

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 大阪電気通信産業合同労働組合

再 審 査 被 申 立 人 株式会社ナカリキッドコントロール

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第24号事件(初審大阪府労委平成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23年10月5日第149回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

以下においては、別紙「略語・略称一覧表」記載のと通りの略語・略称を用いることとする。

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、会社が下記の行為を行ったとし、これらの行為が労組法第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合が、大阪府労委に対し、平成20年2月15日（以下「平成」の元号は省略する。）に20年（不）第2号、同年4月28日に20年（不）第21号事件及び同年6月24日に20年（不）第38号事件の救済申立てを行った事案である。大阪府労委は、これらの事件を併合して審査した。

- (1) 事前協議について19.1.19団交における合意はなかったとして、その後、これに係る協定書作成を拒否したこと
- (2) 19年3月下旬、組合に事前提案することなく、19年定昇について朝礼で発表し、実施したこと、及び20年3月24日、組合に事前提案することなく、20年定昇について朝礼で発表したこと
- (3) X1組合員に対し、20年定昇を実施しなかったこと
- (4) 19.1.19団交及び19.2.28団交において、初任給等の資料の開示要求を拒否するなどしたこと、並びに20.4.9団交において、20年定昇に関し、要求されていないから答える必要がない旨を回答したこと
- (5) 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、要求項目に関する具体的な話し合いを拒否するなどしたこと

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 団交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交での協議
- (4) X1組合員に対する定昇実施が遅れた期間に係る定昇部分の年率6分の加算金の支払
- (5) 資料開示要求への誠実な対応
- (6) 住宅手当制度の整備等に関する要求への誠実な対応

(7) 会社の不当労働行為により組合が被った無形の損害に係る損害賠償の支払

(8) 謝罪文の掲示及び手交

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、22年3月12日、組合の本件救済申立てを棄却することを決定し、同年3月15日、初審命令を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、22年3月29日、初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 会社が、事前協議について19.1.19団交における合意はなかったとして、その後、これに係る協定書作成を拒否したことは不誠実団交及び支配介入に当たるか。

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

(3) 会社が、X1組合員に対して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。

(4) 19.1.19団交及び19.2.28団交、並びに20.4.9団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか。

(5) 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する会社の対応は不誠実団交及び支配介入に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3に記

載されたとおりであるから、これを引用する。

- 1 争点(1) (会社が、事前協議について19. 1. 19団交における合意はなかったとして、その後、これに係る協定書作成を拒否したことは不誠実団交及び支配介入に当たるか)

(1) 組合の付加主張

ア X2執行委員長が19年1月19日の団交において会社側出席者に渡した名刺には、「大阪電気合同労働組合執行委員長」と記載されており、会社が作成した同日の「団体交渉のメモ」には、X2執行委員長を「執行委員長」と記載し、X1組合員を「X1組合員」と記載している。したがって、会社は、同日の団交時点からX2執行委員長を組合の「執行委員長」と認識し、X1組合員を組合の「組合員」と認識していたのである。

イ 初審命令が「法令遵守、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」と認定しているとおおり、会社は、組合が「労働条件の変更をする場合、事前に組合に提案していただいて」と述べたのに対して、「まあ、それは当然のことです」と応じており、一つの異論も述べていない。それどころか、当日の団交で、組合の「4月昇給ということであれば、先ほどの確認事項の組合との事前協議の上で実施という形」という発言に対しても、会社からの異論はなかったのである。このことから、事前協議について口頭での合意が成立していることは明らかである。

ウ 初審命令は、「合意が成立したとまで認められない」と判断しているが、口頭での合意が成立しているのは明らかなことであり、口頭合意を书面化する段階で会社が拒否したのである。労使間の団交によって合意に達した事項は、協定書に作成すべきであって、その調印を拒否することは団交拒否及び支配介入に当たる。

(2) 会社の付加主張

ア 19年1月19日の団交当時の労働組合当事者は、大阪全労協と準備会としか認定できないのであって、組合を団交の当事者と解する余地は全くない。したがって、同日の団交、あるいは協定書の締結に関して、組合との間で会社の不当労働行為を問題にすることなどできない。初審命令は、同日の団交について、「電通合同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」などと判断しているが、かかる判断が誤りであることは明らかである。

イ 事前協議について、Y1総務課長が「まあ、それは当然のことでしょう」などと述べているのは、労働組合が結成された以上、会社が労働組合をまったく無視して労働組合員の労働条件を一方的に変更できるはずもなく、何か変更しようとするのであれば「事前に組合に提案して協議をする」というのは、ある意味当然のことであるという趣旨であり、これと、事前協議の合意まで行うということは、全く意味が違うことである。

ウ 組合は、再審査段階になって、「口頭による合意」なるものを主張し、「口頭による合意」が存した以上、協定書作成義務が存するなど主張するに至った。しかしながら、労働協約が特別な効力を有するだけに、協定書作成義務の前提となる「口頭の合意」については、一義的に明確なものでなければならない。しかしながら、組合側の協定書案に、19.1.19団交でおおよそ話合いもされていない資産の購入・売却に関する事前協議が記載されていたことから明らかなどおり、当時、会社と大阪全労協との間で、文書でもって確認すべき協定の内容は何ら明確かつ具体的に定まっていなかったものであり、そうである以上、文書化についても具体的な合意があったな

