

東京、昭57不56、同58不29、昭59.2.7

命 令 書

申立人 東京出版合同労働組合

被申立人 株式会社潮文社

主 文

- 1 被申立人株式会社潮文社は、申立人東京出版合同労働組合が申し入れた賃上げ、一時金に関する団体交渉に、会社の経理関係資料および査定の項目・基準を示して十分な説明をするなど、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、昭和57年4月分から申立人組合員A1および同A2の賃金を3,000円引上げ、すでに支払った額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合員A3に対し、次の措置をとらなければならない。
 - (1) 昭和57年4月1日から昭和58年3月31日までの時給を650円とし、すでに支払った額との差額を支払うこと。
 - (2) 昭和58年3月31日付雇用契約更新拒絶の意思表示(本件においては期間満了退職と表示)を撤回して原職に復帰させ、同年4月1日から復帰までの間に受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

東京出版合同労働組合
執行委員長 A4 殿

株式会社潮文社
代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後はこのような行為を繰り返さないよう留意いたします。

1. 貴組合が申し入れた賃上げ、一時金に関する団体交渉に、具体的な資料を示して十分な説明を行わず、誠意ある対応をしなかったこと。
 2. 貴組合員A1氏およびA2氏の賃金を、昭和57年4月分から引上げなかったこと。
 3. 貴組合員A3氏の(1)昭和57年4月1日から昭和58年3月31日までの時給を引上げなかったこと、(2)同氏に対し昭和58年3月31日付で期間満了退職の通告(雇用契約更新拒絶の意思表示)をしたこと。
- 5 被申立人会社は、前記各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人東京出版合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和51年1月、東京都内の中小零細出版社に働く労働者をもって結成した労働組合で、日本出版労働組合連合会に加盟しており、現在の組合員数は約200名である。
- (2) 被申立人株式会社潮文社（以下「会社」という。）は、肩書地において書籍の出版を業とする会社で、従業員数は3名（正社員のみ、本件結審時）である。

2 組合結成と本件申立に至るまでの労使関係

- (1) 昭和56年2月24日、会社の正社員全員（10名）は潮文社労働組合を結成した。同労組は、同年3月3日、申立人組合に加盟して同組合潮文社分会（以下「分会」という。）となった。
- (2) 潮文社労組は、結成の翌日の2月25日、会社に対し、結成通告をなすとともに、組合活動の権利についての団体交渉の申入れを行った。これに対し、同日、B1社長は、「同年4月に発刊を予定していた総合雑誌『鐘』の発刊は、労働組合ができて『鐘』が名鐘とならないことが分かったので中止する」と発表したうえ、同労組のA5委員長に対し主任からの降路を命じ、当時いずれも編集員であったA6書記長およびA7、A8両執行委員の3名に対し、編集から営業の仕事に移るよう通告した。さらに、同日午後5時10分頃潮文社労組が再度団体交渉を申入れたところ、同社長は「けがらわしい、やれるならやってみなさい。こうなれば戦争です。ストも1か月、2か月、1年でも打ちなさい。」などと労組結成を非難し、団体交渉に応じなかった。
- (3) その後も、会社が、B1社長の風邪を理由としたり、団体交渉への組合側の出席者は会社の従業員のみとすると主張したため、団体交渉は行われず、同年4月2日に至りようやく申立人組合との間で第1回団体交渉が行われたが、この団体交渉を含め3回の団体交渉で、わずかに会社は、組合掲示板を設置するスペースを貸与すること、会社の許可のもとに個人用ロッカーに組合関係書類の保管を認めることを明らかにしたにすぎない。
- (4) とはいうものの結局56年4月中旬から7月上旬にかけて13回の団体交渉が行われ、下記の内容が決定された。
 - ① これまで従業員が午前9時の始業の約30分前に出勤していたことについて、会社は、早出を強要しないことを確認した。
 - ② これまで会社における残業の起算時刻は午後7時で、午後5時の終業時刻から午後7時までの残業には時間外割増賃金が支払われていなかったことについて、会社は、今後、残業時間の起算時刻を午後6時とすることとし、過去の上記時間外割増賃金の未払分に対する補償として各人一律55,000円を支払うことで妥結した。
 - ③ 賃上げについては一律2,400円プラス3.5%、夏期一時金については1か月分で妥結した。
- (5) ところで上記(2)認定のように編集員に対し営業の仕事に移るよう通告したこと、組合結成後、B1社長がそれまでとは異って常時編集室内で執務するように改め、分会員の言動にいちいち文句をつけるようになったことなどの事情があって、分会員10名のうち7名（編集員は6名全員）が順次退職し、56年10月末には、分会員は後記するA1、A2

