

命 令 書

申 立 人 法律会計特許一般労働組合

申 立 人 法律会計特許一般労働組合ゾンデルホフ分会

被申立人 エス・ウント・エー有限会社

主 文

- 1 被申立人エス・ウント・エー有限会社は、今後、申立人法律会計特許一般労働組合および申立人法律会計特許一般労働組合ゾンデルホフ分会から、昭和 63 年 12 月 26 日付要求書記載の第 4 項ないし第 14 項の 11 項目要求事項および昇給(賃上げ)・賞与(一時金)について団体交渉の申入れがあったときは、被申立人から新たに日時、議題等を限定して団体交渉を申し入れ、この申入れの内容のとおり申立人らが文書等で応諾しない限り団体交渉を行わないという態度に固執することなく、誠意をもってすみやかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、今後、申立人らと昇給(賃上げ)・賞与(一時金)について団体交渉を行うときは、被申立人主張について、関係資料の提示等により、その根拠を具体的に明らかにするなどして誠実に対応しなければならない。
- 3 被申立人会社は、今後、「職場を守る会」の主催名義で行われる新年会、忘年会、ビアパーティーおよび旅行に、申立人分会所属の組合員の参加が妨げられないよう配慮しなければならず、それが実現しない場合には、「職場を守る会」に対し、上記各行事について、「寄付」その他名目の如何を問わず、所要経費の援助を行ってはならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、110 センチメートル×160 センチメートル(新聞紙4頁大)の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の正面入口に 10 日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

法律会計特許一般労働組合

執行委員長 X1 殿

法律会計特許一般労働組合ゾンデルホフ分会

分会長 X2 殿

エス・ウント・エー有限会社

取締役社長 Y1

当社が、昭和63年12月26日付要求書記載の第4項ないし第14項の11項目要求事項および昭和63年度昇給(賃上げ)・夏季賞与(一時金)・冬季賞与(一時金)、平成元年昇給(賃上げ)についての団体交渉において、貴組合からの団体交渉申入れに応諾せず、常に当社から貴組合に、新たに日時、議題等を限定して申し入れた団体交渉に貴組合が文書等で応諾した場合にのみ団体交渉を行うという態度に固執したこと、また、上記昇給(賃上げ)等の団体交渉において、当社主張について、関係資料の提示等により、その根拠を明らかにするなどして誠実に対応しなかったことならびに「職場を守る会」主催名義の新年会、忘年会、ビアパーティーおよび旅行において、貴組合所属の組合員の参加が妨げられていることを容認していたことは、いずれも不当労働行為で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。

(注：年月日は掲示した日を記載すること。)

- 5 被申立人会社は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人法律会計特許一般労働組合(以下「法会労」といい、後記分会と併せて「組合」ともいう。)は、全国法律、会計、特許、司法書士事務所およびこれらに関連する職場で働く労働者で組織する労働組合であり、組合員数は約400名である。なお、法会労は、全労連・全国一般労働組合東京地方本部に加盟している。
- (2) 申立人法律会計特許一般労働組合ゾンデルホフ分会(以下「分会」という。)は、被申立人エス・ウント・エー有限会社の従業員である法会労所属の組合員で構成する労働組合であって、本件申立て当時の組合員数は10名である。
- (3) 被申立人エス・ウント・エー有限会社(以下「会社」という。)は、肩書地において、申立外ドクトル・ゾンデルホフ法律事務所所属の弁護士、弁理士が行う外国企業の日本国への特許申請に必要な書類、資料等を作成することを主たる業務とする従業員約100名の会社である。

2 本件発生に至るまでの労使関係

(1) 分会結成前の状況

- ① 従来会社には、昭和 43 年 11 月結成の「ゾンデルホフ・ウント・アインゼル従業員組合」（以下「従組」という。）が存在していたが、56 年 12 月、後記「職場を守る会」（以下「守る会」ともいう。）が結成され、管理職会員が従組組合員に対して、「守る会」への加入を積極的に勧誘したため、従組組合員は相次いで「守る会」に加入し、従組を脱退した。このため、当時 40 名ほどいた従組組合員は、57 年 9 月頃には 13 名に減少した。

これに対し、従組に残った 13 名の組合員は、組合活動の継続強化を目指すとして、58 年 2 月 3 日、従組を解散すると同時に法会労に加入し、分会を結成した。

- ② 分会結成後、会社は組合の団体交渉（以下「団交」ともいう。）の申入れに対し、分会の適法性、協約締結能力に疑問があるとして、後記のとおり、58 年 11 月末頃まで一切応じなかった。この団交拒否について、法会労は当委員会に対し、同年 9 月 22 日、不当労働行為の救済を申し立て（昭和 58 年不第 92 号）、次いで同年 11 月 1 日、団交促進等を求めてあっせんを申請した（昭和 58 年争第 115 号）。

あっせんの中で、「①団交当事者は法会労と会社、②団交には権限ある者が出席、③団交出席者数は双方 5 名以内（組合側は法会労 2 名以内、分会 3 名以内）、④団交時間は終業後 1 時間 30 分前後、⑤団交場所は会社の指定する場所」という内容の団交ルールに関する合意が成立したことから、同年 11 月 28 日以降団交が行われるようになった。

- ③ 組合は 58 年 12 月 19 日、58 年冬季賞与（一時金）について会社回答どおり妥結する旨通告したが、会社は同月 21 日、組合の他の要求事項である考課基準の明示、時間内組合活動の承認、後記 X3 の育児時間の承認等についても一括妥結しない限り、冬季賞与のみの妥結には応じられないと主張したため、交渉は双方平行線のまま越年した。

59 年 1 月 10 日、会社は法会労に対し、「①58 年冬季賞与の支給率は、平均で基本給×2.49 か月、②その他の要求事項についてはすべて棚上げとする」旨の協定書案を提示した。これに対し法会労は、同月 12 日、「棚上げ」の文言を削除するか「今後協議する」に改めるよう会社に申し入れたが、結局、2 月 3 日、上記協定書案どおりの文言で妥結・調印した。

- ④ なお、上記あっせん事件は、後記 X3 の育児時間の承認等をめぐって労使対立が解けず、59 年 1 月 25 日、あっせん不調となり、また、同不当労働行為救済申立事件は、同年 2 月 21 日、法会労が申立てを取り下げ、それぞれ終結し

た。

(2) 組合員 X3 の育児時間取得をめぐる労使対立

- ① X3(以下「X3」という。)は58年5月7日から産休に入り、同年6月14日、1子を出産したが、同人の再三再四にわたる育児時間取得承認要請に対して、会社は労働基準法に関する自己の独自の解釈などを理由として、これを認めなかった。これに対しX3は、産休明けの同年7月26日から、年休取得、定刻出勤、育児時間取得強行、また定刻出勤という対応を行ったが、同年8月17日以降、組合の指令により始業時より1時間の指名ストライキに入った。この間組合は、6回にわたり、X3の育児時間を主たる議題とする団体交渉を申し入れたが、前記のとおり会社はこれに一切応じなかった。
- ② 59年2月10日、組合は会社に対し、X3の指名ストライキを解除する旨通告し、同月13日から6月13日まで、X3は会社の許可のないまま、育児時間を取得した。会社はこれを無断遅刻・無断早退扱いとし、賃金カットを行った。この間ほぼ連日、会社管理職(複数)がX3に対し、育児時間取得中止を強要する言動を行った。
- ③ 組合は同年4月9日、会社の上記対応について、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた(昭和59年不第17号)。

当委員会は60年3月5日、上記昭和59年不第17号事件について、賃金カット相当分の支払いとポスト・ノータイスを命ずる救済命令を発した。

- ④ 会社はその後、東京地方裁判所に上記救済命令の取消しの訴えを提起した〔昭和60年(行ウ)第47号〕が、62年3月27日、後記仮処分事件〔昭和61年(ヨ)第2213号〕の和解成立に伴い、これを取り下げた。

(3) 組合員 X4 に対する降格処分と昇給(賃上げ)の妥結調印月実施の強行

- ① X4(以下「X4」という。)は組合員の中で唯一人の係長であったが、59年3月31日付で一般職に降格され、以後月額1万円の係長手当が支給されなくなった。X4は、従組や分会の中心的活動家の1人として一貫して組合活動に取り組んできた者であり、また会社において初めて、育児時間を「育児のための遅刻・早退」として、会社と交渉のうえ取得した者であった。
- ② 従来会社は、妥結・調印の時期にかかわらず毎年2月から昇給(賃上げ)を実施していたが、59年以降は妥結・調印の月からしか昇給(賃上げ)を行わないとして、組合が2月を過ぎてから昇給(賃上げ)額について妥結する旨通告しても、2月に遡及して昇給(賃上げ)を実施することを拒否した。組合も妥結調印月実施条項の入った協定書に調印することを拒み、このため組合員のみ61年までの3年間、全く昇給(賃上げ)が行われなかった。

③ 組合は、上記事実①および上記事実②のうち 60 年までの 2 年間の昇給(賃上げ)未実施について、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた(昭和 60 年不第 18 号および昭和 61 年不第 2 号)。また組合員らは、上記事実②について、東京地方裁判所に仮処分を申請した〔昭和 61 年(ヨ)第 2213 号〕。

上記仮処分事件は 62 年 3 月 27 日に和解が成立し、これに伴い上記昭和 60 年不第 18 号事件および昭和 61 年不第 2 号事件は、同年 4 月 27 日取り下げられた。

3 昭和 63 年 12 月 26 日付要求書と会社の対応

(1) 63 年 12 月 26 日、組合は会社に対し、就業時間内の組合活動の保障等、従前からの諸要求を以下の 14 項目にまとめた要求書を提出するとともに団交を申し入れた。

