熊本、昭47不３、昭48．５．10

命　　令　　書

申 立 人　合成化学産業労働組合連合新日本窒素労働組合

被申立人　チッソ株式会社

主　　文

1　被申立人は申立人と、昭和47年度ないし同50年度の賃金引上げ並びに一時金に関する団体交渉をするに際し、申立人に対して別紙14項目の一括受諾を固執することなく、誠実に団体交渉を行なわなければならない。

2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴ 被申立人チッソ株式会社（以下「会社」という。）は、肥料・カーバイト誘導各種化学製品・有機無機の薬品・各種石油化学製品・人造繊維・金属シリコンその他の化学製品の製造・加工・売買ならびに発電送電およびこれに関連する事業を行なうことを目的とする資本金7,813,968,750円の株式会社であり、大阪市に本店を、東京都に本社を、水俣市に水俣支社（以下「水俣支社」という。）および水俣工場（以下「水俣工場」という。）を、岡山県に水島工場を、福岡市および名古屋市に営業所を、熊本・鹿児島・宮崎各県下に多数の発電所を有するほか、関係会社としてチッソ石油化学株式会社・チッソ電子化学株式会社・チッソポリプロ繊維株式会社・チッソエンジニアリ

ング株式会社・九州化学工業株式会社・チッソプラスチック株式会社・チッソ開発株式会社・日本珪素工業株式会社・チッソ興産株式会社・チッソ旭肥料株式会社・イーエルチッソ株式会社・千葉ファインケミカル株式会社・株式会社新建材研究所・共栄合板工業株式会社・日本ポリプロパッキング株式会社・新興製機株式会社・セントラル工事株式会社を有し、そのうち水俣支社の従業員数は昭和 47 年８月 12 日現在 986 名である

⑵　申立人合成化学産業労働組合連合新日本窒素労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を有し、水俣支社の従業員その他をもって組織する労働組合であり、合成化学産業労働組合連合に加盟しており、その組合員数は 568 名（うち水俣支社の従業員は昭和 47 年８月 12 日現在 307 名）である。

２　労使関係

⑴　安定賃金争議と組合分裂（新労の結成）

昭和 37 年２月組合は会社に対し春季賃上げ等の要求をなし、これに対し同年４月会社が４年間の長期賃金協定を提案したことが発端となった労働争議は、同年７月の会社のロックアウト、組合の無期限ストライキによって、いわゆる安定賃金争議と呼ばれる長期大争議となり、翌 38 年１月まで続いた。

この争議の過程において会社の下級職制（係長主任団および民主化研究グループ）らを中心とする組合員が昭和 37 年７月 24 日組合を脱退して別個の労働組合新日本窒素水俣新労働組合（後にチッソ水俣労働組合と名称を変更して現在に至る―以下「新労」という。）を結成し、会社の生産に協力するにおよび、新労と組合との間に対立的関係を生ずるに至った。

新労は会社と共に労使共同宣言を行ない、労使間の問題は話合いによって解決する、生産・企業の発展に協力することは労使双方の問題であるという基本方針により組合運営をなし、その結成時から本事件終結時まで争議行為を行なったことはない。

なお、新労は、最近会社並びに関連会社にある東京・大阪各従業員組合、水島・五井（石油化学）・守山（ポリプロ繊維）、九州化学、ＣＥＣ（エンジニアリング）等の

労働組合とともに全チッソ労働組合連絡協議会（以下「連協」という。）を結成した。

⑵　安定賃金争議中および同争議終結後の不当労働行為申立て等

組合は、前記安定賃金争議中特に新労が結成される前後に、会社が職制を通じまたは勤労部報号外等のビラ配布によって組合員に組合脱退を働きかけたり、組合執行部と組合員との離反を図るなど組合の運営に支配介入を行なったとして、昭和 37 年８月当委員会に不当労働行為の申立て（熊労委昭和 37 年(不)第 11 号事件）をなし、この事件について当委員会は、昭和 39 年 10 月申立ての一部を認容する命令を発した。

