

命 令 書

申 立 人 文英堂労働組合

被申立人 株式会社 文英堂

主 文

- 1 被申立人株式会社文英堂は、新たな団体交渉ルールが設定されないことのみを理由として申立人文英堂労働組合が申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、下記内容の文書を申立人に提出するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、被申立人本社建物及び支社建物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

株式会社文英堂は、文英堂労働組合の申し入れた団体交渉に対し、団体交渉ルールが設定されていないことを理由としてこれに応じなかったことが不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和 年 月 日

文英堂労働組合

執行委員長 X1 殿

株式会社 文英堂

代表取締役 Y1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社文英堂(以下「会社」という。)は、肩書地に所在し、教育図書 of 出版を主たる業とする会社であり、本社のほかに東京支社及び十条倉庫を有する。従業員数は、本件申立て当時96名である。
- (2) 申立人文英堂労働組合(以下「組合」という。)は、会社の従業員で組織されており、昭和57年10月17日(以下年号は省略する。)に、当時、本社と東京支

社のそれぞれで結成されていた労働組合が組織統一されて成立した労働組合であり、日本出版労働組合連合会に加盟している。組合員数は、本件申立て当時、本社 16 名、東京支社 16 名の合計 32 名である。

2 従前の労使交渉の経過について

(1) Y3 室長入社前までの状況

- ① 57 年 12 月 9 日、会社は、団体交渉ルールの設定及びそのルールに基づく団体交渉の促進を求めて、当委員会にあっせんを申請した。58 年 1 月 31 日、3 回目のあっせんが行われ、あっせん員が協議の結果、当事者双方に対し会社の代表者と組合執行部が団体交渉ルールに関して話し合うよう口頭で勧告し、労使双方がこれに合意してこの争議は解決した。
- ② 59 年 12 月 3 日、組合と会社は、ア．組合側団体交渉員のうち 1 名について、団体交渉開催日の 13 時 30 分から 17 時までの間を団体交渉出席のための移動時間として有給する、ただし、移動に必要な交通費は支給しない、イ．団体交渉の申入れにあたっては、労使双方が、議題、日時及び交渉員の氏名を事前に相手方に文書で通知する、ウ．交渉人員については、交渉が円滑に行われるように労使双方で配慮し、必要な場合は話し合う旨の協定を締結した。
- ③ 60 年 1 年間に、60 年度の賃上げ、夏期一時金及び年来一時金等に関して 16 回の団体交渉が行われた。交渉人員は、組合側が 7 ないし 10 名、会社側が 4 ないし 5 名であり、たびたび交渉員でない申立人組合員が傍聴人として参加していた。交渉員及び傍聴人を合わせた組合側の団体交渉出席者数は、最も少ない時で 7 名、最も多い時で 22 名であった。
- ④ 61 年 4 月及び 5 月には、60 年度賃上げ、61 年度賃上げ及び夏期一時金等に関する 6 回の団体交渉が行われた。交渉人員は、組合側が 8 ないし 11 名、会社側が 4 ないし 5 名であり、交渉員でない申立人組合員が傍聴人として参加していた。交渉員及び傍聴人を合わせた組合側の団体交渉出席者は、最も少ない時で 14 名、最も多い時で 20 名であった。
- ⑤ 5 月 20 日、組合と会社は、60 年度及び 61 年度の暫定的な賃上げ並びに 61 年度夏期一時金等について協定を締結するとともに、賃金体系問題については労使双方が引き続き交渉する旨の覚書を作成した。
- ⑥ 6 月 13 日、会社は、賃金体系問題を議題とする団体交渉を、同月 23 日 17 時 30 分から 2 時間以内で本社の予備室で行うよう組合に申し入れた。これに対し同月 17 日、組合は、5 月 20 日に締結した協定に基づいて支給された賃金の明細について労使間で合意が成立していないためこの明細問題を先に解

