

東京、平 9 不11、平11.9.21

命 令 書

申立人 全国一般労働組合東京南部
申立人 X 1

被申立人 ビュッフェ・クランポン株式会社

主 文

- 1 被申立人ビュッフェ・クランポン株式会社は、申立人全国一般労働組合東京南部が平成8年5月21日付および同年11月22日付で申し入れた、同年度の夏期および冬期の「一時金」に関する団体交渉について、具体的な説明資料を提示するなどして誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人X 1に対して、7年12月から8年12月の間の、未払いとなっている「時間外労働賃金」982,549円を9年1月の給与支給日の翌日から年5分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の正面玄関前の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国一般労働組合東京南部
執行委員長 X 2 殿

ビュッフェ・クランポン株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、(1)貴組合が申し入れた、組合員X 1氏の平成8年度の夏期および冬期のいわゆる「一時金」に関する団体交渉に応じなかったこと、(2)同X 1氏のいわゆる「時間外労働賃金」を支払わなかったことは、いずれも東京都地方労働委員会において不当労働行為にあたりと認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注；年月日は、掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人は、前記各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

- 第1 認定した事実
1 当事者等

- (1) 被申立人ビュッフェ・クランポン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、楽器・楽譜の輸出入、および卸販売などを目的に、昭和42年に外国企業の支社として設置され、53年12月11日には日本法人として設立登記した会社であり、平成9年4月1日現在の従業員は、社員43名およびパート5名である。
- (2) 申立人全国一般労働組合東京南部（以下旧名称時を含め「組合」というが、「東京南部」という場合がある。）は、主として東京の南部地域に勤務場所を有する労働者によって組織する労働組合である。
組合は、かつては、総評全国一般労働組合東京地方本部南部支部であったが、2年3月11日には同地方本部から脱退し、名称を全国一般労働組合東京南部支部（以下両者を合わせて「南部支部」という場合がある。）と改称し、次いで6年6月25日には他組織と合同、現名称に変更した。本件申立て当時の組合員数は約2,600名である。
- (3) 申立人X1（以下「X1」といい、上記「組合」とあわせて「申立人ら」という場合がある。）は、昭和47年に会社に就職、本件申立て時には商品管理課に勤務する従業員であり、後記のように63年2月22日、組合に加入し、現在に至っている。

2 申立人らの請求する救済内容

- (1) 会社は、組合の平成8年5月21日付の夏期一時金の要求と同年11月22日付の冬期一時金の要求に関する団体交渉に誠意をもって応じること。
- (2) 同じくX1の未払い時間外労働賃金を支払うこと。
- (3) 同陳謝文の掲示および手交。

3 X1の組合加入と会社常務との協議開始

(1) X1の解雇問題と組合加入

- ① 会社のY2常務取締役（以下「Y2（元）常務」という。）は、昭和63年2月17日、X1に対して、同人を解雇したい旨述べた。

X1は、これを契機に、同月22日組合に加入、同日、組合は、同人の「退職強要問題」と「労働条件の変更にあたっての事前協議」を議題とする団体交渉を申し入れた。

そして、3月15日に初の労使協議が第二東京弁護士会館で行われ、組合はX3南部支部支部長（当時、以下「X3支部長」という。）とX1が、会社はY2常務が出席してこの解雇問題が話し合われた。この席で、会社から、改めて、X1を解雇したい旨の申入れがあり、その主な理由は、同人の賃金が仕事の内容に比べ高すぎるというものであった。

- ② 会社は、やはり同会館で行われた同月23日の交渉で、組合が求めている「解職理由書」を提示し、X1が当時担当していた楽譜等の管理業務において、単純ミスを頻発し、取扱い商品などの理解力が欠如しているなど、服務規定第23条8号（已むを得ない業務上の都合）による退職に該当すると指摘し、同月25日には、在庫商品の把握不足など、

上記理由にかかる関係事実を書面で補足した。

これに対して、組合は、25日付の「抗議文」などで、これは解雇権の濫用であるとして、解雇通告を行わないよう主張するとともに、5月17日と27日に行われた上記会館での交渉では、指摘された在庫管理の問題では、販売担当の勝手な「持ち出し」により在庫照合に齟齬をきたすことがあり、X1の責任を否定する等の反論や釈明を行った。

- ③ Y2常務は、このような申立人らとの協議でのやりとりなどをふまえ、同人が示したような解雇理由で申立人らを納得させるのは無理と判断し、後記6月10日に始まった夏期一時金の協議が同月中に合意に達した時期までには、申立人らに対して、「(解雇の話は)もうしない」とか、あるいは「没にする」といった発言をなし、その後、同常務が退任するまで、本件労使間でこのX1の「解雇問題」が取り上げられることはなかった。

ちなみに、X1は同年の暮れに病気で入院加療し、会社上司の見舞いを受けていた経緯がある。

なお、後述する一時金の交渉を含め、このような労使の協議には、組合側は、X3支部長あるいは、平成2年5月以降に担当者となった組合書記長X2とX1が、会社側は、昭和63年中に2度ほど弁護士らが同席したほかは、後記のように平成8年2月に退任するまで、Y2常務だけが出席していた。また、このような労使間の話し合いは、ごく初期を除き、会社内の会議室において行われていた。

