

奈良、昭57不4、同58不1、昭59.1.13

命 令 書

申立人 奈良新聞労働組合  
同 日本新聞労働組合連合

被申立人 株式会社奈良新聞社

主 文

- 1 被申立人は、申立人奈良新聞労働組合に対し昭和59年2月分以降、各組合員の給与からの組合費、労働金庫借入金返済金及び労働金庫の積立貯金の各控除事務中止措置をとりやめ、従前と同一の取り扱いをしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人奈良新聞労働組合の書記局に電話を再度設置しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人奈良新聞労働組合が被申立人会社の会議室及び中庭を使用するに際して、従前通り午後7時以降も許可しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人奈良新聞労働組合の組合員に対し、同組合が不当労働行為救済申立をしたことをもって、「一時金の支給を遅らせる。」というような発言をしたり、現実には給与の支払いを遅らせたりするような方法で、組合員を不利益に取り扱ったり、組合活動に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記のとおり墨書した縦1メートル、横1.5メートルの白色木板を被申立人会社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

昭和 年 月 日

奈良新聞労働組合  
執行委員長 A1 殿

株式会社奈良新聞社  
代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、不当労働行為であると奈良県地方労働委員会により認定されました。よって、当社はこのことを反省し、今後このような行為を繰り返さないことを約束いたします。

記

- 一、昭和57年3月分以降の給与の支払いに際し、組合費等のチェックオフをしていないこと。
- 二、昭和57年2月に組合書記局から電話を撤去したこと。
- 三、昭和57年7月以降、組合が中庭及び会議室を午後7時以降使用することを禁止していること。
- 四、昭和57年5月17日から同年9月3日までの団体交渉に際し、団体交渉の開催を不当に長く拒否したり、団体交渉に実質的な裁量権を与えた交渉委員を出席させなかったり、会社の主張を一方向的に押しつけようとしたこと。

五、本件不当労働行為救済申立事件を取り下げなければ昭和57年年末一時金の支給を遅らせるなどと会社側管理職が発言したこと、及び組合が本件不当労働行為救済申立をなしていることを理由に昭和58年1月分給与を遅配したこと。

以上、奈良県地方労働委員会の命令によって掲示します。

6 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記文面の文書を、申立人日本新聞労働組合連合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本新聞労働組合連合

中央執行委員長 A 2 殿

株式会社奈良新聞社

代表取締役 B 1

当社が貴組合傘下の奈良新聞労働組合に対し行った下記の行為は、不当労働行為であると奈良県地方労働委員会により認定されました。よって、当社はこのことを反省し、今後このような行為を繰り返さないことを約束いたします。

記

一、昭和57年3月分以降の給与の支払いに際し、組合費等のチェックオフをしていないこと。

二、昭和57年2月に組合書記局から電話を撤去したこと。

三、昭和57年7月以降、組合が中庭及び会議室を午後7時以降使用することを禁止していること。

四、昭和57年5月17日から同年9月3日までの団体交渉に際し、団体交渉の開催を不当に長く拒否したり、団体交渉に実質的な裁量権を与えた交渉委員を出席させなかったり、会社の主張を一方的に押しつけようとしたこと。

五、本件不当労働行為救済申立事件を取り下げなければ昭和57年年末一時金の支給を遅らせるなどと会社側管理職が発言したこと、及び組合が本件不当労働行為救済申立をなしていることを理由に昭和58年1月分給与を遅配したこと。

以上、奈良県地方労働委員会の命令によって交付します。

7 申立人のその余の申立は棄却する。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

(1) 被申立人株式会社奈良新聞社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、日刊新聞の発行を主たる業とし、本件審問終結時の従業員数は126名である。

(2) 申立人日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という。）は、昭和25年6月30日、全国にある新聞労働組合の上部団体として結成され、本件審問終結時、約80組合、約44,000名の組合員を擁している。

(3) 申立人奈良新聞労働組合（以下「組合」という。）は、昭和29年8月1日に結成され、会社に勤務する労働者（ただし、部次長以上の役職にある者及び総務部所属の者などは除く。）をもって構成されている。本件審問終結時の組合員数は44名である。

## 2 労働条件及び経営状況

### (1) 勤務形態は、以下のとおりである。

- |       |    |                        |
|-------|----|------------------------|
| ア 総務局 | 女性 | 午前9時～午後5時半             |
|       | 男性 | 午前9時半～午後6時             |
|       |    | 管理職も普通は午後7時には退社する      |
| イ 編集局 | 早出 | 午前9時半～午後6時             |
|       | 遅出 | 午前10時～午後6時半            |
|       |    | ただし、管理職は午後9時ごろまで残っている  |
| ウ 業務局 | 早出 | 午前9時～午後5時半             |
|       | 遅出 | 午前9時半～午後6時             |
| エ 整理局 | 早出 | 午後1時半～午後9時半            |
|       | 遅出 | 午後3時～午後11時             |
|       |    | ただし、管理職は午後11時ごろまで残っている |

### (2) 給与

昭和57年10月31日まで有効であった労働協約によれば、会社から毎月支払われる給与は、給与規定により基準賃金（基本給・役職手当・家族手当、住宅手当・通勤手当）と基準外賃金（超過勤務手当・宿直手当・地域手当・深夜手当）で構成されている。

また、一時金は会社の経営状況を勘案し、支給すると定められている。

奈良新聞の賃金水準は新聞労連加盟組合中最低のクラスであり、全般的に低い。また、超過勤務手当は月に11時間で打ち切りになっている。

### (3) 経営状況

第32期（昭和57年度分）の営業報告書によると、第32期の損失金が650万円あり、累計では2億6,600万円くらいになっている。

借入先は主に銀行と信用金庫からであるが、B1社長個人からも相当借り入れている。

## 3 組合員の給与からの組合費、労働金庫借入金の返済金及び労働金庫の積立貯金の各控除事務（以下「チェックオフ」という。）中止措置について

ア 昭和50年3月、現組合執行委員長のA1（以下「A1」という。）が入社した当時、すでにチェックオフは行われていた。

イ 昭和55年9月1日施行の労働協約（以下「労働協約」という。）第17条に「会社は、組合員の給与から組合費その他会社と組合が協議して決めた項目に基づく金額を控除する。」と規定された。

なお、この労働協約は、昭和57年10月31日まで有効であった。

ウ 昭和57年3月1日、会社と組合は「給与の口座振込に関する協定書」（以下「口座振込協定書」という。）を締結し、これにより昭和57年3月分給与から、会社からの支給額（諸控除後の手取額）全額を従業員の指定する本人名義の預金口座へ振り込むことになった。

エ 2月27日、組合が春闘要求書を提出して以来、労使双方は対立関係にあったが、3月24日に至ってB1社長は団体交渉の席上、今後チェックオフは一切しないと通告した。

