

兵庫、昭58不2、昭61.8.22

命 令 書

申立人 美濃商工労働組合

被申立人 美濃商工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、本件命令書写し受領後7日以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

美濃商工労働組合
執行委員長 A 1 殿

美濃商工株式会社
代表取締役 B 1

当社が、貴組合員A2の解雇問題について、昭和57年4月8日の団体交渉において同人が解雇時に組合員でなかったことを理由として話を拒否したこと、貴組合からの同月15日付け及び17日付け団体交渉申入書の受取りを拒否したこと、並びに同月30日の団体交渉において同人の解雇について裁判所で係争中であることを理由として話を拒否したことは、いずれも兵庫県地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このようなことは繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人美濃商工労働組合（以下「労組」という。）は、昭和57年1月29日、被申立人美濃商工株式会社（以下「会社」という。）の従業員5名で結成され、本件申立時の組合員数は8名、審問終結時の組合員数は5名である。
- (2) 会社は、スクリーン印刷、製版、資材販売を目的とする会社であって、その資本金は1,000万円、肩書地に本社を置くほか、大阪に営業所を有し、主な取引先は株式会社ダイエー（以下「ダイエー」という。）、凸版印刷株式会社等である。会社の本件申立時の従業員数は30名、審問終結時の従業員数は21名である。

なお、会社には労組のほかに、昭和57年2月3日に結成された美濃従業員労働組合（以下「従組」という。）がある。

2 労組結成から第7回団体交渉まで

- (1) 昭和57年1月30日、労組は会社に労働組合結成通知書を提出し、続いて2月1日、組合活動の保障に関する団体交渉の開催を要求し、翌2日、組合活動の保障に関する要求

- 書を会社に提出した。要求事項は、①組合事務所として食堂を使用させること、②組合掲示板をタイムカードの横に設置すること、③組合活動に必要な会社施設を利用させること、④就業時間中の組合業務での面会と電話の取次ぎを行うことの4項目であった。
- (2) 2月3日、午前9時から第1回団体交渉が開催された。労組が上記4項目の要求を認めよと主張したのに対し、会社は労組を労働組合と認め、その組合活動を認めるが、「組合員名簿が提出されなければ組合活動の保障に関する要求書は考えようにも考えられない」と回答した。
- (3) 2月8日、午前9時から第2回団体交渉が開催された。労組は組合員名簿の提出により組合員に対して不利益な取扱いがなされることを恐れ、組合員名簿に代えて役員名簿を会社に提出した。会社は役員名簿の提出があったことにより、労組の4項目要求に対し、①食堂の一部を組合事務所として使用することを認める、②組合掲示板は食堂内に設置することを許可する、③会社施設の利用は届出制により食堂の使用を認める、④就業時間中の組合業務での面会と電話の取次ぎは行わないと回答し、就業時間は会社で働く時間であり、就業時間中の面会を認めることは当然作業に支障を来たすものであるから、面会は休憩時間に行ってほしい、就業時間中に面会をする場合には賃金カットをすと述べた。

労組は更に、机、ロッカー等の備品の貸与を要求し、上記4項目要求と併せて協議が行われた結果、①については労使合意したが、その他の事項については継続審議となった。

- (4) 2月12日、午後8時から第3回団体交渉が開催された。開催時間が午後8時になったのは、仕事が忙しく就業時間中の団体交渉ができないとの会社の申出があり、労組も就業時間外に行うことを了承したこと、及び団体交渉担当者である専務取締役B2（以下「専務」という。）と常務取締役B3（以下「常務」という。）が受注のための営業活動を行っており、大阪のダイエーで午後6時以降にダイエーの担当者と折衝しなければならないため、専務及び常務の帰社後に団体交渉を開催し得る最も早い時間として決定されたことによるものであった。

同日の団体交渉で会社は労組の要求に対し、①ロッカー1個を貸与する、②会社施設の利用を届出制で認めるというのは、労組が届け出たものを会社が許可することによってその使用を認めるということで、その意味では許可制ということである。③就業時間中の電話の取次ぎは行うが、通話は3分以内とし、就業時間中の面会は原則として取り次がないと回答した。

これに対し、労組は会社施設の利用についての届出制とは届出さえすれば自由に使えるということで、会社が規制することはできないものであると主張し、前回は届出制といていたのになぜ許可制でなければいけないのかと質問したので、会社はその理由として、会社施設は会社の資産であり当然管理が必要であること、及び重複使用の場合や常識外の時間の使用を防ぐため許可制が必要であることを述べた。

これに対して、労組は重複使用については先着順という方法を取れば届出制としても十分運用できると主張するなど、各要求項目について協議が行われた結果、①ロッカーを貸与すること、②組合掲示板を食堂に設置すること、③就業時間中の電話の取次ぎは行うが、通話時間は3分以内とすることについては労使合意したが、その他の項目につ

いては継続審議となった。

- (5) 2月24日、午前7時から第4回団体交渉が開催された。開催時間が午前7時になったのは、労組から午後8時開催では仕事が終わってから3時間も待たされることになるし、帰宅も非常に遅くなるので就業時間に近接して開催してほしいとの申出があったためであった。

