

命 令 書

岐阜県 A 市

申 立 人 X 1 組 合 X 2 支 部
代表者執行委員長 X 3

岐阜県 B 市

被 申 立 人 Y 株 式 会 社
代表者代表取締役 Y 1

上記当事者間の岐労委平成24年（不）第2号、同平成24年（不）第4号及び同平成25年（不）第1号Y不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、平成25年11月12日第347回、同年12月10日第348回及び同月17日第349回の公益委員会議における会長公益委員靱山錚吾、公益委員秋保賢一、同平野博史、同浅井直美及び同三井栄の合議並びに平成26年1月14日第350回及び同年2月12日第351回の公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員平野博史、同浅井直美、同三井栄及び同大野正博の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員が労働組合から脱退することを懲罰するなどの申立人の組織化に影響を及ぼす記事を掲載したY2通信その他の文書を配布するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y株式会社（以下「会社」という。）がX1組合X2支部（以下「組合」という。）から提出された要求項目について具体的な回答を行わなかったことや団体交渉に交渉権限を有する者を参加させなかったことは不誠実団交の、また、会社が社内報で組合を脱退すれば得をするなどと懲慥したことは支配介入のそれぞれ不当労働行為であるとして（以上、平成24年（不）第2号事件）、組合から求められた夏季一時金（書証等を引用する場合に「夏季賞与」ということがある。）の支給金額の根拠及び支給基準を明らかにしなかった会社の態度は不誠実団交の不当労働行為であるとして（平成24年（不）第4号事件）、会社が平成24年の年末一時金（書証等を引用する場合に「冬季賞与」ということがある。）の支給に際して組合の役員4名に対し、源泉徴収義務に基づく税務手続きを行わなかったことは不利益取扱いの、また、会社が年末一時金に関する団体交渉において、各種手当等とセットでなければ妥結しないと固執したことや今後団体交渉を重ねたとしても同じ回答を繰り返す旨を表明したことは団体交渉拒否の不当労働行為であるとして（以上、平成25年（不）第1号事件）、それぞれ救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

（1）平成24年（不）第2号事件（平成24年9月12日申立て）

ア 会社は、組合から提出された各要求項目について、具体的な回答を行うとともに、回答の具体的な根拠となる資料等を積極的に示すとともに、団体交渉には交渉権限のある者を参加させなければならない。

イ 会社は、組合員及び家族に対し、組合から脱退することは自由であり、得をするなどと懲慥し、組合の内部運営に介入してはならない。

ウ 会社は、別紙のと通りの陳謝文を労働委員会の救済命令の発令後

3日以内に、組合に交付するとともに、会社の玄関に掲示しなければならない。ただし、掲示する陳謝文は、縦60センチ、横90センチの白紙いっぱいに記載し、連続して30日間掲示すること。

別紙 陳謝文（別紙1）

(2) 平成24年（不）第4号事件（平成24年11月5日申立て）

ア 会社は、組合から求められた夏季一時金の支給金額の根拠及び支給基準について、それを裏付ける資料等を示すなど、誠実に団体交渉に応じなければならない。

イ 会社は、別紙のと通りの陳謝文を、労働委員会の救済命令発令後3日以内に、組合に交付するとともに、会社の玄関に掲示しなければならない。ただし、掲示する陳謝文は、縦60センチ、横90センチの白紙いっぱいに記載し、連続して30日間掲示すること。

別紙 陳謝文（別紙2）

(3) 平成25年（不）第1号事件（平成25年1月21日申立て）

ア 会社は、平成24年の年末一時金支給に際し、組合の役員であるX3執行委員長、X4副執行委員長、X5書記次長、X6執行委員4名（以下「組合役員ら」という。）に対し、源泉徴収義務に基づく税務手続きを行わなければならない。

イ 会社は、年末一時金交渉に直接関係しない時間給労働者（後出のフルタイム従業員及びパートタイム従業員を指すものと解される。）の賃上げや各種手当について、「セットで妥結しなければならない」との前提条件に固執し、今後、団体交渉を重ねたとしても、時間給労働者の賃上げや各種手当に関し、同じ回答を繰り返す旨を表明するなど、組合との団体交渉において不誠実な交渉態度をとってはならない。

ウ 会社は、別紙のと通りの陳謝文を、労働委員会の救済命令発令後3日以内に、組合に交付するとともに、会社の玄関に掲示しなければならない。ただし、掲示する陳謝文は、縦60センチ、横90センチの白紙いっぱいに記載し、連続して30日間掲示すること。

別紙 陳謝文（別紙 3）

3 争点

- (1) 平成24年7月27日及び同年8月23日に開催された団体交渉において、組合の要求事項に対する具体的な回答を行わず、回答の根拠となる資料等を積極的に示さず、また、交渉権限のない者を出席させたとする会社の対応が労働組合法第7条第2号に該当するか否か。
(平成24年（不）第2号申立て関係)
- (2) 平成24年8月4日、同月7日及び同月21日に会社が発行した社内報（Y2通信）は労働組合法第7条第3号に該当するか否か。（平成24年（不）第2号申立て関係）
- (3) 平成24年7月27日、同年8月23日、同年9月24日及び同年10月26日に開催された団体交渉において、組合から求められた夏季一時金の支給金額の根拠及び支給基準について、それを裏付ける資料等を示さず、誠実に団体交渉に応じなかったとする会社の対応が労働組合法第7条第2号に該当するか否か。（平成24年（不）第4号申立て関係）
- (4) 組合役員らに対し、源泉徴収義務に基づく税務手続きを行わなかったとする会社の対応が労働組合法第7条第1号に該当するか否か。
(平成25年（不）第1号申立て関係)
- (5) 平成24年12月17日、同月22日及び平成25年1月15日に開催された年末一時金に関する団体交渉において、時間給労働者の賃上げ及び各種手当とセットでなければ妥結しないと固執し、同じ回答を繰り返す旨表明したとする会社の対応が労働組合法第7条第2号に該当するか否か。（平成25年（不）第1号申立て関係）

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、会社の従業員のうち約50名により、X1組合（以下「X1」という。）のX2支部として、平成24年7月14日に結成された。

【疎甲第46号証（以下「甲46」のように略記）、第2回審問調書6頁、15頁X3証人陳述（以下「審②6頁、15頁X3証人」のように略記）、組合最終主張書面】

（2）会社

会社は、岐阜県B市に所在し、同所においてチョコレートやゼリーなどの菓子類や飲料等を製造する、昭和29年4月1日創業の株式会社であり、組合が結成された当時の従業員数は172名である。

ちなみに、組合の要求事項（甲2別紙：別紙4）にかかる対象従業員は、「社員」（書証等を引用する場合を除き、以下「正社員」という。）、「パート」（以下「パートタイム従業員」という。）及び「アルバイト」（書証等を引用する場合を除き、以下「フルタイム従業員」という。）である。

【甲2、審③2頁Y1証人】

2 団体交渉等の経緯

（1）平成24年7月17日の面会

X1岐阜県本部のX7書記長（以下「X7書記長」という。平成24年10月に執行委員長に就任。就任後は「X7委員長」という。）と組合のX3執行委員長（以下「X3委員長」という。）外7名は、平成24年7月17日、会社の従業員通用口から社内に立ち入り、「組合結成のお知らせ」、「団体交渉申し入れ書」及び「要求書」を提出し、会社のY1代表取締役（以下「Y1代表取締役」という。）との面会を求めた。

対応したY3総務経理部取締役部長（以下「Y3取締役」という。）は、突然の来訪であったため、書類のみを受領することとし退去を要請したが、Y1代表取締役は、会社の幹部社員らとともに面会要求に応じた。その席上、X7書記長がX1の基本的立場について説明し、X3委員長が要求書を読み上げるとともに、団体交渉の申し入れをし

た。

【甲 1、甲 2、平成 24 年（不）第 2 号事件の申立書、会社第 1 準備書面】

(2) 第 1 回団体交渉

平成 24 年 7 月 27 日、第 1 回団体交渉が会社会議室において開催された。組合側の出席者は、X 7 書記長、X 3 委員長、X 4 副執行委員長外 4 名及び X 8 弁護士 の計 8 名であった。

会社側の出席者は、Y 4 常務取締役（以下「Y 4 取締役」という。）、Y 3 取締役、Y 5 労務担当部長（以下「Y 5 部長」という。）、Y 6 労務担当次長（以下「Y 6 次長」という。）及び Y 7 課長（以下「Y 7 課長」という。）（書記）の 5 名であったが、Y 8 弁護士（以下「Y 8 弁護士」という。）、Y 9 弁護士（以下「Y 9 弁護士」という。）及び Y 10 社会保険労務士（以下「Y 10 社労士」という。）が同席していた。

Y 6 次長は、平成 24 年 7 月 17 日の面会時に組合から提出された要求書について、会社は不当労働行為を行わない旨と、団体交渉を誠実に行う旨を回答するとともに、組合員の雇用、賃金、労働条件の変更は事前に組合と協議して労使双方同意のうえ実施すべき旨の要求及び会社施設の労働組合による使用の要求についてはこれを拒否する旨を回答した。

会社は、組合からその要求の各項目について説明を得ようとして団体交渉に臨んでいた。X 7 書記長は、平成 24 年 7 月 17 日の面会時に要求書の説明は終わっているから、会社は要求書の各項目について回答すべき旨を主張し、X 3 委員長は、X 7 書記長に促されて要求書を読み上げ、各要求項目の理由について述べた。

その後、夏季一時金の支給に関する質疑があり、Y 3 取締役は従来の方で支給するなど回答した。

【甲 3 1、乙 3 5】

(3) 夏季一時金の支給

平成24年7月30日、会社は「夏季賞与の支給について」と題する文書を会社掲示板に掲示した。同文書には、支給対象者は平成23年12月21日から平成24年6月20日まで在籍の正社員で、支給日は平成24年7月31日とし、支給については、前年の支給実績に対する今回の経営実績88.1%（前年対比）をベースとして、各人の人事考課により支給する旨が記載されており、同月31日、組合員を含む正社員に夏季一時金が支給された。