安定賃金争議は、昭和 38 年１月当委員会のあつせんにより収拾されたが、争議終結後、会社は組合の組合員を就労させるに当り、11 次にわたって分割就労させ、組合員の多くを争議前の職場に復帰させず、争議終結後会社が新たに設けた施設部という雑作業部門に配置転換した。

組合は、会社が組合員を分割就労させ、施設部に配置転換することを通じて不利益取扱いを行ない、その間職制をして組合の切崩しを行なわしめた等を理由として６件の不当労働行為の申立て（熊労委昭和 38 年(不)第５号ないし第 10 号事件）を行なったが、(不)第７号事件は昭和 38 年６月に、(不)第８号ないし（不）第 10 号事件は同年 11 月に、(不)第５号および(不)第６号事件は、後記南九開発配転問題の妥結協定に基づき昭和 40 年７月に、それぞれ申立てを取下げた。

⑶　希望退職募集

会社は、安定賃金争議の過程において水俣工場に約千名の余剰人員があることが明らかになったとして、昭和 38 年５月組合および新労に対し 750 名の希望退職募集を申入れ、第一次希望退職を募集したが、希望者は 108 名（組合員 88 名、新労組合員 18 名、非組合員２名）と少なかった。そこで会社は、同年７月に第二次希望退職を募集し（希望者は組合員 96 名、新労組合員 13 名、非組合員２名計 111 名）、さらに同年８月には希望退職者が 414 名にみたないときは希望退職の募集基準を人員整理基準に切替え基準解雇を行なう旨の申入れを行ない、第三次希望退職を募集した。この間組合は、会社が基準解雇をするおそれがあるため熊本地方裁判所（以下「熊本地裁」とい

う。）に仮処分の申請を行ない、同地裁は、同年８月 12 日「会社は……協定に違反して基準を設けて行なうと否とにかかわらず組合員を解雇してはならない」という趣旨の決定を下した。

なお、前記三次にわたる希望退職募集の結果、組合員 195 名、新労組合員 34 名、非組合員４名計 233 名が退職することとなった。

⑷　南九開発配転問題

会社は、昭和 38 年 10 月 28 日組合に対し、南九開発株式会社に組合員 269 名（新労組合員は 41 名）を配置転換させる旨の申入れを行ない、11 月１日付各該当の組合員に「南九開発勤務のため退職を命ずる」旨の命令書を送達した。組合員は直ちに熊本地裁に仮処分命令の申請を行ない、12 月 26 日同地裁は「会社が組合員に対し昭和 38 年 11 月１日付でなした命令書による意思表示に基づき、南九開発㈱が組合員らをその従業員として採用するに当り、該命令書中の①給与、④その他の労働条件に関して、採用時における賃金および労働時間が会社のそれより低下しない労働条件をもって労働契約を締結することの意思表示をするまでは、会社は組合員らを会社の従業員として取扱わなければならない」という趣旨の決定を下した。組合員らはこの決定について福岡高等裁判所に抗告したが、組合はこれら組合員を翌 39 年１月６日から南九開発株式会社に仮に就労させることとし、会社は１月 14 日から２月４日までの間にこれら組合員を７回に分割して就労させた。

福岡高等裁判所は、昭和 40 年７月８日抗告棄却の決定を下したが、会社と組合とは同高裁の示唆に基ずき団体交渉の結果「組合は既に係属中の不当労働行為救済申立てはすべてこれを取下げ、会社は既に懲戒処分を諮問中の事案を撤回し、双方今後昭和 37 年賃金闘争に基因する新たな紛争が生じないようにする」との条項を含めた南九開発配転問題に関する協定が成立した。

⑸　賃金・一時金等に関する不当労働行為申立て

会社が賃上げを実施する場合には個別昇給と称する査定分が、同じく夏・冬の一時金を支給する場合には特賞と称する査定分が含まれている。

組合は、会社が昭和 37 年度および昭和 38 年度の賃上を実施した場合の個別昇給並びに昭和 37 年度夏・冬および昭和 38 年度夏・冬の一時金を支給した場合の特賞の各査定に当って、組合員なるが故の差別的不利益取扱いを行なったとして、昭和 39 年５月不当労働行為申立て（熊労委昭和 39 年(不)第８号事件）をしたが、前記南九開発配転問題の妥結協定書に基ずき昭和 40 年７月この申立てを取下げた。

