

大阪、平 5 不 4 ・ 5、平 8. 6. 27

命 令 書

申立人 関西単一労働組合

被申立人 株式会社駿々堂

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社駿々堂（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪府、京都府及び奈良県内に店舗を置き、書籍販売等を業としており、その従業員は本件審問終結時約470名である。

なお、会社は、平成 4 年 12 月旧、申立外株式会社駿々堂書店（以下「駿々堂書店」という）が、同株式会社京都駿々堂と合併し、商号変更をした。

- (2) 申立人関西単一労働組合は、雇用形態の如何を問わず、関西地方で働く労働者で組織する労働組合で、組合員は下記組織統一時約100名である。

本件平成 5 年（不）第 5 号事件の申立ては、当初駿々堂書店連帯労働組合（以下「連帯労組」という）によってなされたが、同労組は、平成 7 年 3 月 12 日に本件平成 5 年（不）第 4 号事件の申立人関西単一労働組合（以下「旧関単労」という）と組織統一を行った。統一後の労働組合の名称は、関西単一労働組合（以下「関単労」という）とし、規約は、旧関単労の規約を充てた。

なお、旧関単労は、会社の従業員により旧関単労駿々堂分会を組織していたが、上記組織統一によって、この旧関単労駿々堂分会及び連帯労組にそれぞれ所属していた従業員は、関単労駿々堂書店連帯分会を結成した。

平成 7 年 9 月 7 日、関単労は、当委員会に対し、旧関単労及び連帯労組の上記本件申立てをそれぞれ承継する旨申し出た。

- (3) 会社には、本件審問終結時現在、関単労駿々堂書店連帯分会のほかに、駿々堂書店労働組合（以下「書店労組」という）、北大阪ユニオン駿々堂分会（以下「ユニオン労組」という）、ミステイク労組、第四労組、京都駿々堂労働組合等がある。
- (4) また、駿々堂書店には、かつてアルバイト及びパート従業員（以下「臨時労働者」という）によって組織された駿々堂書店労働者組合（以下「臨労組」という）が存在していたが、同組合は平成 2 年 12 月 3 日に解散した。

## 2 会社合併に至る経過について

- (1) 平成4年8月10日、駸々堂書店は、書店労組、ユニオン労組、ミスティック労組及び第四労組に対し、合同の説明会を開催し、駸々堂書店の経営について、①過去数年間にわたり営業損益で損失を計上し、平成3年2月から同4年1月末までの単年度収支では1億6,000万円の営業損失が発生し、同年7月には約2億円の資金不足となったこと、②同月の資金不足は、経営体制の改善（ア現経営陣の退陣、イ土地処分による借入金債務の圧縮、ウ不採算店の整理、エ余剰人員の整理）を条件とした銀行からの融資で回避したことなどの状況並びに駸々堂書店、株式会社京都駸々堂等からなる「駸々堂グループ」傘下の企業を統合して、平成4年12月旧に新会社を設立することにより苦境を乗り切る方針であることを説明した。
- (2) 平成4年9月4日、駸々堂書店は、書店労組、ユニオン労組、ミスティック労組及び第四労組に対し、第2回目の合同説明会を開催した。  
駸々堂書店は、合併の方針に関し、重ねて労働組合の理解を求めた。  
また、駸々堂書店は、第1回の合同説明会の後、書店労組及びユニオン労組から、同説明会を実施したことが労使間の事前協議約款に反するとの抗議があったため、説明会の席上、今後、必要に応じ団体交渉（以下「団交」という）を開催する旨の提案を行った。
- (3) 平成4年9月14日、書店労組と駸々堂書店は、団交を開催し、会社合併に関し、「経営上の改変は、事前に組合と十分に協議する」旨合意し、同月19日確認書を締結した。
- (4) 平成4年10月29日、駸々堂書店は、書店労組、ユニオン労組及び第四労組に対し、第3回目の合同説明会を開催した。この中で、駸々堂書店は、「株式会社駸々堂の勤務等のルールについて」、「アルバイト・パートの新雇用契約案」、「定時社員雇用契約書」等の資料を配布し、駸々堂書店再建策の骨子を説明した。そして、詳細については、改めて各組合と駸々堂書店との間で個別の団交を開催し、協議を進めることになった。  
なお、この説明会では、労働組合の時間内組合活動に関する話はされなかった。
- (5) 平成4年11月5日、書店労組と駸々堂書店は団交を開催した。  
書店労組は、駸々堂書店から同年10月29日に配布された「株式会社駸々堂の勤務等のルールについて」という資料の中の、「今までの（勤務等の）ルールを11月30日付けでいったん整理し、……、組合活動につきましても、11月30日付けで今までの組合活動のルールをいったん整理しますが、新会社発足時に、新しい会社と新しい組合との間で、新しいルールについて話し合いを持たせていただくこととなります」という部分が、協約の一方的破棄通告に当たるとして抗議した。これに対し駸々堂書店は、あくまでも提案であって、破棄通告ではない旨釈明した上で、書店労組の疑義を払拭するためとして、上記部分を削除することに同意した。

