

中労委、昭 49 不再 56、昭 51. 3. 17

命 令 書

再審査申立人 株式会社 エイチアイプラザ

再審査被申立人 ホリディイン京都労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査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した会社で、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、同ホテルの従業員は約 70 名である。

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。）及び株式会社近江舞子ホテル（以下「近江舞子ホテル」という。）等がある。

- (2) 再審査被申立人ホリディイン京都労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 49 年 9 月 18 日ホテルの従業員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。）に加盟している。結成時の組合員数は 39 名であったが、現在は 7 名（被解雇者 5 名を含む。）である。

2 組合結成から本件申立てまで

- (1) 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）であるA1（以下「A1」という。）は、昭和49年8月上旬頃、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、社長の実弟であるホテルのインキーパー（総支配人にあたる）B1（以下「B1」という。）から呼び出しを受け、館外のレストラン等で午後4時頃から同11時30分頃まで、君を1ヵ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作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、組合を作ってくれるな、と言われ、また、ほかにどういう人が組合を作ろうとしているのかなどと尋ねられた。その後、A1は職場に戻ったところ社長B2（以下「社長」という。）にも呼ばれ、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と言われた。
- (2) 昭和49年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、ホテルの職制の1人である調理場のシェフC1に同月18日に組合を結成する旨告げた。
- (3) 同月17日A1は、食事の時間帯が忙しかったので手がすいた午後9時頃食事に行き10時頃職場に戻ったところ、社長室に呼ばれ社長から、こんな時間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、君にそんな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、明日から東京に行ってくれなどと言われた。A1は東京で具体的にどういう仕事をするのかと聞いたのに対し、社長は、そんなことは知らなくてもいい、とにかくアシスタントインキーパーB3（以下「B3」という。）と一緒に東京に行ってくれと言ったので、重ねてA1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聞いたところ、社長は、東京に出張だと答えた。A1は午後11時頃いったん職場に戻ったが、再度社長室に呼ばれ、B3から、近江舞子

ホテルからの出向社員で現在東京でカンパニーセールスの仕事に従事しているC2の交代として東京に行くよう命じられた。これに対しA1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、と述べその日の話し合いは平行線のままで終わった。

翌18日午前1時頃、A1はもう一度B3に呼ばれ、今日の午前8時頃出勤してこい、準備はなにもいない、とにかく出勤してこいと言われたが、A1は明確な返事はしなかった。これより先同日午前零時すぎ、A1はホテル労連のA2（以下「A2」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A3（以下「A3」という。）に連絡し東京出張の件について相談した。

(4) A1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A1への東京出張命令は同人を組合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時から男子寮で組合結成大会を開き、執行委員長にA3、書記長にA1など役員9名を選出した。大会終了後の午前8時40分頃A1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掲示がしてあった。

(5) 同月18日午前10時頃、A3ら組合員数名とA2らは、B3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を行いたいとの申入書並びに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、場所は、タイムレコーダー横、大きさは縦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（チェック・オフ）を行うこと、⑦完全月給制をとり、賃金を通貨にて支払うこと、との社長宛の要求書を受け取るよう要求した。これに対し、B3は、インキーパー（B1）が不在なので受け取るわけにはいかないと行って前記書面の受領を拒否したので、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日頃出社するので24日まで待つてほしい、なお、自分は社長に取り次ぐ権限はない、と言って拒否したため、双方の押し問答がまた続いた。

同日午後10時頃、組合の組合員やホテル労連からの支援の組合員ら約30名は社長に面会を求めてロビーに集まっていたが、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、組合の組合員らはスクラムを組み、社長に対し、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言った。

その結果、午後10時30分頃から秘書室において団体交渉が始まった。会社での団体交渉に出席したのは、社長、B3、近江舞子ホテルの取締役B4、京都プラザの職制3名であり、社長室の隣の事務所には職制、ガードマンら10数名が待機していた。団体交渉は、社長は組合の団体交渉の申入書及び要求書に目を通したのかという質問から始まった、これに対し、社長は業務全般についての権限を持っているインキーパー（B1）も24日頃に出てくるので同人を中心として要求事項を検討したうえで回答したいと言った。次いで話し合いが集中したのはA1の配置転換の問題であり、組合はその配置転換の撤回を要求したのに対し、社長はほとんど沈黙し、その理由も説明しなかったし、B3もほとんど発言しなかった。そのため、発言するのは主に組合側で、かなりけんそうにわたり、なかには強い調子の発言もみられた。その間社長からは疲れたので帰宅させてほしいという趣旨の発言もあったが、団体交渉は15分前後の休憩を4、5回とり翌朝の午前5時30分頃まで行われた結果、①9月17日付のA1の異動については取り消す、②組合からの要求事項については、同月24日午後2時より同4時まで行う団体交渉の席上において回答する、場所については後日連絡するなどを内容とする確認書を取りかわして終了した。なお、組合は団体交渉の場所については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。

