

中労委、平11不再16、平11不再17、平12.11.15

命 令 書

平成11年(不再)第16号事件
再審査申立人 ジェーピーイー株式会社
平成11年(不再)第17号事件
再審査被申立人

平成11年(不再)第17号事件
再審査申立人 JAM埼玉ジェーピーイー労働組合
平成11年(不再)第16号事件
再審査被申立人

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、ジェーピーイー株式会社(以下「会社」という。)が、①JAM埼玉ジェーピーイー労働組合(以下「組合」という。)との平成9年度夏季及び冬季一時金に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと、②同一時金を組合員に支給しなかったこと、③会社職制が朝礼において組合を誹謗中傷する発言をしたこと、④同8年度夏季及び冬季一時金の支給に当たり組合役員を低く査定したり、組合員に対して組合からの脱退を勧奨したり、組合役員を配置転換したことがそれぞれ不当労働行為であるとして、同10年2月16日に申立てがあった事件である。
- 2 初審埼玉県地方労働委員会(以下「地労委」という。)は、平成11年3月30日に、上記のうち①及び③の行為は不当労働行為であるとして、会社に対し、①同9年度夏季及び冬季一時金に関する組合との団体交渉に、経営状況を明らかにする資料を提示するなど回答の根拠を具体的に説明して誠実に応じること及び②組合の組合活動を誹謗中傷してその運営に支配介入してはならないことを命じ、その余の救済申立てを棄却した。
- 3 会社は、初審命令の救済部分を不服として、平成11年4月12日、その取消しと救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。また、組合は、初審命令の棄却部分を不服として、同月13日、その取消しと救済申立ての認容を求めて再審査を申し立てた。

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、本件初審命令理由の第2「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、当該引用する部分中、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「申立人組合」を「組合」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中「被申立人ジェーピーイー株式会社（以下「会社」という。）」を「会社」に改め、末尾に次のとおり加える。

会社は、昭和58年に日本パテント・エレクトリック株式会社（以下「日本パテント」という。）から分離・独立して設立された。会社と日本パテントとは同一敷地内にあり、会社の工場等の土地及び建物すべて日本パテントの所有であった。日本パテントは平成8年3月に倒産し、会社の工場等の土地及び建物が銀行等に差し押さえられ、その後競売にかけられたが、同10年3月頃、会社が落札した。

会社の製造部門では、製品を受注すると、納期、注文先、製品の仕様、台数等を記入した工番表(製造指示表)を作成し、それを各セクションにまわすこととしていた。この工番表(製造指示表)には、製品の単価は記入されていなかった。

- 2 1の(2)中「申立人ゼンキン連合埼玉ジェーピーイー労働組合（以下「組合」又は「申立人組合」という。）を「組合」に、「ジェーピーイー株式会社」を「会社」に、「ゼンキン連合埼玉」を「JAM埼玉」に「なお」を「また」に改め、「上部団体としている。」の後に次の段落を加える。

なお、組合は、本件初審申立て時は「ゼンキン連合埼玉ジェーピーイー労働組合」と称していたが、平成11年9月25日付けをもって上部団体のゼンキン連合が全国金属機械労働組合と組織織を合同して「JAM」と名称を変更したことに伴い、その地域団体であるゼンキン連合埼玉も「JAM埼玉」に名称を変更したのを受けて、「JAM埼玉ジェーピーイー労働組合」と名称を変更した。

- 3 2の(1)中「埼玉県地方労働委員会（以下「地労委」という。）」を「地労委」に改める。

- 4 3の(4)を「平成9年7月19日、会社は、同年度夏季一時金に関し、社員労働組合と、①支給基準は基本給の1か月を基準として査定の上支給する、②支給日は同年7月25日迄、を内容とする協定を締結し、その後、7月25日に組合員以外の従業員に同一時金を支給したが、組合員には、団体交渉で妥結していないとの理由で支給しなかった。」に改める。

- 5 3の(17)を「平成9年12月11日、会社は、同年度冬季一時金に関し、社員労働組合と、①支給条件は基本給の1か月を基準として査定の上支給する、②支給日は合意の日より1週間以内、を内容とする協定を締結し、その後、12月中旬に組合員以外の従業員に同一時金を支給している。」に改める。

