

東京、昭56不29、昭57.8.3

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方南部支部  
申立人 総評全国一般労働組合東京地方南部支部東京電波パート分会  
被申立人 東京電波株式会社

主 文

- 1 被申立人東京電波株式会社は、申立人総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部東京電波パート分会所属の分会員A1に対して行った、昭和55年11月20日の欠勤扱いを撤回し、同年11月分賃金でカットした金額を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人分会所属の分会員A2、同A1に対して、昭和55年年末一時金として、1.2か月の割合で算定した金額をそれぞれ支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人支部および同分会を排除して、申立人分会に所属する分会員の時給額改訂の取り決めを個別的行うなどの方法によって、申立人両組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人会社は、下記事項について、申立人支部および同分会と誠実に団体交渉を行わなければならない。
  - (1) 勤続手当および皆勤手当の支給打切りについて。
  - (2) メーデーおよび分会大会などの年間特別有給休暇の設定について。
  - (3) 組合事務所の貸与について。
- 5 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、被申立人会社の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部  
支部長 A3 殿  
総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部  
東京電波パート分会  
分会長 A2 殿

東京電波株式会社  
代表取締役 B1

当社の行った下記の行為は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会で、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します。

(注、年月日は、文書を掲示した日を記載すること。)

記

- 1 貴組合所属の分会員A1が請求した、55年11月20日の年次有給休暇を拒否して、欠勤扱

いとし、賃金カットしたこと。

- 2 昭和55年年末一時金の支給について、貴組合所属の分会員に対し、0.3か月分の差別回答を行い、かつA2、A1両氏に対して、他の従業員と同様の支給率で同年末一時金を支給していないこと。
- 3 貴組合に所属する分会員の時給額を改訂、実施するに当たり、貴組合を排除して、個別的な取り決めを行ったこと。
- 4 貴組合から申し入れのあった、①勤続手当、皆勤手当の支給打切り、②メーデー、分会大会などの年間特別有給休暇の設定、③組合事務所の貸与を議題とする団体交渉に、誠実に応じなかったこと。
- 6 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

- (1) 被申立人東京電波株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都大田区）に本社および工場を有し、水晶振動子等の製造・販売を業とする会社であり、従業員は約80名（パートタイマー10数名を含む。）である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部（以下「支部」といい、下記分会と併せ「組合」という。）は、主に東京都南部地区に存在する企業、事業所に雇用される労働者で組織する労働組合である。
- (3) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部東京電波パート分会（以下「分会」という。）は、昭和51年11月17日、被申立人会社に雇用されるパートタイマーによって結成された労働組合であり、本件申立時（昭和56年3月2日）の組合員は9名であったが、現在は2名である。

#### 2 「争議解決協定書」の締結とA2ら9名の職場復帰

- (1) 昭和54年3月、会社がパートタイマー全員（35名）を解雇したことが契機となり、組合は、その解雇撤回闘争を続けてきたが、昭和55年9月1日に至り、組合と会社との間で後記のような「争議解決協定書」が締結され、これに基づき、パートタイマーのA2、A1ら9名の分会員は、職場復帰した。
- (2) 上記パートタイマーが解雇される以前には、会社と支部との間で、およそ以下のような内容の協約（52年4月25日付「協定書」、53年4月28日付「覚え書」および同年12月22日付「覚え書」）が締結されていた。すなわち、年次有給休暇（9日）、生理休暇、退職金に関する定めのほか、本件に関連するものとして、(ア)年間特別有給休暇として、メーデー（1日）、組合大会（半日）のほかに、54年には、年始休日として、1月5日、6日の2日間、5月連休として5月2日、夏休みとして8月1日、の4日間を与える。(イ)就業時間内の組合活動について、1か月50時間を上限として、賃金カットしない、などのことが定められていた。
- (3) 55年9月1日付で締結された「争議解決協定書」では、本件に関連するものとして、およそ以下のようなことがらが定められていた。
  - ① 会社は、A2ら9名の解雇を撤回し、同人らが解雇前と同様、期間の定めのない雇

用契約に基づいて、会社の従業員たる地位を引き続き有していることを確認する（第1項）。

② 会社はA 2ら9名の職場復帰に先立ち、本件争議解決にともなう特別有給休暇を、9名全員に対し、本協約の成立の翌日から1週間与える（第5項）。

③ 会社は、先に支部との間で締結した、年次有給休暇、生理休暇、退職金についての協約（註、上記②の協約を指す。）が引き続き効力を有することを確認する（第7項2号）。

④ 会社は、支部、分会に対し、次の便宜供与を与える。

就業時間内の組合活動に関しては、1か月7時間を限度とし、支部、分会の請求に応じ与えるものとする。組合事務所に関しては、会社は、将来会社施設内に組合事務所を与えることを約す。当面の間、会社は、支部・分会の求めに応じ、集会場所等の便宜を与えるものとする（第7項3号）。

### 3 年次有給休暇の請求拒否について

(1) A 2ら9名の分会員は上記「争議解決協定書」で認められた1週間の特別有給休暇（第1、2(3)②）のほか、会社の了解を得て、各人の年次有給休暇を一週間利用した後、昭和55年9月16日から就労を始めた。

(2) 同年9月20日、分会員2名が、9月22日に行われる予定の組合関係の集會に参加すべく、年次有給休暇を請求したところ、会社は、1名については、多忙を理由にこれを拒否して欠勤扱いとしたうえ、9月22日当日、会社のB 2部長は、職制に対して、「パートには年次有給休暇をやるな」などと大声で指示した。そして、会社は、9月22日以外にも、一旦認めていた他の分会員数名に対する年次有給休暇を欠勤扱いに変更した。この措置に対し、9月25日、A 2分会長らが年次有給休暇の請求は、会社の担当者と話し合っただけで出たものであると抗議したところ、B 3生産管理課長は、「僕は知らない、とにかく組合活動のための年次有給休暇は認めない」などといった。しかし、その後、会社は、分会に何んの説明もないまま、上記欠勤扱いとした分について、いずれも、年次有給休暇扱いに変更した。

(3) A 2分会長、A 1分会員ら8名が、前記争議解決を祝う「闘争勝利祝賀会」の準備のため、同年10月8日の年次有給休暇を会社に請求したところ、会社は、8名も一度に休めば業務に支障が生ずるので半分くらいにしてほしい、そうでなければ認められないといったが、A 2らはこれに応じなかった。そこで会社は、当日出勤しなかった8名全員について、欠勤扱いとし、10月分賃金からそれぞれ賃金カットした。当時、これら8名の分会員のうち5名は、生産管理課に配属され、残る3名は、各々別の課に配属されていた。そして、生産管理課の従業員は非組合員5名（男子3名、女子2名）と分会員5名（女子5名）の10名で構成されていた。

(4) A 1分会員が、同年11月20日の年次有給休暇を請求した際、A 1の上司は、その使用目的を執拗にたずねた。しかし、A 1は「いう必要がない」として、これを拒んだところ、B 1社長は、A 1の態度が反抗的で、きわめて不穏当であるとして、同人の年次有給休暇の請求を認めず、欠勤扱いとし、11月分賃金から賃金カットした。

### 4 勤続手当と皆勤手当の支給打切りについて

(1) A 2ら9名の分会員は、55年9月25日に支給されるべきはずの9月分賃金を同年10月

6日に会社から支給された。さらに、受領した9月分賃金の中には、解雇された54年3月当時支給されていた勤続手当（勤続6か月ごとに所定の就労時間の80%以上を継続勤務した場合、毎月1,000円が支給され、上限は5年勤続10,000円）と皆勤手当（月間、1日欠勤の者は、3,000円、2日欠勤の者は、2,000円、3日欠勤の者は、1,000円支給される。）が含まれておらず、その後の賃金でも両手当は支給されなかった。組合は、両手当の一方的支給打切りは、不当であるとして、後記のとおり、団体交渉でこれを取りあげ、会社を追及した。

(2) ちなみに、会社は、A2ら9名の分会員が職場復帰する時点で、既に非組合員のパートタイマーを7名ほど雇用していたが、これらの者に対しては、当初から両手当とも支給しなかった。

#### 5 55年年末一時金の差別回答について

(1) 会社は、55年11月25日の団体交渉において「年末一時金は、現在検討中である。額が決まれば団体交渉で回答する」と組合に述べながら、その2、3日後に非組合員のパートタイマーに対して、55年年末一時金の支給率を1.2か月とする旨、発表した。

(2) これに驚いた組合は、早急に年末一時金交渉を開くよう会社に申し入れ、ようやく、12月15日に団体交渉が開かれたが、非組合員のパートタイマーに対しては、既に12月13日、1.2か月の割合で55年年末一時金が支給されていた。

(3) 会社は、上記12月15日における組合との団体交渉において、分会員については、55年年末一時金の支給割合を0.3か月とする旨、組合に回答した。0.3か月とした理由は、同年年末一時金の対象期間が、55年5月16日～11月15日の6か月間であるところ、分会員の稼働日数は、職場復帰した9月16日以降の2か月間だけであって、非組合員の三分之一であるから、これを基礎に算出したというものであった。これに対して、組合は、55年9月1日～16日までは有給休暇の期間であり、同年9月1日前については、前記「争議解決協定書」で従前の地位が継続しているのであるから（第1、2(3)①、非組合員のパートタイマーと同じ1.2か月の支給割合をもって交渉の前提とすべきである旨、主張した。しかし、会社は態度を変えず、当日の団体交渉は物別れに終わった。

(4) 翌56年2月6日の団体交渉でB1社長は、「組合が1.2か月に固執するなら会社は従来の線から一步も出ない。会社は平均何か月か出す用意はある。早く解決したいのは会社の方だ」との態度を示したが、0.3か月に上乗せする具体的提案は行わなかった。そしてその後も、これに関する団体交渉が行われたが、具体的進展はなく、結局今日に至るまでA2、A1両分会員に対する55年年末一時金は支給されていない。

(5) 他方会社は、分会を脱退したパートタイマー7名（うち、6名は56年7月頃、1名は12月頃、組合を脱退したものと推認される。）に対しては、前記非組合員のパートタイマーに対する支給率を0.1か月上回る、1.3か月分の55年年末一時金を支給した。

#### 6 組合を排除した時給額改訂について

(1) 組合は、前記55年9月1日の「争議解決協定書」締結の際、当時、会社が募集していたパートタイマーの時給が455円となっていたので、この額を下回っていた当時の分会員IおよびO（56年7月頃、組合を脱退したものと推認される。）の時給を455円に引き上げるよう要求したところ、会社も、これに同意した。しかし、会社は、両名が職場復帰した後の55年9月分賃金で時給額を改訂せず、10月分以降の賃金でも、ひきつづき従前

の時給額のまま支給していた。

- (2) これについて組合は、約束違反であるとして会社を追及したところ、B1社長は、後記、56年2月6日に行われた団体交渉の席上、「I、O両名の時給額引き上げについては、将来的に考えているが、この団交時点での引き上げは考えていない」と答えながら、一方で、I、O両名に対しては、組合を介さず、既に、個別的に時給額の引き上げを取り決め、これを内示したこと、を認めた。そして、同年2月25日、I、O、両名に対し、55年9月に遡り、時給額を455円に改訂した差額を支給した。

7 本件申立に係る、いわゆる誠実団交の問題について

- (1) 前記認定のとおり、A2ら9名の分会員が職場復帰した直後から、(ア)9月分賃金の遅配、(イ)勤続手当、皆勤手当の支給打ち切り、(ウ)年次有給休暇の請求拒否、(エ)年末一時金の差別回答、等の問題が相次いで生じ、不安定な労使関係が続いた。そして、組合はこれらの問題について、55年11月5日、第1回団体交渉を行い、その後、11月25日、12月15日にも、団体交渉を重ねた。この交渉において、会社と組合の間でかなりの応酬があったものの、全体として内容の進展に乏しく、双方の見解が対立したまま越年した。
- (2) そこで組合は、あらためて、56年2月6日、会社に対して、会社の姿勢は、前記「争議解決協定書」の精神に反しているなどとして、団体交渉を誠実にを行うよう「要求書」（本件申立に係る事項のみ記載する。）を提出したところ、同日会社もこれに応じ、団体交渉が行われたが、その概要は以下のとおりである。

整理番号	団体交渉要求事項	会社の回答
①	勤続手当の一方的支給打ち切りをただちに改め、1980年（昭和55年）9月分賃金に遡り支給すること。	1980年3月から勤続手当も皆勤手当も廃止し、現在、制度として実施していない。従って勤続手当は支給するつもりはない。なお、55年9月1日の「争議解決協定書」締結に際して、組合もバックペイの算定基礎に勤続手当を算入していない。
②	皆勤手当の一方的打ち切りをただちに改め、1980年9月分賃金に遡り支給すること。	皆勤手当、勤続手当の制度そのものは、今後の課題として検討する用意はあるが、従来のものは支給しない。
③	1980年9月16日以降、組合員が請求した、年次有給休暇については、これを認め、遡り実施すること。	現時点でも、欠勤扱いとしたものを有給扱いとすることは、認められない。有給休暇は許可制である。
④	組合員の有する年次有給休暇の残存日数を当人にそれぞれ明示すること。	（注）この交渉では、労使双方とも、この項目については、ふれていない。
⑤	労働基準法を守り、就業規則を作業所内に掲示すること。	法律的にやらなければならないことは知っているが、将来掲示すればいいだろう。今のところ、新しい就業規則を整備中であるが、組合には渡せない。

⑥	1980年年末一時金について、慣行を充分に尊重し、一時金交渉を再開すること。	実労働が少ないのだから、他のパートと同じ支給をすると不公平になる。一時金の交渉は、今後ともするが、組合が1.2か月以上との見解を示すなら、会社も従来示している線から一步も出ない。
⑦	メーデー、組合大会などの年間特別有給休暇をはじめ、すべての労働条件について、労働協約（第1、2(2)）を遵守すること。	その労働協約はすべて破棄されているはずだ。 破棄通告の文書は、あとで見せる (注、結局今日まで示されていない。)
⑧	1980年9月16日以降、現在に至るまで、会社が行って来た就業規則違反、労働協約違反、ならびに不当労働行為について、それぞれにつき、文書をもって謝罪すること。	会社は、組合のいうようなことはしていない。謝罪するつもりもない。
⑨	労働組合事務所をただちに貸与すること。	場所がない。「争議解決協定書」では貸与するのではなく、将来的に検討するとなっている。

(3) その後、組合と会社との間では、当委員会における2回の立合団交を含め、4回ほど団体交渉が行われ、当委員会における4回に亘る和解の中でも、これらの問題がとりあげられ、次のとおり、事実上、部分的に結着を見ている事項もある。

① 皆勤手当について（上記(2)②）

56年3月16日以降、会社は新たに皆勤手当の制度（1か月の遅刻・早退が3回以内または、その累計が1.5時間以内のとき5,000円、1か月の遅刻・早退が4回以内または、その累計が7時間以内のとき2,500円を支給。）を設け、パートタイマーの従業員にこれを支給している（ただし、A2、A1両名については、組合との交渉が妥結していないため、今日まで支給されていない。）。

② 年次有給休暇残存日数の明示について（同(2)④）

会社は、各人が、総務課に聞きにすれば知らせる旨の回答を行っており、事実、A2分会長が、これを聞きに行ったが拒否されていない。

③ 就業規則を作業所内に掲示することについて（同(2)⑤）

会社は、57年2月、「パートタイマー就業規則」を新たに制定し、同月13日以降、社内に掲示している。

④ 年間特別有給休暇について（同(2)⑦）

会社は、56年年末年始2日分の年間特別有給休暇を設け、57年1月25日、A2、A1両分会員に対しても、その2日分の金額を支給している。

## 第2 判断

### 1 年次有給休暇の請求拒否について（第1、3(3)(4)の事実）

(1) 組合は、会社が分会員の請求した、55年10月8日および同年11月20日の年次有給休暇を認めず、欠勤扱いとしたことは、分会員個々人に対する不利益扱いであるとともに、組合活動の制約を意図した不当労働行為であると主張する。これに対し、会社は、(ア)55

年10月8日の欠勤扱いの件は、分会員全員による一斉休暇の請求であり、とくに生産管理課における従業員10名中5名の分会員が休めば、同課の仕事に支障がきたすことを分会員らが知りながら、これを請求したものであって、正当な年次有給休暇の行使とはいえないから、これを認めなかったものであり、(イ)また、同年11月20日の欠勤扱いの件については、A1分会員が上司に反抗的であったから、これを認めなかったものであると主張する。

- (2) 前記認定のとおり、会社の部長が「パートタイマーの分会員には、年次有給休暇を与えるな」などと広言し、一旦認めた年次有給休暇を欠勤扱いとするなど、職場復帰直後における分会員の年次有給休暇の請求について、会社が反感を抱いていたことが看取される。

しかしながら、(ア)55年10月8日の欠勤扱いの件については、職場復帰した9名の分会員中、8名もの者が一斉に年次有給休暇を請求したものであること、しかも、会社が、その人数を半分程度に減らすよう申し入れたにもかかわらず、分会員らがこれを聞き入れなかったものであることからすれば、当時、会社がこのような、一斉年次有給休暇の請求をそのまま認めれば、事業運営上の支障とりわけ生産管理課において、半分の従業員が休むことにより、業務上の支障が生ずることをおそれて、これを認めなかったものとみられる。従って、会社がかかる8名の分会員による一斉年次有給休暇の請求を拒否して、欠勤扱いとしたことには、合理性があるというべきであって、組合の主張は採用できない。

(イ)他方、A1分会員に対する、11月20日の欠勤扱いの件については、会社は、同人の年次有給休暇の請求を認めなかった理由として、単に、上司にその使用目的を告げず反抗的であったからというのみで、業務上の支障については、何ら言及していない。もとより、このような理由のみで年次有給休暇の請求を拒否する合理的理由とはなし得ないのみならず、当時、会社が分会員による、年次有給休暇の請求に対して反感を抱いていたことからすれば、この欠勤扱いは、もっぱら、A1が分会員であることを会社が嫌悪したがゆえの不利益取扱いというほかない。

## 2 55年年末一時金の差別回答について（第1、5(1)～(5)の事実）

- (1) 会社は、分会員に対する55年年末一時金として、0.3か月分の回答をしたのは、同年年末一時金の算定期間が、55年9月16日から2か月間であるためであって、分会員であるがゆえの差別回答ではないと主張する。
- (2) しかしながら、会社が、非組合員であるパートタイマーに対する55年年末一時金として、1.2か月分を支給し、しかも、その後、分会を脱退した7名のパートタイマーに対して、非組合員のパートタイマーよりも0.1か月分も多い1.3か月分を支給していながら、一方で、分会にふみとどまっているA2、A1両分会員に対しては、他のパートタイマーより著しく低い0.3か月分の差別回答をしつづけ、未だに他のパートタイマーと同様の支給率で55年年末一時金を支給していないことは、明らかにA2、A1の両名が分会員であることを理由とした差別扱いである、と判断せざるを得ない。そして、A2、A1、両分会員に係る本件救済としては、1.2か月分の支給割合で、これを命ずるのが相当だと考える。

## 3 組合を排除した時給額改訂について（第1、6(1)(2)の事実）

- (1) 会社は、当時分会員であった、I、O兩名に対しては、既に、その要求をいれ、55年2月25日、過去に遡り、時給額を455円に改訂し、その差額を支払い済みであり、しかも現在分会員である、A2、A1兩名の時給額改訂・一時金の支給につき、組合を排除して交渉しようとしたことはないから、本件申立ては棄却さるべきであると主張する。
  - (2) しかしながら、会社は、分会員9名の職場復帰に際し、I、O、兩名の時給額改訂について、組合から申し入れを受け、その実施を約束していたにもかかわらず、これを引き延ばしていたものと認められる。しかも会社は、団交の席上、組合に対しては、ことさらにその実施を検討中であるかのごときポーズをとりながら、一方では、組合の頭越しに、会社と当時分会員であったI、およびOとの間でそれぞれ個別的に時給額改訂のとり決めを済ましていたことは、たとえ、その後、時給額を改訂し、遡及してその差額を支払ったとしても、組合を無視したものであるとの非難を免れず、このような会社の行為は、組合に対する支配介入であるといわざるを得ない。
- 4 本件申立てに係る、いわゆる誠実団交の問題について（第1、7(2)(3)の事実）
- (1) 組合は、会社の団体交渉における態度ないし回答内容は、前記55年9月1日付「争議解決協定書」の趣旨を否定し、極めて不誠実であって、不当労働行為は明白であると主張し、これに対し、会社は、組合よりの団交申し入れを拒否したことはなく、常にこれに応じており、かつその要求事項につき誠意をもって回答しているのであって、組合が自己の要求のすべてが直ちに容れられないことをもって、不誠実と決めつけることは独善的であると主張する。
  - (2) たしかに、会社は、56年2月6日以降の団体交渉においても、社長自らが出席し、組合との団体交渉に応じていることは、事実である。しかし、会社が本件申立てに係る団体交渉要求事項のすべてについて誠実に応じているか否かが本件のポイントであるので以下これについて判断する。
    - ① 勤続手当および皆勤手当の支給打切りについて(第1、7(2)①②および(3)①の事実)
      - (ア) 会社は、55年3月に、制度として就業規則上の勤続手当および皆勤手当を廃止したとか、あるいは、同年9月1日付解雇撤回時におけるバックペイの算出基礎にこれらの手当が入っていないのは、分会員らが自らこれを認めていたものであるとか主張して、職場復帰後の分会員らに対し、55年9月分賃金以降、従前の勤続手当、皆勤手当を支給していない。しかしながら、分会員らが解雇される以前には、就業規則に基づき、勤続手当も皆勤手当も支給されていたこと、また分会員らが職場復帰するに際し、会社から、勤続手当および皆勤手当を支給しない旨の通知を受けていないことについても、双方に争いが無い。
      - (イ) 従って、職場復帰した分会員らが、従前得ていた勤続手当、皆勤手当の支給をひきつづき期待したとしても、不思議ではなく、組合として、これらの手当の支給について、会社に団体交渉を要求することも首肯しうるところである。

しかるに、団体交渉における会社の態度は、上記(ア)前段の主張を固執するのみで、組合の要求に耳を傾けようとしなないものであり、誠実に団体交渉に応じているとは認め難い。そして、前記認定のように、現在、会社では、勤続手当は何人にも支給されておらず、その後、新たに制定された皆勤手当も、従前と異なる内容となっていることなどの状況の変化も認められるのであるから、会社としては、これらの事情

等も併せて、組合の理解を得るべく説得を重ね、早急に結着をみるよう誠意をもって団体交渉を尽すべきものである。

- ② 1980年（55年）9月16日以降の年次有給休暇の遡及承認（同(2)③）について  
この事項については、上記第2、1で判断したとおりであるから、団体交渉事項とする必要はない。
  - ③ 年次有給休暇残存日数の明示について（同(2)④）  
この事項については、第1、7(3)②で認定したとおり、現在では既に解決済みと解されるので、団体交渉事項とすることは相当でない。
  - ④ 就業規則の作業所内掲示について（同(2)⑤）  
この事項については、第1、7(3)③で認定したとおり、既に実施されているのであるから、現在では、団体交渉事項の対象とする実益が認められない。
  - ⑤ 1980年（55年）年末一時金について（同(2)⑥）  
この事項については、上記第1、2で判断のとおり救済されているので、団体交渉事項とする必要はない。
  - ⑥ 年間特別有給休暇等の労働条件につき労働協約を遵守することについて（同(2)⑦）  
会社は、これらの協約は、すべて破棄され、組合に破棄通告をしていると主張するが、その疎明はない。他方前記、55年9月1日の「争議解決協定書」（第1、2、(3)、③）によれば、引き続き効力を有しているものは、年次有給休暇、生理休職、退職金の三つにとどまると解し得る余地もないではない。しかし、上記協約の効力、「争議解決協定書」の条項の解釈というような問題はさて置いても、前記認定のように、分会員が従前得ていたメーデー（1日）や分会定期大会（半日）の年間特別有給休暇（すでに年末・年始2日分は支給されているが）を組合が要求すること自体、不当とはいえない。しかるに会社は、この問題について誠実な対応をしているとは認め難いので、これを、団体交渉の対象事項とすることが相当と考える。
  - ⑦ 謝罪について（同(2)⑧）  
この事項自体を団体交渉事項の一つとすることは相当でないと考ええる。
  - ⑧ 組合事務所の貸与について（同(2)、⑨）  
前記認定の「争議解決協定書」（第1、2(3)④）で会社は、将来会社施設内に組合事務所を与えることを組合と約束しているのであるから、場所がないという理由のみでこれを拒否するのは正当とはいえず、将来設置されうる目途等具体的な内容について、誠意をもって交渉を尽すことが相当と考える。
- (3) なお、組合は、会社が上記団体交渉要求事項中のメーデーおよび分会大会の年間特別有給休暇を認めないこと（第2、4(2)⑥）並びに、組合事務所を貸与しないこと（同⑧）は、いずれも組合に対する支配介入であるとも主張するが、これに関する救済としては、上記団体交渉の対象事項とすることでもって足りると考える。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行った次の行為は、労働組合法第7条第1号、第2号および第3号に該当する。

- ① A1の請求した、昭和55年11月20日の年次有給休暇を拒否して、欠勤扱いとし、賃金カットしたこと。

- ② 昭和55年年末一時金の支給について、申立人分会所属の分会員に対し、0.3か月分の差別回答を行い、かつA2、A1両分会員に対して、他の従業員と同様の支給率で年末一時金を支給していないこと。
- ③ I、O両名の時給額を改訂・実施するに当り、申立人両組合を排除して、個別的な取り決めを行ったこと。
- ④ 本件申立てに係る団体交渉要求事項のうち「主文」第4項掲記の事項について、誠実な団体交渉を行わなかったこと。

しかし、被申立人が、A2ら8名の分会員が請求した、昭和55年10月8日の年次有給休暇を拒否して、欠勤扱いとし、賃金カットしたことは、労働組合法第7条第1号、第3号に該当しない。

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57年8月3日

東京地方労働委員会  
会長 古 山 宏