

埼玉、平10不1、平11.3.25

## 命 令 書

申立人           ゼンキン連合埼玉ジェーピーイー労働組合

被申立人       ジェーピーイー株式会社

## 主           文

- 1 被申立人は、平成9年度夏季及び冬季一時金に関する申立人との団体交渉に、経営状況を明らかにする資料を提示するなど回答の根拠を具体的に説明して、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合活動をひぼう中傷して、その運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理           由

### 第1 事件の概要

本件は、会社が、①申立人組合員に対して平成9年度の夏季及び冬季一時金を支払わないこと、②平成9年度の夏季及び冬季一時金の団体交渉に誠実に応じないこと、及び③組合員に対して組合からの脱退を勧奨したり、組合をひぼう中傷したり、組合活動を行った組合員を平成8年度夏季及び冬季一時金の支給に当たって低く査定したり、配置転換を行ったことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成10年2月16日に申し立てられたものである。

申立人組合は平成7年4月26日に結成され、同年8月に埼玉県地方労働委員会に組合員3人の解雇などを不当労働行為であるとして救済申立てを行ったが、平成9年5月に和解が成立し、この申立ては取下げとなった。

その間、平成8年10月の団体交渉の席上で組合委員長が総務部長を会社側交渉員として認めない旨の発言を行ったことから、会社が組合に対して発言の撤回と謝罪を要求した。

このような経過の後に行われた平成9年度夏季一時金の要求過程で、会社が前記委員長発言が決着していないとして団体交渉に応じられないとの態度をとったことから交渉が進展せず、組合は、平成9年11月に委員長が発言を撤回した後に開かれた団体交渉で会社が回答に当たって十分に説明しないことや、会社の支配介入が様々に行われたこと、さらには、団体交渉が進まないために一時金が夏季及び冬季とも社内の別組合員には既に支払われているのにいまだ申立人組合員に支払われていないことが不利益取扱いであることなどを主張して、今回の申立てに及んだものである。

### 第2 認定した事実

## 1 当事者

- (1) 被申立人ジェーピーイー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社と工場を有し、印刷機器モーター等の製造を業とする資本金2千万円の会社である。

従業員数は、本件申立て時の平成10年2月16日においてパートタイマーを含め44人であった。

- (2) 申立人ゼンキン連合埼玉ジェーピーイー労働組合（以下「組合」又は「申立人組合」という。）は、肩書地に事務所を有し、平成7年4月26日、ジェーピーイー株式会社の従業員22人で結成され、組合員数は本件申立て時において6人であった。組合はゼンキン連合埼玉を上部団体としている。

なお、会社にはY2部長代理（以下「Y2部長代理」という。）が組合長であるジェーピーイー社員労働組合（以下「社員労働組合」という。）があり、平成9年12月末現在の組合員数は36人であった。

## 2 平成9年5月8日の和解までの労使関係

- (1) 平成7年6月22日、組合は、埼玉県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対して、平成7年度夏季一時金に関する団体交渉の促進を調整事項とするあっせんの申請を行った。

- (2) 平成7年7月4日、Y3（以下「Y3部長」という。）が、会社に総務部長として入社した。

- (3) 平成7年7月13日、組合と会社は、おおむね次の内容の団体交渉のルールを定めたあっせん案を受諾し、前記(1)のあっせんは解決した。

- |    |       |   |
|----|-------|---|
| 「1 | 交渉時間  | 業務時間外、原則2時間とする。   |
| 2  | 交渉場所  | 組合と会社が合意した会社外の場所とする。  |
| 3  | 交渉員数  | 組合、会社各6人以内（組合側にはゼンキン連合埼玉の交渉員が含まれる。）とする。                                 |
| 4  | 交渉議題  | 賃金、労働時間その他の労働条件とする。   |
| 5  | 交渉記録  | 要点筆記の議事録を作成する。  |
| 6  | 団交申入れ | 組合又は会社は、団体交渉を行おうとするときは、少なくとも7日前までに相手方に対し、1から4に定める事項を示して交渉を申し入れる。        |
| 7  | 事務折衝  | 組合、会社は、団体交渉に先立ち、団交期日、場所、議題その他必要な事項について誠実に折衝する。<br>なお、折衝する者は、各側2人以内とする。」 |

- (4) 平成7年8月3日、組合は、地労委に対して、平成7年度夏季一時金を調整事項とするあっせんを申請するとともに、組合員3人を解雇したことなどが不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「平成7年申立事件」という。）を行った。

- (5) 平成7年10月17日、組合と会社は、地労委における第5回あっせんにおいて、平成7年度夏季一時金の支給基準について合意し、前記(4)のう

ちあっせんは解決した。

- (6) 平成8年10月29日、団体交渉の席上、組合のX1執行委員長(以下「X1委員長」という。)は、Y3部長に対して、「Y3部長はうそばかりついていて信用できない。回答を文書でよこせ。社長の代理でここに来ているならば社長の委任状を見せてもらいたい。」旨の発言をした。  
(以下この発言を「X1発言」という。)
- (7) 平成8年11月30日、会社は、組合に対して、X1発言の撤回と謝罪を要求した。
- (8) 平成9年5月8日、組合と会社は、地労委において前記(4)の平成7年申立事件に関しておおむね次の内容の和解協定を締結し、同年6月18日、組合は申立てを取り下げた。

