

# 命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合  
中央執行委員長 X 1

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部  
執行委員長 X 2

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部リオン支部  
執行委員長 X 3

被申立人 リオン株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第53号事件について、当委員会は、平成25年11月19日第1598回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人リオン株式会社は、「人事ニュース」及び「労働ニュース」に、申立人全日本金属情報機器労働組合、同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部リオン支部の内部運営や組織形態を問題視する記事を掲載するなどして、申立人組合らの運営に支配介入

してはならない。

- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、同内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社内の社員らの見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合

中央執行委員長 X 1 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

執行委員長 X 2 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部リオン支部

執行委員長 X 3 殿

リオン株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、平成21年12月10日付「人事ニュース」及び12月28日付「労働ニュース」に貴組合らの内部運営や組織形態を問題視する記事を掲載したことは、東京都労働委員会において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留意します。

（注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 新賃金制度導入に伴う家族手当の削減及び地域手当の廃止、並びに平成21年5月10日より前の、新賃金制度についての団体交渉、「人事ニュース」及び「労働ニュース」の記載に係る申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

# 理 由

## 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

### 1 事案の概要

(1) 平成19年9月19日、被申立人リオン株式会社（以下「会社」という。）は、全社員に対し、家族手当の削減及び地域手当の廃止等を伴う新人事制度を20年4月1日から導入すると通知した。

申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部リオン支部（以下「支部」という。）と会社とは、団体交渉、労使協議会及び事務折衝などで新人事制度について協議を重ねたが合意に至らず、10月1日、会社は、新人事制度を導入した。

新人事制度導入後も、同制度に関する団体交渉は継続されたが、労使間で合意に至らなかった。

(2) 21年9月18日、支部が、22年7月14日に開催予定の支部大会の賃金保障について、「時短（休日増加）に関する協定」に基づき協定するよう会社に求めたところ、会社は、21年10月8日の団体交渉で、賃金保障は行わないと回答し、11月6日には、「労使協議会に関する協定」について、事前協議事項や諮問事項をなくした見直し案を支部に提示した。

(3) 22年2月25日、申立人全日本金属情報機器労働組合（以下「本部」又は「JMIU」という。）、申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）及び支部（以下「本部」、「地本」及び「支部」を併せて「組合ら」ということがある。）が出席する団体交渉（以下「産別団体交渉」という。）で、会社は、支部の大会の賃金保障に係る「時短（休日増加）に関する協定」及び「労使協議会に関する協定」の見直しについて、組合らの同意が得られないのであれば、90日の予告期間において解約・破棄する旨発言した。

(4) 会社は、全社員に配付する「人事ニュース」及び「労働ニュース」に、以下の文面で発行した。

① 21年11月5日付「人事ニュース」に、支部のストライキ通告に対し、抗議し、撤回を申し入れたとの記載があった。

- ② 12月10日付「人事ニュース」に、「支部の諸要求に社外の組合が対応する事態に」、「当社を良く知らない外部の人を含む団体交渉は、交渉を複雑化させ、解決に向かう良い方向とは考えにくい。」、「リオンのことはリオンの社員が決めるのが、本来のあるべき姿である。」などの記載があった。
- ③ 12月28日付「労働ニュース」に、「JMIU本部との交渉が開催される」、「今後の交渉も社外の本部主導か？」などの記載があった。
- ④ 22年3月10日付「労働ニュース」に、支部のストライキ通告について、「『パフォーマンス ストライキ』と言われても仕方のない資質を持ったストライキのごとく映ってしまう。」との記載があった。
- ⑤ 3月17日付「労働ニュース」に、支部のストライキ通告について、産別組織の運営だけを優先する「お付き合い」ストライキに抗議し、撤回を申し入れる「『ストライキに関する通告』に対する抗議と撤回の申し入れ」を支部に手交した旨の記載があった。
- (5) 本件は、①新人事制度を議題とする団体交渉における会社の一連の対応が、不誠実な団体交渉及び組合らの運営に対する支配介入に、②会社が、新人事制度の導入に際して家族手当の削減及び地域手当の廃止を実施したことが、組合らの運営に対する支配介入及び組合員に対する不利益取扱いに、③会社が、「人事ニュース」及び「労働ニュース」に、ストライキ、団体交渉及び組合らを批判する内容の記事を掲載したことが、組合らの弱体化を意図した支配介入に、④会社が、団体交渉において、「時短（休日増加）に関する協定」及び「労使協議会に関する協定」を「破棄する。」、「90日条項を使う。」などと発言したことは、組合らの運営に対する支配介入に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 新人事制度の導入によって削減された家族手当及び廃止された地域手当について、その対象となった支部組合員にそれぞれ支払うこと。
- (2) 新人事制度に関して、組合らの求めに応じて、標準的な労働者の賃金の推移や労働者の受ける不利益について数値的な資料を示しながら具体的に回答するなどして、団体交渉に誠実に応ずること。

- (3) 「人事ニュース」及び「労働ニュース」で、ストライキや団体交渉を否定したり、組合らを批判したりするなどして、組合らの運営に支配介入しないこと。
- (4) 支部と締結した「労使協議会に関する協定」、「秋闘覚書」、「秋闘協定」及び「時短（休日増加）に関する協定」について、これを一方的に破棄あるいは「破棄する。」「90日条項を使う。」などと発言するなどして、組合らの運営に支配介入しないこと。
- (5) 組合らに対し、1,000万円を支払うこと。
- (6) 陳謝文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、補聴器、医用検査機器、音響・振動計測器及び微粒子計測器の製造、販売並びにこれらに関連する部品、機器等の製造、販売を主な事業とする株式会社である。社員数は、21年3月31日時点で509名である。

【争いのない事実、甲3、甲4】

- (2) 申立人本部は、全国の金属及び情報機器に関連する産業で働く労働者を組織する産業別労働組合であり、本件申立時の組合員数は約9,000名である。

申立人地本は、本部の下部組織であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

申立人支部は、昭和37年2月28日に結成された労働組合であり、結成当時は全日本金属労働組合に加盟したが、平成元年9月のJMIU結成に伴いJMIUに加盟した。組合員数は、21年3月31日時点で388名である。

【争いのない事実】

### 2 新人事制度についての団体交渉等

#### (1) 新人事制度の検討経過

- ① 15年5月14日の事務折衝及び5月20日の団体交渉で、会社は、支部に対し、今後設置する人事制度改革委員会に支部から1名参加するよう求めた。

しかし、5月27日の団体交渉で、支部は、構成員が労使同数でなければ参加できないとして、これを拒否した。

6月9日、会社は、外部コンサルタント、人事部員、各部門の管理職及び会社が指名した組合員1名を人事制度改革委員会の構成員として、新人事制度の検討を始めた。

【5審p4～5、6審p19～20、8審p48～49】

- ② 17年1月31日の労使協議会で、会社は、支部に、新人事制度の基本構想と経営品質目標達成のためのツールである目標管理制度について説明し、また、社員に対する説明会を行う予定があることを伝えた。

【甲168、乙112】

- ③ 2月7日、会社は、一般社員を対象として、新人事制度の説明会を実施した。

【乙2、5審p6～7、8審p53】

- ④ 4月1日、会社は、17年度と18年度の2年間を試行期間と位置付け、目標管理制度のテスト運用を開始した。それと並行して、会社は、退職金制度の検討及び新賃金制度の詳細な設計を行った。

【8審p11、p53】

## (2) 新人事制度に関する労使交渉

- ① 19年9月19日、会社は、取締役会で、現行の年功的待遇を改め、社員の働きに応じた公平・公正な評価、処遇により働き甲斐のある職場環境を作ること、及び社員の活性化を通じて企業体力・競争力の維持拡大を図ることを目的とする新人事制度を導入することを決定した。

また、会社は、全社員に対し、20年4月1日から新人事制度を実施する旨管理職を経由して告知した。

【5審p8、8審p55～59、p68～69、p112～113、p115】

- ② 新人事制度の概要は以下のとおりである。

### ア 職能資格制度

職務遂行能力を基準とした職能要件書を基にM（管理職）層3等級、S（一般職）層4等級の7等級（上から、M-3（参事）、M-2（担当部長）、M-1（担当課長）、S-4（主査）、S-3（主事）、S-

