

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人

Y

再 審 査 被 申 立 人

再 審 査 被 申 立 人

X 1

再 審 査 申 立 人

同

X 2

同

X 3

上記当事者間の中労委平成26年（不再）第4号及び同第5号事件（初審東
京都労委平成22年（不）第53号事件）について、当委員会は、平成28年
5月11日第225回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員
中窪裕也、同山下友信、同植村京子、同沖野眞已出席し、合議の上、次のとお
り命令する。

主

文

- 1 本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

- 2 初審命令主文第4項中「記載」を「記事の掲載及び配付並びに労使協定の解約」に訂正する。

理

由

第1 事案の概要等

1 本件は、Y会社（以下「会社」という。）の次の行為が不当労働行為であるとして、X1（以下「本部」又は名称変更前の略称である「X4」という。）、X2地方本部（以下「地本」という。）及びX3支部（以下「支部」といい、「本部」及び「地本」と併せて、以下「組合ら」という。）が、平成22年5月10日（以下、平成の元号は省略する。）、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に本件救済申立てを行った事件である。

- ① 新人事制度をめぐる団体交渉における対応
- ② 新人事制度の導入に伴って、家族手当を削減し、地域手当を廃止したこと
- ③ 会社が発行する「人事ニュース」及び「労働ニュース」に組合らに関する記事を掲載し、配付したこと
- ④ 組合専従に関する協定、時間内組合活動に関する協定、メーデーの休日に関する協定、時短（休日増加）に関する協定及び労使協議会に関する協定（以下「時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する協定等」という。）を破棄する旨発言したこと

2 請求する救済内容の要旨

- ① 新賃金制度の導入に伴う家族手当の削減及び地域手当の廃止に関し、その対象となった支部の組合員（以下「組合員」という。）に、家族手

当及び地域手当を支払うこと

- ② 新人事制度に関し、組合らの求めに応じて、標準的な労働者の賃金の推移や労働者の受ける不利益について数値的な資料を示しながら具体的に回答するなど、団体交渉に誠実に応じること
- ③ 「人事ニュース」及び「労働ニュース」に、ストライキや団体交渉を否定したり、組合らを批判する記事を掲載し、配付するなどして、組合らの運営に支配介入をしないこと
- ④ 支部と締結した時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する協定等について、これを一方的に破棄あるいは「破棄する。」、「労組法第15条第4項の90日条項を使う。」と発言するなどして、組合らの運営に支配介入をしないこと
- ⑤ 組合らに1000万円支払うこと
- ⑥ 陳謝文の交付及び掲示

3 初審東京都労委は、25年11月19日付けで、上記1③のうち、21年12月10日付け「人事ニュースNo.087」及び同月28日付け「労働ニュースNo.659」の記事の掲載等は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断し、要旨次のとおり会社に命じる旨決定し、26年1月15日、命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

- ① 「人事ニュース」及び「労働ニュース」に、組合らの内部運営や組織形態を問題視する記事を掲載するなどにより支配介入をしないこと
- ② 文書の交付及び掲示（21年12月10日付け「人事ニュース」及び同月28日付け「労働ニュース」の記事の掲載について）
- ③ 履行報告
- ④ 21年5月10日より前に行われた、家族手当の削減及び地域手当の廃止、新賃金制度をめぐる団体交渉、「人事ニュース」及び「労働ニュ

ース」の記事の掲載及び配付に係る本件救済申立てを却下

⑤ その他の本件救済申立てを棄却

- 4 これを不服として、会社は、26年1月24日、初審命令の救済部分の取消し及び救済部分に係る救済申立ての棄却を求めて、また、組合らは、同月27日、初審命令の却下及び棄却部分の取消し並びに上記2のうち却下及び棄却部分に係る同2の請求のと通りの救済を求めて、それぞれ本件再審査申立てを行った。

第2 本件の争点

- 1 新人事制度をめぐる団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉及び同条第3号の支配介入に当たるか。
- 2 会社が、新人事制度の導入に伴って、家族手当を削減し、地域手当を廃止したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。
- 3 会社が、「人事ニュース」及び「労働ニュース」に組合らに関する記事を掲載し、配付したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。
- 4 会社が、時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する協定等を破棄するなどと発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（新人事制度をめぐる団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

ア 新人事制度をめぐる団体交渉は、少なくとも組合が20年9月5日

付け要求書を提出した同日の団体交渉から本件救済申立ての直前である22年3月17日の団体交渉まで行われており、これらは交渉事項を同一とする一体のものであるから、上記の期間の団体交渉を労組法第27条第2項の「継続する行為」として審査の対象とすべきである。

イ 新人事制度は、経営上の必要がないにもかかわらず、大幅な人件費の削減と非組合員の範囲の拡大をねらったものであり、その導入によって、組合員を低賃金にとどめ置くなど組合員に対して大幅な不利益を与えようとしたものであるから、組合らの弱体化を企図したものである。

会社は、労使協議会に関する協定に反し、組合らの了解や同意を得るように誠実な協議や交渉をせずに、新人事制度の導入を強行し、その後も、新人事制度の問題点を隠ぺいしようとして誠実な協議や交渉をしなかった。

このような会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉及び同条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 単に同一議題について団体交渉が継続していることをもって継続する行為とすることは、同一議題について団体交渉を要求し続ける限り、除斥期間が完結せず、労使関係の早期安定の観点から1年の除斥期間を定めた労組法第27条第2項の趣旨に反するから、組合らが不誠実であると主張する各団体交渉は、同項の「継続する行為」には当たらない。

イ 会社は、新人事制度について、その導入を2度にわたって延期するとともに、組合らに対し、13回の労使協議会を、6回の団体交渉及び7回の事務折衝を通じて詳細な説明を行い、また、会社の業務よりも優先して意見集約をするよう促すなど懸命な努力を重ねたが、合意

に至らなかったため、20年10月1日付けで導入することとなった。

また、会社は、新人事制度の導入後も、組合らに対し、その主張や要求に対して適切に回答するとともに、合意に向けて真摯に努力している。

このような経緯からすれば、会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉や同条第3号の支配介入には当たらない。

2 争点2（会社が、新人事制度の導入に伴って、家族手当を削減し、地域手当を廃止したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

ア 会社は、組合らを無視して新人事制度を導入することにより、組合員に手当を支払わないという不利益を与え、その後も、組合らを無視して組合員に手当を支払わないという不利益を反復継続している。これは手当が支払われないことにより組合らを弱体化させる一連のものであるから、新人事制度の導入による手当の不払を労組法第27条第2項の「継続する行為」として審査の対象とすべきである。

イ 新人事制度の導入に伴って家族手当が削減されるとともに、1か月で9500円の地域手当が廃止されたが、非組合員である管理職と組合員とで同じ金額が削除されることは、もともと給料が低額の組合員にとって影響が大きいし、管理職は役職手当の増額もされている。

このように、会社が家族手当を削減し、地域手当を廃止したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

(2) 会社の主張

新人事制度の導入に伴う家族手当の削減及び地域手当の廃止については、緩和措置を用意し、新人事制度の導入の前後における差額を全額支給している。組合員に実損害は発生しておらず、本件救済申立ては、そ

もそも救済の利益を欠く。

また、両手当の廃止等は、それ自体が1回の行為であるから、労組法第27条第2項の「継続する行為」には当たらない。

3 争点3（会社が、「人事ニュース」及び「労働ニュース」に組合らに関する記事を掲載し、配付したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

ア 会社による「人事ニュース」及び「労働ニュース」の発行は、組合らの新人事制度への対応を攻撃する一連のものであり、いずれも会社が組合らを嫌悪し弱体化させるための一体のものであるから、会社が新人事制度の検討を始めた以降に発行された全てのニュースを、労組法第27条第2項の「継続する行為」として審査の対象とすべきである。

イ 会社は、団体交渉の報告を内容とする「労働ニュース」と、それに限らず会社の施策や考えなどを内容とする「人事ニュース」を約40年にわたり発行し、管理職を通じて全従業員に配付してきた。

そして、新人事制度の導入に伴って、労働協約を破棄するなどと述べて組合らへの攻撃を強めた頃から、新人事制度の導入に関し、本部又は地本の役員が参加する団体交渉（以下、このような団体交渉を組合らが呼称するように「産別団体交渉」という。）を嫌悪する内容や、ストライキの通知を非難する内容を「人事ニュース」及び「労働ニュース」に掲載し、配付するようになった。

このような会社の態度は、組合らの弱体化を企図したものであって、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 「人事ニュース」及び「労働ニュース」の発行は、それぞれ1回で

完結する行為であるから、労組法第27条第2項の「継続する行為」には当たらない。

イ 「人事ニュース」及び「労働ニュース」は、客観的な事実や会社の見解を表明したものであって、その記載は労働組合の活動に関する使用者の率直な意見表明の域にとどまるものであるから、使用者の言論の自由として許されるし、組合らも、これらニュースの記載が組合らの運営や活動にいかなる具体的影響を与えたかを主張していないのであるから、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

ウ 21年12月10日付け「人事ニュースNo.087」の「当社を良く知らない外部の人を含む団体交渉は、交渉を複雑化させ、解決に向かう良い方向とは考えにくい。」との記載は、19年に4回行われた産別団体交渉が合意に至らないまま終了した経緯を踏まえ、本部及び地本の組合員が参加したことのみをもって交渉による解決が早まるとは必ずしもいえないという客観的な可能性を指摘するとともに、今後の団体交渉は本部や地本を交えて行っていくという会社の姿勢を明らかにしたものである。

また、21年12月28日付け「労働ニュースNo.659」の表題部の「今後の交渉も社外の本部主導か？」との記載は、会社が交渉相手を確認したところ、組合らは、同ニュースの記載のとおり、支部の問題であっても本部や地本が交渉するとの見解を明らかにしたことから、これを端的に記載したものである。

このように、これら記載は、交渉における客観的な事実や会社の意見表明をそのまま記載したものにすぎず、組合らの内部運営や組織形態、支部が本部の下部組織として行動していることを殊更に問題視しているものではなく、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

4 争点4（会社が、時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する

協定等を破棄するなどと発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。)について

(1) 組合らの主張

ア 会社による時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する協定等の破棄は、いずれも会社が組合らを嫌悪し弱体化させる一体のものであるから、会社が新人事制度の検討を始めた以降に破棄等されたこれら協定を、労組法第27条第2項の「継続する行為」として審査の対象とすべきである。

イ 会社は、新人事制度の導入後、同制度をめぐる団体交渉が行われていた状況の下で、時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する協定等について、見直しや補償の打切りを提案した。これに対し、組合らが、これらの協定の締結の経緯及び運用の経過を指摘したところ、会社は、組合らが会社の提案に同意しなければ労組法第15条第4項の90日条項（以下「90日条項」という。）を使うことを示唆した。

このような会社の態度は、新人事制度について組合らの関与を排除することにより、組合らの弱体化を企図したものであって、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 各協約の解約は、それ自体1回で完結する行為であるから、時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する協定等の破棄は、労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たらない。

イ 時短（休日増加）に関する協定については、組合大会の賃金保障は行き過ぎた便宜供与なので見直す旨を回答し、労使協議会に関する協定については、時代の変化に合わせた見直し案を提示した。これらの提案は、組合らから団体交渉で要請があったものであり、あくまで、

たたき台であって、会社は、今後改めて協議をしていきたいと繰り返し説明している。

また、会社が、団体交渉でまとまらない場合には労組法に定める 90 日条項という手段もあるが、そうはしたくないので、双方の折り合いを付けるために交渉を続けたい旨述べたのは、組合らが会社の提案に同意しなければ、90 日条項を使うという可能性を示唆したものにすぎない。

このような会社の交渉態度を全体としてみれば、上記提案を組合らに強要したり、弱体化を引き起こしたりするものではないことは明らかであって、労組法第 7 条第 3 号の支配介入には当たらない。

第 4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、補聴器、医用検査機器、音響・振動計測器及び微粒子計測器の製造、販売並びにこれらに関連する部品、機器等の製造、販売を主な事業とする株式会社である。従業員は、21 年 3 月 31 日時点で 509 名である。
- (2) 本部は、全国の金属及び情報機器に関連する産業で働く労働者を組織する産業別単一労働組合であり、本件再審査審問終結時（27 年 6 月 18 日）の組合員は 5733 名である。

地本は、本部における地方組織であり、本件再審査審問終結時の組合員は約 2500 名である。

支部は、本部における事業所単位の組織であって、昭和 37 年 2 月 28 日に結成された労働組合であり、結成当時は X5 に加盟したが、元年 9 月の X4 結成に伴い X4 に加盟した。本件再審査審問終結時の組合員は 343 名である。

なお、本部及び地本は、28年1月31日及び同年2月3日、それぞれX1及びX2地方本部と名称変更した。

- (3) 会社と支部は、昭和56年10月1日付けで、ユニオン・ショップ協定を締結している。

2 新人事制度についての団体交渉等

(1) 新人事制度の検討経過

- ① 15年5月14日の事務折衝及び同月20日の団体交渉で、会社は、支部に対し、今後設置する人事制度改革委員会に支部から1名参加するように求めた。

しかし、同月27日の団体交渉で、支部は、構成員が労使同数でなければ参加できないとして、これを拒否した。

同年6月9日、会社は、外部コンサルタント、人事部員、各部門の管理職及び会社が指名した組合員1名を人事制度改革委員会の構成員として、新人事制度の検討を始めた。

- ② 17年1月31日の労使協議会で、会社は、支部に、新人事制度の基本構想と経営品質目標達成のためのツールである目標管理制度について説明し、また、これら基本構想及び制度について、従業員に対する説明会を行う予定があることを伝えた。

これに対し、支部は、事前に十分な協議を行うことを求めたが、会社は、内容がより具体的になった段階で正式に提案して協議したいと回答した。

- ③ 17年2月7日、会社は、一般従業員を対象として、新人事制度の説明会を実施した。

- ④ 17年4月1日、会社は、17年度と18年度の2年間を試行期間と位置付け、目標管理制度のテスト運用を開始した。それと並行して、会社は、退職金制度の検討及び新賃金制度の詳細な設計を行った。

(2) 新人事制度に関する労使交渉

- ① 1999年9月19日、会社は、取締役会で、現行の年功的待遇を改め、従業員の働きに応じた公平・公正な評価、処遇により働き甲斐のある職場環境を作ること、及び従業員の活性化を通じて企業体力・競争力の維持拡大を図ることを目的とする新人事制度を導入することを決定した。

また、会社は、全従業員に対し、2000年4月1日から新人事制度を実施する旨管理職を経由して告知したが、支部には事前に通知しなかった。

- ② 新人事制度の概要は以下のとおり、職能資格制度の導入、賃金制度、賞与制度及び退職金制度の改定、人事考課制度の新設を含むものであった。

ア 職能資格制度

職務遂行能力を基準とした職能要件書を基にM（管理職）層3等級、S（一般職）層4等級の7等級（上から、M－3（参事）、M－2（担当部長）、M－1（担当課長）、S－4（主査）、S－3（主事）、S－2（主務）、S－1（担当））に区分した職能資格制度を導入する。

イ 賃金制度の改定

a 基本給

年齢給のみから構成されている基本給に、資格等級による職能給の要素を加える。

年齢給は、50歳まで毎年昇給する。職能給は、職能資格等級が昇格した際に支給される「昇格昇給」と同一職能資格等級内での昇給である「習熟昇給」から構成される。

b 家族手当

配偶者に対する手当を3万円から1万6000円に、子供その他扶養家族に対する手当を1人当たり各1万5000円から各6000円に削減する。ただし、緩和措置として、切替の時点で家族手当を既に受給している従業員については、現行制度との差額を5年間支給する。

c 地域手当

本社以外の従業員に対する月額9500円の支給を廃止する。

d 特殊作業手当

危険、有害、重労働等の従事者に対する500円から2000円までの支給を廃止して、基本給（職能給）へ加算する。

e 出産祝い金

従業員の子育て支援策として、一子につき10万円から50万円に増額する。

ウ 賞与制度

基本給をベースに支給する基本部分と、業績に連動した会社業績部分から構成する。

エ 人事考課制度の新設

考査制度、目標管理制度、面接制度及び処遇反映制度から構成される人事考課制度を導入する。

オ 退職金制度の改定

会社への貢献度を資格等級、勤続年数、役職位の3項目毎にポイント化し、毎年、累積加算する積立型の制度とする。

③ 19年9月21日の事務折衝及び同月26日の団体交渉で、支部は、支部と事前協議をすることなく、会社が同月19日に全従業員に新人事制度の導入を告知したことに抗議した。

④ 19年10月5日の労使協議会で、会社は、新人事制度導入の目的

として、「会社存続の意義、社員に求められるもの、大きな環境の変化、強いYをめざす、及び新しい人事制度の役割」の5項目とその内容説明を記した「新しい人事制度を導入する理由について」と新人事制度の目的や概要などを記した「新人事制度（案）」を資料に用いて新人事制度の説明を行い、20年4月から導入する旨支部に提案した。

支部は、会社が労使協議を経ないで従業員に新人事制度導入の告知を行ったことについて再度抗議し、労働条件の決定は誠実な協議の上に立って労使合意で行うこと及び協議中に一方的な説明などを実施しないことを求める「抗議文」を会社に手交した。

また、支部は、会社提示の説明資料はアウトラインしか示されていないとして、職能資格等級の導入により、職能給や退職金、一時金が大きく変わる制度であるから、新人事制度の骨格となる職能資格等級に関する評価基準等の必要書類を速やかに開示することを求めた。

- ⑤ 19年10月10日、会社は、上記④の支部の抗議にもかかわらず、人事部長名で、管理職に宛てて、同月23日から同月30日の間に、所属別に13回説明会を実施するので、全従業員が漏れなく参加できるよう協力を求める「新人事制度（案）についての説明会開催のご案内」を配付した。

説明会は、実質9回実施された。その内容は、上記④の同月5日の労使協議会における支部への説明と同様であった。会社は、出席した従業員に質問用紙を配付し、質問や意見を記入するよう求めた。

一方、会社は、管理職に対する考課者訓練を開始した。

- ⑥ 19年10月15日の事務折衝で、会社は、支部に、上記④の新人事制度（案）の補足説明を行った。
- ⑦ 19年10月18日、支部は、会社に、要旨以下の「申し入れ」を手交した。

ア 会社は、同月 10 日付け「新人事制度（案）についての説明会開催のご案内」で、組合員に対しても説明会への全員参加を求めているが、新人事制度の労使協議はこれから始まるところである。

イ 支部は、現在討議資料の準備中である。

ウ 新人事制度は、労働条件の根幹をなす賃金、一時金及び退職金等に関する大幅な変更を含んでおり、労使による対等な立場での合意を得て実施されるべきものである。

エ 同月 5 日の労使協議会で、支部が、組合員への説明、意見集約及び調整を経て交渉に当たるので、合意ができるまでは会社から組合員への説明は差し控えることを申し入れたにもかかわらず、会社は、従業員への説明と称して、制度説明を行うことを表明した。

オ 交渉において変更があり得る当初提案を組合員に説明することは非効率であるだけでなく、あやふやな情報を流すことになり、また、説明次第で、既に決定済みとの印象を与えることになりかねず、支部の討議や労使交渉にも悪影響を及ぼすおそれがある。

カ 現段階での組合員への説明は取りやめ、支部の団体交渉メンバーを信頼して、誠意をもって協議・交渉することを求める。

⑧ 19 年 10 月 31 日、支部は、同月 5 日の労使協議会で会社が提示した「新人事制度（案）」を基に「新人事制度に関する解説資料 1－A」を作成し、組合員に配付した。

⑨ 19 年 11 月 1 日の事務折衝で、会社は、支部に、新人事制度の補足説明を行った。

⑩ 19 年 11 月 7 日、支部は、賃金の具体的な算定方法を記載した「新人事制度に関する解説資料 1－B」を作成し、組合員に配付して説明会を行った。

⑪ 19 年 12 月 19 日の労使協議会で、会社は、新人事制度に関する

説明会で従業員から寄せられた職能資格、賃金、考課及び退職金等についての「質問」や「意見」のうち、「質問」とそれに対する回答をまとめた「新人事制度Q & A Vol. 1」を、支部に手交し、その後直ぐに全従業員に配付した。

引き続き開催された事務折衝で、会社は、支部に、「意見」に対する回答についての労使協議会を同月中に開催したいと伝えた。

- ⑫ 19年12月27日の事務折衝で、会社は、従業員から寄せられた新人事制度全体、職能資格、賃金、考課及び退職金についての「意見」とそれに対する回答をまとめた「新人事制度Q & A Vol. 2」を、支部に手交し、その後直ぐに全従業員に配付した。

- ⑬ 20年2月7日の労使協議会で、会社は、支部に、「職能資格等級基準書」、「職能要件書」、「考課表」及び「目標管理シート」を開示して、内容説明を行った。

支部は、春闘交渉直前にこれらの資料が開示されたため、内部での分析や討議及び協議を行うことが難しいとして、春闘交渉終了後に協議を進めることを会社に提案し、会社も了承した。

- ⑭ 20年2月7日、会社人事部は、同月14日から22日の間に、全従業員向けに、職能資格等級基準書、職能要件書及び考課表を用いた新人事制度説明会を8回行うこととし、管理職に対して、全従業員が説明会に参加できるよう協力を求めた。

- ⑮ 20年2月20日、賃金、期末手当等に関する団体交渉と新人事制度に関する労使協議会が開催された。

会社は、支部に、制度の全容を説明し終えたので、質問や意見を出すよう要請した。

支部は、これから職場ごとに意見を集約し、やり取りをしながら要求としてまとめ上げるには、今後1年単位相当の時間が必要であると

回答した。

会社は、同年４月１日の導入を前提に準備を進めているので、支部にもその体制を取ってもらい、精力的に協議を進めていきたいと表明した。

⑩ ２０年２月２７日の労使協議会で、支部は、会社は、新人事制度に関する８項目の質問内容を文書にして提出することになった。

⑪ ２０年３月４日の団体交渉で、会社は、支部は、新人事制度に係る賃金及び期末手当に関する回答書を手交した。

⑫ ２０年３月１０日の団体交渉で、会社は、支部は、上記⑪の同月４日付け回答書についての意見や見解を求めた。

⑬ ２０年３月２１日の賃金、期末手当等に関する団体交渉で、会社は、新人事制度について、同年４月以降協議を再開し、精力的に話し合いを進めることを求める要請書を支部に手交した。

⑭ ２０年３月２５日、支部は、会社は、新人事制度に関する８項目の質問内容について要旨以下のとおり書面化した「これまでの事務折衝などでの未回答質問に関する整理」と題する文書を手交した。

ア 考課の評価はどのように変わるのか

イ 職能給と年齢給の位置付けについて

ウ 家族手当の見直しに対する合理的説明の根拠について

エ 昇格は４回の考課が必要なのに、最低滞留２年でやれるのか

オ 中途入社の方の格付けの方法について

(以下略)

(3) 新人事制度導入の延期

① ２０年３月２６日の団体交渉で、会社は、支部は、同年４月１日に予定していた新人事制度の導入を同年７月１日に延期することを伝え、同年４月以降に協議を再開したいと要望し、支部は、今後日程調

整することを了承した。

- ② 20年4月9日の団体交渉で、組合らと会社とは、賃金、期末手当等に関する協定書を締結した。引き続き開催された労使協議会で、会社は、「7月1日には新人事制度を導入したいので、速やかな対応をお願いしたい。」と述べた。
- ③ 20年4月14日、支部は、同年2月7日の労使協議会で会社が提示した資料に基づき支部が作成した「新人事制度に関する解説資料1－A改」を組合員に配付した。
- ④ 20年4月16日、支部は、「新人事制度に関する解説資料1－A改」、「2月7日提案の職能資格等級基準書、職能要件書、人事考課表の分析と考察」及び「新人事制度（案）協議に関する第1回職場討議資料」を用いて組合員に対する全体説明会を、同年4月17日に第1回職場討議を行った。
- ⑤ 20年4月30日の労使協議会で、冒頭、支部は、同月16日の職場討議に203名の参加があった旨を述べた。

双方は、今後、労使協議会を毎週開催することで合意した。

支部が賃金モデルに関して質問したところ、会社は、「仮定のモデルを前提に議論すると一人歩きする危険がある。」と述べた。

会社が、質問は事前に提出されれば回答を用意しやすいと望んだところ、支部は、会社業務に時間が取られ、執行委員の都合がとれないと述べた。

このため、会社は、新人事制度の協議は特別に重要性が高いと考えており、支部の執行委員は会社業務から外すので最優先で検討してほしい旨述べ、その旨執行委員の上司へ指示を出すことを了解した。

- ⑥ 20年5月12日、同月22日及び同月28日の労使協議会で、会社は、支部の標準生計費との比較、現行の賃金保障、総人件費の減少

の有無等についての質問事項に沿って回答した。

同年6月3日及び同月11日に労使協議会を開催して、積み残しの質問事項の質疑を継続することとなった。

- ⑦ 労使協議会は、20年6月11日をもって一旦終了した。

支部は、会社にて、内部での討議経過について説明し、新人事制度について約400名の組合員に説明を行い、各組合員の意思確認をする必要上、同年10月であっても時間的に間に合わないことから、同年7月に導入しないことを求めた。

- ⑧ 20年6月24日、支部は、会社から提示のあった新人事制度による評価システムを踏まえて、昇格年齢なども加味し、昇給等をシミュレートした「新人事制度（案）協議に関する報告」を作成し、全組合員に配付した。また、支部は、同月26日から同年8月5日までの間、全組合員との個別面談を行った。

- ⑨ 20年6月30日、会社は、支部に、「新人事制度に係る通知」で、新人事制度を同年10月1日に導入することを決定したと通知するとともに、同日付け「新人事制度導入に伴う現協定の解約に関する通知」と題する文書で、新人事制度導入に伴って、賃金、家族手当、地域手当及び退職金等に関する支部との現協約は、労組法第15条第4項の規定により、本通知到達後90日の経過により失効する旨通告した。

- ⑩ 20年7月1日、支部は、会社にて、上記⑨の「新人事制度に係る通知」及び「新人事制度導入に伴う現協定の解約に関する通知」は、新人事制度に関する組合員全員との精力的な面談中に通知されたもので、会社の都合を一方的に押し付け、真摯な協議を行おうとしないものであるとして、抗議するとともに通知の撤回を申し入れる「申し入れ」と題する文書を手交した。

- ⑪ 20年8月12日から同月21日までの間、支部は、「新人事制度

協議に関する第二次職討資料」により、また、同月２８日と同月２９日、「新人事制度協議に関する第三次職討資料」により、職場討議を行った。

- ⑫ ２０年９月５日の団体交渉で、支部は、組合らの連名で、会社に、組合員との個別面談、職場討議、臨時大会及び要求投票を経て、新人事制度に関する要旨以下の同日付け「要求書」を手交した。

ア 情意考課につながる「姿勢意欲考課」のウエイトを下げ、考課基準を明らかにすること。

イ 評価について労使同数での苦情処理機関を設けること。

ウ 考課結果及び評点について本人開示を行うこと。

エ 家族手当及び地域手当について現行どおりとすること。

オ 基本給について、年齢給及び職能給が現行賃金より下回らないよう金額を設定すること。

カ 実施に当たっては２年間の試行期間を設定し、労使協議会を開催して制度の見直しを図ること。

団体交渉において、支部が、新人事制度における各従業員の将来の賃金額について質問したところ、会社は、「そのようなことは分からない。一概に言えない。」と回答した。

- ⑬ ２０年９月１１日の団体交渉で、会社は、上記⑫の同月５日付け「要求書」について、要旨以下の「回答書」を手交した。

ア 考課基準については会社が決定する。

イ 評価について疑問がある場合には人事部が対応する。

ウ 考課結果及び評点は本人に開示するが、考課表は開示しない。

エ 家族手当は配偶者１万６０００円、子供その他の扶養家族は６０００円とし、地域手当は廃止する。

オ 新人事制度を同年１０月１日から施行する。

そして、同団体交渉において、主に以下のやり取りがあった。

ア 支部が、「姿勢意欲考課については、具体的な基準を明確にすべきである。」と求めたのに対し、会社は、「考課基準を職場ごとに設定すると膨大な内容になるので、各職場で共通化できる内容にした。」と述べた。

イ 支部が、「考課表を本人に開示しないと、どこを直し、頑張れば良いかわからない。」と述べたのに対し、会社は、「考課結果は、各個人に公開していく。人事考課の目的は、考課を通しての人材育成であり、面接などを通じて、強みを伸ばし、弱みが何かを気づいてもらいステップアップを促していくことである。管理職に対しては、考課訓練を適宜実施し、レベルアップを図る。」と述べた。

ウ 支部が、「本日の団体交渉では、まだ質問等を確認しきれていない。」と述べたところ、会社は、「会社としても説明することは必要と考える。」と回答した。

次回団体交渉は、同年9月17日に開催することとなった。

⑭ 20年9月12日、支部は、会社に、要旨以下の「ストライキに関する通告」を手交した。

ア 同月11日に示された新人事制度に関する回答は、支部の要求を真摯に検討した形跡もなく、提案時に説明した内容の繰り返しである。

イ 会社は、支部との合意が必要だと繰り返し述べてきたにもかかわらず、目前の同年10月1日実施を一方的に表明する一方で、労使合意の努力を行わない態度は不誠実である。

ウ 新人事制度は不利益変更を伴う労働条件の変更であり、労使合意のないままでの実施は、労働契約法や様々な労働判例に照らして違法・不当なものである。

エ 同年9月11日の団体交渉は時間切れで、継続協議となったが、支部の納得が得られる回答を行うよう強く求める。

オ 会社の回答に抗議し、誠意を持って検討して回答することを求め、同月16日11時30分から30分間の本社組合員によるストライキを決行する。

- ⑮ 20年9月17日の団体交渉で、支部は、会社には子供を育てる義務があることなどを理由に、家族手当を現行どおり支給するよう要請した。

これに対し、会社は、給料は、家族の有無で変わるべきものではないから、仕事の対価として支払うものに変えていきたい、家族手当の変更は新人事制度の根幹に関わるものであるからできないが、変更するに当たって5年間の緩和措置をとっていると述べた。

- ⑯ 20年9月26日の団体交渉で、会社は、子育て支援策として、育児支援金50万円を出産時に支給することなどを新設する旨表明した。

- ⑰ 20年9月29日、支部は、会社は、要旨以下の「ストライキに関する通告」を手交した。

ア 労使合意なく、協定解約の撤回も行わずに、同年10月1日を迎えることは、賃金に関しての無協定状態を発生させ、従業員に不安と動揺を与えるものであり、経営責任が問われる事態である。

イ 会社は、早急に誠意をもって検討し、無用な混乱を回避し、労使間の合意に向けて努力するよう求める。

ウ 会社の対応に抗議するため、本社組合員は同年9月30日16時から17時までの時限ストライキ及び同日の時間外労働拒否を決行する。

- ⑱ 20年9月30日、会社は、支部に、ストライキの中止を申し入れ

たが、同日、支部は、上記⑰で通告したストライキ及び時間外労働拒否を行った。

(4) 新人事制度の導入

ア 20年10月1日、会社は、職能資格制度と職能給の導入、家族手当の削減、地域手当の廃止及び出産祝い金制度の導入などの新人事制度を実施するとともに、立川労働基準監督署長に就業規則変更届、関連規程及び組合の意見書に代えて労使協議の経過を記載した説明書を提出した。

イ 20年10月10日、支部と会社とは、子1人の出生時に50万円を支給することなどを内容とする「子育て支援に関する覚書」を締結した。

(5) 新人事制度導入後の団体交渉等

① 21年2月19日の団体交渉で、支部は、組合らの連名で、会社は、同年春闘についての要求書を提出し、交渉を求めた。

同要求書には、新人事制度における賃金について、年齢給の是正、資格等級移行の是正、本給是正（ベースアップ）、途中入社した者等への格付け是正、調整給の是正を求める事項が含まれていた。

② 21年3月13日の団体交渉で、会社は、上記①の要求書について、新人事制度における賃金体系は、従来の年齢を中心とした体系から、年齢を加味しながら頑張りや能力など仕事に対する貢献を反映させた体系に変更したとして、要旨以下の「回答書」を手交した。

ア 年齢給及び職能給は、現行どおりとする。

イ 年齢だけによる自動昇格は行わない。

ウ 基本給の昇給は、新人事制度に則って行う。

エ 途中入社した者等への格付け是正は行わない。

オ 調整給の是正は行わない。

③ 21年5月14日、支部は、同年の春闘で新人事制度における給与改訂の交渉が進展しなかったとして、上記(3)⑫の20年9月5日付け要求書に関して、団体交渉の再開を申し入れた。

④ 21年6月2日の団体交渉で、新人事制度のうち、退職金や一時金について、以下のやり取りがあった。

支部が、新人事制度のうち、評価制度と賃金制度についてはある程度の議論をしてきたが、退職金や一時金については議論ができていないとして、定年時に不利益変更になる人が出ると質問したところ、会社は、「支部の主張は過去のような賃上げが今後も続くと仮定した場合の『期待権』から想定されたもので『既得権』ではない、新人事制度は、年齢給一本の制度ではないのだから、資格が上がれば支給額は増えて結果も変わると思う。」などと述べた。

支部が、賞与は生活給であり、家族手当も加算するよう求めたところ、会社は、「他社に比べて2倍の家族手当を支給しなければならないのはおかしい。」などと述べた。

支部が、基本給が高くなると会社の負担も重くなるため、家族手当の増額で対応した過去の経緯もあると質問したところ、会社は、「会社は生き物であり、環境に対応しながら変えるべきところは変えなければならない、過去の経営者の考え方から変わることもある。」などと述べた。

⑤ 21年6月18日の団体交渉で、会社は、新人事制度について合意がない状態は好ましくないと考えているので、労使合意を行うことを前提にして、①51歳～59歳の年齢給に1000円を加える、②一時金について、支給日1か月前の時点での家族手当1か月分を加える、③退職金について、在職31年以降の勤続ポイントとして毎年50ポイント付与する、と提案した。

⑥ 21年7月17日の団体交渉で、支部は、上記⑤の同年6月18日の会社の提案について、基本給、手当及び退職金の不利益変更の是正など従来の組合の要求に対応するものではないとして拒否した。

⑦ 21年9月18日、支部は、組合らの連名で、21年秋闘に関する「要求書」を会社に手交した。

同要求書には、新人事制度について組合らの要求を基に合意を図ること、同年10月6日に団体交渉を開催して文書で回答することが含まれていた。

⑧ 21年10月8日の団体交渉で、会社は、支部に、「新人事制度が導入されて1年が経過しました。新人事制度の更なる定着に向けて諸施策を講じていきます。新人事制度の更なる定着・発展のため、組合とは必要に応じて話し合いを続けていきたいと考えています。」などと記した同日付け回答書を手交した。

支部が「新人事制度について、労使合意するつもりはあるのか。」と質問したところ、会社は、「合意をするために同年6月18日に重要な提案をしたが、支部がこれを拒否した。」と回答した。

⑨ 21年11月26日、支部は、組合らの連名で、会社に、同年10月8日付け会社の回答書で「新人事制度が導入されて1年が経過しました。新人事制度の更なる定着に向けて諸施策を講じていきます。」などと交渉を拒否する回答を示したまま、回数は重ねても支部の具体的要求に反論も回答も示さない対応は不誠実といわざるを得ないと抗議し、産別団体交渉を申し入れた。

⑩ 21年12月15日、支部は、要旨以下の「12月21日団体交渉に向けた質問」と題する文書を会社に手交し、同月21日当日に文書で回答するように求めた。

ア 新人事制度について、組合らが不利益となる部分の是正を求めて

いる基本給、家族手当、地域手当及び退職金に関して、会社は不利益でないと主張している。

イ しかしその主張は数字に裏付けられたものではなく、主張の繰り返しである。

ウ 数字的に裏付けを持った説明をすることなどを求める。

- ⑪ 21年12月21日の産別団体交渉は、これまでの支部との団体交渉とは異なり、会社外で開催された。

会社は、組合らに同月10日付け「人事ニュースNo.085」を資料として提出し、「新人事制度は頑張った人に報いる制度である。」などと回答した。また、会社は、「不利益変更ではないと主張したことはない、不利益変更かどうかということについてはニュートラルな立場である。」などと発言した。

会社は、組合らに対し、口頭で説明した部分も含めて、質問に文書で回答することを約した。

- ⑫ 22年1月25日の支部との団体交渉で、会社は、支部に、要旨以下の同日付け「回答書」を手交した。

ア 現在の人事制度は、頑張った人が報われる制度を目指して導入したものであるが、移行に際して不利益が起きないように緩和措置をとっている。

イ 支部が主張する不利益とは、将来の経済情勢や社会情勢が過去と同様に推移することを前提としての制度の比較によるもので、将来的に過去と同様に推移しなければ不利益となる可能性はある。

ウ 数字的裏付けについても、高度経済成長が過去の話となった今、これからの世界情勢や会社を取り巻く経済環境を数字で表現することは非常に困難と考える。現在の基本給を年齢との折れ線グラフにプロットすることはできるが、数字的裏付けをもって将来のグラフ

を示すことはできない。

エ 強いてグラフをイメージするならば、従業員一人ひとりの頑張りによって個々の数字が変化しながら広がりを持ち、少し上を向いたトランペットのような形が想定できる。

- ⑬ 22年2月25日の産別団体交渉も、会社外で開催された。会社は、その理由について、会社外の人が入るときには会場は会社外とするのが会社のスタンスであると述べた。

組合らは、会社は、22年度賃金及び期末手当に関する「要求書」を手交した。

また、上記⑫の同年1月25日付け回答書についての質疑応答で、会社は、「新人事制度は年功序列から個々人の頑なりに報いる制度に移行した。」などと述べた。

組合らが、新人事制度の導入後の21年度の組合員の平均基本給が導入前の20年度と比較して約1万円下がっている理由について説明を求めたところ、会社は持ち帰って検討すると回答した。

- ⑭ 22年3月10日の支部との団体交渉で、会社は、支部に、上記⑬の要求書に対する「回答書」を手交した。

また、会社は、新人事制度に関する要旨以下の「提案書」を支部に手交した。

ア 51歳～59歳の年齢給に1000円を加える。

イ 一時金について、支給日1か月前の時点での家族手当1か月分を加える。

ウ 退職金について、在職31年以降の勤続ポイントを50ポイントとする。

エ 新人事制度について労使合意がなされれば、22年度からこの提案を実施する。

次回団体交渉の日程は、改めて調整することとなった。

団体交渉終了後、支部は、同月１１日１３時から１３時３０分まで時限ストライキを実施する旨、会社に通告した。

会社は、支部に、「『ストライキに関する通告』に対する抗議と撤回の申し入れ」と題する書面を手交し、ストライキ通告を撤回するよう求めた。

⑮ ２２年３月１７日の産別団体交渉も、会社外で開催された。

組合らは、会社に、要旨以下の「２０１０年３月１０日付提案書に関する見解と申し入れ」を手交した。

ア 上記⑭の会社の提案書は、２１年６月１８日の団体交渉（上記⑤）の際に示された内容と同一で、新人事制度に関する組合らの上記⑬の要求の基本的部分に応える内容になっておらず、合意することはできない。

イ 組合らは、上記⑦の要求書に沿って、新人事制度について組合要求をもとに合意を図ることを求める。

組合らは、今後も引き続き団体交渉を行うことを要請し、会社もこれを了承した。

会社は、上記⑬で持ち帰って検討すると回答したことについて、組合員の平均年齢が約１歳低下していることが要因であると考えられ、旧制度においても同様のことはありうるから、新人事制度の問題ではないと回答した。これに対し、組合らが、以前ラッパにたどっていたモデル賃金の傾きはどうかと質問したところ、会社は、上向いているなどと述べた。

組合らは、一人一人の賃金は上がっているとする会社の主張に対し、全データを開示するよう求めたところ、会社は、個人情報なので、組合ら自身が組合員から直接情報提供を求めるべきであると述べた。

⑯ 22年3月17日、支部は、会社へ、同月18日14時から17時までの時限ストライキを行う旨通告した。

会社は、支部へ、ストライキに抗議し、撤回を申し入れる「『ストライキに関する通告』に対する抗議と撤回の申し入れ」を手交した。

同月18日、支部は、ストライキを実施した。

3 会社発行の「人事ニュース」及び「労働ニュース」

(1) 「人事ニュース」

会社が、人事制度や人事業務全般に関する会社の方針及び支部に対する対応並びに支部の活動に対する会社の見解等を全従業員に報告することを目的として発行し、管理職を通じて配付している。

(2) 「労働ニュース」

会社が、組合らとの団体交渉の内容を全従業員に速報することを目的として発行し、管理職を通じて配付している。

(3) 「人事ニュース」及び「労働ニュース」の記載内容

「人事ニュース」及び「労働ニュース」には、それぞれ、次に掲げる記事が掲載されていた。

① 16年4月15日付け「人事ニュースNo.040」

同日に支部が通告したストライキについて、「会社では対応できない政治又は法律上の課題であり、業務が妨害されることは甘受できない旨の抗議文を支部に手交した。」などの記載があった。

② 18年3月17日付け「人事ニュースNo.059」

見出しに、「3月16日のストライキの実体は他社の組合員による集会」とあり、本文に、「実体としては社外の人たちが集会を開いていたこととなります。」、「Yの組合への支援・激励に名を借りた全く別の団体の集会を社内で行っていたに過ぎない。」などの記載があった。

③ 19年2月20日付け「労働ニュースNo.620」

見出しに、同日に組合らが出席した団体交渉について、「メーデー休日協定解約通知に関する社外組合との団体交渉が開かれる」との記載があった。

なお、同月27日、組合らが上記記載中の「社外組合」を「X4本部」に訂正するよう求めたところ、会社はこれを了承した。

さらに、同年3月16日、組合らは、会社に、当該「社外組合」との記述は不正確で侮蔑的ですからあるとして、早急な訂正を求めたところ、会社は、同月22日付け労働ニュースNo.623の見出しで「社外組合とは「X4本部組合」のことである」と訂正した。

④ 19年3月9日付け「人事ニュースNo.067」

支部が実施した同月8日のストライキについて、会社が、このストライキがスケジュール闘争であるなどとする抗議文を支部に手交した旨の記載があった。

⑤ 19年3月15日付け「人事ニュースNo.068」

支部が実施した同日の3時間のストライキ及び時間外労働拒否について、同月8日のストライキに引き続き、会社の対応に関係ない、本部の統一行動日に沿った行動であるとしか考えられず、労使双方が誠実に話し合うという団体交渉ルールを形骸化するものであり、撤回を申し入れた旨の記載があった。

⑥ 20年2月25日付け「労働ニュースNo.634」

同月20日の団体交渉について、「会社は、新人事制度について、4月1日の導入を前提に支部と協議を尽したいと考えているが、支部は、今後1年単位相当の時間が必要と回答するなど、現在の執行部の対応では、協議の進捗に危惧を抱かざるを得ない。」などの記載があった。

