

命 令 書

大阪市西区

申立人 L
代表者 執行委員長 B

大阪市都島区

被申立人 M
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成25年(不)第50号事件について、当委員会は、平成27年12月22日、同28年1月13日及び同月27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、同海崎雅子、同清水勝弘、同平覚、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、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

L

執行委員長 B 様

M

代表取締役 C

平成25年5月28日に開催された団体交渉における、平成25年春闘要求に関する当社の対応は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人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 就業規則の欠勤控除規定、欠勤控除規定に基づき控除した賃金の返還及び定年後継

続雇用者の労働条件に関する誠実団体交渉応諾

- 2 支配介入の禁止
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①団体交渉において、交渉権限のある者を出席させず、原則論を繰り返し、申立人の質問にも答えず、結論ありきの回答に終始したこと、②申立人組合員が腕章を着用するなど団交の形骸化に対する抗議の意思表示をしたところ、被申立人は組合員に対し、懲戒の事由に該当し、賃金の減額対象となる旨を通知したこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 M (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、金属塗料及び接着剤の製造・販売を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約140名である。

イ 申立人 L (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コンクリート産業、トラック輸送、その他の一般業種の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約1,800名である。

組合の下部組織として、会社の従業員で組織される N (以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。)が存在し、その分会員数は本件審問終結時約10名である。

また、会社には、会社の従業員で組織される労働組合である P (以下「社員会」といい、組合、分会及び社員会を併せて「組合等」という場合がある。)が存在する。なお、社員会の組合員には組合に加盟している者もいる。

(2) 本件申立てに係る経緯について

ア 平成3年4月1日に改定された会社就業規則（以下「旧就業規則」という。）には、次の規定があった。

「(休職)

第7条 従業員が次の各号に該当したときは休職とする。

1. 業務外の傷病により欠勤6ヶ月以上にわたるとき

2から4 (略)

5. 前各号に該当することになったとき、給与の支給はしない。」

「（給与構成）

第26条 給与は本給、のほか家族手当等別に定める。本給は本人の能力、経験、作業内容等を勘案して決定する。

② 遅刻、早退および無断欠勤の場合はその時間に対応する賃金を差引くことがある。 」

（甲2）

イ 平成16年3月10日、同日付け「お知らせ」と題する書面（以下「16.3.10通知」という。）が会社掲示板に張り出された。当該書面には別紙1のとおり記載されていた。

（甲28、証人 D ）

ウ 平成16年4月14日、同日付け「お知らせ」と題する書面（以下「16.4.14通知」という。）が会社掲示板に張り出された。当該書面には別紙2のとおり記載されていた。

（甲29、証人 D ）

エ 平成19年3月、分会が結成され、同年7月24日、会社と組合等との間で同日付け協定書（以下「19.7.24協定書」という。）が取り交わされた。同協定書には、「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して、円満に行なう。」、「会社は組合に、緊急必要性のある連絡用務や労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動について、^(ママ)終業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証する。」との記載があった。

（甲31、甲38）

オ 平成21年2月24日、会社と組合等との間で同日付け協定書（以下「21.2.24協定書」という。）が取り交わされた。同協定書には、定年雇用延長者の賃金について、「60才到達時点の基本給の50%とし、定年到達日の翌日から賃金計算して支給する。」、「公的助成金と厚生年金などの支給金額が当初の想定を下回った場合は、その時点で労使協議を行い、該当者の生活安定を図る。」との記載があった。

ところで、平成6年、厚生年金保険法が改正され、老齢厚生年金の定額部分について支給開始年齢が段階的に引き上げられることになり、同12年、同法が改正され、老齢厚生年金の報酬比例部分について支給開始年齢が段階的に引き上げられることになった。

（乙17、乙19）

カ 平成23年10月、組合は当委員会に対し、団体交渉促進等を調整事項とする、あっせん申請を行った（平成23年（調）第37号。以下「23-37あっせん事件」という。）。

(甲38)

キ 平成24年2月8日、会社は組合に対し同日付け就業規則案（以下「24.2.8就業規則案」という。）を提示した。24.2.8就業規則案には、休職及び給与構成に関して、別紙3上段の規定があった。

(甲32、証人 D)

ク 平成24年4月3日、組合等と会社との間で団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、同日の団交を「24.4.3団交」という。）が行われた。同団交において、就業規則の改定に関するやり取りがあった。

(乙10)

ケ 平成24年4月20日、当委員会において23-37あっせん事件に係るあっせんが行われ、あっせん員があっせん案を提示したところ、組合と会社はこれを受諾した。

同年7月6日、会社と組合等との間で、同年4月20日付けの協定書（以下「24.4.20協定書」という。）が取り交わされた。

24.4.20協定書は、あっせん案と同じ内容であり、「1. 労使双方は、2010年度以降のいわゆる年度末一時金に関する団体交渉を行う。」、「3. 労使双方は、前2項の定めによって、使用者が2010年度以降の年度末一時金の支給を保証するものではないことを相互に確認する。」との記載があった。

(甲10、甲30、乙15、乙34の1、証人 D)

コ 平成24年7月10日、会社と組合等との間で団交（以下「24.7.10団交」という。）が行われた。同団交において、組合から、翌日から腕章を着用する旨、組合旗を掲揚する旨、闘争に入る旨の発言があった。

(乙34)

サ 平成24年7月11日、分会組合員は、就労時間中及び休憩時間中、腕章を着用するようになり、本件審問終結時に至るまで、同様の状態が続いている。

当該腕章は、赤色の腕章で、白抜きで「〇〇」と記載されていた。

分会組合員のうち、E（以下「E組合員」という。）は配送業務に従事しており、品物の配達で社外に行く際は腕章を着用していない。その他の分会組合員は社内で就労しており、就業時間中及び休憩時間中、腕章を着用している。

(証人 D 、証人 F 、証人 G 、証人 H 、証人 J)

シ 平成24年11月7日、会社は組合等に対し、就業規則改定に関し修正案（以下「24.11.7就業規則案」という。）を提示した。24.11.7就業規則案には休職及び給与構成に関して、別紙3下段の規定があった。

ところで、24.11.7就業規則案は、同25年4月1日に施行された就業規則（以下「現行就業規則」という。）と同じ内容である。

(甲3、甲38、甲39、甲40、乙49、証人 J)

ス 組合等は会社に対し、平成25年3月1日付け「2013年春闘要求書」を提出した。

当該書面には、組合員一人当たり25,000円の賃上げを求める旨、年間一時金を基本給ベースの6か月以上とし、その配分は、夏季・冬季50%とし、夏季は6月中旬、冬季は12月中旬までに支給するよう求める旨の記載があった。

(甲14)

セ 平成25年4月1日、現行就業規則が施行された。

(甲3)

ソ 平成25年5月28日、会社と組合等との間で団交(以下「25.5.28団交」という。)が行われた。同団交において、平成25年春闘要求や就業規則第32条改定による欠勤控除問題等に関するやり取りがあった。

(甲16、乙11)

タ 平成25年6月11日、会社と組合等との間で団交(以下「25.6.11団交」という。)が行われた。同団交において、平成25年春闘要求等に関するやり取りがあった。

(甲17、乙12)

チ 平成25年6月26日、会社と組合等との間で団交(以下「25.6.26団交」という。)が行われた。同団交において、就業規則第32条改定による欠勤控除問題等に関するやり取りがあった。

(甲18、乙13)

ツ 組合等は会社に対し、平成25年7月1日付け「2013年昇給、夏季一時金に関する抗議書」と題する書面(以下「25.7.1抗議書」という。)を提出した。当該書面には、23-37あっせん事件で年度末一時金問題の団交を行うことを確認し和解した後も、会社は決定権を有さない交渉員を立て現在も不誠実な団交対応を繰り返している旨の記載があった。

これに対し、会社は、平成25年7月12日付け「回答書」(以下「25.7.12回答書」という。)を組合等に提出した。当該書面には、23-37あっせん事件を受けて年度末一時金を団交事項とすることを承諾したが、年度末一時金は恩賞であるという位置づけに何ら変わりはない旨、このことはあっせん条項で年度末一時金の支給を保証するものではないことが確認されていることから明らかである旨、会社は今後とも年度末の諸状況に鑑み支給すべきと判断した場合に限り、夏季一時金と同時に払うことになる旨の記載があった。

(甲19、甲20)

テ 組合等は会社に対し、平成25年7月12日付け「13年就業規則の履行に関する要求書」と題する書面(以下「25.7.12要求書」という。)を提出した。当該書面

には、要求事項として、①現行就業規則第32条3項の欠勤控除の削除、②差し引かれた賃金の全額返金、③現行就業規則第9条第1項で規定されている日数の変更、④上記各項の段階的な履行の考慮及び経過措置の見直しを行う旨の記載があった。

(甲4)

ト 平成25年7月19日、会社と組合等との間で団交(以下「25.7.19団交」という。)が行われた。同団交において、分会組合員である D (以下「D 組合員」という。)の継続雇用問題や25.7.1抗議書等に関するやり取りがあった。

(甲21、乙14)

ナ 会社は、25.7.12要求書に対する回答として、平成25年7月19日付け「回答書」(以下「25.7.19回答書」という。)を組合等に提出した。当該書面には、現行就業規則中の欠勤控除規定の削除や控除分の返金には応じられない旨、現行就業規則第9条第1項所定の期間を変更する必要はないと考えている旨、十分猶予期間を設けて現行就業規則の適用を行ったので経過措置等を講じることは考えていない旨の記載があった。

(甲5)

ニ 平成25年7月24日、会社は、同日付け「通知書」(以下「25.7.24通知書」という。)を分会組合員の給与明細に同封した。同通知書には、腕章着用の即時中止を要求する旨、今後も腕章着用を継続する場合、懲戒事由に該当し、賃金の減額対象となる旨の記載があった。

(甲11)

ヌ 平成25年8月8日、会社と組合等との間で団交(以下「25.8.8団交」という。)が行われた。同団交において、D 組合員の継続雇用問題や25.7.19回答書に関するやり取りがあった。

(甲23、乙16)

ネ 平成25年8月22日、会社は同日付け「通知書」(以下「25.8.22通知書」という。)を分会組合員の給与明細に同封した。同通知書には25.7.24通知書と同じ内容が記載されていた。

(甲12)

ノ 平成25年9月3日、会社と組合等との間で団交(以下、同日の団交を「25.9.3団交」といい、25.5.28団交、25.6.11団交、25.6.26団交、25.7.19団交、25.8.8団交及び25.9.3団交を併せて「本件団交」という。)が行われた。

25.9.3団交において、D 組合員の継続雇用問題や25.7.19回答書等に関するやり取りがあった。

(甲26、乙18)

ハ 平成25年9月24日、会社は同日付け「通知書」(以下、同日の通知書を「25.9.24通知書」といい、25.7.24通知書、25.8.22通知書及び25.9.24通知書を併せて「本件通知書」という。)を分会組合員の給与明細に同封した。25.9.24通知書には25.7.24通知書及び25.8.22通知書と同じ内容が記載されていた。

(甲13)

ヒ 平成25年10月10日、組合は当委員会に対し不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 会社が本件通知書を分会組合員に交付したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

使用者には、誠実に団交に応じる義務があるところ、本件団交における会社の交渉態度は、以下に述べるとおり、いずれも不誠実である。

ア 平成25年春闘要求について

(ア) 25.5.28団交において、会社の提案が春闘要求を下回っていたため、組合は会社に対し、会社提案の前提となる大体の経常利益額を提示するよう求めたところ、会社は、「上場企業でもないのに」などと述べて資料提示を拒んだ。さらに、組合は経常利益に関する資料を提示できない理由を尋ねたが、会社は資料提示できない理由を明確に説明しなかった。以上のような会社の交渉態度は、会社提案の根拠の具体的な説明や必要な資料の提示をせず、合意達成の可能性を模索するような誠実な態度ではないから、不誠実団交に該当する。

(イ) 25.6.11団交において、会社は社長の決裁を受けた昇給額及び賞与額を組合に伝えるだけで、それ以上の実質的な交渉を行おうとしなかった。組合は、算定根拠を示そうとしない会社の態度に対して抗議し、ただ一方的に会社が決定した事項を組合に了承してくれというだけでは団交ならず、団交拒否となる旨伝えたが、会社は、世間一般かどうかは知りませんがどうもそう思っております、今までやってきた M のスタイルだとこのようなことで今持ち合わせはございません、などと回答した。このような会社の対応は、実質上交渉権限のない者による見せかけだけの交渉であり、不誠実団交に該当する。

(ウ) 会社は、春闘要求について、増額提案をしていることをもって誠実に交渉に

応じていた旨主張する。しかしながら、会社は、社長の決裁を受けた増額提案をするだけで、組合が提案の根拠となった事情や資料を出すように求めても一切答えない。実質的な交渉権限のない者が、社長から指示された提案をするだけで、資料提示などの具体的な対応をしておらず、このような会社の対応は不誠実団交に当たる。

また、会社は、「Mスタイル」なる交渉態度について、団交の場で決められることもあれば、いったん持ち帰って社内での検討を経なければ回答できないこともあることを述べただけである旨主張する。しかしながら、会社は必ずいったん持ち帰って次回の団交で決定事項を報告するだけであったから、団交の場で決められることもあれば決められないこともあるというような実態ではなかった。

また、25.6.11団交において、会社側出席者は、全権は持っていない、ある程度しか権限を持っていない旨発言したが、このような発言は、使用者と労働組合が交渉を通じて合意を形成するという団交の本質を否定するものであり、使用者として誠実に交渉に臨む意思を有していないことを示すものであるから、Mスタイルなる交渉態度が不誠実団交に該当することは明らかである。

イ 25.7.1抗議書記載の年度末一時金について

25.7.19団交において、組合が会社に対し、25.7.1抗議書に対する会社回答では一時金を支給できない合理的で具体的な説明がない等と非難したところ、会社は、回答書を出しており、回答書のとおりだと思っているので何回聞かれてもそれ以上のことは言えないなどと発言し、回答書の内容を踏まえた実質的な交渉を拒否する態度を見せた。組合は、会社は組合の発言を否定しているだけで協議が行われていないこと等を指摘し、会社に対して誠実に交渉するよう求めたが、会社はこれに応じず、このような会社の対応は不誠実団交に該当する。

ウ 就業規則第32条改定による欠勤控除問題について

(ア) 25.5.28団交において、組合は、会社に対し、労働者に対する不利益変更となるので撤回するよう求めるとともに、ノーワークノーペイの原則を厳格化する必要性を説明するよう求めた。これに対し、会社は原則論を繰り返すだけで、なぜ組合の反対を押し切ってまでノーワークノーペイの原則を厳格化しなければならないのか具体的な説明をしなかった。そこで、組合がノーワークノーペイの原則だけでは理由にならない旨述べたところ、会社は十分その理由でいけると思うと答えたのみで、今まで行われていなかった欠勤控除を、なぜ今になって導入する必要があるのか具体的な説明をしなかった。

(イ) 25.6.26団交において、組合は会社に対し、平成25年4月1日付けで欠勤控除

規定の施行を強行したことを非難した。これに対し、会社は、19. 7. 24協定書を無視して、就業規則の変更に先立って組合の承諾を得るつもりは初めからなかったとの意向を示した。

また、会社は、欠勤控除規定導入の必要性につき、ノーワークノーペイの原則論を振りかざし、抽象的な説明に終始した。

上記のような会社の交渉態度は、19. 7. 24協定書の合意事項に違反する不誠実なものであり、また、会社の根拠につき抽象的な説明に終始するものであって、不誠実団交に該当する。

また、組合が、金融機関への入出金のための私用外出を欠勤控除の対象から除外する、その関連で給与を現金支給に戻す、といった要求を行ったことについて、会社は身勝手な要求である旨主張する。しかし、組合がこのように要求したのは、激変緩和措置として欠勤控除を導入したことによる労働者の不利益を少しでも緩和するよう求めたのであって、何ら身勝手な要求ではない。このような組合の要求に対し、会社は、25. 6. 26団交で、激変緩和措置の導入を真摯に検討する姿勢を全くみせておらず、この点からも会社の交渉態度は不誠実というべきである。

会社は、組合が「ノーワークノーペイの話は、もうゼロ何年かからやってるわねえ。」「この就業規則をね、まあまあ改定にともなってね話は2年ほど前から組合としました。」と述べたことを根拠に、会社が何年も前からノーワークノーペイの原則の厳格化を行いたいとの申入れを行ってきたことを自認している旨主張する。しかし、前者の発言は、16. 3. 10通知及び16. 4. 14通知が掲示されたことを指しているが、同通知は欠勤控除をする旨記載したのではなく、同発言をもって組合が欠勤控除の導入を想定していたということはできない。また、後者の発言についても、就業規則の改定全般に関する協議が2年程前から議題になってきたことを指しているだけであって、就業規則の改定に伴って会社がノーワークノーペイの原則を行いたいとの申入れをしてきたことを認めた発言ではない。

(ウ) 会社は、24. 4. 3団交から同25年4月1日までの間、欠勤控除規定の導入に関する議論を怠ってきたのは組合であると主張する。

しかしながら、24. 4. 3団交で会社は、書面提示もせず、いきなり口頭で、24. 2. 8就業規則案第9条の給与保障制度の廃止を口に始めた。また、24. 4. 3団交において、24. 2. 8就業規則案第9条の変更を口にしたが、同案第32条3項の「欠勤控除」の文言変更については何も言わなかった。使用者が既存の労働条件を就業規則の改定により不利益に変更することを口頭で予告したからといって、

具体的な就業規則案の提示がない段階で、組合側から先回りして同不利益変更について団交申入れをしたり、就業規則案の提示を求める義務がないことは勿論、その必要性もないことは自明である。また、上記予告をしたことで、会社側が猶予期間を設けたことにならないことも当然である。

24.4.3団交後、欠勤控除規定に関する就業規則案が提示されたのは同24年11月であるが、就業規則全体を検討する必要があったことや、提示された当時は年度末一時金について協議する必要があったことに照らすと、同25年1月頃から欠勤控除規定の実質的な協議を始めることになったのはやむを得ないことである。

したがって、会社の主張は理由がない。

エ 25.7.19回答書記載の欠勤控除について

(ア) 25.8.8団交において、組合は、25.7.19回答書に、現に多くの従業員から働いていないのに給料をもらっているのは不公平であるとの意見が噴出しており、会社全体の士気に悪影響を及ぼす事態となっている旨の記載があったことについて、どのような人が何人ぐらい具体的にそのようなことを話しているのか尋ねたが、会社は具体的にどのような悪影響が及ぶ事態となっているのか一切説明しなかった。

組合は、25.7.12要求書で、欠勤控除の段階的な履行や経過措置の見直しを求めていたのに対し十分検討されていない旨指摘したが、会社は平成24年11月に現行就業規則案を示してから翌年4月の実施まで十分な猶予期間を与えていたと繰り返すだけであった。

会社は、24.4.3団交から平成25年4月1日まで組合が欠勤控除につき協議を怠ってきた旨、十分な猶予期間を与えた旨主張するが、この主張に理由がないことは前記ウ(ウ)主張のとおりである。

(イ) 25.9.3団交において、組合は25.8.8団交と同様、会社に対し、具体的に誰が何人ぐらいどのような意見を出しているのか尋ねた。しかし、会社は数十人と述べるだけでそれ以上の情報を提供せず、具体的にどのような悪影響が及ぶ事態となっているのか一切説明がなかった。

会社は、欠勤控除されない運用に対して不満の意見を述べた従業員の氏名を明らかにしなかったのは、組合員らが集団で当該従業員に意見の撤回を強要するおそれがあったためであると主張する。しかし、組合は、そのような意見が労働者から寄せられているはずがないと主張しているのであるから、会社は具体的な氏名は伝えないとしても、そのような意見が伝えられた時期、頻度、意見を表明した者が管理職なのかどうか等、組合の疑問を解消するための情報を

提供できたはずである。また、労働者から意見があったことが欠勤控除を決めた理由なのであれば、欠勤控除に反対する組合に対し、その意見の存在について可能な限り情報提供すべきである。にもかかわらず、会社は一切情報を提供しないとの態度に終始しているのであるから、不誠実な交渉態度であることは明らかである。

オ D 組合員の継続雇用問題について

(ア) 25.7.19団交において、組合は会社に対し、D 組合員の継続雇用中の賃金を増額するよう求めるとともに、「協議できる余地はあるということやね。」、「そら団交やから当然あるでしょう。」と尋ねた。すると会社は、「そのね、団交したって変わらないって事もあるでしょう。」と述べた。会社は、当該発言について、団交の一般論を述べたにすぎず、不誠実な交渉態度ではない旨主張する。しかしながら、同発言は、組合側から D 組合員の定年時期が迫っているため、協議を進めたいので、結論ありきの対応はやめてもらいたいとの要求を受けた直後になされたものであることを併せて考えると、定年時期の到来による「時間切れ」を狙っていることを暗に示すものといわざるを得ない。

また、誠実な交渉というためには、会社は組合に対し、譲歩の余地を示したり、譲歩の余地がないのであれば、その合理的根拠を示すべきであるが、会社は、過去の例を持ち出して同様の扱いをする旨述べるだけで、賃金額を50%以上にできない合理的な根拠を示していない。

したがって、会社による同発言は、団交の一般論を述べたものとはいえ、不誠実な交渉態度であることは明らかである。

(イ) 25.8.8団交において、会社は継続雇用者の給与は定年前の給与の50%の額にする旨発言したが、それを受けて組合は、その理由を説明するよう求めたが、会社は、前例者が50%である、会社の方針であるなどと答えるだけで、交渉の余地を否定するような対応であった。また、組合が、60%や70%にした場合の試算を示すよう求めたところ、会社は持ってきていないと答えるのみで、真摯に組合の要求事項を検討したとは思えないような態度に終始した。

会社は、同団交において、再雇用後の年収を定年直前の給与の50%とする理由について、会社の若返りを図る必要性や製造業従事者の平均年収額より多いことを説明したと主張する。しかし、会社の若返りが必要であることから直ちに再雇用後の年収の割合が50%でなければならないことにはならない。また、組合が協議を続けた理由は、年収を半額にすること自体が労働者の生活の根幹を揺るがせる重大な労働条件の不利益変更であるからであり、一般的な製造業従事者と比較して多額であるとの説明は、D 組合員の賃金を半額とする説明

としては不十分である。さらに、会社は、過去に50%とした前例があることを説明したと主張するが、当然、その者と D 組合員とは個別具体的な事情が異なるから、半額とすることを正当化する十分な理由とはならない。

会社は、会社が D 組合員の年収の割合を60%や70%とした場合の試算を準備していなかったことに不当な点はないと主張する。しかし、会社は、25.8.8 団交以前から D 組合員の賃金の割合について組合と協議をしていたのであるから、当然、会社は試算を行い、その額が不当であると判断したはずであり、その試算結果を資料として準備するべきであった。もしも会社が本当に試算を準備していなかったのであれば、最初から協議に応じる姿勢を欠いた不誠実な交渉態度であり、試算していたのに組合に資料を提示しなかったとすれば、要求された説明を誠実に行っていない点で不誠実な交渉態度である。

(ウ) 25.9.3 団交において、会社は、「譲歩前提の話なんかないと思う」、「譲歩しませんいうか、会社はちゃんと話を聞いた上で会社の…意見を言っているだけでしょう。」と述べるなど、結論ありきの回答に終始した。

会社は、当該発言を団交における協議の方法を説明したにすぎない旨主張するが、団交において、使用者は労働組合の意見を聞くだけでは足りないところ、当該発言は、使用者は労働組合の意見を聞いてさえいれば良いという会社の態度の表れであり、会社の不誠実な交渉態度を裏付ける発言である。

なお、組合が譲歩がないと話合いにならないと発言したのは、過去の団交で会社は組合の要求を真摯に検討しようとしなかったため、そのような姿勢を批判し歩み寄りを求めたのであって、団交を行う場合は必ず譲歩しなければならないと主張しているのではない。

会社は、老齢厚生年金の支給開始年齢が平成12年に段階的に引き上げられることとなった事実を提示しているが、21.2.24 協定書 3 項は厚生年金等の「支給金額」が当初の想定を下回った場合に関する規定であるところ、支給開始年齢の引上げと支給金額の想定は無関係であり、21.2.24 協定書 3 項とも無関係である。にもかかわらず、会社は、当初の想定どおりである、平成12年度に決まっていたなどと21.2.24 協定書を見直す必要はないと開き直っている。

カ 以上のとおり、本件団交における会社の交渉態度は不誠実であったから、いずれの団交についても不誠実団交として、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件団交において、以下に述べるとおり、会社は一貫して誠実な態度をとっており、不当労働行為が成立する余地はない。

(ア) 平成25年春闘要求について

- a 25. 5. 28団交において、会社は、平成25年分平均昇給率と夏期賞与額の提案理由を説明し、これに対して組合等から増額要求があったため継続して協議することとなった。会社が、種々の説明を行った上で継続協議することとなった以上、同団交における会社の対応は何ら不誠実ではない。
- b 25. 6. 11団交において、会社は、25. 5. 28団交における当初提案とこれに関する組合等との折衝を踏まえ、25. 6. 11団交において増額回答を行っており、会社の対応に何ら不誠実な点はない。
- c 組合は、春闘要求に関連し、必要があれば会社が資料や情報を提示する義務を負っている旨主張する。しかし、組合が会社に提示を求めた資料や情報は、会社が官公署以外に一切提出したことがない財務資料や原材料費の額など高度な営業秘密に属するものばかりであり、かかる資料や情報が取引先や仕入先に流れると、取引先や仕入先との価格交渉に悪影響を及ぼし、売上の減少や収支の悪化を招く事態となる。そのような状況の下で、会社は組合等に対し、前年度比の売上高、経常利益、原材料費の増減幅を開示するなど、昇給率や賞与額の当否について前年対比で判断可能な材料を提供しており、不誠実の誹りを受けることはない。

また、組合は、「Mスタイル」という言葉を殊更取り上げて主張を展開しているが、団交の場で決められることもあれば、一度持ち帰って社内での検討を経なければ回答できないこともあるという、団交担当者として当然のことを説明しただけで、取り立てて問題にするようなことではない。現に、会社と組合の間では、妥結した事項もある。組合の主張は、団交事項を即時に決裁できる者しか交渉担当者になれないというものに等しく、このような主張に従えば、使用者は代表取締役あるいは全取締役が交渉担当者となるべきことになり、団交の実態とかけ離れた結果となる。

(イ) 25. 7. 1抗議書記載の年度末一時金について

25. 7. 19団交において、組合は、25. 7. 1抗議書に対する回答である25. 7. 12回答書のうち年度末一時金に関する記載について、23-37あっせん事件において年度末一時金が団交事項であることを認めた一方、年度末一時金が恩賞であると主張していることが矛盾していると主張した。

しかし、会社が年度末一時金を団交事項と認めたからといって年度末一時金が賃金等の労働条件と認めたことにはならない。現に、23-37あっせん事件で成立した合意の3項では「労使双方は、前2項の定めによって使用者が2010年度以降の年度末一時金の支給を保証するものではないこと」が相互に確認されて

おり、このことを会社の回答書に明記している。したがって、25. 7. 19団交における組合の主張は的外れなものであり、かかる組合の主張に対する会社の回答としては、25. 7. 12回答書に記載されている内容で必要十分である。そうすると、会社が25. 7. 19団交において上記回答書に沿った回答を改めて行ったとしても、何ら不誠実団交に当たらない。

(ウ) 就業規則第32条改定による欠勤控除問題について

a 25. 5. 28団交において、会社は、欠勤控除の理由について、遅刻早退で休んだ分を引かれないのは、休んでいない人にとって不利益になると考えている旨、ノーワークノーペイの大原則であるから働かなかつたら払わないのが大前提である旨説明している。組合員以外の従業員の多くが、欠勤控除が全面適用されていないことに不公平感と不満を抱いていた以上、欠勤控除を全面適用する理由としては十分である。

b 25. 6. 26団交において、会社は以前からノーワークノーペイの原則を厳格化してきており、平成25年4月1日の現行就業規則の施行に伴って欠勤控除の全面適用を開始することを伝えてきた経過を改めて説明した。これに対し、組合も、会社が何年も前から組合に対して、就業規則改定に伴ってノーワークノーペイの原則の厳格化を行いたい旨の申入れをしてきたことを自認している。

また、同団交において、会社は、欠勤控除の全面適用を開始する理由（必要性）について、改めて、欠勤等を年次有給休暇の範囲にとどめ賃金控除を受ける地位にない従業員と、年次有給休暇を全て消化したにもかかわらず欠勤等を繰り返しながら賃金控除を受けない従業員との間で不公平が生じることを説明した。さらに、会社は、賃金管理を世間並みにきちりしたい、との理由も付け加えて説明した。このように、会社は、欠勤控除を全面適用するに足りる十分な理由（必要性）を誠実に説明している。

組合は、19. 7. 24協定書を根拠に、会社は欠勤控除を実施する必要性について納得できる回答をする義務があるのに、25. 6. 26団交において会社から納得できる回答がなかった旨主張する。しかし、上記協定書は組合が納得できるような回答を求めることができるという定めではないし、会社と組合が合意しなければ組合員に影響を与える問題を実行できないという定めでもない。

さらに、組合は金融機関への入出金のための私用外出を欠勤控除の対象から除外してほしい、それとの関係性で賃金を現金で支給してほしいといった要求をした。このような要求に対しても会社は、金融機関が勤務時間外でも営業していることやコンビニエンスストア等に設置された自動現金預払機で

も入出金が可能な状況があることを指摘し、上記のような便宜を図らなくても何ら不都合がないことを説明している。

- c また、組合は、24. 4. 3団交から平成25年4月1日に現行就業規則の適用を開始するまでの間に就業規則改定の協議を含む団交を行ったにもかかわらず、欠勤控除に関する協議を怠ってきた。24. 4. 3団交における欠勤控除に関する協議の最後に、組合は欠勤控除を新たな団交議題として話し合っていきたいという組合の意向を示して総括した。そして会社と組合間の団交においては、ほとんど全て組合が交渉議題を設定してきたのが実態である。そうだとすれば、会社としては、組合から欠勤控除に関する団交申入れを待っているのは当然である一方、組合は従前どおり会社に対して欠勤控除に関する団交を申し入れるべきである。にもかかわらず、組合は欠勤控除に関する協議の申入れを怠り、分会組合員が平成25年5月分給与から欠勤控除されるに至り、慌てて25. 5. 28団交において欠勤控除について異論を唱え始めたのである。したがって、組合が団交で欠勤控除について異論を唱えることは信義則に反し許されない。

組合は、欠勤控除について書面で提示されない限り協議を進めることができず旨主張するが、既に旧就業規則第26条2項において「遅刻、早退および無断欠勤の場合はその時間に対応する賃金を差引くことがある」と規定されており、欠勤控除となる場合には末尾が「差引く」となることは容易に想定される。また、年次有給休暇消化後もなお欠勤等をした場合に賃金控除を行うという程度の内容であれば、わざわざ書面により提示されなくとも十分に議論することができる。さらに、欠勤控除は現行就業規則のごく一部の条項にすぎず、組合から欠勤控除に関する条項部分だけでも書面化してほしいとの要望でもない限り、会社が欠勤控除に関する条項部分の書面を交付しないことは当然である。このように欠勤控除について書面で提示されない限り協議を進めることができないとの組合主張は誤りである。

また、組合は、会社から現行就業規則第32条第3項と同じ条文の就業規則案の提示を受けたのは平成24年11月7日であると主張するが、欠勤控除に関して実質的な協議を怠ってきたことに何ら変わりはない。

(エ) 25. 7. 19回答書記載の欠勤控除について

- a 25. 8. 8団交において、組合は25. 7. 19回答書に欠勤控除の全面適用開始前に多くの従業員が不満を抱いていたと記載されている点に関し、当該従業員を特定するよう会社に要求したが、会社はこれに応じなかった。これは、会社が従業員の個人名を明らかにすれば、組合や分会組合員が集団で当該従業員

を威迫し撤回を迫る事態が容易に想定されたためである。また、そもそも上記のような意見を述べた従業員の個別の同意がない限り、第三者である組合等の組合員が出席する団交において氏名を明らかにできないのは至極当然である。

また、組合は、25. 7. 19回答書において、欠勤控除の全面適用前の実態によって会社の士気にも影響が及んでいると記載している点に関しても、会社に説明を求め、証拠を見せるよう求めている。組合のいう「証拠」が如何なるものか不明だが、結局、当該従業員の氏名開示に結びつくものであると思われる、会社としては開示に応じられるものではない。また、そもそも、従業員が不満を抱いていること自体、その士気に影響を及ぼすものであることは明らかである。

いずれにせよ、組合による説明ないし証拠提示要求は、いずれも会社として到底応じられない要求であり、これに応じない会社の対応は当然である。

また、25. 8. 8団交では、欠勤控除全面適用まで十分な猶予期間が与えられたかについても議論が行われているところ、会社は、①平成16年3月11日から、ノーワークノーペイの原則すなわち欠勤控除適用の第一歩として年次有給休暇の消化措置を実施し、②平成23年5月11日を最後に年次有給休暇消化後も欠勤等を繰り返す従業員に対する懲戒処分や口頭注意を差し控えた上、③24. 4. 3団交において就業規則改定に併せて欠勤控除を全面適用することを告知し、④その後の組合等との団交等を経て、⑤平成25年4月1日から欠勤控除を全面適用するに至ったのであり、会社は、十分な猶予期間を与えた。

また、組合は24. 4. 3団交から平成25年4月1日の現行就業規則の適用開始までの間に就業規則改定に関する協議を含む団交が行われていたにもかかわらず、この間も組合は欠勤控除を協議の俎上に載せることさえしなかった。組合は、かような落ち度を棚に上げて十分な経過措置が取られていなかったと矛盾した主張を展開している。

- b 25. 9. 3団交において、25. 7. 19回答書で多くの従業員から欠勤控除開始前に不満が出ていた旨の記載に関し、このような不満を述べている従業員を明らかにせよとの組合からの要求を会社は拒否している。会社が氏名の開示に応じなかった理由は前記 a 主張のとおりであり、会社の対応は至極当然である。

組合は、意見を述べた従業員の属性や不満が述べられた時期、頻度を明らかにすべきだったと主張する。しかし、会社は25. 9. 3団交において、組合等から上記従業員の氏名以外の情報を提供するよう求められておらず、そのような情報を提供しないことが不誠実だと非難するのは的外れである。

(オ) D 組合員の継続雇用問題

a 25.7.19団交において、組合は団交を行う以上、会社がD組合員の定年後の再雇用時の年収を保証するよう迫った。これを受け、会社は「団交だから当然あるんでしょって、それもそのね団交したって変わらないって事もあるでしょう。」と、労働組合側の要求が必ず実現するわけではないという団交の一般論を述べて反論したにすぎず、会社の対応に何ら問題はない。

b 25.8.8団交において、会社は、21.2.24協定書どおり、定年後の再雇用時の年収を定年到達時の基本給の50%のまま維持する理由について、経営を維持するため人件費を抑えつつ新入社員の採用を行うなどして若返りを図る必要があることを説明した。また、再雇用時の年収が60歳到達時の基本給の50%であればD組合員が生活できないとの組合の主張に対し、会社は、同人の再雇用時の年収が厚生労働省等の調査における製造業従事者の60歳ないし65歳の平均年収額よりも多額となっており、生活に支障をきたす水準にないことも説明した。さらに、会社は、21.2.24協定書に基づき再雇用者の年収を定年直前の年収の50%としてきた労使慣行があることも説明している。

組合は、会社が再雇用時の年収の割合を60%や70%とした場合の試算を提示しなかった点を非難するが、25.8.8団交以前の団交等において組合から上記のような試算を提示するよう求められていない上、上記のような理由で再雇用時の年収を定年到達時の基本給の50%としたいと説明している以上、60%や70%にした場合の試算を組合に示す必要がないためであり、何ら不当ではない。

c 25.9.3団交において、会社は、現状で21.2.24協定書を見直す必要がないことを説明した。

組合は「譲歩前提の話なんかないと思う」との発言を問題視する。しかし、再雇用時の年収については、既に25.7.19団交及び25.8.8団交で十分に協議が尽くされており、これ以上協議を重ねる必要がない状態となっていたところ、組合から25.9.3団交においても協議を行いたいとの申入れを受けたため、会社は、改めて、再雇用後の年収を定年直前の給与の50%にする根拠の1つである21.2.24協定書の内容を説明した。にもかかわらず、組合は、団交を行う場合は必ず譲歩しなければならないという誤った認識を前提に、上記問題についても譲歩するよう迫ったため、当然の反論として当該発言を行ったものである。

また、組合は「譲歩しませんいうか会社はちゃんと聞いた上で会社の・・・意見を言っているだけでしょう」との発言を問題視するが、これは文字通り、

労働者側の意見を聴いた上で使用者側がこれに反論するという団交における協議の方法を説明しているにすぎず、何の問題もない。

ところで、会社と組合等が定年後の再雇用時の年収を定年到達時の基本給の50%と定めたのは、21.2.24協定書であり、その後、定年を迎え、再雇用となった従業員は全員、上記協定による約定どおりの年収で賃金が支払われ、上記約定は労使慣行化していた。ところが、組合は明確な理由を示すことなく上記労使慣行の見直しを求めたのである。25.9.3団交における会社の対応は不誠実とはいえず、むしろ、21.2.24協定書の約定及び労使慣行の変更を求める立場にあるにもかかわらず、自らはその変更理由について明確にせず、現状維持を主張する会社に対し、その理由等の説明を求める組合こそ、著しく不誠実である。

(カ) 以上のとおり、本件団交における会社の交渉態度に問題はなく、不当労働行為は成立しない。

イ 本件団交における会社の対応が不誠実団交に当たらないことは、前記主張のとおりであるが、組合は、団交において丁寧語を使わず、会社側交渉担当者を恫喝し、論理矛盾の無茶な要求をしたほか、違法・不当な行為を繰り返してきた。