どということとはできない。

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

(1) 組合の付加主張

ア 初審命令は、「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無い」として判断している。しかし、事前協議の口頭合意が成立しており、協定書作成を拒否することが不当労働行為であるので、協定書が締結されていないことをもって判断するのは間違いである。

イ 組合と会社には事前協議の口頭合意が成立しているのであるから、仮に、同口頭合意が「書面性に欠く協定」であり、労組法の規範的効力や拡張的効力は持たないとしても、当事者間における契約としての効力（債務的効力）はあり、事前提案をしない会社の行為は、債務不履行であり、信義則に違反した行為である。

ウ 初審命令は、社長の発表は、会社では定昇について、その年の方針を「例年」3月末に明らかにしているとして組合無視ではないと判断しているが、例年どおり行うことが組合無視である。19年1月13日のX1組合員の組合加入及び19.4.11団交における「謝罪」から、会社の姿勢は改めるべきであり、組合を無視せず、定昇について事前に提案しなければならなかったのである。

(2) 会社の付加主張

ア X2執行委員長は、当審の第1回審問において、「組合に通告する前に朝礼で発表することだけをもって、不当労働行為とはいわない」旨、「昇給について発表した後に、X1組合員の昇給について組合に提案しなかったという不作為が不当労働行為である」旨陳述してい

る。このことからすると、組合自体が「事前提案することなく、朝礼で発表し」たことを不当労働行為としてとらえていないということになる。そうである以上、定昇に関わる救済申立てについては、まったく根拠がないのであるから、棄却されるべきである。

イ なお、X2執行委員長が上記アで問題にする会社の「X1組合員の昇給について組合に提案しなかったという不作為」が仮にあったとしても、直ちに不当労働行為の問題となるわけではない。使用者が明らかにした方針について協議すべき点があると組合において認識したのであれば、組合から使用者に対し申入れを行えば足りるからである。

3 争点(3) (会社が、X1組合員に対して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) 組合の付加主張

会社が、X1組合員の20年定昇について、「協議もなく妥結もないのに一方的に昇給を行うこともできかね」、「やはり協議を経るべきと考え」たのであれば、賃金支払日(4月25日)までに団交の開催、協議、合意に向けての具体的な提案、日程調整等をするのが誠実な対応である。しかるに、20.4.15会社文書には「早期のご連絡をお願いします」、20.4.22会社文書には「貴組合より早期のご回答をお願いします」とあるだけであり、「合意」や「仮払」、「定昇未実施」を予測できる文言はない。労使の信頼関係を構築するという前提なら、「このままでは定昇を行えない」と通告すべきである。

(2) 会社の付加主張

20.4.9団交及び20.4.15抗議及び要求書において、19年度の賞与支給について協議がなかったことを組合が問題視する姿勢を示すに至った状況において、組合との間で定昇について協議もなく妥結もないの

に一方的に昇給を行うこともできかねたことから、会社は、やはり協議を経るべきだと考え、20.4.15会社文書をもって、X1組合員の具体的な定昇額を改めて提案し、その上で組合の対応を待つこととした。そして、組合から何ら回答がないことから、さらに20.4.22会社文書を送付し、「早期の回答をお願い申し上げます」と要望した。

なお、会社は、その提案したX1組合員の定昇額について、組合において特段の異議はないと確認できた20.7.8団交を踏まえ、定昇後の賃金を遡って仮払をしているところである。

4 争点(4) (19.1.19団交及び19.2.28団交、並びに20.4.9団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか)

(1) 組合の付加主張

組合は、19.1.19団交で、賃金体系について、①基本給の「年齢・学歴・能力・勤務成績等」の客観的、合理的な物差し(表、等級)、②8年以降に入社した社員の初任給及び現在の基本給、③X1組合員の賃金格差が差別賃金でないという客観的、合理的な資料の開示を求めたが、会社から提出のあったものは、X1組合員の各年度の基本給と、一部の新規採用の初任給だけであり、極めて不十分な内容であった。

(2) 会社の付加主張

組合側から、誰と比較してどのような差別があるというのか明確かつ具体的な指摘はない以上、会社が資料を開示して反論しなければならないわけではない。また、従業員数も限られた小規模な会社において、資料の開示は、常に個人情報保護との兼ね合いで問題が存するところでもある。

5 争点(5) (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) 組合の付加主張

ア 20.3.3春闘要求書に対し、会社は、20.3.10会社文書により、「19.8.2団交、19.9.4団交、19.9.4会社回答書にて回答済みであり、現在も同様の見解である」との回答を行った。会社の業績においても、19年8月、9月時点と20年3月時点の業績は同一ではなく、当然、回答に影響し、経営状況も変化し、内容も違うはずである。その経営的な面の具体的説明もせず、「回答済みであり、現在も同様の見解である」とする会社の回答は不誠実極まりない。

