

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人

再 審 査 被 申 立 人 株式会社東芝

再 審 査 被 申 立 人

再 審 査 申 立 人 全国一般労働組合全国協議会神奈川

主 文

- 1 初審命令主文第1項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。

平成20年(不再)第31号再審査申立人株式会社東芝は、本命令受領後、速やかに下記の文書を平成20年(不再)第32号再審査申立人全国一般労働組合全国協議会神奈川に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合から申入れのあった平成18年10月3日付け要求書に係る団体交渉を平成19年2月26日まで行わなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国一般労働組合全国協議会神奈川

執行委員長 X 1 殿

株式会社東芝

代表執行役社長 Y 1

- 3 その余の平成20年(不再)第31号再審査申立人株式会社東芝の本件再審査申立てを棄却する。
- 4 平成20年(不再)第32号再審査申立人全国一般労働組合全国協議会神奈川の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

- 1 事案の概要(以下、平成元年以降の年月日を表示する場合は、「平成」を省略する。)

本件は、全国一般労働組合全国協議会神奈川(以下「組合」)が、株式会社東芝(以下「会社」)が従業員である組合員X2(以下「X2」)の処遇、労働条件、組合活動等に関する18年10月3日の団交申入れ(以下「本件団交申入れ」)を拒否したことは不当労働行為に当たるとして、同年12月13日、神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」)に対し救済を申し立て、その後、同委員会の初審手続において、申立ての内容を、会社が、本件団交申入れに対し、19年2月26日まで団体交渉に応じなかったこと(以下「本件不応諾」)は労働組合法(以下「労組法」)第7条第2号の不当労働行為に当たる、

会社が、組合との団体交渉において処遇制度に関し十分な説明をせず、資料の交付を拒んだことは同条第2号の不当労働行為に当たる、会社が、組合との団体交渉において、回答書の交付、団交議事録の作成、労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款の締結に応じないことは同条第3号の不当労働行為に当たる、会社が、組合に対し、組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布、その他就業時間内における組合活動について、申立外東芝労働組合(以下「東芝労組」)と同等の取扱いをしないことは同条第3号の不当労働行為に当たる、との内容に追加又は変更し、上記各行為に関する救済を求めた事案である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 団交に応じること及び協定書又はこれに準じる文書の作成に応じないなど団体交渉の実質を失わせる対応をとらないこと
- (2) 組合との団体交渉において、処遇制度に関する資料を開示又は交付し、要求事項に対し、回答を明確に行うとともに回答書を交付し、要求を拒絶する場合は、会社の取扱いが組合と東芝労組とで異なる旨繰り返して実質的な協議を拒絶するような対応をとらず、資料を交付するなどしてその理由を説明し、要求事項について合意が成立した場合は協定文書を作成するなどして、誠実に団体交渉を行うこと（当審において誠実団交応諾義務の内容を変更）
- (3) ア 回答書の交付、団交議事録の作成及び協定締結要求に対する応諾回答につき、東芝労組と異なる取扱いをしないこと
イ 組合が会社と他労組との間で締結済みの協定事項と同じ協定の締結を求めた場合に、その回答において、協定の締結を拒絶するなどして組合を他労組より不利益に取り扱わないこと（当審において追加）
- (4) ア 組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラ配布、その他施設内又は就業時間内における組合活動について、東芝労組と実質的に同等の取扱いをすること
イ 組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラ配布、その他施設内又は就業時間内における組合活動等の便宜供与に関し他労組よりも不利益な取扱いをしないこと（当審において追加）
- (5) 文書手交（初審における文書掲示の請求を当審において変更）

3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、20年6月20日、前記1 の本件不応諾及び前記1 の処遇制度に関する会社の説明及び資料の取扱いは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、処遇制度に関し十分な資料を提示又は交付し、説明を行うこと（初審命令主文第1項）及び文書手交（同第2項）を命じる一方、その余の申立事実（前記1 、 ）は不当労働行為に当たらないと

して、同申立事実に係る組合の救済申立てを棄却する旨の命令（以下「初審命令」）を発し、同命令は、同年7月25日、当事者に交付された。

4 再審査申立ての要旨

会社は、20年8月8日、初審命令が救済を命じた部分の取消し及び同部分に係る救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

また、組合は、同月7日、初審命令が棄却した部分の取消し及び同部分の救済を求めて、再審査を申し立てた。

組合は、当審において、前記2(2)ないし(5)のとおり、請求する救済の内容を変更又は追加した。

5 本件の争点

- (1) 本件不応諾に正当な理由（労組法第7条第2号）はあるか。
- (2) 会社が第5回団体交渉及び第6回団体交渉において処遇制度に関する資料を交付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。
- (3) 会社が回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じないことは労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たるか。
- (4) 会社が労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒否したことは労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たるか。
- (5) 会社が組合に対し組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布等を認めないことは労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たるか。
- (6) 救済の利益

ア 労組法第7条第2号の不当労働行為として主張される行為の救済について（前記争点(1)ないし(5)に関連）

イ 処遇制度に関する資料の交付等を求める部分について（前記争点(2)に関連）

第2 当事者の主張の要旨

- 1 本件不応諾に正当な理由（労組法第7条第2号）はあるか。（争点(1)）

(会社の主張)

(1) 組合の団交申入れに関する合意及び同合意に基づく本件不承諾の正当性

X 2 は、以前加入していた総評全国一般労働組合神奈川地方連合(以下「神奈川地連」という。なお、組合は、後記第3の1(1)アにおいて述べるとおり、神奈川地連から独立して結成された労働組合である。)とともに不当労働行為の救済を申し立てた後の8年5月24日、会社及び神奈川地連との間で、東芝労組に復帰するが神奈川地連の籍もそのままにすること、会社がX 2を不当に扱うなど特段の事情があれば、神奈川地連はX 2が組合員であることを主張できるようになることを合意した(以下「本件付随合意」)。

本件付随合意は、X 2が組合に会社の不当な扱いを訴えた場合に、組合が、当該訴えに基づき、会社に対し団体交渉を求めることを容認するという趣旨のものである。

したがって、会社は、組合が、会社に対し、団体交渉を求める理由、すなわち、X 2が会社の不当な扱いを訴えたこと及び団交申入れが当該訴えに基づくことを説明しない限り、団体交渉に応じる義務を負わないというべきである。

組合は、本件団交申入れに際し、上記事情を説明しなかったから、会社は、本件団交申入れに応じる義務はなかった。したがって、会社が本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

(2) 初審命令の判断について

初審命令では、組合が、本件団交申入れの際、「X 2組合員への未払い残業代」及び「X 2組合員への懲戒処分の撤回」を協議事項に挙げていたことなどを根拠に、会社は組合の交渉権限を推知するに足る事情を認識していたかのような認定をする。

しかし、「X 2組合員への未払い残業代」の件については、X 2が、18年7月に「15分未満の清算時間申請書」を提出したものの、会社においてその趣旨が理解できなかったため、再三にわたりX 2に釈明を求めていたと

ころであるから、同書面の提出に関し、会社としてX2に対する不当な扱いがあったことを確認できる状況にはなかった。

また、「X2組合員への懲戒処分の撤回」の件は、会社において、X2に懲戒処分をした認識はあったものの、当該処分に不当な点はなかったし、組合も、団体交渉を申し入れた当時、当該処分の不当性はおろか、その処分の内容すら把握していなかったから、会社において当該処分の不当性を認識することは不可能であった。

なお、初審命令は、会社が本件団交申入れの前に本件付随合意を主張しなかったことなどから会社の不当労働行為意思を認定しているが、誤りである。すなわち、会社は、本件団交申入れの前にされた組合の団交申入れに対し、東芝労組がX2の脱退申入れを留保していることを理由に団体交渉を拒否していたが、これは、本件付随合意の存在を前提として、東芝労組がなおX2を代表する労働組合であるとの認識のもとに団体交渉を拒否したことに他ならない。

(組合の主張)

(1) 団交を求める地位を確認する判決の確定及び本件不応諾の不当性

本件団交申入れの際、別件訴訟の判決で、組合が会社に対しX2の労働条件に関する事項につき団体交渉を求める地位にあることの確認を求める部分が認容され、確定していたから、本件不応諾に正当な理由はない。

会社は、本件付随合意を根拠に、組合がX2による不当な扱いの訴え等を説明しない限り団交に応じる義務はなかった旨主張するが、上記のとおり別件訴訟で確定した地位確認部分においてそのような条件は付されていないし、X2が組合に訴えた会社の扱いが真に不当か否かは団体交渉において検討されるべきことであるから、会社の扱いの不当性が明らかでない限り団体交渉に応じる義務はないとする会社の主張は明らかに失当である。