【乙1】

（4）第2回団体交渉

平成24年8月23日、第2回団体交渉がC会館において行われた。組合側から、X7書記長、X3委員長及びX9副執行委員長外4名が、会社側から、Y4取締役、Y5部長、Y6次長、Y11課長（書記）、Y9弁護士及びY10社労士が出席した。

第2回団体交渉の交渉課題は、第1回団体交渉で会社が回答していなかった要求書の「労働条件に関する具体的要求」（以下「具体的要求」という。）と組合が平成24年8月10日に会社に提出した「アルバイトの時間給の低位変更について」であった。

具体的要求のうちの賃上げに関する会社の差し当たっての回答は、賃上げは組合員のみならず全従業員に関わる問題であり、組合員だけ優遇することもできないから、全員との個人面談を行い、その意見を聞いた後（5～6ヶ月後）になるというものであった。また、組合からの正社員の平均賃金や夏季一時金の支給額等に関する質問について、会社は、準備をしておらず答えられないため持ち帰って検討する旨を伝えた。組合は、個人面談をした後でないと回答できないとすること、持ち帰って検討した上で回答することは不当労働行為に当たると主張した。

組合の追加要求事項である「アルバイトの時間給の低位変更」の一件は、フルタイム従業員の時給1000円がパートタイム従業員並み

の時給 7 3 0 円に引き下げられた例があったため、その改善を要求したいというものであった。会社では、正社員と同様に交替勤務や残業のあるフルタイム従業員の時間給は 1 0 0 0 円で、交替勤務のないパートタイム従業員の時間給は 7 3 0 円としている。当該の時間給の引き下げについて、会社は、フルタイム従業員の労働者の能力に問題があったため時間給を引き下げて雇用を継続するか、契約を終了するかを本人に選択してもらい、パートタイム従業員並みの賃金に引き下げて契約した例はあると回答した。

【甲 1 2、甲 3 2、乙 3 6】

(5) 第 3 回団体交渉

平成 2 4 年 9 月 2 4 日、第 3 回団体交渉が C 会館で開催された。組合側から、X 7 書記長、X 3 委員長外 5 名の役員及び X 1 0 弁護士が、会社側から、Y 4 取締役、Y 5 部長、Y 6 次長、Y 7 課長、Y 9 弁護士及び社会保険労務士が出席した。

会社は、組合が提出した要求書の具体的要求については、第 2 回団体交渉時と同様に従業員全員との面談と意見の聴取が終了するまで回答できないとしたほか、いくつかの事項について以下のとおり回答した。

「正社員（課長以上を除く）の平均賃金は約 2 5 万 2 0 0 0 円、平均年齢 3 7 歳、平均勤続年数 8 年である。

フルタイム従業員は原則時給 1 0 0 0 円だが、能力的に問題があっ
て引き下げた者もいるので平均で 9 3 0 円台、平均年齢 4 9 歳、平均勤続年数 5 年である。

パートタイム従業員は平均で時給 7 5 0 円、平均年齢 5 0 歳、平均勤続年数 8 年である。

平成 2 4 年の夏季一時金の支給対象者（課長以上を除く）は 2 8 名の正社員で、平均支給額は 2 3 万 1 0 0 0 円である。支給基準は、部門ごとに設定した評価項目により S S ~ C 2 の 8 ランクの人事評価に

より支給した。」

その後、組合から、8ランク評価の人数分布及び8ランクの基になる評価基準等について追加質問があり、会社は持ち帰って検討すると回答した。

平成24年10月2日、会社は「第3回団体交渉時の追加質問に対する回答及び、第4回団体交渉日の回答」により、組合に対し、第3回団体交渉における組合からの追加質問について、8ランク評価の人数分布及び部門ごとの評価基準については開示しない旨と、夏季一時金の第一次評価者は課長管理職以上の者であり、最終の第二次評価者は常務取締役兼務本社工場長及び部長管理職である旨を回答した。

【甲21、甲22】

(6) 別組合の結成

その後、遅くとも平成24年10月16日までに、申立外D組合（以下「別組合」という。）が結成された。

【乙4、乙5、乙6】

(7) 第4回団体交渉

平成24年10月26日、第4回団体交渉がC会館で開催された。組合側から、X7委員長、X3委員長外4名の役員及びX10弁護士が、会社側から、Y4取締役、Y5部長、Y6次長及びY7課長（書記）が出席した。

会社は、「現時点での回答」として、要求書の具体的要求の各項目について考え方を説明した。

また、会社は、夏季一時金の金額の算出方法、8ランクの評価ごとの分布、評価の方法等について回答した。

その他、別組合との団体交渉の状況、就業規則の変更と労働者代表の関係、県内同規模事業場との労働条件の比較などについてのやりとりがあった。

【乙17】

(8) 第5回団体交渉

平成24年11月21日、第5回団体交渉がC会館で開催された。組合側から、X7委員長及びX3委員長外4名の役員が、会社側から、Y4取締役、Y5部長、Y6次長、Y7課長（書記）及びY9弁護士が出席した。

この団体交渉に先立って、X3委員長は、平成24年10月24日、会社に対し年末一時金の要求書を提出し、同年11月7日までの回答を求めた。要求内容は、正社員については一人平均50万4000円（基準内賃金2ヶ月分）とし、その配分に関しては一律支給50%、基準内賃金比例50%とする、フルタイム従業員及びパートタイム従業員については、要求金額を基準内賃金2ヶ月分とし、配分は基準内賃金比例100%とする、支給日は、平成24年12月20日とするものであった。

会社は、当該要求書に対し、X3委員長宛の平成24年11月7日の「要求書の回答」をもって、現時点では回答できない旨を伝えた。

団体交渉において、会社は、組合が求めた年末一時金の回答に関しては、11月末までの営業実績に基づいて額を算定しているため現時点では確定しておらず回答できないが、12月早々に営業実績を算定した上で同月10日前後には団体交渉において回答したい旨と、支給日は年末には間に合わせたい旨を伝えた。また、フルタイム従業員及びパートタイム従業員への年末一時金の支給についての交渉が行われた。

【甲33、甲34、乙18、乙23】

(9) 第6回団体交渉

平成24年12月11日、第6回団体交渉がC会館で開催された。組合側から、X7委員長及びX3委員長外4名の役員が、会社側から、Y4取締役、Y5部長、Y6次長、Y7課長（書記）及びY9弁護士が出席した。

この団体交渉において、会社は、係長以下の正社員に対して基本給の平均1.1ヶ月分（基本給0.7ヶ月、人事評価0.4ヶ月）の年末一時金を支給すること、フルタイム従業員に対し寸志として平均給与の0.1ヶ月分（会社の推計で1人当たり1万5000円～1万6000円相当）を支給する旨を回答した。

また、会社は、平成24年4月から11月の営業利益は2億6756万円（前年同期の1.46倍）で、年末一時金の支給総額は前年実績の1.46倍の約1000万円であることを説明した。

X3委員長は、「話し合ったんですけれども、この一時金について回答をいただいたんですけれども、この回答では納得ができない」などと述べて、回答を受け入れなかった。

【乙19、乙25】

（10）別組合との団体交渉

会社は、別組合と団体交渉を行い、係長以下の正社員に対して平均1.16ヶ月分（基本給0.7ヶ月、人事評価0.46ヶ月）の年末一時金を、フルタイム従業員及びパート従業員に対して0.15ヶ月分の寸志を支給するという内容で合意し、平成24年12月17日付で妥結した。別組合は、交渉妥結とともに組合員名簿を会社に提出した。

【乙14】

（11）第7回団体交渉

平成24年12月17日、第7回団体交渉がC会館で開催された。組合側から、X7委員長、X3委員長外4名の役員及び岐阜県X11組合連合のX12事務局次長（以下「X12事務局次長」という。）が、会社側から、Y4取締役、Y5部長、Y6次長及びY7課長（書記）が出席した。

会社は、係長以下の正社員に対して平均1.16ヶ月分（基本給0.7ヶ月、人事評価0.46ヶ月）の年末一時金を支給し、フルタイム従

業員に対して0.15ヶ月分の寸志を支給する旨を回答した。この回答で示した年末一時金及び寸志の支給条件は、同日付で別組合との間で妥結したそれぞれの支給条件と同一のものであった。

同時に、会社は、要求書の具体的要求について、以下のとおり回答した（要旨）。

「正社員について、昇給として一律月1万円の賃上げについては、拒否する。夏季一時金については、夏の上積みの件を含めて今回全て回答した。住宅手当として一律月5000円の支給については、家族手当があるので拒否する。食事手当として一律日額200円の支給については、拒否する。

フルタイム従業員について、年功手当として経験年数1年ごとに月1000円の支給については拒否するが、時給1000円の者については1006円とし、時給730円の者については756円とする。正社員と同等の交通費の支給については、拒否する。夏季一時金として正社員と同等の基準内賃金2ヶ月分の支給については、今回は寸志として支給する。退職手当として社員就業規則に準ずる手当の支給については、拒否する。食事手当として一律日額200円の支給については、拒否する。正社員及びパートタイム従業員と同等の精勤手当、皆勤手当の支給については、拒否する。」

X3委員長は、これらの会社の回答のうち、年末一時金について、「到底納得できる数字ではないんですけれども、21日の支給ということを考えたら、納得はできませんけれども」といい、X7委員長は、会社の「納得はできないんだけど、やむを得ず合意すると、そういう意味合いでいいですか。」との問いに「そうです。」と述べた。

Y5部長及びY6次長は、回答した事柄のすべてについて検討してもらいたい、年末一時金だけは妥結するがその他は合意しないというのではなく、会社としては全体をセットとして合意したい、年末一時金のみで合意するつもりはない旨を述べた。

