

命 令 書

申 立 人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部

申 立 人 総評全国金属労働組合東京地方本部カールツァイス支部

被申立人 カール・ツァイス株式会社

主 文

1 被申立人カール・ツァイス株式会社は、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部および申立人総評全国金属労働組合東京地方本部カールツァイス支部から改めて下記の事項を議題とする団体交渉の申入れがなされた場合は、昭和50年5月16日付協定書をもって解決済みであるとして団体交渉を拒否してはならず、誠実に団体交渉に応じなければならない。

記

(1) 基本要項事項

- ① 組合役員の配置転換については、組合の同意をうること。
- ② チェック・オフ制を実施すること。
- ③ 組合に組合事務所、組合掲示板を設置、貸与すること。組合掲示板については本社、別館および各支店に設けること。
- ④ 組合の日常活動における電話・会議室の利用について便宜を図ること。

(2) 会社の昭和61年7月1日付人事異動中、申立人組合員の人事異動に関する事項

- ① 事業所間の配転の必要性および期間について。
- ② 営業所から東京への転勤者について高物価に見合った都市手当を支給すること。
- ③ 単身赴任手当を月70,000円から月55,000円に低下させた件について元へ戻すこと。

(3) 配転の基準の定立に関する事項

- ① 配転について組合と事前に協議すること。
- ② 配転について事前に本人の同意を得ること。
- ③ 人事異動に関する基準を明文化すること。

2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1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、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社本社の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部

執行委員長 X1 殿

総評全国金属労働組合東京地方本部カールツァイス支部

執行委員長 X2 殿

カール・ツァイス株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴支部から昭和61年6月17日付組合活動に関する基本要件ならびに同年7月24日付人事異動(同月1日発令)を議題とする各団体交渉の申入れを拒否したこと、およびそれら議題に関する62年2月19日、同月26日の団体交渉において誠意をもって対応しなかったことは、いずれも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、年月日は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前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

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部(以下「地本」という。)は、申立外日本労働組合総評議会全国金属労働組合(以下「全金」という。)に所属する東京都内の組合員で構成する労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約36,000名である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部カールツァイス支部(以下「支部」といい、地本と併せて「組合」という場合がある。)は、被申立人カール・ツァイス株式会社の従業員である地本所属の組合員で構成する労働組合であって、本件申立て当時の組合員数は約100名である。
- (3) 被申立人カール・ツァイス株式会社(以下「会社」という。)は、ドイツ連邦共和国(西独)にその本拠を置くカール・ツァイス財団が全額出資して昭和36年に設立した光学機器の輸出入、販売等を業とする会社であり、肩書地に本社

を、大阪府ほか3か所に営業所を、本社近くにレンズ研磨の工場を有する。会社の本件申立て当時の従業員数は約230名である。

2 支部結成前後の労使関係

- (1) 従前会社には労働組合は存在しなかったが、会社の労働条件に不満を持つ従業員約150名が、59年5月9日労働組合を結成し、同時に地本に加盟してその支部となった。

支部は翌10日会社に対し、組合結成通知書を提出するとともに、同書面をもって、①ユ・シ協定の締結および支部を唯一交渉団体として認めること、②組合役員の配転については組合の同意を得ること、③団体交渉およびそれに伴う協議時間中の賃金保障、④チェック・オフの実施、⑤組合事務所・掲示板の設置、貸与(組合掲示板については、本社、別館、各支店)、⑥組合用務での電話・会議室の利用承認、という組合活動に関する基本要請(以下、後記61年6月17日付申入書と併せて「基本要請」という。)を提出し、これに関する団体交渉を申し入れた。

- (2) 翌11日、会社は、団体交渉は「ドイツ本社との関係もある」ので6月初旬を予定しているとの回答書を組合に渡すとともに、同書面において、組合員の範囲について申入れを行った。組合は、団交開催が6月初旬になりそうなこともあって、5月22日、賃金引上げならびに支部との36協定締結を内容とする要請書を会社に提出した。

- (3) 会社は、支部に対し5月28日、団交日を6月11日と通知し、ついで6月6日には団交場所、議題等を通知した。この通知書は、団交場所をホテルニューオータニの一室とし、議題として5月10日付および22日付要求事項の「趣旨説明」を掲げ、出席人員としては、会社側の出席者の氏名(5名)を明記のうえ、組合側も5名程度に調整するように求め、傍聴は一切認めない旨を述べていた。

これに対し組合は、6月8日付文書をもって、団交日時については応諾したうえ、場所は今回限り社外を受けいれろとしつつ、出席者については地本および支部の役員12名(氏名を特定)を主張し、議題については組合の趣旨説明にとどまらず要求事項に対する会社の回答がなされるべきことを要求した(なお、5月28日前後、労務担当部長としてY2が入社した。)

