

命 令 書 (写)

東京都新宿区三栄町 1 7 木原ビル
申 立 人 日本民間放送労働組合連合会
中央執行委員長 X 1

福岡県福岡市中央区長浜 1 丁目 2 番 6 号
天神スカイマンション 3 0 2 号
申 立 人 日本民間放送労働組合連合会九州地方連合会
執行委員長 X 2

長崎県長崎市出島町 1 1 番 1 号
申 立 人 民放労連長崎ビジョン労働組合
執行委員長 X 3

福岡県福岡市中央区清川 1 丁目 7 番 1 2 号
大戸ビル 6 階
被申立人 株式会社長崎ビジョン
代表取締役 Y 1

上記当事者間の長崎地労委平成 1 5 年(不)第 6 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 1 9 年 1 1 月 5 日第 9 4 0 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同堀江憲二、同服部悦子、同中本誠出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成 1 5 年 8 月 1 日付けで行った X 4 の懲戒処分にかかる団体交渉を誠実に行わなければならない。

- 2 被申立人は、職能給に関して過去の支給の経緯や現在の運用を明らかにしたうえで、今後の運用などについて、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、賃金、賞与に関する団体交渉について、可能な限り具体的な経営資料を提示するなどして、誠実に行わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人民放労連長崎ビジョン労働組合の組合員にかかる人事異動に関する団体交渉について、当該異動の発令前であることを理由に拒否してはならない。
- 5 被申立人は、申立人民放労連長崎ビジョン労働組合に対し、本命令書受領の日から10日以内に、下記内容の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

民放労連長崎ビジョン労働組合

執行委員長 X₃ 様

株式会社長崎ビジョン

代表取締役 Y₁

当社代表取締役が、平成15年7月7日の X₄ に対する注意について、同人に対する処分を示唆して団体交渉で取り上げないよう貴組合へ働きかけた行為は、長崎県労働委員会によって、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 6 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 株式会社長崎ビジョン(以下、「会社」という。)は、平成15年8月1日、民放労連長崎ビジョン労働組合(以下、「組合」という。)の執行委員である X₄ (以下、「X₄」という。)を譴責処分にした。この処分は、当初、口頭注意で済ますことにしていたものを団体交渉を契機に行われたものである。

また、同年8月5日、9月12日、10月29日、11月13日の団体交渉において、組合が X₄ に対する処分を取り上げたが、会社は、8月5日の

団体交渉で就業規則違反による処分である旨答えた以外は、本件処分問題については団体交渉の議題にしない旨述べてこれに応じなかった。

- 2 会社は、組合が結成された平成14年の組合員にかかる職能給の昇給を行わなかった。また、平成15年以降、昇格した者以外は職能給を昇給していない。
- 3 組合は、平成14年6月17日の団体交渉以降、職能給表の説明及び職能給の運用基準などについて質してきたが、各団体交渉において、会社は、給与規定により支給している旨答えた。
- 4 会社は、平成15年4月28日、就業規則の改訂について、組合の同意のないまま、長崎労働基準監督署（以下、「労基署」という。）に変更届を提出した。
- 5 平成16年10月1日付けの人事異動の内示に関し、組合が会社に団体交渉を申し入れたところ、会社は、9月中には団体交渉はしないと回答し、発令前の団体交渉には応じなかった。
- 6 平成15年12月16日、日本民間放送労働組合連合会、日本民間放送労働組合連合会九州地方連合会及び組合は、上記1ないし4の会社の各行為は、労働組合法第7条第1号ないし第3号（申立時は同条第2号及び第3号、その後、第1号が追加された。）に違反する不当労働行為であるとして本件救済申立てを行い、さらに、平成17年7月6日に、上記5の行為は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であるとして、追加申立てを行った。

第2 申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 会社は、平成15年8月1日付でX4に対してなした懲戒処分を撤回し、X4に対し同処分を行ったことを理由として将来にわたって一切の不利益な取り扱いをしてはならない。
- 2 会社は、職能給の是正に伴う差額賃金を各組合員に対し、平成17年7月6日付申立人準備書面（2）の受領の日から支払済みまで年6分の割合による遅延損害金を付して支払わなければならない。
- 3 会社は、組合が申し入れた下記各団体交渉事項について誠実に団体交渉を行わなければならない。
 - （1）職能給及び組合員の賃金・賞与額の算定方法・支給額に関する事項
 - （2）組合員の労働条件の変更を伴う人事異動及び要員配置・昇給・昇格に関

する事項

4 謝罪文の交付及び掲示

第3 本件の争点

- 1 X₄ を懲戒処分したことは、同人に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するかどうか。
- 2 職能給を昇給させなかったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するかどうか。
- 3 職能給に関する団体交渉は、誠実に行われたかどうか。
- 4 組合員の賃金等に関する団体交渉は、誠実に行われたかどうか。
- 5 人事異動に関し、会社は団体交渉を拒否したかどうか。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人日本民間放送労働組合連合会(以下、「民放労連」という。)は、昭和28年7月12日に結成された民間放送及びその関連産業で働く労働者で組織される労働組合の産業別全国組織であり、本件申立時において141の加盟労働組合を有し、組合員総数は10,737名である。

イ 申立人日本民間放送労働組合連合会九州地方連合会(以下、「民放労連九州地方連合会」という。)は、昭和38年3月14日に結成された組合で、九州地方にある民放労連に加盟する労働組合によって組織された連合団体で、本件申立時における加盟労働組合は25組合支部、組合員総数は1,245名である。

ウ 申立人組合は、平成14年3月24日に結成された労働組合で、会社で働く労働者で組織され、民放労連及び民放労連九州地連に加盟している。本件申立時における組合員数は35名(うち正規社員34名、契約社員1名)である。

なお、前記ア、イ及びウを総称して「組合」ということがある。

(2) 被申立人

被申立人会社は、放送局の業務を一括又は部門ごとに請負うため、日本テレビ放送網株式会社の関連会社として平成元年6月1日に設立された。肩書地に本社を置き、長崎市出島町1番14号出島朝日生命青木ビル6階に長崎支社を置いている。平成3年に開局した株式会社長崎国際テレビ(本社は長崎市。以下、「NIB」という。)からの放送にかかわる業務全般の受託を主たる業務としており、本件申立時における従業員数は45名である。

なお、申立時における会社の代表取締役社長は、Y₂(以下、「Y₂社長」という。)であり、同人は、平成16年6月まで同職にあった。

2 X₄の譴責処分経過等

(1) X₄は組合の執行委員であり、組合は会社に対し、平成14年11月26日付けで、X₄が執行委員に就任した旨通知した。

【甲第18号証】

(2) X₄は、平成5年4月1日から平成16年9月30日までマスター運行課で勤務していた。

マスター運行課の業務は、NIBのマスター室内で、同室に設置してある多数のモニター画面を視聴しながら、番組の放送が予定どおり行われているかどうかを監視する業務である。また、ニュース番組などでは、映像と音声を手動で切り替える作業も行っている。

マスター運行課の勤務時間帯は、早朝午前4時30分から深夜午前2時30分頃までであり、4交代制で常時2人ないし3人が業務に当たっている。

【第1回審問 Y₃証言】

(3) 平成15年7月7日午前、マスター運行課のY₃課長(以下、「Y₃課長」という。)は、Y₂社長にこれからX₄を注意する旨伝えた。Y₂社長は、Y₃課長に対し、注意が終わったら報告に来るよう、また、X₄に勤務終了後の午後5時30分に社長のもとに来るよう伝えるように話した。

