

命 令 書

再審査申立人 エス・ウント・エー有限会社

再審査被申立人 法律会計特許一般労働組合

再審査被申立人 法律会計特許一般労働組合ゾンデルホフ分会

主 文

本件再審査申立てを棄却する。ただし、初審命令主文第3項中「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ない、それが実現しない」を「「職場を守る会」が申立人分会所属の組合員を参加させない」に改める。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中「申立人」とあるのは「再審査被申立人」と、「被申立人」とあるのは、「再審査申立人」と、「本件申立て当時」とあるのは「本件初審申立て当時」と、「当委員会」とあるのは「東京都地方労働委員会」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 2の(1)の③第1段落中「時間内組合活動の承認、後記X1の育児時間の承認等」を「時間内組合活動の承認、就業時間の30分短縮、後記X1の育児時間の承認等」に改める。
- 2の(2)の①中「同年8月17日以降」を「同年8月18日以降」に、「6回」を「5回」に改める。
- 2の(3)の②の末尾に「なお、就業規則で、会社の昇給(賃上げ)は毎年1回2月に行うと定められており、組合員以外の一般正規従業員には、就業規則どおり、毎年2月に昇給(賃上げ)を実施した。」を加える。
- 3の(3)の②第2段落中「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、」を「この日の団交では、⑭項については、他の項目のところで話は出たものの、⑬項が終わったところで、会社側が「時間ですから」と言って帰ろうとしたため、結局、⑭項自体を直接協議するには至らず、」に改める。

5 3中(3)を(4)に改め、(2)の次に(3)として次のように加える。

「(3)上記(1)の昭和63年12月26日付け要求書中④項ないし⑭項に掲げる事項について従前に行われた組合要求、会社回答(文書)、団交開催等は、別表のとおりである。」

6 4の(1)の⑯の末尾に「この日会社は、組合員以外の一般正規従業員に対し、昭和63年度の昇給(賃上げ)を実施した。」を加える。

7 4の(2)の②中「同月6日」を「同月3日」に改める。

8 4の(3)の⑩中「11月14日付」を「11月24日付け」に改める。

9 4の(3)⑪の次に⑫として次のように加える。

「⑫会社は、12月16日組合員以外の一般正規従業員に昭和63年度冬季賞与(一時金)を支給し、組合員には同月23日支給した。」

10 4の(4)の⑰中、「昇給(賃上げ)を「平成元年度の昇給(賃上げ)」に改める。

11 5の(2)の④のア中「休業」を「有給扱いの休業」に改める。

12 5の(2)の⑤の第2段落中、「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、」を「その後、新年会、忘年会、ビアパーティー及び旅行は、「守る会」主催で、毎年、継続して開催されているが、昭和58年2月3日分会結成後も、分会員は上記諸行事に参加できなかった。そのため、組合は会社に対し毎年、」に改める。

13 第1の末尾に、別表として次のように加える。

別 表

11 項目要求事項 (注1)	要 求 書 提 出 年 月 日	同 団 交 申 し 入 れ 年 月 日	同 団 交 年 月
第④項 就業時間内の組合活動を保障すること	58. 2. 7 (文書回答の要求)		
	58. 8. 15 (文書回答の要求)		
	63. 12. 26	同 左	————— (注2)
第⑤項 組合掲示板の設	58. 2. 7 (文書回答の要求)		

置場所を提供すること	58. 10. 24 (文書回答の要求)		
	63. 12. 26	同 左	
第⑥項 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	61. 11. 26	同 左	_____
	62. 5. 11	同 左	_____

開催 日	同会社文書回答年月日及びその回答内容	備 考
	[58. 2. 10] 組合活動については、就業時間外しかも会社外で行うことは自由であるが、就業時間中はもちろん、就業時間外であっても会社管理施設構内において会社の許可なく行うことのないよう、あらかじめ通告しておきます。	欄上げ協定 (59. 2. 3) (注3)
	[58. 8. 17] 2. (略)8月15日付け要求事項の4及び5については、貴あて2月10日付け回答・質問並びに申入書(略)第12項のとおりであります。	
	[元. 1. 13] 4. 貴あて58年2月10日付け回答・質問並びに申入書の第12項及び第18項のとおりでありますのでこれを再読してください。	
	[58. 2. 10] 11. 組合掲示板を貸せとのことではありますが、この	

問題は今更指摘するまでもなく、組合活動に対する便宜供与に属するものであり、その性質は本来会社からのサービス・恩恵というべきものであって、換言すれば組合活動の企業への依存であります。

