

京都、平6不1、平8.3.28

命 令 書

申立人 奈良県一般労働組合

被申立人 日本テクノ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から組合活動のために会社の会議室を使用することにつき申し入れがあったときは、支障のない限り制限を加えてはならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本テクノ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、奈良市、東京都目黒区に支社を、三重、京都、兵庫、滋賀、和歌山の5府県に事務所等を置き、建設事業に関する測量のほかコンサルタント、計画、調査、設計等を業務とする株式会社であり、本件審問終結時の従業員数は、83名である。

なお、会社は、本件申立時においては「日本工事測量株式会社」と称していたが、平成7年7月3日に現在の商号に変更した。

- (2) 申立人奈良県一般労働組合（以下「組合」という。）は、主に奈良県下の労働者で組織する個人加入の労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は、333名である。

また、会社には、組合の分会として奈良支社に勤務する従業員で組織された奈良県一般労働組合日本テクノ支部（X1支部長。以下「支部」という。）があり、本件審問終結時の支部組合員は、7名である。

なお、支部は、本件申立時においては「日本工事測量支部」と称していたが、その後会社の名称変更に伴い、現在の名称に変更した。

2 解決金について

- (1) 昭和53年から、組合と会社との一時金交渉が妥結したときに、組合に対して解決金名目の金員が支払われるようになったが、この頃は、争議行為の和解条件の1つとして支払われていた。よって、当時は、争議行為がないときは支払われていなかった。
- (2) 昭和56年の冬から、会社は、争議で組合旗が立つと会社の得意先との関係で営業上支障が出るため、組合旗を掲げられるのを回避する趣旨で解決金を支払うようになった。
- (3) 昭和57年の夏以降昭和63年夏までに、解決金の支払いがなかったのは

昭和57年の夏と冬、同58年の夏、同59年の夏であった。

- (4) 昭和63年9月、会社に税務調査が入り、さらに解決金の支払先である組合に対する調査の結果、組合に支払われた解決金の大部分が組合員一人ひとりに渡っていたことが判明した。これについて、税務当局は、賞与の一部であるとして経理上もそのように処理するよう会社を指導した。
これにともない、組合は、組合員一人あたりの配分額をそのつど会社に報告するようになった。その額は、10,000円ないし20,000円の間の額であった。
- (5) 昭和63年冬、平成元年夏、冬、同2年夏、冬、同3年夏、冬、同4年夏、冬とも、解決金が支払われている。
- (6) 平成5年の夏、会社は、従前の解決金が、実質的に、非組合員である従業員に比し、組合員を有利に差別して取り扱うものであるとして解決金の支払を拒否した。

3 平成5年年末一時金に関する団体交渉について

- (1) 平成5年10月28日づけで、組合は、会社に年末一時金要求書を提出し、支部組合員に対し基準内賃金の3ヵ月分を支給すること等を申し入れた。
- (2) 11月26日、第1回団体交渉が開催され、会社は年末一時金について「2ヵ月十20,000円（組合員平均622,168円）の回答をした。組合は、上積み回答と解決金名目の金員の支給を求めたが、会社は、解決金を支給すると一時金の組合員の取り分が非組合員よりも多くなり、結局組合員と非組合員とを支給額において差別することになるので解決金は支払うことができない旨説明して、解決金の支払いを拒否した。
- (3) 12月7日、第2回団体交渉が開催され、会社は、前回回答に5,000円を上積みして「2ヵ月十25,000円」の回答をした。組合は、更なる上積み回答と解決金名目の金員の支給を求めたが、会社は、解決金の支給については前回と同様に拒否した。

そこで、組合は、争議行為に入ることを宣言し、奈良支社4階のバルコニーに赤旗3枚を掲揚した。

- (4) 12月8日、会社は、始業時すぐ、組合との団体交渉の報告会という形で非組合員の管理職のみによる管理職会議を開き、組合との交渉内容の説明を行った。

会社は、12月8日づけ文書で第3回団体交渉を12月9日に開くように組合に申し入れた。また、同8日づけ文書で組合旗を撤去するよう通告した。

- (5) 12月9日、第3回団体交渉が開催され、会社は、組合が解決金の要求を撤回すれば、あと5,000円の増額回答をするという話をしたが、組合は、要求しているプラスアルファの額と比較して大きな差があったため解決金の支給を要求し、交渉は物別れに終わった。

