

# 命 令 書

東京都大田区蒲田 5 丁目10番 2 号  
申立人 全日本港湾労働組合  
代表者 中央執行委員長 X 1

沖縄県那覇市通堂町 4 丁目22番  
同 上 全日本港湾労働組合沖縄地方本部  
代表者 執行委員長 X 2

沖縄県那覇市港町 1 丁目 3 番10号  
被申立人 沖縄セメント工業株式会社  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の沖労委平成22年（不）第6号沖縄セメント工業(株)事件について、当委員会は、平成24年2月24日第322回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員春田吉備彦、同宮城和博、同宮里節子及び同宮尾尚子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人らが2010年秋年末要求として申し入れた冬季賞与に関する団体交渉において、申立人らに対し、回答の根拠を示して具体的に説明し、必要に応じて根拠となる資料を提示するなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 申立人らの申立てのうち、平成21年11月18日の団体交渉及び同年12月7日付け団体交渉の申入れに係る申立てについては、いずれも却下する。
- 3 申立人らのその余の申立てを、いずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び申立人の請求に係る救済の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人沖縄セメント工業株式会社（以下「会社」という。）が行った、申立人全日本港湾労働組合（以下「全港湾」という。）及び申立人全日本港湾労働組合沖縄地方本部（以下「組合」といい、全港湾及び組合を併せて「組合ら」という。）との2009年秋年末要求、2010年春闘要求及び2010年秋年末要求に係る団体交渉及び団体交渉申入れに対する対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不誠実団体交渉又は団体交渉拒否に該当するとして、組合らが救済を申し立てた事件である。

#### 2 申立人の請求に係る救済の要旨

組合らが求めた救済の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、組合らが、2009年秋年末要求、2010年春闘要求及び2010年秋年末要求として申し入れた昇給並びに賞与に関する団体交渉について、会社が予定している昇給額又は支給額を明らかにし、決算資料及び前年度実績等を提示し、会社の回答の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応すること
- (2) 組合らへの謝罪文の掲示

### 第2 本件の争点

#### 1 2009年（平成21年）秋年末要求について

平成21年11月18日の団体交渉での会社の対応並びに同年12月7日及び平成22年2月3日の団体交渉の申入れに対する会社の対応は、不誠実団体交渉ないし団体交渉拒否に該当するか。

#### 2 上記1のうち、平成21年11月18日の団体交渉及び同年12月7日の団体交渉申入れに係る救済申立ては、労組法第27条第2項の定める期間内に行われたか。

#### 3 2010年（平成22年）春闘要求について

平成22年3月26日及び同年4月16日の団体交渉における会社の対応並びに同年6月25日及び同月30日の団体交渉の申入れに対する会社の対応は、不誠実団体交渉ないし団体交渉拒否に該当するか。

#### 4 2010年（平成22年）秋年末要求について

平成22年11月17日及び同月26日の団体交渉での会社の対応並びに同年12月7

日及び同月11日の団体交渉の申入れに対する会社の対応は、不誠実団体交渉ないし団体交渉拒否に該当するか。

### 第3 争点に関する当事者の主張の要旨

#### 1 2009年秋年末要求について（争点1）

##### (1) 平成21年11月18日の団体交渉における会社の不誠実性

###### ア 組合らの主張

組合は、2009年秋年末要求として、①冬季賞与要求（基本給の35割を支給すること）、②組合員の専従休職の取扱い（組合員が組合業務に専従するときは専従休職を認め、その休職期間を勤務年数に加算すること）及び③退職者補充要求（退職に伴い本採用補充を行うこと）を提示した。

これに対し、会社は、平成21年11月18日の団体交渉において、①につき、賞与の支給は就業規則並びに給与規程に基づき業況に応じて会社が決定するものであること、②につき、売上高の減少、③につき、業況が厳しいことを理由に、要求どおりの実施は当年度の業績に照らしても不可能であるから応じられないとしか述べておらず、業績についての資料、昨年度の支給実績や決算資料も提示しなかった。

###### イ 会社の反論

会社は、要求①については、セメントの売上の減少が続いており、当年度の業績からしても要求のような支給はできず、就業規則と給与規程に基づいて、社員個人を査定の上、個別に支給を行っているので全員一律にもならない旨、その具体的根拠を示して回答した。また、要求②については、当社に該当者は存せず、苦しい財務状況の中、組合専従休職者を出す余裕はなく、三菱重工業長崎造船所事件の最高裁判例を紹介して、労働組合の専従に関する承諾の可否については会社の自由とされている旨、具体的な理由等を示して回答した。要求③についても、会社の業績が非常に厳しく、業務の必要性に応じて判断するので、退職者が出る毎に補充する予定はない旨回答した。

これに対し、組合からは、冬季賞与について計算方法に関する質問や根拠資料の要求に関する要求などは一切なく、組合員の専従休職及び退職者補充要求についても異論はなかった。

##### (2) 平成21年12月7日の団体交渉申入れに対する会社の交渉拒否

#### ア 組合らの主張

組合は、平成21年12月7日、会社に対し、交渉事項を「09年秋年末要求について」とする団体交渉の申入れを行った。これに対し、会社は、同月21日付けの会社代理人名による文書で、要求③については、同年11月18日の団体交渉の席上、到底受け入れることができない旨明確に回答済みであり、本件に関し会社の回答に変わりはないとして、これを拒否した。

#### イ 会社の反論

会社は、平成21年11月18日の団体交渉において、従業員を組合に専従出向させるに足りる経済的余裕はないことについて説明を尽くし、組合の要求は受け容れがたいことを回答済みである。

### (3) 平成22年2月3日の団体交渉申入れに対する会社の交渉拒否

#### ア 組合らの主張

2009年秋年末要求に関する問題は、解決されずに継続していたというべきところ、組合は、平成21年末、会社に対し、年明けにあらためて話をしたいと申入れをした上、平成22年2月3日、会社に対し、交渉事項を「2009年秋年末要求について」とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同月12日、平成21年11月18日の団体交渉の際に確定的に回答済みであるとして、団体交渉を拒絶した。

#### イ 会社の反論

会社は、2009年秋年末要求について、平成21年11月18日の団体交渉において、要求①ないし③のいずれにも最終回答し、同年12月21日にはその旨確認する文書も送付しているから、同時点で2009年秋年末要求は終了している。したがって、平成22年2月3日の団体交渉申入れは、2009年秋年末要求に関する団体交渉の終了から2か月以上経過した後の別個の再開申入れである。また、組合らの要求は、合意していない事項について協定書の締結を求める不当なものであるから、これを拒否しても不当労働行為になり得ない。組合は、冬季賞与について、平成21年11月18日の団体交渉以降、冬季賞与の支給日として要求していた同年12月18日までの間、再度の団体交渉を求めるような行動をしていないし、組合員は、賞与の支給を受けている。

## 2 申立期間経過後の申立て（争点2）

### (1) 会社の主張

会社は、2009年秋年末要求について、平成21年11月18日の団体交渉において、組合の要求のすべてに対し最終的な回答をし、同年12月21日にはその旨確認する文書も送付しているから、その時点で2009年秋年末要求は終了している。組合は、平成22年2月3日の団体交渉の申入れにおいて、2009年秋年末要求に関する団体交渉が既に打ち切られていることを認めており、当該団体交渉の申入れは、既に打ち切られた交渉の再開申入れである。したがって、平成21年11月18日の団体交渉並びに同年12月7日及び平成22年2月3日の団体交渉の各申入れは、別個の交渉ないしその申入れであるから、前二者については、行為時から1年以上を経過した後に申し立てられたものである。

