

平成 24 年 11 月 29 日

各位

会 社 名 昭和ホールディングス株式会社
代表者名 代表執行役社長 重田 衛
(コード番号 5103 東証第二部)
問合せ先 執行役財務総務担当 庄司 友彦
(TEL. 04-7131-0181)

東京都労働委員会の命令書受領について
～当社等の主張がほぼ認められました～

当社ならびに当社子会社である昭和ゴム株式会社ならびにショーワスポーツ株式会社は、平成 21 年に全労連・全国一般労働組合東京地方本部ならびに当社子会社従業員からなる昭和ゴム労働組合（昭和ゴム労組等）が申立人となり、東京都労働委員会（都労委）において、被申立人として不当労働行為に関する審理を受けておりました。この度、東京都労働委員会より命令書が下されましたのでその内容とともにお知らせいたします。

申立人らは不当労働行為にあたる行為を行ったとの主張をしましたが、当社については一切の不当労働行為等が存在しないことが認められ、当社の適法性が認定されました。

また、当社子会社等についても、一部を除いて、ほぼ全面的に主張が認められた命令となりました。

認められなかったのは、懲戒処分に当たる暴力行為があり懲戒処分に処したとの当社等の主張に対し、当該行為は、正当な労働組合の行為であり懲戒に当たらないとの昭和ゴム労組の主張がなされた部分です。昭和ゴム労組の正当な労働組合の行為との主張は否定され、懲戒に当たる行き過ぎた暴力的行為があったと認められたものの、懲戒の重さが重すぎるとの判断でした。当社等と昭和ゴム労組の争点に関しては当社の主張が採用されたものとなっております。

当社は同命令を受け入れるものですが、当社子会社等の今後の対応につきましては、当社子会社等が慎重に検討し決定する予定です。

記

1. 争点

当社について

- ①投資に関する団体交渉を拒否したことが正当な理由のない団体交渉の拒否にあたるかどうか
- ②会社分割に関する団体交渉が不誠実な団体交渉にあたるかどうか
- ③夏季一時金の成績査定率の変更が支配介入にあたるかどうか
- ④組合有給休暇の廃止が支配介入にあたるかどうか
- ⑤会社分割後に子会社の従業員の使用者ではないとして団体交渉に応じないことが正当な理由のない団体交渉の拒否にあたるかどうか

当社子会社等について

- ⑥22年の春闘要求及び夏季一時金を議題とする団体交渉における対応が正当な理由のない団体交渉の拒否あるいは不誠実な団体交渉にあたるかどうか
- ⑦立て看板の撤去が支配介入にあたるかどうか
- ⑧提案書の提示が支配介入にあたるかどうか
- ⑨組合員らに対し21年11月27日付の懲戒処分を実施したことが不利益取り扱いあるいは支配介入にあたるかどうか
- ⑩組合員らに対し23年11月27日付の懲戒処分を実施したことが不利益取り扱いあるいは支配介入にあたるかどうか
- ⑪組合員Tを担当職6級に昇格させなかったことが不利益取り扱いあるいは支配介入にあたるかどうか

という合計11の争点について争われたものです。

2. 各争点についての申立人の主張と都労委の判断

- ①投資に関する団体交渉を拒否したことが正当な理由のない団体交渉の拒否にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、当社が平成20年6月に実施しました第三者割当増資と株主総会における新役員選出以降、会社が行った投資について、昭和ゴム労組等は当

社が所属する APF グループへの資金還流であるなどとして反対し、且つ団体交渉を求めたが、会社はこれを実行し、またこのための団体交渉を行わなかった。会社資金の動向は組合員の雇用と労働条件を守るための切実な要求であり、団体交渉の場で論議の対象となるものであり、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、労働組合の要求は労働条件等の維持を目的とするというより、投資そのものに異議を述べるのが目的とされていると言わざるを得ない。企業がその資金等をどう活用するかは労働条件に直接関連する事項であるということではできないのであって、義務的団体交渉事項とは言えない。

したがって、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

という判断となりました。当社の主張が全面的に認められたものです。

②会社分割に関する団体交渉が不誠実な団体交渉にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、当社が平成 21 年 10 月 1 日に行った会社分割につき、分割前の当社が昭和ゴム労組は組合分断のための会社分割であるなどとして反対したが、会社は昭和ゴム労組の同意なく、また、組合が抱いた不安を解消し正常な労使関係を形成するための努力を一切しないまま、会社分割を実行した。これは不誠実な団体交渉にあたる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、当社は組合の要求をそのままに受け入れることはなかったものの、会社分割を延期して交渉を継続し、一定の評価できる代替案を提示して実施しているものと言える。