⑹　退職金一封、1,600 円支給問題

前記安定賃金争議の妥結協定は昭和 39 年限りとなっていたため、昭和 40 年度の賃上げ交渉は、同年度を始期とする安定賃金を結ぶか否かが会社・組合にとって大きな焦点となっていた。会社は、昭和 40 年度の賃金交渉の中で企業の体力がないことを理由に「昭和 40 年度賃上げは 2,000 円、昭和 41 年度賃上げは普通並み、なお、40 年度の 2,000 円と同年度の同業他社並み 3,600 円との差額は 42 年以降補填する。補填するまでの間に定年退職となる者には退職金で損をしないよう金一封を支払う」という提案をした。

新労は会社の提案を受入れて２年間の安定賃金協定を締結したが､組合は昭和 37 年の安定賃金争議の経緯もあり、安定賃金協定を拒否し昭和 40 年度単年度協定を締結した。会社は、新労の組合員で停年退職となった者には前記退職金一封を支払ったが、昭和 40 年８月以降組合の組合員中にも定年退職者がでたがこれらの者には退職金一封を支払わなかった。なお、会社は昭和 42 年 10 月新労との間に、前記昭和 40 年度賃上げ 2,000 円と同業他社並み 3,600 円との差額 1,600 円の補填に関する協定を締結し、同年同月分から新労の組合員全員に補填分 1,600 円を各月支払ったが、組合とは前記単年度協定を理由に 1,600 円補填の協定を拒否し、以降各月にわたり組合の組合員全員に 1,600 円を支払わなかった。

組合は、会社が昭和 40 年４月以降退職した組合の組合員に対し退職金一封を支払うこと、および昭和 42 年 10 月分以降の賃金諸給与につき組合の組合員に対し１人平均月額 1,600 円の賃上げを行なうことを請求する救済内容として不当労働行為の申立て（昭和 41 年６月申立て、昭和 42 年８月追加申立て―熊労委昭和 41 年(不)第 12 号

事件）を行なった。

この事件は、当委員会の「昭和 43 年 10 月より、組合員の基本給に 1,600 円を加えること、および賃金体系が協定により改定されたことなどを考慮して組合員に一時金を支払うこと等」の和解案を会社・組合双方が受諾して和解が成立したので、昭和 44 年１月 14 日に取下げられて終結した。

⑺　生産協力金支給事件

組合は、昭和 41 年度賃上げおよび夏期一時金の交渉における会社の回答を不満として、３回にわたり 88 時間のストライキを行なった。会社はこの組合のストライキ期間中に就労した新労の組合員その他の従業員全員にその都度、飲食物・果物を支給し、同年７月には、会社の生産に協力したことに対し感謝するという理由で生産協力金１人あて 3,000 円（新労の組合員分については合計 2,985,000 円を新労に一括して）を支給した。

組合は、会社の新労組合員に対する生産協力金の支給をストライキ破りの奨励、組合の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとして、不当労働行為の申立て（熊労委昭和 41 年(不)第 17 号事件）をしたが、前記退職金一封 1,600 円問題と共に会社との間に一括和解が成立したので、昭和 44 年１月 14 日申立てを取下げた。

⑻　家庭待機事件

会社は、昭和 42 年８月水俣工場の事業を休廃止し、同工場の従業員 2,700 名を昭和 48 年３月までに 1,200 名に縮少することを含む「再建５ヵ年計画」を発表した。さらに昭和 44 年８月に、会社は電気化学工業としての水俣工場は終点に到達した、水俣工場の主原料工場を昭和 46 年４月までに全面停止する、そのために生ずる余剰人員の先取処理として、オールチッソの各事業所（五井、野田、守山、水島など）に 412 名の無条件指名配置転換を行ないたいと提案した。