(6) 平成4年11月25日、駸々堂書店の臨時労働者であるX1（以下「X1」という）が旧関単労に加入した。

(7) 平成4年11月28日、書店労組及び旧関単労と駸々堂書店は団交を開催した。

書店労組は、「現在の労使協定、労使慣行、就業規則は12月1日の合併後も有効であることを確認すること」などを要求したが、駸々堂書店は確認できない旨回答した。

また、旧関単労は、「新会社発足後もすべての臨時労働者について駸々堂書店における労働条件を引き継ぐこと。X1を従前の賃金・労働条件で引き続いて雇用すること」などの確認を要求したが、駸々堂書店は、要求には応じ難いと回答した。

(8) 平成4年11月30日、旧関単労と駸々堂書店は、事務折衝を行い、X1について、当面従前の労働条件を維持することに合意した。

### 3 本件申立てに至る経過について

(1) 平成4年11月30日、書店労組執行部は、新会社発足に伴って、労働条件等の変更の強行実施が予想されるとして、闘争体制を確立するための臨時大会を招集した。

執行部は、旧関単労との共闘を含む闘争方針を提案したが、同大会では、これに反し、「書店労組はX1の闘いを支援しない」、「旧関単労とは共闘しない」との決議がなされた。また、新会社発足後も正社員の労働条件は従来どおりであることが確認されると、「今後会社から攻撃があるまで闘争体制を解く」ことも決議され、この結果、執行部の闘争方針はすべて否決された。

(2) 平成4年12月5日、書店労組の臨時大会が再度開催され、執行部から、「正社員の利益を守ることに汲々として臨時労働者を切り捨て、また、闘争の手足を縛る決議が公然と行われる書店労組はもはや会社再建合理化攻撃とは闘えない」として、書店労組の解散及び新組合の結成の提案がなされたが、同提案は僅差で否決された。

執行部全員及び執行部提案に賛同した組合員（計11名）は、同臨時大会の場から退席し、別の場所で連帯労組結成の集会を開催し、新たに規約の作成及び役員を選任を行った。

なお、連帯労組の委員長には、書店労組の委員長をしていたX2（以下「X2委員長」という）が選任された。

(3) 平成4年12月7日午前11時ごろ、連帯労組及び旧関単労（以下併せて「両組合」という）は、会社を訪れた。

X2委員長ら連帯労組組合員6名は、会社に対し、組合結成通知書を提出した。

同通知書には、「私たちは、12月5日書店労組を分裂し、連帯労組を新たに結成しました。」と記載されていた。

同時に、連帯労組は、①労働組合が分裂したのであるから、駸々堂書

店と書店労組との従来の労働協約は分裂した2つの労働組合に平等に引き継がれるべきものであるから、書店労組が駿々堂書店と締結していた労働協約を連帯労組が引き継いでいること、②駿々堂書店当時の労使慣行、就業規則が12月1日の会社発足後も有効であること等を確認することを要求し、これらについての団交を同月12日に行うことを要求した。

併せて、連帯労組は、会社に対し、この労組結成通知書及び要求書を提出した行動について、従前の書店労組と駿々堂書店との労働協約の規定に基づくとして、「時間内組合活動休暇の使用届出書(使用時間・全日)」を提出した。

また、旧関単労X3委員長(以下「X3委員長」という)ら数名は、会社に対し、「駿々堂書店が臨労組と締結していた労働協約・労使慣行を旧関単労が引き継ぐことを確認する」等を内容とする「申入書および要求書」を提出し、これらについての団交を、連帯労組との統一交渉として同月12日に行うことを要求した。

これに対し、会社は、臨労組はすでに平成2年12月3日に解散しており、旧関単労が臨労組を承継する立場にはないとして、旧関単労の確認には応じられないと回答した。

- (4) 平成4年12月8日、会社総務部長Y1(以下「Y1部長」という)は、連帯労組副委員長X4(以下「X4副委員長」という)に対し、同月12日の団交について、「団交に出席すべき会社役員の日程の調整ができず、開催できない」旨、また、「連帯労組は新たに結成された労働組合であり、便宜供与の基となるべき労働協約が締結されていないことから、時間内組合活動については認めることはできない。休むということであれば、年休届を出すよう」伝えた。
- (5) 同日、書店労組は、会社に対し、「執行部役員の変更の通知書とチェックオフの解除」と題する文書を提出し、同日の臨時大会で新役員を選出したことを通知するとともに、X2委員長以下9名について書店労組組合費のチェックオフを解除するよう申し入れた。
- (6) 平成4年12月10日、旧関単労は、新たに2名の臨時労組者の加入があったことから、この2名とX1の3名で、旧関単労駿々堂分会を結成した。
- (7) 同日午前10時ごろ、鉢巻・腕章を着用した両組合の組合員(以下「両組合員」という)約10名は、事前の予告なく、会社の本部事務所を訪れ、受付において、時間内組合活動休暇を認めよ等の抗議を、口々に大声で行った。このため、会社を訪れた来客が引き返すなどの状況となり、対応した会社取締役専務Y2(以下「Y2専務」という)及びY1部長は、両組合員らを会議室に入れその場を收拾した。

