

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      田中酸素株式会社

再 審 査 被 申 立 人                      田中酸素労働組合

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第89号事件（初審山口県労委平成22年（不）第1号事件）について、当委員会は、平成24年10月3日第168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

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要（以下、「平成」の元号は省略）

本件は、田中酸素株式会社（以下「会社」）の下記行為が不当労働行為に当たるとして、田中酸素労働組合（以下「組合」）が22年8月24日に山口県労働委員会（以下「山口県労委」）に救済を申し立てた事案である。

(1) 会社が、小野田営業所の休憩所に関して21年12月8日及び22年

4月22日の団体交渉で組合と合意した事項を履行しないこと

- (2) 会社が、組合との間に締結した21年10月22日付け労働協約（以下「本件労働協約」）に反し、団体交渉に決定権限を有していない者を出席させたこと
- (3) 会社が、組合との間に締結した本件労働協約及び21年12月19日の団体交渉における合意事項（以下「本件合意事項」）に反し、賞与及び昇給に係る会社側からの団体交渉申入れ並びに会社の売上げ等の資料提示を行うことなく、21年冬季賞与、22年1月昇給及び同年夏季賞与を支給したこと
- (4) 会社が、22年1月26日及び同年3月22日に組合が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したこと

## 2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 小野田営業所内の適切な場所に、従業員が休息するに十分な広さかつエアコンを完備した休憩所を速やかに設置すること
- (2) 団体交渉において代表取締役社長Y1（以下「社長」）が出席の上、組合の要求に対して必要な資料等を示し、交渉によって労使間の問題を解決するように努めること
- (3) 賞与及び昇給に係る団体交渉において、支給予定金額を決定次第、会社の売上げ・利益・その他査定に使用した資料、組合員各々の査定結果（査定表等）及び支給予定金額を、組合に示して団体交渉を申し入れ、賞与等の支給前に団体交渉を開催すること
- (4) 謝罪文書の交付

## 3 初審命令の要旨

山口県労委は、上記1（3）のうち、21年冬季賞与及び22年1月昇給に係る会社の対応は、不当労働行為に当たるとして、会社に対し、組合との間の今後の賞与又は昇給に関する団体交渉において、本件労働協約を

遵守し、必要な資料を提示して、会社の主張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を命じ、その余の申立てを棄却する旨決定し、23年12月14日、命令書（同月8日付け。以下「初審命令」）を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、上記初審命令を不服として、23年12月28日、初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

#### 5 本件の争点

21年冬季賞与及び22年1月昇給に係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

- ① 会社の対応は、本件労働協約に反し、不誠実といえるか。
- ② 会社の対応は、本件合意事項に反し、不誠実といえるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 会社の主張の要旨

#### (1) 21年冬季賞与について

会社は、21年12月21日、小野田営業所にて、組合に対し、組合員各々の21年冬季賞与に係る人事考課結果及び賞与の支給額の計算方法を記載した賞与一覧表を提示している。よって実質的に本件労働協約で定めた団交ルールを履践しており、不誠実な団体交渉には該当しない。

なお、会社は、賞与の査定について収支のみに重きをおかず前期賞与の支給総額を基本に経済情勢・景気の先行き予想・他社の情勢等を気にしながら、経営判断の下、賞与総額を決定し、査定期間内の公平な査定に基づき公平な分配方法を決定しており、その他組合が要求する従業員の勤務評価の査定に使用した資料を公表すれば管理者が公平な査定を阻

害される可能性が高く、また、決算書の内訳は、経営権の範囲であるから、公表することはできない。

(2) 22年1月昇給について

22年1月の昇給時期は、不況のため、年齢給・勤続給の定期昇給のみとし、査定がなかったため団体交渉は不要であった。

会社を維持・存続させていくためには、利益があればそれを全て従業員に還元すればよいという単純なものではない。昨今の予見困難で厳しい経済状況にかんがみれば、たとえ利益があったとしても、相当額を会社内部に留保しながら、会社の維持・存続を図るという高度な経営判断が求められている。また、同月昇給については、同月分給与の支給日当日まで、従業員らの職能給についてアップする余地がないか慎重に検討を重ねていたが、スライド（昇給なし）やむなしとの結論に至り、同月分給与の支給日である同年2月10日、本社及び全営業所の朝礼において、全従業員に対し、職能給については原則としてスライドとし、年齢給及び勤続給は昇給となることなどを口頭で通知した。職能給の昇給の有無は高度な経営判断に基づいたものであり、職能給について昇給の余地がないかを真摯に検討した会社の対応は、不誠実な団体交渉には該当しない。

(3) 本件合意事項について

21年冬季賞与の総額については、会社は、経営判断に基づき、同年夏季賞与を参考としてこれと同様の額にすることを組合に通知している。また、この総額を前提とする組合員各人の賞与額についても、会社は、同年12月21日、小野田営業所にて、組合に対し、その根拠となる人事考課表を提示し、22年4月22日には、21年夏季・冬季賞与の一覧表を再度手渡し、過去3期の売上げと利益も公表している。なお、賞与の支給決定に当たっては、就業規則に基づいて査定を行い、主観的

