

愛知、平11不4、平13.1.22

命 令 書

申立人 全労連・全国一般労働組合愛知地方本部
木村電熔機製作所支部

被申立人 株式会社木村電熔機製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成11年4月21日に申し入れた役付手当の廃止に関する団体交渉に、自らの立場を申立人に説明し交渉の進展に努めるなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員であるX 1 始め5人に対し行った次表の「賃金カットの対象となった欠勤日時」欄に係る賃金カットをなかったものとして取り扱い、そのカットした賃金相当額を同人らにそれぞれ支払わなければならない。

氏 名	賃金カットの対象となった欠勤日時
X 1	平成10年6月22日 午前8時15分～午前9時50分 7月 2日 午後0時45分～午後0時55分
X 2	平成10年6月22日 午前8時15分～午前9時50分 6月29日 午前8時 5分～午前8時25分 7月 2日 午後0時45分～午後0時55分 7月 6日 午前8時 5分～午前8時10分
X 3	平成10年6月22日 午前8時15分～午前9時50分 7月 2日 午後0時45分～午後0時55分
X 4	平成10年6月22日 午前8時15分～午前9時50分 7月 2日 午後0時45分～午後0時55分 7月15日 午前8時 ～午後5時
X 5	平成10年6月22日 午前8時15分～午前9時50分

- 3 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、貴組合から申入れのあった平成10年度冬期一時金、平成11年度賃上げ、組合事務所の貸与及び役付手当の廃止に関する団体交渉に応じなかったこと、平成10年7月28日に組合員であるX 1 氏始め5人の賃金をカットしたことは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

全労連・全国一般労働組合愛知地方本部木村電熔機製作所支部
執行委員長 X 1 様

株式会社木村電熔機製作所
代表取締役 Y 1

4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社木村電熔機製作所(以下「会社」という。)が、①申立人全労連・全国一般労働組合愛知地方本部木村電熔機製作所支部(以下「組合」という。)の申し入れた平成10年度夏期一時金(以下「10年夏期一時金」という。)等6項目に関する団体交渉(以下「団交」という。)に正当な理由なく応じず、また、応じた場合でも決算資料等の判断材料を一切示さず、回答内容を誠実に説明しなかったこと、②組合活動を妨害するため、組合結成通知書等が就業時間内に行われたことを理由に組合員の賃金をカットしたことなどが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、団交応諾、不利益取扱い及び支配介入の禁止、バックペイ並びに謝罪文の掲示である。

第2 認定した事実

1 当事者について

(1) 会社は、昭和32年に設立され、主に自動車メーカー向けの電気溶接機の製造業を営んでいる。

本件結審時の従業員数は、52人である。

なお、会社は、昭和58年、アメリカに同様の事業を営む現地法人を設立した。

(2) 組合は、全労連・全国一般労働組合愛知地方本部(以下「愛知地方本部」という。)の下部組織として、会社に働く従業員により平成10年6月21日に結成された。

本件結審時の組合員数は、32人である。

2 団交等の経過について

(1) 平成10年6月22日午前8時を過ぎたころ、組合の執行委員長 X 1 (以下「X 1 委員長」という。)、副執行委員長 X 2 (以下「X 2 副委員長」という。)、副執行委員長 X 3 (以下「X 3 副委員長」という。)、書記長 X 4 (以下「X 4 書記長」という。)及び書記次長 X 5 (以下「X 5 書記次長」という。)は、上部団体の役員らとともに、会社に対し、「労働組合結成通知書」、10年

夏期一時金、組合事務所の貸与始め34項目についての「要求書」（以下「当初要求書」という。）、「団体交渉開催申込書」等を提出し、団交の開催を申し入れた。

当初の要求書の中で、組合は、10年夏期一時金として「(基本給+役職手当+資格手当+家族手当)×3か月分」の支払、組合事務所の貸与等について、団交において書面で回答するよう求めた。

その際、組合は、当時空室となっていた東工場2階の旧現場事務所を組合事務所として貸してほしい旨申し入れた。

- (2) 平成10年6月24日、会社は組合に対し、同月30日に団交に応じる旨回答した。
- (3) 平成10年6月29日、会社は、掲示板に「社員の皆さんへ」と題する文書を掲示した。その文書には「この度当社に労働組合が作られ話し合いをする事になりました。当初6月30日を予定しておりましたが月末月初の多忙な時期を避け7月7日に変更を申し入れることにしました」「柔軟で効率的な勤務に励んで頂く様お願い致します」などと記載されていた。

同日始業直後、X 2 副委員長は、掲示板からこの文書を外してコピーした。

一方、会社は、同日の朝、X 1 委員長、X 2 副委員長及びX 4 書記長を会社応接室に呼び、団交期日を同年7月7日に変更してほしいとした文書を手渡した。

- (4) 平成10年7月2日昼休みころ、X 1 委員長、X 2 副委員長、X 3 副委員長及びX 4 書記長は、会社の代表取締役社長Y 1（以下「Y 1 社長」という。）に対し、当初予定していた団交期日とその直前に変更されたことに対する抗議と団交が同月7日に間違いなく行われることの確認を行った。
- (5) 平成10年7月6日始業直後、東工場の2階でトランスの組立てに従事していたX 2 副委員長は、席を離れて同工場1階で完成品の検査に従事していたX 1 委員長の所へ行き、立ち話をした。
これを見ていたY 1 社長は、X 2 副委員長に「ここは、あんたのいる場所じゃない」と述べた。これに対し、X 1 委員長は「仕事の話をしていた」と述べた。

- (6) 平成10年7月7日、当初要求書を交渉事項として、第1回団交が開催された。主な内容は次のとおりであった。

ア 団交の冒頭、会社の経営状況について、組合の上部団体である愛知地方本部の副執行委員長X 6（以下「X 6 地本副委員長」という。）は「一番不安に思っているのは、会社は大丈夫かということ」「会社の実情は分かっている。労使が腹を割って話し合いたい」と述べた。これに対し、Y 1 社長は「何かや

りたくても仕事がなく、会社も乗り越えられるかどうか全く分からない」「現状では何が起こっても不思議ではない。うちの会社も今日明日が分からない」と述べた。

続いて、X 6 地本副委員長は、「調べてみてびっくりしている。みんなに緊迫感を持ってくれ、軽はずみなことをしてくれるなど言っている」、10年夏期一時金として3か月分などの要求をすると「かえって会社がつぶれるのではないかとといった意見もある」と述べた。

