

命 令 書

申 立 人 郡山市桑野二丁目 3 4 - 1 2
福島公務公共一般労働組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 福島市上鳥渡字茶畑 1 5 番地の 1
福島市環境サービス協業組合
代表理事 B 1

上記当事者間の福労委平成 3 0 年（不）第 1 号福島市環境サービス協業組合事件について、当委員会は、令和元年 1 0 月 1 6 日第 5 1 9 回公益委員会議において、会長公益委員平石典生、公益委員吉高神明、同駒田晋一、同二瓶優子、同榎裕康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人福島市環境サービス協業組合は、申立人福島公務公共一般労働組合が平成 2 9 年 6 月 2 日付けで申し入れた団体交渉事項のうち次の事項及びこれらに関連する過去の団体交渉事項について、自らの見解の内容及びその根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力するなど、誠実に団体交渉を行わなければならない。
 - (1) 決算書の提示を求めるとともに、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求める（別表の議題⑳及び議題㉓）。
 - (2) 平成 2 9 年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定すること（別表の議題㉔、議題⑳及び議題㉖）。
 - (3) 平成 2 8 年年末賞与について、平成 2 8 年 3 月に採用されたことを根拠

に給与月額 $\frac{1}{2}$ 分の $\frac{9}{10}$ に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給すること（別表の議題⑳及び議題㉓）。

- 2 被申立人福島市環境サービス協業組合は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 第1回から第6回団体交渉のうち、別表の議題㉑、議題㉒、議題㉔、議題㉕、議題㉖、議題㉗、議題㉘、議題㉙及び議題㉚以外の団体交渉についての申立ては却下する。
- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、申立人福島公務公共一般労働組合（以下「組合」という。）と被申立人福島市環境サービス協業組合（以下「法人」という。）との間で開催された7回の団体交渉における法人の対応が不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合から、平成30年3月27日（以下平成の元号は省略する。）に申立てがあった事件（福労委平成30年（不）第1号福島市環境サービス協業組合事件）である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、組合との賃金及び賞与等に関する団体交渉に当たっては、決算書等の資料を提出して誠実に説明しなければならない。
- (2) 法人は、組合が29年6月2日付けで申し入れた団体交渉について、自らの主張に固執することなく、組合の要求事項に対して、自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して、組合の納得を得るよう努力す

るなど、誠実に団体交渉を行わなければならない。

第2 争点

- 1 第1回から第7回までの団体交渉は、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」に当たるか否か。
- 2 一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人である法人は、肩書地に主たる事務所を置き、福島市から委託される一般廃棄物の収集運搬等の業務を行う協業組合である（乙15）。
- (2) 申立人である組合は、郡山市に本部を置き、日本自治体労働組合総連合福島県本部と福島県労働組合総連合を上部団体に持つ合同労組である。なお、申立て時における組合員数は34名である。

2 第1回団体交渉の経過

- (1) 組合は、法人に対し、26年8月13日付け要求書により団体交渉の申入れを行った。当初、組合及び法人は、同年8月29日に団体交渉を開催する予定であったが、法人は、組合に対し、同年8月27日付け文書により、法人の代理人の都合のため同年8月29日ではなく、同年9月9日又は9月10日に団体交渉を開催したい旨連絡した。組合は、同年8月28日付け文書により、法人の対応は、双方で合意した日程を法人の都合で破棄するものであるなどとして法人に抗議したが、同年9月9日に団体交渉を開催することに応諾し、第1回団体交渉が同日に開催された（甲1、甲2、甲3、甲5、乙1）。

(2) 団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長（以下「**B 1** 理事長」という。）、**B 2** 副理事長、**B 3** 専務理事（以下「**B 3** 専務理事」という。）、**B 4** 事務局次長（以下「**B 4** 事務局次長」という。）、代理人の**B 5** 弁護士（以下「**B 5** 弁護士」という。）及び**B 6** 弁護士（以下「**B 6** 弁護士」という。）、組合側においては、**A 2** 執行委員長（以下「**A 2** 執行委員長」という。）、その他関係者 6 名、計 13 名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26 年 7 月 17 日付け懲戒処分の撤回（以下「議題①」という。）。

イ 26 年 7 月 17 日付け懲戒処分の手続の不備（以下「議題②」という。）。

ウ 昇給停止・賞与不支給処分の撤回（以下「議題③」という。）。

エ 法人の現在の管理職等の問題（以下「議題④」という。）（甲 1、甲 5、乙 1）。

(3) 議題①から議題④までについて、**B 4** 事務局次長及び**B 1** 理事長が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲 5）。

(4) 議題①に関する協議において、法人の代理人の団体交渉における対応及び第 1 回団体交渉の日程調整時の対応について協議が行われた（甲 5）。

(5) 組合は、26 年 8 月 13 日付け要求書にない議題として、同年 7 月 28 日付けの**A 3** への懲戒処分決定の手続（以下「議題⑤」という。）に係る協議を提案し、次回の団体交渉で協議することとなった（甲 5）。

3 第 2 回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、26 年 10 月 16 日付け要求書及び同年 11 月 25 日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年 12 月 2 日、第 2 回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 4** 事務局次長、代理人の**B 5** 弁護士及び**B 6** 弁護士、組合側においては、**A 2** 執行委員長、その他関係者 7 名、計 12 名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26 年 7 月 17 日付け、同年 8 月 18 日付け及び同年 7 月 28 日付け懲戒処分決定の手續（以下「議題⑥」という。）。

イ 昇給停止の撤回（以下「議題⑦」という。）。

ウ 26 年夏季賞与不支給の撤回（以下「議題⑧」という。）。

エ 法人の事務所にいる 3 人の問題（以下「議題⑨」という。）。

オ 委託費の使途（以下「議題⑩」という。）。

カ 26 年年末賞与を全従業員に全額支給すること（以下「議題⑪」という。）（甲 6、乙 2、当委員会に顕著な事実）。

(2) 議題⑥から議題⑪までについて、**B 4** 事務局次長及び**B 5** 弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲 6）。

(3) 議題⑥に関する協議において、法人の代理人の団体交渉における対応について協議が行われた（甲 6）。

(4) 組合は、26 年 10 月 16 日付け要求書及び同年 11 月 25 日付け要求書にない議題として、求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の賃金（以下「議題⑫」という。）に係る協議を提案し、後日、法人が回答することとなった（甲 6）。

(5) 法人の代理人は、組合に対し、27 年 1 月 30 日付け「ご連絡」文書により、議題⑥、議題⑦、議題⑧、議題⑩及び議題⑫に係る回答を行った（当委員会に顕著な事実）。

4 当委員会のあっせんに至る経過及び結果

(1) 組合は、法人に対し、27 年 3 月 12 日付け要求書により団体交渉の

申入れを行ったが、法人は、当委員会へ26年夏季賞与の不支給分等に係るあっせん申請を予定しており、その手続きの中で引き続き協議したい旨を27年3月20日付け「ご連絡」文書により組合に通知した（乙3、当委員会に顕著な事実）。

(2) 法人は、27年4月10日付けで当委員会へあっせん申請を行い、第1回あっせんが同年8月20日に実施され、26年夏季賞与の不支給分については、当委員会が提案した50%を支給するあっせん案を法人が持ち帰り理事会に諮ることとなった。

第2回あっせんが同年9月16日に実施され、法人は、26年夏季賞与の不支給分について10%を支払う旨の提案をしたが、合意には至らず、あっせんは打切りとなった（乙9、第1回審問調書8～9頁、第2回審問調書13頁、当委員会に顕著な事実）。

5 第3回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、27年11月19日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年12月21日、第3回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B1** 理事長、**B2** 副理事長、**B3** 専務理事、代理人の**B5** 弁護士及び**B6** 弁護士、組合側においては、**A2** 執行委員長、代理人の**A4** 弁護士（以下「**A4** 弁護士」という。）、その他関係者6名、計13名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26年7月17日付け及び同年8月18日付けの被処分者に対する26年夏季賞与の支給（以下「議題⑬」という。）。

イ 26年7月28日付けの**A3** への出勤停止処分の撤回（以下「議題⑭」という。）。

ウ 26年年末賞与及び27年夏季賞与の支給に当たり、給与月額の内

割及び2割の金額を減額されている従業員に係る両賞与の算定基準を明らかにすること、両賞与の減額分の支払い、従業員に配布された人事考課チェック表の説明及び組合と合意に達するまで現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないこと（以下「議題⑮」という。）。

エ 27年年末賞与を月額給与1か月分満額支給すること（以下「議題⑯」という。）。

オ 27年度の定期昇給を行うこと（以下「議題⑰」という。）。

カ 求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定（以下「議題⑱」という。）。

キ 業務執行上、従業員が管理部門に意見を上げることができる会議等の開催（以下「議題⑲」という。）（甲19、乙4）。

(2) 議題⑬から議題⑲までについて、B5弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲19）。

(3) 議題⑮に関する協議において、B5弁護士は、人事考課チェック表については、まず班長がコメントを付して1次評価を行い、その後現場の係長及び事務局が再度確認し、最終的に役員がその内容を確認してチェック表を確定させるという三重のチェックを行っていること、また、評価対象としては「挨拶・身だしなみ・言葉遣い、人間性、規律性、協調性、車両メンテナンスなど」の項目のほかに、車両事故の有無や指示の遂行状況等を総合的に判断してAからEまでの5段階で評価していることを説明した。さらに、同人は、C評価が標準で1か月分の賞与となり、A評価で1か月分より2割増額、B評価で1割増額、D評価で1割減額、E評価で2割減額となるという評価と賞与の関係について説明した。また、同人は、減額分の支払い請求について、人事考課における査定の結果、賞与が減額となっても懲戒処分としての減給ではなく賃金の

計算方法にすぎないと考えており、賞与を支給するか否か、あるいは、どの程度の賞与を支給するかについて使用者は裁量権を有しており、この賞与の減額についても裁量権に基づいて判断したものであって、法人としては使用者の裁量権を逸脱していないという見解である旨回答した。

B 3 専務理事が、賞与については全員一律にしろという要求なのかなどと尋ねたところ、組合は、そうである旨述べた。

B 6 弁護士は、こういう制度にしてほしいとか意見を上げてもらってそれを反映させていくなどであれば分かるが、一律平等が組合の主張と言われても経営側としてはそのようなことはできないとしか回答できないなどと述べ、また、**B 5** 弁護士は、人事考課の評価は全くなくして一律にとすることはできないと思うが、人事考課のやり方に関して要望があれば検討する余地はあるなどと述べた（甲19、乙12）。

6 第4回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、28年4月28日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年6月17日、第4回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 7** 副理事長、**B 3** 専務理事、**B 8** 事務局長（以下「**B 8** 事務局長」という。）、代理人の**B 5** 弁護士及び**B 6** 弁護士、組合側においては、**A 2** 執行委員長、代理人の**A 4** 弁護士、その他関係者が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 26年7月17日付け及び同年8月18日付け処分の被処分者に対する26年夏季賞与の支給（以下「議題⑩」という。）。

イ 26年7月28日付けの**A 3**への出勤停止処分の撤回（以下「議題⑪」という。）。

ウ 26年7月17日付け懲戒処分に係る議事録（以下「議題⑳」という。）。

エ 賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直しの要求、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与及び27年年末賞与の減額分の支給。

本表による考課基準は、「人間性、規律性、協調性」など抽象的な概念で、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり、適正な評価にならない。また、車両事故などを評価することは、懲罰的に賞与を減額することになりかねない。したがって、組合と合意に達するまで、現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないことを求める（以下「議題㉓」という。）。

オ 27年度の定期昇給の実施（以下「議題㉔」という。）（甲8、甲9、乙5）。

- (2) 議題㉐から議題㉔までについて、B5弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲9）。
- (3) 議題㉐に関する協議において、B5弁護士は、「賞与を支給するか否か、あるいはどの程度の賞与を支給するか否かについては、使用者としては裁量権を有しているものと考えております」、「この夏季賞与の支給に関しては、結論は変わらないということだということです」と述べ、また、B6弁護士は、「団体交渉というのは、回答を提供することが誠実交渉義務ではない」、「少なくとも、要求されて説明を求められているものは、資料を探して、それに基づいて説明を差し上げている。見つけられるものは見つけてそれに基づいて説明申し上げている」、「要求事項について、資料に基づいて御説明するというのが、誠実交渉義務だと申し上げた」と述べた（甲9）。
- (4) 議題㉓に関する協議において、B5弁護士は、人事考課は使用者の裁

量的判断で行われるものと考えており、法人では人事考課については使用者の恣意的判断を防ぐため3段階の評価を行っていることから人事考課に問題があるとはいえず、26年年末以降の賞与についても人事考課に基づく減額分の支給には応じられない旨回答した（甲9）。

