

# 命 令 書

申 立 人 全統一労働組合

被申立人 社団法人東京都自動車整備振興会

上記当事者間の都労委平成 14 年不第 52 号事件について、当委員会は、平成 18 年 2 月 21 日第 1412 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同横山和子、同岩村正彦の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人社団法人東京都自動車整備振興会は、申立人全統一労働組合所属の組合員に対して、申立外全国一般東京一般労働組合東整振都整商分会との間で平成 13 年 12 月 6 日に合意したのと同様の内容の賃金改定を行ったものとして取り扱い、その結果算出される金額と既に支給済みの金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全統一労働組合  
中央執行委員長 X1 殿

社団法人東京都自動車整備振興会  
会長 Y1

当法人が、平成 13 年度賃金引上げに当たり、全国一般東京一般労働組合東整振都整商分会との間で合意した内容を貴組合員に適用しなかったことは、不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前各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。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人社団法人東京都自動車整備振興会は、平成13年度賃上げに関し、申立外全国一般東京一般労働組合東整振都整商分会との間で13年11月21日に妥結した後、申立人全統一労働組合との間でこれとは異なる内容で、11月30日に妥結した。その後、被申立人振興会は、申立外分会と再交渉を行って、12月6日に新たな内容で妥結した。申立人組合は、被申立人振興会に対し、申立外分会との新たな妥結内容を申立人組合員にも適用するよう求めたが、被申立人振興会は、妥結内容の修正に応じなかった。

本件は、上記の被申立人振興会の対応が、不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

#### 2 請求する救済の内容

請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

なお、申立人は、当初、「14年3月7日及び4月17日付『抗議並びに団体交渉開催申入書』記載事項を議題とした団体交渉に誠実に応じること」をも求めていたが、15年5月21日にこの部分を取り下げた。

- (1) 組合員に対して、賃金是正を13年4月度に遡って行うこと。
- (2) 謝罪文の手交、掲示

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人社団法人東京都自動車整備振興会(以下「振興会」という。)は、肩書地に本部を置き、東京都品川区、八王子市等に5支所を置いて、自動車整備事業の事業者団体として約5,200名の会員で構成されている社団法人で、①自動車整備に関する技術向上のための研修講習会の開催、整備事業の運営の改善に関する相談業務、②自動車整備に関する必要な調査研究、統計資料の収集作成、情報誌の発行、③自動車整備士の養成と自動車整備技能認定試験の実施、④自動車の車検受付、⑤自動車整備に関しての相談等の事業を行っている。振興会の本件申立時の職員数は、約70名である。
- (2) 申立人全統一労働組合(以下「全統一」という。)は、中小零細企業で働く労働者を中心に組織するいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約2,000名である。全統一の下部組織として、振興会の職員約60名で、全統一労働組合東京都自動車整備振興会分会(以下「東整振分会」又は「分会」といい、

全統一と合わせて「組合」ともいう。)を組織している。分会は、分会員の名簿を振興会に提示したことはなかったが、分会員のみが全統一共済組合の積立金(月額1,000円)を月額賃金から天引きで支払っていた。

また、振興会には、組合以外の労働組合として、平成12年12月に結成された申立外全国一般東京一般労働組合東整振都整商分会(以下「オアシス分会」という。)がある。オアシス分会は、振興会の職員と申立外東京都自動車整備商工組合(振興会の組織の一部が分離独立してできた商工組合で、職員には、現在でも振興会と同内容の人事制度が適用されている。以下「都整商」という。)の職員により組織されている。本件申立時、オアシス分会の分会員数は約20名で、そのうち振興会の職員である者は8名である。

## 2 分会結成後の賃金改定と振興会の賃金制度のあらましについて

### (1) 分会は、昭和60年2月に結成された。

この当時の振興会の賃金は、各人ごと個別に基本給が定められており、毎年度一定の割合で昇給がなされていた。分会は、賃金の基準が不明確で、職員の間不公平があるとして、賃金体系を作ることを求め、併せて、賃金水準が世間相場より低いとして、その改善を求めた。

