

命 令 書

申立人	全日本金属情報機器労働組合丸子警報器支部
同	全日本金属情報機器労働組合長野地方本部
同	全日本金属情報機器労働組合
被申立人	丸子警報器株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人全日本金属情報機器労働組合丸子警報器支部が被申立人の従業員の過半数を組織している限り、同支部とチェックオフに関する書面協定を締結した上で、同支部の臨時者組合員を含めた組合員全員について、同支部から通知された組合費の全額をチェックオフしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らとの団体交渉を行う場合には、申立人全日本金属情報機器労働組合丸子警報器支部の交渉委員の人員を減ずることのないように、団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らとの団体交渉に、長野県労働組合連合会及び上小地区労働組合連合の役員が参加することを、正当な理由なく拒んではならない。
- 4 被申立人は、申立人らが申し入れる団体交渉を、申立人全日本金属情報機器労働組合丸子警報器支部の行う組合旗の掲揚ないし同支部組合員の行うワッペン着用就労を理由に拒否してはならない。
- 5 被申立人は、申立人らとの団体交渉において、回答の根拠につき、その裏付けとなる資料を提示するなどして、具体的に説明し、誠実にこれに応じなければならない。
- 6 被申立人は、下記の文書を縦80センチメートル、横55センチメートル（新聞紙2ページ大）の白紙にかい書で明瞭に墨書して、タイムカードわきの会社掲示板など全従業員の見やすい場所に、き損することなく7日間掲示しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為と認定されました。当社は、今後このような行為を行わないようにいたします。

- (1) 貴支部の組合費増額に伴うチェックオフ金額の変更及び臨時者組合員の組合費のチェックオフを拒んだこと。
- (2) 団体交渉において、貴支部らの交渉委員を7名に制限してきたこと。
- (3) 平成3年5月8日に行われた要請交渉において、長野県労働組合連合会及び上小地区労働組合連合の役員の参加を、貴支部らの委任状を持参しないことを理由に拒否したこと。
- (4) 平成3年秋闘要求に対する回答が遅延する理由について十分な説明をせ

ずに回答指定日までに回答しなかったこと。

(5) 平成3年秋闘、年末一時金等の団体交渉を、組合旗の掲揚及びワッペン着用就労を理由に拒否したこと。

(6) 平成3年年末一時金の団体交渉において、回答の根拠について具体的な説明をせず、裏付けとなる資料の提出も拒否したこと。

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合丸子警報器支部

全日本金属情報機器労働組合長野地方本部

全日本金属情報機器労働組合

御中

丸子警報器株式会社

代表取締役社長 B 1

7 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 申立人らの請求する救済内容及び被申立人の答弁の趣旨

1 申立人らの請求する救済内容

(1) 被申立人は、申立人らが要求する団体交渉について、代表取締役社長又は交渉項目につき決定権限のある者を出席させ、申立人らが被申立人の回答ないし提案について十分検討できる資料の提出をしなくてはならない。

(2) 被申立人は、申立人らが会社施設内に組合旗を掲揚したこと及び申立人全日本金属情報機器労働組合丸子警報器支部組合員がワッペンを着用したことを理由に団体交渉を拒否してはならない。

(3) 被申立人は、申立人らとの交渉に誠意をもって対応し、申立人らが指定する回答指定日を理由もなく拒んではならない。

(4) 被申立人は、団体交渉の際、上部団体役員の出席を認め、申立人らに対する出席人数の制限をしてはならない。

(5) 被申立人は、申立人らが通告した組合費の全額についてチェックオフしなくてはならない。

(6) 被申立人は、申立人らがストライキ中であることを理由に会社施設の使用を拒否してはならない。

(7) 謝罪文の手交及び掲示

2 被申立人の答弁の趣旨

(1) 申立人らの請求する救済内容(1)及び(2)は、いずれも被救済利益を欠き却下すべきであり、又は理由がないから棄却すべきである。

(2) 申立人らの請求する救済内容(3)ないし(7)は、いずれも棄却すべきである。

第2 当事者（認定した事実）

1 申立人ら

(1) 申立人全日本金属情報機器労働組合（以下「JM IU」という。）は、

主として金属、機械、情報機器等に係わる産業に従事する労働者により、平成元年2月に結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は、13,300名である。

(2) 申立人全日本金属情報機器労働組合長野地方本部（以下「地本」という。）は、JMIUの長野県単位の組織として、平成元年9月に結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は、610名である。

(3) 申立人全日本金属情報機器労働組合丸子警報器支部（以下「支部」という。また、JMIU及び地本と併せて「組合」ということがある。）は、被申立人丸子警報器株式会社の従業員によって結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は、97名である。

支部は、昭和48年3月20日まで「丸子警報器株式会社従業員組合」として活動していたが、同日、その名称を「丸子警報器労働組合」と改め、さらに、平成元年12月23日のJMIUへの加盟以降は、現在の名称を用いている。

(4) なお、JMIUは全国労働組合総連合（以下「全労連」という。）に、地本は全労連の長野県単位の組織である長野県労働組合連合会（以下「県労連」という。）に、支部は県労連及びその下部組織である上小地区労働組合連合（以下「上小労連」という。）に、それぞれ加盟している。

2 被申立人

被申立人丸子警報器株式会社（以下「会社」という。）は、昭和24年12月15日に設立され、肩書地において、主に自動車用警報器及びリレー等の製造、販売を営む株式会社で、本件申立時の資本金は1,280万円、従業員数は165名である。

第3 本件前後の労使関係（認定した事実）

1 丸子警報器労働組合への改称からJMIU加盟までの経過

(1) 丸子警報器労働組合への改称

ア 昭和48年3月20日、支部は、臨時大会を開催し、その名称を「丸子警報器株式会社従業員組合」から「丸子警報器労働組合」に改めた。

イ それまでの支部の大会では、予算が審議される程度で運動方針といったものが定められることもなく、また、組合活動は、その後に比べると活発なものではなかった。

ウ 支部は、会社の副課長以上の職制にある従業員（以下「管理職」という。）を組合員資格のない者としている。昭和47年12月当時、会社には33名の管理職がいたが、昭和48年2月に2名の課長昇格人事があったため、支部の上記名称変更当時、管理職は35名となっていた。さらに、同年8月には9名の課長昇格人事があり、管理職は44名となった。以降平成3年8月に至るまで、管理職は40名から45名の範囲で推移している。

(2) 昭和49年の春闘

昭和49年の春闘は、同年3月14日に要求書が提出されてから同年6月

6日に協定書が締結されるまで比較的長期間の交渉となった。この間、会社回答の遅延問題や賃上額をめぐり、支部は、初めて16日間余のストライキを実施したほか、ビラ・ステッカー貼付、組合旗掲揚等を行った。会社も、これに対して警告書を発したり、ストライキ中の組合員による食堂、更衣室等の使用を禁止するなどして対立し、交渉は難航した。

(3) 昭和60年度支部役員選挙

ア 支部は、毎年役員の改選を行っているが、昭和60年度の役員選挙では、副委員長、書記長、教宣担当執行委員及び組織財政担当執行委員の4ポストに、それぞれ2名の立候補があった。支部の役員選挙において、同一の役職に対して複数の立候補があったのは初めてのことであった。

イ また、この選挙では、A1が執行委員長として立候補しようとしたが、同人がこの選挙の選挙管理委員であったため、支部規約により立候補は認められなかった。

ウ その後平成2年6月までの間に、A1並びに同選挙で落選したA2（教宣担当執行委員候補）及びA3（組織財政担当執行委員候補）は、管理職である課長又は副課長に昇進している。

(4) 生産奨励金等の支給

ア 会社は、昭和60年前後から、毎年2月及び10月の賃金支給時に、「生産奨励金」、「生産協力金」、「原価低減」等の名目で、賞与以外の特別手当の支給を行っている。この手当は、会社が、各従業員の生産に対する協力について評価し支給しているものである。支部では、その支給基準の明確化を要求したが、会社はこれを拒み、現在も明らかにされていない。

イ 上記名目の特別手当として、昭和61年2月の賃金では、支部役員であるA4が1,000円、一般組合員であるA5が25,000円、同年10月の賃金では、支部役員であるA4及びA6が500円、一般組合員であるA5が25,000円またA7が3万円、平成元年10月の賃金では、支部役員であるA4及びA6が2,000円、組合員でないC1が27,000円、平成2年2月の賃金では、支部役員であるA4が8,000円またA6が9,000円、組合員でないC1が36,000円という支給がなされた。

(5) 協友会の結成

ア 昭和63年5月19日、協友会が発足した。

協友会は、規約上、幹部社員、臨時傭員及び支部未加入社員を会員とし、会員相互の意思疎通を密にし、親睦を図り、もって会社の発展に寄与することを目的としている。

イ 協友会は、会社の第一厚生会館や丸子町内の飲食店等で会合を行っており、その席には、会社の社長や労務担当のB2常務取締役（以下「B2常務」という。）ら会社役員が、「御祝儀」として金員を持参して参加し、講話をすることもあった。

なお、協友会の月掛会費は100円であり、会合のための費用として300円程度徴収することもあったが、不足する飲食代金は会社役員の持参する金員などで賄われていた。

(6) 団体交渉

ア 昭和49年の春闘以降、支部のJMIU加盟まで、支部及び会社は、毎年、春闘、夏季一時金及び年末一時金について、団体交渉を行っていた。

イ 会社は、こうした団体交渉の中で、賃上げ等の上積み回答を求める支部に対して、しばしば、会社に任せて妥結すると約束しなければ、最終の上積み回答はしない旨主張することがあった。また、当時の会社代表取締役社長B3は、団体交渉が滞ると、長野市に在住する会社代表取締役会長B4に相談に行くから待ってくれなどと述べることもあった。

2 JMIU加盟以降の経過

(1) JMIU加盟

平成元年12月23日、支部は、臨時大会を開催してJMIUへの加盟を決議し、翌24日、会社に通知した。

(2) JMIUに関する調査と幹部会

ア 支部のJMIU加盟後、B2常務は、長野県内でJMIUに加盟している7労働組合について調査を行い、その関係する企業名、従業員数及びJMIUの組合員数を一覧表にまとめ、マル秘扱いとして、幹部会に配付した。

なお、この文書には、①JMIUは全国で関係する企業の名称を使用しているが一部を除き各社とも従業員に占める組合員は少数である、②JMIUは共産系の全労連の下部組織である旨の注意書きが添えてあった。

イ 幹部会は、組合員資格のない会社の管理職によって構成された団体である。

また、同会は、会社と支部との団体交渉の経過について、会社から報告を受けている。

(3) 平成2年の春闘

ア 従来、会社回答が支部の回答指定日までに出されたことは、ほとんどなかった。

平成2年春闘は支部のJMIU加盟後初めての春闘であったが、この春闘における回答は、支部の指定どおり、同年3月22日に出された。

イ この回答と同時に、会社は、「第三者の事業所内への立入りもしくは侵入について」と題する文書を支部に交付した。

この文書には、第三者が団体交渉のために事業所内へ入る場合には、目的、時間、場所、人員、氏名などを記載した書類を提出して会社の許可を受けなければならない、会社は、不都合があるときはあらかじめ

これを拒み、また、一旦許可した後でも排除することができ、損害が生ずれば賠償を請求し、その責任を追及する旨記載されていた。

ウ 同年4月24日、支部は、同日の団体交渉に支部執行委員7名、地本役員3名、合計10名の交渉委員で臨みたいと申し入れたが、会社は、出席者を7名とするよう要請し、この点の話合いが着かなかつたため、結局同日の団体交渉は行われなかつた。

(4) 会社社長の交代

平成2年6月、会社代表取締役社長であったB3（以下「B3副会長」という。）は代表取締役副会長となり、その息子であるB1専務取締役（以下「B1社長」という。）が代表取締役社長に就任した。

