

命 令 書

大阪市北区

申立人 E
代表者 執行委員長 A

東京都江東区

被申立人 G
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成24年(不)第91号事件について、当委員会は、平成26年1月22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、同野田知彦、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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する賃金減額分の支払
- 2 組合員の雇用、賃金・労働条件等の変更に際しての社内の別組合との同等の取扱い並びに同変更に際しての事前提案、弁護士を出席させないことによる誠実団体交渉応諾及び労働協約の締結
- 3 謝罪文の掲示及び全社員への電子メールでの送信

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が①組合員の平成24年4月25日支給分以降の賃金を5%減額したこと、②団体交渉において、社長の給料額等に関する申立人からの質問に回答しなかったこと、③社内の別組合への対応と異なり団体交渉に弁護士を出席させたこと、が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 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、
アパレル製品並びに雑貨の企画、製造及び販売を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約1,400名である。

イ 申立人 E (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約260名である。
また、会社には、組合以外に、 G 労働組合 (以下「別組合」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 組合員 C (以下「C 組合員」という。)及び組合員 D (以下「D 組合員」といい、C 組合員と D 組合員を併せて「両組合員」という。)は、会社に社員販売職として勤務する正社員である。

(乙1、乙10)

イ 平成20年12月頃から組合と会社は、団体交渉 (以下「団交」という。)を複数回行った。

平成23年6月24日、組合と会社の間で、団交 (以下「23.6.24団交」という。)が開催された。当該団交には、会社側から初めて弁護士が2名出席した (以下、この日の団交に出席した2名の弁護士を「弁護士2名」という。)

なお、別組合との団交においては、弁護士は、同席していなかった。

(甲23、証人 C)

ウ 平成24年2月9日、会社は、組合の執行委員長、副執行委員長及び両組合員を名宛人として、「ご連絡」と題する書面 (以下「24.2.9連絡書面」という。)を組合に送付した。24.2.9連絡書面には、①平成24年度については、社員販売職について、同24年4月支給分から5%の賃金減額の実施を検討している旨、②これに関し、社員販売職給与規程 (以下「給与規程」という。)改定案の抜粋 (以下「給与規程改定案抜粋」という。)及び賃金減額の必要性を説明する「G 及び G グループの諸施策並びに財務状況」と題する書面 (以下「24.2.9財務状況等説明書面」という。)を添付しているので確認してほしい旨、③社員販売職の賃金減額について会社からの説明が必要であれば、組合において会社に対する団交申入れ等を検討してほしい旨記載されていた。

なお、社員販売職就業規則 (以下「就業規則」という。)第7条には、「社員販売職の給与の種類と決定・計算・支払方法および締切りとその支払時期ならびに昇給等に関する事項は、別に定める『給与規程』による」と規定されている。

(甲23、乙1、乙2、乙3、乙10、乙11、証人 C)

エ 平成24年2月13日、組合及び両組合員は、会社に対し、同24年春季賃上げ要求等を記載した「要求書」と題する書面（以下「24.2.13要求書」という。）を送付した。

（甲1）

オ 平成24年2月28日、組合と会社の間で団交（以下「24.2.28団交」という。）が開催された。

（甲20、乙5、証人 C ）

カ 平成24年3月1日を施行日として、会社は給与規程を変更した。

（乙11）

キ 平成24年3月5日、組合及び両組合員は、会社に対し、「回答及び要求並びに質問」と題する書面（以下「24.3.5質問等書面」という。）を送付した。

同月13日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面（以下「24.3.13回答書」という。）を送付した。

（甲2、甲3）

ク 平成24年4月12日、組合と会社の間で団交（以下「24.4.12団交」という。）が開催された。

（甲4、乙4、証人 C ）

ケ 平成24年4月25日、会社は、両組合員を含む社員販売職12名に対し、5%減額した賃金を支給した（以下、両組合員に対する同月以降の5%の賃金減額を「本件5%減額」という。）。

（甲5、甲10、甲12、甲14、甲23、乙6）

コ 平成24年8月6日、組合と会社の間で団交（以下「24.8.6団交」という。）が開催された。

（甲8、乙7、証人 C ）

サ 平成24年12月21日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 会社が両組合員の平成24年4月25日支給分以降の賃金を5%減額したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

（1）申立人の主張

ア 会社は、組合との労使合意が成立していないにもかかわらず、以下のとおり、両組合員に対して本件5%減額を強行した。会社は、本件5%減額を行う際、就業規則と給与規程の関係等に関して真摯な説明を行わず、賃金減額の必要性についての説明を尽くさず、労働協約締結の努力も行わなかった。

会社は、両組合員の賃金減額を強行するために給与規程を変更しており、給与規程の変更は、両組合員を無視した強行であり、合理的な理由ではない。

(ア) 平成24年2月9日、会社から組合及び両組合員あてに24.2.9連絡書面、24.2.9財務状況等説明書面、給与規程改定案抜粋が送付されてきたが、その後、会社から組合及び両組合員に対して、この書面に関する説明は一切なかった。24.2.9連絡書面は既に会社内で変更、決定をした給与規程の抜粋であり、会社に事前通知や団交における真摯な説明をする姿勢がなかったことは、明白である。

(イ) 24.2.28団交において、組合は、①賃金減額を認める意思はない、②賃上げの検討はしていただきたい、③要求を取り下げつもりはない等と、不利益変更に伴う労働協約の締結がない賃金減額は認めないことを主張した。また、赤字の原因に関する会社の説明は、赤字の原因分析には程遠い内容で、組合が納得できるような内容ではなかった。会社は、同団交で賃金減額の必要性について真摯に説明していない。

(ウ) 24.4.12団交において、組合は、給与の5%減額は認めないと表明し、会社が5%減額を強行した場合は、争議も考えることを通告し、団交は物別れとなった。

また、同団交においても、会社からは給与規程改定案抜粋について、組合に対しても両組合員に対しても提示も説明もなかった。

イ 会社は、賃金の5%減額について、別組合の組合員に対しては、労使合意や労働協約締結に基づいて行っているが、組合の両組合員に対しては、給与規程の変更をもって適用させようとした。また、会社は、24.8.6団交において、組合とは労働協約締結を行わないと表明した。

平成21年4月支給分から同23年3月支給分までの間、別組合と会社は、労働協約を交わし、両組合員以外の従業員に対し、10%の賃金の減額措置が実施された。一方、組合は、10%の賃金減額を認めず、団交を重ねたが合意に至らぬまま労働協約が結ばず、両組合員には10%減額はなされなかった。また、2年間にわたり実施された賃金の10%減額時における会社の組合に対する対応は、一貫してお願いするというものであり、本件5%減額時の対応とは異なるものであった。

ウ 平成20年12月1日に開催された団交の場で、当時の組合書記長が、「C氏の異動や労働条件等が変更になる場合は組合と協議するよう」申し入れたところ、当時の支店長は「はい」と明確に返事をした。

エ 会社は、本件5%減額を行う際に、給与規程の変更に当たって、事前の周知を行わず周知徹底義務違反を犯している。両組合員は、給与規程の変更について周知されたこともなく、給与規程の変更に係る就業規則の根拠条文の説明も受けて

