

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 小松食品株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和60年3月13日付で申立人から要求のあった賃上げに関する事項について、具体的な根拠を示すなどして、申立人と、速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人を無視して賃上げを一方的に実施し、組合運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書して、被申立人事務所前の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社が行った次の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為であると認定されました。当社は、今後このような行為を繰り返さないことを、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

- 1 昭和60年3月13日付で貴組合から要求のあった賃上げに関する事項について、具体的な根拠を示さないなど、誠意をもって団体交渉を行わなかったこと。
- 2 貴組合を無視して、同年6月5日及び同年7月5日の2度にわたり、賃上げを一方的に実施したこと。

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合長野地方本部

執行委員長 A 1 殿

総評・全国一般労働組合長野地方本部更埴支部小松食品分会

執行委員長 A 2 殿

小松食品株式会社

代表取締役 B 1

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評・全国一般労働組合長野地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加入の労働者によって組織されている労働組合で、本件申立時の組合

員数は1,218名である。

総評・全国一般労働組合長野地方本部更埴支部小松食品分会（以下「分会」という。）は、昭和58年2月28日に小松食品株式会社に勤務する従業員によって結成され、本件申立時における分会の組合員数は23名である。

(2) 被申立人小松食品株式会社（以下「会社」という。）は、昭和41年12月に設立され、現在、肩書地に本社を、埴科郡戸倉町大字内川1200番地に事務所及び工場を置き、食料品の製造及び販売を営む会社で、本件申立時における資本金は3,000万円、従業員数は約80名である。

2 従前の労使関係

(1) 分会結成に至る経過

賃金の増額、時給労働者に対する年次有給休暇の付与、トイレの増設など作業環境の改善等を目的として、昭和58年2月28日に分会が結成された。結成当時の組合員数は43名であった。

(2) 分会結成後の組合活動と労使関係

ア 昭和58年3月1日、組合が、B1代表取締役（以下「社長」という。）に結成通告書を提出したところ、社長は、「組合は認めない。そんなものは受け取れない。」と言った。

会社は、3月1日付で組合員A3及び同 A4に対し、3月4日付で、組合員A5、同 A6、同 A7及び同 A2（結成当時分会執行委員、59年10月から分会の執行委員長：以下「A2」という。）に対し、それぞれ解雇通告をした。

これに対し、組合は、3月8日、当委員会に解雇通告の撤回等を求めて不当労働行為の救済申立てをしたが、3月11日、当事者間で解雇通告を撤回すること等を内容とする和解が成立し、本件申立ては取り下げられた。

イ その後、58年賃上げ等について数回団体交渉が行われたが進展しなかった。

また、5月6日、社長は、A8（分会副執行委員長：以下「A8」という。）に対し、「定年は55歳で、あなたは定年過ぎているから辞めてくれ。」と通告し、組合は、同人の定年解雇通告撤回を求めて会社と交渉を行ったが、進展しなかった。

そこで、組合は、5月13日、上記の事項等について当委員会にあっせんを申請し、6月16日のあっせんにおいて、次のような協定が締結された。

協 定 書

今回の小松食品賃上げ等争議について長野県地方労働委員会あっせん員立会いのもとに下記のとおり協定する。

記

- 1 会社は、昭和58年4月度から賃金を次のとおり改定する。
 - (1) 月給者は、基本給月額を一人平均6,400円増額する。
 - (2) 時給者は、時間給を一人平均13円増額する。
 - (3) 配分については、労使協議のうえ決定する。
- 2 会社は、昭和58年5月6日にA8副委員長に対して行った定年解雇通告を撤回する。
- 3 会社は、時給者に年次有給休暇を付与するとともに各人別日数を6月末までに明

示し、昭和58年3月11日以降欠勤として処理された休暇を年次有給休暇とし、その賃金を支給する。

- 4 会社は、精皆勤手当の算出に当たっては、年次有給休暇を出勤扱いとする。
なお、精皆勤手当支給制度については、今後労使で協議する。
- 5 会社及び組合は、誠意ある話し合いを通じて相互の信頼を深め、業績の向上と労働条件の改善に努力する。

昭和58年6月16日

しかし、会社は賃上げ等について、上記協定を履行しなかったため、組合は、7月29日に、協定事項の完全履行等を求めて当委員会に対しあっせんを申請し、そのあっせんにおいてあっせん員連名による次の勧告がなされた。

