

命 令 書

大阪府中央区

申立人 L
代表者 執行委員長 A

大阪府東成区

被申立人 M
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第41号及び同26年(不)第1号併合事件について、当委員会は、平成27年3月11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、申立人が平成25年7月26日付けで申し入れた団体交渉申入れのうち、申立人組合員の諸手当を含む給与の減額及び考査手当による減給に関して、給与の算出方法を具体的に説明するなど誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

L
執行委員長 A 様M
代表取締役 B

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

記

- (1) 貴組合から平成25年7月26日付け、同年8月5日付け、同月8日付け及び同月14日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。

- (2) 平成25年9月6日、同年10月11日、同年11月15日及び同年12月5日の団体交渉において、貴組合員の諸手当を含む給与の減額及び考査手当による減給に関して、十分な回答及び説明をしなかったこと。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 給与の減給及び減額に係る誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①申立人が団体交渉を申し入れたところ、被申立人はこれに応じず、②その後、団体交渉は開催されたものの、団体交渉において、被申立人は合理性のない説明に終始し、申立人の要求に対し拒否回答に固執するなど誠実に応じないこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 M (以下「会社」という。)は、
肩書地に本社を置き、本社及びその周辺並びに東大阪市内において遊技場の経営を、大阪市北区内の事務所で不動産の賃貸・管理等を行う株式会社である。

イ 申立人 L (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約250名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成25年7月26日、組合は会社本社を訪問し、同日付け「労働組合加入通知ならびに団体交渉申入書」と題する文書（以下「7.26団交申入書」という。）を会計担当で常務と言われている C (以下「常務」という。)に手交した。7.26団交申入書には、D、E及びF（以下、同人らをそれぞれ「D組合員」、「E組合員」及び「F組合員」といい、この3人を併せて「本件組合員」という。）が組合の組合員であることを通知する旨、組合員の諸手当を含む給与の減額及び考査手当による減給（以下「給与の減給・減額」という。）を撤回し、給与の減給・減額分を遡って支払うこと等を要求するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を同年8月5日から同月9日までの間で開催することを要求する旨、同年7月31日までに団交の希望日程を組合担当者に連絡してほしい旨記載されていた。

(甲5、証人 D)

イ 組合は会社に対して、平成25年8月5日付け「申入書」と題する文書(以下「8.5団交申入書」という。)により団交を申し入れた。8.5団交申入書には、同月7日までに、団交の希望日程を文書で示すよう申し入れる旨、同日までに連絡がない場合は、団交を拒否したものとみなす旨記載されていた。

(甲6)

ウ 組合は会社に対して、平成25年8月8日付け「抗議ならびに団体交渉申入書」と題する文書(以下「8.8団交申入書」という。)を送付した。8.8団交申入書には、組合は同年7月26日に団交を申し入れたが、会社は組合に対して一切連絡を行わず団交を拒否した旨、組合は会社の対応に抗議する旨、すみやかに団交を開催されるよう再度申し入れる旨、同月13日までに団交の希望日程を連絡してほしい旨記載されていた。

(甲7)

エ 会社は組合に対し、平成25年8月12日付け組合あての文書(以下「8.12会社文書」という。)を送付した。8.12会社文書には、組合対応は各部署、各店舗で対応する規則なので不動産部幹部に郵送となる旨、同封の封書を含めて、今後、書面を郵送する場合は、不動産部に郵送してほしい旨等が記載されていた。なお、同封の封書とは、8.8団交申入書のことであり、同書は未開封の状態であった。

(甲8の1、甲8の2、証人 D 、証人 E)

オ 組合は会社に対して、平成25年8月14日付け「抗議ならびに申入書」と題する文書(以下「8.14団交申入書」という。)により団交を申し入れた。8.14団交申入書には、不動産部の従業員は協議事項の決定権限がないので団交の担当者とすることはできない旨、交渉権限を有する交渉委員が出席する団交をすみやかに開催することを要求する旨、同月19日までに組合要求に対する誠意ある回答を文書で示すよう申し入れる旨記載されていた。

(甲9)

カ 平成25年8月19日、会社は組合に対して、同日付け内容証明郵便(以下「8.19会社文書」という。)を送付した。8.19会社文書には、正当な支払いはでき、不当な支払いはできない旨、組合の交渉は勤務時間以外で交渉する規則である旨、誰が対応しても最終は代表取締役 B (以下「B社長」という。)が応対する旨、その場で即答できない旨等が記載されていた。

(甲10)

キ 平成25年8月21日、組合は、当委員会に対し、会社が団交に応じないことが不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立て(平成25年(不)第41号事件。

以下、この申立てに係る事件を「25-41事件」という。)を行った。

ク 平成25年9月6日、同年10月11日、同年11月15日及び同年12月5日、組合と会社との間で団交が開催された(以下、それぞれの団交を「9.6団交」、「10.11団交」、「11.15団交」、「12.5団交」といい、これらを併せて「本件団交」という。)

(甲13、甲14、甲15、甲16、乙2、乙3)