2（主務）、S－1（担当）に区分した職能資格制度を導入する。

イ 賃金制度の改定

a 基本給

年齢給のみから構成されている基本給に、資格等級による職能給の要素を加える。

年齢給は、50歳まで毎年昇給する。職能給は、職能資格等級が昇格した際に支給される「昇格昇給」と同一職能資格等級内での昇給である「習熟昇給」から構成される。

b 家族手当

配偶者に対する手当を30,000円から16,000円に、子供その他扶養家族に対する手当を1人当たり各15,000円から各6,000円に削減する。ただし、激変緩和措置として、切替の時点で家族手当を既に受給している社員については、現行制度との差額を5年間支給する。

c 地域手当

本社以外の社員に対する月額9,500円の支給を廃止する。

d 特殊作業手当

危険、有害、重労働等の従事者に対する500円から2,000円までの支給を廃止して、基本給（職能給）へ加算する。

e 出産祝い金

社員の子育て支援策として、一子につき10万円から50万円に増額する。

ウ 賞与制度

基本給をベースに支給する基本部分と、業績に連動した会社業績部分から構成する。

エ 人事考課制度の新設

考査制度、目標管理制度、面接制度及び処遇反映制度から構成される人事考課制度を導入する。

オ 退職金制度の改定

会社への貢献度を資格等級、勤続年数、役職位の3項目毎にポイント化し、毎年、累積加算する積立型の制度とする。

【甲5、7審p19～26、8審p39～42、p74、p77、p102～103、p114】

- ③ 9月21日の事務折衝及び9月26日の団体交渉で、支部は、支部と事前協議をすることなく、会社が9月19日に全社員に新人事制度の導入を告知したことに抗議した。

【5審p8～9、8審p60】

- ④ 10月5日の労使協議会で、会社は、新人事制度導入の目的として、「会社存続の意義、社員に求められるもの、大きな環境の変化、強いリオンをめざす、及び新しい人事制度の役割」の5項目とその内容説明を記した「新しい人事制度を導入する理由について」と新人事制度の目的や概要などを記した「新人事制度（案）」を資料に用いて新人事制度の説明を行い、20年4月から導入する旨支部に提案した。

支部は、会社が労使協議を経ないで社員に新人事制度導入の告知を行ったことについて再度抗議し、労働条件の決定は誠実な協議の上に立って労使合意で行うこと及び協議中に一方的な説明などを実施しないことを求める「抗議文」を会社に手交した。

また、支部は、会社提示の説明資料はアウトラインしか示されていないとして、職能資格等級の導入により、職能給や退職金、一時金が大きく変わる制度であるから、新人事制度の骨格となる職能資格等級に関する評価基準等の必要書類を速やかに開示することを求めた。

【甲5、甲55、5審p9、p11～17、7審p18、8審p63～65、p71】

- ⑤ 19年10月10日、会社は、人事部長名で、管理職に宛てて、10月23日から10月30日の間に、所属別に13回説明会を実施するので、全社員が漏れなく参加できるよう協力を求める「新人事制度（案）についての説明会開催のご案内」を配付した。

説明会は、実質9回実施された。その内容は、10月5日の労使協議会における支部への説明と同様であった。会社は、出席した社員に質問用紙を配付し、質問や意見を記入するよう求めた。

一方、会社は、管理職に対する考課者訓練を開始した。

【甲185、5審p17、8審p65～66】

- ⑥ 10月15日の事務折衝で、会社は、支部に、新人事制度（案）の補足説

明を行った。

【乙116、7審p28】

- ⑦ 10月18日、支部は、会社に、要旨以下の「申し入れ」を手交した。
- ア 会社は、10月10日付「新人事制度（案）についての説明会開催のご案内」で、組合員に対しても説明会への全員参加を求めているが、新人事制度の労使協議はこれから始まる場所である。
- イ 支部は、現在討議資料の準備中である。
- ウ 新人事制度は、労働条件の根幹をなす賃金、一時金及び退職金等に関する大幅な変更を含んでおり、労使による対等な立場での合意を得て実施されるべきものである。
- エ 10月5日の労使協議会で、支部が、組合員への説明、意見集約及び調整を経て交渉に当たるので、合意ができるまでは会社から組合員への説明は差し控えることを申し入れたにもかかわらず、会社は、社員への説明と称して、制度説明を行うことを表明した。
- オ 交渉において変更があり得る当初提案を組合員に説明することは非効率であるだけでなく、あやふやな情報を流すことになり、また、説明次第で、既に決定済みとの印象を与えることになりかねず、支部の討議や労使交渉にも悪影響を及ぼすおそれがある。
- カ 現段階での組合員への説明は取りやめ、組合側団体交渉メンバーを信頼して、誠意をもって協議・交渉することを求める。

【甲56、5審p18、8審p66～68】

- ⑧ 10月31日、支部は、10月5日の労使協議会で会社が提示した「新人事制度（案）」を基に「新人事制度に関する解説資料1-A」を作成し、組合員に配付した。

【甲149、5審p19】

- ⑨ 11月1日の事務折衝で、会社は、支部に、新人事制度の補足説明を行った。

【乙116、7審p28】

- ⑩ 11月7日、支部は、賃金の具体的な算定方法を記載した「新人事制度に関する解説資料1-B」を作成し、組合員に配付して説明会を行った。

【甲57、5審p19】

- ⑪ 12月19日の労使協議会で、会社は、新人事制度に関する説明会で社員から寄せられた職能資格、賃金、考課及び退職金等についての「質問」や「意見」のうち、「質問」とそれに対する回答をまとめた「新人事制度Q&A Vol. 1」を、支部に手交し、その後直ぐに全社員に配付した。

引き続き開催された事務折衝で、会社は、組合に、「意見」に対する回答についての労使協議会を12月中に開催したいと伝えた。

【甲6、乙45、5審p24～25、7審p28～29、8審p70、p74】

- ⑫ 12月27日の事務折衝で、会社は、社員から寄せられた新人事制度全体、職能資格、賃金、考課及び退職金についての「意見」とそれに対する回答をまとめた「新人事制度Q&A Vol. 2」を、支部に手交し、その後直ぐに全社員に配付した。

【甲7、乙46、5審p24～25、7審p28～30、8審p71、p74】

- ⑬ 20年2月7日の労使協議会で、会社は、支部に、「職能資格等級基準書」、「職能要件書」、「考課表」及び「目標管理シート」を開示して、内容説明を行った。支部は、春闘交渉直前にこれらの資料が開示されたため、内部での分析や討議及び協議を行うことが難しいので、春闘交渉終了後に協議を進めることを会社に提案し、会社も了承した。

【甲8、甲71～74、乙73～74、5審p25～28、7審p30～33、8審p72～76、p80】

- ⑭ 2月7日、会社人事部は、2月14日から22日の間に、全社員向けに、職能資格等級基準書、職能要件書及び考課表を用いた新人事制度説明会を8回行うこととし、管理職に対して、全社員が説明会に参加できるよう協力を求めた。

【甲156】

- ⑮ 2月20日、賃金、期末手当等に関する団体交渉と新人事制度に関する労使協議会が開催された。

会社は、支部に、制度の全容を説明し終えたので、質問や意見を出すよう要請した。

支部は、これから職場ごとに意見を集約し、やり取りをしながら要求としてまとめ上げるには、今後1年単位相当の時間が必要であると回答

した。

会社は、4月1日の導入を前提に準備を進めているので、支部にもその体制を取ってもらい、精力的に協議を進めていきたいと表明した。

【甲9、乙47、5審p28～29、7審p35～37、8審p82～83、p85～86】

- ⑩ 2月27日の労使協議会で、支部は、会社に、新人事制度に関する8項目の質問内容を文書にして提出することになった。

【乙48、7審p37】

- ⑪ 3月4日の団体交渉で、会社は、支部に、新人事制度に係る賃金及び期末手当に関する回答書を手交した。

【乙49】

- ⑫ 3月10日の団体交渉で、会社は、支部に、3月4日付回答書についての意見や見解を求めた。

【乙50】

- ⑬ 3月21日の賃金、期末手当等に関する団体交渉で、会社は、新人事制度について、4月以降協議を再開し、精力的に話し合いを進めることを求める要請書を支部に手交した。

【乙51】

- ⑭ 3月25日、支部は、会社に、新人事制度に関する8項目の質問内容について要旨以下のとおり書面化した「これまでの事務折衝などでの未回答質問に関する整理」と題する文書を手交した。

ア 考課の評価はどのように変わるのか

イ 職能給と年齢給の位置付けについて

ウ 家族手当の見直しに対する合理的説明の根拠について

エ 昇格は4回の考課が必要なのに、最低滞留2年でやれるのか

オ 中途入社の方付けの方法について

(以下略)

【乙52】

### (3) 新人事制度導入の延期

- ① 3月26日の団体交渉で、会社は、支部に、4月1日に予定していた新人事制度の導入を7月1日に延期することを伝え、4月以降に協議を再

開きたいと要望し、支部は、今後日程調整することを了承した。

【乙53、7審p38】

- ② 4月9日の団体交渉で、組合らと会社とは、賃金、期末手当等に関する協定書を締結した。引き続き開催された労使協議会で、会社は、「7月1日には新人事制度を導入したいので、速やかな対応をお願いしたい。」と述べた。

