

静岡、平8不5、平10.10.13

命 令 書

申立人 全国化学日本ジークリング労働組合

被申立人 リバースチールビル
日本ジークリング株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の行う正当な争議行為に際し、組合員に対して就労の呼びかけを行ったり組合を非難するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合との団体交渉において、誠意をもって話し合いを行わなければならない。
- 3 申立人組合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

(1) 被申立人

被申立人日本ジークリング株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社、静岡県袋井市に工場（以下「静岡工場」という。）を置き、伝動用ベルトや搬送用ベルト等の製造販売を主たる業務とする会社で、昭和43年にドイツのエルンスト・ジークリング社の在日法人として設立されたが、その後はスイスのフォルボ・フィナンツ社の子会社となっている。従業員数は本件救済申立て当時191名であった。

(2) 申立人

申立人全国化学日本ジークリング労働組合（以下「組合」という。）は、静岡工場の従業員を主体に平成7年10月21日に結成され、組合員数は本件救済申立て当時93名であった。

なお、会社には、申立人の他に労働組合は存在しない。

2 組合結成と労使間ルールづくり要求を巡る労使関係

(1) 組合結成前の静岡工場における労使の状況

ア 従前、静岡工場では、従業員の中から4名の従業員代表が選出され、労使間で生じた懸案等について会社と話し合う機会が定期的にもたれていた。

イ また、こうした従業員代表を通じた話し合い以外にも、平成7年9月には、ある課長の休暇が多いため業務に支障が出ていたことに対して、会社がこれを是正しようとせず、さらに同課長の親族に同課の業

務が下請外注に出されていたが、その発注に不明朗な点が認められるとして、同課の課員から連名で同課長の人事異動を求める嘆願書が会社に提出されたことがあった。

(2) 組合結成と労使間のルールづくりの要求

ア 平成7年10月21日、当時の従業員代表が中心になり、静岡工場の従業員を主たる構成員として、組合が結成された。翌々日の23日には、組合は、本社を訪問して組合結成を通告するとともに、労使間のルールづくりに関係した組合活動の自由と権利、労働条件の向上等についての協議事項を掲げた「要求書（平成7年10月21日付）」を提出し、団体交渉を申し入れた。

イ これを受けて、同月26日、組合側からはX1委員長（以下「委員長」という。）をはじめとする役員9名と上部団体の事務局次長、また、会社側からはY1社長（以下「社長」という。）とY2取締役（以下「Y2取締役」という。）が出席して、団体交渉が初めて開催された。席上、組合からは、(ア)チェックオフを11月から実施すること、(イ)会社構内に組合事務所を設置すること、(ウ)各職場に組合用掲示板を設置すること、(エ)組合役員が勤務時間内に組合活動ができる自由を保障すること、(オ)組合活動に会社施設を使用できる自由を保障すること、(カ)会社構内で組合文書を配布する事由を保障すること、(キ)組合役員の人異動については組合の同意を得て行うこと、といった「組合活動の自由と権利についての要求」の具体的な内容が説明された。また、「労働条件の向上についての要求」に関しても、(ク)現行の賃金体系を明確にして提示すること、(ケ)家族手当及び住宅手当の引上げ、(コ)夏季及び冬季一時金の引上げ、(サ)退職金の引上げ等の要求内容の説明が行われた。

その際、社長からは、組合の結成を歓迎する、組合の要求については検討して次回の団体交渉で回答する、特にチェックオフについては11月から実施したいといった趣旨の発言があった。

(3) 組合に対する会社の対応

ア ところが、平成7年11月15日に開催された第2回目の団体交渉では会社は前回とは対応を異にし、組合の自主性を尊重したいので便宜供与は避けたい、その意味で組合の求める諸要求には基本的に応じられないとする内容の「回答書」を提示した。

イ また、同月18日には第3回目の団体交渉が行われたが、会社がこの交渉から組合側の出席者を5人に制限する方針を打ち出したことから、同席できない組合役員は部屋の外で待機するという事態が生じた。こうした会社の方針に基づき、同月21日、12月11日及び同月12日に開かれた団体交渉の場に出席できず待機にまわった組合役員に対し、賃金カットが行われた。

ウ さらにこの時期、会社は、社員から寄せられた組合活動に関する質

問に答えるとして、「社員各位」なる文書を社員全員に個別配布した。
この文書は、組合活動の限界や社員の組合への加入及び脱退等に関して会社の見解をまとめたもので、組合の不当かつ違法な行為の事実については速やかに報告されたい旨の文言も記載されていた。

エ なお、組合と会社との団体交渉は、上記の他に同年11月25日、同月28日、平成8年2月7日及び同月14日にもたれたが、会社の意向で社外に会場を求めて開催された。

3 平成8年度の春季賃上げ問題を巡る労使関係

(1) 平成8年度春季賃上げ交渉の経緯

ア 平成8年、月8日、組合は、(ア)基準内給与の一律5,000円の引上げ、(イ)組合活動の自由と権利の獲得、(ウ)年間労働カレンダーの組合案、(エ)年次有給休暇の見直し、を内容とする春闘要求書を会社に提出し、同月21日には団体交渉を開催して要求の具体的説明を行い、3月中の回答を会社に求めた。これに対して、会社は次回に回答する旨を約束したが、次回交渉の具体的な日程までは決定されなかった。

イ その後、3月の実質的な最終操業日である29日の金曜日に、組合は会社に団体交渉の実施を申し入れたが、会社からは4月3日に行いたい旨の意向が示されたため、春季賃上げに係る第2回目の団体交渉は同日に開催されることになった。

ウ 一方で、会社は、組合から、3月中の賃上げ回答を求められていたこともあり、3月29日の夜、8年度の昇給率を平均で2.9%とすること等を内容とし、併せてこれは最終回答なので組合の理解を求めたい旨を記載した「回答書並びに申入書」を、組合にファックスで送信した。

エ さらに、週明けの月曜日の4月1日には、会社が、「サーキュラー」と呼ばれている社内の伝達手段を用いて、平成8年度の昇給率が平均2.9%で決定したとする内容の文書を社内に流し、翌日にはその内容が概ね社員の知るところとなった。

オ 同月3日の団体交渉において、組合は、いまだ交渉中の賃上げ問題について既に決定した旨会社が社内に通知したことに抗議したが、当日の会社からの回答は既にサーキュラーで明らかにされたものと同様の内容だった。このため、組合は、その場で、同月5日始業時からの24時間スト並びに同月6日の土曜日及び翌7日の日曜日には休日出勤拒否を行う旨を文書で通告し、併せて、4日以降に引き続き団体交渉を行うよう口頭で申入れを行った。