- 「1 組合及び会社は、本協定を締結するに当たり、労働関係法令を遵守し、円満かつ健全な労使関係を築くため、定期的な労使会議を開催し、相互に協力しあうことを確約する。
- 2 組合及び会社は、Z1の処遇については、平成8年4月1日付け浦和地裁仮処分決定が存在することを理解し、今後は、同地裁係属中の裁判の結果に委ねるものとする。
- 3 会社は、平成9年6月26日付けで、Z2を再雇用する。ただし、平成9年9月25日までは試用期間とする。
- 4 会社は、組合に対し、解決金として金300万円を、組合が指定する銀行口座に平成9年5月30日までに、振込みの方法で支払う。
- 5 会社は、平成8年度夏季及び冬季賞与については、本件和解成立日現在の組合員に対し、総額170万円を会社の査定に基づいて、平成9年5月30日までに支給する。」

この和解協定に基づいて、会社は申立人組合の組合員に対し、同年5月末までに平成8年度夏季及び冬季一時金を支給したが、支給額は、組合員1人当たり平均10万円のところ、X1委員長が10万円、X2書記長(以下「X2書記長」という。)及びX3執行委員(以下「X3執行委員」という。)が5万円だった。なお、最高額は24万円だった。

### 3 平成9年度夏季及び冬季一時金に関する交渉経過

- (1) 平成9年6月2日、組合は会社に対して、平成9年度夏季一時金として基準内賃金の2.5か月分を要求し、その回答期限を同月16日と指定した。  
また、事務折衝及び団体交渉は、労使双方2人以上によって行うよう申し入れた。
- (2) 平成9年6月23日、組合は会社に対して、平成9年度夏季一時金を議題とする団体交渉を同月27日午後6時から行うよう申し入れた。  
これに対し、会社は組合に対して、6月25日に口頭で、同月27日午後6時から事務折衝を行うと通知した。  
6月27日、X2書記長、X3執行委員とY3部長との間で事務折衝が行われた。その際、Y3部長は、団体交渉より先に事務折衝をすべきで

あり、賞与の支給日は7月下旬から8月上旬であるから、これに合わせて一時金を要求するよう述べるとともに、X 1 発言について謝罪することを要求し、これは、団体交渉の前提条件であると主張した。

これに対して、組合は、「和解前のことを取り上げての言い掛かりであり、嫌がらせである。」としてX 1 発言について謝罪することを拒否し、団体交渉開催の目途が立たなくなった。

- (3) 平成9年7月16日、組合の上部団体であるゼンキン連合埼玉は、Z 3 書記長名で「労使協議会は定期的に開くこと、団体交渉等の会議は労使双方2人以上出席する。」などの労使関係の基本ルールを確認する内容の申入れを文書で会社に対して行った。
- (4) 平成9年7月下旬、会社は、申立人組合の組合員以外の従業員に対して平成9年度夏季一時金を支給したが、申立人組合の組合員には、団体交渉で妥結していないとの理由で支給しなかった。
- (5) 平成9年7月29日、X 2 書記長とY 3 部長の間で事務折衝が行われた。その際、X 2 書記長はY 3 部長に対し、X 1 発言について「自分から謝罪する。現に組合はY 3 部長を会社の代表と認めている。」旨申し出たが、Y 3 部長は、「X 1 委員長自身が発言の撤回とそれに対する謝罪をしておらず、団体交渉の条件が整っていない。」旨主張したため、団体交渉開催の目途が立たなかった。
- (6) 平成9年8月11日付けで、組合は会社に対し、平成9年度夏季一時金を議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社は、組合に対して同月20日午後6時から事務折衝を行う旨通知した。
- (7) 平成9年8月20日及び同年9月3日、事務折衝が行われたが、前記(5)と同様にX 1 発言をめぐって対立し、団体交渉開催の認定ができなかった。
- (8) 平成9年9月5日付けで、組合は会社に対して「今後は第三者機関による解決を図りたいと考えます。」という旨の通告書を出し、同月12日、地労委に対し、平成9年度夏季一時金及び団体交渉促進を調整事項とするあっせん申請を行った。
- (9) 平成9年10月2日、第1回あっせんが行われた。

この席上、あっせん員は、組合に対し、X 1 委員長が謝罪をすれば団体交渉に応ずる旨会社が主張しているのだから、X 1 委員長がY 1 代表取締役（以下「社長」という。）に会って一度頭を下げてみてはどうか、また、ゼンキン連合埼玉の役員とX 1 委員長と一緒に社長に会いに行つてはどうか、と助言した。

これを受けて、X 1 委員長はY 3 部長に社長の日程調整を依頼したところ、同月14日午前10時30分なら都合が良いと言われた。
- (10) 平成9年10月14日、ゼンキン連合埼玉副委員長Z 4 及び書記長Z 5 が会社を訪問したが、両名は、訪問の目的は役員就任のあいさつであって、X 1 発言の件については承知していないとしたため、あっせん員の助言

に沿うことができなかった。

- (11) 平成9年11月17日、第2回あっせんが行われたが、会社側は出席しなかった。

この席上、あっせん員は組合に対し、会社に再度接触してみるよう助言した。

- (12) 平成9年11月19日、X1委員長が、Y3部長に対してX1発言を撤回した。

- (13) 平成9年11月21日に事務折衝が行われ、同月28日に組合からX1委員長、X2書記長及びX3執行委員が、また、会社からY3部長が出席して平成9年度夏季一時金を議題とする団体交渉が開催された。

この団体交渉で、組合の2.5か月分の要求に対し、Y3部長は、「会社の業績が非常に悪いので、基本給の1か月を上限基準とし、査定の上支給する。この回答は社員労働組合と妥結した内容と同一であるので変えることができない。」旨述べた。これに対して、X1委員長が、「ゼロの者もいるということか。」と尋ねると、Y3部長は、「明言できないが、ゼロもあり得る。」旨答えた。

また、X1委員長が、「会社の業績が悪いのならば、会社の売上げがどうなっているのか聞きたい。社員労働組合の1人平均はいくらか。」と尋ねたところ、Y3部長は、「そんなことは言う必要はない。」と答えた。

さらに、X1委員長が、「組合の総額はいくらか、1人平均はいくらか。」と尋ねたところ、Y3部長は、「金額は会社一任だ、それから査定もだ。」と答え、交渉は進展しなかった。

- (14) 平成9年12月1日、組合は地労委に対して、あっせん再開の申入れを行い、同月16日、第3回あっせんが行われたが、会社側は出席しなかったため、あっせんは打切りとなった。

- (15) 平成9年12月11日、組合は会社に対し、平成9年度冬季一時金として基準内賃金の2.5か月分を要求し、その回答期限を同月18日と指定した。

- (16) 平成9年12月18日、X2書記長、X3執行委員とY3部長との間で事務折衝が行われた。その際、組合の冬季一時金要求に対し、Y3部長は、「夏季一時金を先に解決してから冬季一時金の話合いに入りたい。」旨答えるとともに、夏季一時金については「回答に進展はない、この先も同じだ、団体交渉で妥結したらどうだ。」などと述べた。これに対しX3執行委員は、「回答に進展がない限り団体交渉をしても意味がない。」と述べた。

- (17) 平成9年12月中旬、会社は申立人組合の組合員以外の従業員に対して、平成9年度冬季一時金を支給した。

- (18) 平成10年1月中旬、組合は、「労働委員会に評価された労働組合の真摯な行動」「和解協定の精神を無視するY3部長は会社を法律違反の犯罪組織にするのか」「我々の行動を支持し支援体制を約束してくれたゼンキン連合埼玉」などと記載した『組合ニュース（1997年12月24日付

け)』及び「労働組合の意見を受け入れない会社の真意は従業員を正しく評価したくないのだ」「我々の労働組合は会社にとってプラスこそあれマイナスを与えることはない」「会社の労働組合に対する不当な行為を連合に訴える」などと記載した『組合ニュース第2号(1998年1月9日付け)』を会社の従業員宅へ送付した。

(19) 平成10年1月12日、組合はゼンキン連合埼玉と連名で会社に対して、「会社は和解の精神を反故にし、労働組合に対し全く誠意を示さない姿勢は、残念であり、企業に働く従業員として放置出来ない」などとして、平成9年度夏季及び冬季一時金を即刻解決するよう文書で申し入れた。

(20) 平成10年1月下旬、組合は、「会社が団体交渉や地労委のあっせんに応じようとせず平成9年度一時金不支給など不当な手段にでている」などとした『1997年度の一時金支給と民主的労使関係の闘いに対するご支援のお願い』と題する文書を会社の取引先に送付した。

このため、取引先各社から会社、「今後の取引に支障はないか。」との問い合わせが相次ぎ、各セクションの担当者はその対応に忙殺された。

(21) 平成10年1月22日、会社は組合に対し、前記(19)の組合の申入書に対して、「一方的且つ抽象的な主張に終始し解決のための具体的な提案は認められず、対応の必要性なき申し入れと判断せざるをえない」「貴組合の猛省を求めるとともに建設的な申し入れを期待する」などとした回答を文書で行った。

(22) 平成10年1月27日、会社は、組合の一連のビラ配布や取引先に対する文書の送付は会社の信用を棄損する行為であるとして、これらの行為を直ちに取りやめるようX1委員長に対して警告書を発した。