これに対し、会社の取締役副社長 Y 2 (以下「Y 2 副社長」という。)は、「現状では会社がつぶれても不思議ではない」「同業者でもうちより資本の大きい所が既に倒産している。うちの場合は名前が通っているためか、何とか残っている現状である」と述べるとともに、売上高について、以前は年間36億円あったが、3年くらい前からは1月当たり1億8,000万円前後となって、「昨年の夏の三菱自工の工事以来、1月当たり約1億円になり、この5月は約9,000万円、6月は約8,000万円」と落ち込んでおり、また、受注状況について「7月納期約1億円、8月納期約8,066万円」「三菱自工は1円もない」「現在の受注残のものはほとんどトヨタ系」である旨説明し、「この状態で毎月約3,000万円の給料を払わねばならない」と述べた。

更に、Y 1 社長は銀行対策のため「去年は19億2,700万円の売上げで800万円利益を上げていることになっている」が、実態は「約3億円の赤字であった」と、また、「借入金が年間約13億円である。資金繰りのため、個人の土地も売っている。銀行担保にすべて個人資産が入っている」と説明した。これに対し、X 6 地本副委員長は、借入金について「15億以上借り入れているのではないか」と述べた。

イ 10年夏期一時金について、X 6 地本副委員長は「ボーナスを望む」「今日回答がほしい」と要求した。これに対し、Y 1 社長は「先のことは考えられない。逆さに振っても何も出ない」と答え、Y 2 副社長は「売上げが月額1億3,000万円を超えた時点でないと答えられない」と答えた。

ウ 旧現場事務所を組合事務所として貸与することについて、X 6 地本副委員長は「認めてもらってよいのではないか」と述べた。これに対し、会社は、現在借りている福川倉庫を解約してその中の物を旧現場事務所に持ってくるので、そこを貸すことはできないが、この問題については次回に話し合いたい旨述べた。

更に、X 6 地本副委員長は「何とか認めてほしい、光熱水費は出すし、防犯上の問題もきちっとしますので、また、別案も

考えてもよいと思います」と述べた。

エ 組合は、退職金の積立てである企業年金の解約について説明してほしい旨要求した。これに対し、会社は、この企業年金は会社が100パーセント出している、会社の運転資金のため仕方なく解約した旨答えた。

オ この席上、Y 1 社長は、X 1 委員長らが平成10年6月22日、同月29日、同年7月2日及び同月6日に勝手に職場を離れて業務をしていなかったとして、その時間については「給料は支給しないのでそのつもりでいてもらいたい」と述べたが、X 6 地本副委員長は「承服できない」と述べた。

(7) 平成10年7月15日午前8時前に、X 4 書記長は、有給休暇を取得したい旨会社に電話で連絡し、企業年金の解約について日本生命及び十六銀行に調査に行った。

翌日、X 4 書記長は、この有給休暇の取得を書面で届け出た。

なお、会社では、有給休暇の取得に関して、就業規則第18条「従業員は、欠勤しようとするときには、事前に所属長へ届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に申し出る余裕のない場合は、始業時刻までに電話などにより届け出ること」に準じた手続きをとることとされており、更に、当日始業時刻までに電話などにより届け出た場合には、後日書面で追完するという扱いがなされていた。また、就業時間については、午前8時始業、午後5時終業とされていた。

(8) 平成10年7月20日、第1回団交に引き続いて、第2回団交が開催された。主な交渉内容は次のとおりであった。

ア 10年夏期一時金について、X 6 地本副委員長は「ボーナスは出るんですかどうなんですか」と尋ねた。これに対し、Y 1 社長は「実力としてそういう力はありません」「20万から30万ドルアメリカで借りれそうなので、それが借りればボーナスは半月程度払えるのではないかと思っている」「8月に入ればボーナスの話が言えるのではないか」と答えた。

イ 企業年金について、組合は、日本生命及び十六銀行に事実関係を組合として調査しに行った旨述べた。

ウ この席上、会社の経営状況について、X 1 委員長は「内部留保金がどこの会社にもあるが、どうして当社にはないのか」と尋ねた。これに対し、Y 1 社長は「以前はあったが、今はなくなってしまった」と答えた。更に、Y 2 副社長は「売り上げが1月当たり1億8,000万円あったのが、今では半減している」と述べた。

また、Y 1 社長は「欠勤して後で急用だったと言う人があり、有給届を後で出すことを今まで認めてきたが、そのように意識

の低い人もいる」と述べた。

- (9) 平成10年7月28日、会社は、次表のとおり欠勤があったとして、その旨を各人に通知し、賃金をカットした。なお、会社の就業規則上、昼の休憩時間は正午から45分間とされており、就業時間中の組合活動を認めるような規定はなかった。

欠勤者	欠勤日時	備考
X 1 委員長	平成10年6月22日午前8時15分～午前9時50分 7月 2日午後0時45分～午後0時55分	前記(1)組合結成通知等 前記(4)団交期日変更抗議
X 2 副委員長	平成10年6月22日午前8時15分～午前9時50分 6月29日午前8時 5分～午前8時25分 7月 2日午後0時45分～午後0時55分 7月 6日午前8時 5分～午前8時10分	前記(1)組合結成通知等 前記(3)会社掲示文書コピー 前記(4)団交期日変更抗議 前記(5)離席
X 3 副委員長	平成10年6月22日午前8時15分～午前9時50分 7月 2日午後0時45分～午後0時55分	前記(1)組合結成通知等 前記(4)団交期日変更抗議
X 4 書記長	平成10年6月22日午前8時15分～午前9時50分 7月 2日午後0時45分～午後0時55分	前記(1)組合結成通知等 前記(4)団交期日変更抗議
X 5 書記次長	平成10年6月22日午前8時15分～午前9時50分	前記(1)組合結成通知等

更に、同日、会社はX 4 書記長に対し、同月16日付けの同月15日に係る有給休暇届は認められないとして却下し、同日は無断欠勤であるとして同人の賃金をカットした(以下、同月28日の賃金カットを総称して「本件賃金カット」という。)

なお、会社は、従来、就業時間中の不就労を欠勤として取り扱ったり、有給休暇取得後の書面による追完を却下した上でその取得日を無断欠勤として取り扱ったりしたことはなく、また、これらを理由として賃金カットをしたことはなかった。

