

# 命 令 書



申 立 人

自治労全国一般岡山地方労働組合  
代表者 執行委員長 X 1

申 立 人

自治労全国一般岡山地方労働組合旭包装支部  
代表者 支部長 X 2

被申立人

旭包装株式会社  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の岡委平成22年(不)第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年7月28日第1371回及び同年8月8日第1372回公益委員会議において、会長公益委員上村明廣、公益委員香山忠志、同竹内真理、同山田加寿子、同宮本由美子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人旭包装株式会社は、申立人自治労全国一般岡山地方労働組合旭包装支部の組合員であるX2に対し、同人の平成21年12月現在の月額基本給に基本給比率（被申立人の正社員に支給された平成21年冬季賞与の総額を、X2を除く正社員の平成21年12月現在の月額基本給の総額で除して得られる数値）を乗じて得られる金額を基準として、2割減額の範囲内で再査定を行い、再査定の結果得られた額の金員及び同額に対する平成21年12月19日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人旭包装株式会社は、申立人自治労全国一般岡山地方労働組合及び同旭包装支部が申し入れた平成22年ベースアップ及び賞与に係る団体交渉に、会社の経営状況や支払原資の額、査定基準を説明する等、誠実に応じなければ

ならない。

- 3 被申立人旭包装株式会社は、申立人自治労全国一般岡山地方労働組合及び同旭包装支部に対し、次の文書を速やかに手交しなければならない。

## 記

年 月 日

自治労全国一般岡山地方労働組合

執行委員長 X 1 殿

自治労全国一般岡山地方労働組合旭包装支部

支部長 X 2 殿

旭包装株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合所属のX 2氏に対して平成21年冬季賞与を支給しなかったことは、岡山県労働委員会において労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

また、当社が、貴組合の平成22年ベースアップ及び賞与に係る団体交渉の申し入れに対して誠実に対応しなかったことは、岡山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。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

- 4 申立人らのその余の申立てを棄却する。

## 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、旭包装株式会社（以下「会社」）が、①自治労全国一般岡山地方労

働組合（以下「岡山一般」）旭包装支部（以下「支部」、「岡山一般」と併せて「組合」）支部長のX2（以下「支部長X2」）に対して、会社の従業員中唯一、平成21年（以下「平成」の元号は省略）冬季賞与を支給しなかったこと（以下「本件不支給」）は労働組合法第7条第1号、②22年春闘におけるベースアップ及び賞与に係る団体交渉の申入れに対して、誠実に団体交渉に応じなかったことは同条第2号、③22年6月1日の団体交渉に、役職のない従業員A1（以下「A1」）及びA2（以下「A2」、「A1」と併せて「A1ら」）を会社側として出席させたことは同条第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が救済を申し立てた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 支部長X2に対して21年冬季賞与を支給すること。
- (2) 組合から申入れがあった22年春闘について、一律基本給2000円、パートは20円のベースアップの要求を議題とする団体交渉に誠実に応じること。
- (3) 22年4月12日付けで組合から申入れがあった22年賞与について、支給基準を5.0か月分とする要求を議題とする団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 会社は、取締役以外の従業員を会社側として団体交渉に出席させてはならない。
- (5) 謝罪文を会社正面玄関に掲示すること。

## 第2 事件の争点

- 1 本件不支給は、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるか。
- 2 組合の22年ベースアップ及び賞与に係る団体交渉の申し入れに対する会社の一連の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。
- 3 会社が、22年6月1日の団体交渉に、A1らを会社側として出席させたことは、組合運営への支配介入であるか。

## 第3 争点に関する当事者の主張

### 1 申立人の主張

#### (1) 争点1について

ア 通常、賞与には年齢、勤続年数、職種及び出勤日数等の客観的要素によって定まる部分があり、少なくともこの部分について賞与は賃金の後払的性格を有する。

イ 会社は、0 査定とした理由を①協調性、責任感の欠如、②会社の秩序を乱す上司等に対する無礼かつ反抗的な態度、③不正行為の疑いとしているが、これらは理由にならない。

(ア) 支部長 X 2 は、会社の業務に対して貢献しようとする意識が低いとの評価を受けるものではなく、他の従業員との協調性が欠如しているわけでもない。

(イ) 支部長 X 2 が行った行為は、会社の秩序を乱すとはいえないし、会社の主張するような評価を受けることはあり得ない。

岡山一般のブログを、支部長 X 2 の行為として、賞与の査定の根拠とすることはおかしい。

(ウ) 支部長 X 2 は、ノートパソコンの増設メモリの誤発注について、非を認め謝罪し、会社は了承していた。支部長 X 2 は故意に不要な物を注文したのではない。

ウ 本件不支給は、支部長 X 2 が組合員であることを理由に不利益取扱いをしたものである。

## (2) 争点 2 について

ア 会社は、22 年 6 月 1 日の団体交渉において「6 月 12 日までに平均で有額回答となるようにする」と約しており、同年 6 月 10 日にも「平均で有額回答」を約している。

イ 同年 6 月 22 日に、会社が、春闘の要求に対して「春闘の議題にならない」と文書で通知し有額回答を行わなかったこと、及び賞与の要求に対して「団体交渉では意味がない」と文書で通知しその後は団体交渉に応じなかったことは、正当な理由なく団体交渉を拒否する不当労働行為である。

会社は、組合の要求に対してあいまいな回答に終始し、交渉をするつもりが全くない不誠実な態度である。

ウ 組合は、春闘要求について一切妥結はしていない。会社は、時間切れを理由に差別的な定期昇給を行っている。そもそも、会社は、合意の前提となる回答（提案）をしていない。

エ 会社は、賞与について一律の支給はしないと説明するが、個別に決定する方法は明らかにされておらず、組合も同意していない。

## (3) 争点 3 について

ア 会社は、22 年 6 月 1 日の団体交渉に役職のない従業員である A 1 らを出席させた。

イ 組合は会社に対し、同じ立場の労働者を使用者側として出席させて団体

交渉を実施するのは、労働者の中に要求する側と応じる側との地位の差異を生み出し、結束力を低下させ、ひいては労働者の団結権を侵害するものであり違法であると主張し続けている。

ウ 同年4月27日の団体交渉でA1らの出席を認めたのは、A1らの出席を拒否して交渉を打ち切れれば重要な交渉ができなくなるので、この問題について後日争うことも視野に入れて、あえて会社側の要求を飲んで団体交渉を開催したためであり、解決済みではない。