勧告書

貴会社は、昭和58年6月16日付で長野県地方労働委員会あっせん員立会いのもとに協定した事項を、いまだに履行していないことは、甚だ遺憾である。

よって、この協定事項を、完全かつ速やかに実施し、その履行期限は、昭和58年8月20日とすることを強く勧告する。

昭和58年8月4日

なお、前記協定書のうち、「精皆勤手当を算出するに当たっては、年次有給休暇を出勤扱いとする。」との事項について、会社は、上記の勧告が出されてようやく出勤扱いにしたが59年夏頃から労使協議もなしに一方的にその実施を中止し、結審時現在も精皆勤手当を算出するに当たって年次有給休暇を出勤扱いにしていない。

ウ 58年9月2日、組合は、降格人事の撤回、夏季一時金についての誠意ある団体交渉等を求めて当委員会に不当労働行為の救済申立てを行ったが、12月23日、当委員会において和解が成立して、申立ては取り下げられた。

エ 59年4月、賃上げ等について組合と会社の間で2回の団体交渉が行われたが進展せず、組合は、4月17日に当委員会にあっせんを申請した。しかし、会社側はあっせんに応じなかったため、組合は、5月19日、誠意ある団体交渉を求めて当委員会に不当労働行為の救済申立てを行い、6月21日に当事者間で和解が成立して、申立ては取り下げられた。

3 本件申立てに関する経過

(1) 要求書の提出

昭和60年3月13日、組合は、①組合員男子に対し基本月額賃金20,000円、女子に対して25日計算の時給50円の賃金引き上げ、②退職金についての話し合いをすること等を要求事項として、3月28日正午までに文書で回答するよう85春闘要求書を提出した。

しかし、回答指定日までには、会社から回答はなかった。

(2) 第1回団体交渉

4月15日に上記要求に関する第1回団体交渉が開催された。

社長は、「検討したけれども回答が出なかった。」という旨発言するのみで、要求事項についての回答を示さず、また、回答できない理由についても具体的説明をせず、交渉は進展しなかった。

(3) 第2回団体交渉

4月26日に第2回団体交渉が開催された。

ア 団体交渉の冒頭、メーデー参加のための有給休暇の件について交渉が行われた。これは、分会の全組合員23名がメーデー参加のため有給休暇届を提出したところ、会社は、参加者が多すぎるとして4月25日にすべての有給休暇届出書を返してきたため、組合は、これを認めるよう社長に要求したものである。

この交渉には、更埴地区労働組合評議会（以下「更埴地区評」という。）のA9副議長（以下「A9副議長」という。）とA10副議長が出席しており、A9副議長がメーデー参加に関し、「社長、それは出るのが当然だ。」と言ったところ、社長は、「外部の者は黙っている、引っ込んでいろ。」と発言した。

イ 次に、会社は、組合の要求に対して、賃上げ①男子の組合員に対して月額1人10,000円、②定年（55歳）過ぎの男子組合員については検討中、③女子組合員については時給20円を回答した。しかし、他の要求事項については何らの回答もなかった。そこで、組合は、賃上げ額の根拠及び売上高、経費等経営状況について、具体的な説明や資料の提出を要求した。

これに対し、社長は、「そういうものは言う必要もないし、出す必要もない。」という旨言い、また、業界はなかなか販売競争が激しく、採算のとれるような商品に移行させなければならない状態にあるという旨言うのみで、資料を提示せず、これらについての具体的な数字も一切示さなかった。

(4) 第3回団体交渉

5月8日に第3回団体交渉が開催された。

第2回団体交渉で示された会社の回答について、組合は、上積みを要求するとともに支払能力等について具体的な説明を求めたが、社長は、「男子は一律10,000円、女子は時給一律20円、定年過ぎの者はゼロだ。」「それ以上の上積みはできない。」と答えるのみで、上積みできない理由や、支払能力等についての説明を全くしなかった。

(5) 第4回団体交渉

5月13日に第4回団体交渉が開催された。

会社は、賃上げについて前回と同様の回答をしたが、経営状況の説明などは一切しなかった。また、時給労働者（女子）の退職金についても、組合で説明を求めたが、社長は、「女子に対しては、退職金は払う必要がない。」と言った。なお、この問題は、従来、時給労働者に退職金が支給されていなかったため、組合は、58年9月頃から支給するよう要求していたものである。

そこで、組合は、抗議行動としてワッペンを着用し、組合旗を立てることを社長に通告した。

団体交渉終了後、社長は、「会社内に旗を立てることはやめてくれ。」と言った。

(6) 組合旗の掲揚

第4回団体交渉の翌朝、組合が組合旗を立てようとしたところ、以前から会社の敷地の隅に打ち込んであった掲揚用のクイがなかった。

このため、組合は、新たにクイを用意して組合旗を立てた。

なお、過去において、組合旗を立てることは何回も行われたが、クイが抜き取られたことは一度もなかった。

(7) 社長からの通告

5月29日、社長は、A2及びA11（分会書記長）に対し、昼休みに会社の事務所において、定年過ぎの人は3,000円の賃上げをし、ほかの男子組合員については、あとで賃金表を渡すと言った。また、女子の退職金問題について、「話し合う必要はない。いやなら辞めてくれ。」という旨言った。

(8) 新賃金表の交付

6月4日午前11時頃、B2工場長（以下「B2工場長」という。）は、A2に男子組合員の賃上げ後の賃金額を示す新賃金表を渡した。しかし、賃上げの基準については、この賃金表には示されておらず、説明も全くなかった。

(9) 6月5日の賃金支給

会社は、6月5日（賃金支給日）、組合との合意がないまま賃上げを行い賃金を支給した。賃上げ額は、男子組合員は月額3,000円1名、10,000円2名、12,000円1名、13,000円1名、女子組合員は、時給20円8名、22円4名、25円1名、30円4名、40円1名であった。

なお、男子組合員の賃上げ額は、前日渡された新賃金表と同様であった。

(10) 抗議及び団体交渉の申入れ

6月13日、組合は、次の申入れ書を会社に提出した。

申 入 れ 書

会社は賃金引き上げについて組合と合意に達していないにもかかわらず、6月5日の賃金支給日に一方的な賃上げ支給を行った。また、その配分内容は過日の団体交渉における会社回答（基本給・手当・比例按分）をさらに一方的に変更する不当なものである。

かかる会社の組合否認の不当な態度に抗議すると共に左記事項について団体交渉を行われるよう申し入れます。

記

1. 一方的支給の配分基準について説明されたい。
男子共、さらに上積みされたい。また、A8副委員長についても同様賃上げされたい。
2. 新しい退職金規定が締結されるまでの間現在までの女子退職者について従来の就業規則の退職金規定による退職金を支給されたい。
3. 右事項について昭和60年6月17日午後6時より団体交渉を行われたい。

(11) 第5回団体交渉

6月24日に第5回団体交渉が開催された。

組合は、6月5日に実施された賃上げについて抗議し、また、その具体的基準について聞いたが、社長は、「他の社員とのバランスでやった。」という旨述べただけで「賃金の実態の資料を出してほしい。」との組合の要求に対しても、「そういう資料は出さない。」と答えるなど具体的な説明は行わなかった。さらに、社長は、「定年過ぎの者については、ここで話し合う必要はない。俺にまかしてくれればやる。」と言った。

また、組合は、賃上げについては組合員全員一律にして、さらに上積みしてほしいと主張した。これに対し、社長は、一律にする旨答えたが、上積みについては全く進展し

なかった。

(12) 7月5日の賃金支給

会社は、7月5日の賃金支給日には、組合との合意がないまま6月5日に支給した賃金を、さらに賃上げ額を変更して支給した。その賃上げ額は、A8は3,000円、他の男子組合員は一律10,000円、女子組合員は一律時給20円であった。

(13) 第6回団体交渉

7月6日に第6回団体交渉が開催された。

組合は、7月度賃金における賃上げ分が6月度賃金における賃上げ分より減額されていることにつき、その差額分を含めて再度上積みするよう求めたが、社長は、「カットしたものは払わない。」「これ以上上積みしない。」と答えた。これに対し、組合は、この金額しか出せないとするなら、経営内容について納得いくような説明をするよう求めたが、社長は、「売上げが伸びない。」と答えるのみで、さらに、組合が、10,000円なり、20円の賃上げをすれば、総原資がいくらになるのか、対象人員何名なのか、賃上げ分を基本給と職務給へどのような基準で配分するのかなどについて説明を求めても、社長は、全く説明しなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 6回の団体交渉及び6月5日、7月5日の賃上げの実施について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

社長は、形式的には6回の団体交渉に応じたものの、その内容は単に会社の結論を一方的に通告したにすぎず、組合とはもともと協議する意思はなく、団体交渉を拒否する態度であったことが明らかであり、加えて、6月5日及び7月5日に組合との合意のないまま一方的に賃上げを実施した会社の行為は、組合否認の悪質な行為であり、いずれも不当労働行為である。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

