

命 令 書

申立人 全国紙パルプ産業労働組合連合会丸住製紙労働組合

被申立人 丸住製紙株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人との団体交渉に関して、交渉担当者、開催時期及び回答時期について、申立外丸住製紙新労働組合との間に差別的取扱いをしてはならず、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記のとおり、縦1メートル、横70センチメートルの大きさの白紙に楷書で明瞭に墨書し、被申立人の本社工場、新工場、大江工場及び金生工場の掲示板（ただし、大江工場においては、タイムカード打刻場所付近の壁）に掲示し、これらを7日間存置しなければならない。

記

丸住製紙株式会社は、紙パ労連丸住製紙労働組合との団体交渉に関して誠意を欠き、丸住製紙新労働組合と差別的取扱いをしたことがあったことを深く反省します。

これからの団体交渉申し入れには、常に誠意をもって応じ、また、団体交渉には労務担当役員も出席します。

昭和 年 月 日

全国紙パルプ産業労働組合連合会丸住製紙労働組合

組合長 A 1 殿

丸住製紙株式会社

取締役社長 B 1

（注 年月日は、掲示した日を記載すること。）

- 3 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人丸住製紙株式会社（以下「被申立人」という。）は、肩書地に本社及び本社工場、新工場を、また、同市内に大江工場、金生工場を設け、新聞用紙・各種印刷用紙・包装用紙等の製造販売を業とする資本金12億円の株式会社で、申立時における従業員は約800名であった。

(2) 申立人

申立人全国紙パルプ産業労働組合連合会丸住製紙労働組合（以下「申立人」または「申立人組合」という。）は、肩書地に組合事務所を置き、丸住製紙株式会社の従業員をもつ

て組織している単位労働組合で、全国紙パルプ産業労働組合連合会及び愛媛県地方労働組合評議会に加盟しており、申立時における組合員は57名であった。

(3) その他

会社には、申立人組合のほかに、全日本紙パルプ・紙加工産業労働組合総連合に加盟している丸住製紙新労働組合（以下「新労」という。）があり、申立時における組合員は約600名であった。

2 本件申立てにかかる団体交渉の経過について

(1) 昭和58年春季賃上げ問題について、被申立人が、申立人及び新労と行った交渉経過の概要は、次のとおりである。

ア 3月22日 申立人は、被申立人に対し、賃上げを中心とする要求を文書で提出した。

イ 3月25日 申立人は、第1回団体交渉を3月30日に開催するよう文書で申し入れた。

ウ 3月29日 被申立人は、B2人事部次長（以下「B2次長」という。）から申立人組合のA2組合長（以下「A2組合長」という。）へ口頭で「3月30日に団体交渉の申し入れを受けているが、会社は現在種々検討中であり、3月30日は開催できないので了解願いたい。期日決定次第連絡する。」旨伝えた。

エ 4月3日 申立人は、A2組合長からB2次長に対し早急に団体交渉を開催するよう口頭で申し入れた。

オ 4月5日 被申立人は、3月17日に賃上げの要求のあった新労との第1回団体交渉を開催し、双方説明が行われた。

なお、被申立人はB3専務取締役（以下「B3専務」という。）以下5名、新労はA3執行委員長（以下「A3委員長」という。）以下12名が出席した。

カ 4月7日 被申立人は、B2次長からA2組合長に対し「会社の日程上の都合がたたないなので、団体交渉を先に延ばしてもらいたい。」と説明した。

キ 4月9日 申立人は、同日付文書で4月11日に団体交渉を開催するよう申し入れた。同日、被申立人は、B2次長からA2組合長に対し、「団体交渉は、4月11日に行いたい。」と回答した。

ク 4月11日 被申立人は、申立人と第1回団体交渉を開催し、双方説明が行われた。なお、被申立人は、B3専務は出席せずB4取締役工場長以下3名、申立人はA2組合長以下5名が出席した。

ケ 4月15日 被申立人は、新労と第2回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、賃上げ6800円の回答を行った。

なお、被申立人はB3専務以下6名、新労はA3委員長以下12名が出席した。

コ 4月16日 被申立人は、申立人に対し文書で賃上げ6800円の回答を行った。

サ 4月19日 被申立人は、新労と第3回団体交渉を開催したが、交渉は賃上げ6800円で進展しなかった。

なお、被申立人はB3専務以下6名、新労はA3委員長以下12名が出席した。

シ 4月21日 被申立人は、B2次長からA2組合長に対し口頭で団体交渉を申し入れ

たが、A 2 組合長は、被申立人労務担当役員が出席しないことを理由にこれを断った。

- ス 4月26日 申立人は、愛媛県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対し、不当労働行為の救済申立て（愛媛労委昭和58年（不）第6号事件）を行った。
同日、被申立人は、新労と第4回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、賃上げ7700円の回答を行った。
なお、被申立人は、B 3 専務以下6名、新労はA 3 委員長以下12名が出席した。
- セ 4月27日 被申立人は、申立人に対し文書で賃上げ7700円の回答を行った。
- ソ 4月28日 被申立人は、申立人と第2回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、賃上げ7700円の回答を行った。
なお、被申立人はB 3 専務以下3名、申立人はA 2 組合長以下5名が出席した。
- タ 5月6日 被申立人は、新労と第5回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、賃上げ8650円の回答を行った。
なお、被申立人はB 3 専務以下7名、新労はA 3 委員長以下12名が出席した。
- チ 5月7日 被申立人は、申立人に対し文書で賃上げ8650円の回答を行った。
- ツ 5月11日 被申立人は、申立人と第3回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、賃上げ8650円の回答を行った。
なお、被申立人はB 3 専務以下4名、申立人はA 2 組合長以下7名が出席した。
同日、被申立人は、新労と賃上げ8650円で妥結した。
- テ 5月13日 申立人は、被申立人が専務取締役出席の団体交渉を開催したとして、地労委に申立てていた前記不当労働行為救済申立てを取下げた。
- ト 5月27日 申立人と被申立人は、賃上げ8650円で妥結し、協定書を締結した。
- ナ 6月3日 被申立人は、申立人と新労の組合員に対し、4月分と5月分の賃上げ差額を支給した。

