

東京、平4不39、平7.1.10

命 令 書

申立人 全国一般東京一般労働組合

被申立人 株式会社 ノザキ

主 文

1 被申立人株式会社ノザキは、申立人全国一般東京一般労働組合が平成4年2月25日に申し入れた「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」について、申立人組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。

また、被申立人会社は、4年度の賃上げおよび夏季一時金について、考課査定の仕組みを明らかにして、申立人組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。

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) 被申立人株式会社ノザキ（以下「会社」という。）は、肩書地に本社をおき、そのほかに、埼玉営業所、小平営業所などを有し、各種塗装、防水、石綿処理工事を営む会社で、従業員数は本件申立て当時11名である。

(2) 申立人全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）は、首都圏の中小企業で働く労働者で組織された労働組合で、組合員数は、約5,000名である。なお、後記のとおり、平成4年2月、会社の従業員7名が組合に加入し、ノザキ分会（以下「分会」という。）を結成した。

2 分会の結成通知と「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」についての団体交渉の経緯

(1) 平成4年2月24日、会社の従業員、X1（分会長）ら7名が組合に加入し、分会を結成した。そして翌25日、組合のX2書記次長、X1分会長ほか組合役員3名が会社を訪問して、分会の結成を通知するとともに、会社に対して4年度の賃上げおよび「正常なる労使慣行の確立」について、団体交渉を申し入れた。後者についての団体交渉の経緯は以下のとおりである。

正常なる労使慣行の確立に関する申入れ

一、会社は当労働組合を唯一交渉団体と認め、すべての労働条件の変更について組合と事前に協議同意のうえ実施されたし。

二、組合活動のための会社施設の利用及び時間内における本部機関会議

等への参加を認め、組合活動を理由とする一切の不利益扱いを行わないこと。

三、組合員の解雇・配置転換等については組合と事前に協議し同意を得て行われたし。

四、団体交渉を時間内で行い、賃金カットを行わないこと。

五、組合事務所及び組合掲示板を設置されたし。

六、時間内の面会及び電話の取次ぎを保障されたし。

同日、組合がY1社長に対して、上記「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」の第一項目から第六項目について説明を行ったところ、社長は、「(その要求項目について) 後日検討を行い、対応したい」と答え、当日の申入れは2時間程度で終了した。

(2) 3月25日、会社の会議室で第1回の団体交渉が行われ、会社からは、Y1社長とT常務(平成4年4月末辞職)、組合からはX2書記次長、X1分会長らが出席した。組合は、この交渉の中で上記の第一項目から第六項目について、会社の見解を質した。

① 第一項目について、組合が「非常に小さな職場であり、現状では会社の中には分会しかなく、第二組合が出来ることになれば、混乱を来すので、お互いに十分話し合い、お互いの同意の中で、全ての物事について解決していきたい」と説明したことについて、社長は「けっこうです」と答えた。

② 第二項目について、組合が「会社施設の利用については、更衣室ならびに食堂等を考えており、その利用に際して、届出書を提出し使用させていただきたい」と述べたのに対し、社長は「(その使用が) 常識的な範囲であればいいでしょう」と答えた。

また、組合員の組合本部機関会議等への参加についても「よろしいでしょう」と答え、参加に要する(特別休暇の)具体的な日数については、次回の交渉の中で、組合の方から提案するということで双方が了解した。

③ 第三項目について、社長は、特別に異議を述べることもなく、「いいですよ」と言った。

④ 第四項目について、組合が「組合としては時間外での組合活動を原則とするが、緊急やむを得ない場合に団体交渉を行う場合には、賃金カットを行わないで欲しい」と述べたのに対し、社長は「緊急やむを得ない場合にはよろしいでしょう」と答えた。

⑤ 第五項目について、組合が「(組合事務所の問題は) 即どうこうしなければならないことではない」と述べたことから、それ以上の議論にはならなかった。

また、組合掲示板の設置について、社長は、「(掲示板を設置する際には) 対外的に目につくところは避けてもらいたい」と述べ、T常務も「別に(掲示板を) 買わなくとも、そこら付近の材料で(掲示板を)