## (2) 組合らの反論

組合は、2009年秋年末交渉として、同一議題について繰り返し団体交渉を求めてきたのであり、平成22年2月3日に組合が会社に申し入れた団体交渉も、同一議題とするものであった。したがって、平成21年11月18日の団体交渉並びに同年12月7日及び平成22年2月3日の団体交渉の各申入れは、一連の継続した行為であるから、2009年秋年末要求に関する同年2月3日の団体交渉申入れに対する会社の対応が終了した平成22年2月12日から起算して、本件申立てをした同年12月27日時点では1年を経過していない。

## 3 2010年春闘要求について（争点3）

### (1) 平成22年3月26日及び同年4月16日の団体交渉における会社の不誠実性

#### ア 組合らの主張

組合は、2010年春闘に係る要求として、①2010年賃上げ（平成22年4月分から基本給一律1万円引き上げ）、②夏季賞与（同年7月16日までに新基本給の35割支給）を求めた。これに対し、会社は、要求①に対し、昇給は給与規程に従い人事考課を経て決定するので、全員一律の昇給は困難であるし、金額についても、セメント出荷量が大幅に減少しているため、従業員一律1万円の昇給はでき得る状況にないという一般的な業況を説明するだけで、具体的な説明や資料提示はなかった。会社は、要求②についても、給与規程によって毎年の業績と個人の成績を勘案しているので、全員一律35割の支給はできないとし、具体的な理由も示さず要求を拒否した。

#### イ 会社の反論

会社は、平成22年3月26日の団体交渉において、要求①について、給与規程にしたがって人事考課を行った上で支給する旨具体的に説明している。

組合から、経営状況等に係る資料の要求はなかった。要求②についても、給与規程によって毎年の業績と個人の成績を勘案して支給する旨説明しており、これに対しても、組合から特に質問等が出されなかった。会社は、同年4月16日の団体交渉においても、組合の要求にはいずれも応じられない理由を具体的に説明している。これに対して、組合から、具体的な反論や資料の要求はなかった。以上から、会社は誠実に団体交渉を行っている。

(2) 平成22年6月25日の団体交渉申入れに対する会社の交渉拒否

ア 組合らの主張

会社は、平成22年4月、組合に対して具体的な説明をすることなく、賃上げを実施した。組合は、同年6月25日、会社に対し、2010年春闘要求、実際に支給された金額について合意があったものとする協定書締結要求、賞与支給について、団体交渉を申し入れた。この申入れに対し、会社から交渉事項を明確にするよう文書で求められたことから、同月30日に賃上げ・一時金割合等について、協定書による確認を求める団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同年7月6日付け文書で、団体交渉の申入れを拒否した。

イ 会社の反論

平成22年6月25日の組合からの団体交渉の申入れは、2010年春闘交渉について労使間で合意した事項がないにもかかわらず、協定書の締結を求める不合理なものである。協定書による確認を求めるとする同年6月30日の団体交渉の申入れは、既に終了した交渉事項の再開を求めるものであるから、会社がこれらを拒否しても不当労働行為には該当しない。

4 2010年秋年末要求について（争点4）

(1) 平成22年11月17日の団体交渉における会社の不誠実性

ア 組合らの主張

組合は、会社に対し、2010年秋年末要求として、基本給の35割の冬季賞与を平成22年11月30日に支給することを求めて団体交渉を行い、支給割合や額について具体的に話し合っ合意を目指したいと伝えた。これに対し会社は、「給与規程にしたがって払う。」「要求には応じられない」「これ以上の協議に応じるかは弁護士に判断を預ける」などと言うばかりで、全く歩み寄りの姿勢を示さなかった。

#### イ 会社の反論

上記団体交渉において、会社は、売上げの推移等も示して、要求に応えることが困難である理由を具体的に説明しているし、合理的根拠もなく支給額の事前開示を求める組合に対し、個人情報保護の観点から事前開示はできないこと、事前開示を義務付ける規定がないことなどから、要求に応じられない理由を具体的に説明している。

#### (2) 平成22年11月26日の団体交渉における会社の不誠実性

##### ア 組合らの主張

会社は、平成22年11月26日の団体交渉において、冬季賞与の支給率を事前に開示してほしいとの組合の要求に対し、賞与の支給は、専らその会社の裁量に委ねられている恩恵的なものなので、会社には支給義務はなく、従業員が請求する権利もないなど回答し、それ以上の説明を一切拒否し、内容について実質的な検討に入ろうとしなかった。

#### イ 会社の反論

組合は、上記団体交渉にあたり、事前に「争議通告」を準備し、交渉の継続よりもストライキを圧力として要求を受諾させる方針であった。実際にも、当該交渉は、わずか15分で、組合の争議通告によって打ち切られた。この交渉においても、会社は、組合の要求を受諾することが難しい旨具体的な理由を示して説明したにもかかわらず、組合は、会社に対する不満や非難ばかり述べて、自らの主張の合理的理由を示す等して交渉を続けることはなかった。

#### (3) 平成22年12月7日の団体交渉の申入れに対する会社の交渉拒否

##### ア 組合らの主張

組合は、平成22年12月7日、会社に対し、2010年秋年末団体交渉に関して、あらためて団体交渉の申入れをしたところ、会社は、議題について合意が成立する見込みがないとして、団体交渉を拒否した。

#### イ 会社の反論

組合は、平成22年12月7日、2010年秋年末に係る団体交渉の再開を申し入れた。しかし、組合は、同年11月26日の団体交渉を争議通告をして打ち切り、その後、組合らは48時間のストライキを実施した。このことからすれば、2010年秋年末要求については、労使双方の主張が対立し、もはや交渉を継続する余地がなくなっていたことは客観的に明らかである。したが

って、事情の変更が生じない限り、同一交渉事項に関する再開申入れを拒否することには正当な理由がある。

(4) 平成22年12月11日の団体交渉申入れに対する会社の交渉拒否

ア 組合らの主張

組合は、平成22年12月11日、会社に対し、「1 仮処分申請の取下げについて」、「2 刑事告訴の取下げについて」、及び「3 一方的に振り込まれた金銭（賞与とされる部分）については供託する」ことを交渉事項とする団体交渉の申入れを行った。交渉議題1及び2は、組合の争議活動に対して会社が報復的に行った民事・刑事事件に関するものであり、まさに労使ルールの根幹に関する問題である。交渉議題3についても、2010年秋年末要求に掲げた賞与の問題に関する団体交渉の要求である。ところが、会社は、同月13日、これらについての団体交渉を拒否した。

イ 会社の反論

平成22年12月11日に組合から受けた団体交渉の申入れは、いずれも義務的団体交渉事項に該当しない。したがって、会社がかかる団体交渉申入れを拒否したことには正当な理由がある。

#### 第4 当委員会の認定した事実

(以下、認定事実の末尾に証拠を挙示するときは、書証については「甲1」のように、審問記録の記載については、被審人と該当頁を、例えば「X4 1頁」のように、それぞれ略記する。)

##### 1 当事者等

- (1) 全港湾は、肩書地に主たる事務所を置き、全国の港湾産業及びその関連産業で働く労働者によって組織される個人加盟の労働組合であり、組合員は、本件申立時において、1万1,288名である。
- (2) 組合は、肩書地に主たる事務所を置く全港湾の地方組織であり、組合員は、本件申立時において、671名である。

会社には、平成21年7月27日に会社の従業員17名が全港湾に加入したことにより結成された沖縄セメント工業分会（以下、「分会」という。）があり、分会員は、本件申立時において、16名である。

- (3) 会社は、肩書地に本社を置き、セメント販売業等を営んでおり、その従業員総数は約90名である。



- (4) 組合と会社は、平成21年8月31日、はじめて団体交渉の機会をもった。主たる目的は、組合設立の趣旨等について相互理解を得ることにあつた。

(X 5 54頁、Y 2 4・22頁)

