

写

命 令 書

大阪府八尾市

申 立 人 X

代表者 執行委員長 A

大阪市中心区

(送達場所 大阪府八尾市)

被申立人 Y

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成20年(不)第47号事件について、当委員会は、平成21年6月10日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成20年度賃上げ要求に対する回答のうち、役職手当減額の提案はなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から平成20年3月10日付けで申入れのあった平成20年度賃上げ要求に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X

執行委員長 A 様

Y

代表取締役 B

大阪府労働委員会において、当社が行った下記(1)の行為は労働組合法第7条第3号に、下記(2)の行為は同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

(1) 平成20年度賃上げ要求に対する回答において、役職手当減額の提案を行ったこと。

- (2) 平成20年6月24日及び同年7月3日に貴組合との間で開催された団体交渉において、誠実に協議を行わなかったこと。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員2名に対する役職手当減額提案の撤回
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、平成20年度賃上げ交渉において、被申立人が、申立人組合員を含む賃上げ対象者全員に生活関連手当を1,000円増額するが、申立人組合員2名のみが対象者となっている役職手当は1,000円減額する旨の提案を行ったこと、及び申立人がこれに対して具体的な説明を求めたにもかかわらず、被申立人が具体的な回答を行わないなどの不誠実な対応を続けていることが、それぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定される事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書地に登記簿上の本社を、大阪府八尾市 に営業本部を置き、のし紙や祝儀袋等の紙製品の製造・販売を業としており、その従業員数は、本件審問終結時13名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員によって組織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時3名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年3月10日付けで、組合は、会社に対し、平成20年度賃上げに関する要求書（以下「3.10要求書」という。）を提出した。組合と会社は、3.10要求書に関する団体交渉（以下、「団体交渉」を「団交」という。）を後記イからオのとおり開催した。

(甲1)

イ 平成20年4月23日、組合と会社は、団交を開催した（以下、この団交を「4.23団交」という。）。

(甲15)

ウ 平成20年5月27日、組合と会社は、団交を開催した（以下、この団交を「5.27

団交」という。)。この団交において、会社は、賃上げ要求に対する回答として、生活関連手当の1,000円増額と役職手当の1,000円減額を組合に提案した。

なお、この時点における生活関連手当の支給対象者は11名、役職手当の支給対象者は2名であり、生活関連手当の支給対象者11名の中には役職手当の支給対象者の2名も含まれていた。役職手当の支給対象者の2名は、組合の執行委員長と書記長であり、組合員以外に役職手当の支給対象者は存在しなかった。

(甲10、甲15)

エ 平成20年6月24日、組合と会社は、団交を開催した（以下、この団交を「6.24団交」という。）。)

(甲10)

オ 平成20年7月3日、組合と会社は、団交を開催した（以下、この団交を「7.3団交」という。）。)

(甲11)

カ 平成20年7月16日、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立て（平成20年（不）第47号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

なお、昭和61年以降、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、賃上げ、一時金等に関して、約30件という多数の不当労働行為救済申立てを行っている。

(甲8、甲15)

第3 争 点

- 1 会社が役職手当を1,000円減額する旨提案したことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

会社は、組合員2名に対し、何ら合理的な説明もなく、一方的に役職手当を1,000円減額するという賃下げを行おうとしている。会社は、組合員のみに賃下げを行うという回答を行う一方、組合員以外の従業員には賃上げを実施して、賃金支給の差別状態を作り出し、組合の中に動揺と不安をあおり、組織壊滅を狙っている。このことは、組合員であるが故の不利益な取扱い及び組合の弱体化を企図した支配介入であり、不当労働行為に当たる。

会社の団交における説明は、賃上げの原資が9,000円しか用意できないので、役職手当を減額し、それを賃上げの原資に充当するというものであるが、そもそも賃上げの原資は会社自身の努力で捻出すべきものである。従業員の役職手当を賃上げの原資に勝手に使うことは許されない。