(2) 昭和58年夏季一時金交渉

昭和58年夏季一時金問題について、被申立人が、申立人及び新労と行った交渉経過の概要は、次のとおりである。

- ア 6月7日 申立人は、被申立人に対し夏季一時金の要求書（要求額552000円）を提出し、回答日を同月12日に指定した。
- イ 6月11日 申立人は、被申立人に対し第1回団体交渉を6月13日に開催するよう文書で申し入れたが、被申立人は、13日はB 5 専務取締役（以下「B 5 専務」という。）の都合上団体交渉はできないと回答した。
同日、被申立人は、5月28日に夏季一時金要求（475000円）のあった新労と第1回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、夏季一時金410000円の回答を行った。
なお、被申立人はB 5 専務以下4名、新労はA 3 委員長以下12名が出席

した。

- ウ 6月13日 午後、工場内にある社長宅に山桃を植樹する作業があり、B5専務は、社長とともに、その作業に立会った。
- エ 6月15日 被申立人は、午後2時から4時まで申立人と第1回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、夏季一時金410000円の回答を行った。
なお、被申立人はB5専務以下3名、申立人はA2組合長以下6名が出席した。
申立人との団体交渉終了後、被申立人は、午後4時から8時まで新労と第2回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、夏季一時金415000円の回答を行った。
なお、被申立人はB5専務以下4名、新労はA3委員長以下12名が出席した。
- オ 6月16日 被申立人は、申立人に対し文書で夏季一時金415000円を回答した。
- カ 6月20日 申立人は、A2組合長から被申立人に対し口頭で団体交渉を申し入れた。
- キ 6月23日 被申立人と新労は、夏季一時金415000円で妥結した。
- ク 6月25日 被申立人は、申立人と第2回団体交渉を開催したが、申立人は、団体交渉に役員が出席しないとの理由で開会后すぐに退席したため、話し合いは行われなかった。
- ケ 6月27日 申立人は、地労委に対し労働組合法第7条第1号違反の不当労働行為救済申立て（愛媛労委昭和58年（不）第11号事件）を行った。
また、同日、申立人は、被申立人に対し6月28日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。
- コ 6月29日 被申立人は、申立人と第3回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、夏季一時金415000円を回答した。
なお、被申立人はB5専務以下4名、申立人はA2組合長以下5名が出席した。
- サ 7月6日 申立人と被申立人は、夏季一時金415000円で妥結し、協定書を締結した。
- シ 7月9日 被申立人は、新労組合員に対し、夏季一時金を支払った。
- ス 7月13日 被申立人は、申立人組合員に対し、夏季一時金を支払った。
- セ 7月20日 申立人は、被申立人が取締役出席の団体交渉を6月29日に開催したとして地労委に申立てていた前記不当労働行為救済申立てを取下げた。

(3) 昭和59年春季賃上げ交渉

昭和59年春季賃上げ問題について、被申立人が申立人及び新労と行った交渉経過の概要は、次のとおりである。

- ア 3月19日 申立人は、被申立人に対し賃上げ（31900円）を中心とする要求書を提出し、同時に緊急4項目（本年度採用人員数と職場配置計画、「新特安法」実施に伴う当社の影響、勤労者財産形成促進法実施に関する件、労働災害に関する企業補償）の議題で、団体交渉を同月24日15時から開催するよう文書で申し入れた。

これに対し被申立人は、B2次長から申立人組合のA1書記長（以下「A1

書記長」という。)に対して口頭で ①3月24日の団体交渉はできない ②会社として種々検討することがある ③紙パ大手各社は4月中旬に集中解決の見込みで、当社は例年通り紙パ大手各社妥結後に解決することになるであろう ④したがって団体交渉開始は4月に入ってからの見込みである、と回答した。

イ 3月24日 本社事務所でA2組合長は、B5専務に団体交渉開催日について問い合わせたところ、B5専務は「出張から帰ったらB2から連絡させる」と答えた。

同日、被申立人は、B2次長からA2組合長へ電話で「本日の団体交渉は、3月19日に口頭で回答したとおり開催できない。」と再度回答した。

ウ 3月28日 申立人は、被申立人に対し、申立人の団体交渉申し入れに速やかに応じるよう文書で抗議した。

エ 3月30日 申立人は、A1書記長からB2次長に対し、口頭で団体交渉開催について申し入れを行った際、A1書記長とB2次長との間で若干のやりとりがあり、この中でB2次長は、「団体交渉の件」と題する文書を用意しており、次回団体交渉で提示したい旨の発言を行い、最終的に申立人との団体交渉は、4月2日又は3日に開催したいと回答した。

オ 3月31日 被申立人は、新労と第1回団体交渉を開催し、双方説明が行われた。

なお、被申立人はB5専務以下3名、新労はA3委員長以下12名が出席した。

カ 4月3日 被申立人は、申立人と第1回団体交渉を開催し、双方説明が行われた。

なお、被申立人はB5専務は出席せずB2次長以下3名、申立人はA2組合長以下5名が出席した。

また、この中で被申立人は、「団体交渉の件」と題する次のような文書を申立人に提示した。

団体交渉の件

丸住製紙株式会社と丸住製紙労働組合との団体交渉は下記により行なう。

記

- 1 団交担当は、人事部次長（B2）があたるが、団交大詰めには担当役員（B5専務）が業務の支障のない限り出席する。
- 2 原則として、多数組合の翌日に行なう。
但し、会社の都合がつかない時は翌日以降となることもある。この場合は、翌日文書回答を行なう。
- 3 原資に関連する要求は、ベースアップ又は一時金団交にて一括して行なう。

以上

昭和59年4月3日

丸住製紙株式会社

- キ 4月7日 申立人は、4月9日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れたが、被申立人は、B2次長からA1書記長に対し、口頭で「4月9日は金額回答が出来る時期に至っていない。したがって4月9日の団体交渉は無理である。」と回答した。
- ク 4月10日ごろ 被申立人は、申立人の団体交渉期日の問い合わせに対し、4月14日には開催できると思うので了解願いたいと回答した。
- ケ 4月11日 申立人は、地労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- コ 4月11・12日 紙パルプ産業大手企業は9700円の回答を行い、同額で妥結した。
- サ 4月13日 被申立人は、新労と第2回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、賃上げ9700円を回答した。
 なお、被申立人はB5専務以下4名、新労はA3委員長以下10名が出席した。
- シ 4月14日 被申立人は、申立人と第2回団体交渉を開催し、この中で被申立人は、賃上げ9700円を回答した。
 なお、被申立人はB5専務は出席せずB2次長以下3名、申立人はA2組合長以下5名が出席した。
- ス 4月18日 申立人は、被申立人に対し団体交渉を4月20日に開催するよう文書で申し入れた。
 同日、被申立人は、新労と賃上げ9700円で妥結した。
- セ 5月12日 被申立人は、申立人と第3回団体交渉を開催し、被申立人は前回と同額の9700円を回答した。
 なお、被申立人はB5専務以下2名、申立人はA2組合長以下5名が出席した。
- ソ 5月14日 申立人と被申立人は、昭和59年度賃上げ及び附帯要求について4月28日付協定書に調印した。
 同日、被申立人は、申立人と新労の組合員に対し4月分ベースアップ差額を支給した。

