

命 令 書

申 立 人 横浜市南区井土ヶ谷中町44-3ワイドリバー井土ヶ谷314号
全国一般労働組合全国協議会神奈川
執行委員長 X
被申立人 東京都港区芝浦一丁目1番1号
株式会社東芝
代表執行役社長 A

上記当事者間の神労委平成18年(不)第33号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年6月20日第1414回公益委員会議において会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人との団体交渉において、申立人が処遇制度に関し検討を十分に行うことができるよう資料を提示又は交付し、その内容について説明を行わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合から申入れのあった平成18年10月3日付け要求書に係る団体交渉を平成19年2月26日まで行わなかったこと及び団体交渉において処遇制度について十分な理解を得るための説明を行わなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県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にいたします。

平成 年 月 日

全国一般労働組合全国協議会神奈川

執行委員長 X 殿

株式会社東芝

代表執行役社長 A

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

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、申立人全国一般労働組合全国協議会神奈川（以下「組合」という。）が、組合員Y（以下「Y」という。）への未払いの残業代を支払うことなどを内容とする要求書に基づく団体交渉を申し入れたことに対し、被申立人株式会社東芝（以下「会社」という。）が、①別途、組合及びYと会社及び東芝労働組合（以下「東芝労組」という。）の小向支部との間で争われていたYの組合所属等を巡る東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）の判決を引用し「東京高裁判決にあるとおり、Yが職場で不当に取り扱われる等の特段の事情が生じない限り、弊社は貴組合から団体交渉等を求められることはありません。」との書面を送付するなどして団体交渉を拒否し、上記裁判の最高裁判所の判決によりYの東芝労組の籍が否定され組合の籍のみとなった後に行われるようになった団体交渉と呼ばれる場においても文書回答や協約締結を拒絶し、一貫して実質的な団体交渉を拒否していること、②組合の要求事項を拒絶する回答をし、その理由の具体的根拠を説明をせず、組合の検討に必要な制度上の資料の交付を拒絶するなど不誠実な態度をとっていること、③団体交渉において回答書の交付、団交議事録の作成、協定締結要求に対する応諾回答や便宜供与等について一切認めないとの態度を取っていることは、労働組合法第7条第2号又は第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済内容

組合は、4回に亘り請求する救済内容を変更した。変更後の請求する救済内容は、以下のとおりである。

- (1) 会社は、組合がその要求に基づいて申し入れる団体交渉に応じなければならず、また、その場合において、団体交渉期日における要求妥結に伴う協定書又はこれに準じる文書の作成に応じないなど団体交渉の実質を失わせる対応を取らず、労働組合法の趣旨による団体交渉を実現させなければならない。
- (2) 会社は、組合との団体交渉において、組合が求める際は、要求についての諾否を明らかにする回答書を交付し、拒絶の回答をなしたときはその実質的な理由を説明するなど誠実に団体交渉を行わなければならない。また、会社の方針として組合に対する取扱いと東芝労組に対する取扱いが異なる旨を繰り返すのみで実質的な協議を拒絶するような対応を取ってはならない。
- (3) 会社は、組合との団体交渉において、回答書の交付、団交議事録の作成及び協定締結要求に対する応諾回答につき、東芝労組に対するのと異なる取扱

いをしてはならない。

(4) 会社は、組合掲示板の設置、会社敷地内でのビラ配布、その他施設内又は時間内の組合活動の取扱いに関し、組合につき東芝労組と実質的に同等の取扱いをなさなければならない。

(5) 陳謝文の掲示及び会社ホームページへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 組合は、平成10年9月6日に総評全国一般労働組合神奈川地方連合（以下「地連」という。）から独立して結成された神奈川県内の労働者を組織対象とする個人加盟の地域合同労組であり、平成19年2月8日現在、8支部、85名の組合員で構成されている。

【第5回審問速記録P4】

イ Yは、平成元年3月に高等学校を卒業し、同年4月1日に会社に採用され、小向工場の第一製造部に配属された。その後、小向工場内の異動に伴い、平成13年4月2日からマイクロ波製品部に、平成14年6月3日からセンサー技術部に所属した後、同年10月1日からマイクロ波技術部に所属している。

Yは、平成元年7月1日に東芝労組に加入し、その後、平成7年9月に地連に加入した。平成10年の組合の結成と同時に地連を脱退して組合に加入し執行委員となり、平成12年からは組合の支部である神奈川地域合同支部の執行委員長を兼務している。

【乙14、第5回審問速記録P5～P6】

(2) 被申立人

会社は、資本金2,801億円(平成19年11月末現在)の電気機械器具製造等を営む総合製造メーカーであり、肩書地に本社を置き、その従業員数は平成19年3月末現在、32,309人である。国内に8社の社内カンパニーを有し、国内外に多数の支社・支店を有している。会社内には、東芝労組が存在し、その組合員数は、同年11月末現在、約28,000名である。なお、Yが勤務する小向工場の従業員数は同月末現在で1,717名、東芝労組の支部である小向支部の組合員数は同じく約1,400名である。

会社が東芝労組との間で締結した労働協約には、ユニオンショップ条項及び唯一交渉団体条項がある。

【甲17、乙5】

2 地連による横浜地方裁判所川崎支部への提訴までの状況

(1) 地労委和解までの状況

ア Yは、平成6年12月頃、「組合へのご質問」と題する文書を東芝労組に送付した。この文書には、帽子やヘルメットの着用の仕方、冠婚葬祭等の場合の休暇の取り方、サービス残業等の職場でのあり方についての質問事項が記載されていた。

これに対し、東芝労組は平成7年2月1日に執行委員らによるYとの面談を行い、Yの上司らも同席した。その席上、東芝労組のB執行委員は「…職場内で解決可能な問題であり、特に組合が関与する必要はないと判断しますが、よろしいですか。」などと述べ、Yはこれを了承した。

【甲21-1、甲21-4】

イ Yは、平成7年3月4日に小向工場総務部勤労担当課長のC（以下「C課長」という。）に呼ばれ、C課長から懲戒処分にする旨と告げられた。Yが処分内容をC課長に質問したところ、「まだ分からない」とのことであり、処分理由は作業服着用を始める際にタイムカードを打刻しているためとのことであった。

Yは、「苦情」と題する文書を東芝労組に送付した。この文書には、厳しい処分があるとの通告を受けこのまま処分されるのは納得がいかないの苦情を申し立てる旨が記載されていた。なお、その後に苦情処理委員会が開催されることはなく、Yに対する処分もなかった。

【甲21-2】

ウ Yは、「ご質問」と題する平成7年9月11日付け文書を小向支部に送付した。この文書には「私は以前組合に手紙を出し、ことごとく無視されている者である…4月に苦情処理委員会に対して、苦情の申立てを行ったが、組合職場委員長を通して、お前のやっていることは、故意も故意だから救済しないとと言われて却下されたため苦情申立ての文書に書いてある質問事項に対して回答いただけるように何度もB執行委員を通じて申し入れてきたが、ことごとく無視されている…ここにあらためて、これまでの質問事項を含めて質問するので、平成7年9月21日までに回答を文書で頂きたい」との記載に続いて、サービス残業、労働協約等に関する8項目の質問事項が記載されていた。

【甲21-3】

エ 小向支部は、「回答書」と題する平成7年9月21日付け文書をYに送付した。この文書には、Yが同月11日に小向支部へ送付した「ご質問」と題する文書に記載された質問事項の一部に対する小向支部の考え方が記述されており、いずれも特段の問題はないとの内容であった。

【甲21-5】

オ Yは、平成7年9月に地連へ加入し、同年10月3日に東芝労組中央執行委員長へ脱退届を送付した一方、地連は同日付けで会社に「要求書」、「組合加入通知書」及び「団体交渉申し入れ書」を送付した。

【甲22-1、甲22-2、甲22-3、甲22-4、甲22-5】

カ 小向支部は、「脱退届の受領ならびに脱退届の留保について」と題する平成7年10月11日付け文書をYに送付した。この文書には、「…何が不満なのかの確認も含め、今後とも納得のいくよう十分に話し合いを行い、問題の解決をはかっていきたいと考えます。」、「脱退をした場合に、予測されるいくつかの事態をさけるためにも、十分な話し合いをもった上で、小向支部からの脱退についての再考も求めていきたいと考えます。」などと記載されていた。

【甲22-6】

キ 地連は、「申し入れ書」と題する平成7年10月16日付け文書を会社に送付した。この文書には、同月3日付けの「団体交渉申し入れ書」に対して回答がないこと、東芝労組がYの脱退届を受理しながらも本人の意向を無視して「脱退届を留保する」との対応をとっており、このような違法な行為を前提として会社が団体交渉を拒否することは明白な不当労働行為であること、改めて地連と話し合いを行うことを申し入れるなどと記載されていた。また、地連は同月16日付けで「申し入れ書」と題する文書を小向支部に送付した。この文書には、「脱退の留保」を理由としたYに対する働きかけを止めること、この働きかけを理由とする会社の団体交渉拒否に抗議すること、組合間に生じた問題についてはお互いに窓口を設け話し合うことを申し入れるなどと記載されていた。

【甲22-9、甲22-10】

ク 地連は、平成7年10月16日に神奈川県地方労働委員会へ団体交渉促進を目的としてあっせんを申請した。

【甲22-11】

ケ 小向支部は、「回答書」と題する平成7年10月18日付け文書をYに送付した。この文書には、Yから送付された「ご質問」と題する同年9月11日付け文書に記載された質問事項に対する回答が記載されていた。