(5) 臨時者の支部加入と協友会会長の言動

ア 会社には、いわゆる正社員のほかに、2か月の期間の定めのある労働契約によって雇用される従業員（以下「臨時者」という。）がいる。現在、臨時者は女性のみで、40数名おり、その多くは5年以上にわたって勤続している。

イ 平成2年7月、約30名の臨時者が支部に加入し、同月14日、会社に通じされた。それまで、臨時者は協友会に加入しており、支部には加入していなかつた。

ウ 同年8月31日、丸子町内の飲食店で、B3副会長、B1社長らの会社役員が参加して協友会の会合がもたれた。

エ 同年9月15日及び同月16日、社長車の運転手（総務部付課長補佐）である協友会会長B5は、臨時者の組合員数名に対して電話で、臨時者はいくらやっても待遇は良くなるらない、会社から悪く思われるだけである、毎月100円出していれば会社に飲ませてもらえる、友達を誘って支部を辞めてもらいたい、などと述べた。

オ 同月16日、支部がB5協友会会長に対して抗議したところ、同人は、支部も協友会から引き抜いたので自分もやった、勉強不足だったなどと述べた。

また、支部は、同月17日、会社に対して、協友会会長による脱退工作の責任の一端は会社にあるとして抗議したが、会社は、会社の知らないところで起こったことである旨返答した。

(6) 幹部会広報室との話合い

ア 平成2年年末一時金交渉の終了後、幹部会のメンバーから支部役員に対して、会社の将来及び従業員の生活を良くするための話合いをしたいとの申入れがなされた。

イ これを受けて、同年12月26日、平成3年1月19日及び同年2月12日の3回にわたって、支部のA4執行委員長（以下「A4委員長」という。）ら役員は、幹部会広報室のB6技術開発部長兼特許部長らと会合をもった。この会合には、会社の労務担当者であるB2常務やB7労務庶務部長（以下「B7部長」という。）は出席しなかつた。

ウ 会合は、就業時間後に行われ、会場は、幹部会の要請により支部が社外に手配した。

エ 第1回及び第2回の会合では、幹部会広報室から、支部のJMIU加盟がトヨタ自動車を主要取引先とする会社の発展の障害となっているので、支部はJMIUを脱退し、上部団体に加盟するならば自動車労連に加盟することが必要であるとの要請がなされた。また、同室から、新社長の下で新しい体制作りをする必要があること、そのためB6部長が会社と交渉していること及び社長の了解を得て週休2日制実施等のためのプロジェクトチームを設ける予定であることなどの説明があった。

これに対し、支部からは、上部団体の問題も条件が整えば考えざるを得ないが、会社の労働組合対策や交渉担当者に問題があるなどの発言があった。

オ 第3回会合において、幹部会広報室は、支部に対し、同室が作成した「組合の上部団体に関する件について」と題する文書を示した。この文書は、支部執行委員長から会社社長にあてた報告書という体裁で、支部が、平成3年末を目途にJMIUを脱退し、上部団体に入る場合は自動車労連に加盟すること及びそのための条件が記載されていた。幹部会広報室は、支部がこの文書に押印し、会社に提出するよう要請した。

また、幹部会広報室は、「新しい丸子警報器の誕生を願って」と題する会社及び支部間の覚書案を示して、これへの押印も求めた。この覚書案には、支部が実施する事項として、平成3年末を目途にJMIUを脱退してトヨタ労連に加盟すること、会社が実施する事項として、労働条件等の段階的引上げ、人事の一新、支部との交渉担当者の交代、協友会の解散、チェックオフ、一時金の目標額、平成3年春闘での誠意ある交渉等に関する事項が記載されていた。

しかし、支部は、これら文書に押印しなかった。

カ 第3回会合の後、支部役員は、これら会合について、地本及びJMIUの役員と相談の上、職場委員会及び大会に報告し、①支部役員は今後このような行動をとらない、②会社に対して正式に団体交渉を申し入れる、との対処方針を決定し、会社との交渉を行った。

この交渉の中で、支部は、会社に対し事実を調査し問題があれば処分するよう要求した。これに対し、会社は、会社に不当労働行為を行う意思はない、幹部会広報室の行動は関知していなかったなどと主張し、その後、会社はこの問題について調査等を行わなかった。

(7) B8課長の言動

ア 平成4年2月1日、B8製造第2課長は、臨時者の組合員A8に対し、就業時間中、同課の作業室で、今支部はどうなっているのか、支部を辞める辞めないは本人の自由である、悪いようにはしない、こん

なことを言うと不当労働行為になってしまうけれども、などと述べた。

イ 同年2月14日、同課長は、就業時間中、同課の調整室で、同課長が同年1月14日に組合員A9に対して述べたとされる事柄を記載した支部の職場討議資料を見ながら、組合員A10に対し、仮にそういうことをしても1対1の場合は証言する人がいないので証拠がない、A9さんに、支部を辞めたならストライキの時仕事をしてもらえないかと聞いた、仕事をするとしたのはA9さん本人だ、などと述べた。

ウ これらの言動に対して、支部は、会社に、管理職が支部組合員に対して支部からの脱退を働き掛けるようなことをしないようにと抗議した。

会社は、同課長に対し、支部の指摘するような事実があるかと質したが、同課長は、いわゆる支配介入の事実は全くないと返答した。

(8) 組合員の脱退とマルコホーン労働組合の結成

平成4年3月21日、支部執行委員A11以下10名の組合員が、支部に脱退届を提出し、同年5月28日、マルコホーン労働組合を結成した。

第4 チェックオフ

1 認定した事実

(1) チェックオフに関する従前の経過

ア 昭和48年3月以前、会社は、支部の組合費として、月額140円を組合員の賃金からチェックオフしていた。

イ 昭和48年3月20日、支部は、「丸子警報器株式会社従業員組合」から「丸子警報器労働組合」へと名称を変更するとともに、組合費を各組合員の月額基本給の1パーセント相当額とすることに決定し、同月30日、会社にチェックオフ金額の変更を申し入れた。会社は、翌4月の賃金支給から、申入れのとおり同1パーセント相当額を組合費としてチェックオフした。

ウ 昭和49年4月5日、支部は、会社に対し、組合費のチェックオフ金額を各組合員の月額基本給の2パーセント相当額とするよう申し入れた。会社は、同月の賃金支給から、申入れのとおり同2パーセント相当額をチェックオフした。

エ 昭和60年12月の賃金支給から、会社は、組合費としてチェックオフしている金額のうち各組合員の月額基本給の1パーセント相当額が闘争資金に当たるのでチェックオフできないと支部に通知した上で、残りの同1パーセント相当額のみチェックオフするようになった。

オ このため、支部は、引き続きチェックオフされている同1パーセント相当額のみを組合費として徴収し、チェックオフされなくなった闘争資金相当額は、新たに退職積立金として組合員個人毎に積み立てることとした。

なお、会社では、組合費のほかに「組合諸物資」という項目について賃金からの控除を行い、支部に引き渡している。支部は、労働金庫

への預金、共済掛金等を各組合員ごとに一括して「組合諸物資」として算出し、会社に申請しているが、その詳細な内訳は会社には明らかにされていない。上記退職積立金は「組合諸物資」の中に入れて賃金から控除されている。

カ 同年、支部のA11書記長と会社のB7部長との間で、引き続き組合費及び「組合諸物資」のチェックオフは行うが、昭和61年1月以降、「組合諸物資」については毎月一定の額とし、変更は2月及び6月の年2回のみとする旨の確認がなされた。

キ 従来、新規採用された従業員が支部に加入した場合、会社は、その組合費のチェックオフを実施している。

(2) 本件チェックオフ問題の経過

ア 平成2年10月8日、支部は、B7部長に対して、組合費を各組合員の月額基本給の2パーセント相当額に引き上げたとして、チェックオフ金額の変更を申し入れた。また、同年7月に支部に加入した臨時者組合員（前記認定第3、2(5)イ）の組合費を月額500円に決定したとして、そのチェックオフを併せて申し入れた。

同月15日、B7部長は、①月額基本給の1パーセント相当額をチェックオフすることが約定であるので会社はこれを変更しない、②臨時者の組合費はチェックオフする約定がないのでこれを行わない、と回答した。

イ 同年11月23日、支部は、B1社長に対し、「組合費の給料引き額変更依頼」と題する文書で、チェックオフに関する従前の経過などをまとめた上で、改めてチェックオフ金額の変更及び臨時者組合員の組合費のチェックオフを依頼した（以下「本件申入れ」という。）。そして、団体交渉においても同様の申入れを行ったが、会社はこれを拒んだ。

この団体交渉において、支部は、JMIU加盟に伴い財政基盤を強化するため組合費を引き上げた旨説明したが、B1社長は、支部が勝手にJMIUに加盟して、それで組合費が足りなくなったからといって、会社がそこまで援助することはできないなどと述べた。また、会社は、上記B7部長の回答に記載された理由以外に、本件申入れに応ずることによる不都合は特段述べなかった。

同年12月20日、支部は、会社の態度は従来慣行からみても納得できないとして、前社長であるB3副会長と話し合いをしたが、B3副会長は、担当者と話をしてほしいと返答した。

その後、支部では、B7部長と話し合いをしたが、B7部長は、社長の決定であり、本件申入れには応じられないと返答した。

ウ チェックオフ金額の変更及び臨時者組合員の組合費のチェックオフを実施したとしても、会社の事務的な負担にさしたる影響はない。

エ 現在、支部では、臨時者組合員の組合費は個別に本人から徴収している。

また、その他の組合員については、組合費としてチェックオフされている月額基本給の1パーセント相当額に加えて、組合員の了解を得て、「組合諸物資」の中で賃金から控除される退職積立金（月額基本給の1パーセント相当額）を充当している。

(3) チェックオフに関する労働協約等

ア 支部及び会社間の昭和45年8月8日改訂の労働協約第39条第2号は、「会社は、組合員の毎月の賃金から所得税その他法令で定められたるもの及び組合との協議で決定したものを控除して支払うことができる」と規定している。

また、同協約には、同日から1年間という期間の定めがあり、期間満了1か月前までに労使双方いずれからも改廃の意思表示がなければ、更に同一期間延長する旨の規定がある。この規定により、昭和48年7月から8月にかけて、労使双方から、同協約の一部条項について、それぞれ16箇所の改訂申入れがあったが、第39条については、双方とも改訂申入れを行っていない。

なお、同年12月1日、上記改訂申入れのうち6か条について、労使は合意し、協定書を締結している。

イ 本件申立時の会社従業員数は165名、支部組合員数は97名である。また、平成4年7月22日現在、会社従業員数は160名前後、支部組合員数は84名である。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

ア 会社、支部間には、組合費等のチェックオフについて労働協約、合意ないし慣行が存在している。また、会社が、支部の組合費増額に伴うチェックオフ金額の変更及び臨時者組合員の組合費のチェックオフをできないとする事情はない。

イ 本来、会社は、支部の組合費の決定に関与するべきでなく、支部が組合費の増額を通告した場合、その全額をチェックオフすべきであって、増額分のチェックオフを拒むことは、支部の組合費決定に事実上介入するものにほかならない。

ウ したがって、会社が支部の組合費増額に伴うチェックオフ金額の変更及び臨時者組合員の組合費のチェックオフを拒んでいることは、JMIUに加盟し、臨時者を組織し、組合費を増額して活動を充実しようとした支部を嫌悪して、その弱体化を狙った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は従来組合費のチェックオフを行ってきたが、支部が一方的に組合費の増額を通告してきたからといって、会社が当然これに応じなければならないとはいえない。

