

命 令 書 写

尼崎市  
申立人 X労働組合  
代表者 執行委員長 x

新潟市  
同 X<sub>1</sub>

神戸市中央区  
被申立人 Y株式会社  
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成21年（不）第14号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年1月26日第1399回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同神田榮治、同関根由紀、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y株式会社は、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文言を記載した文書を申立人X労働組合に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

X労働組合  
執行委員長 x 様

Y株式会社

Y株式会社が、X労働組合との平成21年度の春闘及び夏季賞与に係る団体交渉に誠実に応じなかった行為は、兵庫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ことを誓約します。

2 その余の申立ては棄却する。

## 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、平成20年度冬季賞与について、従業員の評価を行い、「収益改善協力金」という名目で金額を加算するなどして、申立人X労働組合（以下「組合」という。）の組合員に対し、他の労働組合の組合員やいずれの労働組合にも加入していない従業員（以下「未組織従業員」という。）と差を付けた額を支給したことが、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当し、平成21年度夏季賞与について、組合の組合員に対し、他の労働組合の組合員や未組織従業員と差を付けた額を支給したこと及び申立人X<sub>1</sub>（以下「X<sub>1</sub>」という。）に対して、申立人組合の組合員であるが故に譴責処分を行ったことが、いずれも労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当し、並びに、組合との平成21年度春闘及び夏季賞与に係る団体交渉における会社の対応が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、平成20年度冬季賞与について、組合の組合員に対して、50,000円と収益改善協力金として各組合員に支給され

た金額との差額を支払え。

- (2) 会社は、組合の組合員に対して、平成20年度冬季賞与加算金として、一律100,000円を支払え。
- (3) 会社は、組合の組合員に対して、平成21年度夏季賞与加算金として、一律148,000円を支払え。
- (4) 会社は、X<sub>1</sub>に対する譴責処分を取り消せ。
- (5) 会社は、組合との団体交渉に際して、無条件で、A株式会社（以下「A」という。）の連結貸借対照表及び損益計算書を開示せよ。
- (6) 会社は、組合との団体交渉に際して、無条件で、損益計算書の販売管理費及び一般管理費の明細が分かる書類を開示せよ。
- (7) 謝罪文の掲示

## 第2 本件の争点

### 1 平成20年度冬季賞与について

- (1) 収益改善協力金の支給額について、他の従業員との間で差を設けたことは、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) ワンマン運行協定の改定を条件とした他組合の組合員への増額支給は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。

### 2 平成21年度夏季賞与について、他組合の組合員との間で支給額に差があることは、組合の組合員に対する不利益取扱いに該当するか。

### 3 X<sub>1</sub>に対する譴責処分は、組合の組合員に対する不利益取扱いに該当するか。

### 4 平成21年度の春闘及び夏季賞与に係る団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。

## 第3 当事者の主張

### 1 平成20年度冬季賞与について

(1) 収益改善協力金について（争点 1 (1)）

ア 申立人の主張

(ア) 組合員と他の従業員との支給額の差について

会社は、平成 20 年度冬季賞与を支給する際に、収益改善協力金の制度を導入し、申立外 B 労働組合の組合員及び未組織従業員には一律に最高額の 50,000 円を支給しながら、組合の組合員には恣意的な評価を行って、平均で 28,658 円という低額の支給を行った。

(イ) 会社からの一方的な制度の導入について

会社と組合は、平成 20 年 12 月 22 日の団体交渉で、収益改善協力金の支給基準となる業績評価の評価基準について、今後話し合うことを確認したが、会社は、その後の団体交渉においてこのことを話し合うことなく、平成 21 年 1 月 14 日、従業員に対して「業績評価（業務係）」（以下「評価シート」という。）と題する文書を交付し、同月 16 日までに提出するよう求めた。

このように、収益改善協力金の制度は、その評価基準について話し合うという組合との約束を無視し、一方的になされたものである。

(ウ) 組合員に対する恣意的評価について

会社の代表取締役社長 y（以下「y 社長」という。）は、会社の各営業所長に対し、評価シートを交付し各営業所長は、組合を離れた従業員に対して甘い一次評価をした。そして、B 労働組合の組合員や未組織従業員に対しても、同様に甘い評価を行ったにもかかわらず最高額 50,000 円（契約社員は 30,000 円）に達しない場合には、本社で行う二次評価によって最高額となるように調整している。

この二次評価についても、本社には、各営業所長から個々の従業員の評価の基礎となる資料が送られているわけでもないのです、およそ客観的で公正な基準があったとは考えられない。

また、Y<sub>1</sub>営業所のB労働組合の組合員が、株式会社C（以下「C」という。）の業務に従事したことで高い評価を得ているが、この業務は、平成13年8月20日国土交通大臣告示第1365号（以下「改善基準告示」という。）違反が頻発する業務であり、組合は以前からこの業務に従事しないこととしていた。このような違法な業務に従事したことを理由に高く評価することには合理性がない。

したがって、収益改善協力金に関する業績評価は明らかに恣意的である。

(エ) B労働組合の組合員に対する一律支給について

会社は、B労働組合に対しては一律50,000円を支給する旨提案した。これは、賞与交渉時にB労働組合が掲示板に貼り出したビラに「収益改善協力金50,000円」と記載されていることから明らかである。

そして、実際にB労働組合の支給対象者15人のうち、過去に事故を起こしたため地上勤務になり乗車勤務を行っていない2人を除く全員に、最高額の50,000円が支給されている。

(オ) D、Eの組合脱退について

従前組合に加入していたDは、平成21年1月21日に組合脱退届を提出した。同じくEは、同年2月2日に組合脱退届を提出した。

その直後に、D及びEは、会社に組合脱退届の写しを提出し、収益改善協力金50,000円の支給を受けている。これは、会社からD及びEに対して、組合を脱退すれば収益改善協力金50,000円を支給する、という働きかけがなされたことの証左である。

(カ) F、G、H、Iについて

Y<sub>2</sub>営業所において最高額50,000円が支給された組合員は、FとGの2人である。Fは、平成21年2月12日に組合を脱退し、50,000円の支給を受けている。支給

日は明らかではないが、同月20日であると思われる。したがって、Fは、支給時を基準にすれば組合員ではない。Gは、同年9月30日に組合を脱退している。

Y<sub>3</sub>営業所において50,000円を支給された組合員はHであり、Y<sub>4</sub>営業所において50,000円を支給された組合員はIである。

すなわち、組合員のうち、最高額50,000円の支給を受けた者はわずか3人であり、そのうち1人は後に脱退しているということになる。

このように見ていくと、HとIのみが会社の組合つぶしの策動に乗らずに組合脱退を踏みとどまっているものの、50,000円の支給を受けた組合員6人のうち3人までが収益改善協力金支給直前に組合を脱退し、しばらく持ちこたえたGも同年中に脱退しているので、会社の組合つぶしの策動はかなりの成果を挙げているといえる。

なお、50,000円の支給を受けたHとIの勤務態度等が、他の組合員と顕著に異なるような事情もない。

(キ) y社長のメールについて

平成21年1月9日、当時のY<sub>4</sub>営業所のy<sub>1</sub>所長は、y社長に送った収益改善協力金に関するメールの中で、「X労働組合の主張している拘束時間や仕事内容で業務をさせる事により、給料やボーナスでB労働組合や未組織の従業員と大きな比較ができる様に追い込みましょう。」と書いている。従前からy社長と各業所長との間で組合つぶしを画策するやりとりがあったからこそ、y<sub>1</sub>所長はこのようなメールを送ったのである。

しかも、y社長は、このメールに対して、「皆さんは組合を離れ、よくやってくれた人に良い点をつけてください。」と、組合を離れた従業員に対して高い評価を与えるように指示を出している。これは、あからさまな組合つぶしである。

このような指示を送っている一事をとっても、y社長自身

が組合の切崩しを図る目的で収益改善協力金という制度を設けたものであり、会社が組合に対する強い嫌悪の情を持っていたことは明らかである。

- (ク) よって、この収益改善協力金の取扱いが、組合の組合員とB労働組合の組合員及び未組織従業員との間で差別的取扱いを行う不利益取扱いに該当し、組合の切崩しを図る点で支配介入に当たることは明白である。

#### イ 被申立人の主張

- (ア) 収益改善協力金の支給額について

収益改善協力金は、従業員一人一人を少しでも公平に処遇することと、会社が従業員一人一人に対し何を望んでいるかの認識を共有することを目指して導入したものである。

収益改善協力金の支給額について、組合の組合員とB労働組合の組合員との間で差が付いたのは、組合の組合員に作業態度の悪い点が多く見受けられ、公平な評価の結果そのようなになったものである。

- (イ) 制度の導入について

会社が、平成20年12月22日の団体交渉で、今後評価基準について話し合うとした事実はない。その団体交渉の議事録には、収益配分について話し合うとされており、評価方法や評価項目の設定は会社の専権事項である。

- (ウ) 組合員に対する業績評価について

業績評価は客観的公平な手続によって適正に行われている。したがって、組合に属するか否かによって評価が異なっていくことはない。

一次評価は、従業員ごとに評価シートに記載されている1から20までの評価項目についてSからDまでの5段階で評価した上、それぞれの評価に対応する評価ポイントを算定し、これをもとに一次評価額を決定する。次いで、これに評価シートに※1から※3まで記載されている個々の従業員の会社に対する貢献内容を評価した二次評価額を加算して最終の支

給額を決定する。

このように、業績評価の計算方法は、係数と評価ポイントによって数値化して支給額を算定する一次評価と、これに二次評価を加え、査定金額を算出するという一定の算出式をもって全ての営業所で公平に行われている。

このように、組合の組合員も、B労働組合の組合員も未組織従業員も全ての従業員に対し、客観的公平に行った考課に基づき支給している。

また、Y<sub>1</sub>営業所におけるCの業務は、一運行当たり約60,000円の収益をもたらし、他の業務との単純比較で約2倍に相当する収益となる。そして、この業務を導入するに当たって、会社は、綿密に実証走行を行った結果、改善基準告示に違反しない事実を確認した。

この点について、組合は、違法な業務に従事しない組合の組合員を不利益に扱い、組合を弱体化させようとしていると主張するが、Cの業務は会社の業務上の指示事項であり、全ての従業員に対して平等に指示している事項である。