席上、連帯労組は、「書店労組の労働協約を引き継いでいるので、時間内組合活動休暇を認めるべきである」と述べたが、これに対して、Y1部長は「新しい労働組合であり、労働協約がない状態であるから、認め

ることはできない」と回答した。さらに、両組合から、「話し合いがつくまで、時間内組合活動休暇の処理を保留してはどうか」との提案がなされ、これに対し、Y2専務及びY1部長は「検討する」と答えた。

なお、同日午前9時30分ごろ、X2委員長は、会社に対し、目的を告げることなく、同日に時間内組合活動休暇を取得するとの電話をしたが、電話を受けたY1部長は「認められない」と答えた。

- (8) 平成4年12月14日午前10時ごろ、鉢巻・腕章を着用した両組合員約20名が、事前の予告なく、会社の本部事務所を訪れ、受付において、時間内組合活動休暇を認めよ等の抗議を、口々に大声で行った。このため、従業員は仕事に手がつかなくなり、また、会社を訪れた来客が引き返すなどの状況となったため、対応した会社取締役専務Y3（以下「Y3専務」という）、Y2専務及びY1部長は、両組合員らを会議室に入れてその場を收拾した。

席上、連帯労組は、「書店労組の労働協約を引き継いでいるのだから時間内組合活動休暇を認めるべきである」との従前からの主張を繰り返し、これに対し、Y3専務は「基となるべき労働協約が締結されていないので認めることはできない」と改めて従前の回答を行うとともに、同月10日に両組合が提案した時間内組合活動休暇の保留扱いについても、「保留ということでは、結局労使の合意が成立するまで、時間内組合活動休暇について事実上認めたのと同様の取扱いになるので、これを拒否する」と連帯労組に伝えた。

また、旧関単労に対しても、同様の理由で時間内組合活動休暇は認めることができないと回答した。

両組合員らは、午後1時ごろ、本部事務所を退出した。

- (9) 平成4年12月16日、会社の梅田店で、就業時間中に、連帯労組のX5組合員が書店労組の組合員であるX6（以下「X6従業員」という）に、「連帯労組をやめたい」旨話をし、これに対しX6従業員が「それは自分の問題だから自分自信で決めたらよい」旨答えた等のやりとりがあった。

- (10) 平成4年12月18日、両組合と会社は団交を開催した。

冒頭、会社は、両組合に対し、同月14日の両組合の抗議行動を非難し、今後かかることのないよう申し入れた。

席上、連帯労組は、「書店労組の労働協約を引き継いでいる」と主張し、これに対し、会社は、「新たに結成された労働組合であるから一から交渉する必要があり、連帯労組の要求には応じ難い」と述べ、同労組に対し、労働協約に関する要求書を提出するよう求めた。

また、旧関単労は、臨労組の労働協約のコピーを交付するよう要求し、これに対して会社は、「検討する」と答えた。さらに、旧関単労は、会社が同労組分会員に対し同年11月25日を締結の期限として示した「定時社員雇用契約書」の内容が労働条件の切り下げに当たるとして、これを撤

回し、合併前の雇用関係が引き続いていることを確認するよう求めた。これに対し会社は、「応じ難い」と回答した。

- (11) 平成4年12月2日、両組合と会社は団交を開催した。

席上、連帯労組は、書店労組と駿々堂書店との間で締結された労働協約と同一の内容の労働協約を締結するよう求めた要求書を、会社に提出し、これに対し、会社は、「検討する」と回答した。

また、会社は、旧関単労が同月18日の団交で会社に求めている臨労組との労働協約のコピーについて、同協約は臨労組の解散によって自然消滅したとの見解の下に、コピーを渡すことには応じられないと答えた。

なお、同月7日に両組合から要求書の提出があった同年年末一時金については、この同月2日の団交で妥結し、翌日支給された。

- (12) 平成4年12月23日午前9時30分ごろ、旧関単労X3委員長及び連帯労組X2委員長ら5名が、事前の予告なく、会社の梅田店を訪れた。

両組合員らは、勤務中のX6従業員に対し、前記(9)記載の同月16日の連帯労組のX5組合員と同従業員とのやりとりに関し、「あんた、連帯労組の切崩しをしているやろ」などと問いただした。これに対し、X6従業員は、その場所が店先とカーテン1枚で隔てられている倉庫内であったので、「今工作中だから困る。ここでは他の人にも迷惑がかかる」と述べた。両組合員らは、「仕事で困るんだったら、家まで行って話をしてもよい」と発言し、また、X3委員長は「工作中だから困るとか、他の人に迷惑がかかり困るといふことであれば、外へ出て話をしよう」と言って、X6従業員を外へ連れ出そうとした。これに対し、X6従業員が「暴力はやめてください」と抗議したところ、旧関単労の他の組合員がX3委員長を制止した。

