

静岡、平5不1、平7.8.30

## 命 令 書

申立人 安倍川製紙労働組合

被申立人 安倍川製紙株式会社

## 主 文

- 1 被申立人安倍川製紙株式会社は、申立人安倍川製紙労働組合から、今後、団体交渉の申し入れを受けたときは、同会社の別組合である申立外安倍川製紙新労働組合と差別を生じないように公正を期し、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 被申立人

被申立人安倍川製紙株式会社（以下「会社」という。）は、昭和10年に設立された安倍川工業株式会社が昭和46年12月に佐野製紙株式会社を吸収合併して、社名を変更したもので、肩書地に本社及び工場において製紙業を営み、本件救済申立て当時、資本金は13億4,400万円、従業員数は約360名であった。

##### (2) 申立人

申立人安倍川製紙労働組合（以下「申立人組合」という。）は、安倍川工業株式会社と佐野製紙株式会社にそれぞれ結成されていた労働組合が、両社の合併に伴い昭和47年9月に組織統合して結成されたもので、組合員数は本件救済申立て当時56名であった。

##### (3) 他組合の状況

会社には、申立人組合のほか、昭和54年9月に申立人組合から分離して結成された安倍川製紙新労働組合（以下「別組合」という。）が存在し、多数派を形成している。組合員数は本件救済申立て当時232名であった。

#### 2 本件申立てに至るまでの経過

##### (1) 会社の経営状況

合併後の会社の経営状況は、累積損失が年々増大する傾向にあり、同56年3月決算では約42億円の累積損失を抱えるに至った。その後、累積損失は減少に転じ、昭和63年には新型機械を増設するまでに業績は回復し、平成4年3月期決算で累積損失は解消した。

(2) 労働時間短縮（以下「時短」という。）に係る会社の取組み

ア 平成元年以前

申立人組合分裂前の昭和49年、申立人組合と会社との間で「労働時間短縮に関する協定書」が締結された。

同協定書の第2条では、昭和52年中に年間104日の休日を達成することとされていたが、同52年9月に、会社から「経済事情の激変により、その履行が不可能との見通しに立ちいたった」との通知がなされ、実現には至らなかった。

イ 平成元年における時短（以下「第1次時短」という。）

平成元年3月6日の春闘要求の団体交渉の中で、申立人組合は会社に対し、時短について、(ア)時間外労働を含めた年間総労働時間を、いくつかに分けられたグループがそれぞれ違った時間帯に勤務する交替番勤務者（以下「交替番」という。）、午前8時30分ないし9時から午後4時30分ないし5時まで勤務する常昼勤務者（以下「常昼勤」という。）ともに5年以内に1,800時間にする、また、(イ)休日は、当面今年度については夏休み4日増、年末年始休暇3日増、及び常昼勤の第5土曜日を休日とすることを要求した。同月16日、会社はこれに対して、(ア)2交替完操勤務者（以下「2交替完操」という。）及び3交替完操勤務者（以下「3交替完操」という。）の休日を95日から98日とする、(イ)常昼勤完操勤務者の休日を85日から90日にする、(ウ)常昼勤務者及び週休2交替勤務者の休日を85日から90日にするとの回答を行った。

このことに関して、申立人組合と会社との間で延3回の団体交渉が行われたが、結局、合意に達することはできなかった。

一方、別組合からは3月2日に時短に関する要求書が提出され、同月16日、会社はこの要求に対して申立人組合に対するものと同じ回答を行った。その後、別組合と会社は、同月20日の第3回目の団体交渉において、会社の回答内容で合意妥結した。

会社は、同年4月16日から、別組合との合意内容で、第1次時短を実施した。

ウ 平成3年における時短（以下「第2次時短」という。）

平成3年3月1日、会社から、(ア)常昼勤の休日を90日から100日にする、(イ)2交替職場の2直勤務の終業時刻を午後10時から午後11時に延長するとの、時短に関する考え方が申立人組合に示された。

一方、申立人組合は、同月9日の春闘要求交渉の中で時短に関して、(ア)時間外労働を含めた年間総労働時間を、交替番、常昼勤ともに平成5年までに1,800時間以内とすること、(イ)当面今年度については、夏休みや年末年始などの休暇を増やして年間休日を105日とすること、(ウ)年次有給休暇を2年目から20日とすることを要求した。

