

命 令 書 (写)

再審査申立人 全日本建設交運一般労働組合日幸製菓支部
代表者 執行委員長 A 1

再審査被申立人 日幸製菓株式会社
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の中労委平成26年(不再)第11号事件(初審岐阜県労委平成24年(不)第2号、平成24年(不)第4号、平成25年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成27年11月18日第202回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査被申立人は、再審査申立人との間の賃金に関する団体交渉において、合理的な理由なく回答を引き延ばしたり、一時金とそれ以外の事項との一括妥結に固執したりせず、要求に対して適切な時期に具体的な回答を行うとともに、回答の根拠となる資料を適切に提示又は提供して説明を行うなどして、再審査申立人と誠実に協議しなければならない。
- 2 再審査被申立人は、再審査申立人の組織化に影響を及ぼす記事を掲載し

た従業員向け社内報を配布するなどして、再審査申立人の運営に支配介入してはならない。

- 3 再審査被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査申立人に手交するとともに、同一内容の文書を縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に記載し、従業員の見やすい場所に連続して10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合日幸製菓支部

執行委員長 A1 様

日幸製菓株式会社

代表取締役 B1 ㊟

当社が貴組合に対して行った以下の行為は、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号又は同条第3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。

(1) 平成24年8月23日の団交において、貴組合から同年7月17日に提出された「賃金に関する要求」についての回答を合理的な理由なく引き延ばして、具体的な回答やその根拠となる資料の提示をしなかったこと

(2) 平成24年12月17日から平成25年1月15日にかけて行われた3回の団交における平成24年年末一時金等の交渉において、同年年末一時金要求と「賃金に関する要求」とについて「セットで妥結しなければ、年末一時金交渉の妥結を認めない」として一括妥

結の提案に固執し、正社員及び時間給労働者の賃上げや各種手当等に関して、今後団交を重ねても同じ回答を繰り返す旨を表明したと

- (3) 貴組合が虚偽の情報を組合員に流しているような印象を与える記事及び従業員が貴組合に加入しないこと又は貴組合を脱退することを慫慂するような内容の記事を掲載した「日幸ほっと通信」第2号及び第3号をそれぞれ従業員向けに発行したこと

以上

- 4 再審査申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、日幸製菓株式会社（以下「会社」という。）が、①全日本建設交運一般労働組合日幸製菓支部（以下「組合」という。）との間で平成24年7月27日（以下「平成」の元号は省略する。）及び同年8月23日に行われた第1回及び第2回団体交渉（以下「団体交渉」は「団交」という。）に際して、組合から提出された要求項目について具体的な回答及び資料の提示を行わず、交渉権限を有する者を参加させなかったこと（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号）、②同月、組合を脱退することを慫慂するなどの内容を含む社内報の「日幸ほっと通信」（以下「日幸ほっと通信」という。）第1号ないし第3号を発行したこと（同条第3号）、③同年7月27日から同年10月26日までに行われた第1回ないし第4回団交における同年夏季一時金の交渉に際して、支給金額の根拠及び支給基準を明らかにしなかったこと（同条第2号）、④同年12月

17日から25年1月15日までに行われた第7回ないし第9回団交における24年年末一時金の交渉に際して、正社員及び時間給労働者（会社の従業員のうちフルタイム従業員及びパートタイム従業員（後記第3の1(2)参照。））の賃上げや各種手当等の要求への回答とセットでなければ妥結しないと固執し、今後団交を重ねたとしても同じ回答を繰り返す旨を表明したこと（同条第2号）及び⑤組合の役員4名に対する同年年末一時金の支給に際して、源泉徴収義務に基づく税務手続を行わなかったこと（同条第1号）がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、上記①、②については同年9月12日（24年(不)第2号事件）、③については同年11月5日（24年(不)第4号事件）、④、⑤については25年1月21日（25年(不)第1号事件）に、それぞれ岐阜県労働委員会（以下「岐阜県労委」という。）に対し、救済申立てがされた事件である。

岐阜県労委は、24年12月3日に24年(不)第2号事件と24年(不)第4号事件とを併合し、さらに25年3月18日に上記2事件と25年(不)第1号事件とを併合して審査を行った。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 支配介入行為の禁止
- (3) 源泉徴収義務に基づく税務手続の履行
- (4) 陳謝文の交付及び掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

岐阜県労委は、会社が、24年8月21日に組合を脱退することを懲遷するなどの組合の組織化に影響を及ぼす内容を含む日幸ほっと通信第3号を発行したことが労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、26年2月12日に、会社に対して、組合の組織化に影響を及ぼす内容を含む文書の配付等による支配介入行為の禁止を命じ、その余の救済申立て

については不当労働行為に該当しないとして棄却することを決定し、同月19日、組合及び会社に命令書を交付した。

組合は、同月27日、初審命令を不服として、①同命令の救済申立てを棄却した部分を取り消し、上記2の各救済をすること、②同命令が支配介入行為の禁止を命じた24年8月21日の日幸ほっと通信第3号の発行について、救済内容につき陳謝文の交付及び掲示（同2(4)）を更に行うことを求めて再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 会社は、24年7月27日及び同年8月23日に開催された団交において、組合の要求事項に対する具体的な回答を行わず、回答の根拠となる資料を積極的に示さず、また、交渉権限のある者を出席させなかったことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点1）。
- (2) 会社は、24年7月27日、同年8月23日、同年9月24日及び同年10月26日に開催された団交において、組合から求められた同年夏季一時金の支給金額の根拠及び支給基準について、それを裏付ける資料等を示さず、誠実に団交に応じなかったことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点2）。
- (3) 会社は、24年12月17日、同月22日及び25年1月15日に開催された団交において、24年年末一時金について時間給労働者の賃上げ及び各種手当とセットでなければ妥結しないとの提案に固執し、今後団交を重ねても同じ回答を繰り返す旨表明したことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点3）。
- (4) 会社が、24年8月4日、同月7日及び同月21日に社内報（日幸ほっと通信）を発行したことは労組法第7条第3号に該当するか（争点4）。
- (5) 会社は、24年年末一時金の支給に際し、組合役員4名に対し、源泉

徴収義務に基づく税務手続を行わなかったことにより、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点5）。

5 争点についての補足（争点1、争点2における判断対象について）

上記4の争点1は、争点2にも係る24年夏季一時金を含む組合の要求事項に対する同年7月27日の第1回団交及び同年8月23日の第2回団交における会社の対応を問題とするものであるところ、後記第4の判断においては、争点1と争点2との重複を避けるため、争点1においては、第1回団交及び第2回団交における会社の対応について、同年夏季一時金の要求に係る対応も含めて判断の対象とし、争点2においては、同年9月24日の第3回団交及び同年10月26日の第4回団交における会社の対応を判断の対象とする。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 会社は、24年7月27日及び同年8月23日に開催された団交において、組合の要求事項に対する具体的な回答を行わず、回答の根拠となる資料を積極的に示さず、また、交渉権限のある者を出席させなかったことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点1）について

【組合の主張の要旨】

- (1) 会社の回答の内容、資料の提示について

ア 組合が24年7月17日付け「団体交渉申し入れ書」の別紙として会社に提出した要求書（本命令別紙参照。以下「別紙要求書」という。）の要求内容は、基本給の賃上げや各種手当の付与等、いずれも平易なものである。また、組合は、上記要求書の提出の際にB1代表取締役（以下「B1代表取締役」という。）ら会社の幹部職員と面会し、要求内容について説明をしていた。

それにもかかわらず、会社は、同月27日の第1回団交において、別紙要求書の「2.労働条件に関する具体的要求」（以下「別紙具体的要求」という。）について回答をせず、要求内容について再度の説明を求めるなどして回答を引き延ばした。また、会社は、同団交において、組合から同年夏季一時金の支給予定について質問を受けたのに対して、「支給日は7月下旬か8月上旬を予定しており、対象は正社員のみで従来の方法で支給する」と答えたのみで、具体的な説明をせず、組合から従来の方法である支給基準や従業員の平均賃金について質問を受けても、答えなかった。

イ さらに、会社は、同年8月23日の第2回団交において、「組合の要求は全従業員に関わることなので、組合員を含む全従業員の声を聞いて判断したい。回答は数か月後（5～6か月後）になる。」と回答した。上記アのとおり組合の要求内容は平易である上、第1回団交で組合は要求事項の内容や趣旨を説明し、これに対し会社からはアルバイトの呼称及び派遣社員の採用についての質問しかなかったのであるから、会社は組合の要求事項の内容を十分理解していたというべきであり、第2回団交における会社の上記対応は、不当な回答の引き延ばしである。

ウ また、上記ア、イのように、会社は第1回団交及び第2回団交において、組合の要求事項に対して具体的な回答を行わなかったのであるから、当然、回答の根拠となる資料も全く提示していない。

エ 以上の会社の対応は不誠実団交であることは明らかであり、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

(2) 交渉権限の有無について

会社の団交担当者は、第2回団交において、組合から従業員の平均賃金や24年夏季一時金の支給基準等に関する質問を受けたのに対し、「本

日、組合から出された質問は会社に持ち帰って、回答するか否かを検討したい。」などと述べた。

このような発言は、団交担当者が団交事項について処理する権限を授けられていないことを宣言するものであって、会社は交渉権限のない者を団交に参加させたものであり、この点でも不誠実団交として労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

【会社の主張の要旨】

(1) 会社の回答の内容、資料の提示について

ア 会社は、24年7月17日の面会時に組合が要求書を読み上げるだけであったから、同月27日の第1回団交においては、組合から各要求項目に係る金額の根拠や必要性などが説明されるものと期待していたが、説明が不十分であったため、具体的な説明を求めたものである。また、要求は即答できる内容でなかったことから、組合に対し、「今日は具体的要求に対する回答はできない」と伝えたのである。

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

イ さらに、会社は、同年8月23日の第2回団交において、組合に対し、「組合の具体的要求は全従業員に関わることなので、みなさんが本当にこうしたことを望んでいるのか、組合員を含む全従業員の声を聞いて判断したい。回答は、全従業員に順次個人面談した後になるため時間を頂きたい」旨を伝えたものであるが、当該趣旨からすると回答の遅れは不当なものではない。会社は全従業員との個人面談と回答を当初のスケジュールを前倒しで行っており、引き延ばしなどしてい

ない。

ウ 以上のとおり、会社は第1回団交及び第2回団交において誠実に対応しており、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

(2) 交渉権限の有無について

組合との団交には、会社の交渉権限を委譲されたB2常務取締役（以下「B2取締役」という。）及び2名の管理者（B3労務担当部長、B4労務担当次長。以下、会社に入社する前も含めて、それぞれ「B3部長」、「B4次長」という。）が出席している。従業員の平均賃金、夏季一時金の支給基準等に関する質問は、第2回団交で初めて受けた質問であり、具体的な数値等を突然尋ねる質問については、即時に答えることは困難であるから、十分な調査と関係者との十分な協議を行った上で、後日回答することになる。

このように、会社は交渉権限を有する管理者を出席させており、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

2 会社は、24年7月27日、同年8月23日、同年9月24日及び同年10月26日に開催された団交において、組合から求められた同年夏季一時金の支給金額の根拠及び支給基準について、それを裏付ける資料等を示さず、誠実に団交に応じなかったことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点2）について

【組合の主張の要旨】

24年9月24日の第3回団交及び同年10月26日の第4回団交における同年夏季一時金交渉において、会社が以下の(1)、(2)記載のとおり、支給金額の根拠及び支給基準等を明らかにしない態度をとったことは、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

(1) 第3回団交において会社は、第1回団交の直後に支給した24年夏季一時金の平均支給額をようやく開示したが、支給基準については、8評

価ランクの人事評価に基づき各人の支給金額を決定したとの抽象的な説明のみで、具体的な内容を明らかにしなかった。上記説明によれば8評価ランクの評価基準は重大な労働条件であり、組合は部門ごとに設定された評価項目及び評価ランク別の支給額の開示を求めたが、会社は第4回団交でいずれも不開示と回答した。これらの事項が開示されなければ、労働者は自らの夏季一時金が会社の支給基準どおりに支給されているか否かを検証することができない。それにもかかわらず、会社がこれらについて開示しなかったことは不誠実である。

