

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会東北放送労働組合

申立人 日本民間放送労働組合連合会東北地方連合会

申立人 日本民間放送労働組合連合会

申立人 X 1

申立人 X 2

申立人 X 3

被申立人 有限会社東北美術

上記当事者間の宮城労委平成12年(不)第7号東北美術不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年6月24日第446回公益委員会議において、会長公益委員渡邊克彦、公益委員山本碧子、同菅原通孝、同稲葉馨及び同早川眞一郎が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、同X 2及び同X 3に対して、それぞれ、平成11年年末一時金として同年の各人の本俸の2.5か月分、及び平成12年年末一時金として同年の各人の本俸の2.5か月分に各相当する額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人日本民間放送労働組合連合会東北放送労働組合との間で、申立人X 1、同X 2及び同X 3の業務内容並びに平成12年の期末一時金、ベースアップ及び夏期一時金に関し、経理状況に関する資料を提示し、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 3 申立人らの、平成11年の期末一時金、ベースアップ及び夏期一時金に関する申立てを却下する。
- 4 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人らの請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

申立人日本民間放送労働組合連合会東北放送労働組合(以下「組合」という。)、同日本民間放送労働組合連合会東北地方連合会及び同日本民間放送労働組合連合会並びに同X 1、同X 2及び同X 3は、被申立人有限会社東北美術(以下「会社」という。)が、同社

従業員であるX 1, X 2及びX 3(以下「X 1ら3名」という。)に対し、ベースアップ(以下「ベア」という。)ゼロとしたこと、一時金を減額したこと及び退職を勧奨したこと等が、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成8年9月18日、宮城県地方労働委員会(以下「当委員会」という。)に救済申立て(平成8年(不)第3号事件。以下「前件」という。)を行ったが、平成11年8月26日、当委員会は棄却命令を発した。

本件は、会社が前件結審以降、①X 1ら3名に対し退職勧奨を続けていること、②組合の団体交渉申入れを拒否し、又はこれに誠実に対応しないこと、③平成11年9月、申立人らが中央労働委員会(以下「中労委」という。)に前件の再審査を申し立てると、同年年末一時金を不支給としたこと、④X 1ら3名に対し、平成11年のベアをゼロとし期末一時金、夏期一時金を不支給としたこと及び平成12年のベアをゼロとし期末、夏期、年末の各一時金を不支給としたことが、労働組合法第7条第1号ないし第4号に該当する不当労働行為であるとして、平成12年12月26日、申立人らが当委員会に対し救済申立てを行った事件である。

2 申立人らの請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、X 1ら3名に対し、平成7年12月15日の団体交渉で、「今会社は解散の過渡期だ」と繰り返しながら、平成5年からX 1ら3名に対して続けている退職勧奨(依願退職攻撃)を撤回しなければならない。
- (2) 会社は、組合美術分会の団体交渉申し入れに対し、誠実に対応し労使合意に努めなければならない。
- (3) 会社は、組合美術分会つぶしの意図をもって行った、X 1ら3名に対する別紙1記載の賃金及び一時金のカット分に年率5分の遅延損害金を加算した額の金員を支払わなければならない。
- (4) 会社は、上記(1)ないし(3)に係る別紙2の謝罪文を交付及び掲示しなければならない。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

会社は、東北放送株式会社(以下「東北放送」という。)のテレビ美術関連業務を請け負っていた個人企業であるサンスタジオを、昭和44年10月に法人化し、現在の社名に変更して設立された。現在の会社代表取締役であるY 1(以下「Y 1社長」という。)は、サンスタジオの美術デザイナーであったが、会社設立時から取締役に就任している。会社は、肩書地に所在し、昭和51年8月以降は、東北放送の本社がある仙台市太白区八木山香澄町の東北放送会館(以下「会館」という。)内に部屋を賃

借している。会社の主たる業務は、東北放送が制作・放映するニュース等の番組のフリップ(手持ちの説明板)、テロップ(字幕スーパー)及びコンピューターグラフィック(以下「CG」という。)の製作並びに放送機材の操作である。フリップ及びテロップは主に会館2階にある部屋(以下「作業室」という。)で、CGは会館4階にあるニュースの業務を行う報道部門の部屋(以下「CG室」という。)で製作されている。結審時の従業員数は5名である。

(2) 申立人

ア 組合は、東北放送の前身である当時のラジオ仙台に勤務する従業員によって昭和27年10月30日に組織されたラジオ仙台労働組合が、昭和28年にラジオ仙台が東北放送と社名変更されたのに伴い、現在の組合名に改称したものである。結審時の組合員数は、163名である。

イ 組合は、会館内で東北放送の業務に直接携わる会社(以下「関連会社」という。)の従業員について、その雇用形態にかかわらず組合加入を認め、関連会社従業員で結成された労働組合との組織統一を進めてきた。

昭和48年8月27日、会社従業員である申立人X 1(以下「X 1」という。)及び同X 2(以下「X 2」という。)は、組合に加入し美術分会(以下「分会」という。)を結成し、同X 3(以下「X 3」という。)は昭和51年に組合に加入した。

また、平成11年7月まで会社従業員であったY 2(以下「Y 2」又は「Y 2部長」という。)は、X 1及びX 2とともに組合に加入し初代の分会長に就任したが、昭和63年3月に組合を脱退し、同年4月に会社の管理職である制作部長に就任した。

ウ 申立人日本民間放送労働組合連合会東北地方連合会(以下「東北地連」という。)は、昭和38年4月23日に結成された、組合の上部団体であり、結審時の組合員数は、約950名である。

エ 申立人日本民間放送労働組合連合会(以下「民放労連」という。)は、昭和28年7月12日に結成された、東北地連の上部団体であり、結審時の組合員数は、約10,500名である。

2 前件救済申立てに至る経緯

(1) 東北放送従業員と同一賃金及び同率一時金になった経緯

ア 昭和40年代、民放労連では、差別雇用撤廃を全国的な重要課題としており、組合においても、差別雇用問題等の解決のため、関連会社従業員等を東北放送従業員として雇用すること(以下「社員化」という。)等を、東北放送に要求してきた。

組合の要求により、昭和40年から昭和55年にかけて、東北映画制作株式会社等関連会社の従業員延べ60名について、東北放

送への社員化等が実現した。

イ 一方で、昭和49年11月、組合は東北放送に対し、会社が行っている業務は東北放送の制作工程の一部であるとして、会社従業員の社員化を要求したが、東北放送はこれに応じなかった。

ウ 昭和51年、組合は、仙台公共職業安定所(以下「職安」という。)及び仙台労働基準監督署(以下「労基署」という。)に対し、会社従業員の雇用形態において会社及び東北放送が、職業安定法(以下「職安法」という。)及び労働基準法(以下「労基法」という。)に違反しているとして申告した。

