

命 令 書

大阪府中央区

申立人 J
代表者 執行委員長 A

大阪府守口市

被申立人 K
代表者 代表取締役社長 B

上記当事者間の平成20年(不)第2号、同年(不)第21号及び同年(不)第38号併合事件について、当委員会は、平成22年1月27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、同井上隆彦、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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 団体交渉で合意した内容の協定化
- 3 組合員の労働条件についての事前提案及び団体交渉での協議
- 4 組合員に対する定期昇給額に係る年率6分の加算金の支払
- 5 申立人組合の資料要求等への誠実な対応
- 6 申立人組合の要求に対する誠実な対応
- 7 損害賠償の支払
- 8 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①団体交渉で合意した内容の協定化を拒否したこと、②平成19年及び同20年の定期昇給について、組合に事前提案することなく発表したこと、③

組合員の平成20年の定期昇給を実施しなかったこと、④団体交渉において資料の開示を拒否するなど不誠実な対応を行ったこと、⑤申立人組合の要求に対し回答を拒否するなど不誠実な対応を行ったこと、がそれぞれ不当労働行為に当た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できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 K (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、ディスペンサー(液体定量吐出装置)の製造販売を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約60名である。

イ 申立人 J (以下「 J 」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約80名である。また、 J は、申立外 L (以下「 L 」という。)に加盟している。

ウ J の組合員 C (以下、 J 加入前を含めて「 C 組合員」という。)は、平成19年1月13日に J に加入するとともに、 M (以下「 M 」という。)の代表となった。同日、 M は、 L に加盟した。

(甲1、甲31)

(2) 本件申立てに至る経過

ア 平成19年1月13日付けで、 L 及び M は、両者を差出人として、会社に対し、 C 組合員の「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」と題する文書(以下「19.1.13組合加入通知及び団交申入書」という。)を送付した。

(甲1)

イ C 組合員の労働条件等に関し、以下のとおり、団体交渉(以下「団交」という。)が開催された。

(ア) 平成19年1月19日(以下「19.1.19団交」という。)

(イ) 平成19年2月28日(以下「19.2.28団交」という。)

(ウ) 平成19年4月11日(以下「19.4.11団交」という。)

(エ) 平成19年6月8日(以下「19.6.8団交」という。)

(オ) 平成19年8月2日(以下「19.8.2団交」という。)

(カ) 平成19年9月4日(以下「19.9.4団交」という。)

(キ) 平成20年4月9日(以下「20.4.9団交」という。)

(ク) 平成20年6月5日(以下「20.6.5団交」という。)

(ケ) 平成20年7月8日(以下「20.7.8団交」という。)

(甲27から甲30、乙1の1から乙2の3、乙11、乙14、乙22、乙26、乙30)
ウ 平成19年3月下旬頃、会社代表取締役社長(以下「会社社長」という。)は、朝礼(以下「19.3朝礼」という。)で同年の定期昇給(以下、定期昇給を「定昇」といい、同年の定昇を「平成19年定昇」という。)を実施する旨及び平均定昇率を述べ、同年4月支給分の賃金から、C組合員を含む従業員に対し、平成19年定昇後の賃金を支給した。なお、朝礼には、従業員全員が参加することとなっている。

平成20年3月24日、会社社長は、朝礼(以下「20.3.24朝礼」という。)で同年の定昇(以下「平成20年定昇」という。)を実施する旨述べ、同年4月支給分の賃金から、C組合員を除く従業員に対し、平成20年定昇後の賃金を支給した。なお、会社は、Lに対し、同年4月15日付けで、C組合員の基本給に関する提案の文書を送付し、また、C組合員に対し、同年7月25日に同年4月以降の定昇相当分を仮払いした。

(甲18、甲30、証人 C、証人 D)

エ J、L及びMは、会社に対し、以下のとおり、文書を提出した。

(ア) 平成20年3月3日付け「2008年春闘要求書」と題する文書(以下「20.3.3春闘要求書」という。)

(イ) 平成20年4月15日付け「抗議及び要求書」と題する文書(以下「20.4.15抗議及び要求書」という。)

(ウ) 平成20年4月27日付け「抗議及び要求書」と題する文書(以下「20.4.27抗議及び要求書」という。)

(エ) 平成20年5月26日付け「抗議及び要求書」と題する文書(以下「20.5.26抗議及び要求書」という。)

(甲15、甲17、甲24、甲25)

オ 会社は、前記エ記載の各文書について、Lに対し、それぞれ、以下のとおり、文書で回答した。

(ア) 平成20年3月10日付け文書(以下「20.3.10会社文書」という。)

(イ) 平成20年4月22日付け文書(以下「20.4.22会社文書」という。)

(ウ) 平成20年5月2日付け文書(以下「20.5.2会社文書」という。)

(エ) 平成20年5月28日付け文書(以下「20.5.28会社文書」という。)

(甲16、甲22、乙15、乙21)

カ Jは、以下のとおり、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを当委員会に行い、これらの事件は、当委員会において、併合の上審理された。

(ア) 平成20年(不)第2号(平成20年2月15日申立て)

(イ) 平成20年(不)第21号 (平成20年4月28日申立て)

(ウ) 平成20年(不)第38号 (平成20年6月24日申立て)

第3 争 点

1 会社が、平成19年1月19日の団交において、合意はなかったとして事前協議についての協定書作成を拒否することは不誠実団交及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 19.1.19団交開始の際に、J の執行委員長は会社側出席者と名刺を交換しているのであって、会社が J の存在を知らされたのは19.4.11団交の際であり、同日以前の行為が J との関係において不当労働行為を構成しないとの会社主張は失当である。

イ 19.1.19団交で、会社は、「労働基準法、労働組合法、労働関係法令の遵守」に対し「特に異論はありません」、「労働条件の変更についての事前協議」に対し「まあ、それは当然のことです」と述べ、それぞれ合意に至っている。

加えて、「後日、協定書を作らせていただいて、文書上、問題があれば、変えていただいて」と J が提案したところ、会社は、「送っていただいたら」と述べ協定書を作成することにも合意している。

ウ それにもかかわらず、会社は、文書化されなければ協定の効力が及ばないことを熟知した上で、協定の文書化を拒否しており、このような会社の対応は、不誠実団交及び支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成19年4月11日前の会社の行為が J との間で不当労働行為を構成することはない。①19.1.13組合加入通知及び団交申入書、組合側が提示した協定書案や平成19年2月中旬に送付された「抗議及び要求書」に J の名称の記載はなく、②19.1.19団交で、会社は、J に関する説明を一切受けておらず、③ J の存在を会社が知らされたのは、19.4.11団交の際であり、④会社側の協定案においても当事者は L である。これらのことからみても、J は、L 及び M を意図的に混同して本件に関する主張をしている。

イ 19.1.19団交で、会社と組合側との間には、合意に達した事項も協定書作成の同意もない。

19.1.19団交で、会社は、法令遵守に対し特に異論がない、並びに労働条件の事前協議に前向きに対応及び検討する、と組合側に述べているにすぎず、ましてや、協定書作成の話は、一切出していない。加えて、組合側が提示した協定書案に記載された「重大な資産の購入・売却」については、組合側との間で事前協議の対象として合意した事実は一切なく、そうであるからこそ、19.6.8団交で組合側が「削

除に応じる」との発言があった。

ウ 以上のおりであるから、協定書作成に係る会社の対応は、何ら不当労働行為には当たらない。

2 会社が、平成19年及び同20年の定昇について、事前提案することなく、朝礼で発表し、実施したことは不誠実団交及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア J が不当労働行為を受けた当事者に当たることは、前記1(1)ア主張のおりである。

イ 平成19年定昇について、19.1.19団交で、会社は、「そのときは、少し、具体的に出していきたいなという気持ちはあるんですが」と述べ、J は、「先ほど確認事項の組合との事前協議の上で実施という形」及び「早い段階で交渉をしていただく」とそれぞれ述べ、事前提案の上で協議することに合意した。にもかかわらず、会社は、この合意を反故にして、事前提案や団交での協議を行うことなく、19.3朝礼で一方向的に定昇の発表を行い、19.4.11団交では、「社長がいうことを知らなかった」、「申し訳ないことをした」、「それに対しては謝罪します」と述べたものの、同年4月25日には、昇給した賃金を支払い、昇給を実行した。

ウ 平成20年定昇については、20.3.3春闘要求書で賃上げの要求を行ったところ、会社は、20.3.10会社文書で「ゼロ」回答を行った。にもかかわらず、会社は、19.1.19団交での労働条件の変更に係る事前協議の合意を反故にして、会社社長が20.3.24朝礼で定昇の発表を一方向的に行い、その上、C 組合員だけ定昇をさせなかった。20.4.9団交で抗議し、不当労働行為を改め、事前提案を行い、団交で協議するように求めたところ、会社は、「(組合側が、定昇について)聞いてないから答える必要がない」との答弁を繰り返し、加えて、会社社長発言がJ への「提案ではなく、通告」であるとの発言をした。

