

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X

再 審 査 被 申 立 人 Y

上記当事者間の中労委平成29年（不再）第36号事件（初審岡山県労委平成26年（不）第3号，同平成27年（不）第1号及び同平成28年（不）第2号併合事件）について，当委員会は，平成30年11月7日第256回第三部会において，部会長公益委員三輪和雄，公益委員中窪裕也，同鹿野菜穂子，同森戸英幸，同横溝久美出席し，合議の上，次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人X（以下「本件組合」という。）が、再審査被申立人Y（以下「会社」という。）のした、以下の(1)ないし(6)の行為がそれぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条所定の不当労働行為に当たるとして、(1)、(2)について平成（以下平成の元号は省略する。）26年12月4日（岡山県労委26年（不）第3号事件。なお、27年5月27日、救済内容の変更申立てがされた。）、同(3)、(4)について27年5月7日（同27年（不）第1号事件。なお、28年5月24日、救済内容の変更申立てがされた。）、同(5)、(6)について28年5月18日（同28年（不）第2号事件）、岡山県労働委員会（以下「岡山県労委」という。）に対し、それぞれ救済を申し立てた事案である。

- (1) 本件組合と会社との間で締結されたY労働協約（以下「本件労働協約」という。）第97条は、労使双方に対し、相手方が申請したあっせんに応じること（あっせんに出席し、誠実に対応すること）を義務付けているところ、同条に違反して、本件組合が岡山県労委に申請した「新賃金交渉時における約束の誠実な履行」を調整事項とする26年7月4日付けあっせん申請（以下「26年あっせん申請①」という。）及び「労働協約第97条の遵守及び新賃金交渉時における約束の誠実な履行」を調整事項とする同年8月25日付けあっせん申請（以下「26年あっせん申請②」といい、26年あっせん申請①と併せて「本件各あっせん申請」という。）に応じず、本件組合がこれらの紛議を労働委員会のあっせんで解決する機会を奪ったこと（労組法第7条第3号）
- (2) 本件労働協約第100条ただし書は、争議行為について、労働委員会のあっせん又は調停不調を労使双方が確認するまでは行うことができない旨規定しているところ、本件各あっせん申請に応じず、本件各あっせん申請をそれぞれ「不開始」、「打ち切り」で終了させたことにより、あっせんの「不調」の確認を不可能にし、本件組合の争議権の行使を阻害

したこと（労組法第7条第3号）

(3) 会社と本件組合及びA1（会社の多数派組合。以下「一労」といい、本件組合と併せて「本件組合ら」という。）との間では、新賃金制度の導入等について21年12月24日から22年8月12日まで14回にわたり、労使協議会（以下「本件労使協議会」という。）を開催したところ、同年1月27日に開催された第5回労使協議会（以下「本件第5回労使協議会」という。）において、本件組合と会社の労使交渉の担当者間で、新賃金制度の下における年間一時金の額につき、「予測が外れてもつかれば、年間一時金を新基準内賃金（本給，資格給，管理職手当，家族手当，教育手当）の8か月分以上支払う。」との労使合意（以下「本件8か月分合意」という。）が成立し、その後、同年9月29日の団体交渉で締結された「『定年延長・新賃金制度および関連諸制度の改定』に関する覚書」（甲27。以下「本件覚書」という。）において、黙示の組織間合意としても成立したにもかかわらず、26年夏季及び冬季一時金の支給をめぐる各団体交渉（以下、併せて「26年各一時金団交」という。）において、本件8か月分合意の存在を否定し、上記各季一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執したこと（労組法第7条第2号）

(4) 26年夏季一時金について新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、同冬季一時金について新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかったこと（労組法第7条第3号）

(5) 27年夏季及び冬季一時金の支給をめぐる各団体交渉（以下、併せて「27年各一時金団交」といい、以下、26年各一時金団交と併せて「本件各一時金団交」という。）において、26年各一時金団交と同様に本件8か月分合意の存在を否定し、上記各季一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執したこと（労組法第7条第2号）

(6) 27年夏季及び冬季一時金についていずれも新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかったこと（労組法第7条第3号）

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) あっせんに誠実に応じること
- (2) 一時金をめぐる団体交渉において、本件8か月分合意の存在を否定しないこと
- (3) 26年夏季一時金並びに26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金の未払金を支給すること
- (4) 上記(1)ないし(3)に係る誓約書の交付及び掲示

3 初審命令の要旨

初審岡山県労委は、27年6月24日、岡山県労委26年（不）第3号事件に同27年（不）第1号事件を併合し、さらに、28年8月1日、同28年（不）第2号事件を併合して審査を行い、29年6月22日付けで、上記1の(1)ないし(6)のいずれも不当労働行為に該当しないとして、本件申立てをいずれも棄却する旨の命令（以下「初審命令」という。）を発し、初審命令は、同月30日、各当事者に交付された。

4 再審査申立ての要旨

本件組合は、初審命令を不服として、29年7月18日、初審命令を取消し、再審査申立人の初審における救済申立てを認容する命令を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

本件組合は、再審査において以下のとおり、初審で求めた救済内容の変更をした。

- (1) あっせんに出席し、誠実に対応すること
- (2) 一時金の支給をめぐる各団体交渉において、本件8か月分合意の存在を否定し、また、信義則に基づく具体的な支払義務が発生していることを無視し、否定しないこと

(3) 26年夏季一時金並びに26年冬季一時金、27年夏季及び冬季一時金の未払金を支給すること

(4) 上記(1)ないし(3)に係る誓約書の交付及び掲示

5 本件の争点

(1) 争点1

会社が、本件各あっせん申請に応じなかったことは、本件労働協約第97条に反し、本件組合から交渉委員会で妥結できなかった紛議を労働委員会のあっせんで解決する機会を奪う支配介入に当たるか（労組法第7条第3号）。

(2) 争点2

会社が、本件各あっせん申請に応じなかったことは、本件労働協約第100条ただし書に照らし、本件組合の争議権を制約する支配介入に当たるか（労組法第7条第3号）。

(3) 争点3

会社が、本件各一時金団交において、本件8か月分合意の存在を否定し、26年及び27年各季一時金をそれぞれ新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執したことは、不誠実な団体交渉に当たるか（労組法第7条第2号）。

(4) 争点4

本件8か月分合意の存在が認められた場合、本件各一時金団交において、会社が本件8か月分合意の存在を否定し、26年夏季一時金について新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、また、26年冬季一時金並びに27年夏季及び冬季一時金をそれぞれ新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかったことは、本件組合の弱体化を図る支配介入に当たるか（労組法第7条第3号）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 本件組合の主張

ア(ア) 本件労働協約第97条は、「交渉委員会で妥結できなかった紛議は管轄権のある労働委員会にあっせんまたは調停申請するものとし、そのあっせん勧告または調停案について解決をはかるよう双方努力しなければならない。労働委員会へのあっせんまたは調停申請は相手方の同意を要しないものとする。」と定めているところ、同規定は、あっせん又は調停で紛議を解決することが望ましいとする規定なのであるから、相手方が申請したあっせん又は調停に出席し、誠実に応じる義務があることを当然の前提としている。

また、同条は、労使間に平和義務を課した規定であり、労使双方は、本件労働協約上、同条に規定するあっせん又は調停を経て（同第99条）、その不調を「会社組合双方確認」しなければ、争議行為を行うことができず（同第100条）、これに違反すれば相手方に対し損害賠償責任等を負うこととなるが（同第101条）、会社がそもそもあっせん又は調停に応じず出席もしなければ、その不調を「会社組合双方確認」することはできないから、本件組合は本件労働協約の下で争議行為を行うことができなくなってしまう。この点からしても、本件労働協約第97条は、相手方が申請した労働委員会のあっせん又は調停に出席し、誠実に応じる義務を定めた規定と解される。

(イ) 会社は、本件各あっせん申請までは、本件組合が申請したほぼ全てのあっせんに応じていたのであって、会社も本件労働協約第97条があっせんに誠実に応じる義務を定めたものと認識していたことは明らかである。確かに、会社は、本件各あっせん申請以前の23

年6月30日付けで岡山県労委に申請した「新賃金交渉時における約束の誠実な履行具体的には年間一時金の最低でも7ヵ月以上の支給」を調整事項とするあっせん（甲36。以下「23年あっせん申請①」という。）には応じなかったが、結局、本件組合がほぼ同様の事項を調整事項として同年11月14日付けで申請したあっせん（甲38。以下「23年あっせん申請②」といい、23年あっせん申請①と併せて「23年各あっせん申請」という。）には応じた。これは、本件労働協約第97条違反の不当労働行為性が明らかになることを恐れたからである。

(ウ) ところが、会社は、本件組合が「新賃金交渉時の約束の誠実な履行」、具体的には本件8ヵ月分合意の誠実な履行を調整事項としてした26年あっせん申請①（甲8）に対し、応じる意思がないことを表明したため、同あっせんは不開始とされた。また、本件労働協約第97条の遵守及び本件8ヵ月分合意の誠実な履行を調整事項としてした26年あっせん申請②（甲10）についても応じる意思がない旨の回答をしたため、同あっせんは打ち切られた。

このように本件各あっせん申請に応じず、出席しなかった会社の行為は、本件労働協約第97条に違反する。

イ(ア) 上記ア(イ)のとおり、会社は本件労働協約上、あっせんに応じ、出席する義務があることを認識していた。会社が本件各あっせん申請に応じず、出席しなかったのは、本件8ヵ月分合意を否定し、あっせんの席で本件8ヵ月分合意の誠実な履行を迫られることを回避して、26年夏季一時金についての本件組合の要求を放棄させようとの意図によるものである。

なお、本件組合と会社は、新賃金制度の下における年間一時金の最低7ヵ月分以上の支給について、24年4月13日に開催された

団体交渉において、「4月13日団体交渉確認事項の件」と題する書面（甲19。以下「24年4月23日書面」という。）を作成し、「1、会社は、新賃金交渉の過程を尊重する 2、会社は、新賃金交渉で『7ヵ月』に幾度も言及していることを認める 3、会社は今後の一時金交渉で『7ヵ月』を念頭におく」との3点について合意したが、本件組合は、同書面を取り交わした後の24年度冬季一時金から25年度冬季一時金をめぐる各団交においても、会社に対し本件8か月分合意の誠実な履行を要求していたのであるから、会社が同書面による合意をもって一時金の問題が全て解決済みとなったなどという認識を有していたはずはない。

(イ) なお、仮に会社が本件労働協約の解釈を誤っていたとしても、あっせんへの出席拒否について故意が認められる以上、会社にあっせんへの出席拒否について故意責任が認められることに変わりはない。

ウ 以上のとおり、会社が本件各あっせん申請に応じず、出席しなかったことは、本件労働協約に違反し、本件組合が労使間の紛議を労働委員会のあっせんで解決する機会を奪い、本件労働協約第97条に結実した労使間の交渉の成果を無視し、本件組合の交渉上の立場を著しく不安定にすることによって、本件組合を弱体化する行為であって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア(ア) 本件労働協約第97条には、あっせん又は調停への出席を義務付ける文言はなく、①交渉委員会で妥結できなかった紛議は管轄権のある労働委員会に、相手方の同意を得なくともあっせん又は調停を申請することができること、②そのあっせん又は調停で仮にあっせん勧告又は調停案が提示された場合は、当該勧告又は案について解決を図るよう努力することなどが定められているのみである。明文

の規定がないにもかかわらず、同条が労使双方に他方が申請したあっせん又は調停に応じることを義務付けているとの解釈は、労働協約に厳格な様式を要求している労組法第14条等の趣旨に反する(最高裁平成13年3月13日第三小法廷判決・民集55巻2号395頁参照)。

また、本件労働協約上、あっせん又は調停の申請について、同一事項の申請は一度に限るなどの制約は何ら定められていないことからしても、あっせん又は調停の申請に参加するか否かは、申請された側の判断に委ねられていると解すべきである。

さらに、仮に本件労働協約第97条があっせん又は調停への出席を義務付けているとすると、会社があっせん又は調停の申請を繰り返せば、本件組合は同第100条のあっせん又は調停の「不調を会社組合双方確認」することができず、争議権の行使をすることができなくなってしまうが、本件組合がそのような不合理な解釈を前提に本件労働協約を締結したはずはない。本件組合の主張は、当事者の合理的意思解釈にも反する。

