

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合東京地方本部
申立人 総評全国一般東京地方本部中部地域支部広屋分会
被申立人 株式会社 廣 屋

主 文

- 1 被申立人株式会社廣屋は、申立人総評・全国一般労働組合東京地方本部が申し入れる申立人総評全国一般東京地方本部中部地域支部広屋分会の組合員の人事、成果配分、年休に関する団体交渉を行うについては下記の事項を明らかにして誠実に対応しなければならない。
 - (1) 人事考課問題については、考課の基準・項目。
 - (2) 成果配分については、成果配分の額および考課の基準・項目。
 - (3) 年休取得問題については、全社的取得状況。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評・全国一般労働組合東京地方本部（以下「本部」という。）は、東京地方における一般産業、中小企業に従事する労働者で組織する労働組合であり、組合員数は約13,000名である。
- (2) 申立人総評全国一般東京地方本部中部地域支部広屋分会（以下「分会」という。）は、上記本部の組織の一部を構成する活動単位であって、被申立人株式会社廣屋の従業員で本部に加入している者をもって組織する労働組合であり、組合員数は16名である。
- (3) 被申立人株式会社廣屋（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、東京都の中央区、杉並区、大田区、足立区および三鷹市ならびに神奈川県と千葉県に支店を有し、酒類・食料品の卸売りを業とする株式会社であり、従業員数は約700名である。

なお、会社には申立人分会の他に、約500名の従業員で組織する全食品同盟広屋労働組合（以下「広屋労組」という。）がある。

2 要求事項と団体交渉の実施状況について

申立人らが、会社に対して昭和54年以降求めてきた要求事項と団体交渉の実施状況は次のとおりである。

(1) 要求事項（但し、主たる事項のみ表示）

要求提出年月日	要 求 事 項
昭54. 2. 28	時間短縮
〃 3. 8	賃金、諸要求、A1問題

〃 5.11	時間内団体交渉
〃 6. 2	夏季一時金、諸要求、A 1 問題
〃 8.28	新井職変
〃 10.30	年末一時金、諸要求、A 1 問題
〃 10.30	職能給
昭55. 2.15	時間短縮
〃 2.23	成果配分
〃 3.12	賃金、諸要求、A 1 問題
〃 3.18	住宅、家族手当、諸要求
〃 6.13	諸要求、A 1 問題
〃 11. 7	諸要求、A 1 問題
昭56. 2.25	成果配分
〃 3. 9	中央店倉庫移転問題
〃 3.10	賃金、諸要求、A 1 問題
〃 5.19	夏季、冬季一時金
〃 6. 4	諸要求、A 1 問題
〃 11.12	諸要求、A 1 問題
昭57. 3. 2	A 1 問題
〃 3.12	諸要求、A 1 問題
〃 3.16	賃金、諸要求
〃 4.19	本人給表、職能給表の提示
〃 5.19	同上
〃 5.31	夏季、冬季一時金
〃 6.11	諸要求、A 1 問題

(2) 団体交渉実施状況（交渉事項欄は主たる交渉内容を表示したものであり、上記要求事項とは必ずしも対応しない）

交渉年月日	交渉事項	出席者（会社）
昭54. 1.29	機構改革	B 1 取締役、B 2 管財部長、B 3 卸副長、B 4 総務部次長、B 5 人事課長
〃 3. 3	土曜休日	B 6 総務部長、B 7 総務副部長、B 8 中央店副支店長、B 5 人事課長
〃 3.20	春闘要求	B 6、B 7、B 5
〃 3.26	年間休日、給与振込制	B 6、B 7、B 5
〃 4.18	賃上げ、A 1 問題	B 6、B 7、B 8、B 5
〃 5. 2	賃上げ、年間協定	B 6、B 7、B 8、B 5
〃 5.14	賃上げ、年間協定	B 6、B 7、B 8、B 5

