

東京、昭60不65・78・108、昭62.7.7

命 令 書

申立人 総評全国一般東京一般労働組合

被申立人 東京都石油業健康保険組合

主 文

- 1 被申立人東京都石油業健康保険組合は、申立人組合員である従業員に対し、従業員の親や就職時の紹介者を通じて申立人組合からの脱退を働きかけてはならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般東京一般労働組合

執行委員長 A 1 殿

東京都石油業健康保険組合

理事長 B 1

当保険組合が、貴組合員A 2氏および同A 3氏に対して同氏らの親や就職時の紹介者を通じて貴組合からの脱退を働きかけたこと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。

(注、年月日は交付の日を記載すること。)

- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東京都石油業健康保険組合（以下「石油健保」という。）は、肩書地に事務所を有し、厚生大臣の認可により昭和37年5月1日設立された、東京都内の石油製品の小売業者を対象とする健康保険組合であり、従業員数は50名である。
- (2) 申立人総評全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）は、東京都および同近隣の中小企業で働く労働者約4,000名で組織する合同労組であり、被申立人石油健保においてA 4係長ら従業員8名をもって総評全国一般東京一般労働組合東京都石油業健康保険組合分会（以下「分会」という。）を結成している。

なお、被申立人石油健保には、B 2係長を委員長とする申立外東京都石油業健康保険組合労働組合（以下「健保労組」という。）が存在するが、組合員数は不明である。

2 分会結成通告とその前後の石油健保の対応

- (1) 分会公然化以前の昭和60年6月8日、石油健保の従業員B 3（分会には加入せず、後

にできた健保労組に加入し、同年11月20日石油健保を退職した。)が、同人の石油健保就職時の紹介者と鹿児島から上京してきた母親を伴って石油健保のB 4事務長に会った。その際同事務長は母親から「組合ができて勧誘されている、なんとかならないか」と依頼された。これを受けて同事務長は、6月15日(土)午後従業員のA 3を誘い池袋のレストラン「聚楽」で食事をした。席上、同事務長は「総評系の東京一般に加入したのか」、「何人くらい加入しているのか」と質し、「やる以上は処分覚悟でやれ」、「退職も当然覚悟しろ」と述べた。A 3は「紹介者のところに電話が当然いくでしょうね」とたずねたところ同事務長は「当然ですね」と答えた。

(2) 60年6月19日、組合は石油健保に対し分会の結成を通告すると同時に、「正常なる労使慣行の確立に関する申し入れ」をもって、組合事務所・組合掲示板の設置、組合会議のための施設利用、その他の便宜供与の要求をするとともに、労働基準法第36条にもとづく協定の締結要求等を行い、これに加えて夏期一時金を議題とする団体交渉を申し入れた。

(3) 分会結成通告をした翌日の6月20日、岩手県からA 2副分会長の母親が突然上京してきた。そして同人の前に正座して「作った理由、入った理由は聞かなくていいから、とにかくまわりに迷惑がかかるから労働組合をやめてくれ、じゃなければ会社をやめてくれ、やめなければ家には帰れないから電車にとび込んで母さんは死ぬしかない」と泣きながら言った。また、A 2の父親が同月20、21日、同人に電話で「紹介者にとんでもない迷惑をかけた」と言い、22日には上京して翌23日昼過ぎ同人と会い夕方まで組合加入のことで話し合った。

6月22日、A 2が石油健保のB 5常務理事に対して、親や紹介者を通じた組合脱退工作をすぐにやめるよう申し入れたところ、同常務理事は「そういうことは一切連絡していない」、親が出てきたのは「風の便りだろう」と答えた。

(4) 6月22日朝、分会書記A 3が就職の際の紹介者に電話をしたところ、同人は「お前、俺のめんつはどうなるんだ、石油健保をやめろ、新聞広告にいくらでも仕事はあるだろう」、「まして君が書記長をやっているそうじゃないか、付和雷同をしちゃいかんじゃないか」と怒鳴りながら、組合加入を非難し組合からの脱退か退職を迫った。