同日の団体交渉で、労組は組合事務所として食堂北西角の使用を要求した。これに対して会社は、食堂北西角は出入口の近くであり、ここに組合事務所を設置すると一般従業員の食堂利用に支障があるとして、食堂北東角の使用を認め、間仕切りをすると回答した。また会社は、①会社施設の利用に関しては、食堂のみ、届け出て会社の了解を得れば使用できるとし、会社が了解できない場合とは、常識を超えた範囲の時間に使用が及ぶ場合及び使用が重複する場合であり、後者の場合は会社業務での使用を優先し、それ以外の場合は会社が判断する、②就業時間中の面会は取り次がないが、来社の旨は連絡すると回答した。これに対し労組は、組合事務所は食堂北西角が便利である、会社施設の利用は届出制での使用とする、就業時間中の組合業務での面会を認めよと主張し、労使合意に至らず継続審議となった。

- (6) 3月2日、午前7時から第5回団体交渉が開催された。労組は食堂の使用について、会社従業員の親睦会である美交会の会議を行う場合にはこれまで何ら届出することなく使用を認めていたのではないかと質問し、これに対して会社は、美交会の会議は美交会規約に基づき第1木曜日に役員を含めた全従業員で開催するものであり、仕事の都合等で開催日の変更されることもあるが、それも管理者である役員が了知しているものであり、管理ができる状態で使っていたのであって全く自由に使用されているのとは異なると回答した。また、組合事務所の位置について協議がなされ、食堂北東角を使用することで労使合意した。

なお、団体交渉の開催時間について、会社から早朝の団体交渉は睡眠不足になり、仕事で自動車を運転する際に危険なので、午後8時からの開催にしてほしい旨の要望があり、次回以降、午後8時から開催されることになった。

- (7) 3月16日、第6回団体交渉が開催された。労組は、届出制で会社施設を使用させること、及び就業時間中の組合業務での面会を認めることを要求し、会社はこれに対し、会社施設の利用については従来の回答どおりであり、3月13日に従組と団体交渉を行い、従組とは許可制で合意しているという状況もあり、会社の示している内容で了解してほしい旨回答するとともに、面会については面会を認めると3時間も4時間も面会される恐れがあるので認められないが、面会時間について賃金カットをするという方法であれば就業時間中でも面会は可能であるから認めなくても不都合はないと回答し、これらの点について協議が行われたが、労使合意に至らず継続審議となった。

- (8) 3月30日、第7回団体交渉が開催された。会社施設の利用、就業時間中の面会、定期昇給、夏季・年末年始の休暇等について協議が行われた結果、定期昇給の実施、夏季・年末年始の休暇等については労使合意したが、その他の事項については労使合意に至らず継続審議となった。

3 A2解雇から第21回団体交渉まで

- (1) 3月31日、会社は、A2（以下「A2」という。）に対し、経営悪化を理由として解雇

を言い渡した。A 2は、1月18日から雇用され、解雇時においては試用期間中であった。

- (2) 4月1日、労組は会社に対し、A 2は2月2日に労組に加入した組合員であるとしてA 2解雇の件についての団体交渉の開催を申し入れた。同日午後10時から第8回団体交渉が開催され、会社はA 2を3月31日付けで解雇したのは会社の経営悪化によるものであると回答した。

なお、開催時間が午後10時と遅い時間になったのは、労組から緊急に当日中に団体交渉を開催してほしいとの要望があり、その日の役員の業務が終了するのが午後10時であったという事情によるものであった。

- (3) 4月8日、第9回団体交渉が開催された。労組はA 2解雇の撤回を要求したが、会社はA 2を解雇した時点でA 2が組合員であったことを知らず、A 2が組合員であったと認められないので、A 2解雇については労組と交渉する必要性はなく、以後この件について労組と交渉しない旨回答した。これに対して労組は、A 2解雇の件については今後も団体交渉を要求し、あらゆる手段で解雇撤回を求めていく旨主張した。

なお、同日の団体交渉で、会社は組合員の労働条件の変更に関しては事前に協議し同意を得る旨を述べ、組合員の労働条件の変更に関して事前協議を行うことで労使合意した。

- (4) 4月10日及び15日、労組がA 2解雇の件での団体交渉要求書を会社に提出したところ、会社は10日の要求書は受け取ったが、15日の要求書はこの件についての団体交渉は平行線をたどるばかりで全く進展が望めないと判断して受け取らなかった。

- (5) 4月16日、労組はA 2解雇の件についての団体交渉促進のため、当委員会に対しあっせん申請を行った。

- (6) 4月17日、労組はA 2解雇の件についての団体交渉開催要求書を会社に提出したが、会社は受け取らなかった。

- (7) 4月19日、A 2は神戸地方裁判所（以下「地裁」という。）に対し、地位保全の仮処分申請を行った。

- (8) 4月23日、第10回団体交渉が開催され、定期昇給の件について協議が行われた。

- (9) 4月30日、当委員会のあっせんにより、第11回団体交渉が開催された。労組はA 2解雇の撤回を要求したが、会社はA 2解雇の件は仮処分事件が地裁で係争中であるから、その結果が出てから検討する旨回答した。また、労組は組合員A 3（以下「A 3」という。）が結婚のために取った休暇を会社は欠勤扱いにしているが、これは公休扱いにすべきであると主張し、団体交渉の議題とすることを提案した。会社はこの件を議題とすることに同意し、慶弔休暇についての従前の取扱いを調査する旨回答した。

