

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 H会社

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和5年(不)第36号事件について、当委員会は、令和7年1月29日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和5年6月6日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G組合

執行委員長 A 様

H会社

代表取締役 B

当社が、貴組合から令和5年6月6日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾

- 2 団体交渉に応じないまま夏季一時金を支給したことに対する謝罪及び妥結に向けた真摯な努力
- 3 申立人分会長に対する基本給 2 か月分に当たる金員の支給
- 4 誓約文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

本件は、被申立人が、①夏季一時金として、他の従業員には、基本給 2 か月分に物価上昇分を加算した額を支給したにもかかわらず、申立人分会長に対しては、物価上昇分に当たる額のみを支給したこと、②夏季一時金を議題とする申立人の団体交渉申入れに対し、算定期日が直近であるので団体交渉開催は現実的に困難であるとして、文書回答を行ったのみで団体交渉を開催しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第 3 争 点

- 1 被申立人が、申立人 J 分会長 C を令和 4 年 12 月 1 日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和 5 年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 令和 5 年 6 月 6 日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第 4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

- (1) 被申立人 H 会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、全国各地に事業所及び営業所をそれぞれ置き、段ボール等紙製品の印刷用の版の製造を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 130 名である。
- (2) 申立人 G 組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約 300 名である。

なお、組合の下部組織として、会社で働く労働者で組織された J 分会（以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）が存在する。

2 会社の組織及び給与規定等について

- (1) 令和 4 年 3 月時点において、会社では、代表取締役 B（以下「社長」という。）の下に総務経理部、品質管理部、本社事業所、3 事業所及び 6 営業所が置かれ、本社事業所の下に営業部、FMC 事業部及び製造部が置かれていた。

FMC 事業部は、新たにデジタル印刷機を導入し、化粧品や食品の化粧箱、プラスチックフィルム等段ボール以外の印刷に使用する印刷版の受注に向けて新規

顧客の開拓業務等を担当する部署であったところ、同年12月31日に廃止された。

(2) 会社の給与規定には、従業員の賞与に関して、次の記載があった。

「第38条（賞 与）

賞与は毎決算期の業績によりその支給対象期間に基づき上期分（4月11日より10月10日迄）を12月、下期分（10月11日より翌年4月10日迄）を7月にそれぞれ支給する。但し、業績により支給月を変更し又は支給しないことがある。

2（略）

3 賞与額の各人別査定方法などの細目はその都度定める。」

(3) 会社の一時金に係る人事考課について

ア 会社の営業職従業員の一時金支給額の算定方法は、次のとおりであった。

(ア) 一次考課

支給対象期間の①従業員個人の売上高、②所属営業所の営業損益額、③所属営業所の営業利益額の前年比、④所属営業所の売上高の予算比、の4項目を偏差値化した上で、次の式で算出した総合ポイントによって、順位付けをする。

$$\begin{aligned} \text{総合ポイント} = & (\text{①の偏差値}) \times 8.5 + (\text{②の偏差値}) \times 0.5 + (\text{③の偏差値}) \times 0.5 \\ & + (\text{④の偏差値}) \times 0.5 \end{aligned}$$

(イ) 二次考課

複数の管理職で、売上高の規模等を勘案して、上記(ア)の一次考課における順位付けを修正する。

(ウ) 金額決定

取締役会が、二次考課の順位付けを基に、賞罰等を含めた経営判断により具体的な支給額を決定する。

イ 令和5年度夏季一時金に係る会社の検討資料によれば、会社の営業職従業員25名のうち、売上高がない従業員はC（以下、組合に加入し分会長に就任する前を含めて「C分会長」という。）だけであり、また、総合ポイントはC分会長が最低であった。

3 本件申立てに至る経緯等について

(1) 平成31年2月1日、C分会長は、会社の関連会社である申立外Kを退職して会社に入社し、FMC事業部において課長として勤務するようになった。

(2) 令和2年8月1日、C分会長は、FMC事業部次長に昇格し、FMCの製造と営業の両方を担当することになった。なお、同事業部に所属しているのはC分会長ともう1名の計2名であった。

- (3) 作成日を令和4年9月12日とする同月6日開催の会社取締役会の議事録には、次の記載があった。

「議 案

1. FMC事業の現状報告

これまでの業績について説明

(略)

実績内訳

(略)

- ・上記の報告とFMCの営業活動が出来ていと言えない状況報告をした後、今期でFMC事業を終了する旨伝え、了承を得た

2. C次長の業務についての報告と人事に関する確認

C氏は2019年2月1日FMCの営業及び板樹脂製造の立ち上げを行う目的で課長職として入社されました。その後、当人より『課長職では新規活動が出来ない部長職にしてほしい』との強い要望があり次長職となりましたが、実績、行動、報告に問題があり業績には寄与しておりません。2022年8月1日には指導書を2通交付し改善を求めましたが、その指導書も未提出の為、警告書を発行し、9月5日に提出がありました。また、業務上の『言った言わない』も多く、C氏には管理職及び責任のある仕事を任せることはできません。当社としても他部署への配属を検討しましたが、事業所、営業所を含め引き受けられる部署がありません。

C氏のグループ会社受け入れについて、E取締役、F取締役には事前相談をさせて頂いております。

グループ会社の社長として各社受け入れのご回答を改めて確認したところ、受け入れはできないとの見解であった。その為、退職勧奨することとした。」

令和4年9月下旬頃、会社は、C分会長に退職勧奨を行った。

- (4) 令和4年10月5日、組合は、会社に対し、同日付けの「組合加入通知並びに団体交渉申入書」及び「要求書」を提出し、C分会長の組合加入を通知するとともに、C分会長に対する退職勧奨の撤回等を要求事項として団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「4.10.5団交申入れ」という。）。
- (5) 令和4年11月10日、組合と会社は、団交（以下「4.11.10団交」という。）を行った。4.11.10団交において、会社は、組合に対し、C分会長に対する退職勧奨を