イ 会社は、19.8.2団交、19.9.4団交、19.9.4会社回答書において、誠実に回答したものではなく、同じ内容を繰り返しているにすぎない。会社の回答は、固執した見解、結論を繰り返し述べ、具体的、かつ、明確な説明をしなかったものである。19.9.4会社回答書は、19.9.4団交における口頭回答を文書にしたものに過ぎず、同日の団交の論議、協議を踏まえたものではない。したがって、会社が、20.3.10会社文書により、既に回答済みであり、また、現在も同様の見解であると答えたのは不誠実であり、不十分なものである。

(2) 会社の付加主張

ア X1組合員の賃金は、入社する際に同組合員も納得の上で決定されていたものである。そして、X1組合員の賃金は、同組合員の入社以降、会社全従業員の平均的昇給率を概ね上回る昇給を果たしている。したがって、賃金に関し、会社が何らかの対応をしなければならないといった状況にはないものである。

イ 会社が20.6.5団交で示した社員平均昇給率とX1組合員の昇給状況には、組合が要求した最高額・最低額の記載はないが、X1組合員の主張は、要するに賃金が低い、すなわち、平均以下の処遇しか受けていないということなのであるから、平均額の記載をもって十分な

はずである。

第3 当委員会が認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2の2(1)、並びに第4の1(1)、2(1)、3(1)、4(1)及び5(1)のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」、「当委員会」を「大阪府労委」と、それぞれ読み替える。

1 第2の2(1)ウの末尾に次を加える。

「 なお、X1組合員は、8年3月4日、会社に営業事務員として入社した。同組合員の初任給（基本給月額）は14万5000円であった。 」

2 第4の1(1)イ中「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、団交又は話し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、」を「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、労働組合は争議権を持っているが、極力、団体交渉、話し合いを通じて、問題解決をしていきたいと考えており、労働組合と事前に十分、協議するということになれば、話し合いでの問題解決が成り立たないので、そういう意味で、会社に、労働条件の変更をする場合、事前に提案してもらい、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。続いて、」に改め、「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。」を「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、⑦組合側が「4月昇給ということであれば、先ほどの確認事項の組合との事前協議の上で実施とい

う形」と述べたところ、会社は、「4月下旬ですけど。今までは」と答えたのみで、事前協議については何も触れなかった。」に改める。

3 第4の1(1)コの次にサとして次を加える。

「サ 会社が大阪全労協に対し送付した19.6.30会社文書には、会社が合意の文書化を拒んでいるものではなく、前提となる合意の形成がなされていないことを問題としていること、そのため、合意成立の日時の提示を求めたが、十分納得できる答えがなかったこと、改めて、適切な協議を行い、納得できる合意を形成するよう努めたいと思っていることが記載されていた。」

4 第4の2(1)イ(オ)及び同(カ)を次のとおり改める。

「(オ) 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X2執行委員長、X3議長、X4執行委員及びX1組合員、会社がY2取締役及びY1総務課長を含めて3名であった。X1組合員の基本給を25万円以上とすること、との要求について、会社は、X1組合員の現在の基本給である18万4000円は適正な金額であり、25万円には応えられない旨回答した。

(カ) 19年9月4日付けで、会社は、大阪全労協に対し、19.9.4会社回答書を送付した。同回答書は、19.9.4団交における会社の口頭回答を文書にしたものであり、X1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、上記(オ)の口頭回答どおり、X1組合員の現在の基本給18万4000円は適正な金額と判断しており、この要求には添うことはできない旨が記載されていた。」

5 第4の2(1)イ(コ)中「④平成20年定昇が概ね1%程度である旨」を「④20年定昇はおしなべて1%であり、0%の人もいる旨」に改める。

6 第4の3(1)イの第1段落を次のとおり改める。

「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った旨、謝罪はしない旨回答した。また、20.4.9団交では、組合側は、19年の夏・冬ボーナス及び決算ボーナスについて、会社から提案がなかったことを問題とした。」

7 第4の3(1)ウを次のとおり改める。

「ウ 組合、大阪全労協及び準備会は、会社に対し、会社が組合に提案することなく、20.3.24朝礼で一方向的に昇給の発表を行ったこと、及び会社が19年の夏・冬のボーナス及び決算ボーナスについても組合に提案せず、説明、通知も行っていないことは、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、X1組合員の20年定昇後の基本給月額を18万6700円、改定時期を20年4月とすることを提案し、早期に会社あて連絡するように求めた。また、会社は、20.4.15抗議及び要求書に対して、20.4.22会社文書により回答を行い、同文書には、X1組合員の20年定昇については、20.4.15会社文書にて具体的な提案を行っているので、早期の回答をお願いする旨が記されていた。」

8 第4の3(1)エを次のとおり改める。

「エ 20年4月25日、会社は、X1組合員に対し賃金の支払を行ったが、同賃金には、20年定昇分が含まれていなかった。会社は、X1組合員以外には、20年定昇を同年3月に実施し、同年4月支給分の賃金から20年定昇後の賃金を支給した。」

