

命 令 書

再審査申立人 総評全国一般大阪地連松屋町労働組合
宮崎紙業分会

再審査被申立人 宮崎紙業株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、再審査被申立人宮崎紙業株式会社(以下「会社」という。)が、①平成6年3月22日に、同3年7月23日に締結された協定(以下「3年協定」という。)及び同4年4月27日に締結された協定(以下「4年協定」という。)の一部を破棄・改訂する旨申し入れ、会社の破棄申し入れに係る部分は同6年10月23日に失効したとして、3年・4年協定に定められていた①労働委員会に当事者等として出席した場合の賃金保障を行わず、①コピー機を含む会社施設や什器備品の使用を認めない、また、3年・4年協定の破棄等に関する団体交渉(以下「団交」という。)に誠実に応じない、②同11年度夏季一時金について団交の合意内容と異なる書面の作成を求めたために夏季一時金協定書の作成ができなかった、③同12年度夏季一時金について団交の合意内容どおり文書化せず、協定書の作成ができなかった、また、組合員1名に同一時金を支給しない、④同年度年末一時金について合意内容どおり文書化せず、協定書の作成ができなかった、として、上記①ないし④のそれぞれを不当労働行為であると主張して、再審査申立人総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会(以下「組合」という。)が、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に対し、上記①及び②については同11年7月29日に(大阪地労委平成11年(不)第67号事件)、同③については同12年6月25日に(同地労委同12年(不)第42号事件)、同④について同年12月19日に(同地労委同年(不)第80号事件)、それぞれ救済申立てを行った事件である。

なお、組合は、上記大阪地労委平成12年(不)第42号事件に関する救済申立てのうち、組合員1名に対する同年度夏季一時金の不支給に関する部分については、会社が同年6月28日に同一

時金を支給したことにより、同年7月6日、救済申立てを取り下げた。

上記大阪地労委に対する救済申立てにおいて組合は、後記(3)の本件再審査申立てに係る部分については、①同11年度夏季一時金に関しては、組合との「団交において回答した同年度夏季一時金支給配分額の妥結合意について協定の成文化要求に誠実に対応し、同協定書の調印に応じなければならない」こと及びポスト・ノーティスを、②同12年度夏季一時金に関しては、「組合と交渉した結果、合意に達した会社の平成12年度夏季一時金各回答内容に関する労働協約の成文化を拒否してはならない」こと及びポスト・ノーティスを、③同年度年末一時金に関しては、「組合と交渉した結果、合意に達した会社の平成12年度年末一時金各回答内容に関する労働協約の成文化を拒否してはならない」こと及びポスト・ノーティスを、それぞれ救済の内容として求めている。

- (2) 大阪地労委は、前記3事件を併合して審理を行い、前記(1)の組合が不当労働行為であると主張する事実中、①に関する申立て(協定破棄等に関する団交拒否の部分を除く。)については、申立期間を徒過しているとしてこれを却下し、その余の申立て(前記(1)の組合が不当労働行為であると主張する事実の①中、協定破棄等に関する団交拒否の部分及び同②ないし④、ただし、平成12年度夏季一時金の不支給の部分を除く。)については、不当労働行為に当たらないとしてこれを棄却した。
- (3) 組合は、前記(2)の大阪地労委の命令中、平成11年度夏季一時金、同12年度夏季一時金及び同年度年末一時金に係る申立てを棄却した部分の取消しを求めて本件再審査申立てを行った。

2 本件再審査の範囲と争点

- (1) 本件再審査において審理の対象となるのは、組合の初審における救済申立て中、初審大阪地労委が主文第2項においてこれを棄却した平成11年度夏季一時金並びに同12年度夏季一時金及び同年度年末一時金それぞれに係る協定の書面化及びポスト・ノーティスに関する問題である。
- (2) 本件の争点は次のとおりである。
 - ① 平成11年度夏季一時金について、会社が評価基準について記載しない協定書の作成に応じなかったために、同一時金に関する協定書が作成されなかったことが、不当労働行為に当たるか(争点①)。
 - ② 平成12年度夏季一時金について、会社が全員一律B評価とするが、これを表記しない協定書案を作成して組合に調印を求めたために、同一時金に関する協定書が作成されなかったことが、

不当労働行為に当たるか(争点②)。

- ③ 平成12年度年末一時金について、会社が全員をB評価とするが、これを表記しない協定書案を作成して組合に調印を求めたために、同一一時金に関する協定書が作成されなかったことが、不当労働行為に当たるか(争点③)。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地において熨斗紙や祝儀袋等の紙製品の製造販売を行う株式会社であり、本件初審審問終結時の従業員は27名であった。
- (2) 組合は、昭和58年4月5日に結成された会社の従業員によって組織される労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件初審審問終結時の組合員は3名であった。
- (3) 会社には、組合のほか、組合の組合員以外の従業員23名によって組織されている宮崎紙業従業員組合(以下「従業員組合」という。)がある。