また、本件付随合意は、会社が、X2の解雇を示唆するという脅迫的な言辞を弄し、あるいは解決金を通じてX2の組合選択の意思決定に介入すると

いう不当な経緯によってなされたものであるから、法的拘束力のある合意ということとはできない。

(2) 初審命令の判断に対する会社の反論について

X 2 に対する懲戒処分が平成 13 年の譴責処分及び嚴重注意処分だけであったことなどからすれば、会社が、協議事項である懲戒処分の内容等を認識していたのは明らかである。

会社は、13 年 4 月 6 日から 16 年 7 月 16 日までの間、組合の団交申入れに対し、本件付随合意の存在を主張しなかった。会社が、本件付随合意の存在などではなく、組合を嫌悪し、忌避していたことを理由に団体交渉に応じなかったことは明らかである。

2 会社が第 5 回団体交渉及び第 6 回団体交渉において処遇制度に関する資料を交付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。(争点 (2))

(組合の主張)

組合にとって、処遇制度に関する資料は、組合員の処遇に関する事項を交渉する上で不可欠であり、その情報量は、団体交渉の場で記憶しきれるものではない。したがって、会社が、19 年 10 月 30 日の第 5 回団体交渉及び 20 年 1 月 22 日の第 6 回団体交渉において、処遇制度に関する資料を交付しなかったことは、処遇制度に関する団体交渉を実質的に拒否するもので、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たる。

会社が、東芝労組との間で頻繁に労使協議を行い、業績評価等を開示している事実と対比しても、会社の組合に対する対応は不誠実であり、救済の必要性は高いというべきである。

なお、会社は、組合が会社のとった対応について理解を示すような態度を示した旨主張するが、組合は、第 5 回団体交渉及び第 6 回団体交渉において、処遇制度の資料がその場で回収されてしまうと会社の説明を理解して検討することができない旨再々述べていたから、会社の上記主張は当たらない。また、会

社は、X2に評価制度ハンドブックを手渡していた旨主張するが、X2がそのような資料を交付されたことはないし、仮に交付されていたとしても、X2は会社から秘密保持義務を課されているため、組合がX2から同資料を入手することはできない。

(会社の主張)

会社は、X2に評価制度ハンドブックを交付し、その旨組合に伝えている。

また、会社は、秘密保持の観点から、組合に対して処遇制度の資料を交付することに疑問を感じ、団体交渉において組合に相談した。その際、組合のX1執行委員長(以下「X1委員長」)は、「よくあるのは交渉の中で話した後、その、回収するとかっていうこともあるんだけどね。」、「東芝さんも初めてだろうからね」などと述べ、会社の立場に一定の理解を示す態度を見せた。

他方、会社は、第5回団体交渉において、組合に対し、給与規則、評価制度ハンドブック、賞与関係資料を提示してその内容を説明しているし、初審手続が終結した後は、組合に対し処遇制度に関する資料を交付している。会社が現在においても組合に交付していない資料は、経営上の機密を含むものであって、東芝労組にも交付していないものである。

以上の経過に照らせば、会社が処遇制度の資料を交付しなかったことは、不誠実な交渉態度とはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

3 会社が回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じないことは労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たるか。(争点(3))

(組合の主張)

そもそも、団体交渉における回答、合意等の内容を文書化することは、団体交渉制度の目的から当然に行われるべきものである。そのような一般的な義務を肯定できないとしても、会社の回答、特に賃上げ交渉に関する回答の内容が不明確で、団体交渉のたびに変遷するという本件事情のもとでは、会社において、なお回答、合意等の内容を文書化する義務が肯定されるべきである。

また、会社は、東芝労組との間で大部にわたる協定書を作成して毎年改訂しているし、その過程において東芝労組との間で文書によるやりとりがないとは通常考えがたい。

よって、会社が回答書の交付及び団交議事録、合意書の作成に応じないことは、不誠実な交渉態度であるとともに、組合を東芝労組よりも不当に不利益に扱うものであるから、労組法第7条第2号（不誠実団交）、第3号（支配介入）の不当労働行為に当たる。（労組法第7条第2号の主張は当審において追加したものである。）

なお、会社は、回答の一部を文書（乙2、3）で行った旨主張するが、同文書はあくまで協議に必要な資料であり、団体交渉における回答を文書化したものではないから、会社が文書による回答をしていないことに変わりはない。

（会社の主張）

組合の主張は否認ないし争う。

会社は、文書による回答を一切拒否しているわけではなく、現に、範囲や区分を明確にすべきもの、数値が多用されるものは文書で回答している。組合の要求事項に対し、いかなる方法で回答するかは、会社が独自に判断すべき問題であり、組合が要求したからといって当然に文書で回答する必要性が生じるものではない。以上の対応は、東芝労組に対する対応と同じである。

また、会社が合意事項の文書化を拒んだことはない。合意文書が作成されていないのは、会社が文書化を拒んだからではなく、会社と組合との間で合意した事項がないからである。

なお、組合は、会社が回答書の交付及び団交議事録の作成に応じるべき理由として、会社の回答が変遷していることを指摘するが、会社の回答が交渉ごとに変化するのには、会社が組合の要求に対して柔軟に対応していることを示すものであるし、組合との団体交渉において、会社の回答の内容をめぐって認識の食い違いを理由に議論が紛糾したことはないから、回答書及び団交議事録を作成しないことによって弊害が生じたともいえない。

4 会社が労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒否したことは労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たるか。(争点(4))

(組合の主張)

会社は、東芝労組との間で、相当数の組合員の配転、出向等の労働条件の変更について事前協議協定を締結し、個別の変更についても苦情処理協定を締結している。会社が組合との間で上記のような協定の締結を拒否し、団体交渉に応じないことは、使用者の中立保持義務(最高裁判所昭和60年4月23日第二小法廷判決・民集39巻3号730頁(以下「最高裁昭和60年4月23日判決」)、最高裁判所昭和62年5月8日第二小法廷判決・裁判集民事151号1頁(以下「最高裁昭和62年5月8日判決」)各参照)に反するものであり、不誠実な交渉態度であるとともに、組合を東芝労組よりも不当に不利益に扱うものであるから、労組法第7条第2号(不誠実団交)、第3号(支配介入)の不当労働行為に当たる。(労組法第7条第2号の主張は当審において追加したものである。)

なお、会社は、上記対応の理由を、経営権、人事権の問題であるなどと説明するが、使用者の経営権、人事権は、いずれも労働条件の向上に絡む問題であるから、組合の要求を拒否する正当な理由にはなり得ない。

(会社の主張)

組合の主張は否認ないし争う。

会社は、団体交渉のたびに、組合の要求に応じられないことのほか、その理由も説明して誠実に対応しているし、組合は、会社の説明に対して具体的な要求をせず、異議も述べていなかった。よって、会社の対応は不誠実とはいえない。

労働条件の変更に関する事前協議約款は、相手方の労働組合が会社の施策に対して一定の理解を示し、相応の信頼関係がある場合に初めて締結できるものである。会社と組合の間には、そのような信頼関係が構築されておらず、こ

の点で東芝労組と事情を大きく異にするから、会社が組合との間で事前協議約款を締結しないことは不当労働行為に当たらない。

- 5 会社が組合に対し組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布等を認めないことは労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たるか。(争点(5))

(組合の主張)

会社は、東芝労組に対し、会社の小向工場(以下「小向工場」)における組合掲示板の設置、組合事務所の開設、ビラや組合ニュースの配布等を許容しているにもかかわらず、組合に対しては、東芝労組と信頼関係が異なることのみを理由にこれらの便宜供与を拒絶し、交渉にも応じない。

同一企業内に自主性をもつ複数の労働組合が併存する場合、使用者は、団体交渉に限らず、すべての場面において、各組合に対して中立的態度を保持し、各組合の性格、傾向、将来の運動路線いかにによって差別的な取扱いをしてはならず(最高裁昭和60年4月23日判決参照)、一方の組合に便宜を供与しながら他方の組合に対して同様の便宜供与を拒否することは、異なる取扱いをする特段の合理的理由が存在しない限り、後者の組合の弱体化を図ろうとするものとして不当労働行為に当たるといふべきであるところ(最高裁昭和62年5月8日判決参照)、本件において、会社が組合に対する便宜供与を拒否する合理的な理由は見当たらない。

したがって、上記のような会社の対応は、不誠実な交渉態度であるとともに、組合を東芝労組よりも不当に不利益に扱うものであり、労組法第7条第2号(不誠実団交)、第3号(支配介入)の不当労働行為に当たる。(労組法第7条第2号の主張は当審において追加したものである。)

なお、会社は、組合が要求する便宜の内容を具体的に特定しないので団体交渉に応じられなかった旨主張するが、組合は、小向工場の敷地内に組合専用の机、椅子、ロッカーを貸与し、就業時間外の組合活動を保障すること、東芝労組と同様の組合掲示板を設置することを要求していたから、会社の上記主張は