9 第4の3(1)オの第2段落を次のとおり改める。

「 なお、20.7.8団交で、会社が、X1組合員の定昇については、20.4.15会社文書により提案し、20.4.22会社文書、20.5.2会社文書にて連絡又

は回答を求め、更に、20.5.28会社文書及び20.6.5団交において、組合側から応諾する、又は応諾しないまでも仮払を求めるとの回答があれば、4月分より遡及して支払う旨を伝えているのに、組合側はなぜ会社の提案した内容にまともに答えないのか質問した。これに対し、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回答した。」

10 第4の3(1)カを次のとおり改める。

「カ 会社は、大阪全労協に20.7.10会社文書を送付し、いつまでも昇給を実施せず、また、上期賞与を支給しない考えは会社には一切ないので、20.7.8団交で組合側が上記オのとおり回答したことをもって、組合側から仮払の要請があったものとし、定昇及び上期賞与を実施する旨通告した。その上で、会社は、20年7月25日、X1組合員に対し、同年7月分の賃金支払の際に、同年4月以降の20年定昇分を支給した。」

11 第4の4(1)ア(イ)を次のとおり改める。

「(イ) 19年1月19日、19.1.19団交において、組合側が、基本給の決定において考慮するものとして給与規程に定められた「年齢・学歴・能力・勤務成績等」の客観的、合理的な物差しがあるかと尋ねたのに対し、会社は、具体的には何もない旨答えた。また、組合側が、実態をすべて出してくださいと述べたのに対し、会社は、全部、公開する必要はない旨答え、さらに、組合側が、X1組合員が入社した以降の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、公開する必要はまったくない旨述べた。加えて、組合側が、11年勤めた者の基本給が一昨年に入った者より低いとなれば、差別賃金であるから、これを是正しないとなれば、裁判に訴えるしかなく、もし、話し合いで解決するのであれ

ば、それなりの客観的、合理的な資料を出してほしい旨述べたところ、会社は、勉強しなければと思っていますと述べ、組合側が、考え方、基本的なものはいつごろ出てきますかと尋ねたのに対し、会社は、3か月ぐらいかかる旨答えた。

また、19.1.19団交において、会社は、組合側が協定書案を作ると述べたのに対し、「送ってもらったら」と述べた。組合側は、19年1月23日に、組合側協定書案を会社に送付した。19.2.28団交において、会社は、組合側協定書案のうち、労働基準法等を遵守するという部分については、協定化するような内容でない旨、資産の購入・売却に係る事前協議については、19.1.19団交の対象となっていなかった旨、及び組合側協定書案を一旦返したい旨述べた。19.2.28団交において、組合側が、協定書の会社案の提出を求めたところ、会社は「3月9日まで」と述べた。会社は、19年3月9日までに協定書案を提出せず、19.4.11団交における組合側からの再度の要求を受けて、19年4月18日付けの会社側協定書案を大阪全労協に送付した。」

12 第4の4(1)イ(イ)の末尾に次を加える。

「他方、会社は、組合側が求めた年代別初任給に係る資料については、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回答した。」

13 第4の4(1)ウ中「④平成20年定昇が概ね1%である旨回答した」を「④20年定昇はおしなべて1%であり、0%の人もある旨回答した」に改める。

14 第4の5(1)ア(エ)中「⑤平成20年定昇が概ね1%である旨」を「⑤20年定昇はおしなべて1%であり、0%の人もある旨」に改め、同(エ)の末尾に行を改めて次を加える。

「 また、同団交において、①20.3.3春闘要求書の(iv)について、組合側

が年休の半日単位での取得についての検討状況を尋ねたところ、会社は、X1組合員を含む大部分の人が9月16日から取得可能な旨回答し、②同春闘要求書の(viii)について、組合側が就業規則に関する見直しの進捗状況の報告を求めたところ、会社は、就業規則の見直しを行い、労働基準監督署に変更部分を届け出ており、これを組合側にも郵送する旨答え、③同春闘要求書の(ix)について、組合側がストライキの賃金カットの計算方法について尋ねたところ、会社は、5分でもストライキされたら15分カットする旨答え、これに対し組合側が受け入れられない旨述べたため、会社は、20年4月22日までに検討して答える旨回答した。」

15 第4の5(1)イ(エ)の末尾に行を改める。

「 なお、20.6.5社員平均昇給率とX1組合員の昇給状況によると、X1組合員は、入社以降、会社全従業員の平均的昇給率と同程度か、これを上回る率で昇給していた。他方、18年において、高卒で入社10年目のX1組合員の基本給月額が17万2400円であったが、大卒事務職の初任給（基本給月額）は19万円であった。 」

第4 当委員会の判断

1 争点(1)（会社が、事前協議について19.1.19団交における合意はなかったとして、その後、これに係る協定書作成を拒否したことは不誠実団交及び支配介入に当たるか）

(1) まず、19年4月11日以前の会社の行為が組合との間で不当労働行為を構成し得るか否かについて検討する。

会社は、19.1.19団交当時の組合側当事者は、大阪全労協と準備会としか認定できないのであって、組合を団交の当事者と解する余地は全くなく、19年4月11日以前の会社の行為が組合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（前記第2で引用した初審命令

