

命 令 書

札幌市中央区大通東7丁目1番地ル・ケレス大通201

申 立 人 殖産運輸労働組合

上記代表者 執行委員長 A

札幌市北区新琴似町766

(登記簿上の本店 札幌市東区北51条東7丁目3番5号)

被 申 立 人 殖産運輸株式会社

上記代表者 代表取締役 B

上記当事者間における平成24年道委不第10号殖産運輸不当労働行為事件について、当委員会は、平成25年7月12日開催の第1738回公益委員会議及び同月26日開催の第1739回公益委員会議において、会長公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同浅水正、同加藤智章、同山下竜一、同朝倉靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成23年度冬期一時金を議題とする団体交渉において、企業業績に関する申立人からの指摘に対し、適宜、追加資料を提示し説明を尽くすなどの誠実な対応をしなければならない。
- 2 被申立人は、団体交渉の席上、被申立人の団体交渉要員が、申立人の団体交渉要員の団体交渉外での言動及び就業上の問題などを殊更に取り上げ、かつ、取り上げた事項に関し、申立人の団体交渉要員に対する懲戒処分を示唆するなど、誠実交渉義務に照らして使用者に求められる説明や反論を逸脱し、申立人の団体交渉要員を萎縮させ、また、団体交渉の円滑な進行を妨げるおそれのある発言を行うことにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を、日本工業規格B1判縦長白紙にかい書で明瞭に記載して、被申立人の本社事務所正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が、貴組合に対して行った下記の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3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ようにします。

記

- 1 平成23年度冬期一時金を議題とする団体交渉において、企業業績に関する貴組合からの指摘に対し、適宜、追加資料を提示し説明を尽くすなどの誠実な対応をしなかったこと。
- 2 平成24年3月8日に開催された団体交渉の席上、当社の団体交渉要員が、貴組合の団体交渉要員の団体交渉外での言動及び就業上の問題などを殊更に取り上げ、これに関する懲戒処分を示唆する発言を行うなど、貴組合の要求や主張に対する当社の主張の根拠の説明、貴組合の要求に対する反論の範囲を逸脱し、貴組合の団体交渉要員を萎縮させ、また、円滑な団体交渉の進行を妨げるおそれのある発言を行うことにより、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

殖産運輸労働組合

執行委員長 A 様

殖産運輸株式会社

代表取締役 B

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理

- ## 第1 事案の概要等

- ## 1 事案の概要

本件は、申立人殖産運輸労働組合（以下「組合」という。）から、被申立人殖産運輸株式会社（以下「会社」という。）が行った次の(1)から(3)までの行為が、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成24年4月11日付け（以下「平成」の年号を省略する。）で、救済申立てがあった事案である。

- (1) 組合と会社とが、21年9月21日付けで締結した労働協約（以下「本件労働協約」という。）第2項は「会社は労働条件を変更する場合は、従業員の過半数を代表するもの、および組合と協議する」との規定であったところ、23年道委不第1号殖産運輸不当労働行為事件（以下「23年道委不第1号事件」という。）の調査期日（23年6月28日）において、組合と会社が締結した和解協定（以下「本件和解協定」という。）の第2項に「会社と組合は、今後、健全な労使関係の構築に努めるものとする。」と規定されたことから、その後、組合が、会社に対し、同項が和解協定書に挿入された経緯を踏まえた要求であるとして、本件労働協約の前記第2項を、「会社は、組合員の労働条件を変更する場合は、事前に組合と協議し決定する」と変更することを求めたことに対し、会社が、その後の団体交渉において、「変更に応じない」などとして誠実に対応しなかったこと。
- (2) 会社の就業規則では、毎年6月を支給月とする賞与（以下「夏期賞与」という。）及び12月を支給月とする賞与（以下「冬期賞与」という。）が規定されているところ、会社が、組合に対し、23年度の冬期賞与、無事故手当等を内容とする一時金（以下「23年度冬期一時金」という。）について、団体交渉において、前年度の冬期一時金の基準額を下回る支給額とする案を提示した際、当該提示の根拠となる会社の業績につき、組合が納得できる資料を提示するなどの誠実な対応をしなかったこと。
- (3) 会社の団体交渉要員である C 顧問（以下「C 顧問」という。）が、団体交渉の席上で、出席していた組合の A 執行委員長（以下「A 委員長」という。）に対し、「（同委員長に対し）身の危険を感じる者がいる」などと同氏を中傷する発言を行い、さらに、同じく団体交渉に出席していた組合の執行委員である D （以下「D 組合員」という。）に対し、非

達行為があったことを理由に、D 組合員に対する懲戒処分を示唆するなどして恫喝したこと。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が申し入れた本件労働協約の変更について、本件和解協定の第2項を遵守し、誠実に協議しなければならない。
- (2) 会社は、23年度冬期一時金の団体交渉で、資料を提示するなど誠実に協議しなければならない。
- (3) 会社は、団体交渉において、組合の委員長に対し、中傷する発言を行うこと及び組合員に対し不当な理由をもって懲戒処分行使を示唆することにより、組合運営を支配しようとする不当な干渉をしてはならない。
- (4) 上記(1)から(3)までについての陳謝文を、会社の本社事務所及び会社が受託している配送業務委託先の工場内にある会社出張所の正面玄関の見やすい場所に掲示すること。

3 本件の争点

- (1) 本件労働協約変更及び23年度冬期一時金を交渉事項とする団体交渉における会社の対応は、不誠実交渉又は支配介入に当たるか否か（争点1）。
- (2) 会社の団体交渉要員の団体交渉席上における組合委員長らに対する発言は、支配介入に当たるか否か（争点2）。

第2 当事者の主張要旨

1 本件労働協約変更等を議題とする団体交渉における会社の対応（争点1）

(1) 組合の主張

ア 本件労働協約の変更に関して

- (ア) 本件和解協定第2項の「会社と組合は、今後、健全な労使関係の構築に努めるものとする。」との規定は、23年道委不第1号事件の審問において、審査委員が、証人である会社の専務取締役に対し、「従業員代表と労働組合の違いを理解し、それぞれと話し合うルールを新規に作ることが必要である」と指摘し、同専務取締役もこれを認めたことを踏まえ、会社と

組合が、今後、話し合いのルールを新規に作ることが両者の健全な関係を構築するために必要だと認め、和解協定書中に挿入されたものである。

- (イ) 組合は、会社に対し、本件和解協定第2項の趣旨を踏まえ、会社と組合の新規のルールを構築するものとして、本件労働協約の労働協約としての性質を明確にするため、本件労働協約第2項中、単に「労働条件」となっているのを「組合員の労働条件」と限定し、これに伴い「従業員の過半数を代表するもの及び」を削除し、「会社は、組合員の労働条件を変更する場合は、事前に組合と協議し決定する」と変更することを要求した。

上記組合の要求に対し、会社は、団体交渉において、組合の変更要求について検討するのに時間がかかると回答し、その後の団体交渉においても、就業規則の改定作業が収束する頃に検討するが、現段階では検討しないと回答し、更には、変更要求には応じられないなどと主張した。

イ 23年度冬期一時金に関して

23年度冬期一時金の支給額について、前年度と同水準の支給額とする組合の要求に関し、会社は、前年度の水準からの大幅な減額を回答した。

組合は、未払労務債の支払のために冬期一時金の支給額を減額する提案を行ったという疑いが生じたことから、提示された支給額が合理的か否かを検証するために、会社に対し、18年度から22年度までの5期分の決算書の開示、又は組合が理解し得る方法を用いて説明するよう求めたが、会社は、いずれも拒否した。

- ウ 会社の前記ア及びイの対応は、誠実交渉義務に反し、また、本件和解協定第2項を無視するものであって、実質的な団交拒否であるとともに、組合の運営に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

ア 本件労働協約の変更にに関して

- (ア) 本件和解協定第2項の趣旨については、審査委員の指摘の趣旨を含むものではあるが、この指摘に限定されるものではなく、本和解によって組合との紛争を円満解決し、今後の健全な労使関係の構築に向けて双方が努力する趣旨で規定されたものである。

- (イ) 会社が、本件労働協約の変更要求があった後の当初の団体交渉において、

検討するのに時間がかかると回答したことは認める。しかし、その後の団体交渉において、会社は、本件労働協約について改定の必要性を感じておらず、改定するとしても、従業員代表、従業員らとの関係から協議が必要であって、改定には相応の時間が必要である旨回答したのであって、現段階では検討しないなどと拒絶姿勢を示したものではない。

- (ウ) 労働協約とは使用者と労働組合との間で締結するものであり、本件労働協約第2項を「会社は、労働条件を変更する際は、事前に組合と協議する」と変更する分には、会社としても異存はなく、また、そもそも労働条件の変更にあたって、組合と協議することは当然である。

しかし、本件労働協約に係る組合の改定案にある「協議し決定する」という文言は、労働条件の変更の際には必ず労働組合の同意を得た上でなければならないという、会社に強い拘束力を認める文言であって、従業員6名にて構成される少数組合である組合の労働協約に他の従業員の労働条件を決定するに当たっての強い拘束力を認めることは、かえって円滑な労働条件の設定や変更に支障が生じる可能性が高く、会社としては、直ちには容認できないものである。