おらず、会社からは、24. 2. 9連絡書面と共に給与規程改定案抜粋が送られてきただけであった。さらに、会社事業所には変更された給与規程が備え付けられていないことが明らかになった。

オ 以上のとおり、会社は、組合に対して労働協約締結の努力を行うことなく、労使合意がない状態で、両組合員に対してのみ申立人組合が関与できない給与規程の変更を根拠として、本件5%減額を行った。労働条件の不利益変更においては、当然のこととして事前通知と事前の団交における協議が義務とされる場所、会社は、組合をあってなきがものとする態度をとっており、このような会社の対応は、労働組合としての申立人組合を認めず、無視したものであり、実態的組合つぶし、組合破壊であり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件5%減額は、会社の経済状況の悪化を理由として行われたものであり、組合を弱体化させる意図等をもって行われたものではなく、今回の賃金減額には合理的理由があるところ、以下のとおり、会社は、両組合員及び組合に対して、本件5%減額の理由等について、具体的かつ詳細に記載した書面を事前に送付しており、2回の団交においても誠実に応答し、説明を尽くしている。

(ア) 平成24年2月9日、会社は、両組合員及び組合に対し、①同年4月支給分から5%の賃金減額を実施することを検討しており、会社からの賃金減額についての説明が必要であれば、組合から団交を申入れてほしい旨記載した24. 2. 9連絡書面、②会社とそのグループの当時の財務状況等を記載した24. 2. 9財務状況等説明書面、③給与規程改定案抜粋、を送付して5%の賃金減額を行う必要性等を説明し、組合に理解を求めた。

これらの資料は、①の24. 2. 9連絡書面には、給与減額の理由が明確に記載されており、これとともに②の24. 2. 9財務状況等説明書面において、各期の決算状況を売上高、営業利益、経常利益といった科目ごとの数値を具体的に示し、③の給与規程改定案抜粋において、給与規程の変更内容も具体的に示しており、受け取った会社社員がこれらを読むだけで賃金減額の理由及び変更される給与規程の内容を具体的に理解しうるものであった。会社が①から③の書面交付後に改めて説明をしなかったのは、組合側に対し質問や照会があればそれに答える形で追加説明する用意があることを告げたにもかかわらず、その後、これらの書面について、組合からは具体的な質問や照会がなかったからである。

24. 2. 9連絡書面等を受け、組合からは24. 2. 13要求書が提出されたが、その内容は、賃金減額を「認めるわけにはいきません」と全面否定するばかりか、平成24年4月からの賃上げを求めるものであり、賃金減額について組合との間で

の合意や労働協約の締結が非常に困難であると予想させるものであった。

(イ) 24. 2. 28団交において、会社は、本件5%減額の必要性について、震災という具体的な事情を示し、赤字になった原因の会社としての分析結果を説明した。また、会社は、同団交において、給与規程改定案抜粋を示しながら、賃金減額の必要性について真摯に説明している。組合及び両組合員が、この会社の説明によっても、給与規程のどの条項に基づき本件5%減額が行われるのか等について認識、理解したことは明らかである。会社は、組合からの質問に誠実に応答し、労働協約締結に向けての努力を尽くしたが、組合は、一貫して賃金減額に応じることができないとするばかりか、賃上げを要求し、組合側として妥協の余地が全くない旨を明らかにした。

(ウ) 本件5%減額の実施までに時間的猶予があったことから、会社は、組合に賃金減額の理解を得るべく、組合から提出された24. 3. 5質問等書面に記載された各質問に対して、24. 3. 13回答書により誠実に回答している。

(エ) 24. 4. 12団交においても、会社は、組合の質問に誠実に回答し、業績不振の原因を具体的に説明するなどし、説明を尽くしたが、組合は、再度、賃金減額には一切応じない旨表明し、交渉は平行線になり、団交が終了した。

イ 会社は、組合との労働協約締結を行わないと表明したことはない。

前記ア記載の経緯に基づき、会社は、両組合員に対する本件5%減額については、組合との間で労働協約を締結することによって行うことは不可能であると判断し、やむなく給与規程を変更することによって、両組合員に対する本件5%減額を実施したものである。

他方、会社は、別組合との間では、団交の結果、賃金減額継続につき合意に至ったため、労働協約を改定し、賃金減額を実施したにすぎない。

したがって、両組合員について、やむを得ず給与規程の変更により本件5%減額を実施したことは、なんら不当労働行為に該当するものではない。

ウ 組合と会社の間において、組合が C 組合員の労働条件等を変更する場合に、事前に組合と協議するという内容の合意を行ったことはなく、また、この旨を書面により労使協定を締結していたこともない。本件申立ての審問において、C 組合員も記憶にない旨供述している。

エ 組合は、給与規程の変更による賃金減額について、労働基準法上の変更手続が履践されていないとの主張をしているようであるが、これは明らかに個別的労働紛争に関わる主張であり、不当労働行為という集団的労働紛争に関する主張としてはおよそ失当である。

オ 以上のとおり、本件賃金減額には合理的な理由があり、かつ、会社は、両組合

員及び組合に対して、本件5%減額の理由について誠実・具体的に説明している。

上記のような経緯の結果、会社は、やむを得ず給与規程を変更する方法により本件5%減額を行わざるを得なかったのであるから、会社が本件賃金減額を行ったことは、組合に対する支配介入に該当しない。

2 24.4.12団交における①社長の給料額、②団交に出席している2名の弁護士の費用に関する組合からの質問に対して回答しなかった会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

24.4.12団交において、組合は、会社に対し、①社長の元々の給料額、②団交に出ている弁護士2名の費用やその1回分の費用について質問したのに対し、会社は「公表してません」、「答える必要はない」、「答えていないのではなくて団交の場で答えることではない」等と回答し、組合を納得させる一切の努力を行っていない。

組合が社長の報酬や弁護士費用に言及したのは、組合は、何年も人件費の減額を続けている会社の社長の報酬減額が60%減額では足りず、どのくらいの報酬をいくら減額されているのかを知る必要があると判断し、また、団交に同席している2名の弁護士費用で賃上げの原資が捻出できると考えたからである。

また、賃金減額の合計額は約10億円に達する旨については、組合は、団交で聞いたことも説明を受けたこともない。

組合からの賃上げ要求に対して、会社としての有額回答が難しい場合、会社がその理由を説明し、資料を提出し、組合からの質問に誠実に答えることが労使対等の原則であり、誠実団交義務である。ましてや、賃金減額をめぐる団交であれば、会社がさらにその理由を説明するとともに、資料を提出し、組合からの質問に誠実に答えることが当然に必要となる。

にもかかわらず、24.4.12団交において、社長の給料額及び弁護士費用に関する組合からの質問に対して回答しなかった会社の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

24.4.12団交において、組合は、会社の代表取締役の報酬及び弁護士費用を削減すれば、両組合員2名分の賃上げが可能であることを主張し、会社の代表取締役の報酬及び弁護士費用の開示を求めている。

組合の賃上げ要求は、C 組合員については年額308万円を104万円（約33.8%）増額し、D 組合員については年額225万円を59万円（約26.2%）増額することを求めるものであった。しかし、この賃上げ要求については、会社は、既に24.2.28団交において、平成24年4月支給分から正社員や非正規従業員である店頭販売職の賃金減額を予定している状況で、両組合員2名のみに対してそのような賃上げを認めることは、何らの合理性もなく、現実的でもなく、そのような賃上げ要求に応じるこ

