

東京、平4不23、平5.12.7

命 令 書

申立人 全統一労働組合

被申立人 株式会社 小暮卸製作所

主 文

- 1 被申立人株式会社小暮卸製作所は、申立人全統一労働組合が平成4年3月12日以降引続き申し入れてきた昇給、休日、安全対策、退職金を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 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) 被申立人株式会社小暮卸製作所（以下「会社」という。）は、昭和22年に設立し、肩書地に本店を、台東区竜泉一丁目25番10号に工場をおき、金属ボタン、バッジ等の製造、販売および卸を業とする会社であり、本件申立時（平成4年4月13日）の従業員数は7名であった。

(2) 申立人全統一労働組合（以下「組合」という。）は、中小企業で働く労働者を中心に組織された労働組合であり、組合員数は約600名である。

全統一労働組合小暮卸分会（以下「分会」という。）は、会社の従業員である組合員をもって組織された組合の分会であり、本件申立時の分会員数は6名であった。ちなみに、申立時の分会員の平均年齢は56歳であり、うち2名は60歳を超えていた。

2 分会結成の経緯、団体交渉の態様

(1) 会社の工場に勤務する従業員6名は、組合に加入し、平成元年3月28日に分会を公然化し、翌29日会社に対し組合への加入と分会公然化を通告し、同時に団体交渉を申し入れた。

なお、同日、団体交渉の出席者については、会社側が代表取締役B1（以下「社長」という。）を含む3名、組合側7名とすること、第1回の団体交渉を4月8日に行うことなどを双方で確認した。

(2) 4月8日の第1回以降の団体交渉には、会社側からは、時には弁護士が出席したこともあったが、社長と取締役B2（以下「B2取締役」という。）が主に出席し、組合側は分会員に加え組合書記次長A1（以下「A1」という。）が出席した。

組合結成から3年までの団体交渉では、「日給制から月給制への移行」

「諸手当の本給への繰り入れ」「休日の新設」「組合活動の権利保障」「昇給（元年度5%）」などが矢継ぎ早に協定化された。

団体交渉は、時に深夜にまで及ぶことがあり、組合側出席者が大声を出したり、机を叩くこともあった。しかし団体交渉以外にも、A1と社長は話し合いを行っており、社長がA1に相談することもあった。

- (3) なお、工場には管理職がいないため、仕事上の用件がある時や鍵の開け閉め等は、社長らが本店から工場に出向いて行っていた。その際、組合は、申入れや抗議などを行うことがあった。

3 3年年末一時金の交渉

- (1) 2年頃より、組合は、退職金の改善について会社に検討を求めている。また、A1と社長の間でも退職金および定年制度についての話し合いがなされていた。なお組合は、会社には定年制度はないものと理解しており、現に80歳を過ぎても働いていたものもいた。

- (2) 組合は、3年10月30日に年末一時金、11月8日に退職金のそれぞれについて要求書を会社に提出した。11月27日に会社は、一時金を基準内賃金の1か月とすること、60歳定年制度を新設し退職金は定年制度との関係で見直すことなどを回答した。この回答をめぐって4回の団体交渉が行われたが、一時金について話し合いがつかず、このため組合は、鉢巻きや腕章を着用し、工場での組合旗の掲揚、ビラ貼りを行った。また、組合は、12月13日に本店に赴き、社長に面会を求めるとの抗議行動を行った。

これに対して会社は、抗議文を出したが、その中でA1を「部外者」と呼称したこともあり、組合は、再び同月17日に本店において抗議行動を行った。抗議行動は、分会員らが本店で口々に要求を叫ぶというものであった。

- (3) 翌4年1月14日になって、労使は、一時金について1.7か月で妥結し、定年制度の新設および退職金の見直しについては継続協議することとなった。そしてこの妥結に際し、労使双方は、今後紛争の起こらぬように努力する旨協定した。

4 定年制度の交渉

- (1) 2月3日に会社は、組合に対して定年制度および退職金についての団体交渉を申し入れ、同月18日の団体交渉において、従業員の高齢化を理由とする定年制度の新設および会社の経営の悪化による退職金の見直しについて提案した。しかし組合は、団体交渉開始時間が就業時間外であることおよび分会員A2の業務中の駐車違反の反則金を賃金から一旦差し引いたこと（その後会社負担）について抗議し、定年制度および退職金に関する交渉を行わずに退席した。

