

神奈川、昭55不11、昭55.10.13

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合  
サイバネット工業支部

被申立人 サイバネット工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人をその構成員とするサイバネット闘争支援共闘会議の昭和55年4月4日付団体交渉申入れに応じ、誠意をもって団体交渉を行わなければならない、これにより被申立人会社の労使関係を正常化するように努力しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の申入れた下記事項について、具体的資料を示して説明するなど、誠意をもって団体交渉をしなければならない。
  - (1) 昭和54年度賃上げ
  - (2) 昭和54年度夏期一時金
  - (3) 昭和54年度冬期一時金
  - (4) 昭和55年度年間休日の件
  - (5) 昭和55年2月19日付労働条件の変更に関する会社提案
  - (6) 昭和55年度賃上げ
  - (7) 昭和55年度夏期一時金
- 3 被申立人は、本命令書交付の日から5日以内に、下記誓約書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に読みやすい字で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社及び玉川作業所における従業員の見やすい場所に、毀損することなく7日間掲示しなければならない。

記

当社は、貴組合をその構成員とするサイバネット闘争支援共闘会議との団体交渉を拒否したほか、昭和54年度賃上げ、等に関する貴組合との団体交渉にあたり、

- (1) 昭和54年度及び55年度の賃金是正の措置につき、その基準、内容、人員等の具体的内容を貴組合に説明することなく、実施したこと
- (2) 昭和54年度冬期一時金及び同55年度夏期一時金の交渉にあたり、その査定の内容、基準を貴組合に対し説明せず、妥結しないことを理由に貴組合員には一時金を支給せず、非組合員には支給したこと
- (3) 昭和55年度年間休日の決定につき貴組合と団体交渉を行わなかったこと
- (4) 昭和55年2月16日付の労働条件の変更申入れに関する団体交渉にあたり、貴組合に対し、具体的に資料も示さず、説明もしなかったこと
- (5) 貴組合との団体交渉にあたり、組合員を除く全従業員は既に会社の回答を了承し、会社の再建に協力しているとして、貴組合に対し、会社の回答通りで妥結することを求め、誠実な態度で団体交渉を行わなかったことは、いずれも不当労働行為に該当すると神奈川県地方労働委員会により認定されました。

よって、当社は、これらの不当労働行為を深く反省し、今後一切このような不当労働行為をくり返さず、労使関係の正常化に努力することを誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合

サイバネット工業支部

執行委員長 A 1 殿

サイバネット工業株式会社

代表取締役 B 1

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者及び本件当事者に対し、既に発せられた当委員会の命令等

(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、川崎市）に本社を置き、川崎市に玉川作業所を、北海道及び福島、三重（伊勢及び玉城）の両県に工場を有し、電気音響機器及び同部品の製造販売を業としており、本件申立時の従業員数は、約1,300名（うち約200名は臨時雇用）である。

なお、会社は、昭和55年2月に京都セラミック株式会社系列の株式会社トライデントを合併している。

(2) 申立人全国一般労働組合神奈川地方連合サイバネット工業支部（以下「組合」という。）は、昭和53年4月11日会社の旧川崎工場の従業員約100名をもって結成された（54年3月、現在の名称に変更した。）労働組合で、本件申立時の組合員数は35名である。

(3) なお、会社には、社長以下全従業員（労働組合の組合員を除く。）をもって組織するサイバネット工業株式会社社員組合（以下「社員組合」という。）がある。この社員組合には、各事業所に代議員会（各職域選出の代議員をもって構成する。）と組合大会が、各事業所代議員会の委員長をもって構成する中央代議員会が、それぞれ設けられており、各代議員会では、従業員の給与、賞与（いずれも原資総枠及び個人別の額）、年間休日、勤務時間の変更、その他の労働条件を決定し、この決定を社員組合の組合員は守らなければならないとされている。本件申立人組合に対する会社回答の内容についても、上記代議員会に社長から提案され、いずれも会社の回答通りの内容で決定されているのである。また、社員組合は会社と団体交渉することはない。

(4) また、玉川作業所の従業員1名は、全関東単一労働組合に加入している。

(5) 当委員会は、本件当事者間の不当労働行為事件につき次の各命令を既に発している。

- ① 昭和53年（不）第20号、第22号、第23号事件（53. 9. 22救済）
- ② 昭和53年（不）第47号、第48号及び54年（不）第2号事件（54. 7. 27救済）
- ③ 昭和54年（不）第38号事件（55. 5. 30救済）
- ④ 昭和54年（不）第14号事件（55. 7. 22救済）

2 昭和54年度賃上げ交渉

- (1) 昭和54年4月17日組合は、春闘要求書を会社に提出し、会社は、同月26日組合に対し、
- 「……全従業員に対し、今春の昇給については一時見合わせるべく御協力を求めたところ、支部並びに分会を除く全従業員から既に協力を得ているところであり、又現実の会社状況をよく理解され、会社に対し全面的に協力し、今は企業維持のため頑張るとの有難い回答も得ているところでもあります。」とし、賃金については、到底賃上げできる状態ではない、その他、組合の要求には全て応じられない、とする趣旨を文書をもって回答した。組合は、同月28日及び5月10日会社に団体交渉の申入れをしたところ、会社は5月11日付けで、同月16日に団体交渉を開催したい、と組合に通知し、同日午後2時から婦人会館において、団体交渉が開かれた。その席上会社は、組合に対し、同日付けで「回答並びに申入書」なる文書を提出した。その内容は、賃上げはできないが、是正の必要が生じているので是正するとし、その方法は、①入社一年未満者で現行職務内容により是正を必要とする者。②職務変更（転勤を含む）により、是正を必要とする者 ③その他是正を必要とする者 ④実施期日は4月度より実施というものであった。これに対し、組合が①是正をし、給料を上げる以上、何らかの原資は用意してあるのか ②是正をするに当たって査定はいかなる基準で行われるのか ③是正はどの程度の規模で行われるのか ④査定の方法及び是正の実態を明らかにするように、と質問したところ、会社は、①原資はない ②査定の根拠、基準は各工場で行うので分らない ③是正の規模は各工場で現在やっているので分らない ④査定の方法及び是正の実態は、組合に明らかにする必要はないと回答した。
- (2) 組合は、5月16日の団体交渉及び同日付け会社回答は不明確、かつ、不誠実であるとして抗議し、5月18日及び25日の2回にわたり、団体交渉の申入れを行ったところ、会社は、27日に至って31日に団体交渉を開催したい、と組合に通知し、同日午後2時から婦人会館において交渉が行われた。しかし、31日の団体交渉も前回と同様組合から出された賃金是正の査定規模、人数、率、基準等の質問に、それは会社が行うことだから明らかにする必要はない、賃上げはできないが是正はする、是正に必要な査定は全従業員を対象に現在各工場で行っている、どのような結果がでてくるか分らない、しかし、

少数の人しか是正はしない、と回答し、進展はなかった。組合は、6月21日付け文書で玉川作業所工場長に対し同作業所における是正状況を質問したが、会社は、同月29日付け文書で、玉川の工場長には一切交渉権がないこと、その他是正問題については従前の回答をくり返した。

なお、このような是正は、後記のとおり55年度についても実施され、これら両年度の内容について、B 2 証人（会社総務責任者）は明確な説明ができなかったが、是正された者は全社で各年度とも約70名、55年度の1人平均是正額は約8,000円で、玉川作業所には1人も該当者はいなかった、ということである。

### 3 昭和54年度夏期一時金交渉

(1) 昭和54年6月15日組合は、夏期一時金要求書を会社に提出し、会社は、同月26日組合に対し、赤字決算を計上しているので到底出せる状態ではない、と回答した。

組合は、同月29日会社に対し、7月3日を交渉日に、交渉場所を本社会議室とする団体交渉の申入れを行った。会社は、7月4日に至り、組合に対して、組合が一方的に回答日を指定してくることは失当であること、組合員を除く全従業員は会社の現状を理解され、会社回答に賛同し、かつ、会社再建に協力されているので、組合も要求をくり返さないで会社再建に協力されたいこと、団体交渉は7月11日婦人会館において行いたい旨通知した。組合の都合により同日の団体交渉は12日に延期され、婦人会館において開催されたが、会社側からB 3 取締役が30分程遅れるとの通知を受けた組合が、同人の到着を待つて議題に入りたい旨会社に申し入れると、会社側交渉員として来ていたB 2 総務課長は「組合は、団交を放棄するのか、組合が団交を放棄するならそれでもいい。」と言い、B 4 総務課員と共に退席してしまった。

(2) 7月13日会社は、組合に対し、会社側団交員は本件における交渉において、一切の権限を委任されているものであり、その人選について組合よりとやかく言われる筋合いはないこと、組合がみずから団体交渉を放棄したことは遺憾であると抗議した。これに対し組合は、同月18日会社に対し、12日の団体交渉において会社が退席したことは明らかな団交拒否であると抗議し、早急に団体交渉を開催するよう申入れを行った。

(3) 組合は、7月20日及び同月27日会社に対して夏期一時金、本社組合員の安全就労等について本社会議室において団体交渉を行うよう申し入れた。会社は、8月2日組合に対し、同月8日団体交渉を開催したいと通知し、同日婦人会館において交渉が行われたが、会社は、一時金について、会社は再建中であり、出せないものは出せない、非組合員には了解してもらっている、組合も会社の状況を理解してもらいたいとの主張をくり返し、具体的交渉にはならなかった。

#### 4 昭和54年度冬期一時金交渉

(1) 昭和54年11月9日組合は、冬期一時金要求書を会社に提出し、16日に団体交渉を開催すること及び当日までに回答するよう求めた。会社は、同月16日文書をもって同月22日に団体交渉を開催したいと組合に申し入れ、同日婦人会館において交渉が行われた。

会社は、席上、組合に冬期一時金回答書を手交した。その内容は、①生産性向上に協力すること ②53年冬期一時金、54年賃上げ、同年夏期一時金要求について解決すること（（注）いずれもゼロ妥結を意味する。）を前提条件として、従業員1人当り現行基本給の平均1か月（全額査定）を支給する、なお、査定は成績評価と不就労日数をもって行う、というものであった。組合は、文面の不明な点について質問を行ったが、会社は、文章どおりである、ということをくり返し述べるだけで、具体的回答は一切行わず、時間切れということで退席してしまった。その後、12月1日及び10日にも団体交渉が行われたが、会社は、前回の団体交渉と同様、昭和54年の賃上げ、夏期一時金等について「ゼロ妥結」しなければ、冬期一時金は支給しない、査定の内容、基準を組合に明らかにする必要はない、会社提示の条件の変更はありえない等の回答をくり返し、具体的内容について協議するに至らなかった。組合は、同月14日及び24日会社に抗議とともに団体交渉の申し入れを行ったが、会社は、これに応じなかった。他方、同月14日組合とは妥結していないことを理由に組合員以外の従業員には冬期一時金の支給を行った。

(2) 組合は、上記冬期一時金問題について12月14日当委員会に救済の申立てを行い、当委員会は、昭和55年5月31日不当労働行為の事実を認め、救済命令を発した。

#### 5 昭和55年度の年間休日

組合は、昭和54年12月12日及び19日会社に対して、昭和54年度の年間休日削減を白紙撤回し、昭和55年度の年間休日について協議するよう申し入れた。会社は、これに対し、同月20日「昭和55年度年間休日（振替休日を含む）は別紙添付の通り決定致しましたのでご通知申し上げます。」との書面を組合に交付した。

組合は、同月24日会社が年間休日を一方的に決定し、組合に通知したことは、事前協議約款違反であると抗議するとともに、会社が同月20日付け文書の決定を取消し、団体交渉を行うよう会社に申し入れた。会社は、同月26日組合に翌27日市民プラザにおいて、団体交渉を行う旨通知したが、組合は、同月27日会社に対し、文書をもって、昭和55年度年間休日決定通知を白紙撤回しないかぎり、実質的協議を行うことはできない、と通知したため、同日団体交渉は行われなかった。組合は、翌28日会社に対し、組合としては、年間休日を従来通り113日（会社決定は103日）として休暇をとる旨通告した。

その後、組合員が従来通り休日をとったところ、会社は、賃金カットしたので、この問題は現在裁判に係属中である。

## 6 労働条件の変更

(1) 昭和55年2月16日会社は、組合に対し、一部労働条件の変更について、協議の申入れを行い、同月19日市民プラザにおいて、団体交渉が行われた。席上、会社は、同月18日付け申入書をもって、就業規則の改訂に伴い、就業時間、休日、休暇、諸手当等現行条件の一部を一括改めたい、と組合に申し入れた。また、会社は、労働条件変更の理由として、株式会社トライデントとの合併によるすり合せによるもの、と述べており、組合は検討を要するとして当日の交渉を打ち切った。

(2) 2月26日開催された団体交渉において、組合は、株式会社トライデントとの合併がなぜこのような大幅な労働条件の低下をもたらすのか、合理的説明をして欲しい、と会社に求めたところ、会社は、会社は赤字で普通の状態ではない、合併によって少しでも良くしたいと思ってみんなで努力してゆこうとしているのだから、そこのところをよくわかって欲しい、と組合の協力を求めるばかりで、それ以上の説明を行わなかった。組合は、合併が根拠なら旧トライデントの労働条件や就業規則あるいは親会社の京都セラミ

ックの労働条件や就業規則を提示して欲しいと労働条件の変更を求める根拠資料の提示を求めたが、会社は、組合に見せる必要はない、と組合の要求を拒否し、交渉は資料の提示を求める組合とそれを拒否する会社の応酬に終始し、実質的な交渉にはならなかった。

- (3) 交渉は、4月2日及び8日にも行われたが、会社は、同月18日付け通知に示した労働条件の変更事項を全て一括妥結することを主張し、組合は、係争中の休日削減問題を含めるなら一括解決もありうるが、そうでなければ個別に検討し、合意できるものは妥結し、合意できないものは継続審議にしようとの主張を行い、交渉は、平行線のままで終了した。その後会社は、本社についてのみ労働条件の変更を行ったが、玉川作業所については、実施を見送り、現在に至っている。

#### 7 昭和55年度賃上げ及び夏期一時金交渉

- (1) 昭和55年3月13日及び21日組合は、昭和55年度賃上げ要求書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた。同月22日会社は、賃上げについて現在検討中であり、検討終了しだいで速やかに回答すること及び54年度賃上げ、夏、冬の一時金等の問題については組合員を除く全社員は既に会社回答をもって了承し、現在会社再建に協力しているので、組合も会社の状況をよく理解し、会社に協力されたい、と組合に申し入れた。組合は、4月15日再度交渉日を同月17日とする団体交渉の申入れを行ったが、会社は、これに答えず、5月1日及び2日付け「回答並びに申入書」をA1委員長宅へ郵送した。内容は、前記昭和54年度賃上げの時と同じく、組合員を除く全社員の協力を得ていること、検討の結果賃上げはできないが、是正はする、というものであり、併せて、5月7日を交渉日と指定していた。同月7日市民プラザにおいて団体交渉が行われたが、本論に入らないまま時間切れとなってしまった。組合は、会社からの応答がないため、5月13日、6月4日、と抗議並びに団体交渉の申入れを行い、6月25日には昭和55年度夏期一時金要求と併せて団体交渉を申し入れた。
- (2) 7月2日市民プラザにおいて団体交渉が開催され、会社から夏期一時金要求に対する回答書が出されたが、内容は昭和54年度冬期一時金回答と基本的には変わらないものであ



った。これに対する組合の具体的質問に対して会社は、冬期一時金交渉の時と同じく、文章どおりである、組合には公表しない、他の従業員からは協力を得ている、などくり返すだけで実質討議には入らなかった。また、賃上げについても、前回と同じように、賃上げではない是正である、組合に内容を公表する必要はない、との態度を変えなかった。

その後、同月7日にも夏期一時金を中心に団体交渉が行われたが、会社の態度に変更はみられなかった。

組合は、同月11日、23日、29日にも交渉を申し入れたが、会社は、同月30日付け文書で組合に対し「これまで回答もし、団体交渉を重ねてきたが、現在いずれも双方の主張が平行線であります。従って、双方事情変更がない限り、これ以上団交を重ねても無意味であると思料致します。」と回答し、以後団体交渉は行われていない。

## 8 団体交渉の場所、交渉時間、交渉員等

### (1) 団体交渉の場所

団体交渉の場所については、組合結成から昭和53年10月13日の別件和解協定成立までは、大体会社、組合間で合意した場所で行われてきた。しかし、その後は、組合が要求する本社での団体交渉は行われず、会社が指定した社外の場所で行われている。

なお、婦人会館は組合事務所（玉川作業所内）からは、バス等を利用して約30分を要する所にあり、また、本社と玉川作業所は約15分、本社と婦人会館では約20分ないし30分である。

次の表は、それぞれの場所における団体交渉の開催回数である。

| 期間 \ 場所        | 本社  | 旧川崎工場 | 当委員会 | 婦人会館 | 小杉会館 | 市民プラザ |
|----------------|-----|-------|------|------|------|-------|
| 53年4月～10月13日   | 11回 | 7回    | 3回   | 3回   | 2回   | 0回    |
| 53年12月～55年5月7日 | 0   | 0     | 0    | 10   | 4    | 6     |
| 計              | 11  | 7     | 3    | 13   | 6    | 6     |

### (2) 交渉時間

交渉時間については、次表のとおり、約2時間程度の回数が多いが、53年10月以前に

は、長時間に及んだものがかなり認められる。その後は、会社の指定する2時間以内に終わっている。

| 期間 \ 時間別     | 1時間ないし以内 | 2時間ないし以内 | 3時間 | 5時間ないし以上 | 徹夜 |
|--------------|----------|----------|-----|----------|----|
| 53年4月～10月    | 2回       | 18回      | 1回  | 4回       | 1回 |
| 53年11月～55年5月 | 1        | 13       | 0   | 0        | 0  |
| 計            | 3        | 31       | 1   | 4        | 1  |

### (3) 交渉員

昭和54年5月16日から55年7月7日までの間に行われた14回の団体交渉には、組合側からは執行部(9名)が、会社側からは、B3取締役が3回、B5取締役が10回(54.11.22以降)、B2総務課長が14回出席している。

### (4) 第三者である組合側交渉員の団体交渉への出席

① 昭和53年10月7日付けの(和解)協定書は、会社とサイバネット川崎工場閉鎖反対闘争支援対策会議(県評、川労協、全国一般神奈川統一労組(現在の地連)、組合)間で調印されており、それまでの団体交渉は上記支援対策会議が中心となって行われてきて、会社側からは社長が出席したこともあった。

② 組合は、昭和54年7月20日及び27日神奈川県地方労働組合評議会(県評)、全川崎労働組合協議会(川労協)、総評全国一般労働組合神奈川地方連合(全国一般神奈川地連)、及び組合の4者連名により、これまで組合が会社と交渉を重ねてきた賃上げ、一時金、年間休日削減等の問題について、会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は、8月2日付け文書で組合に対し、「会社は労組法上の交渉当事者以外(交渉団と称する部外者)と交渉を行う義務も又その意思も存しません。」と交渉拒否の意向を示した。組合は、12月14日及び24日にも上記4者により団体交渉を申し入れた。また、昭和55年2月18日には県評、川労協、全国一般神奈川地連及び組合によりサイバネット闘争支援共闘会議が結成され、同共闘会議議長名をもって、同年3月5日及び21日会社に対し、団体交渉を申し入れたが、会社は、同月25日共闘会議議長A2に対し、「現在、当事者間(会社と支部組合)で交渉中でありますので、貴申入れは二重交渉になると思料し

ます。よって此の度の申入れについては、会社はあくまで当事者間で解決する所存でありますので御了承下さい。」と拒否した。

さらに、4月4日共闘会議は、組合から交渉権を委任され労使関係正常化のために団体交渉を申入れている旨の、抗議ならびに交渉申入書を会社あて提出しているが、会社からは回答がなされていない。

このような経緯から組合側交渉メンバーとして、上記支援共闘会議関係者が団体交渉の場に臨んだことはない。

以上の事実が認められる。

## 第2 判断及び法律上の根拠

組合は、①昭和54年度賃上げ、②同夏期一時金、③同冬期一時金、④昭和55年度年間休日の指定、⑤昭和55年2月19日付け労働条件の変更に関する会社提案、⑥昭和55年度賃上げ、⑦同夏期一時金の諸問題に関する団体交渉において、会社は、①交渉期日を延引させ、②交渉時間、交渉員に制限を加え、③組合の委任する第三者の交渉への出席を拒否し、④交渉場所を一方的に社外に指定するなどし、また、⑤会社の回答については組合を納得せしめるに足る具体的根拠を提示しない。このような会社の不誠実な交渉態度はすべて労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。

他方、会社は、組合が主張する事態については、それぞれ、それなりの理由があるので、不当労働行為には該当しないと反論する。

以下、組合が団体交渉拒否と主張する具体的な態様について順次判断する。

### 1 団体交渉の日時、場所、時間について

団体交渉の日時、場所、時間などの問題は、円滑に団体交渉を行うための事前折衝により解決すべき問題であり、団体交渉のルールが設定されていない本件労使間においてはなおさら、事前折衝の必要があり、双方とも一方的な都合のみで決しうる問題ではない。

従って、問題となるのは、日時、場所、時間などを一方的に指定し合理的理由もなくこれに固執して団体交渉の開催を困難にしたり、他方当事者に過重な負担を強いることは許されないところである。他面、団体交渉事項の内容及び解決の必要度合いをどの程度に受

けとめているかに左右される点も見逃し難いのであって、これはむしろ団体交渉態度に帰する問題であると考える。

(1) 交渉期日の延引について

- ① 交渉期日につき、双方の都合が折り合わないため延引することはやむをえないことであって、組合が指定した日時に会社が応じなかった事態のすべては会社の不誠意によるものであるとすることはできない。
- ② ただ、会社は、組合の指定した日時に応じえない事情を、その都度組合に連絡し、期日につき折衝するだけの配慮はすべきであって、その旨連絡した事例もあるが、連絡もせず、また、それほどの理由もなく回答を延引し、組合の再度の要求により漸く団体交渉がもたれた事例も認められるのであって、このような会社の態度は組合を軽視しているものではあるが、団体交渉ももたれていることではあり、特に問責するほどのこともない。
- ③ もっとも、会社が、前記社員組合と組合とを差別したために生じた事態であれば問題となるが、この点について組合の具体的主張事実はない。

(2) 交渉場所を社外に指定したことについて

- ① 前記第1の8の(1)に認定したとおり、53年10月の和解成立までの団体交渉は、主として本社及び旧川崎工場で行われてきて、その後は、会社の指定する社外でのみ行われており、組合が要求する本社では行われていない。
- ② 会社は、交渉場所を社外に指定した理由として、当時と異り現在では、10名以上収容しうる会議室は本社には1か所よりなく、これも商品展示等に使用されるので、組合の要求日時に応じ難いこと、等を主張している。

なるほど、本社会議室の数、それらの広狭の度合いからみて、組合との団体交渉を行えないとするのも一応もっともではあるが、団体交渉の成果は、それへの出席人員の数とか、場所の広狭に左右されるものでもないもので、会社としても、組合側交渉員数を絞るなどの方法により本社での団体交渉に応ずることも可能であると考えられ、また、玉川作業所で行うことも可能であると考えられるが、これらを組合も要求

しておらず、会社もまた配慮していない。

- ③ 従って、会社の指定する場所が、当該団体交渉を行うにあたり特に重い負担を組合に強いるようなものであるとか、あるいは社員組合と差別しているなどの事実があれば、会社の態度を容認することはできないと考えるが、前記認定のとおり、会社の指定する婦人会館などは組合事務所から約30分程度のところなのであるから、この場所が特に組合に対し重い負担を強いる結果になるものとも考えられず、その他、会社が団交場所を社外に指定したことを不当労働行為として問責しうるに足る特段の事情も見出し難い。

(3) 交渉時間について

前記第1の8の(2)認定のとおり、和解までの団体交渉の実績からみても、大体1回の団体交渉は2時間程度行われてきていることが認められる。

また、団体交渉の成果を挙げうるかどうかは、交渉時間の長短のみにかかわる問題ではなく、その間に実質的な交渉が行われたかどうか、より重要なことなのであるから、会社が団体交渉の予定時間を2時間と指定したことをもって、特に不当な態度ということとはできない。

もっとも、会社は、後記判断のと通りの交渉態度に終始したうえ時間前に、あるいは時間切れということで退席してしまったような事実も認められるが、これは、交渉時間の問題ではない。

2 交渉員について、(特に組合の委任する第三者の交渉への出席について)

- (1) 前記第1の8の(3)認定のとおり、和解成立後の団体交渉には、組合側からは執行部が出席しており、この交渉員数について会社が特に制限を加えた事実は認められない。

- (2) 次に組合の委任する第三者の交渉への出席問題であるが、前記第1の8の(4)①認定のとおり、和解成立までは、川崎工場閉鎖反対闘争支援対策会議が中心となり、会社もこれに応じて団体交渉を行い、協定も締結してきたが、同(4)②認定のとおり、その後は組合側の四者連名による団体交渉申入れに対し会社は、これを拒否し、また、上記四者で結成した支援共闘会議名による団体交渉申入れについても、会社は、二重交渉になると

して拒否していることが認められる。

(3) 会社が四者連名の申入れを拒否した理由は、労組法上の交渉当事者以外の交渉団と称する部外者との交渉を行う義務も意思もない、ということにあるが、この四者は、前記工場閉鎖反対闘争支援対策会議の構成メンバーと同一なのであるから、従前の例からみて会社の対組合態度の変化とも認められるのである。しかし、組合側の四者連名の申入れ書に押印されているのは支部印だけであってみれば、他の三者が交渉当事者としての申入れか交渉員としてのものか明確でないし、組合側もよく説明していないのである。

(4) ところで、前記四者により結成された支援共闘会議に対し、会社は、二重交渉になるとして同会議の申入れを拒否しているのである。なるほど、同会議の申入れは、会社の組合に対する団体交渉拒否に抗議し、争議解決のための交渉となっており、やや、明確さに欠けるところはあるが、当時、会社、組合間には未解決事項が山積しており、また、後記判断のとおり会社の対組合交渉態度からすれば、会社としても共闘会議の申入れの趣旨が理解できないはずはないし、むしろ、組合員を除く全従業員の協力をえているとする会社の考え方を組合側に説明し理解を求めるべきであったと考えるのである。

特に、4月4日の共闘会議の申入れでは、組合に委任されている旨も説明しているのである。そして支部も共闘会議の構成員として当該交渉に参加する以上、会社が主張するような二重交渉となるおそれもないものと言わなければならないし、また、会社も、組合が交渉委任した第三者との交渉を拒否したことはないというのであるから、会社は、共闘会議の本件団体交渉申入れに応ずべきであり、これを拒否する理由の正当性は認め難い。

### 3 会社の対組合交渉態度

(1) 組合は、会社の回答について組合を納得せしめるに足る具体的根拠を示さないような会社の交渉態度を問題としている。

① 前記第1の2及び5認定のとおり、54年度及び55年度賃上げ交渉に際し、会社は、賃上げはゼロだが、一部是正措置を行うと回答しながら、当該是正措置についての組合の質問には、会社が行うことだからということで、組合に対し何ら具体的に説明せ

ず、何回かの団体交渉は空費されているのである。

- ② 54年度冬期一時金問題については、前記認定のとおり、既に当委員会命令も発せられているが、55年度夏期一時金についても会社の態度は、査定の内容、基準等を組合に明らかにする必要はない、とくり返すのみで、遂には、双方の主張は平行線であり、これ以上団交を重ねても無意味であるとし、以後、団体交渉はもたれていない。

他方、組合とは妥結していないことを理由に、他の非組合員にはそれぞれ一時金を支給しているような会社の交渉態度を容認することはできない。

- ③ 55年度年間休日の決定通知について、組合は、白紙撤回しない限り団交には応じないとしたため団体交渉は結局もたれていない。

しかし、このような労働条件の変更（休日113日を103日に変更）については組合と事前協議決定することになっている（53.10.7付け協定第6項）ばかりでなく、会社の通知以前に組合から団体交渉の申入れもあったのであるから、会社は、提案とすべきであったと考える。

この点について、会社は、決定通知とはいっても組合に対する提案であるというのであるが、前記通知書の文言からはその趣旨はうかがえないし、また、組合が協定違反だと抗議しても会社は何ら弁明せず、改めて団体交渉を申入れることもなく、通知通り実施しているのである。その後、年間休日に関連して、裁判沙汰にまで発展していることを併せ考えると会社の態度を肯認することはできない。

- ④ 55年2月16日付労働条件の変更申入れについて、会社は会社再建のためであり、トライデント〔株〕との合併に伴うすり合せであると説明するだけで、組合の要求する資料も示さず、それ以上の説明もしていないことは、前記第1の6認定のとおりである。

この会社申入れは、従来の労働条件をかなり切り下げるものであってみれば、会社は、組合に対し具体的資料を示し、納得するよう説明すべきであると考えますが、会社は、していない。

しかも、トライデント〔株〕には退職金規定があったので、同社から会社に移籍さ

れた従業員には現在も適用されているのであるが、他方、前記53. 10. 7付け協定書附則1では、会社は、1年を目途に退職金制度の導入を検討することになっているのにもかかわらず、組合に対し、この点につき何ら説明していないのである。

⑤ その他、いろいろあるが、54年7月11日婦人会館における団体交渉に際し、組合側の発言に、会社側交渉員が引き上げてしまったことなど、会社側交渉員の従来からの交渉態度にかんがみ、B3取締役が出席してから交渉しようという組合側の態度も肯けるのであって、これを、奇貨おくべしとして退席した会社側B2課長の態度には、もともと、組合と誠意をもって交渉しようと考えていなかったのではないかとする疑いすらもたれるのである。

(2) 前記(1)の④ないし⑤に判断したとおり、会社の対組合交渉態度は、会社の弁明にもかかわらず、組合との団体交渉を誠実にやり、問題を解決しようとしたものとは到底認めることはできない。

ただ、このような会社の態度のよりどころは、組合員を除く全従業員が既に会社の回答を了承し、会社の再建に協力してくれているので、組合も会社の再建に協力してくれというところにある。

だからと言って、前記判断のとおり会社の対組合交渉態度をもって、組合の協力を求めうるものでないことは自明のことであって、この間、組合側に不都合な行為も認められない。

しかも、会社のいう全従業員が賛成しているとする理由の第一は、社員組合の存在にあることは推認するに難くない。

しかし、この社員組合は、前記第1の1の(3)認定のとおり、会社の社長以下全従業員(組合員を除く。)をもって構成員とし、各職場から選出される代議員により構成される代議員会において、社長から提案される従業員の労働条件等を決定しているというのである。このような社員組合は、会社の従業員が主体となり自主的に組織された労働組合でもなく、民主的な意思決定機関も持たず、労働条件につき会社と団体交渉を行っているものでもないのであるから、社員組合が会社の回答内容に賛成しているということも、



それは会社の意向そのものと言わざるをえない。

(3) 従って、会社は、組合員を除く全従業員が了承し、会社に協力してくれているとし、これを理由として、組合に対して会社回答・提案通りで妥結することを求め、前記判断のとおり不誠実な態度で組合との団体交渉に臨んでいることは、実質的に組合との団体交渉を拒否しているものと認めざるをえない。

4 以上1ないし3判断のとおり、組合が主張する①交渉期日の延引、②交渉場所、③交渉時間の問題については、会社の不当労働行為とまで認定しないが、会社が支援共闘会議との団体交渉を拒否したこと及び会社の対組合交渉態度については、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認める。

5 本件不当労働行為の救済としては、前記判断のとおり、会社の対組合交渉態度のよりどころとする組合員を除く全従業員の同意と協力をえているということが、必ずしも正常な労使関係のもとにおけるものでないことも考慮し、また、本件労使間の諸問題を解決し、労使関係の正常化を図るためには、従前の例に徴しても、支援共闘会議との団体交渉を会社に命ずることが必要であると考え、組合の請求する救済内容の趣旨もここにあるものと認め、主文のとおり命ずることとした次第である。

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条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和55年10月13日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清