## 2 2009年秋年末要求について

- (1) 組合は、平成21年11月5日、2009年秋年末要求として、会社に対し、下記事項を記載した「要求書」を提出した。

### ア 冬季賞与要求について

- (ア) 基本給の35割を支給すること。  
(イ) 平成21年12月18日までに支給すること。

### イ 退職者補充要求について

定年退職、任意退職に伴う本採用補充を行うこと。

### ウ 組合員の専従休職の取扱いについて

- (ア) 組合員が組合業務に専従するときは専従休職を認めること。  
(イ) 専従休職期間を勤務年数に加算すること。

(甲5)

- (2) 上記申入れを受けて、会社は、組合に対し、最終回答を提示するための準備を整えて団体交渉に臨むこととした。

(Y 2 5頁)

- (3) 組合と会社は、平成21年11月18日、上記(1)について、団体交渉を行った。組合から、書記長X 3 (以下「X 3 書記長」という。)及び書記次長X 4 (以下「X 4 書記次長」という。)が出席し、分会から、分会長であるX 5 (以下「X 5 分会長」という。)外4名が出席した。会社から、当時、常務取締役であったY 1 (以下「Y 1 常務」という。)、取締役総務部長であるY 2 (以下「Y 2 部長」という。)外2名が出席した。

交渉の内容は、以下のとおりであった(所要時間不明)。

### ア 冬季賞与要求について

会社は、「セメントの売上げの減少が続いており、当年度の業績からしても要求のような支給は到底できない。支給日は、例年通りであれば、12月上旬には支給できると考えている。」と回答した。

組合の「支払方法は、全員一律か。昨年を下まわる事はないか。支給額はまだ決まっていないのか。」との質問に対し、会社は、「就業規則と給与規程に基づいて、社員個人々人を査定のうえ、個別に支給を行っているの

で、全員一律にはならない。当年度の業績が例年より悪いので、人によっては多少下がることになるかもしれないと考えている。今、査定の作業中だが、ほぼ出来上がっている。」と回答した。

また、組合が、「上乘せできるのであれば頑張ってもらいたい。支給額が決まったら協定書に押印してもらおう。」と述べたことに対し、会社は、「当社は、就業規則と給与規程に基づいて賞与の支給を決定しており、協定書の締結は必要ないと考えている。当社は、ユニオンショップ制の会社ではないし、労働協約も締結していない。当社の場合、賞与の支給額は就業規則、給与規程に基づき、当年度の業況と査定に応じて会社が決定しており、組合と協定書を締結して支給するという方法は考えていない。」と回答した。

#### イ 退職者補充要求について

会社は、「会社の業況は非常に厳しいので、退職者が出た場合にその部署に人員を補充するかどうかは、業務の必要性に応じてその都度判断することになる。退職者が出る毎に補充を行う予定はない。」と回答したことに対し、組合は、「特段の異論はない」と応答した。

#### ウ 組合員の専従休職の取扱いについて

会社は、当該要求事項について、「当社には該当者はいないし、会社の苦しい財務状況の中で、組合専従休職者を出すような余裕はないのでお断りせざるを得ないものと考えている。」と回答した。

組合は、「組合本部には3名の専従者がおり、任期2年で改選される。その際、専従者に選任され組合出向となれば専従休職扱いとなる。沖縄セメントからも専従者が選任される可能性もあるので、現在該当者がいないから今後も関係ないということにはならない。」と述べた。これに対し、会社は、「三菱重工業長崎造船所事件という最高裁の判例でも、労働組合の専従に関する承諾の可否については会社の自由とされている。会社の厳しい経営状況は先ほどから話しているとおりだが、これが急激に改善されるような見通しも立っていない。したがって、現段階では将来的な専従休職を含めて明確にお断りする。」と回答した。

#### エ 交渉の状況について

以上のやりとりを超えて、組合が会社に対し、具体的な質問をしたり資料の提示を求めることはなかった。

(乙64、X 4 22～23頁、X 5 62頁、Y 2 3頁)

- (4) 組合は、平成21年11月28日、会社に対し、「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出した。これには交渉事項として「09秋年末要求について」と記載されているが、内容としては、同年12月2日及び同月4日に開催される「専従休職について」の統一交渉に出席するよう求めるものであった。統一交渉とは、組合員を雇用する沖縄県内のすべての企業に対し、全港湾として求める全国統一の要求事項の説明・交渉等を同一期日で集団的に行うものであり、個別の企業との具体的な労働条件の交渉は後日に留保するものである。

(甲6、X 4 7頁)

- (5) 会社は、平成21年12月1日、組合に対し、上記(4)の団体交渉申し入れにつき、統一交渉への出席義務はないこと及び同年11月18日の団体交渉において専従休職について最終回答済みであることを理由に、統一交渉には出席できない旨回答した。

(Y 2 6頁)

- (6) 組合は、上記(5)の回答に接し、会社に対し、上記同日付け「団体交渉拒否に対する抗議文」と題する文書を提出した。これには「先の団体交渉の回答を最終とし、平成21年12月2日の統一交渉に応じない姿勢に対し、強く抗議する。労働組合法の精神に反する行為と受け止め」る等と記載されていた。

(甲7)

- (7) 組合は、会社に対し、平成21年12月7日付け「団体交渉の申し入れ」と題する書面を提出した。これは、交渉事項を「09秋年末要求について」とし、日時については、「12月中に調整の上決定」とするもので、上記(6)の抗議に重ねて「貴殿による交渉申し入れ拒否については、労働組合法の精神に反する行為と受け止めます。改めて、沖縄セメント工業株式会社への交渉申し入れを行います。」と記載されていた。

(甲8)

- (8) 会社は、平成21年12月7日、従業員に対し、冬季賞与を支給した。

(X 5 64頁、Y 2 5頁)

- (9) 会社は、平成21年12月21日、組合に対し、会社代理人弁護士Y 3 (以下「会社代理人」という。)名義の文書で、上記(7)の団体交渉の申し入れについて、以下のとおり回答した。

ア 組合は、平成21年11月28日の専従休職についての集団交渉への出席要求

に対し、会社が応じなかったことについて、「労働組合法の精神に反する行為と受け止め、抗議する」としているが、意に反して交渉に応ずることを強制することはできないので法的な理由を欠く。

イ 専従休職については、平成21年11月18日の団体交渉において、明確に回答済みである。組合に事情を説明して明確に断った事項について、組合が納得するまで交渉を続けるよう義務付けられているわけではない。

ウ 会社の回答に変わりはないので、本文書にて最終的に回答する。

(甲9)

(10) 組合は、平成22年2月3日、会社に対し、交渉事項を「2009秋年末要求について」とし、同月12日に団体交渉を開催するよう求める「団体交渉の申し入れ」を提出した。当該申入書には、「2009年秋年末要求における団体交渉では、沖縄セメント工業株式会社による一方的な回答による交渉打ち切り！以後の交渉に応じない姿勢については、強く抗議します。改めて要求課題についての団体交渉を申し入れるので会社側の誠意ある態度を示されるよう、宜しくお願い申し上げます」と記載されていた。

(甲10)

(11) 会社は、組合に対し、上記(10)の「団体交渉の申し入れ」について、平成22年2月12日付け会社代理人作成の文書で回答した。この文書には、下記アの事実を確認した上で、イのとおりの内容が記載されている。

ア 本件に関し、X3書記長が、同月2日、会社代理人に対し、電話にて「一時金（賞与）の件は終わっていない。労働組合法違反だ。」と述べたことに対し、「11月18日の団体交渉において、明確に回答済みであり、賞与も支給済みである。本件の団体交渉は終了している。」と伝えていること、その上で、同月3日に上記(10)の団体交渉申入書面が送付されたものであること

イ 冬季賞与要求については、就業規則等に基づいて会社が決定するものであり、組合の要求どおりの実施は不可能であることを回答済みであること、退職者補充要求については、業務の必要性に応じてその都度判断することにしており、退職者が出る毎に補充を行う予定はない旨説明したところ、組合側から特に異論はなかったこと、組合専従者の休職要求については、対象者も存在せず、会社としては拒絶していること

