

命 令 書

申立人 UIゼンセン同盟武藤工業労働組合

被申立人 武藤工業株式会社

上記当事者間の都労委平成15年不第106号事件について、当委員会は、平成16年9月7日第1377回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同松尾正洋、同横山和子、同岩村正彦の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人武藤工業株式会社は、申立人UIゼンセン同盟武藤工業労働組合の平成15年9月24日及び同年11月4日付団体交渉申入れに対して、交渉に必要な資料を提示するなどして十分な説明を行い、また、団体交渉を円滑かつ効率的に運営するため、できる限り当該団体交渉において次回の団体交渉日時を決定し、事前の文書回答を行うなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、本社玄関の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

UIゼンセン同盟武藤工業労働組合
中央執行委員長 X1殿

武藤工業株式会社
代表取締役 Y1

貴組合の平成15年9月24日及び同年11月4日付団体交渉申入れに対する当社の対応は、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

申立人組合は、被申立人会社に対し、団体交渉ルール、労働協

約の締結等に関して平成15年9月24日付けで、また、15年冬季賞与に関して同年11月4日付けで団体交渉を申し入れ、本件結審までの間に、併せて10回の団体交渉が行われた。

本件は、これらの団体交渉における被申立人会社の対応が不誠実な交渉態度に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 被申立人会社は、申立人組合の15年9月24日付団体交渉申入れに対し、下記①ないし⑦を遵守して誠実に応じること。

- ① 本社内で団体交渉を行うこと。
- ② 団体交渉の開催時間について、硬直的な時間制限を行わないこと。
- ③ 団体交渉申入書等を受け取る場所や担当者について硬直的に対応しないこと。
- ④ 実質的に交渉権限を持った役職の者を団体交渉に出席させること。
- ⑤ 団体交渉においては、合意達成の努力をすること。また、回答や主張には必ず理由を添え、その根拠資料を提示すること。単に拒否回答したり、持ち帰り検討する等と述べたりして実質的に交渉を拒否しないこと。
- ⑥ 次回団体交渉期日について、団体交渉において決定せず、改めて文書により申し入れるよう申立人組合に要求するなどの硬直的な対応をしないこと。
- ⑦ 団体交渉期日の一週間前までに、上記団体交渉申入れにおいて明示した「組合見解・要求」について、書面により理由を示し、かつ、根拠資料を添付してあらかじめ回答すること。

(2) 被申立人会社は、申立人組合の15年11月4日付団体交渉申入れに対し、下記①ないし⑧を遵守して誠実に応じること。

- ①ないし⑥ 上記(1)①ないし⑥のとおり
- ⑦ 15年冬季賞与及び今後の賞与支給に当たり、従業員に対して「組合員ではないことを示す念書」の提出を求めるなどしないこと。
- ⑧ 15年冬季賞与について妥結に至る前に、被申立人会社が非組合員と認定した従業員に賞与を支給する場合は、申立人組合員にも賞与を仮払いし、その上で団体交渉を継続すること。

(3) 陳謝文の交付、掲示及び社内メールでの送信

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人武藤工業株式会社(以下「会社」という。)は、情報処理機器及びソフトウェアの企画、開発、製造、販売等を行っている会社であり、従業員数は平成15年3月31日時点で269名で

ある。

- (2) 申立人UIゼンセン同盟武藤工業労働組合(以下「組合」という。)は、13年10月21日に会社の従業員により結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約150名である。

なお、組合は、会社に対して組合員名簿等、組合員を明らかにする資料を提示していない。

2 組合結成直後の労使関係

組合の結成直後、会社が組合を法外組合であると従業員に宣伝するなどして組合活動を妨害し、また、暫定労働協約の締結等に関する団体交渉に応じなかったとして、13年11月30日、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成13年不第87号事件)。

当委員会における上記事件の審査と併行して、労使は、組合員の範囲等について折衝を続けた結果、15年3月19日に別紙協定書(以下「3.19協定書」という。)を締結し、同年4月17日に組合は、上記申立てを取り下げた。

3 労使間の団体交渉の概要等

- (1) 本件結審に至るまでの労使間の団体交渉の開催年月日、開催時間、会場及び主な交渉議題については、別表のとおりである。

- (2) 団体交渉の会場は、会社が費用を全額負担して準備している。

会場として定例的に使用されている大橋会館は、本社から約300メートルの距離に存在する施設である。会社は、大橋会館の会議室が確保できなかった場合、他の場所を確保して対応しており、これまで会場が確保できずに団体交渉の期日が延期されたことはない。

また、15年夏季賞与の妥結に向け急遽土曜日に開催された第7回団体交渉を除き、組合が団体交渉当日に交渉継続を要求しているにもかかわらず、会社が会場の借上げ時間を理由に交渉を途中で打ち切ったことはない。

- (3) 労使間の文書受渡しについては、会社が組合に対し、会社の1階ロビーで行うよう15年3月31日付文書で申し入れ、そのとおり行われている。

会社側の担当者は、Y2人事部長兼総務部長(以下「Y2部長」という。)及びY3総務課長兼人事課長(以下「Y3課長」という。)の2名であり、通常、組合のX1中央執行委員長(以下「X1委員長」という。)との間で文書受渡しを行うとともに、その機会を利用して、受け渡した文書の内容の確認や事務的な打合せを行っている。

15年6月24日午後6時頃から翌25日午後5時50分頃までの間、組合は、Y2部長と連絡がとれず、やむなく会社人事部にあて、夏

季賞与に関する抗議文をファクシミリにより送付したことがあった。また、組合が会社に対し、第12回団体交渉の申入書を手交しようとしたところ、Y2部長とY3課長が同時に不在であったため、その日に申入書の受渡しができなかったこともあった。

4 本件団体交渉申入れまでの団体交渉の経過

3.19協定書の締結後、本件団体交渉申入れに至るまでの、労使間の団体交渉の経過は下記のとおりである。

(1) 労働協約について

労働協約については、第1回ないし第5回団体交渉(以下、回数のみ表記する。)において交渉が行われた。

交渉は、組合が第1回に提示した、唯一交渉団体条項、組合員の範囲、ユニオンショップ条項、不利益取扱いの禁止、時間内組合活動の取扱い、便宜供与、チェックオフ条項及び労使協議会の設置等を内容とする暫定労働協約案に沿って行われ、会社は、組合員の範囲及び不利益取扱いの禁止については同意したものの、第6回以降、具体的な交渉は行われていない。

