

神奈川、平12不11、平14.5.23

命 令 書

申立人 化学川崎地域労働組合

被申立人 日本石油化学株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人への便宜供与に関し、次の処置を講じなければならぬ。
  - (1) 申立人組合員C及び同Dに対し、就業時間内に開催した申立人との団体交渉に同人らが出席したことについて賃金補償をしたならば支給したであろう賃金に相当する額の金員を支払うこと。
  - (2) 申立人に対して組合掲示板を貸与するものとし、その設置場所、大きさ、個数など具体的条件について申立人と速やかに協議をすること。
- 2 被申立人は、申立人への便宜供与について日石三菱労働組合と差別するなどして申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、就業時間内に開催した貴組合との団体交渉に出席した分会員に対して賃金を補償しなかったこと及び貴組合に対して組合掲示板を貸与しなかったことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、貴組合との団体交渉を誠実に行わなかったことは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

化学川崎地域労働組合

執行委員長 A

日本石油化学株式会社

代表取締役 B

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人である日本石油化学株式会社(以下「会社」という。)は、石油化学製品の製造、加工、売買等を目的とする株式会社

であり、肩書地に本店を置き、川崎市に川崎事業所、本社機構の生産技術研究所等を設けており、その従業員数は、結審日(平成13年9月27日)現在、1,206名である。なお、会社は、日石三菱株式会社(以下「親会社」という。)の前身である日本石油株式会社の100パーセント出資の子会社として、昭和30年8月11日に設立された。

- (2) 申立人である化学川崎地域労働組合(以下「化学労組」という。)は、化学関連企業で働く労働者で組織される個人加盟を原則とした産業別労働組合であり、その組合員数は、結審日現在、27名である。化学労組の下部組織である化学川崎地域労働組合日本石油化学分会(以下「分会」という。)は、会社の従業員で組織される労働組合であり、その組合員数は、結審日現在、9名である。この9名のうち、5名が川崎地区(E、F、G、H及びIの所属部署が所在する地区をいう。以下、同じ。)に、4名が浮島地区(C、D、J及びKの所属部署が所在する地区をいう。以下、同じ。)に勤務している。なお、会社内には、平成13年9月1日現在、日石三菱労働組合(平成12年8月25日に日本石油労働組合(以下「日石労組」という。)と三菱石油労働組合とが合併して設立。以下「日石三菱労組」という。)の5支部があり、この5支部の組合員1,020名のうち、541名が川崎支部に、280名が浮島支部に、199名が残りの3支部に所属している。

## 2 化学労組加入に至るまでの状況

- (1) 日石労組の組合員であったC、L、F、I、J、H、D及びKは、昭和50年代前半、日石労組の機関誌とは別に独自に職場新聞として「波紋」や「新工場ニュース」を発行し、昭和54年以降は「はんどる」を発行した。「はんどる」の掲載内容には、会社の合理化等の施策に反対するものや、日石労組の姿勢を批判するものがあつた。また、CやLらは、日石労組の支部執行委員選挙に立候補し、会社の施策に反対の立場を表明するとともに、労働組合として反対することの必要性を訴え、日石労組の姿勢が「労使協調的」であると批判して選挙における支持を訴えた。
- (2) C、F、L及びDは、平成6年12月22日に会社による賃金・昇格差別は正当な組合活動を嫌悪して行った不利益な取扱いであるとして、当委員会に救済の申立て(神労委平成6年(不)第13号事件。以下「一次事件」という。)をした。

当委員会は、一次事件について平成9年6月10日に救済命令を発した。会社はこれを不服として同月23日に中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立て、中労委は、平成11年12月16日に初審命令を一部変更する内容の救済命令を発した。会社はこれを不服として平成12年1月13日に東京地方裁判所に

行政訴訟を提起し、結審日現在、係属中である。

- (3) K、I、J及びHは、平成8年1月8日に会社による賃金・昇格差別は正当な組合活動を嫌悪して行った不利益な取扱いであるとして、当委員会に救済の申立て(神労委平成8年(不)第1号事件。以下「二次事件」という。)をした。

当委員会は、二次事件について平成11年3月2日に救済命令を発した。会社はこれを不服として同月16日に中労委に再審査を申し立て、結審日現在、係属中である。

### 3 化学労組加入から第1回団体交渉に至るまでの労使事情

- (1) 一次事件及び二次事件の申立人ら(Lを除く。)と日石労組の組合員であったG(以下「Cら8名」という。)は、平成11年9月8日に化学労組に加入した。化学労組は、同月28日に役員の変更を行い、執行委員長にA(以下「A委員長」という。)が、副執行委員長にM及びC(以下「C副委員長」という。)が、書記長にNがそれぞれ選出された。

- (2) Cら8名は、平成11年9月30日に日石労組の本部に出向き、同日をもって脱退する旨の同日付け「脱退届」を提出したが、その受領を拒否されたため、内容証明付書留郵便で送付した。これに対して日石労組は、同年10月4日に中央執行委員長名義の書面を同封して脱退届をCら8名に返送した。その書面の内容は、申入れのあった脱退届は、日石労組の規約に「支部を通じ中央執行委員長に申し出なければならない。」と定められており、本部への直接申入れは無効である、現段階では脱退を承認していないので脱退届を返送する、正式な手続に基づき脱退届を提出した場合でも事由を聞かないで脱退を認めるわけにはいかない、後日話し合いの場を持ちたいなどというものであった。

- (3) A委員長ほか化学労組組合員4名は、平成11年9月30日に会社の本社に出向き、Cら8名が日石労組を脱退する旨を同本部に申し入れたこと及び化学労組に加入したことを伝えるとともに、同日付けの「労働組合加盟通知書」及び「団体交渉申入書」を会社に提出した。このうち、労働組合加盟通知書の内容は、Cら8名が化学労組及びその上部団体である川崎労働組合総連合(以下「川崎労連」という。)に加入したことを通知するとともに、化学労組の役員及び連絡窓口お知らせのものであった。この連絡窓口は「川崎市川崎区砂子2-11-20大幸ビル402……川崎労働組合総連合会内 化学労組 委員長A」などと記載されていた。そして、添付の「別紙-1」には、Cら8名の氏名及び職場名と日石労組組合費のチェックオフ停止の申入れが記載されていた。また、団体交渉申入書の内容は、今後の団体交渉の持ち方等を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、当面、以下の項目

を実現するよう要請するとして、会社は、①従業員に対して不当労働行為を行わないこと、②化学労組に対して組合事務所、掲示板の設置等を認めること、③誠実に団体交渉を実施し、労働条件の向上に努めること及び組合員の身分等の問題について事前に化学労組と協議し同意の上で実施すること、④会社の解散、出向等について事前の化学労組と協議し、同意の上で実施すること、⑤団体交渉等の組合活動については勤務時間内でも認め、賃金を保障すること(以上の①ないし⑤を以下「基本要素5項目」という。)と記載されており、そのほかに⑥組合結成に当たっての職場要求(別紙-2)と記載されていた。「別紙-2」には、「職場要求、団交議題」として、役職者と出向者の60歳定年制、人材開発室の廃止など14項目(以下「職場要求14項目」という。)が記載されていた。

また、化学労組は1週間以内に団体交渉の申入れに回答するよう求めた。これに対して会社は、突然の訪問であり前後の状況が全く分からないためコメントできないと述べた。

会社は、平成11年10月5日にCら8名の組合脱退について日石労組に問い合わせ、その回答を受けて同月7日に化学労組に対して脱退の事実がないと言われた旨を伝えた。

- (4) Cら8名は、平成11年10月6日に、同年9月30日をもって日石労組を脱退する旨の同日付け「脱退届」をそれぞれ所属する日石労組の浮島支部又は川崎支部に提出したが、いずれについても受領を拒否されたため、同年10月13日に内容証明付書留郵便で送付した。
- (5) 化学労組と会社とは、平成11年10月15日に面談した。その席上、会社は、「チェックオフについては、本人が申し出れば止めざるを得ない」、「日石労組は脱退の事実はないと言っています。」などと述べた。また、化学労組が団体交渉を早急に開催するよう求めたことに対し、会社は日石労組に再度脱退の事実を確認する考えでいる、労組間での話合いも行って欲しい、そういった確認なり認識ができて初めて団体交渉のテーブルに着けるのではないかなどと述べた。
- (6) 会社は、「当社社員の貴組合費チェックオフ停止について(ご通知)」と題する平成11年10月18日付け書面を日石労組に提出した。その内容は、Cら8名からチェックオフ停止の申入れを受けたので検討した結果、最高裁判例(エッソ石油事件)に則り対応せざるを得ないと判断し、同月度の給与から日石労組組合費のチェックオフを停止するので、この旨通知するというものであった。これに対して日石労組は、「組合費チェックオフ停止に対する申し入れ」と題する同月20日付け書面を会社に提出した。

その内容は、協議もなしに組合費チェックオフ停止を容認することはできないことから、ここに嚴重に抗議をするとともに、労働協約に則った対応をするよう申し入れるというものであった。その後、会社は、「チェックオフの中止について(通知)」と題する同月25日付け書面をCら8名に交付した。その内容は、同月分給与からチェックオフを中止したことを通知するとともに、今回の措置については日石労組脱退の事実の有無にかかわらず労働基準法に基づきCら8名の意向に沿って中止したものである旨申し添えるというものであった。

- (7) A委員長は、平成11年10月20日にも団体交渉の開催を会社に申し入れたが応じる旨の回答がなかったことから、同月25日に会社に対し、団体交渉の回答がないのは団交拒否であり、当委員会にあっせんの手続をとる旨を電話で伝えた。これに対して会社は、同日、化学労組に書面をファクシミリで送付した。その内容は、本日現在においても日石労組からはCら8名の脱退の事実はないとのことである、日石労組から化学労組との団体交渉に応じないよう申入れを受け、また、チェックオフを停止することについて強い抗議をうけており非常に困惑している、双方から脱退について相反することを主張され対応に苦慮している、Cら8名が日石労組を脱退したというのであれば証拠を提出するよう求めるというものであった。

