

# 命 令 書

申 立 人 山口県山陽小野田市  
日本化学エネルギー産業労働組合連合会  
戸田工業労働組合  
代表者 執 行 委 員 長 X 1

被申立人 広島県大竹市  
戸田工業株式会社  
代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の山労委平成21年（不）第2号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12月9日、第575回公益委員会議において、会長公益委員瀧井 勇、公益委員中坪 清、同大田明登、同北本時枝、同有田謙司が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立を棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人戸田工業株式会社（以下「会社」という。）が、昭和49年に申立人日本化学エネルギー産業労働組合連合会戸田工業労働組合（以下「申立人組合」という。）との間で「社会保険料の労使負担割合を35対65とする内容の労働協約」（以下「本件労働協約」という。）を締結し、労使折半を超えて社会保険料の15%を会社が補助する取り扱い（以下「本件補助」という。）を全従業員に一律に適用していたところ、会社の業績悪化を背景に本件補助の廃止及び労使負担割合を折半にあらためることを申立人組合と会社内の過半数従業員が加入するUIゼンセン戸田工業労働組合（以下「多数組合」という。）に提案し、①申立人組合とは誠実な交渉を行わなかったこと、②多数組合との交渉を優先させて合意成立を図る

という組合差別を行ったこと、③本件労働協約を一方的に解約の上、多数組合との合意内容（本件補助の廃止及び代償措置）を強行実施するという申立人組合に対する支配介入を行ったことが、不当労働行為であるとして、平成21年12月17日に救済申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、本件補助に関する団体交渉に誠意を持って応じること。
  - ア 平成21年10月19日付け「労働協約解約予告書」を撤回すること。
  - イ 就業規則の変更に際しては、申立人組合との実質的労使協議を行うこと。

## 第2 争点

### 1 会社が、本件補助の廃止に際して、申立人組合との間に行った労使協議会及び団体交渉における一連の交渉態度は、実質的な団体交渉拒否に該当するか否か。

- (1) 会社は、平成21年3月19日の本件補助の廃止提案以後、申立人組合に、必要十分な資料を示し具体的かつ誠実に説明を行ったか否か。
- (2) 会社が、本件補助の廃止に際して行った一連の説明や交渉対応につき、申立人組合と多数組合とで、不当な差別が認められるか否か。

### 2 会社が、本件労働協約を解約したことが、申立人組合に対する支配介入に該当するか否か。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社
  - ア 機能性顔料事業、電子素材事業及びエンジニアリング事業を業務内容とし、昭和8年11月に設立された。
  - イ 肩書地に本社及び大竹事業所並びに創造本部を、山口県山陽小野田市に小野田事業所を、また、東京都と大阪府にオフィスと称する営業所を、それぞれ置いている。
  - ウ 資本金は55億6,200万円で、本件申立時の従業員は406名である。
- (2) 申立人組合
  - ア 会社に勤務する労働者を構成員とし、昭和37年7月に結成され、小野田事業所に組合本部を置いている。

イ 本件申立時の組合員は37名（34名が小野田事業所に、3名が大竹事業所にそれぞれ勤務している。）であり、上部団体の日本化学エネルギー産業労働組合連合会（JEC連合）に所属している。

(3) その他の労働組合

会社には、申立人組合と多数組合の二つが結成されており、本件申立時の多数組合の組合員は220名である。（以下「両組合」と表記するものは、この二つの組合を指す。）

## 2 労使関係等

(1) 会社における本件補助の概要

ア 社会保険料の労使負担割合については、健康保険法第161条第1項及び厚生年金保険法第82条第1項において、労使折半と定められている。（健康保険において、任意継続被保険者については全額負担とされる。）

また、健康保険法第162条には、「健康保険組合を設立した場合、その規約により会社負担額を増額することができる」との例外規定があるが、会社では、政府管掌健康保険（現全国健康保険協会（以下「協会けんぽ」という。））に加入しているので、この例外規定にも該当しない。

【答弁書P6】

イ 本件労働協約は、昭和49年4月22日付けの「協定書」と題する書面により締結された。

その内容は、社会保険のうち、健康保険と厚生年金保険の各保険料の労使負担割合を35対65に変更し、労使折半を超える15%部分を会社が補助するものであり、上記アの法の定めとは乖離する措置であった。

本件補助は、会社の福利厚生の一環として、申立人組合員のみならず全従業員に一律に適用され、長年にわたり継続されてきた。

【申立書P2、答弁書P2、6、甲1】

ウ 平成17年7月5日、会社は、社会保険料の負担割合が労使折半ではないという問題点があることも考慮しつつ、労務費の適正化を図ることを目的として、本件補助の廃止を両組合に提案したが、いずれからも同意を得られなかった。

同年9月26日、会社は、社会保険事務所による調査において、調査官から、本件補助について、法律上折半との定めを逸脱していることは好ましくない旨の指摘を受けた。

【申立書P2、答弁書P2、6、乙1、尋問調書P2】

エ 平成19年9月11日、会社は再度、本件補助の廃止を両組合に提案し、それぞれ2回にわたって労使協議会で協議したが、いずれも同意を得られることなく経過した。

**【申立書P2、答弁書P2、6、7、乙2】**

オ 平成21年3月19日、会社は、後述する業績悪化を背景として、あらためて本件補助の廃止を両組合に提案したが、その労使交渉は難航した。

このため、多数組合は、本件労使紛争の解決を図るため、同年9月18日、広島県労働委員会にあっせん申請し、平成22年1月14日、会社とあっせん案に合意した。

一方で、申立人組合と会社との交渉は、本件労働協約の解約手続きを巡る問題も絡み、結局、合意形成が図られることなく本件申立てに至ったものである。

**【答弁書P2、尋問調書P3、9】**

カ なお、会社は、本件補助を廃止するためには、事前に申立人組合に対して本件労働協約の解約手続きを経る必要があるところ、上記イに述べた協定書を紛失していたこと、また、本件補助が就業規則に定められていないこともあって、この措置は過去のある時点から、会社と労働組合もしくは従業員との話し合いに基づいて全従業員に一律に適用されてきた労働慣行であるものと認識していた。

詳細については後述するが、会社は、このような認識に基づき、一旦は申立人組合に対する本件労働協約の解約手続きを経ず、労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。しかし、会社は、就業規則変更届に対する申立人組合の意見書に協定書の写しが添付されていたため、書面による労働協約が存在していた場合の対応について、本件会社代理人でもある顧問弁護士（以下「弁護士」という。）及びその当時に多数組合との広島県労働委員会におけるあっせんに携わっていた使用者側のあっせん員と相談の上、就業規則変更届を取り下げて、本件労働協約の解約手続きを行った。

その後、会社は、広島県労働委員会において、多数組合とあっせん合意した上で、あらためて労働基準監督署へ就業規則変更届を提出し直し、長年継続してきた本件補助を廃止した。

**【答弁書P17、18、乙14、15、17、18、20、尋問調書P11、12、21、22】**

(2) 交渉当事者及び交渉手法

ア 会社内の労使交渉は、会社から組合へ説明、協議を申し入れる場合を労使協議会といい、組合から会社へ交渉等を申し入れる場合を団体交渉という。

本件申立てに至る原因となった、平成21年3月19日の会社による本件補助の廃止提案以降、労使交渉に係る申立人組合からの主な出席対応者は、**X1** 執行委員長（以下「執行委員長」という。）、**X2** 副執行委員長、**X3** 書記長、**X4** 執行委員、**X5** 執行委員、**X6** 執行委員らであり、会社からは、**Y2** 人事・総務統括本部長兼生産本部長兼専務執行役員（以下「本部長」という。）、**Y3** 人事・総務統括本部部長、**Y4** 人事・総務統括本部係長の3名が対応している。

【答弁書P8、乙24】

イ 会社は、労使交渉を行う場合、両組合で差別扱いが生じないよう配慮するために、本件補助の廃止問題に係る交渉に関しても、両組合に対して同じ資料を提出して説明し、可能な限り同一期日に開催し、また、交渉の開催順序についても、多数組合との交渉を先に行った次の交渉では、申立人組合との交渉を先に行うといった対応をとっている。

交渉内容の記録については、労使各自でメモを作成するに止まることが通例であり、本件補助の廃止問題に係る一連の交渉において、申立人組合と会社の間で議事録を交わした例は、平成21年8月25日に開催した労使協議会に関する、「労使協議会 議事録確認」のみである。

【答弁書P8、10、13、14、甲13、尋問調書P4、5、37、38】

### (3) 平成20年度下期以降の会社業績悪化

ア 米国におけるサブプライムローン問題を発端とする平成20年9月の金融危機（リーマンショック）に伴う世界同時不況の影響を受けて、会社の平成20年度下期（平成20年10月から平成21年3月）の連結売上高は、前年同期比78%の水準に落ち込み、また、平成21年3月期連結決算では、営業損失が12億1,100万円、経常損失が28億1,500万円、さらに当期純損失が56億5,800万円を計上するに至り、経営の立て直しが会社存亡の課題となった。

【答弁書P7、乙3】

イ このため、会社は、「事業基盤の強化・発展、財務体質の改善等を目指して、あらゆる施策をとること」、「あくまでも雇用は守る前提で正規従業員のリストラはしないこと」を方針とし、平成20年度中から残業規制、一時帰休を実施するとともに、取締役及び執行役員の報酬の10%カット並びに管理職の給与の4%カットを実施し、平成21年度には、①取締役及び執行役員の報酬をさらに15%カット（合計25%、社長は合計30%）、②管理職の給与をさらに10%カット（合計14%）を追加して、③10数名いた顧問の退任、関連・協力会社の

