

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 天雲産業株式会社

上記当事者間の平成12年(不)第60号事件について、当委員会は、平成16年1月14日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人天雲産業株式会社は、申立人全大阪金属産業労働組合が平成11年8月24日付け文書で申し入れた通勤手当の変更をめぐる事項、及び同12年3月1日付け要求書で申し入れた平成12年度賃上げを議題とする団体交渉に、考課査定の内容及びその結果に基づく配分方法を示すなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人天雲産業株式会社は、申立人全大阪金属産業労働組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全大阪金属産業労働組合
執行委員長 X 1 様

天雲産業株式会社
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成11年8月24日付けで申入れのあった、通勤手当の変更の理由を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと。
 - (2) 平成12年3月1日付けで申入れのあった、平成12年度賃上げ要求を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと。
 - (3) 平成12年5月22日付けで申入れのあった、平成12年夏季一時金の要求を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと。
- 3 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人天雲産業株式会社は、①申立人組合員2名を課

長へ昇格させないこと、②通勤手当の取扱いの変更、平成12年度賃上げ等及び同年夏季一時金を議題とする団体交渉に誠実に応じないこと、③業務中の組合員2名に対して会社役員による監視をさせたこと、④組合員の就業時間中のワッペン着用に対し注意を行ったこと、がいずれも不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合員X2については遅くとも平成10年6月5日までに、組合員X3については遅くとも平成11年1月5日までに、それぞれを課長に昇格したものと処遇すること
- (2) 以下の事項に係る誠実団体交渉応諾
 - ① 平成11年8月24日付け文書で申し入れた通勤手当の変更をめぐる事項
 - ② 平成12年3月1日付け要求書に基づく平成12年度賃上げ要求及び労使協定書の作成に係る事項
 - ③ 平成12年5月22日付け要求書に基づく平成12年夏季一時金要求に係る事項
- (3) 組合員X2及び同X3に対する威圧的な行動を行わないこと
- (4) 組合員X2及び同X3の両名に対し、同人らがワッペンを着用して業務に従事することを妨害しないこと
- (5) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 被申立人の不当労働行為意思について

被申立人天雲産業株式会社(以下「会社」という)は、長年、同族的、家内工業的な経営・営業を行ってきたことから、合理的な賃金体系や人事制度が形成されず、人事や賃金面においても、客観的、統一的な基準によらないで経営者の情実による恣意的な決定がなされてきた。また、従業員も、経営者や従業員間の血縁や縁故による雇用が多く、人事・賃金をめぐる不満が表面化しにくい体制になっていた。

このような状況の中で、従業員の間で、昇格や賃金の格差について不満がうっせきしていったことから、Y2(後に製造二部の部長となった。以下「Y2部長」という)や組合員X2(以下「X2組合員」という)などを中心に、労働組合を結成する必要性を感じ、従業員に働きかけ申立人全大阪金属産業労働組

合(以下「組合」という)の天雲産業分会(以下「分会」という)を結成した。

ところが、この動きを察知した会社は、X2組合員の参謀役であったY2部長を懐柔し、管理職という報酬を与えることにより組合加入を思いとどまらせるなど分会結成に対する妨害行動を行った。このことは、会社が、Y2部長を分会結成前に既に部長に昇格させていた事実を秘匿していたことから明らかである。

また、会社は、分会結成後、管理職である課長を複数の部に置き、非組合員の従業員を昇格させ、会社にとって都合のよい、いわゆる第2組合の結成を企んだり、非組合員だけで催された懇親会に資金を提供したりするなど、組合の弱体化を図ってきた。

さらに、会社は、労働協定を締結するための従業員代表を選出する選挙において、組合員をその代表者に選出させないよう介入するなどの不当労働行為を重ねている。

(2) 課長への昇格について

ア 上記のように、会社の人事制度は、管理職の職務内容や管理職への昇格基準が定められていないなど、もともと合理的な体系がなかったところに、会社は分会結成の動きを察知し、急きょ、就業規則上の根拠もなく、課長を置いたことは明らかである。

また、課長を置いた後、程なくして役職手当が大幅に引き上げられた。また、部によって課長がいないなど、組織的に整合性がとれているとは言い難く、課長への人選に当たっては、合理的客観的基準がなく選任時期も一定していない。さらに、課長昇格者を公表しないなど、著しく公平性を欠いたものとなっている。

このような状況の中で、分会結成時に、組合加入の意思を示しながらも参加しなかった従業員を部長又は課長に昇格させる一方で、X2組合員及び組合員X3(以下「X3組合員」といい、X2組合員とX3組合員を併せていうときは「両組合員」という)の両名を課長に昇格させず部員に据え置いている。このことは、組合活動を嫌悪した露骨な差別人事である。

イ 分会長でもあるX2組合員は、同組合員の所属する製造二部において業務に精通・習熟し、他の従業員からの信頼も厚い上、同じ製造二部の同僚であったY2部長と比較しても同

等かそれ以上の能力を有している。にもかかわらず、Y 2 部長を組合結成前後に同部の部長に昇格させたのは、同人が組合に加入しなかったことと引き換えに会社が部長昇格という報酬を与えたのにほかならない。

また、分会結成後まもなく課長に昇格した営業部の課長の Y 3 (以下「Y 3 課長」という)の昇格理由は、同人が組合に加入の意思を示しながらも会社の意を受けて参加しなかったためであり、波除部の課長の Y 4 (以下「Y 4 課長」という)については、会社の意を受けて第2組合結成の動きにかかわったためであることは明らかである。

ウ 分会の副分会長でもある X 3 組合員は、同組合員の所属する製造三部において、豊かな経験を有し部下の指導や信頼性などに優れており、同じ製造三部の同僚であった Y 5 (以下「Y 5 課長」という)と比較しても、同等かそれ以上の能力を有している。にもかかわらず、同人より10年も入社が遅い Y 5 課長が分会結成後に同部の課長に昇格したのは、同課長が会社からの働きかけに応じて第2組合へ加入しようとしたことに対する報酬であったことは明らかである。

エ 会社は、管理職に昇格させる理由として、協調性や指導力、人望等を挙げるにとどまるが、これは説得力を欠いており、また、両組合員を課長に昇格させない理由として、協調性の欠如、人望のなさ等を挙げるが、これは単なる主観の域を出していない。

以上のとおり、両組合員を課長に昇格させず部員に据え置いている会社の行為は、組合を嫌悪し他の従業員に対する見せしめの意図を持った不当労働行為である。

(3) 団体交渉について

ア 通勤手当について

組合と会社との間では、労使協定は締結されていないものの、少なくとも、賃金、労働時間、休日に係る労働条件の変更については、事前に協議することで合意している。今回の通勤手当の変更は、たとえ会社の主張するように就業規則の条文の変更でなく取扱規定の新設であったとしても、通勤手当に減額が生じる従業員がいる以上、賃金の変更であり実質的な就業規則の変更に該当するから、組合の求めに応じて、団体交渉(以下「団交」という)を開催し、誠実に説明しなければならない。

しかるに、会社は、団交において、就業規則の変更ではな

く単なる取扱規定の新設にすぎないと述べるだけで、取扱規定を新設した理由について具体的に答えようとしない上、組合からの問いかけに対して沈黙を続けたり、「わからない」、「質問はどういう意味か」、「前に説明したとおり」などと回答を拒否し続けるなど、不誠実な対応に終始した。

また、就業規則は、従業員の求めがあればいつでも閲覧できるよう備え付けておかなければならないにもかかわらず、会社は当初、組合からの開示の要求を拒否した。就業規則が支障なく閲覧できるようになったのは、組合が労働基準監督署長に申告を行い、これに基づいて同監督署長が指導を行ってからのことである。