A委員長は、平成11年10月26日に会社の本社に出向き、Cら8名が日石労組の本部、川崎支部及び浮島支部に送付した脱退届の写しを手渡した。

- (8) 化学労組は、平成11年10月27日に団体交渉の促進を求めて当委員会にあっせんを申請した。当委員会のあっせんは、同年11月26日に行われた。この席上、団交ルールづくりのための第1回事務折衝を同年12月3日に行うことが合意された。会社は、化学労組に対し、日石労組からCら8名の脱退を認めておらず、会社が化学労組と交渉のテーブルに着くことは遺憾であるとして日石労組から抗議を受けていることを伝えるとともに、Cら8名の労働条件を決める交渉相手がいずれの労働組合であるか第1回事務折衝までに日石労組と話し合うよう求めた。これに対して化学労組は、難色を示した。なお、会社は同年11月2日に開催した日石労組との団体交渉において賃金制度の改定を含む人事諸制度について提案した際、日石労組からCら8名の脱退を認めておらず化学労組と団体交渉を行うならば話合いのテーブルに着く考えはないと告げられていた。

- (9) 第1回事務折衝は、平成11年12月3日に川崎市内の公共施設の会議室で開催され、化学労組と日石労組との話合いの件、当日

の就業上の取扱いの件、会議室料金負担の件でやり取りがあった。

このうち、化学労組と日石労組との話合いの件について、会社が話合いを求めたことに対し、化学労組は交渉相手として認めるかは会社が決めることであると述べるとともに、次回の事務折衝までに団交ルールの話合いを決断するよう求めた。これに対して会社は、次回決断すると答えた。当日の就業上の取扱いの件について、会社が年次休暇である旨を伝えたことに対し、化学労組は次回の事務折衝までに賃金補償を検討するよう求めた。会議室の料金負担の件について、会社が当日分を負担することを伝えるとともに、次回については化学労組が負担するよう求めたことに対し、化学労組は「それならうちの組合事務所で行きましょう。」と述べた。

- (10) 第2回事務折衝は、平成11年12月15日に開催され、化学労組と日石労組との話合いの件、団交ルールづくりの件、就業上の取扱いの件についてやり取りがあった。

このうち、化学労組と日石労組との話合いの件について、会社が話合いの決着まで化学労組との団体交渉を先送りすることは本意でないので団体交渉に応じる旨を述べるとともに、話合いを進める努力をするよう求めたことに対し、化学労組は了承をした。団交ルールづくりの件について、団体交渉出席者の人数、開催時間等が話し合われた。

- (11) 第3回事務折衝は、平成11年12月28日に開催され、化学労組と日石労組との話合いの件、団交ルールづくりの件、職場要求14項目に対する書面での回答の件及び団体交渉議事録の交換の件でやり取りがあった。

このうち、団交ルールづくりの件について、化学労組と会社とは、交渉委員を労使双方5名以内とすること、組合側については執行委員全員を交渉委員対象者とするが交渉委員が5名を超える場合及び上部団体役員が出席する場合には事前に会社の同意を得ること、1回目の団体交渉に限り組合側は執行委員全員が出席すること、団体交渉の開催場所は原則として川崎市内の公共施設の会議室とすること、団体交渉の開催時間帯は原則として就業時間内とすることを合意した。

- (12) C副委員長らは、平成12年1月13日に日石労組の中央副委員長等と話し合い、その席上、一次事件及び二次事件に係る見解と日石労組脱退の意向とを伝えた。
- (13) C副委員長は、平成12年1月13日頃、取締役が団体交渉に出席するよう会社に要求をした。同様に、A委員長も同月18日に会社に要求をした。

#### 4 第1回団体交渉から本件申立てに至るまでの労使事情

(1) 第1回団体交渉は、平成12年1月19日午前9時55分頃から午後零時5分頃まで約2時間10分にわたり、会社側が川崎事業所事務部事務課長で本社人事部人事グループ兼務のO(以下「O課長」という。)、川崎事業所事務部事務課兼本社人事部人事グループ所属のP主事及び平成11年10月16日付け採用の川崎事業所事務部事務課課長兼本社人事部人事グループ所属の常勤嘱託社員のQ(元川崎事業所勤労2課長で、会社の関係会社に転籍していた。以下「Q課長」という。)の3名が出席し、組合側がA委員長以下7名が出席して開催された。議題は「基本要素5項目」であり、議題以外に化学労組と日石労組との話合いの件、職場要求14項目の件、交渉委員数制限の件及び会社側交渉委員の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

ア 「基本要素5項目」について、会社は、1項目ずつ回答した。

そのうち、第2項の組合事務所等については、すべて貸与する考えはないと回答した。その理由として、組合事務所の設置については化学労組が産業別労働組合であり組合事務所を有しているので必要がないと判断した、掲示板の設置については組合員に周知徹底させることが目的であれば従業員の化学労組組合員が8名と少数であるので必要がなく、また、周知徹底の方法は掲示板だけではないなどと述べた。これに対して化学労組は、組合事務所及び組合掲示板は組合運営上必要である、日石労組に貸与する一方、化学労組に貸与しないのは差別扱いである、会社の判断で掲示板の必要がないということは内部干渉であるなどと述べた。

第5項の就業時間内の組合活動に対する賃金保障について、会社は、組合活動のすべてに経費援助をすることは労働組合法違反になりかねないので要求には応じられず、賃金カットか年次休暇での取扱いとしたいと回答した。この回答に関し、化学労組が従業員である組合員の当日の団体交渉出席の扱いを質問したことに対し、会社は賃金カットとなると答えた。そこで、化学労組が会社と日石労組との労働協約に団体交渉の出席者に対する賃金補償が規定されていることを指摘したことに対し、会社は全員が組合専従者であり、実態として賃金補償をしていないと答えた。また、化学労組が会社と日石労組との労働協約に大会や中央委員会等の出席に係る勤務上の取扱いが規定されていることを指摘し、便宜供与についてその労働協約に準じるのかを質したことに対し、会社は個別の議題として討議したいと答えた。

なお、会社と日石労組との労働協約では、団体交渉委員数に

については30名以内、組合本部の組合専従者数については8名以内とすると定められており、また、便宜供与については次のように定められ、取り扱われていた。

(ア) 組合事務所の貸与等

a 労働協約

会社は、日石労組に対し、組合事務所を設け、又は施設、什器、備品を貸与することがある。この場合、日石労組は、使用料を支払う。会社は、日石労組の意見を聞いた上で一定の場所に掲示板を設け、日石労組は、その運営に必要な掲示を行うことができる。(16条)

b 実際の取扱い

会社は、従業員が所属する日石労組の5支部のうち、浮島支部に対しては組合事務所、組合専用掲示板3個、会社との共用の掲示板14個を貸与し、川崎支部に対しては組合事務所、会社との共用の掲示板25個を貸与するとともに、この両支部に対してパソコン、パソコンソフト、電話機、安全靴、作業服、事務服及び、ヘルメットを貸与しているほか、電気、水道、電話代について費用を請求しておらず、本社支部に対しては組合掲示板2個を貸与し、残りの3支部に対しては何ら貸与をしていない。

(イ) 就業時間内の組合活動に対する賃金補償等

a 労働協約

会社は、日石労組組合員に対し、①会社の諮問機関である労働委員会及び生産委員会に正規の委員として出席するとき又は各委員会の委嘱により専門委員として専門部会に出席するときについては、旅費及びその時間の賃金(時間外賃金を除く。)を支払う、②人事苦情委員が会社の承認を得て申し立てられた人事苦情の調査及び処理に当たるとき並びに日石労組組合員が正規の手続による団体交渉に当たるときについては、その時間の賃金(時間外賃金を除く。)のみを支払う、③組合規約に定められた正規の中央大会、中央委員会並びに支部大会に正規の委員及び代議員が出席する場合はその会議の開催期間(最小限の往復日数を含む。)、組合規約に定められた正規の支部(班)大会、支部の執行委員会及び職場委員会の場合は2時間以内、組合規約に定められた組合役員が夜間交替勤務の場合は会社が認めた時間の不就業については、勤務成績に影響のないよう取り扱う。(6条、7条、11条)

また、特別扱いとして、①会計監査員が会計監査に当たるとき、②臨時の中央会議、地区会議(2支部以上)及び組



合関係外部団体会議に出席するとき、③組合専門部の会議に出席し、又は調査に当たるとき、④組合関係の文化、体育及び教育の行事に参加するとき、⑤班の連絡に当たるときの不就業については、勤務成績に影響のないようにする。(12条)

b 実際の取扱い

(a) 団体交渉

会社は、団体交渉に出席した日石労組の交渉委員に対し、全員が組合専従者であったため賃金補償をしたことはない。

(b) 事務折衝

会社は、就業時間内に開催された川崎支部及び浮島支部との事務折衝において、従業員である非専従の支部長、副支部長等の執行委員が出席した場合は、運用により賃金補償をしていたが、Cら8名が化学労組に加入したことを契機に、平成11年11月頃に日石労組と賃金控除をすることを取り決め、川崎支部については同月4日まで、浮島支部については同年12月28日まで賃金補償をした以降、これを取り止めた。その後の事務折衝は、昼休み(12時から13時まで)や就業時間外に、あるいは就業時間内に開催された。就業時間内の開催の場合は、非専従者が年次休暇を取得し、あるいは開催時間をフレックスタイム制のコアタイム(10時から12時まで及び13時から15時まで)外とした。なお、会社は、従業員が標準就業時間帯内(川崎事業所の場合は、8時30分ないし12時、13時ないし17時)に組合活動を行った場合は、当該時間に対する賃金を控除することをフレックスタイム規定に定めていた。

(c) その他の組合活動

会社は、労働協約に賃金補償をする旨定めている場合のほかは、従業員である非専従組合員の就業時間内の組合活動に対して賃金補償をしていない。

イ 会社側交渉委員の件について、化学労組は、会社側交渉委員が団体交渉議題を判断できるのか、権限を委譲されているのか、日石労組との団体交渉に出席しているメンバーは誰かなどと質問をするとともに、取締役が出席しない団体交渉は誠実な団体交渉とは言えないと述べた。これに対して会社は、社長から交渉委員が全面的な交渉権限を委任されており、出席者によって回答が異なることはあり得ない、日石労組との団交には基本的に人事部長、人事グループリーダー、その時々で取締役が

