

命 令 書

申 立 人 A労働組合

被 申 立 人 株式会社B

上記当事者間の徳島県労委平成18年(不)第3号不当労働行為救済申立事件(平成18年7月10日申立て)について、当委員会は、平成19年7月4日、第484回公益委員会議において、笹谷正■, 豊永寛二, 井関佳穂理, 喜多三佳合議の上, 次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社B(以下「会社」という。)の行った次の行為が、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人A労働組合(以下「組合」という。)から救済申立てがあった事件である。

- (1) 平成16年2月、会社から、これまで紙媒体により交付してきた給与明細を、社内イントラネットを使用し、電子媒体により交付するという提案(以下「給与明細書の電

子化」という。)があったが、組合は、個人情報漏洩のおそれがあるとして反対した。

しかし、会社は、多数組合であるa労働組合(以下「a労組」という。)とは合意し、同年3月～4月に試行運用し、同年5月から本格実施した。

また、組合は、平成17年4月に給与明細書の電子化は所得税法違反の疑いがあると、会社に中止するよう要求書を提出するとともに、団体交渉を求めたが、会社は、なかなか団体交渉に応じようとせず、応じても誠意ある団体交渉を行わず、組合の要求も聞き入れなかった。

(2) 平成16年12月から平成17年12月までの間、12回にわたり、会社は、平成13年4月から導入していた成果・業績重視の処遇体系を一層推進し、社員の上げた成果・業績をよりダイナミックに処遇に反映することが可能な処遇体系へ見直すとの提案(以下「処遇体系の見直し」という。)をした。

その中で会社は、当初、扶養手当の廃止を提案し、組合は継続を要求したが、会社は年齢や家族構成などの属人的要素の違いにより給与に差異が生じるのは、社員の公平感、納得感が得られないので廃止すると回答し、組合の要求を聞き入れようとはしなかった。

ところが、多数組合であるa労組の反対があり、扶養手当は、一部見直しはされたものの継続することとなったため、組合は、会社に対して、なぜ扶養手当を継続するようになったのか質したが、納得するような回答はなかった。

また、成果・業績重視の処遇体系の見直しにより給与が下がることについて、組合は反対し続けたが、会社は、組合とは妥結に至らないまま、平成18年4月1日から実施した。

2 請求する救済の内容(主旨)

- (1) 会社は、組合に対する提案内容、提案時期及び団体交渉開催時期について、多数組合であるa労組との差別的取扱いを止めること。
- (2) 会社は、組合との団体交渉において、多数組合であるa労組との妥結内容の通知、説明に終始する交渉を改め、誠実な団体交渉を行うこと。

(3) 謝罪文の手交・掲示

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人

- (1) 会社は、給与明細書の電子化と処遇体系の見直しに関し、組合に対して、多数組合であるa労組と同一内容の提案を、同一時期に行わず、団体交渉の開催時期において差別的取扱いを行った。

各労働組合の組織活動において、中立的立場を逸脱し、多数組合に手を貸すこれらの会社の行為は、組合の弱体化を図る支配介入にあたり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

- (2) 会社は、給与明細書の電子化について、組合がプライバシー保護の問題と所得税法上の違法性を主張したのに対し、団体交渉の開催をいたずらに引き延ばし、組合との団体交渉で真摯に議論しようとしめない不誠実な態度に終始し、説明責任も果たさなかった。

また、会社は、処遇体系の見直しについて、a労組との交渉が始まる以前は、組合の要求に対して全て拒否し、a労組との交渉開始以降は、組合に、a労組と合意した部分について押し付けの提案をした。

特に、扶養手当については、組合の継続要求に対し、会社は廃止すると組合の要求を受け入れなかったにもかかわらず、a労組が同様の要求をすると一部見直しして継続すると変更し、その妥結内容を組合に押し付けてきたうえ、扶養手当を継続すると変更した理由について説明がなかった。

また、処遇体系の見直し前と見直し後では同一勤務評価にもかかわらず給与が下がることのあることについて、1年以上もの間明らかにしないなど、会社は説明責任を果たさなかった。

会社のこのような行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 被申立人

(1) 会社は、給与明細書の電子化と処遇体系の見直しに関し、組合に対しても、他の労働組合と同内容の提案をほぼ同時期に行っており、組合からの要求には全て回答し、組合が求める団体交渉の要求には全て応じてきたものであり、差別的取扱いなど行っていない。

