

命 令 書

再審査申立人 有限会社 あづま進学教室

再審査被申立人 あづま進学教室労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査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、昭和36年、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170人（専任教師約50人、講師約40人、事務員約30人、パートタイマー約50人）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・生徒は約4,000人（再審査結審時）である。

(2) 再審査被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 組合結成から本件発生前までの間における団体交渉経過

(1) 昭和55・56年当時、会社では、会社従業員の解雇等がしばしば行われ、また、昇給の決定・休暇の承認・時間外手当の支給について具体的な定めがなく、その都度室長の判断で決められるなど労働条件が不安定であったため、これらを改善する必要があるとして、上記1の(2)のとおり昭和57年4月18日専任教師が中心となり組合を結成した。

(2) 昭和57年5月7日、当時の組合執行委員長A₁（以下「A₁」という。）ほか執行部8人は、室長に対し、統括幹部であるB₂（以下「B₂」という。）及びB₃（以下「B₃」という。）の両名同席のもと、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日午後1時30分を交渉指定日時、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。」「組合というかたちじゃなくて、違つかたちにしてもらいたい。」等と述べ、これら文書の受領を拒否した。

そこで、組合は口頭で5月10日に団体交渉を行いたいと申し入れたが、会社はこれにも応じなかった。

- (3) そこで、組合はさらに5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日に行う旨組合に回答した。

しかし、会社は、前日になって、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、同月18日、午前10時30分から北浦和駅西口教場(以下「西口教場」という。)において、職員会議を開催した。

この席で、室長は、「組合はイメージダウンにつながる。組合でなく、あづま進学を良くする会というものにして欲しい」旨発言し、さらに、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を約1時間にわたって話した。

その後、別紙要求事項(1)について団体交渉が行われたが、室長は、組合の要求に対して後日検討するとの回答に終始し、要求事項についての具体的な交渉が行われないまま、午後0時30分に団体交渉は終了した。

なお、当日、労使間において団体交渉の内容について議事録を作成するとの合意が成立したので、後日、組合が室長に対し議事録の確認のため署名・捺印を要求したところ、室長は理由を示さず、これを拒否した。

- (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A₁ほか執行委員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行われた。

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」・「組合の総会・執行部会は就業時間内とし有給とする。」の問題については、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。

会社は、別紙要求事項(1)中「1. 労働安全衛生規則に基く健康診断を、即時実施すること。2. ⑦就業時間中の組合業務での面会と電話・郵便のとりつぎを行うこと。」の1.については「7月6日午前9時30分より11時30分迄に行う。」、2.については「電話・郵便の取次ぎは常識の範囲を超えない程度で認める。」との回答を行った。

なお、電話・郵便の取次ぎは、同年12月21日、新センターに移転後は行われていない。

- (5) 同年6月8日、組合は6月11日午前10時を交渉指定日時、別紙要求事項(1)中合意に達していない事項及び別紙要求事項(2)の事項を交渉事項とする団体交渉の申入れを行った。

この申入れを受けた室長は、6月8日の職員会議で、6月11日に「職員全員の不満を聞く会」を開催すると発表した。

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。」等と発言した。

- (6) さらに同年6月10日、11日、16日、7月2日と団体交渉の申入れがなされ、同月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。