およびSのみとなった。

- (6) 同年の年末一時金は、1か月分と決定されたが、会社は、一時金の算定基礎を従来の月例賃金から基本給のみとするよう変更し、査定であるとしてS組合員のみ10,000円をプラスして支払った。また、翌57年1月5日の新年会で、B1社長は「組合員は社員とっていない、やめてほしい。」旨述べた。このためSは、2月3日、組合を脱退した。

その後、3月24日、臨時従業員のA3が後記の事情で組合に加入したので、分会員は3名となった。

3 賃上げおよび一時金に関する団体交渉

(1) 57年度賃上げおよび夏期一時金に関する団体交渉

① 組合は、57年3月16日、会社に対し「㊦一律18,000円＋(年令－18)×600円の賃上げを、一切の査定を行わず、4月から実施すること、㊧月例賃金×32割＋一律20,000円の夏期一時金を支給すること」等を内容とする春闘要求書を提出し、3月29日に文書で回答することを求めた。これに対し会社は、同月29日「㊦賃上げはゼロとし、従来の法定内勤務手当(残業手当の名目で一律に3,000円を支給していた。)は撤回する。但し、賃上げについては査定により例外もありうる。賃金は将来とも査定によって決定する。㊧夏期一時金は今の時点で決定するのは無理である。それでもなお是非決める必要があるというならゼロと回答する他はない。」等と回答し、あわせて返品率の増加、重版引受部数の減少等、会社の経営状況について説明を行った。

② 会社は、これまで業績の悪いときでも世間並の賃上げを行っていたが、今回は上記の回答を行う一方、組合から脱退したSのみに4月10日に3,700円の賃上げを行った。

③ 組合は、会社のゼロ回答に対し、4月19日の団体交渉でゼロ回答の根拠と、査定の内容を示すよう求めたところ、会社は、「経営が悪化しているだけでなく、勤務態度も悪化している。」旨の説明を行った。このため組合は、業績悪化について納得のできる資料の提出と、勤務態度不良の具体的な内容を明らかにするよう求めたが、会社は「ノーです。正々堂々のゼロ回答です。」「勤務態度と心掛けに大きな差がある。ふまじめで、志しがわかっていない。」等と答え、具体的な資料の提示、説明を行わなかった。

④ 以後、4月26日、5月4日、11日、18日と団交が行われ、組合が「ふまじめな事とは具体的にどんな事なのか。」「業績が悪化しているなら納得させてほしい。」と説明を求めたのに対し、会社は「何がまじめかまじめでないか話さなければならないようでは話しにならない。」「納得してもらわなくともけっこう。あなた方には期待していないから。」などと答え、組合がさらに説明を求めると、会社は「嫌なら会社を辞めればよい。」とあって、交渉は進展しなかった。

このため組合は、6月1日に新たに「要求書」を提出し、売上高、製造原価、利益率、人件費比率、役員報酬など会社の経営・経理内容の全面的公開と、査定基準と57年春闘における具体的な査定額を示すよう求めた。しかし、これに対しても会社は具体的な資料を示さず、「組合員がゼロになるような査定基準だ。」などと答えたため、同日および6月11日の団体交渉も物別れに終わった。

⑤ 同年7月5日、組合は本件申立(昭和57年不第56号)を行ったが、その後も当委員会の示唆により団体交渉は重ねられた。この交渉で会社は55・56年度の年間売上高お

よび57年4月～7月の売上高を提示し、これに対し組合は、売上高のみでは会社の経営内容の判断ができないとして、経営内容を端的に判断できる追加資料の提示を求め、また査定の基準があればそれを示すことをも求めた。これに対し会社は、「⑦詳細な経営資料の公開はできないし、すべきではない。厳しい状況にある会社の内情を公開することはいたずらに世間の誤解を招き、会社にとって重大な損害となる。すでに示した売上高によって、会社の厳しい現状は理解できたはずである。また査定基準については、④当人の過去・現在の勤務態度、勤務成績、能力、それらをふまえた将来への期待度等を総合的に判断したものであって、就業規則に定めた服務心得や、社員心得等をどれだけ忠実に守っているか、また守ろうとしているかにかかっており、それを貫くものは会社とその仕事に対する責任感であり、誠実さということに要約されるはずである。」旨の主張を繰り返し、新たな資料を提示しなかった。

なお、会社は、本件審査の過程で、A1およびA2の勤務態度が悪かった証左として、56年4月1日から57年3月31日までの間に、Sが遅刻・欠勤0で、毎朝始業時刻30分前に出社し、職場の整理、整頓に努力しているのに対し、A1は遅刻32回、欠勤8回、A2は遅刻19回、欠勤4回で、両名とも毎朝始業時刻ぎりぎりに出社していると主張しているが、この会社主張の事実は認められる。

- (2) 会社の給与規則によると、「賃金の改正は、物価改正と考課改正の二種に分けて考える。」「物価改正は、原則として改正前に発表された総理府統計局調査の消費者物価指数（通称CPI）の1年間の変動率を乗じた額を基準として考慮し、必要があればこれに適宜の金額を加算して決定する。」とされている。
- (3) 以後、会社の態度は変わらず、57年度冬期一時金、58年度賃上げおよび夏期一時金においても、ゼロ回答を行っている。

4 A1およびA2の賃金

- (1) 会社における従業員の採用方法および賃金

会社は、従業員を採用するにあたって、「営業」、「事務」、「編集」というように職種別に募集し、入社試験の内容もそれぞれ異っている。

賃金は入社後の努力次第とされていたが、初任給については職種によって異なり、「営業」にくらべると「編集」の方が高く、この点について組合は、結成直後に格差の是正を会社に申し入れていた。

また、個々の初任給については、本人の希望額を聞くとともに、中途採用者には前社での賃金額も聞いて決定していた。

- (2) A1の場合

A1は、55年4月7日、「営業・書籍管理」として採用された。採用にあたって希望の賃金額を聞かれた同人は、固定給で11万円欲しいと答えたが、会社での初任給は手当を含めて137,000円であった。57年4月1日現在の同人の賃金は、大卒、28才、営業、勤続1年10か月（最初の2か月はアルバイト扱い）で141,090円である。同人は組合結成以来の組合員であり、現在は分会の執行委員長である。

- (3) A2の場合

A2は、55年9月4日、「営業」として採用され、週のうち3日を外回り、それ以外の日は内勤で書籍管理に従事していたが、56年12月28日以降書籍管理専任となった。57年

4月1日現在の同人の賃金は、大卒、24才、書籍管理、勤続1年5か月（最初の2か月はアルバイト扱い）で125,370円である。同人も組合結成以来の組合員である。

(4) Sの場合

Sは、57年4月1日現在29才、営業、勤続3年7か月で148,000円（賃上げ分を含めて）である。Sもかつて組合員であったが、前記2(6)のとおり組合結成から約1年後の57年2月3日に組合を脱退した。会社は、前記3(1)②のとおりSのみに57年4月分から3,700円の賃上げを行った。

(5) Mの場合

Mは、57年3月に大学を卒業し、同年4月1日から1年契約で「編集」として採用された。賃金は145,000円であったが、その額は新聞の募集広告に明示されていた。なお、Mは入社後、組合には加入しなかった。

5 A3の賃金および解雇

(1) A3は、48年9月パートタイマーとして時給280円で採用され、主に返品された本のカバーをかけ直す業務に従事していた。同人の勤務時間は、当初は午前9時半から午後4時までであったが、採用から一年半ぐらいたったところから、正社員と同様の午前9時から午後5時までとなった。また、時給も毎年少なくとも30円以上上り、56年4月以降は620円であった。会社の就業規則には、「臨時従業員の契約期間は1か年以内とし、必要により更新し、規則の全部または一部を適用する。」旨の定めがあり、また給与規則には「臨時従業員については基本給のみとし、時間給をもって定める。」となっているが、A3は入社の際に会社と契約書を取り交すこともなく、その後も会社から「契約」とか「更新」の話が出されることはなかった。

(2) 57年2月6日、A3はB1社長に呼ばれ、9月10日で辞めてもらいたいといわれた。社長はその理由として「組合ができてから態度が変わった。」「新入社員に会社の悪口を言った。」など同人の言動を挙げたが、具体的な事柄についてはなんの説明もしなかった。2月10日、A3は再び社長に呼ばれ、「9月までいるのであれば、4月からは午前10時から午後3時までの勤務時間で、土曜日は休み、賃上げ、ボーナスはゼロにするから、3月25日で辞めたらどうか。」という趣旨のことをいわれ、A3が「辞められない」と答えると社長は重ねて辞めてほしいといった。

(3) 当時A3は、組合員ではなかったが、この問題について組合に相談するとともに、3月24日に組合に加入した。相談を受けた組合は、3月16日、29日に会社と団体交渉を行い、A3の解雇撤回を求めたが、会社は「撤回はしない。前非を悔いてまじめに働くのであれば新規採用してもよい」との回答を行った。

(4) 3月31日、組合が社前で集会を開き、集会終了後、会社に抗議をした結果、A3は4月1日から従来どおりの条件で就労することになった。そして、4月1日出社したA3に対し、会社からは特別の話もなく、契約書も取り交さなかった。

(5) 会社は、A3以外の組合に加入していないパートタイマー5名のうち、新規採用の3名を除き前年から継続勤務していた2名について、57年4月から時給の賃上げを行ったが、A3については56年4月当時のまま据置いた。

(6) 57年12月29日、社長は、仕事納めの席でA3の契約期間は58年3月31日までであると発言した。58年2月26日、A3は、社長に呼ばれ、「契約期限は3月31日までであるから、

予告しておく。」旨の話しをされた。これに対し、組合は、3月1日、解雇通告への抗議とこの問題についての団体交渉を会社に申入れた。団体交渉で組合が、「解雇予告」の撤回を求めたのに対し、会社は期間満了による退職であると主張し、「前非を悔いてまじめに働くのであれば、半年あるいは一年の新規契約を結んでもよい。」との回答を行った。しかし、組合は、A3は期間の定めのない雇用契約であるとして、契約書を取り交わすのを拒否した。その後、会社は、「前非を悔いて云々」は撤回したが、契約書を取り交わさなければならないとの態度を変えなかった。

第2 判断

1 賃上げおよび一時金に関する団体交渉

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社が、賃上げおよび一時金に関する団体交渉において、ゼロ回答に固執しながら、しかもその具体的理由を示さないことは不誠実な対応であって、団体交渉拒否である。

② 被申立人の主張

ゼロ回答の理由は、業績の悪化のみによるものではなく、組合員の勤務態度のふまじめさによるところが大きい。会社には詳細な経理資料を組合に示さなければならない義務はなく、かえって、資料を示すことによって世間に無用の誤解を与え、会社の存続をあやうくすることさえあるのである。また、会社がすでに組合に示している資料、説明によって、会社の状況は十分に理解できるはずであり、不誠実団交というには当たらない。

(2) 当委員会の判断

① 会社は、会社の経営状況についてすでに資料を示し充分説明をしており、組合も理解できたはずであるという。

たしかに、会社は、組合の要求にしたがい全面的な経理資料を公開する義務を常に負うとはいえない。しかし、本件のように、㊶会社が過去に業績の悪いときでも世間並みの賃上げを行ってきたこと、㊷賃上げおよび一時金がゼロという厳しい内容の回答であること、㊸会社の給与規則に、賃上げは物価上昇を考慮する旨記されていることなどの事情のもとでは、会社が55・56年度および57年4月～7月の売上高のみを示し、あとは返品率の増加等につき口頭で説明しただけで、会社の経営状況およびゼロ回答を組合に理解・納得させるのに充分であったとは到底認められない。

② また、会社は、ゼロ回答の大きな理由は組合員の勤務態度がふまじめであるからともいう。

しかし、組合が交渉の席で「ふまじめなこととは具体的にどんなことなのか。」と質したのに対し、会社側は「何がまじめでないか話さなければならないようでは話しにならない。」「組合員がゼロになるような基準だ。」「誠実さということに要約される。」などと発言するばかりで、会社が、どのような項目についていかなる基準で組合員の勤務状況を査定した結果、組合員の賃上げをゼロとする結論に達したのか皆目不明であって、到底、組合の理解・納得を得るよう努力したとは認められない。

③ 以上、会社が団体交渉に臨む態度は、「嫌なら会社をやめればよい。」という発言につけるように、組合の要求を検討し、かつ、会社回答の具体的根拠を明らかにして、

組合の理解・納得を得るよう努力する姿勢に欠けるものであり、誠意をもって団体交渉に応じたとはいえない。

2 A1およびA2の賃金について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社が正社員3名のうち組合員でないSのみに賃上げを実施し、また、A1、A2よりも年令も若い新卒者Mを、両名より高い賃金で採用したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、両名の賃金をMと同額に是正すべきである。

② 被申立人の主張

Sが上記組合員両名に比べ年令も高く勤続年数も長い割に、Sと組合員の賃金に差がなく調整する必要があったこと、およびSの勤務態度がまじめであったことから、Sに対し賃上げを実施したことは当然である。また、Mと組合員では職種が異なり、会社は従来から「営業」より「編集」の賃金を高くする方針をとってきたこと、そのうえMが一年という期間を限定した契約のため、通常の場合よりも賃金を高くしなければならぬ事情があったことを考えれば、Mの賃金が組合員のそれより高いからといって、組合員であるが故の不利益取扱いであるというには当たらない。

(2) 当委員会の判断

① 会社は、Sに対して賃上げを行った理由は、賃金の不均衡是正と考課査定の結果であるという。

たしかに、57年3月末現在の賃金は、Sが29才・勤続3年7か月・144,300円、A1が28才・勤続1年10か月・141,090円、A2が24才・勤続1年5か月125,370円であるが、もし会社が賃金の不均衡是正を行うというのであれば、SとA1との間だけでなく、A1とA2との間でもこれを行うべきであるのに会社はそうしていない。このことからみて、Sの賃上げについて会社の不均衡是正は文言そのままに受取ることはできず、前記認定のように会社が組合結成以来組合を嫌悪してきた事情に徴すれば、会社が非組合員たるSのみに賃上げし、組合員たるA1、A2の両名に対し賃上げをゼロにしたことは組合員たるが故の不利益取扱いといわざるを得ない。

もっともSとA1、A2の両名を比較すると、さきに認定したように56年4月1日から57年3月31日までの間、Sが遅刻・欠勤0であるのに対し、A1は遅刻32回、欠勤8回、A2は遅刻19回、欠勤4回であったことを勘案すれば、遅刻・欠勤ゼロの者と、回数の多い者との間で賃上げに差の生ずることはやむを得ないところである。

② そこで、A1、A2両名に対する救済の方法を考えてみるに、Sは遅刻・欠勤ゼロで144,300円に3,700円賃上げされて148,000円の賃金になったのであり、その賃上げ率は約2.5%であるから、A1、A2の両名については遅刻、欠勤の回数の多寡を勘案してSの賃上げ率を下回る範囲でそれぞれ3,000円の賃上げを命ずるのが相当であると思料する。

なお、本件において申立人は、両名の賃金をMと同額にするよう求めているが、会社が従来から従業員を職種別に採用し、「営業」よりも「編集」の初任給を高くしていたこと、Mの賃金は募集広告に明記され、Mが入社後、組合に加入したとしても決まっていた額であることからすれば、Mの賃金をもって本件賃上げの基準とすることは

できない。

3 A3の賃金および解雇について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社が、57年4月からA3と同様に継続勤務となっていた、組合員でない臨時従業員2名に対し賃上げを行いながら、A3に対し賃上げを行わなかったことは、同人が同年3月に組合に加入したことを理由とする不利益取扱いである。また、A3は48年以来約10年間継続して勤務しており、期間の定めのない雇用契約となっていたのに、会社が58年3月31日付で雇用契約期間満了を理由に同人を解雇したことは、同人を社外に排除して組合の弱体化を意図するとともに、賃金差別の是正を求めたことに対する報復として行われたものである。

② 被申立人の主張

A3は、57年3月に雇用契約期間満了によって退職し、同年4月から新規採用されたのであるから、同月に行われた賃上げの対象とならないことは当然である。また、A3は臨時従業員であり57年4月1日から新規採用されたのであるから、その契約期間は58年3月31日までであり、この日をもって退職とすることも、これまた当然である。しかも、会社は、新規に契約書を取り交せば採用する旨伝えてあるのに、組合がこれを拒否していることからしても、A3を社外に排除する、あるいは報復というようなものでないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

① 会社の就業規則には「一般従業員」（本件では正社員と記した）と「臨時従業員」の区別があり、臨時従業員の雇用契約期間は1年以内、賃金は時間給となっている。そして、A3は臨時従業員として入社し、臨時従業員として取扱われてきたものである。しかし、同人は入社にあたって雇用契約書を交すこともなく、その後も会社から「新規契約」あるいは「契約更新」という話しをされたこともなく、勤務時間も正社員と変わらないまま、勤続年数も約10年に及んでいたことからすれば、同人の雇用契約は、同人が雇用の継続を希望する場合には、会社に合理的理由の存しない限り、会社が雇用の継続を拒否し得ない、すなわち更新を拒絶し得ない契約関係になっていたものと解するのを相当とする。

② そうとするならば、会社が、57年3月に、「組合ができてから勤務態度が変わった。」などを理由に、A3に会社を辞めてもらいたいと申し入れた行為は、期間満了の予告ではなく更新拒絶の意思表示と解され、また、同年4月1日からの同人の就労が従来どおりという条件であり、当日入社した同人に会社から特別の話しもなかったことからすれば、同人に対する前記更新拒絶の意思表示は撤回され、当然更新が認められて原職復帰したものと解される。したがって、新規採用であるから賃上げの対象とならないという会社の主張は認められず、会社が、前年から継続勤務していた非組合員たるパートタイマー2名について57年4月分から時給の賃上げを行ったのに、A3に対し賃上げを行わなかった真の理由は、同人が組合へ加入したことにあるものと判断せざるを得ない。

ところで同人に対する救済方法は、上記非組合員たるパートタイマー2名の賃上げ

額が明らかでないので、これに準拠することはできないが、A3は従前毎年時給30円以上の賃上げをされてきたことにかんがみれば、56年4月1日以降620円であった時給に30円を加算して650円の時給とするのを相当とする。

- ③ つぎに、会社が、A3に対し58年3月31日付で契約期限切れとしたことも、上記②と同様更新拒絶と解さざるを得ない。そして、これについては、会社は期間満了を理由としているだけで、他に合理的理由はないのであるから、これは会社が組合結成以来の労使対立と組合嫌悪のため、A3を社外に排除することを狙った措置と認めざるを得ない。

なお、会社は、契約書を取り交せば半年あるいは1年の新規契約を認める旨伝えてあるのに、契約書を交わすことを拒否しているのは組合の方であると主張するが、組合が実質的に求めているのは契約の更新であって、新規契約の締結ではないのであるから、会社の非難は当たらない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の申し入れた賃上げおよび一時金に関する団体交渉に誠意をもって応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、A1、A2およびA3の賃金を引き上げなかったことならびにA3に対し58年3月31日付で雇用契約の更新を拒絶したことは、同条第1号に該当する。

なお、申立人は陳謝文の掲示を求めているが、諸般の事情を考慮し、本件の場合、主文第4項の程度をもって足りると思料する。

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59年2月7日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