受諾するか否か再考するよう求めた。

(6) 令和4年11月11日から同月21日までの間、C分会長は、会社事務所の2階で段ボールの製版業務を行っていた。

(7) 令和4年11月15日、組合は、会社に対し、「申入書」（以下「4.11.15申入書」という。）を提出した。4.11.15申入書には、①会社は前回の団交で退職勧奨は取り下げず、C分会長に受諾するか再考せよとの主張だったと理解している、②ところが、社長から、同月11日には席を移動するよう指示があり、同月15日には、席の移動ということではなく、むしろ営業として活動せよとの趣旨である旨説明があった、③新規の営業はすぐに成果の出るものではなく、相当期間がかかるのが通常であり、営業担当者は最初から最後まで一貫して対応するのが通常である、④しかるに、退職勧奨は取り消さないとされている状態では責任を持って営業活動に当たることができず、重ねて、同月12日の会議ではFMCから撤退するような発言もあったことから、FMCの営業を行うに当たって、C分会長の処遇及びFMC事業の見通しについてC分会長に明確に伝えた上で業務指示をされるように申し入れる、旨が記載されていた。

(8) 令和4年11月16日、会社代理人弁護士（以下「会社代理人」という。）は、組合に対し、C分会長に関する話を同年12月7日に行うことを書面で提案した。

同月17日、組合は、会社に対し、電子メールを送信し、上記話し合いについて、差支えであるとして別の日程を提案するよう求めた。

(9) 令和4年11月22日、会社代理人は、組合に対し、4.11.15申入書に対する「ご連絡」と題する書面（以下「4.11.22連絡書」という。）を提出した。4.11.22連絡書には、次の趣旨の記載があった。

ア FMC事業について

C分会長は、FMCの営業及び製造をするために入社したが、FMCの営業活動としては平成31年2月の開始から約3年9か月の間、売上げと呼べるものはほとんどなかった上、C分会長作成の計画書においても、売上げが上がるとされる期間からは相当経過していると認識している。C分会長は、私服で勤務するなどそもそもFMC事業の営業を行う意思すらみえず、全社営業会議においても私服で事前提出の資料もなく参加するなど、極めて不誠実な態度で仕事に臨んでいる。

4.11.10団交でも伝えたとおり、過去のFMC事業活動報告や月次の事業活動報告は、C分会長からいまだに提出されていない。

現在に至るまでFMC事業に関して実績、報告、連絡、相談もなく約4年の間、売上げがない状況では、企業判断としてFMC事業の撤退も検討せざるを

得ないと考える。

イ 今後の営業活動について

会社としては、FMC事業は撤退の方向で検討しているので、C分会長には当面の間、FMC事業以外の業務である段ボール事業の新規開拓営業をしてもらう予定である。

(10) 令和4年11月29日、次の出来事があった。

ア 会社は、C分会長に対し、令和4年11月30日をもってFMC次長の任を解き、同年12月1日付けで本社営業部に異動を命じる辞令（以下「4.11.30異動辞令」という。）を交付した。

イ 会社は、C分会長に対し、「懲戒処分通知書」を交付し、令和4年11月11日から21日までの間、社長がC分会長に3階営業フロアの自席で仕事をするように何度も指示したが当該指示命令に従わなかった行為が、就業規則第64条第5項の「会社又は上司の命令に違背したとき」に該当するため戒告処分（以下「第一戒告処分」という。）とする旨等通知した。

ウ 会社は、C分会長に対し、「懲戒処分通知書」を交付し、会社が令和4年7月から8月上旬頃にかけてC分会長に対して再三にわたり提出を求めてきたFMC事業に係る報告書等について、同事業撤退の総括として提出するように求めたが期限内に提出せず、その後、一応提出されたものも総括とはいえないものであり、現時点でも提出されていないため、これらの行為が、就業規則第64条第4項の「能力向上の努力を怠ったとき」及び第5項の「会社又は上司の命令に違背したとき」に該当するため戒告処分（以下「第二戒告処分」という。）とする旨等通知した。

(11) 令和4年12月1日、C分会長は、本社営業部に異動となり、新規開拓営業業務の担当となった。

組合は、同日付けで、会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入書を「4.12.1団交申入れ」という。）。同書面には、①4.11.15申入書に対して明確な回答のないまま、C分会長に本社3階で営業業務をするようにとの指示があり、また、同年11月29日には4.11.30異動辞令が発出され、退職勧奨は取り消されたと理解するが、なし崩しの業務指示は労使の信頼醸成を阻害するものであり、抗議するとともに正式な退職勧奨の撤回表明を求める、②同日付けで懲戒処分通知書が2枚届いたが、就業規則を手交されていないため規則上の可否を判断する基準がなく、早急に送付されるよう求めると同時に、懲戒の内容には疑義があるので交渉機会を設けられたい旨の記載があった。

(12) 令和4年12月8日、組合と会社は団交（以下「4.12.8団交」という。）を行った。

4.12.8団交において、次のやり取りがあった。

ア 組合は、4.11.30異動辞令に関して、①降格の前提となっているFMC次長職を示す文書、②降格の根拠となる就業規則の条文の提示、③調整給減給の理由の説明、④外勤手当の算出根拠の提示、⑤組合が降格を認め難いこと等を議題とする団交の開催を求める旨記載した「要求書」（以下「4.12.8要求書」という。）を提出した。

イ 組合が、前回の団交では、退職勧奨を取り消さないから、辞めるかどうかを考えよというふうに終わったと思っており、その後配置転換の指示が出て12月1日から仕事をせよということであれば、退職勧奨自体が取り消されたのかどうかをはっきりしたい旨述べたところ、会社は、今すぐ退職という話にはならないが、退職勧奨は今後も引き続き行いたい旨述べた。

組合が、退職勧奨は取り消さないが当面仕事はするという理解でよいのかと尋ねたところ、会社は、雇用関係はあるので、仕事はしてもらわなければならない旨述べた。

組合が、会社としては退職勧奨は取り消さず、いつ退職してくれてもよいという対応であるのかと尋ねたところ、会社は、はいと述べた。

ウ 組合が、第二戒告処分が冬季一時金の査定に関係していることがあるのかと尋ねたところ、会社は、懲戒処分を受けた者はこの五十数年間で1人もおらず、査定した項目では、一応、マイナス原因になっている旨等述べた。