イ 23年度冬期一時金に関して

会社は、団体交渉において、組合に対し、23年4月1日から同年10月31日までの売上高、及び製造原価、労務費、販売費、一般管理費等の経費の金額、営業利益の金額ないしそれぞれの対前年比、減少率等、企業業績を十分に判断しうる書面を提示した上で、冬期一時金が提示された金額となった理由を十分に説明したのであり、客観的判断に必要な資料を提示している。

- ウ 以上により、組合が、会社の対応を不誠実交渉であり、また支配介入であるとする主張については否認ないし争う。

2 団体交渉席上における会社側団体交渉要員の組合委員長らに対する発言（争点2）

(1) 組合の主張

- ア 会社の団体交渉要員は、24年3月8日に開催された団体交渉の席上、

組合の A 委員長に対し、「(A 委員長に対し) 身の危険を感じている者がいる」と発言して、同委員長を中傷し、「何らかの措置を講じなければならない。」などと発言するとともに、団体交渉に参加していた D 組合員に対し、①会社が認めていないにもかかわらず、自宅で休憩を取り、しかも、運転作業日報に、休憩場所について、配送先の工場構内と記載し、事実と異なる記載をしている、②同組合員が担当している乳製品の一括納品業務に関し、納品先から、納品に使用するパレット（物流に用いる、荷物を載せるための荷役台）を放置したまま回収していないなどのクレームがあったなどと指摘して、同組合員の対応について、非違行為と決め付け、懲戒処分を示唆する恫喝を行った。

イ 会社は、前記アの A 委員長らに対する発言を、従業員からの申告に基づき、同委員長に対する注意喚起のため行ったと主張する。

しかし、会社は、同委員長らに対する事情聴取等も一切行っておらず、また、D 組合員の対応を非違行為と決め付ける根拠もないものであって、当該発言は、注意喚起のためのものではない。

会社側団体交渉要員は、組合を攻撃する意図のもとに、A 委員長を嫌悪する一部の従業員による申告を殊更に取り上げ、突然、団体交渉で当該発言を行ったものであり、これにより団体交渉における議事進行を妨げたのは事実である。

ウ したがって、会社の前記アの対応は、組合運営に対する不当な干渉であって、支配介入である。

(2) 会社の主張

ア 会社側の団体交渉要員が、A 委員長に対し、「身の危険を感じている者がいる」と発言したことは認めるが、同委員長を中傷したとの評価は争う。

会社は、複数の従業員から数度にわたって、A 委員長の、怒声を張り上げるなど威圧的な説得姿勢に対して身の危険を感じているとの問題提起を受けており、事実として複数人から複数回にわたってそのような申告がなされている以上、適正な職場環境の維持という観点から注意喚起を行なった。

イ D 組合員のパレット未回収に係るクレームの経過は、会社に納品業務を委託している取引先に対し、納品先から、未回収のパレットを回収するよう要求がなされ、取引先から会社に対し、直接回収指示の連絡があったというものである。かかる事実経過について、会社は、配車係を含む複数の関係者に事実関係の確認を行っている。また、パレットの回収にあたっては、パレット回収票という書類に、数量・日時等を記載、回収することが求められており、後日、D 組合員本人に配車係から確認を行ったとの事実確認も得ている。

また、以前、別の従業員がパレット回収を怠ったことがあり、この際に、
A 委員長が当該従業員に顛末書を提出させた上、会社に当該従業員を懲戒処分にするように強く申入れを行い、会社において同人を懲戒処分に付したことがあった。

本件についても、会社には、複数回にわたって、他の従業員から上記事例との均衡について、何らの処分も行わないとすれば、組合の組合員のみを優遇する事態になるのではないかとの問題提起を受けていた。

また、会社は、24年3月8日の団体交渉の以前から、D 組合員が、運転日報記載の休憩場所を配送先の工場内と記載しているにもかかわらず、実際には自宅で休憩しており、表記と実情が一致していない旨の報告を、他の従業員より複数回にわたって受けており、会社として組合員を優遇しているのではないかとの問題提起がされていた。かかる事実に関して、会社は複数の従業員に確認している。

このような経緯を含め、事実確認及び過去の事例との均衡に鑑み、D 組合員に対して注意喚起を行ったものである。

以上のとおり、会社は、パレット未回収の件、休憩場所の運転作業日報記載の件について、いずれも複数の従業員等から事情聴取を行うなどして事実関係の把握に努めた上、他の懲戒事例との均衡も考慮して、D 組合員の行為が懲戒処分の対象にもなり得るとの注意喚起を行ったものである。

かかる行為は、雇用者として適切な労務管理を行う上で必要不可欠な行為であって、このような行為が恫喝や中傷に当たらないことは明らかである。

ウ よって、会社側の団体交渉要員の発言が、組合の運営に対する支配介入であるとする組合の主張については争う。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、会社の従業員によって21年3月に結成され、本件救済申立時において、組合員数は6名である。

(2) 被申立人

会社は、昭和47年6月に設立され、札幌市東区北51条東7丁目3番5号に登記簿上の本店をおき、札幌市北区新琴似町766において主に道路貨物運送業を営んでいる。

なお、本件救済申立時において、資本金は2,000万円であり、従業員数は40名である。

2 賞与等に関する定め

(1) 会社には、就業規則第51条を受け従業員の賃金に関する事項を定める賃金規程がある。

(2) 賃金規程において、賃金を構成するものとして、夏期賞与及び冬期賞与（以下「賞与等」という。）が規定されている（第5条）。

また、賞与等は、基準日及び支給日に在籍し、原則として評価対象期間に在籍する従業員に対して支払うとされているが、会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある、と定められている（第30条第1項）。

このうち冬期賞与は、基準日を「12月1日」、評価対象期間を「当年5月21日～当年11月20日」、支給月を「12月」としている（同項）。

なお、就業規則等に、賞与の支給額又は支給基準を定めた規定はない。

（乙12、同13）

3 本件労働協約及び本件和解協定締結に係る経過

(1) 21年9月21日、組合と会社は、以下の4項目を内容とする労働協約（本件労働協約）を締結した。

「1 会社は、組合役員および組合員が正当な組合活動を行ったことを理由として不利益な取り扱いをしない。

2 会社は労働条件を変更する場合は、従業員の過半数を代表するもの、および組合と協議する。

3 会社は組合に対して組合員用のファイルをZ社事業所に設け、本社休憩所に掲示板を設置する。

4 この協定の有効期限は、労使双方調印の日から3年間有効とし、労使双方から改廃の意思表示がない場合は、更に1年間毎に有効とする。」

なお、「Z社」とは、会社に対し、自社の乳製品の納品業務を委託している会社を指す（以下同じ）。

（甲3）

(2) 23年1月26日、組合は、当委員会に対し、会社が、22年6月を支給月とする夏期賞与（以下「22年度夏期賞与」という。）及び無事故手当その他の一時金を、組合と協議せず支給しないこととし、組合が求めた不支給の根拠説明さえ拒否し、本件労働協約に反して組合と協議もせず賃下げを強行したなどとして、団体交渉応諾、バック・ペイ、支配介入禁止及び陳謝文の掲示を請求内容とする救済申立てを行った（23年道委不第1号事件）

（甲5）。

なお、本件労働協約は、23年道委不第1号事件に書証として提出された。

(3) 同年5月26日、23年道委不第1号事件の第2回審問期日で、会社側申請の証人として出頭した会社の E 専務取締役（以下「E 専務」という。）は、その尋問の際、審査委員から、「この2年間で労働基準法とか就業規則とか労働組合法とかいろいろ、それまでほとんど知ることもできなかった、若しくは知らなくてもよかったこと、随分分かりましたか」との問いに対し、「はい。」と返答し、引き続き審査委員が「就業規則の中身も協約の中身も随分いろいろな問題があつて、不当労働行為の個別の問題だけではなく、むしろ話し合う仕組みとか従業員代表というのと労働組合との違い、違うので

すけれども、実質は双方の理解を求めた方がいいということで、手続的にも多少いろいろな問題がありますので、やはりある程度話し合うルールというものを新規に作っていくというのが一つ。それから、もう一つは労働条件の不利益変更は、確かに精勤手当のことは最低賃金制度との関係で会社のやったことは理解できないわけではありませんけれども、労働者からすると間違いなく不利益だというふうに思いますし、それから一時金の不支給、やっぱり生活も大変になるということで、そういう場合は理解を求めるような説明とか情報の共有とか、そういうものをあらかじめやるというのはぜひ必要だと思いますね。ただ、それをやり出すのは大変だとは思いますが、労働組合法と労働法の世界というのはそういう世界なので、知らなければ困りますし、ましてや先ほどおっしゃったように50人近く従業員がいるということになれば社会的責任がありますから、直接、専務さんがやらなくても誰かそういう人を養成して円滑な労使関係を作るというのはぜひ必要ではないかというふうに思います。そういう意味では、ちゃんと話し合っただけで労働条件を決めていく。ただ、もう一つ大きな問題は、組合員だけでなく全従業員を相手にして話す仕組みと組合というのと二つありますから、そこをどうやって調整していくかということが必要だと思いますね。その点はよく分かりましたね。」との問いに対し、「はい。」と返答した。