- (10) 5月1日、A 2解雇に係る仮処分事件の第2回審尋が行われ、会社がA 2を5月1日付けで本雇として再雇用することで和解が成立した。

- (11) 5月4日、労組はA 2の職場復帰の件及びA 3の結婚に伴う有給休暇の件についての団体交渉開催を申し入れた。

- (12) 5月7日、第12回団体交渉が開催された。会社は総務部長B 4（以下「B 4」という。）が昭和56年11月まで遡って慶弔休暇について調査した結果、該当者は4名いたが、誰も公休扱いにしていない旨回答した。これに対し、労組が過去に公休扱いを受けた者がいたと主張したので、会社は再度調査することを約束した。また会社は、労組がA 2の職

場復帰に当たり、皆勤手当、有給休暇、基本給等の取扱いについての説明を求めたのに対し、それぞれについて回答した。

(13) 5月10日、第13回団体交渉が開催され、定期昇給の昇給額について協議が行われた。

(14) 5月14日、第14回団体交渉が開催され、労組は慶弔休暇の調査結果の報告を求めたが、会社は現在調査中であると回答した。

(15) 5月17日に第15回、20日に第16回及び29日に第17回の各団体交渉が開催され、定期昇給の件について協議が行われた。5月29日の団体交渉の際、労組は会社に慶弔休暇の調査結果について質したが、会社は現在調査中であると回答した。

当時、B4は病気のため休みがちで、出勤しても1日1～2時間しか勤務しない状態であったため、会社は5月10日に入社した総務部次長B5（以下「B5」という。）に慶弔休暇について過去2年間の取扱いを調査するよう指示していたが、5月31日にB4が病気療養のため休職を申し出て6月2日に入院してしまったため、B5は銀行関係、債権債務関係、給与等の事務引継ぎ及び経理上の処理等に忙殺され、慶弔休暇の調査に十分な時間を充てることができない状況にあった。

(16) 6月3日、第18回団体交渉が開催された。労組が慶弔休暇の調査について質したのに対し、会社はB5に調査をさせているが、B5は入社直後であり、経理業務全般について事務引継ぎを行わねばならないことから調査にあと1箇月を要すると回答した。また会社は、A2を3月31日付けで解雇し、解雇の際に社会保険事務所に資格喪失届を提出しているため、5月1日付けで再雇用したA2に新たに健康保険証を発行する必要があるとして、従前の健康保険証の返還を求めた。

(17) 6月22日、第19回団体交渉が開催された。労組はA2の保険料の支払いの状況について社会保険事務所に問い合わせたところ、同人の4月分の保険料が支払われていることが判明したため、差換えの必要はないと主張した。

(18) 6月26日、第20回団体交渉が開催され、定期昇給について協議が行われた。

(19) 6月29日、第21回団体交渉が開催された。労組が慶弔休暇の調査について質したのに対し、会社はB5に過去2年間の取扱いを調査させたところ、該当者が4名いたが、そのうち2名は年次有給休暇で、あとの2名は公休で処理されていることが判明したため、該当者全員を公休扱いにすることとし、年次有給休暇で処理されていた者については、その分の年次有給休暇を返すようにしたいと回答した。

また会社は、保険料の支払いが従業員全員の分を一括して銀行で引き落とす方式を採っており、変更等があった場合には、2箇月後に相殺されて過払分が返還されることになっているため、A2の4月分の保険料が支払われていることを認め、A2の健康保険証については従前使用していたものをそのまま継続して使用することで労使合意した。

同日、残業の件が議題となり、労組が労働基準法第36条に規定する協定（以下「三六協定」という。）を結ばなければ会社は残業をさせることはできないと主張したのに対し、会社は従組が過半数の労働者で組織する労働組合（以下「過半数組合」という。）であるから、従組と協議して協定すれば足りると判断して、5月20日に従組との間で三六協定を締結していると回答した。

4 夏季一時金及び年末一時金についての団体交渉の状況

(1) 6月29日、労組は夏季一時金に関する要求書を会社に提出した。夏季一時金について

の団体交渉は、7月9日の第22回団体交渉を初めとして12日、14日と回を重ね、同月17日の第25回団体交渉において妥結した。

年末一時金についての団体交渉は、11月24日の第31回団体交渉を初めとして29日、12月2日、7日、8日と回を重ね、同月11日の第36回団体交渉において妥結した。

