

東京、平 7 不24、平11.1.12

命 令 書

申立人 全労協全国一般東京労働組合

被申立人 信組情報サービス株式会社

主 文

- 1 被申立人信組情報サービス株式会社は、申立人全労協全国一般東京労働組合が申し入れた、①平成6年12月20日付要求書第1項に関する団体交渉において、組合員に対する減額支給について具体的な理由の説明を拒否することなく、また、②同第2項のうち組合掲示板の供与に関する団体交渉において、掲示板設置に係わる会社の基本的態度について説明を回避することなく、それぞれ誠実に対応しなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人信組情報サービス株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国信用協同組合連合会（以下「全信組連」という。）および全国の信用組合の出資により昭和60年5月1日に設立された株式会社で、信用組合へのコンピュータサービスを主たる業としており、その従業員数は本件申立時93名である。
- (2) 申立人全労協全国一般東京労働組合（以下「組合」という。）は、東京地区を中心とする企業に雇用される労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件申立時約2,500名である。
組合の下部組織である申立外全労協全国一般東京労働組合三多摩地域支部（以下「支部」という。）に所属する会社の従業員は、平成6年2月頃、申立外全労協全国一般東京労働組合三多摩地域支部信組情報サービス分会（以下「分会」という。）を結成し、同年12月20日、その旨会社に通知した。その組合員数は結成通知時2名である。
- (3) 会社には、上記分会以外に、平成7年3月29日に結成された申立外信組情報サービス従業員組合（以下「従組」という。）があり、その組合員数は本件申立時14名である。

2 事案の概要および請求する救済内容

(1) 事案の概要

本件は、組合が、平成6年12月20日付、7年2月28日付および同年3月29日付の各要求書をもって申し入れた平成6年冬季一時金の3割減額

支給問題等12項目を議題とする団体交渉において、会社が、①会社主張の理由やその根拠について、組合の求める説明等を行わないこと、②上記議題について、決定権および「当事者能力」を持たないと組合がみなす者を会社側の団体交渉担当者としていることが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるか否かが争われた事件である。

(2) 請求する救済内容

① 会社は、組合が申し入れた、平成6年12月20日付要求書「1. 組合員に対する冬季一時金3割カットを速やかに撤回し、基準どおり支給すること（以下「6年冬季一時金の3割減額支給問題」という。）、2. 組合に対し組合掲示板並びに組合事務所設置の便宜供与を行うこと（以下「組合掲示板・組合事務所の便宜供与」という。）」、平成7年2月28日付要求書「1. 一律35,000円の賃上げを行うこと（以下「7年度賃上げ」という。）、2. 時間外割増率を50%増とすること、休日・深夜は100%増とすること（以下「時間外等の割増率問題」という。）、3. 年度末一時金を1か月分支給すること（以下「6年度年度末一時金」という。）、4. 査定を廃止すること（以下「査定の廃止」という。）、5. 時差出勤は廃止すること（以下「時差出勤の廃止」という。）、6. 有給休暇を取りやすい環境を整備すること（以下「有給休暇取得の環境整備」という。）、7. 組合事務所を設置すること、8. 組合休暇を付与すること（以下「組合休暇」という。）」、および同年3月29日付要求書「1. 住宅手当を上げること（以下「住宅手当」という。）、2. 明け休みを今までどおり日曜日をはさんでも取れるように戻すこと（以下「明け休み問題」という。）、3. 会社の千葉への移転計画を白紙に戻すこと（以下「千葉移転問題」という。）」について誠実に団体交渉を行うこと。

（注：要求する項目は延べ13項目であるが、平成7年2月28日付要求書中「7. 組合事務所を設置すること」は、平成6年12月20日付要求書中「2. 組合掲示板・組合事務所の便宜供与」と重複するので、実質は12項目となる。）

② 会社は、上記12項目を議題とする団体交渉において、決定権および「当事者能力」を持つ者を団体交渉担当者とする。

③ 陳謝文の手交および掲示

3 本件労使関係と団体交渉議題の提出

(1) 平成5年7月頃、全信組連から出向赴任したY1業務部次長（以下「Y1次長」という。）が就任した。そして、同次長が当時業務部業務課に所属していたX1（同人は前記分会の分会長である。以下「X1」または「X1分会長」という。）に対し、「今日はパートは誰が出勤しているのか。」と質したのに対し、X1が「わかりません。前任者の課長が担当していたんですよ。」と答えたところ（パート職員の勤怠等の管理については、X1の直属の上司である業務課長がこれを処理していたが、

同課長はY1次長が就任してまもなく辞表を提出するとともに長期休暇中であった。)、同次長は、X1に対し、「おまえはパートを管理する能力がなかったのか。おまえは本当に無能な職員だな。」と言い、そばにいたY2常務取締役(以下「Y2常務」という。)に向かって「この職員はもうどうしようもないですよ。」と言った。

- (2) 5年9月頃、Y2常務はX1を呼んで、「きみはどうもこの会社に向いてないようだから、他の会社に移ったほうがよい。この会社においても、もう昇給昇進の望みはないよ。でも、きみを雇った責任は私にあるから、一応総務課で引き取ってあげよう。だけど自分の気持ちが固まったら、私に相談してください。」と言った(X1は、5年10月総務部総務係の所属となっている。)

ちなみに、このころ、業務課では7名いた職員のうち3名が会社を退職した。

- (3) 6年2月、X1は、組合に単独加入し非公然活動に入った。その後同年5月には1名が組合に加わり、会社の職員である組合員は計2名となった。
- (4) 6年12月5日、会社は、X1(同年4月から総務部庶務スタッフに所属)ら庶務スタッフ全員(3名)を含む8名に対し、冬季一時金を3割減額して支給した。

これについては、支給日に先立ち、会社のY3統括部長(以下「Y3部長」という。)が、上記X1を含む庶務スタッフに対し、「庶務スタッフという部署は、会社にとってあまり必要のない部署である。その職員に対して、一時金を満額支給するわけにはいかない。会社は休まず来ていればいいというもんじゃないんだぞ。」と告げて、減額支給が行われることを予告していた。

支給日に減額が3割であったことを知ったX1が「3割もカットされるのはおかしいじゃないか。」と抗議したところ、Y3部長は「もう会社は結論を出したんだから、あとは自分で考えろ。」と答えた。

ところで、会社では、従前から職員に対する一時金(給与規程上は「賞与」)決定等の基礎資料とするため、人事考課が行われていたが、X1の場合、本件以前の5年冬季一時金および6年夏季一時金については、減額はなく、いずれも基準どおり満額が支給されていた。また、本件以降の7年冬季一時金では減額支給となったが、その程度は1割に止まっていた。

- (5) これまで非公然活動をつづけてきた分会は、上記6年冬季一時金の3割減額支給を契機に分会の活動を公然化することとし、12月20日、支部のX2書記長(以下「X2」という。)、組合のX3組織部長(以下「X3」という。)およびX1分会長の3人は、会社のY2常務に対し、分会の「結成通知並びに要求書」を提出した。この文書には要求事項として「1. 6年冬季一時金の3割減額支給問題、2. 組合に対する、電話

の取り次ぎ、ファックスの取り次ぎ、郵便物の受け渡し、時間内短時間面会を認め、組合掲示板・組合事務所の便宜供与を行うこと、3. 上記要求に対し、12月28日までに団体交渉を労使双方の都合のよい場所・日時で開催すること」と記されており、団体交渉についての回答期限を12月26日としてあった。

なお、分会結成通知時の組合員数は、前記(3)と同じ2名であった。

- (6) 12月26日、支部のX2が、会社からの回答がないため、会社のY2常務に電話で問い合わせたところ、Y2常務は「回答書は、分会員にしか手渡さない。組合には、回答は渡さない。」と答えた。

12月27日、Y2常務は、X1分会長に対し「1. 日時、平成7年1月11日午後5時から6時まで、2. 場所、当社中野センター会議室、3. その他、①交渉員は双方各3人以内、②テープレコーダーはお互いに使用しないこと」との回答書を手渡すとともに、「私ども会社としては、X1君個人と交渉したい。組合の役員は呼ばないでほしい。」と述べた。

- (7) 7年1月9日、組合は、上記のような会社の対応からは、誠実な団体交渉は期待できないと判断して、当委員会に対し、団体交渉促進のあつせんを申請した（平成7年都委争第1号事件）。

このあつせんの過程で、労使間において、時間、人数に関する団体交渉ルールの口頭合意が成り、併せて、組合が参加する団体交渉開催も確認されたことにより、組合と会社とは同月11日から団体交渉を開始するに至った。

- (8) しかし、2月28日、組合は、会社に対し、この間に実施された3回の団体交渉を捉えて、会社側の団体交渉担当者であるY2常務に対して会社が「当事者能力」を与えていないため、団体交渉が進まないとして抗議するとともに、次回団体交渉（3月3日）には、「当事者能力」のある者の出席を求める内容の「抗議並びに申入書」を提出した。

- (9) そして、同日、組合は、会社に対し「1. 7年度賃上げ、2. 時間外等の割増率問題、3. 6年度年度末一時金、4. 査定廃止、5. 時差出勤の廃止、6. 有給休暇取得の環境整備、7. 組合事務所の便宜供与、8. 組合休暇」を内容とする要求書を提出した（うち「7. 組合事務所の便宜供与」は、6年12月20日付要求書においても要求項目に上げられている。）。

上記要求書の「5. 時差出勤の廃止」の時差出勤とは、会社が、庶務スタッフの職員に対し、月に1～2回統計資料発送のため、就業規則第40条「業務の都合上、交替勤務、時差勤務を必要とするときは勤務時間を変更し、または一部職員に対し勤務時間の変更を命ずることがある。」に基づき発する業務命令のことである。

