

東京、昭56不128、昭57不104、昭61.2.18

命 令 書

申立人 電算労コンピューター関連労働組合
申立人 電算労コンピューター関連労働組合東和システム支部
被申立人 株式会社東和システム

主 文

- 1 被申立人株式会社東和システムは、申立人電算労コンピューター関連労働組合および申立人電算労コンピューター関連労働組合東和システム支部の要求に係る団体交渉事項について、申立人両組合を無視ないし軽視する意図で両組合に諮ることなく申立外東和システム労働組合と先行的に協議・妥結し、その結果の報告をもって両組合に対する回答に代えるような取り扱いをしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人両組合の要求に係る組合掲示板の設置問題について誠実に団体交渉に応じなければならず、また申立人両組合が賃金・一時金（資格手当、職務手当を含む）の査定基準の明示等に関する団体交渉を申し入れたときは、被申立人会社における賃金・一時金（資格手当、職務手当を含む）の査定基準およびその通用方法について、妥当な説明を加える等、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から一週間以内に55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に下記のとおり楷書で明瞭に墨書し、会社受付入口前に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

電算労コンピューター関連労働組合
執行委員長 A 1 殿
電算労コンピューター関連労働組合東和システム支部
執行委員長 A 2 殿

株式会社 東和システム
代表取締役 B 1

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。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 昭和56年5月16日、貴両組合所属の組合員に対してまで直接賃上げ文書回答をなし、かつ、これに対する同意書の提出を求め、また同年6月30日の夏期一時金の回答の際にも同様の行為をしたこと、同年6月5日、36協定締結のための従業員代表を会社自らが指名し従業員にこれに対する同意書を提出させたこと、および貴両組合から既に仮眠室設置の要求があったにもかかわらず、同年7月24日、貴両組合に何の連絡もせず従業員代表の新たな申し入れに対し、仮眠室の設置を認める旨の回答をしたこと。

- (2) ①貴両組合が要求していた旅費規程改訂問題について申立外東和システム労働組合と先行的に協議妥結し、その結果のみを57年3月23日貴支部に回答したこと、②57年5月10日にビラ配布活動を、同年9月2日に機関紙配布活動を行った貴両組合所属の組合員に対して、それぞれ懲戒処分をほのめかす警告書を発したこと、ならびに57年11月4日、会社の創立10周年記念式典において表彰の対象となった貴両組合所属の組合員5名の名前のみを呼び上げず「その他5名」と呼ぶにとどめたこと、58年5月26日に行われた「打ち上げ」慰労会に貴両組合所属の組合員の参加を拒否したり、58年11月1日付の社内報「東和ニュース」に業務出張の発令を受けた貴両組合所属の組合員の氏名のみ掲載しなかったこと。
- (3) 貴両組合の要求に係る組合掲示板設置問題および賃金・一時金（資格手当、職務手当を含む）の査定基準およびその適用方法について、団体交渉を拒否していること。

（注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 4 被申立人株式会社東和システムは、前第2項、第3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 当事者等

- (1) 被申立人株式会社東和システム（以下、「会社」という。）は、肩書地において、電子計算機を保有し受託計算およびソフトウェアの開発を主たる業務とする会社であり、本件（昭和56年不第128号）が申し立てられた昭和56年10月当時の従業員数は105名であったが、現在は150名である。
- (2) 申立人電算労コンピューター関連労働組合（以下、「本部」という。）は、電子計算機関連産業に従事する労働者で組織する労働組合で、本件申立て当時は東京地区コンピューター関連労働組合と称していたが、57年10月3日、現在の名称に改めたものであり、電算機関連労働組合協議会（以下、「電算労」という。）に加盟している。
- (3) 申立人電算労コンピューター関連労働組合東和システム支部（以下、「支部」といい、本部と支部を併せて「組合」という。）は、後記のとおり、56年3月、会社従業員が本部に個人加盟して結成された労働組合であり、本件申立て当時は、東京地区コンピューター関連労働組合東和システム支部と称していたが、上記本部の名称変更に伴い、現在の名称に改めたものである。結成当時の組合員数は約46名であったが、現在は9名である。
- (4) なお、会社には、別に後記のとおり、56年11月に会社従業員によって結成された東和システム労働組合（以下、「システム労組」という。）があり、その組合員数は本件申立て当時は約70名であった。

2 組合の「56・3・16要求」に対する会社の対応等

(1) 団交ルールの締結をめぐるトラブルと団体交渉の遅延

- ① 支部は56年3月14日結成されたが、その直後の同月16日午前中会社に対し、本部と連名の文書で、支部役員名簿（8名）を添付して支部が結成された旨通知をするとともに、下記9項目の要求書（以下、「56・3・16要求」または「3・16要求」という。）を提出し、これに関する団体交渉の開催を申し入れた。

記

⑦就業規則の明示、⑧賃金の引上げ（通勤手当1か月の支給を含む）、⑨夏期一時金の増額と支給日の繰上げ、⑩36協定の締結、⑪時間外割増率の引上げ、⑫夏期休暇の付与等、⑬時間内組合活動の保障等（組合の掲示板設置を含む）、⑭出向・配転・長期出張の際、本人と組合との同意を得ること、⑮仮眠室の設置。

