

埼玉、平10不8、平14.4.19

## 命 令 書

申立人 川越地区一般合同労働組合

申立人 寿一般労働組合

被申立人 株式会社壽

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

### 記

平成 年 月 日

川越地区一般合同労働組合

中央執行委員長 X1様

寿一般労働組合

執行委員長 X2様

株式会社 壽

代表取締役 Y1

平成11年2月18日に第1回団体交渉が開催されるまでの間、会社が正当な理由なく団体交渉に応じなかったことは、埼玉県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

- 2 申立人ら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、平成10年11月3日に結成された寿一般労働組合及び川越地区一般合同労働組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、同年12月11日に申し立てられた事件である。

その後、団体交渉は、平成11年2月18日を第1回として、平成12年7月6日までの間に合計10回行われた。しかし、組合は、会社の団体交渉に係る一連の対応(開催日時・場所の設定、交渉担当者、交渉事項及び交渉内容)が不誠実であるとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張している。

#### 第2 認定した事実

##### 1 当事者

- (1) 申立人川越地区一般合同労働組合(以下「合同労組」という。)

は、肩書地に事務所を有し、川越市及び隣接する市町の民間・一般産業に従事する労働者で組織される労働組合で、本件申立時には、本部役員及び5支部で構成されており、組合員数は27人である。なお、合同労組の本部役員は、川越地方労働組合連絡協議会(以下「地労協」という。)の役員が兼務しており、合同労組の代表者である中央執行委員長はX1(以下「X1中央執行委員長」という。)である。

(2) 申立人壽一般労働組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を有し、平成10年11月3日、その当時株式会社壽に勤めていた7人の正社員によって結成された労働組合であり、合同労組に加盟している。本件申立時の組合員数は7人である。

(3) 被申立人株式会社壽(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を、埼玉県川越市鯨井に事業本部(以下「鯨井事業所」という。)を置き、シャープペンシルを中心とする筆記具の製造、販売等を行う会社である。会社は、鯨井事業所のほか、川越市下小坂及び同市豊田本に工場(以下、それぞれ「下小坂工場」及び「豊田本工場」という。)並びに川越市の近隣5か所に製品検査のための事業所を置いている。

なお、会社の従業員に関する人事・労務の問題については、すべて鯨井事業所の総務部で取り扱っている。

本件申立時の従業員数は、正社員約200人、パートタイマーなどの社員約600人の合計約800人である。

(4) 会社には平成10年11月25日に結成されたゼンセン同盟壽グループ労働組合(以下「ゼンセン組合」という。)があり、同年12月17日にユニオン・ショップ協定が締結され、申立人組合の執行委員長及び次長以上の管理職を除く従業員全員が同組合に加入している。

## 2 組合結成と団体交渉申入れ

### (1) 組合結成

ア 会社は、平成10年の春に、受注見通しや会社の状況、出荷の状況等を総合的に判断して、人員削減計画を含む会社の合理化計画を進めることにした。

まず、会社は、同年7月に、1年契約で毎年7月に更改時期を迎える嘱託職員及び契約社員の雇止めを行うこととし、該当者に対して同年6月22日及び23日にその旨を通告した。

同年10月1日及び2日、会社は、正社員を含むその他の対象者に対して、解雇日を同年12月27日とする、又は期間満了で雇止めを行う旨の通告を行った。

イ 平成10年10月5日、会社の下小坂工場に勤めるX2(以下「X2」という。)とX3(以下「X3」という。)の二人は、組合結成の準

備のために地労協に相談に行った。

同年11月3日、X2、X3、X4(以下「X4」という。)、X5(以下「X5」という。)、X6(以下「X6」という。)、X7(以下「X7」という。)、及びX8(以下「X8」という。)の正社員7人は組合を結成し、執行委員長にはX2が就任した。同日、組合は、名称及び組合規約を決定するとともに合同労組に加盟した。

なお、X2以外の6人は、会社から解雇日を同年12月27日とする旨の通告を受けていた。

(2) 11月4日の経過

ア 平成10年11月4日の朝8時に、X2とX3は合同労組及び組合連名の組合結成通知書、要求書及び役員名簿を封筒に入れて下小坂工場の事務室に持参し、Y5工場長に組合結成について話をした。

Y5工場長は「自分はそういう役ではないので受取れない」と言い、隣で電話をしていたY3副工場長(以下「Y3副工場長」という。)が手を出したので、X2は、それらの書類の入った封筒をY3副工場長に手渡した。なお、封筒は、糊付けされていなかった。

組合結成通知書には、「団体交渉の日どり等につきましては、本日、午後5時30分にお伺いしますのでご返事を頂きたいと願います。」と記載されていた。

同日午前9時30分ころ、ふだんは鯨井事業所で勤務しているY2総務部長(以下「Y2総務部長」という。)が下小坂工場に来た。

Y2総務部長は、午前9時50分ごろ、X2を会議室に呼び、Y3副工場長とともに、X2に対して即日解雇を通告した。

X2は、組合結成が理由で解雇になったのだと考え、「組合を作った、解雇は認められない、夕方5時30分に団体交渉の件で話し合ってほしい」と言って退席した。

Y3副工場長は、Y2総務部長と相談し、X2から当日手渡されていた封筒をX2に返すことにし、同日、X2の自宅に速達で郵送した。

その後、Y2総務部長とY3副工場長は、10月1日及び2日に解雇通告したすべての社員に対して、11月5日から12月27日まで休職扱いとする旨を順次申し渡した。

イ 平成10年11月4日午後6時ごろ、合同労組のX1中央執行委員長、合同労組中央執行委員のX9(以下「X9」という。)、X2及び組合員6人は下小坂工場に行った。

組合員らが同工場を訪れた際、Y2総務部長とY3副工場長は食堂で解雇対象者に対して休職扱いとする旨の通告を行っていた。

突然「よろしいですか。」と言いながら、食堂に入って来た組合員らに対して、Y3副工場長は「今は、忙しいから駄目です。」と答えたところ、X1中央執行委員長及びX9は「今日来ることは分かっているだろう。何を言っているんだ。」と怒鳴った。また、Y3副工場長が、朝、X2から手渡された封筒は送り返した旨を告げると、X1中央執行委員長は「返すとは何だ。」などとさらに怒鳴りつけた。X1中央執行委員長らはY2総務部長やY3副工場長に対して、「この野郎」、「ばか野郎」などと言い、机を叩きながら「人の首を切っておきながらその態度は何だ。」などと怒鳴り散らした。

Y3副工場長が「受付も通さずに勝手に入ってくるのは不法侵入ではないか。」、「警察を呼ぶぞ。」などと言うと、X1中央執行委員長らは「受付を通せばいいんだな。」と言って食堂を出ていった。

その後、組合員らから、受付を通して改めて面会の申入れがあったが、Y3副工場長は、X1中央執行委員長らの粗暴な言動を恐ろしく思い、管理の課長に言って引き取ってもらうよう伝えた。

### (3) 申立て前後の経緯

ア 会社は、合同労組及び組合の指名解雇通告の撤回を含む10項目の要求事項を掲げた平成10年11月4日付け文書による団体交渉申入れに対し、同月6日付け文書で「当件御受けできません」と通知した。

