

命 令 書

大阪府摂津市

申立人 J
代表者 執行委員長 A

大阪市東淀川区

被申立人 L
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成24年(不)第73号及び同25年(不)第13号併合事件について、当委員会は、平成27年3月25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24年9月6日付けで申し入れた団体交渉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

J
執行委員長 A 様L
代表取締役 B

当社が、貴組合が平成24年9月6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。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する賃金減額分等の支払
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 団体交渉応諾
- 4 組合に対する損失補填
- 5 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①過去に3か月間、賃金を14%減額したこと、②当該賃金14%減額を議題とする団体交渉において、過去5年間の財務諸表の提示や減額の合理的な理由の説明を行わなかったこと、③就業規則の変更に関する団体交渉において、趣旨説明等を拒否したこと、④勤務体制等を議題とする団体交渉申入れに応じなかったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 L （以下「会社」という。）は、肩書地に登記簿上の本店を置き、一般貨物自動車運送事業を業としており、主に新聞、雑誌等の配送業務を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

イ 申立人 J （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社で勤務する労働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26名である。なお、組合は、 M （以下「 M 」）といい、組合と M を併せて「組合」ということがある。）の下部組織である。

ウ 申立外 N （以下「別組合」という。）は、港湾・運輸・倉庫産業及びこれに関連する事業の労働者で組織する労働組合であり、会社には、その下部組織である P （以下「別組合分会」という。）が存在する。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年5月頃、会社は、別組合に対し、賃金の減額率をそれまでの9%から17%へと増加させることを提案した。この当時、別組合分会には、会社従業員二十数名が加入していた。

また、同時期、会社には、3名程度が所属している「二組」と呼ばれる組織も存在した。当該組織は、もともとは企業内労働組合であったが、この当時には、独自要求や団交要求などは行わずに、レクリエーション的な活動のみを行うようになっていた。

(甲3、証人 D、証人 E、当事者 B)

イ 平成23年7月4日、会社と別組合は団体交渉(以下「団交」といい、同日に行われた団交を「23.7.4団交」という。)を行った。

23.7.4団交において、別組合と会社は、賃金の減額率を14%とすること等について取り決めた書面に押印したが、同団交に参加していた別組合分会の分会長(以下、別組合分会の分会長であった時期を含め、「元別組合分会長」という。)は印鑑を持参しておらず、当該書面を持ち帰った。

(甲63、乙7、乙8、証人 D、当事者 B)

ウ 平成23年7月27日、組合は、会社に対し、「労働組合結成通知及び団体交渉申入書」と題する書面(以下「23.7.27結成通知書」という。)を送付した。23.7.27結成通知書には、会社内で「二組」と呼ばれていた互助会的な組織を改組し、労働組合として、申立人組合を結成した旨、同月25日に発表された同年8月からの賃金14%減額は認められない旨、改めて団交での提案を求める旨等が記載されていた。

(甲4)

エ 平成23年8月から同年10月に従業員に支給された賃金において、会社は賃金の減額率を14%として支給した。

会社は、同年11月支給の賃金については、賃金の減額率を9%として支給し、同年12月以降の賃金については、減額なしで支給した。

この間、組合と会社は、以下の日程で、団交を行った。

(ア) 平成23年8月3日、第1回団交(以下「23.8.3団交」という。)

(イ) 平成23年8月19日、第2回団交(以下「23.8.19団交」という。)

(ウ) 平成23年8月24日、第3回団交(以下「23.8.24団交」という。)

(エ) 平成23年9月9日、第4回団交(以下「23.9.9団交」という。)

(オ) 平成23年10月3日、第5回団交(以下「23.10.3団交」という。)

(カ) 平成23年10月25日、第6回団交(以下「23.10.25団交」という。)

(キ) 平成23年11月11日、第7回団交(以下「23.11.11団交」という。)

(ク) 平成23年11月15日、第8回団交(以下「23.11.15団交」という。)

(ケ) 平成23年11月19日、第9回団交(以下「23.11.19団交」という。)

(甲18から甲20、甲29、甲46から甲49、甲63から甲65、乙20)

オ 平成24年4月13日、会社は、「就業規則他、諸規定改定に伴う意見書について」と題する書面(以下「24.4.13書面」という。)並びに「就業規則」と題する書面、「賃金規定」と題する書面及び「退職金規定」と題する書面(以下、これらの規則及び規定を併せて「新就業規則等」という。)を組合に手交した。

24.4.13書面には、就業規則等の改定を行った旨に続けて、同月20日午前中までに組合の意見書の提出を依頼する旨が記載されていた。また、「就業規則」と題する書面及び「賃金規定」と題する書面には、附則に同月21日から実施する旨が記載してあった。

(乙3の1から乙3の3、乙4の1、乙4の2)

カ 平成24年4月17日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する書面(以下「24.4.17団交要求書」という。)を送付した。

24.4.17団交要求書には、①24.4.13書面に記載されている期日までに意見書の提出はできない旨、②組合としては団交を開催して会社の改定についての説明及び変更の趣旨を明らかにしてもらい、協議・論議の上、組合の考えを示していきたいと考えている旨、③速やかな団交開催と就業規則等の改定についての説明を依頼する旨等が記載してあった。

同月20日、会社は、24.4.17団交要求書及び別組合分会による意見書を添付して、新就業規則等を、労働基準監督署に提出し、就業規則の変更の届け出を行った。

(乙4の3、乙4の4、当事者 B)

キ 平成24年5月9日、組合は、会社に対し「団交要求書」と題する書面(以下「24.5.9団交要求書」という。)を送付した。

(甲14、乙40の108)

ク 平成24年5月16日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する書面(以下「24.5.16団交要求書」という。)を送付した。

同日、会社は、M に対し、「協議申し入れ」と題する書面(以下「24.5.16協議申入書」という。)を送付した。

同日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する書面(以下「24.5.16再団交申入書」という。)を送付した。

(甲15から甲17、乙13、乙40の112から乙40の117)

ケ 平成24年5月29日及び同年6月5日、組合と会社の間で団交(以下、それぞれ「24.5.29団交」、「24.6.5団交」という。)が行われた。

(甲43、甲48、甲60、乙37、乙38)

コ 平成24年8月21日、組合は、会社に対し「抗議文」と題する書面(以下「24.8.21抗議文」という。)及び「団体交渉申入書」と題する書面(以下「24.8.21団交申入書」という。)を送付した。

同月23日、会社は、組合に「平成24年8月21日付『抗議』への回答」と題する書面(以下「24.8.23回答書」という。)を送付した。

(甲30から甲32、乙40の150から乙40の155)

サ 平成24年8月27日、組合は、会社に対し「団体交渉申入書」と題する書面（以下「24.8.27団交申入書」という。）を送付した。

同月29日、会社は、組合に「回答及び警告書」と題する書面（以下「24.8.29回答書」という。）を送付した。

同日、組合は、会社に対し「抗議及び団交申入書」と題する書面（以下「24.8.29団交申入書」という。）を送付した。

（甲33から甲35、乙33の2、乙40の158から乙40の163）

シ 平成24年9月6日、組合は、会社に対し「団交申入書」と題する書面（以下「24.9.6団交申入書」といい、同申入書による団交申入れを「24.9.6団交申入れ」という。）を送付した。

同月10日、会社は、組合に「回答書」と題する書面（以下「24.9.10回答書」という。）を送付し、24.9.6団交申入れは何を交渉するのか趣旨不明である等として、会社は24.9.6団交申入れに応じる義務はない旨回答した。

（甲36、甲37、乙40の170、乙40の171、乙40の175、乙40の176）

ス 会社が24.9.10回答書を組合に送付した平成24年9月10日から同25年3月26日に後記ソ記載のとおり組合が24.9.6団交申入れ等に係る不当労働行為救済申立てを行うまでの約6か月半の間、組合は会社に対し、同年3月を除いて、少なくとも月に3通以上の頻度で、「要求書」、「抗議及び団交申入書」、「抗議及び要求書」等と題する書面を送付し、それに対して会社は、「回答書」等と題する書面を組合に送付した。

また、この間、組合と会社の間で開催された団交は、年末賞与に関して同24年12月6日に開催された団交及び組合員2名の解雇等に関して同25年2月4日に開催された団交の2回であった。

（乙40の177から乙40の189、乙40の192から乙40の194、乙40の196から乙40の199、乙40の206から乙40の211、乙40の213、乙40の214、乙40の216から乙40の225、乙40の227から乙40の253、乙40の255から乙40の274、乙40の276から乙40の279、乙40の281から乙40の288、乙40の290から乙40の300、乙40の304から乙40の311、乙40の313から乙40の318）

セ 平成24年10月16日、組合は、当委員会に対し、会社が同23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したこと及び当該賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応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24年(不)第73号事件。以下、当該申立てを「24-73事件申立て」という。）を行った。

ソ 平成25年3月26日、組合は、当委員会に対し、24.5.29団交における会社の対応

及び24.9.6団交申入れに対する会社の対応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13号事件。以下、当該申立てを「25-13事件申立て」という。）を行った。その後、当委員会は、24-73事件申立てと25-13事件申立てを併合して審査した（以下、24-73事件申立てと25-13事件申立てを併せて「本件申立て」という。）。

第3 争 点

- 1 会社が、平成23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 平成23年8月から11月に行われた賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 24.5.29団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 24.9.6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。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、平成23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社と別組合との間で、会社の経営状態の悪化を理由に、賃金を14%減額する内容を含む協定書が作成されたが、別組合分会は、ほとんどの分会員がこれに反対していたことを理由に、捺印していない。すなわち、別組合分会は、賃金を14%減額することについて同意しなかったのである。また、その当時、「二組」と呼ばれていた組織の組合員がこれに同意したとの事実もない。

しかし、会社が、上記協定が有効であるとして賃金カットを強行してくる懸念があったことから、これに異を唱えた組合員が次々と別組合分会を脱退し、申立人組合が結成された。組合員が労働組合を任意脱退し、他の労働組合に加入したときは、従前に加入していた労働組合の協約の効力は、当該組合員に及ばないことから、別組合分会に加入していた組合員に上記協定の効力が及ばないことは明らかである。

平成23年7月27日、組合は、会社に対し、賃金を14%減額することに同意していない旨の意思表示し、その後の団交においても、組合が、賃金を14%減額することに同意したとの事実もない。ところが、会社は、これらを十分に理解しながら、同年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額するに至ったのである。

イ この経過は、会社が、申立人組合が、賃金を14%減額する内容の協定に同意しない労働者によって結成された労働組合であることを十分に認識しながら、そし

てその効力が及ばない労働者であることも十分にわかりながら、一方的に賃金を14%減額する、といった対応であり、明らかに組合の存在を無視しようとするものであり、組合の弱体化を図ろうとするものであることは明らかである。

ウ 14%賃金減額は、運送に携わる「正社員」のみを対象に、事務職員、事務パート労働者、アルバイト労働者を除外して行われていたものであり、「運転職」で組織されている申立人組合を弱体化させるために、当該「運転職」で就労する労働者（正社員・嘱託）の全てを事務職等の労働者に比べて差別的に扱った不利益取扱いともいえる。

エ 本件申立ての一部は1年を過ぎているが、平成23年8月、9月、10月の賃金減額は、継続する行為である。会社が一方的に14%賃金減額を決定し、その決定に基づき賃金を減額したという一連の行為は、一体として一個の継続する不当労働行為をなすので、この賃金減額決定に基づき行われた最後の賃金支払いの時である同年10月25日から1年以内に申立てをしているので、期間内の申立てとして適法である。

オ 以上より、同年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が実施した賃金減額が組合に対する不利益取扱いに該当することはありえない。

(ア) 組合が論難するいわゆる14%賃金減額は一時期になされたものではなく、順次諸手続を経て個別労働条件となってきたもので、経営実態と必要性に基づくものであり、むしろ労働者側からの要求に基づいて、勤務10年未満の正社員の運転手の交通費を除く月例賃金支給総額を勤続年数に応じて決まった割合で減額して支給する制度（以下、当該制度を「10年未満社員賃金減額逡減制度」という。）を廃止したことに伴って行われた3%の賃金調整であり、組合を敵視して強行したというのはおよそ整合しない事実無根の主張と言わなければならない。

会社は、従前日給制であったが、時間管理の円滑化や若年労働者と長期勤務労働者の賃金格差を平準化する等の目的で、平成20年10月頃、別組合に賃金改定を提起し、月給制で、基本月額を別組合の統一要求額である24万円とする協定を締結した。しかし、当該基本月額では従前の賃金水準を超えることから、従前の賃金総支給額と同等を維持するため、会社と別組合は、月給制への移行に関する協定締結当日に同時に同年10月25日支給賃金から9%減額した賃金を支給する減額措置の協定を締結した。すなわち、「月給制の導入に伴う9%減

額」の実質は、賃金支給総額を維持しながら、若年労働者と長期勤務労働者の給与水準を平準化して、給与の安定を図ったものに過ぎず、従前に支給されていた賃金から9%減額したものではない。

その後、会社は、新大阪駅における入門証の盗難事故により雑誌配送業務の半分が契約解除され年間4,200万円もの損失を将来にわたって被ることになったため、別組合に対し、経営危機の実情を説明するとともに現状を放置すれば雇用の危機にも繋がることからさらに8%（9%と併せると17%）の賃金減額の必要性・合理性を訴え、協議を重ね、9%減額した基本給に対し、2%の賃金減額をすることで合意した。

上記交渉の中で、別組合分会に属する若手組合員から、10年未満社員賃金減額逡減制度の廃止の要望があり、会社は廃止することとした。それに伴う当該制度適用者の賃金総額の増加分を全従業員に公平に負担してもらうこととして、さらに3%の減額を行うことで合意がされた。以上の交渉を踏まえ、平成23年7月4日に調印団交が開催され、協定が締結された。

このように、いわゆる14%賃金減額の実態は、平成23年8月に初めて実施された3%の減額であり、申立人組合に属している元別組合分会長らの意見を取り入れて行った10年未満社員賃金減額逡減制度の廃止とそれに伴う賃金調整に過ぎない。会社が、組合の正当な組合活動を嫌悪したものでは断じてないことは明らかである。

(イ) 会社の売上減少の状況、それを改善するために賃金減額以外に他の合理的な手段がないことからすれば、賃金減額の必要性・合理性が認められることは明らかである。会社はかかる賃金減額の必要性・合理性に基づいて、賃金減額を行ったものにすぎず、会社が組合の正当な組合活動を嫌悪したから行ったものではないことは優に認められる。

(ウ) この賃金減額はアルバイト職員を除く全従業員（運転職、事務職の正社員、嘱託社員）を全て対象にして、一律に実施しており、申立人組合の組合員のみを対象としたものではない。

(エ) 組合が論難する賃金減額は10年未満社員賃金減額逡減制度廃止に伴う賃金調整にすぎないこと、賃金減額は経営の実態と必要性に基づくこと、賃金減額はアルバイト職員を除く全従業員を対象に一律実施されていることに鑑みれば、賃金減額に関し会社が不当労働行為意思を有しているとは到底認め得ないことは明らかであり、組合に対する不利益取扱いに該当することはありえない。

イ 上記ア(ア)で主張したとおり、2%賃金減額は経営実態と必要性に基づくものであり、そこからさらなる3%賃金減額は、労働者側から依頼された10年未満社

員賃金減額逡減制度廃止に伴って行われたものであり、当該制度廃止に伴う賃金調整にすぎない。

かかる事情に加え、賃金減額は経営の実態と必要性に基づくことや、平成23年7月4日に別組合と協定を締結したときに申立人組合は結成されていないこと、かかる協定締結後に全従業員に周知の上で、アルバイト職員を除く全従業員を対象に一律賃金カットが実施されていることを併せて鑑みれば、申立人組合が指摘する「いわゆる14%賃金減額」が「申立人組合の弱体化を図る」ために行ったもの、すなわち支配介入を行ったものと見ることは不可能と言わざるを得ない。

ウ 以上のとおりであるので、会社が平成23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことについては、不利益取扱い及び支配介入は認められない。

2 争点2（平成23年8月から11月に行われた賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、賃金14%を減額することについて合意がなく、協定書の効力が及ばないことを知りながら、基本合意がなされているとの回答に固執し、いかなる理由で基本合意が有効に成立しているかについての説明を行わなかった。また、実際のところ、会社は黒字でありかつ株主配当まで行っており、賃金減額の根拠はなかったにもかかわらず、会社は、賃金14%減額の根拠を経営悪化と説明し、賃金14%減額について終始不合理な説明をし続けた。

イ 組合が会社に対し財務諸表等の開示を求めていたが、会社が組合に対し、財務諸表等の一部を開示したのは、開示を求めてから2か月以上経過した平成23年10月25日であった。

労働者にとって極めて重要な労働条件の変更である賃金減額は、客観的な資料を提示して、その理由を説明すべきであり、会社は別組合分会に対して毎年決算書を提出して、経営状況を説明するとしており、決算書の提出は容易であるにもかかわらず、会社は長期にわたって財務諸表等を開示しなかった。

