



命 令 書

大阪市大正区
申立人 X 5
代表者 執行委員長 X 1

大阪市大正区
申立人 X 6
代表者 執行委員長 X 2

大阪市大正区
申立人 X 7
代表者 分会長 X 3

大阪市住之江区
申立人 X 3

大阪市大正区
被申立人 Y 2
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成28年(不)第25号及び同29年(不)第14号併合事件について、当委員会は、平成30年8月8日及び同月22日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人らの申立てのうち、平成27年5月29日以前の昇給及び賞与に係る申立てを却下する。
- 2 被申立人は、平成27年2月20日付け、同年6月9日付け、同年8月12日付け及び同年10月26日付けで申立人 X 5 、同 X 6 及び同 X 7 から申入れのあった団

体交渉について、回答の根拠を具体的に説明するなど、誠実に応じなければならない。

- 3 被申立人は、申立人 X 5、同 X 6 及び同 X 7 に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 5

執行委員長 X 1 様

X 6

執行委員長 X 2 様

X 7

分会長 X 3 様

Y 2

代表取締役 Y 1

当社が貴組合からの平成27年2月20日付け、同年6月9日付け、同年8月12日付け及び同年10月26日付けの団体交渉申入れに係る団体交渉において、①賞与に関する団体交渉で過去の売上、利益の数字の提供及び賞与の決定方法について回答を拒否したこと、②昇給についての団体交渉で50歳未満の従業員のみ昇給させるという会社の方針とその根拠について説明を行わなかったこと、③未払残業代の問題について、団体交渉で何も述べなかったこと、④ Y 3 に対する地代、家賃の支払に関して、経営事項であるとして、一切何も答えなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 その他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する、平成25年4月1日以降、非組合員と同様に昇給したものであるものの取扱い及び昇給していたら得られたであろう賃金相当額の支払
- 2 組合員1名に対する、平成25年度及び同26年度夏季及び冬季賞与の非組合員への支給分との差額の支払並びに同27年度及び同28年度夏季及び冬季賞与の非組合員への支給分と同額の支払
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員1名について昇給させず、また非組合員と比較して低額の賞与を回答し続けたこと、②団体交渉に誠実に応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 2 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、トラックスケールや産業用・空港用はかりの製造販売業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約20名である。

イ 申立人 X 5 (以下、平成28年2月5日に現在の名称に変更する前の「 X 8 」との名称であった時期も含めて「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪を基盤に活動し、主に金属製造業、通信産業等に従事する労働者で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約500名である。

ウ 申立人 X 6 (以下、平成28年2月5日に現在の名称に変更する前の「 X 9 」との名称であった時期も含めて「組合支部」という。)は、肩書地に事務所を置き、組合の地域支部として、大阪市南西部及び大阪府南部を中心とした地域の職場で働く労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時3名である。

エ 申立人 X 7 (以下、平成28年2月5日に現在の名称に変更する前の「 X 10 」との名称であった時期も含めて「分会」といい、組合、組合支部及び分会を併せて「組合ら」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時1名である。

オ 申立人 X 3 (以下、同人が組合に加入する前を含めて「X 3 組合員」といい、組合らと併せて「申立人ら」という。)は、会社従業員であり、平成24年1月に組合に加入した。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成16年10月5日付けで、X 3 組合員は、会社に入社した。

(甲 3、甲78、当事者 X 3)

イ 平成17年4月30日付けで、G (以下、同人が組合に加入する前を含めて「G組

合員」という。)は会社に入社した。

(甲4)

ウ 平成24年10月7日付けで、会社は、G組合員を解雇した。

(甲8、甲9、甲77、甲78)

エ 平成25年1月17日、組合らは会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「25.1.17 団交申入書」という。)を提出し、X3組合員を分会長とする分会が結成されたことを通告するとともにG組合員の解雇撤回などを要求事項として、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲10、甲78)

オ 平成25年5月頃、X3組合員が所属していた製造グループにおいて、X3組合員より会社での勤務歴が短いI従業員とJ従業員の2名が主任となり、製造グループにおいてマネージャーのKマネージャーに次ぐ地位についた。

(乙3、当事者 X3)

カ 平成26年12月12日付けで、大阪労働局は、会社が中小企業緊急雇用安定助成金を不正に受給したことが確認された旨の公表を行った。

(甲5)

キ 平成27年2月20日付けで、組合らは、①同27年度の賃金の引上げ、②G組合員の解雇撤回、③以前から申し入れてきた経営上の質問事項に文書で回答すること等の要求事項を記載した「要求書」(以下「27.2.20団交申入書」という。)を会社に提出し、団交を申し入れた(以下、当該団交申入れを「27.2.20団交申入れ」という。))。

(甲22)

ク 27.2.20団交申入れに関し、以下の日程で団交が行われた。

これ以降の団交における会社側出席者は、平成27年7月30日までは、総務グループのマネージャーであるLマネージャー及び営業グループのマネージャーであるMマネージャーの2名であり、同日以降は、総務グループ所属のN従業員が加わっての3名であった。会社において、マネージャーは、総務、営業、製造などの各グループにおいて、その最上位の地位にあり、社長以外でマネージャーより上位の職階にある者は、時期により異なるが、専務1名であったり、マネージャーが兼任する管理責任者及び同代行者の2名であったり、存在しなかったりした。

(ア) 平成27年3月13日(以下「27.3.13団交」という。)

(イ) 平成27年3月24日(以下「27.3.24団交」という。)

(ウ) 平成27年4月14日(以下「27.4.14団交」という。)

(エ) 平成27年4月30日（以下「27.4.30団交」という。）

(オ) 平成27年6月1日（以下「27.6.1団交」という。）

なお、会社は、27.3.24団交において、50歳未満の者には5,000円の賃金引上げを行い、50歳以上の者には昇給なしである旨を記載した「回答書」（以下「27.3.24回答書」という。）を組合らに提出した。当時、X3組合員の年齢は、50歳を超えていた。

（甲23、甲34、甲77、乙3、証人 X4）

ケ 平成27年6月9日、組合らは、①同年度夏季賞与を基準内賃金の2か月分とすること、②同27年度の賃上げを50歳以上のX3組合員についても実施すること、③G組合員の解雇撤回、④以前から申し入れてきた経営上の質問事項に文書で回答すること、などの要求事項を記載した「要求書」（以下「27.6.9団交申入書」という。）を会社に提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「27.6.9団交申入れ」という。）。

（甲24）

コ 27.6.9団交申入れに関し、以下の日程で団交が行われた。

（ア）平成27年6月25日（以下「27.6.25団交」という。）

（イ）平成27年7月8日（以下「27.7.8団交」という。）

（ウ）平成27年7月30日（以下「27.7.30団交」という。）

なお、（ア）と（イ）の間の同年6月29日、会社は組合らに対し、夏季賞与に関して、「回答書」（以下「27.6.29回答書」という。）を提出した。

（甲25、甲35、甲36、甲77）

サ 平成27年8月12日、組合らは、同年度夏季賞与要求の継続交渉を要求事項とし、また、中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給についての社長による謝罪等を求める旨等を記載した「団体交渉申入書」（以下「27.8.12団交申入書」という。）を会社に提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「27.8.12団交申入れ」という。）。

（甲27）

シ 27.8.12団交申入れに関し、以下の日程で団交が行われた。

（ア）平成27年9月1日（以下「27.9.1団交」という。）

（イ）平成27年10月2日（以下「27.10.2団交」という。）

（ウ）平成27年10月26日（以下「27.10.26団交」という。）

27.10.26団交の席上において、組合らは、①同27年度冬季賞与として基準内賃金の2か月分を支給すること、②同年度夏季賞与の大幅な修正回答をすること、③G組合員の解雇撤回、④中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給問題の経営者

の責任を明らかにし、残業の実態を調査し、速やかに未払賃金を支払うこと、等の要求事項を記載した「要求書」（以下「27.10.26団交申入書」という。）を会社に提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「27.10.26団交申入れ」という。）。

（甲28、甲37、甲38、甲39、甲77、証人 X 4 ）

ス 平成27年9月17日、最高裁判所において、G組合員の地位確認等を請求した訴訟について上告不受理決定がなされ、会社によるG組合員の解雇を有効とした大阪高等裁判所の判決が確定した。

（甲9、甲77）

セ 27.10.26団交申入れに関し、以下の日程で団交が行われた。

（ア）平成27年11月26日（以下「27.11.26団交」という。）

（イ）平成27年12月1日（以下「27.12.1団交」という。）

（ウ）平成27年12月25日（以下「27.12.25団交」という。）

（エ）平成28年2月19日（以下「28.2.19団交」という。）

（甲40、甲41、甲42、甲43、甲77）

ソ 平成28年3月11日、組合らは会社に「要求書」（以下「28.3.11団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。その後、組合らと会社は、28.3.11団交申入書に関して、同年4月8日、同月21日、同年5月27日に団交（以下、それぞれ「28.4.8団交」、「28.4.21団交」及び「28.5.27団交」という。）を開催した。

（甲44、甲45、甲46、甲64）

タ 平成28年5月30日、組合は、①会社が同25年4月1日以降X3組合員を昇給させなかったこと及び同年度夏季賞与以降同組合員の賞与について非組合員と比較して低額の回答に固執したこと、②27.2.20団交申入れ、27.6.9団交申入れ、27.8.12団交申入れ及び27.10.26団交申入れに係る団交に誠実に応じていないこと、が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（平成28年(不)第25号事件。以下「28-25号事件」という。）。

チ 平成29年2月22日、組合は、会社がX3組合員の同28年度夏季賞与及び同年度冬季賞与について非組合員と比べて低額の回答に固執したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（平成29年(不)第14号事件。以下「29-14号事件」といい、28-25号事件申立てと29-14号事件に係る不当労働行為救済申立てを併せて「本件申立て」という。）。

第3 争 点

1 本件申立てのうち、平成27年5月29日以前の救済を求める部分は、労働組合法第27

条第2項の申立期間を経過しているか。

- 2 会社は、X3組合員に対し、昇給及び賞与において、組合員であるが故に不利益取扱いをしたか。また、会社のX3組合員に対する上記昇給及び賞与に係る取扱いは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 27.2.20団交申入れ、27.6.9団交申入れ、27.8.12団交申入れ及び27.10.26団交申入れにより開催された団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（本件申立てのうち、平成27年5月29日以前の救済を求める部分は、労働組合法第27条第2項の申立期間を経過しているか。）について

(1) 申立人らの主張

ア 労働組合法第27条第2項が、1年の申立期間の起算点を「行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）」と規定しているのは、使用者の不当労働行為が連続する一連の過程として展開されている場合には、その行為が終了した日から1年以内に救済申立がなされれば、「継続する行為」の全体について申立てを認めて救済の対象にするためであり、申立期間の限定を緩和するために設けられた規定と解されるので、このような趣旨に鑑みれば、「継続する行為」について、単に一個の行為が継続的性格を持っている場合に限定されるとみる立場は妥当ではない。複数の行為であっても、労働組合の弱体化や特定組合員への攻撃といった一つの目的の実現のためになされ、客観的に一体をなすと評価し得る場合には、これに含まれると解すべきである。

イ X3組合員は、組合加入が公然化した平成25年1月以降、毎年4月頃に昇給差別を、また、毎年冬季賞与と夏季賞与において査定差別を受けている。これらの差別は、分会に対する同一の不当労働行為意思に基づいて、途切れることなく行われた一連の査定差別行為であって、非組合員と同額が支払われない限りこの差別は継続する。したがって、一体として「継続する行為」に当たるものというべきである。昇給差別が繰り返されており、賞与差別も是正されていない以上、いずれも一個の不当労働行為として継続しているものと評価でき、本件申立時において、申立期間は経過していない。

会社が主張の根拠として挙げる裁判例は、繰り返される査定差別に基づく賃金支給について「継続する行為」といえないと判断している。しかし、いずれの事案も、綿密な考課査定及び職能資格等級の格付が行われており、1年前の査定との関連性が小さい新たな査定が行われたものと評価しやすい事案であったが、本件は、不明確、不透明な基準に基づいて会社が一方的に決定しているにすぎず、事案を異にする。

以上のとおり、労働組合の弱体化や特定組合員への攻撃といった同一の不当労働行為意思で反復してなされる場合には、これを一体として「継続する行為」と評価すべきである。なお、仮に、繰り返される一連の査定差別を「継続する行為」と認めるべきとする申立人らの主張が認められない場合であっても、蓄積された賃金格差全体について、解消が命ぜられるべきである。

ウ 不誠実団交について、本件申立てで問題になるのは、27.2.20団交申入書に基づく不誠実団交であるが、同団交申入書に基づく不誠実団交が平成27年6月1日まで継続されており、本件申立ての申立て時点において、申立期間は経過していない。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人らの救済申立てのうち、平成27年5月29日以前の救済を求める部分については、労働組合法第27条第2項の定める期間内になされたものでなく不適法であり、却下されるべきである。

イ 会社においては、昇給については、人事考課の評定結果や業績評定結果等に基づき当該年4月に昇給額が決定されることにより、その時点で向こう一年間における毎月の賃金額が決定され、それに基づき毎月の賃金が支給されるが、次年度においては、改めて人事考課や会社の業績等に基づく判断がなされ、その結果に基づき、賃金額が決定し直されるのであり、当該年度における人事考課の評定結果や業績評定結果及びこれに基づく毎月の賃金支払と、次年度におけるそれとは全く別個の行為であることは明らかである。

賞与についても、夏季賞与については前年11月26日から当年5月25日までを算定対象期間、支給日を7月中旬、冬季賞与については当年5月26日から当年11月25日までを算定対象期間、支給日を12月中旬として、人事考課の評定結果や業績評定結果等に基づき、その都度、当該支給月に賞与額が決定されており、当該年度の夏季賞与ないし冬季賞与の算定対象期間における人事考課の評定結果や業績評定結果及びこれに基づく賞与の支払と、次期年度の夏季賞与ないし冬季賞与におけるそれとは、全く別個の行為であることは明らかである。

上記のとおり、その都度新たな評定結果に基づき昇給・賞与額が決定し直されている以上、たとえ不当労働行為意思の同一性、行為の同種性、時間的連続性等が認められるとしても、新たな評定結果に基づく賃金等の支払と従前の評定結果に基づく賃金等の支払とを「継続する行為」と解することは困難であるといわざるをえず、昇給及び賞与について平成27年5月29日以前の救済を求める部分については不適法であり、却下されるべきである。

ウ 27.2.20団交申入書に基づく団交について、申立人らは同要求書に基づく団交

が平成27年6月1日まで継続されていることをもって申立期間は経過していない旨主張するが、申立人らは不誠実団交を主張し、団交開催日における会社の交渉態度を問題とするものであり、後に続く団交における会社の行為と別個の行為であることは明らかである。

すなわち、労働組合法第27条第2項の趣旨は、行為後長期間を経過すれば、証拠蒐集・実情把握が困難となること等を考慮したものである。しかるに、申立人らの主張によれば、団交後、いつでも申立てが可能であったにも関わらず、要求書記載の団交事項に関する団交が継続されている限り、一年の期間を大幅に超えても除斥期間の制限に服さず、常に申立てが許されることになる。しかし、これが申立期間を短期に制限した同条の趣旨を没却することになるのは自明であり、申立人らの主張は採り得ない。したがって、同年5月29日以前の救済を求める部分については不適法であり、却下されるべきである。

2 争点2（会社は、X3組合員に対し、昇給及び賞与において、組合員であるが故に不利益取扱いをしたか。また、会社のX3組合員に対する上記昇給及び賞与に係る取扱いは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人らの主張

ア 昇給について

(ア) 基本給の昇給について

会社が書証として提出した「給与基本給推移」と題する表（以下「基本給推移表」という。）は、賃金台帳が提出されていないため、その信用性は疑わしい。また、以下の不自然な点を指摘できる。

a 会社は、「平成25年度及び同26年度は一律の昇給は実施していない」と主張するが、基本給推移表によると、平成26年度に1名が3,000円昇給し、1名が2,000円昇給している。平成28年4月21日の団交において会社は同25年度及び同26年度の賃金引き上げは実施していない旨の回答を行っており、少なくとも団交での回答が虚偽であったことが明らかとなった。

b 会社は、「昇給は、平成27年度及び同28年度は50歳未満について一律実施し、50歳以上についてはX3組合員を含めて6名は昇給しなかった。その理由は業績が回復したので基本給が安い者を上げた」と主張する。しかし、基本給推移表によると、2番、7番、9番から15番の従業員が同27年度に5,000円、同28年度に3,000円昇給しており、X3組合員と7番の従業員との対比をすると、同26年度時点で21万8,000円と21万4,000円で4,000円の差であったから、同27年度に50歳未満を一律で5000円昇給させると逆転し、さらに、同28年度に3,000円を昇給させると7番の従業員の方が、X3組合員よりも

4,000円高くなる。また、9番及び10番の従業員についても、同28年度で21万8,000円とX3組合員と同額であったにもかかわらず、同29年度に3,000円昇給させている。会社がいう給料の安い従業員を昇給させたという理由は成り立たないというほかない。

(イ) 役職給、職務給の昇給について

会社においては、以下に述べるとおり、基本給だけではなく、職務手当、役職手当でも昇給することが就業規則の規定及び実態から明らかである。X3組合員は、組合員であるがゆえに、職務手当の昇給をとめられ、また、役職手当の支給を受けられないという不利益な取扱いを受けている。

a 雇用契約書、就業規則における昇給の定め

X3組合員あての雇用通知書や平成23年施行の旧就業規則には、昇給を4月に行う旨が定めてあり、同25年10月10日施行の賃金規則には、「給与改定は、算定期間（実施日前1年間）における会社の業績、本人の職務遂行度、能力伸長度、勤務成績に基づき当年4月付けで実施することがある。ただし、会社の業績その他事情がある場合には給与改定は実施しない」と規定されている。

そして、同賃金規則で賃金の種類は、給与と賞与に二分されており、給与については、基本給、諸手当、割増賃金が含まれている。そうすると賃金規則の給与改定の給与には、基本給のみならず、諸手当も含まれており、同様に昇給の対象となっていることは明らかである。

また、平成23年施行の旧就業規則の33条では、職務手当は「職務内容、本人の能力、技能、勤務成績等により決定し、支給する」と規定されており、能力、勤務成績を考慮する点において、基本給の昇給と同じである。

したがって、就業規則、賃金規則等の定めからして、基本給のみならず、その他手当も同様に昇給の対象となるというべきである。

b これまでも職務手当の昇給があったこと

X3組合員の職務手当についていうと、平成17年5月に2万円から2万4,000円に、同18年5月に2万7,000円に、同19年5月に3万円に、同21年5月に3万1,000円に昇給した。職務手当は、同25年10月以降「調整手当」に名称変更されたが、金額は3万1,000円で据え置かれている。

この間X3組合員は、勤務内容は、製造グループで、製作、調整、据付と同じ作業を担当しており、職務内容は同じであったが職務手当額が増額されている。

その他にも、会社従業員1名の職務手当の推移をみると、同23年6月に3

万5,000円から3万9,000円に、同24年5月に4万2,000円に増額されており、昇給が実施されている。また、G組合員の職務手当については、同18年5月に2万円から2万5,000円に、同19年5月に3万円に、同21年5月に3万1,000円に昇給した。

以上の経過から、会社においては、①実際の運営上も、基本給と職務手当（その後の調整手当）の一方、または、双方において定期的な昇給がなされてきたこと、②職務に特段の変化はないにもかかわらず職務手当が増額されており、職務手当の増額は、職務の内容の変化によるものでなく、定期的な昇給という意味をもつことは明らかであること、がいえる。

以上でみたとおり、会社のもとでは、平成25年9月分までは基本給のみならず職務手当及び調整手当において昇給が実施されており、平成25年10月分以降は、職務手当がなくなり、調整手当ないし役職手当において昇給が実施されているのであって、昇給が基本給についてのみなされるという会社の主張は誤りである。

(ウ) 昇給に関する格差について

以上に述べたとおり、X3組合員と非組合員との間の昇給に関する格差は、基本給については、会社提出の基本給推移表は、賃金台帳が提出されていないため信用性に乏しいし、その内容の不自然なところがある。

また、会社においては、基本給以外の職務手当、役職手当において昇給がなされてきたのであって、このことは、就業規則、賃金規則の定め、これまでの支給の経過からして明らかである。

50歳以上の者は、仮に基本給の昇給がないものとしても、大半が管理職に昇進しており、月額4万5,000円の役職手当を支給されている。50歳以上の6名中、X3組合員を含める2名以外は全員管理職であり、役職手当の支給を受けているが、X3組合員は、調整手当を据え置かれ、また、月額4万5,000円の役職手当も支給されていない。

会社は、同25年1月17日の組合公然化によって、X3組合員をサブリーダーから外し、入社時期がX3組合員より3年以上遅いJ従業員やI従業員を同時に主任に昇格させ、X3組合員をその下位に置いた。これは組合嫌悪意思によるものと推認できる。X3組合員の役職給、職務給差別については、X3組合員とJ従業員らと比較すべきであるところ、会社は、J従業員らの職務給の変動について団交及び本件申立ての審理において開示を拒否している。

そうすると、X3組合員は、役職給、職務給における昇給について、主任になったJ従業員らと比較して、少なくとも役職手当相当額の月4万5,000円の

不利益な取扱いを受けているものというべきである。

イ 賞与について

(ア) 会社提出書証の信憑性について

会社が提出した「賞与支給額推移」と題する表(以下「賞与推移表」という。)には、製造グループの非役職者の平成23年度から28年度までの夏季と冬季の賞与の推移が記載されている。しかし、当該書証を裏付ける賃金台帳が会社から提出されておらず、同書証は実態とはあっていないと考えられる。

(イ) 賞与推移表における格差の存在と比較対象者について

仮に、当該賞与推移表を前提としても以下のことが言える。

会社によると賞与推移表の平成25年度から同28年度までの間のA、B、Cと同23年度から同24年度までの間のD、E、Fは、2名が別人物であり、1名が同一人物であるとのことなので、D、E、Fのうち2名が同25年度以降に役職者になったものと推認され、その役職者になった2名とは、同年1月にX3組合員の組合公然化の後に主任に昇格したJ従業員とI従業員であると思われる。そして、もう1名は、同24年度以前から在職するP従業員であると推認される。

本来、X3組合員と比べるべき非組合員は、現在も在職しているJ従業員のはずであるが同人は同25年度に役職者になったために、同年度以降の賞与推移表には記載されていないので、X3組合員よりも入社歴が短いP従業員と比べる他ない。ところで、同24年度以前のD、E、Fのうち、D、EがJ従業員、I従業員であるとするとFがP従業員である。そして、同25年度以降のAかCのいずれかであり、同28年度夏の賞与が高いCの可能性が高い。X3組合員とCの格差は、平成25年度冬の賞与から同28年度冬の賞与までの夏・冬の賞与は、Cの方がX3組合員よりも、同25年度冬から各、3万5,000円、2万円、3万5,000円、3万2,000円、3万2,000円、5万2,000円、6万円と高い。念の為にBと比較すると、Bの方がX3組合員よりも、同26年度夏から各2万円、0円、3万2,000円、7,000円、2万7,000円、1万円高い。

(ウ) X3組合員の低評価は理由がないことについて

- a 賞与の算定の計算式も開示されておらず、恣意的な査定を許す仕組みであること

会社は、賞与の算定について、「基本給をベースにして、算定期間の業績、人事考課、年齢等を勘案し、一定の算式に当てはめて決定する」と主張しながら、業績、人事考課、年齢の3要素の割合を人事上の秘密であるとして明らかにせず、組合らとの団交においても人事考課のやり方や算定方式につい

て一切説明していない。

会社の賃金規定では、年齢は考慮要素としては明示されていないにもかかわらず、会社は、年齢も考慮要素で、高齢となるほどマイナス要素になると主張する。しかし、会社は団交において、このような説明をしていないし、仮にそうであれば、賃金規定に明記していない考慮要素をマイナス査定のために用いることは不相当である。

さらに、会社が述べる具体的な人事考課の流れは、各グループのマネージャーがグループの従業員の評価を行い、会社代表取締役（以下「社長」という。）が聞き取り、最終評価するというものであり、X3組合員や組合に対する嫌悪感を有する社長が最終判断するのであって、恣意的判断を許す仕組みとなっている。

b 各年度の格差について

(a) 平成25年度夏季賞与

X3組合員が非組合員よりも若干高くなっているが、X3組合員よりも査定が低い者がいたとしても、新入社員の勤務期間という相当の理由があり、直ちにX3組合員に対する組合員であるが故の差別意思を否定することにはならない。

(b) 平成25年度及び平成26年度冬季賞与

平成25年度及び平成26年度冬季賞与については、X3組合員とBは同額の10万5000円となっている。会社は、両人が人事考課で最低の評価であったが、X3組合員の方が基本給は高いが、年齢が50歳を過ぎていたので同額になったとするが、人事評価が同一であれば、基本給が高いX3組合員のほうが高くなるはずであり、年齢を考慮して同額となったというのは信用できず、同額になっていることは組合員であるがゆえの不利益扱いと言える。

(c) 平成26年度、27年度及び28年度夏季賞与

平成26年度、同27年度及び同28年度夏季賞与については、X3組合員は、他の従業員に比べると少額となっている。会社は、X3組合員の人事考課が他の従業員よりも低く、最低の評価であったとするが、具体的な点や計算式に当てはめた計算過程について明らかにしておらず、団交においても、人事考課、業績、年齢等を示して計算式に入れるとこのようになるという説明は一切していない。さらに、会社は、非組合員の点数との対比においてX3組合員の査定が劣っていたという具体的な主張立証をしていない。したがって、会社が、X3組合員の人事考課が非組合員との対比において

劣っていたことを反証したことにはならない。

(d) 平成27年度及び平成28年度冬季賞与

平成27年度及び平成28年度冬季賞与については、X 3 組合員は、他の従業員と対比して低額となっている。会社は、従業員Bとの対比について、両人はともに同一の最低評価であったが、同27年度以降従業員Bの基本給が昇給し、X 3 組合員が55歳を超えたので計算の結果、差が生じたと主張するが従業員Bとの対比において、X 3 組合員の基本給が高く、人事考課が同一であれば、X 3 組合員の賞与額が高くなるはずであって、同額になっていることは組合員であるがゆえの不利益扱いといえる。

(e) 組合公然化前の賞与額

会社は、X 3 組合員が組合公然化の前後にかかわらず職務遂行能力が低いため人事評価が低かった旨主張する。しかし、後記ウで述べるとおり、X 3 組合員の職務遂行能力が低かった事実はない。また、X 3 組合員の賞与額は、平成23年度夏季及び同24年度夏季において、4人中3番目であり、最下位ではない。また、同23年度冬季及び同24年度冬季は組合加入公然化後よりも高い賞与額である。したがって、X 3 組合員が、公然化前より人事考課や賞与額が最低であったという事実はなく、組合公然化後、平成25年度夏の特殊事情があったときを除いて、常に最低の賞与額であるのは、明らかに組合員であるが故の低査定である。

ウ X 3 組合員の能力、成績について

(ア) 組合加入公然化前

会社は、X 3 組合員が、組合公然化前後を問わず、入社当初から成績が悪かったと主張するが、前記ア(イ) bで述べたとおり、X 3 組合員は、平成17年5月に職務手当が昇給し、同18年、同19年及び同21年の5月に基本給と職務手当がそれぞれ昇給しており、同21年度までは基本給において定昇するだけの勤務成績や能力があったのである。また、会社は、職務手当について、職務内容が同一でも能力、技能、勤務成績が顕著に良ければ職務手当が上がると主張しており、X 3 組合員が製造グループで同一の業務に従事しながら、職務手当が昇給したのは、能力、成績が顕著に良かったからに他ならない。

なお、X 3 組合員の基本給及び職務手当の昇給が、同22年度以降はストップされているのは、同人がその頃より、個人的に権利主張を行い、会社から攻撃されていたことによるものと推察できる。そして会社は同25年1月以降の組合公然化後は組合員であることを理由に最低の評価を継続したものである。

(イ) X 3 組合員の能力、成績が非組合員と比べて劣らないこと

会社は、X3組合員の職務遂行能力が他の従業員と比べ低かったとして、①野書きの方法、②鋼材のガス切断、③計量器の最終調整について、作業効率が悪いとか、作業が遅く、注意指導しても、自分のやり方に固執して従わないと主張する。しかし、以下に述べるとおり、会社の主張は事実と反するし、X3組合員を低査定する理由にはならない。

a 野書きの方法について

X3組合員が、野書きで横線2本を引くのは、1本だけでは正確性を期せない場合であり、それ以外については、Kマネージャーの指導に従い1本線を引いている。また、2本の横線を引く場合でも、1本線を引く場合と作業のスピードは変わらない。さらに、Kマネージャーが、野書きを横線2本でなく1本にするように指導を始めたのは、X3組合員が組合員であることを公然化した後からであり、それ以前は一切そのような指導や指示はなかった。Kマネージャーは、組合公然化後に組合嫌悪の意思からX3組合員の作業が遅いと攻撃し、野書きの横線2本を1本にするように指示を始めたのであり、これに対して、X3組合員は、特に正確性を期す必要性がない場合は、指導に従い、1本線を引いているのであり、これをもってX3組合員を低評価することは許されない。

b 鋼材の面取り

鋼材の面取りに関しては、X3組合員は、入社当初、会社の先輩が1枚1枚作業をしていたので、それに見習っていたが、組合公然化直後に、Kマネージャーから、複数並べて切断するように指導を受けたので、その指導に従っている。会社は、Kマネージャーが、効率化のために作業を見直したところ、X3組合員が1枚ずつ作業をしていたことに気づいて注意したと主張するが、Kマネージャーが、X3組合員が1枚ずつ作業をしていたことを9年間も気づかないことは考え難く、むしろ、会社として1枚ずつの作業を容認していたと見るのが自然である。そして、Kマネージャーが、効率を重視する会社の方針に基づき、X3組合員に複数並べて作業するように指導し、X3組合員はそれに従っているのであるから、このことをもって、X3組合員を低査定する理由は全くない。

c 計測器の最終調整記録記入

会社は、計測器の最終調整記録練習において、参加者の中でX3組合員が、一番作業が遅かったなどと主張するが、X3組合員の所属する製造グループは、生産関係を行うグループであって、電気技術グループが多忙なときに計測器の最終検査を行うことがあったにすぎず、X3組合員が練習のときの作

業が一番遅かったことなどを裏付ける資料の提出もなく信憑性がない。さらに、調整作業については、3人のグループで行い、記録を記入した1名だけが作業をしているわけではなし、J従業員の件数がX3組合員より多かったことだけをもって、X3組合員が非組合員よりも劣っているとは言えない。したがって、計測器の最終調整記録記入の件をもって、X3組合員を非組合員よりも低査定することはできない。

エ 会社の不当労働行為意思について

以下に述べるように、X3組合員は、組合加入公然化を機に差別的な取扱いを受けるようになった。これらの差別的な取扱いは、公然化後のX3組合員に対する攻撃であり、これらが公然化後に初めて現れたものであること、その態様が製造グループ全体を巻き込んだものであること、X3組合員を仲間外しにするような状況が存在することに鑑みれば、会社に反組合的意図・動機が存在することは明らかであり、不当労働行為意思が認められる。

なお、X3組合員は、公然化前から、会社サイドに立つのを断り、会社に対して従業員を代表する形で賃上げや休日などについて権利主張をしており、そのため、暴言や退職強要などの攻撃を受けるようになった。X3組合員はこれらの攻撃を受けて組合に加入し、公然化以後は、労働組合を通じて権利を主張するようになった。そして、会社は、労働組合員として集团的に権利を主張するX3組合員に対して労働組合員が故の嫌悪の意思、すなわち不当労働行為意思を有するようになったのである。会社が、公然化前に個人的に権利主張をするX3組合員を攻撃していたことが公然化後の組合員であるが故の嫌悪意思を左右するものではない。

(ア) 組合加入公然化を機に、会社の関連会社である Y3 (以下「 Y3 」という。)の泉尾工場におけるX3組合員の作業日や作業体制が変化した。公然化前は、泉尾工場での作業日は月に1日か2日であり、しかも午前中のみや午後からのみという日が多かったのに、公然化後は、約1年間、ほぼ毎日泉尾工場での作業を指示され、1日8時間程度泉尾工場で作業するようになった。また、公然化前は2人で作業することが多かったのに対し、公然化後は1人で作業することが多くなった。以上のように、公然化を機にX3組合員の泉尾工場での作業日が増加し、作業体制も1人態勢に変化させられたものであって、会社が公然化を機に組合を嫌悪する意思を有していたことは明らかである。

(イ) Kマネージャーは、公然化前はX3組合員を「X3ちゃん」と呼んでいたのに、公然化後は「X3」と呼び捨てにするようになった上、小馬鹿にしたようなし

やべり方をするようになった。また、公然化後は、泉尾工場での作業にKマネージャーが同行するようになり、X3組合員に注意・叱責することが度々あった。また、公然化後、KマネージャーはX3組合員の作業の様子を、あら探しをするようにじっと監視するようになった。さらに公然化後は、X3組合員が朝礼でKマネージャーに「残業します」と伝えても、終業時刻になるとKマネージャーから「上がってもええ」と言われ残業を拒否されるようになり、残業をさせてもらえない理由を聞いてもはぐらかされるようになった。

Kマネージャーが、公然化を機に態度を一変させたのは、会社の指示もしくは組合嫌悪の意を受けて行ったものであることは明らかである。

(ウ) I従業員は、X3組合員の組合加入公然化以前はX3組合員と一緒に飲みに行く機会も多かったが、組合加入公然化後は、X3組合員と一緒に飲みに行くことは一切なくなり、小馬鹿にしたような態度をとるようになった。I従業員は、X3組合員の組合加入公然化の数か月後に製造グループの主任となった。また、平成25年10月12日には、I従業員による暴行事件が勃発したが、Lマネージャーは、被害者であるX3組合員に「業務指示違反」があったとしてけん責処分とするべく始末書の提出を求めた。I従業員がこのように公然化を機に態度を一変させたのは、会社の指示もしくは組合嫌悪の意を受けて行ったものであることは明らかである。

(エ) 組合加入公然化後、X3組合員は会社の他の従業員から口をきいてもらえない状態になり、あいさつをしても返答が返ってくることはなくなった。仕事の段取りを尋ねても相手にされなくなったし、社長も、あいさつをしても無視することが多く、X3組合員をにらみ付けることが増えた。また、出張を伴う現場の据え付け作業は、通常は3人組で行うこととされており、組合加入公然化前はX3組合員も3人組で出張することが多かったのに、公然化後は、X3組合員とKマネージャーとの2人組で出張するのが大半となった。さらに、組合加入公然化前はトラック運転中に事故を起こしても「事故報告書」の提出のみで足りるとされてきたのに、公然化後は、X3組合員は事故報告書以外に始末書の提出を求められたり、それを匂わす発言をされたりすることが多くなった。

(オ) 会社は、組合公然化直後に、X3組合員をサブリーダーから外し、在籍年数の少ないJ従業員、I従業員の下位に置いたのであり、これは、事実上の降格と言わざるを得ず、会社が組合らを嫌悪していたことを端的に示している。

オ 申立人らは、X3組合員と非組合員間の昇給額及び賞与の額についての正確な格差について主張立証するために、会社に対して賃金台帳の提出を求めたが、会社はこれに応ぜず、また、大阪府労働委員会に物件提出命令を申し立てたが採用

されなかった。かかる状況のもとでは、申立人らが、会社の不当労働行為意思及び手元にある資料から可能な限りの格差の立証と不利益の主張、立証を行った場合には、労働組合員であるが故の不利益取扱いであることが一応推認されるというべきである。

上記のとおり、会社が主張する①罝書きの方法、②鋼材のガス切断、③計量器の最終調整については、X3組合員を低査定する理由にはならず、その他に、X3組合員が非組合員と対比して勤務成績、能力が劣っていたという具体的な事象の説明はないのであるから、X3組合員が、組合員であるが故に低査定されて賞与、昇給において不利益に取り扱われたものであり、支配介入にも当たるといふべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 昇給について

(ア) 基本給の昇給について

申立人らは、X3組合員について、組合員であることを理由とする昇給差別が存在する旨主張するが、他の非組合員の従業員についても、基本的に平成25年度及び同26年度については昇給が実施されておらず、同27年度及び同28年度についても、50歳未満の従業員については一律5,000円及び3,000円の昇給をしたが、X3組合員を含めた6名の50歳以上の従業員については昇給が実施されていないのであって、差別の外形的事実が存在しないことは明らかである。

同25年度及び同26年度に一律に昇給が実施されていないのは、当時、会社の業績が低迷していたためである。もっとも、同26年度については、勤務成績が優良であった2名について2,000円の給与改定を実施しているが、他の大多数の従業員について昇給がなされていないことは明らかであって、昇給差別を何ら推認させるものではない。

また、同27年度及び同28年度に50歳未満の従業員を対象に一律に昇給が実施された理由は、会社の業績がやや回復してきたことを受け、全従業員を昇給させることは難しいものの、将来会社を担う人材であり、基本給の低額な若手社員だけでも基本給を昇給させるべく実施されたものである。若手社員が不足しているとの現状を受け、人材確保の点から上記施策を新たに実施することは十分に合理的な経営判断であるから、昇給差別を何ら推認させるものではない。

(イ) 職務手当、調整手当等について

会社においては、昇給は基本給についてなされるものであり、少なくとも、職務手当等を一律に増額することはない。会社においては、就業規則ないし賃金規則上「基本給」と「手当」が明確に分離されて規定されているところ、仮

に職務手当、調整手当、役職手当が増額又は減額されていたとしても、それは、「職務内容」、「役職」等の変更や個別の理由等に伴う増減額であって、職務内容や役職の変更を伴わずに一律になされるいわゆるベースアップとしての「昇給」とは全く異なるのであり、昇給差別を基礎づけることにはならない。加えて、申立人らから、平成25年度以降、職務手当等において昇給が実施されているとの疎明は何らなされていない。

以上のおおりにあり、昇給が基本給以外について実施されている事実はなく、それを裏付ける疎明もされていない。

(ウ) 小括

以上のおおりにあって、昇給差別の外形的事実は存在せず、不利益取扱い及び支配介入をいう申立人らの主張には理由がない。

イ 賞与について

(ア) 差別の外形的事実が存在しないこと

X 3 組合員が所属する製造グループに対する賞与支給状況については、賞与推移表のおおりにあって、差別の外形的事実など存在しない。また、平成25年度及び同26年度の夏季賞与及び冬季賞与については、組合らとの間で団交を繰り返して、その結果、協定が締結された以上、会社の不当労働行為意思に基づく一方的決定と評価することはできず、不利益取扱い及び支配介入を問題とする余地はない。したがって、賞与差別をいう申立人らの主張には理由がない。

(イ) 賞与の決定方法について

会社において、賞与については、人事考課の評定結果や業績評定結果等に基づき、支給月である7月と12月に賞与額が決定されることとなっており、その具体的な賞与額の算出方法は、基本的には、基本給をベースに、会社の算定対象期間の業績、人事考課、年令等を勘案して算出される。なお、人事考課の評定方法であるが、各グループのマネージャーがグループに所属する各従業員の評価を行い、これを社長が聞き取ったうえ、最終的に評価を決定することとなる。

(ウ) 各年度において差別の外形的事実がないこと

a 平成25年度夏季賞与並びに同年度及び同26年度冬季賞与について

賞与推移表のおおりに、X 3 組合員の組合加入が公然化した後の同25年度夏季賞与についてはX 3 組合員が他の製造グループの非組合員と比較して高額な賞与が支給されているのであって、差別の外形的事実が存在しないことは明らかである。

また、同年度及び同26年度の冬季賞与についても、X 3 組合員と同額の賞

与が支給されている非組合員である従業員Bが存在する。従業員BとX3組合員との賞与が同額となった理由は、基本給は異なるものの、人事考課はX3組合員と同一、年令が異なるため、計算の結果として同額となったものであって、差別の外形的事実など存在しない。

b 平成26年度以降の夏季賞与及び同27年度以降の冬季賞与について

平成26年度以降の夏季賞与及び同27年度以降の冬季賞与については、X3組合員の賞与の額が他の従業員と比較して少額となっているが、これは当該年度において他の従業員の人事考課がX3組合員の評価を上回ったか、あるいは同一であったとしても基本給及び年令等が異なるためであり、組合員であることを理由に差別されたものではない。

すなわち、X3組合員は組合加入公然化前後を問わず、その業務遂行能力の低さから人事考課は常に低く評価されているところ、同26年度以降の夏季賞与については、従業員BがX3組合員の評価を上回ったため、X3組合員の賞与が他の従業員と比較して少額となったものである。

他方、平成27年度以降の冬季賞与については、X3組合員と従業員Bの人事考課はともに同一であった。しかし、従業員Bの基本給が定期昇給により上昇し、他方、X3組合員は年令が55歳を超えたため、従業員Bの賞与額が高くなったものである。

このように、X3組合員の賞与が他の従業員と比較して少額となっている理由は、当該年度において他の従業員の人事考課がX3組合員の評価を上回ったか同一であったためであり、組合員であることを理由に差別されたものではない。

(エ) 賞与差別についての疎明がないことについて

申立人らは、賞与差別について主張するものの、その具体的な内容についての疎明は全くない。実際、申立人らから提出された要求書や団交議事録等においても、組合らが賞与の増額を要求したことはうかがえるものの、賞与差別等の不利益取扱いを是正するよう要求した形跡は何らうかがえないところである。また、X3組合員自身も、本件申立ての審問において賞与差別自体を問題視していない旨明確に証言している。このようなX3組合員や組合らの態度からしても、本件において賞与差別についての疎明は全くなされておらず、申立人らの主張には理由がないといわざるを得ない。

(オ) 以上のとおり、X3組合員の賞与が他の従業員と比較して低額であるのは、当該年度において他の従業員の人事考課がX3組合員の評価を上回ったか、あるいは同一であったとしても基本給及び年令等が異なるためであって、組合員

であることを理由とする差別など存在しないし、その余申立人らから賞与差別についての具体的な疎明がない以上、差別の外形的事実は認められない。

以上のとおりであるから、賞与差別の外形的事実は存在せず、不利益取扱い及び支配介入をいう申立人らの主張には理由がない。

ウ X3組合員の業務遂行能力について

(ア) X3組合員の人事考課が常に低く評価されているのは、X3組合員の業務遂行能力が低いためであって、X3組合員が組合員であることとは何ら関係がない。このことは、X3組合員の組合加入公然化前の賞与支給額が他の従業員と比較して低廉であることからしても明らかである。

これに対し、申立人らは、X3組合員の賞与支給額が、平成25年1月の組合加入公然化前から他の従業員との対比で低いことがあるのは、同人の勤務態度に起因するのではなく会社に対して従業員を代表する形で権利主張をしたためである旨主張する。しかしながら、申立人ら主張の事実関係は存在しないし、その主張する事実関係をみても個人の不満を吐露したものにすぎないのであって、従業員を代表する形で権利主張をしたなどと到底評価できるものではない。また、その点を措くとしても、申立人らの主張が事実であれば、X3組合員の賞与額は常に非組合員より低廉となるはずであるが、平成25年度冬季や同26年度冬季の賞与額からして明らかなおおりに、そのようにはなっていない。結局、X3組合員の賞与額が組合加入公然化前後を問わず低廉なのは、同人の業務遂行能力が低いことに起因するにほかならない。

(イ) 以下、X3組合員の業務遂行能力が低いことにつき、一例を挙げる。

a 罫書きの方法について

罫書で鋼材の位置決めをする場合、寸法が決まっている鋼材の場合は片側左上に直角の交差を罫書けば必然的に鋼材の位置が定まることとなり、罫線は上部、左部の2本で足りることとなる。ところが、X3組合員は、鋼材の両側の位置を罫書いているのであって、罫線は上部、左部、右部の3本となり、鋼材の位置決めの際に、片側の罫線は全く無駄となる。そこで、Kマネージャーは作業の効率化を図るべくX3組合員に対し「罫書きの数を減らせ」と作業の効率化を図るよう指示するのであるが、X3組合員はこれに全く従わないものである。

b 鋼材の面取り

長方形5cm×8cm程度の鋼材の角一つをガス溶断にて多数枚面取りする際には、X3組合員は1枚ずつ鋼材を置いて角を切断する作業を繰り返していた。そこで、同人の作業が遅いことをみかねたKマネージャーが、同人

に対し、鋼材を複数枚並べて連続で切断するよう指導したところ、X3組合員は、入社9年目であるにも関わらず、上記作業方法に初めて気が付いた様子であった。

c 計測器の最終調整記録記入

平成27年に製造グループ及び電気技術グループを対象に実施した計測器の最終調整の説明会での最終調整記録記入練習においても、X3組合員は最も出来が遅く、はかりの調整に関する理解も不十分であった。実際、X3組合員の調整業務においても、後輩の従業員より作業が遅く、なおかつ後輩から間違いを指摘されることも多々見受けられたものである。このように、X3組合員は、作業効率化を図るべくほかの従業員が当たり前に行っていることをできておらず、勤続歴が長いにも関わらず、勤続歴の浅い後輩の従業員と比較しても全く作業をこなせていない状況にあるうえ、会社の指導にも従わず、業務遂行能力が改善されない状況である。

エ 会社に不当労働行為意思があるとの申立人らの主張について

(ア) 申立人らはX3組合員が組合加入公然化後、同僚から引き離され泉尾工場で約1年間作業させられた旨主張するが、X3組合員は組合加入公然化前においても泉尾工場に勤務しており、同人の業務内容に何らの変化もない。平成25年度におけるX3組合員は、本社勤務は125日であるのに対し、泉尾工場での勤務は年間54日に留まるのであり、製造グループの同僚から切り離された旨の主張は全くの誤りである。

(イ) Kマネージャーが泉尾工場にいる場合、X3組合員の作業を監督していたことや、「仕事が遅い」、「無駄な動きが多い」等指導したことは認めるが、KマネージャーはX3組合員の上司としてその作業を監督し、指導していたにすぎず、「監視」していたものではない。かかる指導内容は組合加入公然化前後で異なるものではない。

KマネージャーのX3組合員に対する呼び方が組合加入公然化の前後で変化したとの主張は否認する。

また、申立人らは、Kマネージャーが他の従業員には残業を求めておきながら、残業を申し出たX3組合員にはあえて残業させず経済的な不利益を与える対応をとった旨主張するが、Kマネージャーが従業員全員に対して残業を求めた事実はない。残業指示は、Kマネージャーが、従業員全員の作業状況、受け持ち製品の多寡、各従業員の作業効率等を考慮し、各従業員に対し個別に指示するものであり、仮にX3組合員が残業を求めたとしても、上記の観点から同人に残業を命じないこともあり得、組合加入を機に同人を不利益に取り扱った

わけではなく、事実、組合加入公然化前後で、同人の残業時間にほとんど変化はない。

(ウ) I 従業員が X 3 組合員に対して組合加入公然化後に高圧的な態度をとるようになった事実は存在しない。

平成25年10月12日に I 従業員と X 3 組合員が口論になったことは認めるが、それは X 3 組合員が I 従業員の指示に対して「おまえの指示は聞かへん」旨発言し、もう一度話し合おうという I 従業員を無視してトラックを発進させようとしたため、トラックのステップに足をかけていた I 従業員がトラックを制止させるべく X 3 組合員の作業着の右襟元を片手でつかんだものであり、「暴力」などに該当するものではなく、なんら問題となる行為ではない。L マネージャーが X 3 組合員に始末書の提出を求めたのは、同日 X 3 組合員自身が I 従業員の業務命令に違反したことを自認したため、X 3 組合員の業務命令違反の事実を認め始末書の提出を命じたものである。

(エ) 申立人らは、職場の人間が X 3 組合員に口をきいてくれない、執拗に始末書を書くように迫られるなどと主張するが、何ら具体的事実を主張するものではない。いづれの実事も存在せず、失当である。

また、X 3 組合員と K マネージャーが二人組で出張を伴う現場の据え付け作業を行っていたことは認めるが、従前出張を伴う現場の据え付け作業を三人組で行っていたのを二人組としたのは、単にコストダウンを図るためにすぎない。トラックスケールの価格競争が激化した状況下において、コストダウンを図るべく全ての製造従業員が指示計の操作等を覚えることとし、従来三人組で行っていた作業を二人組ですることとし、少なくとも平成21年頃には講習を行ったりして二人組での作業を行うための準備を進め、X 3 組合員の組合加入公然化前には既に二人組での作業を開始していた。また、X 3 組合員が K マネージャーとペアを組むことが多いのは、X 3 組合員の作業効率の低さを考慮した結果の采配に過ぎない。

会社においては、X 3 組合員の組合加入公然化前後を問わず、トラック運転中に事故が生じた場合は、事故報告書の提出を求め、事故態様及び損害の程度如何によっては始末書の提出も求めている。これは X 3 組合員だけではなく事故を起こした全従業員を対象にしている。組合の主張するような、X 3 組合員の組合加入を契機に従前の対応を変更した事実などない。

(オ) 申立人らは、X 3 組合員が組合加入公然化前、サブリーダーとの位置づけであった旨主張する。しかしながら、会社においてはサブリーダーなる役職は存在しない。いづれの実事も存在せず、失当である。

になることを要請されていないことや、サブリーダーであることの自覚はない旨明確に証言していることからして、同人がサブリーダーの位置づけになかったことは明らかである。X3組合員の業務遂行能力は低く、後輩従業員への指示・指導も十分にできていない状態であった。

オ 以上のとおりであるから、会社においてX3組合員に対する昇給及び賞与に係る不利益取扱い及び支配介入など存在しない。

3 争点3 (27.2.20団交申入れ、27.6.9団交申入れ、27.8.12団交申入れ及び27.10.26団交申入れにより開催された団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人らの主張

ア 平成27年度夏季賞与要求及び同年度冬季賞与要求に係る団交について

(ア) 情報及び資料を開示しないことについて

a 組合らは平成27年度夏季賞与について、27.6.9団交申入れ、27.8.12団交申入れ及び27.10.26団交申入れにおいて要求を行い、27.7.8団交、27.7.30団交、27.9.1団交及び28.2.19団交で交渉を行った。また、同年度冬季賞与については、27.10.26団交申入れで要求を行い、27.11.26団交、27.12.25団交及び28.2.19団交で交渉を行った。

組合らは、会社に対し、団交の場で、繰り返し、過去の売上・利益の数字と賞与の額の不对応を指摘し、過去の賞与や平成27年度の夏季・冬季賞与についての算定根拠について、どのような計算によってそれぞれの売上・利益の数字からそれぞれの賞与の額が導き出されたのか、さらに賞与の額についての人事考課の幅の有無や会社の賞与の平均支給額ないし平均支給率などについて説明を求めるとともに、それらの数字の根拠となる経営資料等の持参、提示を求めたが、Lマネージャーらはこれらの質問に無言で一切答えず、あるいは理由も言わずに回答を拒否した。また、売上・利益等の根拠となる資料を開示することもなかった。

平成27年度の夏季賞与を除いて、賞与の額の増減と売上・利益の額の増減が全く対応しておらず、どのような計算によってそれぞれの売上・利益の数字からそれぞれの賞与の額が導き出されたのか不明であるばかりか、売上・利益の額の変動を根拠に賞与の額を決定しているかも疑わしい中で、説明もなく売上・利益の額を告げられただけでは、組合らとしては、会社の主張する賞与の額が妥当なのかどうか判断できない。また売上・利益の根拠となる資料の提示がなければ、それが正しい数字なのかどうかさえ判断できない。

また、X3組合員の賞与額が妥当なものかを申立人らが判断するためには、

業績以外の人事考課や年齢等の考慮要素やその割合などの賞与の算定方法やX3組合員の人事考課についての情報が必要となるが、会社は、利益と売上高を伝えるのみで、団交において、X3組合員の具体的な人事考課、業績、年数を示して具体的に計算したらこうなるといった説明をすることもなく、どの点の人事考課が悪かったなどという説明も行わなかった。

このような会社の態度は合意可能性を模索しているとはいえず、不誠実団交に当たることは明らかである。

- b 会社は、会社は非公開会社であることから、その計算書類等の経営資料の提示義務まで負うものではないと主張するが、会社法上の開示義務がないことと会社が団交で誠実交渉義務を尽くしているかは別次元のものであり、当該資料の開示が必要かどうかは、組合側が会社側の回答の合理性を検討するために必要か否かの観点から判断されるべきであり、そのために必要な資料であれば経営資料も含め労働者に開示すべきであり、会社の主張は失当である。そして、本件で組合らが会社の回答の合理性を検討するために賞与等の計算の根拠となる経営資料等が必要であることは、上記 a で述べたとおりである。
- c 会社は、組合が虚偽や憶測に基づいた内容のビラ配布等对外宣伝活動を行っていたため、資料の不提示に合理的な理由が認められると主張する。しかし、そもそも会社の経理内容が対外的に暴露されたとしても、会社の信用の失墜につながる恐れはない。また、会社が虚偽や憶測と主張するビラの記載は、実際の事実やこれに基づく合理的推認、あるいは単なる誤記に過ぎず、会社が言う上記のような恐れは単なる抽象的な恐れにすぎない。なお、組合が過去に配布したビラに記載した決算書の金額等は、信用調査会社に対して守秘義務を負う事項であるが、これはあくまでも信用調査会社との関係における問題であり、このような信用調査会社に対する一般的な守秘義務に違反したことが、直ちに、組合らが、会社が団交で提示した事項を、ビラに記載して配布するという行動に出る具体的な恐れを生じさせるものではない。このような単なる抽象的な恐れだけでは資料の開示を拒否する正当な理由にならないことは明らかである。

また、仮に、会社にそのような危惧があるのであれば、信用の失墜につながる恐れがあると考えられる部分を特定して、その点について対外的に暴露しないよう組合らに申入れをすればよいだけであるが、会社は、団交の中で、経営資料を開示しない理由について、経営事項だから見せられないとしか述べておらず、経理内容が組合のビラに記載されて対外的に暴露されて信用を失墜

するということを団交の中で一切説明していないし、上記ビラの配布に対し、団交の中で何ら抗議をしていない。したがって、上記説明や抗議さえもせずに、資料の開示を拒否するという会社の態度が正当化されることがないことは明らかである。また、団交で説明も抗議もしていないことから、そもそも当該理由から資料開示を拒否したとも思えない。以上のとおり、会社の上記資料の非開示について、正当な理由はない。

d 会社は、平成25年度及び同26年度の賞与が妥結に至ったことからすれば、会社が経営資料の開示を行わなかったことをもって不誠実団交となるわけではないと主張するが、不誠実団交が成立するか否かは妥結したか否かではなく、当該団交の過程における使用者の対応等から判断するのであり、当該会社主張は失当である。また、そもそも同25年度及び同26年度の賞与については経済状況からやむを得ず会社側の提案を受け入れたに過ぎず、妥結の際、会社側に大いに不満があること、納得も全くできていないことを伝えている。

(イ) 団交出席者に実質的な交渉権限・決定権限がないこと

会社は、Lマネージャーには交渉権限が与えられていたと主張するが、Lマネージャーらが組合らの質問に対し、売上金額や経常利益の額のみ答え、それ以外の質問に一切答えず無言を貫いていることから、事前に会社から用意された売上金額及び経常利益の額を答える権限しか与えられておらず、それ以外の組合側の質問に回答し、一定程度譲歩するなど実質的な交渉をする権限が与えられていないことは明らかであり、また過去の一時金について妥結した事実をもって、Lマネージャーらに実質的な権限があったということはできない。

Lマネージャーは本件申立ての審問において、賞与額を決めるのは役員会である旨、団交の際にも役員会が決めた線は外さないということでやってきており、賞与については持ち帰って役員会で再度諮るというふうにしている旨、賞与の額について修正回答をすることはないことや修正回答をすれば役員会に持ち帰る旨証言しており、これに団交におけるLマネージャーらの対応も併せて考えると、Lマネージャーらに実質的な交渉をする権限がないことは明らかであり、このようなLマネージャーらのみを団交に出席させていることから会社の不誠実団交は明らかである。

イ 平成27年度の賃上げ要求に係る団交について

平成27年2月20日に組合らが賃上げ要求を行ったところ、会社は50歳未満の従業員については一律で5,000円の賃上げを行うが、50歳以上の従業員については賃上げを行わない旨回答した。その後の27.4.30団交やその後の団交で、会社は、50歳以上の従業員に対し賃上げがない理由・根拠について、若い人をアップして

いるとのみ答え、組合らが50歳以上の者について賃上げをすることができない具体的理由について説明を求めたのに対し、無言を貫き一切説明せず、資料も一切提示しなかった。さらに、昇給の対象となる50歳未満の従業員の給与額について質問しても、これに一切答えなかった。

会社において50歳以上の従業員が6人しかおらず、この6人を昇給させたとしても大きな費用はかからないにもかかわらず、そのわずかの費用が何故捻出できないのか具体的に説明することなく、根拠となる経営資料の提示もせず、単に経営状況から全従業員を昇給させることは難しいと抽象的な理由を述べるだけでは、組合らとしては全従業員を昇給させないことの合理性が全く判断できない。また基本的に基本給の少ない50歳未満の従業員を対象に昇給した旨述べているが、昇給対象となる50歳未満の従業員の給与額について明らかにされなければ、組合らとしては、昇給対象となる50歳未満の従業員と昇給対象外の50歳以上の従業員との基本給の差がどの程度か、そもそも前者が低いのかも分からず、50歳未満のみ昇給させることの合理性が判断できない。また、50歳未満の従業員の基本給が具体的にどの程度低いのかの説明や、その根拠となる資料の提示が全くなければ、組合らとしては、50歳未満の従業員のみ昇給させる合理性が全く判断できない。そもそも、組合らの質問に対し、無言で一切答えないという態度は、合意可能性を模索しているとは到底言えない。

会社は、会社における基本給は年齢を考慮して決定されることからして、50歳未満の従業員の給与額が50歳以上の従業員の給与額と比較して低いことは容易に想像できるものであると主張する。しかし、X3組合員の給与額が同種同年代の一般的な従業員と比べてかなり低額であることから、50歳未満の従業員と比較して低額であることは十分ありうるし、実際、会社提出の基本給推移表からみても50歳未満の従業員の基本給がX3組合員を上回るという逆転現象も起きている。また、仮に、50歳以上の従業員よりも50歳未満の従業員の方が、賃金が低額であるとしても、その格差がどの程度であるか、どの年代の格差が大きいのか、また50歳以上を引き上げた場合どのような負担が生じ、経営状態にどのような影響を与えるのかなどが全く不明であれば、50歳未満の従業員のみ昇給させる合理性を判断できない。さらに、会社が根拠として述べる経営状況についても、それを示す資料がなければ、会社が述べる経営状況が真実かどうか、組合らとしては判断できないところ、会社は資料の開示を行っていない。

したがって、50歳以上の従業員を昇給させることができない理由について、単に経営状態が苦しいとの抽象的理由のみを述べ、昇給対象となる50歳未満の従業員の給与についてその平均値も含め一切答えず、50歳以上を引き上げた場合どの

ような負担が生じ、経営状態にどのような影響を与えるのかも一切説明せず、経営状況を示す資料も示さない以上、会社の態度は、合意可能性を模索しているとは到底言えず、不誠実団交に当たる。

ウ 未払賃金の調査及び支払要求に係る団交について

平成27年10月2日、同月26日及び同日以降の団交において、組合らが未払残業代の調査及び支払についてどうするのかLマネージャーらに尋ねたが、Lマネージャーらは、これに対し無言で一切答えなかった。このような会社の態度は、事実上団交を拒否しているといえ、不誠実団交に当たる。

会社は、Lマネージャーらが、過去の未払残業代の調査・支払については既に時効であり、調査及び支払等要しない旨回答したと主張するが、団交の議事録にも、そのような説明をした部分はなく、本件申立ての審問において、会社側証人のLマネージャーも一切説明していないことを認めている。

また、会社は、残業代支払請求権については、既に消滅時効が完成していることが明らかであるから、団交義務は存在しないと主張するが、仮に本件残業代支払請求権の消滅時効が完成しても、会社は未だ時効の援用もしておらず、また、時効の援用が信義則に反する等の理由により許されないこともあり、未だ労使間の交渉による解決の余地が十分にある。そして、単に時効であるから調査及び支払等要しない旨回答するだけで、それ以降の組合らの質問に対し無言で一切答えないという態度は合意可能性を模索しているとはいえず、このような態度は不誠実団交に当たる。

さらに、会社は、既に消滅時効が完成している以上、残業代の支払に関する団交に応じる命令は救済の手段として意味を失っており、被救済利益が存在しないことは明らかであると主張するが、仮に残業代支払請求権の時効消滅の要件が備わっているとしても、未払残業代についての団交応諾義務がある以上、未払残業代に関する団交につき、労働委員会の救済命令による被救済利益を認めることができる。

エ G組合員の解雇撤回・職場復帰要求に係る団交について

組合らが27.2.20団交申入れ、27.6.9団交申入れ及び27.10.26団交申入れの要求事項の中でG組合員の解雇撤回・職場復帰要求を行ったのに対し、会社は、裁判で判決が出ていることを理由にこれについての話を拒否しており、このような会社の態度は、不誠実団交に当たる。

会社は、G組合員の解雇の正当性については既に控訴審判決が確定しているのであって、任意で解雇を撤回することを話し合う余地など存在しないと主張するが、判決はあくまでも、裁判所が解雇の有効性を判断するものであり、労使間で

任意で解雇を撤回することを話し合う余地は十分にある。さらに本件では、雇用助成金の不正受給など、控訴審判決後に明らかになった会社の様々な不正があり、組合らとしては、これらの会社の不正から、G組合員の解雇も不正なものであったのではないかとの疑いを持つのも自然である。したがって、組合らと会社の間で具体的な交渉を行い、任意で解雇を撤回することを話し合う余地は十分にあるといえ、これについて団交において話し合う状況が客観的に期待できる。以上より、上記事項は義務的団交事項に当たる。

オ 経営上の質問事項への回答の要求

組合らは、会社と極めて密接な関係にある Y 3 への地代家賃の支払名目で利益隠しが行われており、それが労働者の低賃金、長時間労働の実態につながっていると考え、経営上の質問事項として、地代家賃の支払根拠・理由について尋ねた。これに対し、会社は、団交において全く回答しなかった。会社は、事実上団交を拒否しており、このような会社の態度は、不誠実団交に当たる。

会社は、会社の事務所及び工場の地代家賃の支払額については経営上の決定事項であり、また、地代家賃の支払額の多寡が従業員の賃金額と直結する関係にないと主張するが、会社が Y 3 に支払っている地代家賃の額は、会社の利益額に直結するものであり、会社の利益額は X 3 組合員ら従業員の賃金等の労働条件と密接に関わる。したがって、Y 3 への地代家賃の支払額は、X 3 組合員ら従業員の賃金等の労働条件と密接に関わる事項である。

以上より、上記経営上の質問事項（ Y 3 への地代家賃の支払額）は、X 3 組合員ら従業員の労働条件と密接に関わる事項であり、義務的団交事項に当たるのは明らかである。

カ 時間・場所等に係る不誠実な態度について

(ア) 一方的な日程の変更による引延ばし

会社は、組合らが申し入れた候補日をほぼ毎回断り、その後組合らの都合を聞かずに一方的に希望日をファクシミリで通知して引延ばしを凶っている。

(イ) 場所について

組合らが会社に対し、交渉場所を会社内の会議室とするよう何度も求めているにもかかわらず、会社は、理由も示さずに一切これに応じず、交渉場所を組合らにとって不便な会社から離れた難波や上本町六丁目の貸会議室とした。

会社は、交渉場所について、いずれの会議室も組合らの事務所所在地から車で10分ないし20分程度の距離に過ぎないと主張するが、組合らは、電車やバスなどの公共交通機関を利用して当該貸会議室に行っているのであり、組合らの事務所からいずれの会議室にも30分から40分はかかる。会社の所在地であれば、

組合事務所から20分程度で行くことができる。また、X3組合員は、就業している会社の所在地であれば、移動せずにすむのに対し、会社の所在地から上記会議室へ移動するのに、40分から50分はかかる。したがって、会社の会社内の会議室に比べて、上記会議室が組合らにとって不便であることは明らかである。

(ウ) 時間について

組合らが会社に対し、交渉時間を2時間とするよう何度も求めているにもかかわらず、会社は、理由も示さずに一切これに応じず、交渉時間を1時間と指定した。会社は、過去の団交においては1時間で十分に足りているのであって、団交の実施に際し何ら問題は生じていないと主張するが、過去の団交において、まだ交渉を行っていたにもかかわらず、1時間が経過したとたんにLマネージャーらが席を立ったこともある。また、その他の団交が1時間ほどで終了しているのは、Lマネージャーらが組合らの質問に全く回答せず、話合いにならないからであり、Lマネージャーらが組合らの質問にひとつひとつ回答していれば、優に1時間以上必要となるのであり、このようにそもそも交渉時間を1時間としている点からも、会社に組合らの質問に誠実に対応しようとする意思がないことがうかがわれる。

(エ) 文書での回答について

組合らが文書回答を求めているにもかかわらず、会社が文書で回答することはほとんどなく、文書回答である27.3.24回答書と27.6.29回答書についても、組合らが団交において口頭で回答した会社に対し、文書での回答を求めたことにより、同団交後によく組合らに示されたものであった。

以上から、会社が基本的に文書での回答を行っていないことは明らかである。

会社は、そもそも団交における回答は口頭で行えば足りるのであって文書回答を行わないこと自体が問題となるわけではないと主張するが、通常、団交においては、組合側が会社側の回答を十分に検討できるように会社側が文書の形に残して回答を行うのが一般的であり、組合らが文書での回答を求めているにもかかわらず、合理的理由もなく文書での回答を拒否している会社の態度は、組合らの理解を得ようとせず、合意可能性を模索していないことをうかがわせる事情となる。

キ まとめ

以上のとおり、上記アからカの事項について不誠実団交が成立する。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年度夏季・冬季賞与について

(ア) 情報及び資料の開示について

- a 会社は、申立人ら対し、平成27年度夏季・冬季賞与の算定根拠について、申立人らの要求を踏まえ、具体的な売上金額及び経常利益等、会社の業績を知るに足る情報を提供したうえ、具体的に説明する等して合意達成の可能性を模索し、誠実に交渉している。
- b 会社が、経営資料の開示を行わなかったことは事実であるが、会社は非公開会社であり、その計算書類等の経営資料は内部資料であって、会社法その他の諸法律に従い、利害関係者の請求がある場合にのみ開示義務が生じるものである。そのため、会社とすれば、その内容を口頭で説明すれば足り、それを裏付ける資料の提示義務までを負うものではない。
- c 会社は、平成24年度ないし同27年度の売上金額及び経常利益を団交にて説明しており、その結果、同25年度及び同26年度の賞与について妥結に至ったことからすれば、会社が、経営資料の開示を行わなかったことをもって不誠実団交となるわけではない。
- d 組合らは虚偽や憶測に基づく内容のビラ配布等対外宣伝活動を行っていたのであり、会社が決算書類等を組合らに提供することによって、会社の経理内容が対外的に暴露され、会社の信用を失墜する蓋然性が高く、そのため、会社としては、慎重にならざるを得なかったのであり、資料を提示しなかったことには合理的な理由が認められるものである。

事実、組合のビラにおいては、会社が「トラックスケールの5枚の新品パネル注文に中古パネルを4枚も検定を受けずに新品として売る」という「詐欺行為」をしている旨の記載が存在する。しかしながら、大阪府計量検定所の複数回にわたる立入り調査においてもそのような事実は一切認められておらず、かかる記載は会社の名誉・信用を失墜させるものである。また、「製造業には不適切な『一年単位の裁量労働制』を実施」との記載もあるが、会社においては裁量労働制など採用していない。次いで、「一つの会社が二つになり、莫大な利益を吸い上げ、Y1' 一族で利益を独り占めする『カラクリ』」との記載があるが、この点は何の根拠もない全くの憶測である。

また、別の組合のビラにおいては、「 Y 2 の地代家賃」として、平成21年度及び同23年度の地代家賃が明記されているほか、弊社における決算内容の「保証金・権利金」「保険積立金」「製造経費や販管費の修繕費」の具体的金額が明記されている。しかし、これらの情報は、会社が非公開会社である関係上、株主等の利害関係人にしか公開されていない情報である。組合らは民間の信用調査会社を通じて情報を入手したものであるが、このような情報の取扱いについては一般的に守秘義務を負うものであり、組合らも

慎重に取り扱わなければならない情報であることを十分に認識したうえで、ビラ配布によって対外的に公表したものである。しかも、組合らが会社に対し、経営資料を開示するよう求めたのは平成25年8月頃であるところ、同月6日の団交後の同年9月には前記のビラと同内容のビラを配布しているのである。このような組合らの態度からすれば、会社が決算書等の経営資料を提示した場合、組合らにおいてこれが対外的に開示される事態が生じることは容易に想像できる。

そのため、会社は資料の提示について慎重にならざるを得なかったのであり、会社が平成24年度から同27年度の売上金額及び経常利益を団交にて説明していること、その結果、同25年度から同26年度の賞与が妥結に至っていることからすれば、会社が、経営資料の開示を行わなかったことには合理的な理由が認められる。

(イ) 団交出席者について

Lマネージャーは会社総務部門の管理責任者であり、同じくMマネージャーも会社営業部門の責任者であって、両名とも団交対象事項についての交渉権限を有するものであるから、団交の使用者側担当者として何らの問題もない。

イ 昇給について

申立人らは、会社が50歳以上について賃上げしないと回答のみを行い、その理由を全く説明しないと主張するが、会社は、団交において、会社の経営状況から全従業員を昇給させることは難しいことを説明し、将来会社を担う基本的に基本給の少ない50代未満の従業員を対象にした旨説明した。実際、申立人らが提出した団交議事録においても、平成28年4月21日の団交において、「去年も申し上げましたけれども、若い人については上げてあげたい」と説明し、また、平成27年度の売上及び経常利益を説明したうえで、「先行き見通しが非常に悪い」と説明している。

申立人らは昇給対象となる50歳未満の従業員の給与額について明らかにされなければ、50歳未満のみ昇給させることの合理性が判断できないと主張するが、会社における基本給は、年齢を考慮して決定されることからして、50歳未満の従業員の給与額が50歳以上の従業員の給与額と比較して低いことは容易に想像できるものである。他方、仮に50歳未満の従業員の給与額について明らかにすると、たとえ氏名・年齢等を明らかにせずとも、X3組合員において各人の従業員の賃金額を特定することが可能となり、個人情報保護の観点から問題があることは明白である。したがって、会社が50歳未満の従業員の給与額についてまで明らかにする必要はない。

以上からすれば、会社の態度が、不誠実団交に該当するものではない。

ウ 未払残業代の支払について

残業代支払請求権については、既に消滅時効が完成していることが明らかであるから、団交応諾義務は存在しない以上、回答せずとも問題はない。また、会社は団交において、過去の未払残業代の調査・支払については既に時効であり、調査及び支払等要しない旨回答している。

同じく、既に消滅時効が完成している以上、残業代の支払に関する団交に応じる命令は救済の手段方法として意味を失っており、被救済利益が存在しないことは明らかである。

エ G組合員の解雇撤回・職場復帰について

G組合員の解雇の正当性については、既に控訴審判決が確定しているのであって、申立人ら主張の如く具体的な交渉を行い、任意で解雇を撤回することを話し合う余地など存在しない。

申立人らは雇用助成金の不正受給など、控訴審判決後に明らかになった会社の様々な不正があり、G組合員の解雇も不正なものであったのではないかとの疑いを持つのも自然などと主張するが、雇用助成金の問題とG組合員の解雇の正当性は全く別の問題であり、具体的な交渉を行う余地など存在しないことは明らかである。

したがって、交渉行詰まりであることが明白である以上、会社としては交渉に応じられない旨回答すれば十分であって、誠実交渉義務違反とはなり得ない。

オ 経営上の質問事項（ Y 3 への地代家賃の支払）について

申立人らは、経営上の質問事項（ Y 3 への地代家賃の支払額）は、X 3 組合員ら従業員の労働条件と密接に関わる事項であり、義務的団交事項に当たるのは明らかである旨主張するが、会社の事務所及び工場の地代家賃の支払額については、当該物件の必要性や契約関係の安定性、周辺の地代相場等を考慮し、最終的には Y 3 との交渉により定まる経営上の決定事項であり、また、地代家賃の支払額の多寡が従業員の賃金額と直結する関係にないことも明白である。したがって、義務的団交事項に該当するものではない。

カ 団交の日時・場所について

(ア) 開催日について

会社が回答した希望日の都合が合わない場合には、必ずファクシミリや電話連絡等により協議して日程を決定しており、組合らの都合を聞かずに一方的に指定しているわけではない。実際、27. 4. 14団交、27. 7. 30団交及び27. 10. 2団交について、複数の候補日を挙げて日程調整を図っているところである。

なお、会社が、組合らが申し入れた候補日を断ったのは、組合らが団交実施日からわずか1週間ないし2週間程度先の特定の日時を候補日として提示したためであって、単に会社側の出席者の都合が合わなかったためにすぎない。また、会社がやむなく特定の日時を候補日として提示する場合は、例えば「連休や出張の都合等」、「年末繁忙」等その理由を説明しているのもであって、組合らに対し不誠実な対応をしたわけではない。

(イ) 開催場所について

申立人らは、会社の会議室ではなく、組合らにとって不便な、相手方から離れた難波や上本町六丁目の貸会議室としている点が問題であると主張する。

しかしながら、貸会議室にて団交を実施している理由は、会社において会議室は1つしかないことから、これを使用すると業務上支障が生じるためであり、合理的な理由を有するものである。

他方、上記いずれの貸会議室も組合らの事務所所在地から車で10分ないし20分程度の距離にすぎず、会社の会議室で開催する場合と比較してさほど不便があるわけでもない。

(ウ) 開催時間について

申立人らは、開催時間を1時間と指定している点が問題であると主張するが、過去の団交においては1時間で十分に足りているのであって、団交の実施に際し何ら問題は生じていない。

(エ) 文書での回答について

組合らは、会社が文書で回答するのはごくまれである旨主張するが事実と反する。現に会社は、27.3.24回答書に限らず、夏季・冬季賞与に係る事項については文書で回答しているものである。また、そもそも団交における回答は口頭で行えば足りるのであって文書回答を行わないこと自体が問題となるわけではない。

キ まとめ

以上のとおりであるから、本件についての団交における会社の対応は不誠実団交に該当するものではなく、申立人らの主張には理由がない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（本件申立てのうち、平成27年5月29日以前の救済を求める部分は、労働組合法第27条第2項の申立期間を経過しているか。）について

(1) 本件申立てのうち、平成27年5月29日以前の救済を求める部分は、労働組合法第27条第2項の申立期間を経過しているかについて、以下、判断する。

ア 組合は、労働組合の弱体化や特定組合員への攻撃といった同一の不当労働行為

意思で反復してなされる場合には、これを一体として「継続する行為」と評価すべきであるとして、X3組合員の組合加入が公然化した平成25年1月以降の昇給差別及び賞与における査定差別が「継続する行為」に当たり、これらについては、平成27年5月29日以前の行為も申立期間を経過していない旨主張する。

しかしながら、労働組合法第27条第2項が規定する「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合のほか、個々の行為自体は複数であっても全体として一個とみることができる不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為と評価できる場合をいうと解され、組合が主張するような、不当労働行為意思が継続している場合とか行為の結果が継続している場合を指すものではない。

イ これを本件についてみると、後記2(1)ア(イ)認定のとおり、会社においては、①毎年4月付けで給与改定が行われ、これに基づく毎月の賃金支払は次年度の給与改定まで続くこと、②賞与に関する算定期間は、夏季は前年11月26日から当年5月25日まで、冬季は当年5月26日から当年11月25日までであり、これをもとに夏季賞与は7月支払、冬季賞与は12月支払と規定されていること、が認められるところ、昇給又は賞与に係る支給決定行為とこれに基づく支払行為をもって継続して行われる一括して一個の行為と評価することができる。

そうすると、昇給差別については、平成27年4月付けの給与改定について、それによる賃金が翌28年4月まで支払われており、それから1年以内の同年5月30日に28-25号事件が申し立てられていることから申立期間を経過していないといえる。しかしながら、同26年4月以前の給与改定とそれに基づく賃金については、救済申立ての申立期間を経過しているといわざるを得ない。

同様に、賞与における査定差別に関しても、平成27年7月支払予定であった同年度夏季賞与及び同年12月支払予定であった同年度冬季賞与については、同28年5月30日に申し立てられた28-25号事件の申立期間内に申し立てられたものといえるが、それ以前の夏季及び冬季賞与については、申立期間を経過していることになる。

以上のとおりであるので、本件申立ての判断対象となるのは、昇給に関しては同27年及び同28年4月付けの給与改定であり、賞与については、同27年度及び同28年度夏季及び冬季賞与であるといえ、申立人らが同27年5月29日以前のX3組合員の組合加入公然化の時期にまで遡って救済を求める部分については、労働組合法第27条第2項の申立期間を経過しており、却下せざるを得ない。

ウ また、組合は、27.2.20団交申入書に基づく団交が平成27年6月1日開催の27.6.1団交まで継続されていることをもって、27.2.20団交申入書による団交に

については申立期間は経過していない旨主張する。

団交は基本的に団交期日の都度完結する1回限りの行為と解されるところ、同一議題の団交が継続し、決裂状態に至ることなく行われていたとみることができるような場合については別異に解する余地がある。

そこで、27.2.20団交申入れによって開催された団交についてみると、27.2.20団交申入れに対して開催された団交は、27.3.13団交、27.3.24団交、27.4.14団交、27.4.30団交、27.6.1団交の5回であり、当該5回の団交が27.2.20団交申入れに関して継続して開催されていたことについては当事者間に争いはない。また、これらの団交は2週間から1か月とかなり近接した間隔で行われており、後記3(1)イ(ク)、(ケ)、(コ)認定によれば、27.4.30団交が次回団交を予定して終了した後に、組合らと会社の日程調整を経て27.6.1団交が開催されたことも認められる。これらのことからすれば、27.2.20団交申入れに関して開催された5回の団交は、継続して行われる一括して一個の行為と評価することができ、労働組合法第27条第2項が規定する「継続する行為」といえる。

以上のとおりであるので、27.2.20団交申入れに係る団交については、27.6.1団交が申立期間を経過していないことから、それ以前の4回の団交についても、申立期間を経過して申し立てられたものには当たらないといえる。

2 争点2（会社は、X3組合員に対し、昇給及び賞与において、組合員であるが故に不利益取扱いをしたか。また、会社のX3組合員に対する上記昇給及び賞与に係る取扱いは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社における賃金等に関する規程について

(ア) 施行日を平成23年10月20日とし、後記(イ)のとおり同25年10月10日付けで改定される前の会社の就業規則には、賃金、昇給及び賞与に関して、以下の規定があった。

「(賃金の種類)

第29条 賃金の種類は次のとおりとする。

①基本給 ②諸手当 ③割増賃金」

「(手当)

第33条 従業員には次の手当を支給する。

①職務手当

職務内容、本人の能力、技能、勤務成績等により決定し、支給する。

②調整手当

経験、年功、個別の理由等により調整し、支給する。

③から⑨ 略 』

「(基準内賃金)

第34条 基準内賃金とは、基本給、職務手当、調整手当、皆勤手当、運転手当、通信手当、奨励手当、給食手当をいう。 』

「(昇給)

第41条 昇給は、勤務成績その他が良好な従業員について、毎年4月1日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の低下、その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。

2 顕著な業績が認められた従業員については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。

3 昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。」

(賞与)

第42条 賞与は会社の経營業績等を勘案して、各人の勤務成績などを考慮して決定する。ただし、会社の業績の低下、その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 前項の規定にかかわらず、次の者は賞与を支給しない。

①から④ (略)

3 前項の規定にかかわらず、会社が特に支給することが適当と認められた者については、特別に支給する。

4 賞与の算定期間及び支給日は、次のとおりとする。

算定対象期間		支給日
夏季賞与	前年11月26日から当年5月25日まで	7月中旬
年末賞与	当年5月26日から当年11月25日まで	12月中旬

』

(甲12)

(イ) 平成25年10月10日付けで改定、施行された会社の就業規則第48条には、賃金に関し、「社員の賃金は、給与、賞与とし、別に定める賃金規則に定める」との規定があった。同日より施行の会社の賃金規則(以下「賃金規則」という。)には、昇給及び賞与に関して、以下の規定があった。

「(賃金の種類)

第2条 従業員の賃金は次のとおりとする。

(図で示しているため省略。図の内容は、①賃金は給与と賞与からなること、②給与は基本給、諸手当及び割増賃金からなること、③諸手当は役職手当、調整手当、皆勤手当、運転手当、通信手当、給食手当、

家族手当、通勤手当、休業手当からなること、④諸手当のうちの役職手当は、マネージャー手当だけであること、その他が記載されていた。) 」

「(基本給)

第3条 基本給は本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に会社が決定する。 」

「(役職手当)

第4条 役職手当は、次のとおり支給することがある。

1. マネージャー手当…管理監督者に対し割増賃金相当分として支給する。

月額45,000円

(調整手当)

第5条 調整手当は、経験、年功、個別の理由等により会社が調整し、支給することがある。 」

「(算定期間および実施日)

第29条 給与改定は算定期間(実施日前1年間)における会社の業績ならびに本人の職務遂行度、能力伸長度、勤務成績等に基づき当年4月付けで実施することがある。ただし、会社の業績その他事情がある場合には給与改定を実施しない。

② 昇進、昇格、復職等によって特に必要があると会社が認めた場合は、前項の実施時期以外であっても給与改定を実施することがある。 」

「(算定期間および支払時期)

第31条 賞与は夏季賞与および冬季賞与とし、算定期間および支払時期は次のとおりとする。ただし、会社の業績その他事情がある場合には、支払時期を変更、あるいは賞与を支給しないことがある。

算定期間	支払時期
夏季賞与：前年11月26日から当年5月25日まで	7月支払い
冬季賞与：当年5月26日から当年11月25日まで	12月支払い

(賞与の決定)

第32条 賞与は算定期間における会社の業績ならびに本人の勤務成績、出勤率等に基づいて決定する。 」

(乙2、乙10、乙11、証人 L)

(ウ) 本件申立ての審問において、会社側証人は、会社における賞与額の算出方法について、①基本給を基礎として、算定対象期間の業績、人事考課、年齢等を

勘案して算出することとなっていた旨、②人事考課の評定は、各グループのマネージャーがグループ所属従業員の評価を行ったものについて、社長が聞き取りを行ったうえ、最終的に評価を決定していた旨証言した。

(乙13、証人 L)

イ X 3 組合員の賃金の推移について

平成16年度から同28年度にかけて X 3 組合員の基本給、職務手当、調整手当、賞与の実績は以下の表のとおりであった。ただし、同27年度及び同28年度の賞与額は、後記オ(イ)、(オ)記載のとおり、会社の回答額であり、本件申立ての申立て時において、妥結も支給もされていなかった。

なお、平成25年10月分から、会社において職務手当という手当はなくなった。

年度	基本給	職務手当	調整手当	夏季賞与	冬季賞与
平成16年度	210,000	20,000	0		
平成17年度	210,000	24,000	0	260,000	320,000
平成18年度	212,000	27,000	0	270,000	375,000
平成19年度	214,000	30,000	0	220,000	290,000
平成20年度	216,000	30,000	1,000	195,000	243,000
平成21年度	218,000	31,000	0	不明	210,000
平成22年度	218,000	31,000	0	215,000	270,000
平成23年度	218,000	31,000	0	125,000	170,000
平成24年度	218,000	31,000	0	120,000	150,000
平成25年度	218,000	31,000	0	120,000	105,000
※			31,000		
平成26年度	218,000		31,000	100,000	105,000
平成27年度	218,000		31,000	108,000	108,000
平成28年度	218,000		31,000	91,000	120,000

※平成25年度は上段が9月分まで、下段が10月分以降である。(単位：円)

(甲68、甲78)

ウ X 3 組合員の所属する製造グループの従業員の賃金について

(ア) 平成27年4月1日の時点における会社組織は、社長、専務の下にマネージャー会議があり、その下に5つのグループが存在した。グループは、営業グループ、設計グループ、電気技術グループ、製造グループ、総務グループに分かれており、うち製造グループには、Kマネージャーの下に、X 3 組合員、J 従業員、P 従業員ほか2名の5名の従業員が所属していた。

また、社長、専務を除く従業員は全部で20名であり、うち5名はマネージャーであった。

(乙3の3、当事者 X3)

(イ) 会社が、会社における「平成25年度以降の昇給実施状況」であるとして、当委員会に提出した基本給推移表の内容は、以下のとおりであった。

また、会社によると、この表のうち、1番、3番から5番、8番及びX3組合員の計6人が50歳以上の従業員であり、うち、非役職者はX3組合員ともう1名の2名であった。

氏名	25年度	26年度	27年度	28年度
1	271,000	271,000	271,000	271,000
2	245,000	245,000	250,000	253,000
3	242,000	242,000	242,000	242,000
4	220,000	220,000	220,000	220,000
5	219,000	219,000	219,000	219,000
X3組合員	218,000	218,000	218,000	218,000
7	214,000	214,000	219,000	222,000
8	212,000	212,000	212,000	212,000
9	210,000	210,000	215,000	218,000
10	208,000	210,000	215,000	218,000
11	204,000	206,000	211,000	214,000
12	202,000	202,000	207,000	210,000
13	200,000	200,000	205,000	208,000
14	196,000	196,000	201,000	204,000
15	195,000	195,000	200,000	203,000

(単位：円)

(乙8、証人 L)

(ウ) 会社が、会社における「平成23年度以降の製造グループ(除役職者)の賞与支給額推移状況」であるとして、当委員会に提出した賞与推移表の内容は、以下のとおりであった。ただし、同27年度及び同28年度の賞与額は後記オ(イ)、(オ)記載のとおり、会社の回答額であるが、本件申立ての申立て時において、妥結しておらず、支給もされていなかった。

なお、会社によれば、以下の表のA、B及びCの3名とD、E及びFの3名は、一部を除き別の人物である。また、会社から提出された組織図(平成25年

10月1日現在、同26年7月1日現在、同27年4月1日現在、同27年10月6日現在の4枚)によれば、この期間において、製造グループのKマネージャーを除く従業員は、同27年4月1日現在以降の組織図からはI従業員が消えている以外は同じメンバーであった。

氏名	25年度夏	25年度冬	26年度夏	26年度冬	27年度夏	27年度冬	28年度夏	28年度冬
X3 組合員	120,000	105,000	100,000	105,000	108,000	108,000	91,000	120,000
A	100,000	140,000	120,000	140,000	140,000	140,000	142,000	180,000
B	100,000	105,000	120,000	105,000	140,000	115,000	118,000	130,000
C	100,000	140,000	120,000	140,000	140,000	140,000	143,000	180,000

氏名	23年度夏	23年度冬	24年度夏	24年度冬
X3組合員	125,000	170,000	120,000	150,000
D	136,000	220,000	180,000	240,000
E	134,000	200,000	180,000	240,000
F	115,000	170,000	100,000	150,000

(単位：円)

(乙3、乙9、乙12、証人 L)

エ X3組合員の入社及び組合加入公然化以降の経緯について

(ア) 平成16年10月5日付けで、X3組合員は、会社に日給月給制の常用労働者として採用され、製造グループに配属された。

同日付の雇用通知書には、①仕事の内容は、「計量器の製造作業、据付作業等」である旨、②基本給は21万円である旨、③月に24日出勤の場合の諸手当は3万3,200円であり、その内訳は職務手当2万円、皆勤手当3,000円、運転手当3,000円、給食手当7,200円であり、通勤手当は別途支給である旨、④昇給は、原則として4月に実施する旨、⑤賞与は原則として、7月及び12月の2回支給する旨、が記載されていた。

その後、職務手当が同25年10月に廃止されたため、X3組合員は、それまで支給されていた職務手当と同額の3万1,000円を同月以降、調整手当として支給されるようになった。

(甲3、甲78、当事者 X3、証人 L)

(イ) 平成25年1月17日、組合らは会社に対し、25.1.17団交申入書を提出した。

25.1.17団交申入書には、分会長として、X3組合員の名前を記載したうえで、

分会が結成されたことを通告する旨や要求事項などが記載してあった。

(甲10、証人 X 4)

(ウ) 平成25年5月頃、会社において、I従業員及びJ従業員の両名は、製造グループの主任となった。なお、当時、X3組合員は製造グループ内でKマネージャーに次いで勤務年数が長い従業員であった。

また、この時期より以前には、I従業員を含む一部の後輩がX3組合員を「サブリーダー」と呼んだことがあった。X3組合員は、本件申立ての審問において「あなた自身はサブリーダーとか、そういう自覚はないんですね」と質問されたのに対し、「自覚はないですね。ただ古いだけで指導してきたと。それだけです。入ってきた人間に。」と証言した。

(甲31、甲78、当事者 X 3)

(エ) 平成25年10月18日付けで、組合らは会社に対し「抗議文」と題する書面を送付した。当該書面には、同月12日にI従業員と口論に至ったX3組合員がI従業員に胸ぐらをつかまれてトラックから降りるように言われた旨、X3組合員が同月13日にその件について警察署に相談・報告した旨、同月15日にLマネージャーがX3組合員にその時の言動について譴責処分とするので始末書を書くよう述べた旨、I従業員はX3組合員の後輩であったのに、X3組合員の組合公然化以後、半年ほど前に主任になってからX3組合員に対してバカにした態度や言動を取るようになっており、このような経緯は、会社の組合敵視・X3組合員に対する差別取扱いによってもたらされたことは明らかである旨、X3組合員に対する譴責処分や始末書の提出指示に対して抗議し、この撤回を求める旨、等が記載されていた。最終的に、X3組合員は、始末書は提出しなかった。

(甲11、当事者 X 3)

(オ) 平成27年9月11日付けで、組合らは、会社に対し「申入書」を提出した。同書面には、X3組合員が出張業務において別会社のシャッター破損事故について始末書の提出を求められているが、その必要はないと考え、その提出を強要するなら、会社の雇用安定助成金の不正受給問題について会社側がどのような責任を取るのかそのことを明らかにするのが先決である旨等が記載されていた。

(甲32)

オ X3組合員の賃金に係る団交等の経緯について

(ア) 28-25号事件の申立て以前の、X3組合員の昇給及び賞与に関する団交等の経緯は、後記3(1)記載のとおりであった。

(イ) 平成28年5月30日、28-25号事件が申立てられた時点において、組合らと会社は平成27年度夏季賞与及び同年度冬季賞与について、未妥結であり、支給されていなかった。

(ウ) 平成28年6月24日、会社は、組合らに対して、同年度夏季賞与についての回答書を提出した。

同文書には、①同年度夏季賞与は、前年度夏季賞与支給額の16%減額とし、X3組合員は9万1,000円である旨、②支給日は同年7月8日とする旨、③同月5日終業時刻までに妥結の返答があれば同月8日に支給するが、指定日までに妥結の返答がない場合、妥結後の支給となるのでよろしく願う旨、④会社はますます厳しい経営環境の中、夏季賞与算定期間で前年同期と比較して、売上高は20%の減、損益は欠損であって、本来支給できないところではあるが、上記額を回答する旨、等が記載してあった。

(甲73)

(エ) 平成28年12月5日、会社は、組合らに対して、同年度冬季賞与についての回答書を提出した。

同文書には、①同年度冬季賞与は、前年度冬季賞与支給額の11%増額とし、X3組合員は12万円である旨、②支給日は同年12月9日とする旨、③同月6日終業時刻までに妥結の返答があれば同月9日に支給するが、指定日までに妥結の返答がない場合、妥結後の支給となるのでよろしく願う旨、④会社は依然厳しい経営環境の中、今冬季賞与算定期間では、売上高は前年同期比20%の増となったが、損益は上期の低迷が尾を引いており厳しい現状がある旨、早期解決のため、上記回答をする旨、等が記載してあった。

(甲74)

(オ) 平成29年2月22日に、29-14号事件が申し立てられた時点において、当該事件で救済を求める対象である同28年度夏季賞与及び冬季賞与も未妥結であり、支給されていなかった。

カ X3組合員の能力に係る主張について

(ア) 罫書作業について

本件申立ての審問において、X3組合員は、自分は、罫書が間違っている場合に2本あればずれているのがはっきりわかり、鋼材を置くのにも目安が多いので置きやすい、位置を微調整するにもバランスよくできるなどの理由から横線は2本引く必要があると思っている旨、Kマネージャーに指導されたので問題がないと考えるものについては1本しか引かないこともあるが、問題があるとするものについては確実だと思っているので現在も2本線を引いて行っている

旨証言した。

(当事者 X 3)

(イ) 鋼材の切断方法について

本件申立ての審問において、X 3 組合員は、入社当初は他の従業員と同様に 1 枚ずつ切断していたが、現在では 4 枚から 5 枚ずつ切断している旨、いつごろからそうしたのかは記憶が曖昧である旨証言した。

(当事者 X 3)

(ウ) 平成27年に製造グループと電気技術グループが行った計量器の最終調整記録記入練習における成績について

本件申立ての審問において、X 3 組合員は、当該最終調整記録は製造グループである X 3 組合員の作業ではないと思う旨、結果について会社から何か言われたことはない旨、当該記入作業については苦手意識がある旨証言した。

(当事者 X 3)

(2) 会社は、X 3 組合員に対し、昇給及び賞与において、組合員であるが故に不利益取扱いをしたか、また、会社の X 3 組合員に対する上記昇給及び賞与に係る取扱いは、組合に対する支配介入に当たるか、について、以下判断する。

ア 昇給について

(ア) 組合は、50歳以上の者に基本給の昇給はなかった旨の会社の主張は疑わしく、また仮にそうであるとしても、職務手当、役職手当で昇給がなされており、X3組合員はそれらの手当において不利益な取扱いを受けている旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、X 3 組合員に平成27年度及び同28年度の昇給に関して不利益が生じているかについてみる。

前記(1)ア(イ)、後記3(1)イ(ウ)、オ(コ) b 認定のとおり、①賃金規則には「給与改定は算定期間(実施日前1年間)における会社の業績ならびに本人の職務遂行度、能力伸長度、勤務成績等に基づき当年4月付けで実施することがある。ただし、会社の業績その他事情がある場合には給与改定を実施しない。」と規定されていること、②同27年度及び同28年度の賃上げについての会社の回答は50歳未満の従業員のみ昇給し、50歳以上の従業員には昇給なしという内容であったことが認められる。これらのことからすれば、「会社の業績ならびに本人の職務遂行度、能力伸長度、勤務成績等」と昇給との関係は明確ではなく、むしろ、賃金規則に規定していない年齢で昇給の有無を決定すると回答していることからみれば、賃上げの有無や金額について、会社による恣意的な運用が可能であったといえる。

さらに、前提事実及び前記(1)イ、エ(ア)、後記3(1)イ(ウ)、オ(コ) b 認定のとおり、①同16年10月5日付けのX3組合員の雇用通知書には昇給は原則として4月に実施する旨の記載があったこと、②X3組合員は同21年度から一切賃上げがなく、同27年度及び同28年度についても会社はX3組合員が50歳以上であることを理由に昇給を行わなかったこと、が認められ、これらのことからすると、本件申立ての判断対象となっている同27年度及び同28年度にX3組合員の年齢を理由に昇給がなかったことについては、X3組合員に不利益が生じているといえる。そこで、以下、X3組合員の昇給がなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

(ウ) そこで、まず、基本給の昇給についてみる。

前提事実及び前記(1)イ、ウ(イ)、エ(イ)、後記3(1)イ(ウ)、オ(コ) b 認定によれば、①X3組合員の賃金は平成21年度から同額であること、②会社の提出した基本給推移表によれば、同27年4月及び同28年4月に基本給の昇給がなかったのは、X3組合員以外に5名存在し、会社によればこの5名は50歳以上であること、③X3組合員の組合加入公然化は同25年1月17日であること、④会社が27.3.24団交において提出した27.3.24回答書には、50歳未満の者には月額5,000円の賃金引上げを行い、50歳以上の者には昇給なしである旨が記載してあったこと、⑤28.4.21団交において組合が50歳以上を同28年度の3,000円の賃上げの対象としない理由を質問していること、が認められる。

これらのことからすれば、平成27年4月及び同28年4月の昇給については、会社は50歳以上の従業員については昇給しないことを組合に団交で回答し、実際そのとおりに運用しているとみることができる。このように組合員、非組合員を問わず年齢により昇給額を決定することは会社の裁量の範囲内であり、特段不合理なものとはいえない。

これに対し、組合は、会社の提出した基本給推移表については賃金台帳が提出されていないためその信用性が疑わしい旨及び当該方針を2年続けることにより給与の逆転現象が起こるので給料の安い従業員を昇給させたという理由が成り立たないなどと主張するが、会社が50歳という年齢ではなく、組合員であるが故にX3組合員の基本給を昇給させなかったことの疎明はなく、この点に係る申立人らの主張は採用できない。

(エ) 次に、手当の昇給についてみる。

組合は、手当においても昇給が行われていると主張するところ、前記(1)ア(イ)、イ認定のとおり、①賃金規則には「調整手当は、経験、年功、個別の理由等により会社が調整し、支給することがある。」と規定されていること、②

X 3 組合員の職務手当は平成16年度から同21年度の間、数千円増額した年度が複数あること、が認められ、職務手当がいわゆる年功給的に増額されている従業員がいる可能性がないとはいえない。

しかしながら、手当に関しては、組合は、平成27年度及び同28年度に非組合員がどの程度の金額であったかについて、また、非組合員の手当が一律に増額していたことについて何らの主張も疎明も行っていない。そうであれば、職務手当または調整手当について、他の従業員は年功給的な運用をされて昇給していたのに、X 3 組合員のみ組合員であるが故に昇給しなかったと認めることはできない。

また、役職手当については、そもそも役職手当相当額の不利益があるというのは最終陳述における新たな主張であるうえ、前記(1)ア(イ)認定のとおり、賃金規則には「管理監督者に対し割増賃金相当分」として、マネージャー手当が月額4万5,000円支給されることが認められるところ、当該マネージャー手当が主任に対しても支給されるのか否かも明らかではなく、仮に主任に対しても支給されるとしても、昇格差別は本件申立ての争点ではなく、何らの疎明もされていないのであるから、当該申立人らの主張は採用できない。

イ 賞与について

組合は、会社が主張するX 3 組合員の低評価には理由がないので、X 3 組合員の賞与が製造グループの他の従業員より低いのは組合員故である旨主張する。

確かに、前記(1)ア(イ)、(ウ)、イ、ウ(ウ)認定のとおり、①賃金規則には賞与について「賞与は算定期間における会社の業績ならびに本人の勤務成績、出勤率等に基づいて決定する」と定めてあること、②会社における賞与の算出は、算定対象期間の業績、人事考課、年齢等を勘案して算出することになっており、最終的には社長が決定していたこと、③X 3 組合員の同27年度夏季賞与、同年度冬季賞与、同28年度夏季賞与、同28年度冬季賞与は順に、10万8,000円、10万8,000円、9万1,000円、12万円であり、いずれも製造グループの他の3人の従業員に比べて低額であったこと、が認められ、人事評価は最終的に社長が決定することから、恣意的な運用がなされた可能性は否定できない。

この点について、会社は、X 3 組合員の賞与が低額であるのは、他の従業員の人事考課がX 3 組合員の評価を上回ったか同一であったためである旨主張するのに対し、組合は、賃金規定に明記していない年齢を考課要素にするのが不相当である旨や平成23年度や同24年度夏季は最下位ではなく4人中3番目であった旨、同21年度までは基本給と職務手当が昇給していた旨などからX 3 組合員の能力、成績が高かった旨主張する。しかし、これらの組合の主張によっても、X 3

組合員に対する平成27年度、同28年度の夏季及び冬季賞与について、会社が一定金額の支給提案を行っていたことからすると、他の製造グループの従業員らに、X3組合員より高額の賞与を支給したとしても、それが当該従業員らの業績をX3組合員より高く評価した結果であるならば、直ちに不合理な差別とはいえない。

また、組合は、X3組合員の職務遂行能力が他の従業員と比較して低かったとの会社の主張を否認するが、他の製造グループの従業員らの職務遂行能力がX3組合員と同等又はそれ以下であったのに、上記の恣意的な運用がなされた結果、X3組合員より高額の賞与が支給されたことを推認させる証拠はない。

以上のことからすれば、X3組合員の平成27年度及び同28年度の冬季及び夏季賞与の支給において不利益があったと認めるに足るだけの疎明はなく、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (27.2.20団交申入れ、27.6.9団交申入れ、27.8.12団交申入れ及び27.10.26団交申入れにより開催された団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 27.2.20団交申入れ以前の経緯について

(ア) 平成24年9月7日、会社は、G組合員に対し、服務規程違反により同年10月7日付けで解雇する旨通知し、同日解雇を行った。同年11月30日、G組合員は地位確認等を求める訴訟を大阪地方裁判所に提起した。

(甲8、甲9、甲77、甲78)

(イ) 平成25年1月17日、組合らは、会社に対し、分会の結成通告やG組合員の解雇撤回等を要求事項とした団交申入れ等を記載した25.1.17団交申入書を提出した。同年2月5日及び同年3月13日、組合と会社は、当該団交申入書に係る団交を行った。この間、同年2月21日に、組合らは賃金引上げを求める要求書を会社に提出した。

(甲10、甲77、証人 X4)

(ウ) 平成25年3月22日、組合らは、会社に同年度賃上げ要求等に関して団交を申し入れ、同年4月26日及び同年6月3日に団交を行った。

(甲13、甲77)

(エ) 平成25年6月13日、組合らは、会社に対し、平成25年度夏季賞与等に関して団交を申し入れ、同年6月25日、同年7月9日、同年8月6日、同年9月12日などに団交を行った。なお、この間の同年6月28日付けで、会社は組合らに対し「ご連絡」と題する書面を組合らに対し提出し、夏季賞与に関して文書回答を行った。

(甲14、甲77、証人 X 4)

(オ) 平成25年8月16日、組合らは会社に対し、団交申入書（以下「25.8.16団交申入書」という。）を提出した。

同団交申入書には、①同月6日の団交において会社の資産状況や決算内容についての疑問点・問題点などを資料に基づいて指摘したので、その席上でも申し入れたように文書でもって回答してほしい旨、②会社と Y 3 の取締役の関係や、会社が Y 3 に支払っている地代家賃等の額がなぜこのように高額であるのかなどのその疑問点、問題点の内容、③交渉事項は、同年度夏季賞与の継続交渉、春闘、未払賃金問題、25.1.17団交申入書による9項目の要求であり、同月21日に団交を要求する旨などが記載されていた。

(甲67、証人 X 4)

(カ) 平成25年9月頃から、組合は、会社の Y 3 に対する年間の地代・家賃の金額支払について記載したビラの配布を開始した。当該ビラに記載されている Y 3 に対する地代、家賃の数字は、組合が信用調査会社の調査報告書を通じて入手したものであり、会社の貸借対照表、損益計算書等を記載した当該調査報告書の表紙には「社外極秘」として、「本報告書の内容は絶対秘密にお願いします。ご違背の場合は当社規定により損害賠償の責めを負っていただくことがあります。当社は本報告書につき損害賠償の責は負いません」との注意書きがあった。

(甲72、証人 X 4)

(キ) 平成25年10月25日、組合らは会社に対し、平成25年度冬季賞与等に関して団交申入れを行った。

(甲77、証人 X 4)

(ク) 平成25年11月12日付けで、組合らは、会社に対し、「2013年夏季一時金の妥結通知及び未払い賃金に関する申入書」と題する文書を提出した。同文書には、昨年同様との会社の回答には大いに不満であるが、同年度冬季賞与要求もしたことでもあり、不満の意を表明しつつ、妥結の通知を行うので X 3 組合員に夏季賞与を支給するよう申し入れる旨等が記載してあった。

同月18日付で、会社と組合らは「協定書」を締結した。当該協定書には、「平成25年夏季賞与（夏季一時金）について、次のとおり妥結する」として、X 3 組合員に対する支給額を12万円とすること等が記載してあった。

(甲15、甲16、甲77、証人 X 4)

(ケ) 平成25年11月21日、同年12月18日、同26年1月8日、同年2月5日、組合らと会社は、前記(キ)記載の冬季賞与要求などに関する団交を行った。

同年2月5日付けで、会社は、組合らに回答書を提出した。同回答書には、同年度冬季賞与は同24年度冬季賞与支給額の30%減の額とする旨等が記載されており、続けて「会社は厳しい経営環境の中で、冬季賞与算定期間では前年同期より売上がおちており、また損益も欠損となっており、本来支給できないところではあるが、上記額を回答する。」と記載してあった。

(甲17、甲77、証人 X 4)

(コ) 平成26年1月頃、組合はビラ配布を行った。

同月17日付けの組合ビラには、「 X 7 が質問している会計処理への主な疑問」として「地代・家賃が何故年間〇千万円近くも必要なのか」「 Y 2 所有の土地(〇〇〇〇〇千円)はどういうものか?」、「投資その他の『保証金・権利金』の(〇〇〇〇〇千円)は何か?」、「保険積立金〇〇〇〇〇千円は、何のための保険積立金か?」、「製造経費や販間費の修繕費(H 23 : 〇〇〇〇〇千円)は何か?」などが〇の部分に具体的な金額を記載した形で記載されていた。また、「 Y 2 と Y 3 の不明朗な関係!」として、同21年度と同23年度の会社の地代家賃の額を記載していた。

なお、組合が当該ビラに記載した数字は前記(カ)記載の「社外極秘」「本報告の内容は絶対秘密にお願いします。」等の注意書きが記載された信用調査会社の調査報告書によるものであった。

(甲72、甲77、乙7、当事者 X 3 、証人 X 4)

(サ) 平成26年3月4日、組合らは会社に対し、平成26年度賃上げ要求に関する団交申入れを行い、組合らと会社は、同月24日、同年4月18日に団交を行った。

(甲18、甲77、証人 X 4)

(シ) 平成26年6月11日、組合らは夏季賞与要求等に関する団交申入れを行い、組合らと会社は、同月24日、同年7月15日、同年8月11日、同年9月25日に団交を行った。

(甲19、甲77)

(ス) 平成26年6月26日、大阪地方裁判所は、G組合員の解雇を無効とし、会社にG組合員に対する賃金の支払を命じる旨の判決を言い渡した。

(甲8)

(セ) 平成26年10月28日、組合らは冬季賞与要求等に関する団交申入れを行い、組合らと会社は、同年11月17日、同年12月3日に団交を行った。

同年12月3日付けで、会社は、回答書を組合らに提出した。同回答書には、平成26年度冬季賞与を前年度冬季賞与支給額と同額とし、X 3 組合員は10万5,000円である旨、会社は厳しい経営環境の中で、冬季賞与算定期間でも前年

同期と比較して売上、利益とも低迷しており支給困難な中ではあるが、上記額を回答する旨が記載されていた。

(甲20、甲21、甲77、証人 X 4)

(ソ) 平成26年12月12日付けで、大阪労働局が「中小企業緊急雇用安定助成金を不正に受給した事業主の公表について」と題して、会社について、中小企業緊急雇用安定助成金を不正に受給したことが確認されたとして公表を行った。

上記公表の内容は、①不正受給の概要は、「上記助成金の対象となる休業及び教育訓練について、実際には休業及び教育訓練の一部を行っていないにもかかわらず、休業及び教育訓練をしていたかのように虚偽の出勤簿、賃金台帳を作成し支給申請を行い、不正に助成金を受給したことが労働局の行った調査により明らかになったもの。」であり、②不正受給の金額は1,178万2,010円、③返還状況は「全部返還済み」、④支給決定等取消年月日は同年10月26日であった。

(甲5)

イ 27.2.20団交申入れから27.6.9団交申入れまでの経緯について

(ア) 平成27年2月20日、組合らは、会社に27.2.20団交申入書を提出した。27.2.20団交申入書には、要求事項等について、以下のとおり記載してあった。

「1. 2015年春闘『賃金引き上げ』要求について

基本給を本年4月分給与から、20,000円引き上げること。

(要求根拠について)

貴社、就業規則には、毎年4月に給与の引き上げを行うことが明記されているにも関わらず、近年6年ほど賃金の引き上げが実施されていません。経営状況も順調に推移しており、給与の引き上げを実施できない理由はなく、賃金水準も低く、生活の改善・向上のために上記要求をするものです。

2. G組合員に対する不当な解雇を撤回し、大阪地裁判決に基づき賃金を支払い、直ちに職場に戻すこと。

3. 2013年8月6日以降の団体交渉において重ねて申し入れてきた経営上の質問事項に対して、誠実に文書をもって回答すること。

4. 回答期日について

2015年3月4日(水)

当日は必ず団体交渉を開催し、文書をもって回答すること。 」

(甲22、甲77、証人 X 4)

(イ) 平成27年2月28日、組合らと会社は、「協定書」を締結した。当該協定書に

は、X 3 組合員の「下記賞与（一時金）について、次のとおり妥結する」として、①平成25年度冬季分は10万5,000円、同26年度夏季分は10万円、同26年度冬季分は10万5,000円を支給する旨、②支払日は協定書締結後 3 日以内とする旨、③支払方法は所得税、社会保険料控除後、現金で X 3 組合員本人に支払う旨などが記載してあった。

（甲77、乙4、証人 X 4 ）

(ウ) 平成27年 3 月13日、同月24日、組合らと会社との間で27. 2. 20団交申入れに係る団交が行われた。

同月24日の団交において、会社は、27. 3. 24回答書を組合らに提出した。27. 3. 24回答書には、同年 4 月の給与改定について、回答するとして、①50歳未満の者には月額5,000円の賃金引上げを行い、50歳以上の者には昇給なしである旨、②妥結後、4 月度給与から実施する旨が記載してあった。

（甲23、甲77、証人 X 4 ）

(エ) 平成27年 3 月26日、大阪高等裁判所は、G 組合員の地位確認等請求控訴事件について、G 組合員に対する解雇は有効であるとして、前記ア(ス)記載の大阪地方裁判所判決を取り消す旨の判決を言い渡した。

（甲 9、甲77）

(オ) 平成27年 3 月31日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、会社は 4 月 2 日及び第 2 週は都合がつかないので、ついては、4 月14日、同月15日若しくは同月16日で検討をお願いしたい旨が記載されていた。

（甲47、乙13、証人 L ）

(カ) 平成27年 4 月14日、組合らと会社との間で27. 2. 20団交申入れに係る団交が行われた。

（甲77）

(キ) 平成27年 4 月16日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、会社は 4 月20日及び同月21日は都合がつかないので、追って会社希望日を連絡するのでよろしくお願いする旨が記載されていた。

同月20日、会社は、「ご連絡」と題する文書を組合に送付した。同文書には、次回団交が会社は直近では同月27日しか都合がつかない旨が記載されていた。

（甲48、甲49）

(ク) 平成27年 4 月30日、27. 2. 20団交申入れに関して27. 4. 30団交が行われた。

27. 4. 30団交においては、X 3 組合員の休暇の話、社長発言の話、団交出席

者の話などの後、賃上げの話になった。組合が50歳以上の従業員については、5,000円の賃上げを行わない根拠を述べるよう求めたのに対し、Lマネージャーは、「理由は、この間申し上げましたように、若い人に、若い人をアップしております」と述べた。これに対し、組合が、X3組合員の給料は5年間上がっていない状況で低い金額である旨及び若い人の給料がそれより低いのか、若い人の給料の数字を示してほしい旨を述べたが、これに対し、会社は何も述べなかった。

また、平成22年度、同23年度の賃上げがなかったことについての話の後、組合が平成25年度については既に伝えられているとして、同24年度及び同26年度の売上高と経常利益を質問し、Lマネージャーが各年度の売上高と経常利益の数字を述べた。これに対し、組合が、売上や利益は上がっているのに何故賃上げがなかったのか質問したが、会社は何も述べなかった。

その後、組合が平成25年8月6日付けの文書に対する回答はどうなっているか質問したのに対し、Lマネージャーは「これはあくまで、今まで通り、経営事項ですので、お答えは控えさせていただきます」と述べた。これに対し、組合が、経営事項というが労働条件に重大な影響を及ぼす経営事項である旨、地代家賃や修繕費の問題は賃上げがなかったことと裏腹の関係であり、確かに経営事項だが、それですまされる問題とは違う旨等を述べた。これに対して、会社は何も述べなかった。

その後、組合が団交を会社の会議室で行うよう求める話をし、27.4.30団交は終了した。

(甲34、甲77)

(ケ) 平成27年5月9日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、組合の申し入れた同月14日については、会社は都合がつかない旨、追って会社の希望日を連絡する旨が記載されていた。

同月18日、会社は、組合らに「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、組合から申入れの団交について、会社は同月では同月25日しか都合がつかず、それ以降は6月になるので、よろしく検討をお願いする旨が記載されていた。

(甲50、甲51)

(コ) 平成27年6月1日、組合らと会社との間で、27.2.20団交申入れに関して27.6.1団交が行われた。

(甲77)

ウ 27. 6. 9団交申入れから27. 8. 12団交申入れまでの経緯について

(ア) 平成27年6月9日、組合らは、会社に対し、27. 6. 9団交申入書を提出し、27. 6. 9団交申入れを行った。

27. 6. 9団交申入書には、「さて、貴社に対して、2015年夏季一時金等の夏季要求を次の通り致します。尚、6月1日の団体交渉において次回団交を6月15日に行うよう申し入れていますので、必ず次回団交には貴殿ないし取締役が出席し誠実に団体交渉に応じ、誠意ある回答を行うよう強く求めます。」との文言があり、これに続き、「記」として、以下のとおり記載してあった。

「1. 2015年夏季一時金要求

夏季一時金を基準内賃金の2ヶ月分とすること。支給日は7月3日（金）

2. 2015年度の賃上げについて50歳以上の X 3 についても実施すること。

3. G（組合員）への不当な解雇を撤回し職場に戻すこと。

4. 2013年8月6日以降の団体交渉において重ねて申し入れてきた経営上の質問事項に対して、誠実に文書をもって回答すること。

ママ
4. 回答期日

2015年6月15日（月）

当日は必ず団体交渉を開催し、文書をもって回答すること。 」

（甲24、甲77、証人 X 4 ）

(イ) 平成27年6月10日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、組合の申し入れた同月15日での団交開催は、会社は都合がつかない旨、追って会社の希望日を連絡する旨が記載されていた。

同月17日、会社は、組合らに「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、組合から申入れの団交について、会社は同月25日を希望するので、よろしく検討をお願いする旨が記載されていた。

（甲52、甲53）

(ウ) 平成27年6月25日、組合らと会社との間で27. 6. 25団交が行われた。同団交において、会社が夏季賞与について口頭で回答しようとしたところ、組合が口頭回答を拒否して文書回答を求めたため、会社は口頭回答を行わなかった。

（甲77）

(エ) 平成27年6月29日、会社は組合らに対し、27. 6. 29回答書を提出し、夏季賞与について文書回答を行った。

27. 6. 29回答書には、以下のような記載があった。

「平成27年6月25日の団体交渉において、夏季賞与について回答する予定で

したが、貴組合は口頭回答を拒否されましたので、回答できませんでした。つきましては、同賞与の支給日も近づいてますので下記のとおり回答します。

1. 平成27年夏季賞与は、昨年夏季賞与支給額の8%増額とする。

組合員 X 3 は108,000円である。

2. 支給日は平成27年7月3日(金)とする。

3. 平成27年7月1日終業時刻までに妥結の返答をいただければ、7月3日に支給します。

なお、指定期日までに妥結の返答がない場合、妥結後の支給となるので、よろしくをお願いします。

会社は厳しい経営環境の中、夏季賞与算定期間で前年同期と比較し、売上、利益とも約8%の増加であり、よって平均前年比8%増額とする。」

(甲25、甲77、証人 X 4)

(オ) 平成27年7月3日、組合らは会社に「申入書」(以下「27.7.3申入書」という。)を提出した。

27.7.3申入書には、同月8日の団交に、組合が過去から申し入れているように社長ないし会社取締役が出席するのか明確な回答をするように強く申し入れる旨とともに、27.6.29回答書に対する「質問・疑問点」が列記してあった。

「質問・疑問点」の内容は、①夏季賞与算定期間とはいつからいつまでを指すのか、②27.6.29回答書にある売上、利益の金額はいくらか、③分会が結成されて以降要求してきた平成25年からの夏季及び冬季賞与回答の根拠となった賞与算定対象期間における売上、利益の推移を明らかにすること、④平成25年8月6日以降、文書でも提出した質問・疑問点に対して社長ないし責任ある取締役出席の下に、誠実に文書でも回答すること、⑤とりわけ、会社から

Y 3 に支払っている年間の地代家賃の同24年、同25年、同26年の金額を明らかにすること、それを求める理由は組合が会社と Y 3 が本来一つの会社であったものを形式上2つの会社にする事により、莫大な利益隠しが行われてきたと考えるからである旨、等が記載してあった。

(甲26、甲77、証人 X 4)

(カ) 平成27年7月8日、組合らと会社は、27.6.9団交申入れに関して27.7.8団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー及びMマネージャーの2名であり、会場は上本町六丁目の貸会議室、団交時間は午後7時から8時までの1時間であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

a 組合が、27.7.3申入書の①の夏季賞与算定期間を質問したのに対し、会社は前年の11月26日から5月25日までの間をいう旨、冬季賞与については5月

26日から11月25日までの間を算定期間としている旨回答した。

- b 組合が、27.7.3申入書の②の「売上、利益とも約8%の増加」とあるその売上・利益の金額について質問したのに対し、会社は、平成26年度の売上、利益及び同27年度の売上、利益を回答し、売上が7.9%増、利益が8%増である旨述べた。
- c 組合が「去年の年末の一時金と、一昨年年末一時金の関係はどうなっていますか」と質問したのに対し、Lマネージャーは、「前の分はもう妥結済みですので…」と返答した。これに対し、組合が、妥結済みだからといって何故関係ないのか、と述べ、会社の一時金の根拠を聞いている旨、平成17年度からのX3組合員の夏季及び冬季賞与を順に述べ、背に腹は代えられないから妥結しただけである旨、昨年度（平成26年度）の冬季賞与と一昨年度（同25年度）の冬季賞与がなぜ一緒なのか、昨年度の売上は8%増加し、利益は4倍に近いのに、どうして前年度の回答を押し付けられねばならないのか、それを説明してほしい旨述べた。これに対し、Lマネージャーは「今日は手元に資料を持ってきておりませんので」と述べた。

組合が、手元に資料がなくても大体の数字ぐらいは覚えているだろうと述べて、年間の数字がこれであれば、仮に下半期が前期とイコールなら上半期で大幅に伸びていたはずであり、そのときの夏季賞与がどうして12万円から10万円になったのかと述べ、夏季と冬季の算定期間でどういうふうになっていたかはともかくとして、昨年度と一昨年度の売上と経常利益の数字からはこんなふうにはならないはずであり、それは手元に資料があるかないかとかの問題とは違う旨述べた。これに対し、会社は、何も述べなかった。

組合が賞与がこのように低い金額なのは、現場だけなのか営業も含めてなのか質問し、Lマネージャーは全員である旨述べ、X3組合員は嘘を言っただけではない旨述べた。

その後また、組合が平成22年度の夏季賞与及び冬季賞与は21万5,000円と27万円であったのが、その後、同24年度や同26年度をみても売上や経常利益が伸びているのにどうして同22年度と比べてこのように賞与が下がっているのか説明するよう要求した。これに対し、Lマネージャーは「数字は、準備してきておりません」と述べ、組合が重ねて、算定基準は同じではないのか、社長の思いつきでコロコロ変わるのか、と質問したのに対し、会社は何も述べなかった。組合が、27.7.3申入書に平成25年度の夏季・冬季賞与の回答根拠となった賞与算定期間の売上と利益の推移について明らかにすること、との質問についてどうするのかと質問したところ、Lマネージャーは「過

去の分は、妥結して支給済みだから、もう必要ないと、判断致しました」と述べた。これに対し、組合が、今回の回答の正当性を会社が組合に納得させないといけない旨、方針がコロコロ変わるわけがないのに数字が違いすぎるので明らかにしてくれと言っている旨、それを妥結しているからでは済まない旨、賞与をどのように支給していくかの考え方について経営側なりの判断があり、それが反映されて8%アップなどの話が出てきているのであろう旨、ちゃんと数字を示さないと、今回に限ってこのように言っているなら納得できない旨、なぜこんな売上、経常利益でこんな少ない数字になるのか、もっと37万円も27万円も払えという話になる旨述べ、X3組合員が、時効にかかったらアホらしいから妥結した旨述べた。これに対して、会社は何も述べなかった。

d 組合が、27.7.3申入書の④、⑤に記載したことについて述べ、オーナーが一つの会社を二つにして地代家賃を吸い上げていると組合は推定しているとして、地代家賃を明らかにすることや社長自ら出てきて答えることを要求したが、会社はこれに対して何も回答を行わなかった。

e その後、組合が、前年度賞与が10万円で前年比8%増と言われても、元々前年度が一番低いので、過去に遡って売上と利益と賞与の関係を説明する必要がある旨、そうでない場合は大幅な修正回答が必要である旨述べ、どうするのかと質問した。Lマネージャーが「これは持ち帰って検討致します」と述べたのに対し、組合が、持ち帰って検討して組合が納得するような話ができるのか、会社側出席者の2名は組合からみたらほとんど何の権限もないことが見えすいている旨、経営者に進言して、こうすべきだということをまとめてきて交渉を精査するようにはなれないだろうと述べ、持ち帰って検討する範囲を質問したところ、Lマネージャーは主には一時金の件である旨述べた。組合が地代家賃の件は関係ないのか質問し、Lマネージャーはそうである旨述べた。

その後、組合が、賞与支給額が下がってきているのは、世間は上がっているのにおかしい旨述べ、同月17日に次回団交を開催するよう要求し、団交は終了した。

(甲35、甲77)

(キ) 平成27年7月14日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、組合の申し入れた同月17日での団交開催は、会社は都合がつかない旨、追って会社の希望日を連絡する旨が記載されていた。同月21日、会社は、組合らに「ご連絡」と題する文書をフ

ァクシミリで送付した。同文書には、組合から申入れの団交について、会社は同月29日若しくは同月30日を希望するので、よろしく検討をお願いする旨が記載されていた。

(甲54、甲55、乙13、証人 L)

(ク) 平成27年7月30日、組合らと会社は、27.7.30団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は難波の貸会議室、団交時間は午後7時から7時45分までの45分であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

- a 組合が会社に対し、雇用調整給付金の問題について、X3組合員が平成21年4月から同23年5月まで25か月間、残業をしていたにも関わらず、全く支払われていない旨を述べ、他の皆もそうであるかを質問したところ、Lマネージャーは「そうですね」と述べた。組合がこの時期の雑収入のうちどの程度の額が雇用調整給付金によるものかを質問したのに対し、会社は何も述べなかった。また、組合がこれだけの雑収入を得ながら、従業員に対して残業しても残業手当を払わないでどうしたのかを質問したが、これに対しても会社は何も述べなかった。組合が未払賃金は時効が来ているかもしれないが公金詐取は時効が来っていないので、出るところに出てもいい旨、それでも社長は団交に出席しないのか、など述べ、この問題について会社がどうするのか明日中に返事がなかったらしかるべき処置を取る旨述べた。
- b 賞与に関して、組合が前回団交が、売上及び利益が8%増加したので、賞与も昨年度の10万円に対し8,000円上積みするとしたが、それならば、昨年度の冬季賞与は、一昨年度の10万5,000円に対してどうして10万5,000円なのか、利益は一昨年度から昨年度に間違いなく5倍か6倍ぐらいになっており、売上ももちろん伸びているのに一昨年度冬季賞与が10万5,000円で昨年度も10万5,000円で、どうしてこんな回答になるのか、こんなバカなことはない旨、同22年度から同23年度は売上も利益もほぼ同じだったのにガクッと10万円ほど夏季も冬季も下がっており、同23年度も同24年度も下がる理由がないのに下がっている旨述べ、いったいどういう理由でこんなわずかな回答が出てくるのかと質問した。これに対し、会社は何も答えなかった。組合がさらに、27.7.8団交で、本日返事を持ってくる旨約束した旨述べると、Lマネージャーは、「検討しましたが、少なくとも妥結・支給済みなので、回答する必要はないんじゃないかと…」と述べた。
- c これに対し、組合は、会社が数字の根拠がない旨、同17年度や18年度に払ってきたような水準を維持できない事情がどこにあるのか言ってほしい旨、

団交出席者からは返事も釈明も何もない旨、こんなのは交渉とは言われぬ旨、10分待つからちゃんと返答するように、10分待ってもまともな交渉にならなかったらとっとと帰ってもらう旨述べ、いったん退席した。

d 交渉を再開してから、組合が、過去からの売上や経常利益の数字について、どうして持ってこないのか、と述べたが、会社は無言であった。組合は、ちゃんと文書を出しているし、27.7.8団交でどうして持ってこないのか議論になったのに、どうして本日も用意していないのか、と述べ、会社側出席者に「帰れ」と述べ、これを受けて会社側出席者は退席した。

(甲36、甲77)

(ケ) 平成27年8月11日、組合は大阪労働局を訪問し、X3組合員とG組合員の連名で助成金センター宛てに「Y2における雇用調整給付金受給についての疑問と調査及び資料開示について」と題する文書を提出し、同21年4月から同23年5月の2年1か月の間に相当な額の雇用調整給付金を会社が詐取していたのではないかと疑問があるとして、その件についての調査と資料の開示を要請した。これに対し、大阪労働局は、前記ア(ソ)記載の、会社が中小企業緊急雇用安定助成金を不正に受給したことを同局が確認した旨の同26年12月12日付けの公表資料を示した。

(甲5、甲6、甲77、証人 X4)

エ 27.8.12団交申入れから27.10.26団交申入れまでの経緯について

(ア) 平成27年8月12日、組合らは、27.8.12団交申入書を会社に提出し、27.8.12団交申入れを行った。

27.8.12団交申入書には、①27.7.30団交は、「雇用調整給付金の不正受給」問題についてまともに答えようとしない会社の態度に組合が激しく抗議し、団交にならなかったが、当該問題については、組合の調査により、同26年12月12日付けで大阪労働局により事実が公表されたことが明らかになり、組合らが指摘してきた会社の不正受給の実態が明々白々の事実であったことが判明した旨、②よって、組合は社長が団交の場に出席し、「雇用調整給付金の不正受給」について反省し陳謝すること、また、全従業員の前でこの点を明らかにし謝罪することを求める旨、③そして、引き続き平成27年度夏季賞与の団交を誠実にやり、27.7.3申入書や27.7.8団交で質問・追及してきた問題に真摯に答え、同夏季賞与回答の大幅な修正回答をすることを求めて団交を申し入れる旨、④次の交渉には責任があり交渉の場で判断できる社長自らの出席を重ね重ね申し入れる旨が記載してあった。また、それらに続き、「記」として、次のような要求事項が記載してあった。

「1. 2015年夏季一時金要求継続交渉

8月17日(月) 午後6:30～ 貴社会議室にて。

当日は必ず団体交渉を開催し、文書をもって回答すること。」

(甲27、甲77、証人 X4)

(イ) 平成27年9月1日、組合らと会社は、27.8.12団交申入れに関して27.9.1団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は難波の貸会議室、団交時間は午後7時から8時までの1時間であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

a 組合が27.8.12団交申入書を読み上げたうえで、どうして社長が出席していないのかと述べたのに対し、Lマネージャーは、自分たちが会社の代表として交渉に出席している旨述べた。これに対し、組合は、Lマネージャーが会社の代表として団交の当事者としての能力に全く欠けており、全然交渉にならない旨ずっと主張しており、文書回答も要請してきている旨、実際に雇用調整給付金の不正受給問題もLマネージャーらは何一つ認めようとせず、回答しなかったことで紛糾して団交にならなかったのではないかと述べた。これに対し、Lマネージャーが「助成金の、不正受給に関しては、我々深く、反省しております。で、ここでこれから陳謝いたします」と述べ、会社側出席者3名が起立し、「申し訳ございませんでした」と頭を下げた。

これに対し、組合は、それは社長自らが団交に出席して謝るべきことであり、Lマネージャーらが陳謝しても、陳謝にも何にもならない旨、改めて、社長自ら出席して謝罪するか、少なくとも謝罪文を提出することを申し入れる旨、述べた。

b 組合が、X3組合員の夏季賞与についてどうするのか質問したところ、会社は、修正回答はない旨述べた。組合が、会社は同26年10月29日に不正受給の額の1,178万2,010円を返還しており、これは雑損失であるので、そうだとしたら、同26年度の経常利益の額は雑損失がなければ一昨年度の6倍の利益が上がっていたことになるのに、同25年度も同26年度も冬季賞与は10万5,000円であり、このような雑損失が発生しなければ事実上は6倍も経常利益を上げているのだから、どうして修正回答ができないのか、と述べた。これに対して、会社は何も答えなかった。

組合がさらに、全部の数字を明らかにするように述べ、妥結しているからという理由では済まない旨、回答の根拠として前年同期と比較して8%の増加と言っているが、昨年度の回答そのものもおかしいので、その上にたって8%と言われても組合を説得できるだけの根拠になっていない旨、過去の実

績と売上及び利益の関係を証明してほしい旨、以前渡したX3組合員の賞与の実績表の回答と売上、利益の推移とが根拠として正しいのか証明してほしい旨、売上と利益が8%上がったというのが今回の回答額の根拠となるような話なのかちゃんと具体的に資料を出して納得させてほしい旨、27.7.3申入書にもそのように要求を記載しているのでそうしてほしい旨述べたが、会社はこれに回答しなかった。

組合は、自分たちは妥結済みのものについてその額を修正しろとは言っていないが妥結済みのものについて嘘があるのでどうなっているのか、今回の8%の回答が根拠にならないと述べている旨、昨年度の雑損失で落とした金額を加えて考えると経常利益が上がっているのだから、夏季賞与は一昨年度の12万円から昨年度の10万円に下がる根拠は何もなかった旨、それをちゃんと説得するような説明資料に基づいて説明してほしいと言っている旨、今まで妥結してきたものがちゃらんぼらんでやってきた事実が明らかになっているのに、修正回答もせず、根拠も示さないというのは、どうなっているのかと言っており、それに応える義務が会社にある旨述べたが、これに対し、会社は何も述べなかった。

- c 組合が、Lマネージャーに対し、会社側出席者が交渉の場でこれだけ何も具体的に回答せず資料も示さないということが続けているならば、組合はビラ配布をするだけでは済まない旨、Lマネージャーらは共犯者である旨、それで今のような何も言わず、準備せず、修正回答もなしでただ謝っただけで、どうなるのか、と述べたのに対し、会社は何も述べなかった。組合は、自分たちはやれることをやる旨、社長の指示のもとで相変わらずそういう交渉態度を続けるのであれば組合の取るべき手段はますますエスカレートする旨、ちゃんと資料を用意して交渉するか、社長を出席させるかどちらかである旨述べたが、会社は何も述べなかった。

組合は同年9月4日に団交を求める旨、明日の5時までに返事をしてほしい旨述べ、交渉を終えた。

(甲37、甲77)

- (ウ) 平成27年9月17日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、組合から申入れのあった次回団交について、会社は同年10月1日を希望する旨、連休や出張の都合等により日程が取れなかった旨、よろしく検討をお願いする旨が記載されていた。

(甲56)

- (エ) 平成27年9月17日、最高裁判所は、G組合員が解雇無効を主張し、地位確認

を求めていた訴訟について上告不受理決定を行った。これにより前記イ(エ)記載の、解雇を有効とした大阪高等裁判所の判決が確定した。

(甲9、甲77)

(オ) 平成27年10月頃、組合は、「驚くべき Y2 のブラックぶり7つの大罪！」と題する組合ビラを配布した。当該組合ビラには、会社に関して、「トラックスケールの5枚の新品パネル注文に中古パネルを4枚も検定も受けずに新品として売る！という詐欺行為にも似た商売」が会社において行われている旨、「製造業には不適切な『1年単位の裁量労働制』を実施」している旨、「一つの会社が二つになり、莫大な利益を吸い上げ、Y1'一族で利益を独り占めする『カラクリ』が出来た」旨、などが記載してあった。

なお、この後、大阪府計量検定所が会社に対し、立入調査を行ったが、当該ビラに記載されている内容を含め、不正が指摘されることはなかった。

(乙6、乙13、証人 L)

(カ) 平成27年10月2日、組合らと会社は、27.8.12団交申入れに関して27.10.2団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は難波の貸会議室、団交時間は午後7時から8時までの1時間であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

a 交渉の冒頭において、組合らは会社に対し、「申入書」(以下「27.10.2申入書」という。)を提出し、その内容を読み上げた。

同文書には、同日の団交の場で次の2点について申入れるものであるとして、①G組合員の不当解雇を巡る最高裁判所の上告不受理決定に関わらず、同人の解雇を撤回し職場に戻し、争議の全面解決を図ること、②雇用安定助成金不正受給問題で経営者はどのような責任を取るのか、また、その間支払われなかった残業代について時効とはいえこれを遡って支給することを求める旨、及びそれらの事項についての組合の主張が記載してあった。

b 組合は、雇用安定助成金の不正受給について、お金を返還したからといって済む話ではない旨、不正受給を行っていた期間に従業員を犠牲にして残業代を払っていないので、もう2年過ぎたから関係ないで済む話ではない旨、まず社長が自らここへ出てきてどうするかを答えなくてはならない旨述べ、2年1か月間一銭も残業代を払わなかったことについてどうするのかと質問したが、会社は何も答えなかった。

その後も組合は会社に対し、当該不正受給問題について述べ、社長や管理職の責任についてどうするのか、1年2か月間の残業や休日出勤の問題についてどうするのか、X3組合員、G組合員を含む全従業員に対してどうする

のか、と質問したが、会社は終始何も述べなかった。

- c その後、夏季賞与に関して組合が修正回答はどうなっているのかを質問したが会社は何も述べなかった。次に、複数の組合員が、会社における事故の処理、道路使用許可、保険加入、危険物取扱責任者の資格保持者及び責任の所在などについて意見や質問を行ったが、その間、会社は何も述べなかった。

組合は、本日申し入れた内容等についてよく検討すること、次回の団交で賞与についての修正回答を求める旨を述べて団交を終了した。

(甲38、甲66、甲77)

- (キ) 平成27年10月9日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、組合の提案日は、会社はいずれも都合がつかない旨、会社からは同月23日、同月26日若しくは同月27日を希望するので、よろしく検討をお願いする旨が記載されていた。

(甲57、乙13、証人 L)

オ 27. 10. 26団交申入れから28-25号事件申立てまでの経緯について

- (ア) 平成27年10月26日、組合らと会社は、27. 10. 26団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は上本町六丁目の貸会議室、団交時間は午後6時53分から8時までの約1時間であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

- a 冒頭、組合らは、27. 10. 26団交申入書を会社に提出し、それを読み上げ、27. 10. 26団交申入れを行った。27. 10. 26団交申入書には、以下のような記載があった。

「1. 要求事項

- (1) 2015年年末一時金として基準内賃金の2ヶ月分を支給すること。支給日は12月4日(金)とする。
- (2) 2015年夏季一時金の大幅な修正回答をし、直ちに解決を図り支給実施すること。
- (3) Gさんの解雇撤回し、職場に戻し争議の解決を図ること。
- (4) 10月2日付『申入書』の通り、『雇用安定助成金』不正受給問題での経営者の責任を明らかにし、平成21年4月～23年5月迄の残業の実態を調査し、速やかに未払い賃金を支払うこと。

2. 回答期日 2015年11月4日

当日は必ず団体交渉を開催のうえ、文書をもって回答すること。

上のおり要求します。」

- b 組合らは、夏季賞与について根拠を示すよう求め、27. 7. 3申入書でも色々

質問を出したが、その後検討したかと質問した。これに対して、会社は何も述べなかった。さらに組合が平成25年度と同26年度の会社の売上高と経常利益の数字及びその時期のX3組合員の夏季及び冬季賞与の額を述べ、売上高と経常利益と関連しているなら同26年度は賞与が上がらないといけないのに逆に下がっているのはどうしてかを質問し、また、同22年度から同23年度に賞与が10万円近く下がった説明もほしい旨、27.7.3申入書も渡しているのだから説明してほしい旨、妥結しているから関係ないとは言わせない旨、妥結していようがないかろうが算定の根拠はあるはずである旨述べたが、会社は何も述べなかった。

組合が、27.7.3申入書の内容を読み上げ、ちゃんと答えてほしい旨述べ、しゃべっているのは自分たちだけである旨、何故発言がないのか、5分ほど黙っているからちゃんとしゃべるように述べ、実際に5分間黙ったが、その間、会社も無言であった。組合は、このような対応は団交拒否であり、会社側出席者三人は形式上交渉に応じるようなポーズを取るために時間をただ徒に過ごすためだけに来ている旨述べた。

c 組合が、50歳より下の年齢の従業員には賃金をアップしたのか否かどうかを質問したのに対し、Lマネージャーは「発表したとおりです」と述べた。これに対し、組合が、どこに、何を発表したのか質問したが、会社は何も述べなかった。

d 組合が、27.10.2申入書に基づいて、会社の雇用安定助成金の不正受給がわかっていたら高等裁判所でも最高裁判所も違った判断をしたであろうから、全く裁判所のミスであり、大阪地方裁判所の判断が正しかったのでG組合員の解雇を撤回し職場に戻すよう要求しているが、それはどうするのかと質問した。これに対して、会社は何も述べなかった。

また、組合が、経営者の責任は当該団交出席者を含めてどうするのか、残業代はどうするのか質問したが、会社は何も述べなかった。

e その後、組合が、誰が責任をとるのか、何か述べたらどうか、残業代をピンハネした分はどうするのか、など質問し、時効ではすまない旨、団交出席者は団交に出て来て経営者の盾になってただ黙って座っているだけであり不当労働行為である旨、などを述べたが、会社は終始、何も述べなかった。

f 組合は本日も会社側出席者の発言は皆無に近い状態で団交拒否であった旨述べ、次回は同年11月4日を団交指定日として求めているのでちゃんと答えてほしい旨述べ、交渉は終了した。

(甲28、甲39、甲77、証人 X4)

(イ) 平成27年11月26日、組合らと会社は、団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は上本町六丁目の貸会議室、団交時間は午後7時から8時までの約1時間であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

a 冒頭、組合は、団交期日が引き延ばされたこと及び団交出席者が何も答えないので社長の出席を求めたのに社長が出席していないことに抗議した。

その後、組合が27.10.26団交申入書に対しての文書回答はどうなっているのか、と質問したところ、Lマネージャーは「口頭で回答します」と述べた。これに対し、組合が抗議し、文書で回答できない理由を質問したところ、Lマネージャーは「理由というか、これが口頭でするっていうのが会社方針としてやっていますので…」と述べた。組合は、会社の方針というのは理由にならない旨、納得いく理由を言ってほしい旨、文書を出さないというのは組合を軽視している旨など述べ、正当な理由を述べるよう求めたが、会社は何も述べなかった。

b 組合がとりあえず口頭での回答を聞く旨述べ、Lマネージャーは、冬季賞与は、その対象期間の6月から11月が前年同期と比較してダウンしているので、まだ11月の最終の数字が出ておらず未整理な部分もあるが、今回の冬季賞与は夏季賞与並みで支給する旨、X3組合員は10万8,000円で、支給日は12月4日であり、同月1日までに妥結すれば同月4日に支給し、それ以降になれば妥結後に支給することになる旨述べた。

組合は、会社がそのような低額回答を押しつけるなら、組合が前に出した質問に対して答えてほしい旨述べ、2番目の夏季賞与の修正回答について質問したところ、会社は、「ございません」と述べた。

組合が、3番目のG組合員に対する解雇撤回、職場復帰に関する回答を質問すると、Lマネージャーは「これは毎回言っておりますように我々は、司法の判断に従うという事で、最終判断に従います。裁判所の最終判断に従います」と述べた。

c 組合が、4番目の雇用安定助成金の不正受給問題について経営者の責任を明らかにし、未払賃金を支払うことについてはどうなっているのか質問したところ、Lマネージャーは、「雇調金につきましては、団交の折に、会社を代表して我々が謝罪致しました」と述べた。組合は、社長が謝罪しなければ話にならない旨、労働者をだまして残業手当を一切支給しなかった旨、だまし取ったものを返すのは当たり前であり、それが未払賃金の時効を過ぎたから関係ないというのか、どう償うのか、と述べたが、会社は何も述べなかつ

た。

- d 組合が、冬季賞与の回答の10万8,000円について、前年同期と比較しての売上と利益の数字を質問したところ、Lマネージャーは、11月の月次はまだ終わっていないので予想であるが、として、売上と利益について、前年度同期と今年度の見通しの額を述べた。

これに対し、組合は、前から聞いているとおり、平成23年度から同25年度の間、売上と利益と賞与の対応の関係について答えるよう求め、これらがどう対応するのかわからず、根拠になっていない旨などを述べ、27.10.26団交申入書の4項目の回答について、大幅な修正回答と文書回答を求める旨、次回は同年11月30日に交渉してほしい旨述べた。これに対し、Lマネージャーは、それは無理である旨述べたが、組合は、口頭で申し入れた旨述べ、交渉は終了した。

(甲40、甲77、証人 X4)

- (ウ) 平成27年12月1日、組合らと会社は、団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は上本町六丁目の貸会議室、団交時間は午後7時15分から8時15分までの約1時間であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

- a 組合が冬季一時金の修正回答について質問したところ、会社は、「この前お話しした内容で、修正はございません」と述べた。組合がこれに抗議し、X3組合員の平成17年度から同21年度までの賞与は最高で37万5,000円で、21万円や32万円などあったのに、何故これが10万5,000円や10万8,000円になるのか、前年度売上、利益が8%アップだったからでは説明になっていない旨、同21年度からすると売上は約1.5倍、利益は約6倍近くになっているのにどう説明するのか、X3組合員だけこのような低い額ではないのか、従業員の平均賞与額を明らかにするように、あるいは過去からの業績の推移からみるために売上や経常利益を明らかにするように、系統的に根拠を説明するように述べた。これに対し、Mマネージャーが、Lマネージャーが前年同期との比較を述べたとおりである旨述べた。

組合は、Lマネージャーが言ったのは売上も利益も減っているが頑張って10万8,000円の回答をしますというものだが、組合が聞いているのは、もっと過去の実績と比べてどうなっているのかである旨、前年同期と比較するなら過去の実績と比べてどうなっているのか説明してほしい旨、27.7.3申入書で質問事項をちゃんと書いているのに夏からずっと返事がない旨、納得いくように説明してほしい旨述べたが、会社は何も述べなかった。

b 組合が、会社側出席者に、元々一つの会社を二つにして一族で取締役を独占して地代・家賃を吸い上げていながら、従業員への賞与は10万円ぐらいであることについてどう思うのかと述べた。会社は何も述べず、組合は、会社側出席者に対し、質問にも答えてくれず、一体あなたがたはどんな権限をもってこの交渉に臨んでいるのかと質問したが、これに対して会社側は何も回答しなかった。

組合がさらに27.7.3申入書の質問に回答してほしい旨、会社における平均的な賞与支給額を答えてほしい旨、ダンマリを決め込むのは交渉とは違う旨、2年1か月分の残業代をどうするのか回答してほしい旨、会社側出席者はどんな打ち合わせをしたり指示を受けて交渉に出て来ているのか、どんな権限を与えられて交渉に出て来ているのか述べてほしい旨、黙っているだけなら何の権限も与えられていないことを黙っていることで証明しているだけである旨などを述べたが、会社は何も述べなかった。

組合は、本日も事実上交渉にならなかった、徒に時間をつぶしただけで交渉とはいえないものであった旨、冬季賞与についてこれでは妥結も何もできない旨、同年12月4日に団交を申し入れるので社長自ら出て来てもらってほしい旨述べ、交渉を終了した。

(甲41、甲77)

(エ) 平成27年12月2日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、組合の申し入れた同月4日の団交開催は、会社はどうしても都合がつかない旨、追って連絡する旨が記載されていた。

同月17日、会社は、組合らに「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、組合から申入れの団交について、種々調整しているが、年末の繁忙の中において、同月25日しか都合がつきそうにない旨、検討をよろしく願う旨が記載されていた。

(甲58、甲59)

(オ) 平成27年12月25日、組合らと会社との間で、27.12.25団交が行われた。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は難波の貸会議室、団交時間は午後7時から8時までの約1時間であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

a 組合がX3組合員の賞与が37万5,000円というときもあったのに何故下がったのか説明がない旨、会社側出席者3名はここに来て黙って座っているだけであり、何一つ答えないし何一つ資料も持ってきていない旨、経営資料を

持ってきて、その資料に基づいて組合の疑問や質問に答えられるように用意ができていて初めて任せられているとか交渉権限があると言えるが、何も無い旨、元々10万円という回答自身が不当なのだからそれで8%上がったといっても納得できない旨述べ、 Y 3 に対する地代、家賃の支払の実態はどうなっているのか、全従業員の夏季賞与の平均の金額はいくらであったか、答えてほしい旨、27.10.2申入書についての雇用安定助成金の不正受給の責任は誰がとるのか、その間支払われなかった残業代はどうするのか、などを質問したが、会社はこれに対して何も述べなかった。

組合が、会社側出席者に対し、何を任せられているのか、どういう権限があるのか質問し、何も答えないで黙って座っているだけなのは交渉権限とは言わないと述べたが、これに対しても会社は何も述べなかった。

組合が、2年1か月残業代を支払わなかった事実を否定するのか、と質問したが、これに対しても会社は何も述べなかった。

- b 10分ほどの休憩の後、組合が、夏季及び冬季賞与の10万8,000円について、過去の一時金の実績に比べてどうかというものが無いと、昨年度の10万円に対して8%売上、経常利益アップしたから10万8,000円ということでは納得できない旨述べ、①平成17年度から同20年度頃はX 3組合員の賞与額が25万円ぐらいのこともあったのに、現在低額回答が続いており、その間の売上、経常利益はどのようになっていたのか説明を求める旨、②夏季及び冬季賞与の従業員の平均支給額はいくらだったのか答えてほしい旨、③27.10.2申入書のとおり、雇用安定助成金の不正受給問題について、少なくとも組合員2名に対して支払われなかった残業代について具体的に調査をしたうえで、経営者としてどう責任をとるのか答えてほしい旨、④25.8.16団交申入書でも記載して、団交でも度々申し入れてきた会社から Y 3 に支払われている地代、家賃などがいったいどうなっているのかについて、具体的に答えてほしい旨述べた。

これに対し、約4分間、組合も黙って待っていたが、会社は何も述べなかった。

- c 組合が、夏季賞与及び冬季賞与の修正回答は用意されているかを質問したのに対し、Lマネージャーは、修正回答はない旨述べた。組合は、会社側出席者に対し、あなた方は修正回答はないと回答すること以外に何を任せられているのか、と質問したが、会社は何も述べなかった。
- d 組合が、黙っているということは、会社側出席者は社長から回答権限もそれに必要な資料も渡されていないと自分たちは理解する旨、など述べたが、

会社は何も述べなかった。組合が、本日も会社側出席者が任されていると言いながら何一つ答えず黙って座っていた旨、これは団交拒否である旨、述べたのは「修正回答がない」ということだけであった旨、本日も組合が団交を拒否されたことを確認する旨を述べ、団交は終了した。

(甲42、甲77)

(カ) 平成28年1月21日、組合らは会社に対し「事実上の団交拒否への抗議と団交の再開の申し入れ」と題する書面（以下「28.1.21団交再開申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

28.1.21団交再開申入書には、①27.12.25団交を含めて、冬季賞与を中心とした交渉が、会社側メンバーが何も答えないに等しい不誠実団交が続き、結局越年してしまった旨、②このような会社の態度に抗議し下記のとおり団交を申し入れるので社長自らが団交に出席し誠実に交渉に応じて夏季賞与及び冬季賞与が解決できるよう、その他の事項についても前進が図られるよう強く申し入れる旨が記載してあり、それに続き「記」として、以下のとおり記載してあった。

「1. 2015年10月26日付『要求書』に関する継続交渉

1月26日(火)もしくは1月27日(水)午後6:30～ 貴社会議室にて。

当日は必ず、Y1社長の出席の下に誠実に交渉に応じ、文書をもって回答し、越年した未解決の年末及び夏季一時金の円満な解決と共に、すべての要求事項について誠意を以て前進回答すること。」

(甲29)

(キ) 平成28年1月26日、会社は組合らに対し、「ご連絡」と題する書面をファクシミリで送付した。当該書面には、「貴組合からの申し入れの次回団体交渉開催について、会社は2月12日(金)か19日(金)を希望いたします。決算業務の繁忙や出張の都合等により、日程が取れません。よろしくご検討のほどお願い致します。」と記載してあった。

(甲30)

(ク) 平成28年2月19日、組合らと会社は、27.10.26団交申し入れに関して28.2.19団交を行った。同団交の会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は難波の貸会議室、団交時間は午後7時から8時20分までの約1時間20分であった。交渉においては、以下のようなやり取りがあった。

a 冒頭、組合が決算書類等を持参するよう要求したが、持ってきているかを質問し、手元を見ても持ってきているように見えない旨述べたが、会社は何

も述べなかった。

- b 組合が夏季賞与と冬季賞与について妥結はしていないが回答金額の10万8,000円について誤って源泉徴収されたこともあり、仮支給するよう求めたが、Lマネージャーは源泉徴収をやり直す旨述べ仮払いはしないと回答した。
- c 組合が、賞与の総額や支給率、平均支給額などについての決定に、会社側団交出席者3名が参画しているかを質問した。これに対し、会社は、最初、何も述べなかったが、重ねて質問されると、Lマネージャーが「決定は役員会です」と述べた。
- d 組合が、人事考課によって賞与の額が決まる場合、その幅について上限とか下限とか何か規定があるかを質問した。これに対し、会社は何も述べなかった。組合が、さらに、会社側出席者はそういう幅があるのかないのか全く知らないのか、と質問すると、Lマネージャーは「お答えしません」と述べた。組合が、それはどういう意味か、あるけど答えないのか、あるのかないのか知らないのか、答えない理由を述べるよう求めたが、会社は何も述べなかった。
- e 組合が夏季及び冬季賞与の従業員に対する平均支給額ないし平均支給率はどうなっているのか、管理職を除いても含めてもいいので述べるよう求めた。これに対し、Lマネージャーは「お答えしません」と述べた。
- f 組合が、夏季賞与は売上、利益が8%増加したから賞与も8%増ということだったが、冬季賞与は売上、利益とも減だがX3組合員への賞与は同額という回答だった、この理由根拠は何かを質問した。これに対しても会社は何も述べなかった。
- g 組合が、27.7.3申入書に基づいて質問するとして、会社に対しX3組合員の入社以来の賃金と賞与の推移表を示して、平成22年度から同23年度にかけては売上、利益ともほぼ同じなのにX3組合員の賞与が年間で20万円も下がっていることの説明や、同24年度には売上、利益が大幅に伸びているのにX3組合員の賞与がさらに下がったこと、同26年度も売上も上がり、利益は4倍にもなったのにX3組合員の賞与はまた下がったことなどについて説明を求めたが、会社は何も述べなかった。また、X3組合員の賞与が最も高額であった同18年度の売上と利益の額を質問したが、会社は何も述べなかった。

組合が重ねて回答を求め、もう済んだ話ではすまない、夏季及び冬季賞与の回答根拠の問題に関連してこれを聞いている旨述べたが、会社は何も述べなかった。組合が、会社側出席者に対し、交渉当事者ならちゃんと責任を持って答えるよう述べ、説明責任と決定権限をもってやれるのか、せめてそれ

を精一杯頑張ると約束してほしい旨述べたが、これに対しても会社は何も述べなかった。

h 組合が、27.7.3申入書に書いた問題として、会社が Y3 に支払った地代、家賃の話を述べ、この地代、家賃がなかったら会社の経常利益が3倍ぐらいになる旨、それを従業員に回したら年間100万円以上になる旨、だから数字を明らかにしてくれと言っている旨など述べたが、会社は何も述べなかった。

i 組合が、27.10.2申入書にも書いた雇用安定助成金の不正受給問題について、平成21年の4月から同23年の5月まで、組合員2名に対して残業代が1円も払われていないが、これは全従業員に対してもそうであるのか、どんな理由でこのような違法行為を行ったのか、雇用安定助成金受給はいつから行ったのか、誰がこのようなことをしようと言い出したのか質問したが、会社は何も述べなかった。

組合が、この不正受給の問題がもっと早くわかっていたらG組合員は高等裁判所の判決で勝訴していたはずなので、解雇の撤回などの争議の円満解決を図るよう言っている旨述べたが、会社は何も述べなかった。

j 組合は、同28年2月25日に、春闘の統一要求日として要求書を提出し、趣旨も説明するので同日に次回団交を行うよう述べ、Lマネージャーが日程については調整する旨述べて団交が終了した。

(甲43、甲77)

(ケ) 平成28年2月23日、会社は、組合らにファクシミリで「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、次回の団交について、組合の申し入れた同月25日は、会社としては都合がつかない旨、後日また連絡する旨が記載されていた。

同月25日、会社は、組合らに「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、組合から申入れの次回団交について、同年3月11日を希望する旨、月末月初の繁忙等で、それ以前の日程が取れない旨、検討をよろしく願う旨が記載されていた。

(甲60、甲61)

(コ) 平成28年3月11日、組合らは会社に28.3.11団交申入書を提出した。

組合らと会社は、28.3.11団交申入書に関して、同年4月8日、同月21日、同年5月27日に、28.4.8団交、28.4.21団交及び28.5.27団交を行った。いずれの団交も会社側出席者はLマネージャー、Mマネージャー及びN従業員の3名であり、会場は難波又は上本町六丁目の貸会議室、団交時間は、多少の違いはあるがだいたい午後7時から8時の1時間であった。それぞれの団交において

以下のようなやりとりがあった。

- a 28.4.8団交において、組合が文書回答を求め、Lマネージャーが、会社の方針として口頭で回答する旨述べ、組合が文書で回答するよう主張して、今後回答を用意して交渉に臨む場合は文書回答すると約束してほしい旨述べたところ、Lマネージャーが、この席ではできない旨回答する場面があった。それに対し、組合が会社側出席者はいったい何を委ねられ、どの範囲で権限を委譲されているのかと質問したが、会社は何も述べなかった。組合は、今後具体的な回答を持って交渉に臨むときは文書で回答するということを約束するほどの権限も委譲されていないとということか、と確認したが、これに対して会社は何も述べなかった。10分休憩をはさんで、最終的に、会社が、用意されていた回答を後日ファクシミリで組合に送信することとなった。
- b 28.4.21団交において、組合が今回はファクシミリで文書回答を受け取ったが、今後はどうするのかと述べ、Lマネージャーは、必要と認められたら、と述べた。組合はこれに対して抗議した。その後、平成28年度の賃上げについて、交渉が行われた。組合が、50歳以上は上げない理由を述べるように言ったのに対し、Lマネージャーは「それは、去年も申しあげましたけれども、若い人、ついては上げて…」と述べ、さらに組合が具体的根拠を質問すると何も述べなかった。また、組合がどうして当該年度の賃上げは昨年度と同じ5,000円ではなく3,000円であるのか質問したのに対し、Lマネージャーは「先行き見通しが…」と述べた。
- c 28.5.27団交においても文書回答に関するやりとりが行われ、その後、賃上げ等に関する交渉が行われた。

(甲44、甲45、甲46、甲64)

(サ) 平成28年5月30日、組合は、28-25号事件について、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 27.2.20団交申入れ、27.6.9団交申入れ、27.8.12団交申入れ及び27.10.26団交申入れにより開催された団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記1(1)判断のとおり、27.2.20団交申入れ、27.6.9団交申入れ、27.8.12団交申入れ及び27.10.26団交申入れに関して、これに係る全ての団交を判断の対象とする。

これらの団交における会社の対応が不誠実団交に当たるかについて、以下、要求項目に応じて検討し、最後に団交出席者、時間、場所等の問題について検討する。

イ 平成27年度夏季及び冬季賞与要求に係る団交について

(ア) 申立人らは、団交において、会社が、賞与の算定根拠や人事考課の幅、平均支給額等についての質問に一切答えず、また、売上・利益等の根拠となる資料を開示しなかったこと及び実質的な交渉権限がないLマネージャーらのみを団交に出席させていたことが不誠実団交に当たる旨主張し、会社は、具体的な売上金額及び経常利益等の情報を提供した上で具体的に説明するなどしており誠実に交渉しており、また団交出席者は交渉権限を有していた旨主張するので、以下、賞与要求に係る団交におけるやりとりについてみる。

(イ) まず、経営関係の数字の提供についてみる。

- a 前記(1)イ(ク)、ウ(オ)、(カ) b、c、(ク) b、c、エ(イ) b、オ(ア) b、(イ) d、(ウ) a、(オ) b、(ク) g 認定のとおり、①27. 4. 30団交とそれ以前の団交において平成24年度、同25年度、同26年度の会社の売上と経常利益は組合に開示されていたこと、②27. 7. 3申入書において、組合は同25年度以降の夏季及び冬季賞与回答の根拠となった当該賞与算定期間における売上、利益の数字を明らかにすることを求めたこと、③27. 7. 8団交において、会社は同26年度及び同27年度の売上と利益を述べたが、組合が同24年度及び同25年度の売上、利益と賞与との関係を質問したのに対しては、過去の分は妥結済みであることを理由に説明せず、さらに組合が質問したのに対し資料がないことを理由にするなどして何も述べなかったこと、④27. 7. 30団交において、組合が、27. 7. 8団交で会社が同27年度に売上及び利益が8%増加したので賞与も8%上積みすると回答したが、同26年度は同25年度より利益が5倍か6倍ぐらいになっているのに冬季賞与が10万5,000円の同額であったことはおかしい旨及び同22年度から同23年度は売上、利益が同水準だったのに夏季及び冬季賞与は10万円も下がった旨などを述べて、過去の賞与と売上等の関係について質問したのに対し、会社は妥結・支給済みであることを理由に回答する必要はない旨述べ、組合が同17年度頃の賞与水準を維持できない事情等を質問したのに対しては何も述べなかったこと、⑤27. 9. 1団交において、組合が今回の賞与の回答の根拠が正しいのかを検証するために過去の売上・利益と賞与との関係について資料を出して説明するよう求めたのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑥27. 10. 26団交において組合が過去の賞与の算定の根拠を質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑦27. 11. 26団交において、会社が同27年度冬季賞与に関して売上、利益について前年同期の額と当該年度の見通しの額を述べたこと、これに対し、組合が同23年度から同25年度の売上、利益と賞与の対応の関係について次回団交で答えるよう求

めたこと、⑧27.12.1団交において、組合が売上、利益の過去の実績を質問したのに対し、会社が何も述べなかったこと、⑨27.12.25団交において、組合が同17年度から同20年度頃の売上、経常利益を質問したのに対し、会社が何も述べなかったこと、⑩28.2.19団交において、組合が同22年度から同26年度にかけての売上、利益とX3組合員の賞与との関係について説明を求め、さらに同18年度の売上と利益の額を質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、が認められる。

以上のことからみれば、会社は確かに平成24年度から同27年度の売上と利益については組合に開示しているが、それ以前の売上、利益の数字については組合が繰り返し質問しているのに対し、一切回答を行わず、また、回答を行わない理由を、妥結済みであるからとしか説明していないといえる。

既に妥結した問題を再交渉することについて妥結済みとして拒否するのならばともかく、組合は、27.9.1団交等において、上記のとおり現在の賞与の回答の根拠の正否を検証するために過去の売上・利益と賞与との関係についての説明を求めていることを述べているのであるから、会社はそれを拒否するのならば、妥結済みというだけでなく、組合の主張に即して、回答しない理由について説明を尽くすことが求められており、それができないのであれば当該売上、利益の数字を提示する必要がある。このため、妥結済みとだけ述べ、それ以上の説明をせず、過去の売上、利益の数字の提供を拒否した会社の対応は不誠実であったといわざるを得ない。

- b なお、会社は、経営資料の開示を行わなかった理由を複数主張するが、上記aのとおり、そもそも27.9.1団交等において組合が繰り返し求めたのは、会社の過去の売上、利益の数字の提示とX3組合員の賞与とそれらの数字との関係の説明であり、会社は平成24年度以降の売上、利益の数字は開示していることからしても、経営資料の不開示理由についての当該会社主張は、同年度より前の売上、利益の数字を開示しない理由にはなり得ない。

念のために、会社の主張する経営資料を開示しなかった理由について検討すれば、①会社が非公開会社であり、会社法等において経営資料の開示義務がないことは、労働組合との関係で経営資料を開示しない十分な理由になるとはいえず、②過去に賞与に関する団交で妥結したからといって、それ以降の団交において当時説明した以上の資料等を提示する必要がないということもできず、③組合による過去のビラ配布等の対外宣伝から、会社が経営資料を開示した場合の会社の信用失墜を懸念したのであれば、団交において、そのように主張して、開示すべき資料の範囲や条件について組合と交渉すべ

きであったといえるのであるから、これら会社の主張については、団交において組合から経営資料の開示を求められた場合に、それを拒否する十分な理由であると評価することはできない。

c 以上のとおり、団交において組合が求めた過去の売上、利益の数字を提示しなかった会社の対応は、それを正当化する理由も認められず、前記のとおり、不誠実な対応であったといえる。

(ウ) 次に、賞与の決定方法等についてのやりとりについてみれば、前記(1)オ(ク)

d、e、f 認定のとおり、28.2.19団交において、①組合が、人事考課によって賞与の額が決まる場合の幅について上限とか下限とか何か規定があるかを質問したのに対し、会社が何も述べなかったこと、②さらに、組合が会社側出席者はそういう幅があるのかないのか全く知らないのか、と質問したのに対し、Lマネージャーは「お答えしません」と述べ、組合が答えない理由を述べるよう求めたのに対し、会社は何も述べなかったこと、③組合が、夏季及び冬季賞与の平均支給額ないし支給率について質問したのに対し、Lマネージャーが「お答えしません」と述べたこと、④組合が冬季賞与を同額とする理由根拠について質問したのに対し、会社が何も述べなかったこと、が認められる。

以上のとおり、賞与の決定方法について、会社は理由も示さず、回答を拒否しており、このような団交における会社の態度についても不誠実といわざるを得ない。

ウ 賃上げに係る交渉について

組合は、会社が50歳以上の従業員を昇給させることができない理由について、抽象的理由のみを述べて、一切説明せず、また50歳未満の従業員の給与額について一切答えなかったものであり、このような会社の態度は不誠実団交に当たる旨主張し、会社は、団交において経営状況から全員を昇給させることは難しいことや将来会社を担う基本的に基本給の少ない50歳未満の従業員を対象にした旨説明しており、50歳未満の従業員の給与額を明らかにすることは各人の賃金額が特定される恐れがあり個人情報保護の観点から問題があるので明らかにする必要がなく、会社の対応は不誠実団交に該当しない旨主張する。

そこで、団交におけるやり取りについてみると、前記(1)イ(ウ)、(ク)、オ(ア)c 認定のとおり、①会社が組合に提出した27.3.24回答書には、平成27年4月の給与改定では、50歳未満の者には月額5,000円の賃金引上げを行い、50歳以上の者には昇給なしである旨の回答が記載してあったこと、②27.4.30団交において、組合が50歳以上の従業員について賃上げを行わない根拠について質問したのに対し、Lマネージャーが「理由は、この間申し上げましたように、若い人に、若

い人をアップしております」と述べたこと、③27.10.26団交において、組合が50歳未満の従業員に賃金をアップしたのかを質問したのに対し、会社は「発表したとおりです」と述べ、これに対し、組合がどこに何を発表したのか質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社が主張するように、経営状況から全員を昇給させることは難しいことや、50歳未満の従業員を昇給の対象にしたことの理由の説明などがなされていたとは認めがたい。

加えて、会社がこのような説明をしたとして会社側発言を例示する28.4.21団交は、そもそも本争点に係る団交には含まれない平成28年度昇給に係る団交である上、当該28.4.21団交における会社側発言についても、前記(1)オ(コ)b認定のとおり①Lマネージャーが「それは、去年も申しあげましたけれども、若い人、については上げて…」と述べ、さらに組合が具体的根拠を質問すると何も述べなかったこと、②組合がどうして同年度の賃上げは平成27年度と同じ5,000円ではなく3,000円であるのか質問したのに対し、Lマネージャーは「先行き見通しが…」と述べたこと、しか認められない。

以上のとおり、会社が主張するような十分な説明があったとは到底認められず、賃上げに係る団交における会社の対応は不誠実団交に当たる。

なお、確かに従業員が約20名の規模の会社において、匿名であったとしても給与額を示すことは、個々人が特定される恐れがあり、これを拒否することには一定の理由があるが、それ以外の平均額を示す方法などで、50歳未満の従業員のみ昇給させるという会社の方針とその根拠について説明することは可能であり、それすら行わない上記会社の団交における対応は不誠実であったといわざるを得ない。

エ 未払残業代の支払について

会社は、未払残業代については既に消滅時効が完成していることから義務的団交事項に当たらず、そのことは団交で回答しており、またこれに関する団交応諾命令についての被救済利益が存在しない旨主張し、組合は、団交において時効に関する説明はされておらず、会社は時効の援用もしていないし、信義則上時効の援用が許されない可能性もあり労使間の交渉による解決の余地があるので、一切回答を行わない会社の態度は不誠実団交に当たる旨主張する。

そこで、当該要求項目に関する団交におけるやり取りについてみると、前記(1)ア(ソ)、ウ(ク)a、(ケ)、エ(イ)a、(カ)a、b、オ(ア)a、e、(イ)c、(ウ)b、(オ)a、b、(ク)i認定のとおり、①平成26年12月12日付けで大阪労働局は、会社が中小企業緊急雇用安定助成金について、実際には休業、教育訓練の

一部を行っていないのに、行ったように虚偽の出勤簿、賃金台帳を作成して約1,100万円不正受給した旨を公表したこと、②27.7.30団交で、組合が、会社が同雇用安定助成金の不正受給で多額の雑収入を得ながら、残業した従業員に残業手当を支払わずにどうしたのかを質問したのに対し、会社が何も述べなかったこと、③同27年8月11日、組合が、同26年12月に大阪労働局が当該不正受給について公表していた事実を知ったこと、④27.9.1団交において、Lマネージャーら3名が中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給問題について謝罪の言葉を述べ、これに対し組合は社長が出席して謝罪するか謝罪文の提出を求めたこと、⑤27.10.2団交において組合が会社に提出した27.10.2申入書には、雇用安定助成金不正受給の間支払われなかった残業代について、時効とはいえこれを遡って支給することを求める旨が記載してあったこと、⑥27.10.2団交において、組合が雇用安定助成金の不正受給について、従業員の残業代未支給は2年過ぎたから関係ないでは済まない旨述べ、どうするのかと質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑦組合は、27.10.26団交申入書で、雇用安定助成金の不正受給問題について同21年4月から同23年5月までの残業の実態調査と未払賃金の支払を要求していること、⑧27.10.26団交において組合が、残業代をピンハネした分はどうするのかなどと述べたのに対し、会社が何も述べなかったこと、⑨27.11.26団交において、組合が雇用安定助成金の不正受給問題についてどうなっているのかと質問したのに対し、Lマネージャーは団交の折に自分たちが謝罪した旨述べ、さらに組合が未払賃金が時効を過ぎたから関係ないというのか、どう償うのかと質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑩27.12.1団交において組合が2年1か月分の残業代をどうするのか回答してほしい旨述べたのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑪27.12.25団交において、組合からの雇用安定助成金の不正受給の間支払われなかった残業代はどうするのかと質問し、経営者として調査して具体的に責任をどうとるのか、2年1か月残業代を支払わなかった事実を否定するのかと質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑫28.2.19団交において組合が雇用安定助成金の不正受給問題に係る残業代の未払について全従業員に対してもそうなのか等を質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、過去の未払残業代の調査・支払については既に時効であることは一切主張しておらず、むしろ、組合が時効を過ぎたから関係ないというのか、と質問したのに対してさえ何も答えていないといえる。会社の対応は、27.9.1団交でLマネージャーらが雇用安定助成金の不正受給問題について謝罪の言葉を述べた後は、その間の未払残業代の問題については、一貫して、

常に何も述べない対応を行っているといえ、このような会社の対応は不誠実であることはいうまでもない。

会社は、未払残業代の問題は既に消滅時効が完成している以上、団交応諾命令を命じる被救済利益が存在しない旨主張するが、仮に当該未払残業代の支払請求権の消滅時効が完成していたとしても残業代の支払を求めて団交すること自体が直ちに不当なことであるとはいえず、時効の援用が信義則に反する等の理由により許されないこともあるから、未払残業代を団交における協議事項とすることは可能であり、会社にはこれに関する団交応諾義務があると解される。このことに加え、当該問題は、そもそも会社の不正行為によるものである以上、その実情を調査するよう要求することは再発防止等のための意義がないとはいえず、上記のとおり、時効の援用の主張さえされていない以上、団交を行う意味は未だ消失していないのであり、このような会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、未払残業代の支払要求に係る団交における会社の対応は不誠実団交に当たる。

オ G組合員の解雇撤回等に係る要求について

会社は、G組合員の解雇の正当性については既に裁判の判決が確定しており、任意に話し合う余地はなく、交渉に応じられない旨回答すれば十分であり誠実団交義務違反にはならない旨主張し、組合は、判決とは別に労使間で任意で解雇を撤回することを話し合う余地は十分あるので、会社の態度は不誠実団交に当たる旨主張する。

そこで事実関係についてみると、前記(1)ア(ア)、(ス)、イ(ア)、(エ)、ウ(ア)、エ(エ)、(カ) a、オ(ア) a、d、(イ) b、(ク) i 認定のとおり、①平成24年9月7日、会社がG組合員を解雇したこと、②その後、G組合員が地位確認を求めて提訴し、同26年6月に大阪地方裁判所が解雇無効の判決を言い渡したこと、③組合からの27.2.20団交申入書にはG組合員の解雇撤回、職場復帰が要求事項として記載されていたこと、④同27年3月26日に、大阪高等裁判所がG組合員の解雇は有効であり、大阪地方裁判所判決を取り消す旨の判決を言い渡したこと、⑤組合からの27.6.9団交申入書には、G組合員の解雇撤回、職場復帰という要求事項が記載してあったこと、⑥同27年9月17日に最高裁判所が上告不受理決定を行ったことによりG組合員の解雇を相当とした大阪高等裁判所の判決が確定したこと、⑦27.10.2団交において組合が提出した27.10.2申入書には、最高裁判所の上告不受理決定に関わらず、G組合員の解雇を撤回し職場に戻すことを要求する旨が記載してあったこと、⑧27.10.26団交において組合が提出した27.10.26団交申入書には、G組合員の解雇撤回、職場復帰の要求が記載してあったこと、⑨

27. 10. 26団交において組合が雇用安定助成金の不正受給がわかっていたら裁判所の判断が違っていたであろうと主張し、G組合員の解雇撤回要求についてどうするのか質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑩27. 11. 26団交において、LマネージャーはG組合員の解雇撤回要求について裁判所の最終判断に従う旨述べたこと、⑪28. 2. 19団交において、組合が雇用安定助成金の不正受給問題がもっと早くわかっていたらG組合員は裁判で勝訴していたはずであるとして解雇撤回を要求したのに対し、会社が何も述べなかったこと、が認められる。

これらのことからすれば、同27年9月17日に最高裁判所の判決により、G組合員の解雇が有効であるという判決が確定した後の27. 11. 26団交において、会社は裁判所の最終判断に従う旨述べており、会社は裁判所において判決が出た以上解雇撤回を話し合う余地はないことを表明しているといえ、そうである以上、既に当該問題についてはお互いの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、交渉は行き詰まっていたとみることができるのであり、そのことは会社が中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給をしていたことが明らかになったという事実により変わるものでもないため、G組合員の解雇撤回問題についてそれ以上の交渉に応じなかった会社の行為をもって不誠実であるとみることはできない。

カ 経営上の質問事項への回答について

組合は、利益隠しが疑われる Y 3 への会社の地代家賃の支払根拠・理由についての質問に対して会社が団交で全く回答しないことは不誠実団交に当たる旨主張し、会社は、これらは経営上の決定事項であり、また、従業員の賃金と直結する関係にはないため義務的団交事項には該当しない旨主張する。

そこで、これらの問題のやりとりについての経緯をみると、前記(1)イ(ア)、(ク)、ウ(ア)、(オ)、(カ) d、オ(ウ) b、(オ) a、b、(ク) h 認定のとおり、①27. 2. 20団交申入書に「3. 2013年8月6日以降の団体交渉において重ねて申し入れてきた経営上の質問事項に対して、誠実に文書でもって回答すること。」との要求事項があること、②27. 4. 30団交において、この問題に関し組合が質問したのに対し、会社は経営事項なので回答は控える旨述べ、組合が労働条件に重大な影響を及ぼす経営事項であり、地代家賃等と賃上げがないこととは裏腹の関係である旨述べていること、③組合の27. 6. 9団交申入書に「4. 2013年8月6日以降の団体交渉において重ねて申し入れてきた経営上の質問事項に対して、誠実に文書でもって回答すること。」との記載があること、④組合の27. 7. 3申入書には、同24年から同26年に会社が Y 3 に支払っている年間の地代家賃の額を明らかにすること、これを求める理由は会社と Y 3 が本来一つの会社であったものを形式上2つの会社にするにより莫大な利益隠しが行

われてきたと考えるからである旨記載されていたこと、⑤27.7.8団交において、組合が、会社オーナーが地代家賃を吸い上げていると推定しているので地代家賃を明らかにするよう要求したのに対し、会社は回答を行わなかったこと、⑥27.12.1団交において組合が地代、家賃の問題について述べたのに対し、会社が何も述べなかったこと、⑦27.12.25団交において、組合が Y 3 に対する地代、家賃の支払の実態はどうなっているのかと質問したのに対し、会社は何も述べなかったこと、⑧28.2.19団交において Y 3 に対する地代、家賃の数字を明らかにするよう求めたのに対し、会社は何も述べなかったこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社が Y 3 に支払っている地代、家賃に関して、会社は、27.4.30団交において経営事項なので回答は控える旨述べた後は、団交において一貫して何も答えない態度を続けているといえる。

確かに、一般的には会社がその経費をどのように処理するかは経営上の決定事項であり、労働条件その他の待遇に関係のない事項であれば義務的団交事項には当たらないといえるが、本件においては、組合が当該家賃地代の支払に関して利益隠しが疑われていると主張しており、また、会社は賞与回答において、売上のみならず利益の上昇率を回答の根拠としており、利益と経費は密接な関係をもつものであるのだから、当該事項が組合員の賃金に無関係であるとはいえず、利益隠しに関する疑義については団交において何らかの説明を行う義務が会社にあるといえる。

以上のとおりであるので、 Y 3 に対する地代、家賃の支払に関して、経営事項であるとして、一切何も答えないという会社の対応は不誠実団交に当たる。

キ 団交出席者について

組合は、会社が賞与や賃金の額に関して何ら実質的な決定権限がなく、決定に参画していないLマネージャーらのみを出席させていることは不誠実団交である旨主張し、会社は、Lマネージャーは会社総務部門の管理責任者であり、Mマネージャーも会社営業部門の責任者であって、両名とも団交対象事項についての交渉権限を有するものであり団交の使用者側担当者として問題はない旨主張する。

確かに、前記(1)イ(ク)、ウ(カ)、(ク)、エ(イ)、(カ)、オ(ア)、(イ)、(ウ)、(オ)、(ク)認定によれば、本件申立ての判断の対象となるほぼ全ての団交において、Lマネージャーら会社側出席者が、用意された回答のみを行い、組合の質問に対しては何も述べない場面が頻繁にあり、組合が同人らの交渉権限に疑義を抱

くのも無理はない。しかし、LマネージャーもMマネージャーもそれぞれ総務グループ及び営業グループの最上位の役職者であるマネージャーであり、明確に会社側団交出席者として団交に出席しているのであるから、たとえ最終的判断を役員会に諮る必要があり、また上記のとおり、団交における対応が不誠実であったとしても、団交出席者がLマネージャーらであったこと自体が不誠実団交ということまではできず、この点における組合の主張は採用できない。

ク 時間、場所等について

(ア) 団交の日程について、組合は、会社が組合の希望日を断り一方的に希望日を通知して引延ばしを図っている旨主張し、会社は複数候補日を挙げて日程調整を図るなどしており不誠実な対応は行っていない旨主張する。

そこで、平成27年5月30日以降の団交の日程の決定に関するやりとりについてみると、前記(1)ウ(ア)、(イ)、(カ)、(キ)、(ク)、エ(ア)、(イ)、(ウ)、(カ)、(キ)、オ(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)、(オ)、(カ)、(キ)、(ク)認定のとおり、①27.6.9団交申入書で組合が同年6月15日の団交開催を要求したのに対し、会社は同月10日にその日は都合がつかない旨連絡し、同月17日に同月25日を希望する旨連絡し、同日に団交が開催されたこと、②27.7.8団交において組合が同年7月17日の団交開催を要求し、会社は同月14日にその日は都合がつかない旨、同月21日に同月29日か30日を希望する旨連絡し、同月30日に団交が開催されたこと、③組合が27.8.12団交申入書で同年8月17日の団交を申し入れ、同年9月1日に27.9.1団交が開催されたこと、④27.9.1団交において組合が同月4日の団交開催を要求し、会社が同月17日に同年10月1日を希望する旨連絡し、同月2日に27.10.2団交が開催されたこと、⑤同月9日に会社は次回団交について組合の提案日は都合がつかないとして同月23日等の候補日を提案し、同月26日に27.10.26団交が開催されたこと、⑥27.10.26団交において組合は同年11月4日の団交開催を要求し、同月26日に27.11.26団交が開催されたこと、⑦27.11.26団交において、組合が同月30日の団交開催を要求し、同年12月1日に27.12.1団交が開催されたこと、⑧27.12.1団交において組合が同月4日の団交開催を要求し、会社が同月2日にその日は都合が悪い旨、同月17日に同月25日しか都合がつかない旨連絡し、同月25日に27.12.25団交が開催されたこと、⑨同28年1月21日に組合が28.1.21団交再開申入書で同月26日か27日の団交開催を要求し、同月26日に会社が同年2月12日か19日を希望する旨の連絡を行い、同月19日に28.2.19団交が開催されたこと、が認められる。

これらのことからすれば、組合は申入日から1週間以内等のかなり短い期間での期日を指定して団交を申し入れることが多く、これにそのまま応じること

は容易ではないと推認され、さらに、会社はその日は不都合としても代替の候補日を提案しており、その結果、開催されている団交の頻度も1か月に1回程度であり、特に間が離れているともいえず、それ以外に会社が故意に団交開催日程に関する返事や提案期日を遅らせていることの具体的な疎明もないのであるから、会社が引延ばしを行っているともみることができず、団交の期日の設定に関して、会社に不誠実な対応があったとまでは認められない。

(イ) 団交会場について、組合は、会社が交渉場所を組合の希望する会社内会議室とせず、組合にとって不便な会社から離れた場所の貸会議室としたことは不誠実団交である旨主張し、会社は、会社会議室を使用しないのは業務上支障が生じるからで合理的な理由があり、貸会議室はさほど不便な場所ではない旨主張する。

そこで、それに係る事実についてみると、前記(1)エ(ア)、(イ)、(カ)、オ(ア)、(カ)、(ク)認定のとおり、①27.8.12団交申入書には、「貴社会議室にて」との記載があるが、それを受けて行われた27.9.1団交、27.10.2団交は難波の貸会議室で、27.10.26団交は上本町六丁目の貸会議室で開催されたこと、②28.1.21団交再開申入書には「貴社会議室にて」との記載があるが、それを受けて行われた28.2.19団交は難波の貸会議室で開催されたこと、が認められる。

これらのことからすれば、確かに、組合が会社内会議室での開催を希望したのに対し、会社が用意した団交会場は別の場所であったことが認められるが、当該会議室は会社と同一市内であり、交通の不便な場所でもなく、午後7時には団交を開催できていることなどからすると、会社が団交場所を社外とすることにより、団交に不都合が生じているともみることができない。そうであるとすると、団交開催会場が組合の希望の場所ではないことをもって会社の対応が不誠実団交に当たるといえることはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(ウ) 交渉時間について、組合は、組合が交渉時間を2時間とするよう求めているのに対し、会社がいつも1時間と指定することが不誠実団交である旨主張し、会社は、団交時間は1時間で何の問題も生じていない旨主張する。

そこで事実関係についてみると、前記(1)イ(ク)、ウ(カ)、(ク)、エ(イ)、(カ)、オ(ア)、(イ)、(ウ)、(オ)、(ク)認定によれば、争点3の判断対象となる全ての団交において、交渉時間は1時間、もしくは1時間を少し超えるぐらいであったこと、団交を終了するに際して時間が足りない状況で無理に打ち切った事実はないこと、が認められる。これらのことからすれば、時間制限によ

り交渉が制限されたとはいえない。組合は、交渉が1時間で終了しているのは会社が全く回答せず、話し合いにならないためである旨主張するが、現時点においては、時間の制限を理由として交渉が打ち切られた例がない以上、会社が交渉時間を1時間と定めたこと自体を不誠実とまで判断することはできず、この点における組合の主張は採用できない。

(エ) 文書回答について、組合は、会社が基本的に文書での回答を行っていないことが不誠実団交である旨主張し、会社は、文書回答を行っているのはごくまれではないし、文書回答を行わないこと自体が問題とはならない旨主張する。

そこで、文書の提出に係るやり取りについてみると、前記(1)イ(ア)、(ウ)、ウ(ア)、(ウ)、(エ)、エ(ア)、オ(ア) a、(イ) a 認定のとおり、①27. 2. 20団交申入書には「文書をもって回答すること」との記載があること、②27. 3. 24団交において会社は27. 3. 24回答書を提出したこと、③27. 6. 9団交申入書には「文書をもって回答すること」との記載があること、④27. 6. 25団交において、会社が平成27年度夏季賞与について口頭で回答しようとする、組合がそれを拒否し、文書回答を求めたこと、⑤会社は、同賞与について27. 6. 29回答書を提出したこと、⑥27. 8. 12団交申入書には「文書をもって回答すること」との記載があること、⑦27. 10. 26団交申入書には「文書をもって回答すること」との記載があること、⑧27. 11. 26団交において、Lマネージャーが27. 10. 26団交申入書への回答を口頭とする旨述べ、組合が抗議し、文書で回答できない理由を質問したのに対し、Lマネージャーは口頭で回答するのが会社方針である旨回答したこと、が認められる。

以上のことからすれば、確かに、組合が、団交申入書に「文書をもって回答すること」と記載しているのに、会社が文書を用意していない場合が多々あることが認められる。しかしながら、組合の抗議により文書を提出している場合もあり、また、組合が要求すれば必ず文書で回答を提出する義務が会社にあるとまでいえず、当該問題は個々の要求に関して、その文書提出の必要性を交渉によって決定する問題であるといえ、そのような交渉を経て、会社が文書提出を行わないことが不当であり、交渉が進展しない原因になる場合には不誠実団交になる可能性はあるが、上記のように、申入書で文書回答を求めたのに応じないというだけでは、不誠実団交に当たるとまでいえず、この点に係る組合の主張は採用できない。

ケ 以上のとおりであるので、会社が、①賞与に関する団交で過去の売上、利益の数字の提供及び賞与の決定方法について回答を拒否したこと、②昇給についての団交で50歳未満の従業員のみ昇給させるという会社の方針とその根拠について

説明を行わなかったこと、③未払残業代の問題について、団交で何も述べなかったこと、④ Y 3 に対する地代、家賃の支払に関して、経営事項であるとして、一切何も答えなかったことは、不誠実な対応といえ、27. 2. 20団交申入れ、27. 6. 9団交申入れ、27. 8. 12団交申入れ及び27. 10. 26団交申入れにより開催された団交における会社の対応は、不誠実であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

申立人らは、謝罪文の掲示をも求めるが、主文3をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年10月23日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印