京都、昭 49 不 11、昭 49.12. 9

命　　令　　書

申 立 人　ホリディイン京都労働組合

被申立人　株式会社エイチアイプラザ

主　　文

1　被申立人は、申立人の被申立人に対する昭和 49 年 9 月 18 日付要求書記載の組合事務所、組合掲示場の各貸与、組合会議等のための会社施設の使用、勤務時間中の組合活動に関する便宜供与、配置転換を含む人事異動につき組合と事前協議し、その同意を得ること、組合費のチェックオフ、完全月給制の各要求事項並びに同年同月 25 日付要求書記載の賃金引上げ、職場の人員増、労働時間の短縮、三六協定の締結、福利厚生施設の設置と改善の各要求事項についてすみやかに団体交渉に応じなければならない。

なお、被申立人は、申立人に対し、団体交渉の場所、出席人員について一方的に条件を付し、これについて申立人と協議せず、申立人がこの条件に応じないことを理由に団体交渉を拒否してはならない。

2　申立人のその余の請求を棄却する。

理　　由

第 1　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人株式会社エイチアイプラザ（以下会社という）は、昭和 48 年にホテル、レストラン、スナックバー、ショッピングセンターの経営等を業として設立された会社

で、主な事業として、肩書地においてホテルホリディイン京都（以下ホテルという）を経営し、同ホテルは従業員約70名を擁している。会社の代表取締役はＢ１（以下社長という）であり、昭和49年９月（以下の月日はすべて昭和49年のことである）申立人組合が結成された当時のホテルのインキーパー（総支配人にあたる）は社長の実弟Ｂ２（以下Ｂ２という）、アシスタントインキーパー（副支配人にあたる）はＢ３（以下Ｂ３という）であった。なお、会社の関連会社としては、京都プラザ株式会社（以下京都プラザという）、株式会社近江舞子ホテル（以下近江舞子ホテルという）等があり、いずれも社長が代表取締役である。

⑵　申立人ホリディイン京都労働組合（以下組合という）は、９月18日、ホテルの従業員39名で結成された労働組合で、結成と同時に全日本ホテル労働組合連合会（以下ホテル労連という）に加盟した。

２　組合の結成から本件申立まで

⑴　ホテルの従業員でフロントのスーパーヴァイザー（主任にあたる）であったＡ１（以下Ａ１という）は、８月上旬ごろ、組合を結成するためホテルの従業員や新入社員12、3名を集め、ホテルの男子寮で３、４回ほど学習会を行うとともに、会社に対する不満や今後の行動について話し合った。ところが、９月７日、Ａ１は、Ｂ２から呼び出しを受け、館外のレストランで午後４時ごろから11時半ごろまで、Ａ１を１か月ほどアメリカに行かせたのは自分の責任であるから組合をつくられたら自分の立場がなくなる、今後とも自分に忠誠を誓ってほしい、組合をつくってくれるな、との話をされ、またほかにどういう人が組合をつくろうとしているのかなどと尋ねられた。Ａ１が職場に戻ったところ、再度Ｂ２に呼ばれ、前記と同様のことを言われ、さらに社長に呼ばれ、大きな会社なら組合は必要だけれどもこんな小さな会社で組合は必要ない、文句があるなら個人的に言ってこいなどの話をされた。

⑵　９月15日、Ａ１は、ホテル業特に調理場においては師弟関係が強く、組合結成を秘密裡に行うと今後の仕事によくない影響を与えるとの配慮から、会社の職制の一人である調理場のＣ１シェフに同月18日に組合を結成する旨告げた。

