

広島、昭49不11、昭50. 11. 10

命 令 書

申立人 出版労連第一学習社労働組合

被申立人 株式会社 第一学習社

主 文

- 1 被申立人株式会社第一学習社は、申立人出版労連第一学習社労働組合に所属する従業員に対して、住宅手当、時間外手当、出張宿泊費及び健康保険料の従業員負担金については、昭和49年5月11日から昭和50年3月20日までの間、毎月第三土曜日の社休日及び他の土曜日の就業時間30分短縮については、昭和49年5月11日から同年12月31日までの間それぞれ第一学習社全労働組合と昭和49年5月11日付で協定して実施したと同様の取扱いをしなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者など

- (1) 被申立人株式会社第一学習社（以下「会社」という。）は、申立て当時、資本金500万円で、文部省検定高等学校教科書、学習図書、視聴覚教材及び学術図書の出版並びに大学受験通信教育の添削を営み、従業員は107人である。
- (2) 申立人出版労連第一学習社労働組合（以下「一労」という。）は、昭和48年9月16日会社の従業員で組織され、申立て当時の組合員は32人である。

なお、会社には、一労のほか、同年11月4日会社の従業員で組織された第一学習社全労働組合（以下「全労」という。）が並存しており、申立て当時の組合員は52人である。

2 一労の「長期争議解決のための提案」をめぐる経緯

- (1) 49年4月中旬から下旬にかけて、一労と全労とは、それぞれ会社に要求していた賃上げ、諸手当及び時短などの春闘要求事項について、会社と個別に数回の団体交渉を持った。
- (2) 5月2日一労と会社とは、団体交渉を開き、要求事項について、一項目ずつ妥結条件の確認をしていったが、最後に残された賃上げの項目のところになって、主張が激しく対立し、会社側の「白紙にもどしてやり直そう」という発言もあり、紛糾したまま団体交渉が終わり、協定を締結するには至らなかった。
- (3) 11日全労と会社とは、次の条項を協定した。

ア 男女の賃金格差は、5,000円とする。

賃上げについては、次の式で算出された金額を新基本給とし、昭和49年4月から実施する。

$$\frac{124}{(旧基本給 + 旧役職手当 + 一律4,000円)} \times \frac{—}{100} + 是正額 (\alpha) + 一律500円$$

イ 住宅手当は、次のとおりとする。

	東京・京都・札幌		その他の地区	
	独身者	妻帯者	独身者	妻帯者
借家	5,000	10,000	3,500	7,000
自宅	2,500	5,000	1,500	3,000

ウ 時間外手当率は、次のとおりとする。

$$\frac{125}{平日 22時まで} = \frac{—}{100}$$

		150
平 日	22時以降	<hr/>
		100
		130
休 祭 日		<hr/>
		100

エ 時間外手当は、係長以下の全社員に支給する。

但し、営業担当者については、営業期間中に限り月額一律5,000円の営業時間外手当を支給する。

オ 宿泊費改正について

(ア) 営業出張宿泊費 1泊3,600円

会社施設営業出張の場合 1泊900円

(イ) 一般出張宿泊費 1泊 一般社員 3,600円

主 任 3,800円

係 長 4,000円

カ 就業時間を次のとおりとする。

土曜日は、8時30分から12時まで

キ 毎月第三土曜日を社休日とする。

但し、業務の都合上変更する場合には、労使双方協議し決定する。

ク 健保負担率について

会社6、社員4の割合とする。

なお、会社は、この協定の実施に関して、新基本給についてのみ4月に遡及して実施し、それ以外の事項については、協定書に調印した日である5月11日から実施した。

また、会社は、全労に所属する従業員のほか、非組合員である従業員にもこの協定と同じ取扱いをしたが、一労に所属する従業員については、一労と交渉が妥結するに至っていないことを理由に、同じ取扱いはしなかった。