席上、室長は、別紙要求事項(1)の2の③、④、⑤、⑥の事項については組合規約・組合員名簿を提出しなければ交渉に応じられない、また、組合の要求は一部の者の意見で

- あるから聞けない、と述べるとともに、非組合員の範囲に関するやりとりの中で、「普通の法律じゃうちの場合ダメだ、うちうちの法律でやんなきゃダメだ。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だ」、「ここでこういう風にしようと言ったらこれが法律だ」という旨の発言を行った。
- (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行われ、夏期講習手当問題について交渉した結果、就業時間外に行われる夏期講習については、夏期講習手当に時間外手当を加え支給するとの合意が成立したが、会社は、別紙要求事項(1)の2の③、④、⑤、⑥の事項については組合規約・組合員名簿の提出がないとして交渉に応じなかった。
- (8) 同年9月12日、会社はA₂・A₃・A₄・A₅（以上4名は執行委員）・A₆（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。
- (9) 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、会社に対し団体交渉の申入れを行った。
- 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。
- (10) 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の申入れを行ったが、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。
- (11) 同年9月21日、組合は同月24日午前11時を交渉指定日時とし、被解雇者執行委員4名を除く5名の執行委員を交渉担当者として、解雇通告後3回目の団体交渉の申入れを行った。
- (12) 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行われた。
- 組合は、冒頭、室長らの前で、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し入れるとともに、予備折衝であるとの確認書、29人連署の抗議書及び委員長名の抗議書を提出した。これに対し、会社は、抗議書は受領したが、確認書の受領は拒否した。
- また、組合は室長に対し、5人の被解雇者の解雇理由がはっきりしないとして具体的に説明するよう要求した。
- これに対し、室長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行わず、一人の被解雇者の解雇理由について、「スパイである。直感ほど正しいものはない」旨発言し、さらに、「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。
- なお、会社は、同年10月30日、センター内入口の横の壁に「告」と題して、「解雇した5人に協力するものは「あづま進学」に反対するものと認めざるを得ないので今後充分注意すること。」との掲示を行った。
- (13) 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人全員、交渉指定日を同

年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回目の団体交渉の申入れを行ったが、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A₇、A₈（以下「A₈」という。）2名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。

(14) 同年10月18日、21日及び23日、組合は、会社に対して団体交渉の申入れを行ったが、この申入れに対し、会社は被解雇者4名が交渉担当者に含まれているとの理由で団体交渉申入書の受領を拒否した。

(15) 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、解雇通告を受けた5名のうち執行委員であった4名を交渉担当者から外し、新たに4名を選出して9名の交渉担当者で団体交渉の申入れを行うことを決定した。

(16) 同年11月8日、解雇された5名は浦和地方裁判所に地位保全仮処分申請（昭和57年（ヨ）第710号地位保全仮処分命令申請事件）を行った。昭和58年2月4日、同地方裁判所は5名の申請を認容する仮処分の決定をした。

3 本件団体交渉申入れ後、初審命令交付前までの間における団体交渉経過

(1) 昭和57年11月12日、組合は上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名を交渉担当者とし、交渉事項は別紙要求事項(3)とすること、また、団体交渉日時については11月22日までの間の適当な日を会社が選択して11月13日までに回答するよう申し入れた。

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名を執行委員から外し、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人なのだから、組合も4人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」旨申し入れた。

なお、組合は、同日、臨時総会を開催し、執行委員長にA₇（以下「A₇委員長」という。）を選出した。

(3) 同年11月25日、組合は、同月22日を経過しても会社が何ら回答してないため、埼玉県地方労働委員会（以下「埼玉地労委」という。）に、「会社は、昭和57年11月12日付団体交渉申入れ書にもとづく団体交渉申入れに誠意をもって応ずること。」「会社は、組合に対し、組合員を解雇し、また、組合解散を懲罰し、組合を否定する発言を行い、さらに外部労働団体との接触・提携を牽制し、組合員たることが不利益であるがごとき発言などの方法により、組合の自主的運営を妨害し、組合の弱体化を招来する等の行為をしてはならない。」及び「誓約書の掲示」の救済を求め本件救済申立て（埼玉地労委昭和57年（不）第4号）を行った。

なお、組合は、昭和58年1月20日、埼玉地労委に対し「会社は、昭和57年11月12日付団体交渉申入れ書にもとづく団体交渉申し入れに誠意をもって応じなければならない」及び「会社は、組合の団交申し入れに対し、一方的に交渉人員を制限し、又は交渉の開始時間を指定、変更するなどし、これに同意しなければ団体交渉に応じないという態度をもって団体交渉を拒否してはならない」旨の救済を求めると訂正している。