第3の1(2)ア、前記第2の同1(2)ア)。

前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第4(以下「前記第3」)の1(1)ア、ウ、エ、カ及びキのとおり、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抗議及び要求書に組合の名称又は組合の執行委員長名は記載されていないこと、②19.4.11団交の際に、X1組合員が組合に加入している旨を述べたこと、③会社側協定書案は、大阪全労協のX4執行委員に対し送付されていることが認められる。

確かに、上記各事実によれば、19年4月11日以前に組合側から会社に交付された団交申入書等の文書には、組合又は組合の執行委員長の表示はない。

しかしながら、19.1.19団交において、会社は、「大阪全労協副議長」、「大阪電気合同労働組合執行委員長」と併記されたX2執行委員長の名刺を受け取っており、かつ、会社が作成した19.1.19団交議事録には、X2執行委員長は、「副議長」ではなく、「執行委員長」と記載されている(前記第3の1(1)イ)。初審の第3回審問において、Y1証人が、19.1.19団交議事録は団交の翌日に作成した旨証言しているところ、その団交議事録に「執行委員長 X2」と記載してある以上、会社が、19.4.11団交前に組合の存在を全く認識していなかったとはいえない。また、19.5.18抗議及び要求書には、組合も大阪全労協及び準備会と共に差出人として記載され、また、X1組合員が19年1月に組合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、組合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(前記第3の1(1)イ、ク、ケ)

そうすると、19.1.19団交において、組合は、既に、会社に対する団

交当事者であったものとみるのが相当であり、19年4月11日以前の会社の行為が組合との間で不当労働行為を構成することはないとする会社の上記主張は採用できない。

- (2) その上で、会社が事前協議に係る協定書作成を拒否したことが不当労働行為に当たるといえるか否かについて検討する。

当委員会も、会社が事前協議に係る協定書作成を拒否したことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、当委員会における当事者の主張にかんがみ、以下のとおり判断を付加するほかは、初審命令理由第4の1(2)イないしエのとおりであるから、これを引用する。ただし、この場合において、当該引用する部分中、「前記(1)」は「前記第3の1(1)」と読み替える。

- ア 組合は、事前協議について口頭での合意が成立しているのは明らかである旨主張する（前記第2の1(1)イ）。

19.1.19団交における事前協議に係る労使のやり取りをみると、組合側が、「労働組合は争議権を持っているが、極力、団体交渉、話し合いを通じて、問題解決をしていきたいと考えており、労働組合と事前に十分、協議するということがなければ、話し合いでの問題解決が成り立たないので、そういう意味で、会社に、労働条件の変更をする場合、事前に提案してもらい、協議に応じて欲しい」旨述べたのに対して、会社は、「まあ、それは当然のことです」と発言している（前記第3の1(1)イ）。

そこで、19.1.19団交における事前協議に係る合意の有無について検討するに、組合側が、その後、19.1.19団交において何ら触れられることがなかった事項をも事前協議の対象とする内容の組合側協定書案を会社に示していること（前記第3の1(1)ウ）、また、会社が、1

9.6.30会社文書において、合意の文書化を拒んでいるものではなく、前提となる合意の形成がなされていないことを問題としており、改めて、適切な協議を行い、納得できる合意を形成するよう努めたい旨述べていること（前記第3の1(1)サ）等が認められる。これらを併せ考えると、会社の19.1.19団交における発言（「まあ、それは当然のことです」）をもって、会社が、当該組合との関係において、労働条件の変更に関し必ず事前協議を行うという意思を表明したとまでは評価し難いし、他方、組合も、会社との間で事前協議に係る具体的な合意があったことを前提に行動していたものとは認められない。

したがって、19.1.19団交の時点では、未だ、事前協議に関し、合意が成立するまでに至っていなかったとみるのが相当である。

イ なお、組合は、19.1.19団交において、組合側の「4月昇給ということであれば、先ほどの確認事項の組合との事前協議の上で実施という形」という発言に対して、会社からの異論がなかったことから、事前協議に関する口頭での合意が成立していることは明らかである旨主張する（前記第2の1(1)イ）。

しかしながら、同団交において、組合側が上記発言をしたのに対し、会社は、「4月下旬ですけど。今までは」と答えたのみで、事前協議については何も触れていない（前記第3の1(1)イ）。そうすると、組合側と会社の上記やり取りをもって、会社と組合の間に事前協議について合意が成立していたと認めることはできない。

ウ また、組合は、口頭合意の書面化を拒否することは団交拒否及び支配介入に当たると主張する（前記第2の1(1)ウ）が、上記アのとおり口頭合意が成立していたとは認められない本件においては、組合の同主張は前提を欠くものであり、採用できない。

2 争点(2)（会社が、19年定昇について、事前提案することなく、朝礼

で発表し、実施したこと、及び20年定昇について、事前提案することなく、朝礼で発表したことは不誠実団交及び支配介入に当たるか)