(甲11)

- (12) 会社の上記(11)の回答に接し、X3書記長は、平成22年2月12日、会社に面談を求めた。同書記長は、「会社が支給した賞与の率は何割か。その率で構わないので労働協約を締結したい。」と述べた。これに対し、会社は、「従前の団体交渉で回答した通り、賞与は会社業績と個人功績を勘案して個別に支給しており、一律何割というような支給はしていない。そのような合意は成立していないので、労働協約は締結できない」旨回答した。

(乙72)

### 3 2010年春闘要求について

- (1) 組合は、平成22年3月15日、会社に対し、「2010年賃金引上げについて、基本給を一律1万円を引き上げ、4月分賃金から実施すること」、「上記要求に対し、ただちに団体交渉を行い、3月25日までに解決すること」を求める要求書を提出した。

(甲14)

- (2) 組合は、上記同日、会社に対し、上記(1)に加え、以下の記載のある要求書を提出した。

ア 夏季賞与要求について

新基本給の35割を平成22年7月16日までに支給すること。

イ 初任給の引き上げについて

高卒初任給を17万1,300円とすること。

ウ トラックの共済年金の点検を行い、新規登録を行うこと。

エ 基本給及び組合員の諸手当の回復・見直し

(甲14～16)

- (3) 平成22年3月26日、組合と会社は、上記(1)及び(2)の要求事項について、団体交渉を行った。組合からX4書記次長、分会からX5分会長外5名が出席し、会社からY1常務、Y2部長外2名が出席した。

交渉の内容は、以下のとおりであった(所要時間45分)。

ア 2010年賃金引上げについて

会社は、当該要求について、「建設工事の減少によりセメントの出荷量も大幅に減少しており、業況の見通しも悪いなかで、従業員一律1万円の昇給などでき得る状況にありません。」「当社の毎年の昇給については、給与規程にしたがって人事考課をし、勤務実績に基づいて個々人ごとに決定しておりますので、全従業員一律に昇給するという事はそういう点か

らも困難です。」と回答した。

これに対して、組合側は、「要求はあくまで要望であって、必ずこの額という訳ではない。この額は全国はみな同じ統一要求の額です。引上げは、分会の要望を聞いた上で行ってほしい」（X 4 書記次長）とした上で、「できれば要求通りか、それ以上がよい。安すぎますよ、正直言って」（X 5 分会長）、「今まで抑えられていたので満額お願いしたい」（分会員）と要求し、「本日の要望を聞き入れていただいて、次回の交渉時に回答をお願いしたい」（X 4 書記次長）と述べた。上記の発言のほかには、組合は、特に質問や会社の説明資料の提示を求める言動はなかった。

#### イ 夏季賞与要求について

会社は、当該要求について、「一律35割支給は到底無理です。賞与も給与規程によって毎年の業績と個人の成績を勘案して出しているものです。支給日については、例年7月末頃なのでその頃を予定しており、7月16日まではできません」と回答した。

これに対し、組合は、「新基本給の35割に近づくように努力してもらいたい」（X 4 書記次長）と述べるにとどまった。

#### ウ その余の要求事項について

その余の要求事項については、組合からの説明に基づき、会社において所要の調査をした上で、次回に回答することとなった。

（甲17、X 4 30～31頁、X 5 65～66頁、Y 2 9～10頁）

- (4) 平成22年4月16日、組合と会社は、第2回団体交渉を行った。組合からX 4 書記次長、分会からX 5 分会長外8名、会社からY 1 常務、Y 2 部長外2名が出席した。

交渉の内容は、以下のとおりであった（所要時間70分）。

#### ア 2010年賃金引上げについて

会社は、当該要求について、「慎重に検討を重ねてきましたが、やはり前回の回答と同様で、政権交代と民間景気の低迷から、今後建設工事等が落ち込むことが予想される中で、今期のセメント量も減少すると思われる。そのような中で一律1万円を引き上げることはできません。昇給は行う予定ですが、個々人の昇給は人事考課に基づいて行いますので、全員一律にすることはできません」（Y 2 部長）、「国内のセメントの出荷量について、1999年頃と比べると半減しています。太平洋セメントも三工場の

閉鎖と730名程の早期退職を計画しており、全国123箇所あるサービスステーションも99箇所に統合する予定であるとのこと。当社を取り巻く環境も更に厳しい状況が続くと予想しています」（Y1 常務）と回答した。

これに対し、組合からは、「民主党政権に変わって期間が経過していないじゃないですか。皆さんが支持している自民党のときからそうじゃないですか」との意見があったほかには、特に質問や具体的な根拠を示す資料を求める言動はなかった。

#### イ 夏季賞与要求について

会社は、当該要求について、「賞与の支給については、給与規程に基づいて、会社と個人の人事考課をみて決定しています。ですから、現時点で個々人の具体的支給率についての取決めをするようなことはできません。また、一律35割支給というのは、過去の支給実績と比較しても例のないあり得ない金額です。また、先ほどお話したとおり、個々人の支給率の決定は、給与規程に基づいてそれぞれの勤務成績ならびに功績を評定して行いますので、支給率は一律になり得ないことを今一度ご理解ください。」（Y2 部長）と回答した。

組合側からは、上記発言のほかには、特に質問や会社の説明につき具体的な資料の提示を求める言動はなかった。

#### ウ その他の要求事項について

その他の要求事項については、会社からそれぞれ説明が行われた。

（甲19、X4 32～33頁、Y2 12頁）

- (5) Y2 部長は、平成22年4月28日、職員を通じ、X5 分会長に対し、本日、交渉を持ちたい旨申し入れ、分会は、この申し入れを容れて、同日、交渉が行われた。会社からY1 常務、Y2 部長外2名が出席し、分会からX5 分会長外4名が出席した。会社は組合に通知しなかったため、組合の役員は同席しなかった（所要時間30分）。

会社は、「4月からの昇給額については、従前からお話し上げているとおり、個々人の人事評価に基づき査定、決定されるものですので、個々人で違っております。要求されているような一律1万円の引上げはできませんので、その旨、最終的にお断りさせていただきます。夏季賞与についても同様です」「4月分から昇給は致しますが、昇給後の個々人の昇給額並びに給与額についてはそれぞれ違いますので当月末にお渡しする給与明細で確認され

てください」(Y2部長)と述べた。

これに対し、X5分会長は、昇給後の個々人の昇給額及び給与額について「今日はわからないのですか」と質し、会社は、「個々人で異なるので、全従業員への昇給等の開示は月末にお渡しする給与明細で行っていますので、そちらで確認してください。」(Y2部長)、「昇給の件は給与明細で確認してください。昇給額については、現在の会社の財政状況を勘案して最終的に決定したもので、この点が変わることはありません」(Y1常務)と応答した。

Y1常務は、「団体交渉については今回が3回目の協議ですが、会社の最終的な回答もいたしましたし、これ以上交渉を継続しても皆さん方の要求について合意できる目処も立ちませんので、今回で交渉は終了とさせていただきます」と述べ、当日の分会との交渉を終えた。

(甲20、Y2 34頁)

(6) 会社は、平成22年4月30日、昇給を実施した。

(X4 12・33頁、Y2 14頁)

(7) 組合は、平成22年6月25日、会社に対し、「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出した。その交渉事項は以下のとおりである。

ア 2010年春闘要求

イ 合意事項の協定書の締結について

ウ 賞与支給について

(甲21)

(8) これに対し、会社は、組合に対し、上記申入事項をさらに具体的に提示するよう文書で求めたことから、組合は、平成22年6月30日、あらためて「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出した。その内容は、会社が労使の合意がないままに賃金の変更が行われているため、賃上げ額、賞与割合等について、その詳細について協定書を作成する方法で確認することを求めるものであった。