決すべきであるとの理由で、団体交渉を行うことを拒否した。

6月20日、賃金明細問題について、組合と会社は確認書を交わし、同問題は解決したが、会社が申し入れていた23日の団体交渉は行われなかった。

(2) 会社のあっせん申請をめぐる状況

- ① 61年6月23日、会社の労務を主に担当していたY2社長室長の後任として、Y3(以下「Y3室長」という。)が入社した。
- ② 7月14日、会社が、団体交渉ルールを議題とする予備交渉を組合に申し入れたところ、8月4日、組合から5名、会社から3名が出席して予備交渉が行われた。また、同月8日にも会社は、同様の予備交渉を同月18日17時30分から30分間本社予備室で行うよう組合に申し入れた。これに基づいて同月28日、組合から6名、会社から3名が出席して予備交渉が行われた。これらの予備交渉において、会社は、団体交渉ルールとして、ア．傍聴人を入れないこと、イ．団体交渉員の人数を制限することを提案した。これに対し組合は、組合側の団体交渉員の人数及び傍聴人の参加については組合が自主的に判断すべきであると主張し、組合と会社の主張が対立したまま交渉は物別れに終わった。
- ③ 9月1日付けで、会社は、「…団体交渉においては傍聴は必要要件ではありません。今後傍聴人を入れたような団体交渉の席は、一切もちません。会社は、正常な団体交渉を希望します。」という文書を組合に提出した。
- ④ 同月3日、組合は、株式会社文英堂販売の設立に関する団体交渉を会社に申し入れたが、会社は、この団体交渉申入書の受領を拒否した。これに対し組合は、同月5日付けで、団体交渉ルールの提案及び組合の提出した文書の受領拒否等といったY3室長入社以後の組合に対する会社の態度は、組合を否定し、これまでの労使関係を破壊するものである旨の抗議文書を会社に提出した。
- ⑤ 同月18日、会社は、当委員会に団体交渉ルールの設定をあっせん事項とするあっせんを申請した。

10月8日、あっせんが行われ、「労使双方は賃金体系問題及び団体交渉ルールの設定などに関する団体交渉の予備折衝を行うものとする」というあっせん案が文書で提示され、併せて口頭で、傍聴人を入れないこと及び交渉人員は7ないし8名とすること(以下「口頭提示事項」という。)が示された。労使双方はこのあっせん案を受諾した。
- ⑥ 同月31日、団体交渉ルールに関する予備交渉が行われたが、あっせんにおける口頭提示事項が予備交渉のルールとして示されたものであるのか、団体

交渉のルールとして示されたものであるのか、その解釈をめぐって労使双方が対立し、団体交渉ルールについて合意が成立しないまま交渉は打ち切られた。

(3) 61 年度年末一時金等の要求をめぐる状況

- ① 61 年 10 月 31 日、組合は、年末一時金等に関する要求書を会社に提出し、会社の回答日である 11 月 13 日に団体交渉を行うよう申し入れた。
- ② 同月 4 日付けで、組合は、会社に、ア．口頭提示事項を団体交渉全般についてのルールである会社は解釈するのか、イ．傍聴人の不参加及び交渉人員の制限がルールとして確立しない限り会社は団体交渉を行わないのかとの 2 点について質問し、同月 6 日までに回答するよう求めた。これに対し会社は、同月 6 日付けで、ア．会社は口頭提示事項を予備交渉だけでなく広範囲の交渉に関するものであると考える、イ．会社は傍聴人を入れたような団体交渉を行わない、正常な団体交渉を希望する旨回答した。
- ③ 同月 13 日、会社は、組合の年末一時金等に関する要求に対し回答した。会社は、組合の求めに応じ、回答について説明を行ったが、団体交渉は行われなかった。
- ④ 同月 14 日付けで、組合は、年末一時金等に関する団体交渉を、同月 17 ないし 19 日のうち都合のよい日に行うよう会社に申し入れた。これに対し会社は、同月 17 日付けで、ア．口頭提示事項に基づく団体交渉ルールの確立が先決である、イ．会社は傍聴人を入れたような団体交渉を行わない、正常な団体交渉を希望する旨回答した。
- ⑤ 同月 25 日付けで、組合は、年末一時金等に関する団体交渉を、同月 27 日又は 28 日に行うよう会社に申し入れた。これに対し会社は、翌 26 日付けで、団体交渉の進行手続については同月 17 日付けの回答書のとおりである旨回答した。
- ⑥ 12 月 1 日付けで、組合は、会社に、ア．会社は 10 月 8 日に示されたあっせん案によって傍聴人不参加、交渉人員は 7 名という団体交渉ルールが決められたと解釈しているのか、イ．会社は年末一時金等の組合の要求について団体交渉を行って解決する姿勢をもっているのか、ウ．会社は今後も団体交渉ルールの協定が締結されない限り団体交渉を行わないのかとの 3 点について質問状を提出するとともに、年末一時金等に関する団体交渉を、12 月 5 日 17 時 30 分から本社会議室で行うよう申し入れ、同月 2 日までに回答するよう求めた。この質問状及び申し入れに対し会社は、同月 3 日付けで、ア．10 月 31 日に予備交渉を行い、会社が口頭提示事項に基づく団体交渉ルールの協定