(2) 組合の第1回ストライキと会社の言動

ア 平成8年4月4日、会社は、本日及び翌日は業務の都合で団体交渉は行えないこと、代わりに同月9日の午後1時から交渉に応じる旨を組合に文書で通知した。これに対して、組合は、同月5日の午前10時からの団体交渉開催を再度会社に文書で申し入れた。

- イ　ところで、ストを翌日に控えた同月4日の終業後、静岡工場のY3工場長（以下「工場長」という。）は、工場駐車場で行き合わせた帰宅途中の組合員のX2（以下「X2」という。）及びX3それぞれに対して、明日は仕事に出てほしい旨の発言を行った。
- ウ　さらに、工場長は、同日の夜には、X4（以下「X4」という。）、X5（以下「X5」という。）、X6、X7及びX8（以下「X8」という。）の各組合員の自宅に電話を入れ、明日は仕事に出てくれないかとの発言を行った。
- エ　同月5日、組合は、当初の予定どおり始業時から終日ストライキを実施した。当日、組合員の一部には出社した者もみられたが、会社の判断で工場が閉鎖されたため、これらの者も工場外に出されそのままストに参加する形になった。組合は、続く6日、7日には休日出勤拒否を行った。
- オ　また、この第1回ストライキに際しては、上記の他にも、工場長が同月5日の夜に組合員のX4宅に電話を入れて個別に会いたいと申し入れたり、同月7日の昼頃にY4副工場長（以下「副工場長」という。）がX9（以下「X9」という。）組合員宅に電話を入れ、非組合員を集めた会合への参加を呼びかけた。
- カ　なお、組合は、第1回ストライキに際しての工場長等の一連の言動等が組合への支配介入に当たるとして、同年4月26日付で、当委員会に対して不当労働行為に係る救済申立てを行った。
- (3) 平成8年4月9日の団体交渉
- ア　平成8年4月9日、先に会社から回答されていたとおり、午後1時から静岡工場最寄りのホテルで団体交渉が開催された。この日の交渉では、組合が、今回のストライキ及び休日出勤拒否に際し、工場長及び副工場長が一部の組合員に対して直接あるいは電話で就労を動きかけたことが支配介入に当たるとして抗議書を提示し会社に謝罪を求めたのに対して、会社は工場長等の行為は管理者として当然のことと応じるなど、双方が厳しく対立した。
- イ　この中で、会社から、前回の交渉で示した平均2.9%の8年度の賃上げ回答に関して、対組合に限ってはストライキを行ったのでこれを白紙撤回し、改めて組合に回答するとの意向が示された。
- ウ　さらに、関連したやりとりの中では、社長が、組合執行部に対し、ストライキを行ったことに関して「詫び状」の提出を求める旨の発言を行った。
- エ　また、組合が、労使間のルールづくりに関して前年の10月23日に提出した組合活動の自由と権利に係る「要求書」を今回一旦取下げて、4月9日付けで提出した修正された「要求書」の内容で労働協約を締結することを改めて求めたが、会社は、便宜供与はできない、就業時間内は社内での組合活動を基本的に認めないとする従前からの姿勢を

崩さず、この点に関しても話し合いは平行線のまま終始した。

(4) 第2回ストライキに至るまでの労使交渉の経緯と会社の言動

- ア その後、組合からの申入れにより、4月11日、同月24日、同月25日、同月30日及び5月10日と団体交渉がもたれたが、会場については会社の考えで静岡工場あるいは本社の最寄りのホテルが利用された。
 - イ このうち、4月24日の交渉では、会社から、組合が同月9日に提出した労使間ルールづくりに係る「要求書」については基本的に応じられない旨の回答が改めて文書で示された。
 - ウ 翌25日の交渉でも、組合は、この問題を取り上げて再考を求めたが会社が応じなかったため、同月9日付の労使間のルールづくりに係る「要求書」を取下げ、前年10月21日付「要求書」及び同月26日の団体交渉で説明した「組合活動の自由と権利についての要求」に再度立ち返って、この内容で協約を締結することを要求した。さらに、組合が、一旦白紙に戻された8年度の賃上げ回答についての再回答を求めたところ、会社は組合員については平均2.68%とする旨を回答した。
 - エ その後、4月30日さらに5月10日と団体交渉がもたれたが、議論は平行線のまま進展しなかったため、組合は、同月15日再度ストライキを構えることとし、同月13日にその旨会社に通告を行った。
 - オ こうして、同月15日には組合による第2回目のストライキが行われたが、その前日の14日夕刻、前回のストライキの時と同様、工場長が組合員のX10（以下「X10」という。）、X11（以下「X11」という。）、X2、X5、X12及びX4に対して、それぞれ個別に明日仕事に出てくれないかとの発言を行った。
 - カ また、同じく14日、8年度の昇給に関して組合とはまだ合意に至っていないが、多くの社員からの要望に答えるとして、会社は、非組合員に対しては4月に遡って2.9%の昇給を行い、差額分を含めて5月から新給与を支給する旨サーキュラーを使って社内に通知した。
- (5) Y5会長を含めた団交の申入れと第3回ストライキ
- ア ところで、前述のとおり、会社は外資系の企業であるが、平成8年5月下旬、かつて会社の社長を務め現在は非常勤の会長であるY5（以下「会長」という。）が、海外の親会社の役員とともに、会社の8年度の事業や予算等の調査のために来日していた。当時、会社との話し合いが膠着状態にあったため、組合は、会長なら日本の事情にも通じているからと、5月12日に会社を通じて会見を申し入れたが、会長が社内の労働問題の処理は社長に委任しているから社長と話し合いを続けてほしいとの見解を示したため、会見は実現しなかった。
 - イ その後、同月27日には会長が静岡工場を来訪するというので、組合は改めて会長との会見申入れを行ったが応じ入れられなかった。このため、組合は27日午後0時40分から終業時までストライキを行った。この間、会社からは、4月25日の交渉で示した平均2.68%の賃上げ回

答を白紙に戻すとの話も伝えられた。

ウ 翌28日、組合が団体交渉の開催を求めたが、会社の回答はストライキを構えての交渉には応じられないというものだった。組合は同日から31日にかけてストライキを継続した。

