

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合 神 奈 川 県 本 部
 執 行 委 員 長 A 1
同 X 2 支 部
 執 行 委 員 長 A 2
同 X 3 分 会
 分 会 長 A 3

被 申 立 人 株 式 会 社 Y
 代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の神労委平成 29 年（不）第 34 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 2 年 12 月 11 日第 1697 回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 3 分会の別表 1 の分会員に対し、平成 27 年年末一時金については会社の就業規則に基づき基本給の 1.08 か月分を、平成 29 年夏季一時金については会社の就業規則に基づき基本給の 1.05 か月分を速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人 X 3 分会に手交するとともに、同文書の内容を縦 1 メートル、横 2 メートルの白色用紙に明瞭に認識することができる大きさの楷書で記載した上で、被申立人の従業員の見やすい場所に毀損することなく、10 日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴分会員に対し、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金を支給しなかったことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X 3 分会

分会長 A 3 殿

株式会社Y

代表取締役 B 1 ㊟

- 3 組合らの平成 25 年年末一時金、平成 26 年夏季一時金、同年年末一時金、平成 27 年夏季一時金、同年年末一時金、平成 28 年夏季一時金及び同年年末一時金の支給を議題とする団体交渉における会社の対応に係る申立て、並びに平成 26 年年末一時金の支給を議題とする平成 26 年 12 月 12 日付け団体交渉の申入れ、平成 27 年年末一時金を議題とする平成 28 年 1 月 20 日及び同年 3 月 3 日付けの各団体交渉の申入れに対する会社の対応に係る申立てを却下する。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、①申立人X 3 分会（以下「分会」という。）が申し入れた一時金の支給を交渉事項とする団体交渉において不誠実な対応に終始したこと、②その後、正当な理由なく団体交渉に応じなかったこと、③合理的な理由なく組合事務所の退去を要求したこと（以下「本件組合事務所明渡の申入れ」という。）が、①及び②は労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号に、③は同条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、X 1 組合神奈川県本部（以下「本部組合」という。）、X 2 支部（以下「支部組合」という。）及び分会（以下、これら 3 組合を併せて「組合ら」という。）により、救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

その後、組合らは、④会社が、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金を支給しなかったこと（以下「本件一時金支払拒否」という。）が、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 30 年 4 月 10 日、申立事実及び請求する救済内容（後記 2 (2)）を追加し、同年 12 月 6 日、団体交渉ルールについての協定書を作成する旨組合らは請求する救済内容（後記 2 (4)）を追加した。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、分会が申し入れる団体交渉を拒否することなく、誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、分会員に対し、平成 27 年年末一時金について基本給の 1.08

か月分及び平成 29 年夏季一時金について基本給の 1.05 か月分並びにこれに対する平成 30 年 3 月 7 日より支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払わなければならない。

- (3) 会社は、分会に対し、組合事務所を引き続き使用させなければならない。
- (4) 会社は、団体交渉ルールについて、分会からの提案を踏まえ、組合らと誠実に協議を尽くした上で、協定書を作成しなければならない。
- (5) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 平成 25 年 12 月 3 日に B 2 社会保険労務士が出席して以降、平成 25 年年末一時金、平成 26 年夏季一時金、平成 26 年年末一時金、平成 27 年夏季一時金、平成 27 年年末一時金、平成 28 年夏季一時金、平成 28 年年末一時金、平成 29 年夏季一時金及び平成 29 年年末一時金の支給を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。（争点①）
- (2) 分会の平成 26 年年末一時金を議題とする平成 26 年 12 月 12 日付け団体交渉の申入れ並びに平成 27 年年末一時金を議題とする平成 28 年 1 月 20 日、同年 3 月 3 日及び平成 29 年 4 月 27 日付けの各団体交渉の申入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点②）
- (3) 会社が、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金を支給しなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点③）
- (4) 会社が、平成 29 年 6 月 20 日付けで分会に対し、組合事務所の退去を申し入れたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点④）

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア 本部組合は、神奈川県内で働く労働者で組織された労働組合であり、本件結審日（令和 2 年 10 月 12 日）現在の組合員は、380 名である。

イ 支部組合は、神奈川県南部で働く労働者で組織された労働組合であり、本部組合の下部組織である。本件結審日現在の組合員は、71 名である。

ウ 分会は、平成 20 年 2 月 3 日、会社の従業員により結成された労働組合であり、支部組合の下部組織である。本件結審日現在の分会員は、11 名であり、主に会社の「貸切部門」で就労している。

(2) 被申立人等

ア 会社は、肩書地に所在する一般区域貨物自動車運送事業等を主な業とする株式会社であり、本件結審日現在の従業員は、154 名である。

イ B 2 社会保険労務士

会社の顧問社労士である B 2 社会保険労務士（以下「B 2 社労士」という。）は、B 2 社会保険労務士事務所を運営する特定社会保険労務士であり、平成 25 年 12 月 3 日以降、会社の団体交渉に出席するようになった。

ウ B 3 行政書士

B 3 行政書士（以下「B 3 行政書士」という。）は、B 2 社会保険労務士事務所に所属する行政書士であり、B 2 社労士とともに、平成 25 年 12 月 3 日以降、会社の団体交渉に出席するようになった。

2 会社の賃金規程

会社の就業規則及び賃金規程には、従業員に支給する一時金について、以下の定めがあった。

就業規則

「第 48 条（賃金）

従業員の賃金については、別に定める『賃金規程』による。」

賃金規程

「第 17 条（賞与）

① 賞与は、原則として毎年 6 月 30 日及び 11 月 30 日に在籍する社員に対し、会社の業績を考慮に入れて上期（8 月上旬）及び下期（12 月初旬）に支給する。

但し、会社の業績その他の事由により支給時季を延期し、又は支給しないことがある。

② 前項の賞与額は、会社の業績及び社員の人事考課を考慮し各人ごとに決定する。

③ （略）

④ 賞与の算定期間としては、上期は当該前年 10 月 1 日から当該年 3 月 31 日まで、下期は当該年 4 月 1 日から 9 月 30 日までとする。」

なお、会社は、一時金の支給金額について、「賞与支給基準（細目）」

(以下「支給基準細目」という。)を定め、一時金の算定対象期間の経常利益により支給率を決定する方式を採っている。この支給基準細目は、経常利益が1円から20万円の場合、支給率は基本給の1.00か月となっており、順次経常利益が20万円上がるごとに月数が0.01か月ずつ加算される仕組みになっていた。そして、経常利益が1,200万円の場合まで支給率の記載があったが、赤字の場合の支給率については記載がなかった。

3 B2社労士が団体交渉に参加するまでの経緯

(1) 分会は、会社に対し、平成25年10月23日付け「建交労2013年秋季年末統一要求書」と題する文書を送付した。同文書で、分会は、平成25年年末一時金について、遅くとも同年12月10日までに、基本給の3.07か月分の一時金を支給すること、一方的な査定や事故などによる減額は行わないこと、配分方法等支給条件は労使合意の上、実施することを求めた。

なお、分会が要求した基本給の3.07か月は、本部組合の統一要求に従ったものであった。

(2) 会社は、分会に対して平成25年11月20日付け「2013年年末一時金回答書」と題する文書を送付した。この文書で、会社は、経常収益は148万円の黒字を計上したが、運送部門(「貸切部門」を含む。)に限定すると赤字となっていることを説明した上で、平成25年年末一時金の支給率を基本給の1.07か月分とするなどと回答した。また、同文書には、会社の各部門の収支が表でまとめられた「株式会社三昭運輸上期収支実績(2013年4月～2013年9月)」が添付されていた。

(3) B2社労士及びB3行政書士が、平成25年12月3日、会社の団体交渉に出席した。これ以降、兩名又はいずれか1名が会社の団体交渉に出席している。

なお、会社側の出席者として、B4専務(以下「B4専務」という。)及びB5取締役部長(以下「B5部長」という。)、又はいずれか1名が出席していた。

4 B2社労士が団体交渉に出席して以降の団体交渉

分会と会社における平成25年12月3日から平成29年12月20日までの一時金に関する各団体交渉の主な議題、出席者及び開催場所は、別表2のとおりである。

(1) 平成25年年末一時金に係る労使交渉

分会と会社は、平成25年12月3日から平成26年7月22日にかけて

て、平成 25 年年末一時金を主な議題とする団体交渉を 9 回行った。

なお、平成 26 年 6 月 10 日の団体交渉では、平成 25 年年末一時金のほかに平成 26 年夏季一時金についても交渉議題とされた。

ア 第 1 回団体交渉（平成 25 年 12 月 3 日）

冒頭、会社は、B 2 社労士及び B 3 行政書士を紹介した。

A 4 書記長（以下「A 4 書記長」という。）は、会社の支給基準細目は業績に連動したものとなっているが、分会員にとって一時金は半年働いた給与の後払いとなっている実態があることから同意できないと述べ、また、過去において社長がそのことを認め、B 4 専務も団体交渉で認めた旨述べた。これに対して、B 4 専務は、団体交渉の席上でそのような発言をしたことを認めつつも、基本的に一時金は会社の業績に応じて支払うものであり、以前会社の支給基準細目についても分会に打診したが、返事が一切なかった旨答えた。

A 4 書記長は、会社の作成した説明資料が信用できない、過去に提出されたこの類の資料は全て間違っていたと述べた。これに対し、B 2 社労士は、過去の資料のどの部分が間違っていたのかを特定するよう求めたが、分会から明確な回答はなく、議論は紛糾し団体交渉は終了した。

イ 第 2 回団体交渉（平成 25 年 12 月 11 日）

分会が、会社が示した平成 25 年年末一時金の支給率の上積みを求めたところ、B 4 専務は、会社の支給基準細目に沿って支給率を考えるとというのが前提であると分会に理解を求めた。A 5 分会長（当時。以下「A 5 分会長」という。）が、B 4 専務に一時金の増額を判断できる交渉権限が託されているのかを質問したところ、B 4 専務は、本日ここで判断する権限はない旨回答した。A 5 分会長は、それでは今日の団体交渉は分会の思いを伝えて終わりだと述べた。A 4 書記長は、会社は赤字でも一時金をずっと払ってくれた良い会社だったと述べ、交渉は次回に持ち越すこととなった。

B 4 専務は、分会員が全員出席して団体交渉をすること、団体交渉の回数が多くなることについて不満を述べた。

ウ 第 3 回団体交渉（平成 25 年 12 月 16 日）

分会は、第 1 回団体交渉の後、B 2 社労士と B 5 部長が、「団体交渉では A 4 書記長ばかりが発言し、独壇場であった。」旨の立ち話をしているのを聞いたと述べた。このことで労使間の議論が紛糾し、し

ばらく交渉に入れなかった。

会社は、平成 25 年年末一時金の支給率に変更はない旨重ねて伝えた。

エ 第 4 回団体交渉（平成 26 年 2 月 6 日）

分会が要求する平成 25 年年末一時金の上積みについて、B 3 行政書士は、「組合さんの主張は給料の後払いであるから（中略）上積みしろと、そういうね、漠然とした主張にしか我々聞こえてこないんですよ。ですから何か具体的な、客観的な事情があってこれだけの上積みを要求したいんだと、いうものがあればね、出してくださいと要求に対して、（中略）貴分会からの回答については、何も具体的なものが無いんですよ、ですからそちらがまず我々はお聞きしたいんですよ。」と述べた。また、B 4 専務は、「一応、賞与の支給基準っていうものを（中略）決めて、それでその間のやり取りが色々ありましたけど、それを基に決めてきてるわけですね。」と述べた。

オ 第 5 回団体交渉（平成 26 年 3 月 6 日）

分会は、会社が示した「上半期収支実績表」の記載内容が十分でないので、損益計算書の一般管理費についてすべてを開示するよう求めた。B 3 行政書士は、一時金の査定については既に示した資料で十分であると考えており、一時金の説明のために必要のない項目については開示するつもりはないと答え、分会からの要求があれば内容によっては提供を検討する旨述べた。

分会の一時金上積み要求に対して、B 2 社労士は、「だってデッドロックでしょ、今日纏まらないんだから、そういうのをデッドロックって言うんだよ、基本的には。1.07 で回答したけど呑まないって事でしょ？」と述べた。

カ 第 6 回団体交渉（平成 26 年 5 月 2 日）

分会は、前回に引き続いて一般管理費を開示するよう会社に求めた。これに対し、B 3 行政書士は、一般管理費のうち具体的にどの部分が一時金の増額を要求する上で必要な資料なのかを特定するよう求めたが、分会から具体的な回答はなかった。また分会は、「上半期収支実績表」の金額欄に「割合」を加筆したもの（以下「加筆資料」という。）を要求した。

キ 第 7 回団体交渉（平成 26 年 6 月 10 日）

会社は、前回分会から要求された加筆資料の提供をしなかった。こ

のことについて労使間でやり取りが行われ、議論が紛糾した。

A 4 書記長は、会社は経営が厳しいと繰り返し述べているにもかかわらず、なぜ社会保険労務士を団体交渉に出席させているのか、その顧問料を分会員の人件費に回してほしいと述べ、また、経営が厳しいのであれば具体的にどのような点が厳しいのかを分析して分会に説明してほしい旨を述べた。これに対し、B 3 行政書士は、既に分会に提供した資料があるのだから、これを基に、具体的に何を要求するのか、団体交渉前に書面で示してほしいと述べ、団体交渉当日になって突然質問されても準備ができていないので回答できないと不満を述べた。

ク 第 8 回団体交渉（平成 26 年 7 月 4 日）

A 4 書記長は、前回会社が加筆資料の提供を失念し提示しなかったことについて責任を追及した。これに対し、B 3 行政書士は、約束した資料は既に会社が提供した資料の数字に割合を加筆するだけのものであるから、そこまで大げさに言う話ではないのではないかと述べた。この日の団体交渉は、加筆資料の提供に関する分会への会社の謝罪が十分であるかどうかを巡って議論が紛糾したまま終了した。

ケ 第 9 回団体交渉（平成 26 年 7 月 22 日）

分会は、平成 25 年年末一時金の要求を、本部組合が統一要求で示した基本給の 3.07 か月分から基本給の 1.09 か月分に引き下げる旨述べた。これに対して、会社は、分会の要求を持ち帰って検討する旨回答した。

コ 団体交渉以降の労使間のやり取り

(ア) 会社は、分会に対して平成 26 年 7 月 30 日付けで「回答並びに質問書」と題する文書（以下「26. 7. 30 文書」という。）を送付した。

同文書で、会社は、一時金が組合員の生活給の一部となっている実態があることは理解するとした上で、「就業規則等で事前に具体的に明確にその計算方法等が決まっていて、その支払いを約束している賃金とは法的な性格を異にするもの」であること、基本給の 1.09 か月分を支給すべきとする分会の要求に根拠が示されていないこと、分会員以外の従業員は一時金の額に理解を示し基本給の 1.07 か月分で支給済みであること等から、分会の要求には応じられない旨回答した。

一方で、会社は、解決案として平成 25 年年末一時金については基本給の 1.07 か月で変更はしないが、平成 26 年夏季一時金については、会社が従前提示していた基本給の 1.04 か月分の支給率に 0.02 か

月分を上乗せして基本給の 1.06 か月分を支給することで、一括で妥結すること（以下「一括解決案」という。）を提案した。そして、分会が平成 26 年 8 月 4 日までに書面で交渉妥結の意思表示をした場合、平成 25 年年末一時金と平成 26 年夏季一時金とを平成 26 年 8 月 12 日に同時に支給する旨回答した。

- (イ) 分会は、会社に対し、平成 26 年 8 月 1 日付けで「団体交渉申し入れ書」と題する文書を送付した。

同文書で、分会は、平成 25 年年末一時金、平成 26 年春闘及び同年夏季一時金を交渉事項として団体交渉を申し入れた。

- (ロ) 会社は、分会に対し、平成 26 年 8 月 6 日付けで、「回答書」を送付した。

同文書には、会社は、平成 25 年年末一時金については、既に 26. 7. 30 文書で回答したとおり、分会が要求する基本給の 1.09 か月分では応じられないこと、分会は一括解決案に対し書面で回答すべきである旨記載されていた。

- (ハ) 分会は、会社に対し、平成 26 年 8 月 7 日付けで「団体交渉申し入れ書」と題する文書（以下「26. 8. 7 申入書」という。）を送付した。

同文書で、分会は、平成 25 年年末一時金、平成 26 年春闘及び同年夏季一時金を交渉事項として団体交渉を申し入れた。

- (ニ) 会社は、分会に対し、平成 26 年 8 月 12 日付けで「回答書」と題する書面（以下「26. 8. 12 回答書」という。）を送付した。

同文書で、会社は、26. 7. 30 文書で会社の一括解決案に分会が回答せず、26. 8. 7 申入書で再度、平成 25 年年末一時金、平成 26 年春闘及び同年夏季一時金を議題とする団体交渉の開催を要求したことに抗議し、上記解決案についてはいったん撤回した上、平成 26 年春闘及び同年夏季一時金だけを議題とする団体交渉の申し入れに応諾すると回答した。

- (ホ) 平成 26 年 8 月 28 日に開催された平成 26 年春闘及び同年夏季一時金の支給を議題とする第 2 回団体交渉（後記(2)イ）で、会社が一括解決案に分会が回答しないことに抗議したことについて、A 4 書記長は、「あの書類には、回答を求めておりませんよね?」、「（会社回答の）根拠を聞きたいから団体交渉を申し入れている。」などと述べた。これに対し、会社は、「8 月 6 日付の、うちからの回答書を見て頂ければ書面で回答お願いいたしますって書いてあるんですよ。」、「言

っている意味が分からない。」、「我々の提案に対してはどのようなボールを返してきてくれるのか全く理解不能」などと述べた。A4書記長は、「あなた方（B2社労士及びB3行政書士）が参加する前はちゃんと事が足りてた。」、「健全な労使関係が築けてたんですよ、何故か今築けない。」と述べた。B3行政書士は、「交渉の流れを全く考えてない。」と述べ、B2社労士は、「会社が提案した事については、検討はされたんですか？組合として。」、「返事すれば話は進むんですよ。」、「交渉なんでしょ？」と述べた。A4書記長が、「2013年年末一時金交渉して良いんですか？この場所で。」と述べたことに対し、B2社労士は、「いやもう十分回答していますんで、ねえ？」、「これはもうデッドロックと言う事で専務、ねえ？」、「（年末一時金の交渉は）出来ないでしょうね。」と述べ、B4専務は、「はい、良いですよ。」、「2013年度の年末一時金のね、まあ、打ち切りって言うか、回答は変わりませんと言うのが趣旨ですよ。」と述べ、平成25年年末一時金交渉については交渉打切りを宣言したものの、団体交渉の終盤になって分会は、会社の一括解決案を受け入れた。

(2) 平成26年夏季一時金に係る団体交渉

分会と会社は、平成26年6月10日から平成27年8月6日にかけて、平成26年夏季一時金を主な議題とする団体交渉を6回行った。

なお、第1回団体交渉については、平成25年年末一時金も交渉議題とされ、第3回から第6回団体交渉については、平成26年年末一時金についても、第6回団体交渉については、これに加えて平成27年夏季一時金も交渉議題とされた。

ア 第1回団体交渉（平成26年6月10日）

会社は、平成26年夏季一時金は、算定対象期間の経常利益を会社の支給基準細目に当てはめると基本給の1.04か月分である旨回答した。

A5分会長は、社員と会社が一丸となれていないと述べ、会社の方針に会社だけが向かっていて、どう動いているのか理解できないと述べた。

イ 第2回団体交渉（平成26年8月28日）

分会は、平成26年夏季一時金について、平成25年年末一時金（前記(1)コ(カ)）とともに妥結すると述べた。

ウ 第3回団体交渉（平成27年3月5日）

分会は、平成 26 年夏季一時金の支給率は基本給の 1.06 か月分で妥結したはずなのに基本給の 1.04 か月分しか支払われていないと会社を追及した。会社は、前回の団体交渉のやり取りの記憶があまりないと述べた。これに対し、分会は、音声を聴いたらどうかと述べ、会社は分会が音声を提供してくれるなら聴くと答えた。

エ 第 4 回団体交渉（平成 27 年 6 月 4 日）

前回に引き続き、平成 26 年夏季一時金の支給率について交渉したが進展しなかった。

オ 第 5 回団体交渉（平成 27 年 6 月 25 日）

(ア) 団体交渉の冒頭で、分会は、「社労士さんに幾ら払っているんですか?」、「社労士さんに払ってる分を還元してあげたいとは会社は思わないんですか?」、また、A 4 書記長から、「この悪徳社労士が来る前に」等、会社と B 2 社労士との顧問契約を問題視する発言があった。

(イ) 分会は、平成 26 年夏季一時金の支給率が基本給の 0.02 か月分低く支給されたことについて明らかにしない限り、平成 25 年年末一時金の妥結はしない、会社が謝罪をしないなら金銭解決しかないと述べ、平成 26 年夏季一時金の損失である基本給の 0.02 か月分を同年年末一時金の基本給の 0.9 か月に上乘せし、さらに、解決金として分会員一人当たり 1 万円を支給することを要求した。これに対し、会社は、平成 26 年年末一時金の支給率を基本給の 0.92 か月分とすることは応じたものの、解決金については 5,000 円としたいと回答した。分会は、その交換条件として、春闘の賃上げについて会社が提示した 500 円を 550 円に引き上げるよう述べた。会社は、春闘賃上げについて分会の要求を受け入れ、譲歩することから、かねてから懸案事項であった人身事故を起こし乗車停止中の A 6 分会員の賃金補償問題（以下「A 6 分会員の賃金補償問題」という。）についても妥結してほしい旨述べた。分会は、会社の提案を持ち帰り、後日回答すると述べた。しかしながら、次回の団体交渉の期日を決める段階になって、会社の提案した平成 27 年 7 月 14 日では日程が空きすぎる、同年 7 月 8 日に開催したいと述べ、議論は紛糾し、団体交渉は終了した。

カ 第 6 回団体交渉（平成 27 年 8 月 6 日）

(ア) 分会は、前回、A 6 分会員の賃金補償問題と平成 26 年年末一時金交渉について一括して妥結したいとした会社の提案を拒否した。そし

て、分会は、平成 26 年夏季一時金及び同年年末一時金について、分会員一人当たり解決金 8,000 円、平成 27 年夏季一時金については、基本給の 1.25 か月分を支給することで、同時妥結することを提案した。この席で、A 4 書記長は、「会社は 2010 年 11 月 19 日団交で、（中略）謝罪文を提出したはずが、未だ労働組合対策を前面に掲げる社労士事務所（中略）ご教授どうり団体交渉の、開催日時、決議を、え～従前慣例で決めていた事を大きく変更してる事によって、団交の日程調整不調で、交渉を先延ばし、妥結や解決を大幅に遅れ続けています。」と述べ、「2014 年夏季・年末一時金を一名につき、解決金 8,000 円。春闘は 6 月 25 日、交渉どおりを維持。さらに 2015 年夏季一時金がま近なのに対し、交渉が出来なかった状況を踏まえ、支給基準 1.24、1.25 倍支給する事で、同時妥結を提案する事とします。」と第 5 回団体交渉で会社が開催日を引き延ばしたことを非難し、解決金を引き上げた旨述べた。

これに対し、B 3 行政書士は、第 5 回団体交渉で会社が提案した平成 27 年 7 月 14 日の開催で分会が差し支えるなら、同月 27 日又は 30 日ではどうかと分会に再提案したが、この日も差し支えであったため、労使双方都合のつく同年 8 月 6 日に決定したのであり、分会の述べる事実関係には間違った部分があるので、そのことについては訂正してほしいと述べた。

(4) 会社は、対立しかけた双方の話し合いを収める形で、平成 26 年夏季一時金については基本給の 1.04 か月、後記(3)クで認定したとおり、平成 26 年年末一時金については基本給の 0.92 か月に加え解決金として分会員 1 名当たり 6,000 円、後記(4)で認定したとおり、平成 27 年夏季一時金については、基本給の 1.24 か月に加え解決金として分会員 1 名当たり 1,000 円を支給すると提案し、分会はこれを受け入れ、労使間で妥結した。

(3) 平成 26 年年末一時金に係る労使交渉

分会と会社は、平成 26 年 10 月 29 日から平成 27 年 8 月 6 日にかけて、平成 26 年年末一時金を議題とする団体交渉を 9 回行った。

なお、第 6 回ないし第 9 回の団体交渉では、平成 26 年年末一時金のほかに平成 26 年夏季一時金についても交渉議題とされ、第 9 回団体交渉では、これに加え平成 27 年夏季一時金についても議題とされた。

ア 第 1 回団体交渉（平成 26 年 10 月 29 日）

分会は、会社の従業員でないB2社労士が団体交渉で長時間発言し、B4専務が発言しないのは労使交渉のあるべき姿ではない旨、また、B2社労士が会社の意見を誘導している旨不満を述べた。

これに対し、会社は、B2社労士は会社側の交渉員として団体交渉に出席しているのであるから、発言については制限されるべきではない旨、団体交渉の出席者については労使相互に干渉すべきでない旨述べた。このことで議論が紛糾したまま団体交渉は終了した。

イ 第2回団体交渉（平成26年12月4日）

(ア) 会社は、平成26年年末一時金の対象期間である平成26年4月から9月までの収支状況を説明し、経常利益が670万円の赤字であると述べた。そして、会社の支給基準細目では経常利益が赤字の場合の支給率について記載はなかったが、平成26年年末一時金の支給率を基本給の0.8か月分とすると回答した。

これに対し、分会は、会社の決算資料を提出するよう会社に求めた。

(イ) 分会は、団体交渉の開催場所について不満を述べ、茅ヶ崎は遠いので寒川にしてほしい旨を述べた。そして、A4書記長は、一般論とした上で、「悪徳社労士」が横行しているなどと長時間発言し、会社は、「抽象的なことを言うからわかんないよ。」、「特定して言ってくださいよ。」、「全然わからないですよ。」などと述べ、交渉が進展しない場面があった。A4書記長が、交渉が何も進行しない旨述べると、B2社労士は、「その責任は、大部分は組合にあるんじゃないですか。」、B3行政書士も、「漠然としてて回答のしようがないんですよ。」と苦言を呈した。

(ロ) A4書記長は、約4年前の会社の文書のことを問題にし、会社は、「何を言っているのか。」、「意味が分からない。」と述べ、「ずっと団体交渉で(中略)、8割9割A4さんがしゃべってんじゃないよ。」、「だから進まないんですよ。」、「それが一番の理由ですよ。」、「ちゃんとキャッチボールできるようにおやりになれば良い。」、「話し合いになって無い。」と述べた。

A5分会長は、会社に対し、分会の要求を真摯に受け止めて誠実に交渉してほしい旨述べると、B3行政書士は、「組合さんの意見だけが、全部通るんですか？組合が誠実に行ってないってなったらそれで決定な訳ですか。」と言うと、A4書記長は、そうだと回答し、B2社労士は、「それじゃあ、話にならない。」、「組合の良い事は受け

入れて都合の悪いことは受け入れない、それは誠実じゃないって主張と一緒にですよ。」と述べた。B 3 行政書士は、A 4 書記長の話が、「あまりにも支離滅裂でどこに問題があって、何を聞きたいのか全然、我々は分からないんですよ。」と述べた。

ウ 分会は、平成 26 年 12 月 12 日付け「要求書」と題する文書（以下「26. 12. 12 要求書」という。）を送付した。

同文書には、B 2 社労士が団体交渉に出席して以降、団体交渉の日程調整に時間がかかるようになったため、会社が提案した平成 26 年 12 月 18 日開催では遅すぎるのではないかと述べ、早期の開催を求めた。

また、分会は会社に対し、「一時金支給基準細分化、運行回転率推移表、収支実績に記載されている『リネン関係』を会社（荷主）別、細分化した書面」の提示を要求した。

エ 会社は、平成 26 年 12 月 15 日付け「回答書」と題された書面（以下「26. 12. 15 回答書」という。）を送付した。同文書で、分会の 26. 12. 12 要求書に対して、①同月 18 日より前の日程で団体交渉を開催することが難しい状況であるので、改めて同日の団体交渉の開催を希望すること、②分会の求めた「一時金支給基準細分化表」（支給基準細目のこと）を提出すること、③「運行回転率推移表」は、会社で作成していないことから次回の団体交渉では提出できないこと、④「リネン関係荷主別表」は企業秘密に当たるので提出することができないが概略については団体交渉時に説明する旨記載されていた。

オ 第 3 回団体交渉（平成 26 年 12 月 18 日）

(ア) 会社は、分会から要求のあった支給基準細目を提示した。B 4 専務は、前回の団体交渉において平成 26 年年末一時金の支給率について基本給の 0.8 か月分で示したところであるが、軽油価格の下落が見込まれることを踏まえて基本給の 0.9 か月分に上積みして提示する旨述べた。

これに対し、A 4 書記長は、会社は今までの一時金交渉で、支給基準細目を理由に交渉自体を拒否してきたにもかかわらず、突然、労使交渉をしないまま一時金の上積みをするとしたことに不満を述べた。

(イ) A 5 分会長は、「労働者あっての会社だし、会社あっての労働者なのに、共闘・共存していない、現場で働いている者の状況を会社は聞こうともしない、（中略）会社から組合にこうしてほしいという提案

が全くないので、それがあればもっと良くなる気がする。」などと述べた上で、会社の提案については持ち帰る旨述べた。

これに対し、B 3 行政書士は、それは経営手法や生産方法について話し合いたいという要求なのか、団体交渉はそういう話し合いをする場じゃない、今日は飽くまでも平成 26 年年末一時金についての交渉であると述べた。

(ウ) A 4 書記長は、かつて会社は車両の回転率を上げて売上げを伸ばすように指導してきたにもかかわらず、今はその車両回転率を示すことも作成することもなくなったことに不満を述べた。

これに対し、B 3 行政書士は、そのようなことであれば団体交渉前に資料を提供するよう要求してほしいと述べ、具体的にはどの時点の車両回転率の推移が分かる資料を提示すれば良いのかを尋ねた。この質問に対し、A 4 書記長は、どの時点について明らかにすべきか会社が責任を持つべき話であるとして、時点を特定することを拒否した。会社は、時点が特定できなければ説明できない旨不満を述べた。

(エ) その後も、団体交渉の開催場所や開催日時などの問題について紛糾し団体交渉は終了した。そのほか、会社は、26.12.15 回答書で約束した「リネン関係荷主別表」の概略を口頭で説明した。

カ 第 4 回団体交渉（平成 27 年 1 月 20 日）

A 4 書記長は、前回分会が求めた「運転回転率推移表」を会社は事前に提出してここで協議すべきであったと述べた。

これに対し、B 3 行政書士は、提出する約束はしていないし、それが一時金の交渉協議にどのような必要性があるのか説明されれば検討はしたと述べた。

キ 第 5 回団体交渉（平成 27 年 2 月 19 日）

平成 26 年年末一時金について交渉が行われたが、妥結には至らなかった。

団体交渉の開催場所について、分会が希望する寒川体育館と、会社が希望する茅ヶ崎市民文化会館とを交互に開催することで会社は同意したところ、A 4 書記長は、「じゃあ、川崎まで来ていただけということでもいいですね?」と述べ、会社は、「違う。」、「何で川崎」、「話が飛んでいるんだよ。」と述べ、B 2 社労士は、今の回答は全部撤回すると述べた。

ク 第 6 回から第 9 回までの団体交渉

前記(2)ウないしカのとおり、平成 26 年年末一時金についての第 6 回から第 9 回までの団体交渉は、平成 26 年夏季一時金及び平成 27 年夏季一時金と併せて行われ、平成 27 年 8 月 6 日の第 9 回団体交渉において、平成 26 年年末一時金については、基本給の 0.92 か月に加え、分会員 1 名当たり解決金 6,000 円を支給することで妥結した。

(4) 平成 27 年夏季一時金に係る団体交渉

平成 27 年夏季一時金については、前記(2)カで認定したとおり、平成 26 年夏季一時金及び同年年末一時金と併せて行われ、平成 27 年 8 月 6 日の第 1 回団体交渉において、平成 27 年夏季一時金は、基本給の 1.24 か月に加え、分会員 1 名当たり解決金 1,000 円を支払うことで、分会と会社は妥結した。

(5) 平成 27 年年末一時金に係る労使交渉

分会と会社は、平成 27 年 10 月 21 日から平成 28 年 3 月 2 日にかけて、平成 27 年年末一時金を主な議題とする団体交渉を 5 回行った。同一一時金について、本件結審日現在妥結に至っておらず、分会員らに対する支払は行われていない。なお、分会員らを除く会社の従業員に対しては、遅くとも平成 27 年 12 月末日までに、同一一時金が支払われている。

ア 第 1 回団体交渉（平成 27 年 10 月 21 日）

分会は、平成 27 年年末一時金について、本部組合の統一要求に基づき、基本給の 3.07 か月分の支払を求めた。これに対して、会社は後日回答する旨述べた。

イ 会社は、分会に対して平成 27 年 11 月 26 日付け「回答書」と題する文書を送付した。同文書には、平成 27 年年末一時金の支給について、基本給の 1.08 か月分で支給すると記載され、資料として「株式会社三昭運輸上半期収支実績表（2015 年 4 月～2015 年 9 月）」（以下「27 上半期収支表」という。）が添付されていた。

27 上半期収支表には、平成 27 年 4 月から 9 月までの、会社の部門ごとの売上高、変動費（労務費及び経費等）、固定費（減価償却費及び保険料等）、一般管理費、営業利益、営業外利益、経常利益が記載されており、会社全体の経常利益が 176 万 7,000 円であることが記載されていた。

ウ 第 2 回団体交渉（平成 27 年 12 月 2 日）

会社は、一時金算定の対象期間である 27 上半期収支表に関する収支実績表を示し、最終的に 176 万 7,000 円の経常利益が出たが、前年

同期と比較して売上げが大幅に減少していること、下半期の展望が悲観的であることを説明するとともに、収入はリネン部門が減収する見込みであり、一方支出は、損害保険料が増額する見込みであるから今後何らかの経費削減等の対策が必要であると説明した。この説明の中で、分会員が関与した自動車事故の関係で、保険料が年間 1,000 万円程度上がることから、月 80 万円程度の経費がかかる旨の説明をした。

分会は、会社に対し、(27 上半期収支表のような) 収支実績表ではなく、決算書を提供してほしい旨述べた上で、会社が提案した支給率をスタートラインとして一時金の交渉を行いたいと述べた。

A 4 書記長が、「(1.08 か月分から) 上がる可能性ってあるんですか。」と尋ねたところ、B 4 専務は、「いや、そこは考えていないですよ。」と回答した。分会は、会社の回答が直前であったために組合内部での協議が十分にできていないことから、改めて回答する旨を述べ、この日の団体交渉は終了した。

エ 第 3 回団体交渉 (平成 27 年 12 月 17 日)

分会は、平成 27 年年末一時金の支給率について、「B 4 さんは 1.08 以上の決定権を持参しているのかどうかお伺いしたい。」と質問した。これに対し、B 4 専務は、「持ってません。」と回答した。分会は、「はい。じゃあ、この場でやる必要が無い。」、「どうやって交渉するの?」、「何しに来てるの?」と述べ、B 4 専務は、「じゃあ、止めましょう」、「交渉なんて、今言ってるように、もうダメって言っているんだから。余地がないでしょ。」、「(基本給の 1.08 か月以上の回答を) 持ってきてないんじゃない。もうそれが決定だって言ってるの。」、「交渉じゃないでしょ?」、「説明をしに来てるんですよ。十分に。」と述べた。

また、A 4 書記長が、「運輸でどのくらい燃料使っています?」と聞いたことに対して、会社が概算の使用量を述べたところ、その回答には疑義がある旨述べた。これに対して、会社は、事前に燃料の使用量を質問してくれれば、回答を用意できたのだから、そのようにしてほしい旨述べ、この日の団体交渉は終了した。

オ 第 4 回団体交渉 (平成 28 年 1 月 19 日)

分会は、平成 27 年年末一時金交渉の説明資料として会社が分会に交付した収支実績表は信ぴょう性に疑問があるため、会社が提示した一時金の支給の根拠となる具体的な資料として、会社の決算書を提供

するよう求めた。これに対し、会社は、「会社が社印を押して出している書類を信じられないというのであれば、話が進まない。」、「その決算書でね、半年半期の、収支が分かる決算書なんかありませんよ。現実的には。」と述べ、提供を拒否した。

分会が、会社が上積みをする見込みがない理由の説明を求めたところ、会社は、過去の団体交渉で上積みしたことはあったがそれは燃料費が下がる見込みがあったからで、今回は先行きを見越しての回答であり、会社として譲らない理由があると述べた。

分会は、「決まったものはシャットアウト。もう基準が決まったからそれ以上あげない、って言われてる。」など、会社が一方的に示した資料と支給基準細目に基づいた支給率しか説明しないのであれば、団体交渉を開催する意味がないと不満を述べ、「一時金を上げないなら団体交渉を受けないでもらいたい。」と述べた。

これに対しB4専務は、「受けませんですよ。じゃあ。」、「要求なんて、けっこうありますよ。」と述べ、A4書記長が、「子供だよ。言ってる事が、ガキ。」と述べるなど、口論に近い状態となった。また、A4書記長の発言の趣旨が明らかでなく、会社が「なにをですか？」など趣旨を尋ねる場面があった。

会社は、「(基準に基づいた支給を)動かすつもりはありませんよ。」、「それはあなた達の要望ですよ。」、「で、もう交渉して、前回までにもう結論として、出してる訳じゃないですか？」と述べた。

団体交渉の終盤になって、分会は、会社の基準については理解したが、「交渉の結果、建交労(組合ら)はプラス1,500円だっというふうにビラに書きたいんですよ。」と述べて、上積みをする事で妥結したい旨述べた。会社はそれはやめてほしい旨述べると、ビラには書かないと約束するから上積みをするよう求めた。その後、団体交渉は休憩を挟んで、B4専務は、会社の収支に基づき、「今の現段階ではのめません。」と述べたが、会社に持ち帰り文書で改めて回答する旨述べた。

カ 会社のデッドロック宣言及びそれ以降の平成27年年末一時金を巡る労使間のやり取り

(ア) 分会は、会社に対して、平成28年1月20日付け「団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「28.1.20申入書」という。)を送付した。

同文書には、平成27年年末一時金を議題とした団体交渉の開催を

求める旨記載されていた。

- (イ) 会社は、分会に対して、平成 28 年 1 月 26 日付け「回答書」と題する文書（以下「28. 1. 26 回答書」という。）を送付した。

同文書には、平成 28 年 1 月 19 日の団体交渉で分会から要求のあった分会員 1 名当たり 1,500 円の上積み金若しくは解決金の支払要求について、分会が支払理由を明確にしなかったこと、及び会社の平成 27 年年末一時金を査定する期間の経常利益が 176 万 7,000 円であったこと、これを会社の支給基準細目に当てはめると一時金の上積み余地はなく、このことを議題とする団体交渉には応じかねる旨、また、会社が既に提示している分会員 1 名当たり基本給の 1.08 か月分の支給率で合意ができれば 10 日以内に平成 27 年年末一時金を支給する旨記載されていた。会社は、同一時金を議題とする団体交渉については、これ以上行わない旨述べた。

- キ 第 5 回団体交渉（平成 28 年 3 月 2 日）

冒頭、B 4 専務は、本日の団体交渉は平成 28 年春闘等を議題とし、平成 27 年年末一時金は交渉の議題としない旨述べた。これに対し分会は、会社は十分な説明を尽くしていないとして強く抗議した。

A 5 分会長は、「経費削減でも、なんでも見えないものばかりなんですよ。その経営でこういうふうにした。じゃあこうしろ。っていうんじゃないでその毎回言うようだけど、職場で皆で話をするとかね？」など、労使の協力について提案した。これに対し、B 4 専務は、「具体的にこうしたいというものがあって。それを逆に会社に提案してもらえば。」と述べた。

その後、A 4 書記長は、一時金とは別の案件も含めたこれまでの経過や会社への要求事項等を記載した書面を読み続けた。そして、「ちゃんと説明していただかないと。」「展望示してくれって私言ってるんですよ。」などと、会社の説明及び開示資料が不十分であるとの不満を述べた後、分会は、解決金として分会員 1 名当たり 5 万円の上乗せを提案した。これに対し会社は、分会からの上記提案を拒否し、交渉は行き詰まりであると宣言して団体交渉は終了した。

- ク 分会は、平成 28 年 3 月 3 日付け「団体交渉申し入れ書」と題する 2 通の書面（以下「28. 3. 3 申入書」という。）で、会社に対して平成 27 年年末一時金及び分会員らの賃金、労働条件等を議題とする団体交渉の開催を求めた。

ケ 会社は、分会に対し、平成 28 年 3 月 11 日付け「回答書」と題する文書（以下「28. 3. 11 回答書」という。）を送付した。

同文書には、分会が 28. 3. 3 申入書で求めた平成 27 年年末一時金の支給を交渉議題とする団体交渉への応諾を留保する旨、その理由について、「これらの『議題』は、全て既に数回にわたって団体交渉で当社は貴分会と協議した上で貴分会に対して回答書等で既に十分に説明済みか回答済み若しくは当社の貴分会に対する求釈明について、書面による回答を待って団体交渉に応じるか否か判断する旨表明済みの『議題』だからです。」と記載されていた。

また、「前回の 3 月 2 日に開催された団体交渉での（中略）A 4 氏が全団交時間の大半にわたって用意してきた書面を読み上げることに費やし（略）会社側の交渉員を大声で威嚇」した分会員の交渉態度や、会社から提案した団体交渉ルールを確立する協定書の締結を拒否した分会の態度を批判し、これを改めるまで団体交渉に応じない旨記載されていた。

コ 平成 28 年 8 月 4 日、平成 28 年夏季一時金を議題として、神奈川県かながわ労働センター（以下「労働センター」という。）職員の立会いの下、団体交渉が開催された（後記(6)イ）。この交渉において、B 4 専務は、平成 27 年年末一時金については、28. 1. 26 回答書記載のとおり、「デッドロックにあたるというふうに、（中略）こちらは考えています。」と述べて分会の交渉要求に応じなかった。A 4 書記長は、平成 27 年年末一時金が支払われておらず生活が苦しいので、会社が分会に対して回答した基本給の 1.08 か月で仮払をしてもらえないかと打診した。これに対して、B 4 専務は、労使間での妥結がなければ支払はできないと回答した。

サ 分会は、会社に対して、平成 29 年 4 月 27 日付けで「団体交渉申し入れ書」と題する文書（以下「29. 4. 27 申入書」という。）を送付した。

同文書で、分会は、平成 27 年年末一時金を議題とする団体交渉の開催を要求した。また、分会は、会社に対し、平成 29 年 4 月 27 日付け「要求書」と題する文書（以下「29. 4. 27 要求書」という。）を送付し、「2016 年 4 月～9 月期(株)三昭運輸資料」と同等の内容の平成 27 年年末一時金の算定対象期間（平成 27 年 4 月 1 日から同年 9 月 30 日まで）の会社の経営資料を提供するよう要求した。

シ 会社は、平成 29 年 5 月 8 日付け「回答書」と題する文書(以下「29. 5. 8 回答書」という。)を送付した。

同文書には、分会の 29. 4. 27 申入書に対し、平成 27 年年末一時金については、複数回の団体交渉での協議を経た後、28. 1. 26 回答書に記載した理由により交渉の打ち切りを宣言したことが記載されていた。また、会社は、29. 4. 27 要求書に対し、分会が求めた資料提供は、「提出の必要性はないものと思料致します。」と回答するとともに、会社が提示した支給率(基本給の 1. 08 か月分)で妥結した場合、労働協約締結後、10 日以内に支払うとした。

ス 分会は、会社に対し、平成 29 年 9 月 15 日付け「団交申し入れ書」と題する文書(以下「29. 9. 15 要求書」という。)を送付した。

同文書には、平成 27 年年末一時金を議題とする団体交渉の開催を要求する旨等が記載されていた。

セ 会社は、分会に対し、平成 29 年 9 月 21 日付け「回答書」と題する文書(以下「29. 9. 21 回答書」という。)を送付した。同文書で、会社は、平成 27 年年末一時金については団体交渉の協議対象としないと回答した。

ソ 会社は、平成 29 年 12 月 7 日に開催された平成 29 年年末一時金を議題とする団体交渉(後記(9)イ)の冒頭において、平成 27 年年末一時金については議論を尽くしたため、交渉には応じられない旨述べた。

(6) 平成 28 年夏季一時金に係る団体交渉

分会と会社は、平成 28 年 7 月 5 日及び同年 8 月 4 日、平成 28 年夏季一時金を主な議題として、労働センター立会いの下、団体交渉を 2 回行った。

ア 第 1 回団体交渉(平成 28 年 7 月 5 日)

B 4 専務は、平成 28 年夏季一時金について、「半期ごとの収支実績ベースの数字をもとにして」、基本給の 0. 965 か月分の支給率とする旨を述べた。これに対し、A 4 書記長は、会社は支給基準細目に関する労使交渉を行ったときに、その時々交渉によって基準を上回る支給率で支払うこともあると回答をもらっている、また、分会は一時金を生活給の一部であると考えており、会社の利益配分を前提とする支給基準細目には同意していないと述べた。

イ 第 2 回団体交渉(平成 28 年 8 月 4 日)

A 5 分会長は、平成 28 年夏季一時金の支給率について、会社に歩み寄りの提案を出せないのかを尋ねた。B 4 専務は、基本給の 1.0 か月分を支給することはできないと答えた。A 5 分会長が、「キャッチボールするのが交渉なんじゃないんですか？」と述べたところ、B 4 専務は、第 1 回団体交渉で提示した 0.965 か月に固執するつもりはないので、分会から提案してほしいと述べた。これに対し、分会は、基本給の 1.0 か月分に限りなく近い額として 0.999 か月分を支給するよう求めた。会社は、いったん休憩を挟んでこの提案を検討し、分会の要求どおり、基本給の 0.999 か月分を支払うことを受け入れ、労使間で妥結した。

(7) 平成 28 年年末一時金に係る労使交渉

ア 平成 28 年 12 月 12 日、平成 28 年年末一時金を議題とする団体交渉が開催された。

分会は、平成 28 年年末一時金について、会社が示した 0.895 か月の支給率を認める代わりに、平成 28 年 9 月末現在の部門ごとの燃料使用量、業者ごとの燃料単価、役員変更の有無と人数、全従業員数及び部門別の従業員数を提示するよう求めた。なお、A 5 分会長は、この資料を要求する際、「今後はね。」と発言した。

会社は、いったん休憩を挟んで検討し、分会が要求する資料の詳細を確認した上で、「それは出すようにしましょう。」、「提案があったんで、それは真摯に答えましょう。」と述べ、平成 28 年年末一時金について労使間で妥結した。

イ 平成 28 年 12 月 26 日、会社は、分会に対して、「2016 年 4 月～9 月期（株）三昭運輸資料」と題された資料を提供した。同資料には、前記アで会社が分会に提供を約束した事項が記載されていた。

(8) 平成 29 年夏季一時金に係る労使交渉

ア 平成 29 年 6 月 15 日、会社は、分会に対し、平成 29 年夏季一時金は基本給の 1.05 か月分とすることを書面で回答した。

イ 第 1 回団体交渉（平成 29 年 6 月 21 日）

(ア) 会社の顧問弁護士である B 6 弁護士（以下「B 6 弁護士」という。）が初めて出席した。

冒頭、B 4 専務は、平成 28 年 10 月から平成 29 年 3 月までの収支実績表を基に、会社の経営環境の現状を説明するとともに、運送事業の仕事量は荷主の仕事量に左右されること、荷主からの受注が減少し

ていることといった会社を取り巻く環境の見通しを説明した上で、経常利益は51万7,000円であることから、支給基準細目に当てはめると、支給率は基本給の1.05か月分となると回答した。

(イ) A5分会長は、平成28年12月12日の団体交渉（前記(7)ア）で、平成28年年末一時金の妥結の条件となった資料が今回なぜ出ないのか質問をした。これに対し、B4専務は、その後も毎回出すという返事はしていないと答え、そして、今まで出してきた資料が分会でどのように使われ、一時金の判断に生かされているのかお聞きしたいと述べた。分会は、「参考にしてる。」と答え、前回分会が要求した資料を今後は出すという方向で約束できるかとただした。これに対してB5部長は、収支実績表との突合という必要性だけなら、会社としては今のところ出すつもりはないと応じた。

(ウ) A5分会長が、会社のマイナス収支だった部門（分会員が多く所属する貸切部門を含む。）について、今後どのような改善をしていくつもりか尋ねたところ、会社は、営業努力をしているが、運送業はお客さんありきのものなので明確なことは言えないと回答した。

また、A4書記長は、会社が仕事の依頼を断っていることを問題視した。これに対し、B5部長が、会社が断っているという根拠を逆に聞きたいとただすと、A4書記長は、「それは自分で考えたほうがいい。」と答えた。B5部長は、庸車を探したり、協力会社を探すなどの企業努力をしていると答えた。

(エ) 分会は、「貸切部門」で計上されている修繕費の内訳を知りたいなどと質問した。B5部長は、中途半端な回答はできないので、毎回言っていることだが、詳細を聞きたいのであれば事前に出してほしい、その場で言われても答えられないと述べた。B3行政書士も、「詳細なものを要求するなら事前に言ってほしい。」と述べた。

会社は、従前から重要な論点については事前に書面で出すよう要望し、これをもとに回答を準備する旨伝えているが、分会から団体交渉前に書面が提出されたことはない、会社としては、分会が事前に書面で提出があった質問事項については、社内で検討し、必要と考えるものについては準備して回答すると述べた。これに対し、分会は、会社が必要ないと考えれば資料が提供されないとすれば、団体交渉における進展はないと反発した。

(オ) A5分会長は、経常利益が出て、支給率が示されたらそれ以上の交

渉はできないということかと会社にただした。これに対し、B 4 専務は、「会社はそう。そういうふうになってますよ。」と答え、A 5 分会長は、「団交を開いてもらっても、交渉としての機能を果たしていない。」と述べ、B 4 専務は、「交渉というより説明したら真摯に聞いていただいて。」と応じた。B 3 行政書士は、分会が基本給の 3.07 か月という、実現不可能な数字しか出していない現状では、会社は十分な説明をしていると思うと述べた。

A 5 分会長は、売上は B 4 専務が就任してから一番良いのに、なぜ一時金の支給率が低いのかと質問した。

これに対し、B 5 部長は、損害保険料が過去 30 年間で最も高くなっていると答えたほか、会社は、福利厚生費や外注費等の変動経費の内容について、分会の質問に答えた。

(カ) 分会が、何を言っても水掛け論になると述べると、B 2 社労士及び B 3 行政書士は、毎回禅問答か謎かけ問答のような団体交渉だと述べ、「細かい、すぐに答えられないことをわざわざ団交の場で突然組合が言い出すから時間がかかっている。それに尽きる。」、「繰り返し毎回そうじゃないですか。」、「実りのある団体交渉ができない責任の大部分は組合にあると思う。」と述べた。平成 29 年夏季一時金の交渉は次回に持ち越しとなり、この日の団体交渉は終了した。

ウ 第 2 回団体交渉（平成 29 年 8 月 3 日）

(ア) 分会は、この日の団体交渉の冒頭で、平成 28 年年末一時金の妥結の条件として、会社が分会に提供した資料と同様の資料を提出するよう求めた。

会社は、上記資料については、平成 28 年年末一時金の妥結の条件として提供した資料であって、一時金妥結の度に、毎回提供するとは約束していないと述べた。そして、開示の必要性を分会に尋ねたところ、A 4 書記長は、「分会の更なる努力や戒め。会社に貢献できるよう、役立たせていただきます。」というのが根拠であると答えた。これに対し、B 5 部長は、「戒めのために会社が全部の数字を出す根拠にはならない。」と述べ、B 3 行政書士は、「資料の開示もしくは提出については、その準備にあたり当社に対しての一方的な事務負担を課される側面も非常に多い事から、貴分会が極めて具体的な要求を構成した場合に、その対応関係で資料が必要になるものと考えています。」、「戒めとか抽象的なことじゃなくて具体的な要求を出してい

ただいて、その説明のために必要なものであれば、こっちも検討しますよ。」と述べた。

A5 分会長は、「収支実績に対して、組合が要求してる資料を照らし合わせるというのはすごく重要だと思うんですよ。」「交渉を進展させる為には重要だっていうのは、組合はそういう認識を持ってるんで」と述べ、分会は平成 28 年年末一時金の妥結時において会社が資料の開示を約束したとする経緯を追及し、議論が紛糾した。

(イ) 分会は、組合員が日々努力しているから、今後の活力として、支給率を基本給の 1.1 か月分にしてほしいと要求した。会社は、一時金算定期間の収支状況が厳しく、支給基準細目に基づけば、分会の要求には応じられず、上積みはできないと回答した。また、会社は、一時金の上積みが困難であることから、これ以降、平成 29 年夏季一時金を議題とする団体交渉には応じられないと述べた。

会社が、今後の団体交渉を拒否する姿勢を示したことに対し、A5 分会長が、「やっと始まったばかりだっていうのに、もう交渉しないってというのはどういう事ですかね?」、「もうちょっと歩み寄りかなにかないんですかね?」と抗議したところ、B4 専務は、「だから今の現状ではありません、って言ってるの。」と回答した。

エ 分会は、会社に対して平成 29 年 8 月 8 日付け「団体交渉申し入れ書」と題する文書で、平成 29 年夏季一時金の支給率を議題とする団体交渉を申し入れた。

オ 会社は、分会に対して平成 29 年 8 月 21 日付け「回答書」と題する文書（以下「29.8.21 回答書」という。）を送付した。

同文書には、平成 29 年春闘及び同年夏季一時金について、平成 28 年度通期で会社が 300 万円強の赤字を計上しており、昇給は難しいこと、平成 29 年夏季一時金については、「従来から使用している支給係数等も総合的に勘案し 1.05 か月と決めた」と説明したにも関わらず、分会側からは、「要求根拠となる明確で具体的な理由を当社に示すことはせず、当社の経営資料の提出だけを繰り返し要求するだけ」であり、このような状況では「継続協議の意義を見出すことが困難である」ことから、「これ以上の団体交渉に応じない」旨記載されていた。

カ 分会は、会社に対し、平成 29 年 8 月 31 日付け「団体交渉申し入れ書」と題する文書で、平成 29 年春闘及び同年夏季一時金の支給等を

議題とする団体交渉を申し入れた。

キ 会社は、分会に対し、平成 29 年 9 月 7 日付け「回答書」と題する文書を送付した。

同文書には、平成 29 年春闘及び同年夏季一時金を議題とする団体交渉要求については、29. 8. 21 回答書に記載したとおり団体交渉に応じない旨、組合事務所退去の件について協議したい旨等が記載されていた。

ク 分会は、会社に対し、平成 29 年 9 月 15 日付け「団交申し入れ書」と題する文書（以下「29. 9. 15 要求書」という。）を送付した。

同文書で、分会は、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年春闘・夏季一時金を議題とする団体交渉の開催を要求した。

ケ 会社は、分会に対し、平成 29 年 9 月 21 日付け「回答書」と題する文書（以下「29. 9. 21 回答書」という。）を送付した。

同文書には、会社は平成 29 年春闘・夏季一時金については「協議の対象としない」旨の記載があった。

コ 分会は、平成 29 年 9 月 29 日付け「要求書」と題する文書（以下「29. 9. 29 要求書」という。）を送付した。

同文書には、「三昭運輸の 2015 年 4 月から 9 月期と 2016 年 10 月から 3 月期における月次の燃料使用量と単価及び役員変更の有無と人数及び全従業員数及び部門別の従業員数及び部門別の車両台数及び上記期間の事故件数の資料。理由があって提出出来ない場合は当日の冒頭、口頭で伝えていただきたい。」、「上記以外の継続協議議題について、当事者能力のある団体交渉を受けたのであれば、その場の判断、早期解決するだけの第一次案、二次案や折衷案を想定し、一日も早い解決をするよう努力されることをお願いいたします。」と記載されていた。

サ 第 3 回団体交渉（平成 29 年 10 月 3 日）

(7) 冒頭、B 3 行政書士は、団体交渉の議題について、29. 9. 21 回答書で平成 29 年夏季一時金については協議の対象としないと回答し、これについて分会から異議が何も出ていないので、今日は協議の対象としないと述べた。これに対し、A 5 分会長は、団体交渉を 2 回開催しただけで会社が交渉の打ち切りを宣言したことを問題視し、今日は分会が申し入れたとおり、平成 29 年夏季一時金についても交渉すると述べた。

(イ) B 4 専務は、29. 9. 29 要求書で分会が資料の開示を求めたことについて、「これをもってどうしたいのか?」と述べ、前回の団体交渉で資料要求の根拠とした「分会の更なる努力や戒め。」の意味を分会にただした。これに対し、A 4 書記長は、事故の件数等を教えてもらって自分たちの今後のさらなる努力のために聞きたいと述べた。B 4 専務は、29. 9. 29 要求書で分会が求めた、平成 27 年 4 月から 9 月までの燃料の平均使用量と平均単価、役員変更の有無、全従業員数、車両台数及び事故件数を口頭で答えた。

(ウ) A 4 書記長は、「会社から歩み寄りの提案はないのか。」、「一つも選択肢がない。」と述べた。また、A 5 分会長は、「収支がこれしかないんだから、これしか出せないっていう説明しかしてませんよね。」と不満を述べた。これに対して B 5 部長は、「だから会社の実態ですもん、それが。だからそれをご理解いただきたいってお願いしてる。」と述べた。A 4 書記長が、「会社から案が出てこないから誠意が伝わらない。」、「私達は譲歩する覚悟を持ってる。」、「でも会社は、もうデッドロックすら掛けるっていうのは、必要な説明をし尽くして無いですよね」、「説明が少ないからそれじゃ分からないと言ってる。」と述べたところ、B 5 部長は、「いや、説明をしたからデッドロック掛けたんじゃない」、「どの部分がどのように分からないんですか? 分からない部分を出してください。」と述べた。また、B 2 社労士は、「業績が悪い中で、きちんと吟味した数字を出して、使用者としては十分説明したという評価なんだけれども、それについて呑めないって話だからデッドロック掛かったわけですよ。」、「受けるか受けないかっていうね、選択肢はちゃんと組合は持ってる訳だから。」と述べた。

A 4 書記長は、社労士や弁護士いくら支払っているのか、収支実績表のどの項目に該当するのかなどと質問したが、会社は、「教える必要が無い。」と回答を拒否して交渉は終了した。

(エ) 分会は、一時金が支払われていないので経済的にひっ迫していると述べたところ、会社はこれについては理解を示し、妥結されれば 10 日程度で平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金を支給する旨述べた。

(オ) 平成 29 年夏季一時金については、本件結審日現在妥結に至っておらず、分会員らに対する支払も行われていない。なお、分会員らを除

く会社の従業員に対しては、遅くとも平成 29 年 8 月末日までに、同一時金が支払われている。

(9) 平成 29 年年末一時金に係る団体交渉

ア 分会は、平成 29 年 10 月 18 日、平成 29 年年末一時金について、基本給の 3.07 か月分の支給を会社に文書で求めた。これに対し、会社は、平成 29 年 11 月 22 日付け「回答書」を分会に送付し、平成 29 年年末一時金は基本給の 1.35 か月分とし、支給日は同年 12 月 22 日になると回答するとともに、これに係る団体交渉に応ずると答えた。

なお、同文書には、会社の平成 29 年度上期収支実績表が添付されていた。

イ 第 1 回団体交渉（平成 29 年 12 月 7 日）

(ア) B 4 専務は、約 350 万円の黒字を計上したことを踏まえて、平成 29 年年末一時金については、基本給の 1.35 か月分を支給することとしたい旨述べた。そして、同一時金の対象期間である平成 29 年度上期の 4 月から 9 月までの収支実績表を基に、収支状況を説明した。

A 5 分会長は、主な分会員が所属する「貸切部門」の収支が 526 万円の赤字であることから、その理由や今後の対策を質問した。これに対し、B 4 専務は、経費としては減価償却費、保険料、修繕費、燃料費等であること、この部門の収支を改善する対策として固定客の仕事の合間を縫って他の仕事を取ることに答え、その目標額を示した。また、B 4 専務は、29.9.29 要求書で分会が求めた、平成 28 年 10 月から平成 29 年 3 月までの燃料の平均使用量と平均単価、役員変更の有無、全従業員数、車両台数及び事故件数を口頭で答えた。

(イ) A 5 分会長は、分会の要求は基本給の 3.07 か月分であり、増額の余地があるのか尋ねたところ、B 4 専務は、「そのつもりはありません。」と答えた。A 5 分会長が、「じゃあ、もう 1 回やったとしても回答は変わらないですか？」と聞くと、B 4 専務は、「今の状態ですと、変わらない。」と答えた。A 4 書記長が、「団体交渉の必要性って何ですか」と聞いたところ、B 3 行政書士は、「説明義務を果たすことですよ。」と答えた。分会は、会社の回答を持ち帰って検討することとした。

ウ 第 2 回団体交渉（平成 29 年 12 月 20 日）

(ア) 分会は、平成 29 年年末一時金について、分会員は生活が苦しく、将来設計が立たないので、もう少し何とかならないかと述べた。これ

に対し、B 4 専務は、「なるようでしたら、最初の回答からそういうふうにしてますよ。」と述べた。分会は、本部組合が統一要求として示す基本給の 3.07 か月分に近づけるべく、会社は交渉により一時金の支給について歩み寄るべきと述べたものの、会社は、本部組合の統一要求で一律基本給の 3.07 か月としている根拠についても分会は明らかにしておらず、むしろ交渉が長期化の足かせとなっている旨述べた。

(イ) A 4 書記長は、一時金は利益配分ではなくて賃金の後払であるとの認識を再度示したところ、B 5 部長は、「そこはもう、いくら交渉しても合わないですよ。」と述べた。A 4 書記長は、2、3 年前、社長が団体交渉で一時金は賃金の後払いだと言っていたと反論したところ、会社は、分会は繰り返しその類いの主張をするが、それがいつの団体交渉なのか特定してほしい旨述べた。これに対し、A 4 書記長は、「今は、資料がないから分かりませんよ。」、「だから分かんないって言ってんのにならぬそれを繰り返すのかが分からない?」と述べた。

(ウ) 分会は、分会員の努力を少しでも認めて評価し、一時金の支給を上乗せしてほしいと述べ、そのような要求には応じられないと答える会社との間で議論は紛糾した。A 4 書記長が、「具体的な理由を挙げようが、上がらないということですよ?」とただしたところ、B 4 専務は、「具体的なものが上げる要素になれば、それは考えないわけじゃない。」と答えた。その後、A 4 書記長が、業務中の出来事の話をしたが、会社の出席者は誰もそのことについて記憶がないため、B 5 部長が、「話し合うのをやめたほうがいいんじゃないですか。」と発言する場面があった。

(エ) 団体交渉の終盤に、分会は、要求した基本給の 3.07 か月分に少しでも歩み寄ってほしかったが、今日妥結しないと支給日に間に合わないということもあり、仕方なく妥結すると述べた。

5 組合事務所の明渡しに係る経緯

(1) 分会と会社とは、平成 20 年 3 月 8 日、組合事務所の貸与について、協定書（以下「20.3.8 協定書」という。）を締結した。同協定書には、「会社は、分会に対し、2008 年 3 月末までに組合事務所を設置、貸与する。」と規定されていた。会社は、この協定に基づき、同社敷地内の入口付近に組合事務所を貸与した。

他方、会社は、別組合に対しては、組合事務所を貸与していない。

(2) 会社は、分会に対し平成 29 年 6 月 20 日付けで、「組合事務所明渡請求書兼理由書」と題する文書（以下「29.6.20 明渡書」という。）を送付した。

同文書には、コンテナ預かり業務においてコンテナ置場が手狭になりコンテナの一部を鉄板ヤードに置いていること、工事用鉄板の預かり業務に関連して大量の新規鉄板を預かる予定があることから、鉄板ヤードに置いているコンテナの移動先を会社敷地内で確保する必要があること、組合事務所の敷地が会社内の作業動線を寸断していること、別組合には組合事務所を設置するスペースを貸与していないこと等を理由として、平成 29 年 9 月 29 日までに組合事務所敷地スペースを明け渡し、会社敷地内から退去することを求める旨記載されていた。

(3) 第 1 回団体交渉（平成 29 年 6 月 21 日）

分会は、組合事務所の退去問題については、支部組合の A 2 執行委員長が、上部組合と検討した上で回答する旨述べた。

(4) 第 2 回団体交渉（平成 29 年 8 月 3 日）

分会が、組合事務所の退去問題について、「（交渉は）受け入れないって言ってるじゃないですか。」、「退去の要請は受けられません。」などと述べたため、交渉は進展しなかった。

(5) 分会は、会社に対し、平成 29 年 9 月 15 日付け「団交申し入れ書」と題する文書（以下「29.9.15 申入書」という。）を送付した。同文書で、分会は、組合事務所の退去問題等を議題とする団体交渉を会社に申し入れた。

(6) 会社は、分会に対し、平成 29 年 9 月 21 日付け「回答書」と題する文書を送付した。同文書で、会社は、組合事務所の退去問題を議題とする団体交渉には応ずると回答した。

(7) 分会は、会社に対して、平成 29 年 9 月 27 日付け「要求及び回答書」と題する文書を送付した。同文書には、分会は、「組合事務所退去要請に応じることが出来ない。」と記載されていた。

(8) 第 3 回団体交渉（平成 29 年 10 月 3 日）

会社は、組合事務所の退去問題を議題として提案したものの、分会が、「ちょっとね、分会を舐め過ぎだよ。」等述べて、議論が紛糾し、具体的なやり取りがなされぬまま、団体交渉は終了した。

(9) 第 4 回団体交渉（平成 29 年 12 月 7 日）

会社は、「組合事務所に関しての協定書は無いっていう判断です。」と

述べた。分会は、組合事務所の退去問題について、労働委員会の場での解決を考えている旨述べたため、具体的な交渉は行われなかった。

(10) 第5回団体交渉（平成29年12月20日）

会社は、組合事務所の貸与に関する労使協定の有無について、前回団体交渉ではないと述べていたが、その後協定書の条項の中に組合事務所の貸与に関する一文が入っていたことを確認したと述べた。

(11) 組合らは、平成29年12月20日、当委員会に対し、本件申立てを行った。

6 本件申立て後の事情

(1) 分会は、会社に対して平成30年3月6日付け「一時金仮払い要求書」と題する文書（以下「30.3.6仮払要求書」という。）を送付した。

同文書には、「これまでの団体交渉申し入れに対し、何かしら理由をつけては拒否し続け現在、継続協議議題である『2015年年末一時金と2017年夏期（マ）一時金協議』がおこなえない状況です。」とし、会社に対し、平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金について、会社が提示した支給率での仮払を要求した。なお、同文書には、「一時金妥結の意思表示ではないことを付け加えておきます。」と記載されていた。

(2) 会社は、分会に対して平成30年3月13日付け「回答書」と題する文書（以下「30.3.13回答書」という。）を送付した。

同文書には、分会の30.3.6仮払要求書に対し、「2015年年末一時金については、貴組合との交渉を尽くした結果、会社提示額を明確に示したにも拘わらず、貴組合は現在に至るまで妥結する姿勢を見せることなく、本件一時金仮払要求においても、『上記一時金妥結の意思表示ではないことを付け加えておきます』と記載して、妥結せずという姿勢を堅持しています。かかる貴組合の姿勢を受け、当社としては、2015年年末一時金について、本書面をもって、消滅時効を援用致します。（労働基準法第115条）。2017年夏期一時金については、妥結がされていない以上、仮払いをすることは検討できません。」と記載されていた。

(3) 組合らは、平成30年4月10日、本件一時金支払拒否が、分会の弱体化を図る支配介入に当たるとして、申立事実及び請求する救済内容を追加した。

(4) 分会は、会社に対し、平成30年4月5日付け「団体交渉申し入れ書」（以下「30.4.5団交申入書」という。）で、平成27年年末一時金及び平成29年春闘・夏季一時金を議題とする団体交渉の開催を求めた。

- (5) 会社は、分会に対し、平成 30 年 4 月 12 日付け「回答書」と題する書面を送付した。同文書には、分会の 30. 4. 5 団交申入書に対し、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年春闘・夏季一時金を議題とする団体交渉については、「既に貴分会と団体交渉で協議をして説明を尽くし、当社の説明義務を果たしたものと思料しています。よって、この議題での団体交渉に関しては現時点の状況においては応諾することを考えていません。」と記載されていた。

第 3 判断及び法律上の根拠

- 1 平成 25 年 12 月 3 日に B 2 社会保険労務士が出席して以降、平成 25 年年末一時金、平成 26 年夏季一時金、平成 26 年年末一時金、平成 27 年夏季一時金、平成 27 年年末一時金、平成 28 年夏季一時金、平成 28 年年末一時金、平成 29 年夏季一時金及び平成 29 年年末一時金の支給を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実団体交渉に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 除斥期間について

組合らが主張する、団体交渉における会社の対応は、いずれも、①一時金を議題とする団体交渉において、② B 2 社労士らに団体交渉で交渉させ、あるいはその見解を採用して、③合理的根拠を示さぬまま、④恣意的な基準に基づく結論に固執し、⑤支給額を抑制しようとする一貫した意思の発露というべき一貫した行為であるから、労組法第 27 条第 2 項に該当する「継続する行為」に該当する。

したがって、B 2 社労士が分会との間の団体交渉に関与した平成 25 年 12 月 3 日以降の団体交渉での会社の対応を巡る本件申立ては、労組法上の除斥期間を徒過したものではない。

イ 不誠実団体交渉について

団体交渉において、会社は、①交渉権限が与えられていない者を出席させていること、②団体交渉の申入れについて約束した期限に回答を返さないこと、③実質的な交渉に応じないこと、④団体交渉の議事録の確認に応じないこと、⑤過去の団体交渉の内容を、次の団体交渉に反映させないこと、⑥団体交渉ごとに会社の回答を変遷させたこと、⑦出席させた社労士を使って会社役員の発言を減らし、実質的な議論を妨害したこと、⑧団交時間の制限をして交渉を一方向的に打ち切ったことなどの対応を行っており、このことは不誠実な団体交渉に当たる。

(7) 平成 29 年夏季一時金を議題とする団体交渉について

会社は、団体交渉における協議を踏まえて見解を改める姿勢を全く持っておらず、結論を押し付け、これを拒めば直ちに交渉が行き詰ったとして打ち切っており、合意達成の可能性を模索していない。

また、会社は、平成 28 年年末一時金を議題とする団体交渉で、分会が要求した資料を今後も提出することを約束したが、平成 29 年夏季一時金の第 1 回団体交渉でこの約束を反故にした。

さらに、平成 29 年夏季一時金の支給額の算定対象期間となる平成 28 年度の下期の売上が、過去数年の中で最高額の売上であり、事故件数も減少しているにも関わらず、会社は、支給額に回答した根拠を明らかにせず、これを回避する態度に終始した。

(イ) 平成 29 年年末一時金を議題とする団体交渉について

第 1 回団体交渉で、分会は平成 29 年年末一時金の支給額が上がる見込みを確認したところ、会社は団体交渉を行っても回答は変わらない旨発言していることからすれば、団体交渉において合意達成の可能性を模索する意思は一切なく、団体交渉を無意味なものとして位置付けていることは明らかである。

また、分会は、第 1 回団体交渉で、交渉を無意味化する会社に対し、団体交渉の必要性をただしたが、会社は説明義務を果たすことと回答しており、誠実交渉義務を説明義務に矮小化している。

会社は、第 2 回団体交渉で、「話し合うのをやめたほうがいい。」などと発言し、団体交渉の意義を完全に否定した。

(2) 被申立人の主張

ア 除斥期間について

組合らが本件申立てを行ったのは平成 29 年 12 月 20 日であるところ、労組法第 27 条第 2 項の申立て期間内に分会と会社の間で行われた団体交渉は、平成 29 年 6 月 21 日、同年 8 月 3 日、同年 10 月 3 日、同年 12 月 7 日及び同年 12 月 20 日付けのものであって、その他の団体交渉は、労組法第 27 条第 2 項の申立て期間を徒過しており、審査の対象とはなり得ない。

イ 不誠実団体交渉について

(7) 会社は、平成 29 年夏季一時金及び同年年末一時金の支給額を提示し、その根拠を十分に説明しているにもかかわらず、分会は、支給額の上積みを求めるばかりで、会社の回答が妥当でないとする根拠を合

理的具体的に明らかにせず、憶測に基づく散漫な指摘に終始したため、協議が進展せず、団体交渉のデッドロックを宣言した。

また、会社は、過去の団体交渉において、車の台数、従業員数等に関する資料につき、その後の団体交渉でも資料を提出する約束をした事実は一切ない。

- (イ) 会社役員らは、交渉権限の下、団体交渉において回答しているものである上、B 2 社労士と B 3 行政書士が、平成 25 年 12 月 3 日以降、団体交渉で発言するようになったが、その内容は、①従前からの経緯の事実確認、②分会からの質問の趣旨が不明である場合の趣旨確認、③分会が会社に不合理な批判ないし非難をした際の当該批判ないし非難が不合理である旨の指摘、④団体交渉の実施時間管理などであって、いわば「団体交渉の交通整理」を行っているだけである。

(3) 当委員会の判断

ア 除斥期間について

組合らは、平成 25 年 12 月 3 日に B 2 社労士が団体交渉に参加して以降、平成 25 年年末一時金から平成 29 年年末一時金までの各年各期の一時金の支給を議題とする団体交渉での会社の対応が不誠実であるとして、本件申立てを行っている。

- (ア) 前記第 2 の 5 (1) で認定したとおり、本件申立ては平成 29 年 12 月 20 日に申し立てられているから、同日から 1 年以上前に行われた、平成 25 年年末一時金から平成 28 年年末一時金までを議題とする団体交渉での会社の対応に係る申立ては、労組法第 27 条第 2 項の除斥期間を徒過しており却下する。

この点、組合らは、平成 25 年 12 月 3 日 B 2 社労士が参加して以降に開催された一時金を議題とする団体交渉は一連のものとして、労組法第 27 条第 2 項で規定する「継続する行為」であり除斥期間に該当しない旨主張するが、団体交渉は交渉議題ごとに一個の行為として完結しており、平成 25 年年末一時金から平成 28 年年末一時金までを議題とする団体交渉は平成 28 年 12 月 20 日までに完結しているから、同項の「継続する行為」とはいえず、これに反する組合らの主張は採用できない。

- (イ) 以上のことから、平成 25 年年末一時金から平成 28 年年末一時金までを議題とする団体交渉に係る申立てを却下する。

イ 一時金を巡る労使対立について

前記第2の4(1)ア、イ、エ、コ(ア)、(6)ア、(8)イ(オ)及び(9)ウ(イ)で認定したとおり、一時金を巡る労使対立は、分会と会社の間の一時的金の取扱いを巡る考え方の違いから発生していると認められる。すなわち、会社は、一時金について、従業員に対する会社の利益配分という考え方に立ち、経常利益を基にした支給基準細目を定め、それに従って、一時金を支給するという方式を採っている。そして、会社は、一時金に係る団体交渉に、この基準に従った支給率で分会の合意を求める姿勢で臨み、交渉より説明に重点を置いていると認められる。

一方、分会は、一時金は従業員の生活給の一部を後払いするものであるとの考え方に立ち、その都度支給率を団体交渉の中で協議をして決定していくべきという見解に立っており、会社の説明を聞いた上で交渉することに重点を置いていることが認められる。

こうした一時金についての見解及び団体交渉に臨む姿勢の相違から、分会は、一時金が経常利益によって機械的に決定され、会社と十分に協議できないことに不満を募らせる一方で、会社は、分会の交渉態度に不満があり、「会社が提案したことに組合は検討したのか。」、「話し合いになっていない。」などと述べ、分会との交渉が噛み合わないことに辟易し、早期にデッドロック（交渉の行き詰まり）を宣言して、団体交渉を省力化していったことが窺える。その結果、一時金を巡る労使間の交渉は、時には感情的な対立に発展し、円滑に進まない状況が常態化していったといえる。

一時金を巡る労使紛争にはこうした見解の対立が根底にあることを踏まえ、以下では、本件申立ての審査対象である平成29年夏季一時金及び平成29年年末一時金を議題とする団体交渉が不誠実であったか否かを個別に検討する。

ウ 平成29年夏季一時金を議題とする団体交渉について

(ア) 前記第2の4(8)イ(オ)で認定したとおり、平成29年夏季一時金を議題とする第1回団体交渉で、分会は、「経常利益が出て、支給率が示されたらそれ以上の交渉はできないということか」と述べ、これに対し、会社は、「交渉というより説明したら真摯に聞いていただいて。」と応じており、団体交渉に臨む姿勢の対立がここでも窺える。

こうしたことから、組合らは、平成29年夏季一時金を議題とする団体交渉における会社の対応が、会社の結論を押し付けるだけで、労使間の合意達成を模索していないので不誠実である旨主張する。

確かに、前記第2の4(8)サ(ウ)で認定したとおり、会社は、第3回団体交渉で、会社の回答を「受けるか受けないかという選択肢」と述べたりするなど、自らの回答に固執する姿勢が窺え、組合らの主張や不満も理解することができる。

しかしながら、前記イのとおり、会社は、一時金の支給とは利益配分であるとの考え方に立っており、就業規則、賃金規程及び支給基準細目を定め、経常利益を踏まえて一時金を支給する方式を採用している。こうした方式を採用する以上、会社が経営状況に応じて提示した支給率で分会に合意を求める姿勢をとったとしても、会社が経営状況について説明を尽くすなど一定の対応をとっていれば、単に結論を押し付けたとは認められない。

会社は、前記第2の4(8)イ(ア)で認定したとおり、第1回団体交渉において、支給基準細目に従った支給率を提示するに際し、一時金の算定対象期間に関する収支実績表を示し、同表に沿って同期間における会社の収支状況を説明している。併せて、会社は、厳しい経営状況であることや、運送事業の仕事量は荷主の仕事量に左右され、荷主からの受注が減少していることといった事情についても一定の説明をしていたことが認められる。

また、会社は、分会の上積みの要求に一切応じていないが、一時金算定期間となる平成28年10月から平成29年3月までの経常利益が約52万と厳しい経営状況であったことからすれば、平成29年夏季一時金の団体交渉において、会社が譲歩の余地がないとしたことにも相応の事情があったといえる。

一方、分会は、前記第2の4(8)ウ(イ)で認定したとおり、会社が提示した基本給の1.05か月分とする一時金額に対し、基本給の1.1か月分とするよう要求しているところ、その上積みをする理由について「組合員が日々努力している」、「今後の活力として」など述べるのみで、要求の根拠や理由を具体的に明らかにせず、会社の説明を踏まえて分会からさらなる追及をすることはなかった。

以上からすれば、会社は、平成29年夏季一時金について、自らの回答で分会に合意を求めるために、その根拠を説明しており、一方、分会は、単なる要望を述べることに終始していたといわざるを得ない。そうすると、組合らは、会社が分会の要望に応えなかったことをもって、合意達成の可能性を模索していないと主張するものと解さざ

るを得ず、組合らの主張は採用することはできない。

(イ) 組合らは、会社が資料提出の約束を反故にした旨主張する。

確かに、前記第2の4(8)イ及びウで認定したとおり第1回及び第2回団体交渉の冒頭で、分会が、平成28年年末一時金の妥結条件とした資料と同等の資料の提出を要求しているところ、会社は、同資料の提供は平成28年年末一時金の妥結に当たっての条件であって、今後の一時金交渉の際に、必ず提供するとは約束していないと反論している。そこで、前記第2の4(7)アで認定した平成28年12月12日に開催された団体交渉をみると、資料を要求する際、分会は、「今後はね。」と述べてはいるが、これに対し会社は、「提案があったんで、それは真摯に答えましょう。」と述べるのみで、今後必ず同様の資料を提供することを約束しているかは定かではない。分会もそのことを明確にしないでその日の団体交渉を終えたのであるから、会社が以降も必ず同様の資料を提供することを約束したものと断定することはできない。

また、会社は、第1回及び第2回団体交渉で、資料作成に係る事務負担が重いことに比して開示の必要性が感じられないとして、分会の資料要求をいったんは拒んだものの、前記第2の4(8)サで認定したとおり第3回団体交渉において、口頭ではあるが、分会の求めに応じ、全従業員数、車両台数、事故件数、燃料の平均使用量及び平均単価を説明している。

したがって、会社が資料提出の約束を反故にしたとする旨の組合らの主張は採用することができない。

(ウ) 組合らは、会社の売上が過去数年では最高額にありながら支給率を基本給の1.05か月分とした根拠を明らかにせず、説明を回避する態度に終始したと主張する。

しかしながら、会社は、前記第2の4(8)イ(オ)で認定したとおり、第1回団体交渉で、損害保険料が過去30年間で最も高くなっていると答えるとともに、変動経費に関する分会の質問にも回答している。また、前記第2の4(8)イ(ア)で認定したとおり、一時金算定期間の経常利益は約52万であったことを説明していることからすれば、会社が回答の根拠を明らかにせず、説明を回避しているとはいえず、組合らの主張は採用できない。

(エ) そのほか、組合らは、B2社労士及びB3行政書士が団体交渉に出

席して以降、会社役員らの発言が極端に減り、議論を混乱させ、実質的な協議を妨害した旨主張する。

しかしながら、前記第2の4(8)イ、ウ及びサで認定したとおり、平成29年夏季一時金を議題とする団体交渉をみれば、回答の根拠である経営状況の説明はB4専務とB5部長が行っており、これに関する分会からの質問にも両名が対応している。B2社労士及びB3行政書士の発言をみても、分会側の挑発的な発言に対し、主張の応酬という形で分会が反感を覚えるような発言があったことは認められるものの、実質的な議論を妨害する意図でなされたとは判断できるほどの発言とまではいえない。

そして、B2社労士らのいかなる発言が正常な団体交渉を阻害したかについて、組合らによる明確な主張立証はなされておらず、組合らの主張は採用できない。

(オ) 一方で、会社は、前記第2の4(8)イで認定したとおり第1回団体交渉で、「詳細を聞きたいのであれば事前に出してほしい。」、「細かい、すぐに答えられないことをわざわざ団交の場で突然組合が言い出すから時間がかかっている。」、「繰り返し毎回そうじゃないですか。」と述べており、団体交渉で会社側に回答の準備をさせないようにしたともとれる分会の態度に不満を抱いていることが認められ、会社はこれが原因で団体交渉が長期化、無意味化していると考えている。会社はこうした不満を、前記第2の4(1)キ、(5)エ及び(8)イ(エ)で認定したとおり、平成25年年末一時金の団体交渉から繰り返し述べている。

また、前記第2の4(8)サで認定したとおり、第3回団体交渉で説明が不十分と主張する分会に対し、会社が、「どの部分がどのように分からないんですか、分からない部分を出してください。」と投げかけても、分会がこれに返答することはなかった。

加えて、前記(ア)で判断したとおり、分会は、会社が回答の根拠を説明したことに対し、自らの要求の根拠や理由を示すことなく単なる要望を述べることに終始していたといわざるを得ない。

(カ) 分会は、団体交渉における重点を、労使間で実際に交渉すること自体に置きながらも会社の問いかけに応じないなど交渉を進展させる態度を採っていないのであり、平成29年夏季一時金を議題とする団体交渉が進展せず、妥結に至らなかった原因は、こうした分会の態度に要因があったというほかない。

(キ) 小括

以上のとおり、平成 29 年夏季一時金を議題とする団体交渉において、会社は、一時金支給率の提示に当たって自社の経営状況を説明し、分会の質問にも可能な範囲で回答をしていると認められる。そして、会社の対応が不誠実であるとする組合らの主張はいずれも採用することができない。

したがって、平成 29 年夏季一時金を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な交渉態度であったとはいえないから、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

エ 平成 29 年年末一時金を議題とする団体交渉について

(ア) 組合らは、平成 29 年年末一時金を議題とする団体交渉における会社の対応が、労使間の合意達成の可能性を模索しておらず不誠実であった旨主張する。

確かに、前記第 2 の 4(9)イ(イ)で認定したとおり、第 1 回団体交渉で、分会が、会社の支給額の回答が変わる可能性を尋ねたところ、会社は、「そのつもりはありません。」と回答しており、この発言のみを捉えれば、交渉により合意達成の可能性を模索する意思がないようにもみえる。

しかしながら、この発言の後、「今の状態ですと、変わらない。」旨補足している。さらに、前記第 2 の 4(9)ウで認定したとおり、第 2 回団体交渉では、分会が、「具体的な理由を挙げようが、上がらないということですよ」と確認したことに対し、会社は、「具体的なものが上げる要素になれば、それは考えないわけじゃない。」旨述べている。

以上からすれば、上記発言も特段の事情があれば回答を改めると解する余地があるから、会社が合意達成の可能性を模索していないと断ずることはできず、組合らの主張は採用することはできない。

(イ) 組合らは、団体交渉で、会社が団体交渉の意義とは、説明義務を果たすことである旨発言し、労使間での誠実交渉義務を矮小化している旨主張する。

確かに、前記第 2 の 4(9)イ(イ)で認定したとおり、第 1 回団体交渉で、会社は、分会に団体交渉の必要性を問われ、「説明義務を果たすこと。」と発言している。前記イのとおり、会社は団体交渉において説明することに重点を置いていることから上記発言を行ったとみら

れるが、前記第2の4(9)イ及びウで認定したとおり、上記発言の前に会社は、今の状態だと回答は変わらない旨を述べ、第2回団体交渉では、「具体的なものが上げる要素になれば、それは考えないわけじゃない。」と述べており、特段の事情があれば回答が変わり得ることを示唆していることからすると、会社のかかる発言によって団体交渉における会社の義務を説明義務のみに限定した趣旨とまで認められない。したがって、組合らの主張は採用できない。

(ウ) 組合らは、会社が、団体交渉で、「話し合うのをやめたほうがいい」旨発言し、団体交渉の意義を完全に否定していると主張する。

前記第2の4(9)ウ(ウ)で認定したとおり、組合らが指摘する会社の上記発言は、分会が、時期を特定せず記録もない過去の出来事を持ち出して、話がかみ合わなくなり、交渉の進展が見込めないことから発せられたものといえ、平成29年年末一時金を議題とする団体交渉自体を否定する趣旨とまでは解することはできず、組合らの主張は採用することができない。

(エ) 会社は、前記第2の4(9)イ(ア)、(ウ)及び(エ)で認定したとおり、第1回団体交渉で、収支実績表を基に収支状況を説明している。そして、分会が、「貸切部門」の収支が赤字であることの原因や今後の対策について質問したことに対しても、経費の内容や収支の改善策を答えている。また、分会の求めに応じ、燃料の平均使用量及び平均単価、従業員数、車両台数、事故件数等を分会に伝えている。

これに対し、分会は、前記第2の4(9)ウ(ア)、(ウ)及び(エ)で認定したとおり、「生活が苦しく、将来設計が立たないので、もう少し何とかならないか。」、「分会員の努力を少しでも認めて評価し、一時金の支給を上乗せしてほしい。」などと具体的理由を示すことなく、「会社は交渉により一時金の支給について歩み寄るべき。」と会社に譲歩を求めるのみで、分会は交渉に重点を置きながらも、それ以上の説得力のある追及や代替案を示すことなく、第2回団体交渉で会社が提示した基本給の1.35か月分の支給率を受け入れるに至っている。

(オ) 小括

以上のとおり、平成29年年末一時金を議題とする団体交渉において、会社は、回答の根拠となる経営状況を説明し、分会の質問に可能な範囲で回答をしていると認められる。そして、会社の対応が不誠実であるとする組合らの主張はいずれも採用することができないし、分

会は会社の説明に対し特段の追及をすることなく、会社が提示した支給率を受け入れている。これらのことを併せ考えると、平成 29 年年末一時金を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な交渉態度であったとまではいえないから、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

オ なお、組合らはその他種々主張するが、いずれも団体交渉のやり取りの中の片言を捉えて、会社の対応が不誠実であると主張するものか、抽象的な主張にとどまるものであり採用できない。

2 分会の平成 26 年年末一時金を議題とする平成 26 年 12 月 12 日付け団体交渉の申入れ並びに平成 27 年年末一時金を議題とする平成 28 年 1 月 20 日、同年 3 月 3 日及び平成 29 年 4 月 27 日付けの各団体交渉の申入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

平成 26 年年末一時金及び平成 27 年年末一時金を議題とする団体交渉について、分会が会社に申し入れても、会社は「既に十分な説明済みか回答済み」、「貴分会の交渉を改めるまで団体交渉に応じることを留保する」等不合理な理由をつけてこれに応じないのであるから、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成 25 年 12 月 3 日から現在に至るまでの約 4 年 6 か月のなかで、実に 36 回にもわたり団交に応じてきたのであるから、会社が交渉を拒否したとはいえない。

(3) 当委員会の判断

ア 除斥期間について

(ア) 前記第 2 の 4 (3)ウ及びエで認定したとおり、平成 26 年年末一時金について、分会が、26. 12. 12 要求書で団体交渉を申し入れたことに対し、会社は、26. 12. 15 回答書で回答している。また、前記第 2 の 4 (5)カ(ア)(イ)、ク及びケで認定したとおり、平成 27 年年末一時金について、分会が 28. 1. 20 申入書及び 28. 3. 3 申入書で団体交渉を申し入れたことに対し、会社が、それぞれ、28. 1. 26 回答書及び 28. 3. 11 回答書で回答している。これらの会社の回答は、いずれも本件申立ての 1 年以上前に行われている。

したがって、分会の 26. 12. 12 要求書、28. 1. 20 申入書及び 28. 3. 3 申入書に係る本件申立ては、会社による回答がされた日から労組法第

27 条第 2 項の除斥期間を徒過しており却下する。

(イ) 他方で、前記第 2 の 4(5)サ及びシで認定したとおり、平成 27 年年末一時金について、分会による 29. 4. 27 申入書に対し、会社は、29. 5. 8 回答書で、交渉を打ち切る旨回答している。かかる回答は、団体交渉を拒否するものといえ、本件申立てから 1 年以内に行われているから、労組法第 27 条第 2 項の除斥期間を経過していない。

イ 平成 29 年 4 月 27 日付け団体交渉申入れを拒否したことについて

会社が、29. 4. 27 申入書により分会が申し入れた団体交渉に応じなかったことについて当事者間に争いはない。もっとも、29. 5. 8 回答書には、28. 1. 26 回答書を引用しつつ、交渉が平行線である旨の記載があり、28. 1. 26 回答書送付後、直近に開催された平成 28 年 3 月 2 日の団体交渉において、会社は、平成 27 年年末一時金を議題とする団体交渉は行き詰まりであると宣言し、交渉を終了させているので、会社は交渉の行き詰まりを理由として、分会の上記団体交渉申入れを拒否した。そこで、この会社の拒否に正当な理由があると認められるか否か、すなわち、平成 27 年年末一時金を議題とする団体交渉が、行き詰まりの状態に到達したといえるか否かについて、以下判断する。

(ア) ここで、平成 27 年年末一時金について、団体交渉の状況についてみるに、前記第 2 の 4(5)及び別表 2 のとおり、会社は、平成 27 年年末一時金について開催された団体交渉は計 5 回で、長時間にわたって交渉が行われている。そして、各団体交渉では、次のようなやり取りが認められる。

a 前記第 2 の 4(5)ア及びイで認定したとおり、平成 27 年年末一時金については、第 1 回団体交渉において、分会が本部組合の意向に基づき、基本給の 3.07 か月の支給率を要求したことに対して、会社は 27. 11. 26 回答書で基本給の 1.08 か月の支給率を提案した。

b 前記第 2 の 4(5)ウで認定したとおり、第 2 回団体交渉において、会社は、一時金算定の対象期間である 27 上半期の収支実績表を示し、その概要及び下半期の展望について説明するとともに、収入はリネン部門が減収する見込みであり、一方支出は、損害保険料が増額する見込みであり、今後何らかの経費削減等の対策が必要であると説明した。

c 前記第 2 の 4(5)イ及びオで認定したとおり、第 4 回団体交渉において、分会が、会社に対して上積みをする見込みがない理由につい

て説明を求めたところ、会社は、収支実績表に記載のとおり経常利益が176万7,000円しかなく、先行きを見越しての回答であると述べた。これに対し分会は、増額するつもりがないなら団体交渉をやる必要がないと発言し、それ以上の追及をせず明確な理由なく、分会員1名につき1,500円の上積みを要求した。会社は、分会の要求は現段階では飲めないと回答し、後日、28.1.26回答書を提示し、分会が上乘せを要求する根拠を示していないことから、分会の要求を拒否するとともに、今後このことを議題とする団体交渉に応じないとの見解を表明した。

d その後、前記第2の4(5)キで認定したとおり、平成28年3月2日、春闘を議題とする団体交渉が開催され、席上、分会は、平成27年年末一時金を議題として取り上げたが、A4書記長が具体的な根拠を示すことなく同一時金の上積みの要求について、長時間にわたり、一方的に発言し続けたことが認められる。そして、それ以降、分会から会社に対し、上積みを要求する根拠を示した事実は認められない。

e 以上によると、平成27年年末一時金について、会社は、自らの回答についてその根拠について一応の説明をし、今後の見通しからこれ以上の増額はできないことにも言及している。これに対し分会は、上積みの要求を繰り返すのみであった。

(イ) そして、前記第2の4(5)サで認定したとおり、分会は、29.4.27申入書とともに29.4.27要求書を会社に送付し、「『2016年4月～9月期(株)三昭運輸資料』と同等の内容」の平成27年年末一時金の算定期間の資料の提供を要求しているところ、平成27年年末一時金に係る各団体交渉において、会社から提供された収支実績表や、前記(ア)記載の会社説明に加えて同資料を必要とする理由も明らかにされていない。

(ウ) 小括

以上からすれば、平成27年年末一時金を巡る交渉は、労使間で進展しないまま平行線をたどっていたといえるから、分会が団体交渉を申し入れた平成29年4月27日の時点において、議論は尽くされており行き詰まりの状態であったと言える。

したがって、分会が平成29年4月27日に申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には当た

らないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

- 3 会社が、平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金を支給しなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 仮払の拒否が不当労働行為であること

会社は、団体交渉の中で、少なくとも会社が提示した金額については一時金の支払義務があることを認めていた。しかし、分会が会社提示額での仮払を請求したところ、会社は、平成27年年末一時金については消滅時効を援用し、平成29年夏季一時金については、妥結していないことを理由に拒絶した。

上記一時金については、分会員を除く非組合員及び別組合の組合員については支払済みであって、会社が従前提示した支給率の仮払すら拒否したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、分会員であれば一時金が支払われないという状況を作成することで組合弱体化を図る支配介入に該当する。

イ 不当労働行為意思について

会社は、分会の申し入れた団体交渉を拒否したり、不誠実な対応をとったりしており、このことは会社の不当労働行為意思を推認させる。

また、会社は、さしたる必要性もないのに本件組合事務所明渡の申入れを行っており、このことも会社の不当労働行為意思を推認させる。

さらに、会社が団体交渉に出席させているB2社労士の名刺には、「社長を守る会」と記されており、この点につき団体交渉でただしたところ、B2社労士は、「悪い社員から守る。」と発言している。そして、B3行政書士の名刺には、「労働組合対策本部」と記されている。B2社労士らは、「労働組合」から「社長を守る」という立場であることは明白であり、組合敵視は明らかである。

加えて、休日出勤手当の扱いについて、会社は分会員と別組合員との間で差別的待遇を行っている。

(2) 被申立人の主張

ア 仮払の拒否は不当労働行為に当たらないこと

分会は、平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金交渉を妥結

せず支払を受けられない状況を作出したのだから、会社が同一時金の返払を拒否したことは、不当労働行為に当たるとする理由はない。

会社が、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金の支払義務があることを認めたことはない。

イ 不当労働行為意思について

休日出勤手当は部署ごとに手当支給の趣旨や支給に至る沿革が異なるため、扱いを異にするのであって組合差別ではない。

(3) 当委員会の判断

組合らは、会社が、本件一時金支払拒否が、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であると主張するため、以下検討する。

ア 労組法第 7 条第 1 号該当性について

(ア) 不利益性について

前記第 2 の 4 (5) 及び(8)サ(オ)で認定したとおり、分会員に対してのみ、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金の 2 期分が支払われておらず、分会員が経済的な不利益を受けたことは明らかである。

(イ) 不当労働行為意思について

組合らは、会社の交渉態度を始め、必要性がないのに組合事務所の退去を要請したこと、B 2 社労士らを団体交渉に出席させたこと及び分会員の休日出勤手当の扱いについて別組合員との間で差別的待遇を行っていることを挙げ、本件一時金支払拒否が不当労働行為意思の下でなされた旨主張する。

しかしながら、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金を議題とする団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当しないことは、前記第 3 の 1 (3)ウ及び 2 (3)イで判断したとおりである。

また、会社が本件組合事務所明渡の申入れを行ったことについて、その理由に必要性ないし合理性がないと一概に断定することはできないことは、後記 4 (3)ウで判断したとおりである。

さらに、組合らは、労働組合を敵視する B 2 社労士らを団体交渉に出席させていることをもって、会社の不当労働行為意思を推認させる旨主張するが、具体的根拠を欠いているだけでなく、前記第 2 の 4 (5) 及び(8)で認定したとおり、平成 27 年年末一時金及び平成 29 年夏季一時金における団体交渉において、B 2 社労士らに、殊更分会を嫌悪や

蔑視するような発言は認められないから、組合らの主張は採用することができない。

加えて、休日出勤手当の扱いに係る組合らの主張も、これを認めるに足りる具体的事実の疎明はなされていない。

(ウ) 小括

したがって、組合らの主張はいずれも採用することができず、会社の不当労働行為意思は認定できないから、本件一時金支払拒否は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるということはできず、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

イ 労組法第7条第3号該当性について

(ア) 本件一時金支払拒否の経過

前記第2の4(5)シ及び(8)サ(エ)で認定したとおり、会社は、平成27年年末一時金につき、29.5.8回答書において、会社が提案した支給率で合意できるなら支給するとの姿勢を示し、平成29年夏季一時金を議題とする団体交渉において、分会が平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金が支払われていないことから分会員の経済状況がひっ迫していると述べ、会社はこの状況に理解を示しつつ、妥結すれば同一時金を10日程度で支給する旨述べている。

そして、前記第2の6(1)及び(2)で認定したとおり、分会は、30.3.6仮払要求書で、一時金の仮払を会社に改めて文書で要求したが、会社は30.3.13回答書を分会に送付し、平成27年年末一時金については消滅時効の期間経過を理由に、平成29年夏季一時金については妥結していないことを理由に、分会の仮払要求を拒否（以下「本件仮払要求拒否」という。）した。

(イ) 一般に、団体交渉において、組合員に係る一時金の支給内容を決定する場合、労使間で妥結し、その支給内容が決まるまでは、会社が組合員に対する一時金の支払義務を負うものではないから、会社が未妥結を理由に仮払を拒否することも特段非難されることではない。

しかしながら、本件仮払要求拒否は、仮に妥結をしたとしても、平成27年年末一時金については消滅時効を援用して支給を拒否するとの見解を表明したものであり、平成29年夏季一時金についても、労使間での交渉が行き詰まりにより没交渉の状態が続けば、将来的に同様の対応を採ることを示唆したものと認められるから、単なる仮払の拒否とはその性質を異にし、実質的には、分会員に対する一時金の支

払を拒否したものと見える。

(ウ) 前記第2の4(5)コ、シ及び(8)サ(エ)で認定したとおり、分会が団体交渉で平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金の支払について確認した際、会社は、妥結すれば10日程度で一時金を支給すると述べるのみで、消滅時効の援用については一切言及していない。一方、分会は、一時金は生活給の一部という主張を従前から繰り返しており、前記第2の4(1)コ(ア)で認定したとおり、会社も26.7.30文書でそうした実態があることについて理解を示していた。加えて、前記第2の4(5)コ及び(8)サ(エ)で認定したとおり、分会は一時金交渉の都度、分会員の経済的困窮を訴えており、会社もそのことにも理解を示していた。こうした経緯からすると、分会は、交渉が妥結さえすれば、会社の提示した支給率で一時金が支払われるであろうと受け止めていたことは容易に推測することができる。

(エ) 小括

本件一時金支払拒否を行えば、その意図はともかくとして、結果として分会員に経済的に大きな打撃を与え、それにより分会員の間に動揺を招き、さらには分会の交渉力を弱め、分会の団結力や求心力が失われる事態を招来しかねないことについて会社は十分に予測できた。

そして、会社は、従前提示した額で支払を行った上で、上乘せ部分について交渉を拒否する等、より穏当に分会員の生活を守る方法も採り得たにもかかわらず、その方法によらず分会員以外の全従業員に支払済みであった一時金全額の支払を拒否した。

こうした会社の対応は、経済的な困窮を訴える分会員の期待を大きく裏切る行為といえるし、これまでの分会との交渉を無意味なものにする行為であったといわざるを得ない。

以上のことからすれば、会社の本件一時金支払拒否は、組合の運営に対する支配介入に当たるといわざるを得ず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

4 会社が、平成29年6月20日付けで分会に対し、組合事務所の退去を申し入れたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

会社は、分会との間で組合事務所の無償貸与に関する協定書を作成し使用貸借契約が成立した。民法第597条第2項（本件申立時）で返還時期を定めていない使用貸借契約については「借主は、契約に定めた目的

に従い使用及び収益を終わった時に、返還をしなければならない」との定めがあるところ、分会は現在も活動中であって、使用収益は終了しておらず、使用貸借契約は終了していない。

また、29.6.20 明渡書の内容には合理性がなく、代替場所の提供の用意もしていないこと、会社の一連の組合敵視の経緯などを考えた場合、本件組合事務所明渡の申入れは、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社と分会との間で組合事務所の貸与に係る使用貸借契約が成立したことは認めるが、民法第 597 条第 3 項（本件申立時）により、会社が分会に対し返還請求をすることで使用貸借契約は終了すると解すべきである。

会社が、分会に組合事務所として貸与している場所は、商品保管のために最重要スペースとなっており返還の必要性が高い。

(3) 当委員会の判断

ア 組合らは、20.3.8 協定書は使用貸借契約であり、使用収益は終了していないので返還する必要はない旨主張する。

しかしながら、前記第 2 の 5(1)で認定したとおり、会社は平成 20 年 3 月頃、分会との 20.3.8 協定書に基づき会社敷地内に組合事務所を貸与したものの、同協定書には貸与の開始時期が記載されているのみであり、貸与期間や更新手続及び返還に関する規定が定められておらず、分会に対し将来にわたって会社敷地内に組合事務所の貸与を保証されたものとはいえない。そして、本件組合事務所明渡の申入れにより、自らの敷地の返還を求めること自体は、同協定書に反するものではない。

一方で、組合事務所は、組合にとって組合活動の重要な拠点であり、その重要性に鑑みれば、本件組合事務所明渡の申入れが、会社にとって業務運営上特段の必要性がなく、単に、その運営に干渉する契機として組合事務所の明渡しを要請した場合には、不当労働行為に該当するといえるので、この点について以下判断する。

イ 本件組合事務所明渡の申入れの経緯をみると、前記第 2 の 5(2)ないし(11)で認定したとおり、会社は、29.6.20 明渡書で組合事務所の明渡期限までに 3 か月の猶予を設けた上で、顧客から預かった鉄板及びコンテナを保管するために現在の組合事務所が業務上支障となるとの

理由を説明し、明渡しを求めている。その後、このことを議題とする団体交渉が5回開催されたが、分会は、「(交渉は)受け入れないって言ってるじゃないですか。」、「退去の要請は受けられません。」、「ちょっとね、分会を舐め過ぎだよ。」などと述べ、具体的なやり取りがなされぬまま交渉は進展しなかった。そして、第4回団体交渉で、分会は、この問題は不当労働行為の審査手続で行うと述べ、労使間で直接話し合うことを回避し、本件申立てに至っている。

ウ 組合らは、本件組合事務所明渡の申入れの理由には合理性がないと主張する。

しかしながら、前記イのとおり、組合事務所が業務上の支障になるとの理由を相当程度具体的に示している。

そして、分会は、この理由についての会社の説明を団体交渉などで聞くことなく、このことについて協議していないのであるから、一概に合理性がないと断定することはできず、組合らの主張は採用できない。

エ 組合らは、会社には一連の組合敵視の姿勢がある旨主張する。

確かに、本件組合事務所明渡の申入れをした時点の労使関係は、会社が平成27年年末一時金の団体交渉の行き詰まりを表明するなど対立的な状況ではあったが、会社がこのような理由で団体交渉に応じなかったことには正当な理由が認められることは前記2(3)で判断したとおりである。また、会社に組合を嫌悪する事実が認められないことは前記3(3)アで判断したとおりである。加えて、会社は、3か月の猶予を設けた上で、分会との協議を踏まえて明渡しを求め、29.6.20明渡書で求めた明渡期限を徒過しても、会社は明渡しを強行することなく、従前どおり分会に組合事務所の使用を継続させている。

こうした会社の対応を見れば、会社が、本件組合事務所明渡の申入れをしたことのみをもって、組合敵視の姿勢が認められるとはいえない。

オ 小括

以上のとおり、会社は、具体的に理由を示した上で、本件組合事務所明渡の申入れについて、計5回の団体交渉でこのことを議題とするなど、分会に協議を求めており、その経過において殊更分会の組合活動に打撃を与えたとする事実は認められない。一方、分会は、会社との協議を回避して本件申立てに至っている。こうした事実を併せ考え

れば、会社が分会に対して組合事務所の明渡しを申し入れたことのみをもって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

5 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、組合らの平成25年年末一時金、平成26年夏季一時金、同年年末一時金、平成27年夏季一時金、同年年末一時金、平成28年夏季一時金及び同年年末一時金の支給を議題とする団体交渉における、会社の対応に係る申立ては、不適法として却下を免れない。また、平成29年夏季一時金及び同年年末一時金の支給を議題とする団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たらない。

前記2でみたとおり、組合らの平成26年年末一時金を議題とする平成26年12月12日付け団体交渉の申入れ並びに平成27年年末一時金を議題とする平成28年1月20日及び同年3月3日付けの各団体交渉の申入れに対する会社の対応に係る申立ては、不適法として却下を免れない。また、組合らの平成27年年末一時金を議題とする平成29年4月27日付けの団体交渉の申入れに対する会社の対応は労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たらない。

前記3でみたとおり、会社が、分会員らに対して平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金の支払を拒否したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たるが、同条第1号に該当する不当労働行為に当たらない。

前記4でみたとおり、会社が、平成29年6月20日付けで分会に対し、組合事務所の退去を申し入れたことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たらない。

6 救済の方法

前記3でみたとおり、会社が、平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金の支払を拒否したことは、労組法第7条第3号で規定する組合の運営に対する支配介入に該当する不当労働行為に当たることから、主文第1項のとおり命じることとする。なお、平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金の支払の対象とする者は、別表1記載の分会員に限る。

また、上記と併せ、会社が、平成27年年末一時金及び平成29年夏季一時金の支払を拒否したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるところ、労使関係が今後も継続することを踏まえ、会社において、

今後も同様の行為が繰り返されることのないよう、主文第2項のとおり命
じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、
主文のとおり命令する。

令和3年2月8日

神奈川県労働委員会

会長 浜 村 彰

(別表省略)