したがって、これが組合本来の権利と化するものでは毛頭ないことは、ここに改めて申し上げるまでもありません。

会社は今後とも、組合の自主性を尊重する意味からも便宜供与はしたくありません。

これは、労組法の精神を尊重することでもあります。

よって、掲示板は組合内部の問題であり、会社が援助したり干渉したりしたくはありません。

分会の責任において会社外に設置するなどして自主的に解決して下さい。

分会が全国一般という企業外組織である以上、分会が自主的に解決できないことはないと思料します。

[58. 10. 31]

2. 貴要求事項については現行どおりとします。

[元. 1. 13]

5. 貴あて 58.2.10 付け回答・質問並びに申入書の第 11 項のとおりでありますので、これを再読してください。

[61. 12. 3]

1. 就業規則は法の定めにより会社の責任と権限において会社が制定・変更するものであります。

[62. 5. 20]

就業規則については貴あて 60 年 10 月 31 日付け回答書

11 項目要求事項	要 求 書 提 出 年 月 日	同団交申し 入れ年月日	同 団 交 年 月

	63. 8. 11	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____
第⑦項 (注4) 就業規則改悪 (80%条項)により カットされた X2 の 20 日間の有給 休暇を回復するこ と	61. 1. 16	同 左	_____
	62. 8. 4	同 左	_____
	63. 1. 14	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____
第⑧項 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 ただし、 58.11.21 付 け並びに同年 8.15 付け要 求書の要求 は、「X1 に係 る育児時間付 与」であり、 また、第⑧項 と同一の要求 は、63.4.26 付け要求書か らである。	58. 11. 21 (58. 8. 15) (注5)	同 左	58. 11. 28 「58.11.28 の団交では、勤務時間に与 えるのが法の趣旨、と回答している」
	63. 4. 26	同 左	_____

開催	同会社文書回答年月日及びその回答内容	備考
----	--------------------	----

日		
	第1項及び第2項並びに貴あて61年3月5日付け回答書第2項のとおりでありますので、これを再読・熟読・精読してください。	
	[63. 8. 22] 2. 要求事項に対し:この要求事項は貴3月15日付け請求事項と同一内容であって、貴あて3月28日付け回答書の2で回答済みであります。	
	[元. 1. 13] 6. 要求事項6. について 就業規則どおりです。	
	[61. 1. 27] 年次有給休暇は就業規則どおりであります。 なお、貴あて1月14日付け回答書第1項を再読・熟読してください。	
	[62. 8. 13] 本件については会社と労働基準監督署との関係であります。また本件の正当性については裁判所において法的に確定したものではありません。あくまで一方的な行政命令であって、それが正当であるか不当であるかは問題を残しております。 なお、就業規則の変更は昭和62年7月14日付で公示したとおりです。	
	[63. 1. 26] 従業員の年次有給休暇の日数は就業規則の定めによります 当社の現行就業規則は適法かつ有効でありますので、貴抗議は失当であります。 なお、貴あて62年8月13日付け回答書を再読・熟読されたい。	
	[元. 1. 13] 7. 要求事項7. について 就業規則どおりです。	

	<p>[58. 11. 28]</p> <p>2. 貴要求事項の2. について 貴あて8月4日付け並びに8月11日付け回答書のとおりとします。</p>	<p>X1に係る育児時間のみのみ</p> <p>①X1に係る育児時間の付与問題は62.3.27東京地裁で和解解決済みである。</p> <p>②①のX1の育児時</p>
	<p>[63. 5. 9]</p> <p>1. 要求事項の1. について 育児時間については、会社は従来どおり労働基準法第66条(1日2回・各々30分)によって取り扱います。なお、育児時間は無給です。</p>	

11項目要求事項	要求書提出 年 月 日	同団交申し 入れ年月日	同 団 交 年 月
	63. 6. 15	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____
第⑨項 休憩室を設置 すること	58. 2. 7 (文書回答の要求)		_____
	63. 4. 26	同 左	_____
	63. 11. 7	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____
第⑩項 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	58. 2. 7 (文書回答の要求)		
	58. 5. 25 (文書回答の要求)		
	58. 8. 15	同 左	58. 11. 28 「58.11.28の第⑩項に関する 団交内容は不明」
	60. 8. 26	同 左	_____