会社は、答弁書で、7.3団交において、会社が組合に「後輩のことも考えて考慮し

てほしい」と要望したと述べているが、このような賃上げ回答とは何の関係もない理由で、組合員の役職手当を減額し、それを生活関連手当の原資にするというのであるから、「組合員だから、合理的な理由もなく賃金を減額された」ということが組合員以外の従業員から見ても、はっきりわかるようになっている。

また、平成18年度及び同19年度には、営業部門に2名、工場部門に1名のリーダーが在籍していたが、彼らが同19年度に退職し、役職手当の支給対象者が組合員だけになった途端、つまり、他のリーダー職の定年を待っていたかのようなタイミングで、会社は、組合員であるリーダーとサブリーダーの役職手当を減額すると提案してきたのである。

会社の上記提案は、「会社の意に背く者は賃金を減額する」ということを従業員全体に知らしめることを目的とした、明らかに組合員のみを狙ったものであって、組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合に対する支配介入である。

なお、会社は、売上の減少は業務量の減少を意味するとともに、社員の減少に伴い、役職者の管理指導業務も減少しているので、本年度は役職手当をカットする旨団交で説明したと主張するが、本件の団交においては、売上の減少に伴う業務量の減少についての話は、会社が経営状況の現状を説明する上で出したものにすぎず、役職手当を減額する理由として述べられたことはない。これは、会社が本件申立ての準備書面において突如主張してきたものである。また、リーダー職やサブリーダー職の実際の仕事内容からいえば、むしろ、売上や人員が減っていることで、職場運営上の管理業務は増えているのである。

(2) 被申立人の主張

会社は、団交において、賃上げの原資が9,000円であるとは述べていない。

役職手当の減額は、数年来の売上額の減少により業務量が減少し、また、社員の減少に伴い、役職者の管理指導業務が減少していることによるものである。特に、現在、役職者が存在する出荷製品管理グループでは、組合員2名が役職についているが、一般職は1名にすぎず、管理指導業務は、役職者が役職に任命された当時よりも格段に減っている。このようなことから、役職者2名に対し、毎月の給与支給額が前年を下回らない額となる役職手当の減額を、平成21年3月までの期間限定で求めたものであり、これは実際の業務内容を精査して判断した結果であって、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入であるという組合の主張には理由がない。また、この理由については、5.27団交において組合に対して説明を行っている。

2 6.24団交及び7.3団交における会社の対応が不誠実であったか。

(1) 申立人の主張

役職手当を減額しなければならないほどの経営悪化について、組合が具体的な説明を求めても、会社はまともに答えない。会社の提出資料における売上に対する人件費の比率が改善していることや、3年ぶりに賃上げが可能になっていることからみて、経営が多少とも良好になっているのではないかと組合が指摘しても、会社は具体的な回答をせず、理由説明を頑なに拒み続けた。

また、会社が、6.24団交及び7.3団交において、賃上げ原資は9,000円が限界であり、従業員に生活関連手当を1,000円増額するには役職手当を減額するしかない旨述べたのに対し、組合が、賃上げの原資が9,000円しかないのであれば、その9,000円を賃上げ対象者11名全員で割ることが、なぜできないのかと質問したが、会社は全く具体的に答えなかった。このような会社の団交姿勢は、労使間の合意形成を図るための努力を放棄し、誠実団交応諾義務に反するものである。

その上、組合員以外の従業員には生活関連手当の1,000円増額を既に支給していることからして、役職手当を減額しないと生活関連手当の増額はできないという会社の主張は実質的に破綻しているのに、会社は、組合との交渉ではそのことを隠して虚偽の説明を行い、それに固執した。仮に、会社が、組合との団交がどうなろうとも、初めから役職手当を減額して、それを賃上げの原資とすることを決定していたというのならば、それは、単に会社の提案を押し付けるだけの形式的な団交であり、不誠実団交に当たる。

