

兵庫、昭51不22、昭53. 4. 14

命 令 書

申立人 全日本商業労働組合兵庫県支部

被申立人 株式会社 神菱コピーセンター

主 文

- 1 被申立人は、本命令交付後すみやかに、申立人組合に対して下記文書を交付しなければならない。

記

会社が、昭和52年4月8日A1の早退を認めなかったことは、組合員である同人に対する不利益取扱いでありましたので、今後このようなことのないよう注意します。

昭和 年 月 日

全日本商業労働組合兵庫県支部

執行委員長 A2 殿

株式会社 神菱コピーセンター

代表取締役 B1

- 2 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、組合の活動方針を非難し、あるいは、組合活動をしないよう働きかけたりして、申立人組合の自主的運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

- 1 当事者

- (1) 申立人全日本商業労働組合兵庫県支部（以下、組合という。）は、兵庫県下の商業関係の労働者で組織する労働組合で、被申立人株式会社三菱コピーセンター（以下、会社という。）の従業員をもって、組合の三菱コピーセンター分会（以下、分会という。）を結成している。
- (2) 会社は、昭和44年4月2日設立され、三菱電機株式会社の構内に事業所を設け、同社のコピー業務を主として営んでおり、現在の資本金額は800万円、うち三菱電機株式会社が200万円、同社の関連会社である菱電エンジニアリング株式会社が200万円、株式会社桜商会在が400万円をそれぞれ出資している。現在の従業員数は約90名で、うち三菱電機株式会社からの出向者は約25名である。

## 2 分会の結成と団体交渉の申入れ

昭和51年9月16日、会社の従業員中46名は分会を結成し、翌17日に会社に組合の結成を通告し、同時に下記6項目からなる要求書を提出、交渉日を9月20日とする団体交渉を申し入れた。

- ① 会社は、組合を会社従業員の唯一の利益代表として認めよ。
- ② 会社は、従業員の採用、出向、配置転換、解雇等労働条件の変更に際しては、事前に組合と協議し、その同意があるまで実施しない。
- ③ 会社内に組合事務所を設置し、机、椅子、電話等の備品を貸与し、組合掲示板を設置せよ。
- ④ 臨時昇給として一律1万円を支給せよ。
- ⑤ 給与体系の明確な説明をせよ。
- ⑥ 退職金制度の明確な説明をせよ。

## 3 団体交渉の経過

### (1) 第1回団体交渉

ア 組合は、第1回の団体交渉日を昭和51年9月20日、場所を会社内として会社に申し入れていたが、会社は社長の都合を考慮して、日時を同年9月24日午後6時30分、場所を神戸市婦人会館と回答し、組合側の出席者は分会長以下役員9名を希望する旨申

し入れ、結局会社回答どおりの日時、場所で団体交渉が行われた。但し、組合側は分会長を含めて12名が出席した。

イ 当日は、先ず組合側から要求各項目についての説明がなされ、会社の求めによって、組合側が組合員名簿の提出を約した後、要求各項目について会社側の回答がなされた。会社は、要求項目の①については、組合が全従業員を代表する組合であるかが判明しないので、直ちに応じ難いとし、②については会社の人事権の問題であるとしてこれを拒否し、③については場所的な制約もあるので応じ難いと回答し、④についてはそれまで10月に昇給がなされた例がないので、翌年4月の昇給時まで辛抱をするように求めた。

ウ これに対し組合は、給与ベースが低きに過ぎるので、家計が赤字となっている状況にあると説明し、たとえいくらかでも昇給を認めるように主張したが、会社は、世間並みの給与を既に支給しているとして組合の要求を断り、その余の項目についても両者の主張は平行線をたどったままであった。

エ 要求項目の⑤及び⑥については、組合は、会社側の説明があれば足りるとの態度であった。

オ 当日の団体交渉は、神戸市婦人会館の閉館時間の都合もあって、午後9時で打ち切られた。

## (2) 第2回団体交渉

ア 第2回の団体交渉は、昭和51年10月5日午後6時30分から午後9時まで神戸市婦人会館で行われ、組合側は13名が出席した。組合は、より早期の開催を希望していたが、会社側の出席予定者であったB2常務の体調が悪かったため、組合の希望日から1週間遅れて開催された。