イ 平成12年度賃上げについて

平成12年度賃上げに関する団交において、会社は、組合の求める経常利益や賃上げの考課査定の内容につき、終始、何ら具体的な内容を明らかにしなかった。また、会社の団交態度は、組合の問いかけに対し20分以上にわたり沈黙したり、話をはぐらかしたりするなど不誠実な対応に終始した。さらに会社は、組合が回答日を指定したにもかかわらず、何の理由も示さず1か月以上も有額回答日を先延ばしにした。

団交の経緯を見ると、会社は、1回目及び2回目に開かれた団交において、考課査定を行うと述べるだけで具体的内容を明らかにせず、また、パート従業員の賃上げについて、会社の専権事項なる主張を持ち出し不当に回答を拒否した。3回目以降の団交においても、会社は、賃上げ額の算出方法や算出根拠(以下「配分方法」という)については「会社に任せてもらう」との回答に終始し、両組合員の賃上げ額や考課査定についての具体的な説明を拒否するなど不誠実な対応を繰り返した。考課査定の内容、組合員の査定の内容、賃上げ幅などは、組合員が不利益を受けているかどうかを判断するのに欠かすことのできない基礎的な情報であるにもかかわらず、会社は、公開できない理由を何ら説明せず拒否しているのである。

加えて、組合は、当初、労働条件の変更について、「組合の同意が得られないまま会社が一方的に行わない」ことを要求していたが、会社の回答に譲歩して、「組合との協議をしないまま会社が一方的に行わない」とする、労使が団交において合意できた内容での協定書案を作成した。しかし、会社は、「労働条件の変更については、組合と団体交渉を行う。

ただし、妥結しない場合は会社が一方的に行うこともある」と新たな条件を付けて、その締結を拒否し、双方で合意した内容すら平然と撤回するという不誠実な対応をとった。

ウ 平成12年夏季一時金について

組合が平成12年夏季一時金に関する団交開催を申し入れた際、会社は、組合が提案した日は都合が悪いと答えただけで、その具体的な理由を明らかにしなかった上、代わりに開催日を提案しなかった。この対応が団交の引き延ばしであったことは極めて明白である。このような不誠実な対応により、組合は、会社回答のあった日から夏季一時金の支給日まで、わずかな日しかなく、十分な検討を行うことができなかった。

また、会社は、組合が一時金の配分方法や査定方法について明らかにするよう要求したにもかかわらず、これに答えようとせず、さらに、組合が金額面で妥結する意思を表明したにもかかわらず、会社は、一時金の配分方法を会社に一任しなければ支給しないとして、不誠実な対応を取り続けた。

(4) 組合員に対する監視について

会社の専務Y6(以下「Y6専務」という)は、両組合員に対して、腕を組んでにらみつける行動を繰り返し、遠回りして組合員のいるところまで行ってにらみつけるなどの監視・威圧行動を繰り返したが、これらの監視行為は、両組合員に対してのみ行われているもので、組合員が監視の対象となっていることを他の従業員に印象付けることにより、組合の弱体化を狙ったものであることは極めて明白である。

(5) 就業時間中の労働組合のワッペン着用について

本件の就業時間中に組合のワッペンを着用して就労する行為(以下「ワッペン就労」という)は、平成12年度賃上げ交渉における会社の不誠実な対応への対抗策として組合がとった戦術の一つであり、何ら問題となるところはない。

また、組合員の就労場所は、顧客の目に触れる場所ではない上、その形状を見ても就業に支障はない。ワッペンの記載内容も殊更扇情的ではなく、他の従業員に圧迫を与える性質のものでもない。

このような正当な組合活動にもかかわらず、会社がワッペン就労を認めず業務命令によりその取り外しを口頭及び文書で命じたことは、組合員に心理的動揺を起こさせるために行ったものであり、極めて明白な不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 申立人の主張する不当労働行為意思について

会社は、組合員が分会結成を会社に知られないように行動していたと自認しているように、分会結成の動きを全く認識していなかった。

また、分会結成後においても、組合は会社がY2部長に役職と引き換えに分会に参加させなかったと主張するが、組合自身がY2部長に不参加の理由を問いただしてもいないのは不自然というほかはない。また、ほかにも、組合が主張するような組合活動を理由とする不利益扱いは行っていない。

したがって、会社に不当労働行為意思はない。

(2) 課長への昇格について

ア 会社がどのような部署にどのような職制を敷くか、それぞれの部署の責任者にどの従業員を昇格させるかは、会社の専権事項である。会社では、それぞれの部の業務内容が異なっており、所属する部の部員の中から、業務遂行能力や適性等を判断してその部の責任者に昇格させる制度を採用しており、別の部の責任者に昇格させる制度はとっていない。また、年功序列制も採用していないから、他の部で部員が管理職に昇格した事例を挙げて、両組合員を同時期に昇格させる必要性や合理的な理由とすることはできない。

組合は、両組合員が部員に据え置かれたままの一方で、他の部員が管理職に昇格したことについて、会社の分会結成対策であると主張しているが、それは強引に組合活動と結びつけようとしたこじつけである。個々の昇格にはそれぞれ合理的な理由があり、また、昇格時期についても組合分会が結成された時期とは相当異なっていることからみても、個々の昇格と組合活動とは無関係である。

なお、組合は、本件申立時において、すでにY2部長やY4課長の昇格を認識していたにもかかわらず、申立てから半年以上経過した後にX2組合員の課長昇格を救済申立事項に追加している。これからみても、昇格を求める組合の申立てが理由のないことは明らかである。

イ X2組合員が製造二部の管理職に昇格しなかったのは、同部において、前任の部長が辞任することになったことに伴い管理職を登用する必要性が生じたところ、同部で働く従業員のうち、Y2部長は、指導力に優れるとともに責任感があり人望も厚かったのに比して、X2組合員は、協調性や人望がなく、Y2部長より指導力や仕事の能力の点で劣っていたからである。

この点に関連して言えば、従業員代表を選ぶ選挙で、X 2 組合員への支持が非常に少なかったことも人望のなさを裏付けるものである。

なお、会社は、X 2 組合員も含めた組合結成の動きを認識しておらず、時期的にも組合結成より前に Y 2 部長は部長に昇格しているから、同人の部長昇格と組合活動とは全く無関係である。

また、製造二部は、部長一人で管理が可能であり、課員の多い波除部で部長と課長が必要なのは事情が異なり、同列に論じることはできない。

さらに、組合は、波除部の Y 4 課長及び営業部の Y 3 課長が昇格したのと同時期に X 2 組合員を課長に昇格させるべきであると主張している。しかし、ある部で昇格があったからといって、他の部でも昇格させなければならない必然性は何もない。波除部において Y 4 課長が課長に昇格した理由は、同部では、従業員が増え部長一人では管理できず、もう一人管理職を置く必要があったところ、Y 4 課長は、機械を一人でセッティングできるなど非常に優秀であったからである。営業部において Y 3 課長が昇格した理由は、営業部の責任者である部長が外出することが多く、不在時に責任者として対応する必要があったところ、Y 3 課長は、後輩から慕われ、人当たりがよく得意先から好感をもたれていたこと等の理由から、課長に昇格させたものである。

また、ほかにも製造一部において、Y 7 (以下「Y 7 課長」という)が課長に昇格したが、その理由は、Y 7 課長の正確な業務能力と几帳面な性格を評価して最適であると判断したためである。

ウ X 3 組合員が製造三部の管理職に昇格しなかった事情は次のとおりである。同部において、前任の部長が工場長に昇格することになったことに伴い管理職を登用する必要性が生じ、同部の中から人選を行うことになった。同部の Y 5 課長は、仕事に対して非常に情熱があり創意工夫して取り組んでおり、人望が厚く他の従業員から信頼されていたのに比べ、X 3 組合員は、指導力に欠け対人折衝が苦手で、Y 5 課長より業務遂行能力が劣っていたことから、同組合員は課長に昇格しなかったものである。

