

# 命 令 書



尼崎市  
申立人 X労働組合  
代表者 執行委員長 x

神戸市中央区  
被申立人 Y株式会社  
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成20年（不）第4号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年1月7日第1348回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同川久保美智子、同畑喜春、同米田耕士出席し、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の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人X労働組合（以下「組合」という。）との間で、平成14年3月27日付けで締結した基本協定（以下「基本協定」という。）を更新せず、これを失効させたことが、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当し、会社が、組合の組合員に対し、平成20年度夏季賞与に

ついて、他の労働組合の組合員や非組合員である従業員と差を付けた額を支給したこと、及び平成20年度基本給について、定期昇給及びベースアップを行っていないことが、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当し、組合との団体交渉における会社の対応が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てのあった事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合との間に締結された平成14年3月27日付け基本協定を更新しなければならない。
- (2) 会社は、組合の組合員40人に対し、平成20年度夏季賞与として金95,000円を追加支給しなければならない。
- (3) 会社は、組合の組合員41人の基本給について、平成20年4月度から他の労働組合の組合員及び非組合員である従業員と同一基準によるベースアップを行わなければならない。
- (4) 会社は、組合の組合員41人に対し、毎年金4,000円の定期昇給を行わなければならない。
- (5) 会社は、組合との団体交渉に際し、A株式会社（以下「親会社」という。）と会社との連結の貸借対照表及び損益計算書（以下「連結貸借対照表等」という。）を開示しなければならない。
- (6) 謝罪文の掲示

## 第2 本件の争点

- 1 会社が基本協定を更新しなかったことは、組合に対する支配介入に該当するか。
- 2 会社は、平成20年度夏季賞与について、組合の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を行ったか。
- 3 会社は、平成20年度基本給について、組合の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を行ったか。
- 4 会社は、組合との団体交渉に誠実に対応したか。

## 第3 当事者の主張

- 1 基本協定の失効について（争点1）

(1) 申立人の主張

ア 基本協定について

基本協定を改定する必要がある場合は、改定が必要な部分について、労使協議の上で、新たな協定を締結し、基本協定自体は更新するという労使慣行があるのに、会社は、これを一方的に破り、基本協定全体を更新しないという態度をとった。

イ 基本協定見直しの提案について

会社は、平成19年4月9日付け「協議及び確認依頼書」（以下「本件協議依頼書」という。）にて、労使間の諸問題について提案したが、基本協定にかかわる事項は2項目しかなかった。

その後、幾度か労使協議が行われたものの、基本協定の改定そのものが議題となることはほとんどなく、また、会社も特段触れることはなかったが、突然、会社から、基本協定について自動更新しない旨の通知があった。

基本協定の期間満了間際になって、会社から、それまで全く提案されていなかった事項を含む、全面改定ともいえるべき改定案が提示された。

組合は、基本協定を更新しようとしたが、会社が労使委員会の組合側出席者を指定した問題等のため、労使協議ができなくなってしまった。

ウ 労使委員会組合側出席者の指定について

春闘や夏季賞与、冬季賞与に関する労使委員会には、組合側は委員長、副委員長及び書記長（以下「三役」という。）並びに各分会の執行委員が出席し、それ以外の労使委員会には、必要に応じて出席者が決定されてきたものであるところ、会社は、平成20年3月27日付け会議開催連絡票で、同年4月2日に開催する基本協定の改定等を議題とする労使委員会（以下「本件労使委員会」という。）の出席者として、B分会の執行委員であるC（以下「C」という。）以外の組合の組合員を出席者に指定した。

会社は、Cが真摯な態度に欠けていたことを理由に、組合の別の組合員を出席者に指定したとするが、そのような事実はな

く、仮にそのような事実があったとしても、会社の意向に賛同しない組合の組合員を団体交渉の場から排除するものである。

エ 組合休暇について

基本協定には、年間1,680時間の組合活動有給休暇（以下「組合休暇」という。）の付与という、組合活動に対して重大な影響を与える事項も含まれている。

組合休暇が廃止されたことで、団体交渉の際には、有給休暇や指名スト等の方法で対応せざるを得なくなっており、組合活動に大きな支障を及ぼしつつある。

組合休暇が会社にとって大きな負担となっているわけではなく、その廃止は、組合の弱体化を企図するものでしかない。

オ よって、会社は、合理的な理由を説明するなど実質的な労使協議を経ることもなく、基本協定の更新を拒絶し、失効させたものであり、これは組合の弱体化を企図した支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 基本協定について

会社は、基本協定を一方的に破棄したのではない。

基本協定の協定期間は基本協定自体に3年間と定められており、3年の期間の経過により、基本協定は失効したものであり、合理的根拠がある。会社には、更新すべき義務はない。

イ 基本協定見直しの提案について

会社は、本件協議依頼書等により、基本協定に関する様々な提案をし、補足説明を行っている。

組合の代表者は、組合に持ち帰って内容を検討の上、署名押印して回答するという態度であったが、結局、回答はなかった。

組合は、平成20年3月末日で基本協定の協定期間3年が経過することは十分認識していたにもかかわらず、何ら回答せず、期間を徒過して、基本協定を失効させてしまった。

ウ 労使委員会組合側出席者の指定について

Cは、労使委員会に出席した際、会社の発言に対して冷笑や嘲笑を繰り返すなど真摯な態度が認められず、会社は、再三改善を依頼したが、明確な改善が認められなかったため、本件労

使委員会では、組合側出席者としてCを指定せず、B分会長Dを指定した。

労使委員会の組合側出席者は基本的には三役であるが、重要な議題のときは、三役の所属していない分会の代表者に出席を会社が求める場合があり、本件労使委員会の議題は、基本協定に関する重要な事項であることから、三役が属していないB、Eの2分会の代表者である分会長を指定した。

組合がCの指定を求めたため、会社の代表者が、Cに面談し、社会人として常識のある態度に改めるのであれば出席してよい旨を伝えた。

平成20年4月1日、組合のF書記長（以下「F書記長」という。）が、Cと直接に話ができないことを理由に、本件労使委員会の延期と日程調整をしたい旨を会社に連絡してきたので、会社は、同月2日を過ぎると同月18日以降しか労使委員会の日程が入らず文書の交換になる旨を伝えたところ、F書記長はこれを了承した。

その後、F書記長から日程調整の連絡がなく、文書の交換でしか協議ができなくなってしまった。

#### エ 組合休暇について

労使委員会への出席は会社業務の扱いとされ、組合休暇が使用されることはないので、組合休暇が認められないとしても、会社と組合との交渉や組合の組合活動に何ら支障はない。

会社業務に従事しない者に、年間1,680時間もの有給休暇を付与することは、会社にとって極めて大きな負担である。

組合休暇の廃止は、会社の合理的運営のために行うものであり、組合だけでなく、G労働組合（以下「G労働組合」という。）にも提案している。

オ よって、会社は、基本協定の更新について、誠実に対応しており、組合弱体化の企図はなく、会社の対応は支配介入に該当しない。

## 2 平成20年度夏季賞与の支給について（争点2）

### (1) 申立人の主張

#### ア 夏季賞与支給の経緯について

夏季賞与と、車両の運行を一人乗車から二人乗車に変更する基準である「ワンマン運行協定」（以下「運行協定」という。）の改定に係る会社の提案（以下「運行協定改定案」という。）とは、別個の問題であるにもかかわらず、会社は、運行協定改定案の受諾を条件に、夏季賞与の提示額として600,000円に95,000円を追加すると提案した。