- (2) 会社は、2月20日、24日、3月2日、9日に、それぞれ2月25日、28日、3月6日、13日を開催日とする前記定年制度および退職金についての団体交渉の申入れを行った。しかし組合は前3回には何ら返答もせず、

9日の申入れについては、分会長A3（以下「A3」という。）が、団体交渉期日の13日に歯医者予約があることを理由に断った。

- (3) 組合は、3月11日付会社あての申入書において、会社からの定年制度の提案に対して新たに人員を確保せず定年制度を導入すれば会社が運営できなくなることをおよび従前からあった退職金制度と定年制度の導入との関係が不明であることを指摘し、さらに団体交渉期日が会社の申入れから4～5日後とその間の期間が短いことや開始時間を就業時間外にしていることについて抗議し、翌12日に昇給、休日、安全対策、退職金についての団体交渉を同月19日に開催することを申し入れた。

5 3月13日の経過

- (1) 3月13日朝、社長が工場に来た際、A3は、歯医者予約があるので、会社が今日団体交渉を行いたいなら、開始時間をずらせないと話をした。
- (2) 同日午後、B2取締役は、工場において以下の内容の通知書をA3に手渡した。

通知書

- 一、組合の1992年（平成4年）3月11日付「申し入れ書」の記載は従来の協議の経緯に反する筋違いのもので、会社は容認しかねるところです。
- 一、なお組合は、定年、退職金改定を議題とする団体交渉に応じるつもりがあるのか、もし応じるつもりがあれば如何なる日時において応じられるのかを書面で速やかに、明らかにして下さい。
- (3) 通知書を読んだA3は、本店に電話して、社長に「筋違いとは何だ」「容認しかねるとは何だ」「ばかやろう」などと言った。A3は、再度本店に電話し、本店に戻ってきたB2取締役に「これから行くから待ってろ」と言った。B2取締役は、賃金カットになることを告げ、来ないように言ったが、A3は「ふざけるな」などと言って電話を切った。
- A3は組合本部に電話し、本店に抗議に行くのでA1にも来てほしいと連絡した。
- (4) 本店には、組合本部から直行したA1だけが、先に着いた。A1は、社長に最近の労使関係や、会社の団体交渉期日が申入れから4～5日しかないことなどを話した。25分程して、分会員らが本店に着いた。そこでA1も、通知書を読んだ。A1と分会員らの計6名は、机に向かって座っている社長とB2取締役を囲むようにして立ち、口々に通知書の説明と団体交渉の開催を求めた。
- (5) 社長は、A3が電話で「ばかやろう」と言ったことについて抗議し、A3は、非を認めて謝罪した。
- (6) A1および分会員らは、何度も社長に通知書について説明を求めた。社長が返答につまったこともあり、分会員らは大きな声を出すようになり、その場は怒鳴っている状態になった。A1は、社長の机に通知書を

置き、説明を求めながら、その通知書を叩いた。

- (7) こうした経過のなかで、A 1 が社長の右手を叩いたため、社長やB 2 取締役は、口々に「ぶったの」と言った。A 1 は「ぶった、ぶたない、なんてやるのはおかしい」「誰がぶったのか」と言い、分会員A 4 は「叩いたなら、こんなじゃすまない」と言った。

B 2 取締役は、警察に数回電話をしようとしたが、A 1 が電話器のフックを押して、それをさせなかった。

また、A 1 が社長の肩を触って話しかけたこと、A 1 と分会員らが大声を出したことについても、やりとりがあった。

- (8) さらにしばらく分会員らは、説明を求め続けた。そしてA 1 が労基署に行くと言い出したが、社長が後日話し合うことを申し出たこともあり、約1時間程でA 1 と分会員らは、本店から帰った。

