

命 令 書

申 立 人 全統一労働組合
中央執行委員長 X 1

被申立人 株式会社ケーメックス
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第25号事件について、当委員会は、平成20年12月16日第1480回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ケーメックスは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全統一労働組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全統一労働組合
中央執行委員長 X 1 殿

株式会社ケーメックス
代表取締役 Y 1

当社が、平成18年10月12日以降の18年度冬季賞与に係る団体交渉において、個々の貴組合組合員に対する支給額の根拠についての説明を拒否したこと、及

び貴組合の求めた非組合員分を含めた賞与支給総額、平均支給額等の全社的な資料の一切を開示しなかったことは、東京都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：年月日は交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前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。
- 3 その余の申立てを棄却する。

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

申立人全統一労働組合(以下「組合」という。)は、平成18年度冬季賞与(組合は、賞与について「一時金」と呼んでおり、そのようにいうこともある。)について、基準内賃金の3か月分の支給、考課査定など支給額の根拠の説明や賞与に関する資料(支給総額、平均支給額、従業員の平均月額賃金等)の開示などを要求し、18年10月12日、11月9日及び17日、被申立人株式会社ケーメックス(以下「会社」という。)と団体交渉を行った。その間の11月6日、会社は、従業員である組合員7名それぞれに対し18年度冬季賞与支給額を通知した。

会社は、組合の上記要求について、10月20日付文書で、賞与の支給について組合の主張する計算式では支給していない、会社及び個人の業績、勤怠等を勘案して決めている、組合の要求する資料は提示の義務も必要もないと回答し、11月9日の団体交渉においては、各組合員の支給額の根拠は、団体交渉の場ではなく、個別に説明すると述べ、また賞与決定の仕組や人事考課について説明した。

11月17日の団体交渉において、会社は、組合員それぞれの人事考課など賞与支給額の個別の根拠の説明について、上司に聞いてほしいと述べ、また賞与に関する資料については、非組合員の分は開示しないと述べ、組合員の分

のみを開示した。

11月21日、組合は、これまでの冬季賞与交渉における会社の態度は不誠実であると抗議するとともに、組合ケーメックス分会（申立外）分会長以外の組合（分会）員の冬季賞与については、不本意ながら合意すると回答した。

11月24日、組合は、18年度冬季賞与問題を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同日付文書により、分会長以外の組合（分会）員の冬季賞与については妥結したとし、未妥結の分会長の冬季賞与については既に過去の団体交渉において資料を提示し、十分な説明を行っているとした。そして、19年1月29日の団体交渉において、会社は、これ以上の団体交渉は不要であると述べた。

なお、分会長以外の組合（分会）員に対する18年度冬季賞与は、会社回答どおりの金額が18年12月8日に支給された。

本件は、会社の18年度冬季賞与についての上記一連の対応が不誠実な団体交渉態度に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 会社は、夏季及び年末一時金に関して、基準内賃金に一定の乗率（支給率）をかけた金額を支給するとの組合要求を真剣に検討した上で、一時金支給基準に関して誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 会社は、一時金交渉において、下記 **ないし** について明らかにした上で、組合（分会）員各自に対する支給額の具体的根拠について説明するなどして、組合と誠実に団体交渉を行うこと。

当季及び過去の一時金総額

当季及び過去の一時金平均支給額

当季及び過去の最高支給額、最低支給額

当季及び過去の部門別（営業、本社事務、物流）の平均支給額

当季及び過去の従業員の平均月額賃金及び平均年齢

- (3) 陳謝文の手交・揭示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、電気部品、産業用コンピューターの輸入販売及び電気工具の輸

出等を業とする会社であり、平成20年6月時点の従業員数は、38名である。会社の組織は、七つ程度の部門に分かれており、各部門の人数は、2名ないし10名程度である。

〔乙16、審 p3〕

- (2) 組合は、中小企業で働く労働者を中心に組織するいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約3,000名である。会社には、その従業員が組織する組合ケーメックス分会（以下「分会」という。）があり、本件申立時の分会員数は、7名である。

2 分会の結成と都労委平成14年不第111号事件

平成14年10月20日、分会が結成され、11月13日、組合は、当委員会に対し、会社が10月21日付組合要求に関する団体交渉申入れに応じないことは不当労働行為であるとして、団体交渉応諾等を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立て（都労委平成14年不第111号事件）を行った。

17年5月10日、当委員会は、組合と会社に対し、会社は組合の団結権を尊重し、団体交渉には誠意を持って応ずる旨を確認すること等を内容とする和解を勧告したところ、両者は、これを受諾し、組合は、上記申立てを取り下げた。

〔甲14～15の2、乙9の1～3〕

3 平成18年10月12日の団体交渉

- (1) 平成18年9月25日、組合は、「2006年度年末一時金に関する要求書」を会社に提出し、基準内賃金の3か月分を12月8日に支給するよう要求するとともに、これについて10月12日開催予定の団体交渉において協議を行うよう申し入れた。

〔甲1〕

- (2) 18年10月5日、組合は、「団交議題ならびに団交出席者に関する申入書」を会社に提出し、10月12日開催予定の団体交渉の議題について、（18年度）冬季賞与の外、賃上げ、時間外賃金不払問題等とすることを申し入れた。

〔乙1〕

- (3) 18年10月12日、上記10月5日付申入書の議題について約2時間団体交渉が行われた。交渉では、冬季賞与の外に、物流センターに勤務する組合（分

会)員3名の資格等級・賃上げが議題となった。この日の団体交渉には物流センター所属の組合(分会)員X2(以下「X2」という。)が出席した。

席上、組合は、冬季賞与について、「(9月25日付けの)年末一時金の要求(の)趣旨説明を行う。協議は次回以降で結構である。」と述べた後、要求額を基準内賃金の3か月分とすることの外、要旨以下 ないし の要求を行った。

団体交渉について

交渉の開催日程について、組合(分会)員にだけ支給が遅れた夏季一時金(交渉)のようなことがないように配慮を求める。また、一時金は重要な労働条件であるから、労使双方が納得のいく合意を形成するために、十分な交渉時間を予定(確保)することを求める。

