

神奈川、昭51不16、昭52. 2. 18

命 令 書

申立人 総評化学同盟全日本硝子製壇労働組合
申立人 総評化学同盟全日本硝子製壇労働組合日本硝子労働組合連合会
申立人 総評化学同盟全日本硝子製壇労働組合
日本硝子労働組合連合会日本硝子川崎労働組合
被申立人 日本硝子株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人各組合との団体交渉等において、その出席者、回答又は提案の時期、妥結した賃金の支給などにつき総評合成化学産業労働組合日本硝子労働組合に対すると同様な配慮をするなど誠実な態度でこれを行わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和51年3月5日付けの「雇用保障に関する要求について」と題する回答を撤回し、同問題について総評合成化学産業労働組合連合日本硝子労働組合になした「人員整理は社是として行わない」旨を前提とした回答を行わなければならない。
- 3 被申立人は、下記声明文をB4版の大きさの白紙に読み易い大きさの活字で印刷し、本命令交付の日から1週間以内に川崎及び尼崎各工場において従業員に配布するとともに掲示板にこれを1週間掲示しなければならない。

声 明

会社は、昭和50年度年末一時金及び51年度賃金交渉などの団体交渉において、全硝労に対する回答を日硝労組の後にしたり、支給日を遅らせるなど日硝労組に対すると同様な配慮を怠ることにより日硝労連系組合及び組合員を差別扱いいたしました。また、化同、全硝労、

日硝労連の連名による団体交渉申入れを日硝労連と団体交渉するからなどの理由で拒否したことは、いずれも不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会より認定されました。

会社としては、今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓います。

昭和 年 月 日

従業員の皆さまへ

社 長 名

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人日本硝子株式会社（以下「会社」という。）は、東京本社、大阪支店のほか、横浜工場、尼崎工場、川崎工場をもち、硝子壘等の製造販売を業とする資本金12億円の株式会社で、本件申立時の従業員数は約2,300名である。

(2) 申立人総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合日本硝子労働組合連合会日本硝子川崎労働組合（以下「川崎労組」という。）は、川崎工場の従業員で組織する労働組合で、尼崎工場の従業員で組織する日本硝子尼崎労働組合（以下「尼崎労組」という。）と申立人総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合日本硝子労働組合連合会（以下「日硝労連」という。）を組織しており、日硝労連は、申立人総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合（以下「全硝労」という。）に加盟しており、全硝労は、総評化学同盟（以下「化学同盟」という。）に加盟している。

なお、会社には総評合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という。）に加盟している日本硝子労働組合（以下「日硝労組」という。）があり、会社の各事業場にはそれぞれ日硝労組の支部（川崎工場には川崎支部）がおかれている。

昭和51年春季闘争時における日硝労連及び日硝労組の組織人員は次のとおりである。

日硝労連	192名	┌ 川崎労組78名 └ 尼崎労組114名

日硝労組 2,062名	— 本 社 支 部	91名
	— 大阪支店支部	34名
	— 横 浜 支 部	956名
	— 尼 崎 支 部	636名
	— 川 崎 支 部	345名

(3) 会社内に日硝労連と日硝労組の二組合が併存することとなったのは、昭和30年に会社が徳永硝子株式会社を吸収合併した以後のことで、昭和48年2月1日現在では日硝労連909名、日硝労組1,779名であったが、同月、尼崎労組及び川崎労組から大量の組合員が脱退し、日硝労組に加入したため、同年3月16日現在では日硝労連277名、日硝労組2,345名となった。

この川崎労組からの大量脱退、川崎支部の結成をめぐる問題は神労委昭和48年(不)第3号、同第5号事件として係属し、当委員会は、会社に支配介入の不当労働行為を認め昭和51年11月19日付けで救済命令を発した。この事件は、現在再審査中である。

2 昭和50年年末一時金問題及び昭和51年度賃上げ問題についての団体交渉

(1) 昭和50年年末一時金交渉

会社は、日硝労組及び全硝労（以下「両組合」という。）の年末一時金要求に対し、11月20日両組合に対し、第1次回答（120,000円）をした。

同月26、27日には営業、製造、経理の各部門からそれぞれ会社の現状につき日硝労組に説明されたが、全硝労にはそのような説明はなかった。

12月3日両組合に対し第2次回答（130,000円）があった。

12月11日日硝労組に対し第3次回答（135,000円）があり、日硝労組は同日事実上妥結した（正式妥結は12日）。同日全硝労は、待機していたが、日硝労組との団体交渉が遅くまでかかり結局団体交渉はもてなかった。