以上によれば、同第97条が、あっせん又は調停を申請された側に対し、出席義務を課すものとの解釈は誤りである。

(イ) 以上のとおり、会社が本件各あっせん申請に応じず、出席しなかったことは、本件労働協約第97条に違反するものではない。そして、あっせんに応じ、出席するかは会社の任意とされている以上、これに出席しなかったとしても本件組合の活動を妨害するものともいえない。

イ なお、仮に、会社に本件労働協約第97条に基づきあっせん又は調停に参加して解決を図る努力義務があったとしても、後記3(2)のとおり、そもそも本件8か月分合意は存在せず、会社がこれを認める余地

がない以上、その履行を求めるあっせんに出席しなかったとしても、当該努力義務に違反したとはいえ、組合活動の妨害に当たらない。

ウ 仮に、会社に本件労働協約第97条に基づきあっせんに応じる義務があったとしても、①これまで労使間で同条がそのような義務まで定めたものが問題になったことはなく、会社はあっせんに応じる義務はないと認識しており、本件労働協約違反についての認識はなかったこと（会社はこれまでも、本件組合からのあっせん申請がされる都度、個別に参加するかしないかの判断を行った上で、応じてきたにすぎない。）、②会社は、24年4月23日書面（甲19）の受領をもって、新賃金制度の下における一時金の問題については解決済みとの認識であったこと、③会社は、本件各あっせん申請のいずれについても、あっせんに出席しないと回答しておらず、申請者の要求に応じる意向はないと回答しただけであって、あっせん不開始や打ち切りの判断をしたのは岡山県労委であることからすれば、会社には、本件各あっせんに参加しなかったことについて、何ら責められるべき点はないのであって、支配介入は成立しない。

2 争点2について

(1) 本件組合の主張

ア 本件労働協約第100条ただし書は、争議行為の通告について「労働委員会のあっせんまたは調停不調を会社組合双方確認するまでは行うことができない。」と規定するところ、上記「あっせんまたは調停不調を会社組合双方確認」との文言は、あっせん又は調停に労使双方が応じて出席したが調整ができなかった場合（あっせんが合意に達しなかった場合）にその不調を労使双方が確認することを意味すると解するのが素直な解釈である。このことは同第101条が、本件労働協約違反の争議行為について損害賠償責任を認めることにより、労使双

方に争議行為の慎重を期す趣旨であることから明らかである。

しかし、一方当事者があつせんに応じず、出席もせずに不開始や打切りになった場合、「あつせん不調」を「会社組合双方確認」することはできず、同第100条による争議行為の禁止は解除されないこととなってしまう。

本件各あつせん申請についても、不開始、打切りとなったことにより、同条の「あつせん不調」を「労使双方確認」することができず、本件組合は、26年5月27日に争議権を確立したものの、いまだこれを行って行使できていない。

イ 以上によれば、会社が本件各あつせん申請に応じなかった行為が、あつせん又は調停の不調について、本件労働協約第100条の規定する「会社組合双方確認」することを妨げ、本件組合の争議権の行使を阻害するものであり、労組法第7条第3号に該当することは明らかである。

(2) 会社の主張

ア 本件労働協約第100条ただし書には、あつせんの席で双方その不調を確認するとの文言は何ら記載されていない。同条は、争議行為は団体交渉における折衝を進める最終手段として認められることから、あつせん又は調停によっても紛議が解決できなかった場合に争議行為ができる旨を定めた規定であって、このような趣旨からすれば、「あつせんまたは調停不調」とは、あつせん又は調停が開始され、相手方が参加したものの合意に至らず打切られたという場合に限らず、あつせん不開始や打切りの場合も含まれる。

仮に本件組合が主張するように、あつせんの不開始又は打切りが同条ただし書のあつせんの「不調」に該当しないのであれば、会社があつせんに参加しなかった場合や、出席したが打切りになった場合に、

本件組合は争議行為を行うことができなくなるが、そのような会社の行動いかんで本件組合が一切争議行為を行うことができない事態に陥るという解釈には合理性がなく、労使双方がそのような不合理な解釈を前提として本件労働協約を締結したということとはあり得ない。現に、本件組合は、23年6月30日付けで申請したあっせんが打切りになった際、会社があっせんに応じなかったことが本件労働協約違反であるとか、争議権の制約であるなどの主張はしておらず、かえって、争議権を確立している。

また、あっせん不開始や打切りの場合でも、不調となった事実を双方が確認することはできる。

イ 以上のとおり、あっせん又は調停が打切り又は不開始になった場合に争議権を行使することは、本件労働協約上何ら禁止されていないのであって、会社が本件各あっせん申請に応じず、出席しなかったことにより、本件組合の争議権を制限したとはいえないから、これが本件組合に対する支配介入に該当することもない。

3 争点3について

(1) 本件組合の主張

ア 本件労使協議会においては、会社の将来の年間売上高が130億円程度にまで減少する可能性があるとの売上シミュレーション(別表1)を会社が示し、これを前提に、新賃金制度の導入に係る議論がされた。

そして、22年1月27日の本件第5回労使協議会において、労使合意として、新賃金制度の下で従来の基準内賃金が平均15.5パーセント減額されることの代償措置、激変緩和措置として、①会社の年間売上高が140億円以上ある場合には年間一時金を従来の賃金制度下での年間一時金の額に相当する「新基準内賃金(本給、資格給、管理職手当、家族手当、教育手当)の最低7か月分支払う」との合意(以

下「本件7か月分合意」という。)をし、さらに、②「予測が外れてもうかれれば」、すなわち、会社の「利益(売上高純利益率)が1.5%、2%ある場合」や「利益(同上)が1%で、年間売上高が160億円、150億円ある場合」には、「年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う」旨の本件8か月分合意(以下、「本件7か月分合意」と併せて、「本件各合意」という。)が成立し、さらに、本件覚書の締結がされた22年9月29日の団交の際、黙示的に了解され、労使の組織間合意として成立した。なお、本件覚書に本件各合意について記載しなかったのは、労使協議会における合意が成立しているのでそれ以上文章化する必要性がないと思ったからである。

本件覚書に一時金についての明文の記載はないが、本件組合は、本件各合意があるからこそ新賃金制度の導入を受け入れたのであり、本件労使協議会の経緯や本件覚書締結時、本件組合の書記長であるA2(以下「A2」という。)が会社に対し、一時金での補てんを忘れないでほしい旨の発言もしている。そして、会社側出席者からも上記発言に対し、特段異議も出なかったことなどからすれば、会社もこのことを認識していたことは明らかである。

なお、本件各合意については、24年4月23日書面においても確認されている。

イ 仮に、労使間で本件各合意が成立したとまではいえないとしても、本件第5回労使協議会において、会社側の交渉担当者である常務取締役B1(以下「B1」という。)が、本件組合らに対し、年間一時金を新基準内賃金の最低7か月分支払う、また、予測が外れてもうかれれば年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うと約束し、言質を与えたのであるから、会社は、その約束どおりの一時金を支払う信義則上の具体的な支払義務を負っている。

会社は信義則上の支払義務について初審で争点とされておらず、初審命令が同義務を認めたのは不意打ちである旨主張するが、本件組合は初審段階から信義則に基づく支払義務についての主張をしていたのであって不意打ちではないし、再審査において求める救済の内容を変更し、同義務に基づく一時金の支払を求めることも当然に許される。

ウ 会社の26年度及び27年度の売上高は、いずれも150億円を超え、売上高純利益率はいずれも3%を超えていたから、本件8か月分合意における「予測が外れてもうかった」場合に該当し、会社には本件8か月分合意又は信義則に基づき、年間一時金を新基準内賃金の8か月分支払う具体的義務が生じていた。

そこで、本件組合は、本件各一時金団交において、本件8か月分合意に基づく一時金の支払を会社に求めたところ、会社はいずれの団体交渉においても、何らの根拠もなく本件8か月分合意の存在を否定し、信義則に基づく具体的な義務が発生していることを無視し、各季の一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執した。

このような会社の団体交渉態度は、いずれも不誠実団交として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 本件第5回労使協議会において本件各合意が成立したという事実はない。そもそも本件労使協議会は、会社が本件組合らに対し新賃金制度と定年延長制度の案を説明し、最終案を取りまとめるために開催されたもので、労使合意をすることを目的とするものではなく、この件についての労使合意は、本件労使協議会の後に別途、本件組合らとの間で個別に団体交渉を開催し、成立させることが予定されていた。

本件第5回労使協議会でB1が一時金について述べたことは、会社の考え方に過ぎず、同人は、会社から何らの合意権限も与えられてい

なかったし、そのことは本件組合側出席者についても同様である。

また、本件組合が合意の根拠と主張する発言について、B1は当該発言の後に、会社が説明している数字があくまで将来予測であって、確定的な意味を持つことはないという趣旨の発言を繰り返している（なお、「予測が外れてもつかれば」とは、少なくとも、リーマンショック前の売上げの水準に達することを念頭に置いたもので、売上高160億円程度ではその水準に達したとはいえない。）。

さらに、新賃金制度と定年延長制度は同時に導入することが予定されていたところ、制度全体について何らの合意もされていないにもかかわらず、一時金についてのみ、先行して個別合意をするはずもない。

なお、本件組合は、一時金についての本件各合意が新賃金制度の代償措置、激変緩和措置であったと主張するが、新賃金制度の代償措置は定年延長制度である。

イ 22年9月29日の団交における本件覚書の締結に当たり、本件各合意が黙示の組織間合意として成立したということもない。

会社と本件組合との一時金に関する合意は、それまで毎回、書面により締結されていたのであって、会社が合意書面の締結をせず一時金の支払をしたことはない。本件組合の主張する本件各合意とこのような一時金に関する個別合意とがどのような関係に立つのか明らかではなく、そのような不明確な合意に会社が応じることはあり得ない。

また、本件覚書の締結に当たり、本件各合意の記載の要否等についての議論は何らされておらず、会社は、本件各合意なるものについて何ら認識していなかったから、本件覚書締結の際にこれを黙示に了解することができるはずもない。

さらに、24年4月23日書面について、会社は、同書面の作成に当たり、一貫して本件7か月分合意の存在すら否定している。

本件組合は、本件各合意につき本件覚書に明記する必要性を感じなかった旨主張するが、年間の一時金でさえ毎回書面により妥結しているのに、将来にわたって存続する一時金支払に関わる非常に重要な事項である本件各合意について、書面が不要と考えていたという本件組合の主張は不合理である。本件組合内部において本件各合意の組織間合意に向けた意思決定がされたとの主張もない。

むしろ、本件覚書に本件各合意についての記載をせず、そのような要求すらもしなかったことは、本件組合も、新賃金制度のうち一時金については何ら合意がないことを認識していたことの証左といえる。

さらに、本件組合は、24年夏季及び冬季一時金について、年間7か月分を下回る金額で妥結していることにも、本件組合自身、本件各合意など成立していないと認識していることが表れている。

以上のとおり、本件覚書締結の際、本件各合意が、組織間合意として成立したということはない。

ウ 初審命令は、本件各合意の成立を否定しながら、それとは異なる信義則上の支払義務を認定した。しかし、本件各合意につき、信義則上の支払義務が争点とされたことはなく、会社には、十分な防御の機会が与えられなかったのであり、当該事実認定部分には理由がない。本件組合が初審で主張していたのは、本件労使協議会における担当者間での合意の成立（それがどのような法的意味を持つのかは不明であるが。）を前提とするものであって、信義則のみを根拠に支払義務を認めるものとは異なる。

また、すでに述べたとおり、本件労使協議会では、労使合意はその後の団交でされることが予定されており、実際、予定どおり団交において労働協約である本件覚書が締結された。そのような場合に、労働協約の明文に記載がなく、締結された内容と全く異なる労働条件を信

義則により義務付けることは、労働条件について事後的に不要の紛争が生じることを防止するため労働協約に厳格な様式を求めた労組法の趣旨に反し、当事者に対する不意打ちともなるから、到底許されない。

さらに、①信義則は具体的な賃金の支払義務の根拠にはならないこと、②本件組合に対する信義則上の支払義務と個々の組合員との関係が不明確であること、③当事者の合理的な意思解釈からもかけ離れていること、④各季の一時金についての個別の合意との関係もおおよそ不明確であることなどからも、信義則上の具体的な支払義務が生じているなどということはない。

なお、本件組合は再審査申立てにおいて、初審の時点では何ら請求していなかった信義則に基づく一時金の支払を求める救済内容の変更をしたが、再審査の範囲を超えるものであり、許されない。