【第1回審問 Y₃証言】

(4) 同日正午過ぎ、Y₃課長は、休憩中のX₄をNIBのマスター室と同じ

階にある作業室に呼んだ。作業室では、Y₄ 総務部次長が同席した。

Y₃ 課長は、X₄ に、注意するに当たって録音する旨言ったところ、X₄ は、録音を自分は了解しない、やめてくださいと述べた。これに対し、Y₃ 課長は、何度か注意しているが直してもらえない、また、将来、注意した、いや聞いていないということを防ぎたいので録音する旨述べ録音を行った。X₄ は、メモを取らせてもらう旨述べた。

Y₃ 課長は、X₄ に5点注意する旨述べて、報告すべき報告が行われていなかったことなどを注意した。その中でY₃ 課長は、ある女性からセクハラを受けていると話があった、マスター室内でのX₄ の発言について、セクハラ発言なのでやめるよう抗議しているのに繰り返されていると言っている、反省してやらないように、次から気をつけるというのが大人じゃないか、と注意した、さらに、Y₃ 課長は、仕事中に組合加入の勧誘を何度も行っていることを注意し、X₄ は、本人が嫌がってるってことですね、と答えた。

また、Y₃ 課長は、X₄ に、平成14年の11月にY₃ 課長とX₄ との間で口論した後、X₄ が席をはずして30分程戻ってこなかったらしいが、NIBのZ₁ が仕事放棄だと言っている、あの時は何も言わなかったものの、もっと反省して協力的に仕事をやって欲しい旨述べた。

Y₃ 課長は、X₄ に対する注意が終わった後、Y₂ 社長へ録音テープを渡したが、口頭での報告は行わなかった。Y₂ 社長は、録音テープを聞いてメモを取った。

【乙第13号証1及び2、第1回審問 Y₃ 証言、
第2回審問 Y₂ 証言】

(5) 同日、午後5時過ぎに、X₄ はY₂ 社長の元へ行った。Y₂ 社長は、X₄ に録音テープの内容について事情を聞くとともに注意を行った。

X₄ は、就業時間中の組合勧誘の件については、当初、団体交渉の席上で返事しますと答えたが、その後、勧誘をしたことについては認めた。

Y₂ 社長は、X₄ が事実を認めたので、X₄ に「わかった、じゃ私がこの場で聞いたことは私の胸におさめるからなかったことにしよう」と言った。

Y₂ 社長は、X₄ に対するそれぞれの注意の内容について、処分は行わないことにした。

【乙第39号証、第2回審問 Y₂ 証言】

(6) 同日(または翌日)、X₄ は、Y₂ 社長に電話で、注意を受けた件について団体交渉で取り上げる旨伝えた。これに対し、Y₂ 社長は、「団交で

やると事実が公になるので処分しないわけにはいかなくなる、それでも君はいいのか」という趣旨のことを述べた。

- (7) 同年7月8日、Y₂社長は、組合の X₃ 執行委員長(以下、「X₃委員長」という。)に対し、X₄ に対して注意したことについて、「団交で取り上げると公になるので処分せざるを得なくなる」、「団交しないのなら、この場で録音テープを処分しても構わない」と述べて、団交で取り上げないよう働きかけた。また、Y₂社長は、組合書記長である X₅ (以下、「X₅」又は「X₅書記長」という。)に対しても、同様に、団交で取り上げると公になるので処分せざるを得なくなる旨述べて、X₄ に対する注意について団交で取り上げないように働きかけた。

【甲第87号証、乙第6号証の1、第2回審問
Y₂証言、第4回審問 X₃証言】

- (8) 同年7月16日、組合は会社に、「平成15年7月7日の組合に対する介入について」を議題に団体交渉の申入れを行った。

【甲第40号証】

- (9) 同年7月23日、X₄ への注意の際のテープ録音の件を議題にして団体交渉が開催された。

組合は、同年7月7日にX₄ が反対したにもかかわらずY₃ 課長が録音したことに抗議し、会社又はY₃ 課長から謝罪文を出すよう要求したのに対し、Y₂社長は、録音はしないほうがいいと思っている、今後やらせない、Y₃ 課長は業務として録音しているが、会社としてY₃ 課長に録音するように指示はしていない、また、謝罪文は出さない旨回答した。

Y₂社長は、X₄ は就業規則違反をたくさん行っている旨、及び録音されている注意の内容として、居眠りをしたこと、組合への勧誘、Z₂ を殴った件、セクハラの件、平成14年11月の職場離脱の件がある旨指摘した。

組合が、X₄ による組合の勧誘は就業時間中の雑談の中で行われたものであり、業務に重大な支障を来たしたわけではない旨指摘したうえで、注意するのは組合への介入である旨抗議したのに対し、Y₂社長は、就業時間内の組合への勧誘は組合活動であり認められない、就業規則に違反する旨答えた。

【甲第40・88号証、乙第40号証】

- (10) 同日の団体交渉の後、Y₂社長は、X₄ からセクハラを受けているとY₃課長に話した女性、及びX₄ から仕事の中に組合勧誘を受けている旨話し

た従業員に対する事情聴取を行った。セクハラについては、マスター室でX₄と2人だけで勤務しているときのX₄の発言について、セクハラ発言だから辞めてください、と言っても、また他の女性従業員から注意してもらっても、同様の発言を繰り返しているというものだった。また、組合勧誘については、マスター室でX₄との2人勤務のときに、何度も組合への勧誘を受けているというものだった。

その後、Y₂社長は、NIBの担当局長に、NIBのZ₁に対する事情聴取を行ってもらい、平成14年11月にX₄が30分程度職場を離れたこと、その際にZ₁が職場離脱ではないかという趣旨のことを言ったことを確認した。

【乙第12・41号証】

(11) 同年7月31日、Y₂社長はX₄を呼び、就業規則違反で譴責処分を行う旨、また処分の理由は、平成14年11月に約30分間職場を無断離脱したこと、セクハラを行ったこと、就業時間中の組合活動である旨口頭で伝えた。

(12) 同年8月1日、会社はX₄及びY₃課長を譴責とする懲戒処分を行った。Y₃課長は監督責任による処分であった。なお、譴責とは、会社の就業規則によると、文書により嚴重に注意し、将来を戒める処分である。

【甲第42号証、乙第3号証】

(13) 同日、組合は会社にX₄の処分について団体交渉を申し入れ、同年8月5日団体交渉が開催された。

組合がX₄に対する処分の理由を質したのに対し、Y₂社長は、就業規則違反による処分であること、及び録音テープ以外にも本人に聞いた、事実確認のヒアリングもしている旨答えた。また、組合が、X₄から聞いた具体的な処分の理由が、昨年11月Y₃課長と口論の末、頭を冷やしてくると言い、30分職場を放棄した、セクハラをした、就業時間内に組合活動をした、の3点かどうか尋ねたのに対し、Y₂社長は、「就業規則を見れば分かるだろう、言う必要はない」旨答え、具体的な理由は回答しなかった。さらにY₂社長は、組合に対し、処分は変わらない旨述べた。

【甲第43・44号証、乙第7の1号証】

(14) 同年8月12日、10月10日及び10月29日の各団体交渉で、組合は、X₄の処分について協議しようとしたが、会社は、本件処分については団体交渉の議題としない旨述べて交渉に応じなかった。また、同年11月12日に組合が組合員処分問題を議題とする団体交渉申入書を会社に提