12月12日全硝労に対し第3次回答（135,000円）があったが、全硝労は、低額であること、両組合間を差別していることなどに抗議して、翌13日ストライキ（部分、時限スト）を実施した。

12月15日全硝労も第3次回答で妥結した。

12月17日日硝労組組合員に仮払、全硝労の組合員には19日に仮払いされた。なお、両組合に対する第3次回答では、いずれも支払日は17日とされていた。

(2) 昭和51年度賃上げ交渉

- ① 会社は、両組合からの賃上げ要求に対し、当初はゼロ回答であったが、4月27日両組合に対し第1次回答（7,750円、配分及び支給細則は別途協議）をし翌28日には日硝労組と副社長を含めた団体交渉がもたれた。5月11日には日硝労組との間で小委員会をもち全硝労とは、もたれなかった。

5月14日両組合に対し第2次回答（8,400円）があった。

5月24日全硝労は、低額回答及び団交差別に抗議してストライキを実施したほか、本社に対し抗議行動を行った。

5月28日会社は、日硝労組と臨時経営懇談会を開催し、社長から会社の現状についての説明がなされた。この時の資料は後に全硝労にも団体交渉で渡された。

6月2日、3日会社は日硝労組と団体交渉し、配分及び支給細則についても回答し、結局第2次回答額で3日に妥結した。

全硝労は、6月2日東京都地方労働委員会に団体交渉についてのあっせんを申請した。会社はこのあっせんには応じなかったが、全硝労に対し団体交渉を申し入れている。

6月4日の全硝労との団体交渉で会社は、日硝労組と妥結した内容と同一のものを回答として全硝労に提示した。

6月16日全硝労は、会社回答通りで妥結した。

賃上げ差額は、日硝労組組合員には同月18日（金）、全硝労の組合員には同月22日（月）に概算払いされた。

- ② 賃上げ額の配分方式について、従来両組合の要求形式も妥結結果も職群別配分方式がとられてきたが、昭和51年度賃上げ交渉では、日硝労組は従来の方式を改め、定額分プラス定率分と評定分とに分けられており、会社の回答もこれにならったも

のであった。しかし、従来通りの職群別配分方式で要求していた全硝労は新配分方式をとる会社回答には不満であったが、結局、昭和51年度賃上げ額8,400円の内訳は、本給及び臨時手当分6,300円、諸手当分2,100円とし、本給、臨時手当分6,300円の配分は、定額分3,000円プラス定率分平均2,700円プラス評定分600円となった。

なお、賃金の支払方法について昭和50年6月18日川崎労組が労基法違反の申告を行ったことから、川崎南労働基準監督署から会社に対し、昭和50年8月6日には住宅補給金の支給方法について是正勧告がなされ、また、同年10月9日付で「職群決定等により実質的に男女区分による賃金決定の実態が認められ、性別による賃金差別の疑いが強いので早急に是正」するよう指導が行われていた。

3 昭和48年2月の前記日硝労連分裂以後における賃金、一時金についての団体交渉

- (1) 会社は、賃上げ、一時金問題については、昭和36年以降全硝労との統一交渉に参加していたが、昭和47年夏季一時金交渉からは全硝労といわゆる対角線交渉を行ってきた。賃金、一時金以外の労働条件については、原則として日硝労連との間で交渉し、川崎工場固有の労働条件については川崎工場と川崎労組との間で交渉してきた。

また、全硝労との団体交渉には、その交渉委員長として全硝労役員を兼務している日硝労連の役員が出席するのが常態であった。

(2) 昭和48年度賃金交渉

- 4月12日 両組合に第1次回答（11,210円）
4月24日 〃 第2次回答（13,400円）
5月7日 〃 第3次回答（13,800円）
5月1日、15日、16日、18日 全硝労部分、時限ストライキ
5月17日 日硝労組妥結
5月19日 日硝労組組合員に仮払
5月21日 全硝労妥結
5月29日 全硝労組合員に仮払

