

命 令 書

大阪市港区

申立人 F
代表者 執行委員長 A

大阪市此花区

被申立人 J
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第5号事件について、当委員会は、平成28年2月24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、申立人の平成26年9月27日付け「抗議及び団体交渉申入書」記載の要求事項について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、平成26年11月4日付け「2014年度秋年末要求書」及び同月6日付け「2014年冬季一時金分会付帯要求」記載の要求事項について、会社の業績を示す資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 3 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

F
執行委員長 A 様J
代表取締役 B

当社が、貴組合との間で行われた平成26年10月15日及び同年11月19日の団体交渉において、誠実に対応しなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示及びホームページへの掲載

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、賃金改定や賞与等についての団体交渉において、自らの業績等について一切の資料の提示を行おうとしないなど、不誠実な交渉態度をとり続けていることが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 J （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京都等に支店及び営業所を置き、製鉄及び製鋼の原材料の仕入加工及び販売等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約130名である。

イ 申立人 F （以下「組合」という。）は、申立外 G の地方組織である関西地方本部に所属する地方組織で、肩書地に事務所を置き、港湾産業及びこれに関連する事業等の労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約500名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された H （以下「分会」という。）があり、分会の組合員数は、本件審問終結時約10名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成21年4月14日、組合は、会社に対し、運転手及び構内作業員（以下「運転手等」という。）が組合に加入し、分会を結成したことを通告した。

（甲15）

イ 分会結成から平成26年春闘要求前までの団体交渉等について

（ア）平成21年、組合が、会社の就業規則第25条に基づく賃金規程（以下、就業規則と賃金規程を併せて「就業規則等」という。）第17条所定の賞与（以下、賃金規程において5月及び11月に支給するとされる賞与をそれぞれ「夏季賞与」及び「冬季賞与」という。また、当事者間では「賞与」を「一時金」と称することがある。）に関する要求を行い、組合と会社との間で夏季賞与について団体交渉（以下「団交」という。）が開催された。

その後、会社は、平成21年夏季賞与を運転手等には当初支給せず、事務員にのみ支給した。平成21年冬季賞与については、会社が、運転手等につき一律で15万円支給するとの提示を行い、会社は組合との妥結後にその金額を支給した。

会社の就業規則には、別紙1のと通りの記載があり、賃金規程には、別紙2のと通りの記載があった。

(イ) 平成22年4月10日、分会の組合員3名は、大阪地方裁判所に対し、①会社が平成21年夏季賞与の支給を行わないこと、②会社が平成21年春闘において賃金規程第16条所定の昇給（当事者間では「昇給」又は「賃金改定」と称することがある。）を拒否したこと、について労働審判の申立てを行った。（以下、この申立てに係る労働審判を「平成22年労働審判」という。）

(ウ) 平成22年、組合が昇給を求め、組合と会社との間で団交が開催された。会社は、運転手等について昇給を行わなかった。

また、同年、組合が夏季賞与及び冬季賞与に関する要求をそれぞれ行い、組合と会社との間でそれぞれ団交が開催された。会社は、平成22年夏季賞与及び冬季賞与について、運転手等に一律でそれぞれ20万円及び15万円を支給すると提示を行い、組合と会社はその内容で妥結した。

(エ) 平成23年、組合が昇給を求め、組合と会社との間で団交が開催された。会社は、運転手等について昇給を行わなかった。

また、同年、組合が夏季賞与及び冬季賞与に関する要求をそれぞれ行い、組合と会社との間でそれぞれ団交が開催された。会社は、平成23年夏季賞与及び冬季賞与について、運転手等に一律でそれぞれ20万円及び15万円を支給すると提示を行い、組合と会社はその内容で妥結した。

(オ) 平成24年、組合が昇給を要求し、組合と会社との間で団交が開催された。

団交の場において、組合は会社に対し労働委員会のあっせんを受けることを提案したが、会社はこの申入れについて応じる意向がない旨回答した。

(甲1、甲4、甲7)

ウ 平成26年2月17日付けで、組合は、賃上げ等に関する全国要求及び関西地方統一要求とともに、「2014年春季大阪支部統一要求書」を会社に送付し、賃金の引上げ等を求めて団交を申し入れた。

(甲2)

エ 平成26年2月28日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「2014年春闘分会付帯要求」と題する文書（以下「26.2.28分会付帯要求書」という。）を提出した。26.2.28分会付帯要求書には、要求事項として、日給制を月給制に移行すること等の記載があった。

(甲9)

オ 平成26年9月25日付けで、会社は、組合員を含む全従業員に対し、特別給付金と称する金員（以下「26.9.25特別給付金」という。）を支払った。

(甲11、甲12、甲13、甲14)

カ 平成26年9月27日付けで、組合は、会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」(以下「26.9.27抗議及び団交申入書」という。)を提出した。26.9.27抗議及び団交申入書には、26.9.25特別給付金についての説明及びこれまでの組合要求への未解決事項への回答を求めるとして団交を申し入れる旨の記載があった。

(甲3)

キ 平成26年10月15日、組合と会社との間で団交(以下「26.10.15団交」という。)が開催された。

(甲4)

ク 組合は、平成26年11月4日付けで、組合の支部統一要求として「2014年度秋年末要求書」(以下「26.11.4要求書」という。)を会社に提出した。

また、組合及び分会は、同月6日付けで「2014年冬季一時金分会付帯要求」と題する書面(以下「26.11.6分会付帯要求書」という。)を会社に提出し、要求事項について、団交で回答するよう申し入れた。

(甲5、甲6)

ケ 平成26年11月19日、組合と会社との間で団交(以下「26.11.19団交」という。)が開催された。

(甲7)

コ 平成27年1月29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

26.10.15団交及び26.11.19団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

会社は、賃金改定が行われぬまま、日給月給制を月給制へ移行することなどの未解決事項が山積し、賞与の額が一律で据え置かれていることについて、以下のように団交の場においても不誠実な交渉態度をとり続けている。このような不誠実な対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(1) 賃金改定及び賞与に関する説明について

