中労委、昭46不再64・昭47不再８、昭47．９．20

命　　令　　書

再審査申立人　　西岡貞　株式会社

再審査被申立人　　総評全国一般大阪地連西岡貞労働組合

主　　文

本件各再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　昭和46年（不再）第64号および昭和47年（不再）第８号事件再審査申立人西岡貞株式会社（以下「会社」という。）は、従業員約120名を雇用して装粧品、ハンカチ等の卸販売を営む会社である。

⑵　昭和46年（不再）第64号および昭和47年（不再）第８号事件再審査被申立人総評全国一般大阪地連西岡貞労働組合（以下「組合」という。）は、昭和46年６月29日、会社従業員約60名をもって結成されたが、昭和47年５月現在、組合員は28名である。

⑶　会社には、上記組合結成後の46年８月11日に会社従業員約60名をもって結成された西岡貞従業員組合（以下「従組」という。）がある。

２　組合結成以後の労使事情

⑴　昭和46年６月30日組合は、会社に対して、会社従業員約60名をもって組合を結成し

た旨を告げ、組合役員を紹介し、前日の組合大会で決定された賃上げ等９項目の要求書を提出した。会社は、その際、組合員名簿の提出を求めたが、組合は拒否した。

⑵　上記組合要求についての団体交渉は、７月１日、５日および13日と行なわれ、組合事務所設置等４項目について了解点に達したが、賃上げ等５項目については、次回の団体交渉に持越されることとなった。

なお、会社は、５日の団体交渉の席上、組合に対し、議題は事前に双方確認したものに限る、交渉員は社外の者に委任する場合は１名限りとする等の団体交渉のルール設定を文書で申し入れたが、組合は拒否した。

⑶　会社は、団交予定日の前日である同月16日に至り、組合に「先般口頭にて申入れた貴組合員名簿および組合規約を早急に提出されるよう申入れます。名簿および規約の提出なき場合は正式に労働組合とは認められませんので、今後一切団体交渉並びに貴組合の要求書および会場使用等の便宜供与願には応じられない ことを付記します。」との申入書を出した。

⑷　翌17日組合は、上記申入書について会社に抗議し、かつ前回の団体交渉における約束に従って、同日団体交渉を行なうよう申し入れたが、会社は応じなかった。

組合は、同月19日に再度会社に団体交渉を申し入れたが、会社が、組合員名簿および組合規約の提出を団交開催の条件としたため、やむなく全体集会を開くべく会場使用の申し入れを行ない、結局、当日は団体交渉は開かれなかった。

⑸　他方､会社は､８月11日に結成された従組とは同月19日および26日の２回にわたり、賃上げ等の労働条件改善問題について労使協議会を開いた。その結果、従組は、後記の会社提示の労使関係の基本ルールを承認し、賃上げについては、従組要求どおり１人平均7,000円で双方了解点に達した。

⑹　従組は、翌27日、従組掲示板に、前日の労使協議会で平均7,000円の賃上げを９月分より実施する旨決定したこと、および９月15日までに従組に加入すれば、賃上げの対象となる旨を記載した貼紙を掲示した。

同日、上記貼紙を見た組合は、会社に対し、組合にも賃上げ回答をするよう要求し

たが、会社は回答しなかった。

⑺　会社は、９月６日に至りようやく組合に賃上回答を行なった。回答内容は、従組に掲示したと同様、労使関係の基本ルールを承認することを前提として、１人平均7,000円の賃上げを行なうというもので、実施時期については、９月15日までに妥結した場合に限り、９月分給料から実施するとなっていた。

労使関係の基本ルールは、正当な組合活動に対する不利益取扱禁止、会社の経営権確認条項をはじめとする14項目からなるもので、その中に、組合事務所への社外の者の来訪については事前に会社の承認を得ること、会社の承認なく会社施設内で文書配布を行なわないこと、団体交渉委員は従業員に限り、やむを得ず他に委任する場合は会社の同意を得ること、との趣旨の各条項がある。

⑻　９月８日会社は、上記賃上げ回答に関する組合の団体交渉申し入れに対して、組合員名簿、組合規約の提出ならびに交渉を外部の者に委任するときは、その理由、委任される者の身分、氏名、権限について、あらかじめ会社に申し入れ、同意を得ることを条件として、同月９日に団体交渉を開く旨回答した。