(甲22・23)

(9) 会社は、上記申し入れに対し、平成22年7月6日付け会社代理人名義の文書で、「本年3月26日、同年4月16日及び同月28日に団体交渉を実施し、会社の考えを十分に説明して協議は終了しております。当該終了から2か月以上経過していることは、組合も交渉の終了を認識していることの証左であり、



今般、全く同一の要求事項による団体交渉を求めることは実質的な交渉の蒸し返しにほかなりません」として、当該申入れに応じられないと回答した。

(甲25)

(10) 組合は、平成22年7月14日、2010年春闘要求に係る会社の対応が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、「会社は、団体交渉に誠実、速やかに応じること、団体交渉申入事項に関連して、会社により実施されたものについて組合と協定書等を締結すること」を求めて、救済の申立てをした(平成22年(不)第2号事件)。

(11) 組合は、平成22年11月12日、上記申立てを取り下げた。

#### 4 2010年秋年末要求について

(1) 組合は、平成22年11月2日、会社に対し、冬季賞与について、基本給の35割を同年11月30日までに支給することを求める「要求書」と題する文書を提出した。

(甲28)

(2) 平成22年11月17日、組合と会社は、上記(1)の要求事項について、団体交渉を行った。組合からX4書記次長、分会からX5分会長外9名が出席し、会社からY1常務及びY2部長外3名が出席した。

交渉の内容は、以下のとおりであった(所要時間60分)。

交渉の冒頭において、X5分会長は、分会としては冬季賞与として基本給の25割の支給を求めると述べた。これに対し、会社は、「支給額は、当社の給与規程に則り、今期の会社の営業成績も考慮した上で、各人の勤務成績並びに業績を評定して決定します。当社の大口販売先である沖拓興産が約2ヶ月操業停止したことから、その間の同社に対するセメント出荷量は全くありませんでした。その後、当社が事業を譲受け、9月操業は再開されたものの、長期間操業停止の影響により、その後も生コン組合からの販売シェアの十分な割当が受けられない状況が続いております。その結果、今期10月時点でのセメント出荷量は前期比13%の減となり極めて厳しい状況が続いております。このような状況の中で一律25割の賞与支給は困難です。支給日は例年どおり12月上旬を予定しており、手続上や資金繰上、賞与の支給日を11月30日までに繰り上げることはできません」(Y2部長)と回答した。

これに対し、X5分会長は、「会社は25割に近づける努力ができないのか」と質したところ、会社は、「先ほども申したとおり、今期の営業成績も

みて決定することになりますが、一律25割の賞与支給は困難だと思います。また、個々人の勤務成績等の査定もありますので、一律になることはありません」(Y2部長)と回答した。

次いで、X4書記次長が、「賞与を12月上旬に支給するのであれば、いつ頃支給額は決まるのか。支給率が確定すれば、何割と通知があるのが一般的ではないか」と質したところ、会社は「個々人への支給額は、それぞれの社員にとっての個人情報保護の観点から開示はいたしません。賞与支給額の開示を義務づけるような社内規程や法律もございませんので、賞与の支給額は各個人で支給後に御確認いただきたいと考えています」(Y2部長)と応じた。

また、X4書記次長は、「査定が決まった後に交渉するのが当たり前ではないか。査定の内容も開示されるのが当たり前だ。労働組合に加入しているのだから、交渉する権利がある」と主張し、同席した分会員も、「我々としては、事前に分からないのは困る。前社長の時には、朝礼で支給率を発表したはずだ」と主張した。

これに対し、会社は、希望者には本人の人事評価の結果を賞与支給後に開示していること、前社長のときに発表していたのは平均的な支給率であり、個々人毎の支給率ではない旨(Y1常務、Y2部長)応答した。

交渉が進展しないことから、次回に続行することとなった際、X4書記次長は、「団体交渉というのは、労働者と使用者が互いに話し合っただけで納得し合うのが交渉ではないか。不平不満が100パーセント解消されることはないが、要求に近づけるように歩み寄るのが交渉ではないか。次回は互いの主張をぶつけるだけでなく、歩み寄れるように努力してほしい」と述べて交渉は終了した。この間、会社は、「結果として納得し合えなかったとしても、皆様のご意見も伺いますし、会社の考えや意見も述べさせていただきました。会社の営業成績もまだまとまっていませんし、また個々人の業務成績の査定も終わっていませんので、本日、これ以上の説明はできません。要求に近づけるか分かりませんが、社内によく検討し、弁護士とも相談して返答します。」と応答した。

(乙25)

- (3) 平成22年11月26日、組合と会社は、上記(1)と同じ要求事項について、団体交渉を行った。組合からX3書記長、分会からX5分会長外7名が出席し、

会社からY 1 常務、Y 2 部長外 2 名が出席した。

交渉内容は、以下のとおりであった（所要時間15分）。

賞与の支給割合につき、会社は、「賞与については、給与規程に基づき、今期の営業成績、各人の勤務成績に基づいて人事考課を行い支給いたします。前回もお話したとおり、今期は当社の大口取引先であった沖拓興産が2ヶ月間操業停止し、その間、セメントの出荷がありませんでした。その後もセメント出荷量は低迷しており、前期に比べて13%減少して会社は大変厳しい状況にあります。従業員に一律25割も賞与を支給することは到底不可能です」と前回の団体交渉と同様の回答をした。

事前に支給率を開示する件につき、会社は、「顧問弁護士とも相談しましたが、当社の給与規程における賞与の条項は、『会社が営業成績良好なる時は、賞与を支給する、但し、支給方法については当期の営業成績を考慮に入れ、その都度、支給方法を決定する』となっております。給与規程の中には具体的な支給率とか、支給額、支給日は明記されておきませんので、賞与の支給は会社側の裁量に任されており、恩恵的な給付であると考えております。賞与の額の開示は、個人情報観点並びに内部情報になりますので開示はいたしかねます。当社の給与規程には、『労使協議で決定する。』といった文言も無いですし、具体的に支給率、支給額を開示するという義務もありません。」として事前開示はしない旨回答した。

これに対し、X 5 分会長は、会社の回答に大いに不満があるとし、同年12月1日までに組合と会社との間で冬季賞与の支給割合について合意が得られない場合、交渉が決裂したものとして、同年12月2日の始業時から組合員が稼働する全ての場所において48時間ストライキを実施する旨、全港湾の中央執行委員長名による争議通告を行った。

(甲29・30、乙4・26)

- (4) 会社の給与規程には、「会社は営業成績が良好なときは賞与を支給する。ただし、支給方法については当期の営業成績を考慮に入れその都度支給方法を決定する。」「賞与は従業員の勤務成績ならびに業績を評定して行うものとする。」とあり、勤務1年未満の者に対する賞与の定めのほかには、賞与の決定方法に関する定めはない。

(乙24)

- (5) 組合及び分会員らは、平成22年12月2日、前記(3)の争議通告に基づき、

48時間ストライキを実施した。

(乙7・10・30・31)

- (6) 会社は、平成22年12月3日、那覇地方裁判所に対し、同月2日午前8時から同月4日午前8時ころまでの間、会社がセメント製品等を出荷搬送するため、タンクローリー等を会社本社工場から出構させようとしたところ、組合員らが、構内出入口付近において、ブルーシートを敷いて座り込み、テントを設置するなどにより、会社本社工場からの出荷搬送が妨害されたとして、経営権、営業権、管理権に基づき、組合らによる製品出荷の妨害禁止、排除を求める仮処分命令事件を申し立てた。

(乙52)