イ チェックオフは、労働基準法第24条の賃金全額払いの原則の例外となり、労働者の賃金請求権という重要な権利を制限するものであるか

ら、チェックオフの変更を含めた制度の形成は、労使の明確な納得と合意に基づかねばならないはずである。したがって、チェックオフ金額の変更は、正当な交渉の場で検討されるべきであり、そもそも会社に支部の弱体化を図る意思は存在しない。

3 当委員会の判断

- (1) 被申立人は、支部が組合費の増額を通告したからといって、会社には、これに応ずる義務はないと主張する。

しかし、本件当事者間では、昭和48年以前から支部組合費のチェックオフが行われてきた経過があり、その間、支部の組合費の変更に応じて、チェックオフ金額の変更がなされたことも認められる。また、本件当事者間では、現在でもチェックオフを行うこと自体については争いがなく、今回問題となっているのは、その金額の変更及び新たに組合員となった臨時者の組合費に過ぎない。

このような事情を考慮すると、支部の本件申入れに会社が応ずる義務はないとは、必ずしもいうことができない。

なお、会社は、昭和60年12月以降、闘争資金に当たることを理由として、組合費の一部についてチェックオフを取りやめていることが認められるが、組合費の用途によりチェックオフを行わないことは不相当であり、上記判断を左右するものではない。

- (2) また、被申立人は、労働基準法第24条に照らしても、チェックオフの変更を含めた制度の形成には労使の明確な合意が必要であり、正当な交渉の場において検討されるべきであるから、会社に支部弱体化の意思は存在しないと主張する。

しかし、支部の本件申入れは、賃金控除の項目や、それを行う賃金支払日の変更等に関するものではないから、チェックオフの実施を前提としながら、その金額の変更や臨時者組合員の組合費の点についてまで、改めて同法同条に照らした労使の明確な合意が必要であるとは、にわかには解することができない。

また、労使がそれぞれ自己の正当な利益を主張して誠実に協議した結果、合意に至らなかったというのであれば、被申立人の主張も理解できないではない。しかし、本件においては、支部が一度ならず本件申入れの趣旨及び経過を説明し、会社の理解を得ようとしているのに対して、会社は、結局のところ、当初から、合意がないので従来 of 取扱いを変更しない旨述べているに過ぎず、そもそも支部との交渉を尽くして合意(その内容はどうあれ)を形成しようとする態度に欠けていたことが認められる。

そうすると、上記変更がなされないのは、単に変更に必要な労使の合意が欠けているためであって支部弱体化の意思によるものではないなどと即断することもできない。

- (3) そこで、本件申入れに対する会社の対応の当否について判断する。

本件当事者間において、従来、支部の全組合員の組合費がチェックオフされてきた経過があること及び支部が本件申入れに至った理由（JMIU加盟及び臨時者の加入）に照らすと、会社が支部の本件申入れを拒んだことは、客観的にみて、支部の財政及び事務に支障を及ぼすとともに、上部団体の選択及び組織拡大に影響を与えるおそれのある行為であったと認めることができる。

- (4) また、本件において、会社がこうした経過及び理由を承知していたことは明らかである。ところが、会社は、支部の本件申入れに応じられない具体的な理由について、支部との交渉においても、本件審査の過程においても、何ら主張、立証していない。かえって、この申入れに応じたとしても会社の事務的負担にさしたる影響はなかったこと及び従来は新規採用された従業員が支部に加入した場合、会社は、その組合費もチェックオフしていたことが認められる。

これらに加えて、「支部が勝手にJMIUに加盟して、それで組合費が足りなくなったからといって、会社がそこまで援助することはできない」旨のB1社長の発言及び前記第3で認定した労使関係を併せ考えると、会社は、支部のJMIU加盟や臨時者の支部加入を嫌悪し、これに支障を与えるために支部の本件申入れを拒んだものとみるのが相当である。

- (5) したがって、被申立人の主張は採用できず、支部の本件申入れに対して、会社がチェックオフ金額の変更及び臨時者組合員の組合費チェックオフを拒否したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するというべきである。

第5 団体交渉の交渉委員数

1 認定した事実

(1) 団体交渉への出席者

ア 平成2年4月24日の団体交渉までは、おおむね支部の執行委員全員が団体交渉に出席していた。すなわち、昭和57年頃までは、執行委員の人数の変動に伴い8ないし9名が出席し、それ以降は、執行委員が7名となったため、その7名が出席していた。

支部と会社の間で、団体交渉への出席者を7名とする特段の合意がなされたことはない。

イ 会社側の出席者は、代表取締役社長ほか常勤役員等6ないし7名であった。

(2) 平成2年4月24日の団体交渉

ア 平成2年4月24日、支部は、同日の団体交渉に、支部執行委員7名及び地本役員3名の交渉委員で臨みたいと申し入れた。

これに対し、会社は、交渉委員を7名にしなければ団体交渉に応じないと主張し、結局団体交渉は行われなかった。

イ 前日、支部とB2常務及びB9常務取締役（以下「B9常務」という。）が話し合いをもった際に、支部から、明日の団体交渉には地本及

びJMIUからも参加することが会社に伝えられたが、交渉委員の人数については触れられなかった。

この団体交渉までは、支部は、支部執行委員数を超える交渉委員の出席を主張することはなく、会社も、交渉委員数に異議を述べることはなかった。

(3) 平成2年4月28日の団体交渉

平成2年4月28日、支部は、支部執行委員6名及び地本役員3名の交渉委員により、同日団体交渉を行うように会社に申し入れた。

これに対し、会社は、交渉委員を7名にするように主張したため、支部は、支部三役及び地本役員3名の6名を交渉委員として、団体交渉を行わざるを得なかった。

(4) 平成2年10月30日の団体交渉

平成2年10月30日、支部は、支部執行委員7名及び地本役員2名の交渉委員により、同日団体交渉を行うように会社に申し入れた。

支部は、9名の交渉委員で団体交渉に臨んだが、会社は、組合側交渉委員2名が会場から退席しなければ団体交渉に応じないとして、団体交渉の席に着こうとしなかった。そのため事前の折衝が長引いたが、結局支部執行委員2名がやむなく退席した後、7名の交渉委員により団体交渉が行われた。

(5) 平成3年以降の団体交渉

平成3年4月26日、同年5月10日及び同月14日の団体交渉に際しても、支部は、支部執行委員のほかに地本ないしJMIUの役員を加えた10名の交渉委員による交渉を申し入れたが、会社は7名でなければ交渉に応じられないと主張して譲らず、結局支部は7名の交渉委員により団体交渉を行った。

会社は、以後の団体交渉においても、組合側交渉委員を7名に制限するという態度を変えていない。

また、会社が、組合側交渉委員を7名に制限しているため、地本やJMIUの役員が団体交渉に参加する場合には、支部執行委員の一部は交渉に参加できないこととなっている。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

団体交渉における組合側の出席者は、執行委員の数に応じ変化してきたものの、基本的に支部が決定した者が出席してきており、会社はこれまでこれに応じてきたものであって、これは慣行として定着していた。

ところが、会社は、上部団体の役員が交渉委員に加わるようになって以降も、組合側交渉委員を7名にしなければ団体交渉に応じられないとして譲ってこなかった。このため、支部は、組合員の要求実現を最優先し、団体交渉を拒否されることを避けるため、7名の交渉委員により団体交渉を行わざるを得なかった。

組合側交渉委員の数を支部の役員数と同数である7名に制限されると、上部団体役員が団体交渉に出席できなくなり、逆に、上部団体役員が出席するためには、支部役員が団体交渉に出席できないこととなる。

これは、団体交渉のルールの確立を前提条件として固執し、団体交渉を開催しないということであり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合側交渉委員を7各に制限してきたが、上部団体の団体交渉出席を拒否したことはない。

昭和57年12月から、約7年間にわたり組合側交渉委員は7名であり、この間、交渉委員の増員を要求されたことはなかったため、組合側交渉委員を7名とする慣行が成立し、この慣行は上部団体が団体交渉に参加するようになった今日においても変わらない。

申立人らは、交渉委員数の無制約な拡大を求めているが、団体交渉の出席者は、交渉に当たって団体の意思を表示しうる権限と責任のある代表機関もしくは役員に限られることは当然であり、この他に全役員が出席する必要はない。これらの者が誠意をもって真剣に話し合えるようにすること、いたずらに出席者が増え、意思疎通について無用の混乱が生ずることのないようにすることは、団体交渉の民主主義的ルールからみて当然である。また、団体交渉権は、団体交渉において人数を頼みにしてその要求の実現を図ることを認めるものではない。よって、会社としては、組合側交渉委員が7名であることは適正であると考えている。

3 当委員会の判断

(1)ア 団体交渉において組合側交渉委員を7名に制限してきたことは、被申立人も認めるところである。

その制限の態様をみると、支部が7名の役員のほかに地本ないしJMIUの役員を交渉委員に加えることを要求するたびに、会社は、交渉委員を7名としなければ交渉に応じられないとして譲らないため、支部は、やむなく7名の交渉委員により団体交渉を行わざるを得なかったことが認められる。また、その結果、地本ないしJMIU役員の団体交渉出席が拒否されたことがないことは、被申立人主張のとおりであるが、従来団体交渉に出席していた支部役員の一部が団体交渉に出席できないこととなっていることが認められる。

イ 団体交渉の交渉委員を誰にするか、また、その人数を何人にするかは、労使がそれぞれ自主的に決定すべき性質の事柄であると考えられる。

もともと、交渉委員数を、労働組合の規模や議題の難易等に応じて、当事者間で協議し決定することも差し支えなく、団体交渉の円滑な遂行のためには、むしろ望ましいことであると考えられる。しかし、一方当事者が相手方の交渉委員数を一方的に制限できるものではないというべきである。

ところが、会社の上記対応をみると、自己の主張する交渉委員数に固執し、主張が入れられなければ団体交渉に応じないとする事により、7名を超える交渉委員を団体交渉から排除してきたものといわざるを得ない。

- (2) 被申立人は、約7年間にわたり、組合側交渉委員は7名であって、この間、交渉委員の増員を要求されたことはなかったため、組合側交渉委員を7名とする慣行が成立し、この慣行は上部団体が団体交渉に参加するようになってからも変わらないと主張する。

しかし、昭和57年頃までは、支部の執行委員数の変動に応じ8ないし9名が交渉委員となっていたのであり、それ以降は、執行委員がたまたま7名であったがゆえに、その7名が交渉委員となる状況が継続していたものと認められる。

そして、JM IU加盟に伴い、支部が、地本ないしJM IUの役員を交渉委員に加えることを主張するようになったのであるから、会社としては、従来の経過に固執することなく、新たな交渉のルールについて合意を求めべく、支部と誠実に協議を尽くすべきであったと思料される。しかし、会社は、1年以上が経過しても、なお、一方的に組合側交渉委員を7名に制限し続けていることが認められる。

したがって、組合側交渉委員を7名に制限することについて、慣行を理由とすることには合理性がなく、被申立人の主張は採用できない。

- (3) また、被申立人は、申立人らは交渉委員数の無制約な拡大を求めているが、いたずらに出席者が増え、意思疎通に無用の混乱が生ずることのないようにすることは団体交渉の民主主義的ルールからみて当然であり、7名が適正であると主張する。

確かに、団体交渉は代表者を通しての統一的な取引・ルール形成の手続きであるから、組合側交渉委員数も必要かつ相当な人員とすることが適当であると考えられる。

しかし、支部が要求している交渉委員の数は、7名の支部役員に若干名の地本ないしJM IUの役員を加えるという程度のものであり、必ずしも交渉委員数の無制約な拡大を求めているものとは思料されず、これにより意思疎通に混乱が生じるおそれがあるものとは到底認められない。また、昭和57年頃までは、8ないし9名が交渉委員となっていたことが認められるが、そのために意思疎通に混乱が生じたとの疎明もない。したがって、被申立人の主張には合理性がなく、採用できない。

