

大阪、平11不3、平12.5.26

命 令 書

申立人 大阪電気通信産業合同労働組合
被申立人 財団法人電気通信共済会
被申立人 財団法人電気通信共済会西地域事業本部
被申立人 財団法人電気通信共済会電報事業本部
西日本統括事業部

主 文

- 1 被申立人財団法人電気通信共済会は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

大阪電気通信産業合同労働組合
執行委員長 A 殿

財団法人電気通信共済会
会長 B

当財団法人が行った下記の行為は、大阪地方労働委員会において、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認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) パートタイム職員の平成10年度の時間給引上げに関する団体交渉において、多数派の組合に対しては、平成10年3月25日に回答し団体交渉を経て同年4月24日に妥結したのに対し、貴組合に対しては、合理的理由もなく同年5月12日に至るまで、一切の提案及び交渉をしなかったこと。
(2) パートタイム職員の平成10年度の時間給引上げ、同年夏季及び年末一時金に関する団体交渉において、貴組合から要求のあった経営状況を説明する資料を合理的理由もなく一切提示しなかったこと。
- 2 申立人の、被申立人財団法人電気通信共済会西地域事業本部及び被申立人財団法人電気通信共済会電報事業本部西日本統括事業部に対する申立ては、いずれも却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人財団法人電気通信共済会（以下「財団法人」という）は、肩書地に本部を置き、東西二つの地域事業本部の下、東地域に19、西地域

に30の支部を設置し、西日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社等（以下、これらを併せて「NTT」という）の職員や家族、退職者等の福利厚生事業等の公益事業及び一般事業として電報の受付、公衆電話の保守点検などの受託業務を行う財団法人である。その職員は、財団法人のいわゆるプロパー職員（以下「プロパー職員」という）の他、NTTからの出向職員、パートタイムの職員（以下「パート職員」という）及び準職員（嘱託職員）で構成され、関西地区内の職員数は本件審問終結時、パート職員及び準職員（嘱託職員）を除いて約540名、パート職員の数は約770名である。

- (2) 被申立人財団法人電気通信共済会西地域事業本部（以下「西地域事業本部」という）は、財団法人の下部組織であり、被申立人財団法人電気通信共済会電報事業本部西日本統括事業部（以下「電報事業部」という）は、財団法人の事業部である。

なお、西地域事業本部は、財団法人の機構改革に伴い、平成11年1月18日に、本件申立て時の財団法人近畿支部（以下「近畿支部」という）を包括して設置された財団法人西地域事業移行本部が、さらに同年4月1日に現在の名称に変更されたものである。

また、電報事業部は、平成11年1月18日に近畿支部電報サービス事業部（以下「電報サービス事業部」という）が現在の組織に変更され、平成12年4月1日に名称変更されたものである。

- (3) 申立人大阪電気通信産業合同労働組合（以下「組合」という）は、昭和45年に結成され、西日本電信電話株式会社に勤務する労働者と財団法人に勤務するパート職員等で構成され、その組合員数は、本件審問終結時44名である。なお、財団法人に勤務する者のうち、組合員であることを公表している者は5名で、いずれもパート職員である。
- (4) 財団法人には、組合のほかにNTTからの出向職員が所属するNTT労働組合、プロパー職員と関連会社職員が所属する全国電気通信共済会労働組合、パート職員によって組織された地区毎のパートユニオンが存在し、組合以外はいずれも情報産業労働組合連合会に加盟している。関西地区において財団法人のパート職員が所属する労働組合は組合及びパートユニオンで、審問終結時における組合員数は、組合が5名（公表者のみ）、パートユニオンが約430名である。

情報産業労働組合連合会に加盟している各労働組合は、同連合会近畿地方協議会を窓口として財団法人と「団体交渉方式に関する協定」を締結し、団体交渉（以下「団交」という）を行っている（以下、情報産業労働組合連合会を「多数派組合」という）。なお、財団法人の職員で多数派組合が組織している人数は、約940名である。

2 財団法人と組合の団交の経過

- (1) 平成9年10月1日、NTTの電報受付業務の委託先は、NTTの関連企業・団体の再編に伴い、これまでの株式会社NTTエミッション（以下

「エミッション」という) から財団法人に変更された。これに伴い、従来エミッションに雇用されていたパート職員は、同日より財団法人において引き続き雇用されることになった。パート職員の雇用期間は1年以内で、必要に応じて更新されている。