これに対して、会社は同月11日に、(ア)交替番、常昼勤ともに休日

を100日とする、(イ)従来8日間あった全工場の操業を一斉に停止する特定休日（年末年始4日、5月1日のメーデー、7月または8月の夏休み3日）に加えて年末年始と誕生日の2日間の個人別特定休日の新設する、(ウ)2交替完操の2直勤務の終業時刻を午後10時から午後11時に延長する、(エ)週休2交替制を廃止して2交替完操とする、(オ)休憩時間を45分から55分に改訂するとの回答を行った。

結局この時も、申立人組合と会社の間で、実施後も含めて延5回の団体交渉が行われたが、合意に達することができなかった。

一方、別組合からは2月9日に時短に関する要求書が提出され、3月6日、会社はこの要求に対して申立人組合に対するものと同じ回答を行った。その後、別組合と会社は、同月7日の第3回目の団体交渉において、会社の回答内容で合意妥結した。

会社は、同年4月1日から、別組合との合意内容で、第2次時短を実施した。

### 3 本件申立てに係る時短実施の経緯

#### (1) 平成5年における時短（以下「第3次時短」という。）の提案

会社からの申し入れにより、平成5年2月19日、申立人組合と会社との間で、時短に関する団体交渉が開催された。申立人組合からはX1執行委員長、X2、X3の両副委員長、X4書記長ほかの執行部役員、会社からは当時のY1総務人事部長、Y2副部長、Y3主事が出席した。

この団体交渉の席上、会社から第3次時短の提案が口頭で行われた。会社は、これまで平成元年と同3年の2度にわたり時短を実施してきているが、今回の提案はこれらに続くもので、その主な内容は次のとおりであった。

ア 常昼勤の1直及び2直の休憩時間を55分から60分とする。

イ 生産効率の向上を図るため、特定休日制度と個人別特定休日制度を廃止して、代わりに会社が予め個人別に休日を指定する個人別特別指定休日制度を導入する。その休日数は、完全操業職場（以下「完操職場」という。）は10日間、常昼勤の週休職場は5日間とし、週休職場と完操職場との休日差は第2土曜日へ配置する。

ウ 従来の特休日出勤手当（年末年始300%、その他200%）を廃止して、代わりに年末年始特別勤務手当（6時間未満の勤務に対して5,000円、6時間以上の勤務に対して10,000円）を新設する。

エ 常昼勤の週休職場の休日を8日増やして108日とする。

オ 常昼勤の週休職場の就業時間を15分延長する。

カ 所定外労働時間を削減する。

この際、会社は、賃金計算上の年度の初日である同年3月16日から実施したい旨も、併せて申し入れた。

これに対し、申立人組合は、提案が「難しい内容」であり、かつ「重要な問題」であるとして、会社に対し文書による提案を求めたが、会社

は、団体交渉の場に出席している申立人組合の役員が「会社に長年勤めて、用語も理解している」として、文書提案の要求を退けた。

この日の団体交渉は、午後4時頃から始められ、おおむね1時間半程度にわたるものであり、会社からの提案内容の説明とこれに対する質疑応答に大半が費やされた。

結局、申立人組合は検討のため会社の提案を持ち帰ることとし、会社も申立人組合の準備が整い次第再度交渉を行うということで、当日は次回の団体交渉日が設定されなかった。

また、同日、会社は別組合に対しても団体交渉を行い、やはり口頭で、同じ内容の提案を行った。

## (2) 第2回団体交渉開催に至るまでの経緯

申立人組合は、2月19日の第1回団体交渉における会社提案を持ち帰り、同月22日以降、交替番ごとの各番集会や全員集会等を開催して、組合員に会社の提案内容を説明するとともに、対応について協議を行った。

また、3月1日には、申立人組合と会社との間で賃上げ等の春闘要求に係る団体交渉がもたれたが、席上、会社から、2月19日に行った第3次時短の会社提案についても、3月16日から実施したいので早急に回答が欲しいとの催促があったが、この時点では、申立人組合は現在討議中であると返答している。

そして、申立人組合は、3月9日の執行部と職場委員による合同会議において、第3次時短の会社提案が、(ア)会社合併以来続いてきた特定休日制度を廃止して年間フル操業体制を敷くものであり、年末年始、ゴールデンウィークや夏休みの時期に集中して休日を取得しようという世間の時短の流れに逆行するものであること、特に、(イ)5月1日の特定休日の廃止は、申立人組合が30年以上にわたり続けてきたメーデー斉行行動への参加を困難にし、組合活動に支障をきたすこと、また、(ウ)特定休日出勤手当の廃止は、労働条件の一方的な改悪であり、(エ)現場従業員の多くが働く完全操業交替職場の休日の改善が図られていないこと等を理由として、会社の提案を拒否する方針を決定した。

