

命 令 書

再 審 査 申 立 人 社 団 法 人 東 京 都 自 動 車 整 備 振 興 会

再 審 査 被 申 立 人 全 統 一 労 働 組 合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、社団法人東京都自動車整備振興会（以下「振興会」という。）が、平成13年度賃上げに関し、全統一労働組合（以下「全統一」といい、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」という。）と併せて「組合」ともいう。）との間で同年11月30日に妥結した後、別組合である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。）と同年12月6日に再交渉を行って組合との妥結内容を上回る水準で再妥結したため（以下、同日のオアシス分会との再交渉の結果による妥結水準を「オアシス水準」という。）、組合が振興会に対しオアシス水準と同様の内容を組合員にも適用するよう求めたと

ころ、振興会がこれに応じなかったことが不当労働行為であるとして、同14年5月15日、組合が東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

- 2 組合が請求した救済の内容は、①組合員に対し、オアシス水準と同じ内容の賃上げを平成13年4月に遡って行うこと及び差額の支払、②謝罪文の手交及び掲示である。
- 3 平成18年3月22日、東京都労委は、振興会が同13年度賃上げに関しオアシス水準と同様の内容を組合員に適用しなかったことは不当労働行為であるとして、振興会に対し、①組合員に対し、オアシス水準と同様の内容の賃金改定を行ったものとしての取扱い及び差額の支払、②文書交付、③履行報告を命じた。
- 4 平成18年3月31日、振興会はこれを不服として、上記初審命令の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第2 争点

- 1 本件救済申立ての却下を求める振興会の主張に理由があるか（争点1）。
- 2 振興会が平成13年度賃上げに関し、前記第1の1の対応を行って、オアシス水準と同様の内容を組合員に適用しなかったことが組合に対する支配介入となるか（争点2）。

第3 再審査申立人（振興会）の主張要旨

- 1 争点1（本件救済申立ての却下を求める振興会の主張）について
初審命令が、本件救済申立ての却下を求める振興会の主張（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あいをもたず「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。③東整振分会の役員1人が振興会の理事を歴任した者と親戚関係にあるから、東整振分会は労働組合法第2条但書の要件を欠き、全統一も申立適格を欠く。④本件救済申立ての「不当労働行為を構成する具体的事実」の記載は極めて不明瞭かつ曖昧であり攻撃、防禦が不可能ないし著しく困難である。）を採用することができないと判断したことは、労働組合法各条、労働委員会規則の所定条項、審問過程で明らかにされ立証された事実及び証拠を無視した異論である。

2 争点2（オアシス水準の組合員への適用）について

(1) 振興会が、平成13年度賃上げに関しオアシス分会とオアシス水準で再妥結したのは、次のとおり、組合員と組合員以外の職員間の調整給による賃金格差を是正するために行ったものである。

ア 調整給における不合理な格差

振興会は、平成元年3月に新賃金制度を整備した際、既に支払っている金額と比較して新賃金制度に基づく予定支給額との差額が生ずることとなったので、この差額を調整給として支払うこととした。

他方、組合は、新賃金制度整備以前の昭和62年より、毎年の春闘において、基本給の昇給要求とは別に賃金格差是正原資の要求を行うようになり、振興会は、組合から提示された賃金格差是正原資を調整給名目で全職員に割り振った案を一方的に押し付けられるようになった。この賃金格差是正原資は、給与表の不備を補うための給与表作成時の本来の調整給とは異なるものであり、何ら正当な協議に基づく決定ではない。

平成5年度に組合の提示した昇給表には、プラスの昇給額のみならずマイナスの昇給額も記載されており、振興会は、組合の威圧的な交渉態度に屈し、この組合の提示した昇給表に基づき妥結した。ここにおいて初めて、マイナス調整給なるものが賃金交渉の場に登場したの

である。

イ 平成13年度の賃上げ交渉

振興会は、不明朗な調整給に基づいて職員の給与額に不合理な格差が生じていることの問題点を認識し、これを是正する必要性を意識するようになり、平成13年3月、賃金水準及び賃金体系について適正であるかどうかを第三者専門機関に調査を依頼した。そして、この調査報告の受取りの際、第三者専門機関担当者から、調整給が独自の支給項目として一人歩きをし格差を拡大していることが問題であることを指摘された。