組合は、平成20年7月7日付け「2008年夏季一時金に関する妥結表明書」（以下「夏季賞与妥結表明書」という。）にて、運行協定改定案の受諾を条件とされていない600,000円で妥結する旨を通告した。

しかし、会社は、運行協定改定案の受諾は夏季賞与の金額についての条件であるとして、組合の組合員に対する夏季賞与の支払を拒絶した。

#### イ 夏季賞与協定の締結等について

平成20年度夏季賞与については、組合が神戸地方裁判所に仮処分命令の申立てをした後に、会社と組合は、平成20年10月23日付けで協定（以下「夏季賞与協定」という。）を締結した。残額の95,000円については、継続的に協議することとしたので、夏季賞与協定は、裁判上の和解ではなく、裁判外の協定という形をとり、清算条項を入れていない。

ちなみに、組合及びその組合員が受けた不利益は、95,000円が支給されていないというだけでなく、600,000円についても、同年7月10日に支給されるべきところ、仮処分命令の申立てをせざるを得ず、同年10月24日まで支給が大幅に遅れたことである。

#### ウ 運行協定について

運行協定によってツーマン運行が義務付けられる車両は、H営業所に2台存在するだけであるが、もともとH営業所には全車両を常時稼働させるだけの人員はいない。

古い車両はガソリン代金や整備費用が余分に掛かることを考えるなら、運行協定改定案により、会社が受ける経済的利益は

大きなものではない。

エ G労働組合の組合員等への優遇措置について

会社は、G労働組合の組合員や非組合員である従業員に対して、運行協定改定案に応じたとして、695,000円を一律に支給した。

G労働組合は、平成20年度冬季賞与においても、運行協定改定案に応じたとし、100,000円上乘せされた。

会社は、自らの提案に応じるG労働組合に対しては、同じ名目で二重に利益を供与するという不合理な優遇措置を講じている。

オ よって、会社は、夏季賞与との関連性に乏しい運行協定改定案に固執し、G労働組合の組合員等との間に不合理かつ極端な格差を付けており、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 夏季賞与支給の経緯について

夏季賞与に係る交渉において、組合は、会社からの600,000円支給の申込みに対して、拒絶の意思を明確に表示し、再考を求めた。

さらに、組合は、平成20年6月30日付け「回答書」で拒絶の意思表示を明確に通告してきており、会社からの申込みは遅くとも同日に効力を失ったといえ、夏季賞与妥結表明書は、組合による一方的な新たな申込みにすぎない。

また、組合は、会社からの695,000円支給の提示に対して、受入れの態度を示し、意思統一が必要なため、同年7月7日までに回答すると約束したものの、口頭で受入れを撤回し、夏季賞与妥結表明書を送付してきたものである。

イ 夏季賞与協定の締結等について

夏季賞与協定により、会社は、組合の組合員に対し、夏季賞与を支給した。

支給額が600,000円となることは、運行協定改定案を受け入れない以上当然であり、95,000円に関し継続して協議するとの合意はない。

#### ウ 運行協定について

平成20年度に運行協定によってツーマン運行が義務付けられる車両は4台であり（E営業所1台、H営業所3台）、平成21年度に2台増加し（I営業所1台、E営業所1台）、平成22年度には更に2台増加するので（H営業所2台）、平成22年度には合計8台となる。

H営業所の車両は11台で人員は13人であり、全車両を稼働することができる十分な人員である。

#### エ G労働組合の組合員等への優遇措置について

運行協定改定案の受諾により、経費節減が可能となるG労働組合の組合員等に対し、実質的な協力金として95,000円を支給することは、合理的な理由がある。

会社とG労働組合とは、夏季賞与に関して協定を締結し、また、G労働組合との協定内容に同意する旨の同意書を提出した非組合員に対しては、G労働組合の組合員と同様に、夏季賞与を支給したからである。

他方、同意書を提出していない非組合員である従業員一人に対しては、組合の組合員と同様に取り扱っている。

オ よって、夏季賞与の支給に関し、運行協定改定案の受諾を条件とすることには、合理的な理由があり、不利益取扱い及び支配介入に該当しない。

### 3 平成20年度基本給の昇給について（争点3）

#### (1) 申立人の主張

##### ア 定期昇給とベースアップについて

組合は、基本協定が更新されなかったので、定期昇給もなくなったとする会社の態度に抗議していたところ、会社から、基本給の昇給額の提案がなされた。

組合は、この提案は、昇給規程が予定する定期昇給（毎年1回の一定額による増額）に対する回答ではなく、ベースアップ（1回限りの増額）の提案であるとして、平成20年6月20日付け「08春闘妥結表明」（以下「基本給妥結案」という。）で妥結を表明し、労使合意が成立した。

協定書に調印する際、会社から、基本給妥結案には定期昇給部分も含まれるとの意見表明があった。

組合は、幾らが定期昇給部分で、幾らがベースアップ部分なのかを確認したが、会社は、明らかにすることができなかった。

組合は会社に対して釈明を求めたが、会社は、「今回の賃金改定が、『賃金規定第58条』を包括的に実行」しているという意味不明の回答をただけである。

#### イ 組合加入者等に対する取扱いについて

平成21年1月、会社の従業員J（以下「J」という。）が組合に加入したところ、会社は、Jの基本給を一方的に減額した。

他方、会社の従業員であるK（以下「K」という。）及びL（以下「L」という。）が組合を脱退したところ、会社は、K及びLに対しては、いったん減額した基本給を回復させる措置をとっており、これらの措置は、組合の組合員を不利益に取り扱う不当労働行為意思の現れである。

#### ウ 定期昇給の根拠について

定期昇給の根拠は、従業員就業規則及び昇給規程であり、これらに基づき毎年、4,000円の定期昇給が行われているのであって、既に個々の従業員の労働契約の内容に化体しているというべきである。したがって、基本協定が効力を失ったからといって、直ちに、個々の労働契約が無効化するものではない。

会社は、従業員就業規則等を無視してまで、組合に対し、経済的・心理的圧力を加え、会社の方針に従わせようとしている。

#### エ よって、組合の組合員に対して定期昇給及びベースアップを実施しないことは、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 定期昇給とベースアップについて

従業員就業規則及び昇給規程には、昇給の時期を毎年4月1日とする旨の規定があるが、金額の定めはなく、また、基本協定の定期昇給額に係る規定は、期間満了によって効力を失った。

会社は、昇給規程等に基づく定期の昇給額として基本給妥結案の内容で組合と合意しようとしたが、組合は、定期昇給部分

が別途存在する旨を主張したので、協定書に調印できず、昇給を実施できなかった。

会社において、定期昇給とは、「定期の昇給」ではあるが、「定額の昇給」を意味しない。ベースアップと定期昇給とは、後者の昇給が定期であることを除くと、実質的な差異はない。