(エ) B労働組合組合員に対する支給内容について

B労働組合の組合員に対して、一律50,000円を支給したという事実はない。

組合は、B労働組合が作成し掲示したビラを根拠に、一律50,000円を支給したと主張するが、当該ビラは交渉の途中経過を示したものにすぎない。

(オ) D、Eの組合脱退について

会社が、D、Eらに対して脱退を働きかけた事実は全く存在しない。

Eは、「子供ができて組合費が高くなってミルク代を払えないのでやってられない。組合が会社に運転記録証明書を提出しないのはおかしい。組合は、言っていることとやっていることが違っている。」と組合を脱退した理由を述べている。また、Dも「運転記録証明を出すべきだと思うのに組合に止

められた。組合のやることと自分の考えが違う。」と組合を脱退した理由を述べている。これらは y 社長が E、D から直接聴取した内容である。

会社は、組合がいつ脱退届を受けたか知らない。しかし、従業員の業績評価は、D の脱退届に記載されている日付の平成 21 年 1 月 21 日より以前に決まっていた。

(カ) F、G、H、I について

収益改善協力金は利益配分として支給される賞与であり、賞与の査定対象期間は就業規則第 43 条、賞与規程第 3 条によって、平成 20 年 5 月 1 日から同年 10 月 31 日までとなっている。

そして、同年 12 月 1 日現在の組合員についてみると、最高額の 50,000 円を支給された者は 6 人であり、会社は、組合の主張するように組合員であるかどうかを評価の対象にしていない。

(キ) y 社長のメールについて

y 社長がメールをした平成 21 年 1 月 9 日当時、組合を離れたから業績評価が上昇したというケースはないし、その後もない。

上記メールでは「火曜日には評価方法の雛型が届きます」と記載し、4 日後の同月 13 日火曜日に、y 社長は、全営業所長に対して、「評価上の注意点」として、業績評価の適正な方法について具体例を挙げた説明を送信している。その内容は業務内容の絶対評価であって、組合員であるかどうかの評価ではない。したがって、組合を脱退すれば評価が上がるという記載はない。むしろ、組合と無関係に業務に関して評価するよう記載していることが分かる。

以上を前提にすれば、y 社長のメールの「組合を離れ」の意味は、「組合を脱退し」という意味ではなく、「組合とは無関係に」という意味であることが分かる。したがって、y 社長のメールを素直に読めば、「組合（云々）を離れ、よく

やってくれた人には良い点をつけてください」と指示していることは明らかである。

(ク) よって、会社は、収益改善協力金を、全ての従業員に対し、客観的公平に行った評価に基づき支給しており、また、組合員であるかどうかを評価の対象にしていけないので、不利益取扱いや支配介入に当たらない。

(2) ワンマン運行協定の改定を条件とした増額支給について（争点1(2)）

ア 申立人の主張

(ア) ワンマン運行協定改定について

会社は、平成20年度夏季賞与及び同年の冬季賞与の二度にわたり、ワンマン運行協定の改定を増額の条件としている。B労働組合が会社との間で妥結したワンマン運行を許容する条件の緩和は、平成20年度夏季賞与の場合と、同年冬季賞与の場合とで違いはない。ワンマン運行協定改定という名目で二度にわたってB労働組合に利益を与えるのは明らかに不合理である。

会社は、従前の団体交渉経過からすれば、組合がこのような提案に応じないことは明らかであることから、意図的に組合間で支給額に差が生じるようにこのような条件を盛り込んだのである。

(イ) ワンマン運行協定の改定で原資が生じるかについて

ワンマン運行協定による経費削減効果は、改定された協定が適用された後の年度以降に現れるのであり、協定の改定によって直ちに賞与支払いの原資が確保されるものではないから、これにより賞与支払いの原資が得られるとはいえない。

(ウ) よって、会社の上記の取扱いについては、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為が成立する。

イ 被申立人の主張

(ア) ワンマン運行協定改定について

会社が、B労働組合との間で締結した平成20年7月8日

付け協定は、ワンマン運行を許容する条件を緩和することに対する協力金である。すなわち、従前ワンマン運行の条件は、車齢13年又は走行距離1,000,000キロメートルだったものを14年又は1,100,000キロメートルあるいは13年及び1,000,000キロメートルを目安にすると改めたことへの協力金である。

これに対し、同年12月23日付け協定は、車両の代替は車両のコンディションにより会社の責任において行うとし、ワンマン運行協定を事実上廃止することへの協力金である。

したがって、両協定は目的を異にし、同じワンマン運行協定について二重に利益を与えるものではない。

また、ワンマン運行を許容する条件の緩和を賞与の追加支給の条件とすることは合理性と関連性を有しており、労使交渉は、交渉の過程で様々な提案がなされて妥結に至ることからすれば、B労働組合は上記条件の緩和に応じていることからしても、組合は拒否することが明らかだった、ということはいできない。

(イ) ワンマン運行協定の改定で原資が生じるかについて

ワンマン運行協定に規定されている基準を緩和しなければ、対象となる車両5台に対し、5人余の新たなる業務係を採用しなければならない。この費用は一人当たり10,000,000円近くに上ることから、50,000,000円の金額が新たに必要とされることになる。会社は、ワンマン運行協定の改定で、新たな支出を抑制することができるので、その何割かを従業員に還元するものとして、賞与上乘せを提案したのである。

(ウ) よって、ワンマン運行協定改定に対する協力を条件として増額を支給することは、二重に利益を与えるものではないし、それ自体不合理な内容でもないから、不利益取扱いにも支配介入にも該当しない。

2 平成21年度夏季賞与について（争点2）

(1) 申立人の主張

ア 夏季賞与交渉の経緯について

会社は、平成21年9月1日に組合に対して、B労働組合との平成21年度夏季賞与についての妥結内容をファックス送信したことをもって、B労働組合に対する提案と同じ内容の提案を行ったと主張する。

しかし、上記ファックスは、使用者から労働組合に対する提案という体裁になっていない。しかも、支給日が平成21年8月31日とされており、これが同年9月1日になされた使用者から組合に対する賞与に関する提案であるはずはない。

上記ファックスは、相手方とB労働組合との妥結内容として社内掲示板に貼り出されるのとほぼ同時に、組合事務所宛に頭書もなくただそれだけが送信されてきたものである。

これは、B労働組合の組合員に対しては既に「398,000円」が支給されたにもかかわらず、組合の組合員には、いまだ支払われていないことをことさら強調するために、すなわち組合に対する嫌がらせとして会社からファックス送信されたものでしかない。

イ B労働組合との協定内容である7条件の合理性について

会社は、平成21年度夏季賞与の支給額について、B労働組合と協定書を締結したが、その加算条件の内容は、以下のとおり無意味かつ不合理なものであり、また、一方組合が合意できないことを見越して他組合との間で当該条件を承諾することを条件として妥結することは、当該条件をいわゆる差し違え条件とすることであり、不当労働行為を構成する。

(ア) 定期昇給の凍結について

平成20年4月以降、会社は、「定期昇給」の金額については、「ゼロ回答」も含め使用者が決定できるという立場を採り、労働組合との協議は不要であるとして、「定期昇給」を一方的に凍結しており、実際に平成21年度も定期昇給は「ゼロ」であった。

よって、今回の合意により初めて「凍結」がなされたということではないので、B労働組合との合意により新たに経費削減効果が生じるというものではない。定期昇給が現実的に「凍結」されていることは、組合の組合員とB労働組合の組合員との間に変わるところはない。したがって、この条件について合意したことは、組合の組合員とB労働組合の組合員との間に、金額にして148,000円もの差を設ける合理的な理由とはなり得ない。

(イ) みなし残業について

みなし残業を20分にすることは、組合は既に了承しているし、車両美化については、組合も既に実施しているのであるから、B労働組合との間で差を設けるべき理由とはならない。

(ウ) 定修・スポットの定義の明確化について

定修（定期修理）・スポット（緊急対応）は既に実施されており、その適用を受けるという点で、組合とB労働組合との間に違いはない。

また、会社によれば、その定義を明らかにすることは、B労働組合からの提案であった、つまり会社にとって特に必要な事項ではなかったということになる。

とすれば、定義の明確化を賞与加算の理由とする必要はないということであり、ますますB労働組合との間に差を設けるべき必要性はない。

(エ) スポット時間の取扱いについて

会社によれば、「スポット対応時間に限り単月最大労働時間を280時間にするのは会社の提案」ということであるが、「スポット時間を280時間」とすることは、既に組合に対しても同様に実施されているのであるから、それが明文化されたからといって労使間に新たな秩序やルールが形成されるわけではなく、やはり差を設けるべき理由はない。

(オ) ワンマン運行協定について

ワンマン運行による1日の拘束時間について、15時間以上16時間以内を週2回までとすることは、組合とB労働組合との間で、実質的に取扱いに差はない。

したがって、ワンマン運行による拘束時間の取扱いは、B労働組合を組合より優遇する根拠にはなり得ない。

(カ) 業績評価について

組合が会社による業績評価制度の実施に難色を示していたのは事実である。しかし、会社は、結局、この業績評価制度を実施していない。実施していない業績評価制度に協力することに合意したからといって、賞与に差を設けることは明らかに不合理である。

(キ) 業務上の指示に従うことについて

従業員が使用者からの適法な業務上の指示に従うことは当然であり、組合としてもそのことを否定するつもりはない。

しかし、組合は、個々の従業員の業務態度に関することを労使協定に盛り込むことは、その性質上適当とはいえないとの考え方を従前より表明している。

それにもかかわらず、あえてこのような条項を入れていわゆる差し違え条件とすることは、まさに組合が妥結できないことを見越した上で関連性のない条件に固執するものであり、これによって賞与の支給額に差を設けることは、不利益取扱いの不当労働行為にほかならない。

(ク) よって、会社は、B労働組合に対しては、無意味な条件を付して賞与支給額を増額し、その反面、組合に対しては、同内容の提案すら行わず、夏季賞与支給額に差を設けたことは不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 夏季賞与交渉の経緯について

確かに、会社がB労働組合との平成21年度夏季賞与についての妥結内容をファックス送信したのは、組合に対する正式な提案の形式はとっていないが、これに係る事実経過は以下のと

おりである。

会社の y<sub>2</sub> 課長（以下「y<sub>2</sub>」という。）は、平成 21 年 9 月 1 日に、B 労働組合との協定書の 2 枚目以降を、送信案内を付けて組合に送信した。ファックス送信した協定書の手書き部分は送信文書にはなかったもので、組合が内容を検討するときに付けたものと考えられる。