会社は、組合から要求があつて以来6回にわたり団体交渉を開催しており、拒否をした事実もない。また、6月5日の賃上げは、作業能率等個別事情を勘案して一律賃上げを是正する必要があると判断して賃上げを実施したものであり、7月5日の賃上げは、組合より一律にすべきであると主張されていたので修正したものであつて、会社が勝手に変更したものではない。

よつて、以下、6回の団体交渉における会社の対応及び6月5日、7月5日の賃上げの実施について順次検討した上で判断することとする。

(1) 第1回団体交渉について

組合は、会社は4月15日の第1回団体交渉において、「検討中である。」等と主張して具体的な回答を示さないばかりか、その理由さえ示さず実質的な団体交渉とはならなかった旨主張する。

確かに、4月15日の第1回団体交渉において、社長は、「検討したけれども回答が出なかった。」と発言し、賃上げ要求に対する回答を示さず、回答できない理由についても具体的に説明しなかったことは前記認定第1、3、(2)のとおりである。

しかし、「食品業界は不況であり、この段階では状況判断がしにくく、時間がかかる状態であった。」という旨の審問における社長の証言を考慮すれば、会社が、4月15日の時

点で回答を示さなかったことが直ちに不誠意なものとは言えない。また、回答を示さなかった理由を具体的に説明しなかったことは、不適切であったとはいえ、その後も団体交渉が継続して行われており、4月26日の第2回団体交渉では有額回答が示されていることからすれば、この団体交渉における上記の会社の対応をもって不誠意であるとまでは言えない。

(2) 第2回団体交渉について

会社は、第2回団体交渉において、賃上げ以外の回答をしなかったことは事実であるが、会社の経営状況については説明しており、また、組合の質問についても答えられるものは答えており、申立人の主張するような会社の一方的通告ではないと主張する。

4月26日に第2回団体交渉が開催され、会社が回答として①男子組合員については1人10,000円、②定年(55歳)過ぎの男子組合員については検討中、③女子組合員については時給20円を提示したことは、前記認定第1、3、(3)イのとおりである。

しかし、前記認定第1、3(3)イのとおり、組合が、賃上げ額の根拠及び売上高、経費等経営状況についての具体的な説明や資料の提出を要求したのに対し、社長は、「そういうものは言う必要もないし、出す必要もない。」と答えており、業界はなかなか販売競争が激しく、採算のとれるような商品に移行させなければならない状態にあるという旨の説明についても、到底会社の経営状況についての具体的な説明とは言えない。

以上のことからすれば、会社の対応は、有額回答は示したものの、具体的な説明を全くしておらず、誠意に欠けていると言わざるを得ない。

(3) 第3回団体交渉について

会社は、上積み要求に対し、支払能力からこれ以上の上積みはできない旨回答しており、販売の動向等々説明もしており、「組合の主張や質問に一切耳を傾けなかった」事実はなく、結果として労使の合意点が見い出せなかったもので、不誠実な団体交渉に終始したものではないと主張する。

しかし、前記認定第1、3(4)のとおり、第3回団体交渉において組合は、上積み要求をするとともに、支払能力について具体的な説明を求めたが、社長は、「男子一律10,000円、女子は時給一律20円、定年過ぎの者はゼロだ。」「それ以上の上積みはできない。」と答えるのみで、上積みできない理由や、支払能力等について全く説明しなかったのであり、会社の対応は、第2回団体交渉におけると同様、誠意に欠けていると言わざるを得ない。

(4) 第4回団体交渉について

会社は、団体交渉の席上、前回に引き続き会社の経営状況から上積み回答ができなかったままで、組合の主張するように前回の回答に固執したものではないし、女子の退職金問題に関しては就業規則上、退職金支給規定そのものが存在しないので支給できない旨回答したもので、組合の主張するように交渉そのものを拒否する態度をとったものではないと主張する。

しかしながら、賃上げ問題については、前記認定第1、3(5)のとおり、5月13日に第4回団体交渉が開催されたが、具体的に会社の経営状況の説明などは一切なされていないし、会社からの回答内容は前回の団体交渉と同様であり、単に上積みできないと主張するのみである。これらのことからすれば、会社の交渉態度は誠意があるものとは言え

ない。

一方、女子退職金の問題については、社長は、「女子に対しては退職金は払う必要がない。」と言ったことは前記認定第1、3(5)のとおりであるが、この問題については、組合が、58年9月頃から要求していたものであることは、同認定のとおりであり、その後第4回団体交渉までの間にどのような交渉が行われたか明らかでないので、社長の上記発言だけをもって交渉そのものを拒否する態度であったとまでは判断できない。