そして、同日、午後1時から同2時30分まで、会社会議室で組合側からはA1本部執行委員長、A3事務局長と支部執行部、会社側からはB2常務取締役とB1取締役が出席し、団体交渉が開かれた。席上、会社は上記要求中の一部（通勤手当1か月分の支給等）を受け入れる旨の回答をしたが、その余については、同月23日午後4時から団体交渉で回答する旨を約した。

- ② ところが、会社は同月20日に至り、支部に対し、来たる23日の団体交渉については、交渉員は双方3名以内、時間は午後6時から7時30分までの1時間半とし、併せて今後の団体交渉に関するルールの取り決めも議題としたい旨の申入書を提示した。なお、会社は同日支部に対し、支部が上記「通勤手当」の件について会社があらためて正式に回答する前に公表しない旨を会社と約束したにもかかわらず同月16日夕刻、「春闘速報」でこれを発表したことは今後の団体交渉に支障を来たすのでこのようなことは繰り返さないようにと申し入れた。ところで同月23日、当日の団体交渉の持ち方について支部3役と会社B2常務取締役・B1取締役との間で予備折衝が行われたが、時間の点では折り合ったものの、交渉員の人数で折り合わず（支部は組合側出席者として本部執行委員長と支部執行委員8名を主張）そのため、結局、同日の団体交渉は行われなかった。

その後も、交渉員数の点で双方の主張が平行線をたどり、団体交渉が行われないまま推移したが、会社は同月27日、全従業員に対して「社員の皆さんへ」と題する文書を郵送し、「会社が節度ある団交ルールの形成を求めている」旨を訴えた。組合は、会社が上記のように団交ルール不成立を理由に団体交渉に応じないことは団交拒否に当たるとして、同月30日、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委昭和56年第40号）をするとともに団交促進のあっせん申請（56年都委争第32号）を行った。もっとも、支部は会社に対しては、ひきつづき団交開催を要求し、4月6日以降、ワッペンや、腕章の着用戦術を行使し、同月14日には会社内で勤務している組合員のほぼ全員にあたる20名（他の約20名の組合員は取引先に出向中）が約1時間のストライキを、同月21日にはこれらの者が勤務時間中に、団交開催の要請行動を行った。なお、会社は、このストライキおよび要請行動に参加した支部組合員の賃金カットを行った。

- ③ 同年4月27日、会社は支部に対し従来主張していた「交渉員3名、交渉時間1時間半」を「交渉員9名、交渉時間2時間」とする旨の譲歩案を示したが、同月30日会社は、この譲歩案に加えて、「団交は7労働日前に申し入れること」、「合意のない限り団交の内容は非公開とすること」および「団交の打ち切り条件」等を記載した「団交に関する協定書案」を支部に提示するとともに支部に対し、支部規約、支部組合員名簿および支部執行委員長選出の経過を示す議事録を会社に提出すること、ならびに前記不当労働行為申立事件を取り下げることを求めた。これに対し、支部は、交渉員数、交渉時間については合意する意向を示したが、その他の点については難色を示し、支

部規約等の提出を求めることは不当労働行為に当たるとして、これに反発し、提出を拒否した。

同年5月8日、会社は上記「団交に関する協定書案」を掲載した「社員の皆さんへ」と題する文書を全従業員に郵送した。支部は、このような会社の措置に抗議し、同月11日、朝礼をボイコットして10分間のストライキ（約30名）を行った。これに対し、会社は支部に「警告書」を発し、スト参加支部組合員の賃金カットを行った。

- ④ このような団交ルールをめぐるトラブルが続くなかで支部は、同年5月15日、あらためて本部と連名で会社に対し、「3・16要求」に関する団交開催を申し入れたところ、会社は翌16日、支部に対し文書で56年の「定期給与に関する回答」（賃上げ回答、俸給×11.5%）を行った。他方、会社は同日、支部執行委員8名を除く全従業員に対してこれと同内容の文書を郵送し、支部に加盟していない者で給与改訂の適用を受けたい者は5月20日正午までに添付した別紙同意書を会社に提出するよう申し送った。それから約1週間の間に6名の支部組合員が会社に上記同意書を提出して支部を脱退した。

支部は、その後も再三再四、会社の団交拒否に抗議し、5月20日に1時間半、25日には1時間のストライキを行った。なお、会社はこれらスト参加支部組合員に対し賃金カットを行った。

- ⑤ 以上のような経緯はあったが、結局団交ルールの取扱いをめぐる問題に限っては、同年6月10日支部と会社との間で団交開催1か月後に、上記団交拒否に係る不当労働行為事件の救済申立てを取り下げることが条件に、「団体交渉に関する協定書」が取り交わされた。

この協定は、交渉員を6名とすること、本部執行委員長の出席を妨げないこと、団交申入れは4労働日前に行うこと、などを内容としている。なお、上記団交ルールをめぐる不当労働行為の申立ては同年9月2日に取り下げられ、その後の団体交渉はこの協定に定める団交ルールに沿って行われていると認められる。