3 団体交渉の開催時期・回数等について

(1) 団体交渉の開催時期

昭和58年春季賃上げ交渉以降昭和59年春季賃上げ交渉までの間の交渉において、申立人が被申立人に対し要求書を提出してから第1回団体交渉開催までの経過日数は、表1のとおりである。

表1

	申立人	新 労
58年春季賃上げ	20日	19日
58年夏季一時金	8	14
58年年末一時金	26	14
59年春季賃上げ	15	12

表2

	申立人	新 労
58年春季賃上げ	3回中 2回出席	5回中 全部出席
58年夏季一時金	3回中 2回出席	2回中 //
58年年末一時金	2回中 出席なし	2回中 //
59年春季賃上げ	3回中 1回出席	2回中 //
計	11回中 5回出席	11回中 全部出席

表 3

		申立人との 団体交渉	新労との 団体交渉	遅れの日数
五 八 年 春 季 賃 上 げ 交 渉	昭和58年4月5日		○第1回	←
	〃 4月11日	第1回		← 6日
	〃 4月15日		○第2回	
	〃 4月19日		○第3回	
	〃 4月26日		○第4回	← 2日
	〃 4月28日	○第2回		←
	〃 5月6日		○第5回	← 5日
五 八 年 夏 季 一 時 金 交 渉	〃 6月11日		○第1回	← 4日
	〃 6月15日	○第1回	○第2回	←
	〃 6月25日	第2回		← 14日
	〃 6月29日	○第3回		←
五 八 年 年 末 一 時 金 交 渉	〃 11月12日	第1回		← -6日
	〃 11月18日		○第1回	←
	〃 11月21日		○第2回	← 4日
	〃 11月25日	第2回		←
五 九 年 春 季 賃 上 げ 交 渉	昭和59年3月31日		○第1回	← 3日
	〃 4月3日	第1回		←
	〃 4月13日		○第2回	← 1日
	〃 4月14日	第2回		←
	〃 5月12日	○第3回		

表 4

		申立人との団体交渉期日等	新労との団体交渉期日等	遅れの 日数
五 八 年 春 季 賃 上 げ 交 渉	双 方 説 明	第 1 回 昭和58年 4 月 11 日	○第 1 回 昭和58年 4 月 5 日	6 日
	6 8 0 0 円 回 答	文書回答 " 4 月 16 日	○第 2 回 " 4 月 15 日	1
	7 7 0 0 円 回 答	○第 2 回 " 4 月 28 日	○第 4 回 " 4 月 26 日	2
	8 6 5 0 円 回 答	文書回答 " 5 月 7 日 ○第 3 回 " 5 月 11 日	○第 5 回 " 5 月 6 日	5
	妥 結	" 5 月 27 日	" 5 月 11 日	16
	支 給 日	" 6 月 3 日	" 6 月 3 日	0
五 八 年 夏 季 一 時 金 交 渉	4 1 0 0 0 円 回 答	○第 1 回 " 6 月 15 日	○第 1 回 " 6 月 11 日	4
	4 1 5 0 0 円 回 答	○第 3 回 " 6 月 29 日	○第 2 回 " 6 月 15 日	14
	妥 結	" 7 月 6 日	" 6 月 23 日	13
	支 給 日	" 7 月 13 日	" 7 月 9 日	4
五 八 年 年 末 一 時 金 交 渉		第 1 回 " 11 月 12 日	○第 1 回 " 11 月 18 日	-6
		第 2 回 " 11 月 25 日	○第 2 回 " 11 月 21 日	4
五 九 年 春 季 賃 上 げ 交 渉	双 方 説 明	第 1 回 昭和59年 4 月 3 日	○第 1 回 昭和59年 3 月 31 日	3
	9 7 0 0 円 回 答	第 2 回 " 4 月 14 日 ○第 3 回 " 5 月 12 日	○第 2 回 " 4 月 13 日	1 29
	妥 結	" 5 月 14 日	" 4 月 18 日	26
	支 給 日	" 5 月 14 日	" 5 月 14 日	0

(2) 団体交渉の回数と労務担当役員の出席状況

昭和58年春季賃上げ交渉以降昭和59年春季賃上げ交渉までの間の交渉における団体交渉回数と被申立人労務担当役員（専務取締役）の出席状況は、表2のとおりである。

なお、申立人との団体交渉11回中5回出席のうち3回は、新労との妥結後の出席である。

(3) 団体交渉期日並びに申立人と新労との団体交渉期日の遅れの日数等

昭和58年春季賃上げ交渉以降、昭和59年春季賃上げ交渉までの間の交渉において、被申立人が申立人と新労に対して行った団体交渉期日並びに申立人の団体交渉期日とその直近に行われた新労の団体交渉期日との遅れの日数は、表3のとおりである。

なお、表2で示した団体交渉状況の中で、労務担当役員が出席した団体交渉期日は、表3の○印を付したものとなる。

また、同期間における団体交渉内容による申立人と新労との団体交渉期日とその開催日の遅れの日数は、表4のとおりである。

4 本件申立て後の昭和59年8月1日付要求に対する団体交渉について

(1) 団体交渉経過について

ア 8月1日 申立人は、被申立人に対し ①組合員A4の職場変更について ②大江工場電気課の要員について ③労働災害（DIP）について ④定年制延長について ⑤通勤手当増額について ⑥その他を議題とする団体交渉を

8月6日に開催するよう文書で申し入れた。

イ 8月6日 被申立人は、B2次長からA2組合長に対し、8月1日付団体交渉開催要求は次の理由により団体交渉議題になじまないと口頭で回答した。

① 組合員A4の職場変更について

職場変更を要求される筋のものでない。願い、要望事項である。従業員個別の問題である。従来から団体交渉で取り上げてない。ただし要望は人事部と担当課長に申し出てもらいたい。