- (4) しかし、実際に第1回の団体交渉が開かれたのは、組合が団交申入れをしてから4か月後のことであった。この間、組合は何回か出席人数につき組合要求を容れるよう会社に申し入れ、あるいは予定された3、4回の団交期日に12名のメンバーで会場に赴いた。そして、これらの機会に組合は多少人数の減員案を示したが、結局団交人数で折り合いがつかず物別れに終わり、団体交渉が開

かれないまま推移した。このため組合は、9月12日の団交開催期日に至り、やむをえず事実上会社の意向に従う形で6名で団体交渉に臨んだため団交開催の運びとなった。このような労使のやりとりがなされていた8月2日、支部は会社に、時間外手当未払分の支給に関する要求書を提出した。

- (5) 9月12日、第1回の団体交渉が社外において午前9時ころから正午過ぎまで行われた。その席上(会社側発言者は殆どY2部長であり、以後の団体交渉も同様であった)、会社は、組合の5月10日付、同月22日付および8月2日付の各要求に対する回答および59年度特別賞与の支給月数の申入れ(支部結成後毎年会社が申入れ)を内容とする「回答及び申入書」と題する書面を手交した。同書面には要旨次のような記載がなされていた。

上記5月10日付基本要求的①(前記第1の2(1)、以下同じ)に対しては、組合員になれない者の範囲に関する申入れ、同②に対しては、支部三役の同一事業所外への配転は事前通知すること、同③に対しては、団体交渉に関する協定が成立した場合には、その協定手続に基づいた団体交渉における賃金を保障すること、同④に対しては、支部の自主性を尊重する意味から支部自身で解決すべきであること、同⑤に対しては、本問題は会社からのサービス・恩恵であって組合活動の企業依存であるから支部の自主性尊重の意味からこの種の便宜供与は避けたいし、また全金という企業外の組合が自主的に解決すべきであること、同⑥に対しては、従来から業務以外は一切の使用を断っているので現行どおりであること。

上記5月22日付要求に対しては、平均5.1%の昇給、交通費の増額以外は現行どおりであること。

8月2日付要求に対しては、会社から指示、承認された場合は今後とも法および就業規則の定めに従って支給すること。

そして、交渉においても、会社側の発言内容は上記回答書の内容を出ることはなかった。例えば、組合が「基本要求的」について「会社と組合がうまくやっていくうえで組合事務所、掲示板を貸与して然るべきではないか」と追及しても、回答書にあるような一般論を述べるにとどまった。

ところで、会社はこの団体交渉のなかで、9月末が決算期なので今日妥結しなければ昇給、特別賞与は零であるなどと強硬姿勢を示した。組合は、この日が初めての団体交渉ということもあって会社側の説明に追いまくられたが、翌日もう一度話し合うということでその日は終わった。

翌日、労使各2名による話し合いが持たれたが、その際Y2部長が、当時当委員会に係属していた組合員X3の雇止めの問題(都労委昭和59年不第64号事件)

について会社に一任しないのならば特別賞与は零であるとか、基本要求を棚上げにすれば昇給を 5.3%に、そうでなければ 5.2%にするなどの申入れを行った。組合は、この日急に X3 問題が出されたことに反発し、会社申入れは呑めないとしたため話し合いは中断した。しかし、その日のうちに会社から、X3 問題は一任しなくてもよいが昇給は当初回答どおり 5.1%とし、特別賞与は 1.5 か月分支給する旨の連絡が組合に入ったため、組合は妥結することに決定した。この結果、両当事者は、前記「回答及び申入書」に、「第 1 項(注、基本要求に関するもの)については継続審議するものとし、その他(注、前記 5 月 22 日付要求、8 月 2 日付要求ならびに 59 年度特別賞与)は、当事者双方共すべて合意した。」という文言を添え書きしたうえ、記名、押印した(以下「9・13 協定」という。)

- (6) 支部は、基本要求について「継続審議」となっていたため、10 月 2 日、同要求および時間外・休日労働の協定化を議題とする団体交渉を 9 日または 11 日に行いたいと申し入れた。これに対し会社に、組合の希望する日時は業務の都合で開催できないので 18 日にしたいと提案し(以後組合の団交期日申入れに対し、会社が別期日を申し入れるというパターンが繰り返された)、同日団体交渉が行われた。この席上、支部は、社内に労働組合が結成された以上、組合事務所・掲示板などの貸与は行って然るべきと要求し、また労使関係一般におけるこの種の問題に関する慣習などにも触れた。しかし、会社は、先の「回答及び申入書」と同様「そういうことは全金にやってもらいなさい。われわれは組合の自主性を尊重するから、そういう便宜供与その他は一切しない」旨の発言に終始し、この日の議題は進展をみることなく終わった(36 協定締結問題については、会社は先の申入れで「9・13 協定」をもって解決済みであると予め通告)。