ケ 平成26年1月6日、組合は、当委員会に対し、会社が団交に誠実に応じないことが不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第1号事件。以下、この申立てに係る事件を「26-1事件」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 平成25年7月26日付け、同年8月5日付け、同月8日付け及び同月14日付けの団体交渉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。
- 2 本件団交における、組合が要求した組合員の給与の減給・減額に対する会社の回答及び説明は、不十分なものであって、かかる対応は不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(平成25年7月26日付け、同年8月5日付け、同月8日付け及び同月14日付けの団体交渉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) 被申立人の主張

ア 平成25年7月26日、組合は、B社長が勤務していない店舗(大阪市東成区)に、事前連絡もなく来社し、団交の申入れを行った。回答期限が同月31日までと短い期限で設定されており、また、会社としても、B社長は別の店舗(東大阪市)に勤務しており遅番勤務(16時入社)であることから十分に時間がとることができないという問題があった。本来は、組合と会社との交渉関係であるから、当初からB社長に事前連絡の通知をして団交を申し入れるべきである。

8.5団交申入書についても、B社長が別店舗に勤務し、遅番勤務であるため時間調整が取れない状況にあったのであって、拒否したものではない。

同年8月12日に、会社は組合に対し、会社は各部署、独立採算制となっており、先に不動産部の幹部3名が対応する旨、申入れ内容等は不動産部に郵送依頼するよう伝えた。同月9日消印の組合からの封書を返送したが、これは、本店(大阪市東成区)と不動産部(大阪市北区)が離れているため、その部署に折り返し郵送を依頼したものであって、拒否を示したものではない。

8.14団交申入書に対しては、会社は8.19会社文書を組合に郵送している。会社は、不動産部の幹部3名との対応を依頼したが、最終はB社長が対応すると文書で明確に伝えている。D組合員及びE組合員は不動産部に在籍しているの

で、不動産部の幹部3名に意見等を述べていれば、B社長も早期に状況を把握でき進行しており、事実、同年9月6日に団交が実施されている。

イ 組合の団交の申入れは突然のことであり、対応をまとめるのに時間を要した。会社は、売上・経費・労務管理等を各店舗・各部署が採算性をとって責任処理するようになっているため、該当部署の幹部で進めた結果をB社長が確認し、団交準備をするという段取りになっていた。

会社は、団交を拒否するような言動または文書の明記は一切行っておらず、団交を拒否した事実はない。また、平成25年9月6日に団交を実施している。

以上のとおりであるから、会社の対応は、不当労働行為に該当しない。

(2) 申立人の主張

ア 平成25年7月26日、組合は7.26団交申入書により団交を申し入れたが、会社からは一切連絡がなかった。

同年8月5日、組合は8.5団交申入書により連絡がない場合は団交の拒否とみなすと指摘して7.26団交申入書に対する回答をするよう申し入れたが、会社は組合に一切連絡しなかった。

同月8日、組合は8.8団交申入書により、団交の拒否を抗議し、団交を再度申し入れたが、会社は8.5団交申入書を返送し、団交を拒否するばかりか、組合の申入れ自体にも応じなかった。

同月14日、組合は8.14団交申入書により団交を再度申し入れたが、会社は団交の応諾に一切回答せずに団交を拒否した。

以上のとおり、組合との団交を拒否した会社の行為は、明確な不当労働行為である。

イ なお、会社は、9.6団交の開催をもって不当労働行為には該当しないと主張するが、後記2(1)記載のとおり、この団交での対応は団交応諾義務を履行するものではなく、会社は本件不当労働行為を継続しており、会社の主張は失当である。

2 争点2(平成25年9月6日、同年10月11日、同年11月15日及び同年12月5日の団体交渉における、組合が要求した組合員の給与の減給・減額に対する会社の回答及び説明は、不十分なものであって、かかる対応は不誠実団交に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 組合が25-41事件の申立てを行ったところ、会社は組合に連絡し、団交を開催することになった。しかしながら、団交での会社の対応は形だけ団交に応じておればいいという姿勢であった。

イ 団交の開催に先立って、組合は給与の減給・減額の根拠となった組合員それぞれの評価とその理由がわかる資料などを提出するよう申し入れた。

9.6団交が開催されたものの、会社は組合の申入書も確認しておらず、組合要求に対する回答も一切なく、労働委員会への申立てを取り下げてくれと求めるだけで、協議は全くできなかった。

ウ 10.11団交で、組合が給与の減給・減額と就業規則の関係を問い質しても、会社は「就業規則のとおり」と言うだけであり、また、「会社の規定があり、朝礼伝達などで伝えている」との会社発言に対し、組合がさらなる釈明を求めると、会社は「就業規則のとおり」、「これ以上説明できない」と繰り返すばかりであった。会社は、事業場で見たこともない就業規則を提示しただけで、給与の減給・減額と就業規則との関係について、それ以上の論拠を示すことを拒否してさらなる説明も行わなかった。

エ 11.15団交で、組合が諸手当の根拠金額を問い質しても、会社は「明示する資料はない」と言うだけで、また、組合が賃金の計算方法を問い質しても、会社は具体的な説明を拒否した。団交の席上で、会社は月別給与を決める根拠として個人評価に関する資料を手交したが、同資料の金額表は、会社が一方的に月毎に変更しており、賃金の計算根拠を説明できるものではなく、個人評価と給与との整合性も説明できなかった。また、団交後にさらなる資料の提示もなかった。

