

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 大阪ヒューズ株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第60号事件について、当委員会は、平成15年12月24日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、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

全大阪金属産業労働組合

執行委員長 X 1 様

大阪ヒューズ株式会社

代表者 代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、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

平成12年8月2日から同14年5月13日までの間、貴組合から申入れのあった「目標管理シート」に関する団体交渉に応じなかったこと。

- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、①平成10年、被申立人大阪ヒューズ株式会社が業務に関する目標と評価に関して、「『目標管理シート』の記入方法」と題する文書を配布し、同12年さらに「目標設定の考え方」という指針を発表したことを受けて、申立人全大阪金属産業労働組合が、それは労働条件に関する問題であるとして、目標管理シートの実施と考課査定基準・方法等について団体交渉を申し入れたが、被申立人がこれを拒否したこと、②従来、工場敷地内に組合旗の掲揚が行われてきたが、同13年の春闘時に被申立人は申立人に対し許可書の提出を求め、申立人がこれを拒否したところ、被申立人が組合旗を撤去したことが、それぞれ不当

労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 目標管理制度に関する事項についての団体交渉応諾
- (2) 会社敷地内での組合旗掲揚の容認
- (3) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 団体交渉について

平成10年、被申立人大阪ヒューズ株式会社(以下「会社」という)は、目標管理制度の導入に伴い、「『目標管理シート』の記入方法」と題する文書を配布し、同12年5月には「目標設定の考え方」を示したが、このことにより、目標管理制度と業績考課が不可分であることが明らかになった。

申立人全大阪金属産業労働組合(以下「組合」という)が、同年8月から翌年6月にかけて、この件について数回の団体交渉(以下「団交」という)を申し入れたところ、会社はいずれも「業務問題であり団交になじまない」との理由で団交を拒否したが、これは正当な理由もなく団交を拒否する不当労働行為である。

(2) 組合旗の掲揚について

昭和50年の組合結成以来、組合は、闘争課題がある都度、会社敷地内である泉大津工場の正門に組合旗を掲揚してきた。この掲揚に対して会社から異議が出ることはなく、組合旗の掲揚は慣行上も認められたものであり、組合固有の権利である。

会社による組合旗撤去等の行為は、正当な組合活動の否定であって、慣行上の権利として確立していた組合旗掲揚の権利を否認する不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 団交について

会社が団交に応じなかったのは、目標管理制度が試行的に実施に移されたものの、中期経営計画達成のツール(手段)としての域を出ず、労働条件と結びつくものではなかったことによる。同制度が将来、人事考課などを通じて労働条件とかわりを持つに至った段階で団交を行うべきであると考えたものである。

会社は、平成14年度の人事制度・賃金制度の改定に伴い、「目標管理シート」の業績評価が賞与に反映される仕組みになったことから、当課題について既に組合と団交を行っており、組合の誠実団交応諾を求める救済項目は、訴えの利益を喪失している。

(2) 組合旗の掲揚について

組合は、会社施設に組合旗を掲揚する行為は、法律上認められた組合固有の権利であると主張するが、これは明らかな誤りである。

会社は、一貫して、会社施設内での組合旗の掲揚は事前に会社の許可を得るよう組合に求め続けており、決して慣行が成立してきたわけではない。また会社は組合旗の掲揚を一切認めないと主張しているのではなく、事前の手續を踏めば正門以外の場所での掲揚を認める用意があることを表明してきた。許可を求めるのは、会社の施設管理運営権の範囲内であり、組合の主張は却下されるべきである。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和26年に設立された株式会社で、肩書地に本社を、大阪府泉大津市等に泉大津工場等を置き、電力会社用ヒューズ及び配電機材の製造販売等を業としており、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

(2) 組合は、肩書地に主たる事務所を置き、主に大阪府下の金属産業労働者によって組織されている労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約520名である。会社には、組合の下部組織として全大阪金属産業労働組合大阪ヒューズ分会(以下「分会」という)があり、本件審問終結時の分会員数は8名である。

2 目標管理制度とそれに関する団交について

(1) 昭和50年9月29日、会社に分会が結成された。当時分会には43人の組合員がおり、年末一時金をめぐって長期のストライキが行われた。

(2) 平成7年10月、会社は、それまでの年功序列体系を修正し、査定ウェイトを高める新しい人事制度として「職能等級人事制度」を導入した。これは、職務遂行能力(職能)の大きさに応じて支払われる職能給を設ける内容のもので、人事考課の査定によって職能給の等級及び号俸がランク付けされるものであった。