考課査定について

考課査定には反対であるが、会社がこれを行うのであれば、評価基準・評価方法・評価項目・支給額の構成比等を明確に示すことを求める。会社はこれまで査定についての明確な基準がなかったと主張しているが、今季(年末)については、公正・透明な評価制度を整備し、開示することを求める。

資料の開示について

会社は、下記ア及びイの資料を開示するとともに、その際、組合員に対する差別的取扱いを行っていないことを明らかにすることを求める。

ア 17年度の夏季及び年末一時金並びに18年度の夏季一時金について、支給総額、平均支給額、最高支給額、最低支給額、部門別(営業、本社事務、物流)の平均支給額

イ 17年度及び18年度の従業員の平均月額賃金及び平均年齢

これに対し、会社は、冬季賞与支給日及び支給額の提示日などについて説明した。

なお、会社は、賞与算定基準について、17年11月24日以降の団体交渉において、「査定基準があるといえはるが、大企業のようにしっかりとした計算式があるわけではない。支給額(の根拠)に関する質問がある場合は、個別面談を実施している。」と回答している。

4 平成18年11月9日及び17日の団体交渉

- (1) 平成18年10月13日、組合は、「年末一時金に関する申入書」を会社に提出した。その内容は、支給率は、基準内賃金の3か月分とすること、考課査定を行う場合には、基礎額×支給率によって算出される固定部分と査定部分の比率、評価項目、評価基準、評価方法や支給額の構成比等を明確にすること、今季及び過去について、一時金総額、一時金平均支給額、一時金の最高・最低支給額、部門別の平均支給額と従業員の平均月額賃金及び平均年齢に関する資料を開示すること、一時金支給に当たり、組合（分会）員を差別していない旨を明らかにすることなどであった。

同日、組合は、この申入書とともに、「団体交渉開催申入書」を提出し、前記10月5日付申入書と同一の議題について団体交渉を申し入れた。

〔甲2、乙2〕

- (2) 18年10月20日、会社は、「貴労組発2006年10月13日付“年末一時金に関する申入書”への回答」との文書において、要旨以下 ないし のとおり回答した。

支給率については、組合の主張する計算式での賞与の支給をしていない。また、支給について組合のいう「一時金」ではなく、「賞与」（の支給）という認識を持っており、会社及び部門の業績等を勘案し、可能な場合に支給を行う。

考課査定について、会社（全体）及び部門の業績並びに個人の業績、勤怠等を勘案して支給額を決めている。組合が明確にするよう求めている査定部分の比率、評価項目、評価基準、支給額の構成比等は存在しない。また、（人事考課における）評価方法は、社長が会社業績、部門業績、個人業績、勤怠を勘案し、各部門管理職と相談する方法によっている。

資料開示について、組合の要求する資料は、提示の義務も必要もないのでお断りする。

なお、「貴労組組合員に関する資料」の提示は可能である。

組合（分会）員を差別しないようにとの申入れは、大変失礼である。そのこと（組合（分会）員に対する差別があること）を立証するのは組

合である。

〔甲3〕

- (3) 会社の賞与制度については、その就業規則第32条に、次のように規定されている。

「第1項 会社は、原則として毎年2回、会社の営業成績、経営状態を勘案の上、支給日現在勤続1年以上で、支給日現在在籍する社員に対し、その勤務成績、貢献度、勤務状況を審査して、通常次の時季に賞与を支給する。ただし、業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。

- 1) 夏期賞与 7月（支給対象期間は前年10月1日より当年3月31日迄）
- 2) 冬期賞与 12月（支給対象期間は当年4月1日より当年9月30日迄）

第2項 賞与の支給額は、会社の業績に応じ、能力、勤務成績、勤務態度等を人事考課により査定し、その結果を考慮して、その都度決定する。

（以下第3項及び第4項は、省略する。）」

ちなみに、会社には、賞与の査定結果等について従業員から苦情の申立てがあった場合に、これに基づいて社内で再検討するという苦情処理の制度はない。

〔乙19、審 p16～17〕

- (4) 18年11月6日、会社は、組合（分会）員7名それぞれに対し、「平成18年度冬季賞与支給に関するご通知」との文書を送付し、各人の支給額を通知した。

なお、賞与支給額の通知は、従前から従業員全体に対し行われていた。

〔甲4、審 p8～10、p7～8〕

- (5) 18年11月9日、前記10月13日付「団体交渉開催申入書」記載の議題について、団体交渉が約2時間行われた。

組合側の出席者は、書記長 X 3 、特別中央執行委員 X 4 、中

央執行委員 X 5 、分会長 X 6 （以下「X 6 」又は「分会長」ともいう。） 分会書記長 X 7 （以下「X 7」ともいう。） 組合（分会）員 X 8 （以下「X 8」という。）であった。会社側の出席者は、 Y 2 取締役営業部長（以下「Y 2 取締役」又は「Y 2 部長」という。） Y 3 チームマネージャー（以下「Y 3 マネージャー」という。） Y 4 顧問、 Y 5 顧問であった。

団体交渉の内容は、要旨以下 ないし のとおりであった。

18年度冬季賞与の原資について

組合は、18年度冬季賞与の原資が対前年比でどの程度であるのかについて質問し、これについて会社は、若干多いと回答した。

組合（分会）員各自に対する18年度冬季賞与支給額の根拠について

ア 組合は、18年度冬季賞与支給額について、会社の物流センターに所属する組合（分会）員 X 2 と同 X 8 及び同 X 9 との間において、17年度と比べた増加額に2万円の差があることを指摘し、その根拠を説明するよう求めた。これについて会社は、各人の賞与に関しては、団体交渉の場ではなく、業務の中で個別に回答する、（各人の人事考課の結果など個別の支給額の根拠は）人事権に属する問題である（から団体交渉の対象ではない）と述べた。

イ 組合は、18年度冬季賞与支給額について、分会書記長 X 7 の支給額が前年度に比べて4.5万円増加している根拠、組合（分会）員 X 10 の支給額が16年度に比べて約10万円減少している根拠（17年度に比べては増加している。） 同 X 11 の支給額が同人より下位の職能資格にある者より低かったことの根拠、分会長の支給額が前年度に比べて約70万円（率にして約74%）減少した（後記(6)）根拠について説明を求めた。これについて、会社は、団体交渉の場では回答しない、個々（の組合（分会）員）のことは、業務の中で個別に答えると述べた。