エ なお、この第3回ストライキ期間中の29日、30日、31日と連日、組合は、会長を含めた団体交渉の開催を文書で会社に申し入れたが、結局これも実現しなかった。

4 平成8年度の夏季一時金を巡る労使関係

(1) 非組合員への夏季一時金の支給と会社職制の言動

ア 第3回ストライキの後、静岡工場最寄りのホテルで平成8年6月5日、6日と連日団体交渉が開催され、従来からのテーマである労使間のルールづくりと8年度の賃上げ問題に加え、夏季一時金の支給率や支給時期などが話し合われた。両日の交渉とも双方の主張は平行線を辿ったままであったが、話し合いの過程では、会社から、組合員の賃上げを平均で2.5%とする、ただし当委員会への救済申立てを取下げれば非組合員と同様の平均2.9%の昇給率にするとの考えが示され、さらに夏季一時金に関しては、三六協定締結と抱き合わせによる合意や賃上げ問題の決着後に支給するとの見解が示された。

イ このように、夏季一時金について労使の合意点がまだ見出せない中であつた6月10日、会社は、8年度の夏季一時金の支給率を新給与の2ヶ月相当分とする旨をサーキュラーで社内に通知し、同月14日には昇給率を平均2.9%で算定した夏季一時金を非組合員に支給した。しかし、組合員に対しては、組合との間で賃上げ問題の合意ができておらず、算定根拠となる8年度の新給与がまだ決定されていないとの理由で、一時金が支給されなかった。

ウ 組合は、同月17日、18日と連日、早急に団体交渉を開催するようそれぞれ文書で会社に要求したが、結局、実現しなかった。こうして、非組合員には夏季一時金が支給されたが、組合員に対しては支払いが保留されるという状況が生じた。

エ この時期、静岡工場内の一部の職制と組合員の間で次のようなやりとりが行われた。

同月18日の昼の休憩時間、工場付の管理職のY6（以下「Y6管理職」という。）と保全課長のY7（以下「Y7保全課長」という。）が、工場保全室に居合わせた組合執行委員のX13（以下「X13」という。）との会話の中で、組合を辞めたらどうか、お前が辞めたら影響が大きいなどの発言を行った。そして、午後3時頃にも、Y6管理職がX13に対して、組合を解散させることができるなどの発言を行った。

オ また、同月26日の昼の休憩時間には、職場の作業台付近で、Y8製造課長（以下「Y8製造課長」という。）がX9及びX8の面組合員と会話を交わし、その中で、組合は会社を乗っ取ろうとしている、組

合の対応が変わらなければ冬の一時金も支給されるかどうかわからないなどの発言を行った。

- カ さらに、7月3日の昼の休憩時間には、駐車場でY8製造課長とY9班長（以下「Y9班長」という。）が組合員のX9に対して、組合なんか辞めてしまえばいい、辞めるなら紙をやるなどの発言を行った。
- (2) 地裁への仮処分命令申立てと不当労働行為救済申立て事項の追加
- ア 平成8年7月8日、静岡工場最寄りのホテルで団体交渉が開催され、主として8年度の賃上げ問題と夏季一時金について話し合われた。交渉では、組合が従来からの主張を繰り返しながらも、まとまるどころからまとめようと部分的に合意することを提案したが、会社はこれまでの姿勢を崩さず、一括合意による解決を目指して逆に組合に譲歩を求めるなどの双方の主張は対立したままで、話し合いは何ら進展がみられなかった。
- イ 特に、夏季一時金に関しては、組合が従前の給与で会社の主張する2ヶ月相当分を暫定的に支払うよう要求していたがこれも入れられなかったため、同月19日、組合は、静岡地裁浜松支部（以下「地裁」という。）に夏季一時金の仮払仮処分命令の申立てを行った。
- ウ 以降、地裁の決定が出されるまでの当事者間で話し合いがもたれることもなく膠着した状態が続き、この間の同年8月8日、組合は、同年4月26日に当委員会に対して行った不当労働行為救済申立てに関して、同年5月の第2回ストライキに際しての工場長の言動及び同年6月中旬から7月上旬にかけての会社職制の言動を、組合への支配介入の具体的事実として申立て事項の追加を行った。
- エ また、同年5月29日から31日にかけての会長を含めた団体交渉の開催要求を会社が拒否し、また、これまでに開かれた交渉においても会社が誠実な対応をとってこなかったとして、同年9月6日、組合は、団体交渉拒否を理由に当委員会に対して追加の不当労働行為救済申立てを行った。
- オ さらに、同年10月11日には、昇給や夏季一時金の算定及び支給に関して組合員を差別してはならないこと、夏季一時金とその支払に至るまでの遅延損害金を支払うこと、非組合員との昇給額の差額を支払うことを求める不利益取扱いに関する不当労働行為救済申立てが追加された。
- (3) 仮処分命令申立ての却下と賃上げ協定書の締結
- ア 平成8年10月31日、組合が地裁に対して行っていた夏季一時金の仮払仮処分命令の申立てが、給料は従前どおり支払われており組合員の生活が直ちに危機に瀕する状態に陥るおそれが生じるとはいえず、夏季一時金仮払いの必要性が認められないとの理由で却下された。
- イ その後、会社からの申入れにより11月14日に団体交渉が開催されたが、この時の会社の交渉申入書には、当委員会への救済申立てを巡り

その取下げの如何によって、8年度の昇給率を平均で2.5%あるいは2.9%とする二つの案が示されており、組合がこのどちらかの案で合意する用意があるならば交渉に応じる旨が記されていた。また、夏季一時金に関しては、いずれの案とも妥結調印ができれば2週間以内に支給するとされていた。

ウ 結局、組合は、当委員会に対する救済申立てを取り下げることなく、昇給率は平均で2.5%とする案を選択し、同月14日付で会社と「協定書」を締結した。この結果、8年度の昇給率は非組合員が平均で2.9%であるのに対して組合員は2.5%となり、その後、この新給与に基づいて組合員に対しても夏季一時金が支給された。

5 救済申立て事項の一部取下げ

平成8年10月11日、昇給や夏季一時金の支給に関し、組合員に対して差別的な取扱いがなされているとして、不利益取扱いに係る不当労働行為救済申立てが追加されたことは前述したが、同年12月16日になると、組合は、この「請求する救済内容」のうち、夏季一時金とその支払に至るまでの遅延損害金の支払い及び非組合員との昇給額の差額の支払いの二つを取下げた。