一方、別組合は、同月4日の会社との第2回目の団体交渉において、会社の提案内容で合意妥結した。

## (3) 第2回団体交渉の状況

平成5年3月11日、申立人組合からの申入れにより、午後1時30分から約1時間半にわたって、申立人組合と会社との間で、会社の第3次時短提案に関する第2回目の団体交渉が開催された。

席上、会社から、2月19日に行った提案内容について再度説明が行われ、別組合とは3月4日に合意妥結しているところであり、同月16日から第3次時短を実施したいので、改めて申立人組合の理解を求めたいとの要請があった。

これに対して、申立人組合は、3月9日の合同会議の決定方針に基づ

いて会社提案の受入れを拒否する旨の回答を行うとともに、逆に、(ア) 現行10日間の特定休日（個人別特定休日を含む。）を拡大し、年間18日とすること、(イ) 年次有給休暇を初年度20日とすることを求める要求書を提出した。なお、この要求は、前年10月の年末一時金等の要求書において示されたものと、同一内容であった。

結局この日は結論を出すに至らず、会社が申立人組合の要求を持ち帰って検討することとなったが、この折、申立人組合は会社に対して、第3次時短は労使双方の合意ができた上で実施するよう、申し入れを行った。こうした経過から、この時も次回の団体交渉日は設定されなかった。

#### (4) 第3回団体交渉開催に至るまでの経緯

第2回団体交渉において提出された申立人組合の要求書を持ち帰った会社は、翌12日午前、当時申立人組合との窓口であったY3主事を通じて、申立人組合の窓口であったX4書記長に対して、同日午後4時から団体交渉を開催したいとの申し入れを電話で行った。これに対して、X4書記長は、当日は執行委員長が組合用務の出張で不在であることを理由に、この申し入れを断った。

その後、再度Y3主事さらにはY2副部長からも、何とか同日中に団体交渉を開催できないかとの数次の打診が行われたが、申立人組合の同意が得られず、結果的には、翌13日、14日が休日のため15日（月曜日）午後1時から団体交渉を開催することが設定されるに止まった。

その一方で、会社は、12日の午後4時頃には、同月16日からの第3次時短実施の決定を伝える「総務人事部ニュース」を65部程作成し、社内各部署に配布した。また、このことを知ったX4書記長は、同日午後5時過ぎ、Y1総務人事部長に電話を入れ、申立人組合の合意がないまま、第3次時短を16日から実施することは、会社と別組合の合意を申立人組合に一方的に押しつけるものであるから、実施を見合わせるよう申し入れを行った。

#### (5) 第3回団体交渉の状況

3月15日の午後1時から、約1時間にわたり、申立人組合と会社との間で、会社の第3次時短提案に関する第3回目の団体交渉が開催された。

席上、会社からは、同月11日に申立人組合から提出された時短に係る要求は生産性を維持する観点等から受け入れられないとの回答があり、さらに同月16日から会社の提案内容で第3次時短を実施したいので、申立人組合の理解を求めたいとの要請が再度行われた。

この日の団体交渉では、(ア) 交替制職場の休日が改善されていないこと、(イ) 5月1日のメーデーの特定休日を廃止し個人別特別指定休日として夏休みの時期に移行させることの是非が議論となった。結局、会社が、第3次時短を3月16日から実施する決定をしたことを既に社内に表明していたこともあり、この日の交渉も合意には至らず物別れに終わった。

なお、この時も、申立人組合は、同月16日からの第3次時短の実施を延期して協議を継続していくよう会社に再考を申し入れたが、結果的にこの日が第3次時短に関する最後の団体交渉となった。

#### (6) 第3次時短の実施とその後の状況

平成5年3月16日、会社は、別組合との合意内容で、第3次時短を実施した。これに対し、申立人組合は、会社に抗議するとともに、同日午後4時30分から午後10時までストライキを実施した。

また、申立人組合は、第3次時短によって5月1日の特定休日が廃止された後も、ストライキを実施してメーデーの諸行事に参加している。ちなみに、5月1日のメーデー当日は、会社合併前からそれぞれの会社で休日とされていたが、これは、昭和46年の会社合併後も、第3次時短で廃止されるまで、特定休日として引き継がれてきていた。