オ 3月25日、組合は、会社に対し、昨日のB1社長の通告は、労働協約第17条違反であるとして再考するよう文書で申し入れた。

カ しかるところ、その日振り込まれた3月分の給与は、チェックオフがなされていないものであることがその翌日以降判明したため、3月31日、組合は会社に対し、再度抗議するとともに、労働協約を遵守するよう文書で申し入れた。

キ 4月7日、昭和57年度給与改定について、会社と組合は、組合員一律7,500円（定昇込み）、支給は4月分給与から適用するという内容の協定を締結した。

また、同日、組合執行委員長A3（以下「A3」という。）は、B2総務部長が作成した会社との確認書に組合名で押印した。確認書には、「会社が当分の間、組合費を控除しないことについて、組合は不問に付す。」という文言が入っていた。

ク 4月26日、組合執行部の役員改選があり、執行委員長にA1、副執行委員長にA4（以下「A4」という。）、書記長にA5（以下「A5」という。）、副書記長にA6、他執行委員7名が選出された。

また、同日振り込まれた4月分の給与についても、チェックオフはなされていなかった。

ケ 4月30日、組合は、会社とチェックオフ問題について、第1回団体交渉を開催し、文書で早急にチェックオフを実施するよう申し入れたが、団体交渉の席上、B3編集局総務とB4社長公室長は、「労働協約第17条は給与の口座振込に関する協定書第2条によって変更された。」とか、「協定書の諸控除に組合費は入らない。」などと説明した。

そこで組合は、同日、こうした発言は協定無視の発言であるとしてその取り消しを求めるとともに、チェックオフ問題の解決のため、5月1日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

コ 5月10日、チェックオフ問題について第2回団体交渉を開催した。席上、B2総務部長は「組合費は会社と組合とが協議して決めた項目でないから控除の対象にあたらない。」と説明した。

5月17日、チェックオフ問題について第3回団体交渉を開催した。席上、B1社長は「チェックオフ廃止は労働協約違反かもしれないが、組合に強くなってもらいたいと思ってしたことだ。また、チェックオフを行うと会社が使い込むかもしれない。加えて、このことは組合の前執行部が認めているし、確認書もある。」旨発言した。

確認書のことを初めて知ったA1は、団体交渉終了後、A3を呼んで確認書のことを質したところ、A3は、「確かに確認書は交わしたが、それは、春闘のベースアップ交渉が行き詰り、7,000円アップというところで前進しなかったため、500円の上乗せと交換条件というような形で、しかも社長と二人だけの約束ごとで公表しないという条件で調印したものである。公表したら無効だという話もした。」旨説明した。

なお、会社が組合に対し、この確認書を初めて提示したのは、昭和57年11月に、本件乙第2号証として提出した時である。

シ 5月25日、組合は奈良県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対し、チェックオフ問題についてあっせん申請を行った。

ス 7月8日、地労委は、「会社は、株式会社奈良新聞社労働協約第17条所定の組合費の控除を、昭和57年7月分あるいはおそくとも同年8月分の賃金支払日より行うこと。」というあっせん案を提示した。

セ 組合は地労委に対し、7月9日上記あっせん案を受諾する旨回答したが、会社は7月15

日、拒否する旨回答した。

ソ 12月9日、組合と会社は「会社はチェックオフを昭和58年1月度給与支給から実施する。」という内容で合意したが、調印には至らなかった。

タ なお、チェックオフは本件審問終結時においてもなされていない。

#### 4 組合書記局からの電話撤去

ア 組合は、従来会社本社建物3階の1室を組合書記局として使用して来た。

イ ところが、同室が会議室に改装のため、昭和55年6月24日、会社は組合に対し、旧食堂を組合書記局として使用することを承諾した。ただし、旧食堂は食堂としての使用もあるとの条件が付されていた。

ウ 昭和56年1月10日、会社は、「秋闘要求項目の中一部回答」という文書で、組合書記局へ2月末日までに電話を設置することを約束し、約束どおり設置した。

エ 8月8日、会社と組合は、労働協約に基づいて8月10日から予定されているストライキにあたって、組合書記局の電話を使用すること等を合意した。

オ 昭和57年1月末から2月にかけて、会社は機構改革を行った。

カ 2月19日、社長は、社員総会の席上、組合書記局から電話を撤去する旨発言した。

キ 2月25日、会社は組合書記局に設置している電話を2月26日に撤去する旨、組合に通知した。

ク 2月26日、会社は通知どおり電話を撤去したが、9月11日まで組合から文書で抗議はなされなかった。

ケ その当時、組合と会社の間には春闘問題、チェックオフ中止の問題、夏季一時金の問題、中庭・会議室の問題などが次々にもちあがり、夏季一時金問題は9月3日によりやく妥結している。

コ 9月10日、会社側は団体交渉において、「電話については会社の交換機の許容量の問題であり、他に必要なところがあったので撤去した。」と説明するのみで、具体的な説明はなかった。

サ 9月11日、組合は会社に対し、「組合書記局からの電話機撤去に対する抗議ならびに再設置要望書」を提出し、元通り電話を設置するよう要求した。

シ 12月9日、組合と会社は「会社は、会社と共同使用している組合事務所に電話を設置する。ただし、通話料は組合が負担するものとする。」という内容で合意したが、調印には至らなかった。

ス なお、電話は本件審問終結時、組合書記局に設置されていない。

#### 5 会議室及び中庭の午後7時以降の使用禁止

ア 従来、本社建物の会議室は、使用責任者と使用時間を明記した会議室使用願を提出し、他に使用競合者がいない時は時間の制限なしに使用は認められていた。鍵は、総務部の者がおれば当日中に返し、遅くなって退社しておれば翌朝返すということで運営されており、これにより別段トラブルがなかった。

また、本社中庭の使用についても、中庭使用願を提出すれば、時間の制限なしに使用が認められていた。

イ 昭和57年4月1日、会社は、昭和43年12月1日に定めた「会議室使用手続」を廃止し、それに替えて、「会議室の使用に関する内規」を管理規則として定めた。

この内規によれば、午後7時以降の会議室の使用は、原則として禁止されている。

ウ 7月14日、組合は会社に対し編集局・業務局の全体集会のために、7月15日午後6時30分から同8時まで会議室を使用させてほしいと使用願を提出したところ、会社は4月1日から会社の管理規則を変更したと称して使用を拒否した。この時、組合は初めて管理規則が変更されたことを知った。

エ 8月13日、会社から組合に対し、8月11日付で提出のあった中庭使用願については、午後7時までしか貸せないとの通知があった。

オ 9月10日、団体交渉の席上、B4社長公室長は、午後7時以後の会議室・中庭の使用禁止について、「会社の使用規則が昭和57年4月1日より変わった。総務部の者が午後7時までには帰ってしまうので管理が困難である。管理職がいれば貸すこともある。」旨説明した。

カ 会社は組合に対し、会議室の使用を午後7時以降禁止した後も、昭和57年中、会社が企画したやまと青垣を歩く会を通じて知り合いになった奈良山岳会という民間団体には、月1回午後7時以降も会議室の使用を認めていた。

キ 12月9日、組合と会社は「会社の中庭ならびに会議室の使用については、昭和57年4月以前にもどす。その管理について会社は組合と話し合う。」という内容で合意したが、調印には至らず、本件審問終結時にも合意内容は実施されていない。

#### 6 夏季一時金の部次長のみへの支給

ア 昭和57年6月11日、組合は会社に対し、「基本給及び家族手当の1カ月分プラス一律3万円」という夏季一時金要求書を提出した。

イ その後6月22日から9月3日までの間10回に及ぶ団体交渉が開かれ、最終的には9月3日、「年間一時金として、基本給、家族手当及び役職手当の1.9カ月分、そのうち夏季一時金は0.5カ月分」で妥結した。

ウ 7月31日の団体交渉で、会社は、「夏はゼロ。冬は1.5カ月分でその前払いとして0.4カ月分を夏に支払う。」と提案し、B1社長は「これが最後の提案だ。だめなら夏も冬もゼロだ。」との強圧的発言をしたが、組合は承諾しなかった。

エ 8月6日の団体交渉で、B1社長は、「私は最大限の譲歩をした。0.3カ月分が限度だ。それを受けないなら下積み（減額の意味）する。」と発言した。

オ 8月17日の団体交渉で、B1社長は、「夏季一時金は一律2万円以上は出さん。団体交渉をやるごとに下積みだ。ただし、組合員をまとめてくれるなら、5,000円を上乗せする。」と発言した。団体交渉は翌朝まで及んだが、決裂した。

カ 8月18日、事前に組合に対し通知することなく、会社は非組合員である部・次長に対してのみ、各個人の口座へ0.3カ月分程度を振り込んだ。

キ 8月25日の団体交渉で、組合は会社に対し、8月18日に部・次長に対してのみ夏季一時金を支給した点について質したところ、会社側の交渉委員は、「これについては、経理担当者も一切関与していない。社長自身が個人的にやったものだ。」という説明をした。

これに対し組合は、その場で「夏季一時金の交渉中であるにもかかわらず支給することは、部・次長と組合員を分断する差別だ。」と口頭で抗議した。

ク その後、夏季一時金について会社と組合は妥結し、会社は組合員に支給したが、部・次長以外の非組合員に対しても同じ日に同じ条件で支給した。

## 7 団体交渉について

- ア 昭和57年5月17日、チェックオフ問題についての団体交渉の席上、B 1 社長は、「私は原則として団交には出席しない。担当部署で解決してほしい。」と発言した。
- イ 5月25日、組合は地労委へチェックオフの件であっせん申請した。
- ウ 6月11日、組合から会社に対し、夏季一時金要求書を提出した。
- エ 6月17日、地労委は第2回あっせんを行い、労使で自主交渉を行うよう勧告した。
- オ 6月18日、組合は自主交渉の日を設定して会社に申し入れた。しかし、6月30日に第3回あっせんが行われるまで、自主交渉は行われなかった。
- カ 6月22日、夏季一時金についての第1回団体交渉が開催されたが、B 1 社長は組合から事前に出席要請を受けていたのに欠席した。会社を代表して出席したB 3 編集局総務は、具体的な資料を提示することなく、経営不振だからということでゼロ回答を繰り返す、組合の要求に対しては、「この場の雰囲気も含めて、社長に伝えたい。」と答えるばかりであった。
- キ 6月23日、組合は会社に対し、昨日の団体交渉にB 1 社長が欠席したことについて抗議するとともに、日時を設定して、B 1 社長出席の下に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- ク 6月25日、組合は、会社から回答がないため、再度日時を設定して団体交渉開催を申し入れたが、会社はこれを無視した。
- ケ 6月30日、第3回あっせんで、組合は、自主交渉をしなかったことを問題にしたところ、B 1 社長は、「廊下の隅でも、トイレでも、言葉を交せば、私にとっては団交と同じだ。」と発言した。
- コ 7月2日、組合は会社に対し再々度、7月7日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。
- サ 7月3日、会社から組合に対し、7月5日の正午から団体交渉を開催する旨回答があった。
- シ 7月5日、夏季一時金についての第2回団体交渉を開催したが、B 1 社長は用事があり忙しいとの理由でまたもや欠席した。会社側の交渉委員はゼロ回答を繰り返すばかりで、席上B 3 編集局総務は「組合の熱意をどこまで伝えられるかということで、きょうの団体交渉はこれでおいてほしい。」と発言した。
- なお、夏季一時金問題にはいる前にチェックオフ問題についての交渉を行ったが、席上B 2 総務部長は、「いやなら裁判所でもどこでも持っていったらいいんじゃないか。」というような発言をした。
- ス 7月6日、組合は会社に対し、B 1 社長の出席する団体交渉を7月8日までに開催するよう申し入れたが、無視された。
- セ 7月8日、地労委は第4回あっせんを行い、あっせん案を提示した。このあっせん案を組合は7月9日受諾する旨回答したが、会社は7月15日拒否する旨回答した。
- ソ 7月12日、夏季一時金についての第3回団体交渉を開催したが、社長は出席せず、会社側はゼロ回答を繰り返すばかりであった。
- タ 7月14日、組合は夏季一時金問題について、地労委へあっせん申請をした。
- チ 7月19日、地労委は、第1回あっせんを行ったが、またしても社長は欠席した。あっ

- せん員は、「次回あっせん期日（7月30日）までに、社長出席の下で、労使双方が前向きに自主交渉を行うように」との勧告をした。
- ツ 7月21日、組合は会社に対し、地労委の勧告に従って、7月25日に社長出席の下に、団体交渉を開催するよう申し入れた。
- 同日、7月分給与遅配問題で団体交渉を開催したが、会社は、組合の上部団体である奈良県総評の事務局員が事前の連絡なく傍聴していることを理由に1～2分間で団体交渉を一方向的に打ち切った。組合からそのことに対し文書で抗議するとともに、団体交渉の再開を申し入れたが、会社は拒否した。
- テ 7月22日、組合は、夏季一時金問題について、再度団体交渉開催を要求したところ、同日会社から、社内の日程調整困難を理由に拒否通告を受けた。
- また、同日会社は、昨日組合から提出された「団体交渉拒否に対する抗議」に対し、組合の方が団体交渉のルールを踏みにじっていると回答した。
- ト 7月24日、組合は会社に対し、団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社から文書回答はなく、結局7月30日まで自主交渉はなかった。
- ナ 7月30日、地労委は、第2回あっせんを行い、再度労使間の自主交渉をするよう勧告した。
- それを受けて午後6時から開催された夏季一時金についての第4回団体交渉で、B1社長は、「会社の経営状態から考えて、夏はゼロだ。冬の前払いとして0.2か月分出す。」と提案した。
- ニ 7月31日、組合は会社に対し、団体交渉を本日中にも開催するよう申し入れ、夏季一時金について第5回団体交渉が開催された。B1社長は、「夏はゼロだ。冬は1.5か月でその前払いとして0.4か月分を夏に支払う。」と提案するとともに、「これが最後の提案だ。だめなら夏も冬もゼロだ。」との強圧的発言をした。組合はこれを呑めないということで拒否した。
- ヌ 8月2日、組合から会社に対し、団体交渉開催を要求した。
- ネ 8月3日、組合から会社に対し、本日中に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- ノ 8月4日、組合から会社に対し、8月6日までに団体交渉を開催するよう要求した。
- また、同日、組合から地労委に対し、夏季一時金についてのあっせんを取り下げる旨通知した。
- ハ 8月5日、夏季一時金に関する第6回団体交渉を開催したが、B1社長は出席しなかった。団体交渉に出席したB5常務は、「社長は、8月18日まで団交に応じないと言っている。ただ、社長は現在社長室におり、組合四役となら会うと言っている。」旨発言した。
- ヒ 8月6日、組合から会社に対し、団体交渉を本日開催するよう申し入れ、夏季一時金についての第7回団体交渉が開催された。席上、B1社長は「私は最大限の譲歩をした。0.3か月が限度だ。これを呑まないなら団交のたびに下積みにする。」と発言し、すぐに退席した。その後B1社長は、別室で組合四役と会い、「これが最後や。それをわかってくれないんやったら、退社してもらってもかまわないんだ。」と発言した。
- フ 8月7日、組合から会社に対し、団体交渉を本日中に開催するよう申し入れた。
- ヘ 8月9日、組合から会社に対し、団体交渉を本日中にも開催するよう強く申し入れた。それに対し会社は、今日は社内の日程調整がつかず無理だが、できるだけ早く応諾する

と回答した。

ホ 8月10日、組合から会社に対し、団体交渉を本日中にも開催するよう強く申し入れた。

マ 8月11日、組合から会社に対し、団体交渉を本日中にも開催するよう強く申し入れた。

同日、会社は組合に対し、8月10日及び11日に組合からあった団体交渉申し入れはB1社長が上京しているので応じられないが、なるべく早く応諾すると回答した。

ミ 8月12日、組合から会社に対し、団体交渉を本日中にも開催するよう強く申し入れた。

ム 8月13日、組合から会社に対し、団体交渉を本日中にB1社長出席の下に開催するよう強く申し入れた。

メ 8月16日、会社から組合に対し、「団体交渉を、8月17日午後9時から吉野郡にある社長の自宅で開催したい。交渉委員は双方7人ずつにしたい。」と申し入れた。

モ 8月17日夜、B1社長の自宅と同一敷地内にあるやまと学舎の大淀校舎で、夏季一時金に関する第8回団体交渉を開催した。2～3時間たってから出てきたB1社長は、「会社の経営が厳しいときにはボーナスもゼロや。」と発言し、それに対しA4が「ゼロでは困る。われわれの生活は守れない。」と発言すると、「わしや知らん。」と言って退席した。

その後、A1とA5が社長宅に赴き交渉したところ、B1社長は、「一律2万円だ。2万円で組合員をまとめてくれるなら、5,000円を上乗せする。それでだめなら団交のたびに下積みだ。」と発言した。組合は、納得できないということで、この日は妥結に至らなかった。

ヤ 8月21日及び23日、組合は会社に対し、早急に団体交渉を開催するよう申し入れた。

ユ 8月25日、夏季一時金に関する第9回団体交渉を開催したが、B1社長は欠席した。

席上、B6編集局次長は、「私達は形式上は会社を代表して来ているが、経営者ではなく、ただの部・次長だ。」と述べた。

ヨ 8月26日及び27日、組合は会社に対し、団体交渉を早期に開催するよう強く申し入れた。

ラ 8月28日、組合は会社に対し、団体交渉開催日を正式な文書で本日中に提示するよう申し入れた。それに対し会社は、9月3日にB1社長出席の下に行うと回答した。

リ 9月3日、夏季一時金に関する第10回団体交渉を開催し、年間1.9か月。夏季は0.5か月、冬季に1.4か月で妥結した。

## 8 年末一時金支給に関する会社の対応

ア 昭和57年9月4日、会社と組合は、9月3日に妥結した内容に則り、昭和57年度一時金について協定書を締結した。それによれば、年末一時金は基本給、家族手当及び役職手当の1.4カ月分とし、支給日は12月10日に決定した。

イ 10月22日、組合と新聞労連は会社を相手方として、不当労働行為救済申立をした。

ウ 11月下旬ごろから、会社のB3総務局長、B6編集局次長は組合のA1、A5に対し、「地労委への申立を取り下げてくれ。」「和解をしてくれ。」と数回働きかけを行ってきたが、組合は「地労委の席で言ってほしい。」と対応した。

エ 12月6日、組合四役と会社のB5常務、B3総務局長との間で話し合いがもたれた。この中でB3総務局長は、「9日までに、地労委への申立を取り下げてくれ。そうでないと、10日支給約束の年末一時金は支払えなくなるかもしれないと社長が言っている。」と発言した。それに対し組合は、「年末一時金の問題は既に協定書が出来ており、これを支

払うという問題と地労委の問題とは全く別の問題である。」と抗議し、年末一時金を払うよう要求した。それに対し、B 5 常務と B 3 総務局長は「なんとか一時金は払いたい。しかし、地労委の申立てを取り下げてくださいないと払えなくなる。」と繰り返した。この時、B 5 常務と B 3 総務局長から申立てを取り下げるにあたっての条件提示がなされたが、組合はそのような条件では呑めないということで、この日の話し合いは終わった。

オ 12月8日朝、B 3 総務局長はA 5 に対し、「今日中にでも合意書を作って和解したい。和解ができないと、10日に年末一時金を支払えなくなる。」と発言した。A 5 は、直ちに地労委の問題と年末一時金の問題は全く別問題であるから、必ず10日に支給するよう強く要求した。それに対しB 3 総務局長は、「組合はそうかもしれないが、会社の方は、地労委の問題と年末一時金の問題は同じ問題である。」と強調した。

同日夕刻、社長公室でB 3 総務局長、B 6 編集局次長、B 2 総務部長と組合四役との間で、和解についての話し合いが再度行われた。その中で組合は、「もし、会社が年末一時金不支給を貫くなら、奈良地裁に仮処分の申請をして決定を勝ち取ってでも、必ず支払っていただく。」と通告した。そして、最終的に会社は申立書にそって非を認めた。

カ 12月9日朝から正午にかけて、会社側B 3 総務局長、B 6 編集局次長と組合側執行委員全員との間で、和解についての詰めの作業が行われ合意内容が明確になった。組合はその内容を組合のビラにも掲載した。

キ 12月10日、会社は結局、協定通り年末一時金を給した。

同日、正午頃から団体交渉を開催し、この場で和解について合意し、内容を文書化した。しかし、不当労働行為救済申立事件の取下げもからむので、地労委の場で解決することになり、合意書に調印はなされなかった。

## 9 1月分給与の遅配問題

ア 会社は従前、従業員に対し給与の支払いを毎月末日に現金で支給してきた。ところが、昭和57年3月1日、口座振込協定書を締結し、3月分給与より毎月25日に給与を本人名義の預金口座に振込み、翌26日に引き出すことで合意し、実施してきた。

イ 昭和57年に会社は3月分超過勤務手当、4月分給与、7月分給与、8月分給与を遅配したが、これらの支給予定日にはチェックオフ問題や夏季一時金問題で労使関係が対立していた。

なお、その後、昭和57年中に給与の遅配はなかった。

ウ 昭和58年1月19日、B 1 社長は社員総会の席上、突然「今月分の給与は遅配になるかもしれない。」と発言した。

エ 1月24日、会社は組合に対し、「今般、会社の資金繰りに困難をきたし、1月分給与を所定の期日に支給することができません。予定として1月31日に一律3万円、2月12日に残りの半額、残金を2月19日と考えております。」と文書で通知してきた。

同日午後7時ごろ、組合はB 3 総務局長、B 2 総務部長、B 7 総務部次長に対し、給与を必ず期日どおり支払うよう抗議するとともに、遅配の理由について説明を求めたところ、B 3 総務局長は「資金繰りがつかない。」と繰り返すばかりであった。また、B 1 社長の経営努力についても追及したところ、「今は言えない。」と答えるのみであったので、「経営努力はしてないのか。」とさらに聞いたが、それに対する答えは一切なかった。

オ 1月25日、会社は給与を支払わなかったもので、組合は直ちに抗議し、団体交渉を申し

入れた。

同日休み時間に、A 7 副執行委員長が社長公室で「遅配は困る。社長は親も同然である。なんとか1月分給与を払うべきである。」と要求したところ、B 1 社長は「親の顔に泥をぬっておいて、何ということや。差し押えでも何でもやったらいい。」と投げやりの態度で対応した。

カ 1月26日朝、B 5 常務とB 3 総務局長と組合執行委員全員が出席して、遅配問題について団体交渉を開催した。席上B 3 総務局長は、「1月分の給与についてはサラ金以外の金融機関を回っているけれども資金繰りはつかない。2月、3月分給与については社長にお願いしてみよう。」というのみで、1月分給与の早期支給については何ら進展がなかった。

キ 1月27日朝、B 3 総務局長はA 1 に対して「何とか社長に頼んでみる。しかし会社は赤字で苦しい、その責任の一端は君らにもあるんだ。わかってるんやろな。」と発言した。

また、同日夕刻、B 3 総務局長はA 5 に対し、「遅配問題を解決するには、地労委の問題を解決せなあかん。」と発言した。

ク 1月31日には、会社の通告どおり3万円の給与の内払いしかなかった。

ケ 2月1日、給与が遅配になった時点から準備をすすめていた組合は、1月31日に3万円の内払いしかなかったため、奈良地裁へ仮処分の申請をした。

コ 2月5日、奈良地裁から会社に対し、1月分給与の残額を支払うよう仮処分決定を出した。

それを受けて組合は、同日にも団体交渉を開催するよう申し入れたが、2月7日まで開催されなかった。

サ 2月7日、団体交渉が開催されたが、会社側交渉委員は「12日までは支給できない。」と発言した。そこで、組合は「即日でも払わなければ、執行せざるを得ない。」と通告した。

シ 2月9日、会社は組合員に対し、給与残額の金額を支払った。

## 第2 判断

### 1 チェックオフ中止措置について

#### (1) 申立人の主張

チェックオフは、少くとも7年間以上続けられており、労使間の慣行となっている。その後この慣行を会社の義務として確認的に労働協約に盛り込んだのである。したがって、会社がチェックオフを中止したことは、労働協約が有効であった昭和57年3月の時点では明らかに労働協約違反であり、また、失効後といえどもそのことは長年の慣行に反するものである。

会社は、団体交渉の中では口座振込協定書第2条によって、労働協約第17条は変更されたとの弁明をしていたが、口座振込協定書は、その名が示すように給与の支払い方法の変更に関する協定書であり、労働協約第17条を変更することについての協定ではない。

B 1 社長は、答弁書や主尋問の趣旨に反し、反対尋問の中で突然昭和57年4月7日以前において、チェックオフの中止について組合の了解を得ていると主張し出したが、それなら、組合から会社に対し、チェックオフ中止に対する抗議文書を二度に渡り提出した際、「組合の同意を得ているではないか」等と記載した反駁文書を会社は提出するはず

であるし、4月7日付の確認書の文言自体、「当分の間組合費を控除しないことについて組合は不問に付す」といった会社の非を認める文言にはならなかったはずである。

また、B1社長は、チェックオフを中止した動機について、チェックオフをした組合費を組合に引き渡す前に、会社の営業資金に流用することがあるとか組合には組合費を自分で徴収できるよう強くなってもらいたいからだとか述べているが、前者は違法行為を自ら犯すことを口実にチェックオフの中止を強行しようとするものであり、後者についても組合が自主的に行うことでありB1社長が容喙すべきことではない。

さらに、会社は、昭和57年4月7日付の確認書を持ち出してチェックオフ中止の正当性を主張するが、この確認書は以下の点において、B1社長とA3との秘密協定であり、正式な労使間の協定としての効力を有するものではない。

- ① この確認書ができた背景には、昭和57年の春闘問題があり、賃金の500円上積みとチェックオフ中止を当分の間不問に付すことがセットとなって会社から提示されたので、組合の力不足の現状、長期戦になった場合の組合員への影響等も考え、公表しないとの確認の上で、A3の独断で紳士協定として結んだものであり、執行委員会の了承を取りつけていない。
- ② 確認書には、社長の記名押印はあるが、B1社長はその日時に署名はしなかったと証言しているし、この確認書を見せられたのは4月7日からだいぶたってからのことであると述べている。
- ③ 確認書が締結された後、A1新執行部が発足して、チェックオフ問題について2回の団体交渉が持たれたが、会社は確認書の存在について一言も発言していない。
- ④ 5月17日のチェックオフ問題についての第3回団体交渉の席上で、チェックオフの廃止は前執行部も認めていることだと発言し、確認書の存在を明らかにしたが、その後組合からの要求にもかかわらず、また地労委でのあっせんにおいても提出されなかった。