同年11月16日、振興会はこの調査結果を受け、組合及びオアシス分会に対し、マイナス調整給については半額を是正し、同14年度にその残額を是正し、プラス調整給は職能給に繰り入れるとの回答をした。振興会は、まずマイナス調整給から是正しようとしたのである。そして、同13年11月21日、振興会はオアシス分会との団体交渉において、振興会の回答に沿って合意したので、次は組合とも同様な妥結を目指した。

しかし、同月30日の組合との団体交渉において、組合は、同年7月2日に組合が一方向的に提示した「賃金改定は昨年と同額とする。」との協定書案での合意を迫り、机を叩き、立ち上がって大声で怒鳴り、罵声と怒号を浴びせた。結果的に振興会はこのような組合の罵声、怒号に臆して、同13年度の賃上げは前年度同額となった。

ウ 格差是正のための再交渉

平成13年11月30日の組合との妥結に基づき、振興会は、賃金表作成に当たり組合所属の職員を特定する必要があったので、組合に対し、組合員の氏名の特定を求めた。これにより振興会は初めて、組合員の特定ができたのであり、同12年度において、調整給が組合員

で平均2,583円、組合員以外の職員では平均マイナス1,093円であり、組合員とそれ以外の職員との間で調整給に3,676円の格差が生じていたことに気付いた。振興会はそれまで、組合が示す賃金表には全職員の名前が記載されていたため、組合員とそれ以外の職員との間の賃金格差を具体的に認識することはできなかった。

振興会は、上記の組合との妥結に基づき、オアシス分会に対し、全職員に対する公平な処遇を期するため、組合と前年度同額で妥結したことを伝えたところ、オアシス分会より抗議の要求書を受け取ったため、同年12月6日、オアシス分会と団体交渉を行い、組合との合意内容の2.84%の昇給率によって算出される原資を組合員以外の振興会職員の賃上げ原資とする旨合意した。これは、昇給率を同じくすれば組合間差別をしたことにならないと考えたためであり、振興会として全職員間の賃上げについての格差を生じさせてはならないとの認識であった。

その後振興会は組合に対し、同14年3月25日及び同年4月25日の団体交渉において、オアシス水準による妥結はマイナス調整給を解消し賃金格差を是正するために行ったものであり、何ら組合を差別する目的ではないと説明したが、組合はこれらの説明を聞こうとしなかった。

(2) 初審判断は結論として、上記のような平成13年度賃上げに関する振興会の対応を不当労働行為であるとするが、次のとおり、初審判断は誤りである。

ア 初審命令は、「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。」と判断するが誤りである。振興会は、組合員の給与を相対的に引き下げるためではなく、賃金格差拡大を回避するためにオ

アシス分会と再交渉を行ったものである。前年度同額との組合との妥結内容では、前年の調整給そのままの額がプラス調整給又はマイナス調整給になり、結果的に2倍の格差が生じ、調整給による格差はますます拡大することとなるため、振興会は、オアシス分会とも組合と同率の昇給率での妥結を行い、格差拡大を回避しようとしたのである。

イ また、初審命令は、「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つけて、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ていたのであるから、この措置は、手続において著しく適切さを欠いているものといわざるを得ない。」と判断するが誤りである。既に主張したとおり、賃金格差是正原資は組合が振興会に一方的に押し付けてきたものであり、振興会は、この調整給が組合員により多く割り振られていることは知ることではできなかったのであるから、調整給についてその不合理さを容認してきたわけではない。

ウ さらに、初審命令は、振興会の Y 1 副会長（以下「Y 1 副会長」という。）のホームページ及び Y 2 事務局長（以下「Y 2 事務局長」という。）の証言内容を根拠とし、振興会に不当労働行為意思があったかのごとく判断するが誤りである。Y 1 副会長は自らのホームページに個人としての意見を開陳したものであり、振興会の見解ではない。また、Y 2 事務局長の証言は組合を不当に差別しようとする意思の表明ではなく、団体交渉での罵詈雑言や誹謗中傷など不当な要求内容及びその方法について率直な感想を言ったに過ぎず、何ら組合を嫌悪する意思表示ではない。