(5) 6月5日の賃金支給について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

会社は、6月4日に男子組合員の賃金表を手交したが、これは、これまでの団体交渉においても全く提示もなく、また、協議もない一方的な内容であり、翌6月5日には、この内容で一方的に賃上げを実施し、支給を強行してきた。また、女子組合員に対する賃上げについても、会社がこれまで組合に回答してきた一律時給20円でなく、20円から40円の範囲で各人毎にランクづけして、一方的に実施した。

実施された賃上げ額は、これまでの団体交渉においてまったく提示された事実はなく、配分についても合意されておらず、会社の行為は、組合否認の暴挙である。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

従来への回答に会社が検討を加えた結果、作業能率、出勤状態、作業意欲等々個別事情を勘案して、一律賃上げを是正する必要があると判断して通告し、賃上げを実施したものである。

よって、以下判断する。

6月4日、男子組合員の賃金表をB2工場長が組合に手交したこと、6月5日に会社は組合と合意のないまま賃上げを実施したこと、この賃上げの実施について6月13日に組合が抗議を申し入れたことは、前記認定第1、3(8)、(9)及び(10)のとおりである。また、6月5日に支給された内容は、会社から提示された男子組合員一律10,000円(定年過ぎの者は3,000円)、女子組合員一律時給20円の賃上げ額と異なっていたことは、前記認定第1、3(3)イ、(4)、(5)、(7)及び(9)より明らかである。

会社が主張するように、一律賃上げを是正する必要があると判断したとするならば、それについて組合と十分交渉を行った上で実施すべきである。にもかかわらず、会社が、組合と交渉することさえなく賃上げ額を一方的に変更して賃上げを実施したことは、組合の存在を無視した行為と言わざるを得ず、組合の運営に支配介入したものである。

(6) 第5回団体交渉について

会社は、第5回団体交渉において、賃上げを実施した理由及び配分基準を一切説明しなかったという事実はなく、必要最低限の説明はしていると主張する。

しかしながら、組合が、6月5日に実施された賃上げに抗議し、その具体的基準を聞いても、社長は、「他の社員とのバランスでやった。」という旨述べただけであり、賃金実態の資料は出さないとする旨答えるなど具体的説明は行わず、また、「定年過ぎの者については、ここで話し合う必要はない。俺にまかしてくれればやる。」と言っていることは、前記認定第1、3(11)のとおりである。

会社は、組合の抗議に対し、6月5日に賃上げを実施した理由や、その具体的基準を説明すべきであるにもかかわらず、これをせず、組合の理解を得るよう努力する姿勢に

欠けていると言わざるを得ない。

(7) 7月5日の賃金支給について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

7月度賃金は、6月度賃金における賃上げをさらに一方的に変更して支給したものであり、たび重なる一方的支給は、組合の弱体化・壊滅を意図した組合否認の悪質な行為である。

一方、会社は、要旨、次のように主張する。

7月度賃金において実施した賃上げ額については、前回の団体交渉以降組合より一律にすべきであると主張されていたので修正したものであって、会社が勝手に変更したのではない。

よって、以下判断する。

会社は、7月5日に、6月5日に支給した賃上げ分と異なり、賃上げ男子組合員一律10,000円（A8については3,000円）、女子組合員一律時給20円で支給したことは、前記認定第1、3(12)のとおりである。

確かに、第5回団体交渉において、組合は賃上げについて一律にするよう要求し、社長は、一律にする旨答えていることは、前記認定第1、3(11)のとおりであるが、その額については実質的な交渉が行われたわけではなく、また、組合はさらに上積みするよう要求していることは同認定のとおりである。従って、会社が7月度賃金において行った賃上げは、6月度賃金における賃上げを一方的に変更したものと認められ、このような行為は、組合の存在を無視して行われたものと言わざるを得ず、組合の運営に支配介入したものである。

(8) 第6回団体交渉について

第6回団体交渉において、組合は、7月度賃金における賃上げ分が6月度賃金における賃上げ分より減額されていることについて、その差額分を含めて再度上積みするよう求めたが、社長は、「カットしたものは払わない。」「これ以上上積みしない。」と答えたこと、また、組合が、この金額しか出せないとするならば、経営内容について納得いくような説明をするよう求めたが、「売上げが伸びない。」と答えるのみで、組合が、賃上げの総原資、対象人員、配分基準などについて説明を求めても社長は全く説明しなかったことは、前記認定第1、3(13)のとおりである。