(3) 平成8年2月、会社が人事制度のあり方について相談していた経営コンサルタントから「人事制度改定の方角性」と題するレポートが提出された。同レポートは、「複線型人事制度」、「役職任期制」など、将来の会社の人事制度の目指すべき方角性を示した一つの案として、作成されたものであった。

(4) 平成10年4月、会社は、係長以上の職位にある者を対象として目標管理制度を導入し、「目標管理シートの記入方法」と題する文書を係長以上に配布してその周知を図った。この時点

では、目標管理制度と人事考課は直接結び付けられていなかった。なお、目標管理制度として次のような手順が示されていた。
ア まず、期の初めに「目標設定」を行う。「目標設定」は個々人の目標設定の前にまず組織の目標が設定される。

イ 次に従業員各人がそれぞれの役割に照らした個人目標を設定する。上司と部下は更に面談を行い各人の当期の目標設定をする。

ウ 目標設定は、中期経営計画、年度計画を受けた「①仕事、業務上の目標」、及び自分自身で取り組む「②能力(職務遂行能力)開発」について記入する。

エ 期の途中で、半期を振り返り「途中経過、進捗状況」と「反省」、下半期に向けた「対策」と「目標設定」を立てる。

オ 期末にそれぞれの項目について、「ウェイト」・「困難度」に「達成率」を掛け合わせて「達成度」を算定し、この「達成度」の合計が記入者の業績となる。

- (5) 平成10年11月、会社は、従業員各人が、自らの担当業務について、仕事の量、疲労度、興味を申告し、自らの能力の活用状況、職場の規律、人間関係、チームワーク等について自己申告書に記入する「自己申告制度」を実施した。なお、自己申告制度は、その後は実施されていない。

- (6) 平成12年5月、会社は、目標管理制度の「目標管理シート」を改定し、「目標の達成度」に関し、本人評価のほかに上司評価を加えるとの「目標設定の考え方」という指針を発表し、社内周知を図った。

同指針には、「目標設定のフロー(流れ)」が掲げられ、「組織目標と個人目標との統合をはかり、従業員ひとりひとりの仕事を会社全体の目標に向けていくためには、一定の流れに沿って目標設定を行っていく必要がある」との基本理念の下に、「組織目標の設定」→「組織目標共有ミーティングの実施」→「個人目標の設定」→「部長間の目標設定基準のすりあわせ」→「目標面談の実施」→「個人目標共有ミーティングの実施」という流れが記載されていた。また個人目標の設定に関しては、「目標設定の考え方」の中で「目標管理による業績考課が機能するかどうかは、出発点である目標設定の善し悪しにかかっている」旨記載されていた。

しかしながら、現実には、こうした手順通りの実施に至っていなかった。

- (7) 平成12年8月2日、組合及び分会は、「目標設定の考え方」の導入により進められる「成績主義」を安易に容認できないとして、同月9日を交渉日時とする団交を文書(以下「8.2要求書」

- という)により申し入れた。しかし、会社は、この議題は「団体交渉にはなじまない」として、団交には応じ難い旨を組合に口頭で連絡した。
- (8) 平成12年8月10日、組合は、会社が8.2要求書の団交議題について団交を拒否する理由等について、同月25日までに文書回答を行うよう文書により求めたが、会社は「業務問題」であるとして組合に口頭で連絡し、文書回答しなかった。
- (9) 平成12年9月4日、組合は、再度の団交申入れ及び文書での回答を申し入れたが(以下「9.4再申入書」という)、会社は、「業務問題」であるから団交及び文書回答は行わないと組合に口頭で連絡し、文書回答をしなかった。
- (10) 平成12年9月18日、組合は、「『業務問題』に関する質問」と題する文書を会社に提出し、同月21日までに文書回答するよう求めたが、会社は回答しなかった。
- (11) 平成12年12月18日、組合は、目標管理制度に関して、同月25日に団交を開催するよう文書(「12.18団交申入書」という)で申し入れたが、会社は「団交になじまない」という理由で団交を拒否した。なおこの際の組合の要求項目は、①会社が、目標管理など人事考課に反映させ賃金に影響を及ぼす制度を導入する場合は、事前に組合と協議し一方的に実施しないこと、②会社は、目標管理に基づく人事考課の基準を従業員に公開し説明すること、③会社は、目標管理に基づくウェイト、達成度等の数値化については従業員の意見を聞くこと、④会社は、目標管理に基づく目標設定について従業員の意見を聞くこと、⑤会社は、目標管理に基づく人事考課の評価内容について本人に説明し意見を聞くこと、の5点であった。
- (12) 平成13年5月11日、組合は目標管理制度の「目標管理シート」の実施と人事考課の査定との関係及びその基準・方法などについての団交応諾を求めて、当委員会に対しあっせん申請を行った。しかし会社は、目標管理シートは人事考課に関係しないので労働条件に関連せず、会社の経営計画にかかわるだけであり、団交になじまないとして、あっせんを辞退した。
- (13) 平成13年6月4日、組合は12.18団交申入書記載の要求事項につき、再度団交を申し入れるとともに、上記(12)記載のあっせん辞退における会社見解である「目標管理シートは人事考課に関係しない」との内容について、協定化することを要求し、交渉に入るよう申し入れた。これに対し会社は、「団交にはなじまない。協定は結ばない」ことを口頭により伝え、団交の開催を拒否した。
- (14) 平成13年8月1日、組合は当委員会に、会社の団交拒否及