ウ 以上のように、会社は、組合に対し、賃金14%減額の合理的な理由を説明せず、また、財務諸表等の提示を行わなかった。さらに、これらの経過は、会社が、賃金を14%減額する内容の協定に同意しない労働者によって結成された労働組合であることを十分に認識しながら、別組合との協定を組合に押しつけることによって、組合を弱体化させるという意図のもとに対応してきたことは明らかである。

以上より、同年8月から11月に行われた賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に該当す

る。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が組合の理解を得るべく誠実に対応してきたことは明らかである。組合は会社が資料に基づいて経営状態と賃金カットの必要性を説明しても、その資料や説明を理解しようともせず、ただ決算書を提出するよう団交要求を繰り返してきた。そして、株主総会の了承後に、会社が決算書を提出すると、「黒字だ」と言うだけで、借入金の返済のために利益を出すことは不可欠であることを全く理解せずに同じ回答に終始し、経営維持のための具体的な対案すらも提案しなかった。

イ 23.8.3団交において、会社は、別組合との交渉経緯と賃金カットの必要性を説明し、23.8.19団交においても、会社は、税理士の月次試算表をもとにまとめた「雑誌なし・Qあり配車前提での試算表」を組合に配付したが、組合員は配付した資料も十分に検討することすらなく、「全くわからない」という回答するだけでなく、決算書の提示を要求してきた。

これまで配付した資料も十分に検討することをしない組合に対して、このまま決算書を開示しても、企業維持、雇用確保のための前向きな協議ができるはずもないことはおよそ考えるまでもない自明の理であるが、会社は、現状を打開して組合の理解を得ることに努めるために、臨時株主総会を招集して決算書開示の承認を得ることにした。そして、平成23年10月1日に臨時株主総会が開催され、決算書の開示の承認を得たことから、会社は、23.10.3団交にて、5期分の決算書のうち組合の検討に必要な資料を組合へ手渡している。

ウ このように、会社は、賃金減額がやむを得ないものであることについて組合が検討可能な程度の資料を提供して具体的理由を開示して、組合に検討を促し、これによって見解の対立を可能な限り解消させることに努め、妥協に導くよう誠意をもってことにあたってきたことは明らかである。

むしろ、組合は、決算書の開示前から開示を受けている資料を誠実に検討することなく、決算書の提出を執拗に求め、決算書の開示を受けるや損益計算書の利益部分のみに着目して黒字だから賃金減額には理由がないという主張を展開するに至った。この点について会社は借入金の返済のために利益を出すことは不可欠であるという説明をしたが、組合は同様の主張を繰り返すだけで、開示された資料を元に業績改善のための対案を示すことすらもしていない。

そして、23.11.19団交において、組合の委員長より突然、当日に一定の妥結をみない場合は、「組合員の予定業務便3台について、会社で別途手配するよう」という通告がなされた。時間的に見て、会社で別途手配できないことを知りながらなされた通告は、会社の受注事業の特性から言って、会社事業が破たんし追いつ

込まれる危険を感じさせるものであった。会社代表者は、これ以上賃金減額という重大な協力を得て経営現状を打開する方針をとることはできないと考え、やむなく賃金減額を廃止することにしたのである。

エ 以上の次第であるから、平成23年8月から11月に行われた賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応は不誠実団交に当たると主張する組合の主張は理由がない。

3 争点3(24.5.29団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 24.5.29団交において、就業規則の改定問題については、組合が、就業規則の変更箇所と変更についての会社の考え方について説明を求めたのに対し会社代理人弁護士は「(説明する)必要はないです」と明瞭に答え、その点の確認を求めても同様の応答を繰り返している。

24.5.29団交における就業規則に関するやりとりは、ほぼ上記の内容に限られ、それ以上のものはない。当日会社から組合に手交された書面においても、「2. 就業規則の改定説明」との項目があるが、その内容は「就業規則の改定説明」では全くなく、会社の組合に対する労務管理の強化についての宣言でしかない。

イ 本件就業規則の変更が、単に些末な文言の訂正程度ではないことは、それまでの就業規則と新就業規則等を比較対照すれば明らかである。

「懲戒」に関する規定が大きく労働者に不利益に変更され、更に従前なかった「基本心得」「指示命令」「業務」「車両」「風紀」等の規定が新たに規定されている。また「休日」の規定においても明白な不利益変更があり、また「夏期休暇」「冬期休暇」の規定等、具体的にどのように変更されるのか、会社の説明が必要とされる内容も存在する。

すなわち、本件就業規則の変更が、会社の従業員にとって労働条件の重要な点についての変更となること、しかも不利益に変更されることは明らかどころである。こうした事項については、「義務的交渉事項」であることは、多くを語るまでもなくあまりにも明白であり、労働組合から団交を申し入れられれば、会社はこれを拒むことはできず、またその団交においては誠実に交渉に応じなければならない。「誠実」の意味は、就業規則の変更点についての説明、そしてその変更の理由、必要性についての説明は十分になされなければならないことである。そして、それに対する組合の主張を聞き、そして真摯に協議することが会社に求められる態度である。

ウ 然るに、この点についての会社の対応は、「説明の必要はない」というだけで

あった。正に「不誠実交渉」そのものであり、その不当労働行為性は明らかである。

ことに本件において悪質と言わねばならない点は、会社は、24. 4. 13書面によって就業規則の改定についての意見書提出期限を一方的に設定し、それに対し組合が団交を求めた24. 4. 17団交要求書をあたかも労働者の過半数代表の意見であるかの如く労働基準監督署に提出していた事実である。そして、その状態で組合からの団交申入れをひたすら無視し、ようやく開催された団交においても、労働基準監督署への届出の事実を秘し、「説明の必要なし」と押し通した事実である。

これほど悪質な使用者の対応も希有と言わねばならない。

エ 24. 5. 29団交の経過からもうかがい知ることができるが、会社は、労働基準法上就業規則は、使用者が一方的に定めることができ、過半数代表の労働者からは「意見を聴く」だけで良い、という程度の理解から、重要な労働条件の変更を伴う就業規則の変更問題については、労働組合との協議も必要ではなく、ましてやその説明すら必要ではない、との甚だしい誤解、あるいは意図的な曲解のもとに対応していたと考えられる。こうした労使関係についての基本的な無理解に基づいて会社は組合に対応してきたのである。本件就業規則の変更問題についての会社の対応はその象徴的事実ということができる。

オ 以上、24. 5. 29団交が不誠実団交であることはあまりにも明白である。速やかに救済命令がなされ、会社が直ちに態度を改めることを求めるものである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、会社が24. 5. 29団交において「提案説明、趣旨説明はする必要がない」と述べて説明を拒否した旨主張する。しかし、会社は、24. 5. 29団交の前から就業規則の改定作業や手続を行うことを事前に告知し、その必要性や合理性、内容について説明してきており、組合の主張は当たらない。24. 5. 29団交においても、冒頭に会社から資料や説明文を参加者に配付するなどして、その説明を尽くしている。

イ 会社における従前就業規則は賃金体系をとってみても、日給月給制から月給制に移行しているなど、実際の労働条件とも合致しない旧来のものであった。このように改定の必要性が現に存在し、かつ、業務執行体制の近代化、合理化を目指すべき業務上の必要は従業員からも指摘されてきていたことから、その業務執行の実情を反映させる方法で改定作業を行ったものである。

本件就業規則の改定において、従前就業規則制定後の労働条件の改善、業務指揮権、配車権の厳格化、服務規律の明確化など、実質的に実施されているものを中心に、現状に合わせた改定を行ったもので、一方的不利益変更といわれる内容は

認められない。

24.5.29団交において、組合から不利益変更の具体的指摘は一切ないことが、当該団交の録音反訳によって明確になっている。当日なされている組合からの問題提起は、今日説明しても意味がない、事前説明の必要性を認めよ、ということであった。

本件申立てにおいて、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）からの求釈明に対する申立人の主張で初めて明らかになった、組合が不利益変更だと主張するに至った、有給休暇申請期間が7日前から10日前に変更している点や特別休暇2日から1日に減少した点、懲戒規定を整理した点、旧規定では無断欠勤が明文では懲戒対象でなかった点等の事項はいずれも不利益変更の概念には当たらない。

ウ 平成24年4月13日、各労働組合に対し、新就業規則等について、案文をつけて、書面による意見を求めた。別組合からは、改定に異議はない旨の意見が来たが、申立人組合からは、団交で意見を述べるとの団交要求書が提示されたので、その要求書を付けて同月20日に新就業規則等を労働基準監督署に届け出て、改定作業を終えたのである。

会社は、同年5月2日に新就業規則等を全従業員に周知のため配付したが、申立人組合は受領を拒否すると組合で決めた、として受取を拒否した。これでは、申立人組合において新就業規則等の内容についての検討が行えるはずもなかったといえる。

この事態を打開するため、会社は組合に対し、24.5.16協議申入書で、書面をもって協議の申し入れを行っている。ところが、組合は、この24.5.16協議申入書のうち2枚目の新就業規則等についての説明も無視して、団交での事前説明のない改定はできない、との立場をとり続けた。

エ 24.5.29団交は、組合は組合員が新就業規則等を見ることを認めず、上部団体の役員等が「説明のない改定就業規則は無効だ」、「我々は、賃金削減ゼロは要求していない」、「服務規程は必要ない」等の発言で、一定せず、真摯に就業規則の改定内容について議論できる状況では全くなかったのである。

組合は、新就業規則等の理由や必要性について、会社代表取締役 B（以下「会社社長」という。）が冒頭で説明したことでは事前説明ではないから納得できない、といい、「労使対等決定の原則」に反している、と主張した。「事前合意していない就業規則の改定はできない」という主張を会社に認めさせることが目的であったと思われる。組合の主張は、就業規則改定の前に組合の同意を得なければ改定はできない、という主張であった。

平成24年5月2日に新就業規則等の受領を拒否したので申立人組合の大半の組合員は新就業規則等の内容を見ておらず、組合員からの新就業規則等の内容に関しての発言は一切なかったのである。

組合は、24.5.29団交が不誠実団交だと主張するが、この日の団交において、組合から不利益変更の具体的指摘は一切ないことが団交内容の反訳によって明確である。当日なされている組合からの問題提起は、今日説明しても意味がない、事前説明の必要性を認めよ、ということであった。

会社の法律顧問は、こうした組合の主張に対し、事前に同意を得るとか、説明をするということは法律要件になっていないことを制度の説明として行った。さらに、今回の改定は、中身を見ればわかるように、従前の労働条件を不利益に変更するものではない、賃金改定などもすでに職場で実施されている月給制になっているように、旧就業規則に固執する理由はない、同意がなければ就業規則の改定ができないという主張には了解できない、と回答している。

組合の主張によれば、団交の中でこのような説明を行ったことは、団交拒否の「考え方が表明された」として、それが団交拒否の具体的事実であるかのように主張するようである。これは団交での会社の考えを説明することすらできなくなるというほかない。

その後、新就業規則等についての団交である24.6.5団交において組合から「組合員への説明の為の配付は認める」との発言があり、やっと新就業規則等を組合員が見て検討できる状態になった。会社としては、新就業規則等の内容について、組合が中身を見て検討したうえで、内容について異議があり、更に改定を求めるといった具体的な要求が出てくるのか、と考えていたが、その後最終陳述時の今日まで、一切、新就業規則等について、具体的な条項をあげて改定を求めるといった事実は一切ない。

オ 以上のおりであり、24.5.29団交における会社の対応は不誠実団交にも、組合に対する支配介入にも当たらない。

4 争点4（24.9.6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) 被申立人の主張

ア 組合からの要求内容を明示しない団交要求の連発に対し、会社が要求明示を求めたことは団交拒否と評価することはできない。

府労委の助言に基づき、最終の証人調べが終了した後に、組合と会社は、2度にわたり協議を実施した。この協議の中で、明らかになったことは、組合の団交要求がきわめて特殊であり、団交議題に、組合としての要求は一切記載しないの

は、要求確立の前提として、会社の各種行為や通知、業務命令などに対し、「趣旨説明を求める団交である」と明言されたことである。このように、組合の団交要求が、「すべて説明団交」として位置付けられてきたことは異常であり、組合は、自らの要求の実現を求める団体行動としての団交が法律で保護されていることを活用して、事前協議の事実上の実施を図っているといわねばならない。本件申立ての審問における組合側証人の証言に象徴されるように、組合は本件申立てにおいて、「団交」を要求するけれども、「団交で実現を求める要求」は持たずに、会社との協議において「労働条件を対等に決定する」という交渉の実現を求めているという他ないのである。

組合の「説明団交の要求」は、経営権の発動そのものを、事前に、労働組合への説明を義務付けるというものであり、その結果、労働組合との意見交換なしに経営権の発動ができない状態に持ち込むという、優れて高等戦術が組合においてとられていたとして理解される。こうした「団交要求」には、組合が実現を求める労働条件の改善などの明示がないことから、会社は、団交に備えて準備すべき資料や見解等をまとめることすら不可能な状態に置かれるのである。

こうした団交要求に対し、会社が組合の実現を求める要求内容の具体化を求めたことは決して団交拒否と評価されるべきではない。それは一つには団交要求として熟していないがゆえに未だ応ずべき団交要求となっていないことを指摘するにとどまるからである。また、これに応じる義務が認められるとすると、実質的にはすべての経営権に基づく業務命令なども、「事前の説明団交」を要求するというだけで、経営権による業務命令権が事実上事前協議制の下に置かれることとなりかねず、それは団体交渉権を労働組合に認めた労働法制の趣旨を逸脱するものといわねばならない。

イ 組合が本件申立ての対象とする一連の要求書は、前文に会社に対する抗議と労働条件対等決定の原則を掲げて、「4班の4勤週休2日制」、「2t車の業務変更」及び「警告書、当日欠勤に対する文書注意」を議題とするものである。これらの議題について、組合が何を問題にし、どのような要求を実現させようとしているのか、そのための条件や費用、もしくは体制整備など何が必要かなどは到底想定しえないものとなっている。

会社が、それぞれの要求書に対し、具体的要求を明らかにするよう求めたことは、団交を拒否するものではなく、実質的な団交のためにも、その要求の具体化を求めたものである。

ウ 24.9.6団交申入れで組合が問題とする、会社の業務命令や指示の内容等について会社として意味を明らかにしておきたい。

(ア) 「4班の4勤週休2日制」及び「2t車の業務変更」について

平成24年6月16日他で行われた新就業規則等に関する小委員会において、組合から、新就業規則等によれば、「4トン系の勤務者の4勤1休体制での7時間7分」と「5勤1休体制の所定内労働時間6時間50分」が週40時間を超過する週が出てきて労働基準法違反があるとの指摘が行われた。会社は、組合との小委員会において6週平均で40時間以内になるという計算であることを説明し、組合に対応策を求めたが、組合からは対応策が示されることはなく、新就業規則等には労基法違反があるという非難が繰り返されるのみであった。会社は、労働局に相談した上で、組合の主張を受け入れ、労働基準法に適合するように変更せざるを得ず、「4トン系は4勤1休サイクルを週休2日制の所定内労働時間8時間」という規定に変更し、同年7月21日から実施することにした。同様に「2トン系は5勤1休サイクルの所定内労働時間を平日7時間・日曜5時間」とし、同年8月21日から実施を業務指示として変更を通達し、現在そのように運用している。

24.9.6団交申入書は、この経緯に関するものである。組合は、新就業規則等の内容について、会社業務の実情を踏まえて具体的要求を示してくるのではなく、労働基準法の時間制を根拠に、違法がある、という指摘を小委員会で行ってきたものでしかなかった。労働基準法の規定する週40時間制を厳格に適用することは、配車体制確立からすると大変困難を伴うものであったが、会社としても法に適合するよう、週休二日をセットすることによって解決策を見出したのである。ところが、組合からは、「そのことについて」という趣旨の団交要求が出されるだけで、組合としてどう打開するのか、どうすればできるのか、という要求書も見解の表明もないものだった。会社の上記業務変更指示は、組合から労働基準法違反の指摘を受け入れたものだから、その内容に対して反対なり、他の方法の提案なりがあれば、会社として協議を行うことは全くやぶさかではなかった。しかし、何の具体策や提案もないまま協議するといっても会社はその準備すらできない。そこで、会社としては具体的要求を先に示すことを求めた。決して団交を拒否したものではなく、また、そのつもりも全くない。

(イ) 「警告書、当日欠勤に対する文書注意」について

新聞輸送は、365日稼働、各配送コース別に予め定められた配送経路・配送時間を遵守した配送レベルを求められる業務であり、緊急欠勤対応、有給休暇対応や荷主からの緊急応援要請に対応できる臨時対応能力のある配車計画を実施するために必要な業務指示、業務命令で配車を変更することになる。

会社は、出勤時間の数時間前に「欠勤連絡」を行った社員に対し、「注意文

書」を発行し、注意喚起を促した。このことに対し、組合は、団交議題として団交を要求している。しかし、対象行為である「突然欠勤」がもたらす事業への致命的影響やその対処が不可能な場合、事業の存続にすら影響を生じかねない重大問題について、組合の要求が明示されないために、何を要求しようというのか、どのような見解なのかすら全く不明なまま団交議題として団交に応じる、というのである。