失当である。

(会社の主張)

組合の主張は否認ないし争う。

会社は、19年3月16日の第1回団体交渉及び同年3月28日の第2回団体交渉において、便宜供与に関する団体交渉に応じている。会社が組合の要求に応じないのは、組合が、会社に求める便宜の内容を具体的に特定せず、あるいは便宜供与の必要性について説明しない一方、会社に回答の根拠を問いただすなどして、交渉を進展させるための努力を怠っていたからであるから、会社の交渉態度が不誠実であるとはいえない。

組合は、日産自動車事件最高裁判決(最高裁昭和60年4月23日判決、同昭和62年5月8日判決)を引用し、会社の対応が不当な組合差別であるかのように主張するが、同判決の事案は、組合の規模、組合が併存するに至った経緯等からみて本件と事案を異にするものであり、同判決においても、各組合の組織力、交渉力に応じて異なる取扱いをすることは合理的、合目的的な対応として許容される旨判示されている。会社の対応は、上記のような組織力、交渉力の差に応じた合理的な対応であるし、会社が、東芝労組が長年の闘争の末に勝ち取った種々の便宜を一従業員が加入したばかりの組合に直ちに認めることは、かえって組合を東芝労組よりも不当に有利に扱うことになる。

6 救済の利益(争点(6))

(1) 労組法第7条第2号の不当労働行為として主張される行為の救済について

(会社の主張)

会社は、別件訴訟においてX2の東芝労組からの脱退を認める最高裁判決が言い渡された19年2月2日以降、再審査の審問が終結した21年5月11日までの間、組合との間で、交渉事項を制限することなく合計10回の団体交渉と4回の事務折衝を行い、X2に関する懲戒処分、時間内組合活動、未払残業代、作業服の支給について丁寧に説明するなどして誠実に対応しており、組合も会社の説明について特段異議を唱えていない。

(組合の主張)

会社の主張は否認ないし争う。

会社は、団体交渉において抽象的かつ形式的な説明を繰り返すばかりで、団交議事録等の文書の作成には不必要という理由のみで一向に応じず、要求事項に対する回答は期日ごとに矛盾するなどしており、その態度は不誠実である。会社は、救済命令を免れるため、形式的に団体交渉に応じているにすぎず、将来も不誠実な対応を繰り返すことが予想される。よって、救済の利益は失われない。

(2) 処遇制度に関する資料の交付等を求める部分について

(会社の主張)

会社は、組合に対し、就業規則、給与規則、賞与制度を説明する資料等、処遇制度を理解する上で必要となる資料を交付した。

(組合の主張)

組合が就業規則、賃金規程(給与規則)の交付を受けたことは認める。

第3 認定事実

当委員会が証拠等により認定した事実は、以下のとおりである。

1 当事者及び関係者

(1) 組合及びX2

ア 組合は、神奈川県内の労働者を組織対象とする個人加盟の地域合同労組であり、10年9月6日、神奈川地連から独立して結成された。21年5月11日における組合員は80名、支部・分会の数は7である。

組合が本件に関し神奈川地連の地位を承継したことについて、本件当事者間に争いはない。

イ X2は、元年4月1日、会社に採用され、小向工場の第一製造部に所属し、13年4月1日から同工場内のマイクロ波製品部に、14年6月1日から同工場内のセンサー技術部に所属し、同年10月1日からマイクロ波

技術部に所属している。

X 2 は、元年 7 月 1 日、東芝労組に加入したが、7 年 9 月ころ、神奈川地連に加入し、前記アの組合結成時には、神奈川地連を脱退して組合に加入した。X 2 は、組合加入時に組合の執行委員となり、1 2 年から、組合の支部である神奈川地域合同支部の執行委員長を兼務している。

ウ 組合結成時から当審審問終結時までの間、組合に加入した会社の従業員は X 2、1 名のみであった。

(2) 会社

会社は、電気機械器具製造等を事業目的とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、国内外に多数の支社・支店を有するほか、国内に 8 つの社内カンパニー（法人格を有しない社内事業体）を組織している。1 9 年 1 1 月末における資本金は 2 8 0 1 億円、同年 3 月末における従業員数は 3 万 2 3 0 9 人である。

(3) 東芝労組

東芝労組は、第二次世界大戦の終戦直後から工場ごとに組織された社内労働組合を母体とし、昭和 4 5 年、それまで事業場ごとに存在した社内労働組合を統一して結成された労働組合で、1 9 年 1 1 月末における組合員数は約 2 万 8 0 0 0 名である。なお、X 2 が勤務する小向工場には、同月末において 1 7 1 7 名の従業員が所属し、そのうち約 1 4 0 0 名が、東芝労組の支部である東芝労組小向支部（以下「小向支部」）に所属していた。

会社が東芝労組との間で締結した労働協約には、ユニオンショップ条項及び唯一交渉団体条項がある。

2 X 2 の東芝労組に対する脱退通知及び本件付随合意

(1) X 2 の東芝労組に対する脱退通知及び神奈川地連への加入

X 2 は、割増賃金等についての運用に不平があり、それに関する東芝労組の対応にも不満をもったことから、7 年 9 月ころ、神奈川地連に加入し、同年 1 0 月 3 日、東芝労組に対し脱退届を送付した。東芝労組は、同脱退届け

の受理を留保し、脱退を思いとどまるようX2の説得に努めた。

(2) X2及び神奈川地連の別件救済申立て

X2及び神奈川地連は、会社に対し、7年10月3日、X2が神奈川地連に加入したことを通知するとともに、団体交渉を申し入れたが、会社は、東芝労組がX2の脱退届の受理を留保していることを理由に団体交渉に応じなかった。

X2及び神奈川地連は、会社の上記対応が不当労働行為に当たるとして、同年11月7日、神奈川県地方労働委員会（以下「神奈川地労委」）に対し救済を申し立て（以下「別件救済申立て」）、同月24日付けで、川崎南労働基準監督署に対し、小向工場において割増賃金の未払等の労働基準法違反の事実があるとの申告をした。

(3) 和解及び本件付随合意

ア 会社とX2及び神奈川地連とは、8年1月ころ、神奈川地労委の委員の了解の下に和解に向けて協議を開始し、同年5月24日、神奈川地労委において、別件救済申立て及び労働基準監督署に対する前記申告に関し、会社はX2を不利益に取り扱わないこと、会社は神奈川地連に対し和解金を支払うこと、X2及び神奈川地連は別件救済申立てを取り下げること等を内容とする和解（以下「別件和解」）をした。また、会社と神奈川地連は、同和解と同時に、和解金の金額及び支払時期、別件救済申立ての取下げ、その他清算条項について合意し、覚書（以下「別件覚書」）を取り交わした。

イ 別件和解及び別件覚書の作成に当たり、会社とX2及び神奈川地連との間において、X2は、東芝労組に復帰するが、神奈川地連の籍もそのままにする、X2に神奈川地連の籍が残ることは内密とし、東芝労組にも明らかにしないが、会社がX2を不当に扱うなど、特段の事情があれば、神奈川地連はX2がその組合員であることを主張することができるようになるという合意（本件付随合意）が成立した。

3 別件訴訟提起までの労使関係、X 2 に対する懲戒処分等

(1) X 2 の組合への加入及び東芝労組に対する脱退通知等

X 2 は、10 年 9 月 6 日、神奈川地連を脱退し、組合に加入していたところ（前記 1 (1) ア、イ）、東芝労組が出張や賃金格差等に関する苦情の申出に十分な対応をしないとして不満を抱くようになり、12 年 9 月 13 日、東芝労組に対し、東芝労組を脱退するとともに、組合へ単独加入することを記載した脱退届を提出した。

X 2 は、東芝労組の説得に応じて上記脱退届を留保することとしたが、その後内示された配置転換に関する東芝労組の対応が不十分であるとして、13 年 3 月 27 日、東芝労組に対し、脱退届の留保をやめて正式に受理するよう求めた。

(2) 組合の団交申入れ及び会社の対応等

組合は、13 年 4 月 6 日、会社に対し、X 2 に対する東芝労組組合費のチェックオフの中止及び X 2 の労働条件を協議事項とする団体交渉を申し入れ、同年 5 月 31 日、上記団交申入れに速やかに応じることを求めた。