【甲22-12】

コ Yは、「通知書」と題する平成7年10月20日付け文書をC課長に送付した。この文書には、東芝労組を脱退し地連に加入したので東芝労組の組合費の徴収を行わないよう申し入れる旨が記載されていた。また、「申し入れ書」と題する同日付けの文書を小向支部のD執行委員長に送付した。この文書には、会社に組合費のチェックオフを働きかけないこと及び罷業

資金を直ちに還付することを申し入れる旨が記載されていた。

【甲22-7、甲22-8】

サ 地連は、「抗議文」と題する平成7年10月26日付け文書を会社へ送付した。この文書には、同月3日に申し入れた団体交渉について返答がなく、同月16日付けの申入書についても無視されている、会社の団体交渉拒否理由はYが未だ東芝労組の組合員だと東芝労組が主張しているとの1点である、会社が東芝労組の立場に立ちYからの申入れをも無視して同人に無断でチェックオフを行うという暴挙まで犯している、東芝労組の組織活動を理由に団体交渉を拒否したり本人の意思を無視し賃金控除を行うことは違法行為である、改めて団体交渉を直ちに行い、不当な賃金控除を行わないよう申し入れるなどと記載されていた。

【甲22-13】

シ 地連は、平成7年11月24日、川崎南労働基準監督署に対し、小向工場においてフレックスタイム制導入に係る変更後の就業規則が未開示である、残業代の未払い部分がある、Yが東芝労組を脱退したことを知りながら同人の同意なく東芝労組の組合費をチェックオフしているという労働基準法違反があるので是正を求めるとの申告書を提出した。

【甲24-1】

ス 地連は、平成7年11月7日、神奈川県地方労働委員会へのあっせん申請を取り下げた上、会社が団体交渉に応じないこと、Yの賃金から東芝労組の組合費をチェックオフしていることなどが不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（以下「7年16号事件」という。）をした。

セ 川崎南労働基準監督署は、平成8年2月7日、小向工場におけるフレックスタイム制の勤務形態において、一日当たりの労働時間を30分単位で切り捨てて計算するのは労働基準法違反であるなどとして、小向工場に対し是正を求める指導勧告を行った。

【甲24-2-2】

ソ 地連は、「申し入れ書」と題する平成8年2月9日付け文書を会社へ送付した。この文書には、「就業規則の開示、違法なチェック・オフについてはすでに昨年指導が出され、残業代の未払いについても去る2月7日、30分を単位とする切り捨ては労働基準法37条に違反するとして会社に対し勧告が出されました。」「組合は、労使の自主的な話し合いによって労働基準法に反する事項について改善策が検討されなかった事は極めて不幸な事態であると考えています。つきましては、早急に団体交渉を開催し…解決をはかりたいと思います…」などと記載されていた。

【甲24-2-1】

タ Yは、入社後の平成元年10月以降、製品の試験調整を担当する第1製造部製造第1担当EWグループ（以下「EWグループ」という。）で勤務し、平成8年4月に現地調整グループへ配転となり、基盤試験調整を担当した。

チ 神奈川県地方労働委員会において、平成8年5月24日、7年16号事件及び川崎南労働基準監督署への申告事項に関して、会社と地連及びYとの間で和解（以下「地労委和解」という。）が成立した。地労委和解により、Yは地連と東芝労組への二重加盟の状態を継続することとなった。

和解の内容は、下記のとおりである。

「1 会社は申立人であるYに対し、本事件並びに監督署への申告に関連して、何等の処分若しくは不利益な取扱いを行わない。

また、Yがなした会社等への苦情申立て等のこれまでの言動についても、会社はこれを理由として処分若しくは不利益な取扱いを行わず、今後も一般従業員同様に公平に取り扱う。

2 Yは今後とも、会社業務に精励するとともに、会社の諸規律を遵守し、会社諸施策に協力する。

3 会社は本事件に関して地連が要した費用を、和解金として地連に支払う。

4 地連及びYは、本事件が完全に解決したものとして、本事件の申立てを取り下げる。

また、監督署への申告事項についても、本和解に伴い、解消したものとして、今後本事項に関し、賃金請求等の再申告を監督署に対して一切行わない。

5 会社と地連は本和解成立に伴い、今後とも互いの立場を尊重し、誠意をもって友好関係を保持する。

6 会社、地連及びYは、本件に関連して知り得た互いの機密事項及び本和解内容を、第三者に開示・漏洩しない。」

地連と会社は、地労委和解第3項に関して「覚書」を取り交わした。その内容は、「1. 会社は地連に対し、和解金として250万円を平成8年5月末日を目途に支払う。2. 地連は、和解金支払確認後、速やかに地労委申し立てを取り下げる。3. 会社と地連の間には、何等の債権債務がないことを確認する。」というものであった。その後、会社から地連に和解金が支払われ、地連は平成8年6月5日、平成7年16号事件を取り下げた。

【甲1、甲25、乙7】

(2) 横浜地方裁判所川崎支部への提訴までの状況

ア 地連書記長のZ（「以下「Z書記長」という。）は、平成9年2月15日付けの文書を小向工場のE総務部長宛に送付した。この文書には、「Yの件ですが、なかなか本人の希望するような動きがでていないと聞いております。」「和解以降の期間も10か月になろうとしています、Yの主張は、あくまで元の職場、元の職場に戻りたいという和解の趣旨である原状回復を求めているに過ぎません。」「和解が元の木阿弥になってしまうことにもなりかねません。つきましては、是非とも会社の熟慮ある対応をよろしくお願いいたします。」などと記載されていた。

【甲28】

イ Z書記長は、平成9年2月26日にE総務部長と面談し、YがEWグループに戻されていない、このことは地労委和解の第1項後段に反する旨を述べ、E総務部長は、もう少し時間が欲しい、善処するなど述べた。Yは、同年10月1日に配置転換によりEWグループに戻された。

ウ 地連に属していた8支部は、平成10年9月6日に地連から独立して組合を結成し、これに伴い、Yも地連を脱退し、組合に加入した。

エ Yは、平成12年9月12日、EWグループにおける製品の設置や試験のための出張の担当から一人だけ外されていることが地労委和解第1項後段に反する不公平な取扱いであり、再三是正を求めたのに東芝労組がこれに対応しなかったとして、東芝労組へ脱退届を提出した。これに対し、東芝労組のF執行委員長は、同月13日に、東芝労組として今後は出張を担当できるように努力するので脱退届を当面保留にしてほしいとYを慰留し、Yもこれを了承した。

【甲23-1】

オ Yは、平成13年3月26日、マイクロ波製品部マイクロ波製造担当へ配置転換の内示を受けた。当該部署の職務内容は部品組立であり、出張で外出する業務はなかった。Yは東芝労組に対し、同月27日、脱退届の留保をやめ、正式に脱退する旨を口頭で連絡した。Yは、同年4月2日にマイクロ波製品部マイクロ波製造担当へ配置転換となった。

カ 組合は、「団体交渉申入書」を平成13年4月6日付けで会社へ送付した。この申入書には、「この度、貴社従業員Yが東芝労働組合を脱退しましたので、これをお知らせするとともに、以下の要綱で団体交渉を申し入れます。」「(1) Yに対する東芝労働組合費のチェックオフを直ちにとり止めること。」「(2) Yの労働条件に関して、当組合との協議を踏まえこれを行うこと。」などと記載されていた。これに対し会社は、東芝労組がYの脱退を留保していることを理由として団体交渉に応じなかった。

【甲23-2、第2回審問速記録P28K証言】

キ 組合と東芝労組は、平成13年4月13日にYの配転問題について協議した。東芝労組は、配転問題については会社と交渉するので連休明けまで様子を見てほしい旨を提案し、組合及びYはこれを了承した。

ク 東芝労組は、平成13年5月11日、Yの配転について不当な点はない旨を組合とYに連絡した。

ケ Yは、「申し入れ書」と題する平成13年5月15日付け文書を小向支部に送付した。この文書には、昨年脱退届を提出し東芝労組を脱退していること、会社にチェックオフを働きかけないこと、罷業資金を直ちに還付することを申し入れるなどと記載されていた。これに対し、小向支部は返答しなかった。また、Yは、小向工場総務部G勤労担当に「通知書」と題する同日付け文書を送付した。この文書には、小向支部と脱退について話し合いを行ってきたが物別れに終わったため東芝労組を脱退し組合に単独加盟することにした、よって東芝労組の組合費のチェックオフを行わないことをお願いするなどと記載されていた。

【甲23-3、甲23-4】

コ Z書記長は、平成13年5月31日、Yのチェックオフの中止及び同年4月6日に申し入れた団体交渉応諾を求める「申入書」を小向工場に持参したが、団体交渉が行われることはなかった。

【甲23-6】

サ 小向支部は、「通知書」と題する平成13年6月8日付け文書を組合に送付した。この文書には、会社に対し唯一交渉団体約款に基づいて組合との交渉をしないように同年4月9日付けで申し入れた、組合から会社宛の同年5月31日付け文書はチェックオフの可否にも及んでおり不当な組織介入であるなどと記載されていた。

【甲23-7】

シ 組合は、「通知書」と題する平成13年6月13日付け文書を小向支部に送付した。この文書には、「連休明け、東芝労働組合小向支部H書記長が当組合に連絡を行って…『Yが述べているような事実はなく、東芝労働組合としては会社に問題はないと考えている。』とのことでした。この態度表明についてYは…自らの処遇問題について改善することは不可能と考え、貴殿に脱退を再度通知し、会社にも同様の通知を行いました。」、「当労働組合は、Yの通知を受け会社に対し、チェックオフを行わないこと、団交を応諾することを5月31日文書をもって申し入れ…会社は文書を6月7日返送して参りました。理由は、『東芝労働組合小向支部より、チェックオフを引き続き行うこと。唯一交渉約款を厳守することとの申し入れを受けており、信義則上応じきれない』というものでした。」、「会社が団

