

命 令 書 (写)

愛知県岡崎市

申 立 人 X 組 合

執行委員長 A

愛知県岡崎市

被 申 立 人 Y 株 式 会 社

代表取締役社長 B

上記当事者間の愛労委平成28年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年11月15日第1560回公益委員会議において、会長公益委員成田龍一、公益委員長谷川留美子、同酒井一、同佐脇敦子、同志治孝利、同杉島由美子、同永井昌己出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、平成27年10月13日から平成28年1月26日までに開催した計7回の団体交渉において、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）に対して行った次の（1）ないし

(5)の各行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年4月8日に当初申立てがされ、その後、同年3月10日及び4月26日に開催した団体交渉において、会社が、組合に対して行った次の(6)ないし(8)の各行為が、同号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月6日に追加申立てがされた事件である。

なお、本件調査期日において再三確認したとおり、組合は、会社の上記各行為が労組法第7条第2号に該当することのみを主張する。

また、組合の請求する救済内容は、誠実な団体交渉の応諾である。

- (1) 本人同意条項のある36協定の締結に係る要求に対し、資料等を提示せず、十分な説明を行わなかったこと
- (2) 定年後の初回賞与時の算定期間の在籍日数分の賞与の支払、嘱託再雇用条件の改善及び嘱託再雇用者に係る一時金の支給に係る要求に対し、十分な説明を行わなかったこと
- (3) 組合との合意事項でない内容を記載した協定書を提示することにより当該協定の締結を妨げたこと
- (4) 組合の主張する「継続協議事項」に係る要求書の提出を求めたことにより団体交渉の日程を不明な状態にしたこと
- (5) イン트라ネットへの掲載（平成22年6月21日時点のもの）について昭和62年11月10日締結の確認書に係る会社の解釈を一方向的に押し付けたこと
- (6) 組合からの賃金と昇格制度の一体是正に係る要求に対し、資料等を提示せず、具体的な説明を行わなかったこと
- (7) 組合からの「優先的解決事項」に係る要求に対し、根拠のない同じ理由を繰り返すのみで協議することを拒んだこと
- (8) 組合の主張する「継続協議事項」に係る要求書の提出を求めたこと

2 本件の争点

- (1) 平成27年10月13日、12月17日及び平成28年1月26日に開催した団体交渉（以下それぞれ「第1回団交」、「第6回団交」及び「第7回団交」という。）における「本人同意条項のある36協定」の締結に係る会社の対応は、当該要求に関して十分な説明を行わないものであって、当該協定の締結に代わる組合からの提案に対して合意形成に向けた根拠及び資料を示して具体的に説明することを拒んだものであったか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為（誠実交渉義務違反。以下同じ。）に当たるか。
- (2) 第1回団交及び第6回団交における「定年後の初回賞与時の算定期間の在籍日数分の賞与の支払に係る要求」に係る会社の対応は、当該要求に関して十分な説明を行わないものだったか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 第7回団交における「嘱託再雇用条件の改善に係る要求」に係る会社の対応は、当該要求に関して十分な説明を行わないものだったか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 会社は、平成27年10月30日に開催した団体交渉（以下「第2回団交」という。）において、組合との合意事項でない内容を記載した協定書を提示することにより当該協定の締結を妨げたか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (5) 第2回団交、平成27年11月5日、19日及び30日に開催した団体交渉（以下それぞれ「第3回団交」、「第4回団交」及び「第5回団交」という。）における「嘱託再雇用者に係る一時金の支給」に係る会社の対応は、当該一時金に関して十分な説明を行わないものだったか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (6) 会社は、第7回団交及び平成28年3月10日に開催した団体交渉（以下

「第8回団交」という。)において、組合の主張する「継続協議事項」に係る要求書の提出を求めることにより、団体交渉の日程を不明な状態にしたか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(7) 第5回団交における「イントラネットへの掲載(平成22年6月21日時点のもの)」に係る会社の対応は、昭和62年11月10日締結の確認書(甲第2号証)に係る会社の解釈を一方的に押し付ける不誠実な対応であったか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(8) 第8回団交及び平成28年4月26日に開催した団体交渉(以下「第9回団交」という。)における「賃金と昇格制度の一体是正」に係る会社の対応は、数値的根拠や資料等を一切提示せず、具体的な説明を行わないものだったか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(9) 第8回団交及び第9回団交における「優先的解決事項」に係る会社の対応は、根拠のない同じ理由を繰り返すのみで協議することを拒んだものだったか。会社の当該対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(10) 「第9回団交における組合の主張する継続協議事項」について、会社が要求書を求めたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、昭和62年9月20日に結成された、主に会社の従業員により組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は5名である。

(2) 会社は、昭和27年に設立された、味噌及び豆乳を中心とした食品製造

販売を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は約420名である。

2 会社における組合以外の労働組合

会社には、組合のほか、昭和62年にC組合として結成され、平成14年にD組合に名称変更し、平成24年に現在の名称に変更したE組合（以下、同組合について名称変更の前後を問わず「E組合」という。）があり、本件結審時の組合員数は318名である。

3 平成26年の不当労働行為救済申立て

(1) 申立て

平成26年6月24日、組合は、当委員会に対して会社を被申立人とする不当労働行為救済申立て（以下「26年申立て」という。）を行った。

26年申立てにおいて組合が請求した救済の内容は、次のとおりである。
(当委員会に顕著な事実)

「被申立人は下記事項について、申立人と誠実な団体交渉を行うこと。

(1) 本人同意条項がある36協定を引き続き締結・継続することについて。

特に、組合結成時の昭和62年11月10日締結の確認書（甲第1号証）にある「会社は時間外労働を行なう場合、本人の同意を得る。」を遵守することについて。

(2) 昭和62年11月10日締結の「団体交渉に関する確認書」（甲第2号証）を遵守することについて。

特に第8項の「団体交渉の協議内容、合意内容については、記録を作成し会社、組合双方がこれを確認のうえ、それぞれ一部ずつ保管する。」を遵守することについて。

(3) 定年退職者の賞与は平成2年12月6日締結の協定書（甲第3号証）に基づいて、賞与算定期間分、即ち、最低日数10日間に

対しても定年後の初回賞与時に支給することについて。

(4) 嘱託再雇用契約条件の改善について。

特に組合基本案等による改善原資と人件費分配について。」

(注) 甲第1号証、甲第2号証及び甲第3号証は、26年申立てに係る事件における書証番号

(2) 和解の成立

平成27年8月24日、組合と会社は、次のことを内容とする「和解協定」を締結し、組合は、26年申立てを取り下げた。(甲1の1、1の2)

- 「1 申立人及び被申立人は、労働組合法の精神を尊重し、今後とも誠意をもって協力して諸問題の解決を図り、将来に向けて良好な労使関係を築くよう努めるものとする。
- 2 被申立人は、申立人から団体交渉の申入れがあったときは、今後とも誠意をもって、速やかにこれに応じることとし、合意形成に向けて、根拠及び資料を示して具体的に説明するよう努めるものとする。
- 3 被申立人は、団体交渉が開催された場合には、速やかに交渉の要点(要求した事項、合意した事項及び継続協議を合意した事項を含む。)をまとめた議事録を作成の上、議事録作成者が押印して申立人に交付する。申立人は、当該議事録について意見がある場合には、速やかにその要点をまとめた意見書を被申立人に交付するものとし、被申立人は当該意見書を受け取る。申立人及び被申立人は、議事録及び意見書を確認ないし尊重して団体交渉を行うものとする。
- 4 申立人及び被申立人は、今後とも団体交渉の結果合意に至った事項については協定書を作成し、誠実にこれを遵守するものとする。
- 5 申立人は、本協定成立と同時に本件申立てを取り下げる。」

4 26年申立てに係る事件終了以前の組合と会社との協定の締結等

(1) 本人同意条項のある36協定の締結

ア 昭和62年11月10日、組合と会社は、会社が組合の組合員に対して時間外労働を命じる場合には本人の同意を得て行う旨の条項（以下「本人同意条項」という。）のある確認書（以下「62.11確認書」という。）を取り交わした。

なお、62.11確認書は現在も有効である。（甲2、審査の全趣旨）

イ 平成8年12月27日、組合と会社は、有効期間を平成9年1月1日から同年3月31日までとして、本人同意条項のある36協定を締結した。

(乙2)

ウ 平成22年3月18日、E組合と会社は、有効期間を同年4月1日から同年6月30日までとして、「会社は、組合員が正当な理由により時間外勤務を拒んだ場合は不利益な扱いをしない。」とする条項のある36協定を締結した。

また、遅くとも平成27年10月以降、団体交渉において、会社がE組合との36協定を前提として、本人同意条項のある36協定を組合と締結することによって従業員間での待遇格差が生じるとし、組合も同じ前提に立って議論をしていることに鑑みると、E組合と会社の間において、上記平成22年3月18日締結の36協定と同内容の条項を有する36協定が継続して締結されていることが認められる。（甲4の5、8の4の1、8の4の2、乙1の1、1の2、審査の全趣旨）

エ 平成22年9月15日、組合と会社は、有効期間を同年10月1日から同年12月31日までとして、本人同意条項のある36協定を締結した。（甲4の4）

オ 平成23年1月以降、組合と会社は36協定を締結していないものの、36協定が存在していなかった期間においても、会社が組合の組合員に

対してその意に反した残業を命じたことはなく、組合と会社との間で36協定を締結しないことによる問題が生じたことはなかった。(乙18p2、第1回審問調書p14、p21)

カ 同年10月25日、組合と会社は事務折衝を行った。組合が会社に対して36協定についての「労政事務所」の対応を尋ねたところ、会社において「会社としては労政上の問題は無いとしているので、問合せをしていません。従業員の過半数で組織される組合と協定しており、また同条件なら貴組合と三六協定を結ぶとしているので問題は無いと考えている。従来結んできた時期もあったが、現在結んでいなくても特に不利益は受けていないと思います。時間外労働^(ママ)に関して貴組合との協定にあった「本人の同意を得る」と言う条文が無くなったからと言って残業を強要している事実もないと思います。」と回答したのに対し、組合は、「そのあたり(強要しない事)覚書も欲しいところだが、良いでしょう。わかりました。」と応じた。(乙5、18p2～3)

キ 平成25年6月26日、会社は、組合からの本人同意条項に係る要求に対し、E組合と協定を締結しているため問題にはならない旨を回答した。(甲5の1)

ク 平成26年2月25日の団体交渉において、会社が本人同意条項のない36協定案を組合に提示したところ、同年4月11日、組合は、同案では36協定を締結しない旨を回答した。(甲4の1、4の2、15の2、審査の全趣旨)

ケ 同年4月21日の団体交渉において、36協定の締結について協議が行われたところ、組合が本人同意条項の挿入を求めたのに対し、会社は本人同意条項のある36協定は締結しないと主張し、36協定の締結には至らなかった。(甲4の3)

コ その後も、会社は、組合との間で本人同意条項のある36協定を締結

した場合には、従業員間での待遇格差が生じること、同じ職場で従業員間の労働条件が異なると労務管理上の問題があること及び会社が必要とときに残業を求めることができず業務に支障が生じる可能性があることを組合に対して繰り返し説明し、正当な理由により時間外勤務を拒んだ場合に不利益な扱いをしない旨の条項であれば36協定を締結できること及び「正当な理由」の解釈に関して問題が生じた場合は団体交渉で協議をすることを提案した。(乙18p3、第1回審問調書p21～23)

(2) 定年後初回賞与時における定年前の賞与算定期間の在籍日数分に係る賞与の支払

ア 平成2年12月6日、組合と会社は、「定年退職者の賞与については、定年前の賞与算定期間分につき定年後の初回賞与時に支給する。」とする協定を締結した。(甲14の1)

イ 会社の給与規程における賞与に関する規定は、次のとおりである。(甲14の2)

「(賞 与)

第51条 賞与は、会社の営業成績に応じ、従業員の勤務成績を考慮して毎年夏期及び年末に支給する。

2. 前項の勤務成績を算定する期間は、次の通りとする。

支給時期	対象期間
夏 期	9月21日から3月20日迄
年 末	3月21日から9月20日迄

3. 賞与は賞与算定期末日現在において、勤続6ヶ月以上で支給日現在に在籍する従業員に支給する。但し、定年退職者については、定年前の賞与算定期間分につき、定年後の初回賞与時に支給する。

4. 賞与算定期末日現在において、勤続6ヶ月に満たない従業員の賞与の支給については、その都度定める。」

ウ 会社は、給与規程第51条第3項ただし書が賞与支給対象者に関して定年退職者の在籍要件を緩和するものであり、同ただし書の「定年前の賞与算定期間分」と同条第2項の賞与算定期間とが同義であるとの解釈に基づいて、定年退職者に対し、定年前の賞与算定期間分（定年後の初回賞与支給時期が夏期（6月）であれば9月21日から3月20日までの分、年末（12月）であれば3月21日から9月20日までの分）の賞与を支給してきた（以下、会社が定年退職者に対して定年後の初回賞与時に支給する賞与を「定年後初回賞与」といい、会社によるその賞与算定期間の算出方法を「定年後初回賞与の考え方」という。）。