支部は、この記載について、支部の執行部を批判するための文章であるとする「抗議文」を会社に手交した。

⑦ 20年9月30日付け「人事ニュース№.081」

支部が通告した1時間ストライキ及び時間外労働拒否について、団体交渉で誠実に対応しているにもかかわらず、ストライキを強行しようとしていることに戸惑いを感じるとして、ストライキの中止を支部に申し入れたとの記載があった。

⑧ 21年3月12日付け「人事ニュース№.082」

支部が同月5日に実施した1時間ストライキ並びに同月12日の3時間のストライキ及び時間外労働拒否通告について、会社が団体交渉を誠実に行い、回答内容を検討しているにもかかわらず、ストライキ等を通告したことは予め設定された「スケジュール闘争」であり、ストライキの撤回を申し入れた旨の記載があった。

⑨ 21年11月5日付け「人事ニュース№.085」

見出しに、「組合のストライキ通告に対し抗議、撤回を申し入れる」とあり、本文に、支部が、同月9日午後半日ストライキを実施する旨同年10月30日に通告したことに對し、会社が、抗議し、撤回の申し入れを行った旨の記載があった。

同ニュースには、同ストライキに係る2種類の文書が添付されていた。一つは、同月22日の団体交渉で支部から要求された賞与について同年11月6日に団体交渉を行うことを約束しているにもかかわらず、ストライキを実施しようとする支部の姿勢は、労使双方が誠意を尽くして話し合うという団体交渉の存在目的を形骸化するものであり、不誠実な対応である旨記載された会社の申入書であり、もう一つは、会社の考え方と支部の考え方が違うという理由だけでストライキを行うという姿勢が支部にあるのか、それより、明確な理由を示して

会社に理解を求めるという姿勢の方が、大勢の人々に受け入れられることになるのではないかなどといった会社の見解を記載した文書であった。

⑩ 21年12月10日付け「人事ニュースNo.087」

見出しに、「X4本部が団体交渉申し入れ X3支部の諸要求に社外の組合が対応する事態に」とあり、本文に、会社の労働条件は、従業員と会社との間で合意を図っていくべき性質のもので、会社は、従業員である組合員の代表を相手に団体交渉を行っているが、支部は、交渉に上部団体の人を加えようとしており、会社を良く知らない外部の人を含む団体交渉は、交渉を複雑化させ、解決に向かう良い方向とは考えにくく、会社のことは従業員が決めるのが、本来のあるべき姿であるなどの記載があり、また、新人事制度における各改定、支部の諸要求、支部との協定の見直しに関する会社の考え方等についての記載があった。

⑪ 21年12月28日付け「労働ニュースNo.659」

見出しに、「X4本部との交渉が開催される 今後の交渉も社外の本部主導か？」とあり、本文に、同月21日の産別団体交渉について、地本からX4の組織について、支部の問題であっても、中央本部や東京地方本部が交渉するとの説明がされたとの記載があり、また、同団体交渉における新人事制度、支部大会の賃金補償協定、事前協議協定に関する会社と組合らの主張の概要についての記載があった。

なお、組合らは、22年2月8日、この記載内容について、会社に、要旨以下の「抗議文」を手交した。

ア 会社が、「社外の組合」と表現をしたことはX4の性格を正しく理解しておらず、21年12月21日の団体交渉で改めるよう要請したが、同月28日付け労働ニュースでも同様に誤った認識で記載

されていることに抗議する。

イ X4はひとつの労働組合であり、団体交渉に誰が出席するかは本部の自主的判断によるものである。支部との交渉では進展が図られないことから、本部としても責任をもって解決するという立場から産別団体交渉を行ったものであり、本部役員が参加しているからという理由だけで団体交渉の会場を社外に設けるとするのは、X4という組織を嫌悪する態度といわざるを得ない。

⑫ 22年3月10日付け「労働ニュースNo.661」

見出しに、「会社は、定期昇給を実施。賞与は60万円を回答。同時に人事制度変更に関する「提案書」を組合へ手渡す」とあり、本文に、会社の現状や本給改定及び賞与について会社から説明されたことなどの記載があり、また、支部が同日付けで時限ストライキを通告したことに對する、次の事項を内容とする会社の申入書が添付がされていた。

ア 賃上げ及び期末手当の労使交渉について、同年2月25日の春闘要求提出日と同年3月10日の回答指定日に日程の確保を強く要請され、指定どおりの日程で、誠実に団体交渉を実施してきた。

イ 次回団体交渉の日程及び位置付けに関しても労使で確認しているにもかかわらず、支部がストライキを通告することは、労使が誠意を尽して話し合うという団体交渉のルールを形骸化するもので、不誠実な対応であり、労使関係に亀裂を生じさせるものである。

ウ また、このストライキは、予め設定されたスケジュールに沿って行われており、傍目からは団体交渉の経緯との関連性に乏しい「パフォーマンス ストライキ」と言われても仕方のない性質を持ったストライキのごとく映ってしまう。

⑬ 22年3月17日付け「労働ニュースNo.662」

見出しに、「会社は組合の要請に応え、団体交渉を実施 今回も X 4 本部が参加」とあり、本文に、支部が同月 18 日にストライキを行う旨通告したことについて、ストライキに抗議し、撤回の申し入れを行ったとの記載があり、次の事項を内容とする会社の申入書が添付されていた。

ア 会社が誠意をもって組合との協議に挑もうとしている、まごころを土足で踏みにじるような誠に不誠実な対応である。

イ 一般社会人の感覚から見た貴組合が実施するストライキの目的が、当社の団体交渉の推移とは直接に関係のない産別組織の運営だけを優先する「お付き合いストライキ」とか思われなかったら、当社従業員の利益に反することになるかもしれない。

ウ 会社は、貴組合の本ストライキ通告に対し強く抗議するとともに、直ちにストライキ通告を撤回するよう申し入れる。

4 労使協定等の解約等を巡る労使関係

(1) 組合専従に関する協定及び時間内組合活動に関する協定等の解約

① 17 年 8 月 10 日の事務折衝で、会社は、支部に、労組法第 15 条第 4 項に則り、9 年 9 月 30 日付け「組合専従に関する協定書」、同日付「組合専従に関する協定覚書」及び同日付け「覚書」を解約することなどを記した「組合専従に関する協定覚書の解約に関する通知」を手交した。

② 17 年 8 月 18 日、支部は、労使協定の一方的な解約は、良好な労使関係を破壊、悪化させる行為で、事前協議のルールにも反するなど記載した「通知」を会社到手交した。

③ 17 年 8 月 26 日の団体交渉で、会社は、組合専従について、「社会一般的に見て不合理である、株式公開企業は支出について説明責任が問われており、外部に説明できないことは改める必要がある。」な

どと述べた。

- ④ 17年11月7日、支部は、会社は、組合専従について、従前の内容で協定することなどを求める「組合専従協定に関する要求書」を手交した。
- ⑤ 17年12月26日の団体交渉で、会社は、支部に、組合専従に関する一連の協定及び覚書並びに時間内組合活動について月70時間まで賃金を補償する「時間内組合活動に関する昭和54年11月26日付け協定書の条項は、労組法第15条第4項の規定により、本通知到着後90日の経過により失効する。」ことなどを記載した文書を手交した。
- ⑥ 18年1月24日の事務折衝で、支部は、会社は、組合専従に関する協定等及び時間内組合活動に関する協定の解約通知の撤回を求める「要求書」を手交した。
- ⑦ 18年2月2日の事務折衝で、会社は、支部に、上記⑥要求書について、解約通知の撤回を拒否する「回答書」を手交した。
- ⑧ 18年3月26日、会社の17年12月26日付けの解約通知から90日が経過したことにより、組合専従に関する一連の協定及び就業時間内組合活動に対する賃金補償の協定が失効した。

(2) メーデーの休日に関する協定の解約

- ① 支部と会社は、昭和49年4月24日付け「協定書」で、毎年5月1日（以下「メーデー」という。）は振替なしの休日とすることなどを協定した。
- ② 18年12月27日の事務折衝で、会社は、支部に、労組法第15条第4項に則り、本通知到着後90日の経過により、メーデーの休日に関する協定を廃止し、別途年度内1日の休日を付与することなどを内容とする組合らに宛てた「メーデーの休日に関する協定の解約通知」

を手交しようとしたが、支部は、受領を拒否した。

- ③ 18年12月28日、支部は、会社、「メーデー休日協定に関する協定の解約通知の撤回を求める要求書」を提出した。

- ④ 19年1月10日、組合らは、会社、要旨以下の通告書を手交した。

ア メーデーの休日に関する協定の解約通知が18年12月27日に配達記録郵便により、本部及び地本宛に送付された。

イ 会社のメーデーの休日に関する協定の破棄通告に強く抗議し、破棄は認めない。

ウ 支部との9回の団体交渉が不誠実だけでなく、本部や地本と交渉を行わず一方的に協定破棄を通告したことは暴挙である。

- ⑤ 19年2月20日、同月27日及び同年3月20日に産別団体交渉が開催され、組合らはメーデーの休日に関する協定の解約通知の撤回を求めたが、会社は、これに応じなかった。

- ⑥ 19年4月10日、会社はメーデーの休日に関する協定の解約に伴う就業規則変更届及び支部との交渉経過を記した説明書を立川労働基準監督署長に届け出た。

- ⑦ 19年4月18日の産別団体交渉で、組合らが、この日の団体交渉の位置付けについての会社の認識を尋ねたところ、会社は、「メーデー休日協定が、18年12月27日の解約通告から90日経過した19年3月27日に失効したことを確認する団体交渉である。」と述べた。

組合らは、「会社が団体交渉の目的がなくなったというのであれば、これ以上の団体交渉は意味がない、今後の対応について権利を留保する。」旨述べた。

- (3) 新人事制度導入に伴う協定の破棄

20年6月30日、会社は、支部に、同年10月1日の新人事制度導入に伴い、「賃金・一時金・退職金に関する協約」の変更部分は、労組法第15条第4項の規定に従い、本通知到達後90日の経過により失効する旨を記した「新人事制度導入に伴う現協定の解約に関する通知」を手交した。

(4) 時短（休日増加）に関する協定破棄発言及び労使協議会に関する協定見直し案の提示

① 支部と会社とは、昭和37年11月29日付けで、労使双方協力して企業の発展と経営の円滑な民主的運営及び組合員の労働条件の向上のために労使協議会を設け、以下の項目を議題とすることを内容とする「労使協議会に関する協定」を締結した。

ア 報告事項（略）

イ 諮問事項（略）

ウ 協議事項 (a)工場閉鎖、休業、合併、分割、事業縮小等のうち労働条件に重大な影響を及ぼす事項、(b)労使協定及び就業規則の改廃に関する事項、(c)福利厚生に関する事項、(d)定期採用その他これに準じる大量採用に関する事項、(e)大量異動に関する事項、(f)協定解釈上の疑義に関する事項、(g)紛争処理に関する事項、(h)この協定の改廃に関する事項、(i)その他双方が協議することに一致をみた事項

② 支部と会社とは、支部大会当日の出勤管理の取扱いに関して、昭和44年3月17日付け「時短（休日増加）に関する協定」で支部大会日は、正午まで就業し、午後1時以降退出できることなどを協定した。

③ 20年11月4日の団体交渉で、会社は、上期賞与及び諸要求に対する「回答書」を支部に手交し、その中で、今後は、支部大会における組合員一人当たり4時間の賃金保障などが「膨大な利益供与（約3

00万円)である」として、見直しが必要であると補足した。

- ④ 20年11月11日の団体交渉で、支部は、支部大会における賃金保障などの便宜供与の問題について質問するとともに、見直しを撤回するよう求めたが、会社は、「何十年も続いている便宜供与を当たり前と認識するのではなく、今後見直していくべきところは見直し、維持していくべきところは維持していく。」と述べた。

交渉の結果、会社は、前記③の賃金保障の見直しが必要である旨の補足部分を取り下げることとなった。

- ⑤ 21年9月24日の団体交渉で、組合らは、21年秋闘に関する同月18日付け「要求書」を会社に手交した。その中で、22年7月14日に支部大会を開催する予定なので、その賃金保障について、「時短（休日増加）に関する協定」に基づき協定することなどを求めた。

- ⑥ 21年10月8日の団体交渉で、会社は、「回答書」を支部に手交した。回答書には、「近年の著しい経営環境の変化に対応するため、順次、締結されている協定書の見直しが必要と考えています。なかには、今から47年も前の昭和37年に締結された『労使協議会に関する協定書』など既に現況とは合わなくなった協定書が多く存在しています。したがって、会社は、今後現状に合った内容へと見直しを行い、従来に増した迅速な経営を行っていきます。」などの記載があった。

会社は、支部大会の賃金保障などの便宜供与は法律の趣旨に従って見直すべきところは見直していくと表明した。支部は、会社の回答に対して、納得できない旨表明した。

- ⑦ 21年10月22日の団体交渉で、支部は、上記⑥の同月8日付け回答書には「労使協議会に関する協定書など、既に現況とは合わなくなった協定書が多く存在しています。したがって、会社は、今後現状に合った内容へと見直しを行い・・・」との記載があるが、会社はど

のような見直しを考えているのか具体的に示すよう要請した。

- ⑧ 21年11月6日の団体交渉で、会社は、支部に、事前協議事項や諮問事項を削除した「労使協議会に関する協定の見直し案」を提示した。

- ⑨ 21年12月21日の産別団体交渉で、会社は、組合らに、労使協議会の事前協議事項について、「時代が変わった。見直し案は現在の労使協議会の状況を追認したものである。」などと回答した。

- ⑩ 22年1月25日の支部との団体交渉で、会社は支部に、要旨以下の回答書を手交した。

ア 「労使協議会に関する協定」について、古い協定で見直しもしていないため、労使協議会の現状と協定内容が大きく異なっている部分が多く見受けられる。支部から見直し案の提示を求められたので、現状をベースに見直し案を資料として提示した。会社からの正式な提案準備が整った段階で、改めて協議していきたい。

イ 支部大会の賃金保障について、会社は、支部のいう「時短」ではなく「便宜供与」であると考えている、どの程度が「必要最低限の便宜供与」に当たるのか引き続き支部と協議を続けていく。

- ⑪ 22年2月25日の産別団体交渉で、組合らが支部大会の賃金保障は便宜供与ではなく労働条件であると述べたのに対し、会社は、「時短のところに載せたのが間違いである。」などと回答し、「今後も支部と協議はしていくが、支部の同意が得られなければ、不本意であるが、90日条項を使う。」と述べた。

また、労使協議会に関する協定についても、会社は、「現状にあった案ができた段階で提案し、引き続き協議を続けていく、協議は行いが、合意が得られなければ90日条項を使う。」と述べた。

- ⑫ 22年3月17日の産別団体交渉で、会社は、「支部大会の賃金保

障について、大会の必要性は十分理解しているので、組合への便宜供与としてどの程度が必要最低限なのか考えた上で見直していきたい。」と述べた。

5 本件救済申立て

22年5月10日、組合らは、東京都労委に本件救済申立てを行った。

第5 当委員会の判断

1 争点1（新人事制度をめぐる団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉及び同条第3号の支配介入に当たるか。）

(1) 本件救済申立ては22年5月10日であり、原則としてその1年前である21年5月10日以降の会社の行為が本件審査の対象となるところ、前記第4の2認定のとおり、新人事制度については、17年1月31日の労使協議会において会社が基本構想を説明してから数回の労使協議会が行われ、また、20年9月5日に最初の団体交渉が行われてから22年3月17日の産別団体交渉までの間に、同制度の導入（20年10月1日）を挟み、15回にわたる団体交渉が行われていた。そして、これらの新人事制度をめぐる団体交渉が「継続する行為」（労組法第27条第2項）に当たるかについては、各団体交渉の議題や内容の同一性、時間的な近接性等からみて、客観的に一連の継続した交渉であることが必要となるので、まず、この点について検討する。

新人事制度をめぐる団体交渉は、20年9月5日付け要求書を端緒として進められ、同制度の導入前の同日から同月26日までの4回の団体交渉では、新人事制度の導入の是非、制度設計に関する説明ないし協議が主に行われた。これに対し、同制度の導入後、21年2月19日及び同年3月13日の団体交渉では、春闘要求に関する給与の改定について交渉が行われ、続く同年5月14日の団体交渉申入れに基づく同年6月

2日以降の9回の団体交渉では、組合らが見直しを求めた新人事制度の問題点についての交渉が行われた。

すなわち、同年2月19日及び同年3月13日の団体交渉では、新人事制度における賃上げ要求に係る交渉が主に行われ、その範囲において同制度についての言及があったにすぎないから、新人事制度そのものを議題としたとは認められない。

また、同年5月14日の団体交渉申入れは、新人事制度の導入直前の20年9月26日にひとまず終了していた新人事制度をめぐる団体交渉の約7か月半後に行われたものであり、その交渉も、後記(2)のとおり、21年6月18日に、支部が求めた同制度の導入後における退職金や一時金の取扱いについて会社が提案を行うなど、新人事制度の導入後の団体交渉では、新たな展開がみられたところである。

そうすると、新人事制度導入の前後で行われた団体交渉は、それらの議題や内容に同一性があるとまでは認められず、また、約7か月半後という短いとはいえない時間的な隔たりもみられることから、客観的に一連の継続したものであるとは認められない。

したがって、新人事制度をめぐり行われた20年9月5日から22年3月17日までの団体交渉をもって、「継続する行為」（労組法第27条第2項）と認めることはできない。

以上のことから、21年5月10日より前に行われた新賃金制度をめぐる団体交渉に係る本件救済申立ては却下するものとし、この点についての初審命令の判断は相当である。

よって、同日以降の新人事制度の導入後の同月14日の団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）以後に行われた9回の団体交渉が本件の審査の対象となるので、以下、検討する。

(2) 本件団交申入れに係る団体交渉の経緯は、次のとおりである。

ア 支部は、前記第４の２(５)③認定のとおり、２１年５月１４日、２０年９月５日付け要求書（前記第４の２(３)⑫認定）の要求事項についての交渉を求めて本件団交申入れを行った。その具体的な要求事項は、次のとおりである（以下、当該要求事項を「本件団交事項」という。）。

- ① 情意考課につながる「姿勢意欲考課」のウエイトを下げ、効果基準を明らかにすること
- ② 評価について労使同数での苦情処理機関を設けること
- ③ 考課結果及び評点について本人開示を行うこと
- ④ 家族手当及び地域手当を現行どおりとすること
- ⑤ 基本給について、年齢給及び職能給が現行賃金より下回らないよう金額を設定すること
- ⑥ 実施に当たっては２年間の試行期間を設定し、労使協議会を開催して、新人事制度の見直しを図ること

イ 会社は、前記第４の２(５)認定のとおり、２１年６月２日の団体交渉において、支部の質問に対し、退職金が不利益変更になるとの主張については期待権からの想定であって既得権ではない、賞与に家族手当を加算してほしいとの要求については他社の２倍の手当を支給しなければならないのはおかしい、環境に対応しながら変えるべきところは変えなければならないと述べ（前記第４の２(５)④認定）、また、同月１８日の団体交渉において、新人事制度について合意がない状態は好ましくないと考えているとして、労使合意を前提として、①５１歳から５９歳までの年齢給に１０００円を加える、②一時金に家族手当１か月分を加える、③退職金に在職３１年以降の勤続ポイントとして毎年５０ポイントを付与すると提案したところ（同⑤認定）、支部は同年７月１７日の団体交渉において、会社の同提案に対し、従来から要求していた基本給、手当及び退職金の不利益変更の是正などに対応す

るものではないとして、これを拒否した（同⑥認定）。

これに関し、支部が、同年１０月８日の団体交渉において、新人事制度について労使合意するつもりはあるのかと質問したところ、会社は、合意するために上記提案をしたが、支部が拒否したと回答した（同⑧認定）。

ウ 組合らは、前記第４の２(５)認定のとおり、２１年１１月２６日付けで、上記イの会社の回答に抗議して産別団体交渉を申し入れ（前記第４の２(５)⑨認定）、また支部は、同年１２月１５日、基本給、家族手当、地域手当及び退職金について不利益ではないとする数字的に裏付けを持った説明を文書で回答することなどを会社求めた（同⑩認定）。

エ 会社は、前記第４の２(５)認定のとおり、２１年１２月２１日の産別団体交渉において、上記ウの支部の要求に対し、新人事制度は頑張った人に報いる制度である、不利益変更かどうかについてはニュートラルな立場であるなどと述べ（前記第４の２(５)⑪認定）、また、２２年１月２５日の支部との団体交渉において、新人事制度は頑張った人が報われる制度を目指して導入したものであるが、移行に際して不利益が起きないように緩和措置をとっている、将来的に過去と同様に推移しなければ不利益となる可能性はある、これからの世界情勢や会社を取り巻く経済環境を数字で表現するのは非常に困難である、現在の基本給を年齢との折れ線グラフにプロットすることはできるが、数字的裏付けをもって将来のグラフを示すことはできない、強いてグラフをイメージするなら、広がりを持ち、少し上を向いたトランペットのような形が想定できるなどとする回答書を手交した（同⑫認定）。

また、会社は、同年２月２５日の産別団体交渉において、上記回答書についての質疑応答で、新人事制度は年功序列から個々人の頑張りに報いる制度に移行した、導入後の組合員の平均基本給が約１万円低