振興会は、賃金制度を平成元年3月に全面改正し、その内容を昭和63年10月から遡及適用した。

### (2) 改正後の賃金制度では、基本給は、年齢給、職能給及び勤続給で構成されている。

年齢給及び勤続給は、年齢若しくは勤続年数に応じて定額が定められており、職能給は、総合職と一般職のそれぞれについて、等級と号給による給与表が定められている。

実際の運用では、給与表を機械的に適用した場合には昇給額にかなりの格差が出る場合があること、組合が世間相場との格差解消が不十分であると主張したことなどから、通常のベースアップ原資とは別に「格差是正原資」を設け、これを各人別に割り振ることが常態化していた。「格差是正原資」の個別の割振りについては、事務折衝において、管理職を除く全職員への割振りを労使で確認した上で振興会が決定していた。

この割振りの結果各人に加算される額を、調整給と呼んでいる。平成6年以降、調整給によって本来の基本給を減額する、いわゆるマイナス調整給も適用されるようになった。

ちなみに、12年度末において、マイナス調整給の支給額は、組合員平均約130円であった。

- (3) 上記のように、組合員以外の職員を含めた各人に調整給を割り振って各人の賃金額が決定することとなるため、振興会と組合との間で賃上げ、一時金に関する交渉が妥結すると、組合員であるか否かを問わず、管理職を除くすべての職員に妥結内容が適用されるという扱いがなされてきた。

なお、振興会の就業規則では、嘱託職員の労働条件は一般職員に準ずるものとされており、契約時に個別に合意された事項以外は一般職員と同じ労働条件が適用され、嘱託職員についても一般職員と同様の方式による賃上げが行われていた。

### 3 13年度賃上げ交渉等について

- (1) 13年3月14日、振興会は、13年度賃上げ交渉に先立って、賃金水準及び賃金体系について第三者機関の「賃金診断」を受け、改善を図るという方針を決定した。そして、振興会は、4月頃、日本賃金研究センターに対して、上記「賃金診断」を依頼した。

- (2) 3月15日、組合は、振興会に対して、13年度の賃上げとして、基本給を10パーセント以上昇給させること、一般職員の賃金格差是正原資として月額28万円を充てることなどを要求した。

これに対し振興会は、同月30日、組合に対し、職員の給与改定は「現行の給与体系、諸規定の見直しについて、関係機関に適正な指導を受けるように依頼することとなったので、それを踏まえて協議する。」と回答した。

組合は、4月17日と6月25日に行われた団体交渉で、まず昨年並みの賃上げを行い、調査結果を待って調整するよう求めた。

- (3) 7月2日の団体交渉において組合は、①賃金改定は昨年と同額とすること、②この賃金は暫定的なものとし、13年10月に実施される公正な専門機関の「賃金診断」の結果により、適正な賃金水準が判明したときは、労使協議により賃上げ又は賃下げを行うこと、③一時金は、夏季が基本給の2.6か月、冬季が基本給の2.7か月とすること、④一時金の支払いは12年度の賃金で7月4日に行い、13年度の賃金との差額は8月3日までに支払うことなどを記載した協定書案を示し、振興会に調印を求めた。

振興会は、内容に理解を示したが、内部の了解をとってからにしたいとして調印しなかった。

- (4) 7月4日、振興会は、12年度と同額(基本給の2.6か月分)の夏季一時金を、全職員に暫定支給として支給した。

- (5) 8月21日に組合と振興会は団体交渉を行った。

組合は、夏季一時金について、7月2日の「合意」に基づいて13年度賃金に

基づく夏季一時金を支給すべきであると強く主張した。

これに対して振興会は、7月2日の合意は成立しておらず、「賃金診断」の結果が明らかになる10月までは妥結することができないので夏季一時金は暫定支給したなどと説明した。