(3) 以上からすれば、振興会が、平成13年度賃上げに関しオアシス水準

と同様の内容を組合員に適用しなかったことは、組合に対する支配介入には該当しない。

なお、マイナス調整給は同14年度に全額解消され、1,700円の一律加算（プラス調整給の加算）は、同14年度以降に毎年1,000円ずつの解消を行っており、同15年度の給与改定で全額解消している。したがって、救済利益は存しない。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、「本件審問」を「本件初審審問」と、「当委員会」を「東京都労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)(初審命令書3頁、以下、「初審命令書」との記載を省略する。)中、「自動車整備技能認定試験」を「自動車整備技能登録試験」に、「自動車の車検受付」を「自動車の車検の予約」に改める。
- 2 1の(2)(3頁)中、「月額賃金から天引きで支払っていた。」の次に「この全統一共済組合には分会員以外の者も含め振興会の職員全員が加入し、共済掛金を振興会の負担で支払っていた。」を加える。
- 3 2の(2)(4頁)中、「実際の運用では、」以下を次のとおり改める。
「平成元年3月の賃金制度の改正時には、振興会は、給与表を適用した場合の金額が現に支給されている金額を下回る場合には、同年に限り、その差額を調整給として支給することとした。

一方、組合は、世間相場や職員相互間の賃金格差の解消が不十分であると主張し、一般職員の賃金格差是正原資として、昭和62年3月

16日付けの要求書においては月額80万円、同63年3月25日付けの要求書においては月額75万円、平成元年3月25日付けの要求書においては月額50万円を充てることなどを要求した。その後も組合は、毎年 of 要求書において賃金格差是正原資を要求し続け、振興会と組合との団体交渉において、通常 of ベースアップ原資とは別に賃金格差是正原資を決定して、これを各人別に割り振ることが常態化し、この割り振りの結果により各人に加算される額を調整給と称するようになった。

この賃金格差是正原資については、事務折衝において、管理職を除く全職員への各人別の割り振りを労使で確認した上で振興会が決定していた。

同5年以降は、給与表を機械的に適用した場合に平均よりも昇給額が突出する者に対し、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、同12年度における調整給の支給額は、組合員平均で2,583円、組合員以外の職員の平均でマイナス1,093円であった。また、同年度における本給は、組合員平均で264,026円、組合員以外の職員の平均で330,091円であった。」

4 2の(3)(5頁)中、「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、」を「嘱託職員の勤務時間、休日、休暇、諸手当等の労働条件は一般職員に準ずるものとされており、」に改める。

5 3の(2)(5頁)中、「回答した。」を「書面で回答した。」に改め、末尾に次のとおり加える。

「一方、振興会は、同年3月7日にオアシス分会から同年度の賃上げ要求書が提出されたことを受けて、同月21日にオアシス分会と団体

交渉を行い、10月を目途に給与体系及び賃金水準を関係機関で調査し、それを踏まえて協議したい旨説明し、オアシス分会もこれを了承した。」

- 6 3の(3)(5頁)中、「内容に理解を示したが、」を削る。
- 7 3の(8)(7頁)中、「10月5日、振興会は、組合とオアシス分会に対して」の次に「上記報告書を送付するとともに」を加える。
- 8 3の(9)(8頁)中、「2.01パーセント」を「2.14パーセント」に改める。
- 9 3の(10)(8～9頁)中、「組合と振興会は事務折衝を行い、」の次に「振興会は組合に対し組合員の特定を求めたところ、組合は、全統一共済組合の積立金を支払っている者が組合員であると回答したので、」を、「7,497円であった。」の次に「なお、上記の組合との12年度と同額で賃上げするとの合意内容を仮に組合員以外の職員に適用した場合には、平均昇給率は2.01パーセントとなる。」を加え、「組合員とオアシス分会員とのバランスをとるために、」を「組合員と組合員以外の職員」に、「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。」を「12月3日朝、オアシス分会に対して、12年度と同額で賃上げするとの内容で組合と合意した旨を伝えた。」に改める。
- 10 3の(11)(9頁)中、「オアシス分会に所属する正規職員10名」を「オアシス分会役員10名」に、「職能給5号引上げ分」を「定昇分」に改め、「管理職を除き、」を削る。
- 11 3の(13)(10頁)中、「組合員を除く」の次の「た」を削る。
- 12 3の(16)(10頁)の次に(17)として次のとおり加える。
「(17)平成13年12月から同15年12月までの間に、11名の組合員

