



命 令 書

大阪市淀川区

申立人 X 4
代表者 執行委員長 X 1

神戸市灘区

被申立人 Y 5
代表者 代表取締役 Y 1

東京都江東区

被申立人 Y 6
代表者 代表取締役 Y 2

上記当事者間の平成26年(不)第26号事件について、当委員会は、平成28年5月25日、同年6月8日、同月22日、同年7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、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子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 Y 5 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

X 4

執行委員長 X 1 様

Y 5

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合との給与制度の改定等に係る団体交渉において、貴組合が求める当社の財務状況に関する資料の開示に速やかに応じなかったこと及び大阪府労働委員会のある事件係属中に、当該ある事件の調整事項にかかわる当社の方針案を従

業員に対し提示する文書を提出したことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

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 被申立人 Y5 提案の給与制度の改定に係る合意を前提としない、夏季賞与及び冬季賞与相当額並びに利息の支払
- 2 組合員に対する就労拒否期間の賃金相当額及び利息の支払
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の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 Y5 が、①組合員が腕章を着用した期間中の就労を認めず、その間の賃金を支払わなかったこと、②同社提案の給与制度改定への合意が前提であると主張し、団体交渉を誠実に行わなかったこと、③給与制度改定への申立人からの合意がないことを理由に全従業員に夏季賞与及び冬季賞与を支払わないことで合意を強要したこと、④協議事項について全従業員に対して文書を発出して既成事実化を図ったこと、⑤また、上記については、被申立人 Y6 の影響のもとで行われたこと、がそれぞれ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 Y5 (以下「Y5」という。)は、肩書地に本店を置き、一般貨物自動車運送事業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30名である。

イ 被申立人 Y6 (以下「Y6」という。)は、肩書地に本店を、大阪府内などに支店を置き、石油製品や高圧ガス製品等の運送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1700名である。また、Y6 は、平成24年6月29日にY5の全株式を取得した。

ウ 申立人 X4 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、建設・運輸・流通関連産業及びその他一般産業で働く労働者の個人加盟によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約

1000名である。

組合には、下部組織として、Y 5の従業員である組合員によって組織される X 5 が存在し、その組合員数は本件審問終結時2名である。

X 5 は、もともと平成25年4月14日に組合と上部団体を同じくする X 6 (以下「 X 6 」という。)の下部組織として、 X 5 の名称で結成され、平成25年10月1日に上部団体を X 6 から組合に移行して現在の名称に変更している(以下、名称変更の前後にかかわらず X 5 を「 X 5 」といい、組合、 X 6 又は X 5 のいずれかを含む場合に「組合等」ということがある。)

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成25年4月15日、 X 7 及び X 6 は、「 X 8 加入通知書」をY 5に提出し、Y 5の従業員が X 8 (以下「 X 8 」という。)に加入し、 X 6 に所属し、 X 5 を結成したこと等を通知した。

同日、組合等は、Y 5に対し、「要求書」(以下「25.4.15要求書」という。)及び「団体交渉申入書」(以下「25.4.15団交申入書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲6、甲7、甲8)

イ 平成25年5月11日付けで、Y 5は、従業員に対し、「会社の現況及び今後の対応について」と題する文書(以下「25.5.11Y 5提案文書」という。)を提示した。

(乙6)

ウ 平成25年5月19日、組合等とY 5との間で、団交(以下「25.5.19団交」という。)が開催された。その席上で、Y 5は、組合等に対し、「会社の現況及び今後の対応について(申し入れ)」と題する文書(以下「25.5.19Y 5申入書」という。)を提出した。

(甲14、甲18、甲57、甲58、乙16)

エ 平成25年5月23日、同年6月6日及び同月12日、組合等とY 5との間で、団交(以下、それぞれ「25.5.23団交」、「25.6.6団交」「25.6.12団交」という。)が開催された。これらの団交では、給与制度の改定等についてやり取りがあった。

(甲59、甲60、甲61、乙17、乙18、乙19)

オ 平成25年6月13日、Y 5は、組合等に対し、「会社の今後の対応について」と題する文書(以下「25.6.13文書」という。)を提出した。

(甲18)

カ 平成25年6月28日、組合等とY 5との間で、団交(以下「25.6.28団交」という。)

が開催された。

(甲63、乙20)

キ 平成25年7月4日、組合等とY5との間で、一旦は開催予定とされた団交について、組合等は出席しなかった。

(甲21、乙21)

ク 平成25年7月10日、組合等とY5との間で、団交(以下「25.7.10団交」という。)が開催された。

(甲64、乙22)

ケ 平成25年7月12日付けで、Y5は、従業員に対し、「給与制度改訂について」と題する文書(以下「25.7.12給与制度改定依頼書」という。)を提示した。

また、同月13日、Y5は、全従業員を対象とする説明会を開催した。同説明会において、Y5は、同月25日支給予定の夏季賞与について、支給ができない旨述べた。

なお、この時点のY5の就業規則(以下、単に「就業規則」という。)及び就業規則第41条に基づく賃金規程(以下、単に「賃金規程」という。)には、それぞれ別紙1及び別紙2のと通りの記載があった。

(乙1、乙5、乙7、証人 Y3)

コ 平成25年7月22日、組合等は、Y5に対し、「抗議及び争議通告書」と題する文書(以下「25.7.22抗議・争議通告書」という。)を提出した。

また、同月23日から同年8月6日まで、X5の組合員ら(以下、単に「組合員ら」という。)は、「X8」と表記された腕章(以下、単に「腕章」という。)を着用して就労した(以下、この期間での組合員らによる腕章の着用を「第1回腕章着用」という。)

(甲23、甲76、甲78、証人 X2 、証人 Y3)

サ 平成25年8月6日、組合等とY5との間で、団交(以下「25.8.6団交」という。)が開催された。組合員らは、25.8.6団交終了後、第1回腕章着用を終了した。

(甲65、甲78、乙23、証人 X2)

シ 平成25年8月19日付けで、Y5は、組合等に対し、「今後の対応ならびに給与制度の改訂について(申入れ)」と題する文書(以下「25.8.19Y5申入書」という。)を提出した。

(甲24)

ス 平成25年8月19日、組合等とY5との間で、団交(以下「25.8.19団交」という。)が開催された。

(甲66、乙24)

セ 平成25年8月26日、組合等は、Y5に対し、「抗議及び争議通告書」と題する文書（以下「25.8.26抗議・争議通告書」という。）を提出した。

(甲25)

ソ 平成25年8月27日付けで、Y5は、運転手に向けて、「ローリーの積込・荷卸作業中における服装等について（通知）」と題する文書（以下「25.8.27服装通知書」という）を掲示した。また、Y5は、始業点呼者が運転手に25.8.27服装通知書を黙読させて周知を行った。

(乙14、証人 Y3)

タ 平成25年9月6日から11日の就業に関し、組合員らがY5に対し、腕章を着用しての就労を申し出た（以下、この期間での組合員らによる腕章の着用を「第2回腕章着用」といい、第1回腕章着用と第2回腕章着用を併せて、「腕章着用」という。）ところ、Y5は、組合員らに対し、Y5の売上げの90%を占める主要取引先である申立外会社（以下「主要取引先」という。）以外への運送については就労させたものの、主要取引先への就労は拒否し、拒否した分の賃金を日割で減額した。

また、Y5は、就労を拒否した組合員らに対し、その都度、「通知書」（以下、これらの通知書をまとめて「第2回腕章着用通知書」という。）を交付した。

(甲26、甲36、乙8の1～5、乙9の1～6、乙10の1～6、乙11の1～6、乙12の1～3、証人 X2 、証人 Y3)

チ 平成25年9月12日付けで、組合等は、Y5に対し、「ご通知」と題する文書（以下「25.9.12通知書」という。）を提出した。25.9.12通知書には、同日付けの団交申入れ（以下「25.9.12団交申入れ」という。）をY5が応諾して誠実に応じることを期待して、平成25年9月12日午前8時をもって第2回腕章着用を一旦解除する旨の記載があった。

(甲28)

ツ 平成25年9月18日、組合等とY5との間で、団交（以下「25.9.18団交」という。）が開催された。25.9.18団交では、以降の組合等の交渉窓口が X6 から組合になったことが確認され、給与制度の改定や平成25年夏季賞与等についてのやり取りが行われた。

(甲67、乙25)

テ 平成25年9月30日、組合等とY5との間で、団交（以下「25.9.30団交」という。）が開催された。25.9.30団交では、第2回腕章着用、給与制度の改定、平成25年夏季賞与等についてのやり取りがあった。

(甲68、乙26)

ト 平成25年10月8日、組合等とY5との間で、団交（以下「25.10.8団交」という。）が開催された。25.10.8団交では、給与制度の改定等についてのやり取りがあった。（甲69、乙27）

ナ 平成25年10月22日、X5は、当委員会に「あっせん（調停・仲裁）申請書」（以下「25.10.22あっせん申請書」という。）を提出し、あっせん申請を行った（以下、この申請によるあっせんを「本件あっせん」という。）。

25.10.22あっせん申請書記載の調整事項は、①平成25年夏季賞与、②第2回腕章着用の際の労務提供の受領拒否、に関する事項であった。

本件あっせんは、平成25年12月3日、同年12月25日、平成26年1月16日のあっせん期日を経て、同年2月21日、打切りにより終結した。

（甲37）

ニ 平成25年11月5日付けで、組合等は、Y5に対し、「貴社申入の『給与制度の改定』に関する要求書」と題する文書（以下「25.11.5給与制度改定要求書」という。）、「2013年・年末一時金統一要求書」と題する文書（以下「25.11.5冬季賞与等統一要求書」という。）及び団体交渉申入書（以下「25.11.5団交申入書」という。）を提出し、団交申入れを行った。

（甲39、甲40、甲41）

ヌ 平成25年11月12日、組合等とY5との間で、団交（以下「25.11.12団交」という。）が開催された。25.11.12団交では、給与制度の改定等についてのやり取りがあった。

（甲70、乙28）

ネ 平成25年11月26日、組合等とY5との間で、団交（以下「25.11.26団交」という。）が開催された。25.11.26団交では、給与制度の改定等についてのやり取りがあった。

（甲71、乙29）

ノ 平成25年12月6日、Y5は、従業員に対し、「今後の対応ならびに給与制度の改訂について」と題する文書（以下「25.12.6Y5提案文書」という。）を提示した。

（甲48、乙30）

ハ 平成25年12月9日付けで、Y5は、組合等に対し、「今後の対応ならびに給与制度の改訂について（申入れ）」と題する文書（以下「25.12.9Y5申入書」という。）を提出した。

（甲50）

ヒ 平成25年12月9日、組合等は、Y5に対し、「抗議及び求釈明書」と題する文

書（以下「25. 12. 9抗議・求釈明書」という。）をファクシミリで送信した。

(甲49、乙30)

フ 平成25年12月9日、組合等とY5との間で、団交（以下「25. 12. 9団交」という。）が開催された。

(甲72、乙30)

へ 平成25年12月17日、組合等とY5との間で、団交（以下「25. 12. 17団交」という。）が開催された。

(甲73、乙31)

ホ 平成25年12月24日付けで、Y5は、組合等に対し、「Y5の給与制度の問題点及び改訂の必要性について（ご回答）」と題する文書（以下「25. 12. 24回答書」という。）を提出した。

(甲52)

マ 平成26年1月15日付けで、Y5は、本件あっせんにおいて、当委員会に対し、Y5としての賞与の支給と給与制度の改定についての方針案を示すものとして、「賞与支給ならびに給与制度改訂について」と題する文書（以下「26. 1. 15Y5方針案」という。）を提出した。

また、同時期に、組合等は、本件あっせんにおいて、当委員会に対し、「Y5の『給与改定申入』問題の協議・交渉の行程について」と題する文書（以下「26. 1. 15組合等提案書」という。）を提出した。

(甲53)

ミ 平成26年2月5日、組合等とY5との間で、団交（以下「26. 2. 5団交」という。）が開催された。

(甲74、乙32)

ム 平成26年2月21日付けで、Y5は、組合等に対し、「2014年2月5日の貴組合からの申入れ事項に関するご回答」と題する文書（以下「26. 2. 21回答書」という。）を提出した。

(甲54)

メ 平成26年5月19日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成26年(不)第26号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。なお、本件申立て後、本件審問終結時に至るまで、Y5は、平成25年の夏季賞与及び同年の冬季賞与を支給していない。

第3 争 点

- 1 給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員らの労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団交におけるY5の対応は、不誠実団交に当たる

とともに、組合に対する支配介入に当たるか。

- 2 Y5が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 平成25年9月6日から同月11日までの間、Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったことは、労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 Y6は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、①Y5の給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員の労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団体交渉におけるY6の対応、②Y5が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったこと、③Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったこと、について、①にあっては不誠実団交及び組合に対する支配介入に、②にあっては組合に対する支配介入に、③にあっては労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に、それぞれ当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員らの労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団交におけるY5の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

団交とは、労使が対等の立場で話し合って交渉することであって、一方当事者の要請に対して他方当事者が聞き置くということではない。使用者には、自己の主張を相手方が理解し、納得することをめざして、誠意をもって団交に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなど、労働組合の要求に対して譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力すべき義務を有する。

しかしながら、以下のとおり、Y5は、給与制度の改定に係る団交に関し、結論ありきで交渉に臨むとの交渉態度であり、賞与の不支給や給与制度の改定の前提となる具体的な根拠や資料を不開示とし、組合との交渉を軽視するとの対応であって、明らかにそのY5の対応は、不誠実団交及び支配介入に当たる。

ア 度重なる交渉の空転

Y5は、賞与の支給に関して、支給を検討すると団交で回答し、その回答とは有額回答であるとみなされるところ、平成25年8月19日の第9回団交で、資金の調達ができなかったなどとしてその約束を反故にした。また、Y5は、同年9月

30日の第11回団交でも、給与制度改定問題とは切り離れた上で有額回答すると労使で確認したにもかかわらず、次の団交では、これを反故にし、給与制度に同意しない限り夏季賞与は支給しないとの元の理由に逆戻りさせた。

これらの対応は、それまでの交渉を空転させるものであって極めて不誠実である。

イ 具体的根拠及び資料の不提示

賞与については、Y5は、第9回団交において、資金調達ができなかったことを理由に平成25年夏季賞与の支給ができない旨述べながら、どの借入先からどの程度の借入れができなかったのかなど具体的根拠を示さず、給与制度の改定の必要性に関しても、組合等が判断できる具体的根拠や資料を提示しなかった。

また、後に、組合等が経営悪化の状態について概ね認めた上で、給与制度を改定することは時間がかかるため、対応方策として賃金総額の応分カットで対応すべきであるとした際にも、Y5は応分カットではなく給与制度の改定そのものに固執し、一方でその方策でなければならない具体的理由について一切説明をしなかった。

給与制度については、組合は、3期分の決算資料等の開示を求めていたところ、平成25年9月18日の第10回団交において、直近1期分の貸借対照表及び損益計算書のみを、同年12月3日の本件あっせん期日になってようやく過去3期分を開示したが、これらの数字が正しいものか担保はなく、申立人において全く検討ができなかった。

本件申立ての後に、労働委員会から提出を促されるに至って、Y5は販売費及び一般管理費の明細書を書証として提出したが、組合等が給与制度について検討する際には、売上高全体の傾向や管理職、事務職、役員等と人件費とのバランスや、他の経費項目との関係や比較等が必要なものであって、そういった様々な観点からの検討を行った上で給与制度改定の必要性及び相当性を吟味することになるから、上記資料でも足らず、応分カットではなく、Y5が提案する給与制度の改定がなぜ必要なのかということは全く不明のままである。

以上のようなY5の態度は、組合員の労働条件を切り下げる給与制度改定を提案しながら、その大前提となる過去から現在の人件費の総額や内訳についての資料すら開示しないものであって、誠実に合意達成の努力を行ったとは到底いえず、その不誠実性は明白である。

ウ 労働組合軽視と交渉議題についての既成事実化

Y5は、組合に対してまず申し入れるべき組合員の労働条件に関する事柄について、組合のいわば頭越しに、労使交渉以外の場で各従業員に説明したり、労働

委員会の本件あっせんにかかっている交渉事項について、交渉前にY5としての見解を全従業員に配付し、交渉議題について既成事実化を図ったりした。Y5は謝罪したものの、全従業員に配付した文書の撤回は拒否している。こういったY5の対応は、組合を軽視又は無視するものであり、労使交渉の中で誠実に合意達成の努力を行うことを阻害するものであって、使用者の交渉態度として不誠実極まりない。

エ 以上のとおり、Y5は結論ありきで交渉に臨むことで団交を形骸化させ、賞与の不支給や給与制度改定の前提となる具体的な根拠や資料を不開示とし、組合との交渉を軽視した交渉議題の既成事実化を図るなど、明らかに合意達成の可能性を模索しているとは到底いえず、明らかに不誠実団交に当たる。

オ また、このようなY5による不誠実団交は、形式的には団交に応じていても、労使合意を目指すという実質的な意思を欠いた交渉態度であり、組合員の労働条件の維持向上という団交の目的を阻害し、組合活動の弱体化の意思をも包括しているから、その対応は組合への支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 給与制度の改定提案に至った経緯等について

Y6がY5の全株式を取得した後の平成24年10月以降、Y5の売上の98パーセント以上を占める荷主に当たる主要取引先の運送について、運送需要の減少、同社の主力工場の変更に伴う他社との競争に加え、より安い運賃の適用を余儀なくされ、また、同社からの強い運賃引下げ要請により、Y5の業績は急激に悪化し、これら業績悪化の要因は、短期的に回復が見込まれるものではなかった。

そこで、Y5は既に経営の合理化施策を推し進めていたところであるが、更なる経費の削減を余儀なくされた。Y5が実施した経費削減策は、①単価の安い給油所への給油場所の変更、②弁護士、会計士及び社労士との顧問契約の解除、③会計処理等のシステム化による管理部門人員7名の削減など、その内容も多岐にわたり、人件費以外で年間約3,980万円を削減した。この約3,980万円は、Y6に全株式を譲渡する直前の決算期における、人件費以外の経費総額の16.4パーセント、人件費を含む総経費では8.2パーセントに相当する額であった。

これらの経費削減策によっても、平成25年6月期の収益見通しは、約2,100万円の赤字となった。一方で、Y5の人件費は、運送業の賃金センサスと比較しても、一人当たり年間66万円程度高い水準であった。

他の経費削減策をやり尽くしたY5にとって、削減回避に努めていた人件費の見直しに至ったのは、①Y5の事業構造が典型的な労働集約産業であること、②人件費水準自体が極めて高いことから、経営維持のために不可避であったため

ある。

給与制度の改定提案に当たっては、勤続年数、経験及び知識を給与に反映する仕組や、家族構成により異なる生計費を給与に反映する仕組がなかったことなどから、抜本的な給与体系の改定が必要であるとの経営判断から、単なる人件費の削減のみとせず、体系を変更するほか、福利厚生の実充も伴うものとし、従業員の意欲向上をも推し進めるとの意図をもって行ったものである。

イ Y5の団交における対応が不当労働行為に当たらないことについて

(ア) Y5は、本件申立てまでの間でも、17回もの団交に応じるとともに、組合等の要求に応じて決算書の開示等を行い、また修正案を提示するなど、誠実に対応を行ってきた。

団交を前進させなかったのは問題解決を長引かせた組合等であり、組合の主張は、Y5が組合の要求に応じなかったことをもって不誠実団交であるとしているにすぎず、理由がない。

(イ) 給与制度の改定提案に際し、Y5が作成した資料には、それまでにY5が行ってきた収支改善策や今後の収支見通しを詳細に、また、当然ながら正しい数値を記載しており、その数値に嘘偽りがなかったことは組合等も認めているところである。

ところが、①株式を公開していないY5が決算書の公開に消極的である旨の説明をしていたにもかかわらず、組合等は、決算書を開示しない限り協議には応じないといった対応に終始し、②質問があれば回答するとY5が当初から述べていたにもかかわらず、何ら質問を行うこともなく、Y5が資料に記載した数値を信用できないなどとし、③Y5に当時配車権がなく、Y5においてどうしようもなかった配車の是正がなされなければ協議に応じられないなどとして、交渉を進展させなかった。

その後、Y5は、平成25年9月には1期分の決算書を、同年12月にはさらに2期分の、合計3期分の決算書を開示した。組合等は、当初は、Y5が資料に記載した数値が信頼できないとしていたところであるが、同年10月頃からは、Y5の経営状況を検証するためであるなどとして、決算書以外の詳細な財務諸表を提供するよう要求し、Y5がそれに応じないとして、協議を進めることができないとか、Y5の対応が不誠実であるなどと述べるようになった。

(ウ) また、Y5においては、平成25年7月及び同年12月支給の賞与について、給与制度の改定ができなければ、支給したくてもできないという状況にあった。Y5は組合等に対し、給与制度の改定の必要性を丁寧に説明し、組合等からも同意を得て速やかに給与制度を改定したいと考えていたところ、それができな

いまま、賞与の支払時期が到来したことから、給与と原資を同じくする賞与の支払が結果的にできなかった。なお、Y5としてはその旨を組合にも説明し、従業員についても同様の説明を行っている。

組合は、Y5が賞与の支給を給与制度の改定への差し違え条件としている旨主張する。しかしながら、そもそも、Y5による給与制度の改定に関する申入れは、平成25年7月の賞与が問題となるより以前の、同年5月に従業員に対して行ったのが始まりであり、組合等に対しても、同月の団交において同様の申入れを行っているところ、その時点で同年7月の賞与のことは全く議題にもなっていない。にもかかわらず、むしろ、賞与の支給を先に行わなければ給与制度の改定についての交渉に応じられない旨を強硬に主張し、団交を進展させなかったのは組合等であって、Y5が賞与の支給条件として給与制度の改定への同意を持ち出したかのような組合の主張は事実とは異なり、その前提自体が誤りであって、結果として賞与の支給ができなかったY5の対応が不当労働行為であるとされるいわれは全くない。

ウ 以上のように、Y5としては、組合等からの威迫的な交渉態度にもかかわらず、合理的な提案を行うとともに、必要な説明を行ってきた。その内容は、実に17回に及ぶ団交において、可能な限りの資料・情報を開示しつつ、組合等からの質問にも回答し、Y5として受入可能な修正提案を繰り返し行ってきたものであって、このようなY5の対応が、不誠実団交や組合に対する支配介入に当たらないことは明らかである。

2 争点2（Y5が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったことは、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

Y5においては、7月及び12月に支給するとされる賞与について、それぞれ基本給の1.5か月分、年間で3か月分の支給を行うことが労使慣行となっており、一方的にこれを支給しないというY5の対応は、労働条件の一方的な不利益変更であって、賃金未払の違法行為であり、債務不履行の労働契約違反に当たる。

Y5は、組合等の度重なる要求にもかかわらず、賞与の不支給及びY5が不支給の理由とした給与制度改定の必要性を基礎付ける附属明細書等の資料の開示を拒否するという対応に終始してきたものであり、資料の開示を行わないということは、組合等において具体的検討がなし得ないということであるから、賞与の支給のためには給与制度の改定が必要不可欠であるとの、Y5の主張する特段の事情を説明することを怠って、拒否する対応を行ったということである。

また、Y5は、給与制度の改定に同意がなされないことを賞与の不支給の理由と

しており、いわゆる差し違え条件としている。また、組合等が仮に同意したとしても、非組合員も全員が同意しなければ賞与は支給しないとのY5の対応は、厳密に言えば差し違え条件ともならず、Y5に合意達成をめざして誠実に交渉する姿勢が欠けていることを示している。

このように、賞与を支給する労使慣行がある中で、Y5は差し違え条件を正当化する説明を行っていないから、平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったことそのものが、組合に対する支配介入に当たることは明らかである。

(2) 被申立人Y5の主張

前記1(2)のとおり、Y5においては、平成25年7月及び12月支給の賞与について、給与制度の改定ができなければ、支給したくてもできないという状況にあった。また、Y5は組合等に対し、給与制度の改定の必要性を丁寧に説明し、組合等からも同意を得て速やかに給与制度を改定したいと考えていたところ、それができないまま、賞与の支払時期が到来したことから、給与と原資を同じくする賞与の支払が結果的にできなかったにすぎない。なお、Y5としてはその旨を組合にも説明し、従業員についても同様の説明を行っている。

また、賞与の支給について、組合は労使慣行があった旨主張するが、そのような労使慣行はなく、賃金規程においても「会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由のある場合は、賞与の支給時期を延期または支給しないことがある。」と規定しており、業績の如何に関わらず支給しなければならないものではない。

組合は、Y5が賞与の支給を給与制度の改定への差し違え条件としているとし、賞与の支給を行わなかったことが不当労働行為である旨主張する。しかしながら、前記1(2)イ(ウ)記載のとおり、Y5の対応が不当労働行為であるとされるいわれは全くない。

このように賞与を支給できる経営状況になかったY5において、結果的に賞与を支給できなかったことが、組合に対する支配介入に該当しないことは明らかである。

- 3 争点3 (平成25年9月6日から同月11日までの間、Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったことは、労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

本件における2回にわたる腕章の着用は、以下のとおり、その目的、行為態様、業務への支障が無いことなどから、正当な労働組合活動の範囲内であり、債務の本旨に従った労務の提供であることは明らかであり、Y5による就労拒否には正当性はない。

ア 腕章着用の目的

Y5により繰り返しなされた執ような不誠実団交等に対する労働組合としての抗議の意思を集団として表示、表明し、Y5に対してその不誠実団交等の是正を要求するものであるから、正当な労働組合活動の範囲内である。

イ 腕章着用しての就労の実態

就労時間中の腕章を着用しての就労は、確かに就業規則上の問題や、本件においては、主要取引先との関係からY5の信用に影響する問題が生じうる。しかしながら、組合員らは、作業に従事する際は、腕章を着用したままではあるものの、主要取引先において義務付けられている作業着をその上から着用して作業に従事しており、異物混入の可能性があるというのは、現実を無視した空論である。

また、Y5は、主要取引先の服装規定には服飾品を着用しての作業禁止が規定されていることをもって、腕章着用を服装規定に違反すると主張するが、そもそも作業着の内側において腕章の着用を明示的に禁止している条項は存在しないばかりか、作業着の内部に閉鎖されてしまい、外部にはみ出して食品に混入する可能性のないようなものまで禁止されているとは言えない。このことは、組合が、第2回腕章着用に先立って、大阪工場のZ1氏に直接確認したところ、同氏は「うちとしては関与できませんし、いいとも悪いとも言えません」と返答していることから明らかである。

したがって、本件の腕章を着用した上での就労は、実質的には何らの瑕疵もなく、外観上も通常の労務の提供である。

ウ 就業規則及び25.8.27服装通知書

Y5は、25.8.27服装通知書を就業規則違反の根拠とするが、これはまさに第1回腕章着用就労と第2回腕章着用就労の間に作成されたものであり、Y5が組合に対して不当な抑圧を加えるための口実として作成したものであり、正当な組合活動である第2回腕章着用就労については、違法性は阻却されるものであるから、就業規則に違反するものではない。

エ 以上のおり、本件の腕章着用は債務の本旨に従った通常の労務提供であり、第2回腕章着用に際してY5が労務提供の受領拒否を行い、その間の賃金を支払わなかったことは、正当な組合活動に対する不法な制裁であり、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入行為となることが明らかである。

(2) 被申立人Y5の主張

Y5は就業規則において、勤務時間中の労働組合活動を禁止しており、社内の風紀秩序を乱すと認められる場合等、一定の場合に就業禁止措置をとることができる

旨規定しているところ、腕章を着用しての就労が労働組合活動に該当することは明らかであり、またその行為がY5の業務に著しい支障をきたすものであって、労働組合活動として一片の正当性を有しない行為であることはいうまでもない。

ア 腕章着用の目的

組合は、給与制度の改定に関し、協議の条件として賞与を先に支給せよとの要求にY5が応じないとみるや、腕章を着用しての就労を強行し、Y5が再三にわたり腕章を外すよう求めても応じようとしなかった。

また、組合は、殊更、主要取引先に服装規定の抵触の可否を問い合わせたり、組合として腕章を外せない理由を説明しにいく旨を団交で述べたりするなど、Y5と組合との労使関係を巡る問題について、その内容を決定する立場のない顧客に対し、的外れな働きかけを行い、又は行おうとしたのであって、この点からも、腕章の着用に正当性がないものといわざるを得ない。

イ 腕章着用しての就労の実態

主要取引先は、異物混入について製造過程はもちろん、配送においても極めて細かい神経を使っており、Y5は、その防止を徹底するために、主要取引先との合意のもと、同社が定める服装規定を常に遵守して長きに渡る取引を続けていたものである。

かかる規定の遵守は極めて厳格なものであって、同社から運送業務を請け負っている全ての業者が同じルールの遵守を義務付けられており、組合の主張するように、積み込み納入時は腕章の上に上着を着用するから小麦粉に混入する恐れがないなど、個別の判断を差し込む余地は一切ないのであって、Y5が、主要取引先の服装規定に違反したままの状態、運送業務に従事させることなど、到底できないことは明らかである。

ウ 就業規則及び25.8.27服装通知書

Y5は就業規則において、勤務時間中の組合活動を禁止しており、また、社内の風紀秩序を乱すと認められる場合等、就業禁止措置をとることができる旨規定している。

この点、第1回腕章着用就労が勤務時間中の組合活動に該当することは明らかであるし、服装規定違反での就労が主要取引先との契約解除を招来するおそれが極めて高い行為であることから、服装規定を遵守するよう、25.8.27服装通知書を従業員に対して読ませるなどして再度指導を徹底していたにも関わらず、組合は再び腕章着用での就労を行おうとしたことから、Y5は、就業規則上の規定に基づき就労禁止の措置をとったものである。

エ 以上のとおり、そもそも組合活動としての正当性を有しない腕章着用について、

就業規則に基づいて労務の受領を拒絶したことが正当なものであることは明らかであるし、賃金規程7条2号に基づき、就業禁止措置を取った期間中の賃金を支払わなかったこともまた正当であって、それらが不利益取扱いや支配介入に該当しないことに疑いの余地はない。

4 争点4（Y6は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、①Y5の給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員の労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団体交渉におけるY6の対応、②Y5が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったこと、③Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったこと、について、①にあつては不誠実団交及び組合に対する支配介入に、②にあつては組合に対する支配介入に、③にあつては労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に、それぞれ当たるか。）について

(1) 申立人の主張

Y6とY5の関係を見れば、①Y6がY5の全株式を保有しており、資本関係においてY6がY5について完全に支配していること、②Y6の役員がY5に出向し、Y5の役員としてY5の経営上の意思決定を支配していること、③Y5の総務部長及び業務部長がY6から出向しており、日常の運営についても、Y6からの出向者がこれを采配していること、④Y5が使用している車両は、Y6が所有しており、配車までY6が実施していること、⑤本件あっせんにおいてY5の代理人として出席していた弁護士が、本件申立てに係る事件ではY6の代理人弁護士となっていること、からして、Y6がY5の1人株主で、完全な100%親会社であるという一般的な支配力を示しているのみならず、Y5の日常の会社運営や業務執行自身をも強く支配して、その影響力下にあることを示している。

このことからすれば、Y6のY5への支配力は、完全なものとなっており、Y5の自律的企業活動はあり得ない状態である。そうすると、Y5の給与制度の改定等に係る内容の決定は、Y6によってなされたものとみて間違いがない。

団交の経過において、組合が人件費の単純カット案を提案しているのに、Y5がこれに応じず、給与制度の改定に固執するのは、人件費の削減以外に、Y5の賃金体系をY6の賃金体系と同一にするという目的があるからであり、この目的は正に、Y6の労務政策の貫徹という、Y6自身の目的というべきものである。それは、給与制度の改定案に、Y6の健康保険組合への加入及び福利厚生制度の一体化が含まれることから明らかである。

また、Y6への株式譲渡契約中に、1年間は従前の労働条件は変更しない旨の

約定がなされていたことを裏返せば、Y6 は、Y5の株式を取得する前提として、1年後にはY5の労働条件を変更しなければならないとの意思を保有していたものといえる。

以上のことからすれば、この問題の解決能力と当事者性を有するのはY5ではなく、Y6であることが浮かび上がってくる。Y5と組合との団交事項を解決する能力があるのはY6であり、Y6が当事者となることが不可欠である。

以上のとおり、本件における労使紛争の実態よりすれば、Y6の使用性性は歴然としているというべきであり、Y6による団交拒否は、不当労働行為であることが明らかである。

(2) 被申立人 Y6 の主張

そもそも労働組合法上の使用者概念は、労働者の労働条件等について決定権限を有する者と団交を行わせることにより、労働条件の対等決定という労働組合法の趣旨を実現するためにある。このことからすれば、労働契約における雇用主ではない者については、当該労働者の基本的労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合のみ、使用者として団交の当事者となり得るといえるべきである。また、労働組合法第7条所定の使用者は、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として禁止され、労働委員会からの救済命令の名宛人とされることから、組合が主張するようなあいまいで不明確な判断基準により使用者とされることは不適切である。

この点、組合は、Y6の使用性を基礎づける要素として、①Y6がY5の全株式を保有していること、②Y5の役員の一部がY6の役員を兼任していること、③Y5の総務部長及び業務部長がY6からの出向者であること、④Y5が運送事業において使用している車両は、Y6が所有していること、⑤本件あっせんに出席していた代理人弁護士が、本件申立てに係る事件ではY6の代理人弁護士となっていることを挙げる。しかし、上記①～④の事情は、いずれも親会社がグループ企業の経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えるものではなく、Y6が、Y5の従業員の賃金等を含む基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあることを示すものでない。また、⑤の事情は、Y5が、経費削減のため、自社の顧問弁護士との契約を解除したため、親会社であるY6の顧問弁護士に本件あっせんでの助言を求めたものにすぎない。そして、組合は、これらの他に、Y6が、Y5の従業員の賃金等を含む基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあることを示す事情を何ら主張していない。