・恣意的な査定だと言われないように、団体交渉の席で丁寧に説明している。

以上のとおり、会社は、実質的に本件労働協約で定める団交ルール及び本件合意事項を履践していたのであるから、不誠実な団体交渉には該当しない。

#### (4) 組合の団体交渉での対応について

組合は、総務部長代理を団体交渉の交渉担当者として認めないとの立場をとり、団体交渉の進展を妨げたり、団体交渉においても社長らに対する侮辱的発言を繰り返したり、団交議題を団体交渉にはそぐわない内容に急きょ変更するなど傍若無人に振る舞っている。また、22年8月3日の団体交渉においては、執行委員長が「俺だったらお前らを刺殺しちよる」とまで述べており、団体交渉がスムーズに進展しないのは組合の挑発的な言動に起因していることは明らかである。

会社は、組合の挑発にもかかわらず、忍耐強く誠実に対応している。

## 2 組合の主張の要旨

### (1) 21年冬季賞与について

会社は、本件労働協約において、賞与の支給予定額を決定次第、組合に対して、売上げ・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員個々の査定結果（査定表等）及び支給予定額を示して団体交渉を申し入れ、支給する前に団体交渉を開催する旨約束していたが、これらに反して、21年冬季賞与の支給前に、団体交渉の申入れ及び資料の提出を行うことなく、賞与を支給した。

また、会社は、すでに山口県労委より18年6月22日、「団体交渉においては、組合の質問、要求に対し資料を示すなどにより十分な説明をしなければならない。」との命令を受け、この命令は19年6月に確定している。

したがって、会社は、本件労働協約に基づき、組合の要求事項に対して必要な資料を提示し、誠実に交渉しなければならないのに、これを行っていない。

(2) 22年1月昇給について

会社は、22年1月昇給時期は不況のため査定がなかったため団体交渉は不要であったと主張するが、会社の業績はすこぶる好調で、上記「不況のため」は口実にもならず、同「査定がなかった」は、会社自ら就業規則に定める「査定」を行っていないことを認めるものである。また、労働条件の中でも重要な賃金に係わる団体交渉を「不要であった」とする主張は、会社が組合を軽視し、法令遵守が欠如していることを示すものである。

会社は、22年1月の昇給に関し、「社長がスライドすると言った」から査定そのものをしなかったため「提示できる資料はない」として、何ら資料を提示しないが、就業規則に則った査定をしていないとしても、売上げ・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員個々の査定結果（査定表等）を提示して、団体交渉を行わなければならない。

(3) 本件合意事項について

会社は、本件合意事項に基づく、売上げ・利益・その他査定に使用した資料を提示せず、賞与総額600万円の根拠すら明らかにしない。会社は、団体交渉で合意した必要な資料を組合に提示して、誠実に交渉しなければならない。

(4) 以上のとおりであるから、21年冬季賞与及び22年1月昇給に係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する。

### 第3 認定事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

## 1 当事者

### (1) 会 社

会社は、昭和44年1月8日に設立された高圧ガスの製造販売及び建設機材のリース販売等を業とする株式会社であり、肩書地に本社を、山口県内外に複数の営業所等を有している。初審申立て時の従業員は約60名である。

### (2) 組 合

組合は、会社従業員らによって、16年4月14日に結成された労働組合であり、宇部地域労働組合総連合に加盟している。再審査審問終結時の組合員は4名である。

組合の執行委員長はX1（以下「X1」）、書記長はX2（以下「X2」）である。

## 2 組合結成後の労使事情

### (1) 労働委員会に対する救済申立て等

組合が結成された16年4月14日以降、組合と会社は、継続的に対立しており、同年5月13日以降、組合は、山口県労委に対し、4回（本件を除く）にわたり、会社を被申立人として不当労働行為の救済を申し立てている。

山口県労委は、これらの申立てにおいて、会社に対し、組合の組合員に対する賞与及び賃金減額分の支払、脱退勧奨の禁止、団体交渉応諾、組合員の原職復帰、賞与の再査定、組合員の給与・賞与の算定の基礎となる売上げ・経費・人件費等必要な資料の提示・説明等誠実団体交渉応諾等を命じる救済命令を発した。これらの救済命令は、当委員会の再審査において組合員の原職復帰を命じた部分の取消し、組合員の給与・賞与の算定の基礎となる資料の提示・説明に係る救済内容の変更の外は、会社の再審査の申立てがなかったこと又は当委員会が会社の再審査申立

てを棄却したことにより維持されている。

なお、本件再審査申立て後の24年5月24日、組合は、本件初審命令において棄却された部分について、山口地方裁判所に取消しの訴えを提起している。

### 3 本件労働協約締結の経緯等

#### (1) 団体交渉に関する協定

17年1月15日、組合と会社は、「団体交渉に関する協定書」（以下「本件協定」）を締結した。

この締結書は、「団体交渉の原則、応諾義務、交渉委員、団体交渉事項、交渉の申入れ、交渉遵守事項、守秘義務、交渉記録の作成、交渉決定事項、有効期間」について定めたものであるが、団体交渉の申入れを受けた場合の措置として、以下のとおり定めている。

「(交渉の申入れ)

#### 第5条

(略)