(2) 一時金等を巡るY2常務との協議開始

- ① この間、組合は、63年5月31日に、同年度のX1の夏期一時金（以下「一時金」とは夏期および冬期に臨時に支給される賃金のことを指す。）について、月例賃金の2か月分を支給するよう求める団体交渉を会社に申し入れ、2度の協議の結果、6月25日頃には合意に達し、その額で同人に支払われた。

次いで、組合は、同年11月8日付で冬期一時金の要求を行い、会社は、12月5日に、書面で54万円を12月中に分割して支給すると組合に回答した。これを踏まえて、12月7日には、会社側の弁護士を交えて、会社はY2常務、組合はX3支部長とX1が出席して協議した。この結果、双方は、同一時金を57万5千円とすることで合意し、12月9日に36万円、28日に21万5千円がX1に支給されることになった。

- ② なお、各年度における賃金のいわゆる「ベースアップ」（以下「ベア」という。）については、組合は、63年4月27日に、同年度のベアが会社発表では6.5%であるのに、X1にはなされてないことから、その理由を明らかにするよう団体交渉を申し入れたことがあった。しかし、その後は、会社においては、定期昇給が確実になされ、ベアは2、3年おきであったことなどから、当面は一時金で年収を確保する方針をとり、平成5年に一律2万円を基本給に加えるよう要求したことを除

き、特にベア要求はしていなかった。

4 元年度夏期から7年度冬期までの一時金等を巡る協議

(1) 一時金等に関する協議の実績

① 本件労使間では、昭和63年度の夏期および冬期の一時金については、前記のように協議、合意に至ったわけであり、平成元年度以降7年度までの間の各一時金についても、同様に、組合は夏期一時金については「月例賃金」（概ね、後記給与規定に掲記の生活給＜本給＞に家族手当、住宅手当、物価調整手当、勤務手当を加えたものを指す。）の2か月分（6年以降は2.5か月分）、冬期一時金については、同じく3か月分（同3.5か月分）を要求する団体交渉を申し入れ、これにY2常務が応じて協議のうえ金額と支給方法（分割支給の額と支給の日時）を合意していた経緯が認められる。

② ちなみに、3年度夏期一時金については、組合は、同年5月21日に会社に対して、月例賃金の2か月分の支給を求めて、社内での団体交渉を申し入れ、6月3日に行われた協議の結果、合意した。

Y2常務は、7月12日、同常務取締役の名で「X1氏に対しての夏期一時金（1991年6月3日協議の上決定した金額）を1991年6月10日に確かに支給致しました」との会社印のある通知文を組合宛に発した。

③ 6年度の夏期一時金については、組合が同年5月18日に、月例賃金の2.5か月分の支給を議題とする団体交渉を社内で行うよう申し入れた。

6月6日に行われた協議では、Y2常務の会社の業績や他の社員との比較などの説明を受けて話し合わせ、結局、1.75か月分で合意することになり、6月10日と25日に分割してX1に支給することになった。

なお、同月、組合は、南部支部から現名称への変更を決定し、会社に、前記X2が執行委員長（以後、「X2委員長」という。）となるなどの新役員体制と所属する分会名などを明らかにしたうえで、この旨通告している。

④ また、7年度の夏期一時金については、組合が同年5月19日に月例賃金の2.5か月分の支給を要求事項として、社内での団体交渉を申し入れ、同月29日の協議の結果、80万円を支給することで合意、冬期一時金についても、組合の11月18日の要求（同様に月例賃金の3.5か月分）を受けて、12月4日、双方協議のうえ、合意し、それぞれ支給されることとなった。

この両一時金の協議の際、後記のように、時間外労働賃金の清算についても話し合わせ、各々加算して支給されることになった。

(2) X1の一時金の支給方法

ところで、上記で合意されたX1の7年度夏期の一時金80万円に相当する金額は、同年6月に、給与明細書上は「賞与」（後記規定上の「能力給」をさすが、以下「能力給（賞与）」という場合がある。）として38万

円が、7月と8月に、それぞれ21万円が同明細上「特賞与」の名目で3回に分割して支給され、また、同冬期一時金に関しては、60万円が12月に、やはり「特賞与」として支給されている。

なお、このような一時金の分割支給については、Y2常務が資金繰りの都合を理由に、組合に強く要請することがあった。

このように、X1に対して、少なくとも元年度から7年度までの夏期（6月頃）および冬期（12月頃）に労使協議のうえで合意に達した一時金が、概ね、その支給時には、名目上「能力給（賞与）」および「特賞与（あるいは特賞）」として分割支給されていたことが認められる。

(3) X1の勤続20年に対する表彰

X1は、4年4月1日、全社員の前で社長から勤続20年の表彰を受け、報奨金として50万円を受領した。

会社には、「5年、10年、20年以上誠実に勤務した者で、一般の模範とするに足ると認められた時はこれを表彰する」という規定があり、X1が、初めての勤続20年表彰の受賞者であった。