とはできない旨を既に十分説明していた。

それにもかかわらず、組合は、24. 4. 12団交において、会社の代表取締役の報酬及び弁護士費用の開示を求めているのであるが、会社の正社員及び店頭販売職の賃金減額分の合計額は、約10億円に達するものであり、会社が代表取締役の報酬や弁護士費用を削減することにより賃金減額を取りやめることができるようなものではないことは、明らかである。

したがって、代表取締役の報酬や弁護士費用の額という情報は、賃金減額について団交を進めていくに当たり、必要な情報とは到底いえないものであり、これらの情報開示に固執することがあまりに不合理で無意味なことは、明白である。

よって、会社がこれらの情報を団交において回答する必要のない質問である旨答えたのであり、かかる対応は、なんら不誠実団交に該当するものではない。

3 会社が24. 4. 12団交及び24. 8. 6団交に弁護士を出席させたことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 弁護士を団交に出席させ、弁護士に主導権をとらせることは、不誠実団交に当たる。また、ある学説も「使用者側の交渉担当者は、交渉事項につき決定権をもつ者でなければならない。(略)。団体交渉とは対面交渉を意味するので、団交を弁護士などの第三者に委任し、使用者の役員・管理職が出席しないような場合は、誠実な交渉とはいえない。弁護士は、法律事務に関する代理権を授与されていても、通常は、要求事項につき労働組合の生の声を聞いてその実現可能性について直接検討し、また資料や根拠にもとづいて会社の立場を具体的に説明して、合意達成のために努力するという、交渉担当者としての役割を果たせる立場にはないからである」と明確に述べている。弁護士は労使対等なる団交の交渉担当者として不適であるとの考えである。

イ 組合と会社において、これまでの団交で主張の違いから議論になる場面もあったが、労使紛争が発生していたという状況はまったくなかった。

会社が、別組合との団交には弁護士を出席させていないにもかかわらず、組合との24. 4. 12団交及び24. 8. 6団交に弁護士を出席させたことは、別組合とは異なる対応であるので、組合嫌悪をあおり、団交における労使合意を否定する支配介入に当たる。

ウ 弁護士2名は、23. 6. 24団交以降の複数回の団交において、団交の進行を妨害する発言を行っており、組合が会社に抗議したり、団交を中断したりすることが続いた。24. 4. 12団交においては、弁護士から「平均値を要求することが不合理である」と交渉妨害の発言があった。労使対等・当事者同士の団交を誠実に進行する

条件として、弁護士2名の同席は、不当労働行為として取り除かなければならない。

(2) 被申立人の主張

ア 使用者が労働組合との団交において、誰に交渉権限を与えるかは使用者の裁量であって、弁護士に交渉権限を与えて出席させること自体が不当労働行為に当たるといふことなどありえない。このことは、労働組合法において、団交に弁護士を立ち会わせることを禁止した規定がないことから明らかである。

この点について、組合がその主張の根拠にしようとしている学説には、「団交を弁護士などの第三者に委任し、使用者の役員・管理職が出席しないような場合は、誠実な交渉とはいえない」と記載されているにすぎず、24. 4. 12団交には、会社から執行役員大阪支店長が、24. 8. 6団交には、執行役員管理本部本部長及び管理本部総務部部長が出席しているので、この2回の団交に会社からは管理職にある者が出席しており、組合の主張する学説を前提としたとしても、これらについて何ら不誠実な交渉とはいえないことは明らかである。

イ 両組合員の賃金減額については、労使紛争に発展していたため、23. 6. 24団交以降、会社から委任を受け、組合との団交に弁護士2名が同席している。他方、別組合とは労使紛争が発生しているわけではないので、会社は、別組合との団交において弁護士に同席を依頼していないにすぎない。したがって、組合との団交に弁護士2名が同席していることは、不当労働行為に該当するものではないことは明らかである。

労使紛争とは、以下のとおりである。会社は、平成21年3月16日に別組合と賃金減額について合意し、労働協約を締結しているのに対し、会社が組合と賃金減額について合意すべく、度重なる団交を行ったにもかかわらず、同22年7月22日に開催された団交において、組合は、突然、賃金減額は一切認めないとの姿勢に転じた。これにより、労使間の対立関係が顕在化し、一気に会社と組合との間の溝は深まった。

さらに、その後の同23年2月24日の団交では、それまで交渉が重ねられてきた2年分の10%減額相当分の返済の議題に加え、同23年3月から将来にわたって3%減額する旨の議題を会社が挙げたことで議題が2つとなり、これら両方の議題について交渉が行われた。3%減額する旨の議題については、同日の団交で初めて出された議題であり、まだ十分に交渉が行われていないにもかかわらず、組合は、同23年3月5日には、会社に対して、会社の社員販売職の賃金減額等をテーマにした団交の申入れは拒否することになったという内容の通知書を送付し、同年3月からの将来にわたる3%減額も含め、賃金減額を一切拒否した上で、会

社から団交の申入れがあってもこれを拒否する旨宣言するまでに至った。

このような状況からすれば、組合と会社の間には、賃金減額に関する問題について労使紛争が生ずるに至っていたというほかない。

ウ 組合は、24. 4. 12団交における平均値を要求することが不合理である旨の弁護士の発言を交渉妨害であると主張するが、これは、会社においては社員の契約形態・業務内容によって給与体系が異なっているため、このような差異を無視してひとまとめにして平均値を出し、これと両組合員の給与を比較することは不合理であると認識したことによるものである。かかる発言は交渉妨害を意図して行ったものではないし、客観的にも妨害の効果を生じさせるような発言でないことは明らかである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が両組合員の平成24年4月25日支給分以降の賃金を5%減額したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（24. 4. 12団交における①社長の給料額、②団交に出席している2名の弁護士の費用に関する組合からの質問に対して回答しなかった会社の対応は、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21年3月23日、会社は、組合に対し、社員販売職の賃金を10%減額する旨の申入れを行った。その後、組合と会社は、団交を複数回行ったが、合意に至らず、両組合員に対しては10%の賃金減額を実施しなかった。なお、会社は、他の社員販売職の賃金は10%減額した。

(甲4、甲23、乙4、証人 C)

イ 平成23年2月24日、会社からの申入れにより、団交（以下「23. 2. 24団交」という。）が開催された。23. 2. 24団交において、会社は、両組合員の2年分の10%賃金減額相当分を会社に返すことと同23年3月から将来にわたっての賃金を3%減額することを組合に要求した。同団交の席上、組合は、「ここまでの度の過ぎたお願いは強要に当たる」、「回答済みの問題なので、これからこの内容に組合は応じません」等と述べ、会社の要求を拒否した。同年3月5日、組合は、会社に対し、今後、社員販売職の賃金減額等をテーマにした団交申入れは、拒否する旨記載した通知書を会社に送付した。

会社は、同23年4月支給分から、両組合員を含む社員販売職の平成23年度の賃金を変更し、3%減額した。

(甲9、甲23、乙1、乙6、証人 C)