(13) 令和4年12月31日、会社は、FMC事業部を廃止した。

(14) 会社は、令和5年1月6日付けで、組合に対し、4.12.8要求書に対する回答を記載した「ご連絡」と題する書面（以下「5.1.6連絡書」という。）を提出した。

5.1.6連絡書には、4.12.8要求書の①から⑤の各要求について、①取締役会議事録にC分会長を課長から次長へ昇格させる旨記載されている、②降格は、FMC事業廃止に伴う「転属」及び「役職の任免」の一類型であるため、根拠規定は就業規則第5条である、③調整給はC分会長がFMC事業へ貢献することを前提として支給されていたため、今回の転属に当たり減給された、④外勤手当の算出根拠は給与規定第28条である、⑤C分会長はFMC事業の立ち上げを行う目的で平成31年2月1日付けで課長職として入社しており、「課長職では新規活動ができないため部長職へ昇格してほしい」との本人の強い希望を受けた会社がFMC事業の営業のためと考えて、できる限りの対応を行ったものの、FMC事業は令和4年12月をもって廃止となり、段ボール事業の新規開拓営業を命じることになったが、C分会長は一般の従業員と同程度の営業知識しか有しておらず、また、FM

C事業報告等についても管理職として仕事を任せるに足る態様とは到底いえなかった状況に鑑み、転属に当たっては役職を免じ、役職のない従業員と同じ地位とした、旨の記載があった。

- (15) 会社は、令和5年1月26日付けで、組合に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「5.1.26連絡書」という。）を提出した。5.1.26連絡書には、①5.1.6連絡書における添付書類が漏れていたのを添付して提出する、②外勤手当の計算根拠は給与規定第28条に規定されているとしており、C分会長は、残業代が別途支給される者に該当するため、内部規定に基づく運用により、外勤手当は基本給の5%が支給されており、配転に伴ってC分会長を殊更不利益に取り扱ったものではない、旨が記載されていた。

また、5.1.26連絡書には、令和2年7月10日開催の取締役会議事録が添付されており、そこには、C分会長が同年8月1日から次長に昇格し、FMCの製造と営業の両方を担当する旨の記載があった。

- (16) 組合は、令和5年3月13日付けで、会社に対し、「分会結成通告並びに団体交渉申入書」及び「要求書」（以下「5.3.13要求書」という。）を提出し、C分会長を分会長とする分会の結成を通知するとともに、①組合掲示板の貸与、②同年4月からの全社員一律に所定内賃金の5パーセント昇給、③賞与規定の手交、賞与の査定基準及び過去の実績等の提示を議題とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「5.3.13団交申入れ」という。）。団交は、同年3月31日午後2時30分に開催されることになった。

- (17) 令和5年3月31日、次の出来事があった。

ア 会社が団交の開催予定場所において組合の到着を待っていたところ、午後3時になっても組合は現れなかった。会社代理人が組合の団交担当者に電話をしたところ、同担当者は、団交開始時刻を午後4時30分と誤認しており団交には出席できない旨述べ、この日の団交は開催されなかった。

イ 組合は、会社に対し、同日団交の開始時刻を誤認をしたために迷惑をかけて申し訳なく思っている旨記載した「謝罪文」を提出した。

- (18) 組合は、令和5年4月13日付けで、会社に対し、5.3.13要求書を議題とする団交を早急に開催されたい旨記載した「要求書」（以下「5.4.13要求書」という。）を提出した。

- (19) 組合は、令和5年4月28日付けで、会社に対し、5.4.13要求書が届いているかを確認するとともに、早急に団交を開催されるように申し入れる旨記載した「申入書」（以下「5.4.28申入書」という。）を提出した。

- (20) 令和5年6月2日、組合と会社は、団交（以下「5.6.2団交」という。）を行っ

た。5.6.2団交において、次のやり取りがあった。

ア 組合が、夏季一時金についての団交を令和5年6月中か7月初頭に開催するよう求めたところ、会社は、同年6月5日に人事考課会議をするし、同月16日に決定されるので間に合わず、支給日がずれてしまう旨述べた。

イ 組合が、おそらく原資の話になり、本当はもっと前からきちんと話し合えばよかったのであり、形だけになるかもしれないと少しは思っている旨述べ、とりあえず文書で回答されたい旨述べたところ、会社は、期日を設定するのは現実的に難しいが、書面での回答であれば可能である旨述べた。組合は、「はい」と述べた。

ウ 組合が、要求書は令和5年6月6日にはファクシミリで送信する旨述べ、同月13日を目途に回答するよう求めたところ、会社は、現実的には1週間で打合せも含めて回答書を作成するのは難しいかもしれないが、同月16日までには回答しようとは思っている旨述べた。

エ 組合が、その段取りで了解する旨述べたところ、会社は、単純に書面での回答になってしまうと思う旨述べた。組合が、賞与に関しては今回が初めてであり、組合としても厳密にこれはおかしいと言えるほど知識も情報もないので、今回提示されたものをみんなで考え、ぼちぼち進めようと思っている旨述べたところ、会社は、繰り返しになるが、各人の人事考課で相当差が開き、受け取る額はまちまちになる旨述べた。

(21) 組合は、令和5年6月6日付けで、会社に対し、「要求書ならびに団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入書を「本件団交申入れ」という。）。

本件団交申入書の記載内容は、次のとおりであった。

「
要求書ならびに団体交渉申入書
夏季一時金について下記の通り要求します。

記

1. 夏季一時金について、全従業員に対して、平均して所定内賃金の2ヶ月分プラス一律5万円の支給を求めます。
2. 上記回答に当たっては、これまでの一時金支給の考え方、根拠、算出方法などをご説明下さい。
3. 前回団交で一時金については査定があるとの説明があった。
 - a. 査定の方法について具体的に説明されたい。

b. 査定の結果としての最高額（係数）、最低額（係数）、平均額（係数）を示されたい。

4. 支給日が迫っているために、まずは夏季一時金についてのみ団体交渉を早急に開催されたい。本年度の昇給など、積み残された課題については改めて団体交渉を申入れる。

以上」

(22) 会社は、令和5年6月13日付けで、組合に対し、本件団交申入書に対する「ご連絡」と題する書面（以下「5.6.13連絡書」という。）を提出した。5.6.13連絡書には、夏季一時金について、次の趣旨の記載があった。また、5.6.13連絡書には、組合のファクシミリ番号の記載があった。

