

東京、昭50不80、昭50.11.4

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部

申立人 総評全国一般東京地方北部支部(株)トンボ鉛筆分会

被申立人 株式会社 トンボ鉛筆

主 文

- 1 被申立人株式会社トンボ鉛筆は、申立人総評全国一般労働組合東京地方本部ならびに申立人総評全国一般東京地方北部支部(株)トンボ鉛筆分会が申し入れる団体交渉を、団体交渉ルールが合意されていないことを理由として拒否してはならない。
- 2 被申立人は、申立人分会所属の分会員に対して、他の従業員に対して昭和50年7月10日に支給したと同率、同条件で算定した夏季一時金を直ちに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領の日から1週間以内に55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人本店正門玄関横の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合東京地方本部

中央執行委員長 A1 殿

総評全国一般東京地方北部支部(株)トンボ鉛筆分会

分会长 A2 殿

株式会社トンボ鉛筆

代表取締役 B 1

当社が、貴組合から申し入れを受けた団体交渉を、団体交渉ルールが合意されていないことを理由として拒否したこと、および貴分会の分会員に対し50年度夏季一時金を支払わないことは不当労働行為であると東京都地方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しません。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること)

4 被申立人は、第2、3項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

由 理

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は東京地方において一般産業に従事する労働者が組織する労働組合であって、組合員は約14,000名である。

申立人総評全国一般東京地方北部支部(株)トンボ鉛筆分会（以下「分会」という。また分会と地本を合わせて「組合」という。）は株式会社トンボ鉛筆で働く労働者が、同社に労働基準法違反が多かったこと、49年年末に18名の高齢従業員のいっせい退職に不審を抱いたこと、50年1月事務系従業員の労働時間が一方的に30分延長されたこと、等を契機として昭和50年3月24日に結成し、同年4月7日公然化した組合であつて公然化当時の分会員は約90名、現在は18名で地本に加盟している。

(2) 被申立人株式会社トンボ鉛筆（以下「会社」という。）は肩書き地に本店を置き、資本金1億5千万円、従業員数約800名の、鉛筆および文具、事務、教育用品の製造ならびに販売などを営む株式会社である。

(3) なお、申立人分会結成直後に株式会社トンボ鉛筆の従業員は、従来からのトンボ鉛筆製作所労働組合を株式会社トンボ鉛筆労働組合に再編し、また同時にトンボ鉛筆労

働組合、トンボ鉛筆新城労働組合（以下、上記3組合を「他組合」という。）を結成した。

2 会社の団体交渉拒否について

(1) 昭和50年4月7日午前9時20分頃、地本役員数名と、A2分会長以下分会役員10数名は分会結成の通知書および賃上げなど労働条件改善のための要求書を携行して、本店3階の副社長室を訪れ団体交渉を要求した。これに対してB2副社長は最初から地本の役員に退社を求め、従業員には直ちに就労するよう要求したため激しいやりとりが約20分間も続いた。しかし、その後労使ともに2階会議室に移り午前11時40分頃まで団体交渉を行なった。そしてこの席上で、次回団体交渉を4月8日午後5時30分より2時間本店2階会議室で、代表権限のあるB2副社長の出席のもとに行なうことを確認した。

なお、組合は同日午後も情宣活動を続けた。

(2) 翌4月8日午前、A2分会長らはB3総務部長に、当日午後5時30分からと予定されている団体交渉の具体的取り扱いを確かめたところ、B3総務部長は12時30分頃、会場を北区会館とし、B2副社長は出席できない旨を回答した。ところが、同日午後4時20分頃になって、突然B4社長室長がA2分会長に対して、団体交渉の場所をさらに「美やち」という寿司屋の2階に変更する旨を伝えた。

こうして団体交渉は、同日午後6時40分頃から上記の寿司屋2階で、会社からB3総務部長以下3名、組合から地本A3中央執行委員、A2分会長はじめ約30名が出席して進められた。冒頭、地本A3中央執行委員は、会社が前日の団体交渉で確認した、本店会議室でB2副社長出席のもとに団体交渉を行なう旨の合意を破ったことを厳しく追及し、謝罪を求めた。これについて種々やりとりがあったすえ、結局、会社側は一応謝罪した。ついで会社側はまずここで団体交渉ルールを作るべき旨の提案をした。これに対し、組合側は次回の副社長出席の団体交渉の日時を明らかにすることを求めた。午後9時頃団体交渉の場所をさらに会社工場の食堂にかえ話し合いを続行したが、会社がB2副社長の出席について難色を示したため、結局、翌4月9日に団体交渉の