- ① 62 年 3 月 27 日付裁判和解条項を遵守し、労使関係を正常にすること
- ② 団体交渉は誠実な態度で行うこと
- ③ 賃金以外の労働条件を議題とする団体交渉を行うこと
- ④ 就業時間内の組合活動を保障すること
- ⑤ 組合掲示板の設置場所を提供すること
- ⑥ 就業規則の「生理休暇、慶弔休暇、欠勤・遅刻・早退・私用外出の月例賃金からのカット」をやめ、賃金カットの一方的で不当な導入による実損分を返還すること
- ⑦ 就業規則改悪(80%条項)によりカットされた X5 の 20 日間の有給休暇を回復すること
- ⑧ 育児時間を有給で本人の希望する時間配分で認めること
- ⑨ 休憩室を設置すること
- ⑩ 就業時間を午前 9 時から午後 5 時までとし 30 分短縮すること
- ⑪ 夏休みを 7 日間、年次有給休暇と同じ条件で与えること
- ⑫ 土曜日を休日とすること
- ⑬ 仕事の命令系統、従業員の仕事の範囲および責任範囲を明確にすること
- ⑭ 旅行、新年会、忘年会、ビアパーティーなどの行事を全従業員を対象にして行い、組合員の締め出しをやめること

組合は会社に、昭和 64 年 1 月 5 日までに回答を求めたが、回答がなかったので、平成元年 1 月 10 日再度団交を申し入れた。この申入れに対しても、回答指定日の翌 11 日までに回答はなく、組合は同月 13 日の昼、抗議文と三度目の団交申入書を提出した。

(2) 会社は 1 月 13 日午後、回答書を組合に手交した。この中で会社は、現行労働

条件および就業規則を変更する意思はなく、したがって労使間の交渉の結果、双方の主張が平行線で終了している事項について団体交渉を行うことは無意味である旨述べるとともに、前記要求事項の④ないし⑭の各項目について、回答済み(④、⑤、⑬、⑭)、就業規則どおり(⑥、⑦)、または現行どおり(⑧、⑨、⑩、⑪、⑫)であると回答した。

なお、この1月13日付回答書は、63年12月26日付文書2通(要求書と団交申入書)に対し回答する旨記載されているが、団交申入書に対する回答は何ら記載されていない。従前から会社は、組合の団交申入れに対して直接に応諾したことは一度もなく、会社に団交開催の意思があるときは常に、会社側から、新たに日時、議題等を指定して組合に団交を申し入れてきた。この会社による団交申入れがなされないで団交が行われた例は皆無である。

(3) 組合は、上記回答に対し会社に抗議するとともに、1月25日、当委員会に本件申立てを行った。

① 後記のとおり平成元年度昇給(賃上げ)についての会社回答を議題とする団交が、平成元年1月30日に予定されていたが、1月27日会社は、当日の団交議題として、上記1月13日付会社回答を追加する旨通告した。この議題追加の理由について会社のY2総務部長(以下「Y2総務部長」という。)は、1月30日に行われた団交において、「無意味で無駄だけれども、あなたたちが都労委へ申立てをしても団交をやって欲しい、やって欲しいというから無駄だけれどもやるんだ。」と述べた。

1月30日の団交は、当初から予定の平成元年度昇給(賃上げ)についての交渉のみで予定時間(1時間30分)経過により終了した。そこで組合は翌31日、再度平成元年度昇給(賃上げ)および昭和63年12月26日付要求書(以下「14項目要求書」という。)を議題とする団交を申し入れたところ、会社は2月3日、1月13日付会社回答のみを議題とする団交を2月7日に行う旨、組合に申し入れた。

これに対し組合は、2月6日、平成元年度昇給(賃上げ)を第1の議題とするよう申し入れたうえで会社申入れの団交に応諾した。しかし、会社は翌7日、本日の団交は行うが、議題は1月13日付会社回答であると組合に通告した。

② 2月7日の団交は、会社の近くの千代田区立区民会館丸の内区民集会室(以下「区民集会室」ともいう。)において午後6時から約1時間30分にわたって行われた。団交に先立って、組合は、昇給の時期だから昇給を先に議題として交渉したいと申し入れたが、会社は、1月13日付会社回答についての交

渉が終わって時間があつたら昇給についての交渉に入ればいと主張したので、組合もこれを了承して、先ず1月13日付会社回答についての交渉に入った。

こうして14項目要求書を実質的な議題とする初めての団交が行われた。冒頭、要求趣旨を説明したいと申し入れた組合とその必要はないとする会社との間で団交の進め方について見解の対立が生じたが、結局、組合の要求趣旨の説明から団交に入った。この団交において会社が行った1月13日付会社回答についての説明は、前記回答書の内容を一步も出るものではなかった。この日の団交では、時間切れのため要求(回答)項目の一部を協議できず、また、昇給については全く交渉に入れないまま終了した。

団交を終えるに際して、Y2総務部長は「1時間半、無駄だった。」と発言した。

組合は団交終了時に、就業時間内の団交・事務折衝や組合掲示板の設置等を求めた「要求補充書」を、平成元年度昇給(賃上げ)および14項目要求書についての2通の団交申入書とともに会社に提出した。

③ 会社は、2月10日付「回答並びに申入書」の中で、上記「要求補充書」の各項目について拒否回答を行うとともに、上記2通の団交申入書についても、「平成元年度昇給(賃上げ)については1月30日の団交において、14項目要求書については2月7日の団交において、それぞれ双方の主張が平行線で終了しており、これ以上の交渉は無意味である。また会社の回答は最終回答であり、会社はこの回答を変更する意思はなく、既に説明した以外の説明もない」として拒否回答を行った。なお、この文書には、平成元年度昇給(賃上げ)について、組合が会社回答による妥結・調印を団交の場で行うことを望むのであれば、妥結・調印に議題を限定した団交を2月14日に行う用意がある旨記載されていたが、後記のとおり組合の団交応諾書に会社が異議を唱えた結果、団交は行われなかった。

④ その後組合は、2月15日、22日、23日、3月1日、7日、15日、22日、4月3日、7日、17日、5月8日等々、繰り返し14項目要求書についての団交申入れを行ったが、会社はこれに応ぜず、逆に会社が申し入れた1月13日付会社回答を議題とする団交に組合が応ずる形で3月14日、4月28日、6月14日と団交が設定されたが、いずれも後記団交申入書破棄事件の謝罪や団交議題の限定(当日の妥結・調印)をめぐって労使が対立し、団交に入ることはなかった。

その後14項目要求書についての団交は、打ち切られたままの状態にある。

4 昇給(賃上げ)および賞与(一時金)についての団体交渉

(1) 昭和 63 年度昇給(賃上げ)

- ① 62 年 12 月 2 日、組合は会社に、昭和 63 年度昇給(賃上げ)について「基本仕事給の一律 3 万円の引上げと考課基準の作成・公開かつ公正な運用」を内容とする要求書と同月 7 日を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ② 12 月 3 日、会社は組合に、「来年度昇給(賃上げ)については未だ検討の段階ではない、来年になってから回答する」旨文書で回答した。
- ③ 63 年 1 月 5 日、組合は会社に、上記会社回答に対する抗議文と 1 月 6 日を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ④ 1 月 14 日、会社は組合に、「例年どおり 1 月末から 2 月初め頃回答できると思うので、今しばらく待つように」と文書で回答した。
- ⑤ 1 月 25 日、会社は組合に、昭和 63 年度昇給(賃上げ)について以下の内容(要旨)の「回答並びに申入書」を手交した。

〔回答〕

ア 一般正規従業員 1 人当たり平均昇給額 9,510 円とする(内訳：①基本仕事給 600 円、②考課仕事給点数単価 200 円、③生計手当一律支給分 2,000 円、④生計手当の家族手当支給対象者のうち、配偶者手当 1,000 円、第 1 子手当 500 円、⑤年齢給 23 歳まで 1 歳につき 500 円、24 歳から 1 歳につき 830 円、⑥勤続給 1 年につき 1,200 円)。

イ 妥結調印月から昇給を実施する。

ウ 回答の有効期限は昭和 63 年 12 月 31 日までとする。

〔団交申入れ〕

ア 日時 1 月 29 日(金)午後 6 時から 1 時間 30 分前後

イ 場所 千代田区立区民会館丸の内区民集会室

ウ 議題 前記会社回答について

エ 出席者 組合 貴 1 月 13 日申入れのとおり

会社 Y2 総務部長、Y3 翻訳調査部長、Y4 人事課長、Y6 文書課長、Y5 人事課長補佐

- ⑥ 1 月 29 日、昭和 63 年度昇給(賃上げ)について第 1 回目の団交が行われた。この団交において Y2 総務部長は、会社回答について「昨年と同じで、特に説明することはない…業績がいいとか悪いとかは関係なく、世間並み、昨年並み」という趣旨の発言をした。組合が考課基準、標準モデル賃金、昇給(賃上げ)の最高額と最低額、昇給率等を明らかにするよう求めたところ、同部長は「教えない、意味ない、棚上げでけりがついている」旨答えるのみであった。

ここでいう「棚上げ」とは、前記59年2月3日締結の協定書第2項のことである(2、(1)、③)。会社回答にある一般正規従業員の数についての組合の質問に対しても同部長は、「答えられない、答えない」と言うのみであった。ただ、考課仕事給のランクの刻みについての組合の質問に対しては一応の説明を行った。

