

命 令 書

再審査申立人 日本ジークリング株式会社

再審査被申立人 全国化学日本ジークリング労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、①再審査申立人日本ジークリング株式会社(以下「会社」という。)の工場長等が、再審査被申立人全国化学日本ジークリング労働組合(以下「組合」という。)が行った平成8年4月5日からのストライキ等の際に、組合員に就労要請等を行ったこと及び同月1日、会社が同年度賃上げに関して社員あてに通知を行ったこと、②工場長が同年5月15日のストライキの際にも、組合員に就労要請を行ったこと及び同年6月中旬から7月上旬にかけて、会社の管理職らが組合活動に対する発言を行ったこと、③会社が組合の申入れた同年5月29日、30日、31日の団体交渉を正当な理由なく拒否したこと及び会社が同年4月9日から同年7月8日にかけて行われた一連の団体交渉で誠実な対応をしなかったこと、④会社が同年度の賃上げや夏季一時金の算定及び支給について、組合員を非組合員と差別したことが不当労働行為に当たるとして、組合が静岡県地方労働委員会(以下「静岡地労委」という。)に同年4月26日、①の救済を申立て、その後、同年8月8日に②、同年9月6日に③、同年10月11日に④(同年12月16日に一部取下げ)の事項を①の申立てに追加したものである。
- 2 初審静岡地労委は、平成10年10月13日、上記①及び②並びに③の内の「会社が同年4月9日から同年7月8日にかけて行われた一連の団体交渉で誠実な対応をしなかったこと」の部分が不当労働行為に当たるとして、支配介入の禁止及び誠意をもって団体交渉を行うことを命じ、その余の申立ては棄却した。
- 3 平成10年10月28日、会社はこれを不服として、初審命令の救済部分を取り消し、その救済申立てを棄却するよう求めて、当委員会に再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した

事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用した部分中、「申立人」を「再審査被申立人」に、「被申立人」を「再審査申立人」に、「本件救済申立」を「本件初審救済申立」に、「当委員会」を「静岡地労委」に、「昇給」を「賃上げ」又は「賃上」に、「スト」を「ストライキ」にそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(2)ア中の「労使間のルール……団体交渉を申し入れた。」を「(ア)チェッオフを11月から実施すること、(イ)会社構内に組合事務所を設置すること、(ウ)各職場に組合用掲示板を設置すること、(エ)組合役員が勤務時間内に組合活動ができる自由を保障すること、(オ)組合活動に会社施設を使用できる自由を保障すること、(カ)会社構内で組合文書を配布する自由を保障すること、(キ)組合役員の人事異動については組合の同意を得て行うこと、の7項目を内容とする『組合活動の自由と権利の獲得についての要求』(以下『組合の権利要求』という。)と、(ク)現行の賃金体系を明確にして提示すること、(ケ)家族手当及び住宅手当の引上げ、(コ)夏季及び冬季一時金の引上げ、(サ)退職金の引上げ等を内容とする『労働条件向上についての要求』を掲げた『要求書』(平成7年10月21日付)を会社に提出し、団体交渉を申し入れた。」に改める。
- 2 2の(2)イ中の「Y1取締役(以下『Y1取締役』という。)……要求内容の説明が行われた。」を「Y1取締役(以下『Y1取締役』という。)ら5名が出席して、団体交渉が初めて開催され、席上、組合から『組合の権利要求』と『労働条件向上についての要求』の具体的説明が行われた。」に改める。
- 3 3の(1)ア中の「(イ)組合活動の自由と権利の獲得」を「(イ)組合の権利要求」に改める。
- 4 3の(1)エ中の「社内の伝達手段」を「社内の伝達手段(会社がサーキュラーと表示して流した文書を必要な部署に配布したり掲示したりして情報を知らせるもの)」に改め、「内容の文書を社内に流し」を「内容の文書を社員各位あてに流し」に改める。
- 5 3の(2)ウの末尾に改行して「なお、上記イの人も含め、工場長が声をかけたこれらの組合員は、翌日、緊急体制で操業を行う場合に生産の要となる従業員であった。」を加える。
- 6 3の(2)エ中の「当日、組合員の一部には出社した者もみられたが」を「当日には、X1、X2、X3など工場長が声をかけた組合員の一部に出社した者もみられたが」に改める。
- 7 3の(2)オ中の「非組合員を集めた会合」を「同日午後5時からの非組合員を集めた会合」に改める。
- 8 3の(3)エ中の「また、組合が、労使間のルール……することを

