

大阪、昭51不72、昭52. 6. 17

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪証券労働組合

被申立人 丸三証券株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和51年の賃金引上げ問題につき、謝意をもって申立人と団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人丸三証券株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都）に本店、大阪市等各地に20の支店を置いて証券業を営む法人であり、その従業員数は、本件審問終結時約750名（うち大阪支店約70名）である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪証券労働組合（以下「組合」という）は、大阪地方における証券会社等の従業員約670名が組織する労働組合である。
- (3) 昭和50年3月10日、会社大阪支店の従業員13名は、組合に加入して丸三分会（以下「分会」という）を結成し、翌11日、このことを会社に通告した。
- (4) 同年4月17日、本店従業員らによって丸三証券労働組合（以下「新組合」という）が結成された。

新組合結成の中心となり、組合長はじめ執行部の過半数を占めたのは、課長若しくは付課長と呼ばれる、部下は持たないが課長待遇の者らであったが、このような状況は本件審問終結時においても変りがない。なお、会社においては、課長及び付課長は課長手当が支給されていて超過勤務手当を支給されておらず、また課長は所属課員を指揮監督するほか、賃金査定についての第1次評定権者である。

新組合の組合員数は、本件審問終結時約650名である。

- (5) 同年11月10日、本店の従業員34名は組合に加入し、丸三分会東京職場という組織をつくったが、この34名の者のほとんどは新組合からの脱退者であった。
- (6) 組合は、51年2月に会社が行った従業員の身上調査に際し、次長、課長などの職制が分会員に対して不当な言動をしたとして、会社に抗議した。このことについて会社は、4月、組合に対して「会社には不当労働行為の意思は全くなかったが、会社の統制下にある一部の職制にそう疑われるような言動があったことは遺憾である」旨の釈明をした。

2 51年の賃上げ交渉について

- (1) 51年3月3日、組合は会社に対して賃上げ等の要求を行った。

この問題についての労使の団体交渉は同月5日から始まったが、会社が第1次回答を示した4月8日以降の交渉経過は第1表記載のとおりである。

なお、この時期、新組合もまた会社に対して同年の賃上げ要求をしており、会社は新組合との間でも、原則として組合との団体交渉をする日に、交渉を行っていたが、5月11日には合意に達し、同月21日には協定書に調印して正式に妥結し実施されている。また、会社と新組合との交渉時間は、各回おおむね2時間程度であった。

(第1表)

51年賃上げ交渉の経過

月 日	交渉時間	交渉内容の概要
4. 8	16時47分～22時34分	会社、次の第1次回答を提示 1.基本給を増額する 2.家族手当を増額する 3.営業手当の増額要求については 検討の上別途回答する 4.役職手当を増額する 5.職務手当を改正する 6.住宅手当増額、社会保険料の全 額会社負担、有給休暇の増加等 の要求については応じられない
4.23	17.30～22.05	会社、第2次回答を提示 1.基本給を更に上積みする 2.その他は前回回答に同じ
4.28	16.41～22.20	進展なし
5. 4	16.57～(翌5日) 2.13	会社、第3次回答を提示 1.基本給を更に上積みする 2.その他は前回回答に同じ
5. 7	17.04～23.23	会社、第4次回答を提示 1.住宅手当を増額する 2.その他は前回回答に同じ
5.11	16.45～(翌12日)15.05	後述のとおり
5.14	19.05～(翌15日) 7.45	後述のとおり
5.19	16.30～(翌20日)15.00	後述のとおり

- (2) 5月11日の団体交渉は、大阪支店5階の部屋で行われ、会社側は取締役総務部長B1（以下「B1取締役」という）ほか2名が、組合側は副委員長A（以下「A副委員長」という）ほか分会役員ら合計十数名が、それぞれ出席した。

席上、B1取締役は、24才以上の女子の賃金上積みなど第5次回答を提示するに当たり、「多数で構成する新組合が妥結の意向であるので、これ以上の回答はできない」との旨を述べ、この日の回答が最終的なものであることを明らかにした。しかし、組合は納得せず、このため団体交渉は難航して翌日午後にまで及んだが、結局、組合が要求を基本給増額等6項目にしぼり、これに対し、B1取締役は不承不承ながらも、より組合要求に近づいた回答（以下、組合の用語に従い「前進回答」という）をすることを約した。

なお、この日の交渉は前後22時間余にも及んでいるが、連続して行われたわけではなく、会社側交渉委員が本店と連絡をとるなどのため、5回ほどの休憩がとられている。その休憩時間は、深夜にとられた4時間が最長で、他は1時間程度であった。休憩時には会社側交渉委員は2階の支店長室に入っていた。

また、このような休憩のとり方は、以後の団体交渉においても同様であった。

- (3) 5月14日の団体交渉は、会社側交渉委員に常務取締役B2（以下「B2常務」という）が加わったほか、その他のメンバー及び交渉場所は前回と同様であった。

この日は、冒頭に会社側が、前回、前進回答をするとの約束をしたことはないと述べたために交渉は紛糾し、いったん休憩に入った。再開後、会社側は前進回答約束をしたことを認めて組合提案中の1項目（アルバイトの賃金増額）について増額回答を行ったが、直ちに交渉打切りを宣言していっせいに退席しようとしたため、激昂した組合員に阻止され、再び席につき交渉は継続された。もっとも、B1取締役のみは退席したまま戻らなかった。

その後の団体交渉は、上記の会社側の態度についてのやりとりに終始したが、結局B2常務が「団体交渉継続中にもかかわらず、経営側交渉委員は組合の了解を得ず、一方的に席を立ち、しかも組合の制止をふり切り強引に帰ろうとしたことは、正常な

労使関係を自らの手で破壊し事態の紛糾をまねいたことを遺憾に思いお詫びいたします」との陳謝文を組合に手交した。

その後の団体交渉では、組合側が基本給上積み要求を降ろして要求を後述する5項目にしぼったのに対し、会社側は、前進回答する方向で再度努力すると約束した。

- (4) 5月19日の団体交渉も前回と同一場所、同一メンバーで行われたが、会社は組合の5項目要求については全て拒否し、ただ営業手当（第1次回答で、別途回答するとなっていたもの）を若干増額するとの回答をした。

組合は、それでは回答にならないとして会社側を追及したが、会社側はこれ以上の前進回答はできないとの態度に終始した。

結局、翌20日午後3時ごろに至って、B2常務は「従業員の多数で構成する丸三証券労働組合との間で76春闘の諸条件について一致をみたので貴労組とは今後団体交渉を行いません、かつ会社は前進回答を行いません」と記した文書（以下「5.20文書」という）を組合に手交した。以後、この問題についての労使の団体交渉は行われていない。

- (5) なお、団体交渉の最終段階での組合の要求は、①女子23才の賃上げ額落ち込みの是正、②中途採用者の賃金の標準賃金への是正、③女子雇員の賃上げ額を最低年令者のそれにそろえること、④勤務査定についての50年春闘妥結時の確認事項を履行すること、⑤ゼロ回答である自宅通勤者の住宅手当増額、の5項目であり、そのうち、労使の最大の争点になったのは23才女子の賃上げ額落ち込みの問題であった。すなわち、5月11日の第5次回答において会社が24才以上の女子についてのみ上積みした結果、第2表記載のように23才女子の賃上げ額が22才、24才女子にくらべて低くなったため、組合がこれを不合理であるとして是正を迫ったのに対し、会社は賃金体系上の問題であって矛盾があるとは思わないし新組合とはこれで合意に達している以上、変更できないとして応じなかったものである。

(第2表)

第4次、第5次回答における女子基本給の賃上げ額

年 令	第4次回答の賃上げ額	第5次回答の賃上げ額
19才	9,000円	9,000円
20	10,000	10,000
21	11,000	11,000
22	12,000	12,000
23	11,000	11,000
24	11,000	12,000
25	11,000	12,000
26	11,000	12,000
27	11,000	12,000
28	11,000	12,000
29	11,000	12,000
30	11,000	12,000

第2 判断

1 当事者の主張要旨

組合は、51年の賃上げ問題について会社が新組合との妥結を理由に組合の要求を拒否し、団体交渉を行わないのは不当労働行為であると主張する。これに対して会社は、組合の前進回答要求は拒否したが、団体交渉を拒否したわけではないと反論する。

よって以下判断する。

2 5・20文書について

会社は、5・20文書において「新組合と76春闘の諸条件について意見の一致をみたので、組合とは今後団体交渉を行わない」旨を明確に表明しているのであって、団体交渉を拒否したわけではないとする会社の上記主張は事実と反し採用できない。

もっとも、この点について会社は、5・20文書は組合の強要によって作成されたもので会社の真意ではないと主張するが、5・20文書は前記認定の経緯によって作成された

ものであって、必ずしも組合の強要によってなされたものとはいえ、この点に関する会社の上記主張も失当といわざるを得ない。

3 団体交渉の拒否理由について

会社は、5・20文書によって明らかなように新組合との意見の一致を理由に組合との本件団体交渉を拒否している。そこで、この拒否理由が失当であるか否かについてみる。

一方の労働組合との妥結のみを理由に、他方の労働組合との団体交渉を一切拒否することが許されないことは言うまでもない。特に本件の場合、新組合結成活動の中心となり、かつ、その後新組合の執行部の過半数を占めているのがその職務、待遇からみて実質的に使用者の利益を代表する者と目される課長級の者らであることからすると、会社がこのような性格の新組合との交渉による意見の一致のみを理由に組合との団体交渉を拒否することが不当であることは言うまでもない。

もっとも、会社は、新組合と合意に達したのちも組合と団体交渉を行い、一定の上積み回答を行っている。しかし、本件団体交渉の最大の争点である23才女子の賃上げ額落ち込みの件については、賃金体系上の問題であって不合理とは思わないとのみ抽象的な説明を行っているにすぎず、また、他の要求項目についても、会社の方針を相手方に納得させる努力を十分つくしたとは言い難い。結局会社は、組合の5項目要求について、誠意ある団体交渉を行ったものということとはできないから、新組合と合意した後も組合との団体交渉を行ったということによって上記判断は左右されない。

4 結論

以上要するに、会社が51年の賃上げ問題について新組合と意見の一致をみたことを理由に組合の5項目要求に関する団体交渉を拒否したことには正当な理由があるとは認められず、この会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

なお、組合は主文救済のほか、陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済をもって足りると考えるから、このような救済は付加しない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則

第43条によって主文のとおり命令する。

昭和52年6月17日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