出したが、会社は受け取りを拒否した。同年11月13日に開催された年末一時金を主な議題とする団体交渉において、組合が本件処分を持ち出したところ、会社は年末一時金等の交渉を行うことなく、団体交渉の会場から退席した。

【甲第56号証、第2回審問 Y₂ 証言】

(15) 本件救済申立後、平成16年7月5日から平成17年2月3日までの間、組合と会社は、自主交渉を6回開催した。

第1回自主交渉において、会社は、X₄ に対する処分について「説明不足の点があれば、処分理由等を説明し理解いただきたい」旨述べ、これに対し組合は、「最初から結論を変えないことを前提にしているのでは、交渉にならない」と述べたが、会社は「処分については取り下げることではできない」旨答えた。この会社の姿勢は自主交渉において一貫していた。

当該自主交渉を通じて組合は、再三、団体交渉で取り上げたから処分されたのではないのか、また、団体交渉で取り上げるとなぜ公になることになるのか、団体交渉で取り上げるとなぜ穩便にできなくなるのか、など質問したが、会社は、団体交渉で公になったので会社の秩序を維持するために処分した旨の回答を繰り返した。

また、組合は、就業時間中にしつこく組合勧誘したことが理由である旨の会社の説明に対し、しつこいのが理由なのかあるいは組合勧誘自体が理由なのか、また、しつこく行ったことをどのように確認したのか、処分に至るのはどの程度からかなどを質問した。会社は、しつこく組合勧誘を行ったことが理由である旨、及び聞き取った就業時間中の組合勧誘の回数について回答した。

【甲第86～91号証、乙第5の1～10の2号証】

3 職能給に関する経緯等

(1) 会社の給与体系は就業規則の給与規定第6条に規定されており、給与は、一般給及び職務給からなる基本給と、職能給、資格手当、役職手当、専門職手当及び各種の諸手当からなっている。職能給は、給与規定第8条により、「本人の学歴・能力・経験・職務・職階をもとに、勤怠・勤務成績を勘案して決定する」と規定されている。職能給の額（以下、「職能給額」という。）は給与規定の職能給表に規定されている。

職能給表は、横にAからGのアルファベットが、縦に1、2、3 の数

字が表示された表で、各欄に金額が記載されており、縦軸に数字が上がるほど記載された金額が増えている。(以下、横軸を「号」、縦軸を「級」または「ランク」といい、縦軸または横軸への移動による職能給額の増加を「昇給」という。)なお、A号においては、級の数が1増えるにしたがって職能給額は500円増えているが、これは、平成2年、平成9年、平成14年に改訂の各職能給表において共通して認められる。

また、会社には資格制度があるが、一般職資格としては、副主事1級、2級、主事1級、2級があり、それぞれ資格に応じた資格手当が支給されている。

【甲第81号証、乙第4号証】

(2)平成12年4月、会社は全従業員の職能給を昇給させなかった。

【乙第42号証】

(3)平成14年3月24日、組合が結成され、同月26日、組合は、会社に組合を結成した旨通知した。

【甲第6・10号証】

(4)平成14年4月、会社は、全従業員の職能給を昇給させなかった。

【乙第42号証】

(5)同年10月、会社は、組合員9名、非組合員2名について、人事登用規定に基づく資格(以下、「資格」という。)の昇格を実施したが、職能給については昇給させなかった。

【乙第42号証】

(6)平成15年4月、会社は、組合員13名、非組合員5名について、職能給を昇給させたが、その対象者の多くは前年に昇格した者または前年に新規に採用された従業員だった。

【乙第42号証】

(7)平成15年4月、会社は、改正された就業規則の職能給表を平成14年4月に遡って適用したが、この改正は、それまでの職能給表の1級に相当するところを3級とし、その下に1級と2級を挿入したものであった。

(8)平成16年10月、会社は、組合員12名、非組合員6名の職能給を昇給させたが、その対象者はすべて、同時に昇格した者だった。

【被申立人準備書面(12)添付の表】

4 職能給に関する団体交渉

(1) 平成14年6月17日、組合と会社は、団体交渉を開催した。

組合が職能給表の説明を求めたのに対し、会社は、横軸のAは資格を有しない社員である旨、及び年数で必ず1ランクずつ上がっていくわけではない旨を説明した。組合は、職能給表に同じ数字があるため、組合員によっては自分にどの欄が適用されているか分からないので明らかにするよう求めた。

【甲第10号証】

(2) 同年12月10日、組合と会社は、団体交渉を開催した。

組合は、個々の組合員が職能給表のどの欄に入っているのかを明らかにすることを求めた。これに対し、会社は、誰がどこに入っているかは書けないが、Aが無資格者、Bが副主事2級であること等については分かり易く明記する旨回答した。

また、組合が、縦軸は勤続年数かと質問をしたのに対し、会社は、違うランクであると答えた。

【甲第21号証、乙第28号証】

(3) 平成15年2月4日、組合と会社は、団体交渉を開催した。

組合が、職能給表に関して質問したのに対し、会社は、職能給は、本人の学歴、能力、経験、職務、職階をもとに、勤怠、勤務成績を勘案して決定するという、いわば査定の部分なので、誰がどこのランクというのは公表できない旨述べた。

【甲第25号証】

(4) 平成15年4月24日、組合と会社は、団体交渉を開催した。

組合が、職能給の査定の判断基準について質問したのに対し、会社は、判断基準はあるが開示するつもりはない旨回答した。

【甲第36号証】

(5) 平成15年11月19日、組合と会社は、団体交渉を開催した。

組合が、職能給の査定の基準を示して欲しいと要求したのに対し、会社は、基準は出せない、職能給は、給与規定の8条で、本人の学歴、能力、経験、職務、職階をもとに勤怠、勤務成績を勘案して決定することになっている旨回答した。

【甲第63号証】

(6) 本件救済申立後、平成16年7月5日から平成17年2月3日までの間、組合と会社は自主交渉を6回開催した。

第1回交渉で、会社は、人事考課規定(案)と考課基準表(一般職)を

組合に提示した上で、組合からの質問に対して、今まで職能給表のA、B、Cが何なのかについて明確なものはなかったが、今後は、A、B、C等の号にそれぞれ社員、副主事、主事といった資格職を貼り付ける運用とする旨、これまで職能給の査定に関する明確な基準はなかったが、総合判断で決めていたと認識している旨発言した。

【甲第 86 号証】

5 賃金・賞与に関する団体交渉

(1) 平成15年2月28日、組合は会社に対し、全従業員の基本給を平成15年4月より一律6万円アップすることなどを内容とする2003年春闘要求書を提出した。

【甲第 26 号証、乙第 43 号証】

(2) 同年3月12日、会社は、組合からの2003年春闘要求書に対する回答を文書にて行った。その中で、平成15年度の基本賃金の見直しについては、定期昇給のみとすると回答した。

【甲第 27 号証、乙第 43 号証】

(3) 同年3月19日、組合と会社は団体交渉を開催した。

組合がベースアップゼロの理由の回答を求めたのに対し、会社は、原資の問題であり、NIBがこれ以上の契約金のアップをしてくれないのでやむを得ない、できる限り努力してベースアップゼロと回答したと述べた。また、組合からの資料提示の要求に対して、会社は、原資の資料は出すつもりはない、決算資料を見ればある程度推測はできる旨回答した。さらに、組合が、決算資料について、もっと細目を開示するよう求めたのに対し、会社は、開示する予定はないと回答した。