- (2) 第3回団交及び第4回団交における24年夏季一時金の交渉において、会社の回答ないし説明は全て口頭でなされ、組合が要求したにもかかわらず、資料は一切開示されていない。組合は、会社が、評価基準について小出しの説明しかしなかったことから、その根拠となる資料の開示を求めたにすぎず、初審命令のいう「組合の資料開示要求の連鎖的拡大」という事実もなければ、「際限のない資料開示要求」という事実もない。なお、会社が「企業防衛的な姿勢」を取った結果資料を一切出さなかったというのであれば、この事実のみで不当労働行為意思が強く推認されるというべきである。

【会社の主張の要旨】

第3回団交及び第4回団交における24年夏季一時金交渉に係る会社の対応は、以下のとおり誠実交渉義務に反するものではなく、労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

- (1) 会社は、第3回団交において、24年夏季一時金について第2回団交で出されていた組合の質問への回答として、係長以下の正社員に対し平均23万1000円を支払っていること、人事評価のランクが8ランクあること等を説明した。これに対し、組合から部門ごとの評価項目と評価者、評価ランク別の金額と人数等の人事評価システムの詳細について

更に質問されたため、第4回団交において詳しく説明した。このように、会社は第3回団交及び第4回団交において、誠実に対応している。会社は部門ごとの評価項目等は不開示としたが、それらは同年夏季一時金の交渉において必要とはいえないものであり、開示しなくても誠実交渉義務には違反しない。

(2) 会社は上記(1)のとおり、24年夏季一時金の交渉に必要な情報を組合に提供している。初審命令の指摘どおり、「際限のない資料開示要求」に対し、会社が「企業防衛的な姿勢」を取らざるを得なかったのは事実であるが、それは対決姿勢を強めたということではない。

3 会社は、24年12月17日、同月22日及び25年1月15日に開催された団交において、24年年末一時金について時間給労働者の賃上げ及び各種手当とセットでなければ妥結しないと固執し、同じ回答を繰り返す旨表明したことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点3）について

【組合の主張の要旨】

(1) 24年10月24日の同年年末一時金の要求を受けて行われた同年12月17日の第7回団交において、組合は同年年末一時金に関する会社からの修正回答の受入れを表明したが、会社は、同年年末一時金の妥結の条件として、組合が同年7月17日に別紙具体的要求の一部として提出した「賃金に関する要求」への回答についても合意を求め、両要求がセットでなければ妥結しないと態度に固執した。

「賃金に関する要求」は、正社員及び時間給労働者について賃上げや各種手当等を要求するものであり、同年年末一時金の要求とは相互に関連性がなく、原資も異なり、会社は組合から一括妥結を提案した理由を求められても具体的な説明をしなかったものであり、会社が固執した一括妥結には合理的理由がない。また、会社は、「賃金に関する要求」につ

いて、要求から約5か月が経過した第7回団交でようやく正式な回答をし、しかもフルタイム従業員の賃上げを提示した以外はゼロ回答であったにもかかわらず、組合に対し、同年年末一時金との一括妥結につき約1週間後の団交での回答を要求し、十分な検討の機会も与えていない。

このように、第7回団交において会社は、組合が受諾しないことを十分に予測し得たにもかかわらず、あえて同年年末一時金と「賃金に関する要求」との一括妥結を提案し、これに固執して、組合役員4名に対し同年年末一時金の支給日を遅らせるという圧迫の下、受諾を迫ったものであり、これらの会社の対応は不誠実団交ないし団交拒否に当たる。

- (2) 会社は、24年12月22日の第8回団交においても第7回団交で提案した一括妥結に固執し、日幸製菓労働組合（以下「別組合」という。）との間で既に一括妥結していることを理由に、今後団交を重ねたとしても、「賃金に関する要求」について同じ回答を繰り返す旨を表明した。また、25年1月15日の第9回団交は、会社が24年年末一時金を未妥結のまま組合役員らに支給した後に行われたが、会社は第8回団交と同様の態度をとった。

使用者は、企業内に複数の労働組合が存在する場合、いずれの労働組合に対しても中立的な立場を保持する義務（中立保持義務）を負う。別組合が妥結していたとしても、組合に団交を行う権利が存在することは明らかであり、別組合との妥結を理由に、今後団交を重ねたとしても同じ回答を繰り返すとの態度表明は、組合と誠実に団交をしないことの意味表示であり、実質的な団交拒否に当たる。

- (3) 以上のとおり、会社は、第7回ないし第9回団交において、合理的な理由もなく24年年末一時金と「賃金に関する要求」との一括妥結に固執し、組合に十分な検討機会も与えずに受諾を迫り、労働条件に関する団交の機会そのものを労働者から奪ったもので、このような対応は不誠

実団交ないし団交拒否として、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

【会社の主張の要旨】

(1) 会社は、「賃金に関する要求」については、全従業員の面談をほぼ24年11月に終え、同年12月に回答できるようになり、また、同年年末一時金については、例年11月までの営業実績に基づいて12月に支払ができるタイミングで金額査定を行っていたことから、今回は、上記要求への回答と同年年末一時金の金額の回答がほぼ同時期に重なり、いずれも人件費の増加につながるため、両者を含めて人件費への影響額を算定し、全体として回答を行ったものであり、それ自体合理性のない条件や本来の交渉事項との関連性が乏しい条件を提示したわけではない。

また、同時期に交渉を行った別組合とは合意しており、会社は、組合が受諾しないことを予測して団交に臨んだのではない。

(2) 会社は、第7回団交までに別組合との間で24年年末一時金及び時間給労働者の賃上げについて合意が成立したことから、第8回団交では、別組合に対して妥結したため、組合に対してそれ以上の回答はできない旨を回答したが、その後も「賃金に関する要求」についての団交に応じ、第9回団交、第10回団交と団交を繰り返して組合の同意を求め、その結果、第10回団交で最終合意が成立した。

(3) このように、会社は、24年年末一時金及び「賃金に関する要求」のいずれについても、団交を重ね、誠意を持って対応しており、第7回ないし第9回団交における会社の対応が不誠実団交にも団交拒否にも当たらないことは明らかである。

4 会社が、24年8月4日、同月7日及び同月21日に社内報（日幸ほつと通信）を発行したことは労組法第7条第3号に該当するか（争点4）について

【組合の主張の要旨】

- (1) 会社は、24年7月17日に組合の結成が通知されるや突然、「会社の真の考え方を発信していきます」として、同年8月4日に日幸ほっと通信第1号を発行した。同通信では、「発信内容につきましては、社内外を通して事実をねじ曲げたり歪曲したり、我田引水的な表現等が今後もあるとすれば正しい情報を会社は責任をもって社員の皆様や、ご家族の皆様にお知らせしていきたいと考えております。」などと述べており、同通信が新たに結成された組合対策として発行されたものであることを示唆している。
- (2) 24年8月7日に発行された日幸ほっと通信第2号では、「日幸製菓支部組合ニュース」（以下「組合ニュース」ということがある。）No.1ないしNo.3について「『真実』をお知らせします」として、事実と反する会社の一方的な見解を述べ、あたかも組合が嘘の情報を組合員に流しているような印象を会社の全従業員及びその家族に与えた。
- (3) 24年8月21日に発行された日幸ほっと通信第3号では、「知って得する」情報として、「日幸製菓はオープンショップ制にあたります。従いまして、労働組合に加入するか否かは全く本人の自由意思です。もちろん脱退するのも本人の意思で自由に脱退できます。」と述べ、労働組合を脱退することが組合員にとって「得する」行為として懲慥するなど、組合の活動に介入した。さらに、組合が所属する「建交労は、全労連に属している労働組合であり、全労連は日本共産党と連携することが多いといわれています。」などと述べ、組合の活動方針について偏った印象を与えようとした。
- (4) 以上のとおり、日幸ほっと通信第1号ないし第3号は、組合対策として発行されたものであることが明らかであり、組合ニュースの内容について一方的に虚偽であるなどと攻撃したり組合からの脱退を懲慥するよ

うな社内報を組合員を含む会社の全従業員と家族に郵送したことは、組合の団結権の侵害であって、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

初審命令は、日幸ほっと通信第3号の記事が不当労働行為に該当すると判断しながら、救済内容については、陳謝文の交付と掲示は棄却した。しかし、会社は、未だ社内報を利用しての不当労働行為に対し真摯に反省の態度を表そうとしていないのであり、今後の労使関係の円満健全な発展のために、陳謝文の交付と掲示を認めなかった部分については是正されなければならない。

【会社の主張の要旨】

- (1) 日幸ほっと通信は、同通信第1号に記載したとおり、創業60年の節目を迎えるのを機に、広く従業員全員に真の情報や一般的知識を正確に伝え、真の情報により従業員に適切な判断をしてもらうことを目的として発行したものである。組合ニュースに事実と反する内容が記載されていたことも一つのきっかけではあったが、会社からの「正しい情報発信」としての意味合いが大きく、とりわけ組合対策として発行したわけではない。なお、会社は過去に、安全衛生情報を「安全新聞」という社内報で発信したことがあり、社内報を発行するのは今回が初めてではない。

日幸ほっと通信第1号は、上記の目的に沿って、会社として、真の情報や一般的知識を正確に伝えることを、従業員に対し宣言したものである。

- (2) 会社は、日幸ほっと通信第2号において、組合ニュースNo.1ないしNo.3に記載された、事実と反する組合の一方的な見解を指摘し、上記(1)の目的に沿って、広く従業員全員に真の情報を正確に伝えたものである。
- (3) 会社は、日幸ほっと通信第3号において、日幸製菓の労働組合は、オープンショップ制のため、加入も自由であるし、脱退も自由である旨伝えたが、これは労働組合に関する一般的な知識に過ぎない。また、確か

に全労連に関する一般的知識を伝えてはいるが、連合、全労協に関する一般的知識も伝えており、ことさら、全労連だけを取り上げて記載したのではなく、組合の活動方針について偏った印象を与えようとしたものでもない。

(4) 以上のとおり、日幸ほっと通信第1号ないし第3号は会社が従業員に真の情報や一般的知識を正確に伝えたものであり、組合の団結権の侵害には当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

5 会社は、24年年末一時金の支給に際し、組合役員4名に対し、源泉徴収義務に基づく税務手続を行わなかったことにより、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点5）について

【組合の主張の要旨】

会社は、上記3のとおり、24年年末一時金と時間給労働者の賃上げ等との不当な一括妥結に固執し、組合役員4名に対する同年年末一時金の支給を遅延させた上、会社の年末調整の処理が完了していることを理由として源泉徴収義務に基づく税務処理を行わず、各人で確定申告の手続をするよう申し向けた。

これらの会社の対応は、組合役員らに不安を抱かせ、精神的苦痛を与えるものであることから、会社の行為は組合役員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

なお、事後的に会社が源泉徴収義務に基づく税務処理を行ったからといって、救済利益は失われるものではない。

【会社の主張の要旨】

会社は、24年年末一時金について、時間給労働者の賃上げ等との一括妥結が成立しなかったことから、一方的に同年年末一時金のみを支払うことは、逆に不当労働行為だと言われるリスクがあったため、組合役員らへ

の支払をしなかった。そして、第8回団交でも合意が得られなかったため、本来は合意前に支払う必要のない組合役員らの同年年末一時金について、組合執行委員長のA1（以下「A1委員長」という。）本人から受け取るとの確認を得たので支払うこととしたが、同年12月28日の支給となり、年末調整が間に合わなかったことから、各人で確定申告の手続をするよう申し向けたものであって、不利益取扱いには該当しない。

なお、会社は、事後的に源泉徴収義務に基づく税務手続を行っており、不当労働行為の成否にかかわらず救済利益は失われている。

第3 当委員会において認定した事実

1 当事者

(1) 会社

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

会社の従業員には、正社員（正規従業員）と契約従業員があり、契約従業員の中には、時間給労働者であるフルタイム従業員及びパートタイム従業員がある。契約従業員の就業規則によれば、勤務時間は個々の雇用契約により定められるところ、フルタイム従業員の勤務時間は8時間であり、パートタイム従業員の勤務時間は8時間未満である。

なお、会社においては、正社員を「社員」、フルタイム従業員を「アルバイト」、パートタイム従業員を「パート」とそれぞれ称することがある。

(2) 組合

組合は、会社の従業員により、全日本建設交運一般労働組合（以下「建交労」という。）の日幸製菓支部として、24年7月14日に結成され、同年9月当時の組合員は約70名、再審査結審（27年1月）当時の組