交を拒否する理由は、東芝労働組合が現在取っている対応を理由として労働・労問題があるからと云うことですがこのような口実が通用しないのは明らかです。」などと記載されていた。

【甲23-8】

ス Yは、「通知書」と題する平成13年6月26日付け文書を小向支部に送付した。この文書には、「…私は貴殿に対して5月15日付で通知書を提出し私はあらためて貴労組を脱退する旨を伝えました。なお、5月31日付で再度、私は脱退の意思を表示いたしております。」、「さまざまな経緯はありましたが、私は貴労働組合を2001年5月15日付で脱退していることは何人も否定しえませんが、…労働組合費、罷業資金をすみやかに返還するよう通知します。」などと記載されていた。

【甲23-10】

セ 会社は、Yが作業服への更衣時間を勤務時間として入力したことを就業規則違反であるとして、平成13年7月9日にYを譴責処分とした。

【甲23-13】

ソ 組合は、「団交申入書並びに抗議文」と題する平成13年7月12日付け文書を会社に送付した。この文書には、Yの労働条件に係る団体交渉の申入れを2回行ったが会社は拒否した、会社は組合に何らの通知も行わず突然Yに対して懲戒処分を言い渡してきた、処分理由は最高裁でも明確に判断されている就業時間の範囲を巡る問題である、違法無法をあえて犯す会社の対応は組合への敵愾心とその根拠があると言わざるを得ない、改めてYの処分撤回と団体交渉の開催を申し入れるとともに抗議をするなどと記載されていた。これに対し、会社は回答をしなかった。

【甲23-14】

タ 組合及びYは、平成13年8月8日、会社及び小向支部を被告として、Yが小向支部の組合員ではないことの確認、東芝労組に対する組合費及び罷業資金の返還、会社に対するYの組合費のチェックオフの差止め、組合がYの労働条件について団体交渉を求める地位にあることの確認などを求め、横浜地方裁判所川崎支部（以下「横浜地裁」という。）に訴訟を提起した。

3 本件申立てまでの状況

(1) 東京高裁判決までの状況

ア 組合は、「団交申し入れ並びに抗議文」と題する平成13年11月22日付け文書を会社に送付した。この文書には、団体交渉の申入れを3回行ってきたがいずれも会社が拒否したことに抗議する、マイクロ波製品部は数十名規模での配置転換や40人が他企業へ応援に出されるなどし

ており製品部全体を無くすことも含めた組織変更も計画されていると聞き及んでいる、組合員の重大な労働条件変更が予想される、労働条件の変更を告知し同意を得る義務がある、速やかな団体交渉の応諾を改めて申し入れるなどと記載されていた。

【甲29-1】

イ 小向工場総務部長のI（以下「I総務部長」という。）は、組合の平成13年11月22日付け「団交申し入れ並びに抗議書」に対して、同年12月13日付けで文書を組合へ送付した。この文書には、Yの組合員たる地位については裁判所の判断を待つべきと考える、組合が一方的な見解をもとにした文書を市中に流布する事は遺憾である、この文書中のマイクロ波事業に関する記述は事業運営に拘わる重大な機密でありこのことを会社の許可なく市中へ流布させたことに関して嚴重に抗議を申し入れるとともに、この機密を外部に漏らしたYの責任は重大であるなどと記載されていた。

【甲29-2】

ウ 会社は、Yが会社の機密を外部に漏らしたとして平成13年12月14日にYを嚴重注意処分とした。その際、I総務部長はYが「とりあえず受け取ります」と言ったのが気に入らないとして、処分事由を記載した文書を交付しなかった。

エ 組合は、「通知書」と題する平成13年12月14日付け文書をI総務部長に送付した。この文書には、組合選択の自由は憲法で保障され最高裁判所判決でも確定しているのにこれを認めないのが本件の始まりである、正当なビラまきを非難しているが会社のリストラは新聞などで万人の知るところである、Yへ処分を通知したと聞いている、組合活動を理由に当組合員を不利益に扱うようなことがあれば法的な対応を含めて正当な組合活動を強化し違法無謀な暴挙にひた走ろうとする貴職の蛮行を阻止しなければならぬなどと記載されていた。

【甲29-3】

オ Yは、平成14年6月3日にセンサー技術部マイクロ波技術担当に配置転換となり、マイクロ波製品の検査・薬品運搬を担当した。

カ 組合は、「抗議並びに団交申入書」と題する平成14年9月24日付け文書を会社に送付した。この文書には、再三に亘る団体交渉拒否は労働組合法違反である、Yに対する懲戒処分の撤回を申し入れたが撤回されていない、10月からのカンパニー制の導入も組合との交渉がなく押しつけようとしている、このような違法行為を繰り返すのは当組合に対する敵愾心

にその根拠があると言わざるを得ない、抗議の意思を表すとともに団体交渉応諾、Yの処分の撤回、カンパニー別処遇体制への移行の中止、Yの未払い賃金の支払いを申し入れるなどと記載されていた。

【甲29-4】

キ Yは、平成14年10月1日にマイクロ波技術部マイクロ波技術担当に配置転換され、マイクロ波部品等の検査測定を担当となった。当該所属では、作業領域ごとに作業服の着用がレベル1ないしレベル3に分けて義務づけられており、Yはレベル1の勤務場所（最も厳密に着用を義務づけられる勤務場所）である半導体クリーンルームで勤務する場合には会社貸与の作業服を着用していた。これに次ぐレベル2の勤務場所である機器室、装置室、エージング室においては、「作業性のよい服装」で勤務するものとされ、小向工場の売店等で販売している会社の標準作業服がこれに該当するが、必ずしも標準作業服を着用しなければならないものではなかった。なお、標準作業服は小向工場の全従業員に1着が貸与されていた。

【乙2】

ク I総務部長は、平成14年9月24日付け「抗議並びに団交申入書」に対する回答の文書を同年10月25日付けで組合に送付した。この文書には、Yの組合員たる地位については裁判所の判断を待つべきであり、かかる状況においては申入れに応じかねる状況であると判断する、申入書を提出されることについては遺憾であるなどと記載されていた。

【甲29-5】

ケ 横浜地裁は、平成15年7月8日、組合及びYの請求をいずれも認容する判決（以下「地裁判決」という。）を言い渡した。判決主文は以下のとおりである。

- 「1 原告Yと被告東芝労働組合小向支部との間において、原告Yが、被告東芝労働組合小向支部の組合員としての地位を有しないことを確認する。
- 2 被告東芝労働組合小向支部は、原告Yに対し、金22万6546円及び内金13万1886円に対する平成13年8月25日から、内金8万9920円に対する15年3月21日から、内金4740円に対する同月26日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 被告株式会社東芝は、原告Yに支払う賃金から、被告東芝労働組合小向支部の組合費を控除してはならない。
- 4 原告全国一般労働組合全国協議会神奈川と被告株式会社東芝との間において、原告全国一般労働組合全国協議会神奈川が、被告株式会社東芝に対し、原告Yの労働条件に関する事項につき、団体交渉

を求める地位にあることを確認する。

5 訴訟費用は、被告らの負担とする。

6 この判決は、第2項に限り、仮に執行することができる。」

なお、地裁判決では、会社がその存在を主張した地労委和解に伴う団体交渉申入れに関する地連との合意（以下「本件付随合意」という。）の存在は認められなかった。判決における会社の本件付随合意に関する主張の概要は、「協議の結果、Y、地連及び会社は、事態解決のため、苦肉の策として、Yは、東芝労組に復帰するが、保険の意味で地連の籍をそのままとし、地連と東芝労組の二重加盟とすること、この二重籍であることは公表しないこととし、その結果、特段の事情のない限り、地連籍は誰にも知らされず、外形上は東芝労組だけの組合員となるが、会社がYを差別するなど不当な扱いをしたときには、保険である地連が名乗り出て、Yを守る仕組みにすることの合意がまとまった。」、「地労委和解及び本件付随合意は、会社に対し、Yがチェック・オフの差し止めを求め、地連が団体交渉を求める権利を放棄する旨の合意あるいはこれらの請求の不行使の合意と解せられるから、Y及び地連が会社に対し本件各請求をすることは許されない。」というものである。

【甲13】

コ 組合は、「団体交渉申入書」を平成15年7月14日付けで会社へ送付した。この文書には、地裁判決が下された、明快な判決に従い団体交渉を開催するよう申し入れる、団体交渉議題は「Yに行った処分について」及び「今後の当組合との協議方法について」などと記載されていた。これに対し、会社は回答をしなかった。

【甲14、第2回審問速記録P29～P30K証言】

サ 会社及び小向支部は、平成15年7月17日、地裁判決を不服とし、東京高裁に控訴をした。

シ 東京高裁は、平成16年7月15日、組合の会社に対する請求は理由があるが、Yの会社及び東芝労組に対する請求は理由がないとして、地裁判決につき、Yの請求を認めた部分である主文第1項ないし第3項を取り消してYの請求を棄却し、組合の会社に対する請求を容認した主文第4項の取消しを求める部分を棄却等する判決（以下「高裁判決」という。）を言い渡した。東京高裁の本件付随合意に関する判断部分の概要は、以下のとおりである。

「Yは東芝労組に復帰するが、保険的な意味で、地連の籍もそのままにすること、ただ、Yが地連の籍が残ることは、非公開とし、東芝労組

も明らかにしないが、会社がYを職場で不当に扱うなど、特段の事情があれば、地連は、Yを自己の組合員として主張できるようになるという合意が成立したものと認められる。…Yは、組合の組合員であるから、組合は、労働組合法7条2号により、Yの労働条件について、会社に対し、団体交渉を求める地位にあり、会社は、団体交渉に応じる法的地位にあると解するのが相当である。…しかし、上記のような不当な扱いが存在したか否かを組合が客観的な立場で判定することは極めて困難なのであるから、上記の本件付随合意の趣旨は、結局、Yから組合にそのような趣旨の訴えがあった場合には、組合がそれに基づき、会社に対し、団体交渉を求めることを認める趣旨のものと解するのが相当である。】