以後、支部と会社間では、59 年年末一時金、60 年春闘、同年夏季一時金交渉等が行われていったが、前記「継続審議」事項は組合が上記の交渉に精力をそそいだこともあって、交渉議題には上らなかった。

3 60 年春闘に関する団体交渉

- (1) 60 年 3 月 11 日、組合は会社に 60 年春闘要求書を提出した。同書面による要求事項は、骨子、①組合提案の別表に従っての賃金の是正、②平均 11.2%の賃上げ、③諸手当(ア. 住宅手当の新設、イ. 家族手当の増額、ウ. 勤続手当の新設)というものであった。そして、回答日を同月 25 日と指定していた。
- (2) 会社は、4 月 15 日下記のような回答書を組合に手交した。

回 答 書

時下益々御清祥の段、お慶び申し上げます。

さて、会社は貴 3 月 11 日付要求書に対し慎重に検討致しました結果、事務折衝でもお伝えしましたとおり誠意をもって次のとおり回答します。

なお、本回答は、会社の現状をはるかに超えた精一ぱいの回答であることを申添えます。

1. 昭和 60 年度昇給は次のとおりとします。

(1) 従業員一人当たり平均 5.0%相当を昇給します。配分は次のとおりとします

(イ) 基本給+職能給の平均 3.8%

(ロ) 家族手当増額

配偶者 3,000 円を 6,000 円に増額

その他の扶養者 2,000 円を 3,000 円に増額

(一人当たり基本給+職能給の平均 0.77%に相当)

(ハ) 是正分(一人当たり基本給+職能給の平均 0.43%に相当)

(2) 支給対象、考課、その他等については従来どおりとします。

(3) 昇給の実施時期については 4 月度よりとします。

2. その他要求事項については現行どおりとします。

以上

(3) 上記回答を承けて支部は、4 月 19 日および 24 日に会社と団体交渉を行った。この 2 回の団体交渉において、会社は、「昇給・手当・是正と組合の要求に則って回答した。……昨年 9 月の昇給後を基準にすれば、それに、プラス 15,000 円で、まさに大盤振舞だ。住宅・勤続手当を支給する考えは全くない。」旨の発言をした。

これに対し組合は、総源資の金額と賃金是正の基準の明示を迫ったが、会社は「言うつもりはない」と突っぱねた。なおも組合は、組合員の殆どが総源資に不満を持っている、世間的にみて賃金が低すぎるなどと述べつつ総源資の増額を求めたが、会社は、回答は一発回答で精一ぱいだとして譲らなかった。この間組合は時限ストを実施したが結局会社から譲歩を得られず、前記会社回答書どおりで妥結する旨会社に通告した。

そこで 5 月 16 日会社は、回答書の前文をとっただけの協定書を用意して組合を調印のため招いた。組合は、協定書と回答書とを照らし合わせて、回答書本文と全く同一であることを確認したうえ、格別の質疑もせずに短時間で協定書

の調印を済ませた(以下「5・16 協定」という。)

4 本件団体交渉拒否の経過

- (1) 支部は、60年春闘、夏季一時金交渉が一段落したこともあって、9月18日、会社に「職場環境の改善及び基本的な権利、生命と健康を守るため」と題する17項目に亘る秋闘要求を提出した。この要求項目の中には「継続審議」事項の一部である組合事務所・掲示板等の貸与などが含まれていた。

会社は同月30日、「現在慎重に検討中」と回答し、1か月後の10月29日、「貴要求事項中には既に協定済みの事項があります」として、要求事項の再調整を組合に申し入れた。組合は、この申入書を受け取った時「協定済みの事項」が何を指すのか不明のため会社に具体的な説明を求めたが、会社は「それは言えない。自分で考えろ」と言うのみであった。とかくするうちに60年冬季一時金、更には61年春闘交渉に入り、組合は精力をこれら交渉の方に注いだため、秋闘要求は先送りとなった。

- (2) 61年春闘が一段落した61年6月17日、支部は、先に会社から「継続審議」事項の一部を含む60年秋闘要求について再整理を求められたままになっていたため、「継続審議」事項のうち、急務のものとして組合事務所・掲示板の設置、貸与ならびに組合役員の配転についての組合同意、チェック・オフ制の実施、組合活動のための電話・会議室利用についての便宜供与を取り上げ、これらを議題とする団体交渉を申し入れた。しかし、会社が23日、「今人がいないので24日の団交はうけられない」と電話で連絡してきたため、支部は26日、「会社の都合のよい団交開催日時」を早急に連絡するよう文書で申し入れた。ところが会社は、7月1日になって6月17日付組合申入れの件は「5・16 協定」をもって解決済みと回答した。