ア 一律の支給について

全従業員について平均して所定内賃金の2か月分＋5万円の支給という要求については、会社はベースアップとして月額2,000円を支給しているので応じかねる。

イ 一時金支給の考え方等について

(ア) 夏季一時金算出の大まかな流れ

- a 一次考課者がそれぞれの労働者の成績等を基にポイントをつける。
- b 二次考課者がポイント順に各労働者に順番をつける。
- c 順番付けされた各労働者に、S、A、B、C、Dなどのランクをつける。
- d これらのランクをもとに、一定の計算式に入れて夏季一時金を仮算出する。
- e 仮算出された夏季一時金を前年度夏季一時金支給額や業績比と比較して微修正する。

(イ) 会社では、対前年の利益率に応じて夏季一時金支給額を決定しており、業績が悪かった年でも一定額を夏季一時金として確保しておくという運用は行っていない。

(ウ) 査定結果としての最高額、最低額及び平均額に関しては、上記のとおりであるので支給額確定まで不明であり、現段階で算出することはできない。

ウ 団交について

会社として団交を拒むものではないが、夏季一時金の算定期日は令和5年6月16日であることから、夏季一時金についての団交を開催することは現実的に困難である。したがって、本書面の回答をもって団交に代えるものとされたい。

(23) 組合は、令和5年6月14日付けで、会社に対し、5.6.13連絡書を踏まえた要求を

記載した「要求書ならびに団体交渉申入書」（以下「5.6.14団交申入書」という。）を提出した。5.6.14団交申入書の要求内容は、次のとおりであった。

「1. 夏季一時金（全従業員に対して、所定内賃金の2ヶ月分プラス一律5万円の支給）の要求に対し、ベースアップを行ったなどとの夏季一時金とは無関係の理由を挙げて、実質的な回答を拒まれていることは看過できない。

- a. 支給額を決定するとされている前年の利益率を提示されたい。
- b. 本年度の夏季一時金の原資、総支給額、平均支給額の予定額を提示されたい。
- c. 組合としては十分な説明がなされていない現状においては、従来の要求（6月6日付要求書第1項）を維持する。

2. 可及的速やかに夏季一時金に関する団交を開催されたい。

3. 上記団体交渉のために、夏季一時金の支給日が遅れることは本意ではない。本年度の夏季一時金については、一旦仮支給とし、団体交渉での交渉の結果、必要があれば追加して支給されたい。また、組合との妥結前であり、仮支給であることを明示することを求めます。」

(24) 組合は、令和5年6月30日付けで、会社に対し、「抗議文」（以下「5.6.30抗議文」という。）を提出した。5.6.30抗議文には、「6月14日に下記の内容で要求書ならびに団体交渉申入書を提出している。2週間以上経過したが、連絡すらない。強く抗議するとともに、可及的速やかに団交を開催することを求める。」と記載され、その下に、5.6.14団交申入書の要求内容と同一の内容が記載されていた。

(25) 令和5年7月10日にC分会長が組合執行委員長A（以下「委員長」という。）に送信した電子メールには、同日の会社の昼礼において、賞与については社員平均で1.8か月であるとの発言があった旨の記載があった。

(26) 令和5年7月10日、会社は、C分会長に対し、夏季一時金6万円を支給した。

(27) 令和5年7月11日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

4 C分会長の夏季一時金支給額について

C分会長の令和5年6月の給与基本給額は27万3,900円であり、また、令和2年度から5年度の夏季一時金の支給額は、次のとおりであった。

年 度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総支給額（円）	568,000	662,000	400,000	60,000

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社が、C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 令和5年7月7日、C分会長に対して夏季一時金の支給額を6万円とする賞与明細書が配付された。他の組合員及び従業員から聞き取ったところ、基本給2か月分に加えて、物価高騰分として一律6万円が支給されていることが判明した。なお、会社ではおおむね、例年基本給2か月分が一時金として支給されている。

イ 会社は、C分会長に対して、最も成果の出にくい新規営業のみの業務を与えた。ルーティンの営業先がなければ、成績の数字的な見劣りがするのは当然であるにもかかわらず、他の既存の取引先を持つ営業と全く同じ基準で評価した。そう簡単に成果の上がるはずのないこの異動が、一時金の減額に結び付いたのである。

加えて、会社は、C分会長の一時金を、結果としては数値的な評価以上に低額の支給とした。数値的な評価は行われていたのかもしれないが、支給額はその評価とは直接関係せず、最終的には社長が恣意的に決定している。

このように、会社が、C分会長に対し、新規のみの営業を指示した上で、極めて低額な一時金を支給するという不公平な取扱いをしたのは、C分会長が組合員であるからであり、見せしめ的な要素のある不利益取扱いである。

ウ 会社は、一時金支給額を6万円とした理由として、人事考課の査定において令和4年11月29日の懲戒処分が考慮されたことを挙げる。この点、会社は、懲戒処分を2つに分けてそのうち一方だけが査定に関わったと主張するが、後付けの説明にすぎないし、また、同年7月から8月頃の行為が組合加入後の同年11月29日になって懲戒処分の対象となっているのはいかにも不自然であり、C分会長が組合加入したことに対する報復又は嫌がらせを示唆するものである。

エ また、会社は、FMC事業部においてC分会長が業績を上げておらず売上げが全くなかったと主張するが、C分会長は、組合加入前のこの時期には、夏季一時金をおそらくは他の従業員と同水準で支給されており、今回の支給基準との整合性がない。