合員は約30名である。

2 団交申入れから第1回団交前まで

(1) 組合結成通知、団交申入れ及び別紙要求書の提出

建交労岐阜県本部のA2書記長（以下「A2書記長」という。24年10月に執行委員長に就任。就任後は「A2委員長」という。）と組合のA1委員長外6名は、同年7月17日、事前の予告なく会社の従業員通用口から社内に入り、対応に当たったB5総務経理部取締役部長（以下「B5取締役」という。）に「労働組合結成のお知らせ」及び別紙要求書を添付した「団体交渉申し入れ書」を手交し、B1代表取締役との面会を求めた。B1代表取締役及びB5取締役ら幹部職員は会議室において組合と面会し、その席上、A2書記長が建交労の基本的立場について説明し、A1委員長が別紙要求書を読み上げるとともに、団交の申入れをした。これに対し、B1代表取締役は、「できることとできないことがあるので十分検討したい。」と述べた。

(2) 組合ニュース No.1 の発行

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

なお、同ニュース中の結成大会の報告に係る部分には、同大会に参加した男性アルバイト（60歳代）が語った内容として、「会社の一方的な労働条件の押し付けや人間扱いされない現状を変えたい。」との記載があった。

(3) 労務担当者の入社

B1代表取締役は、上記(1)の団交申入れ後、会社の顧問弁護士である

B 6 弁護士（以下「B 6 弁護士」という。）と相談したところ、同弁護士より、別会社で労務担当役員の経験のある B 3 部長並びに社会保険労務士及び中小企業診断士の資格を有する B 4 次長を紹介された。2 4 年 7 月 2 7 日までに、B 3 部長及び B 4 次長は会社に入社した。

3 第 1 回団交

(1) 出席者

2 4 年 7 月 2 7 日、第 1 回団交が会社会議室において開催された。組合側から、A 2 書記長、A 1 委員長外 6 名が、会社側から、B 2 取締役、B 5 取締役、B 3 部長、B 4 次長、B 6 弁護士、B 7 弁護士（以下「B 7 弁護士」という。）外 2 名が出席した。

(2) 別紙要求書に係るやりとり

ア B 4 次長は、2 4 年 7 月 1 7 日に組合から提出された別紙要求書のうち「1. 労働組合に関する基本要件」について、会社は不当労働行為を行わない旨と、団交を誠実にを行う旨を回答するとともに、組合員の雇用、賃金、労働条件の変更は事前に組合と協議して労使双方同意の上実施する旨の要求及び組合事務所等の設置や会社施設の労働組合による使用の要求については、それぞれ拒否する旨を回答した。

イ 上記アの回答に続き、B 5 取締役は、別紙具体的要求について、今日は組合の説明を聞くための団交だと考えている旨述べ、組合に対し、別紙具体的要求の各項目について説明を求めた。

A 2 書記長は、別紙要求書を提出した際に説明は終わっているから、会社は別紙具体的要求の各項目について回答すべき旨を主張し、その後 A 1 委員長に説明を促したところ、同委員長は別紙具体的要求を読み上げ、各項目の要求理由について説明した。

これに対し、B 5 取締役は、アルバイトの呼称は契約従業員ではないのか、また、派遣社員の採用についてなぜ組合と協議する必要

があるのかと質問したが、それ以外に会社からの質問はなかった。

ウ その後、同年夏季一時金の支給に関し、A2書記長の「一時金の2か月分について検討したか。」との質問に対し、B5取締役は「夏季賞与は、会社の従来からの算定方法で従来どおり、支給します。」と回答したため、A2書記長が「従来の方法とは。」と質問したところ、B5取締役は「昨年と今年の経営実績対比で原資を決定し、各人の人事評価によって支給している。」と回答し、平均年齢及び「評価支給とは、100%成果か」との質問には、B6弁護士が「詳しいことは、まだ会社側も準備ができていない。」、「従来通りの支給ということで、既に決まっています。その他については、打合せをしてから回答します。」と答えた。

また、組合が支給日について質問したところ、会社は、24年7月下旬か同年8月上旬を予定しており、対象は正社員である旨答えた。組合は、組合との交渉がないまま夏季一時金を支給することはできないとの見解を示した。

(3) 次回団交の日程に係るやりとり

最後に、組合は、次回団交を1週間以内の24年8月3日までに開催するよう求めたところ、会社は、「わかりました。連絡します。」と答えた。

4 第1回団交後の経過（第2回団交前まで）

(1) 組合ニュース No.2 の発行

24年7月30日、組合は「日幸製菓支部組合ニュース No.2」を発行した。同ニュースにおいて、組合は、同月27日に開催された第1回団交の内容について報告した。

その中で、組合は、組合が同月17日に団交を申し入れ、別紙要求書を提出した際、会社は「できることとできないことがあるので、十分検

討して回答したい。」と返答したにもかかわらず、別紙具体的要求についての同月27日の会社の回答は「今日は、要求の内容を聞くための場として、会社は出席している。」というものであったとする経過を説明し、こうした会社の対応は「単なる回答の引き延ばしで、とても誠意ある態度ではありません。」と批判した。また、組合は、「第2回団体交渉は、8月3日までに開催されることで合意！」と伝えた。

(2) 24年夏季一時金の支給

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

(3) 第2回団交開催日の連絡

24年7月31日、組合のA3書記長（以下「A3書記長」という。）は、会社から「団交担当のB4さんから団交の件で電話が入りますのでお願いします。」と書かれたメモを渡された。同年8月1日、B4次長からA3書記長に電話があり、「8月3日までに団交をすることは合意していない。団交は1か月以内に行う。日程は文書で連絡する。」旨伝えた。

同月3日、会社は、組合に対し、第2回団交を同月23日に開催する旨文書で連絡した。

(4) 日幸ほっと通信第1号の発行

24年8月4日、会社は「日幸ほっと通信」第1号を発行し、全従業員の自宅宛て郵送した。同通信において、会社は、「社員の皆様・ご家

族の皆様へ」と題して、間もなく創業60年を迎えようとしており、従業員やその家族のお陰で県下有数の企業に発展することができたとして謝意を表するとともに、今後も同通信をもって会社の真の考え方を随時発信していくとの方針を示した。

また、会社は、同通信の発信内容について、「社内外を通じて事実をねじ曲げたり歪曲したり、我田引水的な表現等が今後もあるとすれば正しい情報を会社は責任をもって社員の皆様や、ご家族の皆様にお知らせしていきたいと考えております。」と報じた。

なお、会社では、約10年前に社内報として「安全新聞」が月1回程度発行されたことがあり、社内で配布され、内容は安全衛生関係であった。

(5) 組合ニュース No.3 の発行

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

なお、同ニュースには、組合費の納入に関する連絡事項や、組合員及び非組合員の双方に対して組合の活動状況等に関する説明会への参加を促す記事が掲載されていた。

(6) 日幸ほっと通信第2号の発行

ア 24年8月7日、会社は「日幸ほっと通信」第2号を発行し、全従業員の自宅宛て郵送した。同通信において、会社は「第1号でお知らせ致しました通り、今後会社は色々な情報に対し、責任をもって真実を発信してまいります。」と前置きし、それまでに組合が発行した組

合ニュースの記事の一部についてその概要を挙げた上、各項ごとに「『真実』をお知らせします！」（『真実』部分は赤字）と題する反論記事を掲載した。

イ 日幸ほっと通信第2号の具体的な内容は、以下のとおりであった。

(ア) 組合ニュース No. 2 中の「第2回団体交渉は、8月3日までに開催されることで合意！」との記載に対し、第2回団交を同月3日に開催することは合意していない、「なぜ嘘の記事を書くのでしょうか？」などと記載している。

(イ) 同組合ニュース中「単なる回答の引き延ばしで、とても誠意ある態度ではありません。」との記載に対し、今回の組合の要求は会社経営の根幹に関わる内容であり、その場しのぎの安易な妥協はしないなどと述べている。

(ウ) 組合ニュース No. 1 中「会社の一方的な労働条件の押し付けや人間扱いされない現状を変えたい」との記載に対し、会社は岐阜県下の同規模の会社を参考にしながら人事評価に基づき待遇条件を決めており、他社に見劣りすることは決してないなどと記載している。

(エ) 組合ニュース No. 3 中「誠意ある団体交渉をつくさないまま夏季賞与を、一方的に支給することは不当労働行為になります。」との記載に対し、24年夏季一時金は例年どおり同年7月20日には支給計算作業を終了した、「このような主張は社会通念上許されるものでしょうか？」などと記載している。

(7) 組合の追加要求

24年8月10日、組合は、「アルバイトの時間給の低位変更について」と題し、第2回団交の具体的要求事項に、アルバイトの時間給の引下げを改めることという要求事項を追加する旨記載した文書を会社に提出した。

(8) 日幸ほっと通信第3号の発行

24年8月21日、会社は「日幸ほっと通信」第3号を発行し、全従業員の自宅宛て郵送した。同通信において、会社は、「『知って得するコーナー』と題して、多方面に亘る分野での記事を集めたしました！」との記載の下に、「知って得するその1」として「食物と健康について」、「知って得するその2」として「お医者さんにかかる10箇条」との見出しの記事をそれぞれ掲載するとともに、「知って得するその3」として「労働組合は大きく分けて二つの形態があります」、「知って得するその4」として「日本の労働組合の組織実態について（参考例）」との見出しの記事をそれぞれ掲載した。

「知って得するその3」の記事は、労働組合の形態である①オープンショップ制と②ユニオンショップ制について説明した上で、これに「日幸製菓は①のオープンショップ制にあたります。従いまして、労働組合に加入するか否かは全く本人の自由意思です。もちろん脱退するのも本人の意思で自由に脱退できます。」という説明を加えるものであった。

また、「知って得するその4」の記事は、労働組合の組織実態の参考例として①連合、②全労連、③全労協を掲げ、弁護士の著書から抜粋した形をとって「①連合は民主党の最大支持基盤」、「②全労連は日本共産党と連携することが多いといわれています。」、「③全労協は社民党や新社会党を支持しています。」という説明をし、これに「建交労（全日本建設交運一般労働組合）は（中略）②の全労連に属している労働組合です。」との説明を加えるものであった。

5 第2回団交

(1) 出席者

24年8月23日、第2回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A2書記長、A1委員長、A3書記長外4名が、会社側か

ら、B 2 取締役、B 3 部長、B 4 次長、B 7 弁護士外 2 名が出席した。

(2) 別紙具体的要求等について

第 2 回団交の交渉議題は、別紙具体的要求と上記 4 (7) の「アルバイトの時間給の低位変更について」であり、概ね以下のやりとりがなされた。

ア 別紙具体的要求のうち「賃金に関する要求」に関し、会社は、組合員のみならず全従業員に関わる問題であり、組合員だけ優遇することもできないから、全従業員との個人面談を行い、その意見を聞いた後（5 ないし 6 か月後）に回答する旨述べた。これに対し、組合は、個人面談をした後でないと回答できないとすることは、組合に対する支配介入ではないか、また不誠実な対応である旨述べた。

イ 別紙具体的要求のうち「その他の要求」に関し、会社は、アルバイトの呼称はフルタイム従業員とし、アルバイトの正社員化と派遣社員採用時の協議については行わない旨回答した。

ウ 「アルバイトの時間給の低位変更について」は、フルタイム従業員の時間給 1 0 0 0 円がパートタイム従業員並みの時間給 7 3 0 円に引き下げられた例があったため、その改善を要求したいというものであったが、会社は、当該フルタイム従業員の能力に問題があったため時間給を引き下げて雇用を継続するか、契約を終了するかを本人に選択してもらい、パートタイム従業員並みの賃金に引き下げて契約した例はある旨回答した。

エ 組合が、正社員の平均賃金、2 4 年夏季一時金の支給総額及び平均支給額を質したのに対し、会社は、準備をしておらず答えられないため、持ち帰って回答できるかどうかを含めて検討する旨述べた。また、組合が、日幸ほっと通信第 2 号中に賞与は同規模他社と比較したとあるが、どの資料で調べたのかと質したのに対しても、会社は、上記と同様の回答を行った。

これら会社の回答に対し、組合は、会社の出席者には回答権限が与えられていないのか、持ち帰って回答できるかどうかを含めて検討するとすることは不当労働行為に当たる旨述べた。