②③ 大江工場電気課の要員及び労働災害(DIP)について

職場独自の問題であり、要望、意見、提案は職場管理者及び人事部へ申し出てもらいたい。

④ 定年制延長・通勤手当増額について

59年6月28日夏季一時金とあわせて協定済みで、その後進展していないので現行通り。ただし、意見があれば人事部に提出してもらいたい。

ウ 8月9日 申立人は、被申立人に対し「8月1日要求の団体交渉を正当な理由なく応じないのは不当労働行為である。したがって速やかに団体交渉を開催するよう申し入れるとともに抗議する。」と文書で抗議した。

エ 8月15日 被申立人は、申立人に対し8月1日の団体交渉開催要求事項について、8月6日に口頭で回答した同一内容を文書で回答した。

オ 9月29日 被申立人は、申立人に対し通勤手当改訂について文書で回答した。

(2) 通勤委員会について

ア 被申立人と新労は、団体交渉で問題となった通勤手当増額について協議するため、新労が指名した新労の執行委員5名と被申立人人事部が選出した管理職・人事部担当者の5名合計10名の委員で構成する通勤委員会を設置した。

ちなみに、被申立人においては、昭和54年ごろ定年延長問題を協議するため、新労側委員としてC1(副執行委員長)、C2(書記長)、C3(執行委員)C4(同)、C5(同)と被申立人側委員としてB6(抄紙部長)、B7(原質部長)、B8(企画課長)、B2(人事部次長)、B9(人事課係長)の計10名の委員で構成する停年延長委員会を設置し、昭和59年4月12日付で被申立人及び新労に対し、停年延長に関する答申書を提出している。

イ 停年延長委員会と同種の通勤委員会は、協議した結果を会社に答申して解散した。

第2 判 断

1 組合間差別にあたるか

(1) 団体交渉への労務担当役員出席

ア 申立人の主張

申立人は、被申立人は新労との団体交渉には労務担当役員が必ず出席しているが、申立人の場合は役員が出席したのは被申立人側証言をもってしても、昭和53年2回、同54年なし、同55年なし、同56年1回、同57年なし、同58年5回、同59年2回と全般的に非常に少なく、58年、59年の役員出席回数が増加しているのは、金生工場の全体的定員の見直しを申立人に提案するため取締役工場長が出席したこと、B3専務に代わってB5専務が労務担当役員となってそのあいさつのために出席したこと、申立人

の3回にわたって不当労働行為を申立てたこと及び抗議を繰り返したことによるものであり、新労に比べ役員の出席が少ないのは組合間差別であると主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、①申立人との団体交渉にも役員は極力出席しているが、所用の為やむを得ない場合は欠席する。その場合は、必ず次席者のB10人事部長及びB2人事部次長が出席していること ②昭和58年春季賃上げ交渉から昭和59年春季賃上げ交渉までの間でみると新労は12回開催中役員出席12回、申立人は10回開催中役員出席6回で大差ないと言えること ③申立人と新労に対する団体交渉内容、回答内容等同一であり、役員が出席しなくても団体交渉は成立すること ④新労との団体交渉に役員が必ず出席するのは、全従業員を代表する組合あるいは非組合員を含めた全従業員を対象とする回答であること、で組合間差別を行ったことはないと主張する。

ウ 判断

一般に、総務部長や労務部長のような事業主や役員でない利益代表者が団体交渉に出席する場合であっても交渉権限が付与されていれば、交渉担当者としては欠けるところがなく、また、交渉担当者に最終的に労働協約を締結する権限までも必要とされるものではないとされる。しかし、同一企業内に複数組合が併存する場合において、一方との団体交渉には、社長、専務をはじめ首脳部が出席しているのに、他方との団体交渉には1人の常務しか出席せずそれも欠席がちであるのは、後者との団体交渉に対して誠意をもって対処しているとはいえないとされる。

本件においてこれをみれば、前記認定事実第1、3(2)の表2にあるように、まず労務担当役員との団体交渉出席状況において58年春季賃上げ交渉から59年春季賃上げ交渉までの間に、申立人・新労ともに11回の団体交渉が行われているが、新労との場合には11回中11回すなわち全回出席であり、申立人との場合は、特段の事由もなく5回にすぎない。更に、この5回中3回までが新労との妥結後の出席である。このような役員の出席状況では、申立人との交渉に誠意をもって対処しているということとはできない。

これについて被申立人は、新労との団体交渉に役員が全回出席するのは、新労が全従業員を代表する組合であり、これに対する回答であるからというが、これは申立人を軽視することをあえて強調するものであり、申立人の団結権・団体交渉権を実質的に否定するものということができる。そして、それは新労との関係では、差別的取扱いにほかならない。

(2) 団体交渉開催申し入れと決定された団体交渉期日

ア 申立人の主張

申立人は、新労との団体交渉はほとんど申し入れ指定日又は新労の申し入れ日程にそって開催されているが、申立人との団体交渉は一度として申し入れ指定日に開催されたためしはなく、組合間差別であると主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、団体交渉申し入れ日程については、新労は組合専従職員と人事部で数回打ち合わせを行うなど、新労は被申立人の事情を配慮して申し入れるが、申立人は、被申立人の都合（行事、役員日程等）を一切無視し、一方的に申し入れを行うので、

申し入れ指定日に開催するのは困難であり、また、申し入れ指定日に開催できない場合は、必ず事前に理由を説明し了解を得るように努めており、理由なく団体交渉を延ばしたり、拒否したという事実はなく、組合間差別はしていないと主張する。

ウ 判断

(ア) 一般に、労働組合が団体交渉を申し入れるに際して開催期日を指定した場合、使用者としては都合のつくかぎり、組合の希望する期日に団体交渉に応ずることが望ましいことはいうまでもないが、組合が一方的に指定した期日に、使用者の都合がつかないこともありうる。このような場合に、使用者が合理的な理由を付して期日の変更又は延期を求めても、直ちに団体交渉を拒否したことにはならないが、使用者の都合で期日を延期したのに、次に開かれる団体交渉期日を決めないで、例えば数週間を経過したというような場合には、意図的な団体交渉拒否とみられてもやむを得ない。

(イ) ところで、本件では同一企業内に多数の従業員を組合員として擁する新労と少数の従業員で組織する申立人組合とが併存する場合における団体交渉のあり方に関するものなので、このような場合について一般的に配慮すべき点を若干指摘しておく以下ようになる。すなわち、労働組合法のもとにおいて、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合には、各組合は、その組織人員の多少にかかわらず、それぞれ全く独自に使用者との間に労働条件等について団体交渉を行う権利を有するのであるから、その当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられているものといわなければならない。また、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されないものといわなければならない。この場合、中立的態度の保持といい、平等取扱いといっても、現実の問題として、併存する組合間の組織人員に大きな開きがある場合、各組合の使用者に対する交渉力、すなわちその団結行動の持つ影響力に大小の差異が生ずるのは当然であり、この点を直視するならば、使用者が各組合との団体交渉においてその交渉相手の持つ現実の交渉力に対応してその態度を決することを是認しなければならないものであって、団結力の小さい組合が団体交渉において仮りに使用者側の力に押し切られることがあったとしても、そのこと自体に法的な問題が生ずるものではない、ということである。