なお、会社は組合に対し、この団交の席上如何なる資料も提示しなかった。

団交終了時、組合は会社に対し、Y2 総務部長とでは実質的な交渉ができないとしてY1 社長との直接交渉を申し入れた。

⑦ 2月1日、組合は会社に、1月29日に引き続き昇給(賃上げ)について交渉するよう求めた、2月3日を回答期限とする団交申入書を提出した。

⑧ 2月8日、会社は組合に、以下の内容(要旨)の「回答書」を手交した。

[回答]

1月29日の団交は、昭和63年度昇給(賃上げ)についての1月25日付会社回答に関し、審議・交渉の結果、双方の主張が平行線で終了した。したがって双方事情変更がない限り、これ以上交渉を重ねても無意味である。なお、1月25日付会社回答は最終回答であり、会社はこの回答を変更する意思はなく、また既に説明した以外の説明もない。

[団交申入れ]

しかしながら会社回答による妥結のための交渉であれば、会社は次のとおり団交を開催する用意があるので、組合がこれに応諾する場合には2月10日までに文書で通知されたい。

ア 日時 2月12日(金)午後6時から1時間30分前後

イ 場所 千代田区立区民会館丸の内区民集会室

ウ 議題 1月25日付会社回答(一般従業員に対する昭和63年度昇給)による妥結・調印

エ 出席者 組合 貴2月1日付申入れのとおり

会社 Y2 総務部長、Y3 翻訳調査部長、Y4 人事課長、Y6 文書課長、Y5 人事課長補佐

⑨ 2月9日、組合は会社に団交応諾書を提出し、同月12日、会社は組合に団交開催通知書を手交した。

⑩ 2月12日、昭和63年度昇給(賃上げ)について第2回目の団交が行われた。団交の冒頭、Y2 総務部長は「これ以上話し合うことはない。調印するのですか、しないのですか。」と発言した。一方組合は、昇給率等を質問し、また、十分な話し合いのできる権限をもった会社代表と交渉したいと申し入れた。

これに対して同部長は、「不満ならばストでもなんでも打てばいい。原資枠は拵げないと決めて、私は全権を委任されている。調印しないのなら時間の無駄だ、帰る。」と言った後、会社が用意した協定書案を置いて、団交開始後約45分で他の会社側出席者とともに退席した。

- ⑪ 2月15日、組合は会社に、会社の上記団交態度に対する抗議文と同月17日を回答期限とする団交申入書を提出した。また同日付で、Y1社長とY7取締役宛てて、組合との直接交渉等を要求した独自の申入書を提出した。
- ⑫ 2月19日、会社は組合に、「回答並びに申入書」を手交したが、その内容は前記⑧の「回答書」とほぼ同じであった。すなわち「これ以上の交渉は無意味であり、1月25日付会社回答が最終回答で、会社はこれを変更する意思はない。組合が会社回答により妥結するのであれば、既に渡してある協定書案に記入・捺印のうえ返却するか、会社が開催する用意のある2月23日午後6時からの妥結・調印のみを議題とする団交に応諾するように」という趣旨のものであった。
- ⑬ 2月22日、組合は会社に、「組合の12月2日付要求書記載の議題を遵守することを申し入れる」旨の但書を付した団交応諾書を提出した。
- ⑭ 2月23日、会社は組合に団交開催通知書を手交した。この通知書には、組合が双方合意の議題(会社回答による妥結・調印)を遵守しない場合には直ちに団交を取りやめる旨記載されていた。
- ⑮ 同日午後6時から、前回と同じ場所において、昭和63年度昇給(賃上げ)について第3回目の団交がおこなわれた。Y2総務部長は、団交の席に着くなり「今日は妥結するのですか、しないのですか。」と切り出し、会社回答について「9,510円は誠意ある回答だ。」「9,510円しか会社が出せないのではなく、出さないのだ。」「考課基準は一般従業員には発表しないことに決めている。」などと発言した後、「妥結しないのならば今日はやめましょう。」と言って、団交開始後約25分で他の会社側出席者とともに退席した。
- ⑯ 2月25日、組合は会社に、会社の上記団交態度に対する抗議文と同日終業時を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ⑰ 2月29日、会社は組合に、前記⑫とほぼ同じ内容の「回答並びに申入書」を手交し、組合が会社回答により妥結するのであれば、既に渡してある協定書案に記入・捺印のうえ返却するよう通告した。

これに対し組合は、同日、妥結調印月実施条項等を考慮せざるを得ないとして、会社に妥結通告書と記入・捺印した協定書案を提出した。ここに昭和63年度昇給(賃上げ)は1月25日付会社回答どおり確定した。

(2) 昭和 63 年度夏季賞与(一時金)

① 5月13日、組合は会社に、「昭和63年度年間賞与(一時金)を(基本給+生計手当)×一律6か月とし、うち3か月分を夏季賞与(一時金)として6月10日までに支給すること」などを内容とする要求書と5月18日を回答期限とする団交申入書を提出した。

② 6月1日、会社は組合に、「現行基本給×平均2.205か月とする。この回答を議題とする団交を6月6日に開催する用意があるので、これに応諾する場合には文書で回答されたい」旨記載の「回答並びに申入書」を手交した。

これに対し組合は同月6日、会社に団交応諾書を提出した。

③ 6月6日、昭和63年度夏季賞与(一時金)について第1回目の団交が、区民集会室において午後6時から1時間30分にわたって行われた。席上、Y2総務部長は「額は世間並み、考課については従来どおりである。これ以上説明することはない。昨年より少し倍率が上がっているが(0.006か月)、意味はない。」と発言した。組合が何故世間並みと言えるのか根拠を質問したところ、同部長は「参考資料は人事院発表の500人以下の全国平均であり、職種・年齢等は全部単純平均したものである」旨答えた。

これに対し組合が、仕事の質や高物価の東京周辺での生活事情を考慮すべきではないかと意見を述べたところ、同部長は「当社の仕事はそれほど高度ではない。他の企業に比べて女性の賃金は高い。」と発言した。また組合が、考課基準の発表を求めたところ、同部長は「棚上げだ。」と言い、Y4人事課長は「発表しないと会社がきめている。発表しない理由はあるが、それも言いたくない。」と答えた。

その他、ストライキ等による不労時間についての賞与(一時金)からの控除(昭和62年度夏季分から実施)に関して若干のやりとりの後、この日の団交は終了した。

なお、会社は組合に対し、この団交の席上如何なる資料も提示しなかった。

④ 組合は会社に、6月7日付で翌8日を回答期限とする団交申入書を提出し、また同月10日付で会社の上記団交態度に対する抗議文を提出した。

⑤ 6月10日、会社は組合に、「6月6日の団交では双方の主張が平行線で終了した。双方事情変更がない限りこれ以上の交渉は無意味である。6月1日付会社回答は最終回答で、会社にはこれを変更する意思はなく、また既に説明した以外の説明もない。しかしながら会社回答による妥結のための団交であれば、6月14日午後6時から開催する用意があるので、これに応諾する場合には文書で回答するように」という趣旨の「回答並びに申入書」を手交した。

- ⑥ 6月13日、組合は会社に、団交応諾書とともに「会社の低額回答と団交態度に抗議する10分間の指名ストライキを、翌14日午後零時50分から分会員全員(10名)をもって行う」旨の通告書を提出した。
- ⑦ 6月14日、組合は上記通告書どおりストライキを行い、会社は団交開催通知書を組合に手交した。
- ⑧ 同日午後6時から区民集会室において、昭和63年度夏季賞与(一時金)についての第2回目の団交が行われた。冒頭、Y2総務部長は「今日は妥結するのですか、しないのですか。しないのならば今日はやめましょう。」と切り出し、「会社に誠意がないと考えるのはそっちの勝手…自由取引だから力関係だ。組合が要求を出すのも自由なら、会社が回答するのも自由だ…ストでもなんでもやればいい…調印しないのならば何も答えない、団交はしない」旨言い放って、団交開始後約17分で他の会社側出席者とともに席を立った。
- ⑨ 6月15日、組合は会社に、会社の上記団交態度に対する抗議文と翌16日を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ⑩ 6月24日、会社は組合に、「6月14日の団交は、6月1日付会社回答による妥結・調印をするのならという条件で設定され、組合もこの条件に応諾して団交に出席しながら、いたずらに会社回答の変更を要求するのみで、妥結・調印を拒否した。組合のこのような交渉態度は極めて遺憾である。既に何回も表明したように、6月1日付会社回答は最終回答で、会社にはこれを変更する意思も付け加えるべき説明もない。しかしながら組合があくまでも団交の場で会社回答による妥結・調印を望むのであれば、会社は今回に限り、調印団交を7月1日午後6時から開催する用意があるので、これに応諾する場合には文書で回答するように」という趣旨の「回答並びに申入書」を手交した。
- ⑪ 同日、組合は会社に、同月28日午前9時から1時間の指名ストライキを分会員9名をもって行う旨の通告書を提出した。
- ⑫ 6月27日、組合は会社に、「5月13日付組合要求書の議題を遵守すること」という但書を付した団交応諾書を提出した。
- この日会社は、組合員以外の一般正規従業員に昭和63年度夏季賞与(一時金)を支給した。
- ⑬ 6月28日、組合は上記通告書どおりストライキを行った。
- ⑭ 同日、会社は組合に、「組合の6月27日付文書(団交応諾書)によれば、会社の6月24日付「回答並びに申入書」による調印団交に組合が応諾したのかどうか不明瞭であるので、本日終業時までに応諾の可否を簡単明瞭に文書にて通知するように」という趣旨の通知書を手交した。