エ 上記のような会社の対応は、不誠実団交であるとともに労働組合の存在を無視するもので、不誠実団交及び支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成19年4月11日前の会社の行為が J との間で不当労働行為を構成しないことは、前記1(2)ア主張のおりである。

イ 平成19年定昇について、会社と組合側との間に事前協議をするとの合意はない。また、組合側は、認識があったにもかかわらず平成19年定昇について団交の申入れを行っていない。加えて、同20年4月まで、組合側は、平成19年定昇に際して団交を経っていないことを問題視することはなかった。

ウ 平成20年定昇についても、そもそも、会社と組合側との間に事前協議をすると

の合意はない。組合側から具体的要求をすれば足りるにもかかわらず、20. 3. 3春闘要求書には、定昇に関する要求はなく、会社は、定昇に関し提案と早期の連絡を書面で依頼している。にもかかわらず、組合側は、何らの回答、連絡及び要求も会社に行っていない。会社は、平成20年定昇を組合側との協議及び合意を待って行う姿勢であったのであり、不誠実な対応はない。加えて、会社が20. 3. 24朝礼で述べたのは、平成20年定昇を行う旨の方針にすぎず、各従業員の昇給額及び昇給率については、何ら具体的に言及していない。

エ 以上のおり、会社の対応は、いずれも何ら不当労働行為には当たらない。

3 C 組合員に対して平成20年定昇を行わなかったことは不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、C 組合員に対してのみ、平成20年4月25日に定昇を行わなかった。会社は、同年7月25日に同年4月から同年6月までの賃金支払日に支払うべきであったC 組合員の定昇分の賃金を仮払いしたものの、仮払いまでの各定昇分2,700円に対する年6分の割合の金員を支払っていない。

組合側は、会社が通告した定昇額に明確に異議を述べていないのであるから、少なくとも会社通告どおりの昇給をさせるのが筋であるが、それすらしていない。

このような会社の対応は、J を嫌悪した会社による不利益取扱いであるとともに、C 組合員の労働組合活動を萎縮させ、その活動一般を抑圧ないし制約するもので、J の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合側に対し平成20年定昇に関する提案を書面で行ったが、組合側からは、全く連絡や回答がないだけでなく、会社提案額を前提としたC 組合員の定昇分の仮払いの要求すらなかった。

前年の平成19年定昇に際し、組合側との合意なく定昇後の賃金を支給した行為を組合側が不当労働行為である旨述べたため、合意がなかった同20年は、仮払いをせずに、定昇前の賃金を支払ったものである。

会社は、C 組合員の定昇を組合側との協議及び合意を待って行う姿勢であったのであり、不利益取扱いや支配介入を行ったとの非難を受けるいわれはない。

4 平成19年1月19日、同年2月28日及び同20年4月9日の団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア J が不当労働行為を受けた当事者に当たるとは、前記1(1)ア主張のおりである。

イ 就業規則には、従業員の賃金を「従業員の年齢・学歴・能力・勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する」とあるが、勤続9年目の時点での C 組合員の基本給額は、新入従業員の基本給額に満たなかった。そこで、19. 1. 19団交で、組合側が各年度の新入社員の初任給額の資料の開示及び説明を請求したところ、会社は、「公開する必要はまったくない」と述べ、回答を拒否した。

また、19. 2. 28団交で、組合側が C 組合員の初任給から現在に至るまでの昇給額の開示を請求したところ、会社は、「 C 」と題する書面を提示するのみで、組合側が平成9年から現在までの高等学校卒業及び大学卒業の新入従業員の基本給額等について「年代別に初任給を教えてほしい」との開示請求に対しても、会社は、「該当者がいるのでプライバシーを守るため教えられない」と資料の開示を拒否した。

さらに、20. 4. 9団交で、組合側が、平成19年定昇、夏期賞与、冬期賞与及び決算賞与に関し会社が事前提案、説明及び通知を行わなかったことを抗議し、事前提案の上、協議することを求めたところ、会社は、「(組合側が、定昇について)聞いてないから答える必要がない」という答弁を繰り返した。

ウ 上記のような会社の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成19年4月11日前の会社の行為が J との間で不当労働行為を構成しないことは、前記1(2)ア主張のとおりである。

イ 19. 1. 19団交で要求のあった初任給額については、会社は、採用があった年度の新卒従業員の初任給額を開示している。

また、19. 2. 28団交で組合側から請求のあった資料については、C 組合員の基本給額を明らかにし、新卒初任給についても、採用した年度分について明らかにしている。

なお、20. 4. 9団交では、組合側から具体的な要求はなかったのである。

ウ 以上のとおり、会社の対応になんら不誠実な点はない。

5 平成20年3月3日付け「平成20年春闘要求書」並びに同年4月15日付け、同月27日付け及び同年5月26日付けの各「抗議及び要求書」に対する会社の対応は不誠実団交及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合側は、20. 3. 3春闘要求書で、① C 組合員の差別賃金を是正すること、② C 組合員への差別賃金を謝罪し、慰謝料を支払うこと、③ C 組合員の基本給を25万円以上にすること、④ストライキの賃金カットの計算方法、就業規則及び賃金規定等の根拠規定を明らかにすること等の要求及び請求を行った。

しかし、会社は、上記①から③について、20. 3. 10会社文書で「回答済であり、現在も同様の見解であります」として具体的な話し合いを拒否した。また、会社は、組合側が求めた上記④の資料の提示を拒否した。

イ 組合側は、20. 4. 15抗議及び要求書で、① C 組合員の過去全ての昇給額、その時のそれぞれの最高昇給額及び最低昇給額を明らかにすること、② C 組合員の過去全ての夏期賞与、冬期賞与及び決算賞与の額、その時のそれぞれの賞与額の平均額(率)と最高額(率)及び最低額(率)を明らかにすること、③ C 組合員に関わる労働条件の全ての問題については、事前に提案し団交を開催し、組合側と協議すること等の要求及び請求を行った。

しかし、会社は、上記①から③について、20. 4. 22会社文書で「この件については、控えさせていただきます」として具体的な話し合いを拒否した。また、会社は、組合側が求めた上記①及び②の資料の提示を拒否した。

ウ 組合側は、20. 4. 27抗議及び要求書で、① C 組合員の定昇を速やかに行うこと、② C 組合員の昇給について、会社の業績及び具体的かつ詳細な評価基準(人物、技能、勤務成績等)並びに C 組合員の人事考課結果を明らかにすること、③ C 組合員の入社以降の昇給額並びに社員の昇給額及び昇給率のそれぞれについて最高、最低及び平均を明らかにすること、④ C 組合員の入社以降の賞与額(夏期、冬期及び決算)並びに社員の夏期、冬期及び決算賞与(最高、最低及び平均額並びに最高、最低及び平均率)を明らかにすること、⑤ C 組合員の賞与について、会社の業績及び具体的かつ詳細な評価基準(人物、勤務成績等)並びに C 組合員の人事考課結果を明らかにすること等の要求及び請求を行った。

しかし、会社は、上記①から⑤について、20. 5. 2会社文書で「現段階での回答は、差し控えさせていただきます」として要求を拒否した。また、会社は、組合側が求めた上記②から⑤の資料の提示を拒否した。

エ 会社は、就業規則に反し、また、組合側からの「速やかに定昇をおこない団体交渉で定昇の継続協議を行うこと」との要求を無視し、平成20年4月及び同年5月に定昇を行わず、C 組合員に対し旧賃金額を支払った。そこで、組合側が20. 5. 26抗議及び要求書を送付し、20. 6. 5団交を開催したところ、会社は、組合側に定昇について提示したが返事がなかったとして、C 組合員の定昇を行わなかったことの原因を組合側に転嫁した。また、会社は、組合側が請求した「具体的かつ詳細な評価基準」、「人事考課結果」、「過去の昇給額」及び「定期昇給の最高、最低、平均額及び昇給率」の資料の提出を拒否した。

オ 上記の会社の対応は、いずれも不誠実団交及び支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 20.3.3春闘要求書に対し、会社は、20.3.10会社文書で回答している。また、ストライキに関わる従業員の賃金カットについて明確な定めが会社にはなく、よって、組合側からの意見を徴した上で、平成20年4月22日に減額条項(改訂案)を提案している。

イ 20.4.15抗議及び要求書に対し、会社は、20.4.22会社文書で回答するとともに、資料を必要に応じ随時提出している。

ウ 20.4.27抗議及び要求書に対し、会社は、20.5.2会社文書で回答するとともに、資料を必要に応じ随時提出している。

エ 20.5.26抗議及び要求書については、会社は、すでに20.4.22会社文書で回答しており、20.6.5団交にて資料を開示・手交している。

オ C 組合員の定昇に関して、会社は組合側と妥結しておらず、また、組合側は、仮払いの要請をしていない。よって、会社は、C 組合員の平成20年4月度賃金を定昇前の賃金額で支払わざるを得なかった。