- (2) 労組はこれらの団体交渉に際して、会社が経営悪化を理由とした回答をするのであれば、毎月の売上げ、必要経費等を計算して月ごとの収支合計を記載した試算表及び決算書を資料として団体交渉の場に提出するよう要求したが、会社は試算表等が仕入先や銀行に流れると経営に悪影響がでる恐れがあるので、試算表等は出せないと回答し、それに代わるものとして前年との売上比較、過去4年間の売上げ、労務費、支払利息、借入金の推移比率を示した。これに対して労組は、会社が示したものはどこまで本当か分からないから当初の要求どおりの資料を提出するよう主張したため、提出資料に関する両者の主張は平行線をたどるだけであった。

5 本件申立後の団体交渉の状況

- (1) 昭和58年3月22日、労組は9項目の要求書を会社に提出した。要求事項は、①組合活動に必要な会社施設を届出制で使用させること、②就業時間中の面会を認めること、③組合事務所の広さを従組と同じにすること、④慶弔休暇を公休とすること、⑤同意約款に違反して変更した労働条件を従前の状態に戻すこと、⑥1日2時間を超える残業を行わないこと、⑦4月分より基本給を引き上げること、⑧週休2日制等の方法で労働時間を短縮すること、⑨社長が団体交渉に出席することであった。
- (2) 5月9日及び14日、団体交渉が開催され、前記⑦の昇給の件について協議が行われた。
- (3) 5月20日、会社は三六協定締結依頼書を労組に提出した。これに対して労組は、5月23日及び24日に同協定についての団体交渉を申し入れたが、会社は日程の調整ができなかったため団体交渉に応じなかった。
- (4) 5月25日、午後6時から団体交渉が開催された。開催時間が午後6時になったのは、ダイエーとの取引の減少及びダイエーの担当者の変更により従来より早い時間に担当者との折衝が行える状況になったため、会社が労組の要望を入れて開催時間を繰り上げたことによるものであった。これ以降の団体交渉は、午後6時から開催されている。

同日の団体交渉で、会社は労組の9項目要求について、①会社施設の利用については本来社業が優先することは当然であり、労組要求の届出制では社業の遂行に支障を来す恐れがあり、許可制が妥当と考える、②就業時間中の面会は原則として認められないものであるが、私生活上の事由による緊急の面会については5分間に限り認める、しかし、組合活動での面会は就業時間中の組合活動として会社に届け出た場合に限り認めるが、所定の賃金は引き去るものとする、③労組の組合事務所を現在より広げるとは必要以上の便宜供与になる、従組との差は組合員数の違いによる、④慶弔休暇の取扱いについては現行就業規則に不備があるので、条文整理の上、別途提案すると回答した。

- (5) 5月27日、団体交渉が開催され、会社は労組の9項目要求について、⑤賃金カット率の変更は総労働時間を200時間から175.4時間に短縮したことによるものであり、労組が主張する時間外労働の場合は175.4分の1で算出し、欠勤による賃金カットの場合は200分の1で算出するとすることは労働基準法に照らしても無理である、⑥残業時間については昭和58年度三六協定締結時に労使間で十分協議したい、⑦昇給については回答済み

である、⑧労働時間の短縮については昭和57年度に月間24.5日に短縮しており、1日の基準労働時間も7時間20分と中小企業としてはかなりのレベルにあると考えている、⑨社長は高齢に加えて高血圧症の持病があるため、権限を付与された専務が交渉に当たることを了承されたいと回答した。

なお、就業時間中の組合活動での面会については、その後従組の委員長が就業時間中に組合業務での面会を行っていたことが判明したことから、労組がこれについての団体交渉を申し入れ、団体交渉で、会社は3分間の面会を認めるが社外に限ると回答したが、労組は社内での面会を要求し、労使合意に至っていない。

- (6) 6月2日、会社は従組が過半数組合であると判断して、従組との間で三六協定を締結し、その旨を4日に神戸西労働基準監督署(以下「監督署」という。)に届け出たところ、監督署の調査が8日に実施され、会社の従業員が22名であり、従組の組合員は11名であるから、同協定は要件不備のため受理できない旨伝えられた。
- (7) その後、三六協定について会社、労組及び従組の三者で協議が行われた結果、今回は従組の委員長が従業員の代表者として同協定の締結を行い、次回は労組の委員長が従業員の代表者として同協定の締結を行うことで三者が合意し、12月15日に三六協定が締結された。

第2 判 断

1 第1回団体交渉における組合員名簿の提出要求

- (1) 労組は、昭和57年2月3日の第1回団体交渉において、会社が団体交渉の席に着くと同時に、組合員名簿の提出がないため交渉議題に入ることはできないと述べ、団体交渉を事実上拒否したと主張する。

一方、会社は、会社施設の利用申入れを検討するにしても、その人数も分からないままでは場所、面積等の検討のしようもないので、組合員数を知るため組合員名簿の提出を求めたのであり、同日の団体交渉で労組を組合として認め、その組合活動も認める旨回答しており、何ら団体交渉を拒否した事実はないし、第2回以後の団体交渉においても労組から組合員名簿の提出はされなかったが、会社はこれにこだわることなく団体交渉に応じていると主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社が労組に対し、組合員数を把握したうえでなければ交渉議題の検討のしようがないという理由で組合員名簿の提出を求めていること、同日の団体交渉で、会社が労組を労働組合と認め、その組合活動を認める旨回答したこと、及び第2回団体交渉において労組から組合員名簿の提出はなかったが、要求事項について団体交渉を行ったことは、前記第1、2(2)(3)で認定したとおりである。