人員を54名削減、④雇用調整助成金の申請を行った。また、平成20年上半期は3円であった株式配当も下半期は2円配当へと減配し、平成21年上半期には1円配当とした。

さらに会社は、体質強化委員会を結成し、固定費、比例費の見直し、物流単価のダウン及び拡販等を実施することにより、毎年10億円に近い体質強化の実績を上げてきた。

【答弁書P7、被申立人準備書面(1)P40、乙4、10】

ウ 一般職の従業員については、上記の残業規制、一時帰休と併せ、平成20年度は年間5.01か月であった一時金が、平成21年度には2.70か月とされ、平成21年分源泉徴収票では、前年対比で100万円前後の減収となった。

【申立人準備書面(1)P5、甲43、44】

### 3 団体交渉の状況等

#### (1) 平成21年3月19日の本件補助の廃止提案

会社は、平成20年度下期以降の会社業績悪化を背景として、上記2の(3)イの対応を行った上で、平成21年度の定期昇給は凍結せず実施することとした。

そして会社は、平成21年3月19日、春季一括交渉に対して「会社提案」と題する書面で会社回答を示し、その中で、平成21年度の定期昇給を実施する代わりに、福利厚生として会社が行っている本件補助を同年7月度から廃止し、労使負担割合を法定どおりの折半とする旨を提案した。

上記書面には、代償措置として、①賞与支給月数に年間0.4か月を上積みし、平成21年夏季賞与から支給すること、②当該措置は3年間の時限措置である旨が併せて記載されていた。

なお、会社によると、本件補助を廃止した場合、従業員一人当たりの手取り給与の減少は、月平均1万5,000円（この額が本件補助に相当する額である。）のところ、本提案による代償措置をとった場合は、月平均1万1,000円程度の減少に抑えられるとしている。

【答弁書P2、3、7～10、乙5、尋問調書P3、4】

#### (2) 平成21年3月23日の労使協議会

会社は、平成21年3月23日、上記春季一括交渉に対する会社回答に関する労使協議会を両組合と個別に開催した。

本件補助の廃止問題については、両組合の要望により春季一括交渉と切り離して、その妥結後に協議することとされた。

【答弁書P 8、尋問調書P 4】

(3) 平成21年5月27日の労使協議会

春季一括交渉は、多数組合とは平成21年5月20日、申立人組合とは翌21日にそれぞれ妥結した。

同年5月27日、両組合と個別に開催された労使協議会（社長方針説明会）において、社長が、あらためて本件補助の廃止問題に係る協議の再開を要請した。

この労使協議会の中で、会社は、協会けんぽの社会保険料は労使折半でなければ違法であり、法令遵守のためにも本件補助の廃止が必要である旨を説明し、また、会社の経営状況を示すため、平成20年度決算に関する資料を提示した。

【申立人準備書面(1)P 4、答弁書P 8、被申立人準備書面(1)P 31】

(4) 平成21年6月15日の労使協議会

ア 会社は、平成21年6月15日、本件補助の廃止提案に関する労使協議会を両組合と個別に開催した。

会社の提案内容は、基本的には平成21年3月の提案内容と同様ではあるが、春季一括交渉の妥結が遅れたことに伴い、本件補助の廃止に関する協議も遅れたため、同年3月の提案時には、本件補助廃止を同年7月から実施するとしていたところ、同年10月からの実施へと、実施時期を修正するものであった。

【答弁書P 8、甲6、尋問調書P 4、5】

イ この労使協議会の冒頭で会社は、「雇用を守ることを前提に労務費の適正化と適正配分を行う必要があること」、また、「社会保険料の負担は法律上折半と定められており、社会保険事務所の指摘も受けているので、これを是正したい」旨発言し、次のとおり本件補助廃止の必要性に係る趣旨説明を行った。

【答弁書P 8～10】

会社による趣旨説明の概要

- ①社会保険料の負担は、本来労使折半が原則である。
- ②社会保険料は、特に厚生年金保険料の料率が年々上昇し、65%負担のままでは、他社と比較して大きく労務費の原資に食い込む状況となっている。
- ③平成20年度の決算は56億円の赤字という危機的状況であり、会社の競争力維持のためにあらゆる努力をせねばならず、福利厚生費についても適正化を図りたい。
- ④平成13年の労務行政研究所の調査では、協会けんぽ適用の企業120社中114社（95%）が労使折半であり、厚生年金基金を設置していない企業120社中117社（97.5%）が労使折半である。

- ⑤健康保険法第161条は保険料を労使折半と定め、第162条では健康保険組合を設立した場合には、その規約により会社負担割合を増やすことができる旨定められているところ、協会けんぽの担当者の説明では、健康保険組合を設立せずに負担割合を変更することは、被保険者間の不平等を招くため好ましくないとのことであった。
- ⑥平成17年9月の社会保険事務所による監査で、調査官から、負担割合を是正するよう指摘を受けた。
- ⑦平成21年7月から社会保険料の補助廃止を実施するという提案については、春季一括交渉が長引き、協議開始が遅れたため、あらためて同年10月からの実施を提案する。
- ⑧社会保険料補助の廃止に伴う手取り給与の減額は、月平均1万5,000円となる。
- ⑨手取り給与減額に対する代償措置として、今後3年間、賞与支給月数に0.4か月上積みし、あらためて平成21年冬季賞与から0.2か月上積みすることを提案する。

ウ 続いて行われた質疑応答において、会社は、①売上が減少し、純利益がマイナスとなっていること、②中国や韓国の台頭によって国際競争力をつける必要性がより一層強くなっていること、③平成29年まで厚生年金保険料率が上昇する中で、雇用の確保を大前提にやっていくには非常に難しい状況にあること、④社会保険料の負担割合の是正は、企業のコンプライアンスからも必要であることを説明した。

一方、申立人組合は、社会保険料を労使折半に是正した上で本件補助相当額の全額を手当として支払えば問題ないが、本件補助の廃止は、結局、賃金引下げの不利益変更に当たり、これを強行することは違法になると主張した。

これに対して会社は、就業規則の不利益変更に関する判例である第四銀行事件（最高裁<二小>平成9年2月28日判決）を引用しつつ、①会社の提案を進める手法の正当性や就業規則変更の必要性が高いこと、②会社の置かれている実情及び会社が苦境を乗り切るために諸施策を実施し努力してきたこと、③本件補助廃止に伴う労働者の不利益については、激変緩和措置や代償措置を実施する考えがあることから、その内容について申立人組合と協議していきたいこと、などを繰り返して述べ、あらためて、本件補助の廃止問題は、企業としてのコンプライアンスの問題であるとともに、不況の中で企業が生き延びていくために必要な措置であるとの認識を示した。

これに対して申立人組合は、社会保険料の負担割合を法律のとおり折半へと是正することは反対しないが、本件補助の相当額を会社が手当として出せば解決するはずである旨の主張を繰り返した。

さらに代償措置のあり方に関する種々の意見が交わされ、会社は、今後、社会保険料率が上昇し負担が重たくなる中、会社が本件補助の相当額を手当でカバーするだけの体力がないことを説明したところ、申立人組合は、会社が本件補助を廃止せざるを得ないということを説明するデータとして、従業員の人件費推移、本件補助を廃止した場合のシミュレーション、他社との比較等に関するデータ提示を要求したため、会社はそれらの資料を用意して提示することを約束した。

【被申立人準備書面(1) P 9、10、尋問調書 P 5】

(5) 平成21年7月8日付けの申立人組合要求

申立人組合は、平成21年7月8日付けの「社会保険料補助廃止提案(09, 3, 19)についての組合見解と要求」と題する書面を会社に提出し、「違法性解消として早急に15%分の補助をそのまま別手当として支給し、社会保険料負担割合を労使折半に改めること」及び「合理性・納得性のない賃金引き下げ提案(本件補助廃止)を撤回すること」を要求した。

【答弁書 P 10、乙6】

(6) 平成21年7月24日の会社による修正提案

会社は、平成21年7月24日付けの「会社提案」と題する書面により、同年6月15日の提案内容に関する修正案を発表した。

修正提案は、本件補助廃止に伴う代償措置として、申立人組合の要求の一部であった「保険手当の新設」を含む、下記2点を内容とするものであった。

平成21年7月24日付け「会社提案(乙12)」(抜粋し要約)

- ① 家族手当のうち子供に関する手当を月額4,700円から5,700円に引き上げること
- ② 各人の9月度給与における社会保険料のうち本件補助額(折半を超える15%部分)の25%を保険手当として月額支給すること

これは、上記(1)及び(4)イ⑧、⑨のとおり、本件補助額が、月平均1万5,000円であって、会社が、平成21年3月19日に提案し、同年6月15日の労使協議会で説明した本件補助廃止に伴う代償措置では、月平均1万1,000円の減額であったが、本修正提案は、本件補助額の25%の手当支給と子供手当1,000円の増額であり、減額幅を月平均1万円に抑える内容であった。