さらに、組合は、組合（分会）員が個別に支給額の根拠の説明を会社（上司）から聞く場合、組合書記長の同席が可能であるのかと確認を求めたが、会社は、（各組合（分会）員の）支給額の根拠は個別に回

答すると繰り返した。

会社の部門別の総支給額、平均支給額及び最高・最低支給額に関する資料の開示について

組合は、18年度冬季賞与について、技術部門の平均支給額、電子営業部門の（総）支給額、平均支給額及び最高・最低支給額に関する資料を開示するよう求めた。これについて、会社は、回答（開示）しない、又は、組合（分会）員の問題とは関係がないと述べた。ちなみに、技術部門及び電子営業部門には、組合（分会）員が所属している。

また、技術部門所属の分会書記長 X 7 は、自分の支給額のランクが金額の点で同部門の中で上（位）か下（位）かと質問をしたが、会社の回答はなかった。

賞与の考課査定について

ア 会社は、18年10月20日付けの「貴労組発2006年10月13日付“年末一時金に関する申入書”への回答」との文書において、（人事考課における）評価方法は、社長が会社業績、部門業績、個人業績、勤怠を勘案し、各部門管理職と相談する方法によると記載していたこと（前記(2)）について、各部門管理職名を具体的に明らかにし、Y 2 取締役又は場合によって社長が各部門管理職からヒアリングを行った上で最終的に社長が（評価を）決定していると回答した。

イ その際、会社は、（人事考課における）評価内容について、前年と比べて（評価する）ということ（基準）はよくある、営業のように数字が出ている従業員と、そうでない従業員がおり、後者の場合には、全体の成績で決めると述べ、また、（勤務態度について）就業規則に（定めのある点を加味（して評価）し、欠勤、無断の職場離脱の場合、（上司の）指示に従わない場合や寝坊による遅刻の場合は、（評価項目となり）支給額減額の対象となると述べた。

〔甲13の4、乙18、審 p35～36〕

- (6) 18年11月17日、団体交渉が約1時間行われた。組合側の出席者は、副委員長 X 12（当時）、分会長 X 6、分会書記長 X 7、組合（分会）員 X 9であった。会社側の出席者は、Y 2 取締役、Y 3 マネージャー、Y

4 顧問、 Y 5 顧問であった。

団体交渉の内容は、要旨以下 ないし のとおりであった。

18年度冬季賞与の支給時期について

会社は、11月30日までに労使間の合意が成立すれば、12月中に18年度冬季賞与の支給が可能であるなどと説明した。

分会長に対する18年度冬季賞与支給額の根拠について

ア 会社は、X 6 の提示額の根拠の説明について、具体的な問題は個人的問題であるので、上司に聞いてほしいと述べた後、17年5月10日、当委員会において、組合との間における和解が成立し（前記2）、X 6 の職能資格を上位から第2番目のM 2 から第7番目のJ 3 に（全体で9ランクある中の5ランク）降格し、それ以降18年11月17日の団体交渉までの間、17年度夏季及び冬季と18年度夏季の合計3回賞与を支給したと述べた。

なお、賞与の支給対象期間（以下「対象期間」という。）は、前記③のとおりである。

イ 会社は、X 6 の賞与対象期間における職能資格について、17年度夏季賞与の対象期間及びそれ以降17年5月10日までの17年度冬季賞与の一部対象期間においては、M 2 であると述べ、また、17年5月11日以降の同年度冬季賞与の一部対象期間と18年度夏季及び冬季賞与の対象期間においては、J 3 であると述べた。

ウ 会社は、上記ア及びイのとおり、X 6 への賞与支給の理由を説明した上、同人の職能資格をJ 3 に降格して以降は、J 3 の営業成績に対応する賞与を支給することになるが、それでは（賞与の支給額が急激に下がり）X 6 に酷（な結果）であるので、（18年度夏季賞与までの）一年間は、経過措置として、J 3 の平均的なところを同人に支給したと述べた。

また、会社は、未支給の18年度冬季賞与支給額（後記 ）については、その対象期間中の18年5月10日をもって激変緩和のための上記経過措置が終了したとして、J 3 の営業社員としての（賞与）対象期間における実績に基づいて決定した結果であると述べた。しかし、会社

は、上記支給額決定の際の具体的な評価の中身については、団体交渉の場での説明を差し控えると述べた。

各組合（分会）員の賞与支給額の根拠を団体交渉の場で説明できない理由について

会社は、各組合（分会）員に対する賞与支給額の根拠を組合に説明できないのは、賃金、賞与（を決定するための人事考課において）の評価には個人情報絡むからであり、個人情報の保護が一つの理由であると述べた。

賞与の考課査定について

ア 組合は、前回の団体交渉で会社が人事考課における評価方法について説明した際、Y2取締役が各部門管理職からヒアリングを行っていると述べたこと（前記(5) ア）について、その内容を質した。これについて会社は、普段の仕事ぶりであり、ヒアリングは随時行っていると回答し、また、(ABCなどの)ランク分けによる評価は行っていないと述べた。

イ 会社は、人事考課における評価内容について、評価の要素（評価項目）には、営業成績（売上げの数字）だけではなく、どのように目標を達成したかのプロセス、仕事の姿勢も含まれ、例えば、周りの人に迷惑をかけていないか、あの人とは仕事をしたくないとの周囲の声や報告文書の提出期限の遵守など（が評価の要素）となっていると述べた。

18年10月20日付会社回答書にいう「貴労組組合員に関する資料」などの開示について

ア 会社は、組合の申入れに対する18年10月20日付回答書において、開示が可能であると表明した「貴労組組合員に関する資料（前記4(2)）として、「全統一労働組合ケーメックス分会組合員2006年冬季賞与について」との文書を交付した。

この文書は、組合（分会）員7名について、17年度及び18年度冬季賞与支給額、両年度の最高及び最低支給額などを示す下記表を含むものであり、その外に両年度の部門別の組合（分会）員の平均支給額及

び組合（分会）員の平均月額賃金等を記載したものであった。

ちなみに、下記表の「組合員」欄の「A」は、分会長×6 のことである。

イ 会社は、非組合員分を含めた組合要求資料（前記3(3)、4(1)、(2)）について、組合が調べればよいことだと述べるにとどまった。

表 (単位:円)