イ 組合加入者等に対する取扱いについて

Jは、組合に加入したことによって、組合と会社との間の労働協約が適用され、当該労働協約の規範的効力によってJの労働契約が変更したものであり、会社が一方的に減額を行ったのではない。

K及びLの組合脱退により、組合と会社との間の労働協約の効力は、K及びLに及ばなくなる。

ウ 定期昇給の根拠について

定期昇給の金額は、年度ごとに労使間の協議で決定され、変動している。

エ よって、組合の組合員について、定期昇給を実施していないのは、協定を締結していないからであって、不利益取扱い及び支配介入に該当しない。

4 連結貸借対照表等の提出について（争点4）

(1) 申立人の主張

ア 連結貸借対照表等の提出を求める理由について

会社は、基本協定の更新拒否や運行協定改定案に固執する理由として、経営上の理由を述べるが、この数年、会社の業績が著しく悪化したという事情はなく、具体的根拠がない。

会社との交渉を進めるには、会社の経営状況やその中で従業員賃金の占める比重を知ることが不可欠であり、会社の経営状況を正確に把握するためには、連結貸借対照表等の検討が不可欠である。

イ 連結貸借対照表等の提出要求について

組合が会社に対し、初めて連結貸借対照表等の提出を求めたのは、平成19年11月12日であった。

その後も、組合は、申入書等で、会社に対して、必要な連結

貸借対照表等の提出を求めている。

ウ よって、連結貸借対照表等を提出しないまま、基本協定の見直しの提案や運行協定改定案などを押し付けようとする会社の交渉態度は、不誠実な団体交渉である。

(2) 被申立人の主張

ア 連結貸借対照表等の提出を求める理由について

会社と親会社とは別個の法人であり、会社の経営状態を知るには、会社の財務諸表を検討すべきであり、それで足りる。

イ 連結貸借対照表等の提出要求について

組合からの申入書にも、連結貸借対照表等の記載はなく、組合が会社に対し、連結貸借対照表等の提出を求めたことはない。

会社は、組合の要求に応じて、財務諸表等を適切に開示しており、組合の要求を会社が拒否したという事実も存在しない。

ウ よって、会社は組合と誠実に交渉を行っており、連結貸借対照表等に関する会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当しない。

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者等

(1) 組合は、昭和43年8月25日に結成されたX<sub>1</sub>労働組合を前身とする、会社等で働く従業員によって組織される労働組合であり、また、M<sub>1</sub>労働組合の支部組織であって、審問終結時における組合員数は41人である。

なお、組合の前身であるX<sub>1</sub>労働組合は、昭和48年に、M<sub>1</sub>労働組合の前身であるM<sub>2</sub>労働組合に加盟し、名称をX<sub>2</sub>労働組合とした。

また、会社には、労働組合として、組合のほか、G労働組合がある。

(2) 会社は、昭和43年6月に特定貨物自動車運送業を目的として設立され、神戸市に所在する本社以外に、H営業所、N営業所、O営業所、P営業所、I営業所及びE営業所を開設している。親会社が会社に100パーセント出資しており、審問終結時における会社の従業員数は94人である。

なお、親会社は、酸素・窒素・アルゴン等の圧縮ガス、液化ガスの製造や販売等を目的とする株式会社である。

- (3) 平成18年1月5日、会社の代表取締役がxが就任したが、当時、会社には、事故や不祥事が多いこと及び財務内容が良くないことの二つの問題があるとされていた。(甲1、第2回審問x陳述p3)

## 2 基本協定の締結等

### (1) 和解協定について

ア 昭和48年、組合の前身であるX<sub>2</sub>労働組合は、当委員会に、会社に係る不当労働行為の救済申立てを行い、昭和49年5月25日付けで和解協定(以下「和解協定」という。)が締結された。

イ 和解協定の中には、次に掲げる(ア)及び(イ)の条項が含まれていた。

(ア) 組合員の事業場を異にする移動、職種変更、組合員の資格を失う昇格、並びに解雇については組合と事前に協議し双方が同意の上行う(以下「和解協定4項」という。)

(イ) 会社は、組合の支部及び分会の執行委員のうち28名の組合活動について一人当たり年間60時間の賃金を保障する。ただし組合は、会社に前もって申出を行い、又会社の業務に重大な支障をきたさないようにしなければならない(以下「和解協定5項」という。)

(甲4、第1回審問Q証言p7・8)

### (2) 基本協定について

ア 平成14年3月27日、和解協定を基本に労使間で形成された労使の慣行を成文化した基本協定が締結された。

イ 基本協定には、次に掲げる(ア)から(エ)までの項目を含め30項目について定められ、協定期間は平成14年4月1日から3年間とし、協定満了1か月以前に会社と組合の双方から異議がないときは更に3年間延長すること、その後の期間についても同様とすること(以下「基本協定更新規定」という。)、及び協定を改定するときは、会社と組合は誠意をもって協議し、合意の

上で行うことが定められた。

(ア) 定期昇給を4,000円とする。

(イ) 年間総労働時間を2,640時間とする。

(ウ) 会社は企業の解散・閉鎖・倒産・合併・統廃合、分社化・事業の整理・縮小・移転、更には会計基準の変更にあたっては事前に組合と誠意をもって協議をし、円満解決を図る。経営危機・困難などに伴う労働者の解雇・希望退職、出向・転籍・転属・一時帰休、勤務形態変更の実施あるいは賃金・労働条件、退職金・企業年金の不利益変更などにあたっては事前に組合と協議をし、同意の上実施する（以下「同意条項」という。）。

(エ) 組合活動有給休暇を年間1,680時間付与する。

(甲5、乙1、第1回審問Q証言p11、第2回審問x陳述p25)

(3) 基本協定の改定及び更新について

ア 会社と組合との間で、平成16年10月27日付け「協定書」により、定期昇給の金額を2,500円とするなど、基本協定が一部改定され、また、同日付けで、「昇給に関する覚書」（以下「覚書」という。）が締結され、昇給時に定期昇給とは別途に、臨時昇給等名目で1,500円の昇給を実施することのほか、有効期間について、平成17年4月1日から3年間とし、会社を取り巻く環境等に不測の事態が生じた場合には、両者協議し合意の上で改めるものとすることが定められた。(甲42の1・2)

イ 会社と組合は、平成17年5月18日付けで協定（以下「改定協定」という。）を締結し、平成16年10月27日付けで締結した定期昇給等に関する協定書は破棄することとした。

改定協定には、次に掲げる(ア)から(ウ)までの項目を含め8項目について定められた。

(ア) 定期昇給を2,500円とし、適用期間は平成17年4月1日から3か年とする。

(イ) 改定協定に疑義が生じた時は、労使双方は誠意をもって協

議し、解決に当たる。

(ウ) 有効期限は3年とし、改定の申出がない時は、自動的に3か年の更新がなされる(以下、基本協定更新規定と併せて「更新規定」という。)

(甲43、乙2)

ウ 基本協定は、改定協定で定められた項目以外の項目について、平成17年4月1日に更新され、更新後の協定期間は平成20年3月31日までとなった。(第2回審問x陳述p25)