(2) 給与明細書の電子化について、平成17年6月下旬、組合の執行委員長から団体交渉開催についての具体的な日程調整の申し出があり、その段階で速やかに日程を調整し、団体交渉を実施した。

同じく給与明細書の電子化について、会社は、団体交渉において、プライバシー確保のための措置は図られていること、及び国税庁への照会結果では所得税法上も問題はないとの回答を得ていることなど繰り返し説明した。

また、処遇体系の見直しについては、a労組と妥結する以前から、組合に対しa労組に対する提案と同様の提案を行ってきたのであって、a労組との妥結内容を押し付けたとの組合の主張は事実無根である。

会社は、扶養手当について、a労組と平成17年12月21日に妥結するよりも半年余り前の同年8月の段階で、a労組及び組合に対し一部見直して継続することを同時に提案し、それぞれと団体交渉を実施しているのであるから、a労組との妥結内容を押し付けたものでないことは明らかであるうえ、平成18年1月27日の団体交渉において、組合から変更した理由について説明を求められた際、少子高齢化に対する社会的要請等が高まってきたこと及び組合も含めた各労働組合との論議等も踏まえて検討した結果であると回答している。

また、組合に対して、低評価の場合に降給となる仕組みを導入することになった経緯、その内容、具体的な設定額等について順次提案し、これらの問題について団体交渉等で論議や説明を尽くしている。

したがって、他の労働組合との妥結内容を押し付けたなどという事実はなく、誠実に議論してきたのであって、会社の対応には、なんら不当労働行為とされるべき点は存在しない。

- (3) なお、本件救済申立は、平成18年7月10日になされたものであるから、平成16年2月に会社が組合に提案した給与明細書の電子化については、申立期間を経過している。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、平成4年12月1日、e株式会社から電気通信・コンピュータ用電力設備並びに情報通信システム等に係わる設計管理・保守維持管理業務等を継承して営業を開始したeグループ傘下の企業である。

現在では、eグループからの受託のみならず、一般市場にも進出し、通信用建物・電気設備等に関わる企画・コンサルティング・設計・保守業務等の営業及び実務等を行っている。

- (2) 会社には、申立人組合の外、a労組、b労組、c労組があり、多数組合であるa労組の組合員数は約5,000名(組合員となりうる者の約99%)である。
- (3) 組合は、昭和60年12月8日に結成され、主としてf株式会社と、eグループ会社に勤務する労働者で構成され、徳島に本部をおく。

なお、組合員数は10名であり、会社に勤務する組合員は1名である。

2 本件申立てに至る労使関係

- (1) 会社は、平成14年5月、構造改革を実施し、県域支店の業務の大半を子会社にアウトソーシングし、県域支店を廃止するとともに、雇用形態選択制度を導入し、従業員に対し、50歳で会社を退職し子会社に再雇用されて最長で65歳まで雇用されるか(退職再雇用型)、退職再雇用を選択せず会社に留まって60歳定年まで雇用されるか(60歳満了型)のいずれかを選択させた。

退職再雇用型を選択した場合、子会社再雇用時に給与が会社在职時に比べて20～30%減額となった。

当時、組合の書記長であったX1は、退職再雇用型を選択しなかったことから、

会社に留まることとなり、30年勤務していた徳島県内の事業所から、愛媛県松山市の事業所に配属された。

- (2) 平成16年12月、X1が組合の執行委員長になった。
- (3) 会社から組合に対しての提案文書や回答は、主にファクシミリでX1執行委員長宛と組合事務所宛に送られ(以下、ファクシミリでの文書送付を「送信」という。)、会社との団体交渉は、X1と会社の交渉担当で日程調整の上、徳島県内で行われていた。

団体交渉については、組合側から要求することもあれば、会社側から求めることもあった。

- (4) 一方、a労組と会社の団体交渉は東京都で行われ、基本的には提案や回答を行う際に併せて団体交渉の調整をして日程を決めており、提案の日に団体交渉を行うこともあった。