組合は、振興会が不誠実な対応を続けるのであれば争議行為に入る旨を述べ、争議行為の内容、日時、対象者については後日具体的に改めて通告すると告げた。

- (6) 8月31日、振興会のY2副会長(以下「Y2副会長」という。)は、同人個人のホームページに、「(東整振分会が、)来週からストライキを決行するらしい。今までの永い歴史の中で、…ある部分彼等の言いなりになって来た経緯がある。」「全統一労働組合は、聞くところによると日本で150名位の組合らしい。その内の約3分の1前後が振興会職員で占められている。今の社会情勢の中で、ましてや、公益法人という立場であるにも係わらず、ストを指令している組合は、時代錯誤も甚だしい。どんな人が執行しているのか、その人の人となりや顔を見てみたい。」などと記載した。

- (7) 8月25日、振興会のY3事務局長(以下「Y3事務局長」という。)は、社外の喫茶店において、オアシス分会の三役と会って懇談した。Y3事務局長が社外で労働組合と懇談するのはこれが初めてであった。

組合は、この様子を撮影し、9月1日付けの文書に写真を掲載した上、「オアシス分会とY3事務局長はグルだった」との表題で、Y3事務局長は、自分の出世のためにオアシス分会を後援し、従来の安定的労使関係を破壊して振興会事務局に大混乱を作り出したなどと記載して、振興会の各理事に送付した。

振興会は、9月6日、東整振分会に対して、このような文書を理事に送付することは労使の信頼関係を大きく損なうものであるとして、各理事に宛てて取消しと謝罪をするよう申し入れた。

組合は、9月6日付けでY3事務局長がオアシス分会との間で「事務折衝をしたことにしよう」と「口裏合わせ」をしたことなどを、9月7日付けで事務局運営に東整振分会は危惧を抱いていることなどを、それぞれ記載した文書を理事に送付した。

9月12日に行われた理事会で、振興会事務局は、上記の文書に関する説明を行った。その際、Y4専務理事(以下「Y4専務理事」という。)は、組合を非難する趣旨の発言をした。

Y3事務局長も、本件審問において、「(オアシス分会は)全統一分会さんと比べてということになってしまいますけれども、私どもの言うことも聞いていた

だけの(労働)組合かなと思っています。」「(組合については、)労働組合法で許されている労働組合の組織、活動ということについてであれば、正当でない言動が見受けられること、そんなことで甚だ残念だというふうに感じます。」などの認識を示している。

- (8) 10月初旬、日本賃金研究センターは、振興会の「賃金診断」についての報告書を、振興会に提出した。この報告書では、調整給の職員間の不均衡の問題については特に触れられていなかった。

10月5日、振興会は、組合とオアシス分会に対して、①13年度は給与表の改定をしないこと、②調整給は廃止し、職能給に繰り入れること、③個別の職能給の適用については、今後専務理事の権限の中で検討すること、④調査結果が指摘する給与体系上の問題については、今後協議していくことを、春闘要求に対する回答として通知した。

また、11月16日、振興会は、13年度賃金改定について、①給与表の改定は行わず、平均1.8パーセントの定昇のみとすること、②マイナス調整給は13年度に半額を、14年度に残額を廃止し、プラス調整給は職能給に繰り入れることなどの修正回答を、組合とオアシス分会に対して行った。

- (9) 11月21日、振興会とオアシス分会は団体交渉を行い、次のとおり合意した。

- ① 4月に遡り職能給を全職員5号引き上げ、差額を支給する。
- ② マイナス調整給は13年度に半額、14年度に残額をゼロに是正し、プラス調整給は職能給に繰り入れる。

この合意を適用した場合、オアシス分会の平均昇給率(当該職員全員の平成12年度の基本給と調整給の合計額と同13年度のそれを比較した場合の上昇率。以下同じ。)は2.01パーセントとなり、同じ内容を組合員に適用した場合には、平均昇給率は2.59パーセントとなる。

- (10) 11月30日に組合と振興会は団体交渉を行った。この団体交渉は、7月2日の「合意」に基づいて賃上げを行うよう求める組合の主張と、上記11月16日の回答に基づく妥結を求める振興会の主張とが鋭く対立し、6時間を超える交渉となったが、結局、職員の賃上げについては12年度と同額で賃上げするとの内容で合意した。