組合員	2006年度冬季賞与支給額	2005年度冬季賞与支給額	06年 / 05年差額
A	245,000	938,000	693,000
B	1,100,000	1,055,000	45,000
C	570,000	561,000	9,000
D	323,000	74,000	249,000
E	600,000	565,000	35,000
F	500,000	445,000	55,000
G	500,000	445,000	55,000
合計	3,838,000	4,083,000	245,000
平均	548,286	583,286	35,000

〔甲3・4・5・13の5、審 p18、 p61〕

5 分会長を除く組合（分会）員の18年度冬季賞与に関する労使間の合意

(1) 平成18年11月21日、組合は、「年末一時金会社回答額について」との要旨次のような内容の文書を会社に交付した。

会社は、今年度の年末一時金交渉において、回答額の根拠の説明及び一時金原資等の資料開示を拒否したが、このことは、団体交渉に誠実に応ずるとの都労委における（平成17年の）和解内容（前記2）に反するので、抗議する。

分会長に対する年末一時金についての差別的な会社回答額は、不当労働行為であるとの疑念を持たざるを得ず、これについて再検討のうえ回答してほしい。

組合（分会）員×7、同×8、同×2、同×9、同×11、同×10に対する年末一時金の会社回答額については、甚だ不本意で

あるが、支給日等を考慮し、合意する。

上記の組合（分会）員6名については、12月8日に年末一時金を支給してほしい。

なお、会社は、売上高等の会社業績を示す数字を組合に提示し、また、従業員には、社内のイントラネットを利用して、会社全体の業績や部門の業績（従業員の所属しない部門分も含めて）を閲覧することができるようにしていた。

〔甲6・13の3・13の8、乙14p2、審 p10～12・14、 p31～32〕

- (2) 同じく11月21日、会社は、組合の上記「年末一時金会社回答額について」に関し、文書で要旨以下及びのように回答した。

組合の抗議や不当労働行為であるとの疑念は、いわれのない非難である。

分会長以外の組合（分会）員の冬季賞与についてだけ合意するといっても、これでは、組合（分会）員それぞれと個別に交渉して個別に合意した場合と同様の結果となり、組合（分会）員全員の賞与について行っている組合との団体交渉が意味の無いものになりかねない。よって、原則どおり組合（分会）員全員の賞与について合意が成立することを希望するので、再検討を求める。支給日との関係があるので、11月24日までに回答をしてほしい。

〔甲7〕

- (3) 18年11月24日、組合は、上記11月21日付文書に対し、「年末一時金に関する会社2006年11月21日付け文書への回答」を交付し、組合（分会）員全員の年末一時金について合意することを求めるとの会社の主張が根拠のないものであるとし、会社と合意した分会長以外の組合（分会）員の分について会社回答額どおり支給するよう求めた。同時に、組合は、年末一時金問題について「団体交渉開催申入書」を会社に交付した。

〔甲8・9〕

- (4) 同じく11月24日、会社は、「貴労組発2006年11月24日付年末一時金（賞与）及び団交申入について」との文書を組合に交付し、その中で、分会長を除く組合（分会）員の18年度冬季賞与については組合と合意が成立したとし

て、12月8日に支給することを表明したが、上記11月24日付団体交渉申入れについては、要旨次のように述べて拒否した。

分会長を除く組合（分会）員の冬季賞与については解決した。また、分会長（の）冬季賞与（支給額の根拠）については、過去2回の団体交渉において資料を提示し、十分な説明をしている。さらに、11月20日、上司が分会長に対し、（冬季賞与の人事）考課（の結果等）について説明しましょうかと声をかけたが、分会長は説明は必要ないと述べた。

以上のことから、分会長の冬季賞与について団体交渉を開催する必要はない。

なお、分会長以外の組合（分会）員に対する18年度冬季賞与は、12月8日に支給された。しかし、分会長の分は、本件結審時（20年9月16日）においても支給されていない。

〔甲10、乙12、審 p10、 p19〕

- (5) 18年12月26日、組合は、会社の上記11月24日付文書について、「年末一時金に関する抗議申入書」を交付した。その内容は、要旨以下 ないし のとおりである。

分会長の（18年度）年末一時金問題が未解決であるのに、一方的に交渉を打ち切った会社の態度は、明らかな不当労働行為であり、これについて強く抗議を申し入れる。

会社は、分会長に提示した年末一時金支給額について、これまでの団体交渉において資料を提示し説明したとするが、これらは提示額の根拠を明らかにするものではない。

会社が個人情報の保護を理由に要求された資料の提示を拒否している態度は、明白な不当労働行為である。

会社は、（冬季賞与の人事考課の結果等について）説明は必要ないとの分会長の発言があったとするが、事実ではなく、真実（の同人の発言）は、「この場で質問はしない。」ということであり、あくまで団体交渉での説明を求める趣旨であった。

〔甲11〕

6 平成19年1月29日の団体交渉と本件不当労働行為救済申立て

- (1) 平成19年1月29日、団体交渉の席上、組合は、会社が分会長の18年度冬季賞与問題について決着がついていないにもかかわらず団体交渉を拒否しているとして、会社の態度の変更を迫った。しかし、会社は、(冬季賞与の人事考課の結果等についての)説明は要らないとの分会長の発言があったとの従前の主張を繰り返し、これ以上の団体交渉は不要であると述べた。

さらに、組合が態度の変更を迫ったのに対し、会社は、「(個別の)支給額(の根拠)については個別に対応すると何度も述べている。」と発言し、平行線に終わった。

[甲13の6]

- (2) 19年3月28日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 本件不当労働行為救済申立て後の事情

- (1) 平成20年2月4日、組合は、分会長X6の19年度夏季及び冬季賞与の提示額について、その根拠を個別に説明するよう求め、同月12日、会社はX6に対し説明を行った。

その際の説明は、Y2部長及びY3マネージャーの両名によって約1時間行われ、説明内容は、要旨以下ないしのとおりである。

ちなみに、X6の19年度賞与提示額は、夏季が35万円程度であり、冬季が73万円程度である。

賞与は、就業規則に則って会社の業績等を勘案して、最終的に社長が判断した。会社は、X6の売上げ、目標達成の困難度、目標の達成度、目標達成までのプロセスや勤務態度等について総合的に判断して賞与を決定した。