- (2) 平成9年10月13日、組合は財団法人に対し、組合員が財団法人の職員中に存在することを表明するとともに、団交申入れ書を送付することを電話で伝えた。
- (3) 平成9年10月16日、組合は近畿支部長あてに分会の結成通知書、組合の要求書及び団交申入れ書を郵送した。
- (4) 平成9年10月30日、組合と近畿支部との間において、団交の事前折衝が行われ、組合は上記(3)記載の要求書に対する回答を求めるとともにパート職員に関する就業規則等の提示を求めた。これに対し財団法人は、「労使の信頼関係の構築が必要で、団交ルールを策定する必要もある。就業規則は早急に渡す」旨回答した。この他、年末一時金、慶弔制度等が議題となった。

なお、以下、組合と近畿支部との交渉は、パート職員の労働条件等についての交渉である。

- (5) 平成9年11月25日、組合は近畿支部に対し、年末一時金及び年末年始出勤に関する要求書を提出した。
- (6) 平成9年12月2日、財団法人は、上記(3)及び(5)記載の組合要求に対し就業規則等を提示すると書面で回答した。
- (7) 平成9年12月4日、団交協定の締結等を議題とした第1回団交が開かれた。財団法人は、上記(4)記載の事前折衝後、エミッションと組合が締結していた団交協定と同じ内容の団交協定案を組合に提示し、締結を求めていたが、同協定案の財団法人側の当事者名が近畿支部長ではなく、電報サービス事業部長であったことから、組合は団交の席上、同部長では権限がないとして、同協定案の締結を拒否した。

また、この団交において、財団法人から組合に対し就業規則が提示されたが、組合は就業規則の組合に対する提示が遅く、かつ細則が示されていないとして抗議した。

- (8) 平成9年12月18日、組合は近畿支部に対し、年末年始特別手当に関する要求書を提出した。
- (9) 平成10年1月22日、慶弔規定等を議題として団交の事前折衝が行われた。
- (10) 平成10年2月5日、慶弔規定の細則の早急な整備や特別手当の計算方法等を議題として、第2回団交が開かれた。
- (11) 平成10年2月19日、組合は労働条件に関する要求書を提出した。要求内容は、年度末手当を一律10万円支給すること、賃金を引き上げること、定期昇給制度を設けること、財団法人の経営内容を明らかにすることなどであった。

- (12) 平成10年2月27日、財団法人は組合に対し、上記(11)記載の要求のうち、年度末手当については「エミッションからの移行時の経緯に基づき支払う」、その他の項目については「応じられない」又は「財団法人の責任において対応する」旨書面で回答した。
- (13) 平成10年3月11日、第3回団交が開かれ、その席上組合は、賃上げが実施できない根拠となる近畿支部の経営状況についての資料の提示を要求したが、財団法人は「それについては回答できない。賃上げはできない」と答えた。
- なお、財団法人は、組合が求める上記の資料を本件申立て時まで組合に提示していない。
- (14) 平成10年4月8日、就業規則、精勤手当等を議題として第4回団交が開かれたが、賃上げに関しては継続論議とし次回団交で交渉することとなった。
- (15) 平成10年4月24日、財団法人は多数派組合と、近畿支部の大阪、奈良、住吉の各営業所に勤務するパート職員の時間給を10円引き上げることで妥結した。なお、多数派組合は、同年3月10日にパート職員の賃上げ要求書を提出し、3月25日に財団法人より回答を受け、3月31日及び4月7日に団交を開催していた。
- (16) 平成10年5月12日、第5回団交が開かれた。この席上財団法人は、大阪、奈良、住吉の各営業所に勤務するパート職員の時間給を10円引き上げる予定である旨述べた。これに対し組合は、この提案が多数派組合と同年4月24日に既に妥結していた内容と同一であったことから、両労働組合への提案に時間差があるのは労働組合間差別であると抗議した。財団法人はこれに対し、多数派組合との妥結後最初に開催される団交の場で提案すればよいと考えていた旨回答し、引上げ額の根拠等の詳細に関しては、次の団交において説明すると約束した。
- (17) 平成10年5月15日、組合は近畿支部に対し夏季一時金及び電報受付端末のキー操作ができない者（以下「無技者」という）の訓練に関して要求書を提出し、回答期限を5月25日とした。
- (18) 平成10年5月18日、第6回団交が開かれた。財団法人からパート職員の賃上げに関する回答があり、「全国電気通信共済会労働組合本部から財団法人に対して情報産業労働組合連合会産業別最低賃金として、810円（時間給）の要求があり、これをベースにその時点での基本賃金800円について、10円アップを検討することとした。必要原資は、レクリエーション施策に要する経費の振替に加え、経営努力により確保する」旨の文書が組合に渡された。
- しかし組合は、この内容は多数派組合との妥結内容を一方的に押し付けるものであり、また、収支決算等の根拠資料の提示もないと反発した。なお、第6回団交においては、賃上げ問題のほか、雇用保険や春闘関係について交渉がなされた。

