

命 令 書

申 立 人 秋田県山本郡三種町鹿渡字町後 2 5 1 番地
特別養護老人ホーム希望苑職員労働組合
執行委員長 X 1

被 申 立 人 秋田県山本郡三種町鹿渡字町後 2 5 1 番地
社会福祉法人琴丘ふくし会
理 事 長 Y 1

上記当事者間の秋田県労委平成 2 1 年（不）第 1 号事件について、当委員会は、平成 2 2 年 1 1 月 5 日第 6 3 8 回公益委員会議及び同月 2 4 日第 6 3 9 回公益委員会議において、会長公益委員阿部讓二、公益委員湊貴美男、同古谷薫、同綿貫一子、同嶋崎真仁出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人社会福祉法人琴丘ふくし会は、本命令書写しの交付の日から 1 週間以内に、下記の文書を特別養護老人ホーム希望苑職員労働組合に交付しなければならない。（大きさは A 4 判とし、年月日は交付する日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

特別養護老人ホーム希望苑職員労働組合
執行委員長 X 1 様

社会福祉法人琴丘ふくし会
理事長 Y 1

当社会福祉法人が、平成21年夏季賞与に係る団体交渉において、貴組合に対して支給額の根拠を十分に説明しなかったこと、夏季賞与を妥結前に一方的に支給したこと及び賞与支給後の団体交渉を長期延期したことは、秋田県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社会福祉法人は、今後このような行為を繰り返さないようにします。

2 申立人のその余の本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人琴丘ふくし会（以下「法人」という。）が、申立人特別養護老人ホーム希望苑職員労働組合（以下「組合」という。）との間の平成21年夏季賞与に係る団体交渉において、組合に対して支給額の根拠を十分に説明しなかったこと、夏季賞与の回答を決算後に行ったこと、夏季賞与を妥結前に一方的に支給したこと及び賞与支給後の団体交渉を長期延期した

ことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成21年9月15日、組合から救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、組合の要求に対して、誠意をもって団体交渉を行うこと。
- (2) 法人は、組合と妥結していない賞与を一方向的に支給しないこと。
- (3) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張の要旨

- (1) 団体交渉における法人の説明不足について

法人は、平成21年4月17日以降の団体交渉にあたり、組合の要求に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に示す、あるいは必要な資料を提示するなどの対応を行っていない。これは、以下のとおり、不誠実な対応による不当労働行為である。

ア 平成20年度決算書は平成21年6月に入ってから組合に提出されたが、決算書の内容は全経集約と区分ごとの資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表等だけであって、決算明細書等の附属資料は示されなかった。また、平成21年度予算書も提出されなかった。【申立書P3】

イ 同年6月10日の団体交渉で、法人から夏季賞与について回答が出されたが、理事長の Y1 (以下「Y1理事長」という。) は、具体的な説明はしなかった。【申立書P4】

ウ 同年6月22日の団体交渉で、回答額について支給率の根拠などの具体的な説明を求めたが、法人から十分な説明は行われなかった。Y1理事長は、「この回答は、経営判断である」、「理事会の決定である」と答えるだけで、誠意ある具体的な説明はなされなかった。このため、団体交渉は、妥結に至らず継続となった。【申立書P4】

- (2) 法人が夏季賞与の回答を決算後に行ったことについて

法人は、夏季賞与についての回答を平成20年度決算後まで延期した。これは、以下のとおり、不誠実な対応による不当労働行為である。

ア 組合は、平成21年3月16日付けで、3月25日を回答指定日として賃上げ及び賞与についての要望書を提出したが、法人はこれに対し、3月24日付けの回答で、夏季賞与分についての回答は平成20年度決算後に行うとし、決算後に行われた6月10日の団体交渉まで回答をしなかった。

【申立書P3】

イ 法人は、年間賞与額を含む平成21年度予算を3月下旬開催の理事会で決定しているのであるから、4月中に夏季賞与の回答をすることが可能であった。**【申立人準備書面（5）】**

(3) 夏季賞与の一方的支給について

法人は、平成21年の夏季賞与を、労使交渉が継続中であり、妥結に至っていないにもかかわらず支給した。これは、以下のとおり、夏季賞与の一方的支給による団体交渉拒否の不当労働行為である。

ア 平成21年6月30日、法人は、夏季賞与の労使交渉が継続している中、6月22日の「団体交渉で合意した事項について協定書を締結する」という口頭確認及び労働協約を無視するとともに、組合に事前連絡もなく、全職員に対し、妥結に至っていない夏季賞与の支給を強行した。**【申立書P4】**

イ このような妥結前の強行支給は、平成20年の夏季賞与も含め、過去において常習的に行われている状況にあった。**【申立書P4】**

ウ 同年7月21日の団体交渉において、組合から「何故、6月30日に夏季賞与を支給したのか」と質問したところ、Y1理事長は「法令により支給した」と回答した。「法令とは何か」と質問されたことに対し、Y1理事長は「就業規則通り支払った」と答えた。

しかし、就業規則の「給与規程」第20条では「賞与は原則として毎年2回、6月と12月に支給する」と支給月が記載されているのみである。

【申立書P5】

(4) 法人による団体交渉の長期延期について

組合が平成21年7月6日の団体交渉開催を申し入れたのに対し、法人は、7月21日の開催を提案した。これは、以下のとおり、長期延期による団体交渉拒否の不当労働行為である。**【申立書P5】**

