

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和4年（不）第5号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年6月24日第1742回、同月28日第1743回及び同年7月5日第1744回公益委員会議において、会長公益委員森美穂、公益委員富田隆司、同井上純、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から団体交渉の申入れがあったときには、団体交渉の開催場所につき、申立人と誠実に協議して決定しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が申し入れた令和3年の年末一時金に係る団体交渉において、申立人の要求に対し、被申立人の売上げ・利益等の経営状況を説明するとともに、その論拠となる経営状況を把握することのできる資料を示して、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が申し入れた新倉庫の地代に係る団体交渉において、申立人の要求に対し、具体的な説明を行うなどして、誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人が申し入れた年齢・勤続による最低保障賃金制度の導

入に係る団体交渉において、申立人の要求に対し、「５段階の賃金実態」の資料の提示や説明にどこまで応じられるかを明らかにするとともに、当該要求に応じられない場合には、その理由を具体的に説明して、誠実に応じなければならない。

- ５ 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から７日以内に交付しなければならない。

記

当社が、令和３年１１月１９日に会社内において団体交渉を開催しなかったこと、同年１２月１０日の団体交渉において、年末一時金、新倉庫の地代及び年齢・勤続による最低保障賃金制度の導入に係る申立人の要求に対し、誠実に対応しなかったこと並びに同月１３日付け及び２１日付けの団体交渉の申入れのうち、年末一時金、新倉庫の地代及び年齢・勤続による最低保障賃金制度の導入に係る申入れに応じなかったことが、労働組合法第７条第２号の不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

理 由

第１ 事案の概要等

１ 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合

（以下「組合」という。）及び組合のA2分会（以下「分会」という。）との令和3年11月19日の団体交渉（以下「団交」という。）の開催場所をC2商工会議所（以下「会議所」という。）に指定し、会社内において団交を開催しなかったこと、同年12月10日の団交において、組合及び分会からの要求に対し、誠実に対応しなかったこと並びに同月13日付け及び21日付けの団交の申入れに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為であるとして、令和4年3月18日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、①会社内食堂での団交開催、②誠実な団交応諾、③団交開催日の変更は、組合が申し入れた団交開催日から1週間以内とすること及び④誓約文の交付である。

2 本件の争点

- （1）会社が令和3年11月19日に会社内において団交を開催しなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- （2）令和3年12月10日の団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- （3）会社が令和3年12月13日付け及び21日付けの組合による団交の申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 認定した事実

1 当事者

- （1）組合は、昭和56年11月に法人格を取得した、原則としてD1市及びその周辺で働くA3組合の組合員で組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は145名で、このうち分会の組合員数は7名である。
- （2）会社は、昭和48年8月に設立された、機械の設計及び製造販売並びに自動車部品及び機械部品の加工等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は29名である。

2 賃金規程等

(1) 賃金規程

ア 従業員の基本給については、第13条において、①月給、②日給月給及び③時間給の三つに区分されている。

このうち、日給月給における基本給月額、時間単価に1か月の平均所定労働時間（年間稼働日数×8時間÷12か月）を乗じて計算され、賃金からの欠勤等の控除すべき時間数は別に「給与控除額」として計算されていた。

イ 賞与の算定については、第35条第1項において、「賞与は、算定基礎期間における会社の業績と算定基礎期間中における各従業員の勤続、勤怠、勤務成績などを勘案して査定する。但し、業績が極めて悪く会社の支払い能力がない場合には、支給しないことがある。」と規定されている。

(2) 労働協約

平成24年2月10日、組合及び分会と会社は、団交を会社内で行う等の内容を含む労働協約を締結した（以下、この労働協約を「平成24年協約」という。）。

会社は、組合及び分会に対し、平成24年協約について、令和2年1月20日付けの「御通知」と題する書面により、内容証明郵便で書面到達後90日後をもって解約する旨を通知し、その後、解約された。

(3) 出勤日の変更等

平成31年度から会社は、なるべく得意先と同じような出勤日とするためとして、年間出勤日を平成30年度までの246日から244日に変更し、休日を2日増やした。それを踏まえ、会社は、平成31年度以降、1か月の平均所定労働時間を平成30年度までの164時間から163時間とした。

3 令和元年12月から令和3年春季要求までの組合及び分会と会社とのやり

取り等

(1) 団交申入れ等

ア 組合及び分会は、会社に対し、令和元年12月14日付けの「抗議並びに団体交渉の申入れ書」と題する書面を送付した。同書面中の「休日増に伴う不利益変更について」という項目では、会社が労働組合へ通知することなく休日増を4月から実施し、日給月給の基本給から所定労働時間短縮額を引き下げたことによって基本給がベースとなる一時金や退職金が減額される不利益変更が一方的に実施されたとし、「休日増の取り扱いを「特別休日制度」を導入し、基本給には影響しないよう実施すること」を議題に含む団交を申し入れた。

イ 組合は、会社に対し、令和2年2月13日付けの「A3組合関連20春闘統一要求書」と題する書面とともに、分会による「別添要求」と題する書面（以下「2.13別添要求」という。）を送付し、年齢・勤続による最低保障賃金制度（以下「保障給制度」という。）及び年間休日に係る次の内容を含む団交を申し入れた。

「イ、格差是正を段階的に図るため、年齢・勤続者の賃金を次のようにすること。

i、年齢20歳・勤続2年以上の者の基本給を18万円以上とすること。

ii、年齢23歳・勤続5年以上の者の基本給を19万円以上とすること。

iii、年齢25歳・勤続7年以上の者の基本給を21万円以上とすること。

iv、年齢35歳・勤続12年以上の者の基本給を25万円以上とすること。

v、年齢45歳・勤続17年以上の者の基本給を29万円以上とするこ

と。 」

「4、年間休日を2日間増やし、基本給の引き下げすることなく実施すること。 」

ウ 会社は、組合及び分会に対し、同年11月30日付けの「御連絡」と題する書面を送付し、事前に回答を示すよう申入れのあった同年12月4日開催予定の団交議題について、次の内容を含む回答を提示した。

「2 保障給制度の申入れについて

従前からの回答どおり、当社において、年齢・勤続年数により基本給を定めることは、考えておりません。 」

「4 年間休日について

従前からの回答どおり、2018年期と同じ所定労働日数とすることを希望するのであれば、そのとおり2日を加えて就労していただくとして、希望する従業員との間で（この点、貴組合との間で妥結するのであれば、その運用対象者は、貴組合員のみとなります。）、（所定休日に）就労していただく2日を定めたいと考えます。そして、就労された2日分の割増賃金を支給します。

その余、2日間を特別休日とすること等の要求には、応じられません。 」

エ 組合及び分会は、会社に対し、同年12月9日付けの「誠実交渉の申入れ書」と題する書面を送付し、同月14日に開催予定の団交に関して、「会社の賃金分布状況を組合の年齢・勤続に合わせ示されること」と要求するとともに、次の内容を含む申入れを行った。

「ウ、18年4月から実施した2日間の休日増は、一度撤回し、取り扱いについて再協議するよう次の通り申し入れます。

i、休日を元に戻すことに伴い、既に休日で休業した日数は有給休暇を取得したものとして処理する（有給の日数が無いものは

翌年の増加分を充当する)。

ii、減額した基本給は元に戻し、その間の基本給・一時金の減額分を遡及する。

iii、18年4月から実施する休日増が必要な場合は、基本給を引き下げることなく「特別休日」として取り扱うことにする。

iv、日系人社員で就労を希望する者は仕事を確保すること。

以上のように改善されるよう申し入れます。」

オ 組合は、会社に対し、令和3年2月10日付けの「A4組合21春闘統一要求書」と題する書面とともに、分会による「別添要求」と題する書面を送付した。同書面には、要求事項として「経営指標として、18年以降の貸借対照表・損益計算書の開示・説明をして組合の質問に誠実に答えること」及び「休日増に伴い、時間短縮相当額を基本給から引き下げたものを元に戻し、基本給と一時金の遡及をすること」と記載されていたほか、「賃金格差是正を図るため次のとおり実施すること。なお、すでに上回っているものに対しては本要求を理由に基本給を引き下げないこと」として、2.13別添要求に係る賃金格差是正に関する要求のうち「i」から「v」までと同様の要求が記載された後、「上記の条件に該当する賃金実態の資料を開示すること」と記載されていた。

カ 会社は、組合及び分会に対し、同年4月16日付け「御連絡」と題する書面を送付した。同書面には、団交の開催候補日を①同年5月20日、②同年6月2日及び③同月9日とすることのほか、「また、新型コロナウイルスのまん延防止措置が講じられる状況でありますので、言わずもがなではありますが、感染防止対策へのご協力のほど、お願い申し上げます。」と記載されていた。