会社は、東芝労組が X 2 の脱退届の受理を留保し、X 2 の慰留に努めていることを理由に、組合の団交申入れに応じなかった。

なお、この間、X 2 及び組合と小向支部との間では、唯一交渉団体約款の効力、チェックオフの可否等について意見が対立した。

(3) X 2 に対する懲戒処分、組合の団交申入れ及び会社の対応

会社は、13 年 7 月 9 日、X 2 が勤務時間を不正に打刻（入力）し、会社の就業規則に違反したとして、X 2 を譴責処分に付した。

組合は、同月 12 日、上記懲戒処分の撤回を求める団体交渉を申し入れたが、会社は回答しなかった。

4 別件訴訟における組合の団交地位確認判決の確定及びその間の労使関係

(1) 別件訴訟における組合の団交地位確認判決の確定

ア 別件訴訟の提起及び第 1 審判決

組合及びX2は、13年8月8日、会社及び小向支部を被告として、X2が小向支部の組合員ではないことの確認、東芝労組に対する組合費及び罷業資金の返還、会社に対するX2の組合費のチェックオフの差止め、組合がX2の労働条件について団体交渉を求める地位にあることの確認（以下「団交地位確認請求」）などを求める訴訟を横浜地方裁判所川崎支部に提起した。

横浜地方裁判所川崎支部は、15年7月8日、組合及びX2の請求を全部認容する判決（以下「別件第1審判決」という。また、別件第1審判決のうち、団交地位確認請求を認容した部分を、「団交地位確認部分」という。）を言い渡した。

イ 控訴審判決、団交地位確認部分の確定

会社及び小向支部は、別件第1審判決を不服として控訴をし、X2は東芝労組に対する組合費及び罷業資金の返還請求を拡張する附帯控訴をした。

控訴審である東京高等裁判所は、16年7月15日、別件第1審判決のうち、X2が小向支部の組合員ではないことを確認した部分（ ）、東芝労組に対し組合費及び罷業資金の返還を命じた部分（ ）、会社に対しX2の組合費のチェックオフを禁じた部分（ ）をいずれも取り消し、上記各点に関するX2の請求を棄却し、X2の附帯控訴を棄却する一方、団交地位確認部分（ ）については、別件第1審判決を維持し、会社の控訴を棄却する判決を言い渡した（以下「別件控訴審判決」）。

X2は、別件控訴審判決のうちX2の敗訴部分を不服として上告をしたが、会社及び小向支部は上告をせず、団交地位確認部分は、同月末ころ、確定した。

なお、別件控訴審判決は、別件第1審判決のうち団交地位確認部分を維持した理由として、本件付随合意が成立したこと、本件付随合意においては、会社がX2を職場で不当に扱うなどの特段の事情が生じない限り、神

奈川地連は、会社に対し、X 2 が自己の組合員であることを主張して団体交渉等を求めることができないとされていたことを認めた上で、神奈川地連が会社のX 2 に対する不当な扱いの存否を客観的な立場で判定することは極めて困難であることから、本件付随合意の趣旨は、X 2 から神奈川地連に不当な扱いを受けた趣旨の訴えがあった場合には、神奈川地連が、当該訴えに基づき、会社に対し、X 2 の労働条件等について団体交渉を求めることを認める趣旨のものと解するのが相当である旨判示した。

ウ 上告審判決

最高裁判所は、19年2月2日、本件付随合意はX 2 が東芝労組に所属し続けることを義務づけることをもその内容に含むものであるところ、その部分は、X 2 に東芝労組から脱退する権利をおよそ行使しないことを義務付け、脱退の効力そのものを生じさせないものであるから公序良俗に反し無効であるなどとして、別件控訴審判決のうち、X 2 の敗訴部分を破棄し、同部分に関する会社及び小向支部の控訴を棄却するとともに、X 2 の附帯控訴を認容する判決を言い渡した（以下「別件上告審判決」）。

(2) 団交地位確認部分が確定するまでの間の労使関係

別件訴訟が提起された後、団交地位確認部分が確定するまでの間の労使関係の概要は以下のとおりである。

ア 組合による団交申入れ、会社の不応諾及びX 2 に対する嚴重注意

組合は、13年11月22日ころ、会社に対し、団体交渉を申し入れたが、会社は、同年12月13日ころ、組合及びX 2 の地位が別件訴訟で争われていることを理由に団交に応じず、同月14日には、同団交申入れに関し、X 2 が会社の機密を外部に漏らしたとして、X 2 を嚴重注意処分とした。

イ 組合による団交申入れ及び会社の不応諾

組合は、14年9月24日ころ及び別件第1審判決が言い渡された後の15年7月14日ころ、会社に対し、会社のX 2 に対する処分及び同人の

労働条件等に関する団体交渉を申し入れたが、会社は、X2の地位が別件訴訟で争われていることを理由に団体交渉に応じなかった。

ウ 別件控訴審判決言渡し後のやりとり

組合は、別件控訴審判決が言い渡された後の16年7月27日、小向工場の管理部長らと面会し、東芝労組との間で労務間のルール作りをする意思があることを伝えた。これに対し、同管理部長は、そのような場をもってもよい旨述べた。

5 本件団交申入れ、会社の対応及び本件救済申立て

(1) 労働時間の清算に関するX2と会社のやりとり

X2は、18年7月、当月分の「15分未満の清算時間申請書」(以下「清算時間申請書」)を上司であるY2グループ長に提出した。

清算時間申請書は、フレックスタイム制勤務において、会社が指示する15分単位の作業時間を下回る作業時間が生じた場合に、当該15分未満の作業時間を労働時間として積算するために提出するもので、当該15分未満の作業を行った従業員が、所定の様式の書面に、所属、従業員番号、氏名、勤務(予定)日、勤務予定時間、実勤務時間、15分未満の清算時間が発生する業務内容を記入した上、上長に提出することとされていた。

X2は、清算時間申請書に、「15分未満の清算時間が発生する業務内容」以外の各事項を記入して提出したが、Y2グループ長は、当該申請書の記載内容に不明瞭な点があったとして、X2に内容を確認した。これに対し、X2は返答しなかった。

(2) 本件団交申入れ

組合は、18年10月3日、会社に対し、10日以内に小向工場内で団体交渉を行うことを申し入れ、併せて、同日付けの要求書(以下「本件要求書」)を送付した(本件団交申入れ)。

本件要求書には、冒頭に、「貴社に対し以下要求いたします。」と記載され、その下に、箇条書きで、「1、X2組合員への未払いの残業代を支払う

こと」、「2、東芝労働組合への便宜供与と同等の便宜供与を当組合にも行うこと」、「3、今後の交渉ルールについて当組合と協議の上、定めること」、「4、当組合の組合員を出向、転勤、職場の移動、その他労働条件の変更を行うときは当組合と事前に協議の上、合意の上で行うこと」、「5、作業服を会社負担とすること」、「6、過去のX2組合員への懲戒処分を速やかに撤回すること」と記載されていた。

(3) 会社の対応

ア 要求事項に関する問い合わせ

会社の総務部勤労厚生担当グループ長であったY3（以下「Y3」）は、同月10日以降、X1委員長に対して数回架電し、本件要求書の6項目の要求内容は具体性がないのでよくわからない、X2に対して不当な行為があったか否か示されなければ会社は高裁判決に準じた対応をしているので団体交渉を受けることはできない、直接会って話をしたい、などと述べた。

これに対し、X1委員長は、不当な扱いや要求の趣旨については団体交渉で話したい旨述べた。

イ 要求事項の調査指示

Y3は、同月23日、本件要求書に記載されたX2の未払残業代について、X2の上司であるY2グループ長に対し、X2に事情を確認するよう指示した。

Y3は同月26日、X1委員長に架電し、Y2グループ長に対し上記指示をした旨述べた。

ウ 団交拒否の回答

会社は、18年11月3日、組合に対し、本件付随合意に関し別件控訴審判決が説示する特段の事情（X2が職場で不当に扱われたこと等）が明らかでないなどとして、本件団交申入れを拒否する回答をした。

(4) 本件救済申立て

組合は、18年12月13日、本件救済申立てをした。

6 別件上告審判決言渡し後の労使関係

組合と会社とは、別件上告審判決が言い渡された後の19年3月16日以降、団体交渉を行っている。

組合と会社との間の交渉の経過は、概ね以下のとおりである。

(1) 第1回団体交渉(19年3月16日)

ア 未払残業代

組合は、会社に対し、X2への残業代の支払を求めた。組合と会社は、Y2グループ長がX2の作成した清算時間申請書の受領を拒否したか否かに関し意見が対立したが、議論の結果、X2が改めて申請書を提出することとなった。

イ 便宜供与

組合は、会社の東芝労組に対する便宜供与の内容を尋ねたが、会社は、東芝労組とは会社との間の歴史やその過程における交渉等の中で便宜供与が行われたものであり、一概に東芝労組と組合とを比較することはできないなどと述べた。