ア 同年6月30日、組合は、7月6日に団体交渉を開催することを申し入れたが、法人は、7月3日に「当方では諸般の日程が込み合っています」という理由で、14日間の延期となる7月21日の開催を提案した。

7月7日、組合は、この長期延期と延期理由に納得がいかなかったことから、具体的な延期理由の説明を求める申し入れを行った。

イ 同年7月10日、法人から「貴組合より団体交渉の申し入れがあった7月6日の週は、研修会、口頭弁論等で時間がとれなく、次週においてもその整理、また家業でのせっぱ詰まった日程から21日としたものであり、正当な理由無く延期したものではない。」との回答がなされた。

ウ 組合からの交渉申し入れに対し、法人が誠実に応じる姿勢があるとすれば、時間調整や、土・日開催を検討し、組合に打診することも可能である。

14日間すべてが繁忙とは考えにくく、団体交渉に誠実に応じるという姿勢に欠ける。

2 被申立人の主張の要旨

(1) 団体交渉における法人の説明不足について

法人は、平成21年4月17日以降の団体交渉にあたり、以下のとおり、組合の要求に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に示し、あるいは必要な資料を提示するなどの誠実な対応を行っており、不誠実な対応による不当労働行為にはあたらない。【答弁書P2、審査の全趣旨】

ア 同年3月16日、組合が、賃上げ・賞与についての要求書を提出したのに対し、3月24日、法人は、賃上げに関する回答を行った。夏季賞与については、業績が確定する平成20年度決算後に回答すると伝えた。

イ 平成20年度決算書は、平成21年6月に入ってから組合に提出した。決算書の内容は、全経集約と区分ごとの資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表等であり、法人の経営状況は十分に把握できるものである。

ウ 同年6月10日の団体交渉において、夏季賞与について回答し、6月22日の団体交渉において、組合から事前に説明を求められていた各部門の人員費比率を示した。

(2) 法人が夏季賞与の回答を決算後に行ったことについて

賞与は業績配分であり、業績が確定する決算後でなければ提示できない。これまでも、組合より、法人からの夏季賞与の回答時期については異論は出されておらず、不誠実な対応による団体交渉拒否の不当労働行為にはあたらない。【最終意見陳述書】

(3) 夏季賞与の一方的支給について

全従業員の生活を考慮し、就業規則に基づき、慣行に従って支払った。また、支払い後の団体交渉には誠意をもって応じている。よって、夏季賞与の一方的支給による団体交渉拒否の不当労働行為にはあたらない。【答弁書P 3、最終意見陳述書】

ア 法人では、これまで設立以来20年以上にわたり公務員の支給日に準じて6月30日を夏季賞与の支給日としてきており、従業員もそれに合わせて生活設計を立てていることから、混乱を生じさせないためにも同日に支給した。夏季賞与額が別途合意された場合には、追加支給することも想定していた。【答弁書P 3、被申立人準備書面（1）】

イ 平成21年6月10日と6月22日の団体交渉の際、施設長の Y 2（以下「Y 2施設長」という。）が、「賞与は6月30日の支払いを予定している。1週間前までは計算を終えたい。」という内容の発言をした。これに対し、組合からの反論等はなかった。【審査の全趣旨】

ウ 夏季賞与支給後に行われた7月21日の団体交渉では、誠実に協議をしている。【答弁書P 3】

(4) 法人による団体交渉の長期延期について

平成21年6月30日に、組合から、7月6日に団体交渉を開催したい旨の申し入れがあったが、法人は、7月3日に、7月21日の開催を提案した。法人としては、できるだけ早く団体交渉をしたかったが、Y 1理事長の研修、裁判用務、家業などで、2週間の延期はやむを得ないものであった。若干遅れたものの7月10日に、こうした事情を具体的に組合に伝えており、長期延期による団体交渉拒否の不当労働行為にはあたらない。

【答弁書P 2、最終意見陳述書】

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 法人は、特別養護老人ホーム希望苑、希望苑ショートステイ、希望苑デイサービスなどの事業を行う社会福祉法人で、昭和63年に設立された。申し立て時点の職員数は66名である。【乙3】

(2) 組合は、平成9年5月8日に職員24名で結成され、申し立て時点の組合員は36名で過半数労働組合となっている。

組合は、自治労秋田県本部及び連合秋田に加盟している。

2 不当労働行為が行われるまでの労使関係

(1) 組合は、平成9年、法人が行おうとした給料表の改定に対抗して結成された。

(2) 組合は、平成16年4月15日、「賃金の一方的減額の返還について」及び「不当労働行為を伴う第2組合の結成の中止について」を調整事項とするあっせんを秋田県労働委員会に申請した。

このあっせん事件は、平成16年6月7日にあっせん案受諾による解決で終結しており、あっせん案の1には、「法人は、諸手当の見直しに際し、労使協議が必ずしも十分でなかったものと反省するとともに、今後、労使は、賃金等の労働条件については労使対等の立場で決定するという原則に則り、誠意をもって協議する」と規定されている。