- (4) 以上のとおり、会社は、正当な理由なく、7名を超える交渉委員を団体交渉から排除することにより、支部の団体交渉遂行に支障を与えようとしたものであり、誠実に団体交渉に応じたものとは認められず、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第6 県労連等役員の団体交渉参加

1 認定した事実

- (1) 平成3年5月8日、県労連、上小労連、長野県金属機械労働組合懇談会（以下この3者を「県労連等」という。）、支部及び地本の15名の役員は、長引いていた春闘の早期解決を図るため、要請交渉と称し、会社と交渉を行おうとした。

支部は、前日、要請交渉を行うことを会社に申し入れ、会社もこれを承諾し、時間及び場所が決定されていた。

- (2) 会社は、要請交渉の開始直前になり、県労連等の役員については、支部又は地本の委任状を持参しない場合は交渉を受けることができないとして、交渉に応ずることを拒否した。

このため、交渉開始前に1時間程もめ、やむなく支部及び地本の10名の役員だけが会社と交渉を行った。

- (3) 要請交渉の場において、支部及び地本は、要請書を会社に手交し、要請書に記載された事項について30分程の間交渉を行った。

なお、要請書には、要旨次のとおり記載されていた。

大半の労働組合では既に春闘が解決されているが、支部においては、会社回答が回答指定日に20日遅れ、交渉も1週間毎かそれ以上に引き伸ばされ未だに解決に至っていない。そのため、①組合を敵視せず、正常な労使関係を築くための努力をすること、②労働条件の格差是正に努めること、③格差是正を考えた賃上げ回答をすること、④新組合員である臨時者に対する差別をやめ待遇改善を図ること、⑤春闘の早期解決を図るため交渉は誠意をもって行うこと、を強く要求する。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

平成3年5月8日、県労連等と支部及び地本が、春闘の早期解決を会社に要請しようとしたところ、会社は、支部ないし地本としか会えないとして、これに応じようとしなかったため、やむなく県労連等を除いて要請を行った。会社は、県労連及び上小労連の団体交渉への出席を認めるべきである。

(2) 被申立人の主張

申立人らの主張する要請は、要請事項の実現を目的とする一種の団体交渉というべきものであるから、県労連等が、支部又は地本の委任状を持参しない場合は、要請を受けることはできないと考え要請を受けなかった。

会社は、固有の交渉権限をもつ上部団体の出席を拒否したことはない。会社が問題とするのは、交渉相手の固有の交渉権限の有無であり、支部に対して統制力のある団体とは交渉を行うものである。しかし、会社との団体交渉に出席を求める県労連及び上小労連について、これを支部に対して統制力のある団体とする組合の主張、立証がない。

3 当委員会の判断

- (1) 平成3年5月8日の要請交渉において、会社は、支部又は地本の委任

状を持参しないことを理由に、県労連等の役員が交渉に参加することを拒否したことが認められる。

- (2) ところで、前記第5のとおり、会社は、団体交渉においては組合側交渉委員を7名に制限しているが、この要請交渉においては支部及び地本の10名の役員の出席を認めている。このことからすると、会社は、要請交渉については、団体交渉とは若干性質の異なるものとみていたともみられないではないが、前記2(2)のとおり、会社は、要請交渉は一種の団体交渉であったと主張し、実際にもそのような応じ方をしている。

また、要請交渉の内容をみると、支部における春闘の早期解決のため、労働条件の格差是正、賃上げ回答、臨時者の待遇改善などについて、実際に交渉が行われたものと認められる。

以上からすると、この交渉は、要請交渉と称されており、会社の対応も通常の団体交渉とは異なる点がなくはないが、労働組合法第7条第2号にいうところの団体交渉であると判断される。

- (3) 被申立人は、交渉相手の固有の交渉権限の有無を問題とするのであり、支部に対して統制力のある団体とは交渉を行うが、県労連及び上小労連については、支部に対して統制力のある団体とする組合の主張、立証がないと主張する。

しかし、県労連等の役員は、支部及び地本の役員とともに交渉に臨もうとしていたことが認められるのであり、また、交渉の内容からしても、県労連等が固有の交渉権限に基づき交渉を行おうとしたものとは必ずしもみられない。

また、本件の要請交渉当時においては、会社は、県労連等の役員が委任状を持参しないことを理由として、これら役員との交渉を拒否したことが認められるのであり、そもそも固有の交渉権限の有無を問題としていたわけではない。

加えるに、仮に県労連等に固有の団体交渉権がないとしても、その役員が支部の委任を受け、交渉委員として、団体交渉に参加することは何ら差し支えないものというべきである。

したがって、被申立人の主張は、県労連等の役員が交渉委員として団体交渉に参加することを拒む理由とはならないのであり、採用できない。

- (4) 会社が、県労連等の役員が委任状を持参しないことを理由として、交渉を拒否した点について判断すると、支部及び地本の役員が、県労連等の役員とともに交渉に臨もうとしていたものであるから、たとえ会社が県労連等役員の団体交渉への参加資格に疑義を抱いたとしても、支部又は地本の役員にその場で釈明を求め、説明を受ければ済むことであつたと思料される。したがって、会社が、ことさらに委任状の持参を要求したことは、これらの事情に照らし、総合的に判断すると、不相当であつたといわざるを得ない。

- (5) 以上のとおり、会社は、正当な理由なく、県労連等の役員が団体交渉

に参加することを拒否したものであり、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第7 回答指定日

1 認定した事実

(1) 従来状況

ア 支部ないし組合は、従来から、春闘等の要求をする場合には、回答指定日を定め、その日まで回答するように会社に要求してきたが、会社は、ほとんどの場合に回答指定日に回答せず、回答を遅延してきた。

イ 支部は、会社が回答指定日に回答をしないと、その都度組合員がワッペンを着用して就労したり、組合事務所等に組合旗を掲揚したりして抗議してきた。

ウ 会社では、要求が提出されると、主に常勤役員で構成された役員会において、回答内容や回答日を検討し決定している。

(2) 平成3年秋闘要求の回答指定日の状況

ア 平成3年9月4日、地本は、文書により、労働安全パトロールを受け入れるように会社に依頼した。労働安全パトロールとは、地本が職場巡視を実施し、安全に関する状況を把握しようとするものであった。

この文書には、平成3年秋闘に関して、同月20日に要求書を提出し、同年10月1日を回答指定日とすること、賃金を除く労働条件の向上を要求すること、年間の活動の出発点として重視していること、会社の誠意ある交渉と対応で早期に決着することをお願いすることなどの記載もあった。

イ 同年9月20日、組合は、平成3年秋闘及び年末一時金に関する要求書を会社に提出した。

秋闘に関する要求事項は、時短、労災補償の増額、退職金の増額、臨時者の待遇改善、職場改善、安全衛生、青年労働者向けの要求等であった。また、年末一時金要求は、組合員一人平均3.2か月というものであった。

組合は、この要求書において、回答指定日を秋闘要求については同年10月1日、年末一時金要求については同年11月11日とし、会社に対し、団体交渉を開催の上、文書をもって回答することを要求した。

ウ 同年9月26日、組合と会社のB10専務取締役（以下「B10専務」という。）、B2常務及びB11常務取締役（以下「B11常務」という。）との間で回答確約交渉が行われた。

この交渉で、組合は、回答指定日に回答するように強く要請したが、B2常務は、役員が非常に忙しいこと及び多数の要求事項を検討するために時間が必要であることから、回答指定日には回答ができず、10月第2週の初めぐらい（同月7日頃）には回答したいと思っていると述べた。

組合は、会社は今春闘で労災補償を上積みすることを約束していたのだから、少なくとも労災補償についてだけでも回答指定日に回答するように強く求めたが、会社の態度は変わらなかった。

エ 同年9月30日、支部三役と会社のB2常務、B9常務及びB7部長との間で折衝が行われた。

この折衝で、支部は、回答できる項目だけでもよいし、途中経過でもよいから回答指定日に回答するよう求め、会社以外の企業ではすべて10月1日に回答されるというのに、なぜ回答が出せないのかと追及した。これに対し、会社は、回答は10月第2週の初めで変更はない、組合が一括要求だから回答も一括とする、中間報告は必要がない、今まで何回検討しているかは答える必要がない、1日も早く回答する努力はするが、回答は同月7、8日まで待ってほしいと答えた。

オ 会社は、回答指定日である同年10月1日には、回答をしなかった。

その後、会社は、後記第8の問題が生じたため、同月7日頃にも回答せず、同年11月26日に至って回答した。

なお、前年の平成2年秋闘においては、組合は、平成2年9月20日に要求書を会社に提出し、回答指定日を同年10月2日としたところ、会社は同日回答していた。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

平成3年秋闘要求について、組合は、正式な要求書提出以前から会社に検討を求めていた。また、この要求には、既にその年の春闘から要求していた事項が含まれていた。さらに組合は、一部でもよいから、回答できるものだけでも回答指定日に回答するように求めていたにもかかわらず、会社は、回答指定日には全く回答しなかった。

会社から回答が示されなければ団体交渉ももつことができないのであって、回答指定日は、組合が実りある団体交渉を行い、要求を実現するため、それ自身重要な要素である。

したがって、正当な理由なく、回答指定日を無視し、又は回答を拒否することは、団体交渉の重要な部分に対する不誠実な対応と理解すべきであり、実質的には不誠実団体交渉又は団体交渉拒否と解すべきものである。

(2) 被申立人の主張

回答指定日は組合が一方的に指定するものであるから、会社としては、回答指定日までに回答できないこともある。

会社は、従来の団体交渉に比して、組合の多数に及ぶ要求を検討するため、時間が必要であったことを理由に、回答指定日に回答できないことを、あらかじめ組合に連絡し、回答の延期を申し入れたのである。この程度の延期は、従来より、毎年春闘等について団体交渉が行われ、それぞれ解決がなされてきており、この間、団体交渉を不当に拒否したこ

とはない事実から明らかなように、過去の労使間の交渉慣行に照らして了解が得られるものと考えていた。

また、団体交渉の項目は、相互に関連し合うものであり、会社は、一括して回答を行うことが重要であると考えているので、部分回答を避けたのである。

3 当委員会の判断

(1) 平成3年秋闘要求において、組合の要求する回答指定日は同年10月1日であったところ、会社は、同月7日頃まで回答を延期すると組合に伝え、回答指定日には回答をしなかったことが認められる。

(2) 団体交渉は、当事者双方が交渉事項に対する十分な検討ができ次第早期に実施されるべきであり、そのためには、要求に対して、不当に遅延することなく回答が示されなければならないと考えられる。

したがって、会社は、相当の準備期間がある限り、要求された期日までに回答し、団体交渉を遅延させないように努めるべきである。

また、組合から一方的に指定される回答指定日に回答することができない場合もあり得ることは、被申立人主張のとおりであり、回答指定日に回答しないことが直ちに不当であるとはいえないが、そのような場合には、回答が遅れることについて、納得を得るべく十分に理由を説明することが、団体交渉に臨む会社の態度として誠実なものというべきである。

(3) 被申立人は、従来の団体交渉に比して、組合の多数に及ぶ要求を検討するため時間が必要であったと主張する。

しかし、平成3年秋闘に関しては、組合の要求書提出から回答指定日までに、10日間の期間が置かれていたことが認められ、これを、回答指定日に回答がなされた平成2年秋闘における11日間の期間と比較すると、著しく短期間であったということはできない。

また、今回の秋闘においては、要求書提出以前に、地本が、要求日及び回答指定日の予定を会社に伝え理解を求めているのであるから、会社は、役員の日程を調整し、役員会開催の予定をするなどの事前の準備が可能であったと思料される。