び組合旗の撤去等が不当労働行為に当たるとして、本件申立てを行った。

(15) 平成14年3月20日、会社は、中期経営計画についての説明会を開催し、席上、目標管理制度を正式に導入実施するとの会社方針を説明した。また、同年4月1日、会社は、目標管理実施基準を作成して、平成14年度の人事制度・賃金制度の改定を行い、係長を対象に目標管理制度の「目標管理シート」の業績評価が賞与に反映される仕組みとした。これにより目標管理制度の「目標管理シート」は労働条件(賞与)と関連することとなった。

(16) 平成14年5月13日、会社と組合との間で、目標管理制度に関する団交が行われ、交渉の中で今後も必要に応じて団交することで双方が合意した。それ以降、平成14年7月31日、同年8月8日、同月27日、同年9月13日、同年10月3日、同月23日に目標管理制度に関する団交が行われた。

3 組合旗の掲揚に関する経過について

(1) 組合は、組合分会が昭和50年9月29日に結成されて以来、闘争課題がある都度、会社の正門(西門)等に組合旗を掲揚してきた。

昭和58年7月5日、会社は、「組合旗ならびに腕章の撤去要求書」と題する文書を組合に通告し、会社正門脇に事前許可なしに掲揚されている組合旗は、施設管理権の侵害であり顧客との関係上問題があるから、組合旗を撤去し正門脇から組合事務所に移設するよう求めた。

しかし組合は、組合旗の掲揚には会社の了解を必要としないと主張し、組合旗を正門脇に掲揚し続けた。

(2) 昭和59年6月頃、会社の泉大津工場の現地建替えが行われた。建替えに伴い正門が西門から南門に移ることとなった。その際組合は、従前の正門(西門)に掲げられていた組合旗を現在の正門(南門)に移転した。それ以降も組合は、正門(南門)に組合旗を掲揚するようになった。

(3) 昭和60年4月、会社は、施設管理権を理由として会社敷地内での組合旗掲揚は許可を取ること及び組合旗掲揚の場所を以前の正門である西門に掲揚することを通知した。しかし組合は、これを拒否して正門(南門)に組合旗を掲出した。以後も、組合旗の掲揚場所をめぐる会社と組合間で争いが続いた。

(4) 平成4年4月10日、組合は組合旗以外に、新たに赤布旗を正門(南門)入口両端に取り付け、同月14日には、新たに赤布旗1本を追加掲揚した。これに対し、会社は、同月13日及び20日付け通告書で、①組合旗の掲揚には会社の許可を取るよう、②無

断で赤布旗等を取り付けることは禁止しており直ちに撤去するよう、通告した。

- (5) 平成5年6月16日、組合は、組合旗2本を正門(南門)入口両端に取り付けた。これに対し、会社は、同月17日及び18日付け通告書で、組合旗の掲揚には会社の許可を取るよう、また既に正門(南門)に設置した組合旗を撤去するよう通告した。

組合が組合旗を撤去しなかったところ、会社は、同月28日付け通告書で、会社は組合と組合旗の掲揚に関して協議する用意があるので、既に正門(南門)に設置した組合旗の撤去を求めるとともに、会社と協議するよう申し入れた。