(3) 昭和48年夏季一時金交渉

6月21日 両組合に第1次回答（188,000円）
6月23日 全硝労ストライキ
6月27日 日硝労組に第2次回答（193,000円）
6月28日 〃 第3次回答（195,000円）、同日全硝労ストライキ
6月29日 日硝労組妥結
6月30日 全硝労に195,000円を回答、妥結
7月5日 両組合の組合員に支払

(4) 昭和48年年末一時金交渉

11月15日 両組合に第1次回答（208,000円）
11月22日 日硝労組に第2次回答（218,000円）、同日全硝労ストライキ
11月24日 全硝労に第2次回答（同額）
11月29日 全硝労ストライキ
12月1日 日硝労組に第3次回答（221,000円）
12月4日 日硝労組妥結、同日全硝労ストライキ
12月5日 全硝労に第3次回答（同額）、妥結
12月7日 日硝労組組合員に支払
12月11日 全硝労組合員に支払

(5) 昭和49年度夏季賃金交渉

4月3日 両組合に第1次回答（25,470円）
4月11日 日硝労組に第2次回答（26,800円）
4月12日 全硝労に第2次回答（26,800円）
4月25日 両組合に第3次回答（30,080円）、同日日硝労組事実上妥結
4月26日 日硝労組妥結、同日全硝労ストライキ
4月27日 全硝労ストライキ
4月30日 全硝労妥結
5月10日 両組合員に賃上げ差額仮払

(6) 昭和49年夏季一時金交渉

- 6月20日 両組合に第1次回答 (260,000円)
- 6月27日 " 第2次回答 (282,000円)、同日日硝労組事実上妥結
- 6月28日 日硝労組妥結、同日全硝労ストライキ
- 6月29日 全硝労妥結
- 7月5日 両組合の組合員に支払

(7) 昭和49年年末一時金交渉

- 11月20日 両組合に第1次回答 (243,000円)
- 11月28日 " 第2次回答 (254,000円)
- 12月4日 日硝労組に第3次回答 (260,000円)、同日全硝労ストライキ
- 12月5日 全硝労に第3次回答 (同額)
- 12月6日 日硝労組に第4次回答 (264,000円)、同日事実上妥結
同日 全硝労組合員ら本社に抗議デモ、団交を求める。
- 12月7日 全硝労に第4次回答 (同額)
- 12月9日 全硝労ストライキ
- 12月10日 日硝労組正式妥結
- 12月12日 全硝労妥結、同日日硝労組組合員に支払
- 12月14日 全硝労組合員に支払

(8) 昭和50年度賃金交渉

- 4月23日 両組合に第1次回答 (3,400円)、翌24日日硝労組と経営懇談会開催
- 5月20日 両組合に第2次回答 (10,020円)
- 5月31日 (土) 日硝労組に第3次回答 (120,020円)
基本給平均 3,400円
臨時手当 (退職手当の基礎とならない基本給部分) 5,162円
諸手当 3,458円
- 6月2日 (月) 全硝労に第3次回答 (同額)

6月6日 日硝労組事実上妥結

6月4日、11日、12日 全硝労ストライキ

6月18日 川崎労組は、会社回答などの一部に労基法違反があるとして川崎南労働基準監督署に申立てを行った。

6月23日 日硝労組組合員に賃上げ差額仮払

7月4日 全硝労妥結

7月7日 全硝労組合員に差額仮払

(9) 昭和50年夏季一時金交渉

6月28日 両組合に第1次回答（180,000円）

7月10日 〃 第2次回答（200,000円）

同日 日硝労組妥結

7月11日 全硝労妥結

7月16日及び8月8日 両組合の組合員に支払

4 賃金、一時金以外の諸問題についての団体交渉

(1) 労働災害補償問題

会社では、就業規則付属の慶弔慰金規程によって労災事故の取扱いを定めているが、組合側からは絶えず補償額の増額要求がありしばしば改訂されてきていた。

そして、昭和49年1月28日会社は、日硝労組に対し最高額1,000万円の回答をし、翌29日同労組と妥結したが、日硝労連に対しても同月30日同一内容を提示し、2月15日に妥結した。

昭和49年10月9日付けで化学同盟と全硝労の連名による労災補償に関する統一要求書が会社に提出されたが、同年の秋季闘争では他の時短問題などもあったので、同年11月15日に一応継続交渉することとして終わった。

