

命 令 書

再審査申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部
再審査申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部
再審査申立人 東京電波パート分会

再審査被申立人 東京電波株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査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、その組合員数は本件再審査結審時約2,000名である。
- (2) 再審査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、再審査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、初審申立時（昭和56年3月2日）の組合員数は9名であったが、本件再審査結審時2名である。
- (3) 再審査被申立人東京電波株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地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、従業員は本件再審査結審時97名（パートタイマー15名を含む。）である。

2 「争議解決協定書」の締結とA1ら9名の職場復帰

- (1) 昭和54年3月、会社が分会員35名を含むパートタイマー全員（39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、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A1、A2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日付け「協定書」、53年4月28日付け「覚え書」および同年12月22日付け「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、(7)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、夏休として8月1日、の4日間を与える。(4)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日付けで締結された「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、A 1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 1ら9名に対し、未払賃金として15,233,091円を本協定書の締結と同時に支払うものとする（第3項）。
- ③ 会社は、A 1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）。
- ④ 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（注、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項第2号）。
- ⑤ 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項第3号）。

- (4) 組合は、上記協定書②にいう金員を、解雇期間中に解雇が無効になった場合は返還するとの条件付で、支給を受けた雇用保険法に基づく失業給付について、優先して返還する旨を会社に約束した上で一括受領した。

しかしながら、分会員各人は、上記失業給付を完済していない。

3 55年年末一時金の差別回答について

- (1) 組合は、昭和55年11月初め頃、パートタイマーの一時金として3か月を要求した。会社は、同年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55年年末一時金の支給率を本工については2か月、非組合員のパートタイマーについては1.2か月とする旨を発表した。
- (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か月とする旨を組合に回答した。0.3か月とした理由は、同年年末一時金支給の対象期間が、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、非組合員のパートタイマーの3分の1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、また、同年9月1日前については、前記「争議解決協定書」で、会社は解雇を撤回し、分会員であるパートタイマーは従前の地位が継続していることを確認したのであるから、有給休暇及び解雇の期間中は就労したものと見なして、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り、また、パートタイマーに対しては、本工社員の80%の支給率で支給するとの慣行をまもってほしい旨を主張した。しかし、会社は、

団体交渉には応ずるが0.3か月の回答を変更する意思はなく、また、パートタイマーの一時金の支給率を本工の支給率の80%とするとの慣行は存在しない旨を主張し、当日の団体交渉は物別れに終わった。その後、年末一時金交渉は解決しないまま越年した。

(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。早く決めて払いたいののは会社の方だ。」との態度を示したが、0.3か月に上乘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、具体的進展はなかった。

(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、年末一時金として0.3か月、これとは別に同人らが解雇期間中に解雇が無効になった場合は返還するとの条件付で、支給を受けた失業給付の返還原資として1か月を支払った。

(6) 初審命令交付後の57年9月13日の団体交渉で、B1社長は、1.2か月の支払いを命じた初審命令は実行する旨を回答したが、組合は初審命令を実行した上で、慣行としての本工の支給率の80%を要求する旨を主張し、とりあえず上記初審命令の実行を求めた。

B1社長は、「そんな虫のいい話はあるかね。会社は、初審命令には従う。組合は、本工の支給率の80%の要求は白紙撤回しろよ。」と回答した。

その後、11月22日にも団体交渉が行われたが、交渉開始の際、B1社長との約束に反し組合が社長の事前了解を得ることなく、団体交渉の内容をテープレコーダーに録音しようとしたことから会場が混乱し、内容についての交渉は行われなかった。

結局、再審査結審時までA1、A2両分会員に対する55年年末一時金は支給されていない。

4 いわゆる誠実団交の問題について

(1) A1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、昭和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、団体交渉を誠実に行うよう「要求書」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。本件再審査申立てに係る事項に関する交渉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	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。

②	1980年年末一時金について、慣行を十分に尊重し、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。
---	--	---

(3) その後、組合と会社との間では、東京都地方労働委員会における2回の立合団交を含め、4回ほどの団体交渉及び同委員会における4回に亘る和解の中で、就業規則を作業所内に掲示する問題がとりあげられ、次のとおり事実上結着を見ている。すなわち、会社は、57年2月1日に「パートタイマー就業規則」を新たに制定し、同月12日に適用予定の従業員に説明会を実施した。その際、出席したA1、A2両分会員は、同就業規則を読みあげられて、初めてその存在と内容を知った。会社は、同月13日以降、同就業規則を社内に掲示している。

第2 当委員会の判断

組合は、初審命令が①昭和55年年末一時金について1.2か月の支払いを命じ、同問題に関する団体交渉応諾の請求を棄却したこと、②就業規則の作業所内掲示についての団体交渉応諾の請求を棄却したことを不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 昭和55年年末一時金について

(1) 組合は、昭和55年年末一時金に関する初審救済内容を不服として次のとおり主張する。

イ 組合が、初審地労委に救済を申し立て、請求した内容は、会社が非組合員に対して、昭和55年年末一時金として1.2か月を支払った後に初めて、組合に対して0.3か月を回答し、これに固執することによって、分会員と非組合員との間に差別状態をつくったことが不当労働行為であるから①非組合員と同率による支払いと、②同一一時金については、いまだ合意妥結したわけではないので、慣行を尊重し、団体交渉を行うよう求めたものである。しかるに、初審命令は、非組合員と同率の1.2か月の支払いを命じ、合意妥結がないのに団体交渉は必要がないとして、これを棄却したのは誤りであり、組合が納得しうる支給率を要求して、なお、団体交渉を求めることには十分理由がある。

ロ しかも、組合は、非組合員と同じに扱うよう求めたのに、その後組合を脱退した者に1.3か月を支払ったことを無視して、当初の非組合員に対して支払われたと同率の1.2か月の支払いを命じたことは、脱退者との差別を承認し、会社の明らかな不当労働行為を是認するものであるから、更に0.1か月を上乗せし、1.3か月を支払うよう命ずるべきである。

(2) まず、上記イの主張についてみると、組合は、昭和55年年末一時金について、非組合員のパートタイマーと同率の一時金の支払いを求め、更に一時金について合意妥結していないことを理由に、上乗せのための団体交渉応諾を求めているのである。しかしながら、一時金支給についての差別の問題と一時金についての団体交渉応諾に関する問題は、本件の場合、事案の性質上二者択一の関係にあるものと考えられる。そこで、初審地労委が、本件救済として非組合員のパートタイマーと同率の一時金を組合員に支払うよう命じ、団体交渉応諾について棄却したことは、当委員会も本件労使事情からみて相当

と判断する。

なお、初審における組合の請求内容は、昭和55年年末一時金について、いまだ労使間に合意が成立していない状況のなかで、仮に支払いを求めているものともみられるところ、初審命令は、分会員に対して、非組合員と同率の1.2か月の確定払いを命じていることについては、疑問なしとしなが、この点については、組合はもちろんのこと会社も不服を申し立てていないのであるから、当委員会としては判断のかぎりではない。

- (3) さらに、上記の主張についてみると、組合は、初審命令が分会員に対して非組合員と同率の1.2か月の支払いを命じていることについて、組合脱退者に対して支払われたと同率の1.3か月の支払いを命ずるよう求めているが、初審命令は、非組合員に支払われたと同率の支払いを命じていること、前記第1の3の(5)認定のとおり、会社が、組合脱退者に対して年末一時金として0.3か月、これとは別に1か月を支払った趣旨は、同人らが解雇期間中に条件付で支給された失業給付を完済していないことから、会社が、その返還原資として支払ったものであるとしており、1か月が年末一時金であるとする組合の主張は認められず、かつ、非組合員のパートタイマーについて0.1か月を上乗せしたとの疎明もないのであるから、分会員に対して0.1か月の上積み命ずる合理的理由は見出し難い。
- (4) 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用しがたく、本件救済として分会員に対して、昭和55年年末一時金として1.2か月の支払いを命じ、これに関する団体交渉応諾について棄却した初審命令は結果において相当である。

2 就業規則の作業所内掲示に関する団体交渉について

- (1) 組合は、就業規則の作業所内掲示に関する団体交渉の応諾について、これを棄却した初審判断を不服として、会社の制定したいいわゆる新就業規則は、労働基準法所定の手続がとられていないのであるから、就業規則自体法律上存在しないことになる。したがって、会社が「就業規則と題する書面」を掲示したとしても法律上何らの意味がなく、この問題を団体交渉事項とする実益があると主張する。
- (2) しかしながら、会社は、前記第1の4の(3)認定のとおり、昭和57年2月に「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。したがって、就業規則自体が存在しないことを前提に就業規則の作業所内掲示問題について団体交渉事項とする実益があるとする組合の主張は、その前提を欠いており理由がない。

よって、本件について、団体交渉の対象とする実益がないとした初審命令は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき本文のとおり命令する。

昭和58年9月7日

中央労働委員会
会長 平 田 富太郎