組合は、会社に対し配置転換の条件について話合いを求めたところ、会社は配置転換の提案を撤回して約 300 名の指名解雇（勇退）を提案した。そこで組合は当委員会に解雇撤回についてあつせんを申請したが、会社はこのあつせんを断った。同年９月

水俣市がこの問題の仲介に乗出し、①組合は配転に協力すること、会社は水俣地区外への配転に当っては本人の事情を考慮し円満に処置すること、配転の条件は協議すること。②会社は新規事業を起し工場縮小を防ぐよう配慮し、組合は協力すること。③余剰人員については直ちに人員整理を強行することなく能う限り実情に応じて適切な処置を図ること等を骨子とする要請書を出し、結局会社、組合、新労の三者ともこれを受諾した。会社と新労とはこれを基に同年９月 25 日協定書、附属協定書を締結した。この附属協定書には、余剰人員の処置として病弱者、能力劣悪者、適当な仕事のない余剰人員などの基準該当者に６ヵ月間の家庭待機を命じ、その期間中は平均賃金の 60％を支払う、期間満了後の取扱いについては労使協議するなどの項目が含まれている。

会社は新労と合意に達した後、組合にもこの家庭待機を提案したが、組合はこの家庭待機は、前記水俣市の要請書の趣旨に反するとして拒否し、配転の条件などにつき団体交渉することを会社に求めた。会社は新労との前記協定と異なった協定は結べないとの態度に出たため、組合との間に協定は成立しなかった。

会社は同年９月 30 日から配置転換をすすめ、希望退職を募集し、組合もこれに応じたが希望退職者が少なかったので、同年 11 月 15 日従業員 93 名（うち組合の組合員 73 名）に対し、６ヵ月間の家庭待機命令（第一次家庭待機）を発令した。さらに会社は昭和 45 年５月 15 日、当時家庭待機発令中の者 63 名（当初の発令人員 93 名との差はその後の希望退職によるもの）中、24 名については同月 17 日より出勤を認め、残る 39 名（うち組合員 33 名）に対し更に６ヵ月の待機延長を命じ、新たに 13 名（うち組合員９名）に家庭待機（第二次家庭待機）を発令した。

第一次家庭待機命令を受けた組合の組合員Ａ1ほか 44 名は、昭和 44 年 12 月熊本地裁八代支部に対し、権利の濫用、不当労働行為を理由に家庭待機命令の無効を求める仮処分申請（同庁昭和 44 年(ヨ)第 91 号事件）をした。同裁判所は昭和 45 年 11 月 13 日不当労働行為の成立を認め、45 名の申請人中 14 名の家庭待機命令の効力を停止し、22 名にその間の差額賃金相当額の仮払いを命ずる判決を出した（22 名と 14 名との差

８名は待機途中に配転に応じたため)。

この仮処分判決に対し、当事者双方が控訴したが、昭和 46 年６月 30 日熊本地裁八代支部において、和解金 452 万円の支払いなどを骨子とする和解が成立した。

⑼　工場縮小、人員整理

会社は昭和 45 年７月 23 日水俣工場の原料部門の停止日程（昭和 46 年３月までに全面停止）さらに約 350 名の人員整理を要する旨を発表した。組合はこのことに対処する方針を決定し、新規事業の起業化、労働条件の維持などを骨子とする要求を同年９月 21 日に会社に提出し団体交渉を求めた。

会社は10月14日経営協議会において､新規事業や関連企業の誘致について説明し、翌 15 日組合との団体交渉においても会社の考え方を一通り説明した。なお会社は 10 月 30 日前記組合の要求に対する回答を行なうと共に、会社が新労との間に締結した家庭待機を含む前記協定と同一の協定を組合が結ばない限り団体交渉をしない旨を組合に文書で通知した。他方会社は 11 月 19 日新労との間に、新規事業の種目、人員計画などの協議および企画を行なう新規事業推進労使委員会を設置する協定を結んだ。そして 12 月８日に第１回の同労使委員会、12 月 18 日に第２回の同労使委員会が会社、新労間で開催された。