- (10) 3月6日、分会の組合員数は、運用課、業務課を中心に22名が分会に加わり、計24名となった。

ちなみに、前記(4)で冬季一時金を3割減額支給された8名中、この間

に会社を退職した1名を除いた7名全員が分会員になった。

- (11) そのころ、一括処理課Y4課長代理（以下「Y4課長代理」という。）は、X1に対し「うちのような会社で労働組合なんか作って労働紛争を起こすと、全信組連が信組情報をつぶしてしまって、新しい新センターを起こして運営しだしちゃうから、きみたちは職場なくなっちゃうよ。」とか、また、Y5係長は「東京労組のような過激な組合が職場に入ってくれば、うちの会社はもうつぶれちゃうよ。」とか、さらに、Y6係長は「全労協全国一般東京労組というのは国労が作った極左の集団である。一度入ったらもう抜けられないし、上部からの統制も非常に厳しい。たしかに会社のいまの雰囲気は悪いけれども、会社の雰囲気が直っても、今度は組合からがんじがらめにされる。きみたちはそれに耐えられるのか。」などと言った。

3月16日頃、Y4課長代理は、分会の主だった組合員を集めて、近く従業員組合を結成するつもりである旨を告げるとともに「X1君のいままでの行為を見て、俺たちも会社に対して意見を言おうというふうに目覚めた。だけれどもわれわれはどこの上部団体、どこの勢力、そういう力は借りずに、自分たち独自の力でやっていきたい。」と述べた。

3月17日、Y1次長は、全職員に対し、朝礼で「(組合を指して) 上部団体のような外部の人たちが信組情報サービス株式会社に入ってくると、会社が目茶苦茶になってしまう。そして、組合は危険な左派組合である。で、危ないから近づいてはいない。」と話した。

- (12) 3月29日、第5回団体交渉の席上で、組合は、会社に対し「1. 住宅手当、2. 明け休み問題、3. 千葉移転問題、4. 有給休暇取得の環境整備」を内容とする要求書（うち「4. 有給休暇取得の環境整備」は、2月28日付要求書においても要求項目に上げられている。）を手渡した。

上記要求書の「2. 明け休み問題」とは、会社のオペレータ部門で行われていた制度で、三直勤務明けの休暇を日曜日をはさんでもとれるように運用されていた慣行を、6年10月頃に会社が、就業規則第55条に「明け休み休暇については三直勤務明けの当日1日に限って取得できるものである。」と規定された文言どおり運用すると通告・実施したことをいう。

また、同じく「3. 千葉移転問題」とは、次期コンピュータ化の推進および次期共同センター建設のため、会社を千葉に移転する計画のことをいう。

- (13) 同日、Y4課長代理を委員長とし、課長代理と係長で三役を構成する従組が結成された。
- (14) 4月19日、組合が統一ストライキの一環として本社（当時、中央区京橋に所在）前での社前集会や申入れ行動を行ったことを捉えて、Y7顧問（当時）は、中野センターにおいて「現在本社の方で全国一般東京労組なる暴徒が本社に乱入を図った。でも本社の職員が一丸となってそれ

は追い返した。それで彼らはまたこちらの中野の方に来る可能性があるけれども、みんな冷静に対処すれば大丈夫だ。」と言った。

- (15) 4月28日(第6回団体交渉の当日)、会社は、X1に対し、上記組合の統一ストライキに関連し「ストライキである以上業務を行わないのであるから、会社業務を遂行するための施設である会社施設への立入りはできないはずであるのに、約1時間にわたって会社施設内外において抗議行動を行った。」として、警告書を発した。

そして、会社は、5月2日から約2週間この警告書と同一のものを中野センターの会社掲示板に貼り出した。

なお、会社は同じころ、本件申立書についても「全国一般東京労組からこのような申立てがあったけれども、当社は断固これに闘う。」との文書とともに、これを会社掲示板に貼り出した。

- (16) ところで、分回の組合員数は、第6回団体交渉が行われた4月28日時点では再び2名に、そして、遅くとも本件第1回審問の行われた8年10月18日にはX1分会長の1名になっていた。

4 本件団体交渉の経過

組合と会社は、前記12項目の議題に関して、7年1月11日以降本件申立後も含めて、都合21回の団体交渉を開催したが、本件団体交渉事項に関する組合の要求提出およびこれに対する会社の回答等を含んだ「団体交渉の概要および団体交渉出席者」は、別表のとおりである。

- (1) 本件団体交渉議題のうち合意が成立した5項目の交渉経過

本件で申立てのあった項目は、前記のとおり12項目となっているが、「7年度賃上げ」、「時間外等の割増率問題」、「6年度年度末一時金」、「査定廃止」、「住宅手当」の5項目については、以下のとおり、いずれも妥結等により合意が成立している。

- ① 「6年度年度末一時金」については、7年2月28日に組合から要求が出された後の3月14日、会社は、組合に対し「7年3月期賞与(6年度年度末一時金)の支給について」と題し、「支給日・7年3月15日、支給額・基本額『本給+調整手当+役職手当』の1か月分」と通知した(「1か月分」は組合要求と同一である。)

そして、3月29日に会社は、前記3(9)の組合要求に対する回答を行った中で「6年度年度末一時金については基準額の一律1か月分を決定し、3月15日支給した。」と述べた。

この件についての団体交渉の経過や妥結の有無などは詳らかにされていないが、その後、「7年度年度末一時金」について、会社が「本給+調整手当+職務手当の1か月分とする。」との回答を行い、組合が8年9月10日に妥結する旨を通知し、これに基づいて、10月17日、組合と会社が協定書を締結している事実[会社側は常務取締役Y7(以下「Y7常務」という。)が、組合側は支部委員長X4(以下「X4支部委員長」という。)が上記協定書の調印者]に照らせば、この件

は、上記「7年度年度末一時金」について組合が妥結を通知した8年9月10日以前において、当事者間では事実上合意が成り決着がついていたとの認識を持っていたことが窺える。

この結果として、前記3(9)の平成7年2月28日付要求書のうち「3.6年度年度末一時金」の要求項目に関しては、労使双方は本件審問の終結の時点では争いの対象としていない。

- ② 第6回団体交渉（7年4月28日）から始まった「7年度賃上げ」交渉は、これに次ぐ第7回団体交渉で、会社が「ベースアップ率5.95%、平均ベースアップ額12,770円」等の回答を行ったことを経て、その後、第14回団体交渉（12月20日）において、本件議題外である「7年夏および冬季一時金」とともに合意となり、労使双方は協定書を締結した。会社側はY7常務が、組合側はX4支部委員長がその調印者となった。

この協定書締結により、労使双方は、「7年度賃上げ」のほか前記3(9)の平成7年2月28日付要求書のうち「2.時間外等の割増率問題、4.査定廃止」、および前記3(12)の同年3月29日付要求書のうち「1.住宅手当」についての交渉が終結したことを確認している。

- (2) 合意に至らなかった議題7項目に関する交渉経過等

上記(1)の結果、組合および会社は、本件審問終結（9年6月30日）までに実施された21回団体交渉では合意に至らなかった7項目について争いを残すことになったが、それぞれについての交渉経過等は以下のとおりである。

- ① 6年冬季一時金の3割減額支給問題

ア 第1回団体交渉（7年1月11日）で、組合が「3割カットを撤回して、カットした分について戻すよう」求めたところ、会社のY2常務は「これをカットではなく査定ですから見直しはいたしません。」と回答した。そこで、組合が「査定であれば、3割カットの査定の基準について教えてほしい。」と質したところ、Y2常務は「秘密事項ですから、教えられません。」と答えた。最後に、同常務は「査定ですので今回は撤回をしません。これからX1さんが査定を良くするように頑張ればいいんじゃないか。」と言った。

イ 第2回団体交渉（2月3日）で、組合が3割減額支給の理由を尋ねたところ、会社は「会社の経営上の理由です。」とか「会社の方針です。」と回答するのみで、それらの詳しい内容には言及せず、さらに、組合が「査定基準を教えてください。」と言うと、会社は「検討します。」と述べるに止まった。

ウ 第3回団体交渉（2月17日）では、組合が、前回、査定基準を教える旨を要求していたことに対し、会社は「人事考課の具体的な仕方について」査定の根拠を示す「給与規程（抜粋）」および「人事考課表（一般職用）」を組合に配付し、それを読み上げた。

組合は、この交渉の中で「人事考課で有給休暇の日数が判断に入るのはおかしいんじゃないか。」などと質したが、会社はこれに答えなかった。

また、会社は、X 1 の査定結果については、同人もその説明を求めたにもかかわらず、何も答えなかった。そして、その後の団体交渉においても、個人の秘密に属する事項であるとしてそれについての説明は一切行っていない。

また、組合が改めて3割減額支給の理由について会社に質したところ、会社は「経営状況を勘案して厳しい方法をとった。」と述べたので、組合が「従業員の査定を厳しくする前に、経営陣としてどのような努力をしたのか。」と質すと、会社は無言をつづけた後「経営サイドのことで、回答する必要はない。」と答え、さらに、組合が重ねて尋ねると「会社の政策である。」と答えるに止まり、それ以上の説明はしなかった。

このように、「3割減額支給」について、会社は団体交渉の場で、制度については資料を示して説明したが、減額支給についての個人の具体的な理由（X 1 に対する査定結果）や経営状況と査定との関係については説明していない。会社が上記理由を説明しないことについて、本件審問において会社側証人 Y 8 総務部次長（人事課長兼務、以下「Y 8 課長」という。）は「（この問題は X 1 が『異議なく受領した。』ことにより）『解決済み』であるから、団体交渉の議題として協議するつもりはない（X 1 に関しては、『個人の人事考課の結果については、職員として聞きにすれば説明する。』）」と証言している。