エ このように、Y 2 部長らが管理職に昇格したこと、及び、両組合員が管理職に昇格していないことについては、合理的な

理由があり、組合活動とは全く無関係である。

(3) 団交について

ア 通勤手当について

会社は、賃金規定に基づいて従業員に通勤手当を支給している。今回、申請手続を明確にして額を正しく支給するため、賃金規定の該当項目について細部を定める取扱規定を新設したものであり、文書を社内に掲示するなど従業員に周知するとともに、すべての従業員に対してこの取扱規定を適用、実施しており、組合員のみを不利益に扱ったわけではない。

なお、今回の通勤手当の取扱いの変更は、これまでの賃金規定の内容の変更ではなく、支給手続と支給金額を明確にしたものにすぎず、労働条件の変更に関する組合との事前協議事項には当たらないが、組合からの団交申入れがあったのでこれに応じたものである。

団交において、組合は、就業規則を変更したと主張したが、会社は、就業規則を変更した事実はないから、その旨回答するとともに、通勤手当に関して手続と金額を明確にしたと説明した。ところが、組合は、あくまでも就業規則を変更したことを認めよとの主張に固執したため、双方の主張が平行線をたどったものである。また、組合は、団交時、Y6専務が時折沈黙したことをもって不誠実な対応であると主張するが、それは、会社が縷々説明しても組合はそれに耳を貸そうとはせず、自らの主張を繰り返すばかりなのでやむを得ず沈黙したのである。

さらに、取扱規定は、社内に掲示して従業員に周知しているから、会社の対応に問題はない。

イ 平成12年度賃上げについて

開催された団交が空転したことはあるが、それは組合が要求事項について自ら納得するまで会社は回答すべきであるとの姿勢に固執したからであり、会社の対応が不誠実なわけではない。

組合は、会社が考課査定の内容を回答していないと主張しているが、既に1年以上前の組合結成直後に開かれた団交で考課査定の内容について説明している。また、組合は、考課査定の計算式を明らかにせよと主張するが、それは一方的な主張にすぎず、会社は明らかにできないと考えており、これに応じなかったからといって不誠実団交とはならない。また、Y6専務が時折沈黙したのは、前記アで述べたとおりである。

なお、組合は、有額回答の時期が不当に遅れたと非難するが、

例年、業績が明らかになってから賃上げの検討を行い、その上で4月中旬に賃上げ額を決定しており、この年だけ遅れたわけでない。

さらにまた、組合が問題視している労使協定は、労働条件の変更についての、いわゆる同意約款であり、会社は、これまでの団交等で同意約款とすることには合意していないから、組合作成の協定書に調印しなかったのであって、協定書に調印しなかった会社の対応に問題はない。

ウ 平成12年夏季一時金について

組合は、会社が団交の期日を延期したことを不誠実であると非難するが、会社は、組合が指定した団交期日についてスケジュール調整がつかなかったから延期を求めたのであり、調整がついた時点で開催を申し入れている。

さらに、組合は、考課査定の計算式を明らかにせよと主張するが、賃上げの主張と同様、一方的な主張にすぎず、会社は明らかにできないと考えており、これに応じなかったからといって不誠実団交とはならない。

なお、会社が夏季一時金の仮払をしなかったことについては、組合が査定の配分方法を争う意思を明らかにしている以上、支給額についても組合が争っているものと会社は認識したからであり、裁判所において金額の合意があった時点ですぐに支払っており、会社に不当な点はない。

(4) Y6専務の職場巡回について

会社役員であるY6専務が、従業員の仕事ぶりをみるため職場を巡回するのは当然のことであり、組合員に限ったことではなく従業員全体を対象としている。また、Y6専務が両組合員を威圧したりにらみつけたりした事実はないし、現場の巡回は、組合結成以前から行っているものである。

(5) ワッペン就労について

会社は、就業規則からも明らかなように、就業時間中にワッペン就労することを認めていない。会社が両組合員に対し、ワッペンを着用しないよう警告したことは、職務専念義務に反し会社の業務を阻害するという違法な組合活動の是正を目的とするものであり、正当な行為である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社及び工場を置き、建設用ボルトの製造、鋼材販売を業とする株式会社で、その従業員数は本

件審問終結時約40名である。

- (2) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、主として金属製造販売等に従事する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。組合は、会社内に分会を持ち、その分会員は審問終結時2名である。会社には、組合のほかには労働組合はない。組合員2名のうち、X 3 組合員は昭和47年、X 2 組合員は昭和54年に、それぞれ入社し、本社工場でボルトの製造加工に従事している。

2 組合結成前後の経緯について

- (1) 会社は、専務取締役、常務取締役が社長の親族であるなど同族会社である。また、従業員の間でも、何人かの従業員は互いに親戚関係にあった。

会社の売上額は、平成8年ごろの23億円をピークに、次第に落ち込み始め、平成10年には17億円となった。

- (2) 平成9年の夏頃から、X 2 組合員やY 2 部長らは、賃金面など待遇に不満を抱き、労働組合を結成しようと企図し、会社従業員にそれへの参加を働きかけた。

平成10年2月1日、X 2 組合員ら8名は、組合に加入するとともに、会社内に分会を結成した。分会長にはX 2 組合員、副分会長にはX 3 組合員ほか1名が就任した。なお、Y 2 部長は組合に加入しなかった。翌2日、組合は会社に対し、分会の結成通知と労働条件に係る要求書を提出した。

組合の要求項目には、今後、労働条件の変更は、労使の交渉で決定し、組合の同意を得ないまま会社が一方的に行わない、とする内容が含まれていた。

同月5日以降に行われた団交で、会社は、賃金、賞与、労働時間、休日の労働条件についての変更は、組合との協議をしないまま、会社が一方的に行わないと回答したが、両者間で文書による労使協定は締結されなかった。

なお、分会結成直後に、会社が一部の従業員にいわゆる第2組合の結成を働きかけたとして、組合が抗議したり、また、開催された団交について、その内容を会社がテープ録音しようとしたことに組合が異議を唱えたりして、争いが生じたことがあった。

その後、分会員の脱退が相次ぎ、同11年9月頃までには、分会員は、X 2 組合員とX 3 組合員の2名のみになった。

- (3) 平成10年7月3日、組合は、職場の労働条件の改善等を議題とする団交を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、同

年9月14日、当委員会に不当労働行為救済申立て(平成10年(不)第61号)を行った。この申立てに係る審理の場で、会社は、同年7月2日の団交において、組合書記長がY 6専務に暴力をふるったことに責めがあるなどと主張したが、その後、団交が行われた等の事情により、同11年4月5日、組合はこの救済申立てを取り下げた。

(4) 平成12年2月7日、組合は、会社が時間外・休日労働協定(いわゆる三六協定)を締結するに当たり従業員代表の選挙を実施することに関して、公平な選挙が行われるよう申し入れるとともに、同日、X 2組合員が従業員代表候補に立候補した。投票の結果は、X 2組合員は5票、もう一人の候補者は40票であった。

(5) 平成12年7月12日、組合は、当委員会に対しあっせん申請を行った(平成12年(調)第19号)。主なあっせん事項は、①平成12年度賃上げや同年夏季一時金に関して、賃上げの平均額の根拠、一時金の支給額、これらの配分方法及び考課査定を明示すること、②X 3組合員の賃金を課長にあるものとして支給すること、③通勤手当を改定前の基準で支給すること、等であった。この申請に対して、会社が、自主交渉で解決を図りたいとして辞退を申し出たため、当委員会において経過を見守っていたところ、平成13年6月12日、当該事件は取下げにより終結した。

