

東京、昭54不89、昭54. 12. 18

命 令 書

申立人 丸栄商事労働組合

被申立人 丸栄商事株式会社

主 文

- 1 被申立人丸栄商事株式会社は、申立人丸栄商事労働組合が申し入れている昭和54年度賃上げおよび夏期一時金要求に関する団体交渉を、ア. 被解雇者や武蔵野三鷹地区労働組合協議会役員が出席すること、イ. 被申立人会社の申し入れた議題を先議しないこと、あるいは、ウ. 昭和54年8月6日付の確認書があることなどを理由に拒否してはならない。また、同団体交渉を行うにあたっては、被申立人会社は、自己の提案の根拠を具体的に説明するなど誠実に行わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人肩書地会社内の従業員の見易い場所に10日間（被申立人会社の休日を除く。）掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

丸栄商事労働組合

執行委員長 A 1 殿

丸栄商事株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合に対し、昭和54年度賃上げおよび夏期一時金の問題に関する団体交渉につい

て、被解雇者や武蔵野三鷹地区労働組合協議会役員が出席すること、会社の申し入れた議題を先議しないこと、あるいは昭和54年8月6日付の確認書があることなどを理由として拒否したこと、さらには団体交渉を行っても誠実になさなかったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に、文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人丸栄商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都武蔵野市）において、輸入半導体製品の販売を営む会社であり、従業員数は約10名である。

(2) 申立人丸栄商事労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年7月11日、会社の従業員が結成した労働組合であり、その組合員数は現在5名である。そして、組合は、武蔵野三鷹地区労働組合協議会（以下「地区労」という。）に加盟している。

2 54年度賃上げおよび夏期一時金の団体交渉における会社の対応

(1) 会社は、組合の副委員長A2を「アメリカからLSDを持ち込んだ。」との理由で、昭和53年9月18日付懲戒解雇したので、この問題をめぐって、組合と対立紛糾を続けていた（この件は現在都労委昭和53年不第107号事件として係属中）。組合は、翌54年2月27日以降、会社に対し、文書または口頭で54年度の賃上げ要求に関する団体交渉を再三申し入れたところ、会社は、解雇されたA2が団体交渉に出席することは認められないとして、これに応じなかった。

しかし、地区労からの申入れもあって、同年4月22日に至り、組合側はA2を含む組合員および地区労役員が、会社側は社長およびB2部長（社長の弟、以下「部長」とい

う。) が出席して団体交渉が開かれ、以後、同月28日、5月11日、16日および6月4日、団体交渉が行われた。ところが、組合が10%以上の賃上げを要求したのに対し、会社は、当初は「ゼロ」回答をなし、5月16日以降も2%アップの回答にとどまった（前年度昇給実績は10%）。また、組合の夏期一時金要求に対する6月4日の会社回答も「ゼロ」であった（前年度は3か月分支給）。そこで組合は、これらの回答を不満としてその理由を追及したところ、会社は、単に「働きが悪い。」という趣旨の回答を繰り返すだけであった。

(2) ひきつづき組合は、同年6月6日、8日、11日および20日、上記賃上げおよび夏期一時金についての団体交渉を申し入れたが、会社は、さしたる事情もないのに、再び解雇されたA2の出席や、さらには、地区労役員の出席を理由として、あるいは全く理由を示さないで、これを拒否した。ところが、当委員会における本件の第1回調査期日の前日にあたる7月25日午前9時ごろ、社長は、「今から団交をやる。」といい、その申入書を組合のA1委員長に渡した。そこで直ちに団体交渉が開かれたが、会社の回答内容は従前と変らなかった。

(3) 翌26日の調査の席上なされた当委員会のすすめをうけて、8月6日に団体交渉が行われたが、なんら進展をみず、会社がその議事録であるとして示した「話し合いを行ったが、相互の主張があくまでも平行線であることを確認する。」との書面に、組合も署名捺印して終った。

(4) これにつづく団体交渉は、8月22日午後6時30分に予定されていたところ、当日の開始時刻の5分ほど前になって、部長は、A1委員長に、「組合配布ビラによる名誉毀損・営業妨害・損害賠償について」と題する団体交渉の申入書を手渡し、その議題を先議することに固執したため、この日の団体交渉は開かれなかった。

その後、今日まで、上記賃上げおよび夏期一時金については、団体交渉も行われず、未解決のままである。

第2 判断

1 当事者の主張

組合は、54年度賃上げおよび夏期一時金に関する団体交渉について、会社が、解雇されたA 2および地区労役員の出席を理由として、あるいはなんらその理由を示すことなくこれを拒否し、さらには、会社の申し入れた前記議題の先議を主張して団体交渉に応じないことは、正当な理由がないものであり、また、これに応じても、前記のように具体的な説明もなしに低額あるいは「ゼロ」回答に固執していることは、誠意をもって団体交渉に応じたものとはいえないと主張する。

これに対し、会社は、54年4月22日以降6月4日まで約1か月半の間に、5回も団体交渉を行っていること、その後、1か月位の間は、7月7日の社屋移転のため多忙であったので団体交渉には応じられなかったまでのことであること、および8月6日に、労使双方が、解決不可能であることの確認をしていることなどからすれば、本件は、団体交渉拒否とはいえないと主張する。

2 当委員会の判断

(1) 会社は、解雇されたA 2および地区労役員の出席を理由に、団体交渉を拒否している。

しかし、会社が、さしたる根拠もなしに、解雇された組合員はもとよりのこと、当該組合から委任を受けたと認められるような地区労役員が出席しているからといって、組合との間の団体交渉を拒否することは正当といえない。

(2) 同年8月22日開催予定の団体交渉が開かれないままに終わったことについても、会社が、あらかじめ一定の議題のもとに予定されていた団体交渉の開始直前になってから、自己の要求にかかる新しい議題を持ち出し、それが先議されなければ団体交渉に応じられまいとするのは、団体交渉拒否の正当な理由とは認めがたい。

(3) 会社は、これまでも数回にわたる団体交渉を行っているとは主張するが、使用者としては、単に組合の団体交渉の申し入れに応じればそれで足りるというのではなく、その過程においても、組合の主張を十分に検討し、自己提案の具体的根拠を明らかにして、組合を納得させるべく十分な努力を尽くすことが要求される。しかるに会社は、前記回答の理由について、単に「働きが悪い。」という抽象的な説明を繰り返すだけで終始しているのであるから、誠意をもって団体交渉に応じたとはいえない。

(4) 8月6日付の上記書面は、前記認定のとおり（第1、2(3)）、この日の団体交渉の議事録にすぎず、それは、当日の段階において、双方の主張が平行線であることを単に確認したのにとどまるものであるから、これをもって団体交渉を終結せしめる趣旨のものとは認めがたい。かりに会社の主張するように、この書面の意味が、54年度賃上げおよび夏期一時金の問題については解決不可能であって、したがって、双方の間で団体交渉の終結を合意したものとするならば、会社自らが、その後8月22日においても、これらの問題に関する団体交渉を、組合との間で約束するはずがなく、また、組合が、現在に至るもなお団体交渉を求めている事実とも適合しなくなってくる。したがって、この点に関する会社の主張は容認しがたい。

なお、会社は、54年6月以降約1か月間は、社屋移転による業務多忙で団体交渉に応じられなかったというが、それゆえに、これに全く応じられなかったと認めるべき特段の事情は見いだしがたい。

以上要するに、組合の54年度賃上げおよび夏期一時金に関する団体交渉申入れに対する会社の対応は、いずれも団体交渉の拒否であると判断せざるをえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する。よって、同法第27条およ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54年12月18日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武