

## 命 令 書

申立人 情報産業労働組合連合会

申立人 情報労連・東京カンテイ労働組合

被申立人 株式会社東京カンテイ

上記当事者間の都労委平成12年不第119号事件について、当委員会は、平成15年8月26日第1352回及び同年9月2日第1353回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同岩瀬孝、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同中島弘雅、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人株式会社東京カンテイは、会社役員らの言動により、申立人情報労連・東京カンテイ労働組合役員らに対し、同組合の申立人情報産業労働組合連合会への加入を非難したり、同組合の解散や組合からの脱退を勧奨するなどして、申立人らの組織及び運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人情報労連・東京カンテイ労働組合が、労働協約、便宜供与、賞与、賃金改定、給与制度及び昇給昇格基準に関する事項について、団体交渉を申し入れたときは、会社の主張の理由について、その根拠となる資料の提示等により具体的に説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、80センチメートルX55センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に、下記内容を楷書で明確に墨書して、本社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

### 記

年 月 日

情報産業労働組合連合会

中央執行委員長 X 1 殿

情報労連・東京カンテイ労働組合

委員長 X 2 殿

株式会社東京カンテイ

代表取締役 Y 1

当社が、会社役員らの言動により、情報労連・東京カンテイ労働組合役員らに対し、同組合の情報産業労働組合連合会への加入を非難したり、同組合の解散や組合からの脱退を勧奨するなどし

て、貴組合らの組織及び運営に支配介入したこと、また、情報労連・東京カンテイ労働組合の申し入れた、労働協約、便宜供与、賞与、賃金改定、給与制度及び昇給昇格基準に関する団体交渉について誠実に応じなかったことは、東京都地方労働委員会においていずれも不当労働行為にあたりと認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前第2項及び第3項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、平成12年に結成された申立人情報労連・東京カンテイ労働組合が被申立人株式会社東京カンテイに団体交渉を申し入れたところ、被申立人会社は団体交渉には応じたものの、①会社役員らが組合役員らに対し、申立人情報産業労働組合連合会への加入を非難したり、組合の解散や組合からの脱退の勧奨を行い、あるいは従業員の採用に際し労働組合に加入しないことを雇用条件(黄犬契約)としたとして、また、②労働協約、便宜供与、賞与、賃金改定、給与制度及び昇給昇格基準等に関する団体交渉に誠実に応じなかったとして申し立てられた事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人会社は、労働協約、便宜供与、賞与、賃金改定、給与制度及び昇給昇格基準に関する団体交渉に、決算書及び従前の昇給昇格の実績を明らかにする資料の提示等により具体的な理由を説明するなどして、誠意をもって応じること。
- (2) 会社は、前項の団体交渉を誠意をもって行わないことにより、組合を弱体化させ、組合の運営に支配介入しないこと。
- (3) 会社は、従業員の採用に際し労働組合に加入しないことを雇用条件にしたり、会社役員らをして組合員に対し組合脱退や解散を強要させたりするなどして、組合に対し支配介入しないこと。
- (4) 陳謝文の手交・掲示

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人株式会社東京カンテイ(以下「会社」という。)は、昭和54年に設立され、土地及び中古マンションの鑑定やデータ検索等の不動産鑑定のデータベース業を主な業とし、肩書地に本社を置き大阪及び名古屋に営業所を有する株式会社で、本件

申立時の従業員数は、78名である。

- (2) 申立人情報産業労働組合連合会(以下「情報労連」という。)は、情報通信ないし情報サービスの業界に働く労働者らが組織する全国組織の労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約27万名である。
- (3) 申立人情報労連・東京カンテイ労働組合(以下「組合」という。)は、会社の従業員により平成12年10月4日に結成された労働組合であり、情報労連に加盟している。組合は、役員を除き組合員を公表していない。

## 2 組合の結成と団体交渉の申入れ

- (1) 会社は、親会社の朝日建物株式会社(以下「朝日建物」という。)の社長でもあったY2社長により設立され、設立当初は、20数名の従業員で運営されていたが、事業の発展に伴い従業員数が次第に増えていった。会社では、創業以来定期採用を行ったことがなく、従業員全員が中途入社であることから、個別従業員毎に給与額を設定しており、いわゆる年功序列の終身雇用賃金体系がなかった。また、就業規則に年1回の昇給は規定されているものの、昇給昇格についての基準等はなかった。
- (2) ① 11年7月、朝日建物のY2社長は、メインバンクの東京相和銀行の破綻により、和議申請を行うと同時に同社の社長を辞任した。10月7日、会社においても、Y2社長は、社長を辞任して取締役となり、8年7月に日本信託銀行から招聘していたY1常務取締役が新たに社長に就任した(以下「Y1社長」という。)

なお、Y2取締役は、同人及び親族等で会社の株式の過半数を所有し、会社の経営に大きな影響力を保持しており、また、会社には普段出社していないが、月1回の幹部会には出席し、社内では「Y2オーナー」又は「Y2相談役」(以下「Y2相談役」という。)と呼称されている。