上記資料「人事考課の具体的な仕方について」では、「評価項目」は正確性、迅速性、積極性、交渉・応対、協調性、責任感、勤勉、職務知識、理解判断力、創意工夫」の10項目が、「評価ランク」は「A～E」の5ランクがあり、「1項目12点の10項目120点～同8点の80点」で評価し、「評価点の出し方」は、10項目の総得点が「120点～117点はA、116～107点はB、106～97点はC、96～87点はD、86～80点はE」となり、「賞与の査定は人事考課の査定結果により行う。」として、「総得点によりA～Eのランクにより、具体的に決定する。この中でCランクのものについては標準でプラス・マイナスがない。A、Bランクについてはプラスが査定され、D、Eランクについてはマイナスが査定される。」と記されている。

同じく、「給与規程（抜粋）」では、賞与について、「賞与は6月、12月および3月に支給する。」「賞与の支給額は、当社の事業成績および職員の能力、勤務成績、勤務状況の考課を考慮して当社がこれを定める。」と記されている。

さらに、「人事考課表（一般職用）」では、「第1次～第4次評定、

調整者、決定者」がおり、「勤務状態」欄には、「欠勤、遅刻、早退、有給休暇」の日数表示があり、「評価」欄には、縦軸に上記「正確性～創意工夫」の10項目が、横軸に上記「A～E」のランクが置かれて、「第1次～第4次」の評定を行うようになっており、「総評」欄に「第1次～第4次」ごとの記入欄が設けられている（ちなみに、X1が2年8月の入社時に会社から配付されていた「人事考課要領（抜粋）」によれば、「一般職」の場合、「第1次評定・係長、第2次評定・課長、第3次評定・次長、第4次評定・部長」となっている。）。

エ 第4回団体交渉（3月3日）で、組合が第2回団体交渉での会社回答をうけて「会社の方針とはどういうことか。」と質したのに対し、会社は「会社の経営面が苦しくなったので、大幅なカットを導入した。」と回答したが、組合が「経営面が問題であるならば、どういう経営状態にあるのか。」と資料の提出を求めたところ、会社は「資料は出せません。」と言うのみであった。

オ その後、「7年度賃上げ」等に関する交渉で中断した後、第10回団体交渉（6月22日）で、組合が「査定の見直し、また実損分の回復をやっていただきたい。」と求めたのに対し、会社は「見直すつもりはない。」と応じた。

ところで、この団体交渉の席上、組合は、会社に対し「（6年冬季一時金の3割減額支給問題については）これからは力によって闘っていく、力でやるから。」とか、「東京都労働経済局商工計画部や（労政部）労働組合課に出向いて、被申立人を指導してもらおう。大蔵省にも行く。」と告げた。

組合は、すでに、5月25日、東京都労働経済局および大蔵省に出向き、「被申立人に対し誠実な労使関係を築くようご指導お願い致します。」と要請し、上記団体交渉での発言後の7月4日にも、東京都労働経済局および大蔵省に対し、同趣旨の要請を行った。

カ 第11回団体交渉（8月31日）でも、組合が「実質的に損害分の補填がされればいいので、そのやり方はいろいろありますよ。」と提案したところ、会社は「6年冬季一時金の問題はもう終わった問題です。」と答えた。しばらくやりとりが続いた後、組合が「平行線の議論をやってても仕方がないので、解決する話を次回の団体交渉でしましょう。」と述べたところ、会社のY7常務は「じゃ、そういう話をしましょう。」と応じた。

キ 9月19日、組合は、会社に対し、改めて「6年冬季一時金の3割減額支給問題に対する査定の見直し」を求める要求書を提出するとともに、同日、東京都労働経済局と大蔵省に対し、6年冬季一時金の3割減額支給問題等の団体交渉を誠実にを行うよう指導することを求める要請行動を実施した。

同月22日、会社は「X1の昨年末の年末一時金については、本人

も異議なく受領しており、現在まで同一時金が同人から返還された事実もありません。もとより、貴組合が結成されたのは、同人が異議なく受領した後ですから、現在支給済みかつ解決済みの同一時金について差額を支給せよとか査定を見直しせよとかの要求に応ずることはできません。このような、支給済みかつ解決済みの問題が団体交渉で再三に渡り議題とされ協議すること自体、貴組合との今後の『妥協』について疑問を残さざるをえないと言わざるをえません。」と回答した。

ク 第12回団体交渉（11月20日）で、組合が、会社が先に「6年12月にX1さんがカットされた一時金を受け取ったので、もう終わっている問題だ。」と発言したことの趣旨について尋ねたところ、会社は「終わった問題です。」と答えた。さらに、組合が「議論をし尽くして妥結をしたとか解決をしたという問題には1回もなった記憶がありませんし、そういう書面もありません。今まで団体交渉議題だった。」「個別の査定の額であるとかカット額についての交渉は新たな議題ですので、受け取ったからというのは理由にならない。」と述べたのに対しても、会社は「終わった問題です。」と繰り返すのみであった。

ケ 第13回団体交渉（11月30日）で、会社は「X1さんが（冬季一時金を）受け取ったから、もうこの問題は終わっている。」と強調するとともに「会社の行ったこの人事考課、および人事考課に基づく賞与のことでいうと、減額、これは手続的にも制度的にも当社の正規の手順を踏んでおりまして、また、過去のそういったものが正規の手順、内容で行われた以上、それを覆すとか見直すということではできません。」との見解を表明した。

また、組合は改めて「会社の方針」をとり上げて質したが、会社は、これに何も答えなかった。

コ さらに、第14回団体交渉（12月20日）では、前記(1)②の7年度賃上げ等に関し協定書が締結されたことを受けて、組合が「いろいろ懸案事項になっている問題も解決をしませんか。」「6年冬季一時金の3割減額支給問題について解決交渉をしましょう。」と持ちかけたところ、会社は「じゃ、団体交渉の申入書を出してください。」と応じたが、これに基づく団体交渉が開催されたかは詳らかではない。

サ ところで、この問題に関連して、8年1月24日、当委員会は、本件審査手続（調査）において、先に（7年12月20日）7年度賃上げ等につき双方合意に達し協定書を締結した事態を踏まえ、さらに労使が自主交渉により懸案事項の解決を図っていくことを期して、当面の措置として、1. 査定制度についての質疑応答を含む団体交渉を引き続き行うこと、2. 組合員個人が査定について質問がある場合には個別に人事課長に聞くことを要望した。これに対し、会社は、

組合員個人が個別に査定結果を聞くことに同意した。

これをうけて、X 1 ほか1名は、Y 8 課長から査定結果を聞いた。同課長は、X 1 に対し「平成6年冬季一時金の査定対象期間は、6年の4月から9月までの6か月。3割減額支給の理由は協調性がないからだ。」と述べ、さらに、この説明に納得しないX 1 が3割減額支給の理由を重ねて尋ねると「直接私は見ていたわけではないからわからない。」「見方が厳しくなったんじゃない？」と答えた。

これに先立って、X 1 が評価者であるY 9 課長（前記Y 1 次長とは別人）に聞いたところ、同課長は「僕はきみにはCランク、つまりプラス・マイナスなしの査定をしたからね。」と述べた。

ちなみに、「協調性」に関連しては、Y 8 課長は、本件審問における会社側証人として、組合側代理人の「どういうふうな協調性がないんだという質問がX 1 さんから出たでしょう。」との問いかけに対し、「半年間ということをつめるわけですから、協調性がないというのは半年間全体をつめてのことであって、一つの事象をつめて、あのときこういうふうにして君は協調性がなかったと、そういうこととは違います。」と述べている。

つぎに、2月9日、Y 8 課長は、X 1 に対し、同人の査定結果について説明しようとしたが、その際、X 1 がテープ録音をしていたため、同課長は、査定結果の話の打ち切るとともに、そのテープをとり上げた。

シ 第15回団体交渉（2月22日）では、上記Y 8 課長の説明に納得できなかったX 1 がふたたび団体交渉での話し合いに委ねることとしたので、上記テープ録音問題とともに本議題がとり上げられ、組合は席上改めてX 1 の査定結果について質したが、会社はこれに対する説明を拒んだ。

ス なお、3月1日、本件審査手続（調査）において、X 1 が会社に対し、上記テープ録音について謝罪したことにより、会社はX 1 個人に対して、再び査定結果の説明を行うことに同意した。

これをうけて、3月上旬頃、X 1 が7年冬季一時金（本件議題外）での1割の減額支給について説明を求めたところ、Y 8 課長は、同人に対し「平成7年冬季一時金ですので、査定対象期間は7年の4月から9月までの6か月。第一次評定者はY 9 課長、第二次評定者がなく第三次評定者がY 7 常務の二人で評価をした。評価段階はA、B、C、D、Eの五段階評価。それで、君の場合はDランクである。」「創意工夫等、いろいろな項目があり、その結果94点でDランクになる。」と説明した。そこで、X 1 が「Dランクという評価の理由を説明してほしい。」と質したところ、Y 8 課長は「注意力が散漫で、業務上支障をきたしたことがある。それから、上司の命令等に従わない。協調性に欠けるところがある。それから、上級職員として職

場改善意欲に乏しく創意工夫に欠けるところがある。」と説明した。さらに、X 1 が具体的に説明を求めると、同課長は「私は、直接君を見ていたわけじゃないから、僕には分からない、直接見ていた Y 9 さんに聞くんだね。」と回答した。ところで、X 1 が、Y 9 課長に質したところ、同課長は「もう忘れた。」と回答し、それ以上の説明は行わなかった。

セ 第16回団体交渉（3月29日）で、組合が査定基準のなかでの加・減算の程度を質したことにつき、会社は「D、Eの場合はマイナス10%、30%」となることを明らかにしたが、A、Bの場合の加算額については「大体数千円でとこかな。」と言うに止まった。

また、組合が査定の仕事について「Dランクはどういうふうなことをやったらつくんですか。」と聞くと、会社は「組合を利用して自分の主張を言うことは査定対象になります。」とか、さらに、組合が「ストライキをやるというのは、じゃあ査定になりますか。」と聞くと、会社は「あ、それはEになります。」と答えた。