エ A1らを使用者側とする客観的な根拠は示されていない。

## 2 被申立人の主張

### (1) 争点1について

ア 会社における賞与は、会社の業績、従業員の勤務成績などを考慮して、支給の有無及び額について各人ごとに会社が決定して初めて賞与請求権が発生するものである。

イ 会社は、支部長X2の勤務態度を評価し賞与を支給しないこととした。その理由には社会通念上も正当な理由がある。

#### (ア) 協調性、責任感の欠如

支部長X2は、会社の業務に対して貢献しようとする意識が低く、役員、上司はもとより、他の従業員との協調性も欠如している。

#### (イ) 会社の規律・秩序を乱す、上司(役員)や会社に対する無礼かつ反抗的な態度

支部長X2は、会社の規律・秩序を乱す行為を行っており、協調性の欠如とあわせて、他の従業員の勤務意欲や志気にも多大の悪影響を与えている。

#### (ウ) 不正行為の疑い

会社は、ノートパソコンの増設メモリ発注の件は不正行為ではないかとの疑いをもっているが、仮に不正行為でないとしても過失により会社に被害を与えている。

ウ 支部長X2の21年冬季賞与がゼロとなったのは、同人が組合員であることを理由とするものではない。

### (2) 争点2について

ア 会社は、文書ないし口頭(面談)により誠実に団体交渉に応じている。

イ 22年6月1日の団体交渉で、会社は、要求どおりの金額は出せないと説明をしたうえで、春闘についてはお互いに合意が得られたため団体交渉

- の確認事項を作成した。会社は、この合意に沿った内容でベースアップを実施していたので、22年の春闘は終了したと認識していた。
- ウ 賞与については、一律の支給はしないこと及び会社の状況について繰り返し説明してきた。
- エ 同年6月1日の団体交渉の当日、組合は春闘の議題ではなく、労働条件の変更について組合との事前協議を承認するよう迫ってきた。そのため、会社は、同月22日の文書で、今回は議題を明確にしてから開催することを提案しているのであり、一方的に通知を行い団体交渉を拒否しているのではない。
- (3) 争点3について
- ア 組合側から、A1らを団体交渉に出席させることが、団結権の侵害であるという主張が交渉の場でなされたことはなかった。
- イ A1らは組合から出席を了承されていた。22年4月27日の団体交渉で、組合からA1らの参加を認めるという旨の話があり、合意のもとで団体交渉を行った事実がある。組合で相談したうえでの話なので、解決済みの事項である。
- ウ 会社では役職制度を設けていないが、A1らは実質的な管理職であり、常勤の役員に次ぐ立場である。会社では、経営者は、人事や昇給について個々の勤務状況を両名に随時相談して決定している。
- エ 組合は、会社側の団体交渉への出席者の人数を制限することにより、威圧的な交渉を実現し会社側を弾圧しようとしている。

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者等

###### (1) 申立人等

- ア 岡山一般は、昭和32年4月に総評・全国一般岡山一般合同労組として結成された労働組合であり、その後、昭和42年に総評・全国一般岡山一般労働組合、昭和63年に全国一般労働組合岡山地方本部と名称を変更し、22年1月から現在の名称となった。主たる事務所を肩書地に置き、本件申立時の組合員数は約400名である。
- イ 支部は、会社の従業員で組織する労働組合で、岡山一般の下部組織であり、全国一般労働組合岡山地方本部旭包装支部として20年9月11日に結成され、22年1月から現在の名称となった。主たる事務所を肩書地に置き、本件申立時の組合員数は4名である。

ウ 支部長 X 2 は、支部結成の呼びかけ人であり、支部結成の当初からその地位についている。一方、支部長 X 2 は会社において生産管理部断裁チームに所属し、主に印刷業者から納入された印刷物を断裁機を操作して断裁するという業務を担当している。

【甲第 2 6 号証（以下「甲 2 6」の例により略記）】

(2) 被申立人

会社は、ダイレクトメールの加工、発送等を業とする株式会社であり、昭和 4 4 年 4 月 1 日に設立され、肩書地に本社を置き、本件申立時の従業員数は 4 0 人である。

2 支部結成後の労使関係

(1) 第 1 回団体交渉

2 0 年 9 月の支部結成後、同年 1 2 月に組合と会社の間で第 1 回団体交渉が開催されたが、後記 5 (2) アのとおり、会社側出席者について、労使間で争いがあった。

【更正申立書、乙 4 5】

(2) 当委員会の第 1 回あっせん

支部は 2 1 年 4 月 1 3 日に、「団体交渉の促進」、「不誠実団交の是正」、「正常な労使関係の構築」を調整事項として、当委員会に対し、労働争議あっせん申請を行い、同年 5 月 2 7 日にあっせんが行われた。あっせん員が両当事者に示したあっせん案に支部は納得したが、会社は一方的に支部の要求内容に沿ったものであるとして納得せず、結局、あっせんは不調に終わった。

【甲 3 1、当委員会に顕著な事実】

3 本件不支給

(1) 会社における賞与の取扱い

ア 後記(4)アのとおり、会社は、会社従業員中、支部長 X 2 のみ、2 1 年冬季賞与を支給しなかった（本件不支給）が、本件不支給当時の会社の就業規則には、次のとおり、賞与についての規定があった。しかし、その他に、具体的な賞与の計算方法や支給額、従業員の勤務成績を評価・査定する基準について、明文化されたものはなかった。

【第 1 回審問 P 2 6 ~ 2 7 Y 3 証言、乙 4 9 の 1】

(賞与)

第 3 7 条 1 賞与は、原則として支給日に在籍する従業員に対し、

会社の業績等を勘案して7月及び12月に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、または支給しないことがある。

2 前項の賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務態度などを考慮して各人ごとに決定する。

イ 会社における賞与は、現在の社長のY1の父親であるY2が社長のときには社長自らが決定していたが、16年9月にY1が社長代行となって以降は、Y1の実弟で会社経営管理部長であるY3（以下「Y3部長」）が行っている。現在の賞与の決定手続は、Y3部長が原案を作り、最終的に社長の決裁を受けて決定するというものである。

【第1回審問P27 Y3証言、乙15】

ウ 過去に賞与が減額査定された例としては、18年夏季賞与において会社備品を壊した者に対して1割程度の減額、19年冬季賞与において協調性に問題があった者に対して2割近くの減額を行っている。賞与を不支給とした例としては、昭和61年4月及び12年7月にそれぞれ1名の例があるが、どちらも休みがちだったり、無断欠勤をした等、勤怠状況が劣悪だった者であり、両名とも賞与不支給後まもなく退職している。