⑶ 同月 17 日、A_1は、食事の時間帯が忙しかったので手がすいた午後９時ごろに行き 10 時ごろ職場に戻ったところ、社長室に呼ばれた。社長は、A_1に対し、こんな時にどこに行っていたのか、なんの権限があってこんな時間に食事に行くのか、君にそういった権限を与えるためにスーパーヴァイザーにしたのではない、もし権限を濫用するならばスーパーヴァイザーをやめてもらうと言い、さらにあすから東京に行ってくれと言った。A_1は突然のことでもあったので、東京で具体的にどういう仕事をするのかときいたのに対し、社長は、そんなことは知らなくてもいい、とにかくB_3と一緒に東京に行ってくれと言ったので、重ねてA_1が、東京に行って仕事をするのか、それとも単に東京に行くだけかときいたところ社長は、東京出張だと答えた。A_1は午後 11 時ごろいったん職場に戻ったが、再度社長室に呼ばれ、B_3から、現在東京にいる近江舞子ホテルからの出向社員C_2の交代として東京に行くよう命じられた。これに対しA_1は、フロントの人員が少ないため自分がいなくなると業務に支障をきたすことや東京に行くならば上司と仕事の打ち合わせをしなければならないこと、また家庭の事情もあり急に行くことはできない、と言ったため話合いは平行線のままであった。翌 18 日午前１時ごろ、A_1はもう一度B_3に呼ばれ、今日の午前８時ごろ出勤してこい、準備は何もいらない、とにかく出勤してこいと言われたが、A_1は「はあ」と言っただけで明確な返事はしなかった。これより先同日午前零時すぎ、A_1はホテル労連のC_3（以下C_3という）とホテルの従業員で組合の執行委員長に予定されていたA_2（以下A_2という）に連絡し東京出張の件について相談した。

⑷ A_1らは、同日午後２時から組合の結成大会を開く予定であったが、前記A_1への東京出張命令はA_1を結成大会から排除しようとしてなされたものであると判断し、急きょ同日午前８時から前記男子寮で結成大会を開き、執行委員長にA_2、書記長にA_1ら役員９名を選出した。その大会終了後の午前８時 40 分ごろA_1が出勤したところ、同月 17 日付でカンパニーセールスを命ずるとの命令書を渡された。なお、カンパニーセールスという部門は 10 月７日ホテルの組織変更により廃止された。

⑸ ９月 18 日午前 10 時ごろ、A_2ら組合の組合員数名とC_3らは、B_3に会い、組合の結

成を通知するとともに、同日午後２時より会社指定の館内の場所で団体交渉（以下団交という）を行いたいとの団交申入書並びに①組合事務所（電話付）を貸与すること、なお事務所については机、椅子、書類入を貸与すること、②組合掲示場を貸与すること、場所タイムレコーダー横、大きさ縦１メートル、横２メートル、③組合の会議等の会場を貸与すること、④勤務中の組合活動について便宜をはかること、⑤職場配転を含む一切の人事異動については事前に組合と協議し、その同意を得ること、⑥組合費の源泉徴収を行なうこと、⑦完全月給制をとり、賃金は通貨にて支払うこと、との社長宛の同日付要求書（以下 18 日付要求書という）を受け取るよう要求した。これに対し、Ｂ３は、インキーパーが不在なので受け取るわけにはいかないと言って前記書面の受領を拒否したので、双方で押し問答となったが、結局Ｂ３が預っておくことになった。また、組合が直接社長に会わしてくれるよう言ったのに対しＢ３は、社長への面会はホテル経営全般につき全責任を負うインキーパーの許可が必要である、インキーパーは 24 日ごろ出てくるので 24 日まで待ってほしい、また自分は社長に取り次ぐ権限はない、と言って拒否したので、双方の押し問答が続いた。さらに、組合の組合員やホテル労連からの支援の組合員ら約 20 名は社長との面会を要求してロビーに集まっていたが、午後 10 時ごろ、社長が社長室からガードマンや京都プラザの職制らに取り囲まれて出て行こうとしたのを見つけたので、組合の組合員らはスクラムを組み、社長に対して、とにかく社長待ってくれ、話をしようではないか、５分間でもいいから話し合ってくれなどといった。結局、社長らが社長室に戻ることになったため、午後 10 時 30 分ごろから団交が始まった。その団交に出席したのは社長、Ｂ３、近江舞子ホテルのＢ４取締役、京都プラザの職制３名であり、また社長室の隣の事務所には職制、ガードマンら十数名が待機していた。団交は、社長が組合の団交申入書及び 18 日付要求書に目を通したのかという社長に対する質問から始まったが、これに対しては、社長は見たとも見ていないとも返事をせず、黙ったままであった。そして話し合いが集中したのはＡ１の東京出張の問題であったが、組合のＡ１の配転撤回要求に対し、社長はほとんど沈黙し、その理由も説明しなかった。また、Ｂ３も組合のことはあまり知ら

ない、言える権限もない、と答えるのみであった。そのため、発言するのは主に組合側で、かなり喧噪にわたり、なかには強い調子の発言もみられた。団交は15分前後の休憩を４、５回とり翌朝の午前５時半ごろまで行われた。その結果、会社と組合の双方は、①９月17日付のＡ1の異動については取り消す、②９月18日付要求書の要求事項については、同月24日午後２時より４時まで行う団交の席上において回答する、なお場所は後日連絡する、などの確認書をとりかわして終了した。また、団交の場所について組合ができるだけ館内で行いたいと申し入れたのに対し、会社側は一応意思は尊重したいと答えた。

