

東京、昭58不118、昭59不66、昭60. 8. 27

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合東京地方本部新興サービス支部  
被申立人 新興サービス株式会社  
被申立人 株式会社新興製作所

主 文

- 1 被申立人新興サービス株式会社は、申立人総評全国金属労働組合東京地方本部新興サービス支部の組合員に対し、昭和58年年末一時金及び昭和59年夏期一時金を、組合員以外の従業員と同一の基準により支払わなければならない。
- 2 被申立人新興サービス株式会社は、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)の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社入口付近の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合東京地方本部  
新興サービス支部  
執行委員長 A 1 殿

新興サービス株式会社  
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、不当労働行為にあると、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。

- (1) 昭和58年10月3日、4日の所長会議において、争議中の保安要員問題について、全従業員からの意見聴取を命じ、実行したこと。
  - (2) 昭和58年10月27日、社長書簡を全従業員に配布してストライキを誹謗中傷し、同書簡に対する意見聴取を指示したこと。
  - (3) 貴組合が、争議中の保安要員に関する覚書(案)及び希望退職者の特別取扱いに関する了解事項(案)について合意しないことを理由に、貴組合の組合員に対して、昭和58年年末及び昭和59年夏期一時金を支払わなかったこと。  
(注：年月日は掲示の日を記載すること。)
- 3 被申立人新興サービス株式会社に対するその余の申立て及び被申立人株式会社新興製作所に対する申立てを棄却する。

理 由

- 第1 認定した事実  
1 当事者等

- (1) 被申立人新興サービス株式会社（以下「会社」という。）は、コンピューター周辺機器の保守サービス及び販売を主たる業務とする株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、札幌など21ヶ所に出張所を置き、本件申立て時の従業員は、370名であった。（注：保守とは、機器の性能を維持するための定期点検を行い、故障の際の修理を行うことをいう。）
- (2) 被申立人株式会社新興製作所（以下「製作所」という。）は、コンピューター周辺機器の製造販売を業務とする株式会社であり、昭和28年、その生産する機器の保守を主業務とする100%出資の子会社として被申立人会社を設立した。なお、現在の同会社への出資率は93%である。
- (3) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部新興サービス支部（以下「組合」という。）は、会社に勤務する者で組織する労働組合であり、本件申立て時には、新興サービス労働組合と称していたが、昭和59年8月、総評全国金属労働組合に加入したことに伴い、名称を変更したものである。なお、昭和58年不第118号事件申立て当時の組合員は297名であったが、59年4月15日、組合から脱退した196名によって新興サービス従業員組合（以下「従組」という。）が結成されたことにより組合員は激減し、本件審問終結時の組合員は25名であった。

## 2 B 1 社長就任以前の「争議中の要員」問題

- (1) 争議中の要員に関しては、労働協約第48条に「争議中の要員は会社組合双方が必要と認めた争議解決に関する事務遂行に必要な人員および直接生命にかかわる業務にたずさわる者、その他会社と組合が協議決定した者とする。ただし、休業・休職中の者、特別休暇の者は争議の対象外とする。」と定めている。
- (2) 会社は、昭和55年度決算から赤字に転じ、56年度においては約1億5千万円、57年度においては約2億6千万円の赤字を計上するに至った。この間の一時金の支給状況は、55年夏2.7ヶ月、同冬2.5ヶ月、56年夏2.2ヶ月、同冬2.5ヶ月、57年夏2.5ヶ月、同冬2.5ヶ月、58年夏1.8ヶ月となっている。