(4) 同年11月28日、室長は同年12月13日に団体交渉に応ずるとの回答を行った。

しかし、同月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、同月13日では遅すぎるとして、同月4日を交渉指定日とする団体交渉を申し入れたが、室長はこの申入書の受領を拒否した。

その後も数度、同月11日に団体交渉を行うよう申し入れたが、室長は同月13日に応ずると主張し、団体交渉を拒否した。

(5) 同年12月13日、室長の指定に従い、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A₇委員長ほか7名が出席して午後0時10分頃まで別紙要求事項(3)のうち、主として冬期一時金問題と冬期講習手当問題について団体交渉が行われた。

冬期一時金の組合要求に対し、室長は「組合が3.8カ月を要求するなら、その根拠を示せ。」と組合に述べ、更に「マイナス査定もありうる。マイナス査定の中にはA₇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カ月分を支払ってもらえるか。」との回答を強く求めたが、室長は、「多忙であり、現在検討に入った段階で、具体的な回答はできない」との趣旨の説明を行うのみで具体的な数字や資料等を提示しなかった。

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。」と申し入れた。

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回答し、「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。」等と発言した。

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。」と言って団体交渉を打ち切った。

(6) 同年12月14日、午後2時10分頃、A₇委員長とA₈は前日の会社の回答を不満として交渉指定日時を翌15日午前10時、場所は社内、交渉事項は冬期一時金支給の問題とする団体交渉を申し入れた。

この申入書を受け取った直後、B₃はA₇委員長に対し、「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教室で団体交渉を行いたい」旨を電話で連絡した。

これに対し、A₇委員長は「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は電話ではらちがあかないと言って、A₇委員長とA₈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A₇委員長との間で、冬期一時金に関する団体交渉の開催について話し合いが行われた。B₃が、「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。」と主張したのに対してA₇委員長は「B₃が資料等の持ち合わせもなく、室長も出席しないのでは、団体交渉をもっても意味がない」旨主張し、話し合いは打ち切られた。会社は、同日午後4時頃、同月15日に冬期一時金を支給する旨の掲示を行った。

- (7) 同年12月15日団体交渉は行われぬまま、同日会社は全従業員に対し、冬期一時金を支給した。専任教師に対する支給月数は平均3.08カ月であった。

これに対し、組合は「会社が、組合要求に対し、明確な回答を行うことなく資料も提示せず形式的な団体交渉を一度行っただけで支給することに断固抗議する。しかし、支給額は前渡金として受け取る」旨の抗議文を会社に提出した。

- (8) 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行われた。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。このため、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、当然でてくるところだ。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。

そこで、室長出席問題の話し合いに相当な時間を費したが、会社からは、多忙を理由としての欠席という回答しか得られなかった。

また、組合は、会社に対し、再度、冬期一時金につき一律3.8カ月を支給するよう要求したが、会社は、冬期一時金に関する資料等を一切提示しないまま、専任教師については「12月15日に支給した3.08カ月である。」との回答に終始し、さらに組合が、職員の平均支給月数を明らかにするよう求めたのに対して、「組合を職員代表としては認めていないので職員の平均は回答する必要はない」旨発言するなど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、会社に対し、次回は必ず室長が出席するよう強く要求した。

これに対し、B₂ら交渉担当者は、何らの回答を示さず退室した。

- (9) 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行われた。

組合が、事前に室長の出席を求めたにもかかわらず、会社の交渉担当者として出席した者は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。このため、組合は、室長欠席の理由を質し、会社の交渉担当者の交渉権限をめぐって激しいやりとりが行われ、その際、組合は、B₄に対し、「出もどり、資格がないから出て行け。」等の発言を行った。これに対し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。早くほかへいっちなまえ。」と発言して、組合から抗議された。

再度、組合が室長欠席の理由を質したところ、会社は、室長欠席の理由として、「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。

また、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う、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ついてのやり取りに終始して、なんら実質的な話し合いに入ることなく、会社は「時間である。」として、団体交渉を打ち切り、B₂ら会社の交渉担当者が退室しようとした。そこで、組合員数人が前に立ちふさがって、次の団体交渉申入書を手交しようとしたが、B₂らは受領を拒否したので、これの受領をめぐる両者間で押し問答があった。

- (10) 組合は、同年1月14日から11月30日までの間14回にわたって室長の出席等を条件とする団体交渉を申し入れたが、会社は、同年1月10日の団体交渉で、会社の交渉担当者を数人の組合員が監禁したとして、組合が謝罪しない限り団体交渉の申入れに対する回答を留保するとの態度に終始した。

4 初審命令交付後の団体交渉経過

- (1) 昭和59年3月30日、埼玉地労委は、労使に対し、「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、上記要求事項の申し入れに誠意をもって応ずる旨の誓約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」旨を命じた同年3月8日付け命令書を交付した。

- (2) 同年3月31日及び4月7日、組合は会社に対し、上記の(1)の命令内容及び提出済みの要求事項を交渉事項とし、室長の出席を条件とする団体交渉の申し入れを行った。これに対し、会社は、4月11日、団体交渉に応ずる旨を組合に回答するとともに、同日、初審命令を不服として当委員会に本件再審査申立て(中労委昭和59年(不再)第22号)を行った。

- (3) 同年4月17日に開かれた団体交渉は室長が欠席したため、組合は、会社に対し室長の出席を要求し、今回は実質的な団体交渉にならないので、予備折衝とすることを申し入れたが、B₂ら交渉担当者は、会社にその意思がないとしてこれを拒否し、団体交渉開始後約20分で退席した。

翌18日、組合は、会社に対し、「室長の欠席に抗議し、誠実団交を求める」旨の抗議文を提出した。

- (4) 同年6月29日の団体交渉で、冒頭、組合が室長欠席の理由を会社に質したところ、B₂ら交渉担当者は、室長から全権を委任されているとの説明を行い、別紙要求事項(3)に対する組合からの文書による回答要求についてはその必要がないとしてこれを拒否した。

その後の交渉は、主に別紙要求事項(3)の⑦の「職員旅行・宴会の参加を強制したり、祝日に行わないこと」(以下「職員旅行・宴会参加の件」という。)及び59年度夏期一時金問題について行われたが、いずれも合意に達することなく終了し、組合は次の団体交渉を口頭で申し入れた。

同日午後、会社は、従業員に対し、59年度夏期一時金を支給した。

- (5) 同年7月10日の団体交渉は職員旅行・宴会参加の件について行われ、その結果、「会社は①旅行への参加は強制しない。②宴会を祝日に行わないよう努力する。」との合意が成

立した。組合は、交渉で合意に達した事項を確認するため文書の交換を要求したが、会社は、理由を示すことなくこれを拒否した。

59年度夏期一時金については、組合の要求に対して、会社は何ら具体的な回答を示さなかった。

- (6) 同年9月14日の団体交渉で、冒頭、会社は、組合に対し団体交渉を円滑に進めるためには、A₂ら4名は仮に従業員の地位にあるものであるから、交渉担当者となっていることには疑問があるとして、検討するよう要望した。

59年度夏期一時金の査定基準・査定方法に関する交渉では、組合の要求に対し、会社は、資料を提示するなどして具体的な回答を行わなかった。

- (7) 同年11月6日の団体交渉は、59年度夏期一時金に関して、組合が、同年10月9日付けの一時金支給に関する質問書に対し、会社が文書回答しないことを質したところ、会社は、今までの団体交渉において十分回答しているので文書回答する必要はないとしてこれを拒否した。また、組合が団体交渉の議事録の交換を要求したのに対しても、会社は、理由も示さずこれを拒否した。

さらに、組合は、会社に対し、電話・郵便の取次ぎなど過去に合意したにもかかわらず現在守られていない事項についても合意内容を文書化するよう要求したが、会社は、「労使間で約束したことは、現場での推移を見てもらえば十分で、文書化の必要はない」旨回答し、これを拒否した。

- (8) 同年12月6日、組合は、別紙要求事項(3)及び59年度冬期一時金問題について団体交渉を申し入れたが、会社は組合と団体交渉を行うことなく、同月11日、従業員に対し、59年度冬期一時金を支給した。

翌12日、組合はこれに抗議して、会社に抗議文を提出したが、会社は、この抗議文の内容の一部に虚偽の記載があるとして、組合に対し、「今後十分注意されたい」旨を記載した通告書を発した。

- (9) 同年12月21日の団体交渉では、59年度冬期一時金が12月11日に一方的に支給されたことについて、組合は、同日支給されるとは聞いていなかったとして、その事情を質したところ、会社は、「12月11日、支給の前に職員に対し平均支給額を話してある。これが組合への回答と考えている。」と説明した。

- (10) 昭和60年3月7日の団体交渉は、別紙要求事項(3)以外の問題について行われたが、冒頭、会社は組合に対しA₂ら4名は仮に従業員の地位にあるものであるから交渉担当者から外すよう要望した。

- (11) 同年7月6日の団体交渉では、交渉の結果、別紙要求事項(3)に新たな要求事項を加えて整理した要求事項について今後団体交渉を行うとの合意が成立したが、組合事務所の貸与問題については、会社が、「組合自身の問題であるから自前で考えてほしい」旨回答し、交渉は平行線をたどった。

また、組合が団体交渉の議事録を作成して交換すること、双方一致した事項について協約書を取り交わすことを要求したのに対し、会社は新たな交渉事項の申入れとして聞くので、改めて書面で交渉事項として申し入れてほしいとの回答を行った。

- (12) 同年7月7日以降、本件再審査結審時に至るまで団体交渉は行われていない。

第2 当委員会の判断

会社は、組合が要求した別紙要求事項(3)に関する団体交渉を誠実にやっているとは認め難く不当労働行為に当たるとした初審命令を争い、再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 本件発生に至るまでの労使事情について

前記第1の2の(2)認定のとおり、室長は、組合結成直後、組合の執行委員長らが手交しようとした組合結成通告書及び別紙要求事項(1)の各事項を議題とする団体交渉の申入書の受領を拒否し、「組合は精神を荒廃させる。」と述べている。また、その後、組合が申し入れた別紙要求事項(1)及び別紙要求事項(2)を議題とする団体交渉に関し、会社は、①前記第1の2の(3)認定のとおり、いったん応諾した団体交渉を交渉日の前日に職員会議に変更したり、同(5)認定のとおり、組合の申し入れた団体交渉指定日に「職員全員の不満を聞く会」を開催し、②前記第1の2の(4)、(6)及び(7)認定のとおり、「組合事務所」、「組合掲示板」、「会社施設の利用」については、組合同規約、組合員名簿を提出しない限り団体交渉に応じないとし、③前記第1の2の(3)認定のとおり、団体交渉議事録の作成に合意しながら、署名・捺印を拒否し、④前記第1の2の(9)、(10)、(13)及び(14)認定のとおり、解雇された執行委員4名が交渉担当者に加わっていることを理由に団体交渉を拒否する等の言動を行っている。

2 本件団体交渉拒否と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、組合から申入れのあった57年11月12日付け別紙要求事項(3)について、同年12月13日から58年1月10日までの間、3回にわたり誠実に団体交渉に応じており、団体交渉が進展しなかった主たる原因は、室長がこれに出席することに固執した組合の不誠実な態度等にあるのであり、会社に対し誠意をもって団体交渉に応ずるよう命じた初審命令は失当であると主張する。

前記第1の3の(1)、(2)及び(4)認定のとおり、会社は、57年11月12日に組合が別紙要求事項(3)に関する団体交渉を申し入れたところ、申入書の受領を拒否したり、交渉担当者の人数に注文をつけたりしてこれに応じなかった。