X6の営業成績、売上げは、夏季に関しては目標達成率50%程度であり、冬季に関しては(目標)達成率こそ100%を超えているが、目標額自体が他の社員に比べて低過ぎる(ので目標達成の困難度は高くない)。

X6の担当しているエリアは、東北地区であり、同地区は、企業の生産ラインが多い地域であるので、販売チャンスが多く、また、仙台等に営業拠点を置いて電気部品を扱う同業他社も多数進出しており、市場規模も大きい(地域である)。

X 6 は、上司の許可を得ず最低価格を下回る見積を提出し、また、書類の提出期限を遵守せず、無断欠勤するなど勤務態度において問題があった。

〔甲13の12p5、乙11・14p6～7、審 p 23・30、 p6～7〕

- (2) 20年5月20日、組合は、「2008年夏季一時金に関する要求書」を会社に提出した。その要求内容は、要旨以下 ないし のとおりである。

支給率は、基準内賃金の3.5か月分とすること。

(同要求書上「2 資料開示」との項目)一時金交渉に際し、所定の資料(本件申立てにおける請求する救済の内容(前記第1.2(2))におけるものと同種の資料)を開示すること。

査定基準の明確化等について協議すること。

回答は、個々人(各組合(分会)員)に対してではなく、組合に対して行うこと。

組合(分会)員に対する差別的な査定を行わないこと。

〔乙20〕

- (3) 20年6月25日の団体交渉において、組合(分会)員分の20年度夏季賞与支給額の通知については、全員分の通知書をまとめて組合に交付することで労使間に合意が成立し、翌日、会社は、合意どおり実施した。

〔甲23～25、乙17〕

- (4) 20年7月30日、会社は、同日付「回答書」を組合に交付した。「回答書」においては、組合の上記20年5月20日付「2008年夏季一時金に関する要求書」の項目「2 資料開示」で求められた資料の内、以下の資料を提示した。

2008年度夏季賞与における一般職支給対象者数 27人(平均年齢:33歳)

2008年度夏季賞与における一般職支給総額 18,802,000円

2008年度夏季賞与における一般職平均支給額 696,370円

〔乙21〕

- (5) 分会長の18年度冬季以降の賞与

19年12月18日、分会長X 6 は、東京地方裁判所に対し、会社を被告と

して、同人に対する低額な18年度冬季賞与の提示などが不法行為であるとして、損害賠償請求訴訟（東京地裁平成19年（ワ）第33910号）を提起したが、本件結審後の20年11月11日、同裁判所において原告X6と被告会社との間で、会社はX6に解決金を支払うこと、X6は18年度冬季以降20年度夏季までの賞与を請求しないことなどを条項とする和解が成立した。

なお、分会長以外の組合（分会）員の19年度夏季及び冬季賞与については、組合と会社との間で妥結している。

〔当委員会に顕著な事実、甲16、乙12、審 p10〕

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

組合は、18年度年末一時金について、会社と妥結したとしても、それまでの交渉過程において、不誠実な態度があり、今後も同様な態度が繰り返されるのであれば、会社の不誠実な交渉態度を団体交渉拒否として争うことができる。

組合が求める本件救済は、妥結している組合（分会）員の18年度年末一時金についての交渉（再交渉）を求めるものではなく、不誠実交渉があったとの事実に基づいて将来における同種同様の不誠実交渉の禁止を求めるものである。

救済の利益の有無は、救済を求める内容との関連において検討されるべきであり、本件で求めている救済の内容からすれば、交渉妥結をもって、救済利益が消滅したとされるいわれはない。

18年度年末一時金交渉における会社の交渉態度は、以下に指摘するとおり、組合無視の交渉態度、不誠実な交渉態度というべきであり、誠実交渉義務に違反するものとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ア 組合の一時金要求に対する会社の検討と支給基準の説明について

(ア) 組合は、基準内賃金の3か月分を一時金として要求したが、基準内賃金に基づくこのような一時金要求方式は、多くの労使関係において通常採られているところであり、何ら特異なものではない。

しかし、会社は、そのような方式は採用しないと回答し、組合要求について何らかの検討をした形跡がない。会社の回答は、就業規則に基づくものであるが、労働組合が一時金について団体交渉で要求している以上、就業規則を理由に組合要求について何らかの検討もしないというのは、団体交渉の出発点において、組合を無視するものである。

- (イ) また、会社は、従業員各人の業績、勤怠等を検討するなど個人別に支給金額を決定したと主張するが、どのように業績、勤怠等を検討して支給額を決定したかという支給基準を明らかにしていない。

これは、誠実な交渉を尽くして合意の形成を目指すという使用者に求められる交渉態度に反するものである。

- イ 一時金の回答方法の不当性と回答根拠についての交渉拒否について
会社は、決定した賞与支給額を個人別に通知し、組合には通知（回答）しないという方針を採り、また、この回答方法と連動して個別の支給額の根拠については団体交渉では一切説明しない、回答額の引上げについても交渉しないとの方針を採っている。

会社のこのような交渉態度は、一時金という重要な労働条件の決定について組合の関与を排除するものであり、団体交渉における組合否認に等しい。

- ウ 資料開示の拒否について

組合が本件において開示を求めた資料は、全社的な支給額の提示状況を把握し、前年度と比べて今年度の回答状況がどのようになっているかなどを知り、会社の支給額についてその妥当性や差別性の有無を検討するためであり、非組合員の一時金について交渉するためでないことはいうまでもない。組合は、組合（分会）員の労働条件を交渉するために、非組合員分を含むデータの開示が必要であると主張しているのである。また、組合が開示を求めた資料は、その内容からして特定の従業員の個人情報にかかわるものでないことも明らかである。