そして、y<sub>2</sub> は、組合の労使間の窓口になっている J 書記次長（以下「J」という。）に架電して、他組合とはこの内容で妥結したので、会社の提案についてもう一度検討して連絡してほしい旨を伝えた。このとき J が、会社からの提案かと確認したので、そうである旨を伝えた。

会社は、組合との間で、B 労働組合と妥結した内容と同一の内容で妥結したいと考えて、その協議の打診をするために、B 労働組合との妥結内容を伝えたのである。

#### イ B 労働組合との協定内容である 7 条件の合理性について

##### (ア) 定期昇給の凍結について

会社が、定期昇給は定期の昇給であり定額の昇給ではないと主張していることは事実である。しかし、それゆえにこそ毎年の労使の協議によって昇給は決定されるという認識が労使双方に存在しており、そのために労使慣行によって、毎年昇給に関し、会社と組合及び B 労働組合との間で労使協議がなされているのである。

会社は、「ゼロ回答」も含めて使用者で決定できるとか、労働組合との協議は不要であるとの立場は採っていない。

平成 20 年度は、会社と組合は昇給について協議したものの、何が定期昇給に当たり、何が臨時昇給に当たるかで合意できず、妥結に至らなかったものであり、また、平成 21 年度は、会社が凍結を申し入れたが組合の回答を得られなかったものであって、会社が一方的に決めたのではない。

しかし、会社と B 労働組合との間では、平成 20 年度の定期昇給について妥結に至り、協定書も作成している。

以上のとおり、平成20年度及び21年度定期昇給について、会社とB労働組合の間では合意が成立しているが、会社と組合の間では合意が成立していないのである。

(イ) みなし残業について

みなし残業時間を20分にするについて、会社と組合の間にかつて合意はなかった。平成21年度夏季賞与で初めて合意し、同年度限りで実施したものである。

(ウ) 定修・スポットの定義の明確化について

一般の業務以外で、定修・スポットとしての扱いを受けている業務について、定修・スポットの定義が明確でないことから労使間の解釈に混乱が生じており、また、スポット時間の280時間の中身の取扱いについても具体化する必要がある、これらのことがB労働組合と合意に至ったものである。

また、定修・スポットの定義が明確でないことは、賃金・労働時間等の労働条件に直接かかわるものであり、労使ともに重要な問題である。

(エ) スポット時間の取扱いについて

組合は、スポット対応時間に限り単月最大労働時間を280時間にするには、既に組合に対しても実施されているので新たなルールが形成されていないと主張する。

しかし、スポット時間の内容がどのようになるかについては労使間で見解の相違があり、これについて合意することは上記のとおり労働条件に係る重要な事項であり、会社とB労働組合の合意によって新たなルールが作られたのである。

(オ) ワンマン運行協定について

組合との平成20年度冬季賞与交渉においては、ワンマン運行の拘束時間は改善基準告示によるとしたものの、拘束時間が最大16時間になる日は週2回までとする合意がなされたわけではない。平成20年12月23日付けのB労働組合との協定書には、そのような明文の定めがないことから明らかである。

そして、平成21年度夏季賞与加算条件において、初めて16時間以内を週2回までとする合意がなされ、これが労使協定で明文化されたのである。したがって、平成20年度冬季賞与と、平成21年度夏季賞与の加算条件は異なるものであり二重に利益を与えたものではない。

(カ) 業績評価について

業績評価が客観的に行われることにより、従業員の業務に対する評価が行われ、適正な報酬が支給される。

ところが、組合が何ら合理的な根拠を示さずに業績評価をかたくなに拒否することによって、会社は、業績評価を実現することができない状態であった。しかるに、B労働組合は、業績評価の適正な内容に理解を示し、これに同意することによって、会社における業績評価導入の条件を整えたのであり、賞与の条件として合理的な理由が存在する。

(キ) 業務上の指示に従うことについて

労働者は、労働契約の合意内容の枠内で、労働の内容・遂行方法・場所等に関する使用者の指揮に従った労働を誠実に遂行する義務を負っている。また、就業規則の合理的な規定に基づく相当な指示・命令である限り、就業規則の労働契約規律効によって労働者はその命令に従う義務を有する。

したがって、業務上の指示に従うことは、当然労使間で協議すべき事項であり、性質上労使の協定に盛り込むべき事項である。現に、B労働組合は、協定に盛り込んでいるのである。

実際、会社がこのような条件を提案した理由は、従業員には業務命令に従わない者も散見され、それがゆえに当然であるべきこのような義務をあえて賞与の条件として提案せざるを得なかったのである。当該条件を労使間で確認することは、企業秩序維持、業務の円滑化、従業員の自覚の喚起のために、十分合理的であり関連性が認められる。

(ク) よって、会社が提案した条件は合理的な加算条件であり、

組合が、会社からの提案に同意しなかったのであるから、夏季賞与支給額に差が生じたことは不利益取扱いに該当しない。

### 3 本件譴責処分について（争点3）

#### (1) 申立人の主張

##### ア 本件事故とタンクの構造について

平成21年2月6日、X<sub>1</sub>は、K病院において液化ガスの充填作業を行ったが、その際、加圧弁V-20を閉めなかった。充填作業終了後、タンク内圧力を確認したところ圧力が上昇していたので、X<sub>1</sub>は、大気放出を行うことによってタンク内圧力を指示圧（正常値）に戻し、退出したが、その後、再度、タンク内圧力が上昇したこと（以下「本件事故」という。）が判明した。

K病院のタンクは、新タイプのタンクであるから、充填作業中に加圧弁V-20を閉めなくともそれが事故につながることはあり得ない。

よって、本件事故において、圧力上昇の結果についてはX<sub>1</sub>に落度はないにもかかわらず、会社は、同月18日に賞罰委員会を開催した上、同月20日、X<sub>1</sub>に対して譴責処分（以下「本件譴責処分」という。）を行った。

##### イ 本件事故の因果関係について

本件事故は、タンクの不具合が直接の原因となっており、加圧弁V-20を閉めなかったことと圧力上昇との間の因果関係は解明されていない。賞罰委員会においても因果関係が明らかでない旨の意見が出されたが、y社長は、因果関係の有無を問題とすることなく、作業マニュアルに従わなかったことが問題であるとして処分を強行したのである。

##### ウ B労働組合組合員が発生させた他の事故との不均衡について

(ア) 平成21年6月4日、L医療センターにおいて、B労働組合組合員Mが液化ガスの充填作業を行っている際にタンク内圧力が低下する事故が発生した。

この事故に対して、同月8日、会社は、安全衛生委員会を

開き、Mから事情を聴き取ったところ、Mは、「液化酸素充填開始後1分ほどで加圧器に液が回ったのに気づいた。」と述べた。

加圧器入口弁と加圧弁のいずれか一方が閉まっていれば、加圧器に液化ガスが流れ込むことはないから、Mが加圧器に液が回っていることを確認したということは、加圧弁V-20を閉めずに充填作業を行っていたことを意味する。

ところが、会社は、Mに対しては、加圧弁V-20を閉めずに充填作業を行ったものであるにもかかわらず、賞罰委員会も開かず、譴責処分を行っていない。

- (イ) 平成20年6月16日、B労働組合組合員Nが、東名高速道路町田インターチェンジにおいて、トレーラーを横転させる事故を発生させ、会社に対しトラクター修理費5,400,000円、トレーラー廃車、改装費ほか2,000,000円という多額の損害を与えた。

ところが、会社は、Nに対し、譴責処分を行っていない。

エ 本件譴責処分の不当性について

X<sub>1</sub>とMは、いずれも作業手順マニュアルに違反している点においては何ら変わりがない。しかも、本件事故では機械に不具合があったことが確認されており、X<sub>1</sub>が加圧弁V-20を閉めなかったことと圧力上昇との間の因果関係が不明であるのに対し、Mの事故は、現実にタンク内の圧力が低下し病院への酸素供給を停止させており、患者の死亡にもつながりかねない重大な危険を引き起こしているのであって、Mの事故の方が本件事故よりも、より重大な事態を生じる危険性が高い。

また、Nの事故は、危険な横転事故を初歩的なミスによって惹起せしめ、かつ、会社に甚大な損害を与えたものである。

上記の事情にもかかわらず、会社は、X<sub>1</sub>だけに本件譴責処分を下し、他方、MやNに対しては譴責処分をしていないのである。このような差別的取扱いについては、会社が組合嫌悪の意思に基づいて本件譴責処分をしたと考えない限り説明がつか

ない。

オ よって、X<sub>1</sub>に対する本件譴責処分は、組合の組合員であることを理由にしたものであって、不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件事故とタンクの構造について

X<sub>1</sub>は、平成21年2月6日、K病院において、加圧弁V20を閉止して充填する必要があったにもかかわらず、これを行わなかった。

会社がX<sub>1</sub>に対し、本件譴責処分を行ったのは、X<sub>1</sub>が正しい充填作業の手順を認識していたにもかかわらず、あえてこれに反して、加圧弁V20を操作せずに充填したことを問題としたもので、タンクの構造上、充填時に加圧弁V20を操作する必要があったかどうかは関係がない。

組合は、K病院のタンクは、タンクの構造上加圧弁の閉止は無意味であると主張するが、会社は、作業ミスを防止するため、タンクの構造に関係なく作業手順を統一し、全てのタンクについて充填する際に加圧弁を閉めるように指導している。

イ 本件事故の因果関係について

組合は、本件事故においては、機械に不具合があったなどと主張するが、そのような事実は何ら認められない。

この点について、X<sub>1</sub>は、「氷に埋まっていたため充填作業をきっかけに圧力調整機が誤作動を起こした」などと述べる。

しかし、同人の説明では、誤作動の原因は何ら説明されていない。

ウ B労働組合組合員の同様の行為について

(ア) Mの事故においては、同人が圧力計を監視する義務を不注意で怠ったことが原因であるのに対し、本件事故においては、X<sub>1</sub>が作業手順に故意に反して、液化ガスを充填する際に必ず閉止しなければならない加圧弁V20を閉止しなかったことに原因がある。

作業手順に従う意思があったにもかかわらず、過失で事故

を生じさせてしまった場合と、故意に作業手順に従わず、その結果事故を発生させた場合において、いずれが重大な責任を負うべきかは自明の理である。液化ガスという一歩誤れば大事故を引き起こす危険物を扱う会社の業務において、ことさら故意に作業手順に違反しているX<sub>1</sub>には、強い非難が加えられるべきであり、会社としても相応の処分をもって臨むほかない。

