

命 令 書 (写)

富山市奥田新町 8-1 ボルファートとやま 7 階
申 立 人 自治労全国一般富山地方労働組合
執行委員長 X

富山市総曲輪 2 丁目 1 番 3 号
被申立人 富山商工会議所
会頭 Y

上記当事者間の富労委平成 23 年(不)第 2 号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 3 月 23 日第 632 回公益委員会議において、会長公益委員松居秀雄、公益委員島谷武志、同竹地潔、同池田悦子、同今川誠一が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人富山商工会議所（以下「会議所」という。）が、申立人自治労全国一般富山地方労働組合（以下「組合」という。）との間で、平成 23 年 3 月 8 日から同年 4 月 7 日までに開催された 5 回にわたる平

成 23 年度の賃金引上げ及び賃金体系に関する団体交渉に誠実に応じなかったことが労働組合法第 7 条 2 号に違反するとして、また、会議所が一方的に新たな昇格・昇級制度等を実施したことが同法第 7 条 3 号に違反するとして申立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会議所は、平成 23 年度の賃金引上げ及び賃金体系に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

(2) 謝罪文の手交及び掲示等

なお、謝罪文の中で、会議所が一方的に新たな昇格・昇級制度等を実施したことが同法第 7 条 3 号に該当する旨を表示するよう求めている。

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、富山県内の中小企業に働く労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約 1,000 名である。

(争いのない事実)

(2) 会議所は、明治 23 年発布された商工会議所法に基づき明治 26 年 4 月 12 日、商工業の総合的な改善・発達を図るために設立された団体であり、平成 23 年 6 月 1 日現在の職員数は 34 名である。

(争いのない事実)

2 組合と会議所の団体交渉の経緯等について

(1) 組合の結成について

平成 21 年 10 月、会議所に勤務する一部の者が組合に加入し、組合の富山商工会議所支部を設立した。組合は、10 月 5 日付文書でその旨を会議所に通知した。

なお、組合は、同支部に加入した組合員の氏名を会議所に明らかにしていない。

(甲 1、 A 証人調書 P 1～P 2、 B 証人調書 P 11)

(2) 平成 21 年 10 月 20 日から平成 22 年 12 月 9 日までの団体交渉(本件

不当労働行為があったとする時期以前の労使関係)の経緯について

ア 組合設立後初めての団体交渉が平成21年10月20日に開催された後、10月30日、11月13日にも開催され、この中で、交渉時間の目安は長くて2時間とすること、今後の事務連絡担当者は組合がC書記次長、会議所がD企画総務部次長とすること、組合掲示板の設置場所を3階食事スペースの一面に提供することで合意した。

(乙2)

イ 12月1日、団体交渉が開催された。11月6日付要求申入書記載の年末一時金について話し合われた結果、年末一時金の支給月数を平均2.38ヵ月とすることで合意した。

(乙2)

ウ 平成22年3月17日、団体交渉が開催された。組合は、賃金の引き上げ、年齢別最低賃金の設定、退職給与金規定の改定、定年65歳制の実施、及び組合事務所の貸与の5項目(以下「5項目」という。)について、会議所に要求申入書を提出した。

(甲2、A証人調書P3、乙2)

エ 3月31日、団体交渉が開催された。会議所は、5項目について応じられない旨の書面を組合に手交するとともに昨今の厳しい経済状況等を説明したが、組合は納得せず、合意に至らないのであれば第三者機関に調停してもらおうと発言した。

(甲3、A証人調書P4、乙2)

オ 4月2日、組合は、会議所が5項目の要求すべてを拒否したことに対する同日付の抗議書を会議所に提出した。

(甲4、乙2)

カ 4月12日、4月23日、4月27日、5月17日、団体交渉が開催された。この4回の団体交渉において、会議所は、5項目について会議所の考え方を説明し組合の要求には応じられないと発言したところ、組合は納得できないと強く抗議した。このような膠着状態を打破するというので5月21日、5月28日、事務折衝が行われたが、打開するに至らなかった。5月31日、団体交渉が開催されたが、

5 項目のいずれについても合意に至らなかった。

(甲 5、乙 2)

キ 6月14日、組合は、当委員会に対し、平成22年度の賃上げを調整事項とするあっせん申請書を提出した。

(甲 5)