Y5は、親会社のY6とは、別個の経営体として自主的な管理運営を行っており、労働条件についても親会社の介入なく独自に決定している。具体的には、経費

削減や事務の合理化の施策は、Y5の代表取締役が全責任を持って決定及び判断を行ったものである。また、Y5が組合に提案していた給与制度の改定案についても、Y5自身が、Y6の制度を参考にして独自に作成したものであり、Y6から指示を受けて作成したものではない。

以上のことからすれば、本件事件において、Y6に組合員らの労働組合法上の使用者性が認められないことは明らかであり、組合のY6に対する請求が認められる余地はない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員らの労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団交におけるY5の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（Y5が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点3（平成25年9月6日から同月11日までの間、Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったことは、労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点4（Y6は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、①Y5の給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員の労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団体交渉におけるY6の対応、②Y5が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったこと、③Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったこと、について、①にあっては不誠実団交及び組合に対する支配介入に、②にあっては組合に対する支配介入に、③にあっては労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に、それぞれ当たるか。）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 腕章着用の解除までの経緯

(ア) 平成24年6月29日、Y6は、Y5の全株式を取得したが、Y5とY6は、株式譲渡契約の際に、Y5の従業員の労働条件について、1年間に変更しない旨約束した。

平成24年6月29日以降、Y5の取締役としてY6の取締役である者が就任したほか、Y5は、Y6から常時2名、ただし同26年4月15日から同年9月26日までの間は3名の社員の出向を受け入れ、それぞれ代表取締役や部長として就任させ、Y6から出向した者は、Y5の業務のみを行い、Y6においては休職等の扱いとされ、Y6の業務は行っていなかった。

(甲3、乙43、証人 Y3)

(イ) 平成24年8月に、Y5は、運送用の車両に給油する軽油の購入につき、一般のガソリンスタンドではなく、Y6の協力会社の自家給油所で給油するよう変更し、1リットルにつき約6円、年間で約200万円の経費節減を行った。

(甲14、証人 X3)

(ウ) 平成24年10月、Y5は、本社事務所を、より賃借料の安価な場所に移転させ、車庫と一体化することで年間約360万円の経費節減を行った。このほか、Y5は、同25年5月頃までに、会計処理や給与計算、運行日報作成処理等のシステム化による人員7名の削減並びに弁護士、会計士及び社労士との顧問契約の解除並びに損害保険料の引下げにより、事務所移転及び給油方法の変更と併せて総額で年間約3,500万円の経費節減を行った。

(甲14、証人 X3 、証人 Y3)

(エ) 平成25年3月、Y5は、従業員に対し、Y5の現況等に関する説明会を行った。またその頃、後にX5の分会長となる者(以下、単に「分会長」という。)は、Y5が給油方法の変更を一方的に行うなどし、今後賃下げが行われる可能性があるとして、X6に相談を行った。

同年4月初旬頃、分会長は、Y5の代表取締役であったY4(以下、同年7月24日に代表取締役を退任する前を含め、「Y4前社長」という。)に対し、X5を結成予定である旨述べた。その後、Y4前社長は、X5の組合員らに対して、Y5に対してどのような不満があるのか、なぜ労働組合に加入したのかということについて、個別に質問したことがあった。

(甲12、甲55、乙18、証人 X3 、証人 Y3)

(オ) 平成25年4月15日、X7及びX6は、「X8加入通知書」をY5に提出し、Y5の従業員がX8に加入し、X6に所属し、X5を結成したこと等を通知した。

同日、組合等は、Y5に対し、25.4.15要求書及び25.4.15団交申入書を提出し、同月29日に団交を行うよう申し入れた。25.4.15要求書には、要求事項として以下の記載があった。

「1. 会社は、従業員が組合員であること、組合に加入しようとするを理由に解雇、その他、不利益な取り扱いをおこなったり、正当な理由無く団体交渉を拒否したり、その他労働組合法第7条にいう『不当労働行為』は一切おこなわず、正常な労使関係の確立にむけ努力されること。

2. 会社は、組合員の身分に影響を与える問題(解雇や出向、配転・転籍、一時帰休、さらには賃金、労働条件の変更など)については、労働契約法

等を遵守し、事前に組合と誠実に協議し、労使合意の上円満におこなっていただくこと。

3. 会社は、会社構内に分会事務所と分会掲示板を設置し貸与すること。また組合活動に必要な会社施設（FAX、コピー機、会議室など）の使用を認めること。」

(甲6、甲7、甲8)

(カ) 平成25年4月22日、Y5は、組合等に対し、25.4.15団交申入書への回答として、「団体交渉申入れに関する件(回答)」と題する文書を提出した。当該文書には、①同月29日の団交に応じる旨、②団交の進め方等のルール(以下「団交ルール」という。)についてまず協議し、今後はその団交ルールに基づいて交渉を行いたい旨の記載があった。

(甲9)

(キ) 平成25年4月29日、組合等とY5との間で、団交(以下「25.4.29団交」という。)が行われた。25.4.29団交では、団交ルール及び前記(エ)記載のY4前社長が組合員らに個別に質問したことに関してやり取りがあった。

(甲55、甲56、乙15)

(ク) 平成25年5月10日、Y5は、組合等に対し「労使交渉開催に関する件(ご通知)」と題する文書を提出した。当該文書には、①25.4.29団交での協議に基づき、25.5.19団交を開催する旨、②同年3月に、Y5の現況等に関する説明会を行ったところであるが、このたび、Y5の現況及び今後の対応に関して基本的な考え方をとりまとめたので、25.5.19団交で説明する旨、③本件に関し、社員説明会を開催するが、組合員については25.5.19団交において同じ内容の説明をするので当該説明会への出席は不要である旨の記載があった。

また、25.5.19団交の議題として、①団交ルールについて、②組合等からの要求に対するY5の回答について、③Y5の現況及び今後の対応についての申入れとの記載があった。

(甲12)

(ケ) 平成25年5月11日付けで、Y5は、Y5の従業員に対し、25.5.11Y5提案文書を提示した。25.5.11Y5提案文書には、以下の記載があった。

「1. 現状と見通

当社は、小麦粉の輸送需要の減少や運賃の引下げが行なわれたことにより、経営状況は急激に悪化しております。このような状況のなか、2012年7月以降、皆さんの協力を得ながら、考え得るあらゆる合理化施策を実施し、総額35百万円のコスト削減効果を生み出し、経営の建て直しを

図ってまいりました。

しかしながら、これらの対策を講じても、2013年6月期は21百万円の営業赤字を見込み、さらに、このまま、何の対策も講じない場合には、2014年6月期においても依然として赤字状態から抜け出せない状況にあります。

(別紙①『収支見通し・収支改善対策について』参照)

2. 今後の対応

前述の赤字状況を打開し、安定的な経営基盤を作り上げ、社員の雇用を守るためには、以下のとおり給与制度および諸制度の改訂を行う必要があるとの判断に至りました。

(1) ドライバー人員の削減

業務量の減少に伴い、人材派遣ドライバー1名の契約を解約します。

(2) 給与制度の改訂

給与制度の改訂により、月額給与をドライバー平均▲50,000円改訂いたします。改訂内容については、能率手当の単価を引き下げると一方で、生計費の補助的な手当として家族手当の新設、社員の能力や働きぶりを反映する査定昇給制度の導入による働きがいのある制度とします。

(別紙②『給与制度の改訂について』参照)

(3) Y7 への加入

現在加入している Z2 の保険料負担額は、Y7 の保険料負担額よりも労使共に高額であることから、Y7 へ加入し、保険料負担額の引き下げを図ります。

(別紙③『 Y7 への加入について』参照)

(4) 『 Y8 』および『 Y9 』への加入

Y10 の福利厚生制度である『 Y8 』および『 Y9 』へ加入いたします。

名称	内容
Y8	・社員の子女の教育資金について、貸付条件を満たした場合には、無利息で貸付を実施 ・貸付条件等については、社内報「 Y11 」の2013年新年号28頁を参照下さい。

Y 9	<ul style="list-style-type: none"> ・OB社員の相互親睦 ・退職後においても、 Y10 の保養所を安価な社員価格で利用可能 (3箇所:北海道有珠郡、岩手県八幡平市、静岡県伊東市) ・会費5,000円(終身)。なお、入会は本人の自由です。
-----	--

(5) 車両乗換の実施

当社は、車両ごとに担当制を採用していることで、車両の効率的な稼働の障害となり、余剰人員を抱える原因となっております。このことから、今後は当社の競争力を高め、ドライバーの労働時間等の平準化を図るためにも、全ドライバーが特定車両によらず全ての車両に乗務できるように取り組みます。

3. 実施年月日 上記『2. 今後の対応』については、社員の下承が取れ次第、実施することとします。
4. 添付資料 別紙①『収支見通し・収支改善対策について』
別紙②『給与制度の改訂について』
別紙③『 Y 7 への加入
について』

以 上 」

また、25. 5. 11 Y 5 提案文書に添付されていた別紙①～③は、別紙3のとおりであった。

(乙6)

(コ) 平成25年5月19日、組合等とY5との間で、25. 5. 19団交が開催された。その席上で、Y5は、組合等に対し、25. 4. 15要求書への回答として「要求書に関する件(ご回答)」と題する文書(以下「25. 5. 19回答書」という。)及び25. 5. 19 Y5申入書を提出した。

a 25. 5. 19回答書の内容について

25. 5. 19回答書には、以下の記載があった。

「1. 貴『要求書』第1項について

貴組合及び貴組合員に対する取扱いについては、法令に従って対応する所存です。

2. 貴『要求書』第2項について

本項については、会社の経営権に属する問題でもあり、『労使合意のうえで円滑におこなう』ことについては同意できませんが、関係法令や就業規則等に則り、誠実に対応する所存です。

なお、経営権を行使するにあたって、組合員であることの故をもって不

利益な取扱いをしないことは、法令の定めるところです。

3. 貴『要求書』第3項について

会社の業務の支障となったり、施設管理上の問題もありますので、同意
できません。 」

b 25.5.19Y5 申入書の内容について

25.5.19Y5 申入書には、25.5.11Y5 提案文書とほぼ同じ内容の記載があり、給与制度の改定の実施時期については、別途協議する旨の記載があった。また、25.5.19Y5 申入書には、25.5.11Y5 提案文書に添付されていた別紙①～③と同じものが添付されていた。

c 25.5.19団交でのやり取りについて

25.5.19団交では、まず、団交ルール等について約2時間のやり取りがなされた。Y5が、組合等が求めた事項について検討すると述べたところ、組合等は、代表取締役が出席しているのに、この場で回答できないことは不誠実である旨述べた。その後、休憩を挟んで約1時間半、25.5.19Y5 申入書について、以下の内容を含むやり取りがなされた。

Y4前社長が25.5.19Y5 申入書を手交し、朗読したところ、組合等は、賃金の引下げ以外に、コスト削減ができるものがないか吟味したいことから、Y5の貸借対照表及び損益計算書を提出するよう求めた。Y5は、提出できない旨述べた。

また、組合等は、非組合員に別に説明会を行い、組合員だけ別に説明をすることは差別である旨述べたところ、Y5は、①組合等には組織があり、組織を通じて説明する必要があると考えており差別ではない、②組合等の要請があれば、何度でも団交に応じる、③組合員に対しても非組合員に対してもY5は同じ説明を行う旨述べた。

組合等が、Y5は従業員の賃金を引き下げようとしているが、Y6から出向されている者の賃金はそのままなのかと尋ねたところ、Y5は、それらの者の報酬又は賃金も引き下げるよう既にY6に申し入れている旨述べた。

組合等は、Y5からの申入れについては一通り説明を聞いたので、組合等として内容をしっかり検討して、次回の団交で協議したい旨述べた。

(甲7、甲13、甲14、甲18、甲57、甲58、乙6、乙16)

(サ)平成25年5月23日、組合等とY5との間で、25.5.23団交が開催された。25.5.23団交では、以下のやり取りが行われた。

Y5が、25.5.19団交ではY5からの申入れの説明だけで終わったことから、組合等の意見を聴きたい旨述べたところ、組合等は、①給与制度の改定につい

て、組合員と非組合員を別々に説明するということが組合差別である旨、②Y5が、組合組織があるからと発言することそのものが不当労働行為に当たる旨、③Y5が団交ルール及び25.4.15要求書の要求に合意できないということであれば給与制度の改定についての議題には入れない旨、④説明会は組合員と非組合員を一緒に行うべきである旨、⑤本日の団交は終了する旨述べ、退席した。

(甲59、乙17)

(シ) 平成25年5月25日付けで、組合等は、Y5に対し、「抗議及び団体交渉申入書」と題する文書（以下「25.5.25抗議・団交申入書」という。）を提出した。同文書には、①Y5は団交において、団交ルールとして一方的な考えを押し付けるとともに、25.4.15要求書への回答について不誠実な対応に終始している旨、②労働組合の結成や団交は憲法で保障された労働者の基本的権利であり、労働組合法は使用者が組合加入や結成及び組合活動の妨害を不当労働行為として禁止している旨、③前記②の認識のもとで申し入れた25.4.15要求書記載の要求事項は、組合員の身分に影響を与える事項は労使合意のもとで円満に行うとの基本的な労使関係のルールの確立を前提としたものである旨、④基本的な労使関係のルールの確立は、正しい労使関係を築く上で重要であり、今後もY5が不誠実な対応を繰り返した場合、組合等はあらゆる抗議活動及び第三者機関への申立てなど、必要な措置を取らざるを得ない旨申し添える旨の記載があった。

(甲15)

(ス) 平成25年5月29日、Y5は、組合等に対し、25.5.25抗議・団交申入書への回答として、「『抗議及び団体交渉申入書』に関する件（ご回答）」と題する文書（以下「25.5.29回答書」という。）をファクシミリで送信した。25.5.29回答書には、①Y5としては、これまでの労使協議を踏まえて組合等の意向も汲んだ提案を行っており、組合等に対して調印等を迫ったこともなく、誠実に協議を重ねてきており、一方的にY5の考え方を押し付けるようなことは一切行っていない旨、②Y5の対応を不誠実とする組合等の主張について、到底承服できるものではなく、誠に遺憾である旨、③25.4.15要求書についても、25.4.29団交でも趣旨説明等がなされていないところ、Y5としての見解について25.5.19回答書を提出するとともに25.5.19団交及び25.5.23団交でも協議を行って誠実に対応している旨、④組合等はY5の見解に対して具体的に反論しておらず、Y5の考えが組合等の意のままにならないからと不誠実とすることはあまりに一方的である旨、⑤25.5.23団交を一方的に打ち切ったのは組合等であってY5ではない旨、⑥労使間での意見の相違をもって不誠実とする組合等の主張について、承服できないばかりでなく、誠に遺憾である旨、⑦組合等は、

25. 4. 29団交において、具体的にまだ交渉が行われていない状態で、突然Y 5に文書を示し、簡単な問題であるからとしてY 4前社長に対し署名を迫ったが、本来、労使双方で協議が調った際に確認書を作成するものであって、組合等のやり方には承服できかねる旨、⑧25. 5. 23団交で改めて組合等から提案のあったことについては、別途、書面で回答する旨、⑨Y 5は団交を一度も拒否したことがなく、25. 5. 23団交でY 5が申し入れた事項の議案が残っているのに一方的に団交を打ち切ったのは組合等であり、Y 5ではないにもかかわらず、25. 5. 25抗議・団交申入書にはY 5が団交拒否を行ったかのように記載がされており、その記載内容には到底承服できるものではなく、今後そのような抗議は慎みたい旨、⑩しかしながら、組合等との団交を早急に開催することは、Y 5としても希望しており、具体的な団交期日については別途協議したい旨の記載があった。

(甲16)

(セ) 平成25年6月6日、組合等とY 5との間で、25. 6. 6団交が開催された。25. 6. 6団交では、以下のやり取りが行われた。

a 25. 5. 25抗議・団交申入書、25. 5. 29回答書等について

組合等が、①25. 5. 25抗議・団交申入書はY 5の不誠実さに対して抗議したものであり、団交を組合等が一方的に打ち切ったとすることは理解できない旨、②25. 5. 23団交において、Y 5が次回の団交がいつになるかわからないと述べたことから、早期に団交を開催するよう申し入れたものである旨述べたところ、Y 5は、①25. 5. 23団交の最後に、組合等は一方的に席を立って帰ったが、そのような対応は一方的に団交を打ち切ったといえるのではないか、②25. 5. 23団交で組合等の要求に対し、早急に検討するが、その回答がいつになるのか現時点でわからないと述べたまでであって、団交を拒否したのではない旨、むしろ組合等と団交を早期に開催することはY 5としても望むところであるのは、25. 5. 29回答書に記載のとおりである旨、25. 6. 6団交の日程調整の際にも、Y 5の方から3日分の提案を行ったが、組合等が全て所要ありとして受け付けず、最終的に本日になった旨述べた。

b 給与制度の改定について

Y 5が、組合等の検討結果について聴きたい旨述べたところ、組合等は、その前に確認すべき事項があるとして、Y 5が、①平成25年3月には従業員の賃金を年額120万円引き下げる旨の説明を行い、②同年4月に組合員らが組合等に加入したら、それを白紙撤回するとした、③それにもかかわらず、同年5月には月額5万円の引下げを行うとしており、Y 5は全く信用できない

旨述べた。それに対し、Y5は、時系列として事実をしっかりと認識してほしい旨述べ、①平成25年3月に、Y5の現状を従業員に知ってもらいたいため、Y5を取り巻く環境について説明し、Y5としてコスト削減できるところ全てを実行しても平成25年6月期の収支見通しが赤字となることと併せ、Y5の給与水準がどの程度の位置にあるかを理解してもらうため、トラック協会の資料はあったものの、業務の内容の実態がより分かるY6の賃金水準と比較し、その差は年額約120万円である旨の説明を行った旨、②その後、従業員の間で年額約120万円の賃下げをすとの噂を聞いたことから、誤解を解くために平成25年3月の説明内容は一旦白紙に戻し、改めてY5としての考えを整理して説明する、とした旨、③その上で、Y5としての考えを整理し、給与制度の改定案として申入れを行っているものである旨述べた。

このとき、組合員1名が、個人的意見であるとして、月額5万円を引き下げるのであれば、固定給部分の引下げに留めるべきである旨述べたところ、Y5は、①固定部分と査定要素を反映する項目としての職務給、生計費に見合った家族手当の新設、業務と給与が密接な関係にあるとして能率手当が必要であり、またそのバランスも重要と考えている旨、②固定給部分を引き下げれば能率手当の割合が増加し、給与が不安定になることも考えられることなどを加味し、今回の提案のバランスがより望ましいと考えた旨述べた。それに対し、組合等は、①Y5の申入れについて、協議する段階に至っていない旨、②組合等の要求書について、Y5が応じていない旨述べ、団交は労使で話し合う場ではないのかと述べた。Y5は、もちろん労使対等の立場で話し合う場である旨述べた。

組合等が、Y5が今回の給与制度の改定に同意しない従業員は解雇するつもりであるか確認したところ、Y5は、そのようなことは考えておらず、このまま推移すれば平成26年6月期には3期連続の赤字となることから、一刻も早くY5の安定的経営基盤を作り上げ、皆さんの職場と雇用を守りたいと考えて今回の申入れを行っている旨述べた。

組合等は、タンクローリーに乗務している者と、それ以外の者との間での給与格差の是正について、Y5がどのように考えているのかと述べたところ、Y5は、従業員間のアンバランスは車両の乗換で対応する旨、乗換方法は検討中であり、グループ長とも相談して案ができ次第、皆さんに説明する旨述べた。組合等は、従業員間のアンバランス解消は、変動給を廃止して固定給のみとすることで対応してはどうかと述べた。それに対し、Y5は、個々人でその件についての考え方は違うものと考えているが、先ほども説明したように、

給与にはいくつかの要素をもった項目が必要である旨述べた。

組合等が、Y5が組合等の要求や団交ルールに合意しないのであれば、Y5の申入れを協議する段階に入れず、全く受け入れられない旨述べたところ、Y5は、①組合等の要求や団交ルールについても検討するとしているし、ポイントも絞られてきているところである旨、②先ほどからX5の組合員らから、給与制度の改定について発言が複数あったところであるが、X5の組合員はこの問題について話し合いたいと考えているのではないか、③組合等の執行役員がX5の組合員の発言を押しとどめていることは問題である旨述べた。組合等が①まだ本件については協議する段階でないということである旨、②25.5.19団交でY5の決算数字を出すよう求め、Y5は提出できないとの回答であったが、改めて過去3期分の決算書類を提出するよう求める旨述べた。それに対し、Y5が既に決算見通しのデータを25.5.19Y5申入書で開示しており、Y5の置かれた状況は25.5.19団交で説明したとおりである旨述べたところ、組合等は、①組合等の要求はそれより以前の25.4.15要求書で提示しており、それが決着していないのにY5からの申入れへの協議に入れない旨、②組合等の要求に対して合意が先決であり、Y5からの再考結果を示すよう求める旨述べ、③本日はこれで終了する旨述べた。

(甲60、乙18)

(ソ)平成25年6月11日、Y5は、組合等に対し、給与制度の改定について「貴労働組合との交渉事項に関する件(ご回答)」と題する文書(以下「25.6.11回答書」という。)を提出した。

25.6.11回答書には、①25.5.19Y5申入書で申し入れている給与制度の改定について、団交ルールについては25.4.29団交で大筋合意ができ、その後、組合等からの要求書等に関し協議が併行して進められているところであるが、X6は、組合等の要求に対する合意が先決であり、Y5の申入れ事項を協議する段階に至っていないとして、その申入れを拒否し続けている旨、②組合等からの要求に対するY5の見解が、組合等の思うところと異なることをもって、給与制度の改定について申入れの協議を拒否することは不誠実極まりなく、遺憾であって、Y5の申入れに対して組合等として検討を行い、不明な点があれば質問し、その結果反対であるならばその理由を明確にするとともに対案を提示することが健全な労使関係であると考える旨、③25.6.6団交において、一部組合員からY5の申入れについて質問や意見がなされ、Y5として誠実に質問や意見を聴き、Y5の見解等を説明中であったにもかかわらず、X6が給与制度の改定についての協議を一方的に打ち切ったことは遺憾であり、今後、

そのような一方的な打切りがなされることのないよう留意してほしい旨、④本件については、Y5の職場と従業員の雇用を守るため、一刻の猶予もならない問題であり、X5の組合員にとっても重要な案件であることを再度認識し、次回の団交で具体的な協議を開始することを強く申し入れる旨の記載があった。

(甲17)

(タ)平成25年6月12日、組合等とY5との間で、25.6.12団交が開催された。25.6.12団交では、以下のやり取りが行われた。

a 組合等の要求及び団交ルールについて

Y5が、25.6.6団交において、組合等から再検討を求められた件について、事前に書面で回答するよう言われていたため、25.6.11回答書を前日に提出したが、検討結果を聴きたい旨述べたところ、組合等は、①昨日の夕方にファクシミリで受領したところ、検討期間がなかった旨、②Y5が書面で回答するようにと記載しているため、3項目とも書面で回答する旨、③本日の団交はこれで終了する旨述べた。

これに対し、Y5が、3項目のうち、給与制度の改定に係る1項目については書面で回答してほしいとは記載しておらず、具体的に交渉を進展させてほしいと記載しており、具体的な協議に入りたい旨述べたところ、組合等は、25.6.11回答書が組合等の思いとかけ離れており、怒りすら覚えるものである旨述べ、3項目とも書面で回答する旨述べた。Y5は、Y5が組合等に対して平成25年5月19日に申し入れたにもかかわらず、全く未検討ということなのかと質問し、検討していたからこそ、25.5.19団交、25.5.23団交、25.6.6団交でもX5の組合員らが意見や要望を述べたのではないかと述べた。組合等が、それらの意見や要望は、個々の思いを述べたものにすぎない旨述べたところ、Y5は、団交の席上において個々の思いだったとするのはいかなものかと思うが、そこを突き詰めても団交に進展はないものと考えてるので、組合等としての書面回答を待つ旨述べた。

b その他について

組合等は、①X8のステッカーをY5に示し、Y5の車両のフロントガラスの前に置きたい旨、②従業員作業服に腕章を着用したい旨述べた。

これに対しY5は、①Y5の所有物に当該物品を置くことは拒否する旨、②作業服もY5の所有物であるので拒否する旨述べた。

組合等が、Y5が経営譲渡されるに際し、Y5は、車両乗換を含め、当面の間何もかも変更しない旨聞いている旨述べ、約束が違う旨述べたところ、Y5は、①車両稼働の大小によって、従業員間で給与や労働時間に大きな格

差がつくことは問題と考えており、稼働時間の平準化を図るための車両乗換であって、組合等も理解すべきである旨、②経営譲渡の際には、現在顧問となっており譲渡前にY5の代表取締役であった者が、1年間は労働条件に関わることは変更しないと述べたはずである旨、③他の取締役が、当面の間という単語を使用したことはある旨述べた。これに対し、組合等が、そのようなことは聞いておらず、当面の間は労働条件を変更しないと聞いたのであって、当面の間とは2から3年間である旨述べたところ、Y5は、①当面が2から3年間とは誰も言うておらず、当面は当面であって2から3年を意味するものではない旨、②Y5は存続の危機に直面しており、現状を変えなければ死あるのみである旨、③職場と雇用を守るためには現状維持はあり得ない旨述べた。

(甲61、乙19)

(チ)平成25年6月13日、Y5は、組合等に対し、25.6.13文書を提出した。25.6.13文書には、①25.5.19団交の席上で25.5.19Y5申入書をもって組合等に給与制度の改定等についての申入れを行い、検討をお願いしていたところ、その後3回の団交で具体的な協議をお願いしたにもかかわらず、組合等は拒否し続けており、具体的な協議がなされないままとなっている旨、②本件については、Y5従業員の職場と雇用を守るため一刻の猶予もならない問題であるとともに、組合等の組合員の処遇等に関する重要な案件であって、労使双方にとって早期解決が必要な問題であると強く認識している旨、③団交において組合等に対し協議をお願いしてきたにもかかわらず、一向に協議に応じてもらえないことから、25.6.11回答書において具体的協議の早期開催を組合等をお願いするに至った旨、④25.6.12団交の内容及び組合員の状況等を考慮の上、Y5で再検討した結果として、改めて提案するので、提案趣旨、内容等をご理解の上、同意いただきたい旨の記載があった。また、その提案内容として、次の記載があった。

「1. 給与制度の改訂について

ドライバーの月額給与の改訂について、次のとおり激変緩和のための経過措置を設け、段階的に実施いたします。

①第1段階：改訂額現行比平均▲30,000円

2013年7月1日～2014年3月31日

②第2段階：改訂額現行比平均▲50,000円 2014年4月1日～

③理由：去る5月19日開催の団体交渉の席上でご説明いたしましたように、会社の安定的な経営基盤を作り上げ、職場と雇用を守るためには、平均▲50,000円の改訂が必要であること

に変わりありません。特に2014年6月期においては、何としても3期連続赤字を回避しなければなりません。

一方で、貴組合員の皆さんに安心して働いてもらえるよう皆さんの経済的な負担についても、会社として十分に配慮する必要があると考えております。

これらを総合的に判断した結果、2014年6月期の営業利益を必要最小限の見通しとすることとし、給与制度の改訂にあたっては、上記のとおり経過措置を設け、段階的に実施することをお願いするものです。

(別紙①『収支見通し・収支改善対策について』参照)

(別紙②『給与制度の改訂について』参照)

2. その他

(1) Y7 への移行について

『1』について合意でき次第、速やかに移行手続を行うこととします。

(2) 『 Y8 』 『 Y9 』 への加入について

『1』について合意でき次第、速やかに加入手続を行なうこととします。

(3) 車両乗換実施について

グループ長と協議のうえ、乗換実施スケジュールを作成し、あらためてご説明します。

3. 添付資料

別紙①『収支見通し・収支改善対策について』

別紙②『給与制度の改訂について』

また、25.6.13文書に添付されていた別紙①及び②は、別紙4のとおりであった。

(甲18)

(ツ) 平成25年6月17日付けで、組合等は、Y5に対し、25.6.11回答書及び25.6.13文書に対する組合等の意見及び見解としての文書(以下「25.6.17意見書」という。)を提出した。25.6.17意見書には、次の趣旨の記載があった。

a 組合等の要求についての書面確認について

(a) 「組合を認める」との確認書への調印について

①Y5は、「組合を認める」と書面で確認する必要はないとするが、基本ルールであり、初めて公然化した場合に労働組合を攻撃してくる使用者もおり、労働組合結成後の正常な労使関係を築くために必要である旨、②Y5は、公然化の前である平成25年4月に組合員個々人を呼び止めて脱退

するようにとの不当労働行為を行い、25. 4. 29団交でも見解の相違であるとして責任を回避した旨、③給与制度の改定について、組合員を含めた全従業員向けの説明会を行うよう要請しても、組合員であることを理由にそれを拒否し、他の従業員と分断している旨、④以上のことから、「組合を認める」旨のY5としての確認書への調印が重要である旨。

(b) 「組合員の身分に影響を与える問題」への確認書への調印について

①Y5は、組合員の身分の変更について、不明確な文言を記載した内容を書面で確認することは、その解釈を巡り労使間で紛争が拡大するおそれがあるなどとするが、組合等は、書面で取り交わし、将来に労使紛争が起こらないようにすることを目的としているから必要である旨、②Y5は、組合等と誠実に協議するが、「労使合意の上で円満に行なうこと」については同意できないので悪しからず了承いただきたいなどとするが、給与制度の改定を含め、今後も一方的に賃金及び労働条件の変更等を強行するために同意できないのか理解できない旨、③労働契約法では労働契約の締結及び変更について、労使対等な立場で合意に基づき締結しなければならないことになっており、「組合員の身分に影響を与える事案は、労使合意の上で実行すること」が法でうたわれている旨。

(c) 団交での合意事項について全て書面確認する旨の確認書への調印について

Y5は、協議事項は多岐にわたるため、労使双方での協議の上、必要に応じて書面確認すればよいなどとするが、組合等は、後々の誤解や問題が起こらないと考えるため、全ての事案について確認書、合意書又は協定書とする必要がある旨。

b 給与制度の改定について

①給与制度の改定について議論が進まないのは、組合等に問題があるとして、Y5が責任転嫁していることに強く抗議する旨、②Y5は、「労使合意の上、円満に行うこと」について、同意できないとのふざけた対応を繰り返しているところ、この大切なルールを合意できない状態で、給与制度の改定について協議できるはずがなく、Y5が考え方を改めるよう求める旨、③そもそも、Y5は全従業員及び組合員に対して賃下げをお願いする立場であって、組合等を不誠実だとするY5の勘違いは甚だしく、そのようなY5の対応こそが不誠実である旨。

また、Y5から25. 5. 19Y5申入書の提出及び説明を受けたが、簡易な資料のみで信憑性が欠け、また正確さにも欠けるとして、①過去3期分の決算報

告書の提出及び経営実態や状況を正確に説明することを求める旨、②次回団交に Y 6 の取締役及びY 5の顧問の出席を求める旨、③各運転手の賃金格差の是正及び車両乗換について、後日組合等から提案する旨、④現状では25. 5. 19Y 5 申入書及び25. 6. 13文書での給与制度の改定については、一切応じられない旨。

(甲19)

(テ) 平成25年6月25日付けで、Y 5は、組合等に対し、25. 6. 17意見書への回答として、「6月17日付貴労働組合の意見・見解に関する件（ご回答）」と題する文書（以下「25. 6. 25回答書」という。）を提出した。25. 6. 25回答書には、次の趣旨の記載があった。

a 組合等の要求についての書面確認について

①Y 5の見解について、25. 6. 11回答書などで示したとおりであって、変わるところはない旨、②将来に労使紛争が起こらないように書面で確認することは重要と考える点は組合等と同様であるが、解釈を巡って労使紛争が生ずることが危惧されるので理解を求めたい旨、③一方的に賃金及び労働条件の変更等を強行するために同意できないということではない旨、④全ての事案について確認書、合意書又は協定書とする必要があるとの組合等の見解には異論はないが、あえて書面で確認する必要のないケースも実務上あるのではないかと考えられることから、必要に応じて書面確認することとしたい旨。

b 給与制度の改定について

①過去3期分の決算書類の提出はできかねるが、Y 5の経営実態や状況は団交において説明する旨、②組合等が求める団交への Y 6 の取締役及びY 5の顧問の出席については、その趣旨が定かではないが、Y 5の運営に直接関与していないため、団交へ出席させる予定はない旨、③給与制度の改定の実施日を平成25年7月1日として再提案した趣旨は、実施が遅れるほど赤字が拡大し従業員への影響が大きくなることから、早期に赤字を脱却するためであるので、理解と協力を賜りたい旨。

(甲20)

(ト) 平成25年6月28日、組合等とY 5との間で、25. 6. 28団交が開催された。25. 6. 28団交では、以下のやり取りがあった。

組合等が①Y 5が過去3期分の決算書類の提示を拒否している状況で、Y 5の収支状況を信じるよう言われても無理な話であって信用できない旨、②Y 5が Y 6 に手数料を支払っている旨述べたところ、Y 5は、①決算書類は開示できない旨、②手数料とは何のことかわからない旨述べた。それに対し、組合