オ C分会長が組合結成以前から退職勧奨を受けていたことは事実であるが、以上のとおり、退職を断った後の、少なくとも分会結成後のC分会長に対する会社の扱いは、組合を嫌悪する社長の組合排除の意思が顕在化したものである。

C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて最も成果の出にくい新規開拓営業担当とし、令和5年度夏季一時金を6万円という極めて低額の支給としたことは、組合嫌悪の発現としか解釈できず、組合員であるが故の不利益取扱いである。

また、本件審問終結時現在も組合員間で一時金及び昇給に関する要求について議論をしているが、C分会長に対する明らかに低額の一時金支給が続く中で、組合として一時金を要求することを躊躇している状況にある。C分会長に対する異常な低額支給が組合活動を萎縮させている。C分会長のみ夏季一時金を大幅に減額することは、労働組合が無力であることを示し、見せしめの効果によって組合を弱体化する意図があり、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 令和5年度夏季一時金について

会社がC分会長に対して夏季一時金の支給額を6万円とする賞与明細書を配付したのは確かだが、会社では、例年夏季一時金で基本給のおおむね2か月分支給しているわけではなく、また、物価上昇分として一律6万円を支給してはいない。

イ 本社営業部への異動について

(ア) C分会長が本社営業部へ異動となったことは、会社においてFMC事業から撤退する事態となったことが大きく起因しており、C分会長が組合員であることとは無関係である。

(イ) 平成31年2月1日にC分会長が会社に入社するに際しては会社においてFMC事業を軌道に乗せることが期待されていた。そして、FMC事業部は、C分会長が責任者として営業かつ製造を任されていたが、発足から廃止までの2年6か月(30か月)のうち合計24か月は売上げがゼロであった。

これを受け、会社は、C分会長に対し、FMC事業部に関する報告を求めたが、十分な報告はなく、FMC事業部を存続させるに足る資料は提出されなかったため、令和4年9月の取締役会において、今期でFMC事業を終了することを確認した。会社としては、C分会長はFMC事業を行うために入社したという認識であり、FMC事業部廃止に伴い退社するものと考えていたため、退職勧奨を行ったが、C分会長がこれに応じなかったため、配置転換する必要が生じた。

(ウ) 会社は、出先事業所、本社営業部及びグループ会社に対しC分会長の受け入れの可否を打診したが、いずれも拒否された。そこで、会社は、改めて退職勧奨を行ったが、C分会長はこれを拒否した上で、組合に加入した。

(エ) 会社としては、C分会長が退職せず、かといって配置転換先もないという状況になったため、本社営業部で新規開拓の担当として勤務してもらうこととなった。

本社営業部となった理由は、①ほかに受け入れ先がなかったこと、②C分会長が営業経験があるといって入社してきたこと、が挙げられる。

また、新規営業担当になった理由は、①FMC事業部での勤務成績などに鑑みると、既存の顧客を担当させられるほどの信頼がC分会長に置けなかったこと、②既存の顧客を担当させるとした場合、現在設定している全得意先の見直し、営業ルートの再設定が必要になり効率が悪くなる懸念があったこと、③C分会長にいきなり既存の顧客を任せてトラブルが生じた場合、担当に戻された元の担当のモチベーション維持に悪影響が生じる懸念があったこと、などが挙げられる。

(オ) このように、C分会長の処遇については、組合加入前から検討事項となっており、可能な限りの配置転換を検討した結果、苦肉の策として配置転換先が本社営業部新規営業となったのであり、この配置転換と組合への加入は何ら関係がない。

ウ 夏季一時金の減額について

(ア) C分会長の令和5年度夏季一時金が他の従業員より低額とされたのは、①FMC事業部が廃止されたこと、②配置転換先での本社営業部新規担当において売上げを上げられなかったこと、③同一一時金の算定期間内に懲戒処分を受けていること、が主な原因となっており、C分会長が組合員であることとは何ら関係がない。

(イ) 令和5年度夏季一時金の算定期間は、令和4年10月11日から同5年4月10日であり、個人の売上げ、所属拠点の損益等の数字から算出した総合ポイントで順位付けをする一次考課では、順番を並べる作業を行うのみであり、恣意的な操作は行われない。その後行われる二次考課では、売上の多少等に応じて順位を修正するにすぎない。

(ウ) C分会長の令和5年度夏季一時金の評価期間のうち、令和4年10月11日から同年11月30日まではFMC事業部での勤務状況が、同年12月1日から同5年4月10日までは新規担当の営業活動がそれぞれ評価対象となるが、前者については、結果として撤退に至ったFMC事業部の責任者としてのC分会長の責任は無視できないため、一時金の算定においてほとんど考慮しないという経営判断も当然考えられるし、後者については、本社営業部では行動評価が一切加味されないため、営業活動において受注に至ることが一件もなかった

たC分会長は一時金において評価すべき対象がなかったのであるから、いずれも、組合加入とは何ら関係がない。なお、会社では、C分会長を除き、売上げが一切上がらないという従業員は存在しない。

(エ) さらに、C分会長が使用するパソコンへの外部からの不正アクセスの可能性もあったことから、会社が、同パソコンのある2階の就業場所から3階の就業場所への「席の移動」をするよう伝えたが、C分会長は、合理的理由なく拒み続けたため、上記算定期間内において懲戒処分を受けている。会社は、業務命令違反を理由として懲戒処分に及んだものであり、この点もC分会長が組合員であることとは何ら関係がない。

(オ) 会社がC分会長に対し、令和4年まで多額の夏季一時金を支払っていたのは、ひとえにFMC事業の展開へ多分に期待を有していたためである。同年12月をもってFMC事業部は廃止され、C分会長は、営業職を任された後も売上げがゼロであること、営業部の従業員の人事考課においては行動評価が一切採用されていないことからしても、C分会長の令和5年度夏季一時金が6万円にとどまることは当然である。

エ 不当労働行為の不存在について

以上のように、C分会長を本社営業部新規営業へ配置転換したこと及びC分会長の令和5年度の夏季一時金が他の従業員より低額とされたことは、いずれもC分会長が組合員であることとは何ら関係がなく、会社に、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たる行為は存在しない。

