



## 命 令 書

東京都大田区  
申立人 X11  
代表者 中央執行委員長 X 1

大阪市東淀川区  
申立人 X12  
代表者 執行委員長 X 2

大阪市東淀川区  
申立人 X13  
代表者 執行委員長 X 3

名古屋市中村区  
被申立人 Y 4  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第39号事件について、当委員会は、平成26年6月25日及び同年7月9日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文  
1 被申立人は、申立人 X11 に対し、下記の文書を速やかに手交  
しなければならない。

記

年 月 日

X11  
中央執行委員長 X 1 様

Y 4

当社が、貴組合が平成24年2月17日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人らのその他の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 組合掲示物の撤去の禁止
- 2 組合掲示物の撤去に関する苦情処理会議の開催
- 3 団体交渉応諾
- 4 謝罪文の掲示、手交及び社内誌への掲載

### 第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合掲示物について、①労働協約に違反するとして一方的に撤去したこと、②組合掲示物の撤去に関する団体交渉を拒否したこと、③組合掲示物の撤去に関する苦情申告について苦情処理会議が開催されなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### (1) 当事者

ア 被申立人 Y 4 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、日本国有鉄道が分割・民営化されて昭和62年4月1日に発足した株式会社の一社であり、東海地方を中心にして東海道新幹線をはじめとする旅客鉄道輸送等を業とし、その従業員数は本件審問終結時約18,000名である。

会社は、東海鉄道事業本部及び新幹線鉄道事業本部の二鉄道事業本部等で構成されており、新幹線鉄道事業本部の地方機関として、大阪市内に関西支社（以下「関西支社」という。）がある。

イ 申立人 X 11 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社及びその関連企業に雇用されている者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約330名である。

ウ 申立人 X 12 (以下「関西地本」という。)は、組合の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、関西支社に勤務する者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

エ 申立人 X 13

(以下「分会」といい、組合、関西地本及び分会を併せて「組合等」という。)  
は、関西地本の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、関西支社大阪仕業検査  
車両所に勤務する者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時25  
名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成5年9月30日、会社と組合との間で、有効期間を平成5年10月1日から同  
6年9月30日までとする「基本協約」(以下、この基本協約について、有効期間  
の始期の年をとって、それぞれ「平成5年度基本協約」などといい、各年度の基  
本協約を併せて、あるいは年度を限定せず「基本協約」ということがある。)が  
締結された。

(乙11)

イ 平成23年9月27日、会社と組合との間で、有効期間を平成23年10月1日から同  
24年9月30日までとする平成23年度基本協約が締結された。平成23年度基本協約  
には、別紙1の記載があった。

そのうち、第272条から第294条には、苦情処理会議についての記載があった。  
組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、  
その解決を苦情処理会議に請求することができることとされ、会社の本社に中央  
会議が、地方で団体交渉(以下「団交」という。)を行う箇所に地方会議が設置  
されている。苦情処理会議は、会社を代表する委員と、同数の組合側委員をもっ  
て構成され、地方会議において各1名ずつ幹事を指名し、両幹事は申告のあった  
苦情について、速やかに事前審理を行い、苦情として取り扱うことが適当である  
と認められる場合を除き、これを却下することとされている。なお、事前審理に  
おいて却下された場合に、不服を申し立てる規定はない。

(乙1)

ウ 会社による組合掲示物の撤去について

(ア) 平成24年1月27日、会社は、分会に対し、分会が組合掲示板に掲出していた、  
苦情処理会議において会社側委員が説明した内容が記載された書面(以下「本  
件掲示物①」という。)を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物①を撤去した。

(甲1、甲7)

(イ) 平成24年1月28日、会社は、関西地本の下部組織である

X14(以下「他分会①」という。)が組合掲示板に掲出していた、苦情処理会  
議において会社側委員が説明した内容が記載された書面(以下「本件掲示物②」  
という。)を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物②を撤去した。

(甲 3、甲10、甲52、乙31)

(ウ) 平成24年1月28日、会社は、関西地本の下部組織である X15

(以下「他分会②」という。) に対し、組合掲示板に掲出していた、苦情処理会議において会社側委員が説明した内容が記載された書面 (以下「本件掲示物③」という。) を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物③を撤去した。

(甲 4、甲11)

(エ) 平成24年1月30日、会社は、関西地本の下部組織である X16 (以

下「他分会③」という。) が組合掲示板に掲出していた本件掲示物①を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物①を撤去した。

(甲 1、甲 8、甲55、乙31)

(オ) 平成24年2月4日、会社は、他分会②に対し、組合掲示板に掲出していた、苦情処理会議において会社側委員が説明した内容が記載された書面 (以下「本件掲示物④」という。) を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物④を撤去した。

(甲 5、甲12、証人 X 4 )

(カ) 平成24年2月6日、会社は、他分会①が組合掲示板に掲出していた本件掲示物④を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物④を撤去した。

(甲 5、甲13、甲52、乙31)

(キ) 平成24年2月6日、会社は、関西地本の下部組織である X17 (以下

「他分会④」という。) に対し、組合掲示板に掲出していた本件掲示物④を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物④を撤去した。

(甲 5、甲14、甲54、乙31)

(ク) 平成24年2月15日、会社は、分会に対し、分会が組合掲示板に掲出していた書面の裏面部分である1枚 (以下「本件掲示物⑤」という。) を撤去するよう通告を行った。また、本件掲示物⑤には、苦情処理会議において会社側委員が説明した内容が記載されていた。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物⑤を撤去した。

(甲 2、甲 9)

(ケ) 平成24年2月27日、会社は、関西地本の下部組織である X18

(以下「他分会⑤」という。)に対し、組合掲示板に掲出していた、苦情処理会議において会社側委員が説明した内容が記載された書面(以下「本件掲示物⑥」といい、本件掲示物①から⑥を併せて「本件掲示物」という。)を撤去するよう通告を行った。

通告の後刻、会社は、組合掲示板から本件掲示物⑥を撤去した。

(甲6、甲15、甲56、乙31)

エ 本件掲示物に関する苦情処理会議の申告について

(ア)平成24年1月31日、分会の分会長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件掲示物①を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告①」という。)を行った。

(甲7)

(イ)平成24年2月1日、他分会①の分会長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件掲示物②を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告②」という。)を行った。

(甲10、甲52)

(ウ)平成24年2月1日、他分会②の書記長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件掲示物③を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告③」という。)を行った。

(甲11、甲57)

(エ)平成24年2月2日、他分会③の書記長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件掲示物①を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告④」という。)を行った。

(甲8、甲55)

(オ)平成24年2月6日、他分会②の分会長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件掲示物④を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告⑤」という。)を行った。

(甲12、甲57)

(カ)平成24年2月10日、他分会①の分会長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件掲示物④を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告⑥」という。)を行った。

(甲13、甲52)

(キ)平成24年2月11日、他分会④の分会長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件掲示物④を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告⑦」という。)を行った。

(甲14、証人 X 5 )

(ク) 平成24年2月18日、分会の分会長は、地方苦情処理会議に対し、会社が本件  
掲示物⑤を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告⑧」という。)  
を行った。

(甲9)

(ケ) 平成24年3月1日、他分会⑤の分会長は、地方苦情処理会議に対し、会社が  
本件掲示物⑥を撤去したことについての苦情申告(以下「本件苦情申告⑨」と  
いい、本件苦情申告①から⑨までを併せて「本件苦情申告」という。)を行っ  
た。

(甲15、甲56、証人 X 6 )

オ 平成24年2月6日、関西地本は、関西支社に対し、「『会社による組合掲示板  
からの掲示物一方的撤去』に関する申し入れ」と題する書面(以下「24.2.6関西  
地本団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申し入れを  
「24.2.6関西地本団交申入れ」という。)

(甲19)

カ 平成24年2月17日、組合は、会社に対し、「労働協約の解釈に対する団体交渉  
の開催申し入れ」と題する書面(以下「24.2.17団交申入書」という。)を提出し、  
団交を申し入れた(以下、この団交申し入れを「24.2.17団交申し入れ」という。)

(甲20)

キ 平成24年2月21日に本件苦情申告①から⑧に関する苦情処理会議の事前審理が、  
同年4月2日に本件苦情申告⑨に関する苦情処理会議の事前審理が、関西地本の  
組合側幹事であった執行委員 X 7 (以下「X 7 執行委員」という。)と関西  
支社の会社側幹事であった管理部人事課課長代理の Y 2 (以下「Y 2 代理」  
という。)との間で、それぞれ行われた。

いずれの事前審理においても、本件苦情申告については却下となり、苦情処理  
会議は開催されなかった。

(甲58、乙31、証人 X 7 )

ク 平成24年6月12日、組合等は、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。

ケ 平成24年8月16日、組合と会社との間で、協約改訂交渉と呼称される団交が開  
催された(以下「協約改訂交渉」といい、基本協約の締結年度をとって、平成24  
年度基本協約の締結に向けて開催される協約改訂交渉を「平成24年度協約改訂交  
渉」などという。)

なお、平成24年度協約改訂交渉は、平成24年度基本協約の締結日までの間に、

合計9回開催された。

(甲18、乙8)

コ 平成24年9月26日、会社と組合との間で、有効期間を平成24年10月1日から同25年9月30日までとする平成24年度基本協約が締結された。

平成24年度基本協約には、平成23年度基本協約と同じく別紙1の記載があった。

(乙9)

### 第3 争 点

1 会社が、平成24年1月27日から同年2月27日までの間に、組合掲示板から掲出中の6点の掲示物を延べ9回にわたり撤去したことは、組合等に対する支配介入に当たるか。

(1) 被申立人の主張

ア 基本協約及び苦情処理会議について

(ア) 会社では、組合との間で、規範的部分及び債務的部分の双方について定めた基本協約を締結しており、会社内の他の労働組合との間においても、同一の文言で労働協約を締結している。また、会社は、その発足以降、組合を含む会社内の全ての労働組合に対して、労働協約に基づいて全く同じ取扱いを行っている。

基本協約締結の目的は、会社と組合の双方が協約の内容に合意し、誠実にその内容を遵守することを確認した上で、信義誠実の原則に従って、健全な労使関係を確立することである。この基本協約への違反は、債務的部分の不履行に該当し、会社は基本協約に定められた違反時の規定に従い、権利を行使することができる。

基本協約の各規定は、営利企業であるとともに、鉄道事業という公共的性格を有し、安全・安定輸送を求められる企業である会社にとって、事業の運営上、企業秩序や職場規律の維持は重要な問題であるとの視点から定められたものであり、基本協約上の合意内容が重視されるべきものであることは当然である。

(イ) 毎年、会社と組合との間で、基本協約の改訂に関して、協約改訂交渉という団交を複数回開催し、議論を重ねた上で締結している。

組合は、平成23年度基本協約及び平成24年度基本協約について、内容を全て合意の上締結したわけではないなどと主張し、組合が納得していない部分については効力をもたないかのように主張するが、平成23年度協約改訂交渉は合計8回、平成24年度協約改訂交渉は合計9回、組合からの申入れを受けて開催し、議論を重ねて基本協約の締結に至っているのであって、組合の内心にかかわらず、労使双方の同意により締結した基本協約の内容を労使双方が遵守すべきこ

とは当然であり、特定の定めを遵守しないことは明らかな協約違反である上、信義誠実の原則に照らしても許されるわけではない。

(ウ) 組合掲示板の貸与は、使用者による労働組合に対する便宜供与の一つであり、使用者が労働組合に対して当然に掲示板の貸与義務を負うものではなく、使用者に貸与の自由があり、貸与する場合においても掲示板の大きさ、場所、使用条件等は使用者と労働組合の合意により決定される事柄であり、同様に、掲出が許容される内容についても、使用者と労働組合との合意によって決定されるものである。

そして、使用者と労働組合との合意内容は、労使関係において何よりも尊重されるべきであるから、合意に基づく便宜供与の内容が、労働組合の組合活動の必要性などの理由によって、使用者の許諾がないまま、一方的にその質を変容されたり、制約されたりするものではない。

(エ) 基本協約によって定められ、組合員からの苦情申告によって開催される苦情処理会議では、会社の個別の社員に対する懲戒や賃金や昇進等の人事考課、勤務査定等の、会社の専権事項に関する内容にまで議論が及ぶ。

苦情処理会議は、基本協約第291条において非公開会議であることが定められ、同第292条において秘密の厳守が定められている。本件に係る事象が発生するまで、組合を含む会社内の全ての労働組合が苦情処理会議の内容を組合掲示物に記載する行為をなした事実は過去一切なく、秘密保持が担保されてきた。

苦情処理会議の会議自体のみならず委員らに開示された事実、議論された内容についても非公開という労使共通の認識として適正に解釈運用されてきていたので、本来開示すべき対象ではない人事管理上の秘密をも、苦情処理会議においては明らかにされることとなっていた。なお、秘密とは、苦情処理会議の申告者にとってだけでなく、会社にとっての秘密でもあり、会社の人事担当課は、申告者の期末手当の支給額算定の際、成績率を減率適用した事由について、注意指導を行った管理者にも伝達していない。

イ 会社による組合等の掲示物撤去の正当性について

(ア) 前記ア(ア)記載のとおり、労使双方が基本協約を遵守しなければならないのは当然のことであり、基本協約の債務的部分の定めには違反することは債務不履行に該当するのであるから、会社は、同協約に従って権利を行使できる。

基本協約第228条は、組合がその活動のために必要であると考えたとしても、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱す等の内容を含む組合掲示物を掲出してはならない旨を定めた、掲出禁止条件の規定であって、本件掲示物は後記(イ)のとおり、その禁止条件に該当する掲示物である。



また、基本協約第229条は、同第228条に違反する組合掲示物の掲出があった場合の会社の採る措置を定めた、基本協約への違反という債務不履行に対する会社の権利行使の方法を定めた規定であり、禁止条件に該当する本件掲示物は、この規定に従い、当然撤去されるべきものである。

基本協約に違反する本件掲示物については、その掲出を中止する以外に、会社が是正する手段はない。

組合等には、撤去事由に該当する組合掲示物を掲出する権限はないのであり、会社にも、そのような組合掲示物の掲出を受忍しなければならない義務はない。(イ) 会社では、賃金規程（以下「賃金規程」という。）に基づき、「勤務成績が良好でない者」に対して、期末手当の支給額算定の際、成績率に減率を適用する（以下「減率適用」という。）こととしており、会社の裁量権として勤務成績の査定を実施し、社員の日々の執務状況における減率適用事由となり得る非違行為の件数によって、減率適用の可否を決定している。