- (6) 平成5年8月2日、会社から組合に対し、組合旗の掲揚に関する団交の申入れが行われ、同月17日に団交が開催されたが、双方の見解は平行線のままであった。また、同月24日にも、会社から組合に対し、組合旗の掲揚に関する団交の申入れが行われ、同月31日に団交が開催された。さらに、同年10月18日、会社から組合へ組合旗の掲揚をめぐる交渉に応じるよう申入れがなされたが、組合は応じなかった。

- (7) 平成5年12月28日、会社は、組合に対し組合旗の撤去を求めているが、一定の期限が来ても撤去されないため、正門(南門)入口に掲揚している組合旗2本を撤去し、会社倉庫に保管した。

同6年1月5日、分会が撤去された組合旗を取りに来たが、その際、分会員が常務等に対し「泥棒」などと述べた。

- (8) 平成6年1月14日、会社は組合に対し、組合旗の取扱いに関して、「会社は組合旗の掲揚を全く認めないというものではなく、許可を取れば組合事務所前若しくは西門に1本認める用意がある」旨を通告した。

しかし組合が同年2月14日に組合旗を再度掲揚したため、同日付けで会社は通告書を発し、正門(南門)の組合旗を撤去するよう求めるとともに、組合事務所前又は西門のいずれかに1本認める用意があること、会社として話合いの用意があることを通知した。組合が組合旗を撤去しなかったため、同日、会社はこれを撤去した。

- (9) 平成7年3月27日、組合は春闘の闘争宣言を発し、翌28日に正門(南門)に組合旗を掲揚した。会社は同日、無断の組合旗を撤去するよう求めるとともに、許可を取れば組合事務所前又は西門のいずれかに組合旗1本の掲揚を認める用意があること、会社として話合いの用意があることを、口頭及び通告書において通知した。しかし、組合が組合旗を撤去しないため、会社は同日中に組合旗を撤去した。

同年4月5日、組合は、会社に許可なく組合旗を正門(南門)と組合事務所付近に各1本設置した。会社は、組合に対し、同日12時45分までに撤去するよう通告したが、組合が組合旗を撤去しなかったため、これを強制撤去した。会社は、撤去した組合旗を取りに来るよう組合に通知したが、組合が取りに来なかったため、最終的に同年11月17日に組合旗を返還した。

- (10) 平成13年3月の春闘時、組合は、会社に許可なく西門に組合旗を掲揚した。会社は、同年4月20日、無断で組合旗を掲揚しないよう文書で通告した。さらに同月24日、許可なく施設内に組合旗を掲揚することは認められない、許可なく掲揚し続けるなら撤去する旨通告し、同日夕刻に組合旗を撤去した。

翌日の25日に会社は、組合旗を撤去したこと、撤去した組合旗は会社が保管しているので取りに来ること、今後無断で会社施設に組合旗を掲揚しないこと及び無断掲揚した場合は撤去することを組合に文書で通告した。

なお、組合旗はその後組合員が取りに来たため、会社は保管していた旗を返還した。それ以降本件申立てまで、組合旗の再掲揚はなかった。

- (11) 会社が組合に対し、組合旗の撤去又は移設等を要求する通告書を発したのは、上記(1)、(3)ないし(5)、(8)ないし(10)認定中に記載の文書を含めると、昭和58年7月5日から平成13年4月25日までの間に、24回に上る。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

- (1) 目標管理制度に関する団交について

目標管理制度に関する団交について、組合は、会社が「『目標管理シート』の記入方法」と題する文書を配布し、平成12年5月には「目標設定の考え方」という指針を示したことにより目標管理制度と業績評価が不可分であることが明らかになったのであるから団交事項であると主張し、会社は、同14年までは目標管理制度は中期経営計画達成のツール(手段)としての域を出ず、労働条件にかかわるものでないので団交事項には該当しないと主張するので、以下検討する。

前記第3.2(2)、(4)、(6)、(7)、(9)ないし(13)、(15)及び(16)認定のとおり、①平成7年10月、会社は、それまでの年功序列体系を修正し、人事考課の査定のウェイトを高める新しい人事制度として「職能等級人事制度」を導入したこと、②同10年4月、会社は目標管理制度を導入し、「目標管理シートの記入方法」と題する文書によりその周知を図り、目標管理制度と人事考課は直接結び付けられていなかったものの、同文書には、「達