両組合員らの行動は約1時間にわたり、その間、X6従業員は業務に就くことができなかった。また、梅田店は、JR大阪駅の地下にある専門大店の一角にあり、各店舗の間に壁のないオープンフロアの形式となっており、倉庫も各店舗共用のものであるところから、両組合員らの大声での発言について、近隣の店舗より「そんな大声でしゃべらんといってください」、「(自分の)店の中まで聞こえて迷惑しています」等の苦情が出た。

- (13) 平成4年12月24日、午前9時ごろ、X2委員長と旧関単労の組合員1名が、事前の予告なく、会社の梅田店を訪れた。

同人らは、入荷商品の処理業務を行っていた同店の店長に対し、前記(9)記載の同月16日の連帯労組のX5組合員とX6従業員とのやりとりに関し、「就業時間中に、X6従業員が連帯労組の切崩しの話をしているにもかかわらず、その現場を目にしながら黙認した」として抗議した。

これに対し、同店長は、「忙しいから話はできない」と述べたが、X2委員長らは引き続き大声で抗議を続けた。

- (14) 同日午後3時ごろ、Y1総務部長は、電話で連帯労組のX4副委員長

に対し「基になるべき労働協約が存在しないので、時間内組合活動休暇は認められない。また、従前、時間内組合活動休暇として届けられたものについては、欠勤扱いとする」と伝えた。

その後、連帯労組のX2委員長は、Y1部長に電話をかけ、「時間内組合活動休暇を認めないとはどういうことや。保留すると言うたやないか」と述べた。これに対し、同部長は「保留するとは言ってない。労働協約がない状態なので時間内組合活動は認められない」と答えた。その話のなかで、X2委員長が「あほんだら」と発言し、これに対し、Y1部長は「上司にあほんだらとはどういうことや。謝れ」と注意した。しかし、X2委員長は謝罪をしなかった。

- (15) 平成4年12月25日午前10時ごろ、鉢巻・腕章を着用した連帯労組のX2委員長及び旧関単労のX3委員長ら両組合員6名は、事前の予告なく、会社本部事務所を訪れ、受付において「要求書をもってきた。この説明をするからY4副社長を呼べ」と口々に大声で述べた。対応したY1部長らが、「要求書を預かるから帰るように」と述べたが、両組合員らは、帰らなかった。

そこで、会社副社長Y4（以下「Y4副社長」という）及びY3専務が、エレベーターホールの出入口付近から、受付にいた両組合員らに対し、「そこでは仕事の邪魔になるから外で話をするので、こちらへ出て来い」と言ったところ、両組合員らは「こっちへ来いというのは失礼や」と言い返し、その場を動かなかつた。また、Y4副社長及びY3専務は、両組合員らに対し「君らは今勤務中じゃないか。職場に戻って仕事に就きなさい」と促したところ、X2委員長は、「今日は定例の執行委員会の届け出している」と答えた。Y4副社長及びY3専務は、事態が収拾できないため、一旦役員室に戻った。この間、両組合員らは、「このままでは闘争はなんぼでも拡大するぞ」、「アルバイトを40人解雇して、また、社員も解雇するのか」、「こんなことは組合つぶしやないか」などと口々に大声で叫んだ。

そこで会社側は、事態を収拾するため、Y4副社長、Y3専務、X2委員長、X3委員長の4名で話し合うことを提案したが、両組合は両組合員6名全員でなければ応じられないとして、同提案を受け入れなかった。

連帯労組は同月24日のY1部長の「基になるべき労働協約が存在しないので時間内組合活動休暇は認められない。また、従前、時間内組合活動休暇として届けられたものについては、欠勤扱いとする」との発言の撤回を求め、旧関単労は、臨労組と駿々堂書店との間のかつての労働協約と同一の内容の労働協約を締結するよう求めた要求書を置いて、両組合員らは、約1時間後に会社を退社した。

- (16) 同日、会社は、連帯労組に対し、「現在、貴組合との間には労働協約が存在せず、12月21日に初めて労働協約の審議の要求が出て、まだその内

容について未審議である。この状態の中で、貴組合員4名が事前の予告もなく、鉢巻・腕章を着用の上会社に押しかけ業務を妨害した行為は、職場離脱であり、職務専念義務に反していることは明らかであり、ここに嚴重な注意を行う。今後かかる行為があれば嚴重な処分を行うこともある」と文書で通告した。

また、会社は、旧関単労に対しても、同日、「貴組合員2名（委員長及び書記長で、いずれも会社の従業員ではない）が事前の予告もなく、鉢巻・腕章を着用の上会社に押しかけ業務を妨害したことは遺憾である」と抗議の通告をした。

- (17) 同日、会社は、連帯労組の組合員6名に対し、同労組員が時間内組合活動休暇と称し、就労しなかった時間帯について、会社の承認なくして職場離脱したものととして欠勤扱いとすることとし、12月度賃金の中から賃金規則の定めに従い、出勤奨励手当（当該月の給料計算期間中、無欠勤であった者に支給する手当）3,000円をカットした。