【乙20】

(12) 年末一時金の支給

平成24年12月20日、会社は「冬季賞与について」と題する文書を会社掲示板に掲示した。同文書には、支給日を平成24年12月21日、総支給平均（管理職・監督職・一般職を含む総平均）は1.25ヶ月分（基本給0.7ヶ月、人事評価0.55ヶ月）とする旨が記載されるとともに、組合とは団体交渉中であり、結論にいたっていない旨と、夏季一時金の支給時に団体交渉を行うことなく支給したと指摘を受けた経緯があるため、年末一時金については、組合役員らへの支給はしない旨の連絡事項が添えられていた。

組合は、平成24年12月21日、Y1代表取締役宛の「異議申し入れ書」において、「年末一時金については、12月17日の団体交渉で妥結であり、X2支部の役員（正規従業員4名）に支給しないのは不当である」と主張するとともに、同月21日に支給するよう申し入れた。

これに対し、会社は、X3委員長宛の平成24年12月21日付の「異議申し入れ書の回答」により、「本件は平成24年12月17日開催の団体交渉では妥結しておらず、平成24年12月22日開催予定の団体交渉の議題となっております。」とし、異議申し入れ書は受理することはできない旨を回答した。

【甲35、甲36、乙26、乙27、乙28】

(13) 第8回団体交渉

平成24年12月22日、第8回団体交渉がC会館で開催された。組合側から、X7委員長、X3委員長外4名の役員及びX12事務局次長が、会社側から、Y4取締役、Y5部長、Y6次長及びY7課長（書記）が出席した。

会社が、第7回団体交渉において、具体的要求及び年末一時金に関する団体交渉を終わらせるという趣旨においてセット妥結（具体的要

求及び年末一時金に関する団体交渉をセットで妥結させることをいう。以下同じ。) をしたい旨を主張したことにつき、X 7 委員長は、初めて回答したことについてその場で了解せよというのは無理難題であると主張するとともに、セット妥結を求める理由について質問した。Y 6 次長は、金額面で会社は相当な提案をしたからであると説明した。

Y 6 次長は、年末一時金の金額は、係長以下が約 6 9 0 万円、フルタイム従業員への寸志を含めると約 1 0 0 0 万円、管理職及びパートタイム従業員を含めた総額は約 1 5 0 0 万円～1 6 0 0 万円であること、また、従来からの上積み額は、フルタイム従業員及びパートタイム従業員の時間給アップ分約 3 0 0 万円を含め、1 0 0 0 万円程度であることを説明した。

Y 6 次長は、第 6 回団体交渉で回答した平成 2 4 年 4 月から 1 1 月までの営業利益のうち約 2 億円は為替と原料相場によるものであり、為替と原料相場の変動次第で 2 億円が飛んでしまう可能性もあるため、それに備えなければならないとも説明した。

組合は、経常利益、剰余金の額、貸借対照表での会社資産等を開示しなければ労働者側として納得できない旨を述べたが、Y 6 次長らは、これらのことについては答えなかった。

以上のような経過の後に、X 3 委員長は、パートタイム従業員及びフルタイム従業員の時間給を一律に 3 0 円アップすべきと要求し、会社がこれに応じれば「線を引く」と申し出たが、会社は、別組合と妥結していることを理由に、セット妥結を譲らず、組合役員らの年末一時金については、供託すると述べた。

【乙 2 1】

(1 4) 組合役員らに対する年末一時金の支給

平成 2 4 年 1 2 月 2 6 日、会社は、X 3 委員長宛の「冬季賞与支払い通知書」をもって、組合役員らに対し、年末一時金を同月 2 8 日付で各自の給与振込口座に振り込む旨を通知するとともに、年末調整の

処理はすでに完了しているため、今回の支給分を含め確定申告を各自で実施するよう依頼し、同日中に組合役員らに対し年末一時金を所定の口座に振り込んで支給した。

【甲 37、乙 29】

(15) 第9回団体交渉

平成25年1月15日、第9回団体交渉がC会館で開催された。組合側から、X7委員長及びX3委員長外4名の役員が、会社側から、Y4取締役、Y5部長、Y6次長、Y7課長（書記）及びY9弁護士が出席した。

団体交渉の冒頭に、X3委員長は、会社が供託するとしていた組合役員らの年末一時金を供託しなかった理由について質問した。これに対しY6次長は、この件についてセット妥結ができなかった以上は支給しないのが本来の筋であるとはいえ、会社としては払う意思があるから、その分を供託しようと考えたが、その前に組合に確認したところ、受け取るというから払ったと説明した。

また、前年3月末の営業利益は約3億2600万円で、前々年3月末の営業利益は約3億7000万円であったことが、主としてX7委員長とY6次長との交渉のやりとりから明らかになった。

【乙 30】

(16) 会社による年末調整の修正処理

平成25年2月12日、会社は、X3委員長宛の「平成24年 年末調整の修正について」により、平成24年の年末調整について、組合役員らの所得を再計算の上、2月給与上にて修正処理を行う旨を通知し、当該修正処理を行った。

【乙 40】

(17) 第10回団体交渉

平成25年2月25日、第10回団体交渉がC会館で行われた。組合側から、X7委員長及びX3委員長外3名の役員が、会社側から、

Y 4 取締役、Y 5 部長、Y 6 次長、Y 7 課長（書記）及びY 9 弁護士が出席した。

この団体交渉も、具体的要求についての交渉であったが、X 7 委員長は「7月17日の結成のときに提起した要求についてはここで一区切りにしようということを話し合っただけで今日は臨んでおるんです。」と述べ、Y 6 次長からの「セットだとか非常に低いだとかいうこともあるんだけど、…（中略）…今回で、この場の団交で区切りとさせていただきます。…（中略）…それでよろしいですか。」との確認に対し、X 7 委員長は了承する旨を述べ、会社がセットでないと妥結できないとする年末一時金と具体的要求について、一区切りを付けることに合意した。

【乙45】

3 「X 2 支部組合ニュース」及び「Y 2 通信」の発行

(1) X 2 支部組合ニュース No. 1

平成24年7月19日、組合は「X 2 支部組合ニュース No. 1」を発行した。同ニュースにおいて、組合は、平成24年7月14日に組合が結成されたこと及び結成大会の内容について報告するとともに、同月17日に会社へ組合結成通知と要求書を提出したこと及びその際の会社側との面談内容等について伝えた。

【甲3】

(2) X 2 支部組合ニュース No. 2

平成24年7月30日、組合は「X 2 支部組合ニュース No. 2」を発行した。同ニュースにおいて、組合は、平成24年7月27日に開催された第1回団体交渉の内容について伝え、その中で、組合が同月17日に団体交渉を申し入れ、要求書を提出した際、会社側は「できることとできないことがあるので、十分検討して回答したい。」と返答したにもかかわらず、具体的要求についての同月27日の会社の回答は「今日は、要求の内容を聞くための場として、会社側は出席してい

る。」というものであったとする経過を説明し、こうした会社の対応は、単に回答を引き延ばすものであって、誠意ある態度ではないと批判した。

【甲 6】

(3) Y 2 通信第 1 号

平成 24 年 8 月 4 日、会社は「Y 2 通信第 1 号」を発行し、全従業員宅へ郵送した。同通信において、会社は「社員の皆様・ご家族の皆様へ」と題して、従業員やその家族のお陰で県下有数の企業に発展することができたとして謝意を表するとともに、今後も同通信をもって会社の真の考え方を随時発信していくとの方針を示し、発信内容については、「社内外を通じて事実をねじ曲げたり歪曲したり、我田引水的な表現等が今後もあるとすれば正しい情報を会社は責任をもって社員の皆様や、ご家族の皆様にお知らせしていきたいと考えております。」と報じた。

【甲 9】

(4) X 2 支部組合ニュース No. 3

平成 24 年 8 月 6 日、組合は「X 2 支部組合ニュース No. 3」を発行した。同ニュースにおいて、組合は、同年 7 月 31 日に正社員に夏季一時金が支給されたことに対し、夏季一時金は団体交渉の要求事項の一つであり、「誠意ある団体交渉をつくさないまま一方的に支給すること」は不当労働行為になると主張するとともに、第 2 回団体交渉の開催をめぐる会社側との交渉経緯を伝えた。

【甲 10】

(5) Y 2 通信第 2 号

平成 24 年 8 月 7 日、会社は「Y 2 通信第 2 号」を発行し、全従業員宅へ郵送した。同通信において、会社は「第 1 号でお知らせしました通り、今後会社は色々な情報に対し、責任をもって真実を発信してまいります。」と前置きし、それまで組合が発行した X 2 支部組合ニュ

ース No. 1 ないし No. 3 の記事（計 5 項目）に対し、『真実』をお知らせします！」と題する反論記事を掲載した。

【甲 1 1】

(6) Y 2 通信第 3 号

平成 24 年 8 月 21 日、会社は「Y 2 通信第 3 号」を発行し、全従業員宅へ郵送した。同通信において、会社は、「「知って得するコーナー」と題して、多方面に亘る分野での記事を集めたしました！」として、「食と健康について（知って得するその 1）」、「お医者さんにかかる 10 箇条（同その 2）」を掲載するとともに、「労働組合は大きく分けて二つの形態があります（同その 3）」及び「日本の労働組合の組織実態について（参考例）（同その 4）」という各見出しでそれぞれの記事を掲載したが、同その 3 の記事内容は、①オープンショップ制と②ユニオンショップ制について説明した上で、これに「Y は①のオープンショップ制にあたります。従いまして、労働組合に加入するか否かは全く本人の自由意思です。もちろん脱退するのも本人の意思で自由に脱退できます。」という説明を加えるものであり、また、同その 4 の記事内容は、① E 組合連合、② F 組合連合、③ G 組合連合を組織実態としての参考例として掲げ、弁護士の著書から抜粋した形をとって「① E 組合連合は H 政党の最大支持基盤」、「② F 組合連合は I 政党と連携することが多いと言われています。」、「③ G 組合連合は J 政党や K 政党を支持しています。」という説明をし、これに「X 1（X 1 組合）は…②の F 組合連合に属している労働組合です。」とする説明を加えるというものであった。

【甲 1 3】

第 3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点（1）について（不誠実団交：平成 24 年（不）第 2 号申立て関係）