- ⑮ 同日、組合は会社に、「6月6日および14日の団交においては、労使対等の原則に基づく協議は一切行われていない。当組合は夏季賞与(一時金)について誠実なる団交を開催するよう申し入れる」旨記載した申入書を提出した。
- ⑯ 7月1日、会社は組合に、「組合の6月28日付文書(申入書)によれば、組合は6月24日付の会社申入れに応諾していないので、本日予定の調印団交は開催のしようがない。よって、組合が昭和63年度夏季賞与(一時金)について会社回答をもって妥結する場合には、添付の協定書案に記入・押印して返却するように」という趣旨の通知書を手交した。
- ⑰ 同日、組合は会社に、昭和63年度夏季賞与(一時金)についての会社の一連の対応に強く抗議する「抗議文」とともに、妥結通告書と記入・捺印した協定書案を提出した。ここの昭和63年度夏季賞与(一時金)は6月1日付会社回答どおり確定した。
- (3) 昭和63年度冬季賞与(一時金)
- ① 11月14日、組合は会社に、「昭和63年度冬季賞与(一時金)を(本給+生計手当)×3.795か月+(生計手当×2.205か月)とし、12月9日までに支給する。査定を廃止し、年間一律6か月支給となるよう調整すること」などを内容とする要求書と11月17日を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ② 11月18日、会社は組合に、「6月1日付「回答並びに申入書」の2のとおりであるから、これを再読するように」という趣旨の回答書を手交した。なお、上記6月1日付文書の2には、冬季賞与についての回答は時機尚早である旨記載されている。
- ③ 11月24日、会社は組合に、「現行基本給×平均2.463か月とし、支給有効期限は63年12月31日とする。この回答を議題とする団交を11月28日に開催する用意があるので、これに応諾する場合には文書で回答されたい」旨記載した「回答並びに申入書」を手交した。
- これに対し組合は、翌25日、会社に団交応諾書を提出した。
- ④ 11月28日、昭和63年度冬季賞与(一時金)についての団交が、会社入居ビル内の海運会館において午後6時から1時間30分にわたって行われた。席上、Y2総務部長は会社回答について「2.463か月これ一言につきる。査定の内容も去年と同じで、去年と同じ査定点を貰っていれば同じ率である。査定は各自それほど変動はない。率は一流企業の方が少し良いかもしれないが、額ではひけをとらない。良いところにいると思う」旨説明した。組合からの具体的な額や原資枠についての質問に対して同部長は、「昨年並み出しており、こんな立派なことはない。下がっていないのだからこんな良いことはな

い。原資枠はこれ以上上げない。」と答えた。

その他、会社業績や査定点についての組合質問に対しては、同部長は「答える必要も意思もない。関係ない。」と発言した。

なお、会社は組合に対し、この団交の席上如何なる資料も提示しなかった。

- ⑤ 11月29日、組合は会社に、会社の上記団交態度に対する抗議文と12月1日を回答期限とする団交申入書を提出した。
 - ⑥ 12月2日、会社は組合に、「11月28日の団交では双方の主張が平行線で終了した。双方事情変更がない限り、これ以上の交渉は無意味である。11月24日付会社回答は最終回答で、会社にはこれを変更する意思はなく、また既に説明した以外の説明もない。しかしながら、組合が会社回答による妥結・調印を団交の場で行いたいというのであれば、12月6日午後6時から調印団交を開催する用意があるので、これに応諾する場合にはその旨を文書で明確に回答するように」という趣旨の「回答並びに申入書」を手交した。
 - ⑦ 12月5日、組合は会社に、「11月14日付組合要求書の要求項目を議題として団交を行うよう申し入れる」旨記載した団交応諾書を提出した。
 - ⑧ 12月6日、会社は組合に、「組合の12月5日付文書(団交応諾書)は、『応諾』という表現は使用しているが、内容において12月2日付の会社申入れの団交に応諾していないので、本日本日の団交は開催されない」旨記載の通知書を手交した。
 - ⑨ 12月8日、組合は会社に、「冬季賞与(一時金)についての会社の一連の対応に強く抗議するため、10分間の指名ストライキを、翌9日午後5時20分から分会員全員(10名)をもって行う」旨の通告書を抗議文とともに提出した。
 - ⑩ 12月9日、組合は上記通告書どおりストライキを行った。
 - ⑪ 12月13日、組合は会社に、妥結通告書を提出し、翌14日、組合と会社は、昭和63年度冬季賞与(一時金)について、11月14日付会社回答に基づく協定書を取り交わした。
- (4) 平成元年度昇給(賃上げ)
- ① 昭和63年12月13日、組合は会社に、昭和64年度昇給(賃上げ)について「基本仕事給の一律3万円の引き上げと考課基準の作成・公開かつ公正な運用」を内容とする要求書と12月16日を回答期限とする団交申入書を提出した。
 - ② 12月23日、会社は組合に、「昭和64年度昇給(賃上げ)については、時機尚早であり、まだ検討の段階に至っていない。例年どおり、来年の1月末から2月初めごろまでには回答できると思うのでそれまで待つように」と文書回答

した。

- ③ 12月26日、組合は会社に、上記会社回答に対する抗議文と同月28日を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ④ 平成元年1月10日、会社は組合に、「平成元年度昇給(賃上げ)については、昭和63年12月23日付回答書のとおりである」旨文書回答した。
- ⑤ 1月11日、組合は会社に、上記1月10日付会社回答に対する抗議文と同月12日を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ⑥ 1月20日、組合は会社に、これまでの会社の一連の対応に対する抗議文と同月23日を回答期限とする団交申入書を提出した。
- ⑦ 1月25日、会社は組合に、平成元年度昇給(賃上げ)について以下の内容(要旨)の「回答並びに申入書」を手交した。

[回答]

ア 一般従業員1人当たり平均昇給額9,650円とする(内訳:①基本仕事給600円、②考課仕事給点数単価100円、③生計手当一律支給分2,000円、④生計手当の家族手当支給対象者のうち配偶者手当500円、第1子手当500円、⑤年齢給23歳まで1歳につき520円、24歳から1歳につき850円、⑥勤続給1年につき1,250円)。

イ 妥結調印月から昇給を実施する。

ウ 回答の有効期限は平成元年12月31日までとする。

[団交申入れ]

ア 日時 1月30日(月)午後6時から1時間30分前後

イ 場所 千代田区立区民会館区民集会室

ウ 議題 上記会社回答について

エ 出席者 組合 貴1月11日付申入れのとおり

会社 Y2 総務部長、Y4 人事課長、Y8 技術翻訳課長代理、Y5 人事課長補佐、Y9 嘱託

- ⑧ 1月30日、平成元年度昇給(賃上げ)について第1回目の団交が、区民集会室において午後6時から1時間30分にわたって行われた。席上、Y2 総務部長は「今年は9年ぶりに年齢給と勤続給の単価を上げた。中高年層のカーブの立ち上がりを図るためである。考課仕事給の点数単価は、ここ数年200円上げてきたが、今年は少し抑えて100円とする」旨説明した。組合が、組合要求についての会社見解を質したところ、同部長は「3万円なんてとても無理だ。この回答額が最大限だ。考課基準については『棚上げ協定』で解決済みである」旨答えた。組合が、4月導入予定の消費税について考慮したがどうか尋ね

たところ、同部長は「消費税は関係ない。あれは政府のやっていること…9,650円は世間一般よりは高い」旨述べた。世間一般とは何を指すのかと重ねての組合質問に対しての会社回答は、「毎年暮れに人事院が発表するその年の世間一般の平均昇給額について、今年はこうなるであろうと予想した額」というものであった。

その他、昇給の対象人数、平均昇給率、昇給の最高額と最低額等についての組合質問に対して会社は、企業秘密等を理由に一切答えなかった。

なお、会社は組合に対し、この団交の席上如何なる資料も提示しなかった。

- ⑨ 1月31日、組合は会社に、30日に引き続き平成元年度昇給(賃上げ)について交渉するよう求めた、2月1日を回答期限とする団交申入書を提出した。また同時に、前記(3、(3)、①)のとおり14項目要求書についての団交申入書も提出した。
- ⑩ 2月3日、会社は組合に、「1月30日の団交では双方の主張が平行線で終了した。双方事情変更がない限り、これ以上の交渉は無意味である。1月25日付会社回答は最終回答で、会社はこの回答を変更する意思はなく、今までの説明に付け加えるべき説明もない。したがって次回の団交は、1月13日付会社回答(14項目要求書に対する)を議題として、2月7日に開催することを申し入れるので、これに応諾する場合には文書で通知されたい」旨記載した「回答並びに申入書」を手交した。
- ⑪ 2月6日、組合は会社に、平成元年度昇給(賃上げ)を第1の議題とし、併せて14項目要求書も議題として協議するよう求めた文章を付加した団交応諾書を提出した。
- ⑫ 2月7日、区民集会室において午後6時から行われた団交は、前記(3、(3)、②)のとおり1月13日付会社回答についての協議のみで予定時間の1時間30分が経過してしまい、平成元年度昇給(賃上げ)については全く交渉に入れないうまま終了した。
- 団交終了時、組合は会社に、平成元年度昇給(賃上げ)についての団交申入書を、14項目要求書についての要求補充書および団交申入書とともに提出した。
- ⑬ 2月10日、会社は組合に、「回答並びに申入書」を手交し、この中で上記2月3日付「回答並びに申入書」と全く同じ主張を行ったうえで、会社回答による妥結調印団交を2月14日に開催するよう申し入れ、組合の文書による応諾を求めた。
- ⑭ 2月13日、組合は会社に、「1月30日の団交における会社の態度は不誠実