2 労使関係の経緯の概要

- (1) 組合の結成以降、会社と組合の間では多くの紛争が生じ、平成9年9月までに、3件の調整事件、15件の不当労働行為救済申立事件が大阪地労委に申請ないし申し立てられ、また、3件の民事(損害賠償請求)事件が大阪地裁に提起された。これらのうち、不当労働行為救済申立事件については、同月末時点で、大阪地労委に3件、当委員会に再審査申立事件2件が係属していた。これらの不当労働行為救済申立事件については、同年10月に「宮崎紙業労使関係正常化に関する合意書」が成立し、また、「労使関係正常化共同宣言」が行われて解決をみ、これら事件は終結した。
- (2) この「合意書」及び「共同宣言」は、大阪地労委の元労働者委員であるZ1、Z2(同委員は、当時、前記の組合が救済申立てを行っていた事件の参与委員であった。)の両名(以下「Z2元委員ら」という。)が立会人となって、組合と会社間の紛争を解決するための協議が重ねられて合意に至ったものであった。

会社と組合との間の上記「合意書」、「共同宣言」の成立以前に、①労働委員会への出席に関する賃金保障、②会社施設・什器備品(コピー機等)の利用等に関する組合への便宜供与等について、平成3年7月23日及び同4年4月27日、協定が締結された。会社は、同6年3月22日、組合が信義に反しているなどとして、同3年に締結された協定についてはその一部を、同4年に締結された協定についてはその全部を、同年7月23日をもって破

棄する旨組合に申し入れ、同時に協定の改定のための団交申し入れを行い、この問題をめぐって対立があった。「合意書」では、この問題については、当面、「会社の協定破棄申し入れ後の状態のままとし、新協定の締結については、労使間の状況を見定めるなかで、別途協議する」旨定められていた(以下、この平成3年及び同4年に締結された協定破棄の問題と、新しい協定締結に関する問題を合わせて「3・4年協定破棄問題」という。)

- (3) Z2元委員らは、前記「合意書」及び「共同宣言」の成立後においても、平成10年度賃上げや同年度一時金の問題などの解決に関与していたが、同11年5月6日に組合が行った街頭でのビラ配布について、「合意書」及び「共同宣言」に反するものである等として、同月11日、立会人を辞退する意向を示し、同月19日、会社、組合双方と話し合いを行って立会人を辞退し、さらに、「宮崎紙業、和解立会人辞退について」と題する自らの見解を記した同年7月7日付け文書を双方に送付した。

3 平成11年度夏季一時金について

- (1) 平成11年5月10日、組合は、回答期限を同月17日、団交期日を同月18日午後5時15分から、団交場所を会社食堂とし、要求内容を基本給の2.5か月分プラス一律350,000円以上とする同年度夏季一時金等に関する「要求書」を提出した。組合は、この「要求書」で3・4年協定破棄問題(新協定の締結)に関する協議を行うべきことも求めていた。

なお、上記の「要求書」提出時点では、同年度賃上げについては決着をみておらず、会社は、同年5月14日、同年度賃上げについての最終回答であるとして、賃上額を一人平均2,300円とする「回答書」を組合に提示した。同年度賃上げについては、同年3月4日に組合から要求書が提出され、同月18日に第1回団交、同年4月8日に第2回団交、同月30日に第3回団交が、それぞれ行われているが、この3回の団交では、会社は、金額に関する回答は行っておらず、同年5月11日に団交が予定されていたが、前記のZ2元委員らの立会人辞退の問題等により、同日は団交が行われなかった。

また、会社では、同10年度の賃上げ回答から、それまで行われていた賃上げについての査定(後記の一時金に関する査定と同様に、A、B、Cの三段階で査定を行うもの)回答を行わなくなり、全従業員一律の取扱いを行うようになった。上記の同11年度賃上げ回答についても、同様の回答が行われていた。この、賃上げについての査定回答が行われないこととなったことについて、組合は、同2年、3年ころには1万円以上であった賃上げの額が、同10年には2,300円と低額となったことから、会社

が、査定について一貫して反対し、査定の廃止を求めている組合の要求を容れて、査定を廃止することとしたものと受け止めていたが、このことを会社に確認することはしていない。

- (2) 前記(1)の要求書について会社からの回答がなかったため、平成11年5月20日、組合は、同年度賃上げ及び夏季一時金等に関する団交を同月25日午後5時30分から開催するよう求める「団体交渉申入書」を提出した。この「団体交渉申入書」では、前記2の(3)の立会人辞退により「合意書」は失効したとして、3・4年協定破棄問題や「合意書」失効に関する問題についても議題とすることとされていた。
- (3) 平成11年5月25日、会社のY1営業部長(以下「Y1部長」という。)は、組合に対し、同月28日に団交を行いたい旨通知した。
- (4) 平成11年5月28日、団交が開催された。同日は、組合との団交後に従業員組合との団交が予定されていたため、会社は、団交開始冒頭、約1時間程度で団交を終えたい、旨述べた。会社は、組合、従業員組合との団交については、団交議題についての第1回目となる場合には、同じ日に団交を設定し、前回組合と先に団交を行った場合には、今回団交は従業員組合と先に団交を行うという形で交互・順番に行っていた。