ク 6月29日、平成22年度の夏季一時金について、団体交渉が開催された。組合と会議所は、支給額を一般職員一人当たり平均2.3ヵ月とすることで合意し、7月6日、合意書を取り交わした。

(甲 7、乙 2、乙 11)

ケ 組合は、当初の団体交渉時から組合事務所として以前食堂として使用されていた地下室の貸与を求めていたところ、会議所がこれを拒否していたことから、7月6日の団体交渉の際に地下室に替えて車庫の2階の貸与を求めたが、会議所はこれも拒否した。

(A 証人調書 P 28～P 30、P 55、乙 2)

コ 7月5日、7月22日、あっせんが開催された。当事者の主張に大きな隔たりがあり解決の見込みがなかったことから、あっせんは打ち切りとなったが、あっせん員から次の内容の要望書(以下「要望書」という。)が組合及び会議所に交付された。

① 組合と会議所は、今後の労使関係を良好なものとするため、来年の賃上げや給与体系等について、団体交渉の場でお互い誠意をもって話し合っていくものとする。

② 会議所は今年度の賃上げができないことについて、団体交渉の場で組合に説明するものとする。

(甲 6)

サ 8月5日、8月12日、9月15日、団体交渉が開催された。この3回の団体交渉において、会議所は、今年度の賃上げができない理由として会議所に所属する会員事業所の厳しい経済状況、会費や共済等の手数料収入の減少等を平成22年の県内中小企業の賃金改定状況調査書も提示しながら説明し、また役員報酬を削減したことにも言及した。組合は、会議所の説明に納得せず、管理職の人数が多

いと指摘し、管理職全員の報酬額を明らかにするとともに決算書の提出を求めたが、会議所はこれを拒否した。

(A 証人調書 P 6、乙 2、 B 証人調書 P 28)

シ 10月21日、組合は、平成22年度の年末一時金に加えて5項目のうち賃金引上げの項目を除く4項目について、会議所に要求書を提出した。

(甲 8、乙 2)

ス 11月2日、会議所は、上記要求書に対し、年末一時金については従来と同様に勤務成績等を考慮して人事考課を行い、これを支給額に反映させること、これ以外の項目については応じられないとする回答書を組合に提出した。

(A 証人調書 P 56～P 57、乙 15 の 2)

セ 11月16日、11月30日、12月1日、団体交渉が開催された。この3回の団体交渉において、平成22年度の年末一時金の支給額について話し合われたが合意できず、その他の項目についても組合は要望書に関わる項目であるとして強く要求したが、会議所は要望書にはそのような内容は含まれていないとして拒否した。

12月2日、組合と会議所との間で事務折衝が開催され、年末一時金について事実上、合意した。

(甲 13、乙 2)

ソ 12月3日、組合と会議所は、平成22年度の年末一時金について、支給額を一般職員一人当たり平均2.4カ月とする合意書を取り交わした。

この時、組合は、事務折衝の際に事務局長である B との間で事実上合意ができていた事柄であるとして、今後の労使協議において、給与体系の作成、及び、一時金査定範囲について労使双方、誠意をもって協議していくとの覚書を会議所に示して同人の押印を求めたが、そのような約束はしていないとして同人は押印を拒否した。

(甲 9、甲 10、 B 証人調書 P 4)

タ 平成 21 年 10 月 20 日から平成 22 年 12 月 9 日の間に開催された団体交渉において主に出席していたのは、組合側は A 副執行委員長、C 書記長、会議所側は E 常務理事・事務局長、B 理事・企画総務部長、F 産業振興部長、G 中小企業支援部長であった。

また、団体交渉の開催時間は、おおむね 30 分から 3 時間であった。

(乙 2)

(3) 平成 23 年 2 月 22 日から 4 月 28 日までの団体交渉(本件不当労働行為があったされる時期の労使関係)の経緯について

ア 平成 23 年 2 月 22 日、組合は、給与体系及び年末一時金に係る覚書の件を議題とする団体交渉申入書を会議所に提出した。

(甲 17)

イ 3 月 8 日午後 4 時から、会議所は全職員を対象として、給与体系に関する説明会を開催した。会議所は、職員に「給与体系に関する職員向け説明会次第」と題する資料(以下「運用表」という。)を配布して、下記のとおりその趣旨を説明した。