なお、会社は、決算資料のうち、営業収入、営業費用、営業利益、経常利益、当期利益の各金額を会社内に掲示している。

【甲第 29 号証、乙第 14・31 号証】

(4) 同年3月26日、組合は会社に対し、2003年度夏季一時金について、基本給の3.1月分、一律金として勤続3年未満で9万5千円等を内容とする要求書を提出した。

【甲第 33 号証】

(5) 同年4月24日、組合と会社は団体交渉を開催した。

組合からの夏季一時金の要求に対し、会社は、NIBとの契約の交渉が

終わる5月半ば過ぎでないと回答は出せない旨発言した。

また、組合がN I Bとの契約内容の開示を求めたのに対し、会社は、契約の中身は明らかにできない旨述べた。

【甲第36号証 乙第32号証】

(6) 同年5月13日、組合と会社は団体交渉を開催した。

組合は会社からの夏季一時金の回答が遅れていることが問題である旨述べた。これに対し、会社は、5月23日までに回答を出すように努力する、6月中旬までに支給したい、N I Bとの話し合いの内容は言えない旨述べた。

【甲第38号証 乙第33号証】

(7) 同年6月23日、会社は、基本給の2.2月分、一律金として勤続3年未満で2万円等を内容とする夏季一時金の回答を行った。

これは、前年度の夏季一時金と比べると、基本給の0.3か月分下がることなどを内容とするものであった。

【乙第43号証】

(8) 同年9月12日、組合と会社は団体交渉を開催した。

会社は、平成15年7月までで、前年度に比べ.....円の減収が予想され、また、全従業員の定期昇給分の人件費の増額見込額が.....円になり、全体で、前年度比で...の減収になる見通しである旨述べた。組合が、その根拠となる資料の開示を求めたのに対し、会社は、口頭での説明は行うが、会社の内部資料を開示することはしない、組合に渡ったらどう使われるか分からない旨回答した。

【甲第46号証】

(9) 同年10月10日、組合と会社は団体交渉を開催した。

組合が夏季一時金を0.3か月分下げる根拠を質問したのに対し、会社は、原資を押さえざるを得ない、総人件費を加味し、年収で14年度より減らないように配慮している旨回答した。

組合が14年度の所得を下回らないと判断した資料の開示を求めたのに対し、会社は、経理上の資料であり開示する必要はない旨回答した。

【甲第49号証】

(10) 同年10月29日、組合と会社は団体交渉を開催した。

組合が夏季一時金を下げることの合理的な説明を求めたのに対し、会社は、N I Bとの契約が年収で.....円下がることによる旨回答した。また、組合が、会社とN I Bとの契約書や資料の開示を求めたのに対し、

会社は、第三者である組合には開示しない、口頭で十分である旨述べた。

さらに、組合がN I Bとの契約の他にも収入がないかと質問したのに対し、会社は、他の収入はほとんどない、決算書で収入と費用は出ていると回答した。これに対し、組合が、営業費用の内訳の開示と説明を求めたところ、会社は、見せる必要はない、開示できる数字は発表しており、それで十分であると回答した。

【甲第52号証】

(11) 同年11月19日、組合と会社は団体交渉を開催した。

組合が夏季一時金の原資の元になる資料の開示を求めたのに対し、会社は、開示する必要はない、団交で話すことは、公文書と同じである旨述べた。また、組合が、夏季一時金を下げる根拠を質問したのに対して、会社は、原資の全体を見た中で決めたので答えようがないと回答した。さらに、組合が、原資について具体的な資料の開示を求めたのに対し、会社は、出せる資料はありませんと何度も言っていると述べた。

【甲第63号証】

6 就業規則の改訂及び実年齢追いつき条項に関する団体交渉

(就業規則の改訂)

(1) 平成14年11月26日に開催された団体交渉において、会社は、就業規則の改正案(改訂日は平成14年4月1日付)を組合へ示し、意見書の提出を求めた。

組合が就業規則の変更について団体交渉で話し合いたいと述べたのに対し、会社は、就業規則は団体交渉で話し合うことではない、問題点があれば意見書で組合の意見を出すようにと述べるとともに、今後、話を聞く用意はある旨述べた。

【甲第17号証、乙第26号証】

(2) 同年12月3日に開催された冬季一時金等に関する団体交渉の際に、組合は、会社に対し、就業規則の変更に関して組合が要求したときは団体交渉に応じることについての確認を求め、会社は、これに同意した。

【甲第117号証、乙第27号証】

(3) 同年12月10日に開催された冬季一時金等に関する団体交渉の際に、組合が、変更される就業規則で勤務地手当が削除されていることについて質問したのに対し、会社は、佐世保市は勤務地手当の対象ではないこと、

及び勤務地手当の対象となる者がいないため削除しているが、今後必要になれば考える旨回答した。

【甲第 21 号証、乙第 28 号証】

(4) 平成 1 5 年 1 月 1 4 日、団体交渉が開催された。

この団体交渉の中で、会社は、就業規則の変更について、さらに追加変更を行ったうえで、当該資料を組合へ交付し、追加変更した箇所がどこであるかを組合へ説明した。

会社は、追加変更した部分のうち、職能給に関しては、従来職能給表中の 1 と 2 のランクが表中に明示されていなかったのを追加した、また、初任給の欄の職能給の箇所を削除した旨説明した。これに対し、組合は、職能給表に追加される欄の金額について、今まで支払われたことがあるのかなどについて質問するとともに、初任給について職能給がどこからスタートするかを明確にすべきだと述べた。会社は、追加した 1 と 2 のランクは高校卒業程度の人を対象である旨回答し、また、初任給の欄の職能給の部分は再度検討すると述べた。

なお、職能給表とは、前記 3 (1) のとおりであるが、このとき提示された新しい職能給表では、金額が表示された欄が縦に 2 欄追加されたもので、新旧の職能給表を比較したとき、従来職能給表の各欄に記載された金額は、新しい職能給表では、同じランクで見るときは減っているが、縦に 2 欄上の金額とは一致していた。

【甲第 23・81 号証、乙第 29 号証】

(5) 同年 2 月 4 日に就業規則の改正に関する団体交渉が行われた。なお、このときの団体交渉は、組合が会社に同年 1 月 2 2 日に就業規則および賃金を議題にした団体交渉を開催するよう申入れて開催されたものであった。

会社は、組合に、改正する就業規則中の変更部分の資料を渡し、職能給表は前回示したものと同じであるが、初任基本給に対応する職能給の最初のランクを組合の指摘を受けて明示した旨説明した。

組合は、新しい職能給表では、従来職能給表の同じランクで比較すると金額が下がっているため、不利益変更であると考えたと発言した。会社は、職員の職能給の金額は下げない、不利益変更ではない旨、及び高校卒業者、18 歳又は 19 歳の者を採用する可能性があるため、1 及び 2 のランクを追加したものである旨説明した。また、その説明に組合が納得しないことに対して、会社は、従来職能給表で B の 1 だった人が、新しく B の 3 に、C の 1 の人は C の 3 へ移行しているというふうには考えられないの

か、また、Aの1だった人が新しい職能給表ではAの3になると認識すれば間違いのない旨述べたが、組合は、難しい旨答えた。

会社は、就業規則の改正について労基署に届け出たいので、組合で検討してもらいたい、しないのであれば理由をつけて労基署へ届ける、就業規則の改正については届出義務がある旨述べた。組合は、職場に戻って協議を行うと述べ、会社は、その際には、職能給の金額が下がることはないことを組合員へ伝えてほしい旨述べた。

さらに、会社は、提案している14年分の就業規則の改正は、15年度に向けて早く労基署へ届け出たい旨、また、今から2週間程度をめどに意見書をまとめてもらいたい旨述べたのに対し、組合は、努力はするが、2週間という線引きはせずに時間が欲しい、時間がないのなら就業規則の変更なしでどうかと述べた。

なお、この団体交渉の中で、組合が改正について精査する時間が必要である旨述べたことに関して、会社は、団体交渉の資料は、時間を節約するために事務折衝で受け取ってもらいたい、そのうえで、団体交渉で質問してほしい、団体交渉しないと受け取らないというのは時間の無駄である旨述べた。これに対し、組合は、事務折衝だと言った言わないの問題がある旨答えた。

【甲第24・25号証、乙第30号証】

(6) 同年3月19日、組合と会社は団体交渉を開催した。

主な議題である春闘に関する協議のあと、組合は、会社に対し、就業規則の提案については、引き続き団体交渉で協議したい旨述べた。これに対し、会社は、労基署からできるだけ早く出すよう指導があつているので協力してもらいたい、なるべく早く意見書を出すよう述べた。

【甲第28・29号証、乙第31号証】

(7) 同年3月31日、組合と会社は団体交渉を開催した。

主な議題である春闘に関する協議のあと、会社は、組合に対し、就業規則の改正の対応についてできるだけ急いでほしい旨述べた。

【甲第118号証、乙第34号証】

(8) 同年4月24日に開催された春闘に関する団体交渉において、会社が組合は就業規則の改正について検討すると言っていたがどうなっているのか質問したのに対し、組合は検討している旨答え、さらに会社が就業規則の改正に関する意見書を提出するよう求めたのに対し、組合は、検討してみる旨回答した。

【甲第 36 号証、乙第 32 号証】

- (9) 同年 4 月 28 日、会社は、平成 14 年 4 月 1 日付改訂の就業規則にかか
る変更届を労基署に提出し、受理された。なお、会社は届出に当たり、組
合の意見書に代えて、組合との交渉経過及び組合から意見書が提出されて
いない旨記載した経過報告書を添付した。

【乙第 15 号証】

- (10) 同年 5 月 13 日、組合は、会社に対し、「新就業規則の提案に対する組
合の見解」を提出した。この中で、組合は、平成 14 年 4 月 1 日付改訂の
就業規則の内容に関する質問や、実年齢追いつき条項を組合は認めないこ
と（「実年齢追いつき条項」については、後述する）職能給表の変更は不
利益変更になる可能性があること等組合として問題とする点を記載した。

【甲第 39 号証】

(実年齢追いつき条項)

- (11) 会社では、基本給について、年齢によって給与額を定める給与制度をと
っているところ、平成 15 年 4 月 28 日に労基署に届け出た就業規則の変
更届（改訂日は平成 14 年 4 月 1 日付）において給与規定中に新たな規定
を設け、中途採用者の初任基本給を標準者昇給累積額の 50 パーセント以
上の額とし、入社翌年度から 5 年間で標準者の基本給に追いつかせること
とした（当該規定を「実年齢追いつき条項」という。）

【乙第 3 号証】

- (12) 同年 11 月 19 日の団体交渉において、組合は、平成 15 年 4 月に採用
された 4 人（このうち 2 名は契約社員から正社員となった者である。）に
ついて、実年齢追いつき条項が適用されているかどうか会社に質した。こ
れに対し、会社は、制度の説明はするが、具体的に誰に適用されているか
話すつもりはない旨、また、個人の給与に関することはプライバシーの問
題であり、答えるつもりはない、制度の中身は各人へ説明しているはずで
ある旨発言した。

また、組合が、実年齢相当額の基本給が支払われていない人は、追いつ
き条項が適用されているということかという趣旨の質問をしたことに対
して、会社は、「そうです」と回答した。

組合が、再度、追いつき条項が誰に適用されているかは団体交渉では話
さないのかと質したのに対し、会社は、言う必要はない、話さない旨答え、
組合は、それ以上の質問や要求を行わなかった。

【甲第 63 号証】

7 人事異動に関する団体交渉

(1) 平成16年9月14日、会社は、同年10月1日付け人事異動の内示を行った。その内容は、社員20人の昇格、昇進ないしは異動にかかるもので、他に仮採用の3人が本採用となるものであった。なお、組合員4人が、勤務部署が変わる異動対象者であった。

【甲第68・74号証】

(2) 同年9月21日、組合は会社に対し、人事について、人事による昇格、それに係わる職能給などについて、質問状に係わる事項についてを議題とする団体交渉の申入れを行った。

【甲第74号証】

(3) 同年9月22日、民放労連九州地方連合会は、上記(1)の異動対象に同連合会の執行委員であるX4組合員が含まれていたため、会社に対し人事異動の内示についての団体交渉を書面で申し入れた。

【甲第74号証】

(4) 同年9月27日、組合は会社に対し、団体交渉申入書と「人事・昇格・移動に関する質問状」を持参し団体交渉を開催するよう申し入れた。会社は10月1日付け人事について組合へ説明を行ったが、「9月中には団体交渉はしない」と述べて団体交渉には応じなかった。

【甲第74号証】

(5) 同年10月1日、会社において人事が発令された。

(6) 同年10月5日、組合と会社は、人事異動に関する団体交渉を行った。

【甲第74号証】

第5 当委員会の判断

1 X4の懲戒処分について(争点1)

(本案前の主張について)

(1) 会社は、本案前の主張として、組合のX4に対する懲戒処分の撤回を求める請求内容は、平成17年9月26日に救済内容を変更して申し出たものであり、懲戒処分の処分日が平成15年8月1日であることから、労働組合法第27条第2項に違反しているため、県労働委員会は受けることができないとし、却下を求めているので、このことについて、まず判断する。

労働組合法第27条第2項が1年間の除斥期間を定めたのは、不当労働行為として申し立てられる「事件」が1年以上経過している場合については、証拠が散逸したり証人の記憶が薄れたりして真実を探求することが困難であり、また、救済命令を出しても実益がないか、又はかえって労使関係の安定を害するおそれがあることによる。このような同条項の趣旨にかんがみれば、同項にいう事件とは、「不当労働行為を構成する具体的事実」を指すものと解すべきである。したがって、救済の対象として申し立てた事実の基礎に変更はないまま、請求する救済の内容を追加・変更したり、事実の追加を行うに過ぎない場合は、申立ての対象になっている事件は、終始同一であって、上記追加・変更等の申立ては、申立期間の徒過とは関係なく行うことができると解するのが相当である。

これを本件についてみるに、平成15年12月16日付不当労働行為救済申立書によれば、組合は、同申立書において、平成15年8月1日付けのX4に対する懲戒処分に関して会社が団体交渉の拒否を行わないことを求めており、このことから、X4の処分に関する労使紛争に係る救済について、これを申し立てていることが認められる。その後、組合は救済を求める内容をX4の処分の撤回に変更しているものの、申立ての対象になっている事件が、X4の処分にかかる労使紛争であることは申立て当初から変わりがなく、同一の事件について単に救済を求める内容を変更したに過ぎないと認められることから、会社の主張には理由がない。

(不利益取扱いについて)

(2) 組合は、X4に対する懲戒処分は、X4に対するY3課長及びY2社長からの注意について、組合が団体交渉に取り上げたことに対する報復的処分であり、X4に対する不利益取扱いである旨主張し、これに対し、会社は、X4が事実関係を認め今後しないと明言したので、穏便に済ませることにして、その旨X4に伝えたが、組合が団体交渉の議題にしたことから、事が公になり、会社秩序を維持するためやむを得ず処分を行ったものである旨主張するので、以下に判断する。

(3) 平成15年8月1日付けのX4に対する譴責処分(以下、「本件処分」という。)は、就業規則違反を理由とするもので、処分の対象となった行為は、平成14年11月に約30分間職場を無断離脱したこと、セクシャルハラスメントを行ったこと、就業時間中に組合活動を行ったこと、の3点である(前記第4の2(11))。

就業規則違反とされたX4の行為をみるに、無断職場離脱については、

組合は、マスター運行課では同僚に断って席をはずすこともある旨主張するが、離脱した時間が約30分と長く、同席していたNIBのZ1からも職場離脱だとして非難されていたことが、セクシャルハラスメントについては、NIBのマスター室内で、ある女性と2人だけで勤務しているときにX4が、相手から、それはセクハラですよ、やめてください、と抗議されているにも拘らず繰り返し発言していたことが、また、就業時間中の組合活動については、就業時間中に組合勧誘を行ったこと自体はX4も認めていたことが、それぞれ認められる（前記第4の2（4）（5）（10））。

次に、本件処分の内容をみるに、譴責処分は、文書により嚴重に注意し将来を戒める処分であり、就業規則違反に対する処分としては最も軽い処分である（乙第3号証）。

以上のことから、X4が就業規則に違反した事実があったことが認められ、処分の内容が重いともしえないことから、会社が行った本件処分は不当なものではないと判断される。

このことからすると、会社が、口頭注意で済ませるつもりだったものを団体交渉を契機に譴責処分にしたことのみをもって、X4に対する不利益取扱いを行ったとまではいえない。

（4）よって、X4に対する譴責処分は、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いとはいえない。

（支配介入について）

（5）組合は、本件処分は、X4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ある旨主張するので、以下に判断する。

（6）本件処分については、不利益取扱いと認められないことは、前述のとおりであるが、X4が、Y3課長及びY2社長から受けた注意（以下、「本件注意」という。）を団体交渉事項としようとしたときのY2社長の対応について次のことが認められる。

Y2社長は、X4に注意を行った際には、X4に「この場で聞いたことはなかったことにしよう」と述べているが、X4が本件注意を団体交渉で取り上げる旨伝えた際に、「団交でやると公になるので処分しないわけにいかなくなる、それでも君はいいのか」と述べて団体交渉事項としないよう働きかけている（前記第4の2（5）（6））。

さらに、Y2社長は、X3委員長及びX5書記長に対しても相次いで同様に、団体交渉になると公になるのでX4を処分せざるを得なくなる旨を述べて本件注意を団体交渉事項にしないよう働きかけを行っており、

このうちX₃ 委員長に対しては、加えて団体交渉で取り上げないならY₃課長が録音したテープを処分していいとも述べている(前記第4の2(7))。

以上のY₂社長の行動をみるに、単にX₄に対する発言だけではないことや、録音テープの処分を条件にしようとしてしまっていることから、Y₂社長は、本件注意が団体交渉事項となることを阻止することを意図して、X₃委員長らに働きかけを行ったといわざるを得ない。

また、このX₃委員長らに対するY₂社長の働きかけは、懲戒処分を行うか否かは会社において判断すべきところ、あえてその可能性を何度も組合に示唆して行っていることから、組合を萎縮させることにより、組合の団体交渉権を牽制又は阻害しようとしたものといわざるを得ない。

(7)よって、Y₂社長が、X₃委員長らに対してX₄に対する注意を団体交渉で取り上げないよう、X₄に対する処分を示唆して働きかけた行為は、組合の団体交渉権を侵害するものであり、労働組合法第7条第3号に規定する組合に対する支配介入に該当する。

(団体交渉拒否について)

(8)組合は、当初の申立てにおいて、X₄に対する譴責処分について、会社側が団体交渉を拒否している旨主張し、これに対し、会社は、処分の理由は組合に対し十分説明しており、また会社は処分を撤回する意思がないので団体交渉拒否には当たらない旨主張するので、このことについて、以下に判断する。

(9)特定の組合員に対する懲戒処分であっても、そのような問題は、まさに労働者の労働条件その他の待遇に関するものであり、労働組合は組合員のために使用者と団体交渉をする権限を有するものであるから、本件懲戒処分に関することは義務的団体交渉事項に当たる。

また、団体交渉は、合意を達成することを主たる目的として交渉を行うことをその内容とするものであることからすると、団体交渉に当たり、会社には、組合の要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらについて論拠を示したり必要な資料を提示する義務があり、そのような誠実な対応を通じて合意達成を模索する義務があると解する。

そこで、本件懲戒処分にかかる団体交渉の経緯をみるに、本件処分前の平成15年7月23日の団体交渉において、会社はX₄が行ったとする就業規則違反の行為を述べているが、処分を行うか否か、また処分する

場合、どの行為で処分を行うかまでは述べているとは認められず、処分後の同年8月5日の団体交渉において、具体的な処分の理由についての組合からの質問に答えようとする姿勢は見られず、かつ、処分は変えない旨述べており（前記第4の2（13））、その後の団体交渉においても、会社はX₄に対する処分については、団体交渉の議題としない旨述べて団体交渉に応じていない（前記第4の2（14））ことが認められる。

上述の経過からすると、会社はX₄の処分の撤回をしない旨一方的に述べて、交渉を打ち切っていることが認められ、前述した誠実団交義務に違反する。

- (10)なお、本件救済申立て後に計6回の自主交渉が行われ、その中で会社は、本件処分の理由について説明しているが、本件処分の必要性に関する組合の疑問に対して十分な説明を行っているようには見受けられないところ、本件処分を変えないという方針については堅持するという姿勢であり（前記第4の2（15））、このような交渉姿勢は、労使間で合意達成を模索するという姿勢に欠けているといわざるを得ない。

上述のことから、本件救済申立て後の当事者間の自主交渉においても、会社は、誠実に団体交渉を行ったとはいえない。

- (11)以上のことから、X₄の譴責処分に関する団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否に該当する。

2 職能給にかかる不利益取扱い及び支配介入（争点2）

- (1)組合は、会社が組合員の職能給を昇給させないのは、組合が結成されたこと、組合に所属することを会社が嫌悪した結果の不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であると主張する。

これに対し会社は、組合の主張は職能給が毎年昇給または昇格させる取扱いであることを前提とするがそのような事実がないこと、職能給を昇給させなかった点について組合員と非組合員で差別がなかったこと、不当労働行為意思を有していないことを主張するので、以下に判断する。

- (2)組合が結成されたのは平成14年3月であるから、平成13年以前に職能給が毎年昇給していたかどうかをみるに、平成11年と平成13年には組合員全員の職能給は昇給しており、また平成12年には昇給していないものの、これについては、会社の給与制度全般の見直しを検討していたという特殊な事情によることが窺われ、また平成13年に2級昇進するとい

う復元措置とも考えられる措置が施されていることから、例外的なものと考えられる。

また、平成10年以前の状況については、これに関する確たる資料の提出がないため判然としないところもあるが、X₅について、平成3年から平成14年4月までの間、平成12年と14年を除く毎年昇給してきたことが認められ、また、平成4年以降在籍の組合員についても、概ねX₅と同様の昇給状況となっていることが認められる。(以上、X₅の平成3年5月から平成14年4月までの各年の給与明細書(甲第105号証1~17)及び「株式会社長崎ビジョン(組織順リスト)H04.04.1現在」(甲第115号証)及び「職能給。職能給ランクおよび資格昇格一覧表」(被申立人準備書面(12)添付の表))