【甲2】

(2) 本件申立てまでの労使事情

ア 組合は、「団体交渉申入書」を平成16年7月16日付けで会社へ送付した。この文書には、高裁判決においても会社が団体交渉を応諾すべき立場にあることが認定された、改めて団体交渉に応諾するよう求めるなどと記載されていた。

【甲26】

イ Yは、平成16年7月22日、会社及び小向支部を被上告人として最高裁判所に上告及び上告受理の申立てをした。

ウ 組合執行委員長のX（以下「X委員長」という。）及びZ書記長は、平成16年7月27日、小向工場のJ管理部長及び総務部勤労厚生担当グループ長のK（以下「Kグループ長」という。）に面会した。この席上、会社は上告を行うか否か検討中であり、今後の団体交渉については、今後の状況を見て考えたい旨を述べた。これに対し組合は、「東芝労組の立場としても理解できる」、「全てこちらが前面に出るつもりはなく双方で労務間のルールを決めれば良いこと」、「以前から同様のことを（東芝労組の前委員長の）D委員長に提案していたし、今回もF委員長と話し合うつもりはある」などと述べた。会社は、今後そのような場を持ってもよい旨を述べた。

エ Yは、平成18年7月、当月分の「15分未満の精算申請書」を上司であるLグループ長へ提出した。Lグループ長は、当該申請書の記載内容に不明瞭な点があったため、Yへ確認を行ったが、Yは返答をしなかった。

【乙9、乙10】

オ 組合は、「要求書」と題する平成18年10月3日付け文書(以下

「10月3日付け要求書」という。)を会社に送付した。この文書には、「貴社に対し以下要求いたします。1、Yへの未払いの残業代を支払うこと 2、東芝労働組合への便宜供与と同等の便宜供与を当組合にも行うこと 3、今後の交渉ルールについて当組合と協議の上、定めること 4、当組合の組合員を出向、転勤、職場の移動、その他労働条件の変更を行うときは当組合と事前に協議の上、合意の上で行うこと 5、作業服を会社負担とすること 6、過去のYへの懲戒処分を速やかに撤回すること」と記載されていた。また、同日付けの「団体交渉申し入れ書」を会社に送付し、10月3日付け要求書に基づく団体交渉を10日以内に小向工場内で行うよう申し入れた。

【甲3、甲4】

カ Kグループ長は、平成18年10月10日、10月3日付け要求書及び団体交渉申入書を見た後、X委員長に数回に亘り電話を入れ、10月3日付け要求書の6項目の要求内容については具体性がないのでよくわからない、Yに対して不当な行為があったか否か示されなければ会社は高裁判決に準じた対応をしているので団体交渉を受けることはできない、直接会って話をしたいなどと述べた。これに対しX委員長は、不当な取扱いや要求の趣旨については団体交渉で話したい旨を述べた。

【甲12、第1回審問速記録P5 X証言、第2回審問速記録P11 X証言、乙1、第1回審問速記録P19～20 K証言】

キ Kグループ長は、平成18年10月23日、10月3日付け要求書に記載されたYの未払いの残業代について、Lグループ長に対し、Yに事情を確認するよう指示をした。また、Kグループ長は同月26日にX委員長に電話し、Lグループ長に対し上記の指示をした旨を述べた。

ク 最高裁判所は、平成18年11月1日、Yの上告受理申立てを受理し、上告を棄却した。

ケ Kグループ長は、平成18年11月2日、X委員長に電話をし、同年10月3日付けの「団体交渉申し入れ書」に対する回答をしたいので直接会いたい旨を話した。X委員長は会う時間がなく、Kグループ長は回答書をファックスで組合の事務所に送付するとともに、配達証明郵便で郵送した。組合は、同月3日、郵送された同月2日付けの回答書を受領した。

回答書には、「2006年10月3日付けの申し入れにつきまして、回答します。10月13日以降、電話でも度々連絡していますが、2004年7月15日東京高裁判決にあるとおり、Yが職場で不当に取

り扱われる等の特段の事情が生じない限り、弊社は貴組合から団体交渉等を求められることはありません。

したがいまして、2006年10月3日付けの申し入れにつきましては、Yが職場で不当に取り扱われている等の特段の事情が明らかにされない限り、お受けすることができません。

なお、同日付要求書にある『1. Yへの未払いの残業代を支払うこと』については、10月26日に電話で連絡したとおり、Yに個別に事情を確認する対応を既に始めていることを申し添えます。」と記載されていた。

【甲5、甲12、1回審問速記録P6X証言、1回審問速記録P22K証言】

コ 組合は、平成18年11月8日、当委員会に団体交渉促進を目的としてあっせんを申請したが不調となったため、同年12月13日に申請を取り下げ、本件申立てをした。

4 本件申立て後の状況

(1) 最高裁判所判決

平成19年2月2日、最高裁判所は、高裁判決におけるYの敗訴部分の破棄などを内容とする判決を言い渡した。

なお、本件付随合意については、「本件付随合意のうち、被上告人東芝労組から脱退する権利をおよそ行使しないことを上告人に義務付けて、脱退の効力そのものを生じさせないとする部分は、脱退の自由という重要な権利を奪い、組合への統制への永続的な服従を強いるものであるから、公序良俗に反し、無効であると言うべきである。」、「上告人は、本件脱退により、被上告人東芝労組の組合員としての地位を有しないこととなったものであるから、同被上告人との間でそのことの確認を求める請求は理由がある。」と判示した。

【甲7】

(2) 第1回団体交渉

組合と会社とは、平成19年2月26日の当委員会における本件申立ての第2回調査期日において、今後団体交渉を行う旨を確認し、連絡担当者を決めた。

第1回団体交渉が平成19年3月16日、川崎市産業振興会館において、約1時間40分に亘り行われた。会社の出席者はKグループ長及び勤労厚生担当主務のM（以下「M主務」という。）であり、組合の出席者はX委員長、Y他1名であった。団体交渉の状況は、以下のとおりである。

【甲12、甲20-1、乙1、乙11、第1回審問速記録P8～10X証言、P24K証言】

ア 10月3日付け要求書に基づく要求事項について

(ア) 要求事項のうち、「1、Yへの未払いの残業代を支払うこと」について、会社は休憩時間であっても業務命令で勤務させた場合や従業員からの申告で勤務と認められるものについては、所定の申請をすれば残業代を支払う旨を述べた。Yが申請書を提出したときになぜ上司が受け取らなかったのかについて議論となり、Yが改めて申請書を提出することとなった。

【甲20-1、乙11】

(イ) 「2、東芝労働組合への便宜供与と同等の便宜供与を当組合にも行うこと」については、組合が東芝労組への便宜供与の内容を確認したい旨を述べたのに対し、会社は、東芝労組とは歴史やその過程における交渉等の中で便宜供与が行われたものであり東芝労組からの事業への協力があればこそ便宜供与を行ってきたものである、一概に東芝労組と組合は比較できるものではないと述べた。組合が東芝労組のような歴史的な経過がないので便宜供与は必要ないということかと質問したのに対し、会社は「はい」と述べるとともに、組合の組合員がY一人であることから便宜供与の必要性について疑問である旨を述べ、組合に対し便宜供与が具体的に何を意味するのかを質問した。これに対し組合は、一般論ではあるが組合事務所、掲示板、組合活動休暇であると述べた。

【甲20-1、乙11】

なお、会社の東芝労組に対する便宜供与については、以下のとおりである。

- a 組合事務所については、工場敷地内の工場とは別建てになっている平屋で延べ床面積が285㎡の建屋を有償貸与している。なお、電話機8台、机、椅子、キャビネット、パソコン、ロッカー等の備品は東芝労組が用意したものである。
- b 掲示板については、屋内に27箇所、屋外に4箇所の合計31箇所あり、合計面積は約40㎡である。そのうち、屋内掲示板については従業員の多い建屋に設置されており、屋外掲示板については正門及び西門の近辺にそれぞれ設置されている。
- c 会議室、グラウンドなどの会社施設の利用については、従業員が利用する際に必要な申請手続等と同じく、東芝労組から申請等を受け、その都度許可するか否かを判断している。
- d 社内郵便の利用については、構内の東芝グループ会社や請負会社等と同様に、組合事務所が社内連絡網の一つに位置づけられている。
- e ビラの掲示については、労働協約上、「会社は、組合及び支部が集

会、放送、掲示、ビラの配布等の組合活動のため、会社の施設、物件及び構内を使用することを許可することがある。」「組合及び支部は、宣伝、報道、告知その他の掲示を行うときは、会社所定の掲示板を使用する」、「施設等の使用に当たっては、組合及び支部は、組合業務以外の宣伝、広告及び政治目的のためにこれを使用しないものとする。」と定められており、その範囲で包括的に許可をしている。

なお、東芝労組は不特定の者へのビラの配布を行っておらず、職場委員等を通じ組合員に直接配布しており、会社もこれを承知している。

f 集会、放送については、東芝労組から会社の労働組合の窓口担当者へ申入れがあれば、その都度、許可するか否かを判断している。工場労使協議会の開催、中央労使協議会についても、東芝労組との間の協約により、ルールを定めて行っている。

g 勤務時間内の組合活動については、東芝労組の専従者以外は勤務時間外に限るとされているが、労働協約により認められた交渉員及び書記の団体交渉への出席、苦情処理委員及び書記の苦情処理委員会への出席、労使協議会委員、委員代理及び書記の労使協議委員会への出席に対しては所定時間内の給与相当額が支給されている。一方、東芝労組・支部の規約による大会への出席、代議員会及び会社が承認した東芝労組・支部機関への出席、団体交渉への傍聴出席、執行委員の執行委員会への出席、組合結成記念式典への出席、東芝労組からの要請により会社が認めた場合の会合への出席に対しては、所定時間内の給与相当額は支給されない。