第2 当委員会の判断

組合は、次に述べる1から7の会社の行為がそれぞれ労働組合法(以下「法」という。)第7条各号に規定する不当労働行為に該当する旨主張するので、以下、会社の主張も掲げながら個別に検討する。

1 組合のストライキ実施に際しての工場長等の言動について

(1) 組合の主張

組合は、平成8年4月5日からの第1回ストライキ実施に際して、

ア ストライキ前日の同月4日の午後7時頃、工場長が、工場駐車場で帰宅途中の組合員X2及びX3を呼び止め、それぞれに対して、「ストかもしれないが君は会社に雇われている契約の身だ。頼むから来てくれないか」あるいは「会社として出勤を要請する。」などと発言したこと。

イ 同月4日の午後9時20分頃から10時30分頃にかけて、工場長が、X4、X5、X6、X7及びX8の各組合員宅に電話を入れ、それぞれ「組合との関係もあろうが、使用者側と労働契約をしているのだから明日は仕事に来てほしい。」「明日の件だが仕事に出てくれないか。」「守ってやる。早めに出勤してほしい。」「組合がこければ君も危ないぞ。」あるいは「明日のことだが、皆ストをやるから君に出勤してほしい。」などと発言したこと。

特にX4に対しては、ストライキ実施中の同月5日の午後7時頃にも電話を入れ、「会社の中の一人として相談してほしい。外で一度話し合いたい。」などと発言したこと。

ウ ストライキ実施中の同月7日の午前11時45分頃、副工場長が組合員

のX9の自宅に電話を入れ、「今日の午後5時から組合を辞めた人を集めて食事会をするので、X9さんも来てほしい。」などと発言したこと。

また、同年5月15日の第2回ストライキの実施に際しても、
エ ストライキ前日の同月14日の午後5時20分頃から6時50分頃にかけて、工場内において、工場長が、組合員のX11、X10、X2、X5、X12及びX4に対して、それぞれ「X11君（X11：当委員会注）もX10さんも、会社に出てきてほしいんだがな。」「君も組合員だが、明日仕事にきてくれないかな。」「明日ストがあるが、仕事に出てくれないか。」「明日だけは係長の職務を全うしてほしい。」あるいは「会社と個人との労働契約があるのだから明日は仕事に出てほしい。」などと発言したこと

が、個々の組合員にストライキ不参加等呼びかけて組合の団結権及び争議権を不当に侵害するもので、発言内容も威嚇や報復あるいは利益誘導を含み、組合への支配介入に当たる言動だと主張する。

(2) 会社の主張

会社は、ストライキ当日も工場の操業を維持することとしたため、その作業編成計画を立てるうえで部門ごとの要となる従業員に、ストライキ当日の就労の有無を個別に確認したにすぎない。ストライキに参加するなども、仕事に出なければ不利益になるとも言うておらず、就労を不当に強要したわけではない。組合の主張は、交わされた会話の一部だけを意識的に取り上げたもので真実と異なると主張する。

(3) 当委員会の判断

第1回及び第2回ストライキの前日、工場長が就労に関して組合主張の各組合員に直接あるいは電話で話をした事実については、当事者間に争いがない。会社は、工場長はストライキ当日の就労の有無を個別に確認したにすぎないと主張するが、第1の3の(2)のイ及びウ、並びに(4)のオで認定した「明日は仕事に出てくれないか」等の発言から判断すると、組合が主張している威嚇や報復、あるいは強要までは認められないものの、工場長の発言は就労の確認の域を超えて就労の要請にまで及んでいたことが認められる。そこで、この就労の要請が組合に対する支配介入に該当するかを検討する。

まず、言動の主体については、工場長及び副工場長が会社の利益代表者であることは疑いがなく、そのうえ、工場長は、会話あるいは電話の相手がいずれも組合員であることを承知していた旨自ら証言している。この点は、工場長に近い立場の副工場長も事情は同様であったと考えられる。また、当時の状況は、ストライキを控えた非常に緊迫した労使関係の中であり、してみると、会社の利益代表者が組合員であることを承知のうえで個別に就労の要請を行ったということであるから、この場合、たとえ威嚇や強要がなかったとしても、こうした言動自体が当該組合員

を不安な気持ちにさせ、組合の団結に少なからず影響を与えたであろうことが推認できる。

さらに、Y 2 取締役の証言によれば、会社は組合のストライキについては、過大な要求を掲げて通告から日を置かずに実施に移すもので違法に近いとの認識をもっていたことが認められ、こうした会社の認識の下においては、会社の利益代表者である工場長等の各組合員に対する発言も一層適切さを欠くものになっていたと考えられる。

よって、組合員の第 1 回及び第 2 回ストライキ実施に際して、工場長等が各組合員に対して行った言動は、組合の団結に影響を与えて組合の自主性を阻害するものであり、法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断される。

2 平成 8 年 6 月中旬から 7 月上旬にかけての会社職制の言動について

(1) 組合の主張

組合は、次に掲げる会社職制の言動が、組合員を威嚇、動揺させて組合員間の離反を生ぜしめるもので、組合への支配介入に当たると主張する。

ア 平成 8 年 6 月 14 日午後 4 時頃、Y 8 製造課長が、X 14 組合員の病氣見舞いに来た際、「X 15 さんは定年まであと少しなのに退職金はいらなないのかな。」などと発言したこと。

イ 同月 18 日の昼の休憩中、工場保全室において工場付の Y 6 管理職と Y 7 保全課長が、組合執行委員の X 13 に対して、「一時金が出ないのは身から出た錆だな。」「組合を辞めたらどうだ。お前が辞めたら影響が大きい。」などと発言したこと。

また、同日の午後 2 時 50 分頃にも、Y 6 管理職が X 13 に対して、「組合はつぶせないが、解散させることはできる。」と発言したこと。

ウ 同月 20 日午前 10 時 30 分、Y 10 係長が組合員 Y に対して「ローンがないならいいな、ボーナスが出ないからな。早く帰れて体が楽だけど、残業がないと大変だろう。」などと発言したこと。

エ 同月 26 日午後 0 時 30 分頃、職場の作業台付近で、Y 8 製造課長が X 9 及び X 8 の両組合員に対して、「X 16 前工場長と X 17 と書記長の X 18 が組んで、現在の会社に対する恨みをはらすために会社を乗っ取ろうとしている。冬のボーナスだって出るかわからない。」などと発言したこと。