- ② 会社は、朝日建物の和議申請により直接の減収などはなかったものの、Y1社長が朝礼で従業員に「社会に恭順の意を表すため」と説明した上で、従業員全員の11年冬期賞与を3割カットした。また、会社は、12月15日以降、従来午前9時30分からであった始業時刻を、取引先である金融機関等の始業時刻に合わせるため午前9時からとし、就業時間を30分延長するとの就業規則の改定を従業員宛に通達した。この就業時間の延長については、従業員の反対意見もあったが、特に代償措置のないまま、12年1月に就業規則は改定された。
- (3) 冬期賞与のカットや就業時間の変更について、不満を抱いた従業員は、12年7月頃から労働組合結成に向けて準備を進め、

10月4日、X 2を委員長(以下「X 2委員長」という。)として組合を結成し、情報労連に加盟した。翌5日、組合は、会社に対し組合結成と役員7名を通知するとともに、以下の4項目の要求書並びに6項目の申入書及び暫定労働協約案を提出し、併せて要求書と申入書について、11日の団体交渉開催を求める団体交渉申入書を提出した。

- ① 組合は、要求書により、ア賞与の支給基準を明らかにすること及び査定結果の明示または説明をすること、イ就業規則に関して、始業時間を9時30分に戻すこと、ウ夏期休暇を一律5日にすること、エ賃金に関して、給与及び昇給昇格体系を確立することなどを要求した。
- ② また、組合は、申入書により、ア労使対等の労使慣行の確立、イ暫定労働協約の締結、ウ不当労働行為を行わないこと、エ会社の業務運営に関する労使協議の場の設置、オ組合掲示板の設置、会社施設の利用、電話の取次ぎ、ファクシミリ、コピー等の使用などの便宜供与の実施、カ申入れ日から7日以内に団体交渉を開催することを申入れた。
- ③ そして、組合は、ア総則(組合員の範囲、ユニオンショップ条項等)、イ団体交渉(誠実な交渉義務、協議事項、労使同数による交渉、交渉日時等)、ウ労働組合活動(時間内組合活動、組合活動休暇付与、組合費等のチェックオフ実施)を内容とする暫定労働協約案を提出した。

### 3 Y 2 相談役との面談等

- (1) 12年10月6日、Y 2 相談役が出社し、幹部会を開催した。幹部会后、会社役員らは全従業員に対して、個別に呼び出した上で、組合への加入の有無について確認するとともに、慎重な行動を求める旨の発言を行った。そこで組合は、同日、情報労連と連名で会社に対し、「貴職の態度及び行動は、組合つぶしを意図した動きに出られ、幹部社員を動員しての従業員に対する個別面談等が実施されるに至っております。私たちは、このことに怒りを覚えると同時に貴職に抗議するものです。」との警告書を提出した。

10月11日、情報労連のX 3及びX 4(以下「X 3」「X 4」という。)は、事前に通知せずにY 2 相談役に面会を求めて朝日建物へ行ったが、来客中のため会うことはできなかった。

- (2) Y 2 相談役は、10月27日から12月12日までの間に、都合15日間にわたり、朝日建物内に組合役員7名を呼び出すなどして面談した。同面談は、11月1日及び12月12日については午後5時から午後7時まで行われたが、そのほかの面談は全て就業時間中に1時間から2時間程度の時間で行われた。Y 2 相談役は、組合

役員に対して、面談において以下の発言を行った。

なお、当委員会はY2相談役を証人として採用したが、同人が出頭しなかったため、同人に対する尋問は行われなかった。

- ① 10月27日、X5書記長(以下「X5書記長」という。)が業務報告に赴いた際に呼び止め、「組合を作ったことも許せないが、上部団体に加入したことはもっと許せない。」などと言った。
- ② 11月1日、X6副委員長(以下「X6副委員長」という。)と面談し、「組合が結成されたことが取引先に知れると倒産しかねない。会社を守るためには、何でもやる。」「申入書や要求書の内容についても一切のむつもりはない。組合執行部も手を振り上げたはいいが、何も要求が通らないでは、組合員に対して顔が立たないであろう。」「上部団体に頼ったことは余計に許せない。ああいった団体は上納金が目的なだけだから、そんなところの口車にのるな。」などと言った。
- ③ 11月2日、X7副委員長(以下「X7副委員長」という。)と面談し、組合を設立した理由を聞き、「団体交渉で会社は、全て拒否するだろう。成果を出せないと組合員に対しておまえ達も困るだろう。」「落とすどころを考えろ。組合をやめるときには上部団体に礼を尽くせ。費用は私が出す。」などと言った。
- ④ 11月6日、X2委員長と面談し、「組合は認めない。上部団体に加盟していることも気に入らない。」「組合ができたことで倒産した会社もある。会社にとってマイナスになるようなことをした者は責任を取ってもらうし、絶対に許さない。」「他のメンバーを説得しろ。今ならまだ間に合う。」などと言った。X2委員長は、「労使で話し合い、良い会社にしていきたい。」と返答し、Y2相談役に他の役員とも話す機会を持つよう依頼した。
- ⑤ 11月10日、X8執行委員と面談し、「私は全株主の代理人であり、この会社を作った人間だ。私が嫌気をさせばこの会社を売ることもできるのだ。」「とにかく外部団体への加入が気に食わない。今なら戻れる。争いが続けば君達を色眼鏡で見ることになる。」などと言った。
- ⑥ 11月13日、X9執行委員と面談し、「組合は嫌いだし認めない。認めないのだから譲歩も歩み寄りもしない。」「今を逃すと取り返しがつかなくなる。いつまでも許してはおけない。」などと言った。
- ⑦ 同日、X10会計(以下「X10会計」という。)と面談し、「情報労連と手を切り、君達だけになればいろいろ話し合いをし