この間、組合は、15年5月1日付人事異動により組織変更が生じたため、3.19協定書の組合員の範囲について見直しが必要であるとして、最新の組織図を手交するよう要求したが、会社は、「即答できないので預からせていただく。」と回答した(第4回)。

(2) 36協定について

36協定については、第1回ないし第4回において交渉が行われた。

組合は、自らが労働者の過半数を代表する者であることを確認するため、従業員数について、部署別、正社員・パート別で文書により回答するよう求めたが、会社は、営業報告書等のおりであり「直近の数字については安易に出すべきではないと考えている。」などと述べて、これに応じなかった(第2回及び第3回)。

逆に会社は、組合員名簿を提出するよう要求したが、組合は、会社の不当労働行為が続いている状況では組合員を明らかにすることはできないと述べると同時に、会社に対し、過半数を確認する母数として社員名簿の提出を要求したが、会社は「知っていて当たり前という話だ。」と述べ、これに応じなかった(第4回)。

ただし、6月初旬、組合と会社の本社、中部営業所、関西営業所及び九州営業所の4事業場との間で36協定が締結された。

(3) 15年賃上げについて

15年賃上げについては、第1回ないし第6回において交渉が行われ、組合が本給の2パーセントの賃上げを要求したのに対し、会社は、これに一切応じられないと対応した。

この間、組合は、関西営業所の移転等、会社の経費支出に関して文書質問を行い、文書回答を求めた(第2回)が、会社は、「経営の問題なので賃上げとは関係がない話だ。」などと述べて回答をせず(第4回)、組合がその根拠を質しても、「あくまでも直接賃上げに関係しないと判断した。」などと述べた(第3回)。また、組合が上記の回答内容ですら文書回答できないのかと質したところ、会社は、「書面でなければまずい理由があるのか。」、「いずれにせよ文書で回答する必要はないという判断だ。」などと回答した(第5回)。

組合は、現行賃金水準を下げない、夏季賞与について会社が誠意ある回答をするという条件付きであれば、ゼロ回答を受け入れると譲歩した(第5回)が、会社が条件付合意に強い難色を示したため、結局、15年度の定期昇給は行わないとの協定を締結することで合意に達した(第6回)。

(4) 15年夏季賞与について

① 会社の一次回答

組合は、6月9日に15年夏季賞与について、UIゼンセン同盟の統一要求に基づき、支給額を本給の2.4か月分、その90%を最低保障額とする要求書を提出していたが、会社は、組合の要求が会社の経営状況に見合っていない等と述べ、持ち帰り検討する旨回答した。また、組合は、3.19協定書に定める組合員の範囲に在籍する従業員(以下「組合員資格者」という。)の賞与の原資と平均支給月数を明らかにするよう要求したが、会社は、できるだけ回答したいが、従来、組合員か否かではなくひとまとめで情報を開示していたので、それを変えることになるなどと回答した(第5回)。

そして、会社は、全従業員一人当たり平均支給額が平均本給の0.9か月分、6月23日までに妥結した場合は同月27日に支給すると回答し、また、厳しい経営状況の中での「掛け値なしの精一杯の数字」であること、最低保障はなく、人事考課に基づき格差が生ずることも述べた。また、次回第7回団体交渉は、議題を夏季賞与に絞って6月21日に開催することを決めた(第6回)。

② 人事考課等に関する交渉

ア 組合は、会社の一次回答について、14年冬季賞与と同じ支給月数であるので理解したいと述べた上で、最低保障を実施するよう要求したが、会社は人事考課に基づいて支給するとしてこれを拒否した(第7回)。

イ 会社は、人事考課制度について業績評価と勤務評価からなること、15年夏季賞与の評価期間は14年10月から15年3月ま

で(14年度下期)であること、成果主義という考え方から業績評価については目標管理制度で評価しており、個人の評価係数は最高1.5、最低0.4であり、これに部門の評価係数を乗じて、最高1.8、最低0.32となることを説明した(第7回)。

ウ 会社は、14年3月ないし4月に会社が各事業部長に提示した年次計画書に基づき、業績評価は、今回から全営業員に対して、同一基準による営業利益を目標値として設定したことを明らかにした(第7回)。

これに対して組合は、営業利益が目標値として従業員に示達されたことはないと反論したが、会社は、直属の事業部長に確認すべきであると応じ、組合が、ある事業部長に確認しても何の返答もないと反論すると、会社は、「答えが出るまで何回も聞けばよい。」と述べた。組合は、人事考課の責任者たるY2部長の認識を質したが、会社は、「営業利益というものが全く話されてこなかったというのではないと思う。」と回答した。組合は、会社が各事業部に対して14年度下期は営業利益を目標値とすることを指示したかと質したところ、会社は、「やられているという前提で示達していない。」と回答した(第7回)。

さらに、組合は、各従業員が売上げなり粗利で目標を達成していると考えていたところ、人事考課の段階で突然、経費が反映する営業利益が目標値となるのは「後出しジャンケン」であり、しかも、各事業部長が経費を明示していない現状では、各従業員が独自に成績をいかにして伸ばすかを考えることは不可能であるから査定制度として問題があると質したが、会社は、「毎月の月次決算で各営業部の営業利益は出ている。」、「(経費については)予算作成時に割り振りの提示はしているはず。」などと回答した(第7回)。

また、会社は、経費は共通費として各従業員が一律の金額を負担しているのので、粗利で評価しても営業利益で評価しても基本的にそれほど相違はないと述べたが、組合は、営業利益でマイナス1,800万円という目標値が示達されている従業員について、マイナス1,600万円まで回復したにもかかわらず、マイナス1,500万円以下は一律に貢献度ゼロと評価されていることは問題である等と述べて、現行の人事考課制度に改めて疑問を呈し、最低保障を実施するよう要求した(第8回)。

エ 組合が賞与の原資について質すと、会社は、当初、支給対象予定者が255名であると述べるに止まり、平均支給額については非組合員も含まれているため団体交渉で明らかにす