ための事務折衝を行なう旨の約束をするに至り、その日の団体交渉を午後11時過ぎ終了した。

- (3) 9日の事務折衝も円滑に進まず、17日王子労政事務所の仲介で行なわれた団体交渉での確認にもとづき、19日、会社は団体交渉ルールの協定書案を分会に提出した。この案には、従業員たる組合員以外の者の交渉権を否認すること、これらの者への交渉の委任を禁止すること、労働条件についての交渉は重要なものに限ること、交渉場所は社外で非公開とすること等々の条項が含まれていた。これに対し、組合は会社の求めに応じ、5月7日に対案を提出した。この案は、交渉における発言権を上部組織にも認め、労働条件に関する一切の事項を交渉の対象とし、交渉場所は社内で公開とする等の点で会社案と対立するものであった。組合は同時に団体交渉ルール等についての団体交渉申入書を手渡そうとしたが、会社は、組合の団体交渉ルール協定書案を検討した後でなければ話し合いに応じられないとして受け取りを拒否した。翌8日も前日と同内容の団体交渉申入書が組合から提出されたが、会社は再び受け取りを拒否した。そこで、9日、組合は団体交渉申入書を内容証明郵便で会社宛送達した。
- (4) 14日、会社は、組合の団体交渉ルール協定書案への回答として「会社の協定書案に沿った提案を分会が文書により行なった場合には話し合いに応ずる用意がある」旨の書面を分会に手渡した。また、同時に手渡した5月9日付の組合の団体交渉申入書に対する会社の回答書では「団体交渉が行なわれるためには団体交渉ルールが成立していなくてはならないのに、協定は成立していない。また、団体交渉ルールは団体交渉以前の話し合いで解決すべき事項であって団体交渉事項ではない」旨を述べて、団体交渉申し入れを拒否した。
- (5) その後、会社は5月中旬以降8月末までの間に7回にわたる組合からの団体交渉申し込みに対し、その文書の受け取りを拒否するか、もしくは上記(4)の理由をあげて団体交渉を拒否した。

3 夏季一時金の不払いについて

- (1) 組合は6月2日3ヵ月プラス一律5万円の夏季一時金の要求書を会社に提出した。

ついで12日、組合はこれについて団体交渉を申し入れたが、これに対し、会社は団体交渉ルールが協定されていないことを理由として拒否した。

(2) その後、会社は他組合との間で平均2.05ヵ月（査定分を含む）で妥結し、7月10日に分会員を除いた、非組合員を含む全従業員に上記金額の夏季一時金を支給した。

翌11日、会社から組合への回答はまだなかつたが、組合は、今春闘の賃上げについては4月25日に文書交換で妥結していることから、夏季一時金についても同様の方法をとることを決め、会社の他組合員および非組合員への支給額を組合に対する会社回答とみなし、2.05ヵ月で妥結したい旨の妥結申入書を会社に提出した。これに対し、会社は7月18日、「夏季一時金については団体交渉ルールにのつとつた団体交渉によって支給月数、支給基準等について十分話し合って合意したうえで支給すべきであるから、まず団体交渉ルールを協定すべきである」旨を文書で分会に回答したが、同時にその回答書の中で「組合は他組合員および非組合員への支給の内容が一律2.05ヵ月であると受け取っているが、それは誤りである」と附言している。さらに、会社は8月13日の当委員会の公労使三者委員による「分会の要求の内容は他組合と同率、同条件でよいというものであるから会社は分会員に直ちに夏季一時金を支給すべきである」旨の勧告がある迄は、組合の妥結申し入れの内容が平均2.05ヵ月でなく、一律2.05ヵ月だと思っていたと述べている。しかし、会社は組合が7月31日付で従業員に配布した「平均2.05ヵ月」と書かれたビラを入手しており、遅くともこのときには組合が平均2.05ヵ月で妥結する意思を有していたことを知っていたものと認められる。

(3) その後、組合は数回にわたって夏季一時金について会社に団体交渉の申し入れをしているが、会社は申入書の受け取りを拒否し、または団体交渉ルールが協定されていないことを理由に団体交渉を拒否している。さらに、会社は前記の勧告後新たに夏季一時金についての団体交渉申し入れを撤回する文書を提出すること等の4条件を出し、夏季一時金の支払いを拒んでいる。

第2 判断

1 会社の団体交渉拒否について

(1) 申立人は、会社が団体交渉ルールの不存在を理由に団体交渉を拒みつづけていることは不当な団体交渉の拒否であるという。

被申立人は、4月7日、組合が予告なく大勢で面会を強要し、また翌8日には長時間にわたって吊し上げを行ない謝罪を強要したこと等から団体交渉ルールの確立を求めたのであって、その成立迄の間は団体交渉を拒否する正当の理由があると主張する。