労働組合には会社に組合員名簿を提出しなければならないという義務はないが、このことは会社が労働組合に対し組合員名簿の提出を要求できないということを意味するわけではなく、会社が組合員名簿の未提出を口実にして団体交渉を拒否することはできないということを意味するものである。

当日の議題は組合事務所の貸与等であり、組合員数の多寡が会社の回答に影響を与えるものと考えられるから、会社が組合員数を知るために組合員名簿の提出を求めたことには一応の理由があるし、労組の組合活動を認める旨回答していること、及び次回の団

体交渉では組合員名簿の提出に固執していないことからすれば、会社が団体交渉を拒否するための口実として組合員名簿の提出を求めたものとは考えられず、労組の主張は採用できない。

2 A 2 解雇についての団体交渉

- (1) 労組は、会社が4月8日の団体交渉においてA 2を組合員と認めないので労組と交渉する必要性はないと主張して団体交渉を事実上拒否したうえ、4月15日付け及び17日付けの団体交渉申入書の受取りを拒否し、4月30日の団体交渉においても地裁で争われているからその結果が出てから労組と話し合うかどうかを検討すると主張して、団体交渉を事実上拒否したと主張する。

一方、会社は、A 2を解雇したのは経営悪化によるものであり、A 2が組合員であるとして解雇したのではないから、この件は団体交渉事項ではない旨を4月8日の団体交渉で回答したのであり、その後A 2解雇について地裁で争われており、労組の主張が解雇撤回一本槍で妥協の余地がなく、双方の歩み寄りが全く期待できない状態であったため、裁判の場で解決すべきであるとの考えから4月30日の団体交渉でその旨を回答したのであって、会社に実質上団体交渉拒否の事実はないし、A 2解雇の問題は5月1日に地裁で和解が成立して円満解決しており、既に解決済みの問題であると主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社が4月8日の団体交渉でA 2を解雇した時点で組合員と認められないから労組と交渉する必要性はないと主張したこと、4月15日付け及び17日付けの団体交渉要求書の受取りを拒否したこと、並びに4月30日の団体交渉で仮処分事件が地裁で係争中であるからその結果が出てから検討すると主張したことは、前記第1、3(3)(4)(6)(9)で認定したとおりである。

A 2が解雇時には組合員でなかったとしても、団体交渉申入れの時点で組合員であれば、労組はA 2解雇について団体交渉権を有するものであるし、会社は団体交渉の進展が期待できないとして一方的にこれを拒否することはできないものである。また、裁判所で係争中であることは団体交渉により解決を図る余地がないことを意味するものではなく、裁判所で係争中であっても、労組が団体交渉での解決を意図して団体交渉の申入れを行えば、会社はこれに誠実に応じなければならないのである。

したがって、会社の4月8日の団体交渉での対応、団体交渉要求書の受取り拒否及び4月30日の団体交渉での対応は、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、会社はA 2解雇の問題は解決済みの問題であると主張するが、対象事項が解決したため、団体交渉の開催を求めることについての被救済利益が失われた場合であっても、団体交渉拒否の事実に対して謝罪文等の手交又は掲示を求めることについては、当然に被救済利益が失われるものではないので、会社の主張は採用できない。

3 組合業務での面会についての団体交渉

- (1) 労組は、労組が就業時間中の組合業務での面会と電話の取次ぎを行うよう要求したのに対し、会社が2月8日、12日及び24日の各団体交渉において就業時間中の組合業務での面会の取次ぎは一切行わないと答えるのみであって、その理由を明らかにせず、3月16日の団体交渉で初めて、面会を許可すれば3時間も4時間も面会されるとの理由を述べ、

これに対して労組が、長時間にわたる場合は別途取り決めをすればよいではないかとの提案をなしても何ら回答をしなかったことは、誠実団交応諾義務に違反すると主張する。

一方、会社は、2月8日の団体交渉において就業時間中の面会と電話の取次ぎは行わないが、就業時間外なら取り次ぐ旨回答し、2月12日の団体交渉において就業時間中の電話の取次ぎを認める旨回答し、更に2月24日の団体交渉において就業時間中の面会は取り次がないが、就業時間中来社された場合はその旨を連絡することを認める旨回答しているのであり、本来、就業時間中に業務外の行為が認められないことは雇用契約上の原則であり、会社が就業時間中の面会を認めないのは極めて当然のことではあるが、上記のとおり譲歩し、労組の要求に応じていると主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社が2月8日の団体交渉で就業時間中は会社で働く時間であり、就業時間中の面会を認めることは作業に支障を与えるものであるから、面会は休憩時間に行ってほしいと回答したこと、2月12日の団体交渉で就業時間中の電話の取次ぎを認めたこと、2月24日の団体交渉で面会人が来社した旨を連絡することを認めたこと、及び3月16日の団体交渉で面会を認めると3時間も4時間も面会される恐れがあるから面会は認められないが、面会時間について賃金カットをするのであれば就業時間中でも面会は可能であるから不都合はない旨回答したことは、前記第1、2(3)(4)(5)(7)で認定したとおりである。また、本件申立後の団体交渉で就業時間中の組合業務での面会を3分間の限度で認める旨回答していることは、前記第1、5(5)で認定したとおりである。