組合は、小向工場内に掲示板を設置し、組合専用の机、椅子、ロッカーを貸与すること、就業時間外の組合活動を保障すること、組合員が団体交渉に出席した時間を就業時間として扱うことなどを求めた。これに対し、会社は、東芝労組との間には長年の信頼関係があるが、組合にはないなどとして、組合が求める便宜供与には応じられない旨回答した。

ウ 交渉ルール等

組合が、交渉ルールを作りたい旨述べたのに対し、会社は、交渉ルールは必要ないと考えている、当面はその都度実施していけばよい旨述べた。

組合は、団体交渉に速やかに応じること、組合員であることを理由とする差別的な取扱いをしないことを求めた。

エ 労働条件の変更に関する組合との事前協議

組合が、組合員の労働条件を変更する際、組合と事前に協議し、組合と

合意の上実施することを求めたのに対し、会社は、経営権・人事権の問題であり事前協議の必要はない旨回答した。

オ 作業服の支給

組合は、X 2 が作業服を着用しなければならない職場でも就労しているとして、X 2 に作業服を支給するよう求めた。

会社は、X 2 の職場は作業服を着用する必要がない職場である旨回答し、作業服に関する定めを確認する旨述べた。

カ X 2 に対する懲戒処分

組合が、X 2 に対する 13 年 7 月 9 日付け譴責処分（第 3 の 3 (3)）及び同年 12 月 14 日付け嚴重注意処分（第 3 の 4 (2)ア）の撤回を求めたが、会社は、就業規則等に基づく適正な処分であり撤回するつもりはない旨述べた。

キ その他

(ア) 団体交渉に関する文書の作成

組合が、回答を文書で行うよう求めたのに対し、会社は、回答を文書で行う必要はない旨述べた。

組合は、団体交渉の議事録を作成し、労使双方が内容を確認して署名することを求めた。

(イ) 賃上げ要求

組合の賃上げ要求に対し、会社は、正式な回答ではないとしつつ、東芝労組以上の額は払えない旨述べた。

(ウ) 本件団交申入れに対する 18 年 11 月 3 日の拒否回答

組合が、18 年 11 月 3 日の団交拒否の回答（第 3 の 5 (3)ウ）を撤回するのか尋ねたところ、会社は、拒否した当時は回答のとおり考えていた旨述べ、今回の団体交渉は前例になるとは考えていない旨述べた。

(2) 第 2 回団体交渉（19 年 3 月 28 日）、第 3 回団体交渉（同年 5 月 16 日）

ア 未払残業代

会社は、第2回団体交渉の後、X2の申請に基づき15分未満の時間外手当の清算手続を行い、第3回団体交渉において組合に清算内容等を記載した書面(乙3)を交付し、その趣旨を説明した。

イ 便宜供与

会社は、組合に対し、第1回団体交渉における回答と変更はなく、応じられない旨回答した。

ウ 交渉ルール等

会社は、組合に対し、団体交渉のルール作りについては第1回団体交渉における回答と変更はなく、応じられない旨回答し、組合が速やかに団体交渉に応じることを求める部分については、会社として判断し、やるべきことはやる、要求事項について必要ないと判断した場合はやる必要はないなどと回答した。

エ 労働条件の変更に関する組合との事前協議

会社は、組合に対し、第1回団体交渉における回答と変更はなく、会社の経営権・人事権の問題であるため応じられない旨回答した。

オ 作業服の支給

会社は、組合に資料(乙2)を手交し、作業服の着用の要否が業務内容等によって3段階に分かれることを説明した。組合は、作業服を支給されていない従業員がいる、作業服が1着だけでは選択ができないなどとして、作業服の貸与を求めたが、会社は、作業服は全員に支給されているはずである、必要に応じて作業服を貸与しているなどと回答した。

カ 団体交渉に関する文書の作成

会社は、組合に対し、会社と組合との間で協議事項に関する認識の食い違いはない、お互いに交渉内容を記録しているので必要ない、などとして、団交議事録の作成、確認は必要ない旨回答し、東芝労組との間で団体交渉の都度議事録を作成しているわけではないこと、組合に対し東芝労組と同じ対応をする必要はないと考えていることなどを説明した。

キ 昇給等に関する資料の開示

組合は、会社に対し、昇給、昇格、賞与の評価基準を開示するよう求めた。これに対し、会社は、組合が開示を求める資料には社外秘のものもあり、基本的に開示できないこと、従業員であるX2が閲覧等できる規定もあることを説明した。組合が、X2に開示されない資料がある旨述べたところ、会社は、そのような扱いはおかしい旨述べた。また、組合が、資料の開示を要求した場合の対応を尋ねたところ、会社は、社外秘のものであっても、会社で判断し、その都度しかるべき対応を行わなければならない場合がある旨述べた。

ク 賃上げ要求

会社は、組合の1万円の賃上げ要求等は過大であるとしてこれを拒否し（第2回団体交渉）、X2に関し、査定に基づき1500円の昇給を行う旨改めて回答した（第3回団体交渉）。

(3) 第4回団体交渉（19年9月27日）

ア 交渉内容の録音

組合は、会社に対し、団体交渉のやりとりをテープに録音することを提案した。

会社は、いったん難色を示したものの、組合の上記提案に同意した。

イ 賃上げ要求及び関連する資料の扱い

組合は、会社に対し、基準内賃金を1万円引き上げること、昇給、昇格、賞与の評価基準を開示することなどを求めた。

会社は、賃上げ幅がゼロであることを基本としつつ、社会的影響を考慮して500円の増額とし、東芝労組と妥結したことを説明した。また、昇給等の評価基準については、次の団体交渉において、15年に従業員全員に配布した「評価制度ハンドブック」を改めてX2に交付し、説明する旨述べ、その際、会社の交渉担当者であったY3は、「さすがにその、社外秘って書いてあるものを、パッと渡すってというのは、ね。」「説明するた

めにね、ちょっとアレンジするのかってことは含めてね、色々考えなきゃいけないんだけども。」などと述べた。

(4) 第5回団体交渉(19年10月30日)

ア 昇給等の評価基準に関する説明及び資料の開示、回収

会社は、組合に対し、会社の給与規則、評価制度ハンドブック、社内カンパニーの給与規則及び賞与に関する資料を示し、昇給等の評価基準について説明した。説明事項は、基準内賃金及び基準外賃金の構成、職掌による処遇制度の違い、資格制度(職務遂行能力を格付けする制度)、賞与制度の概要などに及んだ。

その際、X1委員長は、会社が上記各資料を団体交渉終了後に回収する旨説明したことに対し、「これをねえ、回収するのかってことは、民間の会社、ないですよ。」、「書き込みしていきながらじゃないとね、これわからないよ」、「資料残らないわけだから、頭にしか残ってないからね、これ。」などと述べ、不満を示したが、会社は、「機密漏洩とか、そういう話ないよね、とかっていう話もありましたよね、そのへんのところ僕らもまあ気になっていて」、「何も出さないっていうつもりはないんだけど、会社としてもすごく悩んでて、どうしたもんかな、というのは正直あって」などと述べた。X1委員長は、「たぶん、だから初めて、東芝さんも初めてだろうからね。」などと述べ、会社は、会社の昇給等に関する上記説明をした後、上記各資料を回収した。

イ 回答書の交付等について

会社は、組合に対し、未来永劫文書回答をしないということではない、今まで必要を感じていなかった、団体交渉において合意したことに対する協定書の作成については、検討が必要である旨述べた。

(5) 第6回団体交渉(20年1月22日)

ア 処遇制度に関する資料の扱いについて

組合が、第5回団体交渉において開示された資料(前記(4)ア)の今後

の取扱いについて尋ねたところ、会社は、検討中である旨述べた。

イ 回答書の交付について

会社は、組合に対し、文書回答しない考えに変わりはないことを述べた。

ウ 処遇制度の改定に関する説明

会社は、組合に対し、東芝労組に提案している処遇制度の改定に関し説明したい旨述べ、資料を組合に手交した。組合が、現在の処遇制度に関する資料が前回の団体交渉において回収されているため、新たな処遇制度を示されても比較ができずわからない旨述べたところ、会社は、東芝労組に対するのと同じく制度改革を提案したことを理解してほしい旨述べ、説明を留保した。

組合が、提案書を作るよう求めたのに対し、会社は、東芝労組との間では提案文を渡していたことを認め、資料を交付するか否かを含めて対応を再検討する旨述べた。

エ X2に対する懲戒処分

組合がX2に対する懲戒処分の回数を尋ねたところ、会社は、資料を忘れたので分からないなどと回答した。

(6) 第7回団体交渉以降(20年2月28日から21年5月11日の当審審問
終結時までの間)