(23) 平成10年1月28日、組合は会社の駐車場入口で従業員に前記(18)の『組合ニュース』『組合ニュース第2号』、そして「会社は一刻も早く和解協定の精神を遵守し労働組合員に正当な一時金を支給せよ」「会社にとって本当に必要な人材と不要な人材を見極めなければ、職場は守れない」などと記載した『組合ニュース第3号(1998年1月20日付け)』及び「従業員に低賃金を押しつけて会社は2億数千万円の金を手にしている」「会社にとってなんの利益も生まないY3部長に高額な賃金を支払う必要は無い、Y3部長は自ら身を引くべきだ」「会社にだまされないで、公正な賃金を求めて立ち上がれ」などと記載した『組合ニュース第4号(1998年1月26日付け)』を配布した。

(24) 平成10年2月2日付けで、組合はゼンキン連合埼玉と連名で会社に対して、次の4項目からなる「要求書」を提出し、同月5日までに社長出席による団体交渉を行うよう申し入れるとともに、誠実な回答がないときは同盟罷業を含む権利を行使する旨通告した。

#### 「要求事項

- 1 1997年度夏季、冬季一時金を労働組合の要求に添って、前向きに話し合い解決をはかる。

- 2 ゼンキン連合埼玉ジェーピーイー労働組合を社内における唯一の民主的労働組合と認め、労使協定を結び、民主的労使関係を確立する。
- 3 労使双方2名以上による交渉制度を確立し、労働委員会による和解協定の精神を尊重する。
- 4 会社は埼玉県経営者協会の指導を受けること併せて労使会議に参画する。」

(25) 平成10年2月5日及び同月12日、会社は、組合が一連の『組合ニュース』で社員個人をひぼう中傷し、会社の信用を棄損するような文書を取引先に配布した行為は、就業規則に違反し、社員としてふさわしいことではないとして、X1委員長に対して謝罪文の提出を要求した。

(26) 平成10年2月16日、組合は地労委に対して本件申立てを行った。

同日、会社はX1委員長に対して、取引先への文書配布行為について新たに警告書を発し、謝罪文を同月23日までに提出するよう求めるとともに、前記(24)の組合の団体交渉申入れについて、平成7年7月13日付け団体交渉ルールにのっとり行うよう口頭で通告した。

(27) 平成10年2月下旬ごろ、Y3部長宅近隣に、「悪徳経営者の犬となり、従業員を解雇に追い込むような人を許してはならない」「Y3は弱者の敵、自分の利益のためには法律も無視する」などと記載した日本労働組合総連合会名の『アピール(1998年2月16日付け)』と題するビラが配布された。

(28) 平成10年2月24日ごろから、ゼンキン連合に加盟している労働組合から会社のファクシミリに「檄」と書かれた文書が頻繁に入るようになった。

これに対し、同年3月9日、会社は、X1委員長に対してこのような行為の中止を警告した。

(29) 平成10年3月16日、会社駐車場に駐車している従業員の車のワイパープレートに、「ジェーピーイーはみんなが目覚めれば良い会社になる」「社長の経営意欲と勇氣ある決断を信じます」などと記載した日本労働組合総連合会、ゼンキン連合埼玉及びジェーピーイー労働組合連名の『アピール(1998年3月10日付け)』と題するビラが挟まれていた。

これに対し、同月18日、会社は、X1委員長に対して会社内での文書配布は就業規則に違反するとして警告書を発した。

(30) 平成10年3月19日、会社の従業員Z6の自宅及びその近隣に、「自分の利益のために仲間を犠牲にする行為は許せない」「連合は社会正義を否定する何者も許さない、Z6氏反省するなら今しかない」などと記載した日本労働組合総連合会名の『アピール(1998年3月10日付け)』と題するビラが配布された。

(31) 前記(27)、(29)、(30)のビラは、ゼンキン連合埼玉副書記長X4(以下「X4副書記長」という。)が作成したものである。

#### 4 組合員の退職、組合脱退、配置転換等

- (1) 平成9年5月31日、組合の執行委員X5と会社のY4部長代理は、仕事上の問題が原因で、終業後、会社駐車場でけんかとなり双方とも負傷した。

Y3部長は、X5が以前にも同様な事件を起こしていることなどから、自宅待機を命じた。

その後、Y2部長代理及びY5部長代理がX5に自己都合退職を勤め、同人は同年6月25日に会社を退職した。

- (2) 組合員X6は平成9年6月中旬に組合を脱退した。組合員X7及び同X8は、同月下旬及び9月末にそれぞれ退職した。
- (3) 平成9年6月23日、組合は会社に対して、「平成9年5月8日、会社、組合が和解したにもかかわらず組合員の切崩しを会社側が行っていますが、その行為は和解協定に違反しています。即刻中止し組合に対して謝罪をしていただきたく通告いたします。平成9年6月25日迄ご回答を待ちます。」という内容の通告書を出した。
- (4) 平成9年9月17日、X3執行委員は、第一製造部の機械組立部門からX8（同月30日退職）の後任として資材部の協力工場担当（輸送担当・運手）に配置転換となった。

X3執行委員は、昭和60年に入社して技術部で設計を担当し、電子設計二課の課長代理を務めていたが、平成7年5月8日の職制廃止に伴い役職を解かれ、同年8月1日の組織改正で第一製造部の機械組立部門へ配置されていた。