7 第5回団体交渉の経過

(1) 組合は、法人に対し、28年10月24日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年11月21日、第5回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、B1理事長、B7副理事長、B3専務理事、B8事務局長、代理人のB5弁護士及びB6弁護士、組合側においては、A2執行委員長、代理人のA4弁護士、A5組合員、その他関係者7名、計16名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、28年年末賞与については月額給与1か月分支給すること、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給。

本表による考課基準は、「人間性、規律性、協調性」など抽象的な概念で、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり、適正な評価にならない。また、車両事故などを評価することは、懲罰的に賞与を減額することになりかねない。したがって、組合と合意に達するまで、現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないことを求める（以下「議題⑳」という。）。

イ 29年度において適正な定期昇給を行うこと（以下「議題㉑」という。）。

ウ ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定（以下「議題⑳」
という。）。

エ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能を直ちに廃棄すること（以下、「議題㉑」
という。）（甲10、甲11、乙6）。

- (2) なお、当該要求書には、「これまで出していた要求のうち『26年7月17日付け及び同年8月18日付けの被処分者に対して、26年夏季賞与の支給を求める』ものについては、団体交渉事項から除く」と記載されていた（議題③の一部、議題⑧、議題⑬、議題⑳）（甲10、乙6）。
- (3) 議題㉒から議題㉑までについて、B5弁護士が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲11）。
- (4) 議題㉒に関する協議において、B5弁護士は、賞与を支給するか否か、あるいは減額賞与を支給するか否かについては使用者が裁量権を有しており、賞与の決定については組合の業績、勤務成績、人事考課を考慮して決定したこと、元になった人事考課についても使用者の裁量権の範囲内で行ったこと、人事考課については使用者の恣意的判断を防ぐために3段階の評価を行っていることなどを回答した。

B8事務局長は、28年の夏季賞与については事故を起こした者本人にフィードバックし本人の了解を得た上で5%の減額支給とし、それ以外については1か月分を支給している旨述べた。B5弁護士は、事故を起こした者は減額しているが、原則は1か月でほぼ支給し、しっかりと働いた者には中にはプラス評価の査定で支給するなど、人事考課に基づいて支給しているので問題があるとは考えていない旨述べた。

B8事務局長は、事故を起こして百何十万円の損害を出したり、保険料が大分上がることになっても本人の生活もあるから5%の減額とし

ており、法人としても変わろうとしているので理解してほしい旨述べた。

組合は、福島市からの委託料には修繕費や維持費が含まれていると思うが、損害と業績についてはどのように考えているかなどと尋ねたところ、**B8**事務局長は、「ですから、その辺が上がっていかないと対策ができない、事故を起こして、そのままはないですよ」と述べた。

組合が、従業員は賞与の減額によって運転に気を付けて事故を起こさなくなるものなのかなどと尋ねたところ、**B8**事務局長は、今期は下期間事故がなく、フィードバックは大切と考えてしっかり説明しており、法人も改善していることは理解してほしい旨述べた。

組合は、「人事考課基準を従業員に説明はできないのか。代理人は必要がないと言っているが、そこの判断が団体交渉での歩み寄りなんですよ」と尋ねたところ、**B8**事務局長は、「これから作るものに代表を入れて、作っていくようにしますか**A5**さん。来年辺りからの考課表を共にやっていきますか、こういうことを入れますよとか」と述べた。

これに対し、組合は、「一方的にやられるよりは、提示していただければ、こちらで議論するのは可能ですね」と述べたところ、**B8**事務局長は、互いに歩み寄って人事考課基準を作っていくことはやぶさかではない旨述べた。組合は、「局長の話聞いていて、考課のやり方を変えたというのは、それはそれで一歩前進かもしれませんが」と述べた（甲11）。

- (5) 議題⑤に関する協議において、組合が、本来労使協議というのは当事者が要求に対する回答をしなければならないと考えているが、これまでの団体交渉の録音反訳によれば、交渉時間の大部分を代理人が中心に回答しており、不当労働行為といってもおかしくない状態になっていると考えている、また、法人の経営を含めて、代理人が発言するのはおかしい

のではないかと考えているなどと述べたところ、**B 6** 弁護士は、「代理人が交渉に当たることが不誠実交渉に当たるとか」と述べた。

また、組合は、**B 1** 理事長に対し、資料等を持参しているか否か尋ねたところ、同人は、「資料ですか」と述べた。これに対し、組合は、「それだけですか。回答するための資料などは持ってきていないですか」、「理事長さん資料も持ってきていない。我々の質問が、全て代理人が答えるということになると、本当に労使の議論になっているのか」と述べたところ、**B 5** 弁護士は、「これは、我々の見解だけをここで回答しているのではなくて、当然、理事会若しくは理事長の話合いで、全く我々が独自に判断しているものではない」と述べた。

さらに、組合は、代理人が団体交渉を主導しているのは問題である旨述べたところ、**B 5** 弁護士は、「なぜ、それが問題ですか」と述べ、組合は、「団体交渉って、なぜ会社と労働組合が直接交渉するかといったら、経営権を持っている人と直接対話するというのが本質なんですよね。だから書面による団体交渉は団体交渉でない。理事長さん出席はされていますけど、代理人の方が基本的に理事長さんに代わってほとんど全部しゃべってしまうのであれば、団体交渉の本質からすれば問題かなと思います」と述べた（甲 1 1）。

- (6) 議題②⑥に関する協議において、**B 5** 弁護士は、賞与、昇給に関しては福島市からの予算に基づいて支給している関係上、予算上の限界があること、28年の500円の昇給とは別に一部の従業員には給与の底上げも実施していることを説明し、今後も人物、能力、勤務成績等を総合的に勘案して給与を改定していきたいなどと回答した。

組合は、金額は別として29年の定期昇給については、今のところ考えているのかなどと尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「気持ちとしては、心の中にはある」、**B 1** 理事長は、「これからですよ、理事と話し合っ

て」とそれぞれ述べた。

組合が、「話の中では、委託料が決まっている、人件費も決まっている、何の余裕もないと、定期昇給も全員に一律で何千円も上げる余裕もない、ボーナスもギリギリという話なんです、それは話だけなんです。従業員の人たちから見れば、500円とはなんだと、もうちょっと定期昇給上げていただいて、3年後、5年後に基本給がなんぼになる、そういう希望も含めて要求を出しているんです。その時に、協業組合の会計・財源問題、話の中には当然出てくるわけですよ。逆に言えば、先ほど、役員報酬まで聞くつもりはないという話はありませんでしたが、最終的にどうしても駄目だというのであれば、そこを出していただいて、納得するように説明いただきたいというのが、主張です」と述べたところ、**B1** 理事長は、「今、ギリギリですよ」と述べた。

これに対し、組合は、「苦勞しているのは分かるんですが、その説明がなければ、500円も上がらない人がいる。そうなれば委託料は幾ら、その中で人件費は幾らなんです、言いたくはないけど役員報酬はどのくらいあるんですか、これは知りたいというのは当然でしょう。その中でやむを得ないなど、話すしかないでしょう」と述べた（甲11）。

(7) 議題⑧に関する協議において、**B5** 弁護士は、例えば、前方車両の映像の確認、車内における安全確認状況の映像の確認、助手・運転手の声掛けの確認など、事故検証の確認及び道路交通法の順守状況の確認等のためにドライブレコーダーを設置したなどと述べた。

また、同人は、ドライブレコーダーの役割については、収集運搬する職員の作業安全性の向上、具体的には、記録された事故発生状況等の分析によって、従事する職員が安全に作業できることを目的とし、車内の音声録音・映像の記録は、事故等の原因解明のため業務上の必要がある一方、休憩時間にはエンジンが切られており、ドライブレコーダーは稼

働しておらず、休憩時間帯の映像は記録されないことから、プライバシー侵害の問題は起きないと考えているなどと回答した。

組合は、車内の音声録音・映像の記録を確認することができる職員は法人の事務局長や理事などに限定されるのかなどと尋ねたところ、**B 3** 専務理事は、確認者を決め、確認者以外は見ることができないシステムや仕組みを作った方がよい旨述べた（甲 1 1）。

8 第6回団体交渉の経過

- (1) 組合は、法人に対し、29年1月30日付け要求書及び同年3月6日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年3月13日、第6回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 9** 理事、**B 1 0** 理事、**B 1 1** 理事、**B 8** 事務局長、代理人の**B 5** 弁護士及び**B 6** 弁護士、組合側においては、**A 2** 執行委員長、代理人の**A 4** 弁護士、その他関係者5名、計14名が出席した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

- ア 賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給。

本表による考課基準は、「人間性、規律性、協調性」など抽象的な概念で、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり、適正な評価にならない。また、車両事故などを評価することは、懲罰的に賞与を減額することになりかねない。改めて、組合と合意に達するまで現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないことを求める（以下「議題⑳」という。）。

イ 定年退職後の雇用者に対し、退職時の現給保障を行うこと（以下「議題⑩」という。）。

ウ 29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定。

給与の引上げが法人の経営を圧迫するという前回交渉での回答の根拠として27年度決算を提示すること（以下「議題⑪」という。）。

エ ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定（以下「議題⑫」という。）。

オ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成（以下「議題⑬」という。）。

カ 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを理由に給与月額25%に相当する金額を減額支給された従業員に対する減額分の支給（以下「議題⑭」という。）。

キ 29年3月3日付けで、A6宛てに発せられた懲戒処分通知の撤回（以下「議題⑮」という。）（甲12、甲22、乙7、乙21）。

(2) 議題⑲から議題⑳までについて、B8事務局長が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲12、乙21）。

(3) 議題⑲に関する協議において、B8事務局長は、「人事考課等、協業組合が適宜必要と認めた項目について、人事考課対象とし、人事考課を実施するというところでございます」、「26年冬季賞与、27年夏季賞与、27年冬季賞与、28年夏季賞与の分につきましては、当協業組合の総合的な人事考課の結果であって、見直しは致しません」、「賞与は雇用契約に定めもなく労働者への賃金として支払う契約はなく、当協業組合では請求されることではございません」と回答した（甲12、乙21）。

(4) 議題③①に関する協議において、**B 8** 事務局長は、「当年度においても適正な経営判断の下、賃金を改定するものであります。なお、今後も改定の額等については当協業組合が業績等を勘案し決定するということでございます。給料表を作成することにつきましては、年齢・経験年齢等を勘案し定期的に見直しをしており、給料表を策定する必要はない」、「決算内容を提示する法的根拠はございません。よって提示は致しません」と回答した。

組合は、労使協議において議論になった時に決算書なりのものを提示して丁寧に労働組合に説明する義務が使用者にはあると判例にも出ているが、そのことについてどう考えるかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、「決算書を出してやらなきゃならないという判例はないですよ」と述べた。

これに対し、組合は、「私たちは納得してないんですから、今の給料では、もっと出るんじゃないか、そういう疑問を持っているんです。それに対して資料を出して説明してください」と述べた。

組合は、決算書を開示する法的請求権がないから決算書を開示しないのか、団体交渉をやっているのに開示しなくて良い理由はあるのかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、「逆に、開示しなきゃならない義務というのは」、「団体交渉に関して、具体的な決算書に関して公表しなければならぬ義務はない」と述べた。

組合は、団体交渉で議論になっている場合には、決算書とは書かれていないが、会社側で説明する内容の裏付けとなる資料を提出することとなる旨述べたところ、**B 6** 弁護士は、「それは一定の資料とかに基づいて、きちっと説明するというような趣旨では、きちっとお答えします」と述べた。

組合は、資料を出すということなのかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護

士は、はっきりとは言えないが、誠実交渉義務の枠内に沿った形での対応は検討する旨述べた。

組合は、決算書は開示しないのかなどと尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、「開示しないと、今、はっきり、今のところです。ただ、少なくとも **A 4** 先生も今おっしゃいますけど、一定の団体交渉であれば、ある程度の資料に基づいて説明する義務はあるんだと。だから、その趣旨に沿った対応はします」、「ただ、具体的に、どういう資料出すとか、こういった形にするとか、こういうことはしないとかがということは今、申し上げません」と述べた。

B 8 事務局長は、頭の中にある正確でない大雑把な数字として人件費等の説明をしたが、その後、この説明については訂正する旨述べた。組合が、**B 8** 事務局長は資料も見ずに言っているので確かな数字ではないというのは分かるが、人件費の内訳を示せるかなどと尋ねたところ、**B 5** 弁護士は、「今の件に関しては、ちゃんとこちらの数字の件も含めて、ある程度概算になるかどうか別にして、ちゃんとそこは説明したいと思います。それに基づいてちゃんと資料も出せるものは出したいと思います」、「資料に基づいて誠実に説明はさせていただきます」と述べた（甲 1 2、乙 2 1、第 2 回審問調書 1 0 頁）。