等がY4前社長と部長1名の給料はY6から支給されていると聞いており、給与額に上乗せした金額をY5が支払っているのではないかと述べたところ、Y5は、①その2名はY6からの出向者であって、給与等は直接Y6から支払われるとともに、社会保険もY6と同じである旨、②Y6は給与等の支給額と社会保険料の会社負担分等をY5に請求し、その金額だけをY6に支払っているものであって、手数料等の負担は一切ない旨述べた。

また、組合等が、Y5が平成25年6月に借入金を返済した関係で、同年7月に賞与が支給されないと聞いたとし、①どういうことなのか、②借入先がどこか、について質問したところ、Y5は、①現行の給与制度のままであれば3期連続赤字となることは既に何度も説明しているところであり、同年6月末までにY5の再建についての具体策が確定しない限り、一旦、貸付金を引き上げるとの通告を受けていることから、同年7月の賞与支給が困難である旨、また、これまでも、2期連続赤字であれば、借入金は回収されるのが常である旨の説明をしてきたところであるが、今回提案の給与制度の改定そのものが具体的な再建策であり、こうした状況下で賞与が支給できないこととならないよう、給与制度の改定について理解を求め、合意をお願いしてきた旨、②借入先については、先方に迷惑がかかることも予想されるから答えられない旨述べた。

組合等が、給与制度の改定について合意を求められても、Y5の置かれた状況が何も分からない旨述べたところ、Y5は、質問をしてもらえれば、答えられるところは説明する旨述べた。それに対し、組合等が、Y5の経営状態が開示されていないからどこを質問すればいいか分からない旨述べたところ、Y5は、何を質問していいのかわからないことはないだろうと述べた。これを受けて、組合等が現時点の資産額及び負債額について質問したところ、Y5は資産額が約1億5千万円で、負債額が約9千万円である旨述べた。それに対し、組合等は、決算報告書が提出されていないから、そのような大雑把な説明ではY5を信用できず、給与制度の改定を受け入れることはできない旨述べ、改めて3期分の決算報告書を求めた。Y5は、決算報告書の開示はできない旨述べた。

組合等が、Y5の取り組んできたとする収支改善策のうち、事務処理のシステム化で7名を削減したとしていることについて説明を求めたところ、Y5は、具体的個人名を挙げて回答した。

組合等が、X5の組合員らが、個々人の給与がどうなるのか不安に感じており、25.5.19Y5申入書の資料だけでは分からない旨述べたところ、Y5は、個人別の試算データを準備しており、配付してもよい旨述べた。組合等が、出席者以外の組合員も含め、全ての組合員の許可を得ているので、全ての組合員

のデータを求めたところ、Y5はそのデータを提示し、内容を説明した。

また、組合等が、人事考課制度について、現時点で考課基準が提示されていないことが問題である旨述べたところ、Y5は、現在検討中であり、給与制度の改定合意後に提示する旨述べた。

組合等が、個人別で平成25年4月から6月の3か月分の給与実績と稼働実績を提出するよう求め、Y5は、組合等で組合員が個人情報の開示を了承しているのであれば、組合等に開示することはやぶさかではない旨述べたところ、組合等は組合員の了承は得られているので開示してほしい旨述べた。

また、組合等が、健康保険組合の移行について、例えば傷病手当金について違いがあるのかと質問したところ、Y5は、①傷病手当金は法定部分であり、どちらの健康保険組合も法定部分に違いはない旨、②今回の提案は従業員にとっては個人負担額が減り、その分手取額が増えるという利点があるので、今回の給与制度の改定に際して、激変緩和策として提案した旨述べた。

組合等は、①現状ではY5の提案について了承したとは言えない旨、②団交終了予定時間となったので本日はこれで終了したい旨述べた。

(甲63、乙20)

(ナ) 平成25年7月4日、組合等とY5との間で、団交の開催が予定されていた。

団交の開催に先立ち、Y5は、25.6.28団交において組合等の依頼があったとして、組合員の平成25年4月から6月(6月分は未集計)の稼働実績について、個人別の資料を提出した。それを受けて、組合等はY5に対し、①非組合員も含めた全員の稼働実績が提出されない限り、予定されていた団交を開催しても無駄であり、意味がない旨、②団交には応じられない旨の電話連絡を行った。その電話において、Y5は、①団交の日程について既に組合等とY5の間で合意ができており、団交は行うべきである旨、②非組合員も含めた全員の稼働平均は口頭でも説明できる旨、③団交の会場で待機している旨述べた。また、団交予定当日までの間、Y5から組合等に対し、複数回、団交に出席されたい旨の連絡を行った。

当日、Y5は団交予定会場で待機していたが、組合等は会場に現れなかった。

(甲21、乙21)

(ニ) 平成25年7月8日、Y5は、組合等に対し、「団体交渉の早期開催について」

と題する文書(以下「25.7.8文書」という。)をファクシミリで送信した。25.7.8文書には、①日程調整のうえ決定した25.7.4団交を非組合員も含めた全員の稼働実績が提出されない限り時間の無駄であるとして組合が一方的に応じないことは誠に遺憾であり不誠実である、②給与制度改定に係る協議を早期開始すべ

く団交の日程調整をしたい、旨の記載があった。

(甲21)

(ヌ)平成25年7月10日、組合等とY5との間で、25.7.10団交が開催された。25.7.10団交では、以下のやり取りがあった。

組合等が、25.6.28団交の成行きを考えれば、資料を求めたのは非組合員も含めた全運転手であることぐらい判るはずである旨述べたところ、Y5は、団交は組合等と行っているのであり、組合員しかありえない旨、25.6.28団交で組合等が非組合員を含めた全員分の稼働実績を求めたのであれば、その場で応じられないとしたはずである旨、組合等からの団交には応じられない旨の電話連絡の際に、非組合員も含めた全員の稼働平均は開示できると伝えていたし、本日説明できる旨述べた。それに対し、組合等は、Y5は組合等の話を歪曲してとらえるので、録音を行う旨述べた。Y5は、①録音は認められない旨述べ、②非組合員の個人情報が開示できない旨述べた。組合等は、Y5の制止にかかわらず、録音を継続した。

組合等が、非組合員を含めて稼働実績が最も多い者と最も少ない者の格差を是正すれば賃下げを行わなくても済むのではないかと述べたところ、Y5は、①その発言の意味が分からないが、配車の問題については、同業他社とY5との間での不均衡の問題と、Y5の社内における運転手間の不均衡の問題という、2つの次元の異なる問題があるところ、同業他社とY5との間での平準化は荷主と話し合いを進めているし、Y5の社内における運転手間の平準化は車両乗換で対応しなければならないと考えている旨、②運転手間の稼働格差の問題と給与制度の改定の問題は別々の問題であって、給与制度の改定を行わなければ職場確保ができなくなるから提案している旨述べた。それに対し、組合等は、配車の問題が解決しないと給与制度の改定について検討することができない旨述べた。Y5が、①給与制度の改定については皆さんの職場を確保するための避けて通れない問題であって、ぜひ合意してほしい旨、②配車の問題は、Y5として解決に向けて努力しているところである旨述べたところ、組合等は、同業他社とY5との間の不均衡の問題をY5が解決できないのであれば、組合等が荷主に申出を行って解決する旨述べた。Y5が、その件はY5として解決する問題であり、そういった行動はやめてもらいたい旨述べたところ、組合等は、Y5に組合等の行動が止められるのかと述べた。Y5が、組合等として行動することは自由であるが、競合他社がいる中で荷主が安定した運送会社を選択した結果、従業員の仕事が減少することとなれば、その責任は重大である旨、配車の問題はY5が解決する問題である旨述べた。また、組合等が、配車の問題

が解決するまでの間、Y5が差額を補てんするよう求めたところ、Y5は、何と何の間の差額なのか意味が図りかねる旨、個々人の仕事量が少ないならばそれなりの賃金とすべきであっていずれにしても応じられない旨、荷主の販売量が低下しており、各運送会社間で平準化されているのであれば、それはやむを得ないと考えるが、Y5としては販売量を増やしてもらえよう荷主に訴えることはする旨述べた。

組合等が、仕事量を増やしてから賃下げの話を行うべきであって、平均月額で3万円なり5万円なりの賃下げをしたいのであれば、全て固定給からの減額とした方が理解しやすく、能率手当ではどれだけ減額されるのか不安である旨述べたところ、Y5は、給与体系について仕事の量と賃金が密接に結び付いた能率手当、生計費と関連する家族手当、査定要素を反映する職務給の3要素は少なくとも必要であると考えているところ、固定給の減額についても、変動部分の縮小を念頭として能率手当の単価を変更するとの提案を行っている旨述べた。

組合等が、今回は平均月額で平成26年3月までは3万円、同年4月から5万円の賃下げということであるが、その後さらに、近いうち6万円なり7万円なりの賃下げを行うのではないかと述べたところ、Y5は、①そのようなことはしない旨、②何度も説明しているように、今回の申入れの内容について合意してもらえれば、Y5は立ち直ることができる旨、③それにより、皆さんの職場も確保される旨、④そういったことを見込んで給与制度の改定を提案している旨述べた。それに対し、組合等が、決算書類と非組合員も含めた全員の稼働実績を提出するよう求めたところ、Y5は、①これまで何度も説明したとおり、給与制度の改定に伴う数値は既に開示しており、その内容でY5の置かれた状況は判断できると考えているので、決算書類は開示しない旨、②稼働実績は個々人の給与そのものであって、非組合員の給与まで分かるような資料は開示できない旨、③組合等が非組合員を含めた平均稼働データを知りたいと要望しておきながら、本日その質問もないのはいかななものかと述べた。組合等は、では聞かせてほしいと述べ、Y5が平成25年4月から6月までの平均実績を回答したところ、組合等は、会議室の予定時間があと10分しかないため、本日の団交はもう続けられない旨述べた。

Y5が、次回の団交について質問したところ、組合等は、これまでの団交開催日の決め方がY5の一方的なものであって困る旨述べた。それに対し、Y5は、一方的でなく、少なくとも連絡をしてその2日後以降に合意の上で決めている旨述べた。それに対し、組合等が、通常であれば、団交の終了時に次回の

日程を決めるのが普通である旨述べたところ、Y5は、複数の候補日を挙げて提示した。組合等は、Y5から組合等に対して前向きな回答がない限りは次回の団交を開催しても無意味であるから、改めて組合等から連絡する旨述べた。

(甲64、乙22)

(ネ)平成25年7月12日付けで、Y5は、全従業員に対し、25.7.12給与制度改定依頼書を提示した。25.7.12給与制度改定依頼書には、①Y5が会社存続の危機に直面しており、複数の収支改善策をもってしても3期連続の赤字が必至となる状態である旨、②3期連続赤字が避けられなければ、外部の関係先からはY5が事実上倒産会社であるものとみなされるため、皆さんの職場と雇用を守るためには何としても回避しなくてはならない旨、③そのように、収支改善は待ったなしの状態にあり、他に有効な収支改善策はない旨、④給与制度の改定が避けられない旨、⑤当該給与制度改定に全従業員からの同意がなければ、遺憾ではあるが同月25日支給予定の夏季賞与の支給を断念することも視野に入れざるを得ない旨、⑥皆さんの理解と協力により、収支が改善され、将来にわたって安定的な経営が見込める状況になった際には、何らかの形で皆さんの協力に報いるとの強い思いを持っている旨、⑦既に同意をいただいた方々に感謝するとともに、同意に躊躇されている方々についてはぜひとも協力をお願いする旨の記載があった。

また、同月13日、Y5は、全従業員を対象とする説明会を開催した。同説明会において、Y5は、同月25日支給予定の夏季賞与について、支給ができない旨述べた。

(乙7、証人 Y3)

(ノ)平成25年7月16日付けで、Y5は、組合等に対し、「団体交渉における暴力的行為について」と題する文書(以下「25.7.16文書」という。)を提出した。25.7.16文書には、以下の記載があった。

「2013年7月10日に開催した、貴労働組合との団体交渉において、貴組合員のひとりが、会社側交渉委員の前に来て暴言を吐くとともに、机を乱暴に叩くとの行為がありました。

当該暴力的行為により、会社側交渉委員は、恐怖心を感じ正常な思考能力を失いました。また、精神的苦痛が今なお拭い去れず、これまで同様の日常生活を営む事に不安が生じているところです。

これまで、貴組合とは、敬意をもって紳士的に対応してきたところですが、このような暴力的行動が発生することは、誠に遺憾であり、強く抗議するとともに、貴組合員に対し、このような暴力的行為は厳に慎むよう徹底した指

導をお願いいたします。仮に、貴組合幹部の指示により、このような暴力的行為が生じたのであれば、二度と、暴力的行為を指示しないよう、要請いたしますとともに、当該暴力行為に関する謝罪、および、今後、暴力的行為は行わない旨を、書面にてご回答いただきたくお願い申し上げます。

なお、当該団体交渉につきましては、再三再四申し上げますとおり、当社社員の職場と雇用を守るため一刻の猶予もならない問題であるとともに、貴組合員の処遇に関する重要な案件につき、労使双方にとって早期解決が必要な問題であると強く認識しております。

つきましては、次回交渉を早期開催すべく、団体交渉の日程調整を貴労働組合にお願い申し上げます。 」

(甲22)

(ハ) 平成25年7月22日、組合等は、Y 5 に対し、25. 7. 22抗議・争議通告書を提出した。25. 7. 22抗議・争議通告書には、以下の記載があった。

「 貴社から提出された2013年7月8日付『団体交渉の早期開催について』及び2013年7月16日付『団体交渉における暴力的行為について』の文書は、団体交渉において不誠実極まりない態度に終始する貴社Y 4代表取締役社長の発言を正当化するための虚偽の内容を列ね、さらには事実をねつ造する重大な問題である。

これまで貴社とは、正常な労使関係の構築や貴社からの合理化提案に誠意をもって誠実に対応してきたところであるが、このような団体交渉を軽視し、労働者の権利を冒涇する言動は、誠に遺憾であり、強く抗議するとともに、貴社Y 4代表取締役社長に対し、このような労働者・労働組合の権利を蹂躪する言動は厳に慎むよう通告するものである。仮に、貴社Y 4代表取締役社長の言動が、貴社の筆頭株主である Y 6 の指示により、このような言動が生じたのであれば、二度と、労働者の権利を冒涇する言動を指示しないよう、 Y 6 に対する要請をおこなわなければならないことから、当該冒涇的言動に関する謝罪、および、今後、冒涇的行為は行わない旨を、書面にてご回答いただきたくお願い申し上げます。

また、2013年7月16日付文書に記載された“暴力的行為”などは一切無く、貴社の不誠実極まりない態度に対する正当な抗議であったことを申し添えるものである。

なお、当該団体交渉について、再三再四申し上げますとおり、貴社の合理化提案は、労働者が生活を営み生活を守るための重要な問題であると

ともに、日々の運行配車の公平性を図るために求めた、必要な資料『貴社財務資料一式』及び『全従業員の稼働実績資料』の提出がなされず、不足した資料や口頭のみの一方向的な主張では、貴社提案の合理化を正式な資料と根拠にもとづいて検討することが困難な状況である。

さらには、7月13日に貴社がおこなった全従業員に対する合理化の説明会において、すべての従業員が合理化案に合意しないことから、7月25日支給の夏季賞与の不支給を一方向的に強行する暴挙に出た。このことは労働条件の不利益変更であり、決して許されるものではなく、賞与不支給においても貴社の財務資料一式の提出と説明を求めるものである。

つきましては、組合員の処遇に関する重要な案件であり、労使双方にとって早期解決が必要な問題であることから、組合がもつめる必要な資料の提出及び誠実な団体交渉をおこなうよう申しあげるとともに、夏季賞与の不支給発言を即刻撤回しない場合、誠に不本意ながら、荷主に対する要請や腕章着用をはじめとするあらゆる抗議行動を本書面提出後直ちに開始せざるを得ないことを通告する所存である。 」

(甲23)

(ヒ) 平成25年7月23日から同年8月6日まで、組合員らは、腕章を着用して就労した(第1回腕章着用)。Y5は、組合等に対し、①腕章着用による就業は就業規則違反に当たり、Y5として認められない旨、②Y5からの貸与品である作業服に腕章を着用することは認められない旨、③腕章着用による就労を中止されたい旨、その都度要請するとともに、組合員らに対し、同趣旨を伝えて腕章着用による就労を中止するよう指示した。

それに対し、その都度、組合等は、賞与を支給すれば腕章を外す旨、組合員らは、組合等の指示で腕章を外すことができない旨、それぞれ回答した。

(甲23、甲76、甲78、証人 X2、証人 Y3)

(フ) 平成25年7月24日付けでY4前社長がY5の代表取締役を辞任し、同月25日付けで Y3 (以下「Y3社長」という。)がY5の代表取締役に就任した。

(甲65、乙23、乙35、乙43、証人 Y3)

(ヘ) 平成25年7月24日、Y4前社長及びY3社長は、代表取締役が交代となったことの挨拶として、主要取引先を訪問した。

主要取引先は、Y5に対し、①主要取引先は食品を取り扱っている会社であることから、異物の混入が一番の問題となるため、異物混入のおそれがあるものは着用してはならないとの規則となっている旨の注意を行い、②Y5として従業員にきちんと指導を行うよう求めた。

主要取引先には、「タンクローリー安全衛生管理基準 ～事故防止の為に～」と題する管理基準（以下「主要取引先安全衛生管理基準」という。）が存在し、主要取引先安全衛生管理基準の中には、別紙5の内容の「3. タンクローリー運転手服装規定」（以下「主要取引先服装規定」という。）があった。

なお、Y6がY5の株式を取得する前である平成24年以前に、主要取引先はY5に対し、Y5が小麦粉のホースキャップを異物として混入させたとして損害賠償の請求を行ったことがあった。

（乙13、乙43、証人 Y3）

（ホ）平成25年8月5日、Y3社長及びY5の業務部長は、主要取引先の呼出しにより同社を訪問した。その際、主要取引先は、Y5に対し、①主要取引先は消費者の食の安全と小麦粉メーカーとしての社会的責任を全うする必要がある旨、②Y5の従業員が腕章を着用している現状において、仮に赤い糸くずでも納入先で発見された場合には、Y5が惹起した部分であるとみなす旨、③そのような事態が起こった際には、主要取引先はY5との契約を解除する旨、述べた。

（乙43、証人 Y3）

（マ）平成25年8月6日、Y3社長及びY5の業務部長は、主要取引先の呼出しにより同社を訪問した。その際、主要取引先は、Y5に対し、①同日、Y5とは異なる申立外運送会社が、申立外パン製造会社への納品の際に異物混入事故を起こした旨、②Y5も留意するよう求める旨、③主要取引先安全衛生管理基準をY5が厳守するよう求める旨、④Y5が主要取引先安全衛生管理基準に違反することがあれば、今後の契約継続の保証はできない旨、述べた。

同日、Y5は、運転手の乗務後点呼の際に、主要取引先から注意があった旨伝え、その注意内容を徹底するよう指示した。

（乙43、証人 Y3）

（ミ）平成25年8月6日、組合等とY5との間で、25.8.6団交が開催された。25.8.6団交では、冒頭で代表取締役の交代が伝えられ、その後、以下のやり取りがあった。

a 給与制度の改定について

Y5が、組合等に対し、給与制度の改定について、平成25年7月22日時点で合意が得られておらず、従業員からも変動給ではなく固定給での減額の方が分かりやすい旨の指摘があったことから、仮に固定給で減額した場合の試算について、全従業員に説明した旨述べたところ、組合等は、変動給での減額は聞いていたが、固定給での減額については聞いていない旨述べた。これに対し、Y5が、日程が合わなかったため、組合等への説明はできなかった

が、①同月26日に組合員を含めた全従業員に対して、なぜ固定給の減額の検討を行ったのかの説明を行い、②同月29日及び30日には、そのシミュレーション結果を説明している旨、③その際に、同年7月に支給できなかった賞与について、同年8月には支給したいと思うところであるが、給与制度改定への合意が同月であれば同年9月からの改定となることから、その場合は賞与について2か月分を減額した額を支給する旨説明した旨、述べたところ、組合等は、組合等への事前の団交なしでY5がそのような説明を行ったことは承知したが、変動給であっても固定給であっても、減額を行うことについて、3期連続赤字であることの検証ができないことから、財務諸表の提示を受けないと協議を行うことができない旨、Y5がこれを提示しないと前には進まない旨述べた。Y5は、財務諸表を開示することはできないが、これまでの資料で収入と経費のみの数値であったところについて、より内容の分かる資料の提示を検討する旨、例示として経費については、営業費用、一般管理費、営業外費用等について提示しようと考えている旨述べた。これについて、組合等は、最低限として、人件費、固定費、直接費等の分類が分かる資料を早急にもらいたい旨述べた。

また、組合等が、今後、給与制度の改定について強行するつもりなのかと質問したところ、Y5は、①現状において強行はできない旨、②従業員からも皆平等に対応すべきである旨の意見もあった旨、③平等に対応すべきとの意見は、家族手当新設のことと考えるが、家族手当の支給されない一部社員について減額が大きくなることがあったのは事実であり、その点についても検討を行うつもりである旨、述べた。組合等が、Y5に対し、Y5の提案を団交の場で文書として提出するよう求めたところ、Y5はそれを了承した。

また、組合等が、給与制度の改定のうち、人事考課制度の新設について、基準がないと聞いている旨述べたところ、Y5は、難しい考課内容ではなく、どの車両にも乗務することができることや、Y5の施策に積極的であること等を基準に考課するものである旨述べた。

b 賞与の支給と第1回腕章着用について

組合等が、①賞与は満額を支給すべきである旨、②Y5は平成25年7月時点で支給するとしていたのに、一転して支給しないことにしたため、第1回腕章着用で抗議をしているが、このままであれば次の行動を行う旨、③賞与を住宅ローン等の返済に充てている者もいる旨述べたところ、Y5は、①早く本件を解決して賞与を支給したいと考えている旨、②従業員に対しては、平成25年7月13日に賞与の支給が困難であることを説明している旨、③同月

の給与は従来どおり支給しているところ、同年8月に合意が得られて同年9月からの改定となった場合、7月及び8月相当分を減額し、速やかに夏季賞与を支給する考えである旨、④短い期間であるが従業員とも数回の面談を行っており、従業員の苦しい状況は理解しているが、同様にY5も苦しく、経営者として何の策もなく安易に支給することができない状態にある旨、述べた。

また、組合等が、賞与支給についても給与制度の改定についても考え直すよう求め、①仮に減額された賞与が組合員の口座に振り込まれたとしても、組合員は受領しない旨、②減額された賞与を受領したとすると、給与制度の改定を認めたこととなる旨、述べたところ、Y5は、賞与を支給する場合は、全従業員に対して支給する旨述べた。

組合等が、Y5は賞与を人質にして交渉を行っており、約束を守らずうそばかり言っている旨述べたところ、Y5は、①言った言わないという話になっているように考える旨、②Y5としても早期に合意し、賞与を支給したい気持ちは同じである旨、③組合等はY5が賞与を人質としているとするが、Y5からすれば組合等は腕章を着用することによってY5を脅している旨、④再三、Y5から着用をやめるよう伝えても改まらない旨、⑤本日、主要取引先から通知があり、納入先である申立外パン製造会社において異物混入事故があったことを受けての指示及び同社を含めて全ての納入先において、入構から納入終了までの間は定められたものしか着用してはならない旨の通達がなされている旨、⑥このような状況下で腕章を着用することは、Y5の存続に関わる重大な事項であり、明日の就労時から腕章は外されたい旨、述べた。これに対し、組合等が、①腕章着用は抗議行動であり、そうさせたのはY5の責任である旨、②Y5が賞与を全額支給すると宣言すればすぐに外す旨、述べたところ、Y5は、①納入時の着用物については、Y5内部の労使問題ではなく、Y5の9割の荷主に当たる主要取引先のルールであり、決まりごとである旨、②食品業界では異物の混入に一番気を遣っているところである旨、③主要取引先からの通達がある状態で腕章着用を行うことはY5を潰すことになる旨、④その責任がとれるのか、と述べた。それを受けて組合等が、①組合等として腕章を外せない理由を主要取引先に説明する旨、②腕章着用は組合等の権利である旨、③Y5が賞与を平成25年8月に全額支給すると約束すれば腕章は外す旨、④こうなったのはY5の責任である旨、述べたところ、Y5は、賞与の支給は検討するが、減額しての支給しかできない旨述べた。これに対し、組合等が、Y5として全額支給を検討するのであれ

ば腕章を外す旨述べたところ、Y5は、Y5としてどのような方法で全額を支払うことができるかは検討はする旨、しかしこれでは脅しと同じである旨述べた。組合等は、①脅しととられても仕方がない旨、②Y5がその場しのぎの検討を行うということであれば後のしっぺ返しはぐちゃぐちゃなものとなる旨、③検討した結果、Y5が全額を支給しないという回答であれば、組合等の抗議活動は倍返しとなる旨、述べた。

(甲65、甲78、乙23、証人 X2)

(ム) 平成25年8月6日、組合員らは、25.8.6団交の終了後、第1回腕章着用を終了した。

(甲78、証人 X2)

(メ) 平成25年8月19日付けで、Y5は、組合等に対し、25.8.19Y5申入書を提出した。25.8.19Y5申入書には、①同年5月にY5が提案した給与制度の改定等について、組合等から同意が得られなかった旨、②従業員説明会や団交での意見や要望等を踏まえて、改定内容を一部修正の上、改めて提案する旨、③添付資料には組合等から要望のあったY5の経営状況に関する数値をさらに詳しく掲載した旨、④添付資料記載の数値については、Y5の重要な機密事項であり、社外流出があれば就業規則第39条に基づく懲戒処分の対象となるので、取扱いに留意されたい旨、⑤Y5が損害を受けた場合は損害賠償請求の対象となる旨、の記載のほか、以下の記載があった。

「1. 今後の対応

2013年5月18日付け『会社の今後の対応について』にてご提案いたしました、『給与制度の改訂等』に関し、貴組合よりご同意がいただけませんでした。

このため、今後の対応は、以下のとおりとさせていただきます。

①給与制度 2013年7月1日付けでの給与制度改訂は延期するとともに、改訂内容を一部修正のうえ改めてご提案させていただきます。当該内容に対し、組合員皆様のご同意あり次第、2013年9月1日より改訂いたします。

②賞与 夏期賞与につきましては、前述の給与制度改訂手続き完了後、速やかに支給手続きを開始いたします。ただし、2013年7月1日以降、2013年9月1日までの経過月応分として60千円／人を夏期・冬期より各々30千円を減額したうえで、支給いたします。

2. 給与制度改訂について

これまで実施した説明会の席上、また団交時にお聞きしたご意見やご要望等を踏まえ、再度検討した結果、以下のとおり、改めてご提案いたします。

- ①目的 3期連続赤字決算による事業継続に関する重大な障害を回避するため。
- ②内容
 - ・能率手当単価改訂による減額を取り止め、基本給にて一律減額
 - ・その他は、2013年5月18日にご提案した改訂内容どおり（詳細は、別紙①のとおりです。）
- ③実施時期 貴組合からのご同意のもと、2013年9月1日より改訂します。

3. その他

- (1) Y 7 への加入
 - ①目的 労使ともに保険料負担を軽減するため。
 - ②内容 現在加入している『 Z 2 』を脱会し、『 Y 7 』へ加入（詳細は、別紙③のとおりです。）
 - ③加入時期 給与制度改訂決定後、速やかに加入します。
- (2) 『 Y 8 』および『 Y 9 』への加入
 - ①目的 福利厚生制度を充実させるため。
 - ②内容 Y 6 の福利厚生制度としてある、『 Y 8 』および『 Y 9 』へ加入。（詳細は、別紙③のとおりです。）
 - ③加入時期 給与制度改訂決定後、速やかに加入します。

添付資料

- ・給与制度の改訂について（別紙①）
- ・会社の経営状況について（別紙②）
- ・その他（別紙③・別紙④）
- ・人事考課表（別紙⑤）

また、25.8.19Y 5 申入書に添付されていた別紙①から③には、別紙6の内容が、別紙④には、別紙③に記載のある社内報「 Y 11 」の2013年新年号の抜粋など、 Y 8 及び Y 9 の問合先等が記載されていた。また、同別紙⑤には、①考課の項目及び配点、②考課項目の合計点数が何点であれば絶対評価が「A」、「B」、「C」のいずれになるのか、③考課者が必要に応じて

記入するとされるコメント欄、④代表取締役及び課長の押印欄、の記載がある運転手の人事考課表が添付されていた。

それに加え、25.8.19Y5申入書には、別紙7のとおり、Y5の運転手の平成25年4月から同年6月までの稼働状況表が添付されていた。

(甲24)

(モ)平成25年8月19日、組合等とY5との間で、25.8.19団交が開催された。25.8.19団交では、まずY5が25.8.19Y5申入書の内容を説明し、その後、以下のやり取りが行われた。

組合等が、25.8.19Y5申入書記載のY5の経営状況について、①数値がY5の経営状況を表しているものとは到底思われたい旨、②組合等の会計に詳しい者が、全く話にならない誠意のない資料であると述べていた旨、③Y5が赤字であると信用することはできない、旨述べ、25.8.19Y5申入書に社外流出の際の記載があることは、組合等をばかにしている旨述べた。これに対し、Y5が、①開示した数値はY5の経営上、非常に重要な数値であって、取引先等にこの内容が知られた場合には、取り返しのつかない事態に陥るものであって、重要視している旨、②他の従業員にも同様に説明を行っている旨、③Y5として精一杯の数値を記載した旨、④Y5を信用してほしい旨述べたところ、組合等は、①Y5がなぜもっと詳しい数値を開示しないのか理解できない旨、②Y5にやましいところがあるに違いなく、それを明らかにしない限り組合等は絶対に納得しない旨、③Y5は組合等をばかにしている旨、④組合等に協力してもらいたければもっと数値を開示すべきである旨述べた。これに対し、Y5は、これ以上の開示はできない旨、従業員も苦しいと思うが、Y5も苦しく、平成25年7月も赤字であって、このままでは赤字が積み上がっていくだけで、外部関係先等からの融資も困難になる旨述べた。

組合等が、Y5は25.8.6団交で賞与の全額支給を前向きに検討するとしたにもかかわらず、状況が変わっていない旨、「組合をなめているのか」と述べたところ、Y5は、前向きに最大限検討したところ、平成25年夏季賞与の減額影響を緩和するため、夏季と冬季でそれぞれ3万円減額することとした旨述べた。

また、組合等が、①賞与の支給条件が給与制度の改定への合意となっており、分けて考えろという組合等からの要求事項と異なっている旨、②非組合員もY5に不信感を持っている旨、③非組合員を全員、組合等に参加させてやろうか、と述べたところ、Y5は、①給与制度の改定についても賞与の支給についても、財源は同一であることから、Y5として切り離して考えることができない旨、②経営責任上、3万円とはいえ安易に支給することはできない旨、③Y5の状

況を理解してほしい旨、述べた。

組合等が、①Y5の取引先金融機関及び借入先がどこか、②以前、Y5は、Y5のような小さな会社にはどこも貸してくれないのでY6から借りている旨述べたことがあったが、Y6から借りられなかったのか、と質問したところ、Y5は、外部関係先について答える必要はない旨述べた。

組合等が、Y5に対し、①25.8.6団交において、Y5が賞与を全額支給しない場合は抗議行動を倍返しすると述べていた旨、②Y5がそれを認識した上でそのような対応をとったところであるが、組合等をあまくみることは大きな間違いである旨、③組合等として更なる抗議行動を行う旨、④労働組合活動による会社への損害賠償など認められていない旨、⑤賞与が全額支給された場合には給与制度の改定について協議を行おうと考えていた旨、⑥Y5に裏切られた旨、⑦これ以上、Y5と話しても無駄である旨、述べ、争議活動に入ることとし、Y5の得意先に対して組合等として説明を行うこととしてよいかと質問した。これに対し、Y5は、①正当な労働組合活動であれば、Y5がその良し悪しをいうことはできないが、労働組合の抗議行動でY5が損害を受けた場合は損害賠償請求を行う旨、②このままでは赤字が積み重なっていくことから、企業として成り立たない旨、③従業員にもそのように説明を行っており、皆、賃金が下がることから納得はしないが、Y5の状況を理解し、Y5を存続させたいという気持ちも大きいと感じている旨、④Y5として、考えを変えることはできない旨、⑤皆さんにお願いするしかなく、Y5の状況を理解してもらいたいとしか言えない旨、述べた。

組合等は、Y5から文書で申し入れられていることから、文書で回答する旨述べた。

(甲66、乙24)

(ヤ)平成25年8月26日、組合等は、Y5に対し、25.8.26抗議・争議通告書を提出した。25.8.26抗議・争議通告書には、以下の記載があった。

「貴社は、7月13日の全従業員に対する賃金制度改訂(賃下げ)の説明会において、すべての従業員が賃金制度改訂に合意しない事を理由として、7月25日支給予定の夏季賞与の不支給を一方的に決定し、強行しようとしたことに対し、組合は、7月22日に不支給撤回の要請を行いました。撤回せず強行する決断をされたことを受けて、2013年7月22日付『抗議及び争議通告書』を手交し、組合は、翌23日から腕章着用の争議行動を実施しました。