成度」の合計が記入者の業績となる旨記載されていたこと、③同12年5月、会社は目標管理制度の「目標管理シート」を改定し、「目標の達成度」に関し、本人評価のほかに上司評価を加えるとする旨の「目標設定の考え方」という指針を発表したが、同指針には、組織目標と個人目標との統合を図るために、目標設定をする旨記載されていたこと、④同年8月2日、組合及び分会が、8.2要求書により目標管理制度の「目標管理シート」等についての団交を申し入れたところ、会社は、この議題は団交事項には該当しないとして、団交には応じなかったこと、⑤同年9月4日、組合は、9.4再申入書により再度団交を申し入れたが、会社は、「業務問題」であることを理由に団交に応じなかったこと、また同月18日、組合が「『業務問題』に関する質問」と題する文書を提出し会社に回答を求めたが回答がなかったこと、⑥同年12月18日、組合は、12.18団交申入書により、目標管理制度に関して団交を開催するよう申し入れたが、会社は「団交になじまない」としてこれに応じなかったこと、⑦同13年5月11日、組合は目標管理制度等に関する団交応諾を求めて、当委員会に対しあっせん申請を行ったが、会社は、目標管理シートは人事考課に関係しないので労働条件に関連せず、会社の経営計画にかかわるだけであって、団交になじまないとして、あっせんを辞退したこと、⑧同年6月4日、組合は12.18団交申入書について、再度団交を申し入れるとともに、上記⑦記載のあっせん辞退における会社見解である「目標管理シートは人事考課に関係しない」との内容について、協定化することを要求したが、会社は、「団交にはなじまない。協定は結ばない」ことを口頭により伝え、団交に応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

目標管理制度自体は、その結果が賃金や一時金に反映する場合においては、労働条件に影響を与えるものであると解されるところ、同10年4月の会社の目標管理制度の導入直後は、目標管理制度と人事考課は直接結び付けられておらず、また、同12年に「目標設定の考え方」という指針が発表された当時においても、目標管理制度が、人事考課制度と直接結び付いていたと認めるに足る疎明はない。

しかしながら、会社においては、上記認定のとおり、同7年10月に年功序列体系を修正して人事考課の査定ウエイトを高める「職能等級人事制度」を導入し、年功序列賃金体系を段階的に縮小して成績主義の導入を進める中で、同10年4月及び同12年5月に「目標管理シートの記入方法」及び「目標設定の考え方」の指針を示し、その中で、上記②及び③認定のとおり、

「達成度」の合計が記入者の業績となる、目標の達成には上司の評価を加えるなど、業績評価との関連性を窺わせる旨の記載がなされており、将来、業績評価として賞与に反映させることが十分読み取られる内容となっていた。

このような状況を前提とするなら、「目標設定の考え方」が発表された同12年5月の段階で、組合が賃金・一時金制度の変更が行われるのではないかと危惧し、目標管理制度に対し重大な関心を持ち、同制度に関する説明と協議を求めて団交を申し入れることには十分な理由があると判断される。このようにして組合が、団交を申し入れた以上、会社は少なくとも団交において説明する義務まで免れるものではなく、目標管理制度が賃金・労働条件に全く関係しないと会社が主張するのであれば、団交の場で「目標管理シート」の概要や意義を説明し、賃金・労働条件の変更を伴う場合には改めて組合との協議を約すなど、組合側の疑念を取り除くべきであった。

それにもかかわらず、目標管理制度は業務問題であるから団交事項に該当しないとの主張に終始し、組合の意見を聞かずまた組合に目標管理制度の概要を説明することなく、同制度に関する団交に一切応じようとしめない会社の対応は、正当な理由なく団交を拒否するものであって、かかる行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 組合旗の掲揚について

組合は、組合結成以来組合旗の掲揚は慣行上認められた組合固有の権利であって、会社による組合旗撤去等の行為は、正当な組合活動の否定であると主張するので、以下検討する。

前記第3.3(1)ないし(10)認定のとおり、①分会が結成されて以来、組合は闘争課題がある都度組合旗を正門(西門)等に掲揚してきたこと、②昭和58年会社は、会社正門脇に事前届出なしに掲揚されている組合旗を撤去し正門脇から組合事務所前に移設するよう求めたが、組合は、組合旗の掲揚には会社の了解を必要としないと主張し、組合旗を正門脇に掲揚し続け、同59年6月頃に正門が西門から南門に移って以降、組合は、正門(南門)に組合旗を掲揚するようになったこと、③同60年4月、会社は、施設管理権を理由として会社敷地内での組合旗掲揚は許可を取ることに及び組合旗掲揚の場所を以前の正門である西門に掲揚することを通告したが、組合は、これを拒否して正門(南門)に組合旗を掲出し、以後も、組合旗の掲揚場所をめぐって会社と組合間で争いが続いたこと、④平成4年4月、会社は、組合旗の掲揚には会社の許可を取るよう、また無断で赤布旗等を取り付けることは禁止しており直ちに撤去するよう、通告した