キ 平成24年協約の解約から令和3年11月19日までの間、組合及び分会

と会社の団交は、令和２年５月29日、同年６月12日、同月23日、同年12月４日、同月14日、令和３年５月20日、同年６月２日、９日及び24日において、全て会社内で開催されていた。また、この間、会社から保障給制度に係る資料の提示や説明はされていなかった。

（２）株式会社C 1からの書面

会社は、取引先である株式会社C 1（以下「C 1」という。）から、令和３年４月26日付けの「新型コロナ感染防止に向けた対策実施のお願い」と題する書面（以下「4.26書面」という。）を受領した。4.26書面には、仕入先へのお願いとして、感染拡大防止の観点からマスクの着用、手指消毒、事務所・工場での３密の回避と換気等を徹底することが記載されていた。

4 令和３年11月19日の団交（未開催）の状況等

（１）団交申入れ等

ア 組合は、会社に対し、令和３年10月13日付けの「秋季年末闘争統一要求書」と題する書面とともに、分会による「別添要求」と題する書面（以下「10.13別添要求」という。）を送付した。10.13別添要求による要求事項は、次の内容を含むものであった。

「１、年末一時金を次のように支給すること

ア、各人の基本給の1.5ヶ月を支給し、その総原資を明らかにすること。

イ、18年以降の財務諸表を示して説明すること

ウ、21年の夏季一時金の総原資及びプラス評価を明らかにすること

２、新倉庫の地代及びB 2工場の所有権の移動について説明すること

３、継続事項について

ア、賃金格差を保障給制度の導入により是正すること。

イ、休日増に伴い引き下げた基本給をもとに戻し、休日については特別休暇とすること。

4、団体交渉を次の日程で開催すること

日時：2021年11月4日（木）17:30～「会社にて」

11月18日（木）17:30～「会社にて」

12月2日（木）17:30～「会社にて」

なお、日程調整の必要な場合は、遅くとも10月21日までに申し入れ日前後で複数代替え日を示されるよう申し入れます。」

なお、要求事項2にある「新倉庫」とは、令和2年6月29日に新築された会社所有の倉庫であり、平成31年1月31日にB1社長が購入したB1社長の所有地に建設されたものである。

イ 会社は、組合及び分会に対し、令和3年10月22日付けの「御連絡」と題する書面（以下「10.22連絡」という。）により、①10.13別添要求で指定された日程については、いずれも差し支えるため、同年11月19日金曜日の午後5時30分から又は同年12月10日金曜日の午後5時30分からであれば、今のところ団交に応じられる旨及び②会社の業務運営及び冬季には新型コロナウイルスの感染拡大が予想されるとともに、会社内でもこれまでに感染者がみられていること等に鑑み、会社食堂での開催を避け、会議所での開催としたい旨を回答した。

なお、愛知県においては、同年4月20日から7月11日までの間は、新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）に関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられていたが、同年10月1日から令和4年1月20日までの間は、これらの措置が講じられていなかった。また、会社における令和2年12月から令和3年12月までの新型コロナの陽性者及び濃厚接触者の発生状況は次のとおり

であった。

陽性者	期間工 2 名	令和 2 年12月21日
	派遣社員 1 名	令和 3 年 5 月17日
	派遣社員 1 名	令和 3 年 5 月24日
濃厚 接触者	期間工 1 名、派遣社員 1 名	令和 2 年12月21日
	期間工 1 名	令和 3 年 1 月27日
	派遣社員 1 名	令和 3 年 5 月10日
	派遣社員 1 名	令和 3 年 8 月20日

ウ 組合は、会社に対し、令和 3 年10月29日付けの「「御連絡」に対する申し入れ書」と題する書面（以下「10.29申入書」という。）を送付し、10.22連絡で示された団交日程については了承したものの、開催場所を会社内として団交を開催することを求めるとともに、会社が団交の開催場所を会議所に指定したことについて、「団体交渉の会場については、10年間余り社内（食堂）で開催^{（ママ）}され慣行化されています。今般、貴社は「業務運営及び新型コロナウイルス感染症」を理由にしていますが、これまでの団体交渉も、こうした環境下の中で換気、マスク着用、間隔をあけるなど安全策を講じて社内（食堂）で開催されています。」と伝えた。

エ 会社は、組合及び分会に対し、同年11月 4 日付けの「御連絡」と題する書面を送付し、団交の開催場所について、「前回お伝えしたとおりであり、商工会議所で行いたいと存じます。」と回答した。

オ 組合は、会社に対し、同月16日付けの「「御連絡」に対する通知書」と題する書面（以下「11.16通知書」という。）を送付し、団交の開催場所の変更は労使間の取り決めであることから、合意するまでは従前どおり会社内で団交を開催するよう求めるとともに、「新型コロナウイルス感染は、ワクチンの接種が進み全国的に感染者は大幅に減

少し、県内でも感染ゼロの日があることです。これまで感染拡大の中で「3密」を避け、貴社食堂で感染者を出すことなく開催してきたにも関わらず、いまなぜ社外で開催しなければならないのか明らかにすること。」と伝えた。なお、11.16通知書に対する会社からの回答はなかった。

(2) 令和3年11月19日の状況

令和3年11月19日、組合及び分会は会社へ出向いた一方、会社は会議所で待機していたため、団交は開催されなかった（以下、同日に開催される予定であった団交を「11.19団交」という。）。

5 令和3年12月10日の団交の状況等

(1) 団交申入れ等

ア 組合及び分会は、会社に対し、令和3年11月22日付けの「有額回答等の申入れ書」と題する書面を送付し、次の内容を含む申入れを行った。なお、同書面に対する会社からの回答はなかった。

「1、有額回答について

ア、以上の経過で1回目の団体交渉が未開催となっていますので、1回目の団体交渉で予定していた有額回答及び回答の根拠となる説明資料を手交されること。

イ、18年以降の売上、売上原価（派遣費用を区別）、販管費、営業外損益、経常利益を示し組合の質問に誠実に応えること。」

イ 組合及び分会は、会社に対し、同月30日付けの「団体交渉等の申入れ書」と題する書面を送付し、会社の提案を応諾したものではないが、一時金交渉の協議に差し支えることから、次回の団交の開催場所を会議所とすることに応じる旨を伝えるとともに、10.13別添要求で申し入れた事項を団交議題としつつ、「12月8日までに有額回答及

び回答の根拠となる説明資料を手交されること」「18年以降の売上、売上原価（派遣費用を区別）、販管費、営業外損益、経常利益を示し組合の質問に誠実に応えること」「一時金の総原資及び平均金額、勤続の平均、プラス評価の上限額及び下限の金額等を示されること」等を要求した。

（２）団交の状況

令和３年12月10日、団交が開催された（以下、この団交を「12.10団交」という。）。組合からは、執行委員長のＡ１（以下「Ａ１執行委員長」という。）及び組合員のＡ５（以下「Ａ５組合員」という。）、分会からは、分会長のＡ６（以下「Ａ６分会長」という。）が出席し、会社からは、代表取締役のＢ１（以下「Ｂ１社長」という。）及び代理人弁護士２名が出席した。

なお、12.10団交においては、10.13別添要求に基づき、以下のやり取りがあったが、10.13別添要求のうち「ウ、21年の夏季一時金の総原資及びプラス評価を明らかにすること」についての協議はなされなかった。

ア 年末一時金について

（ア）会社は、組合及び分会に対し、「経営概況」と題する書面（以下「会社経営概況」という。）を手交した。会社経営概況の１枚目には、次の16項目の内容が記載されており、各項目に対応する数値や図表等が掲載された資料が添付されていた。

- 「１ 2008年～2023年納入数
- ２ ①納入数 2021年１月～2021年10月まで記入済み
- ３ ②得意先不良件数 2021年１月～2021年10月まで記入済み
- ４ ③VA／VE・創意工夫 提案件数 2021年１月～2021年10月まで記入済み
- ５ ④出来高 2021年１月～2021年10月まで記入済み

- 6 ⑤メーカー不良件数 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 7 ⑥加工不良 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 8 ⑦工数・可動率 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 9 ⑧出勤率 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 10 ⑨総時間 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 11 ⑩突発修理・計画・改善依頼報告書（修理時間） 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 12 ⑪廃油量 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 13 ⑫電気使用量 2021年1月～2021年10月まで記入済み
- 14 多能工マップ 2021年10月末
- 15 可動率ランキング（製造1枚、検査1枚） 2021年10月末
- 16 食堂 ホワイトボード掲示状況写真 2021年10月末現在