エ 本件各合意及び信義則上の義務のいずれも存在しないことは、前記ア、イ、ウで述べたとおりであるから、会社が本件8か月分合意の存在を否定するのは当然のことであって、そのことが不誠実な団体交渉に当たることはない。

仮に、本件8か月分合意が存在していたとしても、会社はその存在を認識しておらず、本件8か月分合意の存在についての見解が確定していなかった以上、会社が本件8か月分合意の存在を否定することはやむを得ないのであって、不誠実な団体交渉とはいえない。

また、会社は、本件各一時金団交において、会社は、会社の提案額について同業他社と比較したり、会社の財政状況について、予測不可能な状況が今後も続くことなどを繰り返し説明している。説明を尽くしたとしても、交渉が平行線になった場合に、使用者が譲歩する義務はないから、会社が本件組合の要求に応じなかったからといって、不誠実な団体交渉に当たるということもない。

4 争点4について

(1) 本件組合の主張

会社は、上記3(1)ウのとおり、26年度及び27年度の売上高が、いずれも本件合意の前提である「予測が外れてもうかった」状況であるにもかかわらず、本件各一時金団交において本件8か月分合意の存在を否定し、信義則に基づく具体的な支払義務の発生を無視し、26年夏季一時金については新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、また、26年冬季一時金並びに27年夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかった。

これらの行為は、一時金交渉における本件組合の弱体化を図る意思によるものであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

なお、26年夏季一時金については、労使間で妥結に至らず、未だ会社からの支払いはされていない。26年冬季一時金以降については、本件組合はやむを得ず会社提案の金額で妥結し、支払済みであるが、そのことによって不当労働行為の成否が左右されるものではなく、これについての救済を求めることができるのは当然である。

(2) 会社の主張

本件8か月分合意は成立していないのであるから、会社が本件組合の主張している金額の一時金を支払わなかったことが、支配介入に該当することはない。

仮に、本件8か月分合意が存在していたとしても、本件組合と会社は、26年冬季一時金並びに27年夏季及び冬季一時金について、団体交渉を経た上で支給金額につき新たに合意をし、本件組合の組合員は現にその支払を受けているのであるから、本件8か月分合意は破棄されたといえる。本件組合は、これらの一時金の金額につき「不本意ながら」、「異議を留めて」妥結した旨主張するが、交渉経緯に多少の不満があったと

しても、最終的に妥結した金額が一時金の全額であると認識し受領しているのであって、会社は、本件組合との合意に基づき、すでに一時金について全額弁済しているのであるから、その余の支払請求が認められる余地はない。

なお、本件組合が26年夏季一時金を受領していないのは、本件組合との間で一時金の額について合意がなされていないからであり、会社は、合意すれば、すぐにでも支払うことはできる。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 本件組合は、昭和30年1月14日に結成され、A3（以下「A3」という。）及びA4に加盟し、肩書地に事務所を置いており、初審結審時の組合員数は3名である。

なお、会社には、本件組合のほかに、昭和37年2月20日本件組合から分裂した一労があり、初審結審時の組合員数は約300名である。

- (2) 会社は、明治12年1月4日にC1を創刊し、昭和11年12月1日にC2と合併してC3を創刊し、昭和23年5月1日に題号をB2に改め、あわせて社名をYとした。

会社は、肩書地に本社並びに県内に16箇所、東京都、大阪府、広島県及び香川県の6箇所の支局などの取材拠点を設置し、初審結審時の従業員は487名である。

2 Y労働協約

会社と本件組合は、昭和47年9月1日、本件労働協約を締結した。

本件労働協約は、組合活動、人事、賃金、団体交渉、平和義務、争議行為などにつき、全十四章で構成され、本件組合と会社との間の包括的ルールを定めるものであり、覚書により都度更新している。同協約の第十一章

団体交渉、第十二章平和義務及び第十三章争議行為については、別紙1のとおりである。

3 新賃金制度と定年延長制度の実施等

(1) 新賃金制度と定年延長制度の基本方針等

ア 21年8月25日、会社は、本件組合に対して、同日付け「賃金制度の見直しと定年延長に向けた基本方針」に基づき、会社の現状、将来予測等を踏まえた新賃金制度と定年延長制度に関して、賃金を現行の80～85%程度とすること、65歳までの定年延長の二つの制度を併せて導入したい旨説明を行った。

なお、会社は、一労に対しても同月24日に同様の説明を実施している。

イ 21年9月14日、会社は、本件組合らに対して、同日付け、「新賃金制度を導入65歳まで定年延長」と題する「B2社報号外」に基づき、新賃金制度と定年延長制度に関する基本的な考え方について説明を行った後、会社は、全従業員に対して同社報号外を配布した。

(2) 新賃金制度と定年延長制度の概要等

ア 21年12月7日、会社は、本件組合らに対して、同日付け「新賃金制度と定年延長の概要」と題する「B2社報号外」に基づき、新賃金制度と定年延長制度に関する説明を行い、その中で、会社は、一時金の考え方として、一時金はそれまでの支給額である年間6か月を新賃金で割り戻して年間7か月とし、新基準内賃金の約7か月に相当する額を支給することを前提にする旨述べた。

会社は、全従業員に対して同社報号外を配布した。

なお、一時金は本件組合の呼称であり、賞与は会社の呼称であるが、両者は同一のものである。また、本命令書の一時金（賞与）には、協力感謝金が含まれる。

イ 21年12月8日、上記アのB2社報号外に関する団体交渉が行われ、本件組合は、会社の提案（新賃金制度と定年延長制度）に対して、新賃金制度の賃金テーブルの底上げ等を求めたほか、一時金の査定拡大（1万円から5万円）について反対する旨述べた。

ウ 21年12月10日から同月18日の間に延べ16回、会社は、従業員に対して、新賃金制度と定年延長制度に関する説明会を実施した。

(3) 本件労使協議会の設置等

ア 21年12月上中旬頃、会社は、本件組合に対して、新賃金制度と定年延長制度につき、労使間協議を行う場として、本件労使協議会の設置の提案を口頭で行い、本件組合は提案時に、本件労使協議会の設置を応諾した。

なお、会社は、本件労使協議会の設置に当たり、本件組合ら同席の上で本件労使協議会を行うことにつき、本件組合らの了承を得た。

イ 21年12月18日、会社は、本件組合らに対して、同日付け「労使協議会開催の件」と題する書面を渡した。同書面には、同月24日及び25日に「定年延長と賃金制度の見直しの件」を議題とする、本件労使協議会を開催する旨記載されていた。

ウ 会社において、労使協議会に係る設置、組織、運営などの規程や本件組合らとの労働協約等はなく、具体的な課題が生じた際に同協議会を設置し、会社関係部署及び本件組合らの役員らが出席し、協議を行ってきた。これまで会社において、本件労使協議会以外に、ワークライフバランス問題について、労使協議会が開催されたことがある。

(4) 本件労使協議会の開催状況等

本件労使協議会は、下記ア～オの概要のとおり、21年12月24日から22年8月12日までの間14回行われ、いずれにおいても会社、本件組合及び一労からそれぞれの担当者が出席する中、会社提案の「新

賃金制度と定年延長制度」に対する要望，意見交換あるいは質疑応答が行われ，新賃金制度と定年延長制度の最終案をまとめた。

ア 21年12月24日，第1回本件労使協議会が行われ，B1は，賃金は下がるが，もうかっている間は賞与で出すこと，今後の設備投資（輪転機の更新）の見込みなどについて発言した。

イ 22年1月8日，第3回本件労使協議会が行われ，以下のやり取りがされた。

A2は，会社の提案の対案として，次の三点を提案した。①現行賃金の維持を考え，新しい賃金テーブルが追いつくまでは据え置くことはできないか，②売上高はまだ130億円よりも多いのだから，手当のカットを150億円，140億円になるまで見送ることはできないか，③新賃金テーブルはこれから入る人のことも考えると低いため，底上げはできないか。

これに対してB1は，①今のままのペースでいくと，賞与で調整するしかなくなる，②賞与はもうかっている時は出せばいいと思っている，③会社が2%利益を取り，社員にも賞与を出せるのがいい，などと発言した。

ウ 22年1月27日，第5回本件労使協議会が行われ，会議の冒頭，会社は，22年度から28年度までの売上シミュレーション(別表1)及び「現行，新モデル対象表」を本件組合らに示した。本対象表には，35歳モデルの賞与年間として，現行モデル及び新モデルとも228万円と記載されていた。

第5回本件労使協議会では，以下のやり取りがされた。

A2は，「賞与は7か月分と聞いているが，出せる時は8か月分出すのか。」と質したところ，B1は，「そう考えている。会社利益は1%を想定しているが，いい時には会社利益を1.5%にして賞与を

もう少し出す。利益の配分なので、そういうことも考えている。」と発言し、会社のB3取締役経理局長は、「会社利益は本当は3%取りたいところだ。今期は1.8%だが、2%前後は取りたい。激変緩和は賞与で考えている。」と発言した。また、B1は、本件組合らに対し、「一時金の額は昨年並みを第一に考えている。予測が外れてもうかれば、会社利益を1.5%、2%取り、賞与も積み上げようと思っている。」と発言した。

A2は、「もうかれば8か月、9か月分、賞与を出すというのは、どう考えればいいのか。」と質したところ、B1は、「賞与は昨年並みの水準とし、それ以上の利益が出れば、会社利益と賞与に分けるという考えで、35歳の場合、年収は概算で13.1%落ちる。」と発言した。これに対しA2は、「予測どおりなら、35歳の年収は709万円か。」と確認したところ、B1は、「会社利益を1%とすれば、売上げが160億円、150億円なら、賞与はそれなりに出せる。」と発言した。

A2は、「シミュレーションどおりなら、賞与で調整するのは難しいのではないか」と質したところ、B1は、「賞与の補填は難しい。」
「利益が出ている間は賞与を出し、会社利益も取ると言っている。」
「売上げが130億円を切る状況が早くなると困る。」
「あと9年の間に100億円が必要。売上げは落ちており、永久に補填するのは難しい」などと発言した。

A2は、「一時金での調整は激変緩和できないケースが起こりうるため確約がない。となると、これでいいとは言えない。ある程度見込めないと激変緩和にならない。やはり私たちの案のいずれかでないといけない。」と発言した。

エ 22年2月16日、第6回本件労使協議会が行われ、以下のやり取

りがされた。

A 2は、「会社がボーナスを8から10か月分出すことを考えていることを全社員に伝えないと、新制度はまとまらないのではないか。」と質したところ、B 1は、「売上げ予測が最悪でなければいいなあと思っているし、現場も工夫、努力をしている。売上げの予測は難しく、シミュレーションのとおりになったら困る。歯止めをかけてもらいたいと思っている。昨年の売上げがあつて利益を取れる状況があればいいが、いつまでも会社が2から2.5%利益を取り、ボーナスを7か月分以上出せるわけではない。確約はできない。」と発言した。

A 2は、「会社の考えは90%以上分かっている。激変緩和を保証するかどうかの違いだ。会社は賞与でみるが売上げが減ると出せない。」と発言したのに対して、B 1は、「会社も利益が出している間は賞与を出していきたいと思っている。」と発言した。

一労の書記長であるA 5は、「賞与はどのような基準で出しているのか。」と質したところ、B 1は、「新制度は7.いくら、7か月少々。旧制度は6か月である。」と発言した。

一労の執行委員長であるA 6は、「一時金の支給額は7か月程度か。」と質したところ、B 1は、「7か月というのは去年の水準をもとに割り戻したものだ。」と発言した。

オ 22年8月12日、第14回本件労使協議会が行われ、B 1は、新賃金制度と定年延長制度に関する労使協議が終わり、最終案がまとまったことから、社報号外を出す旨述べた。

(5) 本件労使協議会終了後の状況及び覚書締結等

ア 22年8月23日、会社は、全従業員に対して、同日付け「新賃金・定年延長の労使協議終了」と題する「B 2社報号外」を配布した。同社報号外には、新賃金制度と定年延長制度の労使協議が終了し、最

終案がまとまった旨及び両労組の組織内手続が完了して、労使合意が出来次第、速やかに実施する旨記載されていたほか、賞与につき、次のとおり記載されていた。

「1. 賃金 (1) から (3) 略

(4) 賞与

原案では現行制度より働き盛りの世代の額が下回るため、その差を極力なくすとともに、年代や家族構成による増減の差を縮める方向で見直しをする。その結果、定額支給の家族手当を1カ月分から2カ月分に増額し、年齢別一律を復活させた。