(6) 同月 24 日午前 10 時頃、組合はホテルのロッキングマネージャー（課長にあたる）B 5（以下「B 5」という。）から、同日の団体交渉の場所を下鴨茶寮という料亭にするとの連絡を受けた。組合は先の団体交渉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の職制は誰もいなかったもので、組合の執行部全員と組合員及び A 2 ら支援の組合員約 30 名はやむなく下鴨茶寮におもむいた。この日の団体交渉には、会社側から 12 名が出席したが、社長は欠席した。席上、B 1 は、組合の要求事項に対して、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側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会社としては行わない、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したのに回答書の作成名義が株式会社エイチアイブラザホリディン京都インキーパー B 1 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、B 1 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、B 1 は何も答えなかった。結局、この日の団体交渉は B 1 の権限の有無に議論が集中したため組合からの要求事項の内容には入れず、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体交渉を行うものとする、②次回の団体交渉の日時は翌 25 日午後 2 時より同 4 時までとし、場所については予備折衝する、との確認書を取りかわして終了した。

なお、団体交渉の場所については、確認書を作成する過程において組合は館内を主張したが会社側の反対によって前記のような確認となったもので、場所についての予備折衝の会社側の窓口としてはB 5と社長秘書B 6（以下「B 6」という。）があたることになった。

- (7) 同月 25 日 B 5 と B 6 は、組合に対し、同日の団体交渉の場所をすし屋福助とし、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 回の団体交渉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し合いは物別れに終わった。
- (8) 同日午後 2 時より福助において第 3 回目の団体交渉が行われた。同団体交渉には会社側から B 1 ら 12 名、組合側から約 30 名が出席したが、社長は欠席した。冒頭会社は、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 B 1 に委任する、との社長の委任状を提出し、ついで同月 24 日の回答書と同じ内容の回答書を読み上げた。これに対し、組合は、要求項目の趣旨を説明し、会社回答書の 1 項目ずつについて会社側に質したが、会社はほとんど黙っているのみで話し合いは進展しなかった。また、席上組合は新たに、①賃金アップ、②職場の増員確保、③労働時間の短縮、④36 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、との要求書を提出した。結局、この日の団体交渉は、会社と組合の双方が、団体交渉の日時、場所については同月 29 日午後 4 時までに予備折衝する、との確認書を取りかわしただけで終わった。なお、B 1 は 25 日以降ホテルに姿を現わさなくなった。
- (9) 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体交渉を開催したい、と申し入れたが、組合は、同日、団体交渉の場所、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。
- (10) 同月 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

の条件で団体交渉を行いたいと申し入れた。一方、組合も同日午後２時より会社指定の館内の場所で団体交渉を行いたいと会社に申し入れ、さらに翌 10 月 1 日にも同様の申し入れを行った。また、組合は B 5 や B 6 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、と答えるのみで話し合いは進展しなかった。

(11) 10 月 2 日組合は、会社に対し、会社の 9 月 30 日付団体交渉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体交渉を行いたい、と文書で申し入れた。

(12) 同月 3 日組合は、会社に対し、会社側の予備折衝員を B 6 とすることを団体交渉で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側に提出することができない、こうした円満な労使関係を見捨てる会社の誠意のない態度に抗議するとともに会社の反省を促す旨の抗議書を手渡した。

(13) 同月 4 日会社は、9 月 30 日付の団体交渉申入書と同じ内容の団体交渉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で出席人員については制限なしで団体交渉を開きたい、と申し入れた。

(14) 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、会社側の同月 4 日付申入書については、組合の連日の団体交渉申し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見捨てており、組織への不当介入であって、これを拒否する、しかし、事実上団体交渉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 日付申し入れを組合が応諾した場合、団体交渉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、組合のストライキ通告に対して、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、ストライキ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な行為がな

いよう事前に通告するとともに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体交渉を行いたい、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体交渉を行いたいので、10 月 25 日午後 5 時までに回答してほしい、組合が会社側の団体交渉を応諾した場合、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体交渉を行いたい、と申し入れた。

なお、団体交渉は、9 月 26 日以降は下記の昭和 50 年 1 月 30 日の解雇問題についての団体交渉まで一度も行われなかった。

3 初審命令交付後の労使事情

昭和 50 年 1 月 20 日組合員 5 名が懲戒解雇され、この問題について、同年 1 月 30 日、2 月 13 日の 2 回にわたってホテル館内の役員室で団体交渉が行われたが、解雇問題は団体交渉の議題にならないとする会社の態度はかたく、具体的な進展を見ることなく終わった。

その後、初審命令の内容に関する団体交渉についても会社・組合間で数回予備折衝が行われたが、会社は、問題が社内の事であり社外の者や被解雇者が入った団体交渉はできないと主張したため団体交渉は行われていない。

以上の事実が認められる。

第 2 当委員会の判断

会社は、会社が組合に対し、団体交渉の場所、出席人員について一方的に条件を付し、

これについて組合と協議せず、組合がこの条件に応じないことを理由に団体交渉を拒否したことは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、次のとおり主張するので、以下判断する。