① 従来年間賞与の 0.6 ヶ月分を毎月の固定給に按分加算する。

加算分は、退職金の算定基礎にも反映される。

② 役職及び等級が緩やかであり、人事考課に基づき、3 年から 5 年にかけて着実に賃金が上がる体系である。

③ 管理職及び非管理職のいずれの職員にも不利益にならない。

④ 実施日は平成 23 年 4 月 1 日からとする。

なお、会議所は運用表について説明した後、出席者全員から説明資料に署名してもらい、資料を回収した。

(A 証人調書 P 11～P 12、乙 1、 B 証人調書 P 7～P 8)

ウ 3 月 8 日午後 6 時から、団体交渉が開催された。会議所は、給与体系に関して、組合に運用表のコピーを示してその趣旨を説明するとともに、資料が出回らないようにするためとしてコピーを受領したことを証する書面の提出を求めた。組合は、運用表は組合の求めている賃金体系とは異なるものであるとして年齢別最低賃金制の導入を求め、受領書の提出についてはその必要性がないと反発した。

会議所は、年齢別最低賃金制を導入する考えはないと発言し、受領書の提出については撤回した。

(甲 13、 A 証人調書 P 10～ P 11、 乙 3)

エ 3月8日の団体交渉の場で、組合は、賃金引き上げ、退職給与金規定の改定、定年65歳の実施、及び組合事務所の貸与の4項目を団交事項とする要求申入書を提出した。

(甲 12)

オ 3月15日、団体交渉が開催された。組合は、運用表は組合の求める賃金体系ではなく昇級・昇格システムを明確にしたものにすぎないと発言するとともに年齢別最低賃金制の導入を強く求めた。会議所は運用表を4月1日から実施させてほしいと発言したが、結局合意に至らず、継続協議することになった。

(甲 13、 A 証人調書 P 15～ P 17、 乙 4)

カ 3月22日、団体交渉が開催された。組合は、運用表に基づいて試算した賃金体系及び組合提案の賃金体系を記載した比較表(甲 13 添付の別紙 4)を提示し、運用表を適用した場合、評価の仕方や勤続年数等によっては賃金の支給に不合理や矛盾が生じることになるとし、組合提案の賃金体系を採用するよう求めた。会議所は、運用表が完璧とは思っておらず、訂正する部分があるのであれば、運用表を実施する中で改正していきたいので、運用表を実施したい旨発言したところ、組合は従前よりも総体的に賃金の引き上げになっていることについては一定の理解を示したが、あくまでも年齢別最低賃金制の導入を求めたため、継続協議することになった。

(甲 13、 A 証人調書 P 18～ P 22、 乙 5、 B 証人調書 P 9、 P 23～ P 24)

キ 3月29日、団体交渉が開催された。会議所は、組合の査定方法や総原資に関する質問に回答したうえ、4月からの運用表の実施に理解を求めたが、組合は年齢別最低賃金制の導入を求めて納得しなかった。

(甲 13、 乙 6)

ク 3月31日及び4月5日、事務折衝が開催された。会議所は、全職員を対象として月平均2,485円の賃金引き上げを提案したが、組合は前年度の据え置きを考慮して月平均4,900円の賃金引き上げを求めた。

組合と会議所は、この賃金引き上げ額について速やかに団体交渉することで合意した。

(甲13、乙2)

ケ 4月7日、団体交渉が開催された。会議所は、その場で組合の3月8日付要求申入書に対する回答書を手交した。

会議所は、運用表を遡及適用して、4月分から賃上げ額を月平均2,485円とするとともに、昇級・昇号の要件を満たす一般職員に対しては賃上げ額を月平均3,700円としたいと発言したところ、組合は、運用表の適用による賃上げは認められないとし、賃金カーブ維持のため一般職員全員を対象として賃上げ額を月平均4,500円とするよう求めた。

組合と会議所は、運用表の実施の有無についても話し合ったが、これまでの主張の繰り返いで、合意の目途が立たなかったことから、会議所は、運用表に基づく賃金の支払いを4月分から適用するとし、組合との間で合意ができないのであれば、組合員に対しては運用表による賃金の支払いはしないので、組合員の氏名を明らかにしてほしいと発言した。組合は、この発言に対し、組合員に対する差別であると強く抗議した。

また、会議所は、退職金給与金規定の改正、定年65歳制の実施及び組合事務所の貸与については、いずれも組合の要求に応じられないと発言した。

(甲13、甲16、A証人調書P47、乙7)