なお、組合は、この間の平成12年9月22日、当委員会に本件救済申立てを行っている。

3 組合員の課長への昇格について

(1) 会社の組織は、工場長の下に製造一部、製造二部、製造三部、配送部、波除部を置くとともに営業部を設置し、それぞれの部の統括者は部長であったが、後記(2)のとおり、平成10年3月から随時、複数の部に課長を置いた。部長又は課長の下には、波除部には10数名の部員が、波除部以外の部には2ないし5名の部員がいる。製造の各部は、製造一部から製造三部の順に作業工程が推移し、また、波除部では、製造各部とは異なる形質のボルトの製造加工を行うなど、それぞれ業務の内容が固定されており、原則として従業員が部の間で異動することはなかった。

この頃、会社の就業規則は以下のように規定されていた。

「第4条[所属長、上長の定義]

所属長とは所属の管理職以上の地位にある者をいい、上長とは監督職以上の地位にある者をいう。」

また、賃金規定は以下のように規定されていた。

「第12条[管理職手当]

従業員の職務上の地位と責任に応じて、管理職者および同等待遇者に次の管理職手当を支給する。

職名	支給額
工場長	30,000円
部長	20,000円」

なお、管理職に昇格するための経験年数、昇格を行う時期、評価の基準、評価の方法等については、明文化された規定はない。X2組合員は、入社以来、製造二部に所属し、ボルトのねじ切り加工の業務に、また、X3組合員は、入社以来、製造三部に所属してボルトの曲げ加工の業務に従事している。

- (2) 平成9年12月、Y2部長が部員から部長に、同10年3月、Y3課長が部員から課長に昇格するなど、人事異動が順次行われた。主な人事異動は、以下のとおりである。
- ア 平成9年12月、製造二部において、Y2部長は、部員から部長に昇格した。Y2部長は、昭和52年入社である。なお、それまで部長の職にあったY8は、退職した。また、製造二部において課長に就任した者はいない。
- イ 平成10年3月、営業部において、Y3課長は、部員から営業課長に昇格した。同部では、取締役Y9が営業部長を兼務している。なお、Y3課長は、昭和54年入社である。
- ウ 平成10年6月、製造一部において、Y7課長が部員から課長に昇格した。同部では、同9年3月にそれまで部長の職にあった者が病気で休職になり、以後は、部長のいない状況が続いていた。なお、Y7課長は、昭和51年入社である。また、上記病気休業中の部長が退職した後は、同部に部長職の者はいない。
- エ 平成10年6月、波除部において、Y4課長は、部員から課長に昇格した。同部では、それまで部長Y10のみが部の統括者であったが、Y4課長の昇格により役付者は2名になった。なお、Y4課長は昭和56年入社である。
- オ 平成11年1月、製造三部において、Y5課長は、部員から課長に昇格した。同部では、Y3工場長が同部の部長を務めていたが、Y5課長の昇格と相前後してY3工場長が波除部を含む製造部門の統括者である工場長へ昇格した後は、同部の部長は不在のままである。なお、Y5課長は、昭和58年入社である。
- (3) 平成10年5月、会社は、それまで日給制適用の従業員と日給月給制適用の従業員が混在していた賃金制度を改め、日給月給制に統一することとし、実施した。

また、同時期、役職手当も改正し、部長手当は、それまで月額20,000円であったものを月額60,000円に増額した。また、課長手当は、新設当時月額15,000円であったものを月額50,000円に増額した。その代わりに、それまでは役職者にも支払われていた時間外手当を、役職者に限り廃止した。

- (4) 組合が本件を申し立てた平成12年9月22日時点での、組合員の昇格に係る請求する救済内容は、X 3 組合員を、同組合員と同じ製造三部所属の Y 5 課長が同部の課長に昇格した時期と同じ同11年1月に、課長へ昇格させることであった。組合は、本件審理中の同13年4月2日に、X 2 組合員につき、課長への昇格を求める事項として追加申立てをするとともに、同年5月15日、その課長への昇格時期を、製造一部の Y 7 課長や波除部の Y 4 課長が課長に昇格した時期と同じ平成10年6月とするよう追加申立てを行った。

4 通勤手当に係る団交について

- (1) 会社の通勤手当は、就業規則に基づく賃金規定において以下のように定められていた。

「第17条(通勤手当)

通勤手当は事業所より2km以遠の地に居住し、通勤する者(日雇い者を除く)について支給する。

(以下略)

第18条(支給額)

支給額は次のとおりとする。

公共交通機関の場合は、非課税限度額内での実費。

ただし、交通機関については1か月の定期代金をもって計算の基礎とし、最低の料金ものを適用することを原則とする。

バイク利用の場合 > 通勤距離により決められた
自転車利用の場合 > 非課税限度内で支給する。

(以下略)」

- (2) 平成11年8月21日、会社は、従業員の通勤手当の支給に関し、「通勤手当の取扱規定」を新たに定め、実施した。その抜粋は以下のとおりである。

「第1条 本規定は、賃金規定第17条および第18条に定める従業員(日雇い者を除く)の通勤手当支給に関する詳細について定める。

第3条 通勤手当は、通勤手段の種類および距離によって次のとおりとする。

(1. 略)

2. 自動車、バイク、自転車等の交通用具を利用する場合は別紙に定める距離別定額

(以下略)

<別紙>距離別定額(交通用具利用の場合)

距離(片道)	金額
以上 未満 2km ~ 4km	円 1,640
4km ~ 6km	2,460
(以下 略)	

また、同規定第6条ないし第8条において、通勤手当を受給するためには、従業員は所定の届出用紙を提出しなければならない旨定められた。

同時に、会社は、同規定を社内に掲示した。

これにより、従前は、通勤手当の申請手続は、事実上、従業員本人が公共交通機関を利用していると申告すれば、当該区間の1か月分の交通費が支給されていたが、この取扱規定により、8名の従業員が通勤手当を減額されるか支給されなくなった。

X 2 組合員は、自動車を利用して通勤していたが、公共交通機関を利用していると申告して、月額5,940円の通勤手当を支給されていた。本規定の制定後、同組合員は、組合と協議していないとして、自動車を利用して通勤していることについて、取扱規定に定める所定の届出用紙を提出していないため、通勤手当は支給されていない。

- (3) 平成11年8月24日、組合は、このような通勤手当の支給基準の変更は、賃金の変更であり就業規則を変更したものであると考え、労働条件の変更に当たるから組合との協議が必要であるのにもかかわらず一方的に実施したとして、会社に抗議するとともに、同月30日、この問題を議題とする団交を申し入れた。
- (4) 平成11年9月7日、通勤手当等を議題とする団交が行われた。組合側の出席者は、X 2 組合員やX 3 組合員ら、会社側からは、Y 6 専務以下4名が出席した。なお、以後行われた団交も含め、回答はほとんどY 6 専務が行った。

組合は、通勤手当の変更は就業規則の変更であるとしてその経緯、変更の理由等について説明を求めた。これに対して会社は、就業規則を変更したのではないと答えたが、組合は、あく

まで就業規則の変更に当たるとして、繰り返し説明を求めた。これに対し、Y6専務をはじめ会社側出席者は、しばらくの間無言で通すことがしばしばあった。

なお、組合は、同月13日付け文書において、組合が就業規則の変更理由を尋ねたにもかかわらず、会社は全く説明を行わず、そのため協議が進まなかったとして抗議するとともに、従業員が自由に就業規則を閲覧できないのは、労働基準法違反であると非難し、就業規則を速やかに提出するよう求めた。

- (5) 平成11年10月4日、通勤手当等を議題とする団交が開かれた。

会社は、通勤手当の変更理由について、就業規則を変更したのではなく、通勤手当に係る事項に関して、明確でない個所を明確にしたものである、と説明した。これに対して組合は、どの部分が明確でなかったのか説明を求めたが、会社は回答しなかった。また、組合は会社の就業規則を提出するよう改めて要求したが、会社がこれを拒否したことから、組合は抗議した。

