

東京、平 6 不51、平8.7.16

命 令 書

申立人 労働組合東京ユニオン

被申立人 神谷商事株式会社

主 文

- 1 被申立人神谷商事株式会社は、申立人労働組合東京ユニオンが平成5年10月28日付、同6年3月10日付、同年5月3日付および同年6月13日付で申し入れた賃金、一時金等に関する団体交渉を、組合の平成元年8月16日付「団体交渉申し入れ書」に記載されている「組合対策として雇用されている労務担当者と話しても意味がありません」との文言について組合が謝罪・撤回しないことを理由に拒否してはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員出入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 1 殿

神谷商事株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、平成5年10月28日、同6年3月10日、同年5月3日および同年6月13日に貴組合から申入れがあった団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 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 当事者等

- (1) 被申立人神谷商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地にビル（渋谷東口会館）を所有し、ボウリング場、ビリヤード場、カラオケボックス等の遊戯場の経営を業とする株式会社であり、本件結審時（平成7年9月）の従業員数は約80名（うち「パートタイマー」は約50名、「臨

時従業員」は1名)である。

- (2) 申立人労働組合東京ユニオン(以下後記「支部」を含め「組合」という。)は、昭和54年8月に結成され、主に都内申小企業で働く労働者、派遣労働者等で組織する個人加盟の地域合同労働組合であり、本件結審時の組合員数は約900名である。

そして、会社には、同年11月に会社従業員で結成された申立人の下部組織である労働組合東京ユニオン神谷商事支部(以下「支部」という。)がある。結成当初は神谷商事「分会」と称していたが、申立人の名称変更に伴い、60年9月22日に神谷商事「支部」と改め現在に至っている。支部組合員数は55年ころには約80名であったが、本件結審時の会社在籍の組合員数は3名(うち「臨時従業員」1名)であり、解雇を争っている組合員が1名いる。

2 本件申立てまでの労使紛争

(1) 昭和55年から58年まで

会社と組合との間には、55年4月から同年11月までに第1次紛争(サウナ部門組合員3名の雇用契約更新拒否、これについての団体交渉拒否、サウナ部門深夜営業の廃止等をめぐっての紛争)、56年4月から58年7月までに第2次紛争(サウナ部門の廃止、同意約款の破棄通告、喫茶部門・麻雀部門の廃止等をめぐっての紛争)が発生し、組合は、当委員会に5件の不当労働行為救済申立てを行ったが、いずれも協定書の締結等により収束し、全ての申立ては取り下げられた。

(2) 59年から平成元年7月まで

- ① 59年1月、総務部長兼営業部次長にY2(以下「Y2総務部長」という。)が就任し、同年2月1日から約半年間、Y2総務部長とY3営業部長(以下「Y3部長」という。)は職場巡回を行った。

会社は、この職場巡回時に同部長らに侮辱的言動を行ったとして、同年2月23日付でX2分会書記長(当時。以下「X2」という。)に「注意書」を交付した。さらに会社は、職場巡回時のY3部長の注意に対し侮辱的言動と暴行行為があったとして、同年6月2日付けでX3副分会長(当時)に主任からの降格処分を行った。

これに対し組合は、処分理由は事実と異なる等として、同年7月2日に、処分の撤回を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委昭和59年不第59号、別件係属中)。

- ② 59年3月、Y2総務部長就任後初めての団体交渉が行われた。

この席上、会社は議事録作成方法の変更を組合に申し入れた。その後、会社と組合との主張不一致のため団体交渉議事録が作成されなかったことから、組合は団体交渉の場に無断でテープレコーダーを持ち込み使用した。このことを契機に団体交渉は中断し、以降約3年間、団体交渉は行われなかった。

そこで組合は、同年5月25日、団体交渉応諾等を求めて、当委員会

に不当労働行為救済申立てを行った（都労委昭和59年不第43号）。その後62年4月10日、当委員会では和解が成立し解決した。

- ③ 59年7月12日、組合は、会社がワンプローアを自社営業のために確保し、組合の意見を徴して業種を決める旨の条項（第2次紛争終結当時に締結、以下「自社営業拡大条項」という。）について、会社の行った一方的解約通告の撤回と団体交渉応諾等を求め、会社に対し闘争宣言を行った。そして、再び組合と会社は争議状態（第3次紛争）に入り、現在まで続いている。

- ④ 組合は、会社の「自社営業拡大条項」解約通告に対する抗議行動として、59年7月から同年12月にかけて大量のビラ貼付闘争を行った。

これに対し、会社は東京地方裁判所にビラ貼付禁止の仮処分を申請し、同年12月に同裁判所において和解が成立した。

その後、62年7月7日、会社はビラ貼付に伴う損害金の支払いを求めて東京地方裁判所に訴えを起し、同裁判所より会社の主張を一部容認する判決が出された。

- ⑤ 59年11月、組合は、求人広告を業とする広告会社に、争議中につき会社の求人広告掲載は職業安定法に触れるとの申入れを行った。これにより会社の求人広告掲載が止められたため、会社は求人誌によるアルバイト募集ができなくなった。以降、会社は、縁故によったり、非組合員がアルバイト一人を紹介した場合10,000円の手当を支給する方法でアルバイト募集を行った。