したがって、この10日間という期間は、会社が要求を検討し、回答の準備をするために、必ずしも不相当なものではなかったと判断される。

(4) 被申立人は、従来の団体交渉に比して、組合の多数に及ぶ要求を検討するため、時間が必要であったことを理由に、回答指定日に回答できないことをあらかじめ連絡し、回答の延期を申し入れたのであり、この程度の延期は、過去の労使間の交渉慣行に照らして了解が得られるものと考えていたと主張する。

主張のとおり、会社は、回答指定日に回答できない理由として、役員が非常に忙しいこと、多数の要求事項を検討するために時間が必要であることを伝え、同時に回答は10月7日頃になる見通しであることを示し

たことが認められる。

しかし、役員が非常に忙しいとか、多数の要求事項を検討するために時間が必要であるというだけでは、通り一遍の説明であり、組合を納得させるような具体性が欠けていたといわざるを得ない。

また、従来ほとんどの回答指定日に回答がなされず、会社は、回答指定日を尊重するという態度に欠けていたとみられてもやむを得ないところ、これに不満をもった支部が、その都度組合旗を掲揚したり、組合員がワッペンを着用して就労し、抗議してきた経緯を考えると、回答指定日に対する従前の会社の姿勢が容認されていたものとは認められず、被申立人主張のような労使間の交渉慣行があったものということとはできない。

したがって、7日間程度とはいえ回答が遅延することに関してとられた会社の対応は、組合の了解を得られるようなものであったということとはできず、被申立人の主張は採用できない。

- (5) 被申立人は、団体交渉の項目は、相互に関連し合うものであり、一括して回答を行うことが重要であると考えているので、回答指定日に回答できない場合は部分回答を避けたのであると主張する。

主張のとおり、団体交渉の項目には関連し合うものもあり、部分回答の困難な場合もあるであろうと思料される。しかし、一括回答の必要性があったのであれば、組合の納得を得るべくその事情を具体的に説明すべきであったと考えられる。

ところが、支部が、回答できる項目だけでもよいし、途中経過でもよいから回答指定日に回答するようにと譲歩したにもかかわらず、会社は、組合が一括要求だから回答も一括とする、中間報告は必要がない、今まで何回検討しているかは答える必要がないと答えていることが認められるのであって、この会社の対応は、部分回答の可能性を検討することもせず、また、回答できない理由を説明することを拒否したも同然といわざるを得ない。

したがって、被申立人の主張は採用できない。

- (6) 以上のとおり、必ずしも不相当とはいえない準備期間がありながら、回答を遅延する理由等について十分な説明もせず、組合の要求する回答指定日に何らの回答もしなかった会社の対応は、不誠実であり、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第8 団体交渉拒否

1 認定した事実

(1) 組合の抗議行動

ア 抗議行動の開始

平成3年9月30日夜、支部は、会社の労働条件の実態や秋闘の状況を訴えるピラ約200枚を、丸子町内において配布した。

また、支部は、平成3年秋闘要求の回答指定日である同年10月1日

に回答がなされないため、以下のような抗議行動を行った。

イ ワッペンの着用

(ア) 支部の組合員は、同日から、縦約4センチメートル、横約6センチメートルの大きさで、赤地に白抜きで、「要求貫徹」及び「全日本金属情報機器労働組合」と記載されたワッペンを胸部に着用して就労した。

(イ) 同日会社は、支部に対し、「ワッペンとりはずしについて」と題する文書を交付し、ワッペンを即刻取り外すように要求したが、組合員はワッペンの着用を続けた。

(ウ) 組合員のワッペン着用により、業務に支障が生じたことはなく、生産能率にも変化はなかった。

会社の事務所は管理棟内にあり、管理棟1階には、受付、購買部及び管理センター（製造本部、品質保証部及び製造技術部）、2階には、社長室、総務部及び販売部があるが、ここで就労している組合員はいなかった。

支部は、従来から組合員に対し、会社外の人間と接触する職種の者は、当人の判断によりワッペンを外してもよいと指示していた。

工場内で就労している組合員のワッペン着用は、工場の外部からは、容易には見ることはできない。

(エ) 昭和49年の春闘時に、支部が上小機械金属共闘会議に加盟してから、会社の回答が遅れることに対し、抗議のためにワッペンが着用されてきた。

これに対し会社は、毎回ワッペンを取り外すように、文書で申し入れてきたが、従来は、組合員がワッペンを着用して就労していることを理由に、団体交渉を拒否することはなかった。

ウ 組合旗の掲揚

(ア) 支部は、従来から闘争毎に、組合旗を掲揚してきた。

従来の掲揚場所は、会社構内の一棟である組合事務所建物の角（以下「旧掲揚位置」という。）、会社正門を出る私道が公道に至る部分の脇（会社敷地外）及び車両の出入り専用である通用門の脇（会社敷地外）の3か所であった。

昭和49年の春闘においては、会社の回りに5、60本の組合旗が掲揚されたが、それ以降は、旧掲揚位置以外の会社敷地内に組合旗が掲揚されることはなかった。

昭和49年以降は、組合旗掲揚の場所について、支部と会社の間で話し合いが行われたことはなく、取決めもなかった。また、会社が、組合旗の掲揚場所について、支部に抗議をしたことはなかった。

(イ) 平成3年10月1日、支部は、組合事務所建物横のヒマラヤ杉等の樹木の前の中庭の一角（以下「新掲揚位置」という。）及び通用門の脇（会社敷地外）に、赤地に白抜きで組合名等が書かれた組合旗

(縦約140センチメートル、横約200センチメートル)を1本ずつ掲揚した。

従来旧掲揚位置に掲揚されていた組合旗は、組合事務所建物横の樹木の陰になり、正門及び通用門の位置からは見ることはできなかったが、今回新掲揚位置に掲揚された組合旗は、正門及び通用門の位置からも見ることはできた。

支部は、新掲揚位置に組合旗を掲揚することについて、会社の了解を得てはいなかった。

- (ウ) 同月4日、B2常務は電話で、支部に、新掲揚位置の組合旗の掲揚に対し、施設管理権を侵すものだと抗議し、その場所に組合旗を掲揚している限り、回答確約交渉で約束した同月7日頃に回答するということは守れないかもしれないと述べた。

同月7日、会社は、会社施設内に組合旗を立て、不当に会社施設を使用していることは明らかに違法行為であり、即刻取り外しを要求する旨の警告書を支部に交付した。

同月9日、会社は再度、警告書を支部に交付し、組合旗は従来の慣行どおり、旧掲揚位置に掲揚するように要求した。これに対し、支部は、同日、会社が警告書を発したことに抗議し、その撤回を求める旨の抗議書を会社に提出した。

- (エ) 会社が回答するとしていた同月7日頃にも回答がなかったため、同月9日、地本は会社と折衝を行った。

この折衝において、地本は、今後会社が回答指定日を尊重すれば組合旗は旧掲揚位置に移動するが、回答内容に不満があれば、新掲揚位置に再度掲揚するという提案をし、支部が争議行為を行っていることを理由に、団体交渉を拒否することは不当労働行為に当たり、組合旗掲揚が業務上の支障や建物・施設に対する具体的危険を生むものではないと、会社を説得したが、会社はこの提案を拒否した。

同月11日、支部は、会社が地本の提案を拒否したため、組合旗に並べて、やはり赤地に白抜きで「団結」等の文字が書かれた団結旗(縦約65センチメートル、横約90センチメートル)を8本掲揚した。

- (オ) 同年11月1日、会社は、速やかに組合旗を元の場所に復して、正常な労使関係に戻し、会社が回答できる状況にするように強く要請する旨の要請書を支部に交付した。

- (カ) 会社は、組合旗が取引先の目について、会社の信用が失墜し、有形、無形の損害を被ると恐れていた。しかし、取引先から会社に苦情がきたことはなく、取引先との交渉においても特に問題が生ずることもなく、また、この組合旗の掲揚が、会社構内の通行に支障となることもなかった。

- (キ) 新掲揚位置に掲揚された9本の組合旗及び団結旗は、秋闘及び年末一時金に関する協定書が締結された平成4年3月10日まで掲揚さ

れていた。

(2) 回答及び団体交渉の拒否

ア 会社は、新掲揚位置の組合旗の掲揚及び組合員のワッペン着用就労を理由に、さきに回答するとしていた平成3年10月7日頃にも回答しなかった。

イ 同月8日、支部は、翌日団体交渉に応ずるように会社に文書で申し入れたが、会社は、組合旗を旧掲揚位置に移動しなければ、回答も出さないし団体交渉もしないと支部に伝えた。

以後、支部は、同月9日から11月15日までの間に25回、また、組合は、同年11月1日及び同月7日の2回、会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、組合旗を撤去しない以上回答も団体交渉もしないとし、これをすべて拒否した。

また、会社は、年末一時金の回答指定日とされた、同月11日にも、同様の理由により回答しなかった。

(3) 労使関係改善要求

ア 平成3年10月31日、組合は、「労使関係の安定を目指し、労使関係の改善にかかわる要求」と題する要求書を会社に提出し、団体交渉に速やかに応ずること、ワッペン着用及び組合旗の掲揚に対する警告書をやめること、団体交渉参加人員の制限をやめることなど9項目（以下「労使関係改善要求」という。）を要求し、回答指定日を同年11月6日とした。

イ 会社は、新掲揚位置の組合旗掲揚を理由に、回答指定日には回答しなかった。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

会社は、平成3年10月1日以降同年11月29日まで、支部がワッペン着用、組合旗掲揚を行っていることを理由として団体交渉を拒否した。

支部の行ったワッペン着用、組合旗掲揚は何ら違法な組合活動ではないので、会社が団体交渉を拒否する理由に正当性はなく、会社が団体交渉を拒否したことは不当労働行為である。

一般にワッペン着用は組合活動として認められている行為である。本件ワッペン着用による会社業務への支障は全くなく、また、そのおそれすらないというべきである。

会社が組合旗掲揚を違法とする根拠として主張している施設管理権は、無制限の権利ではなく、団結権に基づく組合活動との関係で調和的に活用されるべきものであり、会社は組合活動の便宜を考慮してある程度の譲歩を行うべきである。譲歩の程度は、組合旗掲揚の状況等諸般の事情を考慮して判断されるべきである。本件の組合旗掲揚は、場所やその理由からして、会社の業務や安全性を何ら妨害するものではなく、会社が従来から承認していたとする掲揚場所と比較しても特段の影響を生ずる

ものではない。

本件ワッペン着用や組合旗掲揚によって、会社に経営上の有形無形の損害は一切なかったにもかかわらず、会社はこれを口実に団体交渉を拒否したものであり、その実質的理由は、組合を嫌悪、敵視し、その活動を弱体化させようとしたことにある。

(2) 被申立人の主張

会社はワッペン着用のような就業時間中の組合活動を認めていない。ワッペンの着用は、労働者の職務専念義務ないし職務を誠実に履行する義務に違反する違法な組合活動である。

また、本件組合旗掲揚は、会社の業務、名誉及び信用を一方的に阻害する行為として許されない違法な組合活動である。労働組合は、組合活動の必要性から当然に施設利用権を取得することはなく、また会社がその利用を受忍する義務を負うものではない。少なくとも、支部は、会社の了解を得るよう努力すべきであった。

会社としては、違法な行為が存在する以上、対等な団体交渉を行うことが無理であると判断して、違法な行為の除去を先ず求めた次第である。

したがって、会社は、正当な理由をもって団体交渉を拒否したものである。

なお、平成3年秋闘及び年末一時金の問題は、平成4年3月5日事実上妥結し、同月10日には協定が成立したので、被救済利益を欠く。

3 当委員会の判断

(1) 会社は、組合員のワッペン着用就労及び新掲揚位置の組合旗の掲揚を理由に、秋闘要求、年末一時金要求及び労使関係改善要求（以下これら要求を「秋闘要求等」という。）に対する回答をせず、平成3年10月8日から同年11月15日までの間に連日のように行われた支部ないし組合の団体交渉申入れをすべて拒否したことが認められる。