2 団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手方に通知する。

3 団体交渉開催日は、申入れを受けた日から原則として15日以内に行う。ただし、双方が合意した場合は、この限りでない。」

#### (2) 賞与に関する就業規則の定め等

##### ア 賃金規程

会社の賃金規程は、賞与について以下のとおり定めている。

「(賞 与)

第25条 賞与は毎年8月及び12月に会社の業績、従業員の勤務成績（業績を含む）を勘案し、在籍者のみに支給する。但し、勤務成績（業績を含む）によっては賞与を支給しないこともある。



- ② 前項の賞与は、会社の業績を考慮し支給月を変更、または支給を停止することがある。
- ③ 賞与の支給期日は、その都度定める。
- ④ パートタイマー及び嘱託従業員の賞与は支給しない。
- ⑤ 第1項の勤務成績については、人事考課規程によって決定する。」

#### イ 人事考課規程

- (ア) 会社の人事考課規程は、考課者について以下のとおり定めており、具体的には、一般従業員の考課の一次考課は各営業所の所長が、二次考課は社長及びY2取締役営業本部長に加え、Y3取締役営業推進部長（以下「Y3」）、Y4総務部長代理（以下「Y4」）も関与している。

「(考課者)

第8条 人事考課を行う考課者は、それぞれ次のとおりとする。

##### 1 一般従業員

- イ 一次考課 考課対象者の直属の上司である管理職
- ロ 二次考課 役員

##### 2 管理者

- イ 一次考課 役員
- 」

- (イ) 会社の人事考課規程は、機密保持について以下のとおり定めている。

「(機密保持)

第13条 考課票は、管理職及び役員以外には秘密扱いとする。」

#### (3) 21年10月17日の団体交渉

- ア 21年10月9日、会社は、組合に対し、「団交をスムーズに行う為の準備」を議題とする団体交渉を文書で申し入れたところ、同月14日、組合は団体交渉の事前交渉として応じる旨文書で回答した。

イ 21年10月17日、組合と会社は、団体交渉を行った。

組合と会社は、下記（４）のとおり、本件労働協約を締結したが、同日、その内容となる団体交渉に係わるルール及び継続協議とする事項について合意した。

本件労働協約の２④「売上・利益・その他査定に使用した資料」（下記（４）イ）については、組合は、売上げ・利益の他、人件費やその他諸々の経費の提出も要求したが、経費は競合企業に漏れると問題があるとの理由から会社が反対したため、組合と会社は、経費については提出資料とはしないことで合意した。

なお、同２④「(査定表等)」については、特定の資料を指したものでなく、査定に使用した資料があれば提出するという趣旨である。

#### （４）本件労働協約締結

ア 21年10月22日、組合と会社は、本件労働協約を締結した。

本件労働協約は、X1が上記（３）イの合意に基づき労働協約の原案を作成し、同月17日の団体交渉に出席していたY3及びY4の意見を反映・修正したものを、Y3及びY4が社長に説明し、社長及びX1が署名を行ったものである。

イ 本件労働協約には、以下のとおり記載があり、末尾には社長及びX1の署名がある。

「 労使双方は次の事項を遵守して団体交渉を遅滞なく開催することに合意する。

##### 1 団体交渉の開催日時

- ① 団体交渉の申入れは文書にて行う。
- ② 回答は文書にて行い、開催日時を変更する場合には具体的理由を記す。
- ③ 前記②の場合、直接話合って日程を決める。

## 2 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- ① 会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- ② その際、組合員各々の支給予定金額を申入書に添付する。
- ③ 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- ④ 会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。

## 3 団体交渉

- ① 団体交渉は相手方の了解なしに原則録音しない。但し、議事録及び合意文書を読み合わせる際は録音してよいものとする。
- ② 会社及び組合の責任者は、決定権限を持つものとする。
- ③ 議事録は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の責任者が署名押印する。
- ④ 合意文書は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の代表者が署名押印する。

## 4 継続協議とする事項

- ① 団体交渉、その他にて解決できない場合、一方があつせん或いは調停を申請したときには、他方はこれに応じるものとし、第三者の意見を尊重して解決を図るものとする。
- ② 団体交渉において、賞与及び昇給の支給総額並びに増減額（率）を提出する。 」

## 4 21年12月19日の団体交渉における本件合意事項締結の経緯等

### (1) 21年12月8日の団体交渉

ア 21年12月8日、組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、組合側がX1、X2ら7名、会社側がY3及びY4であった。

組合が、X1外3名の組合員の21年冬季賞与として、具体的な金額を挙げて要求したのに対し、会社は、同年冬季賞与については、社長の指示により同年夏季賞与と同じくらいの予算とし、Y3から各所長に対し、同年夏季賞与と同じくらいの予算として査定するよう指示した旨及び支給日について、まだ確定していないが同月18日を予定しており、5～6日前には確定し社会保険労務士に知らせなければならぬ旨回答した。