会社は、賃金改定や賞与に関して、運転手等に昇給が存在しない旨及び賞与の額は夏季20万円、冬季15万円とする旨の労使慣行があった旨、それに従って金額を決定していた旨主張するが、①平成21年夏季賞与の支払が行われなかったため、労働審判の申立てに及んだことがあったことからしても、そのような労使慣行がなかったことは明らかであるし、②会社主張は、使用者が労働者との間で労働契約を締結

する際に明示しなくてはならない労働契約の内容そのものを形成している就業規則等に反し、失当である。

このことについて、会社の会長が平成22年に大阪地方裁判所に提出した陳述書では、業績により賞与が連動すること、その根拠は賃金規程にある旨の記載があり、陳述内容の真偽はさておいて、会社の主張と当該陳述に明白な矛盾があり、会社の主張は破たんしているものと言わざるを得ない。

会社は、団交においても、上記のような存在しない労使慣行を前提として、会社の賃金水準は高い、賞与の額は決まっているなどと、就業規則等に反する暴論や矛盾又は破たんした内容の説明を繰り返した。

(2) 団交における資料の提示について

会社は、賃金改定及び賞与に関して、会社の業績によって変動する制度設計となっていない旨主張し、業績によって賃金額が変動しないから資料提示の必要はないと主張するようであるが、それらの主張は就業規則等に反する全くの暴論であって、失当なことは前記(1)のとおりである。

会社が、過去6年間で一度だけ会社の業績らしき資料を提示した際も、業績がよかった時点を100とした場合の割合又は相対的指数とみられる数値を示すのみで、賃金交渉のために求めた資料として十分なものということができないことは論をまたない。会社は、組合からその後に資料提示が必要となるような具体的な要求がなされていない旨主張し、会社側証人も同旨の証言を行っているが、組合は、分会結成以降の団交において毎回、会社に対して業績に関する説明及び資料提示を求めてきている。業績に関する説明等を行って合意形成の努力を怠るべき自らの立場を忘れていたかのような会社の主張は認めがたい。

会社は、前記(1)のとおり、会社の賃金水準は高いなどと団交で説明し、組合がそれについて給与水準が同業他社に比べて高いという根拠を示してほしいと求めても、取りつくしまのない対応に終始するなど、一切の資料の提示を行おうとせず、開き直る始末である。

(3) 26.9.25特別給付金について

26.9.25特別給付金は、支給明細書に賞与と記載して支給され、健康保険料や所得税等が控除されていることからすれば、労働基準法上の賃金と同じ方法で支給し、会社での通常の賃金と同様に法定控除費目を控除しているのであるから、会社において26.9.25特別給付金を賃金として処理しているのは明らかである。組合は、何の説明もなく支給された26.9.25特別給付金について、会社に再三確認を求めたが、恩恵的給付であって賃金ではないとの同じ説明を繰り返すだけで、組合が聞きたいことについて説明がなされず、資料の提示も含めて何も明らかにされなかった。単に

会社が恩恵的給付であると宣言しさえすれば賃金ではなくなると言わんばかりの会社の主張は、独善に過ぎて理由がない。

2 被申立人の主張

会社の運転手等は、事務員とは異なり、①生産手当の支給により、仕事の量が増えれば収入が増すこととなること、②採用時点で相応の能力を有していることを想定しており、会社におけるキャリアの長期化と賃金額との相関関係がないこと、③近隣相場に照らしても高額の賃金を採用時点から支給していること、から、賃上げの必要性は乏しく、原則として昇給する制度設計となっていない。

また、夏季賞与は20万円、冬季賞与は15万円とする旨の労使慣行があり、賃金規程記載のように会社の業績や従業員の勤務成績によって決定しているのではなく、その労使慣行によって賞与を支給している。

組合は、会社の対応が不誠実であると主張するが、以下のとおり、会社の団交での対応に何ら問題はないか、若しくは不当労働行為かどうか関係のないことである。

(1) 賃金改定及び賞与に関する説明について

組合は、①会社が誠実に回答せず、同じ説明を繰り返したこと、②会社が就業規則等と異なる説明をしたことが不誠実である旨主張するが、会社は賃金規程ではなく明確な労使慣行に従って支払っていたのであるから、会社が就業規則等と異なる説明をしたかどうかなどは、不誠実団交に当たるかどうかと関係がない。

会社は、運転手等に昇給が存在しないとの労使慣行について、組合らに対して平成22年の春闘交渉及びその後の春闘交渉の都度、説明を行っており、平成26年春闘交渉でも同様に説明を行い、組合らもその説明に納得していた。

なお、昇給が存在しない理由として、組合員の年収が600万円前後と、同業他社より賃金水準が高いことは自明であるところ、組合らもそのことは理解しながら、会社に昇給が存在しない根拠を求めてきたため、会社は、会社よりも賃金水準が高いところが1社でもあるのであれば示してほしい旨述べていた。

また、会社では、賞与の額は夏季20万円、冬季15万円とする旨の慣行があり、業績とは全く連動しない旨団交で説明している。

(2) 団交における資料の提示について

労働組合が賃金その他の労働条件に関する具体的な要求をすることなく、単に賃金制度に関する資料の提示を求めているような場合には、使用者は、その資料を提示できない合理的理由を述べれば資料の提示を拒むことができ、資料の提示をしなくても誠実団交義務違反とはならないものとされている。

会社は、運転手等について昇給が存在しないことを分会結成当時から説明しているから、昇給に関して資料提示の必要はなく、賞与は業績に連動しないから、業績

を開示する必要もない。

また、その旨の説明を行った上で、会社の経営状況に関わる資料は同業他社との競争力確保との関係で社外に開示できない旨を説明している。

組合からはその後、資料提示が必要となるような具体的要求がなされたことはないから、会社の説明としては完結しており、資料提示の必要はない。また、組合は、独自に会社の業績に関する数値を事実上知っていたようであるから、会社に業績データの提出を求めることは、会社に業績データを提出させたという成果を求めることを目的としているがための要求にすぎず、業績データの開示は会社の競争力に影響するから、組合の要求は不当であり、会社が不誠実とのそしりを受けるいわれはない。

(3) 26.9.25特別給付金について

26.9.25特別給付金は、賃金ではなく恩恵的給付であり、会社が任意になし得ることであって、その金額の根拠や多寡について団交で議論する余地はない。組合は、26.9.25特別給付金について、団交で税金の控除などに言及しているが、金銭を給付して源泉徴収を行わないことは税務上あり得ないから、26.9.25特別給付金が賃金かどうかの判断を左右するものではない。

また、会社は、26.10.15団交で、26.9.25特別給付金について、どのような思いで恩恵的給付するに至ったか説明したから、その日の団交はこれで成立している。

組合は、会社が同じ説明を繰り返したことなどが不誠実である旨主張するが、そのような主張は26.9.25特別給付金が賃金であるという前提がなければ成立せず、また、組合は会社の不作為を不当労働行為であると主張するのであれば、会社がどのような説明を行うべきだったのかという作為義務の内容を明らかにして主張すべきところ、それがなされていないから、不当労働行為の概念から外れている。

第5 争点に対する判断

1 争点（26.10.15団交及び26.11.19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 平成21年2月23日、会社の会長である C （以下「C 会長」という。）は、いわゆるリーマンショックの影響を受け、会社の業績が赤字になったとして、会社の従業員全員に対し、運転手等への賞与を支払わない旨述べた。

(甲10、甲15)

イ 平成21年4月14日、組合は、会社に対し、運転手等が組合に加入し、分会を結成したことを通告した。

(甲15)

ウ 分会結成から平成26年春闘要求前までの団交等について

(ア) 平成21年、組合が夏季賞与の支給を求め、組合と会社との間で団交が開催されたが、運転手等には支給されず、事務員についてのみ支給された。

同年、組合が冬季賞与に関する要求を行い、組合と会社との間で団交が開催された。会社は、平成21年冬季賞与について、運転手等に一律で15万円支給するとの提示を行い、組合とその内容で妥結し、支給した。

(イ) 平成22年4月10日、分会の組合員3名は、大阪地方裁判所に対し、会社が平成21年夏季賞与の支給を行わないこと及び平成21年春闘で会社が昇給を拒否したことについて、平成22年労働審判の申立てを行った。

平成22年労働審判の結果、平成21年春闘における昇給の件についての取下げを条件として、会社が当該組合員らに対しそれぞれ10万円を支払う和解が成立し、会社は運転手等全員に対し、それぞれ10万円を支払った。

また、平成22年労働審判の際に C 会長が平成22年8月10日付けで大阪地方裁判所に提出した陳述書には、以下の記載があった。

「5. 賃金規程では、従事する職種により年俸制、月給制、日給制とすると定めており、運転手職、現場作業職は日給制（但し、賃金の支払形態からいうと日給月給制）、事務員職は年俸制をとっています。

6. 事務員職を採用する時には、求人票に月々に支払う金額と年2回その2ヶ月分ずつを支払うことを記載しています。

つまり、契約において月額16回分を年間支払うことと定めているので、これを年俸制と会社は考えています（但し、法律上の厳密な意味での年俸制ではないかもしれませんが）。

従って、年2回の賞与を5月に2月分、11月に2月分を従来から支払ってきました。

7. 運転手職、現場作業職については、世間一般の同種業務の賃金相場で支払うこととし、従って賞与の金額なり、基準なり、計算方法を定めたことはなく、賞与支給対象期間の会社業績によりその都度決めてきました。

賃金規程において、会社の業績の著しい低下の場合は支給しないことがあると定めています。

8. いわゆるリーマンショックにより、平成20年12月から平成21年5月までの間、会社は96,452,291円の損失、平成20年6月から平成21年5月の通期では242,370,273円の大幅損失を出したので、運転手職、現場作業職には2009年夏期賞与は支払いませんでした。

その後、2009年年末及び2010年夏期には業績がやや回復したので、支払

っております。

」

(甲10、甲15)

(ウ) 平成22年、組合が昇給を求め、組合と会社との間で団交が開催された。会社は、運転手等について昇給を行わなかった。

また、同年、組合が夏季賞与及び冬季賞与に関する要求をそれぞれ行い、組合と会社との間でそれぞれ団交が開催された。会社は、平成22年夏季賞与及び冬季賞与について、運転手等に一律でそれぞれ20万円及び15万円を支給するとの提示を行い、組合と会社はその内容で妥結した。

(エ) 平成23年、組合が昇給を求め、組合と会社との間で団交が開催された。会社は、運転手等について昇給を行わなかった。

また、同年、組合が夏季賞与及び冬季賞与に関する要求をそれぞれ行い、組合と会社との間でそれぞれ団交が開催された。会社は、平成23年夏季賞与及び冬季賞与について、運転手等に一律でそれぞれ20万円及び15万円を支給するとの提示を行い、組合と会社はその内容で妥結した。

(オ) 平成24年、組合が昇給を求め、組合と会社との間で団交が開催された。団交の場において、組合は、昇給の要求に対して、会長が具体的な資料の提示や合理的な理由の説明を拒絶したとして、会社に対し、労働委員会におけるあっせんを利用してはどうかとの提案を行った。

同年6月15日、会社は、組合に対し、あっせんを利用するとの提案に対する「回答書」（以下「24.6.15回答書」という。）を提出した。24.6.15回答書には、以下の記載があった。

- 「1. 当社は、春闘に関する交渉について、貴組合から労働委員会におけるあっせんの申請があったとしても、当該手続に応じる意向はありません。
2. 当社は、業績と連動させた形での賃上げは行っておらず、春闘交渉においても業績をお示しする理由はありませんが、貴組合の要求の趣旨にかんがみ、リーマンショック以前の業績が良かった時点（平成20年5月期）を100とした場合の現時点（平成24年5月期）での業績をお示しします。

売上高	62
-----	----

経常利益	42
------	----

3. また、当社は、このような業績悪化にもかかわらず、リーマンショック以後、基本給の賃下げは行っておりません。

」

なお、24.6.15回答書は、分会結成以後本件申立てに至るまでの間で、会社が組合に示した唯一の資料であった。

会社は、運転手等について昇給を行わなかった。

(甲1、証人 E)

エ 平成26年2月17日付けで、組合は、賃上げ等に関する全国要求及び関西地方統一要求とともに、「2014年春季大阪支部統一要求書」を会社に送付し、賃金の引上げ等を求めて団交を申し入れた。当該文書には、分会付帯要求について誠意をもって回答されたい旨の記載があった。