- (5) 議題③に関する協議において、**B 8** 事務局長は、事故等が発生した場合、理事が立ち会い、閲覧するという大筋ができていること、事業を営む者としては可能な限り運転手、助手並びに第三者の危険を予知し防止する管理責任があることから、ドライブレコーダーを導入し運用していること、社会通念上私的空間とみなされる場所を除き賃金対価が発生する車両運転又は搭乗業務中の行為を把握する必要があること、クレームや事故の発生時のみ適宜必要と判断した場合に理事立会いの下で閲覧が行われていることなどを回答した（甲 1 2）。

(6) 議題③④に関する協議において、**B 8** 事務局長は、賞与はそもそも雇用契約にはなく、有職1年未満の者は所属した月数を12で割って基本給を掛けているため、今回の場合は12分の9となり、さらに、勤務成績等を勘案している、今回の件では本人にもあらかじめ説明し了解を得ている、団体交渉の要求事項とすること自体、当該職員の信頼をゆがめる行為であり、本人の要望により要求事項としたか分からないなどと回答した。

組合は、3月に採用された者に対する6月の賞与は、就業規則によれば、本来どうなるのかなどと尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「就業規則でいえば、うたっていないですね」と述べた。組合が、「12月になって、12分の9という計算をされたか分かりませんが」と尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「12分の9です。1年間働いておりません。就業規則ではなく、慣例としてやっています」と述べた。

また、組合は、給与規程で定められている賞与の算定期間に係る説明を求めたところ、**B 8** 事務局長は、賞与の算定期間について、査定期間だと思っている、持ち帰り理事会等で検討するなどと述べた。

これに対し、組合は、理事会で検討する内容を尋ねたところ、**B 8** 事務局長は、「その辺につきましては、就業規則を見直して、先ほど私が慣例でやっていますというところをちゃんと入れていくしかないですね。どうしても捉えられるようでは困るし」と述べた。

組合は、「今回は、就業規則がそうなのはおりませんので、全員1か月分ということによろしいですか」と尋ねたところ、**B 6** 弁護士は、今回の支給については問題ないと考えている旨述べ、**B 8** 事務局長は、「持ち帰って、理事会で話しするしかないですね」と述べた（甲12）。

(7) 議題③④に関する協議において、組合の役員が**B 8** 事務局長に電話で賞与の減額の根拠を尋ねた時に「そんなことは弁護士に聞け」と一方的に

電話を切られたが、このような対応は団体交渉時のみならず通常の運営についても全て弁護士しか答えず、組合の質問にも答えない労働組合を無視した不当労働行為ともいうべきものであるとして、その姿勢の是正を組合が法人に要求している件について、**B 8** 事務局長は、当初から団体交渉については代理人に委任しており、組合からの連絡は代理人を通すよう伝えていることから不当労働行為には当たらず、組合が法人の営業時間外に電話をしてきて交渉を行おうとするのは不正規交渉である旨回答した。

また、組合は、賞与を減額された本人が組合事務所に来て納得できない旨話したので、減額についての説明をした**B 8** 事務局長に電話した経過を述べたところ、**B 6** 弁護士は、団体交渉であれば、不当労働行為の問題になると思うが、団体交渉の申入れではない旨述べた（甲 1 2）。

- (8) 議題⑤に関する協議において、**B 8** 事務局長は、**A 6** に対する諭旨解雇の件について、就業規則に規定されている制裁の事由等に該当する行為を行ったことから諭旨解雇としたこと及び違反行為の内容等を説明し、処分を撤回しない旨回答した。

これに対し、組合は、手順に従わなかった問題だけで諭旨解雇とするのは厳しすぎるのではないかなどと主張したところ、**B 8** 事務局長は、「それを何度もやっているわけですから」と述べた。その後、組合は、何度もあるという証拠の提出を巡って、法人と協議したが、平行線のまま団体交渉は終了した。（甲 1 2）。

9 第 7 回団体交渉の経過

- (1) 組合は、法人に対し、29年6月2日付け要求書により団体交渉の申入れを行い、同年7月3日、第7回団体交渉が開催された。

団体交渉には、法人側においては、**B 1** 理事長、**B 9** 理事、**B 10** 理

事、**B 1 1**理事、**B 1 2**総務係長（以下「**B 1 2**総務係長」という。）、代理人の**B 5**弁護士及び**B 6**弁護士、組合側においては、**A 2**執行委員長、代理人の**A 4**弁護士、その他関係者5名、計14名が出席した。

B 8事務局長は、当初出席する予定であったが、当日急遽体調不良のため欠席した。**B 8**事務局長の代理として**B 1 2**総務係長の出席が団体交渉の当日に決定した。

要求書に基づく交渉事項は、以下のとおりである。

ア 29年3月3日付け及び同年3月28日付けで**A 6**宛てに発せられた懲戒処分の撤回（以下「議題⑳」という。）。

イ 29年5月26日付けの**A 7**に対する懲戒処分の公平性に関連し、過去の事案以下3件の処分内容の説明（以下「議題㉑」という。）。

(ア) 28年9月21日、事故により84号車のキャビン部をへこませた従業員の件。

(イ) 28年12月30日、社内でテールゲートを掃除することが禁止されているにもかかわらず、77号車の洗浄を行っていた従業員の件。

(ウ) 入社時のアルコール検知において、基準値を超えた従業員の件。
当該従業員は、当日の午前中、通常2人乗車で業務を行うところ、3人で乗車し、運転はしなかったが、通勤時にアルコール基準値を超えているのであり、問題である。当該事案の日時の特定は、業務日誌などで確認できるものと思われる。

ウ 法人の決算書の提示、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示。

この要求項目は、従業員の賃金引上げを要求した際、賃上げすれば経営が成り立たなくなるとの回答を検証するもの（以下「議題㉒」という。）。

エ 法人の事務所にあるタイムレコーダーの使用目的及び費用負担に

係る説明（以下「議題⑳」という。）。

オ 29年夏季賞与について、査定による減額を行わないこと及び人事考課チェック表の見直し（以下「議題㉑」という。）。

カ 29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定（以下「議題㉒」という。）。

キ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成（以下「議題㉓」という。）。

ク 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額額の12分の9に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給すること（以下「議題㉔」いう。）（甲13、甲14、乙8、乙22、第2回審問調書32～33頁）。

(2) 議題㉕から議題㉔までについて、**B12**総務係長が回答を行い、引き続き協議が行われた（甲14、乙22）。

(3) 議題㉕について

B12総務係長は、29年3月3日付け及び同年3月28日付けの**A6**に対する懲戒処分については、「こちらはいま係争中ですよね」、「ということで、私の方は、撤回はしません」と回答した。

これに対し、組合は、「**A6**さんの件について、係争中ですのでこれはこれで、今のところ撤回をする気はないということです、こちらもそのつもりで準備をしたい」と述べた（甲14）。

(4) 議題㉖について

ア 上記(1). イ. (ア)について、**B12**総務係長は、当該従業員の名前は作業日報上も出ておらず根拠が一切ないことから、当該従業員が当該車両に搭乗した事実はなく、事実無根のことであり、当該従業員個人をおとしめるために作文されたと考える旨回答した（甲14）。

イ 上記(1). イ. (イ)について、**B 1 2**総務係長は、テールゲート内又はタンク内の水洗い清掃は汚水が発生するため禁止しているが、当該従業員が行っていたものは、汚れたごみ、こびり付いたごみをかき落とす清掃であって禁止事項に該当せず車両メンテナンス上適正な作業である旨回答した。また、同人は、組合の指摘は清掃と洗浄を混同しており禁止事項の趣旨を理解していないものであって、適正なメンテナンス作業をした者に対して違反行為をしたというのは、個人をおとしめる事を目的としている旨回答した（甲14）。

ウ 上記(1). イ. (ウ)について、**B 1 2**総務係長は、従来アルコール検知検査で微量でもアルコール検知があればゼロとなるまで乗車させておらず、また、就業時間外の自己管理の観点から出発前の収集車両の搭乗可否判断のため用いるアルコール検知検査のアルコール反応をもって懲戒処分をしたことはない旨述べた。また、同人は、当該従業員はアルコール検知反応があった当日の午前中は構内の除草、ごみ拾い等に従事しており午前中の乗務は一切行っておらず、昼食後にアルコール検知検査の結果がゼロになったことから3人体制で乗務したと記憶している旨述べた。さらに、同人は、組合の要求書にはアルコール反応がある午前中に助手として収集業務に当たったとして事実と反することが記載してあり、要求書の誠実さに欠けると思う旨回答した（甲14）。

エ 上記ア及びイの件について、組合は、法人からは事実なしという発言もあったが、写真等があるので、それらを提示した上で再度話したい旨述べたところ、**B 6**弁護士は、「何で写真持ってこなかったんですか。これ名誉毀損ですよ。団体の要求だろうが、正当性ないですよ。裏付けある証拠に基づいて持ってきてもらわないと」と述べた（甲14）。

オ 上記ウの件について、組合は、通勤途上、酒気帯びで来たことに対して、何らかの懲罰もないのかなどと尋ねたところ、**B 1 2** 総務係長は、「懲罰ないですよ」、「いままでやってきた慣例で、アルコール検知検査というのは、新しい機械になったので、手順を定めています。これは従業員・職員の皆さんで決められた中身です」と述べた。これに対し、組合が、「職員に対して、そこまで来たことに対して、どう指導するのかということ、ゼロになればいいという問題ではないと思う」と述べたところ、**B 1 2** 総務係長は、「指導はしています」、**B 1** 理事長は、「それじゃ、自宅からやりますか」とそれぞれ述べた。

組合が、「ここは、全員が通勤途上は酒気帯びであってもアルコールが出れば、ゼロまで待って、後は運転はさせないで」と述べたところ、**B 1 2** 総務係長は、車を運転する者、免許を持っている者の責任として啓発はしていくが、個人宅まで行ってアルコールチェックはしない旨述べ、**B 1** 理事長は、「免許持っている者は、個人責任ですよ」と述べた。

これに対し、組合は、アルコールの検知が出た場合、午前中は運転をさせず、アルコールが抜けるまで乗せない、それが全員に行き渡っている手法書なのかなどと述べたところ、**B 1 2** 総務係長は、「それは従業員代表機関で作ってある手順書で、そこにもそう書いてあります。おおむね30分ごとに検査してゼロになるまでは乗車させないと書いてあります。それは、アルコール検知器運用に関する手順、**B 1 3** 代表が起案です。これは、実際、現場の皆さんで集まって作られています。懲戒処分という言葉は一切出てきません。ただ、繰り返すようであればそれは、譴責か何かは、あるかもしれませんよね一般的に、社会通念上」と述べた（甲14）。

(5) 議題⑳について

B 1 2 総務係長は、「理事会により決算書等の開示は行わない旨決議しています。これは機密事項ということで開示はしません。経営権は、私たち協業組合側にあります。金銭の使途について、一般職員に開示する法的義務はございません。賃上げ幅は、原則当協業組合側が独自にふさわしい算定します」と回答した（甲 1 4）。

(6) 議題⑩について

B 1 2 総務係長は、「手順違反の事故が多数発生しています。なかなか金銭的な部分ではっきりしていかないと、やっぱり民間企業ですから、減らないもの、事故も減らない、私たちも一般企業と同様、会社の裁量において適切に査定を実施します」と回答した（甲 1 4、乙 2 2）。

(7) 議題⑪について

B 1 2 総務係長は、「昇給ですが、当協業組合で適切に判断して実施させてもらいます。実態としては、皆さん、分かると思うんですが、能力不足の方も、一定水準の給料引上げということで我々、一生懸命やっています。そういう現状があります。将来の給料が明示されておらず生活設計が困難だという、生活設計というのは現状、雇用契約に基づいた賃金、ベースにされればいいことであります。昇給は約束されているものではございませんので、著しく設計が狂うかもしれませんので、今現在の給与をベースに、後は自分のライフイベント、車を買う、家を買う、結婚する等々を試算していただければ、生活設計は困難ではないと思いますし、必要があればファイナンシャル・プランナーでも御相談いただければ妥当な生活設計ができるのではないかと思います」と回答した（甲 1 4）。