- 改めて求めたが」を「また、組合は、前年10月23日に提出した7項目の『組合の権利要求』を今回一旦取下げて、新たに4月9日付で、要求項目を4つ(上記2(2)ア中の(ウ)(エ)(オ)(キ))に減らした内容の『組合の権利要求』を提出し、これで労働協約を締結することを求めたが」に改める。
- 9 3の(4)ア中の「及び5月10日」を「、5月2日及び同月10日」に改める。
- 10 3の(4)イ中の「同月9日に提出した労使間ルールづくりに係る『要求書』については」を「同月9日付けで提出した4項目に減らした『組合の権利要求』にも」に改める。
- 11 3の(4)ウ中の「同月9日付けの……『組合活動の自由と権利についての要求』」を「同月9日付けで提出した4項目に減らした『組合の権利要求』を取下げ、前年10月23日に提出した7項目の『組合の権利要求』」に改め、「会社は組合員については平均2.68%とする」を「会社はストライキにより損害が生じたとして、組合員の賃上率はゴム産業の平均回答と同じ2.68%とする」に改める。
- 12 3の(4)エ中の「さらに5月10日」を「、組合は7項目の『組合の権利要求』を改めて文書で提出して団体交渉を行い、さらに5月2日、同月10日」に改める。
- 13 3の(4)オ中の「工場長が、」を「工場長が、生産の要となる従業員である」に改める。
- 14 3の(5)ア中の「現在は非常勤の会長である」を「当時は非常勤の会長であった」に改める。
- 15 3の(5)イ中の「賃上げ回答を」を「賃上げ回答はストライキを行ったので」に改める。
- 16 4の(1)ア中の「労使間のルールづくり」を「組合の権利要求」に改め、「抱き合わせによる」を「セットにしての」に改める。
- 17 4の(1)ウの末尾に改行して「なお、組合員の中には、同月上旬以降、夏季一時金支給の遅延を理由に組合を脱退する者もみられた。」を加える。
- 18 4の(1)カ中「辞めるなら紙をやる」を「辞めるなら『紙をやる』」に改める。
- 19 4の(2)ア中の「交渉では、組合が……進展がみられなかった。」を「交渉では、組合が、賃上げと夏季一時金について、『現在の賃金額の2ヶ月分を夏季一時金としてとりあえず支給してもらい、賃上率が決まった後で、差額を支給してもらおうか』それとも『賃上率を2.9%に決めて、2ヶ月分の夏季一時金を支給するか』にして欲しいという従来からの主張を繰り返しながらも、まとまるどころからまとめようと、実際にはすでに運用されていた『年次有給休暇の見直し』と『年間カレンダー』について部分的に合意する

ことを提案したが、会社は同時に要求があった賃上げとセットでないと合意できないとして個別の交渉を拒否した。また、夏季一時金の支給率等の決定と三六協定の締結についても、組合は交渉を別々に行うなら三六協定の締結に応じると提案したが、会社はセットでないと合意できないとして個別の交渉を拒否した。このため、双方の主張は対立したままになり、話し合いは何ら進展しなかった。」に改める。

20 4の(2)イの全文を「上記アのとおり、組合は夏季一時金として、現行の賃金額の2ヶ月分を暫定的に支払うよう求めていたが、会社がこれを受け入れなかったため、同月19日、組合は、静岡地方裁判所浜松支部(以下「地裁」という。)に夏季一時金の仮払仮処分命令の申立てを行い、以後、地裁の決定が出されるまで当事者間で話し合いがもたれることもなく膠着した状態が続いた。」に改める。

21 4の(2)ウ中の「以降、地裁の決定……膠着した状態が続き」を「なお」に改める。

### 第3 当委員会の判断

1 会社は、次のとおり主張する。

(1) 管理職らによる就労要請や脱退勧奨等の発言について

ア 工場長は、平成8年4月5日及び同年5月15日のストライキ当日に緊急体制で操業を行うこととなったため、生産の要になる従業員に対し、ストライキ当日就労するかどうかを予め問い合せただけであり、組合員にストライキ参加を見合わせるよう求めたり、ストライキを行う組合を非難、誹謗したわけでもない。また、ストライキが上部団体の指導の下に行われていた状況からすると、工場長等の発言が組合の団結に少なからぬ影響を与えたとは認められず、工場長等の発言をもって組合の運営に支配介入したとする初審命令の判断は誤りである。