（イ）B1社長が、年末一時金について「夏の70%ぐらい」と述べたため、A5組合員が「と言うことは基本給の何ヶ月になるんですか」と尋ねたところ、B1社長は「それは分かりません」と回答した。

これに対し、A6分会長が「今まで基本給の何ヶ月と交渉やってきてなんで今回は70%と回答なんですか」「前回基準となった数字に対して70%だと、たとえば1.7ヶ月になりますよね、そういう回答のほうが今までのやり方が分かりやすいんじゃないですか」と尋ねたところ、B1社長は「ま、時々その夏の何%と回答していただいていたので今回もこれでお願いしたいな」と回答した。また、A6分会長が「なんで、回答変えてきたんですか、今まで何ヶ月、何ヶ月と来て、でそうやって話し合いを進めてきたにもかかわら^(ママ)らず、今回だけ夏だってどんだけの、基準が分かりませんか」と述べたところ、B1社長は「ま、今回よ

ろしくお願いしたいな」と述べた。

(ウ) A 6 分会長が「今まで基本給何ヶ月と交渉を進めてきとったやないか」と述べ、A 5 組合員が「基本給何ヶ月＋プラス評価何ヶ月の回答じゃないですか」と述べたところ、B 1 社長は「法律とかなんかあるんですか」「何か規則があるんですか」と述べた。

(エ) A 5 組合員が「そういう回答の仕方とは組合を作って、労使関係が落ちついていないときお互い手探り状態で会社とそれと話し合いを得て、その基本給の何ヶ月、評価について、昔プラ・マイがあって何ヶ月にするか協議があって、後にプラス評価に切り替えた、今の会社の回答だとそのプラス評価と言う組合との合意もあやうくなりますよね、70%と一点じゃ分からないじゃないか」と述べたところ、B 1 社長は「A 5 さんが言われたよう昔はプラ・マイ組合との話の中でプラ・マイがあった方がいいですよ」と述べた。

これに対し、A 5 組合員が「それは、又、別の話ですから」「少なくとも回答の仕方としてはね、今まで一律部分で何ヶ月とか払うプラス評価として、ま、どれだけにするのか、そういう答え方じゃないですか、今まで」と述べたところ、B 1 社長は「ですから先ほど A 5 さん、プラ・マイと言われたので70のプラ・マイ」と述べたため、A 5 組合員は「人の経過的に説明したことをぼくが、組合がそういう要求をしているような風に、いい変えてもらっては困ります」と述べた。

(オ) A 5 組合員が「会社の回答70%、夏の70という回答でいいんですよね」と述べたところ、B 1 社長は「70で先ほどお話のあったようにプラスの人もおればマイナスの人もおるかなあとそういう表現もよろしいかなと思いました」と述べた。

(カ) A 6 分会長が「今日の話70は確定なんですか、たとえば夏の人が10万だった人は、70で7万円だということなのでそれ以上下がることないですね」と述べたところ、B 1 社長は「先ほどA 5 さんが言いましたのでチョットそれは」「よくがんばった人にはもう少しつける方法もあるんじゃないかな、だから、そうじゃない人については話し合いの中で評価する人もおればマイナスの人もおれば」と述べた。

(キ) A 5 組合員が、会社の提案する夏季賞与の70パーセントの根拠について、会社経営概況のどの数字を見ればよいのか尋ねたところ、B 1 社長は、会社経営概況のうち「①納入数」について、令和 2 年11月から令和 3 年 4 月までの合計が約105万9,000個であるのに対し、同年 5 月から同年10月までの合計が約79万6,000個であることから、75パーセントの実績となっていることを説明した後、「実は、今回ここで、効果、貢献度があつたかなと思うと見受けられないので、実は今回大変申しわけないけれど夏の70%程度で押さえないなと思っております」と述べた。

(ク) A 5 組合員が「16項目ある項目の中の納入数だけについては前期の対象期間、今期の対象期間で何%したからこういう回答だと説明されたんですよね」「会社のいう16項目あるとすれば、16項目の全部こういう入れる基準に基づいて、この算定していますよと基準を示してもらわないとわからない」「18年、19年売上げ伸びて利益、出しとるんだから、もう少し評価してくださいよと言ったら、いやいや売上げ・利益で支給していないんだと、そう、言い方して逃げているんじゃないですか」と述べたところ、B 1 社長は「A 5 さんに聞きたいけど売上げ・利益で支給したことあるんですか」と述べた。

これに対し、A 5 組合員が「業績と云ったらそうじゃないですか、業績と言ったら売上げ・利益じゃないですか」「就業規則にはそう書いてある」と述べたところ、B 1 社長は「団体交渉の中で今まで売上げに関して、利益に対して進めてきましたか」と述べた。

(ケ) A 5 組合員が、過去の団交における会社の説明について「売上げが上がっていないから利益も上がっていないから、これで我慢してくれと言って回答したことあるじゃないですか」と述べたところ、B 1 社長は「売上げ・利益だけでは判断していないですね」と述べた。

(コ) A 1 執行委員長が、「納入数と売上げとか出来高だとかそれ売上げに直結するんじゃないの、利益に経費が経費ひいて利益が、だから売上げ・利益と言っとるんですわ、社長は納入数が、減った減ったと言うけど、売上げも減ってるんでしょう」と述べたところ、B 1 社長は、「それが何か」「普通じゃないですか」「当たり前じゃないですか」と述べた。

これに対し、A 1 執行委員長が、「だから、それを聞いとるんですわ、売上げ・利益のことを、^(ママ)に 納入数が増えたら増えたで売上げも増えるんでしょ違うの」と述べたところ、B 1 社長は「だからなんですか」と述べたため、A 1 執行委員長は、「売上げ・利益も分からんと話がかみ合うわけがないでしょう」「納入数の 1 個 1 個の単価が違うでしょう」と述べた。

(サ) 団交の終盤において、A 5 組合員が、夏季賞与の70パーセントという回答について、どのような基準項目を考慮したのかを示してほしい旨を述べたところ、B 1 社長は「出しました」と述べたため、A 5 組合員が「え、これで判断せよ、いう事ですか」と述べたところ、B 1 社長は「はいよろしくお願いします」と述べた。

(シ) 年末一時金の総原資について、次のとおりやり取りがあった。

「A 5：総原資はいくらですか

社長：ない状態だな

A 6：ない状態、で、庭の、なに、ガーデニングの工事も払われて

社長：やっちゃまずいすか

A 6：だってお金がないから、やる余裕がないじゃなすか

社長：じゃ、これからそういう言い方しようかな…

A 6：は、

社長：お金がないから、中止・廃止と言いつ

A 6：そのお金、ないと金額の物をしっかり見せな駄目じゃないですか、ないと言ってお金あるとちょっと、問題なるんじゃないすか、

社長：問題、そうさせていただきます

A 6：見せるんですね、例えば、え、売上げ原価とか、販管費とそういうやつみてないもんで出せないという説明されるんですね

社長：別に言わなくてもお金が

A 6：ないというのはそういうので確認が取れるんじゃないですか、本当の事だと確認が取れんじゃないですか、口だけとか言うか、うわべだけであると言ったってわからないじゃないすか

社長：わたしもわからない

A 6：あるのにないと言われて、そういうと、やっぱり不満が、でていうかね、そういう声が出てくるんじゃないすか。

社長：そうですねA 6さんいうように、無いなら払う必要ない

A 6 : 無いというものをしっかり説明をするもの、見せなきゃ、
駄目じゃないすか、

社長 : 一応、会社の説明・説明範囲はしますけど、

A 6 : だから・そういう、あってほんとにないんなら、確認が取
れるんじゃないですか、

社長 : ま、今回70%と話したけど、無しでも

A 6 : それを求めて無しにする回答ですか

社長 : 無いんなら、無いんじゃないか言われたんで

A 6 : ないんならないんじゃないなくて、ね、そういうものないのに
やられているのにほんとか、ウソか

社長 : 時間も……

」

(ス) A 5 組合員が、夏季賞与の70パーセントとする年末一時金につい
て、一律部分とプラス評価の部分を回答するよう求めたところ、B
1 社長は「今回は70%のプラス10%マイナスは辞めときます」と回
答した。

(セ) A 5 組合員が、再度、夏季賞与の70パーセントとする年末一時金
について、一律部分とプラス評価の部分を回答するよう求めたと
ころ、次のとおりやり取りがあった。