また、同案の2には、「法人と労働組合は、速やかに労働協約を締結する」と規定されており、これに基づき、平成16年6月18日付けで労働協約が締結されている。【甲1、2、当委員会に顕著な事実】

(3) 法人は、平成19年4月1日付けで、賞与に係る就業規則を、以下のとおり、公務員準拠から業績配分に変更した。

第20条（平成21年11月20日改正後は、第22条） 賞与は業績配分とし、法人の業績及び個人の職務内容、人事考課その他総合評価により各人ごとに決定する。

2 賞与は、原則として毎年2回、6月と12月に支給する。ただし、法

人の業績低下やその他やむを得ない事由がある場合は、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

- 3 前項の賞与の評価対象期間は次のとおりとし、支給日当日に法人に在籍し、かつ通常に勤務していた者について支払うこととする。

賞与の支給月	評価対象期間
6月	前年 10月1日～当年 3月31日
12月	当年 4月1日～当年 9月30日

【乙37、第1回審問調書P31、第2回審問調書P63～64】

- (4) 法人は、平成19年の夏季賞与の率・額について、全職員を対象に説明会を行った。これに対し、組合は、組合と事前協議を行わず説明会を開催したことは団結権の侵害である、また、前記(2)で締結された労働協約に違反しているなどとして、平成19年6月15日付けで抗議文を提出した。【甲18】
- (5) 法人は、前記(4)の抗議文に対し、平成19年6月22日付けで「新しい就業規則では、賞与は業績配分となっているので、理事会ではそれに基づいて提案した。就業規則に基づいて実施提案したものであり、労働組合と事前協議すべき事項の対象外であると認識している。」「労働協約とあっせん事項は遵守していく。」などと回答した。【甲17、第2回審問調書P61～63】
- (6) 組合は、平成19年6月26日、「2007年夏季一時金の支給について」、「事前協議制の確立について」及び「就業規則改正手続に関することについて」を調整事項とするあっせんを秋田県労働委員会に申請したが、調停や不当労働行為の救済申立など他の制度の活用を検討したいとして、平成19年8月23日に取り下げ、事件は終結した。【当委員会に顕著な事実】
- (7) 組合は、平成19年9月10日、「2007年夏季一時金の支給について」、「改正就業規則の不利益部分撤回と継続交渉について」、「寒冷地手当の支給について」及び「労働協約の完全遵守」を調整事項とするあっせんを秋田県労働委員会に申請したが、訴訟で対応したいとして、平成19年12月28

日に取り下げ、事件は終結した。【当委員会に顕著な事実】

- (8) 組合は、前記(3)の就業規則の変更は、労働条件の不利益変更を伴う一方的な改正であり、違法であるとして秋田地方裁判所に提訴した（平成20年(ワ)第35号 賃金(賞与・手当)請求事件)。同裁判所は、平成22年5月14日、就業規則の変更を適法と判断し、組合の請求を棄却した。これに対し、組合は、仙台高等裁判所秋田支部に控訴した。

3 過去における夏季賞与支給に係る経緯

- (1) 法人は、これまで設立以来20年以上にわたり公務員の支給日に準じて6月30日を夏季賞与の支給日としてきた。

- (2) 賞与は、平成18年までは、公務員に準拠し就業規則で支給率が定められていたことから、組合からの要求書の提出や交渉を経ることなく、毎年6月と12月に支給されていた。

就業規則が改正された平成19年からは、組合が要求書を提出し、交渉を経て支給をするという形になったが、正式に妥結する前に支給期日が来たとして、法人が、提示した額を一方的に支給するということが続いていた。【乙37、第1回審問調書P8、31、46、第2回審問調書P63～64】

- (3) 平成19年の夏季賞与時期に、法人は、全職員を対象とした説明会を開催し「夏季賞与支払い職員説明会資料」を配布した。【甲16、第2回審問調書P69～70】

- (4) 組合は、平成19年以降、夏季賞与が支給される前の段階で、毎回団体交渉の申し入れをしていた。

妥結前に賞与が一方的に支給された後は、その理由についての回答を求めたり、抗議文を提出するなどの活動をしていた。夏季賞与に関しては、平成19年7月25日付けで「2007年夏季一時金の一方的減額支給に対する異議通知書」を提出し、20年7月1日付けで「十分な協議無きままでの夏季賞与支給に強く抗議する」という文書を提出している。【甲20、21、第1回審問調書P10、17、44、46、第2回審問調書P28～29】