コ 4月18日、組合は、これまでの会議所の賃金引き上げに対する考え方や運用表を一方的に実施するとの態度を非難したうえ、運用表は労使が十分協議して合意のもとで運用すること、3月8日付要求申入書記載の事項について早期に団体交渉を開催することを内容と

する申し入れ書を会議所に提出した。

(甲 11、 B 証人調書 P 11)

サ 会議所は、4月分から運用表の適用による賃金の支払を実施した。

(争いのない事実)

シ 4月28日、組合は会議所に対し、団体交渉中にもかかわらず一方的な運用表に基づく賃金の支払を非難する抗議書を提出した。

(甲 13)

なお、組合は、抗議書提出後、賃金体系に関する事項についての団体交渉の申入れをしていない。

(争いのない事実)

ス 7月5日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(争いのない事実)

セ 2月22日から4月28日の間に開催された団体交渉において主に出席していたのは、組合側は A 副執行委員長、 C 書記長、 H 主査、 I 主査、会議所側は B 理事・事務局長、 F 産業振興部長、 G 企画総務部長、 J 中小企業支援部長、 D 企画総務部副部長であった。

なお、 E 常務理事は平成 22 年 10 月末日をもって退職した。

また、団体交渉の開催時間は、おおむね 1 時間 30 分から 2 時間 50 分であり、2 時間前後が多かった。

(乙 3～乙 7)

(4) 平成 23 年 6 月 28 日以降（本件不当労働行為があったとされる時期以降の労使関係）の経緯について

ア 6月28日、平成 23 年度夏季一時金についての団体交渉が開催された。組合と会議所は、支給額の平均月数について折り合いが付かなかったことから、継続協議することになった。

(甲 13、乙 8)

イ 6月29日、6月30日、事務折衝及び電話による交渉がされ、夏季一時金の支給額を一般職員一人当たり平均 2.0 ヶ月とすることで

事実上合意し、7月1日、合意書が作成された。

なお、夏季一時金は、平成23年4月から適用している運用表に基づいて算定されている。

(甲13、乙9、乙13、乙14)

第3 争点

1 平成23年度の賃金引上げ及び賃金体系を議題とする団体交渉への会議所の対応は、不誠実団交に当たるか（争点1）

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉においては、権限のある者が出席することにより実質的な話し合いができるが、会議所は、交渉責任者として事務局長を出席させ、権限のある専務理事を一度も団体交渉に出席させなかった。

イ 平成23年3月8日、組合は会議所との間で賃金体系に関する団体交渉を持ったが、会議所はその約2時間前に全従業員を対象に賃金体系についての説明会を開催している。これは、組合との協議以前に組合員に賃金体系を説明したもので、組合との協議の軽視を示している。

ウ 組合は、設立当初から年齢別最低賃金制度の要求を掲げて団体交渉を重ねたが、会議所は運用表が賃金体系であるとして譲らないばかりか、組合と協議すべき労働条件である賃金体系を専権事項であるとして実質的な協議をしなかった。

エ 本件交渉決裂後、会議所は、仮協定を結んで暫定払いをする方法があるのに、そのような努力をしないまま一方的に運用表に基づき賃金の支払をした。

オ これらの一連の会議所の対応は、団体交渉を形式的に開催して体裁を整えたに過ぎないものであって、不誠実団交にあたることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉における交渉員について、労使協定等において特別な取り決めを行なっている場合はともかく、そうでなければ、自らの判

断で交渉員を選任できるのであって、会議所は、事務局長に交渉権限を付与して団体交渉に当たらせたものである。その団体交渉の結果として、夏季、年末一時金等については合意に達しているのであり、専務理事の出席のないことが不誠実団交とされる理由はない。

なお、組合は、交渉権限を副執行委員長及び書記長に付与して団体交渉に当たらせており、執行委員長は出席していない。

イ 組合は、団体交渉における協議前の全従業員に対する運用表の説明を組合軽視の理由とするが、会議所と組合との間には、事前協議約款等は存在しないのであるから、協議前の従業員に対する説明を非難される理由はない。会議所は、従業員に対する運用表の説明後、時間を置かずに団体交渉を開催して運用表について組合に説明しているのであり、このことは、会議所が組合に誠実に対応していることの表れである。