この合意を踏まえて、12月3日に組合と振興会は事務折衝を行い、振興会から賃上額が記載された組合員全員分の給与改定試算表が示されて、各人の賃上げ額についても合意した。

上記の協定による組合員の平均昇給率は2.84パーセント、平均昇給額は7,497円であった。

振興会は、組合と上記合意をした後、組合員と組合員以外の職員(管理職を除き、都整商の職員を含む。以下同じ。)の平均調整給額に差があり、組合との合意内容ではこの差がさらに拡大することを問題視して、組合員の平均昇給率と平均昇給額を算出し、組合員とオアシス分会員とのバランスをとるために、平均昇給率を同率とする方法と平均昇給額を同額とする方法の両方を検討した。

また、振興会は、組合との合意の直後の時期に、オアシス分会に対して、組合との合意内容を伝え、この賃上げを実施した場合には、オアシス分会員と格差が生ずることを伝えた。

- (11) 12月4日、オアシス分会は振興会に対し、オアシス分会より高い額で組合と妥結したことは差別的取扱いであるとし、それが解消されるまでは賃上げを認めることはできない旨の申入書を提出した。

このため、振興会は、12月6日にオアシス分会と13年度賃上げに関して再度の団体交渉を行い、①定昇分を除き、定額(1,600円又は1,700円)で一律アップする、②マイナス調整給については、全額是正するとの内容を提案してオアシス分会と合意した。

上記の一律アップ額は、オアシス分会に所属する正規職員10名について組合員の平均昇給率である2.84パーセントに相当するオアシス分会の原資(都整商に所属するオアシス分会員を含む。)を算定し、そこから職能給5号引上げ分とマイナス調整給是正に要する原資を差し引いた残りをオアシス分会員数で除して算出したものであったが、この合意の直後に、非組合員(管理職を除き、都整商の職員を含む。)を加えて同様の試算を行った結果、1,700円に確定した。また、振興会は、この直後の時期に、オアシス分会との合意内容を非組合員にも適用する旨決定した。

この結果、12年度において、組合員と組合員以外の職員との調整給額を比較すると、組合員が平均で約3,700円上回っていたところ、13年度賃上げ後、その差は約1,150円に縮まった。

なお、上記の振興会とオアシス分会との合意(職能給を5号引き上げた上、一律1,700円引き上げる。マイナス調整給は全額是正する。)を、仮に組合員に適用した場合には、平均昇給率は3.26パーセント、平均昇給額は8,614円となる。

- (12) 12月13日に組合と振興会は団体交渉を行った。

この当時は10月に内示された東整振分会役員の人事異動をめぐって労使の意見が対立していたことから、この団体交渉においても、人事異動の問題をめ

ぐって多くの時間が費やされた。

この団体交渉で、組合は振興会に対して、専任講師についても正規職員と同様の賃上げを行うよう求めたが、振興会は、専任講師は業務内容や勤務形態が異なるので同様には扱えないと回答した。

(13) 14年2月28日に組合と振興会は団体交渉を行った。

この団体交渉でも組合が、専任講師についても正規職員と同様の賃上げを行うよう求めたが、振興会は、専任講師は業務内容や勤務形態が異なるので同様には扱えないと回答した。振興会は、オアシス分会と合意した13年度賃上げの基準を組合員を除く全職員に適用したことも表明した。

(14) 3月25日に組合と振興会は団体交渉を行った。

この団体交渉で組合は、オアシス分会との妥結内容と比較して組合の賃上額が低く、組合員を除く全職員にオアシス分会との妥結内容が適用されているのであるから、組合員だけが差別的に低い賃上額となっているとして、組合との妥結内容を見直し、オアシス分会との妥結内容を組合員にも適用するよう求めた。これに対して振興会は、定期昇給、マイナス調整額の是正、1,700円の一律昇給を含めて組合員と同率で賃上げし、体系維持のためにその他の職員にも同率で配分したもので、組合との妥結内容を見直す必要はないと回答した。組合は、差別であるとして強く反発した。