イ 合同労組及び組合は、会社から最初の回答があった翌日の平成10年11月7日から会社施設周辺で情報宣伝活動を始めた。合同労組及び組合は、鯨井事業所や下小坂工場周辺で、従業員の出勤時間帯を狙って、ビラを配布し、街頭宣伝車を使った宣伝活動を行った。

また、合同労組及び組合は、パートタイマーの多い検査事業所の周辺で、昼休みや退社時間にビラを配布し、近隣住宅のポストにもビラを投げ込んだ。

ビラには、「パートさんが解雇通告された時、『あなたは、まだ50才だからストリップだってなんだってできるでしょ』とある事業所の係長より言われた」とか「ある事業所ではパートさんを数えるとき『1ぴき、2ひき』人間扱いしていない、責任者として人格が欠落している」などと書かれていた。

さらに合同労組及び組合は、会社の休日にY2総務部長やY3副工場長の自宅の周辺でも街頭宣伝車を使った宣伝活動やビラ配布を行った。

ウ 会社は、合同労組及び組合の平成10年11月10日付け文書に

よる団体交渉申入れに対して、同月18日付け文書で「当社株式会社壽及び壽工場内に於きまして貴組合要求の団体交渉はお受けできません」と回答した。

エ 会社は、平成10年11月21日を採用日としてY4を総務部次長に採用した(以下、Y4を「Y4総務部次長」という。)

Y4総務部次長はそれまで人事労務に関わってきた経験を買われて、就業規則の見直し・改訂作業及び組合との交渉を担当することになった。

オ Y2総務部長が、採用日の前日である平成10年11月20日に入社したY4総務部次長に対し、組合に対する会社の対応状況を説明したところ、Y4総務部次長は、これまで団体交渉申入れを拒否してきた理由は理解できるが、将来の情勢いかんにかかわらず団体交渉を一切拒否することもできないとアドバイスした。

Y2総務部長は、そのアドバイスに基づいて社長と協議し、同日付け文書で、合同労組及び組合に対して、「団体交渉の開催要請に対し、当社株式会社壽に於きまして検討しております。」と回答した。

カ さらに、合同労組及び組合の平成10年11月26日付け文書による団体交渉申入れに対して、会社は、翌27日付け文書で「団体交渉の開催要請に対し、当社株式会社壽に於きまして検討しております。」と回答した。

キ 合同労組及び組合は、平成10年12月11日、団体交渉応諾並びに謝罪文の掲示及び手交を求めて埼玉県地方労働委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。

ク 合同労組及び組合が平成10年12月16日付け文書で同月19日に団体交渉を開催するよう要求したことに對し、会社は、翌17日付けの文書で、「業務多忙の折応じかねますが前向きに検討しております。」と通知した。

しかし、合同労組及び組合は、同月18日付け文書で、同月16日付け文書による申入れと同じ日を指定して団体交渉を行うよう重ねて申し入れた。

これに対し、会社は、同月18日付け文書で「12月19日の団体交渉2度にわたりご返答いたしました但再度FAX18日付にて同様の要求について返答いたします。12月19日の団体交渉は応じかねます。前向きに検討しております。」と回答した。

(4) X2の解雇に対する地位保全の仮処分申立て

X2は、自分の解雇について、会社との団体交渉も実現しそうもないので、裁判に訴えて決定をもらう必要があると考え、平成10年11月25日に浦和地方裁判所川越支部に地位保全の仮処分の申立てを行った。

### 3 団体交渉の経緯

#### (1) 本件申立てに係る第2回調査期日(平成11年2月3日)

この期日において、審査委員は、なるべく早く団体交渉のテーブルにつく努力をするよう会社に要望した。

#### (2) 第1回団体交渉(平成11年2月18日)

ア 会社は、平成11年2月5日付け文書で、合同労組及び組合に対し、第1回団体交渉を同月18日木曜日、又は同月19日金曜日の午前11時20分から川越西文化会館で開催することを提案した。

これに対し、合同労組及び組合は、同月10日付け文書で「できるだけ早期に開催することが肝心である」とした上で、第1回団体交渉を同月13日土曜日の午後2時から午後5時まで、会社内会議室又は食堂で開催したい旨の申入れを行った。

この申入れを受けた会社は、会社が提案した2月18日及び19日では合同労組及び組合の都合が悪いものと判断し、改めて、同月12日付け文書で、3月1日月曜日午後4時30分から、又は同月10日水曜日午前11時30分から川越西文化会館を会場として第1回団体交渉を開催することを提案した。

イ 両者で日程調整した結果、第1回団体交渉は、会社が当初提案した平成11年2月18日木曜日午前10時から川越西文化会館で開催された。

この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長及びX9並びに組合のX2、X5及びX4が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6生産管理部次長(以下「Y6次長」という。)及びY7海外事業部次長(以下「Y7次長」という。)が出席した。

なお、会社側の団体交渉員の選任について、Y2総務部長が社長と相談した結果、まず会社の交渉責任者として人事・労務を担当する総務部の部長であるY2総務部長が決まった。その他に、製造部門全般を把握している生産管理部のY6次長、営業部門の代表として海外事業部のY7次長、Y4総務部次長が団体交渉に出席することになった。

ウ 団体交渉の開始に当たり、進行について話し合い、双方とも交渉内容を録音しないことを確認した。その際、X1中央執行委員長から本来、組合としては団体交渉開催中に交渉会場の外で街頭宣伝車による宣伝活動を行うのが常識であるというような発言があった。

まず、合同労組及び組合は、指名解雇通告の撤回や就業規則の改定などの10項目を要求した。これに対し、Y4総務部次長は、会社としても合同労組及び組合の要求のうち解雇撤回に関する事項が最も重要であると認識している旨を述べた後、就業規

則の改定などについて要求項目ごとに会社側の考えを説明した。そして、解雇撤回問題については、生産量が減少している現状とそれに対する企業努力の内容について説明し、合同労組及び組合の要求には応じられないと回答した。

エ 会社側の団体交渉出席者は、ゼンセン組合との交渉の時と同じメンバーであり、社長はどちらの組合との団体交渉にも出席していない。また、会社は、ゼンセン組合との団体交渉を会社内の施設で、合同労組及び組合との団体交渉を社外の公共施設で行っており、そのための会場設営費用(1,500円前後)は会社が負担している。

会社は、ゼンセン組合との団体交渉を昼休みや終業時間後に行っている。

(3) 第2回団体交渉(平成11年3月10日)

ア 合同労組及び組合は、第1回団体交渉終了時に、会社に対し第2回団体交渉を平成11年2月27日土曜日に会社内で行いたい旨を申し入れた。

しかし、会社は業務上の都合により合同労組及び組合が指定する日に団体交渉を行えないとして、同年2月26日付け文書で、「2月27日の日程につきましては回答が遅れましたが、会社側の都合でお受けできません」とし、第2回団体交渉について、①同年3月9日火曜日に坂戸グランドホテルで、②同月10日水曜日に坂戸文化会館で、又は③同月11日木曜日坂戸グランドホテルで、いずれも午後3時から2時間行うことを提案した。

会社の提案に対し、合同労組及び組合は3月10日水曜日午後3時から坂戸文化会館で団体交渉を行うことを了承する旨を文書で伝えた。

イ 平成11年3月10日水曜日午後3時から坂戸文化会館で団体交渉が開催された。

この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長及び組合のX2、X4、X6及びX3が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6次長及びY8海外事業部補佐が出席した。