(イ) Nの事故については、平成20年7月8日に賞罰委員会が開かれ、2年間の構内勤務処分と手当の一部減額処分が行われている。これは、経済的な不利益をもたらす処分であり、譴責処分よりも厳しい内容である。

エ 本件譴責処分の妥当性について

本件譴責処分は、X<sub>1</sub>が故意に作業手順に違反したこと自体を問題とするものであって、組合の主張は失当である。

危険物を扱うべき認識が著しく鈍磨していたX<sub>1</sub>に対しては、譴責処分をもって臨むことが妥当であったというべきである。

オ 以上により、本件譴責処分は、X<sub>1</sub>が故意に作業手順に違反したこと自体を問題とするものであって、不利益取扱いには該当しない。

#### 4 平成21年度の春闘以降の団体交渉の状況について（争点4）

(1) 申立人の主張

ア 連結決算書類の開示について

本件では、親会社であるAの連結決算書類が開示されなければ、賞与支払いの原資がどの程度存在するのかが明らかにならないという特質がある。

すなわち、会社は、Aの100%出資子会社であり、もともと会社が担当する高圧ガスローリー輸送には採算がとれない業務もあり、子会社の特質として親会社の採算のとれない業務を引き受ける立場にある。過去数十年間、会社の収支は常に赤字であるにもかかわらず、700,000円を超える金額の賞与が支給されていたのは、このような不採算部門を引き受けてい

るという事実がAによって評価され、Aから賞与支払いの原資が支出されていたからであると考えられる。

そうすると、親会社であるAの連結の計算書類を開示して支払原資についての具体的な説明を行わない限り、労使双方の見解の対立を解消させようと努力したとはいえない。

#### イ 会社の決算関係書類について

これまで会社が開示した書類は、会社の平成20年度（第42期）の貸借対照表及び損益計算書だけでしかない。

しかし、単年度の資料だけでは、700,000円を超える金額が夏季賞与として支給されていた時期と、平成20年度以降の時期との対比は不可能である。

また、「販売及び一般管理費」の細目が分からなければ、そのうち人件費がどれだけの部分を占めているのか、他に不適當な経費があるのかないのかも明らかとはならない。

また、売上原価の明細がなければ、会社の経営状況、つまりどこで利益を挙げているのか、今後の収益改善の見通しなどを的確に分析することはできない。

会社が夏季賞与などを以前と比べて減額した理由が会社の経営状況にあるとしている以上、組合が会社の経営状況に関心を寄せるのは当然のことであり、会社は、会社の回答や主張の根拠を具体的に説明したり、組合が開示を求めている各書類を開示し、その論拠を示して反論するなどの努力をすることは、会社が負う誠実交渉義務の内容を構成している。

ウ よって、上記の書類を開示しない会社の態度は、不誠実団交に当たる。

#### (2) 被申立人の主張

##### ア 連結決算書類の開示について

親会社と子会社は、会社法及び法務省令において規定された支配関係にある（会社法第2条第3号及び第4号）ものの、別個独立の法人であり、不正行為の防止などのために必要な特別の場合（会社法第433条第3項など）を除き、一方が他方に

計算書類等を開示することを義務付ける法律上の規定はない。  
また、子会社が自社の従業員に親会社の計算書類を開示する義務があることも規定されていない。

本件においても、会社と親会社であるAは、そもそも独立した別個の法人であり、会社が自社の従業員に対して、Aの連結決算書類を開示する義務はない。

#### イ 会社の決算関係書類について

会社の経営状態を知るには、会社の貸借対照表、損益計算書を検討すればそれで足りるのであり、これらの書類について、会社は既に開示済みである。

組合のいう「損益計算書の販売管理費及び一般管理費の明細がわかる書類」との記載のみでは、漠然とし抽象的に過ぎるし、組合は、「販売及び一般管理費」の明細を、会社が明らかにしなければならぬ事情について、何ら合理的な説明をしていない。

上記資料は、会社の財務状況を把握する上で不要であり、かかる資料の開示はそもそも必要がない。

ウ 会社は、上記のとおり、可能な限り資料の開示には応じる姿勢を示しているのもあって、これ以上組合の要求に応じる必要はない。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 組合は、会社で働く従業員によって組織される労働組合であり、〇労働組合の支部組織である。

審問終結時における組合員数は34人である。

また、会社には、組合のほか、B労働組合がある。

- (2) X<sub>1</sub>は、会社のY<sub>2</sub>営業所の従業員で、組合の副執行委員長であり、P分会に所属している。

- (3) 会社は、昭和43年6月に特定貨物自動車運送業を目的に設立され、神戸市に所在する本社以外に、Y<sub>2</sub>営業所、Y<sub>1</sub>営業所、

Y<sub>3</sub>営業所、Y<sub>5</sub>営業所、Y<sub>6</sub>営業所及びY<sub>4</sub>営業所を有し、従業員数は84人である。

なお、会社は、酸素・窒素・アルゴン等の圧縮ガス、液化ガスの製造や販売等を目的とする親会社であるAの100パーセント出資子会社である。

- (4) 平成18年1月5日、会社の代表取締役社長にy社長が就任した。y社長以前の会社の歴代の社長は親会社であるAの出身者であったが、y社長は、Aの出身者ではない初めての社長であった。

y社長就任当時、会社には、事故などの不祥事の削減及び赤字体質からの脱却の二つの課題があった。(乙10p2・3・36)

## 2 平成20年度冬季賞与について

- (1) 収益改善協力金について

ア 平成20年12月19日、会社は、組合に対し、平成20年度冬季賞与の支給額を決定する際に、今期限定措置として「収益改善協力金」という名目で金額を加算する提案を行った。

(甲19、第3回審問Q証言p4)

この「収益改善協力金」とは、会社が従業員に関する評価項目を定め、まず従業員が各評価項目について自己評価し、その上で、営業所長やその他の管理職(以下「営業所長等」という。)が管理職評価として各評価項目について評価を行い、営業所長等の評価を数値化して支給金額を算出する一次評価と、本社で特に評価した業績内容に応じて支給額を加算する二次評価の、2段階の評価で構成され、最高50,000円(契約社員は最高30,000円)を支給するというものである。(乙6、8、第4回審問y陳述p29～31)

会社は、この制度を導入した目的について、従業員を公平に処遇することと、会社が個々の従業員に何を望んでいるかの認識を共有するためであるとしている。(乙103p4、第3回審問y陳述p1)

イ 会社は、平成20年12月22日の団体交渉の場で、「20

08年冬季賞与（案）」を組合に示した。その中には、収益改善協力金として最高支給額が50,000円であり、評価基準は別途案内する旨が記載されていた。（甲21、乙54）

また、同日の団体交渉では、収益配分は労使で話し合っていく、次回の団体交渉は同月29日に行うとの合意がなされた。（甲98）

平成21年1月13日、y<sub>2</sub>は、組合に対し、業績評価の案を電話で説明した。（甲99）

ウ 一方、会社とB労働組合との交渉においては、平成20年12月23日に協定書が作成され、収益改善協力金は最高50,000円とする（今期限定措置）こと、今年度会社運営や業績の向上、安全推進に功績があった業務係を対象に、別途、業績評価により支給することが記載されている。（乙37）

また、この交渉経過の中で、B労働組合は、「臨時給交渉経過」というビラを作成し、その中には「収益改善協力金 ¥50,000（契約社員を除く全組合員）」との記載があった。（甲45）

エ 平成21年1月13日、y社長は、各営業所長に対し、「評価書ガイドライン①」という件名のメールを送信した。その内容は、一次評価を行う上での指針となるものであり、特に「評価上の注意点」としてSからDまでの各評価基準を記載するとともに（乙9）、併せて評価シートを送付した。

評価シートには、勤怠状況、休日等における会社からの出勤要請への対応、安全性への取組、接客姿勢、環境美化など、評価すべき項目が20項目あり、自己評価と営業所長等が評価する管理職評価の2つの評価欄が設けられ、また、会社経費節減、会社評価向上及び会社運賃収入増大に関して特に貢献した場合や、従業員から会社への要望及び会社の管理職から従業員へ期待することが自由に記入できるような欄が設けられていた。（乙7）

また、評価の対象期間は、評価シートでは「2008年1月

乃至10月」と記載されていたが、会社は、その後、賞与の計算期間に合わせて平成20年5月1日から同年10月31日までの期間中の評価を行うよう各営業所長に伝えた。（第3回審問 y 陳述 p 4・5）

オ 評価シートの実際の使用方法は、まず自己評価の欄は、個々の従業員が、20の評価項目について、評価シートに記載されているSからDまでの評価基準に従い、自分がどの評価に当たるのかをSからDまでで評価し、さらに、営業所責任者又は会社への要望があれば記入する。

次に、管理職評価の欄は、営業所長等が、各従業員を、同じ20の評価項目についてSからDまでの評価基準に従い評価し、さらに、会社経費節減、会社評価向上及び会社運賃収入増大に関し特に貢献した従業員については、その内容を具体的に記述することとなっている。

（乙6、103 p 7、第3回審問 y 陳述 p 5・6）

カ 会社は、従業員に対し、平成21年1月15日付けの社内メモで、従業員の自己評価に関する説明を行った。（乙75）

また、評価方法に関しては、「評価書ガイドライン」の内容に関する営業所長等の質問に対して回答するという方法でも指示された。（第3回審問 y 陳述 p 10・11）

キ 会社は、平成21年1月14日から業績評価を開始した。

なお、B労働組合の組合員は自己評価を行ったが、組合の組合員は自己評価を行わなかったため営業所長等との面談も実施されなかったが、会社は、そのことについてはマイナスに評価しなかったとしている。（第3回審問 y 陳述 p 7）

会社は、会社経費節減、会社評価向上及び会社運賃収入増大に関し特に貢献した場合の一次評価の記載内容をもとに、本社で調査したり、営業所長等に確認しながら二次評価を行った。

（第3回審問 y 陳述 p 5～7、第4回審問 y 陳述 p 29）

この二次評価において、会社は、組合の組合員について、Y<sub>4</sub>営業所のIには、業務協力として10,000円、同営業所

のRには、整備協力として11,000円、また、Y<sub>2</sub>営業所のSには、側乗指導として10,000円、同営業所のGには、スポット定修時協力として15,000円、同営業所のTには、客先時間指定協力として12,000円、同営業所のUには、帳票類の確実さとして12,000円を、それぞれ加算している。(甲43、44、乙8)