【申立書 P 3、答弁書 P 3、乙12】

(7) 平成21年7月27日の労使協議会

ア 会社は、平成21年7月27日、会社が同月24日に発表した修正提案の説明に係る労使協議会を申立人組合と行った。

冒頭、会社が、会社業績の現況、過去からの推移と状況の変化に関するデータに基づく説明として、下記①から⑦の資料によって、会社の経営状況並びに社会状況の変化に伴って、現在、大きな負担となっている労務費を是正する必要性が極めて高いとする会社の認識を、また、下記⑧及び⑨の資料により、かつて会社の中核をなした事業（オーディオテープやビデオテープ材料）から、新たな事業分野（環境関連、エネルギー関連、バイオ関連）へ展開し雇用確保に努めていることを、さらに下記⑩の資料により、昨今の危機を乗り切るための様々な収益改革に取り組んでいるとする点について、それぞれの資料を提示して説明を行った。

【答弁書P10、11、尋問調書P6】

会社が提示した資料

- ①過去31年間（平成20年度まで）の売上高、営業利益、経常利益、純利益、労務費及び労務費率の各推移【乙7の1～7】
- ②過去5年間（平成20年度末まで）の借入金残高及び自己資本比率の各推移【乙7の8】
- ③過去25年間（平成20年まで）の原油先物価格及び為替レートの各推移【乙7の9、10】
- ④社会保険料総額及び15%の会社補助額についての過去6年間（平成20年度まで）と今後9年間（平成29年度まで）の推移【乙7の11】
- ⑤「広島 全業界 平均年収が高い企業ランキング」と題するホームページの写し（会社の従業員の平均年収が、広島県の全企業中6位であることを示すもの）【乙7の12】
- ⑥平成21年3月期決算【乙7の13】
- ⑦平成22年3月期事業報告【乙7の14】
- ⑧「戸田工業グループの歩み」（会社沿革を示すもの）【乙8】
- ⑨「戸田工業の技術進化」（新規事業の展開を示すもの）【乙9】
- ⑩体質強化委員会による体質強化目標と実績を示す資料【乙10】

イ また、会社は、①定年後再雇用社員については平成18年度から、役員及び執行役員については平成19年度から、管理職については平成20年度から、それぞれ先行して本件補助を廃止していること、②上記2(3)イのとおり、平成20年度以降、残業規制や一時帰休の措置のほか、役員や管理職等の報酬ないし給与

のカット、顧問の退任、関連・協力会社の人員削減、雇用調整助成金の申請及び株式配当減配の措置をとっていること、③一般正規従業員の雇用を守りつつ定期昇給を実施し、減額するとはいえ賞与を支給する予定であることを説明した。

そして、上記①から③の諸事情と併せて、本件補助廃止に向けて理解を求めるための説明を行った。

また、会社は、申立人組合による平成21年7月8日付けの「社会保険料補助廃止提案（09, 3, 19）についての組合見解と要求」に対する回答として、①本件補助分を別手当で支給せよとする要求に対しては、同年7月24日付けの会社提案によることとし、②「合理性、納得性のない賃金引き下げは撤回すべし」という要求に対しては、合理性、納得性について、同年7月27日の労使協議会で会社から十分説明したと考えている旨それぞれ回答し、あらためて同年7月24日付けの会社提案のとおり、同年3月の提案を修正する旨説明した。

【答弁書P11、12、被申立人準備書面(1)P14、乙11、12】

ウ 続いて行われた質疑応答において、会社は、申立人組合の質問に対し、①保険手当と家族手当増額分で、本件補助の3分の1相当額になること、②保険手当は時間外手当等にも反映するので実質的な代償措置の割合は、さらに増えること、③本件補助廃止による会社経費の削減額は、現時点で6,300万円、厚生年金保険料率が最大になる平成29年時点では7,100万円であること、④代償措置に要する費用は現時点で2,100万円であること、⑤本件補助廃止は、あくまでも一般正規従業員の雇用確保を前提とした苦渋の決断であること等を説明した。

これに対して申立人組合は、本件補助を廃止すれば、月平均1万円以上の給与減額となり、一般正規従業員の士気低下につながるとして、本件補助廃止に伴う代償手当は、本件補助額の100%を支給するよう求めた。

一方、会社は、会社として上記(6)のとおり代償措置についての新しい提案をしたので、その内容を申立人組合において前向きに検討し理解されたい旨を依頼し、また、次回の労使協議会を平成21年8月25日に開催したいと提案して、当日の労使協議会を終えた。

【答弁書P12、被申立人準備書面(1)P14、15、尋問調書P6】

エ 当日の労使協議会は、概ね、以上の経過をたどったものであるが、その中で、申立人組合から会社に対し、会社は、本件労働協約を破棄するのかという質問と併せて、申立人組合が要求した売上高人件費比率に係るデータ資料が提示されていないという指摘がなされた。

この1点目の本件労働協約を破棄するののかという質問の趣旨は、現在なお有効な本件労働協約が存在する以上、それを破棄せずに本件補助を廃止することは不可能である点を指摘したものであった。

しかし、会社としては、平成21年3月に本件補助廃止の提案を行うに際し、本件補助に関する労働協約が存在するか否かで手続き上の対応が違ってくことを理解していたので、そのような協定書の締結の有無を社内で調査したが、その存在を確認できなかった。また、会社の就業規則にも本件補助の規定はなかった。

このため会社は、本件補助については、過去のある時点における組合もしくは従業員との話し合いに基づく決めごとであって、労働慣行として継続されてきたものと認識していたとして、本件労働協約を破棄するののかとの申立人組合の質問に対しては、「そういう決めごとをしたとしても、労働契約法10条に基づき、就業規則の変更によって実施することが可能であると考えている」旨を答え、申立人組合が再度、破棄するか否かを質問したところ、「そういうことではなく、就業規則の変更ということでやっていく」と回答した。

2点目の売上高人件費比率のデータ提示がなされていないとの指摘の趣旨は、申立人組合として、会社が提示したデータ資料のみでは、会社が本件補助を廃止して賃金を引き下げねばならない状況にあるとは納得できないため、他社比較が可能で人件費を計る一般的な指標である当該データの提示を要求したものである。

一方、会社は、当日の労使協議会において、営業利益による人件費比率データを提示して説明した。そして、①売上高データには、高額かつ価格が乱高下する電池材料（コバルト）の代金が含まれており、利益の観点からは見かけの数字に過ぎないこと、②このような売上高データに基づいて経営判断や労務管理を行うことは判断の誤謬を招く恐れがあること、という2点について、その特殊事情を申立人組合もよく知っていることを念頭に説明を行った。

さらに会社は、経営に関する様々な判断は、売上げから原材料費を控除した営業利益に基づいて行わねば適正なものとならず、コバルトの原材料費を含む数字で労務費の評価をすることはできないとして「大事な問題であるからこそ、意味のあるデータを提示して判断したい」、「意味のないデータを出して、それで踊らされることなく、信頼のおける数字で話し合いたい」旨を述べた。

【申立人準備書面(1)P2、6～8、同準備書面(4)P3、被申立人準備書面(1)P15、16、42～44、乙7の7、尋問調書P6～8、32、36】

(8) 平成21年8月25日の労使協議会

ア この日の労使協議会は、平成21年7月24日の会社による修正提案に対する

申立人組合の見解を表明する場でもあり、約2時間にわたり協議が行われた。

まず、申立人組合が、①会社の提案は賃金引下げであり、会社の提出資料から考えても必要性が納得できず認められない、②本件補助相当額の代償手当は25%ではなく100%支給するよう要求する、③会社は無駄な設備投資をしているとの見解を述べた。

一方、会社は、①会社の維持継続と一般正規従業員の雇用確保を主眼に経営の立て直しを行っているが、本件補助額の100%を補償できる状況にないこと、②定期昇給を停止した他社もある中で、会社ではこれを実施していること、③体質強化は毎年10億円を目標として8億円前後の成果をあげており、賃金だけをターゲットにしているわけではないことを述べ、新たに下記の資料を提示の上、会社提案の合理性、必要性を説明した。

【申立人準備書面(1)P2、答弁書P13、被申立人準備書面(1)P18、45、46】

会社が提示した資料

① 一人当たり労務費推移【乙13の2】

② 消費者物価指数推移【乙13の3】

③ 労働分配率推移【乙13の4】

※ いずれも昭和53年～平成20年のもの

イ 申立人組合は、上記の会社提示資料及びその説明によっても、賃金引下げとなる本件補助の廃止を受け入れるに足る必要性、合理性が認められないとして、本件補助の100%を別手当で支給することを要求した。

これに対して会社は、平成21年3月の本件補助の廃止提案以降、申立人組合等の意見を踏まえて修正提案をしているのに対し、申立人組合が全く要求を変えないのであれば平行線であるが、会社としては同年7月24日の修正提案の内容で同年10月からの実施に向けて合意できるよう努力したい旨を述べた。

【申立人準備書面(1)P7、答弁書P13】

ウ 上記のようなやり取りの後、申立人組合が、会社としては会社提案を強行的に実施するということかと質問したところ、会社は、「100%の補償でなければ合意できないということであれば、残念ではあるが、今期の売上げなどの状況を見る限り、雇用を守るために10月からの実施をお願いしたい。良い結果が出れば、賞与などで還元できるようにしたい」と述べた。

また、申立人組合が、協議は今回で終わりかとの質問をしたところ、会社は、「説明不十分という点があれば、9月にもまた説明させていただく」、「これで協

議を打ち切るとは言っていないし、9月に協議をしないなどとも言っていない」と述べた。

なお、申立人組合からは、「合意はないでしょう」との発言があった。

【申立人準備書面(1) P 2、被申立人準備書面(1) P 20～22】

エ この日の労使協議会の内容について、一連の労使協議の中で唯一、労使双方の記名押印による「労使協議会 議事録確認」と題する議事録が作成された。

当該議事録には、この日に行われた労使双方の見解表明や発言内容などが、次のとおり列記されている。

【甲13、尋問調書P37】

「労使協議会 議事録確認 (甲13)」

(便宜上、項目番号を付しているが、原文にこれはない。)