2 争点2（本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 令和4年10月5日、組合はC分会長が組合加入したことを会社へ通知し、C分会長の労働条件に関する要求書を郵送した。その後数回の団交が持たれた。一定の組合加入者があったため分会を結成して同5年3月13日に分会結成の通告書及び要求書を会社へ郵送した。

同月3月31日に団交が開催される予定であったが、組合が開催時刻を勘違いしていたため開催できなかった。その後、組合は団交の開催を申し入れたが、予定が立たないなど、先延ばしとなっていき、同年6月2日、団交が開かれた。

イ 組合は、令和5年6月6日、本件団交申入書を送付したが、同月13日、会社から団交は開催しない旨連絡があったため、組合は、同月14日に5.6.14団交申入書を送付した。その後、回答がないため、組合は、5.6.30抗議文を郵送した。

このように、会社は、本件団交申入書に対して、文書回答を行ったのみで団

交を開催しなかった。5.6.14団交申入書に対しては回答すらない。

ウ 5.6.2団交において、組合が、令和5年度夏季一時金について実質的な交渉期間が事実上ない旨述べたのは事実だが、だからこそ本件団交申入書で早急に団交を求め、会社の文書回答に対し、5.6.14団交申入書を提出し、妥結後の支給という本来の形でなく仮支給をした上で、交渉が事後的となることもやむを得ない旨付け加えて要求したのである。組合は、会社が曲解するように、夏季一時金の「支給前に」団交が開催されなかったことを、殊更に団交拒否と主張しているわけではない。

エ 会社は、5.6.14団交申入書について、代理人が組合に架電して協議しようとして試みたが、委員長が不在であり、折り返しの電話もなかった旨主張する。会社が何度架電し、誰にどのように伝えたのか、また不在であったのかは知らないが、組合の者はほぼ事務所にいるのであるし、ファクシミリ等の手段もあるのであるから、返事がないから連絡が取れなかったかのような主張をするのは理解に苦しむところである。

オ 会社が、組合が本件団交申入書で申し入れた団交に応じなかったことは、団交拒否の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 組合と会社は、令和4年11月10日から始まり、月に1回ペースで団交を行っていた。第4回団交期日は同5年3月31日に設定されていた。しかしながら、同日の団交期日では、会社が出席していたものの組合の委員長及びC分会長は現れず、団交期日はリスケジュールされることになった。会社としては、近日中の再設定を行いたいところではあったが、株主総会等で繁忙を極めて社長の日程調整がつかず、次回団交期日は同年6月2日に設定された。

5.6.2団交において賞与に関する協議が行われ、組合は会社に対し、夏季一時金に関して直近で改めて団交期日の設定を求めたが、その時点で会社は、同月5日の人事考課会議を踏まえ、同月16日に支給額を決定することとなっていたため、同日までにもう一度団交を開催することは日程的に困難であった。組合は、当初はそれまでの間にもう一度団交を開催することを求めているものの、時間的に難しいことを理解して、「とりあえず、文書で回答していただくということでもいいですか」と述べて、同日までに団交を開催することは求めなかった。さらに、今回の夏季一時金の決定については、時間的な制約や今回が夏季一時金に関する実質的に初回の交渉であることから、それほど強く交渉することは考えていないような趣旨の発言をしていた。

イ そこで、まず組合が遅くとも令和5年6月6日までに要求書を会社に送り、

それに対して会社が同月13日までに回答することになった。組合は、会社が同日までに回答できなかったとしても致し方ないと理解を示したが、会社は、約束どおり同日に回答を送付している。

ウ 翌日の令和5年6月14日、組合が5.6.14団交申入書を差し入れてきたため、会社代理人は、5.6.2団交でのやり取りを全く無視した内容に驚いたが、賞与について仮支給とすることは会社においても困難であり、さらに仮に査定をし直したとしてもC分会長の支給額に変動を与えるほどの実績もなかったことから、組合に架電して協議しようとした。しかし、委員長は不在であり、折り返しの電話もなかった。

さらに、同月30日には、5.6.14団交申入書とほぼ同趣旨の5.6.30抗議文が送られてきたため、再度、会社代理人は組合に架電したが、やはり委員長は不在であり、この時も折り返しの電話がなかった。委員長はほぼ事務所にいるとのことであるが、繰り返し架電しているにもかかわらず不在であったことは事実であるし、その架電自体共有されないことは組合内部の不手際にほかならない。

エ 会社は、組合の団交について誠実に対応してきた。そして本件申立ての後も、従前と同様に団交に誠実に対応している。本件団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかである。

第6 争点に対する判断

1 争点1（会社が、C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記第4. 3(10)ア、(11)、(26)認定によれば、会社が、C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年7月10日、C分会長に対し令和5年度夏季一時金として6万円を支給したことが認められる。そして、C分会長の同一時金が他の従業員に比べて低額であったことについて、当事者間に争いはない。

このように、会社が、C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことについて、組合は、組合嫌悪によるものであって、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入である旨主張し、会社は、会社に、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たる行為は存在しない旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、会社がC分会長の令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたこ

とが、経済的に不利益な取扱いに当たることは、いうまでもない。

(3) 次に、会社が、C分会長を本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことが、組合員であるが故になされたものといえるかについてみる。

ア C分会長の本社営業部への異動及び令和5年度夏季一時金の支給額決定時における労使関係が緊張関係にあったかについてみる。

(ア) まず、会社が令和5年度夏季一時金の支給額を決定した時期をみる。

前記第4. 3(20)、(22)認定によれば、①5.6.2団交において、会社が、令和5年度夏季一時金について令和5年6月5日に人事考課会議をする旨述べたこと、②5.6.13連絡書に、同一時金の算定日が同月16日であることから団交開催は現実的に困難である旨の記載があったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社が、令和5年度夏季一時金の支給額を決定した時期は、令和5年6月5日から同月16日にかけてであったと推認される。