組合側は、会社に対し定昇に関する要求を行っていない。そもそも「C 組合員の基本給を25万円以上にする」という組合側の要求は、定昇に関わる要求ではない。ましてや、会社がC 組合員の定昇に関しての提案を行ったにもかかわらず、組合側は、妥結の意思表示及び仮払いの要請も行わなかった。

カ そもそも、労働組合から要求があったからといって、それだけで使用者が資料の提出義務を負うものではない。団交事項との関係で、使用者の主張を裏付けるために提出を行えばよく、会社は、現に上記のとおり対応しているのであるから、会社の対応はいずれも不誠実団交にも支配介入にも当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (会社が、平成19年1月19日の団交において、合意はなかったとして事前協議についての協定書作成を拒否することは不誠実団交及び支配介入に当たるか。)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 平成19年1月13日付け、L 及び M が会社に対し送付した19.1.13組合加入通知及び団交申入書には、① C 組合員が L に加入した旨、② 会社に団交を申し入れる旨、③団交出席者は、会社が代表取締役、他取締役及び総務関係者並びに組合側が L の役員及び C 組合員とする旨、④要求及び団交事項が、(i)労働基準法、労働組合法、労働関係法令の遵守について、(ii)労働条件の変更について、(iii)事前協議について、(iv)賃金、賃金の昇給等について、(v)その他、関連事項、である旨記載されていた。

(甲1)

イ 平成19年1月19日、19.1.19団交が開催された。出席者は、組合側が J 執行委員長 A (以下、会社における J 執行委員長としての認識の有無にかかわらず「A 執行委員長」という。)、 L 執行委員 F (以下「F 執行委員」という。)及び C 組合員を含めて4名、会社側が会社取締役 G (以下「G 取締役」という。)及び会社総務課長 D (以下「D 総務課長」という。)を含めて3名であった。

19.1.19団交で行われた名刺交換(以下「19.1.19名刺交換」という。)の際に、A 執行委員長が会社側出席者に手渡した名刺には、次の記載があった。

「 L 副議長
J 執行委員長
P
A 」

19.1.19団交でのやり取りは、概ね次のとおりである。

組合側が19.1.13組合加入通知及び団交申入書に沿って説明を行った際に、①会社は、団交事項のうち前記ア④(i)記載の法令遵守については、特に異論がない旨述べ、②組合側が、団交事項のうち前記ア④(iii)記載の事前協議について、団交又は話合いを通じて問題解決を行うため、労働条件を変更する場合には、事前に提案し協議に応じて欲しい旨述べたところ、会社は、「まあ、それは当然のことです」と述べた。また、③組合側が、「確認として、1点目と3点目を確認いただいて、後日、協定書を作らせていただいて、文書上、問題があれば、変えていただいて」と述べたところ、会社側は、「送っていただいたら…」と述べた。次いで、④組合側が C 組合員が入社した平成8年以後に入社した従業員の女性・男性の初任給額又は現在の基本給額に関する資料を提出して欲しい旨述べたところ、会社は、公開する必要がない旨述べた。また、⑤組合側が、11年間会社に勤務した C 組合員の基本給額が平成18年又は同19年から勤務を始めた従業員の基本給額より低額であることについて、話合いで解決するための客観的かつ合理的な資料を提出して欲しい旨述べたところ、会社は、約3か月後に組合側に提出したいと述べ、⑥会社が、定昇について、「そのときは、少しは、具体的に出していきたいなという気持ちはあるんですが」と述べた。

なお、会社は、組合側の出席者として、「(執行委員長) A 」と記載した19.1.19団交の議事録(以下「19.1.19団交議事録」という。)を作成した。

(甲9、甲27、乙1の1、証人 A 、証人 D)

ウ 平成19年1月23日、 L 及び M は、会社に対し、同月19日付け協定書案(以下「組合側協定書案」という。)を送付した。なお、組合側協定書案には、

次の記載があった。

「協定書2007年1月19日

K(以下甲という)と

L(以下乙という)ならびに M(以下丙とい
う)は2007年1月19日に開催された団体交渉において合意をみたので、ここに協定
書を作成し各自一通ずつ保管する。

記

1. 甲は労働基準法・労働組合法・その他労働関係諸法令を遵守する。
2. 甲は組合員の労働条件の変更及び、甲の重大な資産の購入・売却に関しては、
乙及び丙と事前に誠意を持って協議しその合意を得るよう努力する。

K

代表取締役社長 B

L

議長 H

M

代表 C」

(甲2、証人 D)

エ 平成19年2月中旬、L及びMは、会社に対し「抗議及び要求書」と題する文書(以下「19.2抗議及び要求書」という。)を送付した。19.2抗議及び要求書には、①会社が法令遵守を約束したにもかかわらず「組合に加入しているか」、「組合のことを聞いているか」、「慎重に考えるように」、「(組合に)入らないように」、「(組合)に関わらないように」及び「警察に問い合わせたら、問題がある組合」等と根拠のない誹謗及び中傷を行い労働組合の弱体化を目的とする支配介入を行った行為が不当労働行為である旨、②C組合員のプライバシー権を侵害するという不法行為を抗議する旨の記載があった。

(甲3、証人 D)

オ 平成19年2月28日、19.2.28団交が開催された。出席者は、組合側がA執行委員長、C組合員及びF執行委員を含めて4名、会社側がG取締役及びD総務課長を含めて3名であった。

19.2.28団交で会社が組合側に手交した「C」と題する文書(以下「19.2.28会社文書」という。)には、C組合員の基本給額が平成8年から同17年まで各年ごとに、そして、同18年は、4月からと8月からに分けて記載されていた。

19.2.28団交でのやり取りは、概ね次のとおりである。

①組合側が、「それでは、2回目の団体交渉ですが、前回交渉で、一つは、合意事項になりましたので、それにつきまして、団体交渉の日付けの協定書を結ぶということで、口頭確認をいたしまして、1月22日付、組合から協定書案を作らせていただきました」と述べ、協定書について何か問題があるのかどうか具体的に聞かせてもらいたい旨述べたところ、会社は、組合側協定書案第1項が協定するような内容でない旨、第2項の「資産の購入」は、19.1.19団交の対象となっていない旨、及び、組合側協定書案を一旦返したい旨述べた。これに対し、②組合側は、19.1.19団交で文書表現までは確認していないが、合意した事項を文書化すると会社に確認している旨、重大な資産の購入について協議がなされていないことは認める旨述べた。また、③組合側が、「組合案がだめだったら、会社の案を出してもらって、協定をするまでに合意しているものを協定化するのは、当たり前ですから。だから、会社の案を出してください。組合の案を見せたわけですから、これについて、ここは訂正してくれという文書を来週、いつまでですか」と述べたところ、会社側は「3月9日までに」と述べ、組合側は「3月9日までに文書化する。次回、団体交渉で確認し、お互いによければ、納得して協定書をつくる」と述べた。

(甲4、甲28、乙1の2、乙29、証人 D)

カ 平成19年4月11日、19.4.11団交が開催された。出席者は、組合側が A 執行委員長、C 組合員及び F 執行委員を含めて4名、会社側が G 取締役及び D 総務課長を含めて3名であった。

19.4.11団交でのやり取りは、概ね次のとおりである。

①会社が M の実態を説明して欲しい旨述べたところ、組合側は、M が現在も組合結成に至っていない旨、C 組合員が J 及び L に加入している旨、M の詳細は明らかにできない旨述べた。また、②組合側は、19.2.28団交で確認した会社からの協定書案について、まだ提出されていないので提出して欲しい旨述べたところ、会社は、既に断っている旨述べた。これに対し、③組合側が、会社がこれなら良いという協定書案を提出して欲しい旨述べ、会社は了解した。

(甲29、乙1の3、乙29、証人 D)

キ 平成19年4月18日付けで、会社は L の F 執行委員に対し、会社側の協定書案(以下「会社側協定書案」という。)を送付した。会社側協定書案には、次の記載があった。

「
協定案
K (「会社」と称す。)と〇〇〇〇〇〇(以下、「〇

〇〇〇〇組合」と称す)は、お互いに日本国の法律を遵守することについて、協定する。」

(甲5の1、証人 D)

ク 平成19年5月18日付けで、 J 、 L 及び M は、三者の連名で、会社に対し「抗議及び要求書」と題する文書(以下「19.5.18抗議及び要求書」という。)を送付した。19.5.18抗議及び要求書には、① C 組合員が平成19年1月に J に加入し M をつくり、 L にも加入した旨、②会社側協定書案の内容が、法律は守るべきもので協定書にする内容ではないと会社が団交で主張していた「法令遵守」に係る項目であり、「事前協議」についての記載がない旨の記載があった。

(甲6)