案を提示したところ、組合が拒否し、双方の意見が余りにも隔っているので交渉を打ち切った、イ．年末一時金については、会社回答日に組合とやりとりを行ったが、議論がすれ違ったままで交渉を打ち切った、ウ．会社は今後とも不正常的な団体交渉を行わない、組合には団体交渉ルールを設定する意図があるのか疑わざるを得ない旨回答した。

⑦ 12月5日付けで、組合は、会社に、年末一時金に関する団体交渉を申し入れ、同月8日までに回答するよう求めた。その際、交渉の傍聴については、会社の意向をふまえて配慮する旨を口頭で伝えた。これに対し会社は、同月8日付けで、団体交渉ルールのない不正常的な交渉を行わない旨回答した。

⑧ 同月10日付けで、組合は、年末一時金に関する団体交渉を会社に申し入れたが、会社は、口頭でこれを拒否した。

同日、非組合員に対し、61年度年末一時金が支給された。

⑨ 同月17日、組合は、年末一時金について会社回答額で妥結する旨を会社に通告し、翌18日、61年度年末一時金について協定を締結した。

(4) 本件申立てまでの状況

① 62年1月8日付けで、会社は、次のような団体交渉ルールについての協定案を示し、組合に締結するよう申し入れた。

「1. 交渉人員 組合7人以内、会社4人以内とし、傍聴人は入れない。移動時間については、団体交渉の開催日の13時30分より、17時までに限り1名を有給で認める。

1. 日 時 事前に協議する。

1. 場 所 京都本社

1. 議 題 事前に協議する。

1. 時 間 午後5時以降の就業時間外とし、開催時間は、2時間以内とする。」

② これに対し組合は、同月27日付けで、ア．61年6月以降、一度も団体交渉を行わず、団体交渉ルールの協定化を求めて、組合の申し入れた団体交渉を拒否してきた会社の態度は異常である、イ．会社の団体交渉ルールに関する協定案は、会社の都合ばかりを優先したものであり、組合の団体交渉権を著しく制約する不当なものである、ウ．組合は、労使間の問題は団体交渉において協議し解決すべきであると考えている、エ．団体交渉ルールの問題を含め、労使間で協議すべきことが山積しているため、組合は、会社に団体交渉に応じるよう求めるという内容の文書を会社に提出した。

これに対し会社は、同月30日付けで、ア．61年6月以降、会社が一度も

団体交渉を行わなかったということはない、イ．会社の申し入れた団体交渉ルールに関する協定案について、㊦団体交渉員の移動時間の有給保障は 59 年 12 月 3 日付け協定書のとおりである、㊧団体交渉の議題及び日時を従来の通告制から事前協議制に変更するよう申し入れているのは、61 年 6 月 23 日のように、組合の交渉拒否理由がなくなったにもかかわらず、会社の申し入れた団体交渉が行われなかったという事態をさけるために配慮したものである、ウ．会社は、労使間のことは団体交渉ルールを設定することによってより良好な関係が生れると信じる、エ．会社は、団体交渉ルールに関する会社案を検討の上、これに同意するよう組合に申し入れるという内容の文書を組合に提出した。