- 1 会社は、人数は労使双方5名以内、場所はホテルの館外という会社の付した団体交渉についての条件は、労使対等の立場での団体交渉を実質上阻害せず、また、第1回の団体交渉の経験からみて、その条件をやむをえないものとする客観的に相当な理由があるのであるから、会社がその条件を貫こうとすることは不当労働行為に該当しないと主張する。

しかしながら、

- (1) 前記第1の2の(5)認定のとおり、第1回目の団体交渉は、組合員ら多数出席のもとに、インキーパーが出社するときまで待つてほしいとの会社の要請を無視して、昭和49年9月18日午後10時半頃から翌日の午前5時半頃までの深夜、長時間にわたって行われ、かなりけんそうにわたるなど、団体交渉として行きすぎたものであったことは認められるが、団体交渉がこのような状態になったのは、前記第1の2の(1)、(3)ないし(5)認定のと通りの会社の組合結成に対する態度及び団体交渉申入れへの対処の仕方に基因するものともみられるから、組合のみを責めることはできず、第1回団体交渉時の状況のみを強調する会社の主張は妥当でない。
- (2) つぎに、会社の付した団体交渉の条件のうち、団体交渉の場所をホテルの館外とすることについては、本件審査の全過程を通じてみると、その主たる理由は、団体交渉の時間の制限を担保することにあつたと認められ、この点について会社は、第1回目の団体交渉の際、5分間でもよいから話合いに応じるようにとの組合の申し出を信頼してこれに応じたところ、深夜7時間に及ぶ団体交渉を強いられたので、団体交渉の時間について確認書が作成されたからといっても組合がこれを守ることは信頼しきれなかったと主張する。

しかし、第1回目の団体交渉の際の「5分間でもいいから」うんぬんの発言は、前記第1の2の(5)の認定のと通りの状況のもとになされたものであって、これと確認書

として成立したものとを同一視することはできないこと、しかも、組合は、前記第1の2の(9)、(10)、(11)、(13)、(15)及び(16)認定のとおり、団体交渉の時間については会社の言い分に特に反対していないことから、この会社の主張も採用できない。

- (3) さらに、出席人員については、会社は、経験を積重ねることによって5名が妥当だとの判断に達したのであって、これは客観的にみて妥当であると主張するが、前記第1の2の(7)及び(9)認定のとおり会社は、第3回目の団体交渉に当たっては、労使双方10名で行いたいとしながら、9月29日以後は5名にするなど、確たる根拠があったものとは認められず、また、会社が妥当な条件であると考えたからといって、その条件を一方向的に組合に押付けることは許されないから、会社の主張は採用しない。

以上のとおり、会社の付した団体交渉の条件にはそれをやむをえないものとする客観的に相当な理由があるとする会社の主張を採用することはできない。

- 2 また、会社は、団体交渉が行われなかったのは、組合が会社の提案を頭から否定し、場所は館内、人数は無制限という主張をくり返し、話合って解決しようとする態度を示さなかったことにあると主張する。

なるほど、団体交渉が行われなかったのは、前記第1の2の(9)、(10)、(11)及び(13)認定のとおり、双方が団体交渉についての自己の主張を固執し、折合いがつかなかったためでもあって、双方ともに反省すべき点なしとしない。しかし、前記第1の2の(14)認定のとおり、会社は、組合の予備折衝の申し入れに対しても、会社の提示した団体交渉の条件を組合が受入れることを前提に団体交渉の日時についての折衝をはじめることとしており、日時以外の条件については予備折衝をも拒否しているのであるから、この会社の主張も採用できない。

以上1及び2判断のとおり、本件団体交渉において付した会社の条件は必ずしも妥当なものとはいいい難く、本来団体交渉を行うための諸条件も労使間の話合いで決めるべきものであるところ、その話合いすら拒否する会社の態度には正当な理由があるものとは認められないから、これを労働組合法第7条第2号に該当するとした初審判断は相当である。

3 初審命令交付後の事情について

(1) 会社は、会社の従業員である組合員は2名になっているから、組合結成時に組合が要求した事項はほとんどその必要性がなくなっているので、組合の本件申立ては棄却されるべきであると主張するが、会社に組合員が存在する限り、前記第1の2の(5)及び(8)認定の組合の要求事項についての団体交渉の必要性がなくなったものとは認められない。

(2) 会社は、昭和50年1月30日及び同年2月13日に解雇問題についての団体交渉が行われたこと、また、その前後に数回の予備折衝が行われたことをふまえて、組合からの適法な団体交渉の申し入れがあればいつでもこれに応ずる用意があり、初審命令は支持されるべきでないと主張する。

しかし、会社は、現在においても、前記1及び2判断のとおり、自己の主張する団体交渉の条件を正当なものと考え、初審命令を不服として争っているばかりでなく、前記第1の3認定のとおり、解雇問題に関する団体交渉も、結局は、解雇問題は団体交渉の議題にはならないとして打ち切り、初審命令の命ずる事項の団体交渉についてのその後の予備折衝においては、被解雇者を含む団体交渉に応じられないとの態度をとり、現在もこれについての団体交渉は行われていないのであるから、会社の主張を採用することはできない。

以上のとおり、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和51年3月17日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