ウ この交渉でも議題の中心は、解雇撤回問題であり、合同労組及び組合は解雇の撤回、バックペイの支払い、解決金の支払いの3点を要求した。これに対し、会社は、第1回団体交渉と同様、解雇撤回には応じられないことを説明し、バックペイ及び解決金の支払いについては持ち帰って検討した上で回答すると述べた。

合同労組及び組合は、会社の代表である社長に団体交渉に出席してほしいと要請したが、会社は、社長が多忙なため時間がとれない旨回答した。

(4) 第3回団体交渉(平成11年4月3日)

ア 合同労組及び組合は、第2回団体交渉終了時に、団体交渉は土曜日に行うこと及び開催場所は会社内の会議室又は食堂とすることを要望した。

会社は、平成11年3月16日付け文書で、第3回団体交渉を同年4月3日土曜日午前10時から川越西文化会館で行うことを合同労組及び組合に提案し、合同労組及び組合は3月23日付け文書で了承する旨を伝えた。

イ 平成11年4月3日土曜日午前10時から川越西文化会館で団体交渉が開催された。

この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長及びX9並びに組合のX2、X4及びX6が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6次長及びY7次長が出席した。

ウ 会社は、川口の地位保全仮処分申立事件の和解内容として、解雇の撤回はできないが、退職を前提とするならば金銭解決の準備はあると回答した。これに対し、合同労組及び組合は、解雇の撤回があくまでも大前提であるという姿勢を崩さなかった。

また、合同労組及び組合が、組合員7人の過去2年分のIDカードの記録(出退勤の時間の記録)を交付するよう求めたので、会社は、次回の団体交渉までに交付準備をすると回答した。

(5) 第4回団体交渉(平成11年4月16日)

ア 第3回団体交渉終了時に、会社と合同労組及び組合で協議し、平成11年4月16日金曜日午後6時から川越西文化会館で第4回団体交渉を行うことを決めた。

イ 上記アの日時、場所で第4回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長及びX9並びに組合のX2、X4及びX6が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6次長及びY7次長が出席した。

ウ 合同労組及び組合が会社に対し、組合員のX5及びX6を優先的に再雇用するよう求めたので、Y9総務部次長は、X5及びX6の優先的再雇用については持ち帰って検討すると回答した。

また、会社は、前回の団体交渉で要求のあったIDカードの記録を組合員に交付した。

(6) 第5回団体交渉(平成11年5月8日)

ア 第4回団体交渉終了時に、会社と合同労組及び組合で協議し、平成11年5月8日土曜日午前10時から第5回団体交渉を行うことに決めた。

イ 上記アの日時に川越西文化会館で第5回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行

委員長及びX9並びに組合のX2、X4、X5、X6、X3、X7及びX8(組合員全員)が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6次長及びY7次長が出席した。

ウ 会社は、第4回団体交渉で要求されたX5及びX6の優先的再雇用について、会社が本当に右肩上がりの経営状況が続くようになったら検討してもいいが、現時点では当該要求には応じられないと回答した。

合同労組及び組合は、組合員7人を7月1日から原職復帰させることのほかに解決金として、7人分のバックペイ約1,092万円、慰謝料1人当たり100万円及び弁護士費用や交通費などを含めた諸経費約949万円、総計約2,700万円の解決金を要求する旨のメモを会社に提出した。

組合作成メモの内容がX2以外の6人の組合員も職場復帰させることを大前提とした上、金銭的給付の額も会社にとって法外なものであったので、会社は、合同労組及び組合が提示する解決条件は到底受け入れられないこと、X2を除く6人の組合員の解雇を撤回することはできないことを回答した。

なお、この交渉後、Y2総務部長が社長に組合からの解決金メモを見せたところ、社長は、解決金の額があまりにも常識はずれであるとあきれかえり、組合の考え方が大幅に変わらない限り、今後の団体交渉は平行線で進展する見込みがないのではないかと述べた。

(7) 第6回団体交渉(平成11年7月3日)

ア 平成11年6月23日に、X2が会社に対して第6回団体交渉の開催を口頭で申し入れたので、会社は同月29日火曜日の午後6時30分から坂戸文化会館で団体交渉を行うと回答した。

しかし、同日夕方、X2はY4総務部次長に電話し、6月29日火曜日は組合側が差し支えるから変更してほしいと告げた。このため、会社は改めて、同年7月1日木曜日午後6時30分から川越西文化会館で団体交渉を行うことを提案した。

ところが、再提案の翌日である6月24日午後、X2はY4総務部次長に電話し、7月1日木曜日は組合側が差し支えるから変更してほしいと告げ、会社は、7月2日以降の日時で団体交渉を受けると回答した。

しかし、会社の再度の提案に対して、1週間が経過しても合同労組及び組合から連絡がなかったため、会社は、合同労組及び組合に対し、同年6月30日付け文書で日程調整の連絡を待っている旨を伝えた。

これに対し、合同労組及び組合は、同年7月1日付け文書で同年7月3日土曜日又は同月10日土曜日のいずれも午前10時から、

場所は会社内会議室として団体交渉申入れをし、会社は、同年7月2日付け文書で、7月3日土曜日午前10時から坂戸文化会館で団体交渉を開催する旨を通知した。

イ 平成11年7月3日土曜日午前10時から坂戸文化会館で団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長及びX9並びに組合のX2、X4、X5、X6、X3、X7及びX8(組合員全員)が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6次長及びY7次長が出席した。

ウ この交渉で、Y4総務部次長は、筆記具業界の置かれている状況は厳しく、更なる人員削減も検討しなければならない状況にあるため、X2以外の6人の解雇を撤回することはできないと回答し、一定の解決金を支払うことについては今後も検討すると述べた。続けて、X2との和解について、①バックペイを支払う、②一定の慰謝料を支払う、③当面は就労を免除する、④その他組合が解決金として要求する諸経費については支払う意思はないとの会社の案を説明した。

これに対し、合同労組及び組合が、6人の組合員に対する解決金について、会社はどの範囲で考えているか尋ねたので、Y4総務部次長は、6人の退職が前提となるならば一定の退職金を支払うことを検討するが、組合が6人の復職にこだわる限り解決金の話ができるような段階ではないと考えている旨を説明した。

(8) 会社とX2との和解成立(平成11年7月16日)

X2の地位保全仮処分申立事件では、平成11年5月ごろ、会社から解雇を撤回する方向での和解案が提示され、会社がX2を職場復帰させること並びにX2に対し解雇期間中の未払い賃金及び解決金200万円を支払うこと等を内容とする和解が同年7月16日に成立した。

(9) 第7回団体交渉(平成11年7月17日)

ア 平成11年7月3日に開催された第6回団体交渉終了時に、会社と合同労組及び組合で協議し、同月17日の土曜日に第7回団体交渉行うこととした。開催時間、場所については会社から後日連絡することになっていたが、同月13日まで連絡がなかったため、合同労組及び組合は同日付け文書で、第7回団体交渉の場所及び時間を連絡するよう要請した。