【甲206の1、乙54、7審p39、8審p86、p101】

- ③ 4月14日、支部は、2月7日の労使協議会で会社が提示した資料に基づき支部が作成した「新人事制度に関する解説資料1-A改」を組合員に配付した。

【甲150、5審p30、8審p93】

- ④ 4月16日、支部は、「新人事制度に関する解説資料1-A改」、「2月7日提案の職能資格等級基準書、職能要件書、人事考課表の分析と考察」及び「新人事制度（案）協議に関する第1回職場討議資料」を用いて組合員に対する全体説明会を、4月17日に第1回職場討議を行った。

【甲151～152、5審p30、p34、8審p86～87】

- ⑤ 4月30日の労使協議会で、冒頭、支部は、4月16日の職場討議に203名の参加があった旨を述べた。

双方は、今後、労使協議会を毎週開催することで合意した。

支部が賃金モデルに関して質問したところ、会社は、「仮定のモデルを前提に議論すると一人歩きする危険がある。」と述べた。

【乙55、5審p30、7審p39、8審p86～87、p91】

- ⑥ 5月12日、5月22日及び5月28日の労使協議会で、会社は、支部の標準生計費との比較、現行の賃金保障、総人件費の減少の有無等についての質問事項に沿って回答した。

6月3日及び6月11日に労使協議会を開催して、積み残しの質問事項の質疑を継続することとなった。

【乙56～58】

- ⑦ 労使協議会は、6月11日をもって一旦終了した。

支部は、会社に、内部での討議経過について説明し、新人事制度につ

いて約400名の組合員に説明を行い、各組合員の意思確認をする必要上、7月はもちろん10月であっても時間的に間に合わないことから、7月に導入しないことを求めた。

【甲157、乙59、乙116、5審p38】

- ⑧ 6月24日、支部は、会社から提示のあった新人事制度による評価システムを踏まえて、昇格年齢なども加味し、昇給等をシミュレートした「新人事制度（案）協議に関する報告」を作成し、全組合員に配付した。また、支部は、6月26日から8月5日までの間、全組合員との個別面談を行った。

【甲153、5審p35～36】

- ⑨ 6月30日、会社は、支部に、「新人事制度に係る通知」で、新人事制度を10月1日に導入することを決定したと通知するとともに、同日付「新人事制度導入に伴う現協定の解約に関する通知」と題する文書で、新人事制度導入に伴って、賃金、家族手当、地域手当及び退職金等に関する支部との現協約は、労働組合法第15条第4項の規定により、本通知到達後90日の経過により失効する旨通告した。

【甲11～12、5審36～38】

- ⑩ 7月1日、支部は、会社に、会社の「新人事制度に係る通知」及び「新人事制度導入に伴う現協定の解約に関する通知」は、新人事制度に関する組合員全員との精力的な面談中に通知されたもので、会社の都合を一方的に押し付け、真摯な協議を行おうとしないものであるとして、抗議するとともに通知の撤回を申し入れる「申し入れ」と題する文書を手交した。

【甲61、5審p38～39】

- ⑪ 支部は、8月12日から8月21日までの間、「新人事制度協議に関する第二次職討資料」により、8月28日から8月29日までの間、「新人事制度協議に関する第三次職討資料」により、職場討議を行った。

【甲154～155、5審p40～41】

- ⑫ 9月5日の団体交渉で、組合らは、会社に、組合員との個別面談、職場討議、臨時大会及び要求投票を経て、新人事制度に関する要旨以下の

「要求書」を手交した。

ア 情意考課につながる「姿勢意欲考課」のウエイトを下げ、考課基準を明らかにすること。

イ 評価について労使同数での苦情処理機関を設けること。

ウ 考課結果及び評点について本人開示を行うこと。

エ 家族手当及び地域手当について現行どおりとすること。

オ 基本給について、年齢給及び職能給が現行賃金より下回らないよう金額を設定すること。

カ 実施に当たっては2年間の試行期間を設定し、労使協議会を開催して制度の見直しを図ること。

団体交渉において、支部が、新人事制度における各社員の将来の賃金額について質問したところ、会社は、「そのようなことは分からない。一概に言えない。」と回答した。

【甲13、5審p41～44、7審p53～54】

⑬ 9月11日の団体交渉で、会社は、9月5日付組合らの要求書について、要旨以下の「回答書」を手交した。

ア 考課基準については会社が決定する。

イ 評価について疑問がある場合には人事部が対応する。

ウ 考課結果及び評点は本人に開示するが、考課表は開示しない。

エ 家族手当は配偶者16,000円、子供その他の扶養家族は6,000円とし、地域手当は廃止する。

オ 新人事制度を10月1日から施行する。

団体交渉において、主に以下のやり取りがあった。

a 支部が、「姿勢意欲考課については、具体的な基準を明確にすべきである。」と質問したのに対し、会社は、「考課基準を職場ごとに設定すると膨大な内容になるので、各職場で共通化できる内容にした。」と述べた。

b 支部が、「考課表を本人に開示しないと、どこを直し、頑張れば良いかかわからない。」と質問したのに対し、会社は、「考課結果は、各個人に公開していく。人事考課の目的は、考課を通しての人材育成であ

り、面接などを通じて、強みを伸ばし、弱みが何かを気づいてもらいステップアップを促していくことである。管理職に対しては、考課訓練を適宜実施し、レベルアップを図る。」と述べた。

- c 支部が、「本日の団体交渉では、まだ質問等を確認しきれていない。」と述べたところ、会社は、「会社としても説明することは必要と考える。」と回答した。

次回団体交渉は、9月17日に開催することとなった。

【乙3の1～3の2、5審p44】

- ⑭ 9月12日、支部は、会社に、要旨以下の「ストライキに関する通告」を手交した。

ア 9月11日に示された新人事制度に関する回答は、組合要求を真摯に検討した形跡もなく、提案時に説明した内容の繰り返しである。

イ 会社は、組合との合意が必要だと繰り返し述べてきたにもかかわらず、目前の10月1日実施を一方向的に表明する一方で、労使合意の努力を行わない態度は不誠実である。

ウ 新人事制度は不利益変更を伴う労働条件の変更であり、労使合意のないままでの実施は、労働契約法や様々な労働判例に照らして違法・不当なものである。

エ 9月11日の団体交渉は時間切れで、継続協議となったが、組合の納得が得られる回答を行うよう強く求める。

オ 会社の回答に抗議し、誠意を持って検討して回答することを求め、9月16日11時30分から30分間の本社組合員によるストライキを決行する。

【甲196】

- ⑮ 9月17日の団体交渉で、支部は、会社には子供を育てる義務があることなどを理由に、家族手当を現行どおり支給するよう要請した。

【乙60】

- ⑯ 9月26日の団体交渉で、会社は、子育て支援策として、育児支援金50万円を出産時に支給することなどを新設する旨表明した。

【乙4】

⑰ 9月29日、支部は、会社に、要旨以下の「ストライキに関する通告」を手交した。

ア 労使合意なく、協定解約の撤回も行わずに、10月1日を迎えることは、賃金に関しての無協定状態を発生させ、社員に不安と動揺を与えるものであり、経営責任が問われる事態である。

イ 会社は、早急に誠意をもって検討し、無用な混乱を回避し、労使間の合意に向けて努力するよう求める。

ウ 会社の対応に抗議するため、本社組合員は9月30日16時から17時までの時限ストライキ及び同日の時間外労働拒否を決行する。

【甲197】

⑱ 9月30日、会社は、支部に、ストライキの中止を申し入れた。

【甲41】

#### (4) 新人事制度の導入

① 10月1日、会社は、職能給の導入、家族手当の削減、地域手当の廃止及び出産祝い金制度の導入などの新人事制度を実施するとともに、立川労働基準監督署長に就業規則変更届、関連規程、及び組合の意見書に代えて労使協議の経過を記載した説明書を提出した。

【乙1の1～1の5】

② 10月10日、支部と会社とは、子1人の出生時に50万円を支給することなどを内容とする「子育て支援に関する覚書」を締結した。

【甲50、7審p57】

#### (5) 新人事制度導入後の団体交渉等

① 21年6月2日の団体交渉で、新人事制度のうち、退職金や一時金について以下のやり取りがあった。

支部が、退職金について、定年時に不利益変更になる人が出ると質問したところ、会社は、「支部の主張は過去のような賃上げが今後も続くと仮定した場合の『期待権』から想定されたもので『既得権』ではない、新人事制度は、年齢給一本の制度ではないのだから、資格が上がれば支給額は増えて結果も変わると思う。」などと述べた。

支部が、賞与は生活給であり、家族手当も加算するよう求めたところ、

会社は、「他社に比べて2倍の家族手当を支給しなければならないのはおかしい。」などと述べた。

支部が、基本給が高くなると会社の負担も重くなるため、家族手当の増額で対応した過去の経緯もあると質問したところ、会社は、「会社は生き物であり、環境に対応しながら変えるべきところは変えなければならない、過去の経営者の考え方から変わることもある。」などと述べた。

【乙7】

- ② 6月18日の団体交渉で、会社は、労使合意を行うことを前提にして、ア 51歳～59歳の年齢給に1,000円を加える、イ 一時金について、支給日1か月前の時点での家族手当1か月分を加える、ウ 退職金について、在職31年以降の勤続ポイントとして毎年50ポイント付与する、と提案した。

【乙6～7】

- ③ 7月17日の団体交渉で、支部は、6月18日の会社側提案について、基本給、手当及び退職金の不利益変更の是正など従来の組合の要求に対応するものではないとして拒否した。

【乙7】

- ④ 9月18日、組合らは、新人事制度について組合要求を基に合意を図ることなどを求める21年秋闘に関する「要求書」を会社に手交し、10月6日に団体交渉を開催して文書で回答するよう求めた。

【甲64、乙27】

- ⑤ 10月8日の団体交渉で、会社は、支部に、「新人事制度が導入されて1年が経過しました。新人事制度の更なる定着に向けて諸施策を講じていきます。新人事制度の更なる定着・発展のため、組合とは必要に応じて話し合いを続けていきたいと考えています。」などと記した回答書を手交した。

支部が「新人事制度について、労使合意するつもりはあるのか。」と質問したところ、会社は、「合意をするために6月18日に重要な提案をしたが、支部がこれを拒否した。」と回答した。

【甲14、乙8、乙28】

- ⑥ 11月26日、組合らは、会社に、10月8日付会社側の回答書で「新人事制度が導入されて1年が経過しました。新人事制度の更なる定着に向けて諸施策を講じていきます。」などと交渉を拒否する回答を示したまま、回数は重ねても支部の具体的要求に反論も回答も示さない対応は不誠実といわざるを得ないと抗議し、産別団体交渉を申し入れた。

【甲160、乙61】

- ⑦ 12月15日、支部は、要旨以下の「12月21日団体交渉に向けた質問」と題する文書を会社に手交し、21日当日に文書で回答するように求めた。
- ア 新人事制度について、組合らが不利益となる部分の是正を求めている基本給、家族手当、地域手当及び退職金に関して、会社は不利益でないと主張している。
- イ しかしその主張は数字に裏付けられたものではなく、主張の繰り返しである。
- ウ 数字的に裏付けを持った説明をすることなどを求める。

【甲15、1審p34～35】

- ⑧ 12月21日の産別団体交渉で、会社は、組合らに、「12月10日付人事ニュース」を資料として提出し、「新人事制度は頑張った人に報いる制度である。」などと回答した。また、会社は、「不利益変更ではないと主張したことはない、不利益変更かどうかということについてはニュートラルな立場である。」などと発言した。

会社は、組合らに対し、口頭で説明した部分も含めて、質問に文書で回答することを約した。

【甲45、8審p109】

- ⑨ 22年1月25日の団体交渉で、会社は、支部に、要旨以下の「回答書」を手交した。
- ア 現在の人事制度は、頑張った人が報われる制度を目指して導入したものであるが、移行に際して不利益が起きないように緩和措置をとっている。
- イ 支部が主張する不利益とは、将来の経済情勢や社会情勢が過去と同様に推移することを前提としての制度の比較によるもので、将来的に

過去と同様に推移しなければ不利益となる可能性はある。

ウ 数字的裏付けについても、高度経済成長が過去の話となった今、これからの世界情勢や会社を取り巻く経済環境を数字で表現することは非常に困難と考える。現在の基本給を年齢との折れ線グラフにプロットすることはできるが、数字的裏付けをもって将来のグラフを示すことはできない。

エ 強いてグラフをイメージするならば、社員一人ひとりの頑張りによって個々の数字が変化しながら広がりを持ち、少し上を向いたトランペットのような形が想定できる。

【甲70】

⑩ 2月25日の産別団体交渉で、組合らは、会社に、22年度賃金及び期末手当に関する「要求書」を手交した。

また、1月25日付会社側回答書についての質疑応答で、会社は、「新人事制度は年功序列から個々人の頑張りに報いる制度に移行した。」などと述べた。

【乙62】

⑪ 3月10日の団体交渉で、会社は、支部に、2月25日付組合側要求書に対する「回答書」を手交した。

また、会社は、新人事制度に関する要旨以下の「提案書」を支部に手交した。

ア 51歳～59歳の年齢給に1,000円を加える。

イ 一時金について、支給日1か月前の時点での家族手当1か月分を加える。

ウ 退職金について、在職31年以降の勤続ポイントを50ポイントとする。

エ 新人事制度について労使合意がなされれば、22年度からこの提案を実施する。

次回団体交渉の日程は、改めて調整することとなった。

団体交渉終了後、支部は、3月11日13時から13時30分まで時限ストライキを実施する旨、会社に通告した。

会社は、支部に、『ストライキに関する通告』に対する抗議と撤回の

申し入れ」と題する書面を手交し、ストライキ通告を撤回するよう求めた。

【甲37、乙63】

⑫ 22年3月17日の産別団体交渉で、組合らは、会社に、要旨以下の「2010年3月10日付提案書に関する見解と申し入れ」を手交した。

ア 会社側提案書は、21年6月18日の団体交渉の際に示された内容と同一で、新人事制度に関する組合らの20年9月5日付要求の基本的部分に応える内容になっておらず、合意することはできない。

イ 組合らは、21年9月18日付秋闘に関する要求書に沿って、新人事制度について組合要求をもとに合意を図ることを求める。

組合らは、今後も引き続き団体交渉を行うことを要請し、会社もこれを了承した。

【甲18、乙10】

⑬ 22年3月17日、支部は、会社に、3月18日14時から17時までの時限ストライキを行う旨通告した。

会社は、支部に、ストライキに抗議し、撤回を申し入れる「『ストライキに関する通告』に対する抗議と撤回の申し入れ」を手交した。

3月18日、支部は、ストライキを決行した。

【乙10】

### 3 会社発行の「人事ニュース」及び「労働ニュース」

#### (1) 「人事ニュース」

会社が、団体交渉に限らず人事制度や人事業務全般に関する会社の方針などを全社員に伝えることを目的に作成し、全社員に配付している。

【乙準1 P23】

#### (2) 「労働ニュース」

会社が、団体交渉の内容を速報することを目的として作成し、全社員に配付している。

【乙準1 P23】

#### (3) 「人事ニュース」及び「労働ニュース」の記載内容

会社は、「人事ニュース」及び「労働ニュース」を以下の文面で発行し

た。

① 16年4月15日付「人事ニュースN0 040」

4月15日に支部が通告したストライキについて、「会社では対応できない政治又は法律上の課題であり、業務が妨害されることは甘受できない旨の抗議文を支部に手交した。」などの記載があった。

【甲38】

② 18年3月17日付「人事ニュースN0 059」

見出しに、「3月16日のストライキの実体は他社の組合員による集会」とあり、本文に、「実体としては社外の人たちが集会を開いていたことになります。」、「リオンの組合への支援・激励に名を借りた全く別の団体の集会を社内で行っていたに過ぎない。」などの記載があった。

【甲44、2審p32～33】

③ 19年2月20日付「労働ニュースN0 620」

見出しに、「2月20日に組合らが出席した団体交渉について、「メーデー休日協定解約通知に関する社外組合との団体交渉が開かれる」との記載があった。

2月27日、組合らが「社外組合」を「JMIU本部」に訂正するよう求めたところ、会社は訂正することを了承した。3月16日、組合らは、会社に、「社外組合」との記述は不正確で侮蔑的ですからあるとして、早急な訂正を求めたところ、会社は、3月22日付「労働ニュースN0 623」の見出しで訂正した。

【甲34～36、1審p39～40、4審p85】

④ 3月9日付「人事ニュースN0 067」

支部が実施した3月8日のストライキについて、会社が、このストライキがスケジュール闘争であるなどとする抗議文を支部に手交した旨の記載があった。

【甲39、2審p29～30、4審p87～88】

⑤ 3月15日付「人事ニュースN0 068」

支部が実施した同日の3時間のストライキ及び時間外労働拒否について、3月8日のストライキに引き続き、会社の対応に関係ない、本部

の統一行動日に沿った行動であるとしか考えられず、労使双方が誠実に話し合うという団体交渉ルールを形骸化するものであり、撤回を申し入れた旨の記載があった。

【甲40、1審p42～43、4審p88、91】

⑥ 20年2月25日付「労働ニュースN0 634」

2月20日の団体交渉について、「会社は、新人事制度について、4月1日の導入を前提に支部と協議を尽したいと考えているが、支部は、今後1年単位相当の時間が必要と回答するなど、現在の執行部の対応では、協議の進捗に危惧を抱かざるを得ない。」などの記載があった。支部は、この記載について、「抗議文」を会社に手交した。

【甲9、甲10、甲60、乙47、1審p43、5審p29、8審p84～85】

⑦ 9月30日付「人事ニュースN0 081」

支部が通告した1時間ストライキ及び時間外労働拒否について、団体交渉で誠実に対応しているにもかかわらず、ストライキを強行しようとしていることを非難するとともに、ストライキの中止を支部に申し入れたとの記載があった。

【甲41】

⑧ 21年3月12日付「人事ニュースN0 082」

支部が3月5日に実施した1時間ストライキ及び3月12日の3時間のストライキ及び時間外労働拒否通告について、会社が団体交渉を誠実に行い、回答内容を検討しているにもかかわらず、ストライキ等を通告したことは予め設定された「スケジュール闘争」であり、ストライキの撤回を申し入れた旨の記載があった。

【甲42】

⑨ 11月5日付「人事ニュースN0 085」

支部が、11月9日午後半日ストライキを実施する旨10月30日に通告したことに對し、会社が、抗議し、撤回を申し入れたとの記載があった。

【甲43】

⑩ 12月10日付「人事ニュースN0 087」

見出しに、「JMIU本部が団体交渉申し入れ 支部の諸要求に社外

の組合が対応する事態に」とあり、本文に、「当社の労働条件は、当社の社員と会社との間で合意を図っていくべき性質のもので、会社は、当社の社員である組合員の代表を相手に団体交渉を行っている。しかし、組合は、交渉に上部団体の人を加えようとしている。当社を良く知らない外部の人を含む団体交渉は、交渉を複雑化させ、解決に向かう良い方向とは考えにくい。」「リオンのことはリオンの社員が決めるのが、本来のあるべき姿である。」などの記載があった。

【甲45、乙72、1審p40、3審p37】

⑪ 12月28日付「労働ニュースN0 659」

12月21日の産別団体交渉について、「JMIU本部との交渉が開催される」、「今後の交渉も社外の本部主導か？」などの記載があった。

22年2月8日、この記載内容について、組合らは、会社に、要旨以下の「抗議文」を手交した。

ア 会社が、「社外の組合」と表現をしたことはJMIUの性格を正しく理解しておらず、21年12月21日の団体交渉で改めるよう要請したが、12月28日付労働ニュースでも同様に誤った認識で記載されていることに抗議する。

イ JMIUはひとつの労働組合であり、団体交渉に誰が出席するかは本部の自主的判断によるものである。支部との交渉では進展が図られないことから、本部としても責任をもって解決するという立場から行ったものであり、本部役員が参加しているからという理由だけで団体交渉の会場を社外に設けるとするのは、JMIUという組織を嫌悪する態度といわざるを得ない。

【甲16、甲188、乙9、1審p41、8審p111～112】

⑫ 22年3月10日付「労働ニュースN0 661」

支部が、3月10日付けで時限ストライキを通告したことについて、要旨以下の記載があった。

ア 支部からの3月11日にストライキを実施するとの通告について、賃上げ及び期末手当の労使交渉については、2月25日の春闘要求提出日と3月10日の回答指定日に日程の確保を強く要請され、会社は、指定

どおりの日程で、誠実に団体交渉を実施してきた。

イ 次回団体交渉の日程及び位置付けに関しても労使で確認しているにもかかわらず、ストライキを通告することは、労使が誠意を尽して話し合うという団体交渉のルールを形骸化するもので、不誠実な対応であり、労使関係に亀裂を生じさせるものである。

ウ また、このストライキは、予め設定されたスケジュールに沿って行われており、傍目からは団体交渉の経緯との関連性に乏しい「パフォーマンス ストライキ」と言われても仕方のない性質を持ったストライキのごとく映ってしまう。

【甲37、乙63、1審p41～42、2審p30～31、4審p88～89、p100～103】

⑬ 3月17日付「労働ニュースNO 662」

支部が3月18日にストライキを行う旨通告したことについて、統一行動に参加する目的でストライキ通告を行ったことは、会社が誠意をもって組合との協議に臨もうとしている真心を踏みにじる不誠実な対応であるとして、産別組織の運営だけを優先する「お付き合い」ストライキに抗議し、撤回を申し入れる『ストライキに関する通告』に対する抗議と撤回の申し入れ」を支部に手交した旨の記載があった。

【乙10】

#### 4 労使協定等の解約等を巡る労使関係

(1) 在籍組合専従及び時間内組合活動に関する協定等の解約

① 17年8月10日の事務折衝で、会社は、支部に、労働組合法第15条第4項に則り、9年9月30日付「組合専従に関する協定書」、同日付「組合専従に関する協定覚書」及び同日付「覚書」を解約することなどを記した「組合専従に関する協定覚書の解約に関する通知」を手交した。

【甲19～21、乙12、1審p19、2審p14、3審p19、p28～29、4審p35～37、p95～97】

② 17年8月18日、支部は、労使協定の一方的な解約は、良好な労使関係を破壊、悪化させる行為で、事前協議のルールにも反するなど記した「通知」を会社に手交した。

【甲24、1審p20】

③ 8月26日の団体交渉で、会社は、組合専従について、「社会一般的に

見て不合理である、株式公開企業は支出について説明責任が問われており、外部に説明できないことは改める必要がある。」などと述べた。

【甲75、乙14、3審p29】

- ④ 11月7日、支部は、会社に、組合専従について、従前の内容で協定することなどを求める「組合専従協定に関する要求書」を手交した。

【甲25、1審p20、3審p29、4審p44】

- ⑤ 12月26日の団体交渉で、会社は、支部に、組合専従に関する一連の協定及び覚書、並びに時間内組合活動について月70時間まで賃金を補償する「時間内組合活動に関する昭和54年11月26日付協定書の条項は、労働組合法第15条第4項の規定により、本通知到着後90日の経過により失効する。」ことなどを記した文書を手交した。

【甲100、乙15、1審p21、3審p30、4審p44～45】

- ⑥ 平成18年1月24日の事務折衝で、支部は、会社に、組合専従に関する協定等及び月70時間までの賃金補償協定の解約通知の撤回を求める「要求書」を手交した。

【乙66、1審p22、3審p31】

- ⑦ 2月2日の事務折衝で、会社は、支部に、解約通知の撤回を拒否する「回答書」を手交した。

【乙16、3審p31～32、4審p46～47】

- ⑧ 3月26日、会社の17年12月26日付けの解約通知から90日が経過したことにより、組合専従に関する一連の協定及び就業時間内組合活動に対する賃金補償の協定が失効した。

【争いのない事実】

## (2) メーデー休日協定の解約

- ① 支部と会社は、昭和49年4月24日付「協定書」で、毎年5月1日（以下「メーデー」という。）は振替なしの休日とすることなどを協定した。

【甲26、1審p24、2審p22、3審p32】

- ② 平成18年12月27日の事務折衝で、会社は、支部に、労働組合法第15条第4項に則り、本通知到着後90日の経過により、メーデー休日に関する協定を廃止し、別途年度内1日の休日を付与することなどを内容とする

組合らに宛てた「メーデーの休日に関する協定の解約通知」を手交しようとしたが、支部は、受領を拒否した。

【甲27、乙38、3審p32】

- ③ 12月28日、支部は、会社に、「メーデー休日協定に関する協定の解約通知の撤回を求める要求書」を提出した。

【甲77、乙79】

- ④ 19年1月10日、組合らは、会社に、要旨以下の通告書を手交した。
- ア メーデー休日協定解約通知が18年12月27日に配達記録郵便により、本部及び地本宛に送付された。
- イ 会社のメーデー休日協定の破棄通告に強く抗議し、破棄は認めない。
- ウ 支部との9回の団体交渉が不誠実だけでなく、本部や地本と交渉を行わず一方的に協定破棄を通告したことは暴挙である。

【甲66】

- ⑤ 19年2月20日、2月27日及び3月20日に産別団体交渉が開催され、組合らは解約通知の撤回を求めたが、会社は、これに応じなかった。

【甲34、乙40】

- ⑥ 4月10日、会社はメーデー休日協定解約に伴う就業規則変更届及び支部との交渉経過を記した説明書を立川労働基準監督署長に届け出た。

【乙41、1審p28～29、3審p33～34】

- ⑦ 4月18日の産別団体交渉で、組合らが、この日の団体交渉の位置付けについての会社側の認識を尋ねたところ、会社は、「メーデー休日協定が、18年12月27日の解約通告から90日経過した19年3月27日に失効したことを確認する団体交渉である。」と述べた。