これらのことからすれば、会社は、団体交渉において賃上げ問題を解決しようとする姿勢に欠けており、会社の態度は不誠意と言わざるを得ない。

(9) 結 論

ア 団体交渉において、最終的には合意に達し得なかったとしても、その過程では、双方は、自己の主張を相手方に十分納得させるべく誠意をもって対応することが必要である。会社が一定の金額を提示し、それ以上の回答を出せないとするならば、組合に対しその具体的根拠を示し、会社の経営状況等についても具体的な説明を行うべきである。

賃上げ問題における本件の会社の態度についてみるに、第1回団体交渉については前記(1)で判断したとおり不誠意であるとまでは言えないが、第2回以降の団体交渉については、前記(2)ないし(4)、(6)及び(8)で検討したように、組合の要求に対して行

った回答について具体的な説明を全くしておらず、不誠意な対応であったと言わざるを得ない。その上、会社は、6月5日及び7月5日の2回にわたり一方的な賃上げを実施しており、このことからしても、会社は、組合と団体交渉において妥結しようとする意思がなかったものと断ぜざるを得ない。

よって、賃上げ問題に関する第2回から第6回までの団体交渉における会社の対応は、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。なお、第4回団体交渉における女子退職金問題についての会社の対応は、前記(4)のとおり交渉そのものを拒否する態度であったとまでは判断できない。

イ また、会社が6月5日及び7月5日に組合と合意のないまま、一方的に賃上げを実施した行為は、前記(5)及び(7)で判断したとおり、組合の存在を無視したものであり、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 第2回団体交渉における社長の発言について

組合は、分会組合員のメーデー参加のための有休届を社長が認めないとつきかえしてきたことについて、更埴地区評のA9副議長が発言したところ、社長は、「外部の者は黙っている、引っ込んでいろ。」などと暴言をはき、更埴地区評の役員の団体交渉への出席を事実上拒否した旨主張する。

第2回団体交渉には、更埴地区評の役員が出席しており、A9副議長がメーデー参加に関し、「社長、それは出るのが当然だ。」と言ったところ、社長は、「外部の者は黙っている、引っ込んでいろ。」と発言したことは前記認定第1、3(3)アのとおりである。

しかしながら、①このような発言をしたのは、第2回団体交渉のメーデーの件に関してだけであること、②「外部の者は黙っている、引っ込んでいろ。」と発言しただけで、団体交渉を中止したり、更埴地区評役員を退席させたというような事実は認められないこと、③組合員全員が、メーデーに休暇をとるとすれば、会社の業務運営上支障が出るのが予想されること、④A9副議長の「出るのが当然だ。」との言い方に反発し、感情的に発言したものと考えられることからすれば、社長の上記の発言は、穏当を欠くものであるが、これをもって直ちに上部団体役員の団体交渉出席を事実上拒否したとまでは認められない。

3 組合旗掲揚用のクイの撤去について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

第4回団体交渉終了後、組合旗を立てることを社長に通告した際、社長が、「組合旗の掲揚を認めない。」と強く主張したことから、クイを抜き取る行動は直接確認してはいないものの、会社が行ったとしか考えられず、この行為は暴挙である。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

申立人組合の組合旗を撤去した事実はない。会社へ出入りする運送トラックが出入りの際ぶつかって倒れたものと推測できる。組合旗のそばにトラックのタイヤの跡があったと聞いている。

よって、以下判断する。

第4回団体交渉終了後、「会社内に旗を立てることはやめてくれ。」と社長が言ったこと、第4回団体交渉の翌朝、組合が、組合旗を立てようとしたところ、掲揚用のクイがなかったため、新たにクイを用意して組合旗を立てたことは前記認定第1、3(5)及び(6)のとおりである。しかし、組合でもクイを抜き取る場所を直接確認したとの疎明もないし、過

去においてクイが抜き取られたりしたことも一度もなかったことからして、直ちに会社がクイを撤去したと断定することはできない。

よって、組合の主張は採用できない。

4 救済方法について

組合は、賃上げの一方的実施行為の撤回を求めているが、賃上げについて誠意ある団体交渉を命ずることによって、組合が求めている救済の実質を確保することができるので、主文第1項でその旨を命ずれば足りる。

以上の事実認定と判断に基づき、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61年3月28日

長野県地方労働委員会

会長 山 崎 博 太