〃 5.26	賃上げ（年間協定と分離）	B 6、B 7、B 8、B 5
〃 6.13	同上	同上
〃 6.20	同上	同上
〃 6.28	同上	B 6、B 7、B 5
〃 7. 2	賃上げ（年間協定と分離）、夏季一時金支払	B 6、B 7、B 8、B 5
〃 7.30	賃上げ（年間協定と分離）	B 6、B 7、B 8
〃 9. 6	新賃金と夏季一時金の支払	B 6、B 7、B 8、B 5
〃 9.20	同上	同上
昭55. 2.29	土曜休日	B 6、B 7、B 5
〃 4. 2	人事異動	同上
〃 4.25	賃上げ、人事問題、A 1 問題	同上
〃 4.30	賃上げ	同上
〃 6.18	賃金、夏季、年末一時金、成果配分	同上
〃 11.10	諸要求（13項目）	同上
〃 11.13	年末要求	同上
昭56. 1.27	中央店倉庫移転問題	B 6、B 7、A 2、B 5
〃 2.10	同上	同上
〃 2.19	人事異動（組合三役の事前協議）	B 6、A 2、B 5
〃 2.23	中央店倉庫移転問題	同上
〃 3. 3	成果配分	B 6、B 7、A 2、B 5
〃 3.27	賃金、諸要求（36項目）	B 6、B 7、B 5
〃 4. 4	A 2 組合員の異動	B 6、B 7、A 2、B 5
〃 4.20	年間協定	同上
〃 4.25	同上	同上
〃 5.27	同上	B 6、B 7、B 5
〃 6. 9	年間協定、諸要求、A 1 問題	B 6、B 7、A 2、B 5
〃 11.19	一時金の上積み、諸要求	同上
昭57. 3. 3	A 1 問題、成果配分	B 6、B 7、B 5、B 7 中央店副長
〃 4. 3	賃金、諸要求	B 7、B 5、B 7

〃 4.19	年間協定、人事問題	B 7、B 5、B 7、B 8 人事部副部長
〃 4.26	年間協定	B 7、B 5
〃 6. 5	同上	B 7、B 8、B 5
〃 6.16	同上	B 7、B 8、B 5、B 7
〃 6.26	同上	不明

3 配転問題について

(1) 本部は43年9月、分会結成以来、会社に対して「分会員の人事異動については事前に組合と協議し、配転にあたっては本人の希望条件を充分尊重されたい」とか「本店、支店の統廃合および部課ごとの移転については事前に組合と協議されたい」とか「人事配転の事前協議制を確立されたい」との要求を続け、文書による回答を求めたのに対し会社は、「要求には応じられない」とか「現行通りとする」とかまたは「前回通り」というような文書回答をするのみであった。

ただし、56年2月19日に行われた団体交渉においては会社は、「異動によって組合三役が組合活動に大きな影響がある場合には事前に協議する」と回答した。

(2) 56年4月1日発令の分会員A2の配転（足立支店業務課から岩槻配送所へ）について4月4日に行われた団体交渉において会社は配転の理由として、同人は足立支店で永らく業務の仕事をしていたので、同支店の岩槻配送所に行ってもらいたい、そこで課長の仕事を手伝ってもらおうのであると説明し、さらに分会が引き継ぎの期間が短いのではないかと質したのに対し、「同人の場合は支店内の移動だから早くできる、期間は会社が決めることで、長い短いと論じ合う以前に支障をきたして困るのは会社だから困ることを会社がするはずはない」と答えた。

(3) 他方、広屋労組との関係では、かつて会社が44年3月に同労組役員（大田支部執行委員および支部長）の人事異動に際し、事前協議をしなかったことに対して労使協議会において抗議され、B9常務が今後このようなことがないように充分注意すると発言したこともあったが、48年にはすでに同労組との間で労働協約に、組合役員について組合活動上明らかに影響がある場合は協議するとの定めがもうけられていた。