- ⑥ 59年12月24日、組合およびX4分会組合員（以下「X4」という。）は、会社がいったん認めた遅番勤務から早番勤務への変更を撤回したことをめぐり、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い（都労委昭和59年不第89号）、その後さらに、X4の副主任からの降格の撤回等を求めて、不当労働行為救済の追加申立てを行った。

この件について、平成2年7月31日、当委員会は全部救済命令を発したが、会社は中央労働委員会に再審査申立てを行い、5年9月、同委員会において和解が成立し解決した。

なお、X4は、降格処分問題について裁判所でも争っていたが、4年5月25日、最高裁判所は副主任からの降格は無効である旨確認した。

- ⑦ 59年3月以降、団体交渉が行われていなかったため、組合は会社に昇給・一時金についての団体交渉を要求し、61年11月から62年1月まで連日のように午後2時から午後5時までストライキを実施し、会社正面玄関付近で座り込みを行った。

これに対し会社は、座り込みは業務妨害である等として、何度も「抗議及び警告書」を発した後、61年12月、X2、X3、X4ら組合員6名を出勤停止の懲戒処分にした。

- ⑧ 62年10月14日、団体交渉冒頭、会社は組合側出席者中に渋谷地区労議長が含まれていたことに異議をとなえ退席した。会社は同月16日、

組合に交渉委任状、団体交渉出席者名簿の提出を求めたが、組合がこれに応じなかったため、以降、63年10月まで約1年間、団体交渉は開催されなかった。

そこで組合は、63年1月11日、団体交渉応諾と合わせて社内での組合集会・抗議行動に対する懲戒処分の撤回等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委昭和63年不第4号、別件係属中)。

- ⑨ 組合は、63年5月9日から、神谷商事における争議の情宣活動として、会社正面玄関前歩道上において、焼き鳥・酒類等を販売する屋台活動(以下「屋台活動」という。)を開始した。

これに対し、会社は屋台活動は会社の許可なく行った不当な行為である等として、組合に抗議および警告を繰り返した後、X5支部組合員(以下「X5」という。)およびX6支部組合員(以下「X6」という。)に対し、数度にわたり出勤停止処分を行った。さらに会社は、屋台活動や後記社長室「乱入」事件をめぐる抗議行動等を理由として、同年12月20日付でX5を解雇し、また、後記社長室「乱入」事件をめぐる抗議行動等を理由として、平成元年3月24日付でX6を解雇した。

- ⑩ 63年10月24日、組合員らがX5に対する上記屋台活動を理由とする懲戒処分についての抗議書等を持参し、社長、副社長の団体交渉出席を求め社長室に入室したため、会社管理職と揉み合いとなった。さらに、同室の机の上に組合が関係者のみにしか配付していないはずのビラ等が置かれていたため、このことを組合が見とがめて、組合員らと会社管理職らとの間で激しい衝突が生じた(以下「社長室『乱入』事件」という。)

組合は会社の上記対応等に抗議し、同月25日、26日にストライキを実施し、組合員数名がおおよそ10分間にわたり会社の8階事務所で申入書を読み上げ、その後、2階までのデモ行進等を行った。これに対し会社は、これら抗議行動を行った組合員を業務妨害等の理由で出勤停止の懲戒処分にした。

そこで、組合は、同年11月14日、屋台活動に対する処分および社長室「乱入」事件等会社への抗議申入れ行動に対する処分の撤回、会社が負担する支部組合事務所の家賃支払いを求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委昭和63年不第65号)。続いて組合は、翌平成元年1月31日、X5に対する屋台活動等を理由とする解雇の撤回を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い(都労委平成元年不第7号)、さらに、同年12月1日、会社による休憩室、就労場所の組合員・非組合員との分離、組合加入妨害、情宣活動妨害は支配介入であるとして、その禁止を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成元年不第72号)。

当委員会は、上記3事件を併合して審査を行い、5年5月7日、全部救済命令を発したが、会社は中央労働委員会に再審査申立てを行い、

現在、同委員会に係属中である。

なお、X 5 と会社はそれぞれ雇用関係の有無等について訴えを起こし、現在、東京高等裁判所に係属中である。

- ⑩ 組合は、屋台活動に対する会社の処分等の撤回を求めて、元年 2 月 18 日から 24 時間ストライキを実施し、会社前での集会やパート従業員ら非組合員にたいして会社内外で説得活動等を行ったが、これに対し、会社管理職は、組合員と非組合員との間に割って入ったり、ビラの回収を行ったりした。

その後、同年 6 月 30 日、組合は過去 6 年間にわたる昇給、一時金等の会社回答とこれまでの会社の対応に抗議し、同年 7 月 1 日から同月末までストライキを行った。この間、組合は出退勤時等の非組合員に説得活動を行ったが、会社管理職らはその中に割って入りビラ回収等を行ったため、組合員と会社管理職らとの間で、掴み合いや揉み合い等が頻繁に生じた。

- ⑪ 組合および X 6 は、2 年 3 月 22 日、会社が元年 3 月 24 日付で行った X 6 に対する社長室「乱入」事件等会社への抗議申入れ行動等を理由とする解雇の撤回等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成 2 年不第 9 号、別件係属中）。

3 平成元年 7 月までの団体交渉

(1) 昭和 59 年から 62 年までの団体交渉をめぐる状況

- ① 前記 2 (2)② で認定したとおり、59 年に申し立てられた都労委昭和 59 年不第 43 号事件は、62 年 4 月 10 日、当委員会で和解が成立し解決したが、この間の約 3 年、団体交渉は行われなかった。