- (7) 会社は、上記同日、那覇警察署に対し、組合及び分会員らが、平成22年12月2日午前8時から同月4日午前7時まで、会社前にブルーシートを敷いて座り込み、テントを設置する等をして会社から出庫するタンクローリー等の車両の出庫を妨害したこと、会社従業員のフォークリフト作業を妨害したこと及び会社裏口からの出荷作業を妨害したこと等が威力業務妨害罪、不退去罪、往来妨害罪等に当たるとして、組合及び分会員らを刑事告訴した。

(乙14)

- (8) 会社は、平成22年12月2日ころ、従業員に対し、冬季賞与を支給した。

(X4 17頁、X5 59頁)

- (9) 組合は、平成22年12月7日、「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出した。その要求事項は、以下のとおりである。

ア 賞与の一方的支給は認められないこと。

イ 労働契約を労働者の合意なしに一方的に変更することは労働契約違反であること。

ウ 労働組合法違反をやめて、直ちに団体交渉に応じるべきこと。

なお、会社から振り込まれた賞与については供託する旨の付記がある。

(甲31)

- (10) 会社は、平成22年12月8日付け会社代理人名義の文書で、上記(9)の交渉申し入れについては、同年11月17日及び同月26日の団体交渉において主張が対立し、交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はなくなっていたところ、組合自身が交渉を打ち切って争議通告をしているのであるから、この申し入れに応じることができない旨回答した。

(甲32)

(11) 組合は、会社に対し、平成22年12月11日付け文書で、誠実な団体交渉による労使の信頼関係で解決できる問題であるとした上で、次の要求事項を記載した「団体交渉の申し入れ」と題する文書を提出した。

ア 仮処分申請の取下げについて

イ 刑事告訴の取下げについて

ウ 振り込まれた金銭（賞与とされる部分）の供託

(甲33)

(12) 会社は、組合に対し、平成22年12月13日付け会社代理人名義の文書で、上記(11)の交渉申し入れについて、交渉事項ア及びイは組合の行った争議行為に関する民事・刑事の司法手続に関するものであること、ウについても組合の供託に関する一方的な方針であることから、いずれも義務的団体交渉事項に該当しないとして、当該申し入れに応じられない旨回答した。

(甲34)

(13) 組合らは、平成22年12月27日、当委員会に対し、本件救済の申立てをした。

## 第5 当委員会の判断

### 1 2009年秋年末要求について（争点1及び2）

#### (1) 申立期間の経過

本件申立てのうち、平成21年11月18日の団体交渉及び同年12月7日の団体交渉申し入れに対する会社の対応を不当労働行為であるとする部分については、本件申立時点において、既に1年以上経過していることが明らかである。

この点につき、組合らは、平成21年12月7日及び平成22年2月3日付け各団体交渉申し入れは、平成21年11月18日の団体交渉と交渉事項が同一であるから、これらは一連の継続した行為である旨主張する。

しかしながら、救済申立ての除斥期間の起算日に関わる「行為」（労組法第27条第2項）とは、1個の使用者側の行為をいうのであって、「（継続する行為）」とあるのも、1個の使用者側の行為が継続して行われている場合をいう。同一の交渉事項を掲げて複数回にわたり団体交渉や交渉申し入れがなされたとしても、それに対して示される使用者の対応はその都度完結し、その結果としての状態が集積されているにすぎない。したがって、本件申立てのうち、2009年秋年末交渉に関わる平成21年11月18日の団体交渉並びに同年

12月7日及び平成22年2月3日の各団体交渉申入れに対する会社の行為は、それぞれ別個独立に判断の対象となると解される以上、期間も別個独立に進行するというべきである。一件記録を精査しても、ほかに組合らが申立期間内に申立てをすることが著しく困難であったことを窺わせる特段の事情も存在しない。組合らの主張には理由がない。

よって、本件申立てのうち、平成21年11月18日の団体交渉及び同年12月7日の団体交渉申入れに対する会社の対応を不当労働行為であるとする部分については、申立期間経過後の申立てであるから、不適法たるを免れない。

(2) 平成22年2月3日の団体交渉申入れに対する会社の対応

ア 前記認定事実2(10)及び(11)によれば、「2009年秋年末要求について」を交渉事項とする、組合の平成22年2月3日の団体交渉申入れに対し、会社は、平成21年11月18日の団体交渉の際に確定的に回答済みであるとしてこれを拒否したことが明らかである。また、前記認定事実2(4)及び(7)のとおり、この間、組合は、同年11月28日及び同年12月7日の2度にわたり、同一の交渉事項を掲げて団体交渉の申入れをしたのに対し、会社は、いずれも平成21年11月18日の団体交渉において回答済みであること理由に拒否している（前記認定事実2(5)(9)）。このような経緯に照らせば、平成22年2月3日の団体交渉の申入れに対する拒否回答に正当な理由があるかについて判断するには、平成21年11月18日の団体交渉から平成22年2月3日の団体交渉申入れに至るまでの事態の推移を検討しなければならない。

イ そこでまず、平成21年11月18日の団体交渉の状況について検討するに、前記認定事実2(3)によれば、組合の要求事項に対し、会社はいずれも拒否回答をしているところ、その説明は、冬季賞与要求については、会社の売上減少による業績不振という一般的かつ抽象的な理由を述べるにとどまっている。他方、組合は、会社の回答の根拠等について、具体的な説明を求めるなど踏み込んだ追求はしておらず、「上乗せできるのであれば頑張ってもらいたい」という希望を述べるにとどまっている。協定書の作成要求に対する会社の拒否回答の説明に対しても、特段の異議等を述べた様子は窺えない。退職者補充要求についても、「特段の異論はない」と答え、組合員の専従休職の拒否回答についても、会社に対し具体的な根拠の説明を求めた様子は認められない。このような交渉の状況に照らせば、会社としては、同日の団体交渉をもって所期の目的を達したと考えていたものと

推認される。

ウ 次に、前記認定事実2(4)(5)(7)(9)によれば、組合は、平成21年11月28日及び同年12月7日付け各文書で、会社に対し、同年11月18日の団体交渉における交渉事項と同一の事項を掲げて団体交渉を申し入れたところ、これに対する会社の対応は、いずれも同年11月18日の団体交渉における回答が最終回答であることを繰り返すのみであった。このような会社の対応が適切であるか否かについては、一般論としてはともかく、上記のと通りの同年11月18日の団体交渉における交渉の状況に照らせば、不当な拒否であるとまではいえない。

エ しかも、組合は、冬季賞与の支給割合についても議題の1つとして団体交渉に臨んでいたにもかかわらず、平成21年12月7日に会社が決定・支給した冬季賞与について、特段の異議を述べた様子は認められない。同月7日の団体交渉申入れに対し、会社が同月21日付け文書で団体交渉拒否の態度を明確にした後も、組合は、これに対して特段の異議を述べたり、さらに団体交渉を求めた様子も認められない。このような事実の推移の下、平成22年2月に至り、組合は、突如として会社に対し団体交渉の申入れを行っているのである。この間の具体的な行動をしないままに過ぎ去った時間的離隔について、組合らは何ら合理的な説明をしていない。しかも、書記長は、同年2月12日付け文書によって団体交渉の申入れが拒否された直後、会社に対し、冬季賞与につき会社の支給率でかまわないので労働協約を締結したいと述べた事実が認められる（前記認定事実2(12)）。

オ 以上を総合すると、組合は、会社が決定して支給した冬季賞与の支給について特段の異議はなく、これを黙示的に受容していたと認めるのが相当である。そうだとすると、遅くとも平成21年12月末時点においては、会社が決定した冬季賞与の支給について、組合がこれを受け容れたことにより、その余の交渉事項を含む同年11月18日の団体交渉における会社の対応を受容したものと認められるから、そのころには、組合と会社との2009年秋年末要求に関する交渉問題は収束していたとみられる。したがって、これと同一事項を交渉事項とする平成22年2月3日の団体交渉の申入れに対し、会社が拒否したことについては、正当な理由がないとはいえない。