この間、組合は、会社に対し、一時金交渉の都度、48時間または72時間のスト通告を行った（57年夏の一時金交渉時を除く。）。

- (3) 会社は、前記労働協約第48条中の「その他会社と組合が協議決定した者」との条項に則り、保守業務委託者（顧客）からの故障機修理の緊急要請に応ずるための要員（争議中の保安要員）を確保するため、組合に対し、名簿を提示し、あるいは人数を明示して協議を申し入れた。しかし組合は、協議には応じたものの、他社に派遣している社員など特殊な例を除いては、実際に故障修理にあたる要員を認めたことはなかった。（たとえば、58年夏期一時金交渉時において、会社が争議中の要員として組合に申し入れた人数は、保守担当者約230名中70～80名であった。）
- (4) 組合が、前記のように「その他会社と組合が協議決定した者」との条項に基づく争議中の保安要員を認めなかったため、会社は、58年5月、組合に対し、この条項の改訂を申し入れ、7月中旬まで交渉を重ねたが、組合は、現行の協約の運用で足りるとの考えを変えず、交渉は進展しなかった。

## 3 B 1 社長就任後の労使関係

- (1) 昭和58年9月16日、B 1 社長が新社長に就任した。その直後の同月26日の団体交渉において、会社は、労働協約第48条中、前記「その他会社と組合が協議決定した者」との

部分の改訂を、「争議中の保安要員に関する覚書（案）」と題する文書で、改めて組合に提案した。

その内容は、

- ア 争議中に保守業務依頼者側から、故障機修理の緊急要請があった時は、会社と組合は故障機修理のため保安要員を差し向けることに同意し、会社側は2時間以内に保安要員を現地に到着せしめるよう最善の努力をするものとする。
  - イ 会社側は予め出張所毎に、会社側連絡責任者と保安要員を定め置くものとする。
  - ウ 前号の決定をしたときは、会社側に速やかに組合側に連絡するものとする。
  - エ この決定に対し、組合側に異議のある場合は、両者で円満に調整を図るものとする。
- の4項目を骨子とするものであった。

この提案をめぐって、9月26日、29日、10月7日、12日の4回にわたって団体交渉が行われたが、組合は、現行協約の運用で足りるとの態度を変えず、この提案には応じなかった。

- (2) 会社は、この問題の団体交渉を続ける一方、10月3日、4日には、全国の出張所長を招集して所長会議を行い、争議中の保安要員の問題、時間外手当削減の問題、経費節減の問題、ベースアップ・一時金の問題、会社の赤字の現状など6項目について説明した。社長は、席上、会議の様様を直ちに部下に伝達し、その結果について、誰がどんな質問や意見を言ったかまで、すみやかに報告するよう出席者に指示した。

- (3) 前記の指示を受けて、本社営業部においては、部長以下営業部員全員の出席した定例の営業会議の席上、所長会議の結果の報告があり、保安要員問題などについて個々の従業員から意見を聴取しようとしたが、出席していた組合員から、保安要員の問題については、組合としての考えを会社に伝えており、個々の従業員から意見を聞くのはおかしいなどの抗議があったため、直接意見を聞くことはなかった。

しかし、金沢出張所においては、個々の従業員からの意見聴取が行われ、10月7日付、金沢出張所長から社長に宛てた「争議中の保安要員に関する覚書（案）」についての御報告の件」と題する文書で、組合員7名中無条件賛成が2名、限定付賛成が5名であることが報告された。

- (4) 10月27日、社長の書簡形式の10月15日付文書が、管理職を通じて、全従業員に配布された。

その中で社長は、会社が赤字であることの現状を説明し、収入の増加を計る方策に触れ、ユーザーから「お宅の会社は、ストライキをしたりして迷惑を蒙っている。……お宅の会社を信頼するわけにはいきません」という発言があったとして、ストライキについて、「尊敬と信用は、ストライキの瞬間から、侮蔑と軽視に変わりました。ストライキが会社を破滅に追い込んでいく恐ろしい毒薬であることをしみじみと知らされました」、「労働組合運動が対立から協調へ変質してきているにも拘らず、当社の労使関係は、終戦直後の未成熟時代の労働組合運動の思考と行動が影を落しているのではないかと思い、暗然たる気持ちに襲われました。」などとのべている。

なお、この文書について、会社総務部長は、各部ごとに従業員の意見を聴取するよう指示した。

- (5) 組合は、10月28日、前記所長会議及び前記社長の書簡について、会社側の姿勢をただ

すため、10月31日に団体交渉を行うよう申し入れ、その中で「組合と話し合いが行われている保安要員問題等について、頭越しに従業員に回答を求めていること（所長会議）、社長文書を配布して従業員個々の意見を求めるよう指示したことは、組合無視＝組織介入にあたる」とのべた。