昭和52年3月30日、職安所長は会社に対し、職安法第44条に抵触する疑いがあるとして文書で改善を要請し、東北放送に対しても、職安法施行規則第4条第1項第2号の作業上の指揮監督について文書で改善を要請するとともに、雇用の安定と労働条件の維持改善に配慮するよう口頭で指導した。

また、同年4月30日、労基署は、会社及び東北放送に対し、労働条件の向上に努めるよう口頭で指導した。

エ 職安及び労基署からの指導後、組合は、会社従業員の労働条件の向上を会社に要求した。

会社従業員の賃金は、昭和53年以降、同一年齢の東北放送従業員と同額が、一時金については、昭和54年年末一時金以降、東北放送従業員と同率が、それぞれ支給されるようになった。

また、上記のベア及び一時金に関する分会の要求は、組合が東北放送に提出した要求と同じものであり、これに対する会社の回答は、組合と東北放送との妥結後に、分会と団体交渉を行い答えるというものであった。

なお、会社従業員のベア及び一時金の支給について、分会と会社の間に、東北放送従業員と同額及び同率にするという合意はなかった。

(2) 賃金支給額及び一時金支給率の変化

ア 昭和59年4月1日、会社は、「就業規則」、「給与規定」及び「退職金規定」等を制定し、組合からの意見書を添付し労基署に提出した。その際、会社従業員の一時金については、給与規定第25条に、「会社は、毎年6月および12月に会社の業績を考慮した上で、従業員の過去6か月の勤務成績等に応じ、賞与を支給することがある。」と規定した。

イ 平成元年夏期一時金の支給に当たって、会社は分会に対し、昭和54年以来初めて東北放送より低い一時金支給率を回答した。これに対し、分会は、会社の経理状況について説明を求めたところ、会社はCGの機材購入のために資金状況が苦しいと説明しただけであった。分会は、新しい機材の早期導入を求めている。

たこともあり、やむを得ず妥結した。

ウ 平成2年4月の春闘において、会社は分会に対し、本俸のベアについて、昭和53年以来初めて東北放送より低い額を回答した。

(3) 派遣社員の導入

ア 会社従業員の勤務形態は、日勤が午前10時から午後6時まで、特勤が午前11時から午後7時まで、夜勤が午後3時から同11時までとなっていたほか、変則の勤務形態として、緊急業務のため呼び出す「呼出」、「早出」等があり、土曜日及び日曜日にも勤務させることがあった。

イ 平成4年12月6日まで、X 1ら3名は、普段はフリップ及びテロップの製作を作業室で行い、交替で担当していたニュースの業務をCG室で行っていた。

東北放送からの発注は急を要するものが多く、会社では、会社従業員の残業によりこれに対応していたほか、夜間や休日等における会社従業員の業務を補助するためアルバイトを雇用していた。

なお、昭和63年5月から平成4年11月までの間、会社は、日勤のアルバイトとしてX 4（以下「X 4」という。）を雇用していた。

ウ 従来から、会社では、会社従業員及びアルバイトの人件費が増額することにより、退職金積立て等将来の経営に支障を来すことを憂慮していた。

平成2年11月、会社は東北放送に対し、フリップ及びテロップ等は使用する24時間前までに発注するよう文書で要望した。

エ 一方で、分会は会社に対し、「呼出」、「早出」等の勤務を嫌い、「呼出」手当の支給を要求していたため、平成2年4月、会社は給与規定を改定し、「呼出」手当を3,000円支給することとした。

その後、分会は「呼出」手当の増額を要求したことから、平成3年度以降、会社は、「呼出」手当を4,500円に増額する措置をとった。

平成4年11月、X 1ら3名は、「呼出」、「早出」及び夜勤等の勤務を嫌い、ほかの者に当該勤務を行わせるよう要求したため、会社はX 1ら3名に対し、派遣社員に当該勤務を行わせる旨発言した。

オ 平成4年12月7日、X 1がCG室に行くと、CG室の責任者であるY 2部長とともに、人材派遣会社アシストジャパンからの派遣社員2名が作業をしていた。その中には、前月までアルバイトとして雇用されていたX 4がいた。Y 2部長はX 1に対し、「あなたたちは、下の仕事をやってくれ。」等と述べ、作業室の業務を行うよう指示した。その後、X 1はY 1社長に対し、派遣社員

の導入について説明を求めたところ、Y 1 社長は、「お前らは、4階に行くな。業務命令だ。」等と述べた。

なお、X 1ら3名が作業室の業務を行うことについて、会社は事前にX 1ら3名に対し、作業室で難しい業務を担当してほしい旨話したことはあったが、事前に分会又は組合との間で十分に協議することはなかった。

カ 派遣社員の業務は、4階報道部門における紙テロップ及びCGの製作並びに放送機材の操作であり、紙テロップの製作については、東北放送が電子テロップ作画装置(VWS)を導入した平成9年8月以降は、VWSを使用した電子テロップの製作に移行している。

また、平成13年6月現在、派遣社員は、人材派遣会社アースワークから派遣されており、その勤務形態は、午前5時30分から午後1時30分まで、午前11時から午後7時まで及び午後3時から同11時までの3交替制となっている。

キ 平成4年12月7日以降、X 1及びX 2は、「呼出」のとき以外、CG室で業務を行うことはなかった。

なお、X 3は、平成8年3月から平成10年3月までの間、東北放送が毎週月曜日から金曜日の午後5時から放送していた「新ただいまワイド」又は「ウキウキ5時らんど」のCG製作のため、CG室で業務を行っていたことがあった。

ク 会社従業員の「呼出」は平成5年5月以降、夜勤は平成8年4月以降、それぞれ廃止され、派遣社員が行うことになった。

また、会社従業員の土曜日及び日曜日の勤務は、平成6年3月以降、いったん廃止されたものの、X 1ら3名は、平成10年10月から東北放送が毎週土曜日に放送していた「パパラビゾーレ」のフリップ及びテロップ製作のため、土曜日に交替で勤務しており、更に平成12年4月以降は、同番組の放送時間変更に伴い、日曜日にも交替で勤務している。

(4) 希望退職等

ア 平成5年4月23日の夜、Y 2 部長は、この日休日だった当時の分会長であるX 3に、Y 1 社長が仕事のことについて話があるので仙台市青葉区国分町の「すず屋」という飲食店に来るよう電話で連絡した。Y 1 社長、Y 2 部長及びX 3は、「すず屋」で、会社の将来の展望等について話し合った上で、Y 1 社長は、「特に君は、いろいろクレームが多いから辞めてもらいたい。」等と述べた。話合いの席上、X 3が飲食することはなかった。