⑹　同月24日午前10時ごろ、組合はホテルのロッヂングのマネージャー（課長にあたる）Ｂ5（以下Ｂ5という）から、同日の団交の場所を下鴨茶寮（ホテルの建物から従歩で15分ほどの距離にある料亭）にするとの連絡を受けた。組合は先の団交での約束と違うとして会社に抗議しようとしたが、その時すでに館内には会社側の職制は誰もいなかったので、組合の執行部全員と組合の組合員及びＣ3ら支援の組合員約20名はやむなく下鴨茶寮におもむいた。その日の団交には、会社側から12名が出席したが、社長は欠席した。席上、Ｂ2は、18日付要求書に対して、①組合事務所は貸与しない、②組合掲示場については要求書記載の場所とし、その大きさは横約1.5メートル、縦１メートルのものを会社において設備しこれを貸与する、③組合の会議等の会場については貸与しない、ただし組合の申し出により、営業に支障のない場合で会社が文書により承認を与えた場合はこの限りではない、④勤務中の組合活動については認めない、ただし会社が特に必要と認めた場合についてはこの限りではない、⑤職場配転を含む一切の人事異動については組合と協議することなく、また組合の同意を得ることなく一切会社が決定する、ただし人事異動については会社は組合に対し事前に通知する、⑥組合費の徴収については会社として行わない、⑦完全月給制はとらない、賃金は通貨をもって支払う、ただし従来どおり銀行振込みとする、との回答書を読み上げた。これに対し、組合が、要求書は社長宛に提出されているのに回答書の作成名義が株式会社エイチアイプラザホリディイン京都インキーパーＢ2になっているのはどう

いうわけか、インキーパーに権限があるのかと尋ねたのに対し、Ｂ₂は、ホテルではインキーパーが全責任を持っているのであるから私が回答する、それでよいのではないかと答えた。さらに、組合は社長からの委任状をとれるのなら取ってくれないかと言ったが、Ｂ₂は何も答えなかった。結局この日の団交はＢ₂の権限の有無に議論が集中したため18日付要求書の内容には入れず、最後に双方は、①社長出席なき場合は文書をもって社長の全権を委任されたことを明示し団交を行うものとする、②次回の団交の日時は翌９月25日午後２時より４時までとし、場所については予備折衝する、との確認書をとりかわして終了した。なお、団交の場所については、確認書を作成する過程において組合は団交場所を館内と主張したが会社の反対によって前記のような確認となった。組合は団交が下鴨茶寮で行われたのは前回の団交での約束と違うとして抗議するとともに、今後は館内でやってくれと言った。そして、場所についての予備折衝は会社側の窓口としてＢ₅とＢ₆社長秘書（以下Ｂ₆という）があたることになった。

⑺　同月25日、Ｂ₅とＢ₆は組合に対し、この日の団交の場所を福助（ホテルの建物から徒歩で10分ほどの距離にあるすし屋）とし、人数は会社組合双方10名で行いたいと伝えた。これに対し組合は、場所については会社が第１回と第２回の団交で組合の意思を尊重すると約束しており、また人数の制限もおかしいとして抗議したが、両名は変更する権限がないと答えたため話合いはもの別れに終わった。

⑻　同日午後２時より福助において第３回目の団交が開かれた。同団交には会社側からＢ₂ら12名、組合側から約20名が出席したが、社長は欠席した。冒頭会社側が、組合の要求に対し、９月24日付回答書のとおり回答することをＢ₂に委任する、との社長の委任状を提出し、ついで９月 24 日の団交におけると同じ内容の回答書を読み上げた。これに対し、組合は、18日付要求書の趣旨を説明し、１項目ずつ会社側に質したが、会社側は御想像にまかせますなどと答えるか黙っているかであったため話合いは進展しなかった。席上組合は新たに、①賃金のアップ、②職場の増員確保、③労働時間の短縮、④三六協定の締結、⑤福利厚生施設の向上及び改善の５項目について９月末日午後２時までに館内の場所にて誠意のある回答を求める、との９月 25 日付要求