(4) 17日朝一労は、会社に対し、21日に団体交渉を開くよう申し入れ、会社は、これを

了承したが、21日になって、会社は、団体交渉は行わないで、一労に対して、改めて文書で①宣伝カーによるデマ宣伝を直ちにやめること②事実を曲解したデマ宣伝ビラ等の配布をやめること③17日にビラ張りをめぐるいざこざがあった際、一労の組合員が集団で業務を妨害しており、この集団妨害について謝罪文を提出すること④今後一切組合活動を逸脱した言動はしないことを要望し、さらに、これらのこととが確約できるならば、いつでも団体交渉に応じる用意がある旨を回答として通知した。

なお、一労の宣伝活動をめぐり、17日昼ごろ、会社の本社2階の事務室において、窓ガラスや壁にビラを張ろうとする一労の組合員と、これを阻止しようとする会社の幹部との間にいざこざが起こったことがあり、それ以外にも、一労は、ビラ宣伝のほかに、4月中にも行ったことのある宣伝カーによる宣伝活動を10日に再開し、17日以降には、活動の範囲を広げて、本社周辺を中心に、広島市内各方面に及び、会社の役員の子供が通学している学校の周辺に至ったこともあった。

(5) 27日一労は、17日のビラ張りをめぐるいざこざの際、会社の幹部2人が、一労の組合員に暴力を振るったとして、その2人を広島地方検察庁に告発した。

(6) 5月下旬から7月下旬までの間、一労は、会社に団体交渉を開くよう、ひんぱんに申し入れたが、会社は、5月21日に一労に文書で回答したのとほぼ同趣旨のことを文書で繰り返し回答しただけで、団体交渉は開かれないままに推移した。

(7) 7月22日一労は「長期争議解決のための提案」と題した文書を会社に提出し、次のことなどを求めて、不満ながら、今次春闘を収束する旨の意思表示をした。

ア 賃上げについては、現在会社が全労の組合員及び非組合員に支払っているものと同率で妥結し、その他の諸要求については、既に5月2日の団体交渉で妥結の意思を表明していることでもあり、会社は、直ちに一労と協定書を交わして、その内容を実施すること。

イ 会社は、団交拒否をやめ、夏季一時金交渉に応じること。

(8) 31日会社は、この提案に対する回答を文書で行ったが、そこでは、主として、一労が会社の幹部を告発したことを取り上げており、その外にも、一労の宣伝活動のやり

方などに触れ、一労のこのような態度が変わらない限り、全労と同じ条件で妥結するわけにはいかない旨を表明している。

3 団体交渉の再開と本件申立て

- (1) 8月6日一労は、会社が5月下旬から団体交渉を開かないのは、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して、当委員会に救済の申立て(広労委昭和49年(不)第7号)をしたが、当委員会が調査の段階に入っていた9月3日に団体交渉が持たれたため、約4か月振りにようやく団体交渉が再開された。
- なお、この救済申立ては、12月25日に取り下げられた。
- (2) その後、一労と会社との間に「長期争議解決のための提案」について、本件申立てがあった11月30日までの間に、4回にわたって団体交渉が持たれたが、一労が、賃上げやその他の事項を遡及して実施することにより、全労と同一の条件にすべきであると主張したのに対し、会社は、賃上げについては、4月に遡及して実施するが、その他の事項については、遡及せずに協定がなされた日から実施すると主張し、結局、妥結するには至らなかった。
- (3) 本件申立て当初、一労は、住宅手当、時間外手当、出張宿泊費、毎月第三土曜日の社休日、その他の土曜日の就業時間30分短縮、健康保険料の従業員負担金（以下「諸手当、時短等」という。）のほか、賃上げ及び夏季一時金の支給についても、不利益な取扱いがなされたとして、救済を求めていたが、それまで妥結していなかった夏季一時金の支給については、12月17日一労が、当委員会にあっせんを申請し、その結果、全労に所属する従業員と同一の基準で支給されることとなり、また、会社は、支給金額を算定するうえからの必要もあって、一労に所属する従業員に対する賃上げを4月に遡及して実施したため、50年1月31日一労は、請求する救済内容のうち、賃上げ及び夏季一時金の支給にかかる部分の申立てを取り下げた。
- (4) 会社は、諸手当、時短等について、全労に所属する従業員に対しては、既に49年5月11日全労と協定したとおり同日から実施したが、一労に所属する従業員に対しては、この協定と同じ内容ではあるが、実施時期に関しては、毎月第三土曜日の社休日、そ

の他の土曜日の就業時間30分短縮については、50年1月1日から、その他の事項については、同年3月21日からとし、いずれについても遡及して実施することはしなかつた。

なお、全労一労との間の実施時期にずれがあった例としては、会社が、労働時間、営業出張旅費、生理休暇などに関して、全労と協定した時期よりも約1か月遅れた48年12月26日に一労と協定を締結したが、遡及して実施しなかったことがある。

第2 判断及び法律上の根拠

会社は、諸手当、時短等について、一労に所属する従業員と全労に所属する従業員との間で、実施時期が異なったのは①5月2日の一労との春闘要求事項に関する団体交渉において、それまでの会社の回答を一切白紙にもどしたので、その要求事項に関する合意は成立しておらず、一労が、その後に「長期争議解決のための提案」を一方的にしたからといって、合意に達したとされるものではない。②ビラ張りをめぐるいざこざや一労の不当な宣伝活動などによって信頼関係が失われ、正常な団体交渉が開けなかつた。③協定した日から実施して遡及しないという会社の意向や遡及しなかつた前例があることは一労としても知っており、遡及しないことについては、全労も一労も同じ扱いにしていて差別はしておらず、全労と協定して実施したからといって、一労に対しても同じ実施時期にしなければならないわわれはないということからであつて、不当労働行為に該当するものではないと主張する。

1 そこで、まず、春闘要求事項に関して、会社と一労との間で合意があつたかどうかについてみると、会社と一労とが、5月2日の団体交渉において、賃上げ以外の要求事項の妥結条件を一項目ずつ確認した事実は認められるが、賃上げの条件をめぐって、双方の主張が激しく対立し、会社側が「白紙にもどしてやり直そう」と発言したのに対して、どの部分を白紙にもどすのかも確認されないままに団体交渉が終わっている状況からすると、春闘要求事項について合意が成立したとまでは認め難い。

次に、7月22日に至って、一労が「長期争議解決のための提案」をしたことに対して、会社がとった措置については、一労が「長期争議解決のための提案」を一方的にしたか

らといって、合意に達したとされるものではないという会社の主張はうなづけるとしても、会社が、この一労の提案に対する回答の中で、一労が、会社の幹部を告発したことや一労の宣伝活動のやり方など、その態度が変わらない限り、全労と同じ条件で妥結するわけにはいかないと述べたことは、別途に一労と協議するなどして、解決又は処理すべきものを賃金及び諸手当、時短等の妥結条件としたものであり、さらに、会社が、5月11日の協定を、同日から全労に所属する従業員だけでなく、非組合員である従業員にまで適用していることからすると、全労と同じ条件で一労と妥結することを拒まなければならぬ合理的な理由があるとは言えず、不当な措置と言わねばならない。

2 また、会社は、ビラ張りをめぐるいざこざや一労の不当な宣伝活動によって信頼関係が失われ、正常な団体交渉が開けなかつたと主張しているが、それらのことが、団体交渉を開かぬ正当な理由にならぬことは明らかである。

3 さらに、会社は、諸手当、時短等に関して、協定した日から実施して遡及しないという会社の意向や遡及しなかつた前例があることは一労としても知っているなどと主張しているが、これらのことがあるからといって、それが、遡及して実施しないことによつて生じる差別を正当化する理由となるものではなく、まして、本件においては、一労が、遡及しないことに同意したことでも認められない。

4 以上のことから、会社が、諸手当、時短等について、一労に所属する従業員に対して、全労に所属する従業員に適用したのと同じ基準を遡及して実施しないで、取扱いを異にしたことには合理的な理由がない。

したがつて、このことは、会社が、一労の組合員であることの故をもつて、不利益な取扱いをしたものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

5 申立人は、請求する救済内容として、陳謝文の掲示をも求めているが、主文のとおりの救済で十分であると判断し、これを棄却する。
よつて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和50年11月10日

広島県地方労働委員会

会長 勝 部 良 吉