3 労働基準法第36条の労働者代表選出問題等

(1) 6月27日に行われた第1回団体交渉において、石油健保は、組合の要求した労働基準法第36条の協定締結については、従業員の過半数を組合が代表しているかどうか分からぬとしてこれを拒否した。組合が、労働基準法第36条の労働者代表について法に定められた手続きを踏んでいないことを問題にしたところ、石油健保は、これまでの協定が民主的に決定されていなかったことを認め「これまでの協定を破棄して過半数を代表する代表者と協定を締結したい」と答えた。これに対し、組合は「組合員だけでなく全職員の総意を集約し、組合が代表して締結する。そのために組合が民主的に全職員の意見を聞く」と述べた。

(2) 組合は、翌6月28日より分会代表者を労働基準法第36条の労働者代表として選任することを呼びかける署名活動を開始した。他方、その翌日の6月29日、一部の係長が、これまで数年間にわたって労働者代表として届け出られていたB 6係長を労働者代表に選任することを呼びかける署名活動を開始し、同日の午前、就業時間内に署名の用紙を従

業員に配布して勧誘し、B 7 係長は就業時間内に地下にある倉庫に部下を個別に呼び出し署名を求めた。その際、同係長は組合に加入しているか否かをチェックし、組合の署名活動に対し「あっちに署名することは全国一般に加入することになる」との発言をした。これを現認したA 2 分会員とB 7 係長との間でトラブルが生じたが、事務長がそれを伝え聞き、B 7 係長に対し勤務時間内の活動をしないよう注意した。

- (3) 7月5日に行われた第2回団体交渉で組合は、分会の署名活動に対抗したB 6 係長らの署名活動が、従業員の組合への加入を妨害しているとして石油健保に抗議した。これに対して石油健保は、それはあくまでもB 6 係長らの自主的な行為であると主張した。7月26日に行われた団体交渉において、事務長は「B 6 は、自主的にやっていることなのだから署名活動を中止するつもりはないと言っている」、次の団体交渉には「B 6 係長を出席させ協議する」と答えた。そして7月29日の団体交渉に出席したB 6 は、「署名集めについては自主的にやっているのだから、第三者にやめろとか、やれとか言われる筋合いのものではありません」と発言し、「なぜそんなことをやる必要があるのだ」という組合の問いに対し、「これまで自分が代表でうまくいっていたのに、組合が急にそういうことを始めたので頭にきた」と述べた。

この前後の7月末から8月初めにかけて、B 4 事務長と3人の課長がB 6 に求められて、B 6 を労働者代表として選任する旨の書面に署名し、8月7日同事務長が協定書を労働基準監督署長に届け出た。

8月19日、健保労組が結成され、翌日石油健保に対しその旨通知された。

- (4) 9月6日、飯田橋にあるセントラルプラザビルの東京都中央労政会館会議室において分会が会議を開催したところ、午後5時50分ころ分会員が、二階の渡り廊下にあるベンチに腰掛けていた常務理事、事務長の2人を見つけA 4 分会長に通報したので、同分会長はその場に赴き、お互いに「何をしているんだ」と言いあつた。
- (5) 10月28日組合は、石油健保に対し「申入書」を提出し、組合と三六協定を締結するよう要求するとともに健保労組の解散を求めた。

4 団体交渉の経緯

- (1) 前記6月19日の団体交渉申し入れに対し、石油健保の事務長は、常務理事が不在であったため電話で回答することを約束したうえ、同日の午後、申し入れの期日である6月21日午後1時は勤務時間中であるため応じられないと組合に伝えた。このとき、組合のA 5 が、21日と言ったのは22日（土）の誤りであると訂正したのに対し、事務長が同日は常務理事以下3人の都合がつかないとしてこれを拒んだところ、組合は、6月24日、25日、27日のいずれかを期日とする申し入れを行った。事務長は、翌20日に電話で、6月27日午後1時から団体交渉に応ずることをA 5 に連絡し、組合の了解を得た。

6月22日午前10時30分ころ、組合のA 6 書記長、A 5 組織部次長がA 2 に対する組合脱退工作に関して抗議の申し入れを行うため石油健保の事務所を訪問したところ、B 5 常務理事は在室しており、約1時間にわたって二人と面談した。

- (2) 6月27日に行われた第1回団体交渉において、組合の要求事項であった組合事務所の設置について、石油健保は「建物の、保険組合という性格上、公共施設なので原則的に無理である」と回答し、掲示板の設置については「場所、スペース等の問題もあるので協議、検討したい」、また、組合会議のための施設利用は「原則的には認めないが具体的

なところでケースバイケースで考えたい」と答え、結局継続協議することとなった。その他、組合用務の面会・外出、電話の使用・取次は業務に支障のない限りで認めた。

夏期一時金について、石油健保は「7月5日に2.55か月を支給する予定である。組合要求の一律5万円は要求に根拠がないので支給できない」と答えた。

- (3) 7月5日に行われた第2回団体交渉で、労働者代表選出問題について協議の結果、現実職場を二分し対立を起している現状を修復するという点で合意が成立、事態の收拾を計るため「①石油健保と組合がB6係長らと分会に対し斡旋案を提示する、②斡旋案については組合が案文を用意し、7月8日午前石油健保事務所に持参し、組合のA5と石油健保の事務長を窓口として検討の上成文化する」ことが口頭で合意された。なお、この交渉において組合は、代表者の選出方法として職員全員の集会によることと、そのための会場を石油健保が提供することを要求していた。上記合意にもとづき7月8日、A5が事務長を訪ね「石油健保と組合は分会とB6の双方に対し、署名活動を中止して、全職員の集会をもって労働者代表を民主的に選出することを提案する。職場集会の会場は石油健保が提供する」という趣旨の斡旋案の案文を示したところ、同事務長は「常務理事がない」、「B6係長の意見も聞かねばならないが、いない」などと言ってその場での案文の検討を拒否した。翌7月9日、同事務長は、A5に対し「この斡旋案の案文を受け入れられないこと、そして理事長の判断で斡旋案を出さないことにした」旨電話で回答した。

- (4) 7月15日に行われた団体交渉において、石油健保は「組合事務所の設置は認めない、組合掲示板の設置については設置場所を検討中であり次回の団体交渉で具体的提案をする、会議室の使用は認められない」と回答した。

7月26日に行われた団体交渉において、石油健保が組合掲示板の設置場所について二階の休養室を提案したのに対して、組合は男女更衣室入口ドア裏面を要求して継続協議となった。

夏期一時金について石油健保は、「母体である東京都石油業協同組合および後に設立された東京都石油業厚生年金基金との三団体間の統一基準があるので国家公務員の賃金体系変更などが無い限り組合との団体交渉で変更することはできない」と答えた。因に、石油健保の賃金体系はそれまで東京都の賃金体系に準じていたものを昭和57年4月1日に改め、三団体が一本化して国家公務員の賃金体系に準ずるものとされた経緯がある。

7月29日に行われた団体交渉において石油健保は、掲示板設置場所については、男女更衣室入口ドア裏面を認め、大きさ等については後に現物を示すことになった。

- (5) 9月20日に行われた団体交渉において、石油健保は「組合活動のための休憩室使用(=組合事務所設置)は目的外使用にあたるので認められない」と回答し、組合の、使用目的からはずれないから認められたいとの要求に対し、会議室の使用も含め理事会に諮ると回答した。なお、石油健保の会館利用規程第15条によれば「その都度理事会が決定する」とされている。しかし、石油健保の従来扱いでは、東京都福祉局が使用する場合は㊟扱いとされ、理事会の決定は不要とされていた。

9月26日の理事会では、組合活動のための休憩室使用は本来の使用目的にそぐわないとして否決された。

10月1日に行われた団体交渉においてこのことを組合に伝えたところ、組合は、これ

まで永年東京都福祉局社会保険指導部や同管理部が目的外に使用するについて理事会の議決事項でなかったのだから、今回議決事項扱いにしたのなら、権限のある理事長が団体交渉に出席するべきであると要求した。これに対して石油健保は、使用させるか否かは「理事会の決定であり、(交渉担当者の)権限外である」と答えた。

組合は、10月28日、組合事務所の設置、組合会議のための施設利用等について改めて「申入書」を提出した。

- (6) 10月31日に行われた団体交渉において石油健保は、組合事務所と会議のための施設利用について「都労委の事件解決後に貸与する」と答えた。

そして11月8日に行われた団体交渉において石油健保は「空いている会議室を利用させる」、「組合事務所の設置および施設の利用についての細部は19日に双方協議の上決定する」と回答し、「労使関係は理事会より一任されている」との確認がなされ議事録に双方が署名した。