ウ 平成23年6月24日、前記イ記載の賃金の3%減額に関する組合からの団交申入れを受けて開催された23. 6. 24団交に、会社側から初めて弁護士2名が代理人とし

て出席した。

(甲23、証人 C)

エ 平成23年12月、大阪地方裁判所において会社申立てによる労働審判が行われた。会社は、両組合員に対し、2年間分の10%の賃金減額分の支払いを請求しないが、両組合員は、同年4月からの3%の賃金減額については受け入れることとなった。

(甲23)

オ 平成24年2月9日、会社は、組合及び両組合員を名宛人として24.2.9連絡書面とそれに添付して給与規程改定案抜粋及び24.2.9財務状況等説明書面を組合に送付した。なお、C組合員は、その後、組合から24.2.9連絡書面等を見せられている。

それぞれの書面は、以下のような内容であった。

(ア) 24.2.9連絡書面には、以下のような記載があった。

「2011年度、社員販売職の方々につきましては、3%の賃金カットを実施させていただきましたが、2012年第3四半期を終えた時点で、震災による影響及び天候不順等により、前年同対比にて売上高は微増ながら、営業利益、経常利益は大幅に減少いたしました。従いまして、誠に遺憾ではありますが、賃金カットの継続をせざるを得ないと判断いたしました。なお、社員販売職の方々には、2011年度につきましては、2010年度の10%の賃金カット率を3%に低減させる措置をとらせていただきましたが、2012年度につきましては、2012年4月支給分から、2010年度の店頭販売職（SS・SP）と同率の5%の賃金カットを実施することを検討しています。これに関し、給与規程改定案（付則部分の抜粋）、及び、5%の賃金カット実施の必要性を説明する書面として『 G 及び G グループの諸施策並びに財務状況』を添付いたしますので、ご確認ください。

つきましては、上記社員販売職の賃金カットにつき、当社からのご説明が必要であれば、貴組合におきまして、当社に対する団体交渉の申入れ等をご検討いただきたくお願い申し上げます。」

(イ) 給与規程改定案抜粋には、次の記載があった。

「【社員販売職給与規程の抜粋】

付 則

第17条 賃金カット

1. 2012年3月1日から2013年2月28日の期間について、基準内給与（実力給（別表1）・役割手当（別表2）・勤務地手当（別表3））及び調整給をそれぞれ5%カットする。なお、それぞれのカット額は百円未満

切上とする。

2.(略)

(ウ) 24.2.9財務状況等説明書面には、「1. G の過去4年間の諸施策」として、平成20年から同22年にかけての諸施策が記載してあり、その中には本社及び支店の売却決定、希望退職募集の結果としての約380名の人員削減、連結子会社の解散及び清算、連結子会社の会社保有株譲渡、外国企業との資本業務提携の発表、連結子会社の物流事業の事業譲渡決議等が記載されていた。

また、「2. G の過去4年間の決算状況」として、会社グループ連結と会社単体の同21年2月期から同24年2月期までの各期の売上高、営業利益、経常利益及び当期純利益が記載されていた。同24年2月期の会社単体欄は空白であったが、会社グループ連結の営業利益は2億円の赤字、当期純利益は8億円の赤字であった。

(甲23、乙1、乙2、乙3、証人 C)

カ 平成24年2月13日、組合及び両組合員は、会社に対し、24.2.13要求書を送付した。24.2.13要求書には、次の記載があった。

「ここ数年ほとんど賃金引上げもなく、逆に会社が一方的に行った3%の賃金引下げに一定期間やむなく認めてきました。もうこれ以上認めるわけにはいきません。

組合として生活の向上、内需拡大のため各企業の経営者は、労働者に対して大幅な賃金引上げをすべきであると考えています。2012年春季賃上げ要求を以下の通り行います。

記

1. C 組合員の実力等級・ランクH3-7をH4-7に引上げる金額分を増額すること。
2. D 組合員の実力等級・ランクH2-4をH3-4に引上げる金額分を増額すること。
3. C 組合員及び D 組合員の賃金引き上げ分の実施は、2012年4月支給の給与分から実施すること。

なお、給与規程の別表1に規定されている実力等級・ランク別の実力給の金額は、H3-7が308万円、H4-7が412万円、H2-4が225万円、H3-4が284万円であった。

(甲1、乙8、乙11、証人 C)

キ 平成24年2月28日、24.2.13要求書に記載されていた事項を協議事項として、24.2.28団交が開催された。24.2.28団交には、組合からは副執行委員長、執行委

員及び両組合員、会社からは大阪支店長、弁護士2名のうち1名ほか2名が出席した。

24. 2. 28団交の席上、次のようなやり取りが行われた。

(ア) 給与規程について、組合が何年のものが最新版になるのかと質問したところ、会社は、同23年3月のものが最新であるが、同24年3月1日の変更を予定している旨述べた。

組合は、組合員の給与規程の表中のランクを引き上げるよう要求する旨、根拠としては二つあり、内需拡大のために賃上げすべきと考えていることと会社公表のホームページに掲載されている従業員582名の平均年収である435万円に到達すべきであると考えていることである旨述べた。

組合が平均年収について間違いのない数字であるか等の質問をしたところ、会社は、当該従業員の中には契約社員である店頭販売職（SS、SP）は含まれていない旨、正社員の販売員（社員販売職）は両組合員を含めて12名である旨述べた。組合が、その12名は、従業員582名に含まれているのかを質問したところ、会社は確認する旨述べた。

(イ) 会社は、今の状況について、売上げのメインとして75%を占める百貨店の状況が年々下がってきているので、それ以外の販路を対策的にやっている最中であるが、今回、社員にも店頭の販売スタッフにも、給料減額をお願いしたいという発表を行った旨及び大きく赤字になる見通しとなるためであり、大きくは業績の低下によるもので、それ以上でも以下でもない旨述べた。

(ウ) 組合は、会社の回答が質問の内容とは違うようだと述べた後、会社は売上げは達成したのに業績を下方修正しているが、赤字の原因をどのように分析しているのかと質問した。会社は、在庫が多くなり利益を低くして在庫をさばいたり、震災の被害を受けた福島の工場のメンテナンス費用もかかったので、営業利益が2億円の赤字となった旨述べた。

組合は、売上げは達成しているということは販売職の成果の現れである旨述べた。会社は、平成23年度は飛躍の年にしたいとして、大量に物を製造したが、震災等の影響で売れ残りが多くなり、それを処分するために価格を下げた旨述べた。組合は、それならば、会社の大幅な見込み違いであり、販売職に全く責任はない旨述べた。

(エ) 会社の販売手法や社員の業績評価に関して、組合と会社はやりとりを行った。

(オ) 会社は、24. 2. 13要求書への回答としては24. 2. 9連絡書面のとおりであり、今期に会社が下方修正したことの経緯・背景として、平成24年度に向けて賃金減額も予定している状況で、C 組合員でいえば104万円、33.8%の上昇というの

は現実的な金額ではなく、会社としては応じることは難しい旨述べた。

(カ) 組合は、経営側が責任をとるべきであり、賃金減額を継続して行うことを受け入れるつもりは全くない旨、販売員については、平均的に売上げをあげられるようになるのに2、3年要するとすれば、それ以上勤務する者は同一の平均賃金にすべきである旨、責任を問われるのは販売員ではないと考える旨、今後さらに5%減額を受けるということはない旨述べた。