イ 平成5年6月7日、Y 1 社長は、当時の分会長であったX 1を作業室の隣にある第4会議室に呼び出し、「全員に一度に言うとは大騒ぎになるから、あんたに先に言うておく。」、「希望退職者

を求める。」、「希望退職者がいない場合、会社を解散したい。」、「9月までに会社のメドをつけたい。」と述べた。同年6月11日、分会は会社に対し、上記のX 1に対する発言が事実であることを確認した上で、文書で出すよう求めたところ、Y 1社長は「文書では今出せない。」と回答した。X 1ら3名は、その場で、希望退職には応じないことをY 1社長に伝えた。

ウ 平成5年11月25日、会社は、分会の要求に対する回答として、会社の従業員全員に、個別に、退職金支給額を記載した計算書を配付した。当該計算書には、同年12月20日に退職した場合及び平成6年3月20日に退職した場合に支給される退職金額並びに20年以上の勤務者には500万円、20年未満の勤務者には400万円を上積みして退職金を支給する旨が記載されていた。

また、本件結審時においても、会社は、希望退職者には上積みして退職金を支給することを撤回していない。

エ 平成6年6月8日、Y 1社長はX 3に対し、業務命令として山形テレビへの在籍出向を命じ、翌9日、Y 2部長はX 3に対し、出向に関する返答を求めた。

X 3は、自宅がある塩釜市から山形テレビへの出向は単身赴任にならざるを得ないこと、会社から給与及び待遇等の具体的な話がないこと等の理由から、返答しないでいたところ、それ以降、会社はX 3に対し、上記出向の話をする事はなくなった。

(5) 東北美術問題プロジェクト

分会は、前記(4)ウのとおり希望退職に応じた場合の退職金額が文書で提示され、更には平成5年年末一時金及び平成6年夏期一時金について、一年の間に前年比一人平均で約50万円減額される等、労働条件が悪化している旨を組合に訴えた。

平成6年6月24日、組合は、分会員の労働条件の悪化を阻止し雇用不安解消を図ることを主たる目的として、東北美術問題プロジェクト(以下「プロジェクト」という。)を設置した。X 1ら3名及び組合三役を含む12名を構成員とするプロジェクトは、会社に係る問題の調査及び民放労連との協議等を行い、東北放送に対して「放送局にとって必要不可欠な美術部門を社として持ち、そこに発生する雇用に3名の組合員を充てよ。」と要求した。

3 前件救済申立てに係るベア及び一時金について

(1) 前件救済申立て

平成8年9月18日、申立人らは、会社がX 1ら3名に対し、平成7年年末一時金の支給率を本俸×2.5とし平成6年年末一時金(本俸×3.55+家族手当×1.0+資格手当×2.0)に比べて減額した

こと、平成8年ベアをゼロとし、同年夏期一時金を不支給としたこと及び退職を勧奨し会社から排除しようとしたことは、X 1ら3名が組合員であることを嫌悪し、組合を敵視してその弱体化を狙った労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

また、平成9年2月6日、同年8月5日、平成10年5月19日、同年8月5日、同年12月28日の5回にわたり、申立人らは、会社がX 1ら3名に対し、平成8年ないし平成10年の年末一時金の支給率を本俸×2.5とし平成7年年末一時金と同一支給率としたこと、平成9年ベアをゼロとし同年夏期一時金を不支給としたこと、平成10年ベアをゼロとし同年期末一時金及び夏期一時金を不支給としたことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に追加救済を申し立てた。

(2) 前件救済申立てに係るベア及び一時金の妥結状況

本件結審時、上記前件救済申立てに係るベア及び一時金について、労使交渉は妥結しておらず、X 1ら3名は、平成8年ないし平成10年のベア、平成7年ないし平成10年の年末一時金、平成8年ないし平成10年の夏期一時金及び平成10年期末一時金を支給されていない。

4 前件結審後、本件救済申立てまでの経緯

(1) Y 2部長の退職と新たな管理職の採用

平成11年6月18日、Y 2部長は会社に退職を申し出た。

同年7月6日、組合は、機関誌「エコー」において、Y 2部長の退職により派遣社員だけが勤務することになるCG室に、会社がなし崩しにX 1ら3名を勤務させる場合、東北放送と会社との「違法契約状態」にX 1ら3名が手を貸すことになるため、組合はそれを阻止し、X 1ら3名による無期限の指名ストライキを検討する旨表明した。

同年7月8日、会社は、美術部長としてY 3（以下「Y 3部長」という。）、嘱託制作部長としてY 4（以下「Y 4部長」という。）の2名を管理職として採用し、同年7月31日、Y 2部長は退職した。

(2) 再審査申立て

平成11年8月26日、当委員会は前件の棄却命令を発したが、同年9月8日、申立人らは、これを不服として中労委に再審査を申し立てた。

(3) 本件救済申立てに係るベアゼロ回答及び一時金不支給回答

ア 平成11年期末一時金及び同年ベア

平成11年2月1日、組合は会社に対し、同年期末一時金の要求書を提出し団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかつ

た。

同年2月15日、組合は会社に対し、再度団体交渉を申し入れたところ、同日、会社は、「期末一時金は支給致しません。」と文書で回答した。

同年3月1日、組合は会社に対し、春闘要求書を提出し団体交渉を申し入れた。同年3月25日に開催された団体交渉の席上、組合は会社に対し、今後の経営をどのようにしていくのか質したところ、Y1社長は、「今のような時代では、どうなるか分からないから答えられない。」と発言し、同年ベアについては「要求に応じられない。」と回答した。

なお、本件結審時において、X1ら3名は、同年期末一時金及び同年ベアを支給されていない。

イ 平成11年夏期一時金

平成11年3月1日の春闘要求の際、組合は会社に対し、同年夏期一時金の要求書を提出し団体交渉を申し入れ、同年5月28日にも、再度団体交渉を申し入れたところ、同日、会社は、「夏期一時金は支給致しません。」と文書で回答した。

同年7月9日、組合は会社に対し、口頭で団体交渉を申し入れたところ、その場でY1社長は、「団交は拒否します。」と回答した。

同年7月14日、組合は会社に対し、口頭で団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

なお、本件結審時において、X1ら3名は同年夏期一時金を支給されていない。

ウ 平成11年年末一時金

平成11年10月29日、組合は会社に対し、同年年末一時金の要求書を提出し団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

同年11月8日、組合は会社に対し、再度団体交渉を申し入れたところ、同年11月11日、会社は、同年年末一時金を支給しない旨文書で回答した。

会社の上記回答では、年間を通じすべての一時金を不支給とされることになるため、同日、組合は会社に対し、上記回答に対する説明及び経理内容の提示を求めて再度団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、翌12日に団体交渉を開催することを約束した。