【甲17、第2回審問速記録P32～33、P57～58K証言】

(ウ) 「3、今後の交渉ルールについて当組合と協議の上、定めること」について、組合が交渉のルールを作っていきたい旨を述べたのに対し、会社は交渉ルールは必要ないと考えている、当面はその都度実施していけばよい旨を述べた。なお、会社と東芝労組との労働協約には、「会社、組合又は支部が団体交渉を行おうとするときは、あらかじめ文書でもって、日時、場所、交渉事項の概要、交渉員及び書記の氏名その他必要な事項について相手方に連絡し、取り決めの上行う。」と定められている。

【甲17、甲20-1、乙11】

(エ) 「4、当組合の組合員を出向、転勤、職場の移動、その他労働条件の変更を行うときは当組合と事前に協議の上、合意の上で行うこと」

について、会社は、経営権・人事権の問題であり事前協議の必要性はないと述べた。

【甲20-1、乙11】

- (オ) 「5、作業服を会社負担とすること」について、会社は、Yに作業服を支給する理由はない、作業に適した服装をしていればよく義務づけてはいない、小向工場の60周年記念に際し作業に適した作業服を支給している旨を述べた。組合が職場ごとのルールを明らかにしてほしい旨を述べたのに対し、会社は、平成15年頃に作成した小向工場内のルールを組合へ渡す旨を述べた。

【甲20-1、乙11】

- (カ) 「6、過去のYへの懲戒処分を速やかに撤回すること」について、組合が平成13年7月9日付けの譴責処分及び同年12月14日付けの嚴重注意処分につき撤回を求めたのに対し、会社は、就業規則に基づき実施したものであり、また、懲戒委員会を経て正しく会社のルールにのっとり実施したもので、撤回する必要はないと述べた。

なお、会社と東芝労組との労働協約には、「懲戒は、譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇の4種類とし、原則として懲戒書を交付して行う。」と定められている。

【甲20-1、乙11】

- (キ) 組合が本日の団体交渉での口頭回答について文書での回答が欲しい旨を述べたのに対し、会社は文書回答を行うつもりはないと述べた。

なお、会社と東芝労組との団体交渉においては、会社は東芝労組から書面で提出された要求書に対し口頭で回答を行っており、議事録についても通常は作成せず、労使双方が団体交渉の過程で議事録として残すべきと特に合意した事項がある場合にのみ東芝労組と議事録の確認をしているが、近年はこうした議事録確認を行うことは殆どない。また、何らかの合意をしたとしても、法令上文書化する必要がなければ、労働協約や協定書を作成しないことが多い状況にある。

【甲20-1、乙11】

- イ 平成19年3月16日付け要求書について

組合は、「要求書」と題する平成19年3月16日付け文書（以下「3月16日付け要求書」という。）を会社に提出し、春闘の要求書であることを述べた。

3月16日付け要求書には、「1. 労働条件について」として、「(1) 基準内賃金を月額1万円引き上げること。(2) 賞与を年間7か月支払う

こと。(3) 組合員に対して過去に行った不当な懲戒処分、賃金差別を速やかに是正、撤回すること。(4) 会社で定められた規約、規定などは求められた場合、速やかに開示すること。(5) 昇給、昇格、賞与の評価基準を開示すること。」が記載されており、「2. 福利厚生について」として、「(1) 作業服を支給すること。」が記載されており、「3. 組合権利について」として、「(1) 会社は組合の求める団体交渉については速やかにこれに応じること。(2) 事務折衝及び団体交渉については作業上支障のない限り、小向工場において時間内あるいは残業時間に当たる場合は就業時間として扱い交渉を行うこと。(3) 団体交渉においては議事録を作成し、双方が署名して内容を確認すること。(4) 小向工場敷地内に組合専用の机、椅子、ロッカーを貸与し、終業時間外の組合活動を保証すること。(5) 東芝労組と同様の組合掲示板を小向工場警備室バスケットボール部掲示板横付近に設置すること。(6) 組合員の労働条件の変更においては、労働組合と事前に協議し、労働組合との合意のうえで実施すること。(7) 組合員であることを理由とする差別的扱いを行わないこと。(8) 作業服への更衣、作業準備は勤務時間とすること。」と記載されていた。また、組合は、この要求書において基準内賃金の1万円引上げを要求していることについて、組合としての統一要求は1万8千円であると説明した。会社は、東芝労組との妥結に関し、新聞などで500円との報道は知っていると思う、正式な回答ではないが一般的な考え方として東芝労組以上の額は払えないなどと述べた。

【甲8、乙11】

ウ 団体交渉について

会社が本件申立ては団体交渉拒否の申立てであり、取り下げて欲しい旨を述べたのに対し、組合は、平成18年11月2日付けの文書を撤回するのかを質問した。それに対して会社は、その当時は当該文書のとおり考えていた旨を述べ、今回の団体交渉はこのような形で開催できたが、前例とは考えていない旨を述べた。組合が、本件申立てを取り下げればまた団体交渉を拒否する可能性があり取り下げられない、約束などの合意事項が必要である旨を述べたのに対し、会社は、団体交渉は行っていくが職場内の問題もあり、X委員長と組合の執行委員が出席することどううまくいかなくなることもあるのではないかと、Yも組合では合同支部の支部長という立場であり、Yと団体交渉をすればよいと述べた。

【甲12、甲20-1、乙11】

(3) 第2回団体交渉

第2回団体交渉が平成19年3月28日、川崎市産業振興会館において約2時間に亘り行われた。会社の出席者はKグループ長及びM主務であり、組合の出席者はX委員長、Y他1名であった。団体交渉の状況は、以下のとおりである。

ア 15分未満の残業及び休憩時間帯における勤務を労働時間としてYが会社へ申告した件について、会社は、Yの再提出した申請書をYの上長を経由して平成19年3月27日に受領したのでこれから内容を精査する、労働基準監督署から対処するよう言われており、速やかに対応する旨を述べた。

【甲20-2、乙12】

イ 作業服の着用ルールに関する件について、会社が平成15年に作成し小向工場内に周知した「作業服着用の基準について（通知）」と題する文書を組合に交付した上、作業服の着用基準は作業領域により三つのレベルに分かれている、来客時は会社指定の作業服を着用することになっている、Yはレベル2の業務であり作業性のよい服装をすればよい、作業服は全員に1着は無償貸与をしていると述べたのに対し、組合は、Yは作業服が必要な領域に行くことがある、無償貸与されている1着は小向工場の60周年の記念品である、現実に使用に耐えられない状態となりレベル2の者が作業服を必要とするときは貸与するのかなどと述べた。これに対し、会社は必要に応じて行うと述べた。

【甲20-2、乙1、乙12】

ウ 便宜供与、交渉ルール及び労働条件変更時の事前協議については、会社は第1回団体交渉時と回答の変更はなく、いずれについても応じられない旨を述べた。

【甲11、甲20-2、乙1、乙12】

エ 3月16日付け要求書における「1. 労働条件について」のうち、「(1) 基準内賃金を月額1万円引き上げること。」及び「(2) 賞与を年間7か月支払うこと。」との要求事項について、会社は、要求は受けられないと回答した。その際、会社は経営資料などを組合に提示することはなかった。

【甲8、甲20-2、乙1、乙12】

オ 3月16日付け要求書における「3. 組合権利」のうち、「(1) 会社は組合の求める団体交渉については速やかにこれに応じること。」について、会社は、やるべきときはやる、労使の判断の上で対応すると回答した。

「(2) 事務折衝及び団体交渉については作業上支障のない限り、小向工場において時間内あるいは残業時間に当たる場合は就業時間として扱

い交渉を行うこと。」については、会社は、応じられないと回答した。また、今回は会社の施設でも組合の施設でもない中立的場所を選択した、工場内でやる場合もあり得るなどと述べた。

「(3) 団体交渉においては議事録を作成し、双方が署名して内容を確認すること。」について、会社が議事録の作成の必要はないと述べたのに対し、X委員長は、交渉の積み重ねにおいてお互いの認識が違っていても構わないのか、組合の認識を会社の認識と考えていいのか質問をした。それに対し、Kグループ長は、お互いの認識に違いはない、議事録はお互いが書いているのだから確認は必要ないなどと述べた。

「(4) 小向工場敷地内に組合専用の机、椅子、ロッカーを貸与し、終業時間外の組合活動を保証すること。」及び「(5) 東芝労組と同様の組合掲示板を小向工場警備室バスケットボール部掲示板横付近に設置すること。」について、会社は応じられない旨の回答をした。また、組合が、前回の団体交渉で東芝労組とは長年の信頼関係があるが組合にはないと言ったが、それが理由かと質問したのに対し、会社はそうである旨を述べた。

「(6) 組合員の労働条件の変更においては、労働組合と事前に協議し、労働組合との合意のうえで実施すること。」について、会社は、経営権・人事権の問題でありYと事前協議の必要性はないなどと述べた。また、「(8) 作業服への更衣、作業準備は勤務時間とすること。」について、会社は、レベル1及びレベル2の作業領域で勤務する場合の更衣時間は勤務時間である旨を述べた。なお、組合は、10月3日付け要求書及び3月16日付け要求書について、いずれも文書による回答を求めたが、会社が文書回答を行うことはなかった。