出席していると説明した。なお、団体交渉における化学労組からの要求に対する会社の方針については、人事担当取締役、本社人事部長、Q課長等が話し合いの上、人事担当取締役が決める場合や本社人事部長以下の者で話し合い、その報告を受けて人事担当取締役が決める場合があった。一方、日石労組からの要求に対する会社の方針については、人事担当取締役が決定しており、また、日石労組との団体交渉における会社側出席者は、通常、交渉責任者である本社人事部長のほか、本社人事グループリーダー、本社人事部員であり、時折、人事担当取締役が出席し、回答時には社長も出席していた。

(2) 化学労組は、平成12年2月3日にビラをJR川崎駅前及び京急産業道路駅前で配布した。そのビラ(以下「2月3日のビラ」という。)には、「大企業の身勝手なリストラに歯止めを!」との大見出しの下、「日本石油化学は、陰湿な人減らしをやめよ!」の見出しで、「日本石油化学では、現在第二次リストラが進行中で、会社は、各職場からリストラ対象の名簿を提出させ、そのリストから人減らしを行おうとしています。また、出向者や管理職は55歳で退職あるいは嘱託化させられており、これは60歳定年制を定めた法律に違反しています。」などと掲載されていた。

(3) 第2回団体交渉は、平成12年2月9日午後2時から午後5時まで3時間にわたり、会社側は0課長以下3名、組合側はA委員長以下5名が出席して開催された。議題は、「基本要求5項目」であり、議題以外に2月3日のビラの件についてやり取りがあった。主な交渉経過は下記のとおりであった。

ア 「基本要求5項目」について、会社は、1項目ずつ第1回団体交渉と同様の回答をした。化学労組が団体交渉出席者に対する賃金補償に関する日石労組との労働協約の内容を質したことに対し、会社は交渉委員は30名以内で賃金を支払うと規定されていると答えた。化学労組が日石労組と差別をするのかと質したことに対し、会社は日石労組には実態として賃金補償をしていない、差別ではなく実態を重視しているなどと答えた。化学労組が同一に扱わないと違法行為であると述べたことに対し、会社は日石労組とも話し合いを重ねる中で賃金補償が協約化されるようになった、化学労組との労使関係がスタートしたばかりの現時点では賃金補償をしないなどと述べた。

次に、化学労組が組合掲示板及び組合事務所に関する会社の回答は不利益取扱であると述べたことに対し、会社は不利益取扱にはならないなどと述べた上、化学労組に組合掲示板の使用目的を尋ねた。これに対して化学労組は、日石労組、会社の全労働者や会社に出入りする関係会社の人々にも化学労組の活

動等を理解してもらうことが重要であると答えた。会社は、組合掲示板を貸与しない理由として、第1回団体交渉で挙げた理由に加え、化学労組の組合員以外にもその活動を理解してもらうために施設を貸与する考えはない、化学労組は従業員だけで構成されていない、団体交渉が開始されてから間もない現時点で応じるわけにはいかないなどと述べ、また、組合事務所を貸与しない理由として、第1回団体交渉で挙げた理由に加え、貸与する場所がないと述べるとともに、化学労組には組合事務所があると指摘をした。これに対して化学労組は、川崎労連の事務所に間借りしているだけであると述べた。会社が化学労組について川崎地域に絞った組織であれば今の事務所でよいであろうと述べたことに対し、化学労組は「職場会」を基本に組合活動を運営している、会社内に事務所は必要であるなどと述べた。

イ 2月3日のビラの件について、会社は、掲載内容は事実無根である、会社の信頼を著しく損なうものである、これから話し合う内容についてビラにして配布する対応は団体交渉の必要性を否定するものであるなどと抗議をした。これに対して化学労組は、掲載内容は事実である、抗議については執行委員会で検討をすると述べた。

(4) 第3回団体交渉は、平成12年2月29日午後1時30分から午後4時まで2時間30分にわたり、会社側は0課長以下4名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された。なお、化学労組は、6名の出席について、事前に会社へ連絡をしていた。

議題は、「基本要求5項目」及び「職場要求14項目」であり、議題以外に2月3日のビラの件、春闘の件、団体交渉への出席による不就業の扱いの件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

ア 「基本要求5項目」について、会社は前回までの団体交渉と同様の理由を挙げて団体交渉出席者に対する賃金補償、組合事務所及び組合掲示板の貸与に応じないと回答をした。これに対して化学労組は、日石労組と同じ扱いをするよう求め、また、団体交渉出席に係る賃金カットについて、再考して次回に回答をするよう求めるとともに、現在の態度に固執するならば次回以降の団体交渉を就業時間外に開催するよう求めた。

イ 2月3日のビラの件について、化学労組は、執行委員会見解を記述した文書を会社に手渡して読み上げるとともに、ビラの内容は事実である、今後、団体交渉を経た後に団体交渉議題の内容を記載したビラを配布するよう注意すると会社に伝えた。

ウ 春闘の件について、化学労組は、「要求書」と題する平成

12年2月29日付け書面を会社に手渡した。その内容は、春闘交渉に当たり、基本要求事項、賃金増額、定年延長、時間短縮等について要求をするというものであった。

(5) 化学労組は、平成12年3月8日にビラを会社の川崎工場前と京急産業道路駅前配布した。そのビラ(以下「3月8日のビラ」という。)には、「日石化学は労使対等で誠実な団交を」の大見出しの下、「会社不誠実な団交態度」の見出しで、「組合は、労働委員会(神奈川地労委)へ斡旋を要請し、日本石油化学は、労働委員会から団交拒否は違法であるとの指導をされ社外での団体交渉に1月19日、2月9日、2月29日と応じてきました」などと掲載されていた。

(6) 第4回団体交渉は、平成12年3月13日午後6時25分頃から午後8時30分頃まで約2時間5分にわたり、会社側は0課長以下3名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された。なお、化学労組は、6名の出席について、事前に会社へ連絡をしていなかった。

議題は、「春闘要求主旨」及び「基本要求5項目」であり、議題以外に2月3日のビラの件、3月8日のビラの件、春闘要求に伴う闘争体制の件、賃金制度の改定の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

ア 「春闘要求主旨」について、化学労組が説明をしたことに対し、会社は厳しい経営状態の中で要求に応えられる状況にはないと述べた。また、化学労組が平成12年3月22日を回答指定日にすることを求めたことに対し、会社は同日では石油化学業界の相場が見えないことから回答が無理であると述べた。

イ 「基本要求5項目」について、化学労組が団体交渉出席者に対する賃金補償、組合事務所及び組合掲示板貸与に係る検討結果を質問したことに対し、会社はいずれについても応じられないと回答をした。これに対して化学労組は、促進するためには出るところに出て決着をつけたいと述べた。

ウ 2月3日のビラの件について、会社は、0課長名義の平成12年3月13日付け「抗議文」を読み上げ、化学労組に手渡した。これに対して化学労組は、前回の団体交渉で会社は了承したはずである、ビラの内容は事実であると反論をするとともに、「抗議文」が社長名義でないことを指摘した。会社は、0課長が社長から化学労組との交渉権限を委譲されている旨を説明したが、化学労組から証拠を見せるよう求められたため、次回団体交渉で示すことを了承した。

また、3月8日のビラの件について、会社は、会社に関する記載が事実ではない、団体交渉の内容を一方的にビラにして不特定多数に配布するのは信義誠実団交に反する、次回団体交渉の

際に抗議文を手渡すなどと述べた。

- エ 賃金制度の改定の件について、会社は、読んでもらえば分かるかと述べて、変更点をいくつか挙げて「賃金に関する改訂について(提案)」と題する平成12年3月13日付け書面を化学労組に手渡した。一方、化学労組は、「申入書」と題する同日付け書面を会社に手渡すとともに、その主旨を説明した。その書面の内容は、賃金制度の改定について同年2月21日に日石労組と合意しているにもかかわらず、合意後の同月29日の団体交渉でも化学労組に提案、説明を行わなかったことは労働組合法第7条等に違反する、会社の謝罪と今後あらゆる行動をとる権利を留保することを表明するなどというものであった。なお、会社は同月21日に開催した日石労組との団体交渉において、賃金制度の改定を含む人事諸制度の整備について妥結をしていた。
- (7) 第5回団体交渉は、平成12年3月22日午前10時から午前11時50分頃まで約1時間50分にわたり、会社側は0課長以下3名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された。なお、この6名が出席したことについて、会社が事前に連絡がなかったと指摘をしたことに対し、化学労組は、P主事から昨日その話があり、本日の件について夕方に電話を入れたが交渉委員が不在であったので、他の社員に伝言を依頼したと述べ、これを会社は了解した。
- 議題は、「春闘回答」であり、議題以外に3月8日のビラの件、組合員8名の腕章着用の件、36協定書の件、会社側交渉委員の権限の件、団体交渉出席者の就業上の取扱いの件、賃金制度の改定の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。
- ア 「春闘回答」について、会社が経営状況等を説明した後、化学労組は春闘要求のすべてを早急に回答するよう求めた。これに対して会社は、回答できる環境が整った時点で回答書を渡すと答えた。
- イ 会社側交渉委員の権限の件について、会社は、0課長への平成11年10月28日付け「委任状」を化学労組に示した。その内容は、同課長に化学労組との交渉における会社側交渉責任者としての一切の権限を委任するというものであった。
- ウ 賃金制度の改定の件について、会社が前回の団体交渉で手渡した「賃金に関する改訂について(提案)」の回答を求めたことに対し、化学労組は会社からその内容について説明を受けていないと述べ、前回の団体交渉で提出した「申入書」のとおり謝罪するよう求めた。これに対して会社は、謝罪する考えがないと述べた。
- (8) 第6回団体交渉は、春闘に関する会社の平成12年3月23日付け

「回答書」を受けて、同月27日午後3時頃から午後3時40分頃まで約40分にわたり、会社側は0課長以下3名、組合側はA委員長以下5名が出席して開催された。議題は、「春闘回答」であり、議題以外に3月8日のビラの件、闘争体制の件、当日の団体交渉出席者の就業上の取扱いの件、賃金制度の改定の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