4 考課問題、昇給・昇格問題、成果配分問題について

(1) 会社は、54年度の賃上げから上期・下期の賞与を含めた年間協定方式を採用した。そのため、賃上げ交渉は年間協定方式の是非に終始した。同年5月24日、本部は会社から提示された同年度の上期・下期の賞与を含む有額回答のうち、賃上げ額のみについて妥結することを会社に通告したが、会社は賞与を含む一括妥結が前提であるとしてこれを拒否した。さらに本部は、6月30日に賞与分について会社に妥結を通告したが、会社はこれも拒否した。一方、広屋労組は4月24日には年間協定方式を受け入れ、協定書に調印し、新賃金の支払を受けた。

本部はすでに、妥結を通告したことを理由に会社に対し新賃金の支払を求めたが、会社は未妥結であるとして拒否した。このため、本部はこれを不当労働行為として当委員会に救済申立て（54年不第113号）を行ったが、同年11月、当委員会において和解が成立し、新賃金が支払われた。

ひきつづき、55年度、56年度、57年度の賃上げ交渉においても54年度と同様年間協定

方式で行うか否かの議論が先行し、額についての具体的交渉はほとんど行われず、各年度とも本部が賞与の要求を提出（5月か6月に上期と下期分を同時に）した後に一括回答があり、結局、年間協定方式で妥結した。

56年5月27日に行われた団体交渉において、本部が賞与の考課についての考課項目を質したのに対して会社は、秘密事項であるから明らかに出来ないと答えた。さらに、同日の交渉で、本部が会社に対し56年度から賞与の考課率を拡大（従来は基本給の5%であったが、これを賞与総額の4%にしたのみならず考課率（57年度4.5%、58年度5%）について57年度と58年度分をも含めた回答（広屋労組と4月に妥結した内容）を行った理由を質したのに対して会社は、「賞与は広い意味での成果配分なので、本人の成績を評価して相応の考課額を入れなければかえって不公平である」とか、「賞与の増加率6.1%をふまえ、従来の慣例をも考慮し漸増させる」と回答した。本部がこれを納得できないと反対したのに対して会社は、「これだけ説明しても判らないというなら反対ということでもいい」と答えた。

57年6月26日に行われた団体交渉で、本部が考課基準・項目等を明らかにするよう要求したのに対して会社は、「世間と同じような内容である」とのみ答えた。

- (2) 成果配分制度は、54年度から年間協定方式を採用したことに伴い、年間賞与の一部を各年度の業績を考慮して年度末に支給することにしたもので、各年度の年間協定書に「成果配分については、年度決算概要が把握できる時点で、業績を踏まえて労使間で話し合うものとする」と記されている。

55年度（56年3月支給）の成果配分について56年11月19日に行われた団体交渉で、本部は分会員に対する支給額が新入社員より低かったことから、会社に対し考課・査定 of 基準を明らかにするよう求めたけれども会社はこれに応じなかった。

57年3月3日に行われた団体交渉において本部が、会社に対し成果配分は労使協議で決めること、考課・査定 of 基準ならびに額を明確にすること等を求めたのに対し、会社はこれに応ぜず、額は明示できない、3月5日に社長から発表すると答えたのみで、この間、本部、分会と何等交渉することなく、同月6日に一方的にこれを支給した。なお、57年度分（58年3月支給）については考課査定部分はなく、一律に支給された。

- (3) 57年4月19日に行われた団体交渉において、本部が、会社に対し従前から要求していたA3分会員（元分会長）の主任昇格について質したところ会社は、「昇格や役職の登用は会社が必要度や本人の能力、資質を判断して決めるものであって、組合の要求で役職を決めることはできない。誰々を主任にしると要求書に書くだけ無駄である」と答えた。

また、同日、分会員A4、A5の副主事昇格の発令は組合を通すようにとか、従前から要求していた男子分会員を副主事まで昇格させるようにとかの本部の要求に対して会社は、「資格、役職の発令は人事権の問題であり、本人の能力等を会社が判断して決めるもので、組合に返事をするつもりはない。組合にいわれて全員副主事にするなどともない」と答えた。

5 定年問題について

会社の定年は、男57才、女55才と定められているが、本部が56年3月に、男女共60才を目指しつつ、当面58才を要求したのに対して会社は、57年4月19日の団体交渉で、「ただ単にのばせばいいというものではない、慎重に考えていきたい」と答えた。