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

会社は、組合から提出された各要求項目について、平成24年7月27日及び同年8月23日に形式的な団体交渉に応じたものの、以下の（ア）ないし（エ）のとおり、具体的な回答を行わなかったこと、組合からの質問に対する自らの主張の根拠について資料等を積極的に示さなかったこと、交渉権限のない者を団体交渉に出席させたことは明らかであり、会社のこれらの対応は、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

（ア）平成24年7月17日の面会時に、組合が要求内容について会社代表者らに説明していたにもかかわらず、会社は、第1回団体交渉において、労働条件に関する具体的要求について回答をせず、要求内容について再度の説明を求めるなどして回答を引き延ばした。

（イ）第1回団体交渉において、夏季一時金の支給予定について質問したが、「支給日は7月下旬か8月上旬を予定しており、対象は正社員のみで従来の方法で支給する」と答えただけで、具体的な説明をしなかった。また、従来の方法である支給基準や従業員の平均賃金を尋ねたが、会社は答えることができなかった。

（ウ）第2回団体交渉において、会社は、「組合の要求は全従業員に関わることなので、組合員を含む全従業員の声を聞いて判断したい。回答は数ヶ月後（5～6ヶ月後）になる。」として不当に回答を引き延ばした。

（エ）第2回団体交渉において、従業員の平均賃金や夏季一時金の支給基準等に関する質問に対し、会社の団体交渉担当者は、「本日、組合から出された質問は会社に持ち帰って、回答するか否かを検討したい。」などと述べたが、会社は、このように交渉権限のない者を団体交渉に参加させた。

イ 会社の主張

会社は、以下の（ア）ないし（エ）のとおり、団体交渉に誠実に対

応しているし、交渉権限を有する管理者を出席させており、会社の対応は労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当しない。

(ア) 第1回団体交渉においては、組合から事前に説明を受けていなかった要求内容の根拠等について、具体的な説明を求めたものである。また、要求は即答できる内容でないことから、組合に対し、「今日は具体的要求に対する回答はできない」と伝えたものである。

(イ) 第1回団体交渉において、組合から夏季一時金の支給予定について質問を受けたが、支給日と対象者は従来どおりであることのほか、業績の前年度比で支給ベースを決定し、各人の人事考課により支給している旨を説明している。なお、夏季一時金の支給基準や従業員の平均賃金についての質問は受けていない。

(ウ) 第2回団体交渉において、組合に対し、「組合の具体的要求は全従業員に関わることなので、みなさんが本当にこうしたことを望んでいるのか、組合員を含む全従業員の声を聞いて判断したい。回答は、全従業員に順次個別面談した後になるため時間を頂きたい」旨を伝えたものであるが、当該の趣旨からする回答の遅れは不当なものではない。

(エ) 団体交渉には、交渉権限を委譲された取締役（Y4取締役）及び2名の管理者（Y5部長、Y6次長）が出席している。従業員の平均賃金、夏季一時金の支給基準等に関する質問は、第2回団体交渉で初めて受けた質問であり、具体的な数値等を突然尋ねる質問については、即時に答えることは困難であるから、十分な調査と関係者との十分な協議を行った上で、後日回答することになる。

(2) 当委員会の判断

ア 使用者が誠実に団体交渉にあたったかどうか(誠実交渉義務を果たしたかどうか)は、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠につい

ての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情により定まるといえるべきである。この点を踏まえ、本件について以下検討する。

なお、争点（１）についての両当事者の主張のうち、夏季一時金に関するもののほぼすべてが争点（３）についての両当事者の主張において繰り返しなされているので、その部分についての当委員会の判断は、原則として３（２）で行うこととする。

イ まず、第１回団体交渉において、会社が具体的要求に回答せず、要求内容の再度の説明を求めたことは、回答の引き延ばしに当たるとする組合の主張について検討する。

平成２４年７月１７日の面会時における会社側の発言について、事実認識の相違があった。組合は、Ｙ３取締役が「会社として出来ることと出来ないことがあるので充分検討して回答したい」と述べたとする（甲２９）。一方会社は、Ｙ１代表取締役が「出来ることと出来ないことがあるので十分検討したい」と述べたとする（乙４８）。この事実認識の相違は、第１回団体交渉において要求書に対する会社からの回答があるものとして交渉に臨んだ組合の立場と、同交渉において組合による要求書に対する十分な説明があるものと思って交渉に臨んだ会社の立場の相違となった。

会社は、第１回団体交渉で、組合に要求内容の説明を求めた理由として、平成２４年７月１７日の面会時に、組合が要求書を読み上げただけで理由等の説明がなかったためとしている。この点については、組合も「要求事項について読み上げるかたちで説明した」としている（甲２９、甲３０）。組合が会社に手交した要求書は、２１項目に及ぶ要求を並べたものであり、それが網羅的な要求である以上、要求項目の趣旨（具体的な内容）が了解可能な程度の説明がなされなければな

らない。したがって、要求書の読み上げのみをもって、十分な説明がなされたとはとはいえない。

また、組合は、面会時における要求内容の説明後、会社から質問がなかったことを指摘している。

しかしながら、平成24年7月17日の組合の突然の来訪は、少なくとも会社にとって、驚きであるとともに信じられない出来事であり（乙47）、同時に、組合の一方的に申し出を押し通そうとする態度に疑問を感じながらも対応することで精一杯で（乙48）、質問の有無に関する組合の問いに答える精神的余裕もなく（審③14頁Y1証人）、質問するべきかどうか躊躇するような状況であった（審③35頁Y3証人）と認められる。こうした来訪時の状況に照らせば、質問ができる状況になかったと解するのが相当であり、会社の質問がなかったことをもって、再度の説明要求を不当と判断することは困難である。

以上により、会社が、第1回団体交渉で改めて組合に要求内容の説明を求めたことは、正当な要求であったというべきである。

ウ 次に、第2回団体交渉において、会社が、組合が提出した労働条件の具体的要求は、全従業員の声を聞いて判断するため、回答が数ヶ月後になるとしたことが不誠実であるとする組合の主張について検討する。

会社が従業員個人面談を実施した理由は、「創立60周年を迎えるにあたり、会社の運営、発展を支えて下さる従業員の方々のご要望やご意見並びにご提案等を生の声で広くお聞きし、今後の会社運営の参考にさせていただきたい」、「会社に初めて労働組合が結成されたことも一つの機会として、会社と従業員の方々とのコミュニケーションをはかりご意見等も幅広くお聞きしたい」というものであり（乙51）、また、面談の内容は、主に会社に対する要望事項、改善事項、不平不満等についてであって（審④8頁Y5証人）、組合の要求事項に関しては従業員に聞いていないというものである（審①6頁Y3証人）。

会社による従業員からの意見の聴取は、聴取の内容が組合への支配介入に及ぶ場合を除き、自由である。本件の問題は、会社が事実上、全従業員の個人面談が終わる5～6ヶ月先まで、組合への回答を留保したことの妥当性であるが、上述の面談の趣旨、内容から判断すると、従業員の面談と団体交渉の実施とは本来は別個のものであると考えられ、会社がかかる対応を行うことについて、誠実さに欠ける点もないではない。

しかしながら、組合の要求書に記載された労働条件の改善をすべて実施するためには、多額の資金を必要とすることが見込まれ、その場合、組合は、その要求の内容、根拠について会社に説明すべき立場にあったが、会社が求めてしかるべき具体的な説明を事実上していないと推認される。その意味において、会社が、組合の要求事項は全従業員に関連することとして意見を聴取し、その上で回答しようとしたことには一定の理由があるとも考えられ、当該対応が直ちに不当労働行為に当たるとまではいえないと判断する。

エ 次に、会社が団体交渉に交渉権限を有する者を出席させていないとする組合の主張について検討する。

交渉権限とは、単に団体交渉に参加することばかりではなく、団体交渉事項について処理する権限を有していること、その権限を授権されていることをいう。

会社の団体交渉担当者が交渉権限を有しているかどうかは、団体交渉担当者の選定、団体交渉方針の決定（要求に対する消極・積極の回答）、団体交渉の相手方の反応の確認、団体交渉期限の設定などの手続きにおいて団体交渉担当者として選任され、手続きに関与してきたかどうかという観点から判断されるべきである。

会社は、労働組合との団体交渉を経験したことがなかった。そのため、Y5部長及びY6次長を団体交渉担当の会社執行役員として招聘するなどした。Y1代表取締役は、Y4取締役、Y5部長及びY6次

長の3名に交渉権限を委譲し、この3名を加え1回につき4時間前後の役員会を毎週最低1回、多いときには2～3回開催し、役員会では団体交渉の報告、調査事項の指示、検討事項の討議、方針の決定などを行っていた（乙47）。

組合は、会社の団体交渉担当者、すなわちY4取締役、Y5部長及びY6次長には交渉権限がなく、形式的に団体交渉を行っているだけであると主張している。

第2回団体交渉において、従業員の平均賃金や夏季一時金に関する質問に対し、会社側出席者は、「（準備をしておらず）答えられない。持ち帰り回答できるかどうか検討する。」、「突然の質問には責任ある回答はできない。」などと述べた（甲32、乙36）。会社が、団体交渉において、組合との合意達成に向け努力することは当然の義務であり、組合の要求や質問に対し、その具体性や追及の程度に応じ、適時に、適切な回答をし、必要に応じて根拠を示したり、資料を提出する必要がある。要求や質問に対し、即時に回答できる用意があれば望ましいことはいうまでもないが、一方で、会社は企業という組織体である以上、回答に際し、組織としての意思決定が必要な場合があり得ると解するのが相当であり、また、客観的な数値等に関する事項であっても、用意がないために即答できない場合もあり得る。仮に、使用者側の交渉担当者が、予め用意された回答を読み上げることしかせず、組合の質問に対し「組合の考えは伝えるが、回答は変更しない」などと答えるといった対応に終始する場合には、不誠実と見なされる場合もあるが、団体交渉記録から判断すると、そうした態度は見受けられない（甲31、甲32、乙35、乙36）。