ところが、同年11月12日、Y1社長は入社しなかったため、予定されていた団体交渉は開催されなかった。同日から同年12月6日までの間、組合は、文書2回及び口頭1回の計3回にわたり団体交渉を申し入れた。

同年12月6日、会館ロビーにおいて、Y 1 社長は組合の X 5 執行委員長に対し、組合との話合いに応じる条件は、組合員が着用している「Y 1 社長を追放せよ」と書かれたプレート等の撤回である旨発言した。

その後、同年12月10日から平成12年1月17日までの間、組合は会社に対し、文書3回及び口頭1回の計4回にわたり、団体交渉の早期開催を申し入れたところ、同年1月17日、Y 1 社長は X 5 執行委員長に対し、「追放せよとは人権侵害も甚だしい。取り消しなさい。」、「謝罪して取り消しなさい。そしたらいつでも団交に応じます。」と回答した。

なお、本件結審時において、X 1 ら3名は平成11年年末一時金を支給されていない。

エ 平成12年期末一時金及び同年ベア

平成12年2月1日、組合は会社に対し、同年期末一時金の要求書を提出し団体交渉を申し入れたところ、同年2月15日、会社は組合に対し、同年期末一時金を支給しない旨回答した。

同年3月1日、組合は会社に対し、春闘要求書を提出し団体交渉を申し入れたところ、同年3月15日、会社は組合に対し、同年ベアをゼロとする旨文書で回答した。

これに対し、組合が上記回答の説明を求め団体交渉を申し入れたところ、同日、約1年ぶりに団体交渉が開催された。その席上、Y 1 社長は組合に対して、X 1 ら3名各人における実働金額及び賃金を記載した表を提示し、「賃金に関する要求には現在の状況では応じられる状況ではありません。」、「色々経営で考えなくてはならないことが山の様にある。それなのに3人は仕事をしないで給料をもらっている状態をどう考えますか?」と述べた。組合は会社に対し、東北放送との請負契約の内容及び会社の売上金額を明らかにするよう求めたが、Y 1 社長はこれに応じなかった。

なお、本件結審時において、X 1 ら3名は、同年期末一時金及び同年のベアを支給されていない。

オ 平成12年夏期一時金及び同年年末一時金

平成12年3月1日の春闘要求の際、組合は会社に対し、同年夏期一時金について団体交渉を申し入れたところ、会社は組合に対し、同年夏期一時金を支給しない旨回答した。

同年11月1日、組合は会社に対し、同年年末一時金の要求書を提出し団体交渉を申し入れた。同年11月14日、約8か月ぶりに開催された団体交渉の席上、Y 1 社長は、同年年末一時金について、「売上げ減で要求に対しては応ずる事はできません。」、「経理内容については、会社の方針で、答えるつもりはありません。」

せん。」等と発言し、翌15日、会社は、同年年末一時金を支給しない旨文書で回答した。

なお、本件結審時において、X 1ら3名は同年期一時金及び同年年末一時金を支給されていない。

5 本件救済申立て

平成12年12月26日、申立人らは当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

6 会社の経営状況等

(1) 機材の購入

テロップ及びCGを製作するための機材は、進歩が著しいため、会社では何度も最新の機材を購入していた。また、それらの機材は、故障等により使用できなくなることを想定し最低2台必要であった。会社は、機材について購入又はリースにより、昭和63年度から平成9年度まで毎年相当の額の経費を費やしていた。

(2) 他社との競合及び発注番組の減少

会社は、昭和58年頃まで、東北放送が発注するすべてのフリップ及びテロップを受注していた。しかし、その後、クロステレビ等の番組制作会社の参入や、東北放送の自社制作番組の減少により、平成6年に、レギュラー番組で10件、スポット番組で40件あった東北放送からの発注番組が、平成12年には、それぞれ3件、5件に減少したため、X 1ら3名が製作するフリップ及びテロップ(以下「フリップ・テロップ部門」という。)における業務量も減少することとなった。

(3) 東北放送との製作契約

会社と東北放送との製作契約料は、受注・発注がなくても支払われる月約300万円の基本契約料と実際の出来高払で構成されており、平成13年1月現在、フリップの単価は6,000円、紙テロップの単価は1,100円、電子テロップの単価は1,000円であった。製作契約に係る東北放送との交渉及び契約締結については、Y 1社長が行っており、契約交渉の席上、Y 1社長は、東北放送に対して値上げを要求してきたが、拒否されていた。平成8年12月現在、基本契約料は6年間、テロップの単価は20数年間、それぞれ値上げされていなかった。

(4) 会社従業員の退職金積立て

Y 1社長が就任した昭和58年以降、会社は、それまで行われていなかった会社従業員の退職金積立てのため、中小企業退職金共済事業団に退職金を積み立てており、平成9年11月現在、Y 2部長及びX 1ら3名の1人当たりの掛金は、月額26,000円であった。また、平成元年頃、上記の退職金積立てを補完するため、月額300万円を普通預金に積み立てていたことがあったが、2か

月でやめ、預金を取り崩してしまった。

(5) 会社の売上げ等

平成5年度から平成7年度までの会社の売上高、会社従業員給与賞与退職金の額及び会社従業員給与賞与退職金の売上高に占める割合は、下記の表のとおりであり、平成5年度から平成7年度における会社の売上げは伸び悩んでいた。

このため、会社は、平成7年年末一時金の支給に当たり、その支給率について顧問税理士と検討したところ、今後の経営を長期的な展望で考えた場合、会社従業員に支給できる一時金は、年間で本俸の2.5か月分が限度であるという結論に達した。

	売上高円①	会社従業員給与 賞与退職金②	①/②
平成5年4月～ 平成6年3月	111,131,000円	53,482,000円	48%
平成6年4月～ 平成7年3月	107,674,000円	38,237,000円	35%
平成7年4月～ 平成8年3月	96,679,000円	32,995,000円	34%

また、会社の出来高払による売上げを部門ごとに見ると、報道部門での売上げが8割を占めるのに対し、フリップ・テロップ部門の売上げは2割であり、同部門に対する東北放送からの発注額は、平成6年は約800万円であったが、平成11年には約360万円にまで減少していた。

なお、上記の表における各年度の売上げ約1億円のうち、用途の明らかにされていない金が約4,000万円あった。

当委員会は会社に対し、前件及び本件の審査において、決算書類の提出を求めたが、会社は「提出する必要はない。」としてこれに応じなかった。そのため、平成8年度以降の売上げについては、把握することができなかった。

第3 当委員会の判断

1 除斥期間について

- (1) 申立人らの請求する救済内容のうち、労働組合法第27条第2項の定める除斥期間の故にそもそも救済の対象となり得ないものがあるかについて、まず検討する。

前記第1-2(1)ないし(3)に記載した、申立人らの請求する救済内容の対象には、いずれも、本件救済申立てのなされた平成12年12月26日において個々の行為の日から既に1年を経過しているものが含まれている。