## (2) 被申立人の主張

チェックオフについては、昭和57年3月分から給与の支給方法が変更となったのを機に、3月24日の団体交渉の席上、今後組合費等の徴収は、組合自ら行ってほしい旨の了解を求め、かつ、A3と会社間でチェックオフ中止につき確認を得た。4月7日付の確認書には、A3の印鑑もあり、その効力において他の協定と何ら変わらない。

元来、組合の自主性の確保、組合員の組合結合意識の強化という見地からは、組合自らこれら組合費等を徴収することが建前であるべきである。加えて、本件事案の場合においては、労使間の確認があり、チェックオフを一時中止したことが直ちに不当労働行為を構成することにはならない。

また、申立書によれば、チェックオフは昭和55年9月から実施されたと主張するが、それならば実施期間は1年半ばかりであり、いまだ労使間の慣行と言われるまでには至っていない。かつ、その労働協約は現在失効している。会社は現在状況を整備して、新しい労働協約の早期締結に期待しつつあり、チェックオフを再開することにつき、決してやぶさかではない。現時点は、その一時的な過渡期の段階にあるだけのことである。

## (3) 不当労働行為の成否

前記第1、3認定のとおり、昭和57年3月分給与からチェックオフがなされずに現在

に至っていることについて当事者間に争いはない。

会社は、組合費等の徴収は組合自体の内部問題であり、会社がこれに協力し援助するということは、組合のあるべき姿からいって望ましいことではないと主張するが、わが国の労働組合では企業別の形態が支配的であり、今日では総じてチェックオフは労働組合では慣行化しており、労働組合の既得権となっている。

会社でも、前記第1、3、ア認定のとおり、昭和50年当時既にチェックオフはなされていたのであり、すでに労使間の慣行として定着していた。また、昭和55年9月1日からは労働協約にも明記されたのであり、これを変更するには、労使間の合意によって行われるべきである。

会社は、チェックオフを中止するに当たって組合の了解を得ていたと主張するが、その疎明に具体性がなく、前記第1、3、オ、カ認定のとおり組合からの二度の抗議に何ら反論していなかったことからその主張は採用できない。したがって、慣行化され労働協約に明記されたチェックオフを会社が一方的に変更したものと認められる。

会社はその後、4月7日にA3と確認書を交わしたことによりチェックオフをする必要がなくなり、また現在は労働協約が失効しているのものでその必要がないと主張するが、前記第1、3、サ認定のとおり、確認書は一種の秘密協定であり、公開すれば無効になるべき性格のもので認められる。たとえ、無効にならないとしても、それには当分の間と書いてあることから、あっせん案が示すようになるべく早く遅くとも1年以内にはチェックオフを再開すべきであると思われる。さらに、前記第1、3、ワ認定のとおり、和解へ向けての合意条項には入っていたことから考えて、チェックオフを中止するさしたる理由が存在しないものと考えられる。なお、労働協約は現在期限がきれているとはいえ、労働協約締結以前から慣行化されたチェックオフまで当然に失効するとは言えない。

以上、総合的に判断すると、会社がチェックオフを中止したことは給与が口座振込になることを口実にして組合活動に支障をきたすことを企図して行った不当労働行為と認めざるを得ない。

## 2 組合書記局からの電話撤去

### (1) 申立人の主張

組合は、昭和55年の秋闘で組合書記局兼会社食堂へ電話設置を約束させ、同56年2月末に設置された電話を専ら組合が使用していた。

また、組合が同56年8月の夏季一時金闘争の一環としてとった3日間の全面ストライキの際に、電話をフルに使用したので、会社はこれを制限すべく、春闘の有利な展開をももくろんで、電話を一方的に撤去したのであり、これに対し組合は直ちに抗議した。

会社は電話撤去については、機構改革の結果であり、組合に対し事前に通知し了解を得ている旨主張しているが、事前の通知には何ら具体的理由が示されておらず、組合の了解を得ていないことは社長自らの証言にあらわれている。

また、電話撤去の際、組合が文書で抗議しなかったのは、そのころから他に重要課題がたくさん出てきたので、手が回らなかったためである。

会社は、撤去した理由に許容量の問題をあげているが、常々再設置する用意があると説明しており、そのことが問題でないことは明白である。仮りにその問題があったとし

ても、従前取り決めた労使間の協定を一方向的に破棄することを正当化するものではない。

(2) 被申立人の主張

昭和57年1月末から2月にかけて行った社内改装ならびに機構改革により、部署の移動、新しい部屋の設置があり、電話の増設が急務となった。ところが、会社の電話設置台数は現在、交換機の許容量いっぱいになっており、2台あった宿直室の電話を1台にするとかやりくりしたが、どうしても足りず、事前に組合に通知し、組合書記局の電話を必要な場所へ移した。その時点で組合も了承しており、何ら問題が発生しなかった。しかるに、9月11日、組合から突然文書で再設置の要望があり、9月24日の団体交渉でも組合から質問が出たが、これは明らかに別の意図があるものと思われる。

会社は、現在でも会社の了解を得た上での組合の電話使用を自由に認めており、取り次ぎも行っているのであるから組合活動を妨害している事実はなく、新しく組合専用の電話を導入する用意のあることも表明している。

したがって、単に、現時点での電話不備の一事をもって、不当労働行為というには当たらない。

(3) 不当労働行為の成否

前記第1、4認定のとおり、昭和56年1月10日の会社からの回答書により設置を約束された電話を、同57年2月26日に会社が撤去したことにつき、当事者間に争いはない。そもそも、会社は書面で約束し設置した電話を撤去するに際しては、組合の了解を得るべきである。ところで会社は、電話を撤去する際組合の了解を取りつけたと主張し、組合は了解していないと主張する。

前記第1、4、ク認定によれば、会社からの通知や撤去に対し、すみやかに組合から文書で抗議した事実はないが、「無断と言えば無断」、「組合に了解を取るほどの必要もなければ」という第6回審問におけるB1社長の証言から、組合の了解を取りつけたことは認め難い。また、組合がすみやかに正式に文書で抗議しなかったということは、組合のおちどであるが前記認定第1、4、ケのとおり、他に組合として懸案課題が山積していた事情を考慮すると、電話撤去を黙認していたと見ることはできない。

会社は、電話を撤去した理由として、許容量の問題をあげているが、前記認定の第1、4、シ及び審査の全過程を勘案すれば、相当な理由があったとは認め難い。

よって判断するに、会社のなした電話撤去という行為は、春闘を控えた組合活動に支障をきたすことを狙った不当労働行為と認めざるをえない。

3 会議室及び中庭の午後7時以降の使用禁止

(1) 申立人の主張

会議室及び中庭の使用に際しては、昭和43年来、事前の届出により、使用の競合があるかどうかの確認のみで使用が認められており、このことは、労使慣行として定着していたし、管理面で格別のトラブルはなかった。

しかるに会社は、管理が不十分であったと称して、昭和57年4月1日から会社の管理規則を変更し、午後7時まで使用を制限した。それに基づいて会社は、組合が7月14日に提出した会議室使用願及び8月11日に提出した中庭使用願について、午後7時までしか貸せないと通知した。

しかし、会社には、午後7時以降も管理職はいるし、加えて会社外部の民間団体には

午後7時以降の使用を認めていることなどからみて、午後6時ないし7時以降しかその活動時間をとれない組合活動を妨害するための行動であることは明白である。

また、会社の管理規則を変更すること自体、労使慣行を一方的に変更するものとして違法であるし、さらに変更後7月14日まで会社は組合に対し何ら告知手段を講じていないということは、会社の組合無視の体質を物語るものである。

## (2) 被申立人の主張

会社の管理組織上、会議室及び中庭の管理部門は総務部であるが、午後7時を過ぎると管理責任者が不在となり、管理が十分に行き届かなかった。そのため、ごみを捨てたりして乱雑で、会議室の鍵がなくなったということが間々あった。

これを改善するため、昭和57年4月1日から、会議室の管理規則を変更し、中庭にも同様の措置をとっているだけで、建物管理の必要性を考えれば、原則として午後7時で禁止してもやむを得ないと思料する。また、労働組合法も経費援助を原則として禁止していることを考慮してほしい。

## (3) 不当労働行為の成否

会社にはその管理の必要上施設管理権があり、権利の濫用に当たらない限り、つまり合理的な理由があれば、企業別組合の正当な組合活動といえどもその使用を制限できる。

会社は、会議室の管理規則を変更した理由として、管理部門の総務部の者が、午後7時になると帰ってしまい、乱雑になったり、鍵がなくなることが間々あったと主張するが、ごみなどを捨て乱雑になったとの点はともかく、鍵がなくなったとの主張は具体性を欠き、事実として認め難い。

また、前記第1、5、ア認定の通り、従来、組合は会議室や中庭を使用するに際して届出さえすれば、会社に支障のない限り、たいいてい認められていたのであり、そのことによりさしたるトラブルもなかった。加えて、総務部以外の管理職は午後7時以降も残っていること、会社外部の民間団体には午後7時以降の使用を認めていることなどからみて、施設管理上合理的な理由があったとは考えられない。

仮に、合理的な理由があったとしても会社は管理規則を変更するに際して、その旨組合に通知し了解を求めるべきである。にもかかわらず、何らの事前の通知もなく、管理規則を変更し、事後にも組合への周知を怠っている。

以上のことと、会社が禁止した午後7時以降という時間帯が前記第1、2、(1)認定の勤務形態から組合活動にとって重要な時間帯であることを合わせ判断するに、会社のとった措置は、組合活動を嫌悪してなした不当労働行為と認められる。

## 4 夏季一時金の部・次長のみへの支給

### (1) 申立人の主張

奈良新聞社では従来、夏冬一時金、春闘ベースアップ等給与の支給時期、支払方法等につき組合員と部・次長との間で差別が為されたことはなかった。

にもかかわらず、今回会社は、8月17日の団体交渉決裂直後に部・次長のみ一時金を支給した。会社は、部・次長にのみ0.3カ月分程度支給したことにつき、組合員にも支給することを前提としてなしたと主張するが、会社は8月6日の団体交渉には、夏季一時金として0.3カ月分との案を示したものの、8月17日の団体交渉時ではそれをかなり下回る額しか提示していなかった。このことは、部・次長と組合員とを分断し、会社のペ

ースで妥結させるため組合員に動揺を与えることを目的として為した支配介入行為であり、かつ組合員に対する不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

夏季一時金は、盆前に支給するというのは、日本の古くからの慣習であり、会社も従来からそうしてきた。

しかし、今年の会社の業績は相当悪く、夏季一時金を出せるような内容ではなかった。それでもなんとか捻出できないものかと思案して、「冬の分からの前渡しということで、0.4カ月分を8月11日に支給したい」と7月31日に提案した。

確かに、組合の主張する日に、社長は部・次長にのみ平均0.3カ月分を口座振込で支給したが、これは組合員へ0.4カ月分以上を出すという前提での振込みであり、組合との妥結前に振り込んだからといって、組合員への差別でもなく、よって不当労働行為には当たらないし、そのようなことを考える余裕もなかった。

(3) 不当労働行為の成否

事実関係については、前記第1、6で認定したことにつき当事者間に争いはない。

申立人は、夏季一時金について組合と交渉中であるにもかかわらず、部・次長にのみ一時金を支給することは、会社のペースで妥結させるため組合員に動揺を与える支配介入行為であり、かつ組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

確かに、組合へ提示した額を下回るとはいえ、部・次長にのみ一時金を妥結以前に支給したことは、必ずしも公平とは言えないが、管理職以外の非組合員には組合員と同じ条件で同じ日に支給していることを考慮すると、管理職である部・次長に対してこのように組合員と異なった取扱いをしたからといって、組合の主張する不当労働行為には当たらないと判断する。

5 団体交渉について

(1) 申立人の主張

実質的な団体交渉とは、交渉事項につき労使双方が責任ある交渉委員を出席させ、資料に基づいて討議を重ね、漸次双方の主張のひらきが狭まり、ついに合意に達するという形が基本であり、この形の団体交渉は、新聞労連傘下の組合とそれぞれの会社間では広く行われている。

ところが、会社では、B1社長は、組合の再三の出席要求にもかかわらずなかなか団体交渉に出席しようとしないうし、B1社長以外の会社側交渉委員は、B1社長の意向を組合に伝えるだけの単なるB1社長の使い走りに過ぎない実態にある。

また、社長にあっては、団体交渉は会社の提案に対して、組合が妥協することであり、何度も団体交渉を重ねて合意に達するように、労使双方が努力し、積み上げていくという認識は全くない。会社の提案を呑まないのなら「交渉のたびに下積みだ」「ええかげんにせえちゅうこっちゃ」「わしや知らん」などと発言し、すぐに退席することがしばしばあり、全く「聞く耳持たぬ」という態度である。

団体交渉開催要求を無視ないし不当に拒否することも加え、団体交渉に関する会社側の態度は、不誠実団交として労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することは明らかである。

申立書の不当労働行為を構成する具体的事実では、夏季一時金問題を中心として、昭

和57年5月17日から9月3日までのことを掲げているが、このような団体交渉に対する不誠実極まる会社側の態度は、従来から終始一貫している。現在も組合と会社間には、数多くの交渉事項があり、これについて会社側の不誠実な団体交渉は今日も続いており、今後もこのような態度をとることは十二分に推測される。

(2) 被申立人の主張

団体交渉の回数、議題、出席者をみても、会社は、懸案事項の解決に向けて誠心誠意努力してきたつもりであり、組合の意見が通らなかったこととか組合の思うようにならなかったことが不誠実と言われては心外である。