る必要はないと回答したが(第7回)、その後、平均支給額は295,112円であり、原資は75,253,560円であることを明らかにした(第8回)。

③ 夏季賞与の妥結

7月7日、組合は、組合員の生活困窮を考慮し、15年夏季賞与について会社の一次回答の内容で妥結した。

この席上、組合は、15年4月から9月まで(15年度上期)の目標値の示達が未だになされていないと質したところ、会社は、内部的に検討を進めているが、考課表の手直しが必要なため、各事業部と調整し、できるだけ早急に目標値を設定すると回答した(第9回)。

5 15年9月24日付団体交渉申入れ

(1) 団体交渉ルール等に関する団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、15年9月24日付けで、下記事項に関する団体交渉を10月8日に本社内で開催するよう申し入れ、併せて、交渉期日の1週間前までに理由及び根拠資料を明らかにして文書で回答するよう要求した。

① 団体交渉及び労使のコミュニケーションルールの確立

- ア 社内で団体交渉を開催すること。
- イ 団体交渉の時間を一律に制限しないこと。
- ウ 団体交渉に実質的交渉権限を有する者を出席させること。
- エ 労使間の文書受渡しについて、場所を1階ロビーに固執しないこと。
- オ 組合あて郵便物を差出人に差し戻さないこと。

② 労働協約の締結

③ 組織変更に伴う組合員の範囲の変更

④ 労働条件の不利益変更及び労働基準法違反の是正

- ア 13年10月1日施行の単身赴任手当の廃止及び単身赴任者家賃補助の減額を撤回し、遡及して是正支払いすること。
- イ 年次有給休暇の繰越を認めること。

⑤ 不当労働行為

- ア 15年夏季賞与支給時の念書提出について
- イ 15年8月1日付情報画像事業部人事異動について

⑥ その他労使間の一切の事項

(2) 第11回団体交渉

15年10月23日午後6時から、第11回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X2中央執行書記長(以下「X2書記長」という。)、X3UIゼンセン同盟東京都支部次長(以下「X3次長」という。)ら6名、会社側はY2部長、Y4採用センター部長(以下「Y4部長」という。)、Y3課長ら6名であった。

① 文書回答について

組合が、事前の文書回答がなかった理由を質したところ、会社は、「前にも申し上げたとおりの書面での回答はしない。また、言葉の表現だけでは判断しかねることもあるので、確認した上で回答する。」、「そもそも交渉とは相対してやるもので、書面だとかえって形式的なやりとりになってしまう。」と回答した。さらに、組合が、申入書の文面の意味が不明であったため文書回答できなかったというのであれば、事前に組合に確認すればよかったのではないかと質したが、会社は、「あくまでも面と向かって確認しながらやっていきたい。」、「正常な労使交渉をやっていく中で、何で逆に言えば書面での回答が必要なのか。」と回答した。

② 社内での団体交渉の開催について

組合が、社内で団体交渉ができない理由を質したところ、会社は、就業時間外に団体交渉を行うのが会社の方針であり、就業時間外にはセキュリティ面の問題があり社内で開催できないと回答した。

③ 団体交渉の時間について

組合が、団体交渉を一律2時間で終了するのではなく、議論の内容によって時間を柔軟に設定するよう要求したが、会社は、2時間は目安であって、2時間で機械的に交渉を打ち切ったことはないと回答した。さらに、組合は、会社が事前に文書回答して効率的に交渉を行う努力をすべきだと述べると、会社は、その必要はないと応じた。

④ 実質的に交渉権限を有する者の団体交渉への出席について

組合のX1委員長が「組合としては、Y2部長に(交渉)権限が委譲されたと思いきい。それで、権限がある方のご出席をいただきたいという申入れだ。」と述べ、続いて、X3次長が「改めて上位の方の出席を求めるということに対してどうなのか。」と述べたところ、会社のY4部長が、「Y2部長の権限は取締役会の決定事項だ。それに対して不満というのであればY2さんに対する侮辱だ。」、「私、打ち切ります。」と述べ、その後、Y2部長が「これ以上Y2が話しても仕方がないという話ですから、これで終わりにします。」と述べ、午後7時15分に交渉を打ち切った。

(3) 第12回団体交渉

15年11月6日午後6時から8時20分まで、第12回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X4中央副執行委員長(以下「X4副委員長」という。)、X2書記長ら8名、会社側はY2部長、Y4部長、Y3課長ら5名であった。

① 前回の団体交渉打切りについて

組合は、これまでの団体交渉で労働協約の締結、団体交渉の開催場所、次回団体交渉期日の設定、事前の文書回答等、ほぼ全ての交渉議題について会社側に譲歩の姿勢が一切なく、交渉が一向に進展していないとし、Y2部長の交渉権限について改めて質した。これに対し会社は、Y2部長は交渉権限を委譲されており、事実、真摯に交渉を行って合意できる議題については合意していると応じた。

結局、上記のやり取りに1時間以上の時間が費やされた。

② 労使間の文書受渡しについて

組合が、Y2部長以外にも文書を渡せる態勢にしてほしいと要求したところ、会社は、Y2部長とY3課長が担当していると回答した。

また、組合は、本社6階人事部での文書受渡しを要求したが、会社は、人事部が部外者立入禁止であること、受渡しの際に打合せがなされることがあること、これまでも1階ロビーで受渡しを行っていて特段支障は生じていないことを挙げて、ルールを変更する必要はないと回答した。

(4) その後の状況

第13回団体交渉以降、15年冬季賞与が交渉議題となっており、15年9月24日付団体交渉申入れに関する団体交渉は行われていない。

6 15年11月4日付団体交渉申入れ

(1) 15年冬季賞与に関する団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、15年11月4日付要求書により、15年冬季賞与について支給額を本給の2.4か月分、その90%を最低保障額とし、12月12日までに組合員に支給するよう要求し、団体交渉を11月14日までに開催するよう申し入れた。

(2) 第13回団体交渉

15年11月19日午後6時から7時20分まで、第13回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X4副委員長ら6名、会社側はY2部長、Y4部長、Y3課長ら5名であった。

組合が要求内容の説明を行い、会社に回答を求めたが、会社は、まず本給の2.4か月という要求の根拠を確認し、会社が赤字でも賞与を要求するのかと質した後で、赤字の場合は賞与の支給は難しいと述べ、要求に対する回答は次回団体交渉で口頭で行うと回答した。

組合が、その程度の確認であれば要求書の受渡し時に行って、今回の団体交渉では一次回答を準備してくるべきであると述べたが、会社は、年間で本給の4か月(夏季40%、冬季60%)、業績給を