(2) 「3・16要求」に対する会社のその後の対応

① 36協定締結問題

前記のとおり、組合は、「3・16要求」で36協定の締結も要求していたのであるが、会社は、上記「団体交渉に関する協定書」を締結する直前の56年6月5日の午前9時ごろ、会社掲示板（支部結成後の同年4月末ごろ新たに設置されたもの、以下、「会社掲示板」という場合はこれを指す。）に「36協定締結のための労働者の代表の選出について告知」と題する文書を提示した。同文書には後記システム労組の執行委員長に就任したA4参事補を従業員代表とすることと、同協定の概要が記されていた。そして、会社は、即日、職制をして社内の従業員に対しては上記告知文書をよく読むよう指示させ、他社に出向している従業員に対しては電話連絡させるなどして、上記A4が従業員代表になることに同意する旨の文書を提出させ、午前11時ごろ、中央労働基準監督署に36協定を届出た（同意書の数は当時の支部組合員34名分を除く65通）。この届出によれば、従業員代表者の選出は「投票による選挙」（推せん人候補者に対する信任投票）によった旨記されていた。なお、会社は前記「3・16要求」中の夏休み休暇付与の件について支部には何ら回答していなかったが、同日これを実施する旨の文書を会社掲示板に掲示した。

ついで、会社は、同月30日、上記従業員代表のA4から同月17日付で提出された時間外労働に関する要求書に対し、これを受け入れる旨の文書回答を行い同文書を会社掲示板に掲示した。

支部は、会社がA4を上記36協定の従業員代表者に選出した経緯等を問題とし、同人に「公開質問状」を発するなどした。

② 「3・16要求」に関する第2回団体交渉とその後の経緯

前記「団体交渉に関する協定書」に基づき、56年6月12日、ようやく「3・16要求」に関する第2回目の団体交渉が開催された。しかし、この団体交渉における会社回答は、賃上げについては前記5月16日付文書回答と同じであり、その他前記36協定や夏期休暇問題のように既に事実上結着をみているようなものなども含まれていて、さしたる実りもなく、結局、「3・16要求」のなかで事実上、ひきつづき交渉の主たる対象事項となったのは、次の「仮眠室設置問題」と組合活動の保障要求に係る「組合掲示板設置問題」の二つであった。

ア 仮眠室設置問題

上記6月12日の第2回団体交渉で、会社は仮眠室設置については、「場所を得ることとはできないが……時間をかけて検討したい。」と回答した。

ところが、会社は、その後の同年7月7日、前記「従業員代表A4」が会社にあてた支部と同様の「仮眠室設置要求書」を会社掲示板に掲示した。そして会社は、支部には何の連絡もなしに、同月24日、A4の同要求書に対して仮眠室を設置する旨の文書回答を行い、同文書を会社掲示板に掲示した。

イ 組合掲示板設置問題

同じく、上記6月12日の第2回団体交渉で会社は、「組合掲示板については現在、場所などについて検討中であるから次回団交で回答する」旨答えた。そしてその後の事務折衝のなかで、「設置場所があれば認めるのにやぶさかではないが適当な場所がない。支部が場所を指摘すれば検討する」旨述べたので、支部が設置可能な個所を具体的に指摘したところ、会社はその直後に当該指摘個所に、カレンダー、スケジュール表、座席表等を次々に掲示する挙に出た。

そして、同年7月13日に行われた団体交渉の席上会社は、「事務所スペースの拡張を予定しているので拡張した場合（組合掲示板を）設置できる」旨支部に回答した。

ところが、会社はその後事務所を拡張したにもかかわらず、組合掲示板の設置を履行しなかったので、翌57年5月1日、支部は会社に対し約束の履行を迫ったところ、会社は同月31日付の回答書で、「事務所スペースの拡大が計画を下回り、この件については労働委員会で係争中である」旨述べ、今日に至るまで掲示板設置に関する団体交渉を拒否し続けている。

③ 会社は、56年夏期一時金支給に当り、支部が同一時金の支払基準・方式の明示を要求して争っている最中の同年6月30日、前記56年賃上げ回答の際と同様に支部執行委員を除く全従業員に対して「昭和56年上期賞与にかかる告知」と題する文書を同意書用紙を添えて配付した。なお、会社は同年7月13日に至り、ようやく同一時金の支給内訳（「俸給×2.15+資格手当×1.1、査定幅プラスマイナス6%」）を支部に示した。

3 システム労組結成以降の会社の支部に対する対応

(1) システム労組の結成と旅費規程の改訂問題に対する会社の対応

① 56年11月1日、前記従業員代表A4を執行委員長とするシステム労組が結成された。同月4日、システム労組は、会社と第1回団体交渉を行い、今後は労使協議会を設置し、同協議会において出張旅費規程の見直しを行うことを最優先することなどを確認し、年末一時金の回答指定日を同月9日とした。そして、同月20日に行われたシステム労組と会社との団体交渉の結果、年末一時金は「俸給×3.4か月＋資格手当×1.0か月、査定幅プラスマイナス10%、支給日12月4日」との内容で妥結した。

他方、会社は同日支部に対し、システム労組と妥結したのと同内容の年末一時金の回答を行ったが、支部はこれをうけて同月27日、会社と団体交渉を行い、上記と同じ内容で妥結した。

② 組合は、システム労組結成以前の56年10月1日会社に対して旅費規程の改訂を含む出張・出向に関する要求書を提出していたが、会社は、同年12月17日の団体交渉で支部に対しては、「現行どおり」と回答するにとどまった。