ケ 平成19年6月8日、19.6.8団交が開催された。出席者は、組合側が A 執行委員長、 L の議長である H (以下「H議長」という。)、 F 執行委員及び C 組合員を含めて5名、会社側が G 取締役及び D 総務課長を含めて3名であった。

19.6.8団交でのやり取りは、概ね次のとおりである。

①会社が、組合側協定書案に協議されていない内容が含まれている旨述べたところ、組合側は、反省し削除する旨述べた。次いで、②会社が「労働法令遵守」のような総括的・概括的な内容の協定には同意することができない旨述べたところ、組合側は、「法令遵守」のような協定を積み重ねることにより信頼関係が築ける旨、会社が拒否するのであれば即刻第三者機関に訴え、ビラ配布及びオルグ等の総合的な対応を考えている旨述べた。また、③会社は、平成19年6月12日までに協定書を作成するか否かの回答を行う旨及び仮に作成するとなった場合、同月15日までに協定書を送付する旨述べた。

(乙2の1)

コ 平成19年6月12日、会社は、 L に対し「ご連絡について」と題する文書(以下「19.6.12会社連絡」という。)を送付した。19.6.12会社連絡には、①会社は、協定書の内容に合意した事実はない旨、合意があると主張するのであれば、いつ合意をしたか明確にして欲しい旨、② L として協定書の必要性を説明し、会社を納得させた上で協定書の作成に着手してもらいたい旨、の記載があった。

(甲7)

(2) 会社が、平成19年1月19日の団交において、合意はなかったとして事前協議についての協定書作成を拒否することは不誠実団交及び支配介入に当たるかについて、

以下判断する。

ア 会社は、平成19年4月11日前の会社の行為が J との間で不当労働行為を構成することはない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア、ウ、エ、カ、キ認定のとおり、①19.1.13組合加入通知及び団交申入書、組合側協定書案、19.2抗議及び要求書に J の名称は記載されていないこと、②19.4.11団交の際に、C 組合員が J に加入している旨述べたこと、③会社側協定書案は、L の F 執行委員に対し送付されていること、が認められる。

しかしながら、前記(1)イ、ク、ケ認定のとおり、①19.1.19団交において会社が受け取った A 執行委員長の名刺に「 J 執行委員長」と記載されていたこと、②会社は、会社が作成した19.1.19団交議事録に組合側出席者として、L 副議長ではなく「(執行委員長) A」と記載したこと、③19.5.18抗議及び要求書には、J も L 及び M と共に差出人として記載され、また、C 組合員が平成19年1月に J にも加入したことが記載されていたが、その後開催された19.6.8団交において、会社は、J が団交の当事者になることについて、異議を述べたり、確認をしたりすることなく交渉を進めていることが認められる。

これらのことからすれば、会社が19.4.11団交前に J の存在を全く認識していなかったとは断定できず、また、19.4.11団交前後において、労使間の交渉は一連のものとして継続しているのであるから、J が会社との関係において、一見明白に不当労働行為の当事者ではないとまではいえない。そこで、以下、不当労働行為の成否について具体的に検討する。

イ J は、19.1.19団交で合意があった旨主張するので、以下検討する。

前記(1)イ、ウ、オ認定のとおり、①19.1.19団交において、組合側が19.1.13組合加入通知及び団交申入書に沿って説明を行った際に、会社は、団交事項のうち法令遵守については特に異論がない旨、労働条件変更の際に、事前に提案し、協議することについては、「まあ、それは当然のことです」と述べ、組合側が「確認として、1点目と3点目を確認いただいて、後日、協定書を作らせていただいて、文書上、問題があれば、変えていただいて」と述べたところ、会社は、「送っていただいたら…」と述べたこと、②組合側協定書案には、団交事項のうち事前協議について、「重大な資産の購入・売却に関しては、(中略)事前に誠意を持って協議しその合意を得るよう努力する」との記載があったこと、③19.2.28団交において、会社は、組合側協定書案第1項は協定するような内容でなく、第2項の「資産の購入」は19.1.19団交の対象となっていなかったとした上で、組合側協

定書案を一旦返したい旨述べたこと、④19. 2. 28団交において、組合側は上記②記載の事項については、19. 1. 19団交で協議されていないことを認める旨、「組合案がだめだったら、会社の案を出してもらって、協定をするまでに合意しているものを協定化するのは、当たり前ですから。だから、会社の案を出してください。組合の案を見せたわけですから」、「次回、団体交渉で確認し、お互いによければ、納得して協定書をつくる」と述べたこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらのことからすれば、C 組合員の組合加入通知後、初めて開催された19. 1. 19団交で、組合側の要求事項の説明の際に、法令遵守及び事前協議について会社が異論を述べていないことは認められるものの、協定書案については、「送っていただいたら…」と述べるにとどまっており、また、組合側は、組合側協定書案に19. 1. 19団交において協議がなされなかった事項を加え、これに会社は異議を述べているのであって、会社は、19. 1. 19団交で、協定書の締結について前向きに検討する意向は表明しているものの、具体的な協定内容は組合側からの提案を待って検討するとの意向を示すにとどまっているとみるのが相当であって、19. 1. 19団交や、その後の文書のやり取りからして、組合側と会社との間で、協定の具体的な内容について、合意が成立したとまでは認められない。

エ したがって、会社が、19. 1. 19団交の交渉結果に基づく組合側が主張する協定書の締結を拒否したからといって不当とまではいえないのであって、会社の対応は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号の不当労働行為とはいえず、この点に関する J の申立ては棄却する。

2 争点2（会社が、平成19年及び同20年の定昇について、事前提案することなく、朝礼で発表し、実施したことは不誠実団交及び支配介入に当たるか。）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 平成19年定昇について

(ア) 平成19年1月19日に開催された19. 1. 19団交で、会社は、昇給について「そのときは、少しは、具体的に出していきたいなという気持ちはあるんですが」と述べた。

なお、会社の給与規程（以下「給与規程」という。）第24条（昇給の原則）には、「従業員には、会社の業績及び本人の人物・技能・勤務成績等を考慮し、人事考課にもとづき原則として、毎年1回3月16日から昇給を行うものとする。」と定められており、会社では例年3月末に定昇の方針を明らかにしている。

（甲27、乙1の1、乙29、乙31）

(イ) 平成19年3月下旬頃、19. 3朝礼において、会社社長は、平成19年定昇を行い、平均で1.6%昇給する旨述べた。

(証人 C、証人 D)

(ウ) 平成19年4月11日に開催された19.4.11団交でのやり取りは、概ね次のとおりである。

平成19年定昇の提案を行わなかったことに関し、組合側が報告を求めたところ、会社は、①組合側から具体的な要求がなく、また、会社社長が慣れていないことから、朝礼で同年の昇給の平均額を述べた旨、これについては謝罪する旨、②平成19年には、従業員平均で1.67%の昇給を行う旨、③ C 組合員については、昇給額を4,000円とする旨、それぞれ述べた。

(甲29、乙1の3)

(エ) 平成19年4月25日、平成19年定昇後の賃金が C 組合員に支給された。

(証人 D)

イ 平成20年定昇について

(ア) 平成19年6月22日付けで、 J、 L 及び M は、会社に対し「抗議及び要求書」と題する文書(以下「19.6.22抗議及び要求書」という。)を送付した。19.6.22抗議及び要求書には、「 C 組合員の基本給を25万円以上にすること」との要求事項に対し、文書で回答することを要求する旨の記載があった。

(乙5)

(イ) 平成19年6月26日付けで、会社は L に対し「2007年6月22日貴文書における要求について」と題する文書(以下「19.6.26会社文書」という。)を送付した。19.6.26会社文書には、19.6.22抗議及び要求書により回答を求める「 C 組合員の基本給を25万円以上にすること」は、従前に話さない項目である旨の記載があった。

(乙6)

(ウ) 平成19年6月30日付けで、会社は L に対し、文書(以下「19.6.30会社文書」という。)を送付した。19.6.30会社文書には、19.1.19団交において合意がなかった旨、 L から趣旨、意図及び根拠等を聞くことなく、19.6.22抗議及び要求書に記載された要求事項に回答することは困難であり、説明を求める旨の記載があった。

(乙7)

(エ) 平成19年8月2日、19.8.2団交が開催された。出席者は、組合側が A 執行委員長、 H 議長、 F 執行委員及び C 組合員を含めて5名、会社側が G 取締役及び D 総務課長を含めて3名であった。

組合側は、会社が求める、19.6.22抗議及び要求書に記載された要求事項の趣

旨、意図及び根拠等の説明を行う必要がない旨、及び組合側は、会社からの「YES」又は「NO」での回答を求める旨、述べた。

(乙2の2)