オ 同月 28 日午後 10 時 40 分、Y 11 係長が組合員 K 宅へ電話を入れ、「組合へ入るのも辞めるのも自由だから、こちら側へ来いよ。」などと発言したこと。

カ 同月 30 日午前 10 時 40 分、Y 9 班長が組合員 H 宅へ電話を入れ、「組合をどう思っているのか。M さんは辞めたいといっているらしいが、本当か。」と発言したこと

キ 7 月 3 日午後 0 時 45 分頃、駐車場で Y 8 製造課長と Y 9 班長が組合

員のX9に対して、「組合なんか辞めてしまえばいい。」「辞めるなら紙をやるぞ。俺たちの生活のことも考えてくれ。」などと発言したこと。

(2) 会社の主張

会社は、上記組合の主張のアについては、訪問日が異なり会話の状況を正確に伝えていないとし、また、ウ、オ及びカについても、会話の当事者が匿名であるのでコメントのしようがないとする。

また、その他の組合の主張について、会社は、それぞれの職制の言動は互いに気の許せる間柄の者との間で交わされた長い会話の一部であり、前後の脈絡やその場の雰囲気からみて、一見不穏当とみられる用語であっても違法呼ばわりできないものである。組合の主張は、会話の片言隻句を取り上げて会社を非難するもので不当だと主張する。

(3) 当委員会の判断

組合主張のア、ウ、オ及びカについては、「当事者が匿名であるのでコメントのしようがない」などの会社の主張に対して、組合から疎明がなされておらず、いずれもその事実を認めることができない。組合主張のイ、エ及びキについては、当該会社職制から、具体的な表現は別として、組合が主張する趣旨の発言がなされた事実については、当事者間に争いが無い。ところで、会社は、職制のそれぞれの発言は互いに気の許せる間柄で交わされた会話の一部で違法性はないと主張するが、第1の4の(1)のエ、オ及びカで認定したとおり、「組合を辞めたらどうか、お前が辞めたら影響が大きい」等の発言は、組合からの脱退を勧奨するものであったと認められる。そこで、親しい間柄の者同志におけるこれらの発言が、組合に対する支配介入に該当するかを検討する。

まず、発言を行ったのは会社の利益代表者である工場付の管理職あるいは課長であり、他に一部班長職の言動も含まれるが、これもその場にいた課長と同等の立場からなされた同様の趣旨の発言であったと認められる。しかも、その内容は、組合の姿勢を批判し、組合からの脱退を勧奨するものであった。

これからの発言に関し、会社は、気の許せる特定の間柄の者との長い会話を、前後関係や全体の雰囲気等を無視して、一部のみをとらえて違法呼ばわりするのはおかしいと反論する。しかしながら、当時、組合の置かれていた状況をみると、平成8年度の昇給や夏季一時金の交渉が会社との間で決着していなかったため、非組合員には夏季一時金が支給されたものの組合員には支給されないという事態が生じており、このため、組合員の間で動揺や不安が広がっていたことが考えられる。

そうだとすると、この時期、昼の休憩中また仮に互いに気の許せる間柄の者同志であったとしても、純然たる私生活関係上の問題としての発言とは認められない以上、会社の利益代表者がこうした発言を行うこと自体が不適切であったといわざるをえず、これらの言動が当該組合員の

不安をより一層増大させたであろうことが推認される。

よって、平成8年6月中旬から7月上旬にかけて行われた会社職制の言動のうち、上述の組合主張のイ、エ及びキは、組合の団結に影響を与え自主性を阻害するものと認められ、法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断される。

3 平成8年度の賃上げに関する4月1日の社内通知について

(1) 組合の主張

組合は、平成8年4月3日に春闘に係る第2回賃上げ交渉が予定されていたにも拘わらず、同月1日の時点で、会社が当該年度の昇給率が決定したとしてその内容を社内に通知したことは、組合との団体交渉及び組合を無視したものである、その結果同月3日に行われた団体交渉では、会社は既に決定事項であり交渉の余地はないとの姿勢に終始し、その実質は交渉ではなく報告にすぎなかった、こうした会社の対応は組合への支配介入に当たると主張する。

(2) 会社の主張

会社は、昇給率が決定した旨社員に通知したのは、組合の求めに応じて3月29日にファックスで組合に回答を送信した後のことであり、社内には当然非組合員もおり、会社として数字を示す以上これを全社的に通知するのは当然のことである、組合とは公表した数字について別途交渉を行うわけだから、社員に通知したこと自体に何ら違法性はない、組合との交渉の結果、その数字が変わることもあり得るし、それは組合の交渉力によると主張する。

(3) 当委員会の判断

会社が、3月29日に組合に対して賃上げ回答を行い、4月1日に8年度の昇給率が決定した旨社内に通知した事実については、当事者間に争いがない。会社は、社内には非組合員もおり全社的に通知するのは当然だと主張するが、第1の3の(1)のイ、ウ及びエで認定したとおり、4月3日に団体交渉が予定されていたにも拘わらず、会社が同月1日の段階で決定事項として8年度の昇給率を社内に通知したことが認められる。そこで、会社がこのような通知を行ったことが、団体交渉や組合を無視する組合への支配介入に該当するかを検討する。

まず、会社が社内に通知を行うまでの手続を検討すると、会社は組合の3月中の賃上げ回答要求に応えるべく3月29日の夜に「回答書並びに申入書」を組合にファックスで送信し、その後4月1日になってからサーキュラーで社内に通知を行っており、手順としては特に問題は認められない。しかし、通知した内容は、その時点の会社の「案」ではなく、平成8年度の昇給率が既に決定したというものであり、組合員を含む多くの社員に賃上げ問題が既に決着したとの印象を与えたことは疑いない。

ところで、組合は会社の賃金が低いことに対する不満を組合結成の理由の一つにあげているが、そうだとすると、当時、組合の置かれていた

状況は、組合結成後初めての春闘を迎え、組合員の大きな期待を担っていたものと考えられる。しかし、上述のような形で会社から一方的に通知が流されたことで、組合員の間には、組合ができて賃金決定の仕組みは従前と何ら変わらないとの失望感が生じ、執行部に対する組合員の信頼も揺らぎ、組合の団結にも影響を与えたであろうことが推認される。

他方、会社の置かれた立場は、前年に一定数の組合員を有する組合が結成され、こうした社内の労使環境の変化を認識したからこそ、会社も組合からの要求を受けて3月21日の第1回賃上げ交渉に臨んだわけであり、話し合いの成否はともかく、その後も引き続き誠実に対応することが求められていた。それにも拘わらず、会社が第2回賃上げ交渉を前にして、昇給率が決定した旨を一方的に社内に通知したことは、組合との交渉、さらには組合そのものを無視した行動であったといわざるを得ない。

よって、会社が、4月3日に団体交渉が予定されていたにも拘らず、同月1日の時点で昇給に関して決定した旨を社内に通知したことは、組合の存在を無視するもので、組合の団結権に影響を与え、ひいては組合の自主性を損なうものと認められ、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と判断される。

4 平成8年4月9日の団交における会社の「詫び状」提出発言について

(1) 組合の主張

組合は、平成8年4月9日の団体交渉において、組合が行った同月5日のストライキ及び同月6日から7日までの休日出勤拒否に関して、会社が、「今回のストライキで会社は損害を受けた。ストライキを打ったのは組合だ。組合は会社にはじめをつけてもらいたい。過ぎたこととはいえ、執行部からの詫び状を社長あてに出してもらいたい。詫び状を出せば、賃上げ2.9%に加え30歳以下についても、2年計画で底上げに応じることとする。」などと発言し、「詫び状」の提出を求めたことが組合への支配介入に当たると主張する。

(2) 会社の主張

会社は、詫び状の発言は、交渉過程の相互の厳しいやりとりの中で、相手の言葉に「売り言葉に買い言葉」で応酬したものにすぎず、不当に強要した事実もなく、組合の主張は誇張である。そもそも、組合は、当初から「組合活動の自由と権利の要求」と称して、就業時間内の組合活動の自由や組合事務所の提供等の要求の実現を執拗に求め、春闘の賃上げ交渉においても経済的要求は二の次として専ら組合の権利に関する要求に固執しそのままストライキに入り、このストライキ自体、権利の濫用で違法性の強いものであった。この結果、会社は経済的な損失を被ったのであり、組合に対して遺憾の意の表明を求めたとしても何ら非難に値しないと主張する。

(3) 当委員会の判断

平成8年4月9日の団体交渉において、会社が組合に対して詫び状の提出を求める趣旨の発言を行った事実については、当事者間に争いがなく、当委員会が認定した会社が詫び状提出の発言を行うに至る経過は第1の3の(3)のア、イ及びウのとおりである。組合は、ストライキを理由に会社が組合に対して詫び状を求める発言を行ったことが組合への支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

まず、会社が組合の行ったストライキの違法性を問題にしているので、この点を検討する。会社は、組合が会社の実力以上の過大な要求を掲げていたこと、交渉前から事前にストライキの実施を準備していたこと、納期が厳しいなどの業務事情を承知しながら抜き打ち的に行ったことなどを挙げて、組合のストライキは権利の濫用で違法性が強いと主張する。しかしながら、労働組合が行うストライキの正当性が失われるのは、当該ストライキが暴力的な要素を含んでいたり、当該労使間では解決不可能な事項の実現を求めるものであったり、極めて特殊例外的な場合に限られる。この点、組合が行った4月5日のストライキ、またその後5月になって行われた2回のストライキのいずれをみてもこうした要素は窺われず、あくまで労使それぞれの立場の違いで、ストライキの意味付けなり受け止め方が異なっているにすぎない。したがって、組合のストライキに違法性が存在することを前提にした会社の主張には合理性は認められず、詫び状の提出を求めた発言を正当化する理由にもなり得ない。

しかしながら、この詫び状提出の発言をみると、発言の背景には労働組合活動に対する基本的な認識や理解が不足する会社の姿勢が窺われるものの、発言自体は、厳しい交渉のやりとりの中で発せられたものと認められ、また組合員個人への直接的な働き掛けとは異なり、組織としての組合員に向けられたもので、この発言に対して組合がどのように考え、いかに対処していくかは、正にその後の組合の自主的な判断に委ねられていたといえる。してみると、発言内容は、不適切であったと認められるものの、組合の自主性を阻害する違法な言動であったとまではいい得ない。

よって、4月9日の団体交渉において、組合の行った同月5日のストライキ及び同月6日から7日にかけて休日出勤拒否に関し、詫び状の提出を求めた会社の発言が、組合の団結に影響を与え組合の自主性を損なう支配介入であったと判断することはできない。

しかし、団体交渉拒否の観点からは別途検討が必要と考えられ、後述の「6 平成8年4月9日から7月8日にかけての一連の団体交渉における会社の対応について」において、他の要素と合わせて改めて検討を行う。

5 平成8年5月29日から31日にかけての団体交渉開催要求について

(1) 組合の主張

組合は、平成8年5月下旬の第3回ストライキ実施中の同月29日、30

日及び31日の3日間、当時来日していた会長を含めた団体交渉の開催を連日要求したが、会社はストライキを構えての団体交渉要求には応じられないとしてこれを拒否した。これは、正当な理由もなく団体交渉を拒否するもので、組合に対する不当労働行為だと主張する。

(2) 会社の主張

会社は、平成8年度の組合の春闘要求に関しては、同年3月21日から5月10日までの間に9回の団体交渉をもったが、過大な要求のために話し合いが平行線で進展しないまま組合がストライキに突入し、当時は新たな進展が望めない状況にあった。また、労使問題はもとより、社内では社長が全権と責任を有しており、そこで新たに会長を組合との交渉に出席させても意味がないと考えた。そして何よりも現実問題として団体交渉要求に応じられなかったのは、社長をはじめ会社幹部が、当時調査のため来日中だった会長等親会社の役員への対応に忙殺されていて、交渉に応じる時間がとれなかったことによると主張する。

(3) 当委員会の判断

組合が来日中だった会長を含めた団体交渉を要求し、会社がこれに応じなかった事実については、当事者間に争いがなく、当委員会が認定した組合の団体交渉申入れに係る一連の経過は第1の3の(5)のとおりである。このことについて、組合は正当な理由もなく会社が団体交渉を拒否したと主張し、会社は応じられない相当の理由があったと主張するので、この点を検討する。

まず、組合が会長を含めた団体交渉を申し入れるまでの過程をみると、5月15日の第2回ストライキの後、組合は、同月21日と27日に来日中の会長に会見を申し入れたが、この要請が入れられなかったため、27日の午後から再び第3回目のストライキに入った。そして、このストライキ実施中の同月29日から31日にかけて、組合は、連日、会社に対して、文書で団体交渉の開催を申し入れている。この時の事情を、組合のX18書記長は、会長が10年程前まで社長として日本に滞在し日本の状況や社内の事情にも通じている、社長では話にならないので、会長に出てもらって労使が協調できるような形に収めたかったと説明する。