- 6 5の(3)の末尾に次のとおり加える。

また、当時、Y1部長代理が担当していた第一製造部には部長が任命さ

れておらず、同部長代理が部の責任者であった。

7 5の(4)中「本件第2回審問」を「本件初審第2回審問」に改める。

8 5の次に6として次のとおり加える。

6 (1) 会社は、本件初審結審(平成10年10月15日)後である平成10年11月25日付けで、X1委員長及びX2執行委員の両名を解雇した。これに対し両名は、同年12月14日、浦和地方裁判所に雇用契約上の権利を有する地位の確認等を求めて仮処分命令の申立てを行った。同地裁は、同11年9月9日、解雇は解雇権の濫用として無効であり、両名はなお従業員たる地位を有し、賃金請求権を有することが認められる旨の決定を行った。

また、両名は、同12年3月22日、同地裁に解雇無効確認等請求の本訴を提起している。

(2) 組合は、本件初審命令交付(平成11年3月30日)後である同年4月2日、平成9年度夏季及び冬季一時金についてそれぞれ基本給の1.5か月分を要求して団体交渉を申し入れ、同月15日から同年10月5日までの間に、会社との間で計9回の団体交渉が行われた。

同年4月15日の団体交渉で、会社は、①支給日現在会社に在籍している者のみに対して支給する、②社員労働組合と同一条件で支給する旨主張し、組合は、①は納得できず、②も査定を明らかにしていないので納得できない旨主張して、組合員以外の従業員への支給状況等の資料提出を求めた。なお、この時点で、会社在籍の組合員は、X3書記長、X4及びX5の3名であった。

また、組合は、同年4月27日及び同年6月11日の団体交渉で在籍組合員だけでも仮払いするよう求めたが、会社は応じなかった。しかしながら会社は、同月19日、組合と協議せずに、X4及びX5の両名に、社員労働組合と同率であるとして同9年度夏季及び冬季一時金を支給した。これに対し組合は、同年7月6日の団体交渉で、「仮払いとして受け取る。」旨表明した。更に会社は、同年8月頃、X3書記長にも、同様に同年夏季及び冬季一時金を支給した。

その後、同年8月2日になって、X3書記長はX1委員長と会い、「X4及びX5から脱退届を預かった。自分も辞めたい。」旨述べ、3名の脱退届を渡した。

第3 当委員会の判断

1 平成9年度夏季及び冬季一時金に関する団体交渉について

(1) 会社は、団体交渉における会社の対応を労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審命令は不服であるとして、イないしハのとおり主張し、また、本件申立ては被救済利益を失っているとしてニのとおり主張する。

イ 平成8年10月29日の団体交渉の席上なされたX1発言は、それまでは何ら支障なく団体交渉を行ってきた会社側交渉担当者のY2部長に

に対する侮辱発言であり、会社は、同年11月30日に組合に対し、その撤回と謝罪を求めたものであって、平成7年申立事件の和解に際して組合が取り上げるべき問題であった。この会社の要求を無視し放置し続けた組合にこそ問題があるのであって、会社がとがめられる筋合いはない。団体交渉の開催が遅れることとなったのは、会社が同9年6月以降再三にわたってX1発言の撤回と謝罪を促し続けたが、組合がこれを拒んだためであり、会社が非難されるいわれはない。

また、団体交渉が進展しなかったのは、次回団体交渉で回答を前進させると確約しない限り日程を決めないとか、事務折衝で回答を求めるといふ組合の姿勢に原因がある。

ロ 初審命令は、会社が組合に対し売上げ等の状況を説明しなかったことを問題視するが、そもそも従業員は、工番表を見ることにより会社の営業状況を把握できるのであり、また、日本パテントの倒産も同一敷地内のことで目撃しているのであるから、これ以上特に説明する余地はない。

ハ 組合は、平成10年2月2日に同月5日までに社長出席の団体交渉を行うよう要求しているが、この申入れは同7年7月に地労委のあっせんにおいて定められた団体交渉ルールに反しているので、会社は改めて団体交渉ルールに則った申入れをするよう組合に呼びかけたものであり、ルールを破った組合の対応を是とし、ルールを破られた会社の対応を非とする初審命令の判断は全く理解できない。