これに対し、会社は同月15日付け文書で第7回団体交渉は同月17日土曜日午後1時から川越西文化会館で行う旨連絡した。

しかし、合同労組及び組合は、同月17日土曜日の午後は都合が悪いとして、同月15日付け文書で同月17日土曜日の午前中、又は同月21日水曜日午後6時30分から団体交渉を行えるよう調

整してほしいと連絡した。

その結果、第7回団体交渉は同月17日土曜日午前10時から坂戸文化会館で開催されることとなった。

イ 平成11年7月17日土曜日午前10時から坂戸文化会館で団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長、組合のX2、X4、X5、X6、X3、及びX7が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6次長及びY7次長が出席した。

ウ 会社は、再度、X2以外の組合員6人の解雇撤回問題について、会社の経営状況を説明した上で、組合の要求には応じられない旨を回答したが、合同労組及び組合は、あくまでも解雇撤回、職場復帰を要求した。

この団体交渉が終わるときに、合同労組及び組合からは次回団体交渉開催についての話があったが、Y4総務部次長は、両者の主張がこのまま平行線の状態ではこれ以上団体交渉を行っても進展があるとは思えなかったため、次回期日を積極的に決める気にならないと回答した。

(10) 裁判と団体交渉拒否

ア 合同労組及び組合は、平成11年8月2日付け文書で同月7日土曜日午前10時から、又は他の日の午後6時30分から団体交渉を開催するよう申入れを行った。

Y4総務部次長は、第7回団体交渉終了時に交渉が行き詰まったと考えていたが、合同労組及び組合から解雇撤回問題について何か新しい提案があるのかと期待し、同月4日付け文書で「会社都合により8月の第4週で開催を予定したいと思えます。詳しくは8月20日に連絡を致しますのでご了承下さい。」と通知した。

イ 平成11年8月16日、組合員のうちX5、X6及びX4の3人が整理解雇無効を理由に浦和地方裁判所川越支部に地位保全の仮処分の申立てをした。

ウ 上記イの申立ての事実を受け、会社は、合同労組及び組合からの新しい提案はもう期待できないと判断し、平成11年8月20日付け文書で「8月の第4週で開催を予定し連絡を致しましたが、その団体交渉の案件を貴組織役員が8月16日付で裁判所に申し立てられた。これ以降の話し合いは、いや応なく裁判所となりましたのでご了解下さい。」と合同労組及び組合に通知した。

エ 合同労組及び組合は、平成11年8月23日付け文書で同月28日土曜日午前10時から、又は同年9月4日土曜日午前11時から団体交渉を開催するよう要求した。

これに対し、会社は、同年8月27日付け文書で「8月23日付FAXの申し出の団体交渉の開催については、貴組織役員が8月16日付で裁判所に申し立てられた。これ以降の話し合いは、いや応なく裁判所となりましたのでご了解下さい。」と合同労組及び組合に通知した。

これを受けて、合同労組及び組合は、同年9月7日付け文書で同月11日土曜日午前10時から会社内で団体交渉を開催するよう申し入れた。

会社はこの申し入れに対し、同年9月10日付け文書で、「9月7日付FAXでの団体交渉の申し入れの件、回答いたします。団体交渉案件の解雇問題が裁判となりましたので、これ以降の話し合いは裁判の中で行いますのでご了解下さい。」と回答した。

(11) X2の職場復帰(平成11年10月1日)と団体交渉

ア 平成11年10月1日から、X2が会社に復帰した。勤務地は、組合結成時にいた下小坂工場(川越市)の資材三課ではなく、鯨井事業所(川越市)の第二製造部に変更になり、仕事内容も資材の受入事務からボールペンの芯を作る作業となった。

イ 合同労組及び組合は、平成11年10月5日付け文書で、X2の原職復帰及び組合員6人の職場復帰について、同月16日土曜日午前10時から会社内で団体交渉を開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、X2の就労場所については交渉の必要があることから、団体交渉を受けることとした。

(12) 第8回団体交渉(平成11年12月25日)

ア 会社は、前記(11)イの団体交渉申し入れに対し、平成11年10月14日付け文書で、第8回団体交渉を同年11月1日月曜日午前10時から川越西文化会館で開催すると回答した。

これに対し、合同労組及び組合は、同年10月22日付け文書で、組合の希望は団体交渉の土曜日開催であるとして、同年11月6日土曜日午前10時から会社内で団体交渉を開催するよう申し入れた。

これについて、会社は、団体交渉出席者の都合がつく土曜日を調整し、同年11月1日付け文書で、同年12月25日土曜日午前10時から川越西文化会館で団体交渉を開催すると組合らに回答した。

イ 合同労組及び組合は、会社のこの回答について同年11月17日付け文書で、同年12月25日の団体交渉開催を了承した上で、改めて、①年末一時金の支給、②時間内の組合活動、③その他を議題として、同年11月20日土曜日か平日の午後6時30分以降に会社内で団体交渉を行うよう要求した。

会社は、この要求に対し、同年11月29日付け文書で、同年12

月6日月曜日午後3時から川越西文化会館で団体交渉を開催すると回答した。

合同労組及び組合は、会社の回答に対し、同年11月30日付け文書で同年12月4日土曜日か平日の午後6時30分以降に会社内で団体交渉を行うよう再度要求した。

会社は、この要求に対し、同年12月4日付け文書で要請には応えられない旨回答した。

ウ 合同労組及び組合は、平成11年12月8日付け文書で、①組合員6人の職場復帰、②年末一時金、③時間内の団体交渉・組合活動、④その他を議題として、同月18日土曜日、又は平日の午後6時30分以降に会社内で団体交渉を行うよう申し入れた。

会社は、この要求に対し、同月13日付け文書で業務の都合により同月25日土曜日以外には日程を取れない旨回答した。

エ 会社は、平成11年12月15日に年末一時金を支給した。その際、X2はまだ妥結していないから一時預かりにするとか、仮に受け取るだけだというような話をしなかった。

オ 平成11年12月25日土曜日午前10時から川越西文化会館で団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長及びX9並びに組合のX2、X5及びX6が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長、Y6次長及びY7次長が出席した。

カ この交渉で、まず、会社は、解雇撤回問題について合同労組及び組合の要求には応じられない旨を説明した。

続いて、合同労組及び組合から要求のあった外灯の設置、喫煙場所の設置及び時間内の組合活動について、会社はいずれも応じられない旨回答した。

また、合同労組及び組合は、年末一時金について基準内賃金の3か月分を要求したが、会社は、既にX2に対して支給した一時金の額をもって回答していると述べた。

キ 合同労組及び組合は、第8回団体交渉以降にこの年末一時金に関する議題を掲げて申入れをすることはなかった。

(13) 第9回団体交渉(平成12年4月8日)

ア 合同労組及び組合は、平成12年2月29日付け文書で、①賃上げ額15,000円、②夏季一時金3か月分、③組合事務所及び組合掲示板の設置、喫煙場所の設置などを要求事項として、第9回団体交渉を平成12年3月18日土曜日午前10時から会社内で開催するよう申し入れた。

