



命 令 書

大阪市西区

申立人 K
代表者 執行委員長 A

大阪市東淀川区

被申立人 L
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成23年(不)第63号及び同24年(不)第51号併合事件について、当委員会は、平成25年9月11日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成24年3月10日付けで申立人から申入れのあった土曜稼働に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

K
執行委員長 A 様

L
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成24年1月27日に開催が予定されていた団体交渉について、貴組合副執行委員長 C 氏の出席を理由として拒否したこと並びに同副執行委員長の当社への謝罪及び団体交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件としたこと。

(2) 平成24年3月10日付けで貴組合から申入れのあった土曜稼働に係る団体交渉に応じなかったこと。

3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 一時金の調整加算金支給に係る差別的取扱いの禁止
- 2 平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金の支払
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 組合との合意のない一時金の減額及び夏季と冬季の支給配分変更の禁止
- 5 平成22年度及び同23年度の一時金減額分の支払
- 6 組合との合意のない賃金減額の禁止
- 7 平成23年7月以降の賃金減額分の支払
- 8 申立人組合員の労働条件について、申立人組合員に対する個別交渉の禁止
- 9 申立人の副執行委員長が出席することを理由とした団体交渉拒否の禁止
- 10 副執行委員長の謝罪及び交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件とするものの禁止
- 11 平成21年度以降の福利厚生資金の支払
- 12 申立人事務所での団体交渉開催拒否の禁止
- 13 申立人の分会事務所及び組合掲示板の回復
- 14 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が①組合員に対し一時金の調整加算金を支給しないこと、②平成22年度冬季及び同23年度夏季一時金並びに同年7月分からの賃金の減額に係る団体交渉で不誠実な対応を行ったこと、③組合員の懲戒処分に係る弁明の機会について組合員に通知し、組合員の懲戒処分についての申入れを団体交渉事項ではない等として拒否したこと、④同21年度以降の福利厚生資金の支給を中止したこと、⑤申立人事務所での団体交渉の開催を拒否したこと、⑥申立人の分会事務所及び組合掲示板を撤去したこと、⑦土曜稼働に係る申立人の団体交渉申入れを拒否したことがそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 L (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、生コンクリートの製造、販売等を営む株式会社であり、神戸工場、北港工場、港

工場、吹田工場及び堺工場の各工場を置き、その従業員数は本件審問終結時約90名である。

なお、会社の従業員には、申立人組合員以外に

M（以下「M」という。）の組合員がおり、いずれの労働組合にも属していない従業員（以下「未組織従業員」という。）もいる。

イ 申立人 K（以下「組合」という。）

は、肩書地に事務所を置き、運輸、建設関連及び一般労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合の下部組織として、会社神戸工場の従業員で組織する L 神戸分会（以下「神戸分会」という。）がある。

なお、会社北港工場の従業員で組織する L 北港分会（以下「北港分会」といい、組合、神戸分会及び北港分会を併せて「組合」という場合がある。）があったが、平成23年5月頃、北港分会に所属する唯一の組合員であった組合員 E（以下「E 組合員」という。）が組合を脱退した。

（甲88、乙24、証人 F）

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 会社の事業譲渡の経緯

（ア）平成7年頃、申立外 N（以下「N」という。）は、申立外 P（以下「P」という。）の生コン事業の譲渡を受けた。

（イ）平成19年4月1日、会社は、N から生コン事業の譲渡を受け、前記（1）ア記載の各工場の事業を N から引き継いだ。

（甲10）

イ 組合と P、N、会社との協定等締結状況

（ア）P 生コン事業部等との締結状況

平成5年2月26日、P 生コン事業部、組合及び組合 P 神戸分会は、「組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件の変更など）については、会社は、組合と事前に協議し、労使合意のうえで円満におこなう。」等と記載した確認書（以下「5.2.26確認書」という。）を締結した。

（甲14）

（イ）N 等との締結状況

a 平成12年4月20日、N、申立外

Q 及び組合は、「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更および解雇）については、事前に組合と協議して、労

使合意の上で円満に行う。」等と記載した協定書（以下「12.4.20協定書」という。）を締結した。

（甲20）

b 平成15年11月18日、 N 、組合及び組合 N 北港分会は、協定書（以下「15.11.18協定書」という。）を締結した。15.11.18協定書には、次の記載があった。

「1、（略）

2、（略）

3、会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については事前に組合と協議をして、労使合意の上で円満に行う。

4、（略）

5、会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認める。

尚、分会事務所の設置時期について、12月末を目途とする。

6、会社は、福利厚生資金を組合員1人あたり年間10万円支給する。

7、（略）

」

（甲9）

（ウ）会社等との締結状況

平成19年4月4日、会社、 N 及び組合は、協定書（以下「19.4.4協定書」という。）を締結した。19.4.4協定書には、次の記載があった。

「 L （以下、甲という）と N （以下、乙という）と K （以下、丙という）は、乙の甲への営業譲渡にともなう丙の組合員雇用問題全般について、団体交渉を行った結果、下記の通り双方合意に達したので、ここに協定書を取り交わす。

記

1、甲は、乙事業の継承後も2007年3月31日時点で乙に在籍していた丙の組合員を全員雇用する。

2、甲は、乙と丙との協定書及び身分・賃金・労働条件等を引き継ぐ事を約束する。尚、丙の組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、甲は丙と協議して、労使同意の上で円満に解決する。

3、甲は、乙と丙との、その他慣習・慣行も引き継ぐ事を約束する。 」

（甲10）

（エ）土曜稼働に係る締結状況

平成19年4月26日、組合及び申立外4労働組合と R (以下「R」という。)の会員で同年度春闘交渉について R に委任した参加会社は、「平成19年度春闘 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書」(以下「19.4.26協定書」という。)を締結した。参加会社には、会社が含まれており、19.4.26協定書には、年間休日は125日とし、土日祝祭日他とする旨、ただし、現場から要請があった場合は、労使協議の上必要性を認めた場合は協力し、これにより土曜出荷を行った場合は翌週月曜日を振替休転日とする旨の記載があった。

なお、平成24年3月3日、北港工場において、また、同月10日、港工場において、それぞれ土曜稼働が行われた。

(甲8の1、甲8の2、甲63、甲64、甲65、甲66、証人 F)

ウ 集団交渉への参加及び離脱

(ア) 平成7年以降、組合ら関西のセメント・生コン関連の労働組合は P を含む集団交渉参加企業との集団交渉を行ってきた。

(甲17、証人 G)

(イ) 会社は、 N から生コン事業の譲渡を受けて以降、 R を通じて組合と集団交渉を行ってきたが、平成21年4月14日、平成21年度春闘における R への交渉の委任を解除し、同日、同年度春闘について組合とは個別に交渉する旨組合に通知した。

なお、会社は、平成22年度春闘交渉について、 R に交渉を委任した。

(甲42の2、乙21、乙24)

(ウ) 平成22年10月6日、会社は、 R を脱会した。

(乙22、乙24)

エ 会社の給与等の支給実態

(ア) 一時金の調整加算金について

会社は、一時金支給日現在年齢満50歳以上57歳未満の未組織従業員に対し、平成22年度の冬季一時金の支給日時期である同年12月15日まで一時金に係る調整加算金を支給していた。

(乙19、乙24、証人 G 、証人 F)

(イ) 平成22年度冬季一時金及び同23年度夏季一時金について

a 平成22年12月15日、会社は、組合員に対し、同年度の夏季一時金を含めた年間一時金が同21年度と比較して約10%減額となるよう同22年度の冬季一時金を減額して仮払いした。

(甲11、甲37の1、甲37の2、甲37の3、甲38の1、甲38の2、甲88、甲

89、乙4、乙24、証人 H 、証人 G 、証人 F)

b 平成23年7月15日、会社は、組合員に対し、平成22年度の一時金の年間支給実績120万円の50%に相当する60万円を同23年度の夏季一時金として支払った。

(甲38の1、甲38の2、甲38の3、乙24)

(ウ) 賃金について

会社は、平成23年7月分から賃金を月額1万円減額して支給した。

(甲40の1、甲40の2、甲40の3、甲41の1、甲41の2、甲41の3、甲88、証人 H 、証人 F)

(エ) 福利厚生資金について

会社は、組合に対し、平成20年度の福利厚生資金として組合員一人当たり年間10万円を支給していた。同21年度以降については、会社は組合に対し、福利厚生資金を支給していない。

(甲88、証人 H 、証人 G 、証人 F)

オ H 組合員に対する懲戒処分

(ア) 平成23年9月22日、会社は、組合員 H (以下「H 組合員」という。)に対し、「ご通知」と題する文書(以下「23.9.22会社通知書」という。)を送付した。23.9.22会社通知書には、同22年5月14日、同月25日及び同月26日に組合が行った会社への業務妨害に H 組合員が関与している可能性が高いと判断した旨、H 組合員から事情を聴取するとともに、H 組合員に懲戒処分に係る弁明の機会を与える旨、同23年10月7日午後3時に港工場への出頭を求める旨記載されていた。

(甲12、甲83、甲88、乙24)

(イ) 平成24年7月20日、会社は、H 組合員に対し、H 組合員が同22年5月14日、同月25日及び同月26日に北港工場又は神戸工場において、他の組合員らと共に共謀の上、会社の業務を妨害したとして、同24年7月23日から同月31日までの7日間を出勤停止とし、その間の賃金を支払わないことを処分内容とする懲戒処分通知書(以下「24.7.20懲戒処分通知書」という。)を送付した。

(乙14)

カ 分会事務所及び組合掲示板の貸与の停止

(ア) 15.11.18協定書に基づき、 N 北港分会の事務所と掲示板(以下「組合掲示板」という。)が N から貸与された。

(甲9)

(イ) 平成23年5月14日、組合の北港分会に所属する唯一の組合員であった E 組

会員から北港工場長に対し、組合に組合脱退届を郵送したとの連絡があった。同月16日、E 組合員から北港工場長に対し、組合脱退届が受理された旨の連絡及び北港分会事務所の明渡しと組合掲示板の撤去を行いたいという申入れがあった。その後、E 組合員は、北港分会事務所を片付け、同月23日、北港分会事務所の鍵を北港工場長に返却した。

(甲88、乙24、証人 F)

キ 会社との団体交渉の経過等

(ア) 組合と会社は、下記のとおり、一時金、賃金、H 組合員の懲戒処分等について、団体交渉（以下「団交」という。）を行った。

①平成21年5月8日（以下「21.5.8団交」という。）

(甲84、甲85、甲89、乙24)

②平成21年5月22日（以下「21.5.22団交」という。）

(甲84、甲86、甲89、乙24)

③平成22年11月15日（以下「22.11.15団交」という。）

(甲51、甲84、甲87、甲89、乙5、乙24)

④平成22年12月20日（以下「22.12.20団交」という。）

(甲52、甲84、甲89、乙6、乙24)

⑤平成23年4月19日（以下「23.4.19団交」という。）

(甲53、甲84、甲89、乙7、乙24)

⑥平成23年5月10日（以下「23.5.10団交」という。）

(甲54、甲84、甲89、乙8、乙24)

⑦平成23年6月8日（以下「23.6.8団交」という。）

(甲59、甲84、甲89、乙12、乙24)

⑧平成23年7月4日（以下「23.7.4団交」という。）

(甲55、甲89、乙13、乙24)

⑨平成23年9月27日（以下「23.9.27団交」という。）

(甲56、甲89、乙9、乙24)

⑩平成23年10月19日（以下「23.10.19団交」という。）

(甲57、甲89、乙20、乙24)

⑪平成23年12月24日（以下「23.12.24団交」という。）

(甲58、甲89、乙15)

⑫平成24年5月7日（以下「24.5.7団交」という。）

(甲78、甲89、乙16)

⑬平成24年6月1日（以下「24.6.1団交」という。）

(甲79、甲89、乙17)

⑭平成24年7月17日(以下「24.7.17団交」という。)

(甲80、甲89、乙18)

(イ)平成24年1月23日、会社は、電話で、H組合員の懲戒処分に係る組合からの団交申入れについて、組合の副執行委員長C(以下「C副執行委員長」という。)が同席する団交には応じられない旨連絡した。

(甲47)

(ウ)組合と会社は、平成21年5月8日に組合事務所で団交を行ったのを最後に、以後は組合事務所において団交を行わず、会社の事務所において団交を行った。

(甲84、甲85)

ク 本件申立て

(ア)平成23年10月28日、組合は、当委員会に対し、一時金の調整加算金支給に係る差別的取扱いの禁止、謝罪文の掲示及び手交、誠実団交応諾及び組合事務所での団交開催拒否の禁止等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第63号。以下「23-63事件」という。)を行った。

(イ)平成24年7月2日、組合は、当委員会に対し、土曜稼働に係る誠実団交応諾を求めて、不当労働行為救済申立て(平成24年(不)第51号。以下「24-51事件」といい、23-63事件と併せて「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 会社が組合員に対し、平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金を支払っていないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、夏季・冬季一時金の支給時に、未組織従業員に対しては調整加算金名目で各5万円を支給し、支給されていない組合員との間で、長年にわたり差別的取扱いを続けてきた。調整加算金を未組織従業員にだけ支給し、組合員に支給しない扱いは、明らかに組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

イ 会社は、「支給対象年齢は支給日現在年齢満50歳以上57歳未満」と主張するが、支給規定等は存在せず、団交では「支給日現在年齢満50歳以上55歳未満の未組織従業員」と説明し、支給対象者が所属する工場についても、申立て後の主張と異なり「神戸工場では支給していない」と説明する等、支給条件や支給対象に関する説明を変遷させており、支給年齢に関する会社主張は信用性に乏しい。

仮に、会社主張のような年齢要件が存在していたとしても、会社は、未組織従業員に対してのみ調整加算金名目で夏季・冬季一時金支給時に金員を支給し、組合員には一度も支給したことがないのであり、そのような内容の調整加算金制度

自体が、組合員を不利益に取り扱うもので、不当労働行為である。年齢要件に該当する組合員がいなかったとしても、不当労働行為は成立し、救済されるべきである。

ウ また、会社は、団交において調整加算金は神戸工場では支給していない旨回答していたが、これは神戸工場を含む複数の工場で未組織従業員に調整加算金を支給しているとする会社の主張と矛盾し、会社は団交において虚偽の回答をしていたことになる。

さらに、会社の主張どおり複数の工場で調整加算金が支払われていたとすれば、支給規定等が存在してしかるべきであるが、慣例として引き継がれ支給されていたとするだけで、支給規定等は存在しないという会社の説明は不合理である。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人組合員は、平成19年4月1日以降、いずれも「未組織の従業員」及び「支給日現在年齢満50歳以上満57歳未満」という N から引き継いだ支給要件に該当しなかったため支給されなかったものであり、組合員に対する不利益取扱いには該当しない。同22年12月に、申立人組合員に調整加算金が支払われなかったとしても、不利益な取扱いには該当しない。

イ また、会社では、平成22年を最後に未組織従業員に調整加算金を支払う慣行を取りやめている。現時点では調整加算金の支払は行われておらず、今後も復活する予定はなく、今後、組合員について、未組織従業員と差別的取扱いがなされる可能性はない。

2 平成22年度冬季一時金及び同23年度夏季一時金の減額に関する団交での会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 労使協定について

平成19年4月4日、会社、 N と組合は、 N の会社への営業譲渡に伴う組合員の雇用問題全般について団交を行った結果、会社は N と組合との協定書及び賃金・労働条件等を引き継ぐこと、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は組合と協議して労使同意の上で円満に解決すること、会社は N との、その他の慣習・慣行も引き継ぐこと等を合意し、19.4.4協定書を交わした。

したがって、組合員の賃金減額はもちろん、一時金の減額、福利厚生資金の減額をするには、組合との協議を経て合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効である。

イ 平成22年度冬季一時金について

(ア) 22. 11. 15団交において、会社が平成21年、同22年春闘を含めて話し合いで合意形成を図っていく方針である旨回答したにもかかわらず、会社は、一度も団交を行わないまま、同22年12月15日、同年度の冬季一時金を一方的に減額して支給した。

(イ) 組合と会社との間には、「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）」については、会社は組合と協議して、労使同意の上で円満に解決する旨の19. 4. 4協定書が締結されているのであるから、一時金支給額を変更する場合、会社は組合と協議して、同意を得る必要がある。また、使用者には、団交に際して誠実に交渉する義務が課されている。

ところが、会社は平成22年度冬季一時金を減額支給するに当たって、理由や根拠を提示することもなく、また、組合と話し合いで合意形成を図っていく方針であると説明したにもかかわらず、その後、一方的に冬季一時金の支給額を変更する考えがない旨回答しており、交渉が決裂したのではなく、会社が交渉を一方的に打ち切ったのである。