(甲6の32頁から33頁)

(4) 23年6月14日、組合と会社は、団体交渉を開催した。

冒頭で組合から提案が数点あり、その中で本件労働協約の改定の申入れがあった。申入れの内容は、本件労働協約第2項を「会社は労働条件を変更する場合は、事前に組合と協議し決定する。」に変更する、というものであり、組合は、変更理由について、組合結成当時の要求どおりにしてもらいたいからである旨述べた。これに対し会社は、本件労働協約の有効期限満了まで、まだ2年弱あること、審査委員の指摘は不当労働行為審問証拠であり、弁護士とも相談すると回答した。

(乙1)

(5) 同年6月28日、23年道委不第1号事件の第4回調査期日で、会社と組合は、下記内容の和解協定(本件和解協定)を締結し、双方が和解協定書を

所持した。

「1 会社は、組合設立当初の団交などの対応に不十分な点があったことを認め、このことについて遺憾の意を表する。

2 会社と組合は、今後、健全な労使関係の構築に努めるものとする。

3 組合は、本件申立てを取り下げる。」

なお、同日、組合は申立てを取り下げ、23年道委不第1号事件は終結した。

(甲7)

4 本件労働協約の改定及び23年度冬期一時金に係る交渉経過

(1) 23年7月20日、組合は、会社に対し、同日付け「要求書」と題する文書（以下「7月20日付け要求書」という。）を提出した。

7月20日付け要求書の主な内容は、①就業規則の改定をするに当たり、組合員ごとに賃金、労働日等の項目について提案すること、②労働条件変更について合意するまでは、現行の就業規則に準拠すること、③22年度夏期賞与不支給の根拠を示すこと。18年度から22年度までの決算書を提出すること、④組合員2名に係る21年11月から23年6月までの各月の給与と最低賃金額との差額等を精算すること、である。

(甲2、乙1)

(2) 同年7月22日、会社は、組合に対し、7月20日付け要求書に対する回答を送付した（乙1）。

(3) 同年8月2日、組合と会社は、団体交渉を開催した（以下「本件第1回団体交渉」という。）。

本件第1回団体交渉には、組合側から A 委員長のほか組合員5名、会社側から E 専務、 C 顧問ほか1名が出席した。

本件第1回団体交渉は、7月20日付け要求書（主に前記③④）及びこれに対する会社の回答に基づくものであったが、冒頭で、組合は、会社に対し、6月14日の団体交渉の際と同様に、本件労働協約の第2項について「会社は労働条件を変更する場合は、従業員の過半数を代表するもの、および組合と協議する。」との規定であるところ、これを「会社は、組合員の労働条件

を変更する場合は、事前に組合と協議し決定する」とする改定案を口頭で示し、同案について、会社の見解を求めた。

これに対し、会社側（C 顧問）は、現在、本件労働協約について改定の必要性を感じておらず、改定するとしても従業員代表、従業員らとの関係から協議の上検討すべき事項であり、改定には相応の時間が必要である旨回答した。

7月20日付け要求書の③について、会社は、「企業業績の著しい低下により、賃金規程に基づき判断をした。決算書の提出はできない」と回答した。これに対し、組合は、「21・22年度の決算書の提示説明を受けたが、その中で21年度決算は、営業利益で370万円の赤字だが、営業外で1,000万円の収益がある。また、21年12月の未払賃金精算526万円は製造原価に含まれている。22年度決算では、借入金7,000万円を返却している。更には、21年11月の札幌中央労働基準監督署の是正勧告による未払賃金問題も含め、取締役の誰も責任を取っていない。そうした状況から22年度夏期賞与の不支給は不合理であると思う。要求書の④についての会社の回答内容によっては裁判も辞さない、その場合5年間分の決算書を請求する。」と主張した。

（乙3、乙26、第2回審問調書14頁 C 証言）

(4) 同年8月23日、組合と会社は、7月20日付け要求書等に基づき、団体交渉を開催した（以下「本件第2回団体交渉」という。）。

本件第2回団体交渉には、組合側から A 委員長、 F 書記長、 D 組合員の3名、会社側から E 専務、 C 顧問ほか2名の4名が出席した。

冒頭で、組合から、本件労働協約第2項の改定について、提起されたが、本件第1回団体交渉と同様に、両者の主張は平行線をたどり、結論がでなかった。

（乙4）

(5) 同年10月6日、組合と会社は、7月20日付け要求書等に基づき、団体交渉を開催した（以下「本件第3回団体交渉」という。）。

本件第3回団体交渉には、組合側から A 委員長、 F 書記長及び D 組合員の3名、会社側から、 E 専務、 C 顧問ほか2名の4名が出席した。

団体交渉の席上、組合から、23年10月6日付けの「質問状」と題する文書（甲8、以下「10月6日付け質問状」という。）が提出された。

10月6日付け質問状の内容は、次のとおりである。

「1 本年5月26日に行った23年道委不第1号事件の第2回審問において、道幸審査委員から、『従業員代表と労働組合は違いがあり、双方の理解を求めた方がいいので、手続き的にいろいろ問題があるから、話し合うルールを新規に作っていくこと。円滑な労使関係を作ることが必要で、話し合って労働条件を決めていくこと。』について『よくわかりましたね』と聞かれ、E専務は了解しました。本年6月28日に締結した和解協定書に「会社と組合は、今後、健全な労使関係の構築に努めるものとする。」とあります。これらを履行するのか聞かせていただきたい。

2 組合が労働協約第2項の変更を求めたことに対し、『検討する』の回答にとどまり進展しませんが、変更の可否を明らかにしていただきたい。

3 組合と協議を尽くさぬうちから組合員の労働条件が変更されていて、A委員長の賃金条件については、裁判で係争中にも係らず会社主張を当て嵌めた給与を一方的に支給しています。当然に異議を申立てますが、どのように解決を図るのでしょうか。また、労働協約に反している点についての認識も聞かせていただきたい。

4 本年5月26日に行った23年道委不第1号事件の第2回審問において、土屋参与委員が尋問したとき、決算書などを開示して組合が理解できる形で説明することをE専務が認めていました。このことを履行する用意はありますか。

5 勤続年数10年を超える基本給の設定について、会社の経済的な事情を理由に現在は協議できないと回答をしていましたので、その経済的な事情を組合が理解できるように決算書を提出、または開示していただけますか。

22年度夏季賞与^{ママ}不支給は不合理と確信していますが、会社は業績低下を理由とした合理的な措置として一向にその姿勢を変えることが

ないので、決算書を提出、または開示して組合が理解できるように努めてもらえますか。」

会社は、組合に対し、10月6日付け質問状に対する回答期限を11月末日としたいとしたところ、組合は1か月もあれば十分ではないかとしたが、最終的に、会社の示した回答期限に同意した。

また、会社と組合は、団体交渉で、定年退職後に再雇用される組合員の労働条件について、覚書を締結した。

なお、労使双方の合意の上、当該覚書中の締結日を遡って「23年3月29日」とした（以下、当該覚書を「23年3月29日付け覚書」という）。

23年3月29日付け覚書の内容は、次のとおりである。

- 「1 希望する所定労働時間及び業務内容が再雇用以前と同一の場合、それまでの賃金水準は維持保証する。
- 2 賞与は原則支給するものとし、水準は組合と協議のうえ、決定する。
- 3 覚書の有効期間は締結の日から3年間とし、労使双方から改廃の意思が無い場合は、更に1年毎に有効とする。但し、1年毎の更新は最大2年間とし、それ以降については組合と協議し決定する。」

（甲4及び8、乙5）

(6) 同年10月21日、会社は、全面改定した就業規則及び賃金規程等を札幌中央労働基準監督署に提出した（乙12から18まで）。

(7) 同年10月27日、E専務、G取締役営業部長（以下「G部長」という。）、C顧問、従業員代表である甲（仮名、以下「甲従業員代表」という。）、配車係担当者である乙（仮名、以下「乙配車係担当」という。）、A委員長らにより、三六協定に関し、協議が行われた。

その中で、A委員長は、乙配車係担当に対し、甲従業員代表の配送業務についてののみ、他の従業員とは異なり、恒常的に手伝っているとして、その理由をただした。会社側（C顧問）は、不公平な取扱いであれば、会社として放置できないので、乙配車係担当に、事実関係を確認する旨述べた。