ていくつもりだ。」「両親に心配をかけるようなことは慎んだほうがいい。今引き返せば、まだ間に合う。」などと言った。

- ⑧ 11月14日、再度X5書記長と面談し、11月1日に当委員会にあっせんを申請した(後記4(2))ことについて「なぜあっせん申請を出したのか。」などと言った。X5書記長は「第2回の団体交渉期日が遅いからだ。」と返答した。さらに、Y2相談役は、「上部団体を引き込んだり、労働委員会に頼ることは許せない。こんなことをしていれば君の将来にもかかわる。今なら間に合う。考え直しなさい。」などと言った。
- ⑨ 11月15日、X2委員長とも再度面談し、「組合役員全員と話した。君達の考えはわかったし、会社を思う気持ちも理解した。しかし、組合は良くない。」「今週、団体交渉をやるらしいが会社は何も認めないだろう。そうしろと私が指示を出した。」「私の一存で会社を売却することもできるが、それでも組合を続けるのか。目を覚ませ。団体交渉で得るものは何もないぞ。組合は、とにかくだめだ。」などと言った。
- ⑩ 11月20日、X2委員長とX5書記長は、再度あっせん申請を行うことをY2相談役に告げた。これに対しY2相談役は、「会社は、申入れ、要求ともにのまない。今組合を解散すれば間に合う。皆と良く相談しなさい。」などと言った。X2委員長は、組合内で相談してみると返答した。
- ⑪ 11月21日、X5書記長と面談し、組合ニュースを示し、記載されている「一段上の手段」とは何かと尋ね、X5書記長は不当労働行為救済申立てのことだと返答した。Y2相談役は、「会社をプロ集団にしたい。能力ある人間には高給を出す、そのかわり能力の低いものにはそれなりだ。組合は組合員全体を守らなければならないのだろう。だから組合は嫌いだ。」などと言った。
- ⑫ 11月30日、X5書記長と面談し、11月28日に再度当委員会に申請したあっせん(後記8)について尋ね、「会社側も良い条件を考慮している。しかし、組合を解散しないと提示しない。あなたに別会社での部長職を考慮するので執行委員を説得しろ。」などと言った。
- ⑬ 12月1日、X2委員長、X7・X6両副委員長と親睦会について面談した際に、「労働協約は必要がない。また、法的にも締結する義務はない。あっせんについても受ける義務はない。救済申立は裁判のようなもので時間も金もかかって仕方ないだろう。」「これから金融機関に提出する書類にも組合ありと報告しなければならない。これは会社にとって大き

なマイナスだ。」「会社は、これから良くなっていく。特別賞与についても考えている。だから組合は必要ない。」「会社は、組合の要求について応じる考えはない。組合に入った者も、組合の要求が何一つ勝ち取れなくて、会社が良い方向に行けば、組合に入っている価値がなくなる。」「執行部で良く考えろ。もう時間はないぞ。」などと言った。X2委員長らは、組合をやめる気はないが、5日に回答すると答えた。

⑭ 12月5日、X2委員長はY2相談役に回答を来週まで待つて欲しいと言ったが、Y2相談役は、「良く考えろ。落とどころが肝心だ。」「組合を続けるのであれば、私は、君達と二度と話をするつもりはない。組合が会社にとってマイナスになれば、降格、排除、解雇をする。私には、それができる。」などと言った。

⑮ 12月6日、X10会計と面談し、「私の考えは、良く理解してくれたと思う。他の組合役員を説得するように。」などと言った。

⑯ 12月12日、組合役員7名は、Y2相談役に組合を解散しないこと、不当労働行為救済申立てを準備していることなどを記載した申入書を渡そうとした。Y2相談役は、申入書の受取りを拒否し、「解散しないのか。組合を続けるのであれば仕方ない。組合員であることを理由に差別はしない。ただし、組合のせいでは何かがあれば責任を取ってもらう。減給、降格、解雇もありうる。」などと言った。

⑰ 本件申立後の13年7月10日、X2委員長が仕事の用件で朝日建物に行った際に、Y2相談役は、「最近入社した者は、組合に入っていないだろう。組合などに入って無駄なエネルギーを使うより仕事中心で採用した。そのようにして入社した者たちだから組合には入らないはずだ。だいたい世間並みかそれ以上の給料を貰っていて何の不満があつて組合などを作らなければいけないのだ。」などと言った。

⑱ 以上のY2相談役の言動については、前記のとおり同人が証人として出頭しないことにみられるごとく、会社は、これを覆すに足りる疎明を行っていない。

#### 4 暫定労働協約及び便宜供与に関する団体交渉

(1) 第1回の団体交渉は、12年10月18日の午後6時30分から開催された。団体交渉には組合からは役員7名に加え情報労連からX3及びX4の2名が出席し、会社からはY1社長ら役員と管理職が出席したがY2相談役は出席しなかった。団体交渉は、組合の説明を中心に行われ、Y1社長は、前記申入書の労使対等の労使慣行を確立すること等については「当然のことです。」