ウ 組合は、会議所が賃金体系を専権事項であるとして実質的な協議をしなかったと主張するが、会議所は、平成 23 年 3 月 8 日の団体交渉において運用表の説明を行なった後、3 月 15 日から 4 月 7 日までの間に 4 回の団体交渉を開催し、その協議の中で、運用表は完璧ではないが、当面この賃金体系を導入すること、組合の賃金体系も参考にしたい等の柔軟な姿勢を示している。かえって、組合が、年齢別最低賃金制のみが賃金体系であるとして実質的な協議をしようとしなかったものである。

なお、専権事項との発言の趣旨は、事前協議約款や同意約款がない状況下では、組合との合意がなければ運用表の実施ができない事項ではないという意味である。

エ 組合は、運用表の適用に基づく賃金支払以前に仮協定を結ぶための団体交渉をするなどの努力をしていないと主張するが、平成 23 年 4 月 7 日以降、組合から賃金体系についての団体交渉の申入れがなく、また、平成 23 年度の夏季一時金も運用表に基づく賃金を前提として合意している。

オ 以上のとおり、申立人の不誠実団交であるとする主張には理由が

ない。

2 会議所が一方的に新たな昇格・昇級制度等を実施したことが支配介入に当たるか（争点2）

(1) 申立人の主張

会議所が、組合との協議が整わないまま運用表の実施をしたことにより、組合に対する組合員の信頼が揺らぎ、組合の存在価値さえ疑われる状況になったことは、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

申立人の主張は、争う。

申立人は団体交渉において、自らの要求が実現できなかったことへの不満を不当労働行為と主張しているに過ぎない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会議所の一連の団体交渉における対応は不誠実であるといえるか）について

(1) 組合は、権限のある者が団体交渉に出席することにより始めて実質的な協議ができるのに、会議所は権限のない事務局長を出席させたことと主張する。第2の2の(2)のタ、(3)のソで認定したとおり、会議所は、
E 常務理事・事務局長に、 同人退任後は事務局長職を引き継いだ
B 理事に交渉権限を与えて団体交渉に当たらせているのであるから、労使協定等において交渉員を定めている等の特別な事情がない限り、そのこと自体問題にする余地はない。

組合は、専務理事に権限があると主張するが、組合の主張する権限のある者とは何を指すのか明確でないうえ、何故、専務理事に権限があつて事務局長に権限がないかということについての具体的な主張がなく、単に事務局長では会議所での地位が低いという程度の主張であれば、その主張自体失当と言わざるを得ない。

(2) 組合は、会議所が団体交渉の前に全従業員を対象に運用表の説明会を開催したが、これは団体交渉前に組合員に対して運用表の説明をしたことになり、組合を軽視したものであると主張する。

第2の2の(3)のイ、ウで認定したとおり、会議所は、団体交渉の約2時間前に全従業員を対象に運用表の説明会を開催しているところ、全従業員に対する説明会を開催した後に団体交渉をしなければならない必要性があったかどうかについては疑問がないわけではないが、会議所が、団体交渉の前に新しい賃金体系である運用表を従業員に説明をしておきたいとの思いを持ったとしても、これ自体非難されるほどのものではなく、組合と会議所の間に事前協議約款等が存在している訳でもないのであるから、このことをもって、会議所が組合を軽視しているとまでは言えない。また、全従業員を説明会の出席対象者としたのであるから、会議所は出席者の中に組合員が含まれていることを認識していたと考えられるが、第2の2の(1)で認定したとおり、組合は会議所に組合員の氏名を明らかにしていないのであるから、これもやむを得なかったと言わざるを得ない。

- (3) 組合は、会議所が団体交渉において実質的な協議をしないまま運用表の実施をしたものであって、当事者間で行われた5回の団体交渉は単に形式的に行われたに過ぎないものであると主張する。

第2の2の(3)のウ～コで認定したとおり、5回の団体交渉の中で、会議所は、運用表の趣旨を説明するとともに、組合の査定方法や総原資に関する質問に対しても逐一回答し、運用表を適用した場合、評価の仕方や勤続年数等によっては賃金の支給に不合理や矛盾が生じるとの組合の指摘についても、運用表が完璧であるとは思っておらず、運用表を実施していく中で不合理な点があれば改正していきたい、また、年齢別最低賃金制を導入する考えはないと発言して運用表の実施に理解を求めたが、組合は、運用表は賃金体系とは言えず、年齢別最低賃金制を採用して始めて賃金体系と言えるとしてその導入を強く求めた結果、妥協点を見出すことができないまま推移した事実が認められる。