なお、近年のメーデーの諸行事は、県内の開催状況からみると、労働団体により違いはあるものの全体的には祭典色が強まる傾向にあり、開催日も5月1日に固執することなく実施される傾向が認められる。

#### 4 労働時間調査小委員会（以下「小委員会」という。）について

この小委員会は、社外の時短の状況等を調査研究するために設置されてきた機関であり、会社の総務人事部員と別組合執行部の役員のみで構成され、総務人事部長が世話役となっている。ただし、常設の機関ではなく、会社が時短に取り組む前段階で、世話役が呼びかけ何回かの会合をもち、資料の収集や分析とともに、会社の労働時間の改善点等について一定の検討を行い、その結果を総務人事部が取りまとめて小委員会名で報告書を作成している。なお、総務人事部と別組合との間で評価や考え方が相違する場合は、報告書にもそれぞれの意見が併記される。

その後、この報告書は「答申」として会社に提出されて役員会で検討されるが、場合によっては総務人事部も特命を受けて問題点や具体的な事項について事務的な検討を加えるなどして、最終的な会社の時短施策の方針が決定される。

過去の第1次、第2次時短や今回の第3次時短も、このような経過を経て会社から提案されたものであるが、小委員会の開催状況をみると、第1次時短の際は昭和63年11月から平成元年2月にかけて延4回、また、第2次時短の際は平成2年10月から同年12月にかけて延9回開催された。本件申立てに係る第3次時短に際しても、平成4年10月から平成5年2月にかけて延4回の小委員会が開かれている。

このように、別組合は、小委員会に参加して早い時期から会社の時短施策の方針検討に関与しており、第1次、第2次そして第3次時短の提案に際しても、短期間の交渉で会社と合意妥結している。また、別組合では、この小委員会を時短に関する労使協議の場と位置付けており、その開催状況を組合の活動実績として定期大会で報告したり、組合機関紙で、小委員会が討議し答申した内容に沿って会社が時短提案を行ったなどと報じてい

る。

一方、申立人組合も、以前、会社に対して、申立人組合との間にも同様の機関を設置するよう要望したことがあったが、小委員会は二つ必要ないとして、拒絶されたいきさつがある。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張要旨

#### (1) 申立人の主張

会社は、昭和54年の申立人組合の分裂以降、一貫して申立人組合を敵視あるいは無視する態度をとり続け、申立人組合との合意を経ないまま平成元年と同3年の二度にわたり、「第1次時短」、「第2次時短」と称して、時短に名を借りた労働条件の変更を一方的に進めてきた。

そして、本件申立てに係る平成5年3月のいわゆる「第3次時短」の実施に際しても、会社は、5月1日を始めとする特定休日の廃止やこれに伴う特定休日出勤手当の廃止、また勤務時間の変更など、小委員会の場で約半年も前から会社と別組合が話し合っ合意した内容を提案してきた。そして、その交渉姿勢も、重要な労働条件の変更にもかかわらず、口頭提案に終始して申立人組合の文書提案要求に応じず、また当初から提案の3月16日実施に固執し、申立人組合が提出した時短要求について誠実に検討もしないうちに時短実施の決定を社内に表明して、申立人組合の合意がないまま同月16日から「第3次時短」の実施を強行した。このような第3次時短実施を巡る一連の会社の行為は、労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号の不利益取扱い、及び同条第2号の団体交渉の拒否に該当する不当労働組合である。

さらに、誠実な団体交渉を行わず、別組合との合意内容を一方的に押しつけた会社のこうした行為は、申立人組合の分裂以降続けられてきている申立人組合敵視政策の一環であり、会社が別組合と結託して申立人組合の団結を妨げ、ひいては申立人組合の弱体化を図らんとするもので、法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

会社は、申立人組合と別組合の二つの労働組合が存在する、いわゆる複数組合併存の状況にある。このため、会社は、複数組合併存下における使用者の中立義務及び平等取扱い義務に則り、それぞれの組合との団体交渉に当たっては誠心誠意対応してきており、ましてや団体交渉を拒否したことなどこれまで一度たりともない。これに対して、団体交渉に臨む申立人組合の姿勢は、会社が申立人組合の要求を全て認めない限り合意しないというものであり、そして意のごとくならないから争議権に訴えるということを繰り返してきた。本件申立てに係る第3次時短に際しても、会社は、平成5年2月19日、申立人組合及び別組合それぞれと団体交渉を開き、会社の時短提案の内容を、3月16日から実施したい旨を含めて、口頭で同じように説明を行った。