【甲8、甲11、甲20-2、乙1、乙12、第1回審問速記録P43～47K証言】

カ 組合は、「抗議文」と題する平成19年4月11日付け文書を会社に送付した。この文書には、「組合の回答を全て拒否するどころか書面での回答すらせず、さらに交渉ルールすら定めようとしないなど、組合の存在を否認しているものと言わざるをえません。」などと記載されていた。この文書に対し、会社は回答をしなかった。

【甲19】

(4) Yに対する未払い残業代の精算

会社は、平成19年4月25日、Yが改めて提出した申請書に基づき、平成18年7月分から同年9月分までの15分未満の時間外手当の合計額3,579円を、4月分給与と共にYに支払った。

【乙3、乙10】

(5) 第3回団体交渉

第3回団体交渉が平成19年5月16日、ミューザ川崎において約1時間に亘り行われた。会社の出席者はKグループ長及びM主務であり、組合の出席者はX委員長、Y他2名であった。団体交渉の状況は、以下のとおりである。

【甲20-3、乙13】

ア 会社は、「給与精算について」と題する書面を組合に交付し、Yから改めて提出された平成18年7月分から同年9月分までの15分未満の時間外手当の申告に基づいて計算した金額を4月の給与支給日に支給した、申請された当時は残業理由が「引継」と記載されていたので勤務理由が分からず申請用紙を差し戻した、改めて申請されたYの申告額のとおり精算したなどと説明をした。

【甲20-3、乙3、乙13】

イ 組合が要求書に対する文書回答を求めている、前回の交渉でも求めたが回答は変わりがないかと質問したのに対し、会社は、回答に変わりはなく、文書化する必要はない旨を述べた。また、東芝労組からの要求書は文書で受領しているが、最終的に決定した内容は協約等で作成している、議事録についてもその都度文書化することはしていない旨を述べた。組合が他の組合と同等に扱われているか確認する必要がある旨を述べたのに対し、会社は、東芝労組とは同じ対応をする必要はないと思っているなどと述べた。

【甲20-3、乙13】

ウ 組合が平成18年11月2日付け回答書における会社の姿勢について変わりがないかと質問したのに対し、会社は、その当時の認識としては変わらない旨を述べた。組合が最高裁判決があったから文書を撤回するという事か、見解が変わったのであれば現在の方針を出して欲しいなどと述べたのに対し、会社は、現在このように団体交渉をやっているのだから認識が変わったことについて否定はしないなどと述べた。

【甲20-3、乙1、乙13】

エ 事前協議約款について、組合が経営権・人事権の問題であるとする考えに変わりはないかと質問したのに対し、会社は、第1回、第2回の団体交渉における回答と変わらない旨を述べた。

【甲20-3、乙13】

(6) Yに対する査定昇給の説明と賃上げに関する説明

Lグループ長は、平成19年5月22日に従業員に対して査定の評価結果の個別説明を行った際、Yに対して「昇給査定」により1,500円の昇給を

行う旨を話した。また、同年6月14日に東芝労組と妥結した500円の賃上げにつき、賞与支給時に相当額の併給を行うことをYに説明した。

なお、会社は東芝労組と妥結した500円の賃上げの平成19年4月から同年12月までの9箇月分について、6月賞与及び12月賞与にて相当額を併給することとしていた。

(7) 第4回団体交渉

組合は、「要求書」と題する平成19年8月31日付け文書（以下「8月31日付け要求書」という。）及び同日付けの「団体交渉申入書」を会社に送付した。8月31日付け要求書には、「基準内賃金を月額1万円引き上げること」、「賞与を年間7か月支払うこと」など3月16日付け要求書と同じ要求項目が記載されていたほか、「昇給、昇格、賞与の評価基準を開示すること」、「昇給昇格の基礎データとなる東芝、各社内カンパニー、事業部、工場ごとの財務諸表を公開すること」、「組合員の資格等の評価について説明すること」などと記載されていた。

8月31日付け要求書の議題を含め、第4回団体交渉が平成19年9月27日に川崎市産業振興会館において約1時間に亘り行われた。会社の出席者はKグループ長及びM主務であり、組合の出席者はX委員長及びYであった。団体交渉の状況は、以下のとおりである。

ア 団体交渉の冒頭、会社が組合の組織及びYの役割等について説明して欲しい旨を要望したのに対し、組合は、Yが組合の執行委員であること、組合の神奈川地域合同支部の支部長である旨を説明した。

イ 「基準内賃金を月額1万円引き上げること」について、組合が「例えば東芝労組さんにね、全国一般に500円上げたからそれ以上上げられませんよなんて話は当然しないでしょう。そこはさ、僕はやっぱり平等じゃないと思っている」、「何で500円なのかってことは、会社の実績なりね、そういったことがあって500円になってるわけですから、東芝労組さんに500円だから全国一般も500円よっていうのはね、根拠にならないんですね。」、「その500円なりの根拠なりをちゃんと説明しないでね、500円だよってのはちょっと違うんじゃない。」などと述べたのに対し、会社は、賃上げはゼロというのが東芝労組への回答であり、業績評価については賞与で払うものであるが、社会的影響も含めて500円の賃上げという結論である旨を回答した。また、組合が会社の給与、資格制度、賞与等（以下「処遇制度」という。）について理解しないと議論が進まないと言ったのに対し、会社は、平成15年に従業員全員に配布した「評価制度ハンドブック」をYに改めて渡す、次の団体交渉で処遇制度について説明する旨を述べた。その際、Kグループ長

は、「会社の方にも考えさせて欲しいというか、任せてほしいって部分もあるし、さすがにその、社外秘って書いてあるものを、パッと渡すってというのは、ね。まあ、そのものずばりの形なのか、また、説明するためにね、ちょっとアレンジするのかってことは含めてね、色々考えなきゃいけないんだけども。」などと述べた。

【甲32、甲33、甲38、乙14】

(8) 第5回団体交渉

第5回団体交渉が平成19年10月30日、川崎市産業振興会館において、約3時間に亘り行われた。会社の出席者はKグループ長の後任の勤労厚生担当グループ長のN（以下「Nグループ長」という。）及びM主務であり、組合の出席者はX委員長、Y他1名であった。団体交渉の状況は、以下のとおりである。

ア M主務は、給与規則、評価制度ハンドブック、社会システム社（小向工場の他四つの事業部で構成されている社内カンパニー）の給与規則及び賞与に関する説明資料を組合に配布した上、給与規則、評価制度ハンドブックについては説明後に回収したい旨を述べた。給与規則について、X委員長が「公にっていうか、要は、不特定多数に公にするとかいうんじゃないくて、組合の方に渡すことができないっていう話なの、これ。」と述べたのに対し、M主務は「ちょっと、いずれにしろ考えさせて下さい。それ、いずれにしても。あの、公開はしているんですよ、それ。」などと述べた。X委員長は、「どこも開示してますよ、これ。どこの会社も。しないっていうところないよ、」、「これをねえ、回収するのってことは、民間の会社、ないですよ。」などと述べた。

評価制度ハンドブックが配布された際、Nグループ長が「これも一旦、…申し訳ないんですけど。」と回収する旨を述べたのに対し、X委員長は、「ちょっとさ、書き込みしていきながらじゃないとね、これわからないよ、これ。」、「また回収されちゃったらさ、こっち何も…資料残らないわけだから、頭にしか残ってないからね、これ。」などと述べた。M主務が「こういうの持ち出してね、その、機密漏洩とか、そういう話ないよね、とかっていう話もありましたよね、そのへんのところ僕らもまあ気になっていて…」、「何も出さないっていうつもりはないんだけど、会社としてもすごく悩んで、どうしたものかな、というのは正直あって…」などと述べたのに対し、X委員長は「たぶん、だから初めて、東芝さんも初めてだろうからね。」と述べ、会社は「そうですね。」と述べた。組合は、事後検討のために配布された資料の交付を求めたが、会社は交渉終了時に資料を回収した。

イ 組合が前回の団体交渉でYの目標管理達成のための上司との面接実施が確認されたのに実施していないと述べたのに対し、会社は「Yの上司であるOグループ長が実施した」と回答した。組合は、本当に実施されたのか確認して欲しい旨の要望をした。

ウ 組合は、過去のYに対する懲戒処分について、昇給、賞与にどのように反映されたのか調べて欲しいと要望をした。

エ 会社は、未来永劫文書回答をしないということではない、今まで必要を感じていなかった、団体交渉において合意したことに対する協定書の作成については、検討が必要であると述べた。

【甲34、乙15】

(9) 第6回団体交渉

第6回団体交渉が平成20年1月22日、川崎市産業振興会館において、約1時間50分に亘り行われた。会社の出席者はNグループ長及びM主務であり、組合の出席者はX委員長、Y他1名であった。団体交渉の状況は以下のとおりである。

ア 組合が、前回団体交渉時に配布され交渉終了時に回収された資料の今後の取扱いについて質問をしたのに対し、会社は検討中であると述べた。

イ 組合が8月31日付け要求書に対する会社の回答の方法に関して質問したのに対し、会社は、文書回答しない考えには変わりがない、当該要求書については十分議論が尽くされていないと述べた。

ウ 会社が東芝労組にも提案している処遇制度の改定に関して説明を行いたい旨を述べ、説明資料を組合の出席者に手交したのに対し、組合は、現在の処遇制度に関する資料が前回の団体交渉において回収されているため、一方的に処遇制度の改定の話をしてもらっても現在の処遇制度との比較が出来ないのでわからないと述べた。これに対し会社は、制度改革を提案をしたいということだけは理解して欲しいなどと述べた。組合が提案書を作ってくれないかと述べたのに対し、会社は東芝労組にも提案書は作っていないと述べた。議論は、平成19年4月以降の未払い残業代、過去の懲戒処分などについても行われた。