- (2) すなわち、前記第1-2(1)の退職勧奨について、申立人らが不当労働行為に該当すると主張するものの中には、本件救済申立ての1年前までに行われたものが含まれている。

(3) 前記第1-2(2)の団体交渉について、団交拒否や不誠実団交に当たると申立人らが主張するもののうちには、本件救済申立ての1年前までに行われたものが含まれている。

(4) 前記第1-2(3)の賃金及び一時金のカットについて、平成11年のベアゼロ並びに同年期末一時金及び夏期一時金の不支給は、いずれも本件救済申立ての1年前までに行われたものである。

なお、平成11年年末一時金の不支給については、前記第2-4(3)ウで認定したとおり、会社は、同年11月11日に同年年末一時金を不支給とする旨回答し、その後この点について組合と団体交渉の開催を約束したものの、最終的には、平成12年1月17日に平成11年年末一時金に関する団体交渉を拒否したことが認められることから、不支給とした日は平成12年1月17日と解され、本件救済申立てまでの1年間内に行われた行為であると考えるのが相当である。

(5) 以上のような、本件救済申立ての1年前までになされた個々の具体的行為のうち、賃金及び一時金のカット(平成11年の期末一時金、夏期一時金及びベア)に関する申立ては、除斥期間の故に救済対象にはならないので却下すべきである。

しかし、退職勧奨及び団体交渉に関する本件救済申立ては、その対象を個々の会社の行為そのものとするものではなく、これらの行為によって表象され申立時において継続すると申立人らが主張する不当な退職勧奨や団交拒否を対象とするものであるから、労働組合法第27条第2項の趣旨に照らし、本件申立てに関する判断に当たって除斥期間の故に考慮の対象にならないと考えるのは相当ではない。したがって、退職勧奨及び団体交渉に関しては、本件救済申立ての1年前までの行為についても、申立時において継続する行為の一環として考慮の対象とすることとする。

2 退職勧奨について

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 昭和63年5月、会社は、アルバイトとしてX 4を雇い、X 1ら3名にX 4の仕事に指導させていたが、平成4年12月になると、X 1ら3名に事前に説明することなく、X 4を派遣社員としてCG室に導入し、業務命令によりX 1ら3名を作業室に封じ込めた。

この派遣社員の導入は、X 1ら3名からやりがいのあるCG室の仕事を奪うものであり、その過程の異常性及び以後の経過を考慮すると、X 1ら3名を会社から排除する意図の下に行われたことは明白である。

イ 派遣社員の導入後、会社は露骨な退職勧奨を繰り返し行っ

た。平成5年4月、当時の分会長であったX3を「すず屋」に呼び出し退職を強要し、同年6月、X3の後に分会長となったX1に対し、希望退職を募る発言を行った。同年11月には、同年年末一時金の減額回答とともに、退職金計算書を提示し、X1ら3名に自主退職を迫り組合の影響力を排除しようとした。

ウ X1ら3名が退職勧奨に応じないと見るや、平成5年12月以降、会社は、賃金及び一時金カットという攻撃の形で、執拗に反復して退職勧奨を行っている。

エ 平成6年6月、会社はX3に対し、山形テレビへの出向という虚構の話に基づく業務命令で単身赴任を示唆し、分会長であるX3を会社から排除しようとした。

オ 平成7年12月15日、同年年末一時金に関する団体交渉の席上、Y1社長は、「今、会社は解散の過渡期だ。」と発言し、退職勧奨の意図を露わにした。

カ 平成11年7月、作業室及びCG室の業務を管理していたY2部長の退職に伴い、会社は、CG室の専任として、Y3部長及びY4部長の2名を採用し、作業室の孤立化をより強固なものにしている。

キ 会社のこれら一連の行為は、経営悪化を乗り切るため人員整理をする目的での退職勧奨ではなく、組合員であるX1ら3名を会社から排除するために計画した不当労働行為意思に基づく退職勧奨であり、労働組合法第7条第3号で禁止されている分会つぶしの支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 派遣社員を導入した目的は、東北放送の24時間報道体制に対応し、直ちにCG製作が可能な体制を実現させるために、昼夜2交替制を行う必要があるということと、人件費削減により経営合理化を図るという2点である。

イ X1ら3名は、夜間、早朝及び休日の勤務を嫌がり、割増賃金を要求したため、会社は派遣社員を導入したのであり、また、X1ら3名はCG製作において派遣社員より能力が劣るため、やむなくフリップ・テロップ部門の担当としているのであるから、X1ら組合員を不当に排除する意図をもって行ったのではない。

ウ 申立人らが主張する退職勧奨については、そのような行為は全く存在しない。Y1社長は、X1ら3名の希望により、希望退職した場合の退職金額を示し、経営状態改善の必要性をX1ら3名に認識させたことはあるが、X1ら3名に対し、ことさら不利益な処遇をして退職を強制したこともなく、また、執拗に退職を要求したこともない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2-2及び4で認定した事実によれば、会社が、平成4年頃から平成6年頃にかけて、X 1ら3名が自主退職することを期待し、そのような意図をもって、いくつかの行為を行ってきたことが窺われる。

イ 前記第2-2(2)及び6(4)で認定した事実によれば、会社は、退職金規定を制定した昭和59年頃、中小企業退職金共済制度を導入して従業員の退職金積立てを開始し、平成元年頃には、上記退職金積立てを補完するため普通預金に積立てを行ったものの、これは一時的なものにとどまり以後継続しているのは中小企業退職金共済制度による退職金積立てのみであること、また、平成元年頃から、会社が人件費の見直しを図っていたことが認められる。

また、前記第2-2(3)アないしエで認定した事実によれば、会社は従業員に対し、通常勤務のほか、休日勤務、「呼出」及び「早出」並びに残業等の勤務を行わせていたが、東北放送からの発注に十分対応できず、アルバイトの雇用によりこれを補うとともに、東北放送に対し時間的に余裕をもって発注するよう要望していた。一方、分会は、夜間早朝勤務の廃止及び「呼出」手当の支給を会社に要求し、これに対し会社は、「呼出」手当を支給することとし、その後の「呼出」手当の増額要求に対しては1,500円の増額措置をとったが、平成4年11月、X 1ら3名は夜間早朝勤務をほかの者に行わせるよう更に要求したことから、会社はX 1ら3名に対し、派遣社員の導入を提案していた。