その後の経過は、別組合とは3月4日の第2回目の団体交渉において提案どおりの内容で円満に合意に至ったものの、申立人組合は、提案に対する早期回答を求める会社の申し入れに対して検討中だとして第2回目の団体交渉開催の引き延ばしを図り、ようやく同月11日に開催された団体交渉においても、会社の提案にことごとく反対を唱え、逆に、特定休日数の18日への拡大などを求める要求書を提出してきた。申立人組合が、会社提案に対する回答の引き延ばしに加えて、会社としてはどうい受入れ難い要求をこの時点になって出してきたことは遺憾であり、同月16日からの第3次時短実施の引き延ばしを図った恣意的なものと考えざるを得ない。

また、会社は、申立人組合から提出された要求書を慎重に検討し、その結果を翌12日に回答すべく、申立人組合に対して12日中に団体交渉を開催したい旨、再三再四申し入れを行った。しかし、申立人組合は執行委員長の不在を理由にこれに応じず、過去には執行委員長が不在でも団体交渉がもたれたことがあったことを考えると、申立人組合に問題を解決する気持ちがあったのかと残念に思われる。

この結果、会社は、同日午後3時頃、同月16日から第3次時短を実施する最終方針を固め、また一方では、別組合の従業員から第3次時短実施について問い合わせがあつて早急に態度を表明する必要があつたことや、会社の様々な勤務形態や勤務時間の中で第3次時短の実施を従業員に周知させるには12日が限界であつたこともあつて、同日午後4時頃、3月16日から会社提案どおり第3次時短を実施することを記載した「総務人事部ニュース」を社内各部署に配布した。

そして、同月15日に開催された第3回目の団体交渉においても、会社は誠意をもって対応し、申立人組合からの要求書に対する回答を行うとともに、再度、会社提案への理解と協力を求めた。しかし、申立人組合は、5月1日のメーデーの特定休日の廃止などを最後まで問題として、ついに合意に至ることはできなかつた。なお、この5月1日の特定休日の廃止は、近年労働界においてもメーデーを5月1日に拘泥するところが少なくなってきたことや、会社の操業効率を考慮し、休日数を減らすことなく夏休みの休暇期間に再配置したものであつて、多くの従業員の要望に沿った措置である。

結局、会社は、申立人組合の合意が得られないまま、3月16日から第3次時短を実施したが、会社としては、一方で既に従業員の多くが所属する別組合の合意を得てはいたものの、労働組合の別なく同一の労働条件による統一的な勤務体制をとることが望ましいとの判断から、最後まで申立人組合に対して理解と協力を求めることに努めてきたもので、決して申立人組合の意向を無視し交渉を放棄したものではない。

なお、申立人組合は、この第3次時短に限らず、第1次、第2次時短やその他会社が提案する諸施策に理解、協力を示さずかたくなに反対を



唱える一方で、労働条件の改善による利益は享受しており、今回の第3次時短に限り当該時短実施以前の状態に戻せとの要求は、会社の労務施策の破綻を意図したものと疑わざるを得ない。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 不利益取扱いについて

申立人組合は、会社が、別組合との合意を盾に申立人組合の合意を得ないまま、第3次時短と称して、従業員が長年にわたって享受してきた5月1日のメーデーの特定休日や特定休日出勤手当を廃止し、さらに勤務時間の変更等を行ったことが、申立人組合員に対する不利益取扱いであり、法第7条第1号に該当すると主張するので、まず、この点について判断する。

ア 一般的に、会社内に複数の労働組合が併存する場合、各々の労働組合はそれぞれ存在意義を認められ、固有の団体交渉権や労働協約締結権が尊重されなければならないことはいうまでもない。しかし、このことは必ずしも各労働組合の組織力や交渉力に応じた会社の合理的かつ合目的な対応を否定するものではなく、現実の団体交渉の結果として、会社が従業員の多数の所属する労働組合の意向に沿った施策を決定し、実施に移したとしても止むを得ないと考えられる場面も出てくる。この場合に問題となるのは、こうした施策を決定し実施に移すまでの会社の少数労働組合への対応が、どのようなものであったのかという点であるが、このことについては後に検討を行う。