また、組合が21年度の決算の結果や売上げ・利益・人件費についていくらか尋ねたところ、会社は、「売上は18億ちょっと、利益は覚えていない。」と回答した。

イ 21年12月10日、組合と会社は、上記アの団体交渉の議事録を取り交わした。

## (2) 21年12月19日の団体交渉

ア 21年12月14日、会社は、組合に対し、X1の同年1月、9月及び10月分の給与、同年冬季賞与等を議題とする団体交渉を文書で申し入れた。

イ 21年12月19日、組合と会社は、上記アに係る団体交渉を行った。出席者は、組合側がX1、X2ら3名、会社側がY3及びY4であった。

会社は、X1の同年1月、9月及び10月分の各給与について、不足分があったので年内に現金で支払うこと、同年冬季賞与について、当該賞与に係る人事考課表の原紙を提示し、支給日は同年12月22日、賞与総額は600万円、考課対象者は39名、平均基本給は21万1000円であること等を述べた。

会社が、人事考課表の内容について説明を始めたところ、組合は、口頭では理解できない、本件労働協約に基づき、資料を提示して交渉

すべきである旨述べ、組合と会社は、21年冬季賞与について、以下のとおり合意（本件合意事項）した。

「12月21日（月）午後4時30分から小野田営業所にて、次の資料を提示して説明する。

- ① 600万円の根拠とした資料
- ② 団交の合意に基づく売上、利益、その他査定に使用した資料および組合員の人事考課表

また、組合が、組合員の21年冬季賞与額について尋ねたところ、会社は、分からない旨述べた。

ウ 21年12月21日、組合と会社は、上記イの団体交渉の議事録を取り交わした。

### （3） 本件合意事項に係る説明及び21年冬季賞与の支給

上記（2）イの合意に従い、21年12月21日、会社は、小野田営業所において、本件合意事項に係る説明の場を設けた。出席者は、組合側がX1及びX2、会社側がY3及びY4であった。

会社は、組合に対し、「H21冬の賞与一覧表」を提示した。

「H21冬の賞与一覧表」には、組合員個々の査定項目毎の評価、欠勤控除、休日控除、合計支給額等の他、組合員個々の支給額の計算式、欠勤控除・休日控除の計算式等が記載されていた。

また、会社は、21年冬季賞与総額600万円の根拠については、同年夏季賞与の総額が600万円であり、冬はちょっと景気がおかしくなつたが、夏と同等には払おうということで600万円となつた旨説明した。しかし、会社から、本件合意事項①「600万円の根拠とした資料」、②のうち「団交の合意に基づく売上、利益、その他査定に使用した資料」の提示はされなかった。

なお、会社では、査定評価方式について同年夏季賞与より査定方法

を10段階評価から5段階評価に変更し、同年冬季賞与も5段階評価で査定を行っている。

同月22日、会社は、同年冬季賞与を支給した。

## 5 22年1月昇給決定の経緯等

### (1) 昇給に関する就業規則の定め等

ア 会社の賃金規程は、昇給の時期について以下のとおり定めている。

「(昇給の時期)

第20条 昇給は、原則として年一回、1月に本人給部分に対して行う。ただし、業績不振などにより、昇給することで経営上支障が生じる場合は、行わないことがある。

(略)

④昇給の種類は次のとおりとする。

1 定期昇給 本人給 (年齢給・勤続給)

2 習熟昇給 職能給

イ 本人給である年齢給・勤続給は、原則として、年に1回、毎年1月に昇給(定期昇給)するが、職能給は、年に2回、1月及び7月の査定に基づく昇給であり、前年の夏季及び冬季賞与の人事考課を加味し、さらに本人の考課を基に、決定される。

### (2) 22年1月昇給の社内決定

22年1月中旬、会社の定例会議後に、各営業所長らが集まり、同年1月昇給の等級について話し合いを行った。Y3が各営業所長の意見を取りまとめ、社長に進言したところ、社長の経営判断により職能給はスライド(昇給なし)とすることが決定した。

## 6 21年冬季賞与支給後の同年冬季賞与及び22年1月昇給に係る団体交渉

### (1) 22年4月22日の団体交渉

ア 22年1月26日、組合は、会社に対し、同年2月4日を開催日とする団体交渉を文書で申し入れた。

当該申入書には要求事項として、21年夏季並びに同年冬季賞与の支給金額決定に使用した資料を提示すること（要求事項①）、同年冬季賞与において組合の要求額を支給出来なかった客観的根拠を提示すること（要求事項②）、同年1月及び22年1月昇給を決定した資料を提示すること（要求事項③）、小野田営業所の休憩所は全作業員が同時に休憩できるだけの広さを確保すること（要求事項④）、の4項目が記載されていた。

当該申入れの後、組合と会社は、団体交渉の開催を22年2月5日に変更することで合意した。

イ 22年2月2日、山口県労委は、X1の配置転換・出勤停止処分、会社の不誠実団交に関する、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立て（山口県労委平成21年(不)第1号事件）について、一部救済命令を交付した。

ウ 22年2月3日、会社は、組合に対し、上記イの一部救済命令について再審査申立てを行う旨及び準備に時間を要するため団体交渉を同月15日以降まで延期してほしい旨、交渉可能日は追って連絡する旨を文書で通知した。

エ 22年2月10日、会社は本社及び全営業所の朝礼において、全従業員に対し、同年1月昇給について、職能給は原則としてスライド（昇給なし）とし、年齢給及び勤続給は昇給を実施することなどを口頭で通知し、同年1月分の給料を支給した。

オ 22年2月17日、会社は、上記イの初審命令を不服として、初審命令救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求める再審査を当委員会に申し立てた。