- ③ 62 年 2 月 2 日付けで、組合は、会社に 61 年 5 月 20 日付け覚書に基づく賃金体系等に関する要求書を提出し、2 月 9 日までに回答するよう申し入れた。
- ④ 同月 6 日付けで、組合は、会社の 1 月 30 日付け文書による申入れに対し、会社が一方的に組合に対し団体交渉ルールの設定を求めるだけでは事態は混乱するばかりであるから、労使間の懸案事項については、団体交渉で協議するよう申し入れた。
- ⑤ 2 月 9 日付けで、組合は、賃金体系等に関する団体交渉を、同月 13 日 17 時 30 分から本社会議室で行うよう会社に申し入れた。
- ⑥ 同月 18 日付けで、組合は、同月 2 日付けの賃金体系等に関する要求について会社が回答していないことに対し抗議するとともに、組合の要求に回答し、それに基づく団体交渉を行うよう会社に申し入れた。
- ⑦ 同月 24 日付けで、会社は、組合に、組合の提出した同月 2 日付け要求書に関して、その内容が 61 年 5 月に締結した協定に矛盾しないかあるいは労働協約の遵守義務に違反しないのか、また、組合の提出した同月 18 日付け要求書に関して、会社が回答しないのは覚書違反であるとはどういう意味であるのか、61 年 5 月 20 日付け協定書を破る組合の要求になぜ会社が回答しなければならないのかについて説明するよう求めた。
- ⑧ 62 年 3 月 12 日付けで、組合は、賃金体系等に関する団体交渉を、同月 17 日 17 時 30 分から本社会議室で行うよう会社に申し入れた。これに対し会社は、翌 13 日付けで、団体交渉ルールのない不正常な交渉を行わない旨回答し、2 月 24 日付けの会社の要求に対し、文書で回答するよう組合に申し入れた。
- ⑨ 3 月 16 日、組合は、春闘に関する要求書を提出し、同月 26 日、会社はこの要求に対し回答した。
- ⑩ 同月 27 日付けで、組合は、傍聴人を参加させない形式の賃金体系及び春闘

要求等に関する団体交渉を4月1日17時30分から本社会議室で行うよう会社に申し入れた。これに対し会社は、3月31日付けで、団体交渉ルールのない不正常的な団体交渉を行わない旨回答した。

⑪ 4月1日付けで、組合は、同月6日17時30分から本社会議室で団体交渉を行うよう会社に申し入れた。これに対し会社は、同月3日付けで、団体交渉ルールのない不正常的な交渉を行わない旨回答した。

⑫ 同月7日付けで、組合は、傍聴人を参加させない形式の団体交渉を、同月8日17時30分から行うよう会社に申し入れた。また、組合は、同月10日付けで、同形式の団体交渉を、同月13日17時30分から本社会議室で行うよう会社に申し入れた。これに対し同月13日付けで、会社は、団体交渉ルールがなく不正常的な交渉になるおそれがある交渉を行わない旨回答した。

⑬ 同月16日付けで、組合は、会社に団体交渉を申し入れた。

⑭ 同月17日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(5) 本件申立て以降の状況

① 62年4月20日付けで、組合は、賃金体系及び春闘要求に関する団体交渉を、同月22日17時30分から本社会議室で行うよう会社に申し入れた。

② 同月22日、組合は、会社に対し7名の交渉員名を通知し、会社は、組合に対し4名の交渉員名及び交渉時間を同日の17時30分から1時間30分とする旨通知し、賃金体系及び春闘要求に関する団体交渉が行われた。なお、この交渉には傍聴人は参加しなかった。

③ 同月24日付けで、組合は、会社に対し、同月22日に行われた団体交渉において、会社が、ア．団体交渉に応じるにあたり、労働委員会でのあっせん案による団体交渉ルールができたものと解釈し今後ともこのルールに従わなければ団体交渉を拒否するという考えを示したこと、イ．同月24日に職能給を導入した新しい賃金体系に基づく賃金を実施したため団体交渉に応じたと述べて、組合の協議続行の要請を拒否して退席したことは、いずれも組合との協議を否定する不当なものであり、不誠実な団体交渉態度であると抗議し、組合員に対する賃金の支給については、組合と協議し合意した内容のものを支給するよう申し入れた。これに対し会社は、同日付けで、ア．会社は誠実に団体交渉を行っている、イ．正常な誠実団体交渉を行いたいとは、労働委員会のあっせんした交渉人員7名以内、傍聴人不参加というルールを守って団体交渉を今後行うことである、ウ．現在、会社と組合の間に賃金ルールが存在しないため就業規則によらざるを得ず、非組合員との衡平原則により新賃金体系による賃金を支給するのである旨回答した。そして、同日、新