（甲12、乙1）

(8) 同年11月19日、組合は、会社に対し、冬期一時金に関する団体交渉の開催を申し入れ、調整の結果、12月1日に団体交渉が開催されることにな

った（乙1）。

- (9) 同年11月25日、会社は、10月6日付け質問状に対し、同日付けの「回答書」と題する文書（以下「11月25日付け回答書」という。）を組合に提出した。

11月25日付け回答書の内容は、次のとおりである。

「1 質問状第1項について

平成23年道委不第1号事件に基づく、平成23年6月28日付、和解協定書第2項については、協定書を締結して以降、組合代表であるA委員長を含む複数回に及ぶ労使交渉、及び平成23年8月2日、同年8月23日、同年10月6日の団体交渉にて労働条件の話し合いを重ね、組合との健全な労使関係を構築すべく努力しており、会社としては同条項を誠実に履行していると理解しております。

今後とも組合との話し合いを継続しつつ円満な労使関係の構築に向けた同条項の誠実な履行に努める所存です。

2 質問状第2項について

労働協約第2項の変更については、平成23年8月2日及び同年8月23日の団体交渉の際、組合及び会社の主張に対し折り合いがつかず、検討中の状態になっております。

従いまして、同条項の変更については今後の団体交渉等、双方の話し合いによって進展、結論を見出すべき問題であり、現時点での変更の可否については回答いたしかねます。

3 質問状第3項について

就業規則の改訂及び賃金体系の改定については、平成23年に入ってから以降だけを見ても、2月3日には労働組合と就業規則改訂協議会を、2月22日、3月15日には従業員代表及びA委員長を交えた就業規則及び諸規定の細部についての協議を、4月14日、21日、29日にも賃金規定の額表及び新賃金体系についての協議を、その後、5月16日、同月19日、同月23日、同月31日、6月6日、同月10日、同月14日、同月30日、7月7日にも同様に従業員代表及びA委員長を加えた協議を行い就業規則改定案及び賃金体系改定案を

作成してまいりました。

また、6月14日には就業規則改訂及び賃金規定額表、新賃金体系について、組合と団体交渉も行なっております。

上記のとおり、会社としては度重なる組合も含めた十分な協議に基づき、7月の段階では従業員代表及び従業員の概ねの理解を得られたことから、新賃金体系に基づく労働条件を全従業員に対して適用したのであり、労働組合との協議が十分にされた結果であると理解しております。

なお、係争中である A 委員長の賃金条件の問題については、会社全体の労務体系とは切り離し、訴訟によって解決すべき個別の問題であって、会社全体の労務体系として A 委員長の労働条件のみを別個に取り扱うことは致しかねます。

また、上記の協議では、会社としては殖産運輸労働組合委員長としての立場で A 委員長に出席を求め、参加して頂いているとの理解です。労働協約第2項には反していないものと考えております。

4 質問状第4項について

決算書等の計算書類は、会社経営上の重大な秘匿事項であるため、法定事由によらず計算書類を直接組合に開示することはできませんが、その他の適切な方法により、会社業績について組合に対し理解しやすい形で説明できるよう務める次第です。

5 質問状第5項について

第4項のとおり、決算書を含む計算書類の提出、開示には応じることはできません。」

(甲9)

(10) 同年12月1日、組合と会社は、23年度冬期一時金を交渉議題として、団体交渉を開催した（以下「本件第4回団体交渉」という。）。

本件第4回団体交渉には、組合側から A 委員長、 F 書記長及び D 組合員の3名、会社側から、 E 専務、 C 顧問ほか3名の5名が出席した。

組合側から、会社に対し、23年3月29日付け覚書に準じて、23年度冬期賞与の支給水準について組合と協議の上決定してもらいたい旨提起があ

り、これに対し、会社側は、現状の企業業績について口頭で説明し、現時点で融資が確定しておらず、このため、支給水準については、ゼロとはいわないが回答できないと述べた。

組合側から、今の発言からは、23年度冬期賞与について前年度と比較して大幅な減額となることが予想されるが、22年度夏期賞与の不支給について、合理的な根拠を示しておらず、今回も説明だけになっており、決算資料等で根拠を示すべきであるとの発言があり、これに対し、会社側は、十分な説明であり企業実態について嘘を言っているわけではない、今後資料について考えるが、大変厳しい実態にあることは理解してほしい旨述べた。

組合と会社は、次回の団体交渉を、12月15日に開催することで合意した。

(乙6、第2回審問調書15頁 C 証言)

(11) 同年12月2日、会社と甲従業員代表は、23年度冬期一時金について協議した。

(乙1)

(12) 同年12月13日、会社と従業員代表3名は、23年度冬期一時金について協議した。

(乙1)

(13) 同年12月15日、組合と会社は、23年度冬期一時金等を交渉議題として、団体交渉を開催した(以下「本件第5回団体交渉」という。)

本件第5回団体交渉には、組合側から A 委員長、 F 書記長及び D 組合員の3名、会社側から、 E 専務、 C 顧問ほか3名の5名が出席した。

組合は、23年度冬期一時金について22年度と同水準(賞与15万円、燃料手当5万円及び無事故手当5万円)の支給を求めた。

会社は、組合に対し、「企業業績状況」と題する書面を開示し、企業業績について説明し、23年度冬期賞与の支給額を3万円とするなど回答した。

これに対し、組合は、「企業業績状況」では、製造原価全体は対前年101.8パーセントで、内数の労務費が116.9パーセントであるのは、労務費を除くと、その他は前年を下回ったことになる。何が下回ったのか示せ」「労務費が増えている、未払時間外手当の精算と賃金改定というのが最低賃金

をクリアーしただけであり、未払分を精算しただけのこと」「何度も言ってきたが、5年分の決算書を開示し、詳細の分析と各年度の比較をしなければ納得できない。この書類の提示説明だけでは納得できない」等主張した。

なお、「企業業績状況」の内容は、次のとおりである（※の部分は、実数が記載されていたが、書証で提出されたものについては、黒塗りされている。）

「平成23年10月31日現在

- ・期 間 平成23年4月1日～10月31日までの7か月間の累計
- ・比 較 平成22年の上記同期間
- ・項 目 主要勘定項目を記載
- ・内 容（単位千円）

	平成23年	平成22年	比 較	
売上高	※※※※※	※※※※※	△12,327	92.8%
製造原価	※※※※※	※※※※※	※※※※※	101.8%
（内労務費）	※※※※※	※※※※※	※※※※※	116.9%
販売管理費	※※※※※	※※※※※	※※※※※	115.8%
営業利益	※※※※※	※※※※※	△※※※※※	24.6%

」

なお、「企業業績状況」は、決算書を作成する過程での資料である試算表をもとに作成された。

（乙7及び乙19、第2回審問調書7頁 C 証言）

(14) 同年12月20日、組合と会社は、23年度冬期一時金を交渉議題として、団体交渉を開催した（以下「本件第6回団体交渉」という。）。

本件第6回団体交渉には、組合側から A 委員長、 F 書記長及び D 組合員の3名、会社側から、 E 専務、 C 顧問ほか3名の5名が出席した。

会社は、組合に対し、23年度冬期一時金について、前回団交後に支給額を上積みできるか検討した結果として、ドライバーの総額で110万円を増額して、一人当たりの賞与を6万円とし、これと燃料手当5万円及び無事故手当5万円を併せて計16万円にすることを提案した。

組合は、「前年団交で昨年同水準を求めた。根拠は過去の水準を調べ、今年も妥当と判断した」「賞与も賃金であり、不利益変更を防ぐため、賃金の変更には合理的な理由が必要になる。業績低下の資料を開示すべきであり、前回の資料はそれには当たらない。今まで言っていた5期分の決算資料を開示してもらいたい」「賞与に対して請求権を有しており、減額された場合は何らかの手を打つ」「労務費が増えているが、350万円は未払賃金、精算した未払賃金は平成21年と22年に支払うべきものであり、23年に精算したのは経営者として理不尽な行為である」などと発言した。

これに対し、会社は、「組合とは誠意をもって交渉してきたと認識しており、今後もそのように対応する。一時金の回答は現在の企業環境下で会社としての精一杯の誠意を示したものであり、組合員6名だけの従業員ではない。多くの従業員のため、せめて支給については早期に行う。」「組合の主張に対し誠意ある回答をしていると認識している。企業業績もできる限りの説明をしてきた。多くの従業員のため早期に一時金を支給する」などと主張した。

(乙8)

(15) 同年12月23日、23年度冬期一時金が、前記(14)で会社が組合に示した支給額のとおり、組合の組合員を含む従業員に対し支給された(争いのない事実)。

(16) 24年1月9日、D組合員及びF書記長は、A委員長と対面し、3名の翌10日に係る有給休暇申請について、乙配車係担当から、休ませられない旨言われたと告げた。A委員長は、会社の事務所で、同担当と面談し、抗議するとともに、会社に電話したところ、C顧問が休暇で不在であったため、E専務に対し、翌10日は、D組合員ら2名が申し立てた労働審判の期日であり、1か月前から申請しているにもかかわらず、乙配車係担当が有給休暇申請を拒んだことは問題である旨述べた。E専務は、乙配車係担当に聞いてみなければ事情がよく分からない旨返答した。A委員長は、同委員長を含む3名は休ませてもらふ旨述べて電話を終えた。