会社は、回答を求めるのであれば事前に質問事項を提示してほしい旨述べたのに対し、組合は、手の内を明かすようなことはしない旨述べた。

(3) 日幸ほっと通信第3号の内容について

組合が、日幸ほっと通信第3号中の「知って得するその3」、「知って得するその4」と題された労働組合に関する記事を会社が掲載した意図を質したのに対し、会社は、「組合情報の事実」を従業員に知らせたい旨述べた。また、組合が、経費を使って従業員の自宅に郵送する必要があるのかと質したのに対し、会社は、従業員の家族にも読んでほしい旨述べた。

(4) 次回団交の日程について

組合が、次回団交の日程調整を求めたのに対し、会社は、会社としては全従業員との面談後に回答したい、団交を実施するなら新たな議題を提示願いたい旨述べた。これに対し、組合は、これまでの要求に回答していないのに新たな議題がないと団交を行わないというのはおかしい旨述べ、2週間以内に団交を行うよう求めた。最終的に会社が団交日程を後日回答することとなり、団交は終了した。

6 第2回団交後の経過（第3回団交前まで）

(1) 個人面談の実施

24年8月中旬頃から同年12月上旬頃までにかけて、会社は、全従業員との個人面談を行った。面談者は各職場の責任者であり、1人につき10分から15分程度の面談が行われた。会社は、同月26日に発行した日幸ほっと通信第11号に、個人面談の結果について述べた記事を

掲載した（後記 17(2)）。

(2) 第 1 回目の救済申立て

24 年 9 月 12 日、組合は岐阜県労委に対し、第 1 回団交及び第 2 回団交において行われた別紙要求書に係る交渉並びに日幸ほっと通信第 1 号ないし第 3 号に係る救済申立てを行った（24 年（不）第 2 号事件）。

7 第 3 回団交

(1) 出席者

24 年 9 月 24 日、第 3 回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A 2 書記長、A 1 委員長、A 3 書記長外 5 名が、会社から、B 2 取締役、B 3 部長、B 4 次長、B 7 弁護士外 2 名が出席した。

(2) 組合からの質問への回答

会社は、別紙具体的要求のうち「賃金に関する要求」については、第 2 回団交時と同様に全従業員との面談と意見の聴取が終了するまで回答できないとしたほか、第 2 回団交で組合から質された事項について以下のとおり回答した。

ア 正社員（課長以上を除く）の平均賃金は約 25 万 2000 円、平均年齢 37 歳、平均勤続年数 8 年である。

イ フルタイム従業員は原則時間給 1000 円だが、能力的に問題があって引き下げた者もいるので平均で 930 円台、平均年齢 49 歳、平均勤続年数 5 年である。

ウ パートタイム従業員は平均で時間給 750 円、平均年齢 50 歳、平均勤続年数 8 年である。

エ 24 年夏季一時金の支給対象者（課長以上を除く）は 28 名の正社員で、平均支給額は 23 万 1000 円である。支給基準は、部門ごとに設定した評価項目による S S ないし C 2 の 8 ランクの人事評価により支給した。

(3) 24年夏季一時金に係るやりとり

上記(2)エの回答に関し、組合は、会社に対し、8評価ランクの人数分布と金額、部門ごとの評価基準（評価項目）及び評価者について追加質問した。また、製造と包装の両部門に関しては、第一次評価者が係長であるとのB2取締役の発言に対し、A2書記長が「係長はやっていないと言っている。」と反論するなどのことがあったが、これらのことについては、会社は、開示できるかできないかも含めて次回の団交において回答することとなった。その際、B4次長は「会社の経営判断として、開示するしないという判断があるとおもうんですね。」と述べた。

(4) その他のやりとり

組合は、日幸ほっと通信第2号で言及された岐阜県下の同規模他社の状況（上記4(6)イ(ウ)）について質問し、組合は岐阜労働局が公開しているパートタイム労働者の時給に関する資料を示し、会社は経営者協会の賃金速報の資料を示して、議論がなされた。

8 第3回団交後の経過（第4回団交前まで）

(1) 組合の追加質問に対する回答

24年10月2日、会社は「第3回団体交渉時の追加質問に対する回答及び、第4回団体交渉日の回答」と題する書面により、組合に対し、第3回団交における組合からの追加質問（上記7(3)）について、8評価ランクの人数分布及び部門ごとの評価基準については開示しない旨と、同年夏季一時金の第一次評価者は課長管理職以上の者であり、最終の第二次評価者は常務取締役兼務本社工場長及び部長管理職である旨を回答した。また、次回団交を同月26日に開催する旨連絡した。

(2) 第4回団交における質問事項の提出

24年10月10日、組合は「10月26日付け団体交渉について」と題する書面により、会社に対し、第4回団交における質問事項として、

会社が参考にしたとする県内同規模企業の労働条件の実態並びに正社員及びアルバイトの平均賃金等について明らかにするように求めるとともに、同年夏季一時金について、①平均支給額の根拠、②上記(1)で8評価ランクの人数分布等を開示しないとした理由、③各評価ランクの金額を明らかにするように求めた。

(3) 別組合の結成

24年10月5日、会社の従業員により別組合（日幸製菓労働組合）が結成された。

(4) 24年年末一時金要求の提出

24年10月24日、組合は、会社に対し、同年年末一時金に関する「要求書」を提出し、同年11月7日までの回答を求めた。要求内容は、正社員については一人平均50万4000円（基準内賃金2か月分）とし、その配分に関しては一律支給50パーセント、基準内賃金比例50パーセントとする、フルタイム従業員及びパートタイム従業員については、要求金額を基準内賃金2か月分とし、配分は基準内賃金比例100パーセントとする、支給日は、同年12月20日とするというものであった。なお、同要求書において、別紙具体的要求についての言及はなかった。

9 第4回団交

(1) 出席者

24年10月26日、第4回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A2委員長、A1委員長、A3書記長外4名が、会社側から、B2取締役、B3部長、B4次長外1名が出席した。

(2) 「賃金に関する要求」に係るやりとり

会社は、別紙具体的要求のうち「賃金に関する要求」の各項目について、「現時点での回答」として考え方を説明した。その内容は、24年

夏季一時金については「夏の話なのでもう終わっています。」とし、正社員の昇給、住宅手当及び食事手当についてはゼロ回答とし、パートタイム従業員及びフルタイム従業員の年功手当、退職手当及び食事手当についても、基本的に雇用契約書に記載がないから拒否するが、交通費とフルタイム従業員の精勤手当及び皆勤手当については検討課題であるというものであった。A2委員長は、会社の上記回答に対して「最初の団体交渉でもそんなことは言えるがね」と述べた。

(3) 24年夏季一時金に係るやりとり

ア 会社は、上記8(2)の組合の質問事項のうち、24年夏季一時金に係る質問について次のとおり回答した。

まず、会社は、平均支給額の根拠及び各評価ランクの金額（上記8(2)の①、③）に係る回答として、支給額の算定方法について、各人の前年支給額に経営実績の対前年比（0.881）を係数として乗じた額を基準とし、評価ランクに応じて乗じる係数を加減して算定していること、各人の支給額の平均額は23万1000円であることを説明した。また、会社は、上記の算定方法によると同じ評価ランクであっても各人の前年実績により支給額が異なることになるため、「A1は金額幾ら、B1が金額幾ら…という数字は全くありません。」と述べた。これに対し、組合は、各評価ランクに係る係数の開示を求めたところ、会社は、「それはもう会社の機密事項というか、そういう事項だというふうに判断しています。」と述べ、開示しなかった。

さらに、会社は、同8(1)の書面において不開示としていた評価ランクの人数分布（同8(2)の②）について、A1ランク21パーセント、A2ランク32パーセントなどであると回答し、併せてA1ランクの最高金額者とC1ランクの最低金額者とでは、約10万円の差があったことを説明した。

イ 続いて、会社は、人事評価について、服務規律と業務遂行を評価する「共通項目」並びに専門知識と効率性を評価する「専門項目」について行い、両項目にそれぞれ4ないし5の小項目があつて、各小項目を5段階評価し、その合計点を100点に換算した点数として行っていること、60点ないし70点をB1とし、かつこれを平均として上下10点ごとに評価ランクを定めていることを説明した。

また、会社は、部門ごとの具体的な評価項目については開示しない旨述べた。これに対し、組合は、「そういうのを開示しなかったら…どうやって頑張るの？それを開示しなかったら、労働者はわからへんがね。」などと述べたが、会社は開示せず、不開示の理由を説明することもなかった。

ウ 会社は、上記ア、イの説明をいずれも口頭で行った。

(4) 次回団交の日程について

上記(3)のやりとりに続き、就業規則の変更問題等についてやりとりが行われた後、組合は、次回団交を2週間以内に開催するよう求め、会社は了解した。

10 第4回団交後の経過（第5回団交前まで）

(1) 第2回目の救済申立て

24年11月5日、組合は岐阜県労委に対し、第1回団交ないし第4回団交において行われた同年夏季一時金の交渉に係る救済申立てを行った（24年（不）第4号事件）。

(2) 24年年末一時金要求への回答

会社は、24年10月24日に組合が提出した同年年末一時金の要求（上記8(4)）に対し、同年11月7日付けの「要求書の回答」をもって、現時点では回答できない旨を伝えた。

11 第5回団交

24年11月21日、第5回団交が各務原勤労会館で開催された。組合側から、A2委員長、A1委員長、A3書記長外3名が、会社側から、B2取締役、B3部長、B4次長、B7弁護士外1名が出席した。

会社は、同年年末一時金要求への回答に関しては、同年11月末までの営業実績に基づいて額を算定しているため現時点では確定しておらず回答できないが、同年12月早々に営業実績を算定した上で同月10日前後には団交において回答したい旨、支給日は年末には間に合わせたい旨述べた。また、フルタイム従業員及びパートタイム従業員への年末一時金の支給について議論がなされた。

12 第6回団交

(1) 出席者

24年12月11日、第6回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A2委員長、A1委員長、A3書記長外3名が、会社側から、B2取締役、B3部長、B4次長、B7弁護士外1名が出席した。

(2) 24年年末一時金等に係るやりとり

会社は、24年年末一時金について、係長以下の正社員に対して基本給の平均1.1か月分（基本給0.7か月、人事評価0.4か月）を支給すること、フルタイム従業員に対し寸志として平均給与の0.1か月分（会社の推計で1人当たり1万5000円ないし1万6000円相当）を支給することを回答した。なお、会社は、パートタイム従業員については組合員がいることを確認できないので回答できないとした。

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

これに対し、A1委員長は、「話し合ったんですけれども、この一時

金について回答をいただいたんですけども、この回答では納得ができない。」などと述べて、回答を受け入れなかった。また、A2委員長は、同年夏季一時金分の上乗せも検討してもらいたい旨発言した。

(3) 次回団交の日程について

B4次長は、24年年末一時金を同年12月21日に支給したいので、銀行の手續に要する日数を含めて次回団交を同月17日に行いたい旨述べ、組合も了解して同日に実施されることが合意された。

13 別組合との妥結

24年12月17日、会社は、別組合との間で、①同年年末一時金について、係長以下の正社員に対して平均1.16か月分（基本給0.7か月、人事評価0.46か月）の同年年末一時金を、フルタイム従業員及びパートタイム従業員に対して平均0.15か月分の寸志を支給すること、②フルタイム従業員及びパートタイム従業員の賃金について、勤続1年以上の者のうち、時間給750円未満の者については756円とし、時間給750円以上の者については一律6円の引上げとし、同月21日から適用することについて合意し、妥結した。

別組合は、上記の妥結とともに、従業員の過半数の氏名が記載された組合員名簿を会社に提出した。

14 第7回団交

(1) 出席者

24年12月17日、第7回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A2委員長、A1委員長、A3書記長外4名が、会社側から、B2取締役、B3部長、B4次長外1名が出席した。

(2) 24年年末一時金要求及び別紙具体的要求への回答

冒頭、会社は、24年年末一時金に係る修正金額について下記アのとおり回答するとともに、今まで懸案であった別紙具体的要求のうち「賃

金に関する要求」についても「正式な」回答を行うとして、正社員及びフルタイム従業員に係る要求事項について、概ね下記イ、ウのとおり回答を行った（なお、会社の回答内容は、上記13のとおり別組合との間で妥結した内容と基本的に同一である。）。

また、会社は、パートタイム従業員については、第6回団交と同様に回答しない旨述べた。

ア 同年年末一時金について、係長以下の正社員に対して平均1.16か月分（基本給0.7か月、人事評価0.46か月）の同年年末一時金を支給し、フルタイム従業員に対して平均0.15か月分の寸志を支給する。支給日は、正社員は同年12月21日、フルタイム従業員は25年1月31日とする。

イ 正社員の賃金に関する要求について、①昇給として一律月1万円の賃上げをすることは拒否する。②夏季一時金については、「夏の上積みという話も含めて、今回全て回答したというふうに思っています。」③住宅手当として一律月5000円の支給は、家族手当があるので拒否する。④食事手当として一律日額200円の支給は、食事は会社に来ても来なくてもとるものであるので拒否する。

ウ フルタイム従業員の賃金に関する要求について、①年功手当として経験年数1年ごとに月1000円を支給することは拒否するが、時間給1000円の者については1006円とし、時間給730円の者については756円とする。②夏季一時金として正社員と同等の基準内賃金2か月分の支給については、今回は寸志として支給する。③正社員と同等の交通費の支給、④退職手当として社員就業規則に準ずる手当の支給、⑤食事手当として一律日額200円の支給、⑥正社員及びパートタイム従業員と同等の精動手当及び皆勤手当の支給については、いずれも拒否する。

(3) 会社の回答に係る組合とのやりとり

ア 会社は、上記(2)の回答について、「相当な金額、今までと比べて上積みをしているつもりでいます。」と述べた。これに対し、A2委員長が、総額でどれだけ上積みされたのか質問すると、B4次長は、数百万である、具体的な金額は聞いてきておらず答えられない旨述べた。

また、A2委員長が、上記(2)ウのフルタイム従業員の時間給を上げる額の根拠について質問すると、B4次長は、24年10月に岐阜県の最低賃金が6円上がったことに合わせた旨、時間給750円の者と730円の者がいたところ、750円に金額を合わせた旨の説明をした。

イ A1委員長は、会社の回答のうち、同年年末一時金について、「到底納得できる数字ではないんですけれども、21日の支給ということを考えてら、納得はできませんけれども。」と述べ、会社の「納得はできないんですけども、やむを得ず合意すると、そういう意味合いでいいですか。」との問いに対し、A2委員長は「そうです。」と述べた。

ウ その後、フルタイム従業員に係る寸志の支給日につき議論がなされ、時間給を上げる時期に関し、25年1月から支給するとの会社の予定について、A2委員長が同年1月を過ぎて妥結した場合でも遡って支給すればいいと述べたのに対し、B4次長が「わかりました。」と述べた。

なお、組合は、正社員の年末一時金の支給に関連して、改めて人事評価に係る評価項目の開示を求め、また24年3月末現在の営業利益及び経常利益の開示を求めたが、会社はいずれも応じなかった。

エ 上記アないしウのやりとりの後、休憩を挟み、B3部長及びB4次長は、上記(2)で回答した内容の全てについて検討してもらいたい、同年年末一時金だけは妥結するがその他は合意しないというのではなく、

会社としては全体をセットとして合意したい、同年年末一時金のみで合意するつもりはない旨を述べた。また、B4次長は、「賞与も具体的要求についてと合わせて全てこの場で決着してもらって、また別に春闘とか、いろんなことがあるので、一旦ここで今までの項目については全て一区切りと…そういうふうにやらせていただきたい。」と述べた。

これに対し、A2委員長は差し違えであるなどと抗議したが、妥結は困難となり、同年12月22日に団交をすることとして、第7回団交は終了した。

15 24年年末一時金の支給

(1) 社内掲示

24年12月20日、会社は「冬季賞与について」と題する文書を会社掲示板に掲示した。同文書には、正社員の年末一時金について、支給日を同月21日、総支給平均（管理職・監督職・一般職を含む総平均）は1.25か月分（基本給0.7か月、人事評価0.55か月）とする旨が記載されるとともに、組合とは団交中であり、結論に至っていない旨と、同年夏季一時金の支給時に団交を行うことなく支給したと指摘を受けた経緯があるため、同年年末一時金については、組合役員4名への支給はしない旨の連絡事項が添えられていた。

同月21日、会社は、組合役員4名を除く正社員に対し、同年年末一時金を支給した。

(2) 組合の抗議及び会社の回答

24年12月21日、組合は「異議申し入れ書」と題する書面により、会社に対し、「年末一時金については、12月17日の団体交渉で妥結済であり、日幸製菓支部の役員（正規従業員4名）に支給しないのは不当である。」と主張するとともに、同月21日に支給するよう申し入れ

た。

同日、会社は、上記組合の書面に対し、「異議申し入れ書の回答」と題する書面により、「本件は平成24年12月17日開催の団体交渉では妥結しておらず、平成24年12月22日開催予定の団交の議題となっております。したがって、異議申し入れ書は受理することは出来ません。」と回答した。

16 第8回団交

(1) 出席者

24年12月22日、第8回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A2委員長、A1委員長、A3書記長外4名が、会社側から、B2取締役、B3部長、B4次長外1名が出席した。

(2) 24年年末一時金等に係るやりとり

ア A2委員長は、第7回団交において、組合が24年年末一時金について了解したと述べたのに対し、会社が時間給労働者の賃上げ等についてもセットで妥結したい旨を主張したことにつき、初めて回答したことについてその場で了解せよというのは無理難題である旨述べるとともに、セットでの妥結を求める理由について説明を求めた。

イ これに対し、B4次長は、会社としては金額面で相当な提案をしたからである旨述べ、同年年末一時金の金額について、係長以下の支給額とフルタイム従業員への寸志を合わせて約1000万円、管理職及びパートタイム従業員を含めた総額は約1500万円ないし1600万円であること、また、従来からの上積み額（年間）は、フルタイム従業員及びパートタイム従業員の時間給アップ分約300万円を含め、1000万円程度であることを説明した。

この説明を受けて、A2委員長が、一時金は前年の営業利益の比率で増減することから純粋なコストアップ額は1000万円にはならな

い旨指摘したところ、B4次長は「300万プラス寸志というか、そういうふうに言われたら、そのとおりです。」と述べた。

ウ B4次長は、第6回団交で回答した同年4月から同年11月までの営業利益のうち約2億円は為替と原料相場によるものであり、為替と原料相場の変動次第で2億円が飛んでしまう可能性もあるため、それに備えなければならないと説明した。これに対し、A2委員長が、為替でいくら利益を上げたのか尋ねたところ、B4次長は「それは計算できない。」と述べ、一方、B2取締役は「要するに、相場やわね。為替ということよりも、相場物なので。」と述べた。

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

エ A2委員長は、賞与については納得したと何度も言っていると改めて述べた。これに対し、B4次長は、「だから、会社としては、総賃金にかかわる話なので、セットで考えていますよと。(中略)例えば、通勤手当だとか、精皆勤とか、賃上げだとか、いずれにせよ、そういうのは必ず春闘があると思われるので、(中略)今までの取り下げてもらったという言い方がどういうとらえ方は別として、今までのそれでおさめてもらって、(中略)また春闘でそういう話を新たに出してもらえればそれに対して会社はまた検討しますよということを行っているわけです。」と述べた。

オ 以上のようなやりとりの後、A1委員長は、パートタイム従業員及びフルタイム従業員の時間給を一律に30円アップするよう要求し、会社がこれに応じれば「線を引く。」と申し出た。これに対し、会社は、別組合と妥結していることを理由にそれ以上の回答はできない旨述べて、第7回団交での会社の提案による一括妥結を譲らず、組合役

員らの同年年末一時金については、供託すると述べた。

17 第8回団交後の経過（第9回団交前まで）

(1) 組合役員らに対する24年年末一時金の支給

24年12月26日、会社は、A1委員長宛ての「冬季賞与支払い通知書」をもって、A1委員長を含む組合役員4名に対し、同年年末一時金を同月28日付けで各自の給与振込口座に振り込む旨を通知するとともに、「年末調整の処理は既に完了しておりますので、今回の支給分を含め来年度の確定申告を各自で実施」するよう依頼し、同日中に組合役員4名に対し同年年末一時金を所定の口座に振り込んで支給した。

(2) 日幸ほっと通信第11号の発行

24年12月26日、会社は、「個人面談の結果についてお知らせします！」と題する記事を掲載した日幸ほっと通信第11号を発行した。同記事の内容は、①現在の会社の待遇をどう思うか（県内の同規模会社と比較して）、②これからの会社に対する要望・期待など（賃金・労働条件・福利厚生等）、③日幸ほっと通信について、④会社や職場を改善するための提案、アイデアについてとの面談項目別に面談結果をまとめたものであり、上記②については次のとおり記載されていた。

「・賃金や待遇条件向上に関する要望 59.50%

・待遇条件以外の要望（5S、QC活動、不公平感等）40.50%」

18 第9回団交

25年1月15日、第9回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A2委員長、A1委員長、A3書記長外3名が、会社側から、B2取締役、B3部長、B4次長、B7弁護士外1名が出席した。

団交の冒頭に、A1委員長は、会社が供託するとしていた組合役員らの24年年末一時金を供託しなかった理由について質問した。これに対しB4次長は、この件について一括妥結ができなかった以上は支給しないのが

本来の筋であるとはいえ、会社としては払う意思があるから、その分を供託しようと考えたが、その前に組合に確認したところ、受け取るというから払った旨説明した。

また、B4次長は、第8回団交でも述べたとおり、賃金と賞与はセットで考えており、第7回団交で提示した金額が最終回答である旨、別組合と妥結しているので、今後団交を重ねても同じ回答を繰り返す旨述べた。

なお、この団交では、前年3月末の営業利益は約3億2600万円で、前々年3月末の営業利益は約3億7000万円であったことが、主としてA2委員長とB4次長とのやりとりから明らかになった。

19 第9回団交後の経過（第10回団交前まで）

(1) 第3回目の救済申立て

25年1月21日、組合は岐阜県労委に対し、第7回ないし第9回団交において行われた24年年末一時金の交渉並びに同年年末一時金の支給に際しての源泉徴収義務に基づく税務手続に係る会社の対応について、救済申立てを行った（25年（不）第1号事件）。

(2) 会社による年末調整の修正処理

25年2月12日、会社は、A1委員長宛ての「平成24年年末調整の修正について」により、24年の年末調整について、組合役員4名の所得を再計算の上、25年2月給与上にて修正処理を行う旨を通知し、当該修正処理を行った。

20 第10回団交

25年2月25日、第10回団交が各務原勤労会館において開催された。組合側から、A2委員長、A1委員長、A3書記長外2名が、会社側から、B2取締役、B3部長、B4次長、B7弁護士外1名が出席した。

この団交では、別紙具体的要求について改めてやりとりが行われ、A2委員長は「7月17日の結成のときに提起した要求についてはここで一区

切りにしようということ話し合っただけで今日は臨んでおるんです。」と述べ、B4次長からの「セットだとか非常に低いだとかいうこともあるんだけど、…今回で、この場の団交で区切りとさせていただくと。…それよろしいですか。」との確認に対し、「いいんじゃない。」と述べた。

21 賞与に関する規定

会社の正社員に関する賃金規定においては、賞与支給の時期について、次のとおり定められている。

「第26条（賞与支給の時期）

1) 賞与は、毎年7月及び12月、支給日に在籍する社員に対して支給する。

支給日については、その都度決定する。

2) 前項の規定にかかわらず…支給時期の変更又は…不支給となる場合もある。」

22 初審命令交付後の経緯

組合は、26年6月5日、会社が、①A1委員長及びA4書記次長に対し、菓子の製造作業中に事故を起こしたこと等を理由として懲戒処分を行ったこと、②A1委員長を係長補佐から主任に降格したこと、③A1委員長の懲戒処分を議題とする団交を拒否したことがそれぞれ不当労働行為であるとして岐阜県労委に救済を申し立て、本件再審査結審時において、同県労委に係属中である。

第4 当委員会の判断

1 会社は、24年7月27日及び同年8月23日に開催された団交において、組合の要求事項に対する具体的な回答を行わず、回答の根拠となる資料を積極的に示さず、また、交渉権限のある者を出席させなかったことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争

点1) について

(1) 本争点の判断対象

前記第1の5のとおり、本争点の判断においては、争点2の判断との重複を避けるため、24年7月27日の第1回団交及び同年8月23日の第2回団交における組合の要求に係る会社の対応について、同年夏季一時金の要求に係る対応も含めて判断の対象とし、争点2の判断においては、上記2回の団交における会社の対応を判断の対象から除くこととする。