### 3 基本協定の見直し等

#### (1) 当初協議依頼書について

ア 平成19年3月8日、会社は、組合に対し、和解協定4項の見直し、和解協定5項の破棄、定期昇給の一時保留、年間協定時間2,640時間の延長等の10項目を内容とする「協議及び確認依頼」(以下「当初協議依頼書」という。)を提示した。

同月22日、会社と組合は、「確認書」により、会社は、当初協議依頼書を取り下げ、当初協議依頼書の10項目を含めた再提案を改めて行い、再提案についての趣旨説明会を実施することなどとした。

(甲46、47、乙3)

イ 組合は、その機関紙「X」に、同月8日の交渉について、会社が交渉の冒頭で経営状況の説明を約2時間掛けて行ったが、「あまりにも幼稚な説明であり交渉員は到底納得・理解が出来るものではなかった」とか、「組合の弱体化や組合潰しを狙ってきているのは火をみるに明らかです」などの記事を掲載した。

(乙13、第3回審問F証言p48)

ウ 会社は、会社の従業員に対して、同月15日付けで「現在の会社の状況について」との表題の文書を配布し、会社の労働条件が同業他社や全産業水準と比べても決して見劣りするものではないこと、同業他社と比較して労務費割合が高いこと、現在の会社の経営状況において、会社における改善事項を労使間で話し合い解決していくために当初協議依頼書を提案するものであることなどを説明した。(乙18)

(2) 本件協議依頼書等の提示について

ア 会社は、組合に対し、平成19年4月9日付けで本件協議依頼書を再提示し、「年間総労働時間に関する協定」、「組合活動休暇の付与に関する協定」、「車両移管、顧客移管についての協定」、「管理職への登用、転勤に関する協定」等の各種協定の見直しの協議を依頼した。(甲48、乙14)

イ 平成19年5月10日、会社は、労使委員会を開催し、組合に対し、本件協議依頼書について補足説明を行うとともに、同日付け「提案書 昇給協定書改定の件」(以下「昇給協定改定提案書」という。)を提示した。

会社は、昇給協定改定提案書において、「賃金昇給に関する協定の見直し」を提案するとともに、基本協定、改定協定及び覚書が各々有効期間が3年間であり、同年の昇給実施をもって期間の満了となるので、更新規定に基づき、改めて協定と覚書の改定協議を提案した。

(甲49、乙4、15の1)

(3) 本件協議依頼書の検討等について

平成19年6月6日の労使委員会において、会社が、組合に対し、本件協議依頼書の検討状況について説明を依頼したところ、同年7月25日の雇用委員会において、組合は、同月14日及び15日に開催した支部拡大役員会で議論した中間的な考え方を回答したが、各種協定については協議を行っていく旨を回答した。

(乙16、17、44)

同年8月22日に、本件協議依頼書を議題とする雇用委員会が開催された。(乙15の3)

(4) 基本協定改定の申入れ及び更新拒否について

会社は、組合に対し、平成20年2月15日の労使委員会において、基本協定の一部改定を申し入れた。(甲65p12、乙30)

会社は、組合に対し、更新規定に基づき、同月27日付けで、基本協定は同年3月31日で期間満了となるが、自動更新を行わないこと、基本協定の廃止部分と改定部分を申し入れること、労使委員会を開催し主旨説明を行うことなどを通知した(以下「不

更新通知」という。)。 (甲 5、7、43、乙 1、2、5)

(5) 基本協定改定案の提示について

ア 会社は、平成 20 年 3 月 7 日の労使委員会において、不更新通知の主旨説明を行い、また、同月 11 日付け文書にて、定期昇給額や組合休暇等についての規定を廃止すること、年間総労働時間を 2,640 時間から 3,516 時間に改めること、同意条項の「事前に組合と協議をし、同意の上実施する」の部分を「事前に組合と協議する」に改めることなどを提示した（以下「基本協定改定案」という。）。

イ 会社は、定期昇給額、組合休暇及び年間総労働時間の見直しについては、昇給協定改定提案書及び本件協議依頼書で提案していたものであり、本件協議依頼書における「車両移管、顧客移管についての協定」及び「管理職への登用、転勤に関する協定」の見直しの提案は、組合が、車両や人の異動をはじめとして、会社のあらゆるところに同意条項が及ぶ旨を主張していたことから、基本協定の同意条項の見直しの提案であると認識していた。

(甲 11、48、乙 4、6、14、31、42、43、第 2 回審問 x 陳述 p 25～28、第 3 回審問 F 証言 p 35)

ウ また、会社は、同月 4 日付け「回答書（全国酸素部会 2008 年春闘統一要求）」においても、基本協定を見直す旨の文言はないが、基本協定の各条項についての会社の考えを示した。(甲 65 p 12、乙 24、81 p 22)

(6) 基本協定改定案に係る協議について

ア 会社は、組合からの平成 20 年 3 月 24 日付け「平成 20 年 3 月 11 日付基本協定案及び協定書改定（案）に関する求釈明書」に、同月 26 日付け「回答書（2008 年春闘要求）」で回答し、組合からの同月 29 日付け「『平成 20 年 3 月 11 日付基本協定案及び協定書改定案』に関する求釈明書 No. 2」に、同年 4 月 1 日付け「回答書」でそれぞれ回答した。(甲 12、14、15、乙 25)

イ 同年 3 月 27 日、会社は、組合に対し、会議開催連絡票によ

り、同年4月2日に本件労使委員会を開催することを通知したが、本件労使委員会は開催されず、同年3月31日までの基本協定等の協定期間が経過した。(甲8、第1回審問F証言p18～21)

ウ その後、組合と会社とは、組合からの同年4月8日付け「『平成20年4月1日付』回答書に関する返書」、会社からの同月14日付け「回答書」等、求釈明書や回答書などの文書によるやり取りを繰り返した。

本件労使委員会については、組合と会社は、それぞれお互いに相手方が会議の開催を放置していると非難する文書をやり取りしたものの、新たな日程について、組合からも会社からも申し入れることはなかった。

(甲16～23、甲37～39、第3回審問F証言p32)

#### 4 本件労使委員会への組合側出席者の指定等

##### (1) 労使委員会について

ア 会社と組合との労使交渉には、労使委員会方式と団体交渉方式があるが、本件労使委員会前に、団体交渉方式で行われたことはなかった。

会社と組合との労使委員会は、就業時間内に、賃金が減額されることなく、交通費等の費用を会社が負担して行われるものであった。

イ 労使委員会の組合側出席者については、会社と組合との間に、会社が会議開催連絡票により指定し、組合に異議があれば調整の上で決定するといった方式で行い、会社は、通常、三役を指定し、春闘や夏季賞与、冬季賞与など重要な案件については、三役と執行委員を指定するという慣行があった。会社が、執行委員ではなく、会社の営業所ごとに結成されている組合の分会の役員を出席者に指定したのは、本件労使委員会が初めてであった。

(第1回審問F証言p19、第3回審問F証言p49、第2回審問x陳述p32～35、第4回審問x陳述p42～44・52・53)

(2) 本件労使委員会前のCの出席状況等について

平成19年11月21日の労使委員会の後、会社から、組合に対し、口頭でCを次の交渉には出席させないでほしい旨の申出があった。(第3回審問F証言p28)

Cは、同月28日及び同年12月4日の労使委員会への出席者に指定されたが、同月7日、平成20年2月15日及び同年3月7日の労使委員会への組合側出席者は三役のみであった。(乙27～31)

(3) 本件労使委員会への組合側出席者指定について

ア 平成20年3月27日、会社は、組合に対し、会議開催連絡票により、本件労使委員会の開催を通知するとともに、組合の出席者として、本件労使委員会の議題の重要性から、三役が所属していない組合の各分会については分会長を指名することとし、B分会に所属する執行委員であるCについては、これを指名せず、B分会の分会長を指名した。

イ 会社は、Cを指名しないことに対する組合からの抗議を受けて、同月31日付け文書にて、Cが過去数回の会議において、会社側発言に対し冷笑や嘲笑を繰り返すなど真摯な態度が見られず、また、そのことについて、在籍営業所長を通じ、幾度となく改善を求めたが、明確な改善の跡が見られないので、他の者を指名したとし、費用を会社で一方的に負担をしない開催に関してはこの限りではなく、十分な前進の見込みがないのであれば、会議の延長が望ましいものとするなどと回答した。

ウ 同年4月1日、会社は、Cに対し、常識のある態度に改めるのであれば出席してもよい旨を伝えた。

エ 組合は、同月8日付け文書にて、本件労使委員会出席者の指定を是正することと、労使の認識の一致を図るべく労使委員会の開催を求めることなどを申し入れた。

(甲8～10、乙81p19、第3回F証言p29・30)

5 組合休暇

(1) 和解協定には、組合の支部及び分会の執行委員のうち28人の組合活動について一人当たり年間60時間の賃金を保障する旨が

定められ、基本協定には、組合休暇を年間1,680時間付与する旨が定められた。基本協定に定められた年間1,680時間は、一人当たり年間60時間に和解協定の28人を乗じたものであった。(甲4、5、乙1、第3回審問F証言p35・36)

- (2) 組合休暇は、組合の組合員全員が取得することができ、組合の上部機関の会議への出席や会社提案等についての組合員の意見調整や意思決定協議等に取得されており、労使交渉には取得されることはなかった。

平成19年度の組合休暇取得日数は、組合が134.5日、G労働組合が31日であった。

(乙66、第3回審問R証言p9、第3回審問F証言p36)

## 6 平成20年度夏季賞与の支給

- (1) 夏季賞与に関する交渉について

組合が、平成20年2月20日付け「全国酸素部会2008年春闘統一要求書」(以下「春闘統一要求書」という。)で、平成20年度夏季賞与について、一人平均950,000円を支給することを要求したところ、会社は、同年5月14日付け回答書で560,000円とする旨を、同年6月5日付け回答書で600,000円とする旨をそれぞれ回答した。(甲6、25、乙19)

同月25日の交渉において、組合は、夏季賞与600,000円の回答に対し、これを拒否し、同月30日、会社に対し、夏季賞与600,000円では妥結できないとして、上積み回答を求めた。(甲27、乙20、81p29)

- (2) 運行協定について

ア 労使間において、走行距離累計100万キロメートル以上又は車令13年以上に達した車両の運行は、二人乗車を原則とする旨の運行協定が締結されてきた。

運行協定改定案は、運行協定に定める二人乗車の原則を、走行距離累計110万キロメートル以上若しくは車令14年以上の場合又は走行距離累計100万キロメートル以上で車令13年以上の双方に達した場合に改めるものであり、会社の提案は、運行協定改定案により人件費を削減し、これを平成20年度夏

季賞与の原資とするというものであった。

イ 運行協定改定案により、二人乗車を一人乗車に改めることが可能となる車両は、組合作成の「Y 車両一覧表」によると、平成20年は3台であり、平成21年は3台、平成22年は2台となる見込みである。

(甲54、乙32～37、第2回審問x陳述p30・31、第4回審問x陳述p28～31)

(3) 運行協定改定案の提示等について

ア 会社は、平成20年7月4日、夏季賞与の支給に当たり、運行協定改定案の受諾を条件に、95,000円を追加支給する旨を提案したところ、組合が695,000円で運行協定改定案に同意すると回答したと認識した。

イ 組合は、会社に対し、同月7日付け夏季賞与妥結表明書で、一人当たり600,000円で妥結する旨を表明したところ、会社は、これは一方的な妥結表明書にすぎず、合意は成立していないことや、平成20年度基本給昇給額について合意できていないため、人件費を確定できず、夏季賞与支給のための原資が確保できないことなどを理由に、夏季賞与を支給しなかった。

ウ 組合は、会社に対し、同月14日付け文書にて、夏季賞与を支給することを要求し、同月17日付け「抗議文」にて、夏季賞与を支給しないことに抗議した。会社は、この「抗議文」に対して、同月24日付け「回答書」で組合の交渉での対応に疑問があることなどを回答した。組合は、会社に対し、同月25日付け「平成20年7月24日付会社回答書に関する求釈明書」を提示した。

(甲28～32、乙81p30、第4回審問x陳述p32～35)

(4) G労働組合の組合員に対する支給について

会社は、G労働組合と、運行協定改定案及び平成20年度夏季賞与等に合意する旨の協定を平成20年7月8日付けで締結し、G労働組合の組合員に対し、同月10日、夏季賞与695,000円を支給した。(甲40、乙7、81p31)

(5) 仮処分命令の申立て等について

組合は、平成20年7月31日、神戸地方裁判所に、夏季賞与600,000円の支給を求める仮処分命令の申立てを行った。

会社と組合は、裁判所の和解勧告を受け、裁判外で、会社が平成20年度夏季賞与を、同年10月23日に一律600,000円支給する旨の夏季賞与協定を締結し、会社は、同月24日、600,000円を組合の組合員に支給し、組合は、仮処分命令の申立てを取り下げた。

なお、夏季賞与協定には、95,000円について継続して協議する旨の定めはなかった。

(甲65p20・21、乙10、81p32)

## 7 平成20年度基本給の昇給等

### (1) 基本給の昇給に関する交渉について

ア 組合は、春闘統一要求書で、一人当たり50,000円の賃上げと、定期昇給制度を確立し、一人5,000円とすることなどを要求したところ、会社は、平成20年3月4日付け回答書にて、引上げは行わないこと及び定期昇給制度は設けないことなどを回答した。(甲6、乙24)

イ 会社は、組合に対し、平成20年4月18日付け回答書及び同年5月28日付け回答書で、基本給月額等の平成20年度昇給額を提案したところ、同年6月20日、組合は、会社に対し、基本給月額380,000円未満の者に対して一律月額1,500円昇給とし、基本給月額380,000円以上の者に対して一律月額500円昇給とすることで妥結を表明した。(甲19、24、26、乙9)

ウ 同月26日、組合と会社との間において、基本給妥結案は、ベースアップ分であるのか、定期昇給分を含むものであるのかについて意見が相違し、平成20年度基本給の昇給額に係る協定書に調印できなかった。(第1回審問F証言p24・25、第2回審問S証言p5・6)

組合は、会社に対し、同月30日付け文書にて、基本給の昇給に関し、昇給と従業員就業規則及び昇給規程との関係等について釈明を求め、会社は、同年7月3日付け回答書で、「今回の

賃金改定が、『賃金規定第58条』を包括的に実行しています。」などと回答した。(甲33、34)

エ その後、組合が会社の回答内容に対する釈明を更に求めたのに対し、会社は、同年8月19日付け文書で、平成20年度定期昇給は、組合が協定書に調印しないため支給できないことや、定期昇給等が合意できなければ、基礎的人件費が計算できないので夏季賞与等の支給ができないことなどを回答し、組合は、同月29日付け文書で、会社の回答に対し、組合としての見解を提示した。(甲35～39)

(2) 会社における昇給制度について

ア 従業員就業規則と昇給規程

会社の従業員就業規則第58条には、「従業員の昇給に関する事項は、別に定める『昇給規程』による」と規定されている。

昇給規程第1条には「この規程は従業員就業規則第58条により従業員の昇給に関する事項を規程する」と、同規程第2条には「昇給の時期は、毎年4月1日とする」と規定されている。

なお、従業員就業規則及び昇給規程に、定期昇給額についての定めはない。

(甲2、44)

イ 定期昇給とベースアップ

会社において、基本協定及び改定協定に定期昇給額を規定しているものの、毎年度の昇給額は、労使交渉の結果による労働協約で規定し、決定してきた。

会社には、賃金表はなく、賃金表を書き換える昇給を意味するベースアップと、毎年度一定時期に行う昇給を意味する定期昇給とに、実質的な差異はなかった。

(乙82p2～4)

(3) 組合加入者等に対する取扱いについて

ア 平成20年9月1日、Kが、G労働組合を脱退し、組合に加入した。組合は、会社に対し、同日付け文書にて、Kが組合に加入したこと、会社とG労働組合との労働協約の効力がKに及ばないこと、及びKとの個人交渉を禁止することを通知した。

(乙 8)

イ 会社は、上記文書を受け、同月 17 日付け「通知書」によって、K 及び組合に対し、K の G 労働組合脱退に伴って、会社と G 労働組合との労働協約の効力が K に及ばなくなり、K の賃金の一部を会社と組合が締結した労働協約の内容に変更する旨を通知し、K に対しては、変更日及び変更内容を併せて通知した。

(乙 11、12)

ところが、K は、平成 21 年 2 月 10 日、組合を脱退したので、会社は、K の賃金について、会社と組合が締結した労働協約の内容に変更することにより生じた減額分を回復した。

また、L が、平成 20 年 12 月 1 日に組合に加入し、平成 21 年 1 月 31 日に組合を脱退したほか、同年 1 月、J が組合に加入したので、会社は、L 及び J に対しても、K と同様に、それぞれの加入する労働組合との労働協約の適用状況等に基づき、組合に加入している間の基本給等を減額した。

(甲 53、60、61、65 p 7・8、乙 39、40、81 p 16・17)

(4) G 労働組合の組合員に対する昇給について

平成 20 年 7 月 8 日、会社と G 労働組合は、平成 20 年度賃金改定等について協定書を締結した。

この協定書には、基本給月額に関し、現行 380,000 円未満の者に対して一律月額 1,500 円昇給し、現行 380,000 円以上の者に対して一律月額 500 円昇給することや、実施時期を平成 20 年 4 月 1 日とし、4 月から 6 月までの昇給差額は 7 月給与支払日に支給することなどが定められていたが、その改定内容は、基本給妥結案と同じ内容であった。

(甲 26、40、乙 7、9)

8 連結貸借対照表等の開示

(1) 組合の開示申入れについて

ア 組合は、会社に対し、平成 19 年 11 月 12 日付け文書で、税務署の受付印のある過去 3 年分の貸借対照表、損益計算書及び内訳書を含む税務関係の書類一式等の提出を求め、平成 20

年3月24日付け文書で、会社の財務内容等の開示を求めるとともに、貸借対照表及び損益計算書の提出を求めた。(甲50、51)

イ 組合は、会社に対し、同年5月19日付け申入書で、会社が同月14日に組合へ提出した財務諸表等の内容は、組合が判断できるものになっていないので、会計基準に基づく貸借対照表及び損益計算書の提出を再度申し入れた。(甲52)

ウ 組合は、連結貸借対照表等の開示を求める旨の申入れについて、本件救済申立て以前に、文書では行っていないが、口頭では行っていた。(第3回審問F証言p39～41)

エ 組合が連結貸借対照表等の提出を求める理由は、労使交渉の中で、会社から労働条件の不利益変更もあり得る旨の発言があり、そのことから現在の会社の実態を知りたいと考え、顧問税理士に尋ねたところ、連結貸借対照表等が必要である旨の助言を得たからであった。(第3回審問F証言p51・52)

## (2) 会社の対応について

ア 会社は、組合に対し、平成20年5月14日に提出した「貸借対照表(平成19年12月31日現在)」及び「損益計算書(平成19年1月1日から平成19年12月31日まで)」をはじめとして、財務諸表を数回提出していた。(甲67～69、第1回審問F証言p38)

イ 会社は、会社の財務内容等が組合にも十分に分かる書類は既に提出しており、また、組合が連結貸借対照表等の提出を求める具体的な理由の説明がないままに、ただ単に連結貸借対照表等の提出を求めているので、それらを提出する必要はないものと認識していた。(第4回審問x陳述p47・48・50・51)

## 9 会社の資金状況等

(1) 会社には資金力がなく、平成19年12月31日現在の貸借対照表においても、流動負債額が流動資産額を上回っていた。(甲67、第2回審問x陳述p28)

(2) 会社は、従業員の賃金が同業他社の全国平均と比較しても高い水準にあり、コストマネジメント上の課題があると認識していた。

## 第 5 判 断

### 1 基本協定の失効について（争点 1）

組合は、会社が、労使協議において合理的な理由を十分説明することもないまま、基本協定の更新を拒絶し、失効させたことは、組合の弱体化を企図した支配介入であると主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

#### (1) 基本協定について

ア 基本協定は、会社と組合との間で、昭和 4 8 年に生じた不当労働行為事件について、昭和 4 9 年 5 月に和解が成立した際に締結された和解協定を基本として、平成 1 4 年 3 月に、それまで労使間で形成された労使慣行を成文化したものであり〔第 4 の 2 (1)・(2)〕、組合にとっては、最も重要な労働協約の一つであるといえる。

イ 基本協定には、その内容の見直しに関しては、会社と組合は誠意をもって協議し、合意の上行う旨が規定されているが〔第 4 の 2 (2)イ〕、基本協定が上記のように重要な労働協約であることからすれば、その見直しに当たっては、会社は組合と十分協議し、双方が納得できる見直しを実現するよう、合意形成に努めることが強く求められているというべきである。

#### (2) 不更新通知について

ア 組合は、基本協定を改定する必要が生じた場合は、改定が必要な部分について、労使協議の上で、新たな協定を締結し、基本協定自体はそのまま更新するという労使慣行があり、会社の不更新通知は、この労使慣行を一方的に破るものである旨を主張する。