会社の主張は、「組合員と非組合員を差別して取り扱うことはできないから、プラスアルファの解決金を支払うことはできない。」というもの

であり、繰り返しこの旨を述べた。

これに対し組合の主張は、「組合の一時金要求を満たす額であればそれでよいという話で、それは解決金という名目で組合員にだけ支給されようが、社員すべてに出ようがどちらでもよいことである。どちらを採るかは、会社が決めることである。これまで一貫して組合員にだけ解決金を支払ってきたではないか。今回もそうすればいいではないか。もしくは、そうしないのであれば、組合の要求を満たす額を社員全員に支給すればよい。」という旨のものであった。

同日、会社は、文書で組合旗の撤去を再度通告した。

- (6) 12月10日、会社は、始業時すぐ、8日と同様の管理職会議を開いた。
- (7) 12月14日、秋篠川側の会社フェンスに新たに組合旗2枚が垂れ下げられた。

同日夕刻、会社の申し入れで、第4回団体交渉が開催された。組合からの申し出で、すぐに休憩にはいって非公式折衝がもたれた。会社としては、組合旗や赤旗を立てられ非常に困っていたので、非公式折衝で会社のY1専務が説を曲げて、ポケットマネーで3万円を出そうという話をしたが、組合から拒否された。

団体交渉は、この時点で決裂となった。

- (8) 12月15日朝、前日フェンスに垂れ下げられた組合旗2枚がなくなっていた。

この日、会社は、始業時すぐ、10日と同様の管理職会議を開いた。この会議において、早期に一時金を支給してほしいという声が非組合員から出ている旨の話が管理職員からあり、早期支給の要望があった。

同日昼前、会社は、同日づけ文書で組合旗の即時撤去を自主的に行うよう通告するとともに、撤去なき場合は、会社において組合旗の撤去をせざるを得ない旨を予告した。

組合は、これに応じなかった。

同日昼頃、組合のX2組合長とX3書記長が、Y1専務を会社（奈良支社をいう。以下場所的な意味を含む場合において同じ。）に訪ね、この組合旗即時撤去の通告に対し抗議を行うとともに、一時金についての同日づけ申入書を手渡した。申入書は、上部団体の全国一般労働組合奈良地方本部（X4委員長。以下「全国一般奈良地本」という。）と組合との連名になっており、組合との一時金交渉が未解決にもかかわらず非組合員に優先的に一時金が支給されることがあれば、即時組合活動への支配介入の不当労働行為として全組織をあげて糾弾する旨のことが書かれていた。また、このとき、X2組合長は、同日の夕刻にオルグが争議支援に会社に来る旨述べた。

同日夕刻、全国一般奈良地本のX4委員長、組合のX2組合長、X3書記長ら総数10名のオルグが会社に来た。うち7名は、会社の就業時間内に来た。これら10名は応接室に通されたが、Y1専務が不在だったの

で帰ってくるのを待っていた。この間に会社のフェンスや立木に赤旗が合計12~3枚垂れ下げられた。Y1専務の帰りが遅いので、一行は、会社のY2常務に来た趣旨を説明し、Y1専務に伝えるよう依頼して帰った。

(9) 12月16日から同月20日までの間に、会社の交渉委員のY3氏から全国一般奈良地本のX4委員長に、「解決金として別途私のほうでY4会長に話をし、これまでの解決金の額を下らない額を渡すから、これで事態を収めてほしい。ただ、会長が東京へ出張しているので帰られた時点で具体的に話を進めたい。」という趣旨の話があり、X4委員長がその話をX3書記長に伝えていた。

(10) 12月17日から同月21日にかけて、非組合員23名より、年末一時金について同月20日頃までに、あるいは早期に支給してほしい旨の要望書が社長あて提出された。

(11) 12月17日、支部は、年末一時金の一部に充当するために、労働金庫から借金をするかどうかについて話し合いをした。

(12) 12月20日、会社は、組合からの12月15日づけ「申入書」に対し、組合旗の自主的撤去、一時金支給に係る組合要求の拒否、団体交渉の進捗などを内容とする「回答並びに申入書」を支部に手渡すと同時に、これを会社掲示板に掲示した。

会社は、同日夕刻、12月22日に非組合員に対しボーナス（年末一時金）を支給することを決めた。

(13) 12月21日、Y1専務がエレベーターの中で組合のX1支部長に会ったとき、同専務が「非組合員のみ22日に一時金を支給する。組合員の方は妥結していないから支払えない。」旨を言った。

同日、組合は、執行委員会を開催し、平成5年年末一時金交渉で未解決支部は日本テクノ支部のみであり、年内解決に向けて支援抗議集会を同月27日に開催すること及び団体交渉の開催を会社に申し入れることを決定した。

(14) 12月22日昼前、X2組合長とX3書記長がY1専務に面会を求め、非組合員に対し一時金を組合員より先に支給しないよう、また団体交渉を開催し解決に努力されたい旨を申し入れた。

なお、組合側は、「解決金が出るという話を聞いたがほんとうか。」という旨尋ねたが、Y1専務は「そういう話はない。」という旨言った。

この日、会社は、非組合員にボーナス（年末一時金）を支給し、組合員に支給しなかった。

同日、組合は、労働金庫より総額220万円を借り入れ、必要とする組合員に支払った。

(15) 12月24日、会社の交渉委員のY3氏が組合を訪ね、「このまま年を越すわけにはいかない。なんとか解決したい。一時金については、会社の回答どおり。別途上部団体の全国一般奈良地本のX4委員長に仲介に入っ

てもらい、X 4 委員長に解決金を渡す。額はこれまでの一時金や解決金の経過を尊重した中での額として10万円を下らない額。」という旨の話をした。

組合は、この申し入れを受けることにした。

(16) 12月27日、第5回団体交渉が開催された。組合から解決金支払いの要求はなく、これまでの回答どおりに「2ヵ月+25,000円」で妥結した。

(17) 12月28日、支部組合員にボーナス（年末一時金）が支給された。

組合は、別途に解決金として10万円を全国一般奈良地本 X 4 委員長から受け取った。

(18) なお、その後の団体交渉は、組合が会社会議室での開催を申し入れたにもかかわらず、社外で、会社から徒歩4、5分のところにある奈良社会保険センターで行われている。

4 会議室の使用について

(1) 平成5年12月17日、支部は、当日借りるため会社の会議室の使用を所定の申請書により申請したが、上司の許可が得られなかったということで会社から具体的な理由の説明もなく断られて、使用できなかった。従前は、支部が口頭で申し入れれば、会社が使用していない限り使用できた。当日、他に当該会議室を使用している模様はなかった。

(2) 12月24日、支部は、同日にあった Y 3 さんの提案について協議するため会議室の使用申請をしたが、17日と同じように会社から具体的な理由の説明もなく、使用できなかった。この日も、他に当該会議室を使用している模様はなかった。

(3) 組合による会社施設の使用については、組合と会社との昭和51年9月2日づけの「労使間の基本的取り決め」についての協定書において「会社施設の利用については、その都度、事前に会社に申し入れを行う。会社は支障のない限りこれを貸与する。」との取り決めがなされている。

この取決めについては、協定締結当時に比べ現在は支部組合員数が減少しているという事実はあるものの、その後の有効性についての争いはこれまで特になかった。

(4) 平成6年入り、Y 1 専務のほうから口頭で「会議室については今後組合の集会等には貸せない。」という旨の申し入れが X 1 支部長にあった。しかし、その後支部が会議室使用の申請をしたら、すんなり認められた。

第2 請求する救済の内容

組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、組合との団体交渉を誠実に実施しなければならない。
- (2) 会社は、一時金の支給につき、組合員を非組合員より不当に遅らせることによって、不利益な取り扱い及び団結権を侵害してはならない。
- (3) 会社は、支部が組合活動のために会議室の使用を申請した場合、正当な理由なく制限を加えてはならない。
- (4) 不誠実団交及び一時金支給に関する謝罪文の掲示。

第3 判断

1 団体交渉について

(1) 組合は、次のように主張する

平成5年年末一時金交渉において、組合は会社に対し、これまで支部に対して支給していた解決金名目の金員について支給を検討するよう求めたが、会社は一切の検討をすることなくこれを拒否し、解決金を支払わない形での妥結を迫った。会社のこの行為は、不誠実な交渉態度である。

(2) 会社は、次のように主張する。

組合の要求する解決金は、解決すべき懸案事項もなく、組合員だけにプラスアルファをつけるというものであり、なんら正当な理由もなく非組合員である従業員らよりも有利に差別せよという要求に過ぎない。会社は、本件解決金要求を拒否するにあたり、つとにその理由を説明し、組合の理解を求め、かつ、組合に対する説明も十分であって、その交渉態度に非難されるべきところは毫も存しない。

会社は、団体交渉にあたり誠実にこれに対応してきた。

なお、裏でY3氏から解決金ということで10万円が上部団体の委員長を通じて組合に支払われたということは、会社は本件申立書を見て始めて知った。Y3氏に聞いたところ当該10万円は、自分がポケットマネーで「最後のご奉公」ということで出したということだった。これに関し会社のY4会長の名が本件審問の場に出たが、同会長は、全く知らないということだった。

(3) よって、以下判断する。

前記第1の3の(2)、(3)、(4)、(5)、(7)及び(10)で認定のとおり、平成5年年末一時金交渉において、団体交渉は5回開かれており、第3回及び第4回団体交渉は、会社から申し入れをしたことが認められる。

また、組合は第1回団体交渉から解決金の要求をしているが、これに対して会社は、同3の(2)及び(5)で認定のとおり、組合員と非組合員を差別して取り扱うことはできないので、解決金の支給はできない旨繰り返し説明していることが認められる。

一方、組合は、同3の(5)で認定のとおり主張し、組合の要求どおり、一時金の額を支給するが、そうでなければ、解決金を支給することを求めたため、両者の主張は平行線をたどり、その結果、第4回団体交渉が行き詰まったことが認められる。

このことから、平成5年年末一時金交渉が決裂した原因は、究極的には解決金の支給をめぐる労使の意見の対立であったと言わざるを得ない。

なるほど、数回解決金が支払われなかったことがあったとしても、昭和53年以降ほとんど連続して支払われてきた解決金が支給されなくなることについて、組合としては、にわかには受け入れがたいことであり、会社は、組合に対してその理由について十分な説明を行い、納得をうる

努力をする必要があることはいうまでもない。

本件の場合、会社が長年支給してきた解決金を取りやめるにあたって、組合の十分な理解を得るといふには至らなかった。

しかしながら、会社は、同2の(6)で認定のとおり本件の前の平成5年夏の一時金交渉の際にも解決金を支給できない理由について説明し、本件年末一時金交渉においても第1回団体交渉の時点から繰り返しその旨説明しており、また、第3回、第4回の団体交渉を会社側から申し入れ、同3の(5)で認定のとおり解決金を支給しない代案として再度の金額の上積み提案していることから、会社の交渉態度に誠意がなかったということまではいえず、組合の主張は採用できない。

2 一時金の支給日について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、誠実に団体交渉及び早期解決の努力をすることもなく、例年の支給日からは早い時期に非組合員にのみ一時金を支給し、組合への支給を不当に遅らせることによって不利益な取扱いをし、併せて団結権を侵害した。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 組合との交渉が妥結しないことを理由として、会社が非組合員に対して、一時金の支給をせず、またこれを遅らせることができないことは自明のことである。

また、本件団交は、組合の一方的な打ち切りによって中断したが、会社は、交渉の再会を求め、早期妥結の姿勢を崩さなかった。組合が争議に入り、団体交渉に応じようとせず、交渉が暗礁に乗り上げて、早期妥結が不可能な状況になったことから、やむを得ず、非組合員である従業員らへの支給に踏み切ったのである。

イ 昭和63年から平成4年までの年末一時金を支給した日は、それぞれ各年12月の23日、20日、25日、24日、22日であり、本件の平成5年において年末一時金を非組合員に支給した12月22日は、例年に比べ特に早い時期とは言えない。

また、会社の一時金の支給方法は現金支払いであり、平成5年の12月は23日が祝日、25日が土曜、26日が日曜でそれぞれ会社が休みであったことから、12月24日（金）を支給日とすると、その日に出勤できない従業員は12月27日（月）にならないと一時金を手にし得なくなり、これでは余りに遅くなるので24日（金）の前の出勤日である12月22日を支給日とした。

(3) よって、以下判断する。

組合は、会社が誠実に団体交渉及び早期解決の努力をしなかったと主張するが、このことについては、第3の1の(3)で判断のとおり、会社の交渉態度は不誠実なものとは認められず、組合の主張は採用できない。

次に、組合は、例年の支給日に比べ早い時期に非組合員のみに一時金

を支給したと主張するが、12月22日は例年に比べ特に早い時期とはいえず、また、同月の23日、25日、26日は会社が休みであったので24日、27日のことも考慮に入れたうえで22日を支給日としたことには合理性があり、組合の主張は採用できない。

また、組合は、会社が組合員への支給を不当に遅らせることによって不利益な取り扱いをし、併せて、組合の団結権を侵害した旨主張するが、組合員への年末一時金の支給が遅れたのは、組合の要求である解決金の問題で団体交渉の妥結が遅れたためであり、会社が組合員である従業員に対する支給を遅らせるため故意に組合との妥結を引き延ばしたのなら別であるが、本件においてはそういう事情は認められず、組合の主張は採用できない。

3 会議室の使用について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

昭和51年9月2日づけの会社との協定書において、会社は、支障のない限り会社施設を貸与する旨定められている。会議室の使用を申請した12月17日の前々日の15日に、会社の従業員でない組合員が10名争議支援に会社に行ったが、これは、早期解決の要請に行ったに過ぎず、このときの会社の対応は、これら組合員を応接室に通し、お茶も出される中でのものであり、また争議行為をしているといっても組合旗を立てている状況だけであり、会社の主張する不測の事態が発生するおそれというのは、思いもよらぬことである。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

組合が一方的に団体交渉を打ちきり、争議行為中で会社施設内に組合旗や赤旗が何枚も立てられている状態にあり、使用日の前々日の15日に会社の従業員でない組合員10名が争議支援にきていた。このような状況で会議室を貸せば組合員と非組合員との間で不測の事態が起りかねず、トラブルを避けるために、会議室の使用を断ったものである。

(3) よって、以下判断する。

組合による会社会議室の使用については、前記第1の4の(3)で認定のとおり、昭和51年9月2日づけで「労使間の基本的取り決め」として、支障のない限り貸与する旨の協定が組合と会社との間で結ばれている。

そこで、使用日として申請のあった平成5年12月17日と同24日の両日に会社が会議室を貸さなかったことについて協定書に規定されているところの支障があったといえるかどうかを検討することとする。

なるほど、労使紛争が激化し会議室を貸せばトラブルが発生するおそれが十分予想されるような場合は、支障があるとして会議室の使用を拒否することはできる。

しかし、本件の場合、争議行為として旗を立てている状況だけであり、それをもって、労使紛争が特に激しいものであったとは認め難い。また、前記第1の3の(8)で認定のとおり、12月15日の夕刻にオルグが争議支援

に会社に行くことは、当日の昼頃にX2組合長らがY1専務に申入書を手渡した際、同専務に伝え、会社も承知していたことであり、その争議支援も、同項で認定のとおり同専務が不在だったので趣旨をY2常務に説明して専務に伝えるよう依頼して帰っていることから、平穏に行われていたものである。よって、会社の主張する不測の事態が起こりかねないほどの状況になっていたとは認められない。

以上のことから、会社の主張は、トラブルが発生するおそれが十分予想されたとはいえない状況下において、単にトラブルを避けたかったというに過ぎず、それに対して、組合は、会議室を使用できなかったことにより、組合活動に制約が加えられたものといわざるを得ず、会議室の使用を断った会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

4 救済方法について

本件において会社が組合に会議室を貸さなかったことが不当労働行為に該当することは、第3の3の(3)で判断したとおりである。しかし、その後、会社は組合の会議室使用申請に対して貸与していることから、救済命令を発する利益は既に消滅していると考えられないことはない。

しかしながら、不当労働行為が終了し現状が回復されていても、当該の不当労働行為が将来再び発生するおそれがあると認められる場合は、あらかじめ同様の行為を予防するための救済命令を発することは、不当労働行為救済制度の目的に合致するものというべきである。

このことを本件についてみると、現状においては会議室は貸与されているが、将来、協定書の趣旨に従い使用申請があった場合においても、会社は、今回のように会議室を貸与しないことが考えられるので、主文のとおり、救済命令を発することにした。

第4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、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8年3月28日

奈良県地方労働委員会
会長 本家 重忠 ㊟