(2) 第1回団交及び第2回団交の経過

ア 前記第3の2(1)、3(2)のとおり、24年7月27日の第1回団交において、会社は、組合が同月17日の団交申入れとともに提出した別紙要求書のうち、「1.労働組合に関する基本的要求」については具体的な回答をする一方、「2.労働条件に関する具体的要求」（別紙具体的要求）については、今日は組合の説明を聞く団交であると述べ、組合に要求内容の説明を改めて求め、いずれの要求項目についても具体的な回答は行わなかった。

上記の会社の求めに応じ、組合が別紙具体的要求を読み上げ、各項目の要求理由を説明したのに対し、会社は、同要求のうち「その他の要求」について組合に質問した。一方、会社が「賃金に関する要求」について特段の質問をしたことは認められない。

また、組合が「賃金に関する要求」のうち同年夏季一時金の要求（賃金の2か月分）に係る検討状況を質したのに対し、会社は、従来からの算定方法によって支給する旨とともに、従来からの算定方法の内容（経営実績の対前年比と人事評価による）、支給時期（7月下旬～8月上旬）及び支給対象（正社員）について述べた。このやり取り以外に、会社が別紙具体的要求に係る自らの検討状況について説明したことは認められない。

イ 前記第3の5(2)ア、イのとおり、24年8月23日の第2回団交において、会社は、別紙具体的要求のうち「その他の要求」について具体的な回答をする一方、「賃金に関する要求」については、全従業員に関わる問題であるので全従業員との個人面談後（5ないし6か月後）に回答すると述べた。

また、会社は、同4(2)のとおり、第1回団交の4日後（同年7月31日）に同年夏季一時金を支給していたところ、第2回団交において、組合から、支給総額及び平均支給額を質されたのに対し、持ち帰って回答できるかを含めて検討する旨述べた。さらに、組合から、正社員の平均賃金及び日幸ほっと通信第2号で言及された同規模他社の労働条件に関する資料について質されたのに対しても、会社は上記と同様の発言をし、いずれもその場では回答しなかった。

(3) 組合の要求内容について

ア 上記(2)のとおり、別紙要求書のうち、「1.労働組合に関する基本的要求」及び「2.労働条件に関する具体的要求」（別紙具体的要求）のうち「その他の要求」については、会社は第1回団交及び第2回団交においてそれぞれ具体的な回答をしており、組合もこれらの要求事項についてその後問題としていない。したがって、以下、別紙具体的要求のうち「賃金に関する要求」に係る要求項目に関する会社の対応について検討する。

イ 会社は、第1回団交における「賃金に関する要求」に係る自らの対応について、要求項目に係る金額の根拠や必要性に関する組合の説明が不十分であったことから改めて説明を求めたものであり、また同要求は即答できる内容ではなかった旨主張する。そこで、まず、「賃金に関する要求」が当初の要求として不十分なものであり、組合から追加の説明を受けなければ会社が回答することができない内容であった

かについて検討する。

「賃金に関する要求」の内容は、別紙のとおり、賃金、夏季一時金、各種手当について具体的な金額を挙げて、その上乘せ等を求めるものである。これらの要求内容は抽象的なものではなく、組合からの補足的な説明がなかったとしても、会社の収益等の経営状況を踏まえた上で検討し、回答することが十分可能なものである。仮に追加して具体的な要求内容の説明や要求の根拠の提示が必要であるとしても、上記(2)アのとおり、会社として組合が要求している金額の根拠や必要性についての具体的な内容に係る質問をすることができたにもかかわらず、そのような説明を求めたことは認められない。会社が提出した「第1回団体交渉摘録」(乙35)においても、B5取締役は、会社が聞きたいとした「組合の説明」は具体的に「自分たちもこういう努力をする、だからこれを認めてもらえんかという説明」を指すととれる発言をした旨の記載があり、要求事項の理解とは別の趣旨で説明を求めた内容となっている。

また、第1回団交後の「賃金に関する要求」に係る経過をみると、前記第3の5(2)及び7(2)ないし(4)のとおり、第2回団交及び24年9月24日の第3回団交において組合が同要求について特段の説明を行ったことは認められないが、同9(2)及び14(2)のとおり、会社は同年10月26日の第4回団交で同要求について暫定的な回答をし、同年12月17日の第7回団交で正式な回答をしている。そして、これらの回答に際して、組合からの説明等がなかったが故に回答が遅くなったとの事情も窺われない。

以上のとおり、組合の「賃金に関する要求」は、当初から、組合から説明や根拠の提示を追加して受けなければ会社が回答することができない内容のものでなかったというべきである。

(4) 第1回団交における会社の対応について

上記(3)を前提に、改めて第1回団交における会社の対応についてみるに、上記(2)アのとおり、会社は「賃金に関する要求」について具体的な回答を用意しなかったこと責任を組合の説明不足に帰するような態度をとっており、かかる対応には問題があったことを指摘せざるを得ないが、他方、第1回団交は事前通知なくされた別紙具体的要求の提出（前記第3の2(1)）から10日後に行われ、会社内部での検討期間が十分にとれなかったと窺われる事情があり、また、「賃金に関する要求」のうち同年夏季一時金の要求については、会社は、検討状況に係る組合の質問への回答として、従来からの算定方法で従来どおり支給する旨を述べるとともに、当該算定方法の内容、支給時期及び支給対象について一応の説明を行っており、これらの事情を併せ考慮すると、第1回団交での「賃金に関する要求」についての対応が不誠実であったとまではいえない。

(5) 第2回団交における会社の対応について

ア 続いて第2回団交についてみるに、同団交で第1回団交に引き続き議題とされた「賃金に関する要求」は、上記(3)のとおり、回答が可能な内容であったことに加えて、第1回団交から第2回団交までには約1か月の検討の余裕があったこと、仮に回答するに不明な点があったとしても、第1回団交及び第2回団交までの期間で解消する機会があったことからすれば、会社は、第2回団交において、「賃金に関する要求」について具体的な回答やその根拠となる資料の提示をすることが期待されるべき状態にあったというべきである。

これに対し、会社は、上記(2)イのとおり、第2回団交において、「その他の要求」を除き、具体的な回答及びその根拠となる資料の提示をしなかった。この点につき会社は、同団交において、「賃金に関する

要求」につき回答等をしない理由として、全従業員に関わる問題であり、組合員だけ優遇することもできないから、全従業員との個人面談を行った後の5ないし6か月後に回答するためと述べて、具体的な回答を引き延ばす対応をとっている。なお、「賃金に関する要求」の一部である24年夏季一時金要求は、会社が提出した「第2回団体交渉摘録」（乙36）において「賃金に関する要求」と区別されておらず、同14(2)のとおり、第7回団交における「正式な」回答の対象となっていることから、会社の上記発言の対象に含まれていると解される。

イ 上記アの会社の対応の相当性について検討すると、組合の要求は、従業員である組合員の意見を集約し組合員の総意として提出されたものであって、会社が全従業員の意見を聴くとしても、組合への回答とは別個に扱われるべきであり、それが回答を引き延ばす合理的理由になるとはいえない。下記4のとおり、第1回団交後に会社が日幸ほっと通信第1号ないし第3号を相次いで発行し、組合を不当に批判し組合に対抗する内容の記事を掲載して全従業員に示していた状況があることにも鑑みると、全従業員の個人面談を優先し、組合への回答をその後に行うとすることは、組合及び組合員の総意を軽視し、合理的な理由なく組合への回答を避けたものとみざるをえず、相当な対応とはいえない。また、上記(3)イのとおり、組合の要求は、会社がその経営状況、県下の同規模の会社の状況等を踏まえながら総合的に判断し回答することが可能な要求であるから、それが全従業員に関わる問題であったとしても、組合への回答を長期間留保して、全従業員との個人面談を行わなければならない必要性は認められない。現に前記第3の17(2)のとおり、日幸ほっと通信第11号に会社が掲載した面談項目は組合の要求事項と必ずしも一致するものではなく、同9(2)及び14(2)のとおり、会社が「賃金に関する要求」に関して暫定的又は正式にし

た回答の内容、各回答がなされた第4回団交及び第7回団交における会社の説明をみても、個人面談が回答の不可欠な前提となっていたものとは窺われない。

以上によれば、全従業員との個人面談の実施は、第2回団交において組合の「賃金に関する要求」について、数か月先まで具体的な回答や資料の提示を行わないとする事の合理的な理由になるとはいえない。したがって、第2回団交において会社が、「賃金に関する要求」についての具体的な回答やその根拠となる資料の提示が期待されるべき状態にあったにもかかわらず、全従業員との個人面談後に回答するとして、具体的な回答もその根拠となる資料の提示も行わなかったことは、合理的な理由なく回答を引き延ばす不誠実な対応であり、労組法第7条第2号（不誠実団交）に該当するというべきである。

なお、会社は、個人面談及び回答を当初のスケジュールを前倒して行っており、引き延ばしなどしていない旨主張するが、会社は、第3回団交においても、第2回団交の際と同様に、全従業員との面談と意見の聴取が終了するまで回答できないとの対応を続けており（同7(2)）、正式な回答を示したのは、別組合との間でフルタイム従業員及びパートタイム従業員の賃上げについて合意が成立した後なのであって（同13、14）、会社の主張する事情によっても、上記の評価が左右されるものではない。

ウ 次に、交渉権限に係る組合の主張について検討するに、第2回団交において会社は、上記(2)イのとおり、24年夏季一時金の平均支給額及び支給総額を組合から質されたのに対し、持ち帰って回答するかも含め検討すると述べ、その他の質問（正社員の平均賃金、日幸ほっと通信第2号で言及された他社の労働条件に関する資料）についても同様の態度をとった。

組合は、上記の会社の態度について、会社が交渉権限のない者を団交に参加させたためのものである旨主張する。確かに、上記会社側出席者の発言は、実質的な交渉を行うことができないことを示唆するものではある。しかしながら、前記第3の3(1)、5(1)、7(1)、9(1)、11、12(1)、14(1)、16(1)、18及び20のとおり、会社と組合との間において実施された第1回団交ないし第10回団交における会社の出席者には、B2取締役、B3部長及びB4次長が必ず含まれており、その間、交渉権限について特段変化を窺わせる事情はない一方で、これらの団交経過を通してみれば、実質的な交渉が行われている部分も一定程度あるといえる。

そうすると、第2回団交における、持ち帰って回答できるかどうかを含めて検討するなどとする会社側出席者の発言は、当該出席者の交渉権限に由来するものではなく、合理的理由なく回答を引き延ばすなどの会社の上記交渉姿勢に由来するものというのが相当であって、会社の対応について、交渉権限がない者を出席させたとの理由で労組法第7条第2号の不当労働行為が成立すると認めることはできない。

(6) 小括

以上のとおりであるから、24年7月27日に開催された団交における会社の対応は、不誠実とまではいえないが、同年8月23日に開催された団交において、全従業員との個人面談を行った後に回答するとして、「賃金に関する要求」に対する具体的な回答を行わず、回答の根拠となる資料を示さなかった会社の対応は、合理的な理由なく不当に回答を引き延ばす不誠実なものであって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められる。

2 24年7月27日、同年8月23日、同年9月24日及び同年10月26日に開催された団交における会社の対応について、組合から求められた同

年夏季一時金の支給金額の根拠及び支給基準について、それを裏付ける資料等を示さず、誠実に団交に応じなかったことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点2）について

(1) 本争点の判断対象

本争点に表記された4回の団交のうち、24年7月27日の第1回団交及び同年8月23日の第2回団交における同年夏季一時金に係る組合からの質問への会社の対応については、争点1の判断のとおりである。そして、上記1(6)のとおり、第2回団交における会社の不当労働行為により、同年夏季一時金を含む「賃金に関する要求」に対する会社の正式な回答や資料の提示は、第7回団交まで引き延ばされた状況にあったが、組合が同年9月24日及び同年10月26日の第3回団交及び第4回団交において同年夏季一時金の支給基準等に係る資料の提示を明示的かつ具体的に求めたことへの会社の対応については、別途不当労働行為の成立の余地がある。したがって、本争点においては、第3回及び第4回団交における同年夏季一時金の支給基準等に係る資料の提示に関する会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かを判断する。