ソ そして、第18回団体交渉（12月2日）では、会社は改めて、「すでにX 1 さんが受け取ったので解決済みである。」と述べたが、組合が「受け取ったということと、これからあとまた団体交渉議題にするということは違う。」と反論すると、会社は「じゃ、次回の団体交渉でまた話しましょうか。」と答えた。

しかし、本件審問の終結までに、この件で団体交渉が開催された事実は認められない。

② 組合掲示板・組合事務所の便宜供与

ア 第1回団体交渉（7年1月11日）で、組合がまず、組合掲示板設置を要求したのに対して、会社は「お断りします。」と答えた。さらに、組合が「断る理由についてどういうことですか。」と質すと、会社は「場所がない。」と答えた。しばらくやりとりを繰り返したのちに、会社は「それでは検討いたします。」と回答した。

席上、組合事務所の件は議題にならなかった。

ちなみに、便宜供与として本議題と関連する、前記3(5)の6年12月20日付要求書のうち「組合に対する、電話の取り次ぎ、ファックスの取り次ぎ、郵便物の受け渡し、時間内短時間面会」については、この団体交渉において双方合意に達し、2月8日に協定書を締結した。会社側は代表取締役Y 10（当時）が、組合側は執行委員長X 5、X 4支部委員長およびX 1分会長が、上記協定書の調印者となった。

イ 第2回団体交渉（2月3日）では、組合が前回の会社の検討の結果について質したところ、会社は「(組合掲示板は) 設置をしない。」と回答した。さらに組合が「設置しない理由」、を尋ねたところ、会社は「N T Tの貸しビルですので、場所がとれません。」と理由を述べた。そこで、組合が「会議室にも信用組合のポスターが貼ってあ

ったり、壁には会社の掲示板があったりするのですが、問題はないんじゃないですか。」と質すと、会社は再度「検討する。」と答えた。

ウ 第3回団体交渉（2月17日）では、組合が再び、組合掲示板設置についての検討結果を質したところ、会社は「設置する義務はない。理由は、最高裁判決を見た。」と回答した。また、組合が「どのような条件を満たせば便宜供与が可能なのか。」と尋ねると、会社は「現状では、法律などを見てそのような結果になった。」と回答した。さらに、組合が「法律というのは最低限の問題であって、やはり将来的に労使関係をよくするためには必要ではないか。」とか「再度改善策を提案してほしい。」と求めたのに対し、会社は、何も答えなかった。

エ そして第4回団体交渉（3月3日）では、会社が「現状では認めることはできないが、将来的には認めることがあるかもしれない。」と述べたので、組合が「将来的に認めるということであれば、どういう状態が組合と会社の中に出ていけば可能か。」と質すと、会社は「わかりません。あなたの方で考えてください。」と具体的な回答はしなかった。

そして、第6回団体交渉（4月28日）においても、組合掲示板・組合事務所の便宜供与問題が議題には予定されていたが、実際の交渉では議題に上がらず、以後は団体交渉での議題にも予定されていない。

しかし、組合は、平成8年度春闘要求書においても、この問題を取り上げている。

オ ところで、会社は、第5回団体交渉（3月29日）の席上で、前記3(9)の組合の2月28日付要求に対する回答書の中で、「組合事務所の便宜供与」については、「労使対等の原則からしても、組合事務所は貴労組独自で設置されるべきものであると考えます。」と回答していた。

③ 時差出勤の廃止

ア 会社は、第5画団体交渉（7年3月29日）の席上で、前記3(9)の組合の2月28日付要求に対する回答書の中で「(時差出勤について)廃止することは考えていない。」と回答していたが、第6回団体交渉（4月28日）で、組合が時差出勤は不合理だと意見を述べたのに対し、会社は「改善について、検討する。」と答えた。

イ 第7回団体交渉（5月29日）でも議題にとり上げられたが、その経過は明らかではない。しかし、その後の第8回団体交渉（6月5日）で、会社が「団体交渉の場でなくて、庶務スタッフの3名とY7常務の話合いによって、解決したい。」と提案したのをうけて、組合は必ず話し合うことを要望し、会社もこれを了解した。

ウ 第9回団体交渉（6月13日）でも、会社が「庶務スタッフの3人

とY7常務が入って、それでもう4回話し合って解決したい。」と述べ、組合もこれを了解した。

エ こういう経過の中で、8月2日、組合は、会社がX1に対して発した、8月15日は午前11時に出勤との時差出勤命令に対して、当日はこれにより、午前中の勤務が1名となり、かえって業務に支障が生じるとして、この業務命令をとり消すよう申し入れたところ、翌3日、会社は、組合の申入れは理由に具体性を欠くとして「申し入れにお応えすることはできません。」と回答した。

また、8月4日、組合が会社に対し、改めて当日（8月15日）の職場の状況を指摘しながら「時差出勤をする必要ありません。」との申入れを行ったところ、同日、会社は、組合に対し「時差出勤は始業終業時刻の指示であり、この業務上の指示に従うことを重ねて求めます。時差出勤の必要がないとの主張は会社の業務指示に従った業務を行う必要がないとの主張に等しく、業務命令に違反するものです。」との回答書を手渡した。

8月9日、組合は、会社に対し「時差出勤による1名だけの作業よりも当日に限っては、時差出勤をやめて、2名で作業をした方がより合理的に仕事もスムーズに行くのではないか。」との申入れを行った。

オ そして、第11回団体交渉（8月31日）では、組合が、上記エの会社による8月15日の時差出勤命令に係る、8月2日からの組合と会社との文書のやりとりを踏まえ、「なぜ、団体交渉で議論をするという方法をとらずに業務命令を出したのか。」と尋ねたところ、会社は「時差出勤は、残業を軽減するための措置である。」と答えた。また、組合が「時差出勤は、いつも、忙しい時間に人数を減らして暇になってから人数を増やす不合理なものではないですか。」と述べると、会社は「就業規則第40条に基づくものであり、現実には月1回程度のものであるから制度として廃止する予定はない。」と答えた。そこで組合は「時差出勤は原則反対です。たとえば、通常のリワークにいたしましても、組合は、残業がゼロが一番いいわけですから反対ですが、ただ、致し方ないですから、2割5分増しの賃金が払われれば、残業をやります。」と組合側の考えを伝えた。

この問題が、団体交渉でとり上げられたのは、これが最後となった（次の第12回団体交渉においては議題には予定したが、議論には入らなかった。）が、時差出勤そのものは、その後、8年3月14日を最後に、実施されていない。

なお、組合は、平成8年度春闘要求書においても、この問題を取り上げている。

④ 有給休暇取得の環境整備

ア 会社は、第5回団体交渉（7年3月29日）の席上で、前記3(9)の

組合の2月28日付要求に対する回答書の中で、「会社としては年次有給休暇が取りにくいとは思っていない。」と回答したが、前記3(12)の3月29日付要求に対する4月17日付回答書においても、上記と同旨の回答をするとともに、「仮に、貴組合員において年次有給休暇の取得を妨げられているという事例が存在するならば、組合員の誰が、いつそのような事例に遭遇したのか具体的に明らかにされたい。その上で協議する予定である。」と伝えた。

ちなみに、本件審問において、組合側証人は、X1は年次有給休暇として7年度は20日を、8年度は23日をそれぞれ取得した旨を証言している。

イ ところで、本議題に関しては、その後、約1年を経た8年3月13日に、会社が、組合の「有給休暇を取りやすくすること」を含む2月26日付平成8年度春闘要求に対し、「有給休暇が取りにくいなどということは考えられない。なにをもって、このような要求が提出されるのか具体的事例を示すよう」求めたことを受けて、翌14日、組合は「春闘要求を出すにあたり職場アンケートを行った結果「有給休暇の未消化分を会社に買い上げて貰うよう要請してほしい。」との要望があったため、まだ有給休暇の取りやすい環境が完全に確立されていないと判断し要求した。」と回答した。

⑤ 組合休暇

ア 会社は、第5回団体交渉（7年3月29日）の席上で、前記3(9)の組合の2月28日付要求に対する回答書の中で、「労使対等の原則から、組合活動は就業時間外、就業施設外で行うべきものでありますので付与はできません。」と回答した。

イ そして、第6回（4月28日）、第7回（5月29日）および第8回（6月5日）の団体交渉においても、組合休暇問題は議題には予定されていたが、実際の交渉では議題にならず、以後は団体交渉での議題にも予定されていない。

ウ ちなみに、その後、組合の8年2月26日付平成8年度春闘要求においても、組合は本議題と同様の要求を行っているが、これに対し、会社は、同年3月13日、その回答書の中で、上記アと同旨の拒否回答を行った。

これについても、第16回（3月29日）および第17回（7月10日）の団体交渉の議題には予定されたが、実際の交渉ではとり上げられていない。

⑥ 明け休み問題

会社は、7年4月17日、前記3(12)の組合の3月29日付要求に対する回答書の中で、「就業規則第55条の文言どおり、明け休み休暇については三直勤務明けの当日1日に限って取得できるものであるから、この原則どおりとする。」と回答し、その直後の第6回団体交渉（4月

28日)においても、「明け休みが、日曜日をはさんだら取れないというのは、就業規則どおりである。」と回答したが、やりとりののち「検討します。」とも答えた。

しかし、この件については、以後の団体交渉では議題として予定されていない。

⑦ 千葉移転問題

ア 7年4月7日、会社は、X1を含めた全職員を集め、千葉移転の概要とその必要性について、「信組界の次期コンピュータ化推進計画」(信組界のコンピュータ化は、昭和63年以降、信組全国ネットキャッシュサービス、全金融機関とのCD提携、オンライン共同センターの建設などとして実現してきたが、信用組合をとりまく環境は金利自由化等新しい局面に入っていることから、これまでに倍する活力ある信用組合経営が求められており、現有するコンピュータ機能では限界がくるので新しいセンターを中野から千葉に移すこととし、その移転時期として11年1月を予定する、という内容で6年11月22日決定された。)を配付して説明した。