イ ところで、法第7条第1号にいうところの不当労働行為たる不利益取扱いとは、会社が、労働組合員であること、あるいは労働組合の行った正当な行為を理由として、当該労働組合員に対して、当該労働組合に属さない他の従業員に比べ不利益な差別待遇を行ったような場合を指す。したがって、本件のように、第3次時短に係る労働条件の変更が会社の全ての従業員に対して一律平等に実施されたような場合は、これに当たらないというべきである。

ウ また、労働条件変更の平等実施の建前の下であっても、その実際の運用に際して、申立人組合員に対して特に差別的な取扱いがなされているのであれば別途検討が必要となるが、この点申立人組合から何ら疎明がなされていない。

以上の検討の結果、本件申立に係る事実からは、会社の実施した第3次時短が、申立人組合が主張するように、法第7条第1号の不利益取扱いに該当すると判断することはできない。

### (2) 団体交渉拒否について

申立人組合は、会社が、第3次時短の提案に当たり文書提案の要求に応じず、また当初から3月16日からの実施に固執して申立人組合の要求に対しても誠実に検討を行わず、さらに交渉が継続している最中に時短実施決定を社内に表明するなど、形式的な団体交渉に終始し、不誠実な

団体交渉を行った。これは実質的な団体交渉拒否であり、法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張するので、次にこの点について判断する。

ア 会社の口頭提案について

会社は、申立人組合の交渉担当役員等が長年会社に勤め用語も理解していることから、第3次時短の提案に当たってもこれを口頭で説明したと主張する。

まず、こうした団体交渉の在り方の適否の問題は、基本的には、労使両当事者間の取り決めや従来からの慣行に照らして判断されるべきであり、この点について、会社と申立人組合との間の、時短問題を含めたこれまでの交渉経過においては、文書の交付が全くなかったというわけではない。

また、今回の第3次時短の提案内容は第1次あるいは第2次時短に比べより複雑になっていると認められ、さらに、申立人組合は、時短施策の基本を話し合う場となっている小委員会にも加わっていないため、2月19日の第1回団体交渉の席で初めて会社から提案内容の説明を受けたという状況にあった。

会社としては、申立人組合に第3次時短の提案内容を十分理解してもらい、かつ協力を得なければならない立場にあったわけであり、この点で会社の対応には配慮に欠ける面があったということが出来る。

イ 交渉期間について

会社は、第3次時短の提案に際しては、誠意をもって交渉に当たり、質疑に十分答え問題点にも時間をかけたと主張する。これに対し、申立人組合は、「会社が“はじめに3月16日ありき”の考え方の下にアリバイづくりのため形式的な団体交渉を行った」、さらに、「会社が時短実施期日として固執した3月16日には、合理的理由がない」と主張する。

まず、交渉に臨む会社が、予め会社としての時短の実施希望期日を提案に盛り込むこと自体には、特に問題は認められない。

しかし、その実施期日についてみると、第1次、第2次時短はそれぞれ平成元年4月16日と同3年4月1日であり、第3次時短の3月16日が賃金計算上の年度の出発点で、昇級差額等の計算業務の繁雑さを避ける意味もあったとする会社の主張は説得力に乏しい。会社としては、今回の提案内容が以前のものより複雑で労働条件の変更に関する問題であったこと、そして、別組合と異なり、申立人組合は第1回目の団体交渉で初めて第3次時短提案の内容を知ったことに配慮して、3月16日実施に固執することなく、申立人組合との話し合いを十分行うことに意を尽くす必要があった。

ウ 提案から第2回団体交渉開催までの経過期間について

会社は、2月19日の第3次時短提案後の3月1日に開かれた春闘要

求に係る団体交渉の席上においても、申立人組合に対して提案に対する早期回答を求める申し入れを行ったが、申立人組合がなかなかこれに応えず、いたずらに第2回団体交渉の開催を引き延ばしたと主張する。

しかし、3交替制の導入などにより勤務形態や勤務時間が多様化している会社のような職場にあって、労働組合が所属する組合員に対して会社の提案を説明し、これに対する意見集約を行うのに一定の時間を要することは理解できる。特に、労働条件の変更という組合員に関心の高い問題であったことも考え合わせれば、提案日から第2回団体交渉開催までに要した20日間余の期間をもって、申立人組合が第2回団体交渉開催を意図的に引き延ばしたと一概にいうことはできない。