以上の状況を併せ考えると、東北放送の報道体制に対応するべく勤務体制の整備を図っていた会社が、人件費の増加等により将来的に退職金を支払えるか憂慮していたところ、割増手当及び夜間早朝勤務の廃止を度々要求するX 1ら3名では、継続して対応していくことが難しいとして、より安価で確実に対応できる労働力をほかの者に求めたものと考えられ、会社は、派遣社員を導入し24時間体制が必要なCG室からX 1ら3名を排除し、更にはX 1ら3名が退職を決意することを期待していたことが認められる。

ウ また、前記第2-2(4)アで認定した事実によれば、平成5年4月、Y 1社長とY 2部長は、休日家で家にいたX 3を夜「すず屋」に呼び出し、会社の展望について話した上で、「特に君は、いろいろクレームが多いから辞めてもらいたい。」等と述べたものであるが、上記会話が行われた日時や場所、X 3が飲食していないこと、会話の内容等に照らして、会社がX 3に退職を迫る意図をもってこのような行為を行ったことが認められる。

エ 前記第2-2(4)イ及びウで認定した事実によれば、平成5年に、Y1社長が、X1に対して「希望退職者を求める」、「希望退職者がいない場合、会社を解散したい」等と述べ、また、これについて分会が文書で出すよう求めたのに応じて、会社が、X1らを含む会社従業員全員に対して、個別に、各自の退職金支給額を記載した計算書(希望退職者には退職金を上積み支給する旨も記載されている)を配布したが、これらの行為はX1ら3名を含む従業員に対して退職を勧奨するものであったと認められる。

オ 前記第2-2(4)エで認定した事実によれば、平成6年6月に、Y1社長がX3に山形テレビへの在籍出向を命じたが、当該出向は給与や待遇等について具体性のない話であった。また、会社及び山形テレビにとって現実の必要性があったかについても疑問があり、X3に対する嫌がらせ的な要素の強い命令であったことが窺われる。その後、当該出向の話が立ち消えになったこと等も考慮すれば、会社がX3の退職を期待して行った行為であることが推認される。

カ 以上のように、平成4年頃から平成6年頃にかけて、会社は、X1ら3名が退職することを期待して、様々な形でX1ら3名に対して退職を勧奨していた。本件結審時においても、希望退職者への退職金上積み提案は撤回されておらず、一時金不支給、ベアゼロは継続しており、また、X1ら3名をフリップ・テロップ部門の担当とする状況は続いており、これらは少なくとも間接的には退職を勧奨するものであり、不当労働行為に当たる疑いがある。

しかし、会社がX1らに対して行った直截な退職勧奨行為はいずれも平成6年頃までのものであって、その後、本件結審時までの間においては、そのような行為は行われていないこと、また、上記のとおり、間接的には退職勧奨に当たる行為のうち、希望退職者への退職金上積みの提案はそれ自体は通常行われている正当な行為であって、本件において不当労働行為として救済すべき特段の事情は認められないものであり、一時金不支給、ベアゼロ及びX1ら3名の業務内容に関しては、それぞれ後述するような救済(不支給分の一部の支払いを命じ、また不支給分の一部、ベアゼロ及び業務内容に関する誠実な団体交渉を命ずるという救済)を命ずるのが妥当でありそれをもって足り、申立人らが求める「退職勧奨(依願退職攻撃)を撤回しなければならない。」という救済命令を発することは相当ではない。

3 賃金及び一時金について

(1) 申立人らの主張の要旨

- ア 昭和53年からの11年間、賃金及び一時金に関する会社の回答は、「東北放送の労使が妥結を決めた回答」を確認した後に、常に同じ回答を出すというものであった。すなわち、会社とX 1ら3名との間に、東北放送と同一の賃金体系がX 1ら3名の賃金体系となるという「黙示の契約」が存在していたのである。
- イ 会社はX 1ら3名に対し、一時金については平成元年夏期から、賃金については平成2年から、それぞれ納得できる説明もないまま切り下げたのを契機として、平成5年年末から平成6年夏期にかけ、合計約50万円もの一時金を切り下げた。
- そして、会社は、平成6年からベアについてゼロ回答、平成7年から年末一時金について本俸乗率を2.5か月と回答し、平成8年からは夏期一時金について、平成10年からは期末一時金について、それぞれ不支給とし、会社の利益確保に障害となるX 1ら3名に対して、組合敵視の不当労働行為を激化していった。
- ウ さらに、平成11年9月、申立人らが中労委に対し前件の再審査を申し立てると、会社は、同年年末一時金2.5か月を不支給とした。この年末一時金については、平成9年11月14日の前件第8回審問でY 1社長が証言したとおり、長期的な展望では年間2.5か月の一時金支給が妥当であることを、自ら認めていたものである。
- しかし、平成11年年末一時金2.5か月を不支給とした結果、年間を通じすべての一時金を不支給としたことについて、会社は、経営悪化を裏付ける客観的証拠の開示を一貫して拒否している。
- エ 放送局の賃金体系は、年収における一時金の比率が4割と高く、東北放送の賃金体系を模倣した会社の賃金体系も同様である。一時金の全額不支給は、X 1ら3名の生活に多大な影響を及ぼしており、平成11年度における彼らの収入は、平成4年度当時の収入の60%余りにまで落ち込んでいる。
- オ 会社の経営悪化については、会社全体の収支により判断されるべきだが、会社は、CG室とフリップ・テロップ部門の売上げを比較し、同部門は収益が悪いのにX 1ら3名の賃金だけが高いという「不労所得論」を唱えている。
- しかし、仮に同部門の収益が悪いとしても、その原因は、業務命令によりX 1ら3名を作業室へ封じ込めている会社にあるのだから、会社は、同部門の廃止を検討する前に、X 1ら3名のCG室への配置転換を検討するべきである。
- カ 東北放送から会社に支払われている年間約4,000万円の基本契約料は、フリップ及びテロップの製作が、採算性は低いが必要不可欠な業務であることを前提とした補償料の意味が含

まれているはずである。この基本契約料を抜きに、フリップ・テロップ部門の採算性を主張するところに、会社の不当労働行為の意図が明確に表れている。

キ 会社が、経理内容の開示を一貫して拒否しながら、X 1ら3名を作業室に封じ込め、X 1ら3名のベアをゼロとしすべての一時金を不支給とした行為は、異常なまでの組合敵視に基づいた労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

また、会社が、年間2.5か月の一時金が妥当と認めながら平成11年年末一時金を不支給とした行為は、時期的な背景を考えると、組合の再審査申立てに対する報復措置と考えざるを得ず、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 申立人らの「賃金及び一時金のカット分の回復」という主張の前提は、以前のベア及び一時金の算出式及び金額が基準となっている。しかし、会社とX 1ら3名との間に、ベア及び一時金の支給について前年と同額同率とするという合意は存在しないので、X 1ら3名は会社に対し、具体的なベア及び一時金の額について請求する根拠がない。

イ 会社が従業員に一時金を支給するか否かについては、給与規定第25条に、「会社の業績と従業員の勤務成績に応じ支給することがある」旨規定しており、会社は経営状態とX 1ら3名の勤務成績を勘案し、その支給をやめたものである。したがって、申立人らの請求と主張は、それ自体失当であり、そもそも不当労働行為とはなり得ない。

ウ ベアゼロ及び一時金不支給の理由は、会社の経営悪化とフリップ・テロップ部門の極端な赤字である。同部門に対する東北放送からの発注は極端に減少しており、平成6年の発注額は8,124,100円でレギュラー番組は10数件であったのに対し、平成12年の発注額は3,515,200円でレギュラー番組は3件にまで減少している。

エ フリップ・テロップ部門の発注が減少した最大の原因は、X 1ら3名の技術不足と技術習得の努力欠如にある。X 1ら3名は、同業他社の追随を許さない優れた作品を製作すべきであるのに、実態は発注先から苦情が絶えず、発注先を次々に失っている。

事態の改善策としては、X 1ら3名が技術向上に精励するか、X 1ら3名以外の別の者が同部門を担当するか、あるいは同部門を廃止するかのいずれかしかない。

オ 一方、申立人らは、X 1ら3名の配置転換を検討するべきだと主張しているが、X 1ら3名の配置転換を拒否しているのは、

申立人らの方である。

平成11年7月、組合機関誌「エコー」において、組合は、会社が派遣社員を残したまま、なし崩しにX 1ら3名をCG室に勤務させる場合、無期限の指名ストライキを検討する旨表明しており、このように申立人らが配置転換を拒否する以上、X 1ら3名はフリップ・テロップ部門を担当するほかない。

カ 会社が、このままフリップ・テロップ部門を存続し、X 1ら3名に賃金を払い続ければ、経営悪化により倒産廃業せざるを得ない。同部門の売上高から見れば、X 1ら3名の賃金は現在の4分の1程度となっても不思議はないが、X 1ら3名は現在も月50万円程度の賃金を支給され、極めて恵まれた地位にあるのだから、不利益取扱いにはなり得ない。

キ 従前から、会社はX 1ら3名に対し、フリップ・テロップ部門の売上げ悪化について説明し収益を増加させる努力を求めてきたが、X 1ら3名に一向に改善は見られず、会社に対する不満を主張するだけである。したがって、X 1ら3名に対し、これ以上経理内容を明らかにする義務はない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件において、賃金及び一時金に関して救済申立ての対象とされているのは、前件結審後の以下の措置である。すなわち、①ベアが平成11年及び平成12年について、いずれもゼロとされたこと、②期末一時金が平成11年及び平成12年について、いずれも不支給とされたこと、③夏期一時金が平成11年及び平成12年について、いずれも不支給とされたこと、④年末一時金が平成11年及び平成12年について、いずれも不支給とされたこと、である。

イ このうち、上記①ないし③のそれぞれ平成11年に関する部分は、前記1で判断したとおり、除斥期間の故に本件の救済対象とならないので、その余の部分である上記①ないし③の平成12年に関する部分及び上記④について、不当労働行為に該当するか否か、それぞれ検討することとする。

ウ まず、上記①ないし③の平成12年に関する部分について検討する。

被申立人は、X 1ら3名に対するベア及び一時金を不支給とした理由について、会社の経営悪化、とりわけX 1ら3名の担当するフリップ・テロップ部門の不振によるものである旨主張している。他方、申立人らは、会社が経営悪化について経理内容を具体的に示して説明していないこと、同部門の不振はX 1ら3名の責任によるものではない旨主張する。

前記第2-6で認定した事実によれば、同部門の売上げは年々

減少しており、他社との競合及び東北放送の自主制作番組の減少に原因があることが認められるものの、会社の経営が悪化しているか(悪化しているとしてその悪化の程度や原因如何)については、当委員会の審査において、被申立人が資料提出や説明に協力的でなかったこと等により、不明であると言わざるを得ない。

確かに、会社の経営状態その他の事情によっては、ベアをゼロとし、一時金を不支給とすることが一応の合理性をもつこともあり得るが、そのような決定をする場合、被申人はX 1ら3名に対し、具体的根拠に基づき合理性を説明する義務があるものと言わなければならない。しかしながら、被申立人はこの点についての団体交渉を誠実に行っておらず、このような義務を果たしているとは言えない。

そこで、この点については、被申立人が、組合との団体交渉において、経理状況に関する資料を提示して会社の経営状況について説明した上で、期末一時金、夏期一時金及びベアについて誠意をもって話し合い、また、それらと密接に関連するX 1ら3名の勤務形態や業務内容のあり方等についても誠意をもって話し合うことが必要であり、主文2に示すような団体交渉を被申立人に対して命ずることが救済方法として妥当である。

エ 次に、上記④の年末一時金について検討する。

賃金及び一時金をめぐる諸事情について本件と前件とを比較した場合の最も大きな差異は、会社が、前件審査の対象期間においては、年末一時金として本俸の2.5か月分を支給する旨回答をしていたのに対し、本件審査の対象期間においては、その年末一時金をも支給しないこととした点である。そして、前件審査の過程において、Y 1社長自身が、長期的な展望として一時金は年額2.5か月分が妥当である旨を述べており、実際にも、会社は組合に対し、平成7年から平成10年までは年末一時金として2.5か月分を支給する旨回答していたこと、前件審査の対象期間と本件審査の対象期間とでは、会社の経営状態その他一時金支給額に影響を及ぼすべき事情に大きな変化はないこと、年末一時金を支給しないこととするに際して、会社は組合に対し、フリップ・テロップ部門の赤字については説明したものの、会社の経理状況等の合理的理由を説明していないこと等の事情を総合考慮すれば、前記ウのベアゼロ、期末一時金及び夏期一時金の不支給については、被申立人が団体交渉において誠意をもって説明し話し合う過程を経れば一応合理的なものと同められる範囲に入る可能性があるのと異なり、この年末一時金の不支給という措置は、そのような範囲を逸脱していると

言うべきである。

そして、このことは、後記4で述べるような団体交渉の経過等に照らすと、X 1ら3名の組合活動を嫌悪して行われたものと解され、組合活動に対する支配介入として労働組合法第7条第3号の不当労働行為を構成するものである。申立人らは、上記④の年末一時金として「本俸×3.55+家族手当×1.0+資格手当×2.0」の金員の支払を求めているが、被申立人が売上高減少を理由として平成7年年末一時金の支給率について長期的展望を踏まえ2.5か月分としていたことが認められるところであり、本件における救済としては、主文1のとおり、平成11年及び平成12年におけるX 1ら3名の年末一時金について、当該年の本俸の2.5か月分に相当する金員の支払を被申立人に対し命ずることが妥当である。