6 その他労働条件に関する問題について

- (1) 56年4月20日に行われた団体交渉において、本部が「人手が少なく年休をとれない人が多い、全員の年休取得率を教えて欲しい」と要求したのに対して会社は、「分会員のみなさんはよく取っていますよ。会社は分会と団交しているのです。あなた達は18名（当時の分会員数を指す）の組合の代表者でしょう。18名の問題についてはあなた達が調べたらすぐ判るでしょう」と答えた。また、57年4月10日に行われた団体交渉において本部が、有給休暇の取得にあたって規制が行われていることや、余剰人員がいないため死亡事故がおきていることを指摘して、有給休暇の取得率を質したのに対して会社は、「教えない」とか「忙しいのにストをやっている」などに対応した。なお、人手不足の点については、同日の団体交渉で会社は、「人員補充は必要に応じて行っている、できるだけことはしますので会社を信頼して任せて下さい」と答えた。

その後会社は、分会員のみ年休取得率は示すようになった。

- (2) 本部は、販売員について手当の増額と残業料を基準法どおりに支払うこと、ならびに早出残業料の支払いを求めていたが、56年4月26日に行われた団体交渉で会社は、「他社でも販売員手当は支払っているが残業料は支払っていない、残業時間の認定は困難である」と答え、また、昭和57年4月19日に行われた団体交渉では、「分会員には販売員はいない、あなたがたには関係ない」と答えた。

早出残業の件では、56年6月9日に行われた団体交渉で、会社は、「会社の勤務時間は9時から5時である、準備や整理のための前後5～10分は残業命令は出さない、準備のため20分前にきているといってもお茶をいれているのは筋違いである」と答え、また、57年4月19日の団体交渉では、「早出残業料はちゃんと払っている、会社は9時に始まる、20分位早くきなさい、自己啓発だから」と答えた。

- (3) 本部は休日に関する要求として、年休を初年度から4年目までは10日間に、夏期休暇を2日間に、第2、第3土曜日を休日に、休日でない土曜日の終業時を午後3時にし、3時以降は残業料を支払うよう求めてきたが、これらの件について56年4月20日に行われた団体交渉で会社は、「年休については現行通りとしそのほかは土曜休日その他の労働条件とのからみで考える。夏期休暇については、本年度は無理である。土曜休日については、同業者より多い、検討する時期ではない。土曜日3時終業については、本年度は厳しい状況にある」と答えた。

また同年11月19日に行われた団体交渉において会社は、「結果として要求には応じられない。土曜休日日数は現行を増減する考えはない、現在多数組合とも話し合っているが、結論が出しだい話す機会があると思う」と答えた。さらに、年末年始の休日に関し、12月30日午後から1月4日までを休日にせよとか、また、休日出勤の会社要請は最小限にし、要請は10日前に組合と本人に通知し、強制しないようにせよとの本部要求については、会社は「あなたがたにはほとんど休日出勤する人がいないから返事をする必要はないが、要求には応じられない」と答えた。

7 A1問題について

- (1) 分会員A1は、会社の従業員であったが、会社の合理化計画の一環として、同人が所属していた事務センターが本社所在地から杉並区上井草へ移転することになったため、会社は同人に新勤務地への赴任を命じたところ同人は通勤困難を理由にこれを拒否した。

そこで会社は48年5月18日、同人を解雇した。

この解雇処分に対して本部とA1は、同年9月4日、当委員会に不当労働行為救済申立（48年不第82号）を行ったが、当委員会は、50年3月4日、解雇は不当労働行為に該当しないとして申立てを棄却した。これに対して本部と同人は同年4月1日、中央労働委員会に再審査（50年不第32号）を申立てたが、54年2月23日に至り、今後自主交渉により解決するとの理由で再審査申立てを取下げた。