こと、⑤同5年6月、会社は、組合旗の掲揚には会社の許可を取るように、またすでに正門(南門)に設置した組合旗を撤去するよう通告するとともに、会社は組合と組合旗の掲揚に関して協議する用意があるので、すでに正門(南門)に設置した組合旗を撤去の上、会社と協議するよう申し入れたこと、⑥同年8月、会社から組合に対し、組合旗の掲揚に関する団交の申入れが行われ、団交が開催されたが、双方の見解は平行線のままであったこと、⑦同年12月、会社は、組合に対し組合旗の撤去を求めているが一定の期限が来ても撤去されないため、組合旗2本を撤去し、会社倉庫に保管したこと、⑧同6年1月、会社は組合に対し、組合旗の取扱いに関して、「会社は組合旗の掲揚を全く認めないというものではなく、許可を取れば組合事務所前若しくは西門に1本認める用意がある」旨を通告したこと、また、会社は、同年2月及び同7年3月の会社通告書において、正門(南門)の組合旗を撤去するよう求めるとともに、許可を得れば組合事務所前又は西門のいずれかに1本認める用意があること、及び会社として組合旗の掲揚について話合いの用意があることを通知したこと、⑨同年4月、組合が、会社に許可願いを提出することなく組合旗を正門(南門)と組合事務所付近に各1本設置したところ、会社はその撤去を通告した後、組合が撤去しなかったため、組合旗2本を強制撤去したこと、⑩同13年3月、組合が、会社に許可願いを提出することなく西門に組合旗を掲揚したところ、同年4月24日、会社は、許可なく施設内に組合旗を掲揚することを認めない、掲揚し続けるなら撤去する旨通告し、同日組合旗を撤去したこと、がそれぞれ認められる。

まず、組合は、組合旗の掲揚は慣行上の権利として確立していたと主張するが、上記認定のとおり、会社は昭和58年当時から現在に至るまで、組合旗の掲揚に関して一貫して会社の事前許可を得るよう求めていることが認められるから、組合旗の掲揚が慣行上の権利として確立していたとする組合の主張は採用できない。

次に、会社が組合旗の掲揚に関して、施設管理権を理由に事前許可を得るよう組合に求めることそれ自体については、組合活動を規制するために許可しないなどの恣意的運用が行われない限り、直ちに不当とはいえず、また本件においては、会社は、組合が許可を得ずに掲揚した西門の組合旗を撤去するよう求める一方で、許可を取れば組合事務所前又は西門のいずれかに1本認める用意があること、及び、会社として組合旗の掲揚について話合いの用意があることを通告している。

さらに、会社が組合旗を撤去するに至る経緯についてみると、

前記第3.3(10)認定のとおり、会社は、平成13年4月20日及び同月24日付け通告書において、同日までに許可願いを提出するよう求め、許可願いなく無断で掲揚し続けるのであれば組合旗を撤去する旨組合に通告し、期限が到来しても組合が許可願いを提出しなかったため、会社が組合旗を撤去するに至ったこと、そして後日会社は組合旗を返還したことがそれぞれ認められ、これらの経緯からすると、会社による組合旗撤去は、一定の手順のもとに慎重に行われていると認められる。

以上を総合して判断するならば、組合旗は組合活動や闘争のシンボルとして重要であることを考慮したとしても、本件においては組合旗の掲揚が慣行上認められた権利とはいえず、会社が施設管理権を理由に組合旗の掲揚に関して事前許可を求め、あるいは一定の手順を踏んだ上で組合旗を撤去したとしても、それが直ちに組合の弱体化や支配介入を意図してなされたものとまでいうことはできず、この点に関する組合の請求は棄却する。

2 救済方法

会社が、目標管理制度が賃金制度に直接関係しないという理由のみをもって、組合との団交に一切応じなかったことは、上記1(1)で判断したとおり、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判断される。

しかしながら、前記第3.2(16)認定のとおり、本件申立後の平成14年5月13日、会社と組合との間で、目標管理制度に関する団交が行われ、交渉の中で今後にも必要に応じて団交することで双方が合意し、以降も目標管理制度に関する団交が行われたことが認められるところから、救済の実質を考慮して本件救済方法は主文1にとどめるのが相当である。

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16年2月12日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印