イ 平成8年6月中旬から7月上旬にかけ、Y2管理職及びY3保全課長ら管理職がX4ら組合員に対して行った発言は、いずれも管理職としてのものというよりは、個人的にも気心の知れた職場の同僚としての会話であり、たまたまその中に組合活動等に関する見解が入っていたとしても、それは会話全体の中の片言隻句に過ぎず、管理職らの発言をもって組合の運営に支配介入したとする初審命令の判断は誤りである。

(2) 平成8年度賃上げに関する4月1日の社内通知について

平成8年4月1日、会社が同年度の賃上げを平均2.9%で決定した旨を社内に通知したのは、従業員の約半数を占める非組合員に会社の考え方を伝えるためであり、通知のあて先を社員各位として非組合員のみならず組合員も対象としたのは、会社の通知

は全従業員を対象とすることが適当と判断したからである。また、賃上げを「決定」したとは、非組合員に通知の内容で支給をすることを決定したという趣旨であり、組合とは4月3日に団体交渉を行うことを決めており、交渉の余地も残していたのであるから、会社が組合を無視してその頭越しに組合員に回答を通知したということはできず、会社の4月1日の社内通知をもって組合の運営に支配介入したとする初審命令の判断は誤りである。

(3) 団体交渉における会社の対応について

平成8年4月9日から同年7月8日にかけて行われた団体交渉では、「組合の権利要求」、「同年度の春闘要求」、「同年度の夏季一時金要求」について話し合いが行われたが、会社は、「組合の権利要求」については、組合活動は自主的に行うべきであって会社の便宜供与に依存すべきではないこと及び会社のような中小企業では受け入れられない過大な内容であるとして、要求には応じられないことを繰り返し説明した。また、会社が賃上げや夏季一時金の交渉を行うよう提案しても、組合は「組合の権利要求」が優先課題であるとして、その受け入れを執拗に求めてきたため議論が平行線になったものである。

したがって、組合の求めた「組合の権利要求」に対して、会社が譲歩しなかったことをもって、その交渉態度が不誠実であるとする初審命令の判断は誤りである。

2 よって、以下判断する。

(1) 管理職らによる就労要請や脱退勧奨等の発言について

ア 前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の3(2)イないしオ、3(3)ア及び3(4)オ認定のとおり、会社はストライキに伴う損失を極力避けるため、ストライキ当日も緊急体制で操業を行う方針を取ったことが認められ、会社のこのような方針を非難することはできない。しかし、工場長は、平成8年4月5日のストライキの前日に、生産の要となる組合員である従業員に個別に声をかけ、翌日仕事に出てほしい等と述べているほか、組合が同月9日の団体交渉でこの行為について抗議した後の同年5月15日のストライキの際にも同様の行為を繰り返していることが認められ、このように工場長が組合員に対し、個別に、組合の予定しているストライキに参加しないよう何回も繰り返し求めていることは、組合の運営に支配介入したものと解される。

また、初審命令理由第1の3(2)オ認定のとおり、同年4月7日(日曜日)、組合の休日出勤拒否の方針に従い自宅にいた組合員X5に対し、同日昼頃、副工場長が、同日午後5時から開かれる

非組合員の集会に参加するよう電話をかけていることは、組合員に組合の方針に反する趣旨のものになると予測される集会への参加を呼び掛けていることにほかならず、組合の運営に支配介入したものである。