(2) ア 労使が団体交渉ルールを設けたいと提案すること自体は一般に理解できるところである。しかし、それは正常かつ円滑な団体交渉を積極的に求める目的に役立つものでなくてはならない。

ところが、①会社の団体交渉ルール協定書案が、団体交渉への上部団体の出席の拒否、団体交渉の上部団体への委任禁止等、組合の受け入れ難い条項を含んでいるにも拘らず、会社があくまでも自己の案に固執し、組合に自己の案の受け入れを求めたこと、②組合が団体交渉ルール等を議題とした団体交渉を申し入れても、団体交渉ルールの協定が成立していないとの事由を申し立てて応じなかつたこと、③団体交渉ルールそのものは団体交渉事項でないと主張して団体交渉に応じなかつたこと、等から判断すると会社の態度には誠意が見受けられず、従つて会社の態度は不当な団体交渉拒否に当ると言わざるを得ない。

イ 会社が非難する4月7日、8日の組合員の言動を見ると、4月7日について言えば、予告なしに大勢でB2副社長を訪れたことは、A2分会長が労働基準法違反を会社に指摘したときの会社の態度から、前以つて分会の結成を知れば会社は切り崩しに走るであろうと危惧した結果、分会を承認させようとして行なつたことであり、また、B2副社長訪問後に激しいやりとりがあり若干の混乱が見られたにしても、その後B2副社長を交えて2時間にわたつて一応の団体交渉がもたれ、いくつかの点についての合意もなされ、次回の団体交渉についての確認もなされている。また、4月8日について言えば、当日午後5時30分から予定されていた団体交渉の場所が会社の都合により転々と変更されたうえ、確認されていた代表権限のあるB2副社長の出席を会社が一方的に破棄し、しかも団体交渉の席

上で組合側が副社長出席の団体交渉を改めて求めたにも拘らず、会社側がこれに応じなかつたため長時間にわたつたものである。従つて、両日の混乱について組合に反省すべき点があるとしても、両日の組合側の言動は会社の組合に対する団体交渉拒否を正当化するものではなく上記判断に影響を与えるものではない。

2 夏季一時金の不払いについて

- (1) 申立人は、他組合と同一条件で妥結したい旨表明していたにも拘らず、会社が分会員に夏季一時金を支給しないのは、分会員である故の差別であり、分会の組織運営に対する支配介入であるという。
- (2) 被申立人は、夏季一時金については団体交渉によらなければ妥結できないものであるといふ、また、組合の主張は平均2.05ヵ月であるかどうか明らかでなく、さらに平均2.05ヵ月であるとしても、夏季一時金に関する団体交渉申し入れの撤回等会社の提案にかかる4条件を承認しないから支給しないに過ぎず、分会の組織運営に介入するものではないという。
- (3) ア 夏季一時金の支給については必ずしも団体交渉によらなければ解決できないものではなく、現に会社は春闘の賃上げ時においては、団体交渉を経ず4月25日に分会と文書により妥結している。

イ 認定した事実3(2)で述べたように、会社は分会が他組合と同じ平均2.05ヵ月で妥結したいとの意向を有していたことを承知していたのは明らかである。

ウ 会社は他組合員および非組合員には夏季一時金を支給したにも拘らず、夏季一時金に関する団体交渉を拒否し、そのうえ夏季一時金要求書に対して文書回答もせず、組合からの妥結申し入れを曲解して双方の主張が不一致であるかの如く述べている。さらに当委員会の勧告に対しても、分会に対して新たに条件を提示して支払いの引き延ばしをはかる等の行為を行なってきた。

会社のこのような一連の行為は分会員への夏季一時金支給を引き延ばすことにより、分会を弱体化させ、崩壊させようとする意図に出たものであり、分会に属することを理由とする分会員に対する不当な差別行為であるとともに、分会の組

織運営に対する支配介入であると判断せざるを得ない。

第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が①団体交渉ルールが合意されていないことを理由として団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当し、②分会所属の従業員に50年度夏季一時金を支払わないことは、同条第1号および第3号に該当する。

なお、申立人は、会社の団体交渉拒否について、50年4月7日提出ずみの諸要求および夏季一時金に関する団体交渉拒否の救済を求めているが、その後の経過を考え合わせると主文1のように命令するのが適当と考える。

よって、労働組合法第27条およ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。

昭和50年11月4日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