(8) 議題⑫について

B 1 2 総務係長は、「ドライブレコーダーの規程ということですけど、ドライブレコーダーは、事故・クレームの際、現状役員立会いの下

で閲覧しています」、「現状、事故やクレームがあっても役員同席以外はドライブレコーダーは閲覧しないとなっています」、「時にはですね、市清掃管理課からドライブレコーダーから映像提供も求められています。現状求められています。なかなか対応ができません。また、事故やクレームでは当該職員の証言を信じて是正措置を講じています。しかし、後に役員同席でドライブレコーダーを閲覧する際、虚偽の報告であることが相次ぎ発覚しています。つまりは、事故原因を取り違えて、市当局に報告して、それに基づく是正もしています。これは、安全上、重大な支障が出ていると思います」、「お客さんの信用をいかに取り戻すかという行動を一生懸命やっているんです。その中に、ドライブレコーダーという非常に重要な位置づけです」、「我々、今後はドライブレコーダーは職員の安全を守るため、トラブルやクレームがいつ、どこで、どのような原因で何が起きたのかを速やかに検証するため、必要に応じて都度確認し運用します。また、役員当事者同席の運用は、労働組合さん提案してきた手順として、私聞いていますが、誠意をもって提案どおり実施してきました。その方法については、従業員代表 **B 1 3** さんが、この前否定されました。我々職員の過半数の代表する **B 1 3** さんが我々協業組合の従業員の代表なんですが、その方が労働組合さんの案は認めていない。私たち、**B 1 3** さんの言葉を優先します。従業員代表の意見を尊重して、我々独自の運用、適宜の運用をします」と回答した（甲 1 4、乙 2 2）。

(9) 議題④③について

B 1 2 総務係長は、回答する際、事前に準備した文書を読み上げながら回答していたが、議題④③については手元に文書がなかった。

B 1 2 総務係長は、議題④③から議題④④までの回答を行い、「全体の回答です」と述べたところ、29年6月2日付け要求書における8番目の

要求事項（議題④）について、組合から「8番言ってないでしょう」と指摘され、同人は「8番何かあるんですか。8番はないです」、「これはですね、前向きに検討しております。検討中です」と述べた。

また、組合は、まだ結果は出ていないということかなどと尋ねたところ、**B12**総務係長は、「出てません、これから賞与に関する役員会、これからになりますからそこで結論が出てくると思います」と述べた。これに対し、組合は、「それは、次の賞与でしょう。これは12月賞与ですよ」と指摘すると、**B12**総務係長は、「これですか、これは適正な査定されてますから支給はしませんね」と述べた。さらに、組合は、「何が適正ですか」と尋ねると、**B12**総務係長は、「適正だと思いますよ。会社の裁量でやっているからです」と述べた。これに対し、組合は、「それが8番に関する回答ですか」と尋ねると、**B12**総務係長は、「そうです」と述べ、組合は、「それは**B12**さんの考えではなく、会社の考えでよろしいですね」と尋ねると、**B1**理事長は、「そうですね」と述べた。組合は、今までの団体交渉の経過等を十分頭に入れて**B12**総務係長は回答しているのかなどと尋ねたところ、**B12**総務係長は、「十分、頭に入っています。今ここに関しては、私の手元に来てなかったもので、今初めて見たので、それは事務上の手違いでしょうね」と述べた。また、**B12**総務係長が、慣例で行ったものである旨述べたところ、組合は、「慣例でないから問題になっている」と述べ、**B12**総務係長は、「慣例って書いてますよ」と述べた。組合が、12分の9とすることは給与規程にはない旨述べると、**B12**総務係長は、「それは、私どもの会社の裁量じゃないですか」と述べた。

組合が、「7番までは回答をいただきました。8番に対する回答がないので」と述べたところ、**B12**総務係長は、「だから、支給しませんと言っている」と述べた。

組合は、「前回の交渉を踏まえた回答になっていないということですよ」、「理事長、適正だという判断をしたんですね」と述べると、**B 1**理事長は、「書いてあんだからそうですよね、これ忘れまして」、「理事会で1回は検討したんですよ、こっちの文書に書いてある」と述べた。

組合は、中途採用者が同様の事例で賞与を減額されたことがあるかなどと尋ねたところ、**B 5**弁護士は、そもそも算定期間の前に、賞与を支給するか否かについては法人に裁量が認められているのが前提となる旨述べた。組合は、要求に対して法人では検討しなかったのかなどと尋ねたところ、**B 1**理事長は、「そんなことはない」と述べたが、組合は、「だって、忘れてたと言っていましたよね、理事長は3月13日の経過はよく御存じですよ」と述べた。

組合は、「回答としては、途中では検討するという回答があって、した結果は、しないことにしたという曖昧な回答なので、もう一度、このところは**B 8**さんを確認されて、回答ください。**B 1 2**さんの回答も最初と途中と最後には変わってきてますので。私は聞いてないから始まって、検討するんだろう、検討した結果が出さないんだという3通りの回答になってますから、検討した結果を更に次の交渉で教えてください。別に交渉事項でなくて、これが是正するんであればそれで結構ですので」と述べた。

組合が、「いずれそのところは、今のところは、もう一度」と述べたところ、**B 1 2**総務係長は、「もう1回検討します」と述べ、組合は、「きちんと検討した結果の回答にはなっていないので、お願いします」と述べた（甲14、乙22、第2回審問調書33～34頁）。

- (10) 休憩後、組合が、「休憩の間ですね、我々、今日の交渉について、いろいろ協議したんですけど、回答内容が前回よりも後退する内容であり、

(中略) これ以上、交渉を続けても、誠実な回答が得られないと考えられますので、労働委員会等に移すとか、検討をさせていただきますので、
(中略) 今日のところは、これでおしまいにさせていただきます。よろしいですか。そんな形でやらせてもらいます。以上です」と述べ、第7回団体交渉が終了した(甲14)。

10 団体交渉以外の経過

- (1) 法人の労働者6名が、28年7月14日、法人に対し、26年夏季賞与等の支払いを求めるために、福島地方裁判所に訴訟を提起した。この訴訟は、26年夏季賞与等の6割を法人が支払うことで29年6月26日に和解が成立した(乙18、第1回審問調書9頁、第2回審問調書13頁)。
- (2) 組合が団体交渉で要求している「29年3月3日付け及び3月28日付けのA6に対する懲戒処分の撤回」については、訴訟となっていたが、第2回審問期日(令和元年7月5日)時までには、控訴審で和解が成立し解雇が撤回され、解雇期間中の給与が支払われた上でA6は職場復帰している(第2回審問調書19頁)。
- (3) 法人は、29年について1,000円の定期昇給を行った。法人は、昇給を実施するに当たり、第5回から第7回までの団体交渉で具体的な金額を組合に提示することはなかった(第2回審問調書6頁、14頁、28～29頁)。

11 本件不当労働行為救済申立て及び審査

- (1) 組合は、30年3月27日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った(当委員会に顕著な事実)。
- (2) B8事務局長及びB12総務係長は、令和元年7月5日に行われた第

2回審問に、証人として出席した。組合の代理人が、**B 8**事務局長に対し、本件の書証として組合が提出した団体交渉記録について明らかに発言内容と異なる箇所があるか尋ねたところ、同人は、自分が人件費を頭の中で計算しておおよその金額を説明した発言は後で取り消したと思うが、その経過について記載されていない箇所がある旨証言した。また、当委員会が、**B 8**事務局長に対し、それ以外で明らかに違うところはないか尋ねたところ、同人は、組合が提出した団体交渉記録については正しいのだろうと思っていた旨証言した。

次に、法人の代理人が、**B 1 2**総務係長に対し、本件の書証として組合が提出した第7回団体交渉記録（甲第14号証）について一字一句正確に反訳されているか尋ねたところ、同人は、法人が作成したものと相違があり、正確には反訳されていない旨証言した。また、法人の代理人が、**B 1 2**総務係長に対し、やりとりの概要については甲第14号証の団体交渉記録に記載のとおりといえるか尋ねたところ、同人は、おおむねそのとおりである旨証言した（第2回審問調書9～10頁、24～25頁、33～34頁）。

- (3) 法人は、令和元年8月7日付けで、第6回及び第7回団体交渉記録を乙第21号証及び乙第22号証として当委員会へ提出した。

当委員会が、法人に対し、令和元年8月22日に行われた第3回審問において、乙第21号証及び乙第22号証の立証趣旨を尋ねたところ、法人の代理人は、第2回審問で法人においても団体交渉の反訳文を作成している旨の話があったため提出したことと、組合が書証として提出している団体交渉記録について概要には大きな間違いはないが、細部において法人の認識と異なる部分があるため提出したことなどが立証の趣旨であると述べた。これに対し、組合側は、異議等を述べなかった（第3回審問調書2頁）。

第4 争点に対する当事者の主張

1 争点1 「第1回から第7回までの団体交渉は、労働組合法第27条第2項に規定する『継続する行為』に当たるか否か」について

(1) 組合の主張

ア 組合は、26年8月13日付け要求書により、組合員らに対し行われた給与減額処分、賞与不支給処分、昇給停止処分（以下それぞれ「本件給与減額処分」、「本件賞与不支給処分」、「本件昇給停止処分」という。また3つの処分を併せて「本件懲戒処分」という。）の理由及び就業規則上の根拠の説明並びにこれらの処分の撤回、法人の管理職職員による各種問題行動の説明等を求めて団体交渉を申し入れた。

そして、同年9月9日に行われた第1回団体交渉では、上記要求書記載の各事項にわたり、協議が行われた。しかし、この日の団体交渉では協議がまとまらず、次回以降も継続して本件懲戒処分の撤回等について団体交渉を行うことになった。

また、本件給与減額処分と併せて、出勤停止処分がなされた組合員もいたことから（以下「本件出勤停止処分」という）、本件出勤停止処分についても次回以降の団体交渉で協議することとなった。

イ 同年12月2日に行われた第2回団体交渉においても、同年8月13日付け要求書記載の要求事項及び本件出勤停止処分等に関する協議が行われた。

また、組合は、第2回団体交渉に先立ち、本件賞与不支給処分と同様の不当な処分がなされないよう、同年11月25日付け要求書において、同年の年末賞与の支給を求める要求事項を加えた。そのため、第2回の団体交渉以降は、26年年末賞与支給についての協議も行われた。

ウ さらに、組合は、28年4月28日付け要求書において、改めて本件賞与不支給処分によって支給されなかった26年夏季賞与の支給及び当該夏季賞与をゼロと査定した根拠について開示することを求めた。また、本件出勤停止処分を撤回すること、本件賞与不支給処分に関連し賞与の査定に使用される「人事考課チェック表」を見直すこと、本件昇給停止処分に関し27年度の定期昇給を行うこと等を要求した。

そして、同年6月17日の第4回団体交渉以降は、本件懲戒処分の撤回等に関する事項に加え、上記同年4月28日付け要求書記載の各要求事項についての協議も行われた。

エ ところがその後も、法人は本件賞与不支給処分の根拠を開示せず、また、賞与の人事考課についても見直しを行わなかった。

また、本件賞与不支給処分の対象とされた26年夏季賞与のみならず、その後の同年年末賞与、27年夏季及び年末賞与、28年夏季賞与についても減額支給が続いた。

そこで、組合は、同年10月24日付け要求書において、再度、「人事考課チェック表」の見直しや、この基準により減額された過去の賞与の当該減額分の支給等を要求した。そして、同年11月21日の第5回団体交渉、29年3月13日の第6回団体交渉では、当該事項についても協議が行われた。

オ 第6回団体交渉においても、本件懲戒処分の撤回や、賞与の人事考課の見直しについて協議がまとまらなかった。

そこで、組合は、29年6月2日付け要求書にて、人事考課チェック表の見直しなどこれまで協議されてきた未解決の協議事項のほか、新たな要求事項を加え団体交渉を行うことを申し入れた。

カ そして、同年7月3日の第7回団体交渉においては、従前の未解決

協議事項のほか、上記6月2日付け要求書記載の要求事項について協議が行われた。

しかし、第6回団体交渉の際に法人の代理人が決算に関連する資料を出す旨述べ、B8事務局長が28年3月に採用された従業員に対する28年年末賞与の減額支給の件に関しても「持ち帰って、理事会で話すしかないですね」と述べていたものが、第7回団体交渉では「理事会により決算書等の開示は行わない旨決議しています」との発言に変わり、B8事務局長は欠席するなど、全く前回回答に沿わない回答に終始し、せっかく第6回団体交渉で改善の方向に向きかけていた交渉が、第7回団体交渉ではまた悪い状態に戻ってしまった。

キ このように、組合・法人間では、第1回から第7回までの団体交渉において、継続的に、本件懲戒処分の撤回のほか、本件懲戒処分の根拠資料の提出、賞与の人事考課の見直し、適正な定期昇給を行うこと等といった本件懲戒処分と密接に関連する事項について協議されてきたのであり、同一事項について継続的に協議されていたといえる。