(甲2)

オ 平成26年2月28日付けで、組合及び分会は、会社に対し、26.2.28分会付帯要求書を提出した。26.2.28分会付帯要求書には、要求事項として、以下の内容の記載があった。

「1 年間を通じて安定的な収入を計る為、現行の日給制を月給制に移行すること。(月給制移行の詳細については別途参照)

1 諸手当については、従来通りとする。

1 4月分賃金より実施すること。

1 組合が運営する、大阪支部共済会に加入すること。

慶弔制度もないため。(会社から案も出してこない)

1 会社敷地内に組合事務所を設置し、組合に貸与すること。

1 就業規則の厳守をすること。

1 会社指示休暇は平均賃金100%保障すること。

(現在70%)

1 人員補充すること。

(正社員、組合員の増員)

現在(契約社員、派遣社員、K、他)など起用している。

1 定年延長

現在60歳で定年であるが、61歳に引き上げること。

1 上記回答については、3月7日(金)の統一集団交渉で文書回答すること。」

(甲9)

カ 平成26年9月25日付けで、会社は、組合員を含む全従業員に対し、26.9.25特別給付金を支払った。26.9.25特別給付金の支払に当たって、会社は、支給明細書を全従業員に発行した。26.9.25特別給付金の支給明細書には、表題として「26年9月分特別給付金支給明細書」との記載があり、「支給」と記載された欄に「賞与金額」と記載され、その金額は全従業員一律で5万円であった。また、支給額から、社会保険料として健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料等が、それに加えて所得税が控除されていた。

(甲11、甲12、甲13、甲14)

キ 平成26年9月27日付けで、組合は会社に対し26.9.27抗議及び団交申入書を送付した。26.9.27抗議及び団交申入書には、①賃金については、最優先で団交すべき事項であって、それを無視して、組合が会社の意図を理解できない賃金を支払うべきではない旨、②この間、会社は、組合の要求事項に対して誠意のない交渉を続け、いまだ未解決事項が山積しているのを、改めて抗議するとともに団交を申し入れる旨、が記載されていたほか、要求事項として次の記載があった。

「1. 特別給付金について説明すること。

2. 組合要求、未解決事項について回答すること。」

(甲3)

ク 平成26年10月15日、組合と会社との間で、26.10.15団交が開催された。26.10.15団交では、以下のやり取りが行われた。

(ア) 26.9.25特別給付金の支給について

組合は、会社に対し、26.9.25特別給付金について、会社の経営として黒字幅が大きいから支給したものなのかどうかと質問し、春闘で賃上げを行わずに5万円を支給することはおかしい旨、組合に何の説明もなく賃金を支払うことは、組合の軽視であって不当労働行為に当たる旨述べた。これに対し会社は、①世間の動きとして、政府が経済界に対しても給与を上げるよう要請しているが、会社は賃上げまでできるわけではないので、できるうちにやろうかと考えて26.9.25特別給付金を給与でも賞与でもない意味合いで、賃金ではない小遣いみたいなものとして今回に限り支給した旨、②赤字であれば支給しない旨、③26.9.25特別給付金は組合と協議してから支払うとの約束があつてなされたものではない旨、述べた。

組合が、春闘で賃上げせずに26.9.25特別給付金を支給することはおかしい旨、賃金のために団交を行っているのではないかと述べたところ、会社は、賃上げを行うと、その後下げることができなくなる旨、過去、赤字になった際に賞与を支給できない旨述べたら、労働審判の申立てがなされたことがあつた旨、述べた。

組合が、26.9.25特別給付金は支給明細書では賞与と記載されている旨述べたところ、会社は、ソフトウェアの問題で特別給付金という支給項目がなかった旨述べた。組合は、①それは会社の都合であり、支給明細書を見た従業員は賞与の上乗せをしてもらったと考える旨、②従業員からみれば、組合と会社との間で妥結があつた旨理解することが自然である旨、③実際に分会に従業員から電話があり、組合が何かしてくれたのかとの問合せもあつた旨述べたところ、会社は、文句を言うならば26.9.25特別給付金を返却するよう求める旨述べ、今

後はもう一切支給しない旨述べた。

また、組合が、会社が言うように26.9.25特別給付金が小遣いみたいなものであるならば、税金は控除されるべきでない旨述べたところ、会社の取締役副社長である D（以下「D副社長」という。）は、会社が支給する際に所得税を控除しないことはありえず、恩恵的給付をする必要もなく、組合がそこまで言うのであれば、今後絶対に支給しない旨述べ、さらに C 会長は、死んでも支給しない旨述べた。

組合が、組合との間で問題になるから会社は支給しないと言うのかと述べたところ、会社は、そんなことはないが、賃金であると思われるようであれば、もう支給しない旨述べた。

(イ) 26.9.25特別給付金の支給に関する事前説明について

組合が、会社がどのような経緯で支給することになったのか、組合も分会も把握しておらず、支給前に最低でも労働者に説明する必要がある旨述べたところ、会社は、それについては組合も分会も把握する必要がなく、また、どの従業員にも説明をしておらず、そのことがおかしいとは思わない旨述べた。

会社が、組合と会社との間に事前協議協定はないから問題がない旨述べたところ、組合は、①そういう問題ではなく、会社が賃金でないということが屁理屈であって、労使関係をきちんとしようとするなら、話があってもいいはずである旨、②支給に当たっては今日決定して明日支給するということはないと考えるが、1～2週間前にも会社と組合とで話をしているのであるから、その時か支給を決定した時のいずれかに組合に伝えてくれていたらこのような問題にならなかった旨述べた。それに対し、会社は、賃金交渉と26.9.25特別給付金の支給とは別の話であり、労働の対価である賃金ではない旨述べ、支給に当たって組合の許可が必要なのかと質問し、さらに、26.9.25特別給付金を組合が賃金であるとするならば、もう今後、一切支給しない旨述べた。

また、組合が、春闘に際しての昇給要求や賞与の要求について、会社はいずれも増額しておらず、26.9.25特別給付金の支給に当たって分会に対して説明があってもよかったのではないかと、これまで何のために交渉してきたのかと述べたところ、会社は、説明するとの約束はしておらず、これまで交渉してきた内容とは異なる種類として、純粹に恩恵的給付として支給した旨述べた。