ク 平成21年2月20日、会社は、冬季賞与の一部として収益改善協力金を支給した。支給結果を見ると、最高額の50,000円を支給された者は、組合の組合員の支給対象者42人のうち、D、E、F、G、H及びIの6人であり、B労働組合の組合員及び未組織従業員の支給対象者20人のうち16人であった。(乙44、103p10)

なお、組合の組合員で50,000円を支給された6人のうち、Dは同年1月31日に、Eは同年2月10日に、Fは同月28日に、Gは同年9月に、それぞれ組合を脱退した。(甲46、47、92、乙59の1・2)

ケ Y<sub>1</sub>営業所では、川崎市のCの製造所からアルゴンガスを運搬する業務があった(乙100p7)。Cの業務は、他の業務に比べて就業時間が長くなるものの、他の業務における一日の平均運行収入が約30,000円であるのに比べ、倍額に当たる約60,000円の運行収入があった。(第3回審問y陳述p18)

会社は、Y<sub>1</sub>営業所においてCの業務に従事し、会社の収益増加に貢献し、顧客の会社に対する信頼を維持した者について、本社で評価した。(乙100p7、103p12・13)

なお、組合は、Cの業務は改善基準告示に違反する可能性が高いとし、この業務には従事しないこととした。(第1回審問y<sub>3</sub>証言p6、第4回審問y陳述p4)

(2) y<sub>1</sub>所長のメールとy社長のメールについて

ア 平成21年1月9日、y<sub>1</sub>所長は、y社長に対し、「交渉の件」という件名のメールを送信した。

その中には、「私からの提案として、X労働組合はあくまでも平等が大好きなので、X労働組合組合員（一律）2万円か3万円ですよろしいかと思えますが。本音は支給する価値はないと思えますけど。組合員達にも本当にこれで良いのかと思うぐらい、X労働組合の主張している拘束時間や仕事内容で、業務をさせる事により、給料やボーナスでB労働組合や非組合員と大きな比較ができる様に追い込みましょう。」と記されていた。

（甲42）

イ このメールに対して、y社長は、「X労働組合がそのようなことを言うことは想定しています。火曜日には評価方法の雛形が届きます。皆さんは組合を離れ、よくやってくれた人に良い点をつけてください。最終調整は本社でします。いらぬ人は交通遺児育英基金等寄付先を案内します。」と記したメールを、y<sub>1</sub>所長だけでなく、他の営業所長に対しても送信した。（甲42）

(3) D、Eの組合脱退について

ア 組合のV分会の組合員であるDは、平成21年1月21日、組合に脱退届を提出し、同月31日に組合を脱退した。

（甲46）

脱退理由は、組合の方針が自分の主張と異なっているというものであった。（甲88の1p24・25）

その後、同年2月20日、Dは、会社から収益改善協力金として50,000円の支給を受けた。

イ 組合のV分会の組合員であるEは、平成21年2月2日、組合に脱退届を提出し、同月10日に組合を脱退した。（甲47）

脱退理由は、組合費が高いというものであった。（甲88の1p24・25）

その後、同月20日、Eは、会社から収益改善協力金として50,000円の支給を受けた。

ウ 上記兩名の脱退届は、日付と本人の署名を除き、同一の記載

内容・記載方法であった。（甲 4 6、4 7）

エ 上記両名は、脱退届のコピーを当時の Y<sub>1</sub> 営業所長であった y<sub>3</sub>（以下「y<sub>3</sub> 所長」という。）に渡し、y<sub>3</sub> 所長はそれを本社にファックス送信した。（第 1 回審問 y<sub>3</sub> 証言 p 7）

(4) ワンマン運行協定の改定を条件とした増額支給について

ア 会社には、会社と組合との間で締結したワンマン運行協定があり、平成 19 年当時の同協定には、走行距離 1, 0 0 0, 0 0 0 キロメートル以上又は車齢 1 3 年以上の車両の運行は二人乗車を原則とする旨の条項が含まれていた。（甲 1 6 6 p 1 3）

イ 平成 19 年 3 月 8 日、会社は、組合に対し、ワンマン運行協定の撤廃に関する協議確認を申し入れた。（乙 6 1）

その後も、会社は、組合に対し、同年 4 月 9 日に同趣旨の協議確認を申し入れた。（乙 6 2）

また、会社は、平成 20 年 1 1 月 1 8 日付けの文書において、ワンマン運行協定の廃止で 1 0 0, 0 0 0 円を加算する、車両の代替は、車両コンディションにより会社の責任において決定するとの平成 20 年度冬季賞与の増額支給条件を明示した。

（甲 1 3、乙 2 4）

ウ 会社の従業員にかかる人件費は一人平均年間約 9, 7 0 0, 0 0 0 円であり、車両の代替にかかる費用は一台約 1 3, 0 0 0, 0 0 0 円である。（乙 6 6～6 8、1 0 3 p 2 1）

エ 会社と B 労働組合の間では、平成 20 年度夏季賞与交渉の結果、平成 20 年 7 月 8 日に作成された協定書において、ワンマン運行を許容する条件の緩和については、車両の代替を、現行のワンマン運行協定を理由に機械的に決めるのではなく、車両コンディションにより進めることとされた。また、車両代替の目安については、車齢 1 4 年又は走行距離 1, 1 0 0, 0 0 0 キロメートル、あるいは 1 3 年及び 1, 0 0 0, 0 0 0 キロメートルに達した場合とするものとされた。

さらに、会社と B 労働組合の間では、平成 20 年度の冬季

賞与の交渉の結果、同年12月23日に作成された協定書において、ワンマン運行協定の改定に関し、車両の代替は車両コンディションにより会社の責任において行うこととされた。

なお、平成20年度冬季賞与については、B労働組合の組合員には一律530,000円が支給された。

(乙4、12)

オ 平成21年1月22日、会社と組合は、平成20年度冬季賞与について協定書を作成した。同協定書には、組合員一律430,000円を支給すること、ワンマン運行協定の改定については継続審議することなどが記されていた。(甲30)

### 3 平成21年度夏季賞与について

#### (1) 交渉経緯について

ア 平成21年5月20日、会社は、組合に対し、平成21年度夏季賞与の額について組合員一律200,000円とすることを書面で回答した。(甲49)

同月29日、組合は、上記回答金額が組合の要求金額とかけ離れた金額であるとして、書面で会社に再検討するよう求めた。(甲51)

同年6月18日、会社は、組合に対し、組合員一律250,000円とする再回答を書面で行った。(甲52)

同月29日、組合は、上記の再回答金額が、なお組合の要求金額とかけ離れた金額であり、平成20年度の夏季賞与の支給額である600,000円からも大幅な減額であることから妥結できないとし、同年7月2日に行われる予定の夏季賞与交渉において、回答金額の理由と根拠を明らかにするよう会社に書面で申し入れた。(甲53)

同年8月25日、組合は、親会社であるAに対し、会社と協力し早急に夏季賞与の解決を図るよう書面で申し入れた。(甲54)

同月27日、組合は、夏季賞与の要求支払日の同年7月10日を過ぎ、組合員が生活に困窮しているとして、夏季賞与の回

答金額の具体的根拠を明らかにするよう再度書面で会社に申し入れた。(甲55)

イ 平成21年8月31日、Jがy社長に対し、B労働組合との妥結内容について尋ねたところ、y社長は、「ファックスを送る。」と答え、同年9月1日、会社は、組合に、B労働組合との妥結内容をファックスで送信した。(甲61、第1回審問J証言p1・2)

同月4日、Jは、y<sub>2</sub>に電話し、組合からの申入れに対する回答を求めた。(乙81、82、第1回審問J証言p2・3)

同月10日、組合は、親会社であるAに対し、同年8月25日付けの組合の申入れに対して書面で回答するよう、再度書面で申し入れた。(甲56)

同年9月13日、組合は、会社に対し、時間的な制約もあるとして、組合員一律250,000円で妥結することを文書で通知し、同月16日、会社と組合は、この妥結内容について協定書を作成した。

なお、同協定書には、帰庫後のみなし残業時間30分を20分に短縮するという項目が含まれていた。

(甲57、59)

(2) B労働組合との妥結内容について

ア 平成21年8月27日、会社とB労働組合とは、平成21年度夏季賞与について交渉を行った結果、組合員一律398,000円を支給する旨の協定書を作成した。(乙14)

イ 協定書には、概ね以下のような趣旨の項目が含まれていた。(乙14)

平成21年度の春闘要求を取り下げ、今年度に限り定額の昇給はしないことに応じる。

帰庫後のみなし残業時間30分を20分に短縮する。

定期修理・スポットの定義を明確化する。

単月最大労働時間250時間を、定期修理やスポット対応を行った場合に限り280時間とする。

ワンマン運行による1日の拘束時間が15時間以上16時間以内となる日数は週2日までとする。

業績評価は、公平かつ公明なものとするため、評価者と被評価者により行い、業績評価による考課を賃金等に反映するための協議を労使間で行う。

会社が行う業務上の指示事項には従う。

これらの項目の内容については、会社が提案したものもあれば、B労働組合から提案したものもあった。(乙103p25)

#### 4 本件譴責処分について

##### (1) 本件事故の経緯について

ア X<sub>1</sub>は、平成21年2月6日、新潟市所在のK病院に液化ガスを納入するため、Y<sub>2</sub>営業所を出発し、同日午後1時20分頃、同病院に到着した。

その後、同病院において、液化ガスを病院内のタンクに充填する作業を開始したが、その際に加圧弁V-20を閉めなかった。これは、X<sub>1</sub>の判断によりあえて閉めなかったものである。

(第1回審問X<sub>1</sub>陳述p1・2、第3回審問y陳述p23)

X<sub>1</sub>は、午後2時40分頃作業を終了して同病院を退出したが、X<sub>1</sub>が退出してから約2時間後の午後4時50分頃、タンク内の圧力を調整する安全弁が作動し、カスタマーサービスの職員が出動することになった。(甲71、第1回審問X<sub>1</sub>陳述p3)

X<sub>1</sub>は、この件に関して同月9日付けの顛末書を会社に提出した。(乙20)

しかし、会社は、この顛末書の記載内容を見て、X<sub>1</sub>が安全確保のための自覚を持っていないと判断し、顛末書の再提出を指示した。(乙103p44)

イ 会社は、平成21年2月18日、X<sub>1</sub>の業務指示不履行(手順書無視)を議題とする賞罰委員会を開催した。(甲63)

その後、会社は、同月20日にX<sub>1</sub>に対し、懲戒処分として

本件譴責処分を行った。なお、処分通知には、X<sub>1</sub>が指示された作業手順を自らの勝手な判断により省略したことを問題とし、このことが顧客に不安を与え、荷主からの信頼を著しく損ねた旨が記載されている。（甲72、73）