## 2 2010年春闘要求について（争点3）

### (1) 平成22年3月26日及び同年4月16日の団体交渉

前記認定事実3(3)(4)によれば、平成21年11月18日の団体交渉における状況に比して、会社には、組合の要求事項に対して、会社の考えを具体的に説明しようとする姿勢は窺えるものの、いずれもなおセメント業界の一般的状況等を理由に組合の要求を拒否するものであった。これに対し、組合も、要求事項の繰り返しや「できれば要求通りか、それ以上がよい」などと一般的な希望を述べるにとどまり、具体的な質問や意見が述べられることはなく、経営状況に関する資料の提示を要求することもなく、各団体交渉を終了していると認められる。このような交渉の状況に照らせば、会社の対応が上記のとおりであったとしても、団体交渉における会社の交渉態度が不誠実であったとまではいえない。

なお、平成22年4月28日に会社が分会役員のみを相手方として交渉した点については、組合に通知せずに行われた点において、団体交渉としての適式性には瑕疵がある。しかし、分会のみとの交渉という事態を招いたことについては、会社が組合をことさらに除外したことを窺わせる証拠はなく、むしろ会社は、組合との団体交渉に不慣れであって、労働法規に関する知識と理解に乏しいことさえも窺われる（Y2 46頁）。また、その交渉内容も、同年3月26日及び4月16日の団体交渉における会社の説明の繰り返しにとどまり、これに対する分会側の対応も同様であったというのであって、先の各団体交渉の域を全く出していない。これらによれば、同年4月28日に分会のみ行われた交渉は、適式な団体交渉であるとは認め難いものの、そのことが2010年春闘要求に関わる団体交渉における会社の姿勢が不誠実であるということ直ちに意味するものではない。

### (2) 平成22年6月25日及び同月30日の団体交渉申入れに対する会社の対応

前記認定事実3(7)(8)によれば、平成22年6月25日及び同月30日の団体交渉の申入れは、一連かつ一体であって、別個の団体交渉申入れではないと認められる。その交渉事項には、賞与割合に関する新規の事項が含まれているものの、冒頭には同年3月26日及び4月16日の各団体交渉と同一事項が掲げられており、協定書の締結という交渉事項も、既に同年4月30日に実施された賃金の引上額について書面化を求めるものであると認められる。かかる昇給に関する団体交渉における会社の態度は、一貫して組合の要求を拒否する



ものであったことは、前記(1)で説示したとおりである。それにもかかわらず、同年4月30日に会社が昇給を実施した直後に、組合は、会社に対し、昇給額やその率等につき、特段の異議を留めたり、質問をした様子は全くない。しかも、同年6月末の団体交渉の申入れは、当該要求事項である昇給が実施されてから約2か月を経過してなされたものであり、その間の時間的離隔につき、組合は、何ら合理的な説明をしていない。また、先述のとおり、同年6月末の団体交渉申入れの趣旨も、既に実施された昇給の結果について後付的に書面化するために申し入れたものと認められる（X4 14頁）。

以上を総合すると、組合は、同年3月26日及び4月16日の団体交渉における会社の説明及び昇給実施を受容していたと認めるのが相当である。そうだとすれば、2010年春闘要求は、平成22年4月末日をもって収束していたというべきであるから、同一事項を持ち出してなされた平成22年6月25日及び同月30日付け団体交渉の申入れについて、会社がこれを拒否したことについては、正当な理由がないとはいえない。

### 3 2010年秋年末要求について（争点4）

#### (1) 平成22年11月17日の団体交渉における会社の対応

平成22年11月17日の団体交渉の状況は、前記認定事実4(2)のとおりである。これによれば、会社の説明は、給与規程に基づいて、会社の営業成績と各人の勤務成績を考慮するとして、給与規程の文言（前記認定事実4(4)）を読み上げるに等しいものにとどまっている。これに対し、組合は、この団体交渉に先立ち同月2日に提出した要求書では、冬季賞与について、基本給の35割を要求していたにもかかわらず、団体交渉の冒頭において25割を提示している。これは、組合としては、全港湾の統一要求には固執せず、会社に対して譲歩する姿勢を顕著に示すものである。その上で、要求水準である25割に近づける努力ができないのか、支給率が確定すれば事前に通知すべきではないか、前社長のときには朝礼で支給率を発表していたではないかなどと具体的に追求する姿勢を見せている。これらの諸点は、2009年秋年末要求に関する団体交渉や2010年春闘要求に関する団体交渉における組合の姿勢とは一線を画する。

そこで検討するに、組合が使用者に対して要求事項を掲げて行う団体交渉という事柄の性質上、まずは、組合側が要求する事項の具体性や追求の程度が問題とされなければならず、次いで、これに応じて行われる使用者側の回

答又は反論の有無やその程度において適切かどうかは問われなければならない。使用者側の回答・反論が一般論ないし抽象論にとどまる場合には、組合側において、その具体的根拠を質したり、使用者側の回答を検討するのに必要な資料の提示を求め、使用者側がこれに対して適切に対応することが求められる。このような要求と回答の具体化と質疑応答等を通じて交渉という状況が形成されるのである。その結果、合意に達することもあれば、そうではない場合ももちろんあり得るのであって、譲歩ないし合意すべき義務が会社に課されるわけではない。つまり、団体交渉においては、組合側と使用者側とが、互いに交渉というに相応しい実質を備えた環境の設定に努め、それを共有することが求められる。このような意味において、使用者側は、組合側から具体的な交渉事項を掲げて団体交渉の申入れがなされたときは、適切な回答と協議をすべきであって、会社の説明・譲歩に対し、さらに組合から質問や意見が投げかけられたときは、その質問や意見の具体性や追求の程度に応じて、組合に対して、具体的な根拠を示しながら、必要に応じて資料を提示するなどして誠実に交渉する義務があるというべきである。使用者側がこのような義務を尽くさなかったときは、組合側の交渉態度に問題があった等の特段の事情のない限り、交渉の実質が伴っていないものとして、正当な理由なく交渉を拒んだと評価されるのである（労組法第7条第2号）。

これを本件についてみるに、さきに摘示した組合の追求に対する会社の応答のうち、25割に近づける努力ができるかを問う組合側の質問に対しては、給与規程を理由に一律になることはないことを理由に拒否しており、必ずしもかみ合った回答をしていないと認められる。また、組合が支給額・率の査定結果についての事前の通知を求めたことに対しては、事前開示の根拠がないとした上で、前社長が発表していたのは、平均的な支給率であり、個々人の支給率ではないことを理由に拒否しており、ここでも十分にはかみ合っていないと認められる。このような場合、組合の要求に誠実に回答する立場にある使用者側としては、適切にかみ合った議論となるように努めることによって、組合との交渉を尽くすのが通例であって、本件においては、組合の要求が25割という数値目標に重点があるのか、それとも一律性に重点があるのか、あるいは支給率の事前通知に重きを置くのかどうかという重要な論点について、確認しながら真摯に対応することが求められる。それにもかかわらず、上記のとおり、組合の質問・追求に対しては、適切な対応がされていな

い。また、本団体交渉の状況からすると、会社としては、前社長が発表していたときと同じように、平均支給率でも差し支えないかどうかを確認して、そのような趣旨の代替案を提示して譲歩することも可能であったと認められる（会社は、昇給や賞与の原資を組合に対し明らかにすることは検討可能であるとしている[Y 2 44・50頁]）。それにもかかわらず、会社は、そのような代替案の提出等を一切検討することもなく、上記のとおり、組合の要求を拒絶するという結論ありきの回答に終始していると認められる。このような会社の対応からは、組合の要求を結論的に拒絶することのみ腐心する会社の姿勢が強く窺えるといわなければならない。