(イ) 次に、前記第4. 3(4)、(5)、(7)から(9)、(10)ア、(11)、(12)、(14)から(23)認定によれば、令和4年10月5日に組合が会社に対してC分会長の組合加入を通知して以降、①C分会長に対する退職勧奨の撤回等を要求事項とする4.10.5団交申入れについて、4.11.10団交において協議が行われたこと、②C分会長に対する業務指示に係る4.11.15申入書について、会社が組合に対し、話し合いを提案するとともに4.11.22連絡書で回答をしたこと、③令和4年12月1日、C分会長が本社営業部に異動となったこと、④4.11.30異動辞令、第一戒告処分、第二戒告処分等に係る4.12.1団交申入れについて、4.12.8団交において協議が行われ、その後、会社が5.1.6連絡書及び5.1.26連絡書で回答をしたこと、⑤昇給及び賞与に係る5.3.13団交申入れについては、組合が開催時刻を誤認していたために開催されなかったものの、その後、組合が再度団交開催を申し入れ、5.6.2団交において協議が行われたこと、⑥令和5年度一時金に係る本件団交申入れに対して、会社が5.6.13連絡書で、要求事項に回答するとともに、一時金の算定期日が間近であることを理由に書面での回答をもって団交に代えるものとされたい旨通知したこと、⑦組合が、5.6.14団交申入書で、一時金を仮支給した上での団交開催を求めたこと、が認められる。

このように、C分会長が組合に加入してから、C分会長の本社営業部への異動を経て、会社が令和5年度夏季一時金の支給額を決定するまでの間、会社は、組合の4.10.5団交申入れ、4.12.1団交申入れ、5.3.13団交申入れ及び5.4.28申入書については団交に応じ、4.11.15申入書には書面で回答している。

また、本件団交申入れについては、会社が一時金支給額算定の直前であることを理由に団交に応じていないものの書面では回答し、これに対して、組合が、仮支給した上での団交開催を求めている。

そうすると、組合がC分会長の組合加入を会社に通知してから、会社が令和5年度夏季一時金の支給額を決定するまでの間の組合と会社の労使関係は、団交により問題解決を図る通常の労使関係を超えて緊張した関係にあったとはいえない。

イ 組合は、会社が、C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことが組合嫌悪の発現としか解釈できない旨主張し、その根拠として、①支給額は最終的には社長が恣意的に決定していたこと、②第一戒告処分及び第二戒告処分のうち一方だけが令和5年夏季一時金の査定に関わったとするのは後付けの説明にすぎず、また、同4年7月から8月頃の行為が組合加入後の同年11月29日になって懲戒処分の対象となっているのはいかにも不自然であり、C分会長が組合加入したことに対する報復又は嫌がらせを示唆するものであること、③C分会長は、組合加入前は、FMC事業部において売上げが全くなかったとされているにもかかわらず、夏季一時金をおそらくは他の従業員と同水準で支給されており、今回の支給基準との整合性がないこと、を挙げるので、これらの点についてみる。

(ア) まず、根拠①についてみる。

前記第4. 2(3)ア認定によれば、会社の営業職従業員の一時金の支給額は、一次考課及び二次考課において個人の売上高、所属の営業損益等の数値を計算することによって順位付けをした上で、取締役会の経営判断によって具体的な額を決定することになっていたことが認められる。

そうすると、会社の営業職従業員の一時金の支給額の算定については、制度上、社長が恣意的に決定し得る仕組みにはなっていない。

さらに、制度の運用上も、社長が支給額を恣意的に決定していたとか、取締役会が社長の意思を付度するなどして支給額を恣意的に決定していたと認めるに足りる事実の疎明はない。

(イ) 次に、根拠②についてみる。

a 前記第4. 3(4)、(10)認定によれば、会社は、C分会長に対し、令和4年10月5日の組合加入通知から約2か月後である令和4年11月29日に、第一戒告処分及び第二戒告処分をしたことが認められる。このことからすると、第一戒告処分及び第二戒告処分は、C分会長の組合加入後の近接し

た時期になされているということとはできる。

- b 組合は、第一戒告処分及び第二戒告処分のうち一方だけが令和5年夏季一時金の査定にかかわったとするのは後付けの説明にすぎないことが、組合加入に対する報復又は嫌がらせを示唆するものである旨主張する。

しかしながら、前記第4. 2(2)、3(10)イ、ウ認定によれば、処分対象事実が発生した時期が、第一戒告処分は令和5年度夏季一時金の支給対象期間内である令和4年11月11日から21日である一方、第二戒告処分は令和4年度冬季一時金の支給対象期間である令和4年7月から8月であることが認められるのであるから、会社が令和5年度夏季一時金の支給額算定に当たって第一戒告処分だけを考慮したとしても不合理とはいえない。

- c 組合は、令和4年7月から8月頃の行為が組合加入後の同年11月29日になって懲戒処分の対象となっているのは不自然であり、C分会長が組合加入したことに対する報復又は嫌がらせを示唆するものである旨主張する。

しかしながら、三、四か月前の行為を理由に懲戒処分をすることは、時期的に特段不自然とはいえない。

また、この時期の組合と会社の労使関係が、団交により問題解決を図る通常の労使関係を超えて緊張した関係にあったとはいえないことは、前記ア判断のとおりであり、こうした状況において、C分会長に対して、組合加入に対する報復又は嫌がらせのために懲戒処分をする動機が会社にあったとはいえない。

したがって、令和4年7月から8月の行為が同年11月29日になって懲戒処分の対象となっていることが、組合加入に対する報復又は嫌がらせを示唆するものであるとはいえない。

- (ウ) 最後に、根拠③についてみる。

- a 前記第4. 4認定によれば、C分会長の令和2年度から同4年度の夏季一時金支給額はいずれも40万円以上であったことが認められる。このように、C分会長の夏季一時金は、組合加入後に大きく減少している。