<組合見解>

- ①法令遵守のために、社会保険料を折半にすることについては了承する。
- ②ただし、代償措置に対して会社の提案には納得出来ない。
- ③あくまで現在の補助額全額を手当として支給することを要求する。  
(手当の増額を要求しているわけではない、現状の支給を継続することを要求している。)
- ④出来ないのであれば白紙撤回を要求する。
- ⑤今回の会社提案は賃下げの提案と認識している。
- ⑥会社から提示された資料を見ても、賃下げを行うべき厳しい経営状況とは思えない。
- ⑦利益のための賃下げである。
- ⑧労務費に外注加工費を入れるのはおかしい。
- ⑨今回会社から提示された外注加工費を差し引いた労務費より売上げに対する人件費比率を計算すると10%程度で、まったく問題ないレベル。
- ⑩無駄な投資をして、そのつけを従業員の賃下げでカバーしようとしている。
- ⑪従業員の士気をあげるような施策を行い、全員で今回以上のコストダウン提案が出来るようにすべきである。そのほうがもっと大きな利益に繋がるのではないか。
- ⑫10月給与から強行するのか？
- ⑬労使協議は今回で終了するのか？
- ⑭今回見解を出しているのに、修正も検討しない旨の回答は協議を無視している。

⑮結果はありきで、このような労使協議会は“アリバイ”作りの協議であったとしか思えず、不誠実交渉である。

⑯従業員は一時金で大きく減給され支払いに困っている状況であり、これ以上の賃下げは認められない。

<会社見解>

①会社を維持継続し、雇用確保を行うには今回の提案が必要な施策である。また現在の会社の経営状況では補助全額（100%）の代償措置は出来ない。

②従業員の士気を下げない施策の一つとして、昇給停止を行った会社もある中で、当社は例年通り昇給を行うことも配慮した。

③収益改善の施策として賃金に手をつけるだけでなく、全社の体質強化活動で毎年8～10億の収益改善も行っている。

④当社はプラント運転者を10年以上採用していない。実質運転している協力会社の運転者も労務費に入れてしかるべきである。

⑤会社を存続させ、雇用を維持するためにあらゆる事をする中のひとつ。

⑥実施については合意を目指した協議と説明会を引き続き行いますが、合意できない場合でも10月から実施します。

⑦組合見解は無視していません。組合の見解は一貫して変わっていない。その中で、会社として精一杯の検討を重ね、組合の提案を考慮して当初提案を修正し、期限付きの賞与上乘せから、定年退職まで支給する手当支給にした。経営状況が良くなれば賞与等で処遇することを検討したい。

⑧会社としては、雇用の確保が大前提である。

(9) 会社と多数組合との協議等

会社は、この時期、本件補助の廃止に係る会社提案について、もう一方の多数組合とは、平成21年8月31日に労使協議会を開催し、同年9月14日に団体交渉を行ったが、やはり合意は得られなかった。

同年9月18日、多数組合は、本件補助廃止に係るこの問題について、広島県労働委員会に対し、あっせん申請を行い、会社は、当該あっせんに応ずることとした。

【答弁書P13、14、被申立人準備書面(1)P6、尋問調書P9】

(10) 平成21年9月1日付けの申立人組合の活動情報紙

申立人組合は、平成21年9月1日付けで「戸田通信」と題する申立人組合員向けの組合活動情報紙（A3版用紙で1枚）を発行した。

その内容は、上記(8)に述べた同年8月25日開催の労使協議会における会社

提案及び労使双方のやり取りの概要を含むものであった。この中で、会社が修正提案の内容を同年10月から実施したいと表明したことを取り上げ、この態度は不誠実交渉そのものであり、不当労働行為に該当すると指摘し、また、会社提案による利益改善（削減効果）は年間4千万円に過ぎず、賃下げ以外の方法で可能であるとした上で、「会社の暴挙を阻止する」旨が記載されていた。

なお、この活動情報誌については、少なくとも同年9月24日の団体交渉の前までには、会社にも明らかなものとなっていた。

【申立人準備書面(1)P2、甲14、被申立人準備書面(1)P23】

(11) 平成21年9月24日の団体交渉

ア この日の団体交渉では、まず、申立人組合が会社に対して、本件補助の廃止を提案した理由を再度説明するよう求めた。会社は、これまでの労使協議会において会社が行ってきた説明に基づいて、上記(10)の活動情報誌が作成されていた点を念頭に置き、本件補助廃止の提案理由を最初から説明するよりも、これまでの会社説明で不十分な点があれば申立人組合から具体的に指摘してもらった上で、その説明不十分な点について再度の説明を行いたい旨答えた。

また、申立人組合が、過去にも会社から本件補助の廃止提案がなされたことを言及した上で、今回あらためて会社が提案した事情には、昨年の秋以降の世界的不況が影響しているのかと質問した。会社は、それも一つの要因であるとした上で、厚生年金保険料率が毎年増加することもあること、収益対比の労務費負担が重くなり会社の存続や雇用を守ることさえ厳しくなると懸念されること、したがって、雇用の確保を前提とした労務費比率の見直しを行う必要があること、また、社会保険料の負担割合を折半にすることは、コンプライアンス上の問題でもあることなどを説明した。

【被申立人準備書面(1)P23、24、尋問調書P11】

イ さらに、申立人組合が会社に対し、本件補助廃止の必要性を説明する資料として、今後3年ないし5年の会社の事業計画を提示して説明するよう要求したところ、会社は、IR情報（乙7の14：平成22年3月期事業報告）を見るようにと返答した。

申立人組合が、IR情報には、今後3か年の計画が掲載されていない点を指摘したところ、会社は、年々の予算ですら精度が悪い中、そのような計画を出しても意味がないとの趣旨を答え、申立人組合が要求する資料は提示しなかった。

これは、平成19年までは会社において中期計画を作成していたが、平成20年秋以降の世界的不況により景気回復の見通しが立たず、1年間の予算でさえ、

実績と乖離する状況の中、策定に際し相当の労力を要する中期計画の作成は困難となり、平成20年度及び平成21年度のものは作成していなかったとの事情によるものであった。

【申立人準備書面(1)P7、被申立人準備書面(1)P48】

ウ また、申立人組合によれば、会社に対して、今後、労務費が上がり続けるのかと質問したところ、会社は、わかりませんと発言し、労務費の今後の予測データに関する資料を提示しなかったと主張しているが、これに対し、会社は、労務費の増減予測は様々な条件に左右される問題であって、景気動向、新卒者採用数、退職人数、賞与、定期昇給によって変化するが、上昇傾向にはある旨説明した。

なお、既に会社は、労務費推移(乙7の6)、労務费率推移(乙7の7)、社会保険料額推移(乙7の11)、一人当たり労務費推移(乙13の2)等のデータ資料については提示済みであった。

【申立人準備書面(1)P7、8、被申立人準備書面(1)P49】

エ この日の団体交渉においても申立人組合が会社に対し、本件労働協約の存在を念頭に置いた質問を行った。

質問の内容は、まず、申立人組合が、「譲歩案を組合が提示すれば協議を続けるのか」と質問したところ、会社は、これまでに会社が譲歩を重ね様々なデータ資料を提示した一方で、申立人組合が一貫して本件補助の100%の手当を主張して具体的な譲歩案の提示が見られない中、譲歩案を提示すればとの仮定の話をもとに際限もなく協議を続けられないと判断して、「今回はこれで行く」と平成21年10月度からの会社提案の実施を表明した。

これを受けて申立人組合が、本件補助廃止について、そもそも本件労働協約があるのに、会社はこれを無視して平成21年10月度から本件補助の廃止を強行するのかと質問した。

一般的に、労働協約を指す表現としては、「協定書」、「労働協約」、あるいは、「労使協定」などがあるが、本件補助の廃止に係る一連の労使協議において、申立人組合が、本件労働協約を指していかなる表現を用いたかについては、定かではない。

会社は、上記質問に対しては、労働契約法第10条に基づく就業規則の変更で行う考えであること、また、弁護士からそのような手続きが可能であると聞いている旨を答えた。

なお、補足すると、上記2(1)カのとおり、会社は本件労働協約たる協定書を紛失し、本件補助は単に労働慣行であると認識していたという事情が認められ、

また、本部長は、この団体交渉における申立人組合の質問に対し「申立人組合と会社がいろんな闘争の中で約束された決め事、作られた約束事かなど、それを労使協定とかいう言葉でやっておられるのかなというふうに認識しておりました」と証言している。

【申立書P 3、申立人準備書面(1) P 2、4、8、9、被申立人準備書面(1) P 2 5、尋問調書P 1 0、2 0、2 3、2 4、3 4】

オ この日の団体交渉は、上記のようなやり取りが2時間程度行われたが、結局、申立人組合は、本件補助の100%を手当として支給するよう要求し、会社は、申立人組合から新たな提案がない以上、前回労使協議会において会社が修正提案した内容で平成21年10月度から実施することを主張したため、双方の合意に向けた進展は見られなかった。