賃金体系による 62 年 4 月分給与が従業員に支払われた。

- ④ 同月 27 日付けで、組合は、春闘要求等に関する団体交渉を、5 月 7 日 17 時 30 分より本社会議室で行うよう会社に申し入れた。
- ⑤ 5 月 7 日付けで、組合は、8 名の団体交渉員名を会社に通知し、会社は 4 名の交渉員名及び交渉時間を同日 17 時 30 分から 1 時間 30 分とする旨を組合に通知した。同日、組合側が団体交渉の会場に出向いたところ、会社は、交渉人員が 8 名では団体交渉に応じられないという理由で団体交渉に応じなかった。
- ⑥ 同月 8 日付けで、組合は、同月 7 日の会社の対応は明らかな団体交渉拒否であるとして、会社に、組合と交渉する姿勢をとるように要求した。
- ⑦ 同月 11 日付けで、組合は、会社に、春闘要求に関する団体交渉を、同月 15 日 18 時から本社会議室で行うよう申し入れ、同月 13 日までに回答するよう求めるとともに、この交渉には傍聴人を参加させないこと、組合側交渉人員は 8 名であることを通告した。これに対し会社は、組合に、同月 13 日付けで、交渉時刻については従来通り 17 時 30 分からとすること及び交渉場所については本社予備室とすることを申し入れ、併せて、会社が交渉人員について組合側交渉人員を 8 名とすることを認めれば、組合は会社が 1 月 8 日付けで申し入れた団体交渉ルール協定案を締結する用意があるか否かについて回答を求めた。この質問に対し組合は、5 月 14 日付けで、組合の団体交渉申入れに対し会社が 1 月 8 日付けの団体交渉ルール案の締結を迫ることは本末転倒も甚だしい考えであると非難し、速やかに組合の団体交渉申入れに応じることを要請するとともに、組合は 8 名の交渉人員で団体交渉に臨むので、会社が団体交渉に応ずるか否かを同日中に文書で回答するよう申し入れた。
- ⑧ 5 月 18 日付けで、組合は、会社に、春闘要求に関する団体交渉を、同月 22 日 17 時 30 分から本社会議室で行うよう申し入れ、同月 20 日までに回答するよう求めた。これに対し会社は、同月 22 日付けで、賃金交渉について、3 月 16 日の要求書提出時及び同月 26 日の会社回答時に話し合いや説明、応答を行っており、4 月 22 日に団体交渉を行い、最終的な会社回答を行っている旨回答した。そして、会社は、組合の春闘要求のうち、賃上げについては、同月 24 日に組合が会社回答どおりの賃金を賃金明細書とともに受領したこと及び会社は経営上支給額以上の額を出すことができず、今後団体交渉を重ねても組合の要求にそえないことを理由に、夏期一時金については、会社が経営上回答額以上の額を出せないことを理由に団体交渉の打ち切りを通告した。また、会社は、その他の春闘要求及び 3 月 26 日付け要求書の項目についても

同様の理由によって団体交渉を打ち切ると通告した。この通告に対し組合は、5月25日付けで、組合との交渉を否定する暴挙であるとして、会社にもその撤回を求めた。

第2 判 断

1 当事首の主張

(1) 申立人の主張

組合は次のように主張する。

①58年から61年までに行われた団体交渉は、傍聴人が参加していたために交渉が混乱したり、交渉に長時間を要したりといった状態ではなく、団体交渉を行うにあたって会社が団体交渉ルールの設定を求める必要性はない、②会社は、組合と実質的に協議することなく一方的に団体交渉ルールを提案し、その締結を組合に迫っている、③当委員会のあっせんにおける口頭提示事項は、文書によるあっせん案が団体交渉と予備交渉を区別していること等から予備交渉を行うための条件として確認、合意したものにはすぎない、以上の理由から会社が、団体交渉ルールが締結されていないことを理由に、組合の申し入れた61年度年末一時金等に関する団体交渉、賃金体系等に関する団体交渉及び62年度春闘要求に関する団体交渉に応じないのは、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、本件申立て以後経営上の理由から交渉の打ち切りを通告しているが、自らの主張を通告するだけの短時間の団体交渉を一度行っただけで交渉を打ち切ったもので、組合の要求に答えられないとしても、自らの回答について説明し、協議を尽して組合の納得を得るよう努力すべきであり、団体交渉以後交渉打ち切りまでの間の会社の対応をみれば、やはり、会社は団体交渉ルールの未締結を理由に組合との団体交渉を拒否しているといえる。