上記「信組界の時期コンピュータ化推進計画」では、「次期共同センター建設計画」として「センター」のほか、家族用および独身用の集合住宅(2,000㎡)の建設も予定されていた。

イ 会社は、7年4月17日、前記3(12)の組合の同年3月29日付要求に対する回答書の中で、「同計画を白紙に戻すことは考えていない。」と回答した。

ウ 第6回団体交渉(4月28日)で、組合が「移転計画についての説明と資料をお出してください。」と求めると、会社は「資料は出すつもりはない。」と答えた。また、組合が「就業場所が変わるので、非常に大きな労働条件の変更である。・・・通いきれない方々がいっぱい出ますので、そういう場合どうするのか。」と質すと、会社は「個人について面談をして決めていくので、組合と交渉するつもりはない。」と答えた。

しかし、組合が再度、団体交渉での話合いと資料の提出を求めると、会社は『白紙に戻すこと』という要求になっていたので、説明をする必要はないと思っていました。」としながらも、「検討する。」と答えた。

エ 上記団体交渉の後、本議題については何ら触れられないままで経過していたが、約1年8か月経った第18回団体交渉(8年12月2日)になって、組合が、この団体交渉の数日前に、会社が職員一人一人を会議室に呼んで、移転に伴う住宅費の補助などについても説明したことを捉え、「なぜ、千葉移転の際の労働条件について、会社は組合に説明しないのか。」と質すと、会社は「組合は、白紙撤回の要求をされているので、労働条件については説明する必要がない。」と答

えた。

オ 12月19日、会社は、組合に対し、前回（第18回）の団体交渉で問題となった「8年度冬季一時金」に関する回答とともに、「千葉移転問題」について、以下のとおり通知した。

「千葉移転に関して現時点においては、勤務地が中野から千葉ニュータウンへ変わる以外、労働条件の変更を行う予定はありません。なお、貴組合で千葉移転に関して白紙撤回ではなく、組合員の労働条件について移転を前提として具体的要求があれば、それを文書で提示してください。」

カ 第19回団体交渉（9年2月3日）では、移転計画の白紙撤回を繰り返す組合側と、移転は既定の方針とする会社側とで、話し合いは平行線のままに終わった。

キ 第20回団体交渉（3月10日）で、組合は、重ねて移転計画の白紙撤回を主張したが、席上、X1が「千葉移転の説明資料をなくした。」と述べたので、会社は、改めて関係資料を手渡すとともに、組合として、移転計画について具体的な要求があるなら、これを提出するよう伝えた。

ク 第21回団体交渉（5月7日）において、組合は、会社に対し、千葉移転に対する以下のような具体的な要求書を提出した。

「1. 住宅制度

本人が、希望する物件を探してきて会社が契約し、敷金、礼金等は、会社が負担すること。また、住居手当として、月々10万円を10年間支給すること。なお、本人が物件を探す時間として、特別休暇を3日与えること。

2. 住宅資金制度

住宅を購入する場合、月々10万円を住宅手当として10年間支給すること。

3. 転居費用

全額会社負担とすること。なお、引っ越しの準備、かたづけに要する時間として、特別休暇を5日与えること。

4. 小口貸付金制度

限度を100万円とし、無利子とすること。

5. 自家用車による通勤

自家用車通勤を認め、ガソリン代及び高速料金も支給すること。

6. 新幹線及び特急による通勤

新幹線及び特急を利用する通勤を認め、それにかかる特急料金も通勤手当として認めること。

7. 退職金の増額

職場移転に伴い退職せざるを得ない人については、会社都合退職の5倍支給すること。」

ちなみに、本議題に関して、会社は最終陳述書の中で「(第21回団体交渉が行われた) 9年5月7日以降において、会社は文書回答を行い、同年8月28日の団体交渉で協議を行っている。」と述べているが、これらの経過は、本件審査手続(審問)の中において明らかにされることはなかった。

第2 判断

1 却下を求める被申立人の主張について

(1) 被申立人の主張

- ① 組合は「団体交渉をいくら重ねても労働条件を一切向上させない、組合要求に応えないという不誠実なやり方」が不誠実団体交渉であると主張しているが、団体交渉は、労使双方が一つの議題について交渉を行うもので、それ以上の義務を課するものではないから、会社に組合からの要求をそのまま受諾する義務は存在しないことは明白である。したがって、申立てはそれ自体失当であり、内容に入るまでもなくとり得ない申立てである。
- ② 本件請求する救済内容は、以下に述べるとおり、いずれも組合の被救済利益は消滅しているのであるから、却下されるべきである。

「請求する救済内容第1項」については、すでに妥結した項目に関しては、不誠実団体交渉が成立する余地は全くないこととなり、妥結に至らなかった項目でも、その後団体交渉の議題となっていないものについては、被救済利益がなくなったこととなり、また、団体交渉の議題となったものであっても、互譲の余地がなくなり平行線の状況にあるものは、それ以上団体交渉を重ねても無意味であるから、そのような議題に関しては不誠実団体交渉を含む団体交渉拒否という概念は成立しないこととなる。

また、「請求する救済内容第2項」については、現に団体交渉を行い協約も締結しているのであるから、組合自身決定権および「当事者能加を認めたこと」にほかならず、組合の主張は理由を欠いている。

(2) 当委員会の判断

会社は、組合が要求そのものの受諾を求めているのであるから、申立て自体が失当であると主張するので、以下、これについて判断する。

団体交渉が労働条件の取引のために労使双方が譲歩を重ねながら一定の合意を達成していくものであることからすれば、団体交渉応諾義務には組合要求そのものを受諾する義務までは含まれないことはいうをまたない。

ところで、本件においては、組合は、会社の不誠実な交渉態度として、予め用意された会社回答をするだけであったり、自らの見解の伝達に止まったりして、団体交渉の場での議論を避けていることなどを上げているのであって、会社が直ちに組合要求を受諾しないことをことさら問題視しているものではないと解するのが相当である。

現に、本件団体交渉議題に関する組合と会社との団体交渉をみても、組合が会社に対し、組合要求そのものの受諾を求め続けたのは、「千葉移転問題」についてであったといえるが（第1、4(2)⑦カキ）、これとて、組合は、その後第21回団体交渉の場においてではあるが、千葉移転を前提にした条件案を提示している（第1、4(2)⑦ク）。このほか、本件議題である7年度賃上げ等については、団体交渉での議論を経て合意が成立している事実（第1、4(1)②）もあるから、組合が本件団体交渉議題の全てにわたって組合要求そのものの受諾を求め続けていたとは、到底いうことができない。

したがって、この点に関する会社の主張は、その前提を欠き、採用できない。

また、会社は、本件請求する救済内容のいずれについても、組合の被救済利益が消滅しているとして却下を主張しているが、本件の場合、被救済利益の有無は、本案審査を経て判断すべきであり、会社の主張は採用できない。

2 本件団体交渉議題に関する不誠実団体交渉

(1) 申立人の主張

本件団体交渉議題については、双方間で合意が成立して解決に至った問題もあるものの、これ以外の問題については、以下に指摘するとおり、会社の団体交渉に臨む態度は、交渉ではなく見解の一方的伝達であり、その結果議論が進展しなかったり、簡単な事項について予め予定された回答以上の議論をしようとしなかったりであり、このような会社の交渉態度は不誠実であり、団体交渉拒否に該る。

会社は、会社内に組織された申立人組合傘下の分会を意味のないものにするために、組合の悪宣伝などを行った挙句、第二組合を発足させたが、これらの組合潰しと同一線上に、団体交渉をとり扱っており、団体交渉をいくら重ねても労働条件を一切向上させない、組合要求に応えないという不誠実なやり方で組合活動および団体交渉に無力感を与え、組合を消滅させることを狙っている。すなわち、会社の不誠実団体交渉は組合否認に基づいたものである。

① 6年冬季一時金の3割減額支給問題

会社はこの問題について一貫して説明を拒否している。すなわち、一般的な査定制度については一応の説明はするものの、具体的な質問については返答をせず、この問題については、一貫して解決済みであるとして、団体交渉の議題として協議する姿勢を示さず、6年冬季一時金に特有の事項については団体交渉を拒否している。のみならず、その具体的な査定結果については、X1自身が団体交渉の席上でその説明を求めているにもかかわらず、団体交渉事項ではないとして交渉を拒否している。

もっとも、東京都地方労働委員会の示唆を受けて、X1個人に対し

て、8年1月頃、初めて説明が行われたが、その内容は、査定期間と減額支給の理由は協調性がないからだというに止まり、それ以上の説明はなされていない。

② 組合掲示板・組合事務所の便宜供与

組合掲示板問題に関しては、組合が掲示場所や将来設置を認めるための条件などについて、具体的な質問をしても、会社はこれに応えず、ひたすら拒否回答に固執しているが、これは、説明の回避であり、団体交渉の拒否に該る。

組合事務所問題に関しては、一時金、賃金等の緊急の議題のために、具体的な交渉に入れられない状態で、未解決のまま残っている。

③ 時差出勤の廃止

8年4月以降、時差出勤自体がなくなっているもので、それ以降は緊急な団体交渉事項とはなっていない。しかし、交渉の中で約束のあった改善についての具体的回答はなされないまま残っている。

④ 有給休暇取得の環境整備

会社が「年次有給休暇が取りにくいとは思っていない。」と回答しただけで、交渉は中途のまま残っている。

⑤ 組合休暇

一時金、賃金等の緊急の議題のために、具体的な交渉に入れられない状態で、未解決のまま残っている。

⑥ 明け休み問題

会社が「就業規則どおりである。」と回答しただけで、交渉は中途のまま残っている。

⑦ 千葉移転問題

会社は、組合が白紙撤回要求であるという理由で、条件問題は組合には説明せず、移転の概要すら団体交渉で説明しようとしなかった。

ところで、会社は、組合が東京都労働経済局や大蔵省に要請を行ったことを非難しているが、そもそも、労働組合の活動として、団体交渉、ストライキのほか、種々の宣伝活動、要請行動は許容されており、現に行われているのであって、会社の主張は「要請行動をとったから団体交渉でそれに応じた態度をとった。」ということになるのであって、これは、労働組合の活動を理由として不誠実団体交渉を行ったことを一部自白したというべきである。

