

命 令 書

平成 16 年(不再)第 19 号
再 審 査 申 立 人
平成 16 年(不再)第 20 号
再 審 査 被 申 立 人 天雲産業株式会社

平成 16 年(不再)第 19 号
再 審 査 被 申 立 人
平成 16 年(不再)第 20 号
再 審 査 申 立 人 全大阪金属産業労働組合

上記当事者間の中労委平成 16 年(不再)第 19 号及び同第 20 号事件(初審大阪府労委平成 12 年(不)第 60 号事件)について、当委員会は、平成 18 年 2 月 15 日第 27 回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、初審被申立人天雲産業株式会社(以下「会社」という)が、①初審申立人全大阪金属産業労働組合(以下「組合」という)の組合員 2 名を課長に昇格させないこと、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かったこと、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、平成 12 年 9 月 22 日、大阪府労働委員会に救済が申し立てられた事件である(組合員 1 名の昇格に関しては同 13 年 4 月 2 日等に追加申立てがなされた)。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 組合員 X1 については遅くとも平成 10 年 6 月 5 日までに、組合員 X2 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として処遇すること
- (2) 次の事項に係る団体交渉の誠実応諾
 - 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 X1 及び同 X2 に対する威圧的な行動を行わないこと
- (4) 組合員 X1 及び同 X2 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

3 初審命令主文の要旨

大阪府労働委員会は、平成 16 年 2 月 19 日、次の主文要旨の命令を発出した。

- (1) 会社は、組合が申し入れた通勤手当の変更をめぐる事項、及び平成 12 年度賃上げを議題とする団体交渉に、考課査定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) (1) 及び平成 12 年度夏季一時金要求についての団体交渉に関しての文書手交。
 - (3) その他の申立ては棄却する。
- 4 この命令を不服として、会社は平成 16 年 2 月 27 日、組合は同年 3 月 4 日、それぞれ再審査を申し立てた(ただし、労使協定書作成に関する不誠実団交の申立てを棄却した部分を除く)。

第 2 再審査申立ての趣旨

1 会社の申立て

初審命令第 1 項及び第 2 項をいずれも取消す。

2 組合の申立て

初審命令主文第 3 項を次のとおり変更する。

- (1) 組合員 X1 については遅くとも平成 10 年 6 月 5 日までに、組合員 X2 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として処遇すること
- (2) 組合員 X1 及び同 X2 に対する威圧的な行動を行わないこと
- (3) 組合員 X1 及び同 X2 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
- (4) 謝罪文の掲示

第3 当事者の主張要旨

当事者双方の主張の要旨は、本件初審における主張(初審命令書理由第2(2~10頁))を次のとおり改めるほかは、本件初審における主張のとおりであるから、これを引用する。

なお、引用する部分中「申立人」を「組合」と、「被申立人」を「会社」とそれぞれ読み替える。

1 1(1)(2~3頁)第2段落中、「申立人全大阪金属産業労働組合(以下「組合」という)」を「組合」に改める。

2 1(2)エ(4頁)の次にオとして次のとおり加える。

「オ 会社においては、少なくとも製造部門においては、所属従業員が少なく、作業が単純であることなどから、部・課長など管理職を置く必要性が乏しく、とりわけ課長職の設置については、なんらの業務上の必要性も存在しないことは明らかである。本件事実関係のもとでは、会社が課長職を設置して他の従業員を課長に昇格させたことは、分会結成やその後の活動に対する妨害の目的にのみ出たものであり、支配介入として不当労働行為に該当する。

また、比較対照すべき従業員が、いずれも課長ないし部長に任命された以上、両組合員についても少なくとも課長職に任命されない合理的理由は存在しない。両組合員が課長職に任命されないことによって職制上の不利益を被ると同時に、同職にともなう課長職手当の支給を受け得ないという経済的な不利益を被ることは、合理的な理由のない不利益取り扱いにあたるものであり、しかも、両組合員が会社の嫌悪・敵視する分会に所属し、その活動の担い手であることに照らすと、上記不利益取扱いは組合所属やその活動を実質の理由とする不当労働行為を構成するものと断ぜざるを得ない。