と回答し、暫定労働協約の締結及び掲示板の貸与等の便宜供与に関してはいずれも極めて難しいとしながら、「後日、回答する。」と答えた。団体交渉の最後に組合は、次の団体交渉を10月23日ないし25日に行うよう要求した。

- (2) 組合は、早期の団体交渉の開催を要求したが、Y1社長は、10月24日に次回の団体交渉を11月17日に行うと組合に回答した。

これに対して組合は、労働協約締結等を調整事項として、11月1日に当委員会にあっせんを申請した(平成12年都委争第138号)。しかし、組合は、Y1社長から、団体交渉で自主的に話し合いたいのか、あっせんを通じて話し合いたいのかははっきりするようにと指摘され、11月16日にあっせんを取り下げ、11月17日の第2回団体交渉に応じた。

- (3) 第2回団体交渉は、第1回とほぼ同様の出席者で行われたが、Y1社長は、あらかじめ用意した書面を読み上げ、「組合の申入れた暫定労働協約の締結について、現段階では締結できない。従業員との間にはすでに就業規則があるので十分であると考えている。法的義務があるというなら締結する根拠と理由を示して欲しい。」などと回答した。組合は、それでは組合を認めないのと変わらないではないか、誠実に話し合うルールを提案しているのだと反論した。

また、便宜供与の問題については、「会社施設の利用について、会社には施設管理権があるのでできない。従業員には職務専念義務があり、電話や郵便の取次ぎも認めない。法律上の義務もない。」と回答した。これに対しで組合は、道路で組合ニュースを配布するのはみっともないので本来はしたくない、会社施設利用の頻度が多いなら是正するとも述べたが、会社は、このような組合の対応に対して、歩み寄る姿勢をみせなかった。結局、これらの交渉事項について、組合は継続協議にすると宣言した。

- (4) 本件申立後の13年3月12日に実施された第3回団体交渉でも会社は、暫定労働協約について「従来の説明のとおり、現段階では必要ない。」「組合員の範囲については労働組合法第2条に定義があり、労働協約で決められない。」などと答え、便宜供与については具体的な協議がされなかった。

その後、本件審査の過程で、暫定労働協約及び便宜供与についての和解の試みがあったこともあり、上記交渉事項に関する団体交渉は行われていない。

## 5 給与制度及び昇給昇格に関する団体交渉

- (1) 12年10月18日の団体交渉では、会社は、給与制度及び昇給昇

格について「検討の時間が必要であり、すぐには回答できない。」と答えるにとどまった。

11月17日の団体交渉で会社は、「組合からこれという案があったら提案して欲しい。」と逆に提案し、組合は検討する旨回答した。また、組合からの昇給昇格の基準はあるのかとの問いに、会社は、基準はない、直属上司の推薦と会社への貢献度を総合的に判断して決めていると答えた。さらに、組合が資料作成のため昇給昇格の時期、額等の提示を求めると、会社は、昇給昇格の時期及び額の記録は4、5年分保存していることを明らかにし、わかる範囲で本人には伝えると答えた。

- (2) ① 13年11月8日、組合は、12年11月17日の団体交渉で約した「賃金・人事処遇制度の確立に向けて(討議資料)」を添えて、会社に団体交渉を申し入れた。同資料には、組合員は、賃金・人事処遇に不公平感を強く感じ、昇進等の任用基準の不明確、賃金決定基準の曖昧さ等が存在するので、これをたたき台に賃金・人事制度の確立を図りたいと記載されている。また、同資料の中で、組合は、現状の問題点として、基本給は月例賃金の50%を下回る低額であること、男女間に賃金格差があること、また、任用については、その基準が明らかにされず、中途採用の前歴加算の基準もない旨指摘している。そして、賃金体系については、等級ごとの基準を定め、労働能力の上昇度合いによって上位等級に昇格させる職能給体系及び移行のための作業手順を提案した。
- ② 13年11月21日の団体交渉で組合は、会社のように職務給制度を採ればポストが多数必要になり、組織が肥大化するおそれがあるが、職能給ならそれは避けられるなどと、組合が提案した職能給の利点等を説明したが、会社は、現在の制度で問題ないとして譲らなかつた。また、組合が人事考課のフィードバックがなされていないと指摘すると、会社は「納得できなければ社長に聞きなさいと言っている。」と答えたが、組合は納得できる説明がないと反論した。
- (3) 14年7月16日の団体交渉は、前記「賃金・人事処遇制度の確立に向けて」を、討議の資料として行われた。会社は、当社のような小規模な会社で大企業のような賃金体系を作ってもうまく機能しない、一人ひとり個別的に賃金を決めていくのが一番合っている、全員に共通のルールを作るには無理があるなどと反論した。組合は、反論の資料を要求したが、会社は、反論していることが会社の意見だから資料を出す必要はないとこれを断った。