エ 申立人組合の合意がないまま提案を実施したことについて

(ア) 申立人組合は、会社が、同月15日の第3回団体交渉を前にした同月12日の時点で、同月16日からの第3次時短実施を決定したと社内に表明したことは、会社の申立人組合との交渉姿勢に問題があることを示すものと主張する。この点について、会社は、同月11日に申立人組合から提出があった要求書への回答をすべく、同月12日中に団体交渉を開催することを再三申し入れたが、それもかなわなかった。しかし、一方では、別組合員から問い合わせがあつてこれに答える必要があり、また、同月16日から第3次時短を実施するためには、休日の関係から遅くとも同月12日中には、従業員に対して第3次時短の実施決定を伝えておく必要があつたと、その間の事情を説明する。

確かに、会社には同月12日に団体交渉を開催しようとする申立人組合に対して団体交渉開催の働きかけを行った事実は認められるが、結果的には、この申し入れは受け入れられず、同月15日午後4時からの次回団体交渉の開催が約されるに止まっている。つまり、同日は、申立人組合からの要求書に対する会社の正式な回答がまだ行われず交渉が継続している過程であつて、回答を行うための次回の団体交渉期日が設定されたにすぎない段階にあつた。このような段階で、会社が、同月16日からの第3次時短実施の決定を伝える「総務人事部ニュース」を作成し会社各部署に配布したことは、会社の申立人組合に対する交渉姿勢に疑問を抱かせるものであり、こうした背景の下に開かれた第3回団体交渉は形式的なものだと判断される。

(イ) 会社は、既に従業員の多くが所属する別組合の合意を得ていたが、統一的な勤務体制をとることが望ましいとの判断から、最後まで申立人組合に対して理解と協力を求めてきたとし、さらに、複数組合が併存する下で、会社が結果として多数組合を重視する施策を実施することになつても、現実問題としてはやむを得ないと主張する。

しかし、今回の第3次時短を巡る申立人組合と会社との団体交渉

を個別にみると、第1回目の団体交渉は会社から初めて提案がなされたもの、第2回団体交渉はこれに対する申立人組合からの拒否回答と逆要求の提示がなされたもの、そして第3回目の団体交渉は既に会社が3月16日からの第3次時短実施の決定を社内に表明した後に開かれた形式的なものであった。

こうした交渉の経過からは、今回の一連の交渉が、双方ともに実質的に議論を尽くしたものであったと判断することは難しい。

(ウ) 会社は、会社の総務人事部員と別組合の役員とで構成する小委員会の機能について、資料の収集と分析が主であると主張するが、申立人組合は、この小委員会の場において、会社と別組合との間で時短に関する一定の合意が形成され、会社がその結果を一方的に申立人組合に押しつけたと主張する。

一般的に会社内に複数組合が併存する場合、使用者たる会社には、各組合との対応に関して中立を保持し、平等な取扱いが求められる。この点に関して、小委員会の機能が、単に会社が入手し難い資料の収集やその分析のみを行うという、全く事務的なものに止まっている限りにおいては、申立人組合が小委員会に加わらず、また、同様の機関を設けて欲しいとの申立人組合の要望に、既に一つあるから必要ないとして、会社がこれに応じない対応をとったとしても、それは会社の裁量の範囲内の問題に止まるという判断も可能である。

しかしながら、小委員会が実質的には会社と別組合との間で時短の問題について話し合いを行う場になっていることから、この点で小委員会のもつ意味は重く、労働組合が会社とこうした機会を有しているのと否との差は大きいといえる。また、このように考えると、平成5年2月19日の会社の第3次時短の提案に先だって、小委員会は同4年10月から同5年2月にかけて延4回開催されているため、別組合は、申立人組合よりも早く、時短に関する会社の考え方を知り得る立場、また意見をいえる立場にあったと考えられる。つまり、第3次時短に関する会社からの提案時期に関しては、団体交渉の場で正式に会社から提案が伝えられたのは同じ日であったものの、実質的な提案時期については両組合の間に相当な開きが認められ、この意味で、今回の第3次時短に係る会社の申立人組合に対する一連の団体交渉は、別組合との平等性を欠き問題があるものであった。

以上みてきたように、申立人組合からの文書による提案要求に応じなかったことや、実質的な内容からみた交渉期間については、会社の対応に配慮が足りないと考えられる点が認められる。

また特に、会社が、3月15日の第3回団体交渉の開催を前にして、同月12日に同月16日からの第3次時短実施の決定を社内に表明したことは、会社の申立人組合との交渉姿勢に疑問を抱かせ、その後の団体交渉を形式的なものとするものである。