3 給与明細書の電子化について

- (1) 平成16年2月3日、会社は、a労組に対して、給与明細書の電子化について提案するとともに、団体交渉で口頭による説明を行い、a労組とは、同提案に対して格段の論議もなく、同日合意に至った。
- (2) 平成16年2月4日、会社は組合に対し「給与明細書の電子化について」と題する文書を送信した。
- (3) 平成16年2月27日、組合は、会社に、個人のプライバシーの保護が優先されるべきとして、給与明細書の電子化には反対である旨の要求を、その他の春闘要求とともに提出し、回答を同年3月5日までに文書で行うよう求めた。
- (4) 平成16年3月5日、会社は、組合の要求には応じられないとの回答書を送信し、給与明細書の電子化について、同年3月、4月の試行期間を経た後、同年5月から本格実施した。
- (5) なお、上記(4)の会社回答から、給与明細書の電子化が本格実施されるまでの間、当事者双方の間で団体交渉等は行われていない。

(6) 平成17年4月13日、組合は、会社に対する要求書において、プライバシーの保護に加え、所得税法第231条で「その給与等の金額その他必要な事項を記載した支払明細書を、その支払を受ける者に交付しなければならない」とされているとして、給与明細書を本人に手交するよう要求するとともに、文書での回答及び団体交渉を要求した。

(7) 平成17年4月25日、会社は、組合に対し「平成16年3月5日に回答したとおり、給与明細書の電子化にあたっては、会社の責任においてセキュリティーの確保を図っており、必要な措置を講じていることから、要求には応じられない。」との回答書を送信した。

(8) 平成17年7月22日の団体交渉において、組合は、会社に対して、回答を先延ばしにしないこと、回答日、団体交渉日、日程調整等について責任を持ち対応することを申し入れ、会社側は団体交渉開催が遅れたことを詫びた。

また、組合は、電子媒体による給与明細について漏洩はないのか、もしあった場合に会社はどのように対処するのか、手交を希望する社員には物理的に可能であるのかなど問い質したところ、会社は持ち帰り検討することとなった。

(9) 平成17年9月22日に行われた団体交渉において、組合は、会社が前回の団体交渉で持ち帰り検討すると約束した結果を速やかに回答せず、2ヶ月間も組合に説明せずにいたことを非難し、今後は持ち帰ったら直ちに回答するよう要求したところ、会社は、認識に相違があったとして、今後はきちんとする旨述べた。

会社は、給与明細書を電子化することに関し、①社員に周知し、必ず社員が内容を確認するよう指導すること、②暦年ベースでデータが保存され、該当月前の給与明細書の内容も閲覧可能であること、③社員が必要に応じて給与明細書をプリントアウトできること、④社員によるデータの書き換え、上書きができないこと、の4要件を満たせば給与明細書の電子化は所得税法上問題はないとのeから麴町税務署への照会結果を得ており、適法と認識している旨の回答をした。

これに対し組合が、「個々人の同意が要るのではないか。」と質したところ、会社は、「同意についてはやっていない。」と回答し、非同意者にも手交する考えはな

い旨を述べた。

これらの回答に納得がいかないとして組合は、会社に対して、関係省庁の見解についての再確認や電子化非同意社員の扱い及び給与明細書が漏洩した場合の対処について再検討の上、同月30日までに文書により回答することを求めた。

(10) 平成17年9月26日、会社は、組合に対して、同月22日の団体交渉での質問事項を再確認した。

その後、同月30日に回答書を送信したが、その内容は、同月22日の団体交渉で回答した内容とほぼ同じであり、組合が求めている同意の必要性の有無、会社としての関係省庁への再確認については記載がなかった。

(11) 平成17年10月14日、組合は、会社と団体交渉を行い、給与明細書の電子化は違法であるとして止めるように要求したが、会社はこれに応じず団体交渉は平行線となったことから、もうこれ以上交渉はしない旨述べた。

(12) 平成18年1月17日、平成18年度税制改正の要綱が閣議決定され、給与明細書については、「平成19年1月1日以降は、給与等の支払を受ける者の承諾等一定の要件の下、給与等の支払明細書を電磁的方法にて提供することができる。また、給与等の支払を受ける者の請求がある時は、書面により交付しなければならない。」とされた。

(13) 平成18年1月27日、組合と申立外d労組は、会社を含むeグループ4社を所得税法違反で大阪地方検察庁に告発した。

なお、その後、組合の行ったこの告発は、不起訴処分となった。

(14) 平成18年3月24日、組合は、会社と団体交渉を行い、4月以降の給与明細書の扱いについて説明を求めたところ、会社は、f株式会社等に問い合わせ、その結果を文書で回答する旨述べた。