これに対し社長は、10月31日の団体交渉の席上、社員1人1人の考えを聞いてこれを経営に生かしていきたいので、今後もこのようなことは続けたい旨発言した。

- (6) 11月22日、組合は、年末一時金に関する要求書を提出し、同月29日以降団体交渉を重ねたが、その詳細については後述する。
- (7) 11月29日、組合は、以上の経緯をふまえて社長就任以降の組合に対する会社の対応について、次のような内容の警告書を社長宛に提出した。①10月3、4日の所長会議において、社長が各所長に対し交渉中の保安要員問題について、個々の従業員がどのように発言したかを報告するよう指示したこと、②この報告をしなかった所長に対し、会社の指示に従わない所長には辞表を要求するなど脅迫したこと、③社長の書簡を従業員に配布し、意見を聴取したこと、④10月31日の団体交渉の後、組合が①、③を不当労働行為ではないと認めた旨の虚偽の文書を所長に配布したこと、は組合を敵視した不当労働行為であり、組合として不退職の決意でこれに対応するほかはない。
- (8) 年末一時金交渉中の12月13日、組合が15日からのストライキを通告したことに対し、会社は、12月14日、社長名で、全従業員に対して「社員に訴える」と題する次の文書を配布した。「労働組合はストライキを計画しておりますが、これが実行されると仕事はなくなり、新しい仕事も貰えなくなります。これは当社にとって致命的な大問題であります。また万ーストライキに突入すれば年末一時金の支給はできなくなることを承知して下さい。諸君はストライキをすればストライキの圧力によって金がもらえると安易に考えているようですが、実際はその逆であります。ストライキをすれば一時金の支給はできなくなるのです。社員一同はこの非常事態に臨み、社員としての自覚と責任と良識に従って、慎重に行動されることを願って止みません」。

さらに組合に対しては、同じく社長名で次の内容の「警告書」を手交した。すなわち、会社が年末一時金支給に関して付した会社申入事項（争議中の保安要員に関する前記覚書〔案〕、希望退職者の特別取扱いに関する後記了解事項〔案〕）を承認して、一時金の交渉についても同時解決を図られるべく検討することを要請し、次の言葉で結んでいる。

「なお、本件に関し、万ーストライキが実行された場合は、会社からの2つの申入れ事項の諾否に拘わらず、一時金の支給はできないこととなります。また同時に各ユーザーからの信用は全く地に墮ちる結果となり、会社の再建は益々困難になることは火を見るより明瞭であることを警告します」。

#### 4 昭和58年年末一時金をめぐる交渉の経過

- (1) 昭和58年11月22日、組合は、会社に対し、年末一時金として従業員1人当たり一律3ヶ月を支給することなどを内容とする要求書を提出するとともに、11月29日に団体交渉を行うよう申し入れた。
- (2) これに対して会社は、組合に対する11月24日付申入書で、「……冬期一時金問題は、赤字経営を続けている会社の現状では、結局金融機関からの借入れ以外に途はなく、……その点下記事項は借入返済の目途を立てるための有力な要素となるものであります。」と

して、すでに9月26日に提案していた前記「争議中の保安要員に関する覚書(案)」の妥結と、「希望退職者の特別取扱いに関する了解事項(案)」の承認を申し入れた。(以下前者を「保安要員問題」、後者を「希望退職問題」といい、両者を総称して「2条件」という。)

このうち、希望退職問題とは、ア昭和59年2月1日から同年3月31日までに退職する社員で、原則として満45才以上の人、44才以下の人であっても特別詮衡を得た人、で会社が承認した人を対象とする、イ前項により退職した人は、事実上の退職をした日から3ヶ月間は、不出勤のまま社員の身分を保有し、給与を受ける、というものであった。