これに対して組合は、翌９日会社に、上記の条件をはずして団体交渉を開くよう抗議したが容れられず、結局、同日の団体交渉は開かれなかった。

⑼　９月14日会社は、組合に対し、９月15日までに会社の賃上げ回答を応諾しなければ、９月分からの賃上には応じられない旨を文書で通告した。

組合は、同日会社に対し、賃上げの前提条件は明らかな不当労働行為となる法律違反を含んでおり到底認めることはできないので前提条件はないものと考え、賃上げ部分のみに限り会社回答どおりで妥結する旨を通知した。

⑽　これに対して会社は、９月16日組合に対し、あくまでも労使関係の基本ルールと賃上げは切り離せないものであり、会社回答に異議があるならば交渉の場でそれを開陳すべきであって、このままでは９月分からの組合員に対する賃上げは実施できないので早急に団体交渉を開きたい旨を申し入れた。しかし、この団体交渉の申し入れには、前記⑻と同様の条件が付されていたため、組合はこの申し入れを拒否した。

その後、会社は、２回にわたり上記同様の団体交渉申し入れを行なったが、結局、団体交渉は開かれなかった。

⑾　９月25日会社は、従業員のみに賃上げを実施し、さらに11月には、組合を脱退して同月従組に加入したＣら４名に対し、９月に遡及して賃上げ分を支給した。

なお、会社は、昭和47年１月に採用した従業員の初任給についても、従組との賃上げ協定の趣旨に沿った金額で決定し実施した。

⑿　これよりさき組合は、46年９月18日、賃上げ分の請求権保全のため大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に仮処分を申請した。

この仮処分事件において、会社は担当裁判官から、組合員名簿の提出等の条件を付すことなく、すみやかに団体交渉を行なうよう勧められた。

⒀　その結果、９月28日から11月17日までの間に５回にわたり団体交渉が行なわれた。

組合は、10月19日の団体交渉において、労使関係の基本ルール14項目のうち４項目については了承したが、他の10項目については、個々に組合の見解を示し、今後、さらに検討を続けたい旨を申し入れ、10月分給料支給日には、９、10月分の賃上げ分を支給するよう要求した。これに対して会社は、労使関係の基本ルールと賃上げとは切り離せないものであり、14項目全部が会社提示どおり承認されない限り賃上げは実施できないと主張した。また、組合は、会社から組合員が誰れであるかわからない以上査定できないとの発言があったので、同月22日、組合員名を明らかにし、再度賃上げの実施を要求したが、会社はその後の団体交渉においても上記主張を固執し、賃上げを実施しなかった。

⒁　昭和47年４月20日大阪地裁は、前記仮処分申請事件について、会社に対し、同年１月以降組合に賃上げ分相当額を支払うことを内容とする仮処分決定をなした。この決定により会社は、同年１月分より組合の組合員に対して賃上げ分相当額を支払っている。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

会社は、組合員名簿、組合規約の提出等を団体交渉応諾の条件としたことおよび労使関係の基本ルールの設定を賃上げの前提条件として、組合員のみ賃上げを実施しなかったことは不当労働行為であるとした初審判断を争うので以下判断する。

1　団体交渉応諾の条件と不当労働行為の成否について

⑴　会社は､組合が組合員名簿や組合規約を提出することなどは労使関係の常識であり、６月30日に組合結成を告げ要求書を提出した者が会社の大半の従業員を代表する者か不明であるので、会社が組合員名簿の提出を求めたのは当然の措置である。また、会社が名簿、規約の提出がなければ正式に労働組合と認めず、団体交渉や組合要求などに応じられないと組合に申し入れをしたのも、組合が会社提案の団体交渉のルールを無視する態度を続けたからであり、７月19日および９月９日の団体交渉が開かれなかったのも、組合の一方的な団体交渉権の放棄によるものであると主張する。

⑵　しかしながら、前記第１の２の⑴認定のとおり、組合は組合結成を告げ要求書を提出した際、組合役員の紹介も行ない、組合員数の報告もしているのであるから、本件団体交渉の開始にあたり、組合が名簿や規約を提出しなければ団体交渉に入れなかったとする事情はなかったものと認めざるをえない。

⑶　組合が団体交渉のルールを無視したとする会社の主張についても、会社提案の団体交渉ルールは会社の一方的な提案に過ぎず、いまだ労使間で協議も合意もされたものでもないのであるから、組合がこれに拘束されるいわれはない。