含まず、という賞与についての組合の考え方は本日確認して初めて分かったことであると応じた。

その後、会社が次回団体交渉までの間に文書回答をするか否かで双方のやりとりが続き、組合が、来週中に会社の一次回答を確認したいとして、次回団体交渉を11月26日の午後7時から開催するよう申し入れたが、会社は、「(事前の文書回答の要望は)今日伺った話なので、もう一度要望を確認する必要がある。」と述べ、次回期日の要望については「聞きました。」と述べるに止まった。

結局、26日に団体交渉は開催されなかった。

(3) 本件申立て

15年11月28日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(4) 会社業績説明会

15年11月28日午後6時から7時7分まで、会社業績説明会が開催された。出席者は、組合側はX1委員長ら3名、会社側はY2部長、Y4部長及びY5経営企画部長(以下「Y5部長」という。)の3名であった。

会社は、組合に対し、11月14日に東京証券取引所で公表した資料を配布した上で、15年度中間決算について説明し、また、事業部別の損益状況(全体で1億5,100万円の赤字)及び10月月次決算について口頭で説明した。

(5) 第14回団体交渉

15年12月1日午後6時から8時10分まで、第14回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X4副委員長ら6名、会社側はY2部長、Y4部長、Y5部長、Y3課長ら6名であった。

① 会社の一次回答

会社は、組合に対し、全従業員一人当たり平均支給額が平均本給の0.7か月分、12月8日までに妥結した場合は同月12日に支給するとの回答書を手交し、赤字の経営状況では賞与の支給自体が難しいが、社員の生活も考慮し支給可能な目一杯の数字を提示する、また、最低保障額はなく、人事考課に基づき格差が生ずると述べた。

組合は、0.7か月分という回答の根拠を質したが、会社は、赤字なのだから計算式に基づいて説明できる状況にない、「今どれだけ会社は払えるのかという形でやっていくしかない。」と述べた。

② 人事考課について

組合は、成果主義の導入については理解を示した上で、評価の基準としての目標値に販売管理費が反映されるかなど目標の取扱いが不明確なこと、目標値が評価期間(15年度上期)の当

初に示達されず、部署によっては未だに示達されていないこと、目標値が前年実績等に基づかず恣意的な数字で示達されていること、直属の課長が示達した目標値が評価期間の途中で事業部長の一言で引き上げられた例があることなどの事情を挙げて、最低保障を行う必要性を述べた。

これに対し会社は、少なくとも粗利については目標値として示達されているし、毎月の事業所別の損益の数値が社員に示されていると聞いていること、目標値を全く同条件に設定することは難しいが、極端な差はないと思われること、事業部長が示達したものが正式な目標値であることなどを回答し、最終的には「労使で話し合う話なのかね。本来、事業部の中で解決してゆく問題・・・(組合が言うように解決が)つかないから、ではなく、(事業部の中で解決を)つけなきゃいけないと思う。」と締め括った。

③ 賞与の支給額について

組合は、賞与の総支給予定額を確認するため、社員数、平均本給の金額を質したが、会社は、手元に資料がないとして概数を回答したため、組合は翌2日に回答するよう要求し、会社はこれに応じた。

また、組合は、組合員資格者のみの平均本給を提示するよう要求したが、会社は、「社員全体のボーナスを考えている。」として、これを拒否した。

④ 組合員への仮払いについて

組合は、8日までに交渉が妥結しなかった場合、組合員に対して非組合員と同様の基準で賞与を仮払いするよう要求したが、会社は、これを拒否した。

⑤ 次回団体交渉期日等について

労使は、12月5日午後6時から1時間以内で次回団体交渉を行うことを合意した。また、組合は、会社に対し、90%の最低保障と0.7か月分への上乗せを要求し、次回団体交渉での回答を求めた。

(6) 会社の文書回答

12月2日、会社は、組合に対し、賞与の支給対象予定者が248名、平均本給が330,565円との資料を文書で提示した。

(7) 従業員への冬季賞与の支給通知及び念書の提出

12月2日、会社は、従業員に対し、冬季賞与を全従業員一人あたり平均支給額が平均本給の0.7か月分、同月12日が支給日との条件で支給する旨の支給通知を行い、また、同月9日付「平成15年冬季賞与の支給について」と題する文書を配布した。同文書は、「冬季賞与を受領される非組合員の皆さんは、下の念書に

氏名等を記入して、所属部長へ提出してください。」として、下部が切り離して提出できる念書となっている。念書には、同月2日の上記支給通知の条件で冬季賞与を受領することを承諾する旨の記載と、所属、氏名等を記入する欄がある。

会社は、同年夏季賞与の支給に際しても同様の対応を行っていた。

(8) 第15回団体交渉

15年12月5日午後6時から7時35分まで、第15回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X4副委員長、X3次長ら7名、会社側はY2部長、Y4部長、Y5部長、Y3課長ら8名であった。

① 人事考課について

組合は、管理職の目標値がその部下の目標値を合算した数値に満たない例があることを指摘して、制度に矛盾があると質したが、会社は、「それは会社の経営事項だ。」、「事実関係はまた調べる。」と応じた。

また、組合が目標値が正式に各従業員に示達されていないことを質すと、会社は示達していると回答したため、組合は、いつ示達したのかと重ねて質問すると、会社は「それは団体交渉事項か。何を出すの。」と応じた。

② 賞与の支給額について

組合は、賞与の原資を質したが、会社は、「決算書を持ってきていないので分かりません。」、「(0.7か月分の根拠と)それは関係ないでしょう。」と回答した。

また、組合は、組合員資格者の総支給予定額と平均本給を提示するよう要求したが、会社は、組合員資格者の中にも非組合員が存在するという理由で提示を拒否した。

③ 会社の経営状況について

会社は、現在の業績を説明するとして、14年度上期から15年度上期までの事業別損益の資料を提示した。組合は資料の手交を要求したが、会社がインサイダー情報が記載されているとの理由でこれを拒否したため、組合員2名が内容を転記した。

④ 次回団体交渉期日等について

労使は、12月8日午後6時から次回団体交渉を行うことを合意した。

組合は、会社に対し、90%の最低保障、0.7か月分への上乗せ回答、妥結しなかった場合の組合員に対する仮払い等を要求し、次回団体交渉において回答することを求めたが、会社は、仮払いについてはその場で拒否した。