そして、法人の不誠実な交渉態度等の団体交渉拒否は、第1回の団体交渉の不当な日程変更を始めとし、以後、第7回団体交渉に至るまでの間、繰り返し行われていた。

したがって、本件では、同一事項について継続的に団体交渉拒否が繰り返されており、客観的に一体性があると評価できることから、この一連の法人による団体交渉拒否は「継続する行為」に該当することが明らかである。

よって、本件では、労働組合法第27条第2項の規定する申立期限の起算点は、第7回団体交渉開催日である29年7月3日である。

(2) 法人の主張

ア 法人が同一事項について継続的に団体交渉拒否を繰り返した事実

はない。組合は、法人との見解の相違や要求事項を法人が受け入れないこと、譲歩しないことをもって、同一事項について継続的に団体交渉拒否を繰り返していると主張しているにすぎない。

そもそも団体交渉は、労働組合等の要求事項に対して、使用者側が回答することをもって完結する行為であって、団体交渉における使用者側の交渉態度が誠実交渉義務違反となり、不当労働行為に当たるか否かは、1回の団体交渉ごとに個別に判断されるものである。

判例は、昇給額決定のための人事考課における低査定、この低査定に基づく昇給額の決定、そしてこの決定に基づく低い昇給額の支払という一連の行為について、「継続する行為」と判断しているが（紅屋商事事件・最三小判平成3年6月4日）、これは、不当労働行為を基礎づける具体的行為に継続性・連続性が認められることから、かかる判断をしたものである。しかしながら、第1回から第7回までの団体交渉における法人の具体的行為は、複数回にわたって同一事項について団体交渉において協議がなされていたとしても、その際の交渉態度は団体交渉実施日ごとに異なるのであるから、個別に判断すべきであって、その交渉態度が上記判例のような継続性・連続性が認められる行為とはいえない。

イ したがって、法人の団体交渉における交渉態度は、「継続する行為」には該当せず、組合が、第1回から第6回までの団体交渉における法人の交渉態度が不当労働行為を構成する事実であると主張することは、労働組合法第27条第2項に反することは明らかである。よって、労働委員会規則第33条第1項に基づき、第1回から第6回までの団体交渉における法人の交渉態度を理由とする申立てについては、速やかに却下すべきである。

2 争点2 「一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか」について

(1) 組合の主張

ア 誠実交渉義務について

団体交渉とは、交渉当事者が対等の立場に立って話し合い、交渉することであって、一方当事者の要請に対して他方が「聞き置く」といったものではない。その意味で、使用者の団交応諾義務とは、単に交渉の席に着くことのみならず、労働者側と誠実さをもって交渉する義務を含む。

このように使用者は誠実交渉義務を負うから、団体交渉が開始されてからの使用者の交渉態度が不誠実であれば、団交拒否とみなされる。すなわち、使用者の誠実交渉義務とは、「労働組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務」

(高松地判昭和62年8月27日民集48-8-1605)であって、「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、誠意をもって団体交渉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」(東京地判平成元年9月22日判時1327-145)。

具体的には、当初から労働協約を締結する意思のないことを宣言するなど合意達成の意思のないことを初めから明確にした交渉(前掲高松地判)、使用者が具体的な回答を提示せず、あるいは同一内容の回答を繰り返す場合(横浜地裁昭和61年4月24日労判480)、回答はしても労働組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具

体的な資料(例えば経営状態を示す財務諸表等の経理資料や人事考課表等)を提示せず、自己の回答に固執するような場合(最判平成6年6月13日労判656、最判平成2年10月25日労判600、東京地判平成20年2月27日労判967等)、団交対象事項となっている労働条件を団交継続中に一方的に決定・変更する場合などは誠実交渉義務に違反する(川口美貴「労働法」738頁以下、西谷敏「労働組合法・第2版」308頁以下等参照)。

イ 第1回団体交渉の日程調整に係る態度について

法人が、第1回団体交渉で「うちの会社に電話をよこした、あんなの無効じゃないですか。失礼じゃないですか。失礼じゃないですか、夜中だったし」、「精神的苦痛で、次の日、寝られませんでしたよ」などと発言したことは、組合を敵視し、団体交渉を軽視する姿勢を有していたことを裏付ける事情であって、不誠実な態度である。

ウ 代理人の対応について

(ア) 第1回から第7回までの団体交渉において、全体的に法人の代理人が中心となり組合からの質問に対し回答を行っており、このことは団体交渉記録によるとB1理事長やB8事務局長からの発言があまりなく、ほとんど法人の代理人が回答していることから明らかである。

(イ) 第1回及び第2回団体交渉において、法人の代理人がB1理事長を始めとした法人の役員等による回答を遮り回答させないことなども多々あった。

(ウ) 第4回団体交渉において、法人の代理人は、「この夏季賞与の支給に関しては、結論は変わらないということだということです」、「団体交渉というのは回答を提供することが誠実交渉義務ではない」などと発言し、自己の回答に固執し、労働協約を締結する意思

のないことを表明する趣旨の発言をした。

(エ) 第5回団体交渉において、**B1**理事長は、自ら説明するための資料すら持参せず、団体交渉を代理人に任せきりにし、責任のある回答がなされなくなった。

(オ) 団体交渉には、団交事項に係る決定権を有する者が出席し、応対することが求められるが、社外の間人である弁護士が団交事項に係る決定権を有することはあり得ないのであるから、弁護士の出席は飽くまでも決定権を有する者の補佐役としてのみ意味を有する。

したがって、団体交渉に出席した弁護士が団体交渉を強引にリードしたり、団交事項の決定権者が弁護士に委任したことを理由に自ら説明や回答を避けたりする法人の対応は、誠実交渉義務に違反する。

エ 要求事項に関する**B1**理事長の妥結権限及び団体交渉における決定権限を有する者の出席について

法人は、**B1**理事長の妥結権限について一定の妥結権限を有するとししか主張しておらず、どの事項についてどの範囲の労働協約妥結権限があるか明らかにしなかったから、このことは、全団体交渉を通じて妥結権限が不明確な者を交渉に出席させ続けていたということに他ならず、法人の態度は不誠実である。

また、法人では団体交渉に関する全てについて代理権限を受けていると述べていた法人の代理人及び**B1**理事長を始めとする理事が団体交渉に出席し、何らかの資料を開示する旨の発言をしながら、最終的には決算に関しては何らの資料も開示されず、決算書の開示については理事会及び総会での検討及び承認が必要であると主張したことによって、法人の代理人が交渉に関する全ての事項について委任を受けている事実はないことが明らかになるとともに、団体交渉には決算資

料の開示について決定権限がある者が出席していなかったことが明らかとなったのであって、団体交渉において決定権限を有する者が出席していなかったことは不誠実な交渉態度である。

オ 29年3月3日付け及び同年3月28日付けのA6に対する懲戒処分の撤回を求めることについて（議題⑳、議題㉑）

裁判所において訴訟係属中であることは団体交渉を拒否する正当事由とはなり得ず、これを理由に団体交渉を拒否する態度は、それ自体が団体交渉拒否として不当労働行為となるから、第7回団体交渉において、法人が「こちらはいま係争中ですよね」、「ということで、私の方は、撤回はしません」と回答したことは、不当な理由による交渉拒否として不当労働行為に該当する。

カ 29年5月26日付けのA7に対する懲戒処分について（議題㉒）

第7回団体交渉において、組合員以外の従業員の事故及び禁止事項違反行為について処分状況の説明を求める組合の要求に対して、法人が、個人を「おとしめることを目的としている」、「事実無根のこと」などと攻撃的な発言に終始したこと、及びアルコール検知の問題について処分状況の説明を求める組合の要求に対して、法人が、アルコールが検知された労働者について「30分ごとに検査してアルコールがゼロになるまで車に載せない」から問題ないかのように発言し、「通勤途上、酒気帯びで来たことはどうなのか」との組合の質問に対して「懲罰はない」、アルコール検知を「自宅からやりますか」、「免許持っているものは個人責任ですよね」などと責任のない発言に終始したことは不誠実な対応である。

キ 法人の決算書及び特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めることについて（議題㉓、議題㉔）

法人は、第6回団体交渉において決算書を提出してやらなければな

らない旨の判例や決算書の公表の義務はないとし、決算書又はそれに準ずる資料の開示を拒否した一方で、決算書そのものの開示については明らかにしなかったが、「数字の件を含め、ある程度、概算になるか別として、ちゃんとそこは説明をしたい。それに基づいて資料も出したい」と述べた。にもかかわらず、法人が、第7回団体交渉において、「理事会により決算書等の開示は行わない旨決議しています」、「経営権は、私たち協業組合側にあります。金銭の使途について、一般職員に開示する法的義務はございません。賃上げ幅は、原則当協業組合側が独自にふさわしい算定します」と述べて、具体的な資料の開示をしなかったことは、組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料の提示もしないという態度であり、団交事項について合意を目指して面談・協議するという団体交渉の本質に反する態度である。

ク 29年夏季賞与について査定による減額を行わないこと。また、人事考課チェック表の見直しを求めることについて（議題⑮、議題⑳、議題㉕、議題㉑、議題㉒）

法人は、「賞与を支給するか否か、あるいはどの程度の賞与を支給するか否かについて、使用者としては、裁量権を有しているもの」との前提に立ち、人事考課や法人の業績等に基づいて適切に判断した上で決定する、又はしているとの態度に終始し、組合側からの人事考課チェック表の見直し要求についても法人が必要と認めた項目について人事考課を実施すると回答し、形式的には組合からの要求に回答はしているものの、その実質は、「裁量」を理由に実質的な交渉に入ること拒否しようとするものであり、具体的な回答を提示せず、その論拠となる具体的な資料を提示しないものであって、誠実交渉義務に違反する。

ケ 29年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定することについて（議題⑳、議題㉑、議題㉒）

法人は、「昇給は約束されているものではございません」、「昇給は人事考課の問題である」などとして今後も従業員の能力等を総合的に評価して実施するとの態度に終始しており、形式的には組合からの要求に回答はしているものの、その実質は、結局、人事考課という使用者側の裁量論を前提とした交渉拒否であって、具体的な回答を提示せず、又は組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料を提示しないことは誠実交渉義務に違反する。また、裁量を理由に実質的な交渉に入ることを拒否しようとする態度自体が、団交事項について合意を目指して面談・協議するという団体交渉の本質に反する。

コ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーについて、車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程を作成することについて（議題㉓、議題㉔）

法人が、第7回団体交渉において、「従業員代表の意見を尊重して、我々独自の運用、適宜の運用をします」と回答したことは、組合と交渉する余地はないとの態度に他ならず、規程の作成について、およそ交渉を拒否する態度自体が、団交事項について合意を目指して面談・協議するという団体交渉の本質に反するものであり、誠実交渉義務に違反する。

サ 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額 $\frac{1}{2}$ 分の $\frac{9}{10}$ に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給することについて（議題㉕、議題㉖）

就業規則上、算定期間の全ての期間において在籍していた労働者に対し、法人は、勤務期間が1年に満たないとの理由により、1年間の

うちの在籍期間に応じた割合の賞与しか支給しなかった問題があるが、法人は、算定期間は査定期間であるとの独自の主張に固執し、その根拠について、1年未満は減額するのが慣例であるなどとするだけで、組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料を提示しないものであって、誠実交渉義務に違反する。

シ 総括

以上のとおり、法人は、使用者の裁量権、経営権を根拠に、具体的な回答を提示せず、あるいは回答はしても組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的な資料(例えば経営状態を示す財務諸表等の経理資料や人事考課表等)を提示せず、自己の回答に固執する交渉を繰り返したものであり、誠実交渉義務違反があることは明らかである。

また、法人は、誠実交渉義務違反は一切ないと主張し、その根拠として、団体交渉の回数と時間、人事考課チェック表等の資料の提示、訴訟手続における和解成立などの事由を指摘する。

しかしながら、これらの事項は誠実交渉義務を尽くしたことの根拠としては不十分であるか、団体交渉とは関係ない事由に基づく結果である。

(2) 法人の主張

ア 誠実交渉義務について

誠実交渉義務とは、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示する義務であるといえるが、使用者の譲歩や妥結義務までを求めるものではない。

イ 第1回団体交渉の日程調整に係る態度について

法人の発言は、当初の日程調整の過程において組合が行った行為を問題視し、これを指摘したものであるが、何ら問題があるとはいえず、組合が指摘する法人の態度は、何ら不当労働行為を構成する事実にあたらない。