この和解において、組合は、昇給、処分問題等を含めた総合的和解を求めたが、会社は「今後は団体交渉を通じて懸案事項を精力的に解決して行く」旨を主張し、結局、団体交渉ルールについてのみ協定が締結された。

- ② 組合は、上記和解成立直後の 62 年 4 月 11 日、会社に対し「59、60、61 年度の組合春季要求、同夏季一時金要求について（第 2 議題）」等を議題とする団体交渉要求書を提出した。

会社も同日付け文書で組合に団体交渉を申し入れるとともに、日時、会社側団体交渉出席者等について回答した。さらに会社は文書で、組合文書の第 2 議題の各要求については回答済みであり、これを変える意思のないことについても既に組合に通告している旨を回答した。

これに対し組合は、「先の労働委員会での和解協定書の趣旨に反する」等として、会社に文書で抗議申入れを行った。

- ③ 62 年 4 月 16 日、団体交渉が開催された。当日の会社側出席者は、Y 4 常務（当時）、Y 2 総務部長（当時）、Y 5 総務部次長（当時）Y 6 総務部課長（当時）の 4 名であった（以降の団体交渉も会社側の出席者はこの 4 名であった。以下「会社側団体交渉員」という。）。

これ以降、同年7月24日まで団体交渉が7回行われたが、それまで未妥結の昇給、夏季・冬季一時金等について、会社は「回答根拠は会社の意思である」、「回答については見直す必要がない」旨の発言を繰り返した。

組合はこの間、「会社の回答理由、交渉姿勢は労使の正常化に反するものである」等として、会社に抗議や申入れを行い、社長、専務の団体交渉への出席を会社に求めたが、会社は「社長、専務は出席しない」と回答した。

- ④ 62年10月14日に予定されていた団体交渉は、前記2(2)⑧に認定のとおり組合側の出席者をめぐって争いとなり、結局、当日の団体交渉は行われなかった。

そしてこれ以降、63年10月まで団体交渉は開催されなかった。

- (2) 昭和63年から平成元年7月までの団体交渉をめぐる状況

- ① その後、組合と会社との事務折衝の結果、団体交渉が行われることとなり、63年10月22日、約1年ぶりに団体交渉が開催され、以降、同月29日、11月2日および同月9日に団体交渉が行われた。

これらの団体交渉において、組合は会社に対し、59年以降未妥結の昇給、冬季・夏季一時金問題等についての再回答と回答根拠の説明を求めた。しかし、会社側団体交渉員は「回答を変える意思はない」、「会社の方針である」、「会社の意思である」、「世間相場は考慮しない」、「会社独自の判断で決めている」、「会社の業績、利益の増減等は関係しない」等と従前同様の回答を繰り返した。

- ② こうした中で、63年10月24日に社長室「乱入」事件（前記2(2)⑩）等をめぐり労使間で激しい衝突が生じ、翌月9日の団体交渉以降、再び団体交渉が行われなくなった。

- ③ 平成元年1月23日、組合が会社に対し文書で、屋台活動を理由とする処分の撤回、昇給、一時金他を議題とする団体交渉の開催を要求したところ、翌月6日、団体交渉が行われることになった。

しかし、同日の団体交渉開催直後、組合と会社との間で、交渉会場の机の配置等をめぐり小競り合いとなり、また、組合側X7書記長（当時）が、同日の予定議題の前に会社の職業安定法違反問題を緊急議題として先議するよう求めたが、会社がこれを拒否して退席したため、結局、同日の団体交渉は中断した。

- ④ 元年3月8日、組合は、会社に対し文書により団体交渉の開催を要求したところ、同月11日、会社は組合申入れ議題のうち、昇給、一時金等については回答済・討議済であるとの文書回答を行った。

このため組合は、同月20日、文書により、会社の一連の回答は不誠実であり、団体交渉に関する姿勢はアリバイ的に行おうとしているものであって、むしろ団体交渉が開かれるごとに新たな問題が生じるという状況さえ起きていると難詰した。そして、団体交渉開催は事前の

打合せが必要であり、テープレコーダーの使用を認めるか、または、事前の打合せをして誠実に回答をするようにするか、会社の姿勢が改まらない限り、団体交渉開催は意味がない旨の申入れを行った。

- ⑤ この組合の申入れに対し、会社は同日付文書で、「組合はテープレコーダーの使用を認めるか、事前の打合せをして誠実に回答するなど新たな条件を持ち出したうえ、現状では団体交渉開催は意味がないとして、団体交渉を拒否してきた」とし、組合のこの姿勢は余りにも理不尽であり会社は組合が次回団体交渉の開催を拒否したものと判断する等と回答した。そして、元年3月22日に開催を予定した団体交渉は行われなかった。

その後、組合は、会社に対し抗議行動等を行い、前記2(2)⑩に認定のとおり、同年7月にはストライキ等を実施したが、団体交渉は行われず、結局、同年2月6日の団体交渉（前記3(2)③）を最後に、本件結審時まで組合と会社との間で団体交渉は全く行われていない。

- (3) 会社における昇給、一時金に関する回答推移

ところで、会社における昇給、一時金の交渉経過をみると、昇給は、支部結成時の昭和54年には月額20,000円であったが、その後は逡減していき、57年には、5,000円となった。また、一時金は、57年までは夏冬ともに100,000円以上であった。