「社長 : だから A 5 さん言われたように70%プラ・マイですよと

A 5 : いや、それではわからん・プラ・マイっていうのは、ぐら
い、ということで70%が一律ということですか

社長 : マイナスもあるので

A 5 : なんでそんな突然

社長 : 突然じゃ…

A 5 : それも

社長 : A 5 さんがマイナスと言った…

A 5：あなたと話しとったらさ、それはもう、もうちょっと言った、過去の説明をあたかも、今の大事な協議のね…

社長：なんでダメなんですかプラ・マイでいいでしょ

A 5：あのね、そういう申し入れがあるならば事前に書面で、組合は出しているんじゃないですか、要求書として、ルール守ってください

社長：…

A 5：あなたのように

社長：…

A 5：自分の思い付きでやるんじゃくて、ルール守ってください

社長：もう 8 時ですので」

(ソ) その後、組合及び分会と会社とのやり取りが続いた後、B 1 社長は「わかりました70%プラス10%で、プラ・マイやめておきます」「今日は」と述べた。これに対し、A 6 分会長は「それで納得できないんと、すぐには返事ができません」と述べ、A 5 組合員は「それで、でしょう、こういう会場でやって結局、会社の言い分だけ行ってね終わらせようという事」と述べた。

イ 新倉庫の地代及びB 2 工場の所有権の移動について

(ア) A 6 分会長が、土地がB 1 社長の名義であり、倉庫が会社の名義となっていることで、土地の賃料を会社の経費として支払うことになるが、なぜそのような形をとっているのか尋ねたところ、B 1 社長は「それは何か関係があるんですか」と回答した。

また、A 5 組合員が「会社の利益が減ってきますよね」「借りとるもんだから減るのはあるんだけど、なぜそういうふうになされたんですか」と尋ねたところ、代理人弁護士は「株主の判断で、

経営者、役員の判断で」と回答した。

さらに、A 5 組合員が「会社としてのメリットなにかあるんですか」と尋ねたところ、B 1 社長は、土地とそこに建つ新倉庫が賞与と何の関係あるのか分からないと述べた。

(イ) A 5 組合員が、土地をB 1 社長の名義とし、倉庫を会社の名義とするメリットが何であるかの旨を再度尋ねたところ、B 1 社長は「分からない」と回答した。

また、A 5 組合員が、倉庫を借りていた当時の賃料と現在の地代のどちらが安いのかを尋ねたところ、B 1 社長は「賞与の関係でちょっと分からない」と回答した。

(ウ) A 5 組合員が、少なくとも会社として払う地代について、以前に倉庫を借りていたときの賃料と、新しく作った倉庫の地代のどちらが安いのかということは、会社の利益につながることであり、強いて言えば、組合員である従業員の生活にも関わってくることである旨を述べたところ、B 1 社長は「ちょっと何を基準に話を、ちょっとよくわからない」と述べた。

(エ) A 5 組合員が、「例えば、今まで借りていた土地は倉庫こういう不具合があったんだと、だから新しく建てたんだと」「会社の、ま、特段の持ち出しはないんだと、という事の具体的なそういう出てくれば、話、そういう理解できるんですね、逆に今の倉庫の地代を100万払っている、前借りていたところが50万だとすればそれは今の方が負担が高くなるんですね」「倉庫、作って保管料をどこからいただくというようなことで生産が上がればそれはプラスでしょうけど」「わざわざするメリットは、どういう事かなという説明を求めているんですよ」と述べた。

これに対し、B 1 社長は「ま、吸収合併とか、だって、担当者も

いろいろ心変わってきて、ま、話が二転三転とか…結局は今コロナの影響とかアメリカ、中国の影響とかも半導体、全般にいろんなところ…いろんな業界も…ちょっとなにを…わたしにはわからない」と述べた。

(オ) B 2 工場の所有権の移動については、工場の存否に関する確認がなされた程度であり、それ以上の協議には至らなかった。

ウ 保障給制度の導入について

(ア) A 6 分会長が、賃金格差是正について尋ねたところ、B 1 社長は、分会の組合員である A 7 (以下「A 7 組合員」という。)の基本給を過去に引き上げた話をした後、「賃金格差是正に A 7 君について約 3 万円ぐらいなんですけど、出来高・可動率、このランキング下から見ても、全然そのストライキ阻止のためにやったんですけど…どうなんですか」「どこを見たらこの 3 万円の考課があるのか教えてほしいんですけど」「やっぱり会社がね、効果が出てきて、同じように第 2 第 3 の人もよし、やりましょうかとなってくるかなと、どうなんですか」と述べた。

(イ) A 5 組合員が、分会は賃金格差の是正を図るために資料を出してほしいとずっと言っている旨を述べたところ、B 1 社長は「会社わからないから資料を出してほしいですよ、どうモチベーションはかって考課が出て」と述べた。

(ウ) A 5 組合員が、賃金格差の是正に関して 5 段階のランクがある旨を述べたところ、B 1 社長は、「5 段階ある、誰が 5 段階と決めたんですか」「なんで 5 段階なの」と述べた。

これに対し、A 5 組合員は、「今回組合が出している格差是正と言うのは、18 万を規定に下限の 5 段階ぐらいの勤続年数のランクをつけて格差を是正して行きましようと言っているのね」「で、A

6 が、たとえばこの 5 段階の、ま、年齢、勤続から言ったら一番 5 段階の上の数字だとしたら、それが仮に 35 万となっているとすればね、35 万を A 6 が切れとったら A 6 もたとえば是正の対象者になるんですよ」と回答した。

また、A 5 組合員は「年齢・勤続の度合いでここはクリヤーして下さいと 5 段階があるだけです、だからプラス評価の高い人は上にいくの、それは組合は駄目だと言っていない」と述べた。

(エ) A 5 組合員が、分会が求める「5 段階の賃金実態」を示してもらうことができないか尋ねた上で、「それが出てくればもう少しね、このへんの数字はこういう調整をしていたとか、話としては可能になってくるんだけどね」と述べたところ、B 1 社長は「ですから、まず、いの一番に A 7 君については、ちょっとどうかなあという意見も、監督者や従業員の中から色々出ているんで、その辺解決出来たらいいなと思うんですけど」と述べた。

(オ) A 5 組合員が、再度、分会が求める「5 段階の賃金実態」を示した資料を送付してもらうことは可能であるかの旨を尋ねたところ、B 1 社長は「A 7 君を見てもあんまり思わしくない、思いますので、ま、A 6 さん組合の方から A 7 君がこういうふうな貢献、頑張って、社長が目に見えない^(ママ)うところがあるよと出してもらいたいなと思います」と述べた。

エ 休日増に伴い引き下げた基本給について

(ア) A 5 組合員が、基本給を下げるということは退職金にも影響することであり、労働条件の変更ではないのかと尋ねたところ、B 1 社長は、時間給は一切変えていない旨及び C 3 労働基準監督署（以下「C 3 労基署」という。）に説明したところ問題はなかった旨を回答した。

(イ) B 1 社長が、休日増に伴い 2 日間の出勤日を用意し、希望者には割増賃金を支払うことについて何度か話をしたと思う旨を述べたところ、A 5 組合員は、それは日系人の従業員の話である旨及び日本人の従業員に変更はないと聞いていたにもかかわらず、平成 31 年 4 月から基本給が引き下げられることが分かり、やり取りが始まった旨を述べた。これに対し、B 1 社長は、日本人の従業員に対しても希望を聴取した旨を述べた。

(ウ) A 5 組合員が、労働条件を会社が勝手に変えることは許されることではない旨を述べたところ、B 1 社長は、会社は勝手に労働条件を変えたわけではない旨を述べた。

これに対し、A 6 分会長が、時間給が同じでも基本給が下がるということには合意していない旨を述べたところ、B 1 社長は「ちゃんと説明しましたけど」「時間給は下がっていません」「時間給で話しているんです」と述べた。

(エ) A 5 組合員が、日系人の従業員は給料が時間給であるため、出勤日が減ることで給料も下がる旨を述べたところ、B 1 社長は「日本人も基本的に時間給ですよ、年間カレンダーの掛算して・稼働日何日だから日給月給」と述べた。

6 令和 3 年 12 月 13 日及び 21 日の団交申入れについて

(1) 組合及び分会は、会社に対し、令和 3 年 12 月 13 日付けの「団体交渉の申入れ書」と題する書面（以下「12.13 申入書」という。）を送付し、11.19 団交が双方の指定する場所へ出向いたために未開催となったこと等のほか、①年末一時金の上積みとその根拠について、②新築倉庫の地代及び B 2 工場の所有権移行等について、③保障給制度の導入について及び④休日増に伴い基本給を引き下げたことについてを議題として団交を申し入れた。