組合が、組合と会社が協議して賞与を支給したとなると、会社が今後も協議しないといけなくなるために、組合に黙って支給したのではないかと述べたところ、会社はそんなことはなく、そんなことを言うのであれば、26.9.25特別給付金を返却するよう求める旨述べた。

(ウ) 組合と会社との関係等について

会社は、組合員は26. 9. 25特別給付金がいるのか、それともいないのかと述べ、26. 9. 25特別給付金は賃金ではない旨、組合員が26. 9. 25特別給付金を返却するならば会社は受領する旨述べた。

組合が、そういう問題ではなく、その支給の仕方がおかしいことについて、会社が謝罪すべきである旨述べ、組合をばかにしていると述べたところ、会社は、①組合が交渉しろと言えば会社は応じているから、組合をばかにしておらず、一番大事にしている旨、②組合は中身がない話というが、成果があるかないかだけのことであって、中身はある旨、③交渉の後に労働審判を行うなどの結果も出してきており、これまで組合と交渉をしてきている旨、④これ以上ちゃんとした交渉はない旨述べた。

組合が、①26. 9. 25特別給付金は、中身にかかわらず実質的には賞与であって説明すれば済む話である旨、②組合をないがしろにしているとしか思えない旨述べたところ、会社は、①組合をないがしろにしているのであれば話はしない旨、②今回は組合と関係がないから話をしない旨、③賃下げを行うのであれば説明する必要があると考えるが、支給するのになぜ文句があるのか、④支給を受けておいて文句を言うのであれば、返却するよう求める旨述べた。

組合が、①労働組合があるから賃上げを行わないという姿勢はよくないものとする旨、②労働者を大事にしないといけない旨述べたところ、会社は、これ以上大事にできないぐらい従業員を大事にしておき、組合にもこれ以上説明できないくらいに説明した旨述べた。

(エ) その他について

組合が、①未解決事項がたくさんあり、春闘についても2年間解決していない旨、②26. 9. 25特別給付金については、会社から説明書きか何かを提出してほしい旨述べたところ、会社は、①戻って考える旨、②組合が文書で提出しろと言うのであれば、来月から組合員らの賃金を下げることがを求める旨述べた。

会社が、26. 9. 25特別給付金については、①今回限りのものである旨、②支給した理由についてはこの団交で説明した旨述べたところ、組合は、何の説明にもなっていない旨述べた。それに対し、会社は、①説明になっていないといわれればそうであるが、恩恵的な扱いであって、その趣旨が理解できないのであればそれまでであって、組合は聞く必要がない旨、②会社は他社と比して賃金が高い旨述べた。また、同席していた会社代理人弁護士は、①26. 9. 25特別給付金の支給明細書に賞与と記載されていたことについては単に記載上の問題である旨、②組合員がそれを疑問に思ったのであれば、会社に聞けばいいだけの話

である旨、③26. 9. 25特別給付金は賞与として支給していない旨、④特別給付金は労働者側が請求できるものなのかどうなのかという話である旨、⑤特別給付金は就業規則等にも規定がなく、恩恵的給付であり事前に説明する必要があるかどうかは会社が判断するという認識の下で実行した旨述べた。組合が、それであれば絶対に話がかみあわない旨述べたところ、会社は、かみあわなくても理解してくれればよい旨述べた。組合が、歩み寄ることが必要であると考える旨述べたところ、会社は、①平行線であって組合が理解してもらわないといけない旨、②このようなことが駄目であると組合が言うのであれば、今後、このような支給は行わない旨述べた。

(甲4)

ケ 組合は、平成26年11月4日付けで、組合の支部統一要求として、26. 11. 4要求書を会社に提出した。26. 11. 4要求書には、平成26年冬季賞与についての要求のほか、その他の労働条件の引上げとして退職金協定等の締結要求及び退職者の補充要求等が記載されており、さらに分会付帯要求に誠意ある回答を行うこととの記載があった。

(甲5)

コ 平成26年11月6日、組合及び分会は、26. 11. 4要求書の分会付帯要求として、26. 11. 6分会付帯要求書を会社に提出した。26. 11. 6分会付帯要求書には、平成26年冬季賞与の要求及び26. 11. 4要求書の要求と併せての要求として、次の記載があった。

「1 組合が運営する、大阪支部共済会に加入すること。

※ 会社が慶弔制度の案も提出しない為

※ 分会は提出済み

1 会社敷地内に組合事務所を設置し、組合に貸与すること。

1 退職金の見直し（関西地本、大阪支部規定）

1 会社指示休暇は賃金100%にすること。

1 定年延長

厚生年金開始年齢に準じて引き上げること。

1 上記回答については11月19日（水）の団体交渉で文書回答すること。」

(甲5、甲6)

サ 平成26年11月19日、組合と会社との間で26. 11. 19団交が開催された。26. 11. 19団交では、以下のやり取りが行われた。

(ア) 賞与の支給根拠等について

組合が、平成26年冬季賞与の支給予定日と支給額について質問したところ、

会社は、平成26年11月26日であり、運転手等への支給額は15万円であって、そのうち60歳以上の者は12万円であり前回と同じである旨述べた。それに対し組合が、昨年も15万円だったから今回も15万円とするというのではなくて、何を根拠にその額を決めたのか聞きたい旨質問したところ、会社は、ずっと昔から決まっている旨述べた。組合は、昔から決まっているのではなく、会社の業績がいい時は支給額が上がっていることがある旨述べたところ、会社は、それはおまけである旨述べた。組合が、おまけとはどういう意味であるのか質問し、経常利益に応じて支給するのかと尋ねたところ、会社は、経常利益は関係ない旨述べた。

組合が、過去に平成22年労働審判を行ったことについて述べたところ、D副社長は、賞与を支給しなくて労働審判で1人につき10万円取られたことがあった旨述べた。それについて、組合が、取られたというのは違うだろうと述べたところ、C会長は、いや取られたと述べ、①会社が赤字であれば赤字の多寡にかかわらず賞与は支給しない旨、②赤字になったら賞与は出ないことが普通であって、初めから従業員と約束している旨述べた。組合は、そのようなことは何も聞いておらず、労働契約書もない旨述べた。それについて、会社が、昔は労働契約書などなく、組合員らは契約書を書けと言っても書かないのであろうと述べたところ、組合は、それは会社が契約書を提示するべきものであり、昔はそのようなものがなかったとしても、しないといけないのではないかと述べた。