この点、組合が企図したところも理解できなくはないが、労務はもとより全ての面で社内の権限を有し責任を負っているのは社長であり、そして何よりも、第1の3の(5)のAで認定したとおり、会長自身が、労使の問題については社長に任せてあるので社長と話し合うようにとの見解を早い段階から組合に伝えて、自らの関わりを否定する姿勢を示していた。

また、会社が主張するように、当時は社長以下幹部社員が来日中の親会社の役員への対応に追われていたとの状況も、外資系の企業であってみれば事情は十分察することができ、また、その後6月5日には、会社は別途団体交渉に応じている。

このように、会社が置かれていた当時の状況やその後の対応などを総合すると、会社の側に、交渉に応じられない事情を説明して理解を求める努力を怠ったり、ストライキを構えての交渉には応じられないといった不適切な発言を行うなど、組合に対する誠実さを欠く嫌いは認められるものの、会社の事情としても交渉を受けられなかった相当な理由が存在したことが認められる。したがって、単に5月29日から31日にかけての組合の団体交渉開催要求に応じなかった事実のみをとらえて、会社が団体交渉を拒否したもので違法だと判断することはできない。

6 平成8年4月9日から7月8日にかけての一連の団体交渉における会社の対応について

(1) 組合の主張

組合は、組合活動の自由と権利についての要求、平成8年度の賃上げ、さらには同年度の夏季一時金要求に関して話し合うために開かれた平成8年4月9日から同年7月8日にかけての9回の団体交渉において、会社が対決的な姿勢に終始して見せかけだけの交渉を行った。これらは到底交渉に値しない不誠実な団体交渉であり、団体交渉拒否に当たると主張する。そして、具体的な問題点として以下の点をあげる。

ア、組合が団体交渉を社内で開催することを求めたのに対して、会社は開催場所として毎回社外のホテル等を指定した。このため、交渉時間にも制約が生じることになった。

イ 団体交渉の組合側出席人員を5人に制限したこと。

ウ 一連の交渉において、会社が自己の結論を一方向的に押しつけるだけの姿勢に終始したこと。

エ 4月5日に組合がストライキを行ったことに関して、会社が「詫び状」の提出を求める趣旨の発言を行ったこと。

オ 組合がストライキを行ったことを理由に、一連の交渉の過程の中で、会社が賃上げ回答を平均2.9%から2.68%、さらには2.5%へと切り下げていったこと。

カ 夏季一時金の決定及び支給に関して、三六協定結結との抱き合わせによる合意を求めたり、賃上げ問題の解決を前提条件としたこと。

キ 不当労働行為に係る救済申立てを取り下げれば、昇給率については非組合員と同様の扱いにする旨の発言を行ったこと。

ク 交渉中にも拘らず、6月10日の時点で、夏季一時金の支給率等をサーキュラーを使って社内に通知したこと。

(2) 会社の主張

会社は、話し合いで解決しようと考えたからこそ組合と何度も団体交渉を行ったわけであり、開催場所についても組合から合意を得ており何ら違法呼ばわりされる理由はない。そして、一回の交渉の時間もおよそ2時間程度をとっており、その間双方から自由な発言が行われ実質を伴っている。そもそも、組合の要求自体が会社には到底応じきれない過

大な内容のものであり、組合の主張は、会社が譲歩しない限り団体交渉ではないとするもので不当だと主張する。

(3) 当委員会の判断

平成8年4月9日から同年7月8日にかけて労使間で9回の団体交渉がもたれ、それぞれの交渉の開催日、場所及び主たるテーマについては、当事者間に争いがなく、当委員会の認定した事実は第1の3の(3)のア及び(4)のア、並びに4の(1)のア及び(2)のアのとおりである。しかし、この一連の団体交渉については、組合が交渉に値しない不誠実なもので団体交渉拒否に当たると主張し、会社は実質を伴った交渉だったと主張するので、以下検討する。

組合は、団体交渉の開催場所、時間及び出席人員の制限といった形式面を最初に問題にしているので、先にこの点を検討する。まず、団体交渉の開催場所については、組合の団体交渉申入書によれば、組合が開催場所として社内を求めていたことが認められ、また、出席人員の制限に関しても、第1の2の(3)のイによれば、組合結成後まもない時期の団体交渉において、交渉の場に同席できなかった執行委員に対して賃金カットが行われている。しかし、その後、組合が、これらの点について会社に強く要望したり、協議を呼びかけるなどの具体的な働きかけを行ったとの疎明はなく、形の上からは会社の団体交渉応諾条件に組合も応じて交渉が行われた状況になっている。また、会社からは責任者である社長が常時出席し、組合側も委員長以下役員5名が出席しており、交渉の内容が損なわれるような形態になっていたとも認められない。そうだとすると、会社が団体交渉の開催場所としてホテル等を指定したり、出席者の数に制限を設けたからといって、そのことだけでは交渉が不誠実なものであったということとはできない。

次に、組合は、会社が自己の結論を一方向的に押しつける姿勢に終始し、また組合のストライキを理由に詫言状を要求したり賃上げ回答を切り下げたこと、さらに夏季一時金と三六協定との抱き合わせによる合意や救済申立ての取下げなど様々な条件を持ち出して組合に譲歩を迫ったことなどを指摘し、一連の交渉が誠実さを欠くものだったと主張するので、この点を検討する。当事者双方の団体交渉記録によれば、交渉時間にバラツキはみとめられるものの各回ごと一定時間話し合いが行われていることが認められ、その内容も双方からそれぞれの立場で意見が表明されている様子が窺われる。しかしながら、第1の3の(3)のエ並びに4の(2)のア及びイで認定したとおり、組合には、4月9日の交渉で前年10月に提出した「組合活動の自由と権利の要求」を修正したり、7月8日にはまとまるところからまとめようと会社に提案し、夏季一時金に関しても従前の給与による暫定的な支給を提案するなど話し合いを前進させようとする姿勢が窺えるのに対して、会社には、組合の権利要求が受け入れられない理由や賃上げ回答を切り下げる根拠等について十分説明を尽く