したがって、組合が開示を求めた資料は、一時金交渉において合意達成に向けて誠実交渉を行うために必要不可欠なものであり、会社が

これらの資料開示を拒む正当な理由はない。

本件において会社が提出した資料は、組合(分会)員の賞与支給額、最高支給額、最低支給額だけであって、何ら支給額の根拠を説明するものではない。

(2) 被申立人会社の主張

団体交渉は、労使が労働条件等について話し合いによって解決を図るものであり、その最終決着が妥結である。組合が賞与について妥結したということは、団体交渉を含む会社の対応や提案を受諾したからこそであり、最終決着であって、妥結後にその過程について云々することは許されない。

およそ賞与の支給において、それに関する明確な算定基準がないことの故に違法であるということはない。例えば、賞与として従業員一律の金額を支払おうが、会社の自由な裁量で決定して従業員間に違いを設けて支払おうが、本来自由であり、就業規則や労働協約に反しない限り違法の問題は生じない。使用者が賞与について、「さじ加減で恣意的に決定すること」や「何らの基準もないこと」は、世の中でいくらでもあり得るし、それは違法ではないのである。したがって、賞与(の支給)について明確な基準がないことそれ自体は、不当労働行為に該当する余地はない。

組合は、賞与一般論として、「賞与(の支給)とは明確な基準があるはずであり、また、(支給には)明確な基準がなければならない。」との前提に立ち、かかる明確な基準があるはずだからこれを開示することを求め、その不開示が説明義務違反であり、不誠実団体交渉であると主張しているようであるが、この前提が誤っているのである。

会社は、明確な基準が存在しないことを既に再三再四団体交渉や文書により回答している以上、これ以上の回答のしようがなく、存在しないものについて、「存在しない」と答えたことが団体交渉拒否に該当することはない。

ちなみに、会社の賞与支給基準は就業規則に規定されており、明らかである。

団体交渉において協議すべきは、組合員に適用される「制度」や「規定」、あるいはそれに基づく「基準」であって、個別労働者（組合員）の個別結果ではない。すなわち、組合員の賞与については、制度等が交渉すべき対象となるのであって、結果としての特定の組合員の賞与額を会社と組合が交渉して協議し、決定しなければならないということはありません。

仮にこれを否定するならば、例えば、数万人の従業員（組合員）が存在する企業においては、各組合員につき組合と会社が団体交渉で協議して、個別の賃金額や賞与額を決定しなければならないことになるが、そうならば365日毎日団体交渉してもまだ妥結せず、決定できないことになってしまうのであって、このようなことは背理であるからである。そうであれば、組合員の人数が少ないから協議の対象になるということもあり得ないのである。

労働組合は、組合員の労働条件に関してのみ会社と団体交渉を行う権利を有しているから、組合員以外の社員の労働条件が含まれる資料の提出はできない。

したがって、組合が求める賞与に関する資料提示の内、組合（分会）員の分を提示することはできるが、非組合員の分が含まれる社員全体の資料を提示する義務はない。

組合は、非組合員の労働条件について団体交渉に当たって必要と考えれば、組合自身の努力により調査し、必要と考える資料を収集すべきである。そもそも、なぜ組合（分会）員の賞与に関する団体交渉において非組合員の労働条件に関する資料が必要なのかなどについて組合の主張がない。

組合が求める資料提示は、これらが判明しなければ賞与に関する団体交渉を行うことができず、また、妥結することができないなどということがないのは、従前の妥結経過からみて明らかである。

2 当委員会の判断

(1) 救済の利益の有無について

前記（第2．5(4)）のように、分会長以外の組合（分会）員の平成18年

度冬季賞与については、既に労使間で妥結している。これについて、会社は、組合が賞与について妥結したのは、団体交渉を含む会社の対応や提案を受諾したからこそであり、最終決着であって、妥結後にその過程について云々することは許されないと主張する。しかし、最終決着だからといって、組合が妥結以前の会社の対応について不当労働行為性を問うことが許されなくなるわけではない。組合は、妥結した内容について救済を申し立てたわけではなく、妥結までの交渉過程において不誠実な対応があったと主張して本件を申し立てたのであるから、この点についての救済の利益が失われたということとはできない。

(2) 基準内賃金の3か月分を賞与として要求したことに対する会社の対応について

前記（第2・3(1)(3)、4(2)(4)(5)(6)）のように、組合が基準内賃金の3か月分を賞与として要求したことについて、会社は、18年10月20日付文書において、組合の主張する計算式での賞与の支給をしていないと回答し、18年11月6日、各組合（分会）員に支給額を個別に通知し、18年11月9日及び17日の団体交渉においては、何らの回答も行わなかった。会社は、組合の主張する計算式での要求に対して、例えば2か月分なら支給できるなど組合の主張する計算式での要求に対応した形での回答を行わなかった。また、会社は、組合に支給額を提示する前に、各組合（分会）員に個別に通知した。

以下、この会社の対応について検討する。

組合は、一律基準内賃金の3か月分を要求したことに対する会社の対応について、就業規則を理由に何らの検討もせず、団体交渉の出発点において組合を無視するものであり、不誠実な交渉態度に当たると主張する。

しかし、会社が賞与の支給について、組合の主張する計算式を採っていないと認められる（前記第2・4(2)(3)）以上、何か月分を支給するなど、会社が組合の主張する計算式での要求に対応する形での回答を行うことは實際上困難であり、これを行わなかったことについて会社を責めることはできない。

加えて、後記(3)ア)判断のとおり、会社は、個人別に賞与の支給額を査定の上決定していることを述べるなど、組合の主張する計算式に代わる賞与決定の仕組みについてある程度具体的に説明している。会社が説明した賞与決定の仕組みは、前記(第2.3(3)、4(3)(4))のように、就業規則に基づき18年度冬季賞与以前から行われてきたものであり、組合もこれを従前より知っていた。

以上を併せ考えると、会社が組合の主張する計算式に対応した形での回答を行わなかったことを不誠実な対応であるということとはできない。

また、前記(第2.4(4)、(6))のように、会社が賞与支給額を組合(分会)員に個別に通知し、事前に組合に通知しなかったことについて、組合は、一時金という重要な労働条件の決定について組合の関与を排除するものであると主張するが、前記(同上)のように、各人の年末一時金の支給額を組合に通知する以前に組合(分会)員を含む全従業員に通知することも従前より行われてきたものであるから、会社が事前に組合に通知しなかったことをもって直ちに組合に対する不誠実な対応であるということとはできない。

(3) 18年度冬季賞与支給額の根拠の説明について

前記(第2.4(2))のように10月20日付文書において、会社は、会社全体及び部門の業績並びに個人の業績、勤怠等を勘案して支給額を決めており、また、人事考課制度における評価方法は、社長が各部門管理職と相談する方法によると記載している。

そして、11月9日の団体交渉において、会社は、再度、評価方法について、社長の相談相手となる各部門管理職名を具体的に明らかにし、社長がY2取締役を介して、又は自ら各部門管理職からヒアリングを行った上で評価を決定していると述べ、また、評価基準について前年と比べての評価であり、欠勤などの勤務態度が評価項目になると述べた(前記第2.4(5))。

11月17日の団体交渉においては、人事考課制度における評価内容について、営業成績だけでなく、どのように目標を達成したのかのプロセス、仕事の姿勢が評価項目になることを述べ、また、分会長の18年度冬季賞与支給額が減少した理由について説明した(前記第2.4(6))。

しかし、会社は、11月6日に通知した各組合（分会）員の支給額の根拠については、11月9日の団体交渉において、団体交渉の場ではなく、業務の中で個別に説明すると述べ、また、11月17日の団体交渉において、具体的な問題は個人的問題であるので、上司に聞いてほしい、個人情報の保護が一つの理由であると述べ、団体交渉の場での説明を拒否した（前記第2.4(5)(6)）。

以上のように、会社は、10月12日以降11月17日までの一連の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、賞与決定の仕組みや人事考課制度について、評価方法、評価内容などに関する一般的な説明を行っているが、組合（分会）員各自の支給額の個別具体的な根拠については説明を行っていない。

そこで、このような会社の対応について以下検討する。

賞与決定の仕組みや人事考課制度の説明について

ア 組合は、会社が賞与の支給基準を明らかにしなかったことは、誠実交渉義務に反すると主張する。

本件団体交渉において、会社は、賞与決定の仕組みについて、賞与支給額を会社の業績と人事考課によって決定していると述べ、人事考課制度の中身については、社長によるヒアリングなど評価方法に関して説明しているばかりではなく、評価内容に関しても評価項目の具体例を挙げるなどして、一定程度ではあるが明らかにしている。

ただ、会社の行った人事考課制度の説明は、評価基準は前年実績等と対比するなど抽象的であり、評価項目は項目内容や項目数などが確定しているとはいい難く、査定（評価）結果についてもランク分けや点数化がなされているわけではない（前記第2.4(5)、(6)）など、全体としては抽象的な部分が多くあり、具体的かつ明確なものとはいい難い。

イ しかし、企業が中小規模である場合には、賞与決定の仕組みや人事考課制度は、制度として十分に内容が確定されず、すべてについて客観的な説明を期待するのは困難な場合が少なくない。また、そもそも、査定内容に主観的な判断要素が含まれることは否定することができな

い。

本件における会社の規模、組織は前記（第2．1(1)）のとおりであり、賞与制度に関する就業規則の内容は前記(同4(3))の程度であり、評価項目や評価基準、査定結果の点数化などについての規定はない。

このように、会社においては、賞与制度があるといっても、それが客観的な基準に基づいて実施される制度として確立しているものとは認め難い。そうすると、賞与決定の仕組や人事考課制度について客観的な基準を示した上で十分に説明を行うことは期待し難いのであり、また、査定内容に一定程度主観的な側面があるのも無理からぬことである。

ウ したがって、会社の賞与決定の仕組や人事考課制度についての説明が不十分であったとまではいえない。この点では、組合の前記アの主張は採用することができない。

個別の賞与支給額の根拠に関する団体交渉における説明について

本件団体交渉において、組合は、組合（分会）員間あるいは特定の組合（分会）員と下位の職能資格にある従業員との間の賞与支給額における格差の根拠など、個別の賞与支給額の根拠に関する説明を求めていた（前記第2．4(5)）。これに対し会社は、団体交渉に出席している分会書記長が自分の支給額の根拠について団体交渉の場で質問した場合にも、個別の支給額の根拠の説明を拒否するなど、個人情報保護等を理由に、個々の組合（分会）員の意思を問うこともなく、一律に説明を拒否した（前記第2．4(5)(6)）。

ア しかし、本件のような、その金額の決定が客観的な基準に基づいてなされているとはいい難い賞与制度（前記イ）の下においては、組合からの要求があった場合には、個々の組合（分会）員の賞与支給額の根拠を団体交渉の場において、複数人数分をまとめて、統一かつ同時に説明するのが使用者としての誠実な対応であると考えられる。

イ また、一般に中小企業においては、十分な苦情処理制度がないことが多く、会社においても、個別の説明を受けた後、査定等について従業員からの苦情を処理する手続は用意されていないのであるから（前

記第 2 . 4 (3)) より一層、団体交渉の場での個別の支給額に関する説明の必要性は高まるといえる。

ウ 大企業であれば、全組合員の個別の支給額の根拠を団体交渉の場において説明することは、實際上困難である。しかし、会社の従業員数は、38名程度にすぎない。また、本件団体交渉において、組合が個別の支給額の説明を求めているのは、組合（分会）員 7 名についてであり、しかも、団体交渉の場においては、問題とする点に絞って説明を求めている（前記第 2 . 4 (5))。

したがって、本件団体交渉においては、会社は、問題点を絞って説明するなど説明方法に工夫を加えることにより、組合（分会）員の支給額の根拠を個別に説明することも十分可能であった。

エ 確かに会社は、各人の賞与支給額の根拠については、業務の中で個別に説明すると述べており、組合（分会）員は、個別に説明を受ければ個別の支給額の根拠を知ることができた。実際、会社は、分会長に対し、19年度夏季及び冬季賞与の支給額についてはあるが、個別の説明を行った際、売上額、目標達成率、個人の担当エリアの市場状況、勤務態度などについて具体的な説明を行った（前記第 2 . 7 (1))。

しかし、使用者は、組合に対し、団体交渉において誠実に対応する義務を負うのであるから、団体交渉外において組合（分会）員個人に対して個別の説明を行ったからといって、これをもって組合に対する説明を行ったものとは認められない。

オ また、会社は、団体交渉の場において、賞与決定の際の評価には個人情報絡むものであることを指摘したが（前記第 2 . 4 (6))、個人情報に関連する事情など組合に示し難いものがある場合には、団体交渉の場においてその旨を具体的に説明すべきであり、単に個人情報の保護を理由とすること等を抽象的に述べるだけでは不十分である。

なお、組合が団体交渉において個別の支給額に関する説明を求める場合には、各組合（分会）員の了解の下に行うべきものであるといえる。しかし、本件において、組合（分会）員数は 7 名であり、その内 4 名が団体交渉に出席しているのであるから（前記第 2 . 4 (5)(6))、組

合が個別の支給額の根拠に関する説明を会社に求めることについて、少なくとも全組合（分会）員が反対しているとは認められない。

以上 及び を総合すると、会社は、本件団体交渉において、賞与決定の仕組、人事考課制度や査定内容などについて、相当程度の説明を行ったといえるが、個別の支給額の根拠について、査定結果を含めて一切説明に応じないというかたくなな態度をとったことについては、誠実さを欠いた交渉態度であると評価せざるを得ない。

- (4) 18年度冬季賞与の団体交渉において、支給総額、平均支給額、最高・最低支給額等の非組合員の分を含む資料を開示しなかったことについて

前記（第2.3(3)、4(1)、(5)）のように、組合は、18年度冬季賞与の交渉において、今季及び過去について、従業員の一時金総額、一時金平均支給額、一時金の最高・最低支給額、部門別の平均支給額、従業員の平均月額賃金及び平均年齢に関する全社的な資料を開示するよう要求した。これに対し、会社は、組合の要求する資料は、提示の義務も必要もないのでお断りするが、組合（分会）員に関しては組合の要求する資料の提示が可能であると文書に記載し（前記第2.4(2)）、その他の組合要求資料に関しては回答（開示）しない、又は組合（分会）員の問題とは関係がないと述べた（同4(5)）。

そして、会社は、労働組合は組合員の労働条件に関してしか団体交渉を行う権利を有していないのであるから、組合員以外の従業員の労働条件が含まれる資料を提出することはできないと主張するので、これについて検討する。

本件において組合が要求する資料は、全社的な支給額の提示状況や前年度と比べた今年度の回答状況の変化を把握するために必要なものである。

ところで、会社の賞与支給額は、基準内賃金の何か月分というような一律の計算式による結果ではなく、保有する能力、勤務成績、勤務態度などの従業員毎に異なる判断要素に基づいて、主観的な側面も多分にある査定を行った上で個別的に決定された結果である（前記第2.4(2)(3)(5)(6)）。

したがって、組合は、各組合（分会）員に対する支給額の妥当性やその他の従業員との公平性などを判断するためには、非組合員分を含めた組合の要求資料により、組合（分会）員の支給額の全社的な位置付けや前年度と比べての状況変化を把握する必要がある。

實際上、組合は、組合の要求資料の開示を会社に申し入れるとともに、組合（分会）員に対する差別的な取扱いを行っていないことを明らかにするよう求め（前記第2・3(3)、4(1)）、また分会長に対する18年度冬季賞与支給額が差別的であるとして抗議するとともに、支給額の再検討や根拠の説明を求めた（同5(1)(5)）。

前記(3)イ判断のとおり、会社においては賞与支給額の決定が客観的な基準に基づいているとはいえず、賞与の仕組や人事考課制度について客観的な基準を示した上での十分な説明を期待し難いこと、さらに、会社が団体交渉における個別の支給額の根拠の説明をかたくなに拒否していること（前記(3)）などを併せて考えると、組合が組合（分会）員に対する支給額の妥当性や公平性を判断するために、会社に対し前記組合要求資料の開示を求めたことは、相当な理由に基づくものといえる。

以上のように、非組合員分を含めた要求資料は、組合（分会）員の労働条件について団体交渉するために相当な資料であるから、会社が非組合員分を含めた要求資料の一切につき開示をかたくなに拒否したことは、誠実な交渉態度とは認められない。

確かに非組合員分の資料の開示は、個人情報の保護のために慎重な取扱いが要請される場合もないわけではないが、前記（第2・4(6)イ）のとおり、会社は、本件団体交渉において、個人情報保護の必要性や理由について具体的に説明することなく、組合が調べればよいことだと述べるにとどまったのであるから、単に個人情報の保護を理由として非組合員分を含めた要求資料開示の拒否を正当化することはできない。

よって、組合要求資料に非組合員分も含まれていることを理由にその開示ができないとする会社の前記主張は、採用することができない。

(5) 不当労働行為の成否

前記(2)判断のとおり、本件団体交渉において、組合が一律基準内賃金の

3 か月分を要求したのに対し、会社が組合の主張する計算式での要求に対応した形での回答を行わなかったこと、賞与支給額について事前に組合に通知することなく各組合（分会）員に個別に通知したことは、不誠実な対応とは認められない。

しかし、前記(3)判断のとおり、本件団体交渉において、会社が個別の支給額の根拠について、具体的に説明することが相当であるにもかかわらず、査定結果を含めて一切説明に応じないというかたくなな態度をとったこと、及び前記(4)判断のとおり、本件団体交渉において会社が組合の求めた非組合員分を含めた賞与支給総額、平均支給額等の全社的な資料の開示をかたくなに拒否したことは、会社が資料を提示するなどして組合を納得させる努力を怠るものと認められる対応であり、誠実な交渉態度とは認められない。

3 救済の方法について

組合は、分会長以外の組合（分会）員の18年度冬季賞与支給額について既に会社と妥結しており（前記第2 . 5 (4)）、前記2 (1)判断のとおり、妥結内容について救済を求めているものではないこと、また未妥結である分会長の18年度冬季賞与支給額について、本件申立て後、東京地方裁判所において、X 6 と会社との間に前記(第2 . 7 (5))のとおり和解が成立したことなどから、本件においては更に18年度冬季賞与支給額について団体交渉を行う必要は認められないので、主文のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が18年度冬季賞与に係る団体交渉において、各組合（分会）員に対する支給額の根拠を説明しなかったこと、及び組合の求めた非組合員分を含めた賞与支給総額、平均支給額等の全社的な資料の一切を開示しなかったことは、いずれも労働組合法第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条の12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20年12月16日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