(2) 被申立人の主張

会社は次のように主張する。

①会社は、労使間で団体交渉ルールが締結されていないことを理由に団体交渉を拒否しているのではなく、従来の団体交渉は組合側の交渉員や傍聴人が多人数であるため不規則発言等で議事が混乱したり、会社側交渉員を威圧するような雰囲気であったので、平和的で秩序ある交渉を行うために、組合に傍聴人を入れない少人数による団体交渉を行うよう申し入れているにすぎない。②当委員会のあっせんにおける口頭提示事項は、労使双方が団体交渉を行うにあたって確認、合意したものであるから、この口頭提示事項を無視した組合の団体交渉申入れは正当なものではなく、会社が申入れを拒否しても、労組法第7条

第2号の不当労働行為に該当しない。組合は、口頭提示事項を予備交渉に関するものと主張しているが、予備交渉も広義の団体交渉であるから、限定的に解釈することは失当である。③62年度賃上げ及び夏期一時金に関する組合の要求については、会社は経営上上積み回答ができず、団体交渉を行っても組合の要求にそえないので交渉を打ち切ったのであり、その上、62年4月分の給与について、組合は既に会社回答額による給与を受領しているのであるから、会社が団体交渉に応じなくても不当労働行為とはならない。

2 当委員会の判断

- (1)① 会社は、団体交渉ルールが未設定を理由に団体交渉を拒否しているのではないと主張するが、前記第1の2の(2)の③、同(3)の④、⑤、⑦及び同(4)の②、⑧、⑩、⑪、⑫で認定した会社の態度は、明らかに団体交渉ルールが設定されていないことを理由に団体交渉を拒否しているものといわざるを得ない。
- ② 一般に、既に団体交渉ルールが設定されている場合に、新たな団体交渉ルールを提案し、それが受け入れられないことを理由に団体交渉を拒否することが正当化されるのは、新たな団体交渉ルールを設定しないまま団体交渉を行えば、暴力的言動などによって秩序のある交渉をなし得ないことが、事前に高度の蓋然性をもって予測される場合に限られるというべきである。
- ③ 前記第1の2の(1)の①で認定したとおり、会社は57年当時から団体交渉ルールを設定を望んでいたが、前記第1の2の(1)の②で認定したとおり、労使間には59年12月3日に団体交渉ルールが設定されており、その後の60年1月から61年5月までの間に行われた団体交渉の状況をみても、前記第1の2の(1)の⑧ないし⑤で認定したとおり、組合側には交渉員でない組合員が傍聴人としてたびたび参加し、多いときには交渉員、傍聴人合わせて20名を超えることもあったが、証人X2及びX3の各証言によれば、これらの傍聴人の言動等によって交渉に入れなかったり、交渉が打ち切られたり、あるいは、議事が混乱したりしたことはなく、その間賃上げや一時金問題についての交渉が妥結していることが認められ、会社が提案するような団体交渉ルールを新たに設定しなければ正常な団体交渉が行えないという状況にあったとは到底認められない。
- ④ そして、その後会社が新たな団体交渉ルールが設定されていないことを理由に団体交渉を拒否するようになった61年9月までの間においても、また、それ以降においても、このような状況に特段の変化があったとも認められないので、会社が、団体交渉ルールが設定されていないことを理由に団体交渉

を拒否していることに、正当性を認めることはできない。

- (2) 会社は、当委員会のあっせんにおける口頭提示事項について、労使双方の合意が成立しているため、この口頭提示事項に反する組合からの団体交渉申入れを会社が拒否しても不当労働行為とはならないと主張するが、前記第1の2の(2)の⑥で認定したとおり、あっせんにおける口頭提示事項の解釈をめぐって労使双方が対立したまま交渉が打ち切れ、その後団体交渉ルールに関する合意が成立していないのであるから、会社の主張は失当である。
- (3) 以上のことから、会社が、組合の申し入れた61年度年末一時金等に関する団体交渉、賃金体系等に関する団体交渉及び62年度春闘要求に関する団体交渉を61年9月以降、新たな団体交渉ルールが設定されていないことを理由に拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- (4) さらに、前記第1の2の(5)の③、⑤及び⑦で認定した本件申立て以後の会社の態度は、本件申立て前と同様の理由で組合との団体交渉に応じていないものといえるので、主文のとおり命ずるのが妥当であると判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条、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62年11月5日

京都府地方労働委員会

会長 谷 口 安 平 ㊞