- (3) 組合の年末一時金要求と会社の2条件提案をめぐる第1回目の団体交渉は、交渉員として会社側からB2専務、B3常務、B4取締役、B5理事、B6理事、B7次長(以下12月20日の第5回団体交渉まで同じ)が、組合側からは、A1委員長以下6名が出席して11月29日に行われた。その席上、会社は、保安要員問題について、過去の交渉では、具体的保安体制作りに何ら進展をみなかったとし、会社の保安体制が確立されれば、会社には技術力があることから、保守業務が他社へ流れることを防ぐのは可能であり、今後将来にわたって発展していくためには、保安体制の確立が、保守業務の拡大と商品類の拡販のために最小限必要である、また、人件費を切りつめざるを得ない状況にあり、45才以上の希望退職者募集について理解してほしい、なお、この2つの条件が絶対必要事項であるので、これについて理解が得られれば、多くはないが一時金を支払いたい旨説明した。
- (4) 12月9日に行なわれた第2回の団体交渉において、組合は、一時金についてのみ有額回答するよう主張したが、会社は、第1回の団体交渉と同様の発言を繰り返したに止った。
- (5) 12月13日に行われた第3回の団体交渉において、組合は、15日からのストライキを通告するとともに、会社に対し、労働協約に定める保安要員の名簿の提示を求めたが、会社は、翌14日になってもこの名簿を提示しなかった。
- (6) 12月14日に行われた第4回の団体交渉において、組合は、希望退職問題については、提案理由がはっきりしないので撤回すること、保安要員問題については、会社案の「会社側は予め出張所毎に会社側連絡責任者と保安要員を定め置くものとする(第1、3(1)イ)」の部分「会社と組合は協議のうえ、出張所ごとに会社側連絡責任者と組合側の保安要員を定め置くものとする」とする修正案を口頭で提案したが、会社は、希望退職はあくまで希望退職であり、強制ではないこと、保安要員の労務指揮権は会社にあり、協議の対象にはならないことを主張し、一時金の回答はしないまま、物別れに終わった。

なお、席上、組合は、翌15日からのスト通告を撤回した。

- (7) 12月20日に行われた第5回の団体交渉において、組合は、希望退職は受入れ難い、また、保安要員問題についても検討に時間がかかるので、一時金の交渉が終わったらすぐ検討するというのではどうか、と提案したが、会社は、検討するといっても基本思想が守られない限り無意味であるとし、従来の方針を変えなかった。

このため組合は、12月22日、当委員会に対し、次のような不当労働行為の救済を申し立てた。①2条件の合意を条件とすることなく、昭和58年年末一時金の具体的な支給額を回答し、団体交渉に実質的な権限のある者を出席させることによって、組合との団体

交渉に誠意を持って応じなければならない。②組合の方針決定について組合員個人の意見を聴取し、会社の意向に従うよう説得したり、組合の方針を批判する文書を組合員に直接配布してこれに対する意見を聴取したりして、組合の運営に支配介入してはならない（昭和58年不第118号事件）。

- (8) 59年2月16日、当委員会は、本件を担当する三委員の連名で、速やかに団体交渉を行うことを文書で要望したが、これを受けて、2月20日、会社側からB2専務、B3常務、B5部長、B6所長、B7次長が出席して、団体交渉が行われた。

席上、会社は、保安要員問題について、58年10月10日までに協定化できれば、58年度だけでも9,000万円の増収が可能であったのに、協定が成立しなかったため、3,000万円にとどまったこと、希望退職については、あくまで希望であり、強制ではなく、首切りをするつもりはないし、希望者が出なければそれでもやむを得ないと考えていることなどを改めて説明し、2条件について合意が成立すれば、収入増加の方途が講じられ、支出削減が可能となり、年末一時金も支払えるようになる旨回答した。なお、2条件についての修正案があれば、会社は誠意と条理をもって検討していくことを付け加えた。これに対し組合は、12月14日の団体交渉の際に口頭で提案した保安要員問題に関する修正案と同一のものを、再び文書で提示したが、会社はその中に「会社と組合は協議して」と組合との「協議」の文言が入っていることを理由にこれを拒否し、結局、年末一時金については、金額を提示しないまま終わった。