(4) 時間外労働賃金制度の改正と清算交渉の経過

① 会社は、「時間外労働の割増賃金」（給与明細上「時間外手当」であるが、以下「時間外労働賃金」という。）については、従前、タイムカードを基本に算定支給していたが、7年2月に、「残業のない体制」を目指すとし、「残業代」に該当する部分については、職務給（後記給与明細上は「職務手当」）の中で定額で支払うこととし、この旨朝礼で発表した（その後、会社は、9年3月7日に、残業の際はその内容や時間を上司に届出させ、その許可を得るよう社員に通知している。）。

なお、この職務給（職務手当）については、7年2月20日の労使協議によって、前記の趣旨での「残業代」見合い分として1万円から2万円に増額されたが、8年4月からは1万円のみでの支給にとどまり、この減額の理由については、X1や組合に対して会社から説明がなされていない。

② このような経緯で、7年2月から、会社において「残業代」は支給しないとされたが、X1に関しては、これ以降、交渉の結果、実労働に対応した時間外労働賃金が一時金の交渉時にあわせて合意、清算されていた。

すなわち、7年5月に行われた夏期一時金（80万円）の合意に際しては、同年4月分から5月分の時間外労働賃金相当として、5万4千円が上乘せされ、11月の冬期一時金の交渉でも、組合は6月分から11月分までの時間外労働賃金を清算支給することを求め、同様に冬期一時金に加算して支給することで合意した。

5 Y2常務の退任と8年度の一時金等を巡る団体交渉

(1) 会社の給与規定とその変更

① 会社の給与規定によれば8年当時の給与体系は以下のようなもので

あった（iiiおよびviを除き、月例の給与・手当である。）。

- i 生活給 = 給与明細書上の「本給」に該当。学歴、勤続年数によって、通常年度当初に決定する。
- ii 職務給 = 同「職務手当」に該当。担当職務の遂行の程度により額を決定する（前記のように7年2月より実施された残業代を定額化した金額を含むものである。なお、8年2月からは下記勤務手当分を加算している。）。
- iii 能力給 = 給与明細書では「賞与」と追加標記される。人事考課による能力によって決定し、原則として6月と12月の年2回支払われる。
- iv 勤務手当 = 同明細書上の「勤続手当」に該当。査定により10等級に区分されている（なお、下記のように、この手当は8年1月に廃止され、支給額が2月から職務手当に加算されることとなった。）。
- v その他の手当（かっこ内は明細書上の名称） = 上記ivのほかに、住宅手当（「同」）、家族手当（「同」）、役付手当（「役職手当」、物価調整手当（「物価手当」）がある。
- vi 賞与 = 会社の業績が著しく良好な場合に、上記とは全く別に支払われるとされる（支給実績を含め、本件では全く明らかにされていないが、上記iii「能力給」（賞与）や本文中の「特賞」あるいは「特賞与」とは異なるものと認められる。）。

なお、会社は、上記「能力給」に関し、約20年前に骨子ができたこの給与体系では、ボーナスを廃して「生活給」に振り分け、代わりに「能力給」を導入した、としていることも窺えるが、後記のように後日総務部長となったY3は、本件にかかる審問において、「(会社では)6月と12月に『能力給』なる、一般の会社でいう『ボーナス』の性質を持ったものが支払われ(る)」と証言している。

② 会社は、8年1月16日、社員に対し、上記「生活給」（基本給）が純粋にいわゆる「年功給」となっている不合理が生じており、仕事の質や貢献度を重視する給与体系の改革が必要であるなどとして、上記給与規定の見直しを表明したが、同年は移行期であるとの理由で、「移行期の暫定的な処置」（以下「暫定的処置」という。）として、以下のようなことを通知した。

- i 管理職の給与を年俸制に改めること。
- ii 「年功給」（給与明細書上の「本給」のこと）の弊害を暫定的に緩和するために、一般社員の「生活給」は月30万円で打ち切りとすること（以下「昇給制限」という。）。

但し、「生活給」月30万円以上の者については、社歴にふさわしい責任ある職務に従事していることを前提として、主任以上の社員

の「生活給」の適用方法は従来どおりとすること。

iii 「勤務手当」を廃止し、既得の額を「職務給」に加算すること。

ちなみに、7年12月時点でのX1の「本給」は、35万6千円であり、後記のように「昇給制限」の適用如何が問題となった。

(2) Y2常務の退任と給与規程の変更にかかる話合い

① Y2常務は、次期株主総会では取締役の重任が支持されないことを知り、8年2月24日に取締役を退任、顧問に退き、営業部長Y4が兼ねて常務取締役（以下「Y4常務」という。）となった。

Y4常務は、同年1月末にはY2元常務から組合とのかかわり合いについて経過を聞いたうえで、3月1日以降にX2委員長と連絡を取り合ったが、5月頃からは4月16日に総務部長として採用されたY3（以下「Y3部長」という。）が組合と応接することになった。

なお、Y2元常務は、取締役退任後の5月22日などに当時の社長Y5（以下「Y5社長」という。）から、「X1と東京南部の件などとする事案についての報告を求められ、7月20日に至って、X1の解雇問題と一時金を巡る労使協議の経緯について回答した。