なお、当委員会は23年2月28日、ほぼ初審命令を維持したところ、会社は、同命令の取消訴訟を提起したが、24年7月30日、東京地方裁判所は、会社の請求を棄却した。

カ 22年3月22日、組合は、会社に対し、開催日を同年4月7日、開催場所を本社とする団体交渉を文書で申し入れた。当該申入書には、上記アの申入れに係る団体交渉が未だ開催されていない旨及び、要求事項として上記アに記載した要求事項①ないし④に加え、X1の就労に関して腰痛に配慮すること(要求事項⑤)、組合員個々の「印鑑」並びに「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」を返還すること(要求事項⑥)が記載されていた。

キ 22年4月1日、会社は、上記カの申入れに対し、年度初めは業務多忙のため、開催日時を同月10日18時30分、開催場所を宇部シルバーふれあいセンターに変更してほしい旨を書面で要請した。

ク 22年4月5日、組合は、Y3が団交開催日時の話合いを拒否したとして、このことは、本件労働協約の1③の「直接話合って日程を決める」に、業務多忙との理由は、同協約の1②の「開催日時を変更する場合には具体的理由を記す」に、組合の同年3月22日の団体交渉申入れに対し同年4月1日に延期の申入れをすることは、本件協定第5条第2項の「団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手方に通知する」に、同月10日開催は同協定第5条第3項の「団体交渉開催日は、申入れを受けた日から原則として15日以内に行う」に、それぞれ反するなど書面で抗議した。

ケ 22年4月8日、組合は、「団交の開催について」と題する書面を会社に送付した。この書面には、「組合は4月10日(土)の予定をキャンセルして貴職が指定する日時に開催に応じることにしました。」



と記載されていた。

コ 22年4月10日、組合は、上記キの文書で会社が指定した団体交渉開催会場に赴いたが、会社側出席予定者の出席及び会場予約のいずれもなかった。

このため、同月17日、組合は、会社に対し、会社の対応に抗議するとともに、開催日を同月22日とし、議題を上記カの申入書の要求事項及び就業規則の変更についてとする団体交渉を文書で申し入れた。

サ 22年4月20日、会社は、組合に対し、上記コの申入れについて、組合の申入期日に団体交渉に応ずる旨、組合の抗議に対し、同月10日の団体交渉予定をキャンセルしたのは組合であり、会社が拒否したと言うのは遺憾である旨、及び組合は侮辱的な発言が多いため態度を改めるよう要請する旨を書面で通知した。

シ 22年4月22日、組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、組合側がX1及びX2、会社側がY3及びY4であった。

会社は、上記アの要求事項①について「H21夏の賞与一覧表」及び「H21冬の賞与一覧表」を提示した。組合が、本件労働協約で合意した資料を提示すべきである旨発言したところ、会社は提示できる資料は他にない旨回答した。また、同要求事項③について、組合が21年1月及び22年1月に昇給をしなかった理由及び20年1月昇給について尋ねたところ、会社は、21年1月昇給についてはほとんどの従業員は職能給をスライド（昇給なし）としたが、入社年数が浅い者は少し上げた、22年1月昇給については業績が落ちたので、社長が職能給は現状維持するとのことで全社員がスライドとなった、20年1月昇給については業績が良かったため全社的に少し上げた旨回答した。

また、会社は、同要求事項②について、人事考課規程に基づいて査

定している旨、上記カの要求事項④について、既に設置済みである旨、同要求事項⑤について、宇部労働基準監督署から腰痛防止に関する指導を受けていない、休憩所を完備し十分な休憩をとってもらう旨、同要求事項⑥について、「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」が存在するか否か調べる旨回答し、就業規則の変更については、組合に事前に通知しなかったのは不利益変更でないので通知する必要はない旨及び就業規則の変更の必要性・内容等について説明した。

ス 22年4月27日、組合と会社は、上記シの団体交渉の議事録を取り交わした。

(2) 22年4月30日のあっせん申請

22年4月30日、組合は、会社が本件労働協約及び本件合意事項を履行しないとして、山口県労委にあっせんに申請し、同年5月24日に、あっせんが行われたが、会社側が打ち切りを求めたことから、解決に至らなかった。

(3) 22年6月10日の団体交渉

ア 22年5月25日、組合は、会社に対し、開催日を同年6月8日もしくは10日、議題を①21年夏季及び冬季賞与額並びに同年1月及び22年1月昇給額を決定するに使用したそれぞれの全資料を提示すること、②小野田営業所の休憩所について、③X1に対するY5小野田営業所長（以下「Y5」）のパワハラについて、④組合員個々の「印鑑」並びに「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」の返還について、⑤会社が不正に受給している故Z1部長（以下「Z1」）の退職金の返還について、の5項目とする団体交渉を文書で申し入れた。

イ 22年6月10日、組合と会社は、団体交渉を行った。出席者は、組合側がX1、X2ら4名、会社側がY3及びY4であった。

会社は、上記ア①について、20年及び21年の夏季・冬季賞与の組合員個々の人事考課表を提示し、査定に使用した資料は他には無い旨、22年1月昇給は、社長の指示により査定をしなかった旨、21年1月昇給は20年の賞与の人事考課表を資料とし、最後は社長が決定した旨、同②について、休憩所の移動についてY5と話し合う、同③について、Y5はパワハラ的事实を否定していること、謝罪についてはY5と話し合う旨、同④について、調べていない旨、同⑤について、退職金は返還できない旨、回答した。