以上のとおり、会社が、課長職を設置して他の従業員を課長に昇格させたことは、分会の結成・運営に対する支配介入であり、同時に、両組合員を課長に昇格させず部員に据え置いていることは、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利益取扱いとして、不当労働行為に該当するものである。」

3 1(3)ア(4~5頁)の末行の次に改行して次のとおり加える。

「 なお、会社は、①通勤手当の取扱規定を新設した趣旨については、「明確でないところを明確にした」という程度の説明を行ったのみであり、②具体的な変更点についても、第1回の団交ではまったく説明しておらず、第7回団交によって初めて手続が変更されたことを明らかにしたのであり、支給金額の基準については、団交ではまったく明らかにしていない。さらに、会社は、③取扱

規定について写しを組合及び分会に交付しなかったことにつき、すでに社内で掲示しており分会員らも理解しているはずであるから交付する必要がなかったと弁解するが、取扱規定は、通勤手当の具体的な変更点を確認し、支給額や申請手続の変更などについての交渉をすすめるのに必要不可欠な書類であり、交渉を進行させるためには、その写しを組合に交付するべきであった。また、掲示していたのは、取扱規定を「新設」した平成10年8月21日の前から2週間ないし1ヶ月程度のことであって、本件団交当時には既に外しており、その内容を正確に確認するためには写しを見る必要であった。

結局のところ、取扱規定の「新設」は通勤手当支給額を一方的に不利益に変更するものであって、団体交渉によって協議すべき事項であるにもかかわらず、会社は、「組合との協議は不要」であるとの立場から、協議を要しないとの結論を一方的に押しつけ、具体的内容について協議しようとし、導入の理由も明らかにしなかった対応をとってきたのである。」

- 4 1(3)イ(5頁)の第3段落を削り、末行の次に改行して次のとおり加える。

「しかし、考課査定における具体的な評価が会社の専権事項であるとして、まったく説明しないことは、まぎれもない不当労働行為である。また、会社は少なくとも、自らの考えの根拠について、売上や経常利益などの経営状況についての数値や、賃上げの対象となる従業員数、平均賃上げ額などの客観的データ、さらには配分方法などについて、必要な資料を提示し、誠実に説明しなければならないはずである。これらの事項について説明を拒否することは、団交によって相互に認識を共有して妥結を図ろうとする労働組合法の考え方を否定するにも等しいものである。」
- 5 1(3)ウ(5～6頁)の末行の次に改行して次のとおり加える。

「会社は、両組合員に対し具体的な考課査定内容や、一時金の原資をどのように配分したかなどの具体的な中身については説明しておらず、このような説明しかしていない以上、初審命令のいうように「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」ことは明白である。」
- 6 1(4)(6頁)の末行の次に改行して次のとおり加える。

「また、両組合員の証言から、Y1専務の監視行動が分会員にのみなされていること、そのことによって分会員と分会員以外の者を分断する効果を企図していることが十分に看取できるものであり、これは不当労働行為以外のなにものでもない。」
- 7 1(5)(6頁)の末行の次に改行して次のとおり加える。

「正当な組合活動に対する処分であれば、その形式的な就業規則該当性、不利

益の大小にかかわらず、不当労働行為に該当する。組合及び分会のワッペン就労が正当な組合活動かどうか、就業規則上の職場秩序維持の規定に違反するかどうかを認定すべきであるのに、初審命令がこれを行わなかったのは判断の脱漏である。」

8 2(2)ア(6～7頁)第1段落中、「会社の専権事項である。」の後に「組合は、X1組合員らの課長職への昇進を求めるものであるが、いかなる者を昇進させるかは、使用者の専権事項であって、そもそも救済の対象となるべきものではない。」を加え、同第2段落中「組合は、両組合員が部員に据え置かれたまま」を「また、組合は、両組合員が部員に据え置かれたまま」に、同第3段落中「本件申立時」を「初審申立時」に、「申立てから半年」を「初審申立てから半年」にそれぞれ改める。