(ウ) 支給配分についても、平成22年春闘では、年間一時金について「平成21年実績通りとする」こと（すなわち、一時金133万円で夏季冬季50%ずつ配分する、という内容）で妥結していたにもかかわらず、会社は、交渉を一方的に打ち切り、同22年度冬季一時金を減額して支給した。

なお、会社が R を脱退したからといって、組合に改めて冬季一時金について交渉する義務が生じるわけではない。会社が R を脱会した後の22. 11. 15団交及び22. 12. 20団交において、同22年度冬季一時金についての交渉が決裂した事実はなく、両団交において会社は、話し合いによる合意形成に前向きな回答をしていたのである。

(エ) 以上のような会社の対応は、誠実交渉義務に反しており、不誠実団交に当たる。

ウ 平成23年度夏季一時金について

平成23年度夏季一時金についても、会社は、23. 5. 10団交及び23. 7. 4団交において、赤字が見込まれること等の一般的・抽象的理由を述べるだけで、その根拠（資料）を示さず、実質的な協議を行うことなく、組合との合意に至らないまま、同年7月15日に一方的に減額して支給しており、こうした会社の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社と組合との間の19. 4. 4協定書の中に「労使同意の上で円満に解決する」旨の条項があることは事実である。この点について、組合は、同意がなければ労働

条件の変更等ができない趣旨である旨を主張している。しかし、会社には、そのような趣旨で協定書が作成されたとの認識はない。

使用者と労働組合との間では、それぞれが重視する利益に違いがあるため、いくら誠実に団交を尽くしても、協定には至らない可能性はいくらでも考えられる。このようなケースにおいてまで、同意が必要であるという趣旨にまで理解するのは、当事者間で合意した内容を逸脱するものにほかならない。

イ 平成22年度冬季一時金に関して、最終的には妥結に至らないまま同21年度から減額した一時金が支給されているが、合意に至る前向きな話し合いができなかった結果、団交が決裂したにすぎず、同22年度冬季一時金に関する対応は、不誠実団交に当たらない。

ウ 会社は、平成23年度夏季一時金について組合と誠実に団交を行っていたのであり、団交拒否、不誠実団交のいずれにも該当しない。平成23年8月30日付けの組合から会社に対する要求書（以下「23.8.30要求書」という。）において、組合は同22年12月に支払われた冬季一時金等について不満を述べているものの、平成23年度夏季一時金については一切触れていないことから、不誠実団交といえるようなものがなかったことは明らかである。

エ 年間一時金とはいわゆる賞与であり、会社の業績によっては支給しないことが当然あり得るものであり、会社も組合に対し、大幅な赤字が発生している業績を説明した上で年間一時金の金額を提示し、組合の了解を得るために誠実に交渉してきたが、組合は減額には合意できないという対応に終始していたために妥結に至らなかったものであり、団交拒否があったわけでも、不誠実団交があったわけでもない。

3 平成23年7月分以降の賃金の減額に係る団交での会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 労使協定について

前記2(1)ア記載のとおり、組合員の賃金を減額するには、会社は組合との協議を経て合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効である。

イ ところが、会社は団交において、組合の要求に一切譲歩せず、賃金の減額を一方的に通知し、それについての協議を行わず合意に至っていないにもかかわらず、平成23年7月分の賃金から一方的に減額した。

会社は「一方的に」減額したことを否認するが、平成23年3月31日に、会社が組合に賃金引下げを通知するまで、賃金引下げに関する団交が行われたことは一度もなく、会社の通知には、賃金引下げの実施時期についての記載もなかった。

これについて、23. 4. 19団交において、組合が会社に対し、具体的にいつから賃金減額を実施するという考えがあるのかを尋ねたところ、会社は、今のところ具体的な考えはない旨回答した。

ウ 23. 5. 10団交では賃金の減額について協議されず、23. 7. 4団交において、会社は、平成23年7月分の賃金から月額1万円を減額することを提案し、初めて賃金減額に関する話を行ったが、会社は、経営環境が厳しい等の一般的・抽象的理由を述べるだけで、その根拠（資料）を示して申立人を説得すべく努力したり、合意達成の可能性を模索したりすることはなかった。

このように、会社は、賃金減額について合意に至らないまま、平成23年7月分の賃金から一方的に1万円を減額しているのである。

エ 23. 10. 19団交において、賃金減額について初めて具体的に話し合わせ、会社は十分な交渉がなされないまま一方的に減額したことを認める発言をしている。

なお、組合が賃金の減額に合意していないことは、平成23年12月に、申立人組合員が、同年7月以降の未払賃金の請求をしていることから明らかである。

オ 以上のとおり、平成23年7月分以降の賃金の減額に係る団交での会社の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 前記2(2)ア記載のとおり、組合と会社との協定の内容について、誠実に団交を尽くしても協定に至らない場合においてまで、同意が必要であるという趣旨にまで理解するのは、当事者間で合意した内容を逸脱するものにほかならない。

イ 会社は、平成23年度の労働条件についての団交の当初から月額1万円の賃下げを提案し、団交を行っていたのであり、賃金の減額については誠実に交渉しており、不誠実団交に当たらない。

すなわち、平成23年3月31日、会社は、同年春闘における経済要求のうち賃金について、経営環境に鑑み、同年度の賃上げは到底実施できる状況になく、逆に月1万円の賃下げを行うので、遺憾ながら理解願う旨の回答書（以下「23. 3. 31会社回答書」という。）を提示した上で、団交を行った。

ウ 23. 7. 4団交において、従前から交渉していた月額1万円の賃金減額について、平成23年7月から同24年3月までという話をしたが、合意に至らなかったことから、会社は減額を実施せざるを得なくなったのである。

エ 平成23年9月27日付けの回答書（以下「23. 9. 27会社回答書」という。）において、会社は、組合に対し、賃金の減額についてその理由を述べた上で数回にわたり団交で協議してきており、会社としては事前協議なしに一方的に賃金を減額したわけではなく、支給前には従業員に説明も行っている旨説明した。

オ 以上のとおり、会社は、平成23年7月から同24年3月までの賃金減額について、賃金カットの必要性を説明し、会社の従業員（未組織従業員）の了解を得ているほか、同23年6月9日、M との間で協定が成立したのであり、なんら不当労働行為を行っていない。

4 平成23年9月22日、会社が、H 組合員の懲戒処分に係る弁明の機会について同組合員に通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合と会社の間には12.4.20協定書が締結されていることから、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件の変更および解雇）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で、組合員に対する懲戒処分を実施しなければならない。

イ ところが、会社は、12.4.20協定書の存在を知らず、それを無視し、平成23年9月22日、H 組合員に対し、H 組合員の懲戒処分について同年10月7日に弁明の機会を与える旨の23.9.22会社通知書を交付し、一方的に交渉事項である組合員の労働条件について H 組合員と個別に交渉しようとした。

ウ 会社が懲戒事由に該当するとしている H 組合員の行為は、組合の組合活動であり、これについて H 組合員個人を直接呼び出した行為は、労働組合の団結力を弱めるために労働組合の運営に干渉するものであり、支配介入に該当する。

エ また、平成7年頃に組合員 J （以下「J 組合員」という。）の懲戒処分が問題となった際も、5.2.26確認書に基づき、当時の使用者が組合に対して J 組合員の懲戒問題について説明し、組合と協議の上合意に至っている。今回の会社の H 組合員に対する行動は、J 組合員の懲戒問題の際の対応とは明らかに異なり、協定違反であることは明らかである。

オ なお、会社において懲戒処分を決定した後に組合と団交を行ったとしても、会社が H 組合員を直接呼び出した行為が支配介入に該当することに変わりはない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、H 組合員に対し、23.9.22会社通知書を送付し、H 組合員について懲戒事由に該当するかどうか等を判断するに当たり、H 組合員の意見を聴取する必要があることから、平成23年10月7日の弁明の日時を設定したが、組合がこれを拒否したことから同日には弁明が行われなかった。

イ 会社が H 組合員を呼び出したのは、H 組合員に告知弁明の機会を与えるためにすぎず、その後組合の要求を受け、弁明の期日を延期しているほか、重ねて弁明するのであれば弁明するよう求めている。その後、会社の内部において一定の方向性が定まった後、会社は、組合と団交を行い、団交では弁明内容を含めて

組合の意見を聞くという対応を行っている。

ウ 支配介入とは、労働組合の結成若しくは運営に対し支配若しくは介入すること、又は組合の運営に経理上の援助を与えることを意味するが、会社はこのような行為を行っているわけではなく、支配介入に当たるという組合の主張は理由がない。

5 H 組合員の懲戒処分についての会社の次の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

①平成23年10月19日の団交において、団交事項ではないと回答したこと。

②平成24年1月27日に開催が予定されていた団交について、C副執行委員長の出席を理由として団交を拒否したこと並びにC副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催の条件としたこと。

(1) 平成23年10月19日の団交において、団交事項ではないと回答したことについて

ア 申立人の主張

(ア) 12.4.20協定書により、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更及び解雇）は、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満に行うことが合意されており、組合員に対する懲戒処分は、その内容によっては組合員の「身分・賃金・労働条件の変更および解雇」に該当することになるから、会社は、事前に申立人と協議し、合意の上で H 組合員に対する処分を決定しなければならない。組合員の懲戒問題は義務的団交事項であり、会社側証人も本件申立ての審問において、組合員の懲戒処分に該当する事由の有無や処分の内容は義務的団交事項であることを認めているところであり、会社が「懲戒事由に該当すると判断して」から団交する、という理解は明らかに誤っている。

平成7年頃に J 組合員の懲戒処分が問題となった際も、当時の同意約款である5.2.26確認書に基づき、当時の使用者が組合に対して J 組合員の懲戒問題について説明し、組合と協議の上合意に至っている。

(イ) それにもかかわらず、23.10.19団交において、組合が H 組合員の懲戒処分について団交を申し入れたところ、会社は、H 組合員に事情を聴くだけであるから団交事項ではないと回答し、団交を拒否した。

(ウ) なお、23.12.24団交において、いつから出勤停止を実施するかを交渉議題としていたが、実際には、会社の懲戒委員会（以下「懲戒委員会」という。）が処分を内定した後、正式に処分が決定されるまでの間に団交が開催されたのはわずか2回であり、その団交においても、会社としては処分を変更するつもりはない旨述べるなど、実質的な交渉は一切行われていない。

(エ) 以上のとおり、H 組合員の組合活動が懲戒事由に該当するか否か、処分の当否は、義務的団交事項であるにもかかわらず、会社は、23.10.19団交におい

て、組合員の懲戒処分は団交事項ではないと回答しており、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 会社は、H 組合員に弁明の機会を与えるために平成23年10月7日の期日を設けたにすぎず、懲戒事由に該当すると判断して懲戒手続を進めるときは、組合との団交を行うことが当然の前提であり、23.10.19団交の際には、組合において弁明文書を提出することになっていた。

平成23年11月11日、会社は、H 組合員及び組合に対し、弁明するのであれば同月22日までに書面を提出するよう書面（以下「23.11.11会社通知書」という。）で通知したが、何らの書面も提出されなかったため、会社は、DVD映像などを鋭意検討の上、懲戒事由に該当すると判断して一定の方向性を定めた上で、組合と団交を行っている。会社は、H 組合員の懲戒処分について団交を行っており、団交を拒否したわけではない。

(イ) なお、組合は、会社が組合との協議を行わないまま、懲戒委員会においてH組合員の処分を決定したことが明らかな団交拒否である旨主張しているが、懲戒委員会は、会社内部の調査機関として懲戒事由の有無を調査し、代表取締役処分の提案を行っているにすぎず、懲戒委員会の提案によって懲戒事由があることが確定するわけでも、懲戒処分が決定するわけでもない。

また、懲戒委員会の提案を受け、会社の代表取締役自らが処分の方向性を検討し、その検討を踏まえて、組合とは繰り返し団交が行われているが、組合からは懲戒処分の事由について具体的な反論や処分内容について具体的な提案はなく、平行線の議論が半年以上続いたため、交渉は決裂するに至っている。

(ウ) 以上のとおり、会社は、団交を拒否しておらず、支配介入も行っていない。

(2) 平成24年1月27日に開催が予定されていた団交について、C副執行委員長の出席を理由として団交を拒否したこと並びにC副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催の条件としたことについて

ア 申立人の主張

(ア) 組合は、会社にH 組合員の懲戒問題について団交を求めていたところ、会社は組合に対し、組合のC副執行委員長が同席するのであれば団交を拒否する旨電話連絡し、これに対し、組合が強く抗議を行ったところ、平成24年1月1日に行われた組合活動（以下「24.1.1組合活動」という。）の中心メンバーであったC副執行委員長が出席するのであれば、正常な団交にはなり得ないので、同月27日の団交には応じられない旨文書で回答した。

その後、会社は、C副執行委員長の謝罪か団交担当者をC副執行委員長以外

に変更することを求め、組合がこれに応じないと、組合が団交を拒否しているかのような主張を行った。

(イ) 使用者が団交を正当に拒否しうる場合とは、団交中に労働者・労働組合の不当な行為があり、それが繰り返されるおそれのある場合に限られるところ、24.1.1組合活動は団交中の出来事ではないし、組合と会社の団交自体は平穩に行われてきたのであり、C副執行委員長の出席を理由とする会社の団交拒否に正当な理由はない。

また、団交における労働者側の交渉担当者は、労働組合法上「労働組合の代表者」又は「労働組合の委任を受けた者」（第6条）とされており、C副執行委員長が団交に出席することに何ら問題はなく、過去に組合と会社の間で誰を団交出席者とするかについて条件を整えたこともない。

さらに、C副執行委員長が会社に謝罪することや団交の担当者を変更することを団交開催の条件とすることは許されない。

(ウ) 以上のとおり、会社がC副執行委員長の出席を理由として団交拒否したことが不当労働行為に当たることは明らかである。

イ 被申立人の主張

(ア) C副執行委員長出席での団交を受け入れるかどうかをめぐって組合と会社の意見が合致せず、団交の開催が進まなかった時期があることは事実であるが、これによって、会社は、H組合員の懲戒処分に関し団交を拒否したわけではない。

(イ) 組合はC副執行委員長主導のもとで、平成24年1月1日午前7時頃に会社代表取締役の自宅前で街宣活動を行い、同人の私生活の平穩を侵害する違法行為を行った。このような違法行為を主導するC副執行委員長を交えると、双方が感情的になって正常な団交になり得ないのではないかと考え、C副執行委員長が同席しない形で団交を行うことを要望した。

(ウ) しかし、組合が応じなかったため、団交の条件が整わず、会社が自ら折れる形で組合の要望を受け入れるまでの間、団交を実施する条件が整わなかったにすぎないのであり、団交拒否、不誠実団交と評価されるべきものではない。

6 会社が、平成21年度以降の福利厚生資金の支給をやめたこと及び支給額や支給方法を変更して組合に通知したことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、平成21年度以降の福利厚生資金の支給をやめたことは、支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 関西の生コン業界において、古くから、使用者が労働組合員の福利厚生資金を労働組合に支給する慣行が確立しており、これと同様に、会社ないしその前身た

る企業と組合の間においても、長年にわたり、福利厚生資金を組合に支払う慣行が確立し、毎年協定で確認されてきており、組合と会社は前記2(1)ア記載のとおり19.4.4協定書を交わしている。便宜供与は、労働組合が当然に使用者に要求しうるものではないが、一旦協定ないし慣行によって保障されるに至った段階で、一方的に廃止することは、支配介入となり得る。

イ 本件において、組合と会社の間では、会社が福利厚生資金を組合員一人当たり年間10万円支給すること、その支払方法については組合員の人数分を一括して組合に支払うことが慣行として確立されていた。にもかかわらず、会社は、23.3.31会社回答書において、福利厚生資金について、年間3万円を会社行事の一部として支払う旨組合に一方的に回答してきたのである。

ウ 会社がその理由としている福利厚生資金の用途の明確化のためであれば、資金用途を明確にすれば足り、「資金用途を会社行事に限定せざるを得ない」わけではない。

エ 会社は、福利厚生資金について、誠実に交渉している旨主張するが、減額の理由について、「大幅な経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中」等と一般的・抽象的な文言を並べるのみで、資料により具体的根拠に基づいて説明することはなかった。

また、23.7.4団交では、福利厚生資金について何の議論も行われないうまま、突然、会社が会社案を通告したのであって、「会社が一部折れる形で」提案したのではない。そして、同日の団交で福利厚生資金について話し合われたのはごくわずかであり、組合が合意していないにもかかわらず、23.9.27会社回答書で一方的に福利厚生資金の減額を通告してきたのである。