（甲14の2、14の3の1、14の3の2、乙7、18p9）

エ 平成22年7月7日の団体交渉において、会社は、上記イの規定に関して会社と異なった解釈に基づいて、在籍したうちで定年後初回賞与の支給対象とされない期間（以下「支給対象外期間」という。）についても定年後初回賞与の賞与算定期間に算入することを求める組合に対し、支給対象外期間について賞与を支払うと上記イの規定を解釈することはできない旨を述べた。

なお、定年後初回賞与の賞与算定期間の算出に関して組合の組合員以外の従業員と問題になったことはなかった。（甲6、乙18p10）

オ 平成23年7月5日の事務折衝において、会社は組合に対し、定年後初回賞与の考え方について、「定年退職後の賞与について」、「退職時の賞与運用」及び「定年退職者への賞与支給に関する考え方」と題する図表を用いた説明資料と同趣旨の資料を提示し、説明した。（甲14の3の1、14の3の2、乙7、18p10、第1回審問調書p81～82）

カ 平成24年5月24日に開催した団体交渉において、会社は、「不足分

を支給するとしたことは会社の思い違いだ。」と述べ、また、同年9月24日の労使協議会において、「以前のものは思い違いであって、^(ママ)始めから20日までのものだという見解である。」と述べた。(甲26)

(3) 嘱託再雇用条件

ア 平成18年9月30日、組合と会社は、「定年退職後の嘱託再雇用制度に関する協定書」を取り交わした。

当該協定書には、次の事項が記載されていた。(甲5の2の1)

「第6条(給与)

給与は、個別の労働契約書によるものとする。契約額は以下計算方法にて算出する。

年間支給額＝(定年退職時の基本給×15ヶ月)×50%(10円未満切上げ)、且つ、上限300万円、下限210万円とする。但し、正社員の年間所定内労働時間と比較し、嘱託再雇用者の年間契約労働時間が少ない場合は、時間に比例し年間支給額を減額する。

2.(略)

イ 平成26年2月25日に開催した団体交渉において、組合が嘱託再雇用条件の改善の原資について資料の提示及び説明を求めたところ、会社は、従業員への利益配分は限界利益と労働分配率からこれ以上出せない旨を回答した。(甲15の2)

(4) 遅刻欠勤控除の再配分

ア 組合と会社は、組合の組合員の一時金に係る協定において、賞与算定対象期間中に組合員が欠勤又は遅刻をした場合、当該欠勤及び遅刻分を同人の一時金から控除し、当該控除額を他の組合員に再配分することを定めていた(以下、この再配分に係る制度を「遅刻欠勤控除の再配分」という。)(第1回審問調書p82～84)

イ 組合と会社との間で締結された、平成8年6月25日付け協定書、平

成12年11月30日付け協定書及び平成25年12月9日付け2013年冬季一時金に関する協定書には、遅刻欠勤控除額の再配分は組合別に行うことなどが記載されていた。(甲14の5の2、乙4の1、4の2)

(5) イントラネットへの協定書の掲載

ア 平成22年6月24日、組合と会社は、「2010年賃金引上げ、賃金適正化等の継続協議事項、その他 協定書」(以下「22.6協定書」という。)を取り交わした。

22.6協定書には、次の事項が記載されていた。(甲5の6)

「6. 協定書の周知徹底について

多数派組合協定及び当組合の協定書の従業員周知。

6/21から社内イントラネットで6/21現在で継続中のものから掲載する。」

イ 会社は、同月15日付けで、組合及びE組合とそれぞれ締結した「年次有給計画付与」及び「時間外・休日労働」に係る協定書をイントラネットに掲載した。(甲5の7の1)

5 賃金と昇格制度の一体是正に係る説明会

(1) 説明会の開催

平成27年9月23日、会社は、賃金と昇格制度の一体是正に係る説明会を開催し、組合はこれに出席した。同説明会において、会社は組合に対し、同年10月22日に次回の説明会が開かれることを連絡したが、組合は同日の説明会に欠席した。同年12月2日、3回目の説明会が開催され、組合はこれに出席した。(甲5の4の3、乙6、18p14~15、第1回審問調書p27~28、p52)

(2) 平成27年9月23日の説明会

ア 平成27年9月23日に会社が組合及びE組合に対して開催した賃金と昇格制度の一体是正に係る説明会において、会社は、①特に若年層に

における賃金と社会水準との格差解消及び初任給引上げによる人材確保のため、18歳から31歳までの本人給額を5,000円から1,400円の範囲で引き上げること、②嘱託再雇用者のモチベーションを向上させるため、同年10月1日以降定年退職して嘱託再雇用者となる者について、年収基準の計算の上限を300万円から330万円とし、下限を210万円から231万円とすること並びに③その原資とするため「習熟昇格制度」を廃止することを提案した。(甲5の4の3、乙6、第1回審問調書p27～29、p52～53)

イ また、会社は、①会社の総合職の現行及び是正後の基本給、300人から499人までの規模の企業の基本給、製造業の基本給並びに全業種規模平均の基本給を比較した資料並びに②会社の現行及び是正後の年齢ごとの本人給額に係る資料を示し、会社の若年層の賃金が同業種及び同規模企業の水準を下回っていることから、「習熟昇格制度」の廃止により生じた原資を若年層に割り振るため、嘱託再雇用者全員の賃金を一律に上げることが困難である旨を説明した。(甲5の4の3、乙6、第1回審問調書p27～29、p53～55)

(3) 平成27年10月22日及び12月2日の説明会

平成27年10月22日の説明会において、会社は、E組合の組合員の意見を聴取した。また、同年12月2日の説明会において、会社は、組合の組合員の意見を聴取し、両組合の組合員の意見に対する補足説明を行った。(乙18p14～15)

6 会社の経営指標の開示状況

会社は、部門別及び会社全体の経営指標について、それぞれ月ごと及び決算期ごとに作成し、全従業員に対して開示していた。

経営指標には、売上高、原価、粗利益、人件費、その他の経費の内訳、限界利益、労働分配率(限界利益に占める人件費の割合)、付加価値生産

性、売上高経常利益率、損益分岐点売上高、会社の目標とする数値との対比等が記載されていた。(乙3の1、3の2、第1回審問調書p30～31、p60～61)

7 26年申立てに係る事件終了後の団体交渉の状況

(1) 第1回団交

ア 平成27年10月1日、組合は、本人同意条項のある36協定の締結に関する事及び定年後初回賞与時における定年前の賞与算定期間の在籍日数分に係る賞与の支払に関する事を議題とする団体交渉を申し入れ、同月13日、第1回団交が開催された。(甲8の1、8の2、8の4の1、8の4の2)

イ まず、本人同意条項のある36協定の締結に関して、以下のやり取りがあった。(甲8の4の1)

「組合側：同意条項を入れた36協定を結べない理由は何か。

会社側：同意条項がある36協定の締結についてですが、従業員の過半数を代表する組合と36協定を締結しており、X労組と締結する必要義務は法的には無い。それでも結ぶと言う事であれば同意条項を入れて結ぶことは出来ない。なぜならば、二つの組合で重要条件の違う二つの協定が存在するという事になると、従業員間で待遇格差が生じる事と、管理上も同じ職場で働く従業員間で条件が違うという事になるからである。

組合側：同意条項があると待遇格差になると言うが、過去には結んでいた時期があった。過去に結んだこともあるので、組合個別の権利と言ってよい。独立した組合として一方の組合が一方を拘束する事は出来ない。経営側は同意条項があると残業を断られるのではと心配しているようであるが、今までも同意条項を理由に断った事はない。

会社側：過去に結んでいた事があったと言うが、期限が終了した後長らく協定を結んでおらず中断している。既得権も存在しない。書記長も法的には必要はないと言っている^(ママ)。経営側としても法的には必要ないが、条件が合えば結ぶと言っている。

組合側：結ばないという事は確かに労基上は問題ないが労政上は問題があると思う。E組合との協定にも正当な理由があれば断れるとなっている。同じではないか。

会社側：同意と正当な理由は違う。

組合側：E組合との協定には組合員と書かれている。つまりEの組合員を対象にしている。そう言う意味では不完全な協定書と労働基準監督署の監督官は言っていた。つまり適用範囲が違ふと。

会社側：一度確認してみます。」(甲8の4の1p1)

「組合側：「同意」と言う言葉を^(ママ)を「了解」としてはどうか。

会社側：同じことと思いますが。

組合側：同意条項が入ったからと言っても社会通念上認められないような理由で断ることは無い。正当な理由と変わらない。

会社側：それでは同意条項を入れなくても問題ないのではないか。」
(甲8の4の1p1)

ウ また、会社は、「地労委の和解条項に従い、和解後の最初の団交なので議事録も残す為、改めて同じ答えだが答えさせていただいた。」旨を述べた。(甲8の4の2p1)

エ 次に、会社は、組合に対して「退職時の賞与運用」と題する資料を提示し、定年後初回賞与の考え方について説明した。

定年後初回賞与時における定年前の賞与算定期間の在籍日数分に係る賞与の支払に関して、以下のやり取りがあった。(甲8の4の1、

14の3の2、第1回審問調書p51)

「会社側：資料を配布します。書記長は資料にある通り、条文の3項の但し書きのみ読み込んで話をしているようである。ここだけ読むと払うとも払わないともどちらにもとれる内容になるが、条文全体を見ればわかる。それに実態としても算定期間分のみを支払って^(ママ)来た。

組合側：その辺りは実際に退職をして支給されないとわからない。過去に事務折衝で話し合った時には、規程上支払う事も可能であるとの発言があったと記憶している。F常務やG部長の時代だ。個人の請求権の話になると思うが組合としてもバックアップしようと思う。まずは会社の見解を聞いたかった。

会社側：会社としては支払う事は出来ないというのが回答です。

組合側：就業規則がこのままでは今後も請求する人が発生する可能性がある。早急に規程を判りやすくする必要がある。解釈が一つに絞られるとよい。

会社側：規程の変更については検討します。」(甲8の4の1p2)

オ また、組合は、定年後初回賞与の考え方に関して、第1回団交以前にも会社から説明を受けており、第1回団交においても、「退職時の賞与運用」に基づいて、退職時の一時金の支払の実態についても再度説明を受けた。(甲8の4の2p2、14の3の2、第1回審問調書p24～25、p51、p82)

(2) 第2回団交

ア 平成27年10月9日、組合は、平成27年冬季一時金(以下「27年一時金」という。)について、次の事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

「1. 冬季一時金は、算定基礎賃金額の3.0ヶ月以上とし、12月4日

(金曜日)に支給する事。

2. 算定基礎・検証方法・計算方法は従来通りとする事。但し、検証方法については従来、組合が確認できていた経過を示す事。
3. 組合員への支給は妥結月数を下回らない事。但し、会社裁量によるプラス査定は認める。
4. 遅刻・欠勤控除再配分は所属課別にて実施する事。
5. 定年退職直後の嘱託再雇用者以外の嘱託定年退職者には一律10万円の支給をする事。

平成27年10月14日、会社は、組合が申し入れた議題について、1については団体交渉で回答すること、2については従来会社が行ってきたとおりとし、検証資料を協定締結後に組合へ提供すること、3については従来どおり全社的に査定を行うこと、4については従来どおり組合別に再配分を行うこと、及び5については定年退職直後の嘱託再雇用者以外の嘱託定年退職者への賞与支給は行わないことを回答し、同月30日、第2回団交が開催された。(甲9の1、9の2、9の3、9の6の1、9の6の2)

イ 第2回団交において、遅刻欠勤控除の再配分に関して、以下のやり取りがあった。(甲9の6の1)

「会社側：次に要求4については、遅刻・欠勤控除の再配分は従来通り組合別に行う、で良いですね。

組合側：はい。

会社側：要求5についても文書回答していますが、定年退職直後の嘱託再雇用者以外の嘱託定年退職者への賞与支給は行わないとします。

組合側：支給しない根拠はあるのか。」(甲9の6の1p2)

ウ なお、組合による平成27年11月10日付け意見書には、会社が作成し

た議事録の上記イのやり取りの記録に対する異議の記載はなかった。

(甲9の6の2、第1回審問調書p36～37、p63)

エ 第2回団交後、会社は、27年一時金に関して「欠勤控除の再配分はこれまで同様に組合別に行う。欠勤控除額算出方法は一人一時金基準額×欠勤日数÷対象期間の稼働日数とする。」との条項（以下「再配分条項」という。）のある協定書案を組合に提示した。（甲9の5の2、第1回審問調書p67～68）