② X2委員長は、X1からの上記の給与規程の改正について相談を受けたことから、同年1月末頃、改正に伴う「暫定的処置」に関して、Y2常務に問い合わせたが、前記のようにY4がその後を継ぐことになり、組合とY4常務が具体的にこの件で折衝したのは3月に入ってからであった。

なお、この頃X1も、Y2常務に対して、「暫定的処置」によって同人の処遇がどのようになるのが確認しようとしたが、「よくわからない」との答えでしかなかった。

そして、組合は、3月初めにX2委員長が電話を入れた後、同月14日に（Y5社長とY4常務宛に）前記給与規程にかかる「暫定的措置」についての協議を求めて団体交渉を申し入れた。

これを受けた会社は、同月22日、「常務取締役営業部長Y4」との名義で、4月5日、場所をホテル会議室とする「団体交渉」の申し入れを行ったが、その際、組合規約を事前に提出するよう組合に求めた（組合は、後日、会社に都庁刊行の組合名簿の写しを送付し、法人登記もなされていることを伝えた。）。

③ この会社側の新体制下での8年4月5日の話合いは、午後6時から30分程度を費やし、組合側はX2委員長とX1、会社側はY4常務と営業部次長がそれぞれ出席して行われた。

この席で、組合からは、この「暫定的処置」のX1への適用問題と時間外労働賃金の未払い問題についての指摘があり、会社側は、この処置中の本給30万円での頭打ちという「昇給制限」については「適用しない」とか、給与の新制度は「具体化されていない」といい、時間外労働賃金については「調査のうえ回答する」とのことであった。

この際、X 2 委員長は、会社側の要望もあって、前記 X 1 の一時金を中心とする懸案についての Y 2 元常務との協議、合意の経緯を伝えたが、求められていた規約の提出には応ぜず、Y 4 常務もそれが団体交渉の条件ではない旨述べた。

- ④ 次いで、5月に入ると、Y 3 部長が X 1 や組合と協議、折衝するようになった。

そして、5月1日に、Y 3 部長は、X 1 に対して、自分が担当することになったとして、8年前の「解雇」の件は、今後口にはしないが、「組合との関わりあいについて、(組合を) やめる気がないか」と述べ、「時間外の件は職務手当で解決してある。請求するのであれば、不足の分は見直しをする」などと述べた。

- (3) 8年度夏期一時金等にかかる団体交渉を巡る経緯

- ① 組合は、8年5月21日、前記4月5日の団体交渉で指摘した未払い時間外労働賃金の支給と、夏期一時金を月例賃金の2.5か月分支給することを協議事項とする団体交渉を申し入れた。

これに対して、会社は、5月30日に、組合に対する回答書で、(a)会社と組合間には使用従属関係がないのに、一時金を協議すべき根拠、(b)時間外労働賃金を支給すべき根拠や X 1 以外の組合員の存在、(c)夏期一時金にかかる月例賃金や要求月数の根拠などを具体的に明らかにするよう組合に申し入れた。

- ② 組合は、6月3日、前記の会社回答書が、Y 2 元常務と行ってきた労使協議等の経過を無視していると反発し、3月に交渉担当者が交代して以降、会社幹部が協議の経過を聞いたり、組合規約の提出を求めるなどの言動については、これを「不可解」としながらも、単なる会社内部の事務手続きの遺漏に過ぎないと善意に考えたとの立場を伝え、あらためて速やかに団体交渉を開催するよう要求した。

なお、組合は、この申入れ書で、組合は、労働法の認める個人加盟の労働組合(合同労組)であって、組合員 X 1 に関する交渉権を有することは自明のことであり、組合資格についても明らかにしてきたなどとも主張した。

- ③ 次いで、組合は、6月9日、上記の会社の釈明要求は合理的根拠を欠く不当な主張であり、会社が同月7日に、30万円相当(租税公課は控除)を「能力給」として X 1 の銀行口座に振り込んだことについて、団体交渉要求を無視して夏期一時金を支給したもので、一方的かつ不当なものであるとして強く抗議、これを受けた会社が、翌10日、「合同労組」の団体交渉権に疑念を呈するほか、申立人組合がいわゆる「一人組合」であるなどと疑義を述べるなどの応酬が続いた。

- ④ この間、X 1 は、6月15日に、会社の応接室で Y 3 と面談し、このような会社の態度を、不当労働行為であると抗議したが、この際、Y 3 部長は、「X 1 さんとは直接二人で話し合えば、組合とか弁護士と

か言わずにこの会社で良くなるようにうまくやれるのではないかと述べ、「主任にさせて良いということになっているのに労働委員会に相談すれば・・・ぶちこわしになるよ」とか、「X1さんは、見てる分には決して悪い人ではないと思うので、組合と縁を切って、腹をうち明けて話しませんか」などと述べた。

(4) 「一時金」および「時間外労働賃金」を巡るあっせん経過

- ① 組合は、8年6月17日、当委員会に対して、「8年度の夏期一時金支給」と「時間外賃金の支払い」を議題とする団体交渉の促進を求めてあっせんに申請した（8年都委争第58号）。