(2) 24年夏季一時金に係る経過

24年夏季一時金に係る経過をまとめると、以下のとおりである（前記第3の3(2)ウ、同5(2)エ、同7(2)エ及び(3)、8(1)及び(2)、9(3)）。

ア 組合は「賃金に関する要求」において同年夏季一時金を賃金の2か月分と要求していたところ、第1回団交において、「従来の方法とは」との組合の質問に対し、会社は、経営実績と人事評価に基づく従来からの算定方法によって支給する旨回答をし、続く第2回団交において、組合が支給総額及び平均支給額を質問したのに対し、会社は、持ち帰って回答できるかどうかを含めて検討する旨回答した。

イ 第3回団交において、会社が平均支給額、支給した人数（これにより支給総額も算出可能となる。）及び支給基準の概要（部門ごとに設定した評価項目に基づく8ランクの人事評価による旨）を回答したところ、組合は評価ランクの人数分布、部門ごとの評価基準（評価項目）及び評価者について追加質問し、会社は開示の可否も含めて次回の団交において回答するとした。その際、会社は、開示の可否は経営判断である旨述べた。

ウ 第3回団交から第4回団交までの間に、会社は書面により、評価者について説明したが、評価ランクの人数分布、部門ごとの評価基準は開示しないと回答した。これに対し、組合は書面により、上記で不開示とする理由、平均支給額の根拠及び各評価ランクの金額を明らかにするよう求めた。

エ 第4回団交において、会社は、組合が開示を求める平均支給額の根拠及び各評価ランクの金額に係る回答として、各人の支給額の算定方法を説明し、同算定方法によれば同じ評価ランクでも人により支給額が異なるため評価ランクごとの金額という数字はないと述べた。また、会社は、それまで不開示としていた評価ランクの人数分布を開示するとともに、評価項目の概要（各4ないし5の小項目から構成される共通項目及び専門項目がある旨）及び評価ランクの定め方について説明した。これに対し、組合は、部門ごとの具体的な評価項目についての開示を求めたが、会社はこれを開示せず、不開示の理由について説明したことは認められない。

(3) 第3回団交及び第4回団交における会社の対応について

ア 会社は、24年夏季一時金の支給基準に関する事項のうち、各評価ランクの平均金額及び部門ごとの具体的な評価項目以外のものについては、上記(2)のとおり、第4回団交までに口頭ないし書面で説明を行

っている。

この点、賞与（一時金）の基礎となる経営実績については、会社の説明を裏付ける経理・財務に関する具体的資料が想定できるのに対し、会社が用いている評価基準に関する事項については、想定できる具体的な資料は、会社の説明そのものが記載された内部資料等にとどまると考えられる。そして、円滑な交渉のためには、評価基準に関する事項についても書面で提示することが望ましいといえるものの、会社が口頭で説明した事項について組合から書面による資料提示を求め、それを会社が拒絶したとの事実があったとは認められないことからすれば、この限りにおいて会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

イ 他方、会社は、上記(2)エのとおり、第4回団交において、組合から要求のあった①各評価ランクの平均金額、②部門ごとの具体的な評価項目についての開示を拒否し、不開示の理由として、①については数字がないと述べ、②についてはその場は説明しなかったが、第3回団交において、開示の可否は会社の経営判断であると述べている。

この点、組合の要求と上記の不開示とされた事項との関係についてみると、上記1(3)のとおり、24年夏季一時金を賃金の2か月分とする旨の要求自体は一定の具体性を有し、同1(2)ア、イのとおり、会社は第1回団交において経営実績と人事評価に基づくとの算定方法の概要を説明し、第3回団交において支給基準の概要として人事評価システムについて説明しているところ、同年夏季一時金に関し妥結に向けた団交を進めていくためには、組合において、人事評価に係る部門ごとの評価項目や各評価ランクの平均金額を含む同年夏季一時金の支給基準に係る事項について開示を受けることは、会社が支給した額の妥当性やこれを前提とした譲歩案を検討するなどの点で有用であるといえる。

しかしながら、これらの事項に係る組合の追及態度をみると、前記第3の9(3)イのとおり、第4回団交において組合が、部門ごとの具体的な評価項目を開示しなければ労働者はどうやって頑張るのかが分からないと述べた以外、同年夏季一時金の要求との関連性やその後の団交に向けた開示の必要性について具体的かつ十分な説明を行っていたとはいえない。他方で、会社は、上記(2)イないしエのとおり、第4回団交までに人事評価に係る評価項目の概要、評価ランクの定め方及び評価者等、支給基準に関する事項について相当の説明を行っており、また同団交において、それまで不開示としていた評価ランクの人数分布について開示するなど、組合が開示を求める理由が必ずしも具体的かつ十分に説明されない状況において、開示について一定程度協力的な姿勢をみせていることからすると、部門ごとの具体的な評価項目及び各評価ランクの平均金額を開示しないことをもって不誠実であったとまでは認められない。

(4) 小括

以上によれば、第3回団交及び第4回団交における24年夏季一時金の支給金額の根拠及び支給基準の資料等の開示に係る会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認めることはできない。

3 会社は、24年12月17日、同月22日及び25年1月15日に開催された団交において、24年年末一時金について時間給労働者の賃上げ及び各種手当とセットでなければ妥結しないとの提案に固執し、今後団交を重ねても同じ回答を繰り返す旨表明したことにより、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点3）について

(1) 第7回団交ないし第9回団交の経過

ア 前記第3の14(2)のとおり、会社は、24年12月17日の第7回団

交において、同年年末一時金の修正金額を回答するとともに、「賃金に関する要求」についての「正式な」回答をした。すなわち、①同年年末一時金について、正社員については「夏の上積みという話も含めて、今回全て回答した」とし、フルタイム従業員については寸志として支給すると述べ、②フルタイム従業員の年功手当については拒否するが、時間給を一定額引き上げると述べ、③上記①、②以外の要求事項については、それぞれ拒否すると述べた。

同 14(3)イ、エのとおり、組合は、上記会社の回答のうち、同年年末一時金について妥結の意思を示したのに対し、会社は、「賃金に関する要求」への回答についての合意とセットでなければ応じられないと表明し、これに組合が抗議したため妥結はされなかった。

同 15(1)のとおり、第 7 回団交後の同月 21 日、会社は、組合役員ら以外の正社員に対し同年年末一時金を支給した。

イ 同 16(2)エ、オのとおり、同月 22 日の第 8 回団交において、組合が賞与には納得したと改めて発言したのに対し、会社は、第 7 回団交と同様に、「賃金に関する要求」への回答との一括妥結を求めた。組合はこれに反対し、時間給の引上げ額について新たに要求を提示したところ、会社は、別組合と妥結していることを理由に、第 7 回団交でした「賃金に関する要求」への回答以上の回答はできない旨述べた。

同 17(1)のとおり、第 8 回団交後の同月 28 日、会社は、組合役員らに対し同年年末一時金を支給した。

ウ 同 18 のとおり、25 年 1 月 15 日の第 9 回団交において、会社は、賞与と賃上げはセットで考えている旨述べ、「賃金に関する要求」に関し、別組合と妥結していることを理由に、組合の要求にかかわらず、同じ回答を繰り返す旨述べた。

(2) 第 7 回団交における会社の対応について

ア 会社は、上記(1)アのとおり、第7回団交において24年年末一時金の要求と、正社員や時間給労働者の賃上げ及び各種手当等に関する要求を含む「賃金に関する要求」との一括妥結を求め、組合からの抗議を受けてもその態度を変えることなく、一括妥結に固執したものでいえる。会社は、このような対応をしたことについて、同年年末一時金の要求と「賃金に関する要求」についての回答の時期が重なって第7回団交を迎え、いずれも人件費の増加につながるものであることから、両者を全体として回答をしたものであり、合理性のある対応であったと主張する。

イ そこで検討するに、確かに、24年年末一時金の要求と「賃金に関する要求」は、会社にとって人件費の増加という部分で関連していること自体は否定できないが、前記第3の8(4)、10(2)、11、12(2)、14(3)イ、ウのとおり、同年年末一時金の要求は、同年7月に別紙具体的要求に含めて提示された「賃金に関する要求」とは別に同年10月になって提示され、第5回及び第6回団交においても「賃金に関する要求」とは独立に交渉がなされており、第7回団交において組合が同年年末一時金について妥結する意向を示した時点まで、「賃金に関する要求」、特に正社員及び時間給労働者の賃上げや各種手当等の要求とは、会社と組合との間で基本的に別個の問題として扱われてきた経過がある。しかも、会社が両者の一括妥結の意向を明らかにしたのは、第7回団交において、同年年末一時金につき、「納得はできないんだけど、やむをえず合意すると、そういう意味合いでいいですか」との会社側の問いに対して、A2委員長が「そうです」と述べた後、休憩を挟んで団交が再開されてからのことであった(同14(3)イ、エ)。

そして、通常、賃上げ(ベースアップ)は、必ずしも時期を問わず行われるものであるのに対し、賞与(一時金)は、1年のうちの特定

の時期を定めて支給されるものであり、会社の賃金規定においても、同 21 のとおり、賞与の支給時期は 7 月及び 1 2 月と定められているところ、同 12(3) のとおり、第 7 回団交の日程は、同年年末一時金を同年 1 2 月 2 1 日に支払うことができるようにしたいとの会社と組合の意見が一致した上で、上記期限に近接した同月 1 7 日に設定されたものであり、第 7 回団交の時点において、同年年末一時金に係る交渉が妥結に向けて切迫した状況にあったことは明らかである。

他方、「賃金に関する要求」については、同 14(2) のとおり、第 7 回団交で初めて正式な回答がされたものであり、それより前には第 4 回団交において内容の異なる暫定的な回答が示されたのみで、具体的な交渉は行われていなかった上、同 16(2) ウのとおり、会社の回答の裏付けとなる経常利益等の基本的な財務状況の説明は、第 8 回団交に至ってもされておらず、第 7 回団交の時点において、「賃金に関する要求」については協議が尽くされていない状況にあった。

そして、このような状況下で会社が「賃金に関する要求」と同年年末一時金との一括妥結を提案した際の態度についてみると、同 14(3) イ、エのとおり、一括妥結の提案は組合が同年年末一時金について妥結する姿勢を示した後で持ち出されている上、「賃金に関する要求」に関し、B 4 次長は、同年年末一時金とともに「全てこの場で決着してもらって、また別に春闘とか…がある」などと述べており、会社は実質的に協議をする姿勢もみせていない。また、一括妥結が必要な理由については、会社が同団交で説明したことは認められず、同 16(2) イ、エのとおり、第 8 回団交で「金額面で相当な提案をしたから」、「総賃金にかかわる話なので」という程度の説明をしたにすぎない。

これらの事情からすれば、会社は、同年年末一時金の交渉の妥結が切迫していたことに乗じて、それまでの団交において同年年末一時金

とは別個の問題として扱われてきた「賃金に関する要求」につき、会社が正式な回答を引き延ばすことにより具体的な協議が尽くされていない中で、初めて正式な回答をした第7回団交において、同年年末一時金との一括妥結を迫る提案をし、組合として十分な検討をなし得る暇も与えずに、同提案に固執したものとわざるを得ない。このような会社の態度により、組合として妥結の意向を示していた同年年末一時金の妥結が遅延する結果がもたらされることは必至であり、実際にも、同15、17(1)及び19(2)のとおり、同年年末一時金の妥結が遅延したことにより、組合役員4名について同年年末一時金の支給が遅れている。

ウ 以上の検討によると、組合が同年年末一時金のみでの妥結を求めたのに対して、会社が第7回団交において、「賃金に関する要求」との一括妥結を求める立場に固執することの合理性を基礎づける事情はないといわざるを得ず、かかる会社の対応は、団交における合意の成立を殊更に困難にするものとして不誠実というべきである。

(3) 第8回団交における会社の対応について

ア 会社は、上記(1)イのとおり、第8回団交において、第7回団交と同様に24年年末一時金の要求と「賃金に関する要求」との一括妥結を求める態度を固持するとともに、時間給労働者の賃上げ額に係る協議において、別組合との妥結を理由にそれ以上の回答はできない旨述べている。

イ 上記(2)ウのとおり、会社が合理的理由なく一括妥結を求める立場に固執することは、不誠実というべきところ、会社は第8回団交においても第7回団交と同様に同立場に固執する態度をとっており、こうした態度は不誠実といわざるを得ない。