- (10) 平成10年8月6日、当初要求書を交渉事項として、第3回団交が開催され、主に10年度夏期一時金について交渉が行われた。

10年夏期一時金について、組合は「ただ我慢しろではだめです。何とかしてもらいたい」と要求した。これに対し、Y 1 社長は「アメリカで金を借りれるが、年利10パーセントである。グラントナショナルバンクです。こんな状況では、普通は出せないが、私としてはボーナスを出したい、その金利を払っても出したい。どうせ払うなら、早く出したい」と答えた。

- (11) Y 1 社長の指図を受けて、会社は、平成10年8月31日の朝礼で、10年夏期一時金を平均0.45か月分支払う旨発表し、同日支払った。

- (12) 平成10年9月1日、組合は会社に対し、10年夏期一時金が団

- 交の最中に労使の合意もないのに勝手に支払われたことについて、抗議し上乗せを求める旨の「声明文」を提出した。
- (13) 平成10年9月8日、当初要求書を交渉事項として、第4回団交が開催された。主な交渉内容は次のとおりであった。
- ア 平成10年8月31日に支払われた10年夏期一時金について、組合は、団交中に一時金をいきなり支払うのはやめるよう、支払うなら事前に話し合うよう求めた。これに対し、会社は、今までどおりのやり方で支払った、今後はやめる旨答えた。
- また、組合は、出し方は問題であるが、従業員の生活を考えると支払われたものはいただいしておく旨述べ、上乗せ分はいくら出るかと尋ねた。これに対し、会社は、10年夏期一時金は総額1,000万円、金利10パーセントで借りたものである旨説明し、今の会社の状態では危なくてもうこれ以上出せない旨答えた。
- 更に、X6地本副委員長は「今度はいつ出るのか」と尋ね、10年夏期一時金について上乗せを要求したが、Y1社長は「出せる訳がない。2度もボーナスを出すことなどできる訳がない」と答えた。
- イ 組合事務所の貸与について、X6地本副委員長は、旧現場事務所は「使う予定とのことだったが、使っていないではないの」と述べた。これに対し、Y1社長らは「急に忙しくなったので、後回しにした、そろそろ使う」、福川倉庫の物を少しでも入れて「経費負担を減らすようにする。半分とか3分の2にすれば年間数百万円減る」と述べた。
- ウ この席上、Y2副社長は「パジェロの件、ふたば産業に取られた。うちより安いのが原因。うちが1時間当たり3,000円の所をフタバは1時間当たり2,000円」であり、「その結果うちが負け、努力していない訳ではない、うちの限界を超えているので安くできなかった」と述べた。また、Y1社長は、会社は「ローソクが燃え尽きる寸前である」と述べた。
- (14) 平成10年11月6日、組合は会社に対し、平成10年度冬期一時金(以下「10年冬期一時金」という。)について、「(基本給+役職手当+資格手当+家族手当)×3か月分」を支払うよう、また、次回団交において書面で回答するよう文書で要求した。
- (15) 平成10年11月27日、当初要求書及び10年冬期一時金を交渉事項として、第5回団交が開催された。主な交渉内容は次のとおりであった。
- ア 当初要求書について、Y1社長から回答文書が出された。その回答文書の中に、10年夏期一時金については「非現実的な要求であり検討の余地もない」「赤字覚悟の予算として8月31日の支払が精一杯であり、これさえも今後の存続に関わる重大

な出費であることを承知してほしい」と記載されていた。

これに対し、組合は「このような内容のない回答書では困る。従業員が納得するような決算資料を出してください」と要求したが、会社は「これ以上の回答は無理だ」「決算資料は出すつもりはない」と答えた。

また、組合は、10年夏期一時金の上乗せを要求したが、会社は、平成10年8月31日に支払った金額が精一杯であり、上乗せできない旨回答した。

イ 10年冬期一時金について、X 6 地本副委員長は「年末一時金の回答はどうですか」と尋ねた。これに対し、Y 1 社長は「今は逆さに振っても出ない」「夏と一緒に出したいが、今の気持ちとしては大きくは出せないが出したいと思っている」、ボーナスを出せる出せないは「12月25日にならないと分からない。資金状態はその日暮らし」「約束はできないが、払えるようにしたいと思っている」と答えた。

X 6 地本副委員長らは、10年冬期一時金を支払えないなら「決算書を出してください、その説明では納得できない」と述べた。

(16) 平成10年12月28日、第5回団交に引き続いて、第6回団交が開催された。主な交渉内容は次のとおりであった。

ア 10年夏期一時金について、X 6 地本副委員長は「まだ終わっていない」と述べた。これに対し、Y 1 社長は「2回も3回も同じ事を言わないでくださいよ」と答えた。

イ 10年冬期一時金について、Y 1 社長は「今年の夏と同程度、1月の半ばには出します」と述べた。

X 6 地本副委員長は、年内に10年冬期一時金が支払われなかったことについて「なぜ出ないのかを会社の経営状況を出して説明してください」「何で出ないのか、みんなは納得していない」「資料を出してください」と要求した。これに対し、Y 1 社長は、経営資料の提出について「そんなことをしていると、もう駄目になるのも間近いよ」「私が違法で刑務所へ入れられるでしょう」と答えた。

ウ 組合は、次回団交について、平成11年1月6日に開催するよう要求したが、Y 1 社長は「明日アメリカへ行くくらい忙しいので、日は決められない」と答えた。

(17) 平成11年1月13日、組合は、第6回団交で次回の日程が決まらなかったとして、会社に対し、団交を開催するよう、また、団交の日程を同月15日までに書面で回答するよう文書で要求した。

(18) 平成11年3月9日、組合は会社に対し、99年春闘要求として、

組合事務所の貸与始め28項目についての要求書(以下「春闘要求書」という。)を提出した。

この中で、組合は、平成11年度賃上げ(以上(11年賃上げ」という。)として基本給で従業員一律3万円の引上げ、10年冬期一時金として従業員一律30万円の支払、10年夏期一時として20万円の上乗せ等について、同月23日までに団交において書面で回答するよう求めた。