当委員会も、初審命令と同じく、組合に事前提案することなく、19年の定昇について朝礼で発表し、実施したこと、及び20年の定昇について朝礼で発表したことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、当委員会における当事者の主張にかんがみ、以下のとおり判断を付加するほかは、初審命令理由第4の2(2)のとおりであるから、これを引用する。ただし、この場合において、当該引用する部分中、「前記1(2)ア」は「上記1(1)」と、「前記(1)」は「前記第3の2(1)」と読み替え、また、同2(2)ウ(ア)中「概ね1%程度である」を「おしなべて1%であり、0%の人もいる」に、同ウ(イ)中「概ね1%程度だ」を「おしなべて1%であり、0%の人もいる」に、「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」「会社が20年定昇について事前提案することなく、朝礼で発表したことが不誠実であるとはいえず」に、それぞれ改める。

(1) 会社は、当委員会の第1回審問におけるX2執行委員長の陳述内容からすると、組合自体が「事前提案することなく、朝礼で発表し」たことを不当労働行為としてとらえていないということになるから、定昇に関わる救済申立てはまったく根拠がなく、棄却されるべきである旨主張する(前記第2の2(2)ア)。

確かに、同審問において、X2執行委員長は、「組合に通告する前に朝礼で発表することだけをもって、不当労働行為とはいわない」旨、「昇給について発表した後に、X1組合員の昇給について組合に提案しなかったという不作為が不当労働行為である」旨陳述している。

しかしながら、同委員長の上記陳述の趣旨は、会社が定昇に関する方針を発表するに当たり、組合に対し、X1組合員の昇給について具体

的な提案を行うべきだったと述べるものと解することができるから、同委員長の上記陳述をもって、争点(2)に係る救済申立てが直ちに理由がないものとはいえない。

- (2) なお、組合は、会社社長が定昇の発表を例年どおり行うことが組合無視であると主張する（前記第2の2(1)ウ）。

しかしながら、事前協議について、口頭の合意が成立したともいえず、協定書も作成されていない状況において、事前協議なく、会社社長が例年どおり発表したことをもって、組合無視であるということはいえない。

- (3) 組合は、組合と会社の事前協議の合意が「書面性に欠く協定」であり、労組法の規範的効力や拡張的効力は持たないとしても、当事者間における契約としての効力（債務的効力）はあるので、事前提案をしない会社の行為は、債務不履行であり、信義則に違反した行為であると主張する（前記第2の2(1)イ）。

しかしながら、組合の上記主張は、労使間の口頭の合意の成立を前提にするものであるところ、上記1(2)判断のとおり、本件においては、事前協議に関する口頭の合意が成立していたとみることはできないのであるから、組合の上記主張は前提を欠き、失当である。

- 3 争点(3)（会社が、X1組合員に対して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）

当委員会も、初審命令と同じく、X1組合員に対して20年定昇を行わなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、当委員会における当事者の主張にかんがみ、以下のとおり判断を付加するほかは、初審命令理由第4の3(2)のとおりであるから、これを引用する。ただし、この場合において、当該引用する部分中、「前記(1)」は「前記第3の3(1)」と読み替え、同3(2)ア

中「前提事実及び」を削る。

(1) 組合は、会社が、20.4.15会社文書や20.4.22会社文書において、早期のご連絡、ご回答をお願いしますと記載していただけて、「合意」や「仮払」、「定昇未実施」を予測できる文言がなかったこと、会社が「このままでは定昇を行えない」と通告しなかったことを問題とする（前記第2の3(1)）。

(2) しかしながら、会社は、20.4.15会社文書において、単に、早期に連絡するように求めたのではなく、X1組合員の20年定昇後の基本給月額を18万6700円にすること、及び改定時期を20年4月とすることを提案した上で連絡を求めており、重ねて20.4.22会社文書においても、同提案に対して早期に回答するよう明確に求めていた（前記第3の3(1)ウ）。このように、会社が、事前協議を求める組合に対し、まず、昇給額及び実施時期の具体的な提案を行い、これに対する組合の回答を踏まえて、変更等を検討するか、あるいは、そのまま実施をするか等を決定しようとするのは何ら不合理ではなく、会社がその趣旨で上記の2つの文書を送付し、組合の回答を求めていたことは文面上も明白である。

そうすると、会社がこれらの文書に「このままでは定昇を行えない」等と殊更明記しなかったことをもって、会社を責めることはできないというべきである。

(3) なお、会社が、20.7.10会社文書に「いつまでも昇給を実施せず、また、上期賞与を支給しない考えは会社には一切ない」と記載し、20.7.8団交における組合側の回答をもって、組合側から仮払の要請があったものとした上で、20年7月25日に定昇及び上期賞与を実施していること（前記第3の3(1)カ）等にかんがみれば、会社に、X1組合員の昇給を故意に遅らせ、殊更不利益に取り扱おうとする不当な意図が

あったとはいえない。そうすると、会社がそのような不当な意図に基づき、敢えて、「このままでは定昇を行えない」等の通告を行わなかったということもできない。

4 争点(4) (19. 1. 19団交及び19. 2. 28団交、並びに20. 4. 9団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか)