(2) 充填作業時の手順について

ア 会社における「誤充填・誤操作防止教育資料」では、充填開始時に加圧弁V-20を閉めるよう指示されている。（乙45）

また、「ローリー取扱い基準書」には、充填開始時に、CE側加圧弁を全閉にするよう記載されており、加えて、顧客の使用状況を確認するよう指示されている。（甲74の1）

なお、K病院の加圧弁V-20のバルブは、同バルブの操作を禁じて針金で縛るといような措置はされていなかった。

（乙103p38）

イ 会社のテクニカル・アンド・セーフティーアドバイザーであったy<sub>4</sub>は、Y<sub>2</sub>営業所での保安講習の際、V-20のバルブは、全部一律に閉めるように指導していた。（第2回審問X<sub>1</sub>陳述p1・5）

(3) Mの事故について

平成21年6月4日、L医療センターにおいて、Mは、液化ガスの充填作業を行っている際に、タンク内圧力が低下する事故を発生させた。（乙30）

この事故は、Mが作業手順を失念したため起きたものであり、Mは、その点を深く反省していた。（第3回審問y陳述p24）

これを受けて、同月8日、会社は、安全衛生委員会を開き、同人に対するバルブ操作の再教育のための側乗指導を行うことなどの改善指摘事項をとりまとめたが、賞罰委員会は開かず、同人に対して懲戒処分を行わなかった。（乙31、第5回審問W証言p9）

なお、会社の就業規則は、第54条で譴責について規定し、その第2号は、従業員として守らなければならない当然の義務を怠

り、その事由が軽微に止まるときには譴責すると規定している。

(甲 9 6)

(4) Nの事故について

平成20年6月16日、Nは、制限速度を超過してタンクローリーを運転し、東名高速道路町田インターチェンジでこれを横転させる事故を発生させた。(第3回審問y陳述p20)

この事故に対して、会社は、同年7月8日、賞罰委員会を開き、Nに対する処分について審議し、2年間の構内勤務等の処分を決めたが、懲戒処分を行わなかった。

なお、同人は、構内勤務となったため、結果として、運転員として支給される手当が受けられなくなるという経済的な損失を受けた。

(乙48の1～3、第3回審問y陳述p24)

5 平成21年度春闘以降の団体交渉について

(1) 平成21年3月23日、組合は、春闘統一要求事項である賃金引上げ要求について、会社が、口頭で原資がないから賃金引上げは行えないと回答したことに納得せず、会社に対し、財務内容を示すよう申し入れた。(甲78、乙27)

これに対し、会社は、同年4月23日、y社長名で、会社の財務諸表を開示する旨を文書で組合に通知した。この通知には、開示内容、開示場所、開示方法及び開示日時などが記載されており、開示内容については、「但し個人情報を含む書類、会社の営業施策上秘匿すべきと当職が判断したものは開示しません。」とのただし書があり、また開示する時間を2時間程度としたり、閲覧者の身分を証する書面の提示を求めたり、さらには複写をしないことなどの注意事項が付されていた。(甲79、乙29)

上記通知を受けて、組合は、同年5月7日、資料名と閲覧者を特定して資料開示を要求したところ、会社は、同月20日、開示要求に応じると回答したが、併せて、開示されない情報があっても異議を申し立てないことなど、幾つかの事項を厳守するという内容を含んだ誓約書の提出を求めた。(甲80～82)

この回答を受けた組合は、会社が事実上開示を拒否したものであると受け止め、同月29日、会社に対し、「損益計算書、貸借対照表（連結対応）」を提出するよう文書で通告した。（甲83）

同年6月8日に行われた平成21年度春闘の団体交渉で、会社の労務担当顧問であるy<sub>5</sub>（以下「y<sub>5</sub>」という。）は、交渉開始の冒頭に「今年の賃金改定については回答書通り無理です。」と述べ、賃上げについては「できません。」と述べた。（甲115の1）

そして、組合の組合員について、平成21年度の定期昇給は行われなかった。（第3回審問Q証言p11）

- (2) 会社の平成19年度及び20年度の夏季賞与額は、それぞれ754,500円、600,000円であり、また、平成19年度夏季賞与以前の10年間をみても、支給額が700,000円を下回ることはなかった。（甲53、110）

ところが、前記3(1)アのとおり、会社は、平成21年度夏季賞与について、組合に対し当初は組合員一律200,000円とする回答を行い、再回答においても、組合員一律250,000円とした。

この回答を受けた組合は、同月26日の団体交渉において、会社に対し、250,000円の根拠を示すよう求めるとともに、財務内容に関する資料の開示を求めたところ、7月9日、会社は、会社の第42期（平成20年度）の貸借対照表と損益計算書等を開示した。開示された損益計算書によれば、営業損益は31,935,440円の損失であり、税引き後の最終損益は17,604,233円の損失であった。（甲84）

これらの資料を検討した組合は、会社の業績を判断するには不十分であるとし、同月23日、会社に対し、①過去3年間の財務内容書類、②損益計算書のうち売上原価の明細、③損益計算書のうち販売管理及び一般管理費の明細に関する資料の開示を要求したが（甲85）、会社はこれに応じなかった。

- (3) 平成21年度春闘に係る団体交渉で、y<sub>5</sub>は、賃上げについて、無理であるとか、できないとかの回答に終始し、また、夏季賞与に係る団体交渉は5回行われたが、y<sub>5</sub>は、お金がないからとか、仕事が暇だからとか発言するのみで、回答金額の具体的根拠を示さなかった。(甲54、55、115の1、第3回審問Q証言p11)
- (4) 会社は、その後の平成22年3月31日、平成22年度春闘に関する団体交渉において、親会社であるAの「第89期計算書類(平成20年1月1日から同年12月31日まで)」を組合に手渡した。(乙84)

## 第5 判断

### 1 平成20年度冬季賞与について

#### (1) 収益改善協力金について(争点1(1))

組合は、会社が、平成20年度冬季賞与の支給に当たり、収益改善協力金の制度を十分説明することなく導入した上、恣意的な評価を行い、結果として、支給額について、B労働組合の組合員及び未組織従業員と差を設けたことは、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合の弱体化を企図した支配介入であると主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

#### ア 収益改善協力金の制度について

(ア) 会社は、平成20年度冬季賞与の支給に当たり、収益改善協力金の制度を導入したが、この制度を導入した目的は、従業員を公正に評価し、その評価に応じた適切な処遇を行うためであるとしている〔第4の2(1)ア〕。

使用者が、その事業の遂行に当たり、業態に応じた評価項目や評価方法を定めて個々の従業員の業務上の成果や業務態度について評価し、その評価結果に沿った処遇を行うことは、各企業において一般的に行われていることであり、その評価の内容や手法が適正である限り、格別の問題はないといえる。

(イ) 収益改善協力金の評価項目については、一次評価は、勤怠

状況、休日等における会社からの出勤要請への対応、安全性への取組、接客姿勢、環境美化などの20項目に加え、経費節減や収益の増大に貢献したかなどについて具体的に評価するものであり、また、二次評価は、従業員の自己評価や各営業所長の評価を考慮しつつ、本社において、さらに全社的な見地から、個々の従業員の会社に対する貢献に係る評価を加えるものである〔第4の2(1)エ、オ〕。

これらの評価項目は、それ自体不合理な内容であるとか、組合からすれば、到底受け入れられないような内容であるとは認められず、全体として、会社の業務を円滑に遂行する上で適切な評価項目であり、適正なものとして認められる。

(ウ) 次に、評価方法については、各営業所長が一次評価を行うに際しては、y社長から示された指針である「評価書ガイドライン①」、とりわけ「評価上の注意点」であるSからDまでの各評価別の記載例を参考にして評価を行うこととされ、評価する上で疑問点があれば、その都度y社長に質問するなどして、会社として、統一的な評価基準により行っていたものであり〔第4の2(1)エ、カ〕、また、本社が二次評価を行うに際しては、各営業所長の意見を踏まえた上で、本社で調査したり、営業所長等に確認しながら、個々の従業員の会社に対する貢献や業務態度を評価するものであって〔第4の2(1)キ〕、その評価方法に特に不合理な点は見当たらず、全体として適正なものとして認められる。

(エ) なお、組合は、平成20年12月22日の団体交渉において、収益配分については労使で話し合うということで合意し、収益改善協力金に係る業績評価の評価項目や評価方法等については、会社と組合が協議を行った上で導入することを確認した旨主張するが、当該団体交渉の議事録では、収益配分は労使で話し合っていく、と記載されているのみで〔第4の2(1)イ〕、評価項目や評価方法等についても両方で協議を行うという合意があったかについては明確ではなく、他にそのよ

うに合意したと認めるに足りる疎明はない。

イ 会社が行った業績評価の結果について

(ア) 組合は、業績評価について、会社が恣意的で不公平な評価をしていると主張する。

確かに最高額の50,000円を支給された者をみると、組合の組合員では、支給対象者42人のうち6人であり、B労働組合の組合員及び未組織従業員の支給対象者では、20人のうち16人であることからすれば、最高額を支給された者の比率は、組合の組合員の方が明らかに低いことが認められる〔第4の2(1)ク〕。

(イ) しかしながら、会社の実際の評価結果を詳細にみると、例えば、Y<sub>2</sub>営業所の組合員であったGに対しては、スポット定修時協力として15,000円を加算し、結果的には最高額の50,000円を支給しており、その他数名の組合員に対しても、会社に対する貢献を評価し、それぞれ一定の金額を加算していることが認められ〔第4の2(1)キ〕、また、Y<sub>1</sub>営業所の組合員であったD、E、Y<sub>3</sub>営業所の組合員のH、Y<sub>4</sub>営業所の組合員のI、Y<sub>2</sub>営業所の組合員であったFの5人について、同人らが組合員であった頃の業績を評価して最高額を支給していることが認められ〔第4の2(1)ク〕、これらの事実からすれば、会社は、組合の組合員を恣意的に低く評価しているとまでは認められない。

(ウ) また、Y<sub>1</sub>営業所におけるCの業務については、当該業務による運行収入が他の業務に比して高額であることからすれば〔第4の2(1)ケ〕、この業務に従事する従業員を会社に対する貢献が大きいとして、これに従事しない従業員と比較して高い評価をすることには合理的理由があると認められる。