なお、初審命令は、組合の宣伝活動に、会社の営業活動に影響を与えるおそれのあるものや個人の中傷にわたるものが含まれることを認めつつ、組合によるこれらの行為をもって会社の不誠実な交渉態度が免責されることにはならないと付言するが、組合の違法、不当な行動の責任を全く無視して組合を擁護し、一方的に会社を非難する初審命令の態度は首肯し難い。

ニ 会社と組合は、初審命令交付後、平成9年度一時金に関する組合との団体交渉を開催したが、妥結するに至らなかったため、当時会社に在籍している組合員3名に同一時金を支給したところ、同3名はこれを受領し、その後同3名は全員組合を脱退した。以上のような事情の変更によって、本件申立ては被救済利益を失ったというべきである。

(2) よって、以下判断する。

イ まず、上記(1)の会社主張のイについてみると、たしかに、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由第2(以下「初審命令理由第2」という。)の2の(6)及び(7)認定のとおり、平成8年10月29日の団体交渉の席上、X1委員長は、会社側交渉担当者のY2部長に対し「Y2部長はうそばかりついて信用できない。社長の委任状を見せてもらいたい。」旨発言しており、会社が、このX1発言を、Y2部長に対する侮辱ととらえ、同年11月30日、組合に対し、X1発言の撤

回と謝罪を要求したことは一応理解できるところである。そして、組合はその後、同9年度夏季一時金を要求した同年6月まで、これに対し何らかの対応をしたとの疎明はなく、かかる組合の対応に問題があったこともまた否定できない。

しかしながら、会社は、X1発言を団体交渉開催の重大な障害ととらえているのであれば、同9年5月8日の平成7年申立事件の和解の席上、この問題について、他の問題と併せて和解のテーブルにのせて解決を図ることもできたはずである。しかるに会社は、初審命令理由第2の2の(8)並びに3の(1)及び(2)認定のとおり、平成7年申立事件の和解の際にはX1発言を何ら問題としていない。また、その後も、X1発言の撤回と謝罪を何ら組合に対し要求しなかったにもかかわらず、同9年6月27日の同年度夏季一時金の組合との事務折衝の席上、にわかにX1発言の謝罪を要求し、これが団体交渉開催の前提条件であると主張した。そのため、組合は「和解前のことを取り上げての言いがかりであり、嫌がらせである。」と主張して団体交渉開催の目途が立たなくなり、結局同年11月28日まで団体交渉の開催をいたずらに引き延ばす結果になったところである。

以上からすれば、同年度夏季一時金に関する団体交渉の開催が遅れることとなったのは、組合の対応に問題があったからであるとする会社の主張は採用できない。

また、初審命令理由第2の3の(16)認定のとおり、同9年12月18日の事務折衝に出席した組合のX2執行委員は、「回答に進展がない限り団体交渉をしても意味がない。」旨発言しているが、この同人の発言は、上記のとおり、同年12月18日の事務折衝における「回答に進展はない。この先も同じだ。」旨の会社回答を受けてなされているのであるから、団体交渉が進展しない原因を一方的に組合に負わせることはできない。

ロ 次に、上記(1)の会社主張のロについてみると、初審命令理由第2の3の(13)認定のとおり、ようやく同年11月28日に開催された同年度夏季一時金に関する組合との団体交渉において、会社は、組合が行った2.5か月分の要求に対し、「会社の業績が非常に悪いので、基本給の1か月分を上限とし、査定の上支給する。査定によりゼロもあり得る。」旨回答した。これに対し、組合が、会社の売上げ状況、組合員の一時金にかかる総額や1人平均額等の資料を提出するよう求めたのにもかかわらず、会社は「そんなことは言う必要はない。金額は会社一任だ。それから査定もだ。」旨答え、組合が納得するに足る論拠を具体的資料をもって説明しようとしなかった。

たしかに、初審命令理由第2の1の(1)認定のとおり、会社の製造部門では、製品を受注すると工番表(製造指示表)を作成し、それを各セクションにまわすこととしていること、また、会社と同一敷地内に

あり会社の工場等の土地及び建物を所有していた日本パテントが同8年に倒産し、この時期は会社の土地及び建物が銀行等に差し押えられ競売にかけられる時期であったことは認められるが、これをもってしても、会社が団体交渉の席上で組合の要求について具体的資料をもって組合に対し説明しなくても良しとする論拠とすることはできない。