なお、組合は団体交渉を申し入れる際、開催希望日の午前中に申し入れるなど、組合の一方的都合で団体交渉を開催しようとしたこともある。

(3) 不当労働行為の成否

申立人は、団体交渉に対する不誠実極まる会社側の態度は、従来から終始一貫していると主張するが、不当労働行為を構成する具体的事実では、昭和57年5月17日から9月3日までのことについてしか疎明しておらず、当委員会はこの期間についてしか不当労働行為の成否を判断できない。

ところで、この期間の団体交渉の経過は前記第1、7、で認定のとおりである。

被申立人は、団体交渉の回数、議題、出席者をみても、会社は、懸案事項の解決に向けて誠心誠意努力してきたつもりであると主張するように、形式的には団体交渉を幾度も行い、夏季一時金問題では相当長期に及んだとはいえ妥結に至っている。

ここで、会社の団体交渉に対する姿勢を実質的に検討してみると、まず、交渉委員については、前記第1、7、ア認定のとおり、B1社長は原則として団体交渉に出席しないつもりであるとしながら、B1社長以外の交渉委員には、前記第1、7、カ、シ、ソ、ハ、ユで認定のとおり、団体交渉において組合と合意に達するだけの裁量権を与えていない。そのため、団体交渉の進展及び解決はB1社長の出席する団体交渉まで引き延ばされることになる。

次に、会社の団体交渉に臨む態度は、前記第1、7、ケ、シ、ニ、ヒ、モ認定のとおり、資料に基づいて討議を重ね、妥協点を求めるよう努力するという形ではなく、一方的に会社の主張を押しつけようとするものである。

さらに、会社が団体交渉を拒否する理由についてであるが、組合が申し入れたその日に団体交渉を開催することなどについては、会社の業務の都合上どうしても応じられないことがあるのは理解できるが、前記第1、7、オ、ツないしト並びにフないしメで認定した事実については、申し入れから開催までの期間が相当長く、それほどの業務上の支障があったとは考えられない。

以上総合すれば、前記認定の団体交渉に関する会社側の態度は不誠実な団体交渉として、不当労働行為に当たると判断される。

しかしながら、前記認定の団体交渉の内容をみれば、チェックオフ問題と夏季一時金問題についてしか救済対象とならない。前者については、主文1で救済されるのであり、後者についても、既に妥結し協定を締結しているのであるから、今さら改めて会社に団体交渉を命ずる必要がなく、本件救済は主文5、6をもって足りると思料する。

6 年末一時金支給に関する会社の対応

(1) 申立人の主張

昭和57年年末一時金については既に9月4日に労使間で協定書が締結されており、12月10日に支給することが決まっていた。しかるに、会社は11月末頃より地労委への救済申立の取り下げと交換条件でなければ支払えなくなると働きかけてきたのであって、このような行為は明らかに不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

昭和57年11月末の予想では、年を越すためには2,000万円の資金が不足することが明らかになった。会社は各金融機関に借入れを申し入れたが、どことも「労使関係がぎくしゃくしているのでは安心して貸し付けることができません」と断わってきたため、B3総務局長を中心に組合と折衝して和解についての合意案をまとめあげ、12月10日に合意できたので年末一時金を支払ったというのが経過であり、労使正常化に向けての努力が組合活動への支配介入とされるのは不本意である。

(3) 不当労働行為の成否

被申立人は、金融機関から不足資金を借入れる場合、労使関係がぎくしゃくしていると貸してくれないので、組合に働きかけて、地労委の不当労働行為救済申立事件を和解しようと努力しただけであると主張するが、それを採用するに足りるほどの疎明がない。仮に、会社が主張するほど資金繰りに困っていたとしても、前記第1、8、エ、オ認定のように、既に支給されることが協定化されている年末一時金の支給と交換条件に和解あるいは申立ての取下げを迫る会社のやり方は、不当労働行為に該当すると判断される。

7 昭和58年1月分給与の遅配問題

(1) 申立人の主張

昭和57年にも給与遅配が4回、一時金遅配が1回あったが、それはいずれも労使関係が対立している時であった。

その証拠に、8月分の給与が遅配になって以後、資金繰りが必ずしも楽でないという状態は変わらなかったが、昭和57年中に会社は給与及び一時金の遅配をすることがなかった。

一般に毎年年始は、年末商戦のための広告、新年挨拶広告などの収入があるはずであり、昭和58年にこれと異なる特別の事情がない。したがって、昭和58年1月分給与の遅配をもたらす要因は、地労委における和解を巡っての労使関係の対立と思われる。「遅配問題を解決するには地労委の問題を解決せねばいけない」とのB3総務局長の発言からもわかるように、給与遅配を道具にして、地労委への救済申立ての取下げを要求する会社の言動は不当労働行為に該当する。仮に、幾分の経営上の問題をかかえていたとしても、そのことは、唯一の生活の糧である給与を遅配するという方法で労働者に動揺をおこさせる行為の不当労働行為性を阻却するものとは言い難い。

(2) 被申立人の主張

当時、会社運営は危機的状況にあり、1月18日の段階で、1月25日には全社員の給与分に相当する1,500万円が不足するのは確実と判明したため、1月19日の社員総会の席上、社長が資金繰りの困難なことを訴え、「もしかすると1月分給与が遅配になるかもしれない」と発言したのである。

その後、会社は銀行と何度も折衝し、ようやく、1月末に一律3万円、2月8日に残額を支給することができたのであり、「地労委に不当労働行為の救済申立しているから給与を遅配している」という組合の主張はまったくの邪推である。

(3) 不当労働行為の成否

昭和58年1月分給与を遅配しなければならないような特段の事情が存在しなかったことは、それまで会社は資金繰りがつかないとしながら、前記第1、9、ケ、コ、サ、シで認定のとおり、組合が仮処分申請をして、奈良地裁から決定が出ると給与を支給していることから推認される。

加えて、昭和57年における遅配がいずれも労使間の対立が激しかった時期に行われ、昭和58年1月も地労委における和解を巡って対立していたこと及び前記第1、9、エ、オ、キで認定の会社側の発言並びに審査の全趣旨などから総合判断すると、会社は地労委に係属中の不当労働行為救済申立事件が会社の思うように解決しないことを快く思わず、組合員の生活に困難を来す給与の遅配をあえて行つたと判断せざるを得ない。このことは不当労働行為に該当する。

8 謝罪文の掲示及び手交について

組合は謝罪文の掲示を、新聞労連はその手交を求めており、当委員会としても会社に不当労働行為をなしたことに反省を求め再発を防ぐという意味から主文のとおり命ずることを相当と思料する。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和59年1月13日

奈良県地方労働委員会

会長 内 田 穰 吉