会社は、本給そのものについても減額を行うことを検討したが、12月度賃金については警告の意味から出勤奨励手当の減額にとどめた。

- (18) 平成4年12月28日、両組合と会社は団交を開催した。

団交の冒頭、会社は、両組合に対し、「以前の両組合との団交において、両組合の出席者からヤジがとび、誰が交渉委員で、誰が傍聴者なのか判断できないこと及び団交出席のため従業員である両組合員が多数職場を離れることは会社の運営上困る」として、両組合に対し、出席者を各5人ずつとすることを求めた。しかし、両組合は「組合活動の制限である」としてこれに同意せず、約20名の両組合員が出席し団交が行われた。

席上、会社は、①同月23日及び24日に会社の梅田店で両組合が業務妨害を行った、②同月24日にX2委員長がY1部長に対し暴言を吐いた、③同月25日に両組合が会社本部事務所に押しかけ業務を妨害した、として、両組合に対し、この3点（以下「3点」という）について、時間内組合活動に関する問題に入るに先立って謝罪すること（以下「3点先議」という）を求めた。

これに対し両組合は、3点については会社側の言動について批判されるべきところがあるので、まず時間内組合活動休暇の問題に入り、3点についてはその後に協議すべきであると主張した。

3点先議について労使の主張は平行線を辿り、3点についても時間内組合活動についても内容の協議には入れなかった。

なお、この12月28日の団交において、旧関単労組合員のX1については、平成5年1月以降も当面従前の労働条件を継続することが確認された。

- (19) 平成5年1月11日、両組合と会社は団交を開催した。

団交において、会社は、3点先議をすべきであると主張し、これに対し両組合は、会社が労働協約の組合活動に関する点についてまず回答す



べきであると主張し、話し合いは物別れに終わった。

やりとりの中で、両組合が「もし3点先議に応じたら、会社は組合活動の諸権利について回答をするのか」と質したところ、会社は、「仮定の話では回答できない」と述べた。

- (20) 平成5年1月25日、会社は、時間内組合活動休暇と称する不就業を続けているとして、1月度賃金において、旧関単労駿々堂分会員2名に対しては基本給について、また、連帯労組組合員6名に対しては基本給及び出勤奨励手当について、それぞれ相当分のカットを行った。
- (21) 平成5年2月旧、旧関単労は本件平成5年（不）第4号事件を、また、連帯労組は本件平成5年（不）第5号事件を、それぞれ当委員会に申し立てた。

#### 4 本件申立後の経過について

- (1) 平成5年2月3日、両組合と会社は、時間内組合活動休暇に係る労働協約問題について、団交を開催した。

会社は、3点先議を主張した。これに対し両組合は、会社が労働協約の中の組合活動に関する点についてまず回答すべきであると主張し、話し合いは物別れに終わった。

- (2) 平成5年3月3日、両組合と会社は、時間内組合活動休暇に係る労働協約問題及び春闘要求について団交を開催した。

春闘要求については協議がなされたが、時間内組合活動休暇に係る労働協約問題については、前記(1)と同様、会社と両組合の主張は平行線を辿り、話し合いは物別れに終わった。

#### 5 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 旧関単労組合員に対する平成5年1月度賃金並びに連帯労組組合員に対する同4年12月度及び同5年1月度賃金における時間内組合活動を理由とする賃金カットの撤回
- (2) 平成5年2月度賃金において、両組合に対し、時間内組合活動を理由とする賃金カットを行わないこと
- (3) 両組合員に対する賃金カット及び両組合に対する不誠実団交に係る謝罪文の手交及び掲示

## 第2 判断

### 1 時間内組合活動休暇及び賃金カットについて

- (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

- (ア) 旧関単労は、駿々堂書店と臨労組との間にかつて締結された労働協約を引き継ぐことの確認を要求しているが、そのうち、賃金及び労働条件にかかわる部分は臨労組解散以後も個々の臨時労働者の労働契約に転化しており、臨時労働者が加入している旧関単労が引き継ぐのは当然のことである。また、労働組合の諸権利にかかわる部

分についても、臨労組と駿々堂書店が締結していた労働協約は旧関単労にも引き継がれることから、旧関単労の時間内組合活動休暇は有給保障されるべきである。

- (イ) 連帯労組は、会社再建合理化攻撃と闘うためには、書店労組執行部の闘争方針を否定する書店労組を解散し、闘う意思を持った組合員が再結集して新たな労働組合を結成することが急務であるとして、書店労組の執行部を中心とする組合員によって、結成されたものである。従来の書店労組は、連帯労組と、名称は従来のまま新たな書店労組とに分裂したものであるから、従来の書店労組が従前駿々堂書店と締結していた労働協約は分裂した2つの労働組合に平等に引き継がれるべきであって、連帯労組の時間内組合活動休暇は有給保障されるべきである。
- (ウ) 会社は、平成4年12月旧の新社発足後も、分裂後の書店労組やユニオン労組には、従来の労働協約の引継ぎを認め、時間内組合活動休暇等組合活動の諸権利を認めているにもかかわらず、両組合員が、時間内組合活動休暇の権利を行使したことに対し、労働協約が締結されていないとして、賃金カットを行ったことは、組合間差別による不利益取扱いであり不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) 使用者は、時間内組合活動休暇を有給で認めるなどの便宜供与を付与すべき義務を当然に負うものではなく、これを付与することを認める労使の合意（労働協約）が存在してはじめて付与の義務を負うものである。