また、労働委員会に係属中との指摘の点についても、このことをもって、労働組合の種々の宣伝活動や行政機関への要請行動が否定されるものではない。

(2) 被申立人の主張

使用者に要求受諾義務が存在しない以上、組合の要求・主張と会社の回答・主張のそれぞれが対立して互譲の余地がないことが明らかになった場合（平行線状態）は、それ以上団体交渉を行っても無意味であるか

らその当該議題に関しては団体交渉を拒否しても正当な理由があることとなり、当該議題に関して不誠実団体交渉を含む団体交渉拒否という概念は成立しない。

そこで、本件団体交渉議題12項目に関する交渉の状態をみれば、うち5項目については、すでに労使間で妥結をみており、これらについては組合も問題とはしていない。その余の7議題に関しても、以下にみるとおり、いずれも組合の被救済利益は存在しないごととなる。

- ① 「時差出勤の廃止」、「有給休暇取得の環境整備」、「明け休み問題」の3議題は、労使の交渉で妥結には至らなかったが、7年度の要求としては終了し、その後団体交渉議題となっていない。
- ② 残る4議題については、7年度要求としては終了し、その後も要求としてはなされているが、以下のとおり、平行線の状況にある。

ア 6年冬季一時金の3割減額支給問題

同一時金は6年12月5日に支給されたもので、その時点で、X1は異議なく受領し、返還もしておらず、受領時点で分会も結成されていないから、査定は組合活動と無関係であることはいままでのないし、X1同様に3割マイナス査定をされた者は他にも数名存在するのであるから、X1のみがこのような査定を受けたわけではない。

これら事実について、会社は団体交渉で十分に説明し、かつ、仮に3割マイナス分の請求権があったとしても、既に賃金請求権の2年の消滅時効が成立しているのであるから。同請求権自体が成立せず、もはや議論の余地はない。ましてや、本件が査定という会社の賃金制度の根幹に係わる問題である以上、査定結果の訂正や撤回など絶対にできない旨、会社は全ての団体交渉で回答しており、これら事実自体は組合も承知している。

組合の主張は、査定の撤回が出来ないのであれば、同額を他の名目で填補せよというもので、結局は意味不明の金銭要求にほかならない。

したがって、本問題については、会社と組合の主張は平行線であり、到底妥結の見込みや可能性は存在しないから、団体交渉の議題となり得ないのであって、不誠実団体交渉にもなり得ない。

イ 組合掲示板で組合事務所の便宜供与および組合休暇

便宜供与である以上、供与するかどうかは使用者の全く自由であるとの原則を前提としつつ、一切の便宜供与を会社は拒否したのではなく、できるものについて組合の要求を受け入れて組合と協定を結んで供与し、できないものについてのみ拒否したものであって、何ら不誠実な団体交渉であるといわれる所以はない。

これらを供与できない理由については文書でも団体交渉でも回答しており、この問題については、第6回団体交渉（7年4月28日）を最後に団体交渉議題ともなっていない。また、8年度以降も要求

はあるが、会社の文書回答で終了し、現実の団体交渉では協議されたことはない。

ウ 千葉移転問題

組合要求はあくまで白紙撤回1本であり、移転を前提とした具体的条件が要求されたのは第21回団体交渉（9年5月7日）が初めてである。

本問題に関して、会社は、千葉移転の必要性からその具体的内容に至る詳細な説明を、7年4月7日全職員に対してなしており、X1分会長も同説明会に出席している。しかも、同説明会の席上、具体的資料も配付している。

これら説明や資料を前提として、団体交渉で条件について議論するのであればともかく、会社が具体的要求内容や条件を提示するよう求めても、組合は千葉移転白紙撤回を要求するのみで具体的条件を要求することはしなかったのであるから、9年5月7日まで労使双方の見解が基本的な点で対立し、団体交渉が平行線のままであり、これが不誠実団体交渉になり得ないことは明らかである。

なお、本件において不誠実団体交渉を判断する場合には、以下に指摘するような、団体交渉に臨む組合の姿勢や組合がとった行動についても斟酌されるべきである。

団体交渉においては、労働組合は、要求項目についてその根拠を資料を基に説明し、一方、会社は、その回答について根拠を資料を基に説明することとなる。労働組合が要求について何らその根拠を説明しなければ、会社の回答もそれに対応したものにならざるを得ず、使用者の誠実団体交渉義務は、労働組合の対応によって程度が異なってくる。

会社は、本件団体交渉議題のうち、賃金、一時金等の経済要求や就業規則に関する諸制度ならびに千葉移転計画については、入社時あるいは随時に全職員に、また、団体交渉時に組合にそれぞれ配付した資料を前提に回答してきた以上、すべて会社の制度・根拠は資料をもって説明済みであるから、不誠実団体交渉など成立しようもない。

ここで、資料を前提とせずに交渉項目となったのは便宜供与だけであるが、これについては、組合の要求を一部受諾して協定を締結し、その余の要求を拒否したにすぎないから、不誠実団体交渉に該当する余地はない。

これに対し、組合の対応をみれば、査定の撤廃など会社の賃金制度を前提としない要求であったり、時差出勤の廃止など就業規則を変更する要求であったり、協議は制度論に終始してしまったり、あるいは、会社が配付した資料を持参して団体交渉に臨んだことは1回もなかったり、組合自身が団体交渉において真摯な協議を行おうとする姿勢もなければ、検討もしていないのであるから、そもそも団体交渉

における当事者としての基本的姿勢に欠けるものであって、会社が不誠実団体交渉を行っているなどとされるいわれはない。

また、組合は、不誠実団体交渉イコール要求不受諾と捉え、団体交渉で自らの要求が通らないことが判明するや「力で勝ち取る。」と称して団体交渉以外の場にすぎり、東京都労働経済局、大蔵省への要請行動や会社Y11専務など会社役員の私宅への抗議・要請行動を行ったり、会社の株主たる全国の信用組合へのビラ送付行動を行ってきた。

これらは、労使間交渉という団体交渉の本質を放棄したものであるといえるほかなく、少なくとも、会社の団体交渉におけるやり方が不誠実団体交渉であると主張する組合自身が、不誠実どころか団体交渉による解決を放棄し、東京都地方労働委員会という労働組合法に定められた紛争処理機関に自ら申し立てていながらそこでの解決も放棄しているから、会社の団体交渉における態度云々をいう資格もなければ、会社の不誠実団体交渉が成立する余地もない。

(3) 当委員会の判断

本件不誠実団体交渉として争われた団体交渉議題は、12項目に及んでいたが、本件審問の終結までに労使間で合意を見て決着した議題が5項目あり、この5項目については、交渉の態様につき会社に不誠実な対応ありと認めるに足りる事実関係は顕れていない。

そこで、以下、労使間で合意の成立しなかった残りの7項目の議題について判断する。

① 6年冬季一時金の3割減額支給問題

本議題についての団体交渉は、前記認定のとおり、第1回団体交渉（7年1月11日）から第18回団体交渉（8年12月2日）まで都合12回行われた。その概要は以下のとおりである。

組合が、減額支給の理由、査定の基準・内容さらには査定の見直しについて質したのに対し、会社は、査定の基準については、資料を示して説明したものの（第1、4(2)①ウ）、減額支給の理由や査定の具体的内容については詳しい説明を拒み続け（第1、4(2)①イウエ）、査定の見直しについては、これを拒んだ（第1、4(2)①オ）。そして、遂には、会社は、「X1が異議なく受領しているので、もう終わった問題だ。」として、この件について、団体交渉でとり上げることを拒む態度を示すようになった（第1、4(2)①カキクケソ）。ところで、X1に対する査定の内容については、会社は、団体交渉の中では一切の説明を拒んでいたが、本件審査手続（調査）における当委員会の要望を受けて、8年1月頃、X1個人に対し説明を行ったものの、その内容は、査定対象期間を教示し、減額支給の理由としてX1の協調性の欠如を挙げるに止まるものであった（第1、4(2)①サ）。

これについて、組合は、会社の団体交渉における対応は誠実さを欠いたものであると主張し、一方、会社は、X1が異議なく受領してお

り、また、査定は組合活動とは無関係であり、かつ、本議題については、組合に対し団体交渉の場で十分説明をしたものの双方の主張が対立し互譲の余地はなくなったものであるから、団体交渉拒否を云々する余地はないと主張するので、以下判断する。

まず、異議なく受領との点については、X1は一時金支給当日にも3割の減額支給について会社に抗議し、かつ、分会の公然化とともに組合がこの問題を団体交渉議題にとり上げていること、また、査定は組合活動とは無関係との点については、その後組合が分会の結成を会社に通知し、組合が組合員の労働条件に関することとして3割減額支給問題を議題とした団体交渉を申し入れているのであるから、会社がこれに応ずべきは当然であり、会社の主張はいずれも採用できない。

ところで、本議題に関する団体交渉について、会社は、査定基準については資料を示しながら説明をしております（第1、4(2)①ウ）、査定の見直しの点については、双方の主張が対立したままとみることができる（第1、4(2)①オ）。

しかしながら、減額支給の理由の点については、減額支給の程度が3割に及んで「厳しい」ものであって、しかも、従前にはなかった措置であったにもかかわらず、会社は「経営上の理由」、「会社の方針」（第1、4(2)①イ）、「経営状況を勘案」、「会社の政策」（第1、4(2)①ウ）というのみで、それ以上に組合側を納得させるような説明もせず、また、組合が経営面が苦しくなったという事情を理解するための資料の提出を求めたのにこれをも拒んでいる（第1、4(2)①エ）。