- (19) 平成10年5月25日、財団法人は組合に対し上記(17)記載の要求について、一時金に関してはエミシオンの支払基準に準じて支払うことを検討中であり、無技者訓練に関しては現時点で実施する考えはない旨回答した。
- (20) 平成10年5月26日、組合は近畿支部に時間給引上げの根拠と財務資料等の提出を求める要求書を提出した。
- (21) 平成10年6月12日、第7回団交が開かれた。夏季手当に関して財団法人は、「賃金に関する事項について、団交の席で回答はするが、論議したり資料を提示する気はない」と述べた。
- (22) 平成10年8月6日、電報受付端末の新機材導入等を議題として第8回団交が開かれた。また財団法人は、65歳定年制の導入を考えている旨述べた。
- (23) 平成10年10月20日、電報サービス事業部から組合に対し、満65歳以上のパート職員とは新たな雇用契約を締結しない旨の提案（65歳定年制）が文書でなされた。同文書には、提案の理由として、「(1)職員の定年が60歳である、(2)準職員は65歳までである」こと及び多数派組合と締結した労働協約で、雇用年齢を65歳までとしていることが挙げられていた。
- 同日、主に65歳定年制を議題として第9回団交が開かれた。組合側はこの内容は既に財団法人が多数派組合と労働協約を締結している内容と同じで、多数派組合との妥結内容を一方的に押し付けるものだと反発した。
- ほかに新機材導入後の無技者の取扱いに関して交渉がもたれ、組合は無技者を対象に研修を行うよう要求し、財団法人は組合要求を聞きおくとした。
- (24) 平成10年11月6日、組合は、新機材導入後の無技者の取扱いについての要求書及び、65歳定年制は多数派組合との合意内容を押し付けるものであるから即時撤回するよう求める申入書を近畿支部に提出した。
- (25) 平成10年11月18日、財団法人は組合に対し上記(24)記載の要求のうち、65歳定年制の提案については撤回する考えはないと回答した。
- 同日、組合は近畿支部に年末一時金と年末年始の出勤に関する要求書を提出し、回答期限を12月1日とした。
- (26) 平成10年12月1日、財団法人は組合に対し上記(25)記載の要求について、年末一時金や年末年始出勤に関する組合の要求には応じられないと文書で回答した。
- (27) 平成10年12月11日、年末一時金と65歳定年制を議題として第10回団交が開かれた。年末一時金に関して組合は経営状況についての資料を示すよう要求したが、財団法人は「業績が悪い。資料については今までの話の中で言っているので、この場では返事できない」と回答し、資料は提示しなかった。また、65歳定年制に関して、財団法人は就業規則に明示する意思はないと回答した。

3 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 多数派組合との差別的取扱いの禁止
- (2) 誠実団交応諾
- (3) 謝罪文の手交

第2 判断

1 西地域事業本部及び電報事業部の被申立て人適格

不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきであって、西地域事業本部及び電報事業部は財団法人の組織上の構成部分にすぎず、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属性主体とは認められない。したがって、西地域事業本部及び電報事業部に対する本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第6号により却下する。

2 団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

財団法人は、組合との間において一定の回数団交を開催してきたが、組合と多数派組合との間で提案時期、提案内容、団交開催時期において差別的取扱いを繰り返してきた。財団法人は、交渉力に差のある労働組合間において対応を異にするのは当然であると主張するが、組合は交渉力の違いを問題としているのではない。同一時期・同一内容の提案を行い、いずれの労働組合とも十分協議を尽くすといった複数の労働組合存在下における平等取扱いがなされなかったことを問題にしているのである。