極まりない。平成元年度昇給(賃上げ)についての組合要求を議題として、会社が誠実な団交を行うことを前提に2月14日の団交に応諾する」旨記載の団交応諾書を提出した。

⑮ 2月14日、会社は組合に、「組合の2月13日付文書(団交応諾書)は、『応諾』という表現は使用しているが、内容において2月10日付会社申入れの団交に応諾していないので、本日予定の団交は開催されない。なお、組合が会社回答どおり妥結するのであれば、添付の協定書案に記入・押印のうえ返却するように」という趣旨の「通告並びに申入書」を手交した。

⑯ 同日、会社終業時刻(午後5時30分)過ぎに、分会のX4分会長、X6書記長およびX7執行委員の3名(役職はいずれも当時)は、執務中のY2総務部長の席に赴き、団交中止の理由を問い質すとともに直ちに団交を開くよう要求した。これに対し同部長は、「工作中だから邪魔をするな…おまえたちとは話をしない。ここで何をやっているのだ。抗議だったら組合活動で、会社は会社施設内の組合活動は認めていないのだからやめるように。やめなければ警告書をだす」などと言って取り合わなかった。

そこでX4ら3名は当日の団交を断念し、同月17日までに改めて団交を開くよう求めた団交申入書を同部長に手渡そうとした。最初、同部長は「要らないんだよ、こんなもの」と言ってこの団交申入書の受け取りを拒否したが、X4らが再度手渡したところ、同部長はこれを受け取るなり、中身も見ないで破って近くのごみ箱の中に捨ててしまった。

この間、X4ら3名も、同部長の総務部長としての適格性に疑義を呈する発言をするなど、労使間で緊迫したやりとりが行われた。

⑰ 2月15日、組合は会社に、前記団交申入書破棄行為に対する抗議文とともに、直近の時期に団交を開くよう求めた団交申入書2通(議題はそれぞれ賃上げ要求書と14項目要求書)を提出した。

この日以降、会社からの団交申入れのあった3月10日の前日まで連日、X4ら分会組合員はY2総務部長のところへ赴き、団交申入れを行った。

⑱ 2月21日、会社は、X4、X6およびX7の3名に対し、同月14日における3名のY2総務部長に対する前記行為について「職場の秩序を乱し、上司ほかの業務を妨害する行為であり、今後かかる行為を繰り返さないよう厳重に警告するとともに、責任追及(懲戒処分等を含む)の権利を留保しておく」旨記載の「警告並びに通告書」を手交すべく個別に呼び出しをかけた。この呼び出しに3名が応じなかったところ、会社は各個人宛ての「警告並びに通告書」3通を会社掲示板に貼付した。

- ⑱ 2月23日、組合は会社に、上記「警告並びに通告書」の内容が事実経過と違っているとして、これに抗議し、こうした警告処分を取り消すよう求めた「抗議並びに要求書」を提出した。

この日会社は、組合員以外の一般正規従業員に対する昇給(賃上げ)を実施した。

- ㉑ 3月10日、会社は組合に、「会社は、回答を変更する意思はなく、今までの説明に付け加えるべき説明もない。双方事情変更がない限り、これ以上交渉を重ねても無意味である。なお、会社はこれ以上の団交を『無意味』であると述べているのであって、団交を不当に『拒否』しているのではない。組合があくまでも団交の開催を望むのであれば、14項目要求書と平成元年度昇給(賃上げ)についての会社回答を議題とする団交を3月14日に開催する用意があるので、これに応諾する場合には文書で通知されたい」旨記載の「回答並びに申入書」を手交した。

- ㉒ 3月13日、組合は会社に団交応諾書を提出した。

同日、ゾンデルホフ分会支援共闘会議(千代田区労協等で構成)のメンバー4名が会社を訪れて、「団交申入書を破棄した行為についてけじめをつけ、団交を誠実に行うよう」要請を行った。Y10 庶務課長がこの要請に対応中、たまたま通りかかったY4 人事課長は「明日団交を開く予定になっているから、そこで話せばいいじゃないか。」と発言した。

- ㉓ 3月14日、海運会館において午後6時から行われた団交の冒頭、組合がY2 総務部長に、前記団交申入書破棄行為について謝罪を求めたところ、同部長は「議題にない」の一点張りで取り合わなかった。そこで組合はY4 人事課長に、前日の上記発言について問い質したところ、同課長は「その件は団交の場で話せばいいと言ったのであって、話し合うとは言っていない。」と答えた。組合は会社に、この件について別途団交申入れをするので場を設けるよう申し入れたが、如何なる反応もなかった。

団交開始後25分ほどで、会社側出席者は、「議題に入らないのなら帰る」と言って全員退席した。

- ㉔ 3月15日、組合は会社に、会社の上記団交態度に対する抗議文とともに、「①Y2 総務部長の団交申入書破棄行為についての謝罪、②分会長ら3名に対する警告処分の撤回、③昇給(賃上げ)の妥結調印月実施の撤回」を求める「要求書」を提出した。

組合はこの日以降、3月24日まで連日、団交申入れを繰り返した。

- ㉕ 3月22日、組合は会社に、事態解決のためY1 社長が自ら団交に出席し、直

接、組合と話し合うよう求めた「申入書」を提出した。

同月 24 日、組合は会社の Y11 監査役宛てに、弁護士資格をもった同監査役が、日本の法律を守り、日本の労使慣行を尊重するよう求めた「申入書」を提出した。

- ㊸ 3 月 27 日、会社は組合に、「分会長ら 3 名の行為は業務を妨害するものにほかならず、警告を受けて当然である。また、いったん差し出した文書は相手方のものであり、これをどのように処置するかは会社も組合も全く自由であり、互いにとやかく言う筋合いのものではない。したがって、3 月 15 日付組合『要求書』の 3 項目は受け入れられない。なお、3 月 14 日の団交は、組合が『団交申入書破棄の件について団交することを約束しなければ議題に入らない』と言明して団交を放棄したので、会社側交渉委員はやむなく席を立ったのである。会社は、組合が双方合意の議題を遵守することを条件に、改めて 3 月 29 日に団交を開催する用意があるので、これに応諾する場合には文書で通知されたい」旨記載の「回答並びに申入書」を手交した。

翌 28 日、組合は会社に団交応諾書を提出した。

- ㊹ 3 月 29 日、平成元年度昇給(賃上げ)について第 2 回目の団交が、海運会館において午後 6 時から 1 時間 30 分にわたって行われた。会社は、平均昇給率、昇給の最高額と最低額、対象従業員数等についての組合の質問に対して一切答えなかった。また、前記団交申入書破棄事件について会社の態度表明を求めた組合に対して、Y2 総務部長は「もらったものはこちらのもの、どうしようと勝手」という趣旨の発言をした。

- ㊺ 4 月 3 日、組合は会社に、翌 4 日を回答期限とする団交申入書を、同月 7 日に 10 日を回答期限とする団交申入書を提出した。

4 月 12 日、会社は組合に、同月 14 日に団交開催の用意ありとする「回答並びに申入書」を手交した。

翌 13 日、組合は会社に団交応諾書を提出した。

- ㊻ 4 月 14 日、平成元年度昇給(賃上げ)について第 3 回目の団交が、区民集会所において午後 6 時から 1 時間 30 分にわたって行われたが、会社は、1 月 30 日および 3 月 29 日の団交における態度と大同小異の態度に終始し、進展はみられなかった。

4 月 17 日、組合は会社に、翌 18 日を回答期限とする団交申入書を提出した。

- ㊼ 4 月 21 日、会社は組合に、「会社が会社回答を変更するか否かは、会社の責任と権限において決めることで、会社の自由裁量の問題である。会社は今後

交渉を重ねても、会社回答を変更する意思はない。しかしながら、組合が会社回答による妥結・調印のための団交をしたいというのであれば、そのための団交を4月28日に開催する用意があるので、これに応諾する場合には当日出席されたい」旨記載の「回答並びに申入書」を手交した。

⑩ 4月28日、組合は会社に、「1989年昇給についての組合見解、抗議並びに要求書」を提出し、この中で、会社のこの間の団交態度に抗議するとともに、団交における資料の提示や昇給(賃上げ)の妥結調印月実施の撤回等を強く要求した。

⑪ 同日、海運会館において午後6時から行われた団交の席上、組合と会社は、平成元年度昇給(賃上げ)について1月25日付会社回答どおり妥結・調印し、協定書を取り交わした。

5 「職場を守る会」の結成と会社諸行事の主催名義の変更

(1) 「職場を守る会」結成の経緯

① 昭和54年後半から56年にかけて、従組による、既に協定済みの昭和54年度冬季賞与(一時金)上積み要求の実現(一律3万円支給で決着)や昭和55年春闘の長期化と会社回答の上積み(解決に3か月半かかり、結局第4次回答で妥結)など、従組の運動が一定の高揚をみせるなかで、これに反発を強める会社と従組との対立が次第に深刻化する様相を呈するに至った。こうした事態に危機感を抱いた会社管理職は、Y12化学課長、Y13商標課長、Y14機械課長およびY4機械課長補佐の4名(役職はいずれも当時)が中心となって、「管理職と一般従業員の意思の疎通の場、対話の場を作る」と称して社内に親睦会の結成を呼びかけ、その結果、一般従業員若干名を含めた10名前後を原始会員として、56年12月、「職場を守る会」が結成された。

② 結成後、管理職会員は、積極的かつ組織的に「守る会」への勧誘活動を行い、57年4月の「守る会」発足式の時点では、会員は50名前後に達した。この勧誘活動は、就業時間の内外を問わず公然と行われたが、会社はこれを抑制する措置を何ら講じなかった。また、会社は「守る会」に対し、発足時の活動費として約50万円の貸付を行った。更に、「守る会」の発足に呼応するかのように、会社内の同好のクラブ(囲碁部、野球部等)は全て解散され、後日、従組組合員を排除した「守る会」所属のクラブとして再結成された。