その上団体交渉前に交渉外でY3統括部長がX1ら庶務スタッフに対し、減額支給の理由は庶務スタッフが会社にとって必要のない部署であることに存するかのような考えを示しており、また、上記庶務スタッフでない者5名も3割減額支給されている（第1、3(4)）が、これとその後の団体交渉において示された減額支給の理由、「経営上の理由」等との関連についても説明していない。

さらに、査定 of 具体的内容については、X1個人も団体交渉の場での説明を求めたにもかかわらず、会社は、個人の秘密に属することとして、団体交渉の場での説明は一切これを拒み続け（第1、4(2)①ウ）、その後、当委員会の要望を受けて、X1個人に対し説明を試みたものの、その内容は査定対象期間ならびに減額支給の理由として協調性の欠如をあげた（第1、4(2)①サ）に止まるといった対応であった。

ところで、X1が平成8年3月上旬頃団体交渉外で平成7年冬季一時金（本件議題外）での1割の減額支給についての説明を求めたところ、会社はD査定だからそうなったとの趣旨の説明をしたが、これをうけた第16回団体交渉（同年3月29日）において、会社は組合の問い質しに対し、D、Eの場合はマイナス10%、30%とすることを明らかにしたものの、A、Bの場合の加算額については明確に述べていない

(第1、4(2)①セ)のである。このようにマイナス評価については減額割合を数字で明示しながら、プラス評価について増額率を明示しない理由も不明である。

また、協調性のない者に対する支給額が何故にマイナス30%、10%と年によって変わるのかも、他の理由と関連するとしても会社がその説明をしたとは認められない。もっとも、組合が説明を求めたかは明確でない。

会社の本議題に対する交渉態度は、減額支給の理由につき不十分な理由を述べ、それが交渉を重ねるにつれて変化するので、組合は真の減額支給の理由ひいては査定基準を引き出すべく、X1個人の勤務振りを交渉の材料としたと推認される。この点は、組合が第16回団体交渉の場でDランクと査定されるような勤務態度の例示を求めたことによっても裏付けられる。

これらのことを併せ考えれば、とくに査定結果と減額支給との関連については、会社が組合を納得させようと努力したかは疑問が残るのであって、このような場合をも団体交渉において双方の主張が対立し互譲の余地はなくなったものとみることは到底無理があり、この議題については全体として主張が対立したままの平行線の状態であると断ずることはできない。

したがって、会社が組合に対し、本議題に関する団体交渉において組合員に対する減額支給について具体的な理由の説明を拒んだことは、誠実性を欠いた団体交渉拒否に該り、これを覆すに足りる疎明はない。

なお、会社は、賃金請求権に関する2年の消滅時効についても言及しているもので、これについて一言する。

本件では、組合員に対する6年冬季一時金減額支給問題が団体交渉事項となり得るか否か、また、この問題に対する会社の対応が労働組合法第7条第2号に該当するか否かが争われているのであり、消滅時効云々は問題とすべくもなく、会社の主張は的外れというほかない。

② 組合掲示板・組合事務所の便宜供与

本議題に関する団体交渉は、前記認定のとおり、第1回団体交渉(7年1月11日)から第4回団体交渉(同年3月3日)まで4回行われた。

これらの団体交渉でとり上げられたのは、組合掲示板の件で、この件について、会社は、最初「設置しない。」といいながら、「検討する。」とも応じ(第1、4(2)②ア)、次には「場所がないから、設置しない。」と答えながら、再び「検討する。」と応じており(第1、4(2)②イ)、さらには、最高裁判決を持ち出して「設置する義務はない。」として拒否したものの(第1、4(2)②ウ)、最後となった第4回交渉では、将来において設置を認めるかの如き発言をしながら、それについて組合が質すと、会社は「わかりません、あなたの方で考えてください。」と答えるに止まった(第1、4(2)②エ)。

また、組合事務所の件については、第5回団体交渉の席上、7年2月28日付要求書に対する回答書の中で「労使対等の原則からしても、組合事務所は貴労組独自で設置されるべきものである。」と回答した(第1、4(2)②オ)。

これについて、組合は、組合掲示板については、組合が設置の場所や将来設置できる条件等について具体的に質しても、会社はこれらについての説明を回避しており、組合事務所問題については、交渉に入れず未解決であると主張し、一方、会社は、便宜供与については、供与するかどうかは使用者の全く自由であり、しかも一切の便宜供与を会社は拒否したのではないから不誠実な団体交渉には該らないと主張するので、以下判断する。

本議題について団体交渉でやりとりが行われたのは、組合掲示板についてのみであるが、会社は、最高裁判所を持ち出して「設置する義務はない。」としながらも、一度ならず、この設置を受け入れるかの如き発言を行っている(第1、4(2)②アイエ)ことからすれば、たとえ会社として組合掲示板の設置を許容しないこととなるとしても、この件に関する団体交渉においては、会社が設置場所について検討すると言ったり、その後設置そのものを拒んだが、組合の追及に応じ検討すると答えたのであるから、組合掲示板の設置に関する会社の基本的態度について組合に対し十分説明を行う必要性が生じたものとみることができる。

したがって、本件団体交渉での会社の対応は不誠実な団体交渉には該らないとする会社の主張は認め難い。

なお、組合は、組合事務所問題については、他の議鍾との関係で交渉に入れず、したがって未解決状態であることを捉えて、これが団体交渉拒否に該るとも主張するようであるが、このような状態をもってしては、団体交渉の拒否とか不誠実な団体交渉ということはできない。

③ 時差出勤の廃止

本議題に関する団体交渉は、前記認定のとおり、第6回団体交渉(7年4月28日)から第11回団体交渉(同年8月31日)まで都合5回行われた。

団体交渉の中で、会社は時差出勤制度の改善を検討すると回答する(第1、4(2)③ア)とともに、組合との合意をもとに、X1を含む関係する庶務スタッフとの間で話し合いを行っていた(第1、4(2)③イウ)。こうした中で、第11回団体交渉では、会社が発した時差出勤命令をめぐって、組合が「時差出勤は原則反対」とししながらも、「2割5分増しの賃金が払われれば」残業の形で応ずる用意もある旨を伝えていたが、時差出勤そのものが、8年3月14日を最後に実施されていない(第1、4(2)③オ)。

これについて、組合は、最早、緊急な団体交渉事項とはなっていない

いが、改善についての具体的回答が残ったままとなつていうと主張し、会社は、その後団体交渉議題となっていないから、組合の被救済利益は存在しないと主張するので、以下判断する。

本議題については、組合は、第11回団体交渉（7年8月31日）で、「時差出勤は原則反対」としながらも残業の形で応ずる用意もある旨を伝えたままで、また、第12回団体交渉で議題には予定したものの、議論には入らず、その後は団体交渉申入れの際の議題にもしていない。しかも、時差出勤そのものが8年4月以降は実施されていない。

したがって、本議題については「具体的回答が残ったまま」の状態にあるものの、会社の対応について団体交渉拒否を論ずる事態には至っていないもといわざるを得ない。

④ 有給休暇取得の環境整備

本議題に関しては、組合の要求に対し、会社が「取りにくいとは思っていない。」とする回答書を手渡した（第1、4(2)④ア）のみで、団体交渉では一切とり上げられていない。

これについて、組合は、会社から回答があっただけで、交渉は中途のまま残っていると主張し、会社は、その後団体交渉議題となっていないので、組合の被救済利益は存在しないと主張するので、以下判断する。

本議題に関しては、会社から回答があっただけで、組合は、その後は団体交渉の議題に予定したが交渉もせず、ついには議題に予定もしなくなっていたこと、X1は年次有給休暇として7年度は20日を、8年度は23日を、それぞれ取得していた（第1、4(2)④ア）状況にあること、および会社が年次有給休暇取得を妨げられているとする具体例を示すよう求めた（第1、4(2)④ア）のに対し、組合がこれに応答した形跡は見られず、これからほぼ1年経った後になって、会社が組合の8年度春闘要求にと回答した中で同様の指摘をしたのを受けて、組合は初めて「職場アンケートで有給休暇の未消化分の買上げを求める要望があった。」事情に言及している（第1、4(2)④イ）こと、これらを併せ考えれば、組合が当時もはや本議題について団体交渉において会社と交渉しようとしたものかは疑問とせざるを得ず、これを覆すに足りる疎明はない。

したがって、本議題については、たとえ交渉は中途のまま残っているととしても、これをもって直ちに会社が団体交渉を拒否したとか誠実性を欠く交渉態度であったとはいふことができない。

⑤ 組合休暇

本議題に関しては、組合の要求に対し、会社が第5回団体交渉の席上で「組合活動は就業時間外、就業施設外で行うべきものでありますので付与はできません。」と文書回答した（第1、4(2)⑤ア）後は、第6、7、8回団体交渉の議題に予定された（第1、4(2)⑤イ）に止

まり、団体交渉では一切とり上げられていない〔なお、組合はその後8年度春闘要求でもこれを取り上げたが、会社から上記同様の文書回答があった後、第16、17回団体交渉の議題に予定された（第1、4(2)⑤ウ）に止まり、団体交渉で議論されたことはない。〕。

これについて、組合は、賃金等の緊急の議題のために具体的な交渉に入れない状態であり、未解決のまま残っていると主張し、会社は、便宜供与であるから供与するかどうかは、使用者の自由であり、何ら不誠実な団体交渉であるといわれる所以はなく、また、現実の団体交渉の中で協議された事実もないと主張するので、以下判断する。

本議題に関しては、組合の要求に対して、会社からの文書回答があった後は、賃金等の緊急議題のため現実の団体交渉の場で議論できない状況にあったからといって、これを直ちに団体交渉拒否と断ずることは、飛躍に過ぎるといわざるを得ない。誠実な団体交渉といえるか否かは、現実の団体交渉における使用者の態度・対応について具体的に判断すべき問題であるからである。したがって、以上の事実関係では本問題は交渉議題であるが目下交渉中というべく、会社が交渉を拒否したとか不誠実な対応をしたとはいふことができない。