また、組合と財団法人との団交では、資料提示を行わず、多数派組合との決定を不動のものとした上で、組合の要求を聞くこともなく、多数派組合との妥結内容の通知・押付けに終始する不誠実な交渉が繰り返されている。

財団法人は、少数派組合たる申立人組合に対して「組合否認」、「組合嫌悪」の態度で臨んできた。また、不当労働行為が成立するためには、組合の弱体化を図るという明白な意図を要するとの財団法人の主張は、新たな要件を設けるもので、その主張自体失当である。

以上のとおり財団法人の行為は、いずれも不当労働行為に該当する。

イ 財団法人は、次のとおり主張する。

財団法人は、組合との団交に途切れることなく対応し、団交を拒否した事実はない。組合と多数派組合とは、組合員数や従来の方使交渉の経緯、交渉力に差があるため、合理的な範囲内で対応を異にすることはむしろ当然である。財団法人が異なる内容の回答をしたというならともかく、いずれの労働組合にも同一内容で対応しており、何ら差別的な取扱いを行ったことはない。

また、財団法人は申立人組合との団交の中で、組合の意見にも十分

に耳を傾けてきた。団交のはじめから結論を押し付けようとしたことはない。組合と多数派組合との間の交渉力の差により、交渉の結論が多数派組合の意見に結果的に集約されていっただけであり、それをもって不誠実な団交と言われる筋合いはない。財団法人が組合を差別し、その弱体化を図るといふ明白な意図を有しない限り、合理的な範囲内での取扱いの違いまで不当労働行為と言われるものではない。

なお、組合の求めるような抽象的、一般的な救済内容では、たとえそれが認められたとしても、その適合性の判断が当事者に委ねられることになり、さらに紛争を招来することは必至であって、申立て自体失当である。

以上のとおり、財団法人に不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合は、提案時期、交渉開催時期に関して多数派組合と比べ組合を差別的に取り扱ったこと、団交において、多数派組合との妥結内容を押し付け組合の意見を聞こうとしなかったこと、団交の中で提案や回答の根拠として組合の要求する資料の提示を行わなかったこと、が不誠実団交及び支配介入の不当労働行為に該当すると主張するので、以下検討する。

一般に企業内に複数の労働組合が存在する状況にあつては、使用者はいずれの労働組合との関係においても誠実に団交を行うことが義務付けられており、各労働組合に対して中立的態度を保持しなければならない。

他方、併存する労働組合間の組織人員に大きな開きがある場合、各労働組合の使用者に対する交渉力、すなわちその団結行動の持つ影響力に大小の差異が生ずるのは当然であり、多数派の労働組合の交渉力の方が使用者の意思決定に大きな影響力をもたらすことは否定できず、使用者が各労働組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることは、中立義務に反するものではない。

イ そこでまず、組合と財団法人との団交における提案時期及び交渉開催時期についてみると、前記第1.2(13)ないし(16)及び(18)認定のとおり、①平成10年3月11日の第3回団交において、財団法人はパート職員の賃上げはできないと答えたこと、②一方、パート職員の賃上げに係る多数派組合と財団法人との交渉については、平成10年3月10日に要求書が提出され、3月25日に回答がなされた後、3月31日及び4月7日の団交を経て、4月24日に大阪、奈良、住吉の各営業所に勤務するパート職員の時間給を10円引き上げることで妥結していること、③財団法人は、4月8日の第4回団交において、組合に対しパート職員の賃上げに関する回答・説明を行わなかったこと、④財団法人は平成10年5月12日の第5回団交において、既に多数派と妥結した内容と同一の提案を組合に行い、組合が両労働組合への提案に時間差があるの

は労働組合間差別であると抗議したところ、財団法人は多数派組合との妥結後の団交の場で組合に提案すればよいと考えていたと回答したこと、⑤平成10年5月18日の第6回団交において、第5回に引き続き上記④の内容の提案と、それに要する原資の説明を行ったこと、が認められる。なお、前記第1. 2 (23)認定のとおりパート職員の65歳定年制導入に関して、財団法人は提案理由として、財団法人のプロパー職員の定年が60歳、準職員が65歳であることと併せて、多数派組合と既に同内容の労働協約を締結していることを文書で示したことも認められる。