- (6) 平成11年10月19日から同12年1月19日までの間で、通勤手当を議題とした団交が5回行われた。

通勤手当の変更理由に係る会社の説明は、同11年10月4日の団交での説明と変わらなかった。会社が、通勤手当に係る取扱規定は、さる同年8月21日に新しく整備したものであると答えたところ、組合はその複写を要求した。しかし会社は、取扱規定は社外秘であるとしてこれに応じなかった。

また、組合が、就業規則はY6専務の机の中にあり、役員の許可を得ないと閲覧できない状態にあることを改めるよう要求したところ、会社は、同専務の席の後ろの書棚においてあるから閲覧できると答えた。しかし、組合は、自由に閲覧できる場所に移すよう要求した。

さらに、同12年1月19日の団交の後、組合は、会社の姿勢は回答拒否であるとみて、抗議するとともに交渉を打ち切った。

なお、この頃から、従業員は、支障なく就業規則を閲覧できるようになった。

5 平成12年度賃上げ団交の経緯について

- (1) 平成10年度、同11年度の賃上げ交渉において、組合は、賃上げの根拠や考課査定の基準、組合員の賃上げ額等について説明するよう求めた。これに対し、会社は、賃上げの考課査定について、大きく分けて「成績」、「姿勢」の2点があり、このうち「成績」については仕事の質・仕事の量・改善の3点、「姿勢」については規律性・責任性・協調性・積極性・勤怠状況の

5点から行おうと説明したが、組合からの更なる具体的な根拠などの求めについては、検討する、又は答えられないと述べたり、発言せず沈黙したりしたことがあった。

また、平成11年度の賃上げに係る会社の有額回答の時期は、4月中旬(16日)であった。

- (2) 平成12年3月1日、組合は会社に対して、平成12年度の賃上げ等を要求する春闘要求書を提出した。この賃上げ要求の主な内容は、①25,000円の賃上げ、②その賃上げ額の配分を一律分40%、賃金に比例する部分60%とするとともに、賃金の考課査定の内容、特に組合員2名についての具体的な説明、③パート従業員の時給100円の賃上げ、等を求めるものであり、回答指定日及び団交開催日を同年3月15日とした。

これに対し会社は、有額回答できるのは、会社の業績や世間相場が明らかになる4月中旬になるから、その時点で団交開催日を設定・通知すると文書で回答した。しかし、この回答に納得しなかった組合は、再度団交開催を要求した。

- (3) 平成12年3月29日団交が開催された。

会社は、賃上げの有額回答については4月中旬になる旨再度回答するとともに、賃上げ額の配分の賃金に比例する部分に関して考課査定を行っている旨発言したが、組合が考課査定の判断基準を質したところ、回答しなかった。また、会社は、パート従業員の賃上げに関して、パート従業員には組合員はおらず、会社の専権事項に該当し、パート従業員の査定額は公表しない旨回答した。

組合はこれらの会社の説明に納得しなかった。

- (4) 平成12年4月19日、団交が開催され、冒頭、会社は、従業員平均3,000円の賃上げを行うと回答した。なお、今年の賃上げ額は従業員平均4,000円であった。組合が賃上げ額の根拠を質問したところ、会社は、売上高が平成10年の17億6,000万円から同11年の15億9,000万円に約10%減少したことを挙げたが、組合が平成10年及び同11年の経常利益を明らかにするよう求めたところ、会社は応じなかった。また、このやり取りの間に、会社は20分程度沈黙することがあった。

そして、会社は、従業員全体の平均の基本給は26万8,635円であること、従業員約40名に対する考課査定は、それぞれの管理職が行っていることを明らかにしたが、X2組合員及びX3組合員の賃上げ額は、考課査定を行った後の計算ができていないとして、次回に回答する旨返答した。

なお、組合が平均賃金の計算にパート従業員が含まれているのか否か、パート従業員の男女別の人数など、パート従業員に関する質問を行うと、会社は沈黙し、組合員の労働条件についてのみ話をすると回答を行わないことがあった。

- (5) 平成12年5月2日、団交が開催され、会社は、考課査定によっては、賃上げ額が概ね30%増額又は減額される可能性があること、及び、考課査定を行った結果、X2組合員及びX3組合員の賃上げ額はいずれも3,000円であること、等を回答した。

組合は、賃上げ額の配分方法や両組合員の賃上げ額の算出式を尋ねたが、会社は、配分方法については「会社に任せてもらいます」と述べ回答しなかった。また、組合は、会社が両組合員の賃上げ額の算出式を明らかにしないことに関して、前回の団交で組合員の労働条件についてであれば話をすると発言していたことと矛盾すると非難した。

なお、組合が、再度、経常利益を明らかにするよう求めたところ、会社は、経常利益の具体的な額は明らかにすることはできないが、平成10年から同11年の間では横ばいである、と回答した。

また、組合は、平成12年5月12日付け文書で、同12年度の賃上げの上積みを要求し、経常利益が横ばいであるならば、平成11年度の賃上げが従業員平均4,000円であったのだから、同12年度の賃上げを従業員平均3,000円とした回答額は低いと考えると主張した。

- (6) 平成12年5月19日、団交が開催された。組合は、経常利益が横ばいであるならば、同12年度の賃上げも前年度と同額であるべきと主張し、会社に対して、従業員平均3,000円の賃上げとする回答根拠を営業状況に関する数字を示して説明するよう求めたが、会社は応じなかった。

また、組合は、考課査定によって査定前と比べ30%以上増額又は減額された従業員はいるかと質問したが、会社は可能性に言及しただけであると説明し、従業員の存否については答えなかった。

- (7) 平成12年5月22日、組合は、これまでの団交で、労働条件の変更等について、労使が合意に達したとして、組合が作成した協定書案を会社に提出した。同協定書案には、「今後組合員の賃金や一時金・労働時間・休日の労働条件の変更は労使の交渉で行い組合との協議をしないまま会社が一方的に行わない」との条項があった。

これに対して会社は、同12年5月31日に開催された団交において、組合作成の協定書の文案の内容では合意されていないとして、会社が作成した協定書案を組合に提示した。同協定書案では、「今後組合員の賃金や賞与・労働時間・休日の労働条件の変更については、組合と団体交渉を行う。ただし、妥結しない場合は会社が一方的に行うこともある」と記載されていた。この協定書案に対し、組合は、今までの団交で会社が一方的に行わないと発言してきたことと矛盾するとして、これを拒否した。

なお、本件審問終結時までには、組合員の労働条件の変更等に係る労使協定は、締結されていない。

- (8) 平成12年5月31日に開催された団交において、組合が、賃上げ額3,000円で妥結するが、配分方法等については今後も協議していきたいと述べたところ、会社は、配分方法についても妥結しなければ支給できないと回答した。

平成12年6月29日に開かれた団交においても、会社の回答はこれまでと同様であった。

6 平成12年夏季一時金に係る団交の経緯について

- (1) 平成12年5月22日、組合は会社に対して、平成12年夏季一時金について、①正社員については、基準内賃金の3か月、②パート従業員については、1か月の平均賃金の3か月分、③支給日は7月10日、等とする要求書を会社に提出した。
- (2) 平成12年5月31日、団交が開催され、会社は、12年夏季一時金の有額回答日を6月下旬と回答した。
- (3) 平成12年6月5日、組合は、次回の団交日を同月14日とするよう申し入れたが、会社は都合がつかないとして、同月9日には口頭で、及び同月13日には文書で延期を申し入れた。これに対し、組合は、団交開催予定日の前日に延期を申し入れた会社の対応は不誠実であり団交引き延ばしであると抗議し、改めて団交を申し入れた。この抗議に対し会社は、前もって延期を口頭で伝えてあり団交引き延ばしに当たらないと文書で答えるとともに、同月26日に団交を開催したいと申し入れた。組合は、当初組合の希望していた14日に会社が団交を拒否し、しかも理由を明確にしていなかったとして抗議するとともに、同月29日の開催を改めて申し入れ、結局、同月29日に団交が開催された。
- (4) 平成12年6月29日に開催された団交において、12年度賃上げとともに、夏季一時金についても話し合われた。会社は、夏季一時金について、①支給額は、従業員平均57万6,829円、両組