組合は、会社取締役の自宅周辺において街宣車を使って大音量で街宣活動を繰り返し、さらには多数の組合員を集結させた上で元旦の早朝に大音声を出すなどの威迫行為を行っている。また、事実を反し、会社や会社取締役の名誉や信用を毀損する内容のビラを配布するなど、会社や会社取締役に対する名誉・信用毀損行為を行っている。さらには、組合は違法な本件腕章着用や組合旗を掲揚・設置することで、会社に対し圧迫を加えている。

このような違法・不当な行為を繰り返してきた組合には、本件申立てを行うだけの適格性及び要保護性がない。また、仮に組合の適格性及び要保護性に欠けるところがないにしても、不当労働行為の成否は規範的評価によって判断されるものである以上、組合が違法・不当な威迫行為を繰り返しているという事実は、不当労働行為の評価障害事実として重く評価されるべきであり、会社に不当労働行為がないことを裏付けている。

2 争点2（会社が本件通知書を分会組合員に交付したことは、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

組合は、「団交の形骸化」を改善しない会社に対し、抗議の意思表示として腕章を着用しているが、会社はこれに対抗するため、懲戒の事由に該当し、賃金の減額の対象となる旨の通知を各組合員の給与明細に同封して交付し、恫喝を加えた。こ

のような組合員各個人に対する恫喝行為は、支配介入に該当する。

ア 組合が、24. 7. 10団交において、24. 4. 20協定書に基づき、平成22年度末一時金の交渉に入りたいと述べるや、会社は同議題についての団交それ自体を拒否する態度を示した。このような会社の態度は、24. 4. 20協定書に違反する不誠実な交渉態度であることから、組合は、組合員の団結を強めて会社に対する抗議の意思を表明するため、翌日である平成24年7月11日から組合員らに腕章を着用させる旨の通告を行い、組合員らは通告どおり、同日から就業時間中の腕章着用を開始した。

イ 就業時間中の腕章着用行為の正当性を否定する論拠の一つは、それが職務専念義務に違反するということであるが、職務専念義務によって制約されるのは、労働者の精神集中を妨げる蓋然性があり、かつ業務の性質上その精神的集中の低下が業務に悪影響を及ぼす蓋然性があるような行為に限られると解すべきである。したがって、腕章着用行為は、それが奇異な形状をとるなど特に目立つ場合を除き、社会通念上、それを着用する労働者自身あるいは他の労働者の精神的集中を妨げる蓋然性があるとはいえず、職務専念義務に違反するとはいえない。

また、特に顧客に与える印象が重要な意味をもつ業務に関しては、使用者が就業時間中の腕章等の着用を禁止することは一概に否定し得ないとしても、腕章着用が組合活動としてなされる場合には、使用者には一定の受忍義務が課されるというべきであって、使用者は腕章着用を一切禁止し得ると解すべきではない。

これを本件についてみると、分会組合員らの腕章着用行為が組合員自身あるいは非組合員らの精神的集中を妨げ、業務遂行に支障が生じているという事実は全くなく、また、分会組合員らは、そもそも顧客等外部の人の目に触れることが皆無の職場において就労しており、社外で仕事をするときには腕章を外しているのであるから、顧客に悪い印象を与えるおそれもない。したがって、分会組合員らの腕章着用行為は正当な組合活動の範囲内の行為と評価することができる。

ウ 会社は、会社では就業時間中の組合活動は一切認めていなかったから、腕章の着用が労使慣行に反するものである旨主張する。

しかし、組合と会社は、19. 7. 24協定書を締結し、「会社は組合に、緊急必要性のある連絡用務や労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動について、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証する。」旨確認していたし、その後、組合は会社から就業時間中の一切の組合活動を禁止する旨の通告を受けたこともない。したがって、会社において、就業時間中には組合活動を行わないという労使慣行は成立していなかった。

エ 会社は、繰り返し分会組合員に対して腕章着用を止めるよう要求し続けた旨主

張するが、そのような事実はない。会社から分会組合員に対して腕章着用中止の要求があったのは、腕章の着用を開始してから約1週間の間だけである。

また、分会組合員らが腕章を着用してから数日後の平成24年7月12日頃、会社取締役 J（以下「J常務」という。）が E 組合員に対して、「構内で腕章をつけるのは構わないが、車で配達に出るときは外してくれないか。」と話しかけた。

オ ところで、会社は、腕章着用が違法な組合活動である旨主張するが、その主張自体が失当である。仮にこれらの行為が違法な組合活動であったとしても、会社は組合に抗議をするべきであり、労働組合の構成員たる各組合員に対して抗議をするというのは、その行為自体が労働組合の結成に大きな影響を与えるから、当然に支配介入の不当労働行為となる。

カ 以上のとおり、分会組合員らの腕章着用行為は正当な組合活動であって、会社が分会組合員らに対し、不利益処分を予告して腕章の取り外しを命じることは支配介入の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 腕章着用は、会社の指示に反して就業時間中に行われているものであり、就業規則等に違反する行為であり、また、違法な組合活動である。会社は、本件通知書を給与明細に同封したが、これは、正当な警告であって、恫喝ではない。

(ア) まず、会社は、分会組合員が腕章を着用して就労することについて組合から事前に通告を受けていない。24.7.10団交において、組合は声を荒げて一方的に団交の打切りを宣言した上、突如「ではあの明日から腕章はめてやりますから」と発言した。この一言以外には、組合が会社に対して組合員が本件腕章を着用して就労する趣旨の発言は一切なかった。上記発言は、組合が団交を打ち切るに当たって出た威圧的な捨て台詞であり、およそ事前通告と評価できるものではない。

また、組合は、会社の年度末一時金に対する回答が不誠実であるという誤った前提に立った上で分会組合員の団結を強めて会社に対する抗議の意思を示すため、腕章を着用させた旨主張するが、本件腕章着用が24.7.10団交の翌日朝からであることを考慮すると、組合員が会社の回答内容にかかわらず翌日朝から本件腕章を着用して就労することを予定していたことは明らかである。また、本件腕章を分会組合員の人数分準備していたことから、24.7.10団交において協議を決裂させようとする組合の意図が裏付けられる。

(イ) 本件腕章を着用して就労することは、職務専念義務(現行就業規則26条4号)、名誉・信用保持義務(同14号)及び服装整齊義務(同17号)に違反する。

組合は、分会組合員が本件腕章を着用していたとしても業務に悪影響を与える可能性はほとんどない旨主張するが、分会組合員が就業時間中着用する制服は薄いベージュ色であるのに対し、本件腕章が赤地に白抜きであることから、分会組合員が本件腕章を着用していることは遠い距離からでも非常に目立つものである。しかも、分会組合員は就労中だけではなく、休憩時間中も常に本件腕章を着用し、外部からも視認が容易な会社大阪本社正門そばを通過して研究棟や倉庫へ移動し、あるいは屋外で長時間配達準備を行うなど、平素から他の従業員の目に触れるのである。そして、分会組合員が常時本件腕章を着用している姿を目の当たりにした他の従業員の集中力が削がれ、業務が阻害されることはいままでのない。

また、取引先等の関係者からも多数本件腕章を着用している姿が目撃されている。そのため、取引先等の関係者は、分会組合員が本件腕章を着用して就労するようになった直後から、会社が苛烈な労使紛争を抱えているとの認識を持ち、会社に対し苦言を呈しており、会社の業務に悪影響を与えている。また、かかる違法な組合活動により、会社の関係先には、今後の会社の業績に対する不安も広がっている。しかも組合ないし分会組合員は、このような対外的悪影響を知悉した上であえて本件腕章の着用を継続しているのである。

(ウ) また、会社は、就業時間中の組合活動は一切認めておらず、組合等も就業時間中においては組合活動を行っていなかった。会社においては、就業時間中の組合活動を行わないという労使慣行が確立しており、本件腕章を着用しての就労はこの労使慣行に反し違法である。

組合は、19. 7. 24協定書を引用するなどして上記労使慣行がなかったと主張するが、「緊急必要性のある連絡用務」と「労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動」に限定して組合が就業時間中に行うことを認める協定書を締結していること自体、就業時間中の組合活動が認められていない証左である。現に、会社においては、団交ももっぱら就業時間外で行われてきた。

また、組合は、会社から就業時間中の組合活動を禁止する旨の通告を受けたことがない旨主張するが、会社は、分会組合員が本件腕章を着用する前から、平成23年2月23日の団交等において、再三にわたり、就業時間中に組合活動を行わないよう通告してきたのであり、組合の主張は事実と反する。

(エ) さらに会社は、本件腕章を着用して労務に従事することの即時中止を求め続けていた。平成24年7月11日、分会組合員らが本件腕章を着用して就労するようになったが、会社は、直ちに分会組合員に対し、就業時間中の本件腕章着用が労務の本旨に反するものであり分会組合員による本件腕章着用を即刻中止さ

せるよう口頭で注意するとともに、警告書を交付した。また、会社は、同月12日及び同月13日にも口頭注意を行うとともに、警告書も交付しようとしたが、分会組合員は理由なく受領を拒否した。平成24年7月14日以降も、会社は、組合あるいは分会組合員に対し、再三再四、本件腕章を着用して労務に従事することの中止等を口頭で求め続けているが、これに加え、平成25年4月30日、同年5月7日、同月13日には組合執行委員あてに警告書を送付し、同月28日に行われた団交においても上記要求を行っている。

ところで、組合は、J常務がE組合員に対して「構内で腕章を着用するのは構わないが、車で配達に出るときは外してくれないか。」などと求めた旨主張するが、事実無根である。J常務は、E組合員に対し「得意先に、その赤い腕章して行っているの。」と質問したのである。

(オ) 組合は、分会組合員に対し通知を發したことを問題視するが、会社は、労働契約上の債務の本旨履行を怠っている従業員に対してその旨の指摘と本旨履行の催告を行ったのであって、使用者として何ら非難される筋合いのものではない。

(カ) 以上のとおり、本件腕章を着用して就労することは職務専念義務等に違反し正当な労務の提供とならないのは明らかである。したがって、会社が分会組合員に対して、本件通知書により本件腕章着用の即時中止を求め、かつ賃金減額をすらしつつも、紛争拡大回避のために仮払いをしている措置は、至極正当である。

イ また、前記1(2)イ主張のとおり、違法・不当な行為を繰り返してきた組合には、本件申立てを行うだけの適格性及び要保護性がなく、仮に組合の適格性及び要保護性に欠けるところがないにしても、組合が違法・不当な威迫行為を繰り返しているという事実は、不当労働行為の評価障害事実として重く評価されるべきであり、会社に不当労働行為がないことを裏付けている。

第5 争点に対する判断

1 争点1（本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件団交までの経緯について

(ア) 旧就業規則には、第7条第1項に、従業員が業務外の傷病により欠勤6ヶ月以上にわたるときは休職とする旨の規定が、第26条第2項に、「遅刻、早退および無断欠勤の場合はその時間に対応する賃金を差引くことがある」との規定があった。

(甲2)

(イ) 平成16年3月10日、16.3.10通知が会社掲示板に張り出された。

(甲28、証人 D)

(ウ) 平成16年4月14日、16.4.14通知が会社掲示板に張り出された。

(甲29、証人 D)

(エ) 平成19年3月、分会が結成され、同年7月24日、会社と組合等との間で19.7.24協定書が取り交わされた。同協定書には、「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して、円満に行なう。」との記載があった。

(甲31、甲38)

(オ) 平成21年2月24日、会社と組合等との間で21.2.24協定書が取り交わされた。同協定書には、定年雇用延長者の賃金について、「60才到達時点の基本給の50%とし、定年到達日の翌日から賃金計算して支給する。」、「公的助成金と厚生年金などの支給金額が当初の想定を下回った場合は、その時点で労使協議を行い、該当者の生活安定を図る。」との記載があった。

(乙17)

(カ) 平成24年2月8日、会社は組合に対し24.2.8就業規則案を提示した。

(甲32、証人 D)

(キ) 平成24年4月3日、会社と組合等との間で24.4.3団交が行われた。同団交において、24.2.8就業規則案について、第26条の従業員の遵守事項や第47条の懲戒事由について議論した後、次のようなやり取りがあった。

a 会社が、就業規則第9条の話に移りたい旨、以前渡していた文書から文言を変更したい旨述べ、変更後の文言を読み上げた。会社は、年次有給休暇がなくなったら欠勤になり、欠勤の場合は給料は払わない、というものである旨述べたところ、組合は、それは日勤の人だけであり、月給制の人は欠勤控除しないのではないかと述べた。これに対し、会社は、従前は控除していなかったが、今回の新しい就業規則では、月給制の人も日割りで控除し、ノーワークノーペイにしたい旨述べた。組合は、労働者側にとっては不利益変更となり、新たな交渉議題となる旨、仮にノーワークノーペイにするという前提で会社は組合に話をするというのなら、組合は、交渉を受けるかどうかを含め判断する必要があるので、この件に関する交渉はすぐにできない旨述べ、会社は、分かりましたと述べた。

組合が会社に対し、「新たに会社提案して」と述べたところ、会社は「はい」と述べた。

b その後、諭旨解雇の場合や退職後、支給日までに懲戒解雇相当事由が発見

された場合の退職金の取扱いについてやり取りがあった後、組合は、先程のノーワークノーペイの話は今日会社から提案を受けたと考えている旨、この件は新たな団交議題として話し合っていきたいということぐらいしか今日は回答できない旨、就業規則の団交ではなく、賃金制度の問題であり、そういう形で団交議題としてやっていきたい旨述べ、これで今日の団交議題については終了したと思う旨述べた。

(乙10)

(ク) 平成24年4月4日から同年11月6日までの間、会社と組合等との間で団交が10回開催された。このうち、交渉議題が就業規則又は就業規則協定書であった団交は5回あったが、いずれの団交においても欠勤控除については議論されなかった。

(乙9、乙49、証人 D)

(ケ) 平成24年11月7日、会社は組合等に対し、24.11.7就業規則案を提示した。

(甲3、甲38、甲39、甲40、乙49、証人 J)

(コ) 平成24年11月16日、同月19日、同月20日、会社は従業員に対し、就業規則の改定に関する説明会を開催した。

(乙49)

(サ) 平成25年1月、組合等は会社に対し、24.11.7就業規則案に対する意見書を提出した。当該意見書には、同就業規則案第32条に関して、第3項の記載内容が一部変更されている理由及び本給を差し引く対象者について説明を求める旨の記載があった。

(甲35、証人 D 、証人 J)

(シ) 平成25年2月6日、会社と組合等との間で団交が行われた。同団交での就業規則改定についての協議において、欠勤控除に関するやり取りはなかった。

(乙23、乙49、証人 F)

(ス) 平成25年2月15日及び同年3月5日、会社と組合等との間で事前協議が行われた。当該事前協議において、就業規則改定に関するやり取りがあった。

(乙26、乙27)

(セ) 組合等は会社に対し、平成25年3月1日付け「2013年春闘要求書」を提出した。当該書面には、組合員一人当たり25,000円の賃上げを求める旨、年間一時金を基本給ベースの6か月以上とし、その配分は、夏季・冬季50%とし、夏季は6月中旬、冬季は12月中旬までに支給するよう求める旨の記載があった。

(甲14)

(ソ) 平成25年3月14日、会社と組合等との間で団交(以下「25.3.14団交」という。)

が行われた。同団交において、欠勤控除について次のようなやり取りがあった。

- a 組合が、会社は以前から月給日給制であるとするが、そうではない旨、完全月給制の場合欠勤しても賃金控除されず、現に今まで控除されていない旨、旧就業規則には月給制としか記載されていなかった旨、従業員は完全月給制だと思っている旨述べたところ、会社は、以前から完全な月給制ではなかった旨、旧就業規則にも記載されている旨、完全月給制であれば1か月のうち1日でも出勤すれば給料を全額もらえるところ、旧就業規則第28条には、退職した者は日割をもって払う、となっており、この規定があるので、完全月給制ではないことは周知されている旨述べた。これに対し組合は、会社の言っていることはレアケースである旨述べた。
- b 組合が、賃金控除されていないが、月給日給制の話をしたのはいつからなのか尋ねたところ、会社は、以前から日割りであったが、賃金控除していなかった旨、この4月から賃金控除しようと考えている旨述べた。組合は、組合員にとって不利益変更であり、なぜそのようなことを実施するのか、という話となる旨、会社は減額の話ばかりしてプラスの話をしていない旨、減額の話ばかりするとバランスを欠くことになり、昼休みの仕事はどうなるのか、遅刻を1分単位で計算するなら残業も1分単位で計算しろ、という話になってしまう旨、従業員は働く気をなくす旨、組合が説明しているのに会社が強行するというのなら、交渉にならない旨、やってくれたらいい、誰も知らない条文を持ち出して制度があるが適用しなかつただけと言う会社の説明を聞いて組合がどう判断するかは組合の問題である旨述べた。
- c 組合が私用外出も欠勤控除の対象とするのか尋ねたところ、会社は、外出は遅刻、早退と同じなので対象としたい旨述べた。組合が、そうであれば賃金を現金で支給するよう述べたところ、会社は、法人事業部が移転しており、現金を持ってくるのは安全面で難しい旨述べた。組合が、銀行の入出金に関しては除外するよう述べたところ、ノーワークノーペイでいこうと考えているので、遅刻、早退、外出は同じと考えている旨述べた。組合が、労働基準法第24条を厳格適用し、給料、ボーナスを現金で払うよう求めたところ、会社は、検討するが、今までどおり振込でお願いしたい旨述べた。

(乙24)

(タ)平成25年3月26日、会社と組合等との間で団交(以下「25.3.26団交」という。)

が行われた。同団交において、欠勤控除について次のようなやり取りがあった。

組合が、就業規則案の第29条には遅刻、早退、私用外出について規定されているが、同条について、給料日後、銀行への預金引き出しに関しては私用外出

から削除すること、第32条の給与構成について、第3項の対象者に月給制の労働者は入れないことを求める旨、従業員はこれまで完全月給制であると認識しており、日給月給制で運用してきたとの会社説明に納得していない旨、今まで適用されていなかったものを適用するということになっている旨述べたところ、会社は、従前から適用していた旨述べた。組合は、今、組合が言ったことを理由を添えて意見書を出す旨述べた。

(乙25)

(チ) 平成25年3月29日、会社は、大阪本社について、労働者代表者の意見書を添付の上、労働基準監督署に対し就業規則変更届を提出した。当該意見書には、次の記載があった。

「第29条（遅刻・早退・私用外出・面会）

2項、給料日後の銀行での賃金引き出しに関しては、私用外出から削除すると明記することを求めます。

第32条（給与構成）

3項、対象者に月給制の労働者は入れないことを求めます。

従業員はこれまで『月給制』について完全月給制であると認識していました。

今回会社側が月給日給制で運用していたという説明は納得できません。

従業員側は不利益変更と受けとめています。」

(乙5の3)

(ツ) 平成25年4月1日、現行就業規則が施行された。

(甲3)

イ 25.5.28団交以降の経過について

(ア) 平成25年5月28日、会社と組合等との間で25.5.28団交が開催された。会社側の出席者は、会社取締役副社長（以下「副社長」という。）を含む3名であった。同団交において、次のやり取りがあった。

a 平成25年春闘要求について

会社は、平成25年春闘要求に対する回答として、今期の平均昇給額及び各賞与について、昨年より若干悪い、平均昇給が0.6%、賞与が2.3か月分である旨、5月の決算が6月当初に分かるので、その状況によってはもう少し上がる可能性がある旨述べた。

組合が、平成25年春闘要求に対する会社回答の根拠について尋ねたところ、会社は、今期は前年度比で製造数量が9%ダウン、材料費が8%ダウン、売上が約10%ダウンであり、経常利益が少し悪い状態である旨述べた。組合が、経常利益について、少し、とはどういう意味なのか、パーセントでいうとど

の程度なのか尋ねたところ、会社は、若干よくないということである旨述べた。

組合が、先ほどの説明で売上や製造数量を前年比何パーセントダウンという形で説明したが、組合は前年の数字が分からないので理解できない旨、パーセントではなく金額で教えてほしい旨述べたところ、会社は、答えられない旨述べた。組合が、答えられない理由を尋ねたところ、会社は上場企業ではないので言う必要がない旨述べた。組合が、組合としては、経費のうち、どの経費を削減して人件費にどれだけ回せるかという交渉を行いたい旨、会社が提示する情報では協議できない旨、組合としては、①総売上の金額、②材料原価、③経常利益の金額、④大まかな経費、例えば設備費、販促費、人件費、但し、人件費に関しては役職手当とその他の労働者の人件費は別にしたもの、これらの資料を組合に提示することで組合に理解・納得させるのが会社の姿勢であると考え旨、そのような交渉をしてほしい旨述べたところ、会社は、会社が最大限出せる資料を基に話をしており、それ以上のことは難しい旨述べた。

組合は、会社が提示した金額に対して再度要求を出す旨、その要求を会社が受け入れるのであれば資料提供は不要である旨述べた後、会社に対して、それが可能かどうか尋ねた。これに対し会社は、要求の金額による旨述べた。

組合が、今から金額を提示して会社はこの場で即決できるのか尋ねたところ、会社は、この場では決定できない旨述べた。組合が、団交というのはこの場で物事を決定する場である旨述べたところ、会社は、そのような団交もあるが、持ち帰る団交もあると考える旨述べた。組合が、決定権限のない人が団交に出席しているということである旨述べたところ、会社は、そうではない旨、団交にも即決できることと、できないことがある旨述べた。これに対し組合は、金額の交渉は団交の場で行うものである旨、組合は以前から判断できる人を出席させるよう要請し続けてきた旨述べた。

組合は、組合の求める具体的な金額を提示するので、会社は協議の上、次回団交に臨んでほしい旨、次回団交ではもう少し権限を持って出席してほしい旨、次回では持ち帰りはないと思ってほしい旨述べた。

b 就業規則第32条改定による賃金控除問題について

組合が、現行就業規則第32条について、遅刻、早退、私用外出、欠勤で本給を差し引くことは不利益変更であるので協議したい旨、変更理由について会社からノーワークノーペイを厳格化するとは聞いているが、厳格化する理由は聞いていないので教えてほしい旨述べたところ、会社は、既に理由は説

明した旨、遅刻早退で休んだ分が引かれないのは、休んでいない人に対する逆差別で不利益になると考えている旨、ノーワークノーペイの大原則であるから働かなかつたら払わないというのが大前提である旨述べた。これに対し組合は、逆差別になるというのは理解できない旨、今まで控除されていなかったのに控除されるのだから、それだけでは理由づけにはならない旨述べた。会社は、十分にその理由でよいと考えている旨述べ、組合は、今までの会社の説明では納得できないので、今後協議したいと考えている旨述べた。

(甲16、乙11)

(イ) 平成25年6月11日、会社と組合等との間で25.6.11団交が開催された。会社側の出席者は、副社長を含む3名であった。同団交において、次のやり取りがあった。

a 平成25年春闘要求について

組合が会社に対し、組合妥結案に対する会社の回答を尋ねたところ、会社は、組合からベースアップ3,000円、傾斜配分2,000円、賞与については3か月分プラス α との申入れを受け、会社としては、決算が前期並みではないが上向きになっていることから、社長の決裁を取り、昨年並みとなる回答を持ってきた旨、具体的には平均昇給率0.75%、平均昇給額は2,300円程度、夏季一時金は昨年と同じである旨、2.5か月分である旨、年度末一時金については利益配分という趣旨から利益が少ない分ゼロである旨述べた。組合が、前回提示した金額よりも上乗せしているが、会社としては組合妥結案を応諾できないことか尋ねたところ、会社はそうである旨述べた。

組合が、組合妥結案を応諾できないのであれば、会社が提示する金額になる根拠がほしい旨、前年度よりも若干悪い中での昨年並みという提示かもしれないが、若干悪い、の中身が分からないので、そこまで理解した上で納得したい旨述べた上で、組合が、今日提示された金額に対して団交したいが、会社はそういう用意があるか尋ねたところ、会社は、先ほど述べたとおり、若干上向いてきて社長の決裁を取った上での回答である旨、今ここに持ち合わせはない旨述べた。組合が会社に対し、金額を提示するがそれに対する団交はしないという解釈でよいか尋ねたところ、会社は、会社としては組合妥結案に対する回答を持ってきたつもりである旨述べた。組合が、前回よりも上乗せされているが、それは会社内での協議であって、団交で協議して決まった金額ではない旨、今回のことは、会社が独自に第1回答をし、それに対して協議ができない状態となり、持ち帰って会社内で協議した結果、今回上乗せできた、というだけであって、これは団交ではない旨述べたところ、会

社は、前回の団交を踏まえた上での回答であり、これは団交だと考えている旨述べた。組合が、団交で決まったことを社長の決裁をもらって正式に決定するのが団交の本来の姿であるが、会社は社長の決裁を先にもらっており、それでは協議できない旨、組合はそれを問題にしている旨、会社の対応は、決定したことを発表しに来ているだけであり、団交ではない旨述べたところ、会社は、団交になると考えている旨、組合の言う団交もあるが他の団交もある旨述べた。組合が、会社は、会社が決定し社長の決裁を得たものを組合に報告して了承をもらう、ということが団交だと考えているのか尋ねたところ、会社は、世間一般かどうかは知らないが、会社はそう考えている旨述べた。

組合が、団交で要求した原材料費や人件費の数字は提示できないのか尋ねたところ、会社は、できる限りの資料は提示している旨述べた。

組合が会社に対し、会社内で協議した結果、社長の決裁をもらってここに発表に来た、会社はそれが団交と考えているので、組合が何を言おうが会社の金額の提示に対して話し合うことはない、ということなのか尋ねたところ、会社は、今までやってきた M のスタイルだと、このようなことでは持ち合わせがない旨、全権は持っておらず、ある程度の権限しか持っていないので、これ以上持ち合わせがない旨述べた。

組合が会社に対し、会社のいう M スタイルとはどういうものか尋ねたところ、会社は、会社ごとに色々考えややり方があるが、M のやり方を M スタイルといった旨述べた。組合が、M スタイルというのは、団交で問題が提議され、会社交渉員は持ち帰る、その後会社の中で協議し、協議結果を持ってきて団交で話をする、そこで話し合ってからまた持ち帰る、そこで話し合ってからまた持ってくる、そのようなことが M スタイルということなのか尋ねたところ、会社は、そういうこともある旨、その場でこうしようというのものもある旨、今組合が言ったのが全てではない旨述べた。

b 就業規則第32条改定による欠勤控除問題について

組合が、欠勤した場合、昨年までは賃金控除されていなかったが今回からは控除するということだが、これはいつから開始するのか尋ねたところ、会社は、就業規則が新しくなったので、平成25年4月1日から施行する旨、ノーワークノーペイについては以前から言っている旨述べた。組合が、賃金の就業規則改定について団交をすることでよいか確認したところ、会社は、申入れがあれば応じる旨、会社が出せる範囲で説明する旨述べた。

(甲17、乙12)

(ウ) 平成25年6月26日、会社と組合等との間で25.6.26団交が開催された。会社側

の出席者は、副社長を含む3名であった。同団交において、次のやり取りがあった。

a 就業規則第32条改定による欠勤控除問題について

組合が、欠勤や私用外出による賃金控除を施行する理由について、新しい就業規則になったこと以外に、今施行しないといけない理由を尋ねたところ、会社は、以前からノーワークノーペイの原則に戻るといっていた旨、以前からずっと話していたことを就業規則を変更するときに行うという話である旨、就業規則について2年程話をしてきた旨述べた。組合が、賃金控除について一切組合と話し合いはしていない旨、ノーワークノーペイの話はゼロ何年かから行っており、就業規則改定に伴う話は2年程前から組合と行っていたが、今回の件について平成25年4月から施行するという話は組合は不同意であるという話をしてきた旨、今回の話は平成24年12月に急に提示された旨述べたところ、会社は、平成24年11月に従業員説明会で説明しており、説明会の前に組合に話をした旨述べた。

組合が、以前からノーワークノーペイを実施したいと言っていたとしても、以前は実施していなかったのだから、今回実施する理由を確認している旨述べたところ、会社は、欠勤していない人の不公平感を是正したい旨、平成25年4月1日に就業規則を変更するので賃金管理を世間並みにきちりしたい旨述べた。組合が、この件について協議を شدしたのは平成24年11月である旨述べたところ、会社は、案は4月ぐらいい出した旨、会社としては十分協議したと考えている旨述べた。

組合が、ノーワークノーペイの原則を厳格化するとして分刻みで遅刻を計算するのであれば、昼休みに仕事をした場合の残業を分刻みで計算しないと矛盾が生じる旨述べたところ、会社は、以前に少し話をした旨、休憩時間をずらせばよい旨述べた。組合が、分刻みで遅刻欠勤計算をするのであれば分刻みで残業計算をするよう組合が求めたところ会社は今すぐにはできないとのことであったので、そうであれば平行して協議する必要があると組合は発言した旨、時間切れで就業規則は施行されることになったが協議が終わっていないのであれば今すぐ厳密に施行する必要はない旨述べたところ、会社は、それは組合の意見である旨述べた。組合が、私用外出について、元々賃金は現金払いであり現金で払うよう組合は提議したが、その回答がはっきりないまま施行されている旨、銀行の入出金に関しては但し書きをつけたらどうかという話をしたが、その話も置いたままである旨述べたところ、会社は、昔は特定の銀行に行く必要があったが、今は夜間でも銀行は開いておりコンビ

ニエンスストアでも開いており、社会情勢は変わっていると考えており、それをまとめて社会情勢が変わってきたので、という話をしたつもりである旨述べた。これに対して組合は、それは会社の思い込みである旨、今まで会社が便宜を図ってきて銀行に行ってもいいことになっていたのだから、もっと話があって然るべきである旨、協議が不十分である旨、様々なケースを想定した上での協議ができていない旨述べたところ、会社は、十分協議をした旨、様々なケースがでてくれば、その都度協議をする必要があると考えているが、この就業規則の件についてはきちんと対応した旨述べた。

組合が、就業規則の変更について組合が重要だと考えていることについては、会社が決定したことから変わらないことが多い旨述べたところ、会社は、変わったこともある旨述べた。組合が、具体的に組合の提議により変更したことを提示してほしい旨、就業規則で組合が提議したことを含め、会社が変更したことを提示してほしい旨述べたところ、会社は了承した。

b D 組合員の継続雇用問題について

組合が、継続雇用の申入れに対する会社の見解を聞きたいと述べたところ、会社は、今までどおりしか考えていない旨述べ、交渉の余地があるのか尋ねた。これに対し、組合は、就業規則に従前の50%と記載されているが、これは年金と給付金があることが前提である旨、その条件が変わったのだから個別交渉が必要である旨、個別交渉をして労働条件を決め直してほしい旨述べた。会社が、会社としては情勢は変わっていないと認識している旨述べたところ、組合は、年金の有無は賃金を決める大きな基準である旨、分会組合員 K（以下「K 組合員」という。）の際は、組合は70%や80%を目指していたが、その金額を要求すると年金と助成金を最大限活用できなくなるので、会社が年金と助成金を最大限活用できるように組合に要望した旨、組合が会社の要望に応じる形で50%を提示した旨、その結果450万円であった旨、その後の E 組合員のときは組合は410万円を目指すとしたところ、会社は分かったということで協議した旨、それが現在も続いている旨、今回の D 組合員は410万円を目指すが、同人の場合、1年目に年金がおりないことは決定しており、それ以降の退職者も年々年金がおりなくなるので、その意味でも、50%ということを経営者は頭から外してほしい旨述べた。組合が情勢が変化していることも踏まえて個別交渉してほしい旨述べたところ、会社はテーブルにつく旨述べた。組合が、中身のある具体的な協議をしてほしい旨述べたところ、会社は、努力する旨述べた。

(甲18、乙13)

(エ) 平成25年7月1日、組合等は会社に対し、25.7.1抗議書を提出した。

25.7.1抗議書には、①春闘要求を議題とした25.6.11団交において、合理的根拠を示してほしいとの組合要求に対し、会社は昨年同様おざなりな対応をした旨、このため団交の場が協議の場ではなく会社が決定した事柄を組合側に通告するための場となっていると判断した旨、会社交渉員は今後もこのような団交を続けていくと明言した旨、このような会社の団交の形骸化を容認できない旨、組合は継続して再度交渉の場を早急に開催することを要求する旨、②23-37あっせん事件で年度末一時金問題の団交を行うことを確認し和解した後も、会社は決定権を有さない交渉員を立て現在も不誠実な団交対応を繰り返している旨、等が記載されていた。

(甲19)

(オ) 平成25年7月12日、会社は組合等に対し、25.7.12回答書を提出した。当該書面には、25.7.1抗議書に対する回答として、①会社としては今までの団交を誠意をもって行ってきたと認識しており、春闘要求に関しても会社としては必要かつ十分な根拠を提示して誠実な団交を行ってきた旨、②23-37あっせん事件を受けて年度末一時金を団交事項とすることを承諾したが、年度末一時金は、今まで年度末に利益があれば従業員に還元する形で恩恵的に支給してきたものであり、恩賞であるという位置づけに何ら変わりはない旨、このことはあっせん条項で年度末一時金の支給を保証するものではないことが確認されていることから明らかである旨、平成24年度の年度末一時金についても25.6.11団交で利益が少ないので支払えない旨説明した旨、会社は今後とも年度末の諸状況に鑑み支給すべきと判断した場合に限り、夏季一時金と同時に払うことになる旨、等が記載されていた。

ところで、平成24年4月20日、会社と組合は23-37あっせん事件に係るあっせん案を受諾し、同案と同じ内容である24.4.20協定書を締結している。

24.4.20協定書には、次の記載があった。

- 「1. 労使双方は、2010年度以降のいわゆる年度末一時金に関する団体交渉を行う。
2. 労使双方は、2011年度以降の年度末一時金に関する団体交渉を(略)2012年6月以降毎年6月支給の夏季賞与に関する団体交渉と併せて行い、その結果、年度末一時金を支給することとなった場合には夏季賞与と同時に支払うことを相互に確認する。
3. 労使双方は、前2項の定めによって、使用者が2010年度以降の年度末一時金の支給を保証するものではないことを相互に確認する。」

(甲10、甲20、甲30、乙15、乙34の1、証人 D)

(カ) 平成25年7月12日、組合等は会社に対し、25.7.12要求書を提出した。当該書面には、組合は、会社が十分な経過措置の考慮、妥当性を見直しを行わず一方的に就業規則の変更を履行した事実を踏まえ、要求を行う旨等の記載とともに、要求事項として次の記載があった。

- 「1. 就業規則第32条（給与構成）3項(2)の欠勤控除の削除
2. 差し引かれた賃金（6月給与及びそれ以降）の全額の返金
3. 就業規則第9条（休職及び復職）(1)項30日の変更
4. 上記各項の段階的な履行の考慮、経過措置の見直しを行う」

(甲4)

(キ) 平成25年7月19日、会社と組合等との間で25.7.19団交が開催された。会社側の出席者は、副社長を含む3名であった。同団交において、次のやり取りがあった。

a 25.7.1抗議書記載の年度末一時金について

組合は、25.7.1抗議書に対する回答をもらったが、25.7.12回答書には年度末一時金が恩恵であると記載されているが、組合は賃金だから団交事項であるとしてあっせんにかけた旨、同回答書には今後とも年度末の諸状況に鑑み支給すべきと判断した場合に限り支給すると記載されているが、この記載によれば、支給するかどうかについて団交の中から外すということであり、あっせん違反である旨、年度末一時金の支給の保証はないと会社はいうが、団交で協議して支給しないかどうかは決定されるものである旨述べ、会社は、賃金であるとしているものにも、生活保障の賃金であるのか売上げに応じて支払うものなのか、ということを経営は以前から話している旨述べた。

組合が、会社が恩恵と主張するなら団交を受ける必要はなく、会社が団交をすることは賃金と認めたと組合は解釈する旨、25.7.12回答書に、年度末一時金についても団交事項とすることを承諾したとする一方、恩恵であるとしているのは矛盾している旨述べたところ、会社は、25.7.12回答書のとおりである旨、矛盾していたらこのような回答書は出さない旨述べた。組合が、賃金として認めるのであれば、払う、払わないも含めて交渉するのは当たり前だが、25.7.12回答書のニュアンスからすると、会社が払うと決めたときは払い、それ以外は払わない、ということになる旨、そうであれば実質上交渉はしないと言っていることであり、矛盾である旨述べたところ、会社は、回答書を出している旨、25.7.12回答書のとおりであると考えているので、何回聞かれてもこれ以上のことは言えない旨述べた。組合が、こうなっている

から矛盾していない、といった説明がないので協議にならない旨、組合は会社の回答書を見て疑問が深まったのにフォローがない旨、組合の疑問に対して回答してほしい旨述べたところ、会社は、聞かれたことには回答している旨述べた。組合が、会社は組合の疑問に答えていない旨、組合が矛盾であると指摘しても答えない旨述べたところ、会社は、矛盾とは思っていないので回答書のような答えになる旨述べた。

組合は、文章だけでなく口頭で行間で何を言っているかを補わなくては誠意ある回答にならない旨、文章だけでそれ以上の回答をしないというのは誠意ある交渉ではない旨、それは団交の形骸化である旨述べた。

b D 組合員の継続雇用問題について

組合が会社に対し、継続雇用についての会社の見解を尋ねたところ、会社は、今まで通りにしようと考えている旨、基本給は50%とし、諸手当はついて人はそのまま、役職手当は1年もしくは最高で2年とする旨、助成金、年金についても今まで通りである旨述べた。組合が、会社の試算を尋ねたところ、会社は、60歳の時で年収が約336万円、2年目以降が約397万円となる旨述べた。

組合が、基本給の50%とした理由について尋ねたところ、会社は、協定書がある旨述べた。これに対し組合は、当時と事情が変わっている旨、当時はハローワークから出る助成金と年金を最高額にする兼ね合いから50%という数字に落ち着いた旨、今回の D 組合員は年金がなくなるのだから、当然それを加味して数字は変わる旨、以前から50%というのは理由にならない旨、組合は410万円を提議し、K 組合員のときも E 組合員のときも410万円ぐらいの金額が50%となった旨、協定書の数字はたまたま50%になっているだけである旨述べた。

組合が、経緯について会社と認識を合わせたい旨述べ、K 組合員のときは50%で、一番いい形で折り合いが付いた、E 組合員のときは、K 組合員が大体410万円であったのでそれに合わせようということで試算したら約50%になった、最終的には少し足りなかったもので、その不足分について協議した、その他もあるが、認識としてはそれでよいか確認したところ、会社は、概ねそうである旨述べた。

組合が、410万円という金額は組合としては決して高い金額ではないと認識していた旨、しかし、それ以上の金額を求めるのも難しいということで410万円は成立した旨、組合としては410万円をベースに今回も協議したいと考えている旨述べたところ、会社は、決まった額ではない、ということはい

い旨述べた。組合は、今日の段階で言えることは50%は賃金としては低すぎるので、増額は絶対に要求する旨、50%には固執しないが410万円には近づけるよう要求する旨、まだ何か月かあるが、D組合員は1年目は360万円でありこれをどうするか、2年目以降は400万円弱あるがこれをどうするか、という話をしていく必要がある旨述べた後、組合が、「協議できる余地はあるという事やね。近づける。」、「そら団交やから当然あるでしょう。」と述べたところ、会社は、「団交だから当然あるでしょうって、それもそのね団交したって変わらないって事もあるでしょう。それ、そちらはもう前からそうやけども」と述べた。組合が、組合の主張は410万円に近づけるということであり、会社は今後、その410万円に近づける努力をしながら協議していくということによいか、その前提がなかったら団交ができない旨、D組合員の継続雇用は9月だから早く行う必要がある旨、何回もできない旨、前に進める話をする必要がある旨、結論ありきの対応はやめてほしい旨述べ、組合が会社に対し回答を求めたところ、会社は、結果ありきの絶対上がるという団交はできないかもしれないが団交はすると言っている旨述べた。組合が、これ以上は無理という前提で会社に対応するのなら組合が何を提示しても無理なので団交を行う意味がない旨、そういうことなのか何かしら会社も努力するのか尋ねたところ、会社は、努力はするが、結果はこうですよということもあり得る、ということを行っている旨述べた。組合が、結果がでなかったら努力の跡を見せてほしい旨、組合が提示したことができない理由を示してくれば納得できる旨、団交したら必ず上げる、上げる必要があるとは組合も言っていない旨述べたところ、会社は、過去に言われた旨述べた。組合が、団交をするのか尋ねたところ、会社は行う旨述べた。

(乙14)

(ク)平成25年7月19日、会社は組合等に対し、25.7.19回答書を提出した。当該書面には、25.7.12要求書に対する回答として、①就業規則の欠勤控除に関しては、(i)16.4.14通知によりノーワークノーペイの原則を適用することを全従業員に周知した旨、(ii)当初は遅刻早退の賃金控除を行っていなかったが、その場合、有休消化後の欠勤者に対して欠勤にかかわらず給与の減額が行われれないという点で、有休消化後の従業員とそれ以外の従業員との間で著しい不平等が生じている旨、(iii)現に多くの従業員から、働いていないのに給料をもらっているのは不公平である、自分も同じように働かなくても給料がもらえるのか、という意見が噴出しており、会社全体の士気に悪影響を及ぼす事態となっている旨、(iv)そこで会社もノーワークノーペイの原則を世間一般並みに適用するこ

とし、十分な猶予期間を設けて上記不平等の是正に乗り出すこととした旨、(v)病気で欠勤に至った従業員に対しては国から傷病手当金が支給されるなど収入減少に対する施策も講じられている旨、(vi)したがって会社としては就業規則中の欠勤控除規定の削除や控除分の返金には応じられない旨、②就業規則第9条第1項所定の期間(30日)に関して、世間一般の水準どおりの妥当な期間であり、特段変更の必要はないと考えている旨、③会社は組合や従業員に対し平成20年頃に就業規則を改定する旨伝え、その後、十数回の団交を重ね、その中でノーワークノーペイ原則の適用により欠勤控除する旨伝えてきた旨、同24年11月には全従業員に就業規則の改定について説明会を開き、ノーワークノーペイの原則について説明した旨、そのときに全従業員の意見を聞き、その後4か月の猶予期間を設けて同25年4月1日に新しい就業規則を施行するに至った旨、④したがって、就業規則中の欠勤控除規定の削除や就業規則第9条所定の期間の変更には応じることはできない旨、十分な猶予期間を設けて新しい就業規則の適用を行ったので経過措置等を講じることも考えていない旨、記載されていた。

(甲5)

(ケ) 平成25年8月8日、会社と組合等との間で25.8.8団交が開催された。会社側の出席者は、副社長を含む3名であった。同団交において、次のやり取りがあった。

a 25.7.19回答書記載の欠勤控除について

組合が、25.7.19回答書には、16.4.14通知によりノーワークノーペイの原則を適用することを全従業員に周知した旨の記載があるが、16.4.14通知は有給休暇の買い取りや遅刻早退のカウントを年休扱いにするという通知であって、今後、欠勤や遅刻早退した場合に給与を差引くということは書かれていなかった旨述べたところ、会社は、ノーワークノーペイの原則にすると記載している旨述べた。組合が、会社は16.4.14通知で欠勤控除について全従業員に周知したと言うが従業員はそのように認識しておらず、平成25年3月の過半数代表者の話合いでも、みんな知らないと言っていた旨、25.7.19回答書では16.4.14通知を欠勤控除の通達であるかのように記載しているが、これは事実誤認である旨述べたところ、会社は、ノーワークノーペイと記載しており、組合の主張は理解できない旨述べた。組合が、その当時、遅刻欠勤早退が給料から差し引かれておらず、現実にそうならない中でノーワークノーペイという言葉を入れても、給料を引くということに思い当たらない旨、その証拠に平成25年3月の過半数代表者選出に出席していたみんなに確認したら

一人も知らなかった旨述べたのに対し、会社は、控除していなかったことは認める旨述べた。

組合が、25. 7. 19回答書には、多くの従業員が働いていないのに云々、という記載があるが、この多くの従業員とは誰のことか尋ねたところ、会社は、従業員からそのような話があった旨述べた。組合が、過半数代表者の選出に出ていた人達からは、そういう話は一切出ていないし、反対に今後欠勤したら給料が差し引かれるのかという不安の声があった旨、25. 7. 19回答書に記載している、不公平であるという意見が噴出して会社全体の士気に悪影響を及ぼす事態というのが、組合としては考えられず、何人ぐらいの人が具体的にそのようなことを言っているのか明らかにしてほしい旨、本当に多くの従業員で、会社の士気に影響を及ぼしているのか疑問である旨述べたところ、会社は、嘘偽りなくそのとおりであり、信用してもらえない旨述べた。組合が、実際に影響を及ぼしているのか尋ねたところ、会社は及ぼしている旨述べた。これに対し組合は、そうであればその証拠を見せるよう述べた。組合は、会社のいう悪影響について、具体的にどのようなことがあったのか提示するよう求めた。

組合が、25. 7. 19回答書には十分な猶予期間を設けた旨の記載があるが、この始期は平成24年11月ということによりか確認したところ、会社は、そうであるが、同16年4月14日にノーワークノーペイをすることもずっと言っている旨述べた。組合が、ノーワークノーペイで賃金もカットするというように通達したのは同24年11月の説明会が最初ということによりか尋ねたところ、会社は、最初に言ったのは同24年4月3日の団交である旨述べた。

組合が、25. 7. 19回答書には、同20年頃から就業規則の改善を訴え、その後団交の中で会社はノーワークノーペイの原則で欠勤控除することを伝えた旨の記載があるが、伝えていない旨述べたところ、会社は、それが同24年4月3日の団交である旨述べた。組合は、24. 4. 3団交で、会社は就業規則第9条の休職の協議中に突然遅刻早退に対して賃金を引く旨の発言をしたが、これはノーワークノーペイという意味合いで発言したわけではなく唐突に発言した旨述べたところ、会社は、そんなことはない、一連の流れである旨述べた。組合が、24. 4. 3団交で賃金に関する改定になるので就業規則の中で話すことではなく別のところで話すよう抗議し、協議が中断した旨述べたところ、会社は、中断はしていない旨述べた。組合が、同24年4月10日、同月18日に就業規則第26条の協定について協議をしたが組合からも会社からも欠勤控除の話は一切出ていない旨、その後も協定についての協議しか行っておらず、就

業規則の問題はそこで終わっている旨述べたところ、会社は、理解してもらったと思った旨述べた。組合は、就業規則の問題は協定を締結できないということで決裂している旨、24. 4. 3団交でも欠勤控除については一切協議されず、その後、協議が中断しており、欠勤控除について伝えた会社は言うが、伝えたことにならない旨、平成24年11月の全従業員への就業規則の説明が最初である旨述べたところ、会社は違う旨述べた。組合が、欠勤控除については就業規則第9条の休職の協議中に唐突に出た話であるし、その後一切、会社が触れていないのはどういうことか尋ねたところ、会社は、分かっただけだと思っていた旨述べた。組合は、組合の認識としては、25. 7. 19回答書の時系列は事実と齟齬がある旨、会社は十分な経過措置をとったとしているが組合はそうは考えていない旨述べた。

b D 組合員の継続雇用問題について

会社は、会社の従業員の平均年齢は44. 8歳であり、現在、60歳以上の従業員は10名いる旨、今後5年間で60歳以上の方を15人継続雇用することになり、従前よりも出費が多くなる旨、会社を維持するには若返りを図る必要があり、来春新入社員を5人内定しており、その点でもある程度出費がかかると考えている旨、D 組合員に示した給料は、厚生労働省の調査及び

R の年収と比べても著しく損なうことはなく、それ以上の金額である旨、したがって、会社としては前回提示したとおりで雇用したい旨述べた。組合が、今の会社の説明と50%とどのような関係があるのか尋ねたところ、会社は、出費が出る旨、会社は40%にしたいが前例として50%があるのでそのままにしたいということである旨述べた。組合が、50%にしたい具体的な根拠を示してほしい旨述べたところ、会社は、前任者と同じである旨述べた。組合が、前任者が50%に決めた時と状況が変わっており、50%の根拠がなくなったのに、なぜ50%に固執するのか尋ねたところ、会社は、会社の情勢としては出費がかさむので本当は少なくしたいが前例があるので50%にしたいという話である旨述べた。

組合が、1年目で335万円という金額が著しく低い金額ではないとする根拠を尋ねたところ、会社は、厚生労働省の製造業における労働者の種類別にみた賃金があり、その金額で60歳から64歳の年収を計算すると278万円になる旨述べた。これに対し組合は、有機溶剤を扱う企業であれば最低賃金も高いはずであり、会社の状況を踏まえる必要がある旨、会社で再雇用されている人達の平均賃金を加味して335万円を検証するならよいが、唐突に厚生労働省の資料を提示されて335万円が低いと思わないと言われても納得できない旨述べ

べた。

組合が、会社によると60歳以上が現在10名で、今後5年間で15名増えるが10名は退職し、新入社員が5名増える、とのことだが、人数がこうだからお金が出せないと言われても理解できないので具体的な試算で提示してほしい旨述べたところ、会社は累積できると思う旨述べた。これに対して組合は、累積できないから今質問している旨述べた。

組合が、本来、この問題はどの金額が妥当かを話し合う必要がある旨、50%、60%、70%であればどういう試算になるのか聞きたかった旨述べ、そのような試算は持ってきていないのか尋ねたところ、会社は、持ってきていない旨述べた。

組合が、会社は会社の都合だけ述べ、その理由についても納得しがたい旨、もう少し組合を納得させるような話がなければ協議のしようがない旨述べた上で、会社に対し、再度、基本給の50%は崩す気はないのか尋ねたところ、会社は、会社の方針で決まっている旨述べた。組合が、それは就業規則で決まっていることなのか尋ねたところ、会社は、就業規則というより、前任者がそうである旨述べた。組合が、前任者は関係ない旨述べたところ、会社は前任者の協定がある旨述べた。組合が、個別の協定書である旨述べたところ、会社は、再雇用者全員の協定書である旨述べた。組合が、個別協定であり、だからこそ今後情勢が変わった場合は見直すとの文言を入れた旨、50%が退職者全員に通用する協定である旨の文言は入っていない旨、50%に固執するならその根拠をもっと出す必要がある旨述べたところ、会社は、協定書が50%だから、今後、そのとおり全員するというのが会社の方針である旨述べた。

組合は、会社の理由では受け入れられない旨、会社の継続雇用者に対する賃金体系、平均賃金を把握した上で判断したいので、それらを提示してほしい旨、会社の方針で50%以上にならない、では協議にならない旨述べた。組合が、50%が会社の方針だが、他に案はないのか尋ねたところ、会社はない旨述べた。組合が、年金がなくなる部分に関して何らかの配慮、算段はないのかということを要求しているが、それはない、ということか尋ねたところ、会社はない旨述べた。組合が、そうであればこの件で協議しないのか尋ねたところ、会社は進展がないと思う旨述べた。組合が、これ以上の理由もないしこれ以上協議する気もないことか尋ねたところ、会社は、そうである旨述べた。

組合は、会社はないと言うが、まともな協議になっていないので、次回に向けて組合も考える旨、先ほどの会社の説明で60歳以上の人が増える等の話

が出てきたが、出費がどう増えるのか具体的な金額を提示してほしい旨、60歳以降になっても同じ仕事をしているにもかかわらず給料が減っていることを、会社は加味するべきである旨、会社に照らし合わせた妥当な金額、というのがあるはずである旨、現状で継続雇用されている人の平均賃金と組合の賃金が高いのなら組合も考える旨、組合としては納得するための根拠を求めているだけである旨、まずは会社の水準を提示してほしい旨述べた。これに対し、会社は出せるかどうか検討する旨述べた。

(乙16)

(コ) 平成25年9月3日、会社と組合等との間で25.9.3団交が開催された。会社側の出席者は、副社長を含む3名であった。同団交において、次のやり取りがあった。

a D 組合員の継続雇用問題について

組合が、前回団交以降、会社として具体的なものは何かあるか尋ねたところ、会社は、前回団交の最後に言ったように、とりあえずない旨述べた。組合が、その理由は会社の方針で決まっているから、前任者がそうであるから、協定書に記載されているから、就業規則にも記載されているから、ということによりか確認したところ、会社は主にそうである旨述べた。

組合が、協定書にも社会情勢が変われば話し合わないといけないと記載されているのに、実質的に話し合いが行われていないので組合としては納得していない旨述べたところ、会社は、21.2.24協定書には社会情勢とは記載されていない旨、同協定書には公的助成金と厚生年金等の支給金額が当初の想定を下回った場合、としか記載されていない旨、年金の支給開始年齢の引上げは平成12年に決まっており、当初の想定どおりである旨述べた。これに対し組合が、組合はそういうつもりで協定の文言に同意していない旨、組合としては制度が変更すればその都度話し合うという認識であり、そうであれば50%に賛成していない旨述べたところ、会社は、今更言われても協定にはきちんと記載されている旨、話し合っただけでこうなった旨述べた。組合が、紳士協定に反する旨、組合はそういうつもりでそんな文言を入れたわけではない旨、E組合員の継続雇用問題以降もずっと話し合おうということで会社も了承していたのに、E組合員の問題が終わったら、もう話し合いません、ということになっている旨述べたところ、会社は、話し合っている旨述べた。組合が、譲歩について尋ねたところ、会社は、会社の方針であるのでこれ以上は無理である旨述べた。組合が、譲歩がないと話し合いにならない旨述べたのに対し、会社は、「譲歩前提の話なんかないと思う。」と述べた。組合が、歩

み寄らないことを前提に話していたら団交にならない旨述べたところ、会社は、そのようなことはしていない旨述べた。組合が、会社はこの件については譲歩しませんと言っている旨述べたところ、会社は、「譲歩しませんいうか会社はちゃんと聞いた上で会社のその、なんつうの意見を言っているだけでしょ。それを結局、結局そうなったから譲歩せんのかって言われたらそうじゃないですよ。」と述べた。

組合が、役職者は基本給50%プラス役職手当等があるが、D組合員は役職者ではないので役職手当がない旨、協定書にも記載されているように、該当者の生活の安定を図るために、会社は何か捻出するものはないのか尋ねたところ、会社はない旨述べた。組合が、同じ賃金であれば同じだけ仕事をするが、賃金が半分になったら仕事も半分にならないとおかしい旨述べたところ、会社は、それはない旨、みんな一緒にやってもらおう旨述べた。組合が、会社がいうノーワークノーペイでいえば、賃金が半分であれば労働も半分になる旨述べたところ、会社は理解できない旨述べた。組合は、この件については組合としてはこれは始まりである旨、改めて要求を出してD組合員の労働条件を決めていきたい旨述べた。

b 25. 7. 19回答書記載の欠勤控除について

組合が、16. 4. 14通知には欠勤控除するとは記載されていない旨述べたところ、会社は、ノーワークノーペイとは働かなかつたら払いませんということだから、当然分かっていると思う旨述べた。組合が、先ほどの協定書ではないが、記載されていないことを自分達の都合のよいように解釈してはいけない旨述べ、16. 4. 14通知にノーワークノーペイの原則により欠勤控除します、と記載されていたか尋ねたところ、会社は、欠勤控除するとは記載していない旨述べた。組合は、欠勤控除をいつ周知したかについて、会社は1つは平成16年というが、それは何か尋ねたところ、会社は、16. 4. 14通知には記載していないだけである旨述べた。

組合が、24. 4. 3団交で欠勤したら賃金を控除するとの話はでたが、その後、全く協議されていない旨、会社がそれ以降提議していない旨述べたところ、会社は、組合が就業規則の団交ではなく賃金問題として提議していきたいと言った旨、会社としては組合から申入れがくると思っていた旨述べた。組合は、組合としては就業規則の問題だから会社から申し入れてくると考えていた旨述べ、会社は、そうであれば就業規則に関する団交を何回も行っているのだから、そのときに申し入れればよい旨述べた。組合は、欠勤控除の問題が重大な問題であると組合が認識したのは平成24年11月である旨、互いの認

識のズレが明らかになった旨述べた。

会社が、平成25年3月14日の団交の際に、組合がやるならやったらええ、ということが発言したので、会社としては理解してもらったと考え、同年4月1日から施行した旨述べたところ、組合は、会社を取り付く島もなかったから、やるならやってみい、という発言になった旨、一切中身の協議をやっていなかった旨述べた。

組合が、25.7.19回答書には多くの従業員が不公平と言っていると記載されているが、多くの従業員とは誰か、嘘を書いてもらったら困る旨述べたところ、会社は、実際にいる旨述べた。組合が、その多くの従業員というのは、何を不公平だと考えたのか尋ねたところ、会社は、働いていないのに給料をもらっていることである旨述べた。組合が、多くの従業員とは誰なのか、人数を明らかにするよう求めたところ、会社は、数十人である旨述べた。組合は、数十人といえば会社の中で大きなウェートを占めるので、当然、組合批判として組合の耳にも入ってくるはずだが、そういうことがない旨、25.7.19回答書には、多くの、と記載されているが、事実ではない旨、事実であれば事実を指し示すべきである旨述べたところ、会社は、事実である旨、組合はそういう人がいたら組合が説得する、といったことを言っていたので明らかにできない旨述べた。組合が、明らかにできないことを回答書に記載すべきではない旨述べたところ、会社は事実であるから記載した旨述べた。組合が、明らかにできないものは事実ではない旨、事実でないことをなぜ記載したのか尋ねたのに対し、会社が、「例えば個人名Aさん、」と述べかけたところ、組合は、記載した理由にならない旨述べた。

組合が、25.7.19回答書には、会社全体の士気に悪影響を及ぼす事態となっている旨記載されているが、どのような悪影響か具体的に提示してほしい旨述べたところ、会社は、士気が下がる旨、仕事の能率を落としている可能性がある旨、悪影響を及ぼす、というのは目で見えて分からない状態もある旨述べた。組合は、目に見えていなければ認識できないから、悪影響とはいえない旨、因果関係がある事例を挙げて説明してほしい旨述べたところ、会社は説明している旨述べた。

(乙18)

(2) 本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 一般に、使用者が誠実に団交に当たったかどうかは、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠に

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

イ 前記(1)イ(ア)から(ウ)、(キ)、(ケ)、(コ)認定によると、本件団交において、①平成25年春闘要求、②25.7.1抗議書記載の年度末一時金、③就業規則32条改定による欠勤控除問題、④25.7.19回答書記載の欠勤控除、⑤D組合員の継続雇用問題、について議論されているところ、組合は、これらの各議題における会社の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。そこで、以下、団交議題毎に会社の対応についてみる。

(ア) 平成25年春闘要求について

a 組合は、25.5.28団交において、会社提案の前提となる大体の経常利益額を提示するよう求めたところ、会社は上場企業ではないなどと述べて資料提示を拒んだ旨、組合が経常利益に関する資料を提示できない理由を尋ねたが、会社は明確に説明しなかった旨、このような会社の対応が不誠実団交に該当する旨主張する。

前記(1)イ(ア) a 認定によると、25.5.28団交において、①会社が、平成25年春闘要求に対する回答として、今期の平均昇給額及び各賞与は、昨年より若干悪い、平均昇給が0.6%、賞与が2.3か月分である旨述べたこと、②組合が、平成25年春闘要求に対する会社回答の根拠を尋ねたところ、会社は、今期は前年度比で製造数量が9%ダウン、材料費が8%ダウン、売上が約10%ダウンであり、経常利益が少し悪い状況である旨述べたこと、③組合が、経常利益が少し悪いとはどういう意味なのか、パーセントでいうとどの程度なのか尋ねたところ、会社は、若干よくないということである旨述べたこと、④組合が売上や製造数量について前年の数字が分からないので理解できない旨、パーセントではなく金額で教えてほしい旨述べたところ、会社は答えられない旨述べたこと、⑤組合が、答えられない理由を尋ねたところ、会社は上場企業ではないので言う必要はない旨述べたこと、⑥組合が、経費のうち、どの経費を削減して人件費にどれだけ回せるかという交渉を行いたい旨述べ、総売上の金額、材料原価、経常利益の金額、人件費等を組合に提示するよう述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、春闘要求に対する会社回答の根拠として、総売上の金額、材料原価、経常利益の金額、人件費を提示するよう求めている一方、会社はこれらを提示していないことは明らかである。

この点につき、会社は、昇給率と賞与額の当否について判断可能な材料を提供している旨主張し、確かに、25.5.28団交において、会社は、製造数量、材料費、売上の前年度比率や経常利益の前年度比較については回答していることは認められる。しかしながら、25.5.28団交において、会社が、平成25年春闘要求に対する回答として前年度と比べマイナス回答したことに鑑みると、会社は組合に対し、自らの回答につき十分な根拠を示すべきところ、組合が、経常利益について、パーセントでいうとどの程度なのか尋ねたのに対し、会社は、若干よくないということであるとのみ回答し、組合が、売上や製造数量について前年の数字が分からないので理解できない旨、パーセントではなく金額で教えてほしい旨述べたのに対し、会社は答えられない旨回答しており、このような会社の回答は、組合の具体的質問に対する回答としては不十分であるといわざるを得ない。また、会社は、答えられない理由として、上場企業ではないので言う必要がない旨回答しているが、これは合理的な理由とはいえない。

会社は、組合が提示を求めた資料や情報は高度な営業秘密に属するものであり、かかる資料や情報が取引先や仕入先に流れると、価格交渉に悪影響を及ぼす旨主張する。しかしながら、そうであったとしても、会社は、会社回答の根拠を可能な範囲で提示すべきであるところ、提示可能な代替資料の検討を行ったと認めるに足る疎明はない。また、後記2(1)ア(ウ) b 認定によると、会社は、24.7.10団交では、平成21年度及び同22年度の売上及び経常利益の金額を提示しているところ、これらを組合に提示したことにより、会社が経営上の不利益を被ったと認めるに足る疎明はない。したがって、会社主張は採用できない。

会社は、25.5.28団交における当初提案とこれに関する組合等との折衝を踏まえ、25.6.11団交において増額回答を行っていることをもって会社の対応には不誠実な点はない旨主張するが、会社が25.5.28団交において合理的な理由を示さないまま、組合からの資料要求に応じなかったことは上記判断のとおりであり、また、会社が増額回答を行ったことをもって、必要な資料開示を免ぜられるものではないので、会社主張は採用できない。

以上のとおりであるから、25.5.28団交で、会社は、合理的な理由も示さず組合からの経常利益に関する資料要求に応じなかったといわざるを得ず、25.5.28団交における平成25年春闘要求に関する会社の対応は不誠実団交に当たる。

b 次に、組合は、25.6.11団交において、組合からの抗議に対し、会社が世間

一般かどうかは知りませんが、どうもそう思っております、今までやってきた M のスタイルだとこのようなことで今持ち合わせはございませんなどと回答したことをもって、実質上交渉権限のない者による見せかけだけの交渉である旨主張する。

前記(1)イ(イ) a 認定によると、25.6.11団交において、①組合が会社に対し、会社が決定し社長の決裁を得たものを組合に報告して了承をもらう、ということが団交だと考えているのか尋ねたところ、会社は、世間一般かどうかは知らないが、会社はそう考えている旨述べたこと、②組合が、会社内で協議した結果、社長の決裁をもらってここに発表に来た、会社はそれが団交と考えているので、組合が何を言おうが会社の金額提示に対して話し合うことはない、ということなのか尋ねたところ、会社は、今までやってきた M のスタイルだと、このようなことでは持ち合わせがない旨、全権は持っておらず、ある程度の権限しか持っていないので、これ以上の持ち合わせがない旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、確かに、会社発言は、会社は団交を会社の決定事項を報告する場であり、また、会社側出席者は交渉権限を有していないことの表明であると解する余地がある。しかしながら、当該発言は、会社が主張するように団交の場で決定できることもあれば、一度持ち帰って社内での検討を経た後でなければ回答できないこともある旨の表明と解することもでき、このことと、前記(1)イ(ア)から(ウ)、(キ)、(ケ)、(コ)認定のとおり、各団交には副社長も出席していること、使用者は団交の場で必ず即決することまでは求められていないこと、会社は団交事項を必ずいったん持ち帰り次回の団交で決定事項を報告するだけという実態であったとまで認めるに足る疎明はないこと、を併せ考えると、当該発言のみをもって、実質上交渉権限のない者による見せかけだけの交渉であるとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) 25.7.1抗議書記載の年度末一時金について

- a 組合は、25.7.19団交において、組合が会社に対し、25.7.1抗議書に対する会社回答では一時金を支給できない合理的で具体的な説明がない等と非難したところ、会社は回答書の内容を踏まえた実質的な交渉を拒否した旨主張し、会社は、25.7.19団交において、組合は25.7.12回答書のうち年度末一時金に関する記載は矛盾している旨主張したが、当該組合主張は的外れであり、会社の回答としては25.7.12回答書に記載されている内容で必要十分であり、25.7.12回答書の内容に沿った回答を改めて行っても何ら不誠実団交に当た

らない旨主張する。

- b 前記(1)イ(オ)、(キ) a 認定によると、①25. 7. 12回答書には、会社は23-37あっせん事件を受けて年度末一時金を団交事項とすることを承諾したが、年度末一時金は恩賞であるという位置づけに何ら変わりはない旨、このことはあっせん条項で年度末一時金の支給を保証するものではないことが確認されていることから明らかである旨、平成24年度の年度末一時金についても25. 6. 11団交で利益が少ないので支払えない旨説明した旨、会社は今後とも年度末の諸状況に鑑み支給すべきと判断した場合に限り、夏季一時金と同時に払うことになる旨の記載があること、②25. 7. 19団交において、(i)組合が、会社が年度末一時金を恩恵と主張するなら団交を受ける必要はなく、会社が団交をするということは賃金と認めたと組合は解釈する旨、25. 7. 12回答書に、年度末一時金について団交事項とすることを承諾したとする一方、恩恵であるとしているのは矛盾している旨述べたところ、会社は、25. 7. 12回答書のとおりである旨述べたこと、(ii)組合が、賃金として認めるのであれば、払う、払わないも含めて交渉するのは当たり前だが、25. 7. 12回答書のニュアンスからすると、会社が払うと決めたときは払い、それ以外は払わない、ということになる旨、そうであれば実質上交渉はしないと言っていることであり、矛盾である旨述べたところ、会社は、回答書のとおりであると考えているので、何回聞かれてもこれ以上のことは言えない旨述べたこと、が認められる。

ところで、あっせんにおいて、使用者が、ある事項について団交事項と認めたことをもって、直ちに当該事項が労働条件であると認めたとまではいえないが、使用者が、ある金員の支給を保証しないことをもって、直ちに、当該金員の支給が恩恵的なものであって賃金の一部ではないといえるものでもない。さらに、後記2(1)ア(ウ) a 認定によると、24. 7. 10団交において、会社は年度末一時金について賃金の一部であると、ある程度認めた旨の発言を行っている。

これを踏まえて、25. 7. 12回答書の内容をみると、会社は23-37あっせん事件を受けて年度末一時金を団交事項とすることを承諾したが、年度末一時金は恩賞であるという位置づけに何ら変わりはない旨の記載について、組合が矛盾していると解釈すること自体は首肯できるところであり、また、組合の当該疑問は、いわゆる一時金に関するものであるところ、実際の支給の有無はともかく、これは労働条件に関するものであって義務的団交事項であるといえる。したがって、25. 7. 12回答書が矛盾しているとの組合の疑問に対して、会社は誠実に回答すべきといえるところ、会社は、25. 7. 19団交において、

25. 7. 12回答書のとおりであるとしか回答していないのであるから、このような会社の回答は不十分であるといわざるを得ず、このような会社の対応に問題がなかったとはいえない。

- c しかしながら、前記(1)イ(イ) a 認定によると、25. 6. 11団交において、会社は、年度末一時金については利益配分という趣旨から利益が少ない分ゼロである旨述べたことが認められ、このことからすると、会社は年度末一時金を支払えない理由については一定説明しているといえる。これに、前記(1)イ(エ)、(オ)認定のとおり、25. 6. 11団交の後に提出された25. 7. 1抗議書には、年度末一時金について具体的な組合要求額が記載されていないこと、25. 7. 12回答書には、平成24年度の年度末一時金についても25. 6. 11団交で利益が少ないので支払えない旨説明した旨の記載があることを併せ考えると、25. 7. 19団交において、会社が25. 7. 12回答書のとおりである旨回答したことをもって、不誠実団交に当たるとまではいえない。

(ウ) 就業規則第32条改定による欠勤控除問題について

- a 本件において、現行就業規則が施行される前までは遅刻、早退、私用外出により欠勤した場合、当該時間に対応する賃金が差し引かれていなかったことについては争いが無いところである。そうであれば、ノーワークノーペイが原則であるとしても、会社が就業規則第32条を改定し欠勤控除を実施することは労働条件の不利益変更であるといえる。加えて、前記(1)ア(エ)認定のとおり、19. 7. 24協定書には「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、事前に組合と協議して、円満に行なう。」との記載があることからすると、会社は、就業規則第32条改定による欠勤控除を実施するに当たって、組合に対し十分な検討期間を与えるとともに、組合から激変緩和措置や段階的運用といった提案があれば、より丁寧な対応が求められるといえる。
- b そこで、まず、現行就業規則が施行されるまでの間の経過についてみる。
会社は、24. 4. 3団交から平成25年4月1日までの間、欠勤控除規定の導入に関する議論を怠ってきたのは組合である旨主張する。これに対して、組合は、24. 4. 3団交で、会社は、書面提示もせず、いきなり口頭で、24. 2. 8就業規則案第9条の給与保障制度の廃止を口にし始めたのであり、また、欠勤控除の文言変更については何も言わなかった旨、具体的な就業規則案の提示がない段階で、組合側から先回りして同不利益変更について団交申入れをしたり、就業規則案の提示を求める義務はない旨、上記予告をしたことで、会社側が猶予期間を設けたことにならない旨、就業規則第32条改定による欠勤控

除について実質的な協議を始めることになったのは平成25年1月頃である旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア(キ)、(ケ)認定によると、①24.4.3団交において、(i)会社が、年次有給休暇がなくなったら欠勤になり、欠勤の場合は給料は支払わない旨、従前は控除していなかったが、新しい就業規則では月給制の人も日割りで控除し、ノーワークノーペイにしたい旨述べたこと、(ii)組合が、この件は新たな団交議題として話し合っていきたい旨述べたこと、②会社は、平成24年11月7日に、現行就業規則と同じ内容である24.11.7修正案を組合等に提示していることが認められる。

これらのことからすると、確かに、会社は24.4.3団交において、具体的な就業規則案を提示していないが、少なくとも、会社は、組合等に対し、欠勤控除を行う旨表明したといえ、また、遅くとも、24.11.7就業規則案を提示した平成24年11月7日からは欠勤控除に関する協議は可能であったといえる。

この点について、組合は、就業規則全体を検討する必要があったことや、提示された当時は年度末一時金について協議する必要があったことに照らすと、同25年1月頃から欠勤控除規定の実質的な協議を始めることになったのはやむを得ないことである旨主張するが、これは組合の内部事情とみるべきであって、採用できない。

そして、会社は、24.4.3団交において、欠勤控除を行いたい旨表明していたこと、欠勤控除に関する協議期間として、短くみても、同24年11月7日から現行就業規則の施行までの間、約5か月あったこと、さらに、この間に、前記(1)ア(ソ)、(タ)認定のとおり、25.3.14団交及び25.3.26団交が開催され、欠勤控除についての議論が行われたことを考慮すると、会社は、就業規則第32条改定による欠勤控除を実施するに当たって、組合に対し十分な検討期間を与えていたといえる。

- c 次に、欠勤控除規定導入の必要性に関するやり取りについてみると、前記(1)イ(ア)b、(イ)b、(ウ)a認定によると、①25.5.28団交において、組合が、就業規則第32条の変更理由としてノーワークノーペイの厳格化と聞いているが、厳格化する理由を尋ねたところ、会社が、遅刻早退で休んだ分が引かれないのは、休んでいない人に対する逆差別で不利益であると考え旨述べたこと、②25.6.11団交において、組合が欠勤した場合の賃金控除をいつから開始するのか尋ねたところ、会社は、就業規則が新しくなったので平成25年4月1日から施行する旨述べたこと、③25.6.26団交において、組合が欠勤や私用外出による賃金控除を今施行する理由を尋ねたところ、会社は、以前

からノーワークノーペイの原則に戻るといふ話をしており、これを就業規則を変更するときに行うということである旨、就業規則を変更するので賃金管理を世間並みにきっちりしたい旨、欠勤していない人の不公平感を是正したい旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、従前実施されていなかった欠勤控除の実施理由として、就業規則の改定に伴うノーワークノーペイの原則の厳格化、世間並みの賃金管理の実施、欠勤していない人の不公平感の是正を挙げており、会社は、それまで行っていなかった欠勤控除の導入の必要性については、一定説明しているといえる。

d 次に、激変緩和措置に関するやり取りについてみる。

(a) まず、本件団交までに行われた、25. 3. 14団交及び25. 3. 26団交における、欠勤控除に関するやり取りをみる。

前記(1)ア(ソ) c、(タ)認定によると、①25. 3. 14団交において、(i)組合が、私用外出も欠勤控除の対象となるのであれば、賃金を現金で支給するよう述べたところ、会社は、法人事業部が移転しており、現金を持ってくるのは安全面で難しい旨述べたこと、(ii)組合が、銀行の入出金に関しては欠勤控除の対象外とするよう述べたところ、会社は、ノーワークノーペイでいこうと考えているので、遅刻、早退、外出は同じと考えている旨述べたこと、(iii)組合が、労働基準法第24条を厳格適用し、給料、ボーナスを現金で支払うよう求めたところ、会社は、検討するが今までどおり振込でお願いしたいと述べたこと、②25. 3. 26団交において、組合が、銀行への預金の引き出しに関しては私用外出から削除するよう述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、欠勤控除の実施に当たり、激変緩和措置として、まず、賃金の現金支給を求めたところ、会社はこれに応じていないものの、その理由について一定説明しているといえる。もっとも、組合が、賃金の現金支給の代替案として、銀行の入出金に関して欠勤控除の対象外とするよう求めたのに対し、会社はこれにも応じていないが、その理由については、ノーワークノーペイと述べるのみで具体的な説明まではしておらず、この点については十分であったとまではいえない。

(b) 次に、本件団交における、激変緩和措置に関するやり取りをみる。

前記(1)イ(ウ) a 認定によると、25. 6. 26団交において、組合は、就業規則の協議は終わっておらず、今すぐ厳格に施行する必要はない旨述べ、私用外出について賃金を現金で払うよう組合は提議したが、その回答がはっ

きりしていない旨、銀行の入出金に関しては但し書きをつけたらどうかという話をしたが、その話も置いたままである旨述べたのに対し、会社は、昔は特定の銀行に行く必要があったが、今は夜間でも銀行は開いておりコンビニでも開いており、社会情勢は変わっていると考えており、それをまとめて社会情勢が変わってきたので、と説明したつもりである旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、組合は、激変緩和措置として、賃金現金支払いや銀行の入出金に関しては欠勤控除から外すよう要求したといえるところ、会社は、銀行の入出金に関して欠勤控除の対象外としない理由については、他の金融機関やコンビニエンスストアでも出入金が可能なこと、夜間でも金融機関が開いていることを挙げて、組合の要求に応じなくても組合に特段の支障は生じないことを説明しているのであるから、組合の要求に応じない理由について一定説明をしているといえる。また、会社は、本件団交においては、賃金現金支払いに応じられない理由について述べていないものの、前記(a)判断のとおり、25. 3. 14団交において、その理由を一定説明していることを考慮すると、会社の対応は、いささか丁寧さを欠くとはいえるものの、不誠実団交に当たるとまではいえない。

- e 以上のことからすると、会社は、就業規則第32条改定による欠勤控除を実施するに当たって、組合に対し十分な検討期間を与えるとともに、その導入の必要性についても一定説明をしており、組合から要求のあった激変緩和措置に関する対応も不誠実団交に当たるとまではいえない。したがって、本件団交における就業規則第32条改定による欠勤控除問題に関する会社の対応は、不誠実団交に当たるとまではいえない。

(エ) 25. 7. 19回答書記載の欠勤控除について

- a 組合は、①25. 7. 19回答書に、現に多くの従業員から働いていないのに給料をもらっているのは不公平であるとの意見が噴出しており、会社全体の士気に影響を及ぼす事態となっている旨の記載があったことに対して質問したが、会社は具体的にどのような悪影響が及ぶ事態となっているのか説明をしなかった旨、会社は、25. 7. 19回答書に記載していた従業員について可能な限り情報提供すべきところ、一切情報提供しないとの態度に終始した旨、②組合は、25. 7. 12要求書で、欠勤控除の段階的な履行や経過措置の見直しを求めたのに対し十分検討されていない旨指摘したが、会社は、十分な猶予期間を与えていたと繰り返すだけであった旨、このような会社の対応が不誠実である旨主張する。これに対し会社は、①組合は25. 7. 19回答書に記載した不満を抱いて

いたとする従業員の氏名開示を求めたものと思われるところ、当該従業員の氏名を開示すれば、組合や分会組合員が集団で当該従業員を威迫し撤回を迫る事態が容易に想定されたため開示できなかった旨、当該従業員の個別の同意がない限り、氏名を明らかにできない旨、②会社は欠勤控除全面適用まで十分な猶予期間を与えた旨、組合は、24. 4. 3団交から現行就業規則の適用開始までの間、欠勤控除を協議の俎上に載せていないにもかかわらず、十分な経過措置が取られなかったとするのは矛盾である旨主張する。

b まず、前記①の双方の主張についてみる。

前記(1)イ(ケ) a、(コ) b 認定によると、25. 8. 8団交において、組合が、25. 7. 19回答書に記載されている、不公平であるとの意見を述べた従業員が誰のことなのか尋ねたところ、会社は、従業員からそのような話があった旨述べたこと、25. 9. 3団交において、組合が、25. 7. 19回答書に記載されている従業員を明らかにするよう述べたところ、会社は、組合はそういう人がいたら組合が説得する、といったことを言っていたので明らかにできない旨述べたこと、組合が、明らかにできないものは事実ではない旨、事実ではないことをなぜ25. 7. 19回答書に記載したのか尋ねたのに対し、会社が「例えば個人名 Aさん、」と述べかけたところ、組合は、記載した理由にならない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、会社は、25. 7. 19回答書に記載していた従業員の氏名を明らかにしていないが、当該従業員の個別の同意がない限り、氏名を明らかにできない旨の会社主張は首肯できるところであるし、会社が、匿名の形で説明しようとしたところ、組合がこれを遮ったといえるのだから、会社が、当該従業員の氏名を明らかにしなかったことをもって不誠実団交に当たるとはいえない。また、25. 9. 3団交において、組合が、25. 7. 19回答書に記載されている悪影響について具体的に提示してほしい旨述べたところ、会社は、士気が下がる旨、仕事の能率を落としている可能性がある旨、悪影響を及ぼす、というのは目で見て分からない状態もある旨述べたことが認められ、これらのことからすると、会社は、組合の疑問に対して一定の説明をしているといえる。したがって、前記①の組合主張は採用できない。

c 次に、前記②の双方の主張についてみる。

前記(1)イ(カ)、(ク) 認定によると、①25. 7. 12要求書には、(i) 現行就業規則第32条の欠勤控除規定の削除、(ii) 控除された賃金の全額返還、(iii) 同規則第32条の段階的な履行の考慮及び経過措置の見直しの実施、を要求する旨の記載があること、②25. 7. 19回答書には、就業規則の欠勤控除に関しては、

(i) 16. 4. 14通知によりノーワークノーペイの原則を適用することを全従業員に周知し、(ii)平成20年頃に、組合や従業員に対し就業規則を改定する旨伝え、その後、十数回の団交を重ね、その中でノーワークノーペイ原則の適用により欠勤控除する旨伝え、(iii)平成24年11月には全従業員に就業規則の改定について説明会を開き、その後4か月の猶予期間を設けて同25年4月1日に新しい就業規則を施行するに至った、との経緯を記した上で、会社は、十分な猶予期間を設けて現行就業規則の適用を行ったので、組合が要求する、欠勤控除規定の削除、控除された賃金の全額返還及び経過措置等の実施に応じられない旨の記載があったことが認められ、また、前記(1)イ(ケ)a、(コ)b認定からすると、25. 8. 8団交及び25. 9. 3団交において、会社は、25. 7. 12要求書の要求事項に応じられない理由としては、25. 7. 19回答書に沿った内容について説明しているといえる。

ところで、前記(ウ)判断からすると、会社は、就業規則第32条改定による欠勤控除を実施するに当たって、組合に対し十分な検討期間を与えており、激変緩和措置に関する対応も不誠実団交に当たらないのであるから、これを前提に会社の回答を検討すると、25. 7. 12要求書により組合から要求のあった、欠勤控除規定の削除、控除された賃金の全額返還及び経過措置等の実施に応じられない理由について一定説明しているといえる。したがって、前記②の組合主張も採用できない。

d 以上のとおりであるから、本件団交における25. 7. 19回答書記載の欠勤控除に関する会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいえない。

(オ) D 組合員の継続雇用問題について

a 組合は、賃金額を50%以上にできない合理的な根拠を示していない旨主張するので、この点についてみる。

(a) 前記(1)ア(オ)、イ(キ)b、(ケ)b認定によると、①25. 7. 19団交において、組合が基本給の50%とした理由について尋ねたところ、会社は、協定書がある旨述べたこと、②25. 8. 8団交において、(i)会社が、従業員の平均年齢、60歳以上の従業員の数、今後5年間で継続雇用する予定人数及び来春の内定人数を提示した上で、会社を維持するために若返りが必要である旨、出費がかかる旨、会社は40%としたいが前例があるので50%としたい旨述べたこと、(ii)組合が、前任者と状況が変わっているのに会社が50%に固執する理由を尋ねたところ、会社は、会社の情勢としては出費がかさむので本当は少なくしたいが前例があるので50%にしたい旨述べたこと、(iii)組合が、会社の提示した金額が著しく低額ではないとする根拠を

尋ねたところ、会社は、厚生労働省の製造業における労働者種類別の賃金額を挙げ、当該金額より会社が提示した金額は多額である旨述べたこと、③21.2.24協定書には、定年雇用延長者の賃金について、60才到達時点の基本給の50%とする旨の記載があること、が認められる。

これらのことからすると、会社は、D組合員の継続雇用後の賃金を基本給の50%とする理由として21.2.24協定書を根拠としているといえるところ、当該協定書にもその旨の記載があり、また、基本給の50%以上とできない根拠として会社の若返りを図る必要がある旨、出費がかかる旨説明し、さらに、会社が提示した金額が著しく低額ではない理由についても厚生労働省の製造業者の賃金を挙げて説明しているのであるから、会社が、25.8.8団交時点において、継続雇用者の賃金を定年到達時点の基本給の50%とする理由について、一定説明したとみるべきである。

(b) 組合は、過去に50%となった者とD組合員とは個別具体的な事情が異なるので十分な理由とはならない旨主張する。しかしながら、前例と同じ取扱いをすること自体は不当とはいえないのであるから、これと異なる取扱いを求めるのであれば、当該事情を組合が提示すべきであるといえる。

この点について、前記(1)イ(ウ) b 認定によると、25.6.26団交において、組合は、就業規則に従前の50%と記載されているが、これは年金と給付金があることが前提である旨、その条件が変わったのだから個別交渉が必要である旨、年金の有無は賃金を決める大きな基準である旨、述べたことが認められ、このことからすると、組合は、前例と異なる取扱いをすべき理由として、年金支給開始年齢の引上げを挙げているといえる。しかしながら、前提事実によると、平成6年及び同12年の厚生年金保険法の改正により、老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げは決定されており、21.2.24協定書を作成するに当たり、この点を考慮することが可能であったのだから、年金支給開始年齢の引上げをもって、従前とは異なる取扱いをすべき事情を組合が提示したとはいえず、組合の主張は採用できない。

b 次に、組合は25.7.19団交及び25.9.3団交における会社の対応が、結論ありきの対応である旨主張するので、この点についてみる。

(a) 組合は、25.7.19団交において、会社が団交をしても変わらない旨発言したことを問題視する。しかしながら、前記(1)イ(キ) b 認定によると、当該発言の後、組合が、結論ありきの対応はやめてほしい旨述べたところ、会社は、絶対上がるという結果ありきの団交はできないかもしれないが団交はする旨述べたことが認められ、このことからすると、当該発言は、組

合の要求が必ず実現するわけではないとの一般論を述べたにすぎないとみるべきであって、組合の主張は採用できない。

(b) 組合は、25.9.3団交において、会社が譲歩前提の話はない旨述べるなど、結論ありきの回答に終始した旨主張する。しかしながら、25.8.8団交時点において、会社が継続雇用者の賃金を定年到達時点の基本給の50%とする理由について、一定説明したといえることは前記 a (a)判断のとおりであり、また、前記(1)イ(コ) a 認定によると、組合が譲歩がないと話合いにならない旨述べたのに対し、会社は、譲歩前提の話はないと思う等と発言したことが認められ、これらのことからすると、当該会社の発言は、組合の要求が必ず実現するわけではないとの一般論を述べたにすぎないとみるべきであって、組合の主張は採用できない。

c さらに組合は、25.8.8団交において、D 組合員の年収の割合を60%や70%とした場合の試算を会社が準備していなかったことを問題視する。前記(1)イ(ケ) b 認定によると、組合が、本来、この問題はどの金額が妥当かを話し合う必要がある旨、50%、60%、70%であればどのような試算になるのか聞きたかった旨述べ、そのような試算は持ってきていないのか尋ねたところ、会社は、持ってきていない旨述べたことが認められ、会社が組合に対し、組合が求める試算を提示していないのは明らかである。しかしながら、組合が同団交までに当該試算を提示するよう会社に求めたと認めるに足る疎明はなく、当該資料を提示しなかったことをもって不誠実団交とまではいえない。

d 以上のとおりであるから、本件団交における D 組合員の継続雇用問題に関する会社の対応は不誠実団交に当たるとまではいえない。

ウ ところで、会社は、違法・不当な行為を繰り返してきた組合には、本件申立てを行うだけの適格性及び要保護性がない旨主張する。

しかしながら、これらについては、いずれも不当労働行為の審査に当たり直接関係するものではなく、会社の主張自体理由がない。

エ 以上のとおりであるから、本件団交における各団交議題のうち、25.5.28団交における平成25年春闘要求に関する会社の対応は不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点2 (会社が本件通知書を分会組合員に交付したことは、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 本件通知書の交付に至る経緯

(ア) 平成19年7月24日、会社と組合等との間で19.7.24協定書が取り交わされた。

同協定書には、「会社は組合に、緊急必要性のある連絡用務や労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動について、終業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証する。」との記載があった。

(甲31、甲38)

(イ) 平成24年4月20日、当委員会において23-37あっせん事件に係るあっせんが行われ、あっせん員があっせん案を提示したところ、組合と会社はこれを受諾した。

同年7月6日、会社と組合等との間で24.4.20協定書が取り交わされた。

24.4.20協定書は、あっせん案と同じ内容であり、「1. 労使双方は、2010年度以降のいわゆる年度末一時金に関する団体交渉を行う。」、「3. 労使双方は、前2項の定めによって、使用者が2010年度以降の年度末一時金の支給を保証するものではないことを相互に確認する。」との記載があった。

(甲10、甲30、乙15、乙34の1、証人 D)

(ウ) 平成24年7月10日、会社と組合等との間で24.7.10団交が行われた。同団交は、午後6時から午後7時20分まで行われ、次のようなやり取りがあった。

- a 組合が、年度末一時金は賃金であると考え団交を申し入れたが、会社は賃金でないとして団交に応じなかったため、あっせん申請し、最終的に会社はあっせん案を受け入れ、団交を受けるとなったが、どのような意味合いで受諾したのか確認したい旨述べたところ、会社は、応諾義務はないとしたらあっせんを受けなかった旨、賃金の一部であるとある程度認めた旨述べた。組合が、24.4.20協定書を履行することでよいか確認したところ、会社はこれを肯定した。
- b 組合が、前回の交渉ではゼロ回答であった平成22年度の年度末一時金について、改めて会社の回答を尋ねたところ、会社は、同21年度の売上は約60億円で経常利益が1千数百万円であり、同22年度の売上は約62億円で経常利益は横ばいで1千数百万円であり、同22年度の一時金支給対象者は128名いる旨、これらを踏まえて同22年度の一時金については、すでに原価が上がっていて原資がないので払えない旨、年度末の一時金の性格上もう終わった形であると考えている旨述べた。組合が前回の回答と変わっていないのか確認したところ、会社はそのとおりである旨述べた。組合が、決算が終わっているから原資がないというのが理由か確認したところ、会社は、その通りである旨述べた。
- c 組合が、決算が終わる前に団交すべき案件である旨、23-37あっせん事件のあっせん案の不履行である旨述べたところ、会社は、そうではない旨述べた。

組合が、会社は決算が終わっているからすでに原資がないから払わないとのことだが、決算が終わっていることを前面に出されたら、本当に原資がないのかという話もできない旨、決算が終わっているから、という部分を撤回しないと次の話に移れない旨述べ、会社に対し、決算が終わっているからという点を撤回するよう求めたところ、会社は、今日のメンバーだけでは撤回するかについて正式な回答はできない旨述べた。組合が、団交の遅延行為である旨、交渉決裂であれば決裂で、明日からでも組合は何らかの行動をすることを考える必要がある、という覚悟で組合は今日団交に臨んでいるのに、会社は覚悟がない旨述べ、会社に対し、撤回するのかどうか回答を求めたところ、会社は、今日提示した回答は会社の正式回答なので撤回しない旨述べた。これに対し、組合は、そうであれば交渉決裂である旨、撤回しないということは争議となる旨、団交を終了する旨述べ、「ではあの明日から腕章はめてやりますから。」、「旗揚げさせてもらうよ。」、「旗も揚げて。門のところ揚げてやりますから。」、「こっちは闘争入るからね。」と述べた。

(乙34)

(エ) 平成24年7月11日、分会組合員は、就労時間中及び休憩時間中、腕章を着用するようになり、本件審問終結時に至るまで、同様の状態が続いている。

当該腕章は、赤色の腕章で、白抜きで「〇〇」と記載されていた。

ところで、平成24年7月11日前において、分会組合員が就業時間中に社内で腕章を着用したことはない。

(証人 D 、証人 F 、証人 G 、証人 H 、証人 J)

(オ) 平成24年7月11日、会社は分会分会長に対し、腕章着用を中止するよう述べるとともに、同日付け「警告書」（以下「24.7.11警告書」という。）を交付した。

同警告書は、分会長宛てであり、「貴分会は、組合員に指示し、本日7月11日(水)始業時刻から勤務中の職場において、大きく『〇〇』と書かれた赤い腕章を着用させています。これは、労務提供の本旨に反する不当な行為に該当しますので、直ちに中止するよう書面をもって警告します。」との記載があった。

(乙2の1、証人 G 、証人 J)

(カ) 平成24年7月12日及び同月13日、会社は分会組合員に対し、腕章着用を中止するよう警告する旨記載した分会長宛「警告書」を交付しようとしたところ、当該組合員は受領を拒否した。

(乙2の2、乙2の3)

(キ) 平成25年4月1日、現行就業規則が施行された。

(甲3)

(ク) 平成25年4月30日、会社は組合執行委員に対し、同日付け「警告書」(以下「25.4.30警告書」という。)を送付した。当該警告書には、組合は、同24年7月以来、組合員をして、就業時間中に会社内で組合の腕章を着用させているが、これは会社が認めていない就業時間中の組合活動である旨、組合の腕章を着用した状態で就労することは労務の本旨に反しており、適正な労務の提供とは認められない旨、会社はこれまでも再三にわたり腕章着用を中止するよう求めてきたが、改めて組合に対し、組合員による腕章着用を即時中止するよう警告する旨記載されていた。

(乙2の6)

(ケ) 平成25年5月7日、会社は組合執行委員に対し、同日付け「警告書」(以下「25.5.7警告書」という。)を送付し、組合に対し、直ちに組合員の腕章着用を中止するよう警告する旨通知した。

(乙2の8)

(コ) 平成25年5月13日、会社は組合執行委員に対し、同日付け「警告書」(以下「25.5.13警告書」という。)を送付した。当該警告書には、組合員による腕章着用の即時中止を求める旨の記載のほか、今後も組合員が腕章着用を継続する場合、適正な労務の提供に当たらないものとして、賃金の減額も含めた措置をとることになる旨の記載があった。

(乙2の10)

(サ) 平成25年5月28日、会社と組合等との間で25.5.28団交が行われた。同団交において、会社から、就業時間中の組合活動を認めていないので腕章をはずしてほしい旨の発言があった。

(乙11)

(シ) 平成25年6月11日、会社と組合等との間で25.6.11団交が行われた。同団交において、組合員の就業時間中の腕章着用が話題にのぼり、その中で、組合が、腕章を着けながらも仕事はきちんとしている旨述べたのに対し、会社は、そうは考えていない旨述べたことがあった。また、会社は、就業時間内の腕章着用はやめてほしい旨発言した。

(乙12)

(ス) 平成25年7月1日、組合等は会社に対し、25.7.1抗議書を提出した。当該書面には、組合が会社の団交姿勢の是正を求め抗議の意思を示すため組合旗を立てたが、会社は「旗、腕章を外せ」と組合に対し支配介入を行ってきた旨、このような会社の姿勢に抗議する旨の記載があった。

(甲19)

(セ) 平成25年7月12日、会社は組合等に対し、25.7.12回答書を提出した。当該書面には、腕章を着用して就業することは会社が認めていない就業時間中の組合活動であり、適正な労務提供とは認められない旨、会社はこれまでも組合及び組合員に対し腕章着用を止めるよう再三求めてきたが未だ着用が中止されていない旨、本書をもって組合に対し、組合員による腕章着用を即時中止するよう要求する旨、会社敷地内における組合旗及び看板撤去を求めてきたが未だ撤去していないので、本書をもって改めて直ちに組合旗及び看板を撤去するよう要求する旨の記載があった。

(甲20)

(ソ) 平成25年7月24日、会社は、25.7.24通知書を分会組合員の給与明細に同封した。同通知書には、腕章を着用して就業することは会社が認めていない就業時間中の組合活動である旨、腕章を着用して就業することは職務専念義務及び服装整齊義務等労務の本旨に反しており、適正な労務の提供とは認められない旨、腕章着用の即時中止を要求する旨、今後も腕章着用を継続する場合、現行就業規則第47条第1項の懲戒事由に該当し、賃金の減額対象となる旨、平成24年7月以降分の賃金は減額分を仮払いしている旨記載されていた。

ところで、現行就業規則には、サービス、遵守事項及び懲戒の事由について別紙4の規定がある。

(甲3、甲11)