## 6 13年冬期賞与及び14年夏期賞与に関する団体交渉

- (1) 13年冬期賞与について組合は、13年11月8日に前年比一律2%増額を要求した。11月21日の団体交渉で会社は、今のところ未確定であるが、景気動向からみても組合の要望はかなえられない旨の回答をした。また、会社が、利益についてはすでに貢献度賞与(会社の利益を還元する制度として年1回支給されていた賞与)として還元していると述べたところ、組合は、貢献度賞与は関係がないと反論した。

また、11月30日の団体交渉で会社は、従業員全員が中途採用であり賃金を個別的に決めているから、会社の賞与についても一律何%という考え方はないと述べると同時に、試算中ではあるが12月10日に支給したい、また、昨年より全従業員分で100万円から160万円上乗せを考えていると答えた。そして、組合の要求により会社が提示した損益計算書(抜粋)には、売上高、営業利益、経常利益、当期利益及び売上高と営業利益の前期比が記載されていた。組合は、この損益計算書では人件費がわからないと抗議したが、会社は、そこまでは必要ないとして人件費の開示を拒んだ。そこで組合は、利益の処分などについて尋ね、会社は内部留保、株主配当などと答えたが、配分は明らかにしなかった。また、組合は、組合員にとって人事給与の不明確さが一番の問題であり、基準も公表されていないと指摘した。結局、会社が組合要求の2%増額には回答できないとしたため、組合は、詳細な計算書、貸借対照表及び利益処分計算書等の提示を求めた。しかし、会社は、経営をチェックする趣旨なら見せられないとこれを断った。

- (2) 14年夏期賞与について組合は、14年5月22日に前年比11%増額を要求した。5月24日の団体交渉で組合は、11%増額の理由として、会社の売上げの伸び率が11%であること及び14年4月に賃金改定がないこと(後記7)を挙げた。会社は、「売上げが増加はしたが、経費及び派遣社員を含む人件費も増えており、11%なんて考えられない。」などと応じた。しかし、組合は、「組合が知っている数字は売上げだけしかない。」と反論し、「数字がないから出してください。」と言った。また、組合の賞与支給のペースは基本給か、基本給に諸手当を加えた定例給かとの問いに、会社は、「総合的に考えて人によってバラバラであり、経緯を言う必要はない。」などと答えた。

5月30日の団体交渉で会社は、昨年水準を維持し、全従業員分で40万円から50万円上乗せし、率は個別の集約なので言えないと回答した。これに対して組合は、業績が1割増加していることに対して、提示金額は少なすぎるとして、妥結できないと会社側に伝えた。その後も交渉が続き、会社は、人件費を含

めた経費の伸びが10%であると述べたが、その根拠には触れなかった。また、会社は、不満がある人、金額が下がった人は、理由を部門長や社長に聞くようにとも述べ、賞与は6月10日に支給するとした。

6月17日の団体交渉で組合は、支給日前に団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社がこれを行わなかったことに抗議し、支給金額について質した。会社は、1年以上の在職者全員で昨年実績の46万9千円増と答えた。また、組合のなぜ賞与の支給基準を明確にできないのかとの問いに対して、会社は、勤務態度、人事考課、年齢、職位等を考えて決め、1年未満の在職者の支給については経験則によると答えるなどのやり取りがあった。

#### 7 14年賃金改定に関する団体交渉

- (1) 組合は、14年2月21日に14年賃金改定について、定期昇給平均6,900円、ベースアップ1%等を内容とする要求書を提出した。3月8日の団体交渉において、会社は、従業員全員が中途採用であり賃金を個別的に決めているから、年齢を基準にした年功的なテーブルを前提としないとの定期昇給に関する考えを説明した。3月25日の団体交渉で会社は、定例給にアンバランスを生じている場合の一部修正は行おうが、全員一律の賃上げは行わない、また、業績に連動する分は貢献度賞与として反映させると回答した。その理由として、会社は、増収はあるが設備投資や将来への備蓄も必要であり、定期昇給は就業規則にも定めがないと説明した。また、4月9日の団体交渉でも同様のやり取りが行われた。

組合は、4月10日に抗議文で、組合の要求に何ら歩み寄る姿勢をみせず、組合との交渉には応じているとの形式をとってはいるものの、実質的に組合を無視していると抗議した。

- (2) 4月16日の団体交渉で、会社は、景気が冷え込んでいる状態では企業が生き残ることが第一と考えており、会社の考えは変わらないことを告げた。そして席上、会社が昇給する者はいないと発言したことに対し、組合がなぜ今まで説明しなかったのかと質すと、会社は、聞かれなかったからだと答えるなどのやり取りがあった。

会社は、25日に賃上げをしないまま4月分給与を支給した。組合は、同日再度抗議を行った。

- (3) 4月分の給与が支給された後の4月30日の団体交渉でも、従前と同様のやり取りがあり、会社が社員の賃金は低くないはずだと発言したことについて、組合が何を根拠にそう言うのかと質すと、会社は、発表されている規模別、業種別、男女別の統計

などと答えたが、その資料の提示はできない、賃金が低いというなら組合が資料を出すべきだと応答した。

5月16日の団体交渉でも労使は同様の主張を繰り返し、また、組合が賃金引上げができない理由に関する資料の提示を要求したが、会社は、再び会社の賃金水準が低いというなら、その資料は組合が出すべきであるとして、組合の要求を断った。