会社は、審問の段階になって、「賃上げの原資は1万1,000円であり、団交において原資が9,000円というような話はしたことがない」と主張し始めたが、会社が団交で一貫して「会社の用意できる賃上げの原資は9,000円が限度である」との主張を続けていたのは明白な事実である。仮に、賃上げの原資が1万1,000円であったのであれば、その原資を頭割りにすれば、賃上げについての合意は成立したはずであり、また、会社が理由もなく賃上げの解決を拒否していたのであれば、それ自体が不誠実な交渉となる。

(2) 被申立人の主張

会社は、団交において、①本年度の賃金改定は、リーダーとサブリーダーを含む賃上げの対象者11名全員に生活関連手当を1,000円増額する、②役職手当は、数年来の売上の減少により業務量が減少し、また、社員の減少に伴って役職者の管理指導業務が減少しているので、本年度は役職手当を減額する、との説明を行った。また、会社は、団交において、賃上げの原資が9,000円であるとは述べていない。

会社は、4.23団交では、前期の業績、販売先動向、今期の業績予測及び仕入れ環境等に加え、賃金に対する会社の指針及び考え方を説明し、5.27団交では、賃金回答と前期の売上等を記した賃金資料を示して説明した。また、会社は、6.24団交で

は、会社の業績不振を証する資料として「貸借対照表・要旨」を示して理解を求め、7.3団交では、前回に組合から求められた賃金資料を補足する資料を示し、再度説得に努めた。このように、会社が6.24団交及び7.3団交において、不誠実な対応をしたという事実はない。

しかし、組合は、会社の示した資料に記された人件費比率の改善部分だけを取り上げ、売上額の数年間にわたる大幅減少、それに伴う業績不振を無視して、経営が改善していると自己に都合の良い解釈を行い、会社の実情に理解を示さなかった。また、組合は、会社が作成していない、従業員らの時間外手当に関する資料の提出をも求めてきたのである。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が役職手当を1,000円減額する旨提案したことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社の給与規定について

会社の給与規定（以下「給与規定」という。）によると、給与は、「基準内給与」と「基準外給与」から構成されており、「基準内給与」は、「基本給」、「役職手当」、「職務手当」、「生活関連手当」、「精勤手当」、「乗務手当」及び「住宅手当」から構成されている。

「役職手当」は、給与規定において、「その職責に応じて別表『手当表』により支給される」と規定され、その別表「手当表」において、「部長 100,000円」、「次長 70,000円」、「マネージャー 50,000円」、「リーダー 35,000円」及び「サブリーダー 20,000円」と規定されている。

「生活関連手当」は、給与規定において、「従業員の生活を補助するための手当として要扶養者、単身者に区分して支給される」、「支給額は、毎年給与改定期に決める」等と規定され、その別表「手当表」において、「要扶養者 22,900円」及び「単身者 22,000円」と規定されている。

（乙2、乙3）

イ 会社の役職者について

会社においては、平成19年度に役職者3名が退職したため、本件申立時における役職手当の支給対象者は、出荷製品管理グループのリーダーとサブリーダーの2名のみであり、両名とも組合員で、執行委員長がリーダー、書記長がサブリーダーであった。なお、出荷製品管理グループには、この2名の組合員以外に、もう1名一般職の従業員がいるが、この従業員も組合員であり、同19年度には、もう1名別に派遣社員がいた。

会社の「出荷製品管理グループ・リーダー役割要件書」には、リーダーの役割について、「リーダーは担当部長からの指示を受け、自ら業務の遂行にあたり、グループの業務全般にわたる監督者として実行責任をもつ」、「グループの役割業務を果たすために部下への業務指導、指示を適切に行い、業務の円滑な遂行の実行責任をもつ」及び「出荷製品管理グループの業務の積極的な改革・改善と推進の任務をもつ」と記載されている。

(甲7、甲15、乙1、証人 C)