4 平成21年夏季賞与支給までの団体交渉の経緯及び提出資料

- (1) 組合は、平成21年3月16日付け文書で、賃上げ・賞与について、回答指定日を3月25日とする春闘の要求を行った。【審査の全趣旨】
- (2) 法人は、同年3月24日付け文書で、「職員給与規定の賃金表により、正職員は、一律2号の昇級とする。(課長昇進該当者は3号昇級)」「夏季賞与分については20年度決算後にお知らせします。」などを内容とする回答を行った。【第1回審問調書P8、33】
- (3) 同年3月29日に開催した労使協議において、法人は、賃上げについては3月24日に回答したとおりであることを伝えるとともに、36協定を協議の議題にあげることを組合に依頼した。組合の執行委員長の X1 (以下、「X1委員長」という。)からは、「こういう回答内容では、とても36協定の交渉には応じられない。」との発言があった。【第2回審問調書P38】
- (4) 組合は、同年4月6日付け文書で、4月8日に希望苑会議室で、36協定の締結及び3月24日付けの回答書について団体交渉を行うことを申し入れた。法人は、4月7日付け文書で、「都合が悪く対応できないので4月15日～17日の間にお願いします。」と回答した。【乙4、5】
- (5) 組合は、同年4月10日付けで、法人に対し「団体交渉実施にあたっての要請事項」という文書を提出した。内容は、団体交渉の開催にあたり、36協定に関する関係法律の説明、36協定がなぜ必要なのかの説明及び平成11年から21年までに労働基準監督署に届けた36協定書のコピーの提出を求めるものであった。【乙6、第1回審問調書P13】
- (6) 同年4月17日、平成21年の春闘要求に対する1回目の団体交渉が行われた。

この交渉には、組合側から、X1委員長、書記長の X2 (以下「X2書記長」という。)、副執行委員長の X3、本事件の組合側代理人でもある自治労秋田県本部アドバイザーの X4 (以下「X4アドバイザー」とい

う。)、同じく職員の X 5 ほかが出席し、法人側からは、Y 1 理事長、Y 2 施設長、事務局長の Y 3 、特定社会保険労務士の Y 4 ほかが出席した。

主な団体交渉の内容は、次のとおりである。

- ア 前記(2)の回答書について、組合から、2号級または3号級昇級しても、調整手当が削減されており、実質マイナスになることについてどう考えるかとの質問がなされた。法人は、調整手当については就業規則の変更によって発生したもので、今回の昇級にあたっては調整手当の減額分は考慮していないと回答した。
- イ 職員の給料について、組合は、Y 1 理事長に対し、実質的には3年連続して減額になるという認識を踏まえ、高いと思っているのか低いと思っているのかという質問をした。Y 1 理事長は、「人件費比率で比較しているから高い」、「経営上のことを考えて、今後努力したい」と答えた。
- ウ 3 6 協定について、法人は、前記(5)の文書に対する回答を行った。組合は、春闘の要求書に対する回答の内容も見た上で、1ヶ月単位の変形労働時間制に関する協定書も締結することを条件に、3 6 協定を締結したいと回答した。
- エ 夏季賞与の回答時期について、法人は、決算が終わらなければ出せないという説明を行った。

【甲 9、乙 7、3 8、4 2、第 1 回審問調書 P 8、3 2】

- (7) 組合は、同年5月11日付け文書で、5月18日に希望苑会議室で、春闘の要求事項に関する回答及び3 6 協定の締結について団体交渉を行うことを申し入れた。【乙 8】
- (8) 法人は、同年5月14日付けで「5月18日の団体交渉について」という文書を提出した。内容は、春闘の要求事項については「3月24日付けで回答したとおりです。」、3 6 協定については「これまでの3 6 協定締結内容と同じであるが、締結できないのは、どこに問題があるのかお知らせください。」というものだった。【乙 9】
- (9) 同年5月18日、団体交渉が行われた。

主な団体交渉の内容は、次のとおりである。

ア X2書記長は、今後は、団体交渉において、協議を重ねて合意に達した場合は、妥結書を取り交わすことにしたい旨、申し入れた。また、組合としては、休日、夜間を問わず交渉に応じる用意があるので、法人としても、前回のよう10日、2週間といった長期延期をしないでもらいたい旨、申し入れた。

イ 前記(6)の団体交渉に引き続き、職員の給料について、組合からY1理事長に対し、高いと思うか低いと思うかとの質問があった。Y1理事長は、人件費比率で判断して低い賃金を払っているとは思っていない、下がっていくのは残念だと思うが経営上の問題だ、経営判断で下げたと答えた。

ウ 人件費比率について、Y2施設長が、69～70%あったものを5年程度をかけて65%にするのが目標であり、そうでなければ、この施設はやっていけないと述べた。

エ 夏季賞与について、法人は、5月29日の決算理事会の後で回答すると答えた。

オ 36協定について、組合は、「時間外労働及び休日労働に関する協定書」及び「1ヶ月単位の変形労働制に関する協定書」の2つを締結した上で締結したいと主張した。

このうち前者については、組合は、法人からの修正案で妥協するとした。後者については、法人は、就業規則に定めがあるので、それでやりたいと申し出たが、組合は、就業規則は、組合の意見を聴きさえすれば法人の都合で変えることができるので、別途締結したいと述べた。

法人は、36協定単独での交渉を打診し、法令で定められた様式により速やかに労働基準監督署に届けたいと申し出たが、組合は納得せず、決着しなかった。

【甲10、乙10、39、43、50】

(10) 組合は、同年6月2日付け文書で、6月10日に希望苑会議室で、春闘の要求事項に関する回答及び夏季賞与の支給について団体交渉を行うことを申し入れた。【乙11】

(11) 法人は、同年6月4日付けで、春闘の要求事項については、3月24日に

回答したとおりであり、夏季賞与については、回答できるよう準備を進めているとの内容の文書を出した。当該文書には、36協定が6月6日で切れるので、早期に締結をお願いするとの内容も記載されていた。【乙12】