## 5 従組の結成とその後の交渉の経過

- (1) 昭和59年4月15日、従組が結成され、翌16日、従組は、会社に対して結成を通告するとともに、58年年末一時金及び付帯する2条件、59年ベースアップについての団体交渉を申し入れた。

この団体交渉は、同日午前10時過ぎから約2時間行われ、年末一時金を1.5ヶ月とすること、会社提案の2条件を受諾することなどで合意した。なお、希望退職問題は、募集期間を59年6月1日から7月31日までに変更したものの、内容は前年11月24日に組合に提案したものと同一であったが、保安要員問題の各項目は、次のとおりとなっていた。

- ① 争議中に、保守業務委託者側から故障機修理の緊急要請があったときは、会社と組合は、故障機修理のための保安要員を差し向けることに同意し、会社側は2時間以内に保安要員を現地に到着せしめるよう最善の努力をするものとする。
- ② 会社側と組合側は、出張所毎に連絡責任者を定めて相手側に通報しておくものとする。連絡責任者に変更のある場合は、その都度、相手側にその旨通報するものとする。
- ③ 会社側は、予め出張所毎に、機種に応じた保安要員対象者名簿を作成しておくものとする。名簿は毎年3月1日と10月1日付現在で補正確定しておくものとする。この名簿は予め組合側にも通報しておくものとする。
- ④ 保守業務委託者から故障修理の緊急要請を受けた会社側連絡責任者は、名簿の中から保安要員適格者を選定し、その旨を直ちに組合側連絡責任者に通報するものとする。
- ⑤ 通報を受けた組合側連絡責任者は、直ちに該当者の争議行為を解除して、会社側の業務指揮の下に服せしめること。
- ⑥ 会社側責任者は、直ちに該当者に対し、保安業務上必要な指揮命令を行うこと。
- ⑦ 争議中に保守業務を終了した該当者は、会社責任者にその旨を報告し、再び組合の

指揮下に入るものとする。

⑧ この覚書は、昭和59年 月 日から実施する。

- (2) 一方組合に対して、会社は、4月16日午前11時ころ、年末一時金と付帯する2条件について新提案をするので、早期解決をはかるよう取りはかられたい、との申入書を手交した。その内容は、従組と妥結したものと同一であり、一時金については、この回答が初めての有額回答であった。
- (3) 組合は、4月24日、会社の4月16日付提案について、年末一時金については低率であり不満であるが妥結する、希望退職、保安要員両問題については、一時金と切り離して、継続して交渉したい旨、文書で回答した。

これに対して会社は、翌25日、組合に対し、年末一時金と2条件は密接不可分であるので、貴組合の再考を申し入れるとの文書を手渡し、その後現在まで年末一時金は支給されていない。

なお、組合は、前記本件申立てについて4月16日に会社から有額回答がなされたことにより、当初の「2条件についての合意を条件とすることなく、具体的支給額を回答すること。」との救済内容を「2条件についての合意の成立を条件とすることなく、従組の組合員に支払ったのと同じの基準により支給しなければならない。」に改めた。