組合らは、「会社が団体交渉の目的がなくなったというのであれば、これ以上の団体交渉は意味がない、今後の対応について権利を留保する。」旨述べた。

【乙42】

- (3) 新人事制度導入に伴う協定の破棄

20年6月30日、会社は、支部に、10月1日の新人事制度導入に伴い、「賃金・一時金・退職金に関する協約」の変更部分を、労働組合法第15条第4

項の規定により、本通知到達後90日の経過により失効する旨を記した「新人事制度導入に伴う現協定の解約に関する通知」を手交した。

【甲11～12】

(4) 時短（休日増加）に関する協定破棄発言及び労使協議会に関する協定見直し案の提示

① 支部と会社とは、昭和37年11月29日付けで、労使双方協力して企業の発展と経営の円滑な民主的運営及び組合員の労働条件の向上のために労使協議会を設け、以下の項目を議題とすることを内容とする「労使協議会に関する協定」を締結した。

ア 報告事項（略）

イ 諮問事項（略）

ウ 協議事項 (a)工場閉鎖、休業、合併、分割、事業縮小等のうち労働条件に重大な影響を及ぼす事項、(b)労使協定及び就業規則の改廃に関する事項、(c)福利厚生に関する事項、(d)定期採用その他これに準じる大量採用に関する事項、(e)大量異動に関する事項、(f)協定解釈上の疑義に関する事項、(g)紛争処理に関する事項、(h)この協定の改廃に関する事項、(i)その他双方が協議することに一致をみた事項

【甲28、1審p30～31、3審p36～37、4審p72～73、p77～80、5審p10、8審p61、p89～90】

② 支部と会社とは、支部大会当日の出勤管理の取扱いに関して、44年3月17日付「時短（休日増加）に関する協定」で「組合定期大会日は、正午まで就業し、午後1時以降退出できる。」ことなどを協定した。

【甲32、1審p32～33、3審p25～26】

③ 平成20年11月4日の団体交渉で、会社は、上期賞与及び諸要求に対する「回答書」を支部に手交し、その中で、今後は、支部大会における組合員一人当たり4時間の賃金保障などが膨大な利益供与（約300万円）であることから、見直しが必要であると補足した。

【乙24、4審p71】

④ 11月11日の団体交渉で、支部は、支部大会における賃金保障などの便宜供与の問題について質問するとともに、見直しを撤回するよう求めたが、会社は、「何十年も続いている便宜供与を当たり前と認識するので

はなく、今後見直していくべきところは見直し、維持していくべきところは維持していく。」と述べた。

交渉の結果、会社は、前記③の賃金保障の見直しが必要である旨の補足部分を取り下げることとなった。

【乙25】

- ⑤ 21年9月24日の団体交渉で、組合らは、21年秋闘に関する9月18日付「要求書」を会社に手交した。その中で、22年7月14日に支部大会を開催する予定なので、その賃金保障について、「時短（休日増加）に関する協定」に基づき協定することなどを求めた。

【甲64、1審p33、p36】

- ⑥ 21年10月8日の団体交渉で、会社は、「回答書」を支部に手交した。回答書には、「近年の著しい経営環境の変化に対応するため、順次、締結されている協定書の見直しが必要と考えています。なかには、今から47年も前の昭和37年に締結された『労使協議会に関する協定書』など既に現況とは合わなくなった協定書が多く存在しています。したがって、会社は、今後現状に合った内容へと見直しを行い、従来に増した迅速な経営を行っていきます。」などの記載があった。

会社は、支部大会の賃金保障などの便宜供与は法律の趣旨に従って見直すべきところは見直していくと表明した。支部は、会社の回答に対して、納得できない旨表明した。

【乙8】

- ⑦ 10月22日の団体交渉で、支部は、会社側の10月8日付回答書には「労使協議会に関する協定書など、既に現況とは合わなくなった協定書が多く存在しています。したがって、会社は、今後現状に合った内容へと見直しを行い・・・」との記載があるが、どのような見直しを考えているのか具体的に示すよう要請した。

【争いのない事実】

- ⑧ 11月6日の団体交渉で、会社は、支部に、事前協議事項や諮問事項を削除した「労使協議会に関する協定の見直し案」を提示した。

【甲33、1審p33～34、3審p37、4審p78～82】

- ⑨ 12月21日の産別団体交渉で、会社は、組合らに、労使協議会の事前協議事項について、「時代が変わった。見直し案は現在の労使協議会の状況を追認したものである。」などと回答した。

【甲16、乙9】

- ⑩ 22年1月25日の団体交渉で、会社は、支部に、要旨以下の回答文を手交した。

ア 「労使協議会に関する協定」について、古い協定で見直しもしていないため、労使協議会の現状と協定内容が大きく異なっている部分が多く見受けられる。支部から見直し案の提示を求められたので、現状をベースに見直し案を資料として提示した。会社からの正式な提案準備が整った段階で、改めて協議していきたい。

イ 支部大会の賃金保障について、会社は、支部のいう「時短」ではなく「便宜供与」であると考えている、どの程度が「必要最低限の便宜供与」に当たるのか引き続き支部と協議を続けていく。

【甲70】

- ⑪ 2月25日の産別団体交渉で、組合らが支部大会賃金保障は便宜供与ではなく労働条件であると述べたのに対し、会社は、「時短のところに載せたのが間違いである。」などと回答し、「今後も支部と協議はしていくが、支部の同意が得られなければ、90日条項を使う。」と述べた。

また、労使協議会に関する協定についても、会社は、「現状にあった案ができた段階で提案し、引き続き協議を続けていく、協議は行いうが、合意が得られなければ90日条項を使う。」と述べた。

【甲103、乙62、1審p38】

- ⑫ 3月17日の産別団体交渉で、会社は、「支部大会の賃金保障について、大会の必要性は十分理解しているので、組合への便宜供与としてどの程度が必要最低限なのか考えた上で見直していきたい。」と述べた。

【乙10】

## 5 本件不当労働行為救済申立て

5月10日、組合らは、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 第3 判 断

## 1 新人事制度についての団体交渉等について

### (1) 申立人組合らの主張

会社が、形式的には新人事制度の団体交渉に応ずるものの、組合らに対し、必要な回答を一切行わず、新人事制度の全体像が明らかになるような資料の提示を遅滞し、あるいは具体的な数値を示した説明や具体的な回答を拒否したこと、新人事制度導入後も、組合らが、その見直しを求めて、問題点を指摘し、具体的な説明を求めたにもかかわらず、何ら具体的な回答や資料の提示を行わず、自らの一方的な主張を繰り返す態度に終始したことは、不誠実な団体交渉に当たるとともに、組合らを否定、嫌悪し、弱体化させる組合の運営に対する支配介入に当たる。

会社は、新人事制度に関する必要な検討や各組合員の意思確認のための個別面談に要した多額の費用や労力及び組合業務に多大な支障をきたしたことなどについての損害を賠償すべきである。

### (2) 被申立人会社の主張

新人事制度は、会社を取り巻く厳しい経営環境に対応し、社員の働きに応じた公平・公正な評価や処遇により働き甲斐のある職場環境を作ること、会社の企業体力・競争力の維持拡大を目的として、行き過ぎた年功賃金体系から能力給を中心とした新賃金体系に改めるものである。

会社は、新人事制度の導入を2度にわたって延期し、支部と、労使協議会、団体交渉及び事務折衝を誠実に行ったが、妥結の見込みがなかったため、20年10月1日実施を通告し実施したものであるから、不誠実な団体交渉には当たらない。また、会社が新人事制度を強行したものではないことも明らかであり、組合らに対する支配介入や組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

会社は、新人事制度導入に当たり、組合らとの協議は今後も続けていく意向であることを伝えるとともに、組合らが要求する新人事制度における現行賃金の将来保障と家族手当及び地域手当の復活についてどちらも受け入れることは困難であったため、この問題と切り離して、経済的支援を含めた子育て支援を行うことを提案し、支部と協定するなど、誠実に対応しており、不誠実な団体交渉や組合らに対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 本件の申立ては22年5月10日である（第2、5）から、申立ての1年前である21年5月10日以降の行為が本件審査の対象となる。

したがって、会社が新人事制度の導入を支部に通告した19年10月5日以降、20年9月26日までに行われた団体交渉及び20年10月1日の新人事制度導入に係る申立ては却下し、その後の21年6月2日以降の団体交渉における会社の対応について、以下検討する。

あわせて、会社が、新人事制度について、組合らの求める疑義の解明に必要な資料を示し、具体的に説明するなどして、誠実に団体交渉に応じたか否かを判断するに必要な限度で、新人事制度の検討が始まった22年5月20日以降の団体交渉についても検討する。

- ②ア 組合らは、会社が、形式的には新人事制度に係る団体交渉に応ずるものの、必要な回答を一切行わず、全体像が明らかになるような資料の提示を遅滞し、あるいは具体的な数値を示した説明や回答を拒否するとともに、新人事制度導入後も、組合らの問題点の指摘や説明の要求に対し、何ら具体的な回答や資料の提示を行わず、自らの一方的な主張を繰り返す態度に終始したと主張する。