(19) 平成11年4月9日、会社は組合に対し、従来、期間1か月で締結していた三六協定について、期間を同月12日から1年とする協定案を提出した。

(20) 平成11年4月12日、組合は会社に対し「平成11年4月9日(金)に提出された36協定について記載に誤りがあるため締結することが出来ません。(期間1年間の部分が誤記載です)」「平成11年4月12日からの36協定の期間を1か月に訂正して下さい」と文書で申し入れた。なお、その文書には、締結期間を変更するのであれば、団交で決めるのが当然であり、組合はいつでも話し合う用意がある旨付記してあった。

(21) 平成11年4月13日、組合は、春闘要求書に対し会社から回答がなかったとして、会社に対し、早急に団交を開催し、その席上において書面で回答するよう、また、団交の日程を早急に書面で回答するよう文書で要求した。

なお、これ以降、組合は会社に対し、団交開催を求める文書を、同年6月14日及び同年7月12日に、それぞれ回答期限を設けて提出した。

(22) 平成11年4月19日の朝礼で、Y2副社長は、5月分賃金から役付手当を一部廃止する旨発表した。

その後、5月分賃金から、主任、副主任、工長及びリーダーA・B・Cに対する役付手当が支給されなくなった。

なお、毎月の賃金は、前月21日から起算し、当月20日に締め切って計算し、28日に支払うこととされていた。

(23) 平成11年4月21日、組合は会社に対し、「4月19日の朝礼発言に対する申入書」により、同月23日までに団交を開催するよう、また、早急に団交の日程を回答するよう要求した。

(24) 平成11年5月27日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(25) 平成11年6月17日、会社は、組合による「会社つぶしを許してよいのか?」「会社もこれ以上我慢できません」などと記載した「労務ニュース」を作成し、会社のタイムレコーダーの所に「ご自由にお持ちください」と書いてぶら下げておいた。

(26) 平成11年7月26日、当委員会は、本件第2回調査期日におい

- て、組合及び会社に対し、同年8月6日までに団交を開催するよう依頼した。
- (27) 平成11年8月5日、第7回団交が開催された。主な交渉内容は次のとおりであった。
- ア 組合事務所について、組合は、旧現場事務所を貸与してほしい旨要求した。これに対し、会社は、旧現場事務所は古い凶面の保管場所として使っていること、午後5時以降は会社構内が無人的となるので防犯上問題があることを説明し、旧現場事務所を貸与することはできない旨答えた。
- イ 10年冬期一時金について、X 1 委員長は「1月中に払うとの話はどうなっているのか、払えないなら決算書などを出せ」と要求した。これに対し、Y 2 副社長は「今の時点では前向きに考えるが、いつ払えるか答えられない」と答えた。また、会社総務部のY 3 は、決算書などについて「出すことはできない」と答えた。
- ウ 11年賃上げについて、X 6 地本副委員長は「返答がないのは困る、回答して、ちゃんと返事してほしい」と要求した。これに対し、Y 2 副社長は「つぶれるかどうか分からないのに、今は出せない」と答えた。
- なお、組合は、資料を出して説明するよう求めた。
- エ 役付手当の廃止について、X 6 地本副委員長は「手当を元に戻してほしい」と要求したのに対し、Y 2 副社長は「部課長会議にかけて、返答します」と答えた。
- (28) 平成11年9月10日、第8回団交が開催された。主な交渉内容は次のとおりであった。
- ア 組合事務所について、会社は組合に対し、近くのマンションを会社が借りることとして、これを組合に使用させる旨提案した。この提案では、礼金、敷金と光熱水費の基本料金は会社の負担、家賃6万5,000円と光熱水費の基本料金を超えた部分は組合の負担となっていた。この提案に対し、X 6 地本副委員長は「検討して返事します」と答えた。
- その後、本件結審時まで、組合からは返事がなかった。
- イ X 1 委員長は、ボーナスは「いつ払えるか、納得する説明をして、少なくともこのような状況だという裏付けを言ってもらわないと話にならない」と述べた。これに対し、Y 2 副社長は、平成8年度から平成10年度までの売上高、給与総額、法定保険の額及び売上比率(売上高に占める給与総額及び法定保険の額の合計額の割合)について決算資料を読み上げ、売上比率からみて給与も払えない数字である旨説明した。この説明によると、売上高は平成8年度が19億9,758万9,000円、平成9年度

が19億2,726万5,000円、平成10年度が12億6,953万円、また、売上比率は平成8年度が24.4パーセント、平成9年度が25.1パーセント、平成10年度が31.3パーセントとなっていた。

また、Y 2 副社長は、一般的に言って売上比率を15パーセント程度に抑えないと経営できない旨説明し、更に、会社囑託のY 4 は、シロキ社では15パーセントまではいっていない旨説明した。

ウ 10年冬期一時金について、組合は、約束どおり支払うよう要求した。これに対し、Y 2 副社長は、「払わないと言ってはいないが今は無理です」と答え、更に、売上比率を24パーセント程度に下げないと出せない旨答えた。

なお、組合は資料を出すよう要求したが、会社は出さなかった。

エ 11年賃上げについて、X 6 地本副委員長は、なぜ賃上げできないか納得できない旨述べた。これに対し、Y 2 副社長は、今の人員では賃上げは月平均1億3,000万円を売り上げないと無理である旨説明した。

オ 組合は役付手当を元に戻してほしい旨要求し、会社は検討する旨答えた。

(29) 平成11年11月3日、第9回団交が開催され、主に一時帰休について交渉が行われた。

この席上、X 6 地本副委員長は「年末一時金もなく、昇給もない」と述べた。これに対し、会社は、売上げについて、1人当たり月300万円あってやっと会社が回るくらいなのに、現在、1人当たり200万円、全体で月6,000万円くらいしかない旨説明した。また、直近の売上高についても、8月が6,600万円、9月が6,300万円、10月が9,800万円である旨説明した。

(30) 本件結審時において、X 2 副委員長及びX 4 書記長は、会社を退職して組合を脱退している。

第3 判断及び法律上の根拠

1 団交について

申立人は、10年夏期一時金、10年冬期一時金、11年賃上げ、組合事務所の貸与、役付手当の廃止及び三六協定に関する団交について、会社は不誠実な対応をなし、あるいは正当な理由がないのに応じようとしなかったとし、これらは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対し、被申立人は、団交拒否の事実はなく、申立人の主張には理由がないと主張する。