#### 6 夏期一時金をめぐる交渉の経過

- (1) 組合は、昭和59年4月20日、夏期一時金について、従業員1人当たり一律3.0ヶ月を6月20日に支給することを求める要求書を提出するとともに、同日付で、ベースアップ、夏期一時金、旅費及び58年年末一時金と付帯する2条件についての団体交渉を、4月23日に行うよう申し入れた。更に5月9日付で5月11日に、6月14日付で6月20日に、それぞれ同一の議題についての団体交渉を行うよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (2) 一方従組は、夏期一時金について、6月11日に要求書を提出し、会社は6月15日に回答、6月22日の団体交渉において会社回答どおりで妥結した。
- (3) 組合に対しても、6月15日、会社は文書によって回答したが、その内容は、58年年末一時金と同様、2条件の妥結を前提に、従組への回答と同様1.5ヶ月を7月5日に支給するというものであった。
- (4) 組合は、7月17日、夏期一時金に関する団体交渉を申し入れ、7月21日、この問題についての初めての団体交渉が会社側からB7次長、B8課長が出席して行われたが、会社は、6月15日付回答と同内容であるとの態度を変えず、進展しなかった。なお、席上、組合から、保安要員として、どの部署の人が何人位必要か、またその人数は何割位にあたるのかを説明するよう求めた。これに対して会社は、すでに6月中旬ころには、保守担当者の7～8割が該当することになる保安要員名簿を作成していたが、この名簿を提示しての説明は行わなかった。
- (5) 夏期一時金については、結局団体交渉では進展をみななかったため、組合は、8月4日、  
①夏期一時金については不満ではあるが、1.5ヶ月で妥結する、②2条件については、一時金と切り離して、引き続き交渉を行っていきたい、旨回答したが、会社は、この回答を受け入れなかった。

そこで、組合は、8月6日、当委員会に対し、59年夏期一時金について「2条件についての合意の成立を条件とすることなく、従組の組合員に支払ったのと同じの基準によ

り計算した額に、59年7月5日の翌日から年5分の割合による金額を加算して支給しなければならない。」等を請求内容とする不当労働行為の救済を申し立てた。(昭和59年不第66号事件)

## 7 会社と製作所の関係について

- (1) 会社は、現在も製作所から機器を仕入れて販売し、製作所が生産した機器の保守を全面的に行っている。しかし、会社の売上げに占めるその割合は、機器の販売では15パーセント程度、保守では25パーセント程度となっている。
- (2) 会社の役員は、設立当初から、殆んどが製作所の出身者や、製作所の役員を兼務する者で占められていたが、昭和50年8月以降は、製作所と兼務している役員はいなくなった。

また、従業員が相互に出向した時期もあったが、49年に会社から製作所へ1名が出向したのを最後に、現在では、人的交流は行われていない。

## 第2 判断

### 1 支配介入について

#### (1) 所長会議における社長発言と会社の言動

##### ① 当事者の主張

ア 組合は、所長会議において、社長が各出張所長に対し、保安要員問題について従業員の意見を聴取するよう命じているが、この問題のように、労使間で交渉中の事項について、組合員個々人の意見を聴取することは、明白な支配介入であると主張する。

イ 会社は、保安要員問題は、所長会議において話した6項目の1つに過ぎず、経営者として、経営上の重要な問題について従業員から直接意見を聴取するよう命じたとしても非難されるいわれはない。なお、営業部会議においては、この問題についての意見聴取は行われておらず、不当労働行為にはあたらないと主張する。

##### ② 当委員会の判断

保安要員問題がこの当時懸案になっており、団体交渉を続けていたことは明らかである。たしかに、この問題は、所長会議において、社長が意見聴取を命じた6項目のうちの1つではあるが、このように組合との交渉中の事項について、組合の頭越しに、組合員個々人に対して、誰がどんな意見を持っているかまでの意見聴取を命じたことは、組合の存在をあえて無視し、組合員に直接働きかけることによって、組合員に心理的動揺を与え、組合の意思決定過程に影響を与えようとする支配介入であると判断せざるを得ない。もっとも、営業部会議においては、組合員の反対もあり、意見の聴取は実際には行われなかったが、金沢出張所においては、組合員からの意見聴取が行われて、その結果も報告されており、この点についての会社の主張は採用できない。

#### (2) 社長文書の配布と意見聴取

##### ① 当事者の主張

ア 組合は、社長文書は、組合運動及び争議行為に対する悪意の誹謗中傷であり、使用者の表現の自由を逸脱しているばかりか、この文書に対して、各部ごとに個々の意見を聴取するよう指示し、実際に意見聴取を行ったことは、職制上の地位を利用してストライキを抑圧しようとしたものであり、支配介入にあたりと主張する。