したがって、不誠実な団体交渉にあるとまでは言えない。

という判断となりました。当社の主張が全面的に認められたものです。

③夏季一時金の成績査定率の変更が支配介入にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、労使慣行になっていた成績査定の反映されるのはボーナ

スの10%のみと言う労使慣行であった。21年夏季ボーナス以降、これを一方的に20%にしたなどの行為は、組合の弱体化を目的とした支配介入に当たる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、成績査定率10%以内とするのは労使慣行があったとまでは言えない。また、成績査定率20%を提案したことをもって、組合の弱体化を目的としたものと言うことには無理がある。

したがって、支配介入に該当するとまでは言えない。

と言うものでした。当社の主張が全面的に認められたものです。

④組合有給休暇の廃止が支配介入にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、(組合員が組合業務を理由に年間40日の有給休暇を取得できる)組合有給休暇は30年以上続く労使慣行である。当社は誠実に協議を行わないまま一方的に組合有給休暇を廃止した。このことは組合弱体化を目的とした支配介入に当たる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、組合有給休暇は労使慣行とまでは言えない。また、この廃止に当たっては、当社はそれ相応の根拠を示し、繰り返し交渉に臨んだことが認められる。また当社の組合に対する害意を推測させる事実は認められない。

したがって、支配介入に当たるとはいえない。

と言うものでした。当社の主張が全面的に認められたものです。

⑤会社分割後に子会社の従業員の利用者ではないとして団体交渉に応じないことが正当な理由のない団体交渉の拒否にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、当社と当社子会社は役員が兼務しており、事業や敷地なども会社分割前後で同じである。(またいくつかの業務上の例を挙げて)当社子会社の労働条件は当社の了解なしには決められない。当社が使用者に当たらないとして、昭和ゴム労働組合と団体交渉を拒否することは正当な理由のない団体交渉の拒否に

当たる。

これについての都労委の判断は、子会社従業員の労働条件について、当社の了解なしで決められないとまでいうことはできない。また当社が出席しないことにより労働条件についての実質的な団体交渉が行われていないとは言えない。したがって当社は使用者とは認められない。

つまるところ、昭和ゴム労組は、資産を多く継承した当社に労働条件等の維持を目的とするというより、投資そのものに異議を述べることを目的として団体交渉を求めていると解するのが相当と言うべきである。投資については義務的団体交渉事項に当たらない。

したがって、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

と言うものでした。当社の主張が全面的に認められたものです。

⑥22年の春闘要求及び夏季一時金を議題とする団体交渉における対応が正当な理由のない団体交渉の拒否あるいは不誠実な団体交渉にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、当社等と昭和ゴム労組の間には就業時間内に団体交渉をするという労使慣行があった。しかし、22年春季春闘要求について、当社等は組合が受け入れられないのを知りながら、就業時間外に団体交渉をすることに固執し、結果、3か月間団体交渉が行われなかった。また団体交渉が行われた後も、形式的に交渉に応じただけであって、正当な理由のない団体交渉の拒否あるいは不誠実な団体交渉にあたる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、労使協定上、交渉時間は2時間以内、会社が指定する時間とすると定められており、また当社等が就業時間外での団体交渉の開催を求めるようになってからも相当期間、就業時間内での団体交渉に応じている。また、22年夏季一時金については昭和ゴム労組が一時金について以外の議題を要求していたために交渉時間が短くなっている。

したがって、団体交渉を拒否したものとまではいえず、団体交渉が不誠実であったということもできない。

と言うものでした。当社子会社等の主張が全面的に認められたものです。

⑦立看板の撤去が支配介入にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、当社本社敷地玄関に昭和ゴム労組が設置した立看板について、過去にも設置しており、労使慣行として長年承認されたものであった。当社がこの看板を組合の所有物であるとしながら破壊し破棄したのは、組合の弱体化を目的とした支配介入に当たる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、昭和ゴム労組は、指定された組合掲示板以外への掲示は禁止され、掲示する場合は会社の許可を得なければならないことを規定した協定を締結しているのであり、工場正門と言う掲示場所も考慮、また相当の期間をおいて通告した上で、当社等が立て看板を撤去した。

したがって、支配介入とはいえない。

と言うものでした。当社子会社等の主張が全面的に認められたものです。

⑧提案書の提示が支配介入にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、当社子会社等が、組合にとって重大な活動である春闘要求の検討中に、春闘に関する提案書を当社子会社等が提示したのは、組合弱体化を目的とした支配介入に当たる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、前例がないことだけを理由に使用者から提案を行うことを組合活動の妨害と言うことはできない。結果としても組合活動が妨害されたとも言えない。

したがって、支配介入には該当しない。

と言うものでした。当社子会社等の主張が全面的に認められたものです。

⑨組合員らに対し21年11月27日付の懲戒処分を実施したことが不利益取り扱いある

いは支配介入にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、21年8月3日に当社CEO此下が朝礼で、昭和ゴム労組が反対する会社分割を発表した際に、組合員が抗議活動を行ったのは労働組合の正当な行為である。また、この抗議活動について就業規則違反として懲戒処分を下したのは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取り扱いに当たる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、就業時間内の朝礼において、十数人が此下CEOを取り囲むように演台を挟んで立ち、口々に抗議し、用意した協定書に押印を要求し、着席の指示に従わなかったことは、単なる抗議や意見の表明を超え、正当な組合活動を逸脱し、業務の妨害として何らかの懲戒処分等に該当することもあり得るものと言わざるを得ない。しかしながら、組合の行き過ぎである抗議に対しての処分としては、重きに失すると言わざるを得ない。

懲戒処分事由に該当することはあり得るものの、組合員であることが故に重きにすぎた懲戒処分を行ったものと解するのが相当であり、組合員らに対する不利益取り扱い及び組合運営に対する支配介入に該当する。

と言うものでした。これは、当社子会社等の主張である昭和ゴム労組に所属する組合員の暴力的行為が懲戒事由に当たるということは認められたものの、処分が重すぎるとして、当社子会社等の行った当該処分の取り消しを命じられたものです。

⑩組合員らに対し23年11月27日付の懲戒処分を実施したことが不利益取り扱いあるいは支配介入にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、23年4月8日の昼休み、会社が保有していた債券が償還されたかどうかを確認するために、当社の社長室に多数で入ったのは、暴力的な行為もなく、労働組合の正当な行為である。したがって、この行為に対する懲戒処分を当社子会社等が行ったのは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取り扱いに当たる、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、投資と労働条件については直接的な関係は認められず、また、多人数で社長室に入り、償還の確認を要求し、退出命令に従わなかったことは、単なる要請にとどまるとはいえず、正当な組合活動を逸脱し、当該処

分事由に該当することもあり得るものと言わざるを得ない。

しかしながら、懲戒処分事由に該当することはあり得るものの、懲戒が重すぎることを勘案すると、組合員であることが故に重きにすぎる懲戒処分を行ったものと解するのが相当であり、組合員らに対する不利益取り扱い及び組合運営に対する支配介入に該当する。

と言うものでした。これは、当社子会社等の主張である昭和ゴム労組に所属する組合員の暴力的行為が懲戒事由に当たるということは認められたものの、処分が重すぎるとして、この処分の取り消しを命じられたものです。

⑩組合員 T を担当職 6 級に昇格させなかったことが不利益取り扱いあるいは支配介入にあたるかどうか

昭和ゴム労組の主張は、22 年 10 月 1 日当該組合員 T が担当職 6 級に昇格が認められなかったのは、過去作文を提出したものは無条件で昇格させる方式がとられていたにもかかわらず、ただ一人昇格が認められなかったもので、これは同人が組合幹部であったからであるため、不利益取り扱いに当たり、昇格を組合弱体化の手段としているものだ、と言うものでした。

これについての都労委の判断は、作文を提出した者は無条件で昇格させる方式がとられていたというが、これは認められない。また、同時期に作文を提出した組合員 T 以外の組合員は全員が昇格していることを合わせて考えると、組合員 T の作文が昇格試験の題目を満たしていなかったことが理由と考えられる。また、昭和ゴム労組は組合脱退者を特別昇格させたと主張するが、これも認められない。

したがって、不利益取り扱いあるいは支配介入に当たるとはいえない。

と言うものでした。当社子会社等の主張が全面的に認められたものです。

以上のように全体として、当社等の行為が適切且つ適法であるとの主張がほぼ全面的に認められたものです。今後とも適切且つ適法に会社運営を行なうと共に、不適切な行為などに対しては、毅然とした対応を実行して参ります。

以上