オ 12.5団交で、会社は個人評価以外にも部署全体の評価でも給与を決定すると説明したが、賃金制度はなく、月毎に金額や計算も変わるため、評価を賃金に反映させるルールはないとしか説明しなかった。そればかりか、会社は賃金制度に関する資料をこれ以上出せない、賃金の決定は支給日の当日か前日に会社取締役 G（以下「G 会長」という。）が決める、と言うばかりであった。

組合は、賃金の決定方法が就業規則はおろか会社内部でも定められていないこと、支払日の直前になって会社が一方的に金額を決めており、賃金の減額及び減給に合意がないことは明白だと追及するとともに、給与の減給・減額を撤回するよう再度要求した。しかし、会社は、組合の指摘に反論しないまま、組合要求に応じようがないとの回答に終始した。

カ 使用者には、労働組合の要求である団交事項について誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。すなわち、形式的に団交を開催して、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでの交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

会社は、団交で賃金の決定について算定根拠を具体的に提示あるいは説明することを一切せず、また、給与の減給・減額を撤回する旨の組合要求を拒否し続けている。会社は、合理性のない説明に終始し、組合要求に対する拒否回答に固執するのみで、団交事項の内容について実質的な検討に入ろうとしない態度を繰り返

返している。

よって、給与の減給・減額を議題とする団交における会社の回答及び説明は不十分なものであり、会社は誠実交渉義務を履行しておらず、かかる会社の対応は不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 9.6団交について、当初は不動産部幹部にすべて任せていたこともあり、また、団交自体が初めてであったため、どのように進行するのか把握できていなかったが、会社は誠意を持って対応している。

イ 10.11団交について、会社は就業規則のとおりであると説明した。会社が回答した内容について、組合は語尾の言い回しを捉えて言葉の揚げ足取りのような行動が多々あり、説明もできない状況であった。

給与の減給や昇給は、朝礼伝達や不動産評価一覧等で不動産部従業員全員に説明しており、不動産部の従業員は、そのことを熟知している。就業規則にも給与評価で変動するものであることを明記している。給与評価は、就業規則の評価内容が数多く変更するため、朝礼伝達等で全従業員に伝えている。

ウ 11.15団交について、組合は、月毎の支給額の計算方法について質したところ会社は具体的な説明を拒否した旨主張する。しかし、実質的に団交に応じている者は、給与計算の実務をしている者ではないため、その場で説明を求められても即答できない場合もある。具体的な説明を拒否したのではなく、説明できなかった事である。

エ 組合は、会社は単に組合の要求や主張を聞くだけであると主張するが、会社は就業規則や給与評価のもととなる書面を提出して説明もしている。また、給与評価は、朝礼伝達で説明しており、朝礼は全従業員が参加するようになっているので、誰もが理解している。

仕事の結果で報酬は決まるものであり、全て、個人の業績結果によるものである。組合は資料というが、その月の業績結果がないことが資料に値するものである。会社としては、正当な内容であれば、支払いはするが、不当なものについては、支払いができないことを組合に伝えている。本件組合員は、会社での行動や仕事の結果が良くないのに不平を言い、正当化している。

以上のとおり、会社は誠意をもって団交に応じている。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（平成25年7月26日付け、同年8月5日付け、同月8日付け及び同月14日付けの団体交渉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25年7月26日、組合は会社に対して、7.26団交申入書により団交を申し入れた。

7.26団交申入書には、要求事項として、①労働組合法、労働基準法など、労働諸法を遵守すること、②組合員の労働条件の変更について、事前に組合と誠意を持って協議し決定のうえ行うこと、③給与の減給・減額を撤回し、給与の減給・減額分を過去に遡って支払うこと、④今後、給与の減給・減額を一切行わないとともに、給与の減給・減額を検討する場合は、事前に組合と誠意を持って協議すること、⑤今後、自社建物へのペンキ塗装を業務命令として指示しないこと、⑥G 会長から組合員に対する伝達メールで行った退職勧奨について、組合と誠意を持って協議すること、⑦店舗営業時の交通手当を過去に遡って支払うこと、⑧年末調整を過去に遡って還付すること、と記載されているとともに、同年7月31日までに要求事項に対する誠意ある回答を示すよう求める旨、団交を同年8月5日から同月9日までの間で開催することを要求する旨、同年7月31日までに団交の希望日程を組合担当者に連絡してほしい旨記載されていた。

なお、同年7月31日までに会社から組合に対し、回答ないし連絡はなかった。

(甲5、証人 D 、証人 E)

イ 組合は会社に対して、8.5団交申入書により団交を申し入れた。8.5団交申入書には、平成25年7月26日に団交を申し入れたが、会社は組合要求に対する誠意ある回答を文書で示さず、団交日程について組合担当者に連絡をしていない旨、同年8月7日までに、組合要求に対する誠意ある回答及び団交の希望日程を文書で示すよう申し入れる旨、同日までに連絡がない場合は、団交を拒否したものとみなす旨記載されていた。

なお、同年8月7日までに会社から組合に対し、回答ないし連絡はなかった。

(甲6、証人 D 、証人 E)

ウ 組合は会社に対して、8.8団交申入書を送付した。8.8団交申入書には、組合は平成25年7月26日に団交を申し入れたが、会社は組合に対して一切連絡を行わず団交を拒否した旨、組合は会社の対応に抗議する旨、同年8月13日までに組合要求に対する誠意ある回答を文書で示し、すみやかに団交を開催されるよう再度申し入れる旨、同日までに団交の希望日程を連絡してほしい旨記載されていた。

(甲7)

エ 会社は組合に対し、8.12会社文書及び未開封の8.8団交申入書を送付した。

8.12会社文書には、次のとおり記載されていた。

「 L 御中

当社の組合対応は、会社・会長・ B 社長宛に書面を差し出しても、全て各部署、各店舗で対応する規則なので、不動産幹部に郵送となり、 H ・ J ・ K が対応する形になります。正当な事は支払い出来ますが、不当と判断した事は、支払い出来ない規則です。

会社は独立採算制で、各部署・各店舗は仕事の結果制で優遇が決まります。不正・規則違反する、仕事さぼる、嘘の報告する、結果出さない人の不当なお金の支払いは出来ません。

きっちり働いて結果出ていたら、 B 社長に H ・ J ・ K^(ママ)からお伺いして、それが正当と判断した場合は、支払い出来ます。

組合を通じての一方的な要求の不当なお金は、各部署の全員の負担になり、また、今回不当なお金が出たら、同じ部署である、 H ・ J の会社規定の60歳定年退職を実行して、その経費節減で支払う事になります。

H ・ J の生活もよく考え、上の件は会社規則であると、 B 社長から D ・ E に説明してます。

※ 同封の封書を含めて、今後、書面の郵送される場合は、下記の宛先に郵送してください。

(郵便番号：略) 大阪市北区 (略) 9階 不動産部

M

H ・ J ・ K 宛

平成25年 8月12日

大阪市東成区 (略)

M

代表取締役

B

」

(甲 8 の 1、甲 8 の 2、証人 D 、証人 E)

オ 組合は会社に対して、8.14団交申入書により団交を申し入れた。8.14団交申入書には、8.8団交申入書に対する会社の対応に抗議する旨、不動産部の従業員は協議事項の決定権限がないので団交の担当者とする事はできない旨、交渉権限を有する交渉委員が出席する団交をすみやかに開催することを要求する旨、平成25年8月19日までに組合要求に対する誠意ある回答を文書で示すよう申し入れる旨記載されていた。

(甲 9)

カ 平成25年8月19日、会社は組合に対して、8.19会社文書を送付した。8.19会社文書には、次のとおり記載されていた。

「 通知

大阪府大阪市中央区 (略)

L 殿

B 社長から不動産部伝達 組合対応の規則組合対応は、全て各部署・各店舗で対応する規則なので、今回不動産の幹部 H ・ J ・ K で対応して、B 社長と役員の判断で、正当な支払いは出来、不当な支払いはできない規則。不正・規則違反する、仕事さぼる、嘘の報告する、結果出さない人の不当なお金の支払いは出来ません。会社は独立採算制で、各部署・各店舗は仕事の結果制で給料が決まります。きっちり働いて結果出ていたら、B 社長に H ・ J ・ K からお伺いして、それが正当なら支払い出来ます。組合の一方的な要求の不当なお金は、各部署の全員の負担になり、また今回不当なお金が出たら、H ・ J の会社規定の六〇歳定年退職を実行して、その経費節減で支払う事になります。全員、H ・ J の生活もよく考え行動、これらの件は会社規則で B 社長から D ・ E にも説明しています。なお、組合の交渉は勤務時間内には出来ません。勤務時間以外で交渉する規則です。誰が対応しても最終は代表取締役の B が対応します。その場で即答はできません。役員会がありますので役員会で決まります。

代表取締役 B

大阪府大阪市北区（略）

M

電話（略）

（甲10）

キ 平成25年8月21日、組合は、当委員会に対し、会社が団交に応じないことが不当労働行為に当たるとして25-41事件の申立てを行った。

（2）平成25年7月26日付け、同年8月5日付け、同月8日付け及び同月14日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記（1）アからウ、オ認定によると、平成25年7月26日付け、同年8月5日付け、同月8日付け及び同月14日付けの団体交渉申入れにおける団交事項は給与の減給・減額に関することであるため、義務的団交事項に当たり、会社には団交応諾義務があるところ、会社は、突然の申入れであったため、対応をまとめるのに時間を要しただけであり、団交開催に向けて準備を行っていた旨、団交を拒否するような言動、文書の明記は一切してしない旨主張するので、以下、組合からの団交申入れに対する会社の対応についてみる。

前記（1）エ、カ認定によると、確かに、8.12会社文書及び8.19会社文書には、

団交を拒否する、との文言は認められない。しかしながら、前記（１）アからエ、カ認定によると、組合が7.26団交申入書、8.5団交申入書及び8.8団交申入書で団交の希望日程を連絡するよう求めているところ、8.12会社文書ないし8.19会社文書には団交の日程に関する記載はなく、その他に会社から組合に対し、団交開催に関して何らかの連絡をしたと認めるに足る疎明はない。仮に会社が団交開催に向けて準備していたなら、8.12会社文書ないし8.19会社文書に団交の希望日程なり延期申入れなり、団交の日程に関して何らかの記載があるはずであり、少なくとも、会社から組合に対し何らかの連絡をしてしかるべきところ、会社はそのような対応を取っているとみることはできない。