このような団交要求に応諾義務があるのか、団交権が保障されている趣旨を著しく逸脱したものとなつてはしないか、被申立人会社は疑問を強く抱くものである。

エ 以上のとおりであり、要求内容を明示しない団交要求の連発に対し、会社が要求明示を求めたことは団交拒否と評価することはできず、24.9.6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は当たらない。

(2) 申立人の主張

ア 会社は、24.9.6団交申入れに対する団交拒否の理由について、「『議題』項目にはいくつもの課題が並べてあるものの、それらについて、どのような要求を議論しようというのか全く不明で議題としては不完全」なため、「団交として何を議論するのか不明確であるからそのままでは応じられない」などと主張し、団交拒否を正当化する。

しかし、24.9.6団交申入れに至る経過は以下のとおりであり、会社は、組合が、各議題について、いかなる意見を持っており、いかなる議論を求めているのかは当然知っていた。

(ア) 「4班の4勤週休2日制」及び「2t車の業務変更」について

a 会社は、賃金減額が組合の抵抗にあい実現困難と判断するや否や組合員の勤務体系を変更し労働時間を削減するという形で組合員の賃金を実質的に減額するという策動を巡らすようになった。会社では従来は6日間を1サイクルとして、6日のうち5日勤務し1日を休日とする「5勤1休」制を採用していたが、会社は経費削減を理由に24.5.29団交で配付した説明資料にて、5日間をサイクルとして5日のうち4日勤務し1日を休日とする勤務体系である「4勤1休」制を組合に提案した。平成24年6月16日に開催された小委員会で、会社が、4班の「4勤1休」制への業務変更を同年7月21日から行うと通告してきたため、組合は週40時間を超えるもので労働基準法違反の疑いがある旨主張して見直しを求めた。同年7月7日の小委員会において会社は突如、従来提案とは異なる「4勤2休」制を提案したため、組合は会社提案が4班の労働者の大幅な賃金の減額になることを指摘し、具体的にいくら

減額になるかを質問したが、会社からの回答はなかった。同月16日の小委員会においても会社から具体的な減額の回答はなく、説明が不十分であったため、組合は勤務体系の変更の延期を要求したが、会社は議論が整わなくても同月21日から4班の業務変更を行う旨述べ、さらに2 t 車（短距離配送車）の労働時間及び時間外勤務を縮小するように業務変更するとの提案があった。会社は、組合とのさらなる協議を行うことなく、同月21日からの4班の4勤2休体制への変更を強行し、同年8月21日からの2 t 車の業務変更を強行した。

組合は、24. 8. 21抗議文で会社に対し4班及び2 t 車の業務変更について撤回及び合意形成に向けた再提案の要求を行うとともに「4班の4勤週休2日制」及び「2 t 車の業務変更」を議題として団交申入れを行ったが、会社は、24. 8. 23回答書で本件に関する団交要求に応じる義務はないと表明し、団交を拒否した。その後も、組合は、24. 8. 27団交申入書、24. 8. 29団交申入書、24. 9. 6団交申入書で上記事項について団交を申し入れたが、会社は拒否した。

b 組合は、24. 8. 21抗議文及び24. 8. 21団交申入書において、「4班の4勤週休2日制」及び「2 t 車の業務変更」は不利益変更であるから撤回を求める旨を説明している。

c 「4班の4勤週休2日制」及び「2 t 車の業務変更」については、組合員を含む従業員の賃金、労働時間、休日等の労働条件に関わる問題であり、変更がなされれば、当然に労働者の勤務時間が減り、賃金減額に繋がる問題である。したがって、労働者の経済的地位に関係がある事項であり、かつ使用者の処理権限内の問題であるので、まさしく義務的交渉事項である。

(イ) 「警告書」及び「回答及び警告書」について

a 会社は、平成24年8月25日付けで「警告書」を組合に交付した。同警告書には、組合が会社の許可を受けることなく会社に対する抗議のための「旗」、「のぼり」、「張り紙」をした行動が、会社の施設管理権を侵害する違法行為であることから直ちに撤去を求めること等が記載されていた。組合は、24. 8. 27団交申入書で再び「4班の4勤週休2日制」及び「2 t 車の業務変更」を議題として団交申入れを行うとともに前記「警告書」を議題として追加した。会社は、「回答及び警告書」と題する24. 8. 29回答書で団交を拒否するとともに再び組合の掲示物の撤去要求及び警告を行った。組合は、24. 8. 29団交申入書において、団交拒否に抗議するとともに、「4班の4勤週休2日制」及び「2 t 車の業務変更」、「警告書」及び「回答及び警告書」を議題として団交申入れを行ったが、会社はこの団交申入れを無視した。24. 9. 6団交申

入書でも「警告書」及び「回答及び警告書」も議題として団交申入れを行ったが会社は拒否した。

b 「警告書」及び「回答及び警告書」は、会社が作成した文書であり、その内容は、組合に対し組合の掲示物の撤去を求め、撤去しない場合には違法行為として責任追及もありうる旨告知する内容であるから、組合が、掲示物撤去や責任追及について反対の意思を有しており、この問題について議論したいと考えていることは、議題のみからも明らかである。

c 「警告書」及び「回答及び警告書」は、組合の組合活動と会社の施設管理権に関わる問題であるから、労働組合と労使関係に関係ある事項で、かつ、使用者の処分権限内の問題であるから、義務的交渉事項である。

(ウ) 「当日欠勤による注意文書」について

a 会社は、組合員を含む従業員3名に対し、平成24年9月1日及び同月4日に「当日欠勤による注意文書」を交付した。同文書には、当日連絡による欠勤について注意するとともに、当日連絡による欠勤が新就業規則等により懲戒の対象となりうる旨も記載されていた。そこで、組合は、24.9.6団交申入書に「当日欠勤による注意文書」も追加して団交申入れを行ったところ、会社は団交を拒否した。

b 「当日欠勤による注意文書」は、会社が作成した文書であり、その内容は、当日連絡による欠勤について注意するとともに、当日連絡による欠勤が新就業規則により懲戒の対象となりうる旨告知するものである。組合は24.9.6団交申入書において、「当日欠勤による注意文書」を議題として挙げるとともに、就業規則の変更を認めておらず、説明を求める旨記載しているのだから、組合が、当日連絡による欠勤を新就業規則等により懲戒処分の対象とすることに対して反対の意思を有しており、この問題について議論したいと考えていることは明らかである。

c 「当日欠勤による注意文書」の問題は、欠勤、病気休暇、懲戒処分という、労働条件や地位・身分など労働者の経済的地位に関係がある事項であり、かつ使用者の処分権限内の問題であるから、義務的交渉事項である。

イ 会社は、組合が、具体的にいかなる要求を求めているのかを事前に明確にしない限り、団交要求に応じる必要はないとの主張を展開しているが、仮に、団交事項について、具体的に何を求めるかという要求内容が不明確であっても、団交を拒否する正当事由とはなりえず、義務的交渉事項である限り、使用者が団交応諾義務を負うことは明白である。

最高裁判所判例においても、使用者が労働組合からの団交要求に対し、その要

求項目の正当性等についての説明文書の提出を求め、その不提出を理由に団交に応じないことは不当労働行為にあたる判断されている。

ウ 組合が、上記ア記載の義務的交渉事項について、会社と議論を求めていることは、24.9.6団交申入れまでの経過及び24.9.6団交申入書の記載内容から明白であるから、会社は団交応諾義務を負う。

したがって、24.9.6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ことは明らかである。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、平成23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（平成23年8月から11月に行われた賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について
- (1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年10月20日、会社は、別組合と賃金支給協定の改定について合意した。

これにより、それまでは担当した運送作業により賃金を計算する方法（基本給日給制）であったものから月給制へと賃金の支給方法を変更することとなった。

その後、会社は、社内報等で従業員に対し、同月25日支給賃金より、賃金計算の方法が改定されること並びに交通費及び家族手当を除く賃金支給額については改定した計算方法による賃金から9%減額した額を支給すること等を周知し、同日支給賃金から9%減額を実施した。

なお、同日に支給された賃金については、それまでより上がった従業員もいれば、下がった従業員もおり、会社の従業員に対する支給総額が以前よりも減少するということはなかった。

（乙5の1、乙6、乙20、乙22、乙23、乙41、証人 D 、当事者 B ）

イ 平成23年3月22日、会社従業員が新大阪駅において、雑誌配送業者として駅の構内に入るための入門証を商品の雑誌の上に置いたまま、その場から離れた際に、盗難にあい、紛失する事件が発生した（以下、当該事件を「23.3.22入門証紛失事件」という。）。

当該事件により、会社の顧客がそれまでの発注の約半数を他事業者へと変更した。このため、会社においては、年額で約4,200万円の売上減が発生した。

これに関して、会社は23.3.22入門証紛失事件のときの配送のリーダーであった元別組合分会長に依願退職を求め、会社と別組合はこのことについて交渉を行った。

（乙7、乙9、証人 D 、当事者 B ）

ウ 平成23年5月頃、会社は、別組合に対して、賃金の減額率を今までの9%から17%に引き上げることを提案し、別組合と会社は、別組合分会員も出席し、団交を複数回開催した。なお、この当時、別組合分会の分会員は二十数名存在した。

当該交渉は、賃金減額率を11%にすることでまとまりかけた。しかし、その後、別組合分会から、10年未満社員賃金減額逡減制度を廃止してほしい旨の要求がなされたため、会社は、当該制度廃止による会社の賃金負担増加分を吸収する必要があるとして再計算を行い、労使で交渉した結果、賃金減額率は14%にすることとなった。

平成23年6月21日及び同月28日、別組合は、元別組合分会長に対し、交渉に関する電子メールを送付した。同月28日の電子メールには、「会社と協議し添付の確認書及び覚書協定について、ほぼ合意できる状況になりましたので、送信いたします。もし、これで分会がOKなら7月4日に会社、支部、分会3社の調印を行い、会社の提案する新配車について協議を行いたいと思います。分会内で検討して、ご返事下さい」と記載してあり、「確認書(案)」及び「覚書(案)」と題する書面のファイルが添付してあった。

同年7月1日にも別組合は、元別組合分会長に対し、確認書等の内容の微修正について伝える電子メールを送付した。当該メールには、前回のメールでも伝えたように同年7月4日に確認書及び覚書の調印を行い、新配車について協議を進めていきたいと思っているので分会の準備をよろしく願う旨記載してあった。

(甲3、乙26から乙28、証人 D 、当事者 B)

エ 平成23年7月4日、別組合と会社は23.7.4団交を行った。当該団交には、元別組合分会長及び分会員複数名も出席していた。

23.7.4団交の席上、会社と別組合は、「覚書」と題する書面（以下「23.7.4覚書」という。）及び「確認書」と題する書面（以下「23.7.4確認書」という。）を3部作成し、それぞれに押印した。

元別組合分会長は、印鑑を持参しておらず、会社及び別組合が押印した23.7.4覚書及び23.7.4確認書をそれぞれ3部受け取り、持ち帰った。

後日、元別組合分会長は、別組合分会内で話がまとまらなかったとして、持ち帰った23.7.4覚書及び23.7.4確認書を、会社に連絡することなく破棄した。

平成23年7月5日、同月8日の社内報で従業員に告知するために根拠書面が必要であると会社が要求したため、会社と別組合は、23.7.4覚書及び23.7.4確認書を別組合と会社のみ押印がある形で作成し直した。

23.7.4覚書及び23.7.4確認書には、以下のような内容が記載されていた。

(ア) 23.7.4覚書には、①会社は紛失当事者であった別組合の組合員に依願退職を求めた旨、②別組合は、新大阪駅での雑誌輸送に携わっていた班の班員全員で会社の処分を受けることを会社に要請した旨、③会社は別組合の要請に対して、このような不祥事が発生しないために、今後労使が協力して、業務に取り組むことを前提に受け入れることを同意する旨、④具体的処分として、当該班の運転手全員について、平成23年度夏季一時金支給金額から一律1万円を会社は控除する旨、⑤会社の管理責任として、常勤役員2名の月額報酬1か月分の50%を控除する旨が記載してあった。

(イ) 23.7.4確認書には、以下のような記載があった。

「1. 会社と組合は、会社の売上額に対して、事業経費80%、管理経費20%の割合内の原資により、原則組合員の労働条件の取り決めを行うことを確認する。
2. 会社は現行の事業経費87.7%を第1項の割合で賃金支給条件を算出した場合現行賃金減額率（社員・雇用延長者対象）9%を17%に引き上げが必要な資料を提出し、2011年5月21日より実施を求めた。

3. 組合は、第2項の会社の求めに対して、現行の定期昇給（略）の改定を2011年6月21日就労日から実施することを前提に賃金減額率を11%にすることを会社に提案し、労使は会社提案の新配車実施までの間の賃金支給条件とすることに合意した。

4. 第3項以外に、新規入社社員の賃金支給減額逡減協定を廃止し、賃金減額率を14%に引き上げる事についても労使合意する。

（略）

」

「10. 会社は、組合（支部）に対して、会社の指定の会計士が作成した事業収支表を定期的に提出する。

11. 組合が、会社に対して事業収支について説明を求める場合は、会社は必要に応じ客観的資料を組合（支部）に提出し組合に説明を行う。

12. 会社の事業収支の改善が進み、一定の一時金支給額が回復し場合、組合の判断で会社に対して、賃金減額率の復元を求める。

但し、会社は賃金減額率を復元する場合は1%単位で実施する。

」

「14. 会社の事業収支改善を目的として、ユニオンショップ協定を別途締結する。」

なお、「4」にある「新規入社社員の賃金支給減額逡減協定」とは、10年未満社員賃金減額逡減制度について、平成19年に別組合と会社で締結した協定を指しており、「1. 今後新規運転手（普通・大型）を雇用する場合は、交通費を除く月例賃金支給総額を下記の勤続年数毎に減額率で支給し、勤続10年以後は減額しない」というものであった。ここで定める減額率（従前の月例賃金支

給総額と比べた場合の支給額の割合)は、勤続0年の者が80%で、徐々に百分率が増加し、勤続9年の者が98%となっていた。

(甲63、乙7、乙8、乙36、証人 D、当事者 B)

オ 平成23年7月8日付で従業員に配付された会社社内報(以下「23.7.8社内報」という。)には、以下のような記載があった。

「この度、平成22年4月の(略：新聞社名)の運賃値下げに始まり、売上減少に伴い平成22年9月から平成23年2月までの半期の製造原価率が87.7%まで上昇し、製造原価率の適正化に向け組合と継続的に交渉を実施して参りました。

その結果、平成23年6月21日就労日から基準内賃金の中の勤続給部分を1/2とし、現在の賃金カット9%から11%となります。

平成23年7月21日就労日からは、初任給の逡増制度を廃止し、一律基本給となります。それに伴い賃金カットは、11%から14%となります。また夏期賞与より50%削減の一律200,000^マ支給で合意に至りました。

交渉経緯を下記に要約説明いたします。

(略)

(乙9、当事者 B)

カ 平成23年7月上旬から中旬にかけて、別組合から元別組合分会長を含む20名弱の分会員が脱退した。その後、これらの別組合脱退者に非組合員であった者等が加わって、合計41名で申立人組合を結成した。

なお、その当時の会社従業員は50数名であった。

(甲63、証人 D)

キ 平成23年7月14日、23.7.4確認書から第14条のユニオンショップ協定に関する条項を外した形の確認書(以下「23.7.14確認書」という。)に、会社、別組合及び別組合分会が押印した。ただし、このときの別組合分会の分会長は、元別組合分会長とは別の人物であった。

(乙29、当事者 B)

ク 平成23年7月25日、会社は、減額率を11%として計算した賃金を従業員に支給した。また、同日の支払い時の夕礼で、会社社長が同年8月の給与については減額率を14%とした賃金支給を行う旨を述べた。

(乙20、乙41)

ケ 平成23年7月27日、組合は、会社に対し、23.7.27結成通知書を送付した。

23.7.27結成通知書には、①組合は、「企業内組合、通称『二組』と呼ばれていた互助会的な組織を改組し、労働組合として組合員の労働条件の向上を掲げ結成」した旨、②組合は、上部団体として M に加盟した旨、③下記のとおり団

交を申し入れる旨、④団交開催までに就業規則、賃金規定等を提示するよう要求する旨が記載してあり、また、それに続き、以下の記載があった。

「尚、2011年7月25日、B社長が『来月（8月）から賃金14%カット』する旨の発表をしましたが、組合としては合意しておらず『賃金カット』は認められません。改めて、団体交渉での提案を求めるものです。労働条件の不利益変更は、原則として認められません。労働条件の変更は、労使対等決定の原則があり、貴社が一方的に行えるものではないことを付言しておきます。」

なお、団交の「要求及び団体交渉事項」は、①「労働基準法、労働組合法、労働契約法、労働関係法令の遵守について」、②「事前協議について」、③「チェックオフ解除について」、④「貴社の経営状況について」、⑤「労働条件及び賃金等について」、⑥「その他、関連事項」の6項目であった。