- (3) 他方、会社は同日人事異動を発令した。この人事異動発令対象者の中には、本社勤務の組合員2名(うち1名は執行委員)と大阪営業所勤務の組合員2名の交換配転が含まれていた。支部は、これに対し、同日付申入書をもって、この人事異動が「組合と何等事前に協議する事なく貴会社が一方的に決定された事は非常に遺憾であります。」と述べ、それについて即刻団体交渉を行うよう会社に申し入れた。しかし、会社は同日付書面で、「貴申入れは人事異動に当たって事前協議を求められたものと理解します。」と述べたうえ、組合役員の異動については、「5・16 協定」で解決済みであり、また協議約款や同意約款もないので、事前協議する考えは全くない、と回答した。

- (4) 支部は、会社が上記のように団体交渉を拒否したため、7月7日、以下のよう、基本要件ならびに人事異動に関する団交拒否について別々に反論を加え

て会社に対し再度団体交渉を即刻行うよう申し入れた。反論の内容は、①基本
要求については、－「5・16 協定」は 60 年度春闘要求についての協定書であり、
他の要求に対しては適用されるべきものではなく、仮に協定済みとしても基本
要求については「9・13 協定」で継続審議という申し合わせであって、会社には
団交拒否する根拠はないと述べるとともに、会社が言う解決済みとは何を指
すのか具体的に答えるよう釈明を求めた。②人事異動については、－「5・16
協定」につき上記①と同様の主張を行ったうえ、人事異動に関する協議、同意
約款が存在しないからといって組合が団交申入れを出来ない理由にはならない、
と述べたものであった。

これらの支部の申入れに対しても会社から応答がないため、支部は、同月 10
日再度団体交渉を申し入れた。

- (5) 7月14日、会社は、基本要求については解決済みである旨を再度回答し、以
後後記の経緯により団体交渉が持たれるまで同様の回答を繰り返した。また、
人事異動に関しては、支部組合員の労働条件の変更があり、その点について具
体的申入れがあれば交渉するに吝さかではない旨回答した。そこで支部は、24
日、次のような人事異動に関する具体的申入れ(以下「7・24 申入れ」という。)
を行った。すなわち、①人事異動に関しては、組合と事前に協議し、本人の同
意を得ること、②執行委員の異動に関しては、組合の同意を得ること、③「人
事異動の規約」を明文化すること、④今回の人事異動、殊に単身赴任せざるを
えない者についての異動の必要性を具体的に説明すること、⑤営業所から東京
へ転勤になった者に物価に見合った「都市手当」を支給すること、⑥単身赴任
手当が 55,000 円となっているが 70,000 円支給されていたのではないか、⑦今
回の営業時間の異動期間を明らかにすること、⑧転勤先から戻った者のうち借
家をする者に対する頭金を補助すること、などであった。

しかし、会社は 8 月 11 日、支部の申入れは「そのいずれもが貴宛 7 月 14 日
付『ご回答』の第 2 項(労働条件変更の具体的申入れ)に該当」しないと回答し
て、後記の経緯による団体交渉が持たれるまでこの姿勢を変えなかった。この
ため組合は、基本要求および上記「7・24 申入れ」①～⑦を議題とする団体交
渉の応諾を求める本件申立て(都労委昭和 61 年不第 86 号事件)を行った。

なお、配転発令を受けた組合員は異議をとどめてそれぞれ赴任した。

5 申立て後の団体交渉

- (1) 本件申立てについての第 2 回調査が 61 年 12 月 8 日に行われ、その席で次回
調査(62 年 2 月 9 日予定)後審問(同年 3 月 4 日予定)に入る予定となったが、会
社は 62 年 1 月 20 日に至り支部に「解決済みの事項については、本来、会社に

は、団体交渉を行う法的義務はありませんが、今回に限り会社はこれによらずに「都労委昭和 61 年不第 86 号事件を議題とする団体交渉」を 1 月 27 日に行いたいと申し入れた。

同月 22 日支部は、会社が「都労働委員会での決着も辞さない」と主張しておきながら上記 20 日付申入れに至ったその真意が理解できないので慎重に調査のうえ回答したい、その回答は会社指定の日時には間に合わない関係上、後日組合の方から知らせる旨の回答書を渡し、その際「都労委で会社の真意を確認したい」と会社に伝えた。

- (2) 2 月 9 日当委員会は第 3 回調査を行ったが、その際会社は、1 月 22 日付支部回答は団体交渉を放棄するものであり、救済目的が消滅しているので審問によることなく却下あるいは当委員会による本件申立ての取下げを指導されたい旨の上申書を提出した。

当委員会は上申書提出の趣旨を質したところ、会社は、本件申立てに関する会社の主張はともかくとして、同申立書記載の団交事項(一)〈基本要求に関するもの〉、同(二)〈「7・24 申入れ」に関するもの〉を議題とする団体交渉を行う旨述べ、組合もこれを了承した。

- (3) こうして、団体交渉は 2 月 19 日社外で午前 9 時 30 分から午後零時過ぎまで行われた。冒頭、会社は、骨子次のような回答書を手交し、これを読み上げた。すなわち、①基本要求については、59 年 9 月 12 日付「回答及び申入書」をもってした回答を変更する考えはなく、現行どおりであり、しかも「5・15 協定」第 2 項により解決済みであること、②人事異動については、配転は業務上の必要性から行うものであり、その必要性については配転該当者に直接説明済みであること、というものであった。また、③その他については、多少コメントを付しつつ「現行どおり」とするものであった。

- (4) 次いで組合の質問に入り、X2 執行委員長が冒頭の挨拶で「都労委に上程された問題」と述べたところ、会社側交渉委員の Y2 部長は「上程とは何だ。何を言っているかわからん。どういう意味だ」と発言した。次に組合は、前記回答書の②(人事異動ならびに配転基準)の事項から入りたいと主張したが、会社は、「なぜ①(基本要求)からやらない」のか、「緊急であると要求した以上①からやれ」と述べ、この順序について約 30 分の押問答が続いた末、結局回答書どおりの順序で以下のような質疑・応答に入った。

- ① 基本要求について—組合はまずこの要求について質問したが、会社は、「5・16 協定」により解決済みであるの一点張りで、組合がさらに突っ込んだ質問をするや、Y2 部長は「もう、そんなんなら話さなくてもいい」とか「ここで

団交を開いたんだから、もう解決済みで終わりだ」などと発言するのみで具体的な中味に発展していかなかった。

- ② 配転の業務上の必要性について一組合はこの点について具体的に説明するよう求めたが、Y2 部長は「そんなことは言う必要はない。」「会社とはそんなものではない。従業員というのは将棋の駒である。これを動かすのは会社が勝手にやることである。」とか「個人にはそれは説明済みだ」とかいう趣旨の発言をしたため、組合は「そんなことはない」と反論したが、先の発言を繰り返し、具体的に業務上の必要性の説明はなされなかった。

ちなみに、会社は、異動対象者の組合員に対し、業務命令による配転であると伝えるのみで具体的な説明は行っていない。

- ③ 都市手当について一組合は、東京・大阪の住居費、物価が地方に比して高いので支給せよと求めたが、Y2 部長は現行どおりと答えつつ「最初から東京にいる人間はどうなんだ」「この要求はおかしいのではないか」などと述べるにとどまった。

- ④ 単身赴任手当について一組合が、今回の異動対象者であり、大阪から東京へ単身で赴任する M 組合員の単身赴任手当が 55,000 円に下げられたことを質問したところ、Y2 部長は「単身赴任手当というものは会社は出していない。そういう制度も、名称のものもない」と答えた。そこで、組合は具体的に Y 組合員の名前を挙げて単身赴任手当が出ていると追及した。これに対し、同部長は、比喻として、「ここに組合によっては灰皿というものがある。要するに吸殻の入っている容れ物があるんだ。われわれはこれを灰皿とは言わない。だからその中の吸殻もないんだ」と述べて、単身赴任手当は支給していないと繰り返した。このやりとりの際、会社側は証拠を示せと迫り、組合もこれを次回に出すということで終わった。なお、この応酬には約 30 分が費やされた。

- ⑤ 今次配転の期間について一組合がこの点について質問したところ、Y2 部長は「現行どおり」と答えたため、組合は、さらに「転勤を命ぜられた場合にいつ戻れるかというのは、当人にとっては一番重要なことである。なぜ言えないのか」と追及した。これに対し、同部長は「転勤命令というのは会社の権利である。いちいちそんなことは言っていられない。戻す時は会社が戻す」という言い方で突っぱねた。

- ⑥ 配転に関する基本的基準(前記第 1 の 4(5)①～⑧)について一組合は同基準の定立を求めたが、Y2 部長は、組合と事前協議したり、組合・本人の同意を得るという約款を締結する意思はないと、今回の回答書どおりの発言をした。

そこで組合が、組合役員の配転については組合の同意が当然必要であって会社はその同意を得るべきだと主張したが、同部長は組合三役については事前に通知するという前記認定第1の2(5)の会社回答を繰り返した。

⑦ 最後に、組合が「人事異動の規約」の明文化を求めたところ、Y2部長は、「人事異動の規約」という言葉の意味がわからないと述べつつ、人事異動は会社の権利である、組合から何も言われる筋合いではない旨答えた。そこで組合は、人事異動は従業員の労働条件の変更であり、当然これは事前協議事項であると反論したが、同部長は、先の発言を繰り返すのみであった。

⑧ 以上のようなやりとりでこの日の団体交渉は推移したため、組合が事前に用意していた「人事異動の規約(案)」(これには人事異動の事前協議・同意約款などともに、転勤規定として(ア)転勤休暇日数(イ)転勤手当額(ウ)住宅手当額(エ)借家に伴う費用の会社負担(オ)引越費用の会社負担(カ)単身赴任手当額等が記されていた)を会社に示す機会を失った。このため、組合は同案を会社に手交して、その日は別れた。

(5) 上記のように2月19日の団体交渉が組合にとって何ら見るべき内容がないものであったため、組合は、2月24日に再び団体交渉を行うよう申し入れた。しかし、会社はその日は都合が悪いとのことで結局同月26日に前回と同様のメンバー、場所で第2回の団体交渉が午前9時30分から11時過ぎの間行われた。

① 当日は前回の団体交渉の経緯もあり、「単身赴任手当」問題から入り、組合は本件人事異動前に東京から大阪に単身赴任していた前記Y組合員の給与明細書(これには、外勤手当と時間外手当の欄の境にあたる場所に70,000円という数字の記載がある)を示し、「出ているではないか」と追及したが、Y2部長は、名称がないから単身赴任手当ではないなどと答えた。そこで組合は、「本人がこれは単身赴任手当であると言っている」と迫ったところ、同部長は、そんなことはない、出していないと突っぱねたため、組合は、明細書に記載してある金額を指して「これは何んなんだ」と追及したが、同部長は、「そんなことは言えない」というのみで、それ以上組合が追及すると、同部長は怒気を含んだ口吻になり、結局すれ違いの議論に終わった。

② この日は、上記単身赴任手当の問題の他に「基本要素」における便宜供与についての応酬もなされた。組合は、「全金でもちゃんと組合と会社がうまくいっているところでは、こういう組合事務所・掲示板その他を会社はちゃんと組合に貸与している」と説明のうえ便宜供与を求めたが、Y2部長は、「それは組合が弱かった昭和20年代、30年代のときに、政府が組合を育てるためにそういうことをやったんだ。だから最近そんなことをやるどころはどこにも

ない」とか「全金は古い」あるいは「カール・ツァイスの組合というのは全金の組合だから組合の自主性を尊重する。全金から然るべくそういう問題はやらしてもらえ、会社はそういうことをする気はない」などという趣旨の発言をするのみで、設置スペース、会議室の利用状況などの具体的中味に及んでの議論に入る余地のないまま終わった。

- ③ 以上のように、この日の団体交渉も具体的内容に踏み込んでの議論にならないため、組合は、都市手当問題、配転に関する基準等に論議を及ぼすことなく、この日の団体交渉を終了させた。

そして、組合は、上記のような2回の団体交渉における会社の対応からして労働委員会の結論をまって進展を図る以外に会社の対応を変えることは不可能とみて、当委員会の判定を求める態度をとった。

- (6) なお、会社は、本件申立て以後行われた上記団体交渉について、当委員会宛上申書を提出するのみで、その他の具体的主張ならびに立証を行っておらず、3回行われた審問に対しても、当委員会が審問開始通知ないしは審問期日通知を発するも不出頭の姿勢を貫いた。

ちなみに、上記上申書の内容は、本件申立て後の団体交渉の模様を述べたうえで、結論として、2回目の団体交渉において組合が、双方の主張が平行線でこれ以上交渉を行っても仕様がなないと自ら交渉を打ち切って退席したのであるから、本件救済内容の団体交渉はこれをもって完結しており、申立てについては改めて審問という形式をとるまでもなく、当委員会による却下決定あるいは取下げの指導をされたい、というものである。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① 会社は、基本要求に関する組合の61年6月17日付団体交渉申入れに対し、「5・16協定」をもって解決済みであると主張して団交拒否を続けているが、そもそも同協定は、組合が60年3月11日付要求書で列挙した賃金是正、賃上げ、諸手当(住宅手当、家族手当、勤続手当の新設もしくは増額)についての協定であって、他の要求に適用されるべきものではない。しかも、基本要求に関する協定は、59年9月13日付文書で「継続審議」という申し合わせとなっているので、会社の主張には根拠がない。
- ② また、組合が、組合員の労働条件の重大な変更をもたらす61年7月1日付人事異動について即日申し入れた団体交渉についても、事前協議の申入れと解したうえで、組合の申入れは「5・16協定」で解決済みであると拒否して

いるが、この理由も、先の基本要件に関する理由と同様根拠がない。そして、組合に会社の指摘により具体的交渉事項を付して同月 24 日に団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社はこれに対しても「労働条件変更の具体的申入れに該当しない」と理解に苦しむ口実をつけて団体交渉を拒否した。

③ そして、本件申立て以後行われた 2 回の団体交渉においても、「団交義務がない」「回答しない」「答える必要がない」などの態度に終始した。これらの会社の態度は不誠実団交という以上に団交自体を拒否したもので、団交拒否を口頭で組合に伝える会合を行ったというにすぎない。

(2) 被申立人の主張

① 「5・16 協定」の第 1 項は、60 年度昇給について協定したものである。また、同第 2 項は 60 年 5 月 16 日以前に要求された未解決の全要求事項について協定したものであることは、同協定書から明らかなことである。従って、本件の場合には団体交渉すべき事項は解決済みであるから団体交渉の拒否は存在しない。

② また、組合の「7・24 申入れ」は何ら組合員の労働条件問題を列挙したものでないことは明らかであり、交渉の対象事項に該当しない。

2 当委員金の判断

(1) 組合の基本要件については「9・13 協定」によって「継続審議」とされたが、その後被申立人は、基本要件(組合役員配転を含む)は「5・16 協定」第 2 項をもって解決済みとなったとして団体交渉を拒否し、申立て後の団体交渉においても同様の主張を維持している。そこで、先ずこの被申立人主張の当否を判断する。

① 60 年 4 月 15 日付会社回答書は、組合の同年春闘要求書に対する回答なので、その第 2 項の「その他要求事項については現行どおり」における「その他要求事項」とは、春闘要求書における要求のうち、回答書第 1 項では回答されていない事項(諸手当のうち住宅手当と勤続手当)であることは明らかである(このことは、この会社回答を承けて行われた団体交渉において、会社自ら、回答に「昇給・手当・是正と組合の要求に則って回答した。」と述べたうえ、住宅手当、勤続手当は支給する考えのないことを発言していることから裏付けられている。)。そして、「5・16 協定」の調印は、組合が上記回答書内容どおりで妥結すると会社に通告した結果なされたもので、会社が回答書の前文をとったのみの協定書を用意し、組合が会社の面前でそれと回答書とを照らしあわせて同一であることを確認したうえ、双方が格別の質問や説明もなしに行ったものである。従って、同協定は会社回答書と同じ内容の

ものとして締結されたもので、同協定冒頭において会社回答書の前文が削除されていることは、同協定のそのような内容に影響を与えるものではないといえる。現に、この協定書に至る2回の団体交渉においても、組合の春闘要求以外の事項が話し合われたことは一切なく、「その他要求事項」が組合の基本要求に及ぶことを伺わせる議論は一切なされていない。

以上のことを併せ考えるならば、「5・16協定」第2項の中に組合の60年春闘要求以外の要求項目が含まれているとする被申立人の主張は到底認め難い。

② また、「9・13協定」における基本要求的「継続審議」の合意がその後労使間の交渉の場でとり上げられた最初は、59年10月18日に行われた団体交渉であるが、そこでは前記認定(第1の2(6))のとおり基本要求的について何の進展もなく終わり、「継続審議」という従前の合意を改めたという事実は認められない。そして、翌年の9月18日の秋闘要求において組合は基本要求的の一部を掲げたが、結局、冬季一時金あるいは60年春闘などの交渉に精力が割かれ、何ら基本要求的に関する交渉は行われることなく61年の組合申入れに至っている(前記第1の4(2))。以上の事実からしても、組合の基本要求的については解決済みであるとの被申立人の主張は正当でない。

③ 以上を要するに、被申立人が、基本要求的についての61年6月17日付組合申入れ事項を「解決済み」として、それに関する団体交渉を拒否するのは、独断の見解に基づくものであって根拠がない。

(2) つぎに組合は、「7・24申入れ」において本件配転の必要性や期間の説明、配転に伴って行われるべき労働条件上の措置(地方から都市への転勤に伴う物価変動故の都市手当の新設、単身赴任に伴って生ずる諸費用の負担の補償等)、人事異動の手續(事前協議制、本人の同意)の定立など、労働者にとって重要な労働条件事項である配転に関して具体的な要求を掲げて団交申入れを行っている、これらの組合の要求事項はいずれも会社が団体交渉に応ずべき事項であることは明らかであって」会社がこれに対し、単に、「労働条件変更の具体的申入れに該当しない」と主張するのみで、何故そうであるのかの説明すら行うことなく団体交渉を拒否しているのは、到底正当な理由のある態度とは言い難い。