(15) 4月25日に組合と振興会は団体交渉を行った。

この団体交渉で組合は、組合との妥結内容を見直し、オアシス分会との妥結内容を組合員にも適用するよう求め、これが実現しない場合には不当労働行為に当たるので労働委員会に申立てを行う旨を述べたところ、振興会は、平等に取り扱っているので申立てもやむを得ない旨を述べた。

(16) 5月15日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 判 断

1 却下を求める被申立人の主張について

(1) 振興会は、①全統一は、振興会とは事実的にも法律的にも何ら関わり合いを有さず、「雇用する労働者の代表」とはいえない、②全統一は、振興会に対して労働組合法第2条及び第5条第2項の要件を具備している旨の根拠を明らかにしていないから申立適格を欠く、として申立てを却下すべきであると主張している。

しかしながら、振興会の職員が全統一に加入している以上、全統一が「雇用する労働者の代表」に当たることは明らかであるから、振興会の主張は採用す

ることができない。

また、振興会に対して労働組合法第2条及び第5条第2項の要件を具備している旨の根拠を明らかにしていないからといって、全統一が申立適格を欠くとはいえないから、振興会の主張は採用することができない。

- (2) 振興会は、東整振分会の役員の一人在、振興会の事業部長・理事を歴任した者と親戚関係にあり、このため、総じて振興会に不利益な形で労使関係が維持されてきたのであるから、東整振分会は、労働組合法第2条但書の要件を実質的に欠いており、したがって全統一も申立適格を欠くから、申立てを却下すべきであるとも主張している。

しかしながら、東整振分会の役員の一人在、振興会の事業部長・理事を歴任した者と親戚関係にあったとしても、そのことによって振興会が東整振分会の運営に介入したとか、東整振分会の自主性を損なったなどと認めるに足りる事実の疎明はないから、振興会の主張は採用することができない。

- (3) 振興会は、本件申立中「不当労働行為を構成する事実」に記載された主張は、極めて不明瞭かつ曖昧なものであり、事実関係及び法的根拠ともに著しく特定性が欠如しており、振興会はこのままでは攻撃、防禦すら不可能ないし著しく困難であるから、申立てを却下すべきであると主張している。

しかしながら、後記のとおり、申立人組合の主張は、攻撃、防禦が著しく困難であるほど特定性に欠けているとはいえないし、振興会も十分な反論、反証を行っているから、振興会の主張は採用することができない。

## 2 本件賃金改定について

### (1) 申立人の主張

- ① 本件労使間では、従来から労使合意に基づいて賃上げを行ってきたのであり、その間、昇給率の格差が問題にされたことは一度もない。振興会は、組合員とそれ以外の職員を明確に認識し得たのは13年度であったと主張しているが、組合員は全統一共済組合の積立金を給与から天引きされており、振興会も当然特定し得たはずである。

- ② 13年度賃上げに当たって、振興会は、オアシス分会との間の賃上げ合意が一旦成立していたにもかかわらず、申立人組合との賃上げ合意の結果を踏まえて、再度オアシス分会と合意をし直し、同分会との合意内容を組合員以外の職員全員に適用した。さらに、組合がオアシス分会との合意内容を組合員にも適用するように求めたにもかかわらず、振興会はこれを拒否した。