ウ 役職手当減額提案の経緯について

(ア) 組合が会社に提出した3.10要求書には、要求事項として「1. 2008年度賃金引き上げに関して」及び「2. 付帯要求事項等の議題に関して」とあり、「1. 2008年度賃金引き上げに関して」については、「イ. 正規従業員の基本給について、本年3月度より一律で30000円を引き上げていただきたい」と記載してあった。なお、会社は、平成17年度から同19年度の3年間は賃上げを行っていない。

(甲1、甲2、甲15)

(イ) 会社は、4.23団交において、賃上げに関する金額回答は検討中である旨述べ、具体的な金額については組合に示さなかった。

(甲15、証人 D 、証人 C)

(ウ) 会社は、5.27団交において、平成20年度の賃上げについて、対象者が11名である生活関連手当については一律1,000円の引上げを行い、対象者が2名である役職手当については今年度のみ一律1,000円の減額をする旨の提案を行った。なお、この生活関連手当の支給対象者11名の中には、組合員である役職者2名も含まれている。

会社は、組合の質問に答えて、この役職手当の減額は賃金改定ではなく賃金カットである旨、及び賃上げの原資が9,000円しかないため役職者2名の役職手当を減額することにより、11名に対して生活関連手当の1,000円増額が可能になる旨を述べた。

(甲15、乙6、証人 D)

(エ) 組合は、役職手当の1,000円減額に反対し、6.24団交及び7.3団交において、生活関連手当の増額及び役職手当の減額に関する問題について、会社と交渉を行ったが、合意には至らなかった。

(甲10、甲11)

エ 賃上げの実施について

平成20年6月25日、会社は、組合員以外の従業員に対し、生活関連手当を1,000円増額した給与を5月分に遡及して支給した。

なお、本件審問終結時において、組合員に対する生活関連手当の1,000円増額及び役職手当の1,000円減額は行われていない。

また、給与規定第17条第2項には、「給与の増減の決定が遅れたときは3月に遡って実施することを原則とする」と規定されており、例年、賃上げは、3月に遡及して合意された月に実施されていた。

(乙2、証人 C)

(2) 会社が役職手当を1,000円減額する旨提案したことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するかについて、以下判断する。

ア 会社は、役職手当の減額を求めたのは、業務内容を精査した結果、数年来の売上額の減少により業務量が減少し、また、社員の減少に伴って役職者の管理指導業務が減少していると判断したことによるもので、そのことは団交において組合にも説明を行っていることを主張する。

確かに、会社の経営状況をみると、前記(1)イ及び後記2(1)イ認定のとおり、会社の売上額がこの数年減少を続けていること、組合員である2名の役職者の所属する出荷製品管理グループでは、前年度に比べ派遣社員が1名減り、平成20年度には2名の役職者以外の一般職の従業員は1名しかいないことが認められ、役職者の管理指導業務が減少している可能性がないとはいえない。しかしながら、後記2(1)イ、ウ、エ認定のとおり、5.27団交、6.24団交及び7.3団交において、会社は、役職手当減額の主な理由として、賃上げの原資が9,000円しかないので、11名に対して生活関連手当を1,000円増額するためには、2名の役職者の役職手当を1,000円減額するしかないと一貫して述べていたことが認められるのに対し、役職者の管理指導業務の減少という理由は、会社が、本件申立てが行われた後になって主張し始めたものであることからすると、役職者の管理指導業務の減少が、役職手当の減額を組合に提案した時点における会社の意思決定の主要な根拠であったとは、認めることができない。

また、会社主張のとおり、会社が業務内容を精査して役職手当の減額を判断したのであれば、前記(1)ア認定のとおり、役職手当の額は給与規定において規定されているのであるから、給与規定を変更するのが当然であるのに、会社の提案は給与規定は変更しないで平成20年度限りの一時的な賃金カットをするというのであるから、不自然の感を免れない。うえ、会社が業務内容の精査をどのように実施し、どのような調査結果だったのかを示す具体的な疎明はないので、会社が業務内容の精査をしたと認めることもできない。

イ 次に、会社は、本件審査では、団交で賃上げの原資が9,000円しかないとは述べていないと主張するが、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、会社は、5.27団交におい

て、組合に対し、役職手当を1,000円減額しなければ生活関連手当1,000円の増額を実施することができないと説明したことが認められる。会社のこの説明は、役職手当の支給対象者は2名だけであるので、役職手当の1,000円減額によって得られる原資は年間でわずか2万4,000円にすぎないことからして、生活関連手当を増額する一方で役職手当を減額することの合理的な理由と認めることができない。

ウ 以上のことに、前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、昭和61年以降、組合は会社を被申立人として約30件という多数の不当労働行為救済申立てを行っていること、平成19年度までは組合員以外にも3名の役職者がいたが、その全員が退職し、同20年度においては、役職手当減額の対象となる役職者は組合の執行委員長と書記長の2名のみとなったことを併せ考えると、会社が役職手当の1,000円減額を提案したのは、組合員のみを経済的に不利益に取り扱うことによって組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当であり、会社のこの提案は労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

なお、組合は労働組合法第7条第1号の不当労働行為も成立すると主張するが、役職手当の1,000円減額は組合に提案されただけで、実施されるには至っていないので、同号の不当労働行為は成立しないと解するのが相当である。

2 争点2 (6.24団交及び7.3団交における会社の対応が不誠実であったか。)について
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社は、3.10要求書に関して開催された4.23団交において、賃上げに関する金額回答は検討中である旨述べ、売上額が前期を下回る見通しであり、会社の経営が厳しい状態にある旨の説明を行った。これに対し、組合は、大阪府下の賃上げの平均妥結額が5,000円を超えており、また、過去数年間賃上げがなかったので、平成20年度については賃上げができるよう会社も頑張って努力してほしい旨述べた。

(甲15、証人 D 、証人 C)

イ 会社は、5.27団交において、平成20年度の賃上げについては、賃上げ対象者11名について、生活関連手当については一律1,000円引き上げ、対象者が2名である役職手当については今年度のみ一律1,000円減額する旨の提案を行った。この役職手当に関する提案について、組合が、「役職手当の額を改定することか」、及び「役職者に対する何らかの制裁処置であるのか」を質問したところ、会社は、賃金改定ではなく賃金カットであって、今回の措置は一時的なものである旨、役職者に対する制裁ではない旨、及び経営が厳しい状態の中であって、役職者には我慢してもらいたい旨を述べた。

会社は、ここ数年賃上げを行っていないので、今年度は賃上げをしないわけに

はいかないが、賃上げの原資が9,000円しかなく、そのため役職者2名の役職手当を減額することにより、11名に対して生活関連手当の1,000円増額が可能になる旨述べた。これに対し、組合が、会社の役員報酬も減額するのかと質問したところ、会社は役員報酬については答えるつもりはない旨述べた。

また、この団交の席上、会社は、交渉のための資料として、「2008/5/20」と日付の入った「賃金資料」と題する表（以下「5.20賃金資料」という。）を組合に手渡した。5.20賃金資料には、平成14年度から同20年度における「賃金改定」、「夏季賞与」及び「冬季賞与」に関する様々な数字やデータが記されており、同20年度に関しては、「前期(マ)売上額（税抜き）」と記載されている売上額（税抜き）の対前年比が「-13.28%」となっており、「生活関連」及び「一人平均金額」の欄に「1,000」、「対象者」の欄に「11名」、「人件費比率」の欄に「16.24%」という数字が記されていた。同17年度から同19年度の人件費比率は、それぞれ「20.38%」、「21.28%」及び「21.34%」であり、「前期(マ)売上額（税抜き）」と記載されている売上額（税抜き）の対前年比は平成14年度以降すべてマイナスであった。

なお、この資料は、平成18年7月25日に大阪地方裁判所において成立した組合と会社との間の和解の協定書（以下「18.7.25和解協定書」という。）において、会社が組合に確認した様式に基づいていた。

（甲2、甲9、甲15、乙6、証人 D）

ウ 会社は、6.24団交において、会社の経営状態の説明資料として「貸借対照表・要旨 平成19年度」と題する資料（以下「6.24貸借対照表」という。）を組合に提出した。6.24貸借対照表によると平成19年度の会社の当期純損益金額はマイナスであった。なお、6.24貸借対照表も5.20賃金資料同様、18.7.25和解協定書において、会社が組合に確認した様式に基づいて作成されていた。

会社は、今回の賃上げにおいては、生活関連手当を1,000円上積みでき、役職手当を1,000円減額しても、役職者である組合員の賃金支給額が前年を下回ることにはならないので、平成20年度は、このような回答を考えたと言言した。組合が、「役職手当を1,000円減額しないと生活関連手当を1,000円引き上げることができないということは、賃上げの原資が9,000円しかないということか」と質問したのに対し、会社はそうである旨回答した。

また、組合が、「人件費比率が20%以上だったのが、今年度は改善しているのだから、役職手当を減額しなくても生活関連手当の1,000円引上げが可能ではないか」と述べたのに対し、会社は、人件費比率は世間では14~15%ぐらいであり、16.24%でもまだ高い旨、人件費比率が下がっているとしても売上も落ちており、

本来賃上げをできるような状態ではないが、ここ3年間は賃上げをしていなかったもので、今年度はそうもいかず1,000円引上げという回答にした旨述べた。

組合が、「その9,000円を11名で均等に割ればいいではないか」と述べたのに対し、会社は、一般職の従業員が役職者が自分たちのことを思いやっているなという気持ちを持つという一面もあると思う旨、及び売上金額からみたら仕事の量は増えていないので、9,000円以上の原資を出すことはできない旨回答した。

さらに、組合が、「前年度と前々年度は賃上げがゼロ回答で会社が厳しい状態のときだったにもかかわらず、役職手当の減額の話は全くなかったのに、組合員以外に役職者がいなくなった今年度になって、突然会社が役職手当の減額を言い出した」と述べると、会社は、役職手当の減額を昨年度に行えば、役職者に対して前年度を下回る賃金を支給することになるので、そのようなことはしたくなかった旨述べた。

組合が、「会社は、役職手当のカットについて、来年経営状態が良くなったら見直すと言うが、今までの会社の説明からして経営状態が良くなる可能性は少ないため、役職手当の減額が恒常的なものとなり、実質的には役職手当の改定と同じではないか」と述べたのに対し、会社は、今は賃金制度の改定までは考えていない旨述べた。

組合が会社に、今まで賃上げができないことの根拠としてきた人件費比率が改善しているのに、経営内容が好転していないと主張するのなら、それを説明できる資料を用意するよう要求して、6.24団交は終了した。

(甲4、甲10、甲15、乙6、証人 D、証人 C)

エ 7.3団交において、組合が、業績の悪化の責任がリーダーやサブリーダーにあると会社は考えているのかを問うと、会社は、そういうことは深くは考えていないが、何とか現状維持というのが今回の賃上げに関する会社の回答の大前提であり、前年度を下回らないということで提案を行った旨述べた。

また、会社は、役職手当の減額なしでは従業員に生活関連手当1,000円増額の賃上げの原資は出ない旨述べた。組合が、「9,000円を一律皆で配分すればいいのに、なぜあえて役職手当を減額する必要があるのか」と述べたのに対し、会社は、自分らのために役職者が犠牲になって、これだけのものを配分してくれるという感謝の気持ちが一般職の従業員に起こるであろうと考えている旨述べた。