ウ 代理人の対応について

- (ア) 組合は、法人の代理人が中心となって回答を行ったことを問題としているが、代理人以外も適宜回答、発言等を行っている。
- (イ) 法人の代理人が、**B 1** 理事長らによる回答を多々遮った事実はない。
- (ロ) 第 1 回団体交渉から継続的に協議された結果を受けて賞与を不支給とした結論は変わらないという趣旨の発言をしたのであって、団体交渉の当初から、「結論は変わらない」等と発言したものではない。組合は、法人の当該発言の前後、当該発言に至るまでの経緯等を考慮することなく、当該発言だけを切り抜き、曲解しているにすぎない。
- (ハ) 団体交渉への出席の前に、**B 1** 理事長らと代理人が打合せを行うとともに、協議の場においては、組合提出の団体交渉記録からも分かるとおり、代理人だけでなく、**B 1** 理事長、**B 8** 事務局長、**B 4** 事務局次長らも適宜発言しており、法人が団体交渉を代理人に任せきりにしたことはない。
- (ニ) 団体交渉における使用者側の交渉担当者については、中央労働委員会では「使用者の依頼により交渉担当者として団交に出席し、交渉等をするのも弁護士の職務に当然含まれる」、「具体的な場合に、弁護士にどのような権限が認められるかは、この点に関する労使間の合意等がない限り、使用者が当該弁護士にどのような権限を委任したかによるのであって、弁護士という一事をもって、団交に

における弁護士の権限が法的な助言等に限られるわけではない」と判断している。したがって、弁護士の出席が飽くまでも決定権を有する者の補佐役に限定されることはない。

第6回団体交渉以降は、要求事項に対する回答も含め、主として法人の**B 8** 事務局長や事務局担当者が発言し、具体的議論がなされていた。したがって、法人の代理人の行為に何ら問題はない。

エ 要求事項に関する**B 1** 理事長の妥結権限及び団体交渉における決定権限を有する者の出席について

第1回から第7回までの団体交渉には**B 1** 理事長が全て出席しており、**B 1** 理事長は、法人の代表理事として一定の妥結権限を有していた。

法人と法人の代理人との間では、組合との団体交渉における一切の権限を委任内容として委任契約を締結しており、法人の代理人は、交渉担当者としての交渉権限及び一定の妥結権限を有していた。

決算書等の資料の開示に関しては、情報漏洩により重大な不利益が及ぶ可能性があることから、開示の可否や方法など法人において十分に検討する必要があり、理事会及び総会での検討及び承認が必要であった。

オ 29年3月3日付け及び同年3月28日付けの**A 6** に対する懲戒処分の撤回を求めることについて（議題⑳、議題㉑）

第7回団体交渉において、撤回しない旨の法人の回答に対し、組合は、特に異議等も述べず、「係争中ですのでこれはこれで、今のところ撤回をする気はないということです、こちらもそのつもりで準備をしたい」と回答し、撤回しない旨の法人の回答をそのまま受け入れている。しかも、組合は、自ら団体交渉打切りの判断をしており、団体交渉で協議することを放棄している。

カ 29年5月26日付けのA7に対する懲戒処分について（議題③7）

法人が攻撃的な発言に終始した事実及び責任のない発言に終始した事実はない。

キ 法人の決算書及び特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めることについて（議題③1、議題③8）

第6回団体交渉において、法人の代理人らは、決算等の資料について必ず出すことを約束した事実はなく、資料について出せるものは出したいと思う旨の発言をしていたにすぎない。

そもそも、組合は、29年6月2日付け要求書において、法人の「決算書」そのものの提示を求めるとともに、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めている。

この点、決算関係書類の閲覧等の請求については、法人及び法人の債権者に限定されており（中小企業の組織に関する法律第5条の23第3項、中小企業等協同組合法第40条第12項）、また、会計帳簿等の閲覧等の請求については、法人の総組合員の100分の3の同意が必要となっていること（法人定款第16条）に考慮し、飽くまで第三者である組合からの決算書そのものの開示要求に対し、理事会において非開示決定したことは、誠実交渉義務違反とはならない。

さらに、組合は、第6回団体交渉においても、第7回団体交渉においても、「人件費に係る分かりやすい資料」について、組合の要求事項との関係において、具体的にどのような資料の開示を求めているのか明らかにしていない。特に、第7回団体交渉においては、当該要求事項について、組合と法人との間でほとんど協議することなく、組合自ら団体交渉を打ち切っている。

以上のことからすれば、法人が、法人の決算書について開示しなかったこと、及び、第7回団体交渉までに人件費に係る資料等を提出し

なかったことは、誠実交渉義務違反とならない。

ク 29年夏季賞与について査定による減額を行わないこと。また、人事考課チェック表の見直しを求めることについて（議題⑮、議題⑳、議題㉕、議題㉑、議題㉒）

法人が実質的な交渉に入ることを拒否したことはない。

ケ 29年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定することについて（議題㉓、議題㉔、議題㉕）

法人が実質的な交渉に入ることを拒否したことはなく、また、組合の要求を受けて28年に一律500円の昇給、29年には一律1,000円の昇給をするとともに、一律昇給とは別に、個別に調整して昇給させている従業員もおり、組合の要求を最初から全て拒否している等とはいえない。また、組合は団体交渉の途中で自ら打切りの判断をしており、組合自ら団体交渉で協議することを放棄している。

コ 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーについて、車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程を作成することについて（議題㉖、議題㉗）

組合は、法人の回答の一部のみを取り上げ、曲解しているにすぎず、しかも組合は、自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合自ら団体交渉で協議することを放棄している。

サ 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額 $\frac{1}{2}$ 分の $\frac{9}{10}$ に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給することについて（議題㉘、議題㉙）

法人は、法人の給与規程第38条を根拠に、入職1年未満の者であっても、賞与を全額支給すべきであるとの組合の主張に対して、給与規程第38条は、その文言を素直に解釈すれば、飽くまで賞与支給のための算定をいつからいつまでの期間とするかということを決めて

いるのであって、入職1年未満の者について賞与を全額支給すべき根拠とはならないと回答し、法人の見解を明確にしている。

また、組合は自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合自ら団体交渉で協議することを放棄している。

シ 総括

法人は、26年9月以降、計7回の団体交渉に応じており、団体交渉1回当たり2時間程度協議していた。そして、法人は、組合の要求事項に対し、法的観点も踏まえつつ、法人の見解をその根拠とともに説明するとともに、「人事考課チェック表」等の資料を適宜開示してきた。

そればかりでなく、組合の要求事項に対し、法人自ら福島県労働委員会にあっせん申請することで誠実に対応するとともに、要求事項であった夏季賞与の件について、法人の従業員らから訴訟提起されたものの、最終的には和解で終了しており、法人は問題解決に努めてきている。

以上のことからすれば、法人に誠実交渉義務違反はなく、不当労働行為には当たらない。組合は、法人の誠実交渉義務違反を主張するが、法人との見解の相違や要求事項を法人が受け入れないこと、譲歩しないことをもって誠実交渉義務違反と主張しているにすぎない。

しかも、組合は、29年6月2日付けで申し入れた団体交渉について、誠実に団体交渉を行うことを請求する救済の内容としているが、組合は、団体交渉の途中で、自ら打切りの判断をしており、その後現在まで団体交渉の申入れをしておらず、組合自ら団体交渉で協議することを放棄したといえる。

第5 当委員会の判断

前記第3において認定した事実に基づき、本件の争点について、以下のとおり判断する。

1 争点1「第1回から第7回までの団体交渉は、労働組合法第27条第2項に規定する『継続する行為』に当たるか否か」について

(1) 本件は、計7回行われた団体交渉における法人の一連の対応が不誠実であったか否かが問われているものである。

第1回（26年9月9日）から第6回（29年3月13日）までの各団体交渉は、本件申立日である30年3月27日から1年以上遡るものであり、形式的には行為日から1年を経過した事件であることから、本件申立てが労働組合法第27条第2項に反するものでないか検討する。

(2) 労働組合法第27条第2項が規定する「継続する行為」とは、個々の行為自体は複数であっても全体として一個と見ることができる不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為をも含むものと解することが相当である。

(3) 労働組合法第27条第2項の規定の趣旨は、不当労働行為としてその救済が申し立てられる事件が行為の日から1年を経過している場合には、一般に、その調査審問に当たって証拠収集や実情把握が困難になり、かつ、1年を経過した後に命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、あるいは命令を出す実益がない場合もあることから、このような制度上の制限を設けたものと解される。

組合は、組合及び法人間では、第1回から第7回までの団体交渉において、継続的に、本件懲戒処分の撤回のほか、本件懲戒処分の根拠資料の提出、賞与の人事考課の見直し、適正な定期昇給を行うこと等といった本件懲戒処分と密接に関連する事項について協議されてきたのであり、同一事項について継続的に協議されていたといえる旨主張する。

しかし、「継続する行為」の範囲をあまり緩やかに解すると上記規定

の趣旨を没却することになるから、本件において「継続する行為」の範囲を認定するに当たっては、同一議題の団交事項が複数回の団体交渉にわたって継続的に協議されているかを一つの判断基準とし、同一議題の団交事項が労働組合法第27条第2項に定める除斥期間に該当しない第7回団体交渉まで継続して協議されていると認められる場合、その議題に関する団体交渉を「継続する行為」に当たると認め、審査の対象とするのが相当である。

なお、法人は、第1回から第7回までの団体交渉における法人の具体的行為は、複数回にわたって同一事項について団体交渉において協議がなされていたとしても、その際の交渉態度は団体交渉実施日ごとに異なるのであるから、個別に判断すべきであって、その交渉態度が継続性・連続性の認められる行為とはいえないと主張するので、以下検討する。

使用者の交渉態度に継続性・連続性が認められるか否かは、団交事項の同一性、団交事項に関する当事者の対応が次の団体交渉にどのように影響したかなど交渉経過の全体を踏まえて総合的に判断するものであり、団体交渉実施日ごとの個々の態度の細部が異なっていたとしても、全体として使用者の交渉態度が一貫している場合には継続性・連続性が認められる場合もあり得るものである。よって、この点に係る法人の主張は採用できない。

(4) 各団交事項の第7回団体交渉への継続性の有無について

第1回から第7回団体交渉までの各団交事項の状況をまとめると、別表のとおりとなる。

各団交事項のうち、第7回団体交渉まで継続して協議されていると認められるものは、以下のとおりである。

ア 賞与の査定及び人事考課チェック表に関する事項について、第3回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる

(第3回団体交渉議題⑮(以下「団体交渉」を省略し、「第〇回議題〇」と表記する。)、第4回議題⑳、第5回議題㉕、第6回議題㉙、第7回議題㉜)。

イ 29年度における定期昇給等に関する事項について、第5回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第5回議題㉖、第6回議題㉟、第7回議題㊱)。

また、決算資料等の提示に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉡、第7回議題㉤)。

ウ ドライブレコーダーに関する規程の作成に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉢、第7回議題㊲)。

エ 28年年末賞与が28年3月に採用されたことを理由に減額支給された件に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉣、第7回議題㊳)。

オ 29年3月のA6に対する懲戒処分に関する事項について、第6回から第7回団体交渉まで継続して協議されていることが認められる(第6回議題㉥、第7回議題㉦)。

カ 第1回から第6回団体交渉までの各団交事項のうち、上記ア、イ、ウ、エ及びオ以外の団交事項については、第7回まで継続して協議されている事実は認められない。

キ したがって、以上により、上記ア、イ、ウ、エ及びオの第7回団体交渉の団交事項及び第7回団体交渉への継続性が認められる団交事項の範囲に限った各回の団体交渉を本件の審査対象とすることが相当であり、それ以外の団体交渉については、労働組合法第27条第2項により審査の対象とすることはできない。

(5) 第1回団体交渉の日程調整に係る態度について

本事項に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). イ及び(2). イのとおり）。

組合の前記第4. 2. (1). イの主張については、上記(4)で判断したとおり、第1回団体交渉は本件の審査対象外であることから、当初の日程調整に係る態度は、「継続する行為」とは認められず、審査の対象とすることはできない。

(6) 本件審査対象について

以上により、第7回団体交渉及び第7回団体交渉への継続性が認められる上記(4)ア、イ、ウ、エ及びオの団交事項に関する団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか否か検討する。