組合が、会社は一方的に実施するのではなく、交渉を行うべきである旨述べたところ、D副社長は、一方的な話でなく、従来の流れを何も変えず、決まったことをやるとのことで、冬季賞与を支給しようとしている旨述べ、C会長は、会社に賞与はない旨、賞与は給料に含まれている旨述べた。それについて、組合が、賞与は就業規則等に規定がある旨述べたところ、C会長は就業規則なんかあったかと述べ、D副社長は、就業規則等はあるものの賞与の額についての記載はない旨述べた。組合が、就業規則等は会社が決めたことである旨述べたところ、C会長はそのようなことは知らず、会社に賞与はない旨述べた。

(イ) 賞与の支給額の説明について

組合が、賞与については就業規則等に記載があり、組合として交渉をしているのであるから、売上や利益に応じてこれ以上は支給できないなど、なんらかの説明をされたい旨述べたところ、D副社長は、そのような考え方で賞与を支給しているのではなく、賞与の前払金として毎月1,600円の手当を支給してお

り、それ以外に賞与が支給できるときは冬季15万円、夏季20万円を出そうかということが大体決まっている旨、それも大体とだけである旨述べた。また、C会長は、赤字であれば賞与は支給しない旨述べた。

組合が、①24.6.15回答書で平成20年には黒字が大きく、年々利益が下がっている旨の文書が提出された旨、②どの企業においても賞与が支給できない場合や赤字であれば支給できないとすることはあるが、これまで15万円が支給されており、売上状況の変化などを提出してもらわないと何もわからない旨、③納得できるように説明してほしい旨述べたところ、会社は、①従業員はよく知っているはずである旨、②売上状況等の説明はやったことがなく、必要かどうか疑問であり、見せないことになっているから見せるのは嫌である旨、③組合が説明に納得するかどうかは関係なく、会社が儲かっているか儲かっていないかである旨述べた。組合が納得させる努力をしてほしい旨述べたところ、会社は、会社の説明を聞いて納得できないことが理解できない旨述べた。

組合が、会社は①賞与については黒字であれば支給するが赤字であれば支給しない旨、②賞与はおまけとして支給している旨述べたが、過去4年間の交渉において、金額は20万円又は15万円で決まっており、赤字であっても支給するとの回答を何度も会社からされたことがある旨述べたところ、会社は、その時の状況によって考える必要がある旨述べた。

(ウ) 賞与の支給額の増額要求について

組合が、冬季賞与の額をもう少し増額するよう求めたところ、会社は、それは無理であって、もし賞与を増額するのであれば、生産手当を廃止すべきであり、生産手当をやめずに賃上げをするというのはばかな話であり、他社の従業員より余分に給料をもらっていてさらに会社に要求するのはばかな話である旨述べた。

組合が、会社はどのような状況になっても額は変更しないのかと質問したところ、会社は、変更しない旨、ただし、赤字になったら支給しないことも変更しない旨、初めからそのようになっており、賞与はおまけとして支給してあげることになっている旨述べた。

(エ) その他について

組合は、C会長は労働組合をどのように考えているのか、本来であれば労働組合と交渉して賃金の改善などを行うものである旨述べたところ、会社は、組合を労働組合であると考えており、賃金は初めからきちんと支給しており、会社より賃金が高い他社があれば組合から提示されたい旨述べ、会社で運転手の募集をすればたくさんの応募があることから、会社の賃金水準は高い旨述べ

べた。

組合が、賃金等の抑制には順番があつて、役員報酬のカットや事務員の賃金をカットするなども考えられる中で、運転手等だけ抑制されることには憤りを覚える旨述べたところ、会社は、会社の運転手等は他社の従業員より余分に賃金をもらっている旨述べた。それに対し、組合が余分にもらっていない旨述べたところ、会社はそれが本当であれば他社の支給明細書を提出するよう求めた。

(甲7)

(2) 26. 10. 15団交及び26. 11. 19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 賃金改定及び賞与に関する説明について

組合は、①会社が、団交において、就業規則等に反する暴論や矛盾又は破たんした内容の説明を繰り返すだけであったこと、②昇給や賞与の増額ができない理由として、会社の業績がどのような状況にあるのかなどの説明もなく、説明の裏付けとなる資料の提示もなかったこと、が不誠実である旨主張し、会社は、①(i) 運転手等について昇給が存在しない旨、(ii) 賞与の額は夏季20万円、冬季15万円とする旨、の労使慣行が存在し、その労使慣行に従って支給していたのであって、就業規則等に従って支給していたのではないから、就業規則等と異なる説明をしたかどうかは不誠実団交に当たるかどうかと関係がない旨、②昇給については、分会結成当初から運転手等に昇給が存在しないとの労使慣行(上記(i))について説明しており、賞与については、業績に連動しないから業績を開示する必要はなく、また、夏季20万円、冬季15万円とする旨の労使慣行(上記(ii))があることを説明している旨主張するので、以下、上記(i)及び上記(ii)の労使慣行が存在することを前提とする会社主張①、②について検討する。

(ア) 前提事実によれば、就業規則には、その第2条に会社及び従業員が就業規則を遵守しなければならないとの記載が、従業員の賃金については第25条において別に定める賃金規程により支給するとの記載がある。また、①賃金規程第16条には、昇給を行う場合、4月に基本給についてのみ行うものとし、ただし書きとして会社の業績の著しい低下、その他やむを得ない事由がある場合には昇給を行わない旨、②同第17条には、賞与について毎年5月及び11月に会社の業績等を勘案して支給するものとし、ただし書きとして会社業績の著しい低下の際などには支給しないことがある旨の記載がそれぞれあることが認められる。

そうすると、会社の制度上は、①昇給については基本的には予定され、会社の業績等によってその可否や金額等が定められることとなっており、②賞与も同様に、会社の業績等によって支給の可否や金額等が定められることとなつて