オアシス分会との再妥結の内容は、組合との妥結内容より上回っていることは明らかであり、その内容をオアシス分会所属職員以外の職員にも適用し

ながら申立人組合員に適用しなかったことは、明らかに申立人組合に対する不当労働行為を構成するものである。

- ③ 振興会は、組合員とオアシス分会員の平均昇給率が同じになるよう調整したもので、実質的に同内容の合意であると主張するが、賃上げを平均昇給率で論ずることは従来の団体交渉の経緯とは全く相容れない上に、内容的にも、職員の年齢構成・勤続構成との整合性が欠落しており、さらには、比較対象として別法人である都整商の職員を加えるなど、極めて問題が多く、全く合理性を欠いている。
- ④ 振興会は、(ア)組合対策として、労務管理の経験者を労務担当に採用したり、(イ)Y3 事務局長がオアシス分会の幹部と密会したり、(ウ)本件準備書面等において、組合の要求を「事実を反し当を得ない」、「振興会の業務上不要かつ不急の主張」などと表現したり、(エ)審問の中で、組合を非難しオアシス分会を好意的に評価する姿勢を堂々と認めるなど、不当労働行為意思を明確に表している。
- ⑤ 以上のとおり、13 年度賃上げを巡る振興会の一連の行為が不当労働行為に当たることは明白である。

(2) 被申立人の主張

- ① 新賃金制度実施後、組合は、通常の賃上げとは別枠で「賃金格差是正原資」を要求し、この「賃金格差是正原資」を役職者以外の一般職員に割り振った表を提示して、事実上の「特別昇給」を要求してきた。振興会は、組合のこの不当な要求に抗することができず、組合の提示した割振表を参考にして「特別昇給」を決めざるを得なかった。
- ② 振興会は、この当時、組合員名簿を提示されていなかったもので、認識していなかったが、この間に、組合員とそれ以外の職員との間では看過することができない賃金の不均衡が生じていたのである。

振興会は、13 年度の賃金交渉の最中にこの事実を知り、それを段階的に是正することを決意した。その方針に基づきオアシス分会とは定昇の実施と調整給の段階的廃止で合意したが、組合とは別内容で妥結せざるを得なかった。

- ③ この状態を放置すれば、13 年度の賃上げにおいても組合員と組合員以外の職員との賃金格差は一層拡大する結果となるため、振興会は、組合員とオアシス分会組合員とが平均賃上率において同率になるように一律の額を定期昇給に加えた内容でオアシス分会と再妥結し、その内容を非組合員にも適用して賃金格差の一層の拡大を防止したのである。
- ④ したがって、組合との妥結内容とオアシス分会との妥結内容とは実質的に

同内容のものであり、これが不当労働行為に当たらないことは明らかである。

- ⑤ また、マイナス調整給と 1,700 円の調整給については、14 年度及び 15 年度の賃上げの中で解消しているから、13 年度に遡って是正を求める救済利益はない。

(3) 当委員会の判断

- ① 振興会は、オアシス分会から異なる昇給基準による格差の解消を求められ、両組合間の実質的な公平を考えて、平均昇給率が同一となるように、一律の額を定期昇給に加えた内容でオアシス分会と合意したと主張している。

確かに、オアシス分会から格差の解消を求められ、振興会がこれに対応したこと、平均昇給率が同一となるよう調整を行ったことは理解できないではない。

しかしながら、平均昇給率が同一となるよう調整することは、一見公平にみえても、本件程度の人数の者に適用する場合には、年齢や勤続年数のばらつきにより、かえって不公平な結果をもたらすこともあり得る。本件の場合、11 月 21 日の振興会とオアシス分会との合意内容(職能給を 5 号引き上げ、マイナス調整給は半額を是正する。)をオアシス分会と組合に等しく適用した場合、平均昇給率はそれぞれ 2.01 パーセントと 2.59 パーセントとなるのであり(第 2、3(9))、マイナス調整給の支給額が組合員平均でごく少ない額である(第 2、2(2))ことを考えると、等しく 5 号昇給させた結果、平均昇給率は、組合員がオアシス分会員を上回ることが分かる。したがって、平均昇給率が同一となるよう調整したとすれば、オアシス分会員に 5 号を超える昇給を実施する結果となり、かえって不公平を招くといえる。また、12 年度において、組合員と組合員以外の職員との平均調整給額は、約 3,700 円組合員が上回っていたところ、13 年度賃上げ後その差は約 1,150 円に縮まったのであるから(第 2、3(11))、13 年度賃上げは、組合員の給与を相対的に引き下げる効果をもたらしたものと見える。