- (2) 会社は、組合及び分会に対し、同月17日付けの「御回答」と題する書面（以下「12.17回答書」という。）を送付し、11.19団交については組合及び分会が欠席したものであること等のほか、12.13申入書の各議題について回答するとともに、「団体交渉の機会を持ち、交渉を尽くしてきましたので、さらなる申入れには、会社としては応じる意向はございません」と回答した。
- (3) 組合及び分会は、会社に対し、同月21日付けの「抗議及び回答の催促書」と題する書面（以下「12.21催促書」という。）を送付し、12.21催促書に記載した事項について同月27日までに書面で回答するよう申し入れた。
- (4) 会社は、組合及び分会に対し、同月27日付けの「御回答」と題する書面（以下「12.27回答書」という。）を送付し、12.21催促書について「すでに12月10日開催の団体交渉及び12月17日付け御回答で申し上げたとおりであり、団体交渉の機会を持ち、交渉を尽くしてきましたので、今般のさらなる申入れには、会社としては応じる意向はございません」と回答した。
- (5) このため、組合及び分会が12.13申入書及び12.21催促書で申し入れた団交は開催されなかった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（1）について

（1）組合の主張要旨

ア 組合及び分会は、会社に対し、11.19団交を会社内で開催するよう通知している。しかし、会社からの連絡はなかったため、組合及び分会は会社へ出向いたが、団交は未開催となった。

イ 会社は、外部からの新型コロナの持込みを避けるためと主張しているが、取引先や銀行員等が来所した際の入所には言及、規制をしてい

ない。また、会社の資料でも明らかなように、新型コロナの陽性者及び濃厚接触者が確認されたとしても、自宅待機等により、新型コロナが職場に持ち込まれ、感染が広がったという事実はない。

令和３年の賃上げ及び夏季一時金交渉時は、会社で感染者や濃厚接触者が３人発生しているが、予防策を講じ、会社食堂で団交を開催している。

また、会社は、組合及び分会に対し、令和２年４月１３日付けの「御連絡」と題する書面で、緊急事態宣言が発令される中、同年５月２９日及び６月１２日に団交を会社で開催する旨を回答している。

これらのことから、会社の主張は、会社外で団交を開催する理由にはならない。

ウ 会社は、令和３年冬季一時金の交渉から団交会場を会議所で開催すると組合及び分会へ一方的に通知している。会社の言動は、組合及び分会との慣行を無視するものである。

（２）会社の主張要旨

ア 令和３年の冬季における団交において、会社は、１回目を同年１１月１９日に予定し、会議所で説明・回答等の交渉を準備していたのであるが、組合及び分会においてこれを欠席し、その機会を放棄したものである。

組合及び分会は、会社が会議所で団交を行うことを通知していることは当然ながら把握しており、会議所は近くにあるのであるから、会議所に行くことも十分に可能であった。そうすると、むしろ、組合及び分会において、行かない、すなわち団交を開催しないということを選択したのであって、組合及び分会は、開催の権利を放棄したものと評価すべきである。

イ 会社は、組合及び分会に対し、会社の業務運営及び冬季には再び新

型コロナの感染拡大が予想されるとともに、これまで現実には会社内でも感染者が見られていることなどに鑑み、会社食堂での開催を避け、会議所で団交を行うことを伝えた。外部からの訪問者により、会社内に感染を拡大させないため、感染拡大により業務運営に支障を来すことを防止・回避するため、という趣旨である。この点、新型コロナの感染防止に向けた対策実施については、C 1 からも要請を受けていた。

ウ 会社と組合及び分会との団交は、令和 3 年の夏季まで会社食堂にて行っていた。ただし、団交を会社内で行うとの内容を含む平成24年協約は解約により効力を失っており、11.19団交の時点において、団交の開催場所は明確には定まっていなかった。

会社が、11.19団交を会議所で開催することとしたのは、必要かつ相当な理由に基づくものであり、また、何らの合意を破るものでもないものであるから、不当労働行為と評価すべきではない。

(3) 判断

ア 第 2 の 2 (2) で認定したとおり、平成24年 2 月10日、組合及び分会と会社は、団交は会社内で行うこととする旨の内容を含む平成24年協約を締結したものの、令和 2 年 1 月20日付けの「御通知」と題する書面により解約されていることから、11.19団交の時点において、組合及び分会と会社の間には、団交を会社内で行うという文書化されたルールは存在しなかったものである。

しかしながら、第 2 の 3 (1) キで認定したとおり、文書化されたルールがない中においても、組合及び分会と会社は、平成24年協約の解約から令和 3 年11月19日までの間に行われた 9 回の団交を全て会社内で開催した実績があり、これ以外に組合及び分会と会社が会社外で団交を開催したとの主張・立証はない。

よって、会社内で団交を開催することは、過去の実績に基づく取扱

いであったといえる。

使用者が、労働組合との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく団交に関する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更することは、積み重ねられてきた労使関係に基づく正常な労使交渉の実現を阻害するものとして許されないというべきところ、第2の4

(1) イで認定したとおり、会社は、会社の業務運営及び冬季には新型コロナウイルスの感染拡大が予想されるとともに、会社内でもこれまでに感染者がみられていることを理由として、11.19団交の開催場所として会議所を指定しており、結果として団交が開催されなかったので、以下、会社の上記対応が正当な理由のない団交拒否であるかを検討する。

イ 第2の4 (1) イで認定したとおり、愛知県においては、令和3年4月20日から7月11日までの間は、新型コロナウイルスに関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられていたが、同年10月1日から令和4年1月20日までの間は、これらの措置が講じられていなかった。また、会社においては、令和3年5月10日に派遣社員1名が新型コロナウイルスの濃厚接触者となり、同月17日及び24日に計2名の派遣社員が新型コロナウイルスの陽性者となっているものの、第2の3 (1) キで認定したとおり、組合及び分会と会社は、同年6月2日、9日及び24日に、会社内で団交を開催している。

すなわち、会社は、同年5月に会社内で新型コロナウイルスの陽性者2名及び濃厚接触者1名が確認され、かつ、新型コロナウイルスに関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられている状況にもかかわらず、同年6月に、組合及び分会との団交を会社内で3回開催したことになる。

ウ このような状況からすれば、10.13別添要求を会社に送付した時点の新型コロナウイルスに係る状況は、同月2日、9日及び24日に会社内で団交

を開催した時点から落ち着きを見せており、会社内での団交開催に影響するものではないと判断するのが自然であるといえる。

そうすると、第2の4（1）ウ及びオで認定したとおり、会社が10.22連絡で団交の開催場所として会議所を指定したことに対し、組合及び分会が10.29申入書で「これまでの団体交渉も、こうした環境下の中で換気、マスク着用、間隔をあけるなど安全策を講じて社内（食堂）で開催されています。」と伝えたこと及び11.16通知書で「新型コロナウイルス感染は、ワクチンの接種が進み全国的に感染者は大幅に減少し、県内でも感染ゼロの日があることです。これまで感染拡大の中で「3密」を避け、貴社食堂で感染者を出すことなく開催してきたにも関わらず、いまなぜ社外で開催しなければならないのか明らかにすること。」と伝えたことは、開催場所を協議する上で当然のことであったといえる。

エ これに対し、第2の4（1）エ及びオで認定したとおり、会社は、組合及び分会に対し、同年11月4日付けの「御連絡」と題する書面で「前回お伝えしたとおりであり、商工会議所で行いたいと存じます。」と回答するのみであった。

すなわち、会社は、新型コロナに関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられていない状況にもかかわらず、組合及び分会に対し、10.22連絡で理由を述べた以外は、組合及び分会の10.29申入書や11.16通知書に対し、団交の開催場所を会議所に固執することについての具体的な説明や回答を一切行っていないことになる。

オ 以上のことからすると、会社は、組合及び分会との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく、団交を会社内で開催する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更したものといえる。

したがって、会社が11.19団交を会社内において開催しなかったこ

とは、正当な理由のない団交拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

カ なお、会社は、C1から新型コロナの感染防止に向けた対策実施を要請されていた旨主張する。

しかしながら、第2の3(2)で認定したとおり、4.26書面には、仕入先へのお願いとして、感染拡大防止の観点からマスクの着用、手指消毒、事務所・工場での3密の回避と換気等を徹底することが記載されているが、これらは基本的な感染防止対策に過ぎないのであるから、C1からの要請があったとしても、これを理由として、団交を会社内で開催する過去の実績に基づく取扱いを変更することになるとまではいえない。

キ また、会社は、11.19団交について、組合及び分会が、団交を開催しないということを選択したのであり、開催の権利を放棄したものと評価すべきである旨主張する。

確かに、同日に会社へ出向いたのは、組合及び分会の判断によるものである。

しかしながら、第2の4(1)ウ及びオで認定したとおり、組合及び分会は、団交は会社内で開催することが慣行化されており、労使が合意するまでは従来どおり会社内で開催すべきとの考えから、会議所ではなく会社へ出向いたのであり、自ら団交を開催する権利を放棄したということとはできない。