組合と会社は、20年2月から5月までの間及び同年9月、10月の各月に1回ずつ団体交渉を行い、21年2月から5月までの間の各月に2回ずつ団体交渉を行った。

その内容は、概ね以下のとおりである。

ア 便宜供与

会社は、組合に対し、団体交渉の議題として取り上げることには反対しないと述べつつ、従前と同様の理由により現時点では応じられないとの回答を繰り返した。

イ 交渉ルール等

会社は、20年10月27日に、組合は、21年2月13日に、それぞれ団体交渉のルールに関する提案（甲62、乙26）を行った。

会社は、同年3月16日の第13回団体交渉において、組合の提案のうち、団体交渉の申入れを文書又は電話で行うこと、支障がない限り、申入れから概ね2週間後を目処に団体交渉を行うこと、団体交渉の場所、時間、出席者等についてその都度協議して決定することには異論がない旨回答し、同年4月24日の第16回団体交渉において、同回答の内容に沿った「団体交渉ルールについて（案）」と題する書面（乙31）を組合に交付した。

これに対し、組合は、会社の提案は団体交渉の開催手続に関する当然のことを定めるに過ぎないものであるとして難色を示し、組合が他に提案した事項（要求事項に対する回答を原則として事前に文書で行うこと、交渉後に交渉の要点に関する議事録を2通作成して双方保管すること、合意事項を文書化すること等）についても要否を検討し、ルール化するよう求めた。しかし、会社は、現時点で認識が一致するのは上記「団体交渉のルールについて（案）」に記載された事項の範囲に限られる旨返答した。

ウ 労働条件の変更に関する組合との事前協議

会社は、会社の経営権・人事権の問題であるため応じられない旨の回答を繰り返した。

エ 団体交渉に関する文書の作成

会社は、現段階において団交議事録の作成、確認、回答の文書化は必要ないと考えている旨の回答を繰り返した。

オ X2に対する懲戒処分

会社は、20年2月28日の第7回団体交渉において、組合に対し、会社が過去にX2に対してした懲戒処分に関し、概ね以下のとおり説明した。

- (ア) X2に対する懲戒処分は、13年7月9日にした譴責処分（第3の3(3)）だけであり、同処分は就業規則102条7項に基づくものである。

X 2 が作業開始前に勤務表を入力し、上長が就業規則違反の事実を指摘したにもかかわらず対応を改めなかったため、上記処分をした。

- (イ) X 2 に対する嚴重注意処分（第 3 の 4 (2) ア）は、懲戒処分には当たらない。川崎駅前配布された組合のビラに会社の機密情報が記載されており、X 2 が同機密情報を漏らしたと判断して嚴重注意とした。

カ 昇給等に関する資料の開示

会社は、20 年 2 月 28 日の第 7 回団体交渉において、組合に対し、新たな人事制度を提案するとともに、その資料として、会社の就業規則、給与規則、社内カンパニーの給与規則及び賞与制度を説明する文章等が印刷された文書を交付した。会社は、これを含め、21 年 4 月 24 日までに、組合に対し、別紙「これまで組合へ手交した資料等一覧」（乙 33）記載のとおり、労働条件等に関する資料を交付した。

キ 賃金交渉

会社は、組合に対し、20 年度賃金については同年 5 月 16 日の第 10 回団体交渉において、21 年度賃金については、同年 3 月 24 日の第 14 回団体交渉において、それぞれ会社が東芝労組と妥結したのと同じ金額を提示し、これに関連して、半導体事業における業績不振と HD - DVD 事業からの撤退により会社の業績全体が悪化していること（第 8 回団体交渉、甲 42）、半導体事業の業績が振るわないこと（第 12 回団体交渉、甲 54）などを説明した。

この間、組合は、会社が社内カンパニーの業績、会社従業員の年齢別平均賃金に関する情報ないし資料を提供しないことに不満を示したが、会社は、組合が部外者であること、社内カンパニーの業績は関係する事業所ごとに当該事業所で組織される東芝労組の支部に対してのみ開示していること、会社従業員の年齢別平均賃金を把握していないことなどを理由に、組合が求める情報ないし資料の提供に応じなかった。

なお、組合と会社は、19 年度以降の賃金に関し、当審の審問終結後の

団体交渉において協定を締結する予定であり、組合及び会社は、相互に賃金協定書案（乙 29 ～ 30）を文書で示している。

ク その他

組合と会社は、有機溶剤の無資格使用、従業員のサービス残業、小向工場内のガス漏れ事故等に関し、質疑応答を行った。

7 会社の便宜供与の内容、団体交渉に関する対応

(1) 東芝労組に対して

ア 便宜供与

会社が、19年12月28日において東芝労組に供与している便宜の内容は以下のとおりである。

(ア) 組合事務所の貸与

小向工場敷地内に、木造平屋建、延べ床面積285平方メートル（登記簿（甲30）上の床面積は188.42平方メートル）の事務所を有償貸与している。なお、電話機等の備品は、東芝労組が自費で設置している。

(イ) 掲示板の設置

屋内27箇所、屋外4箇所の合計31箇所に設置されており、設置された掲示板の総面積は約40平方メートルである。屋内掲示板は、小向工場内の多くの建屋のうち勤務する従業員の多い主要な建屋内に設置されており、屋外掲示板は小向工場の正門及び西門の近辺に設置されている。

(ウ) 会社施設の利用、集会の開催等

東芝労組が会議室、グラウンド等の会社施設を利用する際は、従業員が通常利用する場合と同様に、利用許可申請手続等を経て会社の許可を受けることとしている。

東芝労組と会社との間の工場労使協議会、中央労使協議会は会社の労働組合の窓口担当者へ申入れがあれば、その都度、許可するか否かを判

断している。工場労使協議会の開催、中央労使協議会についても、東芝労組との間の協約により、ルールを定めている。

(イ) 社内郵便の利用

東芝労組の組合事務所は、小向工場敷地内のグループ会社、請負会社等と同様に、社内郵便を利用することができる。

(オ) 組合活動としての文書の掲示、配布の許可

ビラの掲示は、会社の許可を得ること、会社所定の掲示板を利用すること、組合業務以外の宣伝、広告及び政治活動のために使用しないこととの労働協約に定めた条件（労働協約（甲18）第13条）のもとで包括的に許可されている。

ビラの配布は、職場委員等を通じて個々の組合員に対し直接行われており、不特定の者を対象とするビラの配布は行われていない。

(カ) 事前協議約款

会社が東芝労組との間で締結した労働協約には、事前協議約款が含まれている。

(キ) その他組合活動上の便宜

東芝労組の専従者以外の者の組合活動は勤務時間外に限るが、労働協約により認められた交渉員及び書記が団体交渉に出席した場合、苦情処理委員及び書記が苦情処理委員会へ出席した場合、労使協議会委員、委員代理及び書記が労使協議委員会に出席した場合は、所定時間内の給与相当額が支給される。一方、組合員が東芝労組・支部の規約による大会に出席した場合、代議員会及び会社が承認した東芝労組・支部機関に出席した場合、団体交渉に傍聴出席した場合、執行委員として執行委員会に出席した場合、組合結成記念式典に出席した場合、東芝労組の要請により会社が認めた会合に出席した場合は、所定時間内の給与相当額は支給されない。

イ 団体交渉に関する対応

(ア) 時間及び場所

会社は、就業時間内に、会社の施設内で団体交渉を行うことがある。

(イ) 文書の作成

会社は、会社と東芝労組との間の団体交渉において、東芝労組の要求に対する回答を口頭で行っており、議事録は労使双方が団体交渉の過程で議事録として残すべきと特に合意した事項がある場合にのみ作成し、東芝労組と内容を確認している。もっとも、近年は議事録の確認を行うこともほとんどなく、何らかの合意をしたとしても、法令上文書化する必要がなければ、労働協約書や協定書を作成しないことが多い。

(ウ) 会社が提供する情報の内容

会社が東芝労組に対して提供している情報の内容、程度は必ずしも明らかではないが、会社は、東芝労組との労使会議において、将来の施策等に関する情報を提供し、各事業所で行われる東芝労組の各支部との労使協議会においては、当該事業所が関わる社内カンパニーの業績に関する情報を開示している。

(2) 組合に対して

ア 便宜供与

会社は、組合に対し、東芝労組に対して供与している各便宜（前記(1)ア(ア)ないし(キ)）のうち、会社施設の利用等（同(ウ)）以外の便宜の供与を拒否している。

イ 団体交渉に関する対応

(ア) 時間及び場所

会社と組合との間の団体交渉は、就業時間外に、川崎市内の会社外の施設で行われた。

(イ) 文書の作成

会社は、団体交渉に関する回答書の交付、議事録の作成に応じていない。

(ウ) その他

会社は、X 2 が就業時間外に小向工場内で組合の要求書を提出することを、組合活動か従業員としての行動か区別できない、との理由で認めていない。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (本件不応諾に正当な理由(労組法第7条第2号)はあるか)について