(ウ) そこで本件について、被申立人が申立人に対して団体交渉指定日の変更又は延期を求めるについて、被申立人が新労との関係で、両者に対し中立的態度を保持しその団結権・団体交渉権を平等に承認、尊重していたかどうか、両者の取扱いに差異がある場合を具体的に検討し、それが合理性をもつかどうか、したがって、一方の組合を他方と比較して相対的に弱体化するための差別的取扱いであるかどうかを判断する。

① 4月11日 58年春季賃上げ第1回団体交渉

申立人が、昭和58年3月25日に、3月30日を指定日として団体交渉するよう要求し、更に4月3日に早急な開催の要求をしたのち、三度4月9日の4月11日を

指定日とする団体交渉開催要求をして、4月11日の団体交渉がようやく4月9日に応諾されたが、このとき既に新労との第1回交渉が4月5日に行われていることが認められる。この場合、4月3日の申立人の団体交渉開催要求に対して、被申立人は、4月7日に「会社の日程上の都合がたたないのに、団体交渉を先に延ばしてもらいたい。」とだけ回答しているが、これだけでは団体交渉期日の延期要請として合理性があるものとは認められない。

② 4月28日 58年春季賃上げ第2回団体交渉

申立人の団体交渉開催要求にもかかわらず、4月26日の申立人の不当労働行為申立てに至るまで団体交渉は開かれず、申立て直後の4月28日に、役員の出席した第2回団体交渉がもたれている。この間新労とは実質的な交渉が3回にわたってもたれ、そこで第2回4月15日に6800円の、第4回4月26日に7700円の賃上げ回答がなされている。そしてこれは、4月11日の第1回団体交渉で双方説明があつて17日後のことである。この期間の徒過は、差別的取扱いといえることができる。

③ 6月15日 58年夏季一時金第1回団体交渉

申立人が、6月11日に、6月13日を団体交渉指定日としたのに対し、被申立人は、B5専務の都合で団体交渉ができない旨を回答したにもかかわらず、当日(6月13日)B5専務が社長宅の山桃の植樹に断続的ではあるが、かなりな長時間にわたって立ち会っていたことが認められ、あわせて新労との第1回団体交渉を、既に6月11日に行っていることを考えると、被申立人が申立人の団結権・団体交渉権を新労のそれと平等に承認し十分に尊重していたかについては、これを疑わせるものがあり、特に6月13日にB5専務に団体交渉開催要求をさしおいてまでしなければならなかった特段の重要な所用についての立証もないから、意図的な団体交渉引き延ばしを推認せしめ、申立人に対する差別的取扱いといえることができる。

④ 4月3日 59年春季賃上げ第1回団体交渉

申立人は、3月19日に、3月24日を指定日として団体交渉を開催するよう申し入れたが、被申立人は、3月24日の団体交渉はできない、会社として種々検討することがある、紙パ大手各社は4月中旬に集中解決の見込みで当社は例年通り紙パ大手各社妥結後に解決することになるであろう、したがって団体交渉開始は4月に入ってからの見込み、と回答し、申立人の3月24日の団体交渉指定日の問い合わせ、3月28日の抗議ののち、申立人が3月30日に団体交渉開催の申し入れをしたところ、4月2日又は3日に開催したいと回答している。これを3月31日に新労との第1回団体交渉が行われたことと比較すると、3月30日の段階において被申立人がいまだ団体交渉期日を決定していないことは、申立人の団結権・団体交渉権を軽視しているといわざるを得ず、これは差別的取扱いであるといえることができる。

⑤ 5月12日 59年春季賃上げ第3回団体交渉

申立人は、4月18日に、4月20日を指定日とした団体交渉の開催を申し入れた。新労は4月18日には4月13日の被申立人回答の9700円で妥結しているから、被申立人は申立人との4月14日の団交で回答した9700円の受諾を待っていたものと思

われる（被申立人は、紙パ労連の59年賃上げ交渉は、4月14日の9700円の回答時点で実質上終結している、としている。）が、このほかに特段の合理的理由もなく4月18日の団体交渉申し入れの結果が5月12日の団体交渉期日となったのは、4月18日の新労の妥結に比して遅きに失する差別的取扱いであるといわざるを得ない。

(3) 団体交渉の開催順序

ア 申立人の主張

申立人は、①昭和58年春季賃上げ交渉の第2回団体交渉は、新労の第2回団体交渉と比べ13日間、同じく第3回団体交渉は22日間、昭和58年夏季一時金交渉の第2回団体交渉は10日間遅らし、平均すると団体交渉1回あたり1週間遅らせていること ②昭和59年4月3日の団体交渉で「団体交渉の件」なる団体交渉開催要領を公表し、原則として多数組合から団体交渉を行い、少数組合とは後日行う内容の見解を示したことは、会社の中に二つの組合が合法的に存在しているにもかかわらず、被申立人は、新労との団体交渉を優先しており、組合間差別であると主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、①会社には、申立人組合の外に組合員600名の圧倒的多数の組合員が所属している丸住製紙新労働組合が存在し、双方の組合から同様内容の要求があった場合、業務運営上及び労働組合法第17条の精神からしても多数組合から交渉して行かざる得ないのが実情で、昭和36年に2組合が併存して以来、今日に至るまで多数組合から行う方法により交渉し、解決していること ②新労と非組合員を足せば93%を占め、新労に回答することはすなわち非組合員にも回答する意味をもつから、多数組合から行うのが物事の手順であり道理であり会社の責務であること ③万一、多数組合優先のルールが変更されると、両方の組合が団体交渉申し入れについて先を争う結果となり、取り留めがなくなって、労使紛争が絶えない結果になること ④団体交渉は、多数組合から行っているが、実態は並列交渉であり、多数組合と妥結後、あるいは妥結の目安をつけてから少数組合と交渉を始めるという方式ではないこと、以上のとおり何ら組合間差別は行っていないと主張する。