オ なお、申立人らは、平成11年年末一時金の不支給が、申立人らが前件命令を不服として中労委に再審査申立てを行ったことに対する報復措置(労働組合法第7条第4号の不当労働行為)であると主張する。しかし、再審査申立てと同年年末一時金の不支給との間には、後者が前者の報復措置であると言えるような直接の関連があるとは考えられず、また、上記のように労働組合法第7条第3号の不当労働行為として救済すれば足りるので、申立人らのこの主張は採用しない。

4 不誠実団交について

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 組合は、前件の再審査申立て以後も、この争議の解決を図るため、再三にわたり会社に団体交渉を申し入れてきた。

イ 組合は、東北放送従業員と同額同率の賃金及び一時金を支給するという「黙示の契約」に固執しているのではなく、会社が、11年間にわたるベア及び一時金の慣行を一方的に変更し不支給としたため、その合理的理由について、経理内容を示し詳細に説明するよう求めているものである。したがって、組合が会社に対し、合理的理由の説明について何度も団体交渉を求め、ベア及び一時金について従来 of 基準で支給するよう要求するのは当然のことである。

ウ 平成11年以降、組合が要求した団体交渉に対し、会社が応じたのは数える程度であり、また、応じたとしても裏付けのない経営悪化論を繰り返し、組合が経理内容の提示を求めると、「有限会社は経営について開示する義務はない」との一点張りで、後は黙秘を続けるという不誠実団交の典型である。

エ なお、会社は、組合員が着用するプレートの「Y 1 社長を追放せよ」なる表現が不当であり組合の表現活動は行き過ぎだと

主張するが、プレートの表現自体は組合の主張であって、虚偽の事実を記載したものではなく、この程度の表現活動が不当労働行為の救済除外事由となると主張すること自体、会社は著しく信義に反している。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 従前、団体交渉が妥結に至らなかった主な理由は、専ら申立人らが、自己の主張に固執し、あくまでもその要求を押し通そうとして柔軟な姿勢を示さなかったためである。

イ 平成6年から平成13年までの8年間、フリップ・テロップ部門の累積赤字は91,438,640円(平成13年12月分については仮に前月の実績額を計上)にもなるが、会社はこの実態について、従前の団体交渉でも十分に経理内容を説明してきた。

前件命令において、宮城県地方労働委員会が、会社の経営悪化を認定したのは、会社の主張を認定するのに必要な事実関係が十分提出されたと判断したからである。それにもかかわらず、申立人らが、会社の経理内容の提示を要求するのは、会社及び東北放送を攻撃する材料を獲得する目的としか考えられない。

ウ 平成11年以降、組合は、「Y1社長を追放せよ」なる不当な表現を使ったプレートやビラを作成し、組合員にプレートを着用させているが、このような行為は、Y1社長に精神的苦痛を与え組合の要求を承諾させようという極めて卑劣な行為である。

エ また、平成12年の東北放送の株主総会当日、組合は東北放送に対し、会社との争議に関して抗議ストライキを行うこととし、会社に対する圧迫を強めようとした。このような組合の行為は、自己の要求実現のためには手段を選ばないもので、正当な組合活動の範囲を著しく逸脱している。

オ 団体交渉は、相手の立場を尊重し礼儀を保って行うべきものであり、「Y1社長を追放せよ」と交渉の相手方を誹謗中傷し、何ら謝罪しようとしめない組合とは、冷静かつ合理的な団体交渉は行えない。会社が団体交渉に応じる前提条件は、組合が当該行為の違法性を真摯に反省し謝罪することである。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2-4(3)で認定した事実によれば、これまでの組合と会社の団体交渉の経過に照らすと、X1ら3名の賃金及び一時金に関して組合が申し入れた団体交渉の要求に対し、会社が誠意をもって応じてきたとは到底言えない。

イ すなわち、前件結審後から本件申立てまでの約2年の間、組合からの20回にわたる団体交渉の申入れに対して、会社が団体交渉に応じたのはわずか3回であり、それ以外、会社は、団体交

渉を拒否したり、いったん団体交渉に応じる旨を返答して日時を設定したのにその団体交渉に出席しなかったり、ベアゼロや一時金不支給とした合理的理由を説明することなく結論のみを文書で回答する等の対応をしている。そして、これらの団体交渉拒否について正当な理由はないものと言うべきである(組合員による「Y 1 社長を追放せよ」と書いたプレートの着用は、いささか穏当を欠く点もあるが、それまでの本件の経緯に照らせば、会社が団体交渉を拒否する正当な理由になるとは言えない)。

ウ また、実際に開催された3回の団体交渉においても、会社は、賃金及び一時金について、一方的に回答を述べるのみで、組合からのその回答に対する説明要求にもかかわらず、フリップ・テロップ部門の経理内容等については一応の説明をしているものの、会社全体の経営状況についての具体的な資料を示して合理的な説明をする努力をしていない。

エ 以上のように、会社は、誠実に団体交渉をすることを正当な理由なく拒否しているものであって、これは労働組合法第7条第2号の不当労働行為を構成する。したがって、この点について申立人らを救済するために、主文2のとおり、X 1 ら3名の賃金及び一時金並びにそれらと密接に関連するX 1 ら3名の業務内容について、誠実に団体交渉をすることを被申立人に対して命ずることが救済方法として妥当である。

5 結論及び法律上の根拠

前記2ないし4で述べたとおり、会社がX 1 ら3名の平成11年と平成12年の年末一時金(それぞれ2.5か月分)を支給しなかったこと及びX 1 ら3名の業務内容並びに平成12年の期末一時金、ベア及び夏期一時金に関し、組合との団体交渉を誠実に行わなかったことは、それぞれ、労働組合法第7条第3号及び第2号の不当労働行為に該当する。

そこで、年末一時金に関しては、被申立人に対して、X 1 ら3名に、平成11年年末一時金として同年の各人の本俸の2.5か月分及び平成12年年末一時金として同年の各人の本俸の2.5か月分に相当する額の金員の支払を命ずることとする。

また、団体交渉に関しては、被申立人に対し、組合との間で、X 1 ら3名の業務内容並びに平成12年の期末一時金、ベア及び夏期一時金に関し、経理状況に関する資料を提示し、誠意をもって団体交渉を行うことを命ずることとする。

なお、申立人らは上記年末一時金に年率5分の遅延損害金を付加して支払うこと、また、謝罪文の交付及び掲示を求めているが、本件における救済は主文の内容をもって相当であると思料する。

よって、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成15年6月24日

宮城県地方労働委員会
会長 渡邊 克彦

「別紙 略」