2 争点2「一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか」について

- (1) 使用者は、団体交渉に当たり、労働組合と誠実に交渉にあたる義務（誠実交渉義務）があり、使用者は、単に労働組合の要求を聴くだけでなく、要求に対して論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をし、また、合意を求める労働組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務があると解される。しかし、使用者には、上述の範囲を超えて、労働組合の要求を受け入れたり、譲歩したりするまでの義務はないのであって、結果として労働組合の意向を受け入れなかったとしても、直ちに誠実交渉義務違反になるものではない。そして、団体交渉が双方の歩み寄りによる合意形成の場である以上、使用者の態度が誠実交渉義務に反するかどうかは、他方当事者たる労働組合の態度との相関的な関係により判断されるべきであり、労働組合の合意を求める努力の有無、程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者の

回答や反論、その具体的根拠についての説明の有無、程度等を考慮して決せられるものである。

本件における各議題に関する団体交渉での法人の対応が、誠実交渉義務に反し、不誠実なものであるとする組合の主張について、以下のとおり検討する。

(2) 代理人の対応について

ア 組合は、前記第4. 2. (1). ウのとおり主張するが、この主張には、前記第5. 1. (6)で判断した本件審査の対象となる各団体交渉全般に係るものも含まれているので、各団交事項に係る団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか否かの判断を行う前に検討することとする。

イ 前記第4. 2. (1). ウ.(ア)の主張については、本件審査の対象となる各団体交渉において、法人の理事長や事務局長の発言があまりなく、ほとんど代理人が回答していたと認めるに足る十分な疎明は組合からなされておらず（第1回審問調書17～18頁）、そのような事実があるとは認められない。

ウ 前記第4. 2. (1). ウ.(イ)の主張については、前記第5. 1. (4)で判断したとおり、第1回及び第2回団体交渉は本件の審査対象外である。

エ 前記第4. 2. (1). ウ.(ウ)の主張については、法人の代理人が、第4回団体交渉の議題⑳に関する協議の中で一連の発言をしたことが認められるが（第3. 6. (3)）、この議題⑳については、前記第5. 1. (4)で判断したとおり本件の審査対象外である。

オ 前記第4. 2. (1). ウ.(エ)の主張については、第5回団体交渉の議題㉑に関する協議の中で、**B1**理事長が資料を持参しているかなどのやりとりがあったことが認められる（第3. 7. (5)）。しかし、**B1**

理事長が団体交渉を代理人に任せきりにし、責任のある回答がなされなくなったという態度が具体的にどのような態度や行為を指しているのか組合から主張や疎明もなく、そのような事実があると認めることはできない。

カ 以上のことから、法人の代理人の対応に関する組合の主張については、本件の審査の対象となる各団体交渉を見る限り、組合が主張するような事実の存在は認められず、法人による不誠実な対応があったということとはできない。

(3) 要求事項に関する **B 1** 理事長の妥結権限及び団体交渉における決定権限を有する者の出席について

組合は、前記第 4. 2. (1). エのとおり主張するが、この主張には、前記第 5. 1. (6)で判断した本件審査の対象となる各団体交渉全般に係るものも含まれているので、各団交事項に係る団体交渉における法人の対応が不誠実なものであったか否かの判断を行う前に検討することとする。

一般に、交渉権限を認められる使用者側の交渉担当者は、処理権限（妥結権限、協約締結権限）がない事項であっても、交渉権限が与えられている以上、団体交渉の申入れには応じた上、合意が成立したときは、妥結又は協約締結に関しては権限者と諮って適宜の処置を採るべきであると解される。

また、法人の代理人に与えられていた交渉に関する全てについての代理権限は、一般的に団体交渉における全ての決定権限が第三者である代理人に与えられていたと見ることはできず、事項によっては団体交渉の場では決定できず理事会や総会での検討及び承認が必要なものもあり得るのであるから、団体交渉の交渉担当者として必要な交渉権限及び一定の妥結権限を指しているとするのが妥当である。

本件において、法人の理事長及び交渉権限を認められる法人の交渉担当者は、団体交渉の場で処理する権限がない事項については、交渉権限のある法人の交渉担当者として交渉に応じた上、合意が成立したときは妥結又は協約締結に関しては理事会や総会に諮るなどして適宜の処置を採ることができることと解される。したがって、**B 1**理事長が妥結権限の範囲を個別具体的に明らかにしなかったこと及び法人において決算書の開示について理事会及び総会での検討及び承認が必要であると主張し、決算資料の開示に係る決定権限を有する者が出席していなかったことが、不誠実な対応であるとまではいえない。

よって、この点に係る組合の主張は採用できない。

- (4) 29年3月3日付け及び同年3月28日付けの**A 6**に対する懲戒処分
の撤回を求めることについて（議題⑳、議題㉑）

ア 当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). オ及び(2). オのとおり）。

イ **A 6**の解雇の問題については、第7回団体交渉以降に控訴審で和解が成立し、解雇が撤回されて解雇期間中の給与が支払われた上で同人が職場復帰していることから（第3. 10. (2)）、当該議題に係る組合の目的は既に達成され、解決したものと見ることができる。

したがって、組合は、当該議題を法人が誠実に団体交渉を行わなければならないとの命令の発出を請求する救済の内容としているが、当該団交事項は既に解決していることから組合が求める救済の利益は失われているものと判断し、この点については救済命令を発する必要はない。

- (5) 29年5月26日付けの**A 7**に対する懲戒処分について（議題㉒）

ア 当該議題に係る法人の対応は、前記第3. 9. (4)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). カ及び(2). カのとおり）。

イ 組合員以外の従業員の事故及び禁止事項違反行為の存否を巡る問題に関する発言について

第7回団体交渉で、法人は、組合の要求は事実無根のことであり、組合員以外の個人をおとしめるものである旨の発言をしている。一方、法人がこれらの攻撃的な発言に終始したという組合の主張については、組合から十分な疎明もなく、そのような事実があるとまでは認めることはできない。

組合は、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為があったことを前提としてそれらの処分状況の説明を求めているが、法人は、当該事実は存在しないと述べており、組合と法人の事実認識において見解の相違が見られる。組合は、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為が事実であると裏付ける写真等がある旨述べている一方で、証拠となる写真等を法人に提示しておらず、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為が事実であるとは認められない。

したがって、組合と法人との間で事実認識が異なり、組合員以外の従業員による事故及び禁止事項違反行為の存在について組合から証拠が提示されず、事実が不確かな状況において、「おとしめる」という法人の発言には適切ではない面があるものの、法人が一連の発言をしたことをもって、それが直ちに不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

ウ アルコール検知の問題を巡る発言について

組合は、法人が責任のない発言に終始したと主張するが、この点について組合からの十分な疎明もなく、そのような事実があるとまでは

認めることはできない。

この問題を巡っては、組合が、入社時のアルコール検査で基準値を超えた者に対する法人の対応を問題視している一方で、法人は、入社時のアルコール検査のアルコール反応をもって懲戒処分をしたことはない旨回答するなど、組合と法人との議論がかみ合わず、見解の相違が見られる。

また、組合は、入社時のアルコール検査で基準値を超えた者に対する法人の対応を問われた時の法人の回答を無責任であると主張するが、入社時のアルコール検査はアルコールの影響がある者に運転業務をさせないことを目的として収集業務の出発前に実施するものであって、通勤途上アルコールの影響下にあったか否かを判断するものではない。また、どのような非違行為を処分の対象とするかは、当該企業の業務内容や社会的な影響などを考慮して総合的に企業により判断されるものである。

さらに、法人は、組合に対し、就業時間外は自己管理すべきであること、指導は行っていること、繰り返すようであれば社会通念上譴責等はあるかもしれないことなどの説明をしており、自己の見解について一定程度具体的かつ合理的な説明を行っていると見ることができる。

したがって、入社時のアルコール検査で基準値を超えた者に対しての対応を巡り組合と法人との間に見解の相違が見られる状況において、法人が組合の見解と異なる趣旨の一連の発言をしたからといって、それが直ちに不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

- (6) 法人の決算書及び特に人件費に係る分かりやすい資料の提示を求めることについて（議題⑳、議題㉔）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3. 8. (4)及び第3.

9. (5)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). キ及び(2). キのとおり）。

イ 使用者は、一般に、団体交渉において経営・経理資料の開示義務まで負うものではないと解されるから、合理的な理由がある場合は、決算書そのものを非開示と決定したからといって、そのことのみをもって不誠実とまではいうことはできない。

しかし、誠実交渉義務を果たしているというためには、団体交渉において労働組合の労働条件に関する要求に対し回答する場合、その結論を示すだけでなく、回答の根拠等について必要な資料を提示するなど、使用者が誠意をもって具体的に説明し、労働組合の理解と納得が得られるように努力する必要がある。

ウ 本件では、法人は、組合に対し、決算書そのものを提示できないのであれば、提示できないという結論を示すだけでなく、提示できない根拠について具体的に説明すべきであったといえる。また、組合から29年6月2日付けの要求書において賃上げ要求に対する法人の回答を検証するために根拠を示す資料の提示を求められているのであるから、法人は、交渉に必要な範囲において決算書に代わる資料や具体的数値を提示することを自己の責任において検討し、それらの資料により賃上げの可否及び賃上げ額について具体的に説明して、組合の理解と納得が得られるよう努力すべきであったといえる。しかしながら、法人が、そのような対応を行った事実は認められない。

エ 以上のことから、組合からの賃上げ要求に対する回答の根拠となる資料の提示を拒否し、具体的な説明を尽くそうとしなかった法人の交渉態度は、自己の立場を相手方に説明し、理解を得ようとする姿勢に欠ける不誠実なものといわざるを得ない。

なお、法人は、組合が自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合が自ら団体交渉で協議することを放棄している旨主張するが、団体交渉における法人の一連の対応状況に鑑みると、第7回団体交渉が打ち切られる前に既に法人の態度が不誠実と認められるのであって、その後組合から交渉を打ち切ったとしても不当労働行為の成否には影響しない。

よって、当該議題に係る法人の対応は、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。

- (7) 29年夏季賞与について査定による減額を行わないこと。また、人事考課チェック表の見直しを求めることについて（議題⑮、議題⑲、議題⑳、議題㉑、議題㉒、議題㉓）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3.5.(3)、第3.6.(4)、第3.7.(4)、第3.8.(3)及び第3.9.(6)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4.2.(1).ク及び(2).クのとおり）。

イ 組合は、第4回から第7回団体交渉まで、人事考課チェック表の見直しを要求項目として掲げており、考課基準に人間性、規律性、協調性など抽象的な概念があつて、査定する担当班長の恣意的判断が勤務成績を左右するものであり適正な評価にならないこと、車両事故などを評価することは懲罰的に賞与を減額することになりかねないことを問題視している。これに対し、法人は、組合に対し、恣意的な運用を防ぐために3段階のチェックを行っていること、事故により修繕費用や保険料等の経費が増加することに比べて査定による減額は少ないことなど一定程度合理的な説明を行っていると見ることができる。

また、組合は、法人に対し、査定による賞与の減額を行わないこと

を求めているが、法人は、組合に対し、人事考課チェック表を示して査定の根拠を説明したり、査定による賞与の減額幅について2割までとしていたものを事故があった場合に従業員本人に話をして了解を得た上で5%の減額に抑えていることを説明しているから、自己の見解について根拠を明確にして具体的な説明を行い、組合の要求に対し一定程度譲歩していると見ることができる。

さらに、法人は、組合に対し、人事考課制度について具体的な提案等があれば検討する意向があることを説明しているから、法人は、組合との合意形成に向けて一定程度建設的な提案を行っていると見ることができる。

ウ 以上のように、法人は、組合の要求に対し論拠を示しながら自己の見解を具体的に説明するとともに、一定程度譲歩するなどして組合との合意形成に向けて相応の努力をしたものといえるから、裁量を理由に実質的な交渉に入ることを拒否したとはいえず、当該議題に係る法人の対応が不誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

(8) 29年度において、適正な定期昇給を行うこと及び給料表を策定することについて（議題⑳、議題㉑、議題㉒）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3.7.(6)、第3.8.(4)、第3.9.(7)及び第3.10.(3)で認定したとおりである。また、29年1月30日付け要求書における当該議題の要求項目の中に27年度決算の提示要求が出され、その後第6回団体交渉及び第7回団体交渉において決算等の資料が提示されなかったのは、上記(6)で見たとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4.2.(1).ケ及び(2).ケのとおり）。

イ 本件において、もし仮に法人が、団体交渉の場において1,000

円という具体的な昇給額を組合に提示し、その昇給額の根拠を決算書等の資料に基づいて具体的に説明していれば、昇給額の妥当性について実質的な議論が行われ、その結果、昇給額の根拠の説明が合理的なものであれば、組合と法人との間で1,000円昇給の合意がなされた可能性もあるし、昇給額の説明に組合が納得できなければ、更に実質的な交渉が続けられた可能性もあったところである。しかしながら、本件では、法人が団体交渉において具体的な昇給額を提示せずに、法人の裁量で賃上げを行う旨の回答しかしていないため、昇給額についての実質的な協議が行われていない。