ところが会社は、翌57年1月以降、システム労組との労使協議会で出張旅費規程見直しの検討を行い、同年3月20日、同労組との間で「旅費規程に関する協定書」に調印した。

支部は、同年3月23日の朝、同日付のシステム労組機関紙で上記妥結の事実を知り、会社に抗議を申し入れたところ、会社は、支部に対し上記協定書と同一内容の回答を行った。なお、支部は会社と同月26日、これについて団体交渉を行い、同月31日、同じ内容で妥結調印した。

(2) 退職金制度の明示問題および賃金等査定基準の明示問題に対する会社の対応

57年3月15日、支部は本部と連名で会社に対し、前記「56・3・16要求」中の懸案事項に加え、新たに賃上げ、退職金制度の明示、賃金体系（賃金テーブル、資格手当基準）の明確化など13項目の要求書を提出した。これに対し会社は、同月25日、支部に回答したが、その内容はいずれも「現行どおりと致します。」とか、「現時点では回答できません。」とかいうもので進展がなかった。

ところで、上記要求事項のうちその後の交渉のなかで主として問題となったのは、退職金制度の明示と賃金体系の明確化要求に係る賃金等査定基準の明示の二点であった。

① 退職金制度の明示問題

ア 会社は、57年9月9日に至り退職金制度の明示問題について支部との団体交渉に応じたが、「現在、改訂作業中であり明らかにできない。」と回答するにとどまった。支部は、ひきつづき、この問題について同年10月12日付で団交開催を申し入れたが、会社は、「今週も忙しい。来週も忙しい。再来週（11月8日の週）になればヒマになる。」などと答えるのみでこれに応じなかった。

イ 他方、会社は、同年9月28日、会社役員とシステム労組の改選された新役員との顔合わせを行い、同年10月21日、システム労組と労使協議会をもち、席上、「退職金支給基準要領」を明示しながら現行の退職金制度の運用および今後の方向について説明を行った。

ウ 支部は、同年10月25日の朝、システム労組の機関紙で、上記労使協議会の事実を知り、支部をさしおいてシステム労組に対してだけ退職金制度を明示したことにつ

いて会社に抗議したところ、会社は、上記「退職金支給基準要領」のコピーを支部に交付した。

② 賃金等査定基準の明示問題

ア 支部は57年の賃上げ（「俸給×9.2%、査定幅プラスマイナス10%」）が実施された直後の同年5月31日付の支部機関紙（「東風」No.52）に、実態調査の結果、支部組合員数名が1,000円～1,500円のマイナス査定、その他の組合員はゼロ査定を受けているのにシステム労組員中の参事補で課長代理となった者を中心に1,000円～8,000円のプラス査定を受けていることが判明したとの記事を登載した。

これに対し、会社は即日、上記記事中の後段の「1,000円～8,000円」のプラス査定の件は事実を歪曲したものであるとし、これについては同年4月から管理職候補とし課長代理を新設したことにより、その職責に応じた職務手当を新設したことに伴うものでプラス査定とは何ら関連はない旨の「抗議文」を支部に渡した。支部はこれに対抗して、同年6月7日、支部としては「職務手当の新設」なる回答は受けていないがその理由は何か、また職務手当の額如何などの「抗議並びに質問書」を発したところ、会社は、同月17日、前者については、特段その理由はなく、後者については、支部組合員には対象者がいないので回答の必要がないと回答した。

イ 同年7月2日、57年夏期一時金（「俸給×2.2か月+資格手当×1.0か月、査定幅プラスマイナス20%」）が支給されたが、支部の調査によれば、当時の支部組合員25名中13名がマイナス査定を受けていたことが確認された。そこで、同月5日、マイナス査定を受けた支部組合員のなかの何名かの者は直属の上司に対し、それぞれマイナス査定を受けている金額を明示し、マイナス査定の具体的理由について文書回答を求める旨の「査定に関する質問書」を渡したところ（それ以前の団体交渉で会社は疑問があれば本人に説明する旨言明していた。）、同人らの上司は「受けとれない」として受領を拒否したり、一旦受領した後「内容が命令調だ」などの理由で同質問書を突き返した。

ついで翌7月6日、支部は本部と連名の文書で、会社に対し「57年賃上げおよび同夏期一時金における査定並びに差別について」の団交開催を申し入れたところ、会社は同日、上記査定については既に解決済みであり、かつ、差別は行っていないとして、団体交渉を拒否する旨の文書回答を行った。

さらに同月12日、支部は、会社に対し文書で上記質問書を提出した支部組合員らの査定理由を本人宛に明らかにするよう要求するとともに、マイナス20%の範囲を超えて査定が行われたとみられるA5、K、KおよびN、Mについてその理由を明示するよう要求した。

ウ 同年7月19日、支部は、あらためて会社に対し本部と連名で、57年賃上げ、夏期一時金支給にあたり不当な差別があったとしてその是正を求める旨の「抗議文」を提出するとともにその査定基準（賃金・一時金の査定の基準となるもの<人事考課査定表>の項目など、査定期間および査定者）を明示することおよび上記A5らのマイナス査定の理由を明示することを求める旨の「要求書」を提出し、同月23日に団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、会社は、同月20日付の文書で、57年賃上げおよび夏期一時金の件に

については解決済みの問題であるとの従来の主張を繰り返したほか（但し、査定期間については明らかにした。）、会社には支部役員を除く支部組合員の人数もその氏名も知れていないのであるから支部組合所属のゆえの差別をしようもないし、もとよりそのような事実も意思もないなどと述べた。そして、その後も上記問題については支部と会社との間で再三に亘り上記と同様の応酬が繰り返されたが、この問題について、会社は、今日に至るまで団体交渉を拒否し続けている。

エ もっとも、前記57年3月15日付要求書中の賃金体系明確化に係る資格手当基準(56年11月現在の組合資料によれば社員<0円~2,000円>、主事補<10,000円未満>、主事以上<50,000円~60,000円>等となっている。)の明示問題については、57年9月9日に行われた前記退職金制度の明示問題に関する団体交渉の中で交渉事項としてとりあげられたけれども、会社は、結局、これについても、人事秘を理由に、「明示できない」と回答し、今日に至るまで同様の態度をとり続けている。

(3) 支部ないし支部組合員に対する会社のその他の言動

システム労組結成以降、会社は、上記で認定した事実以外にも支部ないし支部組合員に対し種々の言動を行っているが、そのうち主な事例を挙げれば以下のとおりである。

① 57年5月10日の朝礼終了後、支部執行委員A6は、申立外東和エンジニアーズ株式会社（会社と近接したビル内にある会社の子会社）の集会室で研修のため待機していた新入社員に対し、電算労主催のソフトボール大会への参加を呼びかけるビラを手渡した。ついで、A6は、同日昼休み時間中にも上記集会室に入って同じビラを配布した。これよりさき、会社は56年の春の新人研修担当者として内定していたA6を含む約10名の支部組合員を支部結成通知を受けて間もない時期に新人研修の担当からはずした経緯がある。さようないきさつもあって、会社は、A6の上記行動に対し即日、「就業時間中に電算労のビラを配布する行為は、重大な就業規則違反であるので、同規則による懲戒処分を行う権限を留保する」旨の警告書を同人および支部宛に発するとともに、同警告書を会社掲示板に掲示した。

② B1取締役が同年8月3日の全体朝礼において、「最近、会社のソフトウェアの品質が悪くなっている。」などと発言したことに対し、支部は、同年8月23日付機関紙（「東風」No.64）で「売上至上主義による弊害」と題し、当該プロジェクトの発注先との契約内容の一部である見積工数（月延べ必要人員数）、作業従事予定者等を挙げながら、ソフトウェアの品質低下の原因は作業量に見合った必要人員を確保しなかったこと等に基づくものであると主張した。そして、同日、勤務時間外の午後5時30分ごろ、A7支部副執行委員長は、富士通デバックルーム（会社のほか、富士通の下請会社従業員が作業する場所）に赴き、同機関紙を同ルームにいた会社の従業員に手渡しするとともに、席をはずしていた会社従業員の席に同機関紙を広げた形で配布した。その場に居合せた会社の課長代理2名も同機関紙を受け取り、これを読んでいたが、その場ではA7に注意するようなことはなかった。

ところが、同年9月2日、会社は、支部とA7宛てに「警告書ならびに通告書」と題する文書を発し、上記発注先からの見積工数、作業従事者等の会社機密にわたる内容を記載した上記機関紙を発注先で配布したことは許し難いとして、A7を解雇を含む懲戒処分に付すべく手続中である旨告げた。しかし、会社はその後これについて何

らの措置もとっていない。

- ③ 会社創立10周年記念事業として、従業員向けの記念パーティーが57年11月4日に予定されていたが会社はこのパーティーについてシステム労組へは事前に説明したものの、支部には何らの説明もなく、そして、当日の記念式典では勤続5年の従業員の表彰が行われたが、その際、会社は、被表彰者の名前を個別に呼び上げたにかかわらず、対象となった支部組合員5名についてだけは名前を挙げず、「その他5名」とのみ呼ぶにとどめた。
- ④ 会社においては、ある程度大きなプロジェクトが完成した場合、当該プロジェクトに参加した従業員の「打ち上げ」と称する慰労会が行われるのが慣例となっている。ところで、58年5月26日、K社が発注したプロジェクトの「打ち上げ」が行われたが、同プロジェクトに参加した支部執行委員のA6は、当日の午前中、幹事から「打ち上げ」のメンバーから同人が除外されていることを聞きつけ、会社のB3課長代理に「みんなと一緒にがんばったのに、何故私だけはすれなきゃならないのか。」と抗議したところ、同課長代理はほとんど答えず、「しんぼうしてくれ。」とだけいった。なお、これよりさきの57年9月熱海で行われたプロジェクトの「打ち上げ」の際にも、参加を予定していた支部組合員A8が上司のB4次長から、「慰労会はちょっと遠慮してくれ。」といわれ、参加を断念した前例もある。
- ⑤ 従来、会社では人事異動、退職、長期出張の発令が行われた場合には、社内報「東和ニュース」中の「総務だより」欄（注、人事異動、業務出張、慶弔報告に関するコラム）にこれら従業員の氏名を掲載するのが例であった。ところが、58年10月17日付で申立外富士ゼロックス株式会社へ業務出張の発令を受けた者の中で、支部執行委員A6と同組合員H、Kの2名の氏名だけは同年11月1日付同ニュースに掲載されなかった。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① (ア)会社が組合の頭越しに、支部執行委員以外の組合員を含む全従業員に対し、直接昭和56年賃上げ・同夏期一時金の回答をなすとともにこれに対する同意書の提出を求めたこと、(イ)組合から36協定締結の要求があったにかかわらず、会社がこれを無視して、別に36協定締結の従業員代表を一方的に指名・決定し、これに対する同意書の提出を従業員に強要したこと、(ウ)組合の要求していた仮眠室設置問題について、会社が組合に対しては何ら具体的な回答もせず、新たに上記従業員代表がなした同じ要求に対しては、これを認める旨の文書回答をしたこと、以上は殊更組合の存在を無視することにより、組合員に対する心理的動揺を与え、ひいて組合の弱体化を意図した支配介入であり、(エ)組合の要求する掲示板設置問題について会社があれこれ口実を設けて不誠実な対応を続けていることは、実質的な団交拒否に当る。
- ② システム労組結成後、会社は、組合が既に要求していた旅費規程の改訂および退職金制度の明示についての団体交渉をひき延ばす一方で、システム労組とはこれらの問題を先行的に協議・妥結したうえ、その結果の報告のみで支部に対する回答としているが、これは組合の存在を無視ないし敵視した団交拒否であるとともに、組合間を差

