

命 令 書

申立人                   ブリタニカ新労働組合

被申立人               日本ブリタニカ株式会社

主                       文

- 1 被申立人日本ブリタニカ株式会社は、申立人ブリタニカ新労働組合に対して、社内に最小限の広さの組合事務所を貸与しなければならない。
- 2 被申立人会社は、すでに合意している便宜供与に関する事項について、申立人組合からの労働協約化の要求を拒否してはならない。

理                       由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本ブリタニカ株式会社（以下「会社」という。）は、昭和53年6月7日、申立外エンサイクロペディア・ブリタニカ（ジャパン）インコーポレーテッド（以下「旧社」という。）の全額出資により英語教育機材及び書籍の出版、販売等を目的として設立され、従業員数は約310名で、肩書地に本店を置くほか札幌、名古屋、大阪、福岡にそれぞれ地方事務所を置いている。そして、昭和53年7月3日以降、会社は旧社従業員を従前と同一の労働条件で雇用している。
- (2) 申立人日本ブリタニカ新労働組合（以下「新労」という。）は、昭和50年10月25日、旧社の従業員をもって結成した労働組合であり、組合員数は約30名である。なお、翌年1月15日に東京地方一般同盟に加盟した。
- (3) 会社には、申立人組合の結成以前より旧社従業員をもって組織する日本ブリタニカ労働組合（以下「旧労」という。）があり、総評出版労連に加盟しており、組合員数は約200名である。

2 申立人資格について

- (1) 会社の組織の概略は、社長、副社長のもとに編集、総務、財務、業務、語学サービス事業部の5本部（別に企画室）、その下に11の部とさらにその下に20の課があり、4つの地方事務所は業務1部に属している。そして職別も各本部長一部長一課長又は地方事務所長といったラインと他に部長の下に次長が、課長の下に課長代理がおかれている。

また、会社には社長、副社長と各本部長ならびに監査役をもって構成され、主として業務上の政策決定にあたるマネジメント・コミティ（略称M・C）とその下に各本部長、部長、次長（次長相当職である地方事務所長は出張期間中随時出席できるほか議長が必要と認めた場合出席）をもって構成され、主として業務上の政策遂行にあたるシニア・マネジャーズ・コミティ（略称S・M・C）とがある。

会社には以上の職制についてその職務権限を定める規程はなく、慣行によって業務が

運用されているだけでなく、会社の組織、人員、職能はいまだ未整備の状態にある。そのため、各職務を同一人が兼務しているケースが多く、例えばB<sub>1</sub>編集本部長は語学サービス事業本部長、教材開発部長、出版部長、B I 部長、出版営業課長を兼務している。

ところで、申立人組合員のうちには次長が2名、課長が7名、さらに地方事務所長であって次長相当が1名、同じく課長相当が2名（いずれも本件結審時）いる。

- (2) 次長の職務は、形式面からみると、本務部長を置く部の次長（営業サービス部における本件申立組合員A<sub>1</sub>が該当）は、本務部長の補佐、代行ということになり、兼務部長による部の次長（業務1部における本件申立組合員A<sub>1</sub>が該当）は本務部長の職務に近い職務を行使することになり、本務、兼務部長とも置いていない部の次長（組合員にはいない）は実質的にも部長職務を行使することになる。そして、担当部における通常の業務は任された形になっているが、政策的なことあるいは例外的事項については本部長主宰の部内会議で相談し、ときには本部長がマネジメントの理解を取りつけることもある。

なお、販売部門に申立人組合員である次長がいるが、同人は、販売部門の最高責任者を兼ねている社長の補佐として調査、報告、意見具申あるいはセールスの戦略等に関してスタッフ的役割を有している。

- (3) 従業員の増員あるいは欠員の補充の必要性についての発議は、それぞれの部課の課長以上（地方事務所長を含む）の者が行い、人事部を経由して副社長の承認を得て募集手続き、選考を行う。選考にあたっては、人事部の者が面接に立会う。採用することを決定したら人事部に報告し、人事部において決裁のための書類を作成、副社長までの決裁を得ることになるが、この決裁は、いわば自動的に近いものになっている。

なお、会社と旧労との間には、欠員が生じた場合は、同質、同量の観点で補充しなければならないが、補充しない場合は協議するものとするとの協約がある。

- (4) 従業員の昇格推薦、選考は、人事部からの推薦依頼にもとづき、所轄の課長以上（地方事務所長を含む）の者が「昇格推薦書」に勤続年数、在任期間など所定の内容と推薦理由を記し、本部長を経由して人事部に集約され、部長会で説明が行われた後M・Cで審議され、決定されることになっており、各推薦者の推薦理由が強く影響することは少ない。

- (5) 予算の編成は、M・Cで基本要項が決められ、S・M・Cに流され、特に定めはないが、課長、次長段階で行うことが多い。そして部長、本部長の承認を得てからM・Cの最終審議を経て決定される。

執行は、それぞれの担当職能において課長、次長、部長が行うことになる。

なお、地方事務所においては、編成、執行とも所長が行うことになっており、また、予算の編成、執行に限らず地方事務所の主たる業務（契約審査、入金管理、顧客サービス等）の遂行については東京の契約審査担当次長、課長とは上下関係はない。

### 3 旧社当時における組合事務所などに関する労使交渉の経緯について

- (1) 旧社は、旧労に対し本店内に約30平方メートルの組合事務所を貸与し、現在に至っている。

昭和49年11月26日、旧社は旧労と「会社は現行スペースの有効利用の見地から速やかなる総合的配置換えを図るものとする」、「会社は、労働組合事務所の狭小さを認識し、

その拡充を図るものとする」などと合意したため、旧社は社内スペースの変更などを行うには旧労と協議することが必要となっていた。

(2) 昭和51年2月2日、新労は旧社に対して組合事務所、什器備品、電話、掲示板などの貸与ならびに組合役員の時間内組合活動の有給保障（1日につき1時間）などを文書で要求した。これに対し旧社は、2月4日「組合事務所の設置については認めるが、社内スペースの問題もあるので、場所その他については2週間以内に別途回答するものとし、合意に至った場合は速かに設置するものとする」と新労に文書で回答し、同時に什器備品、電話（但し、設置は組合事務所設置後）、掲示板の貸与ならびに業務に支障のない限りという条件を付して組合役員の時間内組合活動の有給保障（1日につき1時間）を認めた。

(3) 2月18日、旧社は新労に対し、①スペースの調査ができていない、②旧労との協議も成立していないとの理由をあげ、旧労と協議が整い次第対処したいと回答した。また、2月23日の新労からの再要求に対しては、2月24日、問題の本質を踏まえて慎重かつ総合的に取組まねばならない事柄なので、会社としての結論を得た時点で改めて協議したいと回答した。

一方、旧労は、旧社が新労に便宜供与を回答したことを旧労破壊攻撃に加担するものと受け止め、新労結成以来掲げていた「新労解体」などを目的にスト権を確立して闘争を強化する動きを示していた。

4月19日、旧社は新労に対し、組合事務所設置の履行については、「財務体質上の制約ならびにスペースの実態からみてその実施が極めて困難であり、また、旧労との協議が成立する見通しも全くたちませんので、遺憾ながら貴意にそうすることができません」と文書で回答し、さらに6月7日、2月4日付組合事務所設置についての回答を白紙撤回した。

(4) 昭和53年6月7日、従来旧社が外国法人の形式をとっていたことを改め、日本法人として会社（被申立人会社）が設立された。会社は旧社の営業を引継ぐと同時に7月3日、旧社従業員を雇用して営業を開始した。

この間、6月22日、旧社は旧労の日本法人化に関する要求にこたえ、実態上旧社と会社は一体であることを旧労に確認した。さらに同日、会社は旧労に対し労働協約の確認と実行、労働協約の遵守などについて会社は変更することなく旧社より引継ぐことを確認した。

#### 4 組合事務所の貸与及び便宜供与の労働協約化問題について

(1) 昭和53年7月18日、新労は会社に対し、日本法人化に関し、6月22日に会社が旧労に確認したのと同じ内容のことを確認することならびに旧社が新労に認めていた便宜供与（掲示板の貸与など）を労働協約化することについて申入れた。これに対し会社は、7月25日「旧労に示した日本法人化に関する回答と同一内容の権利要求については現時点に至っては法律上不可能の事項である」、「労働協約の締結については遺憾ながら現時点において締結する意思はありません」と回答し、新労のいずれの申入れも拒否したが、掲示板の貸与などの便宜供与については、旧社が新労に認めてきたのと同じ内容で認める旨通知した。

(2) 9月11日、新労は会社に対して①組合事務所を貸与すること、②7月25日付便宜供与

の回答を労組法第14条の要件をみたく書面に作成することについての諾否を求めた。これに対し会社は9月13日、①については「スペースのやりくり等物理的その他の事情により当面遺憾ながら御期待にそうすることができません」とし、②については「承諾する意思はありません」としてともに拒否した。

- (3) 9月29日、新労と会社は、組合事務所貸与の件ならびに便宜供与に関する労働協約化などを議題に団体交渉を行ったが、進展はなかった。当日の団体交渉において、会社は「組合事務所のスペースとして少々であれば絶対割けないとは思いますが、正確にいえば困難である」、「9月13日の会社回答にいうその他の事情については説明したくありません」と回答し、また労働協約化については「実際に貸与しているのだから支障がない」、「あまり気が進まない」と回答した。

10月4日、新労は会社に対し、「必要最低限の組合事務所の貸与」を申入れた。

- (4) 以来現在に至るまで、新労は組合事務所の貸与をうけていないが、執行委員会などの会議は、業務に支障のない限り会社から社内会議室を借りて行っている。
- (5) ところで、会社は現在肩書地所在の明宝ビルのうち、㊦ 8階約315平方メートル、㊧ 10階約1,543平方メートル、㊨ 11階約771平方メートル、㊩ 12階約162平方メートルを借用し、本店事務室としている。そのうち、㊩は昭和51年4月に、㊦は昭和54年5月にそれぞれ借増ししたものである。とくに㊦については、当時会社が約230平方メートル程度の借増しをビル所有者に要望したが、ビル所有者の意向にそって、現行どおりの約315平方メートルを一括借用したものであって、現在㊦には、セールスのための会議に月間のうち1週間程度使用されるスペース約115平方メートル、非常勤取締役の個室約17平方メートルなどがある。なお、旧労の組合事務所約30平方メートルは10階にある。

新労が旧社当時も含め、組合事務所貸与の申入れをして以来、以上のように会社は2度の事務室スペースの借増しを行っているが、この間会社は新労組合事務所のためにスペースを割きうるかについて、具体的に検討したことはない。

## 第2 判断

### 1 申立人資格について

- (1) 被申立人は、申立人組合は管理職を中心として結成された組合であって、労働組合法第2条但書第1号に該当する。従って同法第5条第1項により本件救済を求める資格がないので却下されるべきであると主張する。
- (2) 被申立人のいう管理職について職務権限を定めた規程はなく、慣行によって業務が運用されており、また、会社機構、職能については兼務者が多いところからみて未整備の状態にあるといえる。特に、①従業員の採用関係のうち、各部課の課長以上が密接に関与する増員あるいは欠員の補充については、その必要性についての発議はするものの、採否の決定は管理職固有の権限というよりも会社と旧労間の人員補充に関する協約に基づく面が強く作用しているものとみるべきで、いわば消極的権限にすぎないものとみざるを得ない。②昇格についても、推薦はするものの、その推薦が強く作用しているとはみられず、M・Cに直接の決定権があるとみるのが相当である。③予算面でも特に定めたものがない点からみれば、次長、課長の固有の権限とまではみられず、むしろ慣行的に行っているにすぎないものと認められる。

なお、地方事務所長の権限についても、東京の次長、課長と上下関係がなく、一見独

立した権限を行使できるかの観があるが、その内容は地方事務所の主たる業務の日常的遂行の範囲を出るものではないと認められる。

(3) 以上の点を総合すると、現状では申立人組合員である管理職は、労働組合法第2条但書第1号に該当するものとは認められない。

## 2 組合事務所貸与問題について

(1) 申立人は、被申立人が申立人に組合事務所を貸与しないのは、旧労を優遇して申立人を不当に差別する支配介入であると主張し、被申立人は、本来使用者は組合事務所を貸与する義務を負っているものではないと主張し、さらに貸与できない理由として①現行スペースが狭隘であるため業務に支障が生じている、②その他の事情のあることをあげている。

(2) たしかに一般的には使用者は、組合事務所を貸与しなければならない義務を常に負ってはいないが、企業内に組合が併存する場合、一方の組合には組合事務所を貸与しながら他方の組合に貸与しないことは、相当の合理的理由の存在しない限り組合間の差別をするものであって許されない。

(3) そこで、本件における拒否理由をみるに、①スペース問題では、特に本店事務室のうち、8階は、「スペース」を理由に拒否した昭和53年9月13日より後の54年5月に借増した際、ビル所有者の都合で会社が必要とする面積以上に借りたもので、その際申立人組合の要求にこたえ得るか否かについて検討した経過が認められないこと、②さらにその他の事情では、スペースの変更について旧労と協議するとの合意が存在するところから申立人組合に組合事務所を貸与することによって今後の労使関係の悪化を懸念しての逡巡であろうことは推認できるが、経過からみて会社として最善の努力をし、旧労と十分な協議を尽した末の理由とは認められない。

(4) 以上の点を併せ考えると、会社があげる拒否理由には何ら合理性を認めることはできない。むしろ組合事務所を貸与しないことによって申立人組合を弱体化せんと意図のもとに考えだした拒否理由に過ぎないものと認めざるを得ない。

## 3 便宜供与の労働協約化問題について

(1) 申立人は、旧労とは便宜供与について協約化しながら申立人とは内容について合意に達したにも拘らず協約化しない行為は不当な差別であると主張し、被申立人は便宜供与について申立人と確約したことは事実だが、これを協約化し、記名押印する旨の合意が成立したわけではないので協約化の義務はないと主張する。

(2) 会社は、旧社時代の51年2月以降、また新社としても53年7月に便宜供与を認めており、この間便宜供与の内容に関して一度もトラブルが発生したこともなく継続してきた。このような経過からみると、事実上、労働協約が存在しないがために労使間で確約した便宜供与の件に関して支障が生じているとはみられないが、労使間の合意事項について労働協約としての形式的要件を整えないことが組合の組織維持・運営上不利に作用するであろうことは否定できないから、たとえ労働協約化の合意が成立していたわけではないとしても、本件のように便宜供与を51年2月以降継続して実施しながら、労働協約化を拒否するについて具体的理由も述べず、併存する一方の組合とは労働協約を締結し、他方にはこれを敢えて拒否し続け、そのことについて特段の理由の認められない本件においては組合間の差別をするものとして正当とは認められない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人組合に組合事務所を貸与しないことおよび便宜供与に関する合意事項を労働協約化しないことは労働組合法第7条第3号に該当する。なお、申立人はポスト・ノーティスをも求めているが、主文の程度をもって足りると考える。

よって、労働組合法第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56年10月20日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