イ しかしながら、基本協定は、平成 1 4 年 3 月 2 7 日に締結されて以来、改定協定で改定されていない項目について、平成 1 7 年に 1 回更新されただけであって〔第 4 の 2 (3)〕、組合が主張するような労使慣行が成立していたとまではいえないので、そうである以上、会社は、基本協定及び改定協定に定められた

更新規定に基づき不更新通知を行ったにすぎず〔第4の3(4)〕、組合の上記主張は認められない。

(3) 不更新通知に至る会社の対応について

ア 組合は、不更新通知があるまで、会社から、基本協定全体について更新を拒絶することを知らされておらず、基本協定の期間満了間際になって、これまで全く提案されていなかった事項を含む、基本協定改定案が提示されたと主張し、会社は、基本協定の更新については、誠実に対応してきたと主張するので、以下検討する。

イ 会社は、平成19年3月8日に提示した当初協議依頼書において、和解協定4項の見直し及び和解協定5項の破棄を申し入れ、その後これをいったん取り下げた後に、同年4月9日に改めて組合に、「車両移管、顧客移管についての協定」、「管理職への登用、転勤に関する協定」及び「組合活動休暇の付与に関する協定」の見直しを求めて、本件協議依頼書を提示した〔第4の3(1)・(2)・(5)イ〕。

このうち、前二者の協定は和解協定4項を、また、後者は和解協定5項を、それぞれ基礎にして締結されたものであるから、結局のところ、上記の各協定の見直しの提案は、和解協定4項及び和解協定5項の見直しの再提案と見ることができる。

ウ 加えて、会社は、本件協議依頼書において、年間総労働時間についても見直しを提案し、また、同年5月に提示した昇給協定改定提案書で、定期昇給について見直しを提案していること〔第4の3(2)・(5)イ〕からすれば、会社は、同業他社と比較して労務費割合が高いことなど、会社における諸問題の解決を目的として、協定期間満了のおよそ1年前から、基本協定に規定されている項目のすべてとはいえないものの、主要な部分の見直しを組合に提案しているものと認められ、その上で、会社は、提案の内容を説明し、組合の検討状況について説明を求めたことが認められる〔第4の3(1)～(3)〕。

エ 他方、組合においても、会社から当初協議依頼書の提示を受けた際、組合の機関紙に、会社が協定の改廃を含む10項目に

ついて提案し、組合の弱体化や組合潰しを狙っている旨を記述していることからすれば〔第4の3(1)イ〕、会社が基本協定の見直しを提案していることは認識していたものと認められるところ、会社の提案に対して、具体的に意見を表明し、協議を進めようとした事実は認められない。

オ 以上の事実を総合すれば、会社は、協定期間満了のおよそ1年前から、当初協議依頼書、本件協議依頼書及び昇給協定改定提案書でもって、基本協定の見直しを提案し協議を行い、合意形成を図ろうとしていたものと認められ、不更新通知を行ったこと、及び本件協議依頼書等で提案しなかった項目を含む基本協定改定案を提示したことをもって、組合の弱体化を企図したものであるとまではいうことはできない。

(4) 不更新通知及び基本協定改定案提示の後の協議について

ア 組合は、基本協定の改廃の必要が生じたのであれば、改廃を求める側において、具体的な内容を示し、新たな協定の締結に向けた協議を誠実に行うべき条理上の義務があり、また、改定を行うときは、会社と組合は誠意をもって協議し、合意の上で行う旨の基本協定自体の条項にも反すると主張する。

イ 不更新通知を行った後の会社の対応を見るに、組合に対し、不更新通知の主旨説明を行い〔第4の3(5)ア〕、基本協定改定案を提示した後も、組合からの文書での求釈明に対し、文書で回答し、さらに、基本協定改定案について協議を行う本件労使委員会の開催を通知していることが認められ〔第4の3(6)〕、会社の協議態度が誠実でなかったとまではいえない。

(5) 本件労使委員会への組合側出席者の指定について

ア 組合は、本件労使委員会への組合側出席者について、会社が組合の意思に反して一方的に指定したため、労使協議ができなくなった旨を主張する。

イ 会社と組合との間には、労使委員会の出席者について、会社が会議開催連絡票で通知し、組合と調整の上で決定すること、及び重要な交渉については、三役に加え、組合の執行委員を指定するとの慣行があったところ〔第4の4(1)イ〕、会社が、か

かる労使の慣行により出席者に指定されていた執行委員であるCについて、過去の労使委員会で態度が悪かったとの理由で、本件労使委員会の出席者に指定しなかったこと〔第4の4(3)ア・イ〕に、全く問題がなかったということとはできない。

しかし、会社は、本件労使委員会の議題の重要性を理由として、三役が所属していない組合の分会については分会長を出席者に指名しており、また、Cに対し、態度を改めれば出席を認める旨を伝え、組合にも、会社が費用を負担しない団体交渉方式をとるのであれば、Cについても出席を拒否することはない旨を通知したことが認められ〔第4の4(3)ア～ウ〕、会社の対応は合理性を欠くとまではいえないので、組合の上記主張は認められない。

(6) 組合休暇について

ア 組合は、会社が組合休暇を廃止したことで、組合の組合活動に大きな影響を及ぼしており、この廃止自体が、組合弱体化を企図したものである旨を主張する。

イ しかし、会社における労使交渉は、主として会社が費用を負担して、就業時間内に実施する労使委員会方式で行われ、組合休暇は、組合の組合員全員が取得し、組合の上部機関の会議への出席や会社提案等についての組合員の意見調整や意思決定協議等に利用され、労使交渉に取得されることはなかったことからすれば〔第4の5(2)〕、組合休暇が取得できなくなるとしても、労使交渉自体に与える影響はないから、組合の組合活動に大きな影響を及ぼすものではないことが認められる。

したがって、会社が基本協定の更新を拒否したことにより、結果として、組合の組合員が組合休暇を取得できなくなるとしても、このことによって、組合の弱体化を会社が企図したとまではいうことはできず、組合の上記主張は認められない。

(7) 小括

以上のことを総合的に考慮すると、基本協定の見直しについて、会社が、会社の経営状況や高い労務費割合等の諸問題を解決することを目的として、約1年の期間をもって組合との合意形成に努

めてきたのに対し、組合においては、会社からの提案に対し、具体的に意見を表明し、協議を進めようとした事実が認められず、合意が形成されなかったことは、むしろ、組合の消極的な対応に主たる原因があるといわざるを得ない。よって、会社が基本協定を更新せず、その結果、基本協定が失効したことは、組合の弱体化を企図したとまではいうことができず、労働組合法第7条第3号に該当しないと判断する。

## 2 平成20年度夏季賞与の支給について（争点2）

組合は、夏季賞与の交渉で、会社が、運行協定改定案に同意することを条件にし、G労働組合の組合員等への支給額との間に不合理かつ極端な格差を付けたことは、不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

### (1) 運行協定改定案について

ア 組合は、運行協定により二人乗車となる車両はH営業所の2台のみであり、運行協定改定案により古い車両を長く運行することになるので、維持管理費の負担が増え、会社の経済的利益は大きなものではない旨を主張する。