本件掲示物には、会社が社員に対し、平成23年度年末手当の支給額算定の際に減率適用したことについて、関西支社と関西地本との間で行われた苦情処理会議で、会社側委員が組合側委員に対して説明した減率適用事由が記載されていた。

苦情処理会議は、前記ア(エ)のとおり内容を含めた非公開が労使間の共通認識であるところ、組合等はそれを一方的に無視し、苦情処理会議で会社側委員が説明した減率適用事由を本件掲示物に記載し、掲出することにより公開するという暴挙に及んだ。これは基本協約に定められた債務の一方的不履行にほかならない。

組合等は、本件掲示物の記載が抽象的であると主張するが、管理者本人が、自身が注意指導した事象であると容易に特定できる程度の具体性を有している。

また、基本協約の定め反して苦情処理会議が公開されることにより、会社の裁量権を侵害し、職場規律を乱すとともに、会社の信用を傷つけるものであるから、組合等の行為が正当化されることはない。

個別の社員に対する不利益な評価を含めた、ありのままの事実や評価が公開されてしまった場合、注意指導を行う立場である管理者と一般の社員との間で軋轢が生じ、職場内の信頼関係を失わせ、管理者の指導等が事実上困難になるおそれも多分に存する。また、個別の社員の評価や査定項目が公開される可能性があるとすれば、管理者が社員に対する不利益な評価を回避しようとすることも考えられる。実際に、社員が苦情処理会議で開示された事実を基に、管理者に対して直接苦情を述べたり、組合掲示板に減率適用事由が掲載されたこと

で、複数の管理者がやりづらい、不安に思う、等の発言が確認されたりするなど、各職場で弊害が生じている。

また、仮に苦情処理会議の内容の公開を看過すれば、その対象ではない社員にとっても、本来非公開であるべきはずの同会議の内容が他の社員に公開されてしまうとの危惧を抱かせ、苦情申告を行うことを躊躇させ、苦情処理制度自体の破たんを招くことは明白である。それにより苦情処理会議の議論が抑制的になれば、当該制度の活用を望む組合員にとって不利益が生ずる。

以上のように、苦情処理会議の内容を公開することによって、会社の人事管理上の判断についての自由な意思形成が妨げられ、会社の人事管理制度そのものが形骸化するおそれなども存することになり、会社の裁量権が著しく侵害される。

また、会社は、組合だけではなく他の労働組合との間で、同様の債務的部分をもつ労働協約を締結しているから、組合にだけ苦情処理会議の内容を公開し、苦情処理会議の内容が記載された組合掲示物を職場内に掲出した状態のまま放置した場合、他の労働組合から、組合にのみ労働協約に違反する組合掲示物の掲出を認める差別的取扱いをし、使用者の中立保持義務違反をしていると誤認されることが想定され、会社の信用を傷つけるという悪影響も存する。

(ウ) 会社は、苦情処理会議の内容が記載された掲示物について、直ちに撤去したのではなく、関西地本との苦情処理会議における組合側委員の幹事に対して、自主的に撤去するよう再三の要請を行っていた。しかしながら、当該幹事は、会社の指摘に対し、本件掲示物の内容は掲出してはならないことを認めつつも、撤去はそれぞれの分会の判断であるなどとの無責任な対応に終始し、組合等は会社の要請に応じることなく、苦情処理会議の内容の公開を平然と繰り返した。そこで、会社は組合等による自主的な是正が全く期待できないと判断し、やむを得ず、最小限の措置として基本協約第229条の定めに基づいた正当な権利行使として撤去したのである。

ウ その他の申立人らの主張について

(ア) 組合等は、本件について、基本協約の規定解釈の問題であり、会社の一方面的な解釈により本件掲示物を撤去したと主張するが、撤去理由は前記イのとおり明白であり、組合等にそのように非難されるいわれはない。

会社は、基本協約第291条及び第292条について、本件で問題になっている点を踏まえ、議事録確認として書面で締結することにより、これまでの労使共通の認識を再確認し、今後このような問題が発生しないことを目的に、「基本協約改訂に関する議事録確認(案)」を、組合に対しては平成24年度協約改訂交渉

で、組合以外の労働組合に対しては、平成24年度の労働協約の改訂交渉で提示した。

その際、組合以外の各労働組合との間では、会社が主張する基本協約第291条及び第292条の趣旨での議事録確認を、書面で締結し、再確認している。締結の経過で、苦情処理会議について、各労働組合からは従前より会社と同じ認識であるとのことから、その旨を明記するよう申出があつて修正したことからも、会社主張の認識が従前からの労使共通認識であったことは明らかである。

(イ) また、組合等は、組合員に支給した期末手当の減率適用事由が知れ渡ることとなれば、会社の意図する組合への恣意性が明らかになることを恐れた介入であるなどと主張するが、会社は、賃金規程に基づいて公正かつ公平に減率等の適用を行っている。それは、過去、会社が組合に所属する社員に対して減率適用を行ったことから争われた全ての訴訟事件について、会社側が勝訴していることから明らかである。

組合等は、減率適用の当否が争われた訴訟事件の敗訴が続く中で、減率適用事由を公開し、その理由を公開するために本件揭示物の掲出を行ったのだから、正当な組合活動であるなどとも主張するが、基本協約及び労使共通の認識に反して行った本件揭示物の掲出という暴挙は、正当な組合活動と認められる余地はない。

(ウ) 組合等は、過去に減率適用の当否が争われた訴訟において、会社が組合員の些細なミスともいふべき事象を減率適用事由としてきたとした上で、損害賠償請求訴訟や当該訴訟に関する組合の情報宣伝活動によって、減率適用の事由が広く知れ渡っているため、本件揭示物を掲出したことが苦情処理会議の公開や当該会議で知り得た秘密を洩らしたものと評価できないと主張する。

しかしながら、苦情処理会議において会社側委員が説明した減率適用事由等は、前記イ(イ)のとおり会社の人事管理上の秘密に当たるし、そもそも、過去に労働委員会や裁判所等の第三者機関に係属した事件において、会社が主張・立証した特定の社員の減率適用事由と本件揭示物に記載されたそれとは異なるものである。

組合等はそれにもかかわらず、両者をあえて混同させ、あたかも本件揭示物に記載された内容が既に広く知れ渡っているかのように印象付けようとする主張であり、議論のすり替えにすぎず、失当である。

## (2) 申立人らの主張

### ア 基本協約及び苦情処理会議について

(ア) 組合と会社との間で基本協約が締結されているが、組合はその内容について、

全てを合意した上で締結したわけではない。平成24年度協約改訂交渉で会社は傲慢で冷酷な態度をとり、不誠実な姿勢が変わらなかったため、これ以上の前進は勝ち取れないものとして、苦渋の判断により妥結したものである。特に、苦情処理会議の非公開や秘密の厳守に関する解釈については、到底納得できるものではなく、協約の適用や解釈まで合意したわけではない。会社は、基本協約に則っているかのように主張するが、基本協約の得手勝手な解釈によって行っている不当労働行為を正当化しているにすぎない。

また、基本協約の締結に際して、組合がその状況を考慮し、不利になる部分も含めて基本協約所定の拘束を受け入れ、組合員の労働条件について不安定な地位に留め置くことを回避するために現実的な判断をなすことはあり得ることである。

(イ) 会社は、基本協約第291条及び第292条をもって、苦情処理会議の会議自体のみならず、委員らに開示された事実、議論された内容についても非公開という労使共通の認識があった旨主張するが、組合等としてはそのような認識はなく、他の労働組合の認識は不知である。

会社は、平成16年度から、60歳以降の再雇用制度を導入した。当該制度には勤務成績の劣悪な者は再雇用しないとする再雇用条件があり、その具体的条件の一つとして期末手当の減額回数が定められている。会社はその制度を悪用し、組合員に対して些細なミスともいふべき事象を理由として期末手当の減額攻撃を繰り返しているため、組合は不当な期末手当減額について、複数の訴訟を提起してきた。それら訴訟においては、期末手当の減率適用事由が詳細に開示されていたため、苦情処理会議で示された減率適用事由を公開する関心も必要もなかったのであって、非公開との認識をもっていただけではないから、労使共通の認識があったという会社主張は失当である。

会社は、別の不当労働行為救済申立事件において、組合員が苦情処理会議の内容に関し組合掲示板に掲出してはいけないものと証言したことをもって、組合として認識していたと主張するが、当該証言は、組合員のプライバシーに関する部分が公開されるから掲出が禁止だとする認識を示したものにすぎない。その他、ホームページ掲載物の削除に関して、組合、関西地本及び分会の一部の役員それぞれで認識の違いが存したことはあるが、そうだとした場合も組合全体として、苦情処理会議の内容を公開することが基本協約違反であると認識していたとはいえない。

組合等が苦情処理会議で開示された減率適用事由の公開を行う方針としたことは、上記の期末手当減額に関する訴訟で組合側の敗訴が続いたために、会社

の期末手当減額を止めさせるという目的で行ったことであって、正当な組合活動に当たる。

イ 本件掲示物を会社が撤去する理由がないことについて

(ア) 会社は、苦情処理会議の内容を公開することや、苦情処理会議で知り得た秘密を漏らすことは正当化されないと主張する。しかし、本件掲示物に記載した内容は、会社が賞与の減率適用事由であるとして苦情処理会議で説明した内容のみであり、それは別に行われている損害賠償請求訴訟や当該訴訟に関する組合の情報宣伝活動によって広く知れ渡っているものであるから、掲出によって苦情処理会議の内容の公開あるいは苦情処理会議で知り得た秘密を洩らしたものと評価されるべきものではない。

本件掲示物は、個別の社員に対する不利益な評価を含めたありのままの事実や評価を掲出したものではなく、抽象的な内容であり、苦情処理会議の内容の公開などと評価されるべきものではないから、その点からも、苦情処理会議の非公開の原則にも、知り得た秘密の漏えいにも抵触しないことは明らかであり、会社が本件掲示物を撤去したことに法的根拠はない。

そもそも、基本協約第292条は個人情報を守る趣旨で定められた条文であって、苦情申告者の意に反して公開された場合に違反となるものである。本件掲示物は、組合等が当該苦情申告者に対し、掲示内容について掲出することへの了解を得ているから、社員のプライバシー保護の観点からも問題がない掲示物である。

(イ) 会社は、本件掲示物の掲出が、職場規律を乱すとともに、会社の信用を傷つけるものであると主張するが、実際にそのような具体的事実はない。

会社は、苦情処理会議の内容の公開を看過すれば、その対象ではない社員にとっても、本来非公開であるべきはずの同会議の内容が他の社員に公開されてしまうとの危惧を抱かせ、苦情申告を行うことを躊躇させ、苦情処理制度自体の破たんを招くと主張するが、一般の組合員は基本協約の内容に精通しているわけがないので、直ちに苦情処理申告を躊躇することは考えられないし、組合等が組合員のために会社への抗議を行う目的で掲出している掲示物を見ることによって、他の社員が自らのプライバシーが侵害される等の危惧を抱くことはおよそ考え難い。

また、会社は、本件掲示物を掲出していることによって、他の労働組合から、組合にのみ労働協約に違反する組合掲示物の掲出を認める差別的取扱いをし、使用者の中立保持義務違反をしていると誤認されることが想定されると主張するが、本件掲示物の掲出により、他の労働組合から会社へ批判を行った事実は

なく、各労働組合と会社との間では、苦情処理会議に関して、①会議の非公開及び②秘密の厳守についての確認の書面を交わしているから、そのような誤認を受けることは考えられない。

(ウ) 本件掲示物と同様の掲示物について、会社が撤去せず、組合に対して抗議や組合ホームページからの削除要請さえもしていないものがある。この点、会社側証人は、本件審問において、労働審判の中で明らかにされた期末手当の減額事由について、苦情処理会議の中で明らかにされたものではなく、また、基本協約第291条及び第292条との関係で問題はなく、謙抑的に判断した旨証言したが、会社が主張するのは掲示物に減率適用事由が記載されることによって職場規律の乱れや会社の信用を傷つけることとなるということであるから、職場規律の乱れ等に関する主張は、ためにする主張であって、本件掲示物を撤去する理由とはならない。

2 関西地本の平成24年2月6日付けの団交申入れ及び組合の同月17日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 被申立人の主張

ア 関西支社と関西地本との間で、本件掲示物撤去に関する団交を開催する必要がなかったことについて

24.2.6関西地本団交申入れは、基本協約第250条で定める団交事項のいずれの項目にも該当するものではなかったばかりか、会社はそれまでの間に再三にわたって組合又は関西地本に対して本件掲示物が基本協約に違反する組合掲示物であることを通告していた。

仮に24.2.6関西地本団交申入れが、基本協約第250条第6号にいう基本協約の改訂に該当するとしても、組合掲示物に関する事項は会社全体に関わる事項であり、会社と組合とが締結している基本協約の改訂につながる可能性がある事項であるため、地方単位で議論すべき問題ではないと判断した。

そのため、会社側と関西地本の団体交渉委員の幹事との間で幹事間折衝を行い、団交を開催しないこととしたのである。なお、その際に会社側幹事から関西地本の幹事に対し、苦情処理会議それ自体が非公開であることはもちろん、同会議で知り得た内容を公開してはならないことも伝えている。

また、本件掲示物の撤去について、地方単位で議論すべきでないことについて、会社と組合等の認識は一致していた。苦情処理会議の内容を組合掲示板に記載し、公開してはならないことは、従前からの労使双方の共通認識であったのであり、何ら相違や対立は存していなかった。

イ 会社本社と組合との間で、本件掲示物撤去に関する団交を開催する必要がなか

ったことについて

24.2.17団交申入れは、基本協約第250条で定める団交事項のいずれの項目にも該当するものではなかったばかりか、会社はそれまでの間に再三にわたって組合又は関西地本に対して本件掲示物が基本協約に違反する組合掲示物であることを通告していたため、会社は改めて団交を開催する必要はないと判断した。

仮に24.2.17団交申入れが、基本協約第250条第6号にいう基本協約の改訂に該当するとしても、会社は、組合との間の基本協約及び他の労働組合との間の労働協約を締結している有効期間中に、特定の労働組合とだけ団体交渉を行い、協約の改訂を行うべきではないと判断するとともに、組合自身も苦情処理会議の内容を組合掲示物として掲出してはならないことを基本協約明文上も労使慣行上も理解していることは明らかであったため、この時点で団交を開催する必要はないと判断した。