(1) 19年4月11日以前の会社の行為が組合との間で不当労働行為を構成することはない旨の会社主張については、上記1(1)判断のとおりである。

(2) 19. 1. 19団交及び19. 2. 28団交について

ア 組合は、19. 1. 19団交及び19. 2. 28団交において、組合が、基本給の客観的、合理的な物差し(表、等級)、各年度の学歴別初任給、X1組合員の各年度の昇給額、各年度の学歴別初任給、X1組合員の賃金格差が差別賃金でないという客観的合理的な資料等の開示を求めたのに対し、会社から提出のあった資料は、X1組合員の各年度の基本給と、一部の新規採用の初任給だけであり、極めて不十分な内容であって、不誠実である旨主張する(前記第2で引用した初審命令第3の4(1)イ及びウ、前記第2の4(1))。他方、会社は、組合側から誰と比較してどのような差別があるというのか明確かつ具体的な指摘がないので、会社が資料を開示して反論しなければならないわけではなく、また、小規模な会社であるので、個人情報保護との兼ね合いから資料の開示には問題がある旨主張する(前記第2の4(2))ので、以下、検討する。

イ 19. 1. 19団交及び19. 2. 28団交における組合側からの資料要求に対する会社の対応についてみると、19. 1. 19団交において、賃金及び昇給等に係る議題について、組合側が、基本給決定に当たって、「年齢・学歴・能力・勤務成績等」の客観的、合理的な物差しがあるかと尋ね

たのに対し、会社は、具体的には何もない旨答えた。また、組合側が、実態をすべて出してくださいと述べたのに対し、会社は、全部、公開する必要はない旨答え、さらに、組合側が、X1組合員が入社した以降の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、公開する必要はまったくない旨述べた。加えて、組合側が、11年勤めた者の基本給が一昨年に入った者より低いとなれば、差別賃金であるから、これを是正しないとなれば、裁判に訴えるしかなく、もし、話し合いで解決するのであれば、それなりの客観的、合理的な資料を出してほしい旨述べたところ、会社は、勉強しなければと思っていますと述べ、組合側が、考え方、基本的なものはいつごろ出てきますかと尋ねたのに対し、会社は、3か月ぐらいかかる旨答えている（前記第3の4(1)ア(イ)）。また、19.2.28団交において、初任給等の資料の開示要求について、会社は、組合側が予め19.2抗議及び要求書で要求していたX1組合員の各年の昇給額、各年の学歴別初任給額のうち、前者に関する資料として19.2.28会社文書を手交し、その後、後者に関する資料として、19.4.17会社資料、20.6.5社員平均昇給率とX1組合員昇給状況及び20.6.5X1組合員賞与支給状況を渡している（前記第3の4(1)イ、同5(1)イ(エ)）。

ウ 以上からすると、会社は、団交当日に、組合が求める資料のすべ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おり、組合から差別に関する具体的な主張がない中で、個人情報保護にも配慮しながら、組合が検討可能な相応の資料を提出していたものと考えられる。したがって、19.1.19団交及び19.2.28団交における組合からの資料要求に対し、会社のとった一連の対応が、不誠実なものであったとはいえ、これが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとまではいえない。

(3) 20.4.9団交について

- ア 組合は、20.4.9団交において、20年定昇に関し、事前提案の上、協議することを求めたところ、会社は、「(組合側が、定昇について)聞いてい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、不誠実である旨主張する(前記第2で引用した初審命令第3の4(1)イ、ウ)ので、以下、検討する。
- イ 20.4.9団交における組合側からの20年定昇に係る協議要求に対する会社の対応をみると、同団交において、組合側が、20年定昇について事前に協議することなく通告したことを抗議したのに対し、会社は、定昇については組合側から要求がなかった旨発言し、同発言の後、20年定昇がおしなべて1%であり、0%の人もいる旨を回答している(前記第3の4(1)ウ)。
- ウ 上記1(2)判断のとおり、組合と会社との間で事前協議に関する合意もなく、その書面化もされていない中で、会社が必ず事前提案をしなければならなかったとはいえないから、この点に関する組合の主張は採用できない。したがって、20.4.9団交において、20年定昇について会社のとった対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとまではいえない。
- 5 争点(5)(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) 組合は、①20.3.3春闘要求書による組合側の要求に対し、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、具体的な話し合いを拒否し、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側の要求に対し、会社が、「この件については、控えさせていただきます」として具体的な話し合いを拒否し、組合

側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側の要求に対し、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、組合側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側の要求に対し、会社が、組合側が求めた資料の提出を拒否したことが、不誠実団交及び支配介入に当たると主張する（前記第2で引用した初審命令第3の5(1)）ので、以下、検討する。

(2) 組合側の上記各要求書に対する会社の対応状況は、以下のとおりである。

会社は、組合側の20. 3. 3春闘要求書に対し、20. 3. 10会社文書により、X1組合員の差別賃金の是正関係については、既に19. 8. 2団交、19. 9. 4団交及び19. 9. 4会社回答書で回答済みであり、回答に変更がないこと、その他の要求事項については、具体的な回答を行うほか、前向きに検討していること等を回答した（前記第3の5(1)ア(i)）。そして、20. 4. 9団交において、20. 3. 3春闘要求書の(iv)、(viii)、(ix)について、組合側の求めに応じて対応状況を報告したり、組合側の要求内容を検討して答える旨の回答を行った（同5(1)ア(エ)）。