その後、日硝労連とは10項目要求をめぐって、また、日硝労組とは諸規程の改訂要求をめぐって、それぞれ団体交渉が行われていたが、昭和50年3月20日の日硝労組との団体交渉で労災補償につき再考を求められた会社は、同月26日最高額1,200万円と

する増額回答を行い、他方、日硝労連に対しては上記継続交渉の経緯もあり、団体交渉を申し入れ、4月3日同額を提示、回答した。

(2) 雇用保障問題

昭和51年2月2日日硝労組は「事業場閉鎖、人員整理を行わない協定」を求める要求書を会社に提出した。これに対して会社は、同労組に同月17日文書で回答したが、その中で結論的に

「1 事業場の閉鎖（壕栓、工作部門をふくむ）によって会社の存続、発展をはかる途は考えられず、従ってこれを計画する考えは採らない。

2 人員整理のごとく、従業員の生活基盤確保の社是に反する考えは採らない。

ことをもって、会社の経営方針であることを明らかにします。」

と記載されている。

他方、同年2月20日化学同盟、全硝労、日硝労連の三者連名により、雇用保障に関する統一要求書が会社に提出された。これは、事業場閉鎖、人員整理、その他労働諸条件の変更に関する事項については、「事前に組合と協議の上、その同意をえた上で実施することを協定する」ことを要求したものである。

これに対して会社は、同年3月5日日硝労連に対して文書で、次の通り回答した。

「1 会社は日硝労連所属従業員に対するいわゆる人員整理のための解雇、希望退職及び出向の基準については、必要に応じ、日硝労連と協議する。

2 上記1の協議は、日硝労連とこれを行い、その上部団体とは行わない。

3 上記1以外の事項については、必要に応じ、日硝労連又は川崎労組もしくは尼崎労組に対し説明を行うことはある。」

(3) メーデー当日稼働問題

就業規則上メーデー当日は休日、会社は、保安要員とか特別工事等の要員以外は全員休務していたが、昭和51年のメーデーには、赤字対策と対外信用の維持のためには、本年限りの特別措置として当日の製壕、壕印刷、壕キャップの各生産部門を稼働することとし、三交替の直接部門の必要最低人員を休日出勤させることを計画した。

会社は、日硝労組に対して、上記計画につき協力を求めるため同年4月1日の団体交渉の席上これを説明したところ、日硝労組は、同月16日会社提案を了承した。

日硝労連に対しては、4月15日の団体交渉の時に提案したが、同月17日日硝労連はこの計画には了解できないとの意思を表明した。

(4) その他

川崎工場においては、団体交渉又は生産委員会が行われており川崎支部には工場長はじめ各課長が出席し、川崎労組には工場長代理及び労務課長が出席している。

以上の事実が認められる。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉等において、申立人組合と日硝労組とを差別扱いしているとの主張について

(1) 昭和50年度年末一時金交渉及び昭和51年度賃金交渉について

昭和50年度年末一時金交渉及び昭和51年度賃金交渉の経過は、前記第1の2の(1)、(2)認定のとおりである。

① 会社は、会社の経理事情悪化の状態につき、日硝労組に対しては、経営諮問委員会には社長が、団体交渉には副社長が出席したほか、関連各部から説明する機会も設けるなどの配慮をしているが、全硝労との団体交渉にはこのような配慮は認められない。この点について、会社は、団体交渉権限ある者が全硝労との団体交渉に出席し、会社の経理事情について同様の資料を示し説明しているのであるから、会社の態度に責められる点はないと主張する。

しかし、会社の回答内容はいずれも、いわゆる世間相場からみれば、かなり低いものであった点を考えるならば、全硝労に対してもやはりそれなりの配慮をしてしめるべきであつと考えられるのであつて、全硝労が、少数組合との団体交渉なるがゆえに会社は、これを軽視していると考えたとしても無理はない。

② 両組合に対する会社の回答内容に異なる点はない。しかし、会社は、いずれの場合も日硝労組に対し先に回答を提示し、その後全硝労に回答しており、特に、会社の最終回答は、日硝労組と事実上妥結した日の翌日に全硝労に提示されている。この

点について、会社は二組合が併存する状態下にあっては、多数組合との間にまず了解をとりつけることが必要で、このため日取りについても、回答についても先になることはいたしかたないし、最終段階における詰めの交渉には時間がかかり、このため全硝労に対する最終回答が遅れてもこれまたいたし方ないことであると主張する。