9 2(2)イ(7頁)第1段落中、「この点に関連して言えば、従業員代表を選ぶ選挙で」を「この点に関連して言えば、三六協定締結にあたっての従業員代表を選ぶ選挙で」に改める。

10 2(3)ア(8～9頁)の末行の次に改行して次のとおり加える。

「会社は、もともと、社員に対しては十分な説明を行っていたものであり、また、組合がこの件を問題にして以降は、組合に対してもその納得や理解を得るべく具体的かつ十分な説明を行っていたものであって、説明が十分ではなかったから不誠実団交であったとする初審命令は、その判断を誤ったものと言わざるを得ない。」

11 2(3)イ(9頁)の第4段落を削り、末行の次に改行して次のとおり加える。

「初審命令は、経常利益の具体的な額の提示まで必要であったとして、会社の説明義務違反を認めているのであるが、かかる判断は、組合が賃上げについての具体的な意見を形成するのに必要な情報以上のものを会社に開示することを求めるものであって、失当であることは明らかである。また、このような初審命令の判断は、会社と組合との賃金政策に関する考え方の違いを認めないことにもつながるのであって、その点においても失当である。

会社には、経営上守秘すべき事項が存するのであって、経常利益の具体的な額は、まさにかかる事項に属する。そして、経常利益の具体的な額まで開示しなくても、組合は会社提案の賃上げ額についての具体的な意見を形成し得るし、現に形成していたのだから、経常利益の具体的な額を開示しなかったからといって、それだけで直ちに会社に不誠実団交があったとすることはできない。」

12 2(3)ウ(9頁)の末行の次に改行して次のとおり加える。

「初審命令は、「組合の納得」を問題にするが、会社は、考課査定に関し、相応の説明を行っていたものであり、ただ、組合が納得しなかったに過ぎない。それだけで不誠実団交があったなどとすることはできない。」

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第3の「当委員会の認定した事実」(10～20頁)のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、引用した部分中「審問」を「初審審問」と、「当委員会」を「大阪府労働委員会」とそれぞれ読み替えるものとする。

なお、初審を改めた部分に関する証拠の摘示の記載については、書証の甲号証、乙号証は、それぞれ「甲1」、「乙1」の例により、初審及び再審査の審問速記録の審問回数と頁は、それぞれ「初①1頁」、「再①1頁」の列による。

- 1 1(1)(10頁)中、「被申立人会社」を「会社」に改める。
- 2 1(2)(10頁)中、「申立人組合」を「組合」に改める。
- 3 3(1)(11～12頁)、を次のとおり改める。

「(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数名の部員がおり、波除部以外の部の部員は、時期により違いがあるものの、2名から8名程度であった。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、初審申立当時は原則として従業員が部の間で異動することはなかった。X1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、X2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。

この頃、会社の就業規則に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、賃金規定に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、会社においては、いわゆる職能資格制度が採用されているものとは認められず、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の規定はない。管理職として規定があるのは工場長と部長のみであり、新たに置いた課長職については、就業規則を含めて何ら規定はない。また、会社における各部の従業員数は2名から8名程度(波除部では10数名)であるところ(時期により若干の変動がある)、両組合員と同程度またはそれ以上の年齢の従業員であっても管理職に昇格していない例や、組合結成前の時点において、X2組合員よりも年齢及び勤続年数が下回っている従業員が部長に昇格していた例が存在する。」

- 4 3(2)ウ(12頁)中、「休職になり」を「休みがちであり」に改める。
- 5 3(2)オ(12頁)中、「Y2工場長が同部の部長を」を「Y2が同部の部長を」に、「Y2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」を「波除部を含む製造部門の統括者である工場長へ Y2(以下「Y2工場長」という)が昇格」にそれぞれ改める。
- 6 3(4)(13頁)の次に次の文章を加える。

「(5) 本件申立後の平成16年1月、製造三部において、Y3課長の退職に伴い、Y3製造二部長が製造三部長を兼務することとした。なお、Y4部長は過去に製造三部に所属していた時期がある。