このような法人の対応は、昇給額について団体交渉において組合と協議して妥結しようとする意思がないことを示したにも等しいものであり、その後、従業員に対して別途昇給を行ったことは、組合の団体交渉権をないがしろにしたにも等しいものである。さらに、上記(6)で見たように、賃上げの可否や賃上げ額の妥当性を検証するための具体的資料も一切提示せず十分な説明を行わなかったことは、組合の主張に対し誠実に対応することを通じて合意形成の可能性を模索する義務を果たしているものと見ることはできない。

法人は、29年に一律1,000円の昇給を行っていることから組合の要求を最初から全て拒否している等とはいえないと主張するが、団体交渉では金額を一切提示していないのであるから、誠実な対応とはいえない。

なお、法人は、組合が自ら団体交渉打ち切りの判断をしており、組合が自ら団体交渉で協議することを放棄している旨主張するが、団体交渉における法人の一連の対応状況に鑑みると、第7回団体交渉が打ち切られる前に既に法人の態度が不誠実と認められるのであって、その後組合から交渉を打ち切ったとしても不当労働行為の成否には影

響しない。

よって、当該議題に係る法人の対応は、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。

- (9) 業務用車両に搭載されているドライブレコーダーについて、車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程を作成することについて（議題③、議題⑫）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3. 8. (5)及び第3. 9. (8)で認定したとおりである。

なお、当該議題と密接に関連する議題が、前記第3. 7. (7)で認定したとおり第5回団体交渉において協議されている。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). コ及び(2). コのとおり）。

イ 法人は、第7回団体交渉において、ドライブレコーダー記録の閲覧は、事故やクレームの際に役員立会いの下で行うという運用方法の説明をしている。この運用方法により閲覧することについては、法人が、第5回及び第6回団体交渉においても同様に説明しているが、この運用方法を実施することに対して組合が異議等を述べるなどの事実は認められないことから、組合も一定の理解を示していたものと見ることが出来る。

法人は、「従業員代表の意見を尊重して、我々独自の運用、適宜の運用をします」と回答しているものの、従業員個人のプライバシー侵害を問題視する組合に対し、危険防止などの管理責任上の必要性があることを具体的に説明した上で、過去の団体交渉の経過を踏まえ、ドライブレコーダーの閲覧を限定してプライバシーに一定の配慮をした運用を行うことを説明していることから、組合の要求に対し一定の譲歩を行っているといえる。よって、当該議題に係る法人の対応が不

誠実な団体交渉に該当するとまではいえない。

- (10) 28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額 $\frac{1}{2}$ 分の $\frac{9}{10}$ に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給することについて（議題⑳、議題㉓）

ア 当該議題に係る法人の一連の対応は、前記第3. 8. (6)及び第3. 9. (9)で認定したとおりである。

当該議題に係る当事者の主張について、以下検討する（当事者の主張の詳細は、前記第4. 2. (1). サ及び(2). サのとおり）。

イ 第6回団体交渉の経過を踏まえると、法人は、慣例として行ったという賞与減額の根拠を就業規則等によってどのように明確にするか理事会等で検討し、その結果を第7回団体交渉で組合に対し具体的に説明する必要があったといえる。それにもかかわらず、第7回団体交渉では、**B 1**理事長が、理事会で一回は検討した旨を述べているものの、理事会での検討内容やその結果などについては何ら具体的な説明をしていない。また、法人は、裁量により適正な査定を行った旨回答しているが、上記(7)で見た人事考課チェック表のような明確な基準を示すなどにより査定の根拠を説明しておらず、 $\frac{1}{2}$ 分の $\frac{9}{10}$ の減額とした根拠については、慣例として行った以外に明確な説明をしていない。

ウ 第6回団体交渉で法人において中心的に交渉に当たった**B 8**事務局長が、第7回団体交渉では、体調不良により急遽欠席し、その代理として出席した**B 1 2**総務係長が、組合からの要求事項に対する回答を記載した文書が手元になく、当該議題はないと発言するなど法人においては十分な交渉体制が整っていなかった面が見られる。また、当該議題については、組合が、法人内で確認し、もう一度検討した上で次の交渉において結果を教えてほしい旨発言したところ、法人もも

う一回検討する旨述べていることから、継続協議とすることで双方が合意していたと見ることができる。

確かに、当該議題について法人が再検討の上、次回の団体交渉が仮に開催されれば、法人からの説明次第では組合の納得が得られる可能性もあるところではある。しかしながら、結果的に継続協議となった事実があったとしても、第7回団体交渉までの対応状況を見る限りにおいて、法人では理事長、理事及び代理人として交渉権を持つ者が複数名団体交渉に出席しているのであるから、各人が交渉担当者としての責任を果たすべきである。それにもかかわらず、第6回団体交渉で持ち帰り検討するとした結果について具体的に説明せず、12分の9に減額した根拠を明確に説明していないことは、使用者として誠実に交渉に応じる義務を果たしているということとはできない。

エ 法人は、給与規程第38条は、その文言を素直に解釈すれば、飽くまで賞与支給のための算定をいつからいつまでの期間とするかということを決めているのであって、入職1年未満の者について賞与を全額支給すべき根拠とはならないと回答し、法人の見解を明確にしていると主張するが、この見解を明確にしたからといって、法人は、12分の9とする根拠については就業規則や人事考課基準等に基づいた明確な説明をしておらず、裁量に基づいて適正な査定を行った旨の説明しかしていないのであるから、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、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するなどして誠意をもって団体交渉に当たっているということとはできない。

なお、法人は、組合が自ら団体交渉打切りの判断をしており、組合が自ら団体交渉で協議することを放棄している旨主張するが、団体交渉における法人の一連の対応状況に鑑みると、第7回団体交渉が打ち

切られる前に既に法人の態度が不誠実と認められるのであって、その後組合から交渉を打ち切ったとしても不当労働行為の成否には影響しない。

よって、当該議題に係る法人の対応は、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。

- (ii) 法人の事務所にあるタイムレコーダーの使用目的を明らかにするとともに、費用負担があるのであればその説明を求めることについて（議題③⑨）

当該議題に関しては、法人の対応が不当労働行為であるとの具体的な主張が組合からなされていない。よって、当該議題に関しては、法人の対応が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか判断することはできない。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和元年10月16日

福島県労働委員会

会 長 平 石 典 生

別表

【第1回団体交渉（26年9月9日開催）】

- 「議題①」26年7月17日付け懲戒処分の撤回
 - 「議題②」26年7月17日付け懲戒処分の手続の不備
 - 「議題③」昇給停止・賞与不支給処分の撤回
 - 「議題④」法人の現在の管理職等の問題
 - 「議題⑤」26年7月28日付けのA3への懲戒処分決定の手続
 - ※1 「議題⑤」については、要求書に掲げられていなかったため、第1回団体交渉では法人から組合に対して回答は行われず、第2回団体交渉で協議することとなった。
- (甲1、甲5、乙1)

【第2回団体交渉（26年12月2日開催）】

- 「議題⑥」26年7月17日付け、同年8月18日付け及び同年7月28日付け懲戒処分決定の手続
 - 「議題⑦」昇給停止の撤回
 - 「議題⑧」26年夏季賞与不支給の撤回
 - 「議題⑨」法人の事務所にいる3人の問題
 - 「議題⑩」委託費の使途
 - 「議題⑪」26年年末賞与を全従業員に全額支給すること
 - 「議題⑫」求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の賃金
 - ※2 「議題⑫」については、要求書に掲げられていなかったため、第2回団体交渉では法人から組合に対して回答は行われず、27年1月30日付け文書により回答が行われた。
- (甲6、乙2、当委員会に顕著な事実)

【第3回団体交渉（27年12月21日開催）】

- 「議題⑬」26年7月17日付け及び同年8月18日付けの被処分者に対する26年夏季賞与の支給
 - 「議題⑭」26年7月28日付けのA3への出勤停止処分の撤回
 - 「議題⑮」26年年末賞与及び27年夏季賞与の支給に当たり、給与月額1割及び2割の金額を減額されている従業員に係る両賞与の算定基準を明らかにすること、両賞与の減額分の支払い、従業員に配布された人事考課チェック表の説明及び組合と合意に達するまで現在法人が実施している考課による賞与の減額を行わないこと
 - 「議題⑯」27年年末賞与を月額給与1か月分満額支給すること
 - 「議題⑰」27年度の定期昇給を行うこと
 - 「議題⑱」求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定
 - 「議題⑲」業務執行上、従業員が管理部門に意見を上げることができる会議等の開催
- (甲19、乙4)

【第4回団体交渉（28年6月17日開催）】

- 「議題⑳」26年7月17日付け及び同年8月18日付け処分の被処分者に対する26年夏季賞与の支給
 - 「議題㉑」26年7月28日付けのA3への出勤停止処分の撤回
 - 「議題㉒」26年7月17日付け懲戒処分に係る議事録
 - 「議題㉓」賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直しの要求、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与及び27年年末賞与の減額分の支給
 - 「議題㉔」27年度の定期昇給の実施
- (甲8、甲9、乙5)

【第5回団体交渉（28年11月21日開催）】

- 「議題㉕」賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、28年年末賞与については月額給与1か月分支給すること、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給
 - 「議題㉖」29年度において適正な定期昇給を行うこと
 - 「議題㉗」ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定
 - 「議題㉘」業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能を直ちに廃棄すること
- (甲10、甲11、乙6)

【第6回団体交渉（29年3月13日開催）】

- 「議題⑳」賞与の査定に使用される人事考課チェック表の見直し及び組合との合意があるまで本表による査定を行わないこと、当該基準により減額された26年年末賞与、27年夏季賞与、27年年末賞与及び28年夏季賞与の減額分の支給
- 「議題㉑」定年退職後の雇用者に対し、退職時の現給保障を行うこと
- 「議題㉒」29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定
- 「議題㉓」ハローワークに出されている求人広告の給与より低い給与で働いている従業員の給与の引上げ及び現職者の給与改定
- 「議題㉔」業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成
- 「議題㉕」28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを理由に給与月額25%に相当する金額を減額支給された従業員に対する減額分の支給
- 「議題㉖」29年3月3日付けで、A 6宛てに発せられた懲戒処分通知の撤回
(甲12、甲22、乙7、乙21)

【第7回団体交渉（29年7月3日開催）】

- 「議題㉗」29年3月3日付け及び同年3月28日付けでA 6宛てに発せられた懲戒処分の撤回
- 「議題㉘」29年5月26日付けのA 7に対する懲戒処分の公平性に関連し、過去の事案の処分内容の説明
- 「議題㉙」法人の決算書の提示、特に人件費に係る分かりやすい資料の提示
- 「議題㉚」法人の事務所にあるタイムレコーダーの使用目的及び費用負担に係る説明
- 「議題㉛」29年夏季賞与について、査定による減額を行わないこと及び人事考課チェック表の見直し
- 「議題㉜」29年度における適正な定期昇給の実施及び給料表の策定
- 「議題㉝」業務用車両に搭載されているドライブレコーダーに係る車内の音声録音及び従業員を撮影する機能の閲覧に関する規程の作成
- 「議題㉞」28年年末賞与について、28年3月に採用されたことを根拠に給与月額12分の9に相当する金額を支給された従業員に対して給与1か月分の年末賞与を支給すること
(甲13、甲14、乙8、乙22)

26年9月9日	26年12月2日	27年12月21日	28年6月17日	28年11月21日	29年3月13日	29年7月3日
第1回 団体交渉	第2回 団体交渉	第3回 団体交渉	第4回 団体交渉	第5回 団体交渉	第6回 団体交渉	第7回 団体交渉
議題①	議題⑥		議題②			
議題②		議題⑭	議題⑰			
議題⑤※1	議題⑦					
議題③	議題⑧	議題⑬	議題⑳			
議題④	議題⑨					
	議題⑩					
	議題⑪					
	議題⑫※2	議題⑱		議題㉓	議題㉔	
		議題⑮	議題㉒	議題㉕	議題㉖	議題㉗
		議題⑯				
		議題⑰	議題㉑			
				議題㉔	議題㉕	議題㉖
					議題㉗	議題㉘
		議題⑲				
				議題㉙		
					議題㉚	議題㉛
					議題㉜	議題㉝
					議題㉞	議題㉟
					議題㊱	議題㊲
					議題㊳	議題㊴
					議題㊵	議題㊶
					議題㊷	議題㊸
					議題㊹	議題㊺

(注) 平成の元号は省略