【乙第1準備書面、乙求釈明回答書、乙43】

エ なお、会社における21年冬季賞与査定期間（以下「本件査定期間」）は、概ね同年6月中旬から同年12月中旬までの期間であった。

【第1回審問P28 Y3証言】

(2) 会社の就業規則には、服務規律、懲戒等に関して、以下のとおり定められている。

（遵守事項）

第11条 従業員は、次の事項を守らなければならない。

- ① 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- ② 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ③ 勤務に関連して自己の利益を計り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- ④ 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- ⑤ 会社、取引先等の機密を漏らさないこと
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと
- ⑦ その他酒気をおびて就業するなど従業員としてふさわしくない行為



をしないこと

(遅刻、早退、欠勤等)

第14条 1 従業員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出するときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかつた場合は、事後速やかに届け出なければならない。

2 傷病のため欠勤が引き続き4日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

(懲戒の種類)

第45条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その事由に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、又、総額が11賃金支払期間における賃金総額の1割を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、7日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第46条 1 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な事由がなく無断欠勤が7日以上におよぶとき
- (2) 欠勤、遅刻、早退をくり返し勤務成績の悪いとき
- (3) 本人の過失により交通事故、荷物の紛失等をおこし、会社及び取引先に損害を与えたとき
- (4) 上司の指示命令に従わず、あるいは素行不良で、会社の秩序又は風紀を乱したとき
- (5) その他の服務規律に違反し、又は前各号に準ずる行為のあったとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素

の服務態度その他情状によっては、第40条に定める普通解雇又は減給若しくは出勤停止とすることがある。

(1)～(2) 中略

(3) 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤をくり返し、数回にわたって注意を受けても改めなかったとき

(4) 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき

(5) 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき

(6) 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為をおこない、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）

(7)～(9) 中略

(10) 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき

(11) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供応を受けたとき

(12) 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき

(13)～(14) 中略

【乙49の1】

(3) 本件査定期間における支部長X2の勤務状況等

ア 21年6月20日、Y3部長は、岡山一般のブログに「法律も遵守できない包装会社」、「組合との団体交渉を拒否する会社!」、「地労委斡旋も拒否!組合の独り言…では次の手段をとりますか」と記載されているのを確認し、同年7月6日の団体交渉において、会社は組合に対して、上記ブログの記載について抗議した。

【乙1、乙2、乙準備書面1、答弁書】

イ 支部長X2は、同年7月7日、うつ状態により自宅安静加療を要する旨の医師の診断書を会社に提出し、同日から同月20日まで会社を休んだ。

【乙10、乙準備書面1、答弁書】

ウ 同月15日、Y3部長は、岡山一般のブログに「品格のない会社役員」という記事が掲載されているのを確認したが、その内容は、ある会社の団体交渉に社会保険労務士で役員になったばかりの人が出席していたが、そ

の様子は会社役員とは思えない品格のないもので、会社の不誠実さが浮き彫りになった、といったものであった。

なお、20年11月より会社の社会保険事務について委任を受けていた社会保険労務士のY4が、21年6月から会社の非常勤取締役就任し、同年7月6日以降の団体交渉に出席している。

【乙4、乙45】

エ 同月26日、支部長X2は、匿名ではあるが、某印刷出版加工関連会社の組合支部長であること、度重なる会社の陰湿な態度（揚げ足取りのような文書のやりとりなど）がストレスとなっていた等の記事を岡山一般青年女性部のブログに書き込んでいた。同じ記事は同年12月15日にも残っていた。

【乙5、乙8】

オ 同年8月4日、支部長X2は代休を取り、組合活動の一環として広島県での集会に参加した。

【第1回審問P60X2証言】

カ 同月5日、支部長X2は、午前中は内科、午後は心療内科に行くため会社に連絡を入れて休んだ。

【第1回審問P60X2証言、甲準備書面1、答弁書】

キ 同月6日午前、会社の作業場の伝言板に「X2が休み」と書かれていたが、同日午後には上記伝言板に休みが「8/6・7・8」と書かれていた。これらは支部長X2の父親で、会社での上司であり、支部の組合員でもあるX3（以下「X3」）が書いたものであった。同日午後、Y3部長はX3に、支部長X2が3日間休む理由を尋ねたところ、うつ状態で落ち込んでおり、とりあえず同月8日まで休み、同月10日から出社するとX3は説明した。これに対し、Y3部長は、必ず診断書を提出してもらいたいと述べた。

【甲準備書面1、答弁書】

ク 同月7日、Y3部長は出社した支部長X2に対し、昨日休む理由について報告がなかった、会社に対し文書を提出するようにと、口頭で注意した。これに対し、支部長X2は、「無断欠勤で反省文を書けというのは納得できない。」と答えた。その後、X3を交えて3人で話をした。

【甲準備書面1、答弁書】

ケ 同月10日、Y3部長は支部長X2に対し、同月6日に会社を休んだことについて文書の提出を求めた。これに対し、支部長X2は、「わかりま

した。来週持って来ます。」と答えた。

【答弁書】

コ 同月17日、支部長X2は、同月6日の休暇取得手続きに不備があったことを詫げる旨の文書を会社に提出した。

【乙12、乙準備書面1、答弁書】

サ 8月6日の支部長X2の休みは、8月5日の休みとともに会社において年次有給休暇として処理された。

【第1回審問P30～31 Y3証言、P62 X2証言】

シ 同月22日、Y3部長が、支部長X2の発注した事務用品の請求書を見たところ、会社にはないノートパソコンの増設メモリが発注されていた。Y3部長が支部長X2に増設メモリがどこにあるか確認したところ、支部長X2は「そんなものは頼んだ覚えはありません。」と答えた。支部長X2は、その後の調査の結果「もし発注しているとすれば誤発注で、ネット上で間違えてクリックして、箱の中身を確認せずに捨てたのかもしれない。」と答えた。Y3部長が発注先のアスクルに照会すると、ネットで発注が入って他のものとまとめて4個口で同年7月25日に送っているとのことであった。Y3部長がそのことを支部長X2に伝えると、支部長X2は「次からはまた間違えるといけないので今後FAXで発注します。」と答えた。なお、支部長X2が誤発注した増設メモリは1個で、その価格は4,980円であった。

【乙13、乙準備書面1、答弁書】

ス 同月25日、Y3部長は支部長X2を呼んで、PC上でどのように誤発注になったのか説明を求めたところ、支部長X2は、「会社の備品以外でも見ることがあるので、その時に間違えてカゴに入れてしまい、最後に出てくる明細をちゃんと見なかったので発注してしまった。頼んだものではないので、間違えて広告と一緒に捨てたかもしれない。」と説明した。

【第1回審問P35～36 Y3証言、P62～63 X2証言、  
乙準備書面1、答弁書】

セ 同年11月6日、支部長X2は、昼休み中、私用で会社の電話を使ってフリーダイヤルでカード会社へ電話した。

【第1回審問P36 Y3証言、乙準備書面1、答弁書】

ソ 同年12月2日、岡山一般のブログに「品格のない会社役員」という、前記ウの記事と同じ標題の記事があり、12月15日の段階でも残っていた。その内容は、ある会社は、団体交渉に管理職でもない従業員を会社側