いるものというべきであり、また、労使慣行によりこれとは異なる取扱いをす
るといった明文の定めがあると認めるに足る事実の疎明はない。

(イ) 前記(1)ウ(イ)、サ認定によれば、①会社が運転手等に平成21年夏季賞与を
支給しなかったことに関して、分会の組合員らが平成22年労働審判の申立てを
行い、その後、当該組合員らと会社との間で平成21年春闘の昇給の件について
の取下げを条件として、組合員らに10万円を支払うとの和解が成立したこと、
②平成22年労働審判の際に C 会長が大阪地方裁判所に提出した陳述書に、賞
与は会社の業績によりその都度決定している旨及び賃金規程には会社の業績の
著しい低下の場合は支給しないことがあるとの定めがある旨の記載があること、
③26. 11. 19団交において、(i) 組合が、会社の業績がいいときに賞与が上が
ったことがある旨述べたところ、会社は、それはおまけである旨述べたこと、
(ii) 会社が、赤字であれば赤字の多寡にかかわらず賞与は支給しない旨述べ
たこと、(iii) 会社が、賞与が支給できるときは冬季15万円、夏季20万円を出
そうかということが大体決まっている旨、それも大体とだけである旨述べたこ
と、(iv) 組合が、赤字であっても支給するとの回答をされたことがあると述
べた際に、会社は、その時の状況によって考える必要がある旨述べたこと、(v)
会社が、賞与そのものがおまけである旨述べたこと、が認められる。

そうすると、賞与の支給について、会社の業績により支給しなかったり、支
給する場合には増額したりするという実態があり、26. 11. 19団交においても、
会社が、会社の業績が良好なときには賞与を増額することがあったことを認め、
賞与の支給額も大体決まっているとはいうものの、わざわざ大体という程度で
ある旨の念押しをして回答していることからみても、会社が主張するように定
額を支給するとの定まった取扱いがあったものとみることはできない。むしろ、
平成22年労働審判の経過及びその際に C 会長が大阪地方裁判所に対して提出
した陳述書の内容並びに組合と会社との間での団交の経過からすれば、会社は、
賞与の支給が会社の業績によるか否かについてその時々で相矛盾する主張を行
い、また、就業規則等の内容を、労働審判や団交の都度、適宜使い分けている
ものと言わざるを得ない。このことに、平成21年以降、少なくとも平成24年ま
での毎年、継続的に組合が昇給及び賞与に関する要求を行っていたことと併せ
考えると、昇給に関する事項も含め、組合員を含めた全ての運転手等と会社と
の間で、会社が主張するような労使慣行が成立していたなどとみることはでき
ない。また、組合及び組合員らが会社の説明に納得していたと認めるに足る事
実の疎明もない。

(ウ) 以上のとおり、制度上も実態上も、運転手等について昇給が存在せず、賞与

の額は夏季20万円、冬季15万円とする取扱いとなっていたとはいえないから、そのような労使慣行が存在するとの会社の主張を採用することはできず、それを前提とする会社主張①、②は採用できない。

イ 団交における資料の提示について

組合は、分会結成以降の団交において毎回、会社に対し業績に関する説明及び資料の提示を求めてきており、会社が暴論や破たんした説明を繰り返すだけで資料の提示を行わなかったことが不誠実である旨主張し、会社は、賞与は定額支給である旨の説明を団交で行った旨、昇給や賞与が会社の業績に連動しないからこれを開示する必要がない旨などを前提に、不誠実には当たらない旨主張するので、以下、検討する。

(ア) 使用者には、合意を求める労働組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものというべきであって、労働組合の要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示したりすること等を行うべきである。

(イ) 前記(1)サ認定によれば、組合は、26.11.19団交において、賞与の支給額の根拠を質問し、会社の業績がいいときには支給額が上がっていることがあった旨を例示し、賞与の支給根拠は就業規則等に記載があり、どの企業でも赤字等の場合は支給しないことはあるが、これまで15万円が支給されており、売上状況の変化などについて説明してほしい旨述べていることが認められる。それに対し、会社は、説明及び資料を提示しない理由について、①従業員はよく知っているはずである旨、②売上状況等の説明はやったことがなく、必要かどうか疑問である旨、③資料を見せないことになっているから見せるのは嫌である旨、④組合が説明に納得するかどうかは関係がなく、会社が儲かっているかいないかである旨述べていることが認められ、また、組合が納得させる努力をしてほしい旨述べたことについても、会社の説明を聞いて納得できないことが理解できない旨述べていることが認められる。それらのやり取りは、組合の要求や主張に対して、資料を提示しない合理的な理由を示しておらず、誠実に対応を行っているものとは到底いえない。

また、会社は、①分会結成当時から運転手等について昇給が存在しないことを説明しており、賞与は業績に連動しないから業績を開示する必要はない旨、②その後、資料提示が必要となるような具体的要求がなされたことはない旨、③組合が独自に会社の業績に関する数値を事実上知っていたようであり、不当な要求である旨主張しており、①及び②の主張は過去に十分説明を尽くしてい

たとの主張と解することもできる。この点に関して検討すると、分会結成以降、会社は組合に対し、前記(1)ウ(オ)認定のとおり、平成20年5月を100とした場合の平成24年5月期の売上高と経常利益の指数を一度だけ示したにすぎず、それ以降、一切の資料提供又はそれに代わる説明をしたと認めるに足る事実の疎明はない。そもそも前記ア判断のとおり、会社が主張するところの労使慣行が成立していたとはみることができないのであって、上記判断のとおり、団交において会社が一方的にそのような労使慣行と称する内容の説明を何度行ったとしても、誠実に対応を行っていたものとみることはできない。また、③の主張については、その主張の根拠もあいまいなものであって、仮に組合が会社の実績を把握していたとしても、会社が説明責任を果たさない理由にはならず、そのような主張自体が失当である。

また、前記(1)サ認定によれば、会社は、26.11.19団交において、会社の運転手等は他社の従業員より余分に賃金をもらっている旨述べ、それに対し、組合が余分にもらっていない旨述べたところ、会社はそれが本当であれば他社の支給明細書を提出するよう求めたことが認められる。会社自ら運転手等は余分に賃金をもらっている旨発言しているのであるから、そのことを明らかにする資料を自ら提示すべきであるのに、それを一切提示せず、逆に組合員らに対して他社従業員の支給明細書を求める会社の対応が不誠実であることはいうまでもない。