会社は、20. 4. 15抗議及び要求書に対しては、20. 4. 22会社文書により、X1組合員の要求額の資料は既に提出済みであること、従業員の昇給額、賞与額の最高額及び最低額の資料の提示は差し控えること、年度毎の従業員平均の昇給率とX1組合員の昇給率を比較した資料は次回の団交で提出したいと考えていること、事前協議について労働条件のうち重要事項については努力することを回答した（同5(1)イ(i)）。

会社は、20. 4. 27抗議及び要求書に対しては、20. 5. 2会社文書により、X1組合員の過去の昇給については既に明らかにしていること、従業員の昇給額、賞与額の最高額及び最低額や、昇給及び賞与に係る評価基

準、X1組合員の人事考課結果については、調査及び検討中であり、現段階での回答は差し控えることを回答した（同5(1)ウ(イ)）。

会社は、20.5.26抗議及び要求書に対しては、20.5.28会社文書により、20.6.5団交で回答する旨回答し、同団交において、会社の人事考課基準及びX1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こと、会社では職種別、学歴別に初任給を決定していること、学歴差別、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こと、賞与については7月初旬頃に提案できると思うことを回答した（同5(1)エ(イ)、ウ）。

なお、会社は、20.6.5団交では、20.4.22会社文書で予告したとおり、20.6.5社員平均昇給率とX1組合員昇給状況を提出し、併せて20.6.5X1組合員賞与支給状況も手交した（同5(1)エ(ウ)）。

- (3) 以上のとおり、会社は、組合から上記各要求書が送られる度に、すぐに文書をもって回答し、併せて団交の場でも回答をしており、その回答内容をみても、すべての要求事項に対して拒否回答をしていたのではなく、回答できるものは回答し、直ちに回答できないものも検討する旨述べるなどしている。また、組合から要求された賃金関係の資料のうち、既に提出していた19.2.28会社文書、19.4.17会社資料に加えて、20.6.5社員平均昇給率とX1組合員昇給状況、20.6.5X1組合員賞与支給状況を提出した。

そうすると、組合の各要求に対する会社の対応が、不誠実であり、組合を無視ないし軽視するものであったとはいえないから、会社の同対応が労組法第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ない。

- (4) なお、組合は、会社が、20.3.3春闘要求書に対して、20.3.10会社文書により、「19.8.2団交、19.9.4団交及び19.9.4会社回答書にて回答

済みである」と答えたことが不誠実であるとする根拠として、19年8月、9月の時点と20年3月の時点の業績は同一ではないから、会社は経営状況の変化等を具体的に説明するべきであったこと（前記第2の5(1)ア）、また、19.8.2団交、19.9.4団交及び19.9.4会社回答書は誠実に回答したものではなく、同じ内容を繰り返しているにすぎないこと（前記第2の5(1)イ）を挙げるので、以下、検討する。

ア 確かに、19.8.2団交と19.9.4団交を比較すると、会社の回答内容に大きな変化はみられない（前記第3の5(1)ア(ウ) b、c）。例えば、①X1組合員に対する差別賃金の是正について、会社としては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との回答は変わらない。また、②X1組合員の基本給を25万円以上にすることについて、現在の基本給額は適正であると判断しているとの回答も変わらない。③住宅手当及び④休憩室の禁煙についても、必要ないとの回答は変わらない。そして、19.9.4会社回答書は、19.9.4団交における会社の口頭回答を文書にしたものである（前記第3の2(1)イ(カ)）。

しかしながら、X1組合員の賃金が差別賃金であるとし、25万円以上に是正することを求める組合の要求については、差別の具体的な内容に関する組合の主張が不明確であったこと、また、同組合員の毎年の昇給率が、入社以降、全従業員平均と同程度あるいはこれを上回る水準であったこと（前記第3の5(1)イ(エ)）を併せ考えると、会社が組合に対し、19.2.28会社文書、19.4.17会社資料、20.6.5社員平均昇給率とX1組合員昇級状況、20.6.5X1組合員賞与支給状況を示したほかは、差別賃金を支給したことはない等の回答を繰り返すことになったとしてもやむを得ないと考えられる。

また、組合は、X1組合員に対する差別賃金の是正以外に、住宅手当制度の整備等についても要求しているが、使用者には労働組合の要

求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をなす義務まではないところ、会社が、自社の現状を踏まえて、「必要ない」等の回答を繰り返したとしても、これをもって直ちに不当労働行為が成立するということとはできない。

イ 組合は、19年8月、9月の時点と20年3月の時点の業績は同一ではないから、経営状況の変化等を具体的に説明するべきであったとも主張する（前記第2の5(1)ア）が、組合が主として要求したのは、組合が差別賃金であると主張するX1組合員の基本給の是正であるところ、差別の具体的内容に関する主張が不明確な中で、会社が、経営状況の変化を当然に説明すべきであったとまではいえない。

ウ 以上の次第であるから、組合の上記主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年10月5日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