ハ 次に、上記(1)の会社主張のハについてみると、初審命令理由第2の2の(3)並びに3の(24)及び(26)認定のとおり、組合はゼンキン連合埼玉と連名で、同10年2月2日付けで会社に対し、同月5日までに社長出席による団体交渉を行うよう申し入れている。このような団体交渉申入れが、団体交渉の申入れは団体交渉を行おうとする日の7日前までに行うこと、団体交渉に先立って事務折衝を行うことという、地労委のあっせんにより同7年7月13日に組合と会社が合意した団体交渉ルールに即していなかったことは認められる。

また、初審命令理由第2の3の(18)、(20)及び(23)認定のとおり、組合及びゼンキン連合埼玉は、会社の従業員宅や取引先へビラを送付するなどの、本件に関するさまざまな宣伝活動を展開した。これらの中には、会社の取引先にビラを送付したことから、取引先各社から会社へ「今後の取引に支障はないか。」との問い合わせが相次いだりしたものもあり、かかる組合の対応は行き過ぎの感を免れないものである。

しかしながら、上記イ及びロ判断のとおり、同9年6月以降団体交渉が進展しなかったのは、会社が、X1発言の撤回及び謝罪が団体交渉開催の前提条件であるとの主張に固執して団体交渉の開催が遅れ、ようやく開催された団体交渉においても、組合が納得するに足りる論拠を具体的資料をもって説明しようとしなかった会社の対応に問題があったというべきであり、上記の組合の行為をもってしても、会社の不誠実な交渉態度が免責されることにはならない。

以上からすれば、同9年度夏季及び冬季一時金に関する団体交渉における会社の対応は不誠実であるといわざるを得ず、したがって、これを労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ニ なお、上記(1)の会社主張のニについてみると、初審命令理由第2の6認定のとおり、会社と組合は、初審命令交付後、同11年10月5日までに計9回の団体交渉を行い、同11年6月ないし8月頃、会社は、会社に在籍している組合員3名に対し、団体交渉が妥結しないまま社員労働組合と同率であるとして同9年度一時金を支給していること、さらに、同11年8月2日、上記組合員3名はX1委員長に対し脱退届を提出していることが認められる。

しかしながら、組合員3名が脱退したとしても、X1委員長及びX2執行委員は依然組合員であることからすれば、初審命令交付後に生じた

これらの事実をもって、既に組合の被救済利益が失われているとする会社の主張は採用できない。

2 平成9年度夏季及び冬季一時金の不支給について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社が、組合員以外の従業員に平成9年度夏季及び冬季一時金を支給したのに対し、組合員に支給しないのは、組合を会社から排除することを目的として組合員を経済的に窮地に追い込もうとする行為であり、これを不当労働行為にあたらないとした初審判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

初審命令理由第2の3の(4)及び(17)認定のとおり、会社は、組合員以外の従業員に対し、同年7月25日に夏季一時金を、同年12月中旬には冬季一時金をそれぞれ支給している。これに対し、組合との間では、会社がX1発言の撤回及び謝罪が団体交渉開催の前提条件であるとの主張に固執したため団体交渉の開催が大幅に遅れ、ようやく開催された団体交渉においても、社員労働組合に支給したのと同じの支給条件を提示したものの、組合が納得するに足る論拠を説明していなかった。このような団体交渉における会社の対応が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当することは上記1の(2)の判断のとおりである。

しかしながら、既に述べたとおり、会社は、組合に対して、団体交渉において社員労働組合に支給したのと同じの内容を提示している。また、会社が、組合が認容することが困難な内容を回答として付加し、かつ、妥結の条件としてこれに固執したと判断すべき事情も認められないので、同一一時金の不支給をもって、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入であるとまでみることはできない。したがって、同一一時金の不支給自体は不当労働行為に当たらないとした初審の判断は相当である。

3 会社職制の朝礼における発言について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

Y1部長代理の朝礼における発言は、組合及びその上部団体が会社の取引銀行への訪問活動等を行っていることを知り、社員労働組合の長として、組合員の生活維持に強い危機感を抱き、これに触発されてなされたものというべきであり、会社が何らかの指示を与えたなどということは全くなかった。むしろ、事後に同人の発言が判明した際、会社は同人を戒告処分に付しているのである。