以上のところからすれば、会社は、平成22年11月17日の団体交渉については、組合の意見を聞き置くだけで、交渉の実質を持たない態度で交渉に臨んでいたというべきであり、組合に対し、誠実に交渉をする義務を尽くしたとは認め難い。

(2) 平成22年11月26日の団体交渉における会社の対応

平成22年11月26日の団体交渉の状況は、前記認定事実4(3)のとおりである。これによれば、会社の回答は、第1回と同様であるというだけでなく、賞与の支給につき、会社側の裁量に基づく恩恵的給付であるとし、むしろ踏み込んだ理由を述べて組合の要求を拒絶している。

しかしながら、賞与支給の性質につき、裁量に基づく恩恵的給付であるとする会社の説明は、賞与が会社の給与規程に基づくものであること及びその内容（前記認定事実4(4)、Y 2 42～43頁）並びにY 2 部長自ら会社における賞与は、労働基準法第11条にいう賃金に該当する旨供述していること（Y 2 45～46頁）とは整合しない。このような無理を犯してまで組合の要求を頑なに拒絶する姿勢が看取されるところからは、本団体交渉においても、会社は、誠実に組合と向き合い交渉する義務を尽くしていないと評価されてもやむを得ないというべきである。

これに対し、会社は、この団体交渉においては、組合は事前に争議通告を準備し、わずか15分で自ら交渉を打ち切ったものであるとして誠実に交渉する義務を問題にすべき状況にはなかったという趣旨の反論をしている。

しかし、前述のとおり、同年11月26日の団体交渉は、前回の団体交渉における会社の見解が繰り返し説明されており、組合の要求を一顧だにしない会社の態度・姿勢が顕著にみられるところである。特に、同年11月17日の団体

交渉の終了に際して発せられた X 4 書記次長の言辞（前記認定事実 4 (2)）は、従前の経緯と当該団体交渉の状況にかんがみ、組合と会社との団体交渉が互いに話し合うという状況にはないことを端的に指摘するものであり、「次回は互いの主張をぶつけるだけでなく、歩み寄れるように努力してほしい。」と述べている。そして、同年11月26日の団体交渉に臨むに際し、組合としては、会社に対し、交渉の姿勢を改めさせるために争議通告を携えて交渉に臨んだというのである（X 4 17頁）。このことは、同年11月26日の団体交渉においては、組合は、唐突に争議通告をしたのではなく、あくまで会社の回答を聞き、その姿勢に何らの変化もないことを確認した上で、争議通告をしたという客観的事実（前記認定事実 4 (3)）に符合している。

以上の状況に照らせば、同年11月26日の団体交渉につき、組合が争議通告を携えて団体交渉に臨み、15分で交渉を打ち切った事実をもって、会社側の誠実交渉義務は問題にならないとする会社の反論は当を得ない。

(3) 平成22年12月7日の団体交渉申入れに対する会社の対応

前記認定事実 4 (10)によれば、会社は、組合からの上記団体交渉申入れに対し、既に行われた2回にわたる団体交渉の結果、当事者間で主張が対立し、交渉が進展する見込みはなく、また、組合自身が交渉を打ち切って争議を通告しているとして、団体交渉を拒否した事実が明らかである。

そもそも団体交渉は、労使双方がそれぞれが正当に有する経済的圧力等をも背景にして合意を模索する過程であることからすれば、組合が争議通告を圧力とする交渉をすることは当然に許されるのであって、組合が争議を通告したからといって、およそ交渉の余地がなくなるわけではない。そのため、組合から争議行為を予告された使用者側としては、その回避に努めるべく、組合側に対し、交渉を申し入れるのが通例である。本件においても、組合は、争議通告をした後も会社との間で交渉による譲歩・妥結があるのではないかという期待を寄せていた様子が窺えるところである（X 4 17頁）。したがって、同年11月26日の団体交渉そのものが争議通告によって終了したとしても、団体交渉の余地がなくなるとはいえないし、組合においても、会社との交渉を継続する意思がなかったとはいえない。

他方、既に説示したところから明らかなおり、2回にわたる組合と会社との団体交渉においては、いずれも会社には組合と誠実に交渉する姿勢はみられなかったことからすれば、交渉が進展する見込みを生起させなかったこ

とについては、むしろ会社の側に原因があったとみられる。

したがって、この点に関する会社の主張は失当であって、平成22年12月7日の団体交渉申入れに対する会社の拒否には、正当な理由がないといわざるを得ない。

(4) 平成22年12月11日の団体交渉の申入れに対する会社の対応

前記認定事実4(1)ないし(3)、(5)ないし(8)及び(11)を総合すると、本団体交渉申入れは、組合が行った争議行為に関し、会社が申し立てた仮処分命令事件及び刑事告訴の取下げ並びに支給された賞与の供託を交渉事項とするものであるところ、組合の争議行為は、平成22年11月17日の団体交渉以来、冬季賞与の支給率アップ、支給率の事前開示等を求めたのに対し、会社が頑なで一方的な拒否回答に終始したことに端を発し、これに対する会社の対抗措置として民事及び刑事上の手続に派生していると認められる。このような場合、組合と会社との間で、賞与の支給率及びその事前通知について団体交渉が行われ、妥結をみるならば、その過程で自ずから仮処分命令事件や刑事告訴の帰趨についても取り込まれて解決をみるのが当然のなりゆきとして予期されるところである。また、交渉内容の如何により、会社がこれらを取り下げることもちろん可能である。したがって、本団体交渉申入れにおける、仮処分命令事件及び刑事告訴の取下げという交渉事項は、冬季賞与交渉から派生したものであって、その意味において、労働条件その他の待遇に関わる事項であるから、義務的団体交渉事項に属すると認められる。

また、前記認定事実4(9)(11)によれば、支給された賞与の供託に関する事項についても、会社が争議行為中に一方的に賞与を支給したことの不当性を主張し、かかる金銭を冬季賞与としては受領しないという組合の意思を表明しているものと認められる。したがって、これは同年11月17日の団体交渉以来、組合が一貫して会社に対して求めてきた交渉事項と密接な関連性を有することは明らかである。

以上によれば、平成22年12月11日の団体交渉の申入れに対する会社の拒否には、正当な理由がない。

(5) 以上のとおり、2010年秋年末要求における平成22年11月17日及び同月26日の各団体交渉並びに同年12月7日及び同月11日の各団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### 4 結論

本件救済の申立てについては、2009年秋年末要求に係る部分のうち、申立期間経過後の部分は不適法として却下し、その余は理由がないので棄却する。2010年春闘要求に係る部分については、理由がないので棄却する。2010年秋年末要求に係る部分については、理由がある。

#### 第7 救済の方法について

本件は、会社の従業員が組合に属して分会が組織された後、実質的には初めての団体交渉である2009年秋年末交渉から、約1年間にわたる会社との団体交渉等に係る案件が問題となった事案である。本件の事実関係の推移に照らせば、組合と会社の団体交渉は、次第に具体的な説明や追求がなされるようになっていったものの、会社の一貫した頑なな姿勢が組合の交渉姿勢の変化との関係で際だつようになり、2010年秋年末交渉に関しては、遂に会社の団体交渉に臨む姿勢とその申入れの拒否が不当労働行為と評価されるに至ったものである。このような事案の特性を考慮するならば、今後も組合と会社との間においては、同種もしくは類似の事態が反復して生起するおそれが高いと思料される。本件命令は、主文記載のとおり、2010年秋年末交渉については是正すべきことを命じるものであるけれども、これを契機に、将来にわたり組合と会社との健全な労使関係を構築する努力を継続することが強く望まれるところである。また、申立人らは、謝罪文の掲示を求めているところ、同様の観点から、今後の労使関係を考慮して、その必要を認めないものとする。

#### 第8 法律上の根拠

以上の判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年2月24日

沖縄県労働委員会

会 長 藤 田 広 美 ㊞