#### 8 本件救済申立て

組合は、12年11月28日、当委員会に労働協約締結等を調整事項として、再度あっせんを申請した(平成12年都委争第150号)。当委員会は、あっせん申請の諾否について、会社に返答を求めたが、会社は、12月15日に決断しかねていると返答した。

12月18日、組合は、あっせん申請を取り下げ、情報労連と連名で、①12年10月5日付で申し入れた団体交渉に、一方的な日程設定や申入書や要求書について一切拒否するなどの不誠実な対応をしないこと、②Y2相談役らをして、組合の解散を強要させるなど支配介入を行わないこと、③陳謝文の手交・掲示を求めて本件救済申立てを行った。

組合は、13年9月18日に、上記請求する救済内容①に必要な資料を提示することを追加し、さらに、15年1月10日に、請求する救済内容を前記第1.2(1)ないし(4)のとおり変更した。

### 第3 判断

#### 1 支配介入について

##### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人の主張

会社は、12年10月6日の幹部会で従業員全員に個別面談をすることとし、その面談の中で、各従業員に対し、組合に入っているかどうかを尋ねたり、良く考えて行動しろなどと組合からの脱退を求め、あるいは加入することをやめるように働きかけた。

そこで、組合及び情報労連は、円満な労使関係を形成したいと考え、会社の実権者であるY2相談役に面談を求め、組合結成の趣旨を説明したが、Y2相談役は組合役員に対し、組合の上部団体への加入を非難したり、組合解散あるいは組合脱退を強要したりして、組合に支配介入した。

そして、会社は、現在もこれらの支配介入の事実を全面的に否定し、是正措置を講じていない。

また、会社は、組合結成後、従業員を採用するに際して労働組合に加入しないことを条件とし、実際に黄犬契約により採用された社員も存在する。

##### ② 被申立人の主張

会社は、組合の設立を知り、従業員全員から自由に率直な意見を聞くために役員らにより面談したものであり、「組合に入るな」「組合をやめろ」などと従業員に圧力をかけたことはない。

また、Y2相談役と組合執行部との一連の面談は、創業者としての立場から、和議申請をした朝日建物との世間の風評による連鎖倒産を回避するために、腹を割った議論をしたもので、不当労働行為の意思はなかった。そして、この面談は、組合が要求したものであり、組合は、面談の途中で団体交渉があったにもかかわらず、抗議もせずにならざるに作為的に外形的な不当労働行為の事実を集めていた。したがって形式上は支配介入の、外形的行為があるも、上記事情により違法性が阻却されるばかりか、実体・実質的には支配介入の行為に該当しない。

さらに、面談は、朝日建物と和議申請時点での連鎖倒産が懸念される緊急事態の中で行われたものであり、将来同種の行為が繰り返される可能性は全くない。

なお、黄犬契約については、組合は、一切抗議等を行っておらず、また、本件審問中にも主張立証を行っていない。

## (2) 当委員会の判断

12年10月6日、組合の結成を知った会社は、幹部会を経て、会社役員らが全従業員に対する個別面談を行い、組合加入の有無についての確認や、慎重な行動を求める旨の発言を行わせた(第2.3(1))。こうした組合結成直後の、会社役員らによる従業員個人々々に対する組合加入の有無の確認や組合加入及び組合活動を牽制する言動は、組合の結成及び運営への支配介入にあたることは明らかというべきである。また、会社創業者であるY2相談役は、一連の組合役員との面談において、「組合を作ったことも許せないが、上部団体に加入したことはもっと許せない。」「組合が結成されたことが取引先に知れると倒産しかねない。会社を守るためには、何でもやる。」「上部団体に頼ったことは余計に許せない。ああいった団体は上納金が目的なだけだから、そんなところの口車にのるな。」「落とすどころを考えろ。組合をやめるときには上部団体に礼を尽くせ。費用は私が出す。」「情報労連と手を切り、君達だけになればいろいろ話し合いをしていくつもりだ。」「私の一存で会社を売却することもできるが、それでも組合を続けるのか。目を覚ませ。団体交渉で得るものは何もないぞ。組合は、とにかくだめだ。」「会社は、申入れ、要求ともにのまない。今組合を解散すれば間に合う。皆と良く相談しなさい。」等々、組合及び情報労連

を非難・中傷する言動を繰り返し、組合の解散を求めるに至っている(第2.3(2))。これらの一連の言動は、親会社の倒産による連鎖倒産を避けたいという動機があったとしても、組合結成直後に会社創業者であるY2相談役が、約1か月半にわたり繰り返し行ったものであり、外形的にも実質的にも組合及び上部団体を嫌悪し、その存在そのものを否認するものであることは自明というべく、組合及び上部団体である情報労連に対する支配介入行為であると断ずるに躊躇の余地はない。