なお、Cの業務については、組合が、独自にその業務が違法である可能性があるとして判断した上で業務に従事しないこととし〔第4の2(1)ケ〕、業務を拒否した結果として、当該業務に従事しない組合の組合員と従事する従業員との間で評

価に差が生じたとしても、それを不当ということとはできない。

(エ) 以上のとおり、会社における収益改善協力金に係る評価については、会社が、組合の組合員とB労働組合の組合員及び未組織従業員との間で差別的取扱いをしたと認められる事実はなく、最高額を支給された者の比率が、組合の組合員の方が低くなっていることは、個々の従業員に対して行われた評価を反映した結果であるということができ、これをもって直ちに不当労働行為であると断定することはできない。

ウ D、Eの脱退と支給額との関連について

組合は、組合を脱退したD、Eの両人が、収益改善協力金の最高額である50,000円の支給を受けたのは、会社が組合脱退を働きかけたことを示すものであると主張し、脱退勧奨の根拠として、上記両人の組合脱退届が類似しており、会社がその写しを保管していることを挙げる〔第4の2(3)ウ・エ〕。

確かに、D、Eについては、両人が脱退した直後に最高額の50,000円の支給を受けていることが認められるが〔第4の2(1)ク〕、脱退の理由として、Dは、組合の方針が自分の主張と異なると述べ、また、Eは、組合費が高いと述べていることが認められ〔第4の2(3)ア・イ〕、これらの理由以外に両人から格別の脱退理由が示されていない以上、会社の勧奨により組合を脱退したことを認めるに足りる疎明はないといわざるを得ない。

なお、組合は、F、Gの両人についても、両人が収益改善協力金の最高額である50,000円の支給を受けたことと組合脱退の事実とは関連があると主張するが、この主張を認めるに足りる疎明はない。

エ B労働組合との交渉について

組合は、B労働組合が作成し掲示した「臨時給交渉経過」というビラを根拠に、会社がB労働組合との間で、収益改善協力金として一律50,000円を支給することで合意したと主張する。

しかしながら、当該ビラは、会社とB労働組合の交渉の途中経過を表すものに過ぎないのであって〔第4の2(1)ウ〕、会社とB労働組合の間にそのような合意があったことを示すものは認められず、組合の主張は失当である。

オ y社長がy<sub>1</sub>所長等に送信したメールについて

組合は、y社長がy<sub>1</sub>所長等に送信したメールについて、会社の不当労働行為意思の表象であると主張する。

しかしながら、y社長が当該メールをy<sub>1</sub>所長のみならず他の営業所長に対しても送信していることや、組合が問題とする「皆さんは組合を離れ、」の前に「火曜日には評価方法の雛形が届きます。」と記述されていることからすれば〔第4の2(2)イ〕、当該メールは、所属組合の如何を問わず従業員個々の業績等に基づいて適正に評価するよう指示したものであると解するのが自然である。また、y社長が当該メールの文中で、組合のことはX労働組合と呼んでいることからしても〔第4の2(2)イ〕、当該メールでいうところの「組合」とは、特定の労働組合ではなく、一般的な労働組合の意味で使用されていると解するのが相当であって、組合を指すものであると断定することはできない。

以上のことから、y社長がy<sub>1</sub>所長等に送信したメールをもって、直ちに会社の組合嫌悪の情を表象するものと判断することはできない。

カ 小括

以上のことを総合的に考慮すると、会社が、平成20年度冬季賞与の支給に当たり、収益改善協力金の制度を導入し、業績評価を実施した結果、従業員に支給した賞与の額について、組合の組合員とB労働組合の組合員及び未組織従業員との間に支給額の差を設けたことは、当該業績評価の結果によるものであり、会社が、組合の弱体化を意図して制度を導入したとも、組合の組合員に対し差別的取扱いを行ったとも認めることはできず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当しないと判断す

る。

(2) ワンマン運行協定の改定を条件とした増額支給について（争点1(2)）

組合は、会社が、平成20年度冬季賞与において、ワンマン運行を許容する条件の緩和と引換えに、B労働組合の組合員と組合の組合員への支給額との間に100,000円の差を設けたことは、不利益取扱い及び組合の弱体化を企図した支配介入であると主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

ア ワンマン運行協定改定案について

組合は、会社が、平成20年度冬季賞与において、ワンマン運行協定改定案の受諾を増額支給の条件としたことは、組合にとって受け入れ難いものと見越した上で提案を行ったものであり、いわゆる差し違え条件であると主張する。

確かに、一般に、使用者が賞与を増額する前提条件として提案した内容が、抽象的で具体性を欠くものであるなど合理性を有しないものであり、使用者が、当該条件を労働組合が受諾しないであろうことを予測し得たにもかかわらずあえて提案し、これに固執して労働組合に受諾を迫るような場合は不当労働行為が成立するといえる。

イ ワンマン運行協定改定案の合理性の有無について

(ア) ワンマン運行協定は、車両の使用年数と走行距離を目安にして、従業員が一人で乗車し業務を行う車両に制限を設け〔第4の2(4)ア〕、より安全な運行を確保するために協定されたものであって、会社の収益改善を直接の目的とするものではないことが認められる。

しかし、賞与は、会社の業績に応じて支給されるものであるから、当該協定の改定を実施することによって、会社の収益が改善され、賞与の原資が生ずるとすれば、ワンマン運行協定改定案を増額支給の条件とすることにも合理性があるといえる。

(イ) 組合は、ワンマン運行協定改定によっては賞与を加算する

原資は生じないと主張する。また、仮に車両更新の時期が1年延びたとしても、そのことで会社の経費が削減され、結果的に利益が生じるのは次年度以降であり、平成20年度冬季賞与の加算金の原資にはなり得ないとも主張する。

しかし、同協定の内容を、一人乗車を増やす方向に改定すれば、人件費や車両経費の負担が減少し〔第4の2(4)ウ〕、会社の収益改善に一定の効果がもたらされるものと思料され、たとえワンマン運行協定の改定が行われた当該年度において、直ちに賞与の加算金の原資となることはないとしても、長期的に見れば会社の収益が改善され、従業員に利益を還元することも可能になると思料される。

したがって、同協定の改定によって、どれほどの賞与加算金の原資を生むかが計算上直ちに算出できないとしても、そのことをもって、同協定の改定を提案すること自体が合理性を有しないとまでいうことはできない。

(ウ) また、y社長の就任時の課題の一つが赤字体質からの脱却であり〔第4の1(4)〕、会社は、経営改善を目的として、平成20年度冬季賞与交渉以前の労使交渉でも、同協定の改定を提案していたことが認められ〔第4の2(4)イ〕、このことからすれば、会社が、組合にとって同提案を受諾することが困難であることを見越して、平成20年度冬季賞与の労使交渉を有利に導くために意図的に提案したと認めることはできない。

(エ) 以上のことからすれば、ワンマン運行協定の改定は、会社の収益改善に資するものであり、会社が平成20年度冬季賞与交渉の際に、その受諾を条件に100,000円を上乗せして支給すると提案したことは、賞与が本来業績給という性格を有することからしても、冬季賞与と全く関連性のない、不合理な条件を付したものとはいえず、また、会社が、組合にとって同提案を受諾することが困難であることを見越した上で提案したものであると認めることはできない。

ウ 会社とB労働組合との交渉について

組合は、会社がB労働組合に対し、平成20年度夏季賞与及び同年度冬季賞与の支給に際し、ほぼ同内容のワンマン運行を許容する条件の緩和と引換えに賞与の上乗せ支給をしたものであって、二重の利益を与えたと主張する。

しかしながら、会社がB労働組合と合意した同協定の改定案は、夏季賞与の際は、その基準を緩和する内容であるのに対し、冬季賞与の際は、車両の代替は会社の責任において行うという実質的には同協定の解消に等しいとみなし得る内容であって〔第4の2(4)エ〕、それぞれの支給の根拠が異なるものと認められ、組合の上記主張は採用できない。

エ 小括

以上のことを総合的に考慮すると、会社が、平成20年度冬季賞与の支給に当たり、ワンマン運行協定改定案の受諾を追加支給の条件としたこと、及び同協定の改定を受諾したB労働組合の組合員と同協定の受諾を拒否した組合の組合員とで賞与の支給額に差を設けたことは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当しないと判断する。

2 平成21年度夏季賞与について（争点2）

組合は、会社が、平成21年度夏季賞与の支給に当たり、支給額について、組合の組合員とB労働組合の組合員との間に148,000円の差を設けたことは不利益取扱いであると主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

(1) 会社からの提案の有無について

ア 平成21年度夏季賞与に関する交渉の過程で、平成21年9月1日に、会社とB労働組合との間の妥結内容を記載した文書が、会社から組合事務所にファックス送信されたことについて、組合は、会社から賞与についての提案を受けたものではないと主張し、会社は、上記妥結内容と同一の条件について検討を求めて提案したものであったと主張する。

イ 平成21年9月4日、y<sub>2</sub>とJの間で、電話で何らかの会話

が行われたことは認められるものの〔第4の3(1)イ〕、その内容について、特にy<sub>2</sub>の発言については会社の主張を裏付ける具体的な疎明がなく、会社の主張は採用できない。

ウ しかしながら、仮に上記ファックスが、会社からの平成21年度夏季賞与に関する正式な条件提示ではないとしても、会社がB労働組合との妥結内容が記載された書面を組合に送信し、そのことによって、組合は、会社とB労働組合との妥結内容を知り得たものである。そうであれば、組合は、B労働組合と会社の妥結内容に準じて妥結するなり、あるいはそれを踏まえて、組合として独自の提案をするなりして、会社に団体交渉を申し入れることもできる状況にあったといえることができる。

しかるに、組合は、平成21年度夏季賞与に関しては、組合側から独自の提案や団体交渉の申入れを行うことはなく、また、B労働組合との妥結内容に準ずるという選択も行わなかったものであって、このことからすれば、組合は、結果的に、会社が平成21年6月18日に回答した組合員一律250,000円を支給するとの提案を受け入れることを自ら選択したものであると判断せざるを得ない。

## (2) B労働組合との妥結内容について

ア 組合は、会社が7項目の無意味かつ不合理な条件をつけてB労働組合と妥結し、支給額の上乗せを行った旨を主張する。

イ しかしながら、会社とB労働組合との妥結条件は、両者がそれぞれの立場から条件を提示し、協議を行った上で合意に至った結果であると認められ〔第4の3(2)ア・イ〕、その意味から両者にとってはそれぞれの項目が無意味な条件とはいえず、第三者である組合が、その内容について容喙すべきものではない。