最後に、執行委員長が、これ以上話しても平行線で溝を埋めることは難しい、合意はできない旨発言して交渉の席を立ち、当日の団体交渉は終了した。

【答弁書P 1 4、被申立人準備書面(1) P 2 5、尋問調書P 9、1 0】

(12) 平成21年10月6日付けの申立人組合による意見書

本件補助の廃止に係る労使協議は、上記のとおり繰り返されてきたが、依然、両組合と会社の間でその合意に至っていない状況の中、会社は、労働基準監督署に対して、就業規則変更届を提出する準備を行い、その添付書類とする労働組合による意見書の提出をそれぞれ両組合に求めた。

このため、申立人組合は、平成21年10月6日付けで、本件労働協約の写しを添付して、下記内容の意見書を会社に提出した。

この意見書は、郵送による提出であったことから、会社が確認したのは、同年10月8日であり、同日の夕方、本件労働協約の写しをPDFファイルにして、電子メールにより弁護士に送信した。

【申立人準備書面(1) P 9、乙17、尋問調書P 1 1、2 1】

「意見書(乙17)」(関連部分の要約)

- ①今回変更された就業規則(賃金規定)の内容のうち「社会保険料負担割合に関するもの」については、組合として会社提案を検討中であり、会社と合意に達していない。
- ②社会保険料負担割合については、昭和49年に別添の協定書(労働協約)を締結している。
- ③これは期間の定めのない労働協約なので、就業規則(賃金規定)を変更しても実施できない。

(13) 平成21年10月9日の就業規則変更届の提出等

ア 会社は、平成21年10月9日、廿日市労働基準監督署に対して、会社の各事業所を管轄する他の労働基準監督署のものを併せて、就業規則変更届（多数組合の意見書のみ添付）を提出し、同日、平成21年10月1日より給与規定を改定する旨の通達を社内に発した。

なお、上記(12)のとおり、会社は、同年10月8日に本件労働協約の存在を認識しつつ、これを解約することなく就業規則変更届を提出したものである。

本部長は、本件労働協約を解約せずに就業規則変更届を提出した理由については、同年3月19日に本件補助の廃止提案をした後、申立人組合との間で行った労使協議会や団体交渉を経て、実質的に協定書があった場合の解約手続きに要す「解約通知から90日以上」の期間を経過していることから、既に会社が解約の手続きを行ったと同様の状態だと独自に判断したためである旨証言している。

【申立書P3、申立人準備書面(1)P9、答弁書P3、乙15、16、尋問調書P11、21、37】

イ 労働基準監督署への就業規則変更届は、平成21年10月9日の早朝に担当者が提出した。その後、午前10時から本部長は弁護士と電話会議を行った際に、前日に弁護士に送信した本件労働協約に関し、書面による協定書が存在する場合は解約手続きを踏まねばならないので、就業規則変更届を取り下げて解約手続きをとるべきである旨の助言を受けた。

また、同日、多数組合が申請していたあっせんの関係で、広島県労働委員会の使用者委員のところへ本部長が相談に赴いた際、あっせんが始まる前に就業規則変更を実施することは適当ではないとして、就業規則変更届を取り下げるべきである旨の助言を受けた。

なお、本部長は、会社が就業規則変更届を取り下げる方針を決めたのは、この助言を受けてのものであり、その当日中のことであったこと、また、同年10月14日に東京で弁護士と打ち合わせた事情によるものである旨を証言している。

【尋問調書P21、22】

(14) 平成21年10月13日付けの申立人組合による申告書提出

申立人組合は、平成21年10月13日、宇部（山口県）、廿日市（広島県）の両労働基準監督署に対し、同年10月9日に会社が提出した就業規則変更届のうち「社会保険料負担割合変更に伴う改定」の項目は、すべて労働基準法第92条に違反しているとして、労働基準監督署から会社に対して、下記項目の命令を求める旨の申告書を提出した。

**【申立書P 3、申立人準備書面(1)P 9、甲17】**

「申告書（甲17）」（申告事項を抜粋し要約）

- ①今回の就業規則変更にもとづく給与規定改定について、申立人組合に適用せず、従来どおりの給与規定で支給すること。
- ②労働基準法第92条第2項にもとづき、労働協約に違反する今回の就業規則変更を改めること。

(15) 平成21年10月14日の廿日市労働基準監督署による通知

会社は、平成21年10月14日の朝、前日に申立人組合が労働基準監督署へ提出した申告書に関して、廿日市労働基準監督署から「話を伺いたいので来て頂けますか」との通知を受けた。この通知に対して会社は、「16日に伺います」と答えた。

なお、上記(13)イのとおり、同日のうちに会社は、東京で弁護士と打ち合わせを行った。

**【申立書P 3、申立人準備書面(1)P 9、答弁書P 4、尋問調書P 21、22】**

(16) 平成21年10月15日の就業規則変更届取下書の提出及び社内通達

ア 会社は、平成21年10月15日、先に就業規則変更届を提出していた廿日市労働基準監督署に対し、会社の各事業所を管轄する他の労働基準監督署のものを併せて、就業規則変更届取下書を提出した。

取り下げの理由については、多数組合が広島県労働委員会にあっせん申請したことを踏まえたものである旨が記されていた。

**【申立書P 4、答弁書P 4、乙18、尋問調書P 11、21】**

イ また、会社は、同日付けの「給与規定の改定延期」と題する書面により、平成21年10月9日の社内通達(同年10月1日から給与規定を改定する旨の通達)については延期する旨、社内に通達した。

この通達には、延期の理由として、多数組合が広島県労働委員会にあっせんを申請し、会社がこれに参加することを決定したことから、本あっせんが終了するまでは、先の通達のうち、社会保険料に関連する部分（家族手当及び保険手当）の実施を延期する旨が記載されていた。

**【申立人準備書面(1)P 9、乙19、尋問調書P 12】**

(17) 平成21年10月16日の廿日市労働基準監督署における事情聴取等

会社は、平成21年10月16日、上記(15)の通知に従って、廿日市労働基準監督署に赴いた。

会社は、労働基準監督署の監督官に対して、多数組合とのあっせんには、ある

程度の時間を要することになりそうであるとの見通しを述べ、また、そういう中で申立人組合との間で締結されていた本件労働協約の存在が明らかになったことを説明した。

なお、これに対する監督官からの指導は、概ね、次のような内容であった旨を本部長は証言している。

**【申立書P 4、申立人準備書面(1)P 9、尋問調書P 25、31】**

指導内容（要約）

- ①（就業規則変更の際して）協定書がある場合は、しかるべき手続きを踏むべきである。
- ②今後、協定書等がある場合は、事前の解約予告により解約すべきである。
- ③先に会社が出した就業規則変更届については、事前の取り下げによって、実施されていないため、労働基準法第92条違反とはならない。

(18) 平成21年10月19日の本件労働協約の解約予告

ア 会社は、平成21年10月19日、申立人組合に対して、労働協約解約予告書により、本件労働協約を維持することは、会社の経営状況、健康保険法及び厚生年金保険法の趣旨等に鑑みて困難であるとして、この日より90日後となる平成22年1月17日をもって解約する旨通知した。

**【申立書P 4、申立人準備書面(1)P 2、乙14、尋問調書P 12】**

イ なお、申立人組合は、この通知を会社から手交された際、会社が解約予告書を出した理由の説明を求めた。

これに対して会社は、これまでに本件補助の廃止について、平成21年3月の提案時には同年7月度から実施、また、同年6月の提案時には同年10月度から実施と言ってきたことは、「期間の定めのない労働協約を解約する場合、90日前までにその旨を通知しなければならない」との定めを考慮して、口頭で述べてきたものであるが、今回はきちんとするために文書で提出した旨説明した。

**【申立人準備書面(1)P 11、尋問調書P 24】**

(19) 平成21年10月21日の社内掲示

会社は、平成21年10月21日、「社会保険料補助について」と題する下記の内容の書面を社内掲示した。

**【申立書P 4、申立人準備書面(1)P 2、11、乙20、尋問調書P 13】**

「社会保険料補助について（乙20）」（抜粋し要約）

- ①現在、多数組合と広島県労働委員会において、あっせんによる調整を実施している。

- ②会社としては、公平な第三者機関の判断を仰ぐあっせんの重みを考慮し、あっせんへの参加を決定した。このため給与規定改定は延期となった。
- ③平成21年10月16日の第一回あっせんは、労使双方の意見聴取に止まったことから、あっせん案提示は次回以降となる。
- ④今後、社会保険料補助の廃止及びそれに伴う代償措置は、あっせんの場で第三者機関の意見を聞き、決定する予定である。
- ⑤労働基準監督署が、労働基準法第92条違反として本社に出向いた事実はなく、給与規定改定の実行前に廿日市労働基準監督署において、就業規則変更届取下書を受理され、労働基準法第92条違反はないと判断されており、改善命令及び指摘事項はない。
- ⑥このような期限の定めのない労働協約については、90日以上の間隔をあけて、労使の一方から書面通知により解約できる旨、会社の顧問弁護士、広島県労働委員会及び労働基準監督署が判断している。
- ⑦会社は、平成21年10月19日に労働協約解約予告書を通知しており、平成22年1月17日以降は本件労働協約は適用されない。
- ⑧不利益変更の高度の必要性については、過去協議会でも説明してきており、現在の会社の経営状況では可能であると判断している。