したがって、会社役員らの全従業員との個別面談における言動及びY2相談役の一連の組合役員との面談における言動は、労働組合法第7条第3号に該当する。

また、会社は、形式上は支配介入の外形的行為があるも、面談は、組合が要求したものであり、組合は、面談の途中で団体交渉があったにもかかわらず、抗議もせずにながら外形的な不当労働行為の事実を集めていたことからその違法性が阻却されるという。しかし、組合は、あっせん申請を行いつつも団体交渉を選択し、この間2回の団体交渉を行い(第2.4(1)(2)(3))、団体交渉を基軸とした円満な労使関係を成立させようとしていたことから、当時団体交渉で組合があえてY2相談役の発言を問題としなかったものと解するのが相当であり、作為的に不当労働行為の事実を集めていたとは判断できない。そして、団体交渉において、組合の10月5日付の申入書、要求書等について、会社が一切これを拒否し、第2回団体交渉後も、Y2相談役の支配介入にあたる言動が続いたことから、組合は12月12日頃に不当労働行為救済申立てを準備したとみるのが相当であるから、会社の上記主張は採用できない。

さらに、13年7月10日に至ってもY2相談役は、X2委員長に対し、「最近入社した者は、組合に入っていないだろう。組合などに入って無駄なエネルギーを使うより仕事中心で採用した。そのようにして入社した者たちだから組合には入らないはずだ。だいたい世間並みかそれ以上の給料を貰っていて何の不満があって組合などを作らなければいけないのだ。」(第2.3(2)⑰)などと組合否認の情を露にした言動を行っており、また、後記2.(2)判断のとおり不誠実な団体交渉が継続している事情も併せ考慮すれば、会社の組合及び情報労連を嫌悪する意思が解消し、正常な労使関係秩序が形成されたとは認められず、将来同種の行為が繰り返される可能性があるのであるから、この点に関する会社の主張も採用できない。

なお、組合は黄犬契約の存在について主張するが、それを裏付けるに足りる疎明はない。

## 2 団体交渉について

### (1) 当事者の主張

#### ① 申立人の主張

会社は、組合結成以降、組合が団体交渉を求めた事項の要求を実質的に全て拒否し、合意達成の意思のないことを最初から明確にし、組合の要求する資料の提出にも応じず、ただ、形だけ団体交渉に応じている。

また、会社の実質的支配者であるY2相談役が、組合役員に対し表明した見解からも明白なように、会社は、空疎な団体交渉によって組合に入った者がやめていき、いずれ組合が空中分解することを企図しているのは明らかである。

会社の団体交渉における不誠実な態度は、現在まで継続しており、会社の交渉態度は単なる団体交渉拒否のみならず、より積極的な組合解体攻撃としての支配介入でもあるから、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

#### ② 被申立人の主張

会社は、組合からの要請により団体交渉の開催日を決めており、団体交渉事項、出席者、場所、時間について、これといったトラブルもなく、これまでに30回もの団体交渉が行われている。

会社は、労働協約の締結とか、便宜供与の必要性があるかどうかを、何時でも話し合うことを提案しているが、組合が積極的な申入れや団体交渉事項に入れることをしないため、協議しないままになっている。会社としては、決裂があっても、事情の変更を団体交渉再開の要件とし、その立証責任を組合に負担させるのは相当でないとの認識で団体交渉にその都度誠意をもって対応している。

また、会社は、団体交渉において組合の要求を受諾して譲歩する義務を負うものではないが、自己の所信、見解、結論に固執する合理的な理由や根拠規定などを具体的かつ明確に説明している。しかし組合は、自己の主張を裏付ける資料の提出をしていない。

### (2) 当委員会の判断

- ① 組合と会社との団体交渉は、組合結成当初においては、組合が早期開催を求め、当委員会にあっせんを申請するなど、開催時期について意見の対立があった(第2.4(2))が、その後は、組合が団体交渉の開催を求めるたびに、比較的連続して複数回開催されている(第2.5、6、7)ことが認められ、会社が団体交渉について拒否しているとか、開催時期の意図的な引延しを図っているとはいえない。

② 上記のとおり、会社は、いずれの交渉事項についても組合と複数回の団体交渉を行っているが、当初の回答を一切変更していないことが認められる。そして会社は、組合が要求ないし申し入れた本件に関する団体交渉事項について、組合の要求とは全くすれ違う回答に終始し、結局その要求を容れられない理由について十分な説明があったとはいえない。

③ア 会社は、暫定労働協約締結について、「従業員との間にはすでに就業規則があるので十分であると考えている。法的義務があるというなら締結する根拠と理由を示して欲しい。」「組合員の範囲については労働組合法第2条に定義があり、労働協約で決められない。」(第2.4(3)(4))などとして組合の要求を拒んでいる。

しかし、組合の求める暫定労働協約は、組合の結成に伴って生ずる新たな労使関係秩序の形成にあたり、組合員の範囲、団体交渉のルール、組合活動のルールを協定しようというものであるから、会社のいうように就業規則で十分といえる性格のものではない。また、非組合員の範囲について労働組合法の規定の存在をいうのみでは、会社における非組合員の範囲等を具体的に画するに困難が伴う実情であることからすれば、組合を納得させるに足りる合理的かつ十分な説明となっているとはいえず、したがって、会社は、組合の要求を容れられない理由を、具体的に説明しているとはいえない。

イ また、会社は、従業員の賃金及び賞与については、個別に決定していることから、組合員全体について一律に回答することも、共通の基準を作ることもできない(第2.5(1)、同6(1)(2)、同7(1))としている。