イ 平成12年1月中旬に、X2が担当する勤務場所で不良品が発生したため、X2は上司と相談し、2万本の予備を作った。

同年2月24日、X2は、不良品の件で始末書を書くよう上司に

指示されたが、その件については決着がついているものと考えて始末書を書かなかったところ、上司から、始末書を書かないなら辞めてほしいと言われた。

その後、同月28日になって、Y4総務部次長から不良品によって10万円の損害が出たと言われたので、X2は不良品の現物を見たいと言ったが、現物を確認させてもらえなかった。会社は、X2に対し繰り返し始末書の提出を求めたが、X2が応じないため、工程異常報告書の提出を指示した。

ウ 合同労組及び組合は、平成11年3月11日付け文書で、X2に対する報告書の件を議題に追加するよう申し入れた。

会社は、同年2月29日付け文書による団体交渉開催申入れに対し、同年3月13日付け文書で、同年4月8日土曜日午前10時から川越西文化会館で第9回団体交渉を開催する旨通知した。

エ X2は、同年3月16日付けの報告書を提出したが、その報告書には、X2が作業中に数時間にわたって製品の外觀チェックを行わなかった旨が記載されていなかったため、会社はX2あてに同月22日付けの嚴重注意の文書を出した。

なお、この嚴重注意は就業規則上の処分ではないので、X2の人事や処遇に不利益になることはなかった。

オ 平成12年4月8日土曜日午前10時から川越西文化会館で団体交渉が開催された。この交渉には、組合側からは合同労組のX1中央執行委員長及びX9並びに組合のX2、X5及びX6が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長及びY6次長が出席した。

カ この交渉で、まず、会社は、合同労組及び組合が要求する賃上げ額15,000円の根拠を説明するよう求めたが、合同労組及び組合は文化的な生活ができることが根拠であり、それ以外は何もないなどという説明をただけだったので、会社は具体的な要求根拠を確認した後に回答すると答えた。また、会社は、組合掲示板や喫煙場所の設置要求についてはいずれも応じられない旨回答した。

さらに、合同労組及び組合がX2に対する嚴重注意について説明を求めたので、会社はその件については通常業務に関する事項であり団体交渉において説明する必要はないと回答した。

(14) 第10回団体交渉(平成12年7月6日)

ア 合同労組及び組合は、平成12年6月18日付け文書で、夏季一時金及びその他を議題として、第10回団体交渉を同年7月1日土曜日午後1時から会社内で開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、同年6月28日付け文書で、同年7月6日木曜日午後6時から川越西文化会館で第10回団体交渉を開催する旨通知した。

なお、開始時刻については、組合の要望により、午後6時15分となった。

イ 平成12年7月6日木曜日午後6時15分から川越西文化会館で団体交渉が開催された。この交渉には、組合側からは合同労組のX9、組合のX2、X4、X5及びX6が、会社側からはY2総務部長、Y4総務部次長及びY3副工場長(この時点では、生産管理部次長)が出席した。

ウ 合同労組及び組合は、冒頭、喫煙場所の設置について再度要求したが、会社は、改めて応じられない旨回答した。また、夏季一時金については、合同労組及び組合が口頭で基準内賃金の3か月分を要求したのに対し、会社は、要求内容の説明を聞いてから検討して回答すべきだと考え、回答はしなかった。

(15) X2の職場復帰以降の団体交渉開催日

平成11年10月1日にX2が職場復帰してから、第8回から第10回までの3回の団体交渉が行われた。

X2の職場復帰から第8回団体交渉開催までに、合同労組及び組合は5度団体交渉を申し入れたが、合同労組及び組合が開催を希望した日のうち同年11月20日以外の土曜日は全て操業日だった。また、第8回団体交渉が開催された同年12月25日土曜日にも操業日だった。

第9回団体交渉申入れの際、合同労組及び組合は、休業日である平成12年3月18日土曜日の開催を希望した。第9回団体交渉が開催された同年4月8日土曜日は操業日だった。

第10回団体交渉申入れの際、合同労組及び組合は休業日である同年7月1日土曜日の開催を希望した。第10回団体交渉は7月6日木曜日の午後6時15分(終業時間後)から開催された。

### 第3 判断

#### 1 第1回団体交渉開催に至るまでの団体交渉拒否について

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人らの主張の要旨

組合は会社に対し、緊急の課題である組合員の解雇問題について、平成10年11月4日から再三団体交渉を申し入れたが、会社は当初これを拒否し、続いて「検討している」と回答するだけで、事実上団体交渉を拒否してきた。

組合は同年12月11日に本件の不当労働行為救済を申し立てたが、その後も会社の団体交渉拒否の態度は一向に変わることなく、第1回団体交渉が開催されたのは平成11年2月18日のことであった。最初の団体交渉開催要求から約3か月半もの間、団体交渉が開かれず、このような団体交渉拒否が不当労働行為であることは明らかである。

会社は、組合結成の翌日である平成10年11月4日に組合執行委員長のX2を即日解雇とし、他の6人の組合員も休職扱いとしており、事実上組合員全員を会社から締め出した上で団体交渉を拒否し、労働組合の存在意義をなきものとしようとしたのである。

イ 被申立人の主張の要旨

会社が結果として平成11年2月18日の第1回団体交渉まで、組合の団体交渉申入れに応じなかったことは、「正当な理由」がある。

平成10年11月4日には組合員多数による施設管理権を無視した暴力的言動があり、その後も組合は内容的に虚偽であるビラを配布したり、従業員個人の自宅を標的に拡声器を用いた情宣活動を行ったりした。こうした組合の社会的相当性を逸脱した所為に見舞われた会社が「組合の団体交渉申入れに応じたとしても平和的で秩序ある交渉の実現はおよそ期待できない」と判断したことは、当然のことである。

したがって、会社が第1回団体交渉が開催されるまで組合の団体交渉申入れに応じなかった点は、「正当な理由」のある団体交渉の拒否と評すべきものであり、不当労働行為であるとのそしりを受けるいわれはない。

(2) 当委員会の判断

認定した事実2(3)及び3(2)のとおり、会社は、平成11年2月18日に第1回団体交渉が行われるまでの間、組合からの団体交渉申入れに応じなかった。この会社の団体交渉拒否に正当な理由があったか否かについて、以下検討する。

被申立人は、平成10年11月4日の組合員らによる暴力的言動やその後の従業員個人の自宅を標的とした情報宣伝活動などから、平和的で秩序ある団体交渉の実現は期待できないと判断して団体交渉に応じなかった旨を主張する。

確かに認定した事実2(2)のとおり、平成10年11月4日の午後6時ごろに組合員らが会社を訪れた際、Y3副工場長が「今は、忙しいから駄目です」と言ったにもかかわらず、X1中央執行委員長らは、Y2総務部長とY3副工場長がいた食堂に入っていく、同人らを怒鳴りつけたり、机を叩いたりしている。

しかしながら、最初にX1中央執行委員長らが「今日来ることは分かっているだろう。何を言っているんだ。」と怒鳴ったのには、次の事情があったと考えられる。①同日の朝8時、「団体交渉の日どり等につきましては、本日午後5時30分にお伺いしますのでご返事を頂きたくお願いいたします。」と記載された組合結成通知書の入った封筒がY3副工場長に手渡されてい