このあっせんの中で、組合側は、同年7月23日に、会社が前記（3）①、③のように疑念を示していた論点に関して、(a)組合（個人加盟の合同労組）の団体交渉権については、組合員が従業員中に一人であっても拒否できないこと、(b)夏期一時金要求の根拠として、都内全産業の一時金の平均要求月数を、(c)昭和63年以降の一時金については、交渉と合意の経緯などをそれぞれ主張し、あるいは説明した。

これに対して、会社側は、依然として、組合の「当事者適格」および、「一時金」や「時間外労働賃金」問題について、それまでの主張を繰り返すほか、X1を昭和63年に解雇したが病気を理由にその効力を猶予、温情的に賃金を支給している旨追加主張し、組合側は、改めて、一時金等の支給実績や、職務手当とは別に時間外労働賃金が支給されていたことなどを指摘、これに反論した。

結局、あっせんは、平成9年2月19日、打ち切りとなった。

- ② なお、組合は、同年1月31日、このあっせんの中で、7年12月分から8年12月分までのX1の「未払い時間外労働賃金」（「別表」のとおりであり、休日出勤分を含む。同人のノート、タイムカード等で把握の残業時間数に基づくものと認められる。）の清算支給を要求、また、職務手当が8年4月分から2万円から1万円に減額されていることについても、同年12月分までの差額を請求したが、会社はこれに応じていない。

一方、8月28日に、Y3部長は、同月27日の第4回あっせんを終えて、Y5社長あてに書面を提出し、この事件の「展望」として、「具体的な決着をみることは当面ないものとして、多少は費用が掛かっても、訴訟に持ち込んだ方が『消耗作戦』として私はよいと思う」と報告した。

(5) 8年度冬期一時金にかかる団体交渉の申入れ

- ① 組合は、8年11月22日、会社に対し、8年度の冬期一時金として、月例賃金の3か月分を支給すること、および、「未払い時間外労働賃金」を支給するよう求める団体交渉を、27日に、会社で開くよう内容証明郵便で申し入れた。

これに対して、会社は、12月3日、(a)組合の協議申入れの適格、(b)

一時金の算定および支給の根拠、(c)未払い時間外労働賃金の支給の根拠などを明らかにするよう求め、組合の指定日等は業務上不都合であるとして、改めて期日等の指定を求めた。

結局、この件についての団体交渉は開催されず、会社は、同年12月11日、X 1の冬期分の能力給を振込み支給した。

- ② その後、夏期一時金等にかかるあっせんが打ち切りとなったことは、前記のとおりであり、組合は、9年3月26日、当委員会に対して、8年度の夏期および冬期一時金にかかる団体交渉を誠実に行うこと、および、未払い時間外労働賃金の支払いなどを求める不当労働行為救済申立てを行った。

なお、組合は、11年2月9日、8年度から10年度までの夏期および冬期の各一時金と前記の「未払い時間外労働賃金」の支給を協議事項とする団体交渉の申入れを会社に対して行った。

これを受けて、会社は、同月17日、「一時金」については、給与制度上支給する根拠や実績もなく応じられないこと、「未払い時間外労働賃金」については、会社に残業がなく職務手当を支給しているとして、要求する根拠を求めるなど、従来からの主張を繰り返したうえで、団体交渉（期日；3月3日、場所；ホテル会議室）には応ずる旨回答した。しかし、この日の団体交渉では組合の求める前記議題についての具体的な話し合いにならなかった。

第2 判断

1 平成8年度のX 1の「一時金」に関する団体交渉について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア 会社は、一時金の支払いについての団体交渉を拒否する理由として、「そのような制度はない」と主張する。

しかし、現に会社は、昭和63年度以降の夏期および冬期に、X 1の一時金について、組合との交渉によって合意をみた金額を同人に支払ってきたものであるから、本件団体交渉に応ずべきは当然であり、これを拒むことは、正当な理由なく団体交渉を拒否しているものである。

会社は、現行給与体系においては、ボーナスを廃して「生活給」に振り分けたというが、代わりとして「能力給」が導入されたものであって、結局、一時金は会社の制度の上でも実質的には維持されているのだから、それを議題とする団体交渉に応ずるべきである。

なお、被申立人は、X 1を63年に解雇したものであるが、その効力を凍結している旨も主張したが、解雇の通告は、組合との交渉の中で撤回され、雇用の継続を前提として、労使の合意が成立していたもので、元来団体交渉拒否の理由にはなりえない。

イ また、被申立人は、申立人組合のような個人加盟の労働組合（合

同労組)の団体交渉の当事者適格などを云々するようであるが、この主張に理由のないことはもとより、これを口実とする団体交渉の拒否が不当労働行為にあたるのは当然のことである。

② 被申立人の主張

ア 申立人らの請求する救済命令の内容のうち、「団体交渉に誠意をもって応じなければならない」との申立てについては申立人らに当事者適格がないので却下されるべきである。

すなわち、不当労働行為の救済申立てができる労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを目的として組織する「団体」または連合体であり、その場合の労働者とは、当該会社との雇用関係ないし使用従属関係を有する者をいう。

しかるに、申立人組合においてX1以外に会社との間にそのような関係を有する者が他に存在しないことは、申立人も認めるところである。したがって、組合は会社との関係で雇用関係を有する「団体」(2名以上の構成員を要する)といえないから、法適合組合の要件を欠き、会社に対して団体交渉義務を課すことや、不当労働行為救済の申立てをなす適格性も有しない。

イ 仮に、組合に当事者適格が認められる場合であっても、会社には、給与制度において「一時金」なるものを支給する仕組がなく、支給の実績もない。この旨申立人らに誠意をもって十分説明し理解を求める一方、同人らに対し、その要求する理由、根拠を求めても的確かつ誠実な回答はない。

なお、X1は、63年に会社が解雇を通告した後、病気入院したことを踏まえ、その効力を温情的に猶予したのであり、現に支払われている賃金等は政策的配慮からなされていると解すべきものであって、一時金支給の根拠にはならず、X1に対する申立人主張の一時金の支払いはY2元常務の独断に帰するものである。

ウ さらに、会社は、今日まで一度として団体交渉を拒否したことはない。申立人組合も認めているように、会社は、組合が会社との団体交渉をする適格性についての説明を求めているが、これまで団体交渉を拒否する旨の意思表示はしておらず、本件申立ては理由がない。

(2) 当委員会の判断

① 却下の主張について

本件申立人組合のような企業を横断して組織される個人加盟方式のいわゆる「合同労組」(前記第1、5(3)②)が、当該会社に対して、会社が雇用する従業員の中に組合員が存在することを明らかにして、その組合員の労働条件について団体交渉を申し入れた場合、会社は、会社が雇用する組合員の多少にかかわらず、団体交渉に応ずべきは当

然である。

被申立人は、労働組合の「団体性」の観点から、会社の従業員たる組合員が2名以上組合に加入していなければ、当該組合は、不当労働行為救済申立資格を有しないと主張する。

しかし、本件においては、被申立人会社の従業員中、X1のみが組合員であるけれども、申立人組合は、X1のほか複数の組合員で構成され（前記同3(1)①③、4(1)③）、かつ、規約・財政および運営組織を有していることは明らかであって、労働組合法上の労働組合の「団体性」の要件は確保されているから、申立人組合の組合員が会社に1名しか存在しなくとも、組合の不当労働行為救済の申立て資格が云々される余地はなく、結局、被申立人の主張は、独自の見解というほかはない。

② 「一時金」なる制度がないとの主張について

ア 被申立人は、会社には組合が主張するいわゆる「一時金」なる制度はなく、支給の実績もないという。

しかし、前記認定（同3(2)①）のとおり、X1が組合に加入した直後から、組合は、会社において支給される本給と各種手当類を加えたものを「月例賃金」としたうえで、夏期はその2か月分を、冬期は2.5か月分を支給するよう団体交渉を申し入れ、会社は、Y2が常務取締役の立場でこの申し入れを受け止めた。そして、会社と組合は、Y2常務とX3支部長らが各々の交渉担当者として協議のうえ、63年度の夏期および冬期の一時金について、その額と支給方法について決定、会社は、その合意に基づいてX1に対してその一時金に見合う額を支給したものである。

これを始めとして、X1の各年度の夏期および冬期の一時金を巡って、組合が「団体交渉」を申し入れ、会社内で何ら隠すこともなく、労務担当者と目されるY2常務と協議のうえ双方合意に達し、その合意した一時金を、やはり協議の上、概ね、名目上では、能力給（賞与）と特賞与とに「分割支給」してきたことは、平成元年度から7年度にかけての協議経過を前記で認定した（同4(1)）ように詳らかであり、X1に対して、夏期ないし冬期にこのような経緯で一時金が支払われてきたことは動かしようのない事実である。

なお、夏期および冬期の一時金を、あえて分割して支給することは、一見異様にもみえるが、それは前記認定（同4(2)）のようにY2常務の方で希望したことでもあり、かつ、それは、会社の「資金繰り」の都合だともいうのであるから、これら7年度冬期分までのX1に対する一時金の支給は、本件労使間で正当になされた合意事項を実行に移したものに過ぎないと評価されるものである。

イ ちなみに、前述のとおり、少なくとも元年度以降、X1には会社で能力給（賞与）と規定されている金額に加えて、特賞与などと称

されるものが、全体として、労使で合意された一時金の趣旨で分割支給されていたわけであるが、会社は、本来、夏期および冬期には、会社規定上の能力給しか支給されない旨もいう。

しかし、この能力給について、Y3部長は、本件審問において「一般の会社でいう『ボーナス』の性質を持ったもの」と証言していることや、これを、給与明細上では「賞与」と称して支給している実態（前記同5(1)①）からは、会社に夏期および冬期に臨時に支給されるいわゆる一時金がないとの主張には、にわかには首肯しがたいものがある。

この点をさておくにしても、結局、能力給（賞与）を含め、7年度冬期分までは、月例賃金をベースに労使協議で決定される一時金が、X1に対して、その都度支給されてきた事実が認められることに変わるところはない。

したがって、仮に、会社主張のように、制度としては、月例賃金をベースに労使協議で決定する一時金が認められないにしても、少なくとも、事実上、このような方法により、前述した経緯で合意、決定されてきたX1の夏期および冬期の一時金が存在していたのであるから、前記認定（同5(3)①、(5)）のとおり、Y2元常務の退任を受けた新体制発足後の8年度の夏期以降、会社がいわゆる「一時金」の制度はないと反論し、逆に、組合の要求根拠や理由を云々してその回答がないとする態度も、つまるところ、基本的な労働条件についての組合との合意やその形成過程を無視し、組合が正当に申し入れた団体交渉に応じていないものと判断するほかはなく、使用者としてとるべき態度とは到底いえない。

ウ なお、付言するに、昭和63年に生じたX1の「解雇問題」は、前記認定（同3(1)③、4(3)）のとおり、事実上解消し、会社は、平成4年には、同人を「模範たる者」として、勤続20年の表彰に付しているのだから、X1が正規の従業員であり続けていることに相違はなく、被申立人が、同人の賃金等の支給は政策的になされているに過ぎないとする主張は、採用すべき理由がないことは論をまたない。

③ 団体交渉拒否をしたことがないとの主張について

ア さらに会社は、組合が申し入れる団体交渉を拒否したことがないともいう。

しかし、会社は、既に判断した理由によるほかに、前記認定（同5(3)①③、(4)①）のとおり、会社には組合員が一人しかおらず「一人組合」であるなどといって、組合の団体交渉の資格に疑念を表し、その回答を団体交渉の応諾の条件としていたことが認められる。

実際、X1の8年度の夏期一時金は、前記認定（同5(3)①～③）のように、組合の団体交渉の当事者適格を問題とするなどの会社側

の頑な態度によって、何ら具体的な話合いに入れず、冬期一時金についても、依然、組合の「協議申入れの適格」を問題とする（前記同5(5)①）など、団体交渉の席にさえつかなかったことは明らかである。

イ したがって、会社が何をもって、「団体交渉拒否の事実はない」などと反論するのかは不明であり、かえって、Y3部長は、前記認定（同5(4)②）のとおり、既に、8年度夏期一時金等の問題であっせん中の時点で「多少費用が掛かっても、訴訟に持ち込んだ方が『消耗作戦』として私はよいと思う」と、あえて事件の長期化を望む旨社長に報告していることに、前記①で既に判断した如く、団体交渉の「入り口」で組合の当事者適格に根拠に乏しい異論を唱え、実質的な話合いを拒むかの如き態度をとるに至る底意、つまり、Y2元常務を交渉者とした旧体制下における労使間の協議、合意の実績を嫌悪する姿勢が顕著に現われているといっても過言ではない。

加うるに、会社の給与規程の変更に伴って生じた、「本給」を30万円で頭打ちとする「昇給制限」のX1に対する適用問題がきっかけとなって、組合とY2元常務との前記労使協議の経過が、初めて社長の知るところとなった（前記同5(2)①）にしても、昭和63年以降の長年にわたる本件「一時金」等の交渉実績をY2の独断によるものとは到底評し難く、会社として、本件団体交渉に應ずべき立場にあるか否かの問題に影響をあたえるものではないことはいうまでもない。

- ④ 以上を総じて、本件平成8年度の夏期および冬期のX1の一時金に関する団体交渉について、会社が組合の当事者適格等に藉口するなど、言を左右にしてこれに応じていないことは明白であるから、結局、会社は、8年以降の新体制下において、Y2元常務が退任するまでに培われた労使間の協議の実績を無視して、合理的な理由なく同一時金を巡る団体交渉に応じなかったものと判断せざるをえない。

2 X1の「時間外労働賃金」の未払いについて

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

被申立人が、X1の未払い「時間外労働賃金」を支給しないことは、同人の団体交渉を求めるなどの正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

そして、会社は、X1の組合への加入を嫌悪してきたところ、会社の交渉責任者Y2常務の退任を奇貨として、団体交渉によって、この未払い賃金が労使協議のうえ清算されてきたという労使間の実績を翻し、X1を不利益に取り扱い、かつ、組合および組合員を敵視して、同人の職場からの放逐を意図したものである。

② 被申立人の主張

会社には、7年に残業をなくす方針をとって以降、管理職以外に残

業を指示することがなく、仮に残業が生じても職務手当の範囲にのみ止めるようにしていることから、社員に「時間外賃金」が生じないこと、また、会社は、その算定基礎となるべき時間管理も行っておらず、X1を含め全社員を同様に取り扱いしているから何ら差別的な取扱いではない。

また、申立人らは、X1の「未払い時間外労働賃金」なるものが存在する旨主張するけれども、会社において残業および残業代が存在しないことは既に述べたとおりであるし、X1が、いつ、誰の指示で、どれだけの時間、如何なる残業をしたかについて、申立人らは何ら具体的に主張も、疎明もしていない。

(2) 当委員会の判断

- ① 前記(同4(4)①)認定のとおり、会社が、7年2月、「残業のない体制」を目指すとし、仮に時間外労働が生じても「残業代」に該当する部分については職務給(職務手当)の中で定額を支払うこととする旨、時間外労働賃金の取扱いを改めた以後においても、Y2元常務が退任する直前の7年4月分から同年11月分迄の会社所定の退社時刻以降の時間外労働に伴う賃金については、夏期および冬期の一時金の協議と平行して話し合い、結局、その合意額に上乘せした上で、会社が定額支給する「残業代」見合いの職務手当とは別に清算されていたこと(前記同4(4)②、5(4)①)が認められる。

したがって、このような時間外労働賃金の清算方法も、正当に労使協議によってなされた合意事項であるといえ、かつ、それは、会社が、残業代の支給方法をいわば「定額制」に切り換えたにしても、現実に行われた残業によって、定額部分を越えて生じる時間外労働賃金を支払う義務が会社にあるのはもとより、労使協議などによってこの時間外労働賃金の清算、支給がなされるべきは当然のことであろう。

- ② また、被申立人は、いつ、誰の指示によるものかなど、いかなる「残業」があったのか、申立人は、その詳細を疎明してないともいうが、前記認定(同5(2)③④、(4)②)のとおり、組合は、既に8年4月5日の話し合いなどで時間外労働賃金の未払いがあることを指摘し、さらに、9年1月には、組合は、7年12月から8年同月までの、日々の時間外労働を把握したうえで、月毎に算出した時間外労働賃金を会社に提示しているのである。

しかるに、会社は、これに対して、「調査のうえ回答する」とか「不足の分は見直しをする」(同5(2)③④)などといっておきながら、組合の同賃金の清算要求に対して、従業員の勤怠にかかる記録等を示して、つけ合わせるなど、自らなしうる対処を具体的にせず、会社における時間外労働にかかる制度自体の変更を一義的に主張するのみである。

よって、会社は、上記労使間の協議の経過を無視したことに加え、

制度の変更に伴って、時間外労働や同賃金がどのような取扱いになるのか申立人らに適切な説明をなさないまま、X 1 の時間外労働賃金の未払い分の確認等の約束を果たさないものであるから、極めて不誠実な態度といわざるをえない。

なお、これらの事実から、X 1 の「未払い時間外労働賃金」の合計額は、申立人ら主張のとおり、前記（同 5 (4)②）1,022,549円であると認めるのが相当である。

- ③ ひるがえって、このような X 1 の「未払い時間外労働賃金」の支給を頑に拒む会社の真意を検討するに、会社には、時間外手当を吸収させたとする職務手当を、Y 2 常務が退任後の 8 年 4 月から、組合や X 1 に何のこともなく、減額したこと（前記同 4 (4)①）や、前述したとおり、夏期一時金等のあっせん中に、Y 3 部長が「多少費用が掛かっても、訴訟に持ち込んだ方が『消耗作戦』として私はよいと思う」と報告し、紛争の長期化を狙って、申立人らの「消耗」を企図する言動を行っていること、さらには、同部長が X 1 に対して、「(組合を) やめる気がないか」(同 5 (3)④) とか「組合と縁を切って・・・話しませんか」(同 5 (3)④) などと、折に触れて組合からの離反を促していることなどが認められるのである。したがって、会社が、組合および団体交渉に常に同席してきた X 1 の存在を嫌悪していたことを指摘するに難くはない。
 - ④ 以上を総合すれば、会社は、申立人組合および同組合員 X 1 を嫌悪するとともに、同人の「未払い時間外労働賃金」を Y 2 元常務と組合が労使協議により処理してきたという経緯をも嫌悪のうえ、かような労使合意を反故にして、組合の組織運営に打撃を与えることを企図し、X 1 への同賃金の支払いを拒んでいるものといわざるをえない。
- 3 救済方法について
- (1) 「一時金」を巡る団体交渉について
 - ① 本件においては、会社は、X 1 の夏期および冬期一時金を巡る問題について、労使間の過去の協議実績を無視して、いわば、根拠に欠ける「入り口論」に拘泥して、団体交渉に応じていないものであり、会社の業績、経営状況等を示す具体的な資料を示すなど誠実に団体交渉に応ずることに加え、ポスト・ノーティスを命ずるのが相当である。
 - ② また、今後の X 1 の夏期および冬期の一時金に関し、会社が従来 of 労使協議によって決定されてきたところの一時金によらず、会社主張の「能力給」による一時金制度に適用を実質的に変更する方針であるなら、組合の申入れを受けて、当該支給時期に団体交渉すべきことはもとより、上記①に加え、その変更理由や、能力評定にかかる人事考課等、制度の仕組み、およびその適用について、具体的な資料を示すなどして組合に説明し、納得させる努力を行うべきは当然である。
 - (2) 「未払い時間外労働賃金」問題について

この「未払い時間外労働賃金」の遡及支払いを命ずるにあたっては、8年3月分までは各月の職務手当のうち1万円を時間外労働賃金にかかる「定額分」とし、同額を控除するが、同年4月分以降については、同手当が一方的に削減されていることから、控除することなく全額を支給すること、また、その合計額に年5分の金員を付加することを命ずるのが相当である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合の申し入れた、X1の平成8年度の夏期および冬期の「一時金」にかかる団体交渉に応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当し、また、会社が7年12月から8年同月の間のX1の「時間外労働賃金」を支払わないことは、同法同条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成11年9月21日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ㊟

「別表 略」