(9) 第16回団体交渉

15年12月8日午後6時30分から8時35分まで、第16回団体交渉が

開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X3次長ら7名、会社側はY2部長、Y4部長、Y5部長、Y3課長ら9名であった。

① 賞与の総支給額について

当日の朝、組合は会社に対し、組合員資格者の人数、平均本給及び平均支給月数を書面で提出するよう要求していたが、団体交渉の席上で会社は、組合員資格者ではなく組合員についてならば応じるとして、組合に対し、組合員が明らかとなる資料の提示を要求した。

② 人事考課について

組合は、上記①の資料の提示を求める理由として、人事考課の前提となる目標値の設定や変更が不明瞭であり、組合員の人事考課が極めて不公平に行われている現状を訴えたが、会社は、「(人事考課の)見直し云々というのは、事業部の中での話でしょ。」、「(人事考課が)きちんとやられていることが前提だ。」などと回答した。そこで組合は、各事業部長の団体交渉への出席を求めたが、会社は、何ら回答しなかった。

また、組合は、最低保障を要求したが、会社は、成果主義が方針であるなどと回答した。

③ 会社の回答額について

組合は、会社が一次回答から譲歩する案を持っているか質したが、会社は、「目一杯の回答なので、0.7か月に対してプラスアルファはない。駆け引きして上乘せしていくつもりはない。」と回答した。

そこで組合は、賞与の原資について再度質したが、会社は、「赤字になっていて、その中で、引当金をこれだけとっているからという話にはならない。」などと応じ、金額は明らかにしなかった。

結局、当日の団体交渉では妥結に至らず、事務処理の関係上、予定日の12月12日の支給は不可能となった。

組合は、賞与の仮払いを再度要求したが、会社は、その場で拒否した。

(10) 第17回団体交渉

16年1月7日午後6時から6時55分まで、第17回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X3次長ら7名、会社側はY2部長、Y4部長、Y5部長、Y3課長ら7名であった。

① 賞与の仕組みについて

会社は、冬季賞与の基本的な仕組みについて、夏季賞与と同様、本給の0.7か月に個人の評価係数(S, A, B, C, Dの五段階評価で最高1.5、中間1.0、最低0.4)を乗じ、さらに部門の評価係数(最高1.2、中間1.0、最低0.8)を乗じて算出すると説明した。

② 資料提示について

組合は、一次回答から譲歩がないのならば、組合員を納得させる材料が必要であるとして、組合員資格者の人数、平均本給及び平均支給予定月数、若しくは部課長職全体の支給額、最低でも部長職の平均支給月数を明らかにするよう要求したが、会社は、前者については組合員、非組合員ということではなく社員として一体として捉えている、後者については組合員に関する内容ではないとの理由で提示を拒否した。

(11) 第18回団体交渉

16年1月23日午後6時から7時55分まで、第18回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X3次長ら7名、会社側はY2部長、Y4部長、Y5部長、Y3課長ら7名であった。

① 資料提示について

組合は、団体交渉申入書で、部課長職の人数及び支給額を書面で提示するよう要求していたが、会社は、非組合員の管理職については団体交渉で協議すべき事項でなく、管理職に組合員が存在するのであれば具体的に明らかにすれば回答するとも述べた。

そこで組合は、念書を提出していない組合員についての平均支給予定額等の提示を求めたが、会社は、「(念書を)出していない人が組合員だということではないわけですよね。」などと回答し、提示を拒否した。

そして会社は、人事考課の公平性についてと賞与の額の多寡については別々に議論すべきであると提案し、会社の経営状況についての説明を行おうとしたが、組合は、会社の経営状況ではなく、組合員が納得できる人事考課、原資の配分の説明を求めているのであると応じた。

② 仮払いについて

組合は、組合員に対する仮払いを再度要求したが、会社は、検討中であり、当委員会における本件審査の席で回答すると述べた。

③ 経営状況の説明

会社は、15年度中間決算について中間事業報告書を資料として用いて説明した。

(12) 第19回団体交渉

16年2月13日午後6時から8時6分まで、第19回団体交渉が開催された。

出席者は、組合側はX1委員長、X4副委員長、X3次長ら7名、会社側はY2部長、Y4部長、Y5部長、Y3課長ら7名であった。

① 仮払いについて

組合は、仮払いを再度要求したが、会社は、当委員会での回答どおり、仮払いは不可能であると回答した。

② 資料提示について

組合は、団体交渉申入書で、X1委員長及びX4副委員長の支給予定額を書面で提示するよう要求していたが、会社は、「個人のプライバシーに関することは、本人が了解されていることは別にして、お出しするわけにはいかない。」「それ(支給予定額)は、支給をすれば、の話だ。」などと回答し、提示を拒否した。

そこで組合は、0.7か月という数字の根拠として、どうして組合員資格者の平均支給予定額だけでも口頭でも良いから提示できないのかと質したところ、会社は「説明すれば妥結するのか。」「それ(提示した資料)を見てまた考えるということでしょ。」などと述べた後、結局、「会社は(組合員かどうか)分けて考えていないという話です。」と提示を拒否した。

また、組合は、念書を提出していない組合員についての平均支給予定額等の提示を求めたが、会社は、前回団体交渉と同様の見解を述べて提示を拒否した。

③ 社長の団体交渉への出席について

組合は、団体交渉を重ねても会社が回答した数字が全く動かないまま妥結することもあるが、その場合は会社からのそれなりの説明が必要であるなどと述べた後で、Y1社長が団体交渉に出席すれば、「『それでまあ、(交渉を)まとめる方向で』と言えるかもしれない。」「Y1社長自ら、『評価(人事考課)はちゃんとやるから』とご発言いただければ、持ち帰って組合員を説得できると思いますよ。」と述べて、Y1社長の団体交渉への出席を提案した。

会社は、組合の希望する次回団体交渉期日(2月17日、19日、25日、26日及び27日)を持ち帰り、Y1社長の日程を確認して回答すると述べた。

(13) 第20回団体交渉

16年3月15日午後6時から7時まで、第20回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX1委員長、X4副委員長、X3次長ら8名、会社側はY2部長、Y4部長、Y5部長ら4名であった。