そのため、会社側と組合側の団体交渉の幹事との間で幹事間折衝を行い、例年の協約改訂交渉と別に、単独では団交を開催しないこととしたのである。また、その際に、会社側幹事から組合側幹事に対し、仮に苦情申告者本人が許容した場合であっても、苦情処理会議の内容が公開された場合、他の組合員が不安を抱き、苦情申告を躊躇するなど、苦情処理制度に支障をきたすおそれがあるため、苦情処理会議を非公開としていること、過去に苦情処理会議の内容が公開されることなどなく、内容を公開してはならないことは他の労働組合も含めた労使間の共通認識となっていることなど、申入れ事項に関する会社の見解を明確に説明している。

24.2.17団交申入れの際においても、会社側幹事は組合側幹事に対し、苦情処理会議は会議それ自体だけでなく、その内容も含めて公開してはならないこと、苦情処理会議の内容を公開してはならないことについては組合も理解しているはずであると伝えている。

苦情処理会議の内容を組合掲示板に記載し、公開してはならないことは、従前からの労使双方の共通認識であったのであり、何ら相違や対立は存していなかった。

#### ウ 平成24年度協約改訂交渉について

(ア) 会社は、毎年、8月から9月にかけて組合及び会社内の全ての労働組合との間で、複数回にわたって協約改訂交渉を実施し、その議論を踏まえて当該年度の基本協約を締結している。

平成24年度基本協約に関しては、会社は、組合との間で、合計9回もの平成24年度協約改訂交渉を行い、基本協約第291条及び第292条の議論も行った上で

締結に至っている。なお、本件で問題となっている平成23年度基本協約に関しても、会社は、組合との間で、合計8回の平成23年度協約改訂交渉を行って議論を重ね、締結に至っている。

また、平成24年度協約改訂交渉の中で、会社側幹事が、基本協約第291条及び第292条について議論するかを組合に提起した際、組合側幹事は議論しないと回答したことがあった。

(イ) 組合等は、24. 2. 17団交申入れから、平成24年度協約改訂交渉が初めて行われる平成24年8月17日まで、本件掲示物撤去に関する団交が開催されなかったことが団交拒否である旨主張しているが、前記(ア)のとおり団交を開催しなかったことは正当であることに加え、実際に平成24年度協約改訂交渉において、充分に交渉を行っており、その主張は誤りである。

また、組合等は、申入れを行った時点の会社の対応が問題となるから、本件について救済利益は存すると主張しているが、平成24年度協約改訂交渉が既に開催され、議論の上で平成24年度基本協約が会社と組合との間で締結されているのだから、本件申立ての請求する救済内容のうち、①団体交渉応諾は既に達成されており、②組合掲示物の撤去に関する苦情処理会議の開催も救済利益が存しないことは明らかであるから、組合等の主張は誤りである。

(ウ) 基本協約及び会社と会社内の組合以外の労働組合との労働協約は、毎年10月からその翌年9月末までの1年間を有効期間としており、毎年8月から9月にかけて協約改訂交渉を行っており、それは労使慣行であった。

組合等は、団交の開催時期について基本協約に定めがなく、それ以外の時期にも団交申入れを行っていた旨主張するが、それは、協約改訂交渉ではなく、他の団交事項に関する団交を実施したことがあるというだけの主張にすぎず、的外れである。

## (2) 申立人らの主張

### ア 協約改訂交渉の開催時期について

会社は、24. 2. 6関西地本団交申入れ及び24. 2. 17団交申入れのいずれも拒否した。

団交を開催しなかった理由について、会社は、協約改訂交渉の開催時期が労使慣行によって定められていたとし、また、合計9回の平成24年度協約改訂交渉を行っているから救済利益がないと主張する。確かに平成24年度協約改訂交渉を8月から9月にかけて行ったことは事実である。しかしながら、基本協約に明文の定めはなく、そのような労使慣行もない。労働組合はいついかなる時でもその労働組合自身の判断で団交を申し入れられるのであって、組合は、8月から9月以外の時期に団交を申し入れたことがあるから、そのような労使慣行がないことは



明らかである。

イ 救済利益について

平成24年度協約改訂交渉は確かに開催されたが、24. 2. 17団交申入れから半年以上経過した後のことであって、その間は団交拒否を行っていた。

不当労働行為救済制度においては、申入れを行った時点の会社の対応が問題となるのであって、その時点で会社は団交を拒否しているから、救済利益は存している。

3 会社が本件掲示物の撤去に関する組合員らの苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、組合等に対する支配介入に当たるか。

(1) 被申立人の主張

以下のとおり、本件苦情申告を苦情処理会議で取り扱う必要はない。

ア 組合に所属する組合員から苦情申告のあった、本件掲示物の撤去についての本件苦情申告の内容は、いずれも基本協約第272条に定める苦情処理会議の範囲に該当しないものである。

その内容は、いずれも、会社が本件掲示物を撤去したことについて、①組合掲示物が基本協約に違反するか否かを会社が一方的に判断していること、②会社が基本協約違反の内容を明らかにしないこと、に関するものであった。

①については、組合も関西地本も基本協約に違反しているという認識であったことに加え、組合掲示物の撤去は会社が判断することについて、基本協約第229条に明文の規定がある。

②については、そもそも基本協約に組合掲示物の撤去理由を組合に説明しなければならないとの規定は存しないところ、会社から明確に通告を行っているのだから、組合の組合員らによる本件苦情申告は、その内容自体も事実を誤認した失当なものである。

さらに、毎年の協約改訂交渉を踏まえて基本協約を締結しているところ、協約改訂交渉において、組合掲示物の基本協約違反の判断は会社が行うこと及び組合掲示物撤去の際に詳細な撤去理由を説明しないことについて、会社が組合に説明を行い、組合も理解、合意の上で基本協約を締結することとしているのであるから、上記①及び②の内容の本件苦情申告が、基本協約第272条に定める苦情処理会議の処理範囲に該当しないことは明らかである。

また、苦情処理会議の処理範囲に関する労使慣行としても、同会議が苦情として取り扱うのは、例えば期末手当の成績率の減率適用や懲戒に関するもの等、会社と個々の組合員との間の個別的労使関係に属する苦情のみであって、集团的労使関係に属する苦情については取り扱っていない。実際、これまでに集团的労使

紛争に関する苦情処理会議が開催された事実もない。また、組合掲示物の撤去に関する苦情は、集团的労使関係に属するものであるから、それを苦情処理会議で扱うことは適当ではなく、実際、これまでに開催された事実もない。

以上の観点から、苦情処理会議の会社側と組合側の幹事間で、平成24年2月21日には本件苦情申告①から⑧までについて、同年4月2日には本件苦情申告⑨についての事前審理を行い、その結果、本件苦情申告を却下し、苦情処理会議を開催しないこととなった。

イ 組合等は、基本協約第283条第1項に「個人の集团的な苦情の場合は、本人に代わって組合が申告することができる。」との規定があることを理由に、苦情処理会議の開催がなされないことが基本協約違反であるかのように主張するが、個人の集团的な苦情というのは、同一の事象により懲戒等の発令又は通知を受けた社員が複数いる場合など、個人の有する個別的労使関係に属する苦情が複数存在し、一括してこれを処理することが合理的と考えられるものについて、組合が本人に代わって一括して苦情申告できるように定めたものであり、集团的労使関係に属する苦情のことではない。

なお、本件苦情申告は、申告者の欄に個人名しか記載されておらず、組合が申告した苦情ではない。

## (2) 申立人らの主張

以下のとおり、苦情処理会議が開催されなかったことは、組合等に対する支配介入に当たる。

ア 会社は、本件掲示物を撤去したことについて、①組合も関西地本も基本協約に違反しているという認識であったことに加え、組合掲示物の撤去は会社が判断することについて、基本協約第229条に明文の規定があること、②そもそも基本協約に組合掲示物の撤去理由を組合に説明しなければならないとの規定は存しないところ、会社から明確に通告を行っているのだから、組合の組合員らによる本件苦情申告は、その内容自体も事実を誤認した失当なものである、と主張する。

しかしながら、①前記1(2)ア(イ)記載のとおり、組合等には、本件掲示物の掲出が基本協約に違反するとの認識はないこと、②基本協約には会社による撤去理由の説明責任の規定はないが、本件苦情申告は基本協約第228条(掲示内容)の解釈についての苦情であること、から、本件苦情申告に関する苦情処理会議は開催されるべきものである。

イ 会社は、本件苦情申告については、集团的労使関係に属する苦情であり、苦情処理会議の処理範囲に関して、集团的労使関係に属する苦情は取り扱わない労使慣行があったと主張する。しかしながら、組合掲示物が組合員一人ひとりに情報

を伝える役割をもち、団結を促す役割をもったものであることを鑑みると、本件掲示物の撤去によって、組合員の一人ひとりが共通の苦情を有することになり得るから、本件苦情申告は、基本協約第283条第1項にある個人の集団的な苦情に当たる。

本件苦情申告は、基本協約の定めに従って、組合掲示板の掲出責任者としてそれぞれの分会長が行ったものであるから、その申告に関する苦情処理会議は開催されるべきものである。

また、本件苦情申告は、その都度、苦情申告を行っていることから、会社が主張するような労使慣行が存在してい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、平成24年1月27日から同年2月27日までの間に、組合掲示板から掲出中の6点の掲示物を延べ9回にわたり撤去したことは、組合等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 基本協約の改訂等及び議事録確認について

(ア) 平成23年9月27日、会社と組合との間で、平成23年度基本協約が締結された。

平成23年度基本協約には、会社の代表取締役社長の役職、氏名及び押印並びに組合の中央執行委員長の役職、氏名及び押印があった。

また、平成23年度基本協約の第291条及び第292条は、平成5年度基本協約と同じ内容であった。

(乙1、乙11)

(イ) 平成23年9月27日付けで、組合の中央本部は「2011年度協約・協定改訂交渉の集約にあたって」と題する書面を作成した。同書面は、平成23年度協約改訂交渉の集約にあたっての組合の中央本部の考え方を示すものとされ、その内容は、同年8月18日から8回の協約改訂交渉を行い、同年9月27日に議事録確認の締結と併せ平成23年度基本協約を妥結した旨の記載があった。また、同書面には、苦情処理会議及び組合等の掲示物に関する記載はなかった。

(甲17)

(ウ) 会社の賃金規程には、別紙2の記載があった。また、平成23年度基本協約にも期末手当に関する定めがあり、その内容は賃金規程と同様のものではなかった。

(乙1、乙4)

(エ) 苦情処理会議は、組合側委員と会社側委員が出席するほか、通常、当該苦情申告者は出席しない扱いとなっていた。

なお、本件審問最終時まで、組合側委員が当該苦情申告者に対して苦情処理

会議の結果を伝えることについて、会社が問題にしたことはなかった。

(乙8の2、乙31、証人 X3 )

(オ) 本件申立て後の平成24年8月16日から、組合と会社との間で、平成24年度協約改訂交渉が開催された。

平成24年9月13日、同年度第8回協約改訂交渉において、会社は組合に対し、最終回答を行うとともに、「基本協約改訂に関する議事録確認」と題する書面(以下「24.9.13議事録確認案」という。)を案として提示した。

24.9.13議事録確認案には、以下の記載があった。

「苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の『会議の非公開』及び『秘密の厳守』について

(組合) 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の『会議の非公開』及び『秘密の厳守』について、会社の見解を明らかにすること。

(会社) 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議について、『会議の非公開』及び『秘密の厳守』に関する条項を設け、会議の場及び議論内容を原則非公開とするとともに、会議の委員及び関係者に対し、事前の準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定しているものである。

苦情処理会議及び簡易苦情処理会議においては、組合員個人のプライバシーに関することや、勤務査定等の個人の評価、あるいは異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外に広く知られるべきではない内容を明らかにする場合があるため、これらの条項を設け、双方の委員が建設的な議論を行えるようにしているものである。」

また、24.9.13議事録確認案の下部には「平成24年9月 日」と日付を空白とした記載並びに会社の人事部勤労課長及び組合の業務部長の役職と氏名の記載があった。

なお、平成24年度協約改訂交渉のうち、本件揭示物及び苦情処理会議についての基本協約の解釈に関する事項について議論が行われたのは、平成24年8月22日、同月29日、同年9月10日及び同月20日の4回であった。

組合は、平成24年9月20日の第9回団交の結果を踏まえ、同月26日、平成24年度協約改訂交渉の妥結を会社に通告し、同日、会社との間で、平成24年度基本協約を締結した。平成24年度基本協約においても、別紙1と同じ記載があったほか、会社の代表取締役社長の役職、氏名及び押印並びに組合の中央執行委員長の役職、氏名及び押印があった。

(甲18、乙6、乙8の1～4、乙9、乙30)

(カ) 平成24年9月26日付けで、組合の中央本部は「2012年度基本協約・協定改訂

交渉の集約にあたって」と題する書面を作成した。同書面は、平成24年度協約改訂交渉の集約にあたっての組合の中央本部の考え方を示すものとされ、会社による24.9.13議事録確認案の提示及びその後の経過について、以下の記載があった。

「これは今次団体交渉での議論を全く踏まえずに会社の主張のみを取り入れたもので、私たちは断じて受け入れることができないと表明しました。

本部は最終回答と『会議の非公開』及び『秘密の厳守』に関する『議事録確認（案）』について、組合員の要求に全く応えていないことから持ち帰り検討とし、9月14日『申第13号』として再申し入れを行いました。9月20日、再申入れについて第9回団体交渉を開催しましたが、会社の傲慢で冷酷な態度は変わらず、本部はあらためて会社の不誠実な姿勢に不満を表明し持ち帰り検討としましたが、これ以上の前進は勝ち取れないと判断し今次基本協約・協定改訂交渉について妥結し、『会議の非公開』及び『秘密の厳守』に関する『議事録確認（案）』については拒否しました。」

(甲18)

(キ) 会社と申立外労働組合との間の議事録確認について

a 平成24年9月13日付けで、組合とは別の申立外労働組合（以下「申立外組合①」という。）と会社との間で、「基本協約改訂に関する議事録確認」と題する書面が締結された。

同書面には、以下の記載があった。

「苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の『会議の非公開』及び『秘密の厳守』について

(組合) 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の『会議の非公開』及び『秘密の厳守』について、組合は以前と同様の認識であるが、再度、会社の見解を明らかにすること。

(会社) 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議について、『会議の非公開』及び『秘密の厳守』に関する条項を設け、会議の場及び議論内容を原則非公開とするとともに、会議の委員及び関係者に対し、事前の準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定しているものである。

この趣旨は、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議においては組合員個人のプライバシーに関することや勤務査定等の個人の評価、あるいは異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外に広く知られるべきではない内容を明らかにする場合があるため、これらの条