ア 「春闘回答」について、化学労組は、会社全体及び化学労組組合員8名に係る基本給に対する査定昇給の原資(平均額)を具体的に示すよう求めるとともに、各職能資格毎の最高基準基本給が設定されているとするならば現在はどうなっているのか、今回の回答によってどう変わるのか質した。これに対して会社は、査定昇給の平均額について、化学労組の要求が協力事業所を含めた会社に働くすべての労働者を対象にしているが、会社としては化学労組組合員8名を対象にしており、それ以外について交渉する考えはない、8名の平均額は現時点では各自の評価や額が決まっていないので分からない、8名の平均や原資をいくりにするかという考えはない、会社全体の平均を答える必要はない、「回答書」を当てはめれば査定昇給以外は算出できるなどと述べるとともに、各職能資格毎の最高基準基本給について、むやみに公表すべきものとは考えていないと述べた。化学労組は、平成12年度昇給に関する交渉を打ち切った。

なお、会社と日石労組とは、平成12年3月22日の春闘に関する会社の回答を受けて、同年4月17日に団体交渉を開催し、その席上、日石労組が定期昇給原資「7,400円」の考え方について質問をしたことに対し、会社は一人当たり「3,700円」を基本給に対する査定昇給原資とし、同時に職能資格給の金額及び格付けの改定原資として3,700円を確保するよう対応したものであると説明し、これを受けて日石労組は妥結をしていた。その後、会社は全従業員に対して平成12年度の昇給を実施した。

イ 賃金制度の改定の件について、会社は、平成12年4月1日から導入する旨を通知した。これに対して化学労組は、説明を受けていないと述べた。

(9) 第7回団体交渉は、平成12年4月19日午前9時55分頃から午前11時5分まで約1時間10分にわたり、会社側は0課長以下3名、組合側はA委員長以下4名が出席して開催された。議題は、化学労組が同月5日に賃金制度変更案に対する「質問状」と題する同年3月31日付け書面を会社に提出したことを受けて「賃金制度改訂に対する組合質問への回答」であり、議題以外に春闘回答の件、新入社員に対するオルグの件及び同年4月19日に配布した組合ビラの件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記の

とおりであった。

「賃金制度改訂に対する組合質問への回答」について、会社は説明をするとともに、新賃金制度を平成12年4月25日に支給する給与から適用する旨を伝えた。これに対して化学労組は、職能資格給などに異議を述べ、妥結しなかった。なお、その後、会社は全従業員に対して同月25日支給の給与から新賃金制度を一律に適用した。

- (10) 第8回団体交渉は、平成12年6月5日午後5時55分から午後6時35分まで40分にわたり、会社側は0課長以下3名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された。なお、化学労組は、6名の出席について、事前に会社へ連絡をしていなかった。

議題は、化学労組が平成12年5月19日に「要求書」と題する同日付け書面を会社に提出したことを受けて「一時金要求主旨」であり、議題以外に組合規約改正の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

「一時金要求主旨」について、化学労組は、説明をするとともに、賞与金のベースを基準内賃金のすべてとし、会社配分(特別賞与金への配分比率をいう。)をゼロとして一律に新基準内賃金の4か月分を要求した。これに対して会社は、高額な賞与金要求には応じることはできないと述べた。また、化学労組が1週間以内の回答を求めたことに対し、会社は指定された期日までに回答すると答えた。

- (11) 第9回団体交渉は、平成12年6月9日午前9時50分頃から午前10時40分頃まで約50分にわたり、会社側は0課長以下4名、組合側はA委員長以下2名が出席して開催された。議題は、「一時金回答」であった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

「一時金回答」について、会社は、会社の考えを述べた上、賞与金に関する「回答書」と題する平成12年6月9日付け書面を化学労組に手渡した。その内容は、平成11年度後期分及び平成12年度前期分に係る普通賞与金支給金額などについて回答をするものであった。

化学労組は、会社全体、日石労組及び化学労組に係る会社配分(原資)及び個人の支給額を示すよう求めた。これに対して会社は、化学労組の要求の全額が普通賞与金であることに応じて普通配分のみを回答した、会社配分は各人によって異なる、職制から評価のフィードバックを行っているので、その評価を聞いて総支給額から先に渡した回答書をベースに普通賞与金を計算すれば、個人の会社配分は分かる、化学労組組合員8名を対象にしているのであって、それ以外の労働者の賞与について交渉する考えはない、8名について原資という考え方はない、平成12年

度前期賞与金については評価が決定していないので明言できない、平成11年度後期賞与金については8名全員に特別賞与金が支給されるなどと述べた。化学労組が日石労組と回答が異なることは組合間差別を公然と行うことということかと質したことに對し、会社は普通賞与分の回答は日石労組と全く同じである、原資と言われても日石労組とは人数が全く違いと答えた。化学労組は、このような回答では判断できない、持ち帰って検討すると述べた。その後、化学労組は平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金について、団体交渉の議題に取り上げることはなかった。

なお、会社は、平成12年6月6日に開催した日石労組との平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金に関する団体交渉において、平均賞与金支給額、普通配分(普通賞与金への配分比率をいう。)、会社配分、普通賞与金支給率などを回答の上、日石労組と妥結して協定書を締結していた。会社は全従業員に対して平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金を支給した。

(12) 会社は、本件申立て前までにC副委員長及びD(以下「D執行委員」という。)の給与から就業時間中の会社との団体交渉への出席による不就労分の賃金を別表1のとおり、控除した。

#### 5 本件申立て後の労使事情

- (1) 第10回団体交渉は、平成12年9月27日午前9時25分頃から午前10時5分頃まで約40分にわたり、会社側は0課長以下3名、組合側はA委員長以下4名が出席して開催された。議題は、「交替勤務者の年休問題について主旨説明」であり、交渉が行われた。
- (2) 第11回団体交渉は、平成12年10月5日午後3時55分頃から午後4時45分まで約50分にわたり、会社側は0課長以下4名、組合側はA委員長以下4名が出席して開催された。議題は、「交替勤務者の年休問題について回答」であり、交渉が行われた。
- (3) 第12回団体交渉は、平成12年10月23日午後6時30分から午後7時40分頃まで約1時間10分にわたり、会社側は0課長以下4名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された、なお、化学労組は、6名の出席について、事前に会社へ連絡をしていなかった。
- 議題は、「交替勤務制度の変更について主旨説明」であった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

「交替勤務制度の変更」の主旨について、会社が平成12年10月20日に組合に提出した「交替制度の変更について(提案)」と題する同日付け書面の提案に至る経緯を含めて説明した後、質疑応答や意見交換が行われた。この中で化学労組は、経費の削減だけでなく、安全問題にも力を入れるべきである、会社は経費の削減を言っている一方で人事システムを導入している、こ



のシステムは月に1千万円から2千万円のコストがかかる金食い虫だなどと述べた。これに対して会社は、安全が第一優先であり、安全に関して意見があれば具申するよう求めた。化学労組は、会社提案について持ち帰って検討し、日を変えて回答するなど述べた。

- (4) 第13回団体交渉は、平成12年11月21日午後6時20分頃から午後7時30分まで約1時間10分にわたり、会社側は0課長以下4名、組合側はA委員長以下7名が出席して開催された。なお、化学労組は、7名の出席について、事前に会社へ連絡をしていなかった。

議題は、「交替勤務制度の変更」であり、議題以外に組合員加入の件、会社側出席者の件、平成12年11月15日に化学労組が配布したビラの件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

「交替勤務制度の変更」について、会社が化学労組の制度変更に対抗するという内容の平成12年11月9日付け「回答書」に対する考え方を説明した後、意見交換や質疑応答が行われた。この中でC副委員長は、会社が業績不振の理由として挙げたナフサ価格の問題を取り上げ、親会社が価格をすべてコントロールし、会社で決められない、親会社は他社との提携を含めて1,000億円の合併効果を出している、100%子会社と言えれば内部も同様に親会社として、もっと会社を支援すべきであるなどと述べた。これに対して会社は、100%子会社と言えども別法人である、化学労組には同業他社の人がおおり、C副委員長の発言に対して会社としては敢えて言わないなどと述べた。

- (5) 第14回団体交渉は、平成13年1月17日午後6時5分頃から午後7時40分まで約1時間35分にわたり、会社側が0課長、その後任のR課長(会社から化学労組との交渉責任者として交渉に係る一切の権限を委任された。)以下4名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された。なお、化学労組は、6名の出席について、事前に会社へ連絡をしていた。

議題は、「基本要件5項目」であり、議題以外に会社側交渉責任者の交替の件、分会結成の件、川崎コンビナート再編の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

「基本要件5項目」について、化学労組は、労使で自主的に話し合いたいと申し入れるとともに、団体交渉は原則として就業時間外に開催すること、会社側交渉委員に交渉権限を有する役員を出席させること、団体交渉の議事録を双方で確認するか、又は録音テープを取ることを提案した。これに対して会社は、いずれについても応じられないと答えた。化学労組が当面、団

体交渉出席者に対する賃金補償の件について、平成13年2月26日の第1回審問期日までに労使の話合いで進展したいと申し入れ、双方で検討することとなった。

- (6) 第15回団体交渉は、平成13年2月19日午後6時10分から午後8時まで1時間50分にわたり、会社側はR課長以下4名、組合側はA委員長以下5名が出席して開催された。議題は、「団交出席者の賃金補償について回答」、「表彰制度変更の通知」及び「交替勤務制度の変更」であり、議題以外に春闘要求のスケジュールについてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

「団交出席者の賃金補償」について、会社は、日石三菱労組に対しては組合専従者が出席しているので賃金補償をしたことがない、団体交渉に非専従者が出席する場合は賃金補償を受ける権利があるがその実態はない、実態があればすることになるろう、化学労組に対する便宜供与は団交を重ね信頼関係が醸成されればその時点で検討するものと考えているなどと述べた。

- (7) 第16回団体交渉は、平成13年3月13日午後6時5分頃から午後7時45分頃まで約1時間40分にわたり、会社側はR課長以下3名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された。なお、化学労組は、6名の出席について、事前に会社へ連絡をしていなかった。

議題は、「春闘要求主旨説明」であり、議題以外に闘争体制の件、交替勤務制度変更の件、便宜供与に関する事務折衝の件、表彰制度変更の件、分会の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は下記のとおりであった。