ウ 22年6月15日、組合と会社は、上記イの団体交渉の議事録を取り交わした。

#### (4) 22年8月3日の団体交渉

ア 22年7月20日、組合は、会社に対し、開催日を同月27日とし、議題を①X3（以下「X3」）、Z2（以下「Z2」）の正規の雇用契約について、②団体交渉での合意の履行について、③組合員個々の「印鑑」並びに「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」の返還について、④会社が不正に受給しているZ1の退職金の返還についての4項目とする団体交渉を申し入れ、併せて、X3が組合員であることを書面で通知した。

イ 22年8月3日、組合と会社は、上記アに係る団体交渉を行った。出席者は、組合側がX1、X2ら4名、会社側がY3及びY4であった。

会社は、上記ア①について、Z2は組合員でないため取り上げない、X3は同月21日で雇用契約が切れるため継続契約はしない旨回答したのに対し、組合が、団体交渉前に会社が本人（X3）には通知し、組合には通知しない理由について尋ねたところ、会社からの回答はなかった。会社が、同②について合意事項は全て遵守して

いる旨回答したのに対し、組合が、具体的に何を履行したのか尋ねたところ、会社からの回答はなかった。会社が、同③について、退職金共済制度被共済者証は解雇等で同制度による共済金が支払われないこともあるので支払事由が発生するまで会社が保管する、基金加入員証は個人に渡している、従業員の印鑑は所持していない旨、同④について回答する必要はない旨回答した。

組合が、22年夏季賞与について団体交渉をいつ行うのか尋ねたところ、会社は、賞与額及び支給時期が決定したら連絡する旨回答した。

ウ なお、下記オの議事録には記載されていないが、上記イの団体交渉において、X1は、Y1親子がZ1の退職金を泥棒した、泥棒の経営者はいない、Y4がやっていることも許さない、組合潰しは絶対許さない旨及び、X2らが賞与を下げられるなど会社から受けてきた行為について、「俺やったら絶対おまえら刺し殺しちよる」、X2らはぐっと耐えていて立派である等発言した。

エ 22年8月5日、会社は、組合に対し、これまでの団体交渉におけるX1の態度及び同人の侮辱的な発言に対し抗議する旨及び上記ウの「俺やったら絶対おまえら刺し殺しちよる」との発言は、査定に対して恐怖心を与えるものであるとして、22年夏季賞与の内容については、文書にて組合に通知することとし、団体交渉は控える旨を書面で通知した。

オ 22年8月21日、組合と会社は、上記イの団体交渉の議事録を取り交わした。

#### (5) 24年2月4日の団体交渉

24年2月4日、組合と会社は、団体交渉を行った。

会社は、組合に対し、会社の売上げ・利益の額について口頭で説明

を行った。

#### 第4 当委員会の判断

当委員会も、本件争点（21年冬季賞与及び22年1月昇給に係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について、会社の対応は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

##### 1 争点①（本件労働協約に反し、不誠実といえるか）について

###### （1）本件労働協約締結について

本件では、本件労働協約の違反が問題となっているが、同協約は、21年10月17日の団体交渉で会社と組合がその内容について合意し、当該団体交渉時は不在であった社長に対し、同月22日に、当該内容をY3及びY4が説明し、社長がこれを承認した上で自ら署名し、組合と締結した（前記第3の3（3）イ及び（4））ものである。そして、会社は同協約の存在について争っていない。

###### （2）21年冬季賞与に係る会社の対応について

ア 会社は、実質的に本件労働協約で定めた団交ルールを履践しており、不誠実な団体交渉には当たらない旨主張する。

（ア） まず、主に21年冬季賞与について行われた21年12月8日の団体交渉についてみると、組合が、賞与額について尋ねたところ、会社は、社長から同年夏季賞与と同じくらいの予算とするよう指示を受け、各所長にその旨及び査定の指示を行った旨の説明を行い、また、組合が21年度決算の売上げ・利益・人件費について尋ねたところ、会社は、売上げについては「18億ちょっと」、利益については「覚えていない」旨述べている（前記第3の4（1）ア）。

上記事実によれば、当該団体交渉当日の段階では、同年冬季賞与の支給額は未定であり、会社が組合に対し、本件労働協約に基づき賞与及び昇給に係わる団体交渉で提示すべき同年冬季賞与に関する査定に関する資料はない。また、人件費等経費については、本件労働協約締結にあたり双方開示しないことで同意している（同3（3）イ）ものの、同協約の2④において、会社が資料を提出することとなっている売上げ・利益については、資料の提示もなく、口頭での金額の説明も行われていないのであるから、会社には本件労働協約に反する対応が認められる。