	61. 9. 1	同 左	_____
	62. 9. 4	同 左	_____

開催日	同会社文書回答年月日及びその回答内容	備考
	<p>[63. 6. 24]</p> <p>1. ……要求事項「1.」は貴4月26日付け要求事項の1.と同一内容であって、二重要求となります。会社は、貴4月26日付け要求事項に対しては、既に貴あて5月9日付け回答書をもって回答しております。</p>	<p>間問題は、59.2.3の棚上げ協定事項の1つとなっている。</p>
	<p>[元. 1. 13]</p> <p>8. 要求事項8. について 現行どおりです。</p>	
	<p>[58. 2. 10]</p> <p>10. 福利厚生については現行どおりです。</p>	
	<p>[63. 5. 9]</p> <p>3. 要求事項の3. について 現行どおりです。 なお、今後とも可能な限り努力します。</p>	
	<p>[63. 11. 16]</p> <p>1. 貴4月26日付け要求事項については、貴あて5月9日付け回答書のとおりでありますから、これを再読・熟読してください。</p>	
	<p>[元. 1. 13]</p> <p>9. 要求事項9. について 休憩時間(昼休み)には現行の「休憩室」を御遠慮なく使用してください。</p>	
	<p>[58. 2. 10]</p> <p>8. 労働時間については現行どおりです。</p>	
	<p>[58. 6. 1]</p>	

	2. 労働条件については現行どおりです。	
[58. 8. 17]	2. 貴8月15日付け要求事項の4及び5については、貴あて2月10日付け回答・質問並びに申入書第8項(略)のとおりであります。	(注3) 欄上げ協定 (59. 2. 3)
[60. 8. 30] (注6)	本年度実施しているサマータイムは既定どおり9月6日で終了致します。会社はこれを延長する意思はありません	
[61. 9. 5]	1. 本年度実施しているサマータイムは既定どおり9月5日で終了致します。会社はこれを延長する意思はありません。	
[62. 9. 16]	2. サマータイムは既定どおり9月4日(金)までで終了致	

11 項目要求事項	要 求 書 提 出 年 月 日	同 団 交 申 入 れ 年 月 日	同 団 交 年 月
	63. 7. 1	同 左	_____
	63. 8. 11	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____
第⑪項 夏休みを7日間、年次有給休暇と同じ条件で与えること	58. 2. 7 (文書回答の要求)		
	58. 5. 25 (文書回答の要求)		
	59. 7. 9	同 左	_____
	(不 明)	(不 明)	59. 7.

	(不 明)	(不 明)	59. 8.
	60. 7. 8	同 左	————
	61. 6. 10	同 左	————
	62. 6. 23	同 左	————

開催日	同会社文書回答年月日及びその回答内容	備 考
	しました。	
	[63. 7. 12] 1. 要求事項 1. に対し： 現行どおりとします。	
	[63. 8. 22] 1. 申し入れ事項に対し： 貴あて7月12日付け回答書の1. 3. のとおり であります。	
	[元. 1. 13] 10. 要求事項 10. について 現行どおりです。	
	[58. 2. 10] 9. 休暇・休職規定については現行規定どおりです。	
	[58. 6. 1] 2. 労働条件については現行どおりです。	
	[59. 7. 17] 1. 貴要求事項 1. については現行どおりとします。 従来どおり年次有給休暇を使用して夏休みを適宜取 るようにしてください。	
	25 [団交での回答内容] 59. 7. 17 付け会社文書回答の説明を 求めたが、説明しなかった。	

17 [団交での回答内容]	サマータイム(注6)が夏休み3日に相当する。年休も充分ある。当分検討することもない。	
	<p>[60. 7. 17]</p> <p>1. 貴要求事項1. については現行どおりとします。当社においては年次有給休暇の日数は労働基準法の定める日数よりもはるかに多くなっております。夏休みは従来どおり年次有給休暇を取得して適宜過ごしてください。</p>	
	<p>[61. 6. 20]</p> <p>貴要求事項については現行どおりとします。当社においては、年次有給休暇の日数は労働基準法の定める日数よりもはるかに多くなっております。夏休みは、従来どおり年次有給休暇を取得して適宜過ごしてください。</p>	
	<p>[62. 7. 2]</p> <p>1. 貴要求事項については現行どおりとします。当社においては年次有給休暇の日数は労働基準法の定める日数より、</p>	