が組合を脱退した。

なお、マイナス調整給は同14年度から適用されなくなり、プラス調整給は同年度以降に毎年1,000円ずつ減額されているが、本件再審査審問終結時において、振興会は、同13年度賃上げに関しオアシス水準と同様の内容を組合員に適用していない。」

第5 当委員会の判断

1 争点1（本件救済申立ての却下を求める振興会の主張）について

本件救済申立ての却下を求める振興会の主張（前記第3の1）には、初審における主張に新たに付加されたというべきものはない。そして、当委員会も、全統一は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合するとして適格決定を行ったものであり、この点に関する振興会の主張は採用することはできないと判断する。その理由は、初審命令理由第3「判断」の1（10～11頁）と同一であるので、これを引用する。

2 争点2（オアシス水準の組合員への適用）について

平成13年度賃上げ交渉の経過をみると、振興会は、①オアシス分会といったん妥結し、②組合とは前年度同額との内容で妥結した後、③オアシス分会と再交渉を行ってオアシス水準で再妥結したため、④組合は振興会に対しオアシス水準と同様の内容を組合員にも適用するよう求めたが、振興会はこれに応じなかったことが認められる（前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由第2（以下「初審命令理由第2」という。）の3（9）ないし（11）、（14）、（15））。

以下、振興会が同年度賃上げに関し上記の対応を行い、オアシス水準と同様の内容を組合員に適用しなかったことが支配介入に当たるか判断する。

（1）調整給が支給されるようになった経緯（平成13年度賃上げ交渉以前の経緯）及び調整給による格差の合理性について

ア 振興会は、平成13年度賃上げに関しオアシス分会とオアシス水準で再妥結したのは、組合から本来の調整給とは異なる賃金格差是正原資を調整給名目で全職員に割り振った案を一方的に押し付けられるようになったため、組合員と組合員以外の職員との間で調整給による不合理な格差が生じていたことから、これを是正するために行ったものであると主張する（前記第3の2（1）ア、（2）イ）。よって、以下この点について検討する。

イ 調整給が支給されるようになった経緯をみると、振興会は、平成元年3月の賃金制度の改正時には、給与表を適用した場合の金額が現に支給されている金額を下回る場合には、その差額を調整給として支給することとした（初審命令理由第2の2（2））が、この調整給は、賃金制度改正に伴って支給される同年限りのものであったと認められる。

一方、組合は、同2年以降においても、毎年の要求書において賃金格差是正原資を要求し続け、振興会と組合との団体交渉において、通常のベースアップ原資とは別に賃金格差是正原資を決定して、これを各人別に割り振ることが常態化し、この割り振りの結果により各人に加算される額を調整給と称するようになった（同（2））。

上記認定のとおり、この調整給は、長年にわたって、振興会と組合との団体交渉で賃金格差是正原資を決定し、両者の事務折衝において各人別の割り振りを労使で確認した上で振興会が決定し、職員の賃金に加算されていたのであるから、組合と振興会との合意の上で割り振られ、各人に支給されてきたものであるということが出来る。

したがって、調整給は、組合から一方的に押し付けられたものであるとはいえず、この点に関する振興会の上記主張は採用できない。

ウ また、平成12年度における調整給の支給額をみると、組合員平均2,583円、非組合員平均マイナス1,093円と、組合員と組合

員以外の職員との間で調整給による格差が3,676円生じていたことが認められる（初審命令理由第2の2（2））。

振興会は、上記主張において、この格差をもって不合理な格差であるというが、本件においては、職員各人の年齢、勤続年数等は明らかではないこと、この格差は長年にわたって労使交渉を積み重ねたことによるものであることからすると、組合員と組合員以外の職員の調整給による格差が不合理なものとはいいい切れない。