また、組合は、会社は賃金減額ばかり行ってきており、それでは会社に協力しろと言われてもできず、賃上げを何らかの形で行うべきという考え方を貫くためにあえて平均賃金まで近づけるよう主張しており、賃上げする方向で検討してほしい旨述べた。

(キ) 会社は、賃金減額はよくないが、会社は今、平時ではない旨、平成21年から賃金を減額し、同23年は減額率を3%に下げ、同24年は0%にしたいと取り組んできたが、今回、営業利益が赤字となり、減額率が5%となるが理解してほしい旨述べた。

これに対し、組合は、5%減額は今日のテーマに入っておらず、賃上げ要求をしているのであるから回答は出ている旨述べた。

(ク) 組合が、会社は人件費に手をつけないようどのような努力をしてきたのかと述べ、会社は、平成22年5月に資本提携で増資を行い、平成23年度の販売員の後押しとするために宣伝に予算組みをして成長路線を歩んでいく戦略であったが、震災の影響で予定どおりに進まず、下方修正になった旨、大阪支店や物流子会社を売却し、売却する資産は全くない旨、希望退職もひととおり終わり、従業員の給与に手を付ける最後のところに来ている旨述べた。

組合は、組合としては賃上げを検討願いたい旨述べた。

(ケ) 会社は、組合はあえて賃金増額という要求なので、組合からは賃下げを受け入れることは難しいというメッセージをもらった旨、業績評価については、色々な意見をもらったので検討し引き続き次回のテーマにしたい旨、賃下げについては、今回のテーマにあがっていないが、そちらも引き続きさせてもらう予定である旨、給与規程については、平成24年3月1日から変更させてもらう旨、そのうえで賃金減額について何か案があれば引き続き検討して仮に合意ということもあるので、話をさせてほしい旨述べた。

組合が今のは賃上げはできないという回答かと質問し、会社は要求についてはそのように返答する旨回答した。組合は、どちらにしても自分たちは給与を下げることを認める意思はない旨述べた。

(コ) 組合は、組合が具体的な質問を行い、会社から回答を書面でもらう旨、組合

は、基本的な考え方を変えておらず、賃上げの検討をしてほしいと主張しておく旨、会社は経費を使い過ぎである旨、組合の要求については取り下げるつもりはない旨、会社の方でもよい提案があれば提案してほしい旨述べた。

(甲20、乙5、証人 C)

ク 平成24年3月1日を施行日として、会社は、給与規程を次のとおり変更した。

「 付 則

第17条 賃金カット

1. 2012年3月1日から2013年2月28日の期間について、基準内給与（実力給（別表1）・役割手当（別表2）・勤務地手当（別表3））及び調整給をそれぞれ5%カットする。なお、それぞれのカット額は百円未満切上とする。

2. (略) 」

(乙11)

ケ 平成24年3月5日、組合及び両組合員は、会社に対し、24.3.5質問等書面を送付した。

24.3.5質問等書面には、「平成24(2012)年2月9日付、貴社、ご連絡にある『社員販売職の5%の賃金カット』については、お断りします。そのことは、2月28日の団体交渉において応じる考えはない事を表明しております。改めて組合員C、D両名の『販売職の5%賃金カット』の申し入れには絶対に応じる考えのない事を明言しておきます」との記載があり、それに続けて、①24.2.13要求書に記載した両組合員の賃上げ要求に対する会社の回答を書面により提出するよう要求する旨、②24.2.28団交において、会社支店長及び会社課長は、組合の要求理由について、納得した発言をしている旨、③下記質問等について、同年3月13日までに賃上げ要求に対する回答と併せて書面により回答することを求める旨、④会社の回答後に団交申入れを行う旨記載されており、その下に「記」として次の記載があった。

- 「1. (略) に公表されている G 社員の平均年収(435万円)に比べて元来、C 及び D 両組合員の年収は著しく低い状態にある。この指摘とこの著しい格差について社長見解を求めます。
2. 会社は(略)と言っているが、この事は経営責任の問題である。なぜ、経営者が責任を取らずに社員の賃金カットだけ続けるのか。その合理的な理由を明らかにしてください。
3. 平成21(2009)年から平成23(2011)年まで3年連続して社員の賃金カットを行っているが、株主等へのお知らせが全くされていない。株主に報告しない客観的、合理的な理由を示してください。

4. 社員及びS S. S Pの給与まで毎年カットし続けながら、(略)等のイメージモデルを起用して広告宣伝し、20億円もの広告宣伝費用を使い、それでも業績回復しなかったと、2月18日の団交で述べられた。このことも経営者の責任である。給与カットすると言うのは一番安易なやり方であり納得出来ない。組合員の生活維持について社長見解を求めます。 」

(甲2)

コ 平成24年3月13日、会社は、組合に対し、24.3.13回答書を送付した。

24.3.13回答書には、組合から送付された24.3.5質問等書面に対する回答として次の記載があり、また、「なお、同年3月1日付で事前にお示しした改定案のとおりに店頭販売職の給与規程を変更しましたので、お知らせいたします」という記載と、24.2.28団交に出席した会社大阪支店長及び会社管理本部総務部大阪総務課課長は、組合の要求や主張を誠実に聞いたにすぎず、組合の要求内容自体に納得し、了解したものではないことを念のため申し添える旨記載されていた。

「1 質問1について

平均年収には、管理職の給与も含まれていることから、C氏・D氏の適正賃金を検討するに当たって、当社の全従業員の平均年収とC氏・D氏の年収を比較することは合理的な方法ではありません。なお、貴職は『社長見解』を求めておられますが、団体交渉は社長個人の意見を示し、ご説明する場ではございませんので、当社としての回答を記載いたしました。

2 質問2について

社員の賃金カットを行う平成21年度以前より役員報酬に関しては、社長50%カット、取締役上席執行役員20%を行い、平成20年には役員退職慰労金を廃止し、社員の賃金カットを実施した平成21年度からは社長60%カット、取締役上席執行役員30%削減するなどを行ってきました。従って、『経営者が責任を取らずに社員の賃金カットだけが続けている』という貴組合のご主張は当を得ていません。

3 質問3について

貴組合は社員の賃金カットを株主に報告しない客観的、合理的な理由の説明を求めておられますが、組合員の労働条件に関する事項ではございませんので、義務的団交事項にはあたらず、回答をする必要性はないと思料いたします。

4 質問4について

今後、当社といたしましては業績回復を図り、早期に賃金カットを終了できるよう経営努力を続けて行く所存ですので、ご理解賜りますよう、お願い

申し上げます。なお、貴職は『社長見解』を求めておられますが、団体交渉は社長個人の意見を示し、ご説明する場ではございませんので、当社としての回答を記載いたしました。」

(甲3)

サ 平成24年3月15日、組合及び両組合員は、会社に対し、団体交渉申入書（以下「24.3.15団交申入書」という。）を送付し、24.3.13回答書について等を協議事項とする団交を申し入れた。

同月26日、会社は、組合に対し、24.3.15団交申入書について、組合の希望を考慮して、同年4月12日に団交を実施したい旨記載した回答書を送付した。

(甲21、甲22)