イ 初審命令理由第1の4(1)認定のとおり、平成8年度の賃上げや夏季一時金に関する会社と組合の交渉が決着しないため、組合員には賃上げが行われず、夏季一時金も支給されず、組合から脱退者が出るような状況にあった同年6月中旬から7月上旬にかけて、Y2管理職やY3保全課長ら管理職がX4ら組合員に対して「組合をやめたらどうか。お前が辞めたら影響が大きい」、「組合は会社を乗っ取ろうとしている。組合の対応が変わらなければ冬の一時金も支給されるかどうかわからない」、「組合員なんか辞めてしまえばいい、辞めるなら『紙をやる』」など脱退を慫慂する発言をしていることが認められる。こうした時期に管理職らが組合員に対して上記のような趣旨の発言をすることは、たとえそれが気心の知れた職場の同僚間でなされた会話の一部であったとしても、適切を欠くものである。こうした発言は、組合員に対して、組合の姿勢を批判することにより、組合員を組合から離反ないし脱退させようと勧奨したものであり、組合の運営に対する支配介入というべきである。

したがって、管理職らによる上記就労要請等や脱退勧奨の発言は、組合の運営に支配介入したものと認められ、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断した初審命令は相当である。

(2) 平成8年度賃上げに関する4月1日の社内通知について

初審命令理由第1の3(1)イないしエ認定のとおり、会社は、平成8年4月1日に全従業員あてに、賃上げは平均2.9%とすることで「決定」と通知している。確かに、会社は、同年3月29日に組合に対して賃上げは平均2.9%とすることで最終回答とする旨を知らせており、非組合員に組合との交渉状況を知らせる必要があったことは認められる。しかし、4月1日の通知は全従業員を対象としたものであり、しかも、それには組合員と非組合員の区別なく賃上げは決定したとの表現がなされていたことからすると、会社は3月29日の回答とは別に、組合員に通知することにより、組合員に4月3日の団体交渉で上積みを行う意思がないことを暗に示したものと解される。

したがって、会社が、組合との賃上げ交渉を行っていない段階で、組合の頭越しに組合員にこうした通知を行ったことは、組合の団体交渉権を軽視ないし無視することにより、組合の運営に支配介入したものであるというほかに、これを労働組合法第7条第

3号に該当する不当労働行為であると判断した初審命令は相当である。

(3) 団体交渉における会社の対応について

初審命令理由第1の3(3)イ及びエ、3(4)アないしエ、4(1)ア及びイ、4(2)ア認定のとおり、組合と会社は、平成8年4月9日から同年7月8日にかけて、「組合の権利要求」、「同年度の春闘要求」、「同年度の夏季一時金要求」について10回の団体交渉を行っているが、いずれも妥結に至っていないことが認められる。なるほど、使用者は団体交渉において、譲歩や合意する義務はないのであるから、労働組合からの要求が妥結に至らなかったからといって、一概にその対応が不誠実であるということとはできないものの、交渉の過程において、労働組合から要求に関する質問等を受けた場合、具体的な説明をすることにより労働組合の納得を得るよう努力することが求められる。しかるに、本件要求事項に関する団体交渉において、会社は、「組合の権利要求」に応じられない理由として、組合活動は会社の便宜供与に依存すべきではないこと及び中小企業では受け入れられない過大な内容であるという説明を繰り返しているのみで、個々の項目が受け入れられない理由について具体的説明を行っておらず、組合の納得を得るべく努力したものと認めがたい。

また、「組合の権利要求」と平行して行われていた春闘要求及び夏季一時金要求に関する交渉経過をみると、会社は、①ストライキを理由に賃上率を引下げたが、その引下げ根拠について、具体的説明を行っていないこと、②組合が交渉の進展を図るため、賃上げと分けて有給休暇の見直しと年間カレンダーについて部分的合意をするよう提案したり、夏季一時金と別に交渉を行うなら三六協定の締結に応じると提案しても、それらを考慮したり、検討することもなく、セット以外の合意には応じないとして提案を拒否していること、③組合に対して静岡地労委への申立てを取下げれば、当初回答から引下げた賃上率を元に戻すとの提案をしていることなどが認められる。これらの対応は、その根拠を明示せず、具体性に欠ける説明であったり、まともなところからまとめようと組合が修正案を提示しても、自らが示した条件の全面的受け入れ以外の選択を認めなかったり、賃上率の決定を地労委への申立ての取下げに絡めるといったものであり、労使間の合意に向けた誠意ある交渉態度とは認められない。

したがって、会社が団体交渉で取ったこれら一連の対応が誠実性に欠けるものとして労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断した初審命令は相当である。

以上に加えて、本件初審命令には、その適法性に影響を与えるような手続的瑕疵も認められないので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成13年6月20日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎 ⑩