

埼玉、昭57不4、昭59.3.8

命 令 書

申立人 あづま進学教室労働組合

被申立人 有限会社あづま進学教室

主 文

- 1 被申立人は、申立人提出の昭和57年11月12日付別紙要求事項(3)記載の事項について速やかに回答し、申立人との団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記文書を本命令書交付の日から5日以内に手交しなければならない。

記

当教室が、貴組合の昭和57年11月12日付団体交渉申入れ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号に該当する不当労働行為であると、埼玉県地方労働委員会から認定されました。

よって、今後は、貴組合との団体交渉を誠意をもって行うことを誓約致します。

昭和 年 月 日

あづま進学教室労働組合

執行委員長 A₁ 殿

有限会社あづま進学教室

代表取締役 B₁

- 3 申立人のその余の申立はこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人有限会社あづま進学教室（以下「会社」という。）は肩書地に本店を置き、小学生・中学生及び高校生を対象とした学習塾の経営、模擬テストの実施、教材の作成・販売、体育・情操教育の実施を目的として昭和54年7月2日に設立された有限会社である。

なお、会社は、約20年前、現在代表取締役であるB₁室長（以下「室長」という。）が営業を開始し、室長個人の手腕により現在の会社形態の学習塾へと成長してきたものである。

会社は従業員約120名（専任教師約50名、講師約20名、事務員約30名、パートタイマー約20名）を擁し、浦和市元町2-2（昭和57年12月21日、浦和市北浦和1丁目2番5号へ移転）所在の進学研究センター（以下「センター」という。）を中心として浦和市内6カ所、大宮市内2カ所の各教場で営業活動を行い、受講する児童・生徒総数は、約3,500名（申立時現在）である。

(2) 申立人あづま進学教室労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員のうち39名をもって組織され、昭和57年4月18日に結成された労働組合である。

2 組合の結成とA₂ら5名の組合員に対する解雇通告に至るまでの団体交渉の経過

(1) 昭和55・56年当時、会社では室長個人の恣意的な判断による解雇等がしばしば行われ、昇給・休暇・時間外労働等に関する決定・承認・査定等についても具体的な基準に基づかず、室長の判断で行われていた。

その他、職員の採用に関しても、事務長が面接時に決定した事項について、後日室長は「それは事務長が独断で決定したことだ。」として、一方的に覆すということなどもあった。

そこで、組合が結成された。

(2) 昭和57年5月7日、組合執行委員長A₃（以下「A₃」という。）ほか執行部8名は、室長に対し、統括幹部であるB₂（以下「B₂」という。）、B₃（以下「B₃」という。）兩名同席のもと、組合の結成を通告するとともに、結成の趣旨説明を行った。

その際、組合は、労働組合結成通知書、別紙要求事項(1)記載の要求書及び同年5月10日を指定日、別紙要求事項(1)の各事項を議題とする団体交渉申入書を室長に手交しようとしたが、室長は「組合は精神を荒廃させる。」など組合を誹謗中傷する発言をするとともに、これらの文書の受領を拒否した。

そこで、組合は口頭で5月10日に団体交渉をもつよう申し入れたが、会社はこれにも応じなかった。

(3) そこで、組合はさらに同月15日に別紙要求事項(1)を交渉事項とする団体交渉を申し入れたところ、会社は同月18日に応ずる旨組合に回答した。

しかし、会社は、前日（5月17日）になって、センター職員室に「明日（5月18日）の午前10時30分から職員会議を開く。」との掲示を行い、同年5月18日、午前10時30分から午後0時30分まで、北浦和駅西口教場（以下「西口教場」という。）において、職員会議がもたれた。

この席で、室長は、現在会社の置かれている経営状況や組合結成が将来にわたり、どのような影響を及ぼすか等の話を約1時間した後、組合の要求事項について「後日協議する。検討する。」との発言があった。

(4) 同年5月28日、午前11時から午後0時30分まで、西口教場においてA₃外執行委員8名と室長、B₂、B₃が出席し、別紙要求事項(1)を交渉事項とする団体交渉がもたれた。

この要求事項中、室長は「組合事務所」・「組合掲示板」・「会社施設の利用」等については、組合から組合規約・組合員名簿の提出がなければ交渉に応じられない、として拒否した。

(5) 同年6月8日、組合は6月11日午前10時を指定日時、別紙要求事項(2)を交渉事項とする団体交渉の申し入れを行った。

これに対し、室長は、同日の職員会議で、一方的に「職員全員の不満を聞く会」とすることに変更した。

そのため、組合は室長に強く抗議したが、室長は「少数の話を聞いてもしょうがない。全体に聞く。団交の日取りを決めるのは私だ。」等と発言した。

(6) 別紙要求事項(2)を交渉事項として、6月10日、11日、16日、7月2日と団体交渉申し

れがなされ、同年7月6日、団体交渉がもたれた。

この団体交渉は西口教場において、午前10時40分から正午頃まで、組合執行部9名と室長、B₂、B₃の3名との間で行われた。

室長は組合規約・組合員名簿を提出しなければ交渉に応じられない、と述べるとともに、「普通の法律じゃうちの場合ダメダ、うちはうちの法律でやんなきゃダメダ。はっきり言ってあづま進学はあづま進学の法律でやんなきゃダメダ。」「ここでこういう風にしようと言ったらこれが法律だ。」という発言を行った。

- (7) 同年7月16日、別紙要求事項(2)に夏期講習手当問題を加えた事項について、団体交渉がもたれたが、会社は別紙要求事項(2)については前項と同様の理由をもって、交渉に応じなかった。

3 A₂ら5名に対する解雇通告及び本件申立直前までの団体交渉申入れと会社の対応

- (1) 昭和57年9月12日、会社はA₂・A₄・A₅・A₆（以上4名は執行委員）・A₇（組合員）の5名に対し、「貴殿は当社の「あづま進学教室」の専任教師であるところ、教師として当教室の趣旨に沿わないところが多いので、就業規則第13条第1項第3号及び第4号により、解雇予告手当金171,000円也を添え、本日解雇します。」等とする解雇通告を行った。

- (2) 同年9月14日、組合は臨時総会を開き、被解雇者5名に対する解雇撤回を求める方針を決め、同日、同会社に対し団体交渉申入れを行った。

しかし、会社は、被解雇者5名のうち4名が執行委員であり、その4名が団体交渉担当者に加わっていることを理由に団体交渉に応じなかった。

- (3) 同年9月16日、組合は翌17日に「組合員5名に対する解雇撤回並びに職場復帰」を交渉事項とする団体交渉をもつよう求めたが、会社は前項と同様の理由で申入書の受領を拒否するとともに交渉にも応じなかった。

- (4) 同年9月21日、組合は同月24日午前11時を指定日時として、解雇通告後3回目の団体交渉を被解雇者執行委員4名を除いて申入れを行った。

- (5) 同年9月24日午前10時頃から上記申入れについて、上記組合執行部5名と室長、B₂、B₃3名との間で団体交渉がもたれた。

組合は、冒頭、室長らの面前で、今回の交渉は組合執行部全員参加のものではないから予備折衝であり、次回の団体交渉からは執行委員全員が出席すると申入れた。

また、組合は会社に対し、5人の被解雇者の解雇理由がはっきりしないから、具体的にせよと要求した。

これに対し、会社は解雇通告書に記された理由と同様のことを述べ具体的な回答をしなかった。

さらに、室長は、「生徒が減った時は解雇した5人と手を結んで活動した者は会社をやめてもらうことになる。」旨発言した。

- (6) 同年9月30日、組合は団体交渉担当者を従前と同様執行部9名全員、指定日を10月5日、交渉事項を「5名の解雇撤回と職場復帰」として、解雇通告後4回目の団体交渉申入れを行ったが、室長はその申入書の受領を拒否した。

その際、室長は「会社は交渉員を3名とするから、組合は出席者を被解雇者を除く3名ないしはA₁（以下「A₁」という。）、A₈（以下「A₈」という。）2人の執行委員を

入れて5名でなければ話し合いはできない。」旨述べた。

- (7) 同年10月18日以降4回にわたり、組合は団体交渉申入れを行ったが、この申入れに対し、会社は従前と同様の理由で団体交渉申入書の受領を拒否した。
- (8) そこで同年10月31日、組合は臨時総会を開催し、団体交渉を円滑に行うため、やむなく解雇通告を受けた5名のうち、執行委員であった4名を団体交渉担当者からはずし、新たに4名を選出して9名の団体交渉担当者で団体交渉申入れを行なうことを決定した。

4 本件申立における団体交渉の経過

- (1) 昭和57年11月12日、組合は前記臨時総会での決議に従い、被解雇者執行委員4名の代わりに、新たな4名（A₉、A₁₀、A₁₁、A₁₂）を団体交渉担当者に加えたことを会社に通告するとともに、今回限り、この9名を団体交渉担当者とする旨の申入れを行った。

なお、交渉事項は別紙要求事項(3)、団体交渉日時については、11月22日までの適当な日として、回答を13日限りとした。

その際、室長は要求書、団体交渉条件確認書については、代表取締役の肩書が記されていないことだけを理由に受領を拒否した。

その上、室長は「回答を11月13日でなく、11月16日に延ばしてほしい。団交メンバーは解雇された4名を除く残りの執行委員5名でなければだめだ。解雇した4名を執行委員からはずし、交渉委員が新しい執行委員として団交に臨むならば認める。」と発言した。

- (2) 同年11月16日になり、室長は組合に対し、「忙しくて予定が立たないので、11月22日に回答する、団体交渉の人数は会社側が4名なのだから、組合も4名でなければ団体交渉に応じられない。」旨回答した。

これに対し、組合は「10日間もの期間をとってあるのだから2時間位は時間をさけるだろうし、人数は今までの団体交渉どおりでやってもらいたい。」旨申入れた。

- (3) 同年11月25日、組合は11月22日を経過しても会社が団体交渉に応じることはおろか日程さえ回答してこなかったため、当地方労働委員会に本件の救済申立を行った。

5 本件申立後の団体交渉における会社の対応

- (1) 昭和57年11月28日に至り、室長は12月13日に団体交渉をもちたい旨回答してきた。

しかし、12月1日、組合は例年の冬期一時金の支給時期が切迫していることに照らし、12月13日では遅すぎるとして、同月4日を指定日として団体交渉を申入れたが、室長はこの申入書の受領を拒否した。

その後も数度、団体交渉申入れをしたが、室長はかたくなに13日を主張し、交渉を拒否した。

- (2) 同年12月13日、室長の指定にしたがい、午前10時10分頃から西口教場において、会社側から室長、B₂、B₃、及び統括幹部であるB₄（以下「B₄」という。）の4名が、組合側からA₁ほか7名が出席して午後0時10分頃まで団体交渉がもたれた。

交渉事項は別紙要求事項(3)についてであり、主として冬期一時金問題と冬期講習手当問題についてであった。

冬期一時金について、組合は勤続6カ月以上の全職員に対し一律3.8カ月を要求したのに対し、室長は「組合が3.8カ月を要求するなら、その根拠を示せ。」と組合に迫り、更に「マイナス査定もありうる。マイナス査定の中にはA₁委員長が入り、その理由としては、組合活動をやっているからだ。」と発言した。

このような室長の発言に対し、組合は、室長に「3.8カ月を支払ってもらえるか。」との回答を強く求めたが、室長は「冬期一時金についての基準は決っていない。」と回答するのみで、具体的な数字や資料等を提示して説明するようなことはなかった。

一方、冬期講習の時間外手当について、組合は室長に対し、「夏期講習について、時間外手当が支払われているから冬期講習についても、夏期に準じて時間外手当を支払うよう話し合いを求めたい。」と申入れた。

これに対し、室長は、冬期講習については、夏期講習の例は適用しないとして、組合と話し合う態度を示さなかったばかりか、「信用される組合になれ。」、あるいは「外部に知らせないと言ったのにどんどん知らせてしまうのは困る。」などという発言をした。

そして、組合がその余の要求事項についても話し合いを求めたが、室長は「時間が来た。」と言って打ち切った。

- (3) 同年12月14日、午後2時10分頃、A₁、A₈は前日の会社の回答を不満として団体交渉申入書をB₃に手渡した。

指定日時は12月15日午前10時、場所は社内及び交渉事項は年末一時金支給額の決定についてというものであった。

この申入書を受け取った直後、B₃はA₁に対し、「明15日が冬期一時金の支給日なので、今日午後2時50分から西口第3教室で団交を行いたい。」旨を電話で連絡した。

これに対し、A₁は「組合の方では当初15日の午前中に団体交渉開催の要求をしているから、そこで室長も参加して資料も持ってきたかたちでやりましょう。」と回答した。

ところが、B₃は電話ではらちが明かないと言って、A₁・A₈両名のいるセンターを訪れた。

そこで、午後3時50分から午後4時10分までの間、B₃とA₁との間で、「冬期一時金を15日に支給したいから、すみやかに団体交渉を行おう。」などとのやりとりがなされた。

その際、A₁は「B₃が資料等の持ち合わせもなく、室長も出席しないでは、団体交渉にはならない。」として、双方で話し合いを打ち切った。

- (4) 同年12月15日、同月14日申入れの団体交渉はもたれなかった。ところが、同日会社は全従業員に対し、冬期一時金（3.08カ月分）を支給した。

- (5) 同年12月24日午前10時から正午頃まで、会社の指定した浦和市コミュニティセンターで団体交渉がもたれた。会社は交渉担当者として、B₂、B₃、B₅事務長（以下「B₅」という。）が出席し、室長は出席しなかった。

組合は、「いままで団体交渉の場に室長が出席しないことはなかったことから、当然でてくると思った。室長以外はほとんど権限のない者たちだから、団体交渉に室長の出席は不可欠である。」と会社の交渉担当者であるB₂に室長の出席を強く要求した。

これに対し、B₂は「室長は多忙であり、出席できない。また団交については我々が一切任されているから、実質的な話にすぐ移ってほしい。」と主張した。

組合は、これまでの団体交渉においては、必ず室長が出席しており、室長以外の者には、ほとんど交渉の権限が認められないとして、室長出席問題について相当な時間を費したが、会社からは、多忙な理由としての欠席という回答しかえられなかった。

そこで組合は、会社に対し、「冬期一時金は3.8カ月を要求する。」と主張したが、会社は、冬期同時金に関する資料等を一切持参しないまま、「12月15日に支給した3.08カ月で

ある。」と回答するのみで交渉は平行線をたどった。

組合は、その余の要求事項について交渉に入ろうとしたが、会社は「時間である。」として団体交渉を打ち切ろうとしたので、「次回は必ず室長が出席するよう強く要請する。」と主張した。

これに対し、会社はなんらの回答を示さず退室した。

(6) 昭和58年1月10日、会社指定の浦和市コミュニティセンターで団体交渉がもたれた。

組合は、事前に室長の出席を求めたにもかかわらず、交渉担当者はB₂、B₃、B₅、統括幹部のB₄、事務員のB₆の5名であり、室長は出席しなかった。

組合は、室長欠席の理由を質したのに対し、会社はこれに対し答える前に、会社を代表して出席したと主張する統括幹部のB₄は解雇された執行委員らに対し、「おまえらはうじ虫みたいにいつまでへばりついているんだ。早くほかへいっちまえ。」と発言して、組合から抗議された。

その後、会社は、室長欠席の理由として、「新学期になると生徒の募集期になり、父兄の出入りがあることを配慮した。また要求事項が53項目にもわたり、団体交渉が継続することが予想され、その都度、室長の出席が絶対条件とされては会社の機能が麻痺してしまう。会社の特殊事情を考慮してほしい。」と繰り返し述べた。

又その席上、会社を代表するB₂は、「組合の方が逆に誠実な団交をやるといふ、そういう念書を出してから団交に応じるかどうか考える。」旨の発言をした。

この日も、以上のような室長出席問題に関連しての発言のやりとりに終始して、なんら実質的な話し合いに入れなかったところ、会社は「時間である。」として、団体交渉を打ち切った。

(7) 以後、組合の度重なる団体交渉申入れに対しても、会社はこれに応じていない。

第2 判断

I 本件申立に至るまでの団体交渉の経過

当事者の主張

1 組合の主張

組合は以下のような事実から労働組合法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉だと主張する。

(1) 組合は、昭和57年4月18日に結成され、同年5月7日会社に対しその旨通告した。

そして5月18日に別紙要求事項(1)を交渉事項とする団体交渉を開いたが、これは会社によって職員会議に変更された。

(2) さらに組合は、同年5月21日に別紙要求事項(1)を交渉事項とする団体交渉の申入れを行い、同年5月28日に団体交渉が開かれた。

当日の団体交渉では、会社から組合規約と組合員名簿の提出が交渉開始の条件とされた。組合はこれを拒否したため実質的な話し合いは行われなかった。

(3) 同年6月8日、組合は6月11日午前10時を指定日時として別紙要求事項(2)を交渉事項とする団体交渉申入れを行った。

これに対し会社は、団体交渉を拒否して、指定日に従業員をグループ別に呼びだし「不満を聞く会」なるものを開いた。

そこで組合は室長に強く抗議した。

(4) 組合は同年6月10日、11日、16日、7月2日に別紙要求事項(2)を交渉事項として団体交渉を申入れた結果、同年7月6日団体交渉が開かれた。

会社は組合規約と組合員名簿の提出を求めたため、実質的な話し合いに入れなかった。

(5) 同年7月16日、別紙要求事項(2)に夏期講習手当問題を加えた事項について団体交渉がもたれたが、室長は、別紙要求事項(2)については前項と同様の理由で交渉に応じなかった。

(6) 同年9月12日、会社はA₂ほか4名に対し、就業規則違反を理由として解雇した。

組合は同年9月14日、16日、21日に「組合員5名に対する解雇撤回並びに職場復帰」を交渉事項とする団体交渉の申入れを行った結果、9月24日午前10時から団体交渉が行われた。

組合は、解雇問題について誠実に話合うことを求めたが、解雇理由の具体的な説明はなく被解雇者5名が誹謗中傷された。

(7) 組合は、同年9月30日に、10月5日を指定日として「5名の解雇撤回と職場復帰」を交渉事項とする団体交渉申入れを行ったが、室長はその申入書の受領を拒否した。

(8) 組合は、同年10月18日以降4回にわたり団体交渉の申入れをしたが、会社は申入書の受領を拒否した。

2 会社の主張

これに対し、会社は以下の事実から労働組合法第7条第2号に該当せず、不誠実な団体交渉ではないと主張する。

(1) 会社は、昭和57年5月18日、28日、7月6日、16日、9月24日、10月2日と組合側の要求事項について誠実に団体交渉に応じた。

(2) このことは、組合要求に応じて、健康診断を実施し、又組合との妥結内容に従って夏期講習の時間外手当を支給したことにより、如実に示されている。

組合は会社が団体交渉を「職員会議」「不満を聞く会」と呼んだこと、又、室長の団体交渉の場における片言隻語をとらえて、会社が一貫して組合敵視、無視の態度をとっていたと論じているが、皮相の現象にとらわれ実質を見誤ったものである。

(3) 会社は組合結成という事態に直面して、その業務運営の全般、人事管理に何か問題があったのかと反省し、出来得る限り多数の教師から卒直な意見を求めようと努力した。

組合規約、組合員名簿の提出を求めたのも、この点からであり、当然である。

申立人は規約、名簿の提出を団体交渉の条件とした如く述べているが、ことさら曲解したものであり、明らかに事実と反している。

3 判断

本件においては、申立前における会社の室長の組合に対する態度が重要な問題を含むので、以下判断する。

(1) 会社は認定した事実1の(1)のとおり約20年前、現在代表取締役である室長が営業を開始し、室長個人の手腕により、現在の会社形態の学習塾へと成長してきたものであることは当事者間に争いない。

(2) ところで、会社は、組合との間で昭和57年5月18日、28日、7月6日、16日、9月24日、10月2日と組合の要求事項について誠実に団体交渉に応じて来たものであり、組

合の要求に応じて健康診断を実施し、又夏期講習の時間外手当を支給したことによって如実に示されていると主張する。

- (3) 当事者間に争いない日時である認定した事実2の(3)のとおり、昭和57年5月18日に開かれた団体交渉は、会社によって職員会議に変更されて、団体交渉の体を為さないものであり、室長は出席したが、組合の別紙要求事項(1)については、「後日協議する、検討する。」と発言するのみであった。

当事者間に争いのない日時である認定した事実2の(4)のとおり、昭和57年5月28日に開かれた団体交渉は、別紙要求事項(1)を交渉事項とするのであったが、室長は出席していながら、組合の要求事項には応答せず、室長は、組合規約、組合員名簿の提出を求めるのみで交渉を拒否している。

当事者間に争いのない日時である認定した事実2の(6)のとおり、昭和57年7月6日に開かれた団体交渉は、別紙要求事項(2)を交渉事項とするものであったが、室長は組合規約、組合員名簿の提出を求めて、交渉に応じられないと述べるとともに、「普通の法律じゃうちの場合ダメダ、うちはうちの法律でやんなきゃダメダ。はっきり言ってあづま進学はあづま進学の法律でやんなきゃダメダ。」「ここでこういう風にしようと言ったらこれが法律だ。」と独善的な発言を行っている。

当事者間に争いのない日時である認定した事実2の(7)のとおり、昭和57年7月16日に開かれた団体交渉も、室長が出席していながら、組合規約等の提出を求めて交渉を拒否している。

当事者間に争いのない日時である認定した事実3の(5)のとおり、昭和57年9月24日に開かれた団体交渉は、組合が会社に対し、5人の被解雇者の解雇理由がはっきりしないから具体的にせよと要求したのに対し、室長は出席したが、解雇通告書に記された理由と同様のことを述べ、具体的な回答をしなかった。

そして室長は「生徒が減った時は、解雇した5人と手を結んで活動した者は会社をやめてもらうことになる。」旨発言しているが、これは全く組合を嫌悪する発言と判断される。

なお、会社は、昭和57年10月2日にも団体交渉を開いたと主張するが、全証拠を検討しても疎明がないので、団体交渉は開かれなかったものと判断する。

以上の事実を総合すると、組合の要求項目中、組合との団体交渉によって解決したものは何ら認めることができず、かえって室長の独善的発言、かつ組合嫌悪の態度が如実になっているものと判断されるので、会社の主張する誠実に団体交渉に応じたとはいえない。

II 本件申立後について

当事者の主張

1 組合の主張

組合は、以下の事実により、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と主張する。

- (1) 会社は、本件申立がなされた後、急拠12月13日午前10時から、団体交渉を行いたい旨申入れたので、組合は12月13日では冬期一時金については支給時期が切迫しているとし、12月4日の開催を求めた。

会社がこれを拒否したため結局12月13日に団体交渉が開催された。

交渉事項は別紙要求事項(3)についてであり、主として冬期一時金と冬期講習手当についてであった。

当日は、主として冬期一時金の問題が交渉事項となったが、会社は組合が事前に提出している一律3.8カ月の要求に対し、何ら回答することなく、根拠のないマイナス査定の実施をにおわせ、組合員への不利益待遇を示唆した。

会社が冬期一時金について組合と誠実に話し合い、組合の理解を求めながら支給額を決定しようとする意思のないことは、翌々日の12月15日には一方的に3.08カ月分を支給してしまったことから明らかである。

- (2) 組合は、12月14日、前日の回答を不満として、団体交渉指定日時を12月15日午前10時とし、主として「ボーナスの支給の決定について」の団体交渉を要求した。

しかし、この団体交渉要求は会社に拒否されて開かれなかった。

- (3) その後、12月24日午前10時から団体交渉が開かれた。

会社は団体交渉担当者としてB₂、B₃、B₅が出席したが、室長は出席しなかった。

組合は「室長以外は実質的権限はなく、団体交渉に室長の出席は不可欠である。」と強く室長の出席を要求した。

これに対し会社は「室長は業務多忙であり、出席できない。」と回答した。

組合は、冬期一時金の一律3.8カ月の支給の要求をしたが、会社からは誠実なる回答もえられず、その余の要求事項についての実質的な話し合いに入らないうちに会社から一方的に打ち切られた。

- (4) 組合からの団体交渉申入れに対し、会社から回答された昭和58年1月10日に団体交渉が開催された。組合は事前に室長の出席を求めているが、交渉担当者としてはB₂ほか4名が出席しただけで、室長は欠席した。

組合は室長欠席の理由を質問したのに対し、会社を代表して出席したB₄は解雇された組合員を誹謗した。

室長欠席の理由として「新学期になると生徒の募集期になり、父兄の出入りがある。室長の出席が絶対条件とされるのは会社の機能が麻痺してしまう。」などと述べた。

又その席上、B₂は「組合の方が逆に誠実な団交をやるという念書を出してから、団交に応じるかどうか考える。」と述べた。

結局室長出席問題に終始して、実質的な話し合いに入れず会社から一方的に打ち切られた。

- (5) その後、組合は再三にわたり会社に団体交渉申入れをしているが、会社は団体交渉に応じていない。

2 会社の主張

これに対し、会社は以下の事実により、労働組合法第7条第2号に該当せず、誠実に団体交渉に応じていると主張する。

- (1) 昭和57年12月13日の団体交渉では冬期一時金問題が交渉事項とされ、組合は6カ月以上勤務経験の者に一律3.8カ月を要求し、これに対し会社は職務についての能力、能率、実績給であり、一律支給には応じられないこと、3.8カ月分は会社の支払能力をはるかに越えることを理由に拒否したのである。

その際、組合は、組合の要求の根拠に関する会社の質問に全く誠意をもって答えようとしなかった。

- (2) 昭和57年12月14日に会社は、15日を指定日として組合に団体交渉開催を申入れたが、結局、団体交渉は開かれなかった。
- (3) 昭和57年12月24日に開かれた団体交渉では、会社はB₂・B₃・B₅の3名が出席した。組合は会社の度重なる「実質的な話に入ろう。」「信頼関係に基づいて話を進めよう。」との提言を無視して、交渉開始後もB₂・B₃の代理権の有無、団体交渉場所等の入口論、形式論に終始し、約2時間を徒過させ、実質的な話合いは持たれなかった。
- (4) 昭和58年1月10日の団体交渉においても、組合は会社の交渉担当者の構成に対する攻撃に終始し、室長欠席では団体交渉に応じられないとして、再度実質的団体交渉に入ることを妨げた。

1月10日以降の団体交渉が開かれぬのは組合が室長出席に固執しているからである。

- (5) 会社は以上のとおり、組合と誠実に団体交渉を行っているから本件申立は救済の利益を欠くもので、棄却されるべきであると主張する。

3 判断

本件申立後において、団体交渉が開かれていることは当事者間に争いが無い。

よって右団体交渉が誠意をもって為されたものか否かについて以下判断する。

- (1) 会社は、会社の主張(1)のとおり昭和57年12月13日の団体交渉では会社は十分な説明をつくしたのに対し、組合は一律3.8カ月支給せよとの要求の根拠に関する会社の質問に全く誠意をもって答えようとしなないのだから、団体交渉拒否に至った責任は組合にあると主張している。

この点については、認定した事実5の(2)のとおり、室長が組合に対し、冬期一時金について3.8カ月の根拠を示せと迫ったり、組合活動をやっている者にはマイナス査定がありうると発言したり、あるいは「ボーナスの基準は決まっていない。」と回答するのみで、具体的な数字や資料等を提示して説明しなかったことは、会社に誠意がなかったものと判断される。

又、この日は冬期講習の時間外手当についての要求もなされているが、この点についても認定した事実5の(2)の如く、会社の回答は組合の意を汲んだものでないばかりか、組合を信用していないものであり、会社の主張を一方的に押しつけるものであって誠意がないものと判断される。

更に会社が組合を信用していないことは、認定した事実5の(4)のとおり、組合と交渉中であるにも拘らず、12月15日に全従業員に対し会社主張の3.08カ月の冬期一時金を支給したことで推認される。

- (2) 会社は、会社の主張(3)のとおり昭和57年12月24日に開かれた団体交渉では、組合は交渉開始後もB₂、B₃の代理権の有無等入口論、形式論に終始し、実質的な話合いができなかったのは、組合の責任である旨主張する。

この点については認定した事実5の(5)のとおりであり、組合は室長の出席を強く要求している。

室長の出席要求が、ここでなにゆえに強く要求されたかを検討するに、一つに、こ

れまでの当事者間における団体交渉と称される場には必ず室長が出席していることに注目しなければならない。

又室長は、認定した事実1の(2)のとおり、室長個人の手腕により現在の会社形態の学習塾へと成長したこと、認定した事実2の(6)のとおり室長が「ここでこういう風にしようというたらこれが法律だ。」と発言していること、認定した事実3の(5)のとおり室長は「解雇した5人と手を結んで活動した者は会社をやめてもらうことになる。」と発言していることなどを総合すると極めてワンマン的経営者であることが伺われる。従って、本件においては、組合が室長の出席を強く要求するのもあながち筋の通らない要求とはいえない面がある。

そのために室長の出席を強く要求する手段として、B₂、B₃の代理権の有無等の形式論に終始したからといって、これをもって実質的な話合いができない責任を組合に負わせるべきものとはいえないのである。特に冬期一時金の要求という重要な問題については、一般論はとも角として、本件においては室長の出席は不可欠であったと判断される。

よって、室長が出席しなかったことは、誠意がなかったものと断ぜざるをえない。

- (3) 会社は、会社の主張(4)のとおり、昭和58年1月10日の団体交渉においても、組合は室長欠席では団体交渉に応じられないとして、再度実質的団体交渉に入ることを妨げたのは組合の責任である旨主張する。

この点については、認定した事実5の(6)のとおりであり、組合は、再度室長の出席を強く要求している。会社と組合間では冬期一時金等別紙要求事項(3)についての交渉は一步も前進していないのだから、前項で室長欠席について判断した理由により、この日も室長が出席すべきであったと判断する。

なお、この日は、会社代表として出席したB₄が解雇された執行委員らに対し、「おまえらはうじ虫みたいにいつまでへばりついているんだ。早くほかへいっちまえ。」などと発言しているが、B₄は会社の統括幹部たる地位にあることを考慮すれば、この言葉はまさに会社が組合を嫌悪していることの徴表とも推認される。

よって以上の点を総合すれば、この日の交渉において実質的な話合いに入れなかったのは、組合の責任ではなく、会社に誠意がなかったものと判断される。

- (4) 以上認定した如く、会社は誠実に団体交渉を行っているとは認め難いので、救済の利益は存在するものと判断される。
- (5) 申立人は本件において、被申立人に対し、誓約文の掲示等を求めているが、主文のとおり命ずることにより救済の目的を果し得るものと判断する。

第3 法律上の根拠

以上総合して判断すると、会社の主張は理由がなく、会社の上記行為は労働組合法第7条第2号に該当する。

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59年3月8日

埼玉県地方労働委員会

会長 古西 信夫

(別紙 略)