なるほど、二組合併存の下において、特に会社の経理事情が悪い状態の下においては、会社が多数組合との間にまず了解点に達するよう努力することもありうることであり、また、会社が両組合と同時に団体交渉を開催することは、物理的に不可能なこともありえよう。

しかし、このような諸事情を認めたとしても、このゆえに少数組合との団体交渉を軽視し、両組合の団体交渉権に優劣の差をつけることを是認するわけにはいかなるのであって、その物理的事情から生ずる格差を越えて会社は、両組合との団体交渉に遅速の差を設けることは許されないのである。

ところが、全硝労に対しては、日硝労組と事実上妥結したものと同一内容のものをその翌日に最終回答として提示しており、特に、51年度賃金交渉では日硝労組とは二日間にわたり詰めの交渉をしているのであるから、その間全硝労に対する回答の機会を作ることが不可能であったとみることはできず、しかも会社は、日硝労組と妥結した内容を全硝労との団体交渉で変更する意思はなかったのである。

また、この最終回答に至るまでの間、会社は、賃上げ額の配分方式を従来からの職群別配分から定率・定額方式に改めるにつき、その当否は別として、全硝労に対し、その理解を求めるための機会も作っていないのである（日硝労組は、51年度賃上げを定率・定額、評定分の方式により要求していたので問題はない）。

全硝労が、このような会社の態度は、少数組合の団体交渉権を軽視し、形骸化するものとして抗議し、ストライキに及んだとしても無理はないし、このために全硝労の妥結が遅れたとしても、妥結遅延の責任の一半は、会社にあると認めざるをえない。

③ 争議妥結後の一時金の支払い、賃上げ差額の仮払いは、いずれの場合も全硝労の組合員は日硝労組の組合員より数日遅れて支払われている。この点について、会社は、まず全硝労の妥結が遅れたことをあげ、賃金計算はそれぞれの組合が妥結した後具体的な計算に入るのであって、日硝労組が先に妥結しているのでその計算に入り、これが終わったところで全硝労の組合員の計算に入るの、その間に土、日曜の休日などが入ればまたそれだけ遅れることはやむをえないことであると主張する。

なるほど、両組合間に妥結のズレがある場合、支給日がそれ相当の範囲内でズレることもやむをえないところであろう。

しかし、全硝労の組合員についての賃金計算は約半日程度でできるというのであるから、会社として、日硝労組の組合員についての賃金計算中に、全硝労が同一条件で妥結したならば、両組合員に同日に支給することも不可能とは考えられないにもかかわらず、会社は、日硝労組関係の計算が終らなければ全硝労関係の計算に入れないとしており、また、土、日曜の休日などはあらかじめ予定されているのであるから、日硝労組の組合員に休日前に支給するならば、なぜ、全硝労の組合員にも休日前に支給する配慮をしてやらないのか、同じ従業員を扱う会社の態度として不可解である。

このような諸事情と、前記判断のとおり、全硝労の妥結が遅れた責任の一半は会社にもあることを合せ考えると、全硝労の組合員に対する支給日のズレは、妥結遅延に伴うそれ相当の範囲内のズレとみることはできない。

(2) 労災補償問題について会社の回答が遅れたとする主張について

前記第1の4の(1)認定のとおり、最高額を1,200万円とする会社の回答は、日硝労組に対しては3月26日、日硝労連に対しては4月3日になされている。この点については、全硝労との間では前年からの継続交渉事項ということで、当時この件について直接団体交渉が行われていたわけではないという事情を考慮に入れても、会社は、回答期日を早めえたのではないかと考えられる。会社は、日硝労組に回答するとすぐに日硝労連にも回答内容を電話で連絡したが、労連側の都合で団体交渉ができなかったも

のであるというが、会社が回答の内容を電話で連絡したとすることは、前記賃金問題について会社は、団体交渉の場でなければ回答は提示しないと主張し、現に再三実施しているところと矛盾しているので、採用できない。

- (3) 雇用保障問題についての会社の回答内容は、日硝労連と日硝労組では明らかに異り差別扱いしているとする主張について

前記第1の4の(2)認定のとおり、会社の日硝労連と日硝労組に対する回答内容は異っている。すなわち、日硝労組に対しては、会社の社是として人員整理とか、事業場の閉鎖は行わないとし、日硝労連に対しては、人員整理とか事業場閉鎖問題については日硝労連と協議するというものである。