しかしながら、会社は、昇給昇格について、基準はなく、直属の上司の推薦と会社への貢献度を総合的に判断し(第2.5(1))、また、賞与の支給基準については、勤務態度、人事考課、年齢、職位等を考えて決める(第2.6(2))などと抽象的な説明を行ったに過ぎず、そして、賃金・人事処遇に不公平感を強く感じ、昇進等の任用基準の不明確、賃金決定基準の曖昧さ等が存在するとの問題点を指摘して、賃金・人事制度の確立を求める組合に対して(第2.5(2))、個別決定による賃金には、共通の基準や一律の回答ができない具体的理由、及び人事考課の制度や基準が策定できないと断定する具体的理由を説明してはいない。また、人事考課の結果や給与支給に不満があれば、部門長ないし社長に聞きなさい(第2.5(2)、同6(2))という会社の態度は、客観

的な賃金・人事制度を確立することを要求する団体交渉における回答としては、会社が組合への対応を回避しようとしているとの疑いを拭いきれない。

さらに、給与制度等に関する団体交渉で、会社が資料を要求し、組合がこれに答えて、「賃金・人事処遇制度の確立に向けて」を提出したにもかかわらず、個別的に賃金を決めていくのが一番合っている、全員に共通のルールを作るには無理がある(第2.5(2)(3))と具体的な理由の説明もなく一蹴したことは、会社が本件団体交渉において真摯に給与制度等を検討しようとしたとはいえない。

ウ 上記事情を併せて考えると、会社は、団体交渉には応じているものの、法的な義務や権利の存否を問題とし、あるいは会社の賃金、賞与の決定や昇給昇格に問題がないとの主張に終始しており、具体的な回答や打開案を示すことなく、それらの措置をとることができない理由について誠実に説明したものとはいえない。

- ④ 会社は、本件に関する団体交渉において、人件費の記載されていない損益計算書の抜粋を提示したことは認められるものの(第2.6(1))、組合が要求した賃金体系に関する組合の資料に対する反論の資料、会社の回答の根拠とする資料、賃金引上げができない根拠とする資料について、組合に反論していることが会社の意見だから資料提示の必要がないとか、賃金水準が低いというならその資料を組合が出すべきだなどと反論したのみであって、これらの資料を組合に提示していない(第2.5(3)、同6(1)、同7(3))。

会社は、上記資料を提示できないならば、単に見せられないとか、提示できないと断るにとどまらず、その具体的理由を述べて、組合の了解を得るべく努め、また、当該資料に代えて数値等を挙げるなどして、誠実に説明し、組合の納得を得る努力をする必要があったといえる。

- ⑤ 第2回団体交渉に先立ち、Y2相談役は、「申入書や要求書の内容についても一切のむつもりはない。組合執行部も手を振り上げたはいいが、何も要求が通らないでは、組合員に対して顔が立たないであろう。」「団体交渉で会社は、全て拒否するだろう。成果を出せないと組合員に対しておまえ達も困るだろう。」「組合は嫌いだし認めない。認めないのだから譲歩も歩み寄りもしない。」「今週、団体交渉をやるらしいが会社は何も認めないだろう。そうしろと私が指示を出した。」(第2.3(2)②③⑥⑨)などと、組合の要求について、会社が受け入れないことを繰り返し公言している。

そして実際に第2回団体交渉で、会社が暫定労働協約の締結及び便宜供与の問題について全面的に拒否し(第2.4(3))、その後、その他の交渉事項についても同様の対応をしていることからすれば、Y2相談役の意向に沿って、会社は、団体交渉において、組合の要求について譲歩したり、組合と合意に達する努力を一切していなかったものというべきである。

- ⑥ 以上を総合すると、会社の創業者であるY2相談役の指示を受け、会社は、組合の要求する団体交渉に形式的に応じはするものの、当初より組合と合意を模索する努力を全く行わず、交渉事項につき拒否回答や一般論をいうのみで、その根拠となる資料を提示することなく、具体的かつ実質的な協議に入ろうとしない交渉態度に終始していたものと認められる。したがって、会社は本件団体交渉において誠実に対応したとはいえないから、本件団体交渉に関する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する。

### 3 救済の方法について

#### (1) 支配介入について

前記1(2)で判断したとおり、将来、会社が同種の行為を繰り返す可能性があるのであるから、主文第1項のとおり、明文をもって同種の行為による支配介入の禁止を命ずることとする。

#### (2) 団体交渉について

前記2(2)で判断したとおり、本件団体交渉事項について、会社は、拒否回答や一般論をいうのみで、実質的な協議を行っておらず、未解決のまま中断されている状態にあると解されるが、一方で、組合の合意のないままではあるが、賞与が支給され、組合員がこれを受領している事実も認められる。そこで、組合が同一の交渉事項に関して団体交渉を改めて申し入れたときは、会社は、その主張の理由を根拠となる資料を提示するなどして具体的に説明することにより組合と実質的な協議を行うよう、主文第2項のとおり命ずることとする。

### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社役員らの12年10月6日の言動及びY2相談役の一連の組合役員との面談における言動は、労働組合法第7条第3号に、また、会社の労働協約、便宜供与、賞与、賃金改定、給与制度及び昇給昇格基準等に関する団体交渉における対応は、同法同条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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

平成15年9月2日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田耕三