- (イ) 次に、会社が21年12月14日に同年冬季賞与等を議題とする団体交渉を申し入れ、同月19日に行われた団体交渉についてみると、会社は、組合に対し、支給日（同月22日）や、支給総額、考課対象者及び平均基本給について口頭で説明を行ったものの、組合が組合員の同年冬季賞与額について尋ねたところ、分からない旨述べている。また、会社は、当該賞与に係る人事考課表の原紙を提示し内容について説明を始めたが、組合が、口頭では理解できない、本件労働協約に基づき、資料を提示して交渉すべきである旨述べたため、同月21日に「600万円の根拠とした資料」及び「団交の合意に基づく、売上、利益、その他査定に使用した資料および組合員の人事考課表」を提示して改めて説明することとなったが、本件合意事項のうち、21年冬季賞与に係る「団交の合意に基づく、売上、利益、その他査定に使用した資料」は提示されなかった（前記第3の4（2）ア及びイ）。

上記事実によれば、会社は、自ら同月14日に21年冬季賞与等を議題とする団体交渉申入れを行っているにもかかわらず、また、支給日の5～6日前には支給額を確定し社会保険労務士に知

らせなければならない（同4（1）ア）にもかかわらず、支給予定日の3日前である同月19日の団体交渉において、組合員の賞与支給額すら分からないと回答し、同月8日の団体交渉でありまいにしか回答できなかつた売上げ・利益についても回答せず、結果として別途説明日を設けることとなった（本件合意事項）。

しかし、そこでも同合意事項につき必要な資料提示は行わず、下記2のとおり本件合意事項に反するものであると判断されることからすると、会社は、本件労働協約に定める団体交渉ルールを履践しているとはおよそいえず、21年冬季賞与に係る団体交渉に誠実に対応しているとは到底いえない。

イ 会社は、賞与の査定について収支のみに重きをおかず前期賞与の支給総額を基本に経済情勢・景気の先行き予想・他社の情勢等を気にしながら、経営判断の下、賞与総額を決定し、査定期間内の公平な査定に基づき公平な分配方法を決定しており、組合が要求する従業員の勤務評価の査定に使用した資料を公表すれば管理者が公平な査定を阻害される可能性が高く、また、決算書の内訳は、経営権の範囲であるから、公表することはできない旨主張する。

しかしながら、本件労働協約は、上記（1）のとおり、存在については争いがなく、労使ともに、協約当事者としてそれを遵守し履行しなければならないことはいうまでもなく、会社が賞与について上記のとおり主張するのであれば、同協約で定める資料等を提示の上、そのことを誠意をもって組合に説明し、組合の理解を得るよう努めるべきであるのに、当該資料を十分提供せず、これに替わるような説明もしていない。

### （3）22年1月昇給に係る会社の対応について

ア 会社は、22年1月の昇給については、①支給日当日まで慎重に

検討を重ねたが、22年1月の昇給時期は不況のため、昇給は定期昇給である本人給（年齢給・勤続給）のみとし、職能給については昇給なしとの結論に至り、査定がなかったため団体交渉は不要であったこと、②職能給について昇給の余地がないかを真摯に検討した会社の対応は、職能給の昇給の有無が高度な経営判断に基づいたものであることから、不誠実な団体交渉には該当しない旨主張する。

(ア) 22年1月26日、組合は、会社に対し、開催日を同年2月4日、要求事項を「22年1月昇給を決定した資料を提示すること」等とする団体交渉を文書で申し入れたが、会社は、先行する不当労働行為救済申立て事件の再審査申立ての準備に時間を要するため団体交渉を同月15日以降まで延期してほしい旨文書で回答し、団体交渉を開催しないまま、同月10日、本社及び全営業所の朝礼において、全従業員に対し、同年1月昇給について、職能給については原則としてスライド（昇給なし）とし年齢給及び勤続給は昇給となることなどを口頭で通知し、同年1月分の給料を支給している（前記第3の6（1）ア、ウ及びエ）。

(イ) 上記事実によれば、本件労働協約の2では、昇給について、会社は決定次第、組合に団体交渉を申し入れることとされ、また、団体交渉は昇給の支給以前に行うこととされているのにこれを行わず、また、会社は組合の22年1月昇給に係る団体交渉の申入れに対しても、別件再審査事件の準備が忙しいとの理由をもって延期を申し出て、結局支給日以前に団体交渉を開催していない。かかる会社の対応は、本件労働協約に反する不誠実なものといえる。しかも、会社は同月昇給につき、組合に通知することなく、支給日当日の朝礼で全従業員に対し職能給について昇給しないことを口頭で通知したのであるから、かかる会社の対応は組合の存



在を無視するものであったといえる。

(ウ) 会社は、査定を行わなかったから、団体交渉は不要である旨主張する。

しかしながら、たとえ、査定がなかったとしても、本件労働協約では上記（イ）のとおり定められているのであり、しかも組合から同月昇給について団体交渉を申し入れられてもいるのであるから、会社は、組合に対し、団体交渉において昇給は定期昇給のみとし、職能給につき昇給しなかった理由等を説明する義務がある。よって、上記会社の主張は到底採ることができない。

#### (4) 小括

以上のとおり、21年冬季賞与及び22年1月昇給に係る会社の対応は、いずれも本件労働協約及び本件協定に基づく団体交渉ルールに従って誠実に交渉したものとはいえない。

### 2 争点②（本件合意事項に反し、不誠実といえるか）について

(1) 会社は、21年冬季賞与の総額について、同年12月21日、組合に対し、その根拠となる人事考課表を提示し、賞与総額600万円の根拠については経営判断に基づき同年夏季賞与を参考としてこれと同等の額とすることを通知しており、売上げ・利益については口頭で丁寧に説明し理解を求めており、本件合意事項を履践している旨主張する。