(2) ところでこの問題については、本部は一貫して、A1の不当解雇撤回、職場復帰、未払賃金の支払いを要求して会社に対し団体交渉を申し入れてきたが、上記当委員会の命令交付後のこの問題に対する会社の対応は、「解決したと解釈している、団交をやらないというのではなく、会社としては組合の新しい提案がなければ無意味だと言っているのだ」とか「解雇は撤回できない、何回も話し合っているのだから改めて話すことはない」とか「中労委の命令もできると思うので、これを踏まえて話していきたい」とかいうにあり、本部とA1が再審査の申立てを取り下げた後は会社は、「申立てを取り下げたのだから会社は決着がついたと考える」といいきっている。

(3) 会社は、56年4月25日に行われた団体交渉では、「同じ内容の繰り返しだからこの辺で要求を取り下げたらどうか」とか同年6月9日の団体交渉では、「会社は解雇を撤回する考えは全くないので、今更検討する余地もない」などと答えた。

57年3月2日に本部がA1問題に限っての団体交渉を申し入れたところ、会社は「こんな内容では団体交渉はできない」と拒否した。

翌3月3日に行われた団体交渉において会社は「上記3月2日付団体交渉申入書には議題として「A1の不当解雇撤回、職場復帰、未払賃金他について」と記されているが、解雇撤回、職場復帰、賃金の要求は今までと同じであり、会社の考えは変わらない。だが要求書には「他について」と書かれているので、何か別の条件があれば検討する。しかし従来の繰り返しでは団交は無意味である」と答えた。

なお、本部は59年6月7日、会社に対して「会社が考えている新しい提案とはどのようなことか」という質問状を發し、文書による回答を求めたが、会社はこれに応じていない。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

賃上げ等労働条件に関する団体交渉に会社が誠意ある姿勢を示さないことは、実質的団交拒否にとどまらず、分会の組織を無視ないし弱体化させる意図のもとになされた支配介入行為に該当するから会社に対し下記事項についてそれぞれの内容で誠実に交渉に応ずることを求める。

ア 配転問題

配転問題については、発令1か月前に本人および申立人組合に対し配転の必要性、合理性、従前の業務と新業務の異同、新業務の内容等を明らかにし、且つ通勤状況について本人の納得を得るよう努めること。

イ 考課問題

賃上げおよび一時金における考課部分についての考課基準・考課の上下限・考課権

者・考課経過・考課項目、各考課項目のウエイトを明らかにすること。

ウ 労働条件

被申立人会社の従業員の(ア)有給休暇取得率と取得日数、(イ)残業日数と残業時間、(ウ)病欠日数と病欠率、(エ)労働災害発生率と労休日数、(オ)休日出勤日数、をそれぞれの男女別、職場別、年令別、勤続年数別に明らかにすること。

エ 定年問題

男女別に定年の差別のあることの合理性を明らかにすること。

オ 昇給・昇格

被申立人会社の昇給・昇格基準を明確にすること。

カ 成果配分問題

(ア)貸借対照表・損益計算書の写を交付し、(イ)成果配分の基礎数字を(ア)に基づき明らかにしてその配数額を計算方法で示すこと、(ウ)前項(イ)の計算方法の前提たる考課方法・考課基準・考課項目の比重を明らかにすること、(エ)各従業員ごとの支給の基準適用を明らかにすること。

キ 団体交渉の要員については、被申立人がア～カの各項目について責任ある回答をなしうる責任者の出席をえて行うこと。

ク A1の解雇は不当、違法なものであり、権利乱用であるから解雇を撤回して労働条件についての団体交渉要求に応ずること。

(2) 被申立人の主張

労働条件等諸問題について会社は申立人と団体交渉を実施し、協議を尽くしてきたのであって、交渉を拒否した事実は一切無い。また、A1問題は不当労働行為に該当しないとの都労委命令が確定しており、会社としては解雇を撤回する意思のないことを交渉の場で繰り返し表明してきた。