(1) 10年夏期一時金、10年冬期一時金及び11年賃上げ

ア 申立人の主張要旨

(ア) 団交における会社の交渉態度は、次のとおり不誠実なものであった。

a 会社の団交における回答は、具体的な資料や数字、理由を示すことがなく、抽象的なものであり、ただ「払えない」「賃上げできない」と述べるのみであった。

b 10年夏期一時金について、その回答を文書でするよう求めたが、平成10年11月27日まで、会社は文書で回答しなかった。

c 組合は決算資料等の提出を求めたが、会社はこれに応じなかった。

(イ) 会社は、次のとおり団交を拒否した。

a 団交継続中の平成10年8月31日、会社は突然一方的に10年夏期一時金を支払った。

b 第6回団交終了後は、組合が団交開催を要求しても、会社はこれに応じなくなった。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 会社は、第1回から第3回までの団交の席上、売上げの推移や今後の受注状況等を取引先名を挙げて率直かつ具体的に説明した。また、第7回以後の団交においても、売上げや売上比率の推移等を具体的に説明した。

なお、このような具体的な説明をしていたのであるから、10年夏期一時金について文書による回答をしなかったことは、特に問題にならない。

更に、組合は、会社には資金的余裕が全くないことを当然承知していたことから、会社資料を提出する必要性自体が存在しない。

(イ) 会社は、第4回団交において、従業員の生活が苦しいことを配慮して、10パーセントもの金利で借入れをした金で10年夏期一時金を支払った旨説明し、これ以上の上乘せは不可能である旨回答した。

ウ 判断

(ア) 10年夏期一時金、10年冬期一時金及び11年賃上げに関する交渉について判断するに当たり、まず、会社の経営状況に関する説明について検討する。

① 第1回から第3回までの団交における説明をみると、会社は、第1回団交では、第2.2(6)アで認定したとおり、「現状では何が起こっても不思議ではない。うちの会社も今日明日が分からない」と述べた上、(i)売上高について、以前は年間36億円(1月当たり3億円)あったものが、3年くらい前からは1月当たり1億8,000万円前後となり、

「昨年の夏の三菱自工の工事以来、1月当たり約1億円になり、この5月は約9,000万円、6月は約8,000万円」と落ち込んでいる、(ii)受注状況について「7月納期約1億円、8月納期約8,066万円」「三菱自工は1円もない」「現在の受注残のものはほとんどトヨタ系」である、(iii)平成9年度の決算では、銀行対策のため「19億2,700万円の売上げで800万円利益を上げていることになっている」が、実態は「約3億円の赤字」である、(iv)「借入金が年間約13億円である。資金繰りのため、個人の土地も売っている。銀行担保にすべて個人資産が入っている」と説明したことが認められる。第2回団交では、第2.2(8)ア及びウで認定したとおり、(i)資金繰りについて「20万から30万ドルアメリカで借りれそうなので、それが借りればボーナス(10年夏期一時金)は半月程度払えるのではないか」、(ii)売上高について「1月当たり1億8,000万円あったのが、今では半減している」と説明したことが認められる。第3回団交では、第2.2(10)で認定したとおり、資金繰りについて「アメリカで金を借りれるが、年利10パーセントである。グランドナショナルバンクです」と説明したことが認められる。

次に、第5回団交における説明状況をみると、会社は、第2.2(15)アで認定したとおり、平成10年8月31日の10年夏期一時金の支払が精一杯であり、これさえも今後の存続にかかわる重大な出費であることを承知してほしいと、「資金状態はその日暮らし」とそれぞれ答えたことが認められる。

- ② 当委員会の依頼に基づいて第7回以後の団交が行われ、そこでの説明状況をみると、会社は、第7回団交では、第2.2(27)ウで認定したとおり、賃上げ要求に対し「つぶれるかどうか分からないのに、今は出せない」と答えたこと、第8回団交では、第2.2(28)イで認定したとおり、平成8年度から平成10年度までの売上高、給与総額、売上比率等について決算資料を読み上げ、売上比率からみて給与も払えない数字である旨説明したこと、この説明では、売上比率は平成8年度が24.4パーセント、平成9年度が25.1パーセント、平成10年度が31.3パーセントとなっていたこと、一般的に言って売上比率を15パーセント程度に抑えないと経営できない旨述べたこと、第9回団交では、第2.2(29)で認定したとおり、売上げについて、1人当たり月300万円あってやっと会社が回るくらいな

のに、現在1人当たり月200万円、全体で月6,000万円くらいしかない旨、また、平成11年売上高については、8月が6,600万円、9月が6,300万円、10月が9,800万円である旨説明したことがそれぞれ認められる。

- ③ 他方、組合は、会社のこうした状況について、第1回団交では、第2.2(6)アで認定したとおり、「会社の実情は分かっている」「調べてみてびっくりしている」、10年夏期一時金として3か月分などの要求をすると「かえって会社がつぶれるのではないかといった意見もある」、借入金について「15億以上借り入れているのではないかと述べたこと、第2回団交では、第2.2(8)ウで認定したとおり、「内部留保金がどこの会社にもあるが、どうして当社にないのか」と尋ねたことがそれぞれ認められる。

このように、会社は、数字や取引先名を挙げて、売上高が以前の半分以下になっていること、受注額も減少していること、また、経営の実態は赤字であること、更には資金繰りもひっ迫していることを説明したことからすると、経営状況が厳しいことを具体的に説明していたとみることができる。他方、組合も、その発言からすると、会社の状況を独自の調査によって察知していたとみることができること、また、それにもかかわらず組合が会社の厳しい経営状況についての説明に対して疑問を呈したり反論したりしていなかったことからすると、この点からも、会社は具体的に経営状況を説明していたとみることができる。

次に、申立人は、会社の団交における回答は抽象的なものであって、不誠実な交渉態度であったと主張するので、以下、交渉事項ごとに順次判断する。

- a 10年夏期一時金に関する交渉についてみると、会社は、第1回団交では、第2.2(6)イで認定したとおり、「先のことは考えられない。逆さに振っても何も出ない」「売上げが月額1億3,000万円を超えた時点でないと、答えられない」と答えたこと、第2回団交では、第2.2(8)アで認定したとおり、金が借りられるなら半月分程払えるのではないかと、8月になれば話ができる旨答えたこと、第3回団交では、第2.2(10)で認定したとおり、金を借りることができるので「その金利を払ってでも出したい。どうせ払うなら、早く出したい」と答えたことがそれぞれ認められる。