そして、令和4年度以前にFMC事業部の売上げがなかったことについて、当事者間に争いはない。

- b 会社は、令和4年以前まで多額の夏季一時金を支払っていたことについて、ひとえにFMC事業部の展開に多分の期待を有していたためである旨主張する。

そこで、FMC事業部の在り方についての会社の検討状況をみると、前記第4. 3(3)認定によれば、会社がFMC事業の廃止を決定したのは令

和4年9月6日開催の取締役会においてであったことが認められる。そして、それ以前に会社がFMC事業部の在り方について何らかの検討をした事実は認められない。そうすると、令和4年度夏季一時金の支給額が決定されたとみられる令和4年6月の時点では、会社がFMC事業部の展開を期待していたとしても不自然ではない。

c また、前記第4. 2(3)ア(ウ)認定によれば、会社の一時金は、二次考課の順位付けを基に取締役会が賞罰等を含めた経営判断により具体的な支給額を決定することが認められるのであるから、取締役会の経営判断により、FMC事業部の展開への期待を一時金支給額に反映させることは、特段不合理ではない。

d したがって、令和4年以前まで多額の夏季一時金を支払っていたのがFMC事業部の展開に多分の期待を有していたためであるとの会社の主張は首肯できる。

e そうすると、組合加入前である令和4年度以前と同5年度とで、夏季一時金の支給基準に整合性がないとはいえない。

(エ) したがって、根拠①から③に基づいてなされた、C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当として令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことが、組合嫌悪によるものであるとの組合主張は、採用できない。

ウ したがって、会社が、C分会長を本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことが、組合員であるが故になされたものであるとはいえない。

(4) 以上のことからすると、C分会長を令和4年12月1日付けで本社営業部に異動させて新規開拓営業担当とし、令和5年度の夏季一時金を他の従業員より低額としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、また、組合に対する支配介入であるともいえないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記第4. 3(21)認定によれば、組合が、会社に対し、令和5年6月6日付けで本件団交申入れをしたことが認められる。そして、本件団交申入れに基づく団交が開催されていないことについて、当事者間に争いはない。

(2) まず、本件団交申入れの要求事項が義務的団交事項であるかについてみる。

前記第4. 3(21)認定によれば、本件団交申入れの要求事項は、夏季一時金についてであり、組合員の労働条件に関する事項であることは明らかである。よっ

て、義務的団交事項といえる。

(3) 次に、本件団交申入れに対する会社の対応が団交拒否に当たるかについてみる。

ア 前記第4. 3 (21)、(22) 認定によれば、①本件団交申入書には要求事項として、(i) 夏季一時金の全従業員に対する、平均して所定内賃金の2か月分プラス一律5万円の支給、(ii) 一時金支給の考え方、根拠、算出方法等の説明、(iii) 一時金査定についての具体的説明及び査定の結果として最高額、最低額及び平均額又はその係数の提示、(iv) 夏季一時金についてのみの団交の早期開催、が記載されていたこと、②会社が、本件団交申入れに対して、5.6.13連絡書を提出し、本件団交申入書の要求事項(i)については、ベースアップとして月額2,000円を支給しているので要求には応じかねる旨回答し、(ii)については、算出の大まかな流れを説明し、(iii)については、査定結果の最高額等については支給額確定まで不明であり、現段階では算出できない旨回答し、(iv)については、会社として団交を拒むものではないが、算定期日が令和5年6月16日であることから、団交開催は現実的に困難であり、本書面の回答をもって団交に代えるものとされたい旨回答したこと、が認められる。

イ このように、会社は、本件団交申入れに対し、本件団交申入書の要求事項に書面で逐一回答する一方で、書面での回答をもって団交に代えとの意思表示をしている。

しかしながら、団交は対面で行うのが原則であって、組合が対面での団交を求めている本件においては、本件団交申入れに書面でのみ回答する会社の対応は、団交拒否に当たる。

ウ 会社は、会社代理人が組合に架電して協議しようと試みたが委員長が不在であり折り返しの電話もなかったとして、その架電が共有されないこと自体、組合の不手際にほかならない旨主張する。

しかしながら、前記第4. 3 (22) 認定によれば、会社が組合に提出した5.6.13連絡書には組合のファクシミリ番号が記載されていたことが認められるのであるから、会社と組合の間ではファクシミリでのやり取りがなされていたとみられる。そうした中で、電話連絡がつかないことを理由に、ファクシミリの連絡をすることなく団交の諾否の回答をしなかった会社の対応は、団交を拒

否したものと評価されてもやむを得ない。

(4) 次に、会社が団交を拒否したことに正当な理由があるかについてみる。

ア 会社は、団交拒否の正当な理由として、一時金の支給金額の算定期日が迫っていて時期的に団交開催が困難であったことを挙げる。

本件の場合、令和5年6月6日の本件団交申入れの時点で、一時金の算定日が10日後の同月16日に迫っていたのであるから、組合が一時金の算定日前の団交開催を求めていたのであれば、時期的に団交開催が困難であるとの会社の主張は首肯でき、そのことが、団交に応じない正当な理由とみる余地がある。

しかしながら、前記第4. 3(22)、(23)認定によれば、会社が組合に対して5.6.13連絡書を団交に代える旨伝えた後、組合は、夏季一時金の支給日が遅れることのないよう配慮して、交渉妥結前に一旦仮支給をした上で、交渉を継続するよう求めていたことが認められるのであるから、一時金の支給金額の算定期日が迫っていることは、団交に応じない正当な理由とはいえない。

イ なお、会社は、組合が、5.6.2団交において、時間的制約等からそれほど強く交渉することは考えていないような趣旨の発言をしていたとして、5.6.14団交申入書について、5.6.2団交での内容を全く無視した内容である旨主張する。

確かに、前記第4. 3(20)認定によれば、5.6.2団交において、組合が、会社における支給額決定日が間近に迫っていてそれまでに団交を開催できないという会社の事情に理解を示す発言をしたとみることはできる。

しかしながら、5.6.2団交での組合のそのような発言が、その後に組合が求めた、一旦仮支給をした上での継続交渉に、応じなくてよい理由にはならないのであって、会社の主張は採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、団交に応じないまま夏季一時金を支給したことに対する謝罪及び妥結に向けた真摯な努力並びに誓約文の掲示をも求めるが、主文1及び2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12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7年3月10日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