さらに、会社と別組合との間では、第3次時短の提案に先立って、小委員会の場で事前に実質的な話し合いが行われていたことが認められる。

こうしたことを合わせて考えると、会社の申立人組合に対する第3次時短に係る一連の団体交渉は、誠実なものとは認め難く、法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断される。

(3) 支配介入について

申立人組合は、会社が、第3次時短として、特定休日の廃止やこれに伴う特定休日出勤手当の廃止、勤務時間の変更等の別組合との合意内容を一方的に押しつけたことは、申立人組合に対する不利益取扱いで組合の弱体化を意図した支配介入であり、法第7条第3号に該当する不当労働行為だと主張するので、最後にこの点について判断する。

ア まず、第3次時短の実施に至るまでの過程をみると、提案に際しては、会社から申立人組合と別組合の区別なく同じ内容が提案され、また実施に当たっても、会社従業員の多くが所属する別組合の合意と、問題があったとはいえ申立人組合との一定の団体交渉も踏まえた上で実施に移されている。特に、その適用も労働組合の別なく、全従業員に一律平等に行われている。さらに、全体としてみる限り、今回の時短の内容は、会社内外の時短に関する諸情勢を踏まえた会社の労務管理上の判断から出たものと解され、申立人組合の運営に対して影響を及ぼす行為とは認められない。そのうえ、会社の申立人組合に対する団結権の否認や組合弱体化を意図する意思がその動機となっているとも認め難い。

イ なお、申立人組合は、特に5月1日のメーデーの特定休日の廃止を、30年来の労使間の取り決めの変更であり、申立人組合員が続けてきたメーデー斉行動への参加を困難にし、組合活動に支障を来すものだと問題にあげている。

この点に関しては、操業効率を維持しながら、休日数そのものを減らすことなく、多くの従業員の要望に沿って夏休み期間に移行させたものだと会社の主張には一応の合理性を認めることができる。また、本県でも最近では、メーデーの諸行事の性格が家族で参加して楽しむ祭典色の強いものになってきている傾向が認められ、その結果、開催日も5月1日にとらわれず4月下旬の休日などに繰り上げて実施されることが多くなってきていることも合わせ考えると、この5月1日の特定休日の廃止のみをとらえて、会社による申立人組合の活動に対する介入や弱体化等を論じることは困難である。

ウ また、申立人組合からは、5月1日のメーデーの件以外には、第3次時短の実施に伴う特定休日の廃止や特定休日出勤手当の廃止、さらに勤務時間の変更等が、申立人組合の運営や活動に対して現実にとどのような影響を与え、またそのことにより具体的にどのような結果が発

生じたのかなどについては、疎明がなされていない。

よって、今回の時短に伴う労働条件の変更をもって、直ちに申立人組合に対する不利益取扱いで申立人組合への支配介入だとすることはできない。

以上の検討の結果、本件申立に係る事実からは、会社から申立人組合に対して、法第7条第3号の支配介入が行われたとは認められない。

### 3 結論及び法律上の根拠

以上の検討のとおり、第3次時短の実施に関する申立事実からは、申立人組合に対する、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入を認めることはできない。

しかし、第3次時短の実施に関する会社の申立人組合への対応には、正式な提案に先立ち小委員会場で別組合と実質的な話し合いが行われていたとみられることや、申立人組合との第3回団体交渉が開催される前に第3次時短実施の決定を社内に表明するなど適切さを欠く点が認められ、これらを総合的に勘案すると、第3次時短の実施に際しての会社の申立人組合に対する一連の団体交渉は誠実なものとはいえず、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為と認められる。

ところで、申立人組合は平成5年3月16日に変更された労働条件をその日以前の状態に戻すことを求めている。しかし、この変更によって、申立人組合員を含む会社従業員は既に所定労働時間の減少など一定の利益を享受しており、現時点で労働条件の原状回復を命じることは、会社業務や企業秩序に新たな混乱を招く恐れがあることから、妥当な救済方法ということとはできない。したがって、救済方法としては、被申立人に、申立人組合から、今後、団体交渉の申し入れを受けたときは、別組合と差別を生じないように公正を期し、誠実に団体交渉を行うことを命じることをもって相当と思料する。

なお、申立人組合は、同時に謝罪文の掲示も求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると判断する。

よって、法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成7年8月30日

静岡県地方労働委員会  
会長 向坂達也 ㊟