

長崎、昭57不3、昭58.8.5

命 令 書

申立人 松下工業労働組合

被申立人 松下工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、下記申立人組合の組合員17名に対し、昭和57年3月3日に支払った、昭和56年年末一時金のうち人事考課査定分である考課金額について、松下工業新労働組合の組合員に対する人事考課査定分平均支給率と同率により、同日付で是正し、前記申立人組合員が既に受理した金額との差額及びこれに対する昭和57年3月3日から支払済みまで年5分の割合による金額を支払わなければならない。

記

A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、A13、A14、
A15、A16、A17

- 2 被申立人は、申立人組合執行委員長A5に対し、昭和57年3月1日に行った同年2月26・27日の年次有給休暇取消処分を撤回し、同人が受けるはずであった賃金及びこれに対する昭和57年3月25日から支払済みまで年5分の割合による金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合と次の事項について、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- (1) 昭和57年3月2日付昭和56年年末一時金についての確認書中、一時金の欠勤減額・人事考課に関する事項。
- (2) 昭和56年賃上げ交渉における547円差額問題。
- 4 被申立人は、本命令書受領後速やかに、下記文書を申立人に対して交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

松下工業労働組合

執行委員長 A5 殿

松下工業株式会社

代表取締役社長 B1

当社が、貴組合の組合員に対し、昭和56年年末一時金支給について不利益取扱いを行ったこと、A5に対する年次有給休暇取消処分及び賃金カットを行ったこと、昭和56年年末一時金交渉に伴う確認書中、一時金の欠勤減額・人事考課に関する交渉並びに昭和56年賃上げ交渉における547円差額問題について、誠意をもって団体交渉を行わなかったことなどは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると長崎県地方労働委員会によって認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 5 申立人の、その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人松下工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、主として工業用ミシンの部品製造及び販売を業とする会社で、その従業員は、本件申立て時44名である。なお、会社は、昭和43年6月、大阪に本社をもつ松下工業株式会社（以下「大阪松下」という。）の大村工場として操業を開始していたが、56年10月1日、大阪松下から分離・独立（以下「分社」という。）したものである。

なお、同日、会社の常務取締役として、B2（以下「B2常務」という。）が就任した。

(2) 申立人松下工業労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年6月20日、大阪松下大村工場の従業員47名をもって結成され、大村地区労働組合会議（以下「地区労」という。）に加盟しており、組合員数は本件申立て時、17名である。

なお、会社には組合のほか、55年5月11日に、組合を脱退した従業員によって結成された松下工業新労働組合（以下「新組合」という。）があり、全日本労働総同盟長崎地方同盟大村地区同盟に加盟しており、組合員数は、本件申立て時、25名である。

2 本件の背景と経過

(1) 大阪松下は、昭和56年9月25日の朝礼で、同年10月1日から大村工場を分社させる旨を、大村工場の従業員に対して発表した。

組合は、大阪松下からの分社についての事前説明及び労働条件などについての話し合いがないとして、同年9月30日、団体交渉を行ったが、団体交渉は賃金カット問題及び団体交渉にあたっての交渉委員数で紛糾した。

会社は、同年10月1日、分社した。

組合は、同日、当委員会へ「分社に伴う労働条件の変更等に関する団体交渉の応諾」を調整事項として、あっせんを申請した。

(2) 組合は、昭和56年10月30日、会社に対して56年年末一時金（以下「一時金」という。）の要求書を提出し、更に同年11月18日に追加要求書を提出した。

組合は、同月24日から28日まで、時間外労働拒否を行い、会社構内に赤旗を立て、ビラを貼付した。

会社は、同月30日、一時金要求書に対する第1次回答を行った。

(3) 前記(1)のあっせん申請については、当委員会によるあっせんの結果、昭和56年12月3日、「分社に伴う労働条件の変更及び賃金カットに関する団体交渉は、各側7名以内の代表者により行なう。」とする協定書が締結され、分社に伴う団体交渉問題は、一応解決した。

(4) 会社は、昭和56年12月7日、新組合に対し第1次回答に上乗せした第2次回答を行い、新組合はこれを受諾して妥結した。

会社は、同月8日、組合と団体交渉を行い、新組合と先行妥結した上乗せ相当額の支給を内容とする第2次回答を組合へ提案したが、組合は、新組合との妥結内容をそのまま提案して譲らない会社の姿勢並びに欠勤減額及び人事考課の方法などを不満として、これを拒否した。

会社は、同月12日、新組合へ一時金を支給した。

- (5) 組合は、一時金解決まで、昭和56年12月14日から無期限の時間外労働拒否闘争に入った。

組合と会社は、その後6回の団体交渉を行ったが、会社は、前記(4)の第2次回答を繰り返すのみであった。

また、交渉委員数や録音機持込みのやりとりに終始するなど、実質的な団体交渉の進展はみられなかった。

組合は、同月22日に1時間、翌23日に4時間の時限ストを行い、会社構内に赤旗を立てたり、「B2、帰れ。」などのビラを貼付する中で、一時金が支給されないまま越年した。

- (6) 昭和57年1月は、予定された団体交渉も双方の都合で中止となり、通告書や抗議書のやりとりが行われるのみであった。

- (7) 組合と地区労は、昭和57年1月28日、組合と地区労をもって構成する松下労組闘争委員会（以下「闘争委員会」という。）を設置し、以後、闘争委員会名で団体交渉の申入れを行った。

会社は、「あくまで、組合を交渉の当事者と考え、その他は委任者として理解する。」旨、表明し、闘争委員会からの団体交渉申入れなどの回答は、すべて組合に対して行った。

- (8) 闘争委員会は、一時金交渉の局面打開のため、大阪に在住している会社の社長B1（以下「B1社長」という。）と折衝するため、地区労議長であり闘争委員会委員長であるA18（以下「A18議長」という。）と、組合の執行委員長であり闘争委員会副委員長であるA5（以下「A5委員長」という。）の両名の大阪行きを決定した。

- (9) A5委員長は、昭和57年2月24日、慣例に従い、同月26日（金）と27日（土）の1.5日分の年次有給休暇届を所属の主任を通じて会社へ提出した。

会社は、この休暇届に対して、時季変更の意思表示も行わず、不承認の通告もしなかった。

- (10) A5委員長は、昭和57年2月26日、A18議長及び大阪総評のA19、A20とともに、大阪松下の応接室でB1社長と話し合いを行ったが、物別れに終わった。

- (11) 会社の総務部長B3（以下「B3部長」という。）は、昭和57年3月1日、A5委員長に対し、「A5の年次有給休暇は、組合活動への利用であり、認められない。よって、57年2月26日及び27日の1.5日分の賃金をカットする。」旨、通告した。

会社は、A5委員長の賃金から、同月2日のストライキ1日分と、前記1.5日分を合わせた2.5日分の19,270円をカットした。

- (12) 会社と組合は、昭和57年3月2日の団体交渉の結果、会社の第2次回答の内容で一時金についての交渉を収拾し、次のことを内容とする確認書を取り交わした。

1. 昭和56年々末一時金について、労使双方凍結し、組合は一時金を受領する。
2. 昭和57年以降の一時金の欠勤減額、人事考課に関して、今後共労使双方誠意をもって交渉するものとする。
3. 労使双方、労働基本権、労働協約を遵守する。

会社は、同月3日、組合員に対し、一時金を支給した。

3 一時金

- (1) 組合は、前記第1・2・(2)から(12)のとおり、一時金を要求して闘争を行い、一方、会社は、A5委員長の年次有給休暇の不承認・賃金カットなどを行った後、昭和57年3月3日、一時金は組合員へ支給された。
- (2) 一時金の支給額のうち、今回新たに会社が実施した人事考課査定に応じ支給する分は、従業員1人当たり平均基礎給与の0.1か月分を基準としていたが、申立人組合員には次表のとおり、考課率の算術平均で0.0764か月分が支払われていた。

(単位：円)

氏名	区分		基礎給与 の1.4倍+ 一律11,000円	考課率	考課金額	一時金総額
	(基礎給与) 基本給	諸手当				
A1	151,195	合計	222,673	0.0775	11,731	234,404
A2	118,873		177,422	0.0689	8,198	185,620
A3	150,231		221,323	0.0689	10,361	231,684
A4	130,569		193,797	0.0862	11,256	205,053
A5	131,171		194,639	0.0344	4,523	199,162
A6	126,744		188,442	0.0862	10,926	199,368
A7	119,851		178,791	0.0948	11,365	190,156
A8	120,413		179,578	0.0862	10,380	189,958
A9	113,221		169,509	0.0775	8,784	178,293
A10	114,751		171,651	0.0862	9,892	181,543
A11	111,299		166,818	0.0775	8,636	175,454
A12	145,422		(214,591)			138,554
A13	129,296		192,014	0.0431	5,573	197,587
A14	94,255		142,957	0.1206	11,376	154,333
A15	126,394		187,952	0.0603	7,627	195,579
A16	121,500		181,100	0.0603	7,332	188,432
A17	88,842		135,379	0.0948	8,425	143,804
平均				0.07646		

- (3) 会社は、前記人事考課査定を、昭和56年3月21日から、同年9月20日までの各人の時間外労働の時間数を基準とする業務協力度により算定していた。

組合は、同年7月23日から同月30日まで、春闘の早期妥結と夏季一時金の回答内容を不満として、時間外労働拒否の闘争を行っている。

なお、会社は、人事考課査定の実施にあたって、業務協力度の具体的基準を明示していなかった。

4 組合事務所の貸与

- (1) 組合の事務所は、トタン瓦棒ぶき平屋建プレハブ造りで、昭和53年6月、組合の結成当時、会社（当時、大阪松下）から貸与され、現在に至っているものであり、広さは8畳程度で、雨漏りがする。

(2) 昭和55年5月に結成した新組合の事務所は、スレートぶきの日常女子作業員の更衣室、食堂及び休養室として使用されている一室を兼用で貸与されており、広さは16畳程度である。

5 年次有給休暇取消し、賃金カット処分

闘争委員会は、前記2・(8)のとおり回答を不満として局面打開のため、B1社長と折衝すべく、A5委員長らの大阪行きを決定した。

A5委員長は、前記2・(9)から(11)のとおり、慣例に従い年次有給休暇届を提出したが、会社は、時季変更の意思表示も、不承認の通告もしないまま、年次有給休暇行使後の、昭和57年3月1日に至って、年次有給休暇の取消し及び賃金カットの通告を行い、同月25日支給の賃金からカットした。

6 誠実団体交渉

(1) 一時金交渉における確認書条項について

ア 会社と組合は、前記2・(12)のとおり昭和57年3月2日、「昭和57年以降の一時金の欠勤減額、人事考課に関して、労使双方誠意をもって交渉する。」旨の確認書を、一時金交渉を收拾するにあたって取り交わした。

イ 組合は、昭和57年6月21日、57年夏季一時金（以下「夏季一時金」という。）についての要求書を提出した。

ウ 会社は、「考課査定について説明はするが、協議はしない。」として、組合に次のような実施方針を示した。

(ア) 昭和57年6月30日の第1回団体交渉において、基礎給与の1.05か月分と欠勤減額並びに基礎給与の0.1か月を基準とした人事考課分及び一律3,500円を支給すること。

(イ) 同年7月6日の団体交渉において、考課査定については、納期遅れをカバーするため、時間外労働協力者に対しては報いること。

(ウ) 同月12日の団体交渉において、欠勤減額については昭和56年夏季一時金以前から実施していたことで変える気はないこと。

エ 組合は、人事考課を実施しないことは定着した慣行であり、更に前記、アの確認書からも、人事考課・欠勤減額について、組合と協議すべきである旨、主張して団体交渉を重ねた。

(2) 交渉委員数及び録音機持込み問題について

ア 組合と会社は、昭和56年10月30日、組合の一時金要求書提出後、57年3月3日、一時金が支給されるまでの間、10回にわたって、団体交渉を行っているが、そのうち、56年12月16日、第5回及び同月18日の第6回の各団体交渉では、組合側の出席人数が7名より多いこと、また、組合が、録音機を持ち込んだことなどで紛糾し、一時金の交渉はまったくできなかった。

イ なお、団体交渉の出席者については、前記2・(3)のとおり「分社に伴う労働条件の変更及び賃金カットに関する団体交渉は、各側7名以内の代表者により行なう。」とする協定書を締結している。

(3) 昭和56年賃金引上げ交渉における確認事項について

ア 会社（当時、大阪松下）は、昭和56年の賃金引上げについて、1人総額10,841円と回答したが、実際に引上げられていた額は、10,294円で、547円の差があった。

イ 組合が、547円の差額について、昭和56年6月10日の団体交渉で、会社（同前）を追究したところ会社（同前）は、計算ミスであったと説明した。

ウ 会社（同前）は、昭和56年7月9日の団体交渉で547円の差額については、来春及び再来春の2年で半額ずつ2回に分け、妥結額に上乗せすることにより、別源資で支払うことを提案した。

エ 地区労副議長A21（以下「A21副議長」という。）とB3部長（昭和56年7月当時労務担当）及び会社の製造部長B4（以下「B4部長」という。昭和56年7月当時、大村工場長代理）との間の交渉で、前記ウ、の提案の証として、念書をA21副議長に出すことを約束したが、昭和56年10月の分社と同時に就任したB2常務の指示により、念書は提出されなかった。

オ 昭和57年の賃金引上げ交渉は、同年5月12日、会社から出された「一律4,000円引上げを一律4,500円とする。」という第2次回答により、同年6月16日に妥結した。

なお、組合は、交渉の席上、前記アからエのことについて指摘したが、会社は、それは計算上の問題から生じたものであり、組合が要求の形をとるのであれば、回答額の中に含んでいると説明した。

(4) 職場環境改善について

ア 組合は、昭和56年10月30日に提出した要求書の中で、一時金のほか、職場環境について、次のとおり改善を要求した。

改善事項について

- 年末・夏季一時金、春闘において合意し実行に至らぬ事項について、早急に実行せよ。
- 手袋を支給制度にすること。
- 第2工場の出入口が寒いので、対策を考えよ。
- 工場内のドアの開閉を、スムーズになるようにすること。
- カーテンをつけること。
- 安全靴は、機械作業（に）は、年2回支給すること。

会社は、昭和56年11月30日、要求事項については、検討の結果、応ずることは出来ない旨文書で回答した。また、会社は、その後組合に回答しないまま「手袋の支給」及び「工場内のドアへの油さし」を実施した。

イ 組合は、昭和57年2月25日、同年の賃上げ要求を行うとともに職場環境について、次のとおり改善を要求した。

改善事項について

- 1 粉塵対策について（略）
- 2 工場設備について（略）
- 3 第1工場・第2工場のカーテンを設置すること。
- 4 安全靴については、機械作業（に）は、年2回支給すること。

ウ 組合は、昭和57年3月30日の団体交渉で、前記の改善要求事項について回答を求めたところ、会社は、「金のかかるものは、しばらく待つて欲しい、ただし、必要なものまで拒否するものではない。」旨、答えた。その後、同年5月28日及び6月3日の団体交渉においても会社側の主張は変わらず、未解決のまま現在に至っている。

(5) 団体交渉委員の交替について

ア 会社（当時、大阪松下）は団体交渉委員を昭和53年6月の組合結成後から、昭和56年10月1日の大村工場を分社させるまでの間に、10名程度交替させている。これは、大村工場の責任者の就退任に伴う交替によるものである。

イ 分社後の団体交渉は、一貫してB2常務、B3部長及びB4部長の3名によって行われている。

7 支配介入

(1) 組合と会社は、一時金交渉が難航する中で、昭和56年12月18日、第6回の団体交渉を行ったが交渉委員数、録音機持込問題で紛糾し、本題に入れず交渉は終わった。その後、組合員が多数会場に入り、会社側の交渉委員であるB2常務、B3部長及びB4部長の3名に対して、本題に入れなかったことについて、抗議をした。

(2) 会社は、翌12月19日、組合のA11書記長を呼び、前記(1)の組合の行動についての抗議書を読み上げ手交しようとしたが拒否されたので、同日、組合へ郵送した。

組合は、同日、会社に対し、同月22日、始業時1時間スト及び同月23日午後4時間ストの争議予告通知を行った。

会社は、同月21日、組合に対し争議期間中、争議不参加者の就労を妨げないこと、ほか2項目を内容とする通知書を手交したが、同日、A11書記長が返却に来たので、翌22日、同通知書を組合に郵送した。

組合は、同月21日、会社の団体交渉誠意義務違反についての抗議書を提出した。

(3) 会社は、昭和56年12月22日、応接室において次の「申し入れ書」をA11書記長へ読み聞かせたうえ手交しようとしたが拒否されたため、会社掲示板に掲示した。

申し入れ書

左記について申し入れる。

記

1 団体交渉委員について

団体交渉委員の選任は、労使双方がそれぞれ独自の権限をもって行うものであって、相手方の委員について干渉する積りは毛頭ないが、最近の貴組合側委員についてみると、労使正常化の観点から疑問を憶えるものである。特に、12月18日の団体交渉に於いては、貴組合側交渉員8名中5名は、貴組合員外のものであり、貴組合員はわずか3名にすぎなかった。また、部外者のうち、A18地区労議長、A22同副議長、A23オルグ以外の2名は初対面の者であった。前述した如く会社は、部外関係者の出席を否定するものではないが、このメンバー構成は余りにも非常識と思われるので、その旨通告するものである。

なお、交渉委員は、労使双方7名以内と協定されており12月4日、8日、14日の団交時はこれが遵守されていたがその後、会社の同意を求めるともなく無断で8名出席していることは、従来も指摘してきた如く、あえて意識的にルールを破り、既成事実化することによって労使慣行なりと強弁せんとする貴組合の常套的な不当戦術と受け取れないこともない。また、交渉委員については、事前に名簿交換が建前となっており、特に変更の場合は、当然連絡すべきものと理解するが、これもまた最近貴組合側は一切履行していない。以上、ルールの遵守を申し入れる。

2 団体交渉の内容について

現在、進行中の団体交渉議題は、年末一時金である。ところが12月14日、貴組合が無断でテープレコーダーを持込み会社の同意もなく、録音したことについては、12月16日、口頭申し入れたにもかかわらず、同日の団体交渉に再度無断持込み、12月17日付文書申し入れたにもかかわらず、12月18日の団体交渉に於いても、前記会社の申し入れを無視し、無断でテープレコーダーを持ち込んだ為、会社より無断録音を認めないこと、また、団体交渉はそれぞれ労使の権限ある代表によって責任をもって行われるものであって、録音が何故必要か疑問であること、また、団体交渉本来の議事を進行させるべきことを主張しているにもかかわらず貴組合は、終始テープレコーダーの無断使用にこだわり、12月16日においては、午後5時45分開始より午後6時35分終了まで、12月18日においては、同時刻開始より午後6時30分終了迄の間、半ば枝葉末節と思われる録音問題に終始して本題に入ろうとしなかった、そのみか前記終了時刻に於て、貴組合側より交渉の終了を告げている。これら交渉委員の態度は、背後にあって年末一時金の支給を期待している一般組合員の利益を代表する交渉委員の態度としては全く理解に苦しむものである。

当社と直接関係のない部外の出席者（その人達は既に一時金を支給されたかどうか判らないが）を含めて、交渉態度を再考されるよう申し入れる。

3 年末一時金仮支給について

右に述べた様な次第で年末一時金交渉は未だ妥結に至っていない、従って会社として現在支給義務はないが、既に年末も押し迫っており、暮れの手配も必要と考えられるので非公式ではあるが、現在の貴組合に対する回答条件によって仮支給したいと考えて、その分用意をしたので希望者は会社へ申し出られたい。

但し、貴組合との年末一時金交渉については、正常な団体交渉である限り、ルールに則ったり、今後も応ずることはやぶさかではない。

以上

第2 判断

1 昭和56年年末一時金について

- (1) 組合は、会社が一時金のうち、定率・定額により支給される部分を除く、考課査定分について、従業員平均0.1か月のところ、申立人組合員に対しては平均0.0764か月分しか支払わず、新組合の組合員と差別取扱いをしたと主張する。
- (2) 会社は、一時金支給についての人事考課は、会社が責任を持って行うもので、今回の考課査定は、業務協力度を中心に個人別に行い、客観的資料として各人の時間外労働の時間数により算定したもので個人差は当然である。

なお、会社は、全生産品が受注加工であり、得意先から納期厳守をとくに要請されるため、従業員に対しては、労使交渉や業務上の通達により時間外労働協力の要請をしていたと主張する。

よって、以下判断する。

- (3) 前記、第1・3・(3)で認定したとおり、組合は、昭和56年10月の分社前における昭和56年春闘及び同年夏の一時金交渉に当り、交渉の進展を図るために時間外労働拒否闘争を行っているが、他方、新組合については、同様な闘争を行った事実は認められないこと、

更に、会社が一時金支給について、従来行われていなかった人事考課を新たに取り入れ、その基準としては、時間外労働の時間数のみで考課査定を行ったこと、しかも、会社は、分社したので新しい方針で行うとして考課査定の基準・方法などについて、組合との事前の協議もなく人事考課を実施し一時金を支給したことなどは、組合の活動を快く思わない会社が、時間外労働の時間数と言う客観的資料の名のもとに、組合を新組合と差別し、時間外労働拒否に対する報復と同時に、組合の弱体化を企図して不利益取扱いを行ったものと判断せざるをえない。なお、時間外労働時間数を直接考課査定の対象とすることは、労働基準法上例外的に認められている時間外超過労働許容の本旨に反するものであるので、これを合理的基準とは認めがたい。したがって、本件考課査定は、申立人組合員の正当な組合活動に対する不利益取扱いであると判断する。

なお、組合は、一時金が新組合には昭和56年12月12日に、組合には、翌年3月3日に支払われ支払い時期について差別されたと主張するが、これは組合と会社の団体交渉が長びいたためであり、組合の主張は採用しがたい。

2 組合事務所について

- (1) 組合は、新組合との間に、事務所の広さ・構造など明らかに差別があり、新組合と同等に貸与を受ける権利があると主張する。
- (2) 会社は、組合事務所の貸与は、いわゆる便宜供与であり、会社に義務づけられているものではなく、これが過度にわたる場合は、かえって会社が不当労働行為の責めを負わねばならず、組合事務所その他組合活動に必要なものは、すべて組合が自ら賄うのが本来の姿であると主張する。

よって、以下判断する。

- (3) 第1・4で認定したとおり、二つの組合事務所について広さなどの条件に多少の差異は認められるが、現在の組合の事務所は、昭和53年組合結成当時から貸与を受けて使用しているものであり、一方、新組合の事務所は、女子作業員の福利施設と兼用の一室を貸与されているにすぎない。したがって、この事実だけでは一概に差別取扱いがあったとは判断されないのだから組合の主張は採用しがたい。

3 A5に対する年次有給休暇取消し、賃金カットについて

- (1) 組合は、A5委員長の年次有給休暇は、同人一人の請求であり、一時金交渉について、紛争の局面打開のため、大阪在住のB1社長と団体交渉を行うために請求したものであって、会社が時季変更権を行使せず、いったん承認した年次有給休暇を取り消し、賃金カットを行ったのは不当であると主張する。
- (2) 会社は、本件有給休暇の請求は、争議が継続する中で行われた組合活動のための不就業であり、労働争議の一環であることは明らかであるから認められないと主張する。

よって、以下判断する。

- (3) ところで、A5委員長が、有給休暇を請求した昭和57年2月26日（金）並びに同月27日（土）は、組合の、時間外労働拒否が継続していたのであるから、いわゆる争議期間中であることは明らかである。しかしながら、A5委員長は、大阪在住のB1社長と折衝するため休暇権を行使したものであり、このことが争議行為に該当しないことは明白であるので本件有給休暇は不当なものとは認められない。会社の主張は、年次有給休暇が同盟罷業・一斉休暇闘争ばかりではなく、労働組合活動全体に利用されることをも制

限しようとする独自の見解であり採用することはできない。したがって、会社が、本件有給休暇を認めないとして賃金カットを行ったことは、正当な組合活動に対する不利益取扱いであるとともに組合運営に対する介入であると判断する。

4 誠実団体交渉について

(1) 一時金交渉における確認書条項について

ア 組合は、会社が一時金交渉收拾時の確認書条項を履行しないなど、組合との団体交渉を誠意をもって行っていないと主張する。

イ 会社は、考課査定の実施については、会社が責任をもって行うものであり、組合と協議すべきものとは考えていない。したがって、基本的考え方を中心として概要の説明はするが、細部について組合と相談するなど、管理責任を放棄するような考えは誤りであると主張する。

よって、以下判断する。

ウ 第1・2・(12)で認定したとおり、昭和57年3月2日、一時金交渉收拾時に当事者間で「昭和57年以降の一時金の欠勤減額・人事考課に関して、今後とも、労使双方誠意をもって交渉するものとする。」ことを確認している。

しかしながら、会社は、第1・6・(1)・ウのとおり「考課査定について・説明はするが協議はしない。」との態度に終始しており、誠意ある団体交渉が行われたとは認めがたい。

(2) 交渉委員数及び録音機持込み問題について

ア 組合は、会社が組合側交渉人員の制限を主張し、会社の方針に従わないからとして団体交渉を拒否し、また、録音機を慣行に従って持込んだところ、会社は「無断持込み」として、根拠も示さず団体交渉を拒否したなどと主張する。

イ 会社は、団体交渉については、昭和56年12月3日付協定書で「各側7名以内の代表により行う。」と合意しており、昭和56年12月16・18日の団体交渉では、組合の交渉人員についての指摘はしたが、団体交渉は実施している。また、録音機を無断で持込むことは了解出来ないが、このことを理由に団体交渉拒否の事実は全くなかったなどと主張する。

よって、以下判断する。

ウ 第1・6・(2)で認定したとおり、一時金にかかる団体交渉において、交渉委員数及び録音機持込み問題で一時紛糾し、本題の一時金交渉に入れなかった事実が認められるが、その後、団体交渉が再開され昭和57年3月2日、第10回団体交渉で確認書を取り交わして、一時金交渉を收拾しているので組合の主張は採用しがたい。

(3) 昭和56年賃金引上げ交渉における確認事項について

ア 組合は、昭和56年の賃上げについて、会社（当時、大阪松下）回答と実際の引上げ額との間に547円の差額があったことについて、交渉の結果、会社（同前）は、2年間にわたり春闘時に別源資で支払う旨約束していたことを履行しないと主張する。

イ 会社は、この問題について、計算上の問題から生じたものであるが、組合が要求の形をとるのであれば、昭和57年賃上げ交渉における会社回答の中に含んでいると説明したと主張する。

よって、以下判断する。

ウ 第1・6・(3)で認定したとおり、本件547円差額問題が合意に達せず、未解決のまま残っていることが認められ、会社が誠意をもって団体交渉に応じたとは認めがたい。

(4) 職場環境改善交渉について

ア 組合は、昭和56年年末一時金交渉、昭和57年賃金引上げ交渉及び昭和57年夏期一時金交渉において同時に要求した職場環境改善に関しての団体交渉を、会社は、誠意をもって行っていないと主張する。

イ 会社は、組合の要望に直ちに応ずることができないものもあったが、その後、一部実施しており、今後においても検討を重ねるつもりであり、頭から無視しているものではない。また、昭和57年賃上げ要求時の職場環境改善要求についても、賃上げ交渉の最終団体交渉のとき、本件は、今後継続審議とすることで双方別れていると主張する。

よって、以下判断する。

ウ 第1・6・(4)で認定したとおり、本件について会社は、組合要求に応じて改善できるものは一部実施しており、必ずしも誠意がないとは認められないので、組合の主張は採用しがたい。

(5) 団体交渉委員の交替について

ア 組合は、組合結成以来4年間に、会社の交渉委員が延べ11人変わったこと、また、その都度、取り決めた事項を履行しないなど団体交渉を誠意をもって行っていないと主張する。

イ 会社は、それぞれの団体交渉については可能な限り誠意を示してきており、昭和56年10月以降会社の交渉委員は変わっていないと主張する。

よって、以下判断する。

ウ 第1・6・(5)で認定のとおり、過去には、組合主張の事実が認められるが、会社は、分社後の団体交渉には一貫してB2常務、B3部長及びB4部長が交渉委員として出席していることが認められるので、組合の主張は採用しがたい。

5 支配介入について

(1) 組合は、会社の昭和56年12月22日付文書送付及び掲示が、組合の闘争方針又は組合運営に対する批判・ひぼう及び組合幹部に対するひぼうであると主張する。

(2) 会社は、この文書の事実は認めるが、内容は明らかに会社の正当な意見の掲示であると主張する。

よって、以下判断する。

(3) 第1・7・(1)及び(2)で認定したとおり、会社と組合は、一時金の交渉でそれぞれ相手の交渉態度を非難する抗議文書のやりとりの過程において、第1・7・(3)で認定したとおり、会社は「申し入れ書」を掲示した。その内容は、「団体交渉委員、団体交渉の内容及び一時金仮支給について」の会社の考え方を述べたものにとどまると認められ、また、この「申し入れ書」により組合員が動揺したり、組合運営に影響を受けたとの具体的疎明もないので、組合の主張は採用しがたい。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、一時金の考課査定について、申立人組合の組合員に対し不利益取扱いを行ったことは、労働組合法第7条第1号に、A5委員長に対する年次有給休

暇取消しについては、同条第1号及び第3号に、また、一時金交渉収拾時の確認書条項問題及び昭和56年賃上げ交渉における547円差額問題についての会社の団体交渉態度は、同条第2号にそれぞれ該当する不当労働行為である。

なお、組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては主文4の命令をもって足りると考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和58年8月5日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