項を設け、双方の委員が建設的な議論を行えるようにしているものである。

以上述べた本条項の意義及び趣旨に関する会社の認識は、貴側同様従前と変わるものではない。」

また、同書面には、締結日並びに会社の人事部勤労課長及び申立外組合①の業務部長の役職及び氏名の記載があり、それぞれの押印があった。

なお、会社が申立外組合①に対して示した当初の文面案は、24. 9. 13議事録確認案と同じ内容であった。

(乙7の1、証人 Y3 )

b 平成24年9月14日付けで、組合及び申立外組合①とは別の申立外労働組合(以下「申立外組合②」という。)と会社との間で、「基本協約改訂に関する議事録確認」と題する書面が締結された。

同書面には、締結日及び当事者の項目を除き、前記aと同じ文言の記載があった。当事者の記載は、会社の人事部勤労課長及び申立外組合②の業務部長の役職及び氏名であった。また、当事者それぞれが同書面に押印した。

なお、会社が申立外組合②に対して示した当初の文面案は、24. 9. 13議事録確認案と同じ内容であった。

(乙7の2、証人 Y3 )

c 平成24年9月20日付けで、組合、申立外組合①及び申立外組合②とは別の申立外労働組合(以下「申立外組合③」といい、申立外組合①から③までを併せて「申立外組合」という。)と会社との間で、「労働協約改訂に関する議事録確認」と題する書面が締結された。

同書面には、締結日及び当事者の項目を除き、前記aと同じ文言の記載があった。当事者の記載は、会社の人事部勤労課長及び申立外組合③の副執行委員長の役職及び氏名であった。また、当事者それぞれが同書面に押印した。

なお、会社が申立外組合③に対して示した当初の文面案は、24. 9. 13議事録確認案と同じ内容であった。

(乙7の3、証人 Y3 )

イ 苦情処理会議の内容が記載された掲示物等の従前の取扱いについて

(ア) 組合の中央本部での取扱いについて

平成13年1月25日付けで、組合の中央本部による「業務部連絡」と題する書面が存在する。同書面には、「掲示・コピー・持ち出し禁止」との記載があり、同月22日午後3時30分から午後6時まで開催された中央苦情処理会議における議論の概要が記載されていた。また、同書面には「議論の概要は以下のとおり

ですが、この『業務部連絡』そのものや内容の掲示およびコピーについては協約との関係で問題がありますのでご遠慮願います。」との記載があった。

なお、業務部は組合の組織の名称であって、業務部長とは、組合内部の役職であり、会社との交渉窓口担当のことである。

(乙15、証人 X 8 )

(イ) 名古屋地方本部での取扱いについて

- a 平成15年9月18日付けで、組合の下部組織である名古屋地方本部（以下「名古屋地本」という。）による「名古屋地本業務部連絡」と題する書面が存在する。同書面には、書面の題名、発行責任者及び編集責任者の記載の下部に、「掲示禁止」との記載があり、本文として、同日午後1時から行われた苦情処理会議の幹事間事前審理が、会社の一方的な判断で却下された旨及び会社の回答内容の記載があった。同書面には、掲示禁止の理由は記載されていなかった。

(乙16の1)

- b 平成15年9月29日付けで、名古屋地本による「名古屋地本業務部連絡 NO.23」、「名古屋地本業務部連絡 NO24」と題する2通の書面が存在する。

これらの書面には、いずれも、書面の題名、発行責任者及び編集責任者の記載の下部に、「掲示禁止」との記載があり、「名古屋地本業務部連絡 NO.23」には、本文として同日午後1時30分から苦情処理会議が開催され、組合として医学適性検査が幹事間事前審理で一方的に却下されたことが認められないことなどを主張した旨及び「会社回答及びやりとり」の記載があった。「名古屋地本業務部連絡 NO24」には、「掲示禁止」との記載並びに本文として同日午後2時10分から簡易苦情処理会議が開催され、出向決定が認められないことなどを主張した旨並びに「会社回答」及び「会社とのやりとり」の記載があった。

これらの書面のいずれにも、掲示禁止の理由は記載されていなかった。

(乙16の2～3)

- c 平成19年12月22日付けで、名古屋地本による「名古屋地本業務部連絡 NO.66」と題する書面が存在する。同書面には、書面の題名、発行責任者及び編集責任者の記載の下部に、「掲示禁止」との記載があり、本文として、年末手当の減率適用に関して10名の組合員から提出されていた苦情申告について、同月21日午後1時30分から開催された苦情処理会議でのやり取りの記載があった。同書面には、掲示禁止の理由は記載されていなかった。

(乙2)

d 平成24年1月23日、愛知県労働委員会で行われた不当労働行為救済申立事件の審問において、名古屋地本の組合員である証人は、「地本業務部連絡」という書面について、「当時の労働組合の苦情処理委員がそこでのやりとりを記録し、そして、組合で責任を持ってその経過を文書にして連絡という形で出します。ただ、これは組合掲示には出してはいけないものなので、一応掲示禁止というふうにして、その中身を本人も含めて伝えるものであります。」と証言した。

(乙3)

(ウ) 本件掲示物掲出以前の関西地本での取扱いについて

a 平成23年9月29日頃までに、関西地本は「こんな『管理者の指摘』で、ボーナスカットがまかり通っている！」と題する書面（以下「本件掲示物A」）を作成した。

本件掲示物Aには、管理者からの添乗や点呼の際の指摘により夏季手当や昇給がカットされている実態がある旨、また、他分会⑤の組合員4名及び他分会②の組合員6名について、管理者から各組合員につきそれぞれ3項目ずつの指摘内容の記載があった。

具体的な記載内容としては、「昨年11月頃、上り列車にて停車・通過の確認間違いを行った。」、「昨年12月頃、新大阪駅引き上げ線にて速度オーバーした。」、「昨年11月頃、点呼時の時計の整正において時計の読み間違いがあった。」、「昨年12月頃、引き上げ線到着時に時計及び行路表時刻を確認せずに採時をした。」等があった。

また、それらの記載内容は、10名の組合員に対して会社が行った減率適用について、会社側委員が苦情処理会議で明らかにした減率適用事由であった。

(甲16の1～2、甲52、証人 X9、証人 X7)

b 平成23年9月29日、他分会①の分会長が関西地本の事務所を訪れたところ、他分会①が使用しているレターケースに本件掲示物Aが入っていた。

同月30日、他分会①の分会長は、本件掲示物Aを職場内の組合掲示板に掲出した。

(甲16の1～2、甲52、証人 X9、証人 X7)

c 平成23年10月3日午前10時50分過ぎ、苦情処理会議の会社側幹事であるY2代理は、組合側幹事であるX7執行委員に対し、前記b記載の本件掲示物Aについて、同年7月29日に開催された苦情処理会議で会社側委員が説明したと思われる内容が一言一句同じ内容で記載されており、その掲出は苦情処理会議の非公開及び秘密の厳守を定めた基本協約の趣旨に違反するものであ



る旨電話で述べ、自主的に撤去するよう要請を行った。

それを受けて、X 7 執行委員は、本件掲示物 A の内容を確認することとし、その後、他分会①に連絡する旨述べた。

同月 6 日、会社は、本件掲示物 A が組合掲示板から撤去されていることを確認した。

(甲58、乙31、証人 X 9 、証人 Y 3 、証人 Y 2 )

d 平成23年10月18日頃までに、他分会⑤が使用していた組合掲示板に、本件掲示物 A が掲出されていた。

(甲58、乙30、乙31)

e 平成23年10月20日午後 4 時頃、Y 2 代理は、X 7 執行委員に対し、前記 d 記載の本件掲示物 A について、前記 b 記載のものに続いて掲出がなされたが、基本協約の趣旨に違反するものである旨電話で述べ、自主的に撤去するよう要請を行った。

(甲58、乙31)

f 平成23年12月 2 日、関西支社の会議室において、Y 2 代理は、X 7 執行委員に対し、今後、本件掲示物 A のような組合掲示物の掲出が起らないようにするためとして、苦情処理会議の内容を組合掲示物として記載し、掲出する行為は基本協約の趣旨に反するものである旨述べた。

それに対し、X 7 執行委員は、苦情処理会議の内容が記載されており、このようなことが過去起こったことがあったかどうか記憶にない旨述べた。

Y 2 代理は、苦情申告者に対しては別であるが、苦情処理会議の内容は秘密である旨述べた。

(甲58、乙31)

ウ 本件掲示物の掲出等について

(ア) 本件掲示物①の分会での掲出等について

a 平成24年 1 月24日付けで、分会は、「これが年末手当の 5 % 『カット理由』だ！！」と題する本件掲示物①を作成した。

本件掲示物①には、分会の組合員 4 名に関する平成23年12月支給の年末手当の減率適用事由について、同24年 1 月20日開催の苦情処理会議で会社が明らかにしたが、①それらは年末手当の減率適用を行うための口実であり、②日頃からの管理者の点検と称する行為は、期末手当の減率適用が目的で行われている、③期末手当の減率適用は恣意的に行われている、④真面目に仕事をしていても期末手当が 5 回減率適用されると定年退職後に再雇用されないこととなる、旨の記載があった。

また、本件掲示物①には、苦情処理会議で明らかにされた、各組合員につきそれぞれ3項目ずつの減率適用事由の記載があり、その内容は「5月頃、仕業検査チェックシートの記入を誤った。」、「7月頃、仕業検査において、パンタグラフの風防カバーの検査を怠った。」、「4月頃、仕業検査のパンタグラフ検査後の確認において、チェックシートとの照合を怠った。」、「4月頃、仕業検査時、ヘルメットを未着用であった。(運転台)」等であった。

(甲1)

b 平成24年1月25日までに、分会の分会長は、分会が使用していた組合掲示板に、本件掲示物①を掲出した。なお、当該組合掲示板は、同人を掲出責任者として申請を行って会社の設置許可を得たものであった。

(乙30、乙31、証人 X 3 )

c 平成24年1月26日午前8時45分頃、Y2代理は、X7執行委員に対し、前記b記載の本件掲示物①は基本協約に違反するものであって、同月27日午前9時までに自主的に撤去するよう電話で要請した。

(乙31)

d 平成24年1月27日午前10時45分頃、Y2代理は、X7執行委員に対し、前記c記載の要請に関して電話で連絡を行った。X7執行委員は、基本協約についてはX7執行委員としては理解している旨、本件掲示物①を撤去するかどうかは分会の判断である旨述べた。

それを受けて、Y2代理は、X7執行委員に対し、今回だけではなく前回の本件掲示物Aでも同じことが起こっており、前回もX7執行委員に話をし、今回も話をしたが解消されないので、会社として適切に対応する旨述べた。

(乙31)

e 平成24年1月27日午後3時37分頃、会社は、分会の分会長に対し、前記b記載の本件掲示物①は基本協約に違反するものであって、同日午後4時15分までに撤去するよう通告した。

分会の分会長が、どこが協約違反に当たるのかと述べたところ、会社は、同じ組合掲示物を掲出した場合には、通告なしに撤去することがある旨述べた。

同日午後5時45分頃までに、会社は、本件掲示物①を組合掲示板から撤去した。

(甲2の1、甲7、甲50、乙31、証人 X 3 )

(イ) 本件掲示物②の他分会①での掲出等について

a 平成24年1月27日付けで、他分会①は、「VIEW No.14」と記載された

本件掲示物②を作成した。

本件掲示物②には、タイトルとして「ボーナスカットに対する苦情処理会議開催！！ X11 組合員を狙い撃ちにした恣意的なボーナスカット?!」との記載があった。また、他分会①の組合員に関する平成23年12月支給の年末手当の減率適用事由について、同24年1月20日開催の苦情処理会議で会社が明らかにしたが、組合員だけを狙い撃ちにした恣意的な年末手当の減率適用であって、組合員を60歳以降再雇用できないようにするためのものである旨の記載があった。

また、苦情処理会議で明らかにされた3項目の減率適用事由の記載があり、その内容は「①7月ごろ交番検査において軸箱のチェックを怠った。」、「②8月頃、交番検査においてブレーキディスク、研磨子キャリパーのチェックを怠った。」、「③8月頃、交番検査においてメントラ点検蓋を閉め忘れた。」であった。

(甲3)

b 平成24年1月27日午前8時20分頃、他分会①の分会長は、他分会①が使用していた組合掲示板に、本件掲示物②を掲出した。

(甲52)

c 平成24年1月28日午後0時25分頃、会社は、他分会①の分会長に対し、前記b記載の本件掲示物②は基本協約に違反するものであって、同日午後1時35分までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午後1時36分に、会社は、本件掲示物②を組合掲示板から撤去した。

(甲10、甲52、乙31)

(ウ) 本件掲示物③の他分会②での掲出等について

a 平成24年1月28日付けで、他分会②は「交差点 No. 324」と記載された本件掲示物③を作成した。

本件掲示物③には、タイトルとして「こんな理由でボーナスカットとは!？」との記載があった。また、他分会②の組合員7名に関する平成23年12月支給の年末手当の減率適用事由について、同24年1月20日開催の苦情処理会議で会社が明らかにしたが、どれも些細な理由であって納得できるものではない旨の記載があった。

また、本件掲示物③には、苦情処理会議で明らかにされた、各組合員につきそれぞれ3項目ずつの減率適用事由の記載があり、その内容は「6月頃、新大阪駅における運転整備時パンタグラフ上昇前に電車線電圧と準備未了表

示灯の確認を怠った。」、「9月頃、上り列車の米原駅から岐阜羽島駅間にて信号関係喚呼を怠った。」、「8月頃、引き上げ線の運転整備時 列番指定を怠った。」等であった。

(甲4、甲57)

b 平成24年1月28日までに、他分会②は、その使用していた組合掲示板に、本件掲示物③を掲出した。

(甲57、証人 X4 )

c 平成24年1月28日午後6時27分頃、会社は、他分会②の組合員に対し、前記b記載の本件掲示物③は基本協約に違反するものであって、同日午後6時41分から51分までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午後6時53分に、会社は、本件掲示物③を組合掲示板から撤去した。

(甲10、甲57、乙31)

(エ) 本件掲示物①の他分会③での掲出等について

a 平成24年1月29日までに、他分会③の書記長が関西地本の事務所を訪れたところ、他分会③が使用しているレターケースに本件掲示物①が入っていた。

b 平成24年1月29日午後4時30分頃、他分会③は、その使用していた組合掲示板に、本件掲示物①を掲出した。

(甲55、証人 X10 )

c 平成24年1月30日午前8時30分頃、会社は、他分会③の書記長に対し、前記b記載の本件掲示物①は基本協約に違反するものであって、同日午後9時00分から20分までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午後9時22分に、会社は、本件掲示物①を組合掲示板から撤去した。

(甲8、甲55、乙31)

(オ) 本件掲示物④の他分会②での掲出等について

a 平成24年2月3日付けで、他分会②は、「交差点 No.327」と記載された本件掲示物④を作成した。

本件掲示物④には、タイトルとして「ボーナスカットは、組織破壊攻撃だ!」との記載があった。また、他分会②の組合員7名に関する平成23年12月支給の年末手当の減率適用事由について、同24年1月20日開催の苦情処理会議で説明された内容が記載されており、それらは本件掲示物③と同じ内容であった。

(甲4、甲5、甲57)

b 平成24年2月4日までに、他分会②は、その使用していた組合掲示板に、本件掲示物④を掲出した。

(甲57、証人 X 4 )

c 平成24年2月4日午後0時37分頃、会社は、他分会②の組合員に対し、前記b記載の本件掲示物④は基本協約に違反するものであって、同日午後0時46分から55分までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午後0時57分に、会社は、本件掲示物④を組合掲示板から撤去した。

(甲12、甲57、乙31)

(カ) 本件掲示物④の他分会④での掲出等について

a 平成24年2月6日までに、他分会④の分会長が関西地本の事務所を訪れたところ、他分会④が使用しているレターケースに本件掲示物④が入っていた。

b 平成24年2月6日午前7時20分頃、他分会④は、その使用していた組合掲示板に、本件掲示物④を掲出した。

(甲54、証人 X 5 )

c 平成24年2月6日午前9時50分頃、会社は、他分会④の分会長に対し、前記b記載の本件掲示物④は基本協約に違反するものであって、同日午前10時40分から11時00分までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午前11時05分に、会社は、本件掲示物④を組合掲示板から撤去した。

(甲14、甲54、乙31)

(キ) 本件掲示物④の他分会①での掲出等について

a 平成24年2月5日、他分会①の分会長が関西地本の事務所を訪れたところ、他分会①が使用しているレターケースに本件掲示物④が入っていた。

b 平成24年2月6日午前8時20分頃、他分会①の分会長は、その使用していた組合掲示板に、本件掲示物④を掲出した。

(甲52)

c 平成24年2月6日午後1時頃、会社は、他分会①の分会長に対し、前記b記載の本件掲示物④は基本協約に違反するものであって、同日午後5時30分までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午後5時31分に、会社は、本件掲示物④を組合掲示板から撤去した。

(甲52、乙31)

(ク) 本件掲示物⑤の分会での掲出等について

a 平成24年2月14日付けで、分会は「分会情報 No. 48」と記載された組合掲

示物を作成した。当該組合掲示物の裏面は、本件掲示物⑤であった。

本件掲示物⑤の表面には、タイトルとして「『謝罪文（2008年）』を手交したにも関わらず、今もなを繰り返す掲示物不当撤去！！」との記載があった。また、平成24年1月27日に会社が本件掲示物①の撤去通告及び撤去を行った旨、過去の組合掲示物撤去に関する労働委員会命令や裁判の結果、平成20年に会社の社長名で組合に謝罪文を手交している旨、組合員を60歳以降職場から放逐するために会社は恣意的な期末手当の減率適用を行っている旨、の記載があった。

本件掲示物⑤には、分会の組合員4名に関する平成23年12月支給の年末手当の減率適用事由について、同24年1月20日開催の苦情処理会議で説明された内容が記載されており、それらは本件掲示物①と同じ内容であった。

(甲1、甲2の1～2)

b 平成24年2月14日までに、分会は、その使用していた組合掲示板に、本件掲示物⑤の表面を表にしたものと、裏面である本件掲示物⑤を表にしたものの合計2枚を掲出した。

(甲50、乙31)

c 平成24年2月15日午前11時50分頃、会社は、分会の組合員に対し、前記b記載の本件掲示物⑤は基本協約に違反するものであって、同日午後1時頃までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午後1時01分に、会社は、本件掲示物⑤を組合掲示板から撤去した。

なお、会社は、本件掲示物⑤の表面を表にした組合掲示物については撤去しなかった。

(甲2の1～2、甲9、甲50、乙31)

(ケ) 本件掲示物⑥の他分会⑤での掲出等について

a 平成24年2月19日付けで、他分会⑤は、「LOOK No:17」と記載された本件掲示物⑥を作成した。

本件掲示物⑥には、タイトルとして「恣意的な理由による不当なボーナスカット」との記載があった。また、他分会⑤の分会長を含む分会組合員2名に関する平成23年12月支給の年末手当の減率適用事由について、同24年1月20日開催の苦情処理会議で説明された内容が記載され、それら減率適用は恣意的な注意指導により行われたものであって、恣意的な注意指導は、イジメそのものの暴力である旨の記載があった。

また、本件掲示物⑥には、苦情処理会議で明らかにされた、各組合員につきそれぞれ3項目ずつの減率適用事由の記載があり、その内容は「4月頃、

上り列車運転時の停車・通過の確認において、駅名を誤って喚呼した。」、  
「4月頃、上り列車の岐阜羽島駅停車時、発車時刻まで2分以上あるにもかかわらず、レバーサーを切りとしなかった。」、「7月頃、名古屋電留線にて地上信号機の背面を通過したにもかかわらず、停止位置確認の喚呼を怠った。」等であった。

(甲6、甲56)

b 平成24年2月26日、他分会⑤は、その使用していた組合掲示板に、本件掲示物⑥を掲出した。

(証人 X 6 )

c 平成24年2月27日午後5時55分頃、Y2代理は、X7執行委員に対し、本件掲示物⑥に関して、苦情処理会議の内容を記載した掲示物なのか電話で確認した。それに対し、X7執行委員は、苦情処理会議の開催形式は非公開であって、その内容は秘密に該当しない旨述べた。Y2代理は、組合掲示物に苦情処理会議の内容を記載することは同会議の公開に該当し、基本協約への違反であって、会社として適切に対応する旨述べた。

なお、平成24年より以前に、組合等が会社に対し、苦情処理会議の非公開とは形式のことである旨説明したことはなかった。また、同24年2月頃までに、組合等が会社に対し、苦情申告を行った組合員の同意があれば苦情処理会議の内容は公開できるとの考えを説明したことはなかった。

(甲58、乙31、証人 X 7 )

d 平成24年2月27日午後7時59分頃、会社は、他分会⑤の副分会長に対し、前記b記載の本件掲示物⑥は基本協約に違反するものであって、同日午後8時15分までに撤去するよう、撤去されていない場合は会社が撤去する旨通告した。

同日午後8時25分に、会社は、本件掲示物⑥を組合掲示板から撤去した。

(甲15、甲56、乙31)

エ 本件掲示物掲出当時の組合の中央本部の意識について

(ア) 平成24年1月30日、会社の人事部勤労課担当課長は、組合の交渉担当窓口であった中央本部業務部長に対し、①関西地本のホームページに、苦情処理会議の内容が掲載されているので、その情報物(以下「本件情報物」という。)を削除すること、②苦情処理会議の内容を記載した掲示物を組合掲示板に掲出しないこと、③②について組合の各地域本部や分会に指導すること、について併せて通告した。

平成24年1月30日、組合の副委員長は、関西地本に要請を行い、それを受け

て関西地本は、本件情報物をホームページから削除した。

同年2月4日、会社は、関西地本のホームページから本件情報物が削除されていることを確認した。

(甲59、乙30、証人 Y 3 )

(イ) 平成24年1月30日以前は、組合等の内部において、苦情処理会議の内容を組合掲示物に記載することについて、構わないと主張する者と禁止されていると主張する者がいた。

同日以降、組合等において意識の統一を図ることとし、同年2月17日頃までに、その統一が図られた。

(証人 X 7 、証人 X 8 )

オ 本件掲示物掲出後の組合員から上司に対する発言等について

(ア) 平成24年2月26日以降、本件掲示物⑥に記載された他分会⑤の組合員の一人は、その上司に対し、「あなたのせいでボーナスカットされたのだ。」と述べたことがあった。

(イ) 平成24年6月頃、会社内で管理者が一般社員に注意指導を行った際に、組合員が当該管理者に対し「カットのねたにするんやろ」と尋ねたことがあった旨、Y 2 代理は当該職場の所長から聞いたことがあった。

(ウ) 平成24年12月頃、会社内で組合員が管理者に注意指導を受けた際に、当該組合員が管理者に対し「これもまたカットするんだろ」と皮肉ともとれる発言を行ったことがあった旨、Y 2 代理は当該職場の所長から聞いたことがあった。

(エ) 本件掲示物の掲出後、Y 2 代理は、会社内において複数の管理者が①現場の雰囲気はぴりぴりしたような感じがしてやりづらい旨、②一般社員も身構えているような気がする旨、③管理者の着目点が洗い出される旨、④組合掲示物に掲出されると誰が注意したのか全部わかるようで嫌である旨、⑤明確な規程等に基づいて注意指導した事象であっても、組合掲示物上では非難されるかもしれないと不安に思う旨、の発言を聞いたことがあった。

(甲56、乙31、証人 X 6 、証人 Y 2 )

カ 本件申立て後の組合掲示物の掲出等について

(ア) 本件申立て後の平成25年5月29日付けで、関西地本は、「 X 12 第599号」と記載された組合掲示物を作成した。

当該組合掲示物には、タイトルとして「あまりにも恣意的な指摘事項！これがボーナスカットの理由か！」との記載があった。また、他分会①の副分会長が平成24年の年末手当において減率適用されたことについて、不当だとして同人が申し立てた労働審判の中で会社が明らかにした18項目の注意・指摘事項に



ついて、ボーナスカットの目的のため些細な事象が取り上げられていることが判明した旨の記載があった。

労働審判で明らかにされた、他分会①の副分会長についての18項目の減率適用事由の内容は、平成24年5月1日午後3時20分に「車掌SWの工具（車掌SW用ソケット）の紛失（Y科長）」、同年6月25日に「磁気栓用シールワッシャーの員数確認間違い（M助役）」、同年8月1日午前9時25分に「⑫号車No.2の軸箱を検査すべきところ⑫号車No.1のGKの検査を行った（T助役）」、同年9月27日午後1時35分に「Z22⑤号車No.3、4のGKに異種油を給油した。作業前打合せで必要な指示をしなかった（N科長）」等であった。

(甲51)

(イ) 前記(ア)記載の組合掲示物は、会社により撤去されなかった。

(証人 Y3 )

(2) 会社が、平成24年1月27日から同年2月27日までの間に、組合掲示板から掲出中の6点の掲示物を延べ9回にわたり撤去したことは、組合等に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合掲示物の撤去の根拠について

(ア) 前提事実によれば、本件掲示物の掲出及び撤去が行われた組合掲示板は、基本協約の第227条から第229条に基づいて会社が組合に貸与しているものである。

これらの規定によれば、組合は、組合掲示板を労働組合活動に必要な宣伝、報道、告知のために用いることができ、他方、会社は、この組合掲示板の所有者として、組合掲示物が会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱す場合には、組合掲示物を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができるものとされている。

(イ) 一般に、労働組合が掲出するビラ等の組合掲示物は、組合員に対し、情報を伝え、自らの見解を示し、団結を呼びかけるものであって、労働組合活動上、極めて重要な役割を持っていることは明らかであり、もとより組合掲示物による労働組合の言論活動が無制限に許されるものではないとしても、団結権を保障する観点から、これに対して十分な保護がなされなければならない。

したがって、労使の合意した労働協約において、使用者が掲示物を撤去できる旨が明文化されている場合に、使用者が、掲示物の記載内容が使用者の信用を傷つける、若しくは、事実を反する、又は、職場規律を乱す、と判断したとしても、その判断のみによって当然に組合掲示物を撤去できるとすることは適当でなく、本件においても、会社が基本協約第228条及び第229条を根拠にして掲示物を撤去することについては、①組合掲示物の内容が基本協約に違反し、

②会社の信用を傷つけ、又は、職場規律を乱す影響を与え、これを除去するためには組合掲示物そのものを撤去する必要性があること、及び③手続面における相当性があることが必要である。

(ウ) 前記(1)イ(ウ)、ウ認定によれば、本件掲示物及び本件掲示物Aにはいずれも苦情処理会議で会社側委員が説明した内容が記載されていることが認められる。本件掲示物と本件掲示物Aとは、タイトルや掲示物内に記載された文章は異なるものの、いずれも苦情処理会議において会社が明らかにしたとする減率適用事由が記載されており、減率適用を受けた者やその事由の違いはみられるが、同一種類のものとみなすことが相当である。

これらの組合掲示物の掲出について、会社は苦情処理会議の内容の公開に該当し、基本協約違反であって、それにより会社の裁量権を著しく侵害するなどの悪影響が存し、撤去要件に該当するから撤去したものとしているので、以下この点について検討する。

イ まず、苦情処理会議で示された減率適用事由を組合掲示板に掲出すること等が基本協約に違反するかどうかについて検討する。

(ア) 会社は、苦情処理会議に関し、基本協約第291条において非公開会議であることが定められ、第292条によって秘密の厳守が定められているのであって、本件掲示物によって苦情処理会議の内容が公開されることで、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すことになるから、基本協約第228条に違反する旨主張する。

他方、組合は、基本協約第292条でいう秘密に関して、①基本協約第292条は個人情報を守る趣旨で定められた条文であって、苦情申告者の意に反して公開された場合に違反となるものであり、本件掲示物はそれに当たらない旨、②本件掲示物に記載した内容は、苦情処理会議で会社が説明した内容であるが、別に行われた損害賠償請求訴訟や当該訴訟に関する組合の情報宣伝活動によって広く知れ渡っているから秘密に当たらない旨、③個別の社員に対するありのままの事実や評価ではなく、抽象的な内容であるから、苦情処理会議の公開に当たる秘密ではない旨、主張する。

(イ) 前提事実及び前記(1)ア(エ)認定によれば、基本協約第292条には、会議の委員及び関係者は、苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならないとされており、また、第291条で苦情処理会議は原則として非公開とされ、会社側委員と組合側委員以外は、通常、当該苦情申告者ですら出席しない扱いとなっていたことが認められる。

一般に、会議が非公開であっても、その結論や過程で示された資料が会議終了後においても一律に外部秘に該当すると解することはできない。しかしなが

ら、会議終了後の結論や資料の扱いについては、その会議の設置や運用に関する定めによって定められることがあり、本件においては、基本協約の第291条及び第292条がその定めに関連するとみることが相当である。

基本協約第292条の秘密については、苦情処理の申告以降、苦情処理会議での結論に至るまで、労使双方の委員及び関係者が携わらなければ知り得なかった秘密と解するのが相当であり、会議そのもののみならず、議論内容も含まれるものであって、苦情処理会議で示された減率適用事由もその秘密に該当するものと思料される。その他、労使間において、秘密に関し上記と異なる解釈が共通した認識としてあったと認めるに足る具体的な事実の疎明はないから、基本協約第291条の条文及び運用状況を併せ考えると、会社が本件掲示物の掲出を苦情処理会議の公開と同視することは首肯できる。

(ウ) さらに、前記(1)イ(ア)、(イ)認定によれば、組合及びその下部組織である名古屋地本において、苦情処理会議の内容を組合掲示物として掲出してはならないという取扱いがとられていたことがあったことが認められる。

(エ) また、前記(1)イ(ウ)認定によれば、本件掲示物の撤去に先立って、苦情処理会議で示された減率適用事由が記載された、本件掲示物と同一種類のものである本件掲示物Aが掲出され、会社から関西地本に撤去要請が行われていることが認められる。なお、その際の関西地本と会社とのやり取りの詳細については定かではないが、関西地本から会社に対し、個人を特定しない形式での期末手当の減率適用事由を掲載することは労働組合としての言論活動の範囲として許容されるべきである旨や、苦情処理会議の内容が掲載されていたとしても基本協約違反にならない旨などの見解を回答したとの疎明はなく、会社の見解に特段の異議を述べなかったとみることが相当である。

また、上記認定によれば、会社による撤去要請の3日後には、本件掲示物Aが組合掲示板から撤去されていることが認められ、関西地本が会社の要請に応えたものと会社が認識したとしても不自然ではない。

(オ) 加えて、前記(1)イ(ウ) f、ウ(ア) d、(ケ) c、エ(ア)認定によれば、会社は組合等に対して、再三にわたって要請や申入れを行っていることが認められ、前記(1)エ認定によれば、平成24年1月30日に会社の人事部勤労課担当課長から組合の中央本部への通告に至って初めて組合等において意識の統一が図られることとされたとみるのが相当である。

それらに加えて、前記(1)ア(キ)認定のとおり、申立外組合と会社との間で、平成24年度の労働協約改訂に関する議事録確認が行われていることを併せ考えると、会社と組合を含む会社内の労働組合との間では、苦情処理会議の内容を

記載した組合掲示物を掲出してはならないとの共通認識があったものと推認することができる。

したがって、苦情処理会議で示された減率適用事由を組合掲示板に掲出することは、前記(イ)判断のとおり苦情処理会議の内容の公開に当たり、基本協約第291条に違反する行為であるとみることが相当である。

(カ) 苦情処理会議の公開に関する組合等の主張について

a 組合等は、基本協約の認識について、①組合、関西地本及び分会の一部の役員それぞれで認識の違いが存したことがあっても、組合等全体として、苦情処理会議の内容を公開することが基本協約違反であると認識していたとはいえないこと、②秘密を漏らしてはならないとされる基本協約第292条は、個人情報を守る趣旨で定められた条文であって、当該苦情申告者から掲出することへの了解を得ているから、社員のプライバシー保護の観点からも問題がないと主張するが、前記(ウ)、(エ)、(オ)記載の認定等からは、それらの主張のような事実をみてとることはできず、むしろ労使間において苦情処理会議の内容を組合掲示物として掲出しないという共通認識があったにもかかわらず、本件申立てに関する組合掲示物等の掲出以降、組合等がその考えを一方的に変更して、本件掲示物を掲出するようになったとみざるを得ない。

b また、組合等は、本件掲示物記載の内容は、別に行われている損害賠償請求訴訟や当該訴訟に関する組合の情報宣伝活動によって広く知れ渡っている内容であるから、苦情処理に関して知り得た秘密とはいえないと主張する。

この点について、前記(1)ウ認定によれば、本件掲示物はいずれも、年末手当で減率適用を受けた組合員の苦情申告に関する苦情処理会議がそれぞれ開催されて、そこで示された減率適用事由を記載していることが認められる。また、前記(1)カ(ア)認定によると、関西地本が、労働審判で明らかにされた組合員1名の減率適用事由を、組合掲示物に掲出したことが認められるが、当該組合員とは異なる社員や減率適用事由が本件掲示物には記載されており、本件掲示物記載の内容は、減率適用事由を類型として一般化し、その類型を広く知らしめようとしたものともいうことはできず、組合の情報宣伝活動によって、既に広く知れ渡っている内容であるとみることが困難であり、組合の主張は採用できない。

c また、組合等は、本件掲示物記載の内容について、個別の社員に対するありのままの事実や評価ではなく、抽象的な内容であるから、苦情処理会議の公開などと評価されるべきものではなく、苦情処理会議の非公開の原則に抵触せず、秘密の漏洩にも該当しない旨主張する。

この点について、前記(1)ウ認定によれば、確かに、本件揭示物記載の減率適用事由は、管理者及び減率適用を受けた組合員の氏名や、管理者の指摘を受けた日時まで詳細に記載されているとはいえない。しかしながらその記載内容を見ると、会社が主張するように、管理者が組合員に行った注意指導内容について、その注意指導を行った管理者自身であれば容易に特定できる程度の具体性を有しているものとみる余地はあり、直ちに組合の主張を採用することはできない。

ウ 次に、苦情処理会議で示された減率適用事由を組合掲示板等に掲出することの影響について検討する。

会社は、この点について、①管理者と社員との間で軋轢が生じ、職場内の信頼関係を失わせ、管理者の指導等が事実上困難になるおそれがあり、管理者が社員に対して不利益な評価を回避しようとするのが考えられること、②他の社員が苦情申告を躊躇するおそれがあり、その結果、苦情処理制度自体の破たんを招くおそれがあること、などから、会社の人事管理上の判断についての自由な意思形成が妨げられ、会社の人事管理制度そのものが形骸化するおそれなども存することになると主張する。また、③苦情処理会議の内容が記載された組合揭示物を放置した場合、他の労働組合から中立保持義務違反をしていると誤認されることが想定され、会社の信用を傷つける悪影響が存する、と主張する。

①について、前記(1)オ認定によれば、年末手当に減率適用を受けた組合員が、その上司に対し「あなたのせいでボーナスカットされたのだ。」と述べたことがあったこと、管理者が一般社員に注意指導を行った際に、組合員が当該管理者に対し「カットのねたにするんやろ」と尋ねたことがあった等の事実が認められ、会社が管理者に対しても減率適用事由を伝達していないとの会社主張と併せ考えると、管理者がその注意指導を躊躇することや、社員に不利益な評価を回避するおそれが全くないとはいえない。

②について、組合員が苦情申告を行った苦情処理会議において示された減率適用事由が掲出されることにより、他の労働組合員を含む社員が、非公開であるはずの同会議の内容がその他の社員に公開されるとの危惧を抱き、苦情申告を躊躇するおそれがないとはいえない。

①及び②を併せ考えると、苦情処理会議の議論内容を公開することにより、会社の人事管理上の判断についての自由な意思形成を妨げられるおそれがあり、会社の人事管理制度そのものが形骸化するおそれがあるとの会社主張は首肯できる。

また、③について、前記(1)ア(オ)、(キ)認定のとおり、会社は組合を含む全ての労働組合に対して同一内容の議事録確認案を示しているのであるから、会社

が全ての労働組合とも同じ扱いであるか又は同じ扱いとしたいと考えて議事録確認を行ったと認めるのが相当であって、申立外組合から会社が中立保持義務に違反していると誤認され、信用を傷つける悪影響があるとの会社主張は理解できるところである。

なお、期末手当の減率適用の当否をめぐり、会社と組合員との間で争われた訴訟等において、会社が減率適用を行ったことが不当である旨の判断が裁判所等でなされたことがあるとの疎明はなく、組合等が主張する不適正な期末手当の減率適用が行われていたとみることは相当ではない。

以上を併せ考えると、本件掲示物の掲出によって、苦情処理会議の運用や期末手当の減率適用の実施に関し、悪影響を及ぼす可能性を否定することはできず、本件掲示物は基本協約第228条に違反するものと認めるのが相当であり、その悪影響を除去するためには、基本協約第229条に基づき、組合掲示板から撤去する必要性があったと言わざるを得ない。

エ 最後に、本件掲示物の撤去に関する手続の相当性について検討する。

前記(1)イ(ウ) c 認定によれば、会社は、本件掲示物に先立つ本件掲示物Aに関して、掲出後に関西地本に対し、自主的な撤去要請を行い、撤去されたことを確認している。また、前記(1)イ(ウ)、ウ(ア) d 認定によれば、本件掲示物Aがその後他分会⑤が使用していた掲示板に掲出された後にも会社は関西地本に対し要請を行い、平成23年12月2日にも申入れを行い、同24年1月27日になって話をしたが解消されないため、会社として適切に対応する旨述べたことが認められる。

さらに、前記(1)ウ、エ(ア)認定によれば、会社は、本件情報物についても、自主的な削除を促すことにより組合等に削除させており、本件掲示物についても、それぞれ事前に撤去通告を行い、自主的な撤去を促し、撤去されていないことを確認した後に会社による撤去に至っていること、に鑑みれば、組合等に対して、一定の手続に則って対応しているものといえる。

オ 以上を総合的に勘案すると、会社が、組合等による本件掲示物の掲出について、①組合等がそれまでの苦情処理会議の公開に関する労使共通の認識を一方的に変更することによって基本協約第291条及び第292条に違反した、②本件掲示物は、その結果、基本協約第228条に違反する組合掲示物であって、そのまま掲出し続けられた場合には、他の労働組合や管理者を含む社員との関係において影響が相当程度大きい、との考えをもって自主的な撤去を促した上で、基本協約第229条に基づき撤去の手続を行ったことは、相応の対応であると認めることができる。

そうすると、会社が平成24年1月27日から同年2月27日までの間に組合掲示板

から本件掲示物を撤去したことには、基本協約第228条及び第229条に基づく相応の理由があるといえ、組合等に対して支配介入を行ったとはいえないから、この点に関する組合等の申立ては棄却する。

- 2 争点2（関西地本の平成24年2月6日付けの団交申入れ及び組合の同月17日付の団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について  
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成24年2月6日、関西地本は、関西支社に対し、24.2.6関西地本団交申入書を提出し、24.2.6関西地本団交申入れを行った。24.2.6関西地本団交申入書には、会社が基本協約違反を理由とした掲示物の撤去通告を行い、4点の組合掲示物の撤去を行ったことについて、一方的な撤去であり基本協約違反であるばかりか、労働組合活動に対する支配介入であって違法行為である旨の記載があり、また、①4点の組合掲示物のどこが問題なのか、1点ごとに理由を明らかにすること、②会社の行為は組合活動への支配介入であるが、会社の見解を明らかにすること、③過去の最高裁判所の判断にもあるように、組合掲示物の一方的撤去は認められないので、関係分会に謝罪した上、今後このような違法行為は行わないこと、④会社がいう基本協約違反は関西地本との見解の相違であって、基本協約に関する事項であるから団交を開催して労使協議をすること、という旨の記載があった。  
(甲19)

イ 平成24年2月17日、組合と会社との間で団交が行われ、その後、会社の人事部勤労課担当課長から組合に対し、分会による掲出は苦情処理会議の公開であり基本協約の遵守に反するとの指摘がなされ、引き続き幹事間で協議が行われた。

同協議の後刻、組合は、会社に対し、24.2.17団交申入書を提出し、24.2.17団交申入れを行った。24.2.17団交申入書には、同幹事間協議において、苦情処理会議の非公開をめぐる組合と会社の解釈の違いが浮き彫りとなった旨の記載があったほか、①基本協約第291条でいう、会議の非公開に関する会社の見解を明らかにすること、②会社が裁判等において、苦情処理会議の内容を証拠類として提出し、証言するなどしていることと、会議の非公開との関係についての会社の見解を明らかにすること、③基本協約の解釈をめぐる労使間で対立したときは、団交で十分協議を行う必要があると考えるが、そのことについて会社の見解を明らかにすること、の3項目（以下「本件団交事項」という。）について、速やかに団交を開催し協議を求める旨の記載があった。

(甲20)

ウ 平成24年2月27日、関西地本の団体交渉委員の幹事である執行委員とY2代理との間で、24.2.6関西地本団交申入れに関して、幹事間折衝が行われた。

その幹事間折衝において、Y2代理は、苦情処理会議について、会議自体が非公開であることはもちろんのこと、同会議で知り得た内容を公開してはならない旨述べた。

(乙31)

エ 平成24年3月5日、組合と会社との間で、平成24年度の賃金引上げ等に関する団交が行われた。団交の終了後、組合の団交窓口担当である業務部長と会社の人事部勤労課担当課長との間で、24.2.17団交申入れに関して幹事間折衝が行われた。

その幹事間折衝において、組合の業務部長は、苦情処理会議に関する認識としては、①会議の場所が非公開という意味である旨、②裁判や労働委員会でのやり取りは一般化される旨述べた。

それに対し、人事部勤労課担当課長は、①基本協約の認識について団交を行う必要はない旨、②過去に苦情処理会議の内容が公開されたことはなく、労使共通の認識である旨、③苦情処理会議の内容を掲出することと、裁判所や労働委員会で合理的な範囲で主張、立証を行うこととは全く次元が異なる旨述べた。

この幹事間折衝の後、平成24年8月まで、基本協約の解釈又は改訂に関する団交は開催されなかった。

(甲18、甲59)

オ 平成24年度協約改訂交渉について

(ア) 平成24年8月16日、組合と会社の間で、第1回協約改訂交渉が開催された。

(甲18)

(イ) 平成24年8月22日、組合と会社の間で、第2回協約改訂交渉が開催された。

同団交に関する組合掲示物には、以下の趣旨の記載があった。

a 苦情申告された苦情は全て苦情処理会議を開催するようにとの組合からの申入れに対し、会社は、基本協約に基づき事前審理を経て取扱いを決定しており、一方的に却下しているわけではない旨の回答があった。

b 苦情処理会議等についての会社の認識を明らかにし、労使の認識を一致させるよう求める旨の組合からの申入れに対し、会社は、①苦情処理会議等は原則として非公開とされており、委員や関係者はその処理によって知り得た秘密を漏らしてはならないと基本協約に明確に定められている旨、②こうした秘密を公開してはならないことは他の労働組合も含め労使慣行として既に定着している旨の回答があった。

(乙8の1)

(ウ) 平成24年8月29日、組合と会社の間で、第3回協約改訂交渉が開催された。

同団交に関する組合掲示物には、以下の趣旨の記載があった。



a 組合が、掲示物の撤去に関し、これまでの労働委員会の命令によると組合掲示物の撤去通告に当たって説明がなされなければならない旨述べたところ、会社は、労働委員会や裁判においてあらゆる組合掲示物を撤去してはいけないものとされたわけではなく、会社として理由や根拠があって撤去している旨述べた。また、会社は、現場においては集团的労使関係がないから、現場で説明する必要はない旨述べた。

b 組合が、苦情処理会議等の非公開というのは、会議の場所が非公開であるとの認識であって、基本協約には反していないと考えている旨述べたところ、会社は、苦情処理会議等は非公開であって、その場で説明したことは秘密に該当するため、外部に漏らすことはできない旨述べた。

それに対し、組合は、苦情処理会議の内容を当該組合員に伝えて、同人が組合掲示物に掲載するよう申し出て作成した組合掲示物は、撤去しないよう述べたところ、会社は、①秘密であることをオープンにしては秘密にならない旨、②当該組合員が公開してよいと考えたとしても、会社は様々な理由があって秘密にしている旨、③減率適用事由は人事運用上の専権事項であって、外部に漏れいした場合は職場の秩序が保てなくなり、会社の信用を傷つけることがある旨、④減率適用事由は当該組合員にだけ説明すればよい旨述べた。

それに対し、組合は、会社が期末手当の減率適用を行わなければよい旨述べた。

c 組合が、基本協約の解釈について組合と会社との間で相違があるにもかかわらず会社が団交拒否したことは信義誠実に反した行為であり、直ちに認識の一致を図るよう述べたところ、会社は、団交拒否をしたわけではなく、協約改訂交渉で議論すると発言していた旨述べた。

それに対し、組合が、個別に団交申入れを行っているのだから、時間をとって個別に団交を開催すべきである旨述べたところ、会社は、団交はきちんとスケジュール管理して行うものであって、協約改訂交渉での議論とは別に議論するのは非効率であってその必要はない旨述べた。

## (乙8の2)

(エ) 平成24年9月10日、組合と会社の間で、第7回協約改訂交渉が開催された。

同団交に関する組合掲示物には、以下の趣旨の記載があった。

組合が、期末手当の減率適用事由は会社の専権事項かと質問したところ、会社は、賃金や勤務の査定については会社の専権事項であり、減率適用事由はその査定に該当するものであるから、減率適用事由も専権事項に当たる旨述べた。

これに対し、組合が、裁判や労働委員会において明らかになるものではない

かと質問したところ、会社は、会社として組合による不当労働行為救済申立て等について立証が必要なために提出しているものであり、苦情処理会議の内容公開と裁判等における立証とは異なるものである旨述べた。

(乙8の3)

(オ) 平成24年9月13日、組合と会社の間で、第8回協約改訂交渉が開催された。

同日、会社は組合に対し、24.9.13議事録確認案を提示した。

(甲18、乙8の4、乙30)

(カ) 平成24年9月20日、組合と会社の間で、第9回協約改訂交渉が開催された。

同団交に関する組合掲示物には、以下の趣旨の記載があった。

- a 苦情処理会議の内容を知った組合員が組合に相談して行う組合の活動は、正当な労働組合活動であるので、会社が会議の非公開と秘密の厳守を理由に介入することをやめるようにとの組合からの申入れに対して、会社は、①苦情処理会議等が原則として非公開とされ、委員や関係者はその処理によって知り得た秘密の厳守が基本協約に定められているのであって、明確な基本協約違反である旨、②基本協約の当事者として相手方にその遵守を求めることは当然のことである旨回答した。
- b 基本協約第292条の解釈をめぐる本件苦情申告が行われているにもかかわらず、組合掲示物が基本協約第228条に違反するとして会社が撤去することは一方的な解釈の押し付けであるから直ちにやめるようにとの組合からの申入れに対して、会社は、組合掲示板の便宜供与や組合掲示物等については、基本協約の定めに従って対応している旨回答した。
- c 会社は会議の非公開と秘密の厳守について組合に一方的に解釈を押し付けているが、具体的にどのようなことか明らかにすることとの組合からの申入れに対して、会社は、①基本協約においては、会議の非公開及び秘密の厳守に関する各条項を設け、会議の場及び議論内容を原則非公開とするとともに、会議の委員及び関係者に対して事前の準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定している旨、②苦情処理会議等において、組合員個人のプライバシーに関わることや勤務査定の個人評価あるいは異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外他の社員に広く知られるべきでない内容を明らかにする場合があるため、これらの条項を設け、双方の委員が建設的な議論を行えるようにしている旨、③苦情処理会議の内容が委員及び関係者以外に漏えいすることになれば、個人のプライバシーや会社の裁量権が侵害されるだけでなく、労使間で深い議論を行う前提となる信頼関係も損なわれて、苦情処理会議等を設置している意義にま

で影響を与えかねない旨、④他の組合員に対して自身の評価やプライバシーについても公開され得るとの懸念を抱かせることは苦情申告等自体を躊躇させることにつながり、制度の破たんにもつながりかねない旨、⑤これまでも労使がこの認識のもとで苦情処理会議等を運営してきた旨回答した。

- d 第3回協約改訂交渉において、減率適用事由は会社の専権事項であると会社は主張したが、専権事項だからといって一方的に減率適用を行うことや苦情処理会議の内容を組合が公開することを基本協約違反として労働組合活動に介入することは不当労働行為であり、直ちにやめることとの組合からの申入れに対して、会社は、成績率の増減の適用については公平・公正に実施しており、これまで同様、今後も不当労働行為をはじめとする違法行為は行わない旨回答した。
- e 第3回協約改訂交渉において、会社は、減率適用事由を公開すれば職場秩序が保てなくなり、会社の信用が傷つくと主張したが、具体的な事象を明らかにすることとの組合の申入れに対し、会社は、前記bと同様の回答を行った。
- f 会社は苦情処理会議の内容を非公開としているが、自らは裁判所で証拠として減率適用事由を提出しており、第3回協約改訂交渉で裁判は別な話であると述べているが、これは会社が会議の非公開及び秘密の厳守について自らの都合のいいように解釈を行っているにすぎず、会社として期末手当の減率適用事由を公開することが会議の非公開及び秘密の厳守に当たらないと判断していることにほかならないので、会議の非公開及び秘密の厳守を組合に対して強要することをやめるようにとの組合の申入れに対し、会社は、①裁判所等の第三者機関において会社の正当性を証明するために組合との議論内容を立証する必要があるのは、事柄の性質上当然のことであり、これを会社が差し控えて会社に不利になることを甘受しなければならない義務はない旨、②第三者機関において必要になる主張及び立証と、組合揭示物として広く一方的に公開することでは次元が全く異なる旨回答した。
- g 苦情処理会議を原則として公開するようにとの組合からの申入れに対し、会社は、そのような考えはない旨回答した。
- h 組合は、基本協約第292条にいう秘密の厳守の解釈に関する組合員からの苦情申告が行われ、その苦情処理会議が開催されていないにもかかわらず、組合揭示物が一方的に撤去されているが、苦情が解決するまで揭示物の撤去は行わないよう述べた。それに対し、会社は、基本協約に則って対応している旨述べた。

組合が、組合の認識として、会議の非公開とは会議の場を公開しないということであり、秘密の厳守とは個人情報を守るということであるから、組合員からの要請により作成した組合揭示物は問題ない旨述べたところ、会社は、基本協約に違反しているからやめてくれと求めるのは会社として当然のことであって、基本協約を遵守しない方が問題である旨述べた。

それに対し、組合は、会議の非公開と秘密の厳守についての解釈を会社が一方的に押し付けておいて一方的に組合揭示物を撤去するのは介入であって不当労働行為であり、組合が組合員を守るのは当然である旨述べたところ、会社は基本協約の定めに基づいて対応している旨述べた。

それに対し、組合は、会社が裁判所に減率適用事由を証拠として提出しているから公開である旨述べたところ、会社は、組合側から申立てがあれば会社の正当性を立証しなければならないのであって、一般に見える場所に掲出することとは次元が違う話である旨述べた。組合は、公になることに変わりはなく、会社が裁判所に証拠として提出するのは、減率適用事由が秘密でないとは判断しているからである旨述べた。それについて、会社は否定した。

- i 組合は、会社が提示した24.9.13議事録確認案は、会社の一方的な主張のみが記載されており、組合の主張を無視したものであるから撤回するよう求めたところ、会社は案として提示したものであって撤回は行わないが、議事録確認として締結するかどうかは組合に判断してもらいたい旨述べた。

それに対し、組合が議事録確認を締結しないと、会社は平成24年度基本協約も締結しないのかと質問したところ、会社は、平成24年度基本協約の締結とは無関係である旨回答した。

- j 組合は、苦情処理会議等が会社の一方的な判断で開催されていない旨述べ、全ての苦情申告について苦情処理会議を開催するよう求めたところ、会社は基本協約に照らして判断している旨述べた。

組合は、会社が開催しないと判断した苦情処理会議は組合が主張しても開催されないため、会社側、組合側、第三者を入れた苦情処理の事務局をつくるよう求めた。それに対し、会社は、新たに権限を持った機関をつくれという趣旨かと確認し、あくまで労使の中で処理していくべきである旨述べた。

(乙8の4)

カ 平成24年9月26日、会社と組合との間で、有効期間を平成24年10月1日から同25年9月30日までとする平成24年度基本協約が締結された。

平成24年度基本協約には、平成23年度基本協約と同じく別紙1の記載があった。

(乙9)

(2) 関西地本の平成24年2月6日付けの団交申入れ及び組合の同月17日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 24.2.6関西地本団交申入れについて

(ア) 前提事実によれば、本件掲示物の掲出及び撤去が行われた組合掲示板は、基本協約の第227条から第229条に基づいて会社が組合に貸与しており、関西地本や分会等は、組合の構成員として使用しているものと思料される。

そうすると、会社が主張するように、組合掲示物に関する事項は会社全体に関わる事項であり、会社が当該協議要求事項については地方単位で議論すべき事項でないと考えたことは首肯できる。

(イ) 一方、前記(1)イ、ウ、後記3(1)イ(イ)認定によれば、①平成24年2月27日に関西地本の執行委員とY2代理との間で、24.2.6関西地本団交申入れに関する幹事間折衝が行われる前の同月17日に、組合は会社に対し24.2.17団交申入れを行っていること、②同月21日に、X7執行委員がY2代理に対し、基本協約の解釈は組合本部と会社との間での団交事案であって、場を変えて議論する旨述べたこと、が認められる。これらのことからすると、24.2.6関西地本団交申入書の団交申入れ事項については、組合等にとっても、組合と会社との間で交渉すべき事項と考えていると推認する余地がある。

(ウ) 以上を総合的に判断すると、24.2.6関西地本団交申入れに関する会社又は関西支社の対応が団交拒否に当たるとまでいうことはできない。

イ 24.2.17団交申入れについて

(ア) 前記(1)イ、エ認定によれば、24.2.17団交申入書は、会社の人事部勤労課担当課長からの指摘を受けて浮き彫りになった、組合掲示物の掲出が基本協約に規定する苦情処理会議の公開に当たるかどうかの解釈等に関して、団交を申し入れたものであり、その後、平成24年8月まで、基本協約の解釈又は改訂に関する団交が開催されなかったことが認められる。

会社はこの点について、①基本協約第250条で定める団交事項に該当しなかったこと、②この申入れまでの間に再三、組合又は関西地本に対して、本件掲示物が基本協約に違反する組合掲示物であることを通告していたこと、③仮に24.2.17団交申入れが、協約の改訂を求めるものであるとしても、組合及び他の労働組合との間で同様の労働協約を締結している間に、組合との基本協約だけ改訂するべきではないこと、④組合自身も苦情処理会議の内容を組合掲示物として掲出してはならないことを基本協約明文上も労使慣行上も理解していることは明らかであったこと、⑤協約改訂交渉は8月から9月にかけて行う労使慣

行が存在していたこと、を主張する。

(イ) 上記①に関して、前提事実によれば、基本協約第250条において団交を行うとされている事項については、6項目が限定列挙されるのみであり、24. 2. 17団交申入書に記載された基本協約の解釈の相違等に係る本件団交事項は、直接該当するものではないと解することができる。

しかしながら、本件団交事項のように、労働協約の解釈適用に関する問題は、当該労働協約において別の手続に委ねられていない限り、義務的団交事項となるものというべきであって、本件団交事項が基本協約第250条に該当しないことをもって、団交に応じない正当な理由とはならず、会社主張は採用できない。

(ウ) また、上記②及び④に関して、前記1(2)イ(イ)から(オ)、(カ) a 記載のとおり、会社が、苦情処理会議の内容を記載した組合掲示物を掲出してはならないとの労使間における共通認識を組合等が一方的に変更し、本件掲示物を掲出するようになったと考えたとしても、会社は、組合が幹事間協議において解釈の違いが浮き彫りになったとして協議を申し入れ、基本協約の解釈について会社の見解を尋ねる際には、団交において会社の解釈を真摯に説明する等、その話合いに応ずるべき立場にあるというべきである。

この点について、前記(1)エ認定によれば、会社と組合の幹事間折衝において、人事部勤労課担当課長が、過去に苦情処理会議の内容が公開されたことはなく、労使共通の認識である旨、苦情処理会議の内容を掲出することと、裁判所や労働委員会で合理的な範囲で主張、立証を行うこととは全く次元が異なる旨などを述べたことが認められるが、この時点で組合との見解に対立が存していることは明らかであるから、本件団交申入れが義務的団交事項に係るものであって、会社が団交に応ずるべき立場にあるとの判断を左右するものではない。

(エ) 会社は、上記③及び⑤のとおり、組合と他の労働組合との間で同様の労働協約を締結している間に、組合との基本協約だけ改訂するべきではない旨、協約改訂交渉は8月から9月にかけて行うという労使慣行があった旨、主張するが、前記(イ)判断のとおり、本件団交事項は義務的団交事項であるから、これらの会社主張はいずれも採用できない。

なお、前記(1)オ、カ認定によれば、平成24年度協約改訂交渉が平成24年8月から同年9月にかけて合計9回開催され、本件団交事項に関する協議が行われたこと、その結果として組合と会社との間で妥結し締結された平成24年度基本協約の第291条及び第292条の条文が改訂されていないことが認められるが、そのことは上記判断を左右するものではない。

(オ) 以上のとおりであるから、24. 2. 17団交申入れに対する会社の対応は、正当な

理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（会社が本件掲示物の撤去に関する組合員らの苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、組合等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 本件苦情申告について