したがって、これらの会社の対応をみると、面会場所についてはいまだ労使合意には至っていないが、会社は労組の要求に対してその主張を考慮して妥協点を見つけるべく努力しているように見受けられるのであって、これを不誠実な態度ということとはできず、労組の主張は採用できない。

4 会社施設の利用についての団体交渉

- (1) 労組は、労組が組合活動に必要な会社施設の利用に関する要求をしたのに対し、会社が2月8日の団体交渉において届出制での食堂の利用を認めておきながら、同月12日の団体交渉においてこれを許可制にするとの回答をし、更に同月24日の団体交渉においては使用が重複した場合には会社業務を優先するとし、従組と申入れが重複した場合には申入れの前後ではなく会社が判断すると、あくまで従組を優先させる回答をするなど、話し合いをするたびにその制限を強め、その理由の説明を求めても会社の自由裁量である、使う使わせないは会社が判断すると主張するばかりで、労組が使用方法に関する提案をしてもその提案に答えようとしないが、会社のこれらの態度は、誠実団交応諾義務に違反すると主張する。

一方、会社は、2月8日の団体交渉では許可制で食堂の利用を認める旨述べたのであり、覚書に届出制で認めた旨の記載があるが、会社の意思は許可制ということであって、会社としては労組が許可を求めて来れば特に重複等の支障がない限り、いつでも許可する旨表明していると主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社が2月8日の団体交渉で届出制で食堂の使用を認めると回答したこと、2月12日の団体交渉で同月8日の回答は労組が届け出たものを会社が許可することによって使用

を認めるということであり、その意味では許可制である旨回答し、これに対して労組が、なぜ許可制でなければいけないのかと質問したので、会社施設は管理が必要であること、及び重複使用や常識外の時間の使用を防ぐために許可が必要であることを回答したこと、並びに2月24日の団体交渉で使用が重複する場合には会社業務での使用を優先し、それ以外の場合は会社が判断する旨回答したことは、前記第1、2(3)(4)(5)で認定したとおりである。

本来、企業の施設は企業がその企業目的を達成するためのものであって、労働組合又は組合員であるからといって使用者の承諾なしに当然に施設を利用する権限を有するものではなく、使用者がこれを受忍すべき義務を負うものでもないのであるから、会社が会社施設の利用に許可が必要であると主張することには何ら非難されるところはない。

労組は会社が話し合いをすすめるたびに制限を強めて来ると主張するが、会社が2月8日に届出制と回答し、2月12日に許可制と回答したのは、届出制の認識が労使双方で異なっていたことによる表現の変更と考えられ、許可しない場合についての回答も労組の主張を受けて順次具体的なものになっていったに過ぎず、会社の主張は一貫しており、ことさら話し合いのたびに制限を強めてきたものとは認められない。また、労組は会社が従組を優先させる回答をしたと主張するが、使用が重複した場合には会社が判断するという回答が従組を優先させる趣旨であるとは考えられず、労組と従組の使用申込みが重複した場合に従組を優先して使用させた事実があったとの疎明もないことからすれば、労組の主張はいずれも理由がなく採用できない。

5 A2 職場復帰についての団体交渉

- (1) 労組は、会社がA2の保険料の払込みの有無を確認しないまま団体交渉の席で健康保険証の返還を求めたことは、会社が団体交渉の席で虚偽の事実を平然と述べ、仮にそれが故意でないにしても極めて軽率な態度を執っていることを示しており、こうした団体交渉軽視の姿勢は、誠実団交応諾義務に違反すると主張する。

一方、会社は、A2解雇後にA2の保険料を支払うことは考えられなかったため、団体交渉の席でその旨を述べ保険証の差換えを求めたことはあるが、保険料が全従業員分を一括払込みすることになっていたためA2の分も知らずに支払われていたものであって、積極的に虚偽を述べたものではなく、そのことによって会社に何ら得るところはないものであり、また会社はこの件について労組に譲歩し、その主張どおり処理していると主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社がA2の健康保険証の差換えを要求したのに対し、労組がA2の4月分の保険料が支払われていると主張したので、会社が調査したところ、過払分は2箇月後に相殺されて返還される方式になっているためA2の4月分の保険料が支払われてしまったことが判明したので、その旨を労組に回答し、その後は労組の要求を入れて従前の健康保険証を継続して使用させることで労使合意したことは、前記第1、3(16)(17)(19)で認定したとおりである。

会社のこうした対応は、会社が社会保険の支払手続に精通していなかったことに起因するものと考えられ、会社が団体交渉の席で積極的に虚偽を述べようとしたものとは考えられない。また、労使合意に至るまでの会社の対応にも不誠実な点は見受けられず、