会社は、同団交で、同年度夏季一時金について、①従業員一人当たり平均支給額259,095円、②「配分」について、㊦「基本給比」1.1か月分、㊧「一律」10,000円、㊨「役職手当」0.5か月分、㊩「扶養手当」1か月分、とし、ただし、平均支給額については、同年度賃上げが解決していないので、会社の賃上げ回答に基づいて計算した額である、との旨の回答を行った。

同団交では、上記のほか、「合意書」失効問題に関して会社から、「会社は『合意書』が失効したとは考えていない。正常化を無駄にしたくないので、労使問題の解決に取り組みたい」との旨の発言が行われ、これに対して組合は、「労使問題が山積していることを認識していながら、一時間で団交を終了したいとすることは、誠実な団交とはいえない」との旨を述べた。

団交は、約1時間半にわたって行われ、次回団交期日については、会社から組合に連絡することとされた。

- (5) 平成11年6月7日、団交が行われた。この団交で会社は、同年度夏季一時金について、前回(同年5月28日)回答に加え、役職者以外の従業員に一律1,000円を上乗せする、したがって、従業員一人当たり平均259,798円とする旨回答した。組合は、同年度夏季一時金の支給原資等の資料を示すよう要求したが、会社はこれに応じなかった。団交の終了時に会社は、同年度賃上

げについて妥結の意思を組合に確認し、また、同年度夏季一時金について、銀行への振込み手続の都合があるので、一時金の支給予定日である同月15日に支給するためには同月11日までに回答をもらうことが必要である旨述べた。組合は、夏季一時金の支給に間に合うようもう一度団交を行うことを求めたが、会社は、後日連絡する、と回答した。

同団交では、同年度夏季一時金の問題のほか、3・4年協定破棄問題が主として取り上げられた。

- (6) 平成11年6月9日、会社は、組合に対し、前記(5)の組合が求めた団交を同月14日に行うと通知した。
- (7) 組合は、前記の会社から通知された日(平成11年6月14日)に団交を行ったのでは、同月15日の夏季一時金支給日に間に合わないとして、同月11日、同年度賃上げ及び夏季一時金についての「妥結通知書」を会社に提出した。「妥結通知書」は、同年度夏季一時金については、①金額は、一人平均259,798円、②「配分」について、㉞「基本給比」1.1か月分、④「一律」10,000円、㉞「役職手当」0.5か月分、㊸「扶養手当」1か月分、㉞「サブリーダー以上を除く一般従業員の者」1,000円、とされており、前記(4)及び(5)の会社回答を受け入れる内容であった。
- (8) 平成11年6月14日、団交が行われた。

会社は、団交の冒頭、会社作成にかかる同年度賃上げ及び夏季一時金に関する協定書を組合に手渡したが、印漏れがあった等として、すぐに回収した。

同日の団交では、3・4協定破棄問題が主な議題となった。

- (9) 平成11年6月15日、会社は、会社作成にかかる同年度賃上げ及び夏季一時金に関する「協定書」(会社押印のあるもの)を組合に手渡した。同「協定書」は、同年度夏季一時金について、①「金額」一人平均259,798円、②「配分」については、㉞「基本給比」①評価Aの者1.15か月、②評価Bの者1.10か月(237,522円)、③評価Cの者1.05か月、④「一律」10,000円(10,000円)、「無役一般職の者」1,000円(703円)㉞「役職手当」0.50か月分(4,629円)、㊸扶養手当1.00か月分(6,944円)(㉞括弧内の金額は、従業員平均に換算した額)と記載されていた。

組合は、この「協定書」に、団交で触れられておらず、組合が妥結した内容と異なる査定の基準が記載されているとして、Y1部長に対して、その理由を質問した。これに対し、Y1部長は、「今年は例年になく低額であるので、査定は記載しているが、実際には、全員一律に評価Bとして平均の金額を出す。したがって、組合の妥結内容と異ならない。実害は全くない」旨回答した。

組合は、この回答について、団交を無意味化するものであり、組合を軽視するものである、などとして抗議を行い、「協定書」への調印を拒否し、団交を開催することを要求した。

なお、同年度夏季一時金は、同日支給された。

- (10) 会社では、昭和63年ころから、前記(1)の賃上げに関する査定と各一時金についての査定が行われるようになり、各一時金に関する査定は、A、B、Cの三段階で基本給に対する割合(月数)に差を設けるもので、B評価を平均とし、平成10年度夏季一時金の場合には、評価Aの者については、B評価プラス0.05か月、評価Cの者については、B評価マイナス0.05か月となっていた。

組合は、賃上げに関する査定についてと同様に、一貫して一時金の査定に反対し、査定の廃止を求めている。

会社は、毎年各一時金に関する団交において、上記査定の基準(A、B、C各評価の場合の基本給に対する割合)を回答していたが、平成11年度夏季一時金に関する団交においては、前記(4)及び(5)の同年5月28日の団交、同6月7日の団交のいずれにおいても査定基準について言及せず、組合に説明を行わなかった。