イ 20年10月1日の新人事制度導入（第2、2(4)）以降、会社は、21年6月2日（同(5)①）、6月18日（同②）、7月17日（同③）、10月8日（同⑤）、12月21日（同⑧）、22年1月25日（同⑨）、2月25日（同⑩）、3月10日（同⑪）及び3月17日（同⑫）と、支部及び組合らとの同制度に関する団体交渉には一貫して応じている。

ウ そして、新人事制度の提案から導入までの団体交渉の経過は、以下のとおりである。

19年10月5日の労使協議会において、会社は、「新しい人事制度を導入する理由について」と「新人事制度（案）」を資料に用いて同制度の説明を行い、20年4月から導入する旨支部に提案したところ、支部は、新人事制度の骨格となる職能資格等級に関する評価基準等の必要書類を速やかに開示するよう求めた（第2、2(2)④）。

その後、10月15日の事務折衝で、会社は、支部に対して、新人事制

度（案）の補足説明を行い（第2、2(2)⑥）、支部は、10月31日、会社が10月5日に提示した上記資料を基に、「新人事制度に関する解説資料1-A」を作成し、組合員に配付した（同⑧）。

さらに、会社は、11月1日の事務折衝において、新人事制度の補足説明を行い（第2、2(2)⑨）、11月7日、支部は、賃金の具体的な算定方法を記載した「新人事制度に関する解説資料1-B」を作成し、組合員に配付した（同⑩）。

その後、12月19日の労使協議会で、会社は、社員から寄せられた「質問」とそれに対する回答をまとめた「新人事制度Q&A Vol.1」を、12月27日の事務折衝で、社員から寄せられた「意見」とそれに対する回答をまとめた「新人事制度Q&A Vol.2」を、それぞれ支部に手交した（第2、2(2)⑪⑫）。

また、20年2月7日の労使協議会で、会社は、支部に、「職能資格等級基準書」、「職能要件書」、「考課表」及び「目標管理シート」を開示し（第2、2(2)⑬）、2月20日の労使協議会において、新人事制度の全容説明を終えたとして、支部に質問や意見を出すよう要請した（第2、2(2)⑭）。これに対し支部は、今後1年単位相当の時間が必要であると回答し、会社は、4月1日の導入を前提に準備を進めているので、支部にもその体制をとってもらい、精力的に協議を進めていきたいと表明したが（第2、2(2)⑮）、3月26日の団体交渉で、新人事制度の導入を7月1日に延期した（第2、2(3)①）。

支部は、2月7日に会社から開示された資料を基に「新人事制度に関する解説資料1-A改」を作成し、4月14日、組合員に配付し（第2、2(3)②）、4月16日に、「新人事制度に関する解説資料1-A改」、「2月7日提案の職能資格等級基準書、職能要件書、人事考課表の分析と考察」及び「新人事制度（案）協議に関する第1回職場討議資料」を用いて組合員に対する全体説明会を、翌17日には第1回職場討議を行った（同④）。

その後、4月30日、5月12日、5月22日、5月28日、6月3日及び6月11日に労使協議会が開催され、質疑がなされた（第2、2(3)⑤⑥）。

労使協議会は、6月11日をもって一旦終了したが、支部は、同日の労使協議会において、7月はもちろん10月であっても時間的に間に合わないことを理由に7月に導入しないことを求めた（第2、2(3)⑦）。

会社は、6月30日、支部に対し、新人事制度を10月1日に導入することを決定したと通知した（第2、2(3)⑨）。

以上の経過からすると、会社は、支部に対して、新人事制度の内容を複数回にわたり説明するとともに、支部の要求する資料を開示し、また、当初の実施予定時期の4月1日を7月1日に延期して支部との協議を続行し、質疑に応じていたもので、妥結の方途を探っていたとみられる。それに対し、支部が、2月の段階で今後1年単位相当の時間が必要であるなどと回答し、質疑のためほぼ毎週開催された労使協議会が一旦終了した6月11日の段階になっても、7月はもちろん10月であっても時間的に間に合わないなどと表明したことを受けて、会社は、妥結の可能性が低いと判断し、7月1日の実施を10月1日に延期するとともに、それ以上の延期はできないとして、10月1日の導入に踏み切った（第2、2(4)①）とみるのが相当である。

エ 新人事制度導入後の団体交渉において、組合らと会社との間で、以下のやり取りがあったことが認められる。

a 21年6月2日の団体交渉で、支部が、退職金について不利益変更になる人が出ると質問したところ、会社は、「支部の主張は過去のような賃上げが今後も続くと仮定した場合の『期待権』から想定されたもので『既得権』ではない、新人事制度は、年齢給一本の制度ではないのだから、資格が上がれば支給額は増えて結果も変わると思う。」などと述べた（第2、2(5)①）。

また、支部が、賞与は生活給であり、家族手当も加算するよう求め、基本給が高くなると会社の負担も重くなるため、家族手当の増額で対応した過去の経緯があると質問したところ、会社は、「会社は生き物であり、環境に対応しながら変えるべきところは変えなければならない、過去の経営者の考え方から変わることもある。」などと述べた（第2、2(5)①）。

b 12月15日付「12月21日団体交渉に向けた質問」と題する文書で、支部が、不利益ではないと会社が主張するのであれば、数字的に裏付けを持った説明をするように求めた（第2、2(5)⑦）ところ、12月21日の産別団体交渉で、会社は、新人事制度について、「頑張った人に報いる制度である。」、「不利益変更かどうかということについてはニュートラルな立場である。」（同⑧）などと発言した。

c 22年1月25日の団体交渉で、会社は、(a) 数字的裏付けをもって将来のグラフを示すことはできない、(b) 強いてグラフをイメージするならば、少し上を向いたトランペットのような形が想定できるなどと記載した「回答書」を、支部に手交した（第2、2(5)⑨）。

オ 会社の上記の一連の対応は、確かに、一方的な主張を繰り返す態度と評価される余地がないわけではない。

しかし、前記ウのとおり、支部は、新人事制度の導入に際し、労使協議会等における会社の説明及び提示した資料に基づき、新人事制度に関する資料を3種類作成して組合員に配付し、また、「新人事制度に関する解説資料1-A改」、「2月7日提案の職能資格等級基準書、職能要件書、人事考課表の分析と考察」及び「新人事制度（案）協議に関する第1回職場討議資料」を用いて組合員に対する全体説明会や職場討議を行った事実が認められる。

こうした事実は、新人事制度導入に際し、会社が、同制度の概要について支部の理解を得べく説明及び資料の提示を行っていたことを裏付けるに足りるものであり、同制度の導入を2度にわたって延期して、妥結の方途を探っていた事実を併せ考慮すれば、会社が支部を無視して同制度の導入を強行したとみるのは相当でない。

そして、新人事制度導入後、21年6月2日の団体交渉での、支部の退職金について不利益変更になる人が出るとの質問に対する会社の回答（第2、2(5)①）は合理性に欠けるものとまではいえず、12月15日付文書での、会社が不利益でない主張するならば数字的に裏付けをもった説明を求めるとの支部の質問（同⑦）は、何をもって数字的に裏付けをもった説明というのか明らかとはいえないのであるから、同

制度導入以降の経緯を踏まえた具体的な質問を行ったとはいいい難く、会社の回答が上記のごとき抽象的な内容にとどまったのもやむを得ないというべきである。

さらに、組合らが、会社に対し、更なる具体的回答を求める要求や質問を行った事実を認めるに足りる疎明もない。

したがって、会社が、組合らに対し、自らの一方的な主張を繰り返す態度に終始したとまではいえない。

カ また、会社は、子育て支援策の新設（第2、2(3)⑩）や労使合意を前提とする51歳から59歳までの年齢給増額など（同(5)②）の譲歩提案を行うなど、合意を得べく努めていたとみることができる。

③ 以上を総合考慮すれば、21年6月2日以降の、新人事制度導入後の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらないというべきである。

④ 組合らは、新人事制度導入後の団体交渉等における会社の言動が、組合らを否定、嫌悪し、弱体化させる、組合の運営に対する支配介入に当たるとも主張するが、これを認めるに足りる疎明はないというべく、この点に係る組合らの主張も採用することができない。

## 2 新人事制度導入に伴う家族手当の削減及び地域手当の廃止について

### (1) 申立人組合らの主張

会社が、新人事制度の導入に伴って、一方的に家族手当の削減及び地域手当の廃止をしたことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