本件の場合、申立人両組合は新たに結成された労働組合であり、未だ、便宜供与の基になる労働協約が存在しないことは明らかである。基になる労働協約が存在しない以上、両組合は会社に対して便宜供与を求める法的権利を有するものではなく、会社はこれを付与すべき法的義務を負うものではない。

- (イ) 旧関単労及び同駿々堂分会は、平成2年12月に解散した臨労組が駿々堂書店と締結していた労働協約がそのまま旧関単労及び同駿々堂分会に適用されるべきである旨主張するが、旧関単労及び平成4年12月に結成された同駿々堂分会が、臨労組を承継する立場にないことは明らかである。
- (ウ) 連帯労組は、書店労組内で自分たちの主張、方針が受け入れられなかった一部組合員が、平成4年12月に、同労組を脱退し、新たに役員を選出し、規約を設けるなどして結成した新たな労働組合である。したがって、書店労組と駿々堂書店の間における従前の労働協約について、連帯労組が当然にこれを承継し、その適用を受け得るという主張は認められない。
- (エ) よって、労働協約が存在しない中で、会社が認めていない就労時

間内における時間内組合活動は、職務専念義務違反であり、職場離脱による不就労の時間については賃金を支払えない。

- (ウ) なお、両組合が求めている時間内組合活動休暇は、使用者が労働組合のため特別に便宜を図るものであり、かかる便宜を図る前提として、当事者間に正常な労使関係が保持されていなければならない。両組合が、自ら会社と信頼関係を損なうような行動をとり続けながら、その一方で会社に対して便宜供与を求めることは許されない。そうした信頼関係を損なうような行動を取ってはばからない両組合に対して、会社が便宜を付与しなかったとしても、それが不当労働行為とされるいわれはない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 労働協約の引継ぎ問題について

(7) 旧関単労について

申立人は、臨労組と駿々堂書店との間で締結されていた従前の労働協約を旧関単労が引き継いでいると主張する。

前記第1. 1(4)、2(6)、3(3)及び(6)認定によれば、①臨労組は、平成2年12月31日に解散していること、②同4年11月25日、臨時労働者であるX1が旧関単労に加入したこと、③同年12月7日、旧関単労は、会社に対し、「駿々堂書店が臨労組と締結していた労働協約・労使慣行を旧関単労が引き継ぐことを確認する」等の申入れ及び要求を行い、これに対し、会社は、旧関単労が既に解散した臨労組を承継する立場にないとして、応じられないと答えていること、④同月10日、新たに2名の臨時労働者が旧関単労へ加入し、旧関単労駿々堂分会が結成されたこと、がそれぞれ認められる。

これらからすれば、臨労組の解散に伴って、臨労組が駿々堂書店と締結していた労働協約は、協約締結当事者の一方である臨労組の消滅により、失効していることは明らかで、臨労組解散の2年後に、臨時労働者が旧関単労に加入したとしても、旧関単労又は新たに結成された旧関単労駿々堂分会が、臨労組と会社との間の労働協約を引き継ぐものではないと判断される。したがって、旧関単労が臨労組の労働協約を引き継いでいるとの申立人の主張は失当である

(イ) 連帯労組について

申立人は、従前書店労組と駿々堂書店が締結していた労働協約を連帯労組が引き継いでいると主張する。

連帯労組と書店労組の関係についてみるに、前記第1. 3(1)、(2)、及び(5)認定によれば、①平成4年11月30日、書店労組の臨時大会において、X2委員長ら当時の執行部から提案された旧関単労との共闘を含む闘争方針案が、すべて否決されたこと、②同年12月5日、書店労組の再度の臨時大会において、執行部から提出された書店労組の解散及び新組合の結成の提案は否決され、その後、X2委員長

ら執行部全員及び執行部提案に賛同した組合員らが、同大会の場から退席し、別の場所で連帯労組結成の集会を開催して、新たに規約を作成し、役員を選任を行ったこと、③一方、書店労組は、同月8日、会社に対し、臨時大会開催による新役員を選出及びX2委員長以下9名についての組合費のチェックオフの解除を通知したこと、がそれぞれ認められる。

これからすれば、書店労組は、従来どおり存続しており、連帯労組は、書店労組を脱退したX2委員長らによって、従来の書店労組とは別個に、自らの意思で、新たな労組組合として結成されたものと見るのが相当であって、新たに結成された連帯労組は、書店労組と駿々堂書店との間における従前の労働協約を当然に引き継ぐものではないと判断されるから、この点に関する申立人の主張は失当である。