その結果として、 Y5 の親会社である Y6

は、7月24日付けで Y4 社長を解任し、翌25日付けで Y3 氏を代表

取締役社長に就任させました。

Y3社長となり、初めての団体交渉を8月6日に行い、過去の経過等を話し合い、今後お互い正常な労使関係を構築し、引き続き、賃金制度改訂について協議していくことを確認しました。さらには、貴社から腕章着用について、『得意先との関係で困っているから外して欲しい』との要請を受け、その条件として、夏季賞与の減額をおこなわず、夏季賞与全額を8月23日に支払う事を前提に検討することを確認し、組合は、翌日から腕章を取り外す事をその場で承認しました。また、財務資料の提出、4月～6月の走行距離・輸送重量の車種ごとの高低・平均値などの資料等の提出を求め、次回の団体交渉までに提出する事を確認するとともに、次回の団体交渉日程を8月19日で確認し、8月6日の団体交渉を終了しました。

ところが、提出された8月12日付け^[ママ]『別紙②』の会社の経営状況についての数値資料は、組合員をはじめ、従業員に賃金引き下げの提案を理解させるに値しない、不十分な資料であったことから、19日の団体交渉において提出された財務資料の説明を求めると同時に、賃金制度の改訂に対する組合及び組合員としての対案を示し、組合は、賃金制度改訂の協議を継続し、誠実に協議をおこなっていく姿勢で団体交渉に臨みました。

しかしながら、この賃金制度改訂の継続した協議の最中にも関わらず、8月19日付けで突如提出された『今後の対応ならびに給与制度の改訂について（申入れ）』では、『9月1日からの給与制度の改訂を認めない場合、夏季賞与は支給しない』ことを楯にした合意を強制し、さらには、合意をおこなっても2013年7月・8月分の経過月応分として6万円を減額するという、組合との協議・確認を完全に反故にした、不誠実極まりない申し入れを貴社はおこないました。

貴社の夏季賞与を人質に取った脅しや組合との確認に逆行するなどの蛮行に対して、強く抗議するとともに、9月1日からの賃金制度改訂の強要、夏季賞与全額の速やかな支払いの上での賃金制度改訂の協議をおこなうよう再度申入れます。

他方、貴社は給与制度改定は合意が無くても強行すると吹聴し、一部の組合員には『裁判でもして頂いても結構です』と脅しを掛けています。労働契約は『労使対等な立場で合意に基づき締結しなければならない』とされていることから、給与制度改定の一方的強行はおこなわないよう改めて通知するとともに、善処しないと言うことになれば、誠に不本意ながら、本書面提出後、直ちに荷主に対する要請や腕章着用をはじめとするあらゆる抗議行動を

再開し、必要な法的措置をあわせて取らざるを得ないことを通告します。

なお、憲法28条（勤労者の団結権及び団体行動権）、労組法1条2項及び8条（損害賠償）は、争議行為で発生した損害について、労働者および労働組合は民事上・刑事上の責任を免責されると定めていることを申し添えます。

以上」

(甲25)

(ユ) 平成25年8月27日付けで、Y5は、社員各位あてとして、25.8.27服装通知書を掲示した。また、Y5は、始業点呼者から運転手に25.8.27服装通知書を黙読させて周知を行った。25.8.27服装通知書には、以下の記載があった。

「ローリーの積込・荷卸作業中における服装等については、あらためて申し上げるまでもなく、皆さんには、小麦粉輸送の専門会社のプロドライバーとして、輸送中・作業中における異物混入防止には、十分なる認識と細心の注意をもって、業務に従事していただいております。

すでにご通知しておりますとおり、先般（8月6日）、（申立外製パン工場名）において、他社納入時に異物混入のトラブルがあったことから、納入時のストレーナー使用等の厳守をお願いしております。また、同業他社において、ホース収納筒南京錠の紛失（8月20日）も発生しており、この度、当社主要荷主である（主要取引先名）から、積込・荷卸作業中の異物混入防止に関する再徹底要請が、契約輸送各社に対し、あらためてありました。

つきましては、積込・荷卸にあたっては、次の事項を厳守・徹底のうえ、作業を行なって下さい。

1. 所定の作業着・作業ズボンを着用すること
2. 所定の作業用手袋を着用のこと
3. 頭髮混入防止のため、電石帽を着用のうえ、ヘルメットを着用のこと
4. 異物混入防止のため
 - ①装飾品（指輪（外れない結婚指輪を除く）・ネックレス・イヤリング等）、腕時計、安全ピン、腕章等の着用禁止
 - ②筆記用具・書類等の携行禁止
 - ③その他、異物混入の恐れのあるもの一切の着用・携行禁止
5. 積込時、納品前の所定の点検作業の遵守

万が一、当社の社員から違反者が発生した場合には、会社の信用は著しく毀損され、契約解除等の会社存続問題ともなりかねません。当社から違反者の出ることのないよう、社員の皆さんには、食品輸送業務の初心に返って、上記ルールを厳守し就業していただくようお願いします。

なお、違反者については、当日の『乗務禁止』および『就業規則（17条、39条、40条）に基づく懲戒処分・損害賠償請求』等、相応の責任を問わざるを得ませんので、上記遵守事項に違反することのないようお願い申し上げます。」

（乙14、証人 Y 3 ）

（ヨ）平成25年9月6日から11日の就業に関し、組合員らは、Y 5 に対し、第2回腕章着用による就労を申し出た。Y 5 は、組合員らに対し、主要取引先以外への運送については就労させたものの、主要取引先への就労は許可せず、許可しなかった分の賃金を日割で減額した。

また、Y 5 は、就労を許可しなかった組合員らに対し、その都度、第2回腕章着用通知書をそれぞれ交付した。

a 平成25年9月6日付けの第2回腕章着用通知書は、宛先を除いて共通の文面で、以下の記載があった。

「貴殿は、本日（2013年9月6日）午前8時30分に出社されましたが、腕章を着用したままでの就業の申出がありましたが、腕章を着用して荷主の工場や出荷基地へ入構することは、異物混入防止のため食品安全衛生の観点から許されないことは、再三、口頭や掲示書面で説明・注意・警告してきたところであり、腕章を着用したままでの就業の申出を許可することはできません。

また、腕章を着用しての就業は、荷主との契約違反であり当社の仕事を失うこととなることから、到底認めることができない行為です。

については、下記の理由から本日の貴殿の労務提供は不完全なものであることから、就業は認められず、賃金の支払いも発生いたしませんので、ご通知します。また、就業規則違反行為であることから、就業規則に基づき懲戒処分の対象となる行為であることをあわせてご通知します。

なお、腕章を取り外して就業することが約束された場合には、その時点で就業を認め、賃金を時間割でお支払いします。

1. 腕章を着用して荷主の工場や出荷基地へ入構することは、異物混入のため食品安全衛生の観点から許されないこと、腕章を着用しての就業は就業規則違反であることおよび荷主からも腕章等異物混入の恐れのある物品を身につけて入構しないよう厳重注意を受けていること。
2. 腕章を着用しての就業は、就業時間中の組合活動であることから、就業規則違反であり、認められないこと。
3. 上記『1』『2』については、これまで再三にわたり、口頭および

掲示書面で説明・注意・警告してきたこと。 」

b 平成25年9月7日から同月11日付けの第2回腕章着用通知書は、平成25年9月6日付けの第2回腕章着用通知書と同様の記載に加えて、就業を認めない根拠として就業規則の関係条項の明示があった。

(甲26、甲36、乙8の1～5、乙9の1～6、乙10の1～6、乙11の1～6、乙12の1～3、証人 X2、証人 Y3)

(ラ) 平成25年9月12日付けで、組合等は、Y5に対し、団体交渉申入書(以下「25.9.12団交申入書」という。)を提出し、25.9.12団交申入れを行った。25.9.12団交申入書には、①組合等が25.4.15要求書においてY5に要求した事項及び平成25年夏季賞与について、合意に達しておらず未解決の状態となっている旨、②団交議題につき、組合等の25.4.15要求書の要求事項、夏季賞与及びそれらに関する事項として、団交を申し入れる旨、の記載があった。

平成25年9月13日付けで、Y5は、組合等に対し、団交に応じる旨回答した。

(甲27、甲29)

(リ) 平成25年9月12日、組合等は、Y5に対し、25.9.12通知書を提出した。25.9.12通知書には、第2回腕章着用について、Y5が25.9.12団交申入書に誠実に応じることを期待して留保し、同日午前8時をもって第2回腕章着用を一旦解除する旨決定したので通知する旨の記載があった。

(甲28)

イ 腕章着用の解除後の経緯

(ア) 平成25年9月18日、組合等とY5との間で、25.9.18団交が開催された。25.9.18団交では、以降の組合等の交渉窓口が X6 から組合になったことが確認され、以下のやり取りが行われた。

a Y5の財務諸表の提出、平成25年夏季賞与の支給等について

Y5は、平成25年6月期の損益計算書及び貸借対照表を提示し、給与制度の改定についての具体的交渉と提案への同意を求め、①Y5はこれまで説明してきたとおり、3期連続赤字を回避するために、考えられるあらゆる収支改善策を実行してきた旨、②Y5として実施できることは全て行ってきたにもかかわらず、赤字解消の目途はたっておらず、不本意ではあるが給与制度の改定により対処せざるを得ない旨、③組合等は、Y5が口頭またはY5がこれまで提示した資料をもって赤字であるとしても信用できないとし、財務諸表を提示するよう強く要請しているところである旨、④Y5としては現在の経営状況はこれまでの資料で十分理解してもらえるものと考えているところであるが、貸借対照表や損益計算書の開示によって早期に組合等がY5の

現況を理解し、給与制度の改定に応じてもらいたいとの考えから、提示することとした旨、⑤今回提示した財務諸表は、Y5の重要な情報を掲載しており、従業員や労働組合であっても安易に開示するものではないと考えているところ、今回の労使交渉上の判断材料としてのみ使用することとし、第三者への流出は絶対に行わない旨の約束を条件に開示したい旨述べた。

これに対し、組合等は、組合等が要求していたものが提出されたが、このように提出に時間をかけるものではなく、Y5が危惧する情報の外部流出については念押しされるまでもない旨、第2回腕章着用は組合等も忙しく、十分に対応がとれなかった旨、この問題を早急に解決するため、組合が対応にあたる旨述べた。

Y5が、財務諸表を見てもらえれば、Y5が賞与を支払えるような状況にないことが理解してもらえると考える旨、組合等は賞与の支給と給与制度の改定が別であるとするが、財源は一つであることから切り離して考えることができない旨、述べたところ、組合等は、①Y5は平成25年5月から賞与を全額支給する旨述べていた旨、②組合等は、賞与は賃金の後払い的な性格をもつ賃金の一部と認識している旨、③過去は赤字であっても支払われていたのだから、今回も支払われて当然である旨、④給与制度の改定に応じなければ支払えないとするY5の考えはおかしい旨、⑤腕章着用の問題も別々に考える必要がある旨、⑥Y5もスタンスを変えないと前には進まない旨述べた。これに対し、Y5が、①言った言わないの話になるが、現在のY5の状況として、賞与を支給できる状態にないことを理解してもらいたい旨、②賞与については平成25年7月からの給与制度の改定が大前提として話であり、現況で3期連続赤字となる状態で賞与を全額支払えるものではない旨述べたところ、組合等は、Y5の考え方が間違っているのであり、賞与は社会通念上も全額の支給でやむを得ないとして支払うべきである旨述べた。

Y5が、収支改善の目途がつくと判断できなければ賞与は支給できない旨、給与制度の改定についての組合等の考えを聴かせてほしい旨述べたところ、組合等は、①財務諸表を精査できていないので、検討して文書で質問事項を提出するので、Y5から回答されたい旨、②財務諸表は直近だけでなく3期分の提出を求める旨、③組合等はY5の効率化を考えており、運転手間の稼働格差を先に改善する必要がある旨、④給与制度改定の検討は、Y5が賞与支給の回答を先に行わないとできない旨、⑤Y5は賞与を無条件に支給しないといけない旨、⑥Y5がいくらぐらいであれば賞与を支給できるのかY5が支払える金額を支給すべきである旨述べた。Y5は、組合等の言い分につ

いて検討する旨述べた。

b 第2回腕章着用について

組合等が、第2回腕章着用に伴う労務提供の受領拒否について、Y5の考えを聴いたところ、Y5は、Y5の考えは第2回腕章着用通知書で組合員らに個別に渡したとおりであり、その間については無給となる旨述べた。それに対し、組合等が、第2回腕章着用に至ったのは、そもそもY5の対応が悪く、全てY5の責任である旨述べたところ、Y5は、労務提供の受領拒否を行った理由について、①荷主のルールに従うことができないこと、②就業規則違反であること、③Y5を守るための措置であること、である旨述べた。これに対し、組合等が、①異物混入ということについて、荷主からY5に要請があったのか、また、従業員全員に周知されていたのか、②就業時間内の労働組合活動禁止が就業規則で明記されているのか、③就業規則違反となることまで周知していたのか、ということを確認したところ、Y5は、①当該ルールは荷主の工場等で業務を行う上でのルールであり、荷主は労働組合だから腕章を問題にしているのではなく、異物混入防止のため、そのおそれのある装飾品等を着用した乗務員の入構を禁止している旨、②Y5は、異物混入防止について全従業員に周知し、注意喚起を行っており、掲示のほか、運転手の点呼の際にも通知をしていた旨、③就業時間内の労働組合活動禁止は就業規則に明記されている旨、④腕章を着用した者について、外すよう指導していたが、組合員らは組合等からの指示がない限り外せないとしか言わなかった旨、⑤そこまで厳しく言われていない一部の荷主の荷物に関しては、腕章着用した組合員を乗務させていた旨、回答した。組合等は、Y5は就業規則やルールというが、それはY5のルールであって労働組合とは合わないルールである旨、不当であると判断した際には、改めて賃金の支払を要求する旨述べた。

c 25.4.15要求書等について

組合等は、25.4.15要求書に基づく要求事項について、Y5との間で確認書の締結がまだである旨述べ、Y5の考えが変わらないのかと述べたところ、Y5は、法律に定められたことまで文書で確認する必要はない旨、Y5としては遵法精神で対応する旨述べた。

(甲67、甲75、乙25)

(イ)平成25年9月30日、組合等とY5との間で、25.9.30団交が開催された。25.9.30団交では、以下のやり取りが行われた。

Y5は、①25.9.18団交時に組合等から検討要請のあった賞与支給可能額は、

収支改善の目途が立たない現時点においてはゼロとしか回答できない旨、②これまでも説明してきたとおり、このまま何もしなければ3期連続の赤字に陥り、そのような中で経営の責任者として賞与を支給する判断はできない旨、③給与制度の改定については、従業員及び組合等からの意見などを踏まえて最終的に整理し、Y5から提示した改定案に修正できるものであれば、それを反映させて修正案を提示したい旨、④給与制度の改定に目途がたてば、賞与の支給についても提案したい旨述べた。

これに対し組合等が、①Y4前社長は平成25年7月13日より前は、賞与を全額支給すると言っていたのは認めていた旨述べ、②Y3社長も金額は別にして、支給すると言っていたのではないかと尋ねたところ、Y5は、Y4前社長もY3社長も、給与制度の改定実施を大前提に賞与を支給すると言っており、大前提を抜きにした部分だけが一人歩きしている旨述べた。これに対し、組合等が、①Y4前社長は、そのような条件提示なしで賞与を全額支給する旨発言している旨、②全額支給の発言を行っており、民法上で取消ができるのは脅迫等の場合に限られるから、Y5の言い分が法的にとおらないことは明らかである旨、③平成25年夏季及び同冬季の賞与から3万円ずつ減額するのは事実上の賃金改定であり、労働契約法第9条及び第10条に抵触する、④給与制度の改定の必要性について、Y5から説明も十分に尽くされておらず、まだ組合等としてY5と議論する段階でない旨、⑤財務諸表についての組合等からの質問の文書については本日手交するので、文書での回答を求める旨、述べたところ、Y5は、①Y5としては会社存続の重要な問題であることは組合等及び従業員にも十分説明してきた旨、②賞与と他の賃金の財源は一緒であるとの話は何回もしており、組合等はY5の説明を充分認識しているはずである旨、③組合等は賞与の支給にこだわり、給与制度の改定について組合等の内部で話ができているように思う旨、述べた。

組合等は、①Y5が労務提供の受領拒否を行ったことについて、組合員らが同盟罷業を行ったのであれば給与の不支給も認めるが、就労しなかったことについて制裁する文言が就業規則に存在しない旨、②そうすると、懲戒事由では出勤停止しか考えられないところ、腕章の着用が出勤停止に相当するものでないと判断している旨、③組合等としては、給与は全額支給されるものと考えているが、Y5の考えをこの場でなく文書で回答されたい旨、④法的に問題があるから、平均賃金の日額全額を支払うことを求める旨、述べ、労務提供の受領拒否を行った分の給与の締め日を確認した。Y5は、平成25年10月分の給与から差し引く予定であり、同月中旬が締め日になっているが、給与の減額について弁

護士にも相談しており、法的に問題があるとは考えていない旨述べた。

組合等はそれに対し、①通常の支給予定日である同月25日よりも支払が遅れれば労働基準法上問題となる旨、②先ほど組合等が述べたことを弁護士に確認すればすぐに分かることである旨、③組合等としては文書で質問しており、Y5としてこれ以上踏み込んだ話ができないのであれば、次回の団交を決める旨述べた。

(甲68、乙26)

(ウ) 平成25年10月1日付けで、組合等は、Y5に対し、「『X5』の組織変更についてのご通知」と題する文書（以下「25.10.1通知書」という。）を提出した。25.10.1通知書には、同日付けでX5の所属支部がX6から組合になった旨の記載があった。

(甲30)

(エ) 平成25年10月1日付けで、組合等は、Y5に対し、「求釈明書」と題する文書（以下「25.10.1求釈明書」という。）を提出し、Y5は、25.10.1求釈明書への回答として、同月7日付けで、「貴信10月1日付『求釈明書』に関する回答書」と題する文書（以下「25.10.7財務回答書」という。）を提出した。

a 25.10.1求釈明書には、求釈明事項として、①(i) 25.9.18団交においてY5から提出のあった平成25年6月期の損益計算書及び貸借対照表は、社名の記載がなくいずれの会社のものなのか不明である旨、(ii) しかしながらY5の代表取締役がY5の財務資料と団交で述べたことから、組合等としてはY5のものであると判断する旨、(iii) その上で、損益計算書の「当期純損失」の金額と貸借対照表の「繰越利益剰余金」の金額を突き合わせると、前期末には1,520万594円の「繰越利益剰余金」があったと考えられるが、その理解で間違いがないか、もし違うのであれば詳細な説明を求める旨、② 25.8.19Y5申入書の別紙②の「収支実績及び今後の見通し」では、平成23年9月期以降、営業収入が減少し続け、平成26年期でもさらに減少するとの見通しとなっているが、その理由及び減少の詳細について明らかにするよう求める旨、③Y5が、営業収入の減少に対して、どのような計画を立てて、増収策実施のためにどのような手立てをとってきたのか及び今後の増収策について、どのような計画を保有しているのか、具体的に明らかにするよう求める旨の記載があった。

b 25.10.7財務回答書には、以下の記載があった。

「1. 前期末（平成24年9月30日）の繰越利益剰余金について
貴組合の計算どおり15,200,594円で間違いありません。

2. 営業収入の減少要因について

営業収入の減少要因の主なものは、以下のとおりです。

- ① 荷主からの輸送需要の減少
- ② 2012年11月から実施された運賃のマイナス改定
- ③ 2013年4月以降の配車内容の質的低下

3. 営業収入増収施策について

- ① 輸送需要に減少^[ママ]については、荷主に対し輸送量の拡大を要請しており、今後も同様の要請を行ないます。
- ② 運賃のマイナス改定については、当社は荷主に対し受入れ難いとしてきたものの、競合他社がこれを受け入れたことから、当社の商権確保のため、やむを得ず了承せざるを得なかったものです。今後、折りにふれて、荷主に対し取引条件の改善の申入れを行ないます。
- ③ 配車内容の質的向上をはかるため、当社は荷主に対し定期的な連絡会^[ママ]議の開催を提案し、2013年8月から同会議を毎月、定期的に開催し、配車の質的な向上について協議し、必要に応じて是正要請を行なっております。
- ④ 今後も、既存荷主に対する業務拡大と新規荷主の開拓に向け、営業努力を継続して行なってまいります。」

(甲31、甲34)

(オ) 平成25年10月3日付けで、組合等は、Y5に対し、「求釈明書」と題する文書(以下「25.10.3求釈明書」という。)を提出し、Y5は、25.10.3求釈明書への回答として、同月7日付けで、Y3社長名の「貴信10月3日付『求釈明書』に関する回答書」と題する文書(以下「25.10.7腕章回答書」という。)を提出した。また、Y5は、同月11日、25.10.7腕章回答書の一部を、差替えにより訂正した。

- a 25.10.3求釈明書には、①第2回腕章着用に伴う労務提供の受領拒否について、Y5が第2回腕章着用通知書を交付した組合員の氏名を全て明らかにすること、②Y5が労務提供の受領拒否を行った組合員の氏名並びに期間及び期日を全て明らかにすること、③Y5は、25.9.30団交においては、第2回腕章着用が同盟罷業ではない旨の、25.9.18団交においては、第2回腕章着用は労働組合活動であり、就業規則違反である旨の、発言をそれぞれ行ったが、Y5が労務提供の受領拒否を行った理由は就業規則によるものとの理解でよいか明らかにすること、④Y5の就業規則を提示すること、⑤労務提供の受

領拒否は、就業規則に基づく懲戒処分に該当するものとの理解でよいか、そうでないとすればどういった根拠に基づくものか明らかにすること、⑥ Y 5 は、25. 9. 18 団交において、取引先から腕章着用について厳しく指摘された旨述べたが、いかなる取引先からいつ指摘されたのか、取引先ごとに明らかにすること、⑦ 取引先からの指摘を Y 5 が受け入れる以外に選択肢がなかったのか、また、その指摘を受け入れたとして、Y 5 に労務提供の受領拒否以外に選択肢がなかったのかどうか明らかにすること、⑧ X 5 が第 1 回腕章着用を行った際に、労務提供の受領拒否を行った事実があるのかどうか明らかにすること、を求める旨の記載があった。

b 25. 10. 7 腕章回答書には、以下の記載があった。なお、以下の記載のうち「2.」の会社が、労務の受領拒否を行なった貴組合員と期日に係る表は、同月 11 日、Y 5 が訂正した表を記載している。

「1. 会社が『通知書』を交付した貴組合員は、以下の 7 名です。

(略：7 名の氏名)

2. 会社が、労務の受領拒否を行なった貴組合員と期日は、下表のとおりです。

	9月6日	9月7日	9月8日	9月9日	9月10日	9月11日	計
(組合員①)	×	×	—	—	—	—	2 日
(組合員②)	×	×	—	×	×	—	4 日
(組合員③)	×	×	—	×	×	×	5 日
(組合員④)	×	×	—	×	×	—	4 日
(組合員⑤)	×	—	—	×	×	×	4 日
(組合員⑥)	×	×	—	×	×	—	4 日
(組合員⑦)	—	×	—	×	×	×	4 日
計	6 名	6 名	—	6 名	6 名	3 名	27 日・名

×印：労務の受領拒否対象者

3. 会社が労務受領拒否を行なったのは、当社就業規則の以下の定めによります。なお、就業規則につきましては、会社の点呼室に常時備付け、当社社員なら誰でも閲覧可能な状況にあります。

① 就業時間中の組合活動の禁止について

就業規則第 17 条（服務規律）第（43）号において、以下のとおり禁止されております。

『事業所において、勤務時間中に組合的、政治的、宗教的活動を行なわないこと』

② 腕章を着用した労務の受領拒否について

就業規則第19条（就業禁止）において、同条各号に該当する場合には就業を禁止することができる」と規定されており、腕章を着用した就業は同条（1）、（2）、（4）の各号に該当するものです。以下のとおり禁止されております。

なお、当社は食品輸送を専門とする会社であり、異物混入事故は会社の存続を危うくする深刻かつ重大な問題であり、絶対に惹起してはならないことです。食品輸送のプロドライバーである貴組合員が、腕章を着用して就業しようとした行為は、『異物混入防止のため積込・荷卸中には定められた服装と許可されたもの以外の着用・携行禁止』とする荷主の作業基準に抵触するとともに異物混入事故の要因となることから、会社は、腕章を着用しないで就業するように説明・要請・指示したにもかかわらず、貴分会員は『支部の指示により外せない。』として、会社の要請・指示に従わなかったことから、就業規則第19条に基づき就業を禁止したものです。

また、就業禁止の措置に先立つ7月23日～8月6日の腕章着用について、会社は腕章着用の危険性を何度も説明し、腕章を着用した就業を止めるよう、貴組合及び組合員に強く要請してきましたが、貴分会員は『支部の指示により外せない。』として、会社の要請を無視して腕章を着用したまま就業したものです。

就業規則第19条（就業禁止）

会社は、次の場合に就業を禁止することができる。

- （1）社内の風紀秩序をみだすと認められたとき。
- （2）凶器その他業務に必要なない危険物を携行するとき。
- （3）労働安全衛生法により就業を禁止されたとき。
- （4）飲酒または過労などのために就業することが^{ママ}適当でないと認められたとき。

4. 労務の受領拒否が就業規則に基づく懲戒処分について

今回の就業禁止処分は、上記のとおり就業規則第19条の規定に基づくものであり、懲戒処分ではありません。賃金を不支給としたのは、賃金規程第7条（賃金の不支給）に基づくものです。

なお、今回、貴組合員が会社の指示命令を拒否して腕章を着用して就業しようとした行為は、就業規則に定める服務規律違反であり、懲戒処分に該当する行為であると認識しており、その旨も書面で警告しておりますが、具体的な判断については現在検討中であり、後日ご通知

する所存です。

5. 懲戒処分の内容、手続等について

上記『4.』記載のとおりです。

6. 取引先からの指摘について

貴組合による荷主への直接の要請行動等については、当社の信頼が毀損され、引いては従業員に不利益をもたらしかねないことから、これまで再三にわたり自重すべき旨の要請を貴組合に対し行なってきました。しかし、貴組合は会社の要請を無視して、荷主に対し直接要請行動等を行なったことから、当社に対する荷主の信頼は著しく損なわれてしま^{〔ママ〕}しました。

損なわれた当社に対する荷主の信頼をこれ以上の毀損させることは、会社の存続問題となることから、取引先の具体的な名称については、公表を差し控えさせていただきますので、悪しからずご了承下さい。なお、7月下旬、8月上旬、8月下旬、9月上旬に取引先の責任者から小職が直接指摘を受けております。

7. 『取引先からの指摘を受入れる以外に当社の選択肢はなかったのか』、
について

当社の取引先（荷主・届先）である食品業界においては、異物混入事故は大きな社会問題となるとともに、一度でも異物混入事故を惹起した場合には、会社の社会的信用は著しく失墜し、企業の存続さえも危うくなることは、あらためてご説明するまでもないことと思います。このような観点から、取引先が当社に対して作業ルールの厳守を厳しく指摘することは、食の安全を守る立場からも当然の措置であります。食品輸送業界にあって、取引先の作業ルールを無視または違反する物流会社の行為は、故意、過失にかかわらず、契約解除を覚悟しなければなりません。契約解除となれば、従業員の職場と雇用を維持することは困難となることは必至であることから、会社としては就業規則に基づき労務の受領を拒否することは、従業員の職場と雇用を守るためにも、当社の社会的責任を全うするためにも、当然かつ正当な措置であると判断しておりますので、ご理解いただくようお願い申し上げます。

また、取引先の指摘を受け入れたとしても、労務の受領拒否以外の選択肢はなかったのか、とのご指摘につきましては、当社はタンクローリーとトラックによる小麦粉等の配送を専業としており、小麦粉・大

麦以外の貨物の取扱いはなく、配送以外の業務もないことから、当該措置を講ぜざるを得なかったことを、ご理解いただきますようお願い申し上げます。

8. 本年7月22日以降の腕章着用について

当社は、7月22日、貴組合から『荷主に対する要請や腕章着用をはじめとするあらゆる抗議行動を本書面提出後直ちに開始せざるを得ないことを通告する。』（2013年7月22日付『抗議及び争議通告書』）旨の通知を受けました。会社は、貴組合及び貴組合員に対し、腕章を着用して就業した場合、取引先の異物混入防止のルールに抵触することから、腕章を外して就業するよう、団体交渉及び個別に要請するとともに、『腕章を着用した就業が取引先に知れることとなれば、仕事を失うことになりかねない』旨、説明しましたが、貴組合はこれを無視し、7月23日から腕章を着用して就業しました。その後も、会社は貴組合及び貴組合員に対し、腕章を外して就業するよう説得を続けましたが、これらの説得は無視されました。

当該行為は、7月23日当日のうちに取引先に知れることとなり、同日の午後、『異物混入の恐れのある行為は断じて容認できない、ルールが守れない場合には、食品の安全衛生管理上また食品を扱う社会的責任上、Y5に配送を任せるわけにはいかない』旨の厳しい指摘を受け、その旨を貴組合員にも伝え、腕章を着用して就業しないよう申し入れましたが、貴組合からは『支部の指示であり外せない。』と無視され続けました。

8月6日開催の団体交渉の席上で、腕章を着用した就業は会社を潰すこととなるので慎んでもらいたい旨の説明と要請をあらためて行い、貴組合も会社が賞与支給を検討することを条件に腕章の着用を控えるとし、翌8月7日から腕章着用を停止しました。

以上のとおり、7月23日～8月6日までの腕章着用については、穏便に解決したいことから、労務の受領拒否の措置は行なっておりません。しかし、9月6日からの腕章着用については、再三再四にわたる会社からの貴組合及び貴組合員に対する注意・警告や荷主から会社に対する警告にもかかわらず、これらは無視して、貴組合によって強行されたものであり、会社は就業規則等に基づく法的な根拠の確認等を行なったうえで、従業員の職場と雇用を守るため、止むを得ず労務の受領拒否の措置をとったものであることをご理解いただきますよう、お願

い申し上げます。

」

(甲32、甲35、甲36)

(カ) 平成25年10月8日、組合等とY5との間で25.10.8団交が行われた。25.10.8団交では、以下のやり取りが行われた。

a 営業収入の減少について

組合等が、25.10.1求積明書のうち営業収入の減少についてY5の説明を求めたところ、Y5は、①平成23年9月期については、特需的な業務が発生しており、平成24年9月期が平準期のY5の実力である旨、②人口減に伴う食品需要減退傾向の中で、主要取引先の売り負け等もあって、販売量が減少している旨、③平成24年11月から、主要取引先より運賃のマイナス改定の要請があり、Y5は受け入れ難いとしたものの、競合他社が受け入れたことから、商権を守るためやむなく了承した旨、④平成25年春から導入された配車方式により、Y5にとって配車の質的な低下があった旨、述べた。

組合等が、その配車方式は主要取引先の要請によるものか尋ねたところ、Y5は、①主要取引先の近畿地区の工場として大阪工場と神戸工場があるところ、主要取引先が神戸工場の近代化を進め、製品出荷について、Y5が全面的に輸送を請け負っていた大阪工場から、今後主要取引先の主力となる神戸工場へ順次振替を行う計画がある旨、②神戸工場からの配送を請け負っていた申立外運送会社が一括して配車することになったため、配車の質的低下が起こっており、Y5にとって非効率な業務内容となっている旨、③配車の質的低下に関し、主要取引先に対して、定期的な協議を申し入れた結果、これが実現し、併せて配車の是正要請も行っている旨、述べた。組合等は、状況は理解した旨述べた。

b 腕章着用について

組合等が、第2回腕章着用について、就業規則への違反があるとしても異論があり、①第2回腕章着用通知書は毎日渡したのか、②なぜ乗務停止日数が個人によって違うのか、と尋ねたところ、Y5は、①労務提供の受領拒否は正当な措置だと認識している旨、②腕章を着用して出勤した組合員らには、全員、その都度第2回腕章着用通知書を手渡して帰宅させた旨、③腕章を着用しての入構を認めている荷主に関する輸送については、腕章を着用していても業務に就かせたことから、個人差が発生している旨述べた。

組合等は、いずれにしてもY5のいうことを受け入れられない旨述べた。

c 給与制度の改定及び平成25年夏季賞与等について

組合等が、夏季賞与に関するY5の回答を尋ねたところ、Y5は、3期連

続赤字の状況下では、収支改善の目途が立たない限り、賞与の支給は提示できない旨述べた。

組合等が、①本日はY5から回答があると思っていた旨、②従業員らは労働者として不利益な扱いを受けており、Y5は夏季賞与を全額支給すると言っておきながら、Y5が賞与を支給しないことは労働契約法に違反する旨、③過去、赤字の時でも通常どおり支給しているから、今回も支給するべきである旨、述べたところ、Y5は、①今期は3期連続の赤字が見込まれ、Y5の存続に係る問題となっており、これまでとは違う旨、②Y5の賃金規程にも、業績によって支給時期を延期したり支給しなかったりする旨の規定がある旨、述べた。これに対し、組合等が、Y5の賃金規程が国の定めた労働契約法の規定を上回ることはない旨述べたところ、Y5は、①Y4前社長の発言が誤解されているが、賞与の全額支給は給与制度の改定によって赤字解消に目途がつくことを前提にしていた旨、②もしそれを前提としないのであれば、経営責任者として全額支給するとの回答ができるはずがなく、組合等も理解できると考える旨、述べた。

組合等が、①本日で12回目の団交となるが、平行線となっており、全く話が進んでいない旨、②Y5は組合等が判断できる数字も内容も提示しない旨、③自主的な解決は無理だと判断しており、第三者機関である労働委員会に相談するしかないと考えている旨、④労使双方に誠実団交義務があるところ、Y5の回答は同じことの繰り返しであり、不誠実である旨、述べたところ、Y5は、①給与制度の改定に応じていただくべく、従業員及び組合等の意見も聴きながら進めているところである旨、②平成25年9月の輸送実績も思わしくなく、収支の状況も予測しながら検討を行っている旨、③給与制度の改定も賞与の支給も財源は同じであり、給与制度の改定についての協議を進めたい旨、述べた。

組合等は、①組合等は給与制度の改定についての協議を拒否している訳ではない旨、②しかしながら、賃下げに当たっては慎重に考えたい旨、③賞与とセットでは組合等として組合員を説得できないから、Y5がそれらを切り離して考えてほしい旨、④Y5の責任において協議できる環境を整えるべきである旨、⑤組合等として労働委員会にあっせん申請をすることに決めたので、次回団交をどうするかは本日決められない旨、⑥しかしながら、Y5から賞与の支給を行うなどの新しい提案に基づく団交申入れがある場合には組合等で検討を行う旨、述べた。Y5は、検討する旨述べた。

(甲69、乙27)

(キ) 平成25年10月22日、 X 5 は、当委員会に、25. 10. 22あっせん申請書を提出した。

25. 10. 22あっせん申請書記載の調整事項は、①平成25年夏季賞与、②第2回腕章着用の際の労務提供の受領拒否、に関する事項であった。

本件あっせんは、平成25年12月3日、同年12月25日、平成26年1月16日のあっせん期日を経て、同年2月21日、打切りにより終結した。

(甲37)

(ク) 平成25年10月22日付けで、組合等は、Y 5 に対し、「求釈明書」と題する文書（以下「25. 10. 22求釈明書」という。）を提出し、Y 5 は、25. 10. 22求釈明書への回答として、同月23日付けで、「貴信10月22日付『求釈明書』に関する回答書」と題する文書（以下「25. 10. 23回答書」という。）を提出した。

a 25. 10. 22求釈明書には、①Y 5 からの給与制度の改定に関する申入れについて、これまでの団交の経緯と、Y 5 から示された資料を総括すると、Y 5 が説明している給与制度改定の必要性の理由とは、Y 5 の業績悪化によるものと判断する旨、②改めて求釈明を行うので、回答されたい旨、③Y 5 からの回答を受けて、Y 5 が申し入れている給与制度の改定についての団交申入れを行う旨、の記載があった。また、25. 10. 22求釈明書には、求釈明事項として、以下の記載があった。

「1. 貴社が当組合に申し入れられている『賃金改定』必要性の理由は、上記のとおり理解でいいのかどうか。

2. 業績が回復した場合、賃金の回復措置をとられるのかどうか。」

b 25. 10. 23回答書には、①25. 5. 19Y 5 申入書、25. 6. 13文書、25. 8. 19Y 5 申入書及びこれまでの団交で説明してきたとおり、輸送需要の減少や運賃の引下げによる経営状況の悪化の中で、Y 5 は従業員からの協力を得て、派遣契約の運転手を解約する等のあらゆる合理化施策を実施し、平成26年6月期の営業収入見込額の約10%に相当する年間約40百万円のコストを削減した旨、②しかしながら、そのような対策を講じたにもかかわらず、25. 9. 18団交で示した財務諸表のとおり平成25年6月期の9か月間で1,300万円の営業赤字となったところであり、また、25. 8. 19Y 5 申入書の別紙②記載のとおり平成26年6月期も営業赤字が1,200万円となる見込みであって、このまま対策を講じなければ3期連続赤字は避けられず、Y 5 の事業継続も困難な状況に陥ることは当然であり改めて説明を要するまでもない旨、③慢性的な赤字状況を打開し、安定的な経営基盤を作り上げて従業員の職場及び雇用を守るためには給与制度の改定をお願いする以外に有効な方法はないとの苦渋の判断に至っ

たものである旨、④Y5が組合等に給与制度の改定の申入れを行ってから既に5か月が経過しているところ、従業員の職場及び雇用を守るためには一刻の猶予もならず、組合員らの処遇に関する重要な案件であるため、この問題は労使双方にとって早期解決が必要な問題であると認識しているので、何卒同意をいただきたい旨、⑤組合等の理解と協力により、Y5の収支が改善され、将来にわたって安定的な経営が見込めると判断された場合には、何らかの形で協力を報いることも可能であるとの強い思いを持っている旨、⑥25.10.23回答書の内容を検討いただき、速やかに具体的な協議を開始いただきたい旨、⑦Y5としては、組合等の建設的な意見及び提案を聴き、現在の改定案に修正を加えることもやぶさかではないので、理解及び協力をお願いしたい旨、の記載があった。

(甲38、乙33)

(ケ) 平成25年11月5日付けで、組合等は、Y5に対し、25.11.5給与制度改定要求書、25.11.5冬季賞与等統一要求書及び25.11.5団交申入書を提出し、団交申入れを行った。

a 25.11.5給与制度改定要求書には、25.5.19Y5申入書で申し入れられた給与制度の改定に関するものとして、要求事項に誠意ある回答を行うよう申し入れる旨の記載及び要求事項として以下の記載があった。

- 「1. 会社の業績悪化に対応するための施策としては、全従業員を対象に、賃金総額の応分カット(%)で対応すること。
2. 上記賃金カットは、2014年3月末までとし、それ以降のとりあつかいは会社の業績を検証しながら団体交渉において協議し、合意に基づいて決定すること。
3. 本件賃金カットにおいて、カットした金額を各自の賃金明細に記載すること。
4. 会社は、本件賃金カットの起算月から3ヶ月毎に収支資料を組合に開示し、収支改善の状況を会社と組合双方で検証すること。
5. 『 Y7 』への移行については、合意するので、その移行の時期・手順などを明示すること。」

b 25.11.5冬季賞与等統一要求書には、要求事項に誠意ある回答を行うよう要請する旨の記載及び要求事項として以下の記載があった。

「1. 年末一時金に関する要求

(1) 年末一時金について

- ① 組合員一人平均900,000円以上とされること。

② 日給労働者およびパート労働者をはじめ、会社に常備されている非正規雇用労働者についても、上記金額を基準に同等の扱いとして支給されること。

③ 支給日は12月10日までとされること。

(2) 一時金の支給基準を以下のとおりとされること。

① 一時金算定期間中の定年及び自己都合による退職者については、在職期間の日割り計算にて支給されること。

② 一時金算定期間中の診断書提出による病欠者については、全額支給とされること。

③ 一時金算定期間中の診断書提出のない病欠者については、最低60%以上を支給されること。

④ 組合活動による欠勤の場合については、控除の対象とされないこと。

(3) 一時金における勤務評定などについて

① 一時金における勤務評定などについては、行われぬこと。

② 行う場合には労使協議し、合意の上行われること。

2. その他の事項

職場の要求及び継続審議事項の解決をはかられること。 」

c 25. 11. 5団交申入書には、25. 11. 5給与制度改定要求書及び25. 11. 5冬季賞与等統一要求書について団交を申し入れる旨、団交議題はそれらの要求書及びそれに関するその他の事項である、との記載があった。

(甲39、甲40、甲41)

(コ) 平成25年11月11日、Y 5は、組合等に対し、25. 11. 5給与制度改定要求書及び25. 11. 5冬季賞与等統一要求書への回答として、同月12日付けの「貴信11月5日付『要求書』について（ご回答）」と題する文書（以下「25. 11. 12回答書」という。）を提出した。25. 11. 12回答書には、①既に資料等により説明したとおりとして、3期連続赤字となる状況及び給与制度の改定提案を行うに至った経緯について、重ねての説明のほか、②Y 5の現在の状況としては現行の賃金水準を維持することが不可能であって、同業他社との競争力も低下しており、営業拡大もままならないことから、このままでは事業継続が不可能となることが明らかである旨、③Y 5の収支悪化は、構造的なものであるから、経営の安定化のためには一時的な対応で解決し得るものではない旨、④以上の認識のもと、組合等からの提案を検討した旨、⑤組合等からの、組合員らへの経済的影響を極力避けたいという思いは十分に理解できるが、最早そのような暫定的な対応で状況を確認する段階にはなく、抜本的な対策を一日も早くとる必要がある旨、

⑥残念ではあるが組合等の提案内容をY5として受け入れることはできない旨、
⑦他に建設的な意見等で提案内容に修正を加えることはやぶさかではない旨、
⑧健康保険組合の移行について、給与制度の改定に伴う激変緩和措置として
いることから、改定の実施時期が明らかになった時点で連絡するのので了承いた
だきたい旨、⑨平成25年冬季賞与については、給与制度の改定と同年夏季賞与の
問題が解決した後、組合等から要求趣旨等を聴いたうえで回答したいので理解
いただきたい旨、の記載があった。

(甲42)

(サ) 平成25年11月12日、組合等とY5との間で25.11.12団交が行われた。25.11.12
団交では、以下のやり取りが行われた。

組合等は、同月11日に25.11.12回答書を読んだところであるが、Y5が
25.11.5給与制度改定要求書について誤解しているので改めて趣旨を伝える旨
述べ、①賃金総額から応分の率での賃金カットというのは、組合等からの提案
でも相談でもなく、要求である旨、②Y5の実情はこれまでも聞いており、関
係する資料も提示してもらった旨、③組合等は、組合員らへの経済的影響は考
えておらず、あくまでもY5の存続を考えてもらいたいという趣旨である旨、
④給与制度の提案がY5の業績悪化にあるならば、急を要するはずであるところ、
Y5は、翌日からでも実施可能な応分カットではなく、時間を要する給与
制度の改定を進めようとしているから、言っていることとやっていることが逆
である旨述べた。

これに対しY5が、重要なことという認識があるからこそ、平成25年の春か
ら何度も説明し、激変緩和措置の提案を含めた給与制度の改定について時間を
かけて理解を求めてきた旨述べたところ、組合等は、Y5は組合等の要求を理
解していない旨述べた。

組合等が、Y5は現在の給与体系のどの部分に問題があるのか具体的に説明
しているのかと質問し、①給与制度は企業戦略に依るものであるはずである旨、
②Y5が給与体系をどのようにしたいのかが見えてこず、人件費削減の理由は
説明を受けたが給与制度の改定を行う理由は説明を受けていない旨、③Y5か
らの提案について、当初は能率手当を減額するといひ、それを固定給の減額に
変えた理由もよくわからない旨、述べたところ、Y5は、①家族手当の新設等
により、給与制度そのものをより働きがいのあるものに変えたいとの思いであ
り、支給総額から一定割合のカットを行うということは考えていない旨、②能
率手当の減額については、固定給から減額すべきとの意見が多く出されたこと
から提案を変更した旨、③固定給からの減額となると、時間外手当への影響も

生ずるが、それも含めて説明している旨、述べた。

組合等は、①Y5は組合等の要求を理解していない旨、②人件費を削減しなければならないとの結論には至っているが、今の給与制度の不合理性及び給与制度を改定する理由の説明がないから、Y5が他に何か隠しているのではないかと思ってしまう旨、③Y5は、賃金総額から応分をカットすべきである旨、④家族手当の新設等の説明は、人件費の削減を行うための詭弁としか思えない旨、述べた。

これに対し、Y5が、①従前のY5は、歩合給、仕事給及び固定給の3つの体系の賃金となっていたところ、Y10に加わる1年程度前から賃金体系を統一し能率手当を導入したとの経緯がある旨、②総額から一定の割合で減額したとすると、個人ごとの金額格差が大きくなることから、問題があるものと考えており、そのようなやり方がいいとは考えていない旨、③家族手当については、扶養者の多い従業員には生活費がより多くかかることは当然であるし、他の会社でもよく採用されていることから導入するものである旨、述べたところ、組合等は、①Y5のこれまでの説明では、給与制度を改定する必要性を組合等として見いだせない旨、②給与制度の改定の必要性を次回の団交で示すよう求める旨、③Y5は、能率手当での引下げについて抵抗があるとするが、それはそういう意見を述べる従業員側に問題がある旨、述べた。Y5は、次回団交で回答する旨述べた。

組合等が、平成25年冬季賞与に関する要求については、同年夏季賞与が解決していないので支給できないということは理解できるものの、同年夏季賞与は早急に支給すべきである旨述べたところ、Y5は、改めて賞与の交渉をしたい旨述べた。

また、組合等が、Y5の業績に関する資料が1期分しか提出されていないことから、3期連続の赤字になるかどうか判断できない旨述べたところ、Y5は、これまでY5が提示した資料に内訳は記載しており、その数字のとおりである旨述べた。

(甲70、乙28)

(シ) 平成25年11月26日午前、Y5は、組合等に対し、25.11.12団交で組合等から要請のあった現行給与制度の問題点についての回答として、「Y5の給与制度について」と題する文書(以下「25.11.26文書」という。)をファクシミリで送信した。25.11.26文書には、別紙8の内容の記載があった。

(甲43、乙29)

(ス) 平成25年11月26日、組合等とY5との間で25.11.26団交が行われた。25.11.26

団交では、以下のやり取りが行われた。

Y 5 が、25. 11. 26 文書を組合等に提示し説明したところ、組合等は、①その内容は既に確認したが、Y 5 の姿勢は、これまでと全く変わっていない旨、②賃下げを行う法的根拠を裏付ける資料が提出されていない旨、③3 期分の決算資料を提出してもらいたい旨、④決算資料としては、貸借対照表や損益計算書ではなく、勘定科目明細がわかるものを提出されたい旨、述べた。これに対し、Y 5 は、既に提示した前期分の貸借対照表と損益計算書の数値は、これまでの資料で提示した3 期分の数値と同じであって、組合等もうそや偽りのない数値であることは理解してもらっていたはずである旨述べた。

組合等が、Y 5 が提出した資料は組合等として賃金引下げを検証でき、給与制度改定の必要性が十分理解できる客観的な資料となっていない旨述べたところ、Y 5 は、必要性は25. 11. 26 文書に記載したとおりであり、給与制度改定の必要性としては、①現状の給与制度には従業員の勤続に伴う能力や経験を給与に反映させる仕組がないこと、②従業員の努力や会社に対する貢献度を給与に反映させる仕組がないこと、③家族構成による生計費の増加に対応する仕組がないこと、④より働きがいがあり、やりがいがある給与制度としたいということである旨述べた。

これに対し、組合等が、家族手当は、賃金を受領する側がどう受け取るのかということであって、Y 5 が言うことではない旨述べ、①職務給の内容、②査定の内容、③新しい運転手が入社した場合の考え方、④時間外手当の算定基礎、について尋ねたところ、Y 5 は、①職務給について、初任では2 万円で、新規導入する定期査定昇給を累積加算していく旨、②定期査定昇給額は、勤続要素と査定要素からなり、人事考課に基づき決定する旨、③時間外手当の算定基礎は、基本給、職務給、車種手当、役職手当及び能率手当であり、家族手当は算定基礎に入らない旨述べた。また、組合等が、車種手当で金額が異なることの理由について、大型免許であるからかと尋ねたところ、Y 5 は、乗務する車がタンクローリー車か一般トラックかという違いであって、免許の違いにより生じるものではない旨述べた。

組合等が、Y 5 に求めるのは決算資料のみで、どのような形であれ、開示してもらいたい旨述べたところ、Y 5 は、これまでも数値は開示しており、それらの数値をみれば理解できるはずである旨述べた。これに対し、組合等が、Y 5 の合理化提案であるので、Y 5 を信用するしないにかかわらずY 5 は提出しなければならない旨、賃金引下げの問題について誰かが訴訟提起をした場合、Y 5 は資料を提出しなければならない旨述べたところ、Y 5 は、荷主の情報も

含まれており、開示することはできない旨述べた。

組合等が、給与制度の改定に関する協議について佳境に入ってきているので、次回団交までに決算書及び財務諸表の開示について回答するよう求めたところ、Y5は、次回団交までに回答する旨述べた。

(甲71、乙29)

(セ)平成25年12月3日付けで、Y5は、組合等に対し、「財務諸表の開示について(ご回答)」と題する文書(以下「25.12.3回答書」という。)を提出した。25.12.3回答書には、過去3期分の財務諸表を開示するので、是非とも給与制度改定に同意をお願いする旨の記載があった。また、25.12.3回答書には、過去3期分の決算報告書が添付されていたが、その内容はそれぞれ、①平成22年10月1日から同23年9月30日までの貸借対照表及び損益計算書、②同23年10月1日から同24年9月30日までの貸借対照表及び損益計算書、③同24年10月1日から同25年6月30日までの貸借対照表及び損益計算書、であり、③は、①、②と決算期が異なるものであった。

これによれば、Y5の第52期(自平成23年10月1日至平成24年9月30日)及び第53期決算(自平成24年10月1日至平成25年6月30日)の当期純損失は、それぞれ25,761,055円、25,609,749円で2期連続の赤字となり、累積赤字は10,409,155円となっていた。

(甲44、甲45、甲46、甲47)

(ソ)平成25年12月6日、Y5は、従業員に対し、25.12.6Y5提案文書を提示した。25.12.6Y5提案文書には、①25.5.11Y5提案文書で、給与制度の改定の説明と依頼を行い、皆様の要望等を踏まえて再提案を行ったが、一部の従業員から同意が得られなかったことから、さらに再提案を行ったところであるが、それにも一部の従業員から同意をいただかず現在に至っている旨、②既に何度も説明しているとおおり、給与制度の改定は、(i)3期連続赤字の解消、(ii)毎年わずかであっても給与が上がっていく、働きがいとやりがいのある給与制度によって、会社の存続と職場の確保を図ること、を趣旨としており、Y5にとっても従業員にとっても早急な実施が必要となっている最重要課題である旨、③このことは提案当初から何ら変わっていないところ、改定の早期実施の緊急度がさらに高まっており、一刻の猶予もままならない状況にある旨、④度重なる提案で恐縮ではあるが、今後の対応として改めて提案する旨、⑤今回の資料には、要望のあったY5の経営状況に関する数値を掲載している旨、⑥経営状況に関する資料は重大な機密事項であることから、社外流出の際は就業規則第39条に基づく懲戒処分の対象となるので、取扱いに留意されたい旨、の記載の

ほか、別紙9の記載があった。

また、25.12.6Y5提案文書には、従業員個別で、上記の提案どおりで給与制度の改定がなされた場合の試算結果が添付されていた。

(甲48)

(タ)平成25年12月9日付けで、Y5は、組合等に対し、25.12.9Y5申入書を提出した。25.12.9Y5申入書には、①25.5.19Y5申入書による、給与制度の改定の提案について組合等から同意が得られなかったので、25.8.19Y5申入書により、申入れを一部変更した内容で再提案したところであるが、それにも同意をいただかず現在に至っている旨、②既に何度も説明しているとおおり、給与制度の改定は、(i)3期連続赤字の解消、(ii)毎年わずかであっても給与が上がっていく、働きがいとやりがいのある給与制度によって、会社の存続と職場の確保を図ること、を趣旨としており、労使双方として何としても早急な実施が必要となっている最重要課題である旨、③このことは提案当初から何ら変わっていないところ、改定の早期実施の緊急度がさらに高まっており、一刻の猶予もままならない状況にある旨、④度重なる提案で恐縮ではあるが、今後の対応として改めて提案する旨、⑤今回の資料には、要望のあったY5の経営状況に関する数値を掲載している旨、⑥経営状況に関する資料は重大な機密事項であることから、社外流出の際は就業規則第39条に基づく懲戒処分の対象となるので、取扱いに留意されたい旨、の記載があった。

また、25.12.9Y5申入書に添付された別紙①～⑤は、別紙①の人事考課制度の賞与実施時期を除き、25.12.6Y5提案文書に添付されたものと同じであった。

(甲50)

(チ)平成25年12月9日付けで、組合等は、Y5に対し、25.12.9抗議・求釈明書をファクシミリで送信した。25.12.9抗議・求釈明書には、以下の記載があった。「さて貴社は本年12月6日付で『今後の対応ならびに給与制度の改定について(申入れ)』(以下『6日付書面』)なる書面を貴社の従業員に配布されています。その書面の中で、現在大阪府労働委員会においてあっせん協議中の事項である一時金(賞与)に関する記載がされていますが、12月3日におこなわれた府労委あっせんでは、双方が12月9日予定の団体交渉において協議の上、次回期日である12月25日のあっせんに臨むこととなっています。しかしながら、貴社は当組合との団体交渉を待たずに6日付書面を当組合の組合員らに配布しており、その中でも『2014年1月1日からの給与改定が実現可能との見通しがたてば(中略)次のとおおり支給したいと考えております。』などと旧来と同様の主張を繰り返し、かつその金額についても『夏季賞与：

一人平均 75,000円』『冬季賞与：一人平均 75,000円』と旧来の主張に沿った記載をしています。あっせん協議中の事項につき、当組合との団体交渉以前に一方的な書面を配布することは、労働委員会のあっせんそのものを否定する行為であり、今後予定している貴社との『給与改定』問題での協議・交渉を成立させる前提を貴社の責任において突き崩す行為です。当組合は、貴社の一方的な6日付書面の配布に抗議するとともに、謝罪と白紙撤回を求めます。

なお、以下の事項につき求釈明しますので、速やかに書面で回答されるよう申し入れます。

求釈明事項

貴社は、現在進行している大阪府労働委員会でのあっせん及び当組合との団体交渉に誠実に対応される意思があるのかどうか。 」

(甲49、乙30)

(ツ)平成25年12月9日、組合等とY5との間で、25.12.9団交が開催された。25.12.9団交では、以下のやり取りが行われた。

Y5は、組合等に対し、本件あっせんや組合等をないがしろにするなどという気持ちは一切なく、少しでも給与改定の問題を前に進め、賞与を早く支給できるようにしたいとの思いで行ったものであるが、組合等に誤解を与えたのであれば申し訳なかった旨、Y5の真意をくみ取ってほしい旨述べた。組合等は、①25.12.9抗議・求釈明書へのY5からの書面回答を求める旨、②けじめがつくまで団交は行えない旨、③次回の団交は同月17日と予定するが、当該書面の内容によって団交に応ずるかどうかの判断をするので、今週中に書面を提出されたい旨、述べ、Y5と話ができないならばY6と話をする旨述べた。Y5は、本件についてY6は全く関係がなく、Y5として一切の責任をもって決定している旨、25.12.9抗議・求釈明書への文書回答は行う旨、述べた。

(甲72、乙30)

(テ)平成25年12月13日付けで、Y5は、組合等に対し、25.12.9抗議・求釈明書への回答として、「貴信12月9日付『抗議及び求釈明書』に関するご回答」(以下「25.12.13回答書」という。)を提出した。25.12.13回答書には、①Y5は、これまでと同様、団交及び本件あっせんについて誠実に対応する所存である旨、②給与制度の改定及び賞与の支給については、これまでも組合等に提案及び説明を行ったのと同じ内容で従業員に提案及び説明を行ってきていたところ、同月6日に組合等へと同じ提案内容での提案を行って理解と同意を求めたものであって、本件あっせんの否定や組合等との協議や交渉を突き崩す等の考えはな

い旨、③団交等でも説明しているとおり、賞与を早期に支給したい思いはあるが、給与も賞与も財源は同じであり、3期連続赤字を回避する目途が立たないうちに賞与を支給することは経営責任上できず、職場と雇用の確保のため給与制度改定の早期実現をお願いしている旨、④給与制度の改定と賞与支給の問題を少しでも前に進めるため、組合等及び従業員の意見などを考慮し、(i)平成25年12月3日においては組合等に3期分の財務諸表を開示し、(ii)25.12.9 Y5 申入書においては、給与制度の改定に伴う影響緩和のための段階的な調整給の導入等を新規に提案したので、ぜひ同意いただきたい旨、の記載があった。

(甲51)

(ト)平成25年12月17日、組合等とY5との間で、25.12.17団交が開催された。25.12.17団交では、Y5が25.12.13回答書について説明を行った後、以下のやり取りが行われた。

組合等は、①組合等は25.12.9抗議・求釈明書において、説明、謝罪及び白紙撤回を求めていたところ、Y5は25.12.13回答書でも本日の説明においても、給与制度の改定の白紙撤回をしていない旨、②Y5が給与制度の改定について白紙撤回を行っていないから、交渉を進めることはできない旨、③白紙撤回できない理由を書面で回答することを求める旨、④Y5が考えた施策を組合等に認めさせるというのでは団交にならないから、Y5が考え方を変えなければ、団交は成立しない旨、述べた。それに対し、Y5が、①本件あっせんにも団交にも誠実に対応するとの書面回答を行っているところである旨、②給与制度の改定については、考え方としては変えられず、白紙撤回はできない旨、③皆のことを考えているからこそ、調整給による緩和策もとるなどの対応を行っている旨、④給与制度の内容についてはこれまで何回も説明を行っているところであるが、理解してほしい旨、述べたところ、組合等は、①財務諸表は開示されたが決算に関する書類は開示されていない旨、②Y5の苦しい立場は組合等も理解しており、賃下げには協力するが、給与制度の改定については一切応じられない旨、③制度変更の事情は賃金を受領する側の事情によるものでY5が事情をいうものではない旨、④組合等には制度を変更する必要性が全く感じられない旨、⑤Y5が給与制度の改定を白紙撤回しなければ団交に応じられない旨、⑥Y5の必要性に関する考えは分かっているが、分かった上で組合等の考えとして応じられず、組合等が応じられないといっているからY5が譲歩しないことが問題である旨、⑦総額のカットであれば、Y5の考えによって検討する旨、⑧Y5にボールを投げたので、Y5が持ち帰って回答されたい旨、⑨本件あっせんにより解決ができなければ、訴訟を提起するしかない旨、述べた。

(甲73、乙31)

(ナ) 平成25年12月24日付けで、Y5は、組合等に対し、25.12.17団交で組合等からあった要請への回答として、25.12.24回答書を提出した。25.12.24回答書には、①Y5は既に、人件費以外で4千万円のコスト削減を実行したにもかかわらず、赤字解消の見込みとなっていない旨、②3期連続の赤字は免れず、経営破たん回避のためには給与水準の引下げ以外にはない旨、③現行給与制度は、勤続による経験や知識を給与に反映する仕組がなく、業務経験と知識等が豊富な勤続年数の長い従業員と、勤続が短く業務経験の少ない従業員との間で給与に全く差が出ないなど、根本的に解決を要する矛盾や問題点を抱えている旨、④このような矛盾を解消するため、毎年少しずつでも給与が上がる定期昇給制度の導入を提案している旨、⑤現行給与制度であれば、組合等からベースアップの要求を受け、交渉により合意された場合にだけ賃上げに至ると考えられるところ、昨今の世間の状況的には、長期のデフレ経済下でそのようなケースはほとんどなく、Y5においても同様にそのような環境にはない旨、⑥そのような環境下で定期昇給制度を導入することは、組合等にとっても十分なメリットがあり、従業員にとってもやりがいを感じることができる制度と考える旨、⑦この給与制度の改定については、組合等に提案してから既に7か月余りが経過しており、なぜ未だに理解してもらえないのか理解に苦しむ旨、⑧給与水準の見直しによる赤字解消及び給与制度の改定による現行給与制度の矛盾や問題点等は、最重要な経営課題であり、早急に実現しなければ経営破たんに陥ることは明らかであることは組合等にも容易に理解いただけるものと考えている旨、⑨現行給与制度の問題点と改定の必要性について、理解及び認識されるとともに、給与制度改定の実施について同意をお願いしたい旨の記載があった。

また、25.12.24回答書には、25.11.26文書の「1. 現行制度と改訂案について」と調整給の部分を除いて同様の記載があり、「2. 給与制度改訂の背景等について」についても、次の文言を除き同様の記載があった。

「なお、大阪府の営業用大型自動車運転者とY5の現行及び改訂後の年収の比較は、別表『営業用大型自動車運転者の年収比較表（大阪府 VS Y5）』のとおりです。現行との比較ではY5の年収の方が666.1千円（12.8%）高く、改訂後の年収もY5の方がやや高い水準であり大阪府の他の営業用大型自動車運転者と比較しても遜色のない水準にあるものと認識しております。

以上

別表

営業用大型自動車運転者の年収比較表（大阪府 VS Y5）

（単位：千円）

		月例給与 (A)	年間賞与 (B)	年収 (C = A × 12 + B)
大阪府大型運転手* ①		400.3	389.9	5,193.5
Y 5	現行 ②	453.3	420.0	5,859.6
	比較 ③=②-① (%=③÷①)	53.0 (13.2%)	30.1 (7.7%)	666.1 (12.8%)
	改訂 ④	404.7	420.0	5,276.4
	比較 ⑤=④-① (%=⑤÷①)	4.4 (1.1%)	30.1 (7.7%)	82.9 (1.6%)

* 出所：厚生労働省統計情報部編『賃金センサス 平成25年版 第4巻』

(甲52)

(二) 平成26年1月15日付けで、Y 5は、本件あっせんにおいて、当委員会に対し、Y 5としての賞与の支給と給与制度の改定についての方針案を示すものとして、26.1.15 Y 5方針案を提出した。26.1.15 Y 5方針案には、以下の記載があった。

「1. 賞与支給について

- ① 支給額 一人160,000円
- ② 支給日 妥結後、速やかに支給

2. 給与カットについて

- ① 金額 一人一律▲50,000円／月のベースダウン
- ② 実施 平成26年2月分給与から
- ③ 調整給 激変緩和のため、次のとおり『調整給』を支給する。
平成26年2月～3月まで：一人一律20,000円／月
平成26年4月～6月まで：一人一律10,000円／月

3. 給与制度改訂に関する労使協議のスケジュールについて

- ① 改訂日 平成26年4月1日（3月31日までに合意）
- ② 自主交渉 原則として、毎週1回以上協議する。
- ③ 労働委員会 原則として、毎月1回以上開催し、自主交渉の進捗状況の確認と労使間の争点整理等を行なう。
- ④ 協議事項 給与制度改訂案について協議・合意後、調整給・Y 7への移行等の実施方法について協議する。」

また、同時期に、組合等は、本件あっせんにおいて、当委員会に対し、26.1.15 組合等提案書を提出した。26.1.15 組合等提案書には、以下の記載があった。

「協議・交渉の行程に関して、いくつかの段階に分けて集中した協議・交渉をおこなうこと。期間は4ヶ月～6ヶ月を見込む。

第一段階

1. 必要な資料の開示と資料の検証による会社現状の把握と今後の経営方針

の把握

損益分岐点・限界利益の把握による現時点での人件費を含む経費の適正化の把握

- ① 決算資料 原価明細及び販管費明細、営業外収支明細等を含む
- ② 経営シミュレーション

第二段階

1. 『給与水準引き下げ』の必要性とその範囲についての検討

第一段階で検証された経営実態と今後の経営シミュレーションに基づいて、『給与水準引き下げ』の必要性とその範囲（金額）についての認識の一致をはかること。

現行賃金制度における車種別賃金の『合理性』『不合理性』の把握と是正。

※ 場合によっては、第二段階での合意形成がはかられた場合、『給与水準引き下げ』実施をおこない、『制度変更』については全従業員での合意形成の可能性が出てくるまで一旦協議・交渉を中断することも検討。

第三段階

1. 『制度変更』の必要性とその細目についての検討

- ① 賃金制度のあり方（『定期昇給』における『成果配分』の可否を含む）
- ② 社会保険等

2. 組合からの要求と対案についての協議

第四段階

1. 細目にわたる協議と合意形成

(甲53)

(ヌ) 平成26年2月5日、組合等とY5との間で、26.2.5団交が開催された。26.2.5団交では、以下のやり取りがあった。

a Y5の現状及びこれまでのコスト削減の内容等について

Y5が、本件あっせんの期日において、あっせん員から、Y5の現状やこれまでのコスト削減の内容等について、Y5の説明不足であるとの話があったが、Y5はこれまで何回も説明してきたつもりであるところ、改めて説明の必要があるかと組合等に質問したところ、組合等は、これまで求釈明書等で確認しているから、再度説明をしてもらう必要はない旨述べた。

b 資料の開示等について

また、組合等が、Y5はこれまで財務諸表を開示したが、Y5の損益分岐点や限界利益の把握も必要であることから、原価明細、販売管理費明細及び

営業外収入の明細の提出を求め、それらを元に現行の人件費が適正かどうかを判断したい旨、述べたところ、Y5は、①これまでもY5は組合等の要求に応じて資料を提出してきた旨、②これ以上の資料を提出する意思はない旨、③固定費や変動費などと言っている場合ではなく、Y5の存続に関わる事態である旨、述べた。

組合等は、①Y5はもっと真剣に、真摯に、誠意をもって交渉すべきである旨、②これまでのY5の交渉をみれば、Y5の資料を信用することはできない旨、③Y5の言うことを信用するかどうかは組合等次第である旨、④財務諸表の明細の提出がなく、組合等として判断できる資料提示を求めている旨、⑤組合等はここまで譲歩を行っているにもかかわらず、Y5が組合等に何をどうしろというのかははっきりと言うべきである旨述べた。これに対し、Y5が、①まずはY5の状況を理解してもらいたい旨、②給与水準の引下げに協力してもらい、③次に給与制度の改定について協力してほしい旨述べたところ、組合等は、①それでは合意できない旨、②双方が努力して交渉するのが団交である旨、述べた。

Y5が、これまでも組合等の要求どおり財務諸表も提出し、Y5として最大限の誠意をもって対応してきた旨述べたところ、組合等は、①資料が不足しているから要求している旨、②提出できないのは粉飾決算や用途不明金があるのかと疑う旨、③最後に（i）原価明細、販売管理費明細、営業外収入明細、（ii）4トン車の手当の廃止又は見直し、（iii）団交におけるY6の弁護士の出席、を求めるので、書面回答されたい旨、述べた。

(甲74、乙32)

(ネ)平成26年2月21日付けで、Y5は、組合等に対し、26.2.5団交で組合等から申入れがあったことへの回答として、26.2.21回答書を提出した。26.2.21回答書には、①Y5が組合等に給与制度の改定を提案してから、既に10か月が経過しており、このままいたずらに給与の引下げの実施時期を引き延ばせば、Y5の存続不能が現実の問題として顕在化する旨、②①のような事態はなんとしても避けなければいけないところ、労使間協議のために残された時間はごくわずかである旨、③（i）まずは赤字解消のため職場と雇用の確保を行うため、同年4月から給与を一律5万円引き下げる、（ii）激変緩和措置として同年6月まで1万円を支給する旨、④給与制度の改定について労使間で給与制度検討委員会を設けて、同年7月1日を期限として鋭意検討協議したい旨、⑤③及び④について、検討及び同意されたい旨の記載があった。

また、26.2.21回答書には、以下の記載があった。

「1. 原価明細・販売管理費明細・営業外収入明細の開示要求について

昨年5月に、貴組合に対し、運賃の値下げと輸送需要の減少により会社の収支が慢性的な赤字状態に陥り、人件費を除くすべての経費について、考え得るあらゆる角度から検討、見直しをはかり、年間30百万円の合理化を行なったものの、残念ながら赤字の解消にまでは至らなかったこと、会社の存続と社員の雇用を確保するためには、一人▲50,000円/月の給与引下げを実施する以外に有効な方法がないことなどをご説明し、ご協力をお願いしました。

また、給与の引下げにあたっては、調整給による段階的な引下げや制度改訂による家族手当・査定昇給制度導入等をご提案し、社員の雇用の維持を最優先するとともに社員への影響を多少なりとも緩和するため可能な限りの配慮をしていることをご説明し、理解とご協力をお願いしました。

さらに、その後も、貴組合からの求積明書に対する書面回答や貴組合の要請に基づく決算書の開示、貴組合のご意見等に基づく提案内容の数度の修正など、貴組合の要請に対し誠意をもって対応し、労使協力による会社経営の安定化の早期実現を目指してまいりました。

既に会社が貴組合にご提案をしてから10ヵ月が経過しておりますが、この間、会社は賞与の支給停止により収支バランスをはかってきました。しかし、この方法も既に限界を超えており、他に有効な収支改善方法もなく、一刻の猶予も残されていない状況におかれていることから、これ以上いたずらに給与の引下げの実施時期を先延ばすことは、すなわちY5の存続と雇用に維持が不可能となることが現実の問題となることを意味しております。

去る2月5日開催の団体交渉において、貴組合は会社に対し、原価明細、販売管理費明細、営業外収入明細等、極めて詳細な経営資料の開示を求めています。会社の現状と将来見通しおよび今後の対応としての給与引下げの会社提案の実施の必要性に関する客観的な判断は、これまで会社が提供した資料と説明で十分に可能なものであります。貴組合が求めている資料は、賃金引下げの要否を判断するために絶対的に必要なものとは考えられず、損益分^[ママ]起点や限界利益等の問題は経営側に任された事項であり、貴組合の求める資料に関する開示の必要性はないものと判断しています。仮に貴組合の要請どおりに資料を開示して、貴組合における分析結果によったところで、収支改善策の必要性や内容、方向性が大きく変わるものでもありません。

これまで10ヵ月にわたり労使協議を続け、残された時間がわずかとなっているこの期に及んでもなお、『資料の提供がないのなら会社提案の可否を判断できない』とする貴組合の交渉姿勢は、会社として理解できないばかりか問題解決をいたずらに長期化させるだけです。既に多数の社員が、会社の方針に理解を示し、自分たちの職場と雇用は自分たちで守ろうとしております。会社は、このような社員の切実な思いと勇気ある決断に真摯に応え、会社の存続と雇用の確保をはからなければなりません。

については、冒頭の会社の新規ご提案について、職場と雇用の確保のため、英断をもって、ご同意いただくとともに、会社の再建にご協力賜るよう重ねてお願い申し上げます。 」

(甲54)

(ノ) 平成26年3月末、Y5は、全営業車両をY6に売却し、Y6からY5へ当該車両の賃貸を実施した。

(乙43、証人 Y3)

(ハ) 平成26年5月19日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(ヒ) 平成27年7月1日、主要取引先にY6の配車支援システムが導入され、Y6がY5の配車を組むこととなった。

(証人 Y3)

(2) 給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員らの労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団交におけるY5の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下、判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(コ)、(サ)、(セ)、(タ)、(ト)、(ヌ)、(ミ)、(モ)、イ(ア)、(イ)、(カ)、(サ)、(ス)、(ツ)、(ト)、(ヌ)認定によれば、①給与制度の改定については、25.5.19団交から26.2.5団交までの16回の団交で、②賞与の支給については、25.8.6団交から25.11.26団交を除き、26.2.5団交までの9回の団交で、③腕章を着用した組合員の労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払については、25.9.18団交から25.10.8団交までの3回の団交で、それぞれ交渉がなされていることが認められる。

イ これらの交渉について、組合等は、Y5は、給与制度の改定に係る団交に関し、結論ありきで交渉に臨むとの交渉態度であり、賞与の不支給や給与制度の改定の前提となる具体的な根拠や資料を不開示とし、組合等との交渉を軽視するとの対応であって、不誠実団交に当たる旨主張し、具体的な主張として、Y5が、①賞与について労使で確認した事項を反故にするなどして交渉を空転させた旨、②給与制度の改定の必要性及び賞与の不支給につき具体的な根拠及び資料を提示しなかつ

った旨、③組合の頭越しに各従業員に説明したり、交渉議題について既成事実化を図り、組合等を軽視した旨の3点を主張する。

これに対し、Y5は、経費削減策をやり尽くし、人件費の見直しは経営維持のために不可避であったとした上で、Y5としては、組合等からの威迫的な交渉態度にもかかわらず、合理的な提案を行うとともに、必要な説明を行ってきた旨、その内容は、実に17回に及ぶ団交において、可能な限りの資料・情報を開示しつつ、組合等からの質問にも回答し、Y5として受入可能な修正提案を繰り返し行ってきた旨、このようなY5の対応が、不誠実団交や組合等に対する支配介入に当たらない旨主張する。

なお、腕章を着用した組合員らの労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団交におけるY5の対応が不当労働行為に該当することについて、組合等は具体的主張をしていない。

そこで、給与制度の改定及び賞与の支給に係る組合等とY5との団交の経過について、以下、具体的に検討する。

ウ まず、賞与を巡るやり取りについてみる。

(ア)夏季賞与についてみると、前提事実及び前記(1)ア(ミ)、(モ)、イ(ア)、(イ)、(カ)認定によれば、①25.8.6団交において、組合等が、Y5が賞与の全額支給を検討するのであれば腕章を外す旨述べたところ、Y5は、どのような方法で全額を支払うことができるかは検討はする旨述べたこと、②25.8.19団交において、Y5は、前向きに最大限検討したところ、減額影響を緩和するため、夏季と冬季でそれぞれ3万円減額することとした旨述べたこと、③25.9.18団交において、組合が、Y5が支払える金額の賞与を支給すべきである旨述べたところ、Y5は、組合等の言い分について検討する旨述べたこと、④25.9.30団交において、(i) Y5が、賞与支給可能額は、収支改善の目途が立たない現時点においてはゼロとしか回答できない旨述べたこと、(ii) 組合等が、Y4前社長は平成25年7月13日より前は、条件提示なしで賞与を全額支給すると言っていた旨、Y3社長も金額は別にして、支給すると言っていたのではないかと述べたのに対し、Y5は、Y4前社長もY3社長も、給与制度の改定実施を大前提に賞与を支給すると言っており、大前提を抜きにした部分だけが一人歩きしており、賞与と他の賃金の財源は一緒であるとの話は何回もしている旨、述べたこと、⑤25.10.8団交において、(i) 組合等が、夏季賞与に関するY5の回答を尋ねたところ、3期連続赤字の状況下では、収支改善の目途が立たない限り、賞与の支給は提示できない旨述べたこと、(ii) 組合等が、Y5は夏季賞与を全額支給すると言ったから、Y5が賞与を支給しないことは労働契約法に違反

する旨、赤字の時でも過去は通常どおり支給しているから、今回も支給するべきである旨、述べたこと、がそれぞれ認められる。

(イ) これらのことからすると、Y5は、夏季賞与に関し、全額支給については、25.8.6団交で、どのような方法で支給できるか検討はする旨、有額支給については、25.9.18団交で、支払える金額の賞与を支給すべきである旨の組合等の言い分を検討する旨述べていることが認められるが、これらは、いずれも、検討することを約束したものにすぎず、これらをもって、全額又は有額支給の約束があったとはいえない。結局、Y5は、約束したとおり、検討したものの支給できない旨述べたというべきである。また、組合等は、7月13日より前は会社代表者が全額支給を約束していた旨主張するが、そのことを認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、Y5と組合等との間で、夏季賞与の全額又は有額支給についての確約があったとはいえない。

なお、組合等は、冬季賞与について、団交におけるY5の対応が不当労働行為に該当することについて具体的主張をしていない。

(ウ) 以上のことからすると、Y5が賞与について労使で確認した事項を反故にするなどして交渉を空転させたとはいえず、この点に係る、前記イの組合等主張①は採用できない。

エ 次に、賞与の不支給や給与制度の改定の前提となる具体的資料の根拠の説明や資料の開示についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(コ)、(サ)、(セ)、(タ)、(ト)、(ヌ)、(ミ)、(モ)、イ(ア)、(イ)、(カ)、(サ)、(ス)、(セ)、(ツ)、(ト)、(ヌ)認定によれば、① Y5は組合等に対し、25.5.19 Y5 申入書により、ドライバー一人当たりの平均で10.2%の減収となる給与改定案を提示したこと、②給与改定について、25.5.19団交以降、交渉が継続したこと、③25.5.19団交において、組合等が貸借対照表及び損益計算書の提出を求めたのに対し、Y5は拒否したこと、④ 25.6.6団交において、Y5は、このまま推移すれば平成26年6月期には3期連続の赤字になる旨述べ、組合等が過去3期分の決算書類の提出を求めたところ、Y5はこれを拒否したこと、⑤25.6.28団交において、(i) 組合等が改めて3期分の決算書類を求めたところ、Y5はこれを拒否し、個人別の試算データを提示して説明したこと、(ii) 組合等が、Y5が平成25年6月に借入金を返済した関係で、夏季賞与が支給されないと聞いたとし、借入先がどこか質問したところ、Y5は、借入先については、先方に迷惑がかかることも予想されるから答えられない旨述べたこと、⑥25.7.10団交において、組合等が非組合員を含

めた稼働実績の開示を求めたところ、会社は給与改定に伴う数値はすでに開示しているとして、これを拒否したこと、⑦25. 8. 6団交において、組合等が、3期連続赤字であることの検証を行うために財務諸表の提示を行うよう求めたのに対し、Y 5 が収入と経費の内容が分かる資料の提示を検討する旨述べたところ、組合等は、人件費、固定費、直接費等の分類が分かる資料を早急にもらいたい旨述べたこと、⑧25. 8. 19団交において、(i) 組合等は、これまで示された数値ではY 5 が赤字であることを信用できないとして、さらに詳細な数値の開示を求めたところ、Y 5 は、開示した数値は取引上重要な数値であり、これ以上の開示はできず、信用してほしい旨述べたこと、(ii) 夏季賞与の支給に関する協議で、組合が、Y 5 の取引先金融機関及び借入先がどこか質問したところ、Y 5 は、外部関係先について答える必要はない旨述べたこと、⑨25. 9. 18団交において、Y 5 は平成25年6月期の損益計算書及び貸借対照表を提示したのに対し、組合等は3期分の財務諸表の提出を求めたところ、Y 5 は、これを拒否したこと、⑩25. 11. 12団交及び25. 11. 26団交において、(i) 組合等が1期分だけでは3期連続赤字か否か判断できないとして3期分の決算資料の提示を求めたのに対し、Y 5 はこれまでの資料で3期分の数値を示している旨述べたこと、(ii) 組合等は、Y 5 がそれまでに行った給与制度改定についての説明や文書に対して、いずれも改定する必要性が見いだせない旨を繰り返していること、⑪25. 12. 3回答書において、Y 5 は、組合等に対し、過去3期分の損益計算書及び貸借対照表を提示したこと、がそれぞれ認められる。

(イ) 以上のことからすれば、①給与制度の改定に関しては、組合等が、Y 5 の給与改定案の前提となっている財務状況の悪化がどの程度のものか検証するために、25. 5. 19団交において、貸借対照表及び損益計算書の提出を求めたのに対し、Y 5 は、同団交を含む6回の団交において、その提出を拒否し、25. 9. 18団交でようやく1期分の損益計算書及び貸借対照表を提示したこと、また、組合等が、3期連続赤字の検証をするために、25. 9. 18団交において、過去3期分の財務諸表の提出を求めたのに対し、Y 5 は、同団交を含む3回の団交において、その提出を拒否し、25. 12. 3回答書においてようやく3期分の損益計算書及び貸借対照表を提示したこと、②賞与の不支給に関しては、組合等は単に借入先の開示を求めただけであること、がそれぞれ認められる。

(ウ) ところで、前記(1)ア(ケ)、(コ)、(チ)、(メ)、イ(ソ)、(タ)認定によれば、Y 5 が提示した給与改定案は、年収で約10%の減収となるだけでなく、給与体系を変更するものであり、また、賞与が不支給となった場合、ドライバー一人平均年間42万円の減収となるものであって、いずれも従業員の労働条件に与え

る影響は極めて大きいといえ、給与改定や賞与の不支給に当たっては、組合等と十分な交渉を行うべきである。

この点につき、Y5は、合理的な提案を行うとともに、必要な説明を行ってきた旨、その内容は、実に17回に及ぶ団交において、可能な限りの資料・情報を開示しつつ、組合等からの質問にも回答し、Y5として受入可能な修正提案を繰り返し行ってきた旨主張するので、これらについてみる。

(エ) 前記(1)ア(コ)、(サ)、(セ)、(タ)、(ト)、(ヌ)、(ミ)、(モ)、イ(ア)、(イ)、(カ)、(サ)、(ス)、(ツ)、(ト)、(ヌ)認定のとおり、給与制度の改定に関しては、確かに、25.5.19Y5申入書には、給与改定の目的、内容等が具体的な収支見通しの数値とともに記載されており、10数回の団交で一定の説明もなされているところではあるが、組合等は、給与改定的前提であるY5の財務状況の悪化の信ぴょう性を検証するために過去3期分の損益計算書及び貸借対照表の提示を求めていたものである。したがって、Y5は、自ら、給与改定をしなければ3期連続赤字の可能性があるとするのであれば、そのことを客観的に示す資料の提示又は説明をすべきであり、Y5の給与改定案の説明が詳細であったとしても、案の説明にすぎず、そのことのみをもって、根拠を示した説明であったとはいえない。

また、前記(1)ア(ケ)、(コ)、(チ)、イ(ア)認定のとおり、Y5は、実施年月日については、当初、社員の了承が取れ次第としていたが、給与の激変緩和措置として組合等に提案した25.6.13文書には、段階的実施案の第1段階の開始時期が平成25年7月1日からとされており、組合等への給与改定案の提示から1か月余りの短期間での実施を想定していたにもかかわらず、Y5が1期分の損益計算書及び貸借対照表を組合等に提示したのは、同年の9月になってからであり、遅きに失する。

一方で、借入先をどこにするかは、会社の専権事項であり、借入先がいずれであるかは、直ちに組合員の労働条件に影響するものではないのであるから、賞与の不支給を協議するに当たって、Y5が、組合の要求に応じず借入先を開示しなかったことが、直ちに不誠実とまではいえない。

(オ) 以上のことからすると、賞与の不支給に関してはさておき、給与制度の改定に関しては、前記イの組合等主張②は首肯できるところであり、Y5は、給与改定案の交渉において、自らの提案内容を一方的に説明するのみで、結論ありきの姿勢を続け、組合等が給与改定案の内容を検討するのに必要な資料を速やかに開示せず、組合との交渉の進展を妨げていたといえる。

オ 次に、給与制度改定等に係るY5の対応についてみる。

(ア) まず、従業員への説明の経緯についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(ケ)、(コ)、(ネ)、(ミ)認定によれば、①平成25年5月11日、Y5は、従業員に対し、25.5.11Y5提案文書を提示し、給与制度の改定等の必要性を通知したこと、②25.5.19団交において、Y5は、組合等に対し、25.5.11Y5提案文書と同趣旨の25.5.19Y5申入書を提出したこと、③平成25年7月12日付けで、Y5は、全従業員に対し、給与制度の改定が避けられない旨、当該改定への従業員の同意が得られない場合、夏季賞与の支給を断念することも視野に入れざるを得ない旨等が記載された25.7.12給与制度改定依頼書を提示したこと、④平成25年7月13日に全従業員を対象とする説明会を開催し、同月25日に支給予定の夏季賞与を支給できない旨述べたこと、⑤25.8.6団交において、Y5が、固定給で減額した場合の試算について、全従業員に説明した旨述べたところ、組合等は、変動給での減額は聞いていたが、固定給での減額については聞いていない旨述べ、これに対し、Y5が、日程が合わなかったため、組合等への説明はできなかったが、平成25年7月26日に組合員を含めた全従業員に対して、なぜ固定給の減額の検討を行ったのかの説明を行い、同月29日及び30日には、そのシミュレーション結果を説明している旨等を述べたところ、組合等は、組合等への事前の団交なしでY5がそのような説明を行ったことは承知したが、財務諸表の提示を受けないと協議を行うことができず、前には進まない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、Y5は、給与改定等の方針、根拠等について、従業員に対する書面の提出や説明を、組合等に対して行う前に、実施していたといえる。

しかしながら、使用者が、経営合理化策について、労働組合との交渉とは別に従業員に対し説明すること自体は不合理ではなく、また、上記認定のとおり、従業員への文書提示や説明の数日後には、組合等への文書提示や団交が行われており、団交日時は労使間で調整されるどころ、Y5が意図的に団交期日を遅らせたなどとする事情も見当たらず、このことのみをもってY5の組合等への対応が不誠実であったとはいえない。さらに、Y5は、給与改定について、従業員に対し提案や説明を行ったものの、具体的施策を実行に移したとの事実の疎明はない。

(イ) 次に、本件あっせん事件係属中の状況についてみる。

前提事実及び前記(1)イ(キ)、(ソ)、(タ)、(ツ)、(ニ)認定によれば、①平成25年10月22日、X5は平成25年夏季賞与を調整事項に含む本件あっせん申請を行い、同26年2月21日に打ち切られるまで、あっせんが継続していたこ

と、②平成25年12月6日、Y5は、従業員に対し、給与改定の早期実施の緊急性が高まっている旨等の他、同年夏季賞与の支給額、支給時期等の対応方針を記載した25.12.6Y5提案文書を提示したこと、③平成25年12月9日付けでY5は組合等に対し、25.12.6Y5提案文書と同趣旨の25.12.9Y5申入書を提出したこと、④25.12.9団交において、Y5は25.12.6Y5提案文書について組合に対し、本件あっせんや組合をないがしろにするなどという気持ちは一切なかったとして、組合等に誤解を与えたのであれば、申し訳なかった旨述べたこと、⑤本件あっせんにおいて、Y5と組合等の双方が26.1.15Y5方針案及び26.1.15組合提案書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、Y5は、本件あっせんに応諾し、調整事項の解決に向け、あっせんが進み、次回期日までに団交による協議が促されている中、組合との25.12.9団交の直前に、組合に対する25.12.9申入書と同趣旨の25.12.6Y5提案文書を従業員に提示しているが、組合への提案の前に、あえて従業員に同趣旨の文書を提示しなければならない合理的理由は見当たらず、かかるY5の対応は、その後、団交で謝罪したり、労働委員会に対して方針案の提出を行ったことを考慮しても、組合との団交に臨む姿勢として、不誠実であったといわざるを得ない。

(ウ) そうすると、Y5が、給与改定に関し、組合より先に従業員に説明したことは直ちに組合の頭越しであったとまではいえないものの、本件あっせん係属中の、25.12.9団交が開催される直前に、本件あっせんの調整事項に関連する事項を含む25.12.6Y5提案文書を従業員に提示したことは、組合を軽視し、組合との交渉による解決を否定する行為といわざるを得ず、この点に係る前記イの組合等主張③には首肯できる部分がある。

カ 以上を総合すると、Y5が、賞与支給に関し組合との約束を反故にしたとはいえず、また、給与改定に関する説明を組合の頭越しにしてきたとまではいえないものの、Y5は、十分な説明を行わないまま、組合が求める財務状況に関する資料を速やかに提出せず、本件あっせん係属中の25.12.9団交直前に、本件あっせん事件の調整事項に関する25.12.6Y5提案文書を従業員に拙速に提示して組合を無視したものと見え、かかるY5の対応は、組合に対する十分な説明を怠り、また、組合との団交に臨む姿勢として誠実さを欠くものであって、いずれも、団交の進展を妨げ、組合との交渉を軽視するもので、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) Y5が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったことは、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 Y5においては、平成25年7月及び12月支給の賞与について、給与制度の改定ができなければ、支給したくても支給できない状況にあった旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 前提事実によれば、Y5では賞与の支給に当たって、同社の賃金規程第22条により「会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由のある場合は、賞与の支給時期を延期または支給しないことがある」と規定されている。

また、前記(1)ア(ア)から(ウ)認定によれば、平成24年6月、Y5は、Y6に全株式を譲渡後、同年8月からは一般のガソリンスタンドではなく、Y6の協力会社の自家給油所で給油すること、さらに本社事務所をより賃料の安価な場所に移転させ車庫と一体化させること、25年5月頃までに会計処理や給与計算等のシステム化による人員7名の削減や弁護士等の顧問契約の解除並びに損害保険料の引下げなどにより、年間で約3,500万円の経費節減を図ったことが認められる。

ところで、前記(1)ア(ケ)、イ(ソ)、(タ)認定によれば、①25.5.11Y5提案文書において、「当社は、小麦粉の輸送需要の減少や運賃の引下げが行われたことにより、経営状況は急激に悪化しております。このような状況のなか、2012年7月以降、合理化施策を実施し、総額3,500万円のコスト削減効果を生み出し、経営の立て直しを図ってまいりました。しかしながら、これら対策を講じても、2013年6月期は21百万円の営業赤字を見込み、さらに、このまま何の対策も講じない場合には、2014年6月期においても依然として赤字状態から抜け出せない状況にあります。」とした上で、今後の対応として「赤字状況を打開し、安定的な経営基盤を作りあげ社員の雇用を守るためには、給与制度及び諸制度の改定を行う必要があるとの判断に至り」、「給与制度の改訂により、月額給与をドライバー平均▲50,000円改訂」することを従業員全員に対し提示したこと、②25.12.6Y5提案文書及び25.12.9Y5申入書の別紙②「会社の経営状況について」には、2012年/09期の当期純損失は25,761千円であり、2013年/06期においても25,610千円の当期純損失が発生したことが記載されており、2期連続の赤字が発生していることを理由に、給与制度を改定することによって、2014/06期の当期純利益を2,900千円と見込んでいるが、改定しなかった場合、12,480千円の当期純損失が発生するとの試算が示されていること、が認められる。

また、前記(1)イ(セ)から(タ)認定のとおり、25.12.3回答書において、Y5の平成24年9月期及び同25年6月期の決算では、当期純損失が、それぞれ25,761,055円、25,609,749円で2期連続の赤字となり、累積赤字は10,409,155円となったことが明らかであり、25.12.6Y5提案文書及び25.12.9Y5申入書

の別紙②で示された当期純損失の金額と合致しており、それら数字をもとに給与改定をしなかった場合12,480千円の当期純損失が発生するとの試算はあながち間違いとはいえない。

(イ) したがって、Y5においては2期連続の赤字が発生していることは財務諸表上からも明らかであり、給与改定に取り組まなければ3期連続の赤字が見込まれる状況にあったと推認でき、会社の賃金規程第22条にいう「会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由のある場合は、賞与の支給時期を延期または支給しないことがある」に該当するといえなくはないことから、賞与について会社が支給したくても支給できない状況にあったという会社主張には理解できるものがある。

イ 組合等は、Y5においては、7月及び12月に支給するとされる賞与について、それぞれ基本給の1.5か月分、年間で3か月分の支給を行うことが労使慣行となっており、一方的にこれを支給しないというY5の対応は、労働条件の一方的な不利益変更である旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)ア(オ)認定によれば、平成25年4月15日、
X7 及び X6 は「X8 加入通知書」をY5に提出し、Y5の従業員がX8に加入し、X6に所属したこと等を通知したことが認められるところ、それ以前において、どのようにして賞与の支給額を決定していたのか、また、年間で3か月分の支給を行うとの労使慣行がどのようにして決められていたのかについて具体的な疎明はない。

したがって、組合等の主張するように年間で3か月分の賞与支給を行うという労使慣行があったとはいえず、一方的にこれを支給しないというY5の対応は労働条件の一方的な不利益変更であるとの組合等の主張は採用できない。

ウ 次に、組合等は、Y5が給与制度の改定に同意することを賞与支給の差し違え条件としているとし、賞与を支給しないことが不当労働行為である旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、団交経過についてみる。

前記(1)ア(ケ)、(コ)認定によれば、Y5による給与制度の改定に関する申入れは、平成25年7月の賞与が問題となる以前の、同年5月11日に従業員に対して行ったのが始まりであって、組合等に対しても、同月19日の団交において同様の申入れを行ったこと、前記(1)ア(コ)、(サ)、(セ)、(タ)、(ト)、(ヌ)認定のとおり、25.5.19団交後、同年7月の賞与支給時までには組合等とY5との間で25.5.19団交を含めて計6回の団交が行われたが、この間団交において、Y5は組合等に対し、現行給与制度のままであれば3期連続赤字であること、給

与制度の改定については従業員の職場を守るための避けて通れない問題であることをその都度説明したが、給与改定について組合等からの同意は得られなかったことが認められる。

また、前記(1)ア(ネ)認定によれば、Y5は平成25年7月12日付けで全従業員に対し25.7.12給与制度改定依頼書を提示したこと、同依頼書には、Y5がそれまでの団交の中で説明してきたことと同趣旨の①Y5が会社存続の危機に直面しており、複数の収支改善策をもってしても3期連続の赤字が必至となる状態である旨、②3期連続赤字が避けられなければ、外部の関係先からはY5が事実上倒産会社であるものとみなされるため、皆さんの職場と雇用を守るためには何としても回避しなくてはならない旨、③そのように収支改善は待ったなしの状態にあり、他に有効な収支改善策はない旨、④給与制度の改定が避けられない旨の記載があった上で、⑤当該給与制度改定に全従業員からの同意がなければ、遺憾ではあるが同月25日支給予定の夏季賞与の支給を断念することも視野に入れざるを得ない旨の記載があり、翌13日、Y5は全従業員を対象とする説明会を開催し、その中で、同月25日支給予定の夏季賞与について初めて支給できない旨述べたことが認められる。

上記に加え、前記(1)ア(ミ)、(メ)認定のとおり、Y5は第1回腕章着用後の平成25年8月6日の団交において、賞与の支給は検討するが、減額しての支給しかできない旨述べた上で、同月19日付けの25.8.19Y5申入書では、7月1日付けの給与改定を延期し、改めて改定内容を一部修正のうえ提案するとともに、「夏季賞与につきましては、前述の給与制度改訂手続き完了後速やかに支給手続きを開始いたします。各々30千円を減額した上で支給いたします。」としたことが認められる。

(イ) 上記の経過からすれば、Y5としては経営再建のためには給与改定を行うことが第一であって、賞与の支給はそれへの同意が得られ次第、速やかに支給する方針であることに変わりがなかったとみることができる。

また、25.8.19団交において、組合等が賞与の支給条件が給与制度の改定への合意となっており、分けて考えてほしい旨述べたところ、Y5は給与制度の改定についても賞与の支給についても財源は同じであることから、切り離して考えることができない旨、述べており、組合等の要求どおり賞与の支給を給与改定と分けて実施することは経営上困難であるとの方針に変わりがなかったとみることができる。

さらに、前記(1)イ(テ)認定のとおり、平成25年12月13日付けのY5が組合等に提出した25.12.13回答書においても、賞与を早期に支給したい思いはある

が、給与も賞与も財源は同じであり、3期連続赤字を回避する目途が立たないうちに賞与を支給することは経営責任上できず、職場と雇用の確保のため給与改定の早期実現をお願いしている旨、記載があることから、12月の賞与支給に当たってもこれまでと同様、賞与の支給が困難であるとの状況に変わりがなかったものといえる。

(ウ) 確かに前記(2)カ判断のとおり、組合等が給与改定案の内容を検討するのに必要な資料をY5が速やかに開示しなかったことが認められるものの、以上のことからすると、Y5は、①3期連続で赤字になれば会社の存亡が危ぶまれること、②そのため3,500万円の経費削減を行ったが、これも限界であり給与制度改定により給与の削減を行わざるを得ないこと、③給与と賞与は同一の財源であるから、給与制度の改定がないと賞与の支給はできないこと、について、団交の中で説明をしており、Y5が、賞与の支給を給与制度改定と分けて実施することは経営上困難であるとして、給与制度改定への組合の同意を条件として、賞与の支給をしなかったことには、一定の合理性があるといえる。

また、Y5は、全く賞与を支給しないわけではなく、同意があれば減額してではあるが、支給する用意がある旨申し入れている一方で、前記(1)イ(ク)、(ケ)、(サ)認定のとおり、組合も業績悪化に対し賃金の減額の必要性を理解していることが認められることからしても、給与制度改定それ自体への同意が組合として到底受け入れられないほどの条件とはいえない。

オ 以上の点からすると、Y5の財務状況は厳しく、賞与の支給は困難であると推認されるところ、賞与支給に係る労使慣行は認められず、また、Y5が賞与の支給をしなかったことには、一定の合理性があるといえることからすれば、Y5が平成25年7月及び12月に賞与を支給しなかったことは、組合等に対する支配介入には当たらないといわざるを得ず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(4) 平成25年9月6日から同月11日までの間、Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったことは、労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下、判断する。

ア まず、Y5が腕章を着用した組合員の労務提供の受領を拒否したことについてみる。

(ア) 組合等は、腕章着用は、①組合等が、Y5の不誠実団交等に対する労働組合としての抗議の意思を集団として表示、表明し、Y5に対してその不誠実団交等の是正を要求するものであり、②作業に従事する際は、腕章着用の上から所定の作業着を着用しており、異物混入の可能性が無く、実質的に何らの瑕疵も

なく通常の労務提供である、ことから、正当な組合活動である旨主張するので、以下、検討する。

- a 別紙1のとおりY5の就業規則第17条第43号は、「事業所において、勤務時間中に組合的、政治的、宗教的活動を行わないこと」と定め、就業時間中の組合活動を禁止している。

このような場合に、組合員が就業時間中に組合活動を行うことは、職務専念義務との関係で、原則として、正当な組合活動とは認められないというべきであるが、就業時間中の組合活動であっても、組合活動としてやむを得ない必要性が認められ、かつ、労働者の誠実労働義務と支障なく両立し、使用者の業務を阻害するおそれのない行動である場合は、正当な組合活動であると認められることがあるというべきである。

そこで、以下、この点について具体的に検討する。

- b まず、腕章着用当時の組合等の置かれていた状況についてみると、前提事実及び前記(1)ア(ハ)、(ヨ)認定によれば、①組合等は、Y5との間で給与制度の改定や賞与の支給に関して、Y5の提案を受け入れられないとして団交等で対立している時期であったこと、②第2回腕章着用就労を行ったのは、組合等が要求していた資料の開示をY5が拒否して交渉の進展を妨げていた時期であり、かかる会社の対応が不誠実であったことは前記(2)判断のとおりであることからすれば、組合等がY5の上記対応に対して抗議活動を実施するに至ったことには、一定の理由があるといえる。

- c 次に、誠実労働義務との関係についてみると、組合等は、作業に従事する際は、腕章着用の上から所定の作業着を着用しており、異物混入の可能性が無く、実質的に何らの瑕疵もないから、通常の労務提供である旨主張するが、前記(1)ア(ヘ)認定によれば、装飾品等の着用禁止は、主要取引先がその現場における作業ルールとして主要取引先自身が定めているものであり、Y5としては、これに従って作業を行う義務を負っていたことからすれば、このような状況のもとで、異物混入の可能性が無いとして、主要取引先の構内における組合等のかかる行為を正当化することはできないというべきである。

なお、組合等は、腕章着用について主要取引先から特段問題にしないことの確認を得ていたと主張しているが、腕章着用後の団交において、組合等からそのような主張がなされた疎明はなく、かえって、前記(1)ア(ユ)認定のとおり、主要取引先から異物混入防止の徹底が求められていたとして、Y5が25.8.27服装通知書を出していることからすれば、腕章着用を主要取引先が問題にしていなかったとまでは認められない。

したがって、組合等の腕章着用就労が労働者の誠実労働義務と両立していたとみることはできない。

- d また、腕章着用就労が会社の業務を阻害するおそれのないものであったかどうかについてみると、前提事実及び前記（１）ア（ヒ）、（ヘ）、（ホ）、（ミ）、（ヤ）から（ヨ）認定のとおり、①Ｙ５は、小麦粉等の配送を専業としており、主要取引先はＹ５の売上の約90%を占めていたこと、②組合等は、Ｙ５に事前に通告した上で、第１回腕章着用就労を開始したところ、Ｙ５は、組合等に対して腕章着用による就業は認められないとして中止するよう指示したこと、③主要取引先は、異物混入防止の徹底のためとして、指定の作業着を着用し、異物混入のおそれがある装飾品の着用や携帯を禁止する旨定めていたこと、④Ｙ３社長及びＹ５の業務部長は、主要取引先から呼び出され、赤い糸くずでも納入先で発見される事態が起こった場合は、Ｙ５との契約を解除すると伝えられたこと、⑤25.8.6団交において、Ｙ５は、組合等に対して、主要取引先から通知があり、申立外パン製造会社を含めて全ての納入先では入構から納入終了までの間は定められたものしか着用しないように求められているとして、腕章を着用しての就労は、Ｙ５の存続に関わる重大な事項であるから、翌日から腕章を外すように求めたこと、⑥Ｙ５が従業員にあてた25.8.27服装通知書には、主要取引先から契約運送各社あてに異物混入防止に関する再徹底要請があったとして、異物混入のおそれのあるもの一切の着用・携行を禁止する旨及び万が一、社員から違反者がでた場合、当日の「乗務禁止」および「就業規則」（第17条、第39条、第40条）に基づく懲戒処分・損害賠償請求を行う旨記載されていたこと、⑦組合等は、Ｙ５に事前に通告書を提出した上で、第２回腕章着用就労を実施し、Ｙ５は、組合員らに対し、主要取引先に係る運送については許可しなかったが、主要取引先以外に係る運送については就労させたこと、⑧会社は、主要取引先に係る就労を拒否する際、該当する組合員に対して、腕章を着用しての就労は、「就業規則に基づき懲戒処分の対象となる行為であること」、「荷主からも腕章等異物混入の恐れのある物品を身につけて入構しないよう嚴重注意を受けていること」、「就業時間中の組合活動であることから、就業規則違反であること」が記載された第２回腕章着用通知書を交付したこと、が認められる。

これらの事実からすると、Ｙ５は、就業規則上も実態上も腕章着用就労を承認していたとは認められず、第２回腕章着用の就労申出を拒否した行為は、主要取引先からの異物混入防止の再徹底の要請があったことを受けて、25.8.27服装通知書を発出し、着用の中止を指示するなど、段階的に手順を踏

んだ上で、Y5の売上の約90%を占める主要取引先が求める異物混入の防止の徹底に対して対応したものとみるのが相当である。

そして、その主要取引先から異物混入が判明した場合の契約解除を示唆されていたことに鑑みると、このときY5は、業務の運営に重大な支障が及ぶ可能性があるとして判断した上で、主要取引先からの信用失墜回避のために、組合員の腕章着用就労を認めなかったものといえ、腕章着用そのものを敵対視して、就業規則の全く対象外の条項をあえて適用したものとはいえない。

したがって、第2回腕章着用就労は、使用者の業務を阻害するおそれのない行動であったとはいえないとみるのが相当である。

- e 以上のおり、本件の腕章着用就労は、その実施に至ったことに一定の理由があったといえるものの、誠実労働義務と支障なく両立出来ていたとも、Y5の業務を阻害するおそれが無かったともいえないから、正当な組合活動であったとはいえない。

(イ) ところでY5は、社内の風紀秩序を乱すと認められる場合など、就業禁止措置をとることができる旨規定しており、腕章を着用しての就労は、服装規定違反での就労で、主要取引先との契約解除を招来するおそれが極めて高い行為であり、就業規則上の規定に基づき就労禁止の措置を取った旨主張する。

- a そこで、会社が就労拒否の根拠とした就業規則の適用条項をみると、前提事実及び前記(1)ア(ユ)、(ヨ)、イ(オ)認定によれば、①25.8.27服装通知書においては、第17条、第39条、第40条となっており、②第2回腕章着用通知書においては、就業時間中の組合活動であるから就業規則違反であって、懲戒処分の対象となる行為である旨の記載があることから、第17条及び第39条であると推認され、③25.10.7腕章回答書においては、就業規則第17条第43号で規定している就業時間中の組合活動の禁止の定め及び同規則第19条第1号「社内の風紀秩序をみだすと認められたとき」、同条第2号「凶器その他業務に必要な危険物を携行するとき」及び同条第4号「飲酒又は過労などのために就業することが適当でないと認められたとき」に該当するものである旨回答していること、が認められる。

- b とすれば、Y5の第2回腕章着用就労にかかる就業規則の適用に関する対応には、必ずしも一貫性があったとはいえず、適用条項の条文中に腕章着用を特定した文言もないが、社内が物理的な社内に限らないこと及び社内の風紀を乱すとして同規則第19条を適用したことに対する相当性について、腕章着用当時、当事者双方に特段、争いがあったとは認められず、同条の適用について、特に問題はないとみるのが相当である。

(ウ) したがって、Y5が主要取引先における組合員の第2回腕章着用による労務提供の受領を拒否した行為は、主として主要取引先との業務上の支障を回避するためにとられた措置であり、第2回腕章着用就労がそもそも正当な組合活動ではなかったうえ、就業規則の適用についても特に問題がない以上、不当労働行為には当たらない。

イ 次に、組合等は、Y5が、腕章を着用して就労しようとした組合員に対し、就労を許可せず、就労を許可しなかった分の賃金を日割で減額したことが、組合員に対する不利益取扱い及び組合等に対する支配介入の不当労働行為に当たると主張しているので、以下、検討する。

(ア) 前記(1)ア(ヨ)、イ(オ)認定及び別紙2のとおり、①Y5は、主要取引先への第2回腕章着用就労を拒否する都度、当該組合員らに対して、第2回腕章着用通知書を交付して、就労を許可しなかった分については賃金の支払いが発生しない旨、さらに腕章を取り外して就業することを約束した場合、その時点で就業を認めて賃金を時間割で支払う旨、を提示していること、②Y5は、腕章着用就労を許可しなかった分の組合員らの賃金を日割で減額したこと、③Y5は、25.10.7腕章回答書において、腕章を着用した労務提供の受領拒否に係る賃金の不支給が、就業規則第19条の規定に基づいて、賃金規程第7条を適用したものである旨回答していること、④賃金規程第7条は賃金を支給しない場合が規定されており、その第2項において、「就業規則第19条による場合」と規定されていること、が認められる。

(イ) そうすると、Y5の腕章着用就労の受領拒否が、そもそも主要取引先からの契約解除の示唆を受けたことに対応した行為にすぎず、組合を嫌悪するが故のものではないのであるから、当該不就労分に係る賃金を不支給としたことについても、この間あえて主要取引先に多く配車して受領拒否をしたなど、組合員らを殊更不利益に扱ったと認めるに足る疎明もない以上、単に就業規則に基づいて賃金規程を適用したものであったとみるのが相当であり、不当労働行為には当たらない。

ウ 以上を総合すると、Y5の組合員に対する腕章着用による労務提供の受領拒否及び賃金の不支給は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であったとは認められず、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

(5) Y6は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、①Y5の給与制度の改定、賞与の支給並びに腕章を着用した組合員の労務提供の受領拒否及びこれに係る賃金の支払に関する団体交渉におけるY6の対応、②Y5

が平成25年7月及び同年12月に賞与を支給しなかったこと、③Y5が組合の腕章を着用した組合員らに対し、その労務提供の受領を拒否し、当該期間中の賃金を支払わなかったこと、について、①にあつては不誠実団交及び組合に対する支配介入に、②にあつては組合に対する支配介入に、③にあつては労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に、それぞれ当たるかについて、以下、判断する。

ア 組合等は、① Y6 がY5の全株式を保有していること、② Y6 の役員がY5の役員等として出向していること、③ Y6 がY5の車両を所有し、配車まで実施していること、④ Y6 の健康保険組合に加入等しようとしていることから、Y5は Y6 の支配下にある旨主張するので、以下、検討する。

なお、本件において、 Y6 がY5の従業員に対する関係で労働契約上の雇用主に当たらないことは当事者間に争いがないことから、以下、 Y6 が労働組合法上の使用者に該当するかをみる。

イ 前記(1)ア(ア)認定のとおり、平成24年6月29日時点で、 Y6 はY5の全株式を所有し、Y5の全取締役が Y6 出身又は Y6 と兼務する役員であったことからすれば、 Y6 は、資本関係及び Y6 出身の役員を通じ、親会社としてY5に対し、その経営について一定の影響を及ぼしていたものとみることができる。

しかし、親会社が、労働組合法第7条の「使用者」に当たるというには、子会社に対し一定の支配力を有していることだけでは足りず、子会社の労働者の基本的な労働条件等について、当該労働者の雇用主である子会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合に、その限りにおいて、親会社は同条の「使用者」に当たると解するのが相当である。

ウ 労働条件面における支配力について

前記(1)イ(ノ)、(ヒ)認定のとおり、 Y6 がY5の全車両を所有し、本件申立て後の事情ではあるが、Y5の配車を Y6 が組むようになったこと、 Y6 の健康保険組合への加入や福利厚生制度の一体化を予定していること、に鑑みれば、Y5の経営方針は、親会社である Y6 の何らかの意向ないし方針に沿ってなされていたと推認するのが相当である。しかし、他方、これらの施策についての Y6 の関与が、親会社がグループの経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えたものであると認めるだけの具体的な事実の疎明はないし、Y6 が、Y5の労働者の賃金、労働時間等の基本的な労働条件等に対して、Y5と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めるだけの事実の疎明もない。

エ 以上によれば、Y6は、資本関係及び出身の役員を通じ、子会社としてのY5に対し、その経営について一定の影響を及ぼしていたものとみることができるものの、組合等が主張するようにY5の資本・営業・人事ならびに労務関係などのすべてにわたってY6が支配・管理しているとまでは認めることはできないし、労働者の基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったというだけの事実の疎明もない。そうだとすれば、Y6は、労働組合法第7条の使用者には当たるということはできず、本件について不当労働行為責任を負う者には該当しない。

そして、争点4に関し、組合等の主張は、Y6が、労働組合法上の使用者であることを前提としていることから、上記の検討によれば、その余の主張は、いずれも前提を欠くことになる。よって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 救済方法

組合は、誠実団交応諾及び謝罪文のホームページへの掲載を求めるが、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9月27日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

(別紙1)

○ 就業規則 (抄)

第1章 総則

第1条 (目的)

この規則は Y5 (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。

2. ただし、出向者に関しては出向元及び労働者と会社の間における三者協議に基づく、各個人の規程によるものとする。

第3章 勤務

第17条 (服務規律)

従業員は、常に次の事項を守り、服務に精励しなければならない。

- (1) 職務遂行にあたり、報告・連絡・相談の3原則を守り、健康に留意し、挨拶の実行と明朗で覇気のある態度をもって勤務すること。
- (2) 職務を正確かつ迅速に処理すること。
- (3) 自己の業務上の権限を越えた行為を行わないこと。
- (4) 上長の職にある者は、常に率先して他の従業員の模範となり、部下従業員を指導して業務を円滑に遂行しなければならない。
- (5) 就業中は特別な理由のない限り、制服帽を着用し、身なりを清潔に保持し、特にひげをたくわえたり、髪の色を茶髪等に染め、また鉢巻をしたり上半身裸体になったりしてはならない。
- (6) 得意先においては勿論のこと、自己の職場においても粗雑な言動をとってはならない。また貨物は大切に扱うこと。
- (7) 現場に従事する従業員は、安全靴、ヘルメットを着用すること。スリッパやサンダルを履いて作業をしてはならない。また安全靴のかかとを踏んではならない。
- (8) 従業員が故意、または過失により、会社または得意先に損害を与えたときはこれに対し、損害賠償を命ずることがある。
- (9) 道路交通法に定められた条項は、これを遵守し違反してはならない。
- (10) 地理に精通して経済運転を行なうよう心掛けねばならない。
- (11) 担当車輛を運行管理の許可なしに、他の者に運転させてはならない。
- (12) 就業中事故のあったときは、遠近にかかわらず最善を尽くし、速やかに発生状況を詳細にわたり上長に報告し、その指示に従って事故処理すること。
- (13) 運行途上において、人身事故を発生せしめた場合は、人命尊重の見地により直ちに応急処置をし、救急車の手配、警察への連絡、負傷者の救護を最優先にしなければならない。
- (14) 乗務員は運送途上において高価な貨物を一身に託され、かつ社外で単独の行動をとるものであることを認識し、自己の行動は常に会社を代表していることを念頭に入れ、誤りのないよう心掛けなければならない。
- (15) 運送途上においては、会社からの特別な指示がない限り、何人の申し出があろうとも、行き先の変更もしくは、貨物の引渡しをしてはならない。

- (16) 運送途上においては、何人の申し出があろうと、送り状、仕切書、その他運送関係の書類を提示してはならない。
- (17) 運送途上、運行管理者の許可なく他の人を便乗させてはならない。
- (18) 受渡しは、品名、荷姿、数量、発荷主、受取人、会社名、荷物の異状の有無その他の必要事項を確認の上受け渡しを行なうこと。
- (19) 職務遂行に際しては、会社の利益を図り私利を戒めること。
- (20) 指示に関する金銭取引、その他の証書類に会社の名称を用いないこと。
- (21) 職場を清潔にし、常に整頓し、盗難、火災の予防及び安全衛生事項の実施に努めること。特にくわえタバコでの運転作業は厳禁する。
- (22) 運行前点検、運行後点検は必ず行い、点検表を提出すること。
- (23) 乗務員は必ず配車係に点呼を受けなくてはならない。
- (24) 乗務員が下車して車輛から離れて用達する場合は、諸種の盗難を防止するため積荷、シート、ロープ掛けの状態を確認、施錠を必ずし、その他大切なものは携行しなければならない。
- (25) 乗務員は、後進の際、必ず車輛より降車して、後方の安全確認を行なうこと。
- (26) 常に品位を保ち、会社の名誉を損ない、信用を傷つけるようなことをしないこと。
- (27) 業務上の機密及び会社の不利益となる事項は他に洩らさないこと。
- (28) 会社の車輛、機械器具、その他の備品を大切にし、不具合を発見した場合は、直ちに上長または担当係に報告してその指示を待つこと。燃料その他の消耗品の節約に努め、貨物の取り扱いは、特に慎重にすること。
- (29) 担当責任者の指示には、私心を抱くことなく、その指示に従わなければならない。
- (30) 許可なく社用品を私用に供したり、私物を製作したりしないこと。
- (31) 職場の風紀、秩序を乱してはならない。
- (32) 職場の整理整頓に心掛け、常に快適な職場環境を保つこと。
- (33) 職場において暴行、脅迫、障害、その他不法不当な行為を行なったり、または他人の業務を妨害したりしてはならない。
- (34) 職務に関し、自己のため取引を行なったり、手数料およびリベートを収受し、その他不当な金品の借用または贈与の利益を受けたりしないこと。
- (35) 会社の許可なく社内において業務外の集合、掲示、放送、印刷物の配布をしないこと。
- (36) 所定の場所以外で喫煙、または電熱器その他の火気を上長の許可なく使用しないこと。
- (37) 勤務時間中、上長の許可なく職場を離れ、あるいは職場を放棄しないこと。
- (38) 酒気を帯びて勤務しないこと。
- (39) 危険物その他作業に必要なない物品は所持しないこと。
- (40) 上長の許可なく会社の物品または諸道具、機械類を持ち出さないこと。
- (41) 会社の命令または許可を受けないで、他の会社の役員、社員に兼務しないこと。
- (42) 会社の承諾を得ないで、事業や営利を目的とする事業を行なわないこと。
- (43) 事業所において、勤務時間中に組合的、政治的、宗教的活動を行なわないこと。
- (44) その他この規則または上長の指示命令に違反する行為をしてはならない。

- (45) 運行作業日報およびメモリーカードは、当日の終業後、速やかに提出すること。業務の都合により、やむを得ず認められた場合でも翌日までに必ず提出すること。
- (46) 勝手に車輛の改造を行わないこと。
- (47) 職場内外において、他の従業員を不快にさせる性的な言動を行わないこと。
- (48) 刺青を彫らないこと。

第19条 (就業禁止)

会社は、次の場合に就業を禁止することができる。

- (1) 社内の風紀秩序をみだすと認められたとき。
- (2) 凶器その他業務に必要な危険物を携行するとき。
- (3) 労働安全衛生法により就業を禁止されたとき。
- (4) 飲酒または過労などのため就業することが適当でないと認められたとき。

第6章 表彰および制裁

第38条 (制裁の種類)

制裁は次のとおりとする。

- (1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。なお指定期日までに提出なき時は、処分事跡を確認するため、1日以上の出勤停止を命ずるものとする。
- (2) 減給 始末書を提出させ、賃金の一部を減額して支給する。ただし減給額は、1回の額が平均賃金の1日分の半額で、総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えることはない。
- (3) 昇給停止 始末書を提出させ、1ヶ月以上1年以内の昇給を行わない。
- (4) 出勤停止 始末書を提出させ、7日間を限度とし、出勤を停止する。その期間は賃金を支払わない。
- (5) 降職 職制をさげるか、解任する。なお職位の変更に伴い、賃金がかかることがある。
- (6) 諭旨解雇 退職願を会社が指定する期日までに提出することを勧告し、これを提出しない場合は、懲戒解雇とする。
- (7) 懲戒解雇 即時解雇する。行政官庁の認定を受けた場合は、予告期間もしくは予告手当を支払うことなく、解雇する。

第39条 (制裁の事由)

従業員が次の各号の一に該当する行為をした時は制裁する。

戒告

- (1) 会社の規則・通達に違反する行為をしたとき
- (2) 正当な理由なく、みだりに遅刻・早退又は欠勤したとき
- (3) 正当な理由なく、執務時間中に職場を離れ、業務に支障をきたしたとき
- (4) 会社の許可なく、施設内又は敷地内において、業務に関係のない集会・演説・放送または文書の掲示・配布を行ったとき

- (5) 職務上、関係先から金銭・物品その他贈与・供応など授受したとき
- (6) 出退勤の明示を不当に他人に依頼し、またはこれを依頼され実行したとき
- (7) その他前各号に準ずる行為をしたとき

減給・昇給停止・出勤停止

- (1) 正当な理由なく、しばしば遅刻・早退または欠勤し、勤務成績が不良であったとき
- (2) 執務時間中、みだりに職場を離れ、自己の職責を怠る等、業務怠慢行為があったとき
- (3) 勤怠または特別休暇等に関し、故意に虚偽の申告または不正の行為をしたとき
- (4) 業務外に会社の施設・機会・資材等の物品を許可なく使用し、または持ち出したとき
- (5) 故意または重大な過失により、機械・設備・備品・重陽等を破損し、または紛失させたとき
- (6) 火気の取り扱いを租略にし、火災・事故等過失行為をしたとき
- (7) 立入禁止の場所に許可なく立ち入ったとき
- (8) 喧嘩・賭博その他職場の風紀・秩序を乱す行為をしたとき
- (9) セクシュアルハラスメントの問題により会社秩序を乱し、またはその恐れがあるとき
- (10) 会社または役員、従業員の名誉・信用を毀損したとき（セクシュアルハラスメントの問題による場合を含む）
- (11) 正当な理由なく、しばしば諸規則に違反し、または業務上の命令に服さなかったとき
- (12) その他前各号に準ずる行為をしたとき

降職

- (1) 前条1項第1号から第4号に該当した場合に、督促したにもかかわらず、始末書を提出しなかったとき
- (2) 他の従業員に対して不当に退職を強要したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む）
- (3) 会社の秩序を乱すようなうわさ等を流したとき（セクシュアルハラスメントのケースも含む）

諭旨解雇・懲戒解雇

- (1) 正当な理由なく、30日間を通じて無断欠勤が3日を超えて欠勤したとき、または出勤の督促に応じなかったとき
- (2) 重要な事実や経歴を偽り、または不当な方法で採用されたとき
- (3) 業務上重大な秘密を部外に漏らそうとした、または漏らしたとき
- (4) 会社の承認・許可を得ないで、在職のまま他に就職したとき
- (5) 故意または重大な過失により、会社の信用を著しく傷つけ、もしくは多額の損害を及ぼしたとき
- (6) 職場において暴行・脅迫・換金その他社内の秩序を乱す行為を行なったとき（セクシュアルハラスメントのケースも含む）
- (7) 職場において職責などの地位を利用して性的な強要を行なったとき
- (8) 職場において他の従業員の業務に支障を与えるような性的言動を行なうなど社内の秩序または風紀を乱したとき
- (9) 業務に関連し、私利をはかり、または不当な金品その他を授受するなどの行為に及んだとき
- (10) 喧嘩・賭博その他職場の風紀・秩序を乱し、不正義な行為に及んだとき
- (11) 重要な会社の指示命令に反抗し、著しく業務の妨害行為があったとき
- (12) 刑事事件で、有罪の判決を受け、解雇を適当と認めたとき

(13) 過去に制裁処分を受け、なお改悛の情が見受けられないと認めるとき

2. 前項に掲げる事項で諭旨解雇または懲戒解雇に該当すると認められる者に対してはその処分に至るまで就業させないことがある。
3. 二人以上共同して制裁の原因となる行為を行なった場合、その各人を前条の規定によって処分する。
4. 社員が、他の従業員をして制裁事由に該当する行為をなさしめるよう教唆したり、もしくは扇動したり、他人の制裁事由に該当する行為を幫助又は隠蔽した時は、その違反行為に準じて制裁処分する。

第40条 (損害賠償)

故意または重大な過失によって会社に損害を与えたときは、懲戒に関係なく、別にその損害の全部または一部を賠償させることがある。但し、これによって就業規則に定める懲戒を免れることはない。

2. 自動車運転者の勤務中における自己に起因する交通事故にかかる免責金額については全額負担するものとする。

自動車運転者の勤務中における自己に起因する商品事故にかかる損害金額については全額負担するものとする。

3. 賠償責任は退職後も免れない。

第7章 賃金

第41条 (賃金)

従業員の賃金については、別に定める「賃金規程」によるものとする。

第10章 損害補填

第55条 (損害補填)

従業員が故意または過失により会社および第三者に損害を与えた場合は、その損害の全部または一部を補填させることがある。

(別紙 2)

○ 賃金規程 (抄)

第 1 条 (目的)

この規程は、就業規則第41条に基づいて従業員の賃金に関する事項を決めたものである。

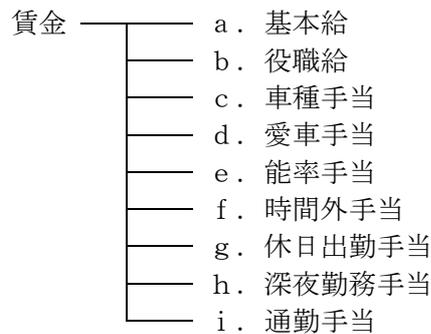
第 2 条 (賃金の構成)

賃金の構成は次の通りとする。

(事務職社員)



(自動車運転業務に従事する者)



第 6 条 (賃金の控除)

次の各号の一に該当する場合は、賃金を日割りまたは時間割計算によって控除支給する。但し、業務上の負傷または疾病による欠勤および会社が必要と認めた場合は、別段の取り扱いをすることがある。

- (1) 賃金計算期間の途中において入社・退社・解雇・休職・復職した場合。
- (2) 欠勤・遅刻または早退した場合。
- (3) 組合活動・争議行為その他これに類する行為により就業しない場合。
- (4) 免停により乗務できない場合。

第 7 条 (賃金の不支給)

次の各号の一に該当する場合は、賃金を支給しない。

- (1) 就業規則第 9 条による休職。
- (2) 就業規則第19条による場合。
- (3) 就業規則第21条・第22条に規程する遅刻・早退・欠勤等の不就業時間。
- (4) 就業規則第23条第 3 項の各号の休日および休暇。
- (5) 就業規則第28条による特別休暇。
- (6) 就業規則第38条第 4 項による出勤停止期間。

(7) 会社の指示に基づかないで就業した場合。

第22条 (賞与)

賞与は、原則として支給日の時点で在籍する従業員について、7月及び12月に支給する。

但し、会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由のある場合は、賞与の支給時期を延期または支給しないことがある。

賞与の額は、会社の業績および本人の勤務成績などを考慮して決定する。

但し、勤続1年未満の者に関しては別段の取り扱いをすることがある。

(別紙3)

○ 25.5.11 Y 5 提案文書の添付資料 別紙①～③

別紙①

収支見通し・収支改善対策について

今期および来期の収支見通し

単位：百万円

	2013/06期 (見通し)	→ 成行き →	2014/06期 (成行き)	→ 対策後 →	2014/06期 (対策後)
収入	425		406		406
支出	446		418		395
営業利益	▲21		▲12		11

※13/06期については、(12/09期：3ヶ月+13/06期：9ヶ月)

①これまで会社が行ってきた収支改善策

単位：百万円

項目	内容	年間影響額
1. 軽油購入方法の合理化	・2012年8月：一般のガソリンスタンドから、 Y 6 の協力会社の自家 給油所への給油方法の変更により、 軽油購入単価を約▲6円/リットル 引下げた。	▲2.0
2. 本社事務所移転と車庫 の一体化	・2012年10月：本社事務所を から に移転。 ※ 当該移転により、事務所賃借費用 の削減のみならず、点呼の充実化、 コミュニケーションの強化等の 効果をあげた。	▲3.6
3. 事務処理のシステム化	・会計処理、給与計算、勤怠管理、車両稼働管理、運 行日報作成処理のシステム化により、人員7名を削 減。	▲25.5
4. 弁護士等の顧問契約の 解除	・弁護士、会計士、社労士との顧問契約を順次解約。 ※なお、これらの専門的知識やノウハウ等について は、 Y 10 の専門職や顧問先から従来 以上の充実したサポートを受けている。	▲2.3
5. 損害保険契約の見直し	・2013年3月： Y 10 のスケールメリット を活かした損害保険契約の見直しにより、保険料を 引下げた。	▲1.6
合計		▲35.0

②今次対策内容

単位：百万円

項目	年間影響額
1. 派遣DR ▲1名解約	▲4.8
2. 給与制度改訂 (▲50千円/月/人)	▲17.8
3. Y 7 への移行	▲0.4
合計	▲23.0

1. 給与制度の改訂

分類	現行		
	項目		
基準内 給与	基本給	定額：140,000円	
	愛車手当	定額：20,000円	
	車種手当	ローリー：20,000円	
		一般車：10,000円	
	能率手当	走行手当	18.7円/km
		輸送手当	137.2円/ト
		作業手当（9ト車）	3,200円/日
作業手当（小型車）		4,000円/日	
役職手当	グループ長	3,000円	
	(項目なし)		
基準外 給与	時間外 手当	普通残業手当	
		休日出勤手当	
		深夜作業手当	
	通勤手当	距離×単価	
人事 考課 制度	(制度なし)		

項目		
基本給	(現行のとおり)	
職務給	初任職務給（20,000円） + 累積査定昇給額	
車種手当	(現行のとおり)	
能率手当	走行手当	11.2円/km
	輸送手当	104.7円/ト
	作業手当（9ト車）	2,420円/日
	作業手当（小型車）	3,000円/日
役職手当	グループ長	(現行のとおり)
家族手当	扶養1名	15,300円
	扶養2名	17,800円
	扶養3名	20,300円
時間外 手当	(現行のとおり)	
通勤手当	(現行のとおり)	
新設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予め公開した考課基準に基づき、年2回、「A」「B」「C」の3段階で評価する。 ・ A・B・Cに上限枠を設定しない絶対評価とする。 ・ 考課結果は、年2回の個人面談で本人分についてのみ公開する。 	

2. 給与制度改訂による年収水準格差（ドライバー1人平均）

単位：千円

	現行	改訂	差額
基準内給与	176	193	18
能率手当	171	114	▲57
時間外手当	106	96	▲11
月額給与	453	403	▲50
年間賞与	420	420	0
年収	5,860	5,260	▲600
減額率			▲10.2%

改訂について

改訂	
実施目的	実施内容
<ul style="list-style-type: none">勤続要素：勤続によって伸びる能力や経験を給与に反映させるもの。成績要素：本人の努力や会社への貢献度を給与に反映させるもの。	<ul style="list-style-type: none">昇給額：450円（社員1人平均） ※人事考課結果により、査定昇給する。給与項目：職務給（愛車手当を組替）に加算する。
<ul style="list-style-type: none">単価引下げにより、賃金水準の是正を行うもの。	
<ul style="list-style-type: none">家族構成によって大きく異なる生計費の一部補助を行い、生計費を反映した給与制度とする。	<ul style="list-style-type: none">扶養家族とは次の者をいう。<ol style="list-style-type: none">配偶者（内縁を含む）社員と生計を一にする親族（養子関係を含む）で、他に定収入がなく、主として社員の扶養を受けている次の者<ul style="list-style-type: none">18歳未満の子および孫60歳以上の父母および祖父母障害者およびその他の者で特に会社の認めた者（子・孫・父・母・祖父母に限る）
会社が求める働きぶりを考課基準とし、6ヶ月ごとに評価を実施し、社員の資質の向上をはかる。	<ul style="list-style-type: none">実施時期：給与は2014年4月分より。 賞与は2013年冬期分より。 ※実施時期については、最短で制度導入した場合。

別紙③

Y 7

への加入について

1. 健康保険料と介護保険料の仕組みについて

- 健康保険料と介護保険料については、月例給与および賞与の支給ごとに保険料率を乗じた金額を控除します。
- 健康保険料と介護保険料の負担については、労使同額負担を原則としつつも、任意に決めることが認められています。
- このことから、現行の「 Z 2 」では、「 Y 7 」に比べて、労使共に保険料負担額が高く、個人負担額の割合についても大きいことから、「 Y 7 」への移行により、個人負担額の引き下げとともに、会社負担額についても引き下げを図るものです。
(下記、「2. 保険料および保険料率の比較（ドライバー1人平均）」「3. 個人と会社の保険料の負担割合比較」参照)

2. 保険料および保険料率の比較（ドライバー1人平均）

		月例負担									年間負担額 (概算)	
		A. 現行 (Z 2)			B. Y 7			比較 (B - A)			個人負担	会社負担
		個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計		
健康保険	保険料	22,020円	24,320円	46,340円	20,162円	24,642円	44,804円	▲1,858円	322円	▲1,536円	▲22千円	4千円
	料率	4.787%	5.287%	10.074%	4.383%	5.357%	9.740%	▲0.40%	0.070%	▲0.33%		
介護保険	保険料	4,600円	4,600円	9,200円	3,105円	3,105円	6,210円	▲1,495円	▲1,495円	▲2,990円	▲18千円	▲18千円
	料率	1.000%	1.000%	2.000%	0.675%	0.675%	1.350%	▲0.33%	▲0.33%	▲0.65%		
合計	保険料	26,620円	28,920円	55,540円	23,267円	27,747円	51,014円	▲3,353円	▲1,173円	▲4,526円	▲40千円	▲14千円
	料率	5.787%	6.287%	12.074%	5.058%	6.032%	11.090%	▲0.73%	▲0.26%	▲0.98%		

3. 個人と会社の保険料の負担割合比較

	A. 現行 (Z 2)			B. Y 7			比較 (B - A)		
	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計
健康保険	47.5%	52.5%	100.0%	45.0%	55.0%	100.0%	▲2.5%	2.5%	0.0%
介護保険	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(別紙4)

○ 25.6.13文書の添付資料 別紙①～②

別紙①

2013年6月13日

収支見通し・収支改善対策について

今期および来期の収支見通し (単位: 百万円)

【参考】
前回(5/19)の説明内容

	2013/06期 (見通し)	→ 成行き →	2014/06期 (成行き)	→ 対策後 →	2014/06期 (対策後)	2014/06期 (対策後)
収入	425		406		406	406
支出	446		418		400	395
営業利益	▲21		▲12		6	11

※13/06期については、(12/09期: 3ヶ月+13/06期: 9ヶ月)

①これまで会社が行ってきた収支改善策

単位: 百万円

項目	内容	年間影響額
1. 軽油購入方法の合理化	・2012年8月: 一般のガソリンスタンドから、 Y6 の協力会社の自家給油所への給油方法の変更により、軽油購入単価を約▲6円/リットル引下げた。	▲2.0
2. 本社事務所移転と車庫の一体化	・2012年10月: 本社事務所を から に移転。 ※ 当該移転により、事務所賃借費用の削減のみならず、点呼の充実化、コミュニケーションの強化等の効果をあげた。	▲3.6
3. 事務処理のシステム化	・会計処理、給与計算、勤怠管理、車両稼働管理、運行日報作成処理のシステム化により、人員7名を削減。	▲25.5
4. 弁護士等の顧問契約の解除	・弁護士、会計士、社労士との顧問契約を順次解約。 ※なお、これらの専門的知識やノウハウ等については、Y10 の専門職や顧問先から従来以上の充実したサポートを受けている。	▲2.3
5. 損害保険契約の見直し	・2013年3月: Y10 のスケールメリットを活かした損害保険契約の見直しにより、保険料を引下げた。	▲1.6
合計		▲35.0

②今次対策内容

(単位: 百万円) 【参考】
前回(5/19)の説明内容

項目	年間影響額	年間影響額
1. 派遣DR ▲1名解約	▲4.8	▲4.8
2. 給与制度改訂 第1段階(2013年7月~2014年3月): ▲30千円/月/人	▲8.0	▲17.8
3. 給与制度改訂 第2段階(2014年4月~2014年6月): ▲50千円/月/人	▲4.4	
4. Y7 への移行	▲0.4	▲0.4
合計	▲17.6	▲23.0