2 当委員会の判断

(1) 配転問題について

会社は、申立人らが、分会結成以来、分会員の人事異動等につき事前協議を求めてきたことに対して56年2月までは、申立人らの要求を考慮する姿勢を示さなかった反面、広屋労組とはこれよりはるか以前の48年にすでに事前協議についての労働協約を締結していた。このような会社の両組合に対する姿勢を対比すると、会社の分会軽視の姿勢は否めないが、前段(第1、3、(1))認定のとおり56年2月に会社は組合三役を対象にした事前協議を行う旨回答しているのであるから、それ以降は分会三役の人事異動については事前協議を行うことになっているとみるのが相当である。

また、56年4月の分会員A2の配転については、発令後であるにしても、会社は配転理由等について説明していることからみると、必ずしも人事異動に関して会社が誠意ある姿勢をしめしていないとみることはできない。

(2) 考課問題、昇給・昇格問題、成果配分問題について

ア 人事考課に労働者の賃金・一時金の額に直接影響をもたらすものであるから、労働組合から考課について説明を求められた場合には、使用者は単に人事上の秘密というような抽象的な理由のみで説明を避けることは許されない。すなわち、個々人の具体的な考課経過ならびにその内容についてまで常に具体的説明の必要性は認められない

が、少なくとも考課の項目や基準についての制度の内容は示すべきであり、さらに組合からの求めに応じては、制度としての考課が公正に運用されていることを使用者の立場から裏付ける程度の説明は行うべきものとする。

いま本件についてみるに、会社が54年度から年間協定方式を採用したことにより、その方式の実施をめぐる労使対立し、その折衝が先行したため、具体的内容についての交渉が行われなかった経緯は認められるものの、57年6月の交渉においても本部が考課の基準・項目について質問したのに対して会社は、世間と同じような内容であるとしか答えず、考課の基準に関して一切触れようとしなかったばかりか、従前の交渉におけると同様十分な説明をする努力さえしなかった。これらの事実からすれば考課問題に関して会社が誠意ある交渉を行ったものと認めることはできず、実質的な団交拒否であるといわなければならない。

イ 昇格問題についての本部からの要求に対して会社は、「要求書に書くだけ無駄である」というような好ましからざる発言をしたこともあったが、昇格は本人の能力や資質等を判断して決めるとの方針については前段（第1、4、(3)）認定のとおり説明しており、現に分会員が不利益に取扱われているとか、あるいはその疑いがある場合とは異なり、本件においては、単に申立人らの要求を会社が容認しなかったというだけであって、これをもってただちに団体交渉を拒否しているとみることはできない。なお、昇給基準の明示については、いつ、いかなる要求に対して会社がどのように対応したかについての具体的疎明がないので、申立人らの請求は認められない。

ウ 成果配分は、年間協定方式が採られるようになったことに伴い創設されたもので（前段第1、4、(2)）、賃上げの際、同時に当該年度の賞与も決めておくところから年度末に至り、当該年度の業績を見直して支給される賞与の一部と認められる。しかも、各年度の年間協定書には、成果配分については労使間で話し合うことが明記されている。しかるに、57年3月の団体交渉において本部が成果配分の考課・査定基準を明示することを求めたのに対して会社はこれに応じないばかりか、額の明示やそれを労使協議で決定することを求めたことに対してもこれを拒否し、一方的に支給した。これらの会社の対応は、労使間の協定（第1、4、(2)）に違背するばかりか、成果配分が賞与の一部である以上、本部の求めに応じて必要な資料を提示し、相応の説明を加えるべきであって、これを行わなかったことは団交拒否にあたる。

(3) 定年問題について

定年制度自体は会社の経営上の政策によるものであって、男女間に格差を設けていることの是非はともかく、本件においては分会員のみが従業員と別に取扱われていることの是正を求める場合とは異なり、組合が一般的問題として定年延長を求めたのに対して会社が、当面改正の考えはないとか慎重に考えていきたいと答えたというに止まり、申立人らの要求どおりにならなかったからといって上記の経緯をとらえて団体交渉拒否とみることはできない。

(4) その他労働条件に関する問題について

ア 年休の取得が容易になることと人員の確保ないし増員とは密接な関連があり、労働者の健康維持ならびに労働過重を避けるために所属する組合員のみ限定することなく、全社的問題としてとらえて、労働組合としてこれについての要求を行うことは当