58年は昇給月額4,000円、夏季一時金50,000円（組合は「将来の労使関係を考え第2次紛争の解決を優先した」としている。）で妥結し、さらに同年の冬季一時金については、会社は一律50,000円を提案したが、組合がこれに抗議し、結局、60,000円で妥結した。

そして、59年からは毎年、会社は、昇給は社員一律1,000円（臨時従業員は60%）、夏季一時金は社員一律30,000円（臨時従業員は、18,000円）、冬季一時金は社員一律50,000円（臨時従業員は30,000円）との回答を繰り返し、組合はこの回答を不満として本件結審時まで妥結をみない状況にある。なお、これら回答の根拠等について、59年以降、会社は経理資料等を組合に示し説明を行ったことはない。

4 平成元年8月16日付組合文書とその後の団体交渉をめぐる状況

- (1) 組合の平成元年8月16日付文書をめぐり労使のやりとり

- ① 元年8月16日、組合は下記内容の「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した（以下この文書を「8.16文書」という。）。

「1. 組合結成以降貴社は数々の不当労働行為を行ってきました。

その為今日まで賃上げ、一時金の問題、不当解雇、不当処分、組合事務所（家賃）不払いの問題、など諸問題が山積みされています。

この間何度かは、これらの議題について、団体交渉を行いました。貴社は『回答は変えない、これは会社の意思だ』等との発言を繰り返すに留まり、とても話し合いとは言えない態度に終始

しました。

又、本年2月6日行われるはずであった団体交渉が、組合が緊急議題として提案した職安法違反の件について貴社が『それでは団交できない』と言って一方的に席を立てて以来、団体交渉が開催されていません。

この件に関して既に、職安法違反として、職業安定所より勧告がなされています。

貴社が、このような態度を改め、話し合いによって物事を解決する姿勢を示す事を前提として、団体交渉を申し入れます。

尚、8月9日組合が口頭にて、団交申し入れを行った際、貴社、専務取締役は『俺はプロではないから、団交には出ない、俺が話しても意味がないから出ない』等と発言したが、そもそも団体交渉は、双方責任ある立場にある者が、お互いに話し合うことが基本であり、組合対策として雇用されている労務担当者と話しても意味がありません。

従って、社長、副社長、専務、いずれかの出席を強く要請します。

尚、日時、場所、議題、等については貴社から回答があつてから追って提案します。」

これに対し会社は、同月19日付「回答書」により、条件付団体交渉の開催には応じないとし、会社側の出席者は、従前からのメンバーを今後も変えることはない等と回答した。

- ② 組合は8月22日付で、新たに団体交渉の日時、場所、議題等を記載した「申し入れ書」を会社に提出した。

議題については「職安法違反について」他計11項目が記載されていたが、第4議題の「貴社の団交出席者について」の項には「労使問題の責任者としてのY1社長以下一族役員が団交に出席できる条件を議題とする」と書かれていた。

これに対し会社は、同月24日付「回答書」により、以下の回答を行った。

- 「1. 組合は、従前からことある毎に団体交渉の会社側出席者について『権限がない』などと一方的に誹謗しつづけてきた。
2. とくに、8月16日付組合文書においては、従前からの会社側団体交渉メンバーについて『組合対策として雇用されている労務担当者と話しても意味がありません。』（以下便宜「会社が問題とする文言」という。）と断定している。
3. (中略) あらためて会社は組合にたいして上記2の組合の見解を撤回するよう要求する。
4. 上記3にたいする組合の回答は8月28日正午までに回答されたい。

5. 今後の団体交渉の開催については、上記の組合の回答を待つて、あらためて会社は組合と協議する。

6. なお、会社側の団体交渉出席者は、従前からのメンバーであり、今後もこれを変えることはない。」

- ③ 組合は、上記8月24日付会社回答に対し、同月28日付「申し入れ書」により、「組合は会社側出席者について、一方的に誹謗した事はない」、8.16文書は「責任ある立場にある、社長、副社長、専務のいずれかの出席を強く求めたものであり、又『回答は変えない、会社の意思である』などと貴社の一方的な決意を述べる場でなく、お互いに話し合いによる、物事の解決を図る団体交渉の場である様強く求めたものである」等との内容で、会社に申入れを行った。

これに対し、会社は、同日付「回答書」により、8.16文書において組合は「組合対策として雇用されている労務担当者と話しても意味がありません」と断定し、会社側団体交渉出席者に対して明らかな誹謗中傷を行い、自ら団体交渉の開催を拒否していると回答した。また、会社は、今後の団体交渉開催にあたり会社が問題とする文言の撤回を重ねて求めた。

- ④ 組合は、上記8月28日付会社回答に対し、同日付「申し入れ書」により、会社が求める会社が問題とする文言の撤回は、団体交渉を開催するか否かの前提条件であるのか、もし条件であれば難くせをつけての団体交渉拒否であるなどと申し入れた。
- ⑤ 会社は、9月4日付文書において、会社が問題とする文言を撤回するよう組合に再三求めたにもかかわらず、組合は会社の申入れを無視し続けている等と批判したうえ、これらの経過からして、もはや組合には会社が問題とする文言を撤回する意思はなく、組合は団体交渉開催を自ら拒否し、団体交渉を行う意思がないものと判断すると通告した。なお、会社は、組合が前記文言を撤回した場合、団体交渉の開催につき、あらためて組合と協議する旨、併せて通告した。
- ⑥ 組合は、9月29日付「申し入れ書」等において「従来の経過はともかくも、労使関係の正常化のために話し合いを進めたい」等と述べ、会社に団体交渉を申し入れたが、会社は上記⑤と同旨の文書回答を行い、団体交渉には応じなかった。