たこと、②同日の午前9時50分ごろ、Y2総務部長とY3副工場長は執行委員長のX2に即日解雇を通告し、その際、X2が「組合を作った、解雇は認められない、夕方5時30分に団体交渉の件で話し合ってほしい。」と言ったことに対してY2総務部長らは特に拒否もしなかったことから、組合側としては、当然会社が自分たちの訪問に応じるものと認識していたと思われる。こうした事情に加え、Y3副工場長は、同日の朝に手渡された組合結成通知書などが入った封筒を送り返した旨を告げたのであるから、X1中央執行委員長らが「返すとは何だ。」「人の首を切っておきながらその態度は何だ。」などとさらに怒鳴りつけたり、机を叩いたりしたにしても、一方的に組合側に非があるとは言いがたい。

また、認定した事実2(3)のとおり、合同労組及び組合は会社施設周辺のみならず、会社の休日にY2総務部長やY3副工場長の自宅周辺でも街頭宣伝車を使った宣伝活動やビラの配布を行っている。しかし、合同労組及び組合のこうした活動は、平成10年12月27日を解雇日とする解雇の撤回を要求事項に掲げて申し入れた団体交渉を会社が拒否した翌日から始まっており、組合結成直後に執行委員長のX2が即日解雇されたことも併せて考えれば、Y2総務部長らの自宅周辺での情報宣伝活動が組合活動としては行き過ぎであると認めざるを得ないとしても、それをもって団体交渉拒否の正当な理由とすることはできない。現に、認定した事実3を通して見ても、団体交渉が行われるようになってからは、合同労組及び組合のこうした言動は見られないのである。

以上のとおり、平成10年11月4日の組合員らの言動及び同月7日以降の合同労組及び組合の情報宣伝活動によって、平和的で秩序ある団体交渉の実現を期待できなくなったと言うことはできない。したがって、被申立人の主張を採用することはできず、また、他に団体交渉を拒否する正当な理由も見られないことから、会社が団体交渉を拒否したことは、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と認められる。

## 2 第1回団体交渉以降の交渉経緯について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人らの主張の要旨

会社は、平成11年2月18日以降、組合との団体交渉を行うようになり、それなりの回数は重ねられているが、会社の団体交渉に対する態度は、次のとおり、開催日時の設定、開催場所、交渉担当者、交渉事項、交渉内容等どれを取っても不誠実な対応であり、誠実な団体交渉を重ねているとは到底言えない。

(ア) 開催日時の設定

本件では、ほとんどの場合、会社は組合の申入れを直ちに応諾せず、新たに日時場所を指定し、それに組合が応諾して団体交渉が開催されている。会社は自らの都合を一方的に押しつけ、それにより団体交渉期日を恒常的に先送りをし、団体交渉を適切な時期に行うことを妨害したのである。

また、会社は、就労時間内の組合活動を認めないのに、就労時間内の団体交渉開催に固執し、X2執行委員長の出席を事実上困難にしており、会社内の別組合とは就労時間内・外で交渉を行っているのとは対照的であって、組合間差別は明白である。

(イ) 開催場所

組合は団体交渉の場所につき会社内施設を要求しているが、会社は一貫して会社内施設の使用を拒否している。解雇の効力を争っている従業員を部外者とみなして、会社内に一步も立ち入らせないとする態度は、団体交渉に対する不誠実さを如実に示すものである。

また、会社内の別組合との団体交渉では会社内の施設を使用しており、会社が組合間で差別的取扱いをしていることも明らかである。

(ウ) 交渉担当者

本件では、組合員の切実な思いを自分の言葉で直接社長に伝えることが決定的に重要であり、その意味で社長の団体交渉への出席は不可欠である。しかし、会社は社長を団体交渉に1回も出席させず、その努力すら全くしていない。これは、団体交渉を軽視する態度そのものというほかはない。

(エ) 団体交渉事項

- a 会社は、組合員の解雇問題について、組合員のうち3人が地位保全の仮処分を申し立てたことを理由として、団体交渉事項にすることを拒んでいる。組合は裁判所での解決しか考えられないという固執した態度をとったことはなく、また、仮処分を申し立てていない3人については団体交渉で解決する意思であったのであり、組合員の解雇問題はさらに団体交渉を行う必要があったと言わなければならない。なお、被申立人は、団体交渉拒否は「平行線で行き詰まった」からと言うが、会社は平成11年8月の第4週にこの解雇問題で団体交渉を行う予定であったのであり、団体交渉拒否の理由が仮処分申立てにあったことは明らかである。また、交渉が行き詰まり団体交渉が打ち切られることが許される場合があるとして

も、本件では、会社は解雇理由についての資料も十分に提出しておらず、誠意ある交渉を重ねたとは言えないのであるから、「平行線で行き詰まった」という被申立人の主張には理由がない。

- b 会社は、X2執行委員長に対する「嚴重注意」に関して、団体交渉議題とすることを一切認めない態度である。「嚴重注意」は、X2執行委員長の仕事上のミスに対する制裁として言い渡されていたことは明らかであり、これを団体交渉議題ではないとして、一切の協議を拒否することは不当労働行為である。

(オ) 交渉内容

会社は、組合員6人の解雇問題について、第1回から第7回までの団体交渉において、解雇の必要性を説明するための書類を提出せず、「組合が解雇を認めれば話し合いに応じる。」という態度で、会社からの解決案は何も示されないままであった。このような会社の態度が不誠実であることは明らかである。

また、会社は、第8回団体交渉の席上、冬季一時金につき、組合に対し「すでに支払っている。それが回答だ」と述べ、団体交渉を形骸化する態度に終始し、第9回団体交渉の席上では、事前に提出されている組合の賃上げ要求に対する回答の準備を全くしておらず、会社の態度には誠意のかけらもない。さらに、第10回団体交渉でも、夏季一時金の検討をせず、組合の要求額の説明を聞かないと回答できないという不誠実な態度であった。

イ 被申立人の主張の要旨

会社には、第1回団体交渉以降の交渉経緯においても、次のとおり誠実交渉義務違反は存しない。組合は団体交渉における会社の対応を不誠実であると主張しているが、これはすでに紛争性を喪失している本件を何とか維持しようとするあまり「こじ付け」的に主張がなされているものであり、検討に値しないものである。

(ア) 開催日時の設定

そもそも、団体交渉の開催日時・場所等については労使双方の合意に基づいて取り決められるものであって、使用者において組合が一方的に申し入れた開催日時・場所をそのまま応諾しなければならない義務など労組法上存在しない。また、第4回及び第5回団体交渉の開催日時については、いずれも前回の団体交渉終了時に双方で合意したものであるし、第6回団体交渉は組合が希望する日時で開催さ

れ、第7回団体交渉は組合からの申入れに従って午前中に開催されるなど申立人らの主張は事実と反する。

組合は、会社がX2の就業時間内に団体交渉開催日時を指定し、その結果X2の団体交渉出席を困難にしていると非難するが、そもそも組合が会社に対し団体交渉開催の希望日時を提示する段階から会社の所定就業日を提示することが多いのであって、組合の非難は単なる言いがかりの類に過ぎない。なお、申立人らは、会社が併存組合であるゼンセン組合との間では就業時間中に団体交渉を行うことを許容している旨主張しているが、そのような事実はない。