(オ) 平成19年9月4日付けで、会社は、L に対し、「回答書」と題する文書(以下「19.9.4会社回答書」という。)を送付した。19.9.4会社回答書には、C 組合員の基本給を25万円以上にすること、との要求について、会社は、C組合員の現在の基本給である184,000円を適正な金額と判断しており、L からの要求に添うことが出来ない旨の記載があった。

(乙10)

(カ) 平成19年9月4日、19.9.4団交が開催された。出席者は、組合側がA 執行委員長、H 議長、F 執行委員及びC 組合員、会社がG取締役及びD 総務課長を含めて3名であった。19.9.4団交で、C 組合員の基本給を25万円以上にすることを求める19.8.2団交での要求について、会社は、C 組合員の現在の基本給を適正な金額と判断しており、要求に添えない旨、回答した。

(乙2の2、乙11)

(キ) 平成20年3月3日付けで、J、L 及びM が会社に対し送付した20.3.3春闘要求書には、要求事項のひとつとして、「C 組合員の基本給を25万円以上にすること」との記載があった。

(甲15)

(ク) 平成20年3月10日付けで、会社がL に対し送付した20.3.10会社文書には、20.3.3春闘要求書に記載された「C 組合員の基本給を25万円以上にすること」との要求事項に対する回答を19.8.2団交、19.9.4団交及び19.9.4会社回答書で既に回答しており、現在も同様の見解である旨の記載があった。

(甲16)

(ケ) 平成20年3月24日、20.3.24朝礼において、会社社長は、平成20年定昇を行う旨、C 組合員を含めた全従業員に対し述べた。

(甲30、証人 C、証人 D)

(コ) 平成20年4月9日、20.4.9団交が開催された。出席者は、組合側がA 執行委員長、C 組合員及びF 執行委員を含めて4名、会社側がG取締役及びD 総務課長を含めて3名であった。

20.4.9団交でのやり取りは、概ね次のとおりである。

20.3.3春闘要求書に回答することなく、会社社長が平成20年定昇の発表を行ったとして、回答がない理由を組合側が尋ねたところ、会社は、①20.3.10会社文書で回答している旨、②平成20年定昇について、組合側からの要求がなかつ

た旨、③20. 3. 24朝礼で従業員である C 組合員に対しても平成20年は定昇を行うと事前に説明している旨、④平成20年定昇が概ね1%程度である旨、述べた。

(甲30、乙14、証人 D)

(サ) 平成20年4月15日付けで、 J 、 L 及び M が会社に対し送付した20. 4. 15抗議及び要求書には、会社が組合に提案することなく、20. 3. 24朝礼で一方的に昇給の発表を行ったことは、組合を無視するもので、不当労働行為である旨記載されていた。

会社は、平成20年4月15日付けで L に対し文書(以下「20. 4. 15会社文書」という。)を送付した。20. 4. 15会社文書には、20. 4. 9団交で組合側が確認した C 組合員の平成20年定昇後の基本給月額を186, 700円、改定時期を同20年4月とすることを提案したい旨、及び、早期に会社あてに連絡して欲しい旨の記載があった。

(甲17、甲18)

(シ) 平成20年4月25日、会社は、C 組合員に対し賃金の支払を行った。なお、C 組合員に同日に支払われた賃金には、平成20年定昇分が含まれていなかった。

(証人 C)

(ス) 平成20年4月27日付けで、 J 、 L 及び M が会社に対し送付した20. 4. 27抗議及び要求書には、会社がゼロ回答といいながら、事前の提案もせず、20. 3. 24朝礼で一方的に定昇を発表し、C 組合員には、組合、C 組合員の同意もなく旧賃金を一方的に振り込んだことは不当労働行為であり、速やかに団交で定昇の継続協議を行うよう求める旨記載されていた。

(甲24)

(2) 会社が、平成19年及び同20年の定昇について、事前提案することなく、朝礼で発表し、実施したことは不誠実団交及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 平成19年4月11日前の会社の行為が J との間で不当労働行為を構成することは旨の会社主張については、前記1(2)ア判断のとおりである。

イ 平成19年定昇についてみる。

(ア) まず、 J と会社との間で、組合員の労働条件について事前協議を行う旨の協定書が作成されていないことは、当事者間に争いが無い。

(イ) 次に、前記(1)ア(ア)から(エ)認定のとおり、①会社では、給与規程において原則として毎年3月に定昇を行うものと規定されており、その年の方針を例年3月末に明らかにしていること、②平成19年3月下旬頃、19. 3朝礼において、会社社長は平成19年定昇を行い、平均で1. 6%昇給する旨述べたこと、③19. 4. 11

団交で、会社は、会社社長が19.3朝礼で昇給の平均額を述べたことを謝罪していること、④同団交開催時点では、平成19年の定昇額を含んだ賃金は未だ支給されていなかったこと、⑤平成19年4月25日に平成19年定昇後の賃金が支給されたことが認められ、一方、⑥組合が、会社に対し、平成19年定昇についての団交を申し入れたとの疎明はなく、⑦19.4.11団交で会社が従業員平均で1.67%の定昇を実施する旨及びC組合員の定昇額は4,000円である旨述べたのに対し、組合側が異議を述べたとの疎明もない。

(ウ) そこで検討すると、まず、組合側と会社との間には事前協議約款が締結されていないことは当事者間に争いがないうえ、組合側が平成19年定昇について会社に対して団交を申し入れたとの主張も疎明もないので、会社が、平成19年定昇を、事前提案することなく、朝礼で発表し、実施したことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる余地はない。また、上記の事情に加えて、会社社長の朝礼での発表は全従業員の定昇率について述べたものであって、C組合員の定昇額について述べたのではないうえ、19.4.11団交で会社が従業員平均1.67%の定昇を実施する旨及びC組合員の定昇額は4,000円である旨述べたのに対し、組合側は異議を述べたとの疎明のないことを考慮すると、会社が平成19年定昇を事前提案することなく朝礼で発表し、実施したことが組合を無視ないし軽視したとは認められず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

ウ 次に、平成20年定昇についてみる。

(ア) 前記(1)ア(ア)、イ(キ)、(ケ)から(サ)認定のとおり、①会社では、給与規程において原則として毎年3月に定昇を行うものと規定されていること、②20.3.24朝礼での会社社長の発言内容は平成20年定昇を実施する旨であり、具体的な昇給率についての言及はなかったこと、③20.3.3春闘要求書には、C組合員の基本給額を25万円以上にすることとの記載があったことが認められるが、平成20年の定昇についての具体的要求は記載されていなかったこと、④会社は20.4.9団交で定昇率は概ね1%程度である旨述べたのに対し、組合からは特に異議が述べられなかったこと、⑤組合側は、20.4.15抗議及び要求書で、会社が組合に提案することなく朝礼で一方向的に定昇の発表をしたことに抗議したこと、がそれぞれ認められる。

(イ) そこで検討すると、まず、会社はC組合員に対しては平成20年定昇を実施していないので、組合の主張は、会社が組合に事前提案することなく朝礼で発表したことが不誠実団交及び支配介入に当たるというものと解されるどころ、前記イ(ア)判断のとおり、組合側と会社との間には、組合員の労働条件につい

て事前協議を行う旨の協定書が締結されていないことは当事者間に争いがないこと、また、会社では例年3月末に定昇の方針を明らかにしていること、平成20年定昇については、会社社長が朝礼で発表した内容は、定昇を実施するということだけであって、具体的な定昇率までは言及していないこと、会社が20.4.9団交で定昇率を概ね1%程度だと述べたのに対し、組合側が特に異議を述べなかつたことなどを総合勘案すると、定昇の問題が組合によるC組合員の賃金月額を25万円にするとの要求に関連するものと解されるとしても、会社の平成20年定昇に関する団交における対応が不誠実であるとはいえず、また、平成20年定昇について組合を無視ないし軽視したとも認めることはできない。

エ 以上のとおりであるので、平成19年定昇、平成20年定昇のいずれについても、会社の対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとはいえず、この点に関するJの申立ては棄却する。

3 争点3（C組合員に対して平成20年定昇を行わなかったことは不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるか。）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 会社では、前記2(1)ア(ア)認定のとおり、給与規程において原則として毎年3月に定昇を行うものと規定されており、平成20年についても、会社は、定昇を実施した。

(乙29、乙31、証人 D)

イ 平成20年4月9日、20.4.9団交が開催され、組合側は、会社に対し平成20年定昇について、組合側と事前に協議することなく通告したとして抗議し、謝罪を求めた。これに対し、会社は、定昇について組合側からの要求がなかつた旨、謝罪はしない旨回答した。

なお、組合側は、19.4.11団交で会社に対し、事前協議を行うことなく定昇について朝礼で話したことは事前協議の協約があるかないかは別にして、不当労働行為である旨述べた。

(甲29、甲30、乙14)

ウ 平成20年4月15日付けで、J、L及びMは、会社に対し、会社が組合に提案することなく、20.3.24朝礼で一方的に昇給の発表を行ったことは、組合を無視するもので、不当労働行為である旨記載した、20.4.15抗議及び要求書を送付した。

一方、会社は、20.4.15会社文書により、C組合員の平成20年定昇後の基本給月額を186,700円、改定時期を平成20年4月とすることを提案し、早期に会社あてに連絡するよう求めた。

(甲17、甲18)

エ 平成20年4月25日、会社は、C組合員に対し賃金の支払を行った。なお、C組合員に同日に支払われた賃金には、平成20年定昇分が含まれていなかった。

(証人 C)

オ 平成20年6月26日、当委員会での本件の調査期日において、会社は、平成20年定昇の仮払いについて、請求があれば支払う用意がある旨述べ、J は、異議を述べなかった。

なお、20.7.8団交で、組合側は、組合側と労使関係にある他の使用者は、組合側が合意等の返答をせずとも、自ら提案した内容そのまま組合員を昇給させている旨述べた。

(乙26、証人 D)

カ 平成20年7月25日、会社は、C組合員に対し、同年7月分の賃金支払いの際に、同年4月以降の平成20年定昇分を仮払いした。

(証人 C)

(2) C 組合員に対して平成20年定昇を行わなかったことは不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)アからカ認定のとおり、①組合側は会社に対し、19.4.11団交で、事前協議を行うことなく朝礼で定昇について話したことは不当労働行為である旨述べたこと、②会社は、20.4.15会社文書により、C組合員の平成20年定昇後の基本給額の提案を行い、早期に会社あて連絡するよう求めていること、③会社は、C組合員以外には、平成20年定昇を同年3月に実施し、同年4月支給の賃金から支給したこと、④C組合員に対する定昇相当額は平成20年4月支給の賃金では支給されなかったこと、⑤会社は本件の調査期日において、仮払いの用意はある旨述べ、C組合員に対し、同年7月支給の賃金で、同年4月以降の定昇分を仮払いしたこと、がそれぞれ認められる。一方、⑥組合側が、20.4.15会社文書を受けて会社に対して連絡したり、C組合員に対する定昇の仮払いを行うよう具体的に求めたりしたという疎明はない。また、平成20年7月に至るまでの間に、組合側と会社の間で、平成20年定昇について合意があったとの疎明もない。

イ これらのことからすると、会社が、C組合員の定昇について組合側との合意がなく、組合側からの仮払いの要求もなく、また、平成20年定昇後の基本給額の提案である20.4.15会社文書に対する組合側からの回答もない中で、C組合員に対し定昇を実施しなかったからといって、直ちに不合理とはいえない。

また、J は、前年は合意がなくとも会社主張どおりの定昇を実施した旨

主張するが、会社が19.4.11団交において組合側から抗議されたことを受けて、翌年の平成20年定昇を保留したことには、一定理由があり、本件申立後に仮払いしたことも、会社が本件調査において、Jの意向も確認した上で支給したものと認められるのであって、平成20年4月以降、会社がC組合員を意図的に不利益に取り扱ったとはいえない。

ウ 以上のことからすると、会社が平成20年7月に至るまでC組合員に対する定昇相当分を支給しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとはいえず、この点に関するJの申立ては棄却する。

4 争点4（平成19年1月19日、同年2月28日及び同20年4月9日の団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか。）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 19.1.19団交について

(ア) 平成19年1月13日付けで、L及びMが、会社に対し送付した19.1.13組合加入通知及び団交申入書には、①労働基準法、労働組合法、労働関係法令の遵守について、②労働条件の変更について、③事前協議について、④賃金、賃金の昇給等について、⑤その他、関連事項、の団交事項について、団交を申し入れる旨の記載があった。

(甲1)

(イ) 平成19年1月19日、19.1.19団交において、組合側が、C組合員が入社した平成8年以後に入社した従業員の男女別の初任給又は現在の基本給の資料を提出して欲しい旨述べたところ、会社は、全部公開する必要がない旨、提出には約3か月の期間が必要である旨述べた。

(甲27、乙1の1)

(ウ) 平成19年4月11日、19.4.11団交において、会社は、組合側が求めている新入従業員の基本給の資料を提出する旨述べた。

(甲29)

(エ) 平成19年4月17日、会社は、LのF執行委員あてに、平成13年以降の新規採用があった年度の職種別、学歴別の初任給額を記載した書面(以下「19.4.17会社資料」という。)を送付した。

(甲5、乙1の3)

イ 19.2.28団交について

(ア) 平成19年2月中旬、L及びMが会社に対し送付した19.2抗議及び要求書には、要求として、①平成8年から現在にいたるまでの毎年の昇給額とその根拠を明らかにすること、②平成9年から現在までの高等学校を卒業し

た者と大学を卒業した者別の初任給の基本給及び中途採用者の初任給の基本給を明らかにすること、との記載があった。

(甲3、甲28、乙1の2、証人 D)

(イ) 平成19年2月28日、19.2.28団交において、会社は、組合側に対し平成8年から同18年までの C 組合員の基本給額を記載した19.2.28会社文書を手交した。

(甲4、甲28、乙1の2、証人 D)

(ウ) 平成19年4月17日、会社は、 L の F 執行委員あてに、前記ア(エ)記載のとおり、19.4.17会社資料を送付した。

(甲5、乙1の3)

ウ 20.4.9団交について

平成20年4月9日、20.4.9団交が開催され、組合側は、会社に対し平成20年定昇について、組合側と事前に協議することなく通告したとして抗議し、謝罪を求めた。これに対し、会社は、①平成20年定昇について、組合側からの要求がなかった旨、②謝罪はしない旨、③朝礼で従業員である C 組合員に対しても平成20年は定昇を行うと事前に説明している旨、④平成20年定昇が概ね1%程度である旨回答した。

(甲30、乙14)

(2) 平成19年1月19日、同年2月28日及び同20年4月9日の団交における会社の対応は不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 平成19年4月11日前の会社の行為が J との間で不当労働行為を構成することは旨の会社主張については、前記1(2)ア判断のとおりである。

イ 組合側は、①19.1.19団交において、組合が求めた各年度の新入従業員の初任給額の資料の開示及び説明について、会社が「公開する必要はまったくない」と述べ、回答を拒否したこと、②19.2.28団交において、組合が求めた C 組合員の初任給から現在に至るまでの昇給額の開示については、会社が、19.2.28会社文書を提示するのみで、平成9年から現在までの高等学校卒業及び大学卒業の新入従業員の基本給額等については、資料の開示を拒否したこと、③20.4.9団交において、平成20年の定昇・賞与に関し、事前提案の上、協議することを求めたところ、会社は、「(組合が、定昇について)聞いてないから答える必要がない」という答弁を繰り返したこと、がそれぞれ不誠実である旨主張するので、以下検討する。

ウ まず、19.1.19団交及び19.2.28団交における組合側からの資料の開示要求に対する会社の対応についてみると、前記(1)ア(イ)認定のとおり、19.1.19団交において、会社は、初任給等の資料の開示について、全部公開する必要がない旨述べたものの、提出には約3か月の期間が必要である旨述べたことが認められる。

また、前記(1)ア(エ)、イ(イ)、(ウ)認定のとおり、19.2.28団交において、会社は、組合側に、平成8年から同18年までのC組合員の基本給額を記載した19.2.28会社文書を手交したこと、及び平成19年4月17日、会社は、平成13年以降の新規採用があった年度の職種別、学歴別の初任給額を記載した19.4.17会社資料をLのF執行委員に送付したことが認められる。

このように、会社は、団交当日に、組合側が求める資料の全てを開示したわけではないものの、後日、一定の資料の開示に応じていること、会社が組合側に19.4.17会社資料を送付した後に、組合側が引き続いて会社に資料の追加開示を求めたとの事実が認められないこと及び会社が開示した資料ではC組合員の賃金に関する会社との交渉に支障が生じたことを窺わせるような事情も認められないことを勘案すると、19.1.19団交及び19.2.28団交における組合側の資料の開示要求に対する会社の対応は不誠実とまではいえない。

エ 次に、20.4.9団交における組合側からの平成20年の定昇・賞与についての協議要求に対する会社の対応をみると、前記(1)ウ認定のとおり、20.4.9団交において、会社は、定昇について要求がなかった旨回答したことが認められ、確かに、会社の対応は、いささか不親切であった感は否めないものの、会社は、同団交において、平成20年定昇が概ね1%程度である旨も回答しており、前記1(2)ウ判断のとおり、組合側と会社との間で事前協議約款がない中で、組合側としても、必要であれば、具体的に要求すべきであって、会社のみには責任があるとはいえず、この点についての会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

オ 以上のとおり、各団交における会社の対応は、いずれも不誠実とまではいえないのであって、労組法第7条第2号に当たるとはいえず、この点に関するJの申立ては棄却する。

5 争点5 (平成20年3月3日付け「2008年春闘要求書」並びに同年4月15日付け、同月27日付け及び同年5月26日付けの各「抗議及び要求書」に対する会社の対応は不誠実団交及び支配介入に当たるか。) 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 平成20年3月3日付けで、J、L及びMは、会社に対し20.3.3春闘要求書を送付し、これに対し、会社は、20.3.10会社文書により、Lに回答した。

(ア) 20.3.3春闘要求書に記載された要求内容は、概ね次のとおりである。

(i) C組合員の差別賃金を是正し、過去の差別賃金の差額(法定利息、年6分)を支払うこと。

(ii) C組合員の差別賃金を謝罪し、慰謝料を支払うこと。

- (iii) C 組合員の基本給を25万円以上にすること。
- (iv) 年次有給休暇の半日単位の取得を認めること。
- (v) 全従業員を対象とした住宅手当を制度として整えること。
- (vi) 全ての休憩室を禁煙にすること。
- (vii) 女性休憩室の拡張、及び、和室を解放すること。
- (viii) 第1回団交で確認した就業規則、給与規程等の見直しについて進捗状況を報告すること。
- (ix) ストライキの賃金カットの計算方法を具体的に明らかにし、就業規則及び賃金規定等の根拠規定を明らかにすること。
- (x) C 組合員の年間の所定労働日数を明らかにすること。
(以下、上記(i)から(x)の項目をそれぞれ20.3.3春闘要求項目(i)から(x)という。)

(甲15)

(イ) 20.3.10会社文書に記載された会社回答の要旨は、次のとおりである。

- ① 20.3.3春闘要求項目(i)から(iii)及び(v)から(vii)について
19.8.2団交及び19.9.4団交並びに19.9.4会社回答書で回答済みであり、また、回答に変更がない。
- ② 20.3.3春闘要求項目(iv)について
年次有給休暇の半日単位の取得については、要求以前に既に従業員からの要望があり、前向きに検討している。
- ③ 20.3.3春闘要求項目(ix)について
既に交付した給与規程第12条に拠ることになる。
- ④ 20.3.3春闘要求項目(x)について
平年 253日、閏年 254日(会社カレンダーによる)である。

(甲16、甲18)

(ウ) 会社は、20.3.3春闘要求書に記載された要求内容に関して、20.3.10会社文書による回答以前に、すでに概ね次のような回答等を行っている。

- a 19.1.19団交において、会社は、55歳となっているパートタイマーの退職年齢の変更については、前向きに対応する旨、また、C 組合員の賃金については、**Q** の資料を基本に検討したい旨述べた。

(甲10、乙1の1)

b 会社は、19.8.2団交において、下記の内容を含む回答を行った。

- ① C 組合員に対する差別賃金の是正については、会社として差別賃金を行ったことはなく、謝罪、慰謝料支払の必要はない。

② C 組合員の基本給額を25万円以上にすることについては、現在の基本給額は適正であると判断している。

③ 住宅手当については現在支給しておらず、今後も支給の意思はない。

④ 全ての休憩室を禁煙にすることについては、所定の場所以外での喫煙はなされておらず、必要はない、

なお、19.8.2団交において、女性休憩室の拡張及び和室の開放について交渉が行われた。

(乙2の2)

c 会社は、19.9.4団交において、下記の内容を含む回答を行った。

① C 組合員に対する差別賃金の是正については、会社として差別賃金の取扱いを行ったことはなく、謝罪、慰謝料支払の要求には答えられない。

② C 組合員の基本給額を25万円以上にすることについては、現在の基本給額184,000円は適正であると判断しており、要求に応じられない。

③ 住宅手当については、制度を整える必要はない。

④ 全ての休憩室を禁煙にすることについては、現在、そこまでの措置は必要でない。

⑤ 女性休憩室の拡張については、現状では必要なく、和室の開放については、疾病等必要な場合は臨時に開放する。

(乙11)

d 会社は、19.9.4会社回答書において、下記の内容を含む回答を行った。

① C 組合員に対する差別賃金の是正については、会社として差別賃金の取扱いを行ったことはなく、謝罪、慰謝料支払の要求には答えられない。

② C 組合員の基本給額を25万円以上にすることについては、現在の基本給額184,000円は適正であると判断しており、要求には応じられない。

③ 住宅手当については、制度を整える必要はない。

④ 全ての休憩室を禁煙にすることについては、現在、そこまでの必要はない。

⑤ 女性休憩室の拡張については必要なく、和室の開放については、疾病等必要な場合は臨時に開放する。

(乙10)

(エ) 平成20年4月9日、20.4.9団交が開催され、組合側が、20.3.3春闘要求書に回答することなく、会社社長が平成20年定昇の発表を行ったとして、回答がない理由を尋ね、謝罪を求めたところ、会社は、①20.3.10会社文書で回答している旨、②平成20年定昇について、組合側からの要求がなかった旨、③謝罪は

しない旨、④20. 3. 24朝礼で従業員である C 組合員に対しても平成20年は定昇を行うと事前に説明している旨、⑤平成20年定昇が概ね1%程度である旨、述べた。

(甲30、乙14)

(オ)平成20年4月15日付けで会社が L に対し送付した20. 4. 15会社文書には、20. 4. 9団交での組合側要望に対するものとして、労働基準監督署に提出した就業規則(変更届)(以下「就業規則変更届」という。)が添付されていた。就業規則変更届には、パートタイマーの限度年齢を満60歳にする旨の記載があり、また、同届の労働基準監督署の受付日は、平成19年3月22日となっている。

(甲18、甲19)

イ 平成20年4月15日付けで J 、 L 及び M は、会社に対し20. 4. 15抗議及び要求書を送付し、これに対し、会社は、20. 4. 22会社文書により、L に回答した。

(ア) 20. 4. 15抗議及び要求書に記載された要求内容は、概ね次のとおりである。

(i) C 組合員の過去全ての昇給額を明らかにすること、また、その時のそれぞれの最高昇給額及び最低昇給額を明らかにすること。

(ii) C 組合員の過去全ての夏期賞与、冬期賞与、決算賞与の額を明らかにすること、また、その時のそれぞれの賞与額の平均額(率)、最高額(率)及び最低額(率)を明らかにすること。

(iii) C 組合員の労働条件の全ての問題については、事前に提案し、団交を開催し、組合と協議すること。

(以下、上記(i)から(iii)の項目をそれぞれ20. 4. 15抗議及び要求項目(i)から(iii)という。)

なお、20. 4. 15抗議及び要求書には、会社は団交で拒否したが再度要求する旨記載されていた。

(甲17)

(イ) 20. 4. 22会社文書に記載された会社回答の要旨は、次のとおりである。

① 20. 4. 15抗議及び要求項目(i)について

C 組合員の過去の昇給額の資料は、既に提出済みである。その時点での従業員の最高昇給額及び最低昇給額を明確にすることについては、団交で述べたとおり、差し控える。年度毎の従業員平均の昇給率と C 組合員の昇給率を比較した資料は検討中で、次回の団交で提出したいと考えている。

② 20. 4. 15抗議及び要求項目(ii)について

初めて提案を受けた事項であるので、慎重に検討する。ただし、賞与額の

最高額及び最低額の提示は、差し控える。

③ 20.4.15抗議及び要求項目(iii)について

労働条件のうち重要事項については、努力する。

(甲17、甲22、甲23)

(ウ) 平成19年2月28日に開催された19.2.28団交で会社が組合側に対し手交した19.2.28会社文書には、同8年から同18年までのC組合員の基本給額が各年ごとに記載されていた。

(甲4)

(エ) 平成20年6月5日に開催された20.6.5団交で、会社は、組合側に対し、「参考資料 社員平均昇給率と C 昇給状況」と題する資料(以下「20.6.5社員平均昇給率と C 組合員昇給状況」という。)及び「 C 賞与支給状況」と題する資料(以下「20.6.5 C 組合員賞与支給状況」という。)を手交した。20.6.5社員平均昇給率と C 組合員昇給状況には、同9年から同20年までの従業員平均昇給率並びに C 組合員の昇給額、昇給率及び昇給後基本給額の記載があった。20.6.5 C 組合員賞与支給状況には、同12年から同19年までの夏期賞与、冬期賞与及び決算賞与別に賞与額、基本給額及び支給率の記載があった。

(乙4の1、乙4の2、乙30、証人 D)

ウ 平成20年4月27日付けで J 、 L 及び M は、会社に対し20.4.27抗議及び要求書を送付し、これに対し、会社は、20.5.2会社文書により、L あてに回答した。

(ア) 20.4.27抗議及び要求書に記載された要求内容は、概ね次のとおりである。

(i) C 組合員の定昇を速やかに行うこと、及び、平成20年4月26日から定昇支払済みまで年6分の割合の金員を支払うこと。

(ii) 給与規程第24条(昇給の原則)の「会社の業績及び本人の人物・技能・勤務成績等を考慮し、人事考課にもとづき」とある会社の業績、具体的かつ詳細な評価基準(人物、技能、勤務成績等)を明らかにし、C 組合員の人事考課結果を明らかにすること。

(iii) C 組合員の過去全ての昇給額を明らかにすること。また、その時のそれぞれの昇給の最高、最低、平均の額及び率を明らかにすること。

(iv) C 組合員の過去全ての夏期賞与、冬期賞与及び決算賞与の額を明らかにすること。また、その時のそれぞれの賞与の最高、最低、平均の額及び率を明らかにすること。

(v) 給与規程第25条(賞与支給の原則)の「会社の業績に応じて、従業員の人物、勤務成績等を考慮し、人事考課にもとづき」とある会社の業績、具体的かつ

詳細な評価基準(人物、勤務成績等)を明らかにし、C組合員の人事考課結果を明らかにすること。

(以下、上記(i)から(v)の項目をそれぞれ20.4.27抗議及び要求項目(i)から(v)という。)

なお、20.4.27抗議及び要求書には、C組合員の定昇を速やかに行い、団交で定昇の継続協議を行うことを要求する旨記載されていた。

(甲24)

(イ) 20.5.2会社文書に記載された会社回答の要旨は、次のとおりである。

① 20.4.27抗議及び要求項目(i)について

組合側から定昇についての要求がなかった。20.3.24朝礼では、定昇が従業員の関心事であることから、原則として定昇を行う旨の発言があったもので、具体的な昇給額及び昇給率に触れたものではなく、定昇を行うとの方針を述べたにとどまっている。会社は、20.4.15会社文書で、C組合員の昇給について186,700円と具体的な提案を行い、そして、20.4.22会社文書で提案に対する早期の回答を依頼した。しかし、組合側からは、何らの回答もなく、まして、定昇について妥結していない中で会社が一方的に改訂して支払うことこそ問題である。よって、会社は、昇給前の金額をC組合員に対して支払ったものである。

② 20.4.27抗議及び要求項目(ii)から(v)について

C組合員の過去の昇給については、既に明らかにしている。それ以外は、調査及び検討中であり、現段階での回答は差し控える。

(乙15、証人 D)

(ウ) 平成20年5月16日、J、L及びMは、「団体交渉要求書」と題する文書(以下「20.5.16団交要求書」という。)を送付し、20.4.27抗議及び要求書に係る団交の開催を申し入れ、同年6月5日に、20.6.5団交が開催された。

(乙16から乙19、乙22、乙23)

エ 平成20年5月26日付けで、J、L及びMは、会社に対し20.5.26抗議及び要求書を送付し、これに対し、会社は、20.5.28会社文書により、Lに回答した。

(ア) 20.5.26抗議及び要求書に記載された要求内容は、概ね次のとおりである。

(i) 組合側からの定昇の要求を無視し、説明もなく、一方的に旧賃金をC組合員の銀行口座に振り込んだ理由を明らかにすること。

(ii) C組合員の定昇を速やかに行うこと、また、平成20年4月26日から支払

日まで年6分の割合の金員を支払うこと。

- (iii) 給与規程第24条(昇給の原則)の「会社の業績及び本人の人物・技能・勤務成績等を考慮し、人事考課にもとづき」とある会社の業績、具体的かつ詳細な評価基準(人物、技能、勤務成績等)を明らかにし、C組合員の人事考課結果を明らかにすること。
- (iv) C組合員の過去全ての昇給額並びにその時のそれぞれの昇給額及び昇給率の最高、最低及び平均を明らかにすること。
- (v) C組合員の過去全ての夏期賞与、冬期賞与及び決算賞与の額並びにその時のそれぞれの従業員の賞与の最高、最低、平均の額及び率を明らかにすること。
- (vi) 給与規程第25条(賞与支給の原則)の「会社の業績に応じて、従業員の人物、勤務成績等を考慮し、人事考課にもとづき」とある会社の業績、具体的かつ詳細な評価基準(人物、勤務成績等)を明らかにし、C組合員の人事考課結果を明らかにすること。
- (vii) 平成20年度の夏期賞与として3か月分を支払うこと。

(以下、上記(i)から(vii)の項目をそれぞれ20.5.26抗議及び要求項目(i)から(vii)という。)

なお、20.5.26抗議及び要求書には、C組合員の定昇を速やかに行い、団交で定昇の継続協議を行うことを要求する旨記載されていた。

(甲25)

(イ) 20.5.28会社文書に記載された会社回答の要旨は、次のとおりである。

① 20.5.26抗議及び要求項目(i)及び(ii)について

会社は、20.4.15会社文書で改定後新基本給額186,700円、実施時期平成20年4月よりと提案を行い、20.5.2会社文書により、現在まで会社提案に対する連絡を受けていないことを指摘している。これに対し、「応諾」又は「仮払い」といった何らの回答もなされていない。こうした状況の中、C組合員の定昇を求めるのであれば、会社に対し何らかの連絡を入れて欲しい。

② 20.5.26抗議及び要求項目(iii)から(vii)に対して

団交において回答する。

(乙21)

(ウ) 会社は、20.6.5団交において、下記の内容を含む回答を行った。

① 会社が提案したC組合員の基本給改訂案に対する回答を求める。

② 会社の人事考課基準及びC組合員の人事考課について、現時点で開示するつもりはない。平成12年以降の資料はある。

- ③ 会社では、職種別、学歴別に初任給を決定している。大卒事務職の初任給の額は、18万円程度である。
- ④ 学歴別差別、男女差別がないことを証明する資料の提出については検討する。1か月程度の時間が欲しい。
- ⑤ 賞与については、6月月次決算の見通しがついてから検討するため、7月初旬頃に提案できると思う。

また、20.6.5団交において、会社は、組合側に対し、前記イ(エ)記載のとおり、20.6.5社員平均昇給率と C 組合員昇給状況及び20.6.5 C 組合員賞与支給状況を手交した。

(乙4の1、乙4の2、乙22)

(2) 平成20年3月3日付け「2008年春闘要求書」並びに同年4月15日付け、同月27日付け及び同年5月26日付けの各「抗議及び要求書」に対する会社の対応は不誠実団交及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア J は、①20.3.3春闘要求書による組合要求に対し、会社が、「回答済みであり、現在も同様の見解であります」として具体的な話を拒否し、組合側が求めた資料の提示を拒否したこと、②20.4.15抗議及び要求書による組合要求に対し、会社が、「この件については、控えさせていただきます」として具体的な話を拒否し、組合が求めた資料の提示を拒否したこと、③20.4.27抗議及び要求書による組合要求に対し、会社が、「現段階での回答は、差し控えさせていただきます」として要求を拒否し、組合が求めた資料の提示を拒否したこと、④20.5.26抗議及び要求書による組合要求に対し、会社が、C 組合員の定昇を行わなかったことを組合に責任転嫁し、組合が求めた資料の提出を拒否したことが、いずれも不誠実団交及び支配介入に当たると主張するので、以下、検討する。

イ 前記(1)アからエ認定によれば、①組合は、20.4.27抗議及び要求書並びに20.5.26抗議及び要求書により、定昇の継続協議を申し入れたこと、②20.4.9団交及び20.6.5団交が開催されたこと、また、③会社は、組合側からの20.3.3春闘要求書、20.4.15抗議及び要求書、20.4.27抗議及び要求書並びに20.5.26抗議及び要求書に対して、それぞれ、20.3.10会社文書、20.4.22会社文書、20.5.2会社文書及び20.5.28会社文書により、回答又は既に回答済みであることを回答していること、④会社は、19.2.28団交、19.8.2団交、19.9.4団交、20.4.9団交、20.6.5団交及び19.9.4会社回答書において、組合側要求事項に関連する回答を既に行っていること、⑤会社は、20.6.5社員平均昇給率と C 組合員昇給状況及び20.6.5 C 組合員賞与支給状況を手交していること、がそれぞれ認められる。

ウ そこで、まず、会社の対応が不誠実団交に当たるとの主張についてみると、

20.3.3春闘要求書の提出以降、団交が2回開催されていることが認められるが、
J は、専ら、会社が組合要求を拒否し、資料を提出しないことが不当労働行為である旨主張するのみで、どの団交における会社のどのような行為が不当労働行為に当たるかについての具体的な主張はない。

次に、会社は、回答を求められた事項については、19.2.28団交、19.8.2団交、19.9.4団交、20.4.9団交、20.6.5団交及び19.9.4会社回答書において回答し、組合側からの要求を受け、20.6.5社員平均昇給率と C 組合員昇給状況及び20.6.5 C 組合員賞与支給状況を手交するなど、組合側要求の各項目に対し、一定の回答をし、一定の資料を開示しているため、会社が組合側を無視ないし軽視したとはいえない。

したがって、組合側の各要求に対する会社の対応は、いずれも労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとまではいえず、この点に関する J の申立ては棄却する。

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22年3月12日

大阪府労働委員会

会長 前川宗夫 印