イ 当日会社は、組合の要求項目③のうち、組合掲示板についてはこれを認める回答をしたが、その余の項目については第1回の団体交渉の際と同様の理由によって譲歩できない旨の回答を繰り返し、交渉は進展しなかった。

ウ 組合が特に力点を置き、時間を掛けて主張したのは一律1万円の昇給問題であった

が、組合側の説明は組合員の生活実態を述べるにとどまり、同業他社との具体的な比較資料を提出しての説明はなく、他方会社は、回答の根拠として、会社の年間予算に賃上げ源資が予定されていないとの理由を附加した。

(3) 第3回団体交渉

ア 第3回の団体交渉は、昭和51年10月15日午後6時30分から午後9時まで神戸市婦人会館で開催され、組合側の出席者は14名であった。

イ 第3回の団体交渉に先立って、同年10月6日組合から当委員会に本件団体交渉事項についてあっせん申請がなされたが、会社は、当委員会に10月8日付文書で、会社の基本的な考え方は団体交渉の席上で既に組合に回答した内容と同一であること、労働委員会のあっせんによっても前進が不可能であることを理由として、あっせんには応じられない旨を回答していた。

ウ 当日会社は、組合に対して会社が労働委員会のあっせんを辞退した理由を説明し、次いで組合の要求項目のうち未解決の問題について更に話し合いがなされたが、第2回の団体交渉と同じく平行線をたどり、組合側は、会社側の出席者B2常務、B3工場長、B4総務課長の自宅の周辺において、スピーカーによる宣伝活動を行う用意があるなどと発言して会社の翻意を強く求めたが、会社の態度は全く変らなかった。

(4) 第4回団体交渉

ア 第4回団体交渉は、昭和51年10月21日午後6時30分から午後9時まで、同じく神戸市婦人会館で行われた。当日の組合側の出席者は19名であった。

イ 組合は、交渉の冒頭に会社に対して、各要求項目についてあらためて文書による回答を求め、会社がこれを約束した後、主として1万円の昇給問題について話し合いが継続されたが、組合が組合員の家計の内容を説明して、会社に対し、現行給与が世間並みであるとする資料の提出を求めたのに対し、会社は適切な比較資料がないとしてこれに応じず、交渉の進展はみられなかった。

(5) 第4回団体交渉後の経過

ア 第4回団体交渉の席上での約束に基づき、会社は昭和51年10月22日付文書で、組合

に対し、要求項目についての文書回答をした。その内容は、次のとおりであった。

- ① 組合を会社従業員の唯一の利益代表として認めよとの要求に対しては、全従業員の利益代表とは認められない。
- ② 人事についての事前協議並びに同意を求める要求に対しては、会社の人事権、経営権への介入であって認められない。
- ③ 会社内に組合事務所を設置し、机、椅子、電話等の備品を貸与し、組合掲示板を設置せよとの要求に対しては、組合掲示板の設置のみを認める。
- ④ 臨時昇給1万円の要求に対しては、会社は毎年春に給与の改訂を行っているので、年度途中の改訂には応じられない。
- ⑤ 給与体系の説明の要求に対しては、賃金規則を掲示した。
- ⑥ 退職金制度の説明の要求に対しては、退職手当支給規則を掲示した。

イ 組合は、昭和51年10月21日の第4回団体交渉日に、次回の継続団体交渉を申し入れていたが、会社は、同年10月26日付書面で、9月17日付要求項目については10月22日付会社回答書に示したとおりであり、同一議題については交渉に応じられないと回答した。

ウ その後組合は、昭和51年10月27日付要求書によって、年末一時金その声の要求を会社に提出し、数次の団体交渉の結果年末一時金などについては妥結をみた。

#### 4 コピー機器の私的利用

- (1) 組合の結成前、会社は従業員の私的コピーのためのコピー機器の利用については、所属長の許可を得てこれをなすように指導していたが、当時は監督者が少数であった事情もあって、所属長の許可を得ずに、事実上かなり自由に行われていた。
- (2) 昭和51年10月15日の第3回団体交渉の席上、組合はコピー機器の使用を組合に認めるよう要求し、これに対して会社は、作業時間外に費用を負担し、商取引のルールに従って使用されたい旨発言した。しかし、組合は会社の承認を得ることなく、組合の用紙を用い、費用を支払わずに会社を誹謗するような内容の組合ニュース等のコピーをしたため、10月19日に、B3工場長から組合に口頭で注意がなされた。しかし組合は、その後

もこれに従わず、無断で会社のコピー機器を使用し続けた。

- (3) そこで会社は、昭和51年10月28日付警告書によって、組合に対し、会社内の機器を使用する分会の教宣資料の印刷をやめること、これに従わないときは就業規則違反として懲戒処分に付する旨を通告した。
- (4) 会社は、昭和51年11月に入って、従業員が会社のコピー機器を使用するに当たっての手続、要領を定め、コピーの私的利用に関する「注文書」と題する書面を用意し、工場長の承認を得、費用を支払ってコピーできる制度を定めた。
- (5) 組合は、昭和52年8月29日、前記の制度によって組合用のコピーを作成する申込みをしたが、会社はこれを承認しなかった。会社が承認しなかった理由は、組合の文書について内容をチェックすると、組合との間に新たな紛争を招きかねないというにあった。

## 5 早退の取扱い

- (1) 会社の就業規則には、従業員が病気その他緊急やむを得ない事由のため早退または外出するときは、所定の手続により、あらかじめ会社の許可を得なければならない旨が定められており、早退届の用紙も準備されていたが、昭和51年7月末頃までは、口頭で早退を申し入れて早退をなし、爾後に届けに記入をしたり、受理担当者が早退者の代わりに届けに記入したりした例もあり、早退の事由も、必ずしも就業規則の定めのおりに行われているとはいえない状況にあった。なお、会社の就業時間は、午前8時40分から午後5時25分までであるが、午後5時頃から後は、当日の作業の跡片付け等が行われることが多かった。
- (2) 昭和51年7月頃、三菱電機株式会社の保安係から、会社の従業員の構内への入退場に規律が欠ける旨の注意があったので、会社は従業員の入退場に関する手続を整備する必要を認め、昭和51年8月1日以降、勤怠届と題する用紙を準備し、従業員が早退をするに当たっては、これに所定事項を記入し、所属長の許可を得て退出し、通用門でこれを提出して構内から出るように定め、その頃全従業員にその手続の内容が告知された。
- (3) 昭和52年4月8日午後1時過ぎ分会書記長A3から、同じく午後3時半頃分会長A4から各別に所属長のB5業務第一課長に対して、家の用事があるからとの事由で勤怠届

が提出されたので、同課長はそれぞれ届けに承認印を押し、両名は早退した。しかし両名は、届けの用紙を通用門で係に提出しなかった。会社は後に、両名が届けの通用門での提出を怠ったこと、及び早退の理由が届けの記載と異なり組合の集会へ参加する目的であったことを知り、同年4月15日付文書で両名に対し、早退に当たって所定の手続を怠ったこと、並びに虚偽の理由で早退したことを警告した。

- (4) 同日午後1時頃、分会員A1は、所属長のB6業務第二課長に対し、5時にちょっと用事があるので早退をしたい旨口頭で申し入れたが、同課長は直ちに許否の回答を示さずに時間が経過した。そこでA1は、午時3時後頃に再び同課長に許可が与えられるかどうかを確認したところ、同課長は業務第一課でも早退者が出ているので待ってほしい、第一課の結論が出るまで自分では判断ができない旨述べて再び回答を保留した。A1は4時半頃になっても回答がもらえなかったため、同課長に、今日は組合の統一行動日で組合用務のため早退をしたい旨理由を告げたが、許可を与えられず、5時前頃にB6課長とA1が連れ立ってB4総務課長のもとに赴き、A1から早退が認められない理由を質問したが、同課長もB6課長の処置を是認した。A1は、同日定時に退社した。

## 6 就業時間中の離席

- (1) 昭和52年4月12日午後1時半頃、B3工場長が工場内を巡回中、大型青焼きの機器の所に担当者である分会書記長A3の姿が見えず、顧客が自らコピーをしている状況を目撃したので、A1の席で同人と話を交わしていたA3に対し、すみやかに自席に戻るよう指示し、A3はこれに従って自席に戻った。
- (2) 分会員A5は、原稿集め、仕上り製品の配達等を担当している者であるところ、昭和52年4月12日午後5時20分頃、ゼロックス室内で用事もないのに話し込んでいるところをB6課長に目撃され、同課長から自席へ帰るよう注意を受けた。

## 7 A1に対する働きかけ

B4総務課長は、昭和52年3月7日午後8時半頃、工場内で跡片付けや翌日の作業の準備をしていた分会員A1と、ゼロックス係長Cの両名を誘い、帰路である国鉄兵庫駅構内の飲み屋「萩」に立ち寄って酒を飲みながら世間話をした。同所では午後11時半頃まで飲

食がなされたが、午後11時頃になって話題が組合のことに及んだ際、B4課長がA1に対して、「全商業は共産党だ。全商業では会社の基本的な考え方として受け入れることができない。このままだと水と油の関係で良い関係は作れない。最近君の行動が目立ってきているが、君ももっと打算的に考えて、現在やっているようなことから離れるように考えてほしい。」旨を告げた。

## 第2 当委員会の判断

### 1 団体交渉について

- (1) 組合は、組合が昭和51年9月17日に会社に申し入れた団体交渉事項に基づき、会社との間に開催された団体交渉において、会社が交渉時間、交渉人員、交渉場所を一方的に制限したり、あるいは組合の要求について一致点を見い出す何等の努力もしなかったことは、会社の誠実団体交渉義務に反するもので、団体交渉の拒否に当たると主張する。
- (2) 団体交渉の時間、場所、出席人員については、使用者が事態の解決をいたずらに遷延させる意図で時間を制限したり、団体交渉の開催を事実上困難とするために、開催場所を遠隔地とすることに固執したり、あるいは不必要に組合側の出席人員を制限したりするときは、使用者が誠実に団体交渉を行う意思に欠けるものと認めるべき場合のあることは勿論である。
- (3) そこで本件について考えてみると、会社と組合とは、第1の3の(1)ないし(4)で認定したように、6日ないし10日の間隔において、同一議題につき2時間半あて通算10時間の話し合いを継続しているものと認められるので、1回の団体交渉が会場の都合により2時間半で打ち切らざるを得なかった事情を考慮しても、これだけで会社が事態の解決の遷延を意図していたものとは認め難く、また団体交渉の場所を、会社事業所外である神戸市婦人会館とすることに会社が固執したことは認められるが、そのために団体交渉の開催が困難となったものと認めるに足りる疎明もない。他方、組合側の出席者については、会社が第1回の交渉開始に先立ち、分会長以下9名を希望したことは認められるが、組合は自らの判断で、第1回12名、第2回13名、第3回14名、第4回19名をそれぞれ出席させており、会社がこれに異議をとらえた形跡はない。してみると交渉人員については



会社がこれを制限したと認めるべきものではなく、団体交渉の時間と場所については、会社の主張に組合がやむなく応じたとしても、これをもって、会社において誠実に団体交渉を行う意思が欠けていたものとすることはできない。

(4) 次に団体交渉の内容について考えてみると、組合の提出した6項目にわたる要求事項のうち、その要求が認められたのは、第1の3の(5)のアで認定したとおり、組合掲示板の設置、給与体系の明示、退職金制度の明示の3点のみであり、その余の項目については、両者の主張は平行線のままに終わったことが明らかである。

(5) そこで、組合の要求項目のうち妥結に至らなかった諸点について、順次その交渉の内容を検討してみることにする。

ア 唯一交渉団体約款については、会社のとり得る方針は、これを認めるか認めないかの二者択一であるところ、交渉の過程を通じて組合の組織率が明らかにはされておらず、また組合は、第1の3の(1)のイで認定したように、組合員名簿の提出を約しながら、その履行をしていない経過にあることを考え合わせると、会社が組合の要求に応じる旨の回答を示さなかったことをもって、直ちに会社の団体交渉における態度が誠意を欠いていたものとは認め難い。

イ 人事に関する同意約款については、会社において、事前通告、事前協議へ向けて譲歩をする余地がなかったとはいえない。しかしながら、人事に関する協定は、組合の他の要求事項とからめての多くの取引の過程で、組合の力量、労使関係の安定等の要素を考慮しながら、会社がこれを認めることが多いことは公知の事実であるから、本件のように、組合結成後初めての団体交渉において、会社が容易に譲歩の姿勢を示さなかったことのみをもって、会社に誠意が欠けていたものと断定することはできない。この問題に関する会社の考え方は、少なくとも本件の一連の団体交渉においては既に確立されていたものと認められ、この点に関する交渉は膠着状態にあったものと判断する。

ウ 組合に対する便宜供与の問題については、組合の掲示板について会社が譲歩を示しているのであるから、会社が事業所のスペースを根拠に組合事務所等の貸与について

譲歩を示さなかったとしても、組合の組織率が明らかでない状況下においては、必ずしも誠意に欠けた態度とは断定し難いものがある。

エ 1万円の臨時昇給の問題については、一連の交渉過程のなかで、組合がもっとも力点を置いていたものであり、かつ、事柄が金銭上の問題であるから互譲になじみ易い種類のものであったと考えられる。しかしながら組合の要求の時期は、10月という会社においては前例のないものであり、他方会社は、翌年春の通常の賃金改訂の時期まで待つように主張し、翌年春の改訂を例年どおり実施する態度を示していたのであるから、組合としては、すべからく、何故に半年間の繰り上げ昇給が必要であるかの根拠を先ず積極的に示し、会社を説得すべき立場にあったものと考えられる。なるほど組合は、さきに認定したように、組合員の生活実態と家計が赤字であることを繰り返し会社に説明しているけれども、時期を繰り上げた賃金の増額改訂を説得する資料としては、必ずしも十分であったとはいえず、むしろ、同業、同規模の企業の賃金水準例などを援用して交渉をなすべきであったであろう。そうすれば、拠るべき参考事例をめぐって、会社との間で、更に内容のある討議が可能となっていたと思われる。結局この問題は、組合の要求の根拠となる資料の提出になお欠けるものがあつたと認められるので、会社が譲歩を示さなかったことのみを責めることはできないものと判断する。

(6) 以上のとおりであるから、組合と会社との間に4回にわたり、延べ10時間の交渉の末に妥結に至らなかった項目については、いずれも行き詰まりの域に達していたものと認めるのを相当とする。

## 2 不利益取扱いについて

(1) 組合は、会社が会社管理にかかるコピー機器を組合員が組合活動のため使用することを拒否し、あるいは組合員の早退の取扱いについて、正当な理由なくこれを不許可とし、就業時間中の組合員の離席についても、ことさらにクレームをつけたりしたことは、いずれも組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

(2) そこで先ず、コピー機器の使用について考えてみると、第1の4の(5)で認定したよう

に、会社が組合のコピー機器使用の申入れを拒否したこと、他方、第1の4の(4)で認定したように、組合員を含む従業員の私用コピーの作成については、「注文書」に所定の記入をさせた上で、工場長の承認により、費用を徴収してこれを認めていることが明らかである。なお組合は、組合員がその名で組合活動のためにコピー機器の使用を申し入れ、これが会社から拒否されたかの如く主張しているが、このような事実は認められない。仮にこれがあつたとしても、その実質は、組合が組合活動の目的でコピー機器の使用を申し入れた場合と同一に評価すべきものである。

ところで、会社の管理するコピー機器を、組合あるいは組合員が組合活動の目的で使用することは、会社の組合に対する便宜供与と解すべきところ、会社と組合間において、コピー機器の利用について協定が成立していたとは認められず、かえって第1の4の(2)、(3)で認定したように、組合が会社のコピー機器を無断で使用したことの故をもって、工場長から組合に警告書が交付された事実が認められるのである。

不利益取扱いとは、組合員個人が正当な組合活動をなしたために、他の従業員よりも不利益に取り扱われたことを指すのであって、組合と、組合員を含む従業員個人との間に会社施設の利用について差異があることを当然に禁止しているものではない。また組合の主張を、組合の、あるいは組合のためにする組合員のコピー機器の利用拒否が組合に対する支配介入であるというにあるものと理解したとしても、前述の如く、組合のなす会社施設の利用を従業員と必ずしも同一に扱わなければならないものでもないから、組合に対する支配介入も成立する余地はない。よって、この点に関する組合の主張はこれを採用しない。

(3) 次に早退の取扱いについて検討する。

ア 分会長A4、分会書記長A3の早退については、第1の5の(3)で認定したように、兩名の勤怠届の提出に対しては、それぞれB5業務第一課長から許可が与えられているのであるから、許可が与えられなかったという組合の主張はその前提を欠く。また、兩名が会社から警告された問題については、当時、勤怠届の制度ができてから8箇月余を経過し、制度の内容は、全従業員に周知されていたものと認められるから、兩名

が届けに事実と異なる早退事由を記載し、かつ届けを定められた場所に提出しなかったことが会社に明らかとなった後に、会社が規則に違反するものとして警告することは、両名が組合の役職にある事実を考慮しても、直ちに不利益取扱いであるとは認め難い。また、勤怠届の制度化の後に、組合員以外の従業員につき、届書の早退事由の不実記載や、所定場所への届けの提出の懈怠を不問に付していたことを認めるに足りる証拠もない。

イ 分会員A1については、第1の5の(4)で認定したように、同人が午後1時頃口頭で早退の申出をしたのに対し、上司のB6業務第二課長が回答を保留し、正規の勤怠届の提出を求めないまま時間が経過し、午後3時頃のA1の問合せにも確答を与えず、午後4時半頃に同人が早退事由として組合用務を明示して許可を求めたのに対し、これを認めなかった経過が明らかである。

しかしながら、昭和51年8月1日以降勤怠届の制度が実施された後も、その手続は別として、早退事由の事前のチェックが特段に厳しくなったことを示す証拠はなく、またA1の早退希望時間が主として作業の跡片付けの時間帯であり、課の業務に格別差し支えたと認められる事情がないことを考えると、A1の早退申出に対するB6課長の対応には首肯し難いものがある。これに、A1が午後4時半頃に明らかにした早退事由が組合用務であったこと、同人が分会の活動家である事実を考え合わせると、同人の早退を認めなかったのは、同人の組合活動を嫌悪した不利益取扱いと認めるべきである。

(4) 就業時間中の離席問題については、第1の6の(1)及び(2)で認定したように、いずれも理由なく自席を離れていたところを上司に注意されたというのであって、直ちに不利益取扱いとは認め難いところである。組合は、組合員以外の従業員の離席について会社は問題としていないというが、その事実を認めるべき的確な証拠はない。

### 3 支配介入について

会社のB4総務課長が、昭和52年3月7日の晩に、酒席で分会員A1に対し、組合の活動方針を非難し、同人が組合活動から手を引くように勧めたことは、第1の7で認定した

とおりである。このような発言は、如何に酒席であったとはいえ、労務を担当する会社の責任者としては厳に慎むべきことであって、同課長の発言は、会社の組合に対する支配介入であると認めるのほかはない。

#### 4 結論

以上の次第であるから、申立人組合の申立事実中、団体交渉の拒否と、分会員A1の早退の取扱いを除く不利益取扱いの点は、いずれも理由がないからこれを棄却すべきものであるが、分会員A1に対して早退を認めなかったことは、同人に対する不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当し、また同人に対する総務課長の発言は、同法第7条第3号に該当し、いずれも不当労働行為であると判断する。

#### 第3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条、及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和53年4月14日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之