また、組合は、7項目の条件のうちには、組合との間においても合意がなされ、あるいは既に実施されている項目があるとも主張するが、そうであれば、そのことを会社との交渉の場で採り上げて独自の交渉を進めればよいのであって、組合の上記

主張は採用できない。

(3) 小括

以上のことを総合的に考慮すると、会社が、平成21年度夏季賞与において、組合の組合員とB労働組合の組合員との支給額について148,000円の差を設けたことは、それぞれの労働組合と会社との交渉結果による差異というべきであり、労働組合法第7条第1号に該当しないと判断する。

3 本件譴責処分について（争点3）

組合は、本件譴責処分は、X<sub>1</sub>が組合員であることを理由に行った不利益取扱いであると主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

(1) 加圧弁の操作について

ア X<sub>1</sub>は、本件事故において、加圧弁V-20を閉めずに液化ガスの充填作業を行ったものであるところ、組合は、当該液化ガスタンクの構造上、充填作業を行う際に加圧弁V-20を閉めなくても問題は生じないものであって、X<sub>1</sub>の作業手順には非がなかったと主張する。

イ しかし、およそ液化ガスのような危険物を取り扱うことを業とする会社においては、取扱者に万一過誤があっても、具体的な危険が発生しないような取扱準則を作成し、従業員にこれを遵守するように指導すべきことは言うまでもない。

会社において使用されているマニュアルである「誤充填・誤操作防止教育資料」や「ローリー取扱い基準書」（以下これらを「指示書」という。）には、加圧弁V-20を閉めるように明示されているところであり〔第4の4(2)ア〕、また、会社のテクニカル・アンド・セーフティーアドバイザーであったy<sub>4</sub>も、従業員に対する保安講習において、結論として全部一律に閉めるように指導していたのであるから〔第4の4(2)イ〕、危険物を取り扱う従業員としては、上記指示書を厳に遵守すべきものである。

ウ しかるにX<sub>1</sub>は、指示書に加圧弁V-20を閉めるように明

示されていることを認識しながら、当該タンクの構造上、加圧弁 V-20 を閉めなくても問題は生じないとして指示書に反して加圧弁 V-20 を閉めなかったのであり〔第4の4(1)ア〕、これは会社の業務上の指示に反するものであって、非難されるべき所為である。

(2) 本件譴責処分について

ア 組合は、K病院でタンク内圧力が上昇したことと、X<sub>1</sub>が加圧弁 V-20 を閉めずに充填作業を行ったこととの間に因果関係がなく、本件譴責処分は不当である旨主張する。

イ 確かに、X<sub>1</sub>が作業を終えた2時間後に、タンク内圧力が何らかの原因により上昇しており〔第4の4(1)ア〕、X<sub>1</sub>の所為と圧力の上昇との間の因果関係は必ずしも明確であるとはいえず、しかも、本件事故においては、タンク内圧力が上昇したものの、カスタマーサービスの職員が対処したので、実際の被害は発生していないことが認められる。

ウ 前記のとおり、X<sub>1</sub>の所為は、指示書に加圧弁 V-20 を閉めるように明示されていることを認識しながら、あえてこれに従わないで加圧弁 V-20 を閉めずに充填作業を行ったものであって、このこと自体は非難されるべき所為ではあるが、上記イの事情を勘案すれば、懲戒処分である譴責処分が相当であるか否かについてはにわかに判断しがたいといわざるを得ない。

(3) 組合が主張する他の事故との比較について

ア 組合は、会社がB労働組合の組合員であるMやNの事故については譴責処分等の懲戒処分を行わなかったのに対し、本件事故については賞罰委員会を開いて懲戒処分を決定したことは、不利益取扱いであると主張する。

イ Mの事故について

Mは、本人の不注意により、L医療センターにおいて、液化酸素充填後、タンク内圧力が低下する事故を発生させたことが認められ〔第4の4(3)〕、これは重大な事態につながる不注意であったといえる。

この事故を、会社の就業規則に則してみると、第54条第2号の義務懈怠に該当するとも解釈でき〔第4の4(3)〕、そうであるとすると、会社が賞罰委員会を開いて審議を行わなかったことは、本件事故への対応と比較して、均衡を失するものと思料される。

ウ Nの事故について

(7) Nは、速度超過でタンクローリーを横転させるという事故を起こし、会社に多大な損害を与えたものであり、この事故によって構内勤務を命じられ、運転手手当が受けられなくなるという経済的な制裁を受けたことが認められる〔第4の4(4)〕。

(1) しかし、Nが起こした事故はタンクローリー運行中の交通事故であり、X<sub>1</sub>やMのバルブ操作の事故とは性質が異なり、Mの事故や本件事故と単純に比較することはできない。

(4) 会社の不当労働行為意思について

ア 上記のとおり、会社の本件事故への対応とMの事故への対応とが均衡を失することについて、会社は、Mの事故はMが加圧弁V-20を閉める必要性については認識していたものの、ガス充填作業に際し、圧力計の常時監視を不注意で怠ったことにより発生した事故であるのに対し、本件事故はX<sub>1</sub>の故意によるものであるので、両者の事故を同一に扱えないと主張する。

確かに、どちらの事故もタンク内の圧力が変化するという状況が発生し、重大な事故につながる可能性があったことは否めないものの、不注意により加圧弁V-20を閉めなかったMの所為と、指示書に加圧弁V-20を閉めるように明示されていることを認識しながら、これに従わないで加圧弁V-20を閉めなかったX<sub>1</sub>の所為との間には、非難の度合いに差があるというべきであって、会社の主張も理由なしとしない。

イ また、会社においては、y社長が就任してから、会社と組合との間で、夏季及び冬季の賞与等をめぐって厳しい主張の対立があり、平成20年10月10日には、組合は、会社を被申立

人として、当労働委員会に不当労働行為救済申立てを行って  
いることが認められる。

しかしながら、一般に、労使関係が厳しい対立状況にあると  
しても、それは会社の経営状況等様々な原因によるものであっ  
て、このことをもって直ちに会社が組合に対して嫌悪の情を有  
しているとはいえない。

ウ 結局のところ、会社が、上記アの理由からではなく、組合や  
X<sub>1</sub>が行う組合活動に対して反感を持ち、そのことを理由に本  
件処分を行ったと認定するに足りる疎明はないといわざるを得  
ない。

(5) 小括

以上のことを総合的に考慮すると、本件譴責処分は、会社がX<sub>1</sub>  
に対し、組合の組合員であるが故に行った不利益取扱いとは認  
められないと判断する。

4 平成21年度春闘以降の団体交渉について（争点4）

組合は、会社が、団体交渉において、会社の経営状況について具  
体的な説明をせず、また、決算書類の附属書類や親会社であるAの  
連結貸借対照表等を開示しないことは、不誠実な団体交渉であると  
主張し、会社はこれを否認するので、以下検討する。

(1) 本件における会社の説明義務について

ア 労働者にとって、賃金は最も重要な労働条件の一つである  
ところ、会社において、平成21年度春闘の結果、定期昇給が凍  
結され〔第4の5(1)〕、さらに夏季賞与が大幅に減額される  
という状況であったことからすれば〔第4の5(2)〕、組合が会社  
の経営状況について詳細な情報を得たいと考えるのは当然のこ  
とであり、会社は、組合の理解が得られるように、組合の要求  
や主張に対して回答することはもとより、会社の主張の根拠を  
具体的に説明したり、賃金減額の必要性に関する資料を示すな  
どし、また、結局において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  
き義務があるといえる。

ここでいう資料とは、必ずしも会社に法律上作成が義務付けられている資料や、現に存在する資料に限定されるものではなく、会社の経営に係る諸情報に基づき、会社が説明用に作成したものであったとしても何ら差し支えはない。

イ しかるに、会社は、平成21年度春闘以降の団体交渉において、会社の財務諸表自体は開示しているものの、その内容を理解するのに必要と思料されるそれ以外の説明資料は示していないし、また、親会社であるAの連結貸借対照表等は、平成21年度春闘交渉後1年近く経過してから開示しているのであって〔第4の5(2)・(4)〕、これらのことからすれば、会社は、組合の理解を得るために必要な資料を示すなどして、十分な説明を行ったとは認め難い。

ウ 次に、組合との交渉における会社の説明の具体的状況についてみると、y<sub>5</sub>は、平成21年6月8日に行われた平成21年度春闘に係る団体交渉において、無理であるとか、できないとかの回答に終始しており〔第4の5(1)〕、また、夏季賞与に係る団体交渉においても、お金がないからとか、仕事が暇だからといった回答〔第4の5(3)〕をするだけであり、およそ組合の理解が得られるように丁寧に説明を尽くしたとは認め難い。

エ 他方、経営資料の開示に係る組合の対応については、会社がたとえ幾つかの条件を付けたとしても、一応開示に応じるとしているのに、一方的に事実上開示を拒否したものとみなし〔第4の5(1)〕、結局のところ資料の開示を受けなかったことが認められ、この組合の態度は、労使関係を形成する上でいささかかたくなであり問題なしとしない。

さらに、親会社であるAの連結貸借対照表及び損益計算書についても、組合が団体交渉の場で、会社に対し、それらの書類が交渉の資料として必要であるとする根拠を十分に説明した上で要求したとは認めがたい。

## (2) 小括

以上のことを総合的に考慮すると、平成21年度春闘以降の団

体交渉について、組合の交渉態度にも問題はあるものの、会社の対応は全体として不誠実な団体交渉態度であると評価せざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当すると判断する。

## 第6 救済の方法

- 1 組合は、団体交渉に係る救済内容として、無条件で、親会社であるAの連結貸借対照表及び損益計算書を開示することや、会社の販売管理費及び一般管理費の明細が分かる書類を開示することを求めているが、Aの貸借対照表及び損益計算書は既に開示されており、会社の販売管理費及び一般管理費の明細が分かる書類については、具体的に特定できないことから、これらの書類についての開示を命じるまでもないと判断する。

また、既に平成21年度春闘及び夏季賞与交渉は終了しているので、このことについて、もはや団体交渉の実施を命じるまでもないと判断する。

- 2 しかし、本件について、組合が具体的に経営状況を説明するよう要求したにもかかわらず、それに応じていないという会社の対応を勘案すれば、会社は、今後団体交渉に同じような態度で臨む可能性が高いと考えられるので、当労働委員会は主文のとおり命じる。

なお、組合は、謝罪文の掲示を求めているが、主文の程度をもって足りると判断する。

## 第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年1月26日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