オ 以上のとおり、会社、N及び組合との協定書の存在を知らず、これを無視して、団交で減額の理由を具体的根拠に基づいて説明することもなく、一方的に福利厚生資金の減額等を通告した会社の対応は、不誠実団交であるとともに、組合に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件における福利厚生資金は、組合内で組合員同士の福利、レクリエーションをするための資金であり、具体的には組合が主催する運動会、お祭り等の行事に支出されているとの組合主張を前提にすると、賃金の問題ではなく、組合に対する便宜供与の問題になるにすぎない。

イ 組合が成立したと主張している平成8年の協定書は、同年の春闘に関する協定にすぎない。また、会社がNから営業を譲り受けるに当たり、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社と組

合とで協議し、「労使同意の上で円満に解決する」と合意しているが、円満に解決することを努力する旨の規定にすぎず、組合が主張するように、組合の合意なく、組合員の賃金・一時金の減額、福利厚生資金の減額はできないことを合意したものである。

ウ 会社は、従前、組合員に対し、年間10万円を支払ってきたが、近年、税務署からの指摘を受け、従業員の福利厚生のために使われていることを明確にするために資金用途を明確にするよう税理士等から指導を受けていた。今回の提案は、経理処理の必要性に裏付けられた合理的な提案である。

エ 組合は、会社が団交で協議することなく、一方的に平成21年度以降の福利厚生資金の支給をやめたとして、団交拒否・不誠実団交に該当する旨主張しているが、以下のとおり、会社は、福利厚生資金の減額理由について回答書等により繰り返し説明し、誠実に交渉している。組合は、専ら福利厚生資金の支出方法について議論を求めているにすぎない。

(ア) 会社は、平成22年11月15日付けの回答書（以下「22. 11. 15会社回答書」という。）で、福利厚生資金について、年間3万円は確保し、この3万円については会社の福利厚生行事の一部補助として支出し、その期限は同23年の6月末までとする旨提示した上で、同日、団交を行った。

(イ) 会社は、平成22年12月20日付けの回答書（以下「22. 12. 20会社回答書」という。）により同様の回答を行った上で、同日、団交を行っているが、福利厚生資金について組合から具体的な反対意見は出されなかった。

(ウ) 会社は、23. 3. 31会社回答書で、福利厚生資金について、当該年度の実施は考えていないが、平成22年度妥結した3万円については会社行事の一部として支出し、その期限は同23年度中とする旨提示した上で、団交を行った。

(エ) 23. 4. 19団交が行われたが、話し合いは平行線のままであった。

(オ) 23. 7. 4団交が行われ、会社は、平成22年度は3万円、同23年度は2万円という提案を行ったが、組合は従前同様の要求を繰り返すだけであった。

(カ) 会社は、23. 9. 27会社回答書で、平成22年度及び同23年度併せて5万円とし、会社行事の中で支出する旨提示した上で、団交を行い、会社行事の中で支出するのか、組織として処置するのかという福利厚生資金の支出方法について議論が行われた。

オ 以上のとおり、組合が自ら使える資金として福利厚生資金を受領することにこだわったために合意に至らなかったが、団交が組合の意図どおりに進まなかったとしても、このことによって会社の団交が不誠実とはならないし、組合に対する支配介入に該当するわけでもない。

7 平成21年の春闘交渉における同年5月8日の団交以降、会社が組合事務所での団交開催に応じていないことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合と会社との団交は、平成21年の春闘交渉まで、会社内と組合事務所で交互に開催される慣行になっていた。また、交互に場所を変えて団交を行うことは公平であり、合理性がある。しかし、会社は同年5月8日を最後に、それ以降、組合事務所での団交開催を拒み続けている。

イ 会社は、平成22年5月14日の組合の行動を理由に、会社従業員の身の安全を図るとともに団交を平穩に行うためには、組合事務所での団交を差し控えることにも合理的理由がある旨主張する。

確かに、団交中に労働者・労働組合の不当な行為があり、それが繰り返されるおそれのある場合に、使用者は、以後の団交を正当に拒否しうるが、同日の行動は平和的な説得活動であり、正当な労働組合活動である。また、同行動は、団交中の行動ではなく、組合と会社との団交自体は、組合事務所において一貫して平穩に行われている。したがって、会社は組合事務所での団交を拒否する理由はない。

また、会社は、23.9.27会社回答書で回答するまで、度重なる組合の要求にもかかわらず、組合事務所での団交を行わない理由を一度も説明したことはなかった。

ウ 以上のとおり、会社が、平成21年5月8日以降の組合事務所での団交を拒否することに正当な理由はなく、会社が組合事務所での団交開催を拒否していることは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 組合と会社との団交がそれぞれの事務所で交互に開催される慣行になっていたことは否認する。

イ 21.5.8団交を組合事務所で行ったのを最後に、以後は会社の事務所で団交を行っていることは事実である。

このような事態となったのは、組合の行動に原因がある。会社は、団交には応じているが、組合が平成22年5月頃から会社の業務を違法に妨害する行為を繰り返した。同月14日には多数の組合員が会社の経営管理部長を取り囲み、威迫する言動等を繰り返し、会社は多大な被害を被っている。多数の組合員が集結する組合事務所を団交場所とすることについて、会社の団交担当者が精神的に応じ難いとするには合理性があり、会社が従業員等の身の安全を図るとともに、団交を平穩に行うために、組合事務所での団交を差し控えることには合理的な理由が

ある。

ウ 以上のとおり、会社が組合事務所での団交に応じていないことは、不誠実団交に該当するわけではないし、支配介入にも該当しない。

8 平成23年5月頃、会社が組合の北港分会事務所及び組合掲示板を撤去したことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合と会社との間では、組合に北港分会事務所を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めることが合意されていた。組合事務所や掲示板の貸与等の便宜供与は、一旦協定ないし慣行によって保障されるに至った段階で、それを正当な理由なく、一方的に廃止することは、支配介入となりうる。

イ 会社は、北港分会の組合員が組合を脱退し、同組合員が同意したとして、北港工場の分会事務所及び掲示板を撤去した。しかしながら、組合において、分会は活動単位としておかれる下部機関であって、権利義務の主体ではない。北港工場の組合員が脱退したとしても、分会事務所と掲示板の廃止には、組合の同意が必要である。

ウ また、北港分会に所属する組合員がいない場合でも、組合は、役員の打ち合わせや、オルグ活動等の組合活動の準備のために北港分会事務所を使用する目的があるほか、北港工場の組合員だけではなく、他の工場の組合員が北港工場で就労するときや、組合の地域の組合員が会議をするときにも、北港分会事務所を使用していた。よって、北港工場に組合員がいなくなったことは、組合事務所や掲示板を撤去する理由にならない。

エ ところが、平成23年5月頃、組合の北港分会に所属する E 組合員が組合から離脱したところ、会社が組合と一度も団交で協議することなく、一方的に北港分会事務所及び組合掲示板を撤去した。分会事務所及び組合掲示板撤去について、会社が団交を申し入れていないことは、労働組合法第7条第2号に違反する。そして、一方的に廃止することは協約違反であり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 北港工場における組合事務所は、北港工場での組合の北港分会発足を受け、会社が北港分会に分会事務所と掲示板を貸与したものである。北港分会における唯一の構成員であった E 組合員が組合を脱退することになり、北港分会が消滅することとなったため、E 組合員自身が会社に北港分会事務所を自主的に返還し、組合掲示板を撤去したのであり、自ら組合を脱退することにより分会がなくなれば、明渡し等をするのは当然のことであり、会社は、E 組合員が組合の了解を得た上で行っていると考えていた。

イ 会社は、他組合に対しても事務所等は無償貸与しているが、いずれも当該工場に当該組合の組合員が働いている場合に限り、北港工場に組合員がいなくてもかかわらず、組合に事務所等は無償貸与することは、もはや最小限の広さの事務所供与とはいえ、会社の対応には何らの問題もない。

9 土曜稼働に係る平成24年3月10日の団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 被申立人の主張

ア 土曜稼働を行った会社の北港工場には、申立人組合員は一人も働いておらず、北港工場での土曜稼働が、神戸工場で働く組合員の労働条件その他の待遇に影響を与えるわけではない。

その当時、神戸工場の申立人組合員に出勤してもらうという話があったわけではないし、その後も予定されているわけではなかった。仮に万が一、神戸工場の申立人組合員に土曜稼働を要請する場合には、当然のことながら、その都度、組合と協議し了解をとることになるはずである。

イ 以上のとおり、組合の要求は、組合に所属しない従業員の労働条件等について団交を求めるもの、又は、経営問題について団交を求めるものにほかならず、義務的交渉事項には該当せず、会社が組合の要求を拒否することには正当な理由があるから、会社の対応は、労働組合法第7条第2号には該当しない。

(2) 申立人の主張

ア 土曜稼働については、労働者の休日及び安全衛生という労働条件に関する事項であり、平成19年度及び同20年度の春闘における協約締結事項であるから、義務的交渉事項に該当する。

イ また、非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件に直接・間接に影響を及ぼす限り、義務的交渉事項となる。

土曜稼働は H 組合員が所属する神戸工場では行われていないものの、H 組合員は、どの工場に所属しているかにかかわらず、北港工場を含むすべての工場で働くことがある。また、土曜稼働は北港工場のほか、港工場、吹田工場、堺工場でも行われており、将来的には H 組合員が所属する神戸工場でも行われる可能性が十分にある。そうだとすると、土曜稼働の問題は、将来にわたり組合員の労働条件等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の休日及び安全衛生という労働条件との関わりが強い事項であるといえる。

ウ よって、北港工場で働く非組合員の労働条件である土曜稼働の問題は、義務的交渉事項に当たるのであって、北港工場に組合員がいないことを理由とする会社の団交拒否に正当性はない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が組合員に対し、平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金を支払っていないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 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。

ア 調整加算金は、 P 及び N よりも前の時代から慣行として支給されており、支給基準を記載した規程等はなかった。会社は、 N から事業譲渡を受けた平成19年度から、支給日現在年齢満50歳以上57歳未満の未組織従業員に対し、同22年度の冬季一時金の支払時期である同年12月15日まで調整加算金を支払っていた。支給金額は、勤続年数に応じて1万5,000円から5万円の範囲で支払われていた。会社は、 N から事業譲渡を受けた際、調整加算金の支給理由について確認しなかった。

(乙19、乙24、証人 G 、証人 F)

イ 会社は、 N から事業譲渡を受けた平成19年度から同22年12月15日まで、会社の神戸工場に勤務する J 組合員及び H 組合員に対して調整加算金を支払っていない。なお、この期間中の J 組合員及び H 組合員の年齢は、それぞれ満58歳から61歳及び満39歳から42歳であった。

(乙19、乙24、証人 G 、証人 F)

(2) 会社が組合員に対し、平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金を支払っていないことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、一時金の調整加算金の支給状況をみると、前記(1)ア、イ認定のとおり、会社は、①支給日現在年齢満50歳以上57歳未満の未組織従業員に対し、調整加算金を支給していたこと、② J 組合員及び H 組合員には支給しなかったことが認められる。これについて、組合は、支給規程等はなく、対象年齢や対象工場についても会社主張が変遷しており信用できない旨、未組織従業員にのみ支給すること自体が組合員であるが故に行われた不利益取扱いである旨、主張する。

イ 前提事実及び前記(1)ア、イ認定のとおり、① P 、 N より前の時代から同様の加算金が慣行として支給されてきたこと、②支給規程等はないものの、年齢制限があったこと、③会社は N から事業譲渡を受けた際、支給理由について確認しなかったこと、④平成19年度から同22年12月15日までの間、両組合員の年齢は、支給対象年齢である支給日現在年齢満50歳以上57歳未満及び団交で会社が説明していたと組合が主張する支給対象年齢である支給日現在年齢満50歳以上55歳未満のいずれの対象年齢にも該当しなかったこと、⑤

会社は、同23年度以降、支給していないこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらのことからすれば、会社は、調整加算金の支給について、P、Nより前の時代からの慣行を漫然と踏襲していたといえ、支給条件及び支給状況に照らしても、平成19年度から同22年12月15日までの間、組合員らが支給対象年齢でなかったとする会社主張が明らかに不合理であるともいえず、会社が、両組合員が組合員であるが故に、ことさらに不利益に取り扱って支給しなかったものとはいえないのであって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（平成22年度冬季一時金及び同23年度夏季一時金の減額に関する団交での会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 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。

ア 組合と会社との19.4.4協定の締結状況について

平成19年4月4日、会社、N及び組合は、19.4.4協定書を締結した。その際、19.4.4協定書締結の過程の団交において、「労使合意」と「労使同意」の違いについて議論され、「合意」という表現は少しきついのではないかとの会社からの提案を受け、話し合った結果、組合は、「労使同意の上で円満に解決する」という文言が19.4.4協定書以前の協定書等の文言とは異なることを認識した上で、会社と合意し、「労使同意の上で円満に解決する」という文言となった。

(甲10、証人 G)

イ 春闘妥結状況について

(ア) 平成4年度から同20年度において、各年度の春闘等について、組合等と

R等は、別紙1のとおり年間一時金に係る合意を含む協定を締結した。

(甲1、甲2、甲3の1、甲3の2、甲4の1、甲4の2、甲5の1、甲5の2、甲6の1、甲6の2、甲7の1、甲7の2、甲8の1、甲8の2、甲15、甲16、甲17、甲18、甲19の1、甲19の2、甲21の1、甲21の2、甲22の1、甲22の2、甲23の1、甲23の2、甲24)

(イ) 平成21年度春闘については、同21年4月14日に会社がRへの交渉の委任を解除し、同22年度春闘については、同22年10月6日に会社がRを脱退したため、同21年度以降、組合と会社は直接団交を行っていたが、同年度以降の春闘については組合と会社の間で妥結していない。

(甲36、乙21、乙22、乙24)

ウ 平成21年度の組合と会社との春闘の状況について

(ア) 組合と上部団体は、連名により、平成21年3月2日付けで、会社に対し、「2009年春闘 U 統一要求書」（以下「21春闘統一要求書」という。）を送付

した。21春闘統一要求書には、本勤労働者の賃金の引上げを月額5万円以上とすること、同労働者の年間一時金を250万円以上とし、支給日は夏季は7月10日まで、冬季は12月10日までとすること、総合福利厚生資金を組合員一人当たり年間30万円以上とすること等が記載されていた。

(甲25)

(イ) 平成21年4月22日、会社は、組合に対し、21春闘統一要求書についての回答書（以下「21.4.22会社回答書」という。）を送付した。21.4.22会社回答書には、一時金について、経営環境の大幅な悪化をかんがみると、減額も当然にあり得る状況であるが、昨年と同額とする旨記載されていた。

(甲27)

(ウ) 平成21年5月8日、21.5.8団交が開催された。その席上、会社は、組合に対し、21春闘統一要求書についての回答書（以下「21.5.8会社回答書」という。）により回答した。21.5.8会社回答書には、一時金について、21.4.22会社回答書の内容に加え、景気悪化に伴う大幅な需要減少により業績の悪化が見込まれる等の理由により、昨年と同額とする旨記載されていた。組合が、会社に対し、21.5.8会社回答書についての説明を求める旨述べたところ、会社は、組合が今までの歴史の中で勝ち取ってきたものについては会社としてはどうこう言わない旨述べた。

(甲28、甲85、甲89)

エ 平成22年度冬季一時金に関する組合と会社のやりとりについて

(ア) 組合と組合の上部団体は、連名により、平成22年2月26日付けで、会社に対し、「2010年春闘 U 統一要求書」（以下「22春闘統一要求書」という。）を送付した。22春闘統一要求書には、本勤労働者の賃金の引上げを月額5万円以上とすること、同労働者の年間一時金を250万円以上とし、支給日は夏季は7月10日まで、冬季は12月10日までとすること、総合福利厚生資金を組合員一人当たり年間30万円以上とすること等が記載されていた。

(甲29)

(イ) 平成22年6月4日、組合を含む複数の労働組合と平成22年度春闘について集団交渉を行っていた R は、会社を含む同会会員に対し、同月3日及び4日に行われた同22年度春闘の集団交渉の概要を速報として報告した。この報告には、合意事項として「夏季一時金について昨年夏季支給の実績を仮払いとする。」との記載があった。この報告を受けて、同年7月、会社は、この報告の合意事項に従い、組合員らに対し、同21年度夏季支給の実績を同22年度の夏季一時金として仮払いした。

(甲37の2、甲38の1、甲42の2、甲52、甲89、乙1、乙24、証人 G)
(ウ) 平成22年9月8日、組合を含む複数の労働組合と R は、同年度春闘について団交を行い、R は、賃上げについて同年度は実施しない旨、一時金について継続審議とする旨、福利厚生資金について継続審議とする旨回答した。組合を含む複数の労働組合は、賃上げ、一時金及び福利厚生資金について、値上げの状況を見た上で決めることを要求し、交渉は妥結に至らなかった。

(甲61の1、乙24)

(エ) 平成22年10月6日、会社は R を脱退した。

(乙22、乙24)

(オ) 平成22年11月15日、22.11.15団交が開催された。その席上、会社は、組合北港分会長及び組合神戸分会長に対し、平成22年度春闘における経済要求について22.11.15会社回答書により回答した。22.11.15会社回答書には、次の記載があった。

「当社の業績は08年度に1億円超、09年度に6億円超の大幅な赤字であったことから、親会社から『特別会社』の指定を受け、現在経営再建中であります。今年度も7月からのストライキやその影響で新契の受注がほとんど無いことなど、T の想定需要250万㎡は、大幅に下回る見込みとなっており、年度内の数量の回復はかなり厳しい状況です。また値上げの効果も限定的で、経営環境の大幅な悪化は避けられない状況です。そのため、①雇用調整、②諸経費大幅圧縮を実施する中、雇用を守ることを優先して取り組んでおりますが、今年度も5億円を超える赤字が見込まれます。

1. 賃金引き上げについて

前述したような経営環境を鑑み、今年度の賃上げは実施出来る状況にありません。(略)

2. 一時金及び夏季・冬季手当について

前述したような経営環境を鑑み、昨年度から約10%減額の年間120万円といたします。その他要求は現行どおりといたします。

3. 総合福利について

前述したように、大幅な諸経費削減が必要な中、今年度は実施出来る状況にないのが現状ではありますが、年間3万円は確保いたします。

尚、本3万円については会社の福利厚生行事の一部補助として支出するものです。その期限は11年の6月末までとします。」

22.11.15団交において、組合が、会社からの回答に対し、平成21年度春闘が解決していない状況で同22年度春闘の回答をされても合意することはできない

旨述べたところ、会社は、同21年度春闘及び同22年度春闘を併せて話し合いで合意形成を図っていく方針である旨述べた。

(甲51、甲87、乙4、乙5、証人 F)

(カ) 平成22年12月7日、組合を含む複数労働組合と R は、平成22年度春闘要求に関する協定書（以下「22.12.7協定書」という。）を締結した。22.12.7協定書には、次の記載があった。

「2、年間臨時給（年間一時金）

(1) 平成21年度実績通りとする。

(2) 夏季・冬季の配分は、それぞれ50%を基本とする。

(3)～(5) (略)

(6) 支払日は、原則として夏季は7月15日まで、冬季は12月15日までとする。

(甲42の1)

(キ) 平成22年12月15日、会社は、組合員に対し、同年度の夏季一時金を含めた年間一時金が同21年度から約10%減額となるよう同22年度の冬季一時金を減額して仮払いした。

(甲11、甲37の1、甲37の2、甲37の3、甲38の1、甲38の2、甲88、甲89、乙4、乙24、証人 H 、証人 G 、証人 F)

(ク) 平成22年12月20日、22.12.20団交が開催された。その席上、会社は、組合に対し、平成22年度春闘における経済要求について22.12.20会社回答書により回答した。22.12.20会社回答書には、22.11.15会社回答書と同じ文面の記載があった。会社からの回答に対し、組合は、一時金の10%減額について、合意に至っていないにもかかわらず、一方的に減額したのはおかしい旨、前回の交渉の中で話し合いで合意形成を図っていくと確認したはずである旨述べた。

組合は、会社に対し、仮払金を元に戻し、一時金について考え直す余地があるのかを尋ねたところ、会社は、3日か4日考えさせてほしい旨述べた。

数日後、会社は、組合に対し、平成22年度の冬季一時金の支給額を変更する考えがない旨回答した。

(甲11、甲52、乙6)

(ケ) 平成23年8月30日付けで、組合は、組合神戸分会と連名で、会社に対し、23.8.30要求書を提出し、団交による解決を求めた。23.8.30要求書には、同21年から同23年の春闘要求は継続的に交渉している旨、この間、会社は、同22年度冬季一時金の減額及び月額賃金の減額を強行した旨、組合は交渉を継続するが要求を追加する旨記載されており、同22年12月に支払われた冬季一時金についての追

加要求事項としては、団交で何ら協議もせず減額したことに対して謝罪及び原状回復を行うことが記載されていた。

(甲36、乙3)

(コ) 平成23年9月27日、23.9.27団交が開催された。その席上、会社は、組合に対し、23.9.27会社回答書を提示し、23.8.30要求書について回答した。23.9.27会社回答書には、次の記載があった。

- 「1. 2010年11月15日の団体交渉において、冬季賞与減額について理由を述べたうえで事前協議は行なっています。又、12月15日の冬季賞与支給日までに、再度、団体交渉を行なうこととしていましたが、貴労組の急な日程調整に対応できなかったこともあり、結局は実現できませんでした。会社としては、事前協議なしに一方的に冬賞与を減額したわけではありませんし、支給前には従業員に説明も行なっております。よって、原状回復は行ないません。
2. 賃金の減額については、その理由を述べたうえで、数回に渡り団体交渉の中で協議してまいりました。会社としては、事前協議なしに一方的に賃金を減額したわけではありませんし、支給前には従業員に説明も行なっております。よって、現状回復は行ないません。
3. 理由は、開始予定時刻になっても貴労組の担当の方が来なかった為、連絡を入れるとすぐには到着できないとのことであったので、会社側交渉責任者である(略)専務の所用の時間を考慮して延期を申し入れました。
4. 北港分会がなくなり、組合事務所を使用する目的がありませんので、事務所の使用および組合掲示板の利用は認めません。
5. 団体交渉は、この先も基本的に神戸工場で行なうこととします。貴労組の度重なる業務妨害により、今や信頼関係は完全に崩れさった状況にあります。よって、信頼関係が回復するまでは、組合事務所での団体交渉は行ないません。
6. ①(略)
- ②福利厚生については、これまでも協議してきましたが10年、11年度合わせて5万円とし、会社行事の中で支出します。尚、実施時期については来年4月以降とします。
- ③～⑤(略)
- 」

また、23.9.27団交の席上、次のようなやりとりがあった。

組合は、23.9.27会社回答書の1に記載した平成22年12月に支払われた冬季一時金について、23.9.27会社回答書では、組合と会社は事前協議を行ったことに

なっているが、組合と会社の協定には事前協議合意約款があり、組合と会社が事前協議し、合意して初めてスタートできるという約束で、この確認事項を履行しないのかという問題である旨述べた。これに対し、会社は、何の協定書のことなのか、労使協定はないという前提である旨述べた。組合が労使協定はあり、それを前提とすれば、回答内容は変わるはずである旨述べたところ、会社は、合意約款があるとしても回答は変わらない旨述べた。組合は、平成12年4月20日に N と、同19年4月4日に会社及び N と協定書を交わしている旨述べた。会社は、最終的には合意形成を図りたい旨述べ、合意はしていないが、支払の時期が来たので会社としてできる範囲で最高の対処をした旨述べた。

(甲13、甲36、甲56、甲89、乙3、乙9)

オ 平成23年度夏季一時金に関する組合と会社のやりとりについて

(ア) 平成23年2月28日付けで、組合と組合の上部団体が連名で作成した「2011年春闘 U 統一要求書」(以下「23春闘統一要求書」という。)には、①経済的要求、②制度的要求、③政策的要求及び④その他の要求が記載され、平成23年度春闘における経済要求として、本勤労働者の賃金引上げを月額5万円以上とすること、同労働者の年間一時金を250万円以上とすること、同労働者の福利厚生資金を30万円とすること等が記載されていた。

(甲31)

(イ) 平成23年3月31日、会社は、組合北港分会長及び組合神戸分会長に対し、23春闘統一要求書の平成23年度春闘における経済要求等について23.3.31会社回答書で回答した。23.3.31会社回答書には、次の記載があった。

「当社の業績は08年度に1億円超、09年度に6億円、10年度についても09年度以上の赤字が見込まれます。再三お話しているとおり、親会社から『特別会社』の指定を受け、現在経営再建中であります。また、11年度予算でも

T の需要は思うように回復せず、市況も弱含みであり、赤字計上を余儀なくされると見込んでおります。更に、大震災の影響も少なからず受けるものと考えられるなど、非常に厳しい経営環境が続く中、11年度も①雇用調整②諸経費の大幅削減を実施し、雇用の確保を最優先として努力する次第です。

1. 賃金引き上げについて

前述したような経営環境を鑑み、今年度の賃上げは到底実施出来る状況になく、逆に1万円/月を賃下げします。(略)

2. 一時金及び夏季・冬季手当について

前述したような経営環境を鑑み、10年度よりも更に20万円を減額します。

(略)

3. 総合福利について

前述したように、大幅な諸経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中、今年度の実施は考えておりません。尚、10年度妥結した3万円については会社行事の一部として支出します。その期限は11年度中とします。

4. 政策問題等

(略)

5. その他

①～⑨ (略)

」

(甲32)

(ウ) 平成23年4月19日、23.4.19団交が開催された。その席上、23.3.31会社回答書記載の項目について順次やり取りがなされ、一時金の減額については、組合が昨年の一時金も基本的に合意していないにもかかわらず、一方的に減額が実施され、その上で今年はさらに20万円を減額すると記載されているが、これは決定事項なのかと述べたところ、会社は、今日の時点では決まっていない旨述べた。組合は、一時金の20万円の減額は到底受け入れられず、今年の一時金の支給時期に一方的に減額しないよう求め、昨年減額分は返してほしい旨述べた。

(甲53、乙7、乙24)

(エ) 平成23年5月10日、23.5.10団交が開催された。その席上、組合が23.3.31会社回答書のその後の検討結果はどうなっているのかと述べたところ、会社は、23.3.31会社回答書から時間もあまり経過しておらず、状況も変わっていないので、回答内容も変わらない旨述べた。組合が時間をかけて交渉することにより、会社の方針が変わることがあるのかと述べたところ、会社は、そのようなこともある旨述べた。組合は、昨年は合意しないまま一時金が減額されており、今年の夏季一時金について会社はどのように考えているのかと述べた。これに対し、会社は、その時になってみないとわからない旨述べ、組合は、わからないでは困る旨述べた。

(甲54、乙8、乙24)

(オ) 平成23年7月4日、23.7.4団交が開催された。その席上、組合は、一時金について、昨年度の冬は減額を認めないと言っているが、23.3.31会社回答書に今年度の夏についても平成22年度よりもさらに20万円減額すると書かれており、また一方的に減額をされると話が混乱するため、これについて協議しないのかと述べた。組合が夏の一時金の支払い時期はいつであるのかと述べたところ、

会社は、平成23年7月15日であると述べた。組合が減額の有無について、昨年度の冬のこともあるので、協議を尽くしてから行ってほしい旨述べたところ、会社は、23.3.31会社回答書を出してから数回交渉をしてきたが歩み寄りがみられない中で、会社としてはこの回答を見直すかたちで回答したい旨述べ、今年度の一時金は昨年度と同額の120万円とする旨述べた。

(甲55、甲89、乙13、乙24)

(カ) 平成23年7月15日、会社は、組合員に対し、平成22年度の一時金の年間支給実績120万円の50%に相当する60万円を同23年度の夏季一時金として支払った。

(甲38の1、甲38の2、甲38の3、乙24)

(2) 平成22年度冬季一時金及び同23年度夏季一時金の減額に関する団交での会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 19.4.4協定書の内容が事前協議合意約款に当たるかについて

(ア) 組合は、会社は組合との19.4.4協定書により、組合員の賃金減額はもちろん、一時金の減額、福利厚生資金の減額をするには、組合との協議を経て合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効である旨主張するので、まず、この点についてみる。

前提事実及び前記(1)アによれば、① P 時代の5.2.26確認書には、「組合員に影響を与える問題(身分、賃金、労働条件の変更など)については、会社は、組合と事前に協議し、労使合意のうえで円満におこなう」との記載があったこと、② N 時代の12.4.20協定書には「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更および解雇)については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行う」との記載が、また、15.11.18協定書には、「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行う」との記載があったこと、③会社、N 及び組合が締結した19.4.4協定書には、会社は、N と組合との協定書を引き継ぐとともに、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、組合と会社が「協議して、労使同意の上で円満に解決する」との従前の協定書等とは異なる文言の記載があったこと、④このように文言が変更された理由については19.4.4協定書の締結過程の団交において、「労使合意の上で円満に行う」と「労使同意の上で円満に解決する」の文言の違いについて議論がなされ、会社からの提案を受け、組合も合意して文言を変更し、「労使同意の上で円満に解決する」という文言となったことが認められる。

これらのことからすれば、組合と P 、 N との間では、組

合員の労働条件について、「労使合意の上（うえ）で円満におこなう」とされているのに対し、会社との協定書においては「労使同意の上で円満に解決する」とされ、会社との協定内容と P、N の確認・協定内容では文言を異にし、協定内容が従前の内容から変更されることについて組合と会社双方が認識していたといえ、組合と会社との間で、P、N時代の協定等と同様に、事前合意がなければ、組合員の労働条件等の変更をなし得ないとの明確な意図をもって、19.4.4協定書が締結されたとはいえない。

(イ) なお、19.4.4協定書には会社が組合と N の協定書を引き継ぐ旨の記載があるが、19.4.4協定書に明文化されている条項については、改めて合意事項となったというべきであり、19.4.4協定書が P、Nとの協定書等をそのまま引き継いでいるとはいえない。

(ウ) 以上のことからすると、19.4.4協定書に係る組合主張は採用できない。

もつとも、労使間に事前協議・合意約款がない場合であっても、労働組合から組合員の労働条件に関し団交を申し入れられた場合、使用者は誠実に応じなければならず、こうした観点から、以下、本件についてみる。

イ 平成22年度冬季一時金について

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(イ)、エ(イ)、(オ)、(キ)認定のとおり、①平成22年7月、会社は平成21年度夏季支給実績を仮払いしたこと、②22.11.15団交において、会社は、平成21年度の130万円から約10%減額の120万円とする旨提示したこと、③平成22年12月15日、会社は、夏季一時金を含めた年間一時金が同21年度から約10%減額となるよう同22年度冬季一時金を仮払いしたこと、④平成22年度春闘交渉は妥結に至っていないこと、が認められる。

(イ) 一時金減額に係る交渉経緯についてみると、前記(1)エ(オ)、(ク)認定のとおり、①22.11.15団交で会社は、業績が赤字で経営再建中であること、新契の受注がほとんどないこと、経営環境の大幅な悪化が避けられない状況であること等が記載された22.11.15会社回答書により平成22年度年間一時金の減額を提示し、同21年度春闘と併せて合意形成を図っていく方針である旨述べたこと、②22.12.20団交において、会社が組合の経済要求に対し22.11.15会社回答書と同趣旨の回答書を示したのに対し、組合が一時金の減額について合意に至っていない旨述べ、仮払金を元に戻し、一時金について考え直す余地があるか尋ねたのに対し、会社は、3日か4日考えさせて欲しい旨述べたこと、③22.12.20団交の数日後、会社は、冬季一時金の額を変更する考えがない旨回答したこと、が認められ、会社は、年間一時金の減額理由について、会社の経営状況を一定説明して回答しており、また、平成22年度冬季一時金についても、仮払いとし

て支給し、その後の交渉が拒否されているとの疎明はない。

なお、22. 11. 15団交後の22. 12. 20団交の開催が冬季一時金の支給後となっているが、前記(1)エ(コ)認定のとおり、日程調整の結果であることから、会社にのみ責任があるとはいえない。

(ウ) ところで、前記(1)イ(ア)認定のとおり、Rと組合らとの統一交渉において一時金の額、支給方法について、長年、同内容の協定が締結されている事情はあるが、これらの交渉は、結果として前年と同内容になっているものの、毎年度実施している交渉の結果が反映されたものであり、支給額や支給方法についての慣行があったとまではいえず、また、前提事実及び前記(1)イ(イ)認定のとおり、会社は平成22年10月にRを脱退しており、会社が組合とRとの協定内容に拘束されるものではない。

(エ) 以上のことからすると、平成22年度冬季一時金交渉に係る会社の対応は不誠実とはいえない。

ウ 平成23年度夏季一時金について

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(イ)、オ(イ)、(カ)認定のとおり、①会社は、23. 3. 31会社回答書により、平成23年度の一時金及び夏季・冬季手当について、同22年度より更に20万円減額することを提示したこと、②平成23年7月15日、会社は前年度の一時金の年間支給実績120万円の50%に相当する60万円を同23年度の夏季一時金として支払ったこと、③平成23年度春闘交渉は妥結に至っていないこと、が認められる。