エ なお、振興会は、平成13年11月30日の組合との妥結に基づき組合所属の職員の賃金表を作成することとなって初めて組合員が特定され、組合員とそれ以外の職員との間で調整給の格差が生じていることに気付いたので、同年12月6日にオアシス分会と再交渉を行った旨主張する（前記第3の2（1）ウ）。しかし、他方で振興会は、既に同年3月時点において、不明朗な調整給に基づいて職員の給与額に不合理な格差が生じていることの問題点を認識していた旨主張している（同イ）ことからすると、同年11月30日の組合との妥結に基づき組合員の氏名が特定されるまで調整給の各人別の是正ができなかったというわけではない。

オ 以上検討してきたとおり、調整給は、長年にわたって、組合と振興会との合意の上で割り振られ、各人に支給されてきたものであって、組合から一方的に押し付けられたものとはいえず、本件における調整給による格差をもって不合理なものとはいいい切れない。

（2）平成13年度賃上げ交渉における振興会の対応について

ア 平成13年度賃上げ交渉の経緯及びオアシス水準の内容

（ア）まず、平成13年度賃上げに係る振興会と組合及びオアシス分会との団体交渉等の経緯についてみると、振興会は、平成13年4月頃、日本賃金研究センターに対して賃金診断を依頼し、同年10月

初旬、同センターから報告書が提出された後、同月5日、組合とオアシス分会に対して、調整給は廃止すること等を回答し、同年11月21日、オアシス分会と振興会の方針に沿った内容で妥結している（初審命令理由第2の3（1）、（8）、（9））。

その後、振興会は、同月30日に組合と前年度同額で賃上げするとの内容で妥結し、この3日後の同年12月3日には組合と事務折衝を行い、各人の賃上げ額についても合意している。この事務折衝に先立ち、同日朝にオアシス分会に組合との合意内容を伝えた上で、同月6日、オアシス分会と再度団体交渉を行い、オアシス水準で再妥結し、オアシス水準を組合員を除く全職員に適用している（同（10）、（11）、（13））。

なお、振興会は、同年11月30日の団体交渉では、マイナス調整給の是正を含む妥結を目指したが、組合の罵声、怒号に臆して前年度同額との妥結になったと主張する（前記第3の2（1）イ）。しかし、同日の組合と振興会との団体交渉の結果、前年度同額で妥結したことに相違はない。

(イ) そこで、オアシス水準の内容について検討すると、オアシス水準は、定昇分に加え、定額1人当たり1,700円（組合員の平均昇給率2.84%に相当する原資から定昇分とマイナス調整給是正に要する原資を差し引いた額）を一律アップし、マイナス調整給については全額是正するとの内容であった（初審命令理由第2の3（11））。

ところで、組合とオアシス分会の平均昇給率を同一にしたとしても、年齢や勤続年数のばらつきにより組合員とオアシス分会員の昇給額に不公平な結果をもたらすこともあり得る。現に、本件の場合、オアシス水準を組合員に適用した場合には、平均昇給額は

8, 614円となり、平成13年11月30日の組合との妥結内容に基づく平均昇給額（7, 497円）より高くなるのであり（同（10）、（11））、昇給額をみると、組合との妥結内容とオアシス水準の間には格差が生じていることが認められる。

そうすると、昇給額についてみれば、オアシス水準の方が組合との妥結内容よりも有利であることは明らかである。その上、オアシス水準は組合員以外の全職員に適用され、組合員だけが昇給額において不利益を受ける結果となっているのである。

イ オアシス分会との再妥結後の組合と振興会との団体交渉の状況

（ア）ところで、上記（1）でみたとおり、調整給は長年にわたって労使の合意の上で実施されてきたのであるから、振興会は、その内容を変更するのであれば、変更の必要性やその根拠等について団体交渉等において説明を行うなど、組合の理解を得る努力を尽くすべきであって、そのような努力もなく一方的に変更することは許されないというべきである。