書（以下 25 日付要求書という）を提出した。結局この日の団交は会社と組合の双方が、団交の日時、場所については同月 29 日午後４時までに予備折衝する、との確認書をとりかわしただけで終わった。なお、Ｂ₂は 25 日以降ホテルに姿を現わさなくなった。

⑼　同月 29 日、会社は組合に対し、10 月４日午後２時より２時間以内、場所福助、出席人員会社組合各５名以内、議題は 25 日付要求書の要求事項との条件で団交を開催したい、と申入れたが、組合は、同日、団交場所、出席人員、議題について組合の意思が尊重されていないとしてこの申し入れを拒否した。

⑽　９月 30 日、会社は組合に対し、議題、場所、出席人員については前記 29 日と同様の条件で団交を行いたいと申し入れた。一方、組合も同日、10 月２日午後２時より会社指定の館内の場所で団交を行いたいと会社に申し入れ、さらに 10 月１日にも同様の申入れを行った。また、組合はＢ₅やＢ₆と予備折衝のため話し合ったが、両者は責任がない、権限がないと答えるのみで話合いは進展しなかった。

⑾　翌２日、組合は会社に対し、会社の９月 30 日付の団交申入書の内容を一切拒否し、新たに 10 月３日午後２時より会社指定の館内の場所で団交を行いたい、と文書で申し入れた。

⑿　10 月３日、組合は会社に対し、会社側予備折衝員をＢ₆とし、団交の席上においてこれを確認したにもかかわらず、本人が不在のため申入書を会社に提出することができない、こうした円満な労使関係を無視する会社側の誠意のない態度に抗議するとともに会社側の反省を促す旨の抗議書を手渡した。

⒀　翌４日、会社は９月 30 日付の団交申入書と同じ内容の団交申入書を組合に手渡した。また、組合も同日会社に対し文書で、10 月５日午後２時より会社指定の館内の場所で出席人員については制限なしで団交を開きたい、と申し入れた。

⒁　同月５日、組合は文書で会社に対し、10 月８日より組合員の勤務するすべての職場で赤旗、腕章、リボン戦術を含むすべての争議行為を行う旨通告するとともに、会社の同月４日付の申入書については、組合の連日の団交申入れにもかかわらず組合の要

求を検討した誠意がみられず組合の意思を無視しており、また組織への不当介入であって、これを拒否する、しかし事実上団交が開催されない状態であるので、予備折衝担当者を明確にして10月7日午後5時までに予備折衝を行いたい、と申し入れた。これに対し会社は、同月7日、文書で、会社の 10 月4日付申入れを組合が応諾した場合、団交の日時については予備折衝を行う用意があるので10月15日午後5時までにその諾否を回答してほしい、と申し入れた。同時に、組合のスト通告に対しては、会社は組合並びに組合員に対しいつでも全面無制限ロックアウトを含む適法な一切の行為を行使する権利を有する、スト参加者がホテル構内に立ち入ることを一切厳禁する、非組合員に対する業務妨害並びに不当かつ違法行為がないよう事前に通告するとともにもし前記行為があった場合は処分を含む断固たる処置をとる旨通知した。

⑮ 同月15日、組合は、同月17日会社指定の館内の場所で人数については制限なしという条件で団交を行いたい、と文書で申し入れた。これに対し会社は、翌16日、議題、場所、出席人員については9月29日付申入書と同様の条件で、また日時については組合の応諾の通知があれば1週間以内で取り決めるとの条件で団交を行いたいので、10月25日午後5時までに回答してほしい、組合が会社の団交の申入れを応諾した場合、日時の取り決めについては双方各2名による予備折衝を行う用意がある、と回答した。

⑯ 同月 17 日、組合は、16 日付の会社の回答は議題、出席人員及び開催場所について組合の意思が尊重されていない、以上の点について会社の誠意がないものとしてこれを拒否する、新たに 19 日午後2時より会社指定の館内の場所で出席人員制限なしで団交を行いたい、と申し入れた。しかし、9月 25 日以降団交は一切開催されていない。

第2　判 断

組合は、会社の提示する団交場所、団交出席人員及び交渉議題の制限はいずれも合理的な理由がなく、組合破壊の意図をもって正当な理由なく団交を拒否しているのであって、労働組合法（以下労組法という）第7条2号の不当労働行為である、と主張する。