(タ) 平成25年8月22日、会社は25.8.22通知書を分会組合員の給与明細に同封した。同通知書には25.7.24通知書と同じ内容が記載されていた。

(甲12)

(チ) 平成25年9月3日、会社と組合等との間で25.9.3団交が行われた。同団交において、就業時間中の腕章着用が話題にのぼり、次のようなやり取りがあった。

組合が、腕章については、J常務が平成24年7月12日8時40分に製品倉庫に来て、E組合員に対し、外で着けたら困る、社内で着けるのならいくらでも着けてよいと言った旨述べたところ、会社は、そこだけ言っているのでは趣旨が違う旨、その前にE組合員に外部に行っていないかを聞いて、E組合員が、当たり前だ、こんなかつこ悪いことできるかいと言った旨述べた。組合が、J常務はその前に配達は出てくれるな、と言い、その時社内でやったらいい、と言った旨述べたところ、会社は、立場があるから一人だけ外すわけにはいかないでしょう、と言ったと思う旨述べた。組合が、その時に言った旨述べたところ、会社は、覚えていない旨述べた。組合が、組合の闘争に対して会社の態

度がエスカレートしている旨述べたところ、会社は、以前から口で言っていることを文章で出しただけでエスカレートしていない旨、腕章や組合旗について会社は組合活動だと思っているから言っている旨述べた。組合は、会社の決定に異を唱えた闘争という団体行動権の発動に対し、会社はそれを認めず、単なる組合活動に落とし込めている旨述べた。

(乙18)

(ツ)平成25年9月24日、会社は25.9.24通知書を分会組合員の給与明細に同封した。25.9.24通知書には25.7.24通知書及び25.8.22通知書と同じ内容が記載されていた。

(甲13)

イ 分会組合員の就労状況等について

(ア)分会組合員は薄いベージュ色の制服を着用して就労している。

(証人 J)

(イ)分会組合員のうち、E組合員は配送業務に従事している。

E組合員は、製品を配送するほか、工場で製造された製品を倉庫に収納する作業を行っているところ、製品の配達で社外に行く際は腕章を着用していない。

その他の分会組合員のうち、1名は研究棟で品質管理を行っており、それ以外の分会組合員は製造所で塗料の色づけを行っている。

(証人 D 、証人 F 、証人 G 、証人 H 、証人 J)

(ウ)品質管理は、研究棟で行っているが、色のサンプル瓶を確認するために製造所に行くことや倉庫に行くことがある。

塗料の色づけ作業は製造所で行っているが、原材料、着色料は倉庫に保管されていることから、作業中、倉庫に行くこともある。また、色づけを確認するため、研究棟に行くこともある。

ところで、製造所から研究棟、研究棟から倉庫に行くためには、正門の前を通る必要がある。

(証人 J)

(2)会社が本件通知書を分会組合員に交付したことは、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 腕章を着用しての就労について

(ア)前提事実及び前記(1)ア(エ)、(ソ)、(タ)、(ツ)認定によると、①平成24年7月11日、分会組合員は就業時間中及び休憩時間中、腕章を着用するようになったこと、②当該腕章は、赤色の腕章で、白抜きで「〇〇」と記載されていた

こと、③平成25年7月24日、同年8月22日、同年9月24日、会社は本件通知書をそれぞれ分会組合員の給与明細に同封したこと、④本件通知書にはいずれも、(i)腕章を着用して就業することは会社が認めていない就業時間中の組合活動である旨、(ii)腕章を着用して就業することは職務専念義務及び服装整齊義務等労務の本旨に反しており、適正な労務の提供とは認められない旨、(iii)腕章着用の即時中止を求める旨、(iv)今後も腕章着用を継続する場合、現行就業規則第47条第1項の懲戒事由に該当し、賃金の減額対象となる旨の記載があること、⑤現行就業規則第26条には「(4)勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと」、「(17)常に服装、言動に注意し、会社の品位を落とし、秩序、風紀を乱すようなことがあってはならない」との規定があり、同規則第47条には「従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、その情状によりけん責、減給、降格又は出勤停止とする。」、「(13)第26条(遵守事項)に違反したとき」との規定があること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、分会組合員らが本件腕章を着用して就労することは、現行就業規則第26条第4号及び第17号違反該当事由と一応なり得る。

(イ) もっとも、就業規則は、企業経営の必要上、従業員の労働条件を明らかにするとともに、企業秩序を維持・確立することを目的とするものであるところ、その解釈・適用に当たっては、憲法28条が労働者に労働基本権を保障する一方、憲法29条が使用者に財産権を保障していることの趣旨にかんがみ、団結権と財産権との調和と均衡を図るべきであるから、形式的に上記各規定に違反するように見える場合であっても、実質的に企業秩序を乱すおそれのない特段の事情が認められるときは、上記各規定の違反になるといえないと解するのが相当である。

そこで、本件において、実質的に企業秩序を乱すおそれのない特段の事情が認められるかについてみる。

(ウ) 前記(1)イ(イ)認定によると、① E 組合員は配送業務のほか、工場で製造された製品を倉庫に収納する作業を行っていること、② E 組合員以外の分会組合員らは品質管理や塗料の色づけ作業に従事していること、が認められ、これらのことからすると、本件腕章着用が、分会組合員らの作業に直接的な影響を及ぼしているとまでは言い難い。また、E 組合員については製品の配達で社外に行く際は腕章を着用しておらず、他の分会組合員についても、作業は工場内で行っていることからすると、分会組合員らによる腕章着用が、顧客等外部の人の目には触れにくい状況にあるとはいえる。しかしながら、前記(1)ア(エ)、イ認定によると、①分会組合員らは作業中に、製造所、研究棟及び倉庫

に行くことがあること、②製造所から研究棟、研究棟から倉庫に行くためには、正門の前を通る必要があること、③作業服は薄いベージュであり、本件腕章が赤色の腕章であること、からすると、分会組合員らによる腕章着用が、顧客の目に触れる可能性や、職場の同僚の中に不快感や違和感を持つ者が存在する可能性は否定できず、顧客に悪い印象を与えたり他の従業員に影響を及ぼすことがないとはいえない。

以上のことからすると、分会組合員らによる腕章着用は、企業秩序を乱すおそれがないとはいえず、実質的にみても、就業規則に違反するものというべきである。

イ ところで、仮に、就業時間中の腕章着用を認める労使慣行があったり、構内での腕章着用を容認するような会社の言動があったにもかかわらず、会社が何の理由も示さずに腕章着用の中止を求めれば、会社の行為は組合嫌悪意思によるものと解する余地がある。この点について、組合は、①会社において就業時間中には組合活動を行わないという労使慣行は成立していなかった旨、②会社から分会組合員らに対して腕章着用中止の要求があったのは、腕章着用開始から約1週間のみである旨、③分会組合員らが腕章を着用してから数日後にJ常務がE組合員に対し構内での腕章着用を容認するような発言があった旨主張する。

(ア) まず、組合主張①についてみる。前記(1)ア(ソ)認定によると、現行就業規則第26条第4号に、従業員の遵守事項として勤務中は職務に専念する旨規定されていることが認められ、このことからすると、会社においては、原則として、就業時間中の組合活動は認められていないとみるのが相当である。また、前記(1)ア(ア)認定によると、19.7.24協定書には、「緊急必要性のある連絡用務や労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動」について、就業時間内であっても認め、平均賃金を保証する旨の記載があることが認められるが、これは、会社が、一般的に就業時間中の組合活動を認めたものとみることはできず、むしろ、「緊急必要性のある連絡用務」と「労務の提供に影響を及ぼさない短時間」の組合活動に限定して、会社が認めたものとみるのが相当である。さらに、前記(1)ア(エ)認定によると、平成24年7月11日より前には、分会組合員らが就業時間中に社内で腕章を着用したことがないことが認められ、このことからすると、本件における腕章着用時点で、就業時間中の腕章着用を認める労使慣行があったとはいえない。

以上のことからすると、会社において、就業時間中の組合活動は、「緊急必要性のある連絡用務」と「労務の提供に影響を及ぼさない短時間」の組合活動に限定して認められていたところ、少なくとも、腕章着用は容認されていた組

合活動に該当するとはいえない。

(イ) 次に組合主張②についてみる。この点について、会社は、組合あるいは分会組合員に対し、再三再四、腕章着用の中止を口頭で求め続けた旨主張する。前記(1)ア(カ)、(ク)認定によると、平成24年7月12日及び同13日に会社が分会組合員に腕章着用を中止するよう警告する旨記載した「警告書」を交付しようとしたこと、同25年4月30日に25.4.30警告書により分会組合員らの腕章着用の中止を求めたことは認められるものの、この間、組合あるいは分会組合員らに対し、腕章着用の中止を求めたかについては判然としないところではある。しかしながら、この間、就業時間中の腕章着用を明示的に容認するような言動があったと認めるに足る疎明もないことからすると、仮に、同24年7月14日から同25年4月30日までの間、会社が組合ないし分会組合員に対し、腕章着用の中止を求めているなかったとしても、それをもって、会社が就業時間中の腕章着用を容認していたとまではいえない。

(ウ) さらに、組合主張③についてみる。この点について、会社は事実無根である旨主張し、その発言内容については判然としないところではあるが、前記(1)ア(チ)認定によると、25.9.3団交において、平成24年7月12日におけるJ常務とE組合員との会話についてのやり取りがあり、この内容も考慮すると、分会組合員らが腕章を着用してから数日後に、会社が明示的に構内での腕章着用を容認する発言があったとまでは認められない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社が就業時間中の腕章着用の中止を求めたことには相応の理由があり、組合嫌悪意思によるものとまではいえない。

ウ 次に、本件通知書の交付に至る経緯、内容についてみる。

(ア) まず、本件通知書の交付に至った経緯をみると、前記(1)ア(ク)から(シ)、(セ)から(タ)、(ツ)認定によると、会社は、①25.4.30警告書及び25.5.7警告書により、組合に対し、分会組合員らによる腕章着用の中止を求めたこと、②25.5.13警告書には、分会組合員による腕章着用の中止を求める旨の記載のほか、今後分会組合員が腕章着用を継続する場合、適正な労務の提供に当たらないものとして、賃金の減額も含めた措置をとることになる旨の記載があったこと、③25.5.28団交及び25.6.11団交において、会社は組合に対し、就業時間内の腕章着用の中止を求める旨の発言をしていること、④25.7.12回答書には組合員による腕章着用の中止を要求する旨の記載があること、⑤平成25年7月24日、同年8月22日及び同年9月24日、会社が本件通知書を分会組合員の給与明細に同封したこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、会社は、複数回にわたり腕章着用の中止を求め、25.5.13警告書により賃金減額も含めた措置を

とる旨通知した後も分会組合員らは腕章着用を中止しなかったことから、本件通知書により、今後も腕章着用を継続する場合、現行就業規則第47条第1項の懲戒事由に該当し、賃金の減額対象となる旨通知したのであるから、このような会社の対応が合理性を欠くとはいえない。

組合は、会社は組合に抗議すべきであり、労働組合の構成員たる各組合員に対して抗議すること自体、支配介入に当たる旨主張するが、前記(1)ア(ク)から(コ)認定のとおり、会社は、本件通知書を組合員に交付するまでに、組合執行委員に対し、25. 4. 30警告書、25. 5. 7警告書及び25. 5. 13警告書を交付し、組合員の腕章着用を中止させるよう求めているのであるから、組合の主張は採用できない。

(イ) さらに、本件通知書の内容についてみると、前記(1)ア(ソ)、(タ)、(ツ)認定のとおり、本件通知書には、今後も腕章着用を継続する場合、現行就業規則第47条第1項の懲戒事由に該当し、賃金の減額対象となる旨記載されているところ、その記載内容に相当性を欠く点はない。

エ 以上のことを総合すると、会社が本件通知書を分会組合員らに交付したことは、分会組合員らが会社の就業規則に違反するとしてなされたものと解すべきであり、本件通知書の交付が組合嫌悪意思によるものであるとする事情も認められず、本件通知書の交付に至る経緯をみても合理性を欠くとはいえず、また、その内容をみても、相当性を欠くものとは認められないのであるから、会社が、本件通知書を分会組合員らに交付したことは、支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文1をもって足りると考える。

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

平成28年2月26日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

2004.3.10

総務部 J

お知らせ

私が以前から思っていた事ですし、従業員の中にも不公平感があつた年次有給休暇の買い取りの件ですが、次年度から年次有給休暇の買い取りを行い、賞与のプラス査定として考慮します。

但し、労基法39条の規定により付与する年次有給休暇ではなく、労基法115条の規定による時効になる年次有給休暇です。

時効で消滅した日数は労基法の関知するところではなく、その消滅日以降であれば違法とはなりません。

ノーワークノーペイの原則により、出欠をより厳しくします

それに伴い、遅刻・早退をカウント（イ参照）し、年次有給休暇の取得をしやすい様、半日有給休暇を定めます。

特に、会社が定めた管理監督者に無届けの遅刻・早退および有給休暇取得は認めず、欠勤扱いとします。

年次有給休暇：『労働者の身心の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図る』という目的の買い取りに反しますが、労基法39条に基づく年次有給休暇以外は買い上げが可能ですし、もちろん買い上げなければならない法的義務はありません又買い上げを行うか否かについては使用者の自由です。

買い上げの時期、単価については考慮中ですが明日から年次有給休暇の次年度なので急ですがお知らせします。

2004.3.11から実施

2004.4.14

総務部 J

お知らせ

ノーワークノーペイの原則により、出欠をより厳しくします

それに伴い、遅刻・早退をカウント（イ参照）し、年次有給休暇の取得をしやすい様、半日有給休暇を定めます。

イ：1時間半以内 × 2回 = 半日有給休暇

1時間半～4時間 1回 = 半日有給休暇

但し、この時間は、30分単位で計算し実働時間とします。

（実働時間：会社が定めた休憩、昼食時間を除く時間）

朝寝坊などのうっかり遅刻は基本的に無届ですので多少厳しいかもしれませんがこの様に処理します。電車、バスなどの遅れによる遅刻は必ず証明書をもらい会社に提出してください。

特に、会社が定めた管理監督者に無届けの遅刻・早退および有給休暇取得は認めず、**欠勤扱い**とします。

いままで通り、総合届出書は上司の許可を受け、すみやかに提出する事。

以上

24. 2. 8就業規則案

「(休職)

第9条 従業員が次の各号に該当したときは休職とする。

①業務外の傷病等自己の都合により欠勤が1ヶ月以上にわたるとき

②から⑤(略)

⑥前各号に該当することになったとき、給与及び賞与の支給はしない。

(以下略)

」

「(給与構成)

第32条 給与は月給制とし、給与構成は、本給のほか役職手当、家族手当、住宅手当、給食手当、通勤手当、調整手当、超過勤務手当等の合計よりなる。

2. 前項にかかわらず、新規採用者の給与は、大卒以上の者は1年間、それ以外の者は2年間は日給月給とする。

3. 遅刻、早退および欠勤の場合はその時間に対応する賃金を差引くことがある。

」

24. 11. 7就業規則案(現行就業規則と同内容)

「(休職および復職)

第9条 従業員が次の各号に該当したときは休職とする。

(1)業務外の傷病等自己の都合により、完全な業務の遂行が出来ず、その回復もしくは欠勤が30日以上を要すると認められるとき

(2)から(3)(略)

(4)前各号に該当することになったとき、給与及び賞与の支給はしない。

(以下略)

」

「(給与構成)

第32条 給与は月給制とし、給与構成は、本給のほか役職手当、家族手当、住宅手当、給食手当、通勤手当、調整手当、超過勤務手当等の合計よりなる。

2. 前項にかかわらず、新規採用者の給与は、大卒以上の者は1年間、それ以外の者は2年間は日給月給とする。

3. 遅刻、早退、私用外出および欠勤の場合はその日数または時間に対応する本給を差引く。

(以下略)

」

現行就業規則

「（服務）

第25条 従業員は職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、互いに協力して職場の秩序の維持に努めなければならない。

（遵守事項）

第26条 従業員は次の事項を守らなければならない。

- （1）職務上の責任を重んじ職分を全うすること
- （2）相互に人格を尊重し、礼儀を重んじ、友愛をもって職務に精励すること
- （3）出勤、退出共に時間を厳守すること
- （4）勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- （5）休憩時間および定められた場所以外では喫煙しないこと
- （6）業務組織に定めた分担と会社の諸規則に従い、上長の指揮の下に、誠実、正確かつ迅速にその職務にあたること
- （7）会社の器具備品を尊重し、消耗品の使用も乱用のなきよう注意すること
- （8）職場を常に整理整頓し、盗難、火災の防止に努めること
- （9）許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- （10）勤務に関する手続その他の届け出をいつわらないこと
- （11）職務の地位を利用して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- （12）在職中に携わる業務（営業、技術、製造に関すること、その他会社の機密）により知り得た一切の情報については、厳重に留意して、在職中又は退職後においても機密を漏洩しないこと
- （13）在職中に業務遂行のために所有するパソコン、フロッピーディスク、デジタルファイル、携帯電話、その他これに類する通信機器等に保存した機密情報は厳重に管理するとともに、退職時にはこれらを現状のまま、すべて返却すること
- （14）会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- （15）許可なく他の会社等の業務に従事しないこと
- （16）社会のルール・マナーを無視したり、酒気をおびて就業したりするなど従業員としてふさわしくない行為をしないこと
- （17）常に服装、言動に注意し、会社の品位を落とし、秩序、風紀を乱すようなことがあってはならない。
- （18）相手の望まない性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を悪くすると判断されるようなことを行ってはならない。
- （19）言葉や態度によって、他の従業員に精神的苦痛を与えてはならない。
- （20）会社内で、政治活動、宗教活動、社会活動およびそれらへの勧誘等の行為を行わないこと
- （21）会社内で演説、集会または印刷物の配布、掲示その他これに類する行為をする場合は、事前に会社の許可を受けること
- （22）会社内で自己または第三者のために営業活動を行わないこと
- （23）会社及び会社の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣伝し、会社業務に支障を与えないこと
- （24）明らかな意図をもって、会社に損害を与えないこと

」

「（懲戒の事由）

第47条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、その情状によりけん責、減給、降格又は出勤停止とする。

- （1）会社の規則、通達あるいは指示に違反する行為をしたとき
- （2）素行不良で会社内の風紀、秩序を乱したとき
- （3）業務遂行に必要な能力、資格等に欠け、その改善姿勢が見られないとき
- （4）正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退、私用外出又は欠勤を繰り返し、再三の注意を受けても改めないとき
- （5）会社の業務命令に違反し就業を拒んだとき
- （6）正当な理由なく、就業時間中に職場を離れたとき
- （7）故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき
- （8）故意に災害をひき起こし、または会社の設備、器具を損壊したとき
- （9）許可なく在職のまま他人に雇用されたとき
- （10）会社が命じた配置転換を正当な理由がなく拒んだとき
- （11）事業場内において賭博、物品の売買その他これに類する行為をしたとき
- （12）セクシャルハラスメント行為、パワーハラスメント行為および公序良俗に反する行為があったとき
- （13）第26条（遵守事項）に違反したとき
- （14）その他前各号に準ずる行為をしたとき

」