### (2) 被申立人会社の主張

会社は、新人事制度への切り替えを契機に、合理性を失った家族手当を削減するとともに地域手当を廃止したのであって、不利益取扱いには当たらない。

### (3) 当委員会の判断

家族手当の削減及び地域手当の廃止の実施時期は、新人事制度が実施された20年10月1日であり（第2、2(4)①）、本件申立て時点で1年を経過している。

よって、新人事制度導入に伴う家族手当の削減及び地域手当の廃止については、申立期間を徒過しており、却下を免れない。

### 3 会社発行の「人事ニュース」及び「労働ニュース」について

#### (1) 申立人組合らの主張

会社が、「人事ニュース」及び「労働ニュース」において、ストライキや組合執行部を非難したこと、組合らとの協議中ないしは協議もしていない段階から労働条件に関わる会社の施策を全社員に周知するなど団体交渉や労使協議をないがしろにしたこと及び組合らの存在を否定する内容を繰り返し掲載したことは、組合らを嫌悪し、弱体化を意図する支配介入に当たる。

#### (2) 被申立人会社の主張

「人事ニュース」及び「労働ニュース」は、組合らの労働組合活動を否定するものではなく、事実及び労働組合活動に関する使用者の率直な意見表明の域にとどまるものであり、使用者の言論の自由として許されるところであって、支配介入には当たらない。

#### (3) 当委員会の判断

① 本件申立ての1年前である21年5月10日より前の「人事ニュース」及び「労働ニュース」に係る申立てについては、却下を免れない。

したがって、本件では、21年11月5日付「人事ニュースNO 085」（第2、3(3)⑨）、12月10日付「人事ニュースNO 087」（同⑩）、12月28日付「労働ニュースNO 659」（同⑪）、22年3月10日付「労働ニュースNO 661」（同⑫）及び3月17日付「労働ニュースNO 662」（同⑬）を、以下検討する。

② 会社は、「人事ニュース」及び「労働ニュース」は、組合らの労働組合活動を否定するものではなく、事実及び労働組合活動に関する使用者の率直な意見表明の域にとどまるものであり、使用者の言論の自由として許される旨主張する。

確かに、使用者にも言論の自由が保障されることはいうまでもない。しかしながら、組合の結成やその組織形態を非難する発言はもとより、それに至らない意見表明であっても、それが行われた時期や対象、そし

てその具体的内容等との関わりでは組合の組織や運営・活動等に対する干渉や妨害行為となり得る。

そこで、本件の判断対象である各「人事ニュース」及び「労働ニュース」の記載内容を検討する。

- ③ 21年11月5日付「人事ニュースN0 085」の、支部のストライキ通告に対し、会社が抗議・撤回を申し入れたとの記載（第2、3(3)⑨）は、単に事実経過を記載しただけであって、このことをもって支配介入に当たるとまではいえない。
- ④ 12月10日付「人事ニュースN0 087」の、「当社を良く知らない外部の人を含む団体交渉は、交渉を複雑化させ、解決に向かう良い方向とは考えにくい。」（第2、3(3)⑩）及び12月28日付「労働ニュースN0 659」の「社外の本部主導か？」（同⑪）などの記載は、本来、労働組合が自主的に決定すべき組合の内部運営や組織形態に言及し、支部がJMIUの下部組織として行動していることを問題視しているものであるから、組合らの運営に対する支配介入に当たる。
- ⑤ 22年3月10日付「労働ニュースN0 661」の、「パフォーマンス ストライキ」と言われても仕方のない性質を持ったストライキのごとく映ってしまう旨の記載（第2、3(3)⑫）、及び3月17日付「労働ニュースN0 662」の、「お付き合い」ストライキに抗議し、撤回を申し入れる文書を支部に手交した旨の記載（同⑬）は、確かに、組合員の労働条件の維持・向上を目指す組合活動であるストライキを批判しているとみることもできるが、会社として、団体交渉が設定されているにもかかわらずストライキを行う組合の対応を非難するのも無理からぬものがあり、表現に不適切な面がみられなくはないものの、産別組織の統一行動のスケジュールを優先するストライキと考えた会社の不快感の表明にすぎないとみるのが相当である。
- ⑥ したがって、21年12月10日付「人事ニュースN0 087」及び12月28日付「労働ニュースN0 659」の記載は支配介入に当たるが、11月5日付「人事ニュースN0 085」、22年3月10日付「労働ニュースN0 661」及び3月17日付「労働ニュースN0 662」の記載は支配介入に当たらない。

#### 4 会社の一連の協定を破棄する旨の発言及び提案について

##### (1) 申立人組合らの主張

会社が、重要な組合活動のひとつである支部大会の円滑な運営のための「時短（休日増加）に関する協定」、及び労働組合の交渉権や支部との労使関係の維持・形成のための「労使協議会に関する協定」について「破棄する」とか「90日条項を使う」などと発言したことは、あからさまな組合嫌悪のあらわれであり、組合の弱体化を意図した支配介入に当たる。

##### (2) 被申立人会社の主張

会社は、「時短（休日増加）に関する協定」については、労働組合法に定められた90日前の解約条項もあるが、そうしたくはないので、交渉を続けたいと述べ、「労使協議会に関する協定」については、協定を解約するつもりはないと説明したまでで、労働組合法第15条第3項、第4項に認められた労働協約の解約権の行使の可能性に言及したにすぎず、「破棄する」、「90日条項を使う」等と発言したことは、支配介入には当たらない。

##### (3) 当委員会の判断

① 本件申立ての1年前である21年5月10日より前の労使協定等に係る申立てについては、却下を免れない。

したがって、本件では、「時短（休日増加）に関する協定の破棄宣言」及び「労使協議会に関する協定見直し案の提示」（第2、4(4)）を、以下検討する。

② まず、「時短（休日増加）に関する協定」については、会社は、20年11月4日の団体交渉で、支部大会の賃金保障などを見直し（第2、4(4)

③）、11月11日の団体交渉では、何十年も続いている便宜供与の状態を当たり前と認識するのではなく、今後見直していくべきところは見直し、維持すべきところは維持していくと表明した。しかし、交渉の結果、会社が、賃金保障について見直す旨の回答書の補足部分を取り下げることとなった（同④）。

その後、会社は、21年10月8日の団体交渉で、便宜供与について法律の趣旨に従って見直すべきところは見直す旨表明し（第2、4(4)⑥）、22年1月25日の団体交渉で、会社は、どの程度が必要最低限の便宜供与

に当たるのか引き続き支部と協議を続けていく旨の回答文を手交した（同⑩）。また、3月17日の産別団体交渉では、会社は、「支部大会の必要性は十分理解しているので、組合への便宜供与としてどの程度が必要最低限なのか考えた上で見直していきたい。」と述べた（第2、4(4)⑫）。

以上のことから、会社が、経営上及び業務上の観点から、支部大会についての便宜供与を問題視していたことは窺われるが、20年11月11日に補足部分を取り下げた以降は、支部に対し、同協定を含む便宜供与のあり方を見直す旨繰り返し表明していたにすぎず、このこと自体が組合活動の規制や組合の弱体化を意図したものとまでは認められない。

- ③ 次に、「労使協議会に関する見直し案の提示」については、21年10月22日の団体交渉で、支部が会社側回答書にある労使協議会に関する協定をどのような見直しを考えているのか具体的に示すよう要請した（第2、4(4)⑦）のに対し、11月6日の団体交渉で、会社は、支部に、事前協議事項や諮問事項を削除した「労使協議会に関する協定の見直し案」を提示し（同⑧）、12月21日の産別団体交渉で、会社は、組合らに、「見直し案は現在の労使協議会の状況を追認したものである。」などと回答した（同⑨）。22年1月25日の団体交渉で、会社は、支部からの要求に応じて、見直し案を提示し、その際、正式な提案準備が整った段階で、改めて協議していきたいと記した回答文を支部に手交した（第2、4(4)⑩）。

この見直し案は、事前協議事項や諮問事項を削除した大幅な変更を伴っており、組合らが、労働組合の交渉権や支部との労使関係を大幅に後退させる内容であると認識するのは無理からぬことである。

しかし、会社は、支部からどのように見直しを考えているのか具体的に示すよう求められた（第2、4(4)⑦）ことから、見直し案を組合らに提示し（同⑧）、「組合への便宜供与としてどの程度が必要最低限なのか考えた上で見直していきたい。」と述べ（同⑫）、また、「正式な提案準備が整った段階で改めて協議していきたい。」と回答文に記載する（同⑩）にとどまるなど、今後検討していくことを示唆しているにすぎず、見直し案を提示したこと自体が、直ちに組合活動に対する規制や組合の弱体化を意図したものであるとまで評価することはできない。

- ④ よって、21年5月10日以降の、会社の一連の協定を破棄する旨の発言及び提案は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社発行の21年12月10日付「人事ニュース」及び12月28日付「労働ニュース」における会社の意見表明は、労働組合法第7条第3号に該当するが、平成21年5月10日より前の事実は、同法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は、同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第33条及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成25年11月19日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一