したがって、平成13年以前においては、職能給は特別な事情がある場合は別として、概ね組合員全員が毎年昇給していたことが窺われるところである。

一方、平成14年には職能給の昇給を実施せず、また平成15年4月と平成16年10月には、概ね資格が昇格した者だけを昇給させたことが認められる。

(3) このような取扱いが、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当するかを次に検討する。

会社には職能給を毎年昇給させるという規定が存在していないことから、職能給が毎年増額することは従業員ないし組合員の権利であるとはいえないこと、及び平成14年に会社が職能給を昇給させなかったのは非組合員についても同様であったことや、平成15年4月と平成16年10月の昇給において、昇給者数の比率について組合員と非組合員で格別の違いが認められず、組合員に対する差別がなされたと認めることができないことを考慮すると、会社が、平成14年に従業員全員の職能給の昇給を実施せず、その後も概ね資格昇格者以外は昇給させなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益に該当するとはいえない。

(4) また、会社が組合員の職能給を昇給させなかったことは、組合員の不利益とは認められないのであるから、これをもって労働組合法第7条第3号に規定する組合に対する支配介入であると認めることもできない。

3 職能給に関する団体交渉(争点3)

- (1) 組合は、会社が給与規定第 8 条の文言を繰り返すのみで、考課要素・考課基準について具体的に組合に説明しようとしなかったことをもって不誠実団交であると主張するので、以下に判断する。
- (2) 一般に、団体交渉において、組合が組合員の労働条件に関する制度の説明を求めるときは、会社は、その基本的な仕組みや運用の経過等必要な事項を十分説明すべきものと解される。
- (3) これを本件についてみるに、第 4 の 4 で認定したとおり、団体交渉において、組合が、職能給が勤務年数に応じて昇給していくのかどうかといった職能給の運用の仕組みや職能給の査定に関する考課要素・考課基準について質問したのに対し、会社は、職能給は勤続年数により必ず縦軸に 1 ランクずつ上がっていくわけではないこと、及び職能給は本人の学歴、能力、経験、職務、職階をもとに勤怠、勤務成績を勘案して決定するという査定の部分があること、職能給の査定の判断基準については開示するつもりはないことを回答するにとどまっております、会社のこれらの説明では、組合員は、どのような場合に自らの職能給が昇給していくのか、といった職能給の昇給に関する基本的な理解を得ることができないことが認められる。
- (4) この点については、救済申立後に開催された自主交渉において、会社は、人事考課規定(案)と考課基準表(一般職)を組合に提示し、職能給の号と資格の昇格を連動させる提案をしている。この提案により、職能給表の横への動きについては明らかとなったものの、そのように職能給の昇給を資格昇格者に限ることとするに至った理由や、新たに提示された考課の評定事項と就業規則第 8 条の考課項目が一致していないことについての考え方など、依然として明らかにされていない事項が残っている。
- (5) もとより会社としては、平成 14 年に職能給を昇給させなかったこと、及びその後は概ね資格昇格者以外は昇給させていないことについて、その理由や運用の方針、あるいはそれまでの運用の実態などを組合に説明し理解を求めるべきだったのであり、これについては、自主交渉の時点においてもなされていない。しかも自主交渉における会社の提案をもってしても、依然として職能給の運用に関しては不明な点が数多く残っており、組合員は職能給について十分な理解を得ることはできていないのであるから、会社の団体交渉における対応は、誠実なものであったとはいえないのである。
- (6) よって、職能給に関する団体交渉における会社の対応は不誠実なものであり、かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号に規定する団体交渉拒否に該当する。

4 賃金・一時金に関する団体交渉（争点4の1）

- (1) 組合は、会社が、賃金はベースアップなしとし一時金は引き下げる旨の回答について、その根拠となる資料を提示しないことが団体交渉拒否の不当労働行為である旨主張し、これに対し、会社は、原資がないこと等について十分に説明している旨主張するので、以下これについて判断する。
- (2) 賃金、一時金にかかる団体交渉における会社の対応をみると、平成15年の賃金の団体交渉において、組合が、ベースアップゼロの理由の説明とその資料提示を求めたのに対し、会社は、原資の問題であり、NIBとの契約金の増額がないのでやむを得ない旨回答し、ベースアップゼロの根拠となる資料の提示を拒否した（前記第4の5（3））。

また、同年の夏季一時金の団体交渉においては、夏季一時金の引き下げについて、会社は、前年度比で・・・・円減収の見込みであり、定期昇給分の人件費の増額が・・・・円になり、全体で・・の減収になる見通しである旨の説明などを行ったが、組合がその根拠となる資料の開示を求めたのに対し、口頭では説明するが会社の内部資料は開示することはしない、組合に渡ったらどう使われるか分からないなどとして開示を拒否した（前記第4の5（7）～（11））。

- (3) そもそも、賃金や一時金は、組合員にとって生活にかかわる基本的な労働条件であるから、団体交渉において会社は、提案の根拠となる資料を組合に提示するなどして説明を行い、誠実に協議を進めていく必要がある。そして、会社は、組合が資料の提示を要求した場合、そのすべてに応じなければならないものではないが、少なくとも会社の提案について組合が受け入れるか否か判断できるだけの資料を提示することが求められるというべきである。

このことからすると、本件において、会社は、営業収入などの数値を提示し（前記第4の5（3））、減収見込みや人件費を読み上げるなどして提案の根拠等について一定の説明をしているが、これら断片的な情報だけでは組合としての全体的な分析や妥当性の判断を行うことは困難であると考えられるので、資料の提示としては十分とはいえないこと、また会社が、内部資料は提示することはしない、組合に渡ったらどう使われるか分からないなどとして、組合が要求した資料の開示を一切拒否していることが認められるので、団体交渉におけるかかる会社の対応は、不誠実であるとい

わざるを得ない。

- (4)したがって、賃金、一時金交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否に該当する。

5 就業規則の改正に関する団体交渉（争点4の2）

- (1)組合は、就業規則の改定に伴う労働条件の変更について、就業規則の改訂に伴う労働条件の決定について労使間で協議決定するよう求めたが、会社はこれに応じなかったことが団体交渉拒否である旨主張するので以下に判断する。
- (2)組合が団体交渉拒否を主張する就業規則の改訂は、平成14年4月1日付改訂の就業規則（以下、「本件就業規則」という。）に関するものであるので、この改正内容に関する団体交渉の経過について以下に検討する。
- (3)まず、会社が平成14年11月26日に初めて本件就業規則を組合に示し、意見書の提出を求めた際に、就業規則の改正は団体交渉で話し合うことではないと述べていることから、会社が組合からの団体交渉の申入れを拒否した事実があるかどうかをみるに、同年12月3日に開催された団体交渉において、会社が就業規則の改正について団体交渉に応じることが労使間で確認されており（前記第4の6（2））、また、組合が会社に対し、平成15年1月22日に就業規則に関して団体交渉を申し入れたのに対し、会社はこれに応じて団体交渉が実際に開催されていること（前記第4の6（5））から、本件就業規則に関する組合からの団体交渉の申入れを会社が拒否したとはいえない。
- (4)次に、団体交渉における会社の対応を検討する。

組合が就業規則に関して申し入れた団体交渉は、平成15年2月4日に開催され、この中で組合は、本件就業規則中の職能給表の2ランク追加が不利益変更であるとして反対したことが認められる。