これに対し、組合が、回答を1,000円引上げにするために9,000円という賃上げの原資が出てきたのかを尋ねると、会社は9,000円を対象者に配分すると一人当たりが端数になるので、役職手当の減額という案が出てきた旨、及び今年度は賃上げなどできるわけがない状態なので、賃上げの原資の捻出についての根拠はない

旨述べた。

会社は、5.20団交資料に、平成21年度の「前期(マ)売上額(税抜き)」の予想額、その対前年比の数字(マイナス5%との想定)及び同14年度から同20年度の粗利益から総人件費を差し引いた金額を加えた資料(以下「7.3賃金資料」という。)を組合に提出し、経営状態が悪化していることを主張した。これに対し、組合は、売上は減少していても粗利益から給与の総支給額を差し引いた数字は同20年度に改善しており、経営内容が悪化しているようには見えないと主張したが、会社は、当該数字が改善していても、6.24貸借対照表からすると赤字であると主張した。

組合が、「どうして過去数年間に役職手当の減額を行わなかったのか」と質問すると、会社は、役職者に対して賃下げになるようなことはできない旨述べた。

また、組合が、「(時間外手当を含めて出していた)営業手当の方が残業が減っているので、減額するべきではないか」と述べ、営業員の残業実績がどうなっているかの資料を出してほしいと要望したのに対し、会社は、これ以上の資料は出せないと拒否した。

(甲3、甲11、甲15、乙6、証人 D、証人 C)

(2) 6.24団交及び7.3団交における会社の対応が不誠実であったかについて、以下判断する。

ア 組合は、役職手当を減額しなければならないほどの経営悪化について説明を求めても、会社がまともに答えないと主張し、これに対し、会社は、組合に6.24貸借対照表及び7.3賃金資料を示して、説得に努めており、不誠実な対応は行っていないと主張するので、以下検討する。

確かに、前記(1)ウ、エ認定のとおり、会社は、6.24団交及び7.3団交において、組合に6.24貸借対照表及び7.3賃金資料を示して、説明を行っていることが認められる。しかしながら、6.24貸借対照表は、18.7.25和解協定書に基づいて提出されたものであり、7.3賃金資料は、5.20賃金資料を補完するものとして提出されたものの、経営内容が悪化しているようには見えないという組合の反論に対し、会社は、7.3賃金資料における数字が改善していても、6.24貸借対照表からすると赤字であると主張するのみで、新たな資料を提出してもそれに基づいた説明を行っていないし、組合の疑問に答えようともしていない。これらのことからすると、資料を提出したという事実のみでは、会社が誠意をもって組合に説明を行ったと認めることはできない。また、会社は、これらの資料を用いて売上が減少していることは示しているが、それは賃上げの原資を9,000円しか捻出できないことや、役職手当を減額しなければならないことの説明にはなっていないといわねばならない。

イ また、前記(1)ウ、エ認定のとおり、6.24団交及び7.3団交において、会社は、①賃上げの原資が9,000円しかないので、生活関連手当を1,000円増額するために役職手当を1,000円減額する旨を述べていること、②原資が9,000円しかないのであれば、その9,000円の賃上げ原資を11名で均等に配分するという組合提案に対する回答として、役職者が自分たちのことを思いやっているという気持ちを一般職の従業員が持つ一面もある旨、及び自分たちのために役職者が犠牲になってこれだけのものを配分してくれるという感謝の気持ちが一般の従業員に起こるであろうと思う旨を述べていること、③賃上げの原資の捻出についての根拠はない旨を述べていること、が認められる。これらのことからすると、6.24団交及び7.3団交において、会社は、役職手当の減額の理由について説明を求める組合に対し、合理的な説明を行っているとは認められない。

ウ 以上のとおりであるので、会社は、6.24団交及び7.3団交において、組合に対し、誠実に対応したとはいえないのであって、このような会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、陳謝文の揭示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成21年7月13日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印