イ 会社は、会社の現状を従業員に訴えることは問題にされるいわれはないし、この文書には、組合を敵視してストライキを根絶するというような表現は全くなく、意見聴取も行われていない。また、これらの問題は、10月31日の組合との話し合いで理解を得ており、問題はないと主張する。

② 当委員会の判断

たしかに、この文書には、会社が主張するように、会社の現状を訴えた部分があり、その限りにおいては、問題にすべきではない。しかしながら、「ストライキが会社を破滅に追い込んでいく恐ろしい毒薬である」など、穏当を欠く内容の表現が見られるのみならず、配布の時期が、当時労使間の最大の懸案であった争議中の保安要員問題についての組合との交渉が合意に達せず中断していた時期であり、その方法においても、直接組合員個人に訴えるものであって、前段において判断した所長会議における社長発言と同様、内容、時期、方法と相俟って、組合員に直接働きかけ、心理的圧力を加えることによって、保安要員問題についての組合の方針に影響を与えようとする支配介入であると判断せざるを得ない。また、意見聴取が行われたか否かは明らかでないが、このことをもって上記判断を左右するものではない。

なお、会社は、この問題は、10月31日の交渉で組合の理解を得ていると主張するが、組合が11月29日付警告書でこの点について抗議していることから、この主張は採用しがたい。

(3) 「社員に訴える」と題する社長名文書の配布について

① 当事者の主張

ア 組合は、会社が、社員に訴えると題する文書を配布し、同趣旨の警告書を組合に手交したことは、単なる意見、評論などというものではなく、脅迫、恫喝というべきであって、明らかな支配介入にあたりと主張する。

イ 会社は、上記文書は、組合のスト通告に対する会社の見解を明らかにしたにすぎず、また、組合が12月15日からのストライキを中止したのは、上記文書に影響されたものではないから、問題視するにはあたらないと主張する。

② 当委員会の判断

会社の「警告書」、社長文書「社員に訴える」は、いずれも12月13日の組合のストライキ通告に対して発せられたものである。組合宛の「警告書」は、明らかに組合のストライキ通告に対する会社の対応を明確に示そうとしたものであり、また「社員に訴える」は、それを改めて全従業員に伝えようとしたものと判断され、それらが、12月14日の組合によるストライキの中止通告に何らかの影響を与えたとの疎明もないから、いずれも組合の組織運営に対する支配介入であるとまではいえない。

2 団体交渉の出席者について

(1) 当事者の主張

① 組合は、昭和59年2月16日以前の団体交渉には、B2専務以下が、それ以降の団体交渉にはB7総務部次長が、会社側交渉員として出席しているが、いずれも団体交渉を行ううえでの実質的権限がなく、組合の意向を社長に伝え、社長の意向を組合に伝達するという役割を果すのみであって、会社は実質的な団交応諾義務を果していないと主張する。

② 会社は、団体交渉に誰が出席するかの取決めは組合との間に存在せず、実際の団体交渉にもB2専務以下が出席しており、権限のない者が出席しているという事態は全く存在しないと主張する。

(2) 当委員会の判断

会社側交渉員としては、前段認定のとおり、会社の意を受けて専務以下の者が出席しており、たとえ組合との交渉が平行線をたどったとしても、社長が出席しない限り交渉が進展しない特段の事情があればともかく、その疎明もないから、会社が実質的な団交応諾義務を果していないとの組合の主張は採用できない。

3 会社の昭和58年年末及び59年夏期一時金の不支給について

(1) 当事者の主張

① 組合は、会社が一時金支給の条件とした保安要員問題、希望退職問題の2条件は、スト権を実質上放棄させ、人員整理の条件を作ることを狙った不当なものであるばかりでなく、この条件に固執することにより、一時金が支払われないという状況を作り出して、組合組織を動揺させることを狙った不当労働行為であると主張する。

② 会社は会社が一時金支給の条件とした2条件は、十分な合理性を持つものであり、会社がこれを堅持し、また、組合がこの条件を受け入れない以上、一時金を支払わないとしても非難されるいわれはない。また、組合員が激減した現在においても、機種によっては、現にこれを担当している組合所属の従業員でなければ修理できないものもあることから、なお、保安要員問題の解決は必要であると主張する。

