

神奈川、昭53不54・55・昭54不3、昭54.10.19

命 令 書

申立人 全関東単一労働組合

被申立人 サイバネット工業株式会社

主 文

1. 被申立人は、昭和53年12月27日付「ご通知」を撤回するとともに、申立人が申し入れた年末一時金・週休二日制及び年間休日問題について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
2. 被申立人は、申立人組合員A1に対し、次のとおり措置しなければならない。
 - (1) 昭和53年6月21日から同年7月26日までの分の未払賃金として57,723円を支払うこと。
 - (2) 同人に対する昭和53年7月25日付「配転命令」を撤回し、同年7月27日から同年10月19日までの未払賃金262,295円を支払うこと。
3. 被申立人は、本命令交付の日から5日以内に下記陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に明瞭に楷書で墨書し、被申立人会社の本社及び玉川作業所の正門入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

陳 謝 文

会社は、貴組合要求の年末一時金及び年間休日を含む合理化問題等の団体交渉を一貫して拒否し、年間休日の削減を一方的に実施してきましたが、これらの行為は貴組合を無視したものであり、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

ここに、深く陳謝するとともに今後かかる行為を行わないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

全関東単一労働組合

執行委員長 A 2 殿

サンバネット工業株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第 1. 認定した事実

1. 当事者

(1) 被申立人サイバネット工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、神奈川県川崎市）に本社をおき、北海道、福島県、三重県にそれぞれ工場を、川崎市中原区に玉川作業所を有し、輸出用トランシーバーなど電気機器及び部品の製造・販売を業としており、現在の従業員数は約1,100名である。

(2) 申立人全関東単一労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に事務所を置き、関東地方におけるあらゆる産業に従事する労働者をもって、昭和47年2月6日に結成された労働組合で現在の組合員数は約100名である。

組合のサイバネット工業分会（以下「分会」という。）は、会社内において昭和53年3月16日組織され、現在分会長1名である。

なお、会社内には、ほかに会社の従業員で組織された総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部があるが、昭和54年3月総評全国一般神奈川地方連合（以下「神連合」という。）サイバネット工業支部（以下「支部」という。）と名称を変更した。

2. 本件申立てに至るまでの経緯

(1) 組合は、昭和53年3月16日分会を結成し、その翌日の17日の組合結成通知と団体交渉要求書を会社に提出し、会社と団体交渉を行った結果「工場閉鎖、解雇問題について誠意を以って解決にあたる。」との確認書を双方で取り交した。そして3月下旬までの約10日間に4回の団体交渉がもたれたが、その後は組合からの再三の団体交渉要求に応ずることなく、5月8日に至り突然、組合に対し団体交渉拒否を通告した。地方、会社は、

支部と4月17日団体交渉を開催し、この時の要求に対応して、①労働条件の変更について、会社は支部に対しては、労働組合と協議決定する。②凍結の文字を抹消し、工場の閉鎖に関する諸問題に対しては労働組合との団体交渉でのみ協議決定する。などについて「確認書」を取り交わした。

(2) その後も組合は、会社に対し団体交渉に応ずるよう要求したが、会社はこれを拒否し続けていたので、組合は、①昭和53年5月8日付の組合に対する団体交渉拒否通告を撤回し、実質的な団体交渉に応じること。②組合掲示板及び組合事務所の貸与等において支部と差別することなく誠意をもって団体交渉に応じるなど平等に扱うこと等を求め、6月7日当委員会に不当労働行為救済申立（神労委昭和53年（不）第26号事件）を行った。

(3) 当委員会において上記事件の審査中である同年6月28日組合は、さらに①昭和53年6月21日から理由を示さず又期間の定めもなく実施している「川崎工場の臨時休業と構内への立入禁止」の告示を撤回すること。②組合が4月29日から6月20日まで利用していた組合事務所を回復すること。③組合が6月26日申入れた「クラウンとの合併問題」とを議題とした団体交渉の要求に誠意をもって応じること等を求め、不当労働行為救済申立（神労委昭和53年（不）第31号事件）を行った。

(4) 上記の両事件について、当委員会は昭和53年11月25日、次のような会社の態度は不当労働行為にあたるとして一部救済の命令を行った。

ア 団体交渉問題について、工場閉鎖問題、解雇問題についての団体交渉が10日間という短期間に4回行われたにすぎず、その後は平行線の問題は議論しても無意味として会社が団体交渉に応じないこと。

神連合及び支部とは団体交渉している事項についても、組合が少数組合であるとして回答すらもしていないことなどから、会社の態度は誠意をもって団体交渉したとは言えないこと。

イ 工場閉鎖問題で団体交渉中に会社が川崎工場の機械を一方的に搬出したこと、警告書や団体交渉文書を組合にではなく分会長あてのみに出したことは、会社の態度はそ

れぞれ組合を無視するものであること。

3. 川崎工場の臨時休業に伴う不就労期間と玉川作業所への配転に伴うストライキ期間の賃金問題をめぐる労使間の折衝

(1) 昭和53年6月21日会社は、川崎工場にガーマン約100名を導入して前日まで同工場で就労していた分会及び支部の所属の従業員に対し、なんらの説明や協議も行わず、臨時休業を通告し、同時に川崎工場の機材搬出及び同工場内への立入禁止を実施した。

(2) 同日付で会社は、分会長A1（以下「A1」という。）あてに「昭和53年6月21日付をもって告示した通り、川崎工場は本日より当分の間休業とします。従って、貴殿は連絡があるまで出社に及びません。なお、告示の通り同日以降工場構内に立入ることを禁じます。」との通知書を送付した。

(3) 7月25日会社は、A1あてに「……旧川崎工場は去る6月30日に売買契約に基づき買主に引渡され移転登記を完了致しました……ここに玉川作業所への勤務を命じます。

従って7月27日より玉川作業所に就労される様通知いたします。……上記に伴い6月21日付の休業を解きます。……」との通知書を送付した。

(4) 7月25日7月分賃金の支給に際し会社は、「……6月21日より7月15日までの不就業相当分であり、当該日数の日給の40%減となっております。従って休業補償費は60%支給となります。……」との通知（昭和53年7月分給与について）を各位あてとして送付しA1にも送付した。

(5) 組合は、6月26日付「要求書」及び7月21日付「抗議文及び要求書」で一方的な「臨時休業」＝ロックアウトの即時撤回と団体交渉開催とを要求したが、会社はいずれも拒否した。7月28日組合は①会社が7月分賃金において前記のとおり大幅な賃金カットを行ってきたこと。②組合との事前協議を行わずに配転命令を行ったことに対し賃金補償および即時撤回を求め抗議を行った。

(6) 10月7日会社と神連合及び支部との間で協定が締結されたが、この協定書の主なる内容は次のとおりである。

① 事業所閉鎖、移転、転勤、解雇及び希望退職等を行う場合は、会社は組合と事前に

協議決定する。

- ② 会社は、7月26日付配転命令を10月7日付で撤回する。
 - ③ 10月7日から19日迄の間は配転の為の準備期間とし、組合員は10月20日より玉川作業所又は本社に就労する。
 - ④ 6月21日から7月26日まで行った「臨時休業」期間の未払賃金として、賃金総額の4割相当分の支給をする。
 - ⑤ 会社は、玉川作業所内に組合事務所を設置し、組合に貸与する。
 - ⑥ 会社は、7月27日以降9月15日迄の未払賃金を組合に支払う。
- (7) 10月13日組合は、上記(6)の会社と神連合及び支部との間で締結した協定書の内容に準じ「協定書案」を作成し、会社に提出してその締結を求めた。
- (8) 10月18日会社は、同月13日付組合から提出された「協定書案」に関して、「回答並びに申入書」として①分会に所属する従業員の労働条件で労使間で協議すべき事項については、会社は分会と交渉するにやぶさかではありません。ただし会社には分会から申入れの同意約款を締結する意思はない。②会社は配転命令を撤回する意思はない。③ストライキ中の賃金補償はあり得ず、7月27日から10月19日までの賃金を補償する考えはない。したがって分会とこれに関する協定を締結する意思はない旨分会に通知した。
- (9) 10月20日組合は、「現時点では玉川作業所への配転を認め、同月19日でストライキをいったん解除し、同月20日より就労する。しかし、この間の工場閉鎖のやり方、7月25日付配転命令等この間会社と争ってきた不当労働行為その他一切の諸問題については引き続き争う。」との通告書を会社に提出し、同日からA1は玉川作業所に就労した。
4. 休日問題等に関する組合の団体交渉申入れに対する会社の態度
- (1) 11月13日組合は、年末一時金に関する要求書を会社に提出し、同月21日までに回答を求めるとともに速やかに団体交渉を開催するよう要求した。
 - (2) 11月21日会社は、11月13日付組合要求事項に対し「回答並びに申入書」として、「会社は分会も、すでに御承知の通り、今円高による大打撃を受け、現在危機存亡という非常事態に直面しております。

かかる状況の中で、此の度3.5ヶ月プラス10万という莫大な要求を出された分会の真意が奈辺にあるのか誠に理解に苦しみます。会社としては本年度年末賞与は前記の如く到底出せる状態ではありません。

従って分会において会社のかかる状況をよく理解されかつ会社に対し協力されるようここに申し入れます。」との文書を分会に通知した。

- (3) 12月3日及び5日には、会社の11月21日付の年末一時金のゼロ回答の撤回と実質的団体交渉拒否回答に対し、組合は、抗議行動及びストライキを行った。
- (4) 12月8日組合は、再度年末一時金に関する団体交渉要求書を会社に提出したが、これに対し会社は文書回答も団体交渉開催についての具体的回答もしなかった。
- (5) 組合の再三の団体交渉要求に対し、会社はその度ごとに「今は団交はもてない。開く時期になったら会社の方から連絡する。」という発言を繰り返すのみで、その理由さえ明らかにしようとしなければかりか「それではいつ団交に応ずるのか」という組合の抗議に対しても明確なる回答をしなかった。
- (6) 12月13日組合は、現行週休二日制の昭和54年度からの変更（休日の大幅削減）問題が会社及び会社組織である「代議員会」で検討されているとの情報にもとづきこれに抗議するとともに、この問題について団体交渉を要求し、翌14日までに文書回答をするよう要求した。

これに対し会社は、週休二日制の来年度からの変更については現在社内で検討している。」とB2リーダーが口頭ではこの事実を認めたが、団体交渉には応じようとしなかった。

- (7) 12月21日会社は、既に11月21日付分会長宛に出した「回答並びに申入書」についてを議題とし組合からの12月13日付の団体交渉の要求に応ずる旨の通知書を分会長あて送付した。
- (8) 12月22日組合は、同月21日付の会社からの「団交開催の通知書」が、団体交渉日時、会場、議題、交渉時間等につき組合に事前の連絡・折衝もなく、一方的かつ形式的に通知してきたことに対して抗議するとともに、団体交渉開催とそれにむけた予備折衝の開

催を同日中に行うよう要求した。

(9) 12月25日会社は、同月22日付組合の要求文書に対し「……会社は分会12月22日付要求の団交再開にむけたルールの予備折衝については次の通り行いたくここに申し入れます。

① 日時 昭和53年12月26日午後5時から1時間程度

② 場所 喫茶店「美樹」 ③ 議題 (イ)団交再開ルールの件…… なおその他については、会社・分会双方出席者が認めた事項について行いたい。

④ 出席者 双方1名とする。との「回答並びに申入書」を分会長あて送付した。

(10) 12月26日午後5時すぎから、サイバネット工業本社近くの喫茶店「美樹」において、会社側B2リーダー、B3玉川作業所総務課長、組合側A2執行委員長、A1分会長が出席し、団体交渉のための予備折衝が行われた。

その席上、組合側から合理化及び川崎工場閉鎖問題の2点について話し合いをするよう要求したのに対し、B2リーダーは「①合理化問題については、説明も団交も必要ない問題である。②川崎工場閉鎖問題については、中労委に再審査を申立ててあるので団交をする必要はない。」との回答をするとともに、「そのような話しをするならやめる」とわずか10分程度で退席してしまった。

そのあと、組合はB2リーダーに電話で「予備折衝を継続すべきである」と要求したが、B2リーダーは態度を変えることなく、結局、予備折衝はそれで終わってしまった。

(11) 12月27日組合は、前日行われた予備折衝の際の団体交渉拒否発言について会社に対し抗議するとともに、合理化問題（会社で現在実施・計画及び検討している事項）について文書で正式回答するよう要求した。

また、それにあわせて団体交渉とその予備折衝を翌28日午後開催するよう要求した。

(12) 12月27日会社は、「ご通知」として昭和53年には113日あった年間休日（週休二日制、夏季休暇、年末年始休暇を含む）を11日削減し102日とする旨の文書を分会長あて通知したが、その主な内容は次のとおりである。

「1. 昭和54年度年間休日（振替休日を含む）は別紙添付の通り（下記のとおり）決定致しますのでここにご通知申し上げます。

尚会社は現在再建中であり、就業日は欠勤されることのないよう又職業人として当然の責務を果し是非協力、皆勤して下さい。……………

1979年2月10日、3月10日、4月14日、5月12日、26日、6月9日、7月21日、9月2,2,日、10月20日、11月17日、12月22日」

(13) 12月28日組合は、会社が12月27日付「ご通知」で行った昭和54年度からの年間休日の大幅削減通告を団体交渉も行わずに組合を無視して強行したとして会社に抗議し、同日付「ご通知」の撤回をせまるとともに「会社は今年度の年間休日113日確保せよ“その上で実施日については組合と協議して決めよ”」と要求し、速やかな団体交渉の開催を要求した。

同日、組合は会社のこのような一貫した団体交渉拒否、組合否認の行為に対し時限ストライキを行い本社前で抗議した。

(14) 12月30日会社は、組合の同月27日付要求書に対する回答として「①昭和54年度年間休日（振替休日を含む）については、分会長あて同月27日付『ご通知』を以て既に通知済みであります。また分会要求の合理化問題（人員削減、工場閉鎖、売却、配転、出向、賃金及び賃金体系の変更、労働時間休日日数の変更等）と題する件については、その要求事項の内容がなんら具体的に明らかにされておりません。抽象的な表現では検討のしようもまた回答のしようもありません。文書を以て具体的かつ明確にされた後、改めて回答致したく存じます。」という書面を送付して27日付「ご通知」を撤回する意思のないことを表明するとともに、それまで組合が再三要求していた合理化問題についても具体的回答をせず団体交渉をも拒否した。

(15) 12月31日組合は、「要求書」によって昭和54年の年間休日について「わが組合は昭和53年の年間休日113日の事実をふまえ当然土曜日は休日でなければならないと考えるので会社は27日付『ご通知』を撤回し、わが組合要求の団交に応ぜよ」として休日となるべき日を具体的に明示し要求した。

(16) 組合は、昭和54年1月9日、10日、11日、12日、13日、16日と時限ストを行い、本社門前で会社の団体交渉拒否、組合否認、年間休日の削減強化実施に抗議するとともに、

団体交渉に応ずるよう要求したが、会社はなんら回答をしていない。

5. 被申立人の不出頭

本件の審査にあたり、当委員会は、被申立人に対し審査期日の通知をその都度文書で行ったが、答弁書を提出したにとどまり審査の全期日を通じて欠席するとともに、書証、最後陳述書の提出の機会を十分与えたが、その提出もしなかったため、当委員会は被申立人欠席のまま審査を終結せざるを得なかった。

第2. 判断及び法律上の根拠

1. 川崎工場の臨時休業等に伴う不就業期間中の賃金不払について

(1) 会社は、川崎工場の臨時休業について、認定した事実3の(2)のとおり分会長に対しても、神連合及び支部あてに通知した文書と同文の通知をしている。ところで、臨時休業の期間中の賃金については、認定した事実3の(6)④のとおり、神連合及び支部とはその後協定を締結し、支部組合員に未払賃金の全額を支払っているが、分会員に対しては支給していない。このような差別扱いが生じた原因は、神連合及び支部と会社との協定締結直後、組合が同様の協定書案を会社に提示し、その締結を求めたのに対し、会社が、これに関する団体交渉を拒否し、協定書の締結を拒否した結果、上記差別扱いは解決されないまま現在に至っていることによる。

(2) およそ同一企業内に複数の労働組合が併存する場合それぞれの組合員の労働条件等の決定に会社は、両労働組合の間に差別することなく団体交渉を行わなければならないことは当然である。

もちろん、団体交渉に先後の生ずることはやむを得ないし、また、従業員の比較的多数を擁する労働組合と少数しか占めない労働組合とが併存する場合会社が多数組合との交渉に重点をおき妥結をはかりたいと考えることも無理からぬところである。

しかしながら、会社は少数組合に対し「いつでもよい」と交渉を引き延ばしたり、故意に交渉を回避するなど、少数組合無視の態度をとることは許されず、つねに多数組合に対すると同様に誠実に交渉にあたるべきである。

ところが、神連合及び支部とが申し入れた協定の締結に関する団体交渉要求について

は、会社はその申し入れに応じ協定を締結しておきながら、この協定書の各項目に準じて組合が作成し締結を求めた協定につき会社は、認定した事実3の(8)のとおり、回答を分会に行い、神連合及び支部と締結した協定の内容と実質的には同じ内容の協定を組合と締結する意思のないこと、従って協定締結のための団体交渉を組合と行うつもりのないことを明らかにしているのである。

しかし、協定の内容は団体交渉等の折衝の場で調整すべき問題であり、また、会社は、既に従業員の比較的多数を占める神連合及び支部とは協定を締結し未払賃金を支払っているのであるから、従業員の少数しか占めない組合の組合員に対しても同様に扱うか少なくとも同様な内容の協定の締結に努めるべきである。しかし、会社は、組合の協定締結要求を無視し、これを行うための団体交渉すら拒否しているのであるから、このような会社の態度、措置は、企業内少数組合である組合を無視し、組合の組合員を不利益に取り扱ったものと認めざるをえず、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。

2. 玉川作業所への配転に伴う賃金不払いについて

会社は、昭和53年7月25日付で「通知状」として、同月27日から玉川作業所への就労をA1に対し命じたが、組合は、この「通知状」は不当な配転であり、玉川作業所への一方的な配転命令であるとして抗議するとともに、同月27日からストライキを行う旨通告し、直ちに突入した。

会社は、この「ストライキ」を理由に、組合が請求するA1に対する未払賃金262,295円の支払いを拒否している。

しかし、会社は、神連合及び支部に対しても同様な「通知状」を出しておきながら、認定した事実3の(6)のとおり、その後、神連合及び支部との間に団体交渉を行い、10月7日協定書を締結し、同「通知状」は会社自らの責任に帰すべき理由によって就労不能に至ったことを認め、直ちに「臨時休業」通知を撤回し、7月27日以降の未払賃金を支部組合員に支払っている。しかも、このような分会員に対する未払賃金不払いの差別扱いは、前記1の判断のとおり、組合が協定書案の締結を求めた団体交渉を会社が拒否するという不当

労働行為の結果を生じたものであり、また、会社自ら神連合及び支部に対して認めているとおり、前記「通知状」は会社自らの責任に帰すべき問題として処理されているのであるから、会社がA1に対して前記未払賃金を支給しないことは、組合の組合員なるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為である。

3. 休日問題等に関する団体交渉の拒否について

組合は、年末一時金問題をはじめ週休二日制及び年間休日問題等について、認定した事実4のとおり再三にわたり団体交渉に応ずるよう申し入れたが、会社は、「今は団体交渉はもてない、開く時期になったら会社の方から連絡する。」という趣旨の発言を繰り返すばかりで、その理由を真摯な態度で説明することもせず、組合の団体交渉要求を拒否してきた。他方、神連合及び支部とは同一問題につき団体交渉を行っている。

しかも、会社は、分会長あてに送付した昭和53年12月21日付団体交渉開催の「通知書」なるものは、認定した事実4の(8)のとおり、日時、場所、議題等につき、組合に事前の連絡も折衝もなく、一方的に通知しているものであって、これは、はじめから、会社が組合との団体交渉に誠意をもって応ずる意思のなかったものと認めざるを得ない。

その後、組合の再三、再四の団体交渉要求に対しても会社は、従来態度を改めず、一貫して団体交渉に応じていない。このような会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為にあたる。

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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和54年10月19日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清