その後社長は、病院へ行き右腕打撲傷治療3～4日と診断され、3月23日に全治した。

6 その後の労使の対応

- (1) 3月16日、会社は、組合に3月13日の職場離脱1時間分の賃金が発生しない旨の通知書およびA 1 が社長の右腕を2回叩き、加療3～4日の打撲傷を負わせたこと、さらにA 1 が社長の右肩を2回強く押したこと、B 2 取締役が警察に電話しようとして4回阻止されたことについて、A 1 および分会の謝罪、今後同様の行為を繰り返さない旨の文書による確約を求める旨の抗議文を提出した。

- (2) 3月19日に組合は、前記同月12日付申入書と同内容の団体交渉の申入れを行った、しかし会社は、同月21日付で、前述と同様にA 1 および分会の謝罪と確約がなされない限り団体交渉には応じない旨を通知した。さらに組合は、同月27日にも同様の申入れを行ったが、会社は同月30日付通知書で同じ理由を述べてこれを拒否した。

- (3) 会社は、4月4日に組合に対し、定年制度および退職金について組合と協議を行う意思がないことを通知し、前記提案と同様の60歳定年制度を骨子とする就業規則改定についての意見書の提出を求めた。組合は、意見書を提出しなかった。そして会社は、5月に就業規則を改定した。

- (4) こうした経緯の後、組合は、4月13日に本件申立てを行った。その後も組合は、10月9日には定年制度および退職金を議題とする団体交渉を申入れ、翌5年3月16日には、前年3月12日の申入れ内容に5年度分の昇給および4年分の一時金の要求事項を加えて、団体交渉の申入れを行った。さらにこの間4年6月29日、10月30日、11月17日および同月20日あるいは当委員会における本件調査期日の際など、機会あるごとに一時金の支給の要求と併せて団体交渉の開催を求めている。

しかし会社は、以上のような組合の団体交渉の申入れに対し、前述の謝罪と確約書の提出を求めるという態度を変えることがなく、組合からの要求書等の文書は組合に返送し、本件結審時（5年6月10日）に至る

まで、一切の団体交渉に応じていない。そして、会社は、協議が整わないとして、4年夏以降の一時金を支給せず、4年度以降の昇給も行っていない。

- (5) 一方組合は、団体交渉が拒否されるようになった4年4月頃から工場に組合旗を掲揚したり、団体交渉を要求する内容のビラを貼ったりした。また、組合は、同年6月17日や9月25日に本店で抗議行動を行い、駅頭およびB2取締役住居近辺などでビラまきを行った。

しかし、3月13日以降に組合員が暴力をふるうことはなかった。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

組合と会社との労使関係は、概ね良好に推移してきたが、平成3年の年末一時金交渉時より会社の態度が一変し、妥結しないままに年を越える事態となった。また、翌年の退職金および定年制度をめぐる交渉についても、一方的に日時を指定し、組合の申入れに対しても「筋違い」などとして、挑発を行った。

4年3月13日の暴力事件は、仕組まれ捏造されたものであり、会社の狙いは、団体交渉の拒否の理由を作り、一時金の支給をせず、また一方的に定年制度を導入して高齢者を退職に追い込み、組合を弱体化することにある。

(2) 被申立人の主張

組合は分会結成当初より、団体交渉の席上大声を出し、机を叩くなどの行為を行い、就業時間中も嫌がらせ、吊るし上げを行ってきた。さらに、4年3月13日、A1および分会員らは、面会強要、吊るし上げを行い、A1は社長に暴行を加え、全治10日間の傷害を負わせた。

会社は、A1および分会の謝罪と、以後再びかかる事態を引き起こさない確約を求めており、これらが履行されない限り、組合の申し入れる団体交渉を拒否する正当な理由を有する。

2 当委員会の判断

- (1)① 分会結成以降の労使関係を見ると、組合は、団体交渉の席上で大声を出す、机を叩くなどの行為を行い、工場に来た社長に抗議をしたり(第1、2(2)(3))、3年年末一時金をめぐる交渉でも、本店において社長に面会を求めるなどの抗議行動を行ったりした(第1、3(2))。こうした経緯をふまえて、4年1月14日3年年末一時金の妥結に際し、労使双方は、今後紛争が起こらぬよう努力することが協定された(第1、3(3))ものとみられる。
- ② そしてこの妥結の際、労使は、当面問題となっていた定年制度の新設および退職金の見直しについて継続して協議を行うことを協定した。このため2月18日に定年制度および退職金についての団体交渉が持たれたが、組合は、実質的な話し合いを行わないまま退席した(第1、4

