

命 令 書

申立人 三晃労働組合

被申立人 株式会社三晃社

主 文

- 1 被申立人株式会社三晃社は、申立人三晃労働組合の組合員に対し、被申立人が昭和48年に行った下記第三次回答を基準にして支払われるべき賃金と既に支給された同年4月から7月分の賃金との差額に相当する金員を支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

記

第三次回答（関係分）

- (1) (基本給×7%+一律4,800円)(平均9,667円)+査定上限400円
- (2) 家族手当 妻2,000円増額
子1人につき1,000円増額 } (平均1,393円)
- (3) 格差是正 同一年齢の平均基本給より低い者は、その差の2分の1を是正し、基本給に組み入れる。ただし、上限は3,000円とする。(平均568円)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人三晃労働組合（以下「組合」という。）は、株式会社三晃社に働く労働者によって昭和46年3月16日に結成され、肩書地に本部を置く外、名古屋、東京、大阪及び静岡に各支部を、浜松に分会を置いている。また、名古屋支部は、広告業界の各労働組合の協議体である中部地区の広告労働組合連絡協議会（以下「広告労協」という。）に加盟しており、東京及び大阪の2支部もそれぞれの地区の広告労協に加盟し、組合は、広告業界の他の労働組合と連絡をとり共闘体制を整えている。

なお、組合員数は、愛労委昭和48年（不）第8号事件（以下「48年事件」という。）の申立時約240人、愛労委昭和53年（不）第8号（以下「53年事件」という。）の申立時約120人、併合された事件の結審時約100人であった。

(2) 被申立人

被申立人株式会社三晃社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く外、東京、大阪、静岡及び広島に各支社を、浜松に営業所を置き、広告代理業、出版・印刷業、保険代理業、不動産の賃貸及びこれらに付帯する一切の業務を営むことを目的とする株式会社である。

社員の数は、48年事件の申立時約410人、53年事件の申立時約300人、併合された事件

の結審前約240人であった。

なお、会社には一般社員、嘱託社員及び1年契約の契約社員等がいる。

2 労使関係

(1) 組合結成前の賃上げ

昭和40年1月施行の会社の就業規則によれば、「社員の昇給は年1回以上とし、会社の業績に応じて決める」とされていた。

会社は取締役会の決定により、年2～4回不定期に賃上げを実施しており、昭和42年から45年までは、毎年4月分からも賃上げが実施されていた。また、会社が新卒者を定期的に採用するようになってからは、初任給との均衡をとるための調整措置として賃上げが行われることが多かった。

(2) 組合結成をめぐる昭和46年の状況

ア 新賃金体系及び新機構

従来、会社にははっきりとした賃金体系はなく、昭和46年当初から会社は、新賃金体系の整備及び会社の機構を改革する等のため、ビジョン委員会、機構改革委員会を設置して検討を始めた。

昭和46年2月または3月、会社は全社員に向けて、新賃金体系を発表した。その一部は次の通りで、従来の役職手当に加えて、資格制度の導入による資格手当が新たに設けられた。

- 基本給は、学歴、年齢、勤続年数により決定する。ただし、新賃金体系への移行により賃金が減額することを防止するため従来の役職を、基本給を決定する際の修正要素とする。
- 能力主義の見地から資格制度を導入し、役職手当の外に、資格手当を新設する。
- 家族手当、居住手当、精勤手当等を新設する。

また、3月、会社は新機構を決定し、従来の役職名を変更した。その後更に昭和47年にも会社は役職名を変更しており、その変遷を示すと表1の通りとなる。

表1 役職名の変遷

従来の役職名	46年の新機構による役職名	47年の変更後の役職名
局長	ディレクター	局長
局次長	局コーディネーター	局次長
部長	スーパーバイザー	部長
副部長	部コーディネーター	副部長
課長	A E、チーフ	チーフ
課長待遇		
係長		
係長待遇		
主任		

なお、3月、会社のB1社長（以下「B1社長」という。）は、新機構の説明と称して、係長以上の職制をホールに集め、新機構のA E、チーフ等は、会社の利益代表者であるから、その職責を充分自覚し職務を全うされたい旨を要請して、組合の抗議を受けたことがあった。

イ 昭和46年3月の組合結成通知

昭和46年3月中旬、組合は、会社に組合の結成を通知した。

会社側は、当時の労務担当であったB2常務取締役及びB3取締役総務局長（以下「B3総務局長」という。）が応対にあたり、また、組合側は、組合が加盟している広告労協のA1（大広名古屋支部所属）がこの席に加わった。

ウ 昭和46年の賃上げ

昭和46年3月中旬、組合は会社に春闘要求書を提出し、賃金体系を公開し格差を是正すること、基本給を一律増額することを求めた。

ところで、会社は新賃金体系につき、社員個人々人に対して説明を行った。このため、組合は、3月22日付け通告書で、個人に通知することが「労働条件は労使双方が協議して決定する」という原則を無視した一方的なものであるとして異議を唱え、同日の団交において、組合員の新賃金体系の決定については、今後団交の場において協議することを約した覚書が取交わされた。

その後、3月29日、会社は組合に対し、新賃金体系による定期昇給基準表を示し、これが会社の第一次回答である旨通告した。

その際、会社は組合の質問に答えて、①従前会社には賃金体系はなかったこと、②今後は新賃金体系を適用すること、③基本給の増額要求に対する会社の回答としては、定期昇給基準表によって格付けされる個人別金額によって判断されたいことを補足的に説明した。

ところで、会社が発表した新賃金体系に対し組合は、同一労働同一賃金を貫くこと、職務給等の差別賃金には断固反対すること、大幅な賃上げを求めることを主張して、強く反対した。そして、会社が発表した役職手当の大幅な増額は、職制を優遇して会社の支配権を強めるものであるとして組合は難色を示し、修正をするよう会社に求めた。

結局、会社は当初発表した役職手当を修正して一律3,000円に減額し、一方資格手当を増額して4月下旬、再度全社員に発表した。

会社及び組合双方が合意に達した資格手当及び役職手当の金額は、それぞれ表2及び表3の通りであった。

以後、昭和47年、48年に会社はこの手当額を変更し、役職手当を大幅に増額する一方資格手当を引下げた。

表2 昭和46年春闘における資格手当

資格		金額	
理事	1級	46,000円	※ (19,000) 円
〃	2級	39,000	(18,000)
副理事	1級	36,000	(17,000)
〃	2級	32,000	(16,000)
参事	1級	30,000	(15,000)
〃	2級	28,000	(14,000)
副参事	1級	26,000	(13,000)

〃	2級	10,000	(10,000)
主事	1級	7,500	(7,500)
〃	2級	5,000	(5,000)
副主事		3,500	(3,500)

注（ ）内は、会社が当初発表した金額である。

表3 昭和46年春闘における役職手当

役職	金額
ディレクター 1級	※ (34,000) 円
〃 2級	} (32,000)
コーディネーター 1級	
スーパーバイザー 1級	(30,000)
〃 2級	(28,000)
コーディネーター 2級	} (26,000)
スーパーバイザー 3級	
コーディネーター 3級	} (24,000)
チーフ 1級	
A E 1級	
コーディネーター 4級	} (22,000)
チーフ 2級	
A E 2級	
コーディネーター 5級	} (20,000)
チーフ 3級	
A E 3級	

注（ ）内は、会社が当初発表した金額である。

また、昭和46年賃上げ交渉は、団交、上積み回答を繰返した結果、4月下旬、第六次回答で妥結に至り終結した。なお、その内容は、第一次回答に一律4,500円を上積みしたものであり、また、賃上げは4月分から実施された。

エ 賃金規則

会社は、定期昇給制度を整備するため就業規則を改正し、これに基づき賃金規則を同時に制定して、昭和46年4月1日から施行することとした。

この賃金規則によれば、「定期昇給は原則として毎年1回3月にこれを行う」と規定されている。ところが、昭和47年、会社は、賃金規則を実施するための定期昇給基準表を白紙撤回する旨を発表し、現在に至るまで、定期昇給に関する条項は機能していない。

なお、労使間においては、賃上げにつき、定期昇給、ベースアップの区別をとりたててせず、一括して春闘で処理していた。

オ 管理資料シリーズの配布

昭和46年3月または4月、B2常務取締役が中心となって、「管理資料シリーズ」と題する文書を作成し、管理職に配布した。この文書には、次のような内容が含まれて

いた。

- 組合幹部であろうと誰であろうと職場規律を乱す行為があった場合には、見逃さずにその都度注意し、厳重にチェックして必ず会社に報告すること。
- 不当労働行為であるという主張の虚偽おどし。企業は、企業破壊、生産阻害、非協力の宣伝、煽動や行為を行う分子に対して正面から闘う正当防衛の権利を持っているのだ。それは企業運営のための企業の基本権の一つなのである。組合の側からどのような攻撃を加えてもよい、企業、経営者、職制がそれに反撃を加えたら不当労働行為になるというのは、自分の我がままを押通そうとする虚偽おどしのデマ宣伝以外の何物でもない。

そして、経営者、職制が組合の行過ぎた職場での行動や職場規律の乱れを正しく直そうとすることに対して、不当労働行為という脅かしをかけて対決して行くという戦術をとって行くのだ。

上述のように、理論的、実際的に通用しない脅かしにのる義務はありません。問題が発生したときは、一切の組合折衝は、労担又は人事部に委譲してください。

なお、昭和46年7月からは、B2常務取締役役に替わって、B4取締役（以下「B4労担」という。）が労務担当となり、現在に至るまで同人が人事、労務部門の責任者となっている。

(3) 副部長等の職制をめぐる状況

ア 組合員の昇格及び職制の増加

新機構の発表後、会社は管理体制の充実を図るとして、昭和46年6月、部コーディネーターを増員し、8人の昇格を発表した。なお、8人の内7人が組合員であったところ、いずれも組合を脱退した。

その後8月、会社は更に部コーディネーターを42人増員し、これに伴う昇格を決定した。以後会社は、職制数を順次増加させた。

ところで、昭和37年及び38年に入社した大卒者25人の昇格状況をみると、当初から組合に加入していなかった者（3人）は、全員この昭和46年8月の人事で部コーディネーターに昇格した。また、組合を途中で脱退した者（10人）は、その脱退直後、ほとんど全員が部コーディネーターまたは副部長に昇格し、中には昭和48年に既に部長に昇格している者もいた。

一方、途中で退社した者（12人）を除くと、48年事件の申立て後に至っても、副部長に昇格していない者（5人）は、中央執行委員長経験者であるA2始め、全て組合に留まっている者であった。

また、昭和48年秋、当時のA3組合職場委員（後、中央執行委員）に対し、上司の部長は、副部長への昇格についての話を持掛け、副部長はいわゆる管理職であり組合員であることと両立しない旨を伝えた。同人は、部長に対し、組合を脱退する気持はない旨を答え、結局、副部長への昇格は実現されなかった。

同じ頃、A4組合員に対して、別の部長がやはり副部長への昇格を切出し、同人は、昇格には応じるが組合脱退の意思はない旨を答えた。結局、昇格の発令は行われず、更に昭和50年にも昇格の打診があったところ、同人は前回と同様の答をし、やはり昇格は行われなかった。

なお、副部長または部コーディネーター以上の職制の数及び社員に占める率の推移は表4の通りで、いずれも増加している。

表4

職制数及び率の推移

区分	年月	昭和45年3月 (新機構発 表時)	昭和46年6月 (昇格発令時)	昭和46年8月	昭和47年9月	昭和48年11月	昭和49年9月	昭和51年2月	昭和51年9月	昭和53年2月	昭和56年4月
	昭和45年1月 (組合結成前)										
副部長または部コーディネーター以上の職制数 [Ⓐ] ()内は、副部長または部コーディネーターの数	人 39 (14)	27 (6)	35 (13)	76 (55)	79 (不明)	88 (不明)	80 (不明)	91 (39)	102 (47)	103 (47)	108 (45)
上記以外の社員数 [Ⓑ]	人 432	不明	不明	不明	334	244	216	198	170	161	135
Ⓐ + Ⓑ	人 471	不明	不明	不明	413	332	296	289	272	264	243
職制の率 Ⓐ	% 8.3	不明	不明	不明	19.1	26.5	27.0	31.5	37.5	39.0	44.4
Ⓐ + Ⓑ											

また、組合は、昭和49年3月以降、副部長及び部長は管理職ではないとして、時間外手当を支給するよう求めていたが、会社はもしそのような行政指導があればその時点で検討するとして、組合の要求を拒んでいた。

そこで、昭和56年6月、組合は、副部長及び部長は、労働基準法上の管理監督者には該当しないとして、労働基準監督署に判断を求めた。

同年9月、労働基準監督署は、会社における副部長は、その職務権限からすれば、労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者とは考えられず、また、部長も一部を除いては同条同号に該当せず管理監督者とは考えられない、よって労働基準法第41条第2号に該当しない者については、同法第37条の時間外割増賃金の支払の対象となるので、改善措置をとるよう指導した。

なお、副部長の職務内容は、組合員との比較において、とりたてていべき差異がなかった。

イ 非組合員の範囲につき会社の申入れ

昭和46年8月3日、会社は、組合に対し文書で非組合員の範囲について申入れ、総務、経理の各部門の者、電話交換手、タイピスト、守衛、嘱託社員、契約社員、職制上の地位がAE、チーフ以上の管理監督的地位にある者等を、組合員から除外するよう求めた。

なお、会社の申入れ後、経理部門の者及び嘱託社員から12・13人の組合脱退者が出た。

(4) 昭和47年の状況

ア 役職手当の増額

昭和47年4月、会社は、従来一律3,000円であった役職手当を副部長以上の職制については19,000円に増額した。なお、副部長の下位の職位であるチーフの役職手当は従来どおりの3,000円であった。

イ 昭和47年の賃上げ

昭和47年賃上げ交渉は、5月31日に妥結し、5月分から賃上げが実施された。

ところで、この年、賃上げ交渉の妥結した月から賃上げを実施すること（以下「妥結月実施」という。）の当否が初めて問題となった。妥結書には次の旨が記載され、会社は賃上げと別途に一般社員（組合員を含む）に対し一律8,300円の奨励金を支給した。

今回に限り奨励金として次の通り別途支給する。

一般社員 8,300円

嘱託社員 2,300円

ここでいう奨励金とは、組合のいう4月遡りの主張に鑑み、また、会社は、今後の業績の一層の向上のため全社一丸となって努力することを約し、支給するものである。

なお、昭和47年の一般社員の基本給に係る賃上げ額は、8,174円であった。

ウ 名古屋新報に記載のB1社長の発言

昭和47年5月25日付けの名古屋新報（名古屋地域の業界紙）に、「不況そっちのけでスト、労使にらみ合う三晃社」と題して、次のような記事があった。

——不況そっちのけでスト、労使にらみ合う三晃社——

三晃労組は5月18日午後1時デモ行進、翌19日全日ストをやった。17日まで三晃社屋には要求ビラがベタベタ。

三晃労組は、昨年3月16日結成、今年の春闘要求は5桁。

大阪の旭広告がストでつぶれた。その旭広告労組員が三晃大阪支社へ入社するとき、B2常務取締役は、あれだけ苦勞したからストはやらないと判断して、本社の反対を押し切って入社させたと言っていたが、その見通しは甘かった。

大阪読売広告は、涙を流してゼロ回答したが、労組に押された。三晃はそのようなまやかしはやらなかった。

——一步も引かぬ決意、労組はいまや最後のあがき、B1社長強気で語る——

5月18日午後4時、B1社長と約1時間程会談した。

企業内労組のことだから、B4労担に一任している。昨年13,000円アップしたので今度はゼロ回答でも通るが、10%を認めたのに、第一次回答前にストをやった。それでも塩を送ってやったが、予定どおりストを強行した。

どこの労組でもそうだが、正・副委員長はロボット、うちでもA5とA6が中心、これに日共党員2人と、名古屋テレビの者、大広のA1、他の労組が支援。

戦術は幼稚なものだ。

A5を入社させたらやりまくる始末。A5とA6の2人と、旭広告から入社した日共党員2人の計4人のリーダーを解雇すれば、明るい労組になる。

3分の2の労組に対し、3分の1の管理職がいるので支障は来さない。

労組のいいなり（5桁回答）にはならない。企業を守るためにどこまでも労組と闘う。

最悪の場合、東京、大阪を閉鎖しても名古屋は守り通す。B1社長は、闘志満々。異常なまでの労組攻勢は三晃にとって試練。B1社長なら乗り切るだろう。

なお、当時の中央執行委員長はA6であり、また中央執行副委員長はA5であった。

この名古屋新報に記載されたB1社長の発言につき組合は、団交の席において、会社に対し真偽を問い質した。そこでB4労担は、B1社長に事実関係を尋ね、同社長が名古屋新報の者と会って組合についての話をしたこと及び組合の幹部を名指しで非

難するような発言はしなかったことを確認し、これを組合に回答すると共に、名古屋新報の記事につき会社は責任を持ってない旨を述べた。

(5) 昭和48年春闘前の状況

ア 1973年（昭和48年）労務方針の配布

会社は、B4 労担が中心となって「1973年（昭和48年）労務方針」と題する文書を作成し、昭和48年1月、管理職に配布した。その内容は、次の通りで、B1 社長もこの労務方針を承認していた。

1973年労務方針

㊟

① 1972年（昭和47年）度労務方針の分析

昭和47年の労務方針には、7項目の基本方針を掲げ、闘争至上主義、イデオロギー至上主義に毒された三晃労組に対し、企業という一つの基盤の中で繁栄と集活と権利をより豊かなものとするための労使協働を呼掛け、実践に努力したのであるが、年末闘争で実行した諸戦術、所構わぬ無制限なビラ貼り、抜打ちストとしか判断できない大量不就業状態の現出、広告労協、民放労連等の外部勢力を社内に導入してアピールさせる等に見られる如く、組合の体質はむしろその階級闘争性をむき出しにし、企業組合の枠を自ら破る方向をあからさまにすることにより、三晃社という企業と三晃労組との闘いをもって、革命の予行演習でもあるかの如く、行動の激しさを増したのであった。

三晃社という企業に負わされた、社会的責任をほんの一握りの誤った階級主義者の思惑通りに左右されることは絶対許してはならないのである。

② 1973年（昭和48年）度労務基本方針

○ 運命共同体意識運動の推進

——経営参加意識の昂揚——

運命共同体意識を持ち得ない社員があった場合、他の大多数の社員を救うための思い切った措置を採る覚悟も持つ必要がある。

○ 賃金の合理性の追求と成果配分の徹底化

賃金には確かに生活費的把握の一面のあることは否めない。しかしながら、賃金水準の極端に低いときならばいざ知らず、我が社の如く平均的レベルを相当上回った賃金水準の企業においては、既に賃金を生活費的把握においてのみ議論することはナンセンスといわざるを得ない。

総賃金においては、生産性の向上による成果の増大があって始めて大幅な賃金アップが望み得るということを再認識させなくてはならない。

会社が現在まで築き上げて来た他に比して決して恥ずかしくない賃金水準を維持しながら、成果のないところ大きな分配はないという理念の下に、賃金問題に対処して行くものである。

なお、後日、この労務方針の文章につき、B4 労担は、当委員会の審問において、今から考えると大変大人げなかったと思うが、当時は組合につき、闘争至上主義等と表現したように思っていた旨の証言をしている。

イ 資格手当の減額

昭和48年3月、会社は、就業規則及び賃金規則の一部を改正して従来の資格手当を

減額し、その旨組合に通告した。

なお、資格手当の変遷については表5の通りである。

表5

資格手当の変遷

区分	昭和46年、会社が当初発表した資格手当	昭和46年、会社と組合が合意した資格手当	昭和48年、会社が減額した資格手当
	円	円	円
理事 1級	19,000	46,000	25,000
〃 2級	18,000	39,000	23,000
副理事 1級	17,000	36,000	21,000
〃 2級	16,000	32,000	19,000
参事 1級	15,000	30,000	17,000
〃 2級	14,000	28,000	15,000
副参事 1級	13,000	26,000	13,000
〃 2級	10,000	10,000	10,000
主事 1級	7,500	7,500	7,500
〃 2級	5,000	5,000	5,000
副主事	3,500	3,500	3,500

ウ 組合集会場及び事務所

本件申立てに係る昭和48年春闘に先立って、同年3月、会社は、従来組合が集会場として使用していた会社のホールを取壊した。

また、同じ頃、会社は、やはり社屋内にあった組合事務所を、組合と事前に協議することなく移転させた。

なお、組合事務所については既に昭和46年、会社と組合の間に協定が結ばれており事務所の移転にあたっては組合と協議することとなっていた。

組合集会場及び事務所の問題をめぐって、組合は、当委員会に申立てをし（愛労委昭和48年（不）第4号事件）、一方会社は、名古屋地方裁判所に仮処分を申請し（名地裁昭和48年(3)第519号事件）、昭和48年6月に至って、概ね次の内容で訴訟上の和解が成立した。

和解条項

- 昭和48年6月3日限り、組合は組合事務所を明渡す。
- 組合の集会は原則として会社社屋の地下食堂を利用し、食堂の使用が不能の場合には、会社において業務に支障のない限り、会社の指定する所での集会使用を認める。
- 会社は、組合に対し紛争解決金として金10万円を支払う。
- 会社は、本件の如き事態に至ったことにつき遺憾の意を表明し、双方今後労働協約を遵守することはもとより、正常な労使関係を築くため努力する。

3 昭和48年の賃上げ交渉経過等

(1) 春闘要求書の提出

昭和48年3月16日、組合は、会社に春闘要求書を提出し、当日恒例により、組合の要求の趣旨を説明するための団交が行われた。要求の内主なものは次の通りであった。

なお、組合は、回答日を3月26日と指定し、文書での回答を求めた。

- 基本給を一律23,000円増額すること。
- 同一年齢同一賃金の原則を守り、基本給について格差を是正すること。
- 居住手当、精勤手当を基本給に組み入れること。
- 家族手当を増額し、また、扶養家族手当を新設すること。
- 土曜日を完全休日とすること。
- 査定を撤廃すること。
- 賃金体系を改悪しないこと。
- 退職金を即刻、無条件に支払うこと。
- 当直を全面的に廃止すること。

3月26日、団交が行われ、会社はこの席上、賃上げに関しては、4月10日前後に回答する旨を組合に伝え、この日は回答を示さなかった。

4月3日、組合は、3月16日提出した春闘要求、組合事務所等について、4月6日に団交を開くよう申入れ、会社も了解した。

(2) 第一次回答

4月6日に先立ち、会社からの申入れにより、4月5日に団交が開催された。組合の春闘要求の内、賃上げに関して会社は文書で第一次回答を示し、基本給部分を平均8,867円増額すること及び妥結月実施によることを答えた。

また、会社は、賃上げ以外の要求については、一部検討はしているが具体的な回答はできない旨発言した。

翌4月6日、賃上げに関する会社の回答をめぐって、更に団交が開催された。

組合は、会社の第一次回答額が同業他社に比較してあまりに低いとして、上積みをするよう会社に求めた。

また、組合が当初要求した基本給の格差是正につき、会社は回答をしていなかったため、改めて組合は回答を求め、加えて、妥結月実施について反対した。

一方、会社は、赤字であるので今回の賃上げ回答となった旨述べ、また、格差是正について、昨年一部を是正したとして、その問題は会社としては解決済であると考えている旨答えた。

(3) 4月中旬の団交

組合は4月7日付けで4月11日に団交を行うよう申入れ、同日、団交が開かれた。

また、4月16日、組合が、春闘要求の回答及び会社から通知のあった就業規則の変更について、団交を申入れたが、会社は、上積み回答はできないとして応じず、翌17日、再度組合が申入れたところ、会社は同様応じなかった。

なお、同日午後1時から、組合は半日ストライキを行った。

更に4月18日、組合が団交を申入れたところ、会社は上積み回答はできないとして拒否した。4月16日及び18日の団交申入れに際し、A7中央執行委員長（以下「A7委員長」という。）は、上積み回答を出せるよう用意して誠意を持って団交に臨んで欲しい旨、会社に伝えていた。

結局、4月11日、19日、20日に開かれたそれぞれの団交において、組合は、赤字であるならばそれを具体的に説明して欲しいと求めたが、会社は、上積み回答は赤字のためできないと従来の主張を繰り返すに留まって、具体的な説明をなさず、この間何らの進展もなかった。

4月21日午前9時30分から午前10時まで、組合はストライキを行った。

(4) 第二次回答

4月24日の団交において会社は、第二次回答を示した。

その内容は、「賃上げについては、第一次回答の金額に一律500円の上積みをする、また、退職金については、従前、退職後6か月を経過したときに支給するが同業他社に勤務する者には支給しないとなっていたところ、今後7日以内に支払い、男女とも平等の取扱いとし、同業他社に勤務する者には半額を支給すると改める」等であった。

なお、組合は、昭和46年3月の組合結成以来、退職金支払の改善を求めている。

組合は、会社の回答を一応は評価したが、賃上げの金額に不満を示し、同意しなかった。

ところで、この日の午後、組合は半日ストライキの予定であったところ、会社の第二次回答があったので、30分間でストライキを打切った。

ストライキの終了時、組合は、会社に団交を申し入れたが、会社は、これ以上の賃上げはできないとして、応じなかった。

(5) 団交出席者に端を発した紛糾

ア 団交出席者をめぐる紛糾

4月25日午前、組合は団交を申し入れた。会社は、午後6時以降ならば団交に応じてもよいが上積み回答はできない旨答え、結局午前中は団交開催に至らなかった。

組合は、午後1時から午後5時30分までストライキを行い、ストライキの終了する頃、再度会社に団交を申し入れた。

会社が、上積み回答はできない旨述べたところ、組合は、上積み回答にはこだわらないと答え、結局会社は、午後6時から団交に応じることを約した。

午後6時直前、B4労担、労務担当の補佐役であったB3総務局長、B5人事部長及びB6総務副部長の4人は、団交の場に臨んだ。

ところが、組合側の団交出席者の中に社員以外の者が2人いたため、同労担はA7委員長に説明を求めた。同委員長が2人は広告労協の役員である旨答えたところ、B4労担は、団交開催に先立って2人を退席させるよう求めた。

そこで、A7委員長は、賃上げ交渉が膠着しているので指導を受けるため、組合が2人の同席を依頼したことを説明した。しかし、B4労担は、会社と関係のない第三者を無断で同席させて団交は開けない旨を述べて、即刻2人を退席させるよう再度求めた。

なお、組合は、結成以来広告労協の指導を受けており、当日同席した広告労協の者2人の内1人(A1)は、昭和46年、組合の結成を会社に通知した際にも同席しており、その際応対にあたったB3総務局長は面識があった。

2人の同席をめぐって約1時間にわたり紛糾したところ、B4労担は、2人が同席しては団交を開かない旨宣言し、会社側の出席者は退出しようとした。

これをめぐって混乱が生じたが、結局組合側の提案により、10分間の休憩をした後再開することを約して、協議は一時中断した。

なお、その際、広告労協の者は、同人らが同席したのは団交を円滑に進めるのが目的であるところ、却って紛糾するのであれば同人らは退席し、団交は組合員だけでやってもよい旨を、B 3 総務局長に伝えた。

また、従前の団交において、出席者を事前に双方連絡することとはなっていなかった。

イ B 4 労担の外出

この休憩時間中に、B 4 労担は、所用があるとして社外へ出た。

B 4 労担の外出を知った組合は、B 5 人事部長に同労担の行先を尋ね、事情を説明するよう求めたが、同部長は何も答えなかった。

そこで、組合は、B 3 総務局長に尋ねたが、同局長も行先を明らかにせず、しばらく混乱状態が続いた。

午後 8 時 30 分過ぎ、B 3 総務局長は、B 4 労担が組合に無断で外出したことにつき遺憾の意を表明した。

なお、同局長は、労務担当の補佐役であったが、交渉にあたって決定権は持っていなかった。

B 3 総務局長が遺憾の意を表明した後、B 4 労担の行方をめぐって話合いが更に続けられ、この間組合は、同労担出席の上団交を開くよう求めた。その際 B 3 総務局長は、B 4 労担の自宅や社長宅へ電話をするふりをして、探している風を装っていた。

依然として B 4 労担の行方をつかめない組合は、4 月 29 日、30 日が連休であるため、一刻も早く賃上げ交渉を解決させたいと考え、深夜になっても同労担の行方を探した。

たまたま、社内に残っていた営業担当の局長であった B 7 取締役も話合いに加わり、電話連絡では要領を得ないとして、4 月 26 日の午前 2 時から 3 時頃、B 7 取締役、中央執行副委員長及び書記長は、B 4 労担の自宅を訪れたが、同労担の行方はずかめなかった。そこで、3 人は会社へ戻り、午前 4 時頃までやりとりが続いた。

後日、B 4 労担は、4 月 25 日、組合に無断で外出したことにつき、団交に社外の者が同席していたので即刻退席を求めたところこれに応じない等、組合の態度に憤激して、組合に反省を求める意味でとった行為であり、組合が会社に信義誠実を求めるならば、まず自らが姿勢を正すべきである旨述べた文書を、各社員に宛て出した。

ウ 4 月 26 日及び 27 日のストライキ

B 4 労担の行方をつかめないまま組合は、4 月 26 日午前 4 時頃、会社にストライキをする旨を通告し、その後ピケッティングを行った。

午前 9 時前後になって、B 4 労担が出勤して来たところ、会社の出入口のシャッターは閉まっており、社屋の前に組合員がスクラムを組んでいた。付近には先に出勤していた会社の職制 30～40 人が集まっていた。

そこで、B 4 労担は A 7 委員長に社屋の中に入れるよう求め、一方同委員長は、即刻団交を再開し併せて前夜の出来事につき B 4 労担が謝罪をするよう求め、謝罪があれば中へ入れる旨応答した。謝罪の意思はないと断る B 4 労担と同委員長との間で約 1 時間程やりとりがあったが話はずかず、社屋内への入場を諦めた B 4 労担は、職制

と共にその場を立去り、本社の向かいにある三晃案内という別会社の事務所へ移った。

なお、三晃案内の社長は会社と同じB 1 社長であった。

また、当日が会社の給料支払日であったため、B 3 総務局長は、少なくとも給料支払に携わる者を社内に入れて作業にあたらせて欲しい旨を申入れ、組合はこれを了承し、給料支払に携わる職制の出入りを認めた。

会社は、4月26日付けでピケッティングに関し警告書を発した。

翌4月27日、組合はピケッティングを継続した。

午前9時頃、B 4 労担は出勤し、前日と同様に謝罪をめぐってA 7 委員長とやりとりを繰返した。

事態を重くみたB 4 労担は、名古屋中警察署へ電話をし、現場を見に来てくれるよう依頼した。

午前10時頃、社屋前に警察官約10人が到着し、組合に対し、マイクで警告をした。

その後、労使間で協議が行われ、午後1時頃になって、団交再開につきめどがついた。

エ 4月27日午後以降の団交

4月27日、午後1時30分頃から団交が開かれ、当初組合は、B 4 労担の外出についての釈明及び謝罪を求めたが、会社は、釈明も謝罪もしなかった。

その後、賃上げの交渉に移ったが、午後7時過ぎになって団交は一時中断し、翌4月28日、午前2時から再開することとなった。

(6) 第三次回答

4月28日、午前2時から団交が再開され、会社は、第三次回答を示した。

その内容は、第二次回答の金額に一律300円上積みをするというものであり、基本給部分の賃上げ平均額は9,667円となった。また、組合が3月16日当初から要求していた格差是正につき会社は、男子社員に限って格差を是正（平均558円）すると回答した。

これに対し組合は、女子社員も格差を是正するよう求めてやりとりが続き、午前4時頃休憩に入った。

午前8時頃、また団交が再開され、会社は、女子社員についても男子社員と同様に格差を是正すると回答した。

組合は、格差是正につき会社の回答を評価したが、賃上げについては、金額があまりにも低過ぎるとして合意に至らず、午前9時30分頃団交は終了した。

同日正午頃組合が、会社に対し次回の団交を口頭で申入れたところ、B 4 労担は、文書で申入れのない以上次回いつ団交を開くのかはいえない旨述べた。

なお、4月27日及び28日の組合側団交出席者は組合員のみであり、この4月28日の交渉が4月中では最後のものとなった。

(7) 主に団交ルールをめぐる状況

5月1日、組合が、賃上げに関し5月2日に団交を開催するよう申入れたところ、会社は、上積み回答はできないとして、これを拒否した。

翌5月2日、会社は、団交出席者を社員である組合役員に限定すること等を求める団交ルール覚書案を提示し、組合が覚書に調印しない限り団交には応じないとの態度をとった。

なお、従来、会社と組合の間で、団交ルールは確立されていなかった。

また、会社は、5月2日付けの文書で、各社員に宛て、一部には会社の賃金が不当に低額であるように宣伝する者もあるが、会社の賃金は業界のトップクラスにあり、以後増額の意思は毛頭ない等と述べた。

5月7日、組合は5月8日に団交を開催するよう申し入れたが、会社は前回と同様に団交ルールの先決を主張して、組合の申し入れを拒否した。

5月8日、組合は1時間の時限ストライキを行い、5月9日午後、無期限ストライキに入ると通告した。

5月10日午後3時頃、組合及び会社は、団交ルールを確立するため事務折衝の席に着いた。

ところが、組合側の出席者が中央三役であったのに対し、会社側の出席者はB3総務局長とB5人事部長の2人でB4労担がいなかったことから組合は異議を述べ、一旦は物別れに終わった。

午後4時頃から、再度事務折衝を行ったが話し合いはつかず、翌5月11日、組合は、団交ルールにつきもう一度話し合いたいと会社に申し入れ、事務折衝が続けられた。

最終的に、昭和48年の春闘に限っての団交ルールとして、組合側の団交出席者を主に組合役員に限定すること、場合によって組合の委任の下に広告労協の者2人を出席させることができること、出席者名を双方予め通知すること等の合意が口頭で整った。

ストライキは、5月12日午前9時30分頃、解除された。

その後、会社が団交ルールにつき合意の整った事項を、書面にして協定とするよう求め、5月14日、15日、16日に専らこの点に関して話し合いが続けられたが、組合は、口頭で合意が成立しているのであるから、敢えて書面の作成にこだわる必要はないと主張し、意見の一致をみないまま推移した。

5月25日に至り、組合が、団交開催を申し入れたところ、会社は、団交ルールの書面化に関するそれまでの基本姿勢を崩さず、一旦は団交を拒否したが、団交申し入れ書に前記の合意事項を記載するのであれば、団交に応じると新たに提案した。

組合は、翌5月26日、会社の提案を受けの方針を決定し、5月28日付けの組合ニュースにその旨を記載した。

ところで、5月29日、会社は次のような文書を組合に示した。

団交に関する会社の見解表明

- ① 5月も余すところあとわずか3日となったにも拘わらず、賃金改定交渉が未だに妥結に至っていないことは誠に遺憾であるといわざるを得ない。
- ② 会社と組合との間では、団交ルールに関する合意が口頭にもせよ成立している。
- ③ ところで、会社は、今次賃金改定についても回答書を提示して以来一貫して妥結月実施を主張し、妥結月実施は正当であると確信している。而して、万一今次交渉が5月末日までに妥結に至らないときは、当然5月分からの賃金改定は実施しないものであり、かかる事態が一般社員にとって決して好ましくないものであることは、いうを待たないところであろう。
- ④ 会社としては、団交ルールに関する従来の主張に変更を加える意思を持つものではないが、一般社員の賃金改定が、これ以上遅延する不幸を救済しなくてはならな

いとの大局的見地に立ち、次の通り見解を表明する。

- ⑤ 即ち、5月中に限り、会社は、合意事項の記載がなくとも組合から団交の申入れがあれば、団交を開催する用意があることを表明するものである。

5月30日、4月28日以降中断していた賃上げに関する団交が再開された。

会社は、4月28日の第三次回答を繰返して、これ以上新しい回答は出せないと主張し、組合は上積み回答を求め、交渉はまとまらなかった。

以後、5月31日、6月1日、6月4日に団交が行われ、6月4日の団交において組合は、会社案による賃上げを了承するが、その条件として、「4月に遡及しないのは今回限りである」とのただし書を、妥結書に加えるよう求めた。

これに対し、会社は、書面には妥結した事項、即ち合意事項のみ記載すればよいのであり、将来にわたってのことで、しかも意見の不一致な点につき記載をする必要はない、として組合の提案を拒否し、結局妥結に至らなかった。

翌6月5日及び6日、組合が申入れた団交を、会社は、会社の主張は従来どおりで何ら変更はないと述べて拒否した。

(8) 組合の妥結通告書

組合は、6月9日付け文書で、賃上げにつき、金額は会社の案を受諾するが、実施時期については4月に遡るべきである、と会社に通告した。

これに対し会社は、同日付けのB4労担名の次のような文書を添え、配達証明郵便で、前記の組合の通告書を返送した。

6月11日、郵便物が組合に配達され、即日組合は、当委員会へ4月分から賃上げがなされるべきであるとして、48年事件を申立てた。

今次賃金改定交渉は、以下の理由により、妥結、解決に至っていないと会社は判断している。

そもそも賃金改定交渉事項中には、他の諸条件と共に時期の点も含まれているのであり、この点に関しても合意に達しない限り妥結したとは見なされないと、今次交渉においては、時期の点につき会社の妥結月実施の主張は、従来の団交の席上で申し述べた通りである。組合との間で、この点につき合意が成立していないので、妥結に至ったとは見なし得ない。

よって、単なる金額面についてのみの組合の合意の意思表示通告では、受けることはできないので、通告書は返却する。

なお、今次交渉における会社、組合間の合意は、従来どおり協定で行われるべきである。協定成立のためには、一の協定書における会社及び組合双方の記名押印が必要であるので、組合においても協定書の作成に早急に協力されたい。

(9) 48年事件申立て後の状況

48年事件の申立日である6月11日、組合は、賃上げの実施時期を議題として団交を申入れ、更に6月13日、20日に団交を申入れた。しかし、会社は、組合が当委員会に申立て判断を委ねた以上、団交は無意味であり、会社の見解に変更はない旨を主張して、いずれの団交申入れも拒否した。

その後、8月22日及び27日、組合は団交を申入れたがその際、妥結月実施の可否は当委員会の判断に従うこととし、6月分以降の賃金については、双方争いが無いので、妥

結したい旨を述べた。

ところが、会社は、賃上げは8月分からであると主張し、団交に応じなかった。

最終的に、8月31日、会社の第三次回答の金額(9,667円)で賃上げは8月分から実施するとの妥結書が作成された。

なお、組合は、9月3日付けで、会社に対し、4月から7月分も新賃金で支払われるべきであるとする通告書を提出した。

(10) 副部長等の賃上げ

昭和48年は、副部長以上の職制、契約社員、嘱託社員については、4月分から賃上げが実施された。

一方、組合員は、8月分からの実施であった。

(11) 同業他社の状況

同業他社の、昭和48年賃上げ状況は、組合の調査によれば表6の通りであった。

表6

同業他社の状況

	妥結額	妥結月日	賃上げの実施時期
東 洋 社	18,920円	5月14日	4 月
朝 日 広 告	17,219	5.17	4
A C C	15,931	不明	不明
東 京 読 広	15,780	6.12	4
三 幸 社	15,635	4.24	1
富 士 通 信	15,600	不明	不明
オ リ コ ミ	15,433	5.31	4
毎 日 広 告	15,301	6.15	4
大 廣	13,874	4.25	4
大 阪 読 広	13,874	5.25	4
万 年 社	13,577	5.18	4
ト ン プ ソ ン	13,400	6.26	4
第 一 広 告	13,120	5.14	4
日 廣	13,100	4.27	4
日 電 広 告	12,300	不明	不明
電 通	11,640	5.13	1

4 昭和49年から昭和52年までの賃上げ

昭和49年から昭和52年までの、会社における賃上げの状況は、表7の通りである。

なお、いずれの年も組合は妥結月実施に反対している。

表7

昭和49年から昭和52年までの賃上げ状況

	要求書 提出日	第一次 回答日	第二次 回答日	第三次 回答日	妥結日	賃上げの 実施時期
昭和	3月20日	4月1日	4月15日	4月24日	4月30日	4月分から

49年						
昭和 50年	3月6日	3月28日	4月21日		4月30日	4月分から
昭和 51年	3月17日	4月8日	4月26日		5月21日	5月分から
昭和 52年	3月7日	4月4日	4月19日		4月28日	4月分から

5 昭和53年の賃上げ交渉経過等

(1) 春闘要求書の提出

昭和53年3月17日、組合は、会社に春闘要求書を提出し、当日組合の要求を説明するための団交が行われた。組合は、3月27日を回答指定日としたところ、会社は、昭和52年度の第4四半期(3月～5月)の業績の見通し及び決算予測の作業が3月一杯かかり、その結果に基づいて回答の原案を作る関係から、指定日どおりに回答することは難しいと思われるが4月上旬過ぎには回答する旨を団交の席上において説明した。

なお、組合の賃上げ要求は、基本給部分につき一律38,000円の増額(率にして平均基本給約123,000円の31%の増額)、諸手当部分につき約14,700円の増額(率にして平均諸手当約37,000円の40%の増額)を求めるもので、両方を合計すると約52,700円(率にして33%弱)の増額を求めるものであった。

なお、同年3月の日本経済新聞、日経産業新聞によれば、春闘要求は約18,000円(率にして12%)が中心であり、予想賃上げ率は6%台での攻防とされていた。

その後、3月24日、会社は、組合に対し、4月10日までに回答すべく努力はしているが、3月27日の回答は無理である旨伝えた。

更に、3月27日及び4月5日に団交が開かれた。

3月27日の団交は、当日が組合の回答指定日であったことから、一応開催されたものであり、この席上会社は、4月10日までに回答する旨改めて説明した。

4月5日の団交は、主に組合が要求について更に説明をしたいと申入れて開かれたものであった。

(2) 第一次回答

4月7日、会社は、組合の賃金要求につき第一次回答書を示し、平均6,464円の賃上げ(基本給部分は2%増額プラス一律2,000円で平均4,467円の増額、諸手当部分は平均1,997円の増額、合計で6,464円)及び妥結月実施を提案した。

4月10日の団交において会社は、営業収入、営業経費、差引きの損益を、月別、支社別、更に全社合計の数字を挙げて赤字であると説明した。この説明によれば、対前年比で営業収入の伸び率は0.86%で、一方営業経費は7.58%の増加であり、予測赤字が約6,500万円であった。

他方組合は、第一次回答は低額過ぎるとして受入れを拒んだ。

以後、4月18日、19日、20日に団交が開催され、この間会社は、赤字の実態であるからして、第一次回答の金額が精一杯であるので、理解してもらいたいと説明を重ねた。一方、組合は、組合員の家計簿や同業他社の賃金等の資料を基に、不満を述べた。そこで、会社は、このままでは交渉解決のめどが立たないと考え、4月20日の団交において、

役員会で再度検討してみると答えた。

(3) 第二次回答

4月21日、会社は役員会を開いて春闘の要求につき検討し、組合に対して上積み回答をするため、副部長以上の職制の賃上げを押さえて原資を捻出することを決めた。その結果、副部長以上の職制の賃上げは、当初率にして4%(9,600円)とされていたところ2.8%(6,738円)となった。

同日の団交において、会社が、第一次回答に1,600円(基本給部分に600円、手当部分に1,000円)を積上げて、率にして5%(8,064円)の第二次回答を示したところ、組合はこれを拒否した。

以後、4月24日、25日、26日に団交が開催されたが、両者の主張は平行線をたどった。

4月27日、組合は全日ストライキを行う一方団交を申し入れたが、会社は、ストライキ中であることを理由に、これを拒否した。

翌4月28日、団交の場が設けられたところ物別れに終わり、賃上げ交渉は5月に持越された。

(4) 5月以降の経過

組合は、5月9日付けの通告書で会社に対し、妥結月実施は不当であり、全組合員は4月分を放棄していない旨を伝えた。

5月11日、5月15日に団交が開催されたが、従来どおりの膠着状態が続き、進展はみられなかった。翌5月16日、組合は団交を申し入れたが、会社は膠着状態を打開できる見込みはないとして、拒否した。

5月17日、組合は当委員会へ賃上げの斡旋を申請した。会社は当委員会の呼出に応じたが、賃上げの額の点については譲歩の余地がなく、また実施の時期については、48年事件として現に当委員会に係属しているので斡旋になじまないとして、5月19日付けで斡旋を辞退する旨の文書を提出し、5月29日、斡旋は打切られた。

同日及び5月30日、交渉が行われ、翌5月31日、5月分から賃上げを実施することとして妥結に至り、会社は、5月分から新賃金を組合員に支払った。

また、6月初旬に、組合は、組合員全員の署名を添えて会社に対し、4月分の賃上げにつき遡って支払うよう求めた。10月に至り組合は当委員会へ、4月分から賃上げがなされるべきであるとして、53年事件の申立てを行い、この事件は先に申立てられていた48年事件と併合して審査されることとなった。

(5) 副部長等の賃上げ

会社は、副部長以上の職制の昭和53年の賃上げについては、4月分から実施した。その賃上げ率及び金額は、前述した通り職制の賃上げ用原資を一般社員に回したため、一般社員より低くなり、2.8%(6,738円)の増額であった。

一方、組合員を含む一般社員の賃上げは、5月分から実施され、5%(8,064円)の増額であった。

6 昭和54年から昭和57年までの賃上げ

昭和54年から昭和57年までの、会社における賃上げの状況は、表8の通りである。

表8

昭和54年から昭和57年までの賃上げの状況

	妥結日	賃上げの実施期間
昭和54年	4月27日	4月分から
昭和55年	4月30日	4月分から
昭和56年	4月28日	4月分から
昭和57年	4月30日	4月分から

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の総括的主張

(1) 組合の主張要旨

組合は、妥結月実施が不当であるとして、次のように主張する。

①妥結月実施の提案は、賃上げ交渉に付される一種の条件である。賃金の支払が労働者にとって不可欠のものである以上、賃上げの交渉に付される条件は、合理性のあるものでなければならないが、妥結月実施は次の不当性を内在し合理性がない。

他の条件と異なり、妥結月実施は交渉が長期化するに従って、加速度的に労働組合にとって強大な圧力となり、妥結に至らない責任を一方的に労働組合に転嫁させる、つまり妥結が遅れば遅れる程、労働組合だけが不利益を受ける結果となり、使用者は従前の回答を繰返して交渉を引延ばしながら、使用者の案による妥結を強いることができる。また、不当な差違え条件（例えば48年事件における団交ルール）の承認を労働組合に迫ることを許すこととなる。

以上をまとめれば、妥結月実施は、不利益を初めから労働組合に負わせることとなり、労働条件の対等決定の原則にも違反し、使用者と平等な立場で団交を続行し、解決を図ろうとする労働組合の団交権、団結活動に不当な圧力を加えるものである。

更に加えて、組合は、48年事件及び53年事件につき次のような事実を挙げて、会社の行為が不当労働行為に該当すると主張する。

②組合結成以来、会社は、組合に対し数々の攻撃を加えてきており、妥結月実施の強要もその一環である。③4月分から賃上げをすることが慣行となっており、妥結月実施は慣行に違反する。④昭和48年及び53年の賃上げ交渉において、会社はいずれも組合の回答指定日に回答せずに、また、不誠実な団交によって、意図的に交渉を引延ばしている。⑤昭和48年においては、不当な差違え条件である団交ルールの協定化にこだわっている。⑥組合員以外の副部長以上の職制には、4月分から賃上げが行われている。

(2) 会社の主張要旨

会社は、妥結月実施は正当であり、会社の行為は不当労働行為に核当しないとして、次のように主張する。

①交渉は、労使が対等の立場に立ち、自主的にかつ自由な意思に基づき行うものである。交渉は一種の取引である以上、交渉において労使の双方が要求や回答の内容にかなる事項を持出しても原則として自由である。むしろ、仮に使用者が4月遡及以外の実施時期に関する特約の提案等を行うことが許されず、4月遡及が原則ということになれば、妥結時期がいくら遅れても労働組合は不利にならないこととなる。このため、使用者の誠意を顧みることなく、あくまで絶対反対または不当な高額要求を掲げていつまでも闘争を続けたり、他の問題（例えば多項目にわたる権利要求）とからませて徒に闘争を長引かせることになり、却って労働組合の団結権、争議権の濫用を是認することにな

る。使用者の誠意ある回答に対し、更に高額な要求をして、4月を超えて交渉を継続することを選択した労働組合が、結局その交渉力の弱さや見通しの甘さから使用者の提案を呑まざるを得なかった場合に、それでも4月に遡及しろというのは、全く虫の良過ぎる主張である。これを安易に認めることは、健全な労使関係を形成する上で却ってマイナスになる。このように妥結月実施は特別の事情のない限り正当なものである。

また、②組合結成以来、会社は、組合を敵視したことはない。③賃上げ4月遡及の慣行はない。④昭和48年及び53年の賃上げ交渉において、組合が主張するように、会社の第一次回答が組合の指定日より遅れた事実は認めるが、会社には交渉を長期化させる意図は毫もない。⑤昭和48年は、団交ルール確立がない限り正常な団交は行われないと判断して、団交ルールを提案したのである。⑥副部長以上の職制は賃金体系が別であり、組合員と差別したわけではない。

従って、会社の行為は不当労働行為には該当しない。

よって、以下順を追って判断する。

2 妥結月実施の提案

賃金を始めとする各種の労働条件に関する協約を締結するための交渉は、労使が対等の立場に立って自主的にかつ自由な意思に基づいて行われるべきものである。その限りにおいては、交渉の場において、妥結月実施が提案されたとしてもそのこと自体を直ちに不当労働行為とすることはできない。

しかしながら同一の企業内において、特定の者につき賃上げの実施時期が他の者と異なる場合、これに相当の事由が認められず、かつ使用者が労働組合を嫌悪し労働組合の運営に影響を及ぼす意図を持って妥結月実施を提案し、組合員を不利益に取扱ったと認められれば、不当労働行為が成立することはもちろんである。

また、妥結月実施の提案が実際に果たす機能として、労働者側に対し抑圧的な作用を及ぼす面のありがちなことは否定できないが、一方、労働組合が不当な高額要求を掲げる等して、賃上げ交渉の長引いたことが、主に労働組合の態度に起因する場合には、その責めは使用者が負うべくもなく、不当労働行為の成立が否定される場合もまたあり得るところである。

そこで本件の判断にあたっては、妥結月実施の提案をめぐる労使関係、従来の賃上げの状況、賃上げの交渉経過及び賃上げ要求、回答の内容等にみられる労使双方の態度、他の者との取扱いの区別、その他の事情等が総合的に勘案されなければならないと考える。

3 労使関係

組合は、会社が、組合の結成以来数々の攻撃を加えていると主張し、一方会社は、組合を敵視したことはないと反論する。

そこで、本件の労使関係につき検討する。

(1) 組合結成をめぐる昭和46年の状況

——管理資料シリーズの配布——

昭和46年3月、組合が会社に結成を通知したこと、3月または4月に会社が「管理資料シリーズ」と題する文書を作成し、管理職に配布したこと及びその内容については、それぞれ第1、2、(2)、イ及びオで認定した通りである。

この文書につき組合は、組合をあたかも生産障害、非協力の宣伝者、煽動者であるか

のように描いて、企業防衛の名の下に、職制に対し不当労働行為の奨励を行い、企業ぐるみの「不当労働行為の勧め」の方針を示したものであると主張する。

しかしながら、労働組合が結成された場合に、労務対策として、使用者がこのような規律維持についての文書を管理職に配布することが許されないとまでは認め難いので、組合の主張は採用できない。

(2) 副部長等の職制をめぐる状況

ア 組合員の昇格及び職制の増加

副部長または部コーディネーターへの昇格の状況及び職制の増加については、第1、2、(3)、アで認定した通りである。

これにつき組合は、次のように主張する。

会社は、組合結成の直後から職制を濫造し、昇格にあたっては組合を脱退することを条件とする等職制の濫造と脱退工作を一体として駆使して、組合組織の弱体化を図ったのである。特に脱退工作、昇格差別が顕著であったのは、副部長または部コーディネーターへの昇格についてである。昇格者のほとんど全てが組合を脱退させられ、組合に大きな被害を与えると共に、脱退を拒否した者に対しては、部長が事前に打診をしておきながら発令を見送るのである。会社の行為は、組合に所属していることを理由とした悪質な差別以外の何物でもない。

一方会社は、昇格対象者に組合脱退を勧めたり、組合員であるか否かにより昇格を差別した事実はないとして、次のように主張する。

昭和46年3月の新機構の決定にあたっては、従来の役職を尊重し、その保証を原則とした。その後、実情を観察した結果、管理体制のアンバランスの是正が完全でなく、また、部コーディネーター以上の管理職の絶対数が不足していることが判明した。このため、まず管理職の絶対数を確保する方針を決めた。更に、新機構を実施した際、従前課長であったが部コーディネーターとなれなかった者の不満も多く、これらの者を部コーディネーターとすることについての要望も強かった。そこで、昭和46年8月に定期異動の一環として、前記の者を部コーディネーターとすると共に、一部抜擢人事を加えた昇格を決定した。

また、昇格にあたって、組合からの脱退を会社が求めたことはない。副部長または部コーディネーターへの昇格の時期と組合脱退の時期とは様々であり、その間に関連性はない。

以上述べた通り、昇格人事に組合の主張するが如き、組合組織を弱体化する意図は毛頭存しない。

なお、管理職の数が多きことは認めるが、業務の特殊性により、多数とならざるを得ないのである。

そこで判断する。

昭和37年及び38年に入社した大卒者の昇格状況をみると、当初から組合に加入していなかった者は、昭和46年8月の人事で全員部コーディネーターに昇格し、また、組合を途中で脱退した者は、脱退直後ほとんど全員が部コーディネーターまたは副部長に昇格している事実が認められ、一方副部長以上に昇格しなかった者は、途中で退社した者を除けば、中央執行委員長経験者であるA2始め全て組合に留まっている者ば

かりである。しかもその後、昭和48年の段階で、組合員でない者の中では部長に昇格している者もいるにも拘わらず、組合員は誰も副部長には昇格しておらず、同年入社、同学歴の者と比較した場合に、組合員は既に2段階以上の差もついていることになる。

これらの事実に限って判断すれば、副部長への昇格にあたっては、組合員である者とそうでない者とは歴然とした差があることは明らかであり、また、組合脱退の時期と昇格の時期に密接な関係のあることが窺われる。従って、組合員であるか否かにより昇格を差別したことはなく、また昇格と脱退の時期は様々であるとして、その関連性を否定する会社の主張は、採用できない。

もちろん、同年入社、同学歴であっても、個々人の資質が同一でない以上、昇格にあたって差の生じることはやむを得ないが、会社は、昇格人事については、組合攻撃の意図はなかったと主張するのみで、何ら勤務状況等につき、措信し得る具体的な疎明をしていない。人事に関する資料を掌中に握っている会社が、昇格人事の合理性を疎明しない以上、これだけ明らかに昇格にあたって差のある事実が認められれば、組合員であるが故の差別であると判断せざるを得ない。

次に、会社の部長が、組合員に対し、副部長への昇格についての話を持掛けた事実は、認められるが、これらについて会社がその責めを負うべきものとするに足る疎明がなく、この点に関する組合の主張は採用できない。

また、職制数及び率の推移については、第1、2、(3)、アで認定した表4の通りであるが、単に組合を敵視する目的で、会社の職制が増加したとまでは断定できず、組合の主張は採用できない。

イ 非組合員に関する状況

昭和46年3月、B1社長が係長以上の職制を集めて、新機構のA E、チーフ等は会社の利益代表者であるから、その職責を充分自覚し職務を全うされたい旨を要請して組合の抗議を受けたこと及び昭和46年8月、会社が非組合員の範囲につき組合に申入れ、総務、経理の各部門の者、電話交換手、タイピスト、守衛、嘱託社員、契約社員、職制上の地位がA E、チーフ以上の管理監督的地位にある者等を組合員から除外するよう求め、会社の申入れ後、組合脱退者の出た事実は、それぞれ第1、2、(2)、ア及び(3)、イで認定した通りである。

このことにつき組合は、非組合員の範囲についての会社の申入れは、これが実現すれば、全社員の50～60%が非組合員になるという非常識な内容のものであり、組合の組織率を減少させようという意図が明白であると主張し、更に、会社が脱退工作をしたと主張する。

一方会社は、非組合員の範囲につき申入れたのは、その職が組織上の権限、役割に鑑みて、組合員でない方が組合の自主性を担保し、健全な労使関係を形成するという点から好ましいと考えたのであり、申入れを容れるか否かは、組合の自主的判断に委ねられるものであるから何ら不当ではない、また、脱退工作をしたことはないと主張する。

そこで、以下判断する。

元来、どのような者を労働組合の構成員とするかは、労働組合自身の判断に任せられる事項であり、たとえ使用者が非組合員であることが好ましいと考える者が労働組

合に加入していたとしても、それらの者の取扱いは、労働組合が自ら処理すべきで、使用者が非組合員であることが好ましいと考える者を脱退させようとする事は許されない。

無論使用者が、労働組合の構成員のあり方について、意見を表明すること自体は自由であり、また、電話交換手、タイピスト、守衛等を非組合員とする例が一般的に多いことは事実であるので、この限りにおいては、会社の主張も首肯できるところである。

しかしながら、本件では、会社は組合結成時（昭和46年3月）にわざわざ職制を集めて、非組合員の範囲に関して発言しており、しかも組合の抗議にも拘わらず、その後昭和46年8月に、再度非組合員の範囲につき申入れ、脱退者が出ていた等の事情を考慮すると、会社の行為には問題の存するところである。

(3) 昭和47年の状況

——名古屋新報に記載のB1社長の発言——

昭和47年5月、名古屋新報に、会社のB1社長の発言として、組合に関する記事があったことは、第1、2、(4)、ウで認定の通りである。

この記事につき組合は、会社の最高責任者であるB1社長が、堂々と新聞紙上で組合幹部を攻撃し、果ては、支社を閉鎖してまでも組合の組織破壊を強行しようとする意図を露骨に示したものであると主張する。

一方、会社は、B1社長が名古屋新報に記載の如き発言をしたことはないと主張する。

そこで判断するに、前記のように職制を集めてB1社長が発言していること及び全審査の過程を併せ考えれば、当時組合に対しB1社長が名古屋新報の者と会って組合についての話をしたが、組合の幹部等を名指しで非難するような発言はしなかった、旨述べた会社側証人の証言の内容は措信し難い。

従って、会社の主張は採用できず、少なくとも組合及び組合の幹部を非難するB1社長の発言があったものと推認するのが相当である。

(4) 昭和48年春闘前の状況

ア 1973年（昭和48年）労務方針の配布

B4労担が中心となって1973年（昭和48年）労務方針を作成し、昭和48年1月、管理職に配布したこと、その内容等については、第1、2、(5)、アで認定した通りである。

この労務方針につき組合は、昭和46年及び47年の各種の攻撃の実績の上に立って、49年に会社が大きな方針を掲げて、覚悟を持って組合と対決する行動に出たのであり、例年のない異常性を示すものであると主張する。

そして、更に、この労務方針の中で闘争至上主義、イデオロギー至上主義に毒された三晃労組等と組合を非難し、公然と組合を破壊する行動に出ることを会社が宣言したのであり、以後3月の組合集会場の取壊し、組合事務所の一方的移転、そして妥結月実施の強要と、この労務方針は直ちに実行に移されたのであると主張する。

一方、会社は、労務方針に組合の指摘どおりの記載があることは認めるが、これは未だ組合との対応に不慣れなB4労担の筆のすべりに過ぎない、労務方針の真意は、労使関係の正常化、誠意ある話合いの必要性を述べたもので、組合弾圧の意図はない

と主張する。

そこで判断するに、この労務方針の作成後約8年たって、B4労担自身が当委員会の審問において、今から考えると大変大人げなかったと思うが、当時は組合につき闘争至上主義等と表現したように思っていた旨の証言をしている事実からすれば、当時としては、組合を嫌悪してこれに対処していこうと考えていたことが窺われる。

従って、この労務方針の真意が、会社の主張するようなものであったとは考えられない。

イ 組合集会場及び事務所

昭和48年3月、会社が従来組合の集会場となっていた会社のホールを取壊し、また、組合事務所を移転させたこと及び「組合事務所の移転にあたっては組合と協議する」との協定が存在していたこと等は、第1、2、(5)、ウで認定した通りである。

これにつき組合は、春闘を目前にして組合が集会場を使用するのを知りながら、会社は、組合に何の連絡もせずこれを取壊し、また、「組合事務所の移転にあたっては組合と協議する」との協定があるにも拘わらず、会社は一方的に移転を通告したのみで、組合との一切の協議を拒否した、これは明白な協定違反で不当な行為であると主張する。

そして、組合にとって最も重要な時期に、組合の集会場となっていた会社のホールを取壊し事務所を移転した会社の行為は、組合員の動揺を企図する先制攻撃であると主張する。

一方、会社は、ホールを取壊した事実は認めるが、これは昭和48年6月からコンピューター導入の計画があり、その期限に迫られてなしたものであると主張する。

また、組合事務所の移転も同様の理由によるものである、協定によれば、もともと組合事務所は暫定的に貸与したのであり、元の事務所より優れた条件の代替事務所を設けたのである、協定でいう「協議」とは、代替事務所を提供した後の協議を規定するもので、会社が協定に違反したわけではなく、組合がそのような話合いに応じなかったのであると主張する。

よって判断する。使用者は自己の施設を、労働組合の事務所等として提供する義務を必ずしも負うものではない。従って必要とあれば、施設の明渡し等を求めたところで、直ちに不当とのそしりを受けるものでもない。

しかしながら、本件において会社が組合の集会場となっていた会社のホールをいきなり取壊し、また協定の解釈は別としても、事前に何の連絡もなく組合事務所を移転したことについては、やはり疑問視せざるを得ない。

また、前より条件の良い事務所を用意したからといって、一方的に組合に移転を求めることが許されるものでもなく、会社の行為が正当化されるいわれはない。

以上の労使関係を総合的に判断すれば、会社が組合を嫌悪していたとみるのが相当である。

4 賃上げ4月実施の慣行の存否

組合は、会社においては、賃上げは4月分から行うとの慣行があり、妥結月実施の強要は、この慣行を一方的に破棄するもので不当労働行為であるとして、次のように主張する。

——組合結成前の賃上げについて——

組合結成前は、賃金体系はあいまいであったが、毎年4月分から、定期昇給、ベースアップの区別なく賃上げが行われ、慣行となっていた。

——組合結成以後の賃上げについて——

昭和46年3月、組合が結成された以後の賃上げは、会社と組合間の協定によって行われたところ、昭和46年は4月分から支給され、また、昭和47年は5月に妥結したところ、奨励金の名目で8,300円が4月分として支払われている。従って、両年とも賃上げは、4月分から行われているのである。

また、会社の賃金規則13条には、「定期昇給は毎年1回3月に行う」旨明記されている。ここで「3月に行う」というのは、毎月の賃金の計算が前月21日から当月20日締めであることから、3月21日から即ち4月分賃金から昇給するとの意味である。そして「定期昇給」とは、ベースアップも含む広義の昇給を意味することも明らかである。つまり、賃金規則は、ベースアップも含む昇給について、4月分から実施することをその内容としているのである。

従って、会社が組合に強要している妥結月実施は、本来4月分から実施すべき賃上げについて、使用者の一方的意図により不当に賃上げを引延ばすもので、賃金規則にも違反する不当労働行為である。

一方、会社は、4月分から賃上げを実施するという慣行はないとして、次のように主張する。

——組合結成前の賃上げについて——

昭和40年1月施行の会社の旧就業規則には、「社員の昇給は年1回以上とし、会社の業績に応じて決める」と規定されているが、昇給の時期は定められておらず、また定期昇給制度も存在していなかった。昇給の時期は様々で、年1回の場合も数回の場合もあり、必ずしも4月分から行うという慣行はなかった。

——組合結成以後の賃上げについて——

組合結成以後も、賃上げを4月分から行うとの慣行はない。組合結成以後の賃上げは、会社と組合との協議により合意に達し協定化された昇給基準、配分、実施時期に従って実施されており、就業規則、賃金規則は適用の余地がない。

昭和46年には、賃上げ交渉が4月に妥結したので、4月分から賃上げを実施したのであり4月に遡及したわけではない。

昭和47年は、5月31日に妥結し、協定書には「5月分から」とあり、4月遡及の事実はない。別途支給した8,300円は、あくまでも奨励金であり、しかもこの回に限り支払ったもので、4月分の賃上げ相当額ではない。

また、会社は、就業規則を改正して賃金規則を新設し、かつ賃金体系を変更して定期昇給制度の導入を決定したが、組合の反対にあい、昭和47年、定期昇給に係る定期昇給基準表を白紙撤回する旨を示した。従って、新就業規則に基づく賃金規則によって導入されるはずであった定期昇給制度は定期昇給基準表が一度も活用されないまま死文化し、現在に至るまで全く機能しておらず、定期昇給は一度も行われていない。

なお、賃金規則にいう「定期昇給」とは文字どおり定期昇給のみを意味していることは明らかである。

よって、以下判断する。

組合結成前の賃上げについては、第1、2、(1)で認定した通りで、昭和40年施行の就業規則によれば、「昇給は年1回以上とし、会社の業績に応じて決める」とされており、年2～4回不定期に会社が賃上げを実施していた事実及び昭和42年から45年までは、毎年4月分からの賃上げも実施されていた事実が認められる。

また、組合結成以後、昭和46年の賃上げについては、第1、2、(2)、ウで認定した通り、4月下旬に妥結し、4月分から賃上げが実施され、昭和47年は、第1、2、(4)、イで認定の通り、5月31日に賃上げ交渉が妥結し、5月分から賃上げが実施された事実が認められる。なお、昭和47年は、妥結月実施の当否が初めて問題となり、妥結書に奨励金についての記載があり、別途一律8,300円の奨励金が支給された事実及びこの年の賃上げ額が8,174円であった事実も前記で認定した通りであり、これらの事実関係については、双方争いがない。

ところで、組合が主張するように、賃上げは4月分から実施するとの慣行があったといえるためには、会社内において一定の事実が反復されて存在する外、それが会社及び組合の双方によって、拘束力があるものとして意識されていることが必要であると解される。換言すれば、労使間において、一般に当然のこととして異議を留めることなく、事実上の規範として確立していると認められることを要するところ、組合結成前は、会社の一方的措置により年間2～4回の不定期の賃上げが行われている。確かに昭和42年から45年までは毎年4月分からも賃上げが行われているが、これは会社の一方的措置の一環であり、そして、組合結成以後は、組合との交渉による賃上げが行われていることからすれば、この間一定の事実が反復継続していたと解するのは困難であって、毎年4月賃上げなる労使慣行があったとは認められない。

組合結成以後の昭和46年及び47年について、更に詳細に検討をすれば46年は4月分から実施されたところ、47年は、賃上げ交渉の妥結が5月になり、賃上げは5月分から実施されている。なるほど、47年に支給された奨励金の額8,300円は、この年の一般社員の賃上げ額8,174円に近いことから、奨励金は4月分から賃上げがなされなかったことに対する補填と解することもできなくはない。しかしながら、この奨励金の性格については、会社はこれを賃上げ相当額とは認めておらず、更にこの年、会社が妥結月実施を主張していることを併せ考えると4月分からの賃上げの実施が、労使間において当然のこととして異議を留めることなく事実上の規範として成立した労使慣行となっていたとは認め難い。

このような次第であるので、組合の結成前後を通じ、賃上げを4月分から行うとの慣行があったという組合の主張は、採用できない。

ところで、53年事件については、昭和49年から52年までの賃上げの状況も考慮の必要があるところ、第1、4で認定の通り、いずれの年も組合は妥結月実施に反対している事実が認められ、一般に4月分からの賃上げが当然のこととして、異議を留めることなく事実上の規範として確立している状態にあったとは認められず、組合の主張は採用できない。

なお、組合は賃金規則にいう「定期昇給」には、定期昇給とベースアップの両方を含み、妥結月実施の強要は賃金規則にも違反するものであると主張する。しかし、第1、2、(2)、エで認定した通り、現在に至るまで定期昇給に関する賃金規則の条項が機能していない事実が認められ、条項は死文化していると考えられる。仮に、賃金規則の条項に効力があるとしても、いわゆるベースアップは、通常企業の業績に立脚し、社会情勢、経済情勢の変

化に伴い、現行の賃金額を予め定められていない金額に増額させるものであるところ、一定期間勤務し一定の条件を満たした者につき特定の金額を増額させるいわゆる定期昇給とは、自ずからその性質を異にするものであり、同規則の文書を組合が主張するように解釈することには無理があると考える。

5 昭和48年及び53年の賃上げ交渉経過等

本件申立てに係る昭和48年及び53年の賃上げ交渉経過等については、第1、3及び5で認定した通りである。

これにつき組合は、会社が妥結月実施に固執して不当労働行為をなした、具体的にいえば、会社は組合の回答指定日に回答せず、しかも低額回答を押付ける等して、不誠実な団交によって意図的に交渉を引延ばし、また副部長以上の職制には、4月分から賃上げを実施して組合員を差別していると主張する。

そして更に組合は、特に昭和48年において金社は不当な差違え条件である団交ルールの協定化にこだわり、交渉を長引かせていると主張する。

一方会社は、組合が主張するように、会社の第一次回答が組合の指定日より遅れた事実は認めるが、会社には交渉を長期化させる意図は毫もなく、低額回答を押付ける等したわけではない、対等な労使関係の下で誠意を持って交渉を行っている、副部長以上の職制は管理者であり、組合員と賃上げの実施時期に差があっても不当ではない、昭和48年は、団交ルールの確立がない限り、正常な団交は行われないと判断して、団交ルールを提案したのでであると主張する。

よって、昭和48年及び53年の交渉経過等につき、それぞれ判断する。

(1) 昭和48年の賃上げ交渉経過等

ア 第一次回答日

昭和48年3月16日、組合が春闘要求書を会社に提出し、同日回答日を3月26日と指定した事実及び会社の第一次回答日が4月5日であった事実は、第1、3、(1)及び(2)で認定した通りであり、確かに組合が主張する通り、組合の求めた回答日に会社は回答をなしていない。

交渉の早期解決を図るには、一般的にいつて早期の回答が必要であり、組合が回答日を指定して、その日までに回答を期待する気持は理解できるが、これらの要求に対し、会社が組合の期待どおりに回答をなすべく十分な時間的余裕があったと認めることは困難である。

従って、会社に、故意に回答を遅らせて交渉を長期化させる意図があったとまでは断定できない。

イ 4月中旬の団交

4月16日、組合が春闘要求の回答及び会社から通知のあった就業規則の変更について団交を申入れたが、会社は上積み固答はできないとして応じなかった事実、翌4月17日、組合が再度申入れたところ、会社は同様応じなかった事実及び4月18日、組合が団交を申入れたところ、会社は応じなかった事実は、それぞれ第1、3、(3)で認定した通りである。

これにつき会社は、4月17日の団交申入れを拒否した事実を認め、4月17日は午前10時に突如申入れがあったため、準備が不可能の故に拒否したのでであると主張する。ま

た、4月16日及び18日、組合は会社が有額回答を出すことを条件として団交を申入れた、そこで会社は、有額回答は困難であるといったところ、それならば開催の必要がないと組合が主張したため団交を開くことができなかつたもので、会社が拒否した事実はないと主張する。

他方、組合は、会社が何らの理由もなく一方的に団交を拒否したのであり、組合が有額回答のない団交は無意味であると述べた覚えはないと主張する。

なるほど、4月16日及び18日の団交申入れに際し、A7委員長が、上積み回答を出せるよう用意して団交に臨んで欲しい旨を会社に伝えていた事実は認められる。

しかしながら、たとえこのような発言があっても、上積み回答ができないことを唯一の理由として、団交に応じないことは、それまでの団交の回数、経過を勘案すれば、団交拒否の正当理由とは認め難い。

なお、付言すれば、4月16日組合は賃上げのみでなく、会社から通知のあった就業規則の変更についても協議すべく団交を申入れているのであるから、後者につき団交を開く余地は充分あったはずである。

また17日も上積み回答ができないことを理由に会社が団交を拒否した事実が認められるのであるから、会社の主張は採用できない。

ウ 団交出席者に端を発した紛糾

4月25日、組合側の団交出席者の中に社員以外の者(広告労協の役員)がいたため、B4労担が退席を求め紛糾した事実及び再開を約して話合いが中断された際に、B4労担が組合に断ることなく外出し、以後これをめぐって紛糾が生じた事実等については、第1、3、(5)で認定した通りである。

これにつき組合は、広告労協の役員がいることを理由にB4労担が雲隠れし、会社が意図的に交渉を引延ばしたものであると主張する。

一方会社は、関係のない第三者が無断で出席しては正常な団交は開けず、またB4労担は社外に営業の用(得意先の訪問)があつて外出したのであり、その後の話合いをB3総務局長らに託し団交が再開できるようになったら連絡をするよう行先を告げてある、会社の態度が原因で以後の交渉が延びたのではないと主張する。

そこで、以下判断する。

団交の出席者は、労使のそれぞれが良識に基づき合理的範囲内において決定すべきことと考えられるところ、本件において組合が、結成以来広告労協の指導を受けていた事実及び会社に組合の結成を通知した際にも広告労協の役員が同席した事実が認められ、上部団体とはいえないまでも、組合と広告労協は密接な関係にあつたことははっきりしており、会社が主張するような関係のない第三者とはいいい切れない。

しかも、A7委員長は、B4労担の求めに応じて、広告労協の2人は賃上げ交渉が膠着しているので指導を受けるため組合の依頼により出席したことを説明しており、その出席理由も一応うなずける。

なお、確かに従来 of 団交出席者と異なる者を同席させるにあたっては、事前に会社に連絡をした方が好ましいのはいうまでもないことで、この点につき組合も配慮に欠ける点があつた。

しかしながら、従前の団交において、出席者を事前に双方連絡することとなつてい

なかった事実をも併せ勘案すれば、広告労協の2人が無断で出席したことのみをもって正常な団交が開けないとする会社の主張はにわかに首肯し難い。

次に、B4労担の外出についてみるに、会社が主張するように、B4労担は営業の用があつて外出したことを信用させるに足る疎明はない。

却つて、会社は妥結月実施の姿勢をとつたまま、4月も残すところ26日、27日及び28日の3日しか交渉期間のない時に、10分間の休憩後再開を約しながら、決定権のないB3総務局長を団交の場に残した態度からすれば、会社に誠実な団交を行う意思があつたか疑わしいところである。

広告労協の2人の出席に端を發した紛糾は、その経過及び全審査の過程を総合的に判断すると、組合にも配慮に欠けた点があつたが、責めは主として会社が負うべきものであると判断する。

エ 団交ルールをめぐる状況

昭和48年5月2日、会社は、団交出席者を社員である組合役員に限定すること等を求める団交ルール覚書案を提示し、組合が覚書に調印しない限り、団交には応じないとの態度をとり、5月7日の団交を拒否した事実、5月12日、昭和48年の春闘に限つての団交ルールにつき合意が口頭で整つたところ、その後会社は、合意事項を書面にして協定とするよう求め、専らこの点に関し話合いが続けられたが、組合は、口頭で合意が成立しているのであるから、敢えて書面の作成にこだわる必要はないと主張し、意見の一致をみないまま推移した事実、及び5月29日、会社は5月中に限り合意事項の記載がなくとも、団交を開催する用意があると表明し、ようやく5月30日に4月28日以降中断していた賃上げに関する団交が再開された事実は、第1、3、(7)で認定した通りである。

これにつき組合は、4月25日、団交を一方的に放棄して交渉を5月に持越させた会社が、次いで、団交ルールの協定化という不当な差違え条件を持出して団交を拒否し、賃上げ交渉を長引かせたと主張する。

一方会社は、最少限度の団交ルールの確立と正常な団交を開催する努力を組合が怠り、協定化に反対して団交再開を遅らせたのであると主張する。

よつて、以下判断する。

確かに、会社と組合間において、従前団交ルールが確立されていない事実が認められるので、会社が団交ルール覚書案を提示したのは、団交をより円滑に進めるためのものであつたとも一応見受けられる。

また、団交ルールが書面に作成されていることは、無用の紛争を防止する上でも望ましいことはいふまでもなく、会社が、団交ルールについて労使で合意の整つた事項を書面にし協定とすることを組合に求めるのは無理からぬことといわざるを得ず、この点につき組合の態度にも問題が存するところである。

しかしながら、第1、3、(6)及び(7)で認定した通り、4月25日の紛糾後、組合側の団交出席者は組合員のみであつたこと及び組合が申入れた団交を団交ルールの書面化のみを先決事項とし、これを理由に団交を拒否し、賃上げ交渉に応じようとしなかつたことからすれば、会社の真の意図は、団交ルールの書面化に藉口して賃上げ交渉を引延ばすことであつたと判断するのが相当である。

オ 回答内容等

会社の業三次回答の金額及び同業他社の昭和48年賃上げ状況については、第1、3、(6)及び(11)の表6で認定した通りである。

これにつき組合は、会社が不当な低額回答を押付けたと主張し、一方会社は回答した金額は一般水準に比してかけ離れた不合理なものではなく、会社の業績に照らしても不当なものではないと主張する。

よって、判断する。

会社の第三次回答の全額9,667円は、表6の金額と比較すれば低いことが認められ、同業他社の労働組合と連絡をとり共闘体制を整えていた組合が、会社の回答額をたやすく受入れ難い状況にあったことが推認できる。

従って、会社がこのような回答をするについては、会社経営の実態につき誠意ある説明を行い、組合の理解と納得を得るべく、相当の勢力を払うべきものと思われるところ、第1、3、(2)及び(3)で認定した通り、会社は単に赤字であることを述べるに留まり、努力に欠ける点があったといわざるを得ない。

また、副部長以上の職制については4月分から賃上げが実施され、一方組合員は8月分からの実施であった事実は、第1、3、(10)で認定した通りである。

会社は、副部長以上の職制は管理者であり、その職務内容等は組合員と違うので、賃上げの実施時期において組合員と異なって、不当ではないと主張する。

しかしながら会社は、副部長以上の職制と組合員との職務内容等の差異につき、具体的な疎明をなさず、第1、2、(3)、アで認定した表4から推認すれば、昭和48年の賃上げ交渉当時、副部長以上の職制は社員の相当部分を占めていたと考えられるところ、これらの職制と、同一職場で働く組合員との間で、賃上げの実施時期につき会社が異なった取扱いをしたことを合理化するに足る疎明もない。

従って、会社の主張は採用できない。

以上のような交渉経過、回答の内容等、また第1、3、(8)及び(9)で認定した6月以降の会社の姿勢及び審査の全過程において現れた会社の態度からつぶさに検討すれば、会社が誠意を持って昭和48年賃上げ交渉にあたったとはいえない。

(2) 昭和53年の賃上げ交渉経過等

ア 第一次回答日

昭和53年の賃上げ交渉経過等については、第1、5で認定した通りで、確かに組合の主張する通り、この年も組合の求めた回答日に会社は回答をなしていない事実が認められるが、48年事件について前記で判断を示したのと同様の理由で、回答が遅れた事実のみをとらえて、会社を非難することはできない。

更に、この年の交渉においては、組合が春闘要求書を提出した3月17日の団交の席上、会社は、52年度の業績の見通し及び決算予測の作業が3月一杯かかり、その結果に基づいて回答の原案を作る関係から、指定日(27日)どおりに回答することは難しいと思われるが、4月上旬過ぎには回答する旨を説明している事実、その後3月24日、組合に対し4月10日までに回答すべく努力する旨伝え、具体的に回答日を伝えている事実及び途中の団交において、会社は4月16日までに回答する旨改めて説明し、結局4月7日に第一次回答を示している事実が認められ、会社が説明した理由が特に不合

理なものとは考えられず、また会社の態度についても、格別非があったとはいえない。

従って、この点につき会社が故意に回答を遅らせたとの組合の主張は採用できない。

イ 回答内容等

昭和53年の組合の賃上げ要求が約52,700円（率にして33%弱）の増額を求めるものであった事実、この年3月の日本経済新聞、日経産業新聞によれば、春闘要求は約18,000円（率にして12%）が中心であり、予想賃上げ率は6%台での攻防とされていた事実、4月20日の団交において、このままでは交渉解決のめどが立たないと考えた会社が、役員会で再度検討してみると答え、翌21日、組合に対して上積み回答をするため、副部長以上の職制の賃上げを押さえることを役員会で決定した事実、その結果、当初4%とされていた副部長以上の職制の賃上げ率が2.8%となり、一方、同日組合に示された第二次回答の賃上げ率は5%であったところ、組合がこれを拒否した事実、以後団交が開かれたが、双方の主張が平行線をたどり、賃上げ交渉が5月に持越された事実及びこの年の副部長以上の職制の賃上げは4月分から実施されたが賃上げ率は2.8%であり、一方組合員の賃上げは5月分から実施され、賃上げ率が5%であった事実は、第1、5で認定した通りである。

また、この年の交渉において、会社は、営業収入、営業経費、差引きの損益を、月別、支社別、更に全社合計の数字を挙げて赤字であると説明し、組合に理解を求めべく説明を重ねた事実も認められる。

そこで判断するに、確かに妥結月実施の提案があった場合に賃上げ交渉が長引き妥結が遅れれば、組合員に精神的、経済的な圧迫感が強まって不安、動揺が生じ、組合員に対する不利益取扱いが成立し、ひいては支配介入が成立することはあり得ると考えられる。

しかしながら、昭和53年の賃上げ交渉において会社は、経理関係の数字を具体的に挙げて説明し、更には職制の賃上げを押さえて組合に対し上積み回答をする等、組合の理解を得るためにそれ相当の努力を払った跡が認められ、一方、会社が事実上団交を拒否する等して交渉を長期化させたような経過は認められない。

これに対し組合が、春闘相場（要求約18,000円、率にして12%。予想賃上げ率は6%台）とかけ離れた要求（約52,700円、率にして33%弱）を提出し、会社の説明にも拘わらず、当初の要求に固執して譲ろうとしないのに自らの立場のみを強調するに急であったといわざるを得ない。

如上の事情を総合勘案した場合、昭和53年の賃上げ交渉が長引いた原因は、主として組合側にあったとするのが相当である。

6 結論及び救済方法

48年事件については、会社が組合を嫌悪し、故意に賃上げ交渉を長引かせて妥結月実施を強要したと判断するのが相当であり、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

よって、会社が賃上げ交渉を長引かせることがなければ4月中に賃上げ交渉が終了していたと考えるのが相当であるので、4月分から新賃金が支払われたと同様の措置を会社に命じることが妥当であり、主文第1項の通り命令することでその目的を果たし得ると考える。

一方、53年事件については、賃上げ交渉が長引いたのは、主に組合側の態度に起因する
と考えられるので、その責めは会社が負うべくもなく、総合的に判断した結果、不当労働
行為の成立は認められない。

よって、主文第2項の通りとすることが相当である。

7 組合のその他の主張

組合は、前記判断で取上げた主張以外に、組合結成前に会社が不当労働行為を行ったこ
と、別会社を作って組合攻撃をしたこと、昭和48年大阪支部組合員へ配転攻撃をしたこと、
賃金体系を改悪して組合攻撃をしたこと等を主張する。

確かに、賃金体系に関しては、第1、2、(2)、ウ同(4)、ア及び(5)、イで認定した通り、
組合が強く反対している事実、組合が修正を求めた資格手当及び役職手当につき、一旦は
応じて修正した会社が、後にまた手当額を変更している事実は認められる。

しかしながら、これらの主張、事実は、いずれも本件不当労働行為の成否の判断に直接
影響を与え結論を左右するものとは考えられないので、逐一検討を加える必要性を認めな
い。

8 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基
づき、主文の通り命令する。

昭和58年4月18日

愛知県地方労働委員会

会長 大道寺 和 雄