11 項目要求事項	要 求 書 提 出 年 月 日	同 団 交 申 し 入 れ 年 月 日	同 団 交 年 月
	63. 7. 1	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____
第⑫項 土曜日を休日 とすること	63. 7. 1	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____
第⑬項 仕事の命令系 統、従業員の仕	58. 2. 7 (文書回答の要求)		
	63. 12. 26	同 左	_____

事の範囲及び責任範囲を明確にすること			
第⑭項 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	58. 2. 7 (文書回答の要求)		
	58. 10. 24 (文書回答の要求)		
	62. 11. 17	同 左	_____
	63. 12. 26	同 左	_____

開催日	同会社文書回答年月日及びその回答内容	備考
	はるかに多くなっております。夏休みは従来どおり年次有給休暇を取得して適宜すごしてください。	
	[63. 7. 12] 2. 要求事項 2. に対し： 現行どおりとします。	
	[元. 1. 13] 11. 要求事項 11. について 毎年回答しているように現行どおりです。	
	[63. 7. 12] 3. 要求事項 3. に対し： 現行どおりとします。	
	[元. 1. 13] 12. 要求事項 12. について 現行どおりとします。	
	[58. 2. 10] 13. 会社の組織・命令・責任範囲等については、分会から干渉介入されるべきものではありませんので、回答の限りではありません。	

	<p>[元. 1. 13]</p> <p>13. 要求事項 13. について</p> <p>貴あて昭和 58 年 2 月 10 日付け回答・質問並びに申入書の第 13 項のとおりでありますので、これを再読してください。</p>	
	<p>[58. 2. 10]</p> <p>14. 会社の旅行・新年会・忘年会については、必要により会社において決定実施いたします。</p>	
	<p>[58. 10. 31]</p> <p>2. 貴要求事項については現行どおりとします。</p>	
	<p>[62. 11. 27]</p> <p>2. 会社行事は現行どおりとします。</p>	
	<p>[元. 1. 13]</p> <p>14. 要求事項 14. について</p> <p>貴あて昭和 58 年 2 月 10 日付け回答・質問並びに申入書の第 14 項のとおりでありますので、これを再読してください。</p>	

(注 1) 11 項目要求事項欄の各欄の項目番号は、昭和 63 年 12 月 26 日付け要求書記載の 14 項目の番号を引用したものである。例えば、第④項は 14 項目中の第④項を示している。

(注 2) 同団交開催年月日欄の各項目の —— 部分は、団交が行なわれなかったことを示している。

(注 3) 会社は、「棚上げ」とは、「一時的に問題を留保し、将来協議する」ということではなく、「棚に上げたので、会社が(棚から)下ろすという同意をしない限り、当該問題の協議に応じる(必要はない)」という意味だ」と説明している。なお、「棚上げ協定」とは、上記第 1 の 2 の(1)の③の昭和 59 年 2 月 3 日に会社と法会労の調印した協定をいう(以下同じ)。

(注 4) 会社就業規則で、全労働日の 8 割以上出勤した者には、年次有給休暇を与えると定めている。この全労働日の算定に当たり従前、全労働日から休日として、除外していた国民の祝日、年末年始休暇、土曜休暇を、昭和 59 年 1 月 1 日改正の就業規則で、休日として全労働日から除外するのは日曜日のみとし、他の休日は一般休暇日とし、全労働日の算定の際には、欠勤扱いとすることとした。そのため、自己都合での休みを 8 日程度取ると、「8 割以上」の出勤

率を満たせず、年次有給休暇取得に際し従前に比べ不利となるため、一般休暇日を従前どおり休日として扱えという要求である。

(注5) 昭和58年8月15日付け要求書は、会社に対し、文書での回答を要求しており、また、同要求書では、X1に係る育児時間付与について、「X1さんに始業時から40分、終業時20分の育児時間を与えること」と記載されており、同年11月21日付け要求書とほぼ同一内容である。

(注6) サマータイムとは、9時から5時30分までの就業時間を夏の2か月に限り、終業時刻を5時とし、30分短縮するものである。

第2 当委員会の判断

会社は、①組合の14項目要求書記載の④項ないし⑭項の11項目要求事項、昭和63年度昇給(賃上げ)、同年度夏季賞与(一時金)、同年度冬季賞与(一時金)及び平成元年度昇給(賃上げ)の各団体交渉における会社の対応並びに団体交渉の場における会社の態度、②「職場を守る会」主催の諸行事に組合員の参加を妨げられていることを不当労働行為に当たるとした初審命令を不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 団体交渉について