- (11) 平成11年6月28日、団交が行われた。

組合は、前記(9)の会社作成の「協定書」に査定基準が記載されていたことについて抗議を行った。これに対し、会社は、「組合員にも組合の妥結内容どおりの夏季一時金を支給しており、実害の発生はない」、「会社としては査定抜きの協定書の締結には応じられない」などと回答した。

組合は、これに対して団交の決裂を通告し、労働委員会に救済申立てを行う旨会社へ告げた。

なお、この団交では、主として、3・4年協定破棄問題について話し合いが行われた。

- (12) 平成11年7月13日、団交が行われ、3・4年協定破棄問題が議題とされた。

- (13) 平成11年7月29日、組合は大阪地労委に救済申立てを行い(大阪地労委平成11年(不)第67号事件)、翌30日、会社に対して、救済申立てを行った旨を通知する「通知書」を提出した。

- (14) なお、平成11年度年末一時金については、同年12月14日付けで「協定書」が締結されている。同協定書では、「1『金額』一人平均(27名)300,120円 但し、評価Bを基準とした平均額とする。2『配分』イ『基本給比』評価Aの者1.34ヵ月、評価Bの者1.29ヵ月278,548円、評価Cの者1.24ヵ月 但し、査定評価については行わず、全員を1.29ヵ月(平均278,548円)の支給とする。ロ(以下略)」と、査定基準が記載され、「基本給比」につ

いては、査定評価は行わず、全員一律にB評価の場合の月数を支給すると記載されていた。

4 平成12年度夏季一時金について

- (1) 組合は、平成12年度賃上げ等について、同年3月6日付けで「要求書」を提出し、同月13日までに回答すること及び同月14日に団交を行うことを要求した。同年度賃上げについては、同月24日、同年4月14日、同月27日及び同年5月11日に団体交渉が行われ、会社は、同年4月27日、第一次回答を行い、同年5月11日、最終回答を行った。

上記5月11日の団交において、会社は、組合のビラ配布を理由として、組合の分会長X 1（以下「X 1 分会長」という。）を懲戒解雇する旨通告した。組合はこれに抗議し、解雇の撤回を求め、また、大阪地労委に救済申立てを行った（大阪地労委平成12年（不）第38号事件）。同事件は、平成12年9月19日、解雇撤回等を内容とする和解が成立し、申立ては取り下げられた。

- (2) 平成12年5月8日、組合は、回答期限を同月15日、団交期日を同月16日とし、要求内容を基本給の2.0か月分プラス一律250,000円以上とする同年度夏季一時金等に関する「要求書」を提出した。なお、組合は、同要求書で、「未解決要求事項に関して」と題して、①退職金の支給引き上げ、②永年勤続者に対する報奨措置について合わせて要求を行った。
- (3) 平成12年5月30日、団交が開催され、会社は、同年度夏季一時金について、文書で、概要次のような回答を行った。「1『支給金額(26名)』226,651円 但し、評価Bを基準とした平均額とする。2『配分』イ『基本給比率』評価Aの者1.05ヵ月、評価Bの者1.00ヵ月219,440円、評価Cの者0.95ヵ月、(中略)、6『評価』(㊟本項目については記載がない。)」

会社は、上記回答に併せて、口頭で、上記回答は賃上げが解決していないので仮の回答であるとし、また、「6『評価』」について、「配分に関して、基本給比率がA、B、C評価があるが、今回は、査定評価については行わず、全員一律B評価で支給する。ただし、このことは文書化しない」旨の回答を行った。

- (4) 組合は、平成12年6月1日付けで、前記の「一律B評価として支給する」ことを協定化するよう求める「申入書」を提出した。
- (5) 平成12年6月6日、団交が行われ、平成12年度賃上げ及び夏季一時金並びに前記(1)のX 1 分会長に対する懲戒解雇等について話し合いが行われた。

会社は、同年度賃上げについては、同年5月11日の最終回答に変更はない旨述べ、組合は、同年度賃上げ及び夏季一時金の回答根拠となる経営資料を示すよう求めた。これに対し会社は、

前記(1)の5月11日の賃上げに関する団交の際に、会社が厳しい状況にあること、売り上げが低迷していること等について説明しており、それ以上のことは公開できない旨回答した。また、組合は、前記(3)の回答について、正式回答であるのか、仮回答であるのかを質し、会社は、正式回答である旨回答した。

団交の終了時に、会社は、「賃上げが解決しない場合には、6月15日の夏季一時金の支給日に支給できないこととなる」旨述べた。組合は、これに対して抗議し、次回団交を夏季一時金支給日までの間(同月12日又は13日)に開催するよう申し入れ、会社は、後日日程を連絡する旨述べた。

- (6) 平成12年6月9日、会社は、前記(5)の組合が求めた団交について、それまでは会社の都合がつかないので、同月20日に行いたい旨組合に通知した。
- (7) 組合は、平成12年6月14日、前記(6)の会社の団交期日の指定は、同年度夏季一時金の支給日までの解決を否定するものであるので嚴重に抗議する旨並びに、「次回に会社の誠意を期待して、」同年度賃上げ及び夏季一時金について「会社の回答提示のとおり、正式に妥結を通知するので、可及的速やかに、賃上げ清算並びに夏季一時金を支払うよう要望する」との内容の「妥結通知書及び抗議書」と題する文書を会社に提出して、妥結通知を行った。
- (8) 平成12年6月15日、会社は、組合の組合員以外の従業員に夏季一時金を支払った。
- (9) 平成12年6月16日、会社は、組合に対し、同年度賃上げ及び夏季一時金に関する「協定書」を提示した。同年度夏季一時金に関する同協定書の内容は、前記(3)の会社回答と同じ内容であり、「全員一律B評価で支給する」ことについては記載されていなかった。

組合は、上記「全員一律B評価で支給する」との回答部分が脱漏しているとして、記載するよう求めた。これに対し会社は、後日回答すると述べた。

同月19日、会社は、上記「協定書」に調印しなければ、同年度賃上げの清算及び夏季一時金の支給を拒否する旨回答した。組合は、賃上げと夏季一時金の協定を別にするよう求め、会社は、これを受け入れて同年度賃上げの清算を行ったが、夏季一時金については「協定書」に調印しなければ支給できないとした。

平成12年6月20日、組合は、上記の経過並びに未払い賃金請求訴訟を提起すること及び救済申立てを行うことを記した同日付け「抗議書」を会社に提出した。

- (10) 組合は、平成12年6月22日、大阪地裁に、X 1 分会長及びX 2 書記長(以下「X 2 書記長」という。)を原告とする同年度夏季一時金の支払いを求める訴を提起し(大阪地裁平成12年(ワ)第6608号事件)、また、同月25日、大阪地労委に、同年度夏季一時金について、会社が「全員一律B評価で支給する」ことが合意されているにもかかわらず、これを協定中に成文化することを拒否していること並びに組合の組合員X 3 (以下「X 3 組合員」という。)に支給しないことについて救済申立てを行った(大阪地労委平成12年(不)第42号事件)。
- (11) 平成12年6月28日、会社は、X 1 分会長、X 2 書記長、X 3 組合員の3名に対して、同年度夏季一時金を支給した。これにより、組合は、前記(10)の訴を取り下げ、また、同年7月6日、前記(10)の救済申立て中、X 3 組合員に対する同年度夏季一時金の不支給に関する部分を取り下げた。

5 平成12年度年末一時金について

- (1) 平成12年11月8日、組合は、回答期限を同月15日まで、団交期日を同月16日とし、要求内容を基本給の2.0ヵ月分プラス一律250,000円以上とする同年度年末一時金に関する「要求書」を提出した。なお、組合は、同要求書で、同年度夏季一時金に関する要求の際と同様、「未解決要求事項に関して」と題して「①退職金の支給引き上げ」、「②永年勤続者に対する報奨措置」について併せて要求を行った。
- (2) 平成12年11月16日、団交が開催され、会社は、会社が厳しい状況にあること、売上げが低迷している理由、業界の現在の状況などを説明し、第一次回答を行った。
- 第2回団交は同月24日に開催された。同団交では、組合は、同年夏季一時金に関する団交と同様に、経営資料の公開等を強く求めた。
- (3) 平成12年11月30日、団交が開催され、会社は、「平成12年冬季賞与に関して下記を最終回答とします」との文書を組合に提示した。同文書の内容は次のようなものであった。「1『支給金額』対象従業員(24名)200,624円 但し、評価Bを基準とした平均額とする。2『配分』イ『基本給比率』評価Aの者0.95ヵ月 評価Bの者0.90ヵ月 193,595円 評価Cの者0.85ヵ月(3、4略)5月12日朝までに妥結頂ければ、12月8日に支給いたします」
- 会社は、上記回答に合わせて、口頭で、査定について、「査定評価はするが、対象者全員をB評価とする。ただし、文書化はしない」旨回答した。
- この回答に対し、組合は、上記の「全員をB評価とする」ことを協定書に記載すべきである、記載を拒否することは労働基

準法や労働組合法に違反するものである旨主張し、会社は、会社の回答のと通りの協定書(「全員をB評価とする」ことの記載のないもの)に調印しなければ一時金は支給しない旨述べ、団交は行き詰まりとなった。

これに対して組合は、12月1日にストライキを決行する旨通告した。

- (4) 組合は、平成12年12月1日、前記11月30日の団交における会社の対応について抗議する内容の「抗議書」を提出した。なお、組合は、ストライキは行わなかった。
- (5) 平成12年12月5日、組合は、同日付け「妥結通知書」を提出し、同年度年末一時金について「会社回答通りで妥結する」と通知した。同「妥結通知書」は、「支給金額」、「配分」は前記(3)の会社の最終回答と同じであったが、「3. 評価」として、「評価配分については、今回は一律評価Bとして基本給比0.9カ月分を支給する(11月30日の会社口頭回答による)」との記載があった。

同日、会社は、「全員をB評価とする」旨の記載のない同日付け「協定書」を組合に提示し、調印を求めたが、組合は調印に応じられないとし、抗議を行った。

- (6) 平成12年12月8日、同年度年末一時金が組合の組合員を含む従業員に支給された。
- (7) 組合は、平成12年12月15日、同年度年末一時金について、「全員一律B評価とする」ことを記載した協定書の締結を求め、また、協定書への記載に応じない会社の対応は「組合との団体交渉を軽視し組合の無意味化を策動する」ものである旨の「抗議書」を提出した。
- (8) 平成12年12月19日、組合は、大阪地労委に対し、同年度年末一時金について、前記の「全員一律B評価とする」ことを記載した協定の作成に会社が応じないことについて救済申立てを行った(大阪地労委平成12年(不)第80号事件)。
- (9) なお、平成13年度夏季一時金については、査定に関する記載がなく、基本給比を全員一律とする内容の協定書が締結されており、同年度年末一時金についても、会社は、査定を行わず、基本給比を全員一律とする旨の回答を行っている。

第3 当委員会の判断

組合は、初審命令主文第2項中、平成11年度夏季一時金並びに同12年度夏季一時金及び同年度年末一時金に関する組合の救済申立てを棄却した部分を争い、再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 当事者の主張等

- (一) 平成11年度夏季一時金に関する協定書作成問題(争点①)に

について

(1) 組合の請求する救済内容及び主張

ア 組合の請求する救済内容

- ① 「会社は、組合に対し、組合との団交において回答した平成11年度夏季一時金支給の妥結合意の協定書の作成について誠実に対応し、協定書については合意し支給した内容・実態を正確に文書化しなければならない」。
- ② 上記①に関する文書揭示

イ 組合の主張

- (ア) 初審命令は、会社が平成11年5月28日の団交において、B評価の者を例に挙げて支給月数について説明を行ったと認定しているが、会社は、同団交においては、平均支給月数を述べたのみであり、A、CのみならずB評価についても一切説明しておらず、事実誤認である。
- (イ) そして、初審命令は、上記の誤った事実認定に基づき、組合は査定基準の存在や概要について知っていたのであって、会社が従前と同じような内容の協定の締結を求めたとしても、特段問題があったとはいえず、協定が作成できなかったことは不当労働行為とはいえないと判断しているが、誤りである。
- (ウ) 上記団交において組合が合意、妥結したのは、査定基準について全く触れない(したがって、査定を廃止したものと受け取れる)会社の回答についてであるにもかかわらず、会社は、組合が合意、妥結した内容と全く異なる「協定書」を作成し、組合に提示して調印を求めており、同「協定書」以外の作成、調印には応じないとしているのであって、このような会社の態度は、誠実団交義務に違反し、組合に対する支配介入に該当するものである。

(2) 会社の主張

- ア 会社は、初審命令認定のとおり、B評価について説明している。
- イ 会社がA、C評価について触れなかったとしても、会社は従前から査定を行うことを説明していたのであるから、B評価の存在を告げるにより、組合にとっては、査定を前提とするものであることは明らかとなるものである。
- ウ 平成11年度夏季一時金については、会社と組合の間で査定を行うか否かについての合意は存在せず、支給金額だけが一致していたのであって、労使間における意思の合致はなく、したがって、会社が従前の協定と同様の協定の締結を求めた

としても、それ自体が不当労働行為を構成するものではなく、特段問題があったとはいえない。

(二) 平成12年度夏季一時金に関する協定書作成問題(争点②)について

(1) 組合の請求する救済内容及び主張

ア 組合の請求する救済内容

- ① 「会社は、組合に対し、組合との団交において合意した平成12年度夏季一時金の内容を協定書として明確に文書化しなければならない」。
- ② 上記①に関する文書揭示

イ 組合の主張

- (ア) 初審命令は要するに、会社は、合意に達した部分については「協定書」に記載しており、金額面等では組合の妥結したとおりに支給されているから不当労働行為とみるのは相当でない、としているが、誤りである。
- (イ) 団交で合意された内容を協定として文書化するのは、後日の紛争を回避するためだけではなく、組合にとっては、過去にどのような賃金協定がなされたのかを累積しておくことが必要であり、また、そのことによって、将来における円滑な賃金交渉を進めることができるのであるから、組合が妥結内容を正確に反映した協定書の作成を求めることは当然のことである。

平成12年度夏季一時金については、金額等並びに査定基準があること及び全員一律B評価とすることについては、合意が成立し、組合は妥結通告を行っている。そして会社は、上記回答に際して、「全員一律B評価とすることについては協定書中に記載しない旨の前提条件を提示している。しかし、「全員一律B評価とすることとは、査定基準が反映されないということにほかならず、合意の内容は、「全員一律B評価」を基準とする金額なのであって、それ以外にはないから、協定として作成されるべきはそのことでなければならず、あるいは少なくとも、そのことが協定書に反映されなければならない。すなわち、上記の査定基準があること及び全員一律B評価とすることを成文化するか、又は「全員一律B評価」として支給される実態であるところの「基本給比1.00か月」であることを成文化すれば良いのである。組合は、合意に達したものについて協定書として作成することを求めているにすぎないのである。そしてこれは、「労働協約としての法的効力を与うべき事項」に該当す

るものである。にもかかわらず「全員一律B評価とする」ことを協定書に記載しないとする会社の態度は、誠実団交義務に違反し、組合に対し支配介入するものである。

(ウ) さらに、会社が協定書に記載しないことを条件としているのは、なんら合理性がないばかりか、協定書の作成を阻害することを目的とするものであり、このようなさし違え条件を提示することは不当労働行為に該当する。

(エ) なお、組合は、同年度夏季一時金に関する協定については、「一律B評価とする」ことを書面化することにこだわっているものではない。「一律B評価とする」ことを書面化しない場合は、基本給比のみを書面化すべきであることを主張しているのである。

(2) 会社の主張

ア 平成12年度夏季一時金については、会社と組合との間で、査定を行うか否かについての明確な合意はなく、単に支給金額が一致していたから一時金を支給したものである。したがって、労使間で明確な意思の合致がない以上、会社が「全員一律B評価とする」旨を記載しない協定の締結を求めても、それ自体が不当労働行為を構成するものではなく、特段問題があったとはいえない。

イ 会社の提案は、「全員一律B評価とする」旨の一時金についての特例措置を協定書に記載しないことについての合意を求めるものであり、将来の一時金の増額の場合に備えて査定システム自体を温存しておきたいという意図に基づくものである。さらに、同提案は、同11年度年末一時金協定において査定を行わない旨を記載したことについての反省に基づくものでもあるのであって、このような限定的な部分に限って書面化を行わないことを提案することは合理的または相当の理由があり、不当労働行為に当たらない。

(三) 平成12年度年末一時金に関する協定書作成問題(争点③)について

(1) 組合の請求する救済内容及び主張

平成12年度夏季一時金についてと同旨である。

(2) 会社の主張

平成12年度夏季一時金についてと同旨である。

2 当委員会の判断

(一) 不当労働行為の成否について

(1) 平成11年度夏季一時金に関する協定作成問題(争点①)について

ア 会社は、同年度夏季一時金に関する団交において会社はB

評価の場合を例に挙げて説明を行っているとするが、組合との団交における責任者であったY1部長の証言は、「一般的突っ込んだ話がないから、ここでいうB評価なら1.1カ月云々というような話はしたけど、AとかCとかいうのは触れて」いないというものであり、団交においてB評価の場合を例に挙げたと明言しているものではなく、また一方で、「A、B、Cの査定回答はちょっとはつきり記憶にない」、「A、B、Cの評価は言うてなかったと思います。ただ、およそどのくらいですかというような質問もあったかと思うんですが、そのときの倍率のことを今申しあげている」としており、同証言では、基本給に対する比率の平均について説明したことはうかがえるものの、ただちに会社がB評価の場合を例に挙げて説明を行ったとまでみることはできない。また、Y2証人の証言は、査定を行ったか行わなかったかについて、証言を変遷させており、同証人の証言によっては、会社がB評価の場合について説明を行ったとは認め難いと言わなければならない。

以上によれば、結局、団交の間では、会社は、B評価の場合も含めて、組合に対して、査定について何らの発言もしなかったと認められる。そして、組合の妥結通知により、一時金の金額について合意が成立したと認められる。

イ しかしながら、平成11年度夏季一時金に関する団交において、査定制度を廃止する、あるいは、同年度夏季一時金について査定は行わない旨の発言があったと認めることはできない。

前記第2の3の(1)認定のとおり、賃金については平成10年度から査定が行われなくなったとはいえ、一時金については賃金とは別のものであるから、一時金について査定が行われるか否かは別途合意されなければならない。そうすると、一時金については平成10年度年末一時金までA、B、Cの査定が存在していたのであるから、会社の団交における発言にA、B、Cに触れる発言がなかったことの一事をもって、平成11年度夏季一時金について査定のない一時金とすることが合意されたとまでいうことはできない。

また、査定制度の存続については従前より組合と会社双方の対立点であったのであり、金額の合意のみならず、査定をどのようにするかについても交渉が行われてはじめて査定の取扱いに関する合意が成立するものというべきであって、A、B、Cについて会社が発言しなかったことがすなわち査定のないことの合意であるとはいえないのである。

ウ 以上のとおりであるから、会社が平成11年度夏季一時金協定の書面化にあたり、査定制度を存置した協定書を提示したからといって、すでに成立した合意に反するとはいえないのみならず、組合が査定制度の存置しない一時金の支給の書面化を要求する立場にはないものというべきである。

エ したがって、会社が平成11年度夏季一時金の点について組合の要求するとおりの協定書の作成に応じなかったことを不当労働行為に該当するものということとはできない。

(2) 平成12年度夏季一時金に関する協定問題(争点②)について

ア 平成12年度夏季一時金については、前記第2の4認定のとおり、会社は、同年5月30日の団交において文書による回答を行い、合わせて口頭で、「配分に関して、基本給比率がA、B、C評価があるが、今回は、査定評価については行わず、全員一律B評価で支給する。ただし、このことは文書化しない」との旨の回答を行った。これに対し組合は、同年6月1日付け文書で「一律B評価として支給する」ことを協定として書面化することを求め、さらに、同月14日、「会社の回答提示のとおり、正式に妥結を通知」している。そして、同月15日の同年夏季一時金の支給日には、組合の組合員には同一時金が支給されず、翌16日に会社が作成、提示した「協定書」には組合が求めた「全員一律B評価とする」ことが記載されていなかったため、組合は、このことを記載するよう求めたが、会社は「協定書」に調印しなければ同一時金は支給しないとして、協定の締結に至らなかったものである。なお、上記の支給されなかった同一時金については、組合が訴訟提起及び救済申立てを行った後である同月28日に組合の組合員に支給されている。

イ 以上の経過に照らせば、同年度夏季一時金については、「配分に関して、基本給比率がA、B、C評価があるが、今回は、査定評価については行わず、全員一律B評価で支給する」ことが会社と組合の間で合意されたことは認められるが、「協定書」にその旨を記載するか否かをめぐっては、記載すべきであるとする組合と、記載しないとする会社との間に争いの存するままとなっていることが認められる。

ウ したがって、「一律B評価で支給する」ことを協定書に記載するか否かについては、会社、組合間に合意は成立しておらず、合意が成立していないものについて協定書に表記しないことをもって団交を誠実に行わなかったということとはできず、これと結論を同じくする初審判断は相当である。

エ なお、協定書に表記しない旨の会社の提案は、組合がこれに同意すれば表記しないこととなり、また、組合が同意しない場合であっても、結局合意が成立しないこととなって表記しないこととなり、何れの場合にも会社にとってなんら不都合のない結果となるものである。しかし、会社がこのような提案を行ったからといって、例えば、当該条項も含めて一括して合意しなければ一切一時金を支給しないなどとして、一時金を支払わないような場合はともかく、本件にあっては、組合が訴訟の提起及び救済申立てを行った直後ではあるものの、一時金は支払われており、そのこと自体について組合は特段問題視しているわけではなく、また、会社が、組合が当該会社の提案に同意しないことをもって合意に達した部分についてまで履行を拒否するとの姿勢を示しているわけではないのであるから、不当労働行為に該当すると断ずることはできないといわなければならない。

オ 組合は、「全員一律B評価とする」ということは、査定基準を反映しないで支給が行われるということであり、それが合意の内容にほかならず、「労働協約としての法的効力を与うべき事項」であり、協定書はそのようなものとして作成されなければならないにもかかわらず、会社はこれを拒否しているのであるから、このような会社の行為は不当労働行為に当たるとしている。

しかしながら、会社と組合との間に成立した合意については上記でみたとおりであり、会社は、当該合意については「協定書」として作成して組合に提示しており、また、合意の内容どおりに履行しているのであるから、組合主張のような合意が成立したとまでいうことはできず、これを不当労働行為とすることができないことは上記判断のとおりである。

したがって、組合の主張は採用できない。

(3) 平成12年度年末一時金に関する協定問題(争点③)について

ア 平成12年度年末一時金については、前記第2の5認定のとおり、会社は、同年11月30日の団交において文書による回答を行い、合わせて口頭で、査定について、「査定評価はするが、対象者全員をB評価とする。ただし、文書化しない」旨回答を行った。これに対し組合は、「全員をB評価とする」ことを協定として書面化することを求めたが、会社は、会社の回答どおりの協定書に調印しなければ一時金は支給しないとした。そして、組合は、同年12月5日、「会社の回答通りで妥結する」(ただし、査定については、「評価配分について

は、今回は一律B評価として基本給評価0.9ヵ月分を支給する」としている。)と通知している。

イ 以上の経過に照らせば、同年度年末一時金については、査定については、「査定評価はするが、対象者全員をB評価とする」ことが会社と組合の間で合意されたことは認められるが、「協定書」への記載をどのようにするかをめぐっては、「評価配分については、今回は一律B評価として基本給評価0.9ヵ月分を支給する」と記載すべきであるとする組合と、記載しないとする会社との間に争いの存するままとなっていることが認められる。

ウ したがって、「対象者全員をB評価とする」ことについての協定書への記載をどのようにするかについては、会社、組合間に合意は成立しておらず、合意が成立していないものについて協定書に表記しないことをもって団交を誠実に行わなかったということはできず、これと結論を同じくする初審判断は相当である。

(二) 結論

前記(一)のとおり、平成11年度夏季一時金並びに同12年度夏季一時金及び同年度年末一時金に関する協定書作成問題についての会社の行為については、いずれも不当労働行為に該当するとは認められない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てはいずれも理由のないものであり、棄却を免れない。

よって、労働組合法第25条及び27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年12月3日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