他方組合に対しては、会社は 12 月 19 日企業誘致計画を説明したが、組合が家庭待機協定を結ばない限り新規事業に関する労使間の常設機関は設けられない旨を回答した。組合は 12 月 22 日、23 日、28 日と会社に対し団体交渉を開くよう申入れたが、会社は家庭待機の協定が結ばれていないことを理由に団体交渉を拒否した。結局翌昭和 46 年１月 20 日に会社、組合間の団体交渉が開かれ、人員整理問題についての合意が成立し、２月 25 日協定が締結された。

この２月 25 日に成立した「水俣工場の再建と新規事業の育成強化ならびにそれに伴う要員問題に関する協定」（以下「２月協定」という。）の内容は概略次のとおりである。

①　会社は新規事業の育成強化と水俣工場の黒字転換に努め、組合は水俣工場が存続

するよう再建に全面的に協力するとの立場に立って労使間の問題は自主的話合いによって平和的に解決することとし、もって従業員の雇傭確保と地域社会の平和と繁栄とをはかるものとする。

② 新会社の要員について

(ｱ) 意欲ある適任者をもって充足するものとし、本人より希望申出のあった者の中から選考する。要員を充足し得ない場合は会社が指名する者をもってこれに充てる。

(ｲ) 採用決定者は昭和 46 年３月末日付チッソを退職し、同年４月１日付をもって新会社に採用されるものとする。

③ チッソ水俣支社の要員について

(ｱ) 会社はチッソ水俣支社の要員 941 名の維持増加のため昭和 48 年度までに新規事業の起業化その他生産規模の拡大を具体的に実施する。

(ｲ) 昭和 46 年度以降水俣支社に要員補充の必要を生じた場合は、新会社に就職した者（退職手当および特別餞別金を貸付けた者に限る）を逐次チッソに再採用するものとする。

その他退職に伴う優遇措置について等３項目（省略）

⑽ 昭和 45 年度年末一時金の紛争

昭和 45 年 11 月下旬には同年度年末一時金の団体交渉が行なわれていたが、同月 28 日の熊本日日新聞に 「新日窒労組（Ａ₂委員長、751 人）は来年３月に予定されているチッソ水俣工場の合理化に反対するため 27 日からスト権全員投票（30 日まで）にはいっているが、Ａ₂委員長は『スト権が確立したら職場、地域は闘争態勢にはいり、ストをやるなら長期的ストになろう。またチッソ製品の全国的な不買運動と販路妨害運動をする』と語っている……」ということが報道されたので、会社はこのＡ₂委員長談を問題にし、11 月 30 日組合との年末一時金の団体交渉を打切り、12 月１日新労に対してのみ年末一時金の回答を行なった。組合が団体交渉の続行を申入れたところ、会社は 12 月２日「委員長談話を取消し、家庭待機協定を結ばない限り一時金の団交を

拒否する」旨の文書回答をした。組合は直ちに当委員会に不当労働行為の申立て（熊労委昭和 45 年(不)第 14 号事件）をした。

当委員会 12 月 14 日「本件（組合委員長談話と会社の一時金団交の中断）の背景である企業再建問題について可及的速やかに接渉を開始すること、そのために組合は、現段階において不買運動、販路妨害が直ちに実働に入るという確定した具体的方針ではないことに鑑み、これを棚上げし、会社は年末における従業員の生活ひいては水俣市民経済に及ぼす影響に対し適切な措置として速やかに一時金団交の再開に応ずること」などを骨子とする和解勧告を行なった。会社、組合はこれを受諾し、団体交渉により年末一時金問題は解決した。

3　会社の業績

⑴　昭和 46 年９月期の会社業績

昭和 46 年の一般市況は回復のきざしが見られぬまま推移し、同年８月にはいわゆるドルショックが加わり、不況は一段と深刻長期化の様相を呈した。特に石油化学工業界は設備過剰の表面化、製品需要の減退、異常な価格下落等他業種に比し厳しい環境下におかれた。