21年12月21日の本件合意事項に関する説明の内容についてみると、会社は組合に対し、組合員個々の査定項目毎の評価、欠勤控除、休日控除、合計支給額等の他、組合員個々の支給額の計算式、欠勤控除・休日控除の計算式等を記載した「H21冬の賞与一覧表」を提示し、同年冬季賞与総額について、冬はちょっと景気はおかしくなったが同年夏季賞与と同額は払おうということになった旨説明したものの、

本件合意事項①「600万円の根拠とした資料」、②のうち「団交の合意に基づく売上、利益、その他査定に使用した資料」の提示を行っていない。そして、当該状況において翌日の同月22日、21年冬季賞与を支給している（前記第3の4（3））。

次に、21年冬季賞与支給後の22年4月22日及び同年6月10日に開催された団体交渉での会社の説明についてみると、会社は、提示できる資料は他にない旨回答し、本件合意事項②にある「団交の合意に基づく売上、利益、その他査定に使用した資料および組合員の人事考課表」のうち組合員に示したものは、組合員の人事考課表のみであった（同6（1）シ及び6（3）イ）。

さらに、会社が売上げ・利益の額について口頭で説明を行ったのは、21年冬季賞与の支給から2年以上もの期間が経過した24年2月4日であり（同6（5））、長期間説明を行わなかったのみならず、当該団体交渉においても口頭での説明のみで、資料の提示は行っていない。

上記事実によれば、会社が示した資料は「H21冬の賞与一覧表」のみであり、売上げ・利益については2年以上経過してようやく口頭で説明を行ったものの、資料は提示していない。この点について、会社は、22年4月22日の団体交渉において、過去3期分の売上げ・利益の公表を行った旨主張するが、同日の団交議事録をみても、そのような記載はなく、公表されたと認められる証拠はない。

また、本件合意事項①で組合が説明を求めていたのは、賞与総額が600万円とされた根拠を示す資料であり、21年夏季賞与と同額であるという内容の回答では求められた回答とは言えず、同年冬季賞与を同年夏季賞与と同額とするのであれば、同賞与を600万円とする根拠を示す具体的な資料を提示し説明がなされるべきであるのに何ら資料を示していない。さらに、本件合意事項②については、少なくとも

も21年12月21日に売上げ・利益についての資料の提示がなされた  
たと認められる証拠はない。

よって、同年冬季賞与に係る会社の対応は、本件合意事項に反し、  
不誠実なものであるといえる。

- 3 以上のとおりであるから、21年冬季賞与及び22年1月昇給に係る会  
社の対応は、本件労働協約及び本件合意事項のいずれにも反し、不誠実な  
団体交渉であったと認められるので、労働組合法第7条第2号の不当労働  
行為に該当する。

なお、会社は、組合が団体交渉の進展を妨げたり、団体交渉においても  
社長らに対する侮辱的発言を繰り返したり、団交議題を団体交渉にはそぐ  
わない内容に急きよ変更するなど傍若無人に振る舞い、また、22年8月  
3日の団体交渉においては、X1が「俺だったらお前らを刺殺しちよる」  
とまで述べており、団体交渉がスムーズに進展しないのは組合の挑発的な  
言動に起因していることは明らかである旨主張する。

確かに、組合結成以降の労使状況において、これまで団体交渉が円滑に  
行われているとは言い難い状況がうかがわれ、当該団体交渉においては、  
X1が、Y1親子がZ1の退職金を泥棒した、泥棒の経営者はいない、  
X2らが賞与を下げられるなど会社から受けてきた行為について、「俺や  
ったら絶対おまえら刺殺しちよる」等発言しており（前記第3の6（4）  
ウ）、X1のこれらの発言は、はなはだ不適切な発言である。しかし、当  
該発言は、本件21年冬季賞与及び22年1月昇給に関し、集中的に団体  
交渉が行われた21年12月ないし22年1月になされたものではなく、  
その後の団体交渉の中で行われたものであり、これをもって上記本件の団  
体交渉における会社の不誠実な対応を免責できるものではない。

最後に、当委員会は、本件労使間では紛争が再三繰り返され、いまだ複数  
の係争事件が労働委員会や裁判所に係属していることにかんがみ、次のとお

り付言する。

会社は、労使間で取り決めたことについて遵守せず、組合の要求に誠実に対応し、また、会社の方針について、組合の理解を求めるような態度をもって、団体交渉等に当たっているとはいえない。他方、組合は、およそ労使関係において正常とはいえない言動をもって会社に対向し、これが上記会社の対応を誘発しているものと認められる。このような労使双方の態度が、労使間の信頼関係の確立を阻害し、再三の紛争を惹起させてきていることは明らかである。当委員会は、会社、組合とも、労使間のルールを遵守するとともに、一刻も早い労使関係の正常化に向け、お互いの立場を尊重しつつ、真摯な努力を重ねられるように切に望むものである。

## 第5 結論

以上の次第であって、会社の再審査申立ては、いずれも理由がないから、労働組合法第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24年10月3日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ，