

命 令 書

申立人 大阪芸能労働組合

被申立人 大阪興業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、昭和57年2月26日付け及び同年5月29日付けで行った労働協約の解約通告を、なかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人と協議することなく、申立人組合所属分会員を対象とする希望退職者の募集を行ってはならない。
- 3 被申立人は、昭和57年度賃上げについて、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人と昭和57年夏季一時金の支給額について速やかに誠意をもって団体交渉を行うとともに、その決定に基づいて、申立人組合所属分会員に対して、昭和57年夏季一時金を速やかに支給しなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対して下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

大阪芸能労働組合

委員長 A 1 殿

大阪興業株式会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合に対して行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合との間で締結した労働協約を、昭和57年2月26日付け及び同年5月29日付けで、正当な理由なく解約通告し、貴組合と協議せずに希望退職者を募集したこと
  - (2) 昭和57年度賃上げに関する団体交渉において、当社の経理内容を示す資料の提出を拒み、また昭和57年夏季一時金に関する団体交渉において、正当な理由なくゼロ回答を繰り返すなど、貴組合との交渉に不誠実であったこと
- 6 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人大阪興業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市内に「ミ

ス大阪」、「ニューミス大阪」の各店舗を置き、風俗営業を営む会社であり、ホステス、パートタイマーを除いた従業員は、本件審問終結時約220名である。

- (2) 申立人大阪芸能労働組合（以下「組合」という）は、大阪地方の音楽家を主体とした芸能人によって組織される合同労働組合であり、その組合員は、本件審問終結時約400名である。

なお、会社には、会社に雇用されるバンドマンによって組織される大阪芸能労働組合ミス大阪分会（以下「分会」という）があり、その分会員は、本件審問終結時18名である。

## 2 組合、分会結成の経緯

- (1) 組合は、昭和36年10月、風俗営業界で働く音楽家を中心に結成され、45年8月、総評全国一般労働組合大阪地方本部に加盟した。
- (2) 分会の前身である南大阪音楽家労働組合（以下「南音労」という）は、41年2月、ミス大阪店、ニューミス大阪店で働くバンドマンによって結成され、そのうちニューミス大阪店のバンドマンは、44年6月、組合に加入してニューミス分会を結成し、さらに45年8月、南音労が組合に加盟してミス大阪分会となり、その後49年3月、両分会が統合されてミス大阪分会となった。

## 3 労働協約締結の経緯

- (1) 昭和41年7月26日、会社と南音労は、「会社に常時雇傭される音楽家の労働条件に関する交渉については、南音労をもって唯一の交渉団体とする」、「会社は、組合員の解雇、配置転換、その他重要な労働条件を変更する場合は、あらかじめ南音労と組合員の労働基本権を尊重して協議をする」等、14項目にわたる協定を締結した。
- (2) 44年6月27日、組合は会社に対して、組合員の身分の安定、労働条件の向上をはかるため、62カ条にわたる労働協約基準案（以下「労働協約案」という）を提示し、交渉を行うよう要求した。

その後、この問題について会社と組合との間で交渉が行われたが、組合は、すべての項目について一度に協約を締結することは困難であると考え、45年8月31日付け文書で会社に対して、会社と組合との間で合意に達した事項については、部分的労働協約として締結し、それを積み上げて行くことによって最終的に一つの労働協約として完成させることを提案し、会社もこれを了承した。

- (3) 45年10月30日、会社と組合は、労働協約の適用を受ける者の範囲、労働協約の就業規則に対する優先等を定めた労働協約案の総則的事項及び団体交渉ルールを定めた事項について、初めて部分的労働協約を締結したが、その際、会社と組合は、「組合が提示した労働協約案の未締結部分については46年以降に再度協議決定する」、「労働協約の全文が完成するまでの間は、41年7月26日付けの協定書の趣旨と従来の労働慣行を尊重する」等の内容を定めた覚書を交わした。
- (4) その後、46年から50年にかけて、会社と組合は、住宅手当、バンドリーダー手当等の諸手当、休業補償、労働時間及びシヨップ制の問題等の事項について毎年1項目の割合で労働協約を締結してきたが、52年12月12日には、「会社で就労する組合員の定員を31名と定め、欠員が発生した場合には組合員の中から欠員を補充する」旨の協定（以下「定員協定」という）を締結した。

- (5) 53年ごろ、組合は、これまで会社と締結してきた部分的労働協約では統一性を欠き、当事者でさえどの項目について協定したか分からなくなるおそれがあるため、組合が提示した労働協約案のうち、第6条、第20条及び第24条の3条項について双方が合意に達すれば、これまで締結してきた部分的労働協約を一本化したい旨、会社に提案した。

なお、労働協約案の第6条、第20条及び第24条の内容は次のとおりである。

(経営上の改変)

第6条 会社は、会社の解散、合併、売却、事業及び施設の閉鎖、縮小、拡張、休業、組織の変更、その他の経営上の改変により組合員の生活に重大な影響を及ぼすときは、事前に組合と協議し組合の同意を得て行う。

(第2項略)

(組合員の解雇)

第20条 会社は、組合員を解雇しようとするときは、組合の同意を得て行う。

(人事異動、配置転換、賞罰)

第24条 会社は、組合員の部署の異動、身分の変更、賞罰その他組合員の生活並びに労働条件に影響をあたえる人事については少くとも60日前にその理由、実施時間、人員(人名)その他必要な事項を組合員ならびに組合に通知し、協議、同意を得なければならない。なお細部については会社、組合協議して定める。

- (6) その後、会社と組合は、労働協約案の第6条、第20条及び第24条について協議を重ね、第20条については合意に達したが、会社が、第6条については、経営上の改変に関する同意約款を結ぶと、それによって会社の経営自体が完全にしばられ、不測の事態が生じた場合に早急に対応することができなくなること、また、第24条については、なぜ賞罰に関する事項にまで組合の同意を得る必要があるのか疑問を抱いたことから協約の締結を拒否したため、統一的な労働協約は結ばれないままとなっている。

#### 4 労働協約の解約について

- (1) 労働協約解約に至るまでの労使関係について

ア 組合と会社との労使関係は、55年までは比較的安定し、賃上げや一時金の額についても、会社と組合が交渉して決定するなど、円滑に推移していたが、56年に入ってから、同年度賃上げ、同年夏季一時金及び労働協約に関する交渉をめぐって、労使の主張が大きく隔たるようになった。6月18日、組合は、賃上げに関する会社の回答が低額であり、回答の根拠を会社が誠実に説明せず、また、労働協約に関する会社の交渉態度が不誠実であることを理由としてストライキ権を確立し、このことを6月19日付け文書で会社に通告した。

イ 同月25日、組合は、56年度賃上げ及び労働協約に関する問題について当委員会にありませんを申請したが、労使双方の主張に隔たりが大きいため不調に終わり、7月20日、打ち切りとなった。そのため同日組合は、56年度賃上げ及び同年夏季一時金問題の解決を求めて、午後9時から11時まで2時間の時限ストライキを行い、組合と会社はこの件について妥結した。

ウ さらに組合は、56年年末一時金に関する団体交渉においても、会社が低額回答をしながらその裏付けとなる会社の経理内容を詳しく説明しなかったため、これに抗議するためストライキ権を確立し、12月3日、このことを会社に通告したが、ストライキ

が実施されるには至らなかった。

(2) 労働協約の解約とその間の労使紛争について

ア 57年1月26日、会社は組合に対して、定員協定を解約し、今後のバンドの人員及び新たな運営体制について協議したいとして、団体交渉を申し入れた。

これを受けて2月3日、第1回目の団体交渉が行われ、会社は、風俗営業界が不振であり、経営体質の改善をはかり、ミス大阪店、ニューミス大阪店の客数減に対応するため適正な楽団員数にする必要があるとして、定員協定を解約したい旨組合に説明した。組合は、労働協約を積み上げ方式によって完成させること及び労働協約を破棄しないことを会社は従来から認めているのに、定員協定を破棄しようとするのは組合との確認事項をほごにするものであると抗議した。これに対して会社は、協定を一方的に破棄せず組合と十分に話し合うが、協議を尽くした後には交渉を打ち切ることもある旨述べた。

イ 2月26日、第2回目の団体交渉が行われ、前回会社が定員協定解約の説明を行うにあたって使った構造不況、風俗営業界等の言葉の意味について組合が会社に説明を求め、それについて会社が説明するといったことが行われた。その後、交渉は中断され休憩となったが、交渉再開後の冒頭、会社は組合に対して、労働組合法第15条第3項及び第4項の規定により、同日から90日間の予告をもって定員協定を解約する旨、文書で通告した。これに対して組合が、定員協定を解約しようとする会社の意図を問いただしたところ、会社は希望退職者を募集するためである旨答えた。

なお、会社は、定員協定を解約し、希望退職者を募集することの必要性について、具体的な資料をもって組合に十分説明することをしなかった。

ウ 3月1日、組合は、定員協定の解約通告に対して会社に抗議し、団体交渉を申し入れた。これを受けて行われた同月12日の団体交渉で、組合は、十分協議を尽くすと言いながら定員協定の解約を突如として通告してきたことについて会社に抗議し、解約通告を撤回するよう要求するとともに、これまで締結してきた諸協定に3年の有効期間を設けるよう会社に要求した。

エ 3月18日の団体交渉で、会社は同月12日の組合の要求に対して、定員協定の解約通告は撤回しないこと、定員協定以外の協定に3年の有効期間を設けることについては、協定を解約する気はないのでその必要を認めないことを組合に伝えた。

オ 3月30日、会社は組合に対して、ミス大阪、ニューミス大阪両店は極端な経営不振に陥っており、経営改善の努力を重ねているが業績の回復は困難であるとして、バンドマンを対象に希望退職者を募る旨文書で通告し、対象者、人員、期間等を定めた希望退職募集要項と希望退職届出用紙を、併せて組合に手渡した。

カ 4月12日、組合は、会社が不当に定員協定を破棄し組合に支配介入したこと、労働協約に有効期間を設定することを理由なく拒否したこと、賃上げについて理由なくゼロ回答を行ったこと及び団体交渉に不誠実であることに抗議するため、ストライキ権を確立したことを会社に通告し、分会員はワッペン、腕章をつけたまま就労した。これに対して、同日会社は、不必要なものを着用して演奏することは正常な業務の提供とは言えず、給料は一切支給しない旨の警告書を、組合及び分会員に手渡したが、賃金カットは行わなかった。

キ その後、5月18日と20日の2度にわたって、組合は、4月12日の時と同じ理由によって会社に抗議するため、「人べらし合理化粉碎・バンドマンの首切り反対」、「B2一族の横暴糾弾・会社の私物化反対」、「鳥よしグループは労働協約を守れ・会社の不誠実団交糾弾」と記載したビラを、近鉄難波駅周辺及びミス大阪店バンドマン控室等に貼付した。これに対して会社は、5月20日ごろ、分会委員長A2及び分会員個人々人に対し、ビラの内容が事実と反し、会社の名誉を著しく傷つけるばかりか、経営を更に悪化させる原因となること、従業員が街頭などの法的に禁止されている場所にビラを貼付し、会社の名誉を傷つけたことは就業規則に反すること、ミス大阪店バンドマン控室に貼付したビラを撤去すること等を記した警告書を手渡した。このため組合は、同月24日、ビラ内容及び貼付は正当なものであり、会社の警告書は組合に対する不当労働行為である旨の抗議申入書を会社に提出した。

ク 翌25日、組合は、度重なる不当労働行為、労働協約破棄、希望退職者の募集、賃上げゼロ回答など、会社の組合に対する違法不当な団結権侵害行為に抗議し、会社の謝罪と責任者の処分を求めるためとして、5月28日午後6時から、24時間のストライキを行う旨会社に通告した。

同月28日、組合はストライキの準備を進め、一方会社もニューミス大阪店の通路に、従業員以外の者の立入りを禁止する旨の文書を貼付したり、バンドマン控室に施錠して警備員を配置するなどの対抗措置をとっていたが、ストライキ突入直前の午後5時53分ごろ、組合の決定に基づいて、組合書記長A3及び分会委員長A2の両名が、会社に対して口頭でストライキの中止を通告した。これに対して会社は、口頭による解除通告では信用できないとして、ストライキの通告の場合と同じく中止についても文書で行うよう要求したため、数時間後、組合は文書でストライキを中止した旨を会社に通知したが、その際組合は、併せて、会社がバンドマン控室を閉鎖したことは違法な先制ロックアウトであること、口頭によるストライキ中止通告を不当であるかのごとく会社が発言したこと等について会社に抗議した。

なお、分会員らは、口頭によるストライキ解除通告後直ちに就労の準備にとりかかったが、演奏開始時間が約15分遅れたため、会社は分会員の皆勤手当をそれぞれ3,000円ずつカットした。

ケ 会社は、組合が5月1日以降しばしば、会社に対する中傷と虚偽の事実を記したビラを会社周辺に貼付するなど、会社に対する執拗な悪宣伝を行っていること、これに対する会社の再三にわたる警告を無視したこと、及び分会員が演奏技能向上に努めるよりも闘争に走っていることを理由として、5月29日付け文書で、組合との41年7月26日付け協定書のうち唯一交渉団体条項を定めた第7項及びユニオン・ショップ、組合の会社施設の利用、団体交渉応諾義務等を定めた50年7月2日付け協定書を、労働組合法第15条第3項及び第4項によって、8月28日をもって解約する旨、組合に通告した。

これに対して組合は、6月2日付け文書で、会社があげた協定解約の理由はすべて正当な理由とは言えないものであって、会社の行為は組合に対する支配介入であるとして抗議し、定員協定を含めた前記労働協約の解約通告の撤回と、謝罪を要求したが、会社は、労働協約の解約通告は撤回できない旨、文書で組合に回答し、その後行われ

た団体交渉においても同様の回答を繰り返し、労働協約の解約通告を撤回していない。

#### 5 57年度賃上げ問題について

- (1) 組合は、分会員31名の給料を57年5月から一律3万円ずつ増額すること及びこれに関する団体交渉を3月12日に行うことを、3月5日付け文書で会社に要求した。

3月12日、組合の要求どおり団体交渉が行われたが、この日は組合が、要求の趣旨について説明し、会社に対して3月中に回答するよう要求するにとどまった。

- (2) 3月30日、団体交渉が行われ、会社は、57年度賃上げについて、定期昇給分の1,200円についてのみ認めるとして、ベースアップ分についてはゼロ回答を行った。

この回答に対して組合は、ベースアップゼロ回答の理由を説明するよう会社に要求したところ、会社は、その理由として会社の業績が悪化したこと及びこれまで分会員の労働を高く評価しすぎていたことをあげた。これに対して組合は、会社の業績悪化を示す経理資料を提出するよう要求したが、会社は、赤字決算になるかもしれないと口頭で答えただけで、具体的な資料を提示しなかった。

- (3) その後、4月12日にも団体交渉が行われたが、会社は、依然として経理等の具体的な資料を組合に提示しないままゼロ回答を繰り返し、本件審問終結時においても、57年度賃上げについて同様の姿勢をとり続けている。

#### 6 希望退職者募集問題について

- (1) 57年2月26日、会社は、定員協定を解約する旨組合に通告したが、その予告期間がいまだ経過していない3月30日の賃上げに関する団体交渉の席上、キャバレー業界をとりまく経営環境が悪化し、会社の経営改善のための努力にもかかわらず、ミス大阪、ニューミス大阪両店は極端な経営不振に陥っていること、また、生バンドに対する顧客のニーズが減少してきていることを理由に、バンドマンに対して希望退職者を募集する旨文書で組合に説明し、併せて前記第1. 4. (2). オ認定のとおり、希望退職届出用紙等の書類を組合に手渡した。

これに対して組合は、希望退職者の募集を認めることはできないとして拒否したが、4月12日の団体交渉で、会社は、希望退職募集要項及び希望退職届出用紙を分会員に直接渡すつもりである旨を一方的に組合に通告した。

- (2) その後、会社は、組合の同意が得られないまま協議することもなく、5月1日以降本件審問終結時まで、4回にわたって希望退職者を募集し、その結果13名の分会員がこれに応じて退職した。

なお、この件に関する団体交渉においても、会社は組合に対して、会社の経営状態を示す具体的な資料を提示しなかった。

#### 7 57年夏季一時金の不支給について

- (1) 組合は、5月30日付け文書で会社に対して、分会員に夏季一時金として給料の3.5カ月分を一律に支給すること、支給日を6月20日とすること及びこの件に関する団体交渉を6月4日に行うことを要求した。

- (2) 6月10日の団体交渉で、会社は、一時金は会社に対して貢献のあった者にだけ支給される賞与であると考えており、会社が定員協定を解約したこと、あるいは、ベースアップゼロ回答を行ったことに対して、分会員が抗議のためのビラやステッカーを貼る等の組合活動を行ったことは会社にとってマイナスであること及び組合員の一部の者の演奏

活動がなおざりになっていることを理由に、夏季一時金を支給しない旨回答した。

その一方で、会社は、分会員以外の従業員に対しては、7月8日に夏季一時金を支給したが、それを知った組合は、分会員に対する差別取扱いであるとして会社に抗議し、団体交渉を行うよう要求した。

- (3) 7月23日の団体交渉において、会社は新たに、56年7月に組合がストライキを行った際に、バンドが演奏しなくても業務に支障がなかったことから、会社にとってはバンドは必要でないことを認識したので一時金を支給しない旨述べるとともに、会社は従来から出さなくてもよいものを出していたと述べて、引き続きゼロ回答を行ったため、交渉は打ち切られた。

なお、本件審問終結時においても、分会員に対しては57年夏季一時金は支給されていない。

## 第2 判断

### 1 労働協約解約問題について

- (1) 組合は次のとおり主張する。

会社は、定員協定の解約について組合と十分協議する旨言明しておきながら、交渉の途中で解約を通告するなど、団体交渉に不誠実である。また会社が、組合と十分協議せずに定員協定の解約を強行したことは、組合に対する支配介入であり、その他の労働協約の解約は、正当な組合活動に対する報復として行われたものである。したがって会社は、これらの労働協約の解約通告を撤回しなければならない。

- (2) これに対して会社は次のとおり主張する。

① 会社は、労働協約の解約通告を、労働組合法第15条第3項及び第4項に基づいて適法に行っており、不当労働行為と言われる筋合いのものではない。

② 会社が定員協定を解約したのは、会社の経営状態が悪化して回復の見込みがないことから、経営体質の改善をはかるため、顧客のニーズが減少したバンドマンの定員を削減する必要があったためであり、組合とは十分協議しており、何ら不当労働行為ではない。

③ 会社が47年7月26日付け協定第7項及び50年7月2日付け協定を解約したのは、組合が虚偽、中傷に満ちたビラを会社周辺に貼付し、あるいは57年夏季一時金をめぐるとの争議の際、ストライキの解除通告を文書で出すよう会社が要求したことに対して、会社が違法な先制ロックアウトをしたという虚偽の理由により組合が会社に抗議を行うなど、会社が組合との間に長年にわたって作りあげてきた信頼関係を組合が破壊したためであって、組合活動に支配介入するために行ったものではない。

よって、以下判断する。

- (3) 会社の①の主張について判断するに、労働組合法が、第15条第3項及び第4項において、特に労働協約の解約についての条項を設けた趣旨は、期限の定めのない労働条約が、社会情勢や労使関係の変遷に伴って、現状に即応せず、かえって労使関係に弊害を生じせしめるに至った場合に、それを是正するため、当事者の一方から協約の解約を通告することができるとしたものと解せられるが、たとえ使用者が、同法に基づいて労働協約の解約を通告したとしても、その真の意図が、労働組合を嫌悪し、組合活動に支配介入しようとしたものである場合には、使用者のかかる行為は、労働組合法第7条第3号に

該当する不当労働行為となる。

そこで、会社が行なった労働協約解約通告が、不当労働行為であるか否かにつき、以下検討する。

(4) 定員協定の解約及び希望退職者の募集について

会社は、定員協定を解約したのは経営状態が悪化したためであり、解約を通告するまでに組合と十分協議を尽くした旨主張するが、前記第1. 4. (2). ア. イ認定のとおり、1月26日の第1回目の団体交渉で、会社は、風俗営業界の不振、客数減少等を定員協定解約の理由としてあげ、組合に説明したが、それを裏付ける資料を全く組合に提示せず、組合に対して十分な説明を行なったとは認められないこと、また、2月26日の第2回目の団体交渉においても、組合が、前回の交渉で会社の使った構造不況、風俗営業界等の言葉の意味について会社に質問しただけであり、それ以上の実質的な交渉が行われていない段階で会社が定員協定の解約を通告していることから、会社と組合がこの問題について十分協議を尽くしたとは認められず、会社の主張は失当である。

また、希望退職者の募集についても、会社は定員協定の解約通告後、57年5月1日以降4回にわたってその募集を行ったが、いずれの場合にも事前に組合と一切協議を行っていないことは前記第1. 6. (2)認定のとおりである。

ところで、前記第1. 3. (1)認定のとおり、会社と組合間には、組合員の重要な労働条件を変更する場合は、あらかじめ組合と、組合員の労働基本権を尊重して協議する旨の協定が締結されており、したがって、これら定員協定の解約通告及び希望退職者の募集は、この協定に違反して行われたことは明らかである。

これらの事実、並びに前記第1. 4. (1)認定のとおり、56年度賃上げをめぐる組合が当委員会にあっせんを申請し、同年年末一時金に関する争議においてもストライキ権を確立するなど、56年以後、組合と会社との交渉が円滑に行われず、労使関係が悪化していったことを併せ考えると、会社が定員協定を解約し、希望退職者を募集したのは、組合を嫌悪した会社が、経営改善の名のもとに分会員を削減し、それによって組合の弱体化をはかったものであると判断せざるを得ず、会社のかかる行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(5) 47年7月26日付け協定第7項及び50年7月2日付け協定の解約について会社は、47年7月26日付け協定第7項及び50年7月2日付け協定の解約を通告したのは、組合が会社との信頼関係を破壊したためである旨主張するが、前記第1. 4. (2). キ認定のとおり、会社が定員協定の解約を組合と十分協議せず一方的に行ったことや、56年度賃上げに関して組合にゼロ回答を行ったことに対して、組合が抗議のためにビラを貼付したが、そのビラには不穏当な文言が認められるものの、著しく事実を反し、組合活動の正当性を逸脱するほどのものであるとは認められない。

また、前記第1. 4. (2). ク認定のとおり、57年5月28日のストライキの際、会社がバンドマン控室に施錠し、警備員を配置したことは事実であって、組合が会社のこのような行為を先制ロックアウトであると判断することには理由があり、さらに、前記第1. 4. (2). ク認定のとおり、組合書記長及び分会委員長が会社にストライキの中止を通告したにもかかわらず、これを信用できないとして文書による中止通告を求めた会社の対応には不適切な点も認められることから、組合の会社に対する前記抗議は不当なもので



あるとは認められず、組合が会社と組合との信頼関係を破壊したとの会社の主張には理由がない。また、会社が組合を嫌悪していたことは、前記第2. 1. (4)判断のとおりである。

以上のことから、会社の57年5月29日付けの労働協約解約通告は、組合が行った正当な組合活動を嫌悪した会社が、労働協約を解約し、組合活動に影響を与えることによって組合を弱体化させるために行ったものであると判断せざるを得ず、会社のかかる行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (6) なお組合は、会社が組合と十分協議しないまま定員協定の解約を通告したことは誠実な交渉であるとは言えず、したがって会社は、労働協約案についての協議を継続しなければならない旨主張するが、前記第1. 4. (2). ア. イ認定のとおり、会社は組合との交渉途中で定員協定の解約を組合に通告しているものの、それをもって会社が、労働協約案についての組合との交渉を拒否したものと認められないこと、また、定員協定解約通告後、会社が労働協約案についての組合との団体交渉を拒否したとの疎明がないことから、組合の主張は失当であり、棄却せざるを得ない。

また組合は、会社はすでに合意決定している労働協約及びすべての協定書記載事項を誠実に遵守し、破棄又は改訂の申出をしてはならない旨主張するが、会社が今後さらに、労働協約の破棄又は改訂の申出を一面的に行うと認めるに足る疎明がないことから、組合のこのような将来にわたる不作為の請求は、棄却せざるを得ない。

## 2. 57年度賃上げ問題について

- (1) 組合は、会社が57年度賃上げゼロ回答の理由として経営不振をあげているにもかかわらず、その裏付けとなる経理内容を示す資料を提出しないなど、会社は組合との団体交渉に不誠実であると主張する。
- (2) これに対して会社は、団体交渉において組合に経理内容を示す資料を提示しなかったのは、会社にはそのような法律上の義務がないこと、外部に漏れると経営に支障を来たすこと、組合が会社の提出した資料の機密を守るという保障がなく、むしろ第三者へそれが漏れる可能性があること、また、たとえ資料を提出しても組合が信用しない可能性があることからであり、口頭では組合に対して説明しており、会社の交渉態度には何ら不誠実な点はないと主張する。

よって、以下判断する。

- (3) 会社は、57年度の賃上げについてベースアップゼロ回答を行ったこと理由として、会社の業績が悪化していることをあげているが、組合の要求にもかかわらず、会社が経理内容を示す資料を提出しなかったのは、前記第1. 5. (2). (3)認定のとおりである。この点について会社は、経理内容を示す資料を組合に提出する法律上の義務は会社にはない旨主張するが、会社が57年度賃上げゼロ回答の理由として業績の悪化をあげる以上、会社はそれを根拠づけるのに必要な範囲で、組合に対して資料を提出し、具体的に説明して、組合の理解を得るよう努力すべきであって、この点に関する会社の主張は失当である。

次に会社は、会社の業績を口頭では組合に説明している旨主張するが、それを認めるに足る疎明がなく、逆に、前記第1. 5. (2)認定のとおり、会社は組合に対して、赤字決算になるかもしれないと極めて抽象的な説明しか行っておらず、この点に関する会社

の主張も失当である。

また会社は、会社の経理内容が外部に漏れると経営に支障を来すが、組合が機密を守るという保障がなく、むしろ第三者に漏れる可能性があり、たとえ資料を提示したとしても、それを組合が信用しない旨主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、会社の推測の域を出ないものであって、会社が資料を提出しないことの正当な理由とはなり得ない。

以上のことから、57年度賃上げに関する団体交渉において、会社の経理内容を示す資料を組合に提出することを、正当な理由なく拒否した会社の行為は不誠実であり、実質的な交渉を行ったとは認められず、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。

### 3 57年夏季一時金問題について

(1) 組合は、会社が、組合活動を行ったことを理由として分会員に57年夏季一時金を支給しないのは、分会員を不利益に取り扱い、組合に支配介入するものであり、またこの件についての組合との団体交渉において、正当な理由なくゼロ回答を繰り返したことは、誠実な団体交渉義務に違反する行為であると主張する。

(2) これに対して会社は、一時金は会社に貢献した者にだけ支給される賞与と考えており、分会員が、定員協定の解約や57年賃上げについてゼロ回答を行った会社に抗議して、ビラを貼付する等の組合活動を行ったことは会社にとってマイナスであること、分会員の一部が演奏活動をなおざりにしていることから、分会員に一時金を支給しなかったのであって、これらはいずれも正当な理由であり、何ら不当労働行為ではない。また、分会員と非分会員の勤務条件は異なっており、勤務条件を異にする者について異なる取扱いをすることこそ公正な取扱いである旨主張する。

よって、以下判断する。

(3) まず会社は、組合が抗議のビラを貼付したことは会社にとってマイナスであり、そのため一時金を支給しない旨主張するが、前記第1. 4. (2)認定、及び前記第2. 1. (5)判断のとおり、分会員らが行ったビラの貼付は不当なものであるとは認められない。したがって、このような組合活動を会社にとってマイナスであるとして、一時金を支給しないとすの会社の主張は失当である。

次に会社は、一時金不支給の理由として一部の分会員が演奏活動をなおざりにしていることをあげるが、そのような事実を認めるに足る疎明はない。

以上のことから、会社が分会員に対して夏季一時金を支給しない理由は、いずれも正当なものであるとは認められず、しかも、前記第1. 7. (2)認定のとおり、会社は、分会員以外の従業員に対しては7月8日に一時金を支給していること、また、前記第1. 4. (1)認定のとおり、56年以後、組合と会社とは関係が悪化していることから、分会員に対して57年夏季一時金を支給しないとした会社の真の意図は、組合を嫌悪し、非分会員に比して分会員を不利益に取り扱い、もって組合の運営に支配介入しようとしたものであると認めざるを得ない。会社のかかる行為は、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。

なお、会社は、勤務条件を異にする者について異なった取扱いをすることこそ公正であり、非分会員とは勤務条件の異なる分会員に一時金を支給しないことは、非分会員に

比して分会員を不利益に取り扱うものではない旨主張するが、前記判断のとおり、分会員に一時金を支給しなかった会社の真の意図が、分会員を不利益に取り扱い、組合の運営に支配介入しようとしたものである以上、会社の主張は失当である。

また、前記判断のとおり、会社が一時金不支給の理由としてあげたものが、いずれも正当なものであるとは認められない以上、会社が57年夏季一時金に関する団体交渉において、正当な理由なくゼロ回答を繰り返すことは誠実な交渉とは認められず、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。

なお組合は、会社は57年夏季一時金の支給額について、分会員をバンドマン以外の従業員と同等に取り扱い、56年夏季一時金の支給額を下回らない額を分会員に支給しなければならない旨主張するが、前記第1. 4. (1)認定のとおり、分会員に支給される一時金の額は、従来から組合と会社との交渉により決定されてきており、57年夏季一時金の額についても労使の交渉によって決定するのが妥当であって、組合の主張は棄却せざるを得ない。

#### 4 救済方法について

組合は陳謝文の掲示及び手交を求めるが、手交のみによって十分救済の実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和58年12月26日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