(15) 平成18年3月29日、会社は、組合に対して、「給与明細書の扱いについて」と題する文書によって、当面は給与明細を書面で交付する旨通知し、組合員の給与明細については平成18年4月分給与から書面を交付した。

また、会社は、全ての労働組合に対して、平成18年5月18日付け「給与支給明

細書の運用方法の変更について」と題する文書を送付し、給与明細書の書面による交付を希望する者については、平成18年6月分給与から書面にて交付する旨通知した。

4 処遇体系の見直しについて

- (1) 会社は、平成13年4月1日から、成果・業績重視の処遇体系を導入している。
- (2) 平成16年12月2日、会社は、a労組に団体交渉において処遇体系の見直しについて提案した。

同提案は、平成18年4月1日から実施する予定で、成果・業績重視の処遇体系の見直しを行うというものであった。

この中で、扶養手当については、ライフスタイルが多様化する中で、同じ成果・業績を上げていながら、年齢や家族構成等の属人的要素の違いにより給与水準に差異が生じるのは、社員の公平感、納得感が得られにくいことから、成果・業績に応じた処遇を推進する観点に立って、廃止するというものであった。

同月13日、会社は、現時点における検討内容として、同月2日以降に内容が固まった事項についてa労組に提案した。

- (3) 平成16年12月3日及び14日、会社は、組合に対して上記(2)と同様の提案文書を送信した。
- (4) 平成17年1月14日、組合は、会社と団体交渉を行い、同一勤務評価でも降給となる場合に関する質問をしたが、会社は、その時点で回答できる事項についてのみの回答にとどまり、今後、社内で検討ができ次第提案していくと述べた。

また、組合が扶養手当を従来どおり支給するよう要求したことに対し会社は、成果・業績に応じた処遇を推進する観点から同手当については廃止する考えである旨回答した。

- (5) 平成17年1月17日、組合は、会社の提案に対して、基準内給与の構成や手当の具体的な設定額等についての14項目を内容とする要求書を提出し、会社に、同月24日までに文書で回答するとともに団体交渉を同月31日に行うよう求めた。

(6) 平成17年1月24日、会社は、組合に対して、上記(5)に対する回答書を送信した。

同回答書の中で、組合の示した14項目の要求のうち6項目が「現在、検討しているところであり、別途明らかにすることとする。」という回答であった。

(7) 平成17年1月31日、組合と会社は団体交渉を行い、組合は、扶養手当については、安心して子育てができるように、継続することを再度求めた。

(8) 平成17年2月3日、組合は、同年1月31日の団体交渉の中で議論となった箇所等についての要求書を提出し、文書回答及び団体交渉の開催を求めた。

(9) これに対して会社は、平成17年2月14日、処遇体系の見直しの必要性を内容とする回答書を送信した。

(10) 平成17年2月28日、組合と会社は団体交渉を行い、組合は、同一勤務評価である場合における給与額の変動の有無を確認したが、会社は、現行の給与原資をそのまま移行するので、今までと同じであるとの回答にとどまり、個々人の給与の変動について、組合が納得するような回答はなかった。

(11) 平成17年7月21日、a労組は、会社からの平成16年12月2日付け及び同月13日付けの各提案に対する要求書を提出し、扶養手当の廃止には反対であり継続すること、同手当は現行どおり基準内給与とすることなどを要求した。

(12) 平成17年8月1日、会社とa労組が、団体交渉を行い、会社は、扶養手当を、基準内給与から除外した手当としたうえで、少子高齢化に対する社会的要請に配慮して、配偶者重視から扶養親族者数を意識した手当への見直しを検討することなどを提案するとともに説明を行った。

(13) 平成17年8月3日、会社は組合に対し、上記(12)のa労組に行った提案と同様の内容である提案文書を送信した。

(14) 平成17年9月16日、a労組は、会社に要求書を提出し、見直しによって算出される具体的な額の設定に際しては、評価間格差の程度が過度にならないことを要求した。

これに対し会社は、同月28日付け回答書において、具体的な額については別

途明らかにする旨回答した。

- (15) 平成17年10月14日、組合と会社は団体交渉を行い、組合は、社会情勢として少子化問題があり、安心して子育てできるよう扶養手当の存続について質すとともに、会社に、小分けにして提案するのはやめて、全体が分かるような提案をするよう要望し、今回は平成18年1月13日に団体交渉を行うこととし、継続して交渉していくことを確認した。
- (16) 平成17年10月19日、会社はa労組に対し、扶養手当の見直しによる支給対象、扶養親族の範囲及び新たな扶養手当の設定の考え方等について提案し、同月20日には、組合に対しても同様の提案文書を送信した。
- (17) 平成17年11月1日、会社はa労組に対し、見直しによって算出された具体的な設定額について提案し、同月2日、組合に対して同様の提案文書を送信した。
- (18) 平成17年12月2日、組合は、会社に対して要求書を提出し、扶養手当については、基準内給与に組み入れること、及び現行を下回らないことなどを要求項目とし、業績評価如何で降給となりうる制度を導入すること自体に反対であり撤回するよう要求するとともに、同月16日に団体交渉を行うことを求めた。
- (19) これに対し会社は、平成17年12月12日、上記(18)の組合の要求には応じられないとし、処遇体系の見直しを実施していく考えである旨の回答書を送信した。
- (20) 平成17年12月17日のa労組の機関紙は、「昨年12月に会社提案を受けた『成果・業績重視の処遇体系の見直し』については、平成17年12月12日の中央交渉で決着を図った。」と掲載した。
- (21) 平成17年12月22日、会社は、組合に対して、成果・業績重視の処遇体系の見直しについての提案文書を送信し、同文書の内容で実施するとの意向を有していた。
- (22) 平成18年1月27日、組合と会社は団体交渉を行い、組合は、会社が当初廃止を提案していた扶養手当を継続することとした理由を問い質した。

会社は、少子高齢化に伴い、社会的要請が高まってきたこと、及び組合も含めた各労働組合との団体交渉結果等を踏まえて社内で検討した結果である旨答え

た。

また、組合が、同一勤務評価を受けたとしても、見直し後は額が減額になるので認められないとして、制度の設計を再検討するよう要求したことに對し、会社は、見直し後は、社員全体としては給与が増える社員が増加する、また組合の組合員についても、業績如何によっては給与が増える評価を受ける機会はあることから制度としては問題ないと認識していると回答し、団体交渉は平行線のままとなった。

(23) 平成18年2月10日、組合と会社は団体交渉を行い、組合は同年1月27日の継続交渉として、同一勤務評価でも見直し後では減額になるため、一方的な不利益変更であることなどを主張した。

この交渉時に、持株会社であるeの社長が、a労組と妥結したことを受け、新たな成果・業績重視の処遇体系を実施する旨の記者会見を行ったことが取り上げられ、組合は、「eグループの中にはa労組以外の組合があることを知っているのか。この団体交渉を形骸化させ、会社の意見を押しつけるだけであり、団体交渉で何が変わるのか、理解を得るだけなのか、明らかにせよ。」と質したが、回答がないため、団体交渉は中断した。

(24) 平成18年3月24日、組合と会社は団体交渉を行い、組合は、個人によっては給与が下がる者が出てくるような制度は問題があるとの理由から会社提案には反対であると主張し、交渉は平行線のままであった。

(25) 平成18年3月31日、会社は、就業規則を改正し、同年4月1日からこれを実施する旨組合に通知し、実施した。

(26) 平成18年4月21日、組合は、会社に「人事・給与制度の見直し」に同意しない旨通知した。

第4 当委員会の判断

1 申立期間について

労働委員会に対する不当労働行為の救済申立ては、労働組合法第27条第2項により、原則として、その行為が行われた日から1年以内に行わなければならないとさ

れているので、平成18年7月10日になされた本件救済申立てのうち、平成17年7月10日以降の会社の行為について判断する。

なお、平成17年7月9日以前の会社の行為については、平成17年7月10日以降の不当労働行為の成否を判断するために必要な限りで検討する。

2 差別的取扱いについて

組合は、給与明細書の電子化と処遇体系の見直しに関し、会社が多数組合であるa労組と、提案内容、提案時期及び団体交渉開催時期について差別したことは、組合の団結権の否認ないしは弱体化を図る支配介入にあたり、不当労働行為であると主張する。

企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者はいずれの労働組合に対しても、中立的な態度を保持し、各労働組合の性格や傾向、運動方針の違い等により差別的な取扱いをしてはならず、それぞれの労働組合と誠実に団体交渉を行わなければならないものであるが、他方で併存する組合間の組織人員等に大きな開きがある場合、各組合の使用者に対する交渉力、影響力に大小の差異が生ずることはやむを得ないというべきところであり、使用者に上述した各組合との対応に関して平等取り扱い、中立義務が課せられているとしても、使用者が各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的的な対応をすることをもってただちに不当とすることはできないというべきである。

以下、それぞれ検討する。

(1) 給与明細書の電子化について

会社は、給与明細書の電子化についてa労組には平成16年2月3日に提案し、組合には1日後の同月4日に提案しており、その際、組合への提案文書には、a労組への提案には記載されていたと認められる「導入の目的」の記載がなかったとの点については、すでに申立期間が経過している。

(2) 処遇体系の見直しについて

ア 平成16年12月3日、会社は、組合に初回の提案文書を送信し、処遇体系

を、より一層、成果・業績を重視したものに直すことを検討する旨明らかにしているが、その前日である同月2日にはa労組に、同様の提案が行われていたことが認められる。

その後、前記第3の4(2), (3), (12), (13), (16), (17), (21)の認定及び別表1のとおり、会社は、組合及びa労組に数回にわたり処遇体系の見直しに関する提案を行っており、提案時期に1～2日の差はあるものの、ほぼ同時期に、同内容で組合に対しても提案を行っていることが認められるため、会社が組合を差別的に取り扱っていたとはいえない。

イ また、団体交渉の開催については、その時期、回数に差異が認められるが、会社が各労働組合に同時に提案を行ったとしても、各労働組合の対応などにより、時期、回数に差異が生じるのはやむを得ないことであり、そのこと自体は、会社が各労働組合からの要求に誠実に対応している限り、責められるべきことではない。

また、会社が組合の団体交渉要求に対し、意図的に引き延ばしたりせずに対応していたかどうかについても、別表2のとおり団体交渉が開催されているところ、平成17年1月から平成18年3月までの間において、処遇体系の見直しに関する団体交渉については7回開催されており、間隔が長い時期もあるが、組合の団体交渉開催要求に対して、会社が故意に拒否したり、引き延ばしを行ったとは認められない。

以上のことから、会社が組合に対して、多数組合に比して差別的取扱いを行ったとは認められず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

3 不誠実な団体交渉について

組合は、給与明細書の電子化と処遇体系の見直しに関し、会社がa労組との妥結内容の通知、説明に終始するような不誠実な団体交渉を行ったことは不当労働行為であると主張する。

使用者は、団体交渉を正当な理由なく拒否したり、形式的に団体交渉に応じても実質的には団体交渉を拒否することと同視し得るような不誠実な態度をとることは許されないのであって、これは、当該労働組合が少数組合であったとしても、何ら異なることはない。

しかし、団体交渉応諾義務といっても、会社に義務づけられるのは誠実な合意達成への可能性を模索する努力であって、妥結や合意すること自体を義務づけられているものではない。

従って、使用者が団体交渉応諾義務に違背したかどうかの判断は、団体交渉開催時期、場所、交渉担当者の権限や責任の程度、回答についての説明及び提示資料の内容、反対提案の申し入れなど当該団体交渉の内容のみならず、団体交渉に至った経緯、これが当該労使関係において持つ意味など、一切の事情を総合的に考慮してなされる必要があるというべきである。

以下、それぞれ検討する。

(1) 給与明細書の電子化について

ア 組合は、平成17年9月22日の団体交渉の開催に関して、同年7月22日以降の組合の度重なる要求にもかかわらず、会社がなかなか対応しなかったとするが、組合が度々開催要求したことについて、その要求日時、相手方、要求回数、調整状況等の疎明がなく、会社が意図的に団体交渉を引き延ばしたとは認められない。

イ 前記第3の3(8)～(11)で認定のとおり、平成17年7月22日に、組合と会社の間で行われた団体交渉において組合がプライバシー保護の問題や所得税法上の違法性を問い質したのに対し、会社は組合が納得するような回答ができず、持ち帰り検討し、再度回答することとなった。

しかし、同年9月22日の団体交渉時に行った所得税法上の違法性に関する会社回答の内容は、同年3月に持株会社であるeが確認した麴町税務署への照会結果を根拠に所得税法上も問題ないとするにとどまり、再検討等に2ヶ月を要したにもかかわらず、同年7月22日の団体交渉時における回答と同様であっ