エ 組合が8月31日付け要求書に対する回答が欲しい旨改めて述べたのに対し、会社は何らかの形で回答する旨を述べた。

【甲39、乙16】

第3 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉拒否及び不誠実団交について

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉拒否について

会社は、高裁判決において会社の主張する本件付随合意が認められたことから、「Yが職場で不当に取り扱われている等の特段の事情が文書で明らかにされない限り、団体交渉を受けることはできない」として団体交渉を行わなかった。しかし、同判決は「不当な扱い」が存在するかどうかはYの主観であり、組合がこれを取り上げて団体交渉を求めうる旨を述べており、会社が不当な扱いを確認したときのみ団体交渉に応諾するというのではない。また、本件付随合意はそもそも会社の主張であるから、平成13年以降の団体交渉拒否の理由も本件付随合意に基づくものでなければならないが、会社はある時は東芝労組がYの脱退を認めないことを理由に、またある時は訴訟が係属中であることを理由に組合の団体交渉申入れを全面的に拒否してきたものであり、このような経過から見れば、会社の本件付随合意の存在を理由とした会社の態度は、組合との団体交渉に応じないための口実に過ぎないことは明らかである。平成19年3月16日以降行われている「団体交渉」と呼ばれる場においても、会社は「前例とは考えていない」、「Yとだけ団交をやりたい」、「団交が必要な場合はやる」、「内容によりけりである」などと述べ、団体交渉拒絶の姿勢に転じるかわからない状況であって、団体交渉応諾を求め申立てには現在でも被救済利益がある。議事録作成、要求書に対する回答書の作成についても拒絶し、仮に妥結に至ってもその協定化や文書確認が保障されない場であるから、定義的に見て団体交渉とは言い難い。こうした会社の対応は、実質的な団体交渉を拒絶する強固な意思によるものである。

イ 不誠実団交について

会社は、組合要求を拒絶し、拒絶の理由ないし根拠を迫及された際、「必要がない」、「会社が決めることだ」、「東芝労組とは同様に扱えない」という以外に何ら説明しようとしなない。

便宜供与については一貫して「東芝労組とは長年の信頼関係があり、組合とはない」旨しか拒絶理由を述べず、賃上げ要求についても「東芝労組以上のものは払えない」以外になんらの説明がない上、回答の具体的根拠の説明もない。これらは組合間差別方針の表明による協議の拒絶である。Yに対する厳重注意処分及び譴責処分についても処分事由を述べることを拒絶し、労働条件の変更についての事前協議・同意協定についても経営権・人事権を理由に拒絶している。

使用者の回答理由につき組合側に伝わるような具体的説明をし、資料を提供するのが誠実団交の基礎であるところ、会社のこれらの対応はそもそ

も誠実団交をなそうという意思がないばかりか、意図的に協議拒否を目指しているものとしか考えられない。

また、組合が社内組合でないとして、協議の基礎資料の交付を拒絶している。会社の社内組合は東芝労組しかなく、従業員が組合選択の自由を行使しようと思えば、社外に執行部を持つ労働組合しか選択肢がないところ、会社が労働条件に関する資料を東芝労組以外の労組には交付しないということは、東芝労組としか協議しないということの意味し、組合選択の自由及び双方の組合の等しい尊重を踏みにじる悪質な行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、最高裁判決以前は、会社と組合との間には本件付随合意があり、会社がYを不当に扱うなど特段の事情があれば、地連はYを自己の組合員として主張できるようにされていたことに基づき、組合からの団体交渉申入れに対し、「不当な扱い」等の有無について確認を求める等の対応を行ってきたものである。

平成13年の組合の横浜地裁への提訴時点から、本件付随合意の存在とその内容に関する会社主張は終始一貫している。

一般に、労使の取り決めにより、団体交渉すべき状況やその事項を制限することは有効とされている。本件についても、本件付随合意において、団体交渉すべき状況が制限されている以上、組合からの団体交渉申入れの際には、「不当な取扱」の有無や内容を明らかにすべきであったことは、極めて当然である。

また、最高裁判決以降、会社はYの「不当な取扱」等の有無を問わず団体交渉に応じてきた。多岐に亘る要求項目を一つずつ交渉し、懲戒処分や時間内組合活動の項目についての会社が応じられない旨の回答に対しては、組合が特段の異議を述べなかったものである。他方、未払い残業代や作業服支給に関する件については組合が仔細に説明を求めたり質疑を盛んに行い当然ながら会社も文書等を手交して応答している。

即ち、団体交渉の場では、要求事項を含め、組合が主張するような、組合要求を拒絶し、拒絶の理由ないし根拠を追及された際、「必要がない」、「会社が決めることだ」、「東芝労組とは同様に扱えない」などという状況ではない。言わば団体交渉の場における流れに応じた説明等の対応を会社は誠実にしているのである。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が団体交渉に応じない理由を本件付随合意によるものとしたことは交渉に応じないための口実に過ぎず、その後に行われた交渉も団

体交渉とは言えない、また、不誠実団交でもあると主張する一方、会社は、本件付随合意が存在する以上は、組合が「不当な取扱」の有無や内容を明らかにすべきであったことは当然であり、また、最高裁判決以降の団体交渉においては誠実に対応していると主張するので、平成18年10月3日の組合の団体交渉申入れから、団体交渉が行われることが確認された本件申立ての第2回調査期日である平成19年2月26日までの間に会社が団体交渉に応じなかった理由及び本件結審時までに行われた6回の団体交渉における会社の交渉態度について検討する。

ア 会社が団体交渉に応じなかった理由について

- (ア) 前記第2の2の(1)のチ、(2)のカ、コ、ソ及びタ並びに同3の(1)のケ、コ、シ、(2)のカ及びケで認定したとおり、地労委和解以降、会社は、組合の団体交渉申入れに対し回答をせず、また、東芝労組がYの脱退を留保していることを理由に交渉に応じず、組合及びYが横浜地方裁判所へ提訴するに至って初めて本件付随合意について主張している。この本件付随合意の存在が否定された地裁判決後の団体交渉申入れには回答をせず、高裁判決後は本件付随合意に係る同判決の判断を理由に団体交渉に応じていない。会社が主張するように、地労委和解に伴い本件付随合意が存在したというのであれば、組合及びYが横浜地裁へ訴訟を提起する前の団体交渉申入れの際にも、地労委和解の当事者でもある組合あるいはその前身である地連に対して会社の本件付随合意に係る考え方の説明があつて然るべきところ、会社から本件付随合意の内容の確認や説明は行われていない。また、会社が本件付随合意の存在を前提として、組合の申入れ事項について説明を求めた経緯も窺われない。
- (イ) 前記第2の3の(1)のシで認定したとおり、高裁判決における本件付随合意の趣旨は、Yから組合に訴えがあつた場合には組合がそれに基づき会社に対し団体交渉を求めることを認める趣旨のものと解するのが相当であるというものであり、また、判決においては組合の団体交渉を求める地位について地裁判決を容認したものであつて、組合から会社への団体交渉申入れに関して特段の条件が課せられていたわけではない。
- (ウ) 前記第2の2の(2)のセ並びに同3の(1)のウ、(2)のオ及びケで認定したとおり、10月3日付け要求書に記載された要求事項はいずれも労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項である。また、会社は未払い残業代について、平成18年11月2日付けの回答書において、「Yに個別に事情を確認する対応を既に始めていることを申し添

えます。」と記載しているほか、Yに対する処分については平成13年7月9日の譴責処分及び同年12月14日の嚴重注意処分しかないのであるから、会社がこれらの事項について把握していないはずはなく、組合から事情を明らかにされなければ団体交渉を開催できないというものではない。

これらのことからすると、平成18年10月3日の組合の団体交渉申入れから、団体交渉が行われることが確認された本件申立ての第2回調査期日である平成19年2月26日までの間、会社が団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由は認められない。

イ 本件結審時までに行われた6回の団体交渉における会社の交渉態度について

(ア) 要求事項に対する回答について

10月3日付け要求書に記載された要求事項に係る会社の対応についてみると、前記2の4の(2)、(3)及び(5)で認定したとおり、Yに対する未払い残業代を支払うことについては、第3回団体交渉において会社が「給与精算について」と題する書面を組合に交付しYに精算額を支払ったことを説明している。作業服の貸与を会社負担にすることについては、第2回団体交渉において「作業服着用の基準について(通知)」と題する書面を組合に交付して質疑に応じている。便宜供与については、会社から見た東芝労組と組合との信頼関係の差を理由に必要がない旨を、Yに対する嚴重注意処分及び譴責処分については、就業規則に基づき実施したものであり懲戒委員会を経て正しく会社ルールにのっとり実施したもので撤回する必要はない旨を、労働条件の変更についての事前協議・同意協定については、経営権・人事権の問題であり事前協議の必要性はない旨を、交渉ルールについては、当面は必要なくその都度実施していけばよい旨をそれぞれ第1回団体交渉で回答している。次に、3月16日付け要求書の要求事項に係る会社の対応についてみると、前記第2の4の(2)のイ、(3)のエ、オ及び(7)のイで認定したとおり、基準内賃金を月額1万円引き上げること及び賞与を年間7か月間支払うことについては、会社は第2回団体交渉までは東芝労組以上の額は払えないなどと回答し、経営資料なども提示しなかったが、第4回団体交渉において500円の賃上げに至った経過及び賞与は業績評価により支払う旨を説明している。事務折衝及び団体交渉の会社施設内での開催については中立的な場所を選択した旨、小向工場敷地内における机・椅子等の貸与、東芝労組と同様の掲示板の貸与等の便宜供与につい