そこで、職能給表の2ランク追加に関する団体交渉の内容をみるに、平成15年1月14日及び同年2月4日の団体交渉で、会社は、従来、職能給表中の1と2のランクが表中に明示されていなかったのを追加した旨、追加された1と2のランクは、高校卒業程度の人を対象である、今後、高校卒業程度を採用する可能性があるのを追加した旨、現在の職員の職能給の金額は下がらない旨、さらに、従来職能給表でAの1あるいはBの1は、新しい職能給表では、それぞれ、Aの3、あるいはBの3に移動する

旨説明している。これに対し、組合は、当初、新旧の職能給表の同じ欄の金額が下がっていることをもって不利益変更である旨主張し、会社の説明後も、改正に同意するのは難しい旨述べていることが認められる（前記第4の6（4）（5））。確かに会社の説明には分かりにくい点もあるが、組合の不利益変更である旨の主張に対しては、少なくとも、この改正により従業員の職能給額が下がることはない旨の説明はなされているものと判断される。また、同年2月4日の団体交渉で、組合は、この改正部分について職場に戻って協議すると述べ、会社が2週間程度で意見書を出してもらいたい旨述べたのに対しては、努力する旨回答しているが、この団体交渉の後、会社が本件就業規則を労基署に届出るまでの約2か月半の間、組合から当該協議結果を会社に伝えた事実は認められない。

よって、本件就業規則中の職能給表の2ランク追加にかかる団体交渉において、会社に不誠実な対応があったとは認められない。

また、同年3月19日の団体交渉で組合は、本件就業規則については引き続き協議したいと述べているが、同日の団体交渉で組合から本件就業規則についての要求などが行われた事実はなく、その後の同月31日、同年4月24日の各団体交渉において会社が意見書の提出を行うよう組合へ依頼して組合の対応を促しているのに対しても、組合が本件就業規則の改正部分に関する要求などを行った事実は窺われない。

上述のことから、本件就業規則に関する各団体交渉に当たり、会社の対応が不誠実であったとは認められない。

（5）組合の主張をみると、本件就業規則にかかる改正内容に労働条件の変更が含まれているにも拘らず、労使間で合意がないまま改正を行ったことをもって、会社が団体交渉を拒否したと主張しているようにも窺えるところであるが、会社が最初に本件就業規則の改正内容を組合に示してから労基署に届け出るまでの約5か月間、組合は、検討する旨答えてはいるものの、組合が会社に本件就業規則に関する検討結果を伝えた事実はないことから、会社が労使の合意がないまま、また、意見書を添付せずに本件就業規則を労基署に届け出たのは、やむを得なかったものと思われる。

（6）以上のことから、本件就業規則に関して、会社が労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否を行ったとはいえない。

6 実年齢追いつき条項に関する団体交渉（争点4の3）

(1) 組合は、実年齢追いつき条項に関する団体交渉において、会社が、個人のプライバシーに関わるものであるとして組合との協議に応じなかったことが、不当労働行為である旨主張するので以下に判断する。

(2) 平成15年11月19日に行われた団体交渉をみると、組合が同年4月に採用された4名について、実年齢追いつき条項が適用されているかどうかを質問したのに対して会社は回答をしていないが、一方で、会社は、組合が実年齢相当額の基本給が支払われていない者は、実年齢追いつき条項が適用されているのかという趣旨の質問をしたのに対しては、そうである旨回答していること及び組合は、適用の有無を質問しているだけでそれ以上の質問又は要求を行っていないことが認められる(前記第4の6(12))。

以上のことからすると、会社は、実年齢追いつき条項の個々人への適用の有無は回答していないものの、組合が、組合員に対する当該規定の適用の有無について知るのに必要な回答を行っていることが認められ、また、適用の有無以外に組合が質問又は要求をしていない以上、当該団体交渉について、会社が団体交渉を拒否したとするのは困難であると判断する。

なお、当該交渉の中において、会社が、個人の給与のことについては、プライバシーの問題であり答えるつもりはない旨発言し、個々人の給与については団体交渉に応じない態度をとっていることが窺われる。このことについては、組合員は、個々人の給与についても、組合による団体交渉によって解決することができるものであることから、団体交渉の場における会社の発言ないし態度としては、不穏当なものであると考えるが、上述のように、組合が実年齢追いつき条項の適用の有無以外に質問を行っておらず、これに対し、会社が、組合が組合員に対する適用については承知できる程度に回答している以上、当該発言ないし態度のみをもって不当労働行為を行ったとまではいえない。

また、組合は、準備書面等において実年齢追いつき条項の運用上の疑義等について縷々述べているところであるが、組合が団体交渉において会社に対しこれらについて質問又は要求を行った事実は認められない。

(3) よって、平成15年11月19日に行われた実年齢追いつき条項に関する団体交渉において、会社が労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否を行ったとはいえない。

7 人事異動に関する団体交渉(争点5)

- (1) 組合は、会社が、人事異動の発令前に、当該人事異動の内示にかかる団体交渉に応じないのは、団体交渉拒否である旨主張するので以下に判断する。
- (2) 人事異動の内示後に組合が団体交渉を申し入れたのに対し、会社が人事異動の発令前の団体交渉に応じなかったことについては、当事者間に争いがない。
- (3) 人事異動は、労働者の労働条件その他の待遇にかかるものであることから、人事異動にかかる団体交渉は義務的団体交渉事項に当たる。
- (4) 会社は、人事異動にかかる団体交渉について、異動の発令後には応じているのであるから、発令前に応じなくても労組法が禁止する団体交渉拒否に該当しない旨主張するので以下これについて判断する。

団体交渉は、労使双方が合意達成を目指して交渉を行うことをその内容とするものと解されるから、人事異動にかかる団体交渉にあっても、その結果として異動の取り消しや変更があり得るものである。このことからすると、発令後における団体交渉の結果、異動の取り消しあるいは変更があった場合には、当該労働者は、再度の異動となるなど加重な負担を強いられることになりかねず、このようなことを避けられる点で、発令前に団体交渉を行うことには意義が認められる。

したがって、人事異動にかかる団体交渉について、発令後に応じれば足りるとする会社の主張は、採用できない。

- (5) 次に、会社は、内示の段階では、いまだ人事異動の効果が発生しておらず、人事異動の発令前に団体交渉を行うことは無用の混乱を招く等の理由から、団体交渉に応じなかった旨主張するので、以下これについて判断する。

まず、内示によって人事異動の内容は明確になっているのだから、これについての交渉は可能であり、効果が生じていないことが交渉の妨げになるものではない。

次に、内示段階で団体交渉を行うと無用の混乱を招くという主張については、交渉中に発令する事態が生じる可能性がある（第5回審問 Y5 証言）というものであり、これだけでは、団体交渉に応じられない正当な理由があったとは認められない。なぜなら、団体交渉は、労使双方が合意達成を目指し、協議及び交渉することに意義があるのであり、混乱する可能性があるからという抽象的な理由だけで、これを拒むことは許されないというべきであるからである。

(6) 以上のとおり、発令後に団体交渉に応じれば足りるとして、発令前の団体交渉に応じないことには正当な理由がなく、会社が人事異動の発令前の団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号に規定する団体交渉拒否に該当する。

第 6 法律上の根拠

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 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条により、主文のとおり命令する。

平成 1 9 年 1 1 月 5 日

長崎県労働委員会
会長 國弘 達夫