これらの事実からすると、パート職員の時間給引上げに関して、財団法人が初めて組合に提案したのは、平成10年5月12日の第5回団交時であって、3月25日の多数派組合への提案から48日後、また、4月24日の多数派組合との妥結から18日後である。交渉時期に関しては、上記認定のとおり多数派組合と時間給引上げに関して交渉がもたれたのは、平成10年3月31日と4月7日の2回であるのに対して、組合との間では5月12日と5月18日の2回である。

賃上げは労働条件の基本的な事項であり、全く同一日でなくとも合理的な期間内にすべての労働組合に提案され、交渉されるべきである。本件では、組合は3月11日の第3回団交時より賃上げを要求し、賃上げはできない旨の回答を受けていた経過も併せ考えると、多数派組合との妥結後である5月12日の第5回団交に至って初めて組合に提案された賃金引上げ提案及びそれに引き続く交渉は遅きに失する。また、財団法人は提案が遅延した理由を団交当時組合に何ら示しておらず、本件審問においても遅延理由について一切の主張・立証を行っていないことから、その遅延には合理的理由がないと判断する。これに多数派組合との間では、提案・交渉を重ねつつ、併行して行われた組合との団交の場で、提案する機会があったにもかかわらず、これを行わなかったという事実を併せ考えると、このような対応の違いは、各組合の交渉力の差によって許容される合理的な範囲を超えたものというべきであって、財団法人の提案時期及び交渉開催時期の遅延は不誠実な団交態度の表れというべきである。

なお、組合は、提案内容そのものが多数派組合と同じであって、これを押しつけようとしたものであるとするが、一般に使用者が多数派組合と同一内容で妥結したいと考えることをもって、直ちに不誠実であるということとはできない。しかし本件においては、提案時期等に関する多数派組合との取扱いにおいて、合理的な許容範囲を超え、不誠実団交であることは前述のとおりである。

ウ 次に、団交において財団法人は、組合が求める資料を提示していないとの組合主張についてみると、前記第1. 2 (13)、(21) 及び(27)認定のとおり、①第3回団交において、組合は賃上げができない根拠として財

団法人の経営状況についての資料の提示を要求したが、これらの資料は結局提出されなかったこと、②第7回団交時の夏季手当てに関する資料について、財団法人は団交の席で「回答はするが、論議したり資料を提示する気はない」と述べたこと、③第10回団交時に年末一時金に関して、組合が要求した経営実態についての資料が提示されていないこと、がそれぞれ認められる。

一般的に使用者には、組合が求める資料をすべて提示する義務まではないが、使用者は労働条件をめぐる提案を行うに際して、組合に対して自らの提案の合理性を示す資料提示を行い、誠意を持って組合の説得にあたる必要がある。これを本件についてみると、平成10年度の時間給引上げ、同年夏季及び年末一時金に関して組合の要求する経営状況の資料提示は一切行われておらず、財団法人から資料を提示できない特段の事情の疎明もない。本件に関して財団法人は、合理的理由もなく資料を一切提示しておらず、団交における誠実な対応や組合説得の努力を行わなかったものと言うべきである。

エ 以上からすると、財団法人がパート職員の時間給引上げに係る提案時期及び交渉開催時期に関して、多数派組合に比べて組合に対して合理的理由のない遅延をもたらしたこと、また、団交において提案や回答の根拠としての資料の提示を合理的理由もなく一切行わなかったことについては、誠実団交義務違反であるとともに組合に対する支配介入であって、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。

オ なお、財団法人は、組合の弱体化を図るという明白な意図を有していない旨及び組合の求める救済内容が一般的・抽象的である旨主張するが、財団法人が組合に対して行った具体的対応は誠実団交義務及び使用者の中立義務に違反し、このような不誠実な団交を継続することが、組合への支配介入に当たるとは上記判断のとおりであり、財団法人の主張は採用できない。

3 救済方法

組合は、将来にわたる差別的取扱いの禁止及び誠実団交応諾を求めるが、主文のとおり命じるのが相当である。

以上の事実認定及び判断に基づき、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12年 5 月26日

大阪地方労働委員会
会長 田中 治 印