シ 平成24年4月12日、24.4.12団交が開催された。24.4.12団交には、組合からは副執行委員長、執行委員及び両組合員が、会社からは執行役員大阪支店長、弁護士2名ほか2名が出席した。24.4.12団交の席上、次のようなやり取りが行われた。(ア) 会社は、24.3.5質問等書面に記載された質問及び各質問に対する24.3.13回答書に記載された回答を述べた。

(イ) 組合が、24.3.5質問等書面の1番目の質問への24.3.13回答書の回答の「当社の全従業員の平均年収とC氏・D氏の年収を比較することは合理的な方法ではありません」に関連して、合理的な方法とは何かと質問し、会社は、販売職の給与体系と管理職の給与体系は違うのでそれを比較するのは合理的ではなく、職務内容からすると両組合員に関しては、3,000名余りの店頭販売職と比較するのが合理的である旨主張した。また、会社は、24.2.28団交で質問のあった公表されている平均賃金の計算の中に社員販売職12名が含まれている旨回答した。

組合は、会社が公表している管理職を含む平均値を目標にして基準を決め、それよりも少し低めの要求にした旨、それが不合理というなら会社から管理職を除いた平均賃金を用意すべきである旨主張し、会社は平均値を要求することが不合理である旨述べた。組合は、それはおかしくなく、どういう要求をしようが要求をするのは構わない旨、組合の要求を決めた根拠がおかしく、こちらの方が正しいという根拠があるのなら示してほしいと述べ、次の要求に議題を移した。

(ウ) 組合が24.3.13回答書の「質問4について」で記載した回答について、業績の不振の原因をどのように分析しているのかを質問し、会社は、会社ではなく百貨店の商況が非常に厳しい旨述べた。組合が今年の経営方針を具体的に説明してほしい旨述べたところ、会社は、去年使用したキャラクターを2名減らして

宣伝費を削減している旨述べた。組合が、会社が24.3.5質問等書面に「業績回復を図り」と記載した根拠、勝算の有無について質問し、会社は、同じ間違いをしないように各々のレベルで反省していかないと回復できないので、営業と店頭スタッフでも進め方を相談している旨述べた。

組合は、業績を回復できなければ、まだ賃金を減額するという意図が回答には含まれているのかと述べた。これに対して、会社は、勝算という意味では予定どおりにいけば次の賃金減額を終了できる旨述べた。

(エ) 組合が、60%カットする前の社長の給料額を質問し、会社は答える必要はない旨述べた。組合は、社長がいくら減額されたのかがわからなければ、社長が責任をとったといっても適切な額なのかがわからない旨、組合は、2名の賃上げしか要求していないので、社長に給料を払わなければ両組合員の賃上げの原資は十分捻出できる旨述べた。

(オ) 組合が当該団交に出席している弁護士2名にかかった費用を質問し、会社は、答える必要はない旨述べた。組合は、弁護士を雇う金があり、社長の賃金カットも60%よりもっと引くべきなので賃上げの原資は十分あると考える旨、極端に言えば社長を辞めさせて、もっと共同組合的運営のかたちにしたほうがいいと思う旨、だから賃上げの資源はないという回答は成り立たず、賃金減額は絶対認められないと思っている旨述べた。

また、組合は、弁護士を雇うのは無駄な金で、そんな費用は労働者の賃金を上げるのに使うべきである旨、弁護士を早く切ることを要求する旨述べた。会社が意見として受けたまわる旨述べたところ、組合は「では決裂で」と述べた。

(カ) 組合は、社長に団交に出席してほしい旨、その返事は翌日中にファックスしてほしい旨、会社がダメだというなら組合は交渉による春闘解決はないと判断し、労働委員会への申立てや抗議行動を行うことになる旨述べた。会社が、1週間ほしい、数千名を預かっているトップに明日中にとというのは困難である旨述べると、組合は、要するに会社は組合の要求に応えられないと判断する旨述べた。

(キ) 組合は、組合員は賃金5%減額を絶対に認めないので、それを実施すれば組合との争議になる旨、そうならないよう話し合いに来ていることを社長にきちっと伝えてほしい旨、団交の場だけではなく広がってしまう旨、組合は組合としての範疇であらゆるものを駆使する旨述べた。

(ク) 組合は、弁護士2名を切り、社長の給料をさらに減額すれば、両組合員の2名の年収分ぐらひは捻出できる旨述べた。従業員は4年も連続して賃金を減額されており、全てを人件費にしわ寄せしている企業は、まず社長が全面的に責

任をとるべきである旨述べた。

(甲4、乙4、証人 C)

ス 平成24年5月10日付けで、両組合員は、それぞれ会社に対し、「催告書」と題する書面を内容証明郵便で送付した。当該書面には、①24.2.9連絡書面を組合経由で見た旨、②組合は、24.2.28団交において賃金減額を認めないと明言した旨、③24.3.5質問等書面でも社員販売職の5%賃金減額には明確に拒否した旨、④従業員に対する給与規程改定に関する周知及び事業所に改定された給与規程の備え付けがなされていない旨、⑤本件5%減額は無効であり、減額した分を同月支給の給与に加算して返金するよう催告する旨記載されていた。

(甲5、甲12)

セ 平成24年7月6日、組合は、会社に対し、団交申入書(以下「24.7.6団交申入書」という。)を送付し、協議事項を①24.2.13要求書について、②同年3月1日以降の5%賃金減額の無効及びその返金について、③その他関連事項について、とする団交を申し入れた。

(甲7)

ソ 平成24年8月6日、24.8.6団交が開催された。24.8.6団交には、組合からは副執行委員長、執行委員及び両組合員ほか1名、会社からは執行役員管理本部本部長、管理本部総務部部長、弁護士2名ほか2名が出席した。24.8.6団交の席上、次のようなやり取りが行われた。

(ア) 組合は本件5%減額が就業規則の変更によるものであることを会社に確認し、会社は、そうである旨述べた。

(イ) 組合は、両組合員が従業員として事前説明を受けていない旨述べ、会社は、団交においても説明したし、一般の社員には社長の言葉として減額の件について配付している旨述べた。組合は、両組合員が周知徹底や事前説明をされていない旨主張し、会社は、両組合員が平成24年2月の時点で知っていたはずである旨主張した。

(ウ) 組合は、両組合員の賃金減額の額と比較したいので、弁護士2名を雇う1か月の費用と、今まで支払った額を明らかにするよう要求した。会社は、答える必要はない旨述べた。

(エ) 組合が、今回の賃金減額は、別組合との労使協定により、従業員は減額されているのかを質問したところ、会社は、合意を得て行った旨述べた。

また、組合が労働組合に加入していない契約社員は、労働契約により賃金を減額しているのかを質問したところ、会社は、一方的なものではなく、社長の話があり、その通知をして、契約書を交わしている旨述べた。

組合は、両組合員の組合は、今回の就業規則変更による賃金減額には同意しておらず、両組合員はそれを記載した内容証明郵便を送付している旨、合意ではなく、一方的に強制されているので賃金減額を撤回し、返金するよう要求する旨、両組合員の賃金減額については、就業規則の一方的な賃金減額の変更がなされており、これは極めて重要なことである旨、事前説明も周知もされておらず就業規則の変更も厳密には無効である旨述べた。

(オ) 会社は、今回の賃金減額を撤回する意思はなく、当該議題は平行線であると思う旨述べた。

組合は、法的にはだめであり、戻すよう要求する旨、これに対する回答を改めて求める旨述べ、会社は、撤回するつもりはない旨述べた。

(カ) 会社は、就業規則の周知は行っており、通知は送付している旨主張し、組合は周知されていない旨、両組合員は通知を受け取っていない旨主張した。

(キ) 組合は、別組合には協定を提案して組合に提案しなかったのは、労働組合間で差別を行ったことになり、不当労働行為である旨、組合は、会社からは予定である、決定した以外は聞いたことがない旨述べた。

会社は、同じように団交を行い、別組合は合意してもらい、組合とは団交を重ねたが合意をされていない旨述べた。

(ク) 組合は、自分たちは承認していないのであり、合意していないのであるから両組合員については強行した事実が残る旨、自分たちは弁護士の費用をカットしてでも両組合員の賃金を元に戻せと言っているがそれに誠実に答えてもらっていない旨述べた。

会社は、両組合員2名のみにということは難しい旨述べた。

組合は、会社が2名に対してのみにということが難しいのであれば、全員の賃金を元に戻せばよいと前から言っている旨述べ、会社は、それはできないと何度も説明している旨述べた。

(ケ) 組合は、両組合員だけ差別的な扱いをされていると認識する旨、会社が賃金減額を元に戻さないなら別の手を考える旨、これから別途の形で争いごとにするが、何をするかはこれから検討する旨述べた。

その後、交渉は人事制度に関する別の議題へと移った。

(甲8、乙7、証人 C)

(2) 争点1 (会社が両組合員の平成24年4月25日支給分以降の賃金を5%減額したことは、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 組合は、会社が組合との労使合意が成立していないにもかかわらず、本件5%減額を強行しており、これは組合を労働組合として認めず、組合を無視する支配

介入に該当する旨主張するので、まず、本件5%減額までの組合と会社におけるやりとりについてみる。

前提事実及び前記(1)オからコ、シ認定によれば、①会社は、本件5%減額の実施に際して、組合に対し、事前に24.2.9連絡書面、給与規程改定案抜粋及び24.2.9財務状況等説明書面を組合に送付して、平成24年4月支給分から5%の賃金減額の実施を検討している旨及び変更される給与規程の内容を通知し、その理由についても過去4年間の決算状況等の数字を示して説明していること、②会社は、24.2.9連絡書面に、当該社員販売職の賃金減額について、会社からの説明が必要であれば、会社に対する団交申入れ等を検討してほしい旨記載していること、③組合は、24.2.13要求書により賃上げ要求を行ったこと、④24.2.28団交において、会社は、組合からの要求に答え、赤字の原因分析として営業利益の赤字が2億円であること等の数字を挙げて賃金を減額せざるを得ない理由について説明し、組合の賃上げ要求に応じることは困難である旨述べ、さらに、給与規程については、平成24年3月1日から変更するが、賃金減額について組合から案の提示があれば検討の上、合意することもあるので、引き続き話をさせてほしい旨述べたが、組合は、5%の賃金減額を受け入れることはできない旨繰り返し主張し、賃上げを要求し続けたこと、⑤会社は、同年3月1日を施行日として、賃金を5%減額するよう給与規程を変更したこと、⑥組合が会社を送付した24.3.5質問等書面には、組合及び両組合員が5%賃金減額の申入れには絶対に応じる考えがない旨記載してあったこと、⑦24.3.5質問等書面に記載されている質問に対し、会社は、社長や執行役員の賃金カット率などを記した24.3.13回答書により回答を行ったこと、⑧24.4.12団交において、会社は、社長の給料額や弁護士費用を除き、業績不振の原因分析や経営方針に関する組合の質問に回答していること、⑨24.4.12団交において、組合が「では決裂で」と述べていること、⑩会社は、同年4月25日支給分以降の両組合員の賃金に対し、本件5%減額を実施したこと、が認められる。

以上のことからすれば、会社は、本件5%減額を実施するに当たり、文書及び団交において、組合に対し、24.2.9連絡書面、24.2.28団交等において重ねて本件5%減額実施の必要性を説明し、実施への理解を求めたが、組合は、会社を送付した給与規程改定案抜粋等の書面について、会社に説明を求めることもなく、一貫して、両組合員の賃上げを要求すると同時に、本件5%減額は認められない旨主張し、24.4.12団交において、両者の交渉は平行線となり、決裂したものとみることができる。このような経緯からすれば、会社は組合の理解を得ようとして一定の努力を行ったことが認められ、結果的に組合の同意を得られないまま会社が

本件5%減額を実施したことをもって、会社が組合を無視又は軽視したとみることは困難であり、この点に関する組合主張は採用できない。

なお、組合と会社の間で事前協議・合意について協約が締結されているなどの事情があれば、異なる判断もありえるところ、組合は、平成20年12月1日に開催された団交において、労働条件の変更に当たり事前に協議するようという組合の要求に会社支店長が「はい」と答えた旨主張するが、当該事実について疎明もなく、また、このような発言が実際あったとしても、書面による協定が締結されていない以上、組合と会社の間で事前合意はもとより、事前協議の合意があったとみることができないのは明らかである。

イ 次に、組合は、会社が別組合の組合員に対しては、賃金の5%減額を労使合意や労働協約の締結により実施しているのに、両組合員に対しては、給与規程の変更を根拠として行っているため、本件5%減額が支配介入である旨主張するので、この点についてみる。

前記1(1)ク、ソ(エ)認定によれば、①会社が平成24年3月1日を施行日として、賃金5%減額に係る給与規程を変更したこと、②24.8.6団交において会社は、別組合とは合意を得て当該5%賃金減額を行った旨回答していること、が認められ、この点において組合と別組合には扱いに差異があるといえる。

しかしながら、前記ア判断のとおり、会社は、事前に組合に給与規程改定案抜粋を送付し、その後24.2.28団交及び24.4.12団交で賃金額についての交渉が行われたが、交渉は平行線となり、決裂した後に会社が本件5%減額を行ったとみることができる。会社と別組合との合意成立の経緯は不明であるものの、事前の通知や団交開催等において組合と別組合を差別的に取り扱った事実を認めることもできず、結果的に別組合と扱いの差異があったとしても、両組合員について給与規程の変更を根拠として本件5%減額を行ったことは、複数組合間の差別又は組合を無視若しくは軽視した行為とはいえないため、この点に係る組合の主張は採用できない。

なお、24.8.6団交において、会社が組合とは労働協約を締結しない旨表明したという事実の疎明はない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が両組合員の平成24年4月25日支給分以降の賃金を5%減額したことは、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2 (24.4.12団交における①社長の給料額、②団交に出席している2名の弁護士の費用に関する組合からの質問に対して回答しなかった会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、組合からの賃上げ要求に対して、会社としての有額回答が難しい場合、会社はその理由を説明し、資料を提出し、組合からの質問に答えることが当然に必要となるにもかかわらず、会社が24. 4. 12団交において社長の給料額及び弁護士費用に関する組合の質問に回答しなかったのであり、このような会社の対応は不誠実団交に当たる旨主張する。そこで、24. 4. 12団交における当該事項に関するやりとりについてみる。