そこで、オアシス分会との再妥結後の組合と振興会との団体交渉の状況について検討すると、平成14年3月25日の団体交渉において、組合がオアシス水準を組合員にも適用するよう求めたのに対し、振興会は、組合員と同率で賃上げした旨を説明しているが、組合との妥結内容を見直す必要はないと回答し、同年4月25日の団体交渉においては、組合がオアシス水準の組合員への適用が実現しない場合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述べたのに対し、振興会は、申立てもやむを得ない旨回答している（初審命令理由第2の3（14）、（15））。

（イ）上記（ア）の団体交渉の状況に関し、振興会は、組合に対し、オアシス水準による妥結はマイナス調整給を解消し賃金格差を是正す

るために行ったものであることを説明したが、組合は説明を聞こうとしなかったと主張する（前記第3の2（1）ウ）。

そもそも、平成12年度における本給は、組合員平均で264,026円、組合員以外の職員の平均で330,091円であり、組合員以外の職員よりも組合員の方が全体としての賃金額が低くなっている（初審命令理由第2の2（2））。そうすると、振興会が「調整給」のみを取り出して、同調整給について組合員の方が高いとしてその格差を是正するために行ったというのであれば、その根拠を十分に示して説明すべきである。しかしながら、振興会が、組合に対し、オアシス水準を組合員には適用しないことについて、組合の理解を得るための努力を尽くしたと認めるに足りる事実はない。

さらに、振興会は各人別の調整給の割り振り額を知り得る立場にあるところ（上記（1）エ）、当委員会において、振興会のY2事務局長は、調整給の格差について勤続年数あるいは役職による分析をしているかとの反対尋問に対して、「そういう割り振りについての実際は与り知りません。」と証言している（Y2証人再①26頁）。このことからすると、振興会が調整給による格差を是正すべき根拠について十分な検討を行っていなかったのではないかとの疑問が生じる。実際、振興会が、調整給による格差について、組合加入の有無以外の点（職員の年齢、勤続年数等）を検討した上で、組合と協議した事実は認められない。

（ウ）以上からすれば、振興会は、長年にわたって労使の合意の上で実施されてきた調整給の内容を変更する必要性やその根拠等を示して、組合の理解を得るための努力を尽くし、誠意をもって説明したとはいえず、振興会の上記主張は採用できない。

ウ 小括

以上のとおり、平成13年度賃上げ交渉における振興会の対応をみると、振興会は、組合との妥結内容（平均昇給額7,497円）より有利な内容のオアシス水準（同水準を組合員に適用した場合の平均昇給額8,614円）でオアシス分会と再妥結し、オアシス水準が組合員以外の全職員に適用されたことにより、組合員と組合員以外の職員との間で昇給額に格差が生じ、組合員だけが昇給額において不利益を受ける結果となっている。その上、振興会は、調整給の内容を変更する必要性やその根拠等を示して、組合の理解を得るための努力を尽くし、誠意をもって説明したとはいえない。

上記の振興会の対応は、組合との団体交渉の結果をみた上で、再度併存組合であるオアシス分会との団体交渉を行い、組合との妥結内容よりも有利なオアシス水準で再妥結するというものであり、このことは、組合との団体交渉の意義を軽視するものであって、組合とオアシス分会との間で回答内容及び団体交渉の期日の設定を差別的に取り扱うものといわざるを得ない。

(3) 労使事情等について

次に、本件をめぐる労使事情等について検討する。

ア 振興会においては、平成12年12月にオアシス分会が結成（初審命令理由第2の1（2））され、併存組合下の最初の賃上げ交渉である同13年度賃上げ交渉については、上記（2）アで検討したとおりの経過をたどり、その結果、組合員と組合員以外の職員との間で昇給額に格差が生じ、組合員だけが昇給額において不利益を受ける結果となっている。

しかも、振興会は、オアシス分会に対しては、同13年11月30日の組合との合意内容をその3日後の同年12月3日に伝えているの

に対し、組合に対しては、同月6日にオアシス分会とオアシス水準で合意したことを翌14年2月28日の団体交渉においてようやく表明している（初審命令理由第2の3（10）、（13））。このように、振興会の対応には、オアシス分会との団体交渉を優先する姿勢が窺える。

イ また、①平成13年8月31日、振興会のY1副会長は、同人のホームページに「ストを指令している組合は、時代錯誤も甚だしい。」などと、組合の活動方針を非難する記載をしていること（初審命令理由第2の3（6））、②同年9月12日、振興会の大橋専務理事は、組合が各理事に「オアシス分会とY2事務局長はグルだった」との表題の文書を送付したことに関し、組合を非難する趣旨の発言をしたこと（同（7））、③振興会のY2事務局長は、本件初審審問において、オアシス分会は組合と比べて振興会の言うことを聞いてくれる労働組合であり、組合の活動には正当でない言動が見受けられるとの認識を証言していること（同（7））が認められる。

これら振興会幹部の言動をみると、振興会は、組合の活動を嫌悪しており、オアシス分会との関係で中立性を疑われる認識を有していたといわざるを得ない。

振興会は、Y1副会長は個人としての意見を開陳したものであり振興会の見解ではなく、Y2事務局長の証言は組合を不当に差別しようとする意思の表明ではなく率直な感想を言ったに過ぎない旨主張する（前記第3の2（2）ウ）。しかし、Y1副会長の意見は組合員を含む不特定の第三者が閲覧できるホームページ上に掲載されたもので、その内容には、組合嫌悪をあらわにし、組合員を威嚇するものが含まれていることは否定できない（初審命令理由第2の3（6））。また、Y2事務局長の証言は、組合の活動を嫌悪し、オアシス分会との関係で中立性を疑われる認識を示したものと認められる。よって、振興会の

上記主張は採用できない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、①振興会の一連の対応は、組合との団体交渉の意義を軽視するものであって、組合とオアシス分会との間で回答内容及び団体交渉の期日の設定を差別的に取り扱うものであること、②振興会は、組合の活動を嫌悪しており、オアシス分会との関係で中立性を疑われる認識を有していたものであることを総合して勘案すれば、振興会は、平成12年にオアシス分会が結成されたことを契機として、同13年度賃上げ交渉において、組合との妥結内容よりも有利な妥結内容であるオアシス水準を組合員に適用しないことにより、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意図したものであると判断される。

なお、振興会は、組合員の給与を相対的に引き下げるためではなく、賃金格差拡大を回避するためにオアシス分会と再交渉を行ったものであると主張するが（前記第3の2（2）ア）、上記判断のとおりであるから、同主張は採用できない。

よって、このような振興会の一連の対応は、組合の影響力の減殺ないし組合の弱体化を企図したものであり、組合の運営に対する支配介入であると判断される。したがって、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 救済方法等について

上記判断のとおり、平成13年度賃上げ交渉における振興会の対応をみると、①組合との団体交渉の結果をみた上で、再度併存組合であるオアシス分会との団体交渉を行い、組合との妥結内容（平均昇給額7,497円）よりも有利な内容のオアシス水準（同水準を組合員に適用した場合の平均昇給額8,614円）で再妥結するというものであり、②オアシス水準が組合員以外の全職員に適用されたことにより、組合員と組合員以外の

職員との間で昇給額に格差が生じ、組合員だけが昇給額において不利益を受ける結果となっているのである。そうすると、上記の組合員の昇給額における不利益を解消すべく、本件の救済方法としては、初審命令主文第1項及び第2項のとおり、①組合員に対し、オアシス水準と同様の内容の賃金改定を行ったものとしての取扱い及び差額の支払、②文書交付を命じることが必要である。よって、当委員会も、初審命令主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

振興会は、マイナス調整給は同14年度に全額解消され、プラス調整給の加算も同15年度の給与改定で全額解消しているから救済利益は存しないと主張する（前記第3の2（3））が、本件再審査審問終結時において、振興会は、同13年度賃上げに関しオアシス水準と同様の内容を組合員に適用していないのであるから（同（17））、振興会の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年5月23日

中央労働委員会