作れるのではないか」と述べるなど、会社の施設内に設置することで合意し、その設置場所については後日改めて協議を行う、ということで双方が了解をした。

- ⑥ 第六項目について、組合が「会社に来て（組合員に対し）面会を求める（組合員に対し）電話をかけたりしてくるのは、大体、組合関係の者です」と説明したところ、社長は「（常識的な範囲であれば）組合関係の人が面会をしたり、組合関係の人からの電話を取り次ぐのはよろしいでしょう」と答えた。
- (3) 4月7日、第2回の団体交渉が行われた。組合はこの交渉の中で、第二項目の組合の本部大会、本部委員会、分会代表者会議等について説明を行い、「（組合員が）組合本部機関の会議等へ参加するために年間7日間（の特別休暇を）お願いしたい」と要求したところ、社長は「よろしいです」と答えた。

以上、第1回と第2回の団体交渉において、双方は、「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」の全ての項目について検討を終え、一応の了解に達した。

そして、第2回団体交渉の終了にあたり、組合が協定書（案）を作成しそれを会社に提示するので、「てにをは」の訂正があれば申し出ていきたい旨発言したところ、このことを会社も了解した。

- (4) 4月15日、組合は、以上の経緯を踏まえ、下記の内容の協定書（案）を作成し、分会を通じて、会社に提示した。

協定書（案）

- 一、会社は、組合を唯一交渉団体とし、全ての労働条件の変更について組合と事前に協議同意のうえ実施する。
 - 二、会社は、組合活動のための会社施設の利用を認める。但し、組合は事前に場所、時間、規模を会社に届け出るものとする。
 - 三、会社は、組合員の就業時間内の組合本部機関会議等への参加を認めること。但し、組合は事前に会議名称、場所、時間、参加者を会社に書面で届け出るものとする。参加者について組合は、業務に重大な支障が生じないように配慮を行う。
 - 四、会社は、組合活動を理由とする一切の不利益取扱を行わない。
 - 五、会社は、組合員の解雇・配置転換等については組合と事前に協議し、同意を得てから行う。
 - 六、団体交渉は、原則として就業時間外に開催するが、緊急・時季を伴い就業時間内に開催するときは、交渉員の賃金カットは行わない。
 - 七、会社は、組合掲示板の設置を認める。設置場所については協議し決定する。
 - 八、会社は、就業時間内の面会及び電話の取次ぎを保障する。
- (5) 4月27日、第3回の団体交渉が行われた。組合が「4月15日に協定書（案）を会社に提示したので、協定書を締結したい」と申し入れたが、

社長は「協定書は締結できない」と答えた。さらに組合が社長に対し「(今まで協定書を締結することについて) 何度か話合い、合意に達したことを全面白紙撤回するということか」、「協定書のどこに、どのような問題があり締結できないのか」などと問い合わせたが、社長は、「協定書（案）には問題がある。締結できない具体的な内容については言えない」という言葉を繰り返すのみであった。

- (6) 5月6日、第4回の団体交渉が行われた。会社は、当日提出した「回答書」の中で『正常なる労使慣行の確立について』に関する協定書の締結要求については、締結するつもりはありません」と回答した。

その後、会社は組合に対し、協定書を締結できない理由を一切明らかにすることなく現在に至っている。

3 4年度の賃上げに関する団体交渉の経緯

- (1) 前記、分会結成通知の当日である2月25日、組合は、会社への申入れの中で、「4年度の賃上げについて組合から要求額を出すのではなく、会社からその額を提示してもらい、その提示に基づいて交渉を進めたい」と説明したところ、会社もそのことを了承した。

その後、前記「正常なる労使慣行の確立」についての団体交渉と併せて4年度の賃上げについての団体交渉が行われたが、その経緯は以下のとおりである。

- (2) 3月25日、前記第1回の団体交渉において、会社は、組合に対し「従来の回答は、春闘相場が出そろった4月20日頃であったが、遅くとも4月の第2週には、明示することができるであろう」と言った。

- (3) 4月7日、第2回の団体交渉において、会社は、組合に対し、基本給の平均4.1%アップの回答を行った。4月14日、このことを受けて組合は、各組合員の具体的な配分要求案を会社に提出した。

- (4) 4月27日、第3回の団体交渉において、会社は「あの4.1%という数字は会社の基本的考え方であって有額回答ではない」と言った。

これに対し、組合が「それはどういう意味か。考え方ということは下がる場合もありうるということか」と問い合わせたところ、会社は「(下がるかどうか) それはわからない」と答えた。

- (5) 5月6日、第4回の団体交渉が行われた。会社は、当日提出した回答書の中で「平成4年度給与改訂要求について、現行給与制度が未整備であるので、今後貴組合と協議したい。なお、貴組合において、具体的な要求を書面にして明らかにされたい」と述べた。

- (6) 5月12日、第5回の団体交渉が行われた。会社は「4年度昇給額について、組合員一人平均12,687円とする」と回答したのに対し、組合は、「(各人へ) 配分をするについて、会社の基本的な考え方と各人の配分案を明らかにしてほしい」と要求した。

会社は、従業員の賃金および一時金の決定にあたり、考課査定を実施しているが、組合に対しては「各人の配分は会社が決めることであり、

給料日に本人が給料袋を開けてみて判ればいい。明示できるかどうかは（弁護士の）先生に相談してみなければわからない」と答えるだけで、会社の考課査定の仕組みについて一切明らかにすることはなかった。

(7) 組合は、5月12日付の申入れ書の中で第3回の団体交渉以降の会社の態度について、「労使対等の立場にたった団体交渉とはいえない。……当労働組合を愚弄する態度である」などと批判をし、さらに、5月20日付の申入れ書において「貴社の頑な態度では新賃金の決定の見通しがたたない。よって貴社回答での暫定的な支払いを認める」と述べた。

5月25日、組合員は、異議を留めつつ給料を受領した。

(8) なお、6月18日、組合は、「正常なる労使慣行の確立」についての協定書の締結や、賃上げ問題の事態を開するため、当委員会に対して斡旋を申請したが（4年争第30号）、7月2日会社が斡旋を拒否したため斡旋は打ち切られた。

4 4年度の夏季一時金に関する団体交渉の経緯

(1) 組合は、6月5日付の文書で、基本給×2.5か月とする4年度の夏季一時金の要求を行った。これに対して会社は、6月16日、組合員一人平均478,571円を支給すると回答した。

(2) 6月18日、夏季一時金に関する第1回の団体交渉が行われた。組合は、会社に対して、一時金の配分、考課査定の基準、支給月数を明らかにすることを求めたが、会社は、「何か月支給するという考え方を持っていないし、明示した前例がないので明示できない」と回答した。

(3) 6月26日、同じく第2回の団体交渉が行われた。組合は、「支給月数や考課査定の基準を明示すべきだ」と要求したが、会社は、「業務上の秘密であり明示できない」と答えるのみで、夏季一時金の支給月数、考課査定の基準について、その内容を明らかにすることはなかった。

(4) 7月9日、組合は、会社に対し文書をもって「貴社の態度は団体交渉の名目上応じているものの、実質は組合を否定し、組合の弱体化を図る計画的な嫌がらせでしかないことは明白である。」と述べ、「組合員一人平均支給額及び組合員支給総額について同意するが、配分査定については係争権を留保する」と通知した。

7月20日、組合員は異議を留めつつ夏季一時金を受領した。

5 本件申立て

7月10日、組合は、当委員会に対して

(1) 4年2月25日付の「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」について、誠実に団体交渉を行わなければならない。

(2) 4年度の賃上げおよび夏季一時金について、査定制度および評価基準の内容を明らかにし、誠実に団体交渉を行わなければならない、

(3) 謝罪文の掲示、
との救済申立てを行った。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

組合の「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」の要求について、会社は、組合と一旦は合意したが、協定書を締結する段階になって「協定書を締結できない」と答えた。それ以降、組合に対して締結できない明確な理由を示すこともなく、「協定を締結するつもりはありません」と繰り返すのみである。このような態度を取りつづける会社の姿勢は、到底誠意あるものとはいえず、団体交渉拒否に該当する不当労働行為である。

さらに、4年度の賃上げおよび夏季一時金の交渉において、会社は個々の組合員に対する考課査定結果については勿論、少なくとも、その採用した配分方法、考課方法、査定項目およびその重要度はできるだけこれを明らかにすべきところ、業務上の秘密を理由にこれら一切を組合・組合員に明らかにしないのであるから、誠実に交渉義務を尽くしているとは到底いうことができない。

(2) 被申立人の主張

組合の「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」の要求について、会社は組合の主導に従って、その説明を聞くことに殆ど終始していたのであり、説明を理解した旨の回答しかできなかった。組合はその回答を捉えて了解したとしているが、会社と組合は、合意をしていなかったのであるから、会社が組合に対して取った態度が不誠実であるとはいえない。

また、4年度の賃上げおよび夏季一時金の交渉において、組合は会社の態度を頑であるというが、会社が査定基準や考課要素を何らかの方法で明らかにするとの方針を取らない限り、本件でのやりとり以外の対応は取り得ないのであるから、不誠実と評することもできない。

2 当委員会の判断

(1) 「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」の要求に関わる団体交渉について

① 被申立人会社は、「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」について、組合の説明を聞くことにほとんど終始し、説明を理解した旨回答しただけであり、組合と合意をしていなかったと主張する。

確かに、第一項目、第三項目および第四項目について、社長は「よろしいでしょう」などと回答しているにすぎない。このため、ここでのやりとりだけでは組合の説明を理解したにすぎないともとれる。

しかし、要求項目の第二項目、第五項目（組合掲示板の設置について）および第六項目については、内容的にもかなり具体的な交渉をしていることが認められる。しかも、第2回団体交渉終了時には、6項目全てについてひととおりの交渉を終え、協定書作成の方向で会社も了解していたことが認められる。

以上のことからすると、「正常なる労使慣行の確立に関する申入れ」について、第2回団体交渉終了時には、大筋においてほぼ了解に達していたと見るべきである。

したがって、組合の説明を理解した旨回答しただけであるとの会社の主張は採用することができない。

② ところで、以上のような団体交渉の経緯にみられるように、一旦は6項目全てについてほぼ大筋において一応の了解に達していたとみられるのであるから、会社の事情で協定の締結が実現できないのであれば、会社は、団体交渉において、なぜ協定が締結できないのかその理由について、組合に対し充分に説明すべきものと考えられる。

ところが会社は、前記第3回、第4回団体交渉において従来の態度を一変させ、それまでの交渉経緯をいわば白紙に戻したのであるが、組合に対し「締結できない具体的な内容については言えない」などと繰り返し回答するだけで、明確な理由を説明することはなかった。そして、その後もその理由を明らかにしていない。

このような団体交渉における会社の態度は、結局のところ、不誠実であるというほかはない。

(2) 4年度の賃上げ、夏季一時金に關わる団体交渉について

被申立人会社は、4年度の賃上げ、夏季一時金に關わる団体交渉について、会社が査定基準や考課要素を何らかの方法で明らかにするとの方針をとらない限り、本件のやりとり以外の対応は取り得ない、つまり、査定基準や考課要素について、組合に明示するしないは会社の裁量であって、明示しなかったから不誠実だということにはならない、と主張する。

しかし、労働条件の重要な要素である賃金について、会社が考課査定を実施している以上、組合から要求されている場合、組合に対して、会社の採用する考課査定の仕組みについては、できる限り明らかにして交渉すべきことはいうまでもない。

ところが、会社は、賃上げについての団体交渉において、「各人の配分は会社の決めることであり、給料日に本人が給料袋を開けてみて判ればいい」とか、夏季一時金についての団体交渉において、「(支給月数や考課査定の基準は) 業務上の秘密であり明示できない」などと頑な態度をとりつけ、結局これら考課査定の仕組みについて、一切明らかにすることはなかった。

このような団体交渉における会社の態度は、不誠実であるというほかはない。

(3) また、組合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ものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が「正常なる労使慣行の確立に關す

る申入れ」について誠実に団体交渉を行わなかつたこと、4年度の賃上げおよび夏季一時金について誠実に団体交渉を行わなかつたことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する。

よつて、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7年1月10日

東京都地方労働委員会

会長代理 瀬元美知男