組合員の平均支給額は72万5,000円である、②考課査定は従来どおりであり、査定の内容は公表できない、③支給日は7月15日、④妥結しなければ支給しない、と回答した。

この回答に対し、組合は、支給金額については妥結するが、組合員一人一人の支給額、その考課査定の内容及び配分方法について説明するよう求めた。これに対して、会社は、考課査定の内容や配分方法は従来どおりであり、会社の方針で明らかにできないと答え、それ以上は応じなかった。組合は再三にわたって同じ質問を繰り返したが、会社は黙して答えなかった。

組合員以外の従業員に対して、同月15日、平成12年夏季一時金が支給された。組合は、金額面で妥結したことを理由に夏季一時金の仮払を求めたが、会社は、考課査定や配分方法について組合と合意に達していないとしてこれに応じなかった。

なお、平成12年年末一時金をめぐる団交においても、労使の主張は、夏季一時金と同様の争点で対立し、通常であれば、12月15日に支払われるところ、同期日には組合員に支給されなかった。

- (5) 平成12年12月20日、X 2 組合員及びX 3 組合員は、会社が12年夏季一時金及び同年年末一時金を仮払するよう、大阪地方裁判所に対して仮処分を申し立てた(大阪地方裁判所平成12年(ヨ)第10121号)。同月27日、大阪地方裁判所で和解が行われ、会社が両組合員に対して、12年夏季一時金及び同年年末一時金を年末までに支払うことで和解が成立した。

なお、和解条項には、12年夏季一時金及び同年年末一時金の支給に関し、両組合員と会社との間に「何らの債権債務がないことを相互に確認する」との記載がある。

7 Y 6 専務の職場巡回について

- (1) Y 6 専務は、随時、本社や波除部に赴き、業務の進捗状況や従業員の仕事ぶりを見ていた。
- (2) 平成12年度賃上げや同年夏季一時金に係る団交が行われていた頃の同年6月13日、組合は、会社が組合員に対し監視を行っているとして抗議文を提出した。その内容は、①平成11年4月7日午前9時40分頃及び午後3時30分頃、Y 6 専務は、作業を行っているX 2 組合員の5メートル後方で腕組みをしてにらみ、X 3 組合員に対してもにらみつけた。同様の行為は、翌8日及び9日の午前と午後の2回行われたのをはじめ、平成12年4月中旬まで毎日続いた。②平成12年5月15日、16日及び19日、ラジオ体操の後、Y 6 専務は、X 2 組合員及びX 3 組合員をにらみ

つけた。これらの行為は、組合員に対してのみ行われており恐怖を感じるから中止すべきである、というものであった。

- (3) 平成12年6月20日、会社は、上記(2)の抗議に対し、Y6専務は職務上、現場を視察し従業員の仕事ぶりを見ている、組合員を特別視し監視したり威圧したりしていない、と文書回答した。

8 ワッペン就労について

- (1) 平成12年3月16日、組合は、平成12年度賃上げ交渉において、会社が有額回答しなかったことに抗議するとして、同月21日まで6日間のワッペン就労を行う、と文書通告した。

この通告に対して、会社は、就業時間中の会社施設内でのワッペン就労を認めていないからこれを行わないよう通告した。

しかし、両組合員は、同日朝から、ワッペン就労を開始した。

なお、ワッペンは、直径約5.5センチメートルの円形で、こぶしを上げた人物のイラストと「生活と雇用を守る2000年春闘全大阪金属労組」の文字が記されていた。

また、会社の就業規則には次の定めがある。

「第21条(服務事項)

従業員は服務に際し、次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 常に会社の諸規定、諸規則ならびに上長の命令指示に従い、業務能率の向上をはかり誠実に職務を行うこと
- (2) 職場の秩序を守り風紀を重んじ相互に平和を乱さないこと

第22条(禁止事項)

従業員は次の行為をしてはならない。

(抜粋)

- (6) 会社内において会社の許可なく集会・大衆的行動・図書印刷物の頒布もしくは貼付あるいは放送等を行うこと
- (7) 会社または関係先の業務を妨害し、もしくは会社の名誉を害しまたは信用を傷つける行為をすること」
- (2) 平成12年3月16日(同日)、会社は組合に対し、組合員はワッペン就労を行っており、会社がはずすよう指示したにもかかわらず、無視してこれを強行しているとして、X2組合員及びX3組合員に対して、ワッペンを着用しないよう文書で注意を行った。

これに対して組合は、正当な組合活動に対する妨害であるとして抗議し、両組合員に対する文書を撤回するよう要求した。

(3) 平成12年3月17日、会社は組合に対し、就業時間中の会社施設内でのワッペン就労は認めていないから着用しないよう重ねて文書通告した。

しかし、両組合員は、同月21日までワッペン就労を行った。

会社は、ワッペン就労に対して、(2)の文書での注意のほか懲戒処分は行っていない。

なお、会社の就業規則には、懲戒処分として訓戒等6種類が規定されている。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

(1) 組合員の昇格について

組合は、会社がX 2 組合員及びX 3 組合員を、組合員であることを理由に、あるいは組合活動を嫌悪して、課長に昇格させず部員に据え置いていると主張するので、以下検討する。

ア 前記第3.1(1)及び3(1)認定のとおり、会社の組織をみると、管理職に昇格するための経験年数、昇格を行う時期、評価の基準、評価の方法等明文化された基準はないことが認められる。

また、前記第3.3(1)及び(2)認定のとおり、会社は、平成9年12月にY 2 部長を製造二部の部長に昇格させたこと、及び平成10年3月にY 3 課長を営業部の課長に昇格させたのをはじめ、平成10年6月から翌11年1月にかけて社内の6部のうち製造一部、製造三部、及び波除部の3部において、部内の部員を課長に昇格させたこと、が認められる。

イ 部長や課長に昇格させた理由について会社は、①製造二部においては前任部長の辞任による後任登用の必要性があるところ、Y 2 部長が、指導力に優れるとともに責任感があり人望が厚い点を評価した、②営業部においては部長の不在時の管理職を置く必要性があるところ、Y 3 課長が後輩から慕われ取引先から好感をもたれている点を評価した、③製造一部においては責任者が病休のため管理者の設置の必要性があるところ、Y 7 課長が、正確な業務能力と几帳面な性格をもつ点を評価した、④波除部においては従業員の増加により管理職を増員する必要性があるところ、Y 4 課長が機械を扱う能力に優れている点を評価した、⑤製造三部においては責任者の転出に伴う後任の選任の必要性があるところ、Y 5 課長が仕事に対する情熱を持ち創意工夫して取り組む点を評価した、とそれぞれ主張している。

ウ X 2 組合員及び X 3 組合員が昇格しなかった理由につき、会社は、製造二部の X 2 組合員については、①同部においては管理職は1名で足りること、②同組合員は協調性や人望に欠けること、③昇格した Y 2 部長に比べ X 2 組合員は、仕事の能力が劣り指導力がないこと、また、製造三部の X 3 組合員については、①指導力に欠け対人折衝が苦手であること、②昇格した Y 5 課長に比べ業務遂行能力が劣っていること、を挙げている。

組合は、会社には管理職への昇格基準がなく、管理職に昇格させた理由についても、協調性や指導力、人望等を挙げるだけで具体性がなく説得力を欠いたものとなっており、両組合員を昇格させない理由は主観的なものでしかない、と主張する。