この事実経過からすると、5回の団体交渉を重ねたにもかかわらず、合意点を見出すことができなかったのは、結局のところ、組合は年齢別最低賃金制の導入を、会議所は運用表の実施をそれぞれ強硬に求め

てお互いに態度を変えなかったことにあると判断される。したがって、会議所が、合意ができないまま運用表の実施に踏み切ったとしても、当事者間に組合の同意がなければ労働条件の変更ができないとする等の約束がないうえ、運用表の実施が総体的には賃金の引き上げになっていることやその適用時期が切迫していたことからすると、やむを得なかったと言うべきである。会議所は、年齢別最低賃金制の導入は考えていないとするものの、運用表の実施をしていく中で、不合理な部分については改正する考えを持っていることや、組合との合意ができるまでは組合員に対する運用表の適用は見合わせてもよいと提案していること等からすると（第2の2の(3)、コ）会議所には賃金体系について今後も協議を継続する意思を有しているとみることができる。したがって、組合が主張するように会議所が単に形式的な団体交渉をしていたとみることはできない。団体交渉の協議において賃金体系の問題が進展しないのは、組合が、組合設立の主たる目的が労働者の生活給としての年齢別最低賃金制の獲得にあることにこだわり、運用表の採用によって全従業員の賃金が総的に上昇することについては一定の評価をしながらも（第2の2の(3)、キ）、賃金体系としての運用表を受け入れる余地はないとするかたくなな態度が影響していると見ざるを得ない。

また、組合は、運用表が団体交渉の中で協議すべき労働条件であるのに、会議所がこれを専権事項であるとして実質的な協議をしなかったと主張している。この発言は、最終段階にきた4月7日開催の団体交渉の中で B 事務局長が組合との妥協点が見出すことができないと判断した際に発せられた（第2の2の(3)、ケ）ものと認められるが、それまで開催された3回の団体交渉の経過等も考慮すると、この B の発言は、協議を重ねても組合との合意ができない場合は、会議所の責任と判断で運用表の実施を決定できるとの趣旨であったと解すべきである。

したがって、この発言をもって会議所に実質的な協議をする意思を有していなかったとする組合の主張は採用できない。

(4) 組合は、会議所が運用表の実施を決めた後、賃金の支払いについて暫定協定を結ぶための努力をしていないと主張する。

仮に、組合の主張する暫定協定を結ぶための団体交渉をする必要があったとしても、これは、暫定協定を求める組合側から申し入れる事項であると考えられるが、組合は運用表の一方的な実施に対する抗議書を会議所に提出したのみで、暫定協定を結ぶための団体交渉を求めた形跡はなく、かつ、その後行われた団体交渉においても賃金体系に関連する事項を取り上げていないのであるから、組合の主張は本末転倒と言わざるを得ない。

(5) 第2の(2)～(4)で認定した一連の団体交渉の事実関係、即ち、会議所は、組合の団体交渉の申入れに対しては全て団体交渉に応じていること、交渉時間も特に制限することなく平均約2時間を費やしていること、協議も形式的なものではなくお互いの考え方を主張し合っていること（A 証人調書P34）、団体交渉や事務折衝の回数も多数回に及んでいること、団体交渉の結果、夏季、年末一時金については合意に達していることから判断すると、不誠実な交渉態度が会議所にあったとは認められない。

2 争点2（会議所が一方的に運用表を実施したことが支配介入したといえるか）について

組合は、会議所が協議の整わないまま運用表を実施したことにより組合に対する組合員の信頼が揺らぎ、組合の存在価値さえ疑われる状況になったことが支配介入にあたりと主張する。

当委員会は、組合の主張する事実のみで支配介入にあたりとするには根拠が希薄であるから、より具体的な事実関係を主張するよう求めたが、組合はこれに応じなかった。

当委員会としては、仮に組合が主張する事実関係があったとしても、このことから直ちに支配介入があったとは認めることはできない。

第5 結論

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 条を適用して主文のとおり命令する。

平成 24 年 3 月 23 日

富山県労働委員会

会長 松 居 秀 雄