なお、「守る会」発足時の三役(委員長、副委員長、事務局長)は全て管理職(課長)であり、その後も一貫して管理職(課長補佐以上)が役員構成の中心となっている。

③ 「守る会」発足当時、会社従業員の間では、「守る会」入会は従組脱退を条

件としていると意識され、事実、従組組合員が「守る会」に入る時には、従組脱退届の雛形とそれとセットになった会社宛ての従組脱退通知書の雛形が「守る会」から提示されており、入会した従組組合員は、全員従組から脱退した。

なお、「守る会」会員であった申立外 X8 が、58 年 9 月 27 日、前記 X3 の育児時間取得に関する分会のビラ配付活動に参加することによって組合加入を公然化した際には、「守る会」は X8 に対し、翌 28 日付で「組合加入は、当会の趣旨および基本方針に反する行為である」旨の通知を發して除名処分に付した。

(2) 会社諸行事の主権名義の変更

① 「守る会」発足以前の会社諸行事

会社主催の行事として、新年会、忘年会、ビアパーティーおよび旅行(以下「諸行事」という。)が、ほぼ毎年、会社の全面的な費用負担の下に、ドイツ人幹部を含め全従業員を対象として行われていた。諸行事の内容は以下のとおりである(費用については組合の試算)。

ア 新年会

その年の仕事始めの日、正午まで仕事を行い、その後社内で開催。ほぼ全員参加で、正午以降、会社は休業となる。ビールや簡単なつまみがでる。費用は 1 人 2、3 千円。

イ 忘年会

毎年末の平日の夜、社内開催の一時期を除いて、社外の宴会場で開かれ、ほぼ全員参加。庶務課が企画を担当し、費用は 1 人 1 万円から 1 万 5 千円(55、56 年当時)。

ウ ビアパーティー

7 月から 9 月にかけての平日の夜、社外で開かれ、ほぼ全員参加。費用は 1 人 5 千円から 1 万円(56 年当時)。

エ 旅行

東京から 1 泊 2 日で行ける範囲の観光地への旅行で、庶務課が企画を担当し、費用は 1 人 2 万円位。土日に旅行するため、出勤日である土曜日は休日としていた。従業員の参加は自由で、毎回、5 割程度が参加。

② 諸行事の主権者の変更

57 年 4 月の「守る会」発足式以降、会社主催の前記諸行事は全て廃止となり、代わって「守る会」を主催者とする諸行事が行われるようになった。しかし、その諸行事は、新年会、忘年会、ビアパーティーおよび旅行と、会社

主催時代と同じで、その内容も、費用の一部を「守る会」が負担すること(後記のとおり費用の大半は会社が負担)および参加有資格者が「守る会」会員と「守る会」からの招待者に限定されていることを除いて、前記会社主催諸行事と何ら変わりはない。

③ 「職場を守る会」の財政

「守る会」の会費は1人当たり月額500円、別に旅行積立金が月額500円である。この額は発足以来現在に至るまで変わっておらず、また、この会費と旅行積立金を合わせた月額1000円、年額1万2000円以外に会員が臨時に費用を負担することはない。

一方、諸行事を行う費用は、組合の試算によれば、会社主催で行われた昭和55、56年頃で1人当たり年額3万7000円から4万8000円位であり、「守る会」主催で行われた平成2年では、2泊3日の北海道旅行を行ったこともあり、1人当たり9万円から10万円位である。その他、平成元年から「守る会」は、会員に対して「1人1回につき4000円、年間3回を限度とし、3人以上で申し込む」という条件で支給されるレクリエーション費用の援助を行うようになった。これは年額にして1人当たり1万2000円の費用負担となる。

このように、平成2年の「守る会」の会員1人当たりの収支は、収入1万2000円に対して支出(予定)は少なくとも10万2000円にのぼる。この差額は会社の「寄付」と称する経費援助によって賄うことになる。

④ 会社の「守る会」に対する便宜供与

会社は「守る会」に対し、「寄付」によって会の経費を負担するにとどまらず、以下のような便宜を与えている。

ア 「守る会」の新年会の日(正午以降)および統一旅行の日(休業)とし、後者については、タイムカード用に「職場を守る会統一旅行日」というゴム印を作成・使用。

イ 「守る会」統一旅行の幹事の就業時間内かつ会社内での旅行についての企画立案活動および「社員旅行のための手引き」と銘打った小冊子の会社所有の複写機・用紙による作成の承認。

ウ 「守る会」の会員宛て通知文の社内回覧の許可(組合文書の社内回覧は一切不許可)。

⑤ 諸行事からの組合員の排除

57年9月3日、「守る会」主催の初めての行事としてビアパーティーが、次いで2番目の行事として、同年10月16日から17日にかけて旅行が行われたが、従組組合員は「守る会」会員でないとして上記行事に参加できなかった。

た。そこで従組は、同月 28 日、会社に「申し入れ書」を提出し、こうした取扱いに抗議するとともに、全従業員が参加できる従来の行事運営方式に戻すよう申し入れたが、12 月 16 日の忘年会、翌 58 年 1 月 4 日の新年会とも「守る会」主催で行われ、従組組合員は参加できなかった。

その後、組合(前記のとおり同年 2 月 3 日従組解散、法会労加入・分会結成)は会社に対し、機会あるごとに繰り返し従組と同様の抗議・申入れを行ったが、諸行事からの組合員の排除は続けられた。

第 2 判 断

1 団体交渉について

(1) 当事者の主張

〈申立人らの主張〉

- ① 会社は、組合の団交申入れに対して何ら応諾することなく、逆に会社から組合に、日時、議題等を新たに設定して団交を申し入れ、この申入れに組合が文書で応諾しない限り団交は行わないという態度を執っている。

このため、昇給(賃上げ)、賞与(一時金)以外を議題とする団交は、回答済み、「棚上げ」協定済みなどを理由に、昭和 58 年 11 月以降 5 年間一度も行われたことはなく、唯一の例外として本件申立て後の平成元年 2 月 7 日に、14 項目要求書についての形式的な団交がアリバイ的に行われたのみである。

また、昭和 63 年度と平成元年度の昇給(賃上げ)および昭和 63 年度の夏季と冬季の賞与(一時金)を議題とする各団交についても、会社は、組合の団交申入れを長期間放置し、組合指定の団交日時や回答日を無視して不当に団交回数制限を行い、「妥結・調印」団交申入れと応諾書要求によって団交拒否の口実にしている。

会社のこうした団交設定のやり方は、組合の団体交渉権を著しく制限するものである。

- ② 会社は、団交の場においても、組合の要求、発言を無視し続け、会社回答について何の根拠、資料も示さず、その回答に固執し、それを組合に押しつけるばかりである。

こうした会社の態度は、団交を形式的かつ無意味なものに貶しめる不誠実なものと言うべきである。

- ③ 会社は、外資系企業の例にもれず、日本人管理職に労働条件の決定権限を何一つ与えていない。会社側団交担当者の Y2 総務部長以下の日本人管理職は、交渉事項について如何なる権限も持たずに団交に出席しているので、組合の質問に何も答えられないのである。これも不誠実な態度と言わなければならない。

ない。

〈被申立人の主張〉

- ① 組合は、団交の設定の仕方について非難を加えるが、団交の具体的な日時、議題等は、本来労使の交渉によって決定されるものであり、組合が一方的に指定しうるものではない。しかも、過去の昇給(賃上げ)および賞与(一時金)については尽く団交開催のうえ、妥結・調印されており、組合の非難は全く根拠がない。

また、14項目要求書記載の第4項ないし第14項に当たる11項目要求事項については、申立人分会発足以来、労使間でしばしばとりあげられ、往復文書や団交において十二分に議論しつくした案件である。会社は各項目について、詳細かつ明解に会社見解を主張、明示してきた。更に、本件申立て後、上記事項について団交が行われた事実も存する。したがって、組合の主張は認めるべきでない。

- ② 会社は、過去の紛争長期化への反省から、昭和56年春闘以降、最初から、世間相場をにらんだうえで、支出可能な最大限の回答を行い、その回答は変更しないという方法、いわゆる「一発回答方式」を採用することとし、現在に至るまで長年にわたって同方式を堅持してきた。そもそも「一発回答方式」の採否や、その中身および回答を変えるか否かは、全く交渉当事者の自由であって、不当労働行為制度でいう「不誠実団交」か否かとは次元を異にする問題である。

会社は、昇給(賃上げ)額を決めるに当たっては、常に世間並みあるいは少なくとも去年並みの昇給(賃上げ)額を確保することを第一に考えてきた。したがって会社は、昇給(賃上げ)額の決定理由については、世間並みあるいは去年並みであるとしか説明のしようがないのである。

その結果、昇給(賃上げ)等についての団交では、最初に会社が、世間並みあるいは去年並みと説明し、可能な範囲で組合の質問に答えてしまうと、後は「原資を増大させろ」、「できない」の繰り返しとなり、最初の団交で双方平行線の状態となるのが常である。こうした状態で、いたずらに団交を重ねることは無意味以外の何物でもない。

更に、要求内容によっては、事前の文書交渉等によって、労使の意思が全く対立し、互譲の余地のない平行線であることが明白である場合には、そもそも会見による団交を行うこと自体、最初から無意味であることもある。法的には、こうした場合、使用者の団交応諾義務は当然に未発生あるいは消滅したと解すべきである。

- ③ 組合は、団交に「決定権限ある者を出席させること」を求めているが、会社側団交担当者の1人であるY2総務部長は、交渉事項について会社から全権を委任されたうえで団交に出席しており、組合の請求は全く根拠がない。

(2) 当委員会の判断

- ① 先ず、組合からの団交申入れに対する会社の対応について検討する。

ア 組合の14項目要求書についての団交申入れに対し会社は、前記認定(第1、3、(1)(2))のとおり、組合の回答指定日までに回答することをせず、前記要求書記載の要求事項についてのみ、それも回答指定日を過ぎてから、通り一遍の文書回答を行い、この中で団交は無意味である旨述べるだけで、本件申立てまでこの団交申入れを放置した。本件申立ての2日後、会社は急遽、平成元年度昇給(賃上げ)について予定されていた団交に上記回答を議題として追加するという形で、組合に団交申入れを行い、結局平成元年2月7日、この会社の団交申入れに組合が応ずるということで団交が行われたが、この団交における会社の態度は、上記回答を繰り返すのみで、しかも、一部項目は時間切れのため協議に入れなかった。その後組合は、繰り返し14項目要求書について団交を申し入れたが、会社は応ぜず、逆に会社が日時、議題を限定して申し入れた団交に組合が応ずる形で何度か団交が設定されたが、議題の限定(当日の妥結・調印)等をめぐって労使が対立し、いずれも団交に入ることはなかった(第1、3、(3)、②④)。

イ 昭和63年度および平成元年度の昇給(賃上げ)についての団交においては、会社は、前記認定(第1、4、(1)(4))のとおり、組合の昇給(賃上げ)要求と団交申入れを長期間放置した後、昇給(賃上げ)実施月である2月の直前になって回答を行い、同時にこの回答を議題とした団交を申し入れ、これに組合が文書で応諾して初めて第1回目の団交が行われ、以後会社は、組合の団交申入れに応ずることなく、2回目の団交からは、議題を会社回答による妥結・調印に限定して組合に団交を申し入れ、この議題について、組合から文書その他による応諾の意思表示がない限り、団交を行わなかった。

昭和63年度の夏季および冬季の賞与(一時金)についての団交も、前記昇給(賃上げ)についての団交とほぼ同じ経過をたどった(第1、4、(2)(3))。

ウ 以上のように、会社は組合からの団交申入れに対して、直接に応諾したことは一度もなく、常に、組合申入れの日時や議題を全く無視したうえで、会社から新たに日時、議題等を限定して団交を申し入れ、この団交申入れに組合が文書等で応諾した場合にのみ団交を設定するという態度を執り続けた。

エ 会社は、団交の日時、議題等は、労使の交渉によって決定されるものであり、組合が一方的に指定しうるものでなく、更に、過去の昇給(賃上げ)・賞与(一時金)については、組合が会社の団交申入れに応諾し、その結果、尽く団交開催のうえ妥結・調印されているのであるから、何ら問題は生じないと主張するので、これについて判断する。

なるほど団体交渉の日時、議題等について組合は一方的に指定しうるものではないが、同様に、会社が一方的に指定しうるものでもないことは言を待たない。組合は会社に対し、再三にわたって組合申入れの日時・議題をもって団交を行うことを申し入れているにもかかわらず、会社がこの申入れに一切応じなかったところから組合はやむなく会社の団交申入れに応諾する形を執り、団交そのものが行われることを優先させてきたものと解するのが相当であり、労使が対等の立場で十分議論し、交渉した結果、日時、議題等の団交条件について、文字どおりの合意が成立したものと到底認め難い。したがって会社の上記主張は失当であり、採用できない。

オ 以上要するに、団体交渉の日時、議題等の団交条件について労使が対等の立場で協議し、決定すべきことは当然であり、会社が団交条件について組合に一応の提案をすることは、何ら異とするに足りない。問題は、会社があくまでもこうした団交条件の設定につき一方的にこれを指定して強行し、組合の意向を一切無視するところにある。前記のような会社の団体交渉の設定についての態度は、組合の団体交渉権の行使を不当に制限するものと言わざるを得ない。

② 次に、団体交渉の場における会社の態度について検討する。

ア 昇給(賃上げ)および賞与(一時金)についての団交において会社は、第1回目の団交の議題を会社回答に限定し、組合要求の根拠等について組合の説明に耳を傾け、会社から質問をするという態度を示したことはなく、組合の要求内容については一切考慮の外という態度をあからさまに執っている。

会社回答についても、会社はY2総務部長が「…特に説明することはない…業績がいいとか悪いとかは関係なく、世間並み、昨年並み」「9,510円しか会社が出せないのではなく、出さないのだ」〔昭和63年度昇給(賃上げ)、第1、4、(1)、⑥⑬〕、「額は世間並み、考課については従来どおり…これ以上説明することはない」〔昭和63年度夏季賞与(一時金)、第1、4、(2)、(3)〕、「2.463か月これ一言につきる…率は一流企業の方が少し良いが、額ではひけをとらない…昨年並み出しており、こんな立派なことはない…」

〔昭和 63 年度冬季賞与(一時金)、第 1、4、(3)、④〕、「今年は 9 年ぶりに年齢給と勤続給の単価を上げた。中高年層のカーブの立ち上がりを図るためである。考課仕事給の点数単価は…少し抑えて 100 円とする…9,650 円は世間一般よりは高い」〔平成元年度昇給(賃上げ)、第 1、4、(4)、⑧〕等々、説明ならざる説明を行うのみであった。

イ 組合の質問に対しても、同部長らは「世間並み・世間一般」とは「毎年暮れに人事院が発表するその年の世間一般の平均昇給額について、今年はこちらなるであろうと予想した額」という組合が具体的に検討しようのない回答を行う〔平成元年度昇給(賃上げ)、第 1、4、(4)、⑧〕か、「教えない、意味ない、棚上げでけりがついている」「答えられない、答えない」(昭和 63 年度昇給(賃上げ)団交において考課基準、標準モデル賃金、昇給(賃上げ)の最高額と最低額、昇給率、一般正規従業員数等を明らかにするよう求めた組合に対する回答。第 1、4、(1)、⑥)、「棚上げだ」「発表しないと会社が決めている…理由はあるが、それも言いたくない」〔昭和 63 年度夏季賞与(一時金)団交において考課基準の発表を求めた組合に対する回答。第 1、4、(2)、③〕、「答える必要も意思もない。関係ない」〔昭和 63 年度冬季賞与(一時金)団交における会社業績や査定点についての組合質問に対する回答。第 1、4、(3)、④〕、「企業秘密」〔平成元年度昇給(賃上げ)団交における平均昇給率等についての組合質問に対する回答。第 1、4、(4)、⑧〕などとしか答えていない。

ウ 会社は、第 2 回目以降の団交においては議題を会社回答による妥結・調印に限定して設定したうえで、組合の団交応諾書の内容に異議をとнаえて団交自体を行わない(第 1、4、(2)の⑩、(3)の⑧、(4)の⑮)か、団交に形式的に入っても、冒頭、Y2 総務部長が組合の妥結・調印の意思を確認する「今日は妥結・調印するのか、しないのか」という趣旨の発言をし、組合がこれに抵抗して会社回答についての質問や組合の見解を発言し始めると、団交開始後短時間で席を立ってしまう(第 1、4、(1)の⑩⑮、(2)の⑧)という態度であった。そのうえ、Y2 総務部長は「不満ならばストでも何でも打てばいい」(第 1、4、(1)、⑩)、「会社に誠意がないと考えるのはそっちの勝手だ…自由取引だから力関係だ…ストでも何でもやればいい…」(第 1、4、(2)、⑧)などと問答無用の発言を繰り返した。

また、団交の突然の中止について、分会役員が Y2 総務部長に釈明を求めた際提出した新たな団交申入書を、同部長は中身も見ずに破り捨ててしまい、後日、謝罪を求める組合に対し、「もらったものはこちらのもの、どう

しようとする」とうそぶくという挑発的な態度を示した(第1、4、(4)、⑩⑪)。

更に、会社は組合に対し、団交の席上、会社回答の根拠等についての資料を一度たりとも提示したことはなかった。

エ 以上のように、会社は、団体交渉において、組合の要求や主張に真摯に耳を傾け、これを検討するという姿勢を全く執ることなく、一方で会社の回答や主張についてもその根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして組合の理解を求めるという努力を一切行わないのみか、あからさまに組合を無視、挑発する態度を執り続けたものと認められる。

オ 会社は、いわゆる「一発回答方式」を採用し、最初から会社にとって支出可能な最大限の回答を行っており、その回答は変更しないという方針を昭和56年から堅持してきた。この「一発回答方式」の採否や、その中身および回答を変えるか否かは、交渉当事者の自由であって、「不誠実団交」か否かとは次元を異にする問題であると主張するので、これについて判断する。

昇給(賃上げ)や賞与(一時金)を団体交渉を通して決定する方法の如何は、会社が言うまでもなく、労使当事者の自由な選択に委ねられている。しかしながら、一方の当事者が相手方の意向を無視して一つの方法に固執し、これを相手方に押しつけることも、労働条件の労使対等決定の原則からいって許されないことは自明の理というべきである。会社は、この「一発回答方式」の採用、継続にあたっては、組合の合意あるいは少なくとも理解を得る努力をしなければならないが、本件において会社は、そのような努力をした痕跡すらない。会社は、前記各団交において、会社回答が支出可能な最大限の一発回答であると言いながら、その根拠について「世間並み、昨年並み」と説明ならざる説明をするのみで関係資料を提示することもせず、一発回答に固執し、それを組合に押しつけている。組合が結果的にはその一発回答を受け入れた形となったとしても、それは過去に労使間で大きな争いになった昇給(賃上げ)の妥結調印月実施の強行(第1、2、(3)、②)などを考慮せざるを得ない組合の弱みに会社が付け込んだためと解するのが相当であり、自由対等な労使間の合意によるものとは到底認め難い。したがって会社の前記主張は、それを正当化する前提を欠き、採用できない。

カ また会社は、文書による交渉によって、労使の意思が全く対立し、互譲の余地のない平行線であることが明白な場合、会見による団交は無意味であり、こうした場合、使用者の団交応諾義務は未発生あるいは消滅したと

も主張するので、これについて一言する。

団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が対等の立場で労働条件について互いに主張し合い、説得に努めながら、妥結に到達するためのものであって、労使が会見のうえ、口頭によって交渉する方法によるのが原則であると考えべきであり、労使双方が合意しない限り、文書の往復や電話等による交渉をもって団体交渉に代えることはできない。したがって、労使間の互譲の余地の有無についての使用者側の一方的な判断によって使用者の団交応諾義務が未発生あるいは消滅したとする会社の前記主張は認められない。

- ③ なお、組合は、会社が団体交渉に「決定権限ある者を出席させること」を求めているが、Y2 総務部長以下の会社側団交担当者の団交における態度は、組合主張の如く交渉事項について権限を持たないが故のものというよりは、会社としての意思決定を受けたうえで、その意を体したものと解すべきであり、団交担当者として具体的に誰を出席させるかは、原則として当事者の判断に委ねられていることを考え合わせると、組合の上記主張は認められない。
- ④ そこで、前記①についての救済方法としては、昭和 63 年 12 月 26 日付要求書記載の第 4 項ないし第 14 項の 11 項目要求事項についての団体交渉は、前記のような会社の団交設定についての態度によって、一度行われたのみで打ち切られた状態にあることおよび昇給(賃上げ)・賞与(一時金)についての団体交渉も、結局は妥結・調印しているとはいえ、今後も会社は前記態度を繰り返すことが必至とみられ、これを放置することは組合の団体交渉権の行使に不当かつ重大な制限が加えられたままとなることにかんがみ、会社は今後、組合が上記 11 項目要求事項および昇給(賃上げ)・賞与(一時金)について団体交渉を申し入れたときは、前記態度に固執することなく、すみやかに団体交渉に応ずべき旨を命ずるのが相当と考える。

次に、前記②についての救済方法としては、昭和 63 年度の昇給(賃上げ)、夏季賞与(一時金)、冬季賞与(一時金)および平成元年度昇給(賃上げ)についての団体交渉は、全て妥結・調印していることにかんがみ、今後の問題として、会社が組合と、昇給(賃上げ)・賞与(一時金)について団体交渉を行うときは、自らの主張について、関係資料の提示等により、その根拠を具体的に明らかにするなどして、誠実に対応すべき旨を命ずるのを相当とする。

2 「職場を守る会」の行う諸行事からの組合員の排除について

(1) 当事者の主張

〈申立人らの主張〉

① 会社は、組合が参加を求めている新年会、旅行等の諸行事は単なる「社交」に過ぎないかのように主張するが、個人的な社交に会社が財政的援助を与え、そのために特別に会社を休業にするというようなことはありえない。会社の福利厚生の一環としての諸行事であるからこそ、会社は上記のような措置を執っているのである。

② 会社は、「職場を守る会」発足後は会社主催の諸行事を一切行わなくなり、全てを「守る会」に主催させるようになったが、これは諸行事への組合員の参加を拒む口実を作るための主催名義の変更に過ぎない。

会社が経費を負担し、かつ行事の際に休業扱い等の便宜を与えることがなければ、「守る会」の諸行事は開催が不可能である。「守る会」会員の経費負担は、諸行事の所要経費のごく一部の負担であって、これは会社が実質的に諸行事を行っていることの隠れ蓑に過ぎない。

③ 前記のとおり会社は、自らが実質的に行っている諸行事から組合員を排除することによって、組合員の福利厚生面での権利を奪うとともに、組合員と他の従業員との交流を遮断して組合の影響力を減殺している。これは組合員に対する不利益取扱いであり、組合運営に対する支配介入である。

〈被申立人の主張〉

① 新年会、旅行等の諸行事は、社交上に属するものであり、そもそも労働組合法第7条第1号にいう「不利益取扱」には該当しないと解すべきであるから、組合の本申立ては、主張自体失当である。

② 組合は、新年会、旅行等の諸行事は会社の福利厚生の一環であると主張するが、会社主催による福利厚生の一環としての諸行事は、既に昭和57年当時に全面廃止されている。この廃止自体を問題にするという趣旨であれば、不当労働行為の成否を問うまでもなく、労働組合法第27条第2項の申立期間徒過によって却下は免れない。

③ 組合が参加を求める新年会、忘年会、ビアパーティーおよび旅行は、いずれも会社とは別個独自の親睦団体である「職場を守る会」主催の行事であるから、それらに参加させることを会社に求められても、会社自体が履行ないし実現が不可能なことは多言を要せず、労働委員会規則第34条第6号によって却下を免れない。

(2) 当委員会の判断

① 会社は、新年会、旅行等の諸行事は社交上に属するもので、「不利益取扱」に該当しないと主張するので、これについて判断する。

従業員のうち有志が、その組合所属の如何を問わず、任意に集まり自前で

行う行事であれば、単なる社交上のものとみるべきであろうが、本件諸行事のように、従業員のほぼ全員(新年会、忘年会、ビアパーティー)か、少なくとも5割前後(旅行)が参加し、会社はその費用の全部(「守る会」発足前)あるいは大部分(「守る会」発足後)を負担し、休業扱い等の便宜を与えている場合(第1、5、(2)、①ないし④)は、会社の福利厚生の一環としての行事とみるべきであり、これらの行事からの正当な理由なき組合員の排除は、当然「不利益取扱」に該当すると解すべきである。したがって、会社の前記主張は採用できない。

- ② 会社は、諸行事に組合員を参加させることを会社に求められても、会社主催による福利厚生の一環としての諸行事は昭和57年に全面的に廃止されており、また、その後は会社とは別個独立の団体である「職場を守る会」主催の諸行事しか行われていないから、申立期間徒過あるいは実現不可能により却下を免れないと主張するので、これについて判断する。

たしかに諸行事の主催名義は、「職場を守る会」発足以降は、会社から「守る会」へと変更されている。しかし、「守る会」自体が、ア. その発足からして、会社管理職が中心となり、会社による、就業時間内の入会勧誘活動の承認や活動資金の貸付などの公然たる支援の下に行われたこと(第1、5、(1)、①②)、イ. その後の役員構成も、一貫して管理職が中心であること(第1、5、(1)、②)、ウ. 前記のように諸行事の開催は、会社が、その費用の大部分を負担し、かつ休業扱い等の便宜を与えなければ事実上不可能であることなどを併せ考えれば、「職場を守る会」は、少なくとも会社の全面的な支持・庇護を受けた、会社の支配力の下にある団体とみるのが自然であり、その組合敵視の方針(第1、5、(1)、③)と相俟って、前記主催名義の変更は、組合員を前記諸行事から排除するため、会社と「守る会」が意を通じて行ったものとみるべきである。とすれば、「守る会」が一応独立した団体の形をとっているとはいえ、会社が「守る会」に対し、組合員を参加の対象から外すことなく諸行事を行うよう求めることも、あながち許されないことではないと言えるから、実現不可能との会社の前記主張は認め難い。また、組合は本件申立てにおいて、諸行事を会社主催名義に戻すよう請求しているわけではないので、申立期間徒過との会社の前記主張も、その前提を欠き、認められない。

- ③ 以上要するに、本件諸行事からの組合員の排除は、「職場を守る会」が会社と意を通じて会社のために行ったもので、従業員であれば当然享受できるはずの会社の福利厚生事業から組合員を疎外するとともに、組合員と他の従業員との交流を遮断して組合員を孤立化させる結果をももたらす不利益取扱い

であり、また、このことを通して組合の影響力を削ぎ、組合活動を封じ込め、組合弱体化を図る支配介入であって、いずれも会社の不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

- ④ そこで、本件の救済方法としては、組合は、過去の不利益取扱いについて金銭的補填を求めておらず、今後行われる諸行事に、その主催名義の如何を問わず、組合員が参加できるよう会社が措置することを求めていることにかんがみ、会社は今後、「守る会」主催名義で行われる諸行事に組合員の参加が妨げられないよう配慮すべき旨命ずるとともに、併せて、その実効性を担保せしめるため、組合員の諸行事への参加が、引き続き妨げられている場合には、会社は「職場を守る会」に対し、諸行事につき、所要経費の援助を行ってはならない旨を命ずることとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、昭和63年12月26日付要求書記載の第4項ないし第14項目の11項目要求事項および昭和63年度昇給(賃上げ)・夏季賞与(一時金)・冬季賞与(一時金)、平成元年度昇給(賃上げ)についての団体交渉において、組合からの団体交渉申入れに応諾せず、常に会社から組合に、新たに日時、議題等を限定して申し入れた団体交渉に組合が文書等で応諾した場合にのみ団体交渉を行うという態度に固執したことおよび上記昇給(賃上げ)等の団体交渉において誠実に対応しなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当し、また、「職場を守る会」主催名義の諸行事への組合員の参加が妨げられていることを容認していたことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

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。

平成3年12月17日

東京都地方労働委員会

会 長 古 山 宏 ㊟