以上を踏まえて勘案すると、会社が団体交渉において、質問事項についてその場で回答せず、持ち帰って回答できるか否かを含め検討するとしたことをもって、直ちに交渉権限のない者による不誠実団交であるということとはできないと判断する。

オ 以上のとおりであるから、当委員会は、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応が労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するとの組合の申立てには理由がないものと判断する。

2 争点(2)について(支配介入：平成24年(不)第2号申立て関係)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

平成24年8月4日、同月7日及び同月21日に会社が発行した社内報(Y2通信)は、以下の(ア)ないし(エ)のとおり、組合対策として発行されたものであることは明らかであり、これらの行為は明らかな団結権の侵害に当たり、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当する。

(ア) 会社では、それまで社内報などが発行されたことがなかったにもかかわらず、平成24年7月17日に組合が結成されるや突然、「会社の真の考え方を発信していきます」として、「Y2通信」を発行するにいたった。

(イ) 「Y2通信第1号」では、「発信内容につきましては、社内外を通して事実をねじ曲げたり歪曲したり、我田引水的な表現等が今後もあるとすれば正しい情報を会社は責任をもって社員の皆様や、ご家族の皆様にお知らせしていきたいと考えております。」として、同通信が新たに結成された組合対策として発行されたものであることをうかがわせている。

(ウ) 「Y2通信第2号」では、X2支部組合ニュースNo.1ないしNo.3について「『真実』をお知らせします」として、事実と反する会社の一方的な見解を述べ、あたかも組合が嘘の情報を組合員に流しているような印象を与えた。

(エ) 「Y2通信第3号」では、「知って得する」情報として、「Yはオープンショップ制にあたります。従いまして、労働組合に加入するかどうかは全く本人の自由意思です。もちろん脱退するのも本人の意思

で自由に脱退できます。」と述べ、労働組合を脱退することが組合員にとって「得する」行為として懲慥するなど、組合の活動に介入した。さらに、組合が所属する「X 1 は、F 組合連合に属している労働組合であり、F 組合連合は I 政党と連携することが多いといわれています。」などとする「L」を行った。

イ 会社の主張

平成 24 年 8 月 4 日、同月 7 日及び同月 21 日に会社が発行した社内報（Y 2 通信）は、以下の（ア）ないし（エ）のとおり、従業員に真の情報や一般的知識を正確に伝えたものであり、団結権の侵害には当たらず、労働組合法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為に該当しない。

（ア）「Y 2 通信」は、①創業 60 年の節目を迎えるのを機会に、会社と従業員及びその家族との交流の場とすること、②広く従業員全員に真の情報や一般的知識を正確に伝え、真の情報により従業員に適切な判断をしてもらうことを目的として発行したものである。過去に、安全衛生情報を「安全新聞」という社内報で発信したことがあり、今回が初めてではない。

（イ）「Y 2 通信第 1 号」は、会社として、真の情報や一般的知識を正確に伝えることを、従業員に対し宣言したものである。

（ウ）「Y 2 通信第 2 号」は、X 2 支部組合ニュース No. 1 ないし No. 3 に記載された、事実と反する組合の一方的な見解を指摘し、広く従業員全員に真の情報を正確に伝えたものである。

（エ）「Y 2 通信第 3 号」は、Y の労働組合は、オープンショップ制のため、加入も自由であるし、脱退も自由である旨伝えたが、これは労働組合に関する一般的な知識に過ぎない。また、確かに F 組合連合に関する一般的知識を伝えてはいるが、E 組合連合、G 組合連合に関する一般的知識も伝えており、ことさら、F 組合連合だけを取り上げて掲載したものではなく、当然、「L」などと考えて掲載したわ

けでもない。

(2) 当委員会の判断

ア 使用者の言論と支配介入に関しては、使用者だからといって憲法第21条に掲げる言論の自由が否定されないことはもちろんであるが、憲法第28条の団結権を侵害してはならないという制約を受けることを免れず、使用者の言論が組合の結成、運営に対する支配介入にわたる場合は不当労働行為として禁止の対象となると解すべきである。これを具体的にいえば、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを勘案し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となるというべきである。

イ この点を踏まえ、本件について検討すると、社内報（Y2通信）の発行時期について、Y2通信第1号が発行されたのは、平成24年8月4日のことであり、これは、同年7月14日の組合の結成、X2支部組合ニュース No. 1の発行（同月19日）、第1回団体交渉の実施（同月27日）、X2支部組合ニュース No. 2の発行（同月30日）を経たその5日後である。そして、X2支部組合ニュース No. 3の発行（平成24年8月6日）の後、Y2通信第2号（同月7日）、Y2通信第3号（同月21日）が発行され、これらY2通信第1号ないし第3号は、いずれも全従業員の実家に郵送で配布されている。

以上のとおり、社内報（Y2通信）の発行は、組合が結成され活動を始めた時期に開始され、X2支部組合ニュースの発行時期にも近接していること、短期間のうちに3回も発行されていること、また、発行方法も配布や設置などではなく、自宅への郵送という確実に従業員及びその家族の手元に届く方法をとっていることが認められる。これらは、過去に会社が発行していたとされる「安全新聞」とは、発行の時期（月1回）、方法（社内で配布）及び内容（安全衛生関係）（審②11頁X3証人、審④11頁Y5証人）ともに異なるものであり、社内報

(Y 2 通信) の発行には、単なる知識及び情報の伝達だけでなく、組合対策の意図が含まれていたことが推認される。

ウ 次に、社内報 (Y 2 通信) の内容について見ると、Y 2 通信第 1 号について、組合の指摘する「発信内容につきましては… (中略) …お知らせしていきたいと考えております。」との記事については、「事実をねじ曲げたり歪曲したり」、「我田引水的な表現等」を行う発信主体が明記されていないため、その一つに組合が含まれることは推認されるが、組合のみを対象としたものということとはできない。また、Y 2 通信第 2 号については、X 2 支部組合ニュース No. 1 ないし No. 3 の記事の内容に対し会社が反論を行っているものであり、一部にやや穏当を欠く表現が見受けられるものの、組合の主張に対する会社の意見表明の範囲にとどまるものと解される。

以上より、Y 2 通信第 1 号及び Y 2 通信第 2 号を配布したことについては、組合の結成、運営に対する支配介入に該当するとまではいえない。

エ 次に、Y 2 通信第 3 号について見ると、「知って得する その 3」として掲載されたオープンショップ制とユニオンショップ制に関する記事について、会社は労働組合の一般的な知識を伝えたに過ぎないとするが、「Y はオープンショップ制にあたるため、労働組合に加入するかどうかは自由であり、脱退も自由である」との内容については、組合結成後間もない時期に、組合からの脱退は自由であるとの記事を社内報にあえて掲載し、全従業員宅に送付してまで知らしめる必要性は認められない。また、「知って得する その 4」として掲載された日本の労働組合の組織実態に関する記事についても、会社は、他の労働者団体に関する知識も伝えており、F 組合連合だけを取り上げたものではないとするが、「F 組合連合は I 政党と連携することが多いといわれている」、「(組合が所属する) X 1 は、F 組合連合に属している労働組合である」との記事を含め全体として見ると、特定の団体と組合とを関連

付けようとした意図が推認され、また、「知って得する その3」と同様、そのことをその時期に社内報に掲載する必要性も認められない。

確かに、使用者にも言論の自由は保障されており、労使双方が自由な議論を展開することは、正常な労使関係の形成発展にも資するものといえる。ただし、使用者の言論は、労働者の団結権との関係において一定の制約を免れない。ここで必要なことは、双方が公正かつ妥当な形で自己の見解を表明することであり、その配慮を欠けば、労使関係の秩序を乱すことにもなりかねない。

オ 以上に「Y2通信第3号」の発行時期、発行方法も併せて判断すると、結成後間もなく、組合員の獲得に腐心もしていたと推測される組合にとって少なからぬ痛手となった可能性を否定することができない。したがって、「Y2通信第3号」の「知って得する その3」及び「知って得する その4」の記事は、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為（支配介入）に該当するといわざるを得ない。

3 争点（3）について（不誠実団交：平成24年（不）第4号申立て関係）

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

夏季一時金の支給を議題として開催された第1回から第4回の団体交渉において、以下の（ア）ないし（エ）において指摘する会社が支給金額の根拠及び支給金額等を明らかにしない態度は、誠実交渉義務に反する不当労働行為である。

（ア）平成24年7月27日の第1回団体交渉において、会社は単に「従来の方法で支給する」と答えたのみで具体的説明をしなかった。

（イ）平成24年7月31日に会社は正社員に夏季一時金を支給したが、2階掲示板に「営業成績の係数について」というA4版の用紙を掲示したのみで、平均支給額や配分等を明らかにしなかった。

（ウ）平成24年10月26日の第4回団体交渉において、会社は夏季一時金の支給基準について回答したものの、支給金額決定の基にな

る 8 ランクの評価基準は重大な労働条件であるにもかかわらず、部門ごとの評価基準が開示されなかった。

(エ)「開示できるかを含めて持ち帰って検討する」という交渉態度や会社が各自のランク決定の評価基準について、持ち帰って検討の結果、非開示の結論の書面のみを組合に交付したことは、実質的な交渉権限のない出席者による見せかけの団体交渉である。

イ 会社の主張

組合の主張は、以下の（ア）ないし（オ）のとおり、理由がない。

(ア) 会社は、組合に対し、夏季一時金は業績を前年度比で支給ベースを決定し、各人の人事考課により支給している旨を説明した。

(イ) 会社は、組合から夏季一時金の支給日までの間に、「平均支給金額や配分等を明らかにしてほしい」といった質問を受けたことはなく、平成 24 年 8 月 23 日の第 2 回団体交渉において、初めて、支給金額と支給基準について質問を受けた。

(ウ) 会社は、(第 3 回団体交渉における組合の追加質問を受けて) 第 4 回団体交渉において詳細に回答している。

(エ) 会社は、団体交渉に誠実に対応しているし、交渉権限が与えられた管理者が出席している。また、具体的な数値等の質問は団体交渉の場で突然質問されても、即時に回答できないことは明白で、誰が出席しても同じである。

(オ) 会社は、定期的に団体交渉を行い、組合からの要求や質問に対し誠実に回答している。

(2) 当委員会の判断

そこで、上記(1)の当事者の主張について検討するに当たっては、誠実交渉義務について、1(2)アで述べたことが参考になる。

すなわち、使用者が誠実に団体交渉にあたったかどうか(誠実交渉義務を果たしたかどうか)は、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者

側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情により定まるというべきである。

ア 平成24年7月27日第1回団体交渉について

団体交渉記録によれば、X7書記長の「夏季一時金の2か月分について検討したか」という質問に対して、Y3取締役は、「夏季賞与は、会社の従来からの算定方法で従来通り、支給する。」と、また、「従来の方法とは」という質問に対しては、「昨年と今年の経営実績対比で原資を決定し、各人の人事評価によって支給している。」と回答し、平均年齢や評価基準については、Y8弁護士が「詳しいことは会社側も準備ができていない。従来どおりの支給で既に決まっています。その他については、打合せしてから回答します。」と答えていることが認められる（甲31、乙35）。

また、組合側は、同団体交渉を第2回と考えて要求項目に対する回答があるものと考えていたのに対して、会社側は組合側が第1回団体交渉という平成24年7月17日の面会は予告なしに突然に訪れたもので、そのときは説明を聞いておらず、同月27日が第1回団体交渉と考え、結果、同日X3委員長が要求書を説明し、Y6次長は、要求内容を聞いたので、次回以降に回答すると発言している（甲31、乙35）。

以上のことから、平成24年7月27日の団体交渉時において、既に会社は夏季一時金の支払準備を終了していたことがうかがわれるし、また、その際に「従来の方法で支払う」とだけ回答したことについては、上記のとおり、会社は同日の団体交渉で回答する必要を想定しなかったこと、また、夏季一時金の支給日（同月31日）が既にせまっ

た中にあったことを考慮すると、相応の理由があったといえることができる。

また、団体交渉をしないで夏季一時金の支給を認めないとする組合に対し、会社は、夏季一時金を予定どおり支給し、その後の団体交渉で決まった場合には、Y3取締役は別途支給することも提案しているが、X7書記長はその提案を団体交渉の席上で一蹴している(乙35)。

このように、夏季一時金について、組合が団体交渉前の支給は認められないと固執する中で、会社が、まず支給し、その後の団体交渉の結果によって別途支給を提案していた状況に鑑みると、会社の態度が不誠実であるとまではいえない。

イ 夏季一時金の支給に際しての掲示について

組合は、平成24年夏季一時金の支給に際して、会社は2階掲示板に「営業実績の係数について」とするA4版の用紙を掲示したのみで、「平均支給金額や配分等」を明らかにしなかったと主張する。「平均支給金額や配分等」に関する開示要求は、平成24年7月27日の第1回団体交渉を含めて同月31日の夏季一時金支給期日までにはされていないと推認されることから、同月31日に掲示された当該掲示用紙の内容を論難することは当を得ない(甲31、乙35)。

ウ 平成24年8月23日第2回団体交渉について

団体交渉記録によれば、平均賃金(第1回団体交渉で質問したか否かについては当事者間で争いがあるが)、夏季一時金支給総額、同平均支給額について、組合側から質問し、会社は、突然の質問で準備しておらず、回答できるかどうかを含めて検討すると発言している(甲32、乙36)。

エ 平成24年9月24日第3回団体交渉について

団体交渉記録によれば、会社は、夏季一時金の平均支給額が23万1000円であったことについて回答するとともに、支給対象者が課長以上を除く正社員28名であること、正社員各人への支給額は各人

の人事考課によって決まること、評価は8ランクに分かれていることをこの団体交渉で明らかにした（甲21）。

この回答に関し、組合は、会社に対して各ランクの人数分布と金額、部門毎の評価基準、評価者について質問した。また、製造と包装の両部門に関しては、第一次評価者が係長であるとのY4取締役とY6次長の発言に対し、X7書記長は「係長はやってないと言っている」と反論するなどのこともあったが、これらについては、次回の団体交渉において回答することとなった。

評価の結果と一時金の支給額に関しては、会社は、従業員本人に文書で開示してきた（甲23の1、甲23の2、甲23の3）。

しかしながら、組合の求める評価基準については、会社は、これまでに開示したことはなく、また第3回団体交渉後の平成24年10月2日付のY6次長発X3委員長宛の「第3回団体交渉時の追加質問に対する回答及び、第4回団体交渉日の回答」（以下「Y6次長発回答書」という。）において開示しない旨を明らかにしている。問題は、組合の要求に応じないことが、組合が主張するように、不誠実団交と評価できるかどうかである（甲22）。

オ 平成24年10月26日第4回団体交渉

第4回団体交渉において、会社は、夏季一時金の算出方法を説明するととともに、Y6次長発回答書において開示しない旨を明らかにしていた評価ランクの人数分布について、SSランク0%、Sランク0%、A1ランク21%、A2ランク32%、B1ランク25%、B2ランク14%、C1ランク7%、C2ランク0%であると回答し、併せてA1ランクの最高金額者とC1ランクの最低金額者とでは、約10万円の差があったことを明らかにした。評価は、服務規律と業務遂行を評価する共通項目と専門知識と効率性を評価する専門項目について行うが、両項目にそれぞれ4～5の小項目があって、小項目のそれぞれを5段階評価し、その合計点を100点に換算した点数として行って

いること、60点～70点をB1とし、かつこれを平均として上下10点毎に評価ランクを定めていることを開示した(乙17)。また、第一次評価者が課長管理職以上の者であり、第二次評価者が常務取締役兼務本社工場長及び部長管理職である旨を第4回団体交渉前に回答していた(甲22)。

カ 以上の経緯を考慮すると、組合の資料開示要求の連鎖的拡大により、会社としては際限のない資料開示要求には応じられないとの立場を次第に強めていかざるを得なかったという状況がうかがわれる。良好かつ対等な労使関係を構築するという当事者双方の努力が相互に認識できるときには、お互いの協議により開示資料の選択、開示の程度について合意が達成されることができるとは限らない。あるいは、団結の示威力によって、必要な資料を開示させる可能性も存する。

組合の団体交渉は戦術の面で圧倒的な経験と力量を有するX1岐阜県本部が全面的に優位な立場で行われており、団体交渉とはいえ、会社は、相次ぐ資料開示要求に対して危機感を感じ、企業防衛的な姿勢をとったようにも看取される。

このような状況からみると、会社は、団体交渉が可能となる資料を開示はしているものと解される。要は、有意な団体交渉が可能となる程度の資料開示がなされているかどうかの問題である。

かかる観点から本件を見ると、組合の欲する資料の開示がないからといって、会社が開示した資料によっても有意な団体交渉が可能であることから、会社が不誠実であったとまでは断ずることはできないと解される。団体交渉は常に妥結という結果をもたらすとは限らない。団体交渉の成果が所期のものとは異なっても、それをもって不誠実団交だということもできない。

このような次第であるから、当委員会は、会社の対応が労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するとの組合の申立てには理由がないものと判断する。

4 争点（４）について（不利益取扱い：平成２５年（不）第１号申立て関係）

（１）当事者の主張

ア 組合の主張

会社が、以下の（ア）のとおり、組合役員らの年末調整義務に基づく税務手続きを行わなかったことは、組合役員らが「労働組合の役員であること」又は団体交渉において「組合の正当な行為をしたこと」に基づくものであり、不当労働行為に該当する。仮に、会社が後に年末調整を行ったことを重視したとしても、以下の（イ）のとおり、会社の行為が不当労働行為に当たることを確認する命令を発するべきである。

（ア）会社が、会社の年末調整の処理が完了していることを理由として年末調整義務に基づく税務処理を行わず、組合役員らが承諾していないにもかかわらず了解したとして、各人で確定申告の手続きをするよう申し向けたことは、組合役員らに不安を抱かせ、精神的苦痛を与えるものであることから、会社の行為は組合役員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、労働組合法第７条第１号に規定する不当労働行為に該当する。

（イ）会社は、組合がセット妥結を拒否したことを受け一方的に組合役員らの源泉徴収（まま）を拒否したものであり、会社の不当労働行為の悪質性を重視すべきであるため、仮に会社が後に年末調整を行ったとしても、年末調整を行わなかった行為が不利益取扱いとして不当労働行為に当たることを確認する命令を労働委員会は発するべきである。

イ 会社の主張

会社が組合役員らに対して確定申告をするよう依頼したのは、以下の（ア）のとおり正当な理由があるからであり、会社に不当労働行為意思はない。また、組合役員らも確定申告を各人で行うことを了解し

ていたことから、会社の対応は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。仮に不利益取扱いに該当したとしても、以下の（イ）のとおり、会社は、事後的に源泉徴収義務に基づく税務手続きを行ったので救済利益が失われている。

(ア) 会社は、従業員に対して年末一時金を平成24年12月21日に支給したが、組合役員らに対しては、組合との団体交渉が全体として合意にいたらなかったため、この日に年末一時金を支給しなかった。その後、組合役員らに対する年末一時金を平成24年12月28日に支給することになったが、会社の年末調整事務は同年12月分の給与支給の際に既に行われていたことから、年末調整事務に間に合わず、各人で確定申告をしてもらわざるを得なくなった。

また、組合役員らに各人で確定申告をしてもらうことについて、会社が強要したことはなく、X3委員長からも了解を得ていた。さらにX5書記次長（以下「X5書記次長」という。）の陳述書においても、「了承の意思を伝えた」とされていることから、不当労働行為には当たらない。

(イ) 税務手続きのやり取りをめぐり実際に組合を辞めた組合員がいないこと、会社は組合役員らにも年末一時金を支給したこと、及び組合役員らが確定申告を行ったという事実はないことなどから、組合役員らが精神的不利益を受けたとは到底考えられず、組合役員らが不利益取扱いを受けた事実は認められない。

仮に、会社の対応が不当労働行為に該当するとしても、事後的に源泉徴収義務に基づく税務手続きを行ったことから、救済の利益は失われている。

(2) 当委員会の判断

ア 組合役員らの年末調整義務に基づく税務手続きを行わないこととした会社の対応が、組合役員らに対する不利益取扱いに該当するか否かを判断するに当たり、それに関連する経過を整理する。

- (ア) 組合は、平成24年12月17日の第7回団体交渉において年末一時金に関し、会社からの修正回答を受け入れると表明したことにより妥結したと考えていたが、会社は「時間給労働者の賃上げ等とセットでなければ妥結しない」と主張し、同月21日の年末一時金支給日に組合役員らに対し年末一時金を支給しなかった（甲35、甲36、乙20、乙27、乙28）。
- (イ) 平成24年12月26日に会社は、組合に対し年末一時金を同月28日に支給することとし、年末調整処理が完了していることから、当該支給分を含めて各人で確定申告を実施するよう依頼した（甲37、乙29）。
- (ウ) 平成24年12月27日及び翌28日にX3委員長は、年末調整を会社で行ってもらえないかと依頼した（甲43、審⑤6～8頁X3証人）。これについて会社は、X3委員長に説明し了解されたと主張する（乙50）が、X3委員長が了解したかどうかについては争いがある。
- (エ) 平成24年12月28日、組合役員らに対し年末一時金が支払われたが、年末調整義務に基づく税務手続きは行われていなかった。
- (オ) 平成25年2月12日、会社は組合役員らに対し、年末調整の修正処理を2月給与支給時に行うとした内容の「平成24年 年末調整の修正について」を交付し、組合役員らに対する年末調整の修正処理を行った（乙40）。
- イ まず、組合役員らが確定申告を各人で行うことについて了承していたか否かについて検討する。

この点、会社は、「各人で確定申告をすることを組合員に対して強要したことはなく、組合のX3委員長から了解を得ていた」と主張する（乙50）が、X3委員長はY4取締役に対して平成24年12月27日に年末調整を会社で行ってもらえないかと依頼し、さらに翌日にもY4取締役に同様の依頼を行ったことが認められる（甲43、審

⑤ 6～8頁 X 3 証人)。仮に、X 3 委員長が最終的に、会社が年末調整を行わないことを了承したとしても、それは、再度の依頼を行っても、会社に聞き入れてもらえないことから、やむを得ず了解したと解釈するのが妥当である。それは、X 5 書記次長が「職場の高い役職にある人からの要請をその場で断るのは難しく、了承の意思を伝え」、「可能なら会社に手続きをお願いしたい」という意思を X 3 委員長に相談した。」(甲 4 5) ということから、組合役員らが自ら納得したうえで了解したものでないことは明らかである。

また、仮に組合役員らの了解があったとしても、会社が給与支払者の義務である年末調整を免れる理由とはならないことから、確定申告を行うことを組合役員らが了解していたため不当労働行為には当たらないとする会社の主張は失当である。

ウ 次に、不利益取扱いがあったか否かについて検討する。

組合は、本件会社の対応は組合役員らを困惑させただけでなく、確定申告を行うための余分な時間を費やさざるを得ない状況に追い込んだうえ、組合役員らだけに対する措置であったことから精神的苦痛を与えるものであったと主張する。

はじめて行うこととなる確定申告の手続きについて組合役員らが不安を抱き、困惑したであろうことは推認することができるから、一定の不利益を受けたものと認めるのが相当である。

エ さらに、本件会社の対応が不当労働行為意思に基づくものであったか否かについて検討する。

本件に係る年末調整の修正は、そもそも会社が本来の支給日である平成 2 4 年 1 2 月 2 1 日に組合員らに対して年末一時金を支給せず、その後、平成 2 4 年 1 2 月 2 6 日に急遽、同月 2 8 日にこれを支給することを決定したため、その義務が発生したものである。しかるに 5 (2) に述べるとおり、年末一時金交渉について、会社が時間給労働者の賃上げや各種手当とセット妥結を求めたこと自体は不合理なも

のとまではいえず、その結果として、年末一時金の支給が遅れ、組合役員らに対し、年内の年末調整事務が行えなかったことは、やむを得なかったものと認められる。

また、会社が「年末調整事務に間に合わず、各人で確定申告してもらわざるを得なくなった」と発言したのは、年末調整の制度やそれに伴う給与支払者としての義務に対する認識の誤りに基づくものと推認され、その後、Y4取締役がX3委員長に対して、「確定申告は自分たちでやるのは大変だから会社の方でやるけどいいかな。」と申し向けた上で、平成25年2月の給与支払時に会社自ら年末調整の事務処理を行った事実をも考慮すれば、会社の対応がことさら組合嫌悪や反組合的意思ないし動機をもって行われたものと認めることはできない。

オ 以上のとおりであるから、当委員会は、年末調整義務に基づく税務手続きに関する会社の対応が労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するとの組合の申立てには理由がないものと判断する。

5 争点（5）について（団体交渉拒否：平成25年（不）第1号申立て関係）

（1）当事者の主張

ア 組合の主張

平成24年12月17日、同月22日及び平成25年1月15日に開催された年末一時金に関する団体交渉において、会社が時間給労働者の賃上げや各種手当とセットでなければ妥結しないと固執したこと及び同じ回答を繰り返す旨を表明したことは、以下の（ア）ないし（エ）のとおり、組合の労働条件に関する団体交渉の機会そのものを労働者から奪うものとして実質的な団体交渉拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

（ア）組合は、平成24年12月17日に開催された第7回団体交渉において、年末一時金に関する会社からの修正回答受け入れを表明したが、会社は、年末一時金の妥結の条件として、時間給労働者の時

間給6円アップやそれ以外の要求についての「ゼロ回答」についてもセットでなければ妥結しないとの態度に固執した。

(イ) 賃金は営業利益の計算において原価に含まれるのに対して、一時金は、賃金を含む原価を売上げから控除したあとの営業利益に応じて計算されているのだから、そもそも合わせてコスト計算する必要性がなく、セット妥結しなければならない合理的理由がない。組合から会社にセット妥結しなければならない前提条件を付した理由を求めても具体的な説明をしていない。

(ウ) 会社が年末一時金の妥結の条件とした時間給労働者の賃上げや各種手当の要求に対する回答は、平成24年12月17日に開催された第7回団体交渉において会社が初めて具体的に回答したものであり、組合に十分な検討の機会も与えないばかりか、今後の団体交渉の放棄を求めるものである。組合が直ちに同意できないことは明らかであり、これはいわゆる「差し違え条件」にあたる。

(エ) 会社は、平成25年1月15日に開催された第9回団体交渉において、別組合が既にセット妥結していることを理由に、今後、団体交渉を重ねたとしても、時間給労働者の賃上げや各種手当に関し同じ回答を繰り返す旨を表明した。

イ 会社の主張

会社は、以下の(ア)ないし(オ)のとおり、全体としての合意を目指し、誠実に団体交渉を行っていたのであるから、当該の交渉経過における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当しない。

(ア) 年末一時金と賃上げ・手当増を含む具体的要求は、いずれも団体交渉の議題であり、会社は、両者を含めたコスト計算をして全体として回答を行ったものであり、「態度に固執」するようなものではなかった。

(イ) 一時金も賃上げ・手当増もいずれも同じ労務コストに影響する内

容であるから、合わせてコスト計算することは正当であり、会社は、その正当性を丁寧に組合に説明しており、誠実に交渉を行ったものである。

(ウ) 会社は、平成24年10月26日に開催された第4回団体交渉において、具体的要求に関する基本的な考え方を伝えており、同年12月17日に初めて回答したのではない。会社は、それ自体合理性がない条件を提示したわけでもないし、本来の交渉事項との関連性が乏しい条件を提示したことはなく、いわゆる「差し違え条件」を提示したことはない。

(エ) 会社は、平成25年1月15日に開催された第9回団体交渉において、時間給労働者の賃上げや各種手当について、労働者の過半数で組織する別組合と同じ提案内容で合意したことを伝え、会社は組合と別組合を平等に扱うことからこれ以上の金額アップには応じられないと回答した。多数組合との間で合意に達した労働条件を譲歩の限度とする意思を表示したものであり、不当労働行為が成立する余地はない。

(オ) 年末一時金に関する団体交渉は、平成25年2月25日の第10回団体交渉において、それまで議題となっていた一時金と賃上げ・手当増を含む具体的要求の両者について、一区切りをつけて妥結しており、組合の救済利益は失われている。

(2) 当委員会の判断

ア 差し違え条件の固執について

一般的にいえば、労使ともに団体交渉に際しての提案や回答に条件を付し、またその妥結後に実施するとの条項を付加することは、団体交渉が一種の取引であるという見地から許される。

しかしながら、その条件が強行法規に反したり、その他違法の要素を含む場合にはもちろん許されず、条件自体は違法でないときでも、条件として提案した内容が、抽象的で具体性を欠くものであるなど合

理性を有しないものであり、使用者が、当該条件を労働組合が受諾しないであろうことを予測し得たにもかかわらずあえて提案し、これに固執して労働組合に受諾を迫るような場合には不当労働行為が成立するといえる。

この観点から本件について検討すると、まず会社が一括妥結の条件とした時間給労働者の賃上げや各種手当等を変更しないことは、組合が平成24年7月17日に会社に要求した具体的要求に関する会社としての回答である(乙20)。これは、平成24年7月27日に開催された第1回団体交渉から同年12月11日に開催された第6回団体交渉まで一貫して交渉議題になるとともに、同年11月21日に開催された第5回団体交渉以降は、年末一時金も併せて交渉議題となっており(甲46、会社第8準備書面)、それら団体交渉における議論や会社内部における検討を経て、同年12月17日に開催された第7回団体交渉において会社が回答したものである。

組合は、会社が第7回団体交渉で初めて具体的に回答したものであり、組合に十分な検討の機会を与えておらず、組合が直ちに合意できないことが明らかであり、今後の団体交渉の放棄を求めるものであると主張している。