として出席させるが、これは、その従業員に対して組合に入るなど暗黙に圧力をかけていることであり、不正行為である、といったものであった。

【乙7、乙9】

タ 本件査定期間中、支部長X2は、他の従業員が残業をしても自分の業務が終わると退社することが何度かあった。しかし、残業命令を拒否して退社したことはなかった。

【第1回審問P29～30 Y3証言、乙準備書面1、答弁書】

チ 本件査定期間中、Y3部長が支部長X2にあいさつをしてもあいさつを返さなかったことが3度あった。

【第1回審問P31 Y3証言、答弁書】

ツ 支部長X2は、自分に用件がある場合を除いて、休憩時間の電話や来客の応対に消極的であった。

【乙46】

テ なお、会社は本件審査の過程において、本件不支給の査定理由として、「協調性、責任感の欠如」（上記イ、キないしサ及びタの事象）、「会社の規律・秩序を乱す、上司(役員)や会社に対する無礼かつ反抗的な態度」（上記ア、ウ、エ、ソ、チ及びツの事象）、「不正行為の疑い」（上記シ及びセの事象）をあげている。

ト 支部長X2は、本件査定期間中のマイナス査定の原因として会社があげた行為に対して、会社からけん責等の懲戒処分を受けていない。

【第1回審問P36 Y3証言、乙46】

#### (4) 21年冬季賞与支給日以後

ア 21年12月18日、支部長X2以外の会社従業員に対して、会社から冬季賞与が支給されたが、支部長X2に対しては支給されなかった。同日正午過ぎ、支部長X2は自らの冬季賞与明細書を見て金額が0であることに気付き、食堂で食事を摂っていたY3部長に対して、「何かの間違いではないか。」と質問したところ、社長室で話すことになった。

支部長X2はY3部長に対して、自分だけが冬季賞与の支給がないことの説明を求めたところ、Y3部長は、「査定の結果である」、「勤務態度が悪い」、「反抗的である」、「協調性がない」、「信用できない」等と述べた。支部長X2は、「納得できない」、「生活設計だってある。従来どおりなら少なくとも30万円前後あるものが0になったんだから、生活が立ちゆかない」、「組合つぶしだ」などと抗議した。これに対しY3部長は、「この評価は労働組合とは関係ない」、「何と言われても考え直す気はないから」

等と述べた。

【甲19、甲20】

イ 同日夕刻、岡山一般の役員2名が会社を訪れ、支部長X2、X3、支部の副支部長であるX4（以下「X4」）が同席の上、支部長X2の冬季賞与不支給について抗議し、団体交渉の開催を求めた。Y3部長は、「勤務態度・協調性・規律性から総合的に判断してゼロにした。」と答え、団体交渉申し入れについては、文書を出すよう求めた。組合役員らは事前に用意していた団体交渉申し入れの文書をY3部長に渡した。

【甲21】

ウ 同月21日、会社は岡山一般に対して、支部長X2の評価は最低であったので賞与は0にした、変更するつもりはないという旨の文書を返信した。

【甲22】

エ 22年1月7日、支部長X2は、冬季賞与不支給について労働審判を申し立てたが、調停は成立せず、同年3月16日に、会社は支部長X2に対し解決金として25万円を支払えとの審判がなされた。審判の結果に対して会社及び支部長X2の両者が異議を申し立て、岡山地方裁判所において訴訟が係属することとなった。

【第1回審問P6 X2証言、甲25】

オ 23年1月27日、上記訴訟の判決があり、岡山地方裁判所は、会社が支部長X2の21年冬季賞与をゼロ査定したのは社会通念上評価の合理性を著しく欠くものであり、支部長X2の基本給の1.75か月分（他の標準的な従業員における賞与と基本給の比率）の80パーセント相当額を認めなかった部分は裁量の範囲を逸脱し違法であるとして、会社に対し、違法な査定部分相当額等の支払を命じたが、双方がこれを納得せず控訴し、本件審問終結時においても係属中である。

【第1回審問P6～7 X2証言、乙46】

カ なお、会社は本件不支給の前後の賞与について、21年夏季賞与として324,500円、22年夏季賞与として260,000円を支部長X2に対して支給している。

【第1回審問P37 Y3証言、乙48の1、乙48の2】

#### 4 22年春闘に係る労使交渉の状況

##### (1) 22年4月27日団体交渉まで

ア 支部は22年2月9日に、「団体交渉の促進」、「不当労働行為（不誠実

団交)の是正」、「正常な労使関係の構築」を調整事項として、当委員会に対し、2回めの労働争議あっせん申請を行った。あっせんは同年3月18日に行われ、次の内容のあっせん案を支部と会社が受け入れた。

(ア) 両当事者は、相互の立場を尊重し、将来に向かって円満な労使関係を確立するよう、誠意を持って努力するものとする。

(イ) 両当事者は、相互の立場を尊重し、団体交渉のあり方、方法など(団交ルール)について、速やかに協議を行い、団交ルール確立のために誠意を持って努力するものとする。

(ウ) 両当事者は、労使対等の立場に立って、互いの人格と秩序を尊重し、円満に問題を解決するよう、双方で合意した団交ルールに基づいて誠実に団体交渉を行うものとし、団体交渉中の内容については外部へ公表しない。

【甲1、乙22、当委員会に顕著な事実】

イ 同年4月12日、組合は会社に対し、「2010春闘要求書」を提出し、同月23日を回答指定日とし、それまでに団体交渉を開催して回答することを要求した。要求事項のうち、賃金改善についての要求内容は次のとおりであった。

【甲2、甲3、乙24、乙25】

(ア) 正社員について6月支給分より月当たり平均9,000円(定期昇給分4,500円+ベースアップ4,500円)の賃金改善を行う。同じく、パート及びアルバイトなど非正規雇用の従業員に対し、時給最低50円アップの賃金改善を行うこと。

(イ) 年間一時金(夏期・冬期)について、支給基準を合計5.0ヶ月分(パート・アルバイトにあっては正社員に準じた支給基準)とすること。

ウ 同月23日、会社は岡山一般に対して、上記の賃金改善要求について、(ア)の要求内容について、雇用の維持を最優先に考えているが、定期昇給については、会社の業績と従業員の勤務成績や勤務態度、規律等を評価し評価結果に基づいて個別に決定すること、現段階では現状維持から上限2,000円程度の実施を検討していること、パート・アルバイトについては、時間給で、現状維持から上限20円程度を考えていること、(イ)の要求内容については、会社の業績が全くわからない段階で約束は出来かねるが、昨年同様を目標に考えていること、定期昇給と同様の評価制度を導入して個別に決定することを、文書で回答した。