なお、同労働審判は、会社が、相手方当事者となっているものである。

(甲15、審査の全趣旨)

(17) 同年2月15日頃、D組合員は、Z社札幌工場から、食品等販売店のス

スーパーマーケットへ乳製品を一括納品する業務を担当していたところ、同人が乳製品の納品に際して使用するパレットを、同スーパーマーケットに置いたままにして回収しなかった。

(甲10、乙25、審査の全趣旨)

- (18) 同年2月20日、組合から、会社に対し、団体交渉開催の申入れと日程調整の依頼があり、同月22日、両者は、①団体交渉を3月8日とすること、②「11月25日付け回答書及び労働時間の格差解消と配車係」を交渉議題とすることで合意した。

(乙1)

- (19) 同年3月8日、組合と会社は、団体交渉を開催した（以下「本件第7回団体交渉という。）。)

本件第7回団体交渉には、組合側から A 委員長、 F 書記長及び D 組合員の3名が、会社側から E 専務、 C 顧問、 G 部長、 H 課長、 I 社員の5名が出席した。

団体交渉の主なやりとりは、次のとおりである。

ア 10月6日付け質問状及び11月25日付け回答書に関して

- (ア) 質問状第1項（本件和解協定第2項の履行）について、組合側（ A 委員長）が、会社側に対し、本件和解協定締結以降、6月30日及び7月7日に開催された労使協議に、 A 委員長がどのような立場で参加したと認識しているのかただしたのに対し、会社側（ C 顧問）は、組合委員長の立場であると認識している旨述べた。

- (イ) 質問状第2項（本件労働協約の変更）について、組合側（ A 委員長）が、11月25日付け回答書では本件労働協約の変更について検討中の状態となっていると回答しているが、その後、状況の変化があったか否かただしたのに対し、会社側（ C 顧問）は、特になし旨述べた。これに対し、組合側（ A 委員長）が、現時点では本件労働協約の変更に応じないということかとただすと、会社側（ C 顧問）は、3年間の有効期限のことが頭の片隅にあると述べた。

続いて A 委員長が、有効期間満了時に変更に応じるということかとただすと、会社側（ C 顧問）は、変更するかもしれないししないかも

しれない、現段階では明確な回答はできない、と述べた。

A 委員長が、①23年道委不第1号事件第2回審問で、審査委員は従業員代表と労働組合は違いがあり、話し合うルールを新規に作るべきと指摘したとして、会社は指摘事項を理解した上で本件和解協定を締結したはずであって、なぜ新規にルール作りをしないのか、②同審問で審査委員の指摘に E 専務が了解したということは、本件労働協約第2項の変更を認めたということではないのか、③どのような理由により労働協約の変更について明確な返答ができないのかなどと述べた。

これに対し、会社側（C 顧問）は、①審査委員の指摘についての会社の認識は、組合の認識と多少違いがあること、②会社としても、組合とは団体交渉を行い、従業員代表者とは別に協議をしているのであって、区別して新たなルール作りに努力している、③労働協約の変更について、具体的にこうだという回答は現段階ではできない、などと述べた。

A 委員長は、C 顧問の②の発言について、同委員長が6月30日及び7月7日の労使協議に参加したのは組合の委員長としての立場で参加したと回答したと矛盾すると指摘した。

(ウ) 質問状第3項（組合員の労働条件）について、組合側（A 委員長）が、改定した賃金規程に基づき賃金を支給するに当たり、組合又は組合員に合意を求めないのはなぜかなどとただしたのに対し、会社側（C 顧問）は、合意を得たと思っている旨述べ、その後も、双方の主張は平行線をたどった。

(エ) 質問状第4項（決算書の提出又は開示）について、組合側（A 委員長）が、回答書では「会社業績について組合に対し理解しやすい形で説明できるよう努める次第です」とあるが、具体的にはどうするのかただしたのに対し、会社側（C 顧問）は、今までに抜粋ではあるが資料を提示したり、あるいは決算書類を提示して説明をしてきたので、十分に努力をしてきたと思っている、決算書の開示はできないが、説明はする旨述べた。

イ 続いて A 委員長は、乙配車係担当の実名を挙げた上で、その者について話をさせてもらいたいとして、あらかじめ用意した文書を読み上げる形

で、①21年11月に札幌中央労働基準監督署が、会社に対し、未払残業代については是正勧告したが、その未払残業代は、乙配車係担当が、F 従業員4名に対し、就労時間の長い配車をするなどしたことにより起訴すること、②他方、乙配車係担当は、甲従業員代表の業務のみを手伝い、労働時間の短縮させるなど便宜を図ってきたなど配車係の担当者として不適格であるとして、乙配車係担当の解任を求めた。

また、A 委員長は、乙配車係担当が23年9月21日に、再度、配車係に配置されて以降、同委員長ら5名の組合員が休憩が取れなかった回数を挙げた上で、①偏った配車をした乙配車係担当にもその責任があるので、その解任を求める、②解任について検討する猶予を与える、③善処できる回答がなければ、(札幌中央)労働基準監督署に申告する旨述べた。

これに対し、会社側(C 顧問)は、①乙配車係担当に落ち度があれば正すこととなるが、人事問題であるので、たとえ猶予をもらおうと、解任を前提とはしない、②運転作業日報から休憩が取れていないことは承知しているので、休憩が取れるよう取り組んでいるが、A 委員長が挙げた組合員のうち1名の休憩が取れなかった回数(53回)について、本当にそれだけ休憩が取れていないのか疑問であると述べた。

これに対し、A 委員長は、会社側が、労働審判で書証として提出した勤怠表から拾ったものであると述べた。

ウ 続いて、A 委員長が「ちょっと猶予要らないっていうんだったら、俺監督署に行っちゃうけど。」と述べたところ、会社側(C 顧問)は、会社の言い分があるとして、「本当はしたくなかったし、そういう調べについて確認はしてきたけど、どこでどういう格好で出したらいいのかって悩んだのがあるんですよ」と前置きした上で、A 委員長が、勤務中に自宅へ立ち寄ったり、会社に事前の連絡なく通院し、しかも、それを後から休憩時間に入れている趣旨の発言をした。具体的には「例えば、最近はないようですが、A さん、かなり自宅への立ち寄りがありますね」「それは日報に記載されていない」「例えば事前連絡なしに病院へ行きました」「病院に行った。事前の連絡はなかった。結果として、それが休憩時間に後から入ってきた。あなたの申告でね。そういうのもこちら確認している。そ

れから、2回目の配送に間に合わなかったために対応したんだけど、連絡はなかった。あなたからね。」と発言した。

これに対し、A 委員長は、たまたま通り道に自宅があるので、体の事情もあり、トイレ休憩のため立ち寄っている、病院へは行ったこともあるが、休憩時間に入れているなどと反論した。

エ 続けて会社側（C 顧問）は、A 委員長の行動が、誤解かも知れないが、疑問を生じさせている、A 委員長が他の従業員を怒鳴りつけている、受ける側も見ている側も恫喝しているように見えるといっているという趣旨の発言、具体的には「それから、さっきもあったんだけど、何が問題なのかってよく分かりませんが、他の従業員を怒鳴りつけている」「受けてる側も見てる側も恫喝しているように見える」と発言した。

A 委員長が、具体的事例を挙げるよう述べると、会社側（C 顧問）は、「事例は挙げません」とした上で、「言った本人にそのつもりがなくても受けた本人がそう感じてるってことは、大変重要なことなんですよ。」「会社もこういう問題が出て来たということについては放置できない」「何らかのことを考えていかざるを得ないというふうに思っています」などと述べた。A 委員長が、具体的に事例を挙げるよう求めたところ、C 顧問は「いや、まだ言わない」と返答し、A 委員長が「それは卑怯だべさ。俺、弁明の機会ないべさ。」と述べると、「そんなことはない。弁明の機会は作りますよ、もちろん。全部整理した上で」「もっと重要なことは、複数の従業員から出てるんだけど、身の危険を感じているっていうんだよ。あなたに対して」などと述べた。

これに対し、A 委員長が、身の危険を感じるとはどういうことか、とただすと、会社側（C 顧問）は、わからないと述べた。

オ 引き続いて、C 顧問は、D 組合員に対し、長期間にわたり、自宅で休憩時間をとっているのに、運転作業日報にはZ社札幌工場構内で休憩と記載していて、これは日報の改ざんになる、自宅で休憩することは認められないという趣旨の発言をした。具体的には「それともう一つあります。せっかくの機会ですからね。D さん、ちょっとお聞きしますが、長期間にわたって日報記載内容と違う休憩場所で休んでますよね」との発言を

行った。続いて会社側（C 顧問）は、会社は自宅で休憩することを認めていないのだから、Z社札幌工場構内で休憩してくださいと述べた。

カ A 委員長が、休憩時間は、就業規則上も自由利用が認められ、（自宅で休憩することも）咎められることはないと反論すると、同顧問は、A 委員長の反論を否定した上で、それから、D 組合員について「パレット未回収でZ社にクレームが来たんですよ」「注意されていると思いますが」と発言した。D 組合員は、C 顧問の発言に対し「はい」と答えた。C 顧問は、D 組合員について、パレット未回収の件と先に指摘した自宅での休憩を含めて、「明らかに懲戒処分の対象になります」「会社として（処分を）今後検討します。」と述べた。C 顧問は、処分を検討する理由として、従業員である丙（仮名、以下「丙従業員」という。）が配送先に納品に使用したパレットの一部を積み残しているとして A 委員長の指摘を受けて、会社が、丙従業員に対し、懲戒処分を課したことについて、多くの従業員が知っている以上、会社としても、D 組合員の件を見逃すことはできないからである旨述べた。

C 顧問は、職場環境の整備については改善するよう努力するとした上で、A 委員長と D 組合員の件は、おいそれと引っ込めることはできない、と述べた。

キ D 組合員が、パレットはたまったものをまとめて回収するつもりなんだけど、回収を怠っているということで、スーパーから連絡が入ったということか、と確認すると、C 顧問は「Z社ね」と述べた。D 組合員が、C 顧問の指摘するパレット未回収の問題については、会社に具体的損害もなく、D 組合員が、G 部長から注意を受けて終わっている旨述べ、これを受けて A 委員長が、D 組合員のパレット未回収の問題は1回限りのことで G 部長が注意をしたことで終わっているのに対し、丙従業員の件は数回にわたることであって他の従業員が迷惑しており、かつ、会社が放置してきたなど事情が異なるのであって、D 組合員の件を懲戒処分の対象とすることは、おかしい旨反論した。

ク A 委員長は、①Z社札幌工場構内で休憩した旨運転作業日報に記載するよう指示したのは、会社の G 部長である、②Z社札幌工場構内で休憩

しなければならないとは就業規則上どこにも規定されていないし、休憩時間自由利用の原則に反し、取得を制限することになる、③ C 顧問の発言は問題である、などと抗議した上で、配車担当者の解任に等しい解決策があれば示すよう求め、とにかく休憩を取れる環境を整えてもらう、などと述べた。

更に、A 委員長が、C 顧問が取り上げた A 委員長の他の者に対する恫喝のことについて、身に覚えがないと述べると、C 顧問は、①もう多くの人から恫喝していると聞いている、② A 委員長の認識ではなく、恫喝を受けた人の認識が大事である、と述べた。A 委員長が、具体的事例を出すよう求めたのに対し、C 顧問は、A 委員長のように文書で何月何日こんなことがあったなどということはない、旨述べた。

ケ A 委員長は、この問題と比較にならないとして時間外労働時間の違反の事実について指摘し、その改善を求めた。

A 委員長が、先に指摘した乙配車係担当の問題と時間外労働時間の違反の改善について、3月19日までに回答するよう求めたところ、C 顧問は、①回答には更に1週間の猶予が必要である、②乙配車係担当を解任することはできない、③ A 委員長と D 組合員に関することは、再度検証するが、言った以上はおろすつもりはない旨述べた。

コ 続いて、A 委員長は、「さっきの D の件、先に出ちゃったんだけど、こちらも用意していたんだよね」と述べた上で、D 組合員の運転日報記載の件は、甲従業員代表が労使協議の場で問題提起したと聞いており、それを踏まえて C 顧問が発言したのではないのかとただしたところ、同顧問は、労使協議の場で問題提起があったことは事実である旨述べた。

サ その後、A 委員長が、D 組合員が自宅で休憩を取ったことについて、どのような点で問題となるのか、休憩時間自由利用の原則からして問題がないはずである旨述べたのに対し、C 顧問が少なくとも Z 社の事業所に帰って休憩を取ってもらいたいと述べるなど、しばらくの間、やりとりが続いた。A 委員長が、A 委員長の休憩の取り方に疑問があれば、直接本人に聞けばよいのではないのか、と述べたことに対し、C 顧問は、「恫喝されたら困るもの。いや、実際本当に、そう思っている人がいるという

ことは会社としては放置できません」と述べた。これに対し、A 委員長は、「恫喝ね。逆にやるけれどね、名誉毀損で。俺、そういうふうに言われたら本当俺とことんやるよ。冗談でないよ。」と述べた。

シ 続いて A 委員長は、今思い出したとして、労働審判の期日について、組合員が有給休暇取得の届出をしたことに関する乙配車係担当の対応について触れ、会社は、A 委員長が、同人に対し、抗議したことをもって恫喝したといているのではないかただしたが、会社は明言せず、A 委員長の発言の相手方が恫喝と受け止めることを考慮してほしい旨述べた。

続いて、A 委員長は、D 組合員らの組合員 3 名の労働時間が、平均値と比較して長いことを指摘し、その是正を講ずるよう求めた。C 顧問は、約束はできないが、検証すると述べた。

ス 続いて、A 委員長は、D 組合員の自宅休憩の件が片付いていないとして言及し、D 組合員が自宅で休憩を取ったことについて、再度、どのような点で問題となるのか、休憩時間自由利用の原則からは、どこでどのように休憩しようか制限がないはずであり、モラルを守ってさえいれば問題ないはずである旨述べた。

これに対し、C 顧問は、どのような点が問題となるか具体的に述べることはせず、「モラルに反する」、G 部長は「(自宅前での) 路上駐車はモラルに反する」と述べ、これに対し、A 委員長及び D 組合員は、自宅前は駐車禁止の区域になっていないなど反論した。

A 委員長が、自宅での休憩について会社が問題にしているのは、D 組合員の件だけかとただすと、今のところはそうである旨述べた。A 委員長が、そうだとすれば組合員に対して不当な扱いをしているということであるから、不当労働行為である旨述べたところ、C 顧問は「かなり長い時間かかって慎重にやってきたことは事実ですよ」、「調べて事実だと分かっただけから組合ということに関して労使関係があるから、慎重に会社としては検討してきた。今までも出してこなかったわけですよ。今日あなたからあったので、ちょうどいい機会だから会社としてこういう話もありますよと。もう一つあるのは、会社が調べた段階で新たな裁判の話もあって、何かやるみたいだ。労働審判な。そうすると、裁判に影響を与えるかもし

れない、もしやればね。わかる？言っていること。そういうこともあるわけだから、慎重に会社は検討してきてるのは事実。それは当然ですよ。そういうふうにはやってます。」と述べた。

C 顧問は A 委員長の自宅前は駐車禁止であることは調べた旨述べたのに対し、A 委員長が否定すると、同顧問は「駐禁だと思っていたけどな、駐禁じゃねえんだ。」と述べた。

セ 続いて、A 委員長は、労務管理の問題であるとして、前にも指摘したことのある従業員の例を挙げ、法令上認められている最大16時間に反する事態が生ずる可能性があった旨を指摘したところ、C 顧問は、① A 委員長の指摘を受け、対応にあたふたしたことは事実であるが、結論として法令違反の事実はなかった、② A 委員長の話も理解できるが、中小の会社が余裕のないことは事実である、など述べた。これに対し、A 委員長は、三六協定を締結しているのだから、休日労働をしてもらえばいい話であると述べた。C 顧問は、D 組合員の件は、いままで自宅で休憩することを認めてきたのだから、会社が検証する間は、1週間程度の猶予を認める旨述べた。

ソ 本件第7回団体交渉終了後、組合側の交渉要員が会場から去った後、会社側の交渉要員らは、A 委員長の自宅前が駐車禁止となっているのか否かについて話題にした。その中で G 部長は「付近からも何回か苦情きてるってことにすればいいんだよ。付近から。」と発言した。

(甲10、乙9、乙25)

(20) 同年3月26日、会社は、組合に対し、事務折衝の申入れを行い、同日、組合側から A 委員長、会社側から E 専務及び C 顧問が出席し、事務折衝が行われた。

C 顧問は、A 委員長に対し、①再雇用者2名の雇用満了に伴うアルバイト採用へ切り替えること、②企業業績を勘案し、勤続10年以上の者の昇給制度は実施しないこと、③23年度決算見通しなどについて報告した。

A 委員長は、①賃金については元々矛盾があり組合も納得していない、②決算自体は了承した、とした。

その上で、同委員長は、本件第7回団体交渉のやりとりに関し、会社と従

業員代表の協議内容についてただした後、①同団体交渉で、C 顧問は、同委員長の自宅立ち寄り、D 組合員のパレット未回収及び自宅での休憩は懲戒処分に値すると発言したが、何を根拠にし、何が問題なのか、② D 組合員のパレット回収について、先方の監督者に問いただしたところ、Z 社側に苦情は言っていないことを確認した、③休憩時間に自宅で休憩していることは問題がなく、G 部長も知っており黙認していた、④会社がけんかを売ってきたので、徹底的に争うと述べた。

これに対し、C 顧問は、① A 委員長の自宅立ち寄りは、報告もなく理由も後付けである、② D 組合員の休憩場所は休憩時間の自由利用にかかわることとはいえ、会社として制限を設けることは問題とならない、と返答した。

A 委員長は、身の危険を感じると言ったのは誰かと、問いただしたが、C 顧問は明言しなかった。

そのほか、C 顧問は、本件第 7 回団体交渉で、組合から提起された休憩時間の問題について、会社側回答書を提示し、これに対し、A 委員長は、休憩時間が取れていないのは明らかであり、回答書を検証して、3 月 28 日に札幌中央労働基準監督署へ申告するかどうか判断するとした。

(甲 13、乙 1)

(21) 同年 4 月 11 日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

5 本件救済申立てから結審に至るまでの組合と会社の主な交渉経過等

(1) 24 年 6 月 7 日、組合と会社は、24 年 6 月を支給月とする賞与、無事故手当等を内容とする一時金（以下「24 年度夏期一時金」という。）に関し、団体交渉を開催した。

当該団体交渉で、会社は、説明資料として、「企業業績推移」を提示した。

なお、「企業業績推移」は、19 年度から 23 年度までの過去 5 年間について、「売上高」「売上原価」「一般管理費」「営業利益」「営外収益」「営外費用」「経常利益」「純利益」の各項目の数額（千円単位）を記載した内容である。

(乙 1、同 10、同 22)

- (2) 同年7月5日、組合と会社は、本件労働協約の改定、24年度夏期一時金に関し、団体交渉を開催した。

当該団体交渉で、会社は、説明資料として、「平成24年夏期一時金の検討」、「企業業績推移」及び「損益計算書」を提示した。

(乙21、同22、同23、審査の全趣旨)

- (3) 同年8月2日、本件労働協約の改定、23年度冬期一時金、24年度夏期一時金に関し、組合と会社は、団体交渉を開催した（審査の全趣旨）。
- (4) 同年9月18日、組合と会社は、本件労働協約の改定に関し、団体交渉を開催した（審査の全趣旨）。
- (5) 同年9月21日、本件労働協約は、有効期限満了により、終了した。

同日、組合と会社は、本件労働協約に代わる新たな労働協約（以下「新労働協約」という。）を締結した。

新労働協約の内容は、以下の4項目であり、新労働協約は、本件労働協約第2項が「労働条件を変更する場合は」、「従業員の過半数を代表するもの、および組合と協議する。」とあるのを「組合員の労働条件を変更する場合は」、「組合と誠実に協議する」としている。

「1. 会社は、組合役員および組合員が正当な組合活動を行ったことを理由として、不利益な取り扱いをしない。

2. 会社は、組合員の労働条件を変更する場合は、組合と誠実に協議する。

3. 会社は、組合に対して組合員用のファイルをZ社事業所に設け、本社休憩所に掲示板を設置する。

4. この協定の有効期限は、労使双方調印の日から3年間有効とし、労使双方から改廃の意思表示がない場合は、更に1年間毎に有効とする。」

- (6) 同年12月13日、組合と会社は、24年12月を支給月とする賞与、無事故手当等を内容とする一時金に関し、団体交渉を開催した（甲19）。
- (7) 25年4月24日、本件第8回調査が開催され、審査委員は結審を宣言した。

第4 判断

1 本件労働協約変更等を議題とする団体交渉における会社の対応（争点1）

(1) 本件労働協約の変更を議題とする団体交渉における会社の対応

ア 使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答あるいは自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないにしても、その論拠を示し反論するなど誠実な対応をする義務がある。

会社の対応が、前記義務に照らし、誠実なものといえるか、また支配介入に当たるかについて検討する。

イ 組合は、①本件和解協定第2項が、23年道委不第1号事件の審問における審査委員の指摘及び指摘に対するE証人の同意を踏まえ、会社と組合が新規のルールを構築することを確認した結果であること、②組合が会社に提示した本件労働協約の変更案は、前記①を踏まえたものであるとした上で、会社の対応は、これを無視するものであって、誠実交渉義務に反し、実質的な団体交渉拒否及び支配介入に当たる旨主張する（第2の1(1)ア）。組合の前記①②の主張は、会社が、本件労働協約の変更に応じることができないにしてもその理由を十分に説明したか否かの判断に影響を及ぼすものと考えられる。そこで、まず、この組合の主張について検討する。

確かに、本件和解協定第2項が、組合が主張するように、会社と組合が、新規のルールを構築する趣旨も含むものとしても、審問時の審査委員の指摘（第3の3(3)）と矛盾するものではないが、本件和解協定第2項の文言は、本件労働協約の改定による新規のルールの構築等を明示するものではない。

そうすると、本件和解協定第2項の趣旨に関する組合の前記主張を認めることは、困難といわざるを得ない。

ウ 組合の前記イの主張が認められないとしても、会社が、なお本件労働協約の変更に応じられないとする理由を十分に説明したのかが問題になる。

会社は、組合が求める労働協約改定文言の「協議し決定する」とは、組合が同意しない限り、労働条件の変更ができないという強い拘束力を認め

るものであるから、会社としては直ちに容認できなかった旨主張する（第2の1(2)ア(ウ)）ところ、このような会社の主張について、団体交渉の席上等で、会社が組合に対して言及した事実は認められない。しかし、会社は、団体交渉の席上等で、組合の要求に関し、①本件和解協定につき、審査委員の指摘の趣旨を含むものではあるが、この指摘に限定されないと解釈しているものの、審査委員の指摘に沿うよう、組合とは団体交渉を行い、従業員代表とは別に協議しているのであって、従業員代表とは区別して組合との協議につき新たなルール作りに努力していること、②組合の求める改定は、従業員代表との協議検討を要すべき事項であり時間を要すること、③組合の要求に対し、本件労働協約の有効期限満了まで、まだ2年弱あること、など言及していることが認められるのであって（第3の3(4)、第3の4(3)、第3の4(4)及び(5)、第3の4(9)、第3の4(19)）、前記①から③までの会社の対応は、会社が組合の要求に応じられない理由を、具体的に説明したものと解される。このような事実を踏まえると、団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務に反するものということとはできないから、法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

また、これら会社の対応が、誠実交渉義務に反するということができないこと、本件和解協定の趣旨に関する組合の主張が認めがたく、会社の対応が本件和解協定第2項を無視するものということとはできないこと、他に本件対応に関する具体的な支配介入の主張はないことを踏まえると、これら会社の対応は、法第7条第3号の支配介入に該当するということもできない。

(2) 23年度冬期一時金を議題とする団体交渉における会社の対応

ア 使用者は、前述したように、誠実交渉義務を負うところ、組合が前年度と同水準の額の支給を要求した23年度冬期一時金を議題とする団体交渉において、会社が、自己の提案に関する根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなど誠実な対応をしたか否かが問題となる。

イ 23年度冬期一時金について、その支給日及びそれを議題とする団体交渉の開催状況をみると、23年12月23日を支給日として、組合の組合員を含む全従業員に対し支給され、支給日までに、23年度冬期一時金を

議題とする団体交渉は、本件第4回団体交渉（23年12月1日）、本件第5回団体交渉（23年12月15日）、本件第6回団体交渉（23年12月20日）の計3回行われたことが認められる（第3の4(10)、第3の4(13)、(14)、(15)）。

また、これらの団体交渉に先立ち、組合が、会社に対し、10月6日付け質問状を提出し、①決算書などを開示し、組合が理解できる形で説明する用意があるか、②22年度夏期賞与不支給について決算書を提出又は開示して組合が理解できるように努めてもらいたいこと、などをたざしたこと、これに対し、会社が、11月25日付け回答書を提出し、その中で、法定事由によらず決算書類を直接組合に開示することはできないが、その他の適切な方法により、会社業績について組合に対し理解しやすい形で説明できるように努める旨回答したことが認められる（第3の4(5)、第3の4(9)）。

ウ 本件第4回団体交渉の際の会社側の対応をみると、①現状の企業業績について口頭で説明し、現時点で融資が確定しておらず、このため、支給水準については、ゼロとはいわないが回答できない旨述べたこと、組合が、今回も、22年度夏期賞与の不支給の際と同様に、説明だけになっており、決算資料等で合理的根拠を示すべきであると発言したことに対し、②十分な説明であり企業実態について嘘を言っているわけではない、今後資料について考えるが、大変厳しい実態にあることは理解してほしい旨述べたことが認められる（第3の4(10)）。

エ 本件第5回団体交渉の際の会社側の対応をみると、組合が、22年度と同水準の支給を求めたのに対し、組合に、「企業業績状況」と題する書面を開示し、企業業績について説明し、23年度冬期賞与の支給額を3万円とするなど回答したことが認められる。これに対し、組合が、①「企業業績状況」の製造原価のうち、労務費以外の何が前年を下回ったのかを示すこと、②労務費が増えているが、未払時間外手当の精算と賃金改定といっても最低賃金をクリアーしただけであり、未払分を精算しただけのことであること、③5年分の決算書を開示し、詳細の分析と各年度の比較をしなければ納得できないことなどを主張したことが認められる（第3の4(13)）。