(3) 以上のように本件申立て以前の被申立人の基本要求的ならびに「7・24申入れ」に関する団体交渉の拒否は正当な理由のないものであるが、本件申立て以後上記2種類の事項についての団体交渉が行われ、申立人も62年5月28日付で求める救済内容を誠実団交に変更しているため、以下この点について判断する。

① 基本要求的について

(ア) 被申立人はこの団体交渉においても、基本要件(組合役員の配転については後記に譲る)は、「5・16 協定」をもって解決済みであると主張するが、この主張には理由がないことは先に判断(第 2 の 2(1)①～③)したとおりである。

(イ) また、申立人支部は、産業別組合の支部という組織形態をとっているけれども、それ自体会社の相当多数の従業員で組織された一つの労働組合であり、会社内における組合事務所・掲示板の設置、組合用務のための会議室・電話の利用などの便宜供与を、その組合活動の基盤として切実に要望しているものとみられる。従って、そのような申立人支部から便宜供与に関する団体交渉の申入れを受けた会社としては、支部は企業外の組合であるとの立場に終始して、単に交渉の場を持つだけでよいとの態度をとることは、誠実な対応とはいえない。

しかるに、62年2月19日の団体交渉における会社の対応は、組合が便宜供与の問題について質問しあるいは譲歩を求めても、「5・16 協定」をもって解決済みであると根拠を欠いた回答をなし、それでも組合が議論を進めようとする、「団体交渉を開いたから、もう解決済み」などと述べるのみで、組合要求の実現が会社にとって不可能ないしは適切なことかの検討は一切入ろうとはしなかった。そして、続いて行われた同月26日の団体交渉では、組合が、全金傘下の労働組合においても使用者から便宜供与をうけている例も多いとして会社の譲歩を求めても、会社は、そのような考えは古い、企業外の全金の自主性を尊重するあるいは全金自身で解決すべきだなどとの見解で応じるのみであった。

このように、会社は、便宜供与については交渉の場を設ければ足りるとの態度を示したり、全金は企業外の組合であるので便宜供与は行わないとの立場を表明するのみで、支部の会社従業員で組織する労働組合としての側面を踏まえたうえで、これに対し便宜供与を認むべきか否かないしはどの程度認むべきかに関する応答をなすことを一切しておらず、むしろそのような対応をすることを意図的に拒否しているときえ伺われる。このような会社の態度は、実質上は便宜供与に関する支部との話し合いを拒否しているに近く、誠実性を著しく欠く態度といわざるをえない。

② 「7・24 申入れ」について

「7・24 申入れ」のように、組合員に対する具体的な人事異動(配転)の必要性、期間、異動に伴う労働条件の改善、人事異動の手續(組合との協議や同意)等について組合から要求がなされた場合には、使用者は、人事異動の必要

性、配転対象者として選択した理由等について組合の質問に対し十分な説明を行い、また組合が要求する労働条件の改善が不可能ならその理由を具体的に説明して組合を説得する試みをなし、あるいは組合役員ないし組合員の人事異動に関する事前協議や同意約款の締結要求が過大であるとする社会一般あるいは業界などの実例など踏まえつつその非を問うなどの努力をする必要がある。しかるに、会社の「7・24 申入れ」に対する応答は、前記認定(第1の5(4)②～⑧及び同(5)のように、「転勤命令は会社の権利」であるとか、「そんなこと(配転の業務上の必要性)は言う必要はない」とか、都市手当は「現行どおり(支給しない)」とかの発言にみられるように、説明を事実上拒否したり具体的な理由を述べることなく零回答するにとどまった。また、組合が物的証拠を示して減額された M 組合員の単身赴任手当について説明を求めても、会社経理上単身赴任手当という名称は存在しないから組合が言う手当は支給していないなどと述べるのみで、現に支給されている手当についても説明をしていない。以上の会社の対応は誠実さを著しく欠くと言うべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が支部の61年6月17日付基本要求および「7・24 申入れ」に対し、(1)「解決ずみ」であるとか労働条件変更の具体的申入れに該当しないとして団体交渉を拒否したこと、および(2)62年2月19日、同月26日の団体交渉において誠実さを欠く対応をしたことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する。

ところで上記の両事項についての団体交渉は、組合が会社の著しく不誠実な対応のゆえに一旦打ち切った状態にあるが、将来の労使関係を考えるとき本件救済方法としては、組合が今後それら事項について改めて団体交渉の申入れをした場合には、会社はその申入れを上記の理由で拒否してはならず、また誠実な交渉をしなければならない旨を命じるのを相当とする(主文第1項)。

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9月1日

東京都地方労働委員会

会長 古山 宏 ㊟