【甲4、乙26】

エ 同月 27 日に会社と組合の間で団体交渉が開催された。その日の主な議題は「団体交渉のルールの確立について」であったが、会社側から、会社の経営状況についての説明があった。

【甲準備書面 1 の P 5、答弁書】

(2) 22 年 6 月 1 日団体交渉まで

ア 同年 5 月 11 日、組合は会社に対し、2010 年度春闘要求、事前協議制の協約締結についての団体交渉を文書で申し入れた。

【甲 5】

イ 同月 13 日、会社は岡山一般に対し、上記アの団体交渉申し入れの協議事項に関し、事前協議制の協約については具体的な項目を提示するよう求めたが、2010 年春闘要求については了解したと文書で回答した。

【甲 6】

ウ 同月 18 日、組合は、会社「団体交渉の日程変更について」で、団体交渉を 6 月 2 日又は 4 日に開催することを文書で申し入れた。また同日、組合は、会社に労働条件の変更等に関する事前協議について文書で申し入れた。

【甲 7、甲 8、乙 27】

エ 同月 19 日、会社は、岡山一般に労働条件の変更等に関する事前協議について文書で回答した。また、この中で団体交渉を 5 月 31 日、6 月 1 日、3 日、7 日のいずれかで開催することを回答した。

【甲 9、乙 28】

オ 同月 26 日、組合は、会社に 6 月 1 日に団体交渉を開催することを文書で申し入れた。また同日、組合は、会社に労働条件の変更等に関する事前協議について改めて文書で申し入れた。

【甲 10、甲 11、乙 29、乙 30】

カ 同月 27 日、会社は、岡山一般に団体交渉を 6 月 1 日とすることを文書で回答するとともに、上記オで組合から提案のあった 12 項目が事前協議の対象となる根拠の提示を求めた。

【甲 12、乙 31】

キ 同年 6 月 1 日に、会社と組合との間で団体交渉が開催され、その結果について、労使間で確認書（以下「6. 1 確認書」）が作成された。同確認書には春闘について、「組合として組合員は、一律、基本給 2,000 円、パートは 20 円のベースアップを要求する。」「会社は、早急に検討し 6 月 12 日までに平均で有額回答となるようにする。但し、組合員だからと



いう差別はしない。」と記載されていた。なお、「平均で有額回答」という文言は、組合側の提起によるものであった。

【第1回審問P49～50Y4証言、同P95Y3証言、甲13、乙32】

(3) その後の組合と会社のやり取りの状況

ア 22年6月10日、会社は岡山一般に対し、「第4回団体交渉の確認事項について」と題する文書を交付した。この中で、春闘については、「確認事項に違反しないよう、平均で有額回答となるようにいたします。また、組合員であることを理由にした差別をするつもりは、一切ありませんので付け加えます。」と記載されていた。

【甲14、乙33】

イ 同月18日、組合は会社に対し、上記アの会社文書の内容について、団体交渉の申し入れを行った。その申入書には、春闘については、「明確な金額が示されておりません。金額を示して下さい。」と、年間（夏・冬）一時金については、「年間5ヶ月要求します。（夏2.5ヶ月・冬2.5ヶ月）」と記載されていた。

【甲15、乙34】

ウ 同月22日、会社は岡山一般に対し、「第5回団体交渉の開催について」と題する文書を交付した。この中で、春闘については、「6月1日の確認事項に従って、「平均で有額回答」としましたので春闘の議題にならないと思います。「平均で有額回答」については、ベースダウンとなった組合員がいないこと、またベースアップとなった組合員がいることで明白だと思えます。また、個人情報保護の関係上、個別（組合員）の給与については会社から組合に開示致しかねます。」と記載されていた。一方、夏季及び冬季一時金については、「何度も繰り返し説明しておりますが、一律の支給は致しません。会社の業績、本人の勤務成績等を総合的に考慮して決定致します。ただ、これも繰り返し説明しているように、現状維持の支給が厳しい状況にあります。」と記載されていた。また、団体交渉の日程について、「次回の団体交渉の日程については、前回の団体交渉を6月1日に行ったばかりですし、それより前回のように団体交渉の議題があやふやな状態で集まっただけのような団体交渉では意味がありません、双方で議題を十分検討してからの開催を希望します。」と記載されていた。

【甲16、乙35】

エ 同月30日に、会社から従業員に対し、ベースアップ分が反映された6月分給与が支給された。支部組合員の昇給額は、支部長X2及びX3は0

円、支部書記長のX5は2000円、パート従業員のX4は10円であった。

【申立書、甲17、乙求釈明回答】

オ 同年7月6日、組合は会社に対し、「第5回団体交渉申し入れ書の回答について」という文書を提出した。その文書には、6月22日の給与支給日にベースアップ分が反映された給与が支給されたことについて、「6月1日の団交で6月12日までに回答すると確認していますが、手順がまったくなされていません。手順としては組合への春闘の回答をし、そこで団体交渉を開催、交渉が双方納得すれば、妥結に至ります。今の会社のやり方は組合と話しするのではなく、会社が決めたことをただ、一方的に実施している不当労働行為です。」「会社は、今回の一方的な春闘の実効は白紙に戻し、春闘の回答を組合に提出し団体交渉をしなければなりません。」「不当労働行為にならないためには、即刻、組合への春闘回答を文書で提出してください。その回答をもって団体交渉を申し入れます。」等と記載されていた。

【甲17、乙3】

カ 7月9日、会社は、上記オの7月6日の組合の文書に対し、岡山一般に文書で回答した。その文書には、春闘については、「団体交渉の確認文書に従って、平均で有額回答となるようにいたしました」、「不当労働行為との認識は一切ありません」、「6月1日の団体交渉で十分話し合いをし、会社側の春闘についての回答を繰り返し行い、内容を煮詰めて確認書を作成しましたので春闘については回答済みと思っていました」、また春闘の回答については、「6月1日の団体交渉で述べたとおりです。確認書のとおり平均で有額回答になるようにいたします」、「組合員一律基本給2,000円アップは応じられません」、「パートは1名しかいませんので具体的な金額についての言及は差し控えます」、「組合員について今回の春闘では誰1人、ベースダウンはしません」等と記載されていた。