イ 前記(1)オ、キ、シ認定によれば、①会社は、24. 2. 9連絡書面により賃金減額を継続せざるを得ない理由を示し、24. 2. 9財務状況等説明書面で過去4年間の決算状況の数字を示し、そこには平成24年2月期のグループ会社の連結決算は、8億円の当期純損失であることが記載されていたこと、②24. 2. 28団交において、会社は、組合からの質問に対し、赤字の原因を説明し、営業利益が赤字となり、平時ではないとして、本件5%減額実施への理解を求めていること、③24. 4. 12団交において、会社は、組合からの賃上げの原資になるとの主張に関連した社長の減額前の給料及び団交に出席している弁護士2名の費用に関する質問に答える必要はない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、会社が賃金減額を行わざるを得ない状況にあることについて、組合に対し事前に資料を送付し、団交において財務状況及び組合の賃上げ要求に応じることが難しいこと等を説明していたのであり、そうである以上、賃上げが困難であるという主張の根拠について会社は誠意をもって説明しているとみることができ、社長の給料額と弁護士2名の費用を明らかにしなかったとしても、そのことをもって、直ちに不誠実な団交態度であるとまでいうことはできない。

ウ 以上のとおりであるから、24. 4. 12団交における①社長の給料額、②団交に出席している弁護士2名の費用に関する組合からの質問に対して回答しなかった会社の対応は、不誠実団交に当たるとまではいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点3（会社が24. 4. 12団交及び24. 8. 6団交に弁護士を出席させたことは、不誠実団交及び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 平成23年2月24日、前記1(1)イ記載のとおり、23. 2. 24団交において、会社が、両組合員の2年分の10%賃金減額相当分を会社に返すことと同年3月から将来にわたっての賃金を3%減額することを組合に要求したのに対し、団交の席上、組合は、「ここまでの度の過ぎたお願いは強要に当たる」、「回答済みの問題なので、これからこの内容に組合は応じません」等と述べ、会社の要求を拒否し、同

年3月5日、組合は、会社に対し、今後、会社の社員販売職の賃金減額等をテーマにした団交申入れは、拒否する旨記載した通知書を会社に送付した。

(甲9、甲23、乙1、乙6、証人 C)

イ 平成23年6月24日、前記1(1)ウ記載のとおり、23.6.24団交に、会社側から初めて弁護士2名が代理人として出席した。

(甲23、証人 C)

ウ 平成23年10月25日、組合及び両組合員は、会社に対し、「要求書」と題する書面(以下「23.10.25要求書」という。)を送付した。23.10.25要求書には、同年10月25日の団交において会社側代理人と称する弁護士は、委任状提示要求に応じることなく、組合副執行委員長の発言抑止要求を無視して発言し続け、会社課長の説明に割り込むよう不規則発言を繰り返し、団交を妨害した旨、それで、組合はやむなく団交を打ち切った旨及び次回団交で書面回答を要求する事項が記載されていた。

(甲15)

エ 平成23年11月11日、組合及び両組合員は、会社に対し、団交申入書を送付した。当該団交申入書には、「なお団体交渉の進行を妨害されました(略)弁護士の出席は、認めませんのでご了解ください」という記載があった。

(甲17)

オ 平成24年4月12日、前記1(1)シ記載のとおり、24.4.12団交が開催され、会社からは執行役員大阪支店長、弁護士2名及び総務課員2名が出席した。24.4.12団交においては弁護士2名も発言したが、執行役員大阪支店長や総務課員も説明及び発言をした。

(甲4、乙4)

カ 平成24年7月6日、組合は、会社に対し、「抗議書」と題する書面(以下「24.7.6抗議書」という。)を送付した。24.7.6抗議書には、同年6月29日の団交において「労使交渉をぶち壊す」弁護士2名の対応があったとして、組合は「会社側の委任を受けたとしても弁護士の参加は、基本的には認めて」いない旨、弁護士の独断発言等に強く抗議する旨、今後の団交は弁護士2名の出席は認めない旨記載されていた。

(甲6)

キ 平成24年8月6日、前記1(1)ソ記載のとおり、24.8.6団交が開催され、会社からは執行役員管理本部本部長、管理本部総務部部長、弁護士2名及び総務課員2名が出席した。24.8.6団交においては、弁護士2名も発言したが、執行役員管理本部本部長や総務課員も説明及び発言をした。

(甲8、乙7、証人 C)

(2) 争点3 (会社が24.4.12団交及び24.8.6団交に弁護士を出席させたことは、不誠実団交及び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 組合は、会社が別組合との団交には弁護士を出席させていないにもかかわらず、組合との24.4.12団交及び24.8.6団交に弁護士を出席させたことは、別組合とは異なる対応であって、不誠実団交及び組合嫌悪をあおるものであり、団交における労使合意を否定する支配介入に当たる旨主張する。

確かに、前提事実及び前記(1)オ、キ認定のとおり、会社と別組合との団交に弁護士は同席していなかったことに対し、会社と組合との24.4.12団交及び24.8.6団交には、会社執行役員等以外に弁護士2名が出席していたことが認められ、弁護士の出席という点において、組合と別組合との団交における扱いについて差異が存在している。

しかしながら、弁護士が出席するに至った経緯についてみれば、前提事実及び前記(1)ア認定のとおり、①組合が賃金減額に関しては、23.2.24団交で「ここまでの度の過ぎた願いは強要に当たる」、「回答済みの問題なので、これからこの内容に組合は応じません」等と述べていたこと、②平成23年3月5日、組合は、会社に対し、今後、会社の社員販売職の賃金減額等をテーマにした団交申入れは、拒否する旨記載した通知書を送付したことが認められ、これらのことからすると、23.6.24団交の数か月前から組合と会社とは賃金減額をめぐる、労使関係が悪化し、その後、組合は会社からの賃金減額等を議題とした団交申入れを拒否する旨通知し、労使関係が対立、緊張状態にあったため、会社は、このような労使関係を勘案し、弁護士に交渉権限を委任するに至ったことが窺える。このように、それぞれに団交をめぐる背景事情が異なる以上、団交への弁護士の出席に関して別組合とは異なる対応をしているからといって、それが組合間差別に当たるということはできず、会社が別組合との団交には弁護士を出席させていないにもかかわらず、組合との24.4.12団交及び24.8.6団交に弁護士を出席させたことをもって、団交における労使合意を否定する支配介入に当たるとする組合主張は採用できない。

イ なお、組合は、弁護士を団交に出席させたことが不誠実団交に当たるとも主張するが、そもそも団交に係る権限を第三者に委任することは、労働組合及び使用者の双方に認められており、そうである以上、誰に団交の交渉権限を委任し、誰を団交に出席させるかは、労使の各側がそれぞれに決定すべきものであり、責任のある応答ができる者が出席していれば足り、会社が弁護士を団交に出席させたこと自体は問題がないものであり、24.4.12団交及び24.8.6団交に弁護士を出席させたことが不誠実団交であるという組合の主張は失当である。

ウ 以上のとおりであるから、会社が別組合への対応と異なり、24. 4. 12団交及び24. 8. 6団交に弁護士を出席させたことは、不誠実団交及び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。

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26年 2月10日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印