ては、会社から見た東芝労組と組合との信頼関係の差を理由に応じられない旨、労働条件の変更に係る事前協議については、10月3日付け要求書に対する回答と同様に経営権・人事権の問題であり事前協議の必要性はない旨を第2回団体交渉で回答している。これらのことからすると、会社は多くの要求事項に対しては、会社としての考え方を各々示して回答を行っているものと認められる。

また、前記第2の4の(3)のウ、(5)のイ及びエで認定したとおり、第2回以降の団体交渉において、会社が第1回団体交渉と変わりが無い旨の回答をしている要求事項があり、交渉の内容が進展していないことが窺われるが、組合はこのような会社の回答に対し、その根拠を質問したり、回答を踏まえて交渉を進展させるための意見を述べるなど、会社からより具体的な回答を引き出すための姿勢を示すことはなく、何ら具体的な注文も付けず、異議も述べていない。このことからすると、組合が主張する「組合側に伝わるような具体的説明」になっていないことの原因を、会社の交渉態度にのみ求めることはできない。

(イ) 第5回団体交渉において行われた処遇制度に関する説明について

前記第2の4の(7)のイ及び(8)のアで認定したとおり、Kグループ長は、第4回団体交渉において組合から処遇制度の説明を求められたことに対し、「さすがにその、社外秘って書いてあるものを、パッと渡すって言うのは、ね。まあ、そのものずばりの形なのか、また、説明するためにね、ちょっとアレンジするのかってことは含めてね、色々考えなきゃいけないんだけど。」と述べ、第5回団体交渉においては給与規則、評価制度ハンドブック、社会システム社の給与規則及び賞与に関する説明資料を組合に示して説明している。この際、X委員長は示された資料が回収されてしまうと分からない旨を述べたが、会社は給与規則については公開されている資料であるが交付については考えさせて欲しい、評価制度ハンドブックについても回収する旨を述べて、組合が事後の検討が必要であるとして交付を求めたにもかかわらずこれらの資料を回収している。

使用者には、労働組合の理解を得るべく必要な資料を提示して説明する努力を求められるものであるところ、上記のとおり、組合が現行の処遇制度の十分な理解が不可能であるとして関係資料の交付を求めたにもかかわらずこれらの資料を回収しており、その後会社がこれらの資料に代わる文書等を組合に提示したことも窺われず、組合に検討の機会を与えるための配慮をしていない。したがって、会社が組合に対して処遇制度について十分な説明を行い理解を得ようとしていたとは考えられず、

会社の対応は誠実さを欠いていると言わざるを得ない。

なお、前記第2の4の(2)のアの(キ)、(3)のオ及び(5)のイで認定したとおり、組合は要求書に対する文書回答を求めているが、使用者が交渉の都度回答内容を記載した文書を組合に交付しないからといって、不誠実な交渉態度であるとは言えない。

これらのことからすると、会社は、組合の一定の要求事項については会社の考え方を述べて回答しており、また、交渉が進捗していない要求事項も見られるが、その理由を会社の交渉態度のみにあるということとはできない。しかしながら、処遇制度について組合に十分な理解を得るための説明を行わなかったことは、誠実さに欠けている対応であると言わざるを得ない。

2 組合間差別について

(1) 申立人の主張

会社の組合間の差別取扱いは、団体交渉ないしその出発点である組合要求についての応諾等についてのものと、組合掲示板など施設内あるいは時間内組合活動についての便宜供与に関するものがある。

会社が東芝労組と組合を同様に扱わない理由は、主に会社と東芝労組が長年のつきあいであり、それを通じて東芝労組が協調的な組合になったということであるが、これらは組合間の差別取扱いを正当化する理由にはならない。係る主張自体、会社が複数労組についての使用者の中立義務を理解せず、これを遵守する発想を有していない。

組合は地域労働組合であって、組合員は一人しかおらず、東芝労組小向支部と組合員数が異なることは事実であるが、だからこそ申立人も組合掲示板の供与は求めるが組合事務所の貸与は求めないなど、「同一」の扱いではなく「同等」の扱いを求めている。これに対し会社は、便宜供与の内容について協議するのではなく、一切の便宜供与を認めないとするのであって、これは強固な差別意識に基づくものである。団体交渉に関する事項や協約締結要求の応諾についても同様であり、会社が東芝労組に対する姿勢と同様の姿勢を組合に示して協議に応じようとする姿勢を取っている形跡はない。

併存労働組合は、基本的には、その大小にかかわらず、組合員獲得の面で競争関係にあるべきであり、職場内組合活動はこの面から捉えるべき問題である。

(2) 被申立人の主張

会社が組合と中立的かつ合理的に接した結果として東芝労組と組合との取扱いに差異が生じる事はあり得る。それは、東芝労組と組合が歴史、規模、

組織、影響力等様々な点で異なっており、また、それぞれ独立した労働組合であり、会社に対する要求も内容も、その頻度も自ずと異なるからである。団体交渉や協議のあり方もまた、団体交渉等を繰り返す中で自ずと形成されていくべきものである。

その結果として、会社と組合で形成された労使間の取決めや団体交渉のやり方等が東芝労組と異なったとしても、それは不合理なものではない。

会社と東芝労組との便宜供与においても、過去からの長い歴史のある労使関係の中において、東芝労組として時に会社と闘争することにより、時には会社の施策に協力することにより勝ち取ってきたものである。組合の主張は、個人加盟である合同労組に当該企業の従業員が一人でも加盟したら、当該合同労組には、交渉力や組織力を含めた当該労使関係の実情に関係なく、企業内の既存の労働組合がそれまでの長い歴史の中で獲得してきた便宜供与が当然に与えられるべきとの考えに基づくものであるが、全く失当という他はない。

(3) 当委員会の判断

組合は、団体交渉ないしその出発点である組合要求についての応諾等について、また、組合掲示板など施設内あるいは勤務時間内についての便宜供与について、組合と東芝労組との間での組合間差別があると主張するので、以下検討する。

ア 団体交渉ないしその出発点である組合要求についての応諾等についての組合間差別について

前記第2の4の(2)のアの(キ)で認定したとおり、会社は東芝労組から書面で提出された要求書に対し口頭で回答を行っており、議事録についても通常は作成せず、労使双方が団体交渉の過程で議事録として残すべきと特に合意した事項がある場合にのみ東芝労組と議事録の確認をしており、また、会社と東芝労組が何らかの合意をしたとしても、法令上文書化する必要がなければ労働協約や協定書を作成しないことが多い状況にある。組合との間で開催された6回の団体交渉における会社の交渉態度は、これらの東芝労組への対応と何ら変わるところはない。よって、本件結審時までに行われた6回の団体交渉において、会社が東芝労組と組合とで異なる扱いをしていたとは言えず、組合の主張は採用できない。

イ 便宜供与について

組合は、便宜供与において東芝労組との差別取扱いがある、また、併存労働組合は、その大小にかかわらず、組合員獲得の面で競争関係にあるべきであり、職場内組合活動はこの面から捉えるべき問題であると主

張する。確かに、同一使用者に係る複数の組合が併存している場合、それぞれの組合が組合員獲得の面で競争関係にあり、職場内組合活動もこの面から捉えるべき問題となりうるものではあるが、そもそも、使用者は便宜供与をしなければならない義務を負うものではなく、労使間の話合いによるべき事項である。前記第2の1の(1)のイ並びに同4の(2)のアの(イ)、(3)のウ及びオで認定したとおり、第1回及び第2回の団体交渉において便宜供与に係る交渉が行われているが、議論は平行線となり未だ話合いの途上にあり、また、組合員はY1人であり、結審時現在において会社内で組織的組合活動が行われているとは言えない。よって、本件結審時において東芝労組と同等の便宜供与を組合に与えていないことをもって、組合間差別であると言うことはできない。

これらのことからすると、会社が組合間差別を行っているとは認められず、申立人の主張は採用できない。

3 不当労働行為の成否

前記1及び2のとおり、本件付随合意を理由とした団体交渉不応諾については、正当な理由のない団体交渉拒否であり、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する。本件結審時までには6回行われた団体交渉については、会社が処遇制度について組合に十分な理解を得るための説明を行わなかったことについて、誠実さに欠けていると言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当すると判断する。また、組合間差別については、会社が東芝労組と組合とを差別していると言うことはできず、棄却する。

4 救済の方法

会社が、第5回団体交渉において処遇制度に関し組合に十分な理解を得るための説明を行わなかったことについては、主文第1項のとおり命ずることとする。また、今後も同様の行為が繰り返される虞れなしとしないので、本件付随合意を理由とした団体交渉不応諾が正当な理由のない団体交渉拒否であったことと併せ、主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、前記のとおり、会社は団体交渉において、交渉ルールについては当面は必要ない、その都度実施していけばよい旨を述べている。しかしながら、会社が当初地連あるいは組合の団体交渉申入れに悉く応じず、組合の横浜地裁への提訴後約5年半の訴訟期間を経て、組合がYの労働条件に関し団体交渉を求める地位にあることが確定し、本件申立ての当委員会の調査の場でようやく団体交渉を行うことが確認されたという本件特有の事情に鑑みれば、組合が交渉ルールの決定により今後の団体交渉が円滑に行われるであろうという期待感を持つことは無理からぬところであるし、団体交渉ルールを交渉事項として

提案したことは十分に首肯できる。そして、本件のごとく労使関係が緒について間もない状況においては特に、今後の円滑な労使関係形成のために、団体交渉ルールについて継続的に話し合うことが望ましいことは言うまでもない。これらのことから当委員会は、会社及び組合の双方が団体交渉ルール作成のために互いに誠意をもって交渉し、円滑に団体交渉が行われる労使関係が構築されることを切に望むものである。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成20年7月25日

神奈川県労働委員会

会 長 関 一 郎 ，