然のことというべきである。従って、会社としても本部のこの要求に対して、労使交渉において全社的な状況についての説明をすることは必要である。しかるに、会社はこれを怠り、前段（第1、6、(1)）認定のとおり「教えない」とか「忙しいのにストをやっている」というような発言をしたのみで本部の上記要求に応じなかったことは、会社が後日分会員のみで年休取得率を示すに至ったとしても、誠実な交渉を行ったとみることはできず、実質的な団交拒否であるといわなければならない。

ところで、本件においては、申立人らは救済として誠実な団体交渉を求め、その内容として、年休取得状況の男女別、職場別、年令別、勤続年数別を明らかにすることを求めているが、これらはすべてを明示しないことをもって不誠実な交渉とみるべきではなく、全社的にみて果たして年休が取りやすい状況にあるか否かについて検討できる程度の資料の提示をもって足りると考える。

イ 販売員の早出残業に対して販売員手当をもって替えていることの是非はともかく、前段（第1、6、(2)）のとおり会社の「分会員には販売員はいない、あなたがたには関係がない」との発言は、その時点で分会員に該当者がいなかったとしても、必ずしも分会員にとって全く無関係の事柄とはいえない問題であることからすれば、不適當の謗りを免れないところではあるが、販売員手当については、会社は会社としての考え方を説明しており、また、早出残業の取扱い方についてもそれなりに会社の考え方は述べているのであるから、これは申立人らの要求が容れられるか否かの問題であって、団交拒否とまでみることはできない。

ウ 休日に関する要求についても、会社は現在多数派組合と話し合っているが、結論が出しだい話す機会があると思うというような発言はしているものの、本部の要求にはそれなりに回答しているところからすると、本件についてはいまだ交渉が煮詰まっていないとみるのが相当であって、本部の要求が容れられないことをもってただちに団体交渉拒否とみることはできない。

なお、申立人らは残業日数と残業時間、病欠日数、労働災害発生数、休日出勤日数などについて、それぞれ男女別、職場別、年令別、勤続年数別に明らかにすることを求めているが、これらについては、いつ、どのような要求をし、これに会社がどのように対応したか具体的疎明がないので請求は認められない。

(5) A1問題

ア A1の解雇に関する不当労働行為救済申立については、50年3月4日、当委員会はこれを不当労働行為に該当しないとして棄却した。これを不服として本部とA1は中労委に再審査の申立てをしたが、54年2月23日、自らこの申立てを取下げ、当委員会の命令は確定した。これにより会社としては、A1の解雇問題は解決したとの認識をもつのは当然である。

イ この間、本部が一貫してA1の不当解雇撤回を要求してきたことに対して、会社は、事件係属中は中労委の命令を踏まえて話していきたいとの対応をしたこともあったが、命令が確定してからは、解雇を撤回する考えのないことを明確に表明している。もっとも57年3月3日に行われた団体交渉において会社は、「何か別の条件があれば検討する」と発言しているが、これに対して申立てらは一貫して不当解雇撤回を要求するのみで、何の提案もせず、却って「別の条件とは何ぞや」と逆に会社に反問する次第で

ある。かような状況のもとにおいては、A1問題はすでに解決済みであるとして会社が申立人らの要求する団体交渉に応じないとしても、それには理由があるというべきである。

(6) 会社側団体交渉出席者問題について

申立人らは、会社側団体交渉出席者について申立人らの要求事項につき責任ある回答をなし得る者の出席を求めているが、前段（第1、2、(2)）で認定した出席者では実質的な団体交渉が不可能であると認められる疎明がないので、申立人らの請求は認められない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が人事考課問題および成果配分ならびに年休取得問題について誠実な団体交渉を行っていないことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実はいずれも同法同条に該当しない。ただし救済方法については本件審査の経緯に徴し、将来を含めた問題としてとらえるのを適当と思料し、主文のとおり定める。

よって、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10月7日

東京部地方労働委員会
会長 古 山 宏