(2) 被申立人は、ワッペンの着用は職務専念義務に違反する違法な組合活動であり、組合旗の掲揚は施設管理権を侵し、会社の業務、名誉及び信用を一方的に阻害する行為として違法な組合活動であるから、対等な団体交渉を行うことが無理であり、団体交渉拒否には正当な理由があると主張する。

ア 支部が、会社の承認を得ないまま、会社敷地内に組合旗を掲揚し、会社の再三の抗議をも顧みなかったこと、また、従来から会社の抗議を受けていながら支部組合員が、ワッペンを着用して就労したことが認められ、これらの組合活動に全く問題がなかったともいえず、会社を一層かたくなにさせた面がないともいえない。

イ しかし、団体交渉の場以外における組合活動が仮に違法であるとしても、それゆえ直ちに対等な団体交渉を行うことが不可能であり、団体交渉拒否の正当理由となるものと判断することはできない。

すなわち、こうした組合活動が、団体交渉拒否の正当理由に当たる

のは、その組合活動により、正常な団体交渉を遂行することが期待できない場合か、あるいは、その組合活動に照らして、団体交渉を使用者に強制することが労使間の信義に反すると評価される場合であると考えられる。

ウ そこで、次に本件組合活動の状況を具体的に検討する。

(ア) 新掲揚位置に掲揚された組合旗等は、旧掲揚位置に掲揚された当時とは異なり、会社の正門及び通用門からも見ることができ、数も増していることが認められる。

しかし、従来から、会社敷地外ではあるが、公道に接する正門付近及び通用門付近にも組合旗が掲揚されていたことが認められ、これらに比べて新掲揚位置の組合旗等が特に目立ったものとは思料されない。

現に、このために会社の取引先から苦情が来るとか、取引先との交渉に特に支障が生じたこともなく、また、会社構内の通行に支障となることもなかったことが認められ、その他にも、会社に何らかの支障が生じたとの疎明はない。

(イ) ワッペンの着用に関しても、来訪者が多く出入りすると推測される会社事務所の所在する管理棟内で就労する組合員がいないこと、工場内で就労している組合員のワッペン着用は工場の外部からは容易には見ることができないこと、支部は、外部の者と接触する職種組合員には、当人の判断によりワッペンを外してもよいと指示していること、ワッペン着用により生産能率の低下等業務に特に支障が生ずることはなかったことが認められる。

(ロ) また、会社としては、組合活動の是正を求めるのであれば、秋闘要求及び年末一時金要求が議題となっていた本件団体交渉を拒否すること以外に、相当な手段があったものと思料される。

(ハ) さらに、本件のワッペン着用と組合旗の掲揚は、前記第7のとおり、従来から、会社が組合の希望する回答指定日のほとんどに回答してこなかった状況の下、今回の秋闘要求についても、会社が、組合の納得を得るような十分な説明もせずに、回答指定日に回答しなかったことに端を発していることが認められる。

(ニ) 以上の事情を併せ考えると、今回支部の行った組合旗の掲揚及びワッペンの着用は、それ自体違法な行為であるか否かはさておき、正常な団体交渉を遂行することが期待できないと認められる場合、あるいは、会社に団体交渉を強制することが労使間の信義に反すると評価されるような場合に該当するということはできない。

エ したがって、支部の組合旗掲揚及びワッペン着用をもって、団体交渉を拒否する正当な理由であるとはいえない。

(3) 以上のとおり、会社は、秋闘要求等に係る団体交渉を正当な理由なく拒否したものであり、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労

働行為である。

- (4) 被申立人は、平成3年秋闘及び年末一時金の問題は、団体交渉が妥結し協定が成立したので、被救済利益を欠くと主張する。

確かに、後記第9、1(2)イ及びウ認定のとおり、平成3年11月26日には会社から回答が出され、同月29日以降団体交渉が行われ、平成4年3月には、交渉が妥結し協定が成立したことが認められる。

しかし、この団体交渉においては、年末一時金が重要な交渉議題となっていたことを考えると、会社の団体交渉拒否により、2か月間近くにわたり交渉の機会を喪失したことにより組合が被った不利益は大きかったものと思料され、その後交渉が行われ妥結に至ったことにより、これが直ちに回復されたものとみることはできない。

また、後記第9、1(2)ウ(ア)認定のとおり、団体交渉拒否後はじめて行われた平成3年11月29日の団体交渉の冒頭で、会社が、従来立場を撤回して団体交渉を申し込んだのは、年末一時金の年内支給のためのタイムリミットが迫っているため、譲歩したためである旨表明していることからして、会社が団体交渉に応じたのは、ワッペン着用と組合旗掲揚を団体交渉拒否の理由としていた態度を改めたゆえのものとは認められず、このような団体交渉拒否が繰り返される可能性を否定することもできない。

よって、被救済利益を欠くとする被申立人の主張は採用できない。

第9 不誠実団体交渉

1 認定した事実

(1) 社長の団体交渉欠席

ア 平成3年3月6日及び同月18日の団体交渉にB1社長は出席せず、同月6日の団体交渉はB2常務、B9常務及びB7部長の出席により、また、同月18日の団体交渉は、B10専務、B2常務、B11常務、B9常務及びB7部長の出席により行われた。

イ 同月6日の団体交渉は、前記第3、2(6)認定の幹部会広報室と支部役員との話合いの問題に関し行われた。

ウ 同月18日の団体交渉は、春闘要求に対する回答期日の問題に関し行われた。

これに先立ち組合は、同月1日春闘に関する要求書を会社に提出し、回答指定日を同月14日としていた。しかし、同月6日、会社は、回答は4月初めにしたいと組合に伝え、同月13日に行われた支部三役との交渉においても、方針を変えていなかった。

この団体交渉においても、支部は、昨年は3月22日に回答があったので、今春闘でも3月22日までに回答を出す努力をすべきであると追及した。これに対し会社は、方針に変わりなく4月初めに回答するスケジュールを進めている、一括して回答する、会社の方針がトラブルの原因を作っていると言われても方針に変更はない、社長が団体交渉

に欠席することはあり得るなどと回答し、また、回答を延期しているのは、支部がJMIUに加盟しているからではないと述べた。

エ 会社は、同年4月3日、春闘要求に対して回答し、以後行われた団体交渉には、B1社長が出席した。

(2) 平成3年秋闘等の交渉

ア 本件申立て及びあっせん申請

平成3年11月18日、組合は、本件不当労働行為救済申立てをした。また、同日、支部は、秋闘要求等の回答及び団体交渉の促進をあっせん事項とするあっせん申請書を当委員会に提出した。

イ 会社の回答

(ア) 平成3年11月22日及び同月25日に行われた地本のA12書記長（以下「A12地本書記長」という。）及び支部三役と会社の折衝で、会社は、同月26日に回答することを伝え、同月29日に団体交渉を行うことに合意した。

また、この折衝で、支部及び地本は、問題とされていた組合旗は現状のままで、回答と団体交渉が行われるとするならば、組合の説得と提案を受け入れず団体交渉を拒否し続けた会社の責任は重大であるとし、今後正常な労使関係を築くため、組合旗の問題を理由に団体交渉を拒否したことは会社の責任であることを明らかにし謝罪すること、団体交渉の開催に条件をつけて拒否しないこと、組合が団体交渉を申し入れた場合に5日以内に開催すること、団体交渉は双方誠意をもって行うこと、の4項目を確認するように会社に申し入れた（以下「4項目要求」という。）が、会社は確認を拒否した。

(イ) 同月26日、会社は、秋闘要求等に対して一括回答をした。

なお、年末一時金の回答は、正社員50万円、臨時者24万円というものだった。

ウ 団体交渉等の状況

(ア) 平成3年11月29日、第1回団体交渉が行われた。

冒頭会社は、回答直前にトラブルが発生し、交渉開始が遅延したことは残念であった旨、また、従来の立場を撤回して団体交渉を自ら申し込んだのは、年末一時金の年内支給のためのタイムリミットが迫っているため、譲歩したためである旨を表明した。

会社は、回答の背景となった経済情勢、業界の状況等を説明し、さらに、慣例であった旧掲揚位置以外への組合旗掲揚は違法行為であると認識している旨を述べた。

これに対し、支部は、要求の背景を説明し、年末一時金について上積みするように要求した。

(イ) 同年12月5日、第2回団体交渉が行われた。

会社は、秋闘要求に対し、退職金は年金の掛金が大いなので来年以降の検討テーマとしたい、労災補償は春闘からの課題であったが

今回の回答で増額したので納得してほしい、時短については現在の時点では難しい、定年退職者への一時金支給は難しいと主張した。

また、年末一時金に関して、正社員については、さきの回答に1万円を上積みするが、臨時者については、支払能力がないので上積みはしないとされた。

年末一時金の交渉において、B1社長は、会社は6社と競争しているがD社に対しては、相当準備しないと設備投資や合理化で競争できない旨を説明した。これに対し、A12地本書記長は、D社の状況について質問し、D社は規模の点で比較できない企業なので、会社と同規模の企業と比較してほしい旨、また、現状から正社員51万円、臨時者24万円しか出せないのなら、それなりの資料を提出してほしい旨追及した。

これに対し、B11常務は、もうけといっても数字の上の話だけで別個に残っているわけではない、先行投資もしていかなければ、会社が駄目になってしまう旨述べたが、支部のA4委員長及びA13書記長が、その資料を示すように要求したところ、B11常務は、出す必要がないと答えた。

支部は、会社の一時金の回答について、納得できないとして更に上積みするように要求したが、会社は、今日はこれ以上の回答はできない、今後検討するとした。

(ウ) 同月11日、第3回団体交渉が行われた。

支部が、同日、当委員会に対し追加申請したあっせん事項の内容について、会社と支部の見解が相違し紛糾した。

組合旗の問題について、違法であるとの会社の見解に対し、支部は自主的にできるものであり違法ではないと主張し紛糾した。

年末一時金について、会社は、ホーンリレーの増産のために3,000万円、プレス加工ラインのために1,500万円の設備投資が必要であること、今期の売上げが10パーセント弱落ちること、業績が前年比4割弱落ちると予想されること、受注減について発注元の個々のメーカーの状況を説明し、今日の段階では上積み回答はできないとした。これに対し、支部は、もっと詳しく数値を示すように求めたが、会社は応じなかった。

支部は、秋闘要求等について改めて明確な回答を求め、会社は、30分程の検討の後、秋闘要求については今まで述べてきたとおり、年末一時金については、要求額と差があり過ぎるので、今日の段階では上積みしない、4項目要求については確約できない、次回までに違法行為が消えていることを期待したいと回答した。

(エ) 同月14日、第4回団体交渉が行われた。

臨時者の待遇改善について、支部は、日給月給制にすることを強く要求したが、会社は拒否した。

組合旗について、会社は、速やかに旧掲揚位置に移動することを要求したが、支部は違法ではないと主張し対立した。

年末一時金について、会社は、組合の要求する世間並みの金額と会社の回答額に余りにも差があるので、今日の段階では上積みできないと主張した。

支部は、秋闘要求等について前進回答を出すよう求め、会社は30分程検討した後、秋闘要求及び労使関係改善要求については、地方労働委員会にあっせん申請及び不当労働行為救済申立てがなされているので、その中で決めていく、年末一時金については、次回の団体交渉で、臨時者を含め上積み回答すると表明した。