よって、会社の主張は採用できない。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

ア 年末一時金について

(ア) 会社は、夏に支払った金額の70パーセントぐらいと回答している

が、会社の回答では、基本給の何か月分か、プラス評価は何か月分かの区別がつかない。そのため、組合及び分会は、会社に対し、明確に回答するよう求めたが、会社は、交渉終盤まで組合及び分会の質問に答えることなく、回答をはぐらかし、交渉時間が過ぎたところで「分かりました70%プラス10%で」と答えて、団交を打ち切っている。このような姿勢が、団交で合意を模索する姿勢でないことは明らかである。

(イ) 納入数は単価が異なるため、売上高及び利益に直結しない指標である。例えば、納入数量の比較では、平成24年6月期決算から平成27年5月期決算までの納入数の平均は315万個強で、平成30年6月期決算から令和元年5月期決算までの平均は244万個強で、平成30年以降の納入数は大幅減少しているが、同期の売上高の比較では、納入数の減少している平成30年以降の方が売上高は上がっており、納入数では業績が判断できないことを示している。

会社は、回答の根拠について「総合的に判断した」と説明している。組合及び分会は、会社経営概況の16項目の指標を一時金の算定にどう判断・加味したのか、具体的に算定基準を説明するよう求めているが、会社は一切説明に応じていない。

(ウ) 会社は、賞与の算定について「①それ以前の期との比較や、②従業員の生活への配慮・生産活動への協力に対する今後の期待、③今後の業績見通しなどを踏まえて、支給水準を定めています」と主張しているが、12.10団交では、会社経営概況の16項目の指標の表題及び月日を読み上げる程度で、上記のような説明は一切していない。

(エ) 団交は、合意を模索するために開催されるものである。会社は、「交渉を尽くした」と一方的な主張をしているが、合意を模索するためには、回答の根拠となる具体的な資料を示し、組合及び分

会の質問に誠実に答えることが必要である。

イ 新倉庫の地代及びB 2工場の所有権の移動について

組合及び分会は、新倉庫の建設が会社にとって生産性のあることかを質問している。これは、一時金の原資に深く関わる問題であるが、会社の回答は、分からない、一時金に関係がないので答える必要はない、というものである。

組合及び分会は、借り倉庫をやめて新倉庫を建設したことが会社にとって利益になるのか疑問であったため、地代をどれだけ支払っているのか、借り倉庫の賃料と新倉庫の地代を比較するとどうなるのかを明らかにするよう会社に求めたが、一切、回答していない。

ウ 保障給制度の導入について

会社は、保障給制度を受け容れる考えはない旨を主張し、組合及び分会との賃金格差是正の合意を踏みにじる言動をしている。

組合及び分会は、年齢・勤続による最低保障賃金を制度化するため、5段階の基準を設けて改善するよう会社へ要求している。また、組合及び分会は、保障給制度を実現するに当たり、要求と実態がかけ離れていてはその実現が難しくなるため、「5段階の賃金実態」の資料を会社へ開示するよう求めている。

しかし、会社は、保障給制度を受け容れる考えはない旨を主張して「5段階の賃金実態」の資料の開示を拒んでいる。

また、会社は、賃金格差是正の要求について、A 7組合員に限定して述べており、賃金格差是正というのであればA 7組合員の「こういう点で優れているというものを示してください」旨繰り返し、具体的なやり取りを回避しているにもかかわらず、必要な交渉は尽くされているとして交渉を打ち切ろうとしている。

エ 休日増に伴い引き下げた基本給について

会社は、組合及び分会の申入れに対し、出勤日を2日確保して手当を支給する、時間給は変わっていない、C3労基署で説明して問題はなかったと繰り返し述べて問題点をすり替え、組合及び分会の質問に応ずることなく、「同じ議題を繰り返されても、これ以上交渉には応じられません」と解決済みのように主張し、交渉の打切りを正当化しようとしている。

(2) 会社の主張要旨

ア 年末一時金について

年末一時金については、会社は、夏季賞与の70パーセントとの回答をし、最終的にはプラス評価も含めて、夏季賞与の70パーセントプラス評価分10パーセントとの提示をした。そして、その理由について、会社は、組合及び分会に会社経営概況を手交し、従業員らに考課貢献がないことのほか、指標から総合的に判断したことを次のとおり説明した。

(ア) 賞与支給の指標

納入数等をベースにして会社の業績の好不調を図る指標として用いるとともに、出来高や可動率等を、会社の生産活動における生産性・生産能率の向上・停滞の指標として測る。その他、従業員全体からの創意工夫の提出や出勤率等によって、従業員全体の貢献度合いの向上・停滞を測り、それ以外にも、従業員自身や所属長が作成した人事評価シートを踏まえて、従業員の貢献、勤務成績の向上・停滞を測る。

以上のような要素を踏まえて、会社の業績の好不調のほか、生産性の向上や停滞、従業員の貢献度の向上や停滞を測って、全体の賞与支給水準等を策定し、団交においてもそうした指標・要素を提示して説明してきたという会社の姿勢は、これまでの団交で

も同様であり、一貫してきたものである。

(イ) 賞与算定について

業績に関わる指標、従業員の貢献度に関わる指標を踏まえて、①それ以外の期との比較や、②従業員の生活への配慮・生産活動への協力に対する今後の期待、③今後の業績の見通し等を踏まえて、支給水準を定める。

こうした指標が向上・改善していけば、相応の支給も考えられるが、可動率が目標値に遠く及ばないことをはじめ、その他の指標も、大きく向上・改善することは見られず、従業員全体からの創意工夫の提出もなく、多能工化等の面で、考課貢献が認められず、従業員全体の貢献度も停滞していれば、低い賞与算定とならざるを得ない。

(ウ) 冬季賞与について

①受注生産数は落ち込み、減少する一方で、雇用を維持することが限度であり、本来、賞与を支給できる状況にないこと、②その中で、16項目の会社経営概況を説明し、納入数が前期夏季賞与支給時に比べてさらに25パーセント程度落ち込んでいること、出来高・可動率も改善・上昇が見られないことをはじめ、会社経営概況を総合的に判断したこと、③受注・生産数・納入数の減少は一時的なものではなく、コロナ禍や半導体の影響から、今後の見通しはさらに悪くなる一方で、受注・生産数が回復する見込みがないこと、その意味でも、単に納入数量の増減だけで賞与支給額をそれに比例させるものではないこと等から、今期賞与を支給するとしても、夏季の70パーセントが限度である。

このように、会社は、基本的な考え方及びそれに基づいた評価を行って年末一時金の回答を考え、組合及び分会に対して会社経

営概況を手交し、会社の回答を説明したのであるから、会社としては、回答・説明を尽くしている。

イ 新倉庫の地代及びB 2 工場の所有権の移動について

会社においては、賞与の支給水準策定を、利益であるとか、経費であるとかの数値・業績と直接連動させていない。故に、新倉庫の事柄は、賞与の支給と関係がない。組合及び分会の要求は、その内容・意義が判然とせず、答える必要もないと判断せざるを得ず、また答えようもないものであった。

しかし、会社としては回答を要求されており、全く何も話さないことで回答拒否と評価されてもと考え、会社の経営に関する事項は最終的に株主、日常業務においては役員の判断で決めているとの会社法の原則等の説明を行ったものである。

ウ 保障給制度の導入について

いわゆる保障給制度については、これまでの団交で同じ交渉・同じ説明が繰り返されている。会社においては、保障給制度を受け容れる考えはなく、年齢・勤続年数により基本給を定めることを考えていない。このことは、組合及び分会に回答し、説明し続けている。交渉の中で、組合及び分会は、繰り返しA 7 組合員を話題にするが、同人についても、可動率や貢献・勤務成績に鑑みると、何ら評価できるような要素が見当たらないことを、会社は繰り返し回答している。

12.10団交においても、会社は、これまでと同様の説明を重ねて行った。

エ 休日増に伴い引き下げた基本給について

休日増についても、保障給制度と同様であり、会社は、これまでの団交で繰り返し同じ交渉をし、説明をしてきた。具体的には、所

定休日が増えたことにより、その分の賃金が支給されないことになるとについて、希望者には、会社所定の労働日とは別に、休日割増を付加した賃金を支払う考えがあるということである。

12.10団交においても、会社は、これまでと同様の説明を重ねて行った。

(3) 判断

ア 労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団交権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、当該規定により団交の拒否として不当労働行為になると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団交に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

イ 会社は、10.13別添要求で申し入れられた議題である①年末一時金、②新倉庫の地代及びB2工場の所有権の移動、③保障給制度の導入及び④休日増に伴い引き下げた基本給について、12.10団交において回答を行い、必要かつ十分な説明を行った旨主張する。

そこで、上記各団交議題とした事項について、以下において検討する。

(ア) 年末一時金について

第2の4(1)ア及び5(2)で認定したとおり、10.13別添要求で申し入れられた年末一時金に係る3点の事項のうち、「21年の夏季一時金の総原資及びプラス評価を明らかにすること」については協議されていないことから、「各人の基本給の1.5ヶ月を支給し、その総原資を明らかにすること」及び「18年以降の財務諸表を示して説明すること」の2点について、以下検討する。

a 「各人の基本給の1.5ヶ月を支給し、その総原資を明らかにすること」について

(a) 第2の5(2)ア(イ)で認定したとおり、12.10団交において、会社は、組合及び分会に対し、年末一時金の支給に係る回答として、夏季賞与の70パーセントを提示した。そして、組合及び分会が、基本給の何か月分になるのかを尋ねたところ、会社は「それは分らないです」と回答している。

また、組合及び分会が、これまでは「基本給の何ヶ月」で団交を行ってきたにもかかわらず、なぜ今回は70パーセントという回答なのか尋ねたところ、会社は「ま、時々その夏の何%と回答していただいていたので今回もこれをお願いしたいな」と回答している。

さらに、組合及び分会が、夏季賞与の70パーセントでは基準となる金額が分らない旨を述べると、会社は「ま、今回よろしくをお願いしたいな」と述べている。

次に、第2の5(2)ア(ウ)で認定したとおり、組合及び分会が、これまでは「基本給の何ヶ月」で団交を行ってきたことを再度述べたところ、会社は「法律とかなんかあるんですか」「何か規則があるんですか」と述べている。

また、第2の5（2）ア（エ）から（カ）までで認定したとおり、会社は、組合及び分会が、過去には賞与の算定に当たってプラス評価又はマイナス評価部分があったことを踏まえて「プラ・マイ」と述べたことを捉え、「ですから先ほどA5さん、プラ・マイと言われたので70のプラ・マイ」「70で先ほどお話のあったようにプラスの人もおればマイナスの人もおるかなあとそういう表現もよろしいかなと思いました」と述べ、組合及び分会が会社の回答が夏季賞与の70パーセントで確定なのかの旨を尋ねた際には、「先ほどA5さんが言いましたのでチョットそれは」「よくがんばった人にはもう少しつける方法もあるんじゃないかな」「だから、そうじゃない人については話し合いの中で評価する人もおればマイナスの人もおれば」と回答している。

さらに、第2の5（2）ア（キ）で認定したとおり、会社は、組合及び分会に対し、会社経営概況の「①納入数」の資料を用いて、令和3年5月から同年10月までの納入数が、令和2年11月から令和3年4月までの納入数の75パーセントの実績となっていることを説明した後、考課貢献が見られないことを理由として「実は今回大変申しわけないけれど夏の70%程度で押さえないなと思っております」と述べている。

そして、第2の5（2）ア（シ）で認定したとおり、組合及び分会が、年末一時金の総原資がいくらなのかを尋ねたところ、会社は「ない状態だな」と述べた。これに対し、組合及び分会が、総原資がないのであれば、庭のガーデニングの工事等を行う余裕もないのではないかと旨を述べたところ、会社は「じゃ、これからそういう言い方しようかな」「お金がないから、

中止・廃止と言いかた」と述べている。

また、第2の5（2）ア（ス）から（ソ）までで認定したとおり、会社は、組合及び分会が年末一時金の一律部分とプラス評価の部分を回答するよう求めたことに対し、「今回は70%プラス10%マイナスは辞めときます」と回答したものの、組合及び分会の発言を捉え、「だからA5さん言われたように70%プラ・マイですよ」「A5さんがマイナスと言った」「なんでダメなんですかプラ・マイでいいでしょ」と述べた後、最終的には、「わかりました70%プラス10%で、プラ・マイやめておきます」「今日は」と述べている。

- （b）以上のとおり、会社は、組合及び分会の要求に対し、会社経営概況による説明以外には、夏季賞与の70パーセントとする回答の基準となる金額を示さず、総原資を明らかにすることもないばかりか、「じゃ、これからそういう言い方しようかな」「お金がないから、中止・廃止と言いかた」と述べたり、組合及び分会の揚げ足を取るような対応に終始し、その要求や質問に正面から答えようとはしなかった。また、組合及び分会の発言の一部を捉えてあたかも組合及び分会がそのような要求をしたかのような発言を繰り返した。

このような会社の説明は、誠意に欠けたものであるといえ、組合及び分会が、自らの要求に対する会社の回答の妥当性を検討して判断することは困難であったというべきである。

- b 「18年以降の財務諸表を示して説明すること」について

- （a）第2の4（1）アで認定したとおり、分会は、年末一時金として「基本給の1.5ヶ月」分を要求したのに対し、会社は、第2の5（2）ア（イ）で認定したとおり、夏季賞与の70パー

セントを提示しており、会社の回答は、分会の要求に対応するものではなかった。

これについて、組合及び分会は、第2の5（2）ア（イ）で認定したとおり、会社に対し、これまで「基本給の何ヶ月」で団交を進めてきたにもかかわらず、なぜ夏季賞与の70パーセントという回答になったのかを質問したものの、これに対する会社の回答は、「ま、時々その夏の何%と回答していただいていたので今回もこれでお願いしたいな」「ま、今回よろしく願いしたいな」というものであった。

こうしたやり取りの後、組合及び分会は、第2の5（2）ア（ク）で認定したとおり、会社に対し、会社経営概況の16項目全ての算定基準を示してもらわなければ分からない旨を述べ、また、第2の5（2）ア（コ）で認定したとおり、納入数は個別の単価が異なること等から、納入数や出来高だけでは一時金を算定する根拠とならないことを理由に、会社の売上げや利益を示すよう求めたところである。

このような団交の経過に鑑みると、12.10団交では、会社の売上げや利益を賞与に振り向けることができるのかどうかという、会社の経営状況に焦点が当てられていたといえる。

そうすると、会社が売上げ・利益等の経営状況を把握することのできる資料を提示することが、団交を実のあるものとするために必要であったというべきである。

- （b）これに対し、会社は、①会社の業績や生産性、生産能率の指標として、納入数、出来高及び可動率等を、②従業員の貢献度の指標として、従業員からの創意工夫の提出や出勤率等の要素をそれぞれ考慮し、それ以外の期との比較、従業員の生活へ

の配慮・生産活動への協力に対する今後の期待、今後の業績の見通し等を踏まえて支給水準を定め、今期の年末一時金を支給できる状態にないこと、支給するとしても夏季賞与の70パーセントが限度であることを、会社経営概況を交付の上、回答・説明を尽くした旨主張する。

しかし、第2の5（2）ア（ケ）で認定したとおり、組合及び分会が「売り上げが上がっていないから利益も上がっていないから、これで我慢してくれと言って回答したことあるじゃないですか」と述べたところ、会社が「売上げ・利益だけでは判断していないですね」と述べていることからすれば、会社は、一時金の支給水準の決定に際して、会社の売上げ・利益を「業績」の一環として考慮に入れているとみることができる。

また、第2の2（1）イで認定したとおり、会社の賃金規程には、「賞与は、算定基礎期間における会社の業績と算定基礎期間中における各従業員の勤続、勤怠、勤務成績などを勘案して査定する。但し、業績が極めて悪く会社の支払い能力がない場合には、支給しないことがある。」とあり、会社の業績や支払能力が一時金支給の有無や水準に影響する旨が規定されていることからすれば、会社の経営状況が一時金の支給水準の決定に影響し得ることは明らかである。

そうすると、12.10団交において、組合及び分会が、売上げ・利益等の経営状況を把握することのできる資料の提示を要求したことは、当然であったといえる。

（c）したがって、会社が、一時金の主要な算定指標について上記（b）のとおり主張していることを考慮しても、12.10団交における組合及び分会の質問に対する回答として、会社の経営

状況を把握することのできる資料を提示して説明する必要がなかったとはいえず、会社経営概況を交付して回答・説明をし尽くしたという会社の主張を採用することはできない。

(d) そして、上記 (a) のとおり、会社が組合及び分会の質問及び資料提示の要求に応じることが、団交を実のあるものとするために必要なものであったことに鑑みると、会社は、12.10 団交において、組合及び分会に対し、売上げ・利益等の会社の経営状況を説明するとともに、その論拠となる経営状況を把握することのできる資料を示すべきであったというのが相当である。

c なお、会社は、これらの組合及び分会の要求に対し、財務諸表そのものを示さずとも、経常利益や純利益等の具体的な金額を開示することにより会社の経営状況を示して組合及び分会の理解を得ることは可能であったはずである。

しかし、会社はそれすらもせず、頑なに自己の主張を繰り返すばかりであった。これでは、組合及び分会は、会社の経営状況を理解することも、会社の回答の妥当性を検討して判断することも困難であったというべきである。

d したがって、年末一時金について、具体的な説明や必要な資料の提示を行っていない会社の対応は、誠実であったとはいえない。

(イ) 新倉庫の地代及びB 2 工場の所有権の移動について

a 第2の5 (2) イ (ア) から (エ) までで認定したとおり、組合及び分会は、借り倉庫の賃料と新倉庫の地代のどちらが安いのかということは会社の利益につながることであり、組合員である従業員の生活にも関わってくることである旨を述べてお

り、これに対し、会社は、新倉庫の建設は「株主の判断で、経営者、役員の判断で」あるとして、会社の経営事項である旨を述べている。

確かに、会社がその経費をどのように処理するかは、一義的に経営上の決定事項であり、労働条件その他の待遇に影響のない内容であれば義務的団交事項には当たらないといえる。

しかし、本件においては、組合及び分会が借り倉庫の賃料と新倉庫の地代のどちらが安いのが会社の利益につながることである旨を述べており、また、上記（ア）b（b）で判断したとおり、会社の一時金の支給基準の決定に経営状況が影響し得るものであることからすれば、経費の使途は労働条件と密接な関係を持つものであり、当該事項が一時金に無関係であるとはいえない。したがって、新倉庫の地代に関する疑義については、団交において何らかの説明を行う義務が会社にあるといえる。

しかし、第2の5（2）イ（ア）から（エ）までで認定したとおり、会社は、新倉庫の建設について経営事項である旨を回答したこと以外は、「分からない」「賞与の関係でちょっと分からない」等の回答を繰り返しており、組合及び分会からの質問に対して正面から答えようとしなかった。

このような会社の対応は、誠実であったとはいえない。

- b 第2の5（2）イ（オ）で認定したとおり、B2工場の所有権の移動については、工場の存否に関する確認がなされた程度であり、会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

（ウ）保障給制度の導入について

- a 第2の3（1）イ及び4（1）アで認定したとおり、分会は、10.13別添要求よりも前の段階で、2.13別添要求により、「格差

是正を段階的に図るため」として年齢・勤続年数に応じた基本給の設定（保障給制度の導入）を求めており、10.13別添要求にも「継続事項について」との記載があることから、「5段階の賃金実態」とは、2.13別添要求に記載された年齢・勤続年数ごとの賃金実態のことであると解される。

また、第2の5（2）ウ（ウ）及び（エ）で認定したとおり、組合及び分会の発言からすれば、分会が要求する「5段階の賃金実態」の資料は、分会が求める保障給制度の導入に関する議論の前提となる情報の開示を求めたものであると解される。

この点、保障給制度の導入については、第2の5（2）ウ（イ）、（エ）及び（オ）で認定したとおり、組合及び分会が「5段階の賃金実態」の資料を求めたことに対し、会社は「会社わからないから資料を出してほしいんですよ、どうモチベーションはかって考課が出て」と組合及び分会に資料の提出を求め、A7組合員の考課貢献等についての話を繰り返すばかりで、会社が「5段階の賃金実態」の資料が出せるのか否かを回答していない。

そして、第2の3（1）イからオまで及びキ並びに4（1）で認定したとおり、組合及び分会は、遅くとも令和2年2月13日以降、保障給制度の導入について団交議題として繰り返し要求しており、これに対して会社は、保障給制度を導入する考えはない旨を回答するのみであり、組合及び分会が求める資料の提示や説明を行っていない。

一般に、誠実団交応諾義務との関係で、使用者が資料の提示義務を負うのは、労働組合の賃金その他の労働条件に関する具体的要求を誠実に交渉するうえで、当該資料が必要な場合であ

る。

本件において、組合及び分会は、上記のとおり、2.13別添要求に記載された年齢・勤続年数ごとの賃金実態を「5段階の賃金実態」として会社に情報の開示を求め、当該情報を保障給制度の導入に関する議論の前提としようとしたと解されることからすれば、会社は、組合及び分会が要求する資料の提示や説明にどこまで応じられるかを明らかにすべきであり、また、要求に応じられない場合であっても、その理由を具体的に説明して、誠実に対応すべきであったといえる。

b したがって、会社の上記対応は、誠実であったとはいえない。

(エ) 休日増に伴い引き下げた基本給について

a 第2の5(2)エ(ア)で認定したとおり、組合及び分会が、基本給の引下げは労働条件の変更に当たるのではないかと尋ねたところ、会社は、時間給は一切変えていない旨及びC3労基署に説明して問題はなかった旨を回答した。

また、第2の5(2)エ(ウ)で認定したとおり、組合及び分会が、時間給が同じでも基本給が下がるということには合意していない旨を述べたところ、会社は「ちゃんと説明しましたけど」「時間給は下がっていません」「時間給で話しているんです」と述べた。

さらに、第2の5(2)エ(エ)で認定したとおり、組合及び分会が、日系人の従業員は給料が時間給であるため、出勤日が減ることで給料も下がる旨を述べたところ、会社は「日本人も基本的に時間給ですよ、年間カレンダーの掛算して・稼働日何日だから日給月給」と述べた。

これについて、第2の2(1)アで認定したとおり、休日が2

日増加した場合の日給月給の従業員への影響のうち、12.10団交で会社が述べている時間給とは「基本給月額的时间単価」のことであり、会社の賃金規程で定める時間給とは異なるものを指していると解される。

そして、第2の2（3）で認定したとおり、年間出勤日を平成30年度までの246日から244日に変更し、休日を2日増やしたことを踏まえ、平成31年度以降、1か月の平均所定労働時間を平成30年度までの164時間から163時間としたことから、日給月給の従業員の基本給が減少したことになる。

この点、第2の3（1）アからオまで、4（1）ア及び5（2）エ（イ）で認定したとおり、組合及び分会は、遅くとも令和元年12月14日以降、基本給への影響がないように休日を特別休暇とするよう繰り返し要求を行っており、これに対して会社は、基本給とは別に2日間の出勤日を用意して別途割増賃金を支払うことで対応する旨を繰り返し回答していたことがうかがわれる。

このように、賃金水準の維持に関する双方の考え方は違っており、主張は平行線をたどって行き詰まりの状態に達していたといえる。

b したがって、当該議題に対する会社の対応は、不誠実とまでいうことはできない。

ウ 以上のとおり、12.10団交の各議題のうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入についての会社の対応は、上記アの誠実団交応諾義務を果たしたとはいえず、誠意をもって団交に当たったとは認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

3 争点（３）について

（１）組合の主張要旨

会社は、団交で組合及び分会の質問に具体的に答えることなく、「説明、回答を尽くした」と主張し、団交にも応じない姿勢であるから、誠実交渉義務に反することは明らかである。また、会社の一方的な主張を書面で回答したからといって、団交に応じたことにならないことは論ずるまでもない。

（２）会社の主張要旨

組合及び分会は、12.10団交の後、２回目の団交を開催するよう求めている。しかし、会社は、12.10団交で組合及び分会の要求に対して回答をし、説明をし尽くしている。

その上で、会社は、組合及び分会からの更なる団交開催要求に対し、改めて、１回目の団交からの開催の経緯及び団交の際に説明した10.13別添要求に係る回答等の内容を簡潔に説明した回答書を作成し、これを組合及び分会に交付したものである。

以上からすれば、12.13申入書及び12.21催促書への対応は、12.17回答書で足りるというべきであり、団交の開催に応じなかったとしても、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

（３）判断

第2の6で認定したとおり、組合及び分会からの12.13申入書及び12.21催促書に対し、会社は、12.17回答書及び12.27回答書により、団交の機会を持ち交渉を尽くしたため、更なる申入れには応じないと回答した。

しかし、12.10団交の各議題のうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入について、会社が誠実団交応諾義務を果たしたといえないことは、上記2（3）で判断したとおりである。

そうすると、会社は12.10団交において回答や説明をし尽くしたとはいえず、組合及び分会からの12.13申入書及び12.21催促書への対応として12.17回答書や12.27回答書では十分であったとはいえない。

したがって、会社が12.13申入書及び12.21催促書のうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入に係る申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

4 救済方法について

(1) 組合は、会社内食堂での団交開催を求めているが、本件の救済としては、主文第1項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(2) 組合は、会社が団交開催日を変更する場合、組合が申し入れた団交開催日から1週間以内の団交開催を求めているが、本件申立てにおいて、団交開催日の変更は争点になっていないことから、これを命じる必要はないものと判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年7月5日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