また、会社は、第3回団交後の平成10年8月31日に、第2.2(11)で認定したとおり、10年夏期一時金を支払ったことが認められるが、その後も団交に応じ、第4回団交では、

第2.2(13)アで認定したとおり、10年夏期一時金は総額1,000万円、金利10パーセントで借りたものである旨説明し、今の会社の状態では危なくともうこれ以上出せない旨答えたこと、第5回団交では、第2.2(15)アで認定したとおり、同日の支払が精一杯であり、これさえも今後の存続にかかわる重大な出費であることを承知してほしい旨答えたことがそれぞれ認められる。

このように、会社は、第1回団交において10年夏期一時金の支払は現状では困難であるとしつつ、団交を重ねるごとに組合の要求に対して前向きの姿勢を示した上で、支払のための資金繰りについても具体的な説明をし、確定的ではないが支払の時期及び金額を回答していたとみることができる。そして、10年夏期一時金の支払後も、引き続き団交に応じて、この支払できえ精一杯の努力の結果であって、これ以上の支払はできない旨を回答していたとみることができる。このような交渉経過と会社が厳しい経営状況に置かれていることを具体的に説明していたことが認められるとの前記判断を併せ考えると、会社の交渉態度は誠実であったといえるのであり、不当労働行為に当たるとはいえない。

- b 10年冬期一時金に関する交渉についてみると、会社は、第5回団交では、第2.2(15)イで認定したとおり、「夏と一緒に出したい」「約束はできないが、払えるようにしたい」と答えたこと、第6回団交では、第2.2(16)イで認定したとおり、「今年の夏と同程度、1月の半ばには出します」と答えたことがそれぞれ認められる。

また、第7回団交では、第2.2(27)イで認定したとおり、「今日の時点では前向きに考えるが、いつ払えるか答えられない」と答えたこと、第8回団交では、第2.2(28)ウで認定したとおり、「払わないとは言っていないが今は無理です」と答え、更に、売上比率を24パーセント程度に下げないと出せない旨答えたことがそれぞれ認められる。

このように、当初、会社は、10年冬期一時金の支払は困難であるとしつつ、組合の要求に対し前向きの姿勢を示し、会社として可能な限りで支払の時期及び金額を回答していたとみることができる。そして、第8回団交に至って、会社は、今の経営状況からは10年冬期一時金の支払は無理である旨を具体的な数字を挙げて理由を示しながら回答していたとみることができる。このような交渉経過と会社が厳しい経営状況に置かれていることを具体的に説明して

いたことが認められるとの前記判断を併せ考えると、会社の交渉態度は誠実であったということができるのであり、不当労働行為に当たるとはいえない。

- c 11年賃上げに関する交渉についてみると、会社は、第7回団交では、第2.2(27)ウで認定したとおり、「今は出せない」と答えたこと、第8回団交では、第2.2(28)エで認定したとおり、今の人員では賃上げは月平均1億3,000万円を売り上げないと無理である旨説明したことがそれぞれ認められる。

このように、会社は、11年賃上げは無理である旨を具体的な数字を挙げて理由を示しながら回答していたとみることができ、会社は厳しい経営状況について具体的に説明していたとの前記判断を併せ考えると、会社の交渉態度は誠実であったということができるのであり、不当労働行為に当たるとはいえない。

- (イ) 申立人は、10年夏期一時金について文書による回答がなかったことについて、不誠実な交渉態度であると主張するが、各団交において、会社が口頭で誠実に説明していたことは(ア)aで判断したとおりであって、文書で回答しなかったことをもって不誠実ということとはできず、不当労働行為に当たるとはいえない。
- (ウ) 申立人は、会社が決算資料等の提出要求に応じなかったことについて、不誠実な交渉態度であると主張するので、この点について判断する。

組合は、10年夏期一時金については第2.2(15)アで認定したとおり第5回団交において、10年冬期一時金については第2.2(15)イ、(16)イ、(27)イ及び(28)ウで認定したとおり第5回から第8回までの団交において、11年賃上げについては第2.2(27)ウで認定したとおり第7回団交において、それぞれ決算資料等の提出を要求したことが認められるが、それぞれの要求があった時点では、いずれも、会社は既に何度も団交の席上で経営状況が厳しいことを具体的に説明してきたこと、他方、組合も会社の状況を独自の調査によって察知していたことは(ア)で判断したとおりであって、組合が是非とも決算資料等の提出を必要としていたとみることができない。

一方、第1回団交では、第2.2(6)アで認定したとおり、会社が、銀行対策のために平成9年度決算では800万円の利益を上げていることになっているが実際は3億円の赤字であった旨を説明したこと、また、第6回団交では、第2.2(16)

イで認定したとおり、Y1社長が、経営資料を出したら会社が駄目になるのも間近い旨及び「私が違法で刑務所へ入れられるでしょう」と述べたことがそれぞれ認められ、組合に対して決算資料等が提出できない理由を説明していたとみることができるのであって、会社の対応にはやむを得ない事情もあったとみることができる。

したがって、これらのことを併せ考えると、会社が決算資料等を提出しなかったとしても、これをもって会社の交渉態度が不誠実であるとまではいうことができず、不当労働行為に当たるとはいえない。

- (エ) 申立人は、組合が交渉継続を求めているにもかかわらず、会社が突然一方的に10年夏期一時金を支払ったことをもって、団交拒否であると主張するので、この点について判断する。

会社が、第1回から第3回までの団交において、10年夏期一時金の支払は現状では困難であるとしつつ、団交を重ねるごとに組合の要求に対して前向きな姿勢を示し、誠実に交渉に応じていたことは(ア) aで判断したとおりである。このような会社の交渉態度は、できるだけ組合の要求にこたえたいという姿勢の表れとみることができ、平成10年8月31日の支払もこうした趣旨から行われたとみるのが相当で、必ずしもこれにより一方的に団交を打ち切ろうという意図から行われたとみることはできない。そして、会社が10年夏期一時金の支払後にも誠実に団交に応じていたことは、(ア) aで判断したとおりである。また、支払直後の同年9月8日に開催された第4回団交では、第2.2(13)アで認定したとおり、会社が今後はこのような支払はやめる旨答えたこと、他方、組合が支払われたものはいただいておく旨述べたことがそれぞれ認められるのであり、これらの発言は、会社においては反省の態度を示したものと、組合においては額に不満はあるもののその支払については事後的に了解したものとそれぞれみることができる。