労組の主張は採用できない。

6 慶弔休暇の公休取扱いについての団体交渉

- (1) 労組は、会社が団体交渉で結婚等の慶弔休暇が従前から公休扱いになっているかどうかについて調査することを約束したのに、5月7日の団体交渉では該当者は4名いたが公休扱いにされた者はいない旨の虚偽の報告をし、労組が公休扱いにされている者が存在することを指摘すると再調査を行うことを約しながら、その調査は賃金台帳を調べればすぐに判明するにもかかわらず、労組の追及をそらせるため6月29日まで報告を引き延ばしたのであり、これらの態度は誠実団交応諾義務に違反すると主張する。

一方、会社は、B4に調査させたところ該当者は4名いたが公休扱いにされた者はいないとの報告があったので、その旨を団体交渉で述べたものであり、労組の申出により再調査をすることとし、当時病気で休みがちであったB4の後任の予定で入社したB5に調査させたが、B5は入社直後で経理業務関係を一から学ばねばならない状況であったため調査に約1箇月の期間を求め、その調査の結果、過去の取扱いが不統一であることが判明したので、会社は結婚の際には公休を認めることとし、過去2年間を遡ってそのように処理したものであり、何ら非難されることはないと主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社が5月7日にB4の報告に基づいて公休扱いにされた者はいない旨回答し、これに対し労組から公休扱いにされた者がいるとの指摘を受けて会社が再調査を行う旨回答したこと、会社はB5に再調査を指示したが、当時病気で休みがちであったB4が入院してしまったので、B5は銀行関係、債権債務関係、給与等の事務引継ぎ及び経理上の処理等に忙殺され、慶弔休暇の調査に十分な時間を充てることができない状態であったため、会社が6月3日の団体交渉で調査にあと1箇月を要する旨回答したこと、及び6月29日の団体交渉でB5の報告に基づいて該当者が4名いたがそのうち2名は年次有給休暇で、あとの2名は公休で処理されていることが判明したので、該当者全員を公休扱いにすることとし、年次有給休暇で処理されていた者については、その分の年次有給休暇を返すようにしたいと回答したことは、前記第1、3(12)(15)(16)(19)で認定したとおりである。

労組は会社が5月7日に虚偽の報告をしたと主張するが、会社はB4の調査報告に基づいて回答したものであり、B4の調査報告が誤っていることが判明したのはB5によって再調査がなされた後のことであるから、この時点において会社に虚偽の報告をする意図はなかったと考えられ、会社がB4の調査報告に固執することなく再調査を行う旨の回答をし、再調査を行っていることからすれば、会社の対応が誠実性を欠くものであったとはいえない。

また、労組は会社が追及をそらせるため再調査を6月29日まで引き延ばしたと主張するが、再調査に時間がかかったのは入社直後のB5が経理関係業務等に忙殺されていたことによるものと考えられ、再調査後の会社の採った措置から考えれば、会社の対応は誠実性を欠くものとはいえず、他に労組の追及をそらせるためであったとの疎明もないので、労組の主張は採用できない。

7 一時金等についての団体交渉

- (1) 労組は、労組が一時金交渉等において試算表等の資料の提出を求めたのに対し、会社

が言っても分からないことは見せても分からない、信用してもらわないと話にならない等と述べるだけで会社の主張を裏付ける資料の提出を拒否することは、誠実団交応諾義務に違反すると主張する。

一方、会社は、収支関係の資料については営業機密上の問題もあり、労組の要求のままに提出することはできないが、会社としてはでき得る限り資料の提出に努め、売上高、支払利息、借入金等の推移についての資料を提出していると主張する。

以下、判断する。

- (2) 労組が試算表等の提出を求めたのに対し、会社が試算表等が仕入先や銀行に流れると経営に悪影響がでる恐れがあるので試算表等は提出できないと回答し、それに代わるものとして前年との売上比較や過去4年間の売上げ、借入金等の推移比率を示したところ、労組は会社が示したものはどこまで本当か分からないとして当初の要求どおりの資料の提出を求めたことは、前記第1、4(2)で認定したとおりである。

一般に、会社が団体交渉において自らの主張の根拠となるべき十分な資料を提示し、労働組合の主張も考慮して妥協点を見つけるべく努力しなければならないことは当然であるが、本件においては、会社は労組の要求どおりの資料の提出はしていないが、前年との売上比較等を提示していること、及び会社の示した資料に対して、労組が資料の内容についての説明を求めたり資料の不足部分の補足を求めたとの疎明はなく、会社の提出資料は信用できないと主張してあくまで試算表等の提出に固執していることからすれば、提出資料に関して労使の合意が見られないことについては、会社にのみその責任を負わずすることはできず、会社が団体交渉において不誠実な態度をとっているとは言い切れないのであるから、労組の主張は採用できない。

8 団体交渉開催時間

- (1) 労組は、本件申立後に、会社が団体交渉の開催時間を午後6時とすることに同意するまで、会社側の都合ということで午後8時からしか団体交渉に応じなかったのは、会社が努力をすれば交渉時間を早めることが可能であったにもかかわらず、労組に対する嫌がらせを意図してそのような対応をしたものであり、4月1日の団体交渉が午後10時から開催されたことも併せて考えると、会社が団体交渉を開催すること自体を嫌悪しているのであって、こうした態度は誠実団交応諾義務に違反すると主張する。