⑥ 明け休み問題

本議題に関しては、組合の要求に対し、会社が第6回団体交渉において「就業規則どおりである。」と回答し、併せて「検討します。」とも述べたが、その後は団体交渉でとり上げられていない（第1、4(2)⑥）。

これについて、組合は、「交渉は中途のままで残っている。」と主張し、会社は、その後団体交渉議題となっていないから、組合の被救済利益は存在しないと主張するので、以下判断する。

会社から上記のような回答があった後は、明け休み問題について、組合が団体交渉でとり上げていないことは明らかであるから、組合が、本議題をさらに団体交渉において議論しようとしたものかは疑問であり、これを覆すに足りる疎明はない。

したがって、本議題についても、交渉が中途のままで残っていることをもって、直ちに団体交渉拒否とはいえず、また、会社の対応が不誠実であるともいえない。

⑦ 千葉移転問題

本議題に関する団体交渉は、前記認定のとおり、第6回団体交渉（7年4月28日）から本件で最後となる第21回団体交渉（9年5月7日）まで都合5回行われた。

団体交渉の中で、会社は、組合が「白紙撤回」を求めていることから、移転に伴う労働条件などの説明を拒み（第1、4(2)⑦エ）、「移転は既定の方針」との態度をとった（第1、4(2)⑦カ）。そして、8年12月19日付文書および9年3月10日の第20回団体交渉で、会社が「具

体的要求があるなら、これを提出するよう」促した（第1、4(2)⑦オキ）ことを受けて、組合は、会社に対し、第21回団体交渉で、初めて千葉移転に関し具体的な要求を行った（第1、4(2)⑦ク）。

これについて、組合は、会社は組合が白紙撤回要求であるという理由で、移転に伴う労働条件問題は組合には説明せず、移転の概要すら団体交渉で説明しようとしなかったと主張し、会社は、千葉移転の詳細な説明は、7年4月7日全職員に対して行っており、組合がこれら説明や資料を前提として、団体交渉で移転に伴う労働条件について議論するのであればともかく、会社が具体的要求内容や条件を提示するよう求めても、組合は千葉移転白紙撤回を要求するのみで、具体的な条件を要求することは一切なかったのであるから、第21回団体交渉（9年5月7日）まで、労使双方の見解が基本的な点で対立し団体交渉が平行線のままということであり、これが不誠実団体交渉になり得ないことは明らかであると主張するので、以下判断する。

なるほど、会社は、組合が第5回団体交渉の行われた7年3月29日に「千葉への移転計画を白紙に戻すこと。」とする要求を提出した（第1、3(12)）その直後の同年4月7日、全職員に対して、資料を配付して千葉移転の説明を行っており（第1、4(2)⑦ア）、その後、第18回団体交渉（8年12月2日）直後の8年12月19日、会社は、「移転を前提として具体的要求があれば、それを文書で提示」するよう求めたが（第1、4(2)⑦オ）、組合がこれに応じて具体的な要求を行ったのは、第21回団体交渉においてであった（第1、4(2)⑦ク）。

本議題が団体交渉の議題となったのは、第18回団体交渉（8年12月2日）以降であるが、そこにおいて、組合が、会社がすでに職員一人一人を呼んで移転に伴う条件面の説明を行ったことを捉えて、労働条件について組合に説明しないことを質すと、会社は、組合が「白紙撤回」を求めているからとして、これを拒んだのである。このような場合、会社としては、全職員に対しては先に計画内容の概要を説明し、このたびは労働条件面の話を行ったのであるが、千葉移転計画が会社にとって重要課題となっていることからすれば、同様のことは組合に対しても行うことが、労使関係を円滑に維持していく観点からは必要なことであったと思われる。

とはいえ、組合は当初から長期にわたって千葉移転の白紙撤回のみを強く求め続けたことが窺われるのであるから、会社の態度のみを問題視することは、公平を欠くこととなる。

のみならず、本議題について、会社は、移転について具体的要求があれば提出せよとして、これを待つて組合とも話し合いを行おうとの意向を持っていたと解されるにもかかわらず、組合はこれに答えず、組合が具体的に「要求書」を提出したのは第21回団体交渉においてであり、この件での団体交渉の経過はこの団体交渉をもって止まったまま

になっているのであるから、このような状況について、会社の交渉態度を不誠実であるということはできず、したがって、組合の主張は採用できない。

また、組合は、会社が移転計画の概要説明を団体交渉で行っていないとも主張している。

なるほど、会社が、本議題について組合からの移転計画白紙撤回要求（7年3月29日付要求書）があった直後に、職員に対してはその概要を説明しながら、組合に対してこれを行わなかったのは事実である。

しかしながら、組合は、会社が上記概要説明後に組合に対し「（移転計画を）白紙に戻すことは考えていない。」と回答したことをうけて、千葉移転問題を初めて議題としてとり上げた7年4月28日の第6回団体交渉の後には、約1年8か月も本議題について何ら問題とはしなかった（第1、4(2)⑦ウエ）。そして、会社が再び職員を呼んで移転に伴う労働条件面の話しをした直後の8年12月2日の第18回団体交渉の場に改めて本議題を持ち出した組合は、その後の第19回および20回の団体交渉においても移転計画の白紙撤回要求を繰り返していたことが認められる（第1、4(2)⑦カキ）。

上記の経緯に照らせば、組合が会社に対し、団体交渉の内外を問わず、真摯に千葉移転計画についての説明を求めていたとは到底いえないのであるから、上記のような組合の主張自体失当といわなければならない。

- ⑧ ところで、会社は、不誠実団体交渉に該るか否かを判断する場合には、組合の対応の仕方についても考慮されなければならないとして、組合が東京都労働経済局等へ要請行動を行ったことは、労使間交渉という団体交渉の本質を放棄したものであるから、不誠実団体交渉が成立する余地はないとも主張するので一言する。

労働組合がその考え等を、それがたとえ行政機関であれ、外部に知らせ理解を求めるなどのいわゆる要請行動は、それ自体として平穩に行われる限り組合活動の一つとして、一般的に許容されているところであり、このことは団体交渉中であるからといって変わるものではない。

同様に、労働委員会に係属していることをもって、労働組合の要請行動が否認される理ともなり得ない。

したがって、上記のような会社の主張は採用できない。

3 会社側団体交渉担当者に関するいわゆる「当事者能力」問題

(1) 申立人の主張

会社側は、当初、Y2常務が責任者となって組合との団体交渉に臨み、第2回の団体交渉までは、拒否回答ながらも一定の議論はなされて検討することを約束したほか、合意に達した事項もあった。

しかし、第3回団体交渉では、会社側団体交渉担当者の態度が急変し

て、予め用意された回答を行うのみで、その場での組合の質問に対しては、簡単にできることや回答の根拠さえ回避するようになり、これは、以降の団体交渉でも変わることがなかった。

このように、会社の団体交渉担当者は、団体交渉議題についての決定権をもっていないことが明らかであるが、組合が「当事者能力」のある交渉担当者の出席を求めても、会社は、これに耳を貸さなかった。

(2) 被申立人の主張

団体交渉が労使双方の自主的な交渉による労働組合員の労働条件に関する取引であり、その団体交渉の最終ゴールが労働協約の締結であることは労働組合法上当然の事理であり、労働協約を締結するについては、労使双方とも、相手方の団体交渉における「当事者能力」、労働協約締結能力を認め、それを前提とした上で労働協約が締結されることも自明である。本件においては、第14回団体交渉（7年12月20日）で7年度賃上げ等について労働協約が締結されている。

したがって、団体交渉も行い、妥結しているにもかかわらず「当事者能力」がないとされることはあり得ないことであり、組合の主張には理由がない。

(3) 当委員会の判断

本件において、組合は、6年冬季一時金の3割減額支給問題、組合掲示板・組合事務所の便宜供与について団体交渉が続けられていた第3回団体交渉の後、会社側の団体交渉担当者には「当事者能力」が与えられていない（第1、3(8)）として、これを問題にしている。

本件の当事者は「当事者能力」という法律用語を用いているが、その趣旨は、会社側の交渉出席者が交渉事項について、全部または一部の範囲で決定する権限すら持っていないということを非難する趣旨と解される。

6年冬季一時金の3割減額支給問題、組合掲示板・組合事務所の便宜供与をとり上げた団体交渉については、前記2(3)①②で判断したとおりであるが、ここでの会社の対応について、組合が強い不満を抱いていたであろうことは想像に難くない。したがって、組合がこのような会社の対応について会社側団体交渉担当者が上記のような権限を持たないが故のものと考えたことも、無理からぬところといえなくもない。

しかしながら、組合が決定権やいわゆる「当事者能力」の有無を問題としているY7常務らはその立場からみて会社を代表する者とみても不自然ではなく、現に、本件議題の一部について合意を成立させ、協定書を締結している（第1、4(1)②）から（さらに、本件議題外ではあるが、「7年度年度末一時金」についても同様（第1、4(1)①））、Y7常務以下会社側団体交渉担当者の団体交渉における態度は、団体交渉議題について決定権や「当事者能力」を持たないが故のものというよりは、会社としての意思決定を受けた上でその意を体したものとみるのが相当であ

り、組合の主張は認め難い。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の平成6年12月20日付要求書に係る①「6年冬季一時金の3割減額支給問題」に関する団体交渉において組合員に対する減額支給について具体的な理由の説明を拒んだこと、および②「組合掲示板・組合事務所の便宜供与」のうち、「組合掲示板の供与」に関する団体交渉において掲示板設置に係わる会社の基本的態度について説明を回避したことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条同号に該当しない。なお、組合は本件救済の方法として、陳謝文の手交および掲示をも求めているが、主文の程度をもって相当であると思料する。

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11年1月12日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威

「別表 略」