① 社長の団体交渉への出席について

Y2部長が、Y1社長に組合の意向を伝えたが、Y1社長から最終的に団体交渉へは出席しないという回答を得たと述べた後、Y4部長が「団交についての交渉はY2さんに権限を委譲しているということですよね。」と述べ、ついでY2部長が「だから(団体交渉に)出ないという風に社長が言われたわけではないですけ

ど。まあ、社長は出ませんと。」と述べ、Y1社長は団体交渉へ出席しないと回答した。

② 資料提示について

組合は、会社は冬季賞与についての資料を持参しているのかと質したが、会社は、特に用意していないと回答した。

第3 判断

1 申立人の主張

(1) 会社は、組合の存在を認めているかのように装っているが、当初より下記の不誠実団体交渉にあたる行為を繰り返しており、

①及び②については支配介入でもある。

① 何ら合理的理由なく、社内での団体交渉開催を拒否する。

② 文書の受渡し場所を本社1階ロビーに限定し、しかもY2部長しか対応しない。

③ 団体交渉を引き延ばし、次回期日すら決定しない。

④ 団体交渉を硬直的に2時間に制限する。

(2) 組合は、団体交渉ルール等に関する15年9月24日付団体交渉申入れで、それまでの10回にわたる団体交渉での論点を整理し、会社に書面で根拠資料を添えて事前に回答するよう求めたが、会社は、これを全面的に拒否した。しかも、会社は、第11回団体交渉において実質的な交渉を行おうとせず、突然交渉を一方的に打ち切り、その後の交渉でも合理的な回答を一切行わず、不誠実な対応に終始した。

(3) 会社は、組合の15年冬季賞与に関する15年11月4日付団体交渉申入れについても、要求から1か月近く経過してようやく一次回答を行うなどして故意に団体交渉を遅延させ、その後の交渉でも、人事考課が公正に実施されていることを確認するため組合が要求した最低限の情報開示にも全く応じず、会社の回答での妥結を強要する交渉態度に終始した。

(4) また、会社が賞与支給において、従業員から非組合員である旨の念書を徴し、念書を提出しない組合員に賞与を支払わなかった行為は、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入でもある。

2 被申立人の主張

(1) 会社は、15年9月24日付団体交渉申入れに誠実に応じているし、また、文書回答を全面的に拒否などしていない。会社は、交渉過程の案件については弾力的な議論が難しくなるため口頭での議論を重視しているのである。

第11回団体交渉では、組合が会社取締役会及びY2部長に対する誹謗中傷を行ったため、会社は、これに抗議して退席はしたが、第12回団体交渉では、組合がY2部長の交渉権限について1時間以

上異議を唱えたものの、団体交渉ルール等について交渉を行った。この後、冬季賞与に関する団体交渉を優先させているため、上記申入れに関する団体交渉が中断しているまでである。

- (2) 15年11月4日付団体交渉申入れについては、第13回団体交渉で組合の要求事項について説明を受け、その後、資料等も提示して、会社業績説明会により会社の厳しい経営状況を十分に説明した後、第14回団体交渉で回答を行った。その後も会社は、人事考課制度等についても十分に説明し、誠実かつ迅速に対応しているが、結局、交渉は平行線となり、現在まで妥結に至っていない。

また、組合が開示を要求している情報は、管理職や非組合員に関するものや個人の査定結果そのものであるから、会社が開示を拒否することには正当な理由がある。

- (3) その余の組合の主張も理由がない。
- ① 団体交渉会場には本社1階ホールも考えられるが、同所は遮音性の点で不適である上、本社屋自体のセキュリティ確保等の問題もあり、会社が費用を負担して本社至近の会場を提供し、何ら支障は生じていない。
 - ② 6階人事部は機密保持のため部外者の立入りを禁止しており、また、文書受渡時の窓口交渉をするスペースがないため、労使は、文書受渡しを1階ロビーで行うことを申し合わせている。また、Y2部長だけでなくY3課長も担当しており、何ら支障は生じていない。
 - ③ 会社は、団体交渉を引き延ばしたりしておらず、次回期日についても、第5回、第6回、第14回及び第15回団体交渉では決定している。その他の時は会社側出席者の日程確認や当日の議事の進行状況等により決定できなかったまでである。
 - ④ そもそも、会社は、団体交渉を打ち切ったことはなく、また、団体交渉の実績をみても一律2時間で終了していないことは明らかである。

- (4) 念書については、組合が組合員を特定できる資料の提出を拒否しているため、非組合員に賞与を支給する関係上、事前に組合に通知の上、やむを得ずその提出を求めたのであり、何ら不当労働行為に当たらない。

3 当委員会の判断

- (1) 15年冬季賞与に関する15年11月4日付団体交渉申入れについて

① 交渉の回数等

会社は、組合の15年11月4日付団体交渉申入れ以降、本件結審までの間に、15年冬季賞与に関して計8回の団体交渉に応じ

ており、場合によっては2時間という交渉予定時間を超過して交渉に対応している(第2.6、別表)。

② 会社の交渉態度

ア 会社は、第14回団体交渉での回答を、本件結審に至るまで一切変更していない。

イ 一方、組合は、当初、平均支給額0.7か月分への上乗せと90%の最低保障を要求しており、最低保障を実施する必要性について、現行の人事考課制度の不備を指摘し続けていたが(第2.6(1)(5)(8)(9))、非組合員への賞与支給以降、会社が一次回答から一切譲歩しないため、組合員を納得させる材料が必要であるとして、組合員資格者の人数、平均本給及び平均支給月数等を明らかにするよう要求の重点を移している(同(10)ないし(12))。要するに、組合の交渉態度は、平均支給額については会社の経営状況を考慮して不満ながらも会社の回答に応じ、最低保障についても会社の強い抵抗を受けて要求の貫徹を断念する可能性はあるが、組合員に対して公正な人事考課がなされているという一定の保障が得られない限り妥結はできないという対応に変化しているといえる。

組合は、15年夏季賞与に関する団体交渉においても、人事考課の目標値の問題点を縷々述べている(同4(4)②)。しかも、その妥結に当たって、組合は、同年冬季賞与における人事考課の基礎となる同年度上期の目標値を速やかに示達するよう要求し、会社も早急に対応する旨回答していた(同③)にもかかわらず、査定根幹たる目標値の問題が冬季賞与の査定時においても全く解決されていなかったことを考えれば、組合が現行の人事考課制度に疑問を抱くのは当然といえる。