(1) 会社は、組合の14項目要求書記載の④項ないし⑭項に掲げる要求事項(以下「11項目要求事項」という。)については、分会発足以来、労使間でしばしば取り上げられ、文書回答や団体交渉を行っており、その結果、双方の主張が互いに平行線になっていることに加えて、同要求書の⑧項、⑩項、⑪項及び⑫項に掲げる事項については、昭和58年11月28日に正式の議題として団体交渉を行っており、同59年2月3日に「棚上げ協定」により協定し、あるいは、東京地方裁判所で和解して解決済みであるので、会社にはもはや団交義務はなく、これらの事項についてまで団体交渉せよとの初審命令は失当であると主張するので、これについて判断する。

11項目要求事項の各項目は、前記第1によりその一部を改めて引用する本件初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の3の(1)認定のとおり、他の3項目とともに従前からの諸要求に含まれていたものを14項目要求書としてとりまとめられたものであって、同3の(3)認定のとおり、組合は11項目要求事項のそれぞれについて、昭和58年2月3日の分会結成以降、文書による回答を求めたり、同2の(1)の②認定のとおり、東京地方労働委員会(以下「東京地労委」という。)のあっせんにより、団交ルールに関する合意が成立した同年11月以降は、同要求事項のそれぞれについて団体交渉の開催を申し入れている。しかしながら、それらに対する会社の対応についてみると、同3の(3)認定のと

おり、文書で「現行どおり」等の回答を繰り返し行うほかは、団体交渉も、14項目要求書の⑧項及び⑩項に掲げる事項について各1回、同要求書の⑩項に掲げる事項について2回行ったに過ぎず、その内容も文書回答と同様なものであり、組合の合意を得るべく協議を尽くした上で労使の主張が平行線になったものとは認め難い。

また、「棚上げ協定」により協定した項目中、11項目要求事項と同一の項目は、同3の(3)認定のとおり、④項及び⑩項に相当する項目のみであり、その経過は、同2の(1)の③認定のとおりである。すなわち、昭和58年冬季賞与の要求の際、組合はX1の育児時間の承認等も要求していたが、組合の同賞与を会社回答どおり妥結する旨の通告に対し、会社は同賞与以外の要求についても一括妥結しない限り、同賞与のみの妥結には応じないと主張し、「その他の要求事項についてはすべて棚上げとする」旨の項目を含む協定書案を提示した。これに対し、組合は「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、昭和59年2月3日、上記協定書案どおりの文言で妥結・調印したものである。これらの経過から考えれば、組合は、同賞与の分会員への支給を最重要と考え、やむなく、同協定を締結したものと認められ、上記のとおり、「棚上げ」の文言を「今後協議する」に改めるよう申し入れたことを併せ考えると、一時的に問題を留保したにとどまり、同協定書により棚上げされた各要求事項について、将来にわたって、団交の要求事項としないことまでは確約したものと解されない。

昭和58年11月28日の団体交渉における⑧項に係る団体交渉の内容は、同3の(3)認定のとおり、X1個人の育児時間の付与要求に関してのみ行われたもので、結局、協議が整わず、同2の(2)の③及び④認定のとおり、同人に関する初審救済命令交付後、東京地方裁判所における別件仮処分申請事件で和解が成立し、解決をみたものである。したがって同人への育児時間の付与要求とは異なる⑧項に掲げる事項が、これにより解決したとは到底解されない。

組合からの11項目要求事項に対する会社の対応は以上のとおりであるので、団交応諾義務が消滅したとの会社の主張は採用できない。

なお、会社は、14項目要求事項については、本件初審申立て後の平成元年2月7日に改めて①項から順番に全項目について団体交渉を行っているとは主張するが、同3の(4)の②認定のとおり、会社の対応は、平成元年1月13日付けの回答書を一步も出るものではなく、しかも、この日の団交では⑭項については、他の項目のところで話は出たものの、⑬項が終わったところで、会社側が「時間ですから」と言って帰ろうとしたため、結局、⑭項自体を直接協議するには

至らなかったのであるから、会社の主張は失当である。

- (2) 会社は、団交場所については、東京地労委の昭和 58 年 11 月 12 日付けあっせん案を労使双方受諾し、同あっせん案では、団交場所は会社が指定することになっており、したがって、組合からの団交申入れを受けて、会社が団交場所を借りた上で、組合に対し、改めて、団交の日時、場所、議題等を記載した書面で団交申入れを行うこと(以下「現行団体交渉設定方式」という。)は、本件労使関係において、いわば内在的なルールとなっており、これを非難する初審命令は、上記の事実を無視する不当な判断であり、更に、組合がこれについて殊更異議を述べたり、争った事実もなく、かつ、昇給(賃上げ)・賞与(一時金)については、組合が会社の団体交渉申入れに応諾し、その結果、ことごとく団体交渉開催の上、妥結・調印・実施されているのであるから現行団体交渉設定方式は、もはや労使慣行を形成しており、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。確かに、会社が団交場所を指定することについては、同 2 の(1)の②認定のとおりであるが、その結果、採用されたとする現行団体交渉設定方式によらざるをえないとの会社主張について、以下の点を指摘することができる。

すなわち、組合からの①11 項目要求事項、②昭和 63 年同月及び平成元年度の昇給(賃上げ)、③昭和 63 年度の夏季及び冬季の賞与(一時金)についての各団体交渉申入れに対する会社の対応をみると、まず、①については、同 3 の(1)及び(2)認定のとおり、組合の再三の団体交渉申入れに対し、会社は平成元年 1 月 13 日、14 項目要求事項について文書回答を行った。そのうち、11 項目要求事項の各項目については、「回答済み」、「就業規則どおり」、または「現行どおり」との通り一遍の回答を行ったのみで、本件初審申立てまで団体交渉申入れを放置した。そののち、同 3 の(4)の①認定のとおり、本件初審申立ての 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体交渉に、組合の 14 項目要求事項に関する上記会社文書回答を追加するという形で、団体交渉を申し入れた。また、同 3 の(4)の④認定のとおり、平成元年 2 月 7 日の団体交渉開催以降、組合は繰り返し団体交渉を申し入れたが、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体交渉に組合が応ずる形で何度か団体交渉が設定された。しかし、議題の限定等をめぐって対立し、いずれも団体交渉に入ることはなかった。

②については、同 4 の(1)及び(4)認定のとおり、12 月初旬又は中旬になされた組合からの団体交渉申入れに対し、「例年どおり 1 月末か 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」等の文書回答を行ったあと、いずれも、

同 2 の(3)の②認定の組合員以外の一般正規従業員の昇給(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体交渉を申し入れた。これに組合が応諾して始めて第 1 回目の団体交渉が行われ、以後、会社は、同回答が最終回答である等として、組合の団体交渉申し入れに応ずることなく、2 回目の団体交渉からは、議題を会社回答による妥結・調印に限定することを条件として団体交渉を申し入れた。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、他団体交渉を行わなかった。

③については、同 4 の(2)及び(3)認定のとおり、組合からの団体交渉申し入れに対し、賞与(一時金)支払月もしくはその直前になって回答を行い、以後の団体交渉設定等は上記昇給(賃上げ)についての団体交渉とほぼ同じ経過をたどった。

上記のとおり、会社は組合からの団体交渉申し入れに対して、その申しれどおりに応諾したことは一度もなく、団体交渉場所の会社指定を口実に、組合と何ら協議することなく、組合申し入れの日時、議題とは無関係に、会社が一方的に日時、議題を限定して、団体交渉を申し入れ、文書か否かは別として、この会社申し入れの内容どおり組合が応諾した場合のみ、団体交渉を開催するというやり方で団体交渉を設定してきたのである。なお、会社申し入れの議題が組合要求と異なるものであることについては、後記 1 の(3)のとおりである。

また、昇給(賃上げ)等について、組合が会社の団交申し入れに応諾し、妥結・調印したのは、組合が会社に対して、再三にわたって組合申し入れの日時、議題をもって団体交渉を行うことを申し入れた上、速やかな回答や誠意ある団体交渉を求めて抗議を行っているにもかかわらず、会社がこの申し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体交渉申し入れに応諾する形をとり、団体交渉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るので、現行団体交渉設定方式はもはや労使慣行を形成しているとの会社主張は採用できない。

ところで、会社は、団体交渉の日時、議題等は労使交渉によって決定されるものであり、交渉事項である以上、本来自己の主張を強く展開し、相手に譲歩を迫ることは当然であって、自らの力不足により組合の思いどおりにならなかったとしても、やむをえない事態であって不当労働行為とするのは筋違いであるとも主張するが、組合申し入れの団体交渉の日時、議題に対する会社の対応は上記のとおりであり、労使間で協議を尽し、合意の上決定されたものとはいえず、会社の主張は失当である。

以上により、会社が日時、議題等の団交条件について、組合に提案をするこ

とには、何ら異とするものではないが、会社があくまでもそうした団交条件を一方的に指定した上で強行し、組合の意向を一切無視する本件団体交渉の設定についての会社の対応は、組合の団体交渉権の行使を不当に制約するものといわざるをえない。

- (3) 会社は、昇給(賃上げ)・賞与(一時金)の第1回目の団体交渉議題は、組合要求に対する会社回答を議題にしているの、組合が要求している議題と何ら変わるところはなく、また、組合に対し団体交渉の応諾を文書で求めたのは、労使交渉がデッドロックに乗り上げた状態での団体交渉は調印団交しかないと判断し、議題の相違による紛糾を回避するためであると主張する。

しかしながら、同4の(1)の①及び(4)の①認定のとおり、組合は、昭和63年度昇給(賃上げ)及び平成元年度昇給(賃上げ)の各要求において、賃金引上げの要求以外に、「考課基準の作成・公開かつ公正な運用」を付加して団体交渉を申し入れているにもかかわらず、同4の(1)の⑤及び⑥並びに(4)の⑦及び⑧認定のとおり、会社から組合へ申し入れた第1回目の団体交渉の議題は、賃金引上げに関する要求事項のみである。

また、組合に対し団体交渉の応諾を文書で求めたことについては、上記1の(2)で指摘したとおり、従来、会社は、文書か否かは別として、組合が会社申入れ内容のとおり応諾した場合のみ、団体交渉を開催してきたのであり、更に第1回目の団体交渉で会社回答書に基づく、通り一遍の説明が終わると、第2回目以降は会社回答どおりの内容での妥結・調印を組合に押し付けてきたので、デッドロックに乗り上げたとの会社の主張は、組合に会社回答での妥結以外は一切認めないという態度を正当化しようとする一方的な見解であって、議題の相違による紛糾回避の主張も会社の責任のがれの主張に過ぎない。

したがって、これらの経過からすると、会社の主張は到底採用できない。

- (4) 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ものであり、この「一発回答方式」の採否や、その中身及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り、会社が、組合の要求を受け入れられない場合、会社の主張が特に不合理とは認められず、かつ、必要ならば資料を揃えてその理由を説明し、組合の納得を得るべく努力すれば、会社回答を堅持しても、団交応諾義務を尽くしたといえると主張するので、これについて判断する。

確かに、「一発回答方式」の採否や、その中身及び回答を変えるか否かは交渉当事者の自由である。しかしながら、会社は、同4の(1)ないし(4)認定のとおり

り、昭和 63 年度昇給(賃上げ)等の各団体交渉において、組合の要求に真摯に耳を傾け、これを検討するという姿勢を全くとることなく、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ふ努力を一切行わないのみか、あからさまに組合を無視する態度をとり続けたものと認められる。

なお、会社は、会社の一発回答は、支出可能な最大限の回答なので、小出しに回答数字を上げていく方式よりも、誠実な団体交渉態度である旨主張するが、昇給(賃上げ)や賞与(一時金)の各団体交渉において、会社は上記のような態度をとり続ける中で会社回答が支出可能な最大限の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」等と説明するのみであったものであり、誠実な交渉態度とは到底いえず、会社の主張は採用できない。

- (5) 会社は、初審命令が昇給(賃上げ)や賞与(一時金)の各団体交渉において、関係資料の提示等を命じたことに対し、会社回答が業績に無関係な「昨年並み」方式なので、関係資料は昨年度の協定書のみであり、同協定書は組合も所持しているため、改めて提示するまでもなく、かつ、同関係資料が会社の「内部資料」も含まれる趣旨だとすれば、組合が合同労組なのでそのような資料の外部流出により、会社が重大な損害をこうむることは必至であり、この点の配慮を欠く初審命令の不当性は明らかであり、また、分会結成以来、会社は、昇給(賃上げ)等の根拠を「昨年並み」と説明し、組合もこれを前提として了解の上、協定を結び実施してきているので、「昨年並み」方式は、既に労使慣行となっている旨主張するので、これについて判断する。

会社が会社回答を堅持しても、団体交渉を尽くしたといいうるためには、組合の理解・納得を得るべく誠意をもって説明することが必要であり、その際、口頭で説明が尽くせないとすれば、資料を示しての説明は当然のことであり、かつ、団体交渉提出資料の選択やその取扱いは会社に裁量権があるから、本件において、関係資料の提示等を命ずること自体が、不当であるとするとの会社主張は採用できない。