別する支配介入である。

また、会社が組合の要求する57年賃上げ・同夏期一時金・資格手当・職務手当の支給に当って査定基準等を明らかにせず、これに関する団体交渉に応じないのは明白な団交拒否である。

- ③ さらに会社は、システム労組結成以降、前記（第1、3、(3)、①～⑤）のように支部ないし支部組合員に対し、種々のいやがらせ行為を繰り返しているが、これらはいずれも組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

- ① (ア)会社が56年賃上げ・同夏期一時金について、支部執行委員を除く全従業員に直接回答し、その同意書の提出を求めたのは、支部が支部執行委員以外の支部組合員の名簿を提出せず、従って会社としては支部執行委員以外何人が組合員であるかを知るに由なかったのであるから非難されるいわれはない。(イ)本件36協定は労働基準法に基づく適正な手続で締結されたもので直接組合を相手方とするものではない。(ウ)仮眠室の設置については、組合からの要求では具体的な場所の指摘がなかったが、従業員代表からの要求書では具体的な場所を指摘してきたのでこれに応じたものである。(エ)組合掲示板設置問題については、会社がこれを貸与する義務を負うものではないから、これを貸与しないからといって不誠実呼ばわりされるいわれはない。

- ② 旅費規程の改訂というような問題は、労使協議会のような場で取扱うのが適切である。システム労組との間には労使協議会があるので同協議会の下にさらに専門委員会を設けて協議を重ね、57年3月20日に旅費規程の改訂について合意をみたのであるが、支部との間にはこのような労使協議会の制度がなかったため、その手順を踏まなかったままでのことにすぎない。しかし、支部との間でも上記の件については同月23日に団体交渉を行い、同月30日システム労組と同じ内容で妥結・調印しているものであるから、何ら差別ではない。

組合から要求のあった退職金制度明示の問題については、システム労組との定例の労使協議会の席上、同労組から質問が出たので、会社が予め支部に提示すべく用意していたこれに関する印刷物を示したもので、支部への提示が数日遅れたのは、支部執行委員長への連絡がつかなかったこと等の事情に基づくもので他意はない。

また、組合からの査定基準の明示要求については、人事上の秘密に関することであるので、会社がその団体交渉に応じなかったことは当然である。なお、資格手当基準の点についても、会社の給与規定上は同手当の有無および金額は従業員の能力等の程度に応じて決定する旨定められているだけで、それ以上に具体的基準を設けてこれを従業員に明示すべき義務は会社にはない。

- ③ その他会社による支配介入であるとして、組合の挙示する上記事例（第1、3、(3)、①～⑤）はいずれも労使関係に伴い起りがちな些細な摩擦現象の域を出ず、不当労働行為として取り上げるに値しないもののみである。

2 当委員会の判断

(1) 組合の「56・3・16要求」に対する会社の対応等について

- ① 56年賃上げ・同年夏期一時金の回答、36協定締結および仮眠室設置の問題について
ア 会社は、昭和56年賃上げおよび同夏期一時金の支給については、支部から組合員

名簿の提出がなく誰が組合員であるか不明であったがゆえに支部執行委員を除く全従業員に対し、個別に文書回答し、これに対する同意書の提出を求めたのであって、組合員たることを知りつつ組合の頭越しに個別回答をしたものではないという。

しかし、会社が上記56年賃上げ回答を行った同年5月16日より1か月以上前の4月6日以降、支部が団交開催を要求した支部組合員によるワッペンや腕章着用の戦術を社内で展開したり、時限ストライキ（20名参加）を行ったり、勤務時間中に団交開催の要請行動等を実施したりしたことに対し、会社がこのストライキや要請行動に参加した支部組合員の賃金カットを行っていること（第1、2、(1)、②）、また支部が、同年5月11日にも朝礼をボイコットして10分間の時限ストライキ（約30名参加）を実施したのに対し、会社がこのストに参加した支部組合員の賃金カットを行っている事実に徴すれば、少なくとも上記賃金カットの対象となった者が当時の支部組合員であることは会社にとっても明らかであった筈である。にもかかわらず、会社がわざわざこのような支部組合員に対してまでも個別的に文書回答を行い、同意書の提出を求めたことは、支部の存在を殊更無視し、これにより組合員間に組合に対する不信感を助長させ、もって支部組織の動揺を狙ったものと推認するに難くなく、かかる行為は、組合に対する支配介入であると判断せざるを得ない。また、同年夏期一時金支給の際、会社が同様の行為を行った点についても同断である。

イ 支部が「56・3・16要求」のなかで「36協定の締結」を会社に要求していたにもかかわらず、会社は、これには何ら具体的な対応を示さずおきながら、他方では後にシステム労組委員長に就任するA4を36協定締結のための従業員代表としてあらかじめ指名したうえ、会社職制をして即日、各従業員に働きかけて強引にこれに対する同意書を提出させるなどしたこと（第1、2、(2)、①）は、形の上では労働基準法所定の手続きを踏んでいるとはいえ、いかにも不明朗な行為であり、かかる行為は支部の存在ないしその要求を殊更無視することによって組合の動揺を狙った支配介入であると判断せざるを得ない。

また、同じく「56・3・16要求」のなかで支部が要求していた「仮眠室設置」について会社は、支部に「……時間をかけて検討したい。」と告げておきながら、その後1か月足らずの間に支部には何ら諮ることなく、支部を差しおいて、上記従業員代表からの同一要求に対し、仮眠室の設置を認める旨の回答をしたこと（同②、ア）は、これまた組合の存在ないしその要求を殊更無視して、組合員に対しその存在価値を滅殺させることを狙った支配介入であると判断せざるを得ない。

② 組合掲示板の設置問題について

会社は、支部からの組合掲示板の設置要求について検討する旨約していながら、支部が適当と思われる個所を指摘した途端に、その個所にカレンダー、スケジュール表、座席表などを貼付する挙に出で、また、その後の団体交渉で会社は事務所のスペースを拡張した場合設置できる旨回答しておきながら、その拡張後の段階ではスペース拡大が計画を下回ったなどと次々に設置できない理由を挙げている（第1、2、(2)、②、イ）。しかし、これらは這般の事情に照らし支部の組合掲示板設置要求を拒否するための会社の口実としか認められない。もとより、会社は支部に対し組合掲示板を貸与しなければならない義務を負うものではないが、上記のような会社の対応は、労使間の

信義則に徴して余りにも不誠実であるといわざるをえず、結局、団交拒否に当る。

(2) システム労組結成以降の会社の支部に対する対応について

① 旅費規程の改訂問題および退職金制度の明示問題について

ア 組合は、システム労組結成前の56年10月1日に旅費規程の改訂を含む出張・出向に関する要求書を会社に提出したが、会社は、同年12月の団体交渉で「現行どおり」と回答したのみでその後支部とは何ら団体交渉を行っていない。にもかかわらず、会社は他方では支部に何らの連絡もなしにシステム労組との間で労使協議会を開き、旅費規程の見直しを検討し、57年3月20日には同労組と協定を締結した。そして同労組の機関紙でその事実を知った支部の抗議によってはじめて会社は同協定と同一内容の回答を支部に行ったのである（第1、3、(1)、②）。このように支部からの同規程の改訂要求には頑なに対応する一方で、システム労組の間では支部に先行して同一要求について協議・妥結し、支部の抗議によってようやくその妥結結果のみを支部に回答するというような会社の態度は、支部の存在ないしその要求を意図的に無視ないし軽視する態度を示すことによって支部組織の動揺を狙った支配介入であると判断せざるをえない。

会社と支部との間に労使協議会制度が存するか否かは以上の判断と関係はない。

イ 会社は、支部に対し退職金制度の明示問題について、57年9月にその団体交渉に応じたものの、「現在、改訂作業中であり明らかにできない。」などと回答したにとどまり、その後の団交開催要求についても繁忙を理由にこれに応ぜず退職金制度の明示を拒んだ。しかるに、その一方で、会社は同年10月21日に行われたシステム労組との労使協議会の席上で「退職金支給基準要領」を明示しており、この事実を同労組の機関紙で知った支部の抗議によってはじめて会社は支部にこれを提示したのである（第1、3、(2)、①）。このように支部からの退職金制度の明示の要求に対しては曖昧な回答をする一方で、システム労組に対しては支部に先行して同制度を明示した後に支部にこれを提示するというような会社の態度は、前記判断（第2、2、(2)、①、ア）で示した会社の態度を併せ考えれば、これまた支部の存在ないしその要求を意図的に無視ないし軽視する態度を示すことにより、支部組織の動揺を狙った支配介入であると判断せざるを得ない。

② 賃金等査定基準の明示問題について

支部は会社に対し、57年3月、賃金体系の明確化（賃金テーブル、資格手当基準）を要求したが、57年賃上げ実施に当り、支部組合員がマイナス査定ないしゼロ査定を受けたことや職務手当の新設について疑問を抱き、また同年夏期一時金の支給に当り、支部組合員の相当数がマイナス査定を受けたことについても疑問を抱いたことから支部は会社に対し、これらの査定の根拠となった査定基準の明示および同年夏期一時金のマイナス査定を受けた者の各人別理由の明示を要求して団体交渉の開催を求めたが、会社は実質的にこれに応じていない。また会社は、資格手当基準の明示要求についても同様の態度をとり続けている。

ところで、使用者が賃金・一時金に関する査定権限を有することはいうまでもないが、同権限の行使によって労働者の賃金・一時金の額に直接の影響をもたらすものである以上、労働組合から査定に関する問題について団体交渉の要求があった場合には、

使用者は単に人事上の秘密というような抽象的な理由のみでこれを拒否することは正当ではなく、労働組合に対して査定が公平に行われていることを裏づける資料を提示したり、相当な説明を加えるなど誠意をもって交渉に応ずべきものとする。いま、本件についてこれをみるに、賃金・一時金の支給に当り、現実に査定が行われ、その査定幅も次第に増大しており（56年夏期一時金：プラスマイナス6%、56年年末一時金：プラスマイナス10%、57年夏期一時金：プラスマイナス20%）、しかも支部が査定の公平性について強い疑念を抱いているような事情の下においては、会社は上記支部の要求に対し、少なくとも賃金・一時金の査定基準およびその適用方法について団体交渉の場で誠実に説明すべきものであるにもかかわらず、会社は、職務手当、資格手当の問題をも含めてこのような態度を一切示さず、単に人事上の秘密というような抽象的な理由を楯にして支部の要求に全く応えようとしない姿勢をとり続けているが、これは実質的な団交拒否であると判断せざるを得ない。

③ 会社のその他の言動について

ア 57年5月10日朝礼終了後、会社は支部のA6執行委員が研修のため待機していた新入社員に電算労主催のソフトボール大会への参加を呼びかけるビラを手渡し、同日の昼休み時間中にも同じビラを配布したことをとらえて懲戒処分に値する旨の警告書を発し、かつ同警告書を会社掲示板に掲示した（第1、3、(3)、①）。たしかに、A6執行委員が新入社員にビラを手渡したときは既に就業時間内に入っていたものの、それとても仕事にとりかかる前の少しの時間を利用した程度のものであるから、会社としては同人に注意を与える程度で足りると考えられるにもかかわらず、殊更これを誇大にとりあげ、懲戒処分をほのめかす警告書を同人に交付し、そのうえ同警告書を会社掲示板にまで掲示した行為はいかにも行過ぎというのほかに、このことは既に判断したように会社が支部を嫌悪していたこと、しかもこれより以前にA6が組合に加入するや会社は同人を新人研修の担当からはずしたことなどの事情をも併せ考えれば、結局、会社が組合の情宣活動を嫌悪し、これに対するいやがらせを狙ったものといわざるをえず、組合活動に対する支配介入であると判断せざるをえない。

また、同年9月2日、会社は支部のA7副執行委員長が富士通デバックルームに赴き、同ルームにいた会社従業員に同年8月23日付支部機関紙を手渡し、席をはずしていた会社従業員の席に同機関紙を広げた形で配布した行為をとらえ、同機関紙には発注先からの見積工数、作業従事者等会社機密にわたる内容が記載されていたのであるから、このような機関紙を発注先で配布した行為は解雇に値するとの警告書を支部とA7に発した（同②）。なるほど会社の指摘する事項は会社として発注先に知られたくないものであろうことは理解しえないでもない。しかし、同機関紙に記載された事項はB1取締役が会社で行ったプロジェクトに関して発言したことに対し、組合の立場からの反論として、その原因は作業量に見合った必要人員を確保しなかったことにあるとの見解を裏づけるための資料の一つとして上記事項を利用したにすぎないとみられること、また、同機関紙の配布場所が社外ではあったが、配布の対象者は会社従業員のみに限られていたこと、さらには、同機関紙の配布により会社が取引先との間に問題を生じたとの形跡も窺われないこと等の事情を勘案

すれば、会社が上記のような挙措に出たのは、結局、組合の情宣活動を嫌悪した会社が上記と同様、事を殊更誇大にとりあげることによって支部に対するいやがらせを狙った支配介入であると判断せざるをえない。

イ 57年11月4日の会社創立10周年記念式典で会社が被表彰者の名前を個別に呼び上げたのに、対象となった支部組合員5名に対してはただ「その他5名」とのみ呼んだこと（同③）、会社が58年5月26日の「打ち上げ」慰労会に出席を予定していた支部のA6執行委員をそのメンバーから除外したこと（同④）、58年10月17日付で業務出張の命令を受けた従業員中、支部組合員の氏名のみを従前の例に反して、会社が社内報に掲載しなかったこと（同⑤）は、いずれもそのこと自体としては瑣末ないやがらせのようなものではあるが、会社が支部組合員に対しこのような種々の行為を繰り返していることは、組合を殊更無視ないし嫌悪している態度を示すことにより全体として組合の弱体化を意図した支配介入であるとみるべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、前記第2で判断した事実のうち、会社が組合からの組合掲示板設置要求に対し誠実な団体交渉を行っていないことおよび組合からの賃金・一時金等の査定基準の明示要求について団体交渉を拒否していることは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実はすべて同条第3号に該当する。

なお、本件各不当労働行為に対する救済は諸般の事情を彼此考量した結果、主文のとおりとするのを相当と思料する。

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61年2月18日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