オ また、第2回団交において、嘱託再雇用者に係る一時金の支給に関して、以下のやり取りがあった。（甲9の6の1）

「会社側：要求5についても文書回答していますが、定年退職直後の嘱託再雇用者以外の嘱託定年退職者への賞与支給は行わないとします。

組合側：支給しない根拠はあるのか。

会社側：嘱託の社員とは個別に労働契約を結んでおり、その中で賞与は支給しないと言う契約となっています。もし払うとするならば決算賞与的な賞与としての余地はあるが、通常の賞与としての支給は行ないません。」（甲9の6の1p2）

(3) 第3回団交

ア 平成27年11月5日、第2回団交に引き続き、27年一時金を議題として第3回団交が開催された。（甲9の7の1、9の7の2）

イ 嘱託再雇用者に係る一時金の支給に関して、以下のやり取りがあった。（甲9の7の1）

「会社側：本日は、月数等の回答とその根拠について説明します。まずは回答ですが、支給月数2.3ヶ月にプラスして正社員は6万円、嘱託・PTは3万円、SLは1.5万円です。

(中略)

嘱託・P T・S Lにつきましては、人員表で換算人員があります。P Tは0.4、嘱託は0.5と0.4とありますので、6万円の半分で3万円としました。」（甲9の7の1p1）

「組合側：嘱託についてですが、前は契約だから払わないという話だったと思いますが、なぜ変わったんでしょうか。」

会社側：インセンティブという考え方ならありとは伝えたはずですが。P T、S Lも支給はしないという契約です。しかし、全社一丸となって頑張ってもらいましたので、全員に支給したいという趣旨で支給を決めました。

組合側：我々は10万円という要求です。10万円くらい貰わないと、ハローワークから貰える給付金が減り何も残りません。現実的に10万円くらいは欲しいです。これは今期だけの話ですか。来年はどうなるのか。

会社側：それは分かりません。

組合側：今回の支給は業績が良かったことに対する決算賞与的な意味合いでいいんですね。年金も減らされる、ハローワークからも支給が貰えなくなる、税金も増えそう。計算しないと分かりませんが、かえって貰わない方がいい気がします。」（甲9の7の1p2）

（4）第4回団交

ア 平成27年11月19日、第3回団交に引き続き、27年一時金を議題として第4回団交が開催され、イントラネットへの協定書の掲載に関するやり取りもあった。（甲9の8の1、9の8の2）

イ まず、嘱託再雇用者に係る一時金の支給に関して、以下のやり取りがあった。（甲9の8の1）

「会社側：冬季一時金につきましては、先の団交で正社員2.3ヶ月＋

6万円、P T・嘱託3万円、S L1.5万円の定額回答をしましたが、あらためて検討しました結果、正社員は2.3ヶ月、固定部分として正社員7万円、P T・嘱託3.5万円、S L1万7,500円を回答します。

(中略)

12月4日支給のために、これで妥結をお願いします。

組合側：確認ですが、対象は正社員、P T、嘱託、S Lと聞きましたが、どういうことですか。

会社側：組合員以外も全員が対象です。これは、インセンティブという観点から全員に支給するという考え方です。

組合側：能力的には嘱託やP Tは半分ということですが、そのまま半分では困ります。

会社側：責任や時間の関係以外にも、配置転換などの問題もあります。そういう事情を加味して、ある程度の額の差はむしろ平等だと思います。また、使っている数字は経営指標での換算人員ですので、適正だと思います。

組合側：会社が適正と言おうが、まあ追求はしません。ただし、認めた訳ではありません。3.5万円についてですが、嘱託は残業や休日出勤などをするとハローワークからの給付金が減ります。

(中略)

今回のケースでは、年金も減らされます。ですから、影響が無い程度で10万円くらい貰わないとかえってありがた迷惑です。これについては、会社として何とかして欲しいと思います。3.5万円という回答を出した段階で、色々なことを検討されていると思いますがどうですか。

会社側：色々な立場の方がみえます。出来ることと言えば、受け取りの辞退と言う考えもあるかもしれませんが、支払うと言ったものに対して辞退があった場合、どうなるかは確認させて下さい。

組合側：一つの案として、支払日を先送りして欲しいです。未払い金か何かでやれるのではないのでしょうか。65歳の時の最終給料で貰えればありがたいですけど。

会社側：委員長の話ですが、決算上期間の賞与として処理しなければなりませんので、会計上出来ないと思います。

組合側：そこらへんを創意工夫するのが経理の仕事じゃないんですか。過去に特損が発生した時もありましたよね。

会社側：確認しないと分かりませんが、所得における累進課税の原則からすると基本的には出来ないと思います。」（甲9の8の1p1）

ウ 次に、イントラネットへの協定書の掲載に関して、以下のやり取りがあった。（甲9の8の1）

「組合側：協定書の周知徹底をするという協定を結んであったと思います。そこには全てと書いてあります。現状は協定違反と言えますよね。

会社側：そちらについては、話し合っ直していきましょう。

組合側：ですから、妥協していきましょうよお互いに。^(ママ) 意義申し立てはしないと議事録にしっかり残せば、月数を協定に書き、全社査定がゆえに協定の月数に満たなくても議事録を見ればわかるから問題ないはずです。」（甲9の8の1p2）

（5）第5回団交

ア 平成27年11月30日、第4回団交に引き続き、27年一時金を議題とし

て第5回団交が開催され、イントラネットへの協定書の掲載に関するやり取りもあった。(甲9の9の1、9の9の2)

イ まず、嘱託再雇用者に係る一時金の支給に関して、以下のやり取りがあった。(甲9の9の1)

「会社側：前回の交渉の中で3万5千円の辞退が可能かについて確認するとなりましたが、確認^(ママ)にしましたところ可能です。ただし本人の記名捺印による辞退申し出が必要です。」(甲9の9の1p1)

「組合側：嘱託の人は年金や高年齢継続給付金を受けている。そういう対象者については年金や給付金との関係を調べたのか。

会社側：個々の個人情報によるため計算はしていません。」(甲9の9の1p1)

「組合側：賞与支給について辞退については申し出はあったか。

会社側：今のところ申し出はありません。」(甲9の9の1p2)

ウ また、会社は組合に対し、27年一時金の支給辞退の申出締切日が第5回団交当日であると伝えた。(甲9の9の2p1)

エ 次に、イントラネットへの協定書の掲載に関して、以下のやり取りがあった。(甲9の9の1)

「組合側：協定書のイントラネットへのアップについてであるが、B副社長は話し合いましょうとっている。そもそも協定違反であり話しあいはおかしくないか。労働委員会に持って行きます。」(甲9の9の1p1)

「会社側：協定のアップについては今の社員を縛っている物をアップしていきたい。そのように理解して欲しい。一時金も新しい協定が結ばれれば差し替えていくし、賃金引上げもそうだ。

組合側：過去から続いているもので現在も縛っているものをアップ

すべきではないか。

会社側：^(ママ)2015年の6月24日の協定にある通り2010年の6月21日に協議中の事項以降、現在も効力が続いているものをアップする
と考える。一時金や昇給は新しいものを載せて古いものと差し替える。

組合側：2010年の6月21日の段階で協定化されている全てをアップすべきではないか。

会社側：もしそう言う事ならば当時の段階で過去から協定化された全ての協定書をアップしたはずであるがそうはなっていない。よって2010年6月21日以降に結ばれた協定と解すべきである。2010年6月21日以降に結ばれて現在も継続中の協定書、一時金や賃上げも直近のものをアップするという事で良いか。但しEの協定書もあるのでアップして良いかどうかEに確認してからアップする。」(甲9の9の1p1～2)

(6) 第6回団交

ア 平成27年12月17日、第1回団交に引き続き、本人同意条項のある36協定の締結に関すること及び定年後初回賞与時における定年前の賞与算定期間の在籍日数分に係る賞与の支払に関することを議題として、第6回団交が開催された。(甲8の5の1、8の5の2)

イ まず、本人同意条項のある36協定の締結に関して、以下のやり取りがあった。(甲8の5の1)

「会社側：まず1点目ですが、確認事項について労基に訪問し、結果を報告するということでしたので報告します。発言にありました「Eの組合員のみを対象にしている不完全である」という件について、10月27日に岡崎労働基準監督所^(ママ)に2名で訪問し、確認して来ました。「組合員とあるが、問題無い」との

回答です。」（甲8の5の1p1）

「会社側：会社は同意条項を入れては結べませんというのが回答ですが、納得してもらったということでいいですか。

組合側：会社は正当な理由と言っても強制しないと言うのであれば、言葉の問題なので同意でも良いのではないか。

会社側：同意と正当な理由という言葉については、誤解が生じます。

組合側：正当な理由は誰が判断するのでしょうか。こういう問題もあるので、同意の方がいいということです。正当な理由だと、本人の意思が無視される可能性もあります。そういう問題もありますので、本人の意思が優先される方が良いということです。

会社側：結局、違うという認識ですか。

組合側：そうです。

会社側：今の話をまとめますと、36協定の今の状態は法律上問題無い。ただし、X労組としてEとは別に結びたい。そこに、同意条項を入れたいということですよね。

組合側：昔は結んでいたからです。

会社側：そうであれば、今うまくいっていますので、あえて結ぶ必要は無いと思います。

組合側：意味が違う。36の内容はどうでもいい。同意事項が重要なんです。36協定は結ばなくてもいいですが、同意条項は必要です。

会社側：聞きたいのですが、過去に同意条項に反する問題はありましたか。

組合側：無いです。あれば大きな問題になっています。

会社側：我々は、何度も同じ答えを出しています。

組合側：36協定だけの話ではありません。暫定労働協約に同意条項があるのできちんと周知してもらわなければ困ります。

会社側：つまり、結べないということですか。

組合側：はい。36協定は別に結ばなくてもいいが、同意条項はきちんと周知してもらいたい。

会社側：それでは、要求書Aについては結べないということで協議は継続しません。いいですね。

組合側：会社が結べないというのであれば、先ほど言った通りです。継続しないというのはおかしいですよ。

会社側：話が逸れています。後から出た話は要求書にありません。

組合側：会社がダメという答えなので、妥協しているだけです。

会社側：今回の団交で、別の要求が出たことになります。

組合側：それはそうですよ。妥協していますので。交渉ごとですし、暫定労働協約は生きていますので、イントラネットに周知してもらいたいということです。

会社側：つまり、イントラネットに暫定労働協約をアップして欲しいという要望ですね。

組合側：そもそも暫定労働協約が、周知されていません。これが労政上の問題です。

会社側：主旨がだいぶズレましたので、戻します。」（甲8の5の1 p1～2）

ウ 次に、定年後初回賞与時における定年前の賞与算定期間の在籍日数分に係る賞与の支払に関して、以下のやり取りがあった。（甲8の5の1）

「会社側：回答は以前と同様です。支払わないというのが回答です。

組合側：議事録にありますが、規程の変更について検討するとあり

ますがどうですか。

会社側：検討はしなければなりません、そもそも誤解が生じております。会社の回答についてまずは決着したいと思います。個人の申し出について、会社の意思を確認したいということでしたが、前回同様です。

組合側：昔は支払えると会社は言っていたのが、今は支払えないと言っている。何故考え方変わったのか。

会社側：これについては、ずっと支払わないということで統一しているはずですが。

組合側：昔は払えると言っていました。

会社側：我々も何度も回答しています。どうしたいのですか。

組合側：昔支払うと言ったからです。

会社側：言葉の行き違いの中で色々あったかもしれませんが、会社は過去から一貫して、払わないという回答をしています。

組合側：元々払いたくないから、払わないという答えは変わらないかもしれませんが、昔の答えは違いました。

会社側：我々は一貫してそう考えています。支払わないというのが答えです。」(甲8の5の1p2)

(7) 第7回団交

ア 平成28年1月8日、組合は、団体交渉の申入れをし、同月11日付け要求書において「継続交渉事項について、早期の改善を要求します。救済申立てにおける争点解消を踏まえた対応を行うこと。特に、現状の定年退職嘱託社員は賃金是正協議会の対象にもなく、作為的に消滅させられている為、誠意ある是正をする事。」と要求し、同月26日、第7回団交が開催された。(甲11の1、11の2、11の4の1、11の4の2)

イ まず、26年申立てに係る「和解協定」に関して、以下のやり取りがあった。(甲11の4の2)

「会社側：それは別の交渉になります。継続協議とは違うと考えている。」(甲11の4の2p2)

「組合側：継続協議になっていますよ。」(甲11の4の2p4)

「会社側：要求が上がってくればやります。」(甲11の4の2p2)

ウ 次に、嘱託再雇用条件の改善に関して、以下のやり取りがあった。(甲11の4の1)

「会社側：先日要求書をもらいました。継続交渉事項について、(中略)誠意ある是正をする事。とありますが、間違いありませんね。」

組合側：はい。」(甲11の4の1p1)

「会社側：何を是正するんですか。」

組合側：嘱託再雇用条件です。簡単に言えば賃金です。」(甲11の4の1p1)

「組合側：以前から何度も言っています。給与300万と年金150万合わせて目論見450万円を会社が出しましたよね。その後年金制度が変わってきました。今は年金が受け取れない人もいますし、状況は変わっています。」

会社側：会社は目論んだと言っていますが、300万円+150万円は会社の義務ではありません。年金が貰えないのを会社のせいになされても困ります。改正高齢法では、希望があれば65歳まで雇いなさいとなりました。昔は契約に際し、複数の条件がありました。そのことは理解して下さい。他社の話も色々聞きましたが、雇用義務を果たす代わりに条件を下げた会社もあります。150万円ありきの話はおかしいですし、社会情勢の

変化の話をされるなら、雇用条件が変わったことや経済情勢等も考えていかなければなりません。会社は65歳まで雇い続ける必要が出てきたのも事実です。年金の減額分150万円を会社が補償しなければいけないのでしょうか。

組合側：違います。近づけるべき話をしましよと言っているわけです。会社はずっとこの話を放置してきました。

会社側：ですから、協議しましよ。ということですよ。

組合側：違います。これまでの継続協議についての結論は何ですかということですよ。

会社側：話し合いが出来なかったの、話をして下さいということですよ。

組合側：違います。答える義務があるでしょ会社には。

会社側：答えるとするなら、是正は難しいということですよ。

組合側：人件費の配分について組合は交渉権が有りますよ。交渉権は有りますので内部留保などについても訴えてきました。資料を提出してくださいよ。

会社側：BSにしてもPLにしても、また部門別の人件費についてまでオープンにしています。

組合側：詳細は出てきませんよ。

会社側：それをオープンにする必要があるんですか。

組合側：管理可能経費の中の役員部分などです。我々は交渉出来るんですよ。経営指標は見れますが、部署の平均しか分かりません。トータルは分かりますが、それぞれへの配分の問題です。限界利益の中で、役員さん達の報酬も出てくるんですよ。それらを削って我々に回せないかとの話をしてきましたよ。昔退任した役員、H、I、Jの人件費の配分はどうな

ったか、資料もありませんよね。定年延長案も廃案になっているのに、嘱託再雇用の話は何もありません。経営側からの新しい提案では、これからの嘱託再雇用者は賃金を上げていく案があるわけですよ。そうであれば、契約は一年更新なんですから、旧来の再雇用者へも経過措置があってもいいと思います。我々はそういう意味も踏まえて交渉しているだけで、450万円くれとは一言も言っていません。

会社側：会社は将来的、中長期的なことも当然考えています。色々な意見はあると思いますが、全体最適を総務人事は考えています。

組合側：我々が納得できる資料を出してくださいよ。」（甲11の4の1p1～2）

エ なお、会社は、労働分配率が予算を大きく上回っているため、年収も賞与も上げることが困難である旨及び資料を提示する必要性を感じない旨の回答をした。（甲11の4の2p3、p7～8）

オ さらに、本人同意条項のある36協定の締結及び組合の主張する「継続協議事項」に係る要求書の提出に関して、以下のやり取りがあった。

なお、組合は、「継続協議事項」として、上記第2の4（1）の本人同意条項のある36協定の締結に関する事、同（2）の定年後初回賞与時における定年前の賞与算定期間の在籍日数分に係る賞与の支払に関する事、及び同（3）の嘱託再雇用条件に関する事を求めた。（甲11の4の1、第1回審問調書p43～44）

「組合側：今日は嘱託の話をしましたけど、36の話はいつやるんですか。言わなきゃやらないの。会社は後退してますわな。我々は差し迫ってますから、次は10日以内にやって下さい。今日経営

側は4人居ますが、2人の時もありました。2人以上の参加なら出来るはずですが。それが出来ないなら、出来ない理由を示して下さい。出来ないならペナルティとして組合休暇下さい。次いつやりますか。

会社側：それについては、また要求が出てきたら検討します。

組合側：要求は出てるでしょ。昔から言っている継続協議でしょ。

会社側：過去から見れば分かるからと言って、昔の一文を持ち出して言われても困るんですよ。

組合側：要求書に無かったことも昔は話してましたよ。あなたはそれがダメなんですね。おかしいわ。要求事項以外のことは話さないんだね。

会社側：要求は具体的にして下さい。」(甲11の4の1p2)

カ また、会社は、組合が次回団体交渉の開催日の決定を要求したのに対し、要求書が提出されれば適正な時期を組合に伝える旨を回答した。(甲11の4の2p8～9)

(8) 第8回団交

ア 平成28年2月25日、組合は、「2016年度賃金引上げ、賃金と昇格制度の一体是正、優先的解決事項を要求します。」として、団体交渉を申し入れ、同年3月10日、第8回団交が開催された。(甲12の1、12の2、12の5の1、12の5の2)

イ 賃金と昇格制度の一体是正に係る協議

(ア) 組合は、賃金と昇格制度の一体是正について、①平成28年4月より18歳から31歳までの本人給額を5,000円から1,400円の範囲で引き上げる旨、②同月以降の再雇用契約者及び契約更新する現嘱託再雇用者を対象として、組合が示す計算式に基づいて定年退職嘱託再雇用者の年間契約金額を是正する旨、③同月より「習熟昇格

制度」と「昇格昇給制度」を廃止し、昇格による昇給のみの制度に是正する旨、④同月より参事、副参事及び主事の役職手当をそれぞれ5万円、4万円及び3万円に是正する旨、並びに⑤③及び④により生じた金額を組合に提示し、①及び②の原資として用いる旨を求めた。(甲12の1)

(イ) 賃金と昇格制度の一体是正に関して、以下のやり取りがあった。

なお、以下の記述における(1)から(5)は、上記(ア)の①から⑤に対応する。(甲12の5の1)

「組合側：(2)について嘱託再雇用を改善するという案がある。

内容は確かに金額アップされていますが、恩恵のある人が非常に少ない。基本給が40万円以上の人と、下限に近い人については上がる。真ん中の人是不変わる。それでは不公平感があるので、我々の案は1.1を掛ける計算式とする。対象は本年4月からで、会社案ではこれからの嘱託再雇用者となっているが、契約更新する現嘱託再雇用者も対象として欲しい。在職中の定年退職嘱託再雇用者にも応分な対応をする事も要求する。(3)は(1)にも関係する。習熟を止めるというのは会社案であるが、その分を18～31歳の層と嘱託に回すセットとされている。我々は習熟昇格と昇格昇給を両方で廃止して欲しいと言っている。これらを削りその分をベアや是正に回して欲しいという主旨である。

(4)は参事、副参事、主事の手当が現状6万円、5万円、4万円だが、当然役職者の中でも部下のいない専門職になる。管理職手当は管理分と残業分の給料と言われるが、部下はいない。人によっては定時に帰ったり、部下の面倒は無くなる。^(ママ)、その分は減らされるべきと思う。専門性とい

う話なら、組合員と比較してもどうかと思う。グループ長あたりと比較すれば、そちらの方が一生懸命仕事をしていると感じる。」(甲12の5の1p1)

「会社側：定期昇給に関しては実施します。

(中略)

(1) は、会社側が提示しているように習熟の廃止、新規の定年再雇用賃金引上げとセットなら引き上げます。

(2) については、原則対象は本年4月からとしております。契約更新云々ということは出来ません。在職中の定年退職嘱託再雇用者にも応分な対応をする事という所は意味が良く分かりませんが、賃金是正の問題には入れていないはずで、組合の提案する計算式ではなく、会社案でお願いします。

(中略)

(3) については、習熟昇格の廃止のみでお願いしたい。

(4) については会社で決めさせて頂き、是正はしません。

(5) は明確に提示することは出来ません。ただし、賃金是正の一部には充てるつもりです。」(甲12の5の1p1～2)

ウ 「優先的解決事項」及び「継続協議事項」に係る協議

(ア) 組合は、「優先的解決事項」として、①仕込課の正社員の代休繰越が5日以上とならないよう人員配置を行うこと(以下「優先的解決事項①」という)、②27年一時金について、組合が平成28年2月19日に提示した協定案により速やかに締結すること(以下「優先的解決事項②」という)、③第6回団交において本人同意条項のある36協定の締結の代わりに組合が要求した62.11確認書のイント

ラネットへの掲載について速やかに実施すること（以下「優先的解決事項③」という）、④22.6協定書第6項について速やかに履行すること（以下「優先的解決事項④」という）、及び⑤「継続協議事項」の団体交渉日程を速やかに提示し団体交渉を開催すること（以下「優先的解決事項⑤」という）を求めた。（甲9の5の3、12の1）

（イ）「優先的解決事項」及び「継続協議事項」に関して、以下のやり取りがあった。

なお、以下の記述における3の（1）から（5）は、優先的解決事項①から同⑤に対応する。（甲12の5の1）

「会社側：3の（1）はおいておき、（2）は双方の合意が取れていないという認識です。

組合側：そうです。

会社側：（3）のイントラネットの兼ね合いについてはEさんの問題もあり交渉中です。（4）も交渉中です。（5）については、和解条項の中で取り下げとはっきり書いてあります。誠実な団交は、要求書に従いきちんとやっていきます。3の（1）については内容は分かりました。調査します。またこの件は労働時間検討委員会で問題に上がっていると思います。貴組合だけの話ではありませんので、対応としては委員会が相応しいと考えています。労働時間検討委員会で包括的に議題とし、解決に向けて話していくべきと思います。

組合側：労働時間検討委員会ですが、四半期に一度しか開催されない。労働時間検討委員会だけでは話が進まない。我々は団交での解決を希望する。

会社側：最善の方法を検討しますので、考えさせて下さい。

組合側：そんな悠長な話ではない。この話については労働時間検討委員会では遅すぎる。団交ではっきりして欲しい。今回は直ぐに対応出来ないと思うが、次回、次々回で回答して欲しい。労働時間検討委員会を臨時にやるとかなら話は別ですが、計画通りなら論外です。

会社側：生産等で確認したいこともあります。確認して早急に検討します。」（甲12の5の1p2）

「会社側：本日の要求に付いては基本的には全て答えました。

組合側：そういうことなら、継続協議にしますよ。

会社側：本要求に関する交渉は合意が得られなかった。しかし新たに問題点があれば要求をして下さい。

組合側：では、誠実な団交をしないんですか。

会社側：あらためて要求書を出して下さい。誠実な団交をします。

組合側：それはおかしいですよ。すごい不誠実ですよ。

会社側：要求に対する答えは出しています。何が不誠実ですか。

組合側：譲歩とか妥協も無いです。先ほど言ったことを聞いておられましたか。

会社側：不可能なこともありますよ。重要案件については検討します。

組合側：我々は不誠実と受け捉えます。次回の開催は一週間以内でお願いします。

会社側：今回は、適切な時期を検討します。」（甲12の5の1p2）

（9）第9回団交

ア 平成28年4月11日、会社が優先的解決事項①について組合に団体交

渉の開催を通知したところ、同月15日、組合は、「取り下げになっていない労働委員会での争点に関する交渉を行う事」についても交渉を行うよう要求し、同月26日、第9回団交が開催された。(甲16、18、19、第1回審問調書p43)

イ まず、優先的解決事項①に関して、以下のやり取りがあった。(甲18)

「会社側：人員体制ということにつきまして、長期療養中の社員1名が復帰し、4月20日に契約社員1名を増員しました。また、2月に派遣社員も増員しました。人員の体制につきましては、一定の対応が出来たと思えますので報告しておきます。」(甲18p1)

「会社側：では、この件は理解を頂いたということでいいですね。

組合側：はい、理解しました。

会社側：労働時間検討委員会ではなく、団交で答えが欲しいという部分についてもいいですね。

組合側：はい。」(甲18p2)

ウ 次に、賃金と昇格制度の一体是正に関して、以下のやり取りがあった。

なお、以下の記述における3.(1)は、優先的解決事項①に対応する。(甲18)

「会社側：：3.(1)以外は前回全て回答しました。

組合側：口頭で説明された事について、資料も出して下さいとお願いしていますし、原資を明確にして下さいと言ったところで資料も無い状況です。裏付けや、根拠が分かればいいです。一方的なことを言われても困ります。」(甲18p2)

「会社側：資料についてですけど、公にされているのは経営指標です。

これを基に計算してもらえれば分かりやすいと思います。近日中に発表予定でありますので、中計などを見てもらってもいいです。

組合側：無理です。そこら辺が勉強不足ですよ。経営指標だけでは分かりませんよね。もう一度労組から勉強された方がいいんじゃないですか。結局、我々は何を基準にして満足したらいいか分かりません。経営指標だけでは、労務費の配分は見えません。」(甲18p2)

エ さらに、「第9回団交における組合の主張する継続協議事項」に係る要求書の提出に関して、以下のやり取りがあった。

なお、以下の記述における(1)は、優先的解決事項①に対応する。(甲19)

「組合側：決裂したからもう一回要求書を出してください。継続協議になっても要求書を出して下さいは事実ですね。Eも春闘4回ぐらいやっていますが、要求書が出たのかな。「新しい要求書を出せと言うこと」は世間で通るのですか。決裂したら要求書を出せと言うけれど我々にどういう要求書を出せと言うのか。参考のために聞いておきたいが、どういう要求書を出したらよいのかな。全然わからない。今までそんなことはなかった。非常に不信感を持っている。」(甲19p4)

「会社側：(中略)(1)以外は全てお答えをしました。

(中略)

要求書を再度出せと言った覚えもありません」(甲19p3)

第3 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉における使用者の誠実交渉義務

(1) 労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由が

なくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団体交渉が行われたものの、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって当該団体交渉に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団体交渉拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

(2) このように、使用者には誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、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があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

(3) 一方、使用者は誠実な態度をとり続ける限りは譲歩や合意をしなくとも誠実交渉義務の違反とはされず、交渉の行き詰まりに達したことなどは、使用者にとって交渉を一時的又は終局的に打ち切る正当な理由となり得る。

(4) 本件において、組合は、本人同意条項のある36協定の締結その他の労働条件に関して行われた第1回団交から第9回団交までの団体交渉に関し、会社がこれに誠実に応じていないと主張するので、上記の観点から以下、順に検討する。

2 争点(1)について

(1) 組合の主張要旨

ア 第1回団交で、組合が了解の文言を協定に入れることを提案したが、会社は、了解と同意は同じ意味であり、了解についても協定に入れることはできないと回答した。また、組合が、時間外勤務を拒む正

当な理由とは何かと尋ねても、会社は明確に回答しなかった。

イ 第6回団交で、組合が36協定を締結しない代わりに同意条項のある労働協約をイントラネットに掲載する代替案を会社に提示したが、会社は、E組合と異なった協定案を提示し、協議を打ち切った。

ウ 同団体交渉で、会社は、同意条項のある36協定が締結されていた期間中も混乱が生じていなかったにもかかわらず、内容の異なる協定により会社が混乱すると事実を歪曲し、会社に都合のいい解釈を組合に押し付けた。

エ 第7回団交で、組合は、「継続協議事項」について次回団体交渉開催日の決定を求めたが、会社は、要求書が出てきたら検討する、昔の一文を持ち出しても困ると述べた。

オ 第1回団交及び第6回団交で、組合において、西三河労政事務所が36協定締結に関して労政上の問題（組合差別）と指摘したことについて、労働基準監督署や労政事務所に指摘事項を再確認するよう会社に要求したにもかかわらず、会社からの回答がなかった。

(2) 会社の主張要旨

ア 会社は、二つの労働組合で条件の違う二つの協定が存在すると、残業に関して従業員間で待遇格差が生じるとともに、従業員の管理が二分され、統一的に残業を求めることができなくなり、それ自体が業務を繁雑にさせること、同意条項を設ければ、残業に協力的な者だけでは対応しきれない残業が発生した場合に業務に支障が生じる可能性があること、「正当な理由により時間外勤務を拒んだ場合に不利益な扱いをしない」旨の条項を入れることは可能であること、E組合と全く同一の内容とする必要はないことなどを説明し、組合に理解を求めた。

イ 会社は、「正当な理由」と「同意」では意味が異なることなどを具

体的に説明した上で、これまで同意条項を入れた36協定を締結していない期間についても、組合の組合員本人の同意なく時間外労働を命じないように配慮しており、特に問題は起きていないことから、同意条項を入れない36協定を締結することについて理解を求めた。

ウ 会社は、「正当な理由」の条項を入れた36協定を締結し、「正当な理由」の解釈について問題が発生すれば、その時に当該問題を団体交渉の新たな議案とすることなど、建設的な提案をした。

エ 会社は、同意条項を外し、残業時間についてE組合と統一した内容の協定書案を提示し、同案をたたき台として団体交渉を重ねる姿勢を示した。

オ 第6回団交で、会社において同意条項がある36協定の締結に係る協議を継続しない旨を述べたのは、同意条項がある36協定を結ばない理由を既に何度も説明していることに加え、組合が36協定は結ばなくてもよいと述べたからである。

カ 第7回団交で、組合から同意条項のある36協定締結に係る次回団体交渉開催日について回答を求められたため、会社は、既に何度も説明して回答済みであることを踏まえ、さらに交渉を求めるのであれば、主張する内容が明確な要求書を提出してほしい旨を回答した。

キ 会社は、岡崎労働基準監督署の見解を確認の上、同協定に問題がないこと及び労政上の問題について労働基準監督署は関知していないと言われたことを説明した。

(3) 判断

ア 第2の4(1)アで認定したとおり、昭和62年11月10日、組合と会社は、62.11確認書を取り交わしたことが認められる。

イ 第2の4(1)クで認定したとおり、平成26年2月25日の団体交渉において、会社が本人同意条項のない36協定案を組合に提示したと

ころ、同年4月11日、組合が当該協定の締結を拒否したことが認められる。

ウ 第2の4(1)ケで認定したとおり、同月21日開催の団体交渉において、本人同意条項のある36協定の締結について協議が行われたが、組合と会社の意見は一致せず、合意には至らなかったことが認められる。

エ 第2の4(1)ウで認定した、E組合と会社との間において正当理由に基づく時間外勤務の拒否を認めた36協定があることを前提として、同ケ及びコで認定したとおり、同団体交渉の後、会社が、36協定に本人同意条項を設けることにより、従業員間で待遇格差が生じること、従業員間の労働条件が異なると労務管理上の問題があること及び必要な時に残業を求めることができず業務に支障が生じることを繰り返し説明し、正当な理由がある場合に残業を拒否しても不利益な取扱いをしないとする条項であれば36協定を締結すること及び当該条項で問題が生じた場合は団体交渉で協議する旨を提案したことが認められる。

オ 第2の7(1)アないしウで認定したとおり、第1回団交において、本人同意条項のある36協定を締結できない理由を尋ねた組合に対し、会社は、E組合と締結している36協定には本人同意条項がないため、本人同意条項のある36協定を組合と締結すると、従業員間で待遇格差が生じ、管理上同じ職場の従業員間で条件が異なることになる旨を回答し、当該回答が従前と同じ内容の回答である旨を述べたことが認められる。

また、組合が、E組合と会社が締結している36協定は、E組合の組合員を対象としており、不完全な協定書である旨を労働基準監督署の監督官が言っていたと述べたことに対し、会社が、確認をすると

回答したことが認められる。

カ 第2の7(6)ア及びイで認定したとおり、第6回団交において、36協定に本人同意条項を入れたいという組合の主張と本人同意条項を入れることはできないという会社の主張は終始平行線のままであり、会社の36協定を締結しない旨の発言に対し、組合がこれを認め、36協定締結の代替案として62.11確認書のイントラネットへの掲載を求めるに至り、それに対して会社が本人同意条項のある36協定の締結に係る協議を打ち切る旨を述べたことが認められる。

また、会社は、第1回団交において組合が述べた労働基準監督署の監督官の発言について、労働基準監督署に確認したところ問題がなかった旨を回答したことが認められる。

キ 第2の7(7)ア、オ及びカで認定したとおり、第7回団交において、組合が、いつ本人同意条項のある36協定の締結に係る協議をするのか尋ねたところ、会社は、具体的な要求がなされれば検討し、適切な時期を組合に伝える旨を述べたことが認められる。

ク 以上のとおり、本人同意条項のある36協定の締結について、会社は組合に対して第1回団交以前から本人同意条項のある36協定を締結できない理由を一貫して説明し、この点についての組合と会社との協議は既に行き詰まりに達していたとみられ、第1回団交においても会社としては同じ回答を繰り返すほかなく、第6回団交において協議の打ち切りを宣言したものであるから、本人同意条項のある36協定の不締結に係る説明が十分でなかったとはいえず、第7回団交において36協定のさらなる協議を求めた組合に対し、具体的な要求を求めた会社の姿勢も、第6回団交での打ち切りを踏まえたものであって、不誠実とはいえない。

ケ もっとも、第2の4(1)エで認定したとおり、平成22年には組合

と会社の間で本人同意条項のある36協定が締結されていた時期があり、会社の姿勢として必ずしも一貫しているとは言い難いが、上記イないしカのとおり、会社は、遅くとも平成26年2月の団体交渉以降においては、本人同意条項のない36協定締結に向けて同様の説明を繰り返し行っており、第1回団交以降においては36協定に関して会社が説明を拒んだものとする事はできない。

コ 上記カで組合が提示した36協定締結の代替案は、本人同意条項のある36協定の締結とはそもそも別個の問題であることから、会社が、第6回団交において、代替案について回答をせず、協議を打ち切ったとしても、これをもって直ちに不誠実な対応と非難することもできない。

サ 第2の4(1)アで認定した62.11確認書の存在及び有効性、上記アないしキの組合と会社との間における36協定の従前からの締結状況や経過など、争点(1)に関する団体交渉の前提となる事実については、組合及び会社は、認識を共有しており、合意形成に向けた資料を必要とせず、組合もまた特に求めていない。

シ なお、組合は、36協定に係る労働基準監督署の指摘事項を再確認するよう会社に要求したところ会社からの回答がなかった旨を主張するが、上記カのとおり、会社は当該要求に対する回答をしており、当該組合の主張は失当である。

ス したがって、会社が、本人同意条項のある36協定の締結に係る組合の要求に対して十分な説明を行わず、根拠及び資料を提示して具体的に説明することを拒んだとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

3 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

- ア 第1回団交及び第6回団交で、会社は、組合が説明した協定締結の経緯や記録を否定し、給与規程を会社に都合よく解釈し、当該解釈を組合に押し付けた。
- イ 第6回団交で、会社は、「過去一貫して支払わないと回答した通りで、言葉の行き違いで思い違いと取られたことが過去にあったかもしれないが、一貫して支払わないと主張している。」と、過去の発言と一貫性のない発言をした。
- ウ 会社は、支払われていない事実を利用して、「ずっと通して支払わないと言うことで統一している。」「今後、規程を変更するにしても、支払わないとする一貫して誤解のないものになると思う。」と述べ、交渉の進展を妨げた。
- エ 第1回団交で、会社は、給与規程の条文はどちらにもとれるが、運用は資料のとおりに行っている旨を述べたが、当該資料は協定締結時にはなかったものであり、会社がつじつま合わせのため作成したもので信用できない。
- オ 同団体交渉で、会社は誤解を解くための給与規程の変更を検討すると回答したが、第6回団交で、会社の回答に組合が納得しなければ変更しない旨及び組合の要求に対する回答は一貫して支払わないことで統一している旨を述べ、交渉を受け付けない姿勢を示した。

(2) 会社の主張要旨

- ア 会社は、26年申立てにおける「和解協定」以前より、給与規程第51条の解釈について、定年退職後の初回賞与時において賞与の算定期間外となる定年退職者の在籍日数分の賞与を支給対象とすることはできないこと、組合が支給の根拠とする平成2年12月6日締結の協定当時から現在に至るまで組合の要求する在籍日数分の賞与を支給する取扱いはしていないことなどを資料を用いて組合に説明し、支

給対象とならないことについて理解を求めた。

イ 組合も交渉が平行線に至ったことを十分に認識していた。

ウ 組合は、組合の解釈だけではなく会社の解釈も成り立つことも認識していた。

エ 組合は、解釈が一義的になるよう給与規程第51条の変更を求めているが、会社は、問題が解決してから変更したい旨を伝えた。

(3) 判断

ア 第2の4(2)アで認定したとおり、平成2年12月6日、組合と会社は、「定年退職者の賞与については、定年前の賞与算定期間分につき、定年後の初回賞与時に支給する。」とする協定を締結したことが認められる。

イ 第2の4(2)イ及びウで認定したとおり、会社は、従前より定年後初回賞与の考え方に沿って給与規程第51条第3項ただし書を運用してきたことが認められる。

ウ 第2の4(2)エで認定したとおり、平成22年7月7日の団体交渉において、支給対象外期間についても定年後初回賞与の賞与算定期間に参入することを求める組合に対し、会社は定年後初回賞与の考え方について説明したことが認められる。

エ 第2の4(2)オで認定したとおり、平成23年7月5日の事務折衝において、会社は、定年後初回賞与の考え方について、組合に「定年退職者への賞与支給に関する考え方」と題する資料と同旨の資料を提示して説明したことが認められる。

オ 第2の4(2)カで認定したとおり、平成24年5月24日に開催した団体交渉及び同年9月24日に開催した労使協議会において、会社は、同団体交渉以前に述べた支給対象外期間について賞与を支給すると回答したことは思い違いであり、当初から定年後初回賞与の考え方

が会社の見解である旨を述べたことが認められる。

カ 第2の7(1)ア、エ及びオで認定したとおり、第1回団交において、会社は、これまでに組合に対して提示した資料を用いて、再度、定年後初回賞与の考え方について説明し、支給対象外期間について賞与を支給しない旨を回答したことが認められる。

キ 第2の7(6)ア及びウで認定したとおり、第6回団交において、会社が、支給対象外期間については賞与を支給しない旨及び給与規程の変更については支給対象外期間の賞与を支給しない旨の会社の回答を組合が了承した後に検討する旨を回答したことが認められる。

ク このように、会社は組合に対し、第1回団交以前から定年後初回賞与の考え方について資料を提示して説明し、同団体交渉においても資料を提示しつつ繰り返し回答をしていることから、給与規程第51条第3項ただし書の規定が一義的でなく、解釈の余地があるとしても、会社の定年後初回賞与の考え方に係る説明が不十分であるとはいえない。

ケ 組合は、第6回団交において会社が過去の発言と一貫性のない発言をした旨を主張するが、上記オのとおり、会社の担当者が説明を誤り、会社の回答が変更されたことがあったとしても、会社は、一貫して定年後初回賞与の考え方に基づいて定年後初回賞与を支給してきたものであり、団体交渉及び労使協議会において上記説明の誤りを訂正しており、意図的に回答を変遷させたものとはいえず、当該主張は採用できない。

また、組合は、会社が第6回団交で交渉を受け付けない姿勢を示した旨を主張するが、当該規定の解釈に争いがある状況において、会社が、その改正についての具体的な回答ではなく、上記キのとおり、支給対象外期間の賞与を支給しない旨の会社の回答を組合が了承し

た後に当該規定の変更について検討する旨の回答をしたことも理解できるのであって、交渉を受け付けない姿勢を示したとはいえない。

さらに、組合は、第1回団交において会社が組合に示した定年後初回賞与の考え方に係る資料が上記アの協定締結時にはなく、つじつま合わせのために作成したものであり信用できない旨を主張するが、同団体交渉における説明のために用いることができる資料が同協定締結時に存在する資料に限られるものではなく、むしろ、上記エのとおり、同資料は同団体交渉以前に組合に渡されていたことから当該主張は採用できない。

加えて、組合は、会社が給与規程を会社に都合よく解釈し、組合に押し付けた旨を主張するが、上記のとおり、会社は組合に対し、一貫して給与規程に係る会社の解釈を伝えているにすぎず、むしろ、組合において会社がその解釈を押し付けたとすることを裏付ける具体的な主張及び証拠はなく、会社が給与規程の解釈を押し付け、交渉の進展を妨げた事情をうかがうこともできない。

コ したがって、会社の定年後初回賞与の考え方に係る説明が不十分であったとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

4 争点（3）について

（1）組合の主張要旨

ア 組合は、セグメント毎の人件費の配分資料の提示を会社に要求したが、会社は、経営指標の人件費の額により分かるため、詳細な資料の開示を否定した。

イ 会社は、組合が要求書を提示したにもかかわらず、「それは別交渉となります。継続協議事項とは違うと考えている。」と述べ、交渉の進展を妨げた。

ウ 組合は、過去に会社が嘱託再雇用者の契約金額を決めた際の根拠として目論見年収450万円（年金150万円＋会社負担300万円）を示した旨を主張したが、会社は、当該主張に対し、その真偽を示す証拠も示さず、否定する発言を繰り返し、交渉を妨げた。

（2）会社の主張要旨

ア 会社は、26年申立てにおける「和解協定」以前より、①現在の経営指標では限界利益に占める人件費の割合が高く賃金の引上げには限界があること、特に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により嘱託再雇用者の人件費の負担が大きくなったこと、②他方、会社の賃金体系は同業他社等と比較して若年層の賃金水準が低く、これを引き上げる必要性が高いこと、③昇格昇給は賃金体系の根幹をなすものであり、これを廃止すれば今後昇格により賃金が上昇する若い世代や働き盛りの社員の士気を下げため受け入れられないこと、④そのため嘱託再雇用者の賃金を増額することは厳しい経営状況であること等を詳細な経営指標を公表した上で、何度も組合に説明し、また、第7回団交においても同様の説明をして、理解を求めた。

イ 会社は、平成18年10月1日実施の定年退職後の嘱託再雇用制度について、嘱託再雇用者の給与の年間支給額の上限を300万円、下限を210万円とすることに関し、給与以外に年金や給付金などの受給がある程度見込まれることを踏まえれば、一定の生活水準を確保できる金額であると説明したことがあるが、必ずしも年金が150万円支給されることを前提にした制度ではなく、会社として450万円の年収を保証したものではない。

（3）判断

ア 第2の5で認定したとおり、会社は、平成27年9月23日、10月22日

及び12月2日の賃金と昇格制度の一体是正に係る説明会において、組合に対し、会社の総合職の基本給と同規模企業等の基本給を比較した資料及び是正前後の本人給額に係る資料を提示して、是正により生じた原資を若年層の賃金に割り振るため、嘱託再雇用者全員の賃金を一律に引き上げることが困難である旨を説明したことが認められる。

イ 第2の6で認定したとおり、会社は、経営指標を全従業員に開示しており、経営指標には、売上高、原価、人件費、限界利益、労働分配率等が記載されていたことが認められる。

ウ 第2の7(7)ア、ウ及びエで認定したとおり、第7回団交以前から、会社は、貸借対照表、損益計算書及び部門別の人件費について開示していたことが認められるが、同団体交渉において、組合が嘱託再雇用条件の改善に係る回答及び部門別の人件費の詳細や役員ごとの報酬額、退任した役員の人件費の配分に係る資料の提示を求めたことに対し、会社は、労働分配率が予算を大きく上回っていることから嘱託再雇用条件の改善は困難である旨及び組合が要求したような資料を提示する必要性がない旨を回答したことが認められる。

エ 上記アないしウのとおり、会社は、賃金と昇格制度の一体是正を計画していたところ、会社の経営指標に鑑みて、嘱託再雇用条件の改善が困難であることについて、組合に対し、同団体交渉以前から、説明会などにおいて貸借対照表や損益計算書に記載の情報だけでなく、部門別の人件費などの経営指標の基礎となる数字を開示し、説明を行っていたといえる。

これに対し、上記ウのとおり、組合は、部門別の合計の経費だけでなく、個別ごとの経費や役員各自の報酬額に関する資料の提出を求めたことが認められるものの、特段の事情が認められない限り、退

職者の再雇用に利用することができる費用を算出するに当たっては、必要な経費の総額が明確になれば十分であり、個別部門別の人件費や退任役員を含む個別の役員報酬額までも明らかにする必要は認められず、経営状況を明らかにするために必要と思われる一応の資料を組合に対してすでに開示していた会社が同団体交渉において改めて資料を提示しようとしなかったとしても、直ちに会社の当該対応が不誠実であったとまではいえない。

オ 組合は、会社に対して団体交渉の要求書を提示したにもかかわらず、会社が「継続協議事項」ではないとして交渉の進展を妨げた旨を主張するが、第2の7（7）イないしエで認定したとおり、会社は、同団体交渉において組合が提示した要求書に記載された内容である嘱託再雇用条件の改善について十分に回答したことが認められ、交渉の進展を妨げたとはいえず、組合の当該主張は採用できない。

なお、ここで組合が「継続協議事項」として交渉を求めている事項は、「和解協定」の条項の解釈に関する問題であることが、前後の組合と会社との間における交渉経過から推認することができ、そもそも同団体交渉の要求事項ではなく、会社はこれに対して回答する必要はなかったものである。

カ また、組合は、組合の目論見年収に係る説明について、会社が根拠を示すことなく否定するだけの発言を繰り返し交渉を妨げた旨を主張するが、第2の7（7）ウで認定したとおり、同団体交渉におけるやり取りからは、会社が、かつて会社が示した目論見年収について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正や経済情勢の変化等に応じた協議を提案したのに対し、組合がそれまでの協議についての結論を急いだことから、会社が是正は困難である旨の結論を回答したことが認められ、会社が組合の説明に一切耳を貸さず、一

方的に結論を提示し、議論を打ち切ったという事情も見当たらないのであり、このやり取りをもって交渉を妨げたとはいえず、組合の当該主張は採用できない。

キ したがって、会社の嘱託再雇用条件の改善に係る説明が不十分であったとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

5 争点（4）について

（1）組合の主張要旨

ア 会社が提示した平成27年冬季一時金協定書案は、合意した事項以外に、合意していない事項まで記載されていたため、組合から平成28年2月19日付けで、合意していない事項を削除した合意事項のみの協定書案を提示したが、会社は、一方的に締結を拒否した。

イ 会社議事録では、組合が遅刻欠勤控除の再配分について会社回答に合意して「はい」と述べたことが記載されているが、これは組合が合意したのではなく、会社の発言を回答として認めることに返事をしたまでである。

（2）会社の主張要旨

ア 遅刻欠勤控除の再配分を組合別に行うことについて、特に組合から異議が出されることはなかった。組合は、「遅刻・欠勤控除の再配分は従来通り組合別に行う、で良いですね」という会社の問いに対して組合が「はい」と回答した旨を記録した議事録の信用性を争うが、これに対する組合作成の意見書では、遅刻欠勤控除の再配分を組合別に行うことに関して何らの留保もしなかった。

イ 組合は遅刻欠勤控除の再配分を組合別に行うことについて特段争っておらず、協定書締結段階において、会社が合意していない事項を記載して協定の締結を妨げたとする組合の主張は失当である。

（3）判断

ア 第2の7(2)アないしエで認定したとおり、第2回団交において、会社が組合に対して「遅刻・欠勤控除の再配分は従来通り組合別に行う、で良いですね。」と確認したところ、組合は、これに対して「はい。」と応答し、すぐに別の要求事項である定年後の初回賞与に関する議題に話題が移ったことが認められ、会社が作成した同団体交渉に関する議事録に上記やり取りについての記載があるにもかかわらず、組合から提出された意見書には、これに対する異議をとどめた記載がなく、同団体交渉後に、会社が再配分条項のある協定書を組合に提示したことが認められる。

組合は、会社の提案に対する同意ではなく、会社の発言を回答として認めたに過ぎないと主張するが、当該回答は「遅刻・欠勤控除の再配分は従来通り組合別に行う、で良いですね」との会社の確認を求めた発言に対するものであり、これに対する了承とみるのが自然である。

たとえ、組合の返事の趣旨が組合主張のとおりのものであったとしても、同団体交渉における上記経緯に鑑みて、会社において、組合の同意が得られたものと受け取ったとしてももつともであり、その結果、再配分条項のある協定書を組合に提示したとしても、非難されるものではない。

イ そのほか、会社が、団体交渉における交渉を妨げるため殊更に組合を困惑させるなどの意図をもって、合意していない事項を記載した合意書を提示し、又は、一方的に合意書の締結を拒んだ事実を認めるに足る証拠はない。

ウ したがって、会社が合意事項でない再配分条項が含まれた協定書を提示したことにより当該協定の締結を妨げたとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

6 争点（５）について

（１）組合の主張要旨

ア 第２回団交で、会社は、嘱託社員とは個別に労働契約を結んでおり、当該契約では賞与は支給しないこととなっているため、支払うとすれば決算賞与的な賞与としての余地はあるが、通常の賞与としての支給は行わない旨を述べた。

イ 第４回団交で、組合は、嘱託再雇用者にとっては支給金が賞与か月例賃金かどうかで年収がマイナスになる場合があるため、これを回避する策を会社に要求したが、会社は、E組合が要求していないことを理由として支給辞退以外の考え方はないと回答し、組合との交渉を避ける姿勢を示した。

ウ 第５回団交で、会社は、組合が指摘した年収がマイナスになる懸念について、賞与として支給するのか月例賃金として支給するのか提示せず、団体交渉中に支給辞退の締切日が本日中であることを組合に伝え、辞退の返事を求めたことは、不誠実な対応である。

（２）会社の主張要旨

ア 第２回団交で、会社は、インセンティブの観点から嘱託再雇用者全員に決算賞与の意味合いで一時金を支給する旨を説明した。

イ 第３回団交から第５回団交にわたり、会社は、①一時金を支給する根拠はインセンティブの観点からであること、②契約書に記載がなくとも従業員にプラスとなる支給は契約上問題はないこと、③支払日の先送り及び退職時の給与として支払うことは会計処理上難しいこと、④給付金が減額されるか否かは受給者本人が確認すれば分かることであり、年金、給付金、社会保険料、税金等の金額は個人情報の問題もあり個別に調査することは難しいこと等について十分に説明した。

ウ 第5回団交で、会社は、組合から一時金の支給を辞退する場合の申出の期限を確認されたため、支給日が4日後に迫っていたことから、できる限り早く申し出るよう依頼した。一般的に、従業員へ一時金を支給する場合、これを辞退したいのであれば支給日の数日前には申し出る必要があることは当然予想されたことである。

(3) 判断

ア 第2の7(2)ア及びオで認定したとおり、第2回団交において、会社は、組合の嘱託再雇用者に係る一時金の支給に関する要求に対し、嘱託再雇用者と締結している労働契約では賞与を支給しないことになっている旨及び嘱託再雇用者に対して一時金を支払うならば決算賞与的な賞与としての余地はあるが通常賞与としては支給しない旨を説明したことが認められる。

イ 第2の7(3)で認定したとおり、第3回団交において、会社は組合に対し、嘱託再雇用者についても、インセンティブとして人員表の換算人員に応じた一定額の賞与を支給する旨を説明したことが認められる。

ウ 第2の7(4)ア及びイで認定したとおり、第4回団交において、嘱託再雇用者の賞与の支給額が正社員の半額であると困る旨を主張する組合に対し、会社は、正社員と嘱託等では責任、時間、配置転換等の事情が異なる旨及び人員表の換算人員は経営指標で使用する数値であるため適正であると考えている旨を説明したことが認められる。

また、賞与の支給により年金支給額等が減額されることを理由に賞与の支給日の先送りを求める組合に対し、会社は、賞与の支給日の先送りは会計処理上できない旨及び支給辞退については確認が必要である旨を回答したことが認められる。

エ 第2の7(5)ア及びイで認定したとおり、第5回団交において、会社は組合に対し、賞与の支給辞退は可能である旨、支給を辞退する場合は申出が必要である旨及び賞与の支給と年金や高年齢継続給付金との関係については個人情報であるため計算していない旨を回答したことが認められる。

オ このように、会社は組合に対し、嘱託再雇用者に対して賞与を支払うことの理由、賞与額を算定した根拠、組合の提案に応じられない理由等を説明し、賞与の支給辞退の可否についても検討の上回答していることから、十分な説明を行わなかったとはいえない。

カ 組合は、第2回団交において、会社が決算賞与的な賞与としての余地はあるものの、通常の賞与としての支給は行わない旨を述べたと主張するが、会社は、単に賞与を支給する旨を述べたにすぎないのであり、これをもって十分な説明を行わなかったという評価はできず、組合の当該主張は採用できない。

キ 組合は、第5回団交において、会社が団体交渉当日を賞与の支給辞退申出の締切日としたことが不誠実である旨を主張する。

第2の7(5)ウで認定したとおり、同団体交渉において、会社が組合に対して27年一時金の支給辞退の申出締切日が同団体交渉当日であると伝えたことが認められ、支給辞退について期限が定められるのであれば、会社は、あらかじめ支給対象者に期限につき周知すべきであり、終期の当日における通知は適切ではない。

しかしながら、本件においては、同(4)ア及び(5)アで認定したとおり、会社が賞与の支給辞退の考えを示した第4回団交から第5回団交までは一定の間があり、組合の組合員が辞退につき検討するために相当な期間があったと評価することができ、会社の当該対応が直ちに不誠実であったとするまでには至らず、当該組合の主張

は採用できない。

ク したがって、会社の嘱託再雇用者に係る一時金の支給に関する説明が不十分であったとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

7 争点（6）について

（1）組合の主張要旨

ア 第7回団交で、会社は、組合が次回団体交渉開催日を尋ねたことに対し、団体交渉の場では決めかねる旨、団体交渉の要求があれば適正な時期を会社から知らせる旨及び要求書の提出を求める旨を述べ、次回団体交渉開催日を不明にした。

イ 第8回団交で、具体的な資料が会社から出されなかったとして、組合が次回団体交渉を1週間以内に開催するよう求めたのに対し、会社は、適切な要求があれば適切な時期に開催する旨を述べ、次回団体交渉開催日を不明にした。

（2）会社の主張要旨

ア 「継続協議事項」については、26年申立てにおける「和解協定」以前より団体交渉を行い、会社は、組合の意見も踏まえた上で、何度も説明を尽くし、審議を尽くして最終的な回答を出しており、既に議論が平行線の状態になっていた。

イ 会社は、一旦交渉が終了したとの認識の下、新たに交渉を求めるのであれば、具体的な問題点や譲歩案など、新たな要求内容を要求書において明らかにし、交渉事項を明確にするとともに、事前に検討するために要求書を求めていたにすぎない。

ウ 団体交渉の対象を明確にし、事前に検討するために、当該団体交渉において要求する事項を要求書で明らかにするように求めることは、団体交渉をより実質的なものとするために有用であり、何ら不当労

働行為を形成することはない。

エ 要求書が提出されれば、日程調整等のために多少の期間を要する場合もあるが、会社は、できる限り速やかに団体交渉を開催しており、団体交渉の日程を不明な状態にしたことはない。

(3) 判断

ア 第2の7(7)ア及びオで認定したとおり、第7回団交において、組合は会社に対し、「継続協議事項」として、①本人同意条項のある36協定の締結に関する事、②定年後初回賞与時における定年前の賞与算定期間の在籍日数分に係る賞与の支払に関する事及び③嘱託再雇用条件の改善に関する事を求めたことが認められる。

また、同団体交渉において、組合が、「継続協議事項」のうち、本人同意条項のある36協定の締結に関して、いつ協議を行うのか尋ねたところ、会社は、組合の要求内容が明確でないため、具体的に要求を行うよう述べたことが認められる。

イ 第2の7(7)カで認定したとおり、同団体交渉において、組合が、次回団体交渉開催日を決定するよう求めたところ、会社は、要求書が提出されれば適正な時期を組合に伝える旨を回答したことが認められる。

ウ 第2の7(8)ア及びウ(イ)で認定したとおり、第8回団交において、会社が、同団体交渉における要求事項は基本的に全て回答した旨、当該要求事項について合意が得られなかった旨及び新たな問題点がある場合は要求書の提出があれば団体交渉に応じる旨を述べたところ、組合は、会社は譲歩や妥協がなく不誠実である旨を述べ、次回団体交渉を一週間以内で開催するよう求めたが、会社は当該要求に対し、適切な時期を検討する旨を回答したことが認められる。

エ 第2の4(1)、(2)及び(3)で認定したとおり、「継続協議事

項」のうち、本人同意条項のある36協定については平成23年10月25日以降、定年後初回賞与の考え方については平成22年7月7日以降、嘱託再雇用条件については平成26年2月25日以降、いずれも団体交渉等の場において協議がされる中で組合と会社の主張や見解に対立あるいは齟齬が生じ、同3（1）並びに7（1）及び（6）での認定並びに上記アのとおり、「継続協議事項」に係る当該対立あるいは齟齬が第7回団交までの相当長期にわたる組合と会社との間の交渉を経てもなお合意点が見出せなかったことが認められる。

オ 以上から、組合と会社との間の「継続協議事項」に係る協議は、遅くとも第7回団交までには既に行き詰まりに達していたものといえる。

カ 会社は、行き詰まりに達していた「継続協議事項」に係る団体交渉の申込みについては、これを拒否することができるどころ、これに関して新たな問題点が生じたことなどの事情変更により組合から団体交渉が申し込まれた場合には、これに応じなければならない余地があることから、当該事情変更の有無を検討するため、組合に対し要求書を求めることには一定の合理性があるといえる。

キ さらに、会社は組合に対し、具体的な要求書の提出の後に団体交渉の開催日を決定する旨を伝えており、団体交渉の日程を定めること自体を拒否したとはいえない。

ク したがって、会社が、組合の主張する「継続協議事項」に係る要求書の提出を求めることにより団体交渉の日程を不明な状態にしたとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

8 争点（7）について

（1）組合の主張要旨

ア 会社は、会社とE組合及び組合との間で締結した協定書の従業員へ

の周知に係る協定について、「6月21日以降に結ばれて現在も継続中の協定書、一時金や賃上げも直近のものをアップする。」と歪曲した解釈を組合に提示した。

イ イン트라ネットには、平成22年6月21日以前の掲載日（更新日時）として、同月15日掲載で4件、同月21日掲載で1件の、合計5件の協定書が掲載されているが、E組合との一斉休憩適用除外協定（平成23年9月14日締結）など周知すべき協定で掲載されていないものがあり、周知すべき協定については掲載している旨の会社の主張は信用できない。

（2）会社の主張要旨

ア 22.6協定書を取り交わした当時、組合及び会社は、平成22年6月21日以降に締結されて現在も継続中の協定書を掲載対象とする共通認識を有していた。それゆえに、当初会社は、22.6協定書及び同日以降に締結された協定書をイントラネットに掲載しているが、これに対して組合から同日以前の協定書も掲載するよう求められることはなかった。

イ 第5回団交議事録に、会社の「2010年6月21日以降に結ばれて現在も継続中の協定書、一時金や賃上げも直近のものをアップすることで良いか。」との問いに対し、組合は「はい、分かりました」と答えた旨の記載があるが、同議事録に対する意見書において、組合は、「はい」と回答したのはK部長であるとし、「注記：組合は「はい、分かりました」と明言していない」と記載して同議事録の内容に若干の留保をしているものの、同意見書「F」欄の次回団体交渉の議題に関する項にはイントラネットへの掲載問題が記載されていない。これは、組合が会社の解釈とその根拠（本件協定締結当時から、平成22年6月21日以前に締結された協定書をイントラネットに掲載し

ていないこと)の説明を受け、一応納得して、特段争っていなかったことを意味する。

ウ 22.6協定書第6項にいう従業員に周知する協定書とは、組合との間で締結された法定の周知義務のない協定書であり、会社は、法定の周知義務のある協定書は、従来からイントラネットへ掲載し、従業員に周知している。

エ 22.6協定書を取り交わす前から現在まで、会社は、時間外労働・休日労働に関する協定書、年次有給休暇の計画的付与に関する協定書、一斉休憩の適用除外に関する協定書、変形労働時間制に関する協定書等についてはイントラネットに掲載する取扱いをしており、協定締結の都度イントラネットに掲載している。

オ 会社は、組合に22.6協定書のイントラネットへの掲載に係る解釈を一方的に押し付けてはいない。

(3) 判断

ア 第2の4(5)アで認定したとおり、平成22年6月24日、組合と会社は、組合及びE組合と会社との間で取り交わした協定書の周知について、「6/21から社内イントラネットで6/21現在で継続中のものから掲載する。」とする協定を締結したことが認められる。

イ 第2の7(4)ア及びウで認定したとおり、第4回団交において、会社の22.6協定書の運用が上記協定に違反していると主張する組合に対し、会社は「話し合って直していきましょう。」と提案したところ、組合において、直ちに27年一時金に関する議題に議論を移したことが認められる。

ウ 第2の7(5)ア及びエで認定したとおり、第5回団交において、上記イの提案に対し、組合が「そもそも協定違反であり話しあいはおかしくないか。労働委員会に持っていきます。」と述べ、さらに、

上記アの規定の解釈をめぐり、組合の「2010年の6月21日の段階で協定化されている全てをアップすべき」とする見解と、会社の「2010年の6月21日に協議中の事項以降、現在も効力が続いているものをアップする」とする見解の対立が続いていたことが認められる。

エ 上記アないしウからは、第4回団交及び第5回団交において、22.6協定書のイントラネットへの掲載に係る解釈についての見解が組合と会社で異なり、その対立が続いたといえ、また、第4回団交において会社が当該見解の対立を前提として話し合いを提案したことに対し、第5回団交において組合が当該提案を事実上拒否したといえることから、同団交において、会社が当該規定の自らの解釈を一方的に組合に押し付けたとまではできない。

オ なお、組合は、イントラネットに同月21日より前の協定書が掲載されていることをもって会社の主張は信用できない旨を主張する。

そもそも労働委員会の不当労働行為救済手続においては、個別の協約に関する会社と組合の見解の当否について判断するものではないが、規定の解釈を曲げるなどして行われた団体交渉が不誠実であると判断される可能性までも否定することはできない。

しかし、22.6協定書第6項の文言に関しては、会社及び組合のいずれの解釈も明らかに不当であるとは認められず、また、会社が従来合意を覆し、あえて同項を曲解するなどして不誠実に団体交渉を実施したとするに足る疎明はない。

カ したがって、会社が、組合に対して62.11確認書に係る会社の解釈を一方的に押し付ける不誠実な対応をしたとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

9 争点（8）について

(1) 組合の主張要旨

ア 第8回団交で、会社は、賃金と昇格制度の一体是正について、既存の嘱託再雇用者は対象者から外れるとし、組合が交渉を進展させるために求めた対象者ごとの賃金是正の原資に係る数値根拠や是正後の経過を示さなかった。

イ 同団体交渉で、組合は是正金額の原資の根拠を提示するよう求めたが、会社は、是正原資を明確にはできないが発生した額は賃金是正の一部に充てる旨を回答したのみで、組合との金額の配分に係る交渉を避けた。

ウ 第9回団交で、会社は、「資料については公にされているのは、経営指標であって、それ以上、以下もない」と述べたが、経営指標からは組合が求めている人件費の配分（役員・管理職・非管理職・嘱託・パート・アルバイトのセグメント別人件費及び年齢・等級別の人件費）を算出することは不可能であり、会社が、経営指標から組合が求める人件費の配分を算出する方法について具体的に説明したことは一度もなかった。

(2) 会社の主張要旨

ア 従前から、会社は、①会社の経営状況は人件費の割合が高く、再雇用条件緩和に伴い嘱託再雇用者の人件費の負担が大きくなっていること、②同業他社等と比べて若年層の賃金が低いこと等を踏まえると、賃金配分については、若年層の従業員のモチベーション向上の観点から若年層の賃金を増額する必要性が高いと経営判断していること、③嘱託再雇用者の賃金を一律10パーセント増額することは厳しい経営状況であること、④嘱託再雇用者の給与を引き上げるために、現行の賃金体制の根幹をなす昇格昇給の廃止、役職手当の減額及び若年層や働き盛りの従業員の給与の上昇を抑制することは経営

方針と相いれないこと等を説明し、その根拠となる経営資料を開示してきた。

イ 26年申立てにおける「和解協定」後、会社は、「賃金と昇格制度の一体是正」として、若年層の賃金の引き上げを図るとともに、嘱託再雇用者の賃金の上限と下限を10パーセントアップすること、「習熟昇格制度」を廃止して賃金引上げの原資にすることなどを提案して、3回の説明会を実施し、現在の会社の賃金体系は若年層の賃金水準が低いこと等、資料を提示して是正の理由を説明した。

ウ 第8回団交で組合が求めた要求のうち、組合と会社との間に争いがあるのは、従前から問題となっている①昇格昇給の廃止、②役職手当の廃止、③嘱託再雇用者の年間契約金の引上げ、及び④原資を明確にすることであった。同団体交渉においては、主として「優先的解決事項」として挙げられた仕込課の人員配置のことが問題となったため、会社は、①ないし④の事項については簡単に説明をしただけであるが、これまでの交渉経過や説明会における説明を踏まえれば十分な説明をしたものである。

エ 会社が詳細な経営資料を開示していることは組合も認めるところであり、若年層の賃金水準が低く、50歳から60歳にかけての賃金水準が高いことを確認できる資料等、適宜必要な資料を提示した。

(3) 判断

ア 第2の5で認定したとおり、会社は、平成27年9月23日、10月22日及び12月2日に開催した賃金と昇格制度の一体是正に係る説明会において、組合に対し、会社の総合職の基本給と同規模企業等の基本給を比較をした資料及び是正前後の本人給額に係る資料を提示し、是正により生じた原資を若年層の賃金に割り振る旨、同年10月以降定年退職して嘱託再雇用者となる者について年収基準の上限及び下

限を引き上げる旨、並びに「習熟昇格制度」を廃止する旨を説明したことが認められる。

イ 第2の7（8）ア及びイで認定したとおり、第8回団交において、会社は、組合の賃金と昇格制度の一体是正に係る要求に対し、上記アの賃金と昇格制度の一体是正に係る説明会において説明した内容と同旨の回答をしたことが認められる。

ウ 第2の7（9）ア及びウで認定したとおり、第9回団交において、組合が上記イの会社の回答について資料の提示を求めたところ、会社は、経営指標を基に計算すれば分かる旨を回答したことが認められる。

エ このように、会社が組合に対し、第8回団交開催以前から賃金と昇格制度の一体是正に係る説明会において自己の主張を裏付ける資料を提示しつつ是正の必要性を説明したこと及び同団体交渉において同説明会における内容と同旨の説明をしたことからすれば、同団体交渉及び第9回団交において会社が資料を提示しなかったことをもって直ちに会社の当該対応が不誠実であったとまではいえず、また、具体的な説明を行わなかったともいえない。

なお、第1回審問期日において、当時の組合執行委員長も説明を受けた旨を証言しているが、いまだ会社の説明に対して不満な態度を示していることからすると、会社が提示した数字や資料の意味につき十分に納得していなかったことがうかがわれる。同証人が会社の説明を正確に理解していたかについてはいささか疑問がないわけではなく、会社としてはより丁寧な説明をすることが望ましかったことも否定できない。しかし、本件においては、同証人があえて会社の説明と真摯に対峙しないような態度もうかがわれる。いずれにせよ会社は、組合の要求ないし主張を容れたり、それに対して譲歩す

る義務まではないのであって、上記判断を覆すには足りない。

オ 第2の5(2)及び7(8)イ(ア)で認定したとおり、賃金と昇格制度の一体是正に関して、会社は若年層の待遇改善に主眼を置き、組合は高齢者の賃金是正に重点を据えており、それぞれに異なった構想を持っていたことをうかがうことができる。

上記アないしウのとおり、会社は、制度の改正の必要性和会社の構想について具体的数値を示しつつ、組合に対する説明を行っているが、組合の見解に十分に耳を傾けたとは言い難い。

しかし、それは会社と組合の構想が全く異なっていたことに起因し、団体交渉においてはより丁寧な対応が望ましかつたとしても、やむを得ない範ちゅうにとどまる。

カ したがって、会社が、賃金と昇格制度の一体是正について、数値的根拠や資料等を提示しなかったことが直ちに不誠実な対応であるとはいえず、また、具体的な説明を行わなかったとはいえないことから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

10 争点(9)について

(1) 組合の主張要旨

ア 第8回団交で、会社は、優先的解決事項②ないし⑤について会社の解釈を回答し、要求書の再提示を求めるだけで協議を進めなかった。

イ 第9回団交で、会社は、26年申立てに係る「和解協定」により「継続協議事項」は取下げられたとの認識を示し、交渉そのものに入らなかった。

(2) 会社の主張要旨

ア 優先的解決事項②ないし⑤については、既に団体交渉で一旦は交渉が終了したものであるため簡潔な回答にとどめたが、組合からさらに具体的な提案等がなされることもなかった。

イ 優先的解決事項②ないし⑤については、従前より既に何度も具体的な根拠を示しており、組合との協議を拒んだ事実はない。

(3) 判断

ア 第2の7(5)エで認定したとおり、第5回団交において、会社は、22.6協定書に基づくイントラネットへの掲載に関して、E組合との協定もあるため、E組合の意向を確認してから掲載する旨を回答したことが認められる。

イ 第2の7(8)ア及びウで認定したとおり、第8回団交において、優先的解決事項①ないし⑤について、協議が行われたことが認められる。

また、会社は、優先的解決事項①については、個別の事例に関して調査することを約し、労働時間検討委員会で対応する旨の提案を行い、優先的解決事項②については、組合と会社が合意していないとの認識を示し、優先的解決事項③及び④については、E組合と交渉中である旨を回答し、優先的解決事項⑤については、26年申立てに係る「和解協定」で取り下げられており、要求書に従い誠実な団体交渉を行うとの応答をしたことが認められる。

これに対し、組合は、会社の対応に満足せず、継続協議とする旨を宣言したものの、同団体交渉においては、それ以上の追求を行わなかったことが認められる。

ウ 第2の7(9)ア及びイで認定したとおり、第9回団交において、会社は、優先的解決事項①について、長期療養職員の復帰並びに契約社員及び派遣社員の増員により一定の対応ができた旨を回答し、組合はこの回答を了承したことが認められ、優先的解決事項①は解決したといえる。

エ 第2の7(9)ウで認定したとおり、同団体交渉において、優先的

解決事項②ないし⑤については会社が全て回答済みと応じたこと並びに組合がさらなる資料を要求したことに対して会社が公にしている経営指標を基に計算することを示唆したこと及び組合が経営指標だけでは理解できない旨応じたことが認められる。

オ 優先的解決事項②については、上記5（3）アのとおり、第2の7（2）エで認定した再配分条項のある協定書案による協定を会社が求めることには一定の合理性があり、組合から平成28年2月19日に提示された協定書案では締結できないとしたことも自然である。

優先的解決事項③については、上記7（3）オのとおり、本人同意条項のある36協定について遅くとも第7回団交までには行き詰まりに達したといえることから、この代替案である62.11確認書のイントラネットへの掲載についても同様に行き詰まりに達していたとするのが自然であり、会社の対応も一定の理解ができなくもない。

優先的解決事項④については、上記アのとおり、会社は第5回団交において、22.6協定書に基づくイントラネットへの掲載に関してはE組合の意向を確認した後に実施する旨を述べていることから、会社として両組合に対して同じ対応をしようとする姿勢を背景としてE組合との交渉の結果が出ていない以上は、組合に対して明確に掲載する旨を回答することなく交渉中である旨以外の回答をしなかったとしてもやむを得ないといえることができる。

優先的解決事項⑤については、上記7（3）オのとおり、「継続協議事項」は遅くとも第7回団交までには既に交渉が行き詰まりに達していたといえることから、会社が「継続協議事項」の協議に係る団体交渉のための日程について対応しなかったことは理解できることである。

カ 上記オから、第9回団交において、会社が優先的解決事項②ないし

⑤について全て回答済みとしたことは一定程度理解できる。

キ なお、同団体交渉において、組合がさらなる資料を要求したことに対し、会社が公にしている経営指標を基に計算することを示唆した点については、当該示唆に対して組合が、経営指標だけでは理解できないと応じていることから、会社が具体的な数字の意味等について説明することが望ましかったといえなくもないが、組合が当該説明を要望した事実、また、組合から必要とする資料の具体的な提示があったとは認められないことから、当該会社の対応が不適切であったとまではいえない。

ク また、組合は、同団体交渉において、会社が、26年申立てに係る「和解協定」により「継続協議事項」は取り下げられたとの認識を示し、交渉そのものに入らなかったと主張するが、上記イのとおり、会社は第8回団交において、26年申立てが「和解協定」で終了している旨を述べており、このことによって第9回団交において交渉そのものに入らなかったとの疎明はない。

ケ したがって、会社が、「優先的解決事項」について、根拠のない同じ理由を繰り返し、協議することを拒んだとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

11 争点（10）について

（1）組合の主張要旨

会社は、継続協議にするかどうかは会社が答えることではないが、継続協議にしたいのであれば改めて要求書を出すよう述べ、26年申立てに係る「和解協定」を無視して継続協議を拒絶し、不誠実な態度を示した。

（2）会社の主張要旨

ア 会社は、第8回団交において会社が回答したことに対し、新たな問題点があり団体交渉を求めるのであれば、改めて要求書を提出する

よう組合に求めたに過ぎない。

イ 会社は、平成29年2月25日付け要求書に関する団体交渉は一旦終了したという認識の下、改めて提案があれば要求書を提出するよう求めたが、第9回団交において、組合が当該要求書に関する団体交渉は終了していない旨を主張したため、再度協議に応じた。

(3) 判断

ア 第2の7(8)アで認定したとおり、第8回団交において、組合と会社は、平成28年度の賃金引上げに関する事、賃金と昇格制度の一体是正に関する事及び「優先的解決事項」に関する事について協議を行ったことが認められる。

イ 第2の7(8)イ(イ)で認定したとおり、同団体交渉において、平成28年度の賃金引上げに関する組合の要求について、会社は「定期昇給に関しては実施します」と組合の要求を認める旨の回答をしており、解決されたものと認めるのが相当である。

ウ 第2の7(8)ウ(イ)で認定したとおり、同団体交渉において、会社が同団体交渉に係る組合の要求事項のうち優先的解決事項①を除き全て回答したものの合意が得られなかった旨を述べたこと及び新たな問題点があれば要求書を提出するよう組合に求めたこと、並びに組合が会社の当該発言に対して継続協議とする旨を述べたことが認められる。

エ 上記アないしウから、組合は、「第9回団交における組合の主張する継続協議事項」として、第8回団交における協議事項のうち、賃金と昇格制度の一体是正に関する事及び優先的解決事項②ないし⑤を協議事項と捉えていたことが推認される。

オ そうすると、賃金と昇格制度の一体是正に関する事については、上記9(3)エのとおり、会社は組合に対し、第8回団交開催以前

からこれに係る説明会において自己の主張を裏付ける資料を提示しつつ是正の必要性を説明をし、及び同団体交渉において同説明会における内容と同旨の説明をしたといえ、また、優先的解決事項②ないし⑤に関することについては、上記10（3）オ及びカのとおり、会社は第8回団交においてこれらの事項について全て回答済みとしたことは一定程度理解できることから、会社としては、これら説明済みないし回答済みの事項に関して組合が協議を求めた場合、その要求が既に説明済みないし回答済みの再度の要求であるのか、又は、新たな内容が含まれているのかを判断した上で、協議の必要性を判断したいと考えることは一定の合理性があることから、会社が要求書を求めたことは無理からぬことといえる。

カ したがって、会社が、「第9回団交における組合の主張する継続協議事項」について、要求書を求めたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

よって、当委員会は、労組法第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29年11月15日

愛知県労働委員会

会長 成田 龍一 (印)