エ まず、会社における管理職への昇格についてみると、約40名の従業員すべてが一定の経験年数を経れば、当然に管理職に昇格することを期待しうるような組織や人事制度になっているとは解されない。また、部の管理職に昇格させる人選については、それぞれの部の業務内容が異なっていることから、所属する部の中から業務遂行能力や適性等を判断して昇格させているとし、別の部の責任者に昇格させる制度にはなっていないとする会社主張は、一応首肯できるものである。

さらに、会社が平成9年12月から同11年1月にかけて、部員をそれぞれ部長や課長に昇格させた理由についてみると、会社の説明には、一応の合理性はあるものと解せられる。加えて、X 2 組合員及び X 3 組合員が他の部員と比較して、管理職として必要な資質をより備えていると認めるに足る具体的な疎明はない。

オ また、組合は、分会結成の前後に、組合加入の意思を示しながらも会社が部長昇格という報酬を与えたことにより組合に参加しなかったことが Y 2 部長の昇格理由であるとか、会社の意を受けて第2組合結成の動きにかかわったことが課長への昇格理由であるなどとか主張するが、これらの主張を裏付ける具体的な疎明はない。

カ 以上のことを総合的に判断すると、X 2 組合員及び X 3 組合員が課長に昇格していないことについて、会社が、組合員であることや組合活動を嫌悪していることを理由に、課長に昇格させなかったものとまではみることはできない。したがって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(2) 団交について

ア 通勤手当について

会社は、団交において、就業規則を変更した事実はないから、その旨回答するとともに、通勤手当に関して手続と金額を明確にしたと説明しており、組合があくまでも就業規則を変更したことを認めよとの主張に固執したため、議論が平行線をたどったものであると主張するので、以下検討する。

前記第3.4(1)ないし(6)認定によれば、①賃金規定によれば、通勤手当は、公共交通機関を利用する場合は1か月の定期代金、バイクや自転車を利用する場合は通勤距離により定められた額が支給されると規定されていたこと、②通勤手当は、事実上、従業員が公共交通機関を利用して通勤していると申告すれば、当該区間の1か月分の交通費が支給されていたこと、③会社は平成11年8月21日、通勤手当の支給基準について新たに取扱規定を定め、実施したこと、④X2組合員は、それまで月額5,940円を支給されていたのが、この取扱規定により、所定の届出用紙を提出しなかったため全く支給されなくなったこと、⑤組合は、これを賃金の変更であり就業規則を変更したものであると考え団交を申し入れたこと、⑥団交では、会社は、就業規則の変更ではなく、通勤手当に係る事項で明確でないところを明確にしたものであると回答したが、その理由については回答せず、また、どのような個所を明確にしたのかとの組合の質問に対し、しばしば無言で通し、結局回答していないこと、⑦団交が開かれている間、組合の要求にもかかわらず、会社は就業規則を自由に閲覧させなかったこと、また、取扱規定は、会社内に掲示されたものの、会社は組合からの複写の要求に応じなかったこと、が認められる。

団交において、使用者には、労働組合に対し、その要求事項について納得や理解を得られるべく必要に応じて資料を提示して誠実に説明することが求められるところである。本件においては、会社が取扱規定を定め実施したことにより、X2組合員は、それまで支給されていた通勤手当が支給されなくなったのであるから、賃金に変更が生じているとみるべきであって、会社は、この事実に関して団交において誠実に説明しなければならない。

しかるに、上記認定の事実からすると、本件通勤手当に係る団交において、会社は、就業規則そのものの変更ではない

こと及び取扱規定を新設する理由、取扱規定の適用の仕方等について、就業規則や取扱規定を提示するなどして組合の納得や理解を得られるべく、具体的かつ十分な説明を行ったとみることはできない。

したがって、会社の対応は、団交において不誠実であったと判断され、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、通勤手当に係る団交が行われた後、就業規則は従業員が支障なく閲覧できるようになったことや取扱規定の内容についても明らかになったことは認められるが、上記で判断したとおり、取扱規定を新設する理由や取扱規定の適用の仕方等について、依然として会社は明らかにしていないのであるから、団交を開いて説明する必要があると考える。

イ 平成12年度賃上げについて

前記第3.5(1)ないし(6)認定によれば、①組合は、平成12年3月1日、賃上げ要求書を提出し、要求書の中で、賃金の考課査定の内容、特にX2組合員及びX3組合員についての具体的な説明を求めていたこと、②会社が賃上げ額が3,000円であると回答した期日は、同年4月19日であり、前年の回答日は、同11年4月16日であったこと、③団交において会社は、賃上げ額を考慮した根拠として売上額が減少した、従業員の考課査定は管理職が行っている、考課査定によって賃上げ額が概ね30%増額又は減額される可能性がある、と回答したこと、は認められるものの、一方で、①会社回答額が前年より低かったことから、組合が経常利益の額について尋ねたところ、会社は、横ばいであると答えるのみで額については回答しなかったこと、②会社は、考課査定に係る賃上げ額の配分方法や組合員の賃上げ額の算出式を明らかにせず、「会社に任せてもらいます」とのみ回答したこと、が認められる。

また、前年までの賃上げに係る団交の経緯を見ると、平成10年及び同11年の賃上げ団交において、考課査定について会社は、大きく分けて「成績」、「姿勢」の2点で、「成績」については仕事の質・仕事の量・改善の3点から、「姿勢」については、規律性・責任性・協調性・積極性・勤怠状況の5点からそれぞれ行くと説明したが、組合からの更なる具体的な根拠などの求めについては検討するとし、又は回答しなかったことが認められる。

これらの事実からすると、平成12年度賃上げに係る団交の

時点において、組合は、考課査定につき、従前の会社の説明では具体的な説明がなされず納得していないと考えられ、一方、会社は、従業員の考課査定について、経営上及び人事管理上、そのすべてを明らかにすることはできないとしても、少なくとも組合員の考課査定については、どのような点を評価したか可能な限り事項を摘示して説明する必要性があると考えられるところ、会社がそのような考課査定に基づく賃上げ額の具体的な配分方法について、組合の納得を得られるべく十分説明していたとみることはできない。

また、会社が、賃上げ額を3,000円とする根拠を明らかにしなかったことについてみると、経常利益の額等の経営状況についての数値は、組合が賃上げ額について納得できるものであるかどうかを判断するための重要な情報であることから、会社は、可能な限りその根拠となる数値を示す必要があると考えられる。この点、団交において、会社は、経常利益の額を提示しないことについて合理的な理由を示していない。

以上のことから、平成12年度賃上げ団交における会社の対応は、不誠実であると判断されるから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、会社が有額回答の時期を先延ばしにしたとも主張するが、会社の回答日は、本年については4月19日であり、前年の4月16日とほぼ同時期であることから、殊更有額回答の時期を引き延ばしたとみることはできず、この点における会社の対応を不誠実とまで言うことはできない。

ウ 労使協定について

組合は、労使協定の作成をめぐる団交においても、会社の対応は不誠実であると主張するので検討する。

前記第3.2(2)認定によれば、分会結成後まもなく、労使間で労働条件の変更について協議がなされたが、組合が、労働条件の変更は労使の交渉で決定し組合の同意を得られないまま会社が一方的に行うことはしない、と提案したのに対し、会社が、賃金、賞与、労働時間、休日の労働条件についての変更は、組合との協議をしないまま、会社が一方的に行わない、との案を提示し、双方の案は歩み寄らず、労使協定は締結されなかったことが認められる。