団体交渉の途中、午後8時過ぎに、支部が、会社が申し込んだ団体交渉なのにゼロ回答とは何だと激しく抗議をしたところ、B1社長は、いくら話しても平行線だと言って、B11常務及びB9常務とともに退席した。支部は、団体交渉の途中で最高責任者が席を立つとはどういうことだと、残っていた会社役員に抗議をし、抗議を受けた役員が社長を迎えに行くと、社長はしばらくの後団体交渉の席に戻り、それから1時間程団体交渉を続けた。

(オ) 同月17日、第5回団体交渉が行われた。

会社は、年末一時金について、正社員3,000円、臨時者2,000円の上積み回答をしたが、秋闘要求については、進展がなかった。

(カ) 同月28日、第6回団体交渉が行われた。

年末一時金について、支部は年内解決を主張して前進回答を要求したが、会社は、自動車業界の苦境を説明し、前回の回答額で妥結するように主張した。

秋闘要求及び労使関係改善要求については進展がなかった。

支部は、秋闘要求等について、総合的な回答を示すように会社に要求し、会社は、次回の団体交渉までに検討することを約束した。

(キ) 平成4年1月13日、第7回団体交渉が行われた。

会社は、秋闘要求及び労使関係改善要求を棚上げして、年末一時金の解決を優先することを主張した。これに対し支部は、年末一時金を優先することは了解したが、年末一時金解決後に、秋闘要求及び労使関係改善要求について継続して協議するように主張したため対立した。

年末一時金について、会社は、自動車部品業界と会社の苦境を説明し、組合の要求額を下げるように要求した。これに対し、支部は、世間並みに固執しないとして要求額を60万円から58万円に下げたが、会社は、現在の回答額513,000円、昨年の妥結額518,000円と比較して差があり過ぎるので、上積みの用意はあるが今日は回答できないとした。

(ク) 同月23日、第8回団体交渉が行われた。

会社は、当委員会のあっせんについて、組合の要求金額と会社の回答額に差がありすぎるので、あっせんを拒否する旨を支部に伝えた。

会社は、来る春闘において退職金を増額することを検討するとした。

支部は、時短について、休日1日増を主張し、臨時者について、日給月給制にするように主張したが、会社はいずれも拒否した。

年末一時金については、支部は前回提示した58万円の要求を譲らず、会社は、回答額と差がありすぎることで、また、会社の業績を考へてもこれ以上上積み回答することはできないとした。

(ク) 同月28日、当委員会は、会社があっせんに応じないため、あっせんを打ち切った。

(コ) 同年2月7日、第9回団体交渉が行われた。

会社は、組合旗を撤去するように強く主張した。

年末一時金について、会社は、正社員3,000円、臨時者2,000円の上積み回答をしたが、その他の要求については進展がなかった。

(ケ) 同月14日、第10回団体交渉が行われた。

年末一時金について、支部は、会社が自主解決を図りたいとして地方労働委員会のあっせんを拒んだ以上、具体的な回答を示すようにと要求した。これに対し会社は、一時金は会社の業績によって決まるので、支部のいう世間並みは難しい、世間並みに近づけるように金額や労働条件も徐々にやっているなどと述べた。支部は、一時金は生活給であり格差が拡大している、良く出してくれたと皆が思える回答を示すことが今後の企業発展につながると主張したが、会社は上積み回答をしなかった。

支部は、管理職の不当労働行為の問題、外国人労働者問題、求人広告の問題等を取り上げたが、会社は明確な態度表明をしなかった。

支部は、再度総合的に検討し具体的な回答を用意して団体交渉に臨むように会社に要求した。

(シ) その後、同月18日、25日及び同年3月5日に団体交渉が行われ、秋闘及び年末一時金要求については妥結に至り、同月10日協定書が調印された。

なお、年末一時金については、同月5日の団体交渉において、上積み回答が示され、妥結額は正社員一人平均518,000円(2.265か月)、臨時者一人平均245,000円(2.043か月)となり、これに加えて、別途同年4月の給料支給時に正社員一人5,000円、臨時者一人2,000円が支給されることとされた。

なお、労使関係改善要求については、合意に達しなかった。

エ 管理職への年末一時金の支給

会社は、平成3年12月末に、管理職に対してのみ、年末一時金を支

給した。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

平成3年12月5日の団体交渉において、支部が、企業実績に見合う回答であることを納得させるような資料の提出を求めたのに対し、会社は、その必要はないと言い、前進回答を示さず、同月11日及び14日の団体交渉においても何ら前進回答を示さなかった。その上、同月14日の団体交渉においては、B1社長が交渉の途中で一方的に退出してしまった。

年末一時金の年内支給のタイムリミットであった同月17日の団体交渉においては、年末一時金の上積み回答があったものの、秋闘要求及び労使関係改善要求を切り離さなければ回答しないと、交渉と回答に新たな条件を持ち出してきた。

また、会社は、同月28日、平成4年1月13日及び同月23日と会社が申し込んだ団体交渉にもかかわらず前進回答を示さない不誠意な交渉を続けてきた。

このような会社の不誠実さは従前からのものであり、従来団体交渉は、通常は社長を交渉委員長として行われてきたところ、B1社長は、平成3年3月6日及び同月18日開催された団体交渉への出席を拒否した。

以上のような会社の対応は、まさに不誠実団体交渉というべきものである。

(2) 被申立人の主張

会社は、団体交渉においてB1社長及び交渉を委任されたB2常務ら担当者を出席させ、会社の回答ないし提案の基礎となる十分な資料を口頭で伝えた。

なお、平成3年秋闘及び年末一時金の問題は、平成4年3月5日事実上妥結し、同月10日には協定が成立したので、被救済利益を欠く。

3 当委員会の判断

(1) ア 申立人らは、平成3年12月5日以降いくつかの団体交渉において、会社が前進回答を示さなかったことを不誠実だと主張する。

使用者には団体交渉において誠実に交渉する義務があるが、相手の主張を入れたり、それに対し譲歩をなす義務までではないので、前進回答を示さないことのみを取り上げて不誠実だということはできない。

しかし、十分な説明をしないまま自己の主張に固執すれば、団体交渉の進展は期待できないのであり、使用者は、交渉事項の性質や、相手方の追及の態様に応じて、自己の主張の根拠を具体的に説明し、その裏付けとなる資料を示すなどして、交渉を尽くさなければならないと考えられる。

イ 平成3年12月5日の第2回団体交渉における年末一時金の交渉をみると、B1社長が、他社との競争のためには、設備投資や合理化に相当の準備が必要であるという趣旨を述べていることが認められるが、

年末一時金の回答金額の算定根拠を具体的に説明するものとはいえず、この説明のみをもってしては不十分なものといわざるを得ない。

また、A12地本書記長が、会社と同規模の企業と比較してほしいと要求し、回答の根拠となる資料を提出するように追及しても、B11常務は、もうけといっても数字の上の話だけで残っていないとか、先行投資もしていかなければ、会社が駄目になってしまうと答えるのみで、更に資料の提示を要求されても、出す必要がないと拒否していることが認められる。

ウ 被申立人は、回答ないし提案の基礎となる十分な資料を口頭で伝えたことと主張する。

確かに、6日後の同月11日に行われた第3回団体交渉においては、会社は、設備投資の必要なことや業績悪化の状況等について説明をしていることが認められるが、その説明は営業状況の概要を示すものとしかみられず、やはり、年末一時金の回答金額の算定根拠を説明するものとしては、不十分であったといわざるを得ない。

また、これに納得しない支部が具体的な数値を示すように求めても、会社はこれに応じず、以後の団体交渉をみても、資料を示すなどして具体的に説明したことはうかがわれない。

したがって、被申立人の主張は採用できない。

エ この年末一時金の交渉は、2か月間近くにわたる会社の団体交渉拒否の後によりやく始められ、年内支給のためには、早期に妥結する必要があったものである。しかも、第2回団体交渉において若干の上積み回答があったものの、回答額は要求額と相当の開きがあったのであるから、会社は、支部の要求に応じて、裏付けとなる資料を示すなどして、回答の根拠を具体的に説明し、合意達成の可能性を真剣に模索すべきであったと思料される。

ところが、上記のとおり会社は、回答の根拠について具体的な説明をせず、支部の要求にもかかわらず、裏付けとなる資料を提示することも拒否している。このような会社の交渉態度は、不誠実であるといわざるを得ず、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 申立人らは、平成3年12月14日の第4回団体交渉において、B1社長が交渉の途中で一方的に退出したことが、不誠実であると主張する。

申立人ら主張のとおり、団体交渉の途中で、支部の激しい抗議を受けたB1社長が、いくら話しても平行線だとして、二人の常務取締役とともに退席したことが認められる。

激しい抗議を受けたとはいえ、会社の代表者が、団体交渉を一方的に打ち切るような態度をみせ退席したことは、不適切というべきではあるが、B1社長はしばらくの後席に戻り、それから更に1時間ほど団体交渉を継続しているのであるから、これをもって不当労働行為であるとま

ではいうことができず、申立人らの主張は採用できない。

- (3) 申立人らは、平成3年12月17日の第5回団体交渉において、会社は、年末一時金要求と、秋闘要求及び労使関係改善要求を切り離さなければ回答しないと、新たな条件を持ち出したことが不誠実だと主張する。

しかし、そのような事実があったとの疎明はない。

なお、平成4年1月13日の第7回団体交渉において、会社が、秋闘要求及び労使関係改善要求を棚上げして、年末一時金を優先して解決したいと主張したことは認められるが、支部に受け入れられず、また、会社も主張に固執せず、その後従前どおり交渉が継続されているとみられるので、これをもって、会社の交渉態度が不誠実であったとは認められない。

したがって、申立人らの主張は採用できない。

- (4) 申立人らは、従来団体交渉は、通常は社長を交渉委員長として行われてきたところ、B1社長が、平成3年3月6日及び同月18日開催された団体交渉への出席を拒否したことが不誠実であると主張する。

団体交渉の交渉担当者を誰にするかは、当事者が自主的に決定すべき事柄であり、団体交渉において予定される議題の内容に応じて、交渉権限のある者又は交渉権限の委任を受けた者が出席し、実質的な話し合いがなされる限り、必ずしも代表者が出席する必要はないと考えられる。

申立人ら主張のとおり、平成3年3月6日及び同月18日に行われた団体交渉に、B1社長が出席しなかったことが認められる。しかし、同月6日の団体交渉には、B2常務、B9常務及びB7部長が出席し、同月18日の団体交渉には、B10専務、B2常務、B11常務、B9常務及びB7部長が出席していることが認められ、交渉権限のある者が出席していなかったものとは、必ずしもいうことができない。

また、同月6日の団体交渉では、幹部会広報室の問題が話し合われ、同月18日の団体交渉では、遅延していた春闘要求に対する回答期日の問題が話し合われており、いずれの議題も、支部にとって重要な課題であったと推認されるが、B1社長がこれらの団体交渉に出席しなかったために、実質的な話し合いが行われなかったとの疎明はない。

さらには、以後行われた団体交渉には、B1社長が出席していることが認められる。

以上を考慮すると、平成3年3月の2回の団体交渉にB1社長が欠席したことのみにとらえて、会社の対応が不誠実であったということではできない。

したがって、申立人らの主張は採用できない。

- (5) 被申立人は、秋闘及び年末一時金の問題は、団体交渉が妥結し協定が成立したので、被救済利益を欠くと主張する。

確かに、平成4年3月には、交渉が妥結し、協定が成立したことが認められる。

しかし、前記(1)で判断したとおり、年末一時金の交渉においては、会社が、不誠実な交渉態度をとったため、支部は、会社から十分な情報を得ることなく交渉を進めざるを得なかったものとみるべきであり、これにより支部が被った不利益は、交渉が妥結したからといって、直ちに回復されたものということとはできない。