(12) 平成20年度決算書は、平成21年6月に入ってから6月10日の団体交渉の前に法人から組合に提出された。その資料は全経理集約と区分ごとの資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表等で、決算明細書等の附属資料は示されなかった。なお、法人の20年度分の決算事務が終了したのは5月中旬、まとまったのは5月21日、会計監査を受けたのは5月25日、理事会での承認が5月29日であった。【甲8、第1回審問調書P45、第2回審問調書P52】

(13) 平成21年6月10日、団体交渉が行われた。

主な団体交渉の内容は、次のとおりである。

ア 夏季賞与について、Y1理事長が口頭で、次のとおり回答した。

正規職員 基本給の1.93ヶ月

契約職員 前年と同率の30日分

パート職員 8時間×15日分

組合は、部門ごとの人件費比率を明らかにするよう求めた。また、基本給に扶養手当を加えた額を基本にするよう求めた。この点に関し、X4アドバイザーは、「賞与は1.93ヶ月でもいいから、これを扶養手当のない人の分を1.8ヶ月とし、扶養手当を含んで1.93ヶ月と、扶養手当の分を明示したらこれで妥結する。」と述べた。

Y2施設長は、「賞与は6月30日の支払いを予定している。1週間前までには計算を終えたい。」と述べた。これに対し、組合からの反論はなかった。

イ 賃金について、組合は、正規職員と契約職員の格差を縮めるよう求めた。

ウ 組合は、契約職員が正職員になる条件を明示するよう求めた。

【甲11、乙13、第1回審問調書P33～34、第2回審問調書P6～7、23、43～44、66】

(14) 組合は、同年6月17日付け文書で、6月22日に希望苑会議室で、春闘

の要求事項に関する回答及び夏季賞与の支給について団体交渉を行うことを申し入れた。【乙14】

(15) 同年6月22日、団体交渉が行われた。

主な団体交渉の内容は、次のとおりである。

ア 組合は、夏季賞与の回答額について、数字を示して具体的な根拠を説明するよう求めた。

イ 法人は、正規職員の支給率について、理事会で決定した方針を受けた人件費比率を考慮し、本来であれば1.90ヶ月であるが、Y1理事長の判断でプラスをして1.93ヶ月としたと説明した。

ウ 法人は、各部門の人件費比率を示し、全体では67.1%であることを説明した。しかし、組合は納得せず、夏季賞与については妥結に至らなかった。

エ X2書記長は、今後は、団体交渉で決まったことは妥結書を取り交わすようにしたいと申し入れ、Y1理事長が了承した。

【甲3、12、乙40、第1回審問調書P24、34、第2回審問調書P10、19、29、46～47】

(16) 同年6月29日に、組合は、三役打ち合わせを開催し、夏季賞与の支給を長く延ばされても困るので、7月10日前には決着を図りたいと考え、翌6月30日に団体交渉の申し入れを行うこととした。

組合は、前記(4、(15)、エ)記載のやり取りがあったことから、今回は妥結をして協定書を取り交わすまで、法人が夏季賞与を一方的に支給することはないものと考え、法人に対し、6月30日の支給をやめるようにとの申し入れはしなかった。【乙16、申立書 資料1、第1回審問調書P26、35】

5 平成21年夏季賞与支給の経緯

(1) 平成21年6月30日の朝、前日の夜勤者と30日の早番日勤者との間で行われる業務の申し送りの際、法人が「今日、賞与を支給するので、支給明細書を事務所に取りに来てください。」と告げた。

X1委員長及びX2書記長は、6月30日に夏季賞与が支給されるという

ことを当日の朝に知った。【第1回審問調書P10、38】

- (2) 法人は、Y1理事長の判断で、同年6月30日に全職員に対して夏季賞与を支給したが、その際、組合に対して事前に打診や通告はしなかった。【第1回審問調書P38、第2回審問調書P14】

6 平成21年夏季賞与支給後の経緯

- (1) 組合は、平成21年6月30日付け文書で、7月6日に希望苑会議室で、春闘の要求事項に関する回答及び夏季賞与の支給について団体交渉を行うことを申し入れた。【乙16】

- (2) 法人は、同年7月3日付け文書で、諸般の日程が込み合っているという理由で、団体交渉を7月21日に開催することを組合に提案した。当該文書には、正常な業務を遂行するためにも36協定を早期に締結するようお願いするとの内容も記載されていた。【甲6、乙17】

- (3) 組合は、同年7月7日付け文書で、法人の提案は考えられない長期延期であり、理由も納得がいかないとした上で、具体的な延期理由を7月10日まで回答するよう申し入れた。

また、組合は、同日付けで、6月30日の夏季賞与支給に抗議を行うとともに、賞与を妥結前に支給した理由について、理事長としての具体的かつ明解な回答を7月10日までに文書で行うこと及び組合に対して5日以内に理事長名での謝罪を文書で行うことを求めた。

この要求に応じない場合には、時間外労働と休日労働に関する労働基準監督署に提出する協定届への押印には応ずることができないと通告した。【乙18、19】

- (4) 法人は、同年7月10日付け文書で、団体交渉の延期理由について「7月6日の週は、研修会、口頭弁論等で時間がとれなく、次週においてもその整理、また家業でのせっぱ詰まった日程から21日としたものであり、正当な理由無く延期したものではない。」と回答した。

また、賞与の支給については「6月30日は夏季賞与の支給日であると全

職員とも知っていることであり、その間においても振込みの明確な拒否が示されなかったもので期日に至り振り込んだものである。」と回答した。【甲 7、乙 20】

(5) 同年7月6日から7月20日におけるY1理事長の日程は下記のとおりであった。

7月6日(月)	県外研修
7日(火)	〃
8日(水)	〃
9日(木)	口頭弁論の準備等
10日(金)	第9回口頭弁論期日 午後4:30
11日(土)	口頭弁論、東京研修会の整理
12日(日)	〃(家業の店も多忙)
13日(月)	家業(大潟村方面への営業、店内業務)及び法人業務(午後5:00~5:45、午後8:30~9:00書類の決裁)
14日(火)	法人業務(午前 秋田市にて会議、午後1:30~3:00 東洋コンサルタント事務所で指導を受ける。)
15日(水)	家業(三種町内営業)及び法人業務(午前 伝票決裁)
16日(木)	家業(秋田市方面営業)及び法人業務(午前 施設長と打合)
17日(金)	家業(三種町内営業)及び法人業務(午後 三役会議)
18日(土)	家業(大潟村、三種町)及び法人業務(午後 資料調べ)
19日(日)	家業(東京へ出張)
20日(月)	東京出張の整理、家業(三種町内営業)及び法人業務(午後4:32~6:15)

【乙 36、第2回審問調書P 48~49、76】

(6) 同年7月21日、団体交渉が行われた。

主な団体交渉の内容は、次のとおりである。

ア 組合は、6月22日の団体交渉で妥結したら妥結書を結ぶことを確認したにもかかわらず、法人が妥結前に夏季賞与を支給したことに抗議した。

イ 法人は、妥結前に夏季賞与を支給した理由について、就業規則に6月支給と定められており、6月中に支払わなければ労働基準法に違反すると考えたからであると説明した。

ウ 法人は、慣例にしたがって6月に支払ったが、今後の交渉で追加支給することもあり得ると述べた。

【甲13、乙21、41】

(7) 法人は、夏季賞与を妥結前に支給した理由について、同年8月3日付け文書を組合に提出し「2009年6月22日の団体交渉でも、6月30日支払いなので銀行との手続きを6月25日までに完了する必要があることを話していたが、その期間においても振込みの明確な拒否が示されなかった、そして期日に至り就業規則どおりに支払ったものである」と説明した。【乙25】

第4 当委員会の判断

1 誠意ある団体交渉(誠実交渉義務)について

労働組合法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉にあたったとは認められないような場合も、右規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉にあたらなければならないが、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

以下、このような見地から本件について検討する。

2 本件における法人の対応について

(1) 団体交渉における法人の説明不足について

ア 本件団体交渉での法人の対応について

法人は、平成21年6月10日の団体交渉で、夏季賞与について支給率を回答し、同年6月22日の団体交渉で、部門ごとの人件費比率を回答した。

Y1理事長は、正規職員について基本給の1.93ヶ月と回答したが、理事会で決定した方針を受けた人件費比率を考慮し、本来であれば1.90ヶ月であるが、Y1理事長の判断でプラスし1.93ヶ月としたと説明した。法人は、業績や人件費比率がどのように考慮されて1.90ヶ月の支給率となったのかという算定根拠及びY1理事長の判断によるプラス分の0.03ヶ月についての根拠については説明をしなかった。

夏季賞与は、就業規則により業績配分と定められており、法人の業績とそれに連動する支給率について具体的かつ明確に説明をしなければ、組合側では法人の提示した支給率が妥当なものであるかどうかの判断ができず、労使の合意に向けた有効な団体交渉の進展は望めない。しかも、組合は、法人に対して、具体的な算定根拠を示すように要求していたのであり、これに対する法人の説明は、いわば結論だけを述べたに過ぎず、不十分である。このような法人の態度は、賞与の支給額を決定するための団体交渉における誠実交渉義務を尽くしたものとはいえない。

イ 法人の説明資料について

(ア) 法人は、20年度決算書を平成21年6月に入ってから組合に提出した。決算書の内容は、全経集約と区分ごとの資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表等で、法人の経営状況は十分把握できると主張しており、これ以上の資料は示されなかった。

しかし、提出された決算書だけでは、組合が法人の業績を把握し、提示された夏季賞与の支給率の妥当性を判断することはできない。なぜなら、決算書には法人の前年度の収支結果は記載されているが、法人がこれをどのように評価し、賞与額の決定にどのように反映したのかについては、決算書の記載だけでは判断できないからである。

(イ) 前記(第3、3、(3))のように、平成19年の夏季賞与支給の前には、「夏季賞与支払い職員説明会資料」(甲16)を全職員に対して提出している。この資料は、賞与の算定根拠として、法人の業績を決算における収益額で示すとともに、収益額の2分の1を賞与に配分す

るという業績配分の考え方を数値で表しているものであり、賞与の算定根拠が明確に示されている。この資料については、組合も賞与の説明資料として一定の評価をしている。

法人は、平成19年にはこのような説明資料を作成、配布したのであるから、平成21年の夏季賞与に関しても同程度の資料を作成して組合に提出することができたはずである。しかるに、法人は、前記のとおり決算書を組合に提出しただけで、それ以外の説明資料の提出をしなかったのであるから、説明資料の点からも誠実交渉義務を尽くしたとはいえない。【甲16、第2回審問調書P70】

- (ウ) なお、組合は、法人が決算書の附属明細書及び平成21年度予算書を提出しなかったことも、不誠実であった旨主張している。しかし、組合は、平成21年の団体交渉において、法人に対してこれらの書類の提出を求めたことはなかったのである。職員の給与や夏季賞与の額を判断するうえで、決算書の他に、これらの書類が必要不可欠とは必ずしもいえないことから、法人としては、組合からの要求に応じて適宜これらの書類を提出すれば足りると考える。したがって、組合からの要求がなかった本件において、法人がこれらの書類を提出しなかったことが不誠実であったとまではいえない。

ウ 小括

以上の次第で、平成21年の夏季賞与に関する団体交渉において、自らが提示した支給率の具体的根拠を説明せず、資料としても平成20年度の決算書のみを提出した法人の態度には、誠実交渉義務違反があったといわざるを得ない。

(2) 法人が夏季賞与の回答を決算後に行ったことについて

ア 夏季賞与の回答時期に対する考え方について

法人の就業規則では賞与の支給は業績配分とされ、賞与の支給月は6月及び12月と規定されている。

法人は、賞与が就業規則により業績配分とされているから、業績が確定する決算後でないと回答できないとし、平成19年、20年にも理事会において決算が承認された後に組合に対する回答を行ってきた。この法人の考え方は、就業規則の業績配分の趣旨に基づくものであり、あながち不合

理とはいえない。

イ 予算書との関係について

組合は、3月中に平成21年度予算が決定されていることを理由に、4月中に有額回答が可能であると主張しているが、予算は暫定的なものであり、確定した業績に基づくものではないことから、これをもって有額回答が可能であるということとはできない。

ウ 夏季賞与の回答時期と組合の対応について

組合は、平成19年以降、本件の平成21年も含め、夏季賞与について、法人から決算後でなければ回答できないと言われたことに対し、特に異議をとなえたことはなかった。

確かに、法人の決算承認後に有額回答をするとなると、その時期は6月初旬となり、就業規則に定められている6月末までの支給という原則を実現するためには、団体交渉の期間が短くなることは否定できない。しかしながら、その場合でも、法人からの有額回答前に、双方が賞与の算定方法に関する基本的な考え方についての話し合いを先行させることや、有額回答後の交渉を短期間に集中して行うことなどによって、6月末までに妥結を図ることは可能であったと思われる。そして、そのための努力は、労使双方が行うべきものであったと考える。

エ 小括

前記アの法人の考え方に一定の合理性があること、組合から法人の回答時期や交渉時期について、異論が出されたり、早期回答に向けた具体的な提案などの働きかけがなされていないことを考慮すると、法人が決算後に夏季賞与の回答をしたことについては、あながち誠実交渉義務に反しているとはいえない。したがって、この点については不当労働行為にはあたらない。

(3) 夏季賞与の一方的支給について

ア 夏季賞与の妥結前支給と団体交渉拒否について

法人は、団体交渉において、労使双方の主張の一致点を見い出すべく、組合の要求に対して対案を用意し、資料を提供する等、合意に達するよう努力することが求められる。

そのような交渉を重ねてもなお一致できない場合は、やむをえず、法人

の定める額で夏季賞与を支給することが正当とされることもあり得る。しかし、未だ交渉途中であって合意に達する余地があるにもかかわらず、合意に向けた努力を放棄して、一方的に支給をした場合には、組合を無視ないし軽視した、団体交渉の拒否ということになる。

イ 本件夏季賞与の一方的支給と正当性について

前記（第3、3、(4)）のように、組合では、平成19年以降、賞与が支給される前の段階で、毎回団体交渉を申し入れ、また、妥結前に賞与が支給された後は、妥結前に支給した理由の回答を求めたり、抗議文を提出するというような活動をしていた。

平成21年6月22日の団体交渉において、X2書記長が、今後は団体交渉で決まったことについては協定書を取り交わすようにしたいと申し入れ、Y1理事長が了承した。これは、労使双方の考え方の一致点を求め、妥結した場合には書面で確認しあい、妥結内容に基づいて労使双方が行動をするという、当然のルールといえる。したがって、夏季賞与についても、労使双方が合意に達したときは協定書を作成し、その後に法人から職員に対して支給されるべきであった。また、この段階では、法人からは支給率と人件費比率が示されただけであって、十分な根拠説明がなされていなかった。前記（第3、4、(13)、ア）記載のとおり、支給率については労使の主張の隔たりは小さくなっているものの、基本給に扶養手当を加えた額を基本にするかどうかについては合意に至っておらず、6月30日の時点では、夏季賞与に関する団体交渉は未だ継続中であったと認められる。

法人は、妥結した場合に書面で確認しあうことを了承したにもかかわらず、また、夏季賞与の団体交渉が妥結していないことを十分に認識しながら6月30日に全職員に夏季賞与を一方的に支給したのであるから、この支給に正当な理由があるとはいえず、団体交渉の拒否といわざるを得ない。

なお、法人では、Y2施設長が、同年6月10日と6月22日の団体交渉の際、「賞与は6月30日の支払いを予定している。1週間前までには計算を終えたい。」という内容の発言をしたのに対し、組合からの反論などがなかったことをもって、妥結前の支給の正当な理由となる旨主張している。しかし、6月22日に関しては、組合はY2施設長がこのような発言をしたこと自体否定しており、他にこれを裏付ける客観的証拠がないことから、この発言があったとは認められない。また、6月10日に関して

は、組合もこのような発言があったことを認めているが、この発言は、妥結前であっても6月30日に夏季賞与を支給することを提案したものとはいえず、これに対して反論等がなかったとしても、6月30日支給を承認したということにはならないから、この発言があったことをもって、妥結前の一方的支給に正当な理由があるとはいえない。

さらに、法人では、支給後に夏季賞与額が別途合意された場合には、追加支給をすることも想定していたと主張する。しかし、かかる法人の主張は、既成事実を先行させることにより、団体交渉による合意形成を実質的に制約し、形骸化するものといわざるを得ず、妥結前の賞与支給を正当とする理由にはならない。

法人が、6月30日に支給したいと考えたのであれば、6月22日以後も精力的に協議を重ねる等の妥結に向けた努力をすべきであったが、実際には協議の提案すらなされなかったのである。

ウ 労働基準法及び就業規則との関係について

法人は、妥結前に支給した理由について、就業規則に6月支給が定められていることから6月中に支払わなければ労働基準法違反になると考えたからであると主張している。

確かに、労働基準法第24条第2項に「賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。」と定められている。しかし、その但し書きにおいて「臨時に支払われる賃金、賞与、その他これに準ずるもので命令で定める賃金については、この限りでない。」と規定されていることから、賞与については一定期日払いの適用はなく、支払期日を変更しても直ちに違法とはならない。

また、本件就業規則についても、第20条第2項に、「賞与は、原則として毎年2回、6月と12月に支給する。ただし、法人の業績の低下やその他やむを得ない事由がある場合は、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。」と規定されているのであるから、やむを得ない事由がある場合は、6月以降に夏季賞与を支給しても直ちに就業規則に違反するとはいえない。組合との間で夏季賞与の交渉が支給期日までに妥結しなかったことは、ここにいう「やむを得ない事由」にあたることから、6月以降に支給をしても就業規則違反とはならないのである。

このように、夏季賞与の交渉が妥結しない場合に6月以降に支給するこ

とは、労働基準法及び就業規則に違反しないことから、法人の主張には理由がない。

エ 小括

以上アからウを併せ考えると、法人が妥結前に自らが提示した賞与額を一方的に支給した行為は、組合を無視ないし軽視した団体交渉の拒否にあたるといわなければならない。

(4) 法人による団体交渉の長期延期について

ア 団体交渉の延期と延期理由の説明について

団体交渉の重要性に鑑みると、相手方から申し入れられた団体交渉の開催日を相当程度先に延期する場合には、具体的かつ正当な理由が必要であり、なおかつ相手方の了解を得られるように十分な説明を尽くすことが求められる。本件においては、平成21年6月30日に組合が団体交渉を申し入れた事項が、賞与額の決定という労働者にとって重大かつ緊急の問題であったこと、法人が妥結前に一方的に夏季賞与を支払ってしまったこと及び法人は支給後も夏季賞与についての交渉を継続すると明言していること等を考えると、法人はできる限り早急に団体交渉の開催に応じなければならなかったものである。このような状況において、団体交渉の期日を2週間も延期するためには、通常の期日延期の場合に比して、より高度な正当性が必要である。

イ 延期理由の正当性について

前記（第3、6、(5)）の7月6日から7月20日の理事長の日程は、7月6日、7日、8日、19日の県外出張を除き、他の日に団体交渉を行う時間が全くなかったとまでは認められない。したがって、繁忙を理由に2週間にわたって期日延期をすることに正当性は認められない。

ウ 延期理由の説明について

法人は、組合に対し、前記（第3、6、(4)）のとおり平成21年7月10日付け文書により延期理由の説明をしている。しかし、その内容は抽象的であり、組合の了解を得るのに十分な説明を尽くしたとは言えない。

エ 小括

以上のとおり、延期理由に正当性が認められず、組合に対する説明も不十分であったと認められることから、法人の対応は不誠実であったといわ

なければならない。

第5 結論

以上の次第であるから、法人が、平成21年夏季賞与に係る団体交渉において、組合に対して支給額の根拠を十分に説明しなかったこと、夏季賞与を妥結前に一方的に支給したこと及び夏季賞与支給後の団体交渉を長期延期したことは、誠実な交渉態度とは認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

しかしながら、法人が、夏季賞与の回答を決算後に行ったことについては、法人の対応が不当とまではいえないことから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とは認められない。

組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第1項をもって相当とする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成22年12月8日

秋田県労働委員会

会 長 阿 部 讓 二