【甲18、乙37】

キ 7月16日、会社は、従業員に対して夏季賞与を支給した。

【申立書】

ク その後、22年のベースアップ、夏季及び冬季一時金について、労使間で団体交渉は行われていない。

【第1回審問P19X2証言、申立書】

5 A 1 らの団体交渉出席

(1) A 1 らの業務内容等

ア 会社の就業規則には役職手当支給について規定はあるが、他に役職についての規定は会社にはない。

【乙準備書面 1、更正申立書、乙 4 5、答弁書】

イ 会社における A 1 の業務内容は本社工場の機械全般のオペレーティングであり、A 2 の業務内容は工場間の物流・配置及び人員確保、渉外等であった。A 1 らには就業規則で定めるところの役職手当が支払われていたが、具体的な役職名はついていなかった。なお A 1 らは支部に加入したことはない。

【第 1 回審問 P 3 8 Y 3 証言、乙求釈明回答書】

ウ 支部結成以来、支部と会社との間に組合員の範囲ないし使用者の利益代表者の範囲についての協定や合意は存在しない。

【審問の全趣旨】

(2) A 1 らの団体交渉への出席に係る労使のやり取り

ア 会社は、20 年 1 2 月の組合との第 1 回団体交渉のときから、A 2 を会社側として出席させていた。これに対し、組合は、認められないとして、組合と会社との間に争いがあった。

【更正申立書、乙 4 5】

イ 21 年 1 2 月 2 1 日、本件不支給について会社から岡山一般へ提出した前記 3 (4) ウの文書中、「貴組合が「団体交渉において会社側は、『取締役』以外を出席させてはならない」と主張される法律上の根拠をご提示ください。前回の団体交渉で取締役以外の者を執拗に追い出そうとされました。」「次回の団体交渉の会社側の参加メンバーに係る大切な部分ですから、是非ごまかさずご回答ください。」などの記載があった。

【甲 2 2】

ウ 前記 4 (1) アのとおり、22 年 3 月 1 8 日に支部と会社が受諾したあっせん案には、第 2 項として、「両当事者は、相互の立場を尊重し、団体交渉のあり方、方法など（以下「団交ルール」という。）について、速やかに協議を行い、団交ルール確立のために誠意を持って努力するものとする。」という項目が含まれていた。

【甲 1、乙 2 2】

エ 同年 4 月 1 2 日、組合は会社に対し、「団体交渉ルールの確立について」という文書を提出し、前記の当委員会あっせん案に従って団体交渉のルー

ルを検討し決定したいとして、組合案を提示したが、その第5項は「会社側の出席者は裁量権のある方(一般の従業員は不可)に限る。」というものであった。

【甲2】

オ 同月23日、会社は岡山一般に対し、「団体交渉のルール確立について」と題する文書を交付したが、「I. 団体交渉ルールの内容について」の第5項には、「実質的な管理職である取締役以外の従業員を参加させます。」と記載されていた。

【甲4】

カ 同月27日の団体交渉では、その冒頭、A1らが会社側として出席していたことについて、組合から、取締役以外の者は会社側出席者として認められない、出て行くようにとの主張がされた。これに会社側が「A1、A2も管理職であり権限はある。決裁権のあるY3らも同席しているのだから問題ない。」と反論し、組合が退出して協議を行った。その後、支部長X2が会社に、「この2人(A1ら)以上に増えることはないですね」と尋ね、Y3部長がこれ以上は増えない旨を回答したところ、A1らが出席したまま同日の団体交渉を行うことを組合側が認め、団体交渉は実施された。

【甲準備書面1、答弁書】

キ 同年6月1日、会社は、組合との団体交渉の席に、A1らを会社側として出席させた。

【更正申立書、答弁書】

ク A1らの団体交渉での役割は、A1は組合側の要求、提案理由を聞いて後日必要であれば検討することであり、A2の役割は書記であった。

【第1回審問P40Y3証言】

## 第5 判断

### 1 争点1

本件不支給は、組合員であることを理由とした不利益取扱いか。

#### (1) 賞与についての公正な査定

会社における賞与の性格について、組合は、賃金の後払的性格を有すると主張し、会社は、支給の有無及び額について各人ごとに会社が決定して初めて請求権が発生するものであると主張し、両者の間に争いがある。

しかし、賞与の性格が会社主張のとおりであるとしても、会社には、従業

員の賞与について、公正な査定が要求され、不支給とするに相当な査定理由がないにも関わらず本件不支給を行ったとすれば、裁量権の濫用であって、不当労働行為の成立が疑われるので、以下、この点について検討する。

(2) 本件不支給の査定理由について

会社は、本件査定期間中の支部長 X 2 の勤務状況について、「協調性、責任感の欠如」、「会社の規律・秩序を乱す、上司(役員)や会社に対する無礼かつ反抗的な態度」、「不正行為の疑い」の 3 点が見られたとし、これを本件不支給の査定理由としているので、以下、それぞれについて検討する。

ア 「協調性、責任感の欠如」

会社は、支部長 X 2 の「協調性、責任感の欠如」をあらわす事象として、具体的には、① 21 年 7 月 7 日から同月 20 日まで病気のために会社を休んだこと（第 4 の 3 (3)イ）、② 同年 8 月 6 日に会社を休んだ際に会社に休む理由の報告がなかったこと（第 4 の 3 (3)キないしサ）、③ 他の従業員が残業をしても自分の業務が終わると退社することが本件査定期間中に何度かあったこと（第 4 の 3 (3)タ）をあげている。

①については、病気による休業であり協調性や責任感の欠如のあらわれとして取り上げること自体が失当である。

②については、支部長 X 2 が職場の上司である X 3 に休業することを伝えたにもかかわらず、手続上の不備により会社を休む理由が会社に伝わらなかったというものであるが、支部長 X 2 にも責任の一端はあるものといえる。

③については、支部長 X 2 は会社から残業命令が出ているにも関わらずそれを拒否したというのではなく、本件査定期間中に残業を一切しなかったというわけではないが、会社に対してあまり協力的でなかったといえる。

イ 「会社の規律・秩序を乱す、上司(役員)や会社に対する無礼かつ反抗的な態度」

会社は、支部長 X 2 の「会社の規律・秩序を乱す、上司(役員)や会社に対する無礼かつ反抗的な態度」をあらわす事象として、④ 岡山一般のブログに会社とその役員を侮辱、誹謗中傷する内容の文書を掲載していること（第 4 の 3 (3)ア、ウ、エ及びソ）⑤ Y 3 部長があいさつをしてもあいさつを返さなかったことが本件査定期間中に 3 度あったこと（第 4 の 3 (3)チ）、⑥ 自分に用件がある場合を除いて、休憩時間中の電話や来客への対応をしないこと（第 4 の 3 (3)ツ）をあげている。

④については、一部、不穏当な表現が含まれてはいるものの、いずれの文書も会社を实名で挙げているわけではなく、直ちに会社が特定されるわけでもない。また、第4の3(3)エの文書を除き支部長X2自身が関与したかどうか明らかでない。