(2) 当委員会の判断

会社が一時金支給の条件として固執した2条件中、希望退職者の募集についてみれば、これが一般的にいて人件費の削減に有効であることは理解できるが、募集する人員の目標さえも明らかではなく、会社自ら、応募者が出なくともよいと発言しているように、会社収益に及ぼす影響など、会社が、その実効性について、期待を持っていたかさえ疑問の残るところである。一方組合にとってみれば、希望退職者の募集から、応募者不足のために指名解雇に移るという図式を想定し、反対することもまた無理からぬところである。このような条件を、あえて組合の反対を押して、一時金交渉にからめて固執したことには、合理的な理由は認めがたい。

また、保安要員問題についてみるに、本件でいう保安要員とは、故障機を緊急に修理するための要員に過ぎず、一般的にいう危険防止等のための「保安要員」とは性格を異にするが、この問題について、会社提案どおりで合意できれば、会社としては、争議中であっても、会社の一方的な判断によって故障機の緊急修理に全面的に主導権を確保できるのであるから、会社にとっては、経営上好ましい条件であることは言を俟たない。

ところで、会社が予定する保安要員の対象者は、58年夏期一時金交渉時における組合のスト通告に対して提示した人員は、保守担当者約230名中の3分の1にもあたる70~80名であり、また、59年6月中旬頃会社が作成した保安要員対象者名簿によれば、保守業務を担当する者の7~8割にのぼっている。たしかに、この全員が直ちにストライキの対象から除外されることにはならないとしても、会社提案に従えば、運用によっては、会社の一方的な指示によって、ストライキの効果を最も期待し得るであろう保守担当者のうちのかなりの人数が、組合の指揮下を離脱せざるを得ない状況も生じかねず、組合

が、ストライキの実効を損うことを危惧して、この提案に反対したことも無理からぬところである。

とすれば、あえてこの時期に、会社が一時金交渉の取引条件として、争議権制約の危惧のある提案を行い、組合の修正提案に対しても単に「協議」という文言が入っていることの故をもってこれを拒否して当初の提案に固執し続けたことは、その限りにおいて合理性を欠くものと判断せざるを得ない。

以上のように、2条件は、いずれも一時金交渉の取引条件として固執することは合理性を欠くものであるから、会社がこの2条件に固執することにより、組合員に58年年末一時金及び59年夏期一時金を組合が金額について妥結を通告しているにも拘わらず支給せず、すでに支給済みの他の従業員との間に差異を生ぜしめていることは、組合員であるが故の不利益取扱いにあたると同時に、その不利益取扱いによって組合員に動揺を与え、組合の弱体化を狙った支配介入であると判断せざるを得ない。

#### 4 製作所に対する申立てについて

##### (1) 当事者の主張

- ① 組合は、会社設立の経過、資本関係、役員、営業取引関係その他いずれからみても、会社と製作所は密接な関係があり、製作所もまた、本件不当労働行為について、会社とともに、使用者としての責任を負わなければならないと主張する。
- ② 製作所は、会社とは全く別個の独立の法人であり、組合員との間に雇用契約関係はもちろん、その他債権債務関係も存せず、組合所属の者に対して使用者たる地位にはないと主張する。

##### (2) 当委員会の判断

たしかに、会社設立の経過などからみて、会社と製作所との間に密接な関連があることは認められる。しかし、本件において特にその関連性が問題となる人事労務関係に、製作所の影響がどのように及んでいたかの疎明はない。従って、製作所に対する申し立ては棄却せざるを得ない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が①営業所長会議において保安要員問題について従業員の意見を聴取するよう命じ、意見を聴取させたこと、②社長の文書を個々の従業員に配布し、意見の聴取を指示したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当するが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。また組合員に対し、昭和58年年末及び昭和59年夏期一時金を支給していないことは、同法第7条第1号及び第3号に該当する。しかし、新興製作所の使用者性に関する点及び会社のその余の行為は同条に該当しない。

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60年8月27日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