会社は、日硝労連と日硝労組に対する回答内容が異なるのは、要求内容がそれぞれ異ったからであると主張する。

しかし、人員整理とか事業場閉鎖に関して申し入れた日硝労連と日硝労組の要求内容は、その本質において異なるものではないのであるから、会社が社是として上記方針を堅持するのであるならば、その後になされた日硝労連に対する回答では、なぜ上記社是を前提とした回答ができなかったのか、まことに不可解である。

- (4) メーデー当日の稼働問題について、日硝労連に対する会社の提案が遅れたとする主張について

前記第1の4の(3)認定のとおり、メーデー当日の稼働についての会社の提案は、日硝労連に対しては、日硝労組より半月後になされている。この点について、会社は、当時賃金問題もあり、日硝労連に対して上記提案をなしうる雰囲気ではなかったというのであるが、会社が真にメーデー当日の稼働が必要だと考えていたのであれば、日硝労連に対しても日硝労組と同時に提案してしかるべき問題であったはずのものであると考えられ、日硝労組とほぼ妥結しうる状態になった後に日硝労連に対し提案し、その協力を求めるなどは、日硝労連を無視したものであり、その反発を招いたとしてもいたし方ないところである。

- (5) 川崎工場において交渉差別があったとする主張について

川崎工場における団体交渉等についてみると、川崎労組に対しては工場長代理と労務課長がこれに当たっているが、これは川崎支部に対する場合に比べ組合員の分布状態を考慮しても、なお、その配慮が足りないものと認められる。

(6) 以上(1)ないし(5)判断のとおり、会社は、賃金、一時金交渉に限らず、そのほかの問題についても、日硝労組に対し先きに回答し、あるいは提案し、また、日硝労組と妥結後、その妥結内容と同じものを全硝労ないし日硝労連に回答して、全硝労、日硝労連との妥結を遅らせ、これを理由として、さらに、一時金、賃上げ差額の支給を遅らせているのであって、このような会社の態度は、申立人組合が主張するとおり、申立人各組合に対して常に日硝労組を優先させ、無視ないし軽視し、団体交渉を形骸化させ、その存在についての無力を内外にみせつけ、もって、組合員に対して、組合に対する信頼感を失わせ、弱体化、少数固定を図る意図のもとになされたものと認めざるをえず、これらは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認める。もっとも、上記諸問題はいずれもそれなりの解決をしているとしても、前記第1の3認定の諸事情ならびに、当委員会が昭和51年11月19日付けで発した命令で明らかのように会社は長年にわたり日硝労連を嫌悪し、その弱体化を企図していたことを考え合せると、会社は、今後もなお申立人組合に対し、本件差別行為と同様の差別行為をくり返すおそれがあると認めざるをえない。

2 上部団体との団体交渉を拒否しているとの主張について

前記第1の4の(2)認定のとおり、雇用保障問題について、会社は、日硝労連とは事前協議するが、上部団体（ここでは化学同盟及び全硝労のことである。）とは団体交渉しないとの態度を明らかにしている。

なるほど、前記第1の3の(1)認定のとおり、労使間の交渉事項と交渉当事者は従来からおおむね決まっていたことは認められ、会社は、このような労使慣行に反する上部団体からの団体交渉申入れに応ずる必要はないと主張する。

しかし、日硝労連が昭和48年の分裂以後組織的に弱体化した中で全硝労等上部団体の参加を求めて、その交渉力を強化しようとしたとしても、それを非難することはできず、

また、これを規制する労使間の取り決めもないのであるから、会社が単に、従前の団体交渉事例を理由として、申立人側の団体交渉に臨む態勢を非難し、雇用保障の問題について、全硝労等上部団体を含めた統一要求に基づく団体交渉を拒否する態度を示したことは、やはり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

以上判断のとおり、会社が申立人組合との団体交渉等にあたり、日硝労組に対すると同様な配慮を怠ることにより種々の差別を行い、また、化学同盟及び全硝労の上部団体を含む統一要求に基づく団体交渉を日硝労連と団体交渉するからとして拒否したことは、いずれも不当労働行為と認めざるをえないところ、事案の内容その他諸般の事情を考慮し、主文の程度の救済が適切と認められる。

よって、労働組合法第27条、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。

昭和52年2月18日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