ア 「春闘要求主旨」について、化学労組が平成13年3月2日に提出した春闘に関する「要求書」の要求根拠を説明した後、質疑応答や意見交換が行われた。この中で会社は、石化業界の下位にあり企業間の収益格差が増大している、「究極のコストダウン」など早期に取り組むべき6つの課題に取り組んでいる、会社の体力に見合った賃上げしか行うことができない、早ければ同月16日に春闘の回答書を渡すことができるなどと述べた。

イ 便宜供与に関する事務折衝の件について、その開催を合意した。

- (8) 化学労組と会社は、平成13年3月16日に便宜供与に関する事務折衝を行った。その席上、化学労組が団体交渉出席者に対する賃金補償と組合掲示板の設置に向けた話合いを求めたことに対し、会社は賃金補償に絞った形で話合いのテーブルに着いた、組合掲示板を要求することを想定していなかったなどと述べ、進展がなかった。

- (9) 第17回団体交渉は、平成13年3月19日午後5時から午後6時ま

で1時間にわたり、会社側はR課長以下3名、組合側はA委員長以下4名が出席して開催された。議題は、「春闘回答」であった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

「春闘回答」について、会社が平成13年3月16日付け「回答書」の説明をした後、意見交換や質疑応答が行われた。その中で化学労組が平成13年度の査定昇給の原資を質問したことに対し、会社は主事以下で一人当たり「3,700円」と回答した。これについて化学労組が口頭での回答であると抗議したことに対し、会社は日石三菱労組にたいしても口頭での回答であると説明をした。また、化学労組が職能資格給の平均原資を質問したことに対し、会社は主事以下で平均「1,300円」と回答した。

- (10) 化学労組は、平成13年3月23日のビラを京急産業道路駅前等で配布した。そのビラ(以下「3月23日のビラ」という。)には、「『賃下げ』許さず!経営責任迫及」との大見出しの下、「日本石油化学分会へ実質賃金切り下げの回答」の見出しで、会社が「労働者平均で定昇3,700円、職能資格給1,300円」を回答した旨が掲載されていた。

また、化学労組は、平成13年4月4日にビラを京急産業道路駅前等で配布した。そのビラ(以下「4月4日のビラ」という。)には、「春闘勝利へ、最後まで頑張ろう」との大見出しの下、「日本石油化学の低額回答打破と人材開発室・職域開発室の廃止を」の見出しで、会社が春闘に関して分会に回答した旨が掲載されていた。

- (11) 第18回団体交渉は、平成13年4月9日午後6時から午後7時30分まで1時間30分にわたり、会社側はR課長以下3名、組合側はA委員長以下4名が出席して開催された。議題は、「春闘回答」であった。議題以外に3月23日のビラの件、4月4日のビラの件、春闘回答に対する見解の件及び争議行為の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

ア 「春闘回答」について、会社が経営状況を説明するとともに、回答は変わらない旨を伝えた後、意見交換や質疑応答が行われた。

イ 3月23日のビラの件について、会社が平成13年3月19日の団体交渉において口頭に限ると確認して説明した査定昇給の平均額等を当該ビラに記載して不特定多数の人に配布したことは信義誠実に基づく団体交渉を否定するものであるなどと抗議したことに対し、化学労組は当該額については日石労組のビラに何度も掲載されている、公表しない約束はしていない、文書にするなど具体的に言って欲しいなどと反論した。これに対して会社は、言葉足らずの部分があり、今後は説明に配慮する

などと述べた。

4月4日のビラの件について、会社は、分会に示された回答とあるが、化学労組に回答したのであって記載が事実と異なるなどと抗議をした。これに対して化学労組は、会社の問題については分会員しか対応していない実態であると述べた。

(12) 第19回団体交渉は、平成13年4月20日午後4時5分頃から午後5時15分まで約1時間10分にわたり、会社側はR課長以下3名、組合側はA委員長以下3名が出席して開催された。議題は、「春闘回答」であり、議題以外に組合活動の就業上の取扱いの件、川崎事業所職域開発室及び本社人材開発室の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は下記のとおりであった。

ア 「春闘回答」について、会社が化学労組組合員に係る各職能資格の平成13年度最高基準基本給の確定金額を回答したことに対し、化学労組は主事の当該額を開示するよう求めた。これに対して会社は、検討すると答えた。一方、化学労組は、春闘について本日の開示内容を含め、執行委員会で再度検討する旨を伝えた。

イ 川崎事業所職域開発室の件について、化学労組が組織については会社の専決事項であることは認めるが、同室所属の社員自らが使用する便所掃除以外の仕事を与えられていないことが問題であるとして本社人材開発室と併せて即時廃止を求めたことに対し、会社は化学労組の見解を否定し、経緯を含め、設置理由と現状について次回の団体交渉で説明すると述べた。

(13) 化学労組は、平成13年4月27日にビラを会社の塩浜工場前で配布した。そのビラ(以下「4月27日ビラ」という。)には、「人権を守り、働く権利ルールの確立を」との大見出しの下、「『さらし者』の職域開発室の廃止を!」の見出しで、「職域開発室では、業務としての指示が一切なく、指示があったのは自分達が使用している便所掃除だけです。」などと掲載されていた。

(14) 第20回団体交渉は、平成13年5月25日午後6時10分から午後7時45分まで1時間35分にわたり、会社側はR課長以下3名、組合側はA委員長以下6名が出席して開催された。なお、化学労組は、6名の出席について、事前に会社へ連絡をしていた。

議題は、「職域開発室」及び「一時金要求主旨説明」であり、議題以外には、春闘の件、組合役員変更及び分会規則の件、組合活動の就業上の取扱いの件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。

ア 「職域開発室」について、会社が組織改正は経営権の範疇であり、化学労組と協議すべき内容ではないと述べた上、4月27日のビラの職域開発室に関する記載は事実誤認であると抗

議をしたことに対し、化学労組は職域開発室社員らと話した上で記載したなどと述べるとともに、同室を廃止して同室社員を業務に就かせるよう求めた。

- イ 「一時金要求主旨」について、化学労組が平成13年5月21日に提出した賞与金に関する「要求書」の要求根拠を説明したことに対し、会社は化学労組が要求する同月31日までに回答をすることは到底無理であると述べた。
  - ウ 春闘の件について、会社は、化学労組が提出した「2001年春季交渉の事態収拾にあたって」と題する平成13年5月9日付け書面の説明を求めた。これに対して化学労組は、異議はあるが会社回答を受け入れるということであると述べた。化学労組と会社とは、平成13年度昇給について妥結したが、両者とも書面の作成を求めなかった。
  - エ 組合活動の就業上の取扱いの件について、会社は、会社との団体交渉に出席した場合には組合活動による欠勤(勤務成績に影響しないように取り扱うことをいう。)と認める、化学労組独自の活動については組合活動による欠勤とは認めないと述べた。化学労組が労働委員会の補佐人として出席する場合の取扱いについて質問をしたことに対し、会社は日石三菱労組とは組合活動について労働協約で整理されており、化学労組についても整理して検討すると答えた。
- (15) 第21回団体交渉は、平成13年6月13日午後6時5分頃から午後7時45分まで約1時間40分にわたり、会社側はR課長以下4名、組合側はA委員長以下4名が出席して開催された。議題は、「一時金回答」であり、議題以外に分会規則の件、組合活動の就業上の取扱いの件、交替勤務者の年休問題の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は、下記のとおりであった。
- ア 「一時金回答」について、会社が平成13年6月9日に化学労組に提出した「回答書」を読み上げて説明した後、質疑応答や意見交換が行われた。その中で化学労組は、現状のナフサ高の中で一番強い親会社の子会社である会社がダメージを受けるのはおかしい、ナフサを東燃から持ってくればよいのではないかと、親会社から高い原料を買わされているのではないかなどと述べた。これに対して会社は、ナフサの価格は企業秘密であるが、日石三菱グループ全体のメリットを勘案して決定しており、他社に比べて決して高くない、会社が処理した原料ナフサの平均価格は、平成11年度が約17,900円、平成12年度が約23,600円、これを製品に転嫁できないと逆ざやになる、原料の高騰分を製品価格として吸収できず、収益が悪化したなどと説明した。
- また、会社は、化学労組に対して特別賞与金を含む会社全体

に係る主事以下の平均賞与金額及び会社配分を口頭で回答した。

- イ 組合活動の就業上の取扱いの件について、会社は、会社との団体交渉及び会社との係争問題に関連して労働委員会に補佐人として出席する場合に限って組合活動による欠勤として扱う、その証人としての出廷は公務外出として扱うと説明した。また、化学労組が執行委員会や上部団体の会合へ出席する場合の取扱いについて質問をしたことに対し、会社は組合活動による欠勤扱いの対象としないと答えた。
- (16) 第22回団体交渉は、平成13年7月3日午後6時頃から午後7時30分頃まで約1時間30分にわたり、会社側はR課長以下4名、組合側はA委員長以下4名が出席して開催された。議題は、「一時金回答に対する組合態度」であり、議題以外には、腕章着用の件、就業時間内の組合活動の件、同年6月26日に配布した職域開発室に関する組合ビラの件、交替勤務者の年休問題の件、厚生労働省通達の件についてやり取りがあった。主な交渉経過は下記のとおりであった。
- ア 「一時金回答に対する組合態度」について、会社が「2001年夏季及び冬季一時金交渉の事態収拾にあたって当労組の見解」と題する平成13年6月25日付け書面の趣旨を質問したことに対し、化学労組は妥結するということである、回答は納得できる内容ではない、会社配分等を文書回答しなかったことは遺憾であるなどと答えた。
- 会社は、「意見書」と題する平成13年7月3日付け書面を組合に手渡して読み上げた。その内容は、賞与金回答に当たり労使間で時間を尽くして交渉し、会社として精一杯の回答をしたものである、賞与金回答内容の説明及び回答の背景について十分な説明を行っているなどというものであった。
- 化学労組と会社とは、平成12年度後期賞与金及び平成13年度前期賞与金について妥結をしたが、両者とも書面の作成を求めなかった。
- イ 就業時間内の組合活動の件について、会社は、「就業時間中の組合活動について」と題する平成13年7月3日付け書面を組合に手渡した。その内容は、就業規則には就業時間中に労働組合活動をしてはならない旨定めているが、下記の項目に該当する場合はこの限りでない、①会社との団体交渉に、執行委員である社員が団体交渉委員として出席する場合、②会社を相手として労働委員会に申し立てた不当労働行為事件の審査に執行委員である社員が補佐人として出席する場合などというものであった。

化学労組は、会社が日石三菱労組組合員が教育文化活動に参加することに対して組合活動として認めていることを指摘し、再考を求めた。これに対して会社は、化学労組が個人加盟の産別・地域別組合であり労働協約を締結していない、日石三菱労組の教育文化活動参加は労働協約に基づく取扱いである、化学労組に対して組合活動とするのは2項目だけであり、賞与の査定に影響がないということだと述べた。化学労組が会社の回答は不当労働行為である旨を述べ、最終回答であるのか確認を求めたことに対し、会社は最終回答であると告げた。

6 本件申立て後の賃金控除及び結審日現在の便宜供与の状況

- (1) 会社は、本件申立て後から平成13年8月までにC副委員長及びD執行委員の給与から就業時間中の組合活動による不就労分の賃金を別表2のとおり控除した。なお、会社はC副委員長及びD執行委員が就業時間内に開催された本事件の審査に補佐人として出席したことに対し、第3回審問までは年次有給休暇の取扱いやコアタイムに掛る時間について早退扱いとして賃金を控除し、あるいはフレックスタイムに掛る時間について労働時間を含めない取扱いをしたが、第4回審問以降は、組合活動による欠勤として賃金を控除した。
- (2) 結審日現在、会社が化学労組に認めている便宜供与としては、従業員である化学労組組合員が会社との団体交渉に団体交渉委員として出席する場合、事務折衝に出席する場合及び会社を被申立人として労働委員会に申し立てた不当労働行為事件の審査に補佐人として出席する場合について組合活動による欠勤として取り扱うほかは、労働協約で日石三菱労組に認めている便宜供与を化学労組には認めていない。

7 本件申立て

- (1) 申立人は、被申立人が便宜供与において日石労組と著しい差別的取扱いをしたこと、団体交渉において不誠実な対応をしたことは不当労働行為に該当するとして、平成12年8月22日に救済を申し立て、平成13年7月9日に請求する救済内容を補正した。
- (2) 本件の請求する救済内容は、次のとおりである。
  - ア 申立人に対する便宜供与を日石三菱労組に対する便宜供与と同等にし、団体交渉に出席する組合員の賃金控除分に年5分の割合による金員を付加して支払うこと。
  - イ 申立人に対し、日石三菱労組と同等に組合事務所(分会管理)、組合掲示板を貸与すること。
  - ウ 団体交渉で申立人からの要求に対し具体的回答を示し、また、団交事項につき日石三菱労組と同一時期に同一の資料を添付した上で、提案事項、回答等を書面で提示するなど団体交渉

を誠実に行うこと。

エ 団体交渉の出席者として交渉権能を有する職位の者(担当取締役以上)を出席させること。

オ 陳謝文を手交するとともに、掲示すること。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 便宜供与について

#### (1) 申立人の主張

##### ア 不当労働行為性の存在

被申立人が日石三菱労組には就業時間内の団体交渉出席者に対して賃金補償をするとともに、組合掲示板及び組合事務所を貸与する一方、化学労組には賃金補償をせず、また、組合掲示板及び組合事務所を貸与しないのは組合間差別であり、不当労働行為である。

##### イ 合理性の不存在

被申立人が化学労組に便宜供与をしない理由については、次のとおりいずれも合理性がない。

#### (ア) 便宜供与をしない基本的理由の不合理性

##### a 組合活動の中心(足場)が会社外にあるとの理由について

化学労組は地域合同労組ではあるが、職場における組合活動も重要な柱であり、その拠点として会社構内に組合事務所の貸与を求めた。また、分会は会社で働く労働者で構成する組織であり、職場に足を置くと言う点では日石三菱労組と変わりがない。したがって、上記理由に合理性はない。

##### b 信頼関係が未醸成であるとの理由について

信頼関係の有無を判断する客観的基準はなく、専ら主観的判断に委ねられるものであるから、信頼関係の欠如なる事由は、差別的取扱いを合理化する理由にはなり得ない。

#### (イ) 就業時間内の団体交渉出席者に対して賃金補償をしない理由の不合理性

会社と日石三菱労組との労働協約によれば、交渉委員数が組合専従者を置く上限の8名を超える場合は賃金補償の問題が生じる。したがって、交渉委員全員が組合専従者で賃金補償をした実績がないことは、差別的に取り扱う理由にはならない。

#### (ウ) 組合掲示板を貸与しない理由の不合理性

##### a 組合員が少数であり、また、不特定多数者へのPRとなるとの理由について

組合掲示板は、組合員へ伝達するために、また、組合員以外の者へ組合の方針・主張お知らせるために不可欠であ



る。

- b 日石三菱労組とのトラブルのおそれがあるとの理由について

会社は、中立義務を負う立場をかなぐり捨て、日石三菱労組の機嫌を損ねないために貸与を拒否した。

- (エ) 組合事務所を貸与しない理由の不合理性

- a 従業員以外の者の出入りがあるとの理由について

組合員が組合活動の範囲で組合事務所だけに立ち入ることにより、会社が損害を被ることはあり得ない。

- b スペースがないとの理由について

組合事務所を設置できる空き地は、いくらでもある。

- c 組合事務所があるとの理由について

組合規約上に事務所所在地は、登記のために川崎労連の事務所の一部を借りたものであり、組合事務所は現実には存在しない。

- (2) 被申立人の主張

- ア 不当労働行為性の不存在

申立人が要求する便宜供与をしていないことは、不当労働行為に該当しない。

- イ 合理性の存在

申立人が要求する便宜供与をしていないことには、次のとおり合理的理由がある。

- (ア) 便宜供与をしない基本的な理由

- a 組合活動の中心(足場)が会社外にあること

化学労組は競合企業の従業員を含む個人加入の地域産業別合同労組であり、組合活動の中心が会社外に置かれており、また、会社従業員が組合員に占める割合は3分の1以下である。一方、日石三菱労組は企業内組合であり、組合活動の中心が企業内部に置かれている。

なお、分会は労働組合法第5条の要件を満たしておらず、組合が救済内容の補正申請書において「組合事務所(分会管理)」と補正したことからも労働組合法上の労働組合でないことが明らかであり、法的主体たり得ない。したがって、便宜供与の関係で分会について考慮する余地は全くない。

- b 信頼関係が未醸成であること

化学労組との労使関係は未だ2年に満たず、団体交渉開始から初妥結まで約1年5か月かかっている状況から、信頼関係の構築は緒に着いたばかりである。また、化学労組が団交ルールに違反して交渉委員数5名を超えることについて

て会社に事前連絡をしなかったこと、平成12年度昇給、平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金に関する団体交渉を打ち切るなどして放置したこと、会社に関する事実無根の内容を記載した組合ビラを配布したことなど信頼関係を損う行為を繰り返していることから、信頼関係が醸成されているとは言い難い。一方、日石三菱労組とは、40年余りにわたる正常な労使関係を維持・発展させ、信頼関係が醸成されてきている。

c 包括的労働協約が未締結であること

化学労組とは互いの立場・主張を譲歩しあって、包括的労働協約を締結するという事情は未だ存在しない。便宜供与は、本質的には包括的労働協約の一項目たるべきものである。一方、日石三菱労組との便宜供与は、真摯な議論の末に締結される包括的労働協約の中の一項目として成立しているものである。

(イ) 就業時間内の団体交渉出席者に対して賃金補償しない理由

日石三菱労組との労働協約においては賃金補償を認めているが、その交渉委員は全員が組合専従者のため賃金補償をした実績がない。

(ウ) 組合掲示板を貸与しない理由

a 組合員が少数であること

分会員9名の勤務場所が川崎地区に5名、浮島地区に4名である実態を考慮すれば、分会員間の情報伝達には、どのような方法であれ十分に可能である。

b 不特定多数者へのPRの手段となること

化学労組が情報をPRする対象は殆どが不特定多数者であり、広く呼び掛けるための手段を便宜供与する考えはない。

c 日石三菱労組とのトラブルのおそれがあること

化学労組は、使用目的について、日石三菱労組組合員や協力事業所の従業員をも対象にするというが、両労組が対立するような状況下では、トラブルにも発展しかねない。

(エ) 組合員事務所を貸与しない理由

a 従業員以外の者の出入りがあること

化学労組組合員の中には競合企業の従業員も含まれており、会社の従業員以外のものが事業所内を自由に出入りできるような状況になるのは好ましくない。

b スペースがないこと

新たに組合事務所を設けるスペースは、事業所内にない。

c 組合事務所があること

化学労組は、既に川崎市内に組合事務所を有している。

(3) 当委員会の判断

ア 便宜供与に関する組合間格差の存否について

会社が化学労組の求める就業時間内の団体交渉出席者に対する賃金補償並びに組合掲示板及び組合事務所の貸与に応じない一方、日石三菱労組に対しては、いずれについても労働協約で認めていることは、前記第1の3の(3)、同4の(1)及び同6の(2)で認定したとおりである。したがって、化学労組が求める便宜供与については日石三菱労組との間に格差(以下「本件格差」という。)があることが認められる。

イ 本件格差の不当労働行為性について

会社が社内に併存する化学労組と日石三菱労組に対する便宜供与を平等に取り扱うべきところ、上記アでみたように本件格差が認められるので、両労組に対する取扱いを異にする合理的理由がない限り、本件格差は、化学労組の活動を封じ込めその弱体化を図ろうとする意図によるものであると推認せざるを得ない。

ウ 本件格差の合理性について

被申立人は、化学労組に便宜供与を認めない理由として、基本的な理由と便宜供与別の理由を挙げるので、以下、各理由ごとに合理性の存否を判断する。

(ア) 基本的な理由

a 組合活動の中心(足場)が会社外にあること

組合活動の中心(足場)が会社外にあるとの理由についてみると、前記第1の1の(2)で認定したとおり、確かに化学労組は産業別のいわゆる合同労組であり、その組合活動の多くは各組合員の所属する企業に対応して幅広く行われるのが一般的であり、企業内組合である日石三菱労組とは組織形態も組合活動の範囲・対象も異にすることが認められる。しかしながら、化学労組の場合にあっても、会社の従業員である分会員の労働条件の維持、向上等に係る組合活動に関しては会社内に活動の場があり、その限りにおいて便宜供与を受ける必要性があることを否定できないのであり、したがって、上記理由に合理性は認められない。

b 信頼関係が未醸成であること

信頼関係が未醸成であるとの理由のうち、信頼関係の構築が緒に着いたばかりであるとの点についてみると、その緒についたばかりであるということが便宜供与を行うに当たりどのように支障があるのか具体的に明らかにされ

ていない。次に、信頼関係を損う行為を繰り返したとの点についてみると、団交ルール違反の件については、前記第1の3の(11)並びに4の(4)、(6)、(7)及び(10)並びに同5の(3)ないし(5)、(7)及び(14)で認定したとおり、確かに化学労組は交渉委員数が5名を超えた場合に団交ルールのとおり事前に会社の同意を得ることをしないで出席したこともあったが、一方においては事前に会社へ連絡の上、出席したこともあったのであり、また、事前に同意を得なかったことにより当日の団体交渉の円滑な進行が妨げられた事情も窺われない。団体交渉打ち切り・放置の件については、前記第1の4の(8)のアで認定したとおり、平成12年度昇給に関する団体交渉については確かに化学労組が打ち切っているが、このような状況に至ったのは、会社が基本給に対する査定昇給の原資を示さないなど不十分な回答に終始したことにより起因するものであり、また、前記第1の4の(11)で認定したとおり、平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金に関する団体交渉については、行き詰まり、その後に化学労組が団体交渉の議題として取り上げることはなかったが、このような状況に至ったのは、会社が普通配分のみを回答し、会社配分を示さないなどしたことにより起因するものである。組合ビラの件については、前記第1の4の(2)及び(5)並びに同5の(10)及び(13)で認定したとおり、組合ビラの内容には事実を誇張するものや会社を刺激する表現が一部見受けられるが、全体としてみると、会社との交渉の経緯を説明するものや分会員をも含めた従業員の労働条件の改善等を求め、このことを第三者にも訴えようとする趣旨のもので組合としての情報宣伝活動の域を出ないものであり、特段、会社に害を加える目的でなされた内容の記事は認められない。

以上のとおり、会社が挙げる事由は、具体性がないか、又は信頼関係を損う行為であるとまで言うことはできないものであり、したがって、信頼関係が未醸成であるから便宜供与を認めないとの理由に合理性は認められない。

c 包括的労働協約が未締結であること

包括的労働協約が未締結であるとの理由についてみると、その未締結であるということが、便宜供与を行うに当たりどのように支障があるのか具体的に明らかにされていないので、合理性は認められない。

(イ) 就業時間内の団体交渉出席者に対して賃金補償をしない理由

就業時間内の団体交渉出席者に対して賃金補償をしない理由についてみると、被申立人は日石三菱労組の交渉委員については全員が組合専従者のため賃金補償をした実績がないことを挙げている。確かに、前記第1の4の(1)のア及び同5の(6)で認定したとおり、会社は日石三菱労組の団体交渉出席者が組合専従者であることから実際には賃金補償をしていない。しかしながら、会社と日石三菱労組との労働協約上、非専従者が団体交渉に出席する余地があるところ、会社は日石三菱労組の非専従者が団体交渉に出席する実態があれば賃金補償をすることになろうと化学労組に回答しているのであるから、日石三菱労組については実績がないとの理由は、就業時間内に会社との団体交渉に出席している従業員である化学労組組合員に賃金補償をしない理由にはならないと言わざるを得ない。

(ウ) 組合掲示板を貸与しない理由

組合掲示板を貸与しない理由のうち、組合員が少数であるとの点についてみると、組合掲示板を組合員に対する情報伝達的手段とする必要性は、組合員数の多寡にかかわらず同様のことであると言わざるを得ない。次に、不特定多数者へのPRの手段となる点についてみると、組合掲示板が組合員以外の者に対して情報宣伝の役割をも果たすのは、その性質上、当然のことである。さらに、日石三菱労組とのトラブルのおそれがあるとの点についてみると、トラブルのおそれがあるということによる具体的支障が明らかにされていない。

以上のとおりであるから、会社が挙げる理由はいずれも合理性が認められない。

(エ) 組合事務所を貸与しない理由

申立人は、当初の申立て及び最後陳述書において組合事務所が現実には存在しないことを挙げて組合事務所の貸与を求めているが、その一方で請求する救済内容中、会社「組合事務所」を「組合事務所(分会管理)」と補正し、その理由を分会が成立したため会社内の組合事務所は当然分会が管理すること並びに最後陳述書において分会活動の拠点として分会事務所の貸与を求めていると主張していること並びに前記第1の3の(3)、(9)及び同4の(3)のアで認定したとおり組合事務所を現に有していることからすると、申立人は実質的には下部組織である分会の事務所とするためにその貸与を求めているものと解されるので、以下、この観点から組合事務所を貸与しないことに合理性があるか否かについて判断する。なお、会社は分会が労働組合法第5条の要件

を満たしておらず、労働組合法上の労働組合ではなく法的主体たり得ないので、便宜供与の関係で分会について考慮する余地はないと主張しているが、労働組合が便宜供与の関係で当事者又は利用者となるに当たり、労働組合法第5条の要件を充足していることを要しないことは言うまでもない。

社内に併存する複数の労働組合に対して組合事務所を貸与するに当たり、当該労働組合の性質、組合員数の多寡、使用する者が下部組織であるか否かなどを考慮して均衡を図ることは許されると解すべきところ、会社が日石三菱労組に組合事務所を貸与しているのは、前記第1の1の(2)及び同4の(1)の(ア)の(7)で認定したとおり、その下部組織である従業員所属の5支部のうち、組合員数が比較的多い川崎支部と浮島支部であることからして、会社が化学労組の下部組織である従業員9名の分会に事務所を貸与しないことには合理性があると言わざるを得ない。

#### エ 不当労働行為の成否

前記イでみたように、本件格差は、化学労組と日石三菱労組に対する取扱いを異にする合理的理由がない限り、化学労組の活動を封じ込めその弱体化を図ろうとする意図によるものであると推認されるところ、上記ウの(イ)及び(ウ)でみたように、団体交渉出席者に対する賃金補償及び組合掲示板の貸与に係る格差についてはいずれも合理的理由が認められず、したがって、化学労組の運営に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。一方、上記ウの(エ)でみたように組合事務所の貸与に係る格差については合理的理由があると認められるので、不当労働行為は成立しないと判断する。

## 2 団体交渉について

### (1) 申立人の主張

#### ア 団体交渉拒否の存在

会社は、日石労組がCら8名の脱退を認めないという不合理な否認を利用して、団体交渉の申入れを正当理由なく拒否した。

#### イ 団体交渉責任者の権限の不存在

(ア) 会社が日石三菱労組との交渉責任者を会社の方針の協議・決定に参加する権限がある担当取締役、部長としているのに対し、化学労組との交渉責任者を会社の方針の協議・決定に参加する権限もなく、また、下記(イ)のとおり知識にも欠け、実質的にはメッセージの役割しか果たせない課長レベルの者としていることは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

(イ) 0課長らは、会社全般的なことについての知識が不足し、判断能力も欠けているのであり、団体交渉に出席しても化学労組とは実質的な話合いができない。実際、第12回団体交渉では人事システムのことが話題になったが、即答ができず持ち帰っている。第13回及び第21回の団体交渉では化学労組がナフサの価格問題を取り上げていたが、回答をはぐらかし正面から答えていない。第16回団体交渉においても、化学労組がコストダウンの具体的な説明を求めたが、説明できないでいる。

ウ 不誠実団交及び支配介入の存在

会社の団体交渉における対応は次のとおりであり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

- (ア) 便宜供与について、拒否回答を伝達する態度で一貫されており、その場での変更や条件提示すら行うことができず、持ち帰って再考すると回答した。
- (イ) 賃金制度の改定について、日石労組と平成12年2月21日に妥結した内容を同年3月13日に説明もせずに文書提案し、押し付けようとした。
- (ウ) 平成12年度昇給について、日石労組に示している査定昇給の原資及び各職能給別資格毎の最高基準基本給を示さなかった。
- (エ) 平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金について、日石労組に示している会社配分を示さなかった。
- (オ) 平成13年度昇給、平成12年度後期賞与及び平成13年度前期賞与金について、査定昇給の原資又は会社配分を口頭回答したが、文書回答を拒否した。また、妥結通告を無視し、調印に至らなかった。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉拒否の不存在

会社は、化学労組と日石労組が対立することにより従業員間に無用の摩擦が発生し、事業活動に支障が生じることに大きな危惧を抱き、両労組に対し、Cら8名について脱退の事実確認と労働組合に二重加盟の状態になっているため労働条件はいずれの組合と交渉したらよいのか困惑している旨を述べ、再三にわたり善処を求めた。そして化学労組との交渉の任に当たらせるため、0課長らを本社人事部人事グループ所属とし、同課長を化学労組の交渉責任者に任命するとともに、交渉に関する一切の権限を委任するなど、速やかに化学労組との交渉に入る体制を準備したのであり、このことから団体交渉を拒否するものでなかったことは明らかである。

イ 団体交渉責任者の権限の存在

- (ア) 日石三菱労組との交渉責任者は人事部長である。一方、化学労組との交渉責任者はO課長又はR課長であり、いずれも化学労組との交渉に関する一切の権限を社長から委任されている。
- (イ) 化学労組が地域別、産業別労働組合であり他企業及び競合会社の従業員が加入していることから、企業秘密に関する事項など公表できないものもある。また、化学労組の突然の質問に対して即答できない事項も当然のことながらあるので、その際には調査・確認の上、次回団体交渉等で説明する旨回答している。さらに、団体交渉事項でないものについては、その旨を話した上で原則として回答をしていない。

ウ 不誠実団交及び支配介入の不存在

団体交渉における会社の対応は、不当労働行為に該当しない。

- (ア) 便宜供与について、化学労組は誠実な団体交渉によって解決すべき姿勢を放棄し、貴委員会に早期解決を求めるばかりである。労使が話し合いで解決するとの労働組合法の主旨に沿って、申立てを直ちに却下されるよう要望する。
- (イ) 賃金制度の改定について、化学労組組合員が8名である一方、日石労組組合員は約1,000名であることを勘案すると、日石労組との交渉に力点を置かざるを得なかった。また、団体交渉において化学労組に対して賃金制度の改定について説明したが、意見が出なかった。会社が質問状に回答・説明をしたことに対し、化学労組は職能資格給の増率について反対であると意見を述べたが、平成12年4月に支給する給与から新賃金制度を適用する旨の説明に対して特段の反対もなく、その後も化学労組から問合せは一切なかった。
- (ウ) 平成12年度昇給について、化学労組組合員が8名であるから、査定昇給の原資という考えや平均額表示は意味を持たないので、会社の査定基準で支給することや第6回団体交渉の時点では査定金額が確定していないことを化学労組に回答した。また、後日確定した後に、8名の平均額を説明する用意はあったが、化学労組から説明要求もなかった。
- (エ) 平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金について、特別賞与金は評価基準に則り評価するが、人によって額が違い、従業員に占める組合員割合が100%近い日石労組には従業員平均で普通配分と会社配分を説明できるが、化学労組には組合員が8名であるため説明できないことや第9回団体交渉の時点では各個人の額が確定していなかったことを回答した。また、後日確定した後に8名の平均額を説明する用



意はあったが、その後、化学労組から質問はなかった。

(オ) 平成13年度昇給、平成12年度後期賞与金及び平成13年度前期賞与金について、化学労組の見解について質問し、それに対して化学労組が「受け入れる」と回答したことをもって妥結したことを双方で確認したのであり、化学労組の通知を無視したものではなかった。また、労使いずれからも協定を結ぶとか調印するとかの発言はなく、その後においても化学労組から調印の申入れはなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉拒否の存否について

被申立人は、両労組に対してCら8名について再三にわたり善処を求めるとともに、交渉責任者を任命するなど速やかに化学労組との交渉に入る体制を準備しており、団体交渉を拒否していないと主張する。確かに、前記第1の3の(3)、(5)、(7)及び(10)並びに同4の(7)のイで認定したとおり、会社はCら8名の脱退について日石労組に問い合わせ、その回答を受けて化学労組に対して脱退の事実はないと言われた旨を伝え、労組間での話し合いを行って欲しいと述べており、また、O課長に化学労組との交渉責任者としての一切の権限を委任している。しかしながら、平成11年9月30日の化学労組の団体交渉申入れから団交ルールづくりについて話し合うなど実質的に会社が交渉に応じた同年12月15日の第2回事務折衝まで約2か月半経過しており、会社としてはCら8名が日石労組の規約に従って脱退届を提出したことを確認した同年10月26日の時点で団体交渉に応じるべきものであったのであり、したがって、会社が第2回事務折衝まで話し合いを遅延させたことは不誠実な対応であり、かつ、化学労組の存在を軽視した行為であると言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

イ 団体交渉責任者の権限の存否について

申立人は、会社が日石三菱労組との交渉責任者として会社の方針の協議・決定に参加する権限がある担当取締役、部長としているのに対し、化学労組との交渉責任者は、会社の方針の協議・決定に参加する権限がない課長レベルの者としていると主張する。確かに、前期第1の4の(1)、(3)、(4)、(6)ないし(11)並びに同5の(1)ないし(7)、(9)、(11)、(12)、(14)ないし(16)で認定したとおり、化学労組との団体交渉にはO課長又はR課長が出席し、会社の方針を決定している人事担当取締役が出席していない。しかしながら、日石三菱労組との団体交渉においても、通常は本社人事部長以下のものが出席しているのであり、

また、特段の事情がない限り、団体交渉には決定権限を有する者が直接出席しなくても交渉権限を委任された者が出席すれば足りると解されるところ、化学労組との団体交渉には交渉権限が委任されているO課長又はR課長が出席し、平成13年度昇給などについて妥結しているので、交渉責任者として特段問題がない。

次に、申立人は、人事システム、ナフサの価格問題及びコストダウンに関する回答・対応を挙げてO課長らについて会社全般的な知識・判断能力がないと主張する。しかしながら、前記第1の5の(3)、(4)、(7)のア及び(15)のアで認定したとおり、人事システムの件については、議題の主旨説明等に関連した会社の経営状況に関するやり取りの中で化学労組が意見表明したものであって、会社が回答を求められたものではない。ナフサの価格問題の件についても、議題の主旨説明等に関連した会社の経営状況に係るやり取りの中で出た事項であり、そのうち、第13回団体交渉についてはC副委員長が意見表明をしたに過ぎないのであり、第21回団体交渉については化学労組が意見表明や質問をしたことに対して会社は原料ナフサの平均価格を開示するなど回答できる範囲で回答をしており、また、この回答により化学労組がその要求や交渉方針の決定に当たり支障があったとの事情も窺われない。コストダウンの件については、会社が「究極のコストダウン」など早期に取り組むべき6つの課題に取り組んでいると説明したのみであり、化学労組がコストダウンについて質問をしたものではない。これらのことからすると、申立人が挙げる事由はいずれも当該交渉責任者の会社全般的な知識や判断能力に関わるものではない。

以上のとおりであるから、申立人の上記主張は採用できない。

ウ 不誠実団交及び支配介入の存否について

会社は、団体交渉における対応について不当労働行為に該当しないと主張するので、以下、判断する。

(ア) 便宜供与に関する団体交渉についてみると、前記第1の4の(1)のア、(3)のア、(4)のア及び(6)のイ並びに同5の(6)、(14)のエ、(15)のイ及び(16)のイで認定したとおり、平成12年1月19日の第1回団体交渉から平成13年7月3日の第22回団体交渉までの8回にわたって協議が行われている。この中で、化学労組が就業時間内の団体交渉出席者に対する賃金補償、組合掲示板及び組合事務所の貸与について日石三菱労組と同様に認めるよう申し入れたことに対し、会社は団体交渉を重ね信頼関係が醸成されればその時点で検討する、日石三菱労組の団体交渉出席者に対する賃金補償については実態と

して賃金補償をしていない、組合掲示板については分会員が少数であるので必要がない、組合事務所については産業別労働組合であり組合事務所を有している、貸与する場所がないなどの理由を繰り返して認めようとしなかった。このように化学労組が求める便宜供与を全面的に認めようとしなない会社の対応は、日石三菱労組に対して労働協約で各種便宜供与を認めている以上、誠意あるものとは言えず、また、化学労組の存在を無視するものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

- (イ) 賃金制度の改定に関する団体交渉についてみると、前記第1の3の(8)、同4の(6)のエ、(7)のウ、(8)のイ及び(9)で認定したとおり、会社は、賃金制度の改定について、日石労組に対しては、平成11年11月2日に提案し、平成12年2月21日に妥結しているのであるから、化学労組に対しても同年1月19日開催の第1回団体交渉以降、速やかに提案すべきところ、実際に提案したのは日石労組と妥結した後の同年3月13日開催の第4回団体交渉においてであり、しかも化学労組には改定内容を説明しないまま、日石労組と妥結した内容で新賃金制度を全従業員に一律に適用したのであり、このような会社の対応は不誠実であり、かつ、化学労組の存在を軽視したものであると言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (ウ) 平成12年度昇給に関する団体交渉についてみると、前記第1の4の(8)のアで認定したとおり、会社は、既に日石労組に回答をしている基本給に対する査定昇給の原資を化学労組が具体的に示すよう求めたことに対し、答える必要はないなどと述べて回答をせず、また、化学労組が質問をした各職能資格毎の最高基準基本給についても、むやみに公表すべきものとは考えていないと述べて回答をせず、その後、全従業員に対して平成12年度昇給を実施した。このように化学労組の説明要求に何ら応じようとしなない会社の対応は不誠実であり、かつ、化学労組の存在を軽視したものであると言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (エ) 平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金に関する団体交渉についてみると、前記第1の4の(11)で認定したとおり、会社は日石労組に回答をしている会社配分について化学労組に回答をせず、その後、全従業員に対して平成11年度後期賞与金及び平成12年度前期賞与金を支給した。このように化学労組の説明要求に何ら応じようとしなない会社の対応

は不誠実であり、かつ、化学労組の存在を軽視したものと言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(オ) 平成13年度昇給、平成12年度後期賞与金及び平成13年度前期賞与金に関する団体交渉に係る文書回答拒否の主張についてみると、労働組合にとっては会社からの文書回答が団体交渉経過を確認する上で利便なものであるとしても、文書回答でなければ不誠実な団体交渉であるとは言えない。また、前記第1の5の(9)で認定したとおり、会社は日石三菱労組に対しても平成13年度の査定昇給の原資を口頭での回答であると化学労組に説明しているのであり、両労組に対する取扱いに差異は認められない。

次に、会社が化学労組の妥結通告を無視し調印に至らなかったとの主張についてみると、前記第1の5の(14)のウ及び(16)のアで認定したとおり、両者ともに書面の作成を求めた事実がないので、申立人の主張を認めることはできない。

### 3 まとめ

以上で見たように、被申立人が就業時間内の申立人との団体交渉に出席した分会員に対して賃金を補償しなかったこと及び申立人に対して組合掲示板を貸与しなかったことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、第2回事務折衝まで話し合いを遅延させたこと並びに便宜供与、賃金制度の改定、平成11年度後期賞与金、平成12年度前期賞与金及び平成12年度昇給に関する団体交渉を誠実に行わなかったことは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。一方、組合事務所を貸与しなかったこと並びに課長を団体交渉責任者としていること並びに平成13年度昇給及び平成12年度後期・平成13年度前期賞与金に関する団体交渉については、不当労働行為に該当しない。

### 4 救済の方法

団体交渉出席者に対する賃金補償及び組合掲示板の貸与については、日石三菱労組への便宜供与に準じて取り扱うことが相当であるので、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

また、不当労働行為と認める1の(3)のエ及び2の(3)に記載の行為と同様の行為が繰り返される虞れなしとしないので、主文第3項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成14年5月23日

神奈川県地方労働委員会

会長 松田保彦 ⑩

「別表略」