(ア) 平成24年1月31日、分会の分会長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告①を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「組合掲示物の不当撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

a 平成24年1月27日午後3時37分、分会の本件掲示物①に関して、所属の副所長が分会長に対し、「協約違反です。16時15分までに撤去してください」と通告し、分会長が「どこが協約違反ですか」と聞いても「協約違反です」としか答えず、具体的な基本協約違反の条項や本件掲示物①のどの箇所がどう問題であるか等の理由を明らかにすることなく、その後、会社が撤去した。

b 「撤去する場合は、合理的で相当の理由が必要であり、書かれている内容が事実なのか否かなどが問題である」との労働委員会での判断を踏まえて会社は判断すべきであり、一方的な撤去は許されるものではないから、謝罪するよう求める。

c 本件掲示物①の内容は、期末手当を減率適用された組合員から分会が聞き取った内容である。

d 会社は、組合員の期末手当の減率適用事由を、3項目に限定せず全て明らかにすべきであることを申し述べる。

(甲1、甲7)

(イ) 平成24年2月1日、他分会①の分会長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告②を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「掲示物の不当撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

a 平成24年1月28日、会社は本件掲示物②を一方的に撤去し、分会長がその撤去理由を聞いても「会社が決めたこと」と繰り返し、理由をはっきりと述べなかった。

b 会社の管理者によるこれらの行為は組合活動への介入であって、不当労働

行為に該当するので、苦情申告を行う。

(甲 3、甲10、甲52)

(ウ) 平成24年 2月 1日、他分会②の書記長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告③を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「組合掲示物（交差点No. 324）の不当撤去について（別紙『謝罪文』を添付）」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

- a 平成24年 1月28日、会社は、組合員に対し、本件掲示物③を撤去するよう通告した。詳しい理由を明らかにせず、掲出責任者でない組合員に対し労働組合活動に支配介入する行為は断じて許せない。
- b 同日午後10時20分、書記長本人が会社の助役に対して本件掲示物③の返却を申し出た際に、撤去理由を聞いたところ、同助役は「協約違反」としか説明しなかった。
- c 同月31日、書記長本人が別の助役に対して撤去理由を聞いた際も、同人は「協約違反」としか答えなかったことから、訂正するとしても何が悪いのか分からない旨抗議した。
- d 同22年 3月25日、会社は分会に対して「今後、このような行為を繰り返さないよういたします。」という謝罪文を交付した。今回の会社の行為は裁判所の命令を反故にする行為でもあって、①基本協約の何条による撤去か、②どの部分が都合が悪いのか、③当該謝罪文に関する会社の見解、④裁判所の命令に関する会社の見解、の4点について明らかにし、組合側に謝罪するよう申告する。

(甲 4、甲11、甲57)

(エ) 平成24年 2月 2日、他分会③の書記長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告④を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「掲示物の一方的撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、同年 1月30日、会社が基本協約への違反を理由に本件掲示物①を撤去したことは、基本協約第228条に違反するので、苦情申告を行う旨の記載があった。

(甲 1、甲 8、甲55)

(オ) 平成24年 2月 6日、他分会②の書記長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告⑤を行った。



苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「組合掲示物（交差点No. 327）の不当撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

a 平成24年2月6日、会社の助役は、分会の組合員に対し、本件掲示物④を撤去するよう通告し、その後、勝手に撤去した。組合への説明も理由も何ら明らかにしないまま勝手に組合掲示物を撤去する行為は、労働組合活動への妨害であり、不当な介入である。

b 平成22年5月6日に、会社は謝罪文を手交し、不当な介入を繰り返さないことを明らかにしたが、①不当な行為を謝罪すること、②どの部分が基本協約違反なのかを具体的に明らかにすること、③基本協約の第何条による通告なのかを具体的に明らかにすること。

なお、上記本件掲示物④の撤去通告及び撤去が行われた日は平成24年2月4日であった。

(甲5、甲12、甲57)

(カ) 平成24年2月10日、他分会①の分会長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告⑥を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「掲示物の不当撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

平成24年2月6日、会社が本件掲示物④を一方的に撤去したことは、基本協約違反であり、労働組合活動に対する支配介入であって、不当労働行為であるから苦情申告を行う。

(甲5、甲13、甲52)

(キ) 平成24年2月11日、他分会④の分会長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告⑦を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「組合掲示物の一方的撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

a 平成24年2月6日午前9時50分、会社の助役が行った本件掲示物④の撤去通告について、勤務時間中の撤去通告は遺憾であるから苦情申告を行う。

b 会社の総務科長に撤去理由を聞いたところ、明確な返答でないことが遺憾であるから苦情申告を行う。

(甲5、甲14、証人 X5 )

(ク) 平成24年2月18日、分会の分会長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票

を提出し、本件苦情申告⑧を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「組合掲示物の不当撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

- a 平成24年2月15日午前11時50分、会社の総務科長及び助役が、組合員に対し、分会組合員4名の年末手当の減率適用事由を記載した本件掲示物⑤に関して、一方的に撤去通告を行い、同日午後1時以降に会社が撤去した。
- b 本件掲示物⑤に記載されていた減率適用事由は、組合員から聞いた内容を掲載したものであって、何ら問題がない。
- c 本件掲示物⑤が基本協約のどの条項に違反するのか明らかにすること。

(甲2の1～2、甲9)

(ケ) 平成24年3月1日、他分会⑤の分会長は、地方苦情処理会議に対し、苦情申告票を提出し、本件苦情申告⑨を行った。

苦情申告票には、申告者として同人の会社内での所属、職名、氏名及び年齢の記載があり、件名として「組合掲示物不当撤去について」の記載があった。また、苦情申告の理由としては、以下の趣旨の記載があった。

- a 平成24年2月27日、会社は、本件掲示物⑥に関して、一方的に撤去通告を行った。会社は基本協約違反であると述べたが、どの部分が違反しているのかも述べていない。
- b 会社の行為は組合活動に対する不当な介入であるから、苦情申告を行う。

(甲6、甲15、証人 X 6 )

イ 本件苦情申告に関する苦情処理会議の事前審理について

(ア) 組合員が労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合に、基本協約に基づき、その解決を苦情処理会議に請求することができることとされ、当該苦情については、幹事は速やかに事前審理を行い、事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き、これを却下することとされている。

(乙1)

(イ) 平成24年2月21日、苦情処理会議の幹事であったX7執行委員とY2代理との間で、本件苦情申告①から⑧までにに関する苦情処理会議の事前審理が行われた。

事前審理の場において、Y2代理は、X7執行委員に対し、①組合の掲示板は会社が組合に貸与している便宜供与であって、集团的労使関係の範疇となる旨、②本件苦情申告に関し、個人の個別労使関係の場である苦情処理会議には

そぐわない旨、述べた。また、X7執行委員は、Y2代理に対し、基本協約の解釈は組合本部と会社との間での団交事案であって、場を変えて議論する旨述べた。

このやり取りの結果、本件苦情申告①から⑧までについての事前審理は却下となり、苦情処理会議は開催されなかった。

(甲58、乙31、証人 X7 )

(ウ)平成24年4月2日、X7執行委員とY2代理との間で、本件苦情申告⑨に関する苦情処理会議の事前審理が行われた。

事前審理において、本件苦情申告⑨については却下となり、苦情処理会議は開催されなかった。

(乙31、証人 X7 )

(2) 会社が本件掲示物の撤去に関する組合員らの苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、組合等に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア認定によれば、組合員らが、申告者としてその個人の所属、職名、氏名及び年齢を記載し、本件掲示物の撤去通告又は撤去に関する本件苦情申告を行っていることが認められる。

そうすると本件苦情申告は、会社が基本協約に違反したものとして、本件掲示物の撤去をめぐる組合等と会社との対立の解決を請求するために、組合と会社との間の集団的労使関係に属する苦情申告を、組合員が個人として行ったものであるとみることができる。

イ 基本協約所定の苦情処理会議が集団的労使関係に属する苦情までを処理範囲として予定しているものであるかどうかはさておき、前提事実及び前記2(1)イ、オ、3(1)イ(イ)、(ウ)認定によれば、①本件苦情申告については、事前審理において、いずれも苦情として取り扱うことが適当であると認められないとして却下されており、これを争う手段は基本協約上予定されていないこと、②組合が別途会社に対して基本協約の解釈に関する協議を求める24.2.17団交申入れを行い、平成24年度協約改訂交渉において、本件掲示物及び苦情処理会議についての基本協約の解釈に関する事項について、4回にわたって交渉が行われたこと、などが認められる。

これに加えて、①一般に、苦情処理制度は労働者の苦情を団交や争議行為によることなく、会社内に設置した機関で速やかに解決することをめざして行われる制度であり、その運営は原則として労使の自治に委ねられていると思料されるところ、基本協約に基づき労使双方の苦情処理委員の中から指名された幹事で行った事前審理の結果は尊重されるべきこと、②本件苦情申告に係る事前審理におい

てX 7 執行委員がY 2 代理に対して、基本協約の解釈は組合と会社との間での団交事項である旨述べたように、労働組合と使用者との間において労働協約の解釈に疑義が生じた場合は、原則に戻り、団交での解決が望ましいと思料されること、などに鑑みても、会社が、本件苦情申告に係る苦情処理会議の開催に同意しなかったことには相応の理由があるものと認められ、この会社の対応をもって、会社が支配介入を行ったものとみることはできないから、この点に係る組合等の申立ては棄却する。

#### 4 救済方法

組合は、団体交渉応諾並びに謝罪文の掲示及び社内誌への掲載をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

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

平成26年8月5日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

## ○平成23年度基本協約

### 第1章 総則

#### (協約の目的)

第1条 この協約は、会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、社業の発展を図るとともに、社員の幸福の増進を目指すことを目的とする。

#### (協約の遵守義務)

第2条 会社及び組合は、この協約を遵守し、相互に権利を尊重し、誠実に義務を履行する。

#### (協約の優先)

第4条 就業規則その他これに準ずる諸規定が、この協約に抵触する場合は、その抵触する部分についてはこの協約が優先する。

### 第9章 組合活動

#### 第4節 組合による企業施設の利用

#### (掲示)

第227条 組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。

2 会社は、業務上の必要が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更または取り消しをすることができる。

3 組合は、会社の指定した組合掲示場所以外の場所に、掲示類を掲出してはならない。

#### (掲示内容)

第228条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであってはならない。

2 掲示類には、掲出責任者を明示しなければならない。

#### (違反の措置)

第229条 会社は、組合が前2条の規定に違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。

### 第11章 団体交渉

#### (団体交渉事項)

第250条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- (1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- (5) その他労働条件の改訂に関する事項
- (6) この協約の改訂に関する事項

## 第13章 苦情処理等

### 第1節 苦情処理

#### (苦情処理の範囲)

第272条 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。

ただし、苦情の申告については、苦情となる事実の発生した日から10日以内に行わなければならない。

- 2 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号)第11条に定める苦情の処理については本節に定めるところにより取り扱う。
- 3 労基法第38条の3に定める裁量労働従事者からの苦情の処理については本節に定めるところにより取り扱う。
- 4 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)第52条の2に定める苦情の処理については本節に定めるところにより取り扱う。

#### (苦情処理会議設置単位)

第273条 会社と組合は、次の苦情処理機関を設ける。

- (1) 中央苦情処理会議 (以下「中央会議」という。)
- (2) 地方苦情処理会議 (以下「地方会議」という。)

- 2 中央会議は本社に、地方会議は地方において団体交渉を行う箇所に設置する。

#### (苦情処理委員の数)

第277条 中央会議は、会社を代表する委員5人と組合を代表する委員5人、地方会議はそれぞれを代表する委員各3人をもって構成する。

#### (苦情処理委員の指名)

第279条 会社を代表する苦情処理委員は会社が、組合を代表する苦情処理委員は組合が、それぞれ対応の機関ごとに指名する。

- 2 苦情処理委員の指名にあたっては、それぞれ同数の補欠委員を指名することができる。

(幹事の指名)

第282条 地方会議において、会社及び組合は、それぞれ指名した苦情処理委員の中から各1名ずつ幹事を指名する。

(申告)

第283条 組合員が苦情の解決を求めようとする場合は、地方会議の事務局に申告しなければならない。

ただし、個人の集団的な苦情の場合は、本人に代わって組合が申告することができる。

- 2 死亡した者の苦情の申告は、当該会議が認めた代理人が申告することができる。
- 3 申告する場合は、会社が別に定める苦情申告票を提出しなければならない。

(事前審理)

第284条 幹事は、申告のあった苦情について、すみやかに事前審理を行う。

(受理)

第285条 事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合もしくは、第300条第1項ただし書の規定により、苦情処理会議への移管が決定された場合は、地方会議で申告を受理して審議する。

- 2 審議にあたって、各側委員の意見の一致をみた場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。

(却下)

第286条 事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き、これを却下する。

(異議の申立)

第290条 当事者が、地方会議の解決に異議のある場合は、その解決の通知があった日から5日以内に、中央会議に対し、別に定める異議申立書により、異議の申立をすることができる。

- 2 前項の異議の申立は中央会議で受理する。その期間は第289条の定めを準用する。

(会議の非公開)

第291条 会議は原則として非公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、これを公開することができる。

(秘密の厳守)

第292条 会議の委員及び関係者は、苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(通知)

第293条 会議は処理の結果について、文書をもって申告者及び会社に通知しなければならない。

(効力)

第294条 会社並びに苦情申告者、異議申立者及びそれぞれの所属する組合は、苦情処理手続きによって最終的に決定された事項を、責任をもって実施しなければならない。

- 2 苦情処理の効力は、解決の日から発生する。

## 第2節 簡易苦情処理

### (簡易苦情処理の範囲)

第295条 組合員が、本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議（以下「会議」という。）に請求することができる。

2 (略)

### (審議)

第300条 苦情の申告を受け付けたときは、直ちに会議を開催し、発令の日までにその苦情を処理しなければならない。ただし、発令の日までに判定ができなかった場合は、本章第1節に定める苦情処理手続きに移すかどうか、その取扱いを決定しなければならない。

2 (略)



○賃金規程

第1章 総則

(適用範囲)

第1条 社員に対する賃金の支給額及び支給方については、別に定める場合のほか、この規程の定めるところによる。

第16章 期末手当

(支給範囲)

第141条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び11月1日(年末手当)(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する社員及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した社員(就業規則第26条に規定する試用社員を除く。)に対して支給する。ただし、基準日現在において次の各号に該当する者を除く。

(1)から(4) 略

2 略

(調査期間)

第142条 調査期間は、夏季手当については前年10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9月30日までとする。

(支給額)

第143条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、人事部長が別に定めるところによる。

$$\text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率}) = \text{支給額}$$

(成績率)

第145条 第143条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2 成績率(増額)は、調査期間内における勤務成績に応じて決定する。

3 成績率(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

(1) 出勤停止 10/100減

(2) 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 5/100減