（甲4、甲63から甲65、乙40の1、証人 D、証人 G）

コ 平成23年8月3日、組合と会社は、23.8.3団交を行った。

23.8.3団交においては、労働関係法規の遵守や事前協議について話した後、減額率14%についての交渉が行われた。

組合が一時的な賃金削減はできないと述べたのに対し、会社は、減額率を14%にすることについては別組合と基本合意がなされている旨述べた。

その後、会社は、製造原価率が80%を超えているという数字を示し、得意先新聞社からのコース削減等があったり、23.3.22入門証紛失事件のため、契約解除で当該取引先からの売上が50%なくなったりし、年額で約8,700万円売上が減少した旨述べ、それにより製造原価率がどれだけ上昇したか等を含め、別組合と交渉して、10年未満社員賃金減額逡減制度を廃止すること等で賃金減額率が14%で合意した経緯等についてや、同年7月4日に調印団交で了解を確認し、元別組合分会長には同月7日の一時金の調印団交で調印した協定書を持参するよう述べていた旨を説明した。

組合は、「二組」とは協定書を結んだのか質問し、会社は結んでいない旨回答した。また、組合は、別組合分会が調印した時期を質問し、会社は、以前の分会長とは別の分会長で同月14日に調印した旨述べた。これに対し、組合は、過半数を占めていない労働組合で決まったことは他には影響せず、賃金全額払いに違反する旨、同年8月は今まで通り賃金を支払わないと労働基準法違反である旨述べた。会社は顧問弁護士と相談する旨述べ、組合は、引き続き団交を行い、会社が経営状態を明らかにすれば賃金減額にも応じる旨を述べた。

会社が同年6月に別組合のときに説明をして了解を得ている旨述べたのに対し、組合は調印がなければ何の効力もなく、23.8.3団交に出席している組合員は申立

人組合の組合員であり別組合の協定は関係ない旨述べた。会社は、弁護士に相談して、次の団交で会社の回答を行う旨述べた。

(甲18、甲63から甲65、証人 E、証人 G、当事者 B)

サ 平成23年8月9日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する書面(以下「23.8.9団交申入書」という。)を送付した。

23.8.9団交申入書には、就業規則等労働条件に関わる社内規程等の提示を求める旨に加えて「また、過去5年間の財務諸表(貸借対照表、損益計算書、CF計算書等)も第二回団体交渉までに提示して下さい」と記載してあった。「要求及び団体交渉事項」は、23.7.27結成通知書に記載してあったものと同じであった。

同月16日、組合は、会社に対し、「要求書」と題する書面を送付した。

当該書面には、就業規則、給与規程等の提示を求める資料名が具体的に列記してあり、また「1. 製造原価率の定義とその項目(詳細)及び計算式を明らかにされたい」、「2. 事業経費及び管理経費のそれぞれの項目について明らかにされたい」等の「釈明を求める事項」が記してあった。

同月17日、会社は、就業規則、給与規程等の社内規程を組合に対して提出した。

(甲5、甲24、乙40の2、乙40の4、乙40の5、証人 G)

シ 平成23年8月19日、組合と会社は、23.8.19団交を行った。23.8.19団交において、次のようなやりとりが行われた。

(ア)組合は、平成23年8月25日からの賃金減額には組合員は合意していないので、組合員には及ばない旨、今までどおりの賃金全額払いを求める旨述べた。会社は、弁護士と相談した結果、合意ができていたので良いということであり、23.8.3団交と同じ回答になる旨述べた。

組合は、協約は、別組合分会の前分会長とは別の人間が調印している旨、組合の組合員は賃金14%減額が嫌で脱退している旨、同月25日は今までどおり賃金を支払ってもらい、会社に資料を出してもらって、協議したい旨等述べた。

これに対し、会社は、同年7月4日に過半数を占めていた別組合との調印団交で合意形成ができていたというのが会社の回答である旨述べた。

組合は、23.7.14確認書を別組合の分会長が調印した時点では、別組合分会は、会社従業員の過半数を割っているので、申立人組合の組合員には効力はない旨述べたが、会社は、合意形成がなされているので同年8月25日から14%減額率での賃金支給を行う旨述べた。組合は別組合に加入していた者達は賃金減額が嫌で脱退したので、減額は待つてほしい旨、改めて合意形成してほしい旨、賃金減額率が何%になるのか話し合いたい旨、脱退した者たちに別組合の協約は効力がない旨述べた。

会社は、別組合と協定を結んだときには過半数を占めていた旨、別組合とは30年近いつきあいがあり、別組合と決まったことは全員に及ぶということを30年間慣行としてやってきた旨述べた。組合は、協定書を結んだときには別組合分会員は3人しかいなかった旨述べ、賃金減額を待ってもらって協議したい旨述べた。

(イ) 会社は、賃金14%減額がダメで戻すなら何%であるのかを組合に質問し、組合が9%である旨回答すると、それでは話にならない旨述べた。

組合は、会社に早く決算書を提出するよう述べ、会社は、決算書を提出することは株主等の問題もあるので、決算書に基づいた資料は提出する旨述べた。

(ウ) 会社は、10年未満社員賃金減額逡減制度を維持したままの減額率11%とそれを廃止した場合の減額率14%はほぼ一緒である旨述べ、組合がそれに関する資料を提出するよう述べたのに対し、それは今まで説明してきた旨述べた。これに対し、組合は別組合は関係ない旨述べるところ、会社は、今まで別組合の中心に立ってやってきたのに、そのようなことを言うのは背任行為に近い旨述べた。

(エ) 組合は、労働基準局が入ってきて是正勧告が出たりしたら大変であろう旨述べ、会社は逆にその方がいいかもしれない旨述べた。

(オ) 組合は、決算関係の資料を提出するよう述べ、会社は、決算書ではなく決算書に基づいた資料を提出する旨述べた。

組合が、何故決算書を見せるのをそんなに拒むのか質問したところ、会社は、基本的に会社は決算書に基づいた資料を提出するが、情報が流出するのを懸念している旨述べた。

組合は、何故別組合には見せて、組合に見せられないのかと述べ、会社は、それは信頼関係があつてのことである旨述べた。組合は、信頼関係を築こうとしてないのは会社である旨述べた。

(カ) 組合と会社は、次回賃金支給日の前に団交を行うことで同意し、次回期日を平成23年8月24日に決定した。組合は、決算書を提出するよう文書で要求するので、会社に文書で回答するよう述べ、会社はこれを了承した。

(キ) 組合は、会社が強行すると組合としては、そんなことはしないが、ストライキしかなくなってくる旨述べ、会社は、新聞は公共物なのでストライキは10日前に言ってほしい旨述べ、組合は、新聞は公共物という法律はない旨述べた。

(甲19、甲63から甲65、証人 E 、当事者 B)

ス 平成23年8月22日、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」と題する書面(以下「23.8.22要求書」という。)を送付した。

23.8.22要求書には、①14%賃金カットについて、組合が拒否し、合意していな

いにもかかわらず、他組合との労使協定に基づき賃金カットを強行するとする姿勢は組合無視であり、誠意ある団交とは言えず、「見せかけの団交」であり許されない旨、②組合が求める、会社の経営状況を示す過去5年間の事業報告書等の提示について、会社が合理的な理由を述べることなく拒否しており、このことは不誠実団交である旨、等が記載してあった。

また、要求事項として、他の項目とともに「2 貴社の過去5年間の事業報告書（貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書）等を提示すること」が記載してあった。

（甲25、乙40の8）

セ 平成23年8月23日、会社は、組合に対し、「抗議及び要求書に対する回答書」と題する書面（以下「23.8.23回答書」という。）を送付した。

当該回答書には、「1. 不誠実団交について」として、14%賃金カットに関して、23.8.3団交において口頭で説明した内容として、下記(ア)から(エ)の事項が記載してあった。

また、事業報告書提出要求に関しては、「過去5年間の事業報告書については、提出についてはご配慮願います。しかし、会社の事業内容については、資料-1などを作成し経営内容について説明を今後とも行う所存であります」、「製造原価率ならびに事業経費等の説明については、資料-1で行います」との文言が記載されており、「資料-1」として、税理士による月次収支表を基に会社が作成したという資料が添付されていた。

さらに、23.8.22要求書に記載されていた年次有給休暇の取り扱い、労災休業中の組合員への返金、年休時間制導入等の要求に対する回答等が記載されていた。

(ア) 今回の9%賃金削減から14%になった大きな原因は、①運送事業者に対する「出退勤時のアルコールチェック」実施に伴い通勤費が増大（約2.6倍）したこと、②23.3.22入門証紛失事件による鉄道事業者からの出入り禁止処分による雑誌配送の大幅な売上減少、に伴う経営健全化を進めることが前提にある旨。

(イ) 23.3.22入門証紛失事件について、会社は、当該従業員に対して「依願退職」を求めたが、労使交渉の結果、対象従業員11名に対して、夏季賞与から1万円削減することで事故発生の処分を受け入れた旨。会社役員は、役員報酬1か月分の50%削減を行った旨。しかし、これらの処分で会社の経営悪化が改善できるものではなく、会社は賃金を9%ではなく大幅な削減（25.45%）をしなくてはならなくなった旨。

(ウ) 上記経費削減交渉において、申立人組合員が以前加入していた別組合の提案を受け、会社は、別組合員に、10年未満社員賃金減額逡減制度の廃止がない場

合の賃金削減率14%と10年未満社員賃金減額逡減制度の廃止に伴う賃金削減率17%を回答した旨。

(エ) その後、別組合からの要求を受け、会社は削減幅を3%減らす14%の賃金削減率を受け入れ、同年7月4日合意し、その後、社内組合（現在の申立人組合）及び全従業員に文書で通知した旨。

（甲26、乙40の9）

ソ 平成23年8月24日、組合と会社は、23.8.24団交を行った。

23.8.24団交においては、以下のようなやりとりがあった。

(ア) 会社は、賃金減額率14%について、①新聞日曜版の輸送変更などから、それまで収入としてあった倉庫業の保管料がなくなり、輸送業だけになっている旨、②会社を守り健全経営したいという1点だけである旨、③平成12年に土地を3億円で購入して、その返済が毎年1千万円ずつ必要である旨、④14%の経緯については、最初日給制であったのが、勤続給と基本給で若い人と年配の人との差を平均化してほしい、売り上げが下がったので残業代を考慮してほしいという従業員の要望があり、給与体系を現在のものに変更し、最初は減額率9%であった旨、⑤23.3.22入門証紛失事件により得意先から契約解除され作業が減った旨、⑥会社を守りたいというのが会社代表者の姿勢である旨、⑦会社の利益が出る、出ないで従業員皆の給料が変わるのはおかしいのではないか、2割の利益の中で利益を出していくのが会社の責任であり、皆にその責任を負わせるわけにはいかないので8割2割の話を理解してもらっていた、その約束を守りたい旨、述べた。

(イ) 会社は、①23.8.22要求書について会社は団交に誠実に対応する旨、②減額率が9%から14%になったのは、売上減やアルコールチェックの実施に伴う費用が2.6倍になったこと、23.3.22入門証紛失事件による売上減があり、対象従業員11名の賞与1万円減や役員報酬50%減では経営悪化が埋まらなかった旨、③新配車制度を作り25.45%を削減しなければならなくなり、別組合と交渉して、会社の当初の希望の削減率17%から削減率減少を受け入れて平成23年7月4日に同意した旨、④その後、「二組」に文書で通知した旨、⑤前回組合員に提出した会社資料は税理士によって月次収支表をもとに作成している旨述べた。

(ウ) 組合は、決算報告書、財務諸表、あらゆる資料を出してもらって今の経営状態を知った上で協議したいと言っている旨、根拠を出さないのは不誠実である旨述べた。

(エ) 組合と会社は、23.7.4確認書の成立について、双方の意見を主張し、会社は、組合に、検討したいので時間がほしい旨述べ、交渉は一時中断し、休憩時間と

なった。

(オ) 休憩後、会社は、組合に対し、現時点で過半数を占めている組合と誠実な団交をしていきたい旨、会社の提案として、先に減額率14%を合意してもらい、論議を進めて行き、後で返還したい旨述べた。これに対し、組合は、会社が資料提供を拒否しており、先に合意することはできない旨述べた。会社は、明日(8月25日)は14%でいったん減額するが、その後11%に戻すことを提案する旨述べた。

(カ) 組合は、少し検討させてほしいとして休憩をとった。検討後、組合は、①会社側の提案は労使紛争を避けるためということにはわかった旨、②組合は会社の提案をのむか否かについては、全体の合意をまとめなければならないので時間がほしい旨、③14%の賃金減額は認めないし、合意したものではないが、時間の都合で減額した賃金についてはいたしかたない旨、④過去5年間の事業報告書の提示を前提条件に10年未満社員賃金減額逡減制度なしでの減額率11%を組合は考えているが、これは結論ではない旨を述べた。

会社は、組合が14%を合意していないが、時間の問題でいったん支払うことになったということを確認し、組合と会社は次回の団交期日を取り決めた。

(甲20、甲63から甲65、乙40の16、証人 E、証人 G、当事者

B)

タ 平成23年8月25日支給の賃金は減額率14%での支給が実施された。

その後、同年9月22日及び同年10月25日支給の給与においても同様に減額率14%での支給が実施された。

(甲63、甲64、証人 D)

チ 平成23年9月9日、組合と会社は、23.9.9団交を行った。

23.9.9団交においては、以下のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、会計状況報告書を提出してもらって、その上で論議したい旨述べ、会社は、それは新しい要求であると判断する旨述べた。

会社は、土地の返済金を平成30年まで払っていく必要がある中、それまで、経常利益が約3,000万円ぐらい必要であると判断している旨、作成資料を出すことはいとわない旨述べた。

組合は、何故事業報告書は出さないのか質問し、会社は流出による社会的問題を危惧している旨述べた。

(イ) 会社は、平成23年6月21日時点に戻したい旨述べ、組合は、それは会社の主張であり、主張するためには材料がいる旨述べた。

(ウ) 組合が平成23年9月の給料はどうするのかと質問し、会社が同年6月21日時

点のもので支払う旨述べたところ、組合は、決算書を提出しなければ協力できない旨、すべての資料がでることが協力の前提である旨、同年9月25日の支払いにおいては減額をやめてほしい旨、これまでの減額についても返還を求める旨述べた。

(エ) 会社は、検討したい旨述べ、事業報告書を見せるか否かについて、文書で同月14日までに回答する旨述べた。

(オ) その後、組合と会社は、年休規制等について交渉を行った。

(甲29、甲64、甲65、証人 E 、証人 G)

ツ 平成23年9月14日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「23.9.14回答書」という。)を送付した。

23.9.14回答書には、今後の会社の経営方針について臨時株主総会を開催することを決定したので、臨時株主総会において新たな経営方針が決定されるまで団交及び回答を延期する旨が記載されていた。

同月17日、会社は、会社株主各位に対し、同年10月1日に臨時株主総会を開催する旨を通知した。当該通知には、報告事項として、組合との交渉がこう着状態になり、組合側から闘争手段としてストライキの実施、運送計画に支障が予想される状態での有給休暇申請等がほのめかされており、今後正常な業務遂行が困難な状態になることが予想される状況になっている旨、かかる状況の中で、会社損害を最小限度に食い止める対応を報告、協議いただき、必要に応じ決議をお願いする旨が記載してあった。

(甲6、乙25、乙40の17)

テ 平成23年9月21日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する書面(以下「23.9.21抗議書」という。)を送付した。

23.9.21抗議書には、会社が労使慣行となっていた会社社長による賃金の手交を一方的に取りやめようとしている旨、組合に提案もなく一方的に変更することを許すことはできない旨、会社が「過去5年間の事業報告書(貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書)等資料」の提示を拒否している旨等が記載されており、「従来どおりの賃金支払い(社長による手交)をすること」等についての団交を行うよう要求していた。

(甲7、乙40の22)

ト 平成23年10月1日、会社は臨時株主総会を開催した。

(甲49、当事者 B)

ナ 平成23年10月3日、組合と会社は、23.10.3団交を行った。23.10.3団交においては、以下のようなやりとりがあった。

(ア) 組合は、株主総会を理由に団交開催が延期されたこと及び平成23年9月22日の賃金支払いにおいて、14%減額率での支払いが強行されたことについて抗議した。

(イ) 組合は、株主総会において話し合われた内容について説明を求め、会社は、自分（会社社長）以外の株主の了解を得て、5年間の決算書を提示する方針で進めていくことになった旨、組合からはそれを見て意見を出していただき、それを受けて会社がまた検討する旨述べた。

組合が、提示に当たっての条件を質問し、会社は、三六協定の締結であり、今の状態のままで三六協定を人質に取られると、輸送に欠車が起り得る可能性があり、そうすると荷主との運送契約に影響していく可能性がある旨、それ以外には条件は現段階ではない旨述べた。これに対し、組合は、三六協定については、改めて協定の作成を行う旨述べた。

(ウ) その後、組合と会社は、事前協議の協定やその他の組合の要求等について交渉を行った。

(甲49、証人 G)

ニ 平成23年10月25日、組合と会社は、23.10.25団交を行った。23.10.25団交においては、以下のようなやりとりが行われた。

(ア) 組合と会社は、事前協議協定に関して、交渉を行った。

(イ) 組合と会社は、三六協定について調印し、会社は、組合に、35期（平成17年9月1日から同18年8月31日まで）から39期（平成21年9月1日から同22年8月31日まで）の5期分の決算報告書を手交し、同23年8月31日が決算の切日である40期の決算報告書は、定時株主総会が終了した同年11月以降に手交する旨述べた。

(ウ) 組合は、平成23年9月22日支給賃金において14%の減額率での支払いが行われたことに抗議を行った。会社は、減額率について11%と0%の要求があり、決定していないので14%で行った旨、組合から決算報告書を精査しての提案をもらえば、誠意をもって検討する旨述べた。組合は、同年8月は事務的に無理であったからしょうがないと言ったが、それ以降も14%を了承したわけではない旨述べた。

(エ) 組合と会社は、減額率14%について合意が成立しているか否かについて、双方の主張を述べて交渉し、次回団交の期日を決めて終了した。

(甲46、甲48、甲64、甲65、乙30、証人 E 、証人 G 、当事者

B)

ヌ 平成23年10月28日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する書

面（以下「23.10.28書面」という。）を送付した。

23.10.28書面には、23.10.25団交で受け取った事業報告書を団交終了後に確認したところ、「事業報告（事業の経過及びその成果・事業の推移・対処すべき課題）」、「会社の概況（会社の状況＝企業連結の状況・借入状況・従業員の状況）」、「役員の状況（取締役および監査役）、役員が兼務する他社取締役等就任状況」等々が故意に欠落されていた旨、組合は、各年度の事業報告書に記載されている全てをコピーし、再度提示されることを求める旨、が記載されていた。

（乙40の33）

ネ 平成23年11月11日、組合と会社は、23.11.11団交を行った。会社は、組合に最新の第40期の決算書を手交した。

（甲65、当事者 B ）

ノ 平成23年11月15日、組合と会社は、23.11.15団交を行った。23.11.15団交においては、以下のようなやりとりが行われた。

（ア）冒頭、組合が、決算書に基づいて、一般管理費の対象部署、人員やリース資産とは何か等について質問を行い、会社がそれに回答した。

（イ）組合と会社は、一時金や組合事務所等について交渉を行った。

（甲47、甲48）

ハ 平成23年11月18日、組合は会社に対し、「申入書」と題する書面（以下「23.11.18申入書」という。）を送付した。

23.11.18申入書には、23.11.15団交とその直前に開催された折衝について記載しており、①当該折衝で会社は同年6月21日から実施している11%減額で10年未満社員賃金減額逡減制度実施の時点に戻りたいと提案した旨、②しかし、これは、一律14%減額における会社の人件費負担とほとんど変わらず、このようなところへの復帰はあり得ない旨、③折衝の中で40期（平成22年9月1日から同23年8月31日まで）の会計の中から135万円の株主配当を行ったこと、この11月に行われた株主総会において、昨期と同様に135万円の株主配当を行うことを決めたこと等が明らかになった旨、④この折衝で組合は労働者に対して賃金減額を提案する経営者は最低の礼儀として「株主配当を行うべきではない」と指摘したが、会社社長は「健全経営とは株主配当を行うこと」と述べ労働者の怒りを買った旨、⑤23.11.15団交においては、平成20年に実施した9%減額は人件費総額を変えることなく超過勤務手当を払うために行ったと述べられた旨、⑥当該合意を形成した別組合との確認書は有効期限が経過しており既に無効である旨、⑦このような経緯の中では組合は9%減額のない状態への復元を求める旨等が記載されていた。

（乙40の37）

ヒ 平成23年11月19日、組合と会社は、23. 11. 19団交を行った。

23. 11. 19団交は同日午後5時頃から始まり、その2時間後には、配送便3台分に組合員が乗務する予定があったが、23. 11. 19団交の冒頭で、組合委員長が会社に対して、本日の団交は一定の成果が出るまで交渉を継続するので、当該時間まで団交が長引いたら、組合員が乗務する予定の早い時間の配送便3台分については、組合員は乗務できないので、会社の方で乗務員を手配してもらいたい旨述べた。

当該団交において、会社は、同年11月は賃金を9%減額するが、同年12月及び同24年1月の賃金については減額しない旨の提案を行った。

(甲65、乙41、証人 D 、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

フ 平成23年11月25日、会社は、11月分の賃金を9%減額した額で支給した。

(証人 E)

ヘ 平成23年11月26日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する書面を送付した。「要求及び団体交渉事項」は、「1. 年末賞与について」、「2. 賃金カットについて」等であった。

同月29日、会社は組合に対し、「平成23年11月26日付け団交要求書の回答書」と題する書面（以下「23. 11. 29回答書」という。）を送付した。23. 11. 29回答書には、以下のような記載があった。

「平成23年11月19日の団体交渉において、現行の14%の賃金引下げ支給条件について、11月（9%削減）12月、1月（削減なし）の期間限定で賃金支給することについて了解いたしました。

但し、41期の経営は、借入金返済ベースにおいて赤字決算になることがほぼ確定的になりました。

(略)

前回19日の交渉において、組合側から冒頭に組合の要求について本日一定の妥結できない場合は組合員の予定業務便3台について、会社で別途手配するよう事前通告されました。会社は実質業務拒否宣言を行われたと認識しています。今後、このような業務拒否が続くと荷主の輸送に毀損をきたし、輸送契約解除されることも考えられますので、正式な事前ストライキ通告を頂き、荷主にも説明して対応していきたいと思っておりますので、ご配慮願います。」

(乙10、乙40の43、乙40の44)

ホ 平成23年12月25日の賃金の支給において、会社は、賃金の減額を行わないで支給した。その後、24-73事件申立てまでの間、会社は、賃金減額は行っていない。

(甲66、乙20、証人 E 、証人 H)

(2) 会社が、平成23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことは、組合員

であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)タ認定によれば、①平成23年8月及び同年9月の減額された賃金は、同年8月25日及び同年9月22日に支給されていること、②組合が24-73事件申立てを行ったのは同24年10月16日であること、が認められ、組合はこれについては1年を経過した後には不当労働行為救済申立てを行ったといえる。しかし、同23年8月から同年10月支払いの賃金を14%の減額率としたことは、前記(1)エ、オ、タ認定によれば、会社が別組合との交渉の結果として、23.7.8社内報で従業員に周知して行ったことが認められ、これらのことからすれば、一体として一個の行為を構成するものとみることができ、その最終の支払い時である同23年10月25日から1年以内になされた救済申立てとして、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされた適法なものと判断することができる。

イ 組合は、14%減額率での賃金支給がなされたことが、運転職で組織されている申立人組合の組合員を差別的に取り扱った不利益取扱いに当たる旨主張する。

しかしながら、14%の減額率が事務職には適応されていなかったとの疎明はなく、また、前記(1)オ、ケ、タ認定によれば、①平成23年7月8日に14%の減額率での賃金支給が23.7.8社内報で従業員に周知されていたこと、②同月27日に申立人組合の結成が23.7.27結成通知書で会社に通知されたこと、③申立人組合に加入した者以外にも賃金減額は実施されていたこと、④同年8月25日支給の賃金は減額率14%での支給が実施され、その後、同年9月22日及び同年10月25日支給の給与においても同様に減額率14%での支給が実施されたこと、が認められ、これらのことからすれば、申立人組合の結成がされる以前に14%の減額率での賃金支給が決定されていたことや14%の減額率が申立人組合員のみを対象にしているものではなかったことは明らかである。

このような経緯からすれば、平成23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことが、組合員であるが故になされたものであるとは到底言えず、同行為が不利益取扱いであるとの組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、次に、会社が、組合が14%減額に同意していないことを理解し、別組合との同意の効力が及ばない労働者であることもわかりながら、一方的に14%減額を平成23年8月から同年10月まで実施したのは、組合の存在を無視しようとし、組合の弱体化を図る支配介入に当たる旨主張する。

23.7.4確認書を根拠に減額率14%で賃金を支給することの是非については当事者双方において争いのあるところ、前提事実及び前記(1)コ、シ、セ、ソ、チ、ト、ナ、ニ、ネ、ノ、ヒからホ認定によれば、①会社は平成23年8月3日以降、

組合と賃金減額問題について団交や文書回答を繰り返し、その中で賃金減額率14%について数字の根拠等を挙げて説明していること、②会社は、臨時株主総会を開催した上で、組合の求めに応じて決算報告書を提示していること、③会社は平成23年11月支給の賃金の減額率を9%にし、23. 11. 29回答書の期間限定での了解にもかかわらず、同年12月以降は減額なしで賃金を支給していること、が認められる。

上記③の賃金支給が、23. 11. 19団交冒頭における組合委員長の通告によるものだとしても、会社は、最終的に、当該問題については、組合の要求を100%受け入れる形での支給を行っており、このような会社の態度からすれば、会社が、組合を無視したり軽視したとみることはできない。従って、会社が同年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことをもって、組合に対する支配介入に当たるということはできない。

エ 以上のとおりであるので、会社が、平成23年8月から同年10月支払いの賃金を14%減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 平成23年8月から11月に行われた賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が、23. 7. 4確認書について、いかなる理由で基本合意が有効に成立しているかについての説明を行わなかった旨主張する。

しかしながら、前記(1)シ、ソ認定によれば、①会社は、23. 8. 19団交において、平成23年7月4日において過半数を占めていた別組合と調印団交で合意形成ができていると考える旨、別組合と決まったことは従業員全員に及ぶという慣行があった旨述べていること、②23. 8. 19団交や23. 8. 24団交において、当該合意形成について、当事者双方が交渉を行っていること、が認められ、これらのことからすれば、会社は、自らの主張の根拠を一定説明しているといえるのであるから、この点について、会社の対応を不誠実団交に当たるといえることはできない。

イ 組合は、会社が、賃金14%減額の根拠を経営悪化と説明し、不合理な説明を続けたと主張する。

しかしながら、前記(1)コ、セ、ソ、チ、ニ、ネ認定によれば、①会社は、23. 8. 3団交において製造原価率が80%を超えるという数字や、年額で約8,700万円の売上が減少したこと、それによる製造原価率の上昇や、別組合との交渉の経緯について説明していること、②会社は、23. 8. 23回答書において、税理士による月次収支表を基にした資料を示して製造原価率や事業経費の説明を行っていること、③

23. 8. 23回答書には、23. 8. 3団交を要約して賃金減額率14%の根拠と別組合との交渉経緯について記載されていたこと、④23. 8. 24団交、23. 9. 9団交でも、会社は会社の経理状況についての説明を行っていること、⑤会社は、23. 10. 25団交及び23. 11. 11団交において組合に決算報告書を手交していること、が認められる。

これらのことからすれば、会社が経営悪化に関して、組合に対し、数字を示しながら説明を行っていたということができ、このような会社の対応を不誠実ということとはできず、この点にかかる組合の主張は採用できない。

なお、組合は会社が黒字であり、株主配当を行っているので賃金減額の根拠はなかった旨主張するが、この点をもって、会社の対応が不誠実とすることはできない。

ウ 組合は、会社が長期にわたって財務諸表等を開示しなかったことが不誠実団交に当たる旨主張する。

しかしながら、前記(1)サ、シ、セ、チ、ツ、ト、ニ、ネ認定によれば、①組合は、23. 8. 9団交申入書において最初に財務諸表の提示を要求したこと、②23. 8. 19団交において、会社は決算書に基づいた資料を提出する旨述べたこと、③23. 8. 19団交及び23. 9. 9団交において、会社は決算書に基づいた資料を提出する理由は情報の流出を懸念している旨述べていること、④会社は、23. 8. 23回答書に税理士による月次収支表を基に会社が作成した資料を添付して事業内容を説明していること、⑤会社は、臨時株主総会を開催した上で、23. 10. 25団交において5期分、23. 11. 11団交において最新の決算報告書を組合に提出したこと、が認められる。

これらのことからすれば、組合の最初の要求から一定時間がかかったことに関しては、情報流出を心配しているという会社主張の理由も理解できるところであり、さらに臨時株主総会を開催するという手続を踏んでいることなどからすると、当該開示までの期間が不当に長すぎると判断することはできず、財務諸表の開示に関して、会社に不誠実団交に当たる行為があったとは認められない。

エ 以上のとおり、平成23年8月から11月に行われた賃金14%減額を議題とする団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとは認められない。また、そうである以上、組合に対する支配介入にも当たらず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

2 争点3(24. 5. 29団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成24年3月23日付で、会社は従業員に対して、「平成24年3月分給与につい

て」と題する書面（以下「24.3.23書面」という。）を配付した。

24.3.23書面には、会社の経営が悪化しており、組合と団交を重ねてきたが会社提案が拒否された旨、会社は合意されないからといって会社の存続を危うくすることは雇用の確保と経営の安定という企業責任を果たせないと考える旨、よって、賃金削減という厳しい内容になるが平成20年9月21日からの賃金体系の改定、賃金削減協定等の経緯をふまえ、就業規則の一部改定の手続に入ることにした旨、よって就業規則の一部改定手続を終えるまで賃金削減は行わない旨が記載されていた。

平成24年3月26日付で組合は、「抗議及び団交要求書」と題する書面を送付し、就業規則をどのように改定するのか具体的に明らかにしてほしい旨の要求を行った。

（甲55、甲66、乙11、乙31、乙40の86）

イ 平成24年4月13日、会社は組合に対し、24.4.13書面を手交した。24.4.13書面には「今般、会社は、就業規則他、諸規定の改定を行いました。つきましては、貴組合の意見書を平成24年4月20日午前中までに提出を御願いたします」という記載があり、新就業規則等が添付されていた。

なお、同日時点において、変更前の就業規則については、組合は、それ以前の団交において手交されていたために所持していた。

（甲65、甲66、乙3、乙4の1、乙4の2、乙40の94、乙40の95、乙41、証人 G、当事者 B）

ウ 平成24年4月17日、組合は会社に対し、24.4.17団交要求書を送付した。

24.4.17団交要求書には、24.4.13書面で求められた組合の意見書については、「指定日時までに提出できないことを回答いたします」としてあり、続いて、「組合としては、労働条件上の重要な変更を伴うことであり、団体交渉を開催し、貴社の改定についての説明及び変更の趣旨を明らかにしていただき、協議・論議の上、組合の考えを示していきたいと考えています。つきましては、速やかに団体交渉を開催していただき、就業規則他、諸規定改定についての説明をお願いします」との記載があった。また、その下に、団交の議題として、「1 就業規則他、諸規定改定について」、「2 その他、関連事項について」と記載してあった。

（甲13、甲58、甲65、甲66、乙4の3、乙40の99、証人 G）

エ 平成24年4月20日、会社は、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出た。その際、「過半数組合または労働者の過半数代表者からの意見書の添付」については、別組合による「就業規則変更届意見書」と題する書面及び組合の24.4.17団交要求書を新就業規則等に添付して提出した。

(乙4の3、乙4の4、乙40の96、乙40の99、当事者 B)

オ 平成24年5月1日、会社は、従業員各位に対し「お知らせ」と題する書面を配付した。お知らせには、同年4月20日に所轄労働基準監督署に対し、就業規則等諸規定の改定の届け出を行った旨、については、皆に周知するために就業規則等関係諸規定を配付する旨が記載されていた。

同年5月2日、会社は、新就業規則等の全従業員への配付を行った。ただし、申立人組合の組合員は、組合で受領を拒否することを決定したとして、受取を拒否した。

(乙40の105、乙41)

カ 平成24年5月9日、組合は、会社に対し、24.5.9団交要求書を送付した。24.5.9団交要求書には、会社が24.4.17団交要求書を見捨て、団交拒否を行っている旨、団交を開催し、協議・議論の上、組合の考えを示していきたい旨が記載されていた。

(甲14、甲65、甲66、乙40の108、証人 G)

キ 平成24年5月16日、組合は、会社に対し、24.5.16団交要求書を送付した。24.5.16団交要求書には、会社が24.4.17団交要求書及び24.5.9団交要求書の要求を見捨て、現在に至っても何ら連絡がない旨、組合はこのような会社の行為に抗議し、団交開催を強く要求する旨が記載されていた。

同日、会社は、 M に対し、24.5.16協議申入書を送付した。24.5.16協議申入書には、①組合との団交において会社が経営危機を事前に打開する策として提案した賃金削減提案は組合の理解が得られずやむなく撤回したが、会社の経営の維持、雇用の確保にとって深刻な事態は一切解消されていない旨、②現在の事態を打開し、将来の会社の雇用の確保についての展望を協議するため協議を申し入れる旨、③「1. 経営と雇用を取り巻く経済状況と課題について」、「2. 就業規則の改定説明」及び「3. 全従業員の協力を求める」に関して、会社としての方針を説明したい旨が記載してあった。

同日、組合は会社に対し、24.5.16再団交申入書を送付した。24.5.16再団交申入書には、①24.5.16協議申入書を受け取ったが、組合は団交を要求しており、当該団交要求を見捨てようとする「協議申入れ」は労働組合法に違反する行為であり、団交要求に応じるよう要求する旨、②24.4.17団交要求書及び24.5.9団交要求書に記載した内容の議題で団交を開催するよう要求する旨等が記載してあった。

(甲15から甲17、甲65、乙13、乙40の112から乙40の117、証人 G)

ク 平成24年5月17日、会社は、組合に「平成24年5月16日付団体交渉要求書に対する回答書」と題する書面(以下「24.5.17回答書」という。)を送付した。24.5.17

回答書には、「会社は、事前説明後に団体交渉を実施する予定でありましたが、貴組合より団体交渉要求がありましたので、団体交渉を実施することにやぶさかではありません」として、ただし、組合提示日程は都合が悪いので別期日での調整を依頼する旨が記載してあった。

同月22日、組合は会社に「抗議及び団交要求書」と題する書面（以下「24.5.22団交要求書」という。）を送付した。24.5.22団交要求書には、会社の日程調整要求には納得いかないが、組合としては緊急に団交を開催する必要があると考え、会社の指定する同月29日の提案を受け入れる旨が記載してあった。

（乙40の118から乙40の123）

ケ 平成24年5月29日、組合と会社は24.5.29団交を行った。24.5.29団交においては、以下のようなやりとりが行われた。

（ア）冒頭、組合は、荷主の信用を失ってしまい仕事がなくなるのではないかとという危機感を持っている旨述べ、本日は就業規則の説明を求めていたが、その前に今の状況についての会社社長の認識を聞きたい旨述べた。これに対し、会社社長は、深夜の体制をとれるように事務所の人員を増員したい旨、アルバイトの充実によって積極姿勢を顧客にアピールして作業を取り込んでいきたい旨等を述べた。

（イ）会社は、皆に説明したいとして、「平成24年5月29日説明文書」と題する書面（以下「24.5.29説明資料」という。）を組合側出席者に配付した。その後、会社は、24.5.29説明資料を読み上げる形で、会社の経営の維持、雇用の確保について、深刻な事態が解消されていない中、その打開のために、会社としてどのような方法で考えているかを説明するとして、次の事項を述べた。

a 現在の会社の状況は、10年未満社員賃金減額逡減制度を廃止し、賃金削減提案も撤回しており、当然、売上は減少している中で経費は増加している旨、経営の健全化が雇用の確保の前提である旨、従前から説明しているように減価償却費と税引き後利益が借入金の返済原資となるが、今季は赤字決算となり、新規の借入れをしなければ資金ショートが起きるがそれは容認できない旨、売上げ減少が顕著な中、月200万円の経費削減を行わなくてはならない旨、労働基準法の週40時間を前提に5勤1休を4勤1休体制や所定内労働時間の有効活用などを実行し、それによって経費削減を目指す旨、そうでなければ早晚会社は資金ショートし、倒産となる旨、組合員には現在の状況を維持し続けるか、給与が減少し厳しいとは思いますが経営の健全化に協力してもらえるか、判断してほしい旨。（なお、「5勤1休」、「4勤1休」というのは、会社における運送の勤務体制で、「5勤1休」とは、6人1班で、6日

間を1サイクルと考え、6日間のうち5日勤務し、1日を休日とすることを原則とする勤務体制をいい、「4勤1休」とは5人1班、5日間を1サイクルと考え、5日のうち4日勤務し、1日を休日とすることを原則とする勤務体制を指す。)

- b 新聞発行部数が年々減少しており、夕刊紙も輸送の共同化が進み、会社はそれに対する準備を進めておかなければならない旨、組合には業務遂行には協力するとの態度表明をもらっており、会社の配車指示、変更指示は業務命令であり、それに従わなければ業務命令違反になり、そのような事態に対して、企業秩序の確立と安定運行の確立のために就業規則の改定を実施するというのが会社の見解である旨、組合からは業務遂行には協力するとの態度表明をもらっているが、個別組合員からは、組合として公休出勤はしないとの申し合わせがあるので協力できない、配車変更についても組合の了承を得てほしい旨言われたこと、組合が(略)部長や(略)課長をつぶすのは簡単だと発言したのは会社の存続に協力する意思がないと感じられる発言で無視できない旨。

なお、新就業規則等に関する上記説明部分は、24.5.29説明資料には、以下のように記載されていた。

「2. 就業規則の改定説明

J は、業務遂行には協力するとの態度表明をもらっている。

会社の配車指示、変更指示は業務命令であり、それに従わなければ、業務命令違反になる。

上記のような事態に対して、企業秩序の確立と安定運行の確立の為に就業規則の改訂を実施するというのが会社の見解である。」

- c 現状を打開し、安定業務を遂行できる体制の確立のために、①会社の健全化を目指すことは雇用の維持を図ることと同じであり、会社が提案した賃金削減案12%の金額相当額である200万円/月の削減を全体経費から色々な手法で確保しなければならない旨、②会社は借入を実施しなければ設備投資ができないが、返済の当てのない借入はタコが自分の足を食べるのと同じであり融資を拒否されれば資金ショートする旨、③アルバイト等の時給は従業員平均の約半分であり、アルバイトの有効利用が必須である旨、④事務職の充実により荷主からの多様な要望に応え得る体制を確立する旨、⑤増頁引取作業増加のために積極的な活動を実施できる体制を早期に確立し、積極的なアプローチをする旨、⑥車両の有効利用の計画立案を実施する旨、⑦これら目

標を達成するために(略：組合員名)の事務職への昇格を実施する旨、その実施条件整備として「当直1」を事務職が担当する旨、これに伴い4班の勤務を4勤1休体制にする旨。

(ウ) 会社は、24.5.29説明資料の中のグラフや表などの数字を記した添付資料を示して、アルバイトの有効活用により経費の削減効果がどのようになるかを説明し、組合員の深夜勤務については変わらないとして、協力を依頼した。また、会社は、この方法であれば基本給の減額はなくなり、組合員の残業時間の部分をアルバイトにお願いして、組合員の労働時間が短くなるという体制で協力をお願いしたい旨述べた。

(エ) 組合は、24.5.29説明資料が一方的な評価である旨、会社に合意形成を作っていくというようなことがないのが問題である旨等を述べた。

(オ) 組合は、組合員1名を事務職にしたことについて、組合と話をする事なく、本人に話をしたことについて抗議を行った。組合と会社は、当該件について双方の主張を述べ、この件に関して、交渉を行った。

(カ) 組合は、就業規則を改定するに当たっては、説明せず文書だけ出すのではなく、事前に以前とどこがどう変わるかを説明しないといけない旨述べ、会社が、組合の全員に配ろうとしたら拒否された旨述べた。これに対し、組合は、提案説明されていないためである旨述べ、既成事実を作ってどうするのか、と述べた。

会社は、①組合のそのような主張が硬直的であり、おかしく、就業規則を全員に配るなんていうことは、企業は普通しない旨、②就業規則を見てもらって、意見があれば団交で組合と協定して、いくらでもできる旨、③組合は就業規則の改定に抵抗しているだけである旨述べた。

これに対し、組合は、就業規則を変えたいなら、どこをどう変えたいと言わないといけない旨、法律等でも改正するときは、現行と改定部分を示して、ここをこういう風に変えるという旨述べた。会社は、そういう風に親切にしてくれというのはわかるが、就業規則は基本的にほとんど変わっていない旨述べた。

組合は、変わっている旨述べ、会社は、それは、組合に意見を求めたのに意見が出せないと言われた旨、意見を出してきたら何とでもできた旨述べた。

(キ) 組合は、それは違う旨、ちゃんと説明してもらわないと意見は出せない旨、組合は、事前説明されていないのに意見書は出せないとちゃんと回答している旨述べた。これに対し、会社は、就業規則の案を読んで、説明がなければ検討できないなんてことはないと思う旨述べた。組合は、それは違う旨、改定する側の責任として説明する必要がある旨述べた。会社は、組合からそれがないと

ということで意見が出ないということだから、会社として労働基準監督署に届けた旨述べた。

(ク) 組合は会社に対し、何故説明をしないのか質問し、どの点がどのように変わるか、その趣旨は何なのか、変わる箇所は何か所あるか等を説明しないといけない旨、提案趣旨説明をしないといけない旨述べた。

会社は、内容の具体的指摘があれば、何とでも、団交で協定できる旨述べた。組合は、そうではなく、提案趣旨説明をしないといけない旨述べ、会社は、趣旨説明を受けなければ文書を読まないという態度はどうかと思う旨述べた。

組合員から読んでいる旨の声が上がり、別の発言者は、自分は個人で読んでいないと言っているだけである旨述べた。

(ケ) 会社は、就業規則を作るのは会社の勝手でも、それを修正なり、もっと良いものにしようとするのは労働組合が協定でできる旨述べた。組合は、会社が勝手にはできない旨述べ、会社は、言葉のあやであり、だから意見を事前に求めた旨述べた。

組合は、現行を変更するのであるから、どういう風に変更するか会社の方から言わないといけない旨述べた。

(コ) 組合は、会社として、新しい就業規則の変更箇所、変更するに当たっての会社の考え方について、提案説明をしないのか質問し、説明義務がある旨述べた。会社は、する必要はない旨述べた。組合は、会社が組合を尊重していない旨述べた。

(サ) 組合は、それではもう説明をする気はないのかと述べたのに対し、会社は、皆に配付して読んでもらえばいいのではないかと述べた。

組合は、読んでもらえばよいではなく、組合は変更箇所及び趣旨説明をしてほしいと言ったのに、する必要はないという回答だった旨述べた。

(シ) その後、組合と会社は、24. 5. 29説明資料における会社の提案や記載内容、緊急対応体制、データの提出、4勤1休の場合の所定内労働時間、等を巡り、それぞれの意見を述べ、交渉を行った。

この交渉の中で会社は、就業規則の改定は従前の就業規則は実態にそぐわない部分があったから変えた旨述べ、組合は、どこがどう実態に合っていないのか言わないといけない旨述べた。会社は、賃金給与規程が以前の日給月給のままであったというところが根本的に変わった部分である旨述べた。会社は、それ以外にはリーダー会議の中でこういう風にやっていきたいと思いますと従前からやってきたことをあてはめた旨述べた。

また、会社は、この交渉の中で、会社社長は、就業規則については以前の規

定と今の規定でどのような趣旨でこういう風に変えたのかというのを全社員に対して述べたいと言っていたが、組合に先にしろということであるから、それだったらということで組合員全員に配ろうと思ったら受領を拒否された旨、そのような硬直的な態度で、いつ、どうやって説明することになるのかと述べた。これに対し、組合は、今、説明するように述べた。会社は、それだったら説明する機会としてちゃんとしておかないといけない旨、本日は準備していないので、今後説明してもいい旨、ただし、就業規則の説明の場において協議する訳ではない旨、それは会社に就業規則の制定権があるからである旨、これについては組合から変更要求を行えばよい旨述べた。

組合は、就業規則は勝手に作れるかもしれないが、労働条件を変更するときは労使対等決定が原則であり、それは労働契約法にも書いてあり、だから一方的には作成できない旨述べた。

(ス) 組合は、会社に対し、提案趣旨説明を一回行うことを確認した。

会社は、説明したいと思っているが、経営危機の問題については組合も本気で考えてほしい旨述べた。

組合は、会社が常に対等ではなく、上からである旨、法的に言えば説明する必要はないと会社は思っているかもしれないが、組合が必要といえれば説明しようとして誠実な対応を行うのが会社社長の目指す安定配送、業務確立、健全経営に行き着くことではないかと思う旨、真剣に考えていなかったら組合員らも団交の席には来ない旨述べた。

(セ) その後、また、組合と会社は、組合員1名を事務職にしたことや24. 5. 29説明資料の組合に関する文章、仕事量の減少等について、それぞれの意見を述べ、交渉を行った。

(ソ) 組合が、会社に、この就業規則の改定は会社社長がしようと言ったのかと質問し、会社社長は、会社社長がしたかったというのは事実である旨述べた。組合は、それであつたら無理である旨、就業規則で罰則をきつくして従業員を動かそうとしても無理である旨を述べた。

(タ) 組合と会社は、アルバイトを増やすことの問題について交渉を行った。

(チ) 就業規則に関して、会社は、組合に対し、対案や修正案をいくらかでも出せるのに出たことがない旨述べた。これに対し、組合は、意見を出す前に会社が就業規則を届けた旨述べた。

組合が、退職金規定の別表で減額について書いてあるが、不利益変更でありのめない旨述べ、会社は、従前の合意がある旨述べた。組合は、別組合との協約は期限が切れている上、申立人組合員を拘束するものでもない旨述べた。

(ツ) 組合は、24. 5. 29説明資料はありえず、嫌がらせである旨、全て抽象的なものなのでもっと具体的に再提案してほしい旨、就業規則は不利益変更であり、自分たちとしては認められない旨、手続違反でもある旨、この間団交に応じず資料の提示もしないのは不当労働行為である旨、ボーナスについてまず会社の考え方を出示してもらって、組合はその上に立って要求を出す旨、就業規則の服務規律のところで最終的に懲罰規定につながっている部分は外してほしい旨等述べ、次回の団交期日を調整した。

(甲43、甲48、甲65、甲66、乙32、乙37、乙41、証人 G、当事者 B)
コ 平成24年6月3日、組合は、会社に対し、「抗議申入書」(以下「24. 6. 3抗議申入書」という。)と題する書面を送付した。24. 6. 3抗議申入書には、以下のよ
うな記載があった。

また、同月5日に予定されている団交で、他の議題に並んで「② 就業規則改定について、変更箇所と変更の趣旨についての貴社からの説明」について、を具体的な議題としたい旨が記載してあった。

「2. 就業規則の改定について

以上のような経緯で、労使関係は対立状態となりました。そして、更に貴社は就業規則の改定を提案してきましたが、その改定の趣旨説明もしないままに労基署へと提出しています。5/29団交においても、『現実とあっていない部分を改訂』(社長談)とのことですが、その説明を求めるも、賃金体系についてのみ言及されただけでした。(略：弁護士名)弁護士に至っては、『見てくれたらいい、説明をする必要はない』とまで述べました。

しかし、改訂内容は、労働条件に関わるものも多く、まずは労使の団交で話されるべきものです。そのような過程を踏むことなく、大幅な就業規則の改定を『意見を聴いた』という形だけ取って改訂を強行することは、労使対立を殊更にあおる行為となります。

又、その改訂内容は、処分規定を細かく規定しようというものであり、これまでの労使協議と納得づくで業務運営を行う、という姿勢を転換し、処分を振りかざしながら業務命令の形で強行的な業務運営を宣言するものとなっています。」

(乙40の128)

サ 平成24年6月5日、組合と会社は24. 6. 5団交を行った。

24. 6. 5団交において、冒頭、会社が、団交の中で自由に発言し合った結果何も生まれていないので、一步ずつでも進めるような場所、団交をやめるわけではなく、いわゆる事前折衝ができないかお願いしたい旨述べた。組合は、少人数で協

議しようと言うのならば受ける旨述べた。

その後、組合と会社は、会社の交渉態度や事務職になった組合員1名の話、4勤1休問題等について交渉を行った。

その後、会社が、就業規則については、組合員が読んでいないところで、組合幹部とだけ交渉してもしかたがないので、説明があつてから読まれるか、読んでもらった上で議論して説明するのが良いかを検討してほしい旨述べた。

組合は、前提として説明のための配付というふうにしてほしい旨、先に出されており、既成事実ができていますので、配付しました、皆さん納得しましたね、と言われてはかなわないため、説明のための配付ということにしてほしい旨、就業規則は届け出したら成立しているが、自分たちとしては、不利益変更は認められないという立場に立っている旨述べ、その上で、説明のための配付ならしてよい旨、今後の小委員会については連絡してもらいたい旨述べ、団交を終了した。

(甲60、乙38、乙41、当事者 B)

シ 平成24年6月16日、同年7月7日、同月26日、同年8月7日及び同月10日、組合と会社は、新就業規則等やその他の問題に関して話し合うための小委員会を開催した。

なお、同年7月9日、組合は会社に対し、「団交要求書」と題する書面（以下「24.7.9団交要求書」という。）を送付したが、当該要求書には、同年夏季賞与、4勤1休及びその他関連事項について団交を求める旨が記載してあったが、就業規則に関する記載はなかった。

(乙40の129から乙40の131、乙40の134から乙40の137、乙40の139、乙40の144、乙41、当事者 B)

(2)24.5.29団交における会社の対応は不誠実団交に当たるとともに組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が24.5.29団交において、就業規則の改定問題について「説明の必要はない」というだけで、説明を拒否しており、このような対応が、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たる旨主張するので、この点について、以下検討する。

イ 24.5.29団交における会社の対応についてみると、前記(1)イ、ク、ケ(カ)から(ス)、サ、シ認定によれば、①平成24年4月13日に会社は、24.4.13書面に添付して新就業規則等を組合に手交したこと、②組合はそれ以前の就業規則も所持していたこと、③会社は24.5.17回答書で「会社は、事前説明後に団体交渉を実施する予定でありましたが」として、就業規則の改定に関する団交に応諾する旨回答していること、④就業規則の改定に関して24.5.29団交が開催されたこと、⑤24.5.29

団交において、組合は、会社に対し、繰り返し、就業規則の改定に際しては事前に組合に変更個所や趣旨説明をしないといけない旨主張し、これに対し、会社は、事前説明がなければ検討できないことはないと思う旨、組合から具体的な指摘があれば団交で協定ができる旨、新就業規則等の変更個所や提案趣旨説明についてはする必要がない旨述べていること、⑥24.5.29団交において、組合から、就業規則について今説明するように言われて、会社は、それならば説明する機会としてちゃんとしておかなければならず、本日は準備していないが今後説明しても良い旨述べ、組合が提案趣旨説明を1回行うことを確認していること、⑦24.6.5団交において会社が就業規則については小委員会で事前折衝的に行うことを提案し、組合が了承して、その後、新就業規則等やその他の問題について協議する小委員会が5回開催されていること、が認められる。

これらのことからすれば、24.5.29団交における、新就業規則等の提案趣旨説明についてはする必要がない旨の会社の発言は、組合との団交において新就業規則等について説明するつもりがない旨述べたのではなく、組合が就業規則を改定するに当たっては組合への事前説明が必要だと繰り返し主張したことに対して、その必要はないと考える旨の意見表明であったとみることができ、むしろ、会社が、24.5.29団交において、今後説明しても良い旨述べ、会社が提案趣旨説明を1回行うことを組合が確認していることからすれば、会社に新就業規則等についての説明を行う意思がなかったとはいえ、現にその後、24.6.5団交における会社からの提案を受けて、組合と会社の間で新就業規則等やその他の問題について協議する小委員会が5回開催されており、会社が組合に対して、新就業規則等について24.5.29団交において説明や協議を行うことを拒否していたとみることはできない。

ウ 以上のことからすれば、24.5.29団交において、会社が就業規則の改定問題について説明拒否等の不誠実な対応を行ったと認めることはできず、また、そうである以上、24.5.29団交における会社の対応が組合に対する支配介入に当たるともいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点4 (24.9.6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8月21日、組合は、会社に対し24.8.21抗議文及び24.8.21団交申入書を送付した。

(ア) 24.8.21抗議文には、「労働基準法、労働契約法は、労働条件の不利益変更について、労使対等決定を原則としています。賃金は、労働契約の重要な要素で

あって、これを使用者が一方的に減額することは許されないことは判例からも明らかです」との文言に続いて、同年5月29日付で会社が「4班の4勤1休体制（以下『4班合理化』という）」等を提案してきた旨及びそれに続く組合と会社の小委員会等における交渉の経緯やそこで「4班の4勤週休2日制」が提案された旨を記し、「また、4班合理化の協議が終わらない中、2t車の業務変更（以下『2t車合理化』）の提案がありました。これら一連の合理化は人件費削減のための合理化であり、組合員の生活実態を無視した『賃金削減の合理化』です。このような貴社の対応は『労使対等決定』の原則を踏みにじり、合意形成を無視した行為であり、労組法に違反した不当労働行為です。組合は貴社の一方的な不利益変更を認めることはできません。つきましては、4班の合理化、2t合理化を撤回し、合意形成にむけ再提案（詳細な資料）を行うように要求します」との記載があった。

(イ) 24.8.21団交申入書には、以下のような記載があった。

「 貴社の『4班の4勤週休2日制』『2t車の業務変更』（以下『合理化』という）の提案について、組合及び組合員は合意していません。貴社の一方的な強行実施に抗議すると共に撤回を要求します。

貴社の合理化は、『経営危機』を御旗に組合員の大幅な賃金減額を目的にした合理化であり、明らかに組合員の不利益変更を伴う合理化計画です。組合及び組合員の合意を得なければ、不利益変更はできません。

組合は、合理化案を撤回し、合意に向けた協議・論議を要求します。速やかに団交を開催するよう要求します。 」

「 記

1～2 (略)

3 議題 『4班の4勤週休2日制』

『2t車の業務変更』

その他関連事項 」

(甲30、甲31、甲66、乙40の150、乙40の151)

イ 平成24年8月23日、会社は、組合に24.8.23回答書を送付した。

24.8.23回答書には、「貴組合が当社に提出した平成24年8月21日付『抗議文』は、『労働条件の不利益変更』という概念を誤解、もしくは歪めて解釈したうえで『抗議』とするもので、到底その見解を容認するには至りません」という文言に続けて、①会社が経営危機状態である旨、②時間外労働を縮減し、嘱託職員やアルバイト勤務者の活用によって、運送事業の安定を図り、総人件費抑制効果を生むことは、現下の企業経営上不可欠である旨、③組合の抗議は、時間外勤務が

縮減されることによって、時間外手当が減るということのみを問題としたものとし、しか読めない旨等に続け、下記の記載があった。

「 当社の経営危機を打開するため、貴組合が経営とともに対応策を検討するという姿勢が見られれば、交渉や協議を行うことは決してやぶさかではありません。しかしながら、時間外勤務を減らされることのみをとらえて『抗議』などという筋違いの主張を行う限り、貴組合との交渉の必要性を認めることはできません。

よって、貴組合の上記『抗議』に回答し、本件に関する団交要求には応じる義務はないことを明らかにしておきます。 」

(甲32、乙40の152から乙40の155)

ウ 平成24年8月25日、会社は、組合に対し「警告書」と題する書面（以下「24.8.25警告書」という。）を送付した。24.8.25警告書には、①組合が会社施設に会社の許可を受けることなく会社に対する「抗議」のための「旗」、「のぼり」、「張り紙」を強行した旨、②この組合の行動は会社の施設管理権を侵害する違法行為である旨、③加えて、会社を訪ねる取引先に対し会社の信用を棄損し、ひいては会社存続をも危うくする結果を招来するもので、到底容認できない旨、④よって、直ちに撤去することを求め、撤去後、組合からの今回の行為についての釈明を求める旨、⑤組合が自ら撤去しない場合、会社の業務に支障が生じ運送契約破棄などの事態に発展しかねない違法行為の責任を追及せざるを得ないことを併せて警告する旨等が記載されていた。

(乙33の1、乙40の156、乙40の157)

エ 平成24年8月27日、組合は、会社に対し、24.8.27団交申入書を送付した。

24.8.27団交申入書には、①会社が24.8.23回答書で団交拒否をしているが、これは不当労働行為であり、速やかに団交を開催するよう要求する旨、②会社の「違法行為として損害賠償請求を行うこともあり得る」旨の主張は本末転倒した主張であり、組合の抗議・申入れ行動は正当な組合活動であり、何ら非難されることはない旨、③「組合は、合理化案を撤回し、合意に向けた協議・議論を要求します。速やかに団交を開催するように要求します」との文言、が記載されていた。

また、団交議題として、次のような記載があった。

「 3 議題 『4班の4勤週休2日制』

『2 t車の業務変更』

『警告書』について

その他関連事項 」

(甲33、甲66、乙40の158、乙40の159)

オ 平成24年8月29日、会社は、組合に24.8.29回答書を送付した。

24.8.29回答書には、以下のような記載があった。

(ア) 24.8.27団交申入書による団交申入れに対し、以下のとおり回答するとして、次のような記載があった。

「 貴要求書は、当社の業務命令による配車表の変更の撤回を求めるものであり、他に何ら具体性がなく、団体交渉で何を議論するのか、貴組合は何を要求するのか全く示されておらず、明確性もありません。

貴組合も了解されているように、会社の業務命令は、労使対等で決定しなければならないものではなく、貴組合の合意を得なければならないものでもありません。

よって、貴組合の要求する団交には応じる義務がありません。 」

(イ) 24.8.29回答書には、上記(ア)に続けて、組合が会社の警告書を受領しているにもかかわらず、会社敷地内、会社施設において、会社の承諾も取らずに組合の宣伝物を掲出し続けて未だに撤去しておらず、そのような行為は会社の信用失墜をすら招きかねない会社の施設管理権を侵害する違法行為であるとして、直ちに宣伝物を撤去するよう重ねて警告する旨が記載してあった。

(甲34、乙33の2、乙40の160、乙40の161)

カ 平成24年8月29日、組合は、会社に24.8.29団交申入書を送付した。

24.8.29団交申入書には、①会社が、24.8.21団交申入書及び24.8.27団交申入書に対し、団交拒否を繰り返している旨、②会社の「業務命令は、労使対等で決定しなければならないものではなく」との主張は労働組合法を無視した詭弁を弄した主張である旨、③労働基準法で「労働条件の決定・変更」については労使対等決定を原則としている旨、④4班の「4勤週休2日制」、「2t車の業務変更」の導入は、労働条件の変更であり「業務命令」の問題ではない旨、⑤使用者は、組合の組合員（労働者）の労働条件、その他の待遇や組合との労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものは義務的団交事項で団交に応じなければならない旨、⑥会社の団交に応じる義務はないとの主張は、労働組合法を無視する違法行為であり、速やかに団交に応じることを要求する旨が記載してあり、「記」として、団交開催日や開催場所の記載に続いて、次のような記載があった。

「 3 議題

『4班の4勤週休2日制』

『2t車の業務変更』

『警告書』（2012年8月21日付）について

『回答及び警告書』（2012年8月27日付）について

その他関連事項

」

(甲35、乙40の162、乙40の163)

キ 平成24年8月30日、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面（以下「24.8.30回答書」という。）を送付した。24.8.30回答書には、24.8.29団交申入書に対し、以下のとおり回答するとして、以下のような記載があった。

「 貴要求書は、29日付の会社文書でも指摘したように、会社の業務命令による配車表の変更・改定の撤回を求めているの団交要求と理解されますが、その趣旨が今回の『抗議及び団交申入れ』においても維持されていると理解していいのでしょうか。その点、必ずしも明確ではありませんので、明確にしてください。

もちろん、29日付会社文書で示したように、今回の配車表の変更・改定によって時間外勤務を縮減しましたので、すでに発した業務命令を撤回することは現時点ではありえませんが、結果として時間外勤務手当が減少することについては会社の経営の危機を考えると、総経費の圧縮等からやむを得ない措置であるとしても、従業員のみなさんへの負担をお願いしていることには、無念であると考えています。

そうした時間外手当の減少に関して、貴組合として何らかの組合の具体的提案を事前に示していただけるなら、それを対象に団体交渉を行うことを検討することはやぶさかではありません。

貴組合からは上記具体的要求が出ていない段階での団交要求には応じかねますが、仮に具体的要求が出された場合であっても、貴組合指定の9月1日は、会社として対応しかねますので、その点了解をお願いします。

なお、29日文書での警告に対し、一切の対応がなされていません。

その点も放置されたままで推移するというのであれば、会社としては施設管理権によって対処せざるを得ないこと、申し添えます。 」

(乙33の3、乙40の164、乙40の165)

ク 平成24年8月31日、組合は、会社に対し、「抗議文」と題する書面（以下「24.8.31抗議文」という。）を送付した。24.8.31抗議文には、①会社は組合の再三の団交申入れに対し、団交拒否を繰り返している旨、②会社の対応は労働組合法で禁止されている団交拒否に当たる旨、③組合は会社の対応について第三者機関の判断を仰ぐこととする旨、④組合は会社の団交拒否に対する抗議・申入れ行動を強化するが、この争議行為の原因は会社の違法な不当労働行為にある旨が記載してあった。

(乙40の166、乙40の167)

ケ 平成24年9月1日及び同月4日、会社は、それぞれ従業員2名及び1名に対し、

個人ごとに「当日欠勤による注意文書」と題する書面を手交した。これら従業員3名のうち2名は組合員であった。

これらの書面には、各人に対して、それぞれ、「さて、平成24年9月1日付業務において、8月31日、17:40頃に『体調不良』との理由で欠勤の連絡がありました」、「さて、平成24年9月1日付業務において、9月1日、21:05頃に『発熱による体調不良』との理由で欠勤の連絡がありました」、「さて、平成24年9月4日付業務において、9月3日、14:00頃に『体調不良』との理由で欠勤の連絡がありました」との記載に続け、次のような記載があった。

「上記行為は、医師の診断書、受診費用の領収書等の証明がない場合、正当な理由のない場合は、就業規則49条の6の救済処置を受けられず、就業規則に抵触する行為となります。

体調管理には、十分注意をお願いします。また、必ず医師の診断を受けてください。

次回、当日連絡による欠勤が発生した場合、就業規則第49条(3)『無断欠勤をしたとき、当日連絡による休みが2回以上あるとき』の懲戒の対象となることを申し添えます。」

なお、同月4日に手交された注意文書には、「また、必ず医師の診断を受けてください。」という文章は記載されていなかった。

(乙14の1、乙14の2、乙34の1から乙34の3)

コ 平成24年9月6日、組合は、会社に対し、24.9.6団交申入書を送付した。

24.9.6団交申入書には、以下のような記載があった。

「貴社は、二名組合員に対して『当日欠勤による注意文書』を手交しました。

組合としては、一方的な『就業規則』の変更を認めていません。また、貴社は、団体交渉での就業規則の変更について、組合への説明を拒否しています。

組合は、就業規則の変更の説明等及び『当日欠勤による注意文書』について、団体交渉の開催を要求します。」

「3 議題 『4班の4勤週休2日制』

『2t車の業務変更』

『警告書』(2012年8月21日付)について

『回答及び警告書』(2012年8月27日付)について

『当日欠勤による注意文書』について

その他関連事項」

(甲36、甲61、甲66、乙14の3、乙40の170、乙40の171)

サ 平成24年9月6日、会社は組合及びその組合員10名に対し、「警告書」と題す

る書面を送付した。当該書面には、①組合員らが同月1日の夕方、社長室に突然乱入し、会社社長が「今、会議中だから入らないように」と告知したにもかかわらず、「そんなもん関係あるかい」「抗議にきた、団交せんかい」等こもごも怒鳴り声をあげ、当該時間に社長室で行われていた取引先との打ち合わせを妨害したことは極めて遺憾である旨、②上記妨害行為は犯罪に当たることが明らかであるから、会社として直ちに謝罪することを求め、何らの謝罪なき場合には断固たる法的処置をとることをここに警告する旨、③その後、組合及び組合員らが会社の許可を得ることなく会社会議室を占拠、無断使用し、コピー機及びコピー用紙を無断使用した事実等社会常識を逸脱した行動をとっていることについて組合の見解を求める旨が記載してあった。

(乙35の1、乙40の173、乙40の174)

シ 平成24年9月10日、会社は、組合に24.9.10回答書を送付した。24.9.10回答書には、24.9.6団交申入書に回答するとして、以下のような記載があった。

「貴組合の上記申し入れは『何を交渉する』というのか、趣旨不明です。

会社は、雇用契約を結んで、新聞配送という業務の委託を受けて業務を遂行しています。

会社はその業務のため、各従業員と雇用契約を結んでいます。会社経営の危機状況が分かっているにもかかわらず、配車表に基づき勤務することが予定されている日に、許された有給休暇以外に、やむを得ない事情が認められない『欠勤』者に対して、労働契約上の債務不履行を追及する前提として、雇主として注意することについて、貴組合が団体交渉を要求される理由がわかりません。

会社は、現在、今年1月からの欠勤状況を踏まえて、当社の業務に適さないもの、就労意欲を持たないものと認められる者には、解雇、損害賠償等の請求の準備をしています。

これは、まじめに会社の業務に遺漏のないように頑張ってくれている多くの従業員のためのも、断固、適切な対処を行い、会社一丸となって経営危機を乗り越える決意です。

よって、貴組合の団体交渉申し入れに、会社は応じる義務はありません。

以上、回答です。

」

(甲37、乙35の2、乙40の175、乙40の176)

ス 会社が24.9.10回答書を送付した以降の経緯は以下のとおりであった。

(ア)平成24年9月13日、組合は、会社に対し、「抗議文」と題する書面(以下「24.9.13抗議文」という。)を手交した。24.9.13抗議文には、①会社が組合の再三の団

交開催要求に対し、団交拒否を繰り返している旨、②速やかな団交開催を要求する旨、③会社の24. 9. 10回答書の団交拒否の理由は意味不明であり、団交拒否の正当理由になっていない旨、④24. 9. 10回答書で会社は「当日欠勤による注意文書」だけが議題であるかのように述べているが、「4班の4勤週休2日制」、「2 t車の業務変更」、「警告書（2012年8月21日付）」、「回答及び警告書（2012年8月27日付）」及び「当日欠勤による注意文書」について団交開催を要求している旨、⑤「当日欠勤による注意文書」について団交を要求する意味がわからないというが、そうであるなら、まず、団交を開催し、組合の主張を聞き、その上で判断すべきである旨、⑥「当日欠勤による注意文書」は、一方的に不利益に変更された就業規則に基づくものであり、組合は看過できない旨、⑦組合員の労働条件は、変更される前の就業規則が適用されるのであり、それによれば「当日欠勤による注意文書」は無効であり、不利益に変更された就業規則という不当な基準により注意したものであり、速やかに撤回し、組合及び当事者に謝罪することを要求する旨が記載されていた。

（甲56、乙14の4、乙40の177）

（イ）平成24年9月14日、会社は、組合に対し、「抗議」と題する書面（以下「24. 9. 14抗議書」という。）を送付した。24. 9. 14抗議書には、①組合が24. 9. 13抗議文を届けるに際し社長室の出入口に多数の組合員を動員し、会社社長が社長室から退出できない状況を作り上げ、その場で会社社長に応答を強要する等の違法行為に及んだことについて遺憾であり抗議する旨、②組合の旗、のぼり、貼り紙等は直ちに撤去してほしい旨、③会社業務に重大な影響を生じさせている有給休暇以外にやむを得ない事情も認められないのに勤務に就かない行為を繰り返す状況を組合としてどう対応するのか、何ら見解を表明されないことに失望している旨等が記載してあった。

（乙40の178、乙40の179）

（ウ）平成24年9月17日、組合は、会社に対し、「抗議・団交申入書」と題する書面（以下「24. 9. 17団交申入書」という。）を送付した。24. 9. 17団交申入書には、申立人組合員の欠勤にかかる会社の主張を非難する主張に続けて、会社に速やかに団交に応じるよう要求する旨が記載してあった。

（甲38、乙40の182、乙40の183）

（エ）平成24年9月23日、組合は、会社に対し、「抗議・団交申入書」と題する書面（以下「24. 9. 23団交申入書」という。）を送付した。24. 9. 23団交申入書には、①同月20日に組合員1名が社長室に呼びつけられ、一方的に「日曜日の労働時間の削減(変更)」を告げられた旨、②それに対して抗議する旨、③団交の

開催を要求する旨が記載してあり、議題として、24.9.6団交申入書に記載してあった議題に追加して「日曜日の労働時間の削減(変更)」が記載されていた。

(甲39、乙40の184、乙40の185)

(オ)平成24年9月24日、会社は、組合に対し、「通告書」と題する書面(以下「24.9.24通告書」という。)を送付した。24.9.24通告書には、①同月1日及び同月13日、組合は会社事務室及び社長室に多数組合員を動員の上、多大な業務妨害を行った旨、②同月13日には警察に救済を求めざるを得ない状態にまでなった旨、③同月13日の上記行動を行った直後には会社の了解を得ることなく会社施設に労働組合旗やのぼりなど10数本立てるなどの行動に及び未だ釈明も謝罪も自発的撤去行動もない旨、④これらの違法行動について謝罪と原状回復を要求する旨等が記載してあった。

(乙35の3、乙40の186、乙40の187)

(カ)平成24年9月29日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「24.9.29回答書」という。)を送付した。24.9.29回答書には、24.9.23団交申入書には、組合は日曜日の就業時間について「労使対等決定の原則」などという独自の見解をもって団交の申入れを行っているが、週40時間制との整合性を考慮した就業時間設定は業務命令の範囲であり、団交の対象となるとは考えていない旨、よって団交申入れには応じかねる旨が記載してあった。

(甲40、乙35の4、乙40の188、乙40の189)

(キ)平成24年10月15日、組合は、会社に対し、「抗議・団交申入書」と題する書面(以下「24.10.15団交申入書」という。)を送付した。24.10.15団交申入書には、①会社が、24.8.21団交申入書、24.8.27団交申入書、24.8.29団交申入書、24.9.6団交申入書、24.9.13抗議文、24.9.17団交申入書及び24.9.23団交申入書による団交開催要求に対し、「団交に応じる義務はありません」旨を回答し、団交拒否を繰り返している旨、②会社の行為は、不当労働行為であり労働基準法や労働契約法の「労使対等決定の原則」を踏みにじる不法行為である旨、③嚴重に抗議するとともに速やかに団交を開催することを要求する旨が記載されていた。24.10.15団交申入書には、24.9.23団交申入書に記載してあったものと同一の項目が記載してあった。

(甲41、乙40の192)

(ク)平成24年10月18日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「24.10.18回答書」という。)を送付した。24.10.18回答書には、24.10.15団交申入書に回答するとして、24.8.21団交申入書、24.8.27団交申入書、24.8.29団交申入書、24.9.6団交申入書、24.9.13抗議文、24.9.17団交申入書及び24.9.23団交申入書

と同趣旨の申入れであるので、会社の考えも従前と同様であり、組合の団交申入れに応じる義務はない旨等が記載されていた。

(甲42、乙40の194、乙40の196)

(ケ) 平成24年11月19日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交申入書」と題する書面(以下「24.11.19団交申入書」という。)を送付した。24.11.19団交申入書には、①組合員1名の同月20日付の解雇は不当労働行為であり、撤回を要求する旨、②当該解雇問題について団交の開催を要求する旨が記載してあり、議題として、24.9.23団交申入書に記載してあった事項に追加して「(略:組合員名)組合員に対する『解雇』について」が記載してあった。

(乙40の213、乙40の214)

(コ) 平成24年11月20日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「24.11.20回答書」という。)を送付した。24.11.20回答書には、24.11.19団交申入書に回答するとして、当該組合員に対する解雇に対する会社の見解を述べる文章の次に、次のような記載があった。

「議題として示されている内容について、『(略:組合員名)組合員に対する解雇撤回要求』についてのみでの団体交渉を行うことはやぶさかではありません。

その他の議題項目について、これまでも述べておりますように見解が異なりますし、貴組合として何ら具体的要求が示されておられません。よって他の議題項目についての団体交渉には応じかねます。」

(乙40の216、乙40の217)

(サ) 平成24年11月22日、組合は、会社に対し「抗議及び団交申入書」と題する書面(以下「24.11.22団交申入書」という。)を送付した。24.11.22団交申入書には、組合員1名の解雇問題に関する組合の主張と当該問題について団交を要求する旨に続いて、「3 議題」として、24.11.19団交申入書と同一の議題が記載されていた。

(乙40の218、乙40の219)

(シ) 平成24年11月26日、会社は、組合に対し「警告及び回答書」と題する書面(以下「24.11.26回答書」という。)を送付した。24.11.26回答書には、24.11.22団交申入書に関して、当該組合員の解雇問題に関する会社見解に続け、「その他の議題項目について、これまでも述べているように、何ら具体性がなく、団体交渉で何を議論するのか、貴組合は何を要求するのか全く示されておらず、明確性もありません。貴組合も了解されているように、会社の業務命令は、貴組合の合意を得なければならないものでもありません。よって、貴組合の要求

する団交には応じる必要を認めません」と記載されていた。

(乙40の220、乙40の221)

(ス) 平成24年11月29日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交申入書」と題する書面(以下「24.11.29団交申入書」という。)を送付した。24.11.29団交申入書には、年末賞与についての要求と団交を申し入れる旨に続き、議題として、24.11.19団交申入書と同一の議題に追加して、「年末賞与について」が記載されていた。

同月30日、会社は組合に対し「回答書」と題する書面(以下「24.11.30回答書」という。)を送付した。24.11.30回答書には、年末賞与に関する交渉に応じる旨に加えて、以下の点について文書で回答がほしいとして、「2. 頭書団交要求書によれば、議題が多数並べられていますが、年末賞与以外の議題については、議題とすることについて意見の一致をみていませんので、議題から外す意思はありますか。特に府労委へ貴組合があっせんを申し立てられた問題は、府労委のあっせんの場で対処したいと考えています」と記載されていた。

同年12月1日、組合は、会社に対し「抗議及び団交申入書」と題する書面(以下「24.12.1団交申入書」という。)を送付した。24.12.1団交申入書には、年末賞与に関する組合の主張や日程調整に関する記載、組合が議題としているものは全て義務的団交事項であり、会社は団交に応じる義務がある旨の主張に加え、「しかし、貴社が、まず『年末賞与について具体的に回答(有額回答)』を行い、その上で『年末賞与』に絞った団交と位置付けたいとするなら、組合も『年末賞与』に特化した団交開催に合意します。ただし、前期の経営状況(経営資料等)を開示することが前提です」という記載があった。

同月6日、組合と会社の間で年末賞与に関する団交が開催された。

(乙40の222から乙40の225、乙40の227、乙40の228、乙40の234)

(セ) 25-13事件申立てまでの間、組合と会社の間で、24.9.6団交申入書に記載された事項に関する団交は行われていない。

(証人 H)

(2) 24.9.6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 会社は、それぞれの要求書に対し、実質的な団交のために要求の具体化を求めたのであり、団交を拒否したものではなかった旨主張し、組合は、具体的に何を求めるかという要求内容が不明確であっても団交を拒否する正当事由とはなりえず、義務的交渉事項である限り、使用者は団交義務を負うべきである旨及び要求事項の正当性等についての説明文書の不提出を理由に団交に応じないことは不当

労働行為に当たると判断した裁判例がある旨主張する。

この点、要求事項の正当性等についての説明文書を提出しない限り団交に応じなければ、それが不当労働行為となることに疑いはないが、要求事項の正当性等の説明を求めることと要求事項の明確化を求めるのとは別の事柄であるといえる。

会社に団交応諾義務が課せられる団交事項である義務的団交事項は、一般に「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と定義されていることからすれば、要求事項が明確でない場合、使用者は、それが義務的団交事項に当たるか否かも判断できない状態におかれてしまうといえるのであるから、要求事項が抽象的で明確でない場合には、使用者がその明確化を求めること自体は無理からぬことである。

そこで、24.9.6団交申入れにおける交渉事項についてみると、前記(1)コ認定によれば、24.9.6団交申入書に記載されている「議題」は、「4班の4勤週休2日制」、「2t車の業務変更」、「『警告書』(2012年8月21日付)について」、「『回答及び警告書』(2012年8月27日付)について」、「『当日欠勤による注意文書』について」及び「その他関連事項」であったことが認められ、これらの事項は、それを字義通り読んだだけでは、組合が団交により解決すべきであるとして要求している事項が一見して内容が明らかであったとはいえず、具体性を欠くものであったと言わざるをえない。

加えて、前記(1)シ、ス(エ)、(ケ)、(コ)、(シ)、(ス)認定によれば、①会社による24.9.10回答書には、24.9.6団交申入れは「何を交渉する」のか趣旨不明である旨記載されていたこと、②会社による24.11.20回答書には、24.11.19団交申入書には組合としての具体的要求が示されていない旨が記載されていたこと、③会社による24.11.26回答書には、組合の要求書の議題項目に具体性がなく、団交で何を議論するのか、何を要求するのか示されておらず明確性もない旨記載されていること、④組合は24.11.29団交申入書においても、追加した項目以外は、24.9.6団交申入書と同一の議題項目を記載していたこと、が認められ、これらのことからすれば、会社が再三にわたり組合に要求事項の具体化を求めているのに対し、組合は上記のように一見しただけでは明らかではない自らの議題項目の表現を変えようとしなかったということができ、このような組合の態度にも問題がなかったとはいえない。

イ 上記のとおり、24.9.6団交申入れにおいては組合の要求が一見して明らかであったとは言えないという問題が認められるところではあるが、組合は、会社は、24.9.6団交申入書に記載されているそれぞれの「議題」について、組合がいかな

る意見を持っており、いかなる議論を求めているのかを知っていた旨主張し、会社は、組合が何を問題にし、どのような要求を実現させようとしているのか等が想定しえないものであった旨主張するので、次に、24.9.6団交申入書に記載されているそれぞれの「議題」に関して、組合の要求事項に当たるものを、会社が認識していたといえるか否かについて、24.9.6団交申入れに至る経緯から検討する。

(ア) 「4班の4勤週休2日制」、「2t車の業務変更」について

前記(1)ア、エ、カ認定によれば、①組合による24.8.21抗議文には、「4班の4勤週休2日制」及び「2t車の業務変更」を「人件費削減のための合理化」であるとして「組合は貴社の一方的な不利益変更を認めることはできません」と記載されていたこと、②組合による24.8.21団交申入書には、「貴社の合理化は、『経営危機』を御旗に組合員の大幅な賃金減額を目的にした合理化であり、明らかに組合員の不利益変更を伴う合理化計画です」、「組合は、合理化案を撤回し、合意に向けた協議・論議を要求します」との記載があったこと、③組合による24.8.27団交申入書には、「組合は、合理化案を撤回し、合意に向けた協議・議論を要求します」との記載があったこと、④24.8.29団交申入書には、「4班の『4勤週休2日制』」、「2t車の業務変更」の導入は、労働条件の変更であり「業務命令」の問題ではない旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、24.8.21抗議文、24.8.21団交申入書、24.8.27団交申入書及び24.8.29団交申入書の記載内容から、「4班の4勤週休2日制」及び「2t車の業務変更」という項目について、組合がこれらの業務体制の変更によって組合員の賃金が減額となるとして当該制度の導入の撤回を要求していたことは十分理解していたものといえ、当該事項に関して組合の要求事項が不明確な状態にあったということはできない。

また、前記(1)イ、オ、キ認定によれば、会社は、①24.8.23回答書において、組合において会社の経営危機を打開するために経営とともに対応策を検討するという姿勢が見られれば交渉等を行うが、時間外勤務を減らされることのみをとらえて抗議する筋違いの主張を行う限り組合との交渉の必要性を認められない旨記載していたこと、②24.8.29回答書において、組合の24.8.27団交申入書は会社の業務命令による配車表の変更の撤回を求めるものであり、他に何ら具体性がなく、団交で何を議論するのか、何を要求するのかが示されておらず、明確性もない旨記載していたこと、③24.8.30回答書において、24.8.29団交申入書が会社の業務命令による配車表の変更・改定の撤回を求めての団交要求と理解されるとして趣旨確認し、時間外勤務手当の減少に関して従業員に負担をお願いしていることは無念だとして、組合が時間外手当の減少に関して何らか

の具体的提案を示せばそれを対象に団交を行うことが検討できる旨記載していたこと、が認められ、これらのことからすれば、会社は、当該事項に関しては、組合が配車表の変更・改定の撤回を求めていることを認識していたとみることができ、配車表の変更・改定の撤回という要求事項とは別に組合が具体的提案を示さなければ会社が団交を行うことができないとはいえない。

(イ) 「『警告書』(2012年8月21日付)について」及び「『回答及び警告書』(2012年8月27日付)について」について

前記(1)ウ、エ、オ(イ)、カ認定によれば、①会社は、会社施設に無許可で旗、のぼり等を設置したとして撤去を求める旨等が記載された24.8.25警告書を組合に送付したこと、②組合からの24.8.27団交申入書には、会社の違法行為として損害賠償請求を行うこともあり得る旨の主張は本末転倒した主張であり、組合の抗議・申入れ行動は正当な組合活動であり、何ら非難されることはない旨及び「議題」として「『警告書』について」が記載してあったこと、③24.8.29回答書には、組合が会社敷地内において無許可で組合の宣伝物を掲出し続けている行為は会社の施設管理権を侵害する違法行為であるとして宣伝物を撤去するよう重ねて警告する旨が記載してあったこと、④24.8.29団交申入書には、議題として「『警告書』(2012年8月21日付)について」及び「『回答及び警告書』(2012年8月27日付)について」が記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、組合の抗議・申入れ行動は正当な組合活動であり、何ら非難されることはない旨の24.8.27団交申入書の組合主張から、「『警告書』(2012年8月21日付)について」及び「『回答及び警告書』(2012年8月27日付)について」という事項によって、組合が、24.8.25警告書及び24.8.29回答書による会社の警告等の撤回を求めていたと容易に推認できたということができ、当該事項に関して組合の要求事項が不明確な状態にあったということとはできない。

(ウ) 「『当日欠勤による注意文書』について」について

前記(1)ケ、コ認定によれば、①会社は平成24年9月1日及び同月4日に、合計3人の従業員に対し、当日欠勤したとして、次回同様のことを行えば就業規則に従って懲戒処分の対象になる旨を記載した注意文書を手交したこと、②24.9.6団交申入書には、会社が組合員2名に対して「当日欠勤による注意文書」を手交した旨、組合は就業規則の変更を認めていない旨等を記載し、議題として「『当日欠勤による注意文書』について」を記載していること、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、組合が、自分たちが新就業規則等を認め

ていないことを根拠に、2名の組合員に対する「当日欠勤による注意文書」を撤回することを求めていることは読み取れたというべきであり、当該事項に関して組合の要求事項が不明確な状態にあったということはできない。

ウ 以上のとおり、24.9.6団交申入書におけるそれぞれの議題に関して、会社は、それ以前の団交要求書の記載内容等から容易に組合の要求事項について認識できたといえ、24.9.6団交申入書による要求内容が、団交を行わないことを正当化できるほど不明確であったということはできず、会社は要求事項の明示を求めていただけで、団交拒否には当たらないとの会社の主張は採用できない。

エ なお、会社は、要求事項が具体的ではない団交申入れへの応諾義務が生じれば、あらゆる事項に関して組合の「説明団交」の要求に応じなければならず、会社が事実上の事前協議制の下におかれることになることを懸念する旨の主張を行っているが、前記ア判断のとおり、要求事項が抽象的で明確でなく、従前からの経緯を考慮しても不明確な状態で、かつその明確化の求めに組合が応じなかった場合にまで、使用者に団交応諾義務があるとはいえないことは論をまたない。

オ 以上のとおりであるから、24.9.6団交申入れに対して、会社が応じなかったことに正当な理由は認められず、会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

- (1) 組合は、組合に対する金員の支払を求めるが、主文1及び2の救済で足りると考える。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2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27年5月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印