会社はこのような状況に対処するため、あらゆる不況対策、経営効率化等の緊急施策を実施したが、各種製品価格の値下り、特に塩化ビニール、ポリプロピレン等会社主力製品の打撃を蒙り、売上高は 214 億３千余万円と前期(46 年３月期)を下廻わり、損益面では固定資産処分益５億６千余万円を入れて、なお９億２千余万円の損失を計上した。

⑵　昭和 47 年３月期の会社業績

依然低迷を続ける昭和 47 年の市況は、大幅な円切上げにより不況色が濃くなり、中でも石油化学工業界は市況軟化が続き厳しい環境を迎えた。

会社は、これに対処するため社内体制を整えると共に環境保全など新分野の開発にも取組み、事業分野の多様化をはかり、他方業界での協調体制を確立し、局面の打開に努めた。しかし、一般市況の基調の変化は見られず業績の不振は免れず、売上高は

225 億１千余万円と前決算期より増加したが、損益面では、固定資産処分益２億６千余万円を加えてもなお７億８千余万円と大幅な損失を計上し、昭和 40 年９月期以来 14 期無配継続となった。

4　水俣病旧認定患者に対する補償と新認定患者の問題

⑴　旧認定患者に対する昭和 34 年契約による補償

ア　会社と水俣病患者代表は、熊本県知事を中心とする不知火海漁業紛争調停委員会が昭和 34 年 12 月 29 日提示した水俣病に係る補償問題についての調停案を受諾し、同年 12 月 30 日同案を内容とする和解契約書を締結した。

イ　厚生省は、昭和 43 年９月 26 日付「水俣病に関する見解と今後の措置」と題する文書の中で、水俣病の原因は水俣工場のアセトアルデヒド設備の排水に起因するとの公式見解を発表した。

ウ　水俣病補償処理委員会は､昭和 45 年５月水俣病患者 93 世帯 115 名の患者中 64 世帯 75 名と会社との間の水俣病に係る補償問題について斡旋案を提示し両当事者はこの案に基ずき同年５月 27 日同内容の和解契約を締結した。ついで会社は、年金、葬祭料の第一回改訂として 19.8％増額を昭和 47 年４月１日より実施した。

エ　水俣病補償処理委員会による水俣病補償問題の解決に反対の患者 29 世帯 41 名は、昭和 44 年６月損害賠償請求訴訟を熊本地方裁判所に提起し、同庁昭和 44 年(ワ)第 522 号事件として係属中である。その請求金額は当初の６億４千余万円から 14 億７千余万円に増額変更された。

⑵　水俣病新認定問題

ア　昭和 46 年８月７日環境庁長官は、Ｃほか６名の審査請求について、「熊本、鹿児島各県知事の水俣病認定棄却処分を取消す」旨の裁決を行なった。

イ　熊本、鹿児島各県知事は、昭和 46 年 10 月６日 18 名、同年 12 月 16 日 29 名、昭和 47 年６月３日 21 名、同年７月 27 日 41 名、計 109 名を水俣病患者として認定した。

ウ　会社は、新認定患者にも、旧認定患者との調和をはかった補償を行ないたいとの

意思を表明し、取りあえず補償金の内金として１人 20 万円を支払ったが、現在も当事者間で補償交渉が行なわれている。

エ　新認定患者 109 名のうち 80 名と会社とは、国の公害等調整委員会による補償問題の解決をはかることに合意が成立し、同委員会において調整手続が進行中である。

オ　新認定患者中 12 名は、補償問題は患者と会社との自主交渉により解決をはかるべきだと主張し、昭和 46 年 10 月以降自主交渉を重ねているが、その補償要求額は、昭和 47 年４月総額５億 3,400 万円となっている。