また、平成16年1月、営業部長であったY5がY2工場長の後任として工場長に昇格した。なお、工場長の職務内容は、主に全体的な人員配置と納期管理であるが、Y5は製造関係の部署に就いた経験はない。

- (6) 会社における製造部門の部長・課長の管理職としての職務内容は、注文に応じて機械ごとに製造指示を出すにあたり、従業員に対する作業伝票を配付して作業を指示することや、職場全体の作業量等をみながら部内及び他の部門への応援指示をすることなどであった。」

- 7 4(2)(13～14頁)中、「定め、」を「定めたいえ、」に、「届出用紙」を「届出用紙(乗車区間・金額等の記載が必要である)」に、「利用していると申告」を「利用していると口頭で申告」にそれぞれ改め、「同時に、会社は、同規定を社内に掲示した」を削り、末行の次に改行して次のとおり加える。

「 なお、「通勤手当の取扱規定」は、新設された当時、会社内に一定期間は掲

示されたものの、本件団交が開始された後に提示は外されていた。」

8 4(4) (14 頁) 第 1 段落及び第 2 段落を次のとおり改める。

「(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。組合側は、X1 組合員や X2 組合員らが参加し、会社側からは、Y1 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 Y1 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、就業規則の該当条項(第 17 条及び第 18 条)を読み上げたが、取扱規定については組合に提示しなかった。組合は、あくまで就業規則の変更にあたるとして、繰り返し説明を求めた。これに対し、Y1 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。」

9 4(6) (15 頁) 第 2 段落中、「複写」を「提示」に改める。

10 5(5) (16～17 頁) 第 3 段落中、「と回答した」を「とのみ回答した」に改める。

11 5(6) (17 頁) 中、「従業員の存否」を「そのような従業員の存否」に改める。

12 5(7) (17 頁) 中、「労使協定」を「協定」に改める。

第 5 当委員会の判断

当委員会も、大阪府労委が組合らの救済申立てを一部救済した命令は相当であると判断するが、その理由は、初審命令の判断(初審命令書理由第 4(20～27 頁))を次のとおり改めるほかは、初審命令の判断のとおりであるから、これを引用する。この場合において、引用した部分中「前記第 3」を「前記第 4」と、「前記第 4」を「前記第 5」とそれぞれ読み替えるものとする。

1 1(1)の柱書き(20 頁)を次のとおり改める。

「組合は、会社が X1 組合員及び X2 組合員を、課長に昇格させず部員に据え置いていることは、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なされた不利益取扱いであると主張し、また、課長職の設置と他の従業員の課長への任命そのものが、組合の結成・運営を妨害しようとしてなされた支配介入行為であると主張するので、以下検討する。」

2 1(1)ア(20 頁)の第 1 段落を次のとおり改める。

「ア 前記第 4.1(1)及び 3(1)認定のとおり、会社の従業員数は初審申立当時約 40 名程度であり、各部署の従業員数(管理職を除く)は、波除部では 10 数名、その他の部では、時期により違いがあるものの、2 名から 8 名程度であった。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、評価の方法等につき明文化された基準はなく、いわゆる職能資格制度が採用されてい

るとも認められない。」

3 1(1)イ(20～21 頁)中、「部長や課長に昇格させた理由について会社は」を「会社は、Y4 を部長に昇格させた理由や課長職を設置し Y2 らを課長に昇格させた理由について」に改める。

4 1(1)エないしカ(21～22 頁)を次のとおり改める。

「エ まず、会社における管理職への昇格についてみると、会社の従業員数は約 40 名程度であって、各部に所属する従業員数も少ないうえ、両組合員と同程度またはそれ以上の年齢の従業員であっても管理職に昇格していない例や、組合結成前の時点において X2 組合員よりも年齢及び勤続年数が下回っている従業員が部長に昇格していた例が存在し、昇格がいわゆる年功序列的な傾向をもって行われているとは認められない。また、本件において問題となっているのは、職能資格制度上の待遇いかんではなく、会社が人事を実施するに当たり、両組合員を役職としての課長職に就かせなかったことが不当労働行為に当たるか否かである。