ウ 判断

(ア) 一般に同一企業内にそれぞれ自主性をもつ複数の労働組合が併存する場合において、使用者が各組合に対して中立的態度を保持すべく、そのうちのある組合をより好ましいものとして、その組織の強化を助けたり他の組合の弱体化を図るような行為をするべきでないことは、労働組合法の要求するところである。したがって、使用者は、それぞれの労働組合との団体交渉についても開催時期、回答（金額・上積み）時期、交渉担当者等をできるだけ同一にするよう努めるなど、その交渉態度に差別が生じないようにすべきである。しかるに、これらについて差異ある場合に合理的な理由がなければ差別的取扱いがあるものといわなければならない。

ところで、本件団体交渉では、被申立人の団体交渉期日の設定について申立人に対すると新労に対するものとの間に差異があり、これが差別的取扱いにあたるかどうかについて検討する。

(イ) 被申立人は、「団体交渉の件」の内容は、過去の実績を文章化したものであって、

これは団体交渉を労使間で円満に実施できる方法を協議したいとして提案したものである、と説明しているが、いままでは例外もあった団体交渉のあり方について、これを例外のないルールにしようとするものであることは明らかである。すなわち、「団体交渉の件」記の1は、従来申立人との団体交渉について担当役員が必ずしも団体交渉大詰めでなくても出席しているが、今後は団体交渉大詰めのみに出席することにし、しかも団体交渉大詰めでも業務に支障があれば出席しないことにしようとするものであり、またその記の2は申立人との団体交渉日は新労との団体交渉の翌日を行うことを原則とするものの、被申立人の都合で翌々日以降になることもあり、この場合は翌日に文書回答を行うとして、申立人との団体交渉の先行は今後行わないことにし、また翌日に行うとする団体交渉も必ずしもこれを保障せず、それも文書回答で当面肩代りさせようとするかにとれるものであり（過去の事例に徴すると、翌日に行われたことはほとんどなく、証拠によれば、新労との団体交渉後翌日に行われたのは、この「団体交渉の件」の提案後であり、かつ本件不当労働行為救済申立て後の最初の団体交渉期日だけである。）、また、その記の3は、一定の団体交渉事項の要求時期を新たに特定時限に限定することにしようとするものである。

これらの内容も、当事者自治の原則から、申立人が承諾すれば問題はないのであるが、その提案目的が申立人の従来から要求し、あるいは実現しようとしてきた団体交渉のあり方を否定するところにあることが明らかなので、申立人としても、3月30日に団体交渉開催を申し入れた際、申立人は被申立人からこの「団体交渉の件」について提案の用意があることを告げられたが、これについてそれは組合間差別であると嚴重に抗議し、その後においてもこれを申立人に対する団体交渉拒否の態度を明確にしたものとしている。

そして、被申立人においても、本件の結審までにこの提案を取下げるとか、内容を修正するとかの態度を示していない。したがって「団体交渉の件」の記1も記2も、新労と申立人との取扱いに差異を設けることを明らかにしているものと考えられる。

これについて被申立人は、まず、双方の組合から同じような内容の団体交渉要求があった場合、多数組合から交渉して行かざるを得ないのが実情であり、事実多数組合から交渉してきたと主張する。なるほど、多数の従業員の意見を反映させるためには多数組合との交渉が先になるのがあるいは「実情」であり、あるいは事実行ってきたことかもしれないが、それだけでは労働組合法を根拠としての差別的取扱いであるという批判をまぬがれることはできない。

次に、被申立人は新労に回答することは、すなわち、非組合員にも回答する意味をもつというが、ここでいわれる非組合員が労働組合をつくっているわけでもなく、ましていわんや何らの要求をしているわけでもないのに何故に非組合員にも新労と同じ回答をするのか理解に苦しむところである。したがって、この被申立人の主張は、少なくとも被申立人が新労を申立人に比して好ましいものと考え、これに優先順位を与えていることをうかがわせるものである。

更に、被申立人は、多数組合優先の原則が変更されると、労使の紛争が絶えない結果になると言うが、この問題については、労々間で話しがつけばそれにこしたこ

とはなく、そこで話がつかなければ、使用者が厳に中立的な態度を保持し毅然として妥当な決定を下せばよいのであって、被申立人が、「多数組合優先」のルールが万一変更されるようなことがあれば「多数組合がまず容認しない」ので、これを変更することができないとして、新労の主張には耳を傾け、申立人の要求に対しては、これを一顧だにしないのは、被申立人が新労を好ましいものと考え、申立人を遠ざけようとする意図のあらわれであって、被申立人の主張には、合理的理由を見出すことはできない。

これを要するに、「団体交渉の件」の記1、2が特段の合理的理由もなく実際に行われるとするならば、これは差別的取扱いといわざるを得ないであろう。

(ウ) 申立人と被申立人の間における昭和58年年末一時金交渉に関する第1回団体交渉が11月12日に行われ、新労との第1回目である団体交渉が11月18日に行われたことよって、新労に6日先行したほかは、新労との団体交渉が申立人のそれより先行していることが認められる。申立人の新労に対する遅れは、表4によれば昭和58年春季賃上げ交渉において第1回双方説明が6日、7700円の回答の出た団体交渉期日が2日、8650円の回答の出た団体交渉期日が5日、58年夏季一時金交渉において41万円の回答の出た団体交渉期日が4日、41万5千円の回答の出た団体交渉期日が14日（この間6月25日の団体交渉が役員出席せずで実質的交渉に入らなかったことが介在する。）、58年年末一時金交渉において第2回団体交渉が4日、59年春季賃上げ交渉において、双方説明団体交渉で3日である。この遅れだけを平均すると5.4日になるが申立人が先行した6日も入れると遅れの平均は4日となる。この5.4日なり4日というものは、一般的に被申立人が新労との団体交渉優先主義をとっていることを推測させるものである。しかし、ここで重要なのは遅れの平均が5.4とか4日ということにあるのではなくて、申立人との団体交渉がかなり遅れてなされたこと（4～5日以上）があり、これについて種々な事由もありうるが、この場合に特段の合理的な理由の主張も証拠も見出せないで、この遅れはまさに新労の「優先」と申立人の「後順位」を意図的に示そうとした結果であり、差別的取扱いであるといわねばならない。

なお、昭和58年夏季一時金交渉において、6月15日に被申立人は、申立人と第1回の団体交渉をもち、41万円の回答をしたのち、役員会など開催されることもなく時間的に引き続いてもたれた新労との第2回交渉で41万5千円の回答をし、5千円上積みの回答をしている。このような場合、被申立人としては少なくとも当日の申立人との団体交渉に臨むに際し、少なくとも41万5千円の回答枠を用意していたものと推認される。組合側の回答の引き出し方について、若干の巧拙はあるとしても、使用者側にとって出さなければならないものは出さなければならないのであるから、無駄な団体交渉回数はあえてすることがないように配慮するのが筋である。

上に述べたように、既に新労に対しては6月11日に回答され、少なくとも6月12日には新労組合員のみならず申立人組合員や非組合員にも知れわたっている（新労の「情報」は全従業員が特段の手段を講じなくても知りうる状態にある。）この41万円の金額が6月15日に申立人に対して回答され、その日のうちに新労に対して41万5千円の金額が示され、結果として、申立人に対する41万5千円の回答のための

団体交渉が残されることになり、この残された申立人に対する次回の団体交渉さえ、その後14日も経って、しかも申立人の団体交渉の回数、回答日その他一切新労と差別をしない等を救済内容とする6月27日の不当労働行為の救済申立て後の6月29日になって、ようやくこれがもたれることになる（ただし、この間に6月25日団体交渉がもたれたが役員の出席がないとして、申立人側が開会後退席したことが認められる）。この被申立人の申立人に対する取扱いは、新労の声価を高め、申立人を軽視する組合間差別というべきである。

更に、昭和59年春季賃上げ交渉において、新労が4月18日に妥結した当日、申立人は被申立人の回答をなお不満として団体交渉の申し入れをし、その団体交渉は24日後の5月12日によりやう行われたが、申立人は5月14日に、この春季賃上げ及び附帯要求につき、4月28日付協定書に調印し、被申立人は、即日4月のベースアップ分を申立人組合員にも新労組合員とともに支払っていることが認められる。これは、被申立人が新労との団体交渉結果を申立人におしつけ、団体交渉権を形骸化し、全くの形式的団体交渉に終らせる姿勢を推認せしめるものである。

(4) 昭和59年8月1日付要求に対する団体交渉

ア 申立人の主張

申立人組合は8月1日に被申立人に対し、(イ)組合員A4の職場変更について (ロ)大江工場電気課の要員について (ハ)労働災害(D I P)について (ニ)定年制延長について (ホ)通勤手当増額について (ヘ)その他を議題とする団体交渉を8月6日を指定日として開催するよう文書で申し入れたところ、被申立人は、8月6日口頭で、また8月15日には文書で、上記議題は団体交渉になじまないのので団体交渉は開催しないとして、団体交渉を拒否した。また、このように団体交渉を拒否しておきながら、通勤手当については、被申立人から9月29日に文書で増額の回答書がきたが、これは申立人との団体交渉は受け付けないが、新労から要求が出、同じ地域の企業に比べると低額なので増額しようとし、これを申立人にも通知しないわけにはいかないと通知があったものと主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、申立人の要求する議題が団体交渉になじまない理由は、(イ)A4の件については、職場変更を要求される筋のものでなく願い・要望事項であり、また、従業員個別の問題であって、従来から団体交渉で取上げていないので、要望は人事部と担当課長に申し出てもらいたい (ロ)大江工場の電気課定員の件については、職場独自の問題であり、要望、意見、提案は職場管理者及び人事部へ申し出てもらいたい (ハ)D I P労働災害の件については(ロ)と同じであり、本件は安全衛生委員会にて処理すべき内容につき8月7日同委員会にて協議済みである、(ニ)定年延長、通勤手当増額の件については、昭和59年6月28日夏季一時金とあわせて協定済みで、その後進展していないので現行通りと回答し、通勤手当の増額回答については、6月28日の協定後、社内で検討した結果、変更した方がいいということで、59年9月29日に申立人及び新労に対し回答を行ったものである、と主張し、なお、新労とは本件のような問題は組合員が多いだけに数多くおこるが、その処理は団体交渉でなく、全て担当者間(担当課長、人事部と新労書記長又は三役)の話し合いで解決しているので、申立人にも同様

に担当者間の話し合いで処理したいと度々申し出たが、申立人は裏取りをしない等の理由をつけて申し出に応じてこないものであって、団体交渉を正当な理由なく拒否したことは一度もないと主張する。

ウ 判断

申立人が昭和59年8月1日に8月6日を指定日とする「通勤手当増額について」の議題を含む団体交渉を要求したのに対し、被申立人がすべての議題が団体交渉になじまない旨口頭で回答し、団体交渉をしなかったが、被申立人のあらためて文書でした回答に示された詳しい理由は、認定事実第1、4、(1)、イのとおりであった。

通勤手当増額の議題が義務的団体交渉事項であることは何らの疑いも容れないところであるが、6月28日にいったん協定済みとされたものを、8月1日にまた新たな要求として出されると、その場合は権利の濫用として、この要求を拒否することにも正当な理由があると思われる。ところが新労と被申立人との間には6月28日の協定書ではこれを現行通りとしながら、新労がこれでは困るとしたので、労使協議の場として停年延長委員会と同じくみの通勤委員会が設けられ、これが、そこでまとめた被申立人及び新労宛の答申書を人事部に提出し、その結果として被申立人も通勤手当を改訂することにし、被申立人は申立人に対しても通勤手当改訂についての「文書回答」を行ったものと推認される。そうするとこの文書は、やはり8月1日の団体交渉要求に対する、団体交渉を経過しない回答と解すべきである。新労とは、労使協議の場で検討を続けながら、申立人の団体交渉要求はこれを拒否し、団体交渉をもたなかったのは、申立人の団体交渉権の無視の態度を明らかにしたものであって、申立人の権利濫用を検討するまでもなく、また、他の議題について検討するまでもなく、本件団体交渉拒否は差別的取扱いを含んでいるといえることができる。

2 団体交渉拒否にあたるか

(1) 申立人の主張

申立人は、①昭和59年春季賃上げを中心とする諸要求についての団体交渉を3月24日を指定日として開催するよう文書で申し入れたところ、被申立人は、「会社として種々検討することがあり、また、紙パ大手各社は、4月中旬に集中解決の見込みであるため、団体交渉は4月に入ってから行う」と回答した ②被申立人に対し3月30日に団体交渉開催を申し入れたが、被申立人は新労との団体交渉をまだ開始していないことを理由に、暗に開催できない意思表示を行った ③4月3日の団体交渉席上、被申立人は「団体交渉の件」と題する文書を示し、団体交渉拒否の態度を明確にした ④4月9日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れたところ被申立人は、金額回答ができる時期に至っていないとして団体交渉を拒否し、4月11日に至るも何ら正当な理由を示すことなく団体交渉を開催しなかった ⑤4月9日に被申立人に対し団体交渉の日程について問い合わせたところ、被申立人は新労との日程が決まっていないので待ってくれという回答だったが、その日の新労の情報には団体交渉は4月13日に決定したと記載されていた、と主張する。