また、前記第3.5(7)及び(8)認定のとおり、平成12年度賃上げ交渉における労使協定についての交渉経緯をみると、①

組合が提出した労使協定書案の中には、「今後組合員の賃金や一時金・労働時間・休日の労働条件の変更は、労使の交渉で行い組合との協議をしないまま会社が一方的に行わない」と記載されていたこと、②これに対して会社が作成した協定書案では、「今後組合員の賃金や賞与・労働時間・休日の労働条件の変更については、組合と団体交渉を行う。ただし、妥結しない場合は会社が一方的に行うこともある」と記載されていたこと、③平成12年5月31日に行われた団交では、双方の見解が食い違い合意に至らなかったこと、④本件審問終結時までに労働条件の変更に係る労使協定は締結されていないこと、が認められる。

以上のことからすれば、本件は、組合の姿勢が平成10年には、いわゆる同意約款を求めていたのを平成12年度賃上げ交渉時にはいわゆる協議約款に譲歩したのに対し、会社の姿勢は平成10年にはいわゆる協議約款を提案したのに対し、平成12年度賃上げ交渉時には「妥結しない場合は会社が一方的に行うこともある」との記載が示すとおり、更に協議約款に条件を付加したものとみることができ、双方の姿勢は相互に変化している。

そもそも、労使協定をいかなる内容のものにするかは、原則的に労使の話合いに委ねられるべきものである。その場合、労使間に対立点があれば、双方がお互いに協議し歩み寄ることが望まれるところであり、この点、本件においては、会社の姿勢に頑なさが見られることは否めないものの、労使協定をめぐる交渉については、一度団交で話し合われたのみで、その後改めて、組合が会社の説明では不誠実であるとして、団交を申し入れたと認めるに足る事実がない。このように労使協定の締結をめぐる団交において、会社の対応に不誠実さがあつたとまでみることができないから、この点に係る組合の請求は棄却する。

エ 平成12年夏季一時金について

組合は、平成12年夏季一時金を議題とする団交において、会社が団交期日を不当に延期するとともに、開催された団交において、夏季一時金の考課査定や配分方法の内容を明らかにしていないと主張し、一方、会社は、団交期日の延期については説明しており、開催された団交においても誠実に対応していると主張するので、以下検討する。

まず、団交期日についてみると、前記第3.6(3)認定のとおり

り、①平成12年6月5日、組合は団交日を同月14日とするよう申し入れたが、これに対し会社は、都合がつかないとして、同月9日には口頭で、及び同月13日には文書で延期を申し入れたこと、②組合は、13日の文書申入れは団交予定日である14日の前日の申入れであり団交の引き延ばしであると抗議したこと、③会社は前もって口頭で伝えてある旨説明するとともに、同月26日の団交開催を提案したこと、④同月29日に団交が開催されたこと、が認められる。

この経緯を見ると、組合の希望する同年6月14日の団交日提案に対して、会社は、文書回答では団交予定日前日の同月13日であるものの、口頭ではすでに同月9日に延期を申し入れているところからみて、直前の団交回避とまでは言えず、また、会社からも、遅滞なく団交日が提案され、団交が開催されたことからすれば、組合が主張するように不当に団交が延期されたとまでみることはできない。

次に、団交における会社の対応についてみると、前記第3.6(4)及び(5)認定によれば、同年6月29日に開催された団交において、組合が考課査定の内容や配分方法を説明するよう求めたのに対し、会社は、考課査定や配分方法に関し、その内容については、会社の方針であり明らかにできない旨答え、それ以上の組合の問いかけに応じなかったことが認められる。

上記イで判断したとおり、組合員の考課査定については、人事上の観点から、そのすべてを公表できないにしても、業務上のどのような点を考慮したかなど、具体的な職務を遂行する上での事項を摘示して、団交で説明する必要があると考えられるところ、同年夏季一時金交渉における会社の対応は、組合の納得を得られるべく努力したとみることはできない。

以上のことから、平成12年夏季一時金交渉における会社の対応は、不誠実であると判断され、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) Y 6 専務の職場巡回行動について

前記第3.7(1)及び(2)認定によれば、Y 6 専務は、随時、従業員の仕事ぶりを見るため工場等へ出向き、巡回行動を行っていること、及び平成12年6月13日に、組合は、Y 6 専務が組合員に対してにらみつけなどの監視行動を行っていることと抗議したこと、が認められる。

しかしながら、Y 6 専務がにらみつけたと組合が主張する状

況をみると、それは業務時間内の出来事である。また、組合が指摘するところの同専務によるならみつけは、抗議する1年以上前の同11年4月から頻繁に起こっていると主張しているが、実際に抗議するまでの1年間、組合から何らかの抗議を行ったとの疎明がない。さらに、畏怖を感じるという主観以外に、組合活動に対して具体的にどのような支障が生じたかについての疎明がない。

以上のとおり、Y 6 専務の職場巡回行動を不当労働行為とする組合の主張は理由がなく、この点に係る組合の請求は棄却する。

(4) ワッペン就労について

組合は、正当な組合活動であるワッペン就労を会社が妨害したのは不当労働行為に当たると主張するので以下検討する。

前記第3.8(1)ないし(3)認定によれば、①組合員は、平成12年賃上げ交渉における会社の対応に抗議するとして、ワッペン就労を行うと通告した上でこれを開始したこと、②会社の就業規則には、従業員の服務事項として「上長の命令指示に従い、業務能率の向上を図り誠実に職務を行うこと」、「職場の秩序を守り風紀を重んじ相互に平和を乱さないこと」、及び禁止事項として「会社内において会社の許可なく集会・大衆的行動・図書印刷物の頒布もしくは貼付あるいは放送等を行うこと」、「会社の名誉を害しまたは信用を傷つける行為を行うこと」、並びに従業員の懲戒処分には訓戒など6種あること、が規定されていること、③会社は、就業時間内の会社施設内のワッペン就労を認めていないとして、これを行わないよう通告したこと、④ワッペンの形状は、直径約5.5センチメートルの円形で、デザインは、こぶしを上げた人物のイラストと「生活と雇用を守る2000年春闘 全大阪金属労組」の文字が記されていたこと、⑤会社は、ワッペン就労をしないように文書通告を2回行ったこと、及びこれ以外に特に懲戒処分は行わなかったこと、⑥組合員は、通告した6日間、ワッペン就労を続けたこと、が認められる。

就業時間中のワッペンの着用が組合活動として正当性を持つか否かは、当該企業の業種、労働者の職務内容等とワッペン着用の態様(形状、文言、着用の仕方)を勘案した具体的、総合的な判断を必要とするところ、本件においては、会社には、概括的ではあるが、職場秩序の維持の観点からする就業規則上の規定があること、ワッペン就労したことに対して、会社は文書

による注意を与えるにとどまり、格別の懲戒処分には至っていないこと、ワッペン就労後も会社は平成12年度賃上げ交渉に係る団交に応じたこと、などを考慮すると、会社が文書による注意をしたことを直ちに不合理ということはできず、当該文書注意は必ずしも不当労働行為意思によるものということとはできない。

したがって、この点に係る組合の請求は棄却する。

2 救済方法

前記第4.2(2)エで判断したとおり、会社が平成12年夏季一時金交渉において誠実に対応しなかった行為は、不当労働行為に該当するが、夏季一時金の仮払がなされなかった経緯についてみると、前記第3.6(4)及び(5)認定によれば、①組合員以外には、同年7月15日に支給されたこと、②組合が仮払を求めたところ、会社は、支給額の考課査定の内容や配分方法について合意に達していないとして仮払に応じなかったこと、③同年12月20日、X2組合員及びX3組合員が、仮払を求めて大阪地方裁判所に対して仮処分を申請したところ、同月27日に、同年末までに支払をすることで和解が成立したこと、及び和解条項に「何らの債権債務がないことを相互に確認する」とあること、が認められる。

これらの経緯からすると、平成12年夏季一時金交渉は、労使双方で合意・解決したとみるのが妥当であると考えられるから、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年2月19日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印