#### 5 Y2部長代理の朝礼発言

- (1) 平成10年2月9日午後4時ごろ、X4副書記長は、会社の取引先であるZ7銀行大宮支店を訪問し、「平成9年5月に和解が成立したが、組合排除の会社の姿勢は変わることなく、組合員には平成9年度一時金も支給しない」「組合員の生活と雇用を守る立場から、不本意ながら、同盟罷業を合む闘争行為を考えなければならないかもしれません。このため、ジェーピーイー株式会社とお取引関係にあります、皆様方にご迷惑をお掛けすることになるやも知れません」などと記載した『ジェーピーイー株式会社の労使関係の現状に対するご理解とご支援のお願い』と題するゼンキン連合埼玉執行委員長名の文書を渡した。
- (2) 平成10年2月9日午後4時30分ごろ、Z7銀行大宮支店から会社にあてて、同支店がX4副書記長から受け取った文書がファクシミリにより送付された。
- (3) 平成10年2月10日、第一製造部、第二製造部等の従業員を集めた朝礼で、Y2部長代理は、次のような発言を行った。

「社長が、『ゼンキンのばか者が銀行に行って会社に圧力をかけてきた。このご時世にゼンキンのばか者は何を考えているのか、会社をつぶす気か。』と激怒していた。」「ゼンキン連合は労働法の全く



知らない連中の集まりだ。ゼンキンは社長に対して悪意をもって会社をつぶすつもりだ、社員組合は会社を守る組合だ。ジェーピーイー労組の三役は団体交渉のやり方を知らないから一時金をもらうことができない無能な三役だ。社員組合の場合はすべて社長に頼んであるから心配しなくても一時金をもらうことができる。社員組合の組合長として言う。ゼンキンの連中は目障りだ、会社から去っていけ。社員組合員は、ゼンキンの組合員にはあいさつはするな、話もするな。」

なお、朝礼は通常各部ごとに毎朝行われているものであるが、この日は第一製造部、第二製造部等の複数の部を集めて行われ、全従業員のほぼ半数が参加していた。

- (4) 会社は、Y 2 部長代理が朝礼で不適切な発言をしたことが、平成10年5月7日の本件第2回審問で判明したとして、始末書を取り、同人を同年5月11日に戒告処分とした。

### 第3 判 断

#### 1 平成9年度夏季及び冬季一時金交渉に当たっての会社の対応

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

(ア) 会社は、平成9年6月2日に組合が提出した平成9年度夏季一時金の要求に対し、回答期限が同月16日とあるにもかかわらず、組合が同月23日に団体交渉を申し入れるまで放置しておいて、同月27日になってその前年のX 1 発言を取り上げてその撤回及び謝罪を求め、これが平成9年度の夏季一時金に関する団体交渉の前提条件であるとして、団体交渉に応じなかった。

X 1 発言は、平成7年申立事件の和解（平成9年5月8日）よりも前の平成8年10月29日になされたものであり、既に解決したものと考えるべきものである。

(イ) 組合がX 1 発言を撤回した後、平成9年11月28日に行われた団体交渉では、平成9年度夏季一時金の回答に当たって、会社は、理由も明示せず、経営状況の説明も行わず、一方的な主張を繰り返すだけで不誠実な態度に終始した。

(ウ) 会社は、組合が平成10年2月2日に申し入れた平成9年度夏季及び冬季一時金に関する団体交渉を拒否した。

###### イ 被申立人の主張

(ア) X 1 発言は、その発言があるまでは何ら支障なく事務折衝や団体交渉を行ってきた会社側団体交渉担当員のY 3 部長に対してなされた侮辱発言であり、会社はこうした経緯を踏まえて、社長の委任状を提出しろとの要求を拒否し、平成8年11月30日にその撤回と謝罪を求めたものである。唐突にY 3 部長を拒否する態度をとった申立人にこそ問題がある。

(イ) 団体交渉がもつれた原因は、X 1 発言の撤回と謝罪を会社が求めているのを無視し続けた組合にある。X 1 発言は、平成 7 年申立事件の和解により解決済みであるとの組合の主張は強弁である。

(ウ) 平成 9 年 11 月 28 日の団体交渉の席で、会社が組合に対し、平成 9 年度夏季一時金について、社員労働組合と妥結した支給条件と同一の内容、すなわち「基本給の 1 か月を上限基準とし、査定の上支給する。」と回答したところ、組合は不満を表明し、会社が提案した次回団体交渉期日の設定にも同意しなかった。

この後も、会社は組合を説得したが、組合が団体交渉期日の設定にも同意しないため、交渉が進展しなかったのが実情である。

経営状況等については、取引先からの受注があると製造指示書を作成して社内の各セクションにコピーして回すので、ほとんどの従業員はそれを見て会社の経営状況を知ることができるのだから、改めて説明するまでもない。

(エ) 組合による平成 10 年 2 月 2 日付けの団体交渉申入れは、同月 5 日までに社長出席による団体交渉を要求している。

この申入れは、平成 7 年 7 月に地労委のあっせんにおいて定められた団体交渉ルールにのっとっていないため、団体交渉ルールにのっとり改めて申し入れるよう同月 16 日に組合に対し通告したのである。

## (2) 当委員会の判断

### ア X 1 発言と会社の対応

認定した事実 2 (6) 及び(7)によれば、会社は平成 8 年 10 月 29 日の X 1 発言に対し、同年 11 月 30 日に組合に対して X 1 発言の撤回と謝罪を要求した。

その後、認定した事実 2 (8)によれば、翌平成 9 年 5 月 8 日、組合と会社との間に平成 7 年申立事件の和解が成立した。

ところで、団体交渉の開催に当たり、使用者側の交渉担当者としていかなる者を出席させるかは、原則として使用者の裁量にゆだねられるものであると解される。

したがって、X 1 発言が団体交渉の会社側交渉担当者についての異議という団体交渉の重要な要素にかかわるものであるため、会社としては X 1 発言を不問に付すことができないことは一応は理解できるものである。

しかしながら、会社は、X 1 発言を団体交渉開始の重大な障害ととらえているのであれば、平成 7 年申立事件の和解に当たって、X 1 発言の問題についても併せて和解のテーブルに載せて解決を図ることもできたはずである。

平成 7 年申立事件の和解の場において積極的に障害を取り除く努力をすることもなく、また、その後も自ら撤回や謝罪を促すこともせず

におきながら、組合が和解後平成9年6月に団体交渉を求めると、にわかにかきX1発言の撤回と謝罪が団体交渉開催の前提条件であると会社が主張することは、団体交渉を積極的に進める意思が会社側にあるのか疑わせるものであり、結果として平成9年11月28日まで組合との団体交渉の開催をいたずらに引き延ばすこととなったとみるべきである。

イ 平成9年度夏季及び冬季一時金に関する事務折衝及び団体交渉の経過

(ア) 認定した事実3(12)によれば、平成9年11月19日、X1委員長は、Y3部長に対してX1発言を撤回した。

認定した事実3(13)によれば、X1発言の撤回を受けてようやく開催された同月28日の団体交渉において、組合の夏季一時金の2.5か月分の要求に対し、Y3部長は、「会社の業績が非常に悪いので、基本給の1か月を上限基準とし、査定によりゼロもあり得る。」旨を回答した。

このため組合が会社の売上げ状況や組合員の総額や平均額を説明するよう要求したのに対して、Y3部長は「そんなことは言う必要はない。金額は会社一任だ、それから査定もだ。」と拒否して、詳しい説明をしようとしなかった。

(イ) 団体交渉においては、使用者は、労働組合に対し、回答の根拠を具体的に説明し、必要に応じて関係の資料を提示するなどの対応をしなければ誠実に交渉に応じたことにはならず、賃上げや一時金の交渉においては、算定の根拠のほか、場合によっては経営状況等を表す資料を提示する必要があると解される。

しかし、会社は、支給額の具体的な説明を拒んだ上、経営状況等についても何ら説明しようとしなかった。

組合側の要求に反論し自らの回答を堅持するためには、その回答が社員労働組合と妥結した内容と同一であったとしても、会社は、組合が納得するに足る論拠を具体的資料をもって説明すべきであったのであり、一時金の回答に際し組合の要求にもかかわらず会社の売上げ等の状況や支給額について説明しようとしないうる会社側の対応は、不誠実であると言わざるを得ない。

(ウ) 平成9年11月28日の団体交渉から約3週間後の12月18日の平成9年度夏季及び冬季一時金に関する事務折衝で、認定した事実3(16)のとおりX3執行委員が「回答に進展がない限り団体交渉をしても意味がない。」と発言したことをとらえて、会社は、組合側が団体交渉期日の認定にも応じず、組合こそが団体交渉の進展を阻害していると主張する。

しかし、団体交渉が進展しなかった原因は、会社側の説明不足によるところが大きいのであって、その結果、X3執行委員の前記発言はなされているのであり、この発言をもって、会社が団体交渉が

進展しない責任を一方的に組合側に負わせることはできないのであるから、会社の主張を認めることはできない。

ウ 団体交渉ルールにのっとらない組合の団体交渉申入れと会社の団体交渉拒否

認定した事実3(24)によれば、組合とゼンキン連合埼玉は、平成10年2月2日付けで、会社に対し団体交渉の申入れを行った。これに対し、会社はこの申入れが、認定した事実2(3)の、平成7年のあっせんにおいて決められた団体交渉ルールに違反するものであるとしてこれを拒否し、団体交渉は行われなかった。

確かに、平成10年2月2日付けの前記申入れは、会社の主張するとおり、出席が義務付けられていない社長に出席を要求した点、団体交渉の申入れは団体交渉を行おうとする日の7日前までに行うべきところを2月2日付けで2月5日までに開催するよう要求した点及び団体交渉に先立って事務折衝を行うこととされているのにいきなり団体交渉を行うよう求めた点において、団体交渉ルールに即していないことは認められる。

しかしながら、平成9年6月以来の事務折衝、団体交渉等の一連の交渉経過をみると、会社が、団体交渉開催の条件としてX1発言の撤回と謝罪に固執したことにより、夏季一時金に関する交渉は一向に開かれず、X1委員長が発言の撤回を行った後ようやく開かれた平成9年11月28日の団体交渉においても、会社は一方的に回答を述べるのみで、組合が具体的説明を求めたにもかかわらず何ら根拠を示して説明することなく不誠実な態度に終始し、団体交渉の進展を阻んでしまった。

このような会社側の対応の積み重ねの末に、平成10年2月2日付けの団体交渉申入れが行われていることを考えれば、組合側の提示している交渉条件が2年半前に地労委のあっせんにおいて定められた団体交渉ルールに即していないからといって、会社はこれをしゃくし定規に拒否する立場にはないわけで、逆に労使関係の正常化に向けて歩み寄ろうとの対応をなすべき立場にあったのである。

エ 結 論

以上の経過を総合的に判断すれば、会社は平成8年11月30日にX1発言の撤回と謝罪を要求した後、平成9年6月に至るまで積極的に撤回や謝罪を促すこともせずに、同月組合から団体交渉の申入れがなされるやにわかにX1発言の撤回と謝罪がなければ団体交渉に応じられないと窓口論に終始し、いたずらに団体交渉の開催を遅らせる原因を作ったのであり、こうした状況の中で、X1委員長が発言の撤回を行った後ようやく開かれた平成9年11月28日の団体交渉においても、会社は組合の説明要求に何らこたえず、一方的に会社の言い分を述べる態度に終始したのであるから、会社の団体交渉に臨む態度は不誠実で

あり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断する。

なお、この後平成10年2月2日付けで、組合が団体交渉を申し入れたのに対し、会社はこの申入れが団体交渉ルールに反するとしてこれを拒否し、同月16日に至って団体交渉ルールにのっとった申入れを改めて行うよう組合に通告しているが、この経過によっても会社の不当労働行為性は阻却されるものではなく、また、認定した事実3(18)、(20)、(23)、(27)などのおり、組合は様々な方法で組合の正当性と会社の非を訴える宣伝活動を展開し、その中には会社の営業活動に影響を与えるおそれのあるものや個人の中傷にわたるものも含まれることが認められるが、これら組合の宣伝活動が多くの関係者の共感を呼ぶようなものであったかどうかはさておき、組合によるこれらの行為をもって会社の不誠実な交渉態度が免責されることにはならない。

## 2 組合の組織及び運営に対する支配介入

### (1) Y2部長代理の朝礼発言

#### ア 当事者の主張

##### (ア) 申立人の主張

- a 平成10年2月10日のY2部長代理の朝礼発言は、組合をひぼう中傷するもので、組合に対する支配介入である。
- b Y2部長代理は、この朝礼発言に当たって「社員組合の組合長として言う。」と言っているが、会社の部長代理としての発言と受けとめられるものである。

##### (イ) 被申立人の主張

- a Y2部長代理は、組合ニュースの配布や取引先への文書郵送及びX4副書記長の銀行への訪問活動など、組合やその上部団体の対外的な行動により会社の経営が重大な悪影響を受けていることを憂い、やむにやまれず発言したものである。
- b Y2部長代理の朝礼発言は、社員労働組合の組合長の立場で発言したものであり、会社の職制としての発言ではなく、会社の関知するところではない。

#### イ 当委員会の判断

- (ア) 認定した事実5(3)によれば、Y2部長代理は、平成10年2月10日の朝礼で、「社長が、『ゼンキンのばか者が銀行に行って会社に圧力をかけてきた。このご時世にゼンキンのばか者は何を考えているのか、会社をつぶす気か。』と激怒していた。」「ゼンキン連合は労働法の全く知らない連中の集まりだ。ゼンキンは社長に対して悪意をもって会社をつぶすつもりだ、社員組合は会社を守る組合だ。ジェーピーイー労組の三役は団体交渉のやり方を知らないから一時金をもらうことができない無能な三役だ。」などと述べるとともに、「社員組合の組合長として言う。」と前置きして、「ゼンキンの連中は目障りだ、会社から去っていけ。社員組合員は、ゼンキンの組合員に

はあいさつはするな、話もするな。」と発言した。

- (イ) この発言について会社は、Y 2 部長代理が社員労働組合の組合長として発言したもので、会社の何ら関知するところでないと主張する。

確かに、Y 2 部長代理は発言に当たって、「社員組合の組合長として言う。」と前置きしていることは認められるが、この朝礼におけるY 2 部長代理の発言をそのように認めるには次の点から疑問を抱かざるを得ない。