また、別組合との妥結を理由とする会社の対応についてみるに、別

組合との妥結内容と差異が生じないようにするなどの観点から、会社が譲歩をしない態度をとること自体は、直ちに労組法第7条第2号の不当労働行為であるとはいえないが、別組合との妥結を理由に本来なされるべき組合との交渉を尽くさないなど不誠実な対応をしているといえる場合には、同号の不当労働行為になるというべきである。

しかるに、本件では、前記第3の16(2)のとおり、第8回団交において、会社は第7回団交でした同年年末一時金の回答及び「賃金に関する要求」への回答に関し、従来からの上積み額について大まかな額を説明はしたが、純粋な上積み額は会社が述べた額にならないとの組合からの指摘を認めざるを得ない部分があるなど、会社の説明が十分であったとは必ずしもいえず、また回答の裏付けとなる経常利益等の基本的な財務状況の説明は、組合からの求めがあっても行わない態度をとっている。そして、第7回団交と同様に、B4次長は「賃金に関する要求」について、今までの要求は取り下げてもらって今後の春闘で別に話を出せば検討するなど述べており、会社は同要求について実質的に協議をする姿勢もみせていない。なお、組合は第8回団交の最後に、会社の「賃金に関する要求」への回答をふまえた時間給の一律アップの要求を出しているが、上記のとおり同要求についての協議が尽くせなかった中でやむを得ず出したものといえ、会社の対応についての評価を左右するものではない。

これらの事情からすると、会社は、別組合との妥結を理由に本来なされるべき組合との交渉を尽くさない対応をしているものといえ、不誠実といわざるを得ない。

ウ したがって、会社が第8回団交において、同年年末一時金の要求と「賃金に関する要求」との一括妥結に固執するとともに、同要求に係る協議において別組合との妥結を理由にそれ以上の回答はできない旨

述べたことは、不誠実というべきである。

(4) 第9回団交における会社の対応について

会社は、上記(1)ウのとおり、第9回団交において、第8回団交と同様に、24年年末一時金と「賃金に関する要求」は一括での妥結を考えている旨述べ、別組合と妥結していることを理由に、組合の要求にかかわらず今後団交を重ねても同じ回答を繰り返す旨述べている。

第9回団交において、上記(2)及び(3)のとおり、第8回団交までの両要求に係る協議の状況や会社の対応が変化した事情はない。第9回団交前に組合役員らに対して同年年末一時金が支給されてはいるが、妥結がされていないことに変わりはなく、会社が同年年末一時金の妥結に乗じて「賃金に関する要求」の妥結を迫っているとの評価は左右されない。

したがって、第9回団交における会社の対応も不誠実というべきである。

(5) 小括

以上のとおり、24年12月17日、同月22日及び25年1月15日に開催された団交における会社の対応について、会社が24年年末一時金について「賃金に関する要求」への回答との一括でなければ妥結しないとの提案に固執し、今後団交を重ねても同じ回答を繰り返す旨表明したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められる。

4 会社が24年8月4日、同月7日及び同月21日に社内報（日幸ほっと通信）を発行したことは労組法第7条第3号に該当するか（争点4）について

(1) 日幸ほっと通信第1号について

前記第3の4(4)のとおり、日幸ほっと通信第1号には、会社の内外において事実の歪曲等の表現が「今後もある」とし、近い過去にそのよう

な表現があったことを示唆する内容の記載があるが、全体としては抽象的・包括的な会社の方針等が説明されているにとどまり、上記の記載も具体的な歪曲等の指摘や発信の主体について明示されておらず、24年8月4日に同通信第1号が発行された時点においては、受領した従業員又はその家族に対し、本件の組合を直ちに連想させるものとは認められないので、組合の団結権等の侵害をもたらすものとはいえない。

(2) 日幸ほっと通信第2号について

ア 前記第3の4(6)のとおり、日幸ほっと通信第2号は、同通信第1号の3日後に発行され、「第1号でお知らせ致しました通り」と前置きをした上で、専ら組合ニュースに対する反論を内容としている。このような記載等からは、受領した従業員又はその家族において、上記(1)で事実の歪曲等の表現をしていたのが組合であったとの理解が生じるとともに、日幸ほっと通信第1号の記載内容とあいまって、組合が同様のことを継続しているとの印象を与えるものといえることができる。

イ 具体的な反論記事の内容をみると、まず前記第3の4(6)イ(7)の第2回団交の日程に関する部分について、同3(3)のとおり、第1回団交での日程調整のやりとりは組合が24年8月3日までに第2回団交が開催されると受け取ってもやむを得ない内容である上、会社が提出した第1回団体交渉摘録(乙35)の内容もこれと同様であり、会社も受け取り方の相違の問題と十分に認識できたといえるにもかかわらず、会社は「なぜ嘘の記事を書くのでしょうか?」と、受領した従業員又はその家族において組合が故意かつ積極的に虚偽の内容を発信しているとの印象を与える記載をしている。

また、同4(6)イ(エ)の24年夏季一時金に関する部分は、組合ニュースNo.3中の、誠意ある団交を尽くさないまま同年夏季一時金を一方的に支給することは不当労働行為になる旨の記載への反論であるが、

組合の立場からすれば、そうした主張をすること自体は必ずしも誤ったものとはいえない。また、会社は、同3(2)ウのとおり、第1回団交において組合に対して同年7月20日に支給計算作業を終了したことについて説明をしていない。それにもかかわらず、組合に説明をしなかった事実に基づいて、「社会通念上許されるものでしょうか?」と、受領した従業員又はその家族において組合が殊更に非常識な主張をしているとの印象を与える記載をしている。

そのほか、同4(6)イ(イ)の部分はもちろん、同(ウ)で引用された組合ニュース No.1 の記載は、同2(2)のとおり、男性アルバイトが語った一意見としてのものであり、いずれも組合と会社の意見の相違の問題であるといえるが、同4(6)アのとおり、これらの項目にも赤字での強調が加えられて「『真実』をお知らせします!」として、組合の主張が真実でなく歪曲等であるとの印象を与えるような記載となっている。

ウ しかも、日幸ほっと通信第2号は、会社の全従業員及びその家族に確実に届くように自宅に郵送されたものであり、組合ニュースを読んでいる者にも同通信が読まれることを当然に想定しているものであったといえる。そのような者が上記ア、イの記事を読んだ場合、組合についての悪印象がより生じやすいといわざるを得ない。

エ 以上の各事情を踏まえて検討するに、使用者が労働組合に対抗して相当性の認められる範囲で従業員向けの主張をすることは許容されるものであるが、会社は、日幸ほっと通信第2号において、受領した従業員又はその家族に対し、実際の団交経過等にそぐわない内容を含め、組合が殊更に虚偽の情報を発信し、非常識な主張をしているなど組合に対する悪印象を与える記載をしたものであり、かかる記載は、その内容において相当性を逸脱するものであったというべきである。

そして、上記のような記載を含む日幸ほっと通信第2号が、組合が

結成されてから間もない時期に、会社と組合との団交が進行している中で発行され、全従業員宅に郵送されたことは、組合員又はその家族においては組合に対する不信や組合員でいることについての不安を生じさせ、組合員でない会社の従業員及びその家族においては当該従業員が組合に加入することを躊躇させるおそれがあるなど、組合の団結及び組織化に顕著な支障を生じさせかねないものであって、組合の団結権を侵害するものであると認められる。

以上に加え、会社は上記1(6)のとおり、日幸ほっと通信第2号の発行から約2週間後に行われた第2回団交において、組合の要求への回答を不当に引き延ばすという不当労働行為に当たる対応をしたものであり、こうした経過を併せ考慮すると、会社が日幸ほっと通信第2号を全従業員宅に郵送する方法により発行したことは、組合の弱体化を意図したものであって、組合に対する支配介入行為であるといえることができる。

(3) 日幸ほっと通信第3号について

ア 前記第3の4(8)のとおり、日幸ほっと通信第3号には、「知って得るコーナー」と題する特集記事が掲載され、そのうち労働組合の形態について説明する記事の中に、会社においては労働組合への加入及び労働組合からの脱退が自由に行えるとの記載があり、また、労働組合の組織実態について説明する記事の中に、組合と特定の政治団体とを間接的に関係付ける記載がある。このような記載は、受領した従業員又はその家族において、組合の活動内容について偏った印象を与えるとともに、会社が従業員に対して組合に加入しないこと又は組合員に対して組合からの脱退を促しているとの印象を与えかねないものといえることができる。

イ また、日幸ほっと通信第3号は、上記(2)のとおり組合の団結権の侵

害に当たる内容を含む同通信第2号が発行されてからわずか14日後に発行され、同様に全従業員宅に郵送されている。このような場合、会社が組合に加入しないこと又は組合からの脱退を促しているとの印象は、より強くなるものといわざるを得ない。

ウ 以上によれば、会社が上記アの記載を含む日幸ほっと通信第3号を全従業員宅に郵送する方法により発行したことは、組合の団結及び組織化に顕著な支障を生じさせるものであって、組合の団結権を侵害するものであると認められるから、上記(2)の日幸ほっと通信第2号と同様に、組合に対する支配介入行為であるといえることができる。

(4) 小括

したがって、会社が24年8月7日及び同月21日に組合の団結権を侵害する内容の社内報（日幸ほっと通信第2号及び第3号）をそれぞれ全従業員宅に郵送する方法により発行したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められる。

5 会社は、24年年末一時金の支給に際し、組合役員4名に対し、源泉徴収義務に基づく税務手続を行わなかったことにより、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為を行ったといえるか（争点5）について

(1) 24年年末一時金の税務手続に係る経過

前記第3の17(1)及び19(2)のとおり、会社は、A1委員長ら組合役員4名に対する24年年末一時金の支給に際し、本来、会社において年末調整の修正処理を行うことが可能であったものについて、同年12月26日、確定申告を各自で実施するように依頼した。

(2) 検討

ア 使用者が、労働者が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対する不利益な取扱いをすることは、労組法第7条第1号の不当労働行為として禁じられてい

る。

イ 本件では、会社がA1委員長らに対し、24年年末一時金の確定申告をするよう依頼したことは、同人らが本来する必要がなかった作業等の負担を求めるものであり、同人らに不利益を与えるものであったといえることができる。しかし、こうした会社の対応は、年末調整の事務手続に関して認識に誤りがあったことによるものとも推認でき、A1委員長らが組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされたと認めることは、本件の証拠上困難であるといわざるを得ない。

(3) 小括

したがって、会社が、24年年末一時金の支給に際し、組合役員4名に対し、源泉徴収義務に基づく税務手続を行わず、確定申告を求めたことについて、労組法第7条第1号に該当すると認めることはできない。

6 結論

上記1ないし5のとおり、会社が、第2回団交において「賃金に関する要求」に対し具体的な回答やその根拠となる資料の提示をしなかったこと（争点1）、第7回団交ないし第9回団交において24年年末一時金要求と「賃金に関する要求」との一括妥結に固執し、今後団交を重ねても同じ回答を繰り返す旨表明したこと（争点3）、組合の団結権を侵害する内容の日幸ほっと通信第2号及び第3号をそれぞれ全従業員宅に郵送する方法により発行したこと（争点4）は、いずれも不当労働行為であると認められるが、その余の組合が不当労働行為であると主張する会社の対応は、不当労働行為であると認めることはできない。

7 救済方法について

会社は、上記6の不当労働行為であると認められる対応のうち、争点1及び争点3の各不当労働行為について、「賃金に関する要求」については

第7回団交で回答を行っていること、一時金交渉については会社が第5回団交以降の団交で営業利益等の追加資料を開示したことにより交渉が進んでいること（争点1）、24年年末一時金交渉は「賃金に関する要求」とともに第10回団交で妥結に至っていること（争点3）を理由に、いずれも救済利益が失われたと主張する。しかしながら、前記第3の11、12、14及び20で認定した団交の経過によって、上記の各不当労働行為が解消されたとは到底認めることはできず、いずれについても救済利益は失われていないというべきである。

そして、上記6に挙げた各不当労働行為の内容に加え、それらが組合結成から間もない時期に相次いで行われたことにより、組合に生じた団結権侵害の程度は大きいといえること、現に前記第3の1(2)のとおり、組合の結成当時から再審査結審当時までに組合員数が大幅に減少していること、同22のとおり、現在において組合と会社の間での労使関係が修復に至った状況にあるとは窺われないことを考慮すると、救済内容は、不当労働行為の禁止と併せて文書掲示を命じることとし、主文のとおりとすることが相当である。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年11月18日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ㊞

【別紙略】