これらのことを併せ考えると、会社の行為は、やや適切さに欠く面があったことは否定できないが、支払前後の交渉の経過から判断すると、団交を拒否したとまではいうことはできず、不当労働行為に当たるとはいえない。

- (オ) 申立人は、第6回団交終了後、平成11年7月12日までの間、団交を申し入れても会社はこれに応じようとしなかったと主張するので、この点について判断する。
- a 10年夏期一時金に関する交渉についてみると、会社が、

第5回までの団交において、誠実に交渉を重ねていたことは(ア)aで判断したとおりであり、第6回団交に至って、第2.2(16)アで認定したとおり、「2回も3回も同じ事を言わないでくださいよ」と答えたことが認められる。この第6回団交における会社の発言は、これ以上交渉が進展する見込みがないとして、団交を打ち切ったとみることができるのであって、その後の団交要求に会社が応じなかったとしても、団交を拒否したということとはできず、不当労働行為に当たるとはいえない。

- b 10年冬期一時金に関する団交開催の申入れ状況についてみると、組合が、第2.2(17)、(18)及び(21)で認定したとおり、平成11年1月13日以降5回にわたって申入れを行ったことが認められる。しかしながら、これらの申入れに会社が応じて団交が開催されたとの事実を認めることはできず、また、団交を拒否する正当な理由があったとの被申立人の主張もなく、何らの疎明もなされていない。したがって、会社が団交に応じなかったことは、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。
- c 11年賃上げに関する団交開催の申入れ状況についてみると、組合が、第2.2(18)及び(21)で認定したとおり、平成11年3月9日以降4回にわたって申入れを行ったことが認められる。しかしながら、これらの申入れに会社が応じて団交が開催されたとの事実を認めることはできず、また、団交を拒否する正当な理由があったとの被申立人の主張もなく、何らの疎明もなされていない。したがって、会社が団交に応じなかったことは、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。

(2) 組合事務所の貸与

ア 申立人の主張要旨

会社は組合事務所として旧現場事務所を貸与することを拒否し続けるとともに、その示す代替案は組合にとって受入れ不可能なものであり、到底誠実な交渉態度とはいえなかった。

また、会社は、本件救済申立てに至るまで、ほとんど団交に応じなかった。

イ 被申立人の主張要旨

会社は、組合事務所として旧現場事務所を貸与できない旨回答するとともに、その理由を説明し、第8回団交において代替案を提示したが、組合からは回答がなかった。

ウ 判断

(ア) 申立人は、会社の交渉態度は不誠実であったと主張する

が、第1回から第6回までの団交の状況をみると、会社は、第1回団交では、第2.2(6)ウで認定したとおり、福川倉庫を解約してその中の物を旧現場事務所に持ってくるので、そこを貸すことはできない旨答えたこと、第4回団交では、第2.2(13)イで認定したとおり、「そろそろ使う」、福川倉庫の物を少しでも入れて「経費負担を減らすようにする。半分とか3分の2にすれば年間数百万円減る」と説明したことがそれぞれ認められる。なお、第2回、第3回、第5回及び第6回の団交においても、第2.2(8)、(10)、(15)及び(16)で認定したとおり、組合事務所の貸与が議題とされていたことが認められる。

次いで、第7回及び第8回の団交の状況をみると、第7回団交では、第2.2(27)アで認定したとおり、会社は、旧現場事務所は古い図面の保管場所として使っていること、また、午後5時以降は会社構内が無人的となるので防犯上問題があることを説明し、旧現場事務所を貸与することはできない旨答えたこと、第8回団交では、第2.2(28)アで認定したとおり、会社は、近くのマンションを借りることとして、これを組合に使用させる旨提案したこと、この提案では、礼金、敷金と光熱水費の基本料金は会社の負担、家賃6万5,000円と光熱水費の基本料金を超えた部分は組合の負担となっていたこと、この提案に対して組合は「検討して返事します」と答えたが、その後、組合から返事がなかったことがそれぞれ認められる。

このように、組合事務所の貸与は、第1回から第6回までの団交議題とされており、これらの団交において、会社は、組合が求める旧現場事務所は貸与できない旨を具体的に理由を示して説明していたとみることができる。また、第7回団交では、改めて旧現場事務所は貸与できない旨を具体的に理由を示して説明していたとみることができる。第8回団交では、具体的な代替案を示すなどして交渉進展の努力をしていたとみることができるから、いずれの団交においても、会社は誠実に対応していたといえることができる。なお、申立人は、この代替案が受入れ不可能なものであり、これを提案したことは不誠実な交渉態度であったと主張するが、この提案について組合自身が検討して返事をする答えたことからすると、この提案自体が検討の余地のないものであったとはいえず、また、組合が検討した結果この提案を受け入れることができないと判断したときは再度交渉することも可能であったのであり、会社がこの提案をしたことをもって不誠実な交渉態度であったといえることはできず、不当労働行為に当たる

とはいえない。

- (イ) 申立人は、会社が本件救済申立てに至るまではほとんど団交に応じなかったと主張するが、(ア)で判断したとおり、会社は、第6回団交に至るまでは、誠実に団交に応じていたことが認められる。

しかしながら、第6回団交終了後の団交開催の申入れ状況を見ると、組合が、第2.2(17)、(18)及び(21)で認定したとおり、平成11年1月13日以降5回にわたって申入れを行ったことが認められるが、これらの申入れに会社が応じて団交が開催されたとの事実を認めることはできず、また、団交を拒否する正当な理由があったとの被申立人の主張もなく、何らの疎明もなされていない。したがって、会社が団交に応じなかったことは、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。