その後も組合は、会社に対し、毎年、3月に昇給等、6月に夏季一時金等、10月ないし11月に冬季一時金等について文書で要求を行い、併せて団体交渉を求めたが、会社は、毎回、前年同額、現行どおり等との文書回答を行うのみで、また、団体交渉については前記と同一理由により本件結審時まで応じていない。

- (2) 会社が問題とする文言の撤回と会社の対応

- ① 組合は、会社に対し、平成4年3月23日付「賃金引き上げに関する申し入れ書」により、昇給問題に絞って団体交渉の開催を要求した。

これに対し会社は、同月31日付「回答書」により、8.16文書記載の会社が問題とする文言の撤回が先決であり、組合がこの文言を撤回すれば、あらためて団体交渉開催（議題、日時及び開催要領等）について協議すると回答した。また、会社は、過年度の組合要求に対して、それぞれ回答した回答額（昇給額）を変更する意思はない旨、併せて回答した。

その後、会社は、4月11日付「申入書」により組合の態度・意見を文書で明らかにすることを求めた。

- ② 組合は、会社に対し、4月14日付「申し入れ書」により、以下の申入れを行った。

「 貴社と組合との間で、団体交渉が長期に渡って開催されないことは、憂慮すべきことであり、また賃金など労働条件の改善は、団体交渉の場で協議、決定されることはいうまでも無いことです。

貴社と組合の交渉が開催されないことは、正常な労使関係の為にも残念であり、組合文書の『組合対策として雇用されている労務担当者と話しても、意味がありません』なる文言が、団体交渉不開催のそのものの要因となっているのであれば、当組合は正否の事実はともかく、諸般の事情を鑑み撤回いたしますので、速やかな団体交渉開催を切望します。

議題については、組合発3月23日付『賃金引上げに関する申入書』どおり、今回は昇給問題に絞った交渉を申入れます。

団体交渉の日時、時間など開催要領については、貴社から三案程度御提案ください。提案あり次第、至急ご連絡申し上げます。」

- ③ 会社は、4月18日付「回答書」により、上記組合の同月14日付「申し入れ書」のうち、「文言が、団体交渉不開催のそのものの要因となっているのであれば」とか「正否の事実はともかく」あるいは「諸般の事情を鑑み」との記述を捉えて、「組合は会社が問題とする文言をあたかも撤回したかのごとく見せかけているが、偽装（まやかしの撤回であってこれを撤回とは認めない）」との見解を示した。
- ④ さらに会社は、4月28日付「回答並びに申入書」により、組合がその非を認め、謝罪のうえに会社が問題とする文言の撤回を行うとともに、今後、会社側団体交渉員を誹謗したり、侮辱したりせず、会社の代表であることを認めて平和的に団体交渉を行うという確約書を提出するよう求め、そのうえで団体交渉開催について協議すると回答した。
- ⑤ 組合は、上記会社の求めに対し、5月1日、「組合は、今後、会社側団体交渉員を誹謗したり、侮辱したりせず、会社の代表であることを認めて、平和的に団体交渉を行うことを確約致します」と記し、併せて団体交渉を求める「確約および申し入れ書」を提出した。
- ⑥ 会社は、組合の上記確約および申入れに対し、5月7日付「回答書」により、今後の団体交渉における組合の態度は確認したとしつつ、8.16

文書に記載の会社代表である団体交渉員に対する敵意と侮辱に満ちた文言の謝罪・撤回は未だ行われていないとして、再度、組合がこれまでの非を認め、謝罪のうえ会社が問題とする文言の撤回を文書で行うことを要求した。

その後、組合の申請により、当委員会において団体交渉応諾、賃金増額等についてのあっせんが行われたが、結局、労使の主張不一致のため打ち切りとなった。

5 本件救済内容にかかる団体交渉の申し入れと会社の対応

(1) 平成5年10月28日付団体交渉申し入れと会社の対応

- ① 組合は、5年10月28日付「秋季年末要求書」により、冬季一時金、過去未妥結分の昇給・夏季冬季一時金他5項目について、会社に団体交渉の開催を要求した。

同要求書には「過去の経過はともかく、話し合いで解決するのが一番望ましいと考えますので、早急に団体交渉を持つよう要求します」等と記されていた。

- ② 会社は、組合からの上記要求に対し、同年11月5日付「回答書」により、団体交渉の開催には、組合が、会社が問題とする文言について謝罪・撤回することが先決であるとの考えを示した。

そして、会社は、同年11月11日付「回答書」により、冬季賞与はこれまでと同額の社員一律50,000円（臨時従業員30,000円）、過年度の昇給、夏季・冬季賞与について会社は各年度毎に画答した回答額を変える意思はない、その他の要求項目については現行どおりあるいは過去の会社回答どおりとの回答を行ったのみであった。

(2) 6年3月10日付団体交渉申し入れと会社の対応

- ① 組合は、6年3月10日付「春季要求書」により、賃金、過去未妥結分の昇給額他5項目について、会社に団体交渉の開催を要求した。

- ② 会社は、組合からの上記要求に対し、同月22日付「回答書」により、過年度の昇給額につき会社は各年度に回答した昇給額を変える意思はない、同年度昇給額はこれまでと同額の社員一律1,000円（臨時従業員は社員の60%）、その他の要求項目については現行どおりあるいは過去の会社回答どおりとの回答を行ったのみであった。

同「回答書」には、「本来ならば、団体交渉で協議すべきものであるが、組合が未だに会社代表である団体交渉員を一方的に否認し続けており、会社が再三に亘り組合に要求している謝罪と『文言』の撤回がなく、団体交渉が開催出来ない状況に鑑み、本回答を文書で行ったものである」と記されていた。

(3) 6年5月3日付団体交渉申し入れと会社の対応

- ① 組合は、6年5月3日付「抗議及び団体交渉申し入れ書」により、会社が同年3月2日付けでX8支部組合員（以下「X8」という。）に対して行った、就業規則違反を理由とする懲戒処分等に対する抗議

とその撤回を求めた。そして、同文書において、8.16文書で組合が社長等の団体交渉への出席を要求して以来本年まで会社は団体交渉を拒否し続けているが、懸案事項が山積みである等と述べ、X8の処分撤回とこれまでの懸案事項を含めて一刻も早く団体交渉を開催することを会社に申し入れた。

- ② 会社は、組合からの上記要求に対し、同月12日付「回答書」により、懲戒処分等については会社はこれを撤回する意思がない旨の回答を行った。

また、団体交渉については、会社は、組合からの上記「申入書」中の、8.16文書で社長等の団体交渉への出席を要求して以来本年まで会社は団体交渉を拒否し続けている旨の記述を捉えて、団体交渉が開催できない全ての責任は、これまでの非を全く認めようとしない組合の態度にあると回答した。そして会社は、今回のように事実をすり替え、団体交渉が開催出来ないのは組合が社長の出席を求めたことから会社が団体交渉を拒否しているためだとする組合の態度は、断じて許すことは出来ないと非難するとともに、組合に、会社が問題とする文言についての謝罪・撤回を文書をもって行うことを再び求めた。

- (4) 6年6月13日付団体交渉申入れと会社の対応

- ① 組合は、6年6月13日付平成6年度「夏季要求書」により、夏季一時金、過去未妥結分の昇給・夏季冬季一時金他5項目について、会社に団体交渉の開催を要求した。

同要求書には「本年度こそ未妥結分も含め話し合いで解決したいと望んでいます」、「本要求も貴社においては実現可能な要求であり、私たち組合員にとっても生活を維持していくための不可欠な要求です」、「貴社の誠意ある回答を期待します」等と記されていた。

- ② 会社は、組合からの上記要求に対し、同月24日付「回答書」により、夏季賞与はこれまでと同額の社員一律30,000円(臨時従業員18,000円)、過年度の昇給、夏季・冬季賞与について会社は各年度毎に回答した回答額を変える意思はない、その他の要求項目については現行どおりあるいは過去の会社回答どおりとの回答を行ったのみであった。

そして今回も、同「回答書」には、会社が問題とする文言について謝罪・撤回が行われれば、そのうえであらためて団体交渉(議題、日時、開催要領等)について協議する旨、記されていた。

- 6 以上の経過を経て、組合は、平成6年6月27日、当委員会に対し、「会社は組合が5年10月28日付、6年3月10日付、同年5月3日付および同年6月13日付で申し入れた春闘、一時金等に関する団体交渉に誠意をもって応ずること」等を求めて、本件救済申立てを行った。

以上の事実が認められる。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① 会社は、組合が8.16文書で、会社側団体交渉員を誹謗中傷し、会社を代表する地位にあることを不当にも否認したとして、同文書中の会社が問題とする文言について組合からの謝罪・撤回がなければ団体交渉に応じられないとし、以降、現在に至るまでこのことを団体交渉拒否理由としている。

しかしながら、組合の8.16文書の趣旨は、会社の労務担当者を誹謗中傷したのではなく、組合からの要求事項について意思決定ができる立場にある者、つまり、社長、副社長、専務の団体交渉への出席を要請し、それら会社役員が団体交渉に出席できる条件について話し合うことを申し入れたものである。

- ② 組合が8.16文書を会社に提出した経過は、会社が昭和62年4月10日付の団体交渉に関する和解協定書の趣旨を踏みにじり、団体交渉においては「回答を変えるつもりはない」、「回答は会社の意思である」等、組合に一方的に合理性の無い回答を押しつけ、形式的に団体交渉に応じるのみで全く不誠実な姿勢に終始したことによる。
- ③ 組合は、早急な団体交渉の開催が労使関係正常化の第一歩と考えて、平成4年4月14日付で会社が問題とする文言を撤回することを会社に申し入れ、会社の求めに応じて同年5月1日に確約を行った。しかし、会社は「偽装（まやかし）の撤回であり、会社は撤回と認めない」等と回答し、あくまで会社が問題とする文言についての謝罪・撤回を求め、団体交渉に応じていない。
- ④ 以上の次第であるから、組合が5年10月28日付、6年3月10日付、同年5月3日付および同年6月13日付で申し入れた春闘、一時金等に関する団体交渉に会社が応じないことは、全く合理性を欠く不当労働行為というべきである。

(2) 被申立人の主張

- ① 組合が問題とする、5年10月28日付、6年3月10日付、同年5月3日付および同年6月13日付で申入れがあった団体交渉が開催不能となった理由と経過については、組合の8.16文書に由来する。
- ② 組合の当該申入れは、組合が正式文書で、会社側団体交渉員と話し合っても意味がないと断定し、会社側団体交渉員を誹謗中傷し、会社側団体交渉員との団体交渉を拒否したものであった。そして、会社側団体交渉員が会社を代表する地位にあることを不当にも否認することによって、従前に団体交渉で話しあって来た経過そのものさえ否定したうえ、団体交渉員に対する会社の自主的決定権を無視して社長、副社長、専務いずれかの出席を団体交渉開催の条件としてきたものであった。

このため、会社は、会社が問題とする文言について謝罪・撤回を組合に求めたものである。

③ そもそも、組合がかかる申入れに至るまでに、組合の責めに帰すべき事由により幾度も団体交渉が中断する経過が存した。また、組合の言動には、昭和63年10月に社長室に組合が乱入した事件を中心に会社管理職への誹謗中傷等多くの違法行為があり、それまでの組合の団体交渉への対応にも目に余るものがあった。

このため、会社としては、今後の団体交渉開催にあたり、組合に対し、会社が問題とする文言について自らの非と責任を認めるよう、謝罪・撤回を要求するのは当然のことであった。

④ その後、組合は、平成4年4月14日付文書により、当該文言の撤回のみを行う旨通知してきた。そこで会社は、反省の態度がみられないものは真の撤回とは認められない、偽装（まやかし）の撤回であると回答した。さらに会社は、同月28日付文書により、組合に対して反省を促し、謝罪をもって会社が問題とする文言の撤回を行ったうえ、今後、会社側団体交渉員を誹謗・侮辱せず、会社代表と認めて平和的に団体交渉を行う旨の確約書の提出を求めた。

これに対し、組合は同年5月1日付文書で、今後は会社側団体交渉員を誹謗中傷しない、と当たり前のことを述べただけで、会社が要求する謝罪の意を含む文言の撤回はなされていなかった。

⑤ 以上のように、組合が、会社が問題とする文言の謝罪と撤回を行わないため、団体交渉は依然開催不能のままとなったが、これは会社の当然の要求に対して組合が何ら誠意ある対応を示さないことに起因するものであり、組合が従前の団体交渉において会社側団体交渉を無視し、誹謗してきた経過も併せ考えれば、その非は挙げて組合にある。よって、会社が本件団体交渉に応じないことは、正当な理由に基づくものであり、およそ不当労働行為に該たるものではない。

2 当委員会の判断

(1) 会社が問題とする組合の8.16文書について

会社は、組合の8.16文書（前記第1、4(1)①）について、組合が会社側団体交渉員を誹謗中傷するとともに、社長、副社長、専務いずれかの出席を団体交渉開催の条件とし、会社側団体交渉員との団体交渉を拒否したものであると主張する。そして、団体交渉が行われずにきたのは組合が8.16文書中の会社が問題とする文言（前記第1、4(1)②）について謝罪・撤回しないためである等と主張する。

そこで、このことについて、まず判断する。

① たしかに、8.16文書中の会社が問題とする文言のみをみると、表現上穏当さを欠き不適切な内容であったとの謗りを免れない。

しかしながら、以下に述べる団体交渉の経緯等から判断すると、会社の主張には疑問を抱かざるを得ない。

即ち、

ア 会社と組合との間の団体交渉は、昭和59年から平成元年2月まで

の間に、長期間にわたる中断を繰り返しながらも開催されてきた(前記第1、3(1)(2))。

イ しかし、62年4月に団体交渉ルールに関する和解協定書が締結されて以降の会社の回答内容をみると、組合の昇給・一時金等の要求に対し、会社は一貫して同年度分については前年同額、過年度分については回答済み等との文書回答を行い、団体交渉においても、「回答済み」、「会社は回答を変える意思はない」旨の回答を繰り返した。そして、回答根拠についての組合の説明要求に対して、会社側団体交渉員は、「会社の方針である」、「会社の意思である」、「世間相場は考慮しない」、「会社独自の判断で決めている」、「会社の業績、利益の増減等は関係しない」等と答えるのみで(前記第1、3(1)②③、同(2)①、経理資料等を組合に示し説明したことはなかった(前記第1、3(3))。

ウ こうした会社の姿勢および回答内容に組合は不満を抱き、抗議行動やストライキ等を実施した。これら組合の行動等をめぐり会社と組合との間に激しい衝突が生じ、長期間にわたり紛争状態が継続した(前記第1、2(2)⑧～⑩、同3(1)②③、同(2)②③⑤)。

組合が8.16文書を会社に提出したのは、こうした中においてであった。

その後、組合は、元年8月28日付「申し入れ書」で、8.16文書は、会社の責任ある立場にある社長、副社長、専務のいずれかの出席を強く求めたものであり、団体交渉は、会社の一方的な決意を述べる場でなく、お互いに話し合いによる、物事の解決を図る場であるよう強く求めたものである旨を会社に申し入れている(前記第1、4(1)③)。