(ウ) 以上のことからすれば、会社の主張はいずれも採用できず、会社は、昇給や賞与について、団交において業績に関する資料の提示等により誠実に対応すべきところ、不誠実な対応に終始しているものというべきである。

ウ 26.9.25特別給付金について

組合は、会社が26.9.25特別給付金について、恩恵的給付であって賃金ではないとの同じ説明を繰り返すだけで、賃金ではないことについて明らかにする説明もなく、そうした説明を裏付ける資料の提示もなかった旨、会社は、26.9.25特別給付金が恩恵的給付であって、会社がどのような思いで給付するに至ったかを説明したから、26.10.15団交は成立している旨主張するので、以下、検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)カ認定によれば、26.9.25特別給付金は、会社から組合員を含む全従業員に対して支給され、その支給明細書に賞与と記載されており、健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、所得税等が控除されていることが認められる。

また、前記(1)ク認定によれば、26.10.15団交において、組合が、会社に対し、①会社が26.9.25特別給付金を支給した理由について質問し、②26.9.25特

別給付金は支給明細書で賞与と記載されており、会社が春闘で賃上げを行わずに26.9.25特別給付金を支給することは組合軽視に当たる旨述べたことが認められ、会社がそれに対し、①政府が経済界に対しても給与を上げるよう要請しているが、会社では賃上げまでできるわけではないので、できるうちにやろうかと考えて、26.9.25特別給付金を給与でも賞与でもない意味合いで、賃金ではない小遣いみたいなものとして今回に限り支給した旨、②(i)賃上げを行うと、その後下げることができなくなる旨、(ii)過去、赤字になった際に賞与を支給できない旨述べたら、労働審判の申立てがなされたことがあった旨、回答したことが認められる。

(イ) これらのことからすると、26.9.25特別給付金は、会社の全ての従業員について会社の経費から一律に支払われているものであり、賞与に類する賃金の一部とみるのが相当であって、当該事項が義務的団交事項であることは明らかである。

この件についての会社の対応をみると、前記(1)ク認定によれば、会社は、26.10.15団交において、26.9.25特別給付金の支給に関する組合の主張や要求に対し、①文句を言うならば26.9.25特別給付金を返却するよう求める旨述べ、②今後絶対に支給しない旨述べ、③26.9.25特別給付金について組合が会社に説明書き等を求めるのであれば来月から組合員らの賃金を下げることが求める旨述べ、④話がかみ合わなくても組合が理解してくれればいと述べるなどの対応を行っており、会社は、団交での協議を回避する姿勢に終始したと言わざるを得ず、誠実に対応を行っていたものとみることはできない。

エ 以上のとおり、会社の主張はいずれも採用できず、26.10.15団交及び26.11.19団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、謝罪文の掲示及びホームページへの掲載をも求めるが、主文3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3月22日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明 印

○ 就業規則 (抄)

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、 J (以下会社という) の従業員の就業に関する事項を定めたものである。この規則に定めた事項の他、従業員就業に関する事項は、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(規則遵守の義務)

第2条 会社及び従業員は、この規則を遵守し、相互に協力して社業の発展に努めなければならない。

(適用範囲)

第4条 この規則は、会社に勤務する全ての従業員に適用する。但し、パートタイマー、臨時雇用又は日雇等就労形態、又は雇用形態が特殊な者については、これを適用せず各人との個別的雇用契約によるものとする。

第2章 人事

(労働条件の明示)

第8条 会社は従業員との労働契約の締結に際しては、採用時の賃金・就業場所・従事する業務・労働時間・休日その他の労働条件を明らかにする為の労働条件通知書及びこの規則を提示して労働条件を明示するものとする。

第6章 賃金

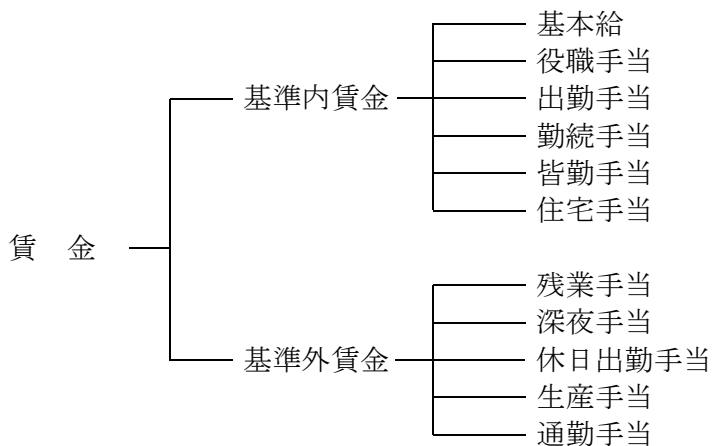
(賃金)

第25条 従業員の賃金は別に定める賃金規程により支給する。

○ 賃金規程 (抄)

(賃金の構成)

第1条 賃金は次の構成とする。



(基本給)

第2条 本給は本人の学歴、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定するものとし、従事する職種あるいは勤務形態により年俸制月給制、日給制とする。

(生産手当)

第11条 1ヶ月総取り扱いトン数に現業員それぞれの所定単価を乗じて支給するものとする。

(賃金の支払方法)

第15条 賃金は従業員に対し従業員が指定する金融機関の口座に振り込むこととする。但し次に掲げるものは賃金から控除するものとする

- (1) 源泉所得税
- (2) 住民税
- (3) 健康保険料及び厚生年金保険料
- (4) 雇用保険料

※ 支払日には本人に対し支払明細書を交付する。

第16条 (昇給)

- 1. 昇給を行う場合は、4月に基本給のみについて行うものとする。但し、会社の業績の著しい低下、その他やむを得ない事由がある場合には昇給を行わない。
- 2. 昇給額は従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。
- 3. 定年(60歳)後の再雇用者は、原則として昇給を行わない。

第17条 (賞与)

- 1. 賞与は原則として毎年5月及び11月に会社の業績等を勘案して支給するものとし、支払日に在籍中の者に限る。但し、会社業績の著しい低下、その他やむを得ない事由がある場合には支給しないことがある。
- 2. 前項の賞与の額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。