- a ゼンキン連合埼玉のX 4 副書記長が会社の取引金融機関であるZ 7 銀行大宮支店を訪問し同支店に渡した、会社を非難し組合への支援を要請する旨の文書の内容を会社が把握したのは、認定した事実5 (2)によれば、早くても、当該文書がファクシミリにより会社に送付された同月9日午後4時30分以降のことである。そして、Y 2 部長代理が当該訪問の内容に言及した発言をしたのは、その翌朝であることからすれば、Y 2 部長代理は極めて早く会社の重要な情報を知りうる立場にあったこと。しかも、発言にあるとおりY 2 部長代理は、そうしたことを社長自身から直接聞くことができる立場にあったこと。
- b 本件発言が、朝礼という会社の指揮・管理下において行われたものであり、さらに通常朝礼は各部ごとに実施されるものであるが、当日の朝礼は特に第一製造部、第二製造部等複数の部の合同で行われ、従業員のほぼ半数を集めたものであり、そうした朝礼においてY 2 部長代理がその一存で発言に及んだとするのは考えにくいこと。

上記 a 及び b の点を考慮すると、Y 2 部長代理の発言は、労働組合の一組合長としての立場を超えるものであり、「社員組合の組合長として言う。」との前置きをしてはいるが、むしろ会社の職制として、会社の意向を受けての発言とみるのが相当である。

- (ウ) 認定した事実5 (4)によれば、会社は平成10年5月11日に至って、Y 2 部長代理の前記発言が不適切なものであったとして、Y 2 部長代理を戒告処分に付している。会社は、処分が発言から3か月も後に行われたことに関して、同人が不適切な発言をしていたことを本件審問において初めて知ったと主張するが、発言内容、全従業員のほぼ半数を集めて行う異例の朝礼であったこと、会社の規模などを考えあわせると、会社が朝礼から3か月もの間全くY 2 部長代理の発言を知らなかったと主張するのはいかにも不自然であり、採用することはできない。
- (エ) 会社は、Y 2 部長代理の発言について、組合やその上部団体の対外的な行動により会社の経営が重大な悪影響を受けていることを憂い、やむにやまれず発言したものだとして主張する。

確かに、取引銀行を訪問し、自己に有利な回答を会社から引き出そうとする組合側の行為に対して、経営に悪影響を与える行為として会社が一定の対抗策をとることは当然許されるべきものである。

しかしながら、会社側のそうした対抗策は、労働者の団結権等との関係で、一定の制限を受けざるを得ないものである。

その点から本件発言をみると、その内容は、組合及び上部団体であるゼンキン連合埼玉を直接的な言葉を用いて激しく非難し、ひぼう中傷するもので、組合の活動を強くけん制し、組合員を孤立化させる意図を持ったものであると認められ、また、従業員のほぼ半数に及ぶ多数の従業員を前にしての朝礼という会社の指揮・管理下において行われている発言であることから、組合から脱退者が出るなど被害が顕在化していないとしても、使用者側の対抗策としては明らかに行き過ぎである。そして、本件発言が、前述のとおり、会社の意向を受けて行われたものと認められるのであるから、本件発言は、組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

#### (2) その他の支配介入の主張

組合は、認定した事実2(8)にある平成9年5月8日の和解協定に基づいて平成8年度夏季及び冬季一時金を支給するに当たり、会社は組合役員を不当に低く査定して不利益に取り扱ったこと、認定した事実4(1)及び(2)の組合員X5、X7、X8及びX6の退職や組合脱退は会社が組合の弱体化を図って行ったものであること、並びに認定した事実4(4)にあるX3執行委員の資材部運転手への配置転換は組合役員に対する不当な配置転換であることを主張するとともに、これらの会社の行為は組合の運営に対する支配介入であると主張する。

しかし、組合によるこれらの主張については不当労働行為であるという疎明がいずれも十分になされていないので、採用することができない。

### 3 平成9年度夏季及び冬季一時金の不支給

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

会社は、申立人組合の組合員以外の従業員に平成9年度夏季及び冬季一時金を支給したのに対し、組合員にはこれらを支給していない。このことは、組合を排除する目的から組合員を経済的に窮地に追い込もうとする行為であり、組合員であることを理由にしたものである。

##### イ 被申立人の主張

会社は、組合に対し社員労働組合に対して提示したのと同じの回答を行っている。ところが、組合がこれを不服として妥結に応じないため、未妥結の状態が続いている。

一時金について妥結していないのであるから、会社がこれを組合に支給すべき根拠はなく、妥結するまで一時金の支給がなされないのは

当然の事理である。

(2) 当委員会の判断

会社は、組合との間で未妥結であることを理由に、組合員に対し平成9年度夏季及び冬季一時金を支給しない一方で、認定した事実3(4)及び(17)によれば、組合員以外の従業員に対しては夏季一時金を平成9年7月下旬に、冬季一時金を同年12月中旬に、それぞれ支給している。

このような一時金の不支給により、組合員の生活に少なからぬ影響が生じていることは想像に難くない。

しかし、組合は仮支給を求めるなどの具体的な要求を会社に対して行っておらず、交渉が妥結していない以上、不支給をもって直ちに不当労働行為であると判断することはできない。

第4 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成11年3月25日

埼玉県地方労働委員会

会長 古西 信夫 ㊟