ウ 会社は、15年冬季賞与について、評価係数等の仕組みを非組合員への賞与支給以降に明らかにした(同6(10)①)。しかし、人事考課制度の運用に関しては、組合が目標値の示達が不明確であると指摘すると「事業部の中で解決してゆく問題」(同(5)②)、「(人事考課が)きちんとやられていることが前提」(同(9)②)などと回答し、また、目標値の示達時期について質問すると「それは団体交渉事項か」(同(8)①)などと回答し、さらに、部下の目標値の合算が管理職の目標値に満たないと指摘すると「それは会社の経営事項だ」、「事実関係はまた調べる」(同(8)①)などと回答しており、組合が運用の公正さに疑問を呈しているにもかかわらず、いわば、議論のすり替えともいえる対応に終始し、組合の質問に具体的な回答を全く行っていない。

会社がこの間、再三説明し強調している経営状況の悪化は、

賞与の原資の大小を議論する材料としては重要であるが、組合は、原資の分配が不公平に行われている可能性を強く指摘しているのであるから、団体交渉における会社の対応は、組合の主張と全く噛み合っておらず、誠実さを欠く対応といわざるを得ない。

③ 資料の提出

ア 会社は、組合の要求に応じて15年冬季賞与の支給対象人数及び全社員の平均本給について文書回答しており、資料の提出を一切拒否しているわけではないものの、組合の要求した組合員資格者の人数、平均本給及び平均支給月数等については一切開示していない。

この理由について会社は、組合員資格者の中に非組合員が存在する(第2.6(8)②)、社員として一体として捉えている(同(10)②)などと述べているが、仮に組合員資格者の中に非組合員が存在したとしても、非組合員個人の評価が明らかとなるわけではなく、また、少なくとも会社も従業員の過半数が組合員であることを認識している以上(同4(2))、これを一切明らかにしない会社の対応は大いに疑問であるといえる。

しかも、念書を提出していない組合員についての平均支給予定額等の提示を求める組合の要求に対しても、会社は、念書の未提出者が全て組合員であるというわけではないなどと述べて提示を拒否したが(同(11)①)、一般的に非組合員が何の理由もなく自ら賞与の受給を求めないとは考えられず、会社の挙げる拒否の理由が当を得たものとは認め難い。

イ ところで、本件団体交渉申入れ以前の組合の資料提示要求に対する会社の対応をみると、組合が組織変更による3.19協定書の組合員範囲の見直しのため最新の組織図を要求すると、会社は、「即答できないので預からせていただく。」と回答し(同4(1))、また、36協定の締結に関して、組合が労働者の過半数を代表する者であることを確認するため従業員数について文書回答を求めると、会社は、「直近の数字については安易に出すべきではないと考えている。」(同4(2))と回答しているが、ごく基本的な情報である組織図及び従業員数を即座に提示しないという会社の対応は理解し難いものといわざるを得ない。

ウ 結局、組合の資料提示要求に対する会社の対応は、その資料が交渉の核心部分の根拠となるものであるときにはこれに応じないという態度が認められ、実質的な交渉の進展を阻害しているものといわざるを得ない。

④ 団体交渉の開催日等

ア 組合が要求書を提出して半月後の第13回団体交渉において会社の一次回答を求めると、会社は、要求の根拠を確認するとともに、赤字の場合は賞与の支給が難しいと述べるに止まり、具体的な検討内容を明らかにすることなく次回団体交渉で回答するとした(同6(2))。

ところで、組合の要求の根幹は、支給額と最低保障であり、15年夏季賞与と変わっていない(同4(4)①及び6(1))。しかも、会社の回答内容も夏季賞与に比べ平均支給額が減少するだけで、他の部分は夏季と全く同様の回答なのであるから、会社の検討課題は主に賞与の原資をどの程度確保できるかに絞られていたと考えられる。そうすると、会社が第13回団体交渉で何を直接確認する必要があったのか、甚だ疑問が残る。

イ 賞与の支給の遅延は、組合員の生活に支障が生じる可能性が高いと考えられるから、賞与に関する団体交渉においては妥結時期が非常に重要な要素となる。本件においては、組合員が非組合員と同時期に冬季賞与の支給を得るための妥結期限は12月8日である。そして、本件労使関係においては、団体交渉以外に交渉事項について事前に具体的に調整する場もないことを考慮すれば、会社が一次回答をする団体交渉の日から妥結期限の12月8日までが実質的な交渉期間となる。

ところが、組合が11月4日に要求書を提出して同月14日までに団体交渉を開催するよう求めたにもかかわらず(同6(1))、会社は、同月19日に前記アのとおり、団体交渉に応じたものの、この間の具体的検討内容を明らかにせず、しかも、次回の団体交渉を組合の希望する同月26日(同(2))からさらに遅れた12月1日に持ち越して一次回答を行っている(同(5))。つまり、組合の当初要求からおよそ1か月経過してようやく実質的な交渉を開始する前提が整ったものの、実質的な交渉期間は妥結期限まで1週間しかなかったことが認められる。

ウ 会社は、11月28日に会社業績説明会を開催しているものの、これは第13回団体交渉の5日前に東京証券取引所で公表済みの資料に基づいた15年度中間決算に関する説明であった(同(4))。したがって、会社は、当時の経営状況に関して、一定の客観的判断が行える状態であったと認められ、前記アとも併せれば、当日に至ってもなお一次回答が不可能であると考へ難い。しかも、同説明会の会社側出席者はY2部長、Y4部長及びY5部長であり、第14回団体交渉以降、この3名が冬季賞与に関する団体交渉に必ず出席していた(同(5)(8)ないし(13))ことをみれば、仮に会社の主張するとおり、団体交

渉出席者の日程調整が必要であったとしても、当日に団体交渉は開催できたのであり、この団体交渉の中で会社業績の説明を行うことも十分可能であったと考えられる。

エ 会社は、一次回答以降の第14回及び第15回団体交渉においては次回期日を決定して団体交渉を終了している(同6(5)(8))。しかし、前記アないしウの事情を全体としてみれば、会社は、第13回団体交渉で次回期日を直ちに決定せず、また、殊更に説明会を開催し、組合の要求より日程を若干遅延させて団体交渉に応じることを繰り返して、一次回答日たる第14回団体交渉の開催をできる限り遅延させ、実質的な交渉期間を限定して、突っ込んだやりとりを回避しようとしていたものと考えることができる。