また、組合は昇給(賃上げ)や賞与(一時金)の各要求において、同 4 の(1)の⑰、(2)の⑰、(3)の⑪及び(4)の⑳認定のとおり、会社のいう「昨年並み」方式による「一発回答」を結果的には受けいれている。しかしながら、それは妥結調印月実施や会社回答による妥結・調印に固執する会社の態度に起因しているものであり、しかも、会社の交渉態度が上記 1 の(4)判断のとおりであってみれば、「昨年並み」方式が既に労使慣行となっているとの会社の主張は到底採用できない。

(6) 以上のとおり、会社の主張は、いずれも採用できず、本件団体交渉申入れに対する会社の対応及び団体交渉の場における会社の態度を、いずれも、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

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

会社は、①「守る会」の諸行事に対する費用負担は、従業員の大部分が組織する同会の寄付要請を断るのは経営上好ましくないとの判断によるものであり、また、休業扱いも、従業員の大部分が当該行事に参加するため、休業を余儀なくされているのが実情であって、便宜を与えた事実はない、②「守る会」は、従業員が自主的に結成した団体であって、会社はその結成、運営に全く関与していない、しかるに、初審命令は、同会が会社の支配力の下にある団体とみるのが自然であり、諸行事の同会への主催名義の変更は、開会が会社と意を通じて組合員の排斥を企図したものと判断し、初審命令主文第3項において、同会主催の諸行事に「参加が妨げられないよう配慮しなければならない」と命ずるが、第三者たる同会が会社の助言・勧告に従う保障はなく、会社の履行が不可能に等しい命令を発した点において、初審命令は取消しを免れないと主張するので、これらについて判断する。

(1) 会社が主張する「守る会」主催の諸行事への財政的援助の理由はともあれ、初審命令理由第1の5の(2)の③認定のとおり、会社の費用負担抜きでは諸行事の実施ができない程の多額な援助を行っていたことは事実であり、休業扱いにしても、同5の(2)の④認定のとおり、有給扱いの休業であり、結果的には便宜を与えたことになり、会社の主張は採用できない。

なお、会社は、同会の諸行事について、会社の福利厚生の一環としての行事とみるべきなのではない旨主張するが、この点についての当委員会の判断は、初審命令理由第2の2の(2)の①の当該判断と同一であるのでこれを引用する。

(2) 「守る会」は、初審命令理由第1の5の(1)の認定のとおり、昭和54年後半から同56年にかけて、組合運動(当時、従組)の高揚と、これに反発を強める会社との対立が深刻化する中で、この事態に危機感を抱いた会社管理職を中心に同56年12月に結成されたものであるが、同会の役員は、発足時、全て管理職(課長)で、その後も一貫して管理職(課長補佐以上)が中心となっており、また、同会発足当時、会社従業員の間では、同会入会は従組脱退を条件としていると意識され、また、従組が同58年2月3日法会労の分会となっても、分会員は「守る会」に加入できず、事実、同年9月当時、同会会員であったX3の組合活動が公然化した際に、同人を「組合加入は、当会の趣旨及び基本方針に反する行為」として除名処分に付している。そして、会社は同会結成後、管理職会員

が同会への勧誘活動を就業時間の内外を問わず行っていることに対し、何ら抑制する措置を講ぜず、しかも、同 57 年 4 月の同会発足時に活動費の貸与を行っている。

同 5 の(2)の⑤認定のとおり、分会結成後も、「守る会」主催で、新年会等諸行事は毎年継続して行われているが、同諸行事の開催は、上記 2 の(1)のように、会社は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、同会は、少なくとも会社の支持・庇護を受けた団体とみるのが自然であり、また、当該諸行事が会社の福利厚生の一環としての行事とみるべきことは上記判断のとおりである。したがって、会社はその諸行事に組合の参加を妨げられていることを容認し、費用負担をしていたことは、従業員であれば当然享受できるはずの会社の福利厚生の一環としての行事から組合員を排除するとともに、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たらす不利益取扱いであり、また、このことを通じ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るとした初審判断は相当である。

なお、会社と「守る会」との関係が、上記のとおりであることからすると、会社が同会に対し、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。しかしながら、同会が一応独立した団体の形をとっていることを考慮すると、初審命令主文第 3 項の一部を、主文のとおり改めることが本件の救済措置として相当である。

以上のとおり、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 6 年 11 月 30 日

中央労働委員会

会長 萩 澤 清 彦 ㊞