た。

同年4月13日の組合の団体交渉開催要求から3ヶ月経過した同年7月22日の団体交渉において、会社が何ら法的な問題も調査しておらず議論にならなかったとして持ち越された課題であったにもかかわらず、会社は給与明細書の電子化については、eグループ全体で導入したため、法令関係の根拠確認を持株会社であるeに任せ、結局、同年9月22日の団体交渉においても、口頭で、適法であると聞いているとの回答に終始したものであった。

このような会社の対応は、組合に、再確認をすることを約束しながら、自己の主張の根拠を裏付ける資料等も示さず、また容易になしうと思われる確認をすることなく団体交渉に臨むという誠意に欠けた交渉姿勢であったといわれても仕方がないものといえる。

しかしながら、回答内容が、組合の要求を満足させるものでなかったとしても、団体交渉自体は行われており、文書回答についても、組合の要求事項を確認した上で期限内に行い、会社が適法であると主張する根拠については繰り返し説明している。

また、労使の主張の隔たりは大きかったが、団体交渉が3回開催される中で、質疑応答が行われ、相応の協議は重ねられており、なお団体交渉による交渉の余地が全くないとはいえなかったところ、同年10月14日の団体交渉の席上、組合は、これ以上この問題について議論をしても平行線のままなので、もう議論はしないと交渉を打ち切っていることが認められる。

その後、前記第3の3(12)～(15)で認定のとおり、税制改正や、組合の告発などの事情があるなかで、会社は交付方法の見直しを行い、他組合に先駆けて組合の組合員に給与明細書を書面で交付するようにしたことが認められる。

以上のことから、給与明細書の電子化に関しての組合に対する会社の対応は、合意達成への可能性を模索する努力を怠り、実質的に団体交渉を拒否することと同視し得るとまではいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

(2) 処遇体系の見直しについて

ア 処遇体系の見直しにおいて、平成16年12月3日、会社が扶養手当を廃止すると提案したことに対し、組合は安心して子育てが出来るように継続すべきである旨を平成17年1月31日の団体交渉やその後の要求書等において主張していた。

これに対し会社は、社員のライフスタイルが多様化する中で、同じ成果、業績を上げていながら、年齢や家族構成等の属人的要素の違いにより給与水準に差異が生じるのは社員の間で公平感、納得感が得られにくいとして、組合の要求を拒否していたが、同年7月21日におけるa労組の扶養手当廃止の反対要求を受けた同年8月1日のa労組との団体交渉において、従前の制度を一部見直して継続すると提案したことが認められる。

このことについて、組合は、組合が扶養手当の継続を要求した際には聞き入れなかったにもかかわらず、a労組が同様の要求をすると一部見直しはしたものの継続すると変更したものであって、a労組との妥結内容を押し付けるものであるとするが、処遇体系といった労働条件のうちには、統一的・画一的基準を定めることが必要不可欠なものもあり、その決定にあたっては、労働者の多数を組織する労働組合の意向が使用者の意思決定に大きな影響を与えることは否めないと考えられる。

重要な団体交渉事項について、少数組合が早期に要求を提出し、回答を求めても、使用者が妥結の見通しを付けるために多数組合の動向をみて回答することは、やむを得ないことであって、このことをもって一概に不誠実であるとはいえない。

イ また、前記第3の4(4)～(6)で認定のとおり、組合が、平成17年1月14日の団体交渉や同月17日付けの要求書において処遇体系の見直しに関する具体的な質疑をいくつか行っていることに対し、会社は「社内で検討ができ次第提案していく。」、「現在、検討しているところであり、別途明らかにすることとする。」などと回答していたものであるところ、組合は、これらの会社回答は、組合の要求を

軽視し続けた不誠実な対応であるとする。

平成17年1月17日に組合が会社に提出した要求書に対する具体的な回答がいつなされたのかについてみると、基礎額(基準内給与の構成)については約7ヶ月後の平成17年8月3日、見直しにより算出される具体的な設定額については約9ヶ月半後の同年11月2日といったように、組合の要求から、早いものでも約7ヶ月、遅いものでは9ヶ月以上を要しているのであり、組合の要求に対する回答は必ずしも迅速ではなかったといえる。

これをもって、組合が、会社は組合の要求に誠実に対応せず、形式的な団体交渉に終始しており、a労組の検討の進行度に協調しているとする点については、前記第3の4(14)、(17)で認定のとおり、会社はa労組との質疑に対しても、回答するのに日時を要したことが認められ、会社としては、具体的な内容について、十分な時間をかけて検討を進めていたとみるのが相当であり、前記アでも述べたとおり、重要な団体交渉事項について多数組合の意向が使用者の意思決定に大きな影響を与えることは否定できないというべきであって、組合の要求に対する回答に迅速性に欠ける点があったとしてもこれをもって不誠実とまではいえない。