オ これに加え、12月8日以降の団体交渉において、会社が、組合員資格者の平均支給予定額の開示を要求する組合に対して、「説明すれば妥結するのか。」(同(12)②)、「駆け引きして上乗せしていくつもりはない。」(同(9)③)と述べていること、前記②のような交渉態度も考慮すれば、会社は、そもそも組合との交渉において自らが提示する条件を譲歩する意思はなく、賞与の支給を受けられず組合員が疲弊するのを期待して交渉に臨んでいたものとみることができる。

カ 結局、会社は、一次回答から当初の妥結期限までの期間をできる限り接近させることで組合に実質的な交渉の機会を与えず、組合員の疲弊を待って組合の全面的な譲歩による妥結を企図して交渉を引き延ばしたものとわがざるを得ない。

⑤ 以上を総合すると、組合が当初の要求から譲歩し、妥結に向け、組合員の理解を得るために人事考課に関する説明や資料の提示等を求めているのに対して、会社は、形式的には団体交渉に応じてはいるものの、組合の主張と噛み合わない議論に終始して十分な説明を行わず、適切な資料も提示せず、また、意図的に交渉を引き延ばしていたと評価できるのであるから、組合の15年11月4日付団体交渉申入れに誠実に応じていたとはいえない。

(2) 15年9月24日付団体交渉ルール等に関する団体交渉申入れについて

① 交渉の回数等

会社は、組合の15年9月24日付団体交渉申入れについては、第11回及び第12回の団体交渉において交渉に応じており、第13回団体交渉以降は15年冬季賞与に議題が移ったまま本件結審に至っている(第2.5)。

② 文書回答

組合は、15年9月24日付団体交渉申入れの交渉事項に関して、交渉期日の1週間前までに理由及び根拠資料を明らかにした文書回答を求めたが、会社は、これに応じず、団体交渉の場で団体交渉の開催場所、交渉時間及び文書受渡しの場所等について、理由を述べて、組合の要求を拒否する回答を行った(第2.5(2)(3))。

本件団体交渉申入れは、それまでの10回に亘る団体交渉の論点や懸案を整理した内容であり、会社がこの10回の交渉中にも組合の求めた文書回答に応じなかった(同4(2)(3))ことが認められる。本件においても会社は、(書面上の)言葉の表現だけでは判断しかねることもある、形式的になる、面と向かって確認してやりたいなどと述べて(同5(2)①)、文書回答を行わなかった。しかし、会社の述べる理由には一応の根拠があるとしても、団体交渉を円滑かつ効率的に運営するにあたって、硬直的に過ぎる観を否めず、また、会社は、団体交渉の場で理由を付して組合の要求を拒否する回答を口頭で行っており、これを文書化して事前に回答することができない理由はないと考えられるから、会社の主張は首肯できない。

③ 団体交渉の進行

第11回団体交渉が、Y2部長の交渉権限に関する組合の発言に端を発して会社により打ち切れ(同④)、第12回団体交渉でも、この問題に相当な時間が費やされ(同(3)①)、その後の団体交渉は、15年冬季賞与の交渉に移っている。

確かに、これまで10回の団体交渉におけるY2部長ら会社の対応が、組合の提案や要求に対して、即答できない、持ち帰り検討する、或いは多くの場合拒否回答など消極的な応答に終始し、積極的に解決に向けた具体的提案がみられないことからすれば(同4)、組合がY2部長の交渉権限に疑問を抱いたとしても無理からぬところである。このことに関する第11回団体交渉での会社側交渉担当者による交渉の打切りは、あまりにも唐突かつ性急であり、誠意を欠くものといわざるを得ない。

④ そうすると、15年9月24日付団体交渉申入れに関する団体交渉は、その端緒についたところではあったが、組合の文書回答要求への対応において会社に誠実さを欠く面があったことは否定できず、その唐突な打切りと相俟って、不誠実な団体交渉と評価されてもやむを得ないというべきである。

(3) 組合のその余の主張について

① 団体交渉の開催場所及び文書の受渡し場所

組合は、団体交渉の開催場所及び文書の受渡し場所に関する会社の対応についても団体交渉拒否及び支配介入にあたる

主張している。確かに、会社の対応は硬直的に過ぎ、その主張するところは理解し難い面が多々あるが、これらによって団体交渉の開催や文書の受渡しに支障が生じているわけではないから、不当労働行為にあたりと認めるには至らないというべきである。したがって、組合の上記主張は採用できない。

② 賞与支給における念書の提出

組合は、会社の念書提出要求及び念書不提出者への賞与の未支給について不利益取扱い及び支配介入にあたりと主張している。

しかし、会社は、非組合員に対しては就業規則にしたがって賞与を支給する必要があるところ、組合が組合員を明らかにしていない以上、非組合員を何らかの方法で特定せざるを得ないから、従業員に対し念書の提出を求めたことがあながち不当な措置とはいえない。また、念書不提出者である組合員への賞与の未支給について、会社は組合の賞与仮払い要求を一顧だにせず、かたくなに拒否していることが認められ、こうした会社の態度に組合が憤りの念を抱いたことには無理からぬものがあるが、労使が未だ本件賞与支給について合意に達していないのであるから、会社が組合の賞与仮払い要求に応じないからといって、これを不当労働行為として問責することはできないというべきである。したがって、組合の上記主張は採用できない。

4 救済方法について

本件においては、前記3(1)及び(2)のとおり、交渉議題の如何にかかわらず会社の団体交渉に応じる態度に一貫した不誠実さが認められることから、会社は、組合が15年9月24日及び同年11月4日付けで申し入れた団体交渉に対し、いずれの交渉においても最低限主文第1項を履行し、誠実に対応する必要があると考える。

また、組合の15年11月4日付団体交渉申入れについて、会社は、最低限、15年冬季賞与に係る組合員資格者の人数、平均本給及び平均支給月数に関する資料を明らかにして交渉に応じなければならない。

なお、組合は陳謝文の交付及び社内メールでの送信も求めているが、主文第2項の程度で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の平成15年9月24日及び同年11月4日付団体交渉申入れに係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成16年9月7日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三

「別紙 略」