(イ) 一時金減額に係る交渉経緯についてみると、前記(1)オ(イ)から(オ)認定のとおり、①会社は、平成23年度春闘における経済要求に対して、23. 3. 31会社回答書により、業績の赤字が見込まれること、経営再建中であること等を示したこと、②23. 4. 19団交において、上記①の会社回答に対し、組合が、減額に合意できない旨、一方的に減額せず、昨年減額分を返還してほしい旨述べ、決定事項かと尋ねたところ、会社は今日の時点では決まっていない旨述べたこと、③23. 5. 10団交において、組合が23. 3. 31会社回答書のその後の検討結果を尋ねたところ、会社は、23. 3. 31会社回答書から時間もあまり経過しておらず、状況も変わっていないので、回答内容も変わらない旨述べ、組合が昨年は合意しないまま一時金が減額されており、今年はどうのように考えているのか尋ねたのに対し、会社はその時になってみないとわからない旨述べたこと、④23. 7. 4団交において、組合は一時金の減額について協議を尽くしてから行うよう述べ、会社は今年度の一時金は昨年度と同額の120万円とする旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) これらのことからすれば、会社は、23. 3. 31会社回答書により、業績の赤字等の一時金減額理由を示し、23. 5. 10団交において、従前の会社の回答内容に変更はない旨回答し、その後の23. 7. 4団交において、最終的に昨年度と同額の120万円と回答しており、この間団交は継続的に開催されており、団交において会社が回答を拒否しているとの疎明はなく、また、平成23年7月15日、同23年度夏季一時金を支給し、その後の交渉が拒否されているとの疎明もない。

(エ) 以上のことからすると、平成23年度夏季一時金交渉に係る会社の対応は不誠実とまではいえない。

エ 以上のとおりであるから、平成22年度冬季一時金及び同23年度夏季一時金の減額に関する団交での会社の対応は、いずれも不誠実であるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3（平成23年7月分以降の賃金の減額に係る団交での会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 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。

ア 平成23年3月31日、会社は、組合に対し、平成23年度春闘における経済要求等について23. 3. 31会社回答書により回答した。23. 3. 31会社回答書には、前記2(1)オ(イ)記載のとおり、賃金引上げについて、非常に厳しい経営環境にかんがみ、同年度の賃上げは到底実施できる状況になく、逆に月1万円を賃下げする旨記載されていた。

(甲32)

イ 平成23年4月19日、23. 4. 19団交が開催された。その席上、23. 3. 31会社回答書記載の項目について順次やり取りがなされ、賃金要求については、組合が23. 3. 31会社回答書には組合の賃金引上げの要求に対して逆に1万円の賃下げをする旨記載されているが、具体的にいつから賃下げを実施するという考えはあるのかと述べたところ、会社は、具体的にいつからという考えはない旨述べた。組合は、組合の答としては当然賃上げを要求しているので、賃下げは到底合意できない旨述べた。

(甲53、乙7、乙24)

ウ 平成23年5月10日、23. 5. 10団交が開催された。その席上、組合が23. 3. 31会社回答書のその後の検討結果はどうなっているのかと述べたところ、会社は、23. 3. 31会社回答書から時間もあまり経過しておらず、状況も変わっていないので、回答内容も変わらない旨述べた。組合が時間をかけて交渉することにより、会社の方針が変わることがあるのかと述べたところ、会社は、そのようなこともある旨述べた。

(甲54、乙8)

エ 平成23年7月4日、23.7.4団交が開催された。その席上、会社は、賃金について同23年7月から同24年3月まで月額1万円減額することになるので、協力してほしい旨述べた。組合が「7月、それは今ですか。」と述べたところ、会社は、「まあ」と述べ、その後、交渉内容は一時金に移った。

(甲55、乙13、乙24、証人 F)

オ 会社は、平成23年7月分から賃金を月額1万円減額して支給した。

(甲40の1、甲40の2、甲40の3、甲41の1、甲41の2、甲41の3、甲88、証人 H 、証人 F)

カ 平成23年8月30日付けで、組合は、組合神戸分会と連名で、会社に対し、23.8.30要求書を提出し、団交による解決を求めた。23.8.30要求書には、同21年から同23年の春闘要求は継続的に交渉されている旨、この間、会社は賃金の減額等を強行した旨、組合は交渉を継続するが要求を追加する旨記載されており、賃金の減額についての追加要求事項として、同23年7月分賃金を何ら協議もせず一方的に減額したことに対して謝罪及び原状回復を行うよう記載されていた。

(甲36、乙3)

キ 平成23年9月27日、前記2(1)エ(コ)記載のとおり、23.9.27団交が開催された。その席上、会社は、組合に対し、23.9.27会社回答書を提示し、23.8.30要求書について回答した。23.9.27会社回答書には、賃金の減額について、会社は、①減額の理由を述べた上で、数回にわたり団交で協議してきたこと、②事前協議なしに一方的に賃金を減額したわけではなく、支給前には従業員に説明していること、③原状回復は行わないことが記載されていた。

また、前記2(1)エ(コ)記載のとおり、23.9.27団交において、次のようなやりとりがあった。

組合は、組合と会社の協定には事前協議合意約款があり、この確認事項を履行しないのかという問題である旨述べた。これに対し、会社は、何の協定書のことなのか、労使協定はないという前提である旨述べた。組合が労使協定はあり、それを前提とすれば、回答内容は変わるはずである旨述べたところ、会社は、合意約款があるとしても回答は変わらない旨述べた。組合は、平成12年4月、同19年に協定書を交わしている旨述べた。会社は、最終的には合意形成を図りたい旨述べた。

(甲13、甲56、甲89、乙9)

ク 平成23年10月19日、23.10.19団交が開催された。その席上、組合が前回、会社は協定を見ていないとの話であったが、協定書はあったかと述べたところ、会社

は、同19年4月と同12年4月の協定書は見た旨述べた。組合が、会社は協定書の内容を知った後でも回答内容は変わらないかと述べたところ、会社は変わらない旨述べた。組合は、会社が結果的には事前協議もたいして行わず、協議中に賃金を減額し、一時金も減額した旨述べた。会社は、会社としては交渉も行い、話し合いも行ったと理解しており、それでも組合は納得していないということなので、交渉は続いているという位置づけである旨述べた。

組合が減額を元に戻すことが前提である旨述べたところ、会社は、元に戻せないという考えである旨述べた。組合は、会社は減額するにしても増額するにしても、組合と労働協約を締結しなければならない旨述べた。

会社は、会社の損益の状況が良くないという説明は何回か行った旨述べた。組合が、会社が平成24年3月まで賃金減額に協力してほしいと提案するのであれば、会社の再建計画の提示と進捗報告を行ってほしい旨述べたところ、会社は、そこまで至っていない旨述べた。

(甲57、甲89、乙20)

(2) 平成23年7月分以降の賃金の減額に係る団交での会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記2(1)イ(イ)、3(1)ア、オ認定によれば、①会社は、23.3.31会社回答書により、平成23年度の賃上げ要求に対し、1万円を賃下げする旨回答したこと、②会社は、平成23年7月分から賃金を月額1万円賃下げして支給したこと、③平成23年度春闘交渉は妥結に至っていないこと、が認められる。

イ 組合は、会社は組合との協定により、組合員の賃金減額はもちろん、一時金の減額、福利厚生資金の減額をするには、組合との協議を経て合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効である旨主張するが、この点については、前記2(2)ア判断のとおりであるので、以下、賃金交渉について、具体的にみる。

ウ 前提事実及び前記(1)アからエ、キ、ク認定のとおり、会社は、①平成23年度春闘要求における経済要求に対して、23.3.31会社回答書により、業績の赤字が見込まれること、経営再建中であること等を示したこと、②23.4.19団交において、会社は、賃下げ時期について、具体的にいつからという考えはない旨述べたこと、③23.5.10団交において、(i)23.3.31会社回答書から回答内容は変わらない旨、(ii)組合が時間をかけて交渉することにより、会社の方針が変わることがあるのかと述べたことに対し、そのようなこともある旨述べたこと、④23.7.4団交において、賃金について、平成23年7月から同24年3月まで月額1万円減額することになるので、協力してほしい旨述べたこと、⑤23.9.27団交において、合意約款があったとしても回答は変わらない旨述べたこと、⑥23.10.19団交において、組合

との協定書の内容を知った後でも会社の回答は変わらない旨、会社としては交渉も行い、話し合いも行ったと理解しており、それでも組合は納得していないということなので、交渉は続いているという位置づけである旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、会社は、平成23年度賃金について、労使間で妥結には至っていないものの、事前に、会社の経営状況を一定程度説明した上で、数回の交渉を経て、賃金の減額に至ったもので、その後の交渉を拒否したとの疎明もない。

エ 以上のとおりであるから、平成23年度7月分以降の賃金減額に関する団交における会社の対応は不誠実とまではいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点4（平成23年9月22日、会社が、H組合員の懲戒処分に係る弁明の機会について同組合員に通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点5（H組合員の懲戒処分についての会社の次の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。①平成23年10月19日の団交において、団交事項ではないと回答したこと。②平成24年1月27日に開催が予定されていた団交について、C副執行委員長の出席を理由として団交を拒否したこと並びにC副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催の条件としたこと。）について

(1) 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。

ア H組合員は、平成22年5月14日、北港工場において、同月25日及び同月26日、神戸工場において行われた組合の抗議行動に参加した。

なお、同日の北港工場における組合の抗議行動は、その後、刑事事件となった。

(甲12、甲83、甲88、乙24、証人 H、証人 F)

イ 平成23年9月22日、会社は、H組合員に対し、23.9.22会社通知書により、H組合員の懲戒処分に係る弁明の機会を与えたいので、同年10月7日、午後3時に港工場に来るよう、書面で弁明すべき事項があるのであれば、同月6日までに所属工場長に弁明書を提出するよう通知した。

23.9.22会社通知書には、会社は、① H組合員の行動が社員就業規則第48条第5項に規定する懲戒解雇事由である「他人に対し暴行・脅迫を加え、または業務を妨害したとき」に該当する可能性が高いと考えていること、② H組合員が上記懲戒事由に該当するか調査し、懲戒処分の程度を判断するため、会社では懲戒委員会を設置し、同委員会において処分について調査することとなったこと等が記載されていた。

なお、会社の社員就業規則第48条には、「次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。但し、情状によっては、通常の解雇または減給若しくは出勤停

止にとどめることがある。」、同条第5号には、「他人に対し暴行・脅迫を加え、または業務を妨害したとき」との記載がそれぞれあった。会社の社員就業規則には懲戒委員会についての記載はなかった。

(甲12、甲83、甲88、乙23、乙24)

ウ 平成23年9月27日、23.9.27団交が開催された。その席上、23.9.22会社通知書について、次のやりとりがあった。

組合が23.9.22会社通知書について、組合員への通知であるので、基本的には団交事項になる旨述べたのに対し、会社は、事情を本人に聴くだけであり、団交事項にはならない旨述べた。組合が組合を通さなくてもよいということか、23.9.22会社通知書の内容を説明してほしい、H組合員が業務妨害に加担したということかと述べたところ、会社は書いているとおりでであると述べた。組合は、会社が組合の争議権行使の問題を理由に個人を呼び出しており、不当労働行為である旨、この件は組合が扱い、H組合員が出席するかどうかも含めて組合が回答する旨述べた。

(甲56、甲89、乙9)

エ 平成23年10月19日、23.10.19団交が開催された。その席上、次のやりとりが行われた。

組合がH組合員の件は団交事項とするのかと述べたところ、会社は、H組合員から当日の状況を聴く趣旨である旨述べた。組合が個人のプライベートな問題である場合はともかく、H組合員の件は組合組織と関係する問題であるので、事情を聴くのならば団交で取り扱うべきである旨述べたところ、会社は、H組合員に事情を聴くだけであるので、団交事項ではないと認識している旨述べた。組合は、H組合員の件は個人の問題なのか組織の問題なのかについて、考え方を文書で出す旨述べた。

(甲57、甲89、乙20、乙24)

オ 平成23年11月11日、会社は、組合及びH組合員に対し、23.11.11会社通知書を送付し、①23.10.19団交でC副執行委員長から弁明文書を提出する旨の発言があったが、組合からの文書が届いていないこと、②会社は、同年11月28日開催予定の懲戒委員会で処分を検討するため、組合が文書を提出する場合は、同月22日必着で提出してほしいことを通知した。

(乙11、乙24)

カ 平成23年11月17日、組合は、会社に対し、23.9.22会社通知書について、通知書(以下「23.11.17組合通知書」という。)を送付した。23.11.17組合通知書には、①現在、会社と組合の間には労働争議が発生しており、組合の行動権に関する内

容をとらえて懲戒委員会に呼び出し、処分を検討する行為は、組合への団結権の侵害となり支配介入に該当するため、これに対し組合は嚴重に抗議すること、②したがって、同月28日開催予定の懲戒委員会には出席しないこと、③今回の通知内容については既に団交の議題として協議する旨会社に申し出ていること等を通知する旨記載されていた。

(甲45)

キ 平成23年11月22日、会社は、組合に対し、「ご通知」と題する文書(以下「23. 11. 22会社通知書」という。)を送付した。23. 11. 22会社通知書には、組合から届いた23. 11. 17組合通知書によると組合に誤解があると考えため、再度通知する旨記載され、①会社は、同月28日開催予定の懲戒委員会で H 組合員の処分を検討するが、H 組合員の懲戒委員会への出席を求めているわけではないこと、②以前から伝えているとおり、基本的には H 組合員の弁明を十分聴いた上で判断し、処分を検討したいと考えていること、③そうした中、23. 10. 19団交でC副執行委員長から弁明文書を提出する旨の発言があったため同年11月22日までの弁明文書の提出を求めたこと、④23. 10. 19団交でC副執行委員長から H 組合員の懲戒処分の件について団交申入れを行う旨の話があったため、会社は組合からの書面による正式な団交申入れを待っていたのであり、団交を拒否した事実はないこと、⑤組合が団交を希望するのであれば、懲戒委員会での検討を踏まえ、H 組合員の懲戒処分について組合と団交を行うことを考えており、懲戒委員会での検討終了後連絡することが記載されていた。

(甲46)

ク 平成23年12月24日、23. 12. 24団交が開催された。その席上、H 組合員の懲戒処分について、次のやりとりが行われた。

会社は、H 組合員の懲戒処分について、平成23年12月5日の懲戒委員会で処分を内定し、H 組合員の業務妨害への関与の程度を考慮して、処分内容は7日間の出勤停止が妥当ということになった旨述べた。組合がそれは抽象的ではないか、関与の程度とは具体的に何を指すのかと述べたところ、会社は、以前渡した文書にも書いているが、同22年5月14日であればビデオ撮影するなどしていたことである旨述べた。組合がH 組合員の件について、会社は団交議題とすべきではないと主張していたと述べたところ、会社は、団交をしないと断言せず、

H 組合員の弁明を聴くために団交を行う必要はないと言ってきた旨述べた。組合が昔、J 組合員の懲戒処分があった時は、組合あてに文書が送付された旨述べたところ、会社は、昔のことはわからない旨述べた。

(甲58、甲89、乙15)

ケ 平成24年1月25日、組合は、会社に対し、団交開催に当たっての会社からの付帯要求に対する回答書（以下「24.1.25組合回答書」という。）を送付した。

24.1.25組合回答書には、同月23日10時30分頃、会社から「C副執行委員長同席の団交は出来ない」と発言があり、これは明らかな不当労働行為であり、組合としては到底受け入れられるものではなく、会社が団交を拒否する理由を正式に文書で回答するよう申し入れる旨、次回団交開催日（同月27日）を団交において設定している以上、団交を延期する又は開催しない特別な理由がないとして組合は予定どおりの団交開催を申し入れておく旨等が記載されていた。

（甲47）

コ 平成24年1月26日、会社は、組合に対し、24.1.25組合回答書に記載された組合からの申入れについて回答書（以下「24.1.26会社回答書」という。）を送付した。

24.1.26会社回答書には、①平成24年1月1日、C副執行委員長は会社代表取締役の個人宅周辺に組合員20名以上とともに押しかけ、代表取締役個人に対する誹謗中傷を連呼する異常かつ悪質な行為である24.1.1組合活動を行い、この行為は正当な労働組合活動として評価される余地の全くないものである旨、②会社は、団交自体を拒否しているのではなく、24.1.1組合活動の中心メンバーであったC副執行委員長が団交に出席すれば、正常な団交になり得ないため、会社は、平成24年1月27日の団交には応じられない旨、③C副執行委員長が24.1.1組合活動について反省し、同様の行為を繰り返さないことを約束し、書面による誠実な謝罪を行う場合又は団交担当者を変更する場合は、改めて団交の日時を決めたいと考えている旨記載されていた。

（甲48）

サ 平成24年1月27日、神戸工場において団交の開催が予定されていたが、団交は開催されなかった。

（甲89、乙24、証人 G 、証人 F ）

シ 平成24年3月9日、会社は、組合に対し、通知書（以下「24.3.9会社通知書」という。）を送付した。

24.3.9会社通知書には、①平成24年1月1日早朝からC副執行委員長を中心とする組合員約30名が代表取締役個人宅周辺で違法、不当な行動を行った旨、②そのため、会社は、組合に対し、団交に際して24.1.1組合活動の中心人物であるC副執行委員長の謝罪又は団交担当者のC副執行委員長以外の者への変更を申し入れたが、組合が応じなかったため、現在、団交の中断が続いている旨、③会社としては、引き続き上記要求を続けたいが、平成24年度春闘が近づいていること、

H 組合員の処分について、労使で交渉を進める必要があることから、団交中断

の解消を優先し、会社代表取締役個人宅への違法、不当な行動に対しては別の法的手段で対応する旨、④会社は、団交の日時、場所等を協議したい、場所は会社の工場又は中立的な場所にしたい旨記載されていた。

(甲49)

ス 平成24年3月21日、組合は、会社に対し、24.3.9会社通知書に対する抗議等を記載した通知書（以下「24.3.21組合通知書」という。）を送付した。

24.3.21組合通知書には、①平成24年1月23日、会社は、C副執行委員長が参加する団交には応じられないとして、突然団交拒否を申し入れ、24.1.26会社回答書で再度団交を拒否した事実がある旨、②上記行為は明らかに団交拒否の不当労働行為であり、組合は、会社に対し、嚴重に抗議し、組合の考えは24.1.25組合回答書のとおりである旨、③同年1月27日の団交当日、団交会場である神戸工場には、会社の交渉団員は工場長以外一切来社しておらず、同工場長は、組合交渉団に交渉は延期で誰も来ない旨伝えており、24.1.26会社回答書で会社が主張しているようにC副執行委員長が団交に参加しない場合であっても、会社は団交を行う姿勢ではなかったことが明確になった旨、④その後、会社は、24.3.9会社通知書を組合に送りつけ、組合が団交を中断していると主張するなど悪質極まりない対応を継続している旨、⑤組合は、H組合員の問題をはじめとする問題が山積しているため、会社が誠実に団交を行うよう再度申し入れる旨、⑥団交開催場所については、労使で協議し、合意の上で中立的な場所で行いたいが、費用の発生しない組合事務所での開催を要請する旨記載されていた。

(甲50)

セ 平成24年5月7日、24.5.7団交が開催された。その席上、次のやりとりが行われた。

会社は、H組合員の懲戒処分の件について、平成23年12月の団交で7日間の出勤停止を処分として内定したことを伝えたが、それ以降しばらく間が空いたので、処分について何か話したいことがあるのであれば聞きたい旨述べた。組合は、前回の回答と同じである旨述べた。会社は、組合としては処分は認められないという回答であることはわかった旨述べた。組合がそれでどうするのかと述べたところ、会社は、お互いに事実誤認がある場合とは異なり、考え方の相違なので難しい問題である旨述べ、会社の考え方は変わっていない旨述べた。組合が会社の物差しでいうと出勤停止7日間だなどと述べたところ、会社は、そうであり、検討する必要はある旨述べた。組合は、これはH組合員への権利侵害でもあり、組織への権利侵害でもあり、組織の根幹に係わる問題である旨述べた。組合がとりあえず検討はするということなのだと述べたところ、会社は、そうである旨述べ

べた。

(甲78、甲89、乙16)

ソ 平成24年6月1日、24.6.1団交が開催された。その席上、H組合委員の懲戒処分について次のやりとりが行われた。

組合がH組合員の懲戒の件は、その後検討したのかと述べたところ、会社は、新たな事実もなく、弁明もなかったため、出勤停止7日間の処分とする旨述べた。組合が会社の主張とはそもそも入口の段階から違い、会社の回答自体が矛盾している旨述べたところ、会社は、矛盾しているとは思わず、7日間の出勤停止の処分は妥当と考えている旨述べた。組合が処分についてこの場で決められないのかと述べたところ、会社は、処分の時期については協議してよいと考えている旨述べた。組合がH組合員の件がそもそも懲戒に当たるかどうかという入口の協議はしないのかと述べたところ、会社は、懲戒に当たる旨述べた。会社は、処分の実施時期として、平成24年7月2日から稼働日で7日間の案がある旨述べた。組合が賃金をはじめとする労働条件は事前に協議して決めるとする協定書の存在はどうなるのかと述べた。会社は、協議している旨述べた。

(甲79、甲89、乙17)

タ 平成24年7月17日、24.7.17団交が開催された。その席上、H組合員の懲戒処分について次のやりとりがあった。

会社は、会社が過去にH組合員に対して何らかのペナルティを科したことがあるかどうか調査したが、科した事実は確認できなかった旨、前回の交渉で平成24年7月2日から出勤停止7日間を提案していたが、それを撤回し、同月23日からの出勤停止に変更して提案する旨述べた。組合は、過去にペナルティがなかったとはどういう意味なのかと述べ、同22年6月22日又は同月23日から同月29日又は同月30日までの間、会社が自宅待機を命じたことがペナルティに当たり、よって、今回処罰することは二重懲罰になる旨述べた。会社は、会社が提案しているのは同年5月14日、25日及び26日のH組合員の行動に対するものであり、同年6月22日云々の自宅待機は今回の懲戒処分とは全く関係ない旨述べた。会社は、同月21日から同月29日の間、H組合員に対し、休業命令を出しているが、給料も支払っており、それはペナルティになるとは考えていない旨述べた。組合は、自宅待機させたことがペナルティである旨述べたところ、会社は違う旨述べた。組合は、出るところに出て争うしかなく、H組合員の出勤停止の実施時期は、その機関での判断が出た後でよいか、同24年7月23日からの出勤停止はまず止めてもらえないかと述べたところ、会社は、別の事案であるため、実施する旨、同22年6月21日からの休業命令は同月18日の行為に対して出されている旨述べた。

組合は、過去に J 組合員の懲戒処分が行われたが、その時の使用者の対応と今回の会社の対応は著しく違い、それを会社は調査したのかと述べたところ、会社は、会社は手順を踏んでいる旨述べた。

(甲80、甲89、乙18)

チ 平成24年7月20日、会社は、H 組合員に対し、同月23日から同月31日までの7日間を出勤停止とし、その間の賃金を支払わないことを処分の内容とする24.7.20懲戒処分通知書を送付した。

(乙14)

(2) 争点4 (平成23年9月22日、会社が、H 組合員の懲戒処分に係る弁明の機会について同組合員に通知したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、平成23年9月22日、会社が、H 組合員に対し、23.9.22会社通知書により、H 組合員の懲戒処分に係る弁明の機会を与えたいので、同年10月7日、午後3時に港工場に来るよう通知したことが認められる。これについて、組合は、会社が懲戒事由に該当するとしているH 組合員の行為は、組合の組合活動であり、これについてH 組合員個人を直接呼び出した行為は、労働組合の団結力を弱めるために労働組合の運営に干渉するものであり、支配介入に該当する旨主張するので、以下、検討する。

イ まず、組合は、組合員に対する懲戒処分については、12.4.20協定書に基づき、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で、実施しなければならない旨主張するが、これについては、前記2(2)ア判断のとおりであるので、この点に係る組合主張は採用できない。

ウ 次に、23.9.22会社通知書及びその後の経過についてみる。

前提事実及び前記(1)アからオ、ク、セからチ認定のとおり、① H 組合員は、平成22年5月14日に行われた組合の抗議行動に参加したこと、②会社は、23.9.22会社通知書により、平成23年10月7日に港工場に来るよう H 組合員に通知したこと、③23.9.27団交及び23.10.19団交において、23.9.22会社通知書について交渉がなされたこと、④会社は、懲戒委員会開催の前に、組合が文書を提出する場合の提出期限を通知したこと、⑤懲戒委員会で H 組合員の懲戒処分が内定された後に、23.12.24団交、24.5.7団交、24.6.1団交及び24.7.17団交が開催されたこと、⑥平成24年7月20日、24.7.20懲戒処分通知書が送付されたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社が懲戒処分の理由とした H 組合員の行為は組合活動に参加している際のもものと推認できるが、懲戒処分の決定に先立ち、当該

従業員である H 組合員に対し、弁明の機会を与える手続自体に問題があるとはいえない。

また、会社は、H 組合員の懲戒処分について、組合と団交を複数回行っており、組合からの文書提出の機会も与えているのであるから、組合員を組合から孤立させたり、組合の弱体化を図ったともいえない。

さらに、組合は、平成7年頃の J 組合員の懲戒処分が問題となった際の当時の使用者の対応とは明らかに異なる旨主張するが、当時の使用者は会社ではなく、前記2(2)ア(イ)判断のとおり、会社が組合と P、N との協定書等をそのまま引き継いでいるとはいえず、H 組合員の懲戒処分について、平成7年頃当時の使用者の対応と異なるとしても、会社の対応が支配介入に当たるとはいえない。

エ 以上のとおりであるから、会社が、H 組合員の懲戒処分に係る弁明の機会について H 組合員に通知したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 争点5 (H 組合員の懲戒処分についての会社の次の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。①平成23年10月19日の団交において、団交事項ではないと回答したこと。②平成24年1月27日に開催が予定されていた団交について、C副執行委員長の出席を理由として団交を拒否したこと並びにC副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催の条件としたこと。)について、以下判断する。

ア まず、H 組合員の懲戒処分に関して、23.10.19団交において、会社が団交事項ではないと回答したことについてみる。

(ア) 前記(1)エ、オ、キ、ク、セからタ認定のとおり、①23.10.19団交において、組合が、個人のプライベートな問題である場合はともかく、H 組合員の件は組合組織と関係する問題であるので、事情を聴くのならば団交で取り扱うべきである旨述べ、会社が、H 組合員に事情を聴くだけであるので、団交事項ではないと認識している旨述べたこと、②23.11.11会社通知書により、組合が文書を提出する場合の提出期限を通知し、23.11.22会社通知書により、組合が団交を希望するのであれば、懲戒委員会での検討を踏まえ、H 組合員の懲戒処分について組合と団交を行うことを考えており、懲戒委員会での検討終了後連絡することが記載されていたこと、③23.12.24団交、24.5.7団交、24.6.1団交、24.7.17団交において、H 組合員の懲戒処分について交渉がなされていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社が団交事項でないとしたのは、H 組合員の懲戒処分について団交に応じないとする立場を示したのではなく、事情を聴

くなら団交で取り扱うべきとの組合主張に対して、H組合員に対して聴くべき事情を団交で聴くことは適切でないとの立場を示したものとみるのが相当である。

そうすると、懲戒処分の決定に先立ち、当該従業員であるH組合員に対し、弁明の機会を与える手続自体に問題があるといえないことは、前記(2)ウ判断のとおりであるから、団交での上記会社回答が不適切であったとはいえない。

(イ) また、会社は、H組合員の懲戒処分については、団交や文書回答を行っており、後記イ記載のC副執行委員長の出席に関する点を除き、それらの団交が不誠実であったとの具体的疎明はない。

(ウ) 以上のことからすると、23.10.19団交での会社回答は正当な理由のない団交拒否に当たらず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

イ 次に、平成24年1月27日に開催が予定されていた団交について、C副執行委員長の出席を理由として団交を拒否したこと並びにC副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催の条件としたことについてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ケからサ認定のとおり、①組合が会社に対し送付した24.1.25組合回答書には、会社がC副執行委員長の出席する団交には応じられない旨回答したことは不当労働行為である旨、予定どおりの団交開催を申し入れる旨記載されていたこと、②会社が組合に対し送付した24.1.26会社回答書には、(i)C副執行委員長が行った24.1.1組合活動は正当な労働組合活動として評価される余地の全くないものである旨、(ii)会社は、団交自体を拒否しているのではなく、24.1.1組合活動の中心メンバーであったC副執行委員長が団交に出席すれば、正常な団交になり得ないため、会社は、平成24年1月27日の団交には応じられない旨、(iii)C副執行委員長が24.1.1組合活動について反省し、同様の行為を繰り返さないことを約束し、書面による誠実な謝罪を行う場合又は団交担当者を変更する場合は、改めて団交の日時を決めたいと考えている旨記載されていたこと、③平成24年1月27日に開催が予定されていた団交が開催されなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社が平成24年1月27日に開催が予定されていた団交について、C副執行委員長の出席を理由として団交を拒否し、また、C副執行委員長の会社への謝罪又は団交担当者の変更を団交開催の条件としたことは明らかである。

(イ) この点、会社は、違法な24.1.1組合活動を主導するC副執行委員長を交えると、双方が感情的になって正常な団交になり得ないと考え、C副執行委員長が同席しない形で団交を行うことを要望したもので、団交を開催する条件が整わ

なかったにすぎないのであり、団交拒否、不誠実団交と評価されるべきものではない旨主張する。

しかし、仮に、24.1.1組合活動により労使関係に何らかの問題が生じたとしても、団交を通して解決することも可能であり、団交以外の場で行われた24.1.1組合活動を主導していたとの理由をもって、C副執行委員長が出席する団交には応じないとする会社の対応は正当とはいえない。

また、24.1.1組合活動に関してC副執行委員長の謝罪や団交担当者の変更を求めることを団交開催の条件とすることはできない。

(ウ) したがって、C副執行委員長の出席を理由として団交を拒否したこと並びにC副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催の条件としたことは、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

5 争点6 (会社が、平成21年度以降の福利厚生資金の支給をやめたこと及び支給額や支給方法を変更して組合に通知したことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、平成21年度以降の福利厚生資金の支給をやめたことは、支配介入に当たるか。) について

(1) 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。

ア 組合と会社等との協定の締結状況について

(ア) 平成4年度から同20年度において、各年度の春闘等について、組合等と

R 等は、別紙2のとおり福利厚生資金に係る合意を含む協定を締結した。

(甲1、甲2、甲3の1、甲3の2、甲4の1、甲4の2、甲5の1、甲5の2、甲6の1、甲6の2、甲7の1、甲7の2、甲8の1、甲8の2、甲15、甲16、甲17、甲18、甲19の1、甲19の2、甲21の1、甲21の2、甲22の1、甲22の2、甲23の1、甲23の2、甲24)

(イ) 平成15年11月18日、 N 、組合及び N 北港分会が締結した15.11.18協定書には、「会社は、福利厚生資金を組合員1人あたり年間10万円支給する。」との記載があった。

(甲9)

(ウ) 会社は、組合に対し、平成20年度の福利厚生資金として組合員一人あたり年間10万円を支給した。同21年度以降については、会社は組合に対し、福利厚生資金を支給していない。

(甲88、証人 H 、証人 G 、証人 F)

イ 福利厚生資金の支給に関する組合と会社のやりとりについて

(ア) 平成22年11月15日、22.11.15団交が開催された。その席上、次のようなやりとりが行われた。

前記2(1)エ(オ)記載のとおり、会社は、組合北港分会長及び組合神戸分会長に対し、22春闘統一要求書について、22.11.15会社回答書を提出し、説明した。22.11.15会社回答書には、会社が経営再建中であり、平成22年度も5億円を超える赤字が見込まれる旨、大幅な諸経費削減が必要な中、総合福利について同年度は実施出来る状況にないが、同23年6月末までを期限として、年間3万円は確保し、会社の福利厚生行事の一部補助として支出する旨の記載があった。

福利厚生資金について、会社が一泊二日の温泉旅行などの会社行事で使う旨述べたところ、組合は、個人が自由に使えるものである旨述べた。

組合は、会社からの回答に対し、平成21年度春闘が解決していない状況で同22年度春闘の回答をされても合意することはできない旨述べ、会社に対し、会社のスタンスは話合いで同意を見出して円満に進めるといふものなのかと尋ねたところ、会社はそうである旨述べ、同21年度春闘及び同22年度春闘を併せて解決できればよい旨述べた。

(甲51、甲87、甲89、乙4、乙5、乙24)

(イ)平成22年12月20日月曜日、22.12.20団交が開催された。22.12.20団交の席上、前記2(1)エ(ク)記載のとおり、会社は、組合に対し、平成22年度春闘における経済要求について22.12.20会社回答書により回答した。22.12.20会社回答書には、22.11.15会社回答書と同じ文面の記載があった。

組合は、平成22年度の3点セット(賃金引上げゼロ、一時金の約10%減額、福利厚生資金は3万円という回答)は受け入れられない旨述べた。会社は、3、4日考えさせてほしい、金曜日までに回答する旨述べた。

(甲11、甲52、乙6)

(ウ)平成23年3月31日、前記2(1)オ(イ)記載のとおり、会社は、組合北港分会長及び組合神戸分会長に対し、平成23年度春闘における経済要求等について23.3.31会社回答書を送付した。23.3.31会社回答書には、「3.総合福利について 前述したように、大幅な諸経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中、今年度の実施は考えておりません。尚、10年度妥結した3万円については会社行事の一部として支出します。その期限は11年度中とします。」との記載があった。

(甲32)

(エ)平成23年4月19日、23.4.19団交が開催された。その席上、組合は、23.3.31会社回答書中の福利厚生に関する記述中に「妥結した」との記述があるが、妥結した覚えはない旨述べた。会社は、その部分は間違いである旨述べた。組合

は、23. 3. 31会社回答書中の福利厚生に関する記述について、10万円を昨年度分も含めて今年度も支給してほしい、会社行事として3万円を支払うということを一方的に行わないでほしい旨述べた。

(甲53、乙7)

(オ) 平成23年7月4日、23. 7. 4団交が開催された。その席上、会社は、総合福利厚生資金について、同年度は2万円、同22年度は妥結していないが会社から3万円と回答しているので、同23年度の2万円と同22年度の3万円を併せて5万円を支出する旨述べた。

(甲55、乙13、乙24)

(カ) 平成23年9月27日、会社は、組合に対し、23. 8. 30要求書について23. 9. 27会社回答書により回答した。23. 9. 27会社回答書には、「福利厚生については、これまでも協議してきましたが10年、11年度合わせて5万円とし、会社行事の中で支出します。尚、実施時期については来年4月以降とします。」との記載があった。

(甲13)

(2) 会社が、平成21年度以降の福利厚生資金の支給をやめたこと及び支給額や支給方法を変更して組合に通知したことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、平成21年度以降の福利厚生資金の支給をやめたことは、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(ウ)、イ(ア)認定のとおり、①平成13年度から同20年度までの間に、組合と会社又は N との間で締結された協定における福利厚生資金の額は、組合員一人当たり年間10万円であったこと、②平成21年度以降、組合と会社との間において福利厚生資金についての協定が成立しておらず、会社は、福利厚生資金を支給していないこと、③会社は、平成22年度の春闘交渉に係る22. 11. 15会社回答書により、福利厚生資金について、平成23年6月末までを期限として、年間3万円を会社の福利厚生行事の一部補助として支出する旨回答したこと、が認められ、会社は、福利厚生資金の支給額について、平成20年度以前の対応を変更して減額したといえる。

イ まず、組合は、会社は組合との協定により、組合員の賃金減額はもちろん、一時金の減額、福利厚生資金の減額をするには、組合との協議を経て合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効である旨主張するが、この点については、前記2(2)ア判断のとおりであって、組合主張は認められない。

ウ 次に、組合は、組合と会社の間では、会社が福利厚生資金を組合員一人当たり年間10万円支給すること、その支払方法については組合員の人数分を一括して組

合に支払うことが慣行として確立されていたにもかかわらず、一方的に異なる内容の回答をしてきた旨主張する。

しかしながら、前提事実及び前記(1)ア(ア)認定のとおり、平成13年度から同20年度までの間、組合と会社又は N との間で締結された協定において、福利厚生資金の支給方法についての取決めはない。また、上記期間中の各協定で、組合員一人当たり年間10万円の福利厚生資金を支給する旨締結されていることが認められるものの、これらは、いずれもその年度の春闘交渉を経て合意に至った内容であり、結果的に同様の内容で妥結したからといって、慣行があったとまではいえず、上記の他に組合主張の慣行があったことを裏付ける具体的疎明はない。

エ もっとも、従前から労使協議の上で支給してきた福利厚生資金の支給金額及び支給方法を変更するに当たっては、組合と誠実に協議すべきであるので、交渉経過についてみる。

前記(1)イ(ア)、(ウ)認定によれば、①22. 11. 15会社回答書には、会社が経営再建中であり、平成22年度も5億円を超える赤字が見込まれる旨、大幅な諸経費削減が必要な中、総合福利について同年度は実施出来る状況にないが、同23年6月末までを期限として、年間3万円は確保し、会社の福利厚生行事の一部補助として支出する旨の記載があったこと、②22. 11. 15団交において、会社は、平成21年度春闘及び同22年度春闘を併せて解決できればよい旨述べたこと、③平成23年度春闘に係る会社の23. 3. 31会社回答書には、総合福利については、大幅な諸経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中、今年度の実施は考えていない旨記載されていたこと、が認められ、会社は、福利厚生資金の金額及び取扱いについての変更理由を一定説明している。

この点につき、組合は、会社が具体的根拠を示していない旨主張するが、組合も団交において、自らの要求事項について、会社を説得する具体的主張を行ったとの疎明はなく、会社の対応のみが不誠実とまでいえない。

オ 以上のことからすると、会社は、福利厚生資金の金額及び取扱いについて、一定の説明をした上で回答しており、団交における会社の対応が不誠実であったとまではいえず、また、平成21年度以降の福利厚生資金の支給については、労使協定等が締結されていないのであるから、支給しないことが支配介入に当たるともいえない。したがって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

6 争点7 (平成21年の春闘交渉における同年5月8日の団交以降、会社が組合事務所での団交開催に応じていないことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 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。

ア 団交開催場所の推移等について

(ア) 組合と会社の団交の開催場所は以下のとおりであった。なお、組合事務所は、
S に所在する。

(甲84、甲85)

①平成19年7月5日、神戸工場

(乙24)

②平成19年10月9日、S

(甲84、乙24)

③平成19年10月26日、神戸工場

(乙24)

④平成20年1月25日、神戸工場

(乙24)

⑤平成20年1月29日、北港工場

(甲84、乙24)

⑥平成20年2月8日、神戸工場

(甲84)

⑦平成20年2月19日、S

(甲84)

⑧平成20年3月10日、北港工場

(甲84)

⑨平成20年3月31日、S

(甲84)

⑩平成20年4月21日、S

(甲84)

⑪平成20年4月30日、S

(甲84、乙24)

⑫平成21年4月1日、港工場

(甲84、甲89、乙24)

⑬平成21年4月22日、港工場

(甲84、甲89、乙24)

⑭21.5.8団交、S

(甲84、甲85、甲89、乙24)

⑮21.5.22団交、港工場

- (甲84、甲86、甲89、乙24)
- ⑯22.11.15団交、神戸工場
(甲51、甲84、甲87、甲89、乙5)
- ⑰22.12.20団交、港工場
(甲52、甲89、乙6)
- ⑱23.4.19団交、港工場
(甲53、甲84、甲89、乙7、乙24)
- ⑲23.5.10団交、神戸工場
(甲54、甲84、甲89、乙8、乙24)
- ⑳23.6.8団交、神戸工場
(甲59、甲84、甲89、乙12、乙24)
- ㉑23.7.4団交、神戸工場
(甲55、甲89、乙13、乙24)
- ㉒23.9.27団交、神戸工場
(甲56、甲89、乙9、乙24)
- ㉓23.10.19団交、神戸工場
(甲57、甲89、乙20、乙24)
- ㉔23.12.24団交、神戸工場
(甲58、甲89、乙15)
- ㉕24.5.7団交、神戸工場
(甲78、甲89、乙16)
- ㉖24.6.1団交、神戸工場
(甲79、甲89、乙17)
- ㉗24.7.17団交、神戸工場
(甲80、甲89、乙18)

(イ) 平成22年5月14日、北港工場の出入り口付近において、組合員が約100名参加した組合の抗議行動が行われた。組合員は、ストライキと主張し、会社の従業員が北港工場内に入ることを阻止し、スト破りの謝罪や平成21年度春闘の履行を求める発言を行った。執行役員経営管理部長 F (以下「F 経営管理部長」という。)が北港工場に入ろうとしたところ、組合員らは F 経営管理部長の周囲に立ち、謝罪等を求める発言を行った。

なお、同日の北港工場における組合の抗議行動は、その後、刑事事件となった。

(甲12、甲83、甲88、乙2の1、乙2の2、乙24、証人 H 、証人

F)

イ 団交開催場所に関する組合と会社のやりとりについて

(ア) 21. 5. 22団交後、22. 11. 15団交開催まで、組合と会社との間で団交は開催されなかった。平成22年10月6日、会社は、R を脱会し、同年11月15日、会社からの申入れで、平成22年度春闘要求について、22. 11. 15団交が神戸工場で開催された。その席上、団交開催場所について、組合が人数の関係で違う場所ではどうかと述べたところ、会社は、検討する旨述べた。

同年12月20日、22. 12. 20団交が港工場で開催されたが、この日は、団交開催場所について組合から申入れはなかった。

(甲52、甲84、甲89、乙5、乙6、乙22、乙24)

(イ) 平成23年4月19日、23. 4. 19団交が開催された。その席上、団交の交渉場所について、組合は、なぜ港工場なのかと述べた。会社は、こだわりはない旨述べた。組合は、対等平等に組合の会館での開催を検討してほしい旨述べた。

(甲53、乙7)

(ウ) 平成23年6月8日、23. 6. 8団交が開催された。その席上、組合は、団交の交渉場所について、組合事務所と会社の交代で行うよう求めてきたにもかかわらず会社の回答はなく、組合は信頼関係を構築するため会社に来て団交に参加している旨述べた。

(甲59、乙12)

(エ) 平成23年8月30日付けで、組合は、組合神戸分会と連名で、会社に対し、「会社は、この間の交渉を会社都合の開催場所（港工場・神戸工場）を組合に強要しているが、対等、平等性を保つために当組合が毎回、口頭で当方組合事務所での開催要求をしているにもかかわらず、団交開催場所を組合事務所^マにしない理由を明確し、当方組合事務所にて団体交渉開催をされること。」等を追加要求事項とする23. 8. 30要求書を提出した。

(甲36、乙3)

(オ) 平成23年9月27日、23. 9. 27団交が開催された。その席上、前記2(1)エ(コ)記載のとおり、会社は、組合に対し、23. 8. 30要求書について23. 9. 27会社回答書により回答した。23. 9. 27会社回答書には、「5. 団体交渉は、この先も基本的に神戸工場で行なうこととします。貴労組の度重なる業務妨害により、今や信頼関係は完全に崩れさった状況にあります。よって、信頼関係が回復するまでは、組合事務所での団体交渉は行ないません。」との記載があった。

(甲13)

(カ) 平成23年10月19日、23. 10. 19団交が開催された。その席上、組合は、団交の

交渉場所について、神戸工場では費用と時間がかかる旨、交互に開催してほしい旨述べた。会社は、弁護士から止められているので応じられない旨述べた。

(甲57、甲89、乙20)

(キ)平成24年3月9日、会社は、組合に対し、24.3.9会社通知書を送付した。24.3.9会社通知書には、C副執行委員長の団交への出席等をめぐって団交中断の状況が続いていること、会社は、団交中断の解消を優先し、組合に対し、団交の日時及び場所等を協議したいとして、「団体交渉の開催場所については、現在も刑事裁判等が継続中であることに鑑み、当社工場もしくは中立的な場所（例えばホテルの一室）での交渉をお願いしたいと考えております（費用が発生した場合は折半でお願いいたします）。」と記載されていた。

(甲49)

(ク)平成24年3月21日、組合は、会社に対し、24.3.9会社通知書に対する抗議等を記載した24.3.21組合通知書を送付した。

24.3.21組合通知書には、団交開催場所については、労使で協議し、合意の上で中立的な場所で行いたいが、費用の発生しない組合事務所での開催を要請する旨記載されていた。

(甲50)

(ケ)会社は、組合からの組合事務所での団交を開催してほしいという要請に対し、基本的には会社の工場で開催してほしい旨回答し、さらに、中立的な場所として距離の近いホテルを会場とし、費用は折半で開催することを提案した。この提案に対し、組合は、それならば会社の工場での開催で構わないと回答した。

(証人 F)

(2)平成21年の春闘交渉における同年5月8日の団交以降、会社が組合事務所での団交開催に応じていないことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(ア)、イ(ア)から(オ)、(カ)、(ク)認定のとおり、①21.5.22団交以降の団交は、いずれも会社の工場で開催されていること、②21.5.22団交から22.11.15団交まで1年半にわたり団交が開催されなかったこと、③組合は、23.4.19団交、23.6.8団交、23.8.30要求書、23.10.19団交、24.3.21組合通知書において、組合事務所での団交開催を検討してほしい旨申し入れたこと、④会社は、23.9.27会社回答書により、組合の業務妨害により信頼関係が崩れ去った旨、信頼関係が回復するまでは組合事務所での団交は行わない旨回答し、23.10.19団交において、弁護士から止められているので応じられない旨回答したこと、が認められ、会社は、組合事務所での団交開催を求める組合に対し、組合の業務妨害

を理由に依拠していない。

イ 団交の開催場所は、労使双方の協議により決定すべきところ、組合は、団交を組合事務所と会社と交互に開催する慣行があった旨主張する。しかしながら、前記(1)ア(ア)認定によれば、確かに、21.5.8団交以前においては組合事務所のある S で開催されていたことがあるが、交互開催が慣行となっていたとまではいえない。

もつとも、会社が合理的な理由もなく、組合の要求に反して、会社工場での団交開催に固執する場合は不当労働行為となり得るので、以下、会社が組合事務所での団交に依拠られないとしている理由、会社工場での団交開催に固執しているか、についてみる。

ウ 会社は、組合が平成22年5月頃から違法な業務妨害行為、威迫行為等を繰り返したことから、多数の組合員が集結する組合事務所を団交場所とすることについて、会社が従業員等の身の安全を図るとともに、団交を平穩に行うために、組合事務所での団交を差し控えることには合理的な理由がある旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア(イ)、イ(キ)、(ケ)認定のとおり、①平成22年5月14日、組合員約100名が参加して、会社に対する抗議活動が行われ、工場に入ろうとした F 経営管理部長の周囲に立ち、謝罪等を求め、その後、この抗議活動は、刑事事件となったこと、②会社は、会社の工場若しくは中立的な場所としてホテル会場での交渉を提案し、その場合は、労使折半での費用負担による開催を提案したところ、組合は、それならば会社の工場での開催で構わないと回答したことが認められる。

これらのことからすれば、会社が組合事務所以外での開催を求めることに全く理由がなかったとはいえず、また、費用負担の問題は残るものの、会社は、中立的な場所としてホテルの一室での開催も提案しており、会社工場での開催に固執していたものでもない。

また、その後開催された団交の開催場所が会社工場であったことにより、交渉が妨げられた、あるいは、組合に具体的に不利益が生じたなどとする疎明はない。

エ 以上のことからすれば、会社が組合事務所での団交開催に依拠なかったことが不誠実であるとともに支配介入であるとまではいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

7 争点8 (平成23年5月頃、会社が組合の北港分会事務所及び組合掲示板を撤去したことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 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。

ア 組合事務所等の貸与に係る協定の締結状況等について

(ア) 平成15年11月18日、 N 、組合及び N 北港分会は、15.11.18協定書を締結した。15.11.18協定書には、「5、会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認める。」との記載があった。

(甲9)

(イ) 15.11.18協定書に基づき、 N は N 北港分会の事務所と掲示板を貸与した。

(甲9)

(ウ) 平成19年4月1日、会社は、 N から事業の譲渡を受け、神戸工場、北港工場、港工場、吹田工場及び堺工場の事業を N から引き継いだ。

(甲89、乙24)

(エ) 平成19年4月4日、会社、 N 及び組合は、19.4.4協定書を締結した。19.4.4協定書には、「 L (以下、甲という) と N (以下、乙という) と

K (以下、丙という) は、乙の甲への営業譲渡にともなう丙の組合員雇用問題全般について、団体交渉を行った結果、下記の通り双方合意に達したので、ここに協定書を取り交わす。」「2、甲は、乙と丙との協定書及び身分・賃金・労働条件等を引き継ぐ事を約束する。尚、丙の組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、甲は丙と協議して、労使同意の上で円満に解決する。」「3、甲は、乙と丙との、その他慣習・慣行も引き継ぐ事を約束する。」との記載があった。

(甲10)

イ 組合事務所等の貸与停止後の組合と会社のやりとりについて

(ア) 平成23年5月14日、組合の北港分会に所属する唯一の組合員であった E 組合員は北港工場長に対し、組合に脱退届を郵送したと連絡した。同月16日、E組合員は北港工場長に対し、組合脱退届が受理された旨を連絡するとともに、北港分会がなくなるので、北港分会事務所の明渡しと組合掲示板の撤去を行いたいという申入れを行った。その後、E組合員は、組合掲示板を取り外し、北港分会事務所を片付け、私物等も撤去し、同月23日、北港分会事務所の鍵を北港工場長に返却し、明渡しを完了した。

北港分会事務所の明渡し完了後、会社は、念の為に、組合に対し、E組合員の組合脱退の件について確認したところ、組合は、次回の団交で説明する旨

述べた。

(甲88、乙24、証人 F)

(イ) 平成23年6月8日、23.6.8団交が開催された。その席上、組合は、E組合員の組合脱退の件について、組合の内部調整がついていないので、次回まで待つてほしい旨述べたが、分会事務所、掲示板について一切話題にしなかった。

(乙12、乙24、証人 F)

(ウ) 平成23年7月4日、23.7.4団交が開催された。その席上、会社がE組合員の件はどうなったかとの趣旨を述べたところ、組合は、脱退届が提出されたので、受理することで決まった旨述べた。組合は、この団交においても分会事務所、掲示板について一切話題にしなかった。

(甲55、乙13、乙24、証人 G 、証人 F)

(エ) 平成23年8月30日付けで、組合は、神戸分会と連名で、会社に対し、「会社は、北港工場の組合事務所、組合掲示板の利用を従来通り使用させること。」等を追加要求事項とする23.8.30要求書を提出した。

(甲36、乙3、乙24、証人 G 、証人 F)

(オ) 平成23年9月27日、前記2(1)エ(コ)記載のとおり、会社は、組合に対し、23.8.30要求書について23.9.27会社回答書により回答した。23.9.27会社回答書には、「4.北港分会がなくなり、組合事務所を使用する目的がありませんので、事務所の使用および組合掲示板の利用は認めません。」との記載があった。

(甲13)

(2)平成23年5月頃、会社が組合の北港分会事務所及び組合掲示板を撤去したことは、労働組合法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(ア)、(エ)、(オ)認定のとおり、①平成23年5月16日、北港分会の唯一の組合員であったE組合員が北港工場長に対し、組合脱退届が受理された旨及び北港分会事務所の明渡しと組合掲示板の撤去を申し入れ、その後、同事務所を片付け、同月23日に鍵を会社に返却したこと、②会社は北港分会事務所の明渡しを受ける前に組合と明渡しについて協議していないこと、③23.8.30要求書により、組合は、北港工場の組合事務所及び組合掲示板を従来通り使用させるよう求めたのに対し、会社は23.9.27会社回答書により応じなかったこと、が認められる。

イ 組合は、①北港分会事務所の貸与は協定により保障されており、正当な理由なく、一方的に廃止することは、支配介入となり得る旨、②組合において、分会は活動単位としておかれる下部機関であって、権利義務の主体ではなく、北港工場

の組合員が脱退したからとって、分会事務所と組合掲示板の廃止には、組合の同意が必要である旨、③北港分会事務所の使用目的を勘案すれば、北港工場に組合員がいなくなったことは、組合事務所や組合掲示板を撤去する理由にならない旨、主張する。

ウ 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(エ)、イ(ア)認定のとおり、①組合、組合北港分会と N との間で締結された15. 11. 18協定書には、「分会に分会事務所と掲示板を貸与」するとの記載があること、②会社は、19. 4. 4協定書により、組合と N の労使協定を引き継いだこと、③平成23年5月16日、北港工場の唯一の組合員であった E 組合員が会社に組合脱退届が受理されたことと北港分会事務所の明け渡し、組合掲示板の撤去を申し出たこと、④ E 組合員自らが北港分会事務所を片付け、同月23日、その鍵を返却したこと、が認められる。

エ これらのことからすると、北港分会事務所を貸与される主体は分会ではなく組合であるとしても、貸与の趣旨は、分会の存在を前提としたものであって、分会員が一人も存在しない状況においても、引き続き組合が使用するためには、当事者間で明確な合意を要するとみるのが相当であるところ、協定書等においてそうした合意があるとの疎明はない。

また、E 組合員が北港分会がなくなることを理由に組合掲示板を撤去した上で北港分会事務所を明け渡したものであり、会社が働きかけて北港分会事務所と組合掲示板を廃止させたものとはいえない上、前記(1)イ(ア)から(ウ)認定のとおり、明渡しを受けた直後及びその後の2回の団交において、会社が E 組合員の組合脱退の件について確認した際に、組合からいずれも特段の異議は出されていないことが認められる。このような状況からすれば、E 組合員が北港分会事務所を会社に明け渡したことについて、組合の黙示の同意があったとみられてもやむを得ない。

オ 以上のとおりであるから、北港分会事務所の明渡しを受ける前に会社がこの明渡しについて組合と協議していないとしても、会社が E 組合員から明渡しを受けた対応が団交拒否及び不誠実団交に当たるとはいえず、また、会社が一方的に廃止したものではないから支配介入に当たるともいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

8 争点9 (土曜稼働に係る平成24年3月10日の団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 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。

ア 組合と会社の協定の締結状況について

(ア) 平成19年4月26日、組合を含む複数の労働組合と R は、19. 4. 26協定書

を締結した。19.4.26協定書には、次の記載があった。

「4. 年間休日

(1) 年間休日は125日とし、土日祝祭日他とする。

(2) 但し、現場から要請あった場合は、労使協議の上必要性を認めた場合は協力する。

(3) (2)により、土曜出荷を行った場合は翌週月曜日（月曜日が休日の場合は火曜日）を振替休転日とする。」

(甲8の1、甲8の2)

(イ) 平成24年2月20日付けで、組合は、会社に対し、土曜稼働等に係る19.4.26協定書等について誠実に履行することを申し入れる申入書（以下「24.2.20申入書」という。）を送付した。

(甲62)

イ 土曜稼働以降の組合と会社のやりとりについて

(ア) 平成24年3月3日、北港工場において、土曜稼働（以下「24.3.3土曜稼働」という。）が行われた。北港工場には組合員は所属しておらず、同日の北港工場における土曜稼働において、組合員は就労していなかった。

(甲63、証人 G、証人 F)

(イ) 平成24年3月3日付けで、組合は、会社に対し、同日における会社の土曜稼働等について団交申入書（以下「24.3.3団交申入書」という。）を送付した。

(甲63、乙24、証人 F)

(ウ) 平成24年3月9日付けで、会社は、組合に対し、24.3.3団交申入書に対する回答書（以下「24.3.9会社回答書」という。）を送付した。24.3.9会社回答書には、24.3.3土曜稼働を実施した北港工場には組合員は所属していないため、土曜稼働は労使協議の対象にならず、組合の申入れは組合に所属していない従業員の労働条件又は経営問題について協議を求めるものであり、義務的団交事項には該当しないこと等を理由として、団交には応じられない旨の記載があった。

(甲64)

(エ) 平成24年3月10日、港工場において、土曜稼働（以下「24.3.10土曜稼働」という。）が行われた。港工場には組合員は所属しておらず、同日の港工場における土曜稼働において、組合員は就労していなかった。

(甲65、甲66)

(オ) 平成24年3月10日付けで、組合は、会社に対し、会社が24.3.10土曜稼働を実施したこと及び24.3.3団交申入書に応じなかったこと等について団交申入書

(以下「24. 3. 10団交申入書」という。)を手交した。

(甲65、甲66)

(カ) 平成24年3月27日付けで、組合は、会社に対し、通告書(以下「24. 3. 27通告書」という。)を送付した。24. 3. 27通告書には、24. 3. 10団交申入書について同24年3月27日時点で会社から回答を受け取っておらず、会社の団交拒否は不当なものであり、団交拒否を継続する会社の不当労働行為に抗議する旨の記載があった。

(甲66)

(キ) 会社が加盟している T では、平成23年度ぐら
いから土曜稼働を行うようになった。 T が土曜稼働を実施する場合、
T 管内の他の工場に所属している従業員に応援要請することがある。
しかし、 T 管内にある北港工場等で土曜稼働を行う場合、 T
管外の神戸工場の従業員への応援要請は基本的にはないが、応援要請を行う可能性がないことはない。

(証人 G 、証人 F)

(2) 土曜稼働に係る平成24年3月10日の団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(イ)、(ウ)、(オ)、(カ)認定のとおり、①組合は、24. 3. 3団交申入書及び24. 3. 10団交申入書により、会社における土曜稼働について団交を申し入れたこと、②会社は、24. 3. 9会社回答書により、24. 3. 3土曜稼働を実施した北港工場には組合員は所属していないため、土曜稼働が労使協議の対象にならないとして、団交に応じられない旨回答したこと、③会社は、24. 3. 10団交申入書に回答していないこと、が認められる。

イ この点につき、会社は、土曜稼働を行った会社の北港工場等には、組合員は一人も働いておらず、神戸工場の申立人組合員に出勤してもらった状況でもなかったことから、組合の要求は、組合に所属しない従業員の労働条件等について団交を求めるもの、又は、経営問題について団交を求めるものにほかならず、義務的交渉事項には該当せず、会社が組合の要求を拒否することには正当な理由がある旨主張する。

ウ 前記(1)イ(ア)、(エ)認定のとおり、北港工場及び港工場において土曜稼働が行われた当時、北港工場等で組合員は就労していなかったことが認められる。

しかしながら、前記(1)イ(キ)認定のとおり、会社において、少なくとも北港工場等で土曜稼働が行われる場合、神戸工場の従業員が応援要請により就労する可能性がないことはなかったのであるから、土曜稼働は組合に所属しない従業員

の労働条件等について団交を求めるものとして、義務的交渉事項でないとする会社主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、土曜稼働についての団交申入れに応じないことに正当理由はなく、かかる会社の対応は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

9 救済方法

(1) 組合は、H組合員の懲戒処分に係る誠実団交応諾を求めるが、平成24年1月27日以降、当該処分に至るまでの間に、複数回の団交が行われていることから、主文2のとおり命じるのが相当である。

(2) 組合は謝罪文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成25年10月15日

大阪府労働委員会

会長 井上 隆彦 印

■年間一時金(年間臨時給)に係る協定の締結内容

(別紙1)

年度	締結日	協定書名称	協定締結者		年間一時金(年間臨時給)			
			使用者側	労働組合側	支給額(組合員 に対する)	支給配分 (夏季・冬季)	支給期限	
							夏季	冬季
H4	H4.7.20	協定書	P	組合、P 神戸分会	年間130万円	各50%宛	7/15までに	12/15までに
H5	H5.6.17	協定書	P	組合、P 神戸分会	年間130万円	各50%	7/15までに	12/15までに
H6	H6.5.7	協定書	P	組合、P 神戸分会	年間130万円	各50%宛	7/15までに	12/15までに
H7	H7.6.22	協定書	Pを含む集団交渉参加企業27社	組合	昨年実績どおり	——	7/15までに	12/15までに
H8	H8.3.29	協定書	Nを含む集団交渉参加企業33社	組合	昨年実績どおり	——	7/15までに	12/15までに
H9	H9.5.30	平成9年度・賃金・年間臨時給・福利厚生費に関する協定書	R (N含む)	組合を含む複数労働組合	昨年実績を上限とする	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H10	H10.7.22 (妥結日: H10.4.2)	平成10年度 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書	R (N含む)	組合を含む複数労働組合	昨年実績どおり	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H11	H11.3.26	平成11年度 賃金・年間臨時給・福利厚生資金等に関する協定書	R (N含む)	組合を含む複数労働組合	昨年実績	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H12	H12.6.20 (妥結日: H12.4.21)	平成12年度 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書	R (N含む)	組合を含む複数労働組合	昨年実績	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H13	H14.11.22 (妥結日: H13.6.29)	平成13年度春闘 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書	R (N含む)	組合を含む複数労働組合	昨年実績	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに

年度	締結日	協定書名称	協定締結者		年間一時金(年間臨時給)			
			使用者側	労働組合側	支給額(組合員 に対する)	支給配分 (夏季・冬季)	支給期限	
							夏季	冬季
H14	H14.11.22 (妥結日: H14.10.18)	平成14年度春闘 賃金・年 間臨時給・福利厚生資金及 び付帯要求等に関する協定 書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	昨年実績	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H15	H15.5.7 (妥結日: H15.4.18)	平成15年度春闘 賃金・年 間臨時給・福利厚生資金及 び付帯要求等に関する協定 書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	昨年実績	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H16	H16.4.16 (妥結日: H16.4.8)	平成16年度春闘 賃金・年 間臨時給・福利厚生資金及 び付帯要求等に関する協定 書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	昨年実績	——	7/15までに	12/15までに
H17	H17.4.26 (妥結日: H17.4.6)	平成17年度春闘 賃金・年 間臨時給・福利厚生資金及 び付帯要求等に関する協定 書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	昨年実績	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H18	H18.12.25 (妥結日: H18.12.18)	平成18年度春闘 賃金・年 間臨時給・福利厚生資金及 び付帯要求等に関する協定 書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	昨年実績(今期 に限り昨年実績 に7万円加算)	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H19	H19.4.26 (妥結日: H19.4.9)	平成19年度春闘 賃金・年 間臨時給・福利厚生資金及 び付帯要求等に関する協定 書	R (会社含む)	組合を含む複数労 働組合	昨年実績(ただ し、昨年度協力 金7万円を除く) に3万円を加算	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに
H20	H20.4.2	平成20年度春闘 賃金・年 間臨時給・福利厚生資金及 び付帯要求等に関する協定 書	R	組合を含む複数労 働組合	昨年実績	夏、冬各50%	7/15までに	12/15までに

■福利厚生資金に係る協定の締結内容

(別紙2)

年度	締結日	協定書名称	協定締結者		福利厚生資金		
			使用者側	労働組合側	支給額	支給方法	支給期限
H4	H4.7.20	協定書	P	組合、P 神戸分会	組合員一人当たり5万円	——	7/15までに
H5	H5.6.17	協定書	P	組合、P 神戸分会	組合員一人当たり5万円	——	——
H6	H6.5.7	協定書	P	組合、P 神戸分会	組合員一人当たり5万円	一括して組合に	——
H7	H7.6.22	協定書	P を含む集団交渉参加企業27社	組合	昨年実績どおり	各社組合員人数を一括して組合に	本年9月末日までに
H8	H8.3.29	協定書	N を含む集団交渉参加企業33社	組合	昨年実績どおり	各社組合員人数を一括して組合に	本年9月末日までに
H9	H9.5.30	平成9年度・賃金・年間臨時給・福利厚生費に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労働組合	年間7万円	——	——
H10	H10.7.22 (妥結日: H10.4.2)	平成10年度 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労働組合	昨年支給額と同額(年間支給額)	——	——
H11	H11.3.26	平成11年度 賃金・年間臨時給・福利厚生資金等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労働組合	年間8万円	——	6月末までを基準とする
H12	H12.6.20 (妥結日: H12.4.21)	平成12年度 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労働組合	年間8万円	——	6月末を基準とする
H13	H14.11.22 (妥結日: H13.6.29)	平成13年度春闘 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労働組合	年間10万円	——	6月末を基準とする

年度	締結日	協定書名称	協定締結者		福利厚生資金		
			使用者側	労働組合側	支給額	支給方法	支給期限
H14	H14.11.22 (妥結日: H14.10.18)	平成14年度春闘 賃金・年間 臨時給・福利厚生資金及び 付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	年間10万円	——	10月末を基 準とする
H15	H15.5.7 (妥結日: H15.4.18)	平成15年度春闘 賃金・年間 臨時給・福利厚生資金及び 付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	年間10万円	——	6月末を基 準とする
H16	H16.4.16 (妥結日: H16.4.8)	平成16年度春闘 賃金・年間 臨時給・福利厚生資金及び 付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	年間10万円	——	6月末を基 準とする
H17	H17.4.26 (妥結日: H17.4.6)	平成17年度春闘 賃金・年間 臨時給・福利厚生資金及び 付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	年間10万円	——	6月末を基 準とする
H18	H18.12.25 (妥結日: H18.12.18)	平成18年度春闘 賃金・年間 臨時給・福利厚生資金及び 付帯要求等に関する協定書	R (N 含む)	組合を含む複数労 働組合	年間10万円	——	6月末を基 準とする(暫 定支払い済 み)
H19	H19.4.26 (妥結日: H19.4.9)	平成19年度春闘 賃金・年間 臨時給・福利厚生資金及び 付帯要求等に関する協定書	R (会社含む)	組合を含む複数労 働組合	年間10万円	——	6月末を基 準とする
H20	H20.4.2	平成20年度春闘 賃金・年間 臨時給・福利厚生資金及び 付帯要求等に関する協定書	R	組合を含む複数労 働組合	年間10万円	——	6月末を基 準とする