また、B2常務は、本件の第3回審問において、会社が資料を提出しない理由について、会社は、細かいことではなく、会社の大きな流れについては説明しているので、資料を出す必要はないと考えているからである旨証言していることからすると、同様な不誠実な交渉が繰り返される可能性が多分にあるというべきである。

したがって、被救済利益を欠くとする被申立人の主張は採用できない。

第10 施設使用

1 認定した事実

(1) 施設使用に関する従前の経過

ア 会社は、支部の大会、集会等の組合活動については、会社施設の使用を禁止しておらず、支部が、所定の使用願書に使用の目的、年月日、人数、場所、備品等を記載して申し込めば、他に使用が予定されていない限り、許可書などの書面を交付することなく使用を認めてきた。

イ 会社は、昭和49年の春闘において、支部が16日間余のストライキを実施した際、ストライキ中の支部組合員による食堂及び更衣室等の使用を禁止し、それ以降も同様に、ストライキ中の会社施設の使用を禁止している。

なお、同年の春闘以降JMIU加盟に至るまで、支部は、ストライキを実施したことがなかった。

ウ この間、会社から、争議行為の予告について労使協定を結びたいとの申入れがなされたことがある。こうした申入れに対して、支部は、ストライキ中の会社施設使用の問題と併せて交渉したい旨返答したが、具体的な交渉が行われるには至らなかった。

エ 支部は、JMIU加盟以降、後記(2)に記載する本件施設使用問題が生ずるまで、ストライキ中の集会を屋外で開催しており、会社施設の使用をめぐる紛争が生じたことはなかった。

(2) 本件施設使用問題の経過

ア 平成3年秋闘要求等に関する交渉期間中の同年12月18日、支部は、午後半日(午後零時45分から午後5時まで)のストライキを実施した。この際、支部のA6副執行委員長は、B7部長に、支部の集会のため第一厚生会館の使用願書を提出したが、会社は、昼休み中(正午から午後零時45分まで。以下同じ。)の使用は許可したものの、ストライキ中の使用は許可しなかった。

しかし、支部は、昼休み中から同会館に約80名を集合させて集会を実施し、午後零時45分を過ぎても、同会館の使用を継続した。このた

め、B 2 常務は、A 4 委員長に対して、使ってはいけない、出ていってほしいなどと述べて同会館からの退去を要請した。支部は、更に使用を継続し、職場討議が終了した午後 3 時頃、同会館から退去した。

イ 上記交渉期間中の平成 4 年 1 月 14 日、支部は、午後零時 45 分から午後 1 時 5 分まで 20 分間のストライキを実施した。この際も、A 6 副執行委員長は、B 7 部長に、支部の集会のため第一厚生会館の使用願書を提出したが、会社は、昼休み中の使用は許可したものの、ストライキ中の使用は許可しなかった（以下、上記アの不許可と併せて「本件不許可」という。）。

しかし、支部は、昼休み中から同会館に約 90 名を集合させて集会を実施し、午後零時 45 分を過ぎても、同会館の使用を継続した。このため、B 2 常務及び B 7 部長は、支部に対して、同会館からの退去を要請した（以下、上記アの退去要請と併せて「本件退去要請」という。）。

支部は、間もなく同会館から退去した。

ウ 平成 3 年 12 月 18 日及び平成 4 年 1 月 14 日、支部が集会を実施した際、他に第一厚生会館が使用される予定はなかった。

なお、同会館は、会社の事務室等がある管理棟及び工場等とは別棟で、中庭を挟んで建てられており、鉄筋コンクリート造 2 階建（約 540 平方メートル）の施設である。同会館は、会社の会議、安全衛生委員会、協友会の会合などのほか、支部の集会等に使用されることもあるが、通常は空いていることが多かった。

(3) その後の経過

ア 平成 4 年 3 月 25 日、支部は、午前 8 時 20 分から 1 時間のストライキを実施するに当たり、第一厚生会館の使用願書を提出したが、会社は、同会館の入口を施錠して、その使用を拒んだ。

イ 同年 4 月 9 日、会社は、会社施設の使用願書の様式を変更し、使用許可願書として許可又は不許可を記載する欄を加え、書面を交付して許可又は不許可を明らかにするようになった。

ウ 同月 10 日、支部はストライキ中に第一厚生会館を使用した。このため、会社は、同月 15 日の団体交渉において、支部がストライキ中は会社施設の使用をしないと約束しなければ春闘交渉を行わないなどと主張した。これに対して、支部は、本件審査係属中は使用を自粛し、春闘交渉を優先したいと返答した。その後、春闘については、同年 6 月 5 日に協定書が締結された。

エ 同年 7 月 2 日、支部は、会議のため、翌 3 日午後 2 時から午後 5 時まで、第一厚生会館の使用許可願書を提出したが、会社は、就業時間中の使用は認めないとして許可しなかった。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

ア 従来、会社施設は届出だけで使用できるという慣行がある。したが

って、その使用には会社の許可を要するとの被申立人の主張は、こうした実態と慣行を無視した形式論に過ぎない。

イ 会社は、一般に組合活動のための施設使用は認めながら、ストライキ中に限って、労務の提供がないからとの理由で、使用を拒否している。しかし、ストライキは労働組合に認められた権利であり、ストライキ中に労務の提供がないことは当然のことである。仮に、使用者が、労働組合の活動の種別によって、すなわちストライキ中だからとの理由で会社施設の使用を拒否するとすれば、これはまさに労働組合の活動への介入であり、支配介入にほかならない。

ウ 会社は、平成3年12月18日及び平成4年1月14日、支部がストライキ中に第一厚生会館を使用していたところ、使用を許可していないからすぐに出ていけなどと述べて、支部の争議行為を妨害した。こうした会社の行動は、組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、ストライキ中の会社施設の使用を終始禁止してきた。

イ 会社の厚生施設は、会社が設置したものであり、本来企業主体である会社の職場環境を適正良好に保持し、規律ある業務の運営態勢を確保できるように物的施設を管理利用する権限に基づいて会社が管理するものである。

ウ したがって、組合において上記施設を使用する必要性が大きいからとの理由で、また労働組合又はその組合員であるからとの理由で、会社の許諾なしに組合が当然にこの施設を利用できる権利を持つものではない。また、会社において、労働組合又はその組合員が、争議行為または争議準備の組合活動のために企業の物的施設を使用することを受忍しなければならない義務を負うものでもない。

3 当委員会の判断

(1) 申立人らは、会社施設について、特に会社の許可を待つまでもなく届出だけで使用できる慣行があったと主張する。

しかし、会社が、昭和49年の春闘以降、ストライキ中の支部組合員による会社施設の使用を禁じていることについては争いが無い。したがって、ストライキ中の使用についても、このような慣行があったと認めることはできない。

また、本件当事者間ではストライキ中の会社施設使用に関する協定は締結されていないから、少なくともこれらの点で、会社が支部のストライキ中にその施設を使用させなければならない義務を負うとはいえない。

(2) 次に、申立人らは、会社が組合活動のための施設使用を認めながらストライキ中に限って使用を認めないことは、支部の活動に対する介入であると主張する。

しかし、ストライキ中の施設使用が認められないことによって生ずる労働組合運営上の支障が、通常の組合活動のための施設使用の場合に比

べて必ずしも大きいということとはできず、その使用目的、施設の性質、従来の取扱いなど具体的事案によって様ではないと考えられる。

また、労働組合の施設使用によって生ずる企業業務上及び施設管理上の支障の有無、程度は、その使用がストライキ中であるか否かによっても異なり得ると考えられる。

したがって、使用者が、一般の組合活動と取扱いを異にし、ストライキ中の施設使用のみを禁止しているとしても、それが必ずしも不合理とはいえず、また、具体的事情を考慮することなく、このことをもって直ちに労働組合の運営に介入する意図に基づくものであるということもできない。

(3) そこで以下、本件不許可に関し、具体的に、支部運営上の支障及び会社の意図について検討する。

ア 本件不許可当時、平成3年秋闘要求等に関する交渉は、会社の団体交渉拒否等もあって難航しており、年末一時金という交渉議題からみても緊迫した段階にあったことが認められる。したがって、支部が、この交渉を打開するため、ストライキを実施し、集会を開催する必要性は相当高かったとみることができる。

しかし、従来、支部のストライキ中の集会は屋外で実施されていたというのであるから、本件不許可によって、支部のストライキ及び集会実施に支障を生ずるおそれが高かったとまでは認めることができない（申立人ら申請証人の証言には、本件当日の天候不順のため第一厚生会館の使用願書を提出したとする部分があるが、その疎明は十分でない。）。

また、支部は、会社がストライキ中の施設使用を認めない方針であることを承知していたと認められるから、本件不許可によって、支部の運営に不測の混乱が生ずるおそれがあったということもできない。

イ 本件において、支部の第一厚生会館使用によって、会社に業務上及び施設管理上の支障等の生ずるおそれがあったとの主張及び疎明はない。かえって、当日、他に同会館を使用する予定はなかったことが認められるほか、同会館の位置、状況、支部の使用目的、使用時間等からすれば、本件不許可が、会社の具体的な業務上の支障等を理由になされたものと推認することはできない。

しかし、本件のように、ストライキ中の施設使用に関する労働協約や慣行等の存在が認められない場合、会社が支部のストライキ中の組合活動に便宜を供与しないからといって、直ちにこれを非難することはできない。これを不当であるというためには、ストライキに対する非協力を超えた格別の介入の意図を有していたと認められることが必要であると解される。

ところで、前記第3及び第4で認定した事実によれば、支部のJMIU加盟以降、労使間の紛争がより顕在化していることが認められる

が、会社が昭和49年の春闘以降支部のJMIU加盟の前後を通じてストライキ中の施設使用を禁止していることも明らかである。また、こうした取扱いが必ずしも不合理といえないことはさきに判断したとおりである。加えて、支部が今回の使用願いに先立ってストライキ中の施設使用の必要性等につき十分に説明をして会社の理解を得ようとした事情も認められないから、本件不許可も、従来の取扱いに従ったに過ぎないものとみるのが相当である。

そして、本件不許可以外に会社が支部のストライキに干渉しようとしたとの事情も特に見当たらないから、本件不許可が、今回の支部のストライキ及び集会に対する会社の格別の意図に基づくものであるとまではいうことができない。

ウ 以上のとおり、本件不許可によって支部運営に支障が生ずるおそれが高かったということとはできず、また、会社の意図も支部のストライキに対する介入という評価に値するものとはいえないから、本件不許可を支配介入であるということとはできない。

(4) さらに、申立人らは、会社が、使用を許可していないからすぐに出ていけなどと述べて、支部の争議行為を妨害したと主張する。

しかし、本件退去要請におけるB2常務及びB7部長の発言内容や態様をみると、口頭による要請のみを行ったものであり実力行使等強制的手段を用いたものとは認められない。また、支部が結果的に使用を継続したことを考慮すると、本件退去要請をとりたてて支配介入であるということとはできない。

(5) 以上のとおり、申立人らの主張はいずれも採用できず、会社の本件不許可及び退去要請を不当労働行為であるということとはできない。

第11 救済方法

1 チェックオフについて

申立人らは、前記第1、1(5)のとおり救済命令を求めているが、チェックオフに関する当事者間の労働協約の規定及びその更新等の状況並びに当事者間にチェックオフの実施自体について争いのないことなどを考慮すると、主文第1項のとおり命ずることが相当である。

2 回答指定日について

申立人らは、前記第1、1(3)のとおり救済命令を求めているが、主文第6項の救済をもって相当と判断する。

3 ポストノーティスについて

申立人らは、前記第1、1(7)のとおり、謝罪文の手交及び掲示を求めているが、主文第6項のとおり命ずることが相当である。

第12 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成 5 年 4 月 15 日

長野県地方労働委員会
会長 山崎博太 ㊟