同日、組合は年末一時金についての要求書を提出した。

- (7) 11月15日に行われた団体交渉において石油健保は「賃金規定にある2.55か月に上積みできるように努力したいが回答は待ってほしい」と答えた。

11月21日に行われた団体交渉において、石油健保は「組合事務所については11月19日の理事会で否認されたので貸与できない、会議室の使用については4Dの部屋が使用されていない場合に限り業務終了後2時間以内、月4回を限度に認める、但し外部者の使用は認めない」と回答した。

また、年末一時金については「2.55か月以上支給できない」と回答した。

これに対し組合は、規定を口実に回答を押しつけるやり方は団体交渉を事実上拒否していることに外ならないと11月28日付で抗議文を提出した。

- (8) 12月2日、組合が11月28日付抗議文にて申し入れた年末一時金についての回答を求めたところ、事務長は「連絡が明日(12月3日)来ることになっているので明日まで待ってほしい」と答えた。翌12月3日午前10時ころ組合のA5が返事を求めたところ、事務長は「今、常務理事が打ち合わせに行っているので帰るまで待って下さい」と答え、A5が「5日の支給日がせまっているので明日4日の午前中に団体交渉を開催するように」と述べて返事を待った。同日午前11時ころ事務長よりA5に電話があり「団体交渉は12月6日にして下さい、その団体交渉には理事会から責任者が出席します。ついては12月5日の支給日には規定通りの2.55か月の年末一時金を支給させてほしい」と述べた。A5が団体交渉前の一方的支給に抗議し、「6日に上積み分について回答するという事なのか」と質したところ、「上積みについては答える権限がありません」と言って、B9理事が当日理事会の代表として出席することを明らかにした。A5が翌4日の団体交渉開催を再度求めたため一旦電話を切り、同日午後3時過ぎ今度は常務理事からA5に電話があり「どうしても日程の都合で12月6日にしか団体交渉ができない、それで勘弁して下さい、12月5日に規定で決まっている2.55か月は支給させて下さい」と述べ、上積みについて質すと「私には答える権限はありません」と繰り返した。

12月5日午後1時、石油健保は分会と健保労組の役員(A4分会長、健保労組はB2委員長)を同時に呼び、賞与支給内規第2条(「下半期の賞与は12月5日」)に支給するとされている)にもとづき同日の仮払を提案したところ、A4分会長は「やむを得ないが

一応引き受けます」と言って両者とも了解したため、午後1時15分ころ全従業員に対し仮払をする旨通達のうえ午後3時より支給、全従業員がこれを受領した。これについて組合は、同日のうちに抗議するとともに一時金の一部として受領することを文書で通告した。

(9) 12月6日に行われた団体交渉にはB9理事も出席し、席上石油健保は「組合事務所は設置できない、会議室の使用については4Dの会議室を空いている限り週1回程度認め、本部役員等の参加も認める」と回答した。

また、「ベースアップは4月に遡って支給する。一時金については2.55か月で支給したい。ベースアップを4月から実施することでプラスアルファとしたい」と回答した。しかし、組合が全面的再検討を要求したため継続協議となった。

第2 判 断

1 支配介入について

(1) 当事者の主張

〔申立人の主張〕

- ① 被申立人は、分会結成通知を受けるやいなや副分会長A2および分会書記A3の親や就職時の紹介者を介して同人らに対して組合からの脱退あるいは退職を強要した。
- ② 被申立人は、分会三役の動向を日常的に監視し、分会に対する分裂工作の実行部隊とするため、労組対策委員会を設置した。そして同委員会の構成メンバーである係長グループは、労働基準法第36条の労働者代表選出に名を借り、勤務時間中、職権を利用して一般職員を呼び出し、組合加入の有無をチェックしたり、組合を中傷しながら署名を求めるなどして従業員の組合加入の妨害を行った。これは係長グループが被申立人の利益を代表して行ったものであり、分会の壊滅を目的として被申立人が指示して行わせたものに外ならない。
- ③ 被申立人は、分会の活動を妨害するとともに、分会の組織拡大を阻止する目的で、係長グループによる第二組合を結成させ分会の壊滅を計った。
- ④ 被申立人常務理事と事務長は、分会会議の参加者を見張るとともに、これに圧力を加えた。

〔被申立人の主張〕

- ① 被申立人からA2やA3の親や就職時の紹介者に対して、同人らが組合に加入したことを連絡したことはない。
- ② 被申立人は、分会の動向を監視したり、労組対策委員会を設置したこともなく、また、労働基準法第36条の労働者代表選出のための署名活動になんら関与していない。
- ③ 被申立人が第二組合を結成させた事実はない。
- ④ 分会会議を見張ったり、参加者に圧力を加えた事実はない。常務理事らは、知人と会って暑気払いするため待っていたときたまたま分会員らと行き合ったに過ぎない。

(2) 当委員会の判断

- ① 被申立人は、A2、A3らが組合に加入したことを同人らの親や就職時の紹介者に連絡したことはないと主張するが、(ア)申立人が分会結成通知をした以前の6月15日に、A3とB4事務長が食事をした際に「総評系の東京一般に加入したのか」とか「退職も当然覚悟しろ」などと発言していることからすると、すでにこの時点で被申立人は

分会の結成を知っており、分会の結成について快く感じていなかったとみられること、(イ)その席上、A 3から「紹介者のところに電話が当然いくでしょうね」と尋ねたことに対して同事務長が「当然ですね」と答えていること、(ウ)分会結成通知直後の6月20日にはA 2の母親が上京して、同人に対して組合をやめるか会社をやめるよう訴えていること、(エ)6月22日には、A 3の紹介者が同人に対して組合加入を非難し、組合からの脱退が退職を迫っていることなどを総合すると、分会結成の動きを知った被申立人が、分会員の親や就職時の紹介者を介して組合からの脱退工作を行ったものと推認せざるを得ない。

- ② 申立人は、労働基準法第36条の労働者代表選出にあたって、一部の係長が就業時間中に署名を求める際、組合加入の有無を質したりした行為および部下を呼び出して署名を求めた行為を、被申立人の指示にもとづくものと主張し、その根拠の一つとして就業時間内の署名活動を管理者が公認していたとするが、事務長はB 7係長に勤務時間内の活動をしないよう注意しており（第1、3、(2)）、必ずしも申立人のというような管理者の公認があったものとは認められないこと、しかも労働者代表選出の件は組合の三六協定締結要求に端を発し、6月27日に行われた第1回団体交渉において組合が労働者代表の選出方法を問題にしたことから被申立人がこれまでの協定を破棄せざるを得なくなったことに起因するものであり（第1、3、(1)）、従って被申立人が積極的に労働者代表選出に関与する意思を有していたとは認められないこと、さらに申立人の要求に応じ事態の收拾を計るため斡旋案を係長らに提示することに一旦合意したことはむしろ係長らの署名活動と被申立人とが無関係であることを推認させる事情と考えられることを勘案すると、他に被申立人が係長を介して従業員の組合加入を妨害したと認めるに足る疎明のない本件においては、たとえ後に事務長や課長らがB 6側の署名に応じたとしても（第1、3、(3)）、このことだけで直ちに係長らの上記行為が即被申立人の指示にもとづく行為であるとは認定しがたく、申立人の主張は認めることはできない。なるほど、一部の係長が署名活動を行う過程で組合加入の有無を質したりしたことは、係長によるものだけに一般職員に与える影響は否めないところであり、職分を利用して被申立人と意を通じて行った行動であると組合員らが疑念を抱いたとしてもやむを得ないところである。しかし従来労働者代表であったB 6が翌日一部係長の支援を得て署名活動を開始したことは、従業員の組合加入妨害が目的であったとみるよりB 6自身が労働者代表の地位を得たいがための行為とみるのが相当であって、結局労働者代表選出をめぐる労働者間の争いの域を出るものではなく一部の係長の自己らのためにする行為と解する外はない。

申立人は、被申立人が分会三役の動向を監視し、分会分裂工作の実行部隊とするために労組対策委員会を設置したと主張するが、同委員会の構成員を特定し得ず、進んでその存在を認めるに足る事実はない。また同委員会の行為として分会三役の動向を監視していたとか分会に対して分裂工作を行ったと認めるに足る疎明もない。

- ③ 申立人は、上記代表者選出の際に署名活動を積極的に行ったB 2係長が健保労組の委員長になったことをもって、被申立人が同組合を結成させたものであると主張するが、同組合が被申立人と意を通じて申立人組合分会の壊滅を計っているとか、活動を妨害しているとかと認めるに足る疎明はなく、また前段で判断したように三六協定の

代表者選出にあたっての係長らの行動が被申立人と意を通じたものであるとは認定できないのであるから、申立人の主張は認められない。

- ④ 申立人が主張する常務理事らによる分会会議の見張りについては、常務理事らが分会会議を見張っていたと認めるに足る疎明はなく、むしろ分会が会議を開催していたビルに常務理事らが他の用件でたまたま居合わせたとみるのが相当である。また、参加者に圧力を加えたとの主張については、これを認めるに足る疎明はない。

2 団体交渉の拒否について

(1) 当事者の主張

[申立人の主張]

- ① 被申立人は、組合が申し入れた団体交渉を理由も明らかにせず拒否し、交渉可能な日を明らかにしなかったばかりか、都合が悪いとして拒否した6月22日に組合が被申立人の事務所を訪問したところ常務理事は在室していたのであるから、団体交渉の引き延ばしである。
- ② 6月27日および7月5日の団体交渉において実質的な権限を有している常務理事、事務長が出席しているにもかかわらず「理事会の許可を得なければ回答できない」との理由で回答をさけたことは不誠実団交である。
- ③ 三六協定の代表者選出をめぐり、7月5日の団体交渉において「斡旋案を双方で検討する」旨の合意がなされたにもかかわらず、これを「理事長の判断である」として一方的に破棄したことは実質的な団交拒否である。
- ④ 被申立人が年末一時金交渉において団交期日を支給日後の12月6日まで引き延ばし、妥結前に組合の承認を得ることなく被申立人の回答どおりの一時金を支給したことは団体交渉における誠実義務に違反しており、事実上の団交拒否である。
- ⑤ 被申立人は、組合に対し、理事長の団体交渉への出席要求を拒否してきた。ところで、組合事務所を貸与することおよび会議のための施設利用については11月8日の団体交渉で確認されたにもかかわらず、11月21日の団体交渉で被申立人は理事会決定を持ち出してこの確認を破棄した。このことは、理事会より一任されているはずの交渉担当者に権限がなく、これまでの団体交渉が権限なき者によって行われた不誠実なものであったと言わざるを得ない。

[被申立人の主張]

- ① 被申立人において団体交渉を遅延させた事実はない。
- ② 斡旋案の内容が団体交渉で合意された事実はない。団体交渉での確認にもとづいて石油健保が案文の検討をしたところ、職場集会など開けばかえって混乱させることになるため理事長見解としても申立人側斡旋案はのめないと回答したものである。
- ③ 年末一時金の交渉に関し、翌日を期日とする団体交渉申し入れを都合がつかないがゆえに断り、2日後に受ける旨応答することが不誠実団交などと言われる余地など全くない。賞与の支給は仮払であり、この申し出に組合も了解し、全従業員が異議なく受領したのであるから不誠実団交にあたらぬ。
- ④ 組合事務所の貸与等の便宜供与をしないからといってそのことだけでは不当労働行為を構成しない。健保会館利用規程第15条にてらし、被保険者の利便を考慮した上で理事会決定で否決されたので、組合事務所については貸与できない旨回答したが、会

議室の使用については条件付で認め、さらにこの条件を緩和している。団体交渉に理事長が出席しなければならない法律上の義務などないが、これまで常務理事など権限ある者が出席し、誠意をもって団体交渉をすすめている。

(2) 当委員会の判断

- ① 申立人は、組合が申し入れた団体交渉を被申立人が理由を示さず拒否したと主張するが、組合が当初申し入れた6月21日については「勤務時間中」を理由に、また組合が期日を訂正した6月22日については「常務理事らの都合が悪い」ことを理由にそれぞれ拒否したものであって、この日午前中に組合が被申立人の事務所を訪問した際に常務理事が在室していたとしても、組合が申し入れた交渉時間は午後1時であるから、このことをもって団体交渉を引き延ばしたとみることはできない。加えて、組合は別の期日として6月24日、25日あるいは27日を指定し、被申立人は27日を応諾し、組合もこれを容れて、事実6月27日に第1回の団体交渉が行われているのであるから申立人の主張は認められない。
- ② 申立人は6月27日および7月5日に行われた団体交渉において被申立人が「理事会の許可を得なければ回答できない」との理由で組合の要求に対する回答をさけたとして不誠実団交を主張しているが、そのような事実は存在せず、不誠実団交との主張には根拠がない。因に、6月27日の交渉では、石油健保施設の利用については継続協議とすることが合意されており、また電話の使用・取次などについては要求が認められている(第1、4、(2))。
- ③ 申立人は三六協定の労働者代表選出につき、7月5日の団体交渉において、「事態收拾のための斡旋案を双方で検討する」旨の合意がなされたにもかかわらず、被申立人がこれを一方的に破棄したことは実質上の団交拒否にあたりと主張する。たしかに同日の団体交渉において申立人主張のような合意がなされたこと、その合意が「理事長の判断」を理由に被申立人によって破棄されたことは認められる(第1、4、(3))。しかしながら、労働基準法第36条の労働者代表選出は、本来労働者が民主的にこれを行うべきものであり、仮にその選出をめぐるトラブルが発生したとしても労働者間で解決すべきであってこれに使用者が介入すべきではなく、従ってこの種の案件についてはたとえ使用者と労働組合間で団体交渉の形式をとって事実上の交渉が行われたとしても労働組合法第7条第2号にいう団体交渉とはみなしがたい。しかも合意が破棄された後、申立人からはなんらその件に関する交渉の申し入れもなされていない。従って、これを団交拒否であるとする申立人の主張は失当であって認め難い。
- ④ 年末一時金の交渉経過をみると、申立人が内規で定められている支給日(12月5日)前の交渉を強く要求していたにもかかわらず、被申立人は日程の都合を理由に12月6日を指定し、しかもその際、規定どおりの額を12月5日に支給したいと申立人に通告し、同日これを支給した。このことは仮払と明示して支給したものであったとしてもいささか組合軽視の謗りは免れないが、12月5日に一時金を支給するにあたり、分会長の了解を得、また申立人も同日、これを一時金の一部として受領することを通告して追認していること、そして翌12月6日に行われた団体交渉で被申立人は、一時金の上積みについてベースアップの4月実施分を当てる旨を回答している。これらのことからすると、必ずしも被申立人が仮払時の額に固執していたとはみられず、12月5日

に一時金を支給したことをもって直ちに団体交渉の拒否とみることはできない。

- ⑤ 組合事務所の貸与については、被申立人は当初否定していたが、10月31日の団体交渉において「都労委の事件解決後に貸与する」と答え、また11月8日の団体交渉では「組合事務所の設置および施設の利用についての細部は双方協議の上決定する」との確認がなされた。ところが11月21日の団体交渉において被申立人は、理事会で否認されたことを理由に組合事務所は貸与できないと回答したことが認められる。しかし、組合事務所を貸与することについては健保会館利用規程第15条に定めるところで決定権は理事会にあるのであって、交渉過程からみれば、交渉担当者も同規程を前提に回答したものとみるのが相当である。従って、最終的権限をもつ理事会で否認されたことが不貸与の理由であるから、11月21日の団体交渉で被申立人側交渉担当者が理事会決定を理由に貸与を拒否したことをもって直ちに、これまでの団体交渉が交渉権限のない者による不誠実団交であったとみることはできない。また、組合会議のための施設利用については、条件付きとはいえ11月8日の交渉での確認は維持されており、さらに12月6日の交渉において被申立人は本部役員の参加も認める回答をするなど、先の条件を緩和しているのであるから、申立人が要求している使用制限の撤廃が容れられなかったとしても、上記確認を拒否したとはいえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人が組合員A2および同A3に対して同人らの親や就職時の紹介者を通じて組合からの脱退を働きかけたことは労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の行為は同条に該当しない。

なお、申立人はポストノティスを求めているが、文書交付のみにとどめるのが相当と考える。

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62年7月7日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