以上からすれば、Y1部長代理の朝礼における発言を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

たしかに、初審命令理由第2の5の(3)及び(4)認定のとおり、Y1部長代理は発言の中で「社員組合の組合長として言う。」と述べている。また、会社は、同人が朝礼で不適切な発言をしたとして始末書を取り、戒

告処分としている。

しかしながら、同(3)認定のとおり、①Y1部長代理は、第一製造部の責任者であったこと、②当該発言は、会社の指揮・管理下で業務運営方針を従業員に示達する朝礼という場において行われ、しかも当日の朝礼が通常と異なり、複数の部の従業員を集めて行われたこと、③その発言内容は、「社長が、『ゼンキンのばか者が銀行に行って会社に圧力をかけてきた。』と激怒していた。」「ゼンキンは社長に対して悪意をもって会社をつぶすつもりだ。」などと会社の利益を直截に擁護するものや、「ゼンキンの連中は目障りだ。会社から去っていけ。」「ゼンキンの組合員にはあいさつはするな。話もするな。」などと、組合及びゼンキン連合埼玉を激しく非難し、誹謗中傷するものであることなどからすれば、当時会社が、初審命令理由第2の1の(1)認定のとおり、競売にかけられた会社の工場等の土地及び建物を落札する直前の微妙な時期にあったことを考慮しても、同人の発言は、会社の職制として、会社の意向を受けてなされた発言とみるのが相当であり、同人の発言を社員労働組合の長としてのやむを得ざる発言ととらえるべきであるという会社の主張は採用できない。

したがって、同人の発言は、組合活動を威嚇し、強く抑制するものであるとして、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した初審の判断は相当である。

4 その他の支配介入について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

①会社が、平成8年度夏季及び冬季一時金を支給するに当たり、組合員1人当たり平均10万円のところ、X3書記長及びX2執行委員に5万円しか支給しないことは、組合役員であるが故に不当に低く査定したものであり、②組合員X6、同X7及び同X8の退職並びに同X9の組合脱退は、いずれも会社の関与により組合の弱体化を企図して退職ないし組合脱退に追い込んだものであり、③X2執行委員の資材部運転手への配置転換は、組合役員である故の不当な配置転換であって、これら会社の行為はいずれも組合の運営に対する支配介入である。

したがって、これを不当労働行為にあたらぬとした初審判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

まず、上記(1)の組合主張の①についてみると、たしかに、初審命令理由第2の2の(8)認定のとおり、平成9年5月8日の和解協定に基づいて支給された同8年度夏季及び冬季一時金は、組合員1人当たり平均10万円のところ、X3書記長及びX2執行委員には5万円であった。しかしながら、組合は、上記和解協定において、同年度一時金については会社の査定に基づいて支給することを了解しており、また、X1委員長には平均額の10万円が支給されているのであって、同一時金の支給にあ

って組合員であることの故に差別がなされたと判断することはできない。

次に、同②についてみると、たしかに、初審命令理由第2の4の(1)及び(2)認定のとおり、同9年6月ないし9月に組合員X6、同X7及び同X8は会社を退職し、同X9は組合を脱退しているが、同X6は、会社駐車場での同人のけんかがきっかけとなって、上司の勧めもあって自ら自己都合退職したものであり、また、他の者の退職ないし組合脱退が、会社の関与により組合の弱体化を企図して退職ないし組合脱退に追い込まれたものであるとの疎明はない。

更に、同③についてみると、たしかに、初審命令理由第2の4の(4)認定のとおり、同年9月17日、X2執行委員は第一製造部の機械組立部門から資材部の協力工場担当(輸送担当・運転手)に配置転換されているが、この配置転換は組合員X8が上記のとおり退職したことによる欠員補充として業務上の必要性が存したことが推認されるのであり、また、この配置転換により組合の運営に具体的にどのような支障が生じたかについての疎明もない。

以上からすれば、これら会社の行為が組合の運営に対する支配介入であるとまでみることはできないから、これを不当労働行為にあたらな
いとした初審の判断は相当である。

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12年11月15日

中央労働委会

会長 山口 浩一郎 印