#### イ 賃金カットについて

次に、両組合員に対する会社の賃金の取扱いについてみるに、前記第1.3(4)、(7)、(8)、(14)ないし(20)認定によれば、①平成4年12月8日、Y1部長は、連帯労組のX4副委員長に対し、「連帯労組については便宜供与の基となる労働協約が締結されておらず、時間内組合活動については認めることができない。年休届を出すよう」伝えたこと、②同月10日、両組合員は、会社に対し、時間内組合活動休暇を有給で認めよ等の抗議をしたが、会社は、①と同旨を答え、これに対し、両組合が「労働協約引継ぎ問題について、話し合いがつくまで、保留せよ」と述べたのに対し、会社は「検討する」と答えたこと、③しかし、同月14日、会社は、両組合に対し、上記「検討する」と答えた②の保留扱いの件について、「保留ということでは、結局労使の合意が成立するまで時間内組合活動休暇について事実上認めたのと同様の取扱いになるので、これを拒否する」と伝えていること、④同月24日、Y1総務部長は、X4副委員長に対し、「基になる労働協約が存在しないので時間内組合活動休暇は認められない。従前、時間内組合活動として届けられたものについては、欠勤扱いとする」と伝えていること、⑤会社は、同月25日付の連帯労組に対する抗議書の中で、同労組組合員が会社本部事務所に押し掛けた行為は、職場離脱であり、職務専念義務違反であると通告していること、⑥そして、会社は、同月25日に連帯労組組合員に対して、出勤奨励手当を、同5年1月25日には、両組合員に対し、基本給及び出勤奨励手当をカットしていること、がそれぞれ認められる。また、⑦同4年12月28日及び同5年1月11日、両組合と会社は団交を開催したが、時間内組合活動休暇に係る労働協約問題については、3点先議の取扱いを巡って話し合いが平行線を辿り、協議が行われなかったこと、が認められる。

そうだとすれば、両組合と会社の間で、時間内組合活動を有給とす

る労働協約が締結されていないことは明らかであり、また、両組合からの時間内組合活動休暇を保留扱いとするとの提案についても、会社が明確に拒否の意思表示をしているのであるから、両組合員の時間内組合活動を、有給扱いとする根拠はない。

また、本件申立てに係る賃金カットがなされた時点では、会社と両組合との間の時間内組合活動の取扱いに関する労働協約問題についての団交は、実質的な協議が行われていないが、このことについても後記2判断のとおり、会社が一方的に責めを負うものとは解せられない。

なお、両組合は、平成4年12月1日の新会社発足後、会社が、分裂後の書店労組や、ユニオン労組に対しては、時間内組合活動休暇を保障しているにもかかわらず、両組合には時間内組合活動休暇を保障しないのは組合間差別であり、不当労働行為であると主張する。しかしながら、新たに結成された両組合に対しては、いずれも既存の労働組合と会社との間の従前の労働協約が当然に適用されるものではなく、また、両組合と会社との間においては、未だ、時間内組合活動休暇を認める労使合意はなされていないのであるから、両組合に時間内組合活動休暇を認めないことをもって、会社が、両組合を他組合と差別し不利益に取り扱ったものとは言えない。

ウ 以上のとおり、時間内組合活動休暇を認める労使間の労働協約がない状況において、両組合員が時間内組合活動として就労時間中会社の許可なく職場を離れたことに対し、職務専念義務違反に当たるとして、賃金カットを行った会社の行為は、不当労働行為とは認められない。

## 2 団体交渉について

### (1)当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

会社は、団交出席者の人数制限にこだわるとともに、正当な組合活動を「業務妨害」などとデッチあげ、まず3点について両組合が謝罪しなければ本来の議題に入らないとの態度を取り続け、実質的な団交拒否を行っている。

会社が両組合に対して労働協約問題の交渉を行う意思を持たないことは、①本来会社が謝罪要求すべき筋合いでない3点を殊更に取り上げ、両組合が謝罪に応じないことを見越した上で、これに固執していること、②両組合の「組合活動の諸権利について回答すれば、3点協議に応じる」との提案さえも受け入れないこと、また、③3点先議に応じたならば組合の諸権利について回答するののかとの質問に対しても回答すると明言しないこと、から明らかである。

また、会社は、平成4年12月28日の団交で、次回団交では労働協約のうち組合活動の諸権利について会社が回答すること、その回答があれば組合も3点を交渉するとの組合提案に同意したにもかかわらず、これを破ったものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

団交において、会社が、申立人主張のような不誠実な態度をとった事実は全くない。

平成4年12月28日の団交において、会社が両組合に対して、出席者を各5人ずつとすることを求めたのは、両組合との従前の団交が、出席者からの不規則発言によりややもすると混乱し、平静を欠く状態であったので提案したものである。