下している理由についての組合らの説明要求については持ち帰り検討すると回答した（同⑬認定）。

オ 会社は、前記第４の２(5)⑭⑮認定のとおり、２２年３月１０日の支部との団体交渉において、２１年６月１８日の団体交渉で提案した上記イの①から③までの内容を、新人事制度について労使合意ができれば２２年度から実施したいとして再度提案し、併せて、２２年３月１７日の産別団体交渉において、上記エの１万円低下した理由は組合員の平均年齢が約１歳低下したことが要因である、組合らが質問したモデル賃金の傾きについては上向いているなどと回答した。

これに対し、組合らは、会社の提案は２１年６月１８日の提案内容と同一であり、本件団交事項の基本的部分に應える内容になっていないから合意することはできないと回答し、引き続き団体交渉を行うことを要請し、会社も了承した。

カ 前記第４の３(3)⑨⑫⑬認定のとおり、上記アからオまでの間、支部は、新人事制度に関して、３回のストライキを通告し、少なくとも２２年３月１８日に１回は実施している。

(3) 以上の経緯を踏まえ、本件団交事項に係る会社の対応を検討する。

ア まず、本件団交事項①、②及び③は、新人事制度における評価制度に関するものであるところ、組合らは、情意考課につながる「姿勢意欲考課」のウエイトを下げ、効果基準を明らかにすること、評価について労使同数での苦情処理機関を設けること及び考課結果及び評点について本人開示を行うことという要求を掲げてはいたものの、実際の団体交渉の席上では、これら事項について言及したとか、会社から具体的な回答を引き出すべく交渉を進めていたという事実はいかがわれないから、その交渉過程において会社に不誠実な対応があったとは認め難い。

イ 次に、本件団交事項④及び⑤は、新人事制度における基本給、家族手当、地域手当等の賃金制度のあり方に関するものであるところ、組合らが、同制度の導入によって組合員の賃金がどのように変化していくかに懸念を抱き、会社に対し、従業員の今後の賃金をどのように想定しているかについて説明を求めたものということができる。

そこで、以下、家族手当、地域手当及び基本給の順に検討する。

- (ア) 家族手当については、前記第4の2(3)⑮⑯、同(4)イ認定のとおり、20年9月17日、支部が、会社には子供を育てる義務があるとして、家族手当を現行どおり支給することを求め、同月26日、会社は、子育て支援策（出生時に育児支援金として50万円の支給）を提案したところ、支部と会社は、同年10月10日、子1人の出生時の50万円支給等を内容とする子育て支援に関する覚書を締結した。

しかし、新人事制度導入後の支部による家族手当等の存続要求に対して、会社は、上記(2)イのとおり、他社の2倍の手当を支給しなければならないのはおかしい、環境に対応しながら変えるべきところは変えなければならないなどとして、これに応じなかった。

そうすると、家族手当の支給額の変更については、組合らと会社の主張が対立したまま、22年3月18日には支部によるストライキが実施されるに至っていることからすると、遅くとも新人事制度をめぐる最後の団体交渉が行われた同月17日には労使の主張が平行線をたどる状態になっていたというべきであり、上記のような交渉の経過に照らせば、その過程において会社に不誠実な対応があったとは認め難い。

- (イ) 地域手当については、そもそも組合らが実際の団体交渉の席上で具体的な提案をするなどして会社は何らかの回答や対応を求めている

たという事実はいかがわれないから、その交渉過程において会社に不誠実な対応があったとは認め難い。

- (ウ) 基本給については、前記第4の2(2)②認定のとおり、新人事制度導入に伴う賃金制度において、従来の年齢給のほか資格等級による職能給の要素を加えるものであって、これは、考課制度、目標管理制度等の人事考課制度により査定を行うものである。

家族手当の削減と地域手当の廃止を含む新人事制度の導入に伴う賃金制度の変更について、会社は、上記(2)エのとおり、不利益変更かどうかについてはニュートラルな立場であるとか、不利益が起きないように緩和措置をとっている、また、数字的裏付けをもって将来のグラフを示すことはできない、強いてグラフをイメージするなら少し上を向いたトランペットのような形であると回答するなど、その内容は必ずしも具体的とはいえないものにとどまっていた。

しかしながら、22年1月25日の団体交渉の時点でも、新人事制度の運用が始まってから1年3か月が経過していたにすぎないことからすれば、各従業員について職能資格等級の昇格に伴う「昇格昇給」と同一職能資格等級内の「習熟昇給」が行われる見込みやその頻度を予想しつつ、標準的な従業員又は従業員全体の具体的な賃金の予想や動向を示すことは相当に困難であったとうかがえるから、会社の回答が上記のようなものにとどまっていたとしても、やむを得なかった面がある。

その一方で、組合らは、このような会社の回答に対し、同年2月25日の産別団体交渉では、導入後の組合員の平均基本給が約1万円低下している理由についての説明を要求し、同年3月10日の支部との団体交渉を経て、同月17日の産別団体交渉では、モデル賃金の傾きについて質問してはいたものの、それ以外に、自らの懸念

を払拭させるためのより具体的な回答を求めて交渉を継続させようとした事実はいかがわれない。

したがって、会社の上記対応をもって不誠実な交渉とまで認めることはできない。

ウ そして、本件団交事項⑥の２年間の試行期間の設定及び労使協議会の開催については、そもそも組合らが実際の団体交渉の席上で具体的な提案をするなどして何らかの対応や回答を求めていたという事実はいかがわれないから、その交渉過程において会社に不誠実な対応があったとは認め難い。

- (4) 以上のとおり、本件団交事項⑤に関する会社の対応が必ずしも具体的とはいえない回答にとどまっていたとしてもやむを得ない面があったこと、また、同制度の導入前における労使関係の状況や２０１５年５月１４日以降に行われた９回にわたる団体交渉における組合らの姿勢やそれらに対する会社の対応に照らせば、新人事制度をめぐる団体交渉における会社の対応は、労組法第７条第２号の不誠実な団体交渉には当たらない。

また、会社の上記対応は、組合らの活動を抑制するなどの目的に基づくとは認められず、他に組合らに不当な影響が生じたとは認められず、足る証拠もないから、労組法第７条第３号の支配介入にも当たらない。

よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

- ２ 争点２（会社が、新人事制度の導入に伴って、家族手当を削減し、地域手当を廃止したことは、労組法第７条第１号の不利益取扱い及び同条第３号の支配介入に当たるか。）

前記第４の２(4)ア認定のとおり、家族手当の削減及び地域手当の廃止は、新人事制度が導入された２０１５年１０月１日に実施されており、２０１６年５月１０日の本件救済申立時点で既に１年を経過し、申立期間を徒過しているから、これに係る救済申立ては却下を免れず、この点についての初審命令の

判断は相当である。

なお、組合らは、会社が家族手当及び地域手当を支払わないという不利益を反復継続していると主張するが、このことは、両手当の廃止等の結果が生じているにすぎないから、これを「継続した行為」（労組法第27条第2項）と認めることはできない。

3 争点3（会社が、「人事ニュース」及び「労働ニュース」に組合らに関する記事を掲載し、配付したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。）

(1) 本件救済申立ては、22年5月10日であり、原則としてその1年前である21年5月10日以降の会社の行為が審査の対象となるから、特定の事項や同一の内容を繰り返し記載したなどの特段の事情がない限り、それより前に発行された「人事ニュース」及び「労働ニュース」については、本件審査の対象とはならない。

組合らは、「人事ニュース」及び「労働ニュース」の全13紙の発行は、組合らを攻撃する一連のものであると主張するが、前記第4の3(3)①から⑬まで認定のとおり、本件に関して会社が発行したニュースは、それぞれの時期における会社と支部又は組合らとの団体交渉等の個別の内容を記載したものであり、特定の事項や同一の内容を繰り返し記載したなどの特段の事情は認められないから、これを「継続した行為」（労組法第27条第2項）と認めることはできない。

以上のことから、同年5月10日より前に発行された「人事ニュース」及び「労働ニュース」に係る本件救済申立ては却下するものとし、この点についての初審命令の判断は相当である。

よって、21年11月5日付け「人事ニュースNo.085」、同年12月10日付け「人事ニュースNo.087」、同月28日付け「労働ニュースNo.659」、22年3月10日付け「労働ニュースNo.661」及び同

月 17 日付け「労働ニュース№.662」の計 5 つのニュースが本件審査の対象となる。

- (2) 会社は、前記第 4 の 3 (1)(2)認定のとおり、人事制度や人事業務全般に関する会社の方針、支部に対する対応及び支部の活動に対する会社の見解等を全従業員に伝えるために「人事ニュース」を発行し、また、組合らとの団体交渉の内容を全従業員に速報するために「労働ニュース」を発行し、それぞれ管理職を通じて配付している。

会社は、上記(1)の計 5 つの「人事ニュース」及び「労働ニュース」の記載は、労働組合の活動に関する使用者の率直な意見表明の域にとどまるものであるから、使用者の言論の自由として許される範囲にあり、これらニュースの発行は支配介入に当たらないと主張するが、組合らに関する会社の意見表明等であったとしても、これらニュースの具体的な記載内容やその当時の労使関係等を総合的に考慮して、当該ニュースの記事の掲載及び配布が、組合らの活動を抑制又は阻害するものであったと認められる場合は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるといふべきである。

よって、こうした観点から、上記(1)の計 5 つの「人事ニュース」及び「労働ニュース」について、それぞれ検討する。

- ア 21 年 11 月 5 日付け「人事ニュース№.085」（前記第 4 の 3 (3)⑨認定）は、その見出しを「組合のストライキ通告に対し抗議、撤回を申し入れる」とし、その本文では、支部の同月 9 日午後の半日ストライキをする旨の通告に対し、会社が、抗議し、撤回を申し入れた事実を、支部宛ての通告書を示して会社の行為を伝えたものである。

そうすると、同ニュースの記載は、新人事制度に関する交渉が進められている状況下で支部がストライキ通告をしたことに対し、会社として抗議したことを従業員に示したものであり、支部の行為をやや強

い表現で批判したものではあるが、事実上ストライキを制限したとか、ストライキに参加することで組合員への何らかの不利益を示唆したものではないから、同ニュースの記事の掲載及び配付は、組合らの活動を抑制又は阻害するものであったとまでは認められず、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

イ 21年12月10日付け「人事ニュースNo.087」（前記第4の3(3)⑩認定）は、その見出しを「X4本部組合が団交申入れ 支部の諸要求に社外の組合が対応する事態に」とし、その本文を「交渉に上部団体の人を加えようとしている。当社を良く知らない外部の人を含む団体交渉は、交渉を複雑化させ、解決に向かう良い方向とは考えにくい」、「YのことはYの従業員が決めるのが、本来のあるべき姿である」としている。