イ しかし、運行協定改定案により一人乗車が可能となる車両は、平成20年は3台で、平成21年は3台、平成22年は2台となる見込みであり〔第4の6(2)イ〕、古い車両の運行を二人乗車から一人乗車に改めることにより人件費の削減が見込まれることは明らかである。

したがって、運行協定改定案を受諾することで、会社の経営改善に貢献することとなる従業員に対し、会社が、当初の提案額の600,000円に、削減が見込まれる人件費を原資として95,000円を追加して支給すると提案したことは、夏季賞与と全く関連性のない不合理な条件を付したものとはいえない。

### (2) 95,000円の取扱いについて

ア 組合は、夏季賞与協定を締結し、600,000円の支給については会社と合意したが、95,000円については継続的に会社と協議することとなっており、95,000円が支給さ

れないことにより不利益を受けた旨を主張する。

イ しかし、運行協定改定案が、夏季賞与と関連性のない不合理な条件とはいえないことは、上記(1)イの判断のとおりであって、組合が運行協定改定案を受諾していない以上、95,000円が支給されないのはやむを得ないところであり、また、平成20年度夏季賞与に関し継続して協議するとなっていたことについての具体的な疎明もなく、組合の上記主張は採用できない。

(3) 600,000円の支給拒否について

ア 組合は、組合及びその組合員が受けた不利益は、95,000円が支給されていないというだけではなく、600,000円について、平成20年7月10日に支給されるべきところ支給されなかったので、仮処分命令の申立てをせざるを得ず、同年10月24日まで支給が大幅に遅れたこともある旨を主張する。

イ 平成20年度夏季賞与の支給について、会社が、組合から600,000円で妥結するとの夏季賞与妥結表明書の提示を受けたにもかかわらず、組合が会社の提案をいったん拒否した時点で会社の提案は白紙に戻ったとしてこれを拒否し、その後、夏季賞与協定を締結するまでの間、組合の組合員に対して夏季賞与を支給しなかったことは〔第4の6(1)、(3)～(5)〕、全く問題がないということとはできない。

ウ しかし、会社は、夏季賞与について、組合の要求に対し、600,000円とする旨を回答したが妥結できなかったため、同年7月4日、運行協定改定案の受諾を条件として95,000円を追加支給する旨を提案し、その際、組合が695,000円で運行協定改定案に同意したと認識していたところ、同月7日に組合が提出した夏季賞与妥結表明書には、695,000円ではなく、組合が従前いったん拒否した600,000円で妥結するとの記載があったこと、及び組合が夏季賞与妥結表明書を提出した同月7日には、組合の組合員に対する平成20年度基本給の昇給額等について、組合が基本給妥結案を提示したものの、協定書に調印する直前になって、会社と組合の双方

の認識に差があることが明らかになり合意できなかつたことが認められる〔第4の6(1)・(3)、7(1)〕。これらの事実を総合すれば、平成20年度の基本給や夏季賞与など人件費支給のために必要な資金が確定できないので夏季賞与を支給しなかつたとの会社の主張も、一応首肯できるところであり、夏季賞与妥結表明書を組合から受けたものの、会社が夏季賞与を支給しなかつたことをもって、直ちに、組合の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であるということとはできない。

(4) 小括

以上のことを総合的に考慮すると、会社が、平成20年度夏季賞与について、運行協定改定案の受諾を追加支給の条件とし、G労働組合の組合員等と支給額に差を付けたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当しないと判断する。

3 平成20年度基本給の昇給について（争点3）

組合は、組合の組合員に対して、定期昇給及びベースアップを実施しないことは、不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

(1) 定期昇給の実施について

ア 組合は、会社が、基本協定が失効したとしても、従業員就業規則及び昇給規程に基づき、定期昇給を行うべきであるにもかかわらず、これを行わず、組合に対し、経済的・心理的な圧迫を加えようとしている旨を主張する。

イ しかしながら、会社は、組合の組合員の基本給について、基本給妥結案をもって、定期昇給を実施しようとしていたものであり〔第4の7(1)〕、基本給妥結案の内容で、G労働組合と協定を締結していること〔第4の7(4)〕、毎年の昇給額は労使交渉の結果による労働協約で決定してきたこと〔第4の7(2)イ〕などを併せ考えると、組合の組合員に対して基本給の定期昇給を実施していないのは、平成20年度の基本給の定期昇給額について、組合と協定を締結できていないためであると認められ、このことをもって、組合の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であるとはいえず、組合の上記主張は採用

できない。

(2) 定期昇給とベースアップについて

ア 組合は、また、平成20年度の基本給の定期昇給額について協定を締結できなかったのは、基本給妥結案により協定書に調印する際に、会社から基本給妥結案にはベースアップ部分も定期昇給部分も含むとの意見表明があったためであるが、ベースアップと定期昇給は別個のもので、基本給妥結案はベースアップの提案である旨を主張する。

イ 会社において、毎年の昇給額は、その都度労使交渉により決定され、労働協約が締結されてきたものであるところ〔第4の7(2)イ〕、当該昇給額について、ベースアップ部分と定期昇給部分が別個のものとして認識されていたと認めるに足る疎明はない。したがって、基本協定及び改定協定が協定期間を経過した状況において〔第4の3(6)イ〕、会社が、組合との平成20年度の基本給の昇給に関する交渉に際しても、基本給妥結案は、平成20年度の定期昇給部分もベースアップ部分も含む基本給昇給額の全額であると認識していたことは理由がないとまではいえない。

(3) 組合加入者等に対する取扱いについて

ア 組合は、会社が、組合に加入した者に対しては基本給を減額し、組合を脱退した者に対しては基本給を増額しており、これは不利益取扱い及び支配介入である旨を主張する。

イ しかし、会社は、平成20年度基本給の昇給額について、組合と協定等を締結できていない状況に基づき、組合から脱退した者及び組合に加入した者に対して、基本給の増減を行ったものであり〔第4の7(3)〕、組合の上記主張は認められない。

(4) 小括

以上のことを総合的に考慮すると、会社が、平成20年度基本給について、定期昇給及びベースアップを実施していないことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当しないと判断する。

4 連結貸借対照表等の提出について（争点4）

組合は、会社が連結貸借対照表等を提出しないまま、基本協定の

見直しの提案や運行協定改定案などを押し付けようとすることは、不誠実な団体交渉である旨を主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

会社は、会社自体の財務諸表は開示していること〔第４の８(２)ア〕、連結貸借対照表等は、会社ではなく親会社が作成するものであること、及び組合は連結貸借対照表等の提出を求める理由について、会社には親会社が１００パーセント出資しており、会社の提案を判断するためには連結貸借対照表等が必要である〔第４の８(１)〕とするだけで、提出がないために、会社の経営状況について検討し交渉する上で、どのような支障を生じるかについて具体的な疎明がないことを併せ考えると、組合の上記主張は採用できない。

よって、会社が基本協定の見直しや運行協定改定案等の組合との交渉において連結貸借対照表等を提出していないことをもって、不誠実な団体交渉であるということとはできず、労働組合法第７条第２号に該当しないと判断する。

## 第６ 法律上の根拠

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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成２２年１月７日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功 治 ㊞