両組合は自らの行き過ぎた行動を「正当な組合活動」と強弁し続け、会社の抗議については「業務妨害」をデッチ上げるものと主張している。会社としては、時間内組合活動休暇その他便宜供与の問題を協議する前提として正常な労使関係の存在が必要不可欠であると考え、3点についてまず両組合が謝罪し、労使の信頼関係を回復することが前提であるとの立場をとったのであり、上記のような状況の下では、十分な合理性がある。

なお、会社が交渉の前提として3点先議を求めているのは、あくまで時間内組合活動などの便宜供与に関する事についてのもので、それ以外の交渉議題については団交を行っている。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、会社が団交出席者の人数制限にこだわり実質的な団交拒否を行ったとの申立人主張についてみるに、前記第1.3(18)認定によれば、平成4年12月28日に開催された両組合と会社との団交において、会社が両組合に出席者を各5人ずつとすることを求め、そのため、出席人員を巡って、冒頭において団交が紛糾した経緯はあるものの、両組合がこれに同意しなかったことから、結局、約20名の両組合員が出席して団交が行われたことが認められるので、この点に関する申立人の主張は理由がない。

イ 次に、会社が3点先議を盾にして実質的な団交拒否を行ったとの申立人主張について検討する。

(ア) 前記第1.3(3)、(10)ないし(15)、(18)及び(19)認定によれば、①旧関単労は臨労組と駿々堂書店の間の従前の労働協約を、また、連帯労組は結成直後から書店労組と会社との間の労働協約を、それぞれ引き継いでいると主張し、会社にこれを認めるよう要求したこと、②会社は、この両組合の要求に対し、応じられない旨主張したこと、③その後、連帯労組は平成4年12月21日、旧関単労は同月25日、それぞれ、引き継いでいると主張する労働協約と同一内容の労働協約を締結することを求める要求書を会社に提出したこと、④同月28日の団交で、会社が両組合に対し、3点先議を求め、これに対し、両組合は、まず時間内組合活動休暇に係る労働協約問題の内容に入り、3点についてはその後に協議すべきであると主張し、労使の主張は平行線を辿ったこと、⑤同5年1月11日の団交においても、3点先議

を巡って労使の話合いは物別れに終わり、そのやりとりの中で、両組合の「もし3点の先議に応じたら、組合活動の諸権利について回答するのか」とただしたことに対し、会社は「仮定の話では回答できない」と述べていること、がそれぞれ認められ、同4年12月28日以降、3点先議の問題を巡る労使の対立により、時間内組合活動休暇問題の協議が行われていないものである。

- (イ) ところで、労働組合員の時間内組合活動休暇が有給で認められるためには、労働組合と使用者との間で、その便宜供与について合意を必要とするところ、本件においては、旧関単労、同駿々堂分会及び連帯労組は、いずれも、駿々堂書店と臨労組又は書店労組との労働協約を引き継いでいないこと、会社と両組合の間には、時間内組合活動休暇について新たな労働協約が締結されていないことは前記1(2)判断のとおりである。

それにもかかわらず、両組合は、時間内組合活動休暇について、当然に従前の労働協約を引き継いでいると主張して、一方的に、時間内組合活動休暇であるとして業務を離れ、前記第1. 3(7)、(8)及び(12)ないし(15)認定のとおり両組合員は、①平成4年12月10日、同月14日及び同月25日、勤務時間中に会社本部事務所を訪れ、大声で時間内組合活動休暇を認めよ等と抗議したこと、そのため、会社の業務に支障が生じたり、会社を訪れた来客が引き返すなどの状況が生じたこと、また、②同月23日及び同月24日、梅田店において、両組合員が、就労中の別組合員である従業員及び店長に対し、激しい抗議行動を行い、そのため近隣の店舗より苦情が出たこと、さらに、③同月24日、X2委員長は、Y1部長に対し、時間内組合活動休暇問題についての電話中に「あほんだら」と発言していること、が認められる。

会社は、このように、労働協約上の根拠に基づかない理由を主張して業務を離れ、しかも、会社の業務に支障を生じさせた両組合の行動に対して、信頼関係を損ねるとして非難し、時間内組合活動についての協議の前提として、団交の場において、まず、3点先議を求めたものと認められる。

また、会社が、3点先議を主張しているのは、団交議題すべてではなく、時間内組合活動休暇に係る労働協約問題についてのみであり、その他の団交議題については、前記第1. 3(11)及び(18)認定のとおり、団交に応じていることが認められる。

上記事情からすると、会社が、本件申立時に至るまで3点先議を強く主張したとしても、あながち不当なものとは言えず、これをもって、直ちに団交における不誠実な対応とは認められない。

なお、両組合は、平成4年12月28日の団交において、「次回団交では労働協約のうち組合活動の諸権利について会社が回答すること、

その回答があれば組合も3点を交渉するとの組合提案に会社は同意した」と主張するが、そのような事実を認めるに足る疎明はない。

(ウ) 以上のとおり、両組合の抗議行動等に対して、会社が、時間内組合活動休暇付与に係る労働協約問題の団交において、3点先議を主張したことは、不当労働行為とは認められない。

以上の事実認定及び判断に基づき、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6月27日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