⑤については、本件査定期間中である6か月の間に3度あいさつを返さなかったことがあり、それ以外の場合にはあいさつを返していたというものであるから、上司(役員)に対する無礼かつ反抗的な態度があったとしても、軽微なものといわざるを得ない。

⑥については、使用者が労働者に自由に利用させなければならない休憩時間中の行為であり、会社の規律・秩序を乱す行為であるとの評価は当たらない。

#### ウ 「不正行為の疑い」

会社は、支部長X2の「不正行為の疑い」として、⑦ノートパソコンの増設メモリ誤発注(第4の3(3)シ及びス)、⑧私用で会社の電話を使いフリーダイヤルの電話をしたこと(第4の3(3)セ)をあげている。

⑦については、支部長X2の故意に基づくものであるとは、提出された証拠からは必ずしも判断できないが、支部長X2自身が職務を全うしておればこのような誤発注は生じておらず、少なくとも、支部長X2の重大な過失により会社に損害を与えたものと認められる。

⑧については、形式上、会社の就業規則に抵触する行為ではあるが、会社に具体的な損害を与えたものではなく、違反の程度は軽微なものとして評価できる。

#### (3) 会社における他の賞与不支給の事例

第4の3(1)ウ認定のとおり、本件不支給より前に会社の従業員で賞与不支給となった2名は、ともに勤怠状況が劣悪でそのまま退職するに至った者であり、支部長X2の場合とは大きく事情が異なるといえる。

#### (4) 小括

以上に見たとおり、本件査定期間中の支部長X2の勤務状況の中でマイナスの評価として重要な事象は、上記②の休暇取得手続きの不備、③の残業に協力的でなかったこと、⑦のノートパソコンの増設メモリ誤発注であるが、第4の3(3)ト認定のとおり、本件査定期間中の支部長X2の行為について会社は就業規則に定める懲戒処分を一切していないこと、上記(3)のとおり、賞与不支給の先例と支部長X2の場合とは大きく事情が異なることを併せ考えると、支部長X2の本件査定期間中の勤務状況は、賞与不支給に相当する

ほど劣悪なものであるとはいえず、本件不支給に係る査定は、会社の裁量権を逸脱するものであったと認められる。

(5) 不当労働行為意思

会社は、本件不支給は支部長X2が組合員であることを理由とするものではないと主張する。しかしながら、第4の2(1)認定のとおり、20年12月の第1回団体交渉のときから会社側出席者について争いがあったこと、第4の2(2)認定のとおり、21年5月27日に行われた当委員会の第1回あっせんにおいて、一方的に支部の要求内容に沿ったあっせん案であるとして会社が納得せず、あっせんが不調に終わったこと、第4の4(1)ア認定のとおり、22年2月に第1回とほぼ同じ内容のあっせん申請が支部からあったことなどからすると、支部の結成以来、本件不支給に至るまでの間、労使対立が顕在化していたものと認められる。そして、賞与査定について、査定項目・評価基準・査定権者など、公正な査定を担保する仕組みが全く用意されていない上に、上記(4)で判断したとおり、会社側が主張する査定理由は、不支給に相当する理由とはいえないこと、また、後記2の団体交渉の際の会社側の姿勢など、諸般の事情を考慮すると、本件不支給は、支部長X2の組合活動を嫌悪して行われたものと推認され、不当労働行為意思が認められる。

(6) 結論

以上のとおり、本件不支給は、会社が支部長X2の組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

なお、支部長X2が、支部結成後の21年夏季賞与の支給を受けていたこと、本件不支給後の22年夏季賞与の支給を受けたこと、また、支部長X2以外の支部組合員には21年冬季賞与が支給されたことが認められるが、これらのことをもって、上記の判断が左右されるものではない。

2 争点2

組合の平成22年ベースアップ及び賞与に係る団体交渉の申し入れに対する会社の一連の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。

(1) 誠実交渉義務

組合と会社との間での22年春闘に係る労使交渉は、同年6月1日の団体交渉以降に団体交渉は開催されておらず、専ら文書のやり取りに終始している。会社は、文書ないし口頭(面談)により誠実に団体交渉に応じていると主張するが、使用者が団体交渉において果たすべき誠実交渉義務は、労働組

合の代表者と会見し協議する過程において果たされうるものであり、文書の往復や電話などによる協議は、当事者の合意に基づくものでないかぎり誠実交渉義務を履行したことにはならない。また、使用者は労働組合の要求や主張を容れたり、それに対して譲歩する義務ではなく、十分な討議ののち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りになったとしても、不誠実な交渉とはいえないが、使用者は労働組合の要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要があればそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示して理由を十分に説明し、かつ、相手方の説得に努めることが必要であり、そ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というべきである。

以上の観点により、6月1日の団体交渉以降、会社が組合との団体交渉に応じていないことが誠実な対応であったかについて、以下、検討する。

## (2) 6. 1 確認書について

ア 会社は、「平均で有額回答」という6. 1 確認書の合意に沿った内容でベースアップを実施したので、22年の春闘は終了したと認識していたと主張する。これに対し組合は、会社は6. 1 確認書により有額回答を約したにもかかわらず有額回答を行わず、その後も団体交渉に応じていないと主張し、6. 1 確認書の意義を巡って両者の間に争いがある。

イ ベースアップを巡る労使交渉の状況を見ると、第4の4(1)イ認定のとおり、22年4月12日付け春闘要求書において、組合が、正社員月額平均9,000円、パート・アルバイト時給最低50円アップの要求を行ったのに対し、第4の4(1)ウ認定のとおり、同月23日、会社は、定期昇給は勤務成績等を評価して個別に決定する、現段階では正社員について現状維持から上限2,000円程度、パート・アルバイト時給は現状維持から上限20円を考えていると回答しており、会社は、この回答の時点で、ベースアップの具体的金額が交渉の焦点になることを十分認識していたものと推認される。

ウ 会社は、上記アのとおり、6. 1 確認書の「平均で有額回答」で労使が妥結したと主張する。しかし、第4の4(2)キ認定のとおり、同確認書に、「平均で有額回答」の記載とともに、「組合員一律、基本給2,000円、パートは20円のベースアップ」という組合の具体的金額を挙げた要求が並列的に記載されていることからすると、6. 1 確認書がベースアップについての妥結文書であると評価することはできず、同日の労使双方の主張を整理し記載した議事録的なものに過ぎないといえる。



エ そうすると、6. 1 確認書の「会社は、早急に検討し6月12日までに平均で有額回答となるようにする」という文言について、組合が、6月12日までに会社からベースアップの具体的な金額の提示があるものと理解していたことも、相当な理由があるものと判断できる。

(3) その後の団体交渉申し入れと会社の対応

ア 第4の4(3)認定のとおり、会社は、22年6月10日に組合に対し「確認事項に違反しないよう、平均で有額回答となるようにいたします。」と通知し、同月18日の組合の団体交渉申入書に「明確な金額が示されておりません。金額を示して下さい。」とあったのに対し、同月22日に「6月1日の確認書に従って、「平均で有額回答」としましたので春闘の議題にはならないと思います。」と回答し、同月30日、ベースアップ分が反映された給与を支給している。その後、同年7月6日の組合からの「手順がまったくこなされていません。」との抗議に対する同月9日の回答においても、会社は上記の見解を変えていない。

イ この経過をみると、仮に会社が6. 1 確認書でベースアップは妥結したと誤解していたとしても、6月18日に組合から団体交渉申し入れがあった時点で、組合と会社の間で、6. 1 確認書の意義について見解の隔たりがあり、ベースアップについて妥結に至っていなかったことを認識できたものといえる。

ウ それにも関わらず、ベースアップについての団体交渉の再開に応じず、同月30日に一方的にベースアップを実施し、その後も自己の見解に固執した会社の対応は、組合を軽視した不誠実なものであるといわざるをえない。

(4) 22年賞与についての労使交渉について

ア 第4の4(1)イ、ウ認定のとおり、組合が22年4月12日に年間支給基準5. 0ヶ月分の要求をしたのに対し、同月23日、会社は、現段階では約束出来かねるが、昨年同様を目標に考えている、評価制度を導入し個別に決定すると回答している。すなわち、この時点では、会社は、「昨年同様を目標」と、具体的ではないものの、支給基準の一応の用途を組合に提示していたものとは認められるが、労使間に何らの合意も成立していなかったものと認められる。

イ その後の6. 1 確認書には、賞与についての記載はまったくなく、22年6月1日時点でも、22年賞与について、労使間の合意は成立していなかったものと認められる。

ウ 次に、組合が同月18日に団体交渉を申し入れた際に、改めて年間一時金5ヶ月を要求したのに対し、同月22日、会社は、一律の支給はしないこと、会社の業績、本人の勤務成績等を考慮して決定すること、現状維持が難しいと、上記アの回答とほぼ同じ内容の回答を行い、7月16日に組合との合意のないまま、夏季賞与を従業員に支給した。

エ このような22年賞与を巡る労使交渉における会社の一連の対応は、組合を軽視した不誠実なものといわざるをえない。

#### (5) 結論

以上のとおり、会社が、22年ベースアップを巡る労使交渉において、組合から提起された「平均で有額回答」というあいまいな表現が団体交渉の確認事項として書面化されたことを奇貨として、それを労使の妥結事項であるとの見解に固執し、その後の組合からの申し入れにおいてベースアップ水準について具体的な金額の提示を求められてもそれに応じなかったこと（そして、一方的にベースアップを実施している）、22年賞与を巡る労使交渉において、組合の年間支給基準5ヶ月という要求に対して、支給水準についての対案や各人ごとの支給額の決定方法等について何ら具体的に示さなかったこと（そして、一方的に22年夏季賞与を支給している）は、使用者に求められる誠実交渉義務に反し、労働組合法第7条2号の不当労働行為に該当する。

### 3 争点3

会社が、22年6月1日の団体交渉に、A1らを会社側として出席させたことは、組合運営への支配介入であるか。

#### (1) 団体交渉の使用者側出席者

ア 一般に、使用者は、組合との交渉事項について交渉権限を有する者を団体交渉に出席させなければならず、当該交渉事項について交渉権限を有する者が出席しない団体交渉は、実質的な交渉に値せず、使用者がそのような態度に固執すれば、誠実交渉義務に違反するものとされる。

イ また、団体交渉の労使それぞれの出席者数、団体交渉の方法等の団体交渉ルールについては、本来、労使間で協議を行って決定すべきものであるが、使用者が交渉担当者を誰にするかの人選は、使用者が自主的に決定できるものと考えられる。

#### (2) 組合の主張について

ア 組合は、同じ立場の労働者を使用者側として出席させて団体交渉を実施

するのは、労働者の間に要求する側と応じる側との地位の差異を生み出し、結束力を低下させ、ひいては労働者の団結権を侵害するもので違法であると主張する。

イ A 1 らは会社に雇用されて働く労働者であり、その点では、他の従業員と同じ立場であることが認められる。一方、A 1 の業務内容は本社工場の機械全般のオペレーティングや渉外業務、A 2 の業務内容は工場間の物流・配置及び人員確保、渉外業務というものであり、その業務内容からみて会社業務の全般を見渡せる立場にあったものと認められる。また、具体的役職名はついていなかったものの、会社から役職手当が支給されていたことからすると、他の従業員と立場を異にする面が見られる。

ウ しかし、A 1 らが、その勤務内容や権限からみて、労働組合法第 2 条第 1 号に規定する、使用者の利益を代表する者であるとまではいえないことから、A 1 らが将来、組合に加入する余地もある。

エ 団体交渉の使用者側交渉担当者については、上記(1)イで述べたとおり、使用者が自主的に決定することができるものと考えられる。しかし、労働組合加入を検討している労働者を業務命令により使用者側として団体交渉に出席させたり、労働組合員でない従業員を入れ替わり立ち替わり団体交渉に出席させて反組長的教育に利用するといったような特段の事情がある場合には、労働組合の運営に対する支配介入であると評価できる。しかしながら、本件記録を精査しても、このような特段の事情は認められない。

### (3) 結論

以上のとおり、A 1 らを会社側として団体交渉に出席させたことは、組合への支配介入であるとは認められず、不当労働行為に該当しない。

## 第 6 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、会社が行った本件不支給は労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であり、会社が 2 2 年のベースアップ及び賞与に係る団体交渉申し入れに対して誠実に対応しなかったことは労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

本件不支給に対する救済方法としては、本件査定期間中において支部長 X 2 に重大な過失により会社に損害を与えた事実が認められることから、主文 1 のとおり、2 割減額の範囲内で会社に再査定を命じること、また、労働委員会の裁量により、年 5 分の割合で計算した金員を付加して会社に支払いを命じることが相当であると判断する。

会社が22年のベースアップ及び賞与に係る団体交渉申し入れに対して誠実に対応しなかったことに対する救済方法としては、主文2のとおり命じることが相当であると判断する。

また、申立人らは、謝罪文の掲示を求めているが、主文3のとおり命じることが相当であると判断する。

その余の申立ては棄却することが相当であると判断する。

よって、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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年8月8日

岡山県労働委員会

会 長 上 村 明 廣 印