そこで、組合が本件救済申立てをしたところ、申立後の同年11月28日に至り同年12月13日に団体交渉を行う旨回答し、その後3回にわたり一応団体交渉を開催した。しかしながら、これら3回の団体交渉に関する会社の態度をみると、①前記第1の3の(5)認定のとおり、冬期一時金交渉において、組合側の申し入れに具体的な回答をすることなく、かえって、組合活動をしている者に対する不利益査定を示唆する発言をしていること、②57年度冬期一時金について、前記第1の3の(7)及び(8)認定のとおり、組合と合意しないままに一方的に支給し、また、組合がその後の団体交渉で職員の平均支給月数を明らかにするよう求めたのに対し、組合を職員代表として認めていないとして回答を拒否しているなどの事実が認められる。

なお、会社は、団体交渉が進展しなかった主な原因は室長の出席に固執した組合にあると主張する。しかしながら、組合が室長の出席を強く求めているのは、経営全般にわたって実質的な決定権を有している室長が出席しない団体交渉は何ら進展が見込まれないので意味がなく、現に室長に代わって出席した会社の交渉担当者も前記第1の3の(6)及び(8)認定のとおり「我々が一切の交渉権限を任されている。」としながら、具体的な資料を提示せず、組合が納得するような説明を行わないということにある。しかも、当

面の交渉議題が組合員にとって切実な冬期一時金問題であることからすれば、本件の場合、組合が室長の出席を強く求めることを、あながち不当とすることはできない。

以上のように、会社の態度は誠実に団体交渉を行ったものとは認め難く、会社の主張は採用できない。

- (2) 会社は、58年1月11日から59年4月16日までの間団体交渉が行われなかったのは、団体交渉の場において組合員が会社の交渉担当者を監禁するなどの行為をしたことについて組合に謝罪を求めたのに対し、これに応じなかったためであると主張する。

しかしながら、前記第1の3の(9)認定のとおり、団体交渉終了後、組合の団体交渉の申入書の受領をめぐり、会社の交渉担当者と組合員との間において多少の押し問答があったことは認められるものの、会社が主張するような監禁の事実は認め難い。したがって組合がこれについて謝罪をしなかったことをもって団体交渉を拒否するに足る正当な理由とは認められず、会社の主張は採用できない。

- (3) 上記(1)及び(2)において判断したとおりであるので、別紙要求事項(3)について会社が誠実に団体交渉に応じているとは認め難く、かかる会社の態度は不当労働行為に当たるとした初審命令は相当である。

3 本件救済について

会社は、初審命令交付後本件再審査結審時までの間に8回にわたり誠実に団体交渉に応じ、合意に達した事項もあるなどの事情にかんがみれば、組合には、最早、本件について救済を求める利益はないと主張する。

そこで、この間における団体交渉の開催経過及び団体交渉における会社の態度についてみると、①前記第1の4の(2)及び(3)認定のとおり、従来の団体交渉の経過からみて、室長が出席しない限り進展がみられないとして、組合が室長の出席を強く求めていることを会社は十分承知していたにもかかわらず、1年3カ月ぶりに再開された団体交渉に室長は出席せず、室長が出席するように努めた形跡もなく、また、後日の団体交渉において会社側交渉担当者は室長から交渉権限を任されていると述べるのみであったこと、②前記第1の4の(6)及び(10)認定のとおり、会社は特段の理由もないのに、被解雇者である執行委員を交渉担当者から外すよう求めていること、③前記第1の4の(5)、(7)及び(11)認定のとおり、組合が要求している団体交渉議事録の交換及び交渉の結果合意に達した職員旅行・宴会参加の件に係る文書交換を、いずれも特段の事情がないにもかかわらず、拒否していること、④組合がボーナスについては従来から事前協議を強く要求しているのに対し、前記第1の4の(4)及び(8)認定のとおり、59年度夏期一時金については資料等を提示することもなく支給日当日に、ただ一回の団体交渉を行ったのみで、また、59年度冬期一時金については全く団体交渉を行うことなく支給したこと等の事実が認められる。

以上の事実を総合して判断すると、会社は、初審命令交付後においてもいまだ組合の要求する団体交渉に誠意をもって応じているとは到底認められず会社の主張は採用できない。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和61年6月18日

中央労働委員会
会長 石川 吉右衛門

(別紙 略)