(2) 被申立人の主張

被申立人は ①3月24日を指定日とする団体交渉開催申し入れに対し、被申立人は「種々検討することがあり、紙パ大手は4月中旬に集中解決の見込みであるため当社も

例年通り紙パ大手妥決後に解決することになり、したがって団体交渉開始は4月に入ってからの見込みである」と回答済みで申立人は了解している ②3月30日の団体交渉開催日の問い合わせに対し、4月2日または4月3日に開催したいと返答している ③4月3日の団体交渉席上「団体交渉の件」を提案したが、これは差別する意思で提案したのではなく強制する意思もなく、内容は過去の実績を文章化したもので、当事者間で円満に実施できる方法を協議したいとして提案したものである ④4月9日開催の団体交渉申し入れに対し、金額回答ができる時期に至っていないので4月9日の団体交渉は開催できないが、4月14日には開催できると思うので了解願いたいと返答している ⑤4月9日の団体交渉開催日の問い合わせに対し、4月14日には開催できると思うので了解願いたいと返答している、と主張する。

(3) 判断

ア 同一企業内に複数の組合が併存する場合、常に同時に団体交渉を行うことは至難のわざであるから、その間に、ときに先後の生ずることはやむを得ないのみならず、それら複数の組合間に組合員数の差があるときは、使用者が多数組合との間で、まず、妥結を図りたいと考えることも、それ自体では一概に不当といえないが、これにより少数組合との団体交渉を軽視し、その団体交渉権に差別が生ずる結果となるような行為は是認されるところではない。したがって、使用者は少数組合に対しても、あくまで誠意をつくして団体交渉しなければならないのであって、例えば開催時期、回答（金額、上積み）時期、交渉担当者等について合理的理由なく差別的取扱いをすることは許されず、また、誠実な態度に欠ける等のことがあってはならないのである。使用者の行為がこれらに該当するときは、労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為になるものと考えられる。

以下本件について検討する。

① 申立人が、昭和59年3月19日に春季賃上げを中心とする諸要求を議題とし、3月24日を指定日として、団体交渉を要求したのに対し、被申立人は、3月24日の団体交渉はできない、会社として種々検討することがある、当社は紙パ大手各社妥結後に解決の予定、団体交渉は4月に入ってからの見込みである、と回答をしたことが認められる。被申立人は、この回答について申立人がこれを了解しているというが、これは申立人が納得したのではないことは、その主張にみられるとおりであり、結果的には単なる通知の意味しかないのである。なお、賃上げ要求については、被申立人の回答もそれなりに理解できるところもあるが、ここでの要求は、労働災害に関する企業補償等の「緊急4項目」を含んでいるものであり、これについては、なんらの実質的理由を示さず、したがって正当な理由もなく団体交渉を拒否していることになる。

② 申立人が、3月30日に団体交渉開催の申し入れをしたところ、被申立人が、新労との団体交渉をはじめていないことを理由に開催できない意思の表示をしたというが、これはその事実が明らかでないので一応おくことにしても、申立人の強い要請の結果として「4月2日又は3日に開催したい。」旨の返事をしている。

しかし、これは3月31日に新労との第1回団体交渉が行われたことと比較し、3月30日の段階で被申立人がいまだ開催期日を決定していなかったことは、申立人の

団体交渉要求に誠意をもって対処しているとはいえず、かえって申立人の団体交渉権を軽視しているものといわなければならない。

- ③ 「団体交渉の件」は、被申立人が自己の便宜のために考えた団体交渉のもち方に関する意思表示であって、そのこと自体申立人との団体交渉に誠意を欠くことを表明したものということができる。
- ④ 申立人の4月7日の4月9日を指定日とする団体交渉要求に対して、被申立人は、「金額回答ができる時期に至っていないので、4月9日の団体交渉は無理である。」旨回答している。新労との第1回団体交渉（双方説明）が3月31日に行われ、申立人との第1回団体交渉（双方説明）が4月3日に行われているのであるから、そろそろ金額回答の用意がなされていてもよいような時期に達しているものと思われる。しかしながら、春闘というものには回答にいくつかの流れというものがあるので、この金額回答については、同業他社の出方について全くの考慮なしにこれをせよということも申立人が参加している春闘というものの性格・構造上酷であると思われる。したがって、最終的な金額回答は無理としても、被申立人自体の経営の見通しはなければならないわけであるから、被申立人自体の経営実態を見直した回答はなしうるであろう。そうすると、この時期における申立人の団体交渉要求は無理からぬものがあり、これに対する被申立人の指定日変更要請は当を得ないものと思われる。
- ⑤ 申立人が、4月10日ごろ、団体交渉日程について問い合わせたところ、「4月14日には開催できると思う。」旨返答している。被申立人は3月19日の回答で予想されるように、紙パ大手の動きを逐一追っているはずであるから、紙パ大手の回答が4月11日又は4月12日であることは、かなり以前（少なくとも4月9日以前）から承知していたはずである。そして4月10日ごろに「4月14日には開催できると思う」旨回答したことは、紙パ大手の11日又は12日の回答を承知したうえでの回答であることを推認することができる。そうだとすれば、春闘というものの性格・構造上、ぼちぼち団体交渉をしてぼちぼち回答するという、ゆっくりとしたテンポでこの交渉に対処するというわけにはいかず、このことは、被申立人も「大手回答後は、集中的に交渉を行い解決をはかっている。」と主張しているほどであるから、少なくとも4月9日には申立人、新労問わず第2回の団体交渉期日が決定されていて然るべきである。しかるに、少なくとも申立人に関するかぎり、4月10日ごろには「4月14日には開催できる」旨しか回答しないのは、誠意をもって申立人の団体交渉要求に対処しているとはいえない。

以上昭和59年春季賃上げ交渉についてこれをみるに、団体交渉の要求があったにもかかわらず、団体交渉に応ぜず、あるいは、然るべき時期に団体交渉期日を決定せず、また、回答のしかたに誠意を欠いたことが認められ、これは労働組合法第7条第2号に該当するものというべきである。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和61年4月25日

愛媛県地方労働委員会
会長 越智俊夫