そうすると、本件においては、両組合員と年齢及び勤続年数や製造部門での職務遂行能力の点で比較対照しうる従業員が昇格していることからただちに、両組合員を昇格させないことが不利益取扱いの不当労働行為に当たると推認することはできず、会社が両組合員を、組合員でなければ、または組合活動を行っていなければ課長に昇格させていたであろうと断言するか否かを個別具体的に判断する必要がある。

オ そこで、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、上記イに記した会社の主張には、これに沿った証言があり、そ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、X1 組合員及び X2 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証拠はない。さらに、会社ではそれぞれの部の業務内容が異なっているので、別の部での昇格の例との対比をもって両組合員を昇格させる理由とすることはできないとする会社主張も、一応首肯できるものである。

カ 他方、組合は、Y4、Y2 及び Y6 の昇格について、分会結成の前後に、同人らが会社の意を受けて組合に参加せず、または第 2 組合結成の動きにかかわったことが昇格の理由であるなどと主張するが、当該主張を裏付ける具体的な証拠はなく、この点から会社による組合弱体化の意図を認定することはできない。

キ なお、組合は、課長職の設置と他の従業員を課長に任命したことそのもの

が組合の組合結成・運営への妨害工作であるとも主張する。確かに、会社における課長職の職務内容が一般従業員に比べて大幅に異なるとはいえないことや、製造一部では、課長職の設置前に部長が病気のため空席であった時期が1年間あまりみられたことなどからすると、会社が課長職を設置し、その後月額5万円の役職手当を支給することとした必要性については疑問がないわけではない。

しかしながら、上記エないしカで述べたところに加え、4名の従業員の課長への昇格は組合が結成された時期に一齐に行われたものではなく、約1年2ヶ月という時間的な幅をもって行われているうえ、製造一部の例を除けば、各時期に昇格がなされたことにつき一応合理的な理由が認められること、課長職に役職手当を支給することとした一方で、それまでは役職者にも支払われていた時間外手当が役職者に限り廃止されたこと、課長職の設置や課長への任命行為がなされた時期において、組合弱体化の意図を示す特段の事実も認められないこと等を考え併せれば、会社が課長職を設置し、Y2らを課長に昇格させたこと自体が組合の弱体化を目的としていたものとまでは認めることができない。

ク 以上によれば、本件において、会社がX1組合員及びX2組合員を、組合員でなければ、または組合活動を行っていなければ課長に昇格させていたであろうと認めることはできず、会社が、両組合員が組合員であることやその組合活動を嫌悪していることを理由に、両名を課長に昇格させないという不利益取扱いを行っているとは認められない。また、課長職の設置と他の従業員の課長への任命そのものが、組合の結成・運営を妨害するための支配介入行為であるとみることもできない。したがって、この点に係る組合の主張は採用できない。」

5 1(2)ア第1段落及び第2段落(22頁)中、「申告すれば」を「口頭で申告すれば」に、「届出用紙」を「届出用紙(乗車区間・金額等の記載が必要である)」に、「結局回答していない」を「具体的な回答はなかった」に、「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」を「取扱規定が新設された当時は、一定の期間は会社内に掲示されたものの、本件団交が開始された後に外されており、会社は組合からの提示の要求に応じなかったこと」にそれぞれ改める。

6 1(2)ア第3段落ないし第6段落(22～23頁)を次のとおり改める。

「 団交において、使用者が労働組合の要求事項に回答する場合等には、必要に応じて資料を提示するなどして、誠実に説明をすることが求められるところで

ある。本件においては、本件通勤手当に係る団交において、組合としては、就業規則を変更したことを認めよとの主張をしたなどの経緯はあるが、取扱規定を新設した理由や、それによって生ずる通勤手当の変更の具体的な内容についても説明を求めていたのであり、また、会社が取扱規定を定め実施したことにより、X1 組合員は、従来どおりの申請方法ではそれまで支給されていた通勤手当が支給されなくなり、規定に従って申請をした場合も手当額が減少するおそれがあったのであるから、会社は、取扱規定の新設の理由等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、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、取扱規定を提示するなどして、具体的かつ十分な説明を行ったとみることはできない。