基準内スライド（本給＋資格給＋管理職手当）と考課を反映する調整金50,000円は原案通り。考課にあたっては、標準額を50,000円とし、プラス効果は20,000円刻みで加算、マイナス効果は10,000円刻みで下げる。

期中退職となる65歳定年退職（詳細は後述）は支給額を日割りで計算、移行期間中に2月末、8月末の前日に定年退職する場合は従来通り半額支給とする。今年の年末賞与分から実施する。

| | 現 行 | 原 案 | 最終案 |
|----|------------------------------|--|--------------------------------------|
| 配分 | 基準内スライド＋年齢別一律＋調整金 10,000円 | 基準内スライド＋家族手当1カ月＋調整金50,000円 (年齢別一律は廃止) | 基準内スライド＋家族手当2カ月＋年齢別一律＋調整金 50,000円 |

(5) 以降 (略) 」

イ 22年9月29日、団体交渉が行われ、本件組合及び会社は、新賃金制度と定年延長制度に係る労使合意事項について、同日付けで本件覚書を次の内容で締結した。

「1. 定年を別紙1のとおり満65歳まで段階的に延長する。

2. 新賃金制度はB 2 従業員就業規則付属規定『賃金給与規定』の定めるところによる。

*本給はみなし勤続別に5年間別紙2の本給テーブルに定める額とする。

*資格給はみなし勤続別に別紙3の資格給テーブルに定める額とする。

*家族手当は5年間別紙4に定める額とする。

*準深夜割増手当の割増率は5年間別紙4に定める割増率とする。

3. 退職一時金はB 2 従業員就業規則付属規定『Y退職金規定』の定めるところによる。

4. 改正実施日はいずれも平成22年10月1日とする。

(各別紙略) 」

本件覚書の調印後、本件組合は、会社に対して「一時金での減収補てんを忘れることがないようにしてほしい。月例賃金減額中でも、できるだけ年収が落ち込まないように配慮してもらいたい。年末一時金闘争が来月から始まるが、私たちはその観点で要求していくのでよろしくをお願いします。」と述べた。これに対し会社は特に応答しなかった。

ウ 22年10月1日、会社は、新賃金制度の基準内賃金のカットと準深夜割増手当の減額を開始したほか、従業員に対する教育や医療・介護を目的とする資金貸付制度を創設した。

エ 会社は、上記ウの新賃金制度の基準内賃金カットと準深夜割増手当減額の経過措置として、26年3月までの間3年6か月かけて段階的に実施した。

26年4月1日、新賃金制度の基準内賃金カットと準深夜割増手当の半減の経過措置が終了し、新賃金制度への完全移行が実施された。

4 新賃金制度導入検討後（21年度）の売上高及び一時金（賞与）等

(1) 21年度以降の売上高，純利益及び純利益率

ア 21年度から27年度の売上高，純利益及び純利益率は，別表2のとおりである。

イ 売上高は減少傾向であるものの，会社が本件第5回労使協議会で示した売上シミュレーション（別表1）の予測よりは高止まりし，純利益及び純利益率は上昇傾向であった。

(2) 賞与規定

会社の就業規則では，「第5章 賃金，給与」について，次のとおり規定している。

「（賃金，給与）

第70条 従業員の賃金，給与は別に定める賃金給与規定による。

（賞与）

第70条の2 従業員に対し，毎年上半期および下半期の賞与を支給する。

賞与の支給期は原則として上半期に2回，下半期に2回とし，それぞれ別の月に支給する。」

(3) 一時金の要求と支給

一時金については，本件組合から会社に対して要求がなされ，その後，数次の団体交渉を経て，本件組合と会社との間で一時金支給額が妥結した場合，労使間で覚書を締結した上で，会社は，本件組合に対して，支払日と金額を伝え，覚書に基づき支給していた。

(4) 21年度以降の賞与要求額，要求月数，回答額及び支給月数等

ア 21年度から27年度の一時金の要求と回答は，別表3のとおりである。

イ 新賃金制度導入後，会社は，24年夏季及び冬季一時金を6.91

4月分、25年夏季及び冬季一時金を7.064月分、26年夏季及び冬季一時金を7.214月分、27年夏季及び冬季一時金を7.214月分の最終回答額を本件組合らに提示しており、25年夏季及び冬季一時金支給分で年間換算7か月を超え、新賃金制度へ完全移行となった26年夏季及び冬季一時金以降は年間換算7.214か月分支給となり、概ね新基準内賃金の7か月分の年間換算額を最終回答額とした。

ウ 本件組合は、新賃金制度導入後の22年冬季一時金から24年夏季一時金までの間年間7か月分以上の一時金支給を要求し、24年冬季一時金以降、年間8か月分以上の一時金支給を要求している。

5 23年各あっせん申請及びあっせん終了後の団体交渉等

- (1) 本件組合は、会社を相手方として、「新賃金交渉時における約束の誠実な履行」を調整事項とする、23年6月30日付け「労働争議あっせん申請書」（23年あっせん申請①）を岡山県労委に提出した。
- (2) 岡山県労委の事務局職員は、23年7月11日、会社を訪問し、23年あっせん申請①に対する実情を確認したところ、会社は、賞与を年間7か月分以上支給する約束はしていない、また、本件組合との話し合いを拒否したことはなく、これ以上の交渉で支給額が変わるわけではない旨述べた。
- (3) 岡山県労委は、上記(2)の会社への実情調査を踏まえ、23年7月28日付け「あっせんを行わないことの決定について（通知）」と題する書面により、あっせん打切りを当事者双方に通知した。
- (4) 本件組合は、23年8月22日、岡山県労委に対して、23年あっせん申請①につき、再申請の意向を伝えたところ、岡山県労委は一事不再議の規定に則り、再申請されても受理できない旨述べた。
- (5) 本件組合は、岡山県労委に対して、23年8月26日付け「^(ママ)斡旋再申

請不受理についての質問」と題する書面を提出した。同書面には、一事不再議の規定の記載や同規定が適用される場合の解釈などの質問事項が記載されていた。

(6) 本件組合は、会社を相手方として、「①新賃金交渉時における約束の誠実な履行、②誠実な団体交渉の実施」を調整事項とする、23年11月14日付け「労働争議あっせん申請書」（23年あっせん申請②）を岡山県労委に提出した。同書面の「スト権確立年月日」の欄に23年8月19日と記載されていた。

(7) 24年2月22日、第1回あっせんが行われ、本件組合は、新賃金制度交渉時に約束した年間一時金の誠実な履行がないことは納得できない旨述べ、一方、会社は、年間一時金7か月分以上は約束していないし、出せない旨述べた。

(8) 24年3月27日、第2回あっせんが行われ、岡山県労委は、双方の主張の隔たりが大きく、あっせんを継続しても解決の見込みがないと判断して、23年あっせん申請②につき、あっせんを打ち切り、その旨、当事者双方に通知した。

あっせん担当の公益委員は、会社に対して、本件労使協議会の議事録を本件組合に提供して、労使で再確認してはどうかと教示した。

(9) 会社は、24年3月28日、本件組合に対して、本件労使協議会の第5回及び第6回の議事録を提出したところ、本件組合は、本件労使協議会の全議事録の提出を拒む約束違反であるとして、会社に抗議の上、全議事録の提出を求めた。

(10) 24年3月30日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、本件労使協議会の全議事録の提出を求めたほか、上記(8)のあっせんでの会社のB4取締役労務担当による「交渉経過は関係ない。」との発言撤回を要求した。

(11) A3は、会社に対して、24年3月30日付け「抗議文」と題する書面を送付した。同書面には、会社は、上記(8)のあっせんにおいて、本件労使協議会の全議事録を本件組合に提出すると約したにもかかわらず、翌日には全議事録の受渡しを拒否した旨記載されていた。

(12) 上記(11)の「抗議文」を受けた会社は、A3に対して、24年4月5日付け「回答」と題する書面を送付した。同書面には次の内容が記載されていた。

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

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

(13) 24年4月13日、本件組合及びA3と会社による団体交渉が行われ、本件労使協議会の議事録提出並びに本件7か月分合意に関する協議が行われた。

会社は、本件組合に本件労使協議会の全議事録を提出することを約した。また、本件労使協議会の交渉過程につき、本件組合は、一時金7か月分の約束を主張し、一方、会社は、一時金7か月分を約束していない旨主張した。

本件組合と会社は、新賃金制度交渉において、①交渉過程は尊重すること、②14回にわたる労使協議会の中で、7か月にたびたび言及していることを認めること、③今後の一時金交渉で7か月を念頭に置くこと

について共通認識を持ったことを確認した。

- (14) 本件組合は、24年4月23日、会社に対して、上記(13)の確認事項3点を踏まえた同日付け「4月13日団体交渉確認事項の件」と題する書面（24年4月23日書面）を提出した。同書面には次の内容が記載されていた。

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

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

なお、同書面の提出に当たり、会社は、本件組合に、書面記載の内容変更、加筆及び削除を申入れ、①宛名を「代表取締役」から「総務局長」に変更、②タイトルを「団体交渉合意事項」から「団体交渉確認事項」に変更、③「新賃金交渉の中で組合は『賞与7ヵ月分を約束した』、会社は『賞与7ヵ月分を約束していない』と互いに主張。」の加筆、④「7ヵ月分支給できない場合には、その説明責任を果たす。」の削除がそれぞれ反映された。

- (15) 本件組合と会社は、24年5月7日、未妥結であった23夏季及び冬季年一時金について妥結した。

6 26年夏季一時金をめぐる労使交渉等

- (1) 26年5月27日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、同日付け「2014年夏季一時金要求の件」と題する書面（以下「26年夏季一時金要求書」という。）により26年夏季一時金要求内容につ

いて説明した。同書面には26年夏季一時金要求（新基準内賃金4.449月分）につき、次の内容が記載されていた。

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

2. 付帯要求（略）

回答指定日 6月5日」

当該団体交渉において、本件組合は、①会社の内部留保が増え、引当金の合計額が8億円前後から12億円を超え、賃金を削った額がそのまま内部留保に積み上がっている、②会社の売上げは160億円で、売上シミュレーション（緩減）より17億円以上上振れしている、③本件第5回労使協議会の本件8ヵ月分合意を守るよう要求する旨述べたのに対して、会社は、賞与については安定的に支給することを考慮して回答する旨述べた。

(2) 一労は、26年6月9日、26年夏季一時金に関して「いちろうニュース」を発行した。当該いちろうニュースには、会社の役員が、本件労使協議会当時、月給を抑える代わりに一時金を8ヵ月分にしてもいいという趣旨の発言をしていた旨が記載されていた。

(3) 上記(1)の「2014年夏季一時金要求の件」を受けた会社は、26年6月11日、本件組合に対して、同日付けの書面（以下「26年夏季一時金回答書」という。）により回答した。同書面には26年夏季一時金支給（新基準内賃金3.607月分）につき、次の内容が記載されていた。

「1 夏季賞与

・支給額 35歳モデル 1,100,000円

・配分 基準内スライド 838,300円

(本給+資格給+管理職手当)

| | |
|------------|----------|
| 家族・教育手当2ヵ月 | 150,000円 |
| 年齢別一律 | 61,700円 |
| 調整金 | 50,000円 |

2 協力感謝金

・支給額 一律 100,000円

3 支給方法

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

4 その他の支給条件は従来通りの扱いとする。」

同日、団体交渉が行われ、会社は、回答の根拠として、26年度上期の売上高(減収)や夏季一時金支給後の上期の純利益、売上高純利益率の見込みを説明した。

それに対して本件組合は、本件8か月分合意を守らない回答であるとして、団交後、会社に対して、1次回答拒否を通告し、同月19日を二次回答日に指定するとともに、同月13日に団交を開催することを申し入れた。

(4) 26年6月13日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、26年夏季一時金についての最終要求として、35歳モデル(妻・子供2人)で133万0600円(新基準内賃金4か月分)の支給を求める最終要求を口頭で行い、会社が高水準の利益を上げていることから、上積みは可能である旨述べた。

これに対して会社は、今後、150年、200年と会社を残さないといけないこと、大型投資が控えていること等を述べた。

本件組合は、予想が外れてもうかった場合とは、会社はどのような状況をいうのか質したところ、会社は、売上げが上がり、利益も上がるというのがもうかった印象である旨述べた。

- (5) 26年6月19日、団体交渉が行われ、会社は、本件組合に対し、26年夏季一時金要求につき、上記(3)の26年夏季一時金回答書に記載の金額から上積みは行えない旨口頭で回答した。

当該団体交渉において、本件組合は、新賃金制度交渉時に会社があったところを守ってほしい旨述べたのに対し、会社は、新賃金制度交渉時に賞与で賃金減額を見る、7か月分出す旨の発言があったことは承知しているが、それを約束、保証したものではない旨述べたほか、賞与の額は安定支給と利益が出たら還元するもので、それに見合う額で回答し、6期連続で増額した旨述べた。

本件組合は、23年各あっせん申請後の24年4月23日書面で7か月基準であることを会社に認めさせたが、今はそこからワンステージ上がっている。会社利益が膨れ上がり、いくなれば私たちから会社への所得移転が起きている旨述べたのに対し、会社は、利益積み上げについて、新聞業界、会社が置かれている立場からすれば当然のことで、発行部数が伸びず、広告費が半減し、V字回復する調子になく、新しい収入の柱があるわけではない旨述べたほか、会社の今後の展望、大型投資の展望を踏まえた経営基盤強化である旨述べた。

会社は、本件組合に対して、これまでの7か月分から、8か月分ということを出しているがどのような変化か質したところ、本件組合は、会社の経営状況を見てきて、売上げが130億円まで下がることはないと思極めがついた。8か月は前々から言っており、新賃金制度は4月で完成し、会社利益がどんどん上がっている旨述べた。

結局、26年夏季一時金について、数次の団体交渉が行われたが、本件組合と会社の間で妥結に至らず、本件再審査の結審時（30年5月31日）においても、本件組合の組合員に対して支払はなされていない。

なお、会社と一労は、26年6月19日、26年夏季一時金回答書に記載の金額で妥結、覚書を締結し、会社は、26年6月及び同年7月、一労の組合員に対して26年夏季一時金を支給した。

7 本件各あっせん申請等

- (1) 本件組合は、会社を相手方として、「新賃金交渉時における約束の誠実な履行（新賃金制度は、基準内賃金、各種手当を削減することで22年9月労使合意し、一時金は7か月分を基本とし、減収補てんとして、想定を外れて利潤が出た場合は、年間一時金8か月分以上支給するとした）」を調整事項とする、26年7月4日付け「労働争議あっせん申請書」（26年あっせん申請①）と題する書面を岡山県労委に提出した。同書面の「スト権確立年月日」の欄には26年5月27日と記載されていた。
- (2) 岡山県労委の事務局職員は、26年7月29日、会社を訪問し、26年あっせん申請①に対する実情を確認したところ、会社は、①本件8か月分合意はしていない、②賃金減額は定年延長とセットで導入しており、従業員にとっても大きなメリットがある制度である、③制作システムの更新や新印刷工場の建設に100億円近い投資が控えている、④24年4月23日書面の確認事項3点を守っている、⑤一時金の金額を見直す考えはないため、歩み寄る余地がない旨説明した。
- (3) 26年7月31日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、26年夏季一時金は妥結に至らなかったことから、岡山県労委にあっせん申請を提出したので、一時金についてはあっせんの場で話し合いをしたい、会社も机についてほしい旨述べたのに対し、会社は、①岡山県労委

の事務局職員が来社し、会社の考え方、団交で説明していること、一時金についてこれ以上の上積みの考えがないことを伝えた、②出席の有無は言うておらず、今後の対応は、アクションがあった場合に考えたい、③労働委員会は合意があったか、なかったかの判断をするものではないなどと述べた。

- (4) 岡山県労委は、上記(2)の会社への実情調査を踏まえ、26年8月8日付け「あっせんを行わないことの決定について（通知）」と題する書面を当事者双方へ通知した。
- (5) 本件組合は、会社を相手方として、「労働協約第97条の遵守及び新賃金交渉時における約束の誠実な履行（新賃金制度は、基準内賃金、各種手当を削減することで22年9月労使合意し、一時金は7か月分を基本とし、減収補てんとして、想定を外れて利潤が出た場合は、年間一時金8か月分以上支給するとした）」を調整事項とする、26年8月25日付け「労働争議あっせん申請書」（26年あっせん申請②）と題する書面を岡山県労委に提出した。同書面の「スト権確立年月日」の欄には26年5月27日と記載されていた。
- (6) 26年8月28日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、新賃金交渉時の約束の履行及び本件労働協約第97条の履行を求め、再度、あっせん申請した旨述べた。

本件組合は、会社に対して、会社があっせんに応じないのは、本件労働協約第97条違反である旨述べたのに対し、会社は、①本件労働協約第97条違反であるとは考えておらず、あっせん案が出て、初めて同条が当てはまることになる、②岡山県労委に対しあっせんに応じる、応じないとは1回も言っていない旨述べたほか、併せて、内部留保の積立理由等についての説明を行った。

- (7) 岡山県労委の事務局職員は、26年9月8日、会社を訪問し、26年あっせん申請②に対する実情を確認したところ、会社は、本件労働協約第97条は、あっせん案に対する努力義務であり、あっせんの場で、岡山県労委が同条の解釈を判断しないというのであれば、あっせんに出席する意味はない旨及び26年あっせん申請①では、不開始の決定がなされているので、労使双方はこれを尊重するべきであり、同じ調整項目で申請されたあっせんに出席することには納得がいかない旨述べた。
- (8) 岡山県労委の事務局職員は、26年9月22日、再度会社を訪問し、26年あっせん申請②に対する実情を再確認したところ、会社は、本件労働協約第97条は、あっせん案が出た場合に解決を図ることを互いの努力義務として定めているに過ぎず、会社にあっせんに応じる義務があることまで定めていない旨述べた。
- (9) 岡山県労委は、公益委員・労働者委員・使用者委員の各担当あっせん員連名による、26年9月26日付け「労働争議のあっせん応諾について（要請）」と題する書面を会社に手交した。同書面には、会社にあっせんに応ずるよう要請するとともに、諾否（応諾しない場合にはその理由を記載）につき、同年10月3日まで文書回答するよう記載されていた。
- (10) 上記(9)の書面を受けた会社は、岡山県労委に対し、26年10月2日付け書面により、あっせんに応じられない旨回答した。同書面には、拒否理由として、調整事項①の本件労働協約第97条の遵守は、あっせんに応じる義務まで定めておらず、会社の対応は、同条違反ではないこと、調整事項②の新賃金交渉時における約束の誠実な履行は、本件組合と約束はしておらず、一時金支給額を譲歩する意思はなく、このことは本件組合にも説明しており、今後も誠実に対応して自主解決を図る旨記載されていた。

- (11) 岡山県労委は、上記(7)、(8)の会社への実情調査及び上記(10)の会社からの回答を踏まえ、公益委員・労働者委員・使用者委員の各担当あっせん員連名による、26年10月7日付け「あっせんの打切について(通知)」と題する書面を当事者双方へ通知した。
- (12) 26年10月27日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社があっせんに出席しないことは、本件労働協約違反に当たる旨述べ、一方会社は、本件組合の認識違いで、本件労働協約はあっせんへの出席を義務付けるものではない旨述べ、26年夏季一時金回答書を受けるなら、いつでも応じる旨述べたほか、併せて、大型投資や新聞業界展望に備えた経営基盤の強化が必要である旨述べた。
- (13) 元年以降の本件組合によるあっせん申請状況等は、別紙2のとおりである。
- (14) 本件組合は、26年12月4日、岡山県労委に対し、会社が、①本件各あっせん申請に応じなかったこと、②同あっせん申請に応じなかったことからあっせん不調の確認を不可能にし、本件組合の争議権の行使を阻害したことが不当労働行為(労組法第7条第3号)に当たるとして、救済申立てを行った(岡山県労委26年(不)第3号事件)。なお、本件組合は、27年5月7日、岡山県労委に対して、救済内容の変更申立てを行った。

8 26年冬季一時金をめぐる労使交渉等

- (1) 26年10月27日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、同日付け「2014年秋闘・年末一時金要求の件」と題する書面により26年冬季一時金要求内容について説明した。同書面の26年冬季一時金要求額等(新基準内賃金4.449月分)は、秋闘重点要求、諸要求及び回答指定日以外については、26年夏季一時金要求書と概ね同一内容であった。

(2) 上記(1)の「2014年秋闘・年末一時金要求の件」を受けた会社は、26年11月14日、本件組合に対して、同日付け書面（以下「26年冬季一時金回答書」という。）により回答した。同書面の26年冬季一時金支給額（新基準内賃金3.607月分）等は、支給方法の支給月以外については、26年夏季一時金回答書と概ね同一内容であった。

同日、団体交渉が行われ、会社は、回答の根拠として、26年度下期の売上高や冬季一時金支給後の純利益、売上高純利益率及び設備近代引当金について説明した。

それに対して本件組合は、会社の回答は新賃金交渉時の約束を守らない額であるとして、第一次回答拒否を通告し、同月20日を第二次回答指定日とする回答を求めた。

(3) 26年11月18日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、26年冬季一時金についての最終要求として、35歳モデル（妻・子供2人）で133万0600円（新基準内賃金4か月分）の支給を求める最終要求を口頭で行った。

当該団体交渉において、利益配分の考え方、あっせん申請に対する考え方等についてやり取りが行われた。

(4) 会社は、26年11月20日、本件組合に対し、26年冬季一時金要求につき、26年冬季一時金回答書に記載の金額から上積みは行えない旨電話で回答した。

(5) 26年11月28日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、26年冬季一時金の回答は、26年夏季一時金と同額であるが、本件組合の財政が非常に厳しく、これ以上一時金を立て替えることができないため、不本意ながら、26年冬季一時金回答書に記載の内容で妥結すると回答し、会社と本件組合は「平成26年年末一時金（年末賞与）、協力感謝金取り決めに関する覚書」（以下「26年冬季一時金覚書」とい

う。)を締結した。同覚書には支給額(新基準内賃金3.607月分)及び支給方法等につき、次の内容が記載されていた。

「1. 年末賞与

イ. 支給額, 配分(35歳モデル)

| | | |
|----|------------|------------|
| 総額 | | 1,100,000円 |
| 配 | 基準内スライド | 838,300円 |
| | 家族・教育手当2カ月 | 150,000円 |
| 分 | 年齢別一律 | 61,700円 |
| | 調整金 | 50,000円 |

ロ. 支給方法と支給日

- ・12月支給分(総額から一律1万円を差し引いた額)

＝12月5日支給

- ・1月支給分(一律1万円)＝1月5日支給

ハ. その他の支給条件は従来通りの扱いとする。

2. 協力感謝金

イ. 支給額 一律 100,000円

ロ. 支給日 平成26年12月1日

ハ. 協力感謝金支給基準により支給する。」

(6) 会社は、26年12月及び27年1月、本件組合の組合員に対して26年冬季一時金を支給した。

なお、会社と一労は、26年11月21日、26年冬季一時金回答書に記載の金額で妥結、覚書を締結し、会社は、26年11月及び同年12月、一労の組合員に対して26年冬季一時金を支給した。

(7) 本件組合は、27年5月27日、岡山県労委に対し、26年各一時金団交において、会社が、①本件8か月分合意を否定し、26年夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執したこ

と（労組法第7条第2号），②26年夏季一時金について新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず，同冬季一時金について新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかったこと（労組法第7条第3号）が不当労働行為に当たるとして救済申立てを行った（岡山県労委27年（不）第1号事件）。なお，本件組合は，28年5月24日，岡山県労委に対して，救済内容の変更申立てを行った。

岡山県労委は，27年6月24日，岡山県労委26年（不）第3号事件に同27年（不）第1号事件を併合した。

9 27年夏季一時金をめぐる労使交渉等

- (1) 本件組合は，会社に対して，27年5月26日付け「2015年夏季一時金要求の件」と題する書面を提出した。同書面の27年夏季一時金要求額（新基準内賃金4.449月分）等は，回答指定日以外については，26年夏季一時金要求書と概ね同一内容であった。
- (2) 27年6月2日，団体交渉が行われ，本件組合は，会社に対して，27年夏季一時金要求内容を説明したほか，本件8か月分合意が成立していることを指摘し，27年夏季一時金について，最低，新基準内賃金の4か月以上の支払いが必要である旨説明した。
- (3) 上記(1)の「2015年夏季一時金要求の件」を受けた会社は，27年6月10日，本件組合に対して，同日付け書面（以下「27年夏季一時金回答書」という。）により回答した。同書面の27年夏季一時金回答額（新基準内賃金3.607月分）等は，26年夏季一時金回答書と概ね同一内容であった。

同日，団体交渉が行われ，会社は，27年夏季一時金の支払原資，売上高見込み，純利益，売上高純利益率等を説明したのに対して，本件組合は，高い利益水準であることから，第一次回答拒否を通告し，同月18日を第二次回答指定日とする回答を求めた。

本件組合は、本件8か月分合意の存在を基に、27年夏季一時金についての最終要求として、35歳モデル（妻・子供2人）で133万0600円（新基準内賃金4か月分）の支給を求める最終要求を口頭で行ったのに対して、会社は、本件8か月分合意は約束ではなく、やり取りである旨述べた。

- (4) 会社は、27年6月18日、本件組合に対し、27年夏季一時金要求につき、27年夏季一時金回答書に記載の金額から上積みは行えない旨の第二次回答を口頭で行った。
- (5) 27年7月9日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、本件8か月分合意を守り、27年夏季一時金について、最低、新基準内賃金の4か月分支給するよう要求したが、会社は、約束ではなく、やり取りである旨答え、本件8か月分合意の成立を否定した。また、本件組合は、会社が3.8%という高水準の利益を取り込み、本件8か月分合意を否定して、半期4か月に届かない一時金回答をするのは、新賃金制度交渉時の約束違反である旨述べたのに対して、会社は、新印刷工場建設や新制作システム導入のための資金が必要である旨述べた。
- (6) 27年7月17日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、会社の決断に不満があるが、本件組合の財政的な余裕がないことから、異議を留めて妥結する判断を下すに至った旨説明し、会社が示した27年夏季一時金回答書の内容で妥結した。同日、会社と本件組合は「平成27年夏季一時金（夏季賞与）、協力感謝金取り決めに関する覚書」を締結した。同覚書の支給額（新基準内賃金3.607月分）等は、支給方法と支給日、協力感謝金の支給日以外については、26年冬季一時金覚書と概ね同一内容であった。
- (7) 会社は、27年7月及び同年8月、本件組合の組合員に対して27年夏季一時金を支給した。

なお、会社と一労は、27年6月18日、27年夏季一時金回答書に記載の金額で妥結、覚書を締結し、会社は、27年6月及び同年7月、一労の組合員に対して27年夏季一時金を支給した。

10 27年冬季一時金をめぐる労使交渉等

(1) 本件組合は、会社に対して、27年10月28日付け「2015年秋闘・年末一時金要求の件」と題する書面を提出した。同書面の27年冬季一時金要求額（新基準内賃金4.449月分）等は、秋闘重点要求、諸要求及び回答指定日以外については、26年夏季一時金要求書と概ね同一内容であった。

(2) 27年11月4日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、物価高騰、賃金減及び会社利益が高い水準で推移していることを指摘しながら、27年冬季一時金要求内容を説明した。それに対し会社は、利益積み上げについて、制作システムの更新、新工場に向けた出費、設備近代化引当金や退職引当金の積み増しに関する説明をした。

本件組合は、会社に対して、本件8か月分合意を守るよう迫り、新基準内賃金の4か月分以上の支払を求めた。

(3) 上記(1)の「2015年秋闘・冬季一時金要求の件」を受けた会社は、27年11月9日、本件組合に対して、同日付け書面（以下「27年冬季一時金回答書」という。）により回答した。同書面の27年冬季一時金回答額（新基準内賃金3.607月分）等は、支給方法の支給月以外については、26年夏季一時金回答書と概ね同一内容であった。

それに対して本件組合は、一次回答拒否を通告し、27年冬季一時金について妥結できるぎりぎりの最終要求として、35歳モデル（妻・子供2人）で133万0600円（新基準内賃金4か月分）の支給を求め、最終要求を口頭で行い、同月18日を回答指定日とする二次回答を求めた。

- (4) 27年11月18日、団体交渉が行われ、会社は、本件組合に対し、27年冬季一時金要求につき、27年冬季一時金回答書に記載の金額から上積みは行えない旨の回答を口頭で行った。また、新規投資見込みによる利益確保等を述べた。これに対して、本件組合は、会社の利益状況等から新基準内賃金の4か月分の支払が十分可能である旨述べた。
- (5) 27年11月30日、団体交渉が行われ、本件組合は、会社に対して、会社の姿勢に納得できない旨述べ、本件組合の財政力がないことから、これは異議を留めて妥結する判断を下すに至った旨説明し、会社が示した27年冬季一時金回答書の内容で妥結した。同日、会社と本件組合は「平成27年年末一時金（年末賞与）、協力感謝金取り決めに関する覚書」を締結した。同覚書の支給額（新基準内賃金3.607月分）等は、支給日、協力感謝金の支給日以外については、26年冬季一時金覚書と概ね同一内容であった。
- (6) 会社は、27年12月及び28年1月、本件組合の組合員に対して27年冬季一時金を支給した。
- なお、会社と一労は、27年11月17日、27年冬季一時金回答書に記載の金額で妥結、覚書を締結し、会社は、27年11月及び同年12月、一労の組合員に対して27年冬季一時金を支給した。
- (7) 本件組合は、28年5月18日、岡山県労委に対し、27年各一時金団交において、会社が、①本件8か月分合意を否定し、27年夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執したこと（労組法第7条第2号）、②27年夏季及び冬季一時金についていずれも新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかったこと（労組法第7条第3号）が不当労働行為に当たるとして救済申立てを行った（岡山県労委28年（不）第2号事件）。

岡山県労委は、28年8月1日、岡山県労委26年（不）第3号、同27年（不）第1号併合事件に、同28年（不）第2号事件を併合した。

1.1 本件初審命令交付及び再審査申立て

(1) 岡山県労委は、29年6月30日、岡山県労委26年（不）第3号、同27年（不）第1号、同28年（不）第2号併合事件について、本件組合の申立てをいずれも棄却する旨の初審命令を各当事者に交付した。

(2) 本件組合は、29年7月18日、当委員会に対し、初審命令を不服として、再審査を申し立てた（中労委29年（不再）第36号事件）。

1.2 会社による大規模投資

(1) 津山支社の起工と移転

会社は、津山支社の移転に伴い、27年12月11日、岡山県津山市北の現地で竣工式を行い、28年8月20日から同地において津山支社の業務を開始した。

(2) 新印刷工場

会社は、B5の設備老朽化に伴い、28年10月21日、岡山県早島町早島で新印刷工場の起工式を行い、「B6」（B7）（以下「早島工場」という。）を新築し、30年5月7日より本格稼働した。

(3) 輪転機の購入

会社は、28年12月25日、C4と新印刷工場に導入する輪転機3セットの調印式を会社本社で行った。

1.3 本件初審及び再審査係属中における後続事件の岡山県労委への申立て

(1) 本件組合は、本件初審係属中の29年5月8日、岡山県労委に対し、28年夏季及び冬季一時金の支給をめぐる各団体交渉において、会社が、本件8か月分合意の存在を否定し、上記各一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執したとこと（労組法第7条第2号）等を

申立事実とする不当労働行為救済申立てを行った(岡山県労委29年(不)第1号事件)。

(2) A3, A7及び本件組合は、本件再審査係属中の30年4月24日、岡山県労委に対して、会社並びにB8が、本件組合の執行委員長であるA8と同副執行委員長であるA9をB8に出向させず、早島工場で働かせず、編集局工程管理部に配置転換したこと(労組法第7条第1号及び第3号)を申立事実とする不当労働行為救済申立てを行った(岡山県労委30年(不)第1号事件)。

(3) 本件組合は、本件再審査係属中の30年5月21日、岡山県労委に対し、29年夏季及び冬季一時金の支給をめぐる各団体交渉において、会社が、本件8か月分合意の存在を否定し、上記各一時金を新基準内賃金の3.577か月分と提案し、これに固執したこと(労組法第7条第2号)等を申立事実とする不当労働行為救済申立てを行った(岡山県労委30年(不)第3号事件)。

第4 当委員会の判断

1 争点1(会社が、本件各あっせん申請に応じなかったことは、本件労働協約第97条に反し、本件組合から交渉委員会で妥結できなかった紛議を労働委員会のあっせんで解決する機会を奪う支配介入に当たるか)について

(1) 会社が本件各あっせん申請に応じなかったことは、本件労働協約第97条に違反するか

ア 前記認定によれば、(i) 会社は26年あっせん申請①について、岡山県労委からの実情調査の際、本件8か月分合意の有無や一時金の金額の見直しについては歩み寄る余地がない旨回答し、これを踏まえて岡山県労委がいわゆるあっせん不開始の決定をし、双方に通知した

こと、(ii) 会社は26年あっせん申請②について、岡山県労委があっせんに応じるよう要請したのに対し、あっせんに応じられない旨回答したことが認められる(前記第3の7)。

本件組合は、上記事実をもって会社が本件各あっせん申請に応じなかったものとして、本件労働協約第97条の規定は相手方が申請した労働委員会のあっせんに出席し、誠実に応じる義務を定めた規定であるから、会社が本件各あっせん申請に応じなかったことは、本件労働協約に反する旨主張する。

イ そこで検討すると、本件労働協約第97条は、「交渉委員会で妥結できなかった紛議は管轄権のある労働委員会にあっせんまたは調停申請するものとし、そのあっせん勧告または調停案について解決をはかるよう双方努力しなければならない。労働委員会へのあっせんまたは調停申請は相手方の同意を要しないものとする。」と定めるのみであり(別紙1)、相手方があっせん申請に応じることを義務付けていることを根拠付ける文理上の記載はない。

あっせんは、一方当事者のみで申請することができ(労働関係調整法第12条)、その法的性格に照らし、原則として、相手方にはこれに応じる義務はないものと解される。そして、本件労働協約第97条が本件労働協約の「平和義務」の章に位置付けられていること(別紙1)からすれば、同条第1文前段の趣旨は、労使双方に対し、妥結できなかった紛議を解決するに当たって、まずはあっせん又は調停の申請をすることを義務付けることにより、争議行為の発生を回避して速やかな解決を図ることにあると解されるが、同条は一方で、あっせん勧告や調停案によって紛議を解決することは、あくまで努力義務にとどめており(同条第1文後段)、あっせんの法的性格に鑑みても、文

理上の記載がないにもかかわらず、相手方があつせんに応じることまでも義務付けたものと解することは困難である。

このように解しても、後記2のとおり、仮に相手方があつせん申請に応じなかったことによりあつせん手続が終了すれば、相手方は申請した者による争議権の行使という結果を甘受させられることになるから（同第100条）、同第97条の平和条項としての意義が失われることにはならない。

以上によれば、会社があつせんの場に出席して誠実に交渉し、労使紛争の解決を図ることは、一般論として、もとより望ましい対応であるとしても、同条が、会社にあつせんに応じる義務を定めたものとはいえない。

ウ 本件組合は、本件労働協約第100条が、同第97条に規定するあつせん又は調停を経た上でその不調を「会社組合双方確認」しなければ、争議行為を行うことができない旨規定しており、これに違反すれば相手方に対して損害賠償責任等を負うこととなるとされていることから（同第101条）、会社がそもそもあつせんに応じて出席するのでなければ、その不調を「会社組合双方確認」することはできず、本件組合は本件労働協約の下で争議行為を行うことができなくなってしまうことからしても、本件労働協約第97条は、相手方が申請した労働委員会のあつせんに出席し、誠実に応じる義務を定めた規定と解される旨主張する。

しかし、本件労働協約第100条について、会社があつせんに応じて出席しない限り不調を確認できないことにならないことは、後記2に述べるとおりであって、本件労働協約は労使双方にあつせんへの出席義務まで課してはいないと解することが、同条との関係から不合理な解釈であるということとはできない。

エ 本件組合は、会社が23年各あっせん申請までは、本件組合が申請したほぼ全てのあっせんに応じていたのであって、会社も本件労働協約第97条があっせんへ出席し、誠実に応じる義務を定めたものであるものと認識していた旨主張する。

確かに、元年以降の本件組合によるあっせん申請状況等（別紙2）によれば、元年から26年までの間に25回のあっせん申請があり、そのうち元年から18年までの間は、あっせん開始前に取り下げた1回（6年1月27日申請）以外は、会社は、本件組合がしたあっせん申請に応じていた（同）。

しかし他方で、本件覚書締結以降、本件組合から4回のあっせんが申請されたが、会社は、そのうち本件各あっせん申請を含む3回についてあっせんに応じなかったことが認められるところ（前記第3の5、同7）、本件に先立つ23年あっせん申請①に会社が応じなかったことについて、組合は、会社の対応を取り立てて協約違反であると問題にすることなく、その後の労使交渉や23年あっせん申請②に臨んでいることも認められる（当審①A235頁）。

そして、会社の労務担当であったB1は、会社としては本件労働協約上あっせんへの出席義務はないものと認識しており、各あっせん申請については、個別に応じるべきか否かを検討し対応していた旨証言しているところ（初審②B111、12頁）、他に、各労使の権限ある担当者があっせんの出席を規範として意識し、それに従っていたと認めるに足る証拠はない。

そうすると、本件組合からのあっせん申請に対する会社のこれまでの対応から、会社が本件労働協約上、あっせんへの出席義務があると認識していたと認めるには不十分である。

オ 以上によれば、本件労働協約第97条において、相手方にあっせんへの出席義務が定められていたとはいえ、会社が本件各あっせん申請に応じなかったことが、本件労働協約違反に当たるとは認められない。

(2) その他、会社が本件各あっせん申請に応じなかったことにつき支配介入の成立を認めるべき事情があるか

ア 上記(1)のとおり、会社が本件各あっせんに応じなかったことは本件労働協約に違反するとはいえない。しかし、上記(1)で見たとおりの本件労働協約における第97条の位置付けやその趣旨、さらに、実態として、これまで会社が本件組合が申請したほとんどのあっせんに出席していたことも考慮すると、事情によっては、会社が本件各あっせん申請に応じることを拒否したことについて、本件労働協約違反には当たらなくとも、本件組合の労働協約の相手方たる立場そのものを否定し、本件組合の弱体化をもたらすものとして、支配介入が成立する余地もないとはいえない。

そこで、本件において、会社が本件各あっせん申請への出席を拒否したことについて、支配介入の成立を認めるべき特段の事情があるかについて検討する。

イ 本件各あっせん申請の調整事項について見ると、26年あっせん申請①（同年7月4日付け）は、「新賃金交渉時における約束の誠実な履行」、具体的には本件8か月分合意に基づく一時金の支払を求めるというものであり（前記第3の7(1)）、26年あっせん申請②（同年8月25日付け）は、これに加えて、会社が26年あっせん申請①に応じなかったことを受けて、会社に対し本件労働協約第97条を遵守することを求めるというものであった（同7(5)）。

ウ そして、本件各あっせん申請のされた経緯について見ると、26年

あっせん申請①の直前まで、26年夏季一時金をめぐる団体交渉が行われており、その中で、本件組合は、本件8か月分合意の存在を前提とする一時金の支払を要求し、これに対し会社は、そのような約束はしていないと本件8か月分合意の存在については否定した上で（前記第3の6(5)）、設備投資の予定や内部留保の積立理由を説明し、年間一時金の額について8か月分を前提とする本件組合の要求には応じられないと回答した。結局、本件8か月分合意の有無や一時金支給額について労使がそれ以上歩み寄ることはなく、26年夏季一時金については妥結に至らなかった（同）。

このように、本件各あっせん申請の調整事項のうち「新賃金交渉時における約束の誠実な履行」については、すでに団体交渉において行き詰まりとなっていたことが認められる（前記第3の6）。

これに加えて、本件労使協議会において新賃金制度下での一時金の支払額について労使間で合意が成立していたかという問題については、すでに本件7か月分合意の有無をめぐって、23年各あっせん申請を契機として団体交渉がされ（前記第3の5）、本件組合が24年4月23日書面を会社に差し入れ（同5(14)）、会社は本件7か月分合意の存在は認めないが、以後実質的にはこれに沿った金額での一時金の支払をするという形で、一応の解決を見ていたといえることができる。確かに、このとき明示的に問題となったのは本件第5回労使協議会における本件7か月分合意についてのみであるが、本件8か月分合意の有無も同じく本件第5回労使協議会における会社側の発言をめぐる問題であって、本件7か月分合意の有無といわば一連一体の問題というべきものである。この点、本件組合自身、本件各あっせん申請の「調整事項」の欄に、関連する事情として本件7か月分合意についても記載しているところ（同7(1)、(5)）であって、本件組合自身、本件各支払

合意について一連一体の問題として認識していたことは明らかであり、
23年の上記団交の時点で本件7か月分合意とともに本件8か月分合意についても取り上げることに特段の支障はなかったはずである。

以上の経緯に照らせば、本件各あっせん申請の調整事項のうち、「新賃金交渉における約束の誠実な履行」、すなわち本件8か月分合意に基づく一時金の支払を求める部分については、直近の26年夏季一時金をめぐる団体交渉においてすでに行き詰まりの状態に達していただ
けでなく、実質的にはすでに一応の解決を見た23年各あっせん申請に係る調整事項の蒸し返しにも似た側面があったと言わざるを得ない。

このような本件各あっせん申請の経緯等に照らすと、「新賃金交渉における約束の誠実な履行」、すなわち本件8か月分合意に基づく一時金の支払を調整事項とするあっせん申請については、会社がこれに応じず出席しなかったとしても、本件組合の労働協約の相手方たる地位そのものを否定し、本件組合の弱体化をもたらしたと認めるべき特段の事情があったとはいえず、支配介入は成立しないというべきである。

エ また、26年あっせん申請②に係るもう一つの調整事項である本件労働協約第97条の遵守に関しても、すでに見た通り、そもそも本件労働協約第97条があっせん申請への出席を義務付けているとは解されないことに加え、上記ウのとおり、26年あっせん申請①の調整事項との関係で会社があっせんに応じないことが支配介入に当たると認めるべき特段の事情もないのであるから、26年あっせん申請①に応じなかったことを理由に本件労働協約第97条の遵守を求めたあっせんに応じなかったからといって、支配介入が成立するとはいえない。

(3) 小括

以上によれば、会社が本件各あっせん申請に出席せず、応じなかった

ことは、本件労働協約に違反するとはいえず、またその他の事情を見ても、本件組合が労使間の紛議を労働委員会のあっせんで解決する機会を奪い、本件組合の交渉上の立場を著しく不安定にすることによって、本件組合を弱体化する行為とは認められないから、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

2 争点2（会社が、本件各あっせん申請に応じなかったことは、本件労働協約第100条ただし書に照らし、本件組合の争議権を制約する支配介入に当たるか）について

(1) 本件組合は、本件労働協約第100条ただし書について、あっせんに労使双方が出席したが調整できなかった場合に、その不調を労使双方が確認することを意味し、会社が本件各あっせん申請に応じなかった行為が、あっせんの不調について同条の規定する「会社組合双方確認」することを妨げ、本件組合の争議権の行使を阻害するものであり、労組法第7条第3号に該当する旨主張する。

(2) 本件労働協約第100条前段は、別紙1記載のとおり「会社または組合がやむを得ず争議行為に入らんとするときは七十二時間前にそれぞれ相手方に通告すべきものとする。ただし前項の通告は労働委員会のあっせんまたは調停不調を会社組合双方確認するまでは行うことができない。」旨を定めている。

本件労働協約第100条ただし書は、紛議を解決するに当たってまずあっせんや調停を申請することを義務付ける同第97条を前提として、その義務が果たされることを、争議行為実施の手続においても担保する趣旨であると解されるところ、前記1(1)イですでに述べたとおり、同条は、あっせん勧告や調停案による解決までを義務付けるものとはいえないから、相手方があっせん申請に応じず、手続が不開始や打ち切りにより終了することも予定しているというべきである。

そして、相手方があっせん申請に応じず、あっせん不開始や打ち切りとなった場合であっても、手続の主催者である労働委員会等から当事者に対し、その旨及びその理由が明示又は通知されることとなっていることからすれば（労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第65条第3項、第81条の10第2項参照）、当事者があっせんの「不調」を確認することは、面談や文書の交換等による場合でなくても可能である。現に、本件各あっせん申請についても、それぞれあっせん不開始や打ち切りにつき、岡山県労委から当事者双方に通知がされている（前記第3の7(4)、(11)）。本件労働協約第100条の定めるあっせんの「不調を会社組合双方確認」するとは、理由のいかんにかかわらず、労使双方が労働委員会による通知等によりあっせん手続があっせん案の受諾以外の内容で終了したことを認識した場合を含むと解するのが自然であり、同条の趣旨はそれで十分に充足されると解される。

したがって、あっせん不開始や打ち切りになった場合、本件労働協約第100条に定める「あっせん不調」を「会社組合双方確認」することはできないとの組合の主張は採用することができない。

また、本件組合は、23年あっせん申請①におけるあっせん打ち切り通知を受領後、ストライキ権（以下「スト権」という。）を確立したということからしても（前記第3の5(6)）、本件組合も、あっせん打ち切りが本件労働協約第100条の「あっせん不調」に含まれ、また、労働委員会からの通知でそのことを労使が確認したことにより、スト権行使の制約は解除されたものと認識していたことがうかがわれる。

- (3) 以上によれば、あっせん不開始や打ち切りの場合であっても、そのことを労働委員会からの通知等により当事者双方が認識すれば本件労働協約第100条ただし書の要件は満たされたと言え、その後に争議行為に及んだとしても、同条違反とはなることはないから、会社が本件各あっせ

ん申請に出席しないことにより、本件組合の争議権が制約されるということはない。

また、本件組合の認識という点から見ても、あっせん不開始や打切りの場合にスト権が制約されるとの認識があったとは言い難い。

そうすると、会社があっせんに出席せず、応じなかったことが本件組合の争議権を制約する支配介入に当たるとは評価できない。

3 争点3（会社が、本件各一時金団交において、本件8か月分合意の存在を否定し、26年及び27年各季一時金をそれぞれ新基準内賃金の3.6か月分と提案し、これに固執したことは、不誠実な団体交渉に当たるか）について

(1) 本件労使協議会における労使合意の成立について

ア 前記認定によれば、会社は、本件各一時金団交において、本件8か月分合意の存在を否定し、これを根拠とする組合の要求に応じず、各季の一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、譲歩しなかったことが認められる（前記第3の6、8、9、10）。

まず、本件8か月分合意については、本件覚書には記載されておらず（前記第3の3(5)イ）、その他書面が作成されたこともないから、本件8か月分合意が労組法上の労働協約として成立していたとはいえない。

イ 本件組合は、本件労使協議会は団交代替的なものであり、本件第5回労使協議会において、会社が、「予測が外れてもうかれば」、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払うことを約束したことから、労使間合意が成立した旨主張する。

しかし、本件労使協議会が開催された経緯を見ると、会社は、本件組合と一労を同席させた上で新賃金制度と定年延長制度の労使間協議を行う場として本件労使協議会の設置を提案し、本件組合らの同意を

取り付けたものであり、同協議会の設置、組織、運営などの規程はなく、参加者は団体交渉の場合とは異なっていた（前記第3の3(3)）。

また、その内容を見ても、あくまで会社が今後考えられる売上高の予測等を示しながら、会社はその考え方を説明し、新賃金制度と定年延長制度の実施に向けて、組合らの理解を求めることが主眼となっており、団交とはその形式も内容も異なるものであったといえる。

このような中で、新賃金制度導入の代替・緩和措置として一時金の支給金額をめぐる議論が提起され、本件第5回労使協議会において、本件組合の質問に対して、会社担当者が、要旨、新賃金制度の下では、年間一時金を新基準内賃金の7か月分を基準としたいと考えている旨、「予測が外れてもつかれば」年間一時金を新基準内賃金の8か月分支給を考えている旨回答したことは認められる（前記第3の3(4)ウ）。

しかし、これらの会社担当者の発言の内容は、年間一時金の具体的な支給額についてのものではなく、新賃金制度下における今後の一応の支給基準についての発言であることを踏まえても、その支給額の単位についても支給条件についても、抽象的な一応のものにとどまっていると言わざるを得ない。

本件組合は、本件8か月分合意の存在を前提として、「予測が外れてもつかった場合」とはいかなる場合かについて、本件労使協議会の議論の経緯からして会社の「利益（売上高純利益率）が1.5%、2%ある場合」や「利益（同上）が1%で、年間売上高が160億円、150億円ある場合」であると主張する。

しかし、本件労使協議会における議論を見ても、会社担当者は、本件第5回労使協議会において、本件組合からの「もうつかれば8か月、9か月分、賞与を出すというのは、どう考えればいいのか。」との発言に対する回答の中で、「会社利益を1%とすれば、売上げが160

億円，150億円なら，賞与はそれなりに出せる。」旨の発言（前記第3の3(4)ウ）などはしたものの，同発言の「それなり」の金額が，具体的に新基準内賃金の8か月分であるとの明確な発言はしていないし，その発言自体が新基準内賃金の8か月分以上支払うことを合意する前提として，その支払をする場合の条件について説明しているとは解されない。

また，これらの発言がされた後に，A2が「シミュレーションどおりなら，賞与で調整するのは難しいのではないか。」と質したところ，B1が「賞与の補填は難しい。利益が出ている間は賞与を出し，会社利益も取る。売上げは落ちており，永久に補填するのは難しい。」旨発言（前記第3の3(4)ウ）し，第6回本件労使協議会では，B1が「いつまでも会社が2から2.5%利益を取り，ボーナスを7か月分以上出せるわけではない。確約できない。」と発言（同3(4)エ）していることからすると，一時金が新賃金制度の緩和措置となるのかどうかさえも未確定であったといえる。

このように，本件労使協議会における労使の発言や議論を全体として見れば，新賃金制度下における一時金の位置付けやその額についても抽象的，流動的な一応の議論にとどまっており，本件第5回労使協議会における会社側の個々の発言のみをとらえて，一時金の支払額について，一応の支給基準という限度においても，何らかの具体的な合意が労使の担当者間で成立したと見ることはできないし，本件組合が主張するような具体的条件が労使間の共通認識になっていたということとはできない。

そうすると，本件第5回労使協議会で，本件組合と会社との間において，「予測が外れてもつかれば」，新基準内賃金の8か月分以上支払うことを合意（本件8か月分合意）する意思を形成していたとまで

認めるのは困難であり、本件組合の主張は採用できない。そして、この点以外の本件労使協議会全体における本件組合と会社のやり取りを見ても、本件8か月分合意が成立したと認めることはできない。

(2) 本件覚書締結の際の黙示の労使間合意の成立について

本件組合は、本件覚書の調印後、会社に対して、一時金での減収補てんにつき発言したことから、会社もこのことを認識し、労使間で黙示的に本件8か月分合意が成立した旨主張する。

本件覚書が労働協約であることに労使双方の争いはなく、同覚書締結以降、会社は、その覚書の記載事項に沿って、新賃金制度と定年延長制度を実施した（前記第3の3(5)イ、ウ、エ）。

前記認定によれば、本件覚書の調印の際、A2は、会社に対して、一時金での減収補てんを忘れることがないようにしてほしい旨発言し、これに対して会社は特に応答しなかったことが認められるが、A2の発言を積極的に肯定するような言動をとったわけでもない（前記第3の3(5)イ、当審①A224頁）。

また、上記(1)で判断したとおり、本件覚書締結以前の本件労使協議会における本件8か月分合意の成立は認められないこと、本件組合は本件覚書に本件各合意について記載しなかった理由について、当時の会社担当者との間に信頼関係があったためその必要性を感じなかった旨述べるものの（初審①A278頁）、会社との間では、従前、一時金に関する合意は全て書面化されていた事実が認められることを併せ考えると（審査の全趣旨）、A2の発言の事実から直ちに、黙示的に本件8か月分合意が了解され、労使で組織間合意したと認めることはできない。

そうすると、本件覚書の調印の手続に関して、会社が、本件組合の発言に対して何も応答しなかったことをもって、本件組合と会社との間において、黙示的に本件8か月分合意が了解され、労使で組織間合意する

意思を形成していたとまで認めることはできず、本件組合の主張は採用できない。

(3) 24年4月23日書面による合意の成立について

また、本件組合は、24年4月23日書面においても、本件8か月分合意を労使で確認した旨主張する。

しかし、24年4月23日書面に、「新賃金制度交渉の中で組合は『賞与7か月分を約束した』、会社は『賞与7か月分を約束していない』」（この文言は、会社が本件組合に依頼して加筆されたものである。）や「7か月分を念頭におく」と記載されていること（前記第3の5(14)）からすれば、会社は本件7か月分合意についてすらも成立したと認めていないことは明らかである。また、A2自身、再審査での審問において、24年4月13日の団体交渉において、会社は一時金7か月というのは約束ではないと一貫して主張していたと述べている（当審①A226頁）ことにも鑑みれば、本件組合と会社との間において、24年4月23日書面をもってしても、本件7か月分合意さえも労使間において共通認識とはならなかったというべきである。また、同書面には8か月分との記載がなく（前記第3の5(14)）、合意が成立していた場合にそれを書面化できなかった事情も何らかうかがえないことからすると、本件組合の主張は採用できない。

(4) 信義則上の支払義務について

ア 本件組合は、さらに、本件各合意が成立したとまで言えないとしても、会社は、年間一時金を新基準内賃金の8か月分以上支払う信義則上の支払義務を負う旨主張し、その信義則上の支払義務の主張の前提として、本件第5回労使協議会において、会社が、本件組合らに対して、「予測が外れてもつかれば」年間一時金を新基準内賃金の8か月以上支払うと約束し、言質を与えた旨主張する。

イ しかし、上記(1)イのとおり、本件労使協議会は、団体交渉に代替するものではなく、一時金に関する発言も抽象的かつ流動的なものにとどまっており、そのことは本件組合も十分に認識していたと解される。

また、本件8か月分合意にいう「予測が外れてもうかれば」の具体的な意味について、労使間に共通認識があったということとはできないことは、上記(1)イのとおりである。

ウ さらに、会社の事後の対応を見ても、上記(3)で判断したとおり、会社と本件組合との間では、そもそも本件7か月分合意の成立さえも共通認識とはならなかったのであって、会社は本件8か月分合意についても一貫してその成立を否定しており、会社が事後的に本件組合に本件8か月分合意の成立を誤信又は殊更に期待させるような言動をとったともいえない。

エ そうすると、会社が、本件第5回労使協議会における発言により本件8か月分合意について本件組合に言質を与えたとまで認めるのは困難であるから、会社が信義則上の支払義務を負うことまで認めることはできず、本件組合の主張は採用できない。

(5) 小括

以上によれば、本件労使協議会においても本件覚書締結の際にも、又、24年4月23日書面によっても、本件8か月分合意が成立したとはいえず、会社にそのような信義則上の支払義務が発生しているということもできない。

したがって、会社が本件各一時金団交において本件8か月分合意の存在を否定したことが不誠実であるとはいえない。

また、26年及び27年各季一時金を新基準内賃金の3.6か月分と提案し、譲歩できないことについて、会社は設備投資に資金投入する必要性等について具体的に説明している（前記第3の6，8，9，10）。

そうすると、会社が、本件各一時金団交において、本件8か月分合意の存在を否定し、26年及び27年各季一時金をそれぞれ新基準内賃金の3.6か月分と提案し、譲歩しなかったことは、不誠実とはいえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

4 争点4（本件8か月分合意の存在が認められた場合、本件各一時金団交において、会社が本件8か月分合意の存在を否定し、26年夏季一時金について新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、また、26年冬季一時金並びに27年夏季及び冬季一時金をそれぞれ新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかったことは、本件組合の弱体化を図る支配介入に当たるか）について

(1) 本件組合は、会社の26年度及び27年度の売上高、純利益等が、いずれも本件8か月分合意の前提である「予測が外れてもうかった」状況にあるにもかかわらず、本件各一時金団交において、本件8か月分合意の存在を否定し、または信義則上の具体的な支払義務の発生を無視し、26年夏季一時金については新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、26年冬季一時金並びに27年夏季及び冬季一時金を新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかった各行為は、本件組合の弱体化を図る支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

(2) しかしながら、本件組合と会社の間において組合が主張する労使合意は存在せず、また、会社が信義則上の支払義務を負うとは認められないことは、上記3で判断したとおりである。

(3) そうすると、会社が本件8か月分合意の存在を否定し、26年夏季一時金について新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、また、26年冬季一時金並びに27年夏季及び冬季一時金をそれぞれ新基準内

賃金の3.6か月分しか支払わなかったことが、直ちに不当労働行為となるものではない。

- (4) そして、その他、会社の上記対応について、支配介入に当たることをうかがわせる他の事情も認められない。
- (5) なお、26年夏季一時金については、数次の団体交渉が行われたものの、本件組合と会社の間で妥結に至らず支払われていない（前記第3の6(5)）。一方、会社は一労との間では同一一時金について妥結に至り、一労の組合員には一時金が支払われている（同）。しかし、本件組合及び一労への支払の差は、団体交渉の結果から生じたものであったといえ、その妥結に至らないことが会社の支配介入に当たるということもできない。
- (6) 以上のとおり、本件8か月分合意は存在せず、会社の対応に支配介入をうかがわせる事情がないのであるから、会社が、本件組合の組合員に対して、26年夏季一時金については新基準内賃金の3.6か月分しか支払おうとせず、26年冬季一時金並びに27年夏季及び冬季一時金については新基準内賃金の3.6か月分しか支払わなかった各行為が、支配介入に当たるとは評価できない。

第5 結論

以上の次第で、本件各再審査申立てはいずれも理由がない。

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

平成30年11月7日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟

別表1 売上シミュレーション（22年度から28年度）（単位：億円）

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

※年度の期間は、前年12月1日から当年11月30日

別表2 21年度から27年度の売上高、純利益及び純利益率（単位：億円、%）

| 年度 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 売上高 | 168.3 | 164.3 | 159.5 | 160.8 | 160.0 | 158.6 | 155.1 |
| 純利益 | 3.0 | 3.7 | 3.8 | 4.2 | 4.3 | 4.9 | 4.7 |
| 純利益率 | 1.75 | 2.25 | 2.39 | 2.62 | 2.67 | 3.11 | 3.03 |

※年度の期間は、前年12月1日から当年11月30日

売上高及び純利益は、百万円単位で四捨五入

純利益率は、税引き後当期純利益÷売上高（小数点第3位四捨五入）

別表3 21年度から27年度の一時金の要求と回答（単位：千円、月）

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

※要求額及び最終回答額は、26年4月の新賃金制度移行完成時の35歳モデル33万2650円で算出。

別紙1 Y労働協約 第十一章から第十三章

第十一章 団体交渉

(団体交渉)

第九十一条 団体交渉は交渉委員会において行うものとする。

(交渉事項)

第九十二条 交渉委員会における交渉事項はつぎの事項とする。

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

(交渉委員の構成)

第九十三条 交渉委員会の委員は会社組合双方十五人以内をもって構成する。

交渉委員は会社組合双方の代表者とする。傍聴者の入場は相手方の同意を要する。

(交渉委員会の申し入れ)

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

(交渉の応諾)

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

(妥結事項の処理)

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

前項の内容がこの協約と異なる部分はその部分だけが改定されたものとみなす。

第十二章 平和義務

(平和義務、あっせんまたは調停)

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

(仲裁)

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

(冷却期間)

第九十九条 組合および会社はこの協約の有効期間中第九十七条および第九十八条に規定するいっさいの手続きが完了するまでは全体としても部分としても怠業、罷業あるいは事業閉鎖などいっさいの争議行為を行わない。

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

第十三章 争議行為

(争議行為の予告)

第一百条 会社または組合がやむを得ず争議行為に入らんとするときは七十二時間前にそれぞれ相手方に通告すべきものとする。ただし前項の通告は労働委員会のあっせんまたは調停不調を会社組合双方確認するまでは行うことができない。

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

(協約違反の争議行為)

第一百一条 会社または組合の一方がこの協約に違反して争議行為を行った場合はその行為は不正当なものとみなされ、当事者の一方は相手方に対して損害賠償その他いっさいの権利を行使し得るものとする。

(争議行為の範囲)

第一百二条 怠業、罷業その他形式いかんを問わず正常な業務の運行を妨げあるいは就業を不可能ならしめる場合は争議行為となるものとする。

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

(争議行為中の賃金)

第一百三条 会社は組合員が争議行為に参加し就労しなかった時間に対し賃金・賞与を支払わない。

(争議行為中の賃金の精算)

第一百四条 会社は前条の争議行為中の賃金について事由発生の月に支払われる賃金中から差し引く。ただし毎月十五日以降の争議行為中の賃金は翌月支払いの賃金中から差し引き清算するものとする。

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

(争議協定)

第一百五条 会社および組合は争議中つぎの協定を順守する。

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

別紙2 元年以降の本件組合によるあっせん申請状況等

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