カ　前記エ、オ以外の新認定患者 17 名は、補償問題の解決方法について、まだ明確な態度を表明していない。

（以上は昭和 47 年 12 月９日本件結審時における水俣病補償問題の経過である。）

5　昭和 47 年度賃上げ並びに夏期一時金の交渉経過

⑴　昭和 47 年度の賃上げに関する協定

会社は、昭和 46 年度の給与改訂に関する各組合との団体交渉の結果、連協傘下のチッソ水俣労働組合などチッソ４組合とは昭和 46 年６月５日付で、また組合とは同年６月 19 日付で、それぞれ同一内容の協定を締結した。この協定は、昭和 46 年度の賃上げ額を組合員平均 8,500 円とすると同時に、昭和 47 年度の賃上げ額を「普通並みの額」とするものである。ここにいう「普通並みの額」とは、会社と同業の７社中、会社の経営規模に比較的近いものの平均賃上げ額を指し、昭和 42 年度の賃上げ協定以降、労使間に慣用語として使用されているものである。

⑵　団体交渉の開始（会社の賃上げ零回答）

昭和 47 年度給与改訂（賃上げ）並びに同年度上期賞与に関して、組合からは、昭和 47 年３月 31 日付で（ただし、上期賞与に関しては昭和 46 年 11 月５日付で）、また、連協傘下の７組合からは同年４月 18 日付で、それぞれ会社に対して要求書の提出並びに団体交渉開催の申入れがなされた。

この件について、同年４月 24 日会社、組合間および会社、連協間の団体交渉がそれぞれ開始されたのであるが、その際会社は、組合、連協双方に対し「会社の経営内容

が累積赤字などで最悪の状況にあること、水俣病の補償金額が算定できないほどであるが補償を行なう社会的責任があること、しかも従業員の生活も守っていきたいこと」を理由に、昭和 47 年度の賃上げを我慢してほしいと申出ると共に要請の趣旨を文書にして手交した。組合は前記のとおり１年前に協定している（普通並みの額）ことと、組合員の生活維持の必要から応じ難いとして会社提案を拒否した。その後も会社組合間で交渉が行なわれたが、両者の主張は平行線をたどった。

⑶　組合との団体交渉中断

５月 19 日会社は組合に対し、前日の連協との団体交渉で合意に達した「賃上げ実施と一対のものとしての協力内容を協議し、協議がととのったら賃上げについて考えよう」との解決策を提案した。組合は賃上げは昨年協定済みのことであり、それと協力事項の引換えという一対論は筋違いである、協力は惜まないが、その具体的内容が明らかにされないのに事前に包括的に諒承せよというのは困る、具体的内容を出してもらい検討したいと答えたが、会社は「一対という考え方に立ってほしい、一対でないと交渉は進められない」として、結局「連協との間で具体的協力事項がまとまるまでの間、組合との団交を中断したい」と述べ、団体交渉は一時中断した。

⑷　協力事項 14 項目の提案

会社は連協との間に５月 20 日、５月 23 日、24 日と委員会を開催して協力の具体的内容について協議を行なった結果、企業健全化をはかるための協力事項 14 項目に関して、ほぼ合意に達した。

そこで会社は５月 24　日連協との間にほぼ合意に達した協力事項を組合に対しても申入れ、協力を要請した。

なお、翌 25 日会社は連協および組合と各別に交渉を行ない、下記各項の内容の協定が労使間に成立すれば、昭和 47 年度の賃上げについて普通並みの改訂を行なう所存である旨の申入書を手交し、了承方を要望した。

記

1　昭和 50 年まで労使間の問題は全て話合いにより解決することとし、その間、会社は労

働者の立場を深く理解した管理に専念する。また、組合は実力行使は行なわない。

2　会社は昭和 50 年度まで賃上げ、賞与については普通並みの額を支給する。

3　組合又は従業員は、企業危機を正しく理解し、いかなる場合でも企業を悪化させる目的での背信的行為は行なわない。

4　企業の危機を克服するため、会社は従業員を適材適所に配転し、少数精鋭による生産性向上を図るので、組合はこれに全面的に協力する。

5　会社は従業員の働きがいのある職場作りに積極的に努力する。

6　会社は職場機構を改革し⑴作業実務責任⑵作業指示責任⑶従業員管理責任等を確立して、一体的生産体制の下に企業の健全化を推進するので従業員は厳正なる職場規律の下夫々の責任を全うする。