ウ また、処遇体系の見直し後に、同一勤務評価の個々人の給与はどうなるのかとの組合の質問に対し、会社が給与原資はそのまま移行するとの総論の回答をし続け、個々人の給与について具体的に回答しなかったことについても、前記イと同様の事情が認められることから、このことについても不誠実とまではいえないものである。

エ さらに組合は、処遇体系の見直しについて、会社とa労組との間で合意が成立した後、その妥結内容を押し付けてきたと主張するが、団体交渉において、組合は、平成13年4月に導入した成果・業績重視の処遇制度そのものに反対である旨主張し、多数回にわたり団体交渉を行ったにもかかわらず、労使双方の認識の隔たりを埋めるに至らなかったものと認められるのであって、これをもって、会社の対応を不誠実とまでいうことはできない。

以上のことから、処遇体系の見直しに関して、会社が組合に対して不誠実な団体交渉を行ったとは認められず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

第5 当委員会の意見

本件申立に関して、当委員会は、会社に対して、組合提出の書証の内容について、会社が把握している事実と異なる则认为部分があればこれを明らかにするよう、再三にわたり求釈明及び要請を行い、積極的な立証活動を促したが、結局会社は、交渉担当者の陳述書以外の団体交渉議事メモなど、いわば原資料というべき資料を提出しなかったものである。

これら資料は、本来、労使双方から提出されてこそ、団体交渉の経過について、詳細に明らかになるものであり、特に組合との団体交渉における会社の交渉姿勢が重要な争点となった本件においては、会社は自ら進んでこれを提出すべきであり、かつ提出することは容易であった筈である。

本件審査過程における、このような会社の非協力的な対応は、当委員会としてきわめて遺憾とするところであって、労使関係の正常化を目的とする公序である不当労働行為救済制度を軽視するものといわざるを得ない。

今後はこのようなことがないよう望むものである。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成19年7月4日

徳島県労働委員会

会 長 笹 谷 正 ■

別表1 組合とa労組に対する会社の提案日一覧

No	提 案 日		提案の 間隔
	組合への送信日	会社がa労組へ提案したと主張する日	
1	平成16年12月 3日	平成16年12月 2日	1 1
2	平成16年12月14日	平成16年12月13日	
3	平成17年 8月 3日	平成17年 8月 1日	2 3 2
4	平成17年 8月24日	平成17年 8月23日	2 1
5	平成17年 9月 2日	平成17年 9月 1日	9
6	平成17年 9月14日	平成17年 9月13日	1 2
7	平成17年10月12日	平成17年10月11日	2 8
8	平成17年10月20日	平成17年10月19日	8
9	平成17年11月 2日	平成17年11月 1日	1 3
10	平成17年11月22日		3 5
11	平成17年12月 7日	平成17年12月 6日	
12	平成17年12月22日	平成17年12月21日	1 5

※平成17年11月22日の組合への送信分は、会社が検討している概要を社員に説明する際の資料であり、情報提供として、組合に送信されたものである。

別表2 組合と会社の団体交渉開催日一覧

	開 催 日	協 議 内 容	経過日数
1	平成17年 1月14日(金)	成果・業績重視の処遇体系について	1 7
2	平成17年 1月31日(月)	成果・業績重視の処遇体系について	2 8
3	平成17年 2月28日(月)	成果・業績重視の処遇体系について	
4	平成17年 7月22日(金)	1. 給与明細書について 2. 個人情報の誓約書について	1 4 4
5	平成17年 9月22日(木)	1. 給与明細書について 2. 個人情報の誓約書について 3. アスベスト問題について	6 2
6	平成17年10月14日(金)	1. 成果・業績重視の処遇体系について (扶養手当について)	2 2
7	平成18年 1月27日(金)	1. 成果・業績重視の処遇体系について (扶養手当について) (評価制度について)	1 0 5
8	平成18年 2月10日(金)	1. 成果・業績重視の処遇体系について (評価制度について) 2. 社長の記者会見について	1 4
9	平成18年 3月24日(金)	1. 成果・業績重視の処遇体系について 2. 給与明細について (4月以降の対応について)	4 2