そして、振興会は、(ア)組合員と組合員以外の職員の平均調整給額に差があり、組合との合意内容ではこの差がさらに拡大することを問題視して「是正」を図ろうとしたこと(同(10))、(イ)組合員とオアシス分会員とのバランスをとるための方法を検討しており(同(10))、組合所属別の調整給の変化についても熟知していると推認されること、(ウ)非組合員に対してもオアシス分会との妥結内容を適用したこと(同(11))、を勘案すれば、振興会は、13 年度賃上げが組合員の給与を相対的に引き下げる効果をもたらすことを十分に認識し、それを意図したものと認められる。

したがって、振興会の行った 13 年度賃上げは、13 年度の昇給の均衡を図る範囲にとどまらず、既往の賃金について、振興会の考える「格差是正」を行ったものと評価せざるを得ない。

- ② 一般に、賃金制度に不備があった場合に、使用者がこれを是正しようとする事自体は非難されるべきことではないが、労使の協議に基づき、実施されてきた内容を「是正」するのであれば、「是正」すべき根拠を示し、組合の理解を得る努力をした上でなすべきであるといえる。

しかしながら、振興会は、前年度以前に振興会が自ら決定し、容認してきた調整給であるにもかかわらず、組合が事務折衝を通じて恣意的に調整給を決定してきたと一方的に決め付けて、調整給の実態が不合理であるとする根拠も一切示さず、組合員にオアシス分会との再合意の内容を適用することを拒んで組合員の昇給額を抑え込もうとしたのであるから、この措置は、手続において著しく適切さを欠いているといわざるを得ない。

- ③ これらの事実に加えて、Y2 副会長が、同人のホームページに、「ある部分彼らの言いなりになって来た経緯がある。」「今の社会情勢の中で、ましてや、公益法人という立場であるにも係わらず、ストを指令している組合は、時代錯誤も甚だしい。どんな人が執行しているのか、その人の人となりや顔を見てみたい。」(第 2、3(6))などと組合の活動方針を非難する記載をしていること、9 月 12 日に行われた理事会で、振興会事務局が、上記の文書に関する説明を行った際、Y4 専務理事は、組合を非難する趣旨の発言をしたこと(同(7))、Y3 事務局長も組合よりもオアシス分会の方が好ましいとの認識を示していることなど(同(7))を合わせ考えれば、振興会が組合員にオアシス分会との再合意の内容を適用することを拒んでいるのは、賃金改定において組合に不利な内容の合意を押し付け、組合の影響力を減殺しようとする意図に基づくものとみざるを得ず、したがって、組合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

なお、振興会は、14 年度及び 15 年度の賃上げの中で調整給を解消しているから救済利益がないと主張するが、少なくとも 13 年度の支給額に差があることは明らかなのであるから、振興会の主張は採用することができない。

### 3 救済の方法について

上記判断のとおり、振興会が組合員にオアシス分会との再合意の内容を適用することを拒んでいることが組合の組織・運営に対する支配介入に当たるのであるから、救済としては、組合員に対してオアシス分会との再合意の内容(職能給を 5 号引き上げた上、一律 1,700 円引き上げる。マイナス調整給は全額是正する。)を適用するよう命ずるのが適切である。本件の場合、嘱託職員については、労使

合意が成立していないが、振興会の就業規則では、嘱託職員の労働条件は一般職員に準ずるものとされており、契約時に個別に合意された事項以外は、一般職員と同じ労働条件が適用され、従来から、嘱託職員についても一般職員と同様の方式による賃上げが行われていたのであるから(第2、2(3))、嘱託職員に対しても同内容の合意を適用するよう命ずるものとする。

なお、申立人は、謝罪文の掲示をも求めているが、本件救済としては、主文第2項のとおり文書交付を命ずるのが相当であると考える。

#### **第4 法律上の根拠**

以上の次第であるから、振興会が、平成13年度賃金引上げに当たり、オアシス分会との間で再合意した内容を組合員に適用しなかったことは、労働組合法第7条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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18年2月21日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ㊞