これに対し、会社は、団交の場所、時間、出席人員について条件を出しているのは、第

１回団交が多数の物理的圧力を背景にして喧噪をきわめ、かつ、生理的限界をこえる長時間にわたったため、正当な人事権の行使の撤回という不当な結果におわったことの反省から、正常な団交が行われることを確保するため打ち出されたもので、そのためには第一に適当な時間的制限を設ける必要があり、場所を事業所以外に設定しようとしているのは、館内が手狭であるとともに、この時間的制限を担保するためであって、その場所も事業所から徒歩で十数分の所でなんら問題はなく、また出席人員の制限も労使各５名であって交渉人数としては十分のものである、なお、議題の制限をしているとの組合の主張については、会社は組合から提出されたすべての要求項目につき団交を行おうとしているのであるが、ただ団交時間２時間以内という時間的制約から、25 日付要求書要求事項を先議しようとしただけであって、これを議題制限と非難するのは理解に苦しむところである、会社は一度も団交そのものを拒否したことはない、と抗弁する。

以下これについて判断する。

１　まず、会社が団交の条件を打ち出す原因になったという９月 18 日の第１回団交についてみると、組合員ら多数参加のもとに同日午後 10 時ごろから翌朝の午前５時半ごろまで長時間にわたって行われ、その間かなり喧噪にわたったことは前記認定のとおりであり、こうした団交の姿は好ましいものとはいえないが、このような状況になった原因が、組合が結成直後で団交に不馴れなことのほかに、主として前記２⑶、⑷、⑸に認定のとおりの会社の組合結成に対する態度並びに団交申入れへの対処の仕方によるものとみるのが相当である。そして、会社は、９月 24 日の第２回団交及び同月 25 日の第３回団交における組合の団交態度についてはなんら問題としていないことからみても、前記第１回団交をもって組合が今後もこの第１回団交におけるような態度をとり続けるものと速断することはできない。

２　そこで、会社の主張する団交条件につき考察する。

一般に、団交を円滑に行うためにいわゆる団交ルールを確立しておくことは望ましいものといえようが、それは、団交のつみ重ねにより徐々に慣行的に形成されていく場合もあろうし、当初から諸条件をとりきめて行う場合もありえよう。ただ、この条件は労

使双方が十分協議のうえとりきめるべきであっていずれかが一方的にきめたものを相手方に強いることは労使対等の建前からも許されないところである。

ところで、本件において、会社は第２回団交から団交時間、団交場所、出席人員につき条件を提示してきており、第２回、第３回の団交は事実上会社の指定した場所で会社の示した時間で行われたが、これは組合が当時のいきさつからやむなく従ったもので、団交条件の合意がなされたうえのものでないこと前記認定のとおりである。

しかして、これらの条件の個々についてみると、交渉時間を２時間程度とすることについては、組合としても第１回及び第２回の団交の際の確認書において確認しているのである。つぎに、会社が団交場所をホテルの館外とすることの主たる理由が交渉時間の制限を担保するためのものであったことは、本件審査の全趣旨に徴して認められるところであり、そうだとすれば、前記のごとく交渉時間について組合と確認書をとりかわしている以上、会社がなお館外での団交を固執することには首肯しえないものがある。さらに、出席人員について、会社自身第３回目の団交は会社組合双方 10 名で行いたいと申し入れながら、事後の出席人員を５名に限定したことについては、これを納得させる合理的な説明がない。それゆえ、団交場所、出席人員の問題については、なお労使間で話し合う余地が十分あったと認められる。それにもかかわらず、会社は前記条件に固執しているのであり、予備折衝を行うことさえまず会社の提示した条件を組合がうけいれることを前提としているのであって、こうした会社の態度には合理的理由を見いだしえない。

3　組合は、９月 30 日以降の団交申入書において、団交議題を明記していないが、９月 18 日付及び９月 25 日付各要求書の要求事項を団交議題としようとしていることは、それまでの交渉の経過からみて明らかに認められるところである。

ただ、組合は会社が団交議題制限をも条件にしているというが、本件審査の全趣旨に徴すれば、これは必ずしも条件とされているとは認められない。

4　会社は団交そのものを拒否していないというが、以上のことからすれば、団交が行われないのは会社の一方的な団交条件の固執によるものであるから、実質的には会社が団

交を拒否しているものというべきであって、この拒否には正当理由がなく、労働組合法第７条２号に該当する不当労働行為といわなければならない。

なお、組合は陳謝文の掲示をも求めているが、本件請求の目的は主文のとおりで足りると判断する。

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

昭和 49 年 12 月９日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良