(3) 役付手当の廃止

ア 申立人の主張要旨

役付手当廃止について、組合は団交を申し入れたが、本件救済申立てに至るまで会社はこれに応じなかった。

本件救済申立て後に団交が行われたが、会社は「部課長会議にかけて返答します」と答えたのみであり、その後会社からの回答は一切なかった。

イ 被申立人の主張要旨

第7回及び第8回の団交で話し合ったが、会社と組合の主張は平行線のままで、妥結には至らなかった。

ウ 判断

- (ア) 申立人は、会社が本件救済申立てに至るまで団交に応じなかったと主張する。この点についてみると、組合が、第2.2(23)で認定したとおり、平成11年4月21日に団交開催を申し入れたことが認められるが、この申入れに会社が応じて団交が開催されたとの事実を認めることはできず、また、団交を拒否する正当な理由があったとの被申立人の主張もなく、何ら疎明もなされていない。したがって、会社が団交に応じなかったことは、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。

- (イ) 被申立人は、双方の主張は平行線で妥結に至らなかったと主張するが、第7回及び第8回の団交の状況を見ると、第2.2(27)エ及び(28)オで認定したとおり、組合は、いずれの団交においても、役付手当の復活を要求したこと、これに対し、会社は、検討する、会議にかけて返答する旨を回答するのみであったことがそれぞれ認められる。これらの交渉経過

によれば、会社は組合の要求に対して交渉の場で何ら実質的な回答をしていないのであって、到底双方の主張が平行線に達していたとみることはできず、会社の交渉態度には、自らの立場を相手方に説明し交渉の進展に努めようとの姿勢をうかがうことができない。したがって、会社の交渉態度は不誠実であったといわざるを得ず、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。

(4) 三六協定

申立人は、平成11年4月12日に組合が会社に対して三六協定に関する団交を申し入れたが、会社は本件救済申立てに至るまでこれに応じようとしなかったと主張する。

組合は、第2.2(20)で認定したとおり、三六協定に関して同日付けの文書を提出しているが、その文書には、会社が提出した三六協定は期間に誤りがあるため締結できないとした上で、締結期間を変更するのであれば団交で決めるのが当然であり、組合はいつでも話し合う用意がある旨付記されていたことが認められる。しかしながら、この文書の提出をもって団交についての申入れがあったとみることはできず、申立人の主張は採用できない。

2 本件賃金カットについて

(1) 申立人の主張要旨

本件賃金カットは、組合活動に対する敵対嫌悪を持っている会社が組合活動の弱体化及び組合員の離反を意図して行ったものであり、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張要旨

本件賃金カットは、いずれも就業時間中に不就業に対する賃金カットであり、しかも就業時間中における組合活動は認められていないのであるから、当然のことである。

なお、会社においては、就業時間中の不就業に対する賃金カット及び有給休暇取得手続に関しては、従前はルーズに運用されていたが、売上げが減少し、資金繰りにも四苦八苦するような状況になったことから、平成10年6月からは厳格に運用するという方針に改めたものである。

(3) 判断

ア 被申立人は、本件賃金カットはいずれも就業時間中の不就業に対するものであって当然のことであると主張するので、まず、会社におけるこれまでの取扱いについてみることにする。

会社では、第2.2(8)ウ及び(9)で認定したとおり、従来、就業時間中の不就業を欠勤として、また、有給休暇取得後の書面

による追完を却下した上でこれを無断欠勤として取り扱ったことはなく、これらを理由として賃金カットしたことがなかったことが認められるのであり、少なくとも本件賃金カットが問題となるまでは、このような場合には賃金カットを行わないという取扱いが慣行となっていたとみることができる。

この点につき、被申立人は、従前はルーズに運用していたものを平成10年6月からは厳格に運用するという方針に改めたと主張しており、この主張に沿うものとして、第2.2(3)で認定したとおり、「社員の皆さんへ」と題する文書を同月29日に掲示したことが認められる。しかしながら、この文書には「柔軟で効率的な勤務に励んで頂く様お願い致します」との記載がなされていたものの、このような抽象的な記載をもって今後は就業時間中の不就労の取扱い及び有給休暇の取得手続に関して厳格な運用を行うよう方針を改めたとみることが、到底できない。また、この文書以外には、被申立人の主張を裏付けるような疎明はない。

したがって、本件賃金カットは、従来からの慣行に反していること及び慣行を改めたとの被申立人の主張を認めることができないことからすると、何らかの意図があって行ったものとみざるを得ない。

イ 次に、本件賃金カットの対象となった行為についてみると、第2.2(9)で認定したとおり、組合結成通知等をしたことなど組合結成直後の組合役員の行為のみを対象としていたことが認められること、Y2副社長が、当委員会の第4回審問で、追完を却下されたX4書記長の有給休暇届に係る賃金カットについて、会社としてあまり触れられたくない問題の調査に組合員が行ったことを知ったため、取得日の13日後になってから有給休暇届を却下し、賃金をカットした旨証言していること、第5回審問で、就業時間中の不就労に対する賃金カットについて、組合ができたから経営者としても目が覚めて厳しくいこうと考えた旨証言しているように、組合対策のために急きょ運用を厳しくしたことを自認していることが認められる。

これらのことを併せ考えれば、本件賃金カットは、組合結成を契機に組合を敵視するに至った会社が組合員の活動に対して報復する意図で、組合員を不利益に取り扱い、もって組合活動を弱体化させるために行ったとみるのが相当である。

ウ 以上のとおり、本件賃金カットは、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入であるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 その他

(1) 申立人は、最終陳述書において、会社が平成11年6月17日に「労務ニュース」を配布したことは新たな不当労働行為であると主張する。

しかしながら、申立人は、同一の主張を同年7月7日付け主張書面で行っており、当委員会は、第3回調査において、申立人にこの主張について釈明を求めたところ、申立て後の状況を説明するために提出したものであり、申立てを追加しようという趣旨ではない旨答えた。したがって、申立人の最終陳述書におけるこの主張は取り上げない。

(2) 本件結審時には、X 2 副委員長及びX 4 書記長は、会社を退職して組合を脱退しているが、積極的に、利益を放棄する旨の意思表示をし、又は組合の救済申立てを通じて利益の回復を図る意思のないことを表明したとの事情は認められないので、この2人についても救済の対象とするのが相当である。

4 救済方法

申立人は、10年冬期一時金、11年賃上げ及び組合事務所の貸与に関して団交応諾命令を求めているが、第2.2(27)から(29)までで認定したとおり、いずれも本件申立て後に団交は行われており、現時点であえて団交応諾を命ずる必要はないものと判断する。

また、申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、主文第3項をもって相当と判断する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成13年1月22日

愛知県地方労働委員会
会長 田嶋好博 ⑩