(イ) 開催場所

団体交渉の場所に関しては、そもそも「会社施設外で行う方が施設内で行うより交渉進行において支障が予想される」というものではないから、「会社施設外で行う方が施設内で行うより不誠実である」という主張自体、全く根拠がない。現に組合は、どうして団体交渉を会社施設内で行わなければならないのか、その理由を全く明らかにしていないのである。他方、会社がこれまで会社施設内における団体交渉開催に承諾してこなかったのは、平成10年11月4日の組合員らの粗暴な言動という実績があった上に、第1回団体交渉においてX1が「本来組合としては団体交渉開催中に交渉会場の外で街宣車による情宣活動を行うのが常識である」等と発言したため、会社としては秩序維持の見地から会社施設内で団体交渉を行うことは到底許容できないと判断したものであって、かかる判断を非難されるいわれなど全くない。

(ウ) 交渉担当者

使用者が団体交渉の出席者の面において誠実に対応したと言うために、交渉担当者が交渉権限を有していること自体は要求されるが、「交渉権限ある交渉担当者」が代表取締役でなければならないという制約など全くない。これを本件について見ると、経営に関し広範かつ実質的な権限を有するY2総務部長が出席していれば十分であって、社長が出席しなければ交渉に支障が生じるという事態は想定できないのである。

(エ) 団体交渉事項

a X2以外の6人の組合員の解雇撤回問題に関して言えば、第7回団体交渉において、会社は当初から主張しているとおりに解雇撤回要求には応じられない旨を改めて回答したのに対し、組合側は依然として復職を前提とした和解にしか応じられないという立場に固執したため、同時点において、

以前から平行線を辿っていた6人の解雇撤回問題については、これ以上いくら労使で団体交渉を継続しても議論が進展する余地はないという状態に至っていたのである。会社が組合の第8回団体交渉申入れに対し、「これ以降の話し合いは、いや応なく裁判所となりましたのでご了解ください。」等との文書を組合に送付したのは、「裁判が提起された以上は裁判外の団体交渉に応じる必要がない。」というような単純な理解に基づくものではなく、それまでの交渉経緯を踏まえ、裁判所での解雇の有効性に関する主張立証活動を経た後でなければ、これ以上の団体交渉の進展はおよそありえないとの判断に至ったからなのである。一般に団体交渉に行き詰まった場合、当該議題に関し、交渉再開が有意義なものとなることを期待させるような事情の変化が生じるまで交渉再開に応じなかったとしても、かかる使用者の態度は誠実交渉義務違反とはならないのであるから、本件の会社の対応に関しても団体交渉拒否とか誠実交渉義務違反等といった非難を受けるいわれはない。

- b 会社のX2に対する嚴重注意は、あくまで業務上の注意の一環としてなされたものであって、会社としてはX2に制裁を科する趣旨で同嚴重注意を行ったものではなく、また、同嚴重注意によりX2の待遇に不利益が発生したという事実もないのである。同件は「労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項」ではないことから、会社において、これを団体交渉の対象事項としなかったのである。

(オ) 交渉内容

申立人らは、会社が解雇撤回問題について一貫して退職を前提とした解決案を提示していることを、不誠実極まりない態度である旨主張している。しかし、会社が解雇組合員につき退職を前提とした解決を希望するのに対し、あくまでも組合員の職場復帰に固執して「譲歩の片鱗もなく、譲歩を引き出しつつ妥結していく」姿勢を見せなかったのはむしろ組合側であって、当該問題につき交渉が行き詰まっているとしても、これは会社が不誠実な交渉態度を取っているからではない。

(2) 当委員会の判断

認定した事実3のとおり、平成11年2月18日から平成12年7月6日までの間に10回の団体交渉が開催されている。しかし、申立人らは、開催日時の設定などいくつかの点で、会社の団体交渉に対する態度が不誠実であると主張するので、以下、検討して

いくこととする。

#### ア 開催日時の設定

申立人らは、会社が自らの都合を一方的に押しつけ、団体交渉期日の恒常的な先送りを行っている旨を主張するが、第6回団体交渉については、認定した事実3(7)のとおり、合同労組及び組合の申し入れた日時で行われている。また、第4回及び第5回団体交渉の開催日時については、認定した事実3(5)及び(6)のとおり、それぞれ前回の団体交渉終了時に協議して決められており、第7回団体交渉についても、認定した事実3(9)のとおり、開催日は前回の団体交渉終了時に協議して決められ、開始時刻は合同労組及び組合の申し入れどおりの時刻に行われている。以上からすれば、会社が一方的に自らの都合を押しつけて団体交渉期日の恒常的な先送りを行っていたとは言えない。

また、申立人らは、会社が就業時間内の組合活動を認めずに就業時間内の団体交渉開催に固執するため、執行委員長であるX2の出席を事実上困難にしており、会社内の別組合とは就業時間内・外で交渉を行っているのとは対照的であって、組合間差別である旨主張する。

しかし、認定した事実3(11)、(12)及び(15)のとおり、X2が会社に復帰した以降に合同労組及び組合が申し入れた団体交渉開催日時には、もともと会社の操業日である土曜日(平成11年10月16日、同年11月16日、同年12月4日及び同月18日)も含まれており、一方、認定した事実3(14)及び(15)のとおり、第10回団体交渉は組合の要望どおり午後6時15分(終業時間後)から行われている。よって、申立人らの主張するように、会社がことさら組合間差別をして執行委員長であるX2の団体交渉への出席を困難にした、とは認められない。

#### イ 開催場所

申立人らは、会社が団体交渉の場所につき、組合らの要求にもかかわらず一貫して会社内施設の使用を拒否していることが不誠実である旨主張する。

団体交渉の場所については労使双方の合意により取り決められるものであるところ、認定した事実3を通してみれば、交渉場所を川越西文化会館又は坂戸文化会館とする会社からの提案を、合同労組及び組合も了承し団体交渉を重ねてきたものである。交渉場所の設営の費用も会社が負担しており、川越西文化会館又は坂戸文化会館を交渉場所とすることにより団体交渉に支障が生じた事実もなく、合同労組及び組合に特別負担がかかるといった事実も認められないことから、会社が団体交渉の場所として会社内施設を使用しないことをもって不誠実

であるとは言えない。

なお、申立人らは、会社がゼンセン組合との団体交渉では会社内の施設を使用させており、組合間で差別的取扱いをしている旨も主張するが、認定した事実1(4)及び3のとおり、全組合員が会社の従業員であるゼンセン組合とは異なり、申立人らの団体交渉の出席者には会社の従業員以外の者が含まれており、また、第1回団体交渉の際、X1中央執行委員長から団体交渉開催中に交渉会場の外で街頭宣伝車による宣伝活動を行うのが常識であるといった趣旨の発言もあったことからすれば、会社が合同労組及び組合と団体交渉を行うに当たり、ゼンセン組合と同じ会社内施設を使用しないとしても、一概に差別的取扱いとは言えない。

#### ウ 交渉担当者

申立人らは、会社が社長を団体交渉に一度も出席させず、その努力すら全くしないことは団体交渉を軽視する態度であると主張する。

使用者が誠意を持って団体交渉を行ったと言うには、その団体交渉において実質的な交渉を行う権限を有する者の出席が求められるところ、認定した事実3のとおり、会社は第1回から第10回までのすべての団体交渉にY2総務部長、Y4総務部次長などを出席させ、一方、社長は一度も出席させていない。しかしながら、認定した事実3(2)のとおり交渉責任者であるY2総務部長は会社の人事・労務を担当する総務部の最高責任者であり、また、認定した事実3を通して見ても本件団体交渉において同人に交渉権限が付与されていないような事実もないことから、会社は実質的な交渉権限を有する者を出席させていたと認められ、団体交渉に社長が一度も出席していないことをもって不誠実であるとは言えない。

#### エ 団体交渉事項

(ア) 申立人らは、組合員の解雇問題についてさらに団体交渉を行う必要があったのに、会社は、組合員のうち3人が地位保全の仮処分を申し立てたことを理由として、これを団体交渉事項にすることを拒んでいる旨を主張する。これに対し、被申立人は、組合員の解雇問題については第7回団体交渉において、これ以上議論が進展する余地がないという状態に至ったのであり、団体交渉拒否には当たらない旨主張するので、以下、検討する。

認定した事実3のとおり、第1回から第7回までの団体交渉における主な交渉事項は組合員の解雇撤回についてであった。会社は、第1回団体交渉ではX2の即日解雇を含む

組合員7人について解雇撤回には応じられないと回答したのみであったが、第2回及び第3回団体交渉では、解雇の撤回はできないが解決金の支払いについては検討するなど回答をするようになっている。これに対し合同労組及び組合は、一貫して解雇撤回を主張し、第5回団体交渉では、組合員7人全員の原職復帰と約2,700万円の解決金を要求している。このとき、会社は、合同労組及び組合の提示する解決条件は到底受け入れられない旨を回答したが、X2以外の6人の解雇は撤回できないとも答えており、少なくともX2については解雇撤回を前提とした話をしている。第6回団体交渉において、会社は、X2との和解条件について説明する一方、X2以外の6人については解雇の撤回はできず、退職が前提となるならば一定の退職金を支払うことを検討するが、合同労組及び組合が原職復帰にこだわる限り解決金の話はできるような段階ではないと説明している。そして、会社とX2との間で同人の解雇について和解が成立した後の第7回団体交渉においても、会社が6人の解雇撤回には応じられないと回答したのに対し、合同労組及び組合はあくまで解雇撤回及び原職復帰の要求に終始している。会社は、第7回団体交渉に至るまでに、会社の企業努力や経営状況なども合同労組及び組合に説明しており、第7回団体交渉終了時においては、労使のいずれからもこれ以上の譲歩又は新たな提案があるとは見込めず、交渉は決裂した状態にあったと見るべきである。このような状態にあった以上、組合員の解雇問題について、なお会社に団体交渉応諾義務があったとは認められない。

申立人らは、会社が組合員の解雇問題について団体交渉事項としなくなったのは、組合員のうち3人が地位保全の仮処分を申し立てたからであると主張しており、確かに、仮処分申立後の合同労組及び組合からの団体交渉申入れに対し、会社は「その団体交渉の案件を貴組織役員が8月16日付けで裁判所に申し立てられた。これ以降の話し合いは、いや応なく裁判所となりましたのでご了解ください。」と通知している。しかし、上述のとおり、既に第7回団体交渉終了時で、労使のいずれかから新たな提案でもない限り、交渉が進展する状況ではなかったのであり、だからこそ組合側も仮処分の申立てを行ったと見受けられ、会社もこの仮処分申立てによって組合側からは新たな提案がないと判断したのであって、会社の通知は、団体交渉においてはこれ以上の議論の余地はなく、あとは裁判所の手続に

よるしかないという趣旨であると見るのが相当である。

- (イ) 申立人らは、X2に対する会社の「厳重注意」は、仕事上のミスに対する制裁として言い渡されたものであり、これを団体交渉議題ではないとする態度は不当労働行為である旨主張する。

認定した事実3(13)エのとおり、会社がX2に対し厳重注意の文書を出したのは、不良品の発生について同人が会社に提出した報告書に、同人が作業中数時間にわたって製品の外観チェックを行わなかった旨が記載されていなかったためであるが、この厳重注意は就業規則上の処分でもなく、X2の人事や処遇に不利益をもたらすものでもなく、特に制裁であるとする事実は見受けられない。したがって、X2に対する厳重注意は、組合員の労働条件その他の待遇に係る事項とは言えず、また、会社は第9回団体交渉において、同厳重注意は通常業務に関する事項であると組合に述べており、それ以上会社に団体交渉に応じる義務があったとは認められない。

#### オ 交渉内容

申立人らは、組合員の解雇問題についての団体交渉において、会社は解雇の必要性を説明する書類を提出せず、「組合が解雇を認めれば話し合いに応じる。」という態度で何の解決案も示さず、このような会社の態度が不誠実である旨主張する。

確かに認定した事実3(2)ないし(7)及び(9)のとおり、第1回から第7回までの団体交渉の中で、組合員の解雇の必要性について説明する資料は提出されていない。しかしながら、第7回までの団体交渉の経緯を見てみると、組合にとっての主な交渉事項は組合員7人の解雇撤回そのものであって、解雇の必要性を説明する資料を具体的に要求した事実もなく、また、それらの資料が提出されなかったために団体交渉に支障が生じたとも言えないことから、会社から解雇の必要性に関する資料の提出がないことをもって不誠実な態度ではあるとまでは言えない。また、会社は、当初組合員7人全員について解雇撤回に応じられないと回答したのみであったが、その後、団体交渉を重ねていくうちに、X2については①バックペイを支払う、②一定の慰謝料を支払う、③当面は就労を免除するなどの会社案を示し、その他の6人については退職が前提となる解決を提案している。これに対し、合同労組及び組合は、一貫して組合員7人全員の解雇撤回及び原職復帰を要求していたものであり、交渉が決裂した状態に至ったことについて、一方的に会社の態度に非があるとは言えない。

また、申立人らは、第8回、第9回及び第10回団体交渉における会社の態度が議題を検討しない不誠実なものである旨主張する。

確かに第8回団体交渉では、認定した事実, 3(12)カのとおり、会社は、年末一時金について、既にX2に対して支給した一時金の額をもって回答していると述べている。しかしながら、これに対し、合同労組及び組合がさらに会社に説明を求めたなどとする事実も認められず、認定した事実3(12)キのとおり、合同労組及び組合からは第8回団体交渉以降、この年末一時金に関しては何の申入れもなかったのである。さらに、認定した事実3(12)エのとおり、X2自身も何の留保もなく年末一時金を受領していることからすれば、一概に会社の交渉態度に問題があったとは言えない。第9回及び第10回団体交渉についても、認定した事実3(13)カ及び(14)ウのとおり、会社は合同労組及び組合の各要求に対し、回答できるものに関してはその場で回答し、具体的な要求根拠を確認した上で検討すべき要求に関しては具体的な説明を聞いてから回答するなどとしており、団体交渉全体の経緯を見ても、団体交渉が形骸化していたとする具体的な事実は認められない。

以上アからオまでを総合的に考えれば、会社は10回の団体交渉を誠実に行ってきたものと認められ、申立人らの主張は採用することはできず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

#### 第4 救済の方法及び法律上の根拠

本件申立て以降、誠実に団体交渉は行われているが、第1回団体交渉開催に至るまでの団体交渉拒否については不当労働行為であると認められるので、主文1のとおり文書の手交を命じるものである。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年4月19日

埼玉県地方労働委員会  
会長 古西 信夫 ㊞