

命 令 書



申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の岡委平成26年（不）第3号・岡委平成27年（不）第1号・岡委平成28年（不）第2号不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、平成29年5月11日第1446回、同年6月15日第1447回及び同年6月22日第1448回公益委員会議において、会長公益委員鷹取司、公益委員西田和弘、同山田加寿子、同宮本安希子、同三宅陽子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、 Y会社 （以下「会社」という。）が行った次の行為について X組合 （以下「X労」という。）が救済を申し立てた事件である。

当委員会は、以下の事件を併合して審査した。

(1) 岡委平成26年（不）第3号事件

平成26年夏季一時金について交渉委員会（団体交渉）で妥結できなかったため、X労は、Y会社労働協約（以下「協約」という。）第97条の「交渉委員会で妥結できなかった紛議は管轄権のある労働委員会にあっせんまたは調停申請するもの」との規定に基づき、当委員会にあっせん申請を2度行った。

会社はあっせんへの出席を拒否し、それぞれあっせんの「不開始」又は「打ち切り」となった。

このことは、協約第97条に違反し、X労から交渉委員会で妥結できなかった紛議を労働委員会のあっせんで解決する機会を会社は奪った。

加えて、協約第100条により、組合の争議権について「労働委員会のあっせんまたは調停不調を会社組合双方確認するまでは行うことができない。」としているため、会社があっせん手続に参加しなかったことにより、X労は「あっせん不調」を条件とする争議権の行使ができなくなった。

これらのことが、労働組合法第7条第3号の支配介入にあたるとして、平成26年12月4日（以下「平成」の元号は省略）に救済を申し立て、27年5月7日に救済内容の変更申立てを行った。

(2) 岡委平成27年（不）第1号事件

26年夏季及び冬季一時金をめぐる団体交渉において、22年1月27日の新賃金制度と定年延長制度・第5回労使協議会（以下、新賃金制度と定年延長制度について行われた労使協議会を「本件労使協議会」という。）において労使の担当者間でなされた「新賃金制度下では、年間一時金を新基準内賃金（本給、資格給、管理職手当、家族手当、教育手当）の最低7か月分支払う。」こと及び「予測がはずれて儲かれば、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」との労使合意を否定し、上記一時金をめぐる団体交渉において新基準内賃金の各3.6か月分にすると提案し固執したこと及び26年夏季一時金を新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、26年冬季一時金を新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかった。このうち前者については、労働組合法第7条第2号の不誠実な団体交渉、後者については同法第7条第3号の組合の弱体化を図る支配介入にあたるとして、27年5月7日に救済を申し立て、28年5月24日に救済内容の変更申立てを行った。

(3) 岡委平成28年（不）第2号事件

27年夏季及び冬季一時金をめぐる団体交渉において、第5回本件労使協議会において労使の担当者間でなされた「予測がはずれて儲ければ、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」との労使合意を否定し、上記一時金をめぐる団体交渉において新基準内賃金の各3.6か月分にと提案し固執したこと及び27年夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の各3.6か月分しか支払わなかった。このうち前者については、労働組合法第7条第2号の不誠実な団体交渉、後者については同法第7条第3号の組合の弱体化を図る支配介入にあたるとして、28年5月18日に救済申立てを行った。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) X労が岡山県労働委員会に申請するあっせんに誠実に応じること。
- (2) 組合員目録（別紙1）記載の組合員に対し、26年夏季一時金欄、26年冬季一時金未払い金欄、27年夏季一時金未払い金欄及び27年冬季一時金未払い金欄に記載の金銭を支払うこと。
- (3) 夏季及び冬季一時金の団体交渉において、「予測がはずれて儲ければ、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」との労使合意の存在を否定してはならない。
- (4) 誓約書の交付及び掲示

第2 事件の争点

- 1 会社があっせんに応じなかったことが支配介入に該当するか。
 - (1) 協約第97条の「交渉委員会で妥結できなかった紛議は管轄権のある労働委員会にあっせんまたは調停申請するものとし、そのあっせん勧告または調停案について解決をはかるよう双方努力しなければならない。」旨の規定は、労使の一方当事者に対して、労使の他方当事者が申請した労働委員会のあっせん又は調停に応じる義務を定めたものであるといえるか。（争点1の1）
 - (2) 会社があっせんに応じなかったことは、協約第97条に違反し、X労から交渉委員会で妥結できなかった紛議を労働委員会のあっせんで解決する機会を奪う支配介入といえるか。（争点1の2）
 - (3) X労があっせん申請し、会社がこれに応じず、あっせんが不開始ないし打

切りとなった場合は、協約第100条に規定する「あっせん不調」に該当するか。(争点1の3)

- (4) 会社があっせんに応じなかったことが、(3)の「あっせん不調」に該当しないと認められる場合は、協約第100条ただし書きの規定により、X労の争議権を制約し、そのことが労働組合法第7条第3号に規定する支配介入であるといえるか。(争点1の4)

2 会社が下記(1)の労使合意の存在を否定したことが、不誠実な団体交渉及び支配介入に該当するか。

- (1) 第5回本件労使協議会でX労と会社との間に「新賃金制度下では、年間一時金を新基準内賃金(本給、資格給、管理職手当、家族手当、教育手当)の最低7か月分支払う。」こと及び「予測がはずれて儲ければ、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」との労使協議会における担当者間の合意が、22年9月29日付け覚書締結にあたって黙示的に了解され、労使間で組織間合意されたか。(争点2の1)
- (2) (1)の労使合意が存在した場合に、26年及び27年一時金(夏季及び冬季)をめぐる団体交渉において、会社がその労使合意の存在を否定し、上記夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の各3.6か月分と提案し固執したことは、不誠実な団体交渉態度といえるか。(争点2の2)
- (3) (1)の労使合意が存在した場合に、その存在を否定し、26年夏季一時金を新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、また、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の各3.6か月分しか支払わなかったことは、X労の弱体化を図る支配介入といえるか。(争点2の3)
- (4) (1)の労使合意が存在した場合に、26年冬季一時金の妥結により、本件労使合意は破棄されたか。あるいは、妥結に際し、申立人は「不本意である」等と述べており、本件労使合意は依然として存続しているといえるか。(争点2の4)
- (5) (1)の労使合意が存在した場合に、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金の各妥結により、それぞれ当該一時金が確定し、会社による一時金の支払により、全額の弁済が完了したものといえるか。あるいは、各妥結に際し、申立人が「不本意である」、「異議を留める」等と述べたことにより、当該一時金の金額の弁済が完了していないといえるか。(争点2の5)

第3 争点に関する当事者の主張

1 会社があっせんに応じなかったことが支配介入に該当するか。

(1) 争点1の1

ア X労の主張

あっせん勧告に基づいて、労使に紛議の平和的解決を促すのが本条項の規定であり、X労が申請したあっせんには、会社は出席の義務を負う。

本条項は、双方に債務的効力を持つ「平和条項」であり、紛議を可能な限り争議にしないことが目的である。

イ 会社の主張

本条項は、あっせんが開催され、あっせん勧告が提示されたときは、あっせん勧告について解決を図るよう努力する旨の規定でしかなく、あっせんの手続に参加することを労使の当事者双方に義務付けるものではない。

本条項は、X労が申請したあっせんに会社が出席する義務を負うという債務的効力はない。

(2) 争点1の2

ア X労の主張

あっせん申請の相手方は、あっせんに出席して誠実に話し合う義務があり、あっせんに応じなかったことは協約第97条に違反する行為である。

あっせんに応じなかった会社の対応は、あっせん員による労働争議の解決の機会を妨害、剥奪し、労働争議を長期化させ、あるいはX労に当該労働争議における要求をあきらめさせようとする行為である。

会社によるこれらの行為は、X労の弱体化を図る支配介入に該当する。

イ 会社の主張

協約第97条は、あっせん勧告または調停案が示されれば、それらに基づいて解決を図るよう双方「努力」しなければならないとする単なる努力規定であり、会社にあっせんへの出席義務を課しておらず、会社が同条に違反した事実はない。

会社はX労の申請したあっせんに応じる義務があるとの労働協約を締結していないから、会社があっせんに応じるか応じないかは会社の自由であり、あっせんに参加しないこと自体が支配介入行為に該当するものではない。

(3) 争点 1 の 3

ア X 労の主張

「あっせん不調」とは、会社組合双方があっせんの席に出席し、あっせん員のあっせん作業に応じた後、会社組合双方が合意に至らないとして確認する行為である。

会社の主張のもとでは、「あっせんまたは調停不調の会社組合双方確認」を行うことはできない。

イ 会社の主張

あっせんが開始され、相手方が参加したものの最終的に合意に至らず打ち切られたという場合に限らず、あっせンを申請したにもかかわらず、そもそもあっせんが開始されなかった場合やあっせんが開始されたものの相手方が参加せず打ち切りをされた場合についても、あっせんによって最終的な合意に至らなかったのであるから「あっせん不調」に該当する。

あっせんまたは調停に参加していなくても、あっせんまたは調停が不調となったかを確認することができるし、参加した者が参加しなかった者に対して、あっせんないし調停不調となった事実を何らかの方法で通知すれば足りることである。

(4) 争点 1 の 4

ア X 労の主張

「あっせんまたは調停の不調の会社組合双方確認」は、労働協約違反の争議行為になるか否か、損害賠償義務が発生するか否かの重大事に関わることである。そのような重大な意味を持つ「あっせんまたは調停の不調の会社組合双方確認」を行うことができない「あっせんまたは調停不開始やあっせんまたは調停打ち切り」をもって、協約第 100 条で定める争議行為の禁止が解除されると解することは到底できない。

協約第 100 条ただし書きに規定する「労働委員会があっせん不調を会社組合双方確認」を妨げ、X 労の争議権の行使を阻害し、これまでの双方の「平和条項」の合意を踏みにじり、X 労の活動を著しく弱体化させる支配介入に該当する。

イ 会社の主張

X 労が 26 年 7 月 4 日及び 8 月 25 日に岡山県労働委員会に行ったあっせん申請については、「あっせん不調」に該当するのであるから、協約第 100 条のただし書きに該当せず、X 労は同条ただし書きにより争議権は

制限されない。

会社があっせん手続に参加しなかったことが、X労の争議権を制限するものではないから、会社のあっせん手続への不参加がX労に対する支配介入には該当しない。

2 会社が労使合意の存在を否定したことが、不誠実な団体交渉及び支配介入に該当するか。

(1) 争点2の1

ア X労の主張

本件労使協議会は、新賃金制度と定年延長についての労使協議の場であって、新賃金制度と定年延長に関する個々の問題及び全体の案について合意することを予定していた。

会社とX労は、最終案と同一の内容で覚書を締結するにあたって、覚書と不可分の労使合意として、黙示で、一時金について「新賃金制度下では、年間一時金を新基準内賃金の最低7か月分支払う。」こと及び「予測がはずれて儲ければ、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」との労使交渉の担当者間の合意を了解し、合意している。

会社とX労は、定年延長と賃金減額の内容を確認するために覚書を作成したのである。X労は、年間一時金についての合意は労使協議会における合意をもって足りると考えたのであり、それ以上文章化する必要を認めなかったのである。

労使合意は、会社から破棄通告等されたことはなく、今日まで有効に存続している。

イ 会社の主張

本件労使協議会は、X労及び C労働組合（以下「C労」という。）と会社間で行われた新賃金制度と定年延長についての臨時的意見交換会であって、団体交渉ではない。

新賃金制度と定年延長制度について、X労と会社との間に合意が成立したのは、労使協議会が終了したのちの22年9月29日における団体交渉においてである。それ以前に一時金の額に関して何らの合意も成立しておらず、本件労使協議会で会社が述べたことは、原案を提案した際の会社の考え方に過ぎない。

取締役会において、新賃金制度移行後の年間一時金の金額に関して、B2 元専務取締役（22年6月24日まで、常務取締役。以下、「B2

専務」という。)から、取締役らが審議及び承認する対象事実が上程されていないのであるから、合意の権限を与える対象の二つの担当者間の合意の存在及び内容を取締役会が認識することはできず、その審議も承認もされなかった。

認識すらしていない事実について、黙示に承認することはおよそありえないことであるから、会社が、担当者間の二つの合意について承認することはなく、担当者間の二つの合意を、会社とX労が「黙示に了解、合意」することなどありえない。

新賃金制度についてX労と会社が合意した内容を記載した覚書にはその旨の記載がない。

X労が当該内容を合意したと認識しているのであれば、その内容は今後の一時金の金額に関わる非常に重要な条項であり、X労と会社の間で取り交わした覚書の条項に申入れをするのが当然のことである。

X労の主張する労使合意は存在せず、また、会社がこれまでに当該労使合意の存在を認めたことはないのであるから、X労の主張する労使合意は何ら破棄通告を要するものではなく、むしろ、存在しないのであるから破棄通告することはできない。

(2) 争点2の2

ア X労の主張

26年6月19日の団体交渉において、会社は、「会社利益をいくら留保するかは会社の経営判断である。組合にとやかく言われる筋合いはない。」と開き直すありさまであった。

会社が開き直すような態度であったので、26年夏季一時金についての団体交渉は、終了した。

X労は、団交を打ち切ったことはない。会社の団交態度が不誠実なので、X労はあっせんを申請したのである。会社はあっせんに応じていない。

会社は、「予測がはずれて儲かれば、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」との労使間の組織間合意の存在を否定し、不誠実団交を繰り返している。この会社の不誠実団交が、労働組合法第7条第2号の「団交拒否」に該当する。

X労は、会社に対して、異議を留めて妥結する理由として、「妥結を拒否し続けて、組合で立て替え払いする財政力が今の組合にはないこと」を告げている。

イ 会社の主張

26年夏季一時金についての団交が終了したのは、会社が開き直る態度であったからではなく、労使双方の主張が平行線となったためである。これまで、会社が団体交渉を拒否したことはなく、26年夏季一時金について、団交を打ち切り、あっせんを申請したのはX労の方である。X労の主張する労使合意は存在せず、会社の行為は不誠実な団体交渉態度にあたらぬ。

X労の主張する労使合意は存在しておらず、会社は当該労使合意を前提とする言動をとっていないのであるから、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金について妥結したことには何らの違法性は存在せず、会社の行為は不誠実な団体交渉態度にあたらぬ。

また、26年冬季一時金について「不本意ながら」、27年夏季及び冬季一時金の妥結について「異議を留めた」と主張するが、不本意ながらないし異議を留めたとの点は何ら妥結の際に締結した書面に記載されておらず従前のとおりの内容である。

(3) 争点2の3

ア X労の主張

X労は、労使合意の存在を否定されることにより、組合員や従業員の信頼を失う危険にさらされている。26年夏季一時金を妥結できないでいるため、生活が困難な組合員に対して、組合資金から貸付を行っている。

X労の組合員は、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金を各3.6か月分しか支給されないでいる。組合員は生活に困難を来しており、組合活動が困難になっている。

X労は、労使合意が存在する状態に回復するために、本件不当労働行為救済申立等、多大な労力や組合資金の支出を強いられている。

これらのことが、X労の弱体化を図る支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 会社の主張

X労が26年夏季一時金を受領していないのは、会社とX労との間で一時金の額について合意がなされていないからである。

X労の主張する労使合意は存在しないのであるから、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金について妥結したことには何ら違法性は存在せず、会社の行為は何らX労の弱体化を図るものではない。

(4) 争点 2 の 4

ア X 労の主張

X 労は、「最低 7 か月分支払う。」、「8 か月分以上支払う。」との労使間の組織間合意が成立していることを主張した上、「不本意ながら」、「異議を留めて」各 3. 6 か月分で妥結したものであり、無条件で妥結したわけではない。

会社と X 労の間で、当該労使間の組織間合意を破棄する手続を取ったことはまったくない。

X 労は、「不本意ながら」、「異議を留めて」各 3. 6 か月分で妥結したものであり、後法優先の原則が適用されるような状況はまったくない。

26 年冬季一時金、27 年夏季及び冬季一時金についての合意は、当該夏季もしくは冬季一時金の金額を定める合意であり、仮にその合意内容が「最低 7 か月分支払う。」、「8 か月分以上支払う。」との労使間の組織間の合意に反していても、破棄の手続をとらないで自動的に「最低 7 か月分支払う。」、「8 か月分以上支払う。」との労使間の組織間の合意を破棄できることはおよそない。

イ 会社の主張

X 労は、26 年冬季一時金、27 年夏季及び冬季一時金について、「不本意ながら」、「異議を留めて」各 3. 6 か月で妥結したとし、当該妥結があったとしても、「最低 7 か月分支払う。」、「8 か月分以上支払う。」との労使合意が破棄されたことにはならないと主張している。

しかし、X 労は自らが主張する合意の内容とは異なる内容の労使合意を書面によって締結しているのであるから「7 か月合意」及び「8 か月合意」が黙示的に成立していたとしても、事後的に書面による合意によって破棄されている。

すなわち、ある合意のあとに、当該合意の存在を認識しながら、当該合意とは異なる合意を成立させた場合、のちに合意した内容によって、前の合意は破棄されたもの考えるのが合理的である（後法優先の原則）。

X 労が主張するような「最低 7 か月分支払う。」、「8 か月分以上支払う。」との労使合意が成立していたとしても、のちに、当該合意と抵触する内容の合意を成立させているのであるから、「最低 7 か月分支払う。」、「8 か月分以上支払う。」との合意は破棄されたといわなければならない。

(5) 争点 2 の 5

ア X 労の主張

X 労は、26 年冬季一時金、27 年夏季及び冬季一時金について異議を留めて各 3.6 か月分で妥結した上、会社の上記各一時金についての団体交渉における「年間一時金を 8 か月分以上支払う。」との労使間の組織間合意を否定する対応等の不当労働行為性を追及している。会社の不当労働行為に対する救済方法として、26 年夏季一時金については 4 か月分の支払を求め、26 年冬季一時金、27 年夏季及び冬季一時金については各 4 か月分との差額の支払を求めているのであり、民事的な請求をしているわけではない。

X 労は、これまでと同じ方法により会社と一時金について妥結していない。会社の主張は、X 労が 26 年冬季一時金、27 年夏季及び冬季一時金について「不本意ながら」、「異議を留めて」妥結したことを無視する主張であり、合理性はまったくない。

イ 会社の主張

X 労は、「8 か月分」に足りない部分の賞与の差額分を請求しているが、これまでに、26 年夏季賞与以外については、X 労と会社間で金額が合意され、当該合意が書面に記載され、当該合意に従って賞与全額の支払がなされている。

これまで X 労と会社間では、賞与の額をいくらとするかについて毎回団体交渉が行われているが、賞与の一部払いの金額について団体交渉したことはない。また、本件申立てにかかる団交においても、一部支払の合意であるということを会社が X 労から申し入れられたこともなく、会社から X 労に対して申し入れたこともない。会社と X 労は、これまで、毎回、賞与の総額を決定する団体交渉を行ってきた。

「不本意ながら、妥結する」、「異議を留めて、妥結する」という意思表示は不明確であるものの、妥結後に、X 労組合員が会社からの賞与支払を受領していることからすると、X 労も、交渉経緯に不満があったとしても、最終的に妥結した金額が賞与の全額であると認識し、受領したものである。

26 年夏季賞与以外の賞与については、妥結によって、当該賞与額が確定し、その後の会社による賞与の支払により、全額の弁済が終了したものであり、その余の請求は認められない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) X労

X労は、昭和30年1月14日に結成され、設立当初から C1連合（以下「C1連合」という。）に加盟し、昭和37年9月13日から C2会 に加盟していたが、ナショナルセンター再編の過程で元年2月26日に C3会 （以下「C3会」という。）に加盟し現在に至っている。主たる事務所を肩書地に置き、結審時の組合員は3名である。

会社には、X労の他に、昭和37年2月20日X労から分裂したC労があり、岡委28年（不）第2号事件申立時（28年5月18日）の組合員は約300名である。

(2) 会社

会社は、明治12年1月4日に C4報 として創刊され、昭和9年6月28日に匿名組合から株式会社に変更し、昭和11年12月1日に明治25年7月30日に創刊された C5報 と合併し、 C6新聞 となる。昭和23年5月1日に題号を Y に改め、あわせて社名を Y会社 とした。

現在、肩書地に本社を置くほか、岡山県に16箇所、東京都、大阪府、広島県及び香川県の6箇所の支局などの取材拠点を設置しており、結審時の従業員は、正社員420名、嘱託社員7名、派遣社員60名の計487名で、日刊新聞の発行、それに付随する事業を営んでいる。

2 Y会社労働協約（別紙2 第十章から第十三章抜粋）

X労と会社は、現在の協約を昭和47年9月1日に締結している。

会社がX労と締結している労働協約とC労と締結している労働協約の内容は一部異なっているが、生産協議会、団体交渉、平和義務及び争議行為の部分については同じ内容である。

【甲第6号証（以下「甲6」の例により略記）、甲16、甲48、甲49、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

3 覚書

労働協約の更新や労働条件についての労使間で協議した結果、合意に達した

場合に締結される文書であり、申立人は労働協約と認識し、被申立人は労働協約であるかどうかについては、当該書面の成立過程及びその内容、労使双方の署名押印者の労働協約締結権限等の事情から判断する必要があることから一律に判断することはできないが、甲第7号証（26年8月28日付け労働協約更新）、第27号証（22年9月29日付け「『定年延長・新賃金制度および関連諸制度の改定』に関する覚書」）、第30号証（26年11月28日付け「平成26年年末一時金（年末賞与）、協力感謝金取り決めにに関する覚書」）については労働協約であると認識している。

このうち、賞与、賃上げ妥結等の覚書は、労使慣行として、労務担当（取締役に限らず執行役員の場合もある。）と各労働組合書記長が調印者となっている。

なお、X労は24年4月23日付けで会社取締役総務局長あてに発出した「4月13日団体交渉確認事項の件」（別紙4）について、甲第19号証で覚書として提出しているが、双方とも覚書でも労働協約でもないとし、この点に争いはない。

【第1回審問 P77A 2 証言、甲7、甲19、甲27、甲30、審査の全趣旨】

4 会社置く交渉委員会等について

(1) 交渉委員会

ア 協約第91条に「団体交渉は交渉委員会において行うものとする。」と定められ、第92条に交渉事項が次のとおり定められている。

- 「① 労働協約の一部または全部の改正更新に関する事項
- ② 労働協約の解釈、適用または協約違反に関する紛議などに関する事項
- ③ 組合員の労働条件に関する事項
- ④ 組合員の人事の一般的基準に関する事項
- ⑤ 第六十五条第二項により苦情処理委員会から回付された事項
- ⑥ その他会社と組合双方が必要と認めた事項」

【甲6】

イ 交渉委員会は、月1回程度開催されているが、春闘、夏季一時金、冬季一時金の労使交渉など必要に応じて集中して開催される場合もあり、26年中に、会社とX労との間で12回開催され、例年同程度開催されており、会社は各労働組合と交渉委員会を別々に実施している。

【審査の全趣旨】

ウ 協約第96条第1項で「交渉委員会において妥結した事項は成文化し労働協約と同一の効力をもつものとする。」と規定されている。

【甲6】

エ 岡委26年（不）第3号事件の争点である協約第97条及び第100条の解釈について、協約第92条②では交渉委員会の協議する事項となっており、26年8月28日、10月27日の団体交渉で協議を行っている。

なお、会社が主張する「仮に申立人が争議行為をおこなったとしても、違法争議にはならない。」との見解は団交記録には記載されていない。

【甲6、乙5、乙9、審査の全趣旨】

(2) 生産協議会

ア 生産協議会は、協約第80条に規定されている協議会であり、社長が招集して、「生産増強、能率増進、その他社業振興の問題」について協議する会であり、団体交渉とは明確に異なっており、生産協議会と団体交渉を兼ねて行ったことはない。

なお、会社とC労も、同様の方法で生産協議会を開催している。

【甲6、審査の全趣旨】

イ 出席者は、協約第85条で会社とX労からそれぞれ15名以内とされており、委員は、会社が役員及び非組合員である従業員から選出された者、X労は組合員である3名全員が生産協議会委員となっている。

団体交渉と生産協議会参加者で重なっている者もあり、複数の参加者が一度に集まる必要があることから、招集や開催の便宜も考慮し、同じ日に行っており、初めに生産協議会を行い、同協議会が終了し、団体交渉に切り替える宣言をした後に団体交渉を行っている。

【甲6、審査の全趣旨】

ウ 会社は、協約第90条で生産協議会の議事録を作成すると規定されているが、作成されていない。

【甲6、審査の全趣旨】

(3) 労使協議会

ア 労使協議会は、具体的な課題が生じた際に設置される機関であり、同協議会に係る設置、組織、運営に係る規程は存在しない。

労使協議会は、出席人数の制約はなく、X労及びC労の役員なら自由に出席でき、具体的な課題について労使で議論を交わしており、定年延長と

新賃金制度以外にワークライフバランス問題でも開催されている。

【審査の全趣旨】

イ 本件労使協議会は、65歳定年延長と新賃金制度実施を労使間で協議するために設けた機関で、21年12月24日から22年8月12日までの間に14回開催され、総務局長が主導し、会社の総務局、経理局、印刷局のそれぞれの協議担当者とX労及びC労の執行委員等が出席していた。

本件労使協議会では、会社の原案をもとに質疑応答、意見交換等を行い、65歳定年延長と新賃金制度実施についての最終案をまとめている。

【甲4の1～14、乙1の1～14、審査の全趣旨】

ウ 協約第92条③で交渉委員会の協議事項として、組合員の労働条件に関する事項が規定されているが、定年延長及び新賃金制度に関しては交渉委員会ではなく本件労使協議会で協議している。

その理由として、会社は、新聞業界の危機感を共有し、経営基盤の強化と雇用の安定に向けた方策を早期に実現する必要があったことからX労とC労に対して同様の説明をする必要があったこと、また、組合という垣根を越えて、通常の団交の担当者以外の従業員からも広く忌憚のない意見を聞ける場所であることなどとしている。

一方、X労は、「会社からいえば危機的な状況にあったということで、交渉に時間を掛けられない。個別に団体交渉していったのでは時間が掛かりすぎる」こと、また、経営環境の悪化については会社と共通認識があり、迅速な協議の必要性を認め、X労とC労同席の本件労使協議会に応じたとしている。

【第1回審問P33A2証言、第2回審問P13B2証言、審査の全趣旨】

エ 本件労使協議会について、X労は、新賃金制度と定年延長という労働条件について労使協議する場で、新賃金制度と定年延長に関する個々の問題及び全体の案（個別事項及び最終案）について合意し、その後の団体交渉では特に交渉することもなく、最終案について妥結することを予定していたことからすると、本件労使協議会は団体交渉代替的労使協議会と解することが実態にあっているとしている。

会社は、X労及びC労と会社間で行われた新賃金制度と定年延長についての臨時の意見交換会であって、団体交渉ではないとしている。

また、C労は、21年12月15日付け「いちろうニュース」で本件労使協議会について中央委員会で「会社に原案の修正・譲歩を迫る場ではあるが、最終決定に当たる機関ではないことを確認しました。」と報じてい

る。

【乙４、審査の全趣旨】

５ かつての労使関係について

(１) 昭和３０年から４０年代にかけての不当労働行為救済申立

岡山県労働委員会７０年史によれば「昭和３７年に組合が分裂して以来、組合役員の解雇、不利益配転等９事件が申し立てられ、（３０年代５件、４０年代前半３件、後半１件）、当労委は８事件について命令・決定を出し、その全部が再審査及び行政訴訟として係属したが、昭和４８年７月１８日の中労委命令を一つの契機として和解により、終結した。」とある。各事件の申立内容を次に示す。

ア 昭和３７年１０月１１日及び同月１７日付けで、Ｘ労との唯一交渉約款があるにもかかわらず、Ｘ労から脱退した従業員をもって結成されたＣ労と団交し、Ｘ労に先だち労働協約、時間外休日労働に関する協定を締結したことが不当労働行為であると救済を申し立てた。

イ 昭和３９年１月２７日付けで、昭和３８年年末一時金支給についてＸ労の組合員がＣ労組合員より下回る金額を支給されたことが不当労働行為であると救済を申し立てた。

ウ 昭和３９年２月２１日付けで、Ｘ労組合員８名が、異職種又は辺地へ配転させられ、あるいは子会社へ出向させられたことが不当労働行為であると救済を申し立てた。

エ 昭和３９年１０月２３日付けで、配転に応じなかった組合員が解雇されたことが不当労働行為であると救済を申し立てた。

オ 昭和４１年６月１１日及び同年１１月１６日付けで、Ｘ労の青婦部ニュースなどの機関紙に上司の私行上の問題を掲載したところ、青婦部長らが懲戒処分を受けたことが不当労働行為であると救済を申し立てた。

カ 昭和４２年１２月１２日付けで、夏季一時金支給に当たり、Ｘ労の大部分の組合員が、平均支給額を下回る査定を受けたことが不当労働行為であると救済を申し立てた。

キ 昭和４７年８月２１日付けで、Ｘ労組合員が都市部重要支社から辺地支局に配転されたことが不当労働行為であると救済を申し立てた。

【当委員会に顕著な事実】

(２) 争議全面解決協定書

昭和48年10月1日に会社とX労の間に、「昭和37年以降12年にわたる解雇をはじめとする処分、配転、身分、賃金不利益取り扱い等の紛議の解決、ならびに民主的な労使関係の正常化をはかる」ことを目的とする「争議全面解決協定書」が結ばれた。

【甲6】

6 労働争議の調整と元年以降のあっせん申請状況

労働関係調整法に基づき、労働委員会において労働組合と使用者の労働関係に関する主張が当事者間の話合いで一致せず、自主的解決が望めない場合に、相互の主張を調整し、紛争の解決を援助する制度として、あっせん、調停、仲裁がある。

本件事件で争いのある協約第97条には、このうちあっせん及び調停が規定されている。

(1) あっせん

あっせんは、あっせん員が、当事者である労使の主張を確かめて争点を明らかにしながら、労使間の話合いをとりもち、あるいは、主張をとりなして、争議を解決する調整方法のことである。あっせんを進めるなかで、両当事者に対して労働委員会は解決案を提示することもあるが、この受諾は任意である。あっせんの終結には次の区分がある。

ア 解決

労使双方があっせん案を受け入れる等、双方が合意に達し争議が解決すること。

イ 不開始

会長があっせんの必要がないと認めたとき又は争議の実情があっせんに適しないと認めたときに、労働委員会規則第65条第2項に基づき何らかの理由によりあっせんを行うことが困難な事例であっせん員を指名することなくあっせん手続を終了させること。なお、同条第3項に「前項の規定によりあっせんを行わないときは、会長は、その理由を関係当事者に明示しなければならない。」と規定されている。

ウ 打切り

被申請者があっせんに応じないとき、当事者間の意見・主張に隔たりがあつて歩み寄りがみられず、あっせんを続行しても話合いがまとまらないとき、あっせん案に対して双方の受諾回答が得られなかったとき、あっせん手続を終了させること。

エ 取下げ

申請後に自主交渉で解決する等、あっせんの必要がなくなった際、申請者により申請の取下げがなされたことにより、あっせん手続を終了させること。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 調停

労働関係調整法に基づき、調停委員会を開き、労使双方に調停案を示して受諾を勧告し、争議を解決する調整方法のこと。

調停委員会は、労働委員会会長が労働委員会の公・労・使の委員のうちから調停委員を指名する。

調停を進めるなかで、両当事者に対して労働委員会は解決案を原則として提示するが、この受諾は任意である。

なお、調停の開始要件の一つとして、同法第18条第2号で「関係当事者の双方又は一方から、労働協約の定めに基づいて、労働委員会に対して調停の申請がなされたとき。」と規定されている。労働委員会規則第70条第2項で規定する「関係当事者間において事件の自主的解決についての努力がきわめて不十分であり、なお、交渉の余地があると認め」、申請を取り下げて自主交渉を続行するよう勧告する場合を除き、調停の開始がなされる。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 元年以降のあっせん申請

X労は、X労設立以降現在に至るまでほぼ毎年のように種々の調整事項であっせん申請を行っている。元年以降のあっせん申請の状況は別紙3のとおりであるが、あっせんの調整が開催されなかったのは、25回の申請のうち6年1月27日、23年6月30日、26年7月4日及び26年8月25日付け申請の4回である。

このうち、6年1月27日付けの申請は、同年3月24日に取下げしているが、これはあっせん期日が同年4月25日となったことから、同年2月末に退職した組合員2人への退職一時金の支給が遅れるため、3月17日に、あっせん申請前に会社から回答のあった退職年金増額の労使合意に達したことによるとしている。

【甲44、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(4) 元年から26年8月に至る間の組合員数

元年3月に55名の組合員を擁していたX労は、23年6月に5名、26年8月には3名に減少している。(別紙3)

X労は、組合員数の減少に伴いX労の争議行為等の影響力も低下しており、それに乗じて、会社が協約第97条の「あっせんに誠実に応じる義務」を形骸化したとしている。

【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(5) あっせんへの出席義務

X労は、会社があっせんに出席しないことについて、「労働協約違反だと受け止めています、会社は出席する義務が絶対にあると思っていますから」とし、その解釈について、A3元執行委員長から聞いて間違いのない解釈としている。

B2専務は、総務局(人事局)次長当時あっせんへの出席について「問題によっては、必ずしも義務はないんだ」と前任から聞いたとしている。

【第1回審問P17、18A2証言、第2回審問P11、12B2証言】

7 新賃金制度と定年延長制度をめぐるやりとり

(1) 本件労使協議会開催に至る経緯

ア 21年8月25日、会社がX労に「賃金制度の見直しと定年延長に向けた基本方針」を示し、説明を行った。

なお、C労に対しても同月24日に同様の説明を行っている。

【甲42、乙2、審査の全趣旨】

イ 21年8月27日、会社とX労が「賃金制度の見直しと定年延長に向けた基本方針」に関して団体交渉を実施した。

【甲42、審査の全趣旨】

ウ 21年9月14日、B2専務がX労及びC労が同席している場で、「賃金制度の見直しと定年延長に向けた基本方針」と同様の内容を記載した社報号外の内容を説明した。その後、会社は従業員に社報号外を配布した。

【甲43、乙3、審査の全趣旨】

エ 21年9月24日、会社とX労が団体交渉を実施し、「賃金制度の見直しと定年延長に向けた基本方針」について協議した。

【審査の全趣旨】

オ 21年12月7日、会社が従業員に「新賃金制度と定年延長の概要」を

表題とする社報号外を配布した。

また、会社は、社報号外をX労及びC労同席のもと、内容について説明を行ったが会社及びX労とも団体交渉と位置付けていない。

X労は、説明の際、「儲かっている間は賞与でみる。」と会社が説明したとしている。

(概要)

「定年を60歳から2年ごとに1歳ずつ段階的に65歳まで延長し、これとあわせて、賃金は基準内賃金を15～20%程度減らすとともに、その他の諸手当もそれに準じて見直す。

近く、会社と労組による協議会を発足させ、議論を積み重ね最終案をまとめたい。労使協議がまとまれば、定年延長は来年2月退職者から適用し、新賃金制度は来年4月1日から実施したい。」

【甲23、審査の全趣旨】

カ 21年12月8日、X労と会社が、上記オの社報号外記載内容について団体交渉を実施した。C労と会社も同日、同様の団体交渉を行っている。

X労は、その際、「儲かっている間は賞与でみる。」と会社が回答したとしている。

【甲41、審査の全趣旨】

キ 会社は、21年12月10日から18日にかけて、延べ15回にわたり従業員に対する説明会を実施した。

【甲4の1、乙1の1、審査の全趣旨】

ク 21年12月18日、会社はX労とC労に12月24日及び25日に本件労使協議会を開催する旨記載した「労使協議会開催の件」を渡した。

なお、本件労使協議会の設置の提案や応諾の時期は、X労及び会社ともに詳細は不明とのことであるが、X労は、会社から設置の提案が口頭であり、提案時に応諾したとしている。応諾の時期については、21年12月7日から同月18日の間としている。

【甲40、審査の全趣旨】

(2) 本件労使協議会の開催状況等

ア 21年12月24日、会社とX労及びC労との間で第1回本件労使協議会を開催し、両労組から会社の提案に対する質疑応答が行われた。

(内容)

B2専務は、新賃金制度と定年延長の提案動機を「急がなくてもいいと

いう気持ちはあるが、130億円というのは予測できない数字ではない。そういう中で、食べていける体質をつくる、というのが提案のもとにある」と説明した。

また、B2専務は、説明の中で「賃金は下がるが、儲かっている間は賞与で出す。」とし、今後の大型投資として、10年以内に輪転機3セットの更新を予定しているとした。

【甲4の1、乙1の1、審査の全趣旨】

イ 21年12月25日、会社とX労及びC労との間で第2回本件労使協議会を開催し、前回と同様に両労組から会社の提案に対する質疑応答が行われた。

【甲4の2、乙1の2】

ウ 22年1月8日、会社とX労及びC労との間で第3回本件労使協議会を開催し、新賃金制度と定年延長制度に関し実質協議に入った。

X労は、「賃金抑制はやむを得ないが、このやり方では生活が成り立たないと思っている。」とし、会社が提案した原案の対案として、次の3点を提案した

「①現行賃金の維持を考える。新しい賃金テーブルが追いつくまで据え置くことはできないか。

②売上高はまだ130億円よりも多いのだから、手当のカットを150億円、140億円になるまで見送ることはできないか。

③新賃金テーブルはこれから入る人のことも考えると低い。底上げはできないか。」

B2専務は、「5年間で130億円になるという想定だが、場合によってはもっと早くなると思っている。」、「今のままのペースでいくと、賞与で調整するしかなくなる。」、「賞与はもうかっている時は出せばいいと思っている。会社が2%利益をとり、社員にも賞与を出せるのがいい。」と答えた。

【甲4の3、乙1の3、審査の全趣旨】

エ 22年1月15日、会社とX労及びC労との間で第4回本件労使協議会を開催した。

X労は、「現金及び預金が60億円あり、厚みのある経営をしている。こちらから逆提案したエスカレーターを止める案だが、この厚みで乗り切れるのではないかと考えている。」と質した。

B3 経理局長は、「10年後に輪転機の更新で100億円かかるの

でそれは使えない。輪転機を止めるわけにはいかないので、3セット同時に更新するなら新たに土地がいる。地盤調査も必要になる。本当に100億円でいいのかという思いもある。」と答えた。

また、B2専務の「一昨年の中期経営計画で定年延長と新賃金制度の導入を発表し作業を始めた。売り上げ130億円で400人体制にするには、限界人件費は35億1000万円しか賄えないから、40人分＝4億円必要。したがって、39億円必要ということになる。これは売り上げが140億円（利益率1%）あるというのが前提だ。」との発言から、X労は、売上高140億円を切ると会社が、新賃金制度で7か月分以上の年間一時金を支払うことが難しいと理解していたとしている。

なお、B2専務は、実算の人件費や売上予測を次回の協議会で示すことを表明した。

【第1回審問 P39A2 証言、甲4の4、乙1の4、審査の全趣旨】

オ 22年1月27日、会社とX労及びC労との間で第5回本件労使協議会を開催した。会社は、下記9(1)記載の売上シミュレーションをX労及びC労に示している。

賞与に関して、X労 A2 書記長及びC労C7書記長とB2専務及びB3経理局長との間で次のようなやりとりがあり、X労は、会社とX労との間で「新賃金制度の下では、年間一時金を新基準内賃金の最低7か月分支払う。」及び「予測がはずれて儲かれば、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」との労使交渉の担当者間の合意が成立したとしている。

なお、X労は、本件労使協議会における個々の問題及び全体の案についての合意は、新賃金制度についての労使交渉の担当者間の合意であり、会社とX労という組織と組織の合意まではできていないことは認めているが、労使協議会における交渉担当者間の合意を踏まえて覚書締結の時に黙示で了解確認された7か月、8か月という組織間の合意は、なされているとしている。

会社は、A2書記長の発言は、要求ではなく質問であり、B2専務及びB3経理局長の発言は、当時の会社の考えを述べたものに過ぎず、労使交渉の担当者間の合意は成立していないとしている。

また、B2専務は新賃金制度下の一時金額について、従来の賃金制度下での年間6か月分の支払は「それは出せるという見込みが当時がありました。」とし、さらに、新賃金制度下での7か月分少々とは激変緩和措置の

意味合いがあったことを認めている

「C 7：賞与の基準は昨年夏か。

常務：昨年夏だ。」

(中略)

「A 2：賞与は7か月分と聞いているが、出せる時は8か月分出すのか。

常務：そう考えている。会社利益は1％を想定しているが、いい時には会社利益を1.5％にして賞与をもう少し出す。利益の配分なので、そういうことも考えている。

B 3：会社利益は本当は3％とりたいところだ。今期は1.8％だが、2％前後はとりたい。激変緩和は賞与で考えている。」

(中略)

「常務：一時金の額は昨年並みを第一に考えている。予測がはずれて儲ければ、会社利益を1.5％、2％とり、賞与も積み上げようと思っている。

A 2：儲ければ8か月、9か月分、賞与を出すというのは、どう考えればいいのか。

常務：賞与は昨年並みの水準とし、それ以上の利益が出れば、会社利益と賞与に分けるという考えだ。35歳の場合、年収は概算で13.1％落ちる。

A 2：予測どおりなら、35歳の年収は709万円か。

常務：会社利益を1％とすれば、売り上げが160億円、150億円なら、賞与はそれなりに出せる。

A 2：シミュレーション通りなら、賞与で調整するのは難しいのではないか。

常務：賞与の補填は難しい。5年後に売り上げが139億円になると予測しているが、このままいくと賃金が支払えなくなるため、15％カットの原案を作っている。利益が出ている間は賞与を出し、会社利益もとると言っている。売り上げが130億円を切る状況は早くなると困る。輪転機3セットで100億円かかると言ったが、あと9年の間に100億円がいる。売り上げは落ちており、永久に補填するのは難しい。

A 2：一時金での調整は激変緩和できないケースが起これるため確約がない。となると、これでいいとは言えない。ある程度見込

めないと激変緩和にならない。やはり私たちの案のいずれかでないといけない。」

【第2回審問 P72B 2 証言、甲 4 の 5、甲 24、乙 1 の 5、審査の全趣旨】

カ 22年2月16日、会社とX労及びC労との間で第6回本件労使協議会を開催した。その際賞与に関して、X労A2書記長、C労C8執行委員長及びC7書記長とB2専務との間で次のようなやりとりがあった。

「A2：会社がボーナスを8～10か月分出すことを考えていることを全社員に伝えないと、新制度はまともでないのではないか。

常務：売り上げ予測が最悪でなければいいなあと思っているし、現場も工夫、努力をしている。売り上げの予測は難しく、シミュレーション通りにいったら困る。歯止めをかけてもらいたいと思っている。昨年の売り上げがあつて利益をとれる状況があればいいが、いつまでも会社が2～2.5%利益をとり、ボーナスを7か月分以上出せるわけではない。確約はできない。」

(中略)

「C7：賞与はどういう基準で出しているのか。

常務：新制度は「7.いくら」、7か月少々。旧制度は6か月だ。」

(中略)

「C8：一時金の支給額は7か月程度か。

常務：7か月というのは去年の水準をもとに割り戻したものだ。」

【甲 4 の 6、乙 1 の 6】

キ 22年2月17日、C労が機関紙「いちろうニュース」で第6回本件労使協議会でのやりとりを、次のとおり記載している。

「組合 賞与の支給設定は。

労担 7か月少々だ。

組合 前回協議会で示された年間売り上げのシミュレーションの、どのパターンを使っているのか。

労担 いずれも当てはめていない。基準となる会社の売り上げは、現状を維持し、新たな収入源確保を考えていくということだ。」

(中略)

「組合 一時金の支給額は7か月と考えているのか。

労担 7か月は去年の水準。それを基にして逆に割り戻すと7.08か月。対応ができる間はそれだけ払うという考えだ。

組合 賞与も新賃金の原案でいう30歳モデル相当という解釈でよい

か。

労担　そういうことだ。昨年の水準から割ればそうなるという数字だ。ただし賞与の支給基準は変わるが。」

【甲 47】

ク　22年3月5日、会社とX労及びC労との間で第7回本件労使協議会を開催し、一時金の制度設計、生活支援制度、教育資金貸し付け、医療・介護貸し付け、退職金、互助会等について協議が行われている。

【甲 4 の 7、乙 1 の 7】

ケ　22年5月14日、会社とX労及びC労との間で第8回本件労使協議会を開催した。会社が提案し、その後第7回までに説明した新賃金制度と定年延長の案に対して、C労は定年延長の導入期間延伸等4項目の修正を求めた。

【甲 4 の 8、乙 1 の 8、審査の全趣旨】

コ　22年5月28日、会社とX労及びC労との間で第9回本件労使協議会を開催した。X労は、会社とC労との間で新賃金制度で住宅手当を廃止することについて、原案どおり合意したとしている。

【甲 4 の 9、乙 1 の 9、審査の全趣旨】

サ　22年6月10日、会社とX労及びC労との間で第10回本件労使協議会を開催し、管理職手当、外勤手当、外勤打切り手当、準深夜割り増し手当、医療・介護貸し付け等について協議が行われている。

【甲 4 の 10、乙 1 の 10】

シ　22年6月23日、会社とX労及びC労との間で第11回本件労使協議会を開催し、家族手当、教育手当、準深夜割り増し及び退職一時金等について協議が行われている。

【甲 4 の 11、乙 1 の 11】

ス　22年7月20日、会社とX労及びC労との間で第12回本件労使協議会を開催した。

議事録冒頭に営業手当、準深夜割り増し・深夜A、B、C、レク補助・支社局厚生補助について、「（合意）」と記載されており、A2書記長は、「組織間ではもちろん出来ていませんけども、この労使協議会の中ではこの第12回でこの3つの項目については担当者間ではきちっと合意が出来ている」と証言している。

会社は、本件労使協議会議事録作成者からみて、会社提案が決まったように見えた項目について記載したもので、労使協議会の中で、これは合意

事項だというような話が労使のどちらからもされたことはなく、労使合意であると双方で確認されたようなものではないとし、B 2 専務は「会社側の提案に対して組合側から大きな異議がなかったという意味です。」、「労使間の合意は、この段階では出来なかったと思います。」と証言している。

なお、X 労 A 2 書記長が「新賃金移行後、売り上げがシミュレーション通りにならず、140～150 億円にとどまった場合は、賞与でみてもらえるのか。」と質問したところ、B 2 専務は、「そうだ。それが一番望んでいることだ。」と回答している。

【第 1 回審問 P38 A 2 証言、第 2 回審問 P30 B 2 証言、甲 4 の 12、乙 1 の 12、乙 11】

セ 22 年 7 月 26 日、会社と X 労及び C 労との間で第 13 回本件労使協議会を開催した。

B 2 専務は、「きょうで一応、協議が実質的に終わった。」、「C 労の検討を踏まえたうえで、14 回目の協議になるか、事務折衝になるのか。」と発言し、実質協議が終了している。

【甲 4 の 13、乙 1 の 13、審査の全趣旨】

ソ 22 年 8 月 12 日、会社と X 労及び C 労との間で第 14 回本件労使協議会を開催した。

B 2 専務は、「社報号外を出す。最終案がまとまったということ、労使の協議が終わったという内容で、項目ごとに説明する。会社、労組が手続きを経て調印し、早ければその翌月から実施する考えだ。」と発言し、労使の協議が終わり社報号外を出す旨発言した。

なお、X 労は、会社と X 労及び C 労の間で新賃金制度の本給、資格給、管理職手当、教育手当、準深夜勤務割増手当の割増率、外勤手当のうち営業外手当及び生活支援制度、定年延長の方法、退職金並びに互助会のレクレーション補助と支社局厚生補助の取扱いについて合意したとしている。

X 労は、会社と X 労は、新賃金制度の家族手当、一時金（賞与）の計算式について、それぞれ、第 14 回本件労使協議会后同年 8 月 23 日の最終案までの間に合意したとしている。

【甲 4 の 14、甲 32、乙 1 の 14、審査の全趣旨】

(3) 本件労使協議会終了後労使合意に至る経過

ア 22 年 8 月 20 日、会社は、取締役会で定年延長と新賃金の最終案に

について、審議し承認決議した。

【審査の全趣旨】

イ 22年8月23日、会社は、新賃金制度と定年延長制度の労使協議が終了した旨の社報号外を発行した。

その中で会社は「新賃金制度と定年延長の労使協議が終了し、最終案がまとまった。両労組の組織内手続きが完了して、労使合意出来次第、速やかに実施する。」とし、さらに「昨年12月の会社提案をたたき台に、労使が14回にわたって精力的に協議を重ねた。結果、最終案は移行期間を設けたり、諸手当の額を見直すなど、労組の意見を積極的に取り入れ、激緩和に最大限配慮した。諸手当についても原則、減額となるものは段階的に移行し、増額となるもの、新設手当は即実施する。」と記載しているが、賞与の支給月数については特に記載はなかった。

なお、X労は、同日の執行委員会で、定年延長と新賃金の最終案を承認する方向を決定したが、C労の機関決定次第では再協議の可能性も残されていたので、承認の最終決定を持ち越した。

【甲26、審査の全趣旨】

ウ 22年9月29日、X労は、執行委員会で定年延長と新賃金の最終案について、審議し承認決議した。

【審査の全趣旨】

(4) 労使合意とその実施状況等

ア 22年9月29日、会社とX労は新賃金制度と定年延長についての団体交渉を行い、労使で合意した内容を覚書として締結した。当該団体交渉について、X労は5分程度の短い時間で終了しているとしている。本件覚書には、一時金の計算式、最低7か月分支払う及び8か月分以上支払うとの労使合意、生活支援制度、互助会について規定していない。

なお、X労は、22年8月23日付け社報号外の記載内容と本件覚書に違いがないとしている。

また、会社とC労の間でも同月30日に同じ内容の労使合意を締結している。

(内容)

- 「1. 定年を別紙1のとおり満65歳まで段階的に延長する。
2. 新賃金制度は Y 従業員就業規則附属規定「賃金給与規定」の定めるところによる。

＊本給はみなし勤続別に５年間別紙２の本給テーブルに定める額とする。

＊資格給はみなし勤続別に別紙３の本給テーブルに定める額とする。

＊家族手当は５年間別紙４に定める額とする。

＊準深夜割増手当の割増率は５年間別紙４に定める割増率とする。

３．退職一時金は　Ｙ　従業員就業規則附属規定「　Ｙ　会社退職金規定」の定めるところによる。

４．改正実施日はいずれも平成２２年１０月１日とする。」

【第１回審問 P58、59A 2 証言、甲 26、甲 27、審査の全趣旨】

イ　Ｘ労と会社は、本件覚書を締結する際、一時金についてのＸ労が主張する労使交渉の担当者間の合意の取扱いに明示的に言及していない。

この点Ｘ労は、本件覚書を締結するにあたって、同覚書と不可分の労使合意として、黙示でこれらの項目についての本件労使協議会における労使交渉の担当者間の合意を了解し、合意しているとし、定年延長と賃金減額の内容を確認するために本件覚書を作成したものであり、年間一時金についての合意は本件労使協議会における合意をもって足りると考えて、それ以上文章化する必要を認めなかったとしている。

さらに、Ｘ労は、本件覚書に一時金を７か月分以上あるいは８か月分以上支払うことを記載していないのは、「当時のＢ２労担を組合が信頼していたからです。この人は約束を破るような人ではないと考えていました。」としている。

なお、会社は、Ｘ労が年間一時金について合意したと認識しているのであれば、その内容は今後の一時金の金額に関わる非常に重要な条項であり、Ｘ労と会社の間で取り交わした本件覚書の条項に加えるように申入れをするのが当然のこととしている。

【第１回審問 P62A 2 証言、甲 27、審査の全趣旨】

ウ　２２年１０月１日、新賃金制度の基準内賃金のカットと準深夜割増手当の半減を開始し、２６年３月までの３年６か月かけて段階的に実施された。

また、会社は、「従業員教育資金等貸し付け規定」を新設した。

【甲 27、乙 7、審査の全趣旨】

エ　２２年１１月１６日、２２年度年末賞与（３５歳モデル）として１００万円、協力感謝金として１０万円支給するとＸ労及びＣ労に回答した旨の社報号外を発行した。

その中で、「今期賞与は新賃金制度の協議の結果、総額の配分を変更した。基準内スライド（本給＋資格給＋管理職手当）＋家族・教育手当＋年齢別一律＋調整金という構成。」と記載している。

なお、X労は、22年度年末一時金について、会社提案のとおり妥結しているが、賃金減額がスタートしたばかりで、そんなに下がっていないこともあり、会社の態度をもう少し見ようとの思いがあり我慢したとしている。

【第1回審問 P63A 2 証言、乙6】

オ 23年1月6日、C9 会理事会で、C9 会会則を改正し、会費と支社支局厚生補助額を変更し、22年12月1日から遡及適用している。

なお、X労は、C9 会とX労との関係について、「別組織ですね、はい。」、さらに、C9 会と会社との関係について、「会社自体でもないですね。」と証言している。

会社によれば、会社従業員以外は、グループ会社である株式会社 C10 センター、株式会社 C11 センター、株式会社 C12 社の従業員とグループ会社以外の C13 販売所で組織する C14 会の事務局員が加入している。

【第1回審問 P134A 2 証言、乙8、審査の全趣旨】

カ 26年4月1日、新賃金制度の基準内賃金カットと準深夜割増手当の半減の経過措置が終了し、新賃金制度に完全に移行した。

【甲 27】

8 23年のあっせん申請とあっせん終結後の団体交渉等

(1) 23年6月30日付けあっせん申請

ア 23年6月30日、X労が会社を相手に、新賃金交渉時における約束の誠実な履行（具体的には年間一時金の最低7か月分以上支給）を求め当委員会に労働争議あっせんに申請した。

【甲 36】

イ 23年7月11日、会社は、来社した当委員会事務局職員に対し、大要次のように回答し、X労の要求に応じることはできないとした。

7か月分以上の賞与（一時金）を出す約束はしていない。C労はこうした約束があったとは言っていない。X労との話し合いはこれまでも拒否していないが、これ以上の交渉で支給額が変わるわけではない。

ウ 23年7月28日、当委員会は、会社があっせんに応じる意思がないと判断し「あっせんを行わないことの決定について」をX労及び会社あて送付した。

エ X労は、会社があっせんに出席しなかった理由について「結局、この7か月、8か月の話というのは会社にとっては不利なんですよ。やっぱり労使協議会の議事録の中できちっと出てきている部分なんで、余りあっせんの席で突かれるのは嫌だという思いはあったんだろうと思います。それから、当時の労担の不勉強だろうと思います。」としている。

【第1回審問 P159 A 2 証言、甲 13、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(2) あっせん打ち切り決定後の状況

ア 23年8月19日、X労は、会社があっせんに応じなければならないようにするためにスト権を確立した。

イ 23年8月22日、X労が再申請の意向を当委員会に伝えたところ、当委員会は「一事不再議」として受理できないとした。

ウ 23年8月26日、X労は「斡旋再申請不受理についての質問」を当委員会へ提出した。

【甲 13、当委員会に顕著な事実】

(3) 23年11月14日付けあっせん申請

ア 23年11月14日、X労が会社を相手に、新賃金交渉時における約束の誠実な履行（具体的には夏季、冬季を合わせた一時金の最低7か月分以上の支給）及び誠実な団体交渉の実施を求め当委員会に労働争議あっせんを申請した。

【甲 38、当委員会に顕著な事実】

イ 24年2月22日、第1回あっせんを行った。X労は、約束した年間一時金の誠実な履行がないことは納得できないと主張し、会社は、年間一時金7か月分以上は約束していないし、出せないと主張した。

なお、調整事項に誠実な団体交渉の実施が追加されているものの23年6月30日付けあっせん申請と調整事項がほぼ同じ今回のあっせん申請について、会社はX労の主張に対する会社の認識とそれまでの対応を説明のうえ、X労の主張する7か月分以上支払うとの合意が存在しないことを前提とした内容のあっせん案により、あっせんを成立させ、紛争を解決することを目指してあっせんに出席したとしている。

一方、X労は会社が出席したのは、協約第97条違反の不当労働行為性が明らかになることを恐れ、配慮したためとしている。

当委員会は、双方ともに主張を変えることなく、お互いに歩み寄ることができなかったため、期間を空けて次回あっせんを設定することとし、その間に自主交渉をするように促した。

【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

ウ 24年3月27日、第2回あっせんを行ったが、双方の主張の隔たりが大きく、あっせんに継続しても解決の見込みがないと判断して、当委員会はあっせんに打ち切り、その旨、X労及び会社あて通知した。

担当あっせん員から、7か月分を約束したかどうかで揉めているのなら、本件労使協議会の議事録全部をX労に提供して、労使で再検討してはどうかとの提案があり、X労は、会社がこれを受諾したとしている。

【甲44、当委員会に顕著な事実】

(4) あっせん打ち切り後の団体交渉等

ア 24年3月28日、会社は、全部渡すとは言っていないと全議事録の提供を拒み、本件労使協議会の第5回と第6回議事録を提供した。

【甲4の5～6、甲44】

イ 24年3月30日、上部団体であるC1連合は、中央執行委員長及び中央副執行委員長連名で、3月27日のあっせんで会社の労務担当取締役らが1年にわたる本件労使協議会議事録をX労に提出するとした約束を一昼夜でひっくり返したとする抗議文を代表取締役及び労務担当取締役あてに発出した。

【甲51】

ウ 同日、X労と会社は団体交渉を実施し、全議事録の完全提出とあっせんの席上での「交渉経過は関係ない。」との発言の撤回を要求した

【甲44】

エ 同年4月5日、会社取締役総務局長（労務担当）は、C1連合中央執行委員長及び中央副執行委員長あてに、文書で回答を行った。

（回答内容）

「① あっせん打ち切り後の第三者立会いのもとで、会社主張を証明する議事録を提供することとした。第5回と第6回の議事録がこれに当たるもので、この議事録では会社が賞与7か月分を約束したものではないことは明らかである。

- ② X組合 はあっせん申請書（平成23年11月14日付）に第5回と第6回の協議会の内容を取り上げており、これに沿ってこの2回の議事録全ページを提供した。2月22日開催の第1回あっせん場で第5回と第6回の議事録の一部ページを提供しており、今回はより詳細に理解してもらうため全ページを提供した。」

【甲52】

オ 24年4月13日、本件労使協議会の議事録提出と年間一時金最低7か月分に関して、X労と会社は団体交渉を実施した。当該団体交渉には、上部団体であるC1連合中央副執行委員長及び労連争議弾圧対策副部長並びにC3会常任幹事も出席している。

交渉の結果、X労に全14回の議事録を提供することに加え、次のとおりB4 労務担当（取締役総務局長）とX労A2書記長との間で、次のやりとりがあり、3点の確認がされた。

「A2 とても大事なことで、もう一度確認しますが、一点目は“交渉過程は尊重する”。二点は“14回にわたる労使協議会の中で、7か月にたびたび言及していることを認める”。それから三点目は“今後の一時金交渉で7か月を念頭に置く”。

B4 その7か月ですけど、要するに・・・7か月の支給を約束したという前提じゃないんですよ。ただそういう意味じゃなくて・・・

A2 一応ベースに置く・・・ということですね。

B4 そうです。」

【第1回審問P66A2証言、甲53の2、審査の全趣旨】

カ 24年4月23日、4月13日の団体交渉において、3点で合意に達したとしてX労執行委員長名で取締役総務局長あて「4月13日団体交渉確認事項の件」（別紙4）と題する書面をB5総務局次長兼人事部長に手渡した。

本書面について、会社はX労から会社に一方的に交付されたものであるとしているが、B5総務局長は、当初組合が持ってきた書面に変更、加筆及び落とした文言がある旨の証言をしている。

（変更した内容）

- ・宛名を「代表取締役」から「総務局長」
- ・タイトルを「団体交渉合意事項」から「団体交渉確認事項」

（加えた内容）

- ・新賃金交渉の中で組合は「賞与7か月を約束した」、会社は「賞与7か月を約束していない」

(落とした文言)

- ・7か月支給できない場合には、その説明責任を果たす

内容についてX労は合意、会社は確認としているが、上記3で認定したとおり本書面が労働協約でないことに双方争いはない。

なお、本書面では、本事件で争いとなっている一時金「8か月分以上」に何ら言及していないが、A2書記長は、4月13日の団体交渉の争点は年間一時金最低7か月の約束があるかどうかで、「今後の8か月のこともあるので、最初の項目に新賃金の交渉の過程を尊重するという項目を入れています。」としている。

【第1回審問P66A2証言、第2回審問P125、126B5証言、第4回審問P6、甲19、審査の全趣旨】

キ 未妥結の23年夏季及び冬季一時金について、上記カ認定の「4月13日団体交渉確認事項の件」（別紙4）を会社に手渡した後の24年5月に妥結している。

【第1回審問P64A2証言】

9 21年度以降の売上高等

(1) 会社の売上シミュレーション

22年1月27日に開催した第5回本件労使協議会で、会社は、22年度から28年度の売上シミュレーションをX労及びC労に示し説明を行っている。予測される売上について、会社は、販売、広告、事業、その他に区分しシミュレーションし、22年度予算に計上したものを含め4つのパターンを示しており、ここでは、4つのパターンの合計について、次に示す。

(単位：億円)

年度	22	23	24	25	26	27	28
22 予算	165.8	156	154	151	147	145	142
緩減	162.8	152	147	143	139	135	132
中間	161.8	150	144	139	134	129	125
激減	158.8	144	137	129	124	118	113

注) 年度の期間は、前年12月1日から当年11月30日である。

【甲4の5、甲24】

(2) 21年度以降の売上高と純利益率等

21年度から27年度の売上高、純利益、純利益率は次のとおりである。

(単位：百万円、%)

年度	21	22	23	24	25	26	27
売上高	16,825	16,431	15,950	16,078	15,996	15,863	15,509
純利益	295	369	380	421	427	493	470
純利益率	1.75	2.25	2.39	2.62	2.67	3.11	3.03

注) 年度の期間は、前年12月1日から当年11月30日である。

純利益率は、税引き後当期純利益÷売上高である。(小数第3位四捨五入) 百万円未満切り捨て。

ア 売上高は、新賃金制度と定年延長制度が事実上導入された23年度以降、おおむね155から160億円で推移している。

会社が示した上記(1)売上シミュレーションの予算額と比較して、約4から12億円、緩減予測と比較して約8から20億円上振れしている。

また、純利益率は、新賃金制度と定年延長制度が進捗するに従い高くなっていることが窺われ、特に、新賃金制度と定年延長制度の完成年度である26年度以降は3%を超える水準となっている。

【甲34の2～7、審査の全趣旨】

イ A2書記長は「いいときというのは、もちろんB2さんの陳述書にあるように、売上が反転をして伸びていった場合というのもあると思いますし」、「このシミュレーションが大きく外れて売上高が落ち込まなかった場合、これも含めて予想が外れた場合だと考えています。」としている。

【第1回審問P44A2証言、甲4の4、乙1の4】

ウ 27年の売上高155億円について、B2専務は「ピーク時の数字を冒頭申し上げましたが200億ありましたから、それに比べると4分の3になってる、25%落ちている」、「大体170億前後が目安だというのは当時の認識としてありましたから、150や140になるというのは」、「ピーク時から25%落ちるわけですから、それはもうとんでもない出来事だと思っていました。」と予測が外れて儲かった状況にない旨証言している。

【第2回審問P26、49B2証言】

10 一時金

(1) 一時金

ア 一時金は組合側からの呼称であり、賞与は会社側からの呼称であり、両者は同一のものである。組合は、協力感謝金は、一時金もしくは賞与の一部であるとし、会社は、一時金は、賞与と同義であり、協力感謝金は一時金に含まれないとしている。

また、組合は、協力感謝金を含む一時金は賃金の後払いであり、賃金の一部をなすものであるとしているが、会社は、賞与は半期ごとの会社業績をもとに特別に支給する報酬であるとし、協力感謝金は、被申立人従業員の日頃の社業への協力に感謝する意図で支払っているとしている。

本命令では一時金を会社が主張する賞与及び協力感謝金で構成されるものと定義する。

イ 一時金については、夏季は5、6月、冬季は10、11月に実施する労使交渉で妥結した場合、労使間で覚書（労働協約）を締結している。このうち賞与は、就業規則第70条の2に規定されており、毎年上半期と下半期に支給すると定められており、新賃金制度導入後の22年冬季以降の賞与の配分は、基準内賃金から教育手当、家族手当を除いた基準内スライド（本給、資格給、管理職手当）にそれぞれ一定の支給月数を乗じたものに、家族手当及び教育手当の2か月分並びに年齢別一律及び調整金（査定により上下する。）を加算している。一時金（賞与）の支給月数の変動は、すなわち、基準内スライドの支給月数が変動することで生じている。協力感謝金の支給金額等については、「協力感謝金支給基準」に基づき支給され、銀行振り込みである賞与とは異なり、現金で支給している。8年度夏季一時金から夏季、冬季ともに支給額は、10万円で現在に至っている。

【審査の全趣旨】

(2) 新賃金制度導入後の一時金要求額と最終回答額

ア 22年10月の新賃金制度導入後に支給時期を迎えたX労の一時金要求額と会社の一時金最終回答額は次表のとおりである。掲載した金額は35歳モデル（妻1人、子供2人）とし、要求（支給）月数は、要求（支給）額÷26年4月1日以降の35歳モデル新基準内賃金 332,650 円で算出（小数第4位四捨五入）している。

25年夏季一時金以降、各期3.5か月以上、年間に換算して7か月分以上の一時金が支払われている。

(単位：千円、月)

	要求額	要求月数	最終回答額	支給月数
21 年夏季	1,650 千円	4.960 月	1,140 千円	3.427 月
21 年冬季	1,650 千円	4.960 月	1,160 千円	3.487 月
22 年夏季	1,650 千円	4.960 月	1,140 千円	3.427 月
22 年冬季	1,400 千円	4.209 月	1,120 千円	3.367 月
23 年夏季	1,400 千円	4.209 月	1,080 千円	3.247 月
23 年冬季	1,400 千円	4.209 月	1,130 千円	3.397 月
24 年夏季	1,400 千円	4.209 月	1,140 千円	3.427 月
24 年冬季	1,450 千円	4.359 月	1,160 千円	3.487 月
25 年夏季	1,480 千円	4.449 月	1,170 千円	3.517 月
25 年冬季	1,480 千円	4.449 月	1,180 千円	3.547 月
26 年夏季	1,480 千円	4.449 月	1,200 千円	3.607 月
26 年冬季	1,480 千円	4.449 月	1,200 千円	3.607 月
27 年夏季	1,480 千円	4.449 月	1,200 千円	3.607 月
27 年冬季	1,480 千円	4.449 月	1,200 千円	3.607 月

【甲 44、審査の全趣旨】

イ X 労は、新賃金制度に移行当初の 22 年冬季から 24 年夏季にかけては、まだ賃金減額幅も小さいことから、最終要求としては年間 7 か月分以上の一時金支給を求め、24 年冬季からは、24 年度決算が増収に転じるなど、新賃金制度交渉時に示された売上高シミュレーションを大きくはずれ、予想を超えて儲かっている場合に相当するとして、新賃金制度の交渉で約束した年間一時金 8 か月分以上を要求したとしている。

【甲 44】

ウ 24 年 6 月 18 日、X 労は、上記 8 (4) カ認定の別紙 4 を発出後最初の一時金となる 24 年夏季一時金について、114 万円（35 歳モデル）で新基準内賃金の 3.427 か月に相当していたが、X 労が求めた最低ラインは維持したとして妥結している。

X 労は、会社が 24 年夏季一時金を 3.427 か月分、24 年冬季一時金を 3.487 か月分、25 年夏季一時金を 3.517 か月分、25 年冬季一時金を 3.547 か月分等と、年間一時金を概ね最低 7 か月分支払い、新賃金制度の下では、年間一時金を新基準内賃金の最低 7 か月分支払

うとの労使合意を履行するようになったとしている。

会社は、会社とX労の間の労働条件に何らかの変更があったものではない。確認事項3点目の念頭におくは、覚えていて心にかけるという意味であり、7か月を念頭におくは7か月を支給するとの意味を有しない。7か月を念頭において、一時金について妥結してきたとしている。

【甲44(P28～29)、審査の全趣旨】

1.1 26年夏季一時金をめぐる労使交渉等の状況

(1) 26年5月27日、X労が会社へ回答指定日を6月5日とする「2014年夏季一時金要求の件」を団体交渉前に提出し、要求内容について団体交渉で説明を行った。

(要求内容)

「1. 要求額 35歳モデル(妻・子供2人) 1,480,000円
内訳(本給+資格給)×4.5344か月+家族・教育手当×2か月
+年齢別一律+一律100,000円(百円未満は切り捨て)

2. 付帯要求 略」

X労は、「会社の内部留保が増えている。引当額の合計額が8億前後だったのが、12億を超える数字になっている。我々の賃金を削った額がそのまま内部留保に積み上がっている。」、「会社の売上は160億。もっとも緩やかな売上減になった場合は143億円で17億も上振れしている。第5回の労使協議会ででた年間8か月は守って欲しい。」と労使合意の存在を指摘し、最低、新基準内賃金4か月分以上の夏季一時金の支払が必要であることを強調した。

会社は、「賞与については安定支給を言っている。考慮して回答する。」とし、併せて内部留保の積立理由及び使用用途についての説明を行った。

【甲1、乙9、審査の全趣旨】

(2) 26年6月9日、C労発行の「いちろうニュース」で夏季一時金促進団交を実施することを報じ、その中で「導入に向けての協議では、月給を抑えるかわりに一時金で還元するとの説明がありました。会社利益を少なくし、一時金は8か月分にしてもいいという趣旨の発言も役員から出ています。」と記載されており、これを踏まえX労は、C労も最低7か月とか8か月以上の約束があったと主張していると証言している。

【第1回審問P62、63A2証言、甲69】

(3) 26年6月11日、会社はX労及びC労が同席の説明会で「2014年

夏季一時金要求書」に対する文書回答をし、その内容を説明後、当該事項について両労組個別に団体交渉を行った。

(回答内容)

「1. 夏季賞与

・支給額 35歳モデル 1,100,000円

・配分 基準内スライド 838,300円

(本給+資格給+管理職手当)

家族・教育手当2か月 150,000円

年齢別一律 61,700円

調整金 50,000円

2. 協力感謝金

・支給額 一律 100,000円

3. 支給方法

夏季賞与は6月支給分(総額から1万円を引いた額)と7月支給分(1万円)に分割する。

4. その他の支給条件は従来通りの扱いとする。」

会社は、回答の根拠として26年度上期の売上高は約79億円の見とおしで、0.2%の減収であり、夏季一時金実施後の上期の純利益は2億7300万円、売上高純利益率は3.46%を見込んでいることをあげ、併せて内部留保の積立理由及び使用用途についての説明を行った。

X労は、予測をはずれて儲かれば、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うとの労使合意を守らない回答であるとして、13日に団交を開催することを申し入れ、団交後第一次回答拒否を通告し、6月19日を期限とする第二次回答を口頭で要求した。

【甲2、乙9、審査の全趣旨】

(4) 26年6月13日、団体交渉を実施し、X労は口頭で会社に対して夏季一時金を最低新基準内賃金の4か月分に相当する133万円(35歳モデル)の支給を求める最終要求を行った。

ア X労は「一時金で補填します。ということ。これはちゃんと議事録に残っている。」、「これを完全に反故にされることは、会社は完全に反故にした、と組合は受け止めばいいわけか」と質したところ、会社は「反故というわけではなく、出せる時には出すということ。」と応じた。

イ X労は「会社の議事録、第5回の労使協議会の中で、一時金の額は昨年並みを第一に考えていく、予測が外れてもうかれば、会社利益を

1. 5%、2%とり、賞与の積み上げ、と思っている。」、「議事録にあるとおり、5年後には140億円を切る説明があった。」、「今は160億円だとまっている。当時の予測からも20億円の上ブレ。会社にはお金が積みあがっていく。儲かっているのだから、約束を守ってもらわないと。8か月、9か月出しますよと、会社は言われたわけだから。」と最も緩やかに減った場合でも26年度は139億円と予想した売上高を20億円近く上回ること、売上高純利益率は3.46%ということを指摘した。

それに対し会社は「人件費が、確かに会社の経費の削減に寄与している。」、「いろいろな要因があってそうになっている。設備投資もほとんどしていない。来年末にはシステム更改、当初計画から遅れているが、新工場も建設しなければならない。輪転機購入もある。かなりの投資が必要だ。」と説明し、X労は「それは組合もわかっている。」、「会社には、現預金が120億円もある。これはキャッシュで新工場を購入できる額」と応じた。

ウ X労は「予想がはずれて儲かった場合とは、会社はどのような状況をいうのか」と質したところ、「実際に売り上げ、部数もどんどん落ちている。広告も半減状態。なんとかここ1、2年、踏ん張って横ばい。やはり売り上げが上がり、利益も上がる、これが儲かった印象。」と答えた。

【乙9、審査の全趣旨】

(5) 26年6月19日、会社は、団体交渉の冒頭にX労に対し上積みゼロの第二次回答を口頭で行った。団体交渉で次のようなやりとりがあった。

ア X労は「133万円は譲れない線。理由は新賃金交渉時に会社が言ったことを守ってほしい。」とし、会社は「確かに賞与で賃金減額を見るとか、7か月出すとか、そういう発言があったことは承知しているが、それを会社が約束、保証したものではない。そのことは労働委員会で既に判断が出たこと。あっせん打ち切りになり、これは評価の問題ですよ、ということだった。それをもう一度蒸し返しても同じことになる。ボーナスの額については安定支給と利益が出たら還元すると会社は言っているし、それに見合うような額をずっと回答し、6期連続で増額した。別に不誠実でない。ボーナスの額をどうするかは会社の経営判断である。」と応じた。

イ X労は「前回の労働委員会の時も公益委員から組合が言っていることはここに書かれている、と言われた。そのあと会社と労使協定ではない

が、あそこでようやく7か月が基準であることを会社に認めさせた、今はそこからワンステージ上がっている。会社利益は膨れ上がっている。当期利益は変わっていないが、積み上げてきた引当金は非常なスピードで伸びている。いうなれば私たちから会社へ所得移転が起きている」と主張し、会社は「利益を積み上げると言っているが、新聞業界、会社が置かれた状況からすれば当然のことである。発行部数が伸びない、広告が半分まで落ちている、V字回復する調子にはない。新しい収入の柱があるわけではない。新聞社がこのままつぶれてもいいなら別だが、150年、200年と続けなければならない。」、「大きな投資を控えており、手元資金を積むのは当然のことである。これを取り過ぎといったらほしくない。」と応じた。

ウ 会社が「今回は急に8か月ということを出している。これまで7か月と言っていたのにどうしてか。」と質したところ、X労は「それは会社の経営をみてきたからだ。売り上げが130億円までさがることはないという見極めがついたからだ。」、「8か月は前々から言ってきたはず。新賃金は4月で完成し、会社利益はどんどん上がっている。」と答えた。

エ 26年夏季一時金についての団体交渉はこの日で終了したが、終了について、X労は、会社のB6 労務担当常務取締役が、「ボーナスの額は経営判断だ。組合から言われる筋はない。」、「3%とか3%以上とか、いわれる筋合いではない。」と開き直る態度では、これ以上団交を続けても無意味と判断せざるを得ず、あっせんで交渉の打開を図ろうとしたためとし、会社は、開き直る態度であったからではなく、労使双方の主張が平行線となったためとしている。

【乙9、審査の全趣旨】

(6) 会社とC労は、夏季一時金に関する団体交渉を26年6月4日、6月9日、6月11日及び6月19日に開催しており、会社が6月11日にX労へ回答した内容で6月19日に妥結し、同日覚書を締結している。

【審査の全趣旨】

(7) 会社は、X労の組合員3名を除く従業員に次のとおり夏季一時金を支給しているが、X労の組合員は26年夏季一時金を受け取ることなく結審(29年3月8日)に至っている。

ア 26年6月20日、協力感謝金10万円を現金で支給した。

イ 26年6月26日、夏季賞与から1万円を差し引いた額を支給した。

ウ 26年7月1日、夏季賞与の残額1万円を支給した。

【第4回審問P5、審査の全趣旨】

1.2 26年夏季一時金をめぐるあっせん申請

(1) 26年7月4日付けあっせん申請

ア 26年7月4日、X労が会社を相手に、新賃金交渉時における約束の誠実な履行を求め、当委員会に労働争議あっせんに申請した。

【甲8、当委員会に顕著な事実】

イ 26年7月29日、当委員会事務局職員2名が会社本社において実情を調査した。会社は、大要次のように回答した。

賞与（一時金）8か月という合意はしていない。従業員の利益を削って会社利益を積んでいるわけではない。新聞業界、地場でもトップクラスの額は出している。賃金減額とセットで定年延長を導入しており、従業員にとっても大きなメリットがある制度である。制作システムの更新や新印刷工場の建設に100億円近い投資が控えており、従業員のため、ジャーナリズムの責務を果たすために必要である。あっせん打切り後の確認事項3点を守っている。会社は賞与（一時金）の金額を見直す考えはないと歩み寄る余地がないことを表明した。

【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

ウ 26年7月31日、X労と会社が生産協議会の後に団体交渉を実施した。

X労は、「夏の一時金は労働委員会にあっせん申請を出した。労働委員会に委託したい。一時金についてはその場で話しをしたい。会社も机について欲しい。」と会社にあっせんに応じるよう求めた。

会社は「事務局が来て、考えを伝えた。従来から団交で言っていることを説明した。これ以上、上積みの考えがないことを伝えた。」、「出るも出ないも言っていない。今後の対応は、アクションがあった場合に考えたい。以前のあっせんに踏まえて、3点を労使で合意した。あの時の合意はどうなるのか。出るところに出てというのは、一種の嫌がらせに取れない。」、「どこに出ても一緒。労働委員会は〇×をつけるものではない。」と答えている。

なお、上記イ記載の「あっせん打切り後の確認事項3点を守っている。」及び上記の「以前のあっせんに踏まえて、3点を労使で合意した。」とは、上記8(4)カで認定した別紙4に記載されていた内容のこと

である。

【甲 10、甲 19、乙 9、審査の全趣旨】

エ 26 年 8 月 8 日、7 月 29 日の実情調査で会社側から、あっせんに応じない旨の意思表示がなされたため、「あっせんを行わないことの決定について（通知）」を当委員会が発出した。

なお、会社は X 労の要求（協約第 9 7 条の遵守及び新賃金交渉における約束の誠実な履行（年間一時金 8 か月以上の支給））に応じることにはできないとの趣旨であっせんに応じないと回答したもので、あっせん期日への出席を拒否したものではないとしている。

【甲 9、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(2) 26 年 8 月 25 日付けあっせん申請

ア 26 年 8 月 25 日、X 労が会社を相手に、協約第 9 7 条の遵守及び新賃金交渉時における約束の誠実な履行を求め、当委員会に労働争議あっせんに申請した。

【甲 10、甲 11、当委員会に顕著な事実】

イ 26 年 8 月 28 日、X 労と会社が生産協議会の後に団体交渉を実施し、X 労は、新賃金交渉及び協約第 9 7 条の履行を求め、再度当委員会に労働争議あっせんに申請した旨を会社に伝えた。

協約第 9 7 条の解釈について、X 労は「会社側があっせんに応じないため、8 月 6 日に不開始の連絡をもらった。」、「会社があっせんに蹴ったことは、労協の不履行。」と主張し、会社は「あっせんが出て、初めて労協があてはまることになる。労働委員会にはあっせんに応じる、応じないは 1 回も言っていない。賞与は上げないと言っている。これを踏まえて判断したのだろう。出席しない＝応じないとは違う。」、「調停案について双方努力の旨はあるが、不開始だから違反ではない。」、「今回は出ないと言っていないが、今後はわからない。」と反論している。

また、X 労が「あっせんに不開始でどうやって一時金紛議の解決を図るつもりなのか。」と尋ねたところ、B 6 常務取締役は「組合があっせんを取り下げれば解決する。」と応じたとしている。

さらに、未妥結の一時金について、「今決まっている額ならすぐ出せる。賞与はこれでお願ひしますというものではないか。」と応じている。

なお、X 労は会社から内部留保の積立理由及び使用用途についての説明を受けている。

【第1回審問 P17A 2 証言、甲 39、甲 44、乙 9、審査の全趣旨】

ウ 26年9月8日、当委員会事務局職員2名が会社本社において実情を調査した。

会社は、協約第97条の条項は、あっせん又は調停案に対する努力義務である。あっせんの場で、労働委員会が協約の解釈判断をしないというのであれば、あっせんに出る意味はない。26年7月4日付けあっせん申請では、不開始の決定がなされているので、労使双方はこれを尊重しないといけないし、同じ調整項目で申請されたあっせんに出ることに納得がいかない。仮にあっせんに出たとしても、歩み寄る余地はないと主張したが、あっせんに応じないとの明白な意思表示はなされなかった。

【当委員会に顕著な事実】

エ 26年9月22日、当委員会事務局職員2名が会社本社において再度実情を調査した。

会社は、協約第97条の条項は、あっせん案が出た場合に解決を図ることを互いの努力義務として定めているに過ぎず、会社にあっせんに応じる義務があることまで定めていない。前回あっせん申請の調整事項と全く同じ内容であり、再申請に際しても会社の主張に変化はないため、あらためて会社があっせんに応じる新たな理由が見当たらないと主張した。

【当委員会に顕著な事実】

オ 26年9月26日、当委員会は公・労・使の担当あっせん員連名による「労働争議のあっせん応諾について（要請）」を会社に手渡した。

（内容）

「平成26年8月25日付けで X組合 からあっせん申請のあった Y会社 争議については、あっせんによる円満な解決が望ましいと思われますので、あっせんに応ずるよう要請します。

つきましては、趣旨をご理解のうえ、諾否を平成26年10月3日（金）までに、文書で回答してください。

なお、応諾されない場合には、その理由も、併せて回答してください。」

【甲 21、当委員会に顕著な事実】

カ 26年10月2日、会社は上記「労働争議のあっせん応諾について（要請）」に対し、「応じられません。」と文書で回答し、応じられない（拒否）理由を次のとおり記載している。

「会社はあっせん申請書の調整事項の①労働協約第97条の遵守については、あっせんに応じるまで定めておらず、労働協約違反でないこと②一時金の支給で『新賃金交渉時における約束を求める』ことについては、『約束』はしていません。ただ、一時金の安定支給に努めており、改めて譲歩する意思はありません。このことはすでに X組合 に丁寧説明しており、今後も誠実に対応して自主解決を図る姿勢に変わりありません。」

なお、会社は、本件審査でこの回答について、あっせんには応じられないと回答したのみであり、あっせんへの出席を拒否したものではないとしている。

【甲 22、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

キ 同日、会社と組合はあっせん申請に関する団体交渉を開催した。X労は「夏の一時金についてはあっせんの席で話したい。」とし、会社は内部留保の積立理由及び使用用途について説明を行っている。

【乙 9、審査の全趣旨】

ク 26年10月7日、当委員会は「あっせんの打切について（通知）」をX労及び会社へ発出した。

【甲 12、当委員会に顕著な事実】

13 26年冬季一時金をめぐる労使交渉等の状況

(1) 26年10月27日、X労は団体交渉前に会社へ回答指定日を11月6日とする「2014年秋闘・年末一時金要求の件」を提出し、団体交渉において要求内容について説明を行った。

(要求内容)

「年末一時金要求

1. 要求額 35歳モデル（妻・子供2人） 1,480,000円
内訳（本給＋資格給）×4.5344か月＋家族・教育手当×2か月＋
年齢別一律＋一律100,000円

（百円未満は切り捨て）

2. 付帯要求 略

X労は、交渉の席で、会社が新賃金制度交渉時の予想より高水準の業績をあげていることを指摘し、第5回本件労使協議会における予測がはずれて儲ければ、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うとの労使合意の存在を指摘し、この労使合意があることからして、最低、新基準内賃

金の4か月以上の冬季一時金の支払が必要とした。

会社は、利益は大きな設備投資を控えているから必要。新聞社として生き残らなければならない。120万円を見れば、同業他社ではトップクラスで、恥ずかしい額ではないとした。

この席で26年夏季一時金をめぐるあっせん申請について、次のやりとりがあった。

「A2 夏の一時金については、8月に労協違反としてあっせんした。開催が決まり話し合いができると思ったが、10月7日付であっせん打ち切りとなった。これは会社が受け入れる義務があると思っている。労協違反の認識はあるのか。」

会社 組合の認識が違う。労協は出席を義務付けるものではない。出席を義務付けたものではない。労働委員会は不開始としたが、再あっせんでは話しをしたものだから、応じた形になる。額の変更がないということで打ち切りとなった。」

(中略)

「会社 今の額で応じるなら、いつでも受けるということだ。」

A2 今の労担は不当労働行為だ。

会社 出した額で応じるなら、受けるということだ。

A2 会社が一步も譲らないのは、形式団交だ。」

(中略)

「A1 あっせんの席に着くことを何故そんなに嫌うのか。出てくれば長引かずに済んだものを。」

会社 応じる意思がない。出て行かなくても、同じ話しはできる。」

(中略)

「会社 あっせんの不開始、打ち切りは重い。考え直して欲しい。」

A2 会社がわがままを通したと思っている。

会社 自分たちの思い通りにならないから言っているだけだろう。

A2 労協を踏み倒したと思っている。いろいろと話しをしてもかみ合わない。」

【甲28、甲44、乙9、審査の全趣旨】

(2) 26年11月14日、会社はX労及びC労が同席の説明会で年末一時金要求に対する文書回答をし、その内容を説明後、当該事項について両労組個別に団体交渉を行った。会社の回答は、基準内賃金の3.607か月に相当す

るものであった。会社は、同日実施された団体交渉で回答の根拠として、26年度下期（26年6月～26年11月）の売上高は前年度比1.9%減の79億円の見通しで、冬季一時金実施後の下期の会社の利益は244百万円、売上高純利益率は3.08%と見込んでいることをあげた。

X労は、会社の回答は、労使合意を守らない回答であることを指摘し、団体交渉後、一次回答拒否を通告し、11月20日を回答指定日とする二次回答を求めた。

（回答内容）

「1. 年末賞与

・支給額 35歳モデル 1,100,000円

・配分 基準内スライド 838,300円

（本給＋資格給＋管理職手当）

家族・教育手当2か月 150,000円

年齢別一律 61,700円

調整金 50,000円

2. 協力感謝金

・支給額 一律 100,000円

3. 支給方法

年末賞与は11月支給分（総額から1万円を引いた額）と12月支給分（1万円）に分割する。

4. その他の支給条件は従来通りの扱いとする。」

【甲29、乙9、審査の全趣旨】

(3) 26年11月18日、団体交渉を実施し、X労は、会社に対して口頭で26年冬季一時金についての最終要求として、35歳モデル（妻・子供2人）で133万円を要求し、交渉の席で、X労と会社は次のようなやりとりを行っている。

「A2 会社の目標利益は新賃金の前でも3%だった。それが今年の上期は4%、下期は3.4%と3%を大きく超える水準で目標利益が設定されている。」、「新工場を建設、新輪転機を導入ということだが、これまで会社が蓄えてきたものは非常に大きく、わかりやすいのが現預金。去年の決算書では120億円あって毎年12億円ずつ積み上がっている。」、「5年間で60億円。2セットの輪転機をキャッシュで買える。」、「新賃金交渉の時は、予想が外れたら8

か月、9 か月出していくという話だったわけだから、私たちからすれば約束違反、と言わざるをえない。」

「会社 何度も申し上げているが、そういう約束はしていない。」「今後2、3年の間に100億に近いお金が出ていく。確かにいま現預金があるが、それが目の先に無くなるということが見えているわけで、新聞の現況を見れば、紙は落ちる、広告も伸びずにピークの半分になっている。一方で新聞社は生き残っていかなければならない。」「そのためにきっちりした財務体質を作れるときには作るということを理解していただきたい。」

(中略)

「A2 会社は約束していないというが、私たちは約束したと。あの交渉の中で最終文書の中には一時金を8か月出す、あるいは予想が外れた場合には8か月出すといった文章は盛り込まれていないが、あの交渉の中ではそういう話はきちっとしたし、売上高予想が20億円上振れしている現在がまさにその状況だ。」

「会社 それは新工場、新輪転機のような大型投資がいないというのなら話は別だ。しかし、そうした投資が間近に控えている。新賃金や営業外収入などで今は利益が出ている。120万円というボーナスを出したらそれ以外は貯金をするというのは当然だ。」

(中略)

「会社 新賃金制度が完成して来年からは上がる。貯金もできたし、これまでの協力には感謝する。お互い主張したのでこのあたりで矛を収めてもらいたい。」

「A2 議論が平行線になっているが、私たちの生活は毎月の賃金だけではC労の組合員も含めて本当に厳しい。一時金が今後下がれば生活が立ち行かない現実があるということは受け止めてほしい。」

(中略)

「会社 あっせん打切りはちゃんと説明したうえでの地労委の判断。その判断に従わないといけない。つまり『自主交渉しなさい』ということだ。」

A2 でもそれは会社が出てこなかったからで。

会社 そういう風にとるから『約束違反』ということになってしまう。

A2 会社が出てこなかったからあっせんを開けなかったというわけで。

会社 出てこなかったからではなく、応じる姿勢がない。

A 2 応じる姿勢がないからあっせんが開けなかったわけで、応じてくれればあっせんが開かれて、各委員の意見を聞いて、ということができた。

会社 額を上げることはできません、その理由はこういうことですという説明をして、それを踏まえて打切りということになった。

A 2 意見が平行線なのは前提であって、あっせんというのはそれを歩み寄る場で、そのあっせん委員が『これでどうですか』という案を示せる場を会社が作らなかったわけだから、こちらとしては『これでいいでしょう』ということにはならない。

会社 出ることにはこだわりすぎではないか。地労委も2回目はあっせんを開始した。」

【乙9、審査の全趣旨】

- (4) 26年11月20日、会社はX労A2書記長に「2次回答指定日は承知しているが、お答えするものではありません」と上積みゼロを電話で回答し、藤井書記長は「わかりました」と応じた。

【乙9】

- (5) 26年11月28日、団体交渉を実施し、X労は、会社に対して26年冬季一時金の回答は、夏季一時金の回答と同額である。しかし、組合財政が非常に厳しく、これ以上の一時金を立て替え払うことができないため、不本意ながら、26年冬季一時金については、基準内賃金3.6か月分との回答内容で妥結すると回答し、26年冬季一時金について「平成26年年末一時金（年末賞与）、協力感謝金取り決めにに関する覚書」を締結した。締結した覚書には、X労が主張する「不本意ながら妥結」との文言は記載されていない。

なお、X労はこのとき、C労が妥結したので上積みは難しいと思ったとの趣旨の発言を行っており、この点に争いはない。

（覚書内容）

「平成26年10月28日付け要求の年末一時金（年末賞与）について、同年11月28日の団体交渉で下記の内容により取り決めたので、会社、組合はこれを確認、双方覚書としてとどめる。

記

1. 年末賞与

イ. 支給額、配分（35歳モデル）

総 額		1, 100, 000円
配 分	基準内スライド	838, 300円
	家族・教育手当2か月	150, 000円
	年齢別一律	61, 700円
	調 整 金	50, 000円

ロ. 支給方法と支給日

・ 12月支給分（総額から一律1万円を差し引いた額）

＝ 12月5日支給

・ 1月支給分（一律1万円）＝ 1月5日支給

ハ. その他の支給条件は従来通りの扱いとする。

2

・ 協力感謝金

イ. 支給額 一律 100, 000円

ロ. 支給日 平成26年12月1日

ハ. 協力感謝金支給基準により支給する。」

【第1回審問 P70A 2 証言、甲 30、乙 9、審査の全趣旨】

(6) 会社とC労は、冬季一時金に関する団体交渉を26年10月29日、11月7日、11月14日、11月21日に開催しており、会社がX労へ11月14日に回答した内容で11月21日に妥結し、同日覚書を締結している。

【審査の全趣旨】

(7) 会社は、X労組合員を除く従業員に次のとおり冬季一時金を支給した。

ア 26年11月25日、協力感謝金10万円を支給した。

イ 同月28日、冬季賞与から1万円を差し引いた額を支給した。

ウ 同年12月1日、冬季賞与の残額1万円を支給した。

【審査の全趣旨】

(8) 会社は、X労組合員に次のとおり冬季一時金を支給した。

ア 26年12月1日、協力感謝金10万円を支給した。

イ 同月5日、冬季賞与から1万円を差し引いた額を支給した。

ウ 27年1月5日、冬季賞与の残額1万円を支給した。

【甲 30】

1 4 2 7年夏季一時金をめぐる労使交渉等の状況

(1) 2 7年5月26日、X労は会社へ回答指定日を6月11日とする「2 0 1 5年夏季一時金要求の件」を提出した。

(要求内容)

「1. 要求額 3 5歳モデル（妻・子供2人） 1, 4 8 0, 0 0 0円
内訳（本給＋資格給）×4. 5 3 4 4か月＋家族・教育手当×2か月＋
年齢別一律＋一律1 0 0, 0 0 0円

（百円未満は切り捨て）

2. 付帯要求 略」

【甲 56、審査の全趣旨】

(2) 2 7年6月2日、団体交渉を実施し、X労は会社に対して、諸物価が高騰するなかで、2 7年春闘でベアゼロであり、生活が苦しくなっていること等を指摘しながら、2 7年夏季一時金要求内容を説明した。

X労は、交渉の席で「会社は否定しますが、私達は新賃金の交渉の中で、予想が外れて儲かった場合には、半期4か月以上・年間8か月以上という約束が存在していると理解しています。」と第5回本件労使協議会で労使の担当者間で合意し、2 2年9月29日に覚書を締結するにあたって黙示で合意した労使合意の存在を指摘し、最低、新基準内賃金の4か月以上の夏季一時金の支払が必要であると主張した。

【甲 59 の 2、審査の全趣旨】

(3) 2 7年6月10日、会社はX労及びC労が同席の説明会で夏季一時金要求に対する文書回答をし、その内容を説明後、両労組個別に団体交渉を行った。会社の回答は、基準内賃金の3. 6 0 7か月（3 5歳モデル）に相当するものであった。

会社は、同日実施された団体交渉で、X労が主張する予測がはずれて儲かれば年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うとの合意について、「約束じゃないんじゃないの、やりとりだよ。」とし、「それ、覚書も交わしとるから。確認書を。」「こういうやりとりがあったことは認識する。それから、3. 5か月について同意を受ける、だったかな?」、「念頭に置く。まあそういう努力をするということはちゃんとアレして、それに沿ったような結果を出してきている。だから、約束をしたんだった

ら、委員長自らが約束を守れって言ってそういう文書を出してるはずだよ。」と上記8(4)カ認定の文書(別紙4)を基に合意でなく確認であると主張した。

これに対し、X労は、「あの覚書の中にもうひとつあるんですよ。新賃金交渉の交渉経過を尊重するという文が。」「あの中には、予想が外れて儲かった場合には、半期4か月、年間8か月・・・あるいは9か月10か月という話もありましたけれども、出していくんだというのがあの交渉経過の中にあるんですよ。」と本件労使協議会の交渉で、予想がはずれて儲ければ、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うことを会社は言っていると主張した。

さらに、会社は本件労使協議会当時とは「状況は変わった」とし、X労が、「まとまった段階で、『もうあれは違います。状況は変わりました』なんて言われたら、それはやっぱりおかしいですよ」と指摘したところ、「C労」に対して言っているのは、『昔1%と言っていたけども、今はまあ3%くらいになった』と。それは色々状況が変わったからだ。それを拡大解釈してもらったんじゃないかな。」と応じた。

X労は、団体交渉の席上、一次回答拒否を通告し、最終要求として、35歳モデル1,330,600円、新基準内賃金4か月分の要求を口頭で示し、6月18日を回答指定日とする二次回答を求めた。

(回答内容)

「1. 夏季賞与

・支給額 35歳モデル 1,100,000円

・配 分 基準内スライド 838,300円

(本給+資格給+管理職手当)

家族・教育手当2か月 150,000円

年齢別一律 61,700円

調 整 金 50,000円

2. 協力感謝金

・支給額 一律 100,000円

3. 支給方法

夏季賞与は6月支給分(総額から1万円を引いた額)と7月支給分(1万円)に分割する。

4. その他の支給条件は従来通りの扱いとする。」

【甲57、甲60の2、審査の全趣旨】

(4) 27年6月18日、会社はX労に対して、組合の要求を検討したが、要求に応えられない旨の第二次回答を口頭で行った。

【審査の全趣旨】

(5) 27年7月9日、X労と組合は団体交渉を実施した。この団体交渉から労務担当取締役が B 7 に変更となった。

X労は、会社に対して、労使合意を守り、夏季一時金を最低新基準内賃金の4か月分支給するように要求したが、会社は、約束ではなくやりとりであると答え、労使合意の成立を否定した。

また、X労は、会社のみが3.8%という高水準の利益を取り込み、労使合意を否定して、半期4か月に届かない一時金回答をするのは、適正配分の考え方からしても大きな問題があると追及したが、会社は、安定支給しているとし、新印刷工場建設や新制作システム導入のための資金が必要であると応じた。

【甲 61 の 2、審査の全趣旨】

(6) 27年7月17日、団体交渉を実施し、X労は、「会社は『4か月は約束でない』それに対して私たちは『4か月は約束だ』という、この主張の埋め合わせができていないという段階のもとでは、会社も決断はしないだろうということで、組合としては非常に不満な点があります。」、「本来なら、もう妥結をせずに突っ走りたいところなんですけれども、組合の財政的な余裕がもうありませんから、ここのところは異議を留めて妥結をするという判断を下すに至りました。」として、会社が示した一次回答で妥結し、同日27年夏季一時金について「平成27年夏季一時金（夏季賞与）、協力感謝金取り決めに関する覚書」を締結した。

なお、締結した覚書には、X労が主張する「異議を留めて」との文言は記載されていない。

（覚書内容）

「平成27年5月26日付け要求の夏季一時金（夏季賞与）について、同年7月17日の団体交渉で下記の内容により取り決めたので、会社、組合はこれを確認、双方覚書としてとどめる。

記

1. 夏季賞与

イ. 支給額、配分（35歳モデル）

総 額		1, 100, 000円
配 分	基準内スライド	838, 300円
	家族・教育手当2か月	150, 000円
	年齢別一律	61, 700円
	調 整 金	50, 000円

ロ. 支給方法と支給日

- ・ 7月支給分（総額から一律1万円を差し引いた額）

＝7月24日支給

- ・ 8月支給分（一律1万円）＝8月3日支給

ハ. その他の支給条件は従来通りの扱いとする。

2. 協力感謝金

イ. 支給額 一律 100, 000円

ロ. 支給日 平成27年7月21日

ハ. 協力感謝金支給基準により支給する。」

【第1回審問 P71A 2 証言、甲 58、甲 62 の 2】

(7) 会社とC労は、夏季一時金に関する団体交渉を27年6月3日、同月8日、同月10日、同月18日に開催しており、会社がX労へ6月10日に回答した内容で6月18日に妥結し、覚書を締結している。

【審査の全趣旨】

(8) 会社は、X労組合員を除く従業員に次のとおり夏季一時金を支給した。

ア 27年6月19日、協力感謝金10万円を支給した。

イ 同月29日、夏季賞与から1万円を差し引いた額を支給した。

ウ 同年7月1日、夏季賞与の残額1万円を支給した。

【甲 71】

(9) 会社は、X労組合員に次のとおり夏季一時金を支給した。

ア 27年7月21日、協力感謝金10万円を支給した。

イ 同月24日、夏季賞与から1万円を差し引いた額を支給した。

ウ 同年8月3日、夏季賞与の残額1万円を支給した。

【甲 58】

15 27年冬季一時金をめぐる労使交渉等の状況

- (1) 27年10月28日、X労は、会社へ回答指定日を11月12日とする「2015年秋闘・年末一時金要求の件」を提出した。

(要求内容)

「年末一時金要求

1. 要求額 35歳モデル(妻・子供2人) 1,480,000円
内訳(本給+資格給)×4.5344か月+家族・教育手当×2か月
+年齢別一律+一律100,000円

(百円未満は切り捨て)

2. 付帯要求 略

以下 略

【甲63、審査の全趣旨】

- (2) 27年11月4日、団体交渉を実施し、X労は会社に対して、27年春闘もベアゼロに押さえられる中で、食料品などの物価があがり高騰するなかで、生活が大変苦しくなっていることを要求の根拠としてあげて、会社の利益が非常に高い水準で推移していることを指摘しながら、27年冬季一時金要求内容を説明した。

会社は利益の積み上げについて、「今期は、制作システムを更新しましたし、それから来期以降、新工場に向けた投資というか出費が本格化してくると思いますので、そういったことで利益は一定程度は確保したい」、「設備近代化引当金の積み増しとか、退職引当金の積み増しとかも利益だとおっしゃるんですけど、会社とすればそれはそれとして必要なものですから、積んでおるわけで、その辺りは理解して欲しい。」と説明した。

X労は、「会社は新賃金の時の交渉は、『まあできたら2%ぐらいは取りたいな』と言われていて、そもそも当時の利益目標というのは3%だったんですよ。」、「それが今は3%をずっと超える利益を取ってきてる。取りすぎですよ。」、「『予想を超えて儲かった場合には、一時金を8か月9か月だしていきますよ』という話があったんだと」、「その部分が全く守られないんですよ。」、「今期は150億までいかないかもわからないけど、150億円台で下げ止まっているんです。当時から比べたら、ホントに20億近いブレがあるんですよ。ですから今の状態こそ、やっぱり約束を果たすべき時だろうと思うんです。『月例賃金下がった分は、一時金でみますよ』と、会社はあれだけ言われたのだから」と第5回本件労使協議会で労使の担当者間で合意し、22年9月29日に覚書を締結するにあたって黙示で合意

した労使合意の存在を指摘し、最低、新基準内賃金の4か月以上の冬季一時金の支払が必要であることを強調した。

【甲 66 の 2、審査の全趣旨】

- (3) 27年11月9日、会社はX労及びC労が同席の説明会で冬季一時金要求に対する文書回答をし、その内容について説明を行った。会社の回答は、基準内賃金の3.607か月に相当するものであった。

X労は会社へ一次回答拒否を回答し、妥結できるぎりぎりの要求として、新賃金内賃金の4か月分を求める最終要求を行った。

(回答内容)

「1. 年末賞与

・支給額	35歳モデル	1,100,000円
・配分	基準内スライド	838,300円
(本給+資格給+管理職手当)		
	家族・教育手当2か月	150,000円
	年齢別一律	61,700円
	調整金	50,000円

2. 協力感謝金

・支給額	一律	100,000円
------	----	----------

3. 支給方法

年末賞与は11月支給分(総額から1万円を引いた額)と12月支給分(1万円)に分割する。

4. その他の支給条件は従来通りの扱いとする。」

【甲 64、審査の全趣旨】

- (4) 27年11月18日、団体交渉を実施し、会社は、「現段階で上積みできないという結論に至っておりません。」とX労の最終要求に対する回答を行った。X労が一時金を上積みできない理由を尋ねたところ、会社は、「これから新しい期になりますと、例のあの新しいシステムのC15社への支払も始まりますし、それから新工場についてはこの前ちょっと説明させてもらってますけど、来年2月ぐらいに土地を取得して造成工事に入る予定で、まあかなりのお金が必要と。それから津山支社も土地を購入した新規建て替えにしますんで、今の既存の建物を撤去しなきゃいけませんから、そういったものを含めると数億円の投資も必要となる見込みになってまして」、「なる

べく利益を確保できるもんなら確保したい」と答えた。

X労は、会社の現預金が26年度には137.6億円に達し、1年で17億円も積み上がっていること、設備近代化引当金や退職給与引当金が膨らんでいることを指摘し、今期積み上げた預貯金2%相当分を取り崩すだけで、新基準内賃金の4か月分の回答ができると主張した。

会社は、「4期連続の同額回答にはなりますけど、まあこれでお願いできればと思っております。」とし、第一次回答での妥結を求めた。

【甲67の2、審査の全趣旨】

(5) 27年11月30日、団体交渉を実施し、X労は、「先日の団体交渉でも主張したとおり、納得はしていません。会社には4か月をきちんと出せる体力があると確信をしています。ただ、これを拒否し続けて、組合で立て替え払いする財政力がいまの組合にはありません。ですから異議をとどめて妥結させていただきたいと考えています。」とし、会社が示した一次回答で妥結し、同日27年年末一時金について「平成27年年末一時金（年末賞与）、協力感謝金取り決めに關する覚書」を締結した。

なお、締結した覚書には、X労が主張する「異議を留めて」との文言は記載されていない。

(覚書内容)

「平成27年10月28日付け要求の年末一時金（年末賞与）について、同年11月30日の団体交渉で下記の内容により取り決めたので、会社、組合はこれを確認、双方覚書としてとどめる。

記

1. 年末賞与

イ. 支給額、配分（35歳モデル）

総 額		1, 100, 000円
配 分	基準内スライド	838, 300円
	家族・教育手当2か月	150, 000円
	年齢別一律	61, 700円
	調 整 金	50, 000円

ロ. 支給方法と支給日

- ・ 12月支給分（総額から一律1万円を差し引いた額）
＝ 12月4日支給
- ・ 1月支給分（一律1万円）＝ 1月4日支給

ハ．その他の支給条件は従来通りの扱いとする。

2．協力感謝金

イ．支給額 一律 100,000円

ロ．支給日 平成27年12月1日

ハ．協力感謝金支給基準により支給する。」

【第1回審問 P71A 2 証言、甲 65、甲 68 の 2】

(6) 会社とC労は、冬季一時金に関する団体交渉を27年10月28日、同年11月4日、同月9日、同月17日に開催しており、会社がX労へ11月9日に回答した内容で11月17日に妥結し、同日覚書を締結している。

【審査の全趣旨】

(7) 会社は、X労組合員を除く従業員に次のとおり冬季一時金を支給した。

ア 27年11月19日、協力感謝金10万円を支給した。

イ 同月26日、冬季賞与から1万円を差し引いた額を支給した。

ウ 同年12月1日、冬季賞与の残額1万円を支給した。

【審査の全趣旨】

(8) 会社は、X労組合員に次のとおり冬季一時金を支給した。

ア 27年12月1日、協力感謝金10万円を支給した。

イ 同月4日、冬季賞与から1万円を差し引いた額を支給した。

ウ 28年1月4日、冬季賞与の残額1万円を支給した。

【甲 65】

16 会社による大規模投資の状況

(1) 津山支社の起工と移転

ア 27年12月11日、会社は移転新築する津山支社の起工式を津山市山北の現地で行った。

イ 28年8月29日、会社は、津山市山北に新しい津山支社を開設し、業務を開始した。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 新印刷工場の起工

28年10月21日、会社は、岡山県早島町早島に建設する新しい印刷工

場の起工式を現地で行った。

「新工場は約2万1300平方メートルの敷地に、鉄骨3階延べ約1万1000平方メートルの建物を整備し、オフセット新聞輪転機3セットを導入。うち1セットは40ページ32カ面カラー、残り2セットは40ページ24カ面カラーの紙面が印刷できる。」としている。

【第3回審問 P61、乙20】

(3) 輪転機の更新契約

28年12月25日、会社と C16社 は、新印刷工場に導入する輪転機3セットの調印式を会社本社で行った。

【第3回審問 P62～63、乙21】

第5 当委員会の判断

1 会社があっせんに応じなかったことが支配介入に該当するか。（争点1）

(1) 労働委員会のあっせん又は調停に応じる義務について

労働委員会のあっせん及び調停は、労働関係調整法に規定されている制度であるが、それに応じること、すなわち出席することを強制する規定はなく、応じるかどうかは任意のものである。

しかし、組合と会社との間では協約第97条の定めがあり、この規定が当事者に労働委員会のあっせん又は調停に応じる義務、すなわち出席義務を定めたものかどうかが問題となる。

(2) 協約第97条の規定は、労使の一方当事者に対して、労使の他方当事者が申請した労働委員会のあっせん又は調停に応じる義務を定めたものといえるか。（争点1の1）

ア 協約の有効性について

協約は、昭和47年9月1日から効力があるものとされ、以後、1年ごとに更新を続けることにより現在に至っているが、各条文をみると、定年を55歳と定める（25条）など、現在の社内制度とは異なっている条項が見受けられる。

しかし、本件で問題となる協約第10章から第13章の規定については、特にこれと異なる合意がなされたことは認められず、毎年更新によって、現在も有効であると解される。

イ 協約第97条の規定に債務的効力があるか。

(ア) 労働協約は、労働組合と使用者が労働条件その他に関して協定するも

ので、その内容として、労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に関する規定と非組合員の範囲、団体交渉の手続やルール、争議行為の制限、争議行為中のルール等の規定を含むものであり、前者の使用者と組合員たる労働者との関係において労働条件その他の労働者の待遇についての基準を設定する規範的部分と、後者の労働協約の締結当事者である労働組合と使用者とに権利義務を設定し、その相互の関係を規律する債務的部分とで構成される。

債務的部分は、労働組合と使用者との間の一種の契約としての性質を有するものであり、契約法理上、当事者双方がこれを遵守し、履行する義務を負うという意味で債務的効力が生じるものである。

- (イ) 協約第97条は、交渉委員会（団体交渉）により解決できない紛議について、労働委員会のあっせん又は調停によって平和的な解決（調整）を図るとし、協約第99条において協約第97条の手続きが完了するまでは労使は一切の争議行為を行わないとするとともに、協約第100条では労使ともに争議行為の予告は、労働委員会のあっせん又は調停不調を双方が確認するまで行えないとしている。

協約第97条を第99条及び第100条と合わせて解釈すると、争議行為に訴える前に第三者機関の調整手続などによって平和的な解決（調整）を図り、その努力が重ねられている間は争議行為を行わないという趣旨のいわゆる「平和条項」（争議調整条項）と理解できる。すなわち、争議行為開始のための手続要件を定めた債務的部分にあたり、債務的効力が生じるものである。

- ウ あっせん又は調停に応じる義務があるか。

X 労は、あっせん勧告に基づいて、労使に紛議の平和的解決を促すのが協約第97条の規定であり、組合が申請したあっせんには、会社は出席の義務を負うと主張し、会社は、本条項は、あっせんが開催され、あっせん勧告が提示されたときはあっせん勧告について解決を図るよう努力する旨の規定でしかなく、あっせんの手続に参加することを労使の当事者双方に義務付けるものではないと主張する。

協約第97条は、「交渉委員会で妥結できなかった紛議は管轄権のある労働委員会にあっせんまたは調停申請するものとし」と規定されており、争議行為を予定している場合に限らず、交渉委員会（団体交渉）で妥結に至らなかった紛議を広くあっせん又は調停申請することを想定している。

すなわち、「平和条項」（争議調整条項）としての機能だけでなく、妥

結できなかった紛議は、まず労働委員会のあっせん又は調停で解決を図る趣旨であり、労使双方は、一方当事者がなしたあっせん又は調停申請に対しては、出席することを当然の前提とした上で、あっせん員又は調停委員会が提示するあっせん勧告又は調停案を踏まえて双方が紛議解決に向けて誠実に努力する義務を課したものと解される。

したがって、協約第97条の規定は、労使の一方当事者に対して、他方当事者が申請した労働委員会のあっせん又は調停に出席する義務を定めたものといえる。

- (3) 会社があっせんに応じなかったことは、協約第97条に違反し、X労があっせんで解決する機会を奪う支配介入といえるか。（争点1の2）

ア 会社は26年7月4日及び同年8月25日付けあっせん申請（以下「本件あっせん申請」という。）に応じたか。

(ア) 会社は、当委員会から26年9月26日付けで発出した「労働争議のあっせん応諾について（要請）」の書面に対し、同年10月2日付け当委員会に対する回答文書において、あっせん応諾の諾否について「応じられません。」とし、その理由の一つとして「協約第97条遵守については、あっせんに応じる義務まで定めておらず、労働協約違反でないこと」をあげ、その趣旨について、X労の要求に応じることとはできないとの趣旨で「『あっせんには応じられない』と回答したのみであり、あっせんへの出席を拒否したものではない。」と主張する。

しかしながら、当委員会がこの文書を会社あてに発出したのは、当委員会があっせんへの対応、すなわち開始、不開始、打切りを決定していない時期であり、当委員会の文書に記載されている「応諾」とはあっせんへの出席の応諾を意味していることは容易に認識できるものであるから、会社の回答の趣旨について、X労の要求に応じることとはできないということであっせんには応じられないが、あっせんへの出席を拒否したものではないとする会社の主張は認められない。

- (イ) 会社は、26年10月27日の団体交渉において、組合からの「あっせんの席に着くことを何故そんなに嫌うのか。」という質問に対し、「応じる意思がない。出て行かなくても、同じ話しはできる。」と発言しており、あっせんに応じないことを出て行かないことと同義に捉えていることが窺われる。

(ウ) X労が申請したあっせん事項に応じられないのであれば、あっせんへ出席し、X労の要求に応じられない合理的な理由をX労及びあっせん員に示せば足りるのであり、会社の主張は、労使間の話し合いをとりもち、あるいは、主張をとりなして、自主的調整に助力を与えることにより争議を解決する労働委員会のあっせん制度を軽視するもので、不合理であると言わざるを得ない。

また、会社は、過去に何度もあっせん申請に出席し対応していたことを考えれば、会社の労務担当者が、このようなあっせんの制度趣旨を認識していなかったとは認め難い。

(エ) 以上のことから、会社が本件あっせん申請に応じていないことは明らかである。

イ 会社があっせんに応じなかったことが協約第97条に違反するか。

協約第97条は、上記(2)ウで判断したとおり、一方当事者がなしたあっせん又は調停申請について、出席の義務と紛議解決に向けて努力する義務を課している。すなわち、本件において、X労があっせん申請したことに対し、会社はこれに応じる義務があることになるから、会社があっせんに応じなかったことは、協約第97条に違反する。

ウ 会社があっせんに応じなかったことが、あっせんで解決する機会を奪う支配介入といえるか。

会社に協約違反があっても、このことが当然に不当労働行為となるものではない。会社による協約第97条違反が、協約に結実した労使間の交渉の成果を軽視し組合の立場を著しく不安定にすることによって、反組合的意思ないし組合を弱体化する意図の表われと認められる行為であるか否かが問題となる。以下この点について検討する。

(ア) X労が元年以降に行ったあっせん申請は、別紙3のとおり25回で、元年から18年までの間にX労が行った21回のあっせん申請に対して、上前記第4の6(3)で認定した、あっせん期日前に取下げがなされた1件を除き、会社は全て出席している。

ところが、本件労使協議会後にX労から申請のあった4件のあっせんに対しては、会社は、本件あっせん申請を含め3件につき応諾していない。

(イ) この間、元年に55名を擁していたX労の組合員は年々減少し、18年7名、23年5名、26年3名となっており、会社に対する組合の影響力が低下していることが窺われるが、そのことのみから、X労の存在

を軽視した故にあっせんに応じなかったものと認めることはできない。

- (ウ) ところで、本件労使協議会後にX労からなされたあっせん申請は、いずれも第5回本件労使協議会における会社側の発言に基づき、年間一時金について、7か月分以上の支給（23年6月30日付け申請、同年11月4日付け申請）、あるいは8か月分以上の支給（本件あっせん申請）を主たる調整事項とするもので、このうち誠実な団体交渉の実施を調整事項として付加した23年11月4日付け申請についてのみ会社は応諾し、年間一時金の支給のみを調整事項とした3件のあっせんに対しては応諾しないものであった。
- (エ) また、X労と会社は、23年11月4日付け申請によるあっせんでのやりとりを踏まえた24年4月13日の団体交渉を経て、同月23日付けで別紙4のとおり3点の確認をなし、それ以後の一時金は、X労も認めるように新基準内賃金の概ね年間7か月分ないし7か月分以上の回答又は支給がなされている。
- (オ) このような状況の下、本件あっせん申請前の26年夏季一時金の団体交渉において、X労が第5回本件労使協議会で会社が発言した「年間一時金8か月以上」を根拠に8か月以上の支給を強く求めたところ、会社は、26年6月19日の団体交渉において、「これまでの経緯の中で7か月を念頭に置きながら額を出してきた」「今回は急に8か月ということを出している。これまで7か月と言っていたのにどうしてか。」と困惑したと認められる発言がなされている。
- (カ) 26年7月4日付けあっせん申請後に開催された同月31日の団体交渉においては、会社は「以前のあっせんを踏まえて、3点を合意した。あのときの合意はどうなるのか。出るところに出てというのは、ある種の嫌がらせに取れなくはない。」と発言しているが、これは、会社にとっては、24年4月23日付けで別紙4で確認された事項に沿い、7か月分ないし7か月分以上の回答又は支給を行っており、既に解決済みの問題として捉えていたとの認識が窺われる。
- (キ) X労は、会社が本件あっせん申請に応じなかった理由について、具体的には示していない。しかし、23年6月30日付けあっせん申請を会社が欠席した理由について、X労A2書記長は、「結局、この7か月、8か月の話というのは会社にとっては不利なんですよ。やっぱり労使協議会の議事録の中できちっと出てきている部分なんで、余りあっせんの席で突かれるのは嫌だという思いはあったんだろうと思います。」と証

言している。

X労は、会社が一時金7か月分以上、8か月分以上の合意をあっせんの席で議論になることを避けたい気持ちから、あっせんへの出席を拒んだとの認識を有していたことが認められる。

本件あっせん申請が、23年6月30日付け及び同年11月14日付けあっせん申請と同様に、本件労使協議会での会社側の発言を根拠とする一時金の支給月数を問題とするものであり、23年のあっせん申請から26年のあっせん申請に至るまで、労使間で一貫してこの会社側の発言が問題とされていることからすると、このX労が有していた認識どおりの認識を会社も有していたものと認められる。

(ク) B2専務は、総務局（人事局）次長当時、前任の総務局次長からあっせんへの出席について、「問題によっては、必ずしも義務ではないんだ」と聞いていた。

(ケ) 以上によれば、本件あっせん申請に対し会社が応じなかったのは、会社側の労務担当者の中で、問題によっては出席しなくてもよいとの話があったことに加え、会社としては既に解決済みと認識している一時金支給月数について、あっせんに出席することで再燃化し、一時金につき7か月の発言のみならず8か月以上の発言についても、24年4月23日付けの別紙4での確認事項同様の事態に陥ることを嫌ったためと認められる。

したがって、本件あっせん申請に応じなかったことにつき、会社に反組合的意思ないし組合を弱体化させる意図があったとまでは認めることはできず、組合への支配介入があったとは認められない。

ただし、報道という公益性の高い業務に携わっている会社がこのような対応を繰り返していることは遺憾であり、当委員会において出席義務があると判断を示されているにもかかわらず、今後もあっせん申請に応じない場合には、支配介入と判断される余地があることを付言しておく。

(4) 会社があっせんに応じず、あっせんが不開始ないし打ち切りとなった場合は、協約第100条に規定する「あっせん不調」に該当するか。（争点1の3）

ア X労は、「あっせん不調」について、「会社組合双方があっせんの席に出席し、あっせん員のあっせん作業に応じた後、会社組合双方が合意に至

らないとして確認する行為」で、下記会社の主張のもとでは、「あっせんまたは調停不調の会社組合双方確認」を行うことはできないと主張する。

会社は、「あっせんが開始され、相手方が参加したものの最終的に合意に至らず打ち切られたという場合に限らず、あっせんを申請したにもかかわらず、そもそもあっせんが開始されなかった場合やあっせんが開始されたものの相手方が参加せず打ち切りをされた場合についても、あっせんによって最終的な合意に至らなかったのであるから『あっせん不調』に該当する」と主張する。

イ 確かに、協約第97条はあっせんに応じる義務を課していると解され、本協約において、一方当事者が行ったあっせん申請に対し、他方の当事者があっせんに出席しないことを想定していたとは考えられないことから、あっせんに出席しないであっせんが不開始ないし打ち切りとなった場合は、協約第100条に規定するあっせん不調にあたらないとするX労の主張にも首肯できる部分もある。

しかしながら、あっせんが不開始となった場合は、労働委員会規則第65条第3項で、「その理由を関係当事者に明示しなければならない。」とされており、当事者があっせんに出席せずあっせんが打ち切りとなった場合、実務上はあっせんの打ち切りについて関係当事者あて通知していることから、少なくとも、あっせんが不開始ないし打ち切りとなった旨の労働委員会からの通知を確認すれば、あっせん不調について会社、組合双方が確認できるのであるから、あっせんに出席しないためにあっせんが不開始ないし打ち切りとなった場合も、協約第100条に規定するあっせん不調にあたると解するのが適当である。

(5) 会社があっせんに応じなかったことが、あっせん不調に該当しないと認められる場合、X労の争議権を制約する支配介入にあたるか。（争点1の4）

上記(4)で判断したとおり、あっせんに応じなかったことはあっせん不調に該当することから、争議は可能であり、X労の争議権を制約することにはならない。

(6) 小括

会社がX労のあっせん申請に応じなかったことは、協約第97条に違反するが、会社に反組合的意思ないし組合弱体化の意図は窺われず、支配介入にはあたらない。

さらに、会社があっせんに応じないことは、あっせん不調に該当し、争議を行うことは可能であり、X労の争議権を制約するものではないから、この点も支配介入にあらず、ともに労働組合法第7条第3号に違反しない。

2 会社が労使合意の存在を否定したことが、不誠実な団体交渉及び支配介入に該当するか。(争点2)

(1) 第5回本件労使協議会でX労と会社との間に「新賃金制度下では、年間一時金を新基準内賃金の最低7か月分支払う。」こと及び「予測がはずれて儲かれば、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う。」ことが組織間合意されたか。(争点2の1)

ア 本件労使協議会は団体交渉であるか。

(ア) 本件労使協議会の性格について、X労は、新賃金制度と定年延長についての労使協議の場であって、新賃金制度と定年延長に関する個々の問題及び全体の案について合意することを予定していたとし、会社は、X労及びC労と会社間で行われた新賃金制度と定年延長についての臨時の意見交換会であって、団体交渉ではないとしている。

(イ) 労使協議会には、設置、組織、運営に係る規程は存在しない。また、出席人数の制約はなく、X労及びC労の役員なら自由に出席でき、具体的な課題について労使で議論を交わしている。

(ウ) 21年12月15日にC労が発行した「いちろうニュース」には、本件労使協議会を「会社に原案の修正・譲歩を迫る場ではあるが、最終決定に当たる機関ではないことを確認」した旨掲載している。

(エ) 22年8月23日に会社は本件労使協議会でまとめた内容を記載した社報号外を発行し、その中で「両労組の組織内手続きが完了して、労使合意出来次第、速やかに実施する。」と両労組の組織内手続と労使合意を経る必要があることを掲載している。

(オ) 22年9月29日にX労と会社は団体交渉を行い、「『定年延長・新賃金制度および関連諸制度の改定』に関する覚書」を締結しているが、団体交渉で最終案の内容についてのやりとりはなく短時間で終了している。本件労使協議会でまとめた内容のうち、賞与の計算式、生活支援制度の創設、互助会の補助額の変更を除き、それぞれ会社は取締役会での承認決議を、X労は執行委員会で承認をし、その後に開催された団体交渉を経て覚書を締結し労働協約化されている。賞与の計算式、生活支援制度の創設については、本件労使協議会終了後、本件労使協議会を踏

まえ変更ないし規定の制定を行い、互助会の補助額の変更については、C9会の理事会において本件労使協議会を踏まえ変更を決定している。これらの変更ないし新設に当たって、会社とX労及びC労の間で団体交渉を行わず覚書は締結していない。

- (カ) 確かに、本件労使協議会は、労使協議会の後に団体交渉が予定されていたこと及び会社以外の団体の従業員も構成員となる互助会の補助額の変更も協議していたことからすると、団体交渉の開始に先立って情報開示・意向打診などを行うための、団交前段的労使協議と解する余地もある。

しかしながら、本件労使協議会の主たる協議内容が新賃金制度と定年延長に関することであり、協議終了後の団体交渉で本件労使協議会でまとめた最終案について議論や修正をすることなく短時間で覚書を締結していることを考えれば、本件労使協議会は新賃金制度と定年延長に関する個々の問題及び全体の案について合意すること、すなわち、団交事項を労使協議によって解決するための団交代替的労使協議との評価が適当である。

イ 労使間の合意の効力

- (ア) 一般に労使間の合意を労働組合法第14条の規定に基づき文書化し労働協約とするのは、労働協約は複雑な交渉過程を経て団体交渉において最終的に妥結した事項につき締結されるものであることから、口頭による合意、あるいは必要な様式を備えない書面による合意のままでは、後日合意の有無及びその内容につき紛争が生じやすいため、その履行をめぐる不必要な紛争を防止するために、団体交渉が最終的に妥結し労働協約として結実したものであることをその存在形式自体において明示する必要があることによる。

また、書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し又は記名押印しない限り、仮に、労働組合と使用者との間に労働条件その他に関する合意が成立したとしても、労働協約としての規範的効力を付与することはできないと解されている。

したがって、会社と組合間で労働条件について合意があったとしても、書面化されていない場合は、労働協約とは認められず、労働者に直接効力を及ぼす規範的効力を認めることはできない。

- (イ) しかしながら、X労が本件申立てにおいて各組合員への未払金の支給を求めているのは、民事的効力としてではなく、会社の行為が不当労働

行為であることを理由とし、その救済方法として年間一時金8か月分と支給済額との差額の支払を求めているものである。

労働問題を取り扱う専門機関として設けられた行政委員会たる労働委員会は、一定の救済利益を有すると認められる者の申立てに基づき、申立事項が不当労働行為に該当するか否かを審査判断し、それが肯定される場合には、その裁量により、使用者の不当労働行為によって生じた損害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るために、個々の事案に応じて必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有しており、その救済方法として金銭の支払を命ずることも可能である。

ウ 本件労使協議会において労使合意は認められるか。

(ア) X労が、担当者間の労使合意が成立したとする第5回本件労使協議会での双方の賞与に係る発言を再掲すると次のとおりである。

「A 2：賞与は7か月と聞いているが、出せる時は8か月分出すのか。」

「B 2：そう考えている。会社利益は1%を想定しているが、いい時には会社利益を1.5%にして賞与をもう少し出す。利益の配分なので、そういうことも考えている。」

「B 3：会社利益は本当は3%とりたいところだ。今期は1.8%だが、2%前後はとりたい。激変緩和は賞与で考えている。」

(中 略)

「B 2：一時金の額は昨年並みを第一に考えている。予測がはずれて儲かれば、会社利益を1.5%、2%とり、賞与も積み上げようと思っている。」

「A 2：儲かれば8か月、9か月分、賞与を出すというのは、どう考えればいいのか。」

「B 2：賞与は昨年並みの水準とし、それ以上の利益が出れば、会社利益と賞与に分けるという考えだ。」

(イ) 上記やりとりによると、B 2専務は一時金は昨年並みにすることを考えていること、一定の利益が出た場合は8か月分以上の一時金を支払う考えである旨の発言を行っており、出席者においてその発言を踏まえたやりとりがなされたことが認められる。しかし、これらの発言は新賃金制度の導入に向けた意見交換をする中でのやりとりであり、双方が一時金の算定方法についても合意形成に至ることを目的として

なされたものとは認められない。

- (ウ) そもそも会社の一時金の金額は会社の業績に応じその時の会社の経営判断により算定されており、事前に約束できる性質のものではなく、B 2 専務の発言は基本的な会社の方向性を述べたものと認められる。
- (エ) したがって、14回にわたる本件労使協議会において、一時金の支給月数をどのような場合に最低7か月分あるいは8か月分以上とするかにつき、労使の担当者間においても具体的に合意に至ったことを認めることはできず、本件労使協議会終了後の22年9月29日に締結された覚書において黙示的に合意されたと認めることはできない。
- (オ) しかし、新賃金制度下で賃金が引き下げられることになる従業員にとっては、定年延長だけでなく、一時金の支給が激変緩和措置として大きな意味を有していたもので、このことは、以下に示すとおり、会社、組合の双方が共通して認識していたものである。
 - a 会社は、本件労使協議会に先立つ21年8月25日付け「賃金制度の見直しと定年延長に向けた基本方針」及び同年9月14日付け社報号外において、「賞与は基本給をベースに、業績に応じて支給する。応分の会社利益が確保できれば、それなりの賞与を支給できる。月例給は10%超の引き下げになるが、業績を一定の水準で維持していけば、賞与の大幅ダウンはない。」と一時金の位置付けを説明している。
 - b そして、本件労使協議会においては、(ア)で引用した発言の外、B 2 専務は、「賃金は下げるが、儲かっている間は賞与を出す」（第1回）、「いい間は賞与をたくさん出すのがまっとうなやり方だと思う。」「今のままのペースでいくと、賞与で調整するしかなくなる。……賞与はもうかっている時は出せばいいと思っている。会社が2%利益をとり、社員にも賞与を出せるのがいい。」「賃金は小さくし、賞与は高い水準を維持していく。」（第3回）、「元を小さくして出せる時は賞与でみていく。」「どちらも激変緩和策としてはいいが、私は基本のところを小さくして賞与を出すほうが、柔軟に対応できると思っている。」（第5回）、「会社も利益を出す間は賞与を出していきたいと思っている。」「賞与を出せる時に出す。」（第6回）と賞与で調整することを繰り返し述べている。
 - c これに対し、X 労 A 2 書記長は、「一時金での調整は激変緩和できないケースが起こりうるため確約がない。となると、これでいいとは

言えない。」「賞与では納得できない。それでいいとは言えない。」

「一時金はあやふやで、激変緩和にならない。」（第5回）と何度も懸念を示し、さらに「会社が新賃金制度の全体像を示していないからこうなっている。ボーナスを8～10か月分出すという話が伝わっていない。…ボタンの掛け違いが起きている。会社がボーナスを8～10か月分出すことを考えていることを全社員に伝えないと、新制度はまとまらないのではないか。」「会社が考えていることはわかった。本当に最悪のケースを想定して、基本給を下げておき、一時金でみましょうということ。ボーナスでみるという部分が社員に伝わっていない。」（第6回）と意見を述べ、一定の水準の一時金为新賃金制度導入における激変緩和策として基本的な柱をなすものであるとの認識を示している。

d そして、第12回本件労使協議会において、X労A2書記長の「新賃金移行後、売り上げがシミュレーション通りにならず、140～150億円にとどまった場合は、賞与でみてもらえるのか。」との発言に対し、B2専務は「そうだ。それが一番望んでいることだ。」と応じるなど、一定の水準の一時金の支給を新賃金制度導入の激変緩和措置と位置付けることが終始、会社、組合の双方の共通認識であったことが認められる。

(カ) したがって、一時金の支給は、組合にとっては新賃金制度の導入による賃金低下に対する歯止めとなる激変緩和措置として重大な意味を有していたのであり、一時金の支給で調整するとの会社側の言質があったからこそ、新賃金制度の導入を受け入れたものと認められる。

このような状況でなされた(ア)の会社側の発言は、合意として認めるには不十分であるとしても、本件労使協議会の会社側の責任者からなされた発言であり、特段の事情のない限り、会社がその履行に向けて努力すべき信義則上の義務が生じていたものと認められる。このことを踏まえて、本件労使協議会後の一時金の支給に際し、この信義則上の義務に基づき会社に年間一時金最低7か月分、あるいは年間一時金8か月分以上の具体的な支払義務が生じていたかを、以下において検討する。

エ 年間一時金最低7か月分の支給について

(ア) B2専務は、第5回本件労使協議会において、「現行 新モデル対比表」に基づく新賃金制度のシミュレーションを示し、このシミュレー

シヨンの説明において、C 労 C 7 書記長の「賞与の基準は昨年夏か。」との質問に「昨年夏だ。」と答え、第 6 回本件労使協議会で、C 労 C 7 書記長の「賞与はどういう基準で出しているのか。」との質問に「新制度は『7. いくら』、7 か月少々。旧制度は 6 か月だ。」と答え、C 労 C 8 執行委員長の「一時金の支給額は 7 か月程度か。」との質問に「7 か月というのは昨年の水準をもとに割り戻したものだ。」と答えるなど、新賃金制度導入後も一時金の支給額は 21 年の支給額と同額程度を前提としていることが認められる。

(イ) ウ(ア)で認定したとおり、B 2 専務は、

- ① 「賞与は 7 か月と聞いているが、出せる時は 8 か月分出すのか」との質問に対し、「そう考えている」と答え、
- ② 「一時金の額は昨年並みを第一に考えている。」と発言し、
- ③ 「儲ければ 8 か月、9 か月分賞与を出すというのは、どう考えればいいのか」という質問に対して「賞与は昨年並みの水準とし、それ以上の利益が出れば会社利益と賞与に分けるという考えだ」と答える

など、一貫して昨年並みの一時金の支給を明言している。

(ウ) したがって、本件労使協議会が行われていた 22 年当時は、一時金を年間 7 か月分程度支給することが前提となっていることが認められるが、その後は、どのような条件の下で年間 7 か月分程度の一時金を維持するののかについては明確ではない。

B 2 専務は、第 6 回本件労使協議会においては、「昨年の売り上げ（約 168 億円）があつて利益をとれる状況があればいいが、いつまでも会社が 2～2.5% 利益をとり、ボーナスを 7 か月分以上出せるわけではない。」と発言し、第 5 回本件労使協議会では、「売り上げが 140 億円あるうちはいろいろなことができる。これまで話している範囲内で賃金を払うことができる。しかし 140 億円を切ると非常に厳しくなる」と説明し、「出せる時は賞与を出すということだが、売り上げが 140 億円を切った場合は賞与は出せなくなるのではないか。」との質問に対し、「140 億円を切ったあたりが境目になる。会社利益 1% で限界人件費は 42 億円になる。」と答え、また「会社利益を 1% とすれば、売り上げが 160 億、150 億円なら、賞与はそれなりに出せる。」と発言していること、さらに第 12 回本件労使協議会において、「新賃金移行後、売り上げがシミュレーション通りにならず、140～

150億円にとどまった場合は、賞与でみてもらえるのか。」との質問に対し、「そうだ。それが一番望んでいることだ。」と答えていること、また、第13回本件労使協議会においては、「前回、激変緩和策についてやり取りしたが、その中で賃金カット率は変えられないが、時間をかけて移行するためのテーブル案を準備していて、原資はやり繰りの中で生み出すと説明があった。」との発言に対し、「売り上げのシミュレーションをしているが、140億円を切るのは緩やかに落ちた場合で平成26年、早ければ平成24年だ。……段階的に移行するとなると、……売り上げが140億円を切る平成26年あたりが限度と思っている。」との発言がなされている。

- (エ) これらの発言からすると、少なくとも新賃金制度に完全に移行するまでは、売上げが140億円を切る等の特段の事情のない限り、新賃金制度で換算した年間7か月分程度の一時金を支給することを想定しており、また、新賃金制度移行後も、売上げが140億円台を維持していれば、特段の事情のない限り、会社には、年間7か月分程度の一時金を支払うとの信義則に基づく具体的な支払義務が発生しているものと認められる。

オ 年間一時金8か月分以上の支給について

- (ア) B2専務は、第5回本件労使協議会において、X労A2書記長の「賞与は7か月と聞いているが、出せる時は8か月分出すのか。」との質問に、「そう考えている。会社利益は1%を想定しているが、いい時には会社利益を1.5%にして賞与をもう少し出す。利益の配分なので、そういうことも考えている。」と答え、さらに「予測がはずれて儲ければ、会社利益を1.5%、2%とり、賞与も積み上げようと思っている。」と発言し、X労A2書記長の「儲ければ8か月、9か月分、賞与を出すというのは、どう考えればいいのか」との質問に対し、「賞与は昨年並みの水準とし、それ以上の利益が出れば、会社利益と賞与に分けるという考えだ。」と述べ、会社に予測を上回るような一定の利益が出た場合には、年間7か月分程度にとどまらない8か月分以上の一時金の支給を表明していることが認められる。

- (イ) 新賃金制度下での一時金は、上記ウ(オ)で判断しているように、激変緩和措置としての重要な意味合いを持っており、本件労使協議会のこれらのやりとりを前提として、新賃金制度と定年延長制度が労使間で合意に至っている事情を勘案すれば、予測を上回るような利益が生じ

たような場合には年間一時金を8か月分以上支給する信義則に基づく具体的な支払義務が生じていたというべきである。

- (ウ) ところで、X労が主張する「予測がはずれて儲ければ」の意味については、X労は、第5回本件労使協議会で会社から示された売上シミュレーションの緩減予測に比べ、売上げが約20億円上振れし、売上高純利益率が3%を超えていることを捉えて予測がはずれて儲かったと主張し、A2書記長は「いいときというのは、もちろんB2さんの陳述書にあるように、売上が反転をして伸びていった場合というのもあると思いますし」、「このシミュレーションが大きく外れて売上高が落ち込まなかった場合、これも含めて予想が外れた場合だと考えています。」と証言している。

これに対し、B2専務は、「予測がはずれて儲ければ、会社利益を1.5%、2%」をとるという場面の売上高はリーマン前の170億円辺りの数字が念頭にあったと証言し、27年の売上高155億円について、「ピーク時の数字を冒頭申し上げましたが200億ありましたから、それに比べると4分の3になってる、25%落ちている」、「大体170億前後が目安だというのは当時の認識としてありましたから、150や140になるというのは…ピーク時から25%落ちるわけですから、それはもうとんでもない出来事だと思っていました。」と予測がはずれて儲かっている状況ではないとの認識を示している。

- (エ) このように、「予測がはずれて儲ければ」の表現の意味することは一義的に明確とは言えず、X労の主張することも理解し得る解釈ではあるが、本件労使協議会当時、双方がそのような認識を有していたとは認められず、現在、その認識は労使間で大きく異なることからすると、X労の主張する会社の利益状況から直ちに、年間一時金を8か月分以上支給する信義則に基づく具体的な支払義務が発生している状況と認めることは困難である。

カ 小括

X労が主張する「年間一時金最低7か月分」、「予測がはずれて儲ければ年間一時金8か月分以上」支払うとの労使合意が成立したものと認められない。

しかし、「年間一時金7か月分程度」支払うことは、新賃金制度導入において激変緩和措置としての意味合いを持ち、新賃金制度でほぼ7か月分

を支給することが双方の共通認識となっており、売上げが140億円台を維持していれば、特段の事情のない限り、会社には年間7か月分程度の一時金を支払うべき信義則上の義務が発生していると認められる。

なお、「予測がはずれて儲かれば年間一時金8か月分以上」支給することも、新賃金制度導入の激変緩和措置としての意味合いを持つものであるが、その支給の前提が明確ではなく、現在、8か月分以上支給する信義則上の義務が具体的に発生している状況にあると認めることはできない。

- (2) 会社の26年及び27年の一時金の団体交渉における態度は誠実交渉義務に違反しているか。（争点2の2）

ア 団体交渉における使用者の誠実交渉義務

労働組合法第7条第2号は、使用者が労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しており、これには団体交渉拒否のみならず、使用者が団体交渉に応じつつも誠実交渉義務を果たさない場合も含まれる。

この誠実交渉義務とは、使用者が、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉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、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務であると解される。

そして、誠実交渉義務を果たしたかどうかは、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して決まるというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情により定まるというべきである。

前述のとおり、本件労使協議会において予測がはずれて儲かれば新基準内賃金の年間8か月分以上の一時金を支給するとの労使合意あるいは信義則上の義務までは認められないとしても、本件労使協議会での発言を否定するような交渉態度は誠実交渉義務に違反するというべきである。

イ 26年及び27年の一時金をめぐる団体交渉

26年及び27年の一時金に係る団体交渉は、いずれも本件労使協議会において年間一時金を新基準内賃金の「8か月分以上支払う」との約束がなされたかどうかに関し、組合は約束があったと主張してその履行を求め、会社は約束ではなかったと主張して会社の設備投資の必要性、将来の見込み等の経営判断を説明するといったやりとりがなされたもので、本件労使協議会における年間一時金に関するやりとりが労使合意とまで認められないことは前述のとおりであり、その意味で、会社が約束はなかったと主張したことはそれなりの法的判断に基づくもので、このように主張することが直ちに誠実交渉義務に違反するものとまでは認められない。

また、会社が輪転機の更新、新印刷工場建設等の新たな設備投資資金の必要性を説明し強調しているのは、「予測がはずれて儲かった」状態にあるかどうかについて、X労が売上高純利益率を示して主張していることに対して、本件労使協議会での年間一時金を8か月分以上支払うとの発言があったことは認めたとうえで、現在の会社の考え方を示したものであり、本件労使協議会での会社の発言自体を否定したものではない。

ウ 小括

以上の経緯に照らすと、結局、本件夏季及び冬季一時金に関する団体交渉において、会社は「予測がはずれて儲かれば、年間一時金を8か月分以上支払う」との本件労使協議会における発言を否定したものとは認められず、また、設備投資資金の必要性など具体的な質疑、応答、反論等が行われていたことが認められ、両者は、それぞれの立場を維持したため、議論が進展せず、歩み寄りが困難となり平行線に至ったものと認められるから、会社の交渉態度が不誠実であったとまで認めることはできない。

- (3) 26年夏季一時金を新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、また、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の各3.6か月分しか支払わなかったことは、X労の弱体化を図る支配介入にあたるか。（争点2の3）

上記(1)で判断したように本件労使協議会により予測がはずれて儲かれば年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うことについては、労使合意も、現在の状況下での信義則に基づく具体的な支払義務も認めることはできない。

したがって、会社が、26年夏季一時金については新基準内賃金の3.6か月分（年間では、7.2か月分に相当）をX労に提案し、26年冬季一時金及び27年夏季及び冬季一時金については新基準内賃金の各3.6か月分をX労組合員に支払ったことにつき、会社に反組合的意思ないし組合を弱体化させる意図を認めることはできず、いずれも支配介入は成立しない。

- (4) 26年冬季一時金の妥結により、本件労使合意は破棄されたか。（争点2の4）、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金の各妥結により、それぞれ当該一時金が確定し、全額の弁済が完了しているといえるか。（争点2の5）

X労は、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金について、本件覚書を締結しているものの、覚書締結に際して「不本意である」、「異議を留める」等と述べ、これらの年間一時金につき、新基準内賃金の8か月分と既支給額との差額の支給を求めているため、念のため検討しておく。

一時金妥結に関する覚書が労働協約にあたることは労使双方で争いのないところ、労働協約は複雑な交渉過程を経て団体交渉が最終的に妥結した事項につき締結されるものであることから、X労が行った本件覚書の妥結の選択が、組合員の生活を困窮させかねない状況や組合財政上の問題という極めて厳しい状況の下でのぎりぎりの判断によるものであったとしても、それは、労使交渉の上到達した合意の結果によるものであり、「不本意である」、あるいは「異議を留める」といった意思表示は本件覚書の内容とはなっておらず、これらの意思表示がさらに一時金を請求する内容を含むものとは解されず、本件覚書自体の効力に何らかの影響を与えるものとは認められない。

したがって、26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金については、各妥結によりそれぞれ当該一時金の金額は確定し、各妥結に従った会社による一時金の支払により全額の弁済が完了していると認められる。

- (5) 小括

X労と会社の間では、X労が主張するところの、本件労使協議会において、年間一時金を新基準内賃金の最低7か月分支払うこと及び予測がはずれて儲ければ年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うことの労使合意は成立していないが、会社には、特段の事情のない限り、年間7か月分程度の一時金を支給する信義則上の義務が生じていたと認められる。

26年及び27年一時金をめぐる団体交渉については、会社の対応は不誠

実とまでは認められず労働組合法第7条第2号に違反しない。

また、26年及び27年一時金を各3.6か月分で提案ないし支給したことにつき、会社に反組合作用ないし組合を弱体化させる意図までは窺われないことから、支配介入にはあたらず労働組合法第7条第3号に違反しない。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定により主文のとおり命令する。

平成29年6月22日

岡山県労働委員会

会 長 鷹 取 司

別紙 1

組合員目録

氏 名	26 年夏季一時金	26 年冬季一時金未払い金
1 A1	1, 9 8 5, 4 0 0 円	2 0 7, 3 0 0 円
2 A4	1, 8 6 0, 9 0 0 円	2 1 0, 3 0 0 円
3 A2	1, 8 8 9, 7 0 0 円	2 0 8, 8 0 0 円

氏 名	27 年夏季一時金未払い金	27 年冬季一時金未払い金
1 A1	2 0 8, 8 0 0 円	2 0 8, 8 0 0 円
2 A4	2 1 0, 3 0 0 円	2 1 0, 3 0 0 円
3 A2	2 0 8, 8 0 0 円	2 0 8, 8 0 0 円

Y 会社労働協約（抜粋）

第十章 生産協議会

第一節 総則

（生産協議会）

第八十条 会社は組合との間に生産増強、能率増進、その他社業振興の問題について協議するため生産協議会を設け、社長が招集する。

第八十一条から第八十四条 略

第二節 生産協議会の運営

第八十五条から第八十六条 略

（定例会および臨時招集）

第八十七条 本会は毎月定時にこれを招集する。ただし会社または組合いずれか一方の申し出があり双方が必要と認めた場合は臨時招集することができる。

第八十八条 略

（協議事項）

第八十九条 本会で協議する事項はつぎの通りとする。

- ①生産増強、能率増進その他社業振興に関する事項
- ②組合員の安全衛生、福利厚生に関する事項
- ③会社業績の概況
- ④会社の機構、規則ならびに規定の改定、変更
- ⑤その他会社と組合双方が必要と認めた事項

（議事録の作成）

第九十条 本会の議事録は二通を作成し双方代表者調印のうえ、おのおの一通を保管する。

第十一章 団体交渉

（団体交渉）

第九十一条 団体交渉は交渉委員会において行うものとする。

（交渉事項）

第九十二条 交渉委員会における交渉事項はつぎの事項とする。

- ①労働協約の一部または全部の改正更新に関する事項

- ②労働協約の解釈、適用または協約違反に関する紛議などに関する事項
- ③組合員の労働条件に関する事項
- ④組合員の人事の一般的基準に関する事項
- ⑤第六十五条第二項により苦情処理委員会から回付された事項
- ⑥その他会社と組合双方が必要と認めた事項

(交渉委員の構成)

第九十三条 交渉委員会の委員は会社組合双方十五人以内をもって構成する。

交渉委員は会社組合双方の代表者とする。傍聴者の入場は相手方の同意を要する。

(交渉委員会の申し入れ)

第九十四条 団体交渉を申し入れるときは、あらかじめ文書をもって日時、場所、議題、交渉委員の氏名を通告するものとする。ただし会社組合双方の同意により所定の手続きを簡略にすることができる。

(交渉の応諾)

第九十五条 会社または組合は正規の手続きをもって申し入れた団体交渉を正当な理由なくして拒否できない。

(妥結事項の処理)

第九十六条 交渉委員会において妥結した事項は成文化し労働協約と同一の効力をもつものとする。

前項の内容がこの協約と異なる部分はその部分だけが改定されたものとみなす。

第十二章 平和義務

(平和義務、あっせんまたは調停)

第九十七条 交渉委員会で妥結できなかった紛議は管轄権のある労働委員会にあっせんまたは調停申請するものとし、そのあっせん勧告または調停案について解決をはかるよう双方努力しなければならない。労働委員会へのあっせんまたは調停申請は相手方の同意を要しないものとする。

(仲裁)

第九十八条 前条のあっせんまたは調停が成らなかった場合は労働委員会の仲裁に付することができる。仲裁の裁定は会社、組合双方を拘束するものとする。労働委員会の仲裁の申請には相手方の同意を要するものとする。

(冷却期間)

第九十九条 組合および会社はこの協約の有効期間中第九十七条および第九十

八条に規定するいっさいの手続きが完了するまでは全体としても部分としても怠業、罷業あるいは事業閉鎖などいっさいの争議行為を行わない。

あっせん勧告または調停案が示され、双方がこれを受諾した場合、その解釈適用について争いがある場合は当該労働委員会の仲裁に付するものとする。

第十三章 争議行為

(争議行為の予告)

第百条 会社または組合がやむを得ず争議行為に入らんとするときは七十二時間前にそれぞれ相手方に通告すべきものとする。ただし前項の通告は労働委員会のあっせんまたは調停不調を会社組合双方確認するまでは行うことができない。

個々の争議行為の態様についてはあらかじめ文書をもって相手方に通告するものとする。組合員が争議行為のため職場を離脱する場合または争議行為終了に伴い職場に復帰した場合は所属上長に口頭で報告しなければならない。

(協約違反の争議行為)

第百一条 会社または組合の一方がこの協約に違反して争議行為を行った場合はその行為は不正当なものとみなされ、当事者の一方は相手方に対して損害賠償その他いっさいの権利を行使し得るものとする。

(争議行為の範囲)

第百二条 怠業、罷業その他形式のいかんを問わず正常な業務の運行を妨げあるいは就業を不可能ならしめる場合は争議行為となるものとする。

名目のいかんを問わず前項の行為が組合の指示にもとづかず個々に行われまたは行われんとした場合は組合はただちにこれを中止させる責任を負う。

(争議行為中の賃金)

第百三条 会社は組合員が争議行為に参加し就労しなかった時間に対し賃金・賞与を支払わない。

(争議行為中の賃金の精算)

第百四条 会社は前条の争議行為中の賃金について事由発生月に支払われる賃金中から差し引く。ただし毎月十五日以降の争議行為中の賃金は翌月支払いの賃金中から差し引き清算するものとする。

争議行為が行われた月に退職しまたは解雇された組合員で在籍中にその争議行為に参加したものの賃金については前項ただし書きによらず退職しまたは解雇された月に支払われる賃金中から差し引くことを原則とし、差し引きできない場合、当該組合員は退職日もしくは解雇日までに会社に返還するもの

とする。

(争議協定)

第百五条 会社および組合は争議中つぎの協定を順守する。

- ①争議中といえども機械設備その他の設備を損壊しない。
- ②つぎの者は争議行為中といえども会社の指揮命令に従い平常の業務に従事するものとする。
 - (イ)監理部保安業務従事者五人、ボイラー要員一人、電話交換手二人、電気原動安全管理者一人、自動車運転手二人、タイピスト一人、診療従事員一人
 - (ロ)その他双方の必要と認めた者
- ③争議行為中は争議に参加する組合員は会社構内の組合事務所、厚生施設ならびにこれらに通ずる会社の指定する通路以外には許可なく立入らないこと
- ④事業場に火災その他非常災害が発生し、または発生を予測される場合においては、双方一体となり、これが鎮圧もしくは防止に努める
- ⑤争議行為中の交渉は交渉事項および日時を事前に通告し、かつそれぞれ当事者中より選ばれた同数の代表者によってこれを行う。
(三号覚書)各職場に所属する休憩室および更衣室への立入りは、会社の許可を要する。

別紙 3

平成元年以降のあっせん申請の概要

申請年 月日	組合 員数	主 な 調 整 事 項	調整 回数	終結状況	
				年月日	区分
1. 3. 13	55	賃上げほか	1	1. 3. 28	打切
1. 11. 21	54	年末一時金ほか	1	1. 12. 21	打切
2. 1. 26	54	工場合理化	2	2. 7. 19	解決
2. 3. 12	54	賃上げ	1	2. 3. 26	打切
3. 3. 13	53	賃上げほか	1	3. 3. 28	打切
3. 6. 12	53	夏季一時金ほか	1	3. 6. 24	打切
3. 11. 26	48	週休二日制ほか	1	3. 12. 11	打切
4. 3. 13	46	賃上げほか	1	4. 3. 30	打切
4. 11. 5	46	秋闘要求	2	4. 12. 28	取下
5. 3. 31	42	賃上げほか	2	5. 7. 23	取下
5. 12. 1	42	時給分母ほか	4	6. 6. 2	打切
6. 1. 27	42	退職一時金の増額	0	6. 3. 24	取下
6. 11. 28	38	退職一時金の増額ほか	2	7. 3. 8	打切
7. 11. 17	35	完全週休二日制の実現ほか	1	7. 12. 26	打切
8. 10. 7	29	印刷要員計画の人員見直し	1	8. 10. 16	打切
11. 3. 26	23	定昇カットの復元、労務姿勢の転換	1	11. 4. 15	解決
11. 10. 18	23	労務姿勢の転換、あっせん案の誠実な実行	1	11. 11. 17	解決
13. 2. 1	21	印刷部の増員、刷版作業の軽減、刷版課の新設	1	13. 3. 9	解決
14. 4. 30	14	3月休刊日出勤者への手当等の支払い、労働協約の遵守、団交の促進	1	14. 6. 20	解決
17. 6. 3	8	休日出勤割増率の改善	1	17. 7. 4	解決
18. 4. 13	7	通勤手当見直し、休憩時間短縮時の時間外勤務の処理	1	18. 5. 10	解決
23. 6. 30	5	年間一時金の最低でも7か月以上の支給	0	23. 7. 28	打切
23. 11. 14	5	年間一時金の最低でも7か月以上の支給、誠実な団体交渉実施	2	24. 3. 27	打切
26. 7. 4	3	新賃金制度交渉時における約束の誠実な履行	—	26. 8. 8	不開始
26. 8. 25	3	労働協約の遵守、新賃金制度交渉時における約束の誠実な履行	0	26. 10. 7	打切

注) 1 元号は省略している。

注) 2 岡山県労働委員会50年史、60年史、70年史、申立人最後陳述書を基に作成している。

別紙 4

2012 年 4 月 23 日

Y 会社

取締役総務局長 B.4 殿

C1 連合 X 組合

執行委員長 A 1

4 月 13 日団体交渉確認事項の件

会社と X 組合 は 4 月 13 日に団体交渉を行い、新賃金制度交渉の中で組合は「賞与 7 ヶ月を約束した」、会社は「賞与 7 ヶ月を約束していない」と互いに主張。この点について議論した結果、労使で以下の 3 点で合意に達した。

- 1 会社は、新賃金交渉の過程を尊重する
- 2 会社は、新賃金交渉で「7 ヶ月」に幾度も言及していることを認める
- 3 会社は、今後の一時金交渉で「7 ヶ月」を念頭におく

以上