(1)。さらに会社が引続き4回にわたって組合に対し団体交渉を申し入れたが、組合は、そのうち前3回については何ら回答すらしないという対応であった(第1、4(2))。

- ③ また、3月13日会社が3月11日付組合申入書について「従来の協議の経緯に反する」などとの通知書を組合に渡したことから、組合は、この通知書の内容に関して、本店において社長を取り囲んで詰問し、その際にA1が社長に打撲傷を与えた(第1、5(2)～(7))。こうしたことによって、社長が一度は話を約束したものの(第1、5(8))、会社は、組合が3月12日付で申し入れていた団体交渉について、A1および分会の謝罪と確約を求め、これが履行されない限り応じないとの態度をとった。そしてこの会社の態度は、重ねてなされた組合の3月19日および27日付前記同旨の団体交渉申入れに対しても同様であった(第1、6(1)(2))。
- ④ その後組合は、4年4月13日本件申立てに及んだ後も同年10月9日、5年3月16日など機会あるごとに団体交渉を申し入れているが、会社は前記謝罪と確約を要求する従前の態度を変えず、組合の要求書等は返送し、5年6月10日の本件結審に至るまで一切団体交渉は行われていない。したがって組合員に一時金は支給されず、昇給も行われていない(第1、6(4))。これに対して組合は、抗議行動などを行っているが、暴力をふるうことはなかった(第1、6(5))。
- (2) 以上の事実経過に則して本件を考えると、当初会社が申し入れた団体交渉に対する組合の対応は、定年制度および退職金に関し継続して協議することとした4年1月14日の協定の趣旨に照らし、誠実さにおいて欠けるところがあり、また、3月13日には社長に対する組合の抗議行動中、A1らに社長を叩く等のいきすぎた行為がみられたことも問題である。

しかし、社長が、A1に叩かれた後でも自ら組合との話を一旦は約束しているにもかかわらず、会社は、その後、5年6月10日本件結審までの1年以上の間、組合からの機会あるごとの申入れを受けたのに、一時金あるいは昇給など、組合員の生活に直結する事項についてまでも、頑に謝罪と確約という前提条件の履行に固執し、組合の要求書等を返送するなどして、一切の団体交渉に応じていない。

ところで、3月13日分会長A3は、社長に対し「ばかやろう」という暴言を発したことを謝罪しており、またA1が社長を叩いたのも、これは、団体交渉の席上ではなく本店に抗議に行った際のただ1回だけであり、その後組合員は暴力をふるったことは認められない。したがって、A1の行為は一時的なものであり、団体交渉が開催されれば、再び暴力がふるわれるおそれありとは認められない。

これらを全体としてみると、次のように言い得る。

当初組合から会社に対して、本件団体交渉の申入れがなされた当時の

労使間の情勢はさきに判断したとおりであり、組合の会社に対する対応には問題視すべきものがあったのだから、会社が対抗上本件団体交渉申入れに対して、前記謝罪と確約の前提条件を付したとしても、衡平の觀念に照らしあながち答むべきではない。

しかし、このことは団体交渉の中あるいはそれ以外の話合いの場でも別途解決できるのであるから、労働条件殊に労働者の生活に直結する賃金、一時金その他の事項に関して申し入れられた団体交渉につき、会社が組合員の生活が困窮することを知りながら、前記謝罪と確約とをその前提条件とする態度に固執して、いつまでも拒否し続けることは許されないとすべきである。

本件の場合、会社が前記謝罪と確約がなされないことをもって、組合が4年3月12日以降引続き申し入れてきた団体交渉をいつまでも拒否し続けることには正当な理由はない。

- (3) なお、申立人は謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が平成4年3月12日以降引続き申し入れてきた団体交渉を拒否し続けたことは、労働組合法第7条第2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5年12月7日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