すなわち、会社は、「明確でなかった部分を明らかにした」との回答をするに留まり、その具体的内容や理由については十分に組合に説明しなかったうえ、回答にあたっては就業規則の該当条項(第 17 条及び第 18 条)を読み上げたのみで、取扱規定については、社外秘であるとして組合には提示しなかったものである。

したがって、団交における会社の対応は不誠実であったと判断され、かかる会社の対応は、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、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、依然として会社は団交において十分な説明をしていないのであるから、上記の判断を左右するものではない。」

7 1(2)イ(23～24 頁)第 3 段落及び第 4 段落を次のとおり改める。

「これらの事実からすると、まず、考課査定については、従前の団交においては会社は具体的な説明を行っていなかったと考えられ、平成 12 年度賃上げに係る団交の時点において、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、どのような査定を行って賃上げ額を決定したかに関し、可能な限り査定項目に即した具体的な説明をする必要があったというべきである。しかしながら、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決定方法について、十分説明していたとみることはできない。

次に、会社が、賃上げ額を 3,000 円とする根拠に関し、経常利益の額等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関する事

項は、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り、会社は、特段の事情がない限り、団交において、経常利益の額等を含め、経営状況に関しての交渉上必要な事項を明らかにして説明を行うべきものである。したがって、会社の経常利益の具体的な額は経営上守秘すべき事項に属するとの主張を採用することはできず、上記の特段の事情についても立証がなされていないことから、本件において会社が経常利益の額等を開示しなかったことに正当な理由があるとは認められない。

また、会社は、売上高が10%減少したことと、経常利益が横這いであることを提示したことから、それ以上の情報は必要ないと主張するが、そのような抽象的な回答では不十分と言わざるを得ない。」

- 8 1(2)ウ(24～25頁)を削り、エをウとし、ウの第5段落を次のとおり改める。
「上記イで判断したとおり、組合員の考課査定については、会社は、経営上及び人事管理上の観点から、そのすべてを公表できないにしても、どのような査定を行って一時金額を決定したかを、可能な限り査定項目に即して具体的に説明する必要があったというべきである。しかしながら、会社は、上記夏季一時金交渉において、十分な説明を行ったとみることはできない。」
- 9 1(3)(26頁)第2段落を次のとおり改める。
「しかしながら、業務時間内に経営幹部が従業員の仕事をみるために職場を巡回することは特段不自然な行動とはいえないこと、また、組合は、同専務によるらみつけは、組合が抗議する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、その1年間に組合から何らかの抗議を行ったとの証拠がないこと、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証拠がないことなどを考えあわせれば、Y1専務の職場巡回行動が、客観的に組合活動に対する威迫と評価できる態様のものではあったことを認めることは困難であり、当該行動を不当労働行為とする組合の主張は採用できない。」
- 10 1(4)(26～27頁)第3段落中、「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」を「そこで、両組合員による就業時間中のワッペンの着用に対する会社の対応が、不当労働行為意思に基づいてなされたものとして不当労働行為に当たるかどうかについて検討すると」に改め、同第4段落中、「組合の請求は棄却する」を「組合の主張は採用できない」に改める。
- 11 2(27頁)中、「2(2)エで判断」を「2(2)ウで判断」に、第2段落を次のとおり

それぞれ改める。

「これらの経緯からすると、上記団体交渉の目的である平成12年夏季一時金の問題は、労使双方で合意・解決したとみるべきであるから、この問題について団交を命じることは必要がなく、救済方法としては文書手交をもって足りると考える。ただし、上記問題につき裁判所で和解が成立したとしても、そのことから直ちに、本件における誠実交渉義務違反についての救済利益が放棄されたものとは認めることはできず、その他に、当該救済利益の放棄がなされたと認めるに足りる証拠はない。

なお、組合は謝罪文の掲示を求めているが、本件で成立が認められた不当労働行為の内容その他の諸事情を総合勘案すれば、救済方法としては初審命令どおりの内容のもので足りると判断する。」

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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18年2月15日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 ㊟