しかしながら会社は、上記のとおり組合との一連の交渉を経て回答していること、第7回団体交渉以降、平成24年12月22日の第8回団体交渉、年末年始をはさんだ後の平成25年1月15日の第9回団体交渉と比較的近接した期間内に合意に向け継続して交渉に応じたこと、第8回団体交渉の中で会社側が「一旦線引きして年内は終わりにし、再提示する要求項目に同じ項目が含まれていても構わない」と提案していること(乙21)、正社員に対する年末一時金及びフルタイム従業員に対する寸志について、セット妥結にいたっていないにもかかわらず平成24年12月28日及び平成25年1月31日にそれぞれ組合が合意を表明した額を支給したこと(甲38)、

平成25年2月25日に開催された第10回団体交渉においてセットでの合意にいたったこと（乙45）など一連の経過等を含めて評価すれば、セット妥結という被申立人の主張は必ずしも頑なものではなく、会社が組合に対し団体交渉の放棄を求めているとまではいえない。

また、組合は、会社が年末一時金の妥結の条件とした時間給労働者の賃金や各種手当は原価に含まれ、原価を売上げから控除したあとの営業利益をもとに計算する一時金とは算出の基となる原資が異なり合わせてコスト計算する必要がなくセット妥結する合理的理由がないと主張している。

しかしながら、確かに、年末一時金を算出するときの原資は平成24年4月から11月までを対象期間とした営業利益であり、時間給労働者の賃金や各種手当とは算出の基となる原資が異なるものといえるが、年末一時金は費用として結局は会社における当該期の営業利益に影響し、時間給労働者の賃金や各種手当は長期的に会社の固定的な費用となるなど、ともに会社の経営に影響を与えるものであるから、一時金と賃上げ・手当増を同じ労務コストとして合わせてコスト計算し、総合的な経営判断として妥結の条件としたいという会社の主張は、不合理なものとはまではいえない。

以上のことから、第7回から第9回の団体交渉時に会社が具体的要求に対する会社の回答を年末一時金の妥結の条件としたことは、いわゆる差し違え条件に固執した実質的な団体交渉拒否であるとまではいえることができない。

イ 他組合との妥結結果を押し付ける不誠実団交について

組合は、第9回団体交渉において、時間給労働者の賃上げ等について別組合が既にセット妥結していることを理由に同じ回答を繰り返す旨表明したことは、不当労働行為であると主張している。

一般的に、一つの事業場において、当該事業場の労働者全体の労働条件の整合を図ることが必要な場合、使用者が多数の労働者が加入す

る労働組合との交渉及びその結果に重点を置くようになるのはやむを得ないというべきであって、少数の労働者が加入する労働組合に対し、多数の労働者が加入する労働組合との妥結結果を提示し、それをもって譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、特段の事情のない限り、許容されるというべきである。

時間給労働者の賃上げや各種手当については、上記アのとおり、第1回から第9回団体交渉までの一連の経過を踏まえ会社が回答しているものであり、組合と実質的な協議を行わず、団体交渉が既成事実を維持するため形式的に行われているにすぎないなどという特段の事情も認められず、その疎明もない。

ウ 以上のとおりであるから、当委員会は、年末一時金に関する団体交渉における会社の対応が労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するとの組合の申立てには理由がないものと判断する。

第4 救済方法

平成24年8月21日に会社が発行した社内報(Y2通信)の記事は、上記第3 2(2)で説示したとおり、不当労働行為に該当すると解せられるから、今後同様の行為が繰り返されることのないよう、主文1のとおり命ずることとする。

なお、組合は、陳謝文の交付と掲示をも求めているが、本件においては、主文の救済命令に加えて、さらに陳謝文の交付等をやむなしとすべき特段の事情も認め難く、今後の労使関係の円満健全な発展に資するものとも思われないので、陳謝文の交付と掲示を求める申立てについては、棄却する。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定により、主文のとおり

命令する。

平成26年2月18日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

(別紙1)

(別紙)

平成 年 月 日

X 1 組合 X 2 支部
執行委員長 X 3 様

Y株式会社
代表取締役 Y 1

陳 謝 文

Y 株式会社（以下、「会社」という）は、貴組合及び組合員に対し、下記の不当労働行為をおこなったことを心より陳謝します。

今後、貴組合との団体交渉を誠実に行うとともに、貴組合の運営に支配介入などの不当労働行為を二度と繰り返さないことを誓約いたします。

記

- 1 会社は、貴組合から提出された各要求項目について、平成 24 年 7 月 27 日及び同年 8 月 23 日に形式的な団体交渉に応じたものの、具体的な回答を正当な理由なく拒否しました。また、貴組合からの質問や会社の主張に対し、根拠となる資料等を積極的に示し、お互いの一致点を見出そうとする誠実な姿勢に欠けていました。さらに、8 月 23 日に開催された第 2 回団体交渉において、「本日、組合から出された質問は会社に持ち帰って、回答するか否かを検討したい。」などと述べるなど、交渉権限が与えられていない者を団体交渉に出席させるなどの不当労働行為を行いました。
- 2 会社は、平成 24 年 7 月 17 日の組合結成に対し、組合対策として、『Y 2 通信』を発行するに至ったりしました。そして、『Y 2 通信第 2 号』を全従業員宅に郵送し、申立人組合発行の『組合ニュース』No.1, No.2, No.3 について『真実』をお知らせするとして、あたかも組合が事実と反する「嘘の」情報を組合員に流しているような印象を与えました。また、『Y 2 通信第 3 号』では、「知って得する」情報として、労働組合を脱退することが、組合員にとって「得する」行為として慫慂するなど、組合活動に不当な支配介入を行いました。

(別紙2)

(別紙)

平成 年 月 日

X 1 組合 X 2 支部
執行委員長 X 3 様

Y株式会社
代表取締役 Y 1

陳 謝 文

Y 株式会社（以下、「会社」という）は、貴組合及び組合員に対し、下記の不当労働行為をおこなったことを心より陳謝します。

今後、貴組合との団体交渉を誠実に行うとともに、不当労働行為を二度と繰り返さないことを誓約いたします。

記

- 1 会社は、貴組合から提出された平成 24 年夏季一時金要求について、形式的な団体交渉に応じたものの、貴組合に対し、夏季一時金の支給金額の根拠や支給基準について、根拠となる資料等を積極的に示し、お互いの一致点を見出そうとする誠実な姿勢に欠けていました。こうした交渉態度は、労働組合法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であることを認めます。

以上

(別紙3)

(別紙)

平成 年 月 日

X 1 組合 X 2 支部
執行委員長 X 3 様

Y 株式会社
代表取締役 Y 1

陳 謝 文

Y 株式会社（以下、「会社」という）は、 X 1 組合 X 2 支部（以下、「貴組合」という）及び組合員に対し、下記の不当労働行為をおこなったことを心より陳謝します。

今後、貴組合との団体交渉を誠実に行うとともに、不利益取扱などの不当労働行為を二度と繰り返さないことを誓約いたします。

記

1 会社は、貴組合との平成 24 年年末一時金交渉において、貴組合から妥結意思を伝えられながら、年末一時金要求と直接関係しない時間給労働者の賃上げや各種手当の要求についても「セットで妥結しなければ、年末一時金交渉の妥結を認めない」として、貴組合の 4 名の役員に対し、年末一時金の支給を遅延させたうえ、会社が行うべき税務処理をしないなどの不利益を与えました。

さらに、第二組合である D 組合が、既にセットで妥結していることを理由に、今後、貴組合との団体交渉を重ねたとしても、時間給労働者の賃上げや各種手当に関し、同じ回答を繰り返す旨を表明しました。

こうした行為は、労働組合法第 7 条 1 号に該当する不当労働行為であることを認めます。

以上

別紙

要求書

1. 労働組合に関する基本要件

- (1) 従業員に対し組合員であること、労働組合に加入しようとすることを理由にして、解雇その他不利益な取り扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、その他、労働組合法第7条にいう「不当労働行為」は一切行わないこと。
- (2) 労働組合との団体交渉を誠実にいき、労働条件の向上に努めることを求めます。また組合員の雇用、賃金、労働条件の変更については、事前に労働組合と協議し、労使双方同意の上これを実施すること。
- (3) 労働組合に対して、掲示板・組合事務所の設置、会社施設（会議室とその備品など）の使用などを常識的範囲において認めること。

2. 労働条件に関する具体的要件

賃金に関する要件

(1) 社員について

- ①昇給として、一律 10,000円/月の賃上げを要求します。
- ②夏季一時金（賞与）として、基準内賃金の2ヶ月分を要求します。
- ③住宅手当として、一律 月額5,000円の手当を要求します。
- ④食事手当として、一律 日額200円の手当を要求します。

(2) パートについて

- ①年功手当として、経験年数（勤続年数）1年毎に一律 月額1,000円の支給を要求します。
- ②交通費として、社員と同等の交通費の支給を要求します。
- ③夏季一時金（賞与）として、社員と同等の基準内賃金の2ヶ月分を要求します。
- ④退職手当として、社員就業規則に準ずる手当を要求します。
- ⑤食事手当として、一律 日額200円の手当を要求します。（但し、ハーフは除く）

(3) アルバイトについて

- ①年功手当として、経験年数（勤続年数）1年毎に一律 月額1,000円の支給を要求します。
- ②交通費として、社員と同等の交通費の支給を要求します。
- ③夏季一時金（賞与）として、社員と同等の基準内賃金の2ヶ月分を要求します。
- ④退職手当として、社員就業規則に準ずる手当を要求します。
- ⑤食事手当として、一律 日額200円の手当を要求します。
- ⑥精勤手当、皆勤手当として、社員およびパートと同等の手当を要求します。

その他の要求

(1) アルバイトの呼称について

アルバイトという呼称は現状に適さないと思われるため、「契約社員」と変更することを要求します。

(2) アルバイトの正社員化について

アルバイト社員で正社員を希望する者は、全員「正社員」とすることを要求します。

(3) 派遣社員の採用について

派遣社員の採用については、組合と協議して決めることを要求します。

以上