また、前記（１）エ、カ認定によると①会社は8.12会社文書とともに8.8団交申入書を未開封のまま組合に送付したこと、②8.12会社文書には、「組合を通じての一方的な要求の不当なお金は、各部署の全員の負担になり、また、今回不当なお金が出たら、同じ部署である H・J の会社規定の60歳定年退職を実行して、その経費節減で支払う事になります。H・J の生活もよく考え」との記載があること、③8.19会社文書にもこれと同様の内容が記載されていることが認められるが、この会社文書の記載内容は、組合要求を団交開催前から不当なものと決めつけ、組合の活動を妨害しようとしたとさえいえるものである。

したがって、会社が団交開催に向けて準備をしていたなどとは到底認められず、団交に応じる意思を欠いていたとみざるを得ない。

なお、会社は、8.8団交申入書を返送したのは、担当部署に郵送を依頼したものであって、拒否を示したものではない旨主張する。しかしながら、たとえ担当部署が異なっていたとしても、8.8団交申入書を未開封のまま組合に返送するのではなく、会社内で対応すべきものであるから、会社の主張は失当である。

また、会社は、団交申入れに当たって、事前に B 社長に連絡がなかったことを問題視するが、一般に、労働組合が団交を申し入れるに際し、相手方代表者に直接連絡する義務はなく、また、団交申入書を実際に渡す相手が代表者である必要はない。これに加え、前提事実によると、組合は、7.26団交申入書を会社本社に赴き常務に手交しているのであるから、組合は会社のしかるべき立場の人物に団交申入書を渡しているのとみるのが相当であって、組合の対応には何ら問題はなく、会社の主張は失当である。

イ 会社は、会社が団交を拒否していない根拠として、平成25年9月6日に団交が開催されたことを挙げる。確かに、前提事実及び後記（１）ウ（イ）から（オ）認定によると7.26団交申入書に係る団交として9.6団交、10.11団交、11.15団交及び12.5団交が開催されたといえるが、これは25-41事件申立以降のことであるうえ、これ

らにより、平成25年7月26日に団交を申し入れられてから同年9月6日までの間、団交に応じなかった前記ア記載の会社対応が正当化されるものではなく、前記ア判断を左右するものではない。

ウ 以上のとおりであるから、平成25年7月26日付け、同年8月5日付け、同月8日付け及び同月14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であって、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。

2 争点2（本件団交における、組合が要求した給与の減給・減額に対する会社の回答及び説明は、不十分なものであって、かかる対応は不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社における給与制度等について

(ア) 会社が、平成24年1月8日改訂し、同25年9月19日に大阪中央労働基準監督署に提出した就業規則（以下「就業規則」という。）には、次の規定がある。

「第39条（時間外）

1・会社は創業以来、残業は一切禁止にしているが、次の各号の一に該当する場合は、時間外として勤務させることがある。

①～③（略）

2・会社は、社員に基本給とは別に、会社が定めるところの地位に応じた定額の時間外手当を給与支払い時に支給する。」

「第41条（給与）

社員に対する給与の決定、計算及び支払いの方法、締め切り及び支払いの時期ならびに諸手当に関する事項の支給に関する事項は、会社の定める規定によるものとする。」

「第43条（その他）

1（略）

2・毎月のお給料に含まれている時間外手当①（役職の総合職13万円、役職ない総合職7万円、一般職3万円）は、時間外労働の手当として支給しています。

3・会社の規定には、「会社が認めた場合にのみ時間外労働を命じる」と記載されています。時間外労働申請書を提出し、幹部・上司決裁がある場合のみ時間外労働手当を支給します。それ以外は、会社から決められた時間に出勤・退社するものとする。

（早出・残業一切禁止）

4・遅番勤務の場合、午後10時以降の深夜労働の割増賃金（通常労働時間賃

金の2割5分以上の率で計算した賃金)は、給料明細の基本給に含まれています。

5～10 (略)

- 11・基本給・役職給・諸手当が変動し、支給される場合があります。
- 12・勤続給の昇給は、勤続経過年数が総合職5年・一般職1年までに至るまで昇給になりますが、会社・所属部署・個人の業績結果に応じて、勤続給が昇給・減給する給与評価制度になっています。
- 13・給与評価(勤続給・考査手当・諸手当)は、会社の業績・各店舗・各部署・個人の業績により、支給金額が変動します。但し、役職給については、個人が、業務怠慢・不正・規則違反・嘘の報告・仕事量が通常の3分の1しか出来ない事が判った場合は、個人の業績結果が部下以下となり、役職給の手当が付きません。法定で定められた最低賃金は、会社が保障しています。

(その1)不動産事業部では、契約獲得している人は、契約ノルマに応じ、5万円～10万円の給与評価で手当が加算されますが、契約獲得しない人は、勤続給・考査手当・諸手当が加算されず減給、さらに最低の基本給以下の業績結果であれば、最低の基本給をまかなう必要がある為、営繕メンテ(ペンキ塗装・清掃・修理・洗い・内装クロス・住居備品設置等)の業務が必然的に多くなります。契約がないと収入が無く、不動産事業部の採算がとれなくなり、契約ない人は役職のない最低の基本給になります。全て結果制によるものです。

(その2) (略)

(その3)全従業員対象で、会社の業績・各店舗・各部署の業績が良い時でも、個人の業績(不正行為、勤務怠慢な行動)があるとわかった場合は、個人の給与評価は、加算されず、減給になります。反対に会社の業績・各店舗・各部署の業績が良くない時でも、個人的に特別に良い業績結果を出した従業員には、給与評価が加算される場合があります。

14～15 (略)

(甲12)

(イ)会社の給与の支給明細書には、「所属氏名」、「勤怠他」、「支給」、「控除」の項目がある。

「支給」としては「基本給」、「時間外手当1」、「役職給」、「管理職手当」、「家族手当」、「住宅手当」、「皆勤手当」、「資格手当」、「考査手当」、「年調還付金」、「時間外手当2」、「現金賞金2」、「その他手当」、

「諸手当」、「調整給」、「交通手当」、「当月返金」、「通勤手当」、「残業手当」、「減額金」の項目がある。

「控除」としては「健康保険料」、「厚生年金保険」、「厚生年金基金」、「雇用保険料」、「所得税」、「住民税」、「年調不足額」、「時間外手当2」、「仮払(前借)」、「前月過不足」、「その他①」、「その他②」の項目がある。

(甲2の1から甲2の12、甲3の1から甲3の12、甲4の1から甲4の12)

イ 本件組合員の給与について

(ア) D 組合員の支給明細書によると、平成24年5月分給与の差引支給額は292,914円であり、支給項目をみると、基本給は178,800円、時間外手当1は130,000円、皆勤手当は2,000円、考査手当は0、諸手当は75,000円であった。また、同25年4月分給与の差引支給額は235,841円であり、支給項目をみると、基本給は174,800円、時間外手当1は70,000円、皆勤手当は1,000円、考査手当はマイナス30,000円、諸手当は81,000円であった。

なお、支給明細書によると、D 組合員の平成24年5月分から同25年3月分の給与の支給項目のうち、時間外手当1、家族手当、住宅手当には変動はないが、基本給、皆勤手当、考査手当、時間外手当2、諸手当、通勤手当は月により支給金額が変動し、控除項目としての時間外手当2が計上された月もあった。

(甲2の1から甲2の12)

(イ) E 組合員の支給明細書によると、平成24年5月分給与の差引支給額は332,800円であり、支給項目をみると、基本給は174,800円、時間外手当1は70,000円、皆勤手当は3,000円、考査手当は0、諸手当は78,000円であった。また、同25年4月分給与の差引支給額は253,266円であり、支給項目をみると、基本給は174,800円、時間外手当1は70,000円、皆勤手当は1,000円、考査手当はマイナス30,000円、諸手当は38,000円であった。

なお、支給明細書によると、E 組合員の平成24年5月分から同25年3月分の給与について、基本給及び時間外手当1は、同24年6月分給与のみ基本給が154,800円、時間外手当1が130,000円となっており、その他の月は、基本給が174,800円、時間外手当1が70,000円であった。また、諸手当は同24年6月分以降、38,000円、皆勤手当は同年7月分以降、1,000円であった。考査手当は月により変動し、0からマイナス20,000円の間金額であった。また、支給項目としての時間外手当2が計上されている月もあれば、控除項目としての時間外手当2が計上されている月もあった。

(甲3の1から甲3の12)

(ウ) F 組合員の支給明細書によると、平成24年5月分給与の差引支給額は

327,365円であり、支給項目をみると、基本給は154,800円、時間外手当1は130,000円、皆勤手当は3,000円、考査手当は0、諸手当は46,000円であった。また、同25年4月分給与の差引支給額は252,691円であり、支給項目をみると、基本給は174,800円、時間外手当1は70,000円、皆勤手当は1,000円、考査手当はマイナス30,000円、諸手当は36,000円であった。

なお、支給明細書によると、F組合員の平成24年5月分から同25年3月分の給与について、基本給は同24年7月分以降は174,800円、時間外手当1は同月分以降、70,000円、皆勤手当は同月分以降、1,000円、諸手当は同年6月分以降、36,000円であった。考査手当は、月により変動し、0からマイナス20,000円の間金額であった。また、控除項目としての時間外手当2が計上されている月もあった。

(甲4の1から甲4の12)

ウ 26-1事件申立てに至る経緯について

(ア) 平成25年9月4日、組合は会社に対して、「申入書」と題する書面(以下「9.4申入書」という。)により、①労働基準監督署に届け出た就業規則及び時間外・休日労働に関する協定届の写し、②給与の減給・減額の根拠となった組合員それぞれの評価とその理由がわかる資料、を同月6日開催の団交の席上で組合に提出するように申し入れた。

(甲11)

(イ) 平成25年9月6日、組合と会社との間で9.6団交が開催された。9.6団交では次のようなやり取りがあった。

会社が、25-41事件申立てを取り下げないのか尋ねたところ、組合は団交を開催しただけでは取り下げるつもりはなく、協議が円満に解決すれば取り下げる旨述べた。

組合が、7.26団交申入書での要求事項及び9.4申入書に対する会社の回答を尋ねたところ、会社は、要望内容を確認する旨、内容を協議する日程について、会社から組合に連絡をする旨述べた。

(甲13、乙2)

(ウ) 平成25年10月11日、組合と会社との間で10.11団交が開催された。10.11団交では次のようなやり取りがあった。

会社は組合に対して、就業規則の写しを手交した。

会社は、7.26団交申入書に記載していた組合要求に対し、①労働諸法を遵守すること、との要求については、労働法を遵守する旨、②組合員の労働条件の変更について事前に誠意を持って協議し決定のうえ行うこと、との要求につい

ては、誠意を持って協議をする旨、③給与の減給・減額を撤回し、給与の減給・減額分を過去に遡って支払うこと、との要求については、毎月の評価の結果で決まる旨、④今後、給与の減給・減額を一切行わないとともに給与の減給・減額を検討する場合は事前に組合と誠意をもって協議すること、との要求に対しては、給与の評価により基本給より増額になった給与もある旨、毎月の評価の結果で決まる旨、⑤今後、自社建物へのペンキ塗装を業務命令として指示しないこと、との要求については、営繕として重要な業務の一環である旨、⑥ G 会長から組合員に対する伝達メールで行った退職勧奨について組合と誠意を持って協議すること、との要求については、内容を確認して次回協議する旨、⑦組合員に店舗営業時の交通手当を過去に遡って支払うこと、との要求については、本人からの申請制度となっており、申請分については支払いは完了している旨、⑧年末調整を過去に遡って還付すること、との要求については、確認中である旨回答した。

組合が、給与の減額・減給と就業規則との関係について尋ねたところ、会社は就業規則のとおりである旨述べた。組合が、E 組合員の考査手当が20,000円減額となっているが、就業規則のどこを見れば分かるのか尋ねたところ、会社は業績により支給金額が変動する旨述べた。組合は、就業規則だけでは具体的な金額が記載されておらず、理解できない旨述べた。組合が、就業規則に「社員に対する給与の決定、計算及び支払いの方法、締め切り及び支払いの時期ならびに諸手当に関する事項の支給に関する事項は、会社の定める規定によるものとする」と規定されているが、これはどのようなものか尋ねたところ、会社は朝礼伝達で全従業員に伝達している旨述べた。組合は会社に対し、給与の減給・減額の根拠となった、組合員それぞれの評価とその理由がわかる資料の提示を求めた。

(甲14、乙3、証人 D 、証人 E)

(エ) 平成25年11月15日、組合と会社との間で、11.15団交が開催された。席上、会社は組合に対し、平成24年5月給与分から同25年4月給与分の不動産契約に関する給与評価表（以下「給与評価表」という。）を手交した。給与評価表の概要は下記aのとおりである。また、11.15団交では、下記bのようなやり取りがあった。

a 給与評価表について

給与評価表には、「部屋止め賞金」と題する表と「部屋止め賞金表」と題する表が記載されていた。なお、部屋止め賞金とは、自社の管理しているマンションの空室を1件止めるごとに対して賞金という形で給与に加算される

ものである。

「部屋止め賞金」と題する表には、「担当者名」、「止め日」、「物件」、「業者or個人」、「件数」、「賞金額」、「賞金合計（円）」等の項目があり、担当者毎の契約件数や賞金額等が記載されていた。また、「部屋止め賞金表」と題する表には、1件当たりの金額等が記載されているが、記載されている内容は月により異なっていた。

平成24年5月給与分から同25年4月給与分の「部屋止め賞金」と題する表についてみると、本件組合員の最低契約ノルマは、いずれも2件であるところ、D組合員の「件数」及び「賞金合計額」は月により異なり、E組合員及びF組合員は、いずれの月も「件数」が0件、「賞金合計額」が0円であった。

(乙1の1から乙1の12、証人 D)

b 11.15団交でのやり取り

会社は、月ごとの賃金は給与評価表による個人評価、部署の結果、会社全体を大きなポイントとして、三位一体で決まる旨述べた。組合が、部屋止め賞金が賃金のどの項目に反映されるのか尋ねたところ、会社は、考査手当、諸手当、時間外手当2などに入るため説明できない旨述べた。組合が、説明が不明瞭である旨述べ、考査手当及び諸手当のベースの金額について尋ねたところ、会社は、支給明細書が既製品なのでうまくいじれない旨、諸手当のベースの金額を明示する資料はない旨述べた。組合が、賃金の計算方法について尋ねたところ、会社は、以前は賃金の手取り額を決めてから支給項目の金額を逆に計算していた旨、部屋止め賞金表は毎月変わり、会社役員が決められている旨、賃金の計算については就業規則では定められていない旨述べた。会社は、他の賃金計算の資料は来週中に提出する旨、減額・減給に関する会社の考えを同年12月6日までに書面か口頭で組合に示す旨述べた。

(甲15、証人 D)

(オ) 平成25年12月5日、組合と会社との間で、12.5団交が開催された。12.5団交では、次のようなやり取りがあった。

会社は、部署全体の評価については、メンテナンス契約、家賃違約金、勤務態度・異常などで決める旨、評価に基づく賃金制度はなく、月毎に金額や計算が変わる旨、賃金は支給日の当日か前日に個人評価と部署評価による支給額を決める旨、賃金額の決定にはG会長が入って決める旨述べた。組合が賃金制度に関する資料を提示するよう求めたところ、会社は、これ以上資料は出せない旨述べた。