以上の経緯から判断すると、8.16文書の趣旨は、当時、組合が、従前からの会社の団体交渉に対する姿勢と回答内容に強い不満を抱き、会社に対し抗議の意を込めて誠実に団体交渉に応ずべきことを強く申し入れたものであったと解するのが相当であって、会社側団体交渉員を誹謗中傷したものとまでは解し難い。

したがって、そもそも会社が、組合の8.16文書中の会社が問題とする文言について、表現上不穏当・不適切であったこと等を理由に、その撤回を組合に求めることは格別、それを超えて、組合が会社側団体交渉員との団体交渉を拒否したとか、謝罪・撤回をしなければ団体交渉を開催しないとす程の理由になるものとは認め難い。

② また、会社は、8.16文書は社長、副社長、専務いずれかの出席を団体交渉開催の条件としたものであったと主張するが、8.16文書にはそれら「役員の出席を強く要請する」と書かれているだけであり、それを補完する形の元年8月22日付「申し入れ書」(前記第1、4(1)②)と同月28日付「申し入れ書」(前記第1、4(1)③)は、それぞれ団体

交渉の議題の一つとしてY1社長一族役員が団体交渉に出席できる条件を掲げ、それら会社役員の出席を強く求めたものであるから、組合がそれら会社役員の団体交渉出席を団体交渉開催の条件としたと認めることはできない。ちなみに、会社はこの「条件」の撤回を求めておらず、団体交渉開催の条件としていない。

- ③ その後、会社は、組合からの要求に対し、文書による回答を行うのみで、会社が問題とする文言について組合が撤回を行わないことを理由として、一切、団体交渉に応じなかったことが認められる（前記第1、4(1)⑥）。

一方、組合は、4年4月14日付（「申し入れ書」により、会社が問題とする文言を撤回する旨を会社に申し入れている（前記第1、4(2)②）。そして、会社の求めに応じて、同年5月1日には「確約および申し入れ書」により、今後、会社側団体交渉員を誹謗したり侮辱などせず、会社の代表であることを認めて、平和的に団体交渉を行うとの確約を行っている（前記第1、4(2)④⑤）。

組合のこうした対応は、そのようにしてでも団体交渉を通じて問題を解決したいとする強い意欲の表れであるとともに、団体交渉に臨む組合の姿勢を示したものであると見ることができる。

- ④ ところで、組合が上記③の「撤回」を行うまでは、会社はもっぱら会社が問題とする文言の撤回のみを組合に求めてきたことが認められる（前記第1、4(1)②～⑥、同(2)①）。

ところが、会社は、上記③の「撤回」については偽装（まやか）の撤回であるとしてこれを認めず、さらに組合に対し、謝罪・撤回および確約書の提出を求めた（前記第1、4(2)④）。

そして会社は、上記③の「確約」についても、謝罪・撤回がなされていない等として、組合が謝罪のうえ前記文言を撤回することを団体交渉開催の条件とし、あくまでこれに固執した（前記第1、4(2)⑥）。

しかし、そもそも本件においては、他に団体交渉の開催を妨げる特段の事情等が認められない以上、上記③の「撤回」および「確約」を、会社がなお認めない等と主張したところで、このことが団体交渉を拒否するに至る正当な理由となるとは到底認め難い。

以上①から④のとおりであるから、会社の主張はいずれも採用できない。

- (2) 過去の労使対立について

なお会社は、会社が問題とする文言の謝罪・撤回を組合に求めた背景として、組合の言動には社長室「乱入」事件を中心に多くの違法行為があり、それまでの組合の団体交渉への対応にも目に余るものがあったこと等を挙げ、今後の団体交渉開催にあたり、組合に8.16文書中の会社が問題とする文言について自らの非と責任を認めるよう、謝罪・撤回を要求するのは当然のことであったと主張する。

たしかに、昭和59年以降、労使間の対立が激化し、長期にわたり激しい紛争状態が継続してきたことが認められる（前記第1、2(2)）。こうした労使間の衝突の場面においては、組合の対応にも不穏当・不適切なところもあったであろうことは、必ずしも否定できない。

しかしながら、労使間の紛争が激化していった背景には、会社のかたくな回答姿勢をめぐる対立がその発端となってきた事情があることは、前段認定から窺い知れるとおりである（前記第1、2(2)⑧～⑪、同3(1)②③、同(2)②～④）。

こうした経緯からみれば、労使間で長期間にわたり深刻な紛争状態が継続してきたことの責任を組合のみに負わせ、会社が問題とする文言について謝罪・撤回を要求する会社の姿勢は、均衡を欠き妥当でないと言わざるを得ない。

したがって、会社の主張は採用できない。

(3) 結論

以上のとおり、結局は、会社が組合に対し前記文言について謝罪・撤回を要求し、組合がこれに応じないために団体交渉に至れないとする会社主張には、いずれも理由がなく、よって、本件団体交渉の申し入れに会社が応じないことは、正当な理由を欠く団体交渉拒否に該たる。

なお、会社は、今後の団体交渉においては、「会社の方針である」、「会社の意思である」等々、従来の会社回答に見られるような紋切型の対応に終始することなく、回答の理由・根拠等につき、例えば資料を示すなどして十分に説明を行う等、誠実にこれに応じなければならないことは当然である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が、平成5年10月28日付、6年3月10日付、同年5月3日付および同年6月13日付で申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、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8年7月16日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ㊞