会社は、同2(5)認定のとおり、支部との団体交渉は会社内で行っているにもかかわらず、本部又は地本の役員が参加した同月21日の産別団体交渉は会社外で対応していること、また、同1(2)認定のとおり、地本及び支部は本部の地方又は事業所単位の組織であり、団体交渉において、誰を交渉担当者とするか、どのように対応するかは組合らの自主的な判断によるものであって、会社がみだりに容喙すべき事項ではないことを併せ考えれば、会社が、全従業員に配付する人事ニュースに、組合らの内部運営や組織形態を殊更に疑問視する表現をした記事を掲載したことは、会社が、産別団体交渉への参加を契機とする本部及び地本の支部に対する影響力を懸念して、その影響力をけん制ないし排除するために、支部と本部及び地本とを離間させようとしているものと組合員に受け止められかねないものであったといえる。

そして、会社にも組合らとの交渉に関して意見表明の機会は相応に与えられるべきであるとしても、会社が、上記のように組合らの自主

的な判断によるべき事項について、管理職を通じて全従業員に配付する当該ニュースに上記のような趣旨の記事をあえて掲載したことは、団体交渉の継続中における意見表明の方法としてはいささか適切さを欠くものであり、組合員に動揺を与えるおそれがあったといわざるを得ない。

そうすると、同ニュースの記事の掲載及び配付は、上記のとおり、当該記事の記載内容、その表現及び意見表明の方法を併せ考えると、組合らの活動を抑制又は阻害するものであったと認められるから、労組法第7条第3号の支配介入に当たるといわざるを得ない。

ウ 21年12月28日付け「労働ニュースNo.659」（前記第4の3(3)①認定）は、その見出しを「X4本部との交渉が開催される 今後の交渉も社外の本部主導か？」とし、その本文では、「地本からX4の組織について、支部の問題であっても、中央本部や東京地方本部が交渉するとの説明がされた。」としている。

この点、当該労働ニュースの本文そのものには、会社の見解の記載がなかったとしても、その見出しとして「今後の交渉も社外の本部の主導か？」と記載したこと、このような労働ニュースが上記イの「人事ニュースNo.087」のわずか約1週間後という近接した時期に配付されたことからすると、上記イの判断と同様、会社が、全従業員に配付する労働ニュースに、組合らの内部運営や組織形態を殊更に疑問視する表現をした記事を掲載したことは、会社が、産別団体交渉への参加を契機とする本部及び地本の支部に対する影響力を懸念して、その影響力をけん制ないし排除するために、支部と本部及び地本とを離間させようとしているものと組合員に受け止められかねないものであったといえる。

また、上記イと同様に、会社にも組合らとの交渉に関して意見表明

の機会は相応に与えられるべきであるとしても、会社が、上記のように組合らの自主的な判断によるべき事項について、管理職を通じて全従業員に配付する当該ニュースに上記のような趣旨の記事をあえて掲載したことは、団体交渉の継続中における意見表明の方法としてはいささか適切さを欠くものであり、組合員に動揺を与えるおそれがあったといわざるを得ない。

そうすると、同ニュースの記事の掲載及び配付は、上記のとおり、当該記事の記載内容、その表現及び意見表明の方法を併せ考えると、組合らの活動を抑制又は阻害するものであったと認められるから、労組法第7条第3号の支配介入に当たるといわざるを得ない。

エ 22年3月10日付け「労働ニュースNo.661」（前記第4の3(3)⑫認定）は、見出しを「会社は、定期昇給を実施。賞与は60万円を回答。同時に人事制度変更に関する「提案書」を組合へ手渡す」とし、会社の現状、昇給及び賞与に対する会社の意向、団体交渉でのやり取りを示すとともに、その本文では、支部のストライキ通告に対し、会社が抗議し、撤回を申し入れたこと、同通告への会社の見解の書面を添付してその内容を示したものである。

そうすると、同ニュースは、上記団体交渉における事実を伝えたものであるし、支部のストライキに対する会社の行為及び見解を示した点については、上記アと同様に評価できるものであるから、同ニュースの記事の掲載及び配付は、組合らの活動を抑制又は阻害するものであったとまでは認められず、労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

オ 22年3月17日付け「労働ニュースNo.662」（前記第4の3(3)⑬認定）は、見出しを「会社は組合の要請に応え、団体交渉を実施 今回もX4本部が参加」とし、同日の団体交渉の内容を伝えるとともに、

その本文では、支部の同月１８日のストライキ通告があったことを示し、さらに、同通知に対する会社の見解と撤回の申入書を添付したものである。

そうすると、同ニュースのうち、同日の団体交渉の記載については、上記のとおり的事实を伝えたものにすぎないし、支部のストライキ通告に対する会社の申入書のイの記載は、若干穏当を欠くきらいがないわけではないが、団体交渉が継続している最中で支部がストライキ通告をしたことに対し、会社として抗議したことを従業員に示したものと認められ、これを全体としてみれば、上記アと同様に評価できるのであるから、同ニュースの記事の掲載及び配付は、組合らの活動を抑制又は阻害するものであったとまでは認められず、労組法第７条第３号の支配介入に当たらない。

- (3) 以上のとおり、上記５つの記事の掲載及び配付のうち、２１年１１月５日付け「人事ニュース№.０８５」、２２年３月１０日付け「労働ニュース№.６６１」及び同月１７日付け「労働ニュース№.６６２」はいずれも労組法第７条第３号の支配介入に当たらないが、２１年１２月１０日付け「人事ニュース№.０８７」及び同月２８日付け「労働ニュース№.６５９」の記事の掲載及び配付は同号の支配介入に当たるから、これと同様の初審命令の判断は相当である。

- ４ 争点４（会社が、時短（休日増加）に関する協定、労使協議会に関する協定等を破棄するなどと発言したことは、労組法第７条第３号の支配介入に当たるか。）

- (1) 本件救済申立ては２２年５月１０日であり、原則としてその１年前である２１年５月１０日以降の会社の行為が審査の対象となり、それより前の組合専従に関する協定、時間内組合活動に関する協定、メーデーの休日に関する協定の破棄を労組法第２７条第２項の「継続する行為」で

あるとする事情は認められないから、これに係る救済申立ては却下を免れず、この点についての初審命令の判断は相当である。

よって、時短（休日増加）に関する協定及び労使協議会に関する協定に係る21年9月24日の団体交渉以降の会社の行為について、以下、検討する。

(2)ア 時短（休日増加）に関する協定については、前記第4の4(4)②③④

認定のとおり、会社は、昭和44年3月17日付けで、支部大会の日は、正午まで就業し、午後1時以降退出できることなどを認め、実質的に支部大会における賃金を補償してきたが、20年11月4日の団体交渉において、支部大会の日における組合員1人当たりの4時間の賃金補償が「膨大な利益供与（約300万円）である」として、見直しが必要であると支部に述べた。

これに対し、支部は、同月11日の団体交渉以降、会社に見直しの撤回を求めたところ、会社は、同日の団体交渉において、上記賃金補償の見直しについて述べた部分は取り下げたものの、同21年10月8日の団体交渉において、何十年も続いている便宜供与を当たり前と認識するのではなく、法律の趣旨に従って、見直していくべきは見直していくなどとした。

そして、会社は、22年1月25日の団体交渉において、支部大会の賃金補償は時短ではなく便宜供与であると考えている、どの程度が必要最低限の便宜供与に当たるのか引き続き支部と協議していくと述べ、同年2月25日の産別団体交渉においては、支部の同意が得られなければ、不本意ながら90日条項を使うと述べ、同年3月17日の産別団体交渉においても、大会の重要性は十分理解しているので、支部への便宜供与としてどの程度が必要最低限なのか考えた上で見直していきたいと述べた。

イ このように、会社は、支部大会の賃金補償が経営上又は労使関係上で問題があると考え、支部に見直しを提案したが、同提案は、支部に対する便宜供与の見直しを求めるものであって、一定の合理性を有するものであるといえる。また、会社は、20年11月11日の団体交渉において、支部の撤回要求を容れて当該提案を一旦は取り下げている。そして、会社は、22年2月25日の産別団体交渉において、同協定について、支部の同意が得られなければ不本意ながら90日条項を使うと述べているが、労組法第15条第4項には労働協約の解約の予告が定められており、さらに、会社が当該解約に固執したわけでもなく、実際にも、当該協約の破棄を通告したとも認められない。

これらのことを踏まえれば、会社が、便宜供与を見直していく、また、支部の同意が得られなければ90日条項を使うと言及したことは、団体交渉における組合らとやり取りの中で、会社が交渉を進める上で採り得る選択肢の1つを示したものにすぎないといえる。

したがって、時短（休日増加）に関する協定についての会社の対応は、組合らの弱体化を企図したものであるとまでは認め難く、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

- (3)ア 労使協議会に関する協定については、前記第4の4(4)①⑥⑦⑧⑩⑪認定のとおり、会社は、昭和37年11月29日付けで支部と締結した同協定について、21年10月8日の団体交渉において、近年の著しい経営環境の変化に対応するため、順次見直しが必要と考えており、当該協定など既に現況に合わなくなった多数の協定を見直して、従来に増した迅速な経営を行っていくと述べた。

これに対し、支部が、同月22日の団体交渉において、会社はどのような見直しを考えているのか具体的に示すよう求めたところ、会社は、同年11月6日の団体交渉で、事前協議事項や諮問事項を削除し

た労使協議会に関する協定の見直し案を提示した。

そして、会社は、22年1月25日の支部との団体交渉において、現在の労使協議会の状況を反映した見直し案を資料として提出したので、正式な提案準備が整った段階で改めて協議していきたいと述べ、同年2月25日の産別団体交渉においても、「現状にあった案ができた段階で提案し、引き続き協議を続けていく、協議は行うが、合意が得られなければ90日条項を使う。」と述べた。

イ このように、会社が提出した見直し案は、当該協定から事前協議事項や諮問事項を削除したものであって、支部との協議事項を制限した内容であるとは認められる。しかし、同見直し案は、会社が、近年の経営環境の変化に対応するために、現状の労使協議会の状況を反映したものに改定することを求めたものであり、しかも、これを強行するのではなく、引き続き協議していきたいとも説明している。

これらのことを踏まえれば、会社が、見直し案を提示したこと、また、合意が得られなければ90日条項を使うと言及したことも、上記(2)と同様に評価できるものである。

したがって、労使協議会に関する協定についての会社の対応は、組合らの弱体化を企図したものであるとまでは認め難く、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

(3) 以上のとおり、時短（休日増加）に関する協定及び労使協議会に関する協定についての会社の対応は、いずれも労組法第7条第3号の支配介入に当たらないから、これと同様の初審命令の判断は相当である。

第6 結論

以上のとおりであるから、本件各再審査申立てをいずれも棄却するとともに、初審命令主文第4項について、前記第5の判断に則して同項中「記載」

を「記事の掲載及び配付」とし、初審及び当委員会が21年5月10日より
前の労使協定等に係る本件救済申立てを却下したことを明らかにするため、
主文第2項のとおり訂正する。

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

平成28年5月11日

中 央 労 働 委 員 会

第一部会長 諏 訪 康 雄 ⑩