一方、会社は、団体交渉担当者である専務及び常務が共に営業の第一線で働いており、主な取引先である大阪のダイエーで午後6時以後に商談をしなければならないため、専務及び常務の帰社後団体交渉の開催が可能な最も早い時間として午後8時にしたものであり、本件申立後、午後6時から団体交渉を行うようになったのは、ダイエーの仕事の減少等の理由により従前より早い時間に専務及び常務が帰社することが可能になったため、労組の要求に応じたものであるし、また、午後10時から団体交渉を行ったのは、労組がどうしても当日中に開催してほしいとの要求をしたためであると主張する。

以下、判断する。

- (2) 前記第1、2(4)で認定したとおり、団体交渉開催時間が午後8時となったのは、役員営業活動上の都合によるものであり、それが午後6時に変更されたのは、前記第1、5(4)で認定したとおり、営業活動上の事情の変更があり、労組の要望を入れることが可能になったからである。

また、前記第1、3(2)で認定したとおり、4月1日の団体交渉が午後10時から開催されたのは、労組から緊急に当日中に団体交渉を開催してほしいとの要望があり、当日、役員の業務が終了するのが午後10時であったためであった。

したがって、これらの対応からすれば、会社が労組に対する嫌がらせを意図していたとは考えられず、かえって団体交渉の開催時間について労組の要望を考慮していることからすれば、会社は労組に誠意をもって対応していると言えるのであり、労組の主張は採用できない。

9 団体交渉における従組との差別取扱い

- (1) 労組は、労組と従組はそれぞれ別個の交渉権を持ち、時としては異なる団体交渉結果が生じることも有り得るはずであるにもかかわらず、会社が従組と既に合意していることを理由として労組に十分な説明、協議をせず、その結論だけを押し付けてくると主張し、その例として会社施設の利用について従組と許可制で合意し、その結果を押し付けてきたこと、昭和57年5月20日の三六協定の締結に当たり労組には提案さえしなかったこと、及び昭和58年の三六協定については提案はしたものの労組と話し合いをしないまま6月2日に従組との間で締結したことをあげている。

一方、会社は、労組、従組ともに公平に交渉しており、各組合の対応により妥結の時期が異なる場合があるが、従前と合意した結果を労組に押し付けるようなことはしていないと主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社施設の利用に関しては、前記第1、2(7)で認定したとおり、3月16日の団体交渉で会社は従組と許可制で合意している状況もあり、会社の示している内容で了解されたい旨述べているが、ことさら従組と合意していることを理由に許可制での合意をせまったとの疎明もないことからすれば、会社の主張は従来からの主張を繰り返したにすぎないと考えられるので、労組の主張は採用できない。

また、三六協定の締結に関しては、昭和57年においては労組に提案することなく5月20日に従組との間で締結されたことは、前記第1、3(19)で認定したとおりであり、昭和58年においては労組に締結依頼書を提出したものの労組との間で三六協定の締結についての団体交渉が開催されないまま6月2日に従組との間で締結し、その旨を監督署に届け出たが、従組が過半数組合でなかったため、当該協定は効力を有せず、その後、会社、労組及び従組の三者で協議し、三者合意のうえ12月15日に従組委員長が従業員代表者として署名して三六協定が締結されたことは、前記第1、5(3)(6)(7)で認定したとおりである。

使用者が三六協定を締結しようとするときは、当該事業場に過半数組合がある場合には当該過半数組合と、過半数組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との間で書面による協定をすれば足り、同協定の効力は当該事業場のすべての労働者に及ぶこととなる。したがって、過半数組合と三六協定を締結した場合には他の労働組合と三六協定を締結する必要はないものである。

本件の場合、会社は昭和57年においては当時過半数組合であった従組との間で三六協定を締結したのであるから、改めて労組と三六協定を締結する必要はなかったのであり、三六協定の提案さえもしなかったとする労組の主張は理由がない。

また、昭和58年においては当初過半数組合でなかった従組と三六協定を締結し、監督署からその不備を指摘されているが、これは会社が22名中11名の労働者で組織する従組を過半数組合と誤って判断したためであり、監督署から三六協定の要件不備を指摘された後、会社は労働者の過半数を代表する者との間で三六協定を締結すべく労組及び従組と協議し、同協定を締結しているのであるから、労組に対し十分な説明も協議もしなかったとする労組の主張は採用できない。

なお、会社と労組との間で三六協定についての団体交渉が開催されたこと、及び団体交渉で会社が従組との協定の内容を押し付けたことについての疎明はないので、従組との協定を押し付けたとする労組の主張は採用できない。

10 救済の方法

労組は謝罪文の手交及び掲示を求めているが、前記2の判断に基づく救済については、主文第1項に記載した内容の文書の手交をもって足りると考える。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和61年8月22日

兵庫県地方労働委員会
会長 奥野久之