(20) 平成21年11月25日の団体交渉及び争議行為予告通知

ア この日の団体交渉においても、本件補助の廃止について、申立人組合からは、

①労働協約の解約は、その高度の必要性を要件とする、②本件補助の廃止提案については、会社から高度の必要性に係る説明がなされていないので、この提案は無効であって、代償措置として本件補助の100%の手当を要求する旨の主張が、また、会社からは、本件補助の廃止に係る高度の必要性について、既に誠心誠意説明し尽くした旨の主張が繰り返された。

また、申立人組合が会社に、今後3年間の中期計画の提示を要求したが、会社は、中期計画を作成していないことを説明の上、これを提示しなかった。

【申立書P4、申立人準備書面(1)P3、8、11、答弁書P14、尋問調書P13、14】

イ さらに、この日の団体交渉では、申立人組合が会社に対して、今後、会社は、申立人組合との間で、本件補助の廃止に伴う代償措置に係る条件面の協議を行わないのかとの質問を繰り返し、また、多数組合とのあっせん協議のみでこの問題を決定することは、申立人組合との交渉拒否であると抗議した。

これに対し会社は、①申立人組合から新たな意見や提案があれば広島県労働委

員会で進行中の多数組合とのあっせん協議の参考として検討するので、提示してほしい、②申立人組合から団体交渉の要請があればいつでも受ける旨を繰り返し答え、また、この中で本部長から「何度も言わせないでください」との発言がなされた。

【申立書P 4、申立人準備書面(1)P 3、11、答弁書P 14～16、被申立人準備書面(1)P 27、28、54】

ウ この日の団体交渉は、概ね上記の経過で労使双方の主張が平行線をたどった。

そして、会社が申立人組合に、現時点における申立人組合としての別の妥協案の有無を確認したところ、申立人組合の回答は、現時点での妥協案はなく、検討していないというものであった。

このため、会社は、お互いが歩み寄れる代案が成立する余地がない以上は協議のしようがない旨を述べたところ、申立人組合は、①本件補助の廃止に係る代償措置として本件補助100%の補償を要求する、②平成21年11月27日に、あらゆる形態の争議行為を実施する旨の争議行為予告通知を行って、当日の団体交渉を終えた。

なお、この争議行為予告通知に係る「抗議と要求および通告」と題する書面には、下記のとおり申立人組合の要求事項が列記されていた。

【申立書P 4、答弁書P 14、被申立人準備書面(1)P 54、甲23】

「抗議と要求および通告(甲23)」から抜粋

1. 会社が不誠実な交渉姿勢を改め、直ちに一方的な協定破棄を撤回すること。
2. 社会保険料補助の全額を保険手当として支給すること。
3. 労基法92条違反の行為に対して組合に謝罪すること。

(21) 平成22年1月14日の多数組合とのあっせん合意

平成22年1月14日、広島県労働委員会において多数組合と第3回目となるあっせんが行われた。

この日は、社長自身が出席し、上記(6)の平成21年7月24日付けの会社による修正提案から、さらにその条件面で会社が譲歩することを受け入れ、下記のあっせん案で合意した。

「あっせん案(乙21)」(要約)

- 1 会社は、社会保険料補助(平成22年1月度給与における左記保険料の15%分)を廃止することとし、労使双方は、社会保険料の労使負担割合を法定どおり折半とすることを確認すること。

2 会社は、前項の代償措置として、保険手当（仮称）を創設し、次のとおり支給すること。

(1) 保険手当（仮称）の支給額は、各人の平成22年1月度給与における会社補助額とする。

(2) 前号の規定にかかわらず、平成22年2月度給与分から平成24年度決算確定時までの間は、会社補助額の31%とする。

(3) 平成24年度決算確定時以降、営業利益率（個別決算）が0%以下になる場合には、第1号の規定を適用するか否かを、労使双方は、誠意をもって協議する。

(4) 省略

3 前2項の実施時期は、平成22年2月度給与分からとすること。

4 特別の事情により、保険手当（仮称）に関わる事項を変更する必要がある場合には、労使双方は、誠意をもって協議すること。

なお、会社は、平成22年1月19日、申立人組合に対して、上記あっせん案であっせんが成立したことを電話で連絡し、また、翌20日には、多数組合との間で上記あっせん合意に基づく労使協定を締結した。

【申立人準備書面(1)P11、被申立人準備書面(1)P6、7、30、被申立人準備書面(2)P3、乙21、22、尋問調書P14、35】

(22) 平成22年1月27日の労使協議会

ア 会社は、平成22年1月27日、申立人組合に対して上記(21)の多数組合とのあっせん合意の内容を説明するための労使協議会を開催し、申立人組合に、本件補助廃止及びこれに伴う代償措置に関して、多数組合とのあっせん合意の内容と同様の労使協定を締結するよう口頭で提案した。

なお、会社による口頭での提案とした事情について、会社は申立人組合に対して、多数組合との合意内容で申立人組合が協定締結を希望するのであれば協定書を用意しているが、そうでなければ協定書は出さない旨説明した。

これに対して申立人組合から、労使協定とは、会社が提案し、労使協議の結果として締結されるものであるのに、会社が書面で示さないことは適当でない旨の抗議がなされた。

このため、会社は、口頭で提案した内容を「会社提案」と題する書面により、申立人組合に提示した。

【申立人準備書面(1)P8、11、12、被申立人準備書面(1)P7、30、54、55、被申立人準備書面(2)P3、4、乙23、尋問調書P14】

イ また、この日の労使協議において、再び、申立人組合が会社に対して、売上高  
人件費比率データ及び3年間の中期計画の提出を求めた。

これに対して会社は、売上高人件費比率データについては、労務費及び売上高  
のデータを提示していることから事実上提示したものと考えていること、また、  
3年間の中期計画については、作成していないので提示できない旨を説明した。

【申立人準備書面(1) P 8】

(23) 平成22年2月5日の労使協議会

ア 申立人組合は、平成22年2月5日の労使協議会において、会社に対し「社保  
補助に関する会社提案(2010, 1, 27)に対する組合見解と要求」と題する書面を提  
示した。

申立人組合はこの書面により、平成22年1月27日の会社提案の中で、本件  
補助の廃止に伴う代償措置となる保険(調整)手当を平成22年1月時点の本件  
補助額の100%相当の固定額とする点は認めるとしたが、あらためて中期計画  
及び会社提案を実施した場合の効果に関するシミュレーションデータを提示して  
引き続き労使協議を行うこと、また、その労使合意が得られるまでは、会社提案  
を実施しないことを要求した。

これを受けて会社は、本件補助の廃止提案に係るこれまでの申立人組合との間  
における交渉経過から、合意を得る余地がないものと判断し、申立人組合に対し  
て、就業規則の変更によって、平成22年1月27日の会社提案を実施する旨を  
告げた。

【申立人準備書面(2) P 1、甲38、被申立人準備書面(2) P 4、尋問調書P 15】

イ また、会社が申立人組合に対して、会社提案を実施した場合に支給されること  
となる本件補助廃止の代償措置たる調整手当を受領する意思があるか否かを確認  
したところ、申立人組合は、その受領を拒まない旨を答えた。

なお、この際に、会社は、申立人組合が会社提案自体には同意していないこと  
から、調整手当の支給に関して、後から無用のトラブルに至ることを懸念して、  
申立人組合に対して、調整手当を受領する旨の書面の提出ないしその旨を議事録  
に記録することを求めた。

これに対して申立人組合は、議事録への記録についてはその場で拒否し、書面  
の提出については、上部団体に相談した後に返答する旨を述べたが、結局、当該  
書面の提出はなく、また、会社は重ねての督促も行っていない。

【申立人準備書面(2) P 1、被申立人準備書面(2) P 4、尋問調書P 15、16、  
35、36】

(24) 平成22年2月9日の就業規則変更案の提示

会社は、平成22年2月9日、申立人組合に対し就業規則変更案を提示して、申立人組合の意見を求めた。

なお、申立人組合は会社に対して、同年2月15日付けで、「社保補助減額の就業規則変更強行に対する抗議と要求」と題する書面を提出した。

【申立人準備書面(2)P1、2、被申立人準備書面(2)P4、甲40】

(25) 平成22年2月18日の就業規則変更の届出等

会社は、平成22年2月18日、労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。

また、同日、会社は申立人組合に対しては、「回答書」と題する書面により、本件補助に関しては、既に十分に協議を重ね、社会保険料の労使負担割合を折半とする必要性、合理性について十分な説明を行い、それに伴う資料も提示しているとして、同年2月5日の申立人組合の要求には応じられないこと、また、申立人組合との合意成立の見込みがないことから、就業規則（給与規定）の変更により会社提案を実施すること、さらに、本件補助に関しては、就業規則を変更した後においても、申立人組合から具体的な協議事項を示した交渉の申し入れがあれば、今後も協議に応じる旨を併せて伝えた。

さらに会社は、同年2月15日付けの申立人組合提出書面に対して、同年2月24日付けの「回答書」と題する書面により、上記同年2月18日付け回答書とほぼ同様の趣旨を回答した。

以上の経過をたどって、会社は、平成22年3月度給与から、社会保険料補助を廃止し、会社提案による代償措置を実施した。

【申立人準備書面(2)P2、甲39、40、被申立人準備書面(2)P4】

(26) 平成22年4月19日の労使協議会

会社は、平成22年4月19日の労使協議会において、申立人組合に未確定の中期計画を提示し、希望が見出せる中期計画が立てられそうであるとの見通しを説明した。

なお、この際、会社から申立人組合に対して、この中期計画は未確定なので、外部に公表しないようにとの説明がなされた。

【申立人準備書面(4)P2、被申立人準備書面(3)P4、5】

(27) 平成22年6月4日の中期計画発表

会社は、平成21年度決算の概要が固まった後の平成22年6月4日、正式に中期計画を発表した。

【被申立人準備書面(3)P5】

## 第4 主張及び判断

### 1 争点1の(1)について

#### (1) 当事者の主張の要旨

##### ア 申立人組合の主張

会社が提案した本件補助の廃止は、賃金の引き下げを伴う重大な不利益変更に該当するので、会社は申立人組合に対し、その提案の合理性、必要性を説明することが通常以上に要請され、可能な限りの具体的な資料を提出することが前提となり、また、本件補助を廃止するには、その廃止が不可欠であってそれが実施されなければ経営が危殆に瀕するという、確かな根拠に基づいた説明をすることが求められる。

しかし、会社が提示した資料からは、申立人組合が賃金引き下げの受け入れを納得するに足る合理性は全く認められず、申立人組合が要求した、売上高人件費比率データ及び会社が作成していた中期計画の提示もない。

会社は、本件補助の廃止に係る一連の労使交渉において、形式的には団体交渉に応じているが、申立人組合が求めた本件補助廃止に係る高度の必要性の説明はなく、会社が提示した資料からも、その必要性、合理性は認められない。

また、会社は本件の最初の具体的な労使交渉である平成21年6月15日開催の労使協議会において、同年10月度から会社の提案内容を実施することを明言し、労使合意の上での実施が望ましいと発言する一方で、労働契約法第10条を持ち出して、労使合意がなくても就業規則変更で不利益変更もできることを説明するなど、本件補助の廃止提案の当初から、労使合意が得られなくても会社の提案内容を実施する、協議はしても会社の提案は変えない、さらには、申立人組合が譲歩を検討することを表明しても耳を貸さないという、頑なな交渉態度に貫かれていた。

このような会社の対応は、実質的な団体交渉拒否の不当労働行為である。

##### イ 会社の主張

会社が本件補助の廃止提案をした理由は、危機的な会社の経営状況を踏まえ、事業基盤の強化・発展、財務体質の改善等のあらゆる施策をとる中で、本件補助の問題も見直すことによって、総合的に経営体質を改善することを目指していたことによる。

労働契約法第10条は、就業規則において労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更するときは、「就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等

との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」と規定している。ここにいう「労働条件の変更の必要性」は、使用者が現在の労働条件を維持するのが困難である事情を指し、その必要性には程度の差があり、「変更後の就業規則の内容の相当性」の程度と比較衡量するものであるとされている。そして、「変更後の就業規則の内容の相当性」とは、労働者の受ける不利益以外の、変更後の就業規則の内容自体の相当性、経過措置の有無、内容、代償措置、その他関連する他の労働条件の改善状況、同種事項に関するわが国における一般的状況等、変更内容の社会的相当性がこれに当たるとされる。

したがって、単に「(本件) 補助廃止が実施されなければ企業の運営が危殆に瀕してしまう」という事情がなければ就業規則変更の合理性が認められないとされているわけではない。

会社は、上記諸要件を踏まえ、総合考慮して、一連の労使交渉において、本件補助廃止の必要性、合理性を裏付ける各種の具体的な資料を提示して十分に説明し、また、本件補助廃止に伴う代償措置についても、できる限りの譲歩案を提示してきたが、申立人組合は、一切の代替案、譲歩案を示さなかったことから、合意が得られなかったものであり、会社が不誠実な団体交渉もしくは実質的な団体交渉拒否を行った事実は一切存在しない。

## (2) 当委員会の判断

### ア 本件補助の廃止提案の必要性について

本件補助の廃止が、実質的に賃金引下げに相当する不利益変更であることは、双方に争いが無い。

申立人組合が、このような場合に、会社は、その提案の合理性、必要性を説明することが通常以上に要請される旨を主張するので、まず、本件補助の廃止提案をするに足る必要性があったか否かを判断する。

会社が平成21年3月19日に本件補助の廃止提案をした背景には、本件補助が「法の趣旨」と乖離していたという事情はもとより、平成20年度下期以降、会社の業績が急激に悪化したことに伴い、上記第3の2(3)イ及び第3の3(7)イで認定した諸施策を実施していたこと、また、一般正規従業員（そのほとんどが、両組合のいずれかの組合員である。）を除いた、定年後再雇用社員、役員、執行役員及び管理職については、平成18年度以降、順次、本件補助を先行廃止していたという客観的事実が認められる。

これらの事実からすると、経営状況の悪化に伴い、経営改善に向けた諸施策を実施して、さらなる労務費の適正化に努めていた会社が、一般正規従業員の本件補助の廃止提案をしたことには、それ相当の必要性があったと認められる。

また、労働契約法第10条における「労働条件の変更の必要性」については、上記(1)イで縷々会社が主張するとおりであって、「補助廃止が実施されなければ企業の運営が危殆に瀕してしまうという事情がなければ就業規則変更の合理性が認められないとされているわけではない」のであるから、会社が本件補助廃止を検討し、両組合に対して本件補助の廃止を提案する必要性の存在が客観的に認められる。

#### イ 会社の提示資料と説明内容について

申立人組合が、会社の提示資料からは、申立人組合が実質的な賃金引き下げの受け入れを納得するに足る合理性は全く認められず、申立人組合が要求した売上高人件費比率データ及び会社が作成していた中期計画の提示もない旨を主張するので、この点について判断する。

会社が本件の一連の労使交渉で提示した資料及びその説明内容は、上記第3の3(7)及び(8)で認定したとおりである。これらの状況を見ると、会社は、各種資料を提示の上、会社の置かれている厳しい現況を、過去から将来の予測データも併せて説明し、また、本件補助廃止の必要性に係る会社の認識について繰り返し述べていることが認められ、結果として、申立人組合から合意を得るには至らなかつたのであるが、一般的には、会社のこれらの対応は、必要かつ十分なものであったと評価できる。

次に、申立人組合が会社に要求した資料のうち、売上高人件費比率データ及び中期計画が提示されていないという点を見ることとする。

売上高人件費比率データについては、会社は、このデータには高額かつ価格が乱高下するコバルトの代金が含まれるため、利益の観点からは見かけの数字に過ぎず、このデータに基づいて経営判断や労務管理を行うことは適当でないという特殊事情は申立人組合も理解していることを念頭に置いて説明し、このデータの代わりに営業利益による人件費比率データを提示している。

また、労務費推移、労務费率推移、社会保険料額推移及び一人当たり労務費推移の各資料によれば、会社の現状及び将来の見通しが厳しい状況であることは理解可能であり、これらの資料を使用することによって、売上高人件費比率も容易に算定可能であって、現に、平成21年8月25日の労使協議会において、申立人組合自身で算定していたことが当日の「議事録確認(甲13：上記第3の3(8))

エで認定)」で認められる。

したがって、会社は、申立人組合から要求のあった売上高人件費比率データを補うに足る資料を提示の上、当該データを提示しない理由を説明していたというべきであり、売上高人件費比率データを提示しなかった会社の対応が、特段、不誠実なものであったとはいえない。

もう1点の中期計画についても、会社が正式にこれを発表したのは、平成22年6月4日であり、申立人組合が中期計画の提示を求めている時期は、経済情勢が不透明なため、会社はこれを作成しておらず、その旨説明を繰り返していたのであって、その際の会社の対応が不誠実なものであったとはいえない。

#### ウ 会社の交渉態度について

申立人組合は、本件の一連の労使交渉における会社の交渉態度について、会社は労働契約法第10条を持ち出して、労使合意がなくても就業規則変更で不利益変更もできることを説明するなど、本件補助の廃止提案の当初から、労使合意が得られずとも会社の提案内容を実施する、協議はしても会社の提案は変えない、さらに、申立人組合が譲歩を検討すると表明しても耳を貸さないという頑なな交渉態度に貫かれていた旨を主張するので、以下のとおり判断する。

まず、労働契約法第10条の説明については、会社の同法に対する認識を説明しているものであって、このことが不誠実な対応であるとするべきではない。

次に、会社は本件補助の廃止提案の当初から、労使合意が得られずとも会社の提案内容を実施する、協議はしても会社の提案は変えないとの交渉態度であったとする点を見てみる。

会社は、平成21年3月19日の本件補助の廃止提案時には賞与に上積みする形での代償措置（手取り給与は月平均1万1,000円の減）を同年7月から実施する案を示していた。

同年6月15日には本件補助廃止に係る協議が中断されていたことを考慮して同年10月からの実施へと変更し、同年7月24日の「会社提案」によって、家族手当1,000円の増額及び保険手当の新設という代償措置（本件補助の25%相当額。手取り給与は、月平均1万円の減）へと修正提案した。

さらに、平成22年1月14日の多数組合とのあっせんにおいて、保険手当の支給額を各人の同年1月度給与における本件補助額相当額へと固定し、3年間に限ってその支給額を31%に減額するとのあっせん案に合意した上で、同一内容を同年1月27日に申立人組合に対して提案した。

このように、会社は、一連の労使協議の中で、順次、譲歩案を提示していった

ことが認められる。これに対して申立人組合は、本件補助の100%を別手当で支給することを求め続けた（平成22年2月5日の労使協議会において、100%の固定額とする点は認めた）のであり、申立人組合が譲歩案を検討することについて言及したといえ、譲歩案を提示した事実はない。

しかも、一連の労使交渉において、団体交渉自体は2回開催されているところであるが、その初回となる平成21年9月24日の団体交渉は、執行委員長が、これ以上話しても平行線で溝を埋めることは難しい、合意はできない旨発言し、自ら席を立って終えていること、さらに、2回目となる同年11月25日の団体交渉では、申立人組合が会社に対して、争議行為予告通知を行って終えているという事情も考慮すると、会社が申立人組合との交渉が行き詰まったと判断するに至ったことはやむを得ないというべきである。

#### エ 小括

以上のとおり、争点1の(1)について、会社は、本件補助廃止及び代償措置の提案内容に関して必要十分な資料を提示し、具体的かつ誠実に説明を行ったことが認められることから、会社が実質的な団体交渉拒否をしたとする申立人組合の主張は採用できず、かかる会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

## 2 争点1の(2)について

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 申立人組合の主張

会社は、本件補助廃止のために桎梏となった本件労働協約を一方向的に破棄し、過去の協議会で本件補助廃止の合理性、必要性を説明しているので不利益変更も可能であるとして申立人組合との交渉を排除した。

そして、多数組合とのあっせん協議において本件補助の廃止に伴う代償措置の内容を決定する旨を明言し、多数組合との合意結果を申立人組合にそのまま押しつけるという行動を進めた。

これは、会社が、本件労働協約を有する申立人組合を嫌悪し、労使対等の立場にあった申立人組合との協議を回避したものであり、団体交渉拒否に該当する。

#### イ 会社の主張

会社が、多数組合との間でも申立人組合と同様に、全く同一の資料を交付し、団体交渉等を重ねたが合意が得られなかったところ、多数組合が、広島県労働委員会にあっせんを申請した。

会社としては、公的な第三者機関によるあっせんで合意の糸口が得られること

を期待してあっせんに応じた。このあっせんは、会社が最大限に譲歩した内容で合意に至ったので、申立人組合にも合意が成立した旨を伝え、同一内容での協定の締結を提案したが、申立人組合がこれを拒否したものである。

会社は、両組合に対して全く同様に、誠実に交渉を行い、最大限に資料を開示し、誠心誠意、説明を尽くして協議してきたので、このような交渉態度が不当労働行為に当たる余地はない。

## (2) 当委員会の判断

### ア 会社が申立人組合との交渉を排除したか否かについて

まず、申立人組合が、会社は、本件補助廃止のために桎梏となった本件労働協約を一方的に破棄し、過去の協議会で本件補助廃止の合理性、必要性を説明していることから不利益変更も可能であるとして申立人組合との交渉を排除した旨を主張する点について判断する。

会社が本件労働協約の解約予告をした際に、申立人組合はその対応に納得していなかったことは争いがないので、申立人組合が、会社が本件労働協約を一方的に破棄したと主張する点は一応もつともであり、また、会社が手続き論として、就業規則の不利益変更も可能である旨の解釈を一連の労使交渉の中で説明していたという事実も認められるので、申立人組合の係る主張までは理解できる。

しかし、会社と両組合との交渉の経過を見ると、会社と多数組合とがあっせんの場合で協議し合意に至った点を除けば、外形的には、上記第3の2(2)イで認定したとおり、会社は両組合と平等に交渉を行ってきたことが認められ、かつ上記1(2)で判断したとおり、団体交渉拒否の事実は認められないのであって、会社が申立人組合との交渉を排除したとはいえない。

### イ 会社が多数組合とのあっせん協議を優先させたか否かについて

次に、申立人組合が、会社は、多数組合とのあっせん協議において本件補助の廃止に伴う代償措置の内容を決定すると明言し、多数組合との合意結果を申立人組合にそのまま押しつけるという行動を進めた旨主張する点について判断する。

会社の本件補助の廃止提案については、当初、両組合とも合意が得られず、膠着状態となっていたところ、あっせん自体は、多数組合の意思に基づき広島県労働委員会に申請されたものである。

あっせん制度は、労働委員会において、安定した労使関係の構築に助力することを目的とするものであって、一方当事者の利益のみを保護するものではない。

ゆえに、平成22年1月14日に会社と多数組合との間で合意に至ったあっせん案は、上記1(2)ウで判断したとおり、会社の意思を押しつけたものではなく

それ以前の会社の提案内容から、さらに譲歩する形で成立した後、同一内容で、同年1月27日に申立人組合に提案されたものである。

また、当該あっせんの合意が成立する前に開催された団体交渉において、会社は申立人組合に対して、あっせん協議の参考にもなるとして意見や譲歩案を提示するよう求めており、さらに、このあっせんの終結後にも、申立人組合との間で労使協議会が繰り返され、会社はその協議の中でも申立人組合から具体的な譲歩案の提示があれば、その内容を協議する旨を伝えていたのであるから、会社が不当に申立人組合の意見を排除していたものとも認められないことは、このような経緯からも明らかである。

本件補助の廃止問題は、就業規則の変更を伴うものであって、社内全体の問題でもあることから、会社がその解決をあっせんに期待したことは容易に推察されるところであり、労働委員会におけるあっせんに尊重する会社の姿勢は非難されるべきものではない。

よって、かかる会社の対応に不当な差別取扱いがあったとはいえない。

#### ウ 小括

以上のとおり、争点1の(2)について、会社が両組合との交渉において不当な差別取扱いを行ったとする申立人組合の主張はいずれも採用できず、会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

### 3 争点2について

#### (1) 当事者の主張の要旨

##### ア 申立人組合の主張

会社は、本件補助の廃止による賃金切り下げという不利益変更について、その合理的根拠と必要性に関する資料を提示せず、当初から本件労働協約を無視して本件補助廃止の実施ありきの態度を貫き、平成21年10月に就業規則変更の強行実施を図った。このことは労働基準法第92条違反であるとして申立人組合が告発すると、即座に本件労働協約の解約を通告し、それ以降は実質的に申立人組合との労使交渉を無視し、多数組合とのあっせん協議の場でのみ本件補助の廃止の交渉を進めて決着を図り、その合意結果を申立人組合に押しつけることを画策した。

このような会社による本件労働協約の一方的破棄行為は、労働条件の不利益変更を強引に貫くために、これに反対する申立人組合との労使交渉を忌避し、また、申立人組合を弱体化させ、自主的活動を損なわせることを目的とした支配介入の

不当労働行為である。

#### イ 会社の主張

本件労働協約の解約は、就業規則変更に際して申立人組合から提出された平成21年10月6日付けの意見書により、はじめて会社が本件労働協約の存在を認識した結果、労働組合法第15条第3項及び第4項の定めに従って、解約手続きを行ったものである。

会社としては、これまで誠実かつ真摯に申立人組合との間で協議、交渉を重ねてきたものであり、本件補助の廃止による賃金切り下げという不利益変更についても、その合理的根拠と必要性に関する資料を提示しており、多数組合との合意結果を申立人組合に押しつけることを画策した事実もない。

よって、本件労働協約の解約手続きは、申立人組合を弱体化させる意図に基づいて行われたものではなく、支配介入には該当しない。

#### (2) 当委員会の判断

争点2に係る申立人組合の主張は、概ね、争点1における主張と重なるものであることから、本項においては総括的に判断する。

会社は、本件労働協約の解約に先立って、社会保険事務所及び協会けんぽの担当者から、本件補助は法の趣旨に反するもので好ましくないという改善指導を重ねて受けていた。会社はそれを是正すべく、平成21年10月から、本件補助の廃止及び会社提案による代償措置の運用を開始することを目的として、就業規則変更の手続きに移行したものであるが、その時点で、申立人組合の意見書により本件労働協約の存在を認識したのであるから、労働組合法第15条第3項及び第4項の規定に従ってその是正を急いだとの事情は理解できる。

確かに、会社が本件労働協約たる協定書を紛失し、その事実を申立人組合に伝えなかったことは、適正を欠くものであり、申立人組合に無用の疑念を抱かせることになったものと考えられる。

しかしながら、会社による本件労働協約の解約は、法の定めに従って事務的に行われたものというべきであって、当該協定書を紛失していたことなどの会社の不手際が認められる点のみをもって、かかる会社の対応が支配介入の意図に基づいたものであったとまではいえない。

また、この他に、具体的な支配介入行為があったとする主張、疎明もない。

なお、申立人組合は、本件労働協約の解約について、会社が一方的に破棄したこと自体が支配介入に当たる旨の主張の下、平成21年10月19日付けの労働協約解約予告書の撤回を求めるが、これは申立人組合自身、「法の趣旨に反する

労働協約は解約し、別手当の支給（本件補助の100%相当額）を要求する」旨、本件労働協約の解約を容認し、代償措置の条件面に係る交渉を行うべきであると主張していることと矛盾する。

以上のとおり、争点2について、会社による本件労働協約の解約自体は、直接支配介入行為に該当するものとすることはできず、会社が支配介入を行ったとする申立人組合の主張は採用できない。

したがって、会社の対応は、不当労働行為には該当しない。

#### **4 当委員会の判断の総括**

以上のとおり、会社の対応は、申立人組合が主張する実質的な団体交渉拒否及び申立人組合に対する支配介入行為に該当しないことから、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為の事実はなく、本件救済申立てには救済すべき理由がない。

#### **第5 結 論**

以上の次第であるから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年12月9日

山 口 県 労 働 委 員 会

会 長 瀧 井 勇 印