⑷　７月19日の団体交渉が開かれなかったことについては、前記第１の２の⑷認定のとおり、組合が７月16日の通告と変らず、名簿、規約の提出を団体交渉応諾の条件としている会社の態度を確認し、団体交渉開催の可能性がないものとして全体集会を開くべく会場使用の申入れを行なったものであり、結果的に団体交渉申入れと会場使用申入れとが殆んど時間の差なく行なわれたとしても、組合が自己の都合により団体交渉を取り止めたとすることはできず、また、９月９日の団体交渉が開かれなかったことについても、前記第１の２の⑻ 認定のとおり、会社は、団体交渉応諾の条件として依然として名簿、規約の提出を求めており、さらに組合の団体交渉権限委任について

会社の同意を得ることをも加えているのであるから、組合としては団体交渉を持とうにも持ちようがなかったと認められるのである。

⑸　したがって、会社の主張はこれを採用することができず、会社が名簿、規約の提出、団体交渉権限委任についての会社の同意および団体交渉ルールの先議を団体交渉応諾の条件としたことは不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2　賃上げの前提条件と不当労働行為の成否について

⑴　会社は、労働協約の締結は労働者の経済的地位の確立と同時に労使関係の安定平和を図ることを期待するものであって、労使関係基本ルールと賃上げとは密接不可分のものであり、会社が賃上げの前提条件としている14項目の基本ルールについて、相互の意思の合致がないので、組合が賃金部分のみ妥結の意思表示をしたからといって会社側に支払い義務はない。また、14項目の基本ルールには組合活動を不当に制限するものはなく、現在ではその殆んどが慣行化していると主張する。

⑵　しかしながら、会社の態度は、その提案する基本ルールの各条項は変えることができないものとして組合に協議の余地を与えず、全項目について組合がそのまま受諾しない限り賃上げに応じられないとしているのであって、賃金とはその性格を異にする内容のものを賃上げに際しての絶対条件としていることは納得し難いところである。

⑶　会社の提案する基本ルールの具体的条項が組合活動を制限するものではないとの会社の主張についてみるに、団体交渉権限委任に関する条項については、もともと組合が自主的に決定すべき事柄であって、会社が関与すべきものではなく、会社施設内での文書配布については、文書の内容なり、配布の方法において正当な組合活動の範囲を逸脱するとか、具体的に会社業務を妨害するものでない限り、一般的に組合活動として許される範囲内のものであり、会社の承認を受けなければならないものではなく、また、このことが会社の施設管理権を否定することになるものでもない。

このほか、組合事務所への来訪者については会社の承認を要するというような条項なども組合活動を制限する条項である。

また、会社提案の14項目のうち、組合の異動通知条項以外の条項がすでに労使間に

おいて慣行化しているものと認めうる資料はない。

なお、会社は、団体交渉権限委任に関する条項については、双務的事項であり、他人まかせの交渉は本旨に反するという意味で付した条項であって、組合側の暴言にもその原因があると主張する。

しかしながら、団体交渉権限委任に関する条項は、組合側のみに義務付けたものでないからといって、組合が自主的に決めるべき事柄を制限してよいということにはならず、組合側の暴言等についても、仮に多少穏当を欠く言動があったとしても、組合員が少数であれば従業員を代表する労働組合とは言えないとする会社側の考え方ないし、名簿、規約の提出がなければ労働組合と認めないとして自らの提案に固執するかたくなな会社の態度に起因するものとみるのが相当であって、組合の行為を責めることはできない。

⑷　このように基本ルールの各条項の中には組合活動を制限する条項が含まれており、組合としてその立場上同意できないものが多かったとしてもやむをえず、このようなものを会社が賃上げの前提条件として固執し続けることは失当であり、かかる前提条件について合意がないことを理由に賃上げについて、従組との差別が許されるものではない。

⑸　なお、会社は、すでに基本ルールの協定を締結している従組に対しては、労組の立場からすれば不利益となるものを課してよいという初審判断は行きすぎであると主張する。

しかしながら、同一企業内に複数組合が併存する場合、それぞれの組合との間の労働協約の内容に差異が生ずることは当然ありうることであって、組合が上記内容の会社提案の大部分に合意せず、他方、従組は会社の提案をそのまま受諾したからといって、従組の組合員と同様の賃上げを組合の組合員に実施することが従組に対する逆の差別取扱いにならないことは明らかである。

⑹　したがって、会社が労使関係の基本ルールの設定を賃上げの前提条件として固執し、賃上げ額等について組合が受諾しているにもかかわらず、組合員のみ賃上げを実施し

なかったことを是認することはできず、組合を脱退し従組に加入した者には遡及して支払っている事実も認められるのであるから、前記会社の措置は不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和47年９月20日

中央労働委員会

会　長　石　井　照　久