オ 本件第6回団体交渉の際の会社側の対応をみると、①組合に対し、23年度冬期一時金について、前回団交後に支給額を上積みできるか検討した結果として、ドライバーの総額で110万円を増額し、一人当たりの賞与を6万円にすることを提案したこと、更に、組合が、第5回で開示された「企業業績状況」は、賞与の不利益変更の合理的な理由となる業績低下の資料に当たらず、これまで組合が求めてきたように、5期分の決算資料を開示することを求めたのに対し、②組合とは誠意をもって交渉してきたと認識しており、今後もそのように対応する、③企業業績もできうる限りの説明をしてきた、などと述べたことが認められる（第3の4(14)）。

カ 次に、上記会社の対応について、誠実交渉義務を履行したといえるか否か検討する。

本件において、会社の賃金規程上、賞与について明確な基準がなく、会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある、と定められており、賞与の支給及び支給基準は、組合にとって重要な問題であるといえることができる。したがって、会社は、賞与を含む一時金の支給について、組合の理解を得るべく、決算書自体を提示しなければ、直ちに誠実交渉義務に反するとはいえないとしても、必要に応じ、団体交渉において、企業業績に関する資料を提示するなどして会社の提案の理由について説明し、これに対して組合からの具体的な指摘があった場合は、適宜、追加資料を提示したり、説明を尽くすなど誠実な対応を取らなければならない。

これを本件についてみると、組合が、従前から、会社に対し、決算書そのものの開示を重ねて求めていること（第3の4(5)）、また、本件第6回団体交渉及び本件第7回団体交渉においても、「企業業績状況」の提示説明だけでは納得できないとして、5年分の決算書の開示を求めたこと、これに対し、会社は、本件申立てに至るまで一貫して決算書の開示はできないとしたことが認められ、決算書の提示をめぐって組合と会社の主張が対立していたものといえることができる。

その一方で、会社は23年度冬期一時金について、その支給基準の根拠となる企業業績について、本件第5回団体交渉の場で、「企業業績状況」

により、売上高・製造原価・販売費、一般管理費等の金額、営業利益等の具体的な金額を開示するなど資料を提示し、説明をしていると認められるものの「企業業績状況」中の製造原価に関する組合の指摘に対し、組合を説得するための回答をしたり、必要に応じて追加の資料などを用いて説明を行うなど、会社が説明を尽くした事実は証拠上認められない。

そうすると、組合が決算書の提示に固執しておりこの点において労使の主張が対立していたという事情及び会社は23年度冬期一時金の提案について、資料を提示し、企業業績について説明した事情などの諸事情を考慮してもなお、会社の対応は、「企業業績状況」中の製造原価に関する組合の指摘に対し、適宜、必要な追加資料を提示するなどして、説明を尽くさなかった点において、誠実交渉義務に反するものといわざるを得ない。

キ 以上によれば、会社の対応は、法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、また、これにより組合の運営に支配介入したものと評価されるから、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 団体交渉席上における会社側交渉要員の A 委員長らに対する発言（争点2）

(1) はじめに

団体交渉席上における使用者側の言動に係る不当労働行為の成否について検討すると、団体交渉課題との関連の有無、右言動に至る団体交渉の経緯を考慮して、右言動が、誠実交渉義務に照らして使用者に求められる労働組合の要求や主張に対する自己の主張の根拠の説明や反論の範囲を逸脱したものであって、加えて労働組合の団体交渉要員を萎縮させるおそれがあり、また、団体交渉の円滑な進行を妨げるおそれのある態様である場合は、右言動は労働組合の団体交渉力に不当な影響を与えるものと評価するのが相当であり、そのような団体交渉席上における使用者側の言動は、組合の運営に対する支配介入として不当労働に該当するというべきである。

(2)

ア これを本件についてみると、本件第7回団体交渉の交渉課題については、組合と会社が、「(組合からの10月6日付け質問状に対し会社が発した) 11月25日付け回答書及び労働時間の格差解消と配車係」とすることで、

あらかじめ合意していたことが認められる（第3の4(18)）。次いで、C 顧問の言動内容についてみると、A 委員長が、乙配車係担当の解任を検討するよう求めた後、C 顧問が、会社にも言い分があると前置きした上で、A 委員長の言動及びそれに対する会社の措置について発言したこと、すなわち、① A 委員長は、勤務中に自宅に立ち寄ったり、会社に事前の連絡なく通院し、しかも、それを後から休憩時間に入れている趣旨の発言をしたこと（第3の4(19)ウ）、② A 委員長が他の従業員を怒鳴りつけており、その相手方も、それをみている者も、A 委員長が恫喝しているように受け取っている、複数の従業員が身の危険を感じているという趣旨の発言をしたこと（第3の4(19)エ）、③会社も、①②の A 委員長の言動に関し、これを放置することはできず、何らかの措置を考えなければならないと発言したこと（第3の4(19)エ）が認められる（以下「C 発言1」という。）。

イ また、その後、C 顧問が、D 組合員の行動及びそれに対する会社の認識について発言したこと、すなわち、①会社は、自宅での休憩を認めていないのに、D 組合員が、長期間にわたり、自宅で休憩時間をとっていること、その一方で、D 組合員が運転作業日報に、Z 社札幌工場構内で休憩した旨記載している旨発言したこと（第3の4(19)オ）、② D 組合員が担当している配送業務に関し、配送先から、パレットが回収されていないとして配送業務受託先へクレームがあったこと（第3の4(19)カ）、③会社は、①②の D 組合員の行動が懲戒処分の対象であると認識しており、今後、処分を検討する旨発言したこと（第3の4(19)カ）が認められる（以下「C 発言2」という。）。また、C 顧問は、A 委員長と D 組合員の件は、おいそれと引っ込めるわけにはいかないとの発言（以下「C 発言3」という。）もしたことが認められる（第3の4(19)カ）。

ウ C 発言1及び2の団体交渉課題との関連をみると、C 発言1は、A 委員長の団体交渉外での言動を取り上げ、これに対する会社の認識を示すものであり、C 発言2は、D 組合員に関し、休憩の取り方及び休憩場所についての運転作業日報の記載並びに同組合員の配送業務遂行について取引先からクレームがあったとして就業上の問題を取り上げ、これに対

する会社の認識を示すものであるところ、これら A 委員長及び D 組合員の件は、事前に労使で合意していた団体交渉事項ではないことはもちろん、C 発言 2 の D 組合員の休憩の取り方については、組合が取り上げた休憩問題と休憩に関する点で全く関係がないとはいえないものの、これと密接な関連のある事項とはいいい難く、かつ、そもそも懲戒処分については就業規則等の所定の手続に従い、本人に対し事情聴取を行い、弁明の機会を与えるなどした上で対処すべき問題であって、いずれも本件第 7 回団体交渉で取り上げることは適切であるとは到底いえない。

次に、C 発言 1、2 及び 3 に至った経過などをみると、C 発言 1 の冒頭の「本当はしたくなかったし、そういう調べについて確認はしてきたけど、どこでどういう格好で出したらいいのかって悩んだのがあるんですよ」との発言及び C 発言 2 の冒頭の「それともうひとつあります」との発言並びに C 発言 3 の「おいそれと引っ込めるわけにはいかない」との内容からも、単なる売り言葉に買い言葉の類ということはできず、殊更に、団体交渉の席上で行ったことが推認される。

以上によれば、C 発言 1、2 及び 3 は、組合の要求や主張に対する会社の主張の根拠の説明や反論の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

エ そして、C 発言 1、2 及び 3 の態様をみると、その内容は、会社として何らかの措置を考えている、として組合の団体交渉要員である同委員長に対し、懲戒処分など不利益処分をすることを示唆し、また同じく組合の団体交渉要員である D 組合員に対して、明示的に懲戒処分をすることを検討していることを述べた上で、会社として、おいそれと引っ込めることはできないとするものであって、組合の団体交渉要員に対し、心理的圧力を加え、あるいは牽制することにより、これら団体交渉要員を萎縮させるおそれがあることは否定できない。

また、C 発言 1、2 及び 3 以降の団体交渉の経過（第 3 の 4 (19) ウからセ）をみても、A 委員長及び D 組合員が、C 発言 1 及び 2 に対し、反論を余儀なくされ、交渉事項に関する団体交渉の円滑な進行に影響があったものと認められる。

以上によれば、C 発言 1、2 及び 3 は、組合の団体交渉力に不当な影

響を与えるものと評価するのが相当である。

なお、会社は、 C 発言 1 及び 2 に関して、注意喚起として行ったもので、かかる行為は、雇用者として適切な労務管理を行う上で必要不可欠な行為であると主張するが、以上に検討したところによれば、かかる会社の主張を採用することはできない。

- (3) そうすると、 C 発言 1、2 及び 3 にみられる会社の対応は、前記第 4 の 2 (1) で述べたとおり、組合の団体交渉力に対し不当な影響を与えるものと評価するのが相当である。よって、会社の対応は、組合の運営に対する支配介入であって、法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

3 結論

よって、当委員会は、法第 27 条の 12 及び労働委員会規則（昭和 24 年中央労働委員会規則第 1 号）第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 25 年 7 月 26 日

北海道労働委員会

会 長 樋 川 恒 一 (印)