組合は、賃金の計算方法が就業規則はおろか会社内部の資料でも定められておらず、賃金の減額・減給に合意していないのは明らかである旨、賃金支払日直前に会社が一方的に金額を決めるのは論外である旨述べたうえで、給与の減給・減額の撤回を要求した。これに対し会社は、不当性がハッキリした上で対応する旨、組合の要求には応じようがない旨述べた。

(甲16、証人 D)

(カ) 平成26年1月6日、組合は、当委員会に対し、会社が団交に誠実に応じないことが不当労働行為に当たるとして26-1事件の申立てを行った。

(2) 本件団交における、組合が要求した組合員の給与の減給・減額に対する会社の回答及び説明は、不十分なものであって、かかる対応は不誠実団交に当たるか、について、以下判断する。

ア 使用者は、義務的団交事項について、労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩する義務を負うものではないが、労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示する義務がある。

本件においては、前記1(1)ア、2(1)ウ(ア)から(オ)認定によると、7.26団交申入書には、給与の減給・減額の撤回を求める旨の記載があり、9.4申入書にも、給与の減給・減額の根拠となった組合員それぞれの評価とその理由がわかる資料の提出を求める旨の記載があり、その後開催された本件団交においても、組合は、給与の減給・減額の撤回要求とともに、給与の算出方法について説明を求めたことが認められる。

そうすると、会社は、給与の算出方法について、組合に対し十分に説明する義務があることは明らかである。

そこで、以下、本件団交における会社の説明についてみる。

イ まず、前記(1)ウ(イ)認定によると、9.6団交では給与の減給・減額に関して何ら議論をしていないといえる。

次に、前記(1)ウ(ウ)から(オ)認定によると、会社は、①10.11団交において(i)組合に対して就業規則を手交したこと、(ii)給与の減給・減額を撤回し、給与の減給・減額分を過去に遡って支払うこと、との組合要求に対し、毎月の評価の結果で決まる旨述べたこと、②11.15団交において(i)席上、組合に対し給与評価表を手交したこと、(ii)給与評価表には、本件組合員を含む担当者毎の契約件数や賞金額等が記載されていたこと、(iii)月ごとの賃金は給与評価表による個人評価、部署の結果、会社全体を大きなポイントとして三位一体で決まる旨述べたこと、

③12.5団交において、部署全体の評価については、メンテナンス契約、家賃違約金、勤務態度・異常などで決める旨述べたこと、が認められる。

しかしながら、前記(1)ウ(ウ)認定によると、10.11団交において、組合が給与の減給・減額と就業規則との関係について尋ねたのに対し、会社は、就業規則のとおりである旨述べたことが認められるところ、前記(1)ア(ア)認定によると就業規則には、「会社・所属部署・個人の業績結果に応じて、勤続給が昇給・減給する給与制度になっています」、「給与評価(勤続給・考査手当・諸手当)は、会社の業績・各店舗・各部署・個人の業績により、支給金額が変動します」、「契約獲得しない人は、勤続給・考査手当・諸手当が加算されず減給」、「会社の業績・各店舗・各部署の業績が良い時でも、個人の業績(不正行為、勤務怠慢な行動)があるとわかった場合は、個人の給与評価は、加算されず、減給になります」との記載はあるが、具体的な金額及び算出方法は記載されていない。また、前記(1)ウ(エ) b 認定によると、11.15団交において、会社は賃金の計算については就業規則では定められていない旨述べたことが認められる。これらのことからすると、就業規則の提示のみでは、給与の算出方法について具体的な説明を行ったとは到底みることはできない。

また、会社が提示した給与評価表についても、前記(1)ウ(エ)認定によると、11.15団交において、組合が部屋止め賞金が賃金のどの項目に反映されるのか尋ねたところ、会社は考査手当、諸手当、時間外手当2などに入るため説明できない旨述べたこと、組合が考査手当及び諸手当のベースの金額について尋ねたところ、会社は諸手当のベースの金額を明示する資料はない旨述べていることが認められ、このような会社の説明では、個人業績の結果がどのように給与に反映されたか判然としない。

さらに、会社が、本件団交において、本件組合員の部署全体の評価結果や、会社の業績と給与の関係について具体的に説明したと認めるに足る疎明はない。

以上のことからすると、本件団交における、本件組合員の給与の算出方法に関する会社の説明は極めて不十分であったといわざるを得ない。

ウ 会社は、給与評価は朝礼伝達で説明しており、従業員は誰もが理解している旨主張するが、認めるに足る疎明はない。また、仮に会社が当該組合員個人に対し団交以外の場面で説明していたとしても、団交において組合に対して説明する義務が免ぜられるものではない。

なお、会社は、実質的に団交に応じている者は、給与計算の実務をしている者ではないため、給与の支給額の計算方法について、その場で説明できなかった旨主張するが、団交で即答できなかったとしても、その後、給与担当者を団交に出

席させるなり、団交出席者が計算方法を把握するなどし、会社は組合に対し給与の計算方法等について説明すべきところ、会社がそのような対応をとったと認めるに足る疎明はなく、会社が説明を尽くそうとしなかったとの判断は変わらない。

エ 以上のとおりであるから、7.26団交申入書による団交申入れを受けて開催された本件団交における、組合が要求した給与の減給・減額に対する会社の回答及び説明は、不十分なものであって、かかる対応は不誠実団交に当たり、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。

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27年4月7日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印