すなどの対応を行ったことが認められない。むしろ逆に、三六協定との抱き合わせによる合意や救済申立ての取下げなど、組合には容易に受け入れ難い条件を次々に提示して合意を迫り、会社の交渉姿勢には誠実さを欠くばかりか強引な面が随所にみられ、およそ話し合いをまとめるための努力と手段を尽くしたとはいいがたい。

以上を総合すると、平成8年4月9日から7月8日にかけての一連の団体交渉は、回数こそ延べ9回に及んでいるものの、その内容についてみれば、夏季一時金と三六協定との抱き合わせによる合意や救済申立ての取下げなどの条件を提示して組合の譲歩を迫ったり、またストライキを理由に詫び状の提出を求める発言を行うなど、会社の交渉に臨む態度並びに交渉時における言動には誠実性に欠けるところがみられ、円満な解決に向けての積極的な姿勢が認められず、法第7条第2号の団体交渉拒否に当たると判断される。

7 平成8年11月14日の団体交渉における賃上げ協定書の締結と生じた結果について

(1) 組合の主張

組合は、平成8年11月14日に行われた団体交渉において、予め会社から示された不当労働行為に係る救済申立ての取下げの如何によって平成8年度の昇給率に差を設けた二案のうち、救済申立てを取り下げることなく昇給率を2.5%とする案を選択し、同日付で協定書を締結した。この結果、8年度の昇給率は、非組合員が平均2.9%であるのに対して組合員は2.5%ということになり、夏季一時金についてもこの新給与が計算の基礎となったため両者に格差が生じることになった。組合は、夏季一時金の仮払処分申立てが地裁で却下され本訴訟で争えば長期に亘り、冬の一時金も支給されない事態も懸念されたため、協定書を締結したのはやむを得ない選択だったとし、組合が受け入れられない条件を会社が突き付けてきたこと自体が問題であって、結果として生じた組合員と非組合員との間の昇給率及び夏季一時金の格差は組合員を差別的に取り扱ったもので不当労働行為に当たると主張する。

(2) 会社の主張

一方、会社は、11月14日の交渉では、組合は何ら留保をつけずに自主的に2.5%の昇給率を受諾しており、この問題は既に決着していると主張する。

(3) 当委員会の判断

会社が組合に対して昇給率に差を設けた二案を提示し、このうち組合が昇給率を2.5%とする案を選択して11月14日に会社と協定書を締結した事実については、当事者間に争いがなく、当委員会が認定した協定書締結に係る経過は第1の4の(3)のイ及びウのとおりである。

組合は、協定書を締結したのはやむを得ない選択であり、それまでの団体交渉における会社の対応に問題があった、組合員と非組合員との間

に生じた昇給率及び夏季一時金の格差は組合員を差別的に取り扱うものと主張するので、以下検討する。

会社は、組合の求めに応じて団体交渉を行い、これに誠実に対応する義務を有するものの、交渉自体は事実上の行為であるから、必ずしも、会社の側に常に意思の合致が義務付けられているわけではなく、また、会社が組合の交渉力に応じた対応を取った結果、当該組合員とその他の者との労働条件に格差が生じる場合もあり得るといってよい。本件の11月14日の賃上げ協定書の締結も正にこうした事例だと考えられる。ただし、この場合、形の上では労使の合意になっているものの、果たして生じた格差が交渉における組合の自由な選択の結果としてもたらされたものかどうかは問題となる。

先の「6 平成8年4月9日から7月8日にかけての一連の団体交渉における会社の対応について」で判断したとおり、当該協定の締結に至るまでの一連の交渉における会社の対応は、誠実性を欠くものであったと認定したが、このことはあくまでも会社が労使間の合意をもたらすための努力と手段を尽くさず、実質的に誠意ある交渉を行わなかったというに止まり、交渉における組合の自由な選択を阻害したということとは異なるものである。当時、組合は、組合員への夏季一時金の支給が保留され、その後も地裁への夏季一時金仮払仮処分申立ての却下や組合員の減少など、内部的に難しい問題を抱えていたとしても、対会社との直接的な交渉の場において、組合が自ら判断し自由な選択をなし得ないような状況に置かれていたとまでは認めることはできない。

また、第1の5で認定した事実のとおり、組合は、平成8年10月11日に当委員会に救済を申し立てた不利益取扱いに係る「請求する救済内容」のうち、非組合員の昇給額との差額の支払い等2項目を協定書締結後に取り下げているが、このこと自体、組合自身が、11月14日の協定書締結の事実及びその効果を確認している証左と考えられる。

してみると、いろいろな内部事情を抱えていたとはいえ、組合が自らの意思に基づく自主的な判断で平均2.5%の昇給率を受諾し協定書を締結したものと判断され、したがって協定の効力は有効であって、結果として生じた格差も組合が主張するような違法なものと判断することはできない。

しかしながら、こうした判断は、組合員と非組合員との間に生じた平成8年度の昇給率や夏季一時金の格差について、組合がこれを労使間の是正すべき今後の課題として、自主的に会社に協議を働きかけていくこと自体を何ら否定するものではない。むしろ、こうした課題への取り組みは、将来に向けて円滑な労使関係を構築していくうえで必要なものと考えられる。

第3 結論及び法律上の根拠

上記の「第2 当委員会の判断」で検討したとおり、組合の平成8年4月

の第1回ストライキ及び同年5月の第2回ストライキに際して工場長等が組合員に対してストライキ当日の就労の要請等を行ったこと、及び同年6月中旬から7月上旬にかけて一部の会社職制が組合員に対して組合非難や脱退を勧奨するような言動を行ったこと、さらに平成8年度の賃上げに関し4月3日に組合との団体交渉が予定されていたにも拘らず会社が同月1日の時点で今年度の賃上げが決定した旨サーキュラーで社内に通知したことは、組合の団結に影響を与えて組合の自主性を阻害するもので、会社による組合への支配介入であり、法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断される。

また、組合活動の自由と権利の保障、平成8年度の賃上げ及び同年度の夏季一時金について話し合いがもたれた平成8年4月9日から同年7月8日にかけての一連の団体交渉は、会社が合意に向けて努力や手段を尽くさず、その対応は誠実性を欠くものであり、法第7条第2号に規定する団体交渉拒否に当たると判断される。

なお、組合は、上記以外の会社の行為に関しても違法性が認められる旨主張するが、これらの行為にはいずれも不当労働行為の成立を認定するに足るまでの理由が認められない。

当委員会の判断は以上のとおりである。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10年10月13日

静岡県地方労働委員会

会長 向坂 達也 ㊟