当委員会は、以下のとおり、本件不応諾に正当な理由はなく、本件不応諾は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断する。

(1) 本件付随合意及び本件における「正当な理由」の解釈について

ア 前記認定事実(第3の2(3)イ)のとおり、会社とX 2及び神奈川地連は、8年5月24日、会社がX 2を不当に扱うなど、特段の事情があれば、神奈川地連はX 2がその組合員であることを主張することができるようになるとの合意(本件付随合意)をしたところ、神奈川地連が会社のX 2に対する不当な扱いの存否を客観的な立場で判定することは極めて困難であることにかんがみれば、本件付随合意は、X 2から神奈川地連に不当な扱いを受けた趣旨の訴えがあった場合には、神奈川地連が、当該訴えに基づき、会社に対し、X 2の労働条件等について団体交渉を求めることを認める趣旨のものと解するのが相当である。

したがって、会社は、本件付随合意のもとにおいても、組合がX 2による不当な扱いの訴えがあったことを認識できる程度に協議事項を特定し、あるいはその趣旨を示す限り、団体交渉に応じるべきである。

そして、本件団交申入れ(前記第3の5(2))に関し、上記協議事項の特定等に欠けるところはないから、会社には、特段の事情がない限り、本件団交申入れに応じない「正当な理由」(労組法第7条第2号)はないというべきである。

イ これに対し、会社は、本件付随合意の趣旨及び内容によれば、会社は、組合が、会社に対し、X2が会社の不当な扱いを訴えたこと及び当該訴えに基づき団体交渉を申し入れることを説明しない限り、団体交渉に応じる義務を負わず、団交申し入れに応じないことは許容される旨主張するが、その内容は、本件付随合意の前記趣旨に反するものであり、採用できない。

(2) そこで、以下において、本件不承諾につき、正当な理由（労組法第7条第2条）に当たる特段の事情があるか否かを検討する。

ア 未払残業代の具体的な内容及びその扱いの不当性を認識できなかったとする点について

会社は、本件団交申し入れの協議事項のうち、「X2組合員への未払い残業代」の件については、会社において、X2に対する未払残業代の存否、内容及びその不当性を認識し得なかった旨主張する。

しかし、X2が、本件団交申し入れの約3か月前である18年7月に、上司に対し、15分未満の労働時間の積算を求める申請書（清算時間申請書）を提出していたこと（第3の5(1)）、会社が本件団交申し入れまで上記申請書の提出に対する対応を留保していたこと（第3の5(1)(3)）に照らせば、会社において、X2が15分未満の労働時間の積算に関する会社の対応を不当と考え、組合が本件団交申し入れを通じてその解決を求めたことは認識し得たというべきである。

また、前記(1)のとおり、組合が会社のX2に対する不当な扱いの存否を客観的な立場で判定することが困難であることに照らすと、会社が未払残業代に関する客観的な不当性まで認識できなかったとしても、そのことは、本件団交申し入れを拒否する正当な理由には当たらない。

よって、会社が、「X2組合員への未払い残業代」に関する団交申し入れに応じなかったことに関し、正当な理由（労組法第7条第2号）は認められない。

イ X2に対する懲戒処分の不当性を認識できなかったとする点について

会社は、本件団交申入れにおいて組合が撤回を求めたX2に対する懲戒処分について、会社がした処分の不当性を認識できなかった旨主張する。

しかし、前記(1)のとおり、組合が会社のX2に対する不当な扱いの存否を客観的な立場で判定することが困難であることに照らすと、会社がX2に対する懲戒処分の客観的な不当性を認識できなかったとしても、そのことは、本件団交申入れを拒否する正当な理由には当たらない。

よって、会社が、「X2組合員への懲戒処分の撤回」に関する団交申入れに応じなかったことに関し、正当な理由（労組法第7条第2号）は認められない。

ウ なお、会社は、本件付随合意に関する独自の解釈（前記(1)イ参照）をも根拠として本件不応諾に及んだものであるが、団交地位確認部分の主文において、「労働条件に関する事項」以外に組合の地位を制限し又は留保する文言が明示されていないこと（第3の4(1)ア、イ、甲13）、別件控訴審判決において、本件付随合意の趣旨に関し前記(1)アと同旨の解釈が示されていたこと（第3の4(1)、甲2）、会社が団交地位確認部分に関する上告を提起しなかったことにより、同部分が確定したことに照らすと、会社が敢えて上記独自の解釈をしたことに正当な理由を認める余地もない。

(3) 以上によれば、本件不応諾に「正当な理由」（労組法第7条第2号）は認められない。

よって、本件不応諾は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たり、この点に関する初審の判断は、結論において正当である。

2 争点(2)（会社が第5回団体交渉及び第6回団体交渉において処遇制度に関する資料を交付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）について

当委員会は、以下のとおり、会社が第5回団体交渉及び第6回団体交渉において処遇制度に関する資料の交付を拒んだことは不当労働行為に当たらないと

判断する。

- (1) 会社と組合との間の団体交渉における処遇制度の資料の扱いについては、前記認定事実のとおり、組合が、19年9月27日の第4回団体交渉において、昇給、昇格、賞与の評価基準の開示を求めたのに対し、会社が、社外秘の情報の扱いについて検討しなければならない旨返答したこと(第3の6(3)イ)、会社が、同年10月30日の第5回団体交渉において、会社の給与規則、評価制度ハンドブック、社内カンパニーの給与規則及び賞与に関する資料を示し、昇給等の評価基準について説明する一方、団体交渉終了後に上記各資料を回収したのに対し、組合が、上記各資料の情報を把握、分析することが困難であることを理由に、上記各資料の回収に不満を示したこと(第3の6(4)ア)、会社が、組合に対し、20年1月22日の第6回団体交渉において、上記各資料を交付するか否か検討中である旨述べ(第3の6(5)ア)、同年2月28日の第7回団体交渉において、上記各資料を交付したこと(第3の6(6)カ)が認められる。
- (2) そこで、会社が第5回団体交渉及び第6回団体交渉において処遇制度に関する資料を交付しなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かを検討するに、会社が、第4回団体交渉において、組合から処遇制度に関する情報の開示を求められ、社外秘の情報が含まれていることを理由に返答を留保したこと(第3の6(3)イ)は首肯できないものではないこと、会社は、次の団体交渉の機会(第5回団体交渉)において、組合が当初求めていた処遇制度に関する情報の開示には応じており、組合が、同団体交渉において初めて資料の交付を明示的に求めたこと(第3の6(4)ア)、会社は、第6回団体交渉において、資料の交付に関する返答を留保したにとどまり(第3の6(5)ア)、その次の団体交渉(第7回団体交渉)において説明に必要な資料を交付したこと(第3の6(6)カ)に照らすと、会社が第5回団体交渉及び第6回団体交渉において処遇制度に関する資料を交付しなかったことは、あくまで相応の理由に基づく一時的な対応にとどまるものとい

うべきである。

この点、会社の前記一連の対応が行われた時期等からみて、組合が組合員の賃上げ交渉の準備に少なからぬ影響を受けたであろうことは容易に想像できるが、会社の前記一連の対応を総合的にみれば、会社の前記対応が、不当労働行為と認めるほどの不誠実な交渉態度であったとまではいえない。

- (3) よって、会社が組合との団体交渉において処遇制度に関する資料の交付を拒んだこと等は、不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

したがって、初審命令のうち、会社の上記対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして救済を命じた部分、すなわち、初審命令主文第1項は取消しを免れず、同第2項のうち会社の上記対応が不当労働行為と認定された旨明示する部分は変更を免れない。

- 3 争点(3) (会社が回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じないことは不当労働行為に当たるか) について

当委員会は、以下のとおり、会社が回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じないことは不当労働行為に当たらないと判断する。

- (1) 労組法第7条第2号の不当労働行為の成否

団体交渉における使用者の回答、労使間における交渉の内容ないし経過を文書化することは、特定の労使関係において交渉内容を明確化する意義を有することがあるが、あくまで当該団体交渉における交渉内容等を記録、保存する手段の一つであるから、使用者が当然に回答書及び団交議事録等を作成する義務を負うと解することはできない。

しかも、会社は、団体交渉におけるやりとりの録音を許容しているのであるから(第3の6(3)ア)、組合が交渉内容等の記録化や団体交渉そのものを不当に妨げられたということとはできない。

また、団体交渉における合意事項を文書化することは、労組法第7条第2号に基づく誠実交渉義務の内容に含まれると解する余地があるが、本件にお

いて、組合と会社との間において具体的に合意された事項があること、あるいは当該事項に関し会社が不当に合意事項の文書化を拒んでいることを認めるに足りる証拠は見当たらない。

以上によれば、会社が回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じないことは、団体交渉の拒否と同視すべき不誠実な交渉態度ということではできず、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 労組法第7条第3号の不当労働行為の成否

組合は、会社が東芝労組に対し回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じているにもかかわらず、組合に対して同様の対応をしないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

しかし、会社が、東芝労組に対し、常に回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じていると認めるに足りる証拠は見当たらないから、組合の上記主張は前提を欠くものといわざるを得ない。

よって、会社が回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

(3) 以上のとおり、会社が回答書の交付及び団交議事録等の文書の作成に応じないことは不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

したがって、この点に関する初審の判断は、結論において正当である。

4 争点(4) (会社が労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒否したことは不当労働行為に当たるか) について

当委員会は、以下のとおり、会社が労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒否したことは不当労働行為に当たらないと判断する。

(1) 使用者は、同一企業内に併存する複数の労働組合に対し、すべての場面で中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであるところ、当該労働組合の組織規模及びこれに対応する交渉力に応じて態度を決するこ

とは是認されるが、一方の組合の組織強化や他方の組合の弱体化を図る意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入に該当するというべきである。

- (2) そこで、以下において、本争点に関する会社の対応の合理性、組合を弱体化させる意図の有無及びこれらの事情に基づく支配介入（労組法第7条第3号）の成否について検討する。

ア 組合が会社との間で組合員の労働条件の変更に際し事前の同意又は協議を要する旨の合意をすることは、組合員の地位の向上及び組合の団結権の維持にとって重要なものであるが、事前同意約款又は事前協議約款が、会社の経営権及び人事権の行使を制約するものであることに加え、本件のように、東芝労組が、全従業員3万2309名（19年11月末現在）中約2万8000名、小向支部が、同工場の従業員1717名中約1400名の組合員を組織していた（第3の1(2)(3)）のに対し、組合が会社内でX2、1名を組織するにすぎないこと（第3の1(1)ウ）、後記5(2)アにおいて詳述するとおり、会社が本件団交申入れに誠実に対応していたとしても、会社と組合との間で、会社が東芝労組との間で形成したであろう信頼関係等に相当する関係をにわかに構築することが困難であったと考えられることを考慮すると、会社が、組合に対し、経営権及び人事権の問題であることを理由に事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒んだことは、不合理とはいえない。

イ この点、本件において、会社が、団交地位確認部分の主文及びこれに関連する控訴審判決の説示に反する解釈に基づき本件団交申入れに応じなかったこと（第4の1(2)ウ参照）、X2の就業時間外における要求書の提出すら拒んでいること（第3の7(2)イ(ウ)）は、会社の組合に対する否定的な態度をうかがわせるものである。

しかし、会社が、別件上告審判決が言い渡された後、組合との団体交渉に応じていること（第3の6(1)）、X2に対する未払残業代を清算した

こと（第3の6(2)ア）、資料を提示して作業服の要否等に関する説明をしたこと（第3の6(2)オ）、X2に対する懲戒処分の内容と根拠を説明したこと（第3の6(6)オ）、賃上げに関し、東芝労組との妥結額と同じ金額を提示し（第3の6(3)、(6)キ）、提示内容に関連する会社の業績をある程度説明したこと（同上）、会社の処遇制度に関する情報を開示し、資料を提供したこと（第4の2(1)）、安全、衛生面に関する組合の質問に回答していること（第3の6(6)ク）を併せ考えると、会社は、東芝労組と組合との間で組織及び労使関係に圧倒的な差がある状況において、組合に対し相応の配慮をし、その地位を尊重しているというべきであるから、これらの事情が認められる本件において、会社が、東芝労組の組織強化や組合の弱体化を企図し、組合との間の事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒んだということとはできない。

ウ 以上によれば、会社が労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒否したことは、支配介入（労組法第7条第3号）には当たらない。

(3) また、前記(2)において述べたところによれば、会社が経営権及び人事権を理由に事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒んだことは直ちに不当とはいえないから、会社の上記対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるということもできない。

(4) よって、会社が労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款の締結を拒んだことは不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

したがって、この点に関する初審の判断は、結論において正当である。

5 争点(5)（会社が組合に対し組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布等を認めないことは不当労働行為に当たるか）について

当委員会は、以下のとおり、会社が組合に対し組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布等を認めないことは不当労働行為に当たらないと判断す

る。

(1) 前記4(1)のとおり、使用者は、同一企業内に併存する複数の労働組合に対し、すべての場面で中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであるところ、当該労働組合の組織規模及びこれに対応する交渉力に応じて態度を決することは是認されるが、一方の組合の組織強化や他方の組合の弱体化を図る意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入に該当するというべきである。

(2) そこで、本争点に関する会社の対応の合理性、組合を弱体化させる意図の有無及びこれらの事情に基づく支配介入（労働法第7条第3号）の成否について検討する。

ア 会社は、東芝労組に対し、組合事務所の貸与、掲示板の設置、組合活動としての文書の掲示、配布の許可等の種々の便宜を供与する一方（第3の7(1)ア）、組合に対する便宜供与を拒否しているが（第3の6(1)イ、(2)イ、(6)ア、第3の7(2)ア）、前述したとおり、東芝労組と組合との間で組織規模に大きな差があること（前記4(2)ア）、本件団交申入れから初審審問終結時までの期間が1年10か月足らずであり、この間、会社が本件団交申入れに誠実に対応していたとしても、会社と組合との間で、会社と東芝労組とが便宜供与の前提としてなしたであろう種々の譲歩、協力、あるいはこれに基づく信頼関係等に相当する労使関係を形成することは困難であったと考えられることに照らすと、会社が東芝労組と組合との信頼関係の違いを理由に組合への便宜供与を拒んだことは、やむを得ない対応であったといえることができる。

この点、会社が、7年10月3日の最初の団交申入れ（ただし、神奈川地連によるもの）に応じなかったこと（第3の2(2)）には合理的な理由を見出し難く、その限りにおいて、組合と会社との間で信頼関係が構築されなかった責任の一端は会社にあるというべきであるが、神奈川地連及び

X 2 が会社との間で本件付随合意をし、その解釈が別件訴訟において長期間にわたり争われ、判断が審級により分かれたこと（第3の4(1)）をも考慮すると、組合と会社との間で、本件団交申入れに至るまでの長期間にわたり団体交渉が行われず、相互の信頼関係が醸成されなかったことも、やむを得ないところがある。

イ 以上の事情に加え、前記4(2)イのとおり、会社が、東芝労組と組合との間で組織及び労使関係に大きな差がある状況において、組合に対し相応の配慮を尽くし、その地位を尊重していたことも併せると、会社が、東芝労組の組織強化や組合の弱体化を企図し、組合に対する便宜供与を拒んだということとはできない。

ウ したがって、会社が組合に対する便宜供与を拒んだことは、支配介入（労組法第7条第3号）には当たらない。

(3) また、前記(2)において述べたところによれば、会社が東芝労組と組合との信頼関係の違い等を理由に組合に対する便宜供与を拒んだことは、不当とはいえないから、会社の上記対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるといってもできない。

(4) よって、会社が組合に対する便宜供与を拒んだことは不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

したがって、この点に関する初審の判断は、結論において正当である。

6 争点(6)（救済の利益）について

本件においては、前記第4の1ないし5において述べたとおり、本件不応諾についてのみ労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

そこで、上記不当労働行為の救済の利益について検討するに、本件団交申入れに至るまでの組合、会社及び東芝労組との間における紛争の経過（第3の2ないし4）に加え、会社が正当な理由なく本件団交申入れに応じなかったこと（第4の1参照）、X 2の就業時間外における要求書の提出すら拒んでいること（第3の7(2)イ(ウ)）を併せ考えると、会社が別件上告審判決が言い渡され

た後に団体交渉に応じていること、組合との団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たらないこと（第4の2ないし5）を考慮しても、会社が同種行為に及ぶ可能性は否定できない。したがって、上記不当労働行為については、同種行為の再発を抑止する限度で救済を命じる利益がなお存するというべきであり、その救済方法としては、文書手交を命じるのが相当である。

第5 結論

以上によれば、初審命令のうち、会社が組合との団体交渉において処遇制度に関する資料の交付を拒んだこと等は不当労働行為に当たることを前提とし、会社に対し、処遇制度に関し十分な資料を提示又は交付し、説明を行うことを命じた部分（初審命令主文第1項）は取消しを免れず、文書手交を命じた部分（初審命令主文第2項）のうち、上記前提に基づき、会社が組合との団体交渉において処遇制度に関する資料の交付を拒んだこと等が不当労働行為と認定された旨明示する部分に変更を免れない。

会社の再審査申立ては、以上の取消し及び変更を求める限度で理由があり、その余は理由がなく、また、組合の再審査申立てには理由がないから、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年10月7日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