別紙②

給与制度の

1. 給与制度の改訂

分類	現行		
	項目		
基準内 給与	基本給	定額：140,000円	
	愛車手当	定額：20,000円	
	車種手当	ローリー：20,000円	
		一般車：10,000円	
	能率手当	走行手当	18.7円/km
		輸送手当	137.2円/ト
		作業手当（9ト車）	3,200円/日
作業手当（小型車）		4,000円/日	
役職手当	グループ長	3,000円	
	(項目なし)		
基準外 給与	時間外 手当	普通残業手当	
		休日出勤手当	
		深夜作業手当	
通勤手当	距離×単価		
人事 考課 制度	(制度なし)		

項目		
基本給	(現行のとおり)	
職務給	初任職務給（20,000円） + 累積査定昇給額	
車種手当	(現行のとおり)	
能率手当	走行手当	11.2円/km
	輸送手当	104.7円/ト
	作業手当（9ト車）	2,420円/日
	作業手当（小型車）	3,000円/日
役職手当	グループ長	(現行のとおり)
家族手当	扶養1名	15,300円
	扶養2名	17,800円
	扶養3名	20,300円
時間外 手当	(現行のとおり)	
通勤手当	(現行のとおり)	
新設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予め公開した考課基準に基づき、年2回、「A」「B」「C」の3段階で評価する。 ・ A・B・Cに上限枠を設定しない絶対評価とする。 ・ 考課結果は、年2回の個人面談で本人分についてのみ公開する。 	

【別表】

能率手当	走行手当	13.6円/km
	輸送手当	114.8円/ト
	作業手当（9ト車）	2,670円/日
	作業手当（小型車）	3,330円/日

※ 適用期間：2013年7月1日～2014年3月31日

2. 給与制度改訂による年収水準格差（ドライバー1人平均）

単位：千円

	現行	改訂	差額
基準内給与	176	193	18
能率手当	171	114	▲57
時間外手当	106	96	▲11
月額給与	453	403	▲50
年間賞与	420	420	0
年収	5,860	5,260	▲600
減額率			▲10.2%

2013年 6 月13日

改訂について

改訂	
実施目的	実施内容
<ul style="list-style-type: none">勤続要素：勤続によって伸びる能力や経験を給与に反映させるもの。成績要素：本人の努力や会社への貢献度を給与に反映させるもの。	<ul style="list-style-type: none">昇給額：450円（社員1人平均） ※人事考課結果により、査定昇給する。給与項目：職務給（愛車手当を組替）に加算する。
<ul style="list-style-type: none">単価引下げにより、賃金水準の是正を行うもの。	
り)	
<ul style="list-style-type: none">家族構成によって大きく異なる生計費の一部補助を行い、生計費を反映した給与制度とする。	<ul style="list-style-type: none">扶養家族とは次の者をいう。<ol style="list-style-type: none">配偶者（内縁を含む）社員と生計を一にする親族（養子関係を含む）で、他に定収入がなく、主として社員の扶養を受けている次の者<ul style="list-style-type: none">18歳未満の子および孫60歳以上の父母および祖父母障害者およびその他の者で特に会社の認めた者（子・孫・父・母・祖父母に限る）
会社が求める働きぶりを考課基準とし、6ヶ月ごとに評価を実施し、社員の資質の向上をはかる。	<ul style="list-style-type: none">実施時期：給与は2014年4月分より。 賞与は2013年冬期分より。 ※実施時期については、最短で制度導入した場合。

電石帽は、髪が外に出ないように着用する。

顎鬚、口髭は原則として禁止する。例外として髭を許可する場合は、マスク、口髭カバーでその脱落を完全に防止する。

3) 装飾品着用での作業禁止

指輪、ネックレス、イヤリングなど装飾品を着用しての作業は禁止。但し、結婚指輪で外れないものは除く。

4) 筆記用具の携帯禁止

筆記用具は異物になる可能性があるので、作業中は携帯禁止。書類作成は運転席で行う。

5) 腕時計

作業時間中の腕時計の着用は原則禁止。置き時計の設置で不便な分を解消する。ただし得意先においての小麦粉納入作業中は着用可とする。

(別紙6)

○ 25.8.19Y 5 申入書の添付資料 別紙①～③

別紙①

給与制度の

■ 改訂内容

分類	現行					
	項目		項目			
基準内 給与	基本給	定額：140,000円		基本給	定額：97,000円	
	愛車手当	定額：20,000円		職務給	初任職務給（20,000円） + 査定昇給（累積）額	
	車種手当	ローリー：20,000円		車種手当	(現行どおり)	
		一般車：10,000円				
	能率手当	走行手当	18.7円/km		能率手当	(現行どおり)
		輸送手当	137.2円/トン			
		作業手当（9トン車）	3,200円/日			
作業手当（小型車）		4,000円/日				
役職手当	グループ長	3,000円		役職手当	(現行どおり)	
	(項目なし)			家族手当	扶養1名	15,300円
					扶養2名	17,800円
					扶養3名	20,300円
基準外 給与	時間外 手当	普通残業手当			時間外 手当	(現行どおり)
		休日出勤手当				
		深夜作業手当				
通勤手当	距離×単価		通勤手当	(現行どおり)		
人事 考課 制度	(制度なし)		新設	<ul style="list-style-type: none"> ・予め公開した考課基準に基づき、年2回、「A」「B」「C」の3段階で評価する。 ・A・B・Cに上限枠を設定しない絶対評価とする。 ・考課結果は、年2回の個人面談で本人分についてのみ公開する。 		

【参考】給与制度改訂による年収水準格差（ドライバー1人平均）

単位：千円

	現行	改訂	差額
基準内給与	176	149	▲27
能率手当	176	176	0
時間外手当	102	80	▲22
月額給与	453	405	▲49
年間賞与	420	420	0
年収	5,860	5,276	▲583
減額率			▲10.0%

改訂について

改訂	
実施目的	実施内容
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準是正のため。 ・勤続要素：勤続によって伸びる能力や経験を給与に反映させるため。 ・成績要素：本人の努力や会社への貢献度を給与に反映させるため。 	<p>経過措置として、2014年3月31日迄は110,000円とする。</p> <p>人事考課結果にもとづき査定昇給額を支給する。 「愛車手当」を職務給と名称変更する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・家族構成により異なる生計費の一部補助を行う給与制度とするため。 	<ul style="list-style-type: none"> ・扶養家族とは次の者をいう。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 配偶者（内縁を含む） 2. 社員と生計を一にする親族（養子関係を含む）で、他に定収入がなく、主として社員の扶養を受けている次の者 <ul style="list-style-type: none"> ・18歳未満の子および孫 ・60歳以上の父母および祖父母 ・障害者およびその他の者で特に会社の認めた者（子・孫・父・母・祖父母に限る）
<p>会社が求める社員像を考課基準とした評価を実施することで、社員社員の資質向上をはかるため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実施時期：給与は2014年4月分より。 賞与は2013年冬期分より。 ※実施時期については、最短で制度導入した場合。

会社の経営状況について

I 収支実績および今後の見通し

項目	(単位：千円)				2014/06期 (12ヶ月) (対策後)
	2011/09期 (12ヶ月)	2012/09期 (12ヶ月)	2013/06期 (9ヶ月)	2014/06期 (12ヶ月) (成行き)	
営業収入	493,744	476,148	318,609	405,670	405,670
営業費用	363,455	379,556	296,936	360,144	342,544
営業総利益	130,290	96,591	21,673	45,526	63,126
一般管理費	120,008	117,993	34,294	57,519	57,519
営業利益	10,282	▲21,402	▲12,621	▲11,993	5,607
営業外収益	4,335	47,825	1,614	3	3
営業外費用	804	925	615	400	400
経常利益	13,813	25,499	▲11,621	▲12,390	5,210
特別利益	0	0	1,134	0	0
特別損失	10,325	64,431	1,741	0	0
税引前当期純利益	3,488	▲38,932	▲12,228	▲12,390	5,210
法人税	889	120	90	90	90
法人税等調整額	0	▲13,291	13,291	0	0
税引後当期純利益	2,600	▲25,761	▲25,430	▲12,300	5,300

対策後

* 前回説明時（5月18日）の2013/06期見通しは、2012/07～2013/06の12ヶ月にて作成。
これに対して今回（上記）の2013/06期の数値は、会計決算期間に応じて、2012/10～2013/6の9ヶ月で作成。

II これまで会社が行ってきた収支改善策

(単位：百万円)

項目	内容	年間影響額
1. 軽油購入方法の合理化	・2012年8月：一般のガソリンスタンドから、Y6の協力の自家給油所への給油方法の変更により、軽油購入単価を約▲6円/リットル引下げた。	▲2.0
2. 本社事務所移転と車庫の一体化	・2012年10月：本社事務所を から に移転。 ※ 当該移転により、事務所賃借費用の削減のみならず、点呼の充実化、コミュニケーションの強化等の効果をあげた。	▲3.6
3. 事務処理のシステム化	・会計処理、給与計算、勤怠管理、車両稼働管理、運行日報作成処理のシステム化により、人員7名を削減。	▲25.5
4. 弁護士等の顧問契約の解除	・弁護士、会計士、社労士との顧問契約を順次解約。 ※これらの専門的知識やノウハウ等については、Y10の専門職や顧問先から、従来以上の充実したサポートを受けている。	▲2.3
5. 損害保険契約の見直し	・2013年3月 Y10 のスケールメリットを活かした損害保険契約の見直しにより、保険料を引下げた。	▲1.6
合計		▲35.0

III 今次対策内容

(単位：百万円)

項目	年間影響額
1. 派遣DR▲1名解約	▲4.8
2. 給与制度改訂 第1段階(2013年9月～2014年3月)：▲30千円/月/人 賞与(夏期・冬期)控除含む	▲8.0
3. 給与制度改訂 第2段階(2014年4月～2014年6月)：▲43千円/月/人	▲4.4
4. Y7 への移行	▲0.4
合計	▲17.6

その他

I Y 7 への加入について

現在加入している Z 2 の保険料負担額は、 Y 7 の保険料負担額よりも労使共に高額であることから、 Y 7 へ加入し、保険料負担額の引き下げを図ります。

1. 健康保険と介護保険の料金について

健康保険料と介護保険料については、月例給与および賞与の支給ごとに、保険料率を乗じ決定します。また、労使同額負担を原則としつつも、任意に決めることが認められています。

このため、現在加入している「 Z 2 」では、「 Y 7 」に比べ、個人負担割合が高く設定されているとともに、労使共に保険料率は高く設定されています。今回、「 Y 7 」への移行により、個人負担額の引き下げとともに、会社負担額についても引き下げを図ります。

2. 保険料および保険料率の比較（ドライバー1人平均）

	月例負担									年間負担額 (概算)		
	A. 現行 (Z 2)			B. Y 7			比較 (B-A)			個人負担	会社負担	
	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計			
健康保険	保険料	22,020円	24,320円	46,340円	20,162円	24,642円	44,804円	▲1,858円	322円	▲1,536円	▲22千円	4千円
	料率	4.787%	5.287%	10.074%	4.383%	5.357%	9.740%	▲0.40%	0.070%	▲0.33%		
介護保険	保険料	4,600円	4,600円	9,200円	3,105円	3,105円	6,210円	▲1,495円	▲1,495円	▲2,990円	▲18千円	▲18千円
	料率	1.000%	1.000%	2.000%	0.675%	0.675%	1.350%	▲0.33%	▲0.33%	▲0.65%		
合計	保険料	26,620円	28,920円	55,540円	23,267円	27,747円	51,014円	▲3,353円	▲1,173円	▲4,526円	▲40千円	▲14千円
	料率	5.787%	6.287%	12.074%	5.058%	6.032%	11.090%	▲0.73%	▲0.26%	▲0.98%		

3. 個人と会社の保険料の負担割合比較

	A. 現行 (Z 2)			B. Y 7			比較 (B-A)		
	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計
健康保険	47.5%	52.5%	100.0%	45.0%	55.0%	100.0%	▲2.5%	2.5%	0.0%
介護保険	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

II Y 8 への加入について

Y 10 の福利厚生制度である「 Y 8 」および「 Y 9 」へ加入いたします。

名称	内容
Y 8	<ul style="list-style-type: none"> 社員の子女の教育資金について、貸付条件を満たした場合には、無利息で貸付を実施。 貸付条件等については、社内報「 Y 11 」の2013年新年号28頁を参照下さい。

III Y 9 への加入について

現在加入している Z 2 の保険料負担額は、 Y 7 の保険料負担額よりも労使共に高額であることから、 Y 7 へ加入し、保険料負担額の引き下げを図ります。

名称	内容
Y 9	<ul style="list-style-type: none"> OB社員の相互親睦（入会は本人の自由です） 退職後においても、 Y 10 の保養所を安価な社員価格で利用可能。 （3箇所：北海道有珠郡、岩手県八幡平市、静岡県伊東市） 会費：5,000円（終身）。

稼働状況表（4月～6月）

【一係】

		2013年4～6月 平均値			2013年4月			2013年5月			2013年6月		
		走行距離	輸送重量	労働時間	走行距離	輸送重量	労働時間	走行距離	輸送重量	労働時間	走行距離	輸送重量	労働時間
ローリー	最高	6,265	366	232:23	7,464	379	280:39	6,378	341	212:42	6,007	442	286:42
	最低	5,101	385	223:38	5,141	345	216:27	3,893	224	153:53	3,331	361	203:03
	ローリー 平均	5,515	348	229:25	6,303	359	237:41	5,299	321	209:44	4,943	363	240:50

【二係】

		2013年4～6月 平均値			2013年4月			2013年5月			2013年6月		
		走行距離	輸送重量	労働時間	走行距離	輸送重量	労働時間	走行距離	輸送重量	労働時間	走行距離	輸送重量	労働時間
ウイング	最低	4,624	622	226:54	4,992	708	243:47	4,127	614	212:44	4,104	536	212:16
	大型 平均	4,807	619	247:26	5,520	655	263:43	4,451	619	218:42	4,451	584	259:53
9 t	最高	4,981	365	255:11	5,256	365	260:09	4,878	418	255:03	4,822	349	273:41
	最低	4,746	399	266:43	4,883	354	241:34	4,777	341	228:03	4,324	383	272:29
	中型 平均	4,827	375	255:41	5,059	372	258:07	4,840	380	238:17	4,581	373	270:41
小型	最高	4,849	229	249:21	5,150	233	257:19	5,192	249	260:55	4,682	215	277:55
	最低	4,586	205	255:46	4,734	225	257:37	4,495	223	249:57	4,159	175	244:02
	小型 平均	4,735	218	257:06	4,973	224	260:32	4,799	228	252:29	4,434	203	258:18
	トラック 平均	4,777	346	254:45	5,108	355	260:27	4,742	352	241:28	4,482	330	262:20

* ウイング車については乗務者2名固定のため個人情報の絡みから平均値と最低値のみ標記

(別紙8)

○ 25.11.26文書

1. 現行制度と改訂案について

現行給与制度	
1. 基本給	一律：140,000円
2. 愛車手当	一律：20,000円
3. 車種手当	ローリー：20,000円 一般車：10,000円
4. 能率手当	走行手当：18.7円/km
	輸送手当：137.2円/ト
	作業手当： (9ト車) 3,200円/日 (小型車) 4,000円/日
5. 役職手当	グループ長：3,000円

改訂案	
1. 基本給	一律：97,000円 (但し、経過措置として、2014年3月31日までは110,000円とする。)
2. 職務給	初任職務給 (20,000円) + 定期査定昇給(勤続要素・成績要素)累積
3. 家族手当	扶養1名：15,300円 扶養2名：17,800円 扶養3名：20,300円
4. 車種手当	(現行どおり)
5. 能率手当	(現行どおり)
6. 役職手当	(現行どおり)

【改訂案の説明】

- ①基本給：一律43,000円引下げます(但し、2013年3月31日までは30,000円の引下げ)。あわせて、当社の給与制度の問題点の是正を目的に、「基本給」の引下げ財源の一部および「愛車手当」廃止財源をもって「職務給」(下記②)および「家族手当」(下記③)を新設します。
- ②職務給：当社の給与制度は、各人の勤続に伴う能力や経験の伸び、および各人の努力や会社への貢献度を反映する仕組みがないことから、勤続や本人の努力・貢献度に報いるための定期査定昇給制度を、次のとおり導入し、毎年給与がわずかでも上がってゆくことに対する期待感とやりがいのある制度とします。
そのために、現行一律支給となっており、特にその支給意図が希薄となっている「愛車手当」を廃止し、その財源金額を新設する「職務給」に充当します。さらに初任職務給を20,000円に設定し、毎年1回の定期査定昇給額を当該初任職務給20,000円に累積加算してゆくこととします。
なお、定期査定昇給は、次の2要素から構成します。
1. 勤続要素：勤続によって伸びる能力や経験を給与に反映させる。
2. 査定要素：本人の努力や会社への貢献度を給与に反映させる。査定昇給額については、人事考課結果にもとづき決定する。
また、人事考課は仕事の質的向上をはかることを目的として導入し、会社が求める仕事像を考課基準とし、予め社員に公開します。公開した考課基準に基づき、毎年2回、「A」「B」「C」の3段階で評価しますが、A、B、Cの評価については、上限枠を設定しない絶対評価とします。
各人の査定金額については、社員平均450円の財源を、A、B、Cの分布により、相対配分することとします。
- ③家族手当：当社の給与制度には、家族構成により異なる生計費を反映した仕組みがないことから、扶養家族の構成により異なる生計費の一部補助を行なうべく「家族手当」を新設します。なお、扶養家族とは、次のものをいいます。
なお、現在の試算によりますと、家族手当の平均支給額は約13,000円となります。
1. 配偶者(内縁を含む)
2. 社員と生計を一にする親族(養子関係を含む)で、他に収入がなく、主として社員の扶養を受けている次の者
・18世未満の子および孫
・60歳以上の父母および祖父母
・障害者およびその他の者で特に会社の認めた者(子・孫・父母・祖父母に限る)

2. 給与制度改訂の背景等について (略)

(別紙 9)

○ 25.12.6Y 5 提案文書の本文及び別紙①～③、⑤

1. 今後の対応

[ママ]

- ① 給与制度 2013年8月15日付け申入れ内容を一部修正のうえ、改めてご提案させていただきます。当該内容に対し、皆様のご同意あり次第、2014年1月1日より改訂いたします。
- ② 賞与 夏期賞与につきましては、会社といたしましても、早急にお支払いしたいとの強い思いを持っておりますものの、3期連続赤字解消の見通しが立たない現状においては、経営責任上支給できる状況にないことをご理解賜りたく存じます。しかし、2014年1月1日からの給与制度改訂が実施可能との見通しがたてば、2014年6月期の赤字解消が可能となることから、その場合には、次のとおり支給したいと考えております。
- なお、支給時期につきましては、給与制度改訂のメドがついた時点で、あらためて協議させていただきます。
- 夏季賞与：一人平均 75,000円
冬季賞与：一人平均 75,000円

2. 給与制度改訂について

これまで実施した説明会の席上、また説明会後の皆様からお聞きしたご意見やご要望等を踏まえ、再度検討した結果、以下のとおり、改めてご提案いたします。

- ① 目的 「3期連続赤字決算による事業継続に関する重大な障害の回避」および「働きがい・やりがいのある制度の導入」により、会社の存続と職場の確保をはかる。
- ② 内容
- ・基本給を一律97,000円（現行比▲43,000円）とする。
 - ・2014年1月から6月まで「調整給」を設定し、給与制度改訂に伴う影響を緩和する。
 - ・その他の給与制度改訂内容は、2013年8月19日にご提案したとおりです。（改訂内容の詳細は、別紙①のとおりです。）
- ③ 実施時期 皆様のご同意のもと、2014年1月1日より改訂します。

3. その他

- 「 Y 7 」 「 Y 8 」 「 Y 9 」 への加入
- ① 目的 福利厚生制度の充実をはかるため。
- ② 内容 Y10 の福利厚生制度としてある、「 Y 7 」 「 Y 8 」 「 Y 9 」 へ加入（詳細は、別紙③④のとおりです）。
- ③ 加入時期 給与制度改訂決定後、速やかに加入します。

添付資料

- ・給与制度の改訂について（別紙①）
- ・会社の経営状況について（別紙②）
- ・その他（別紙③・別紙④）
- ・人事考課表（別紙⑤）

別紙①

給与制度の

■ 改訂内容

分類	現行				
	項目		項目		
基準内 給与	基本給	定額：140,000円	基本給	定額：97,000円	
	(項目なし)		調整給	2014年1月～2014年2月 30,000円 2014年3月～2014年4月 20,000円 2014年5月～2014年6月 10,000円	
	愛車手当	定額：20,000円	職務給	初任職務給（20,000円） + 査定昇給（累積）額	
	車種手当	ローリー：20,000円	車種手当	(現行どおり)	
		一般車：10,000円			
	能率手当	走行手当	18.7円/km	能率手当	(現行どおり)
		輸送手当	137.2円/トン		
作業手当（9トン車）		3,200円/日			
作業手当（小型車）		4,000円/日			
役職手当	グループ長	3,000円	役職手当	(現行どおり)	
(項目なし)		家族手当	扶養1名 15,300円 扶養2名 17,800円 扶養3名 20,300円		
基準外 給与	時間外 手当	普通残業手当	時間外 手当	(現行どおり)	
		休日出勤手当			
		深夜作業手当			
通勤手当	距離×単価	通勤手当	(現行どおり)		
人事 考課 制度	(制度なし)		新設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予め公開した考課基準に基づき、年2回、「A」「B」「C」の3段階で評価する。 ・ A・B・Cに上限枠を設定しない絶対評価とする。 ・ 考課結果は、年2回の個人面談で本人分についてのみ公開する。 	

【参考】 給与制度改訂による年収水準格差（ドライバー1人平均）

単位：千円

	現行	改訂	差額
基準内給与	176	149	▲27
能率手当	176	176	0
時間外手当	102	80	▲22
月額給与	453	405	▲49
年間賞与	420	420	0
年収	5,860	5,276	▲583
減額率			▲10.0%

2013年12月 6 日

改訂について

改訂	
実施目的	実施内容
<ul style="list-style-type: none"> 賃金水準是正のため。 段階的に調整給を支給することで、給与改訂に伴う影響を緩和する。 	
<ul style="list-style-type: none"> 勤続要素：勤続によって伸びる能力や経験を給与に反映させるため。 成績要素：本人の努力や会社への貢献度を給与に反映させるため。 	<p>人事考課結果にもとづき査定昇給額を支給する。 「愛車手当」を職務給と名称変更する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 家族構成により異なる生計費の一部補助を行う給与制度とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 扶養家族とは次の者をいう。 <ol style="list-style-type: none"> 配偶者（内縁を含む） 社員と生計を一にする親族（養子関係を含む）で、他に定収入がなく、主として社員の扶養を受けている次の者 <ul style="list-style-type: none"> 18歳未満の子および孫 60歳以上の父母および祖父母 心身に著しい障害がある者で特に会社の認めた者（子・孫・父・母・祖父母に限る）
<p>会社が求める社員像を考課基準とした評価を実施することで、社員の資質向上をはかる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 実施時期：給与は2014年4月分より。 賞与は2013年冬期分より。

会社の経営状況について

I 収支実績および今後の見通し

項目	(単位：千円)				2014/06期 (12ヶ月) (対策後)
	2011/09期 (12ヶ月)	2012/09期 (12ヶ月)	2013/06期 (9ヶ月)	2014/06期 (12ヶ月) (成行き)	
営業収入	493,744	476,148	318,609	405,670	405,670
営業費用	363,455	379,556	296,936	360,144	344,944
営業総利益	130,290	96,591	21,673	45,526	60,726
一般管理費	120,008	117,993	34,294	57,519	57,519
営業利益	10,282	▲21,402	▲12,621	▲11,993	3,207
営業外収益	4,335	47,825	1,614	3	3
営業外費用	804	925	615	400	400
経常利益	13,813	25,499	▲11,621	▲12,390	2,810
特別利益	0	0	1,134	0	0
特別損失	10,325	64,431	1,741	0	0
税引前当期純利益	3,488	▲38,932	▲12,228	▲12,390	2,810
法人税	889	120	90	90	90
法人税等調整額	0	▲13,291	13,291	0	0
税引後当期純利益	2,600	▲25,761	▲25,610	▲12,480	2,900

対策後

* 2013/06期の数値は、会計決算期間に応じて、2012/10～2013/6の9ヶ月で作成。

II これまで会社が行ってきた収支改善策

(単位：百万円)

項目	内容	年間影響額
1. 軽油購入方法の合理化	・2012年8月：一般のガソリンスタンドから、Y6の協力の自家給油所への給油方法の変更により、軽油購入単価を約▲6円/リットル引下げた。	▲2.0
2. 本社事務所移転と車庫の一体化	・2012年10月：本社事務所を から に移転。 ※当該移転により、事務所賃借費用の削減のみならず、点呼の充実化、コミュニケーションの強化等の効果をあげた。	▲3.6
3. 事務処理のシステム化	・会計処理、給与計算、勤怠管理、車両稼働管理、運行日報作成処理のシステム化により、人員7名を削減。	▲25.5
4. 弁護士等の顧問契約の解除	・弁護士、会計士、社労士との顧問契約を順次解約。 ※これらの専門的知識やノウハウ等については、Y10の専門職や顧問先から従来以上の充実したサポートを受けている。	▲2.3
5. 損害保険契約の見直し	・2013年3月 Y10 のスケールメリットを活かした損害保険契約の見直しにより、保険料を引下げた。	▲1.6
合計		▲35.0

III 今次対策内容

(単位：百万円)

項目	年間影響額
1. 派遣DR▲1名解約	▲4.8
2. 給与制度改訂等 第1段階(2014年1月～2014年2月)：▲20千円/月/人 賞与(夏期・冬期)控除含む	▲7.2
3. 給与制度改訂 第2段階(2014年3月～2014年4月)：▲30千円/月/人	▲1.1
4. 給与制度改訂 第3段階(2014年5月～2014年6月)：▲40千円/月/人	▲1.9
5. Y7 への移行	▲0.2
合計	▲15.2

その他

I Y 7 への加入について

現在加入している Z 2 の保険料負担額は、 Y 7 の保険料負担額よりも労使共に高額であることから、 Y 7 への加入し、保険料負担額の引き下げを図ります。

1. 健康保険と介護保険の料金について

健康保険料と介護保険料については、月例給与および賞与の支給ごとに、保険料率を乗じ決定します。また、労使同額負担を原則としつつも、任意に決めることが認められています。

このため、現在加入している「 Z 2 」では、「 Y 7 」に比べ、個人負担割合が高く設定されているとともに、労使共に保険料率は高く設定されています。今回、「 Y 7 」への移行により、個人負担額の引き下げとともに、会社負担額についても引き下げを図ります。

2. 保険料および保険料率の比較（ドライバー1人平均）

	月例負担（概算）									年間負担額（概算）		
	A. 現行（ Z 2 ）			B. Y 7			比較（ B - A ）					
	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	
健康保険	保険料	22,020円	24,320円	46,340円	20,162円	24,642円	44,804円	▲1,858円	322円	▲1,536円	▲22千円	4千円
	料率	4.787%	5.287%	10.074%	4.383%	5.357%	9.740%	▲0.40%	0.070%	▲0.33%		
介護保険	保険料	4,600円	4,600円	9,200円	3,105円	3,105円	6,210円	▲1,495円	▲1,495円	▲2,990円	▲18千円	▲18千円
	料率	1.000%	1.000%	2.000%	0.675%	0.675%	1.350%	▲0.33%	▲0.33%	▲0.65%		
合計	保険料	26,620円	28,920円	55,540円	23,267円	27,747円	51,014円	▲3,353円	▲1,173円	▲4,526円	▲40千円	▲14千円
	料率	5.787%	6.287%	12.074%	5.058%	6.032%	11.090%	▲0.73%	▲0.26%	▲0.98%		

3. 個人と会社の保険料の負担割合比較

	A. 現行（ Z 2 ）			B. Y 7			比較（ B - A ）		
	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計	個人負担	会社負担	合計
健康保険	47.5%	52.5%	100.0%	45.0%	55.0%	100.0%	▲2.5%	2.5%	0.0%
介護保険	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

II Y 8 への加入について

Y 10 の福利厚生制度である「 Y 8 」へ加入いたします。

名称	内容
Y 8	<ul style="list-style-type: none"> 社員の子女の教育資金について、貸付条件を満たした場合には、無利息で貸付を実施。 貸付条件等については、社内報「 Y 11 」の2013年新年号28頁を参照下さい。

III Y 9 への加入について

Y 10 の福利厚生制度である「 Y 9 」へ加入いたします。

名称	内容
Y 9	<ul style="list-style-type: none"> OB社員の相互親睦（入会は本人の自由です） 退職後においても、 Y 10 の保養所を安価な社員価格で利用可能。（3箇所：北海道有珠郡、岩手県八幡平市、静岡県伊東市） 会費：5,000円（終身）。

別紙⑤

人事考課表 [考課対象期間： 年 月 ～ 年 月]
 (ドライバー) [考課実施日： 年 月 日]

社長	課長

Y 5

考課項目			成績考課		能力考課			情意考課			合計点	考課者コメント (必要に応じて記入)										
			仕事の質①	仕事の質②	技能・知識			伝達力					規律性			協調性			積極性			
No.	社員番号	氏名	安全で確実な運行と作業を行ったか		荷主や配送先からクレームがなかったか		多種多様な仕事に対応できたか			事務所と同僚等に対し、道路状況や積み込み先、荷卸し先等の特性を的確に伝達したか			日常の挨拶・身だしなみに問題はなかったか			明るく働きやすい職場作りに努めたか			会社の方針・施策に進んで協力したか			考課者は合計点を手計算し記載する。
			行った	問題あり	なし	あり	全車両 常務可能	大半の 車両	特定車両	優れる	普通	劣る	優れる	普通	劣る	他者の 模範 となる	普通	劣る	極めて 積極的	普通	劣る	
1			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
2			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
3			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
4			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
5			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
6			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
7			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
8			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
9			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
10			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
11			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
12			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
13			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
14			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
15			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
16			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
17			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
18			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
19			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
20			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
21			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
22			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
23			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
24			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
25			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
26			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
27			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
28			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
29			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	
30			20	0	20	0	15	10	5	15	10	5	10	5	0	10	5	0	10	5	0	

1. 合計点・ランク (手計算し算出した合計点は、次の3段階にランク付けされ、「昇給」と「賞与」の評価に反映する。)

100 ~ 85 ⇒	A	84 ~ 60 ⇒	B	59 ~ 0 ⇒	C
------------	---	-----------	---	----------	---

2. 評価結果 (合計点) の反映

①賞与の評価基準	当該期の合計点が上記3段階にランク付けされ、次回の賞与に反映。
②昇給の評価基準	過去1年間 (当該期含む2回) の合計点の平均が上記3段階にランク付けされ、昇給に反映。

(別紙10)

○ 25.12.9Y 5 申入書の本文

1. 今後の対応

2013年8月19日付け「今後の対応ならびに給与制度の改訂について」にてご提案いたしました、「給与制度の改訂等」に関し、貴組合よりご同意がいただけませんでした。

このため、今後の対応は、以下のとおりとさせていただきます。

- ① 給与制度 8月19日にご提案いたしました改訂内容を一部修正のうえ、改めてご提案させていただきます。当該内容に対し、貴組合のご同意があり次第、2014年1月1日より改訂いたします。
- ② 賞与 夏期賞与につきましては、会社といたしましても、早急にお支払いしたいとの強い思いを持っておりますものの、3期連続赤字解消の見通しが立たない現状においては、経営責任上支給できる状況にないことをご理解賜りたく存じます。しかし、2014年1月1日からの給与制度改訂が実施可能との見通しがたてば、2014年6月期の赤字解消が可能となることから、その場合には、次のとおり支給したいと考えております。
なお、支給時期につきましては、給与制度改訂のメドがついた時点で、あらためて協議させていただきます。
夏季賞与：一人平均 75,000円
冬季賞与：一人平均 75,000円

2. 給与制度改訂について

これまで実施した説明会の席上や団体交渉時にお聞きしたご意見・ご要望等を踏まえ、再度検討した結果、以下のとおり、改めてご提案いたします。

- ① 目的 「3期連続赤字決算による事業継続に関する重大な障害の回避」および「働きがい・やりがいのある制度の導入」により、会社の存続と職場の確保をはかる。
- ② 内容
 - ・基本給を一律97,000円（現行比▲43,000円）とする。
 - ・2014年1月から6月まで「調整給」を設定し、給与制度改訂に伴う影響を緩和する。
 - ・その他の給与制度改訂内容は、2013年8月19日にご提案したとおりです。（改訂内容の詳細は、別紙①のとおりです。）
- ③ 実施時期 貴組合のご同意のもと、2014年1月1日より改訂します。

3. その他

- 「 Y 7 」 「 Y 8 」 「 Y 9 」 への加入
- ① 目的 福利厚生制度の充実をはかる。
 - ② 内容 Y10 の福利厚生制度としてある、「 Y 7 」 「 Y 8 」 「 Y 9 」 へ加入します。（詳細は、別紙③④のとおりです）。
 - ③ 加入時期 給与制度改訂決定後、速やかに加入します。

添付資料

- ・給与制度の改訂について（別紙①）
- ・会社の経営状況について（別紙②）
- ・その他（別紙③・別紙④）
- ・人事考課表（別紙⑤）