7　会社は本協定有効期間中は、組合員に対する人員整理は行なわない。ただし、本協定及び就業規則違反者に対する措置を妨げるものではない。

8　経営者並びに管理者は、夫々に課せられた使命の重大性を強く自覚し厳しい姿勢の下に経営者においては経営力の発揮、管理者においては創造力の駆使により企業健全化のための全力を傾注する。

9　会社は企業健全化のための目標並びに諸施策については、経営推進検討会議の答申をもとに７月下旬を目途に組合に説明し、協力をもとめる。

10　会社は、これまで行なってきた赤字克服運動を更に強化し、経費節約、業務効率化を推進するので、組合はこれに積極的に協力する。

11　組合は諸要求につき、緊急を要するものは別として一応撤回し今後は本協定の主旨に則り極力さしひかえる。

　ただし必要に応じ研究会又は検討会を設置する。

12　賃上げ額の退職手当算出基礎額へのハネ返りは行なわない。ただし、本協定有効期間内に退職する者については通常の計算による退職手当を支払う。

13　47 年度上期賞与については、各人支給額の半額を３ヶ月間の封鎖社内預金払いとする。

14　46 年度管理損益の赤字６億８千万円の解消に関連し支給を約した報奨金については、

目標は達成されなかったので従業員へ支給することはできないが、会社はその間における従業員の努力を多とすると共に水俣病患者への配慮から、その支給相当額を患者に適した職場開設のための基金として水俣市役所に寄託する。

この申入れについて組合から若干の質問があり、会社は連協との交渉を６月２日からと決めたので、組合とも同日から交渉したいと述べた。その後組合は５月 30 日、31 日、６月１日、３日と水俣支社との間で団体交渉の日程等について電話で折衝したが、会社は５月 25 日付会社の申入書を組合が了承しなければ団体交渉は開けないとの態度を持した。

この間組合は５月 31 日に６月２日の団体交渉に臨む態度として「昭和 50 年度までの賃金、一時金についての安定賃金協定を認めるなどの譲歩を行ない最大限平和解決の努力をする」ことを決定し、同日会社に対し同趣旨のことを述べた。

⑸　会社、連協間の賃上げ並びに上期賞与の妥結

一方、連協から会社に対して、５月 25 日付の会社申入書を正式に受諾する旨の回答があり、会社は連協との間に６月２日付で同申入書の 14 項目を内容とする協定を締結した。

翌３日から会社は連協との間に昭和 47 年度給与改訂に関し、また、連協傘下のチッソ４組合との間に昭和 47 年度上期賞与に関し団体交渉を行なった。この結果、６月５日会社は上記各組合に対し、平均 9,300 円の昭和 47 年度給与改訂並びに平均 145,500 円の昭和 47 年度上期賞与の回答を行なった。上記各組合は６月 14 日付で上記会社回答どおりの内容で会社との間に正式妥結協定を行なった。

⑹　14 項目に対する組合の回答

６月７日開催された会社、組合間の団体交渉において組合は会社が５月 25 日付提案した 14 項目について回答書をもって答えた。

その具体的内容を要約すれば次のとおりである。

①　今後の会社の運営に関すること。（14 項目のうち９項目）

７月下旬を目途に提示するとのことであるから、その具体的提示をみて検討した

い。

② オールチッソ内の配転など人員問題に関すること。（４項、７項）

水俣支社の要員は、昨年２月の協定でギリギリの定員を定め、それ以外の者は全て新会社に配置されており、今日水俣支社からの配転の余地は全くない。７項但書については、労使で協議を深めたい。

③ 賃金、一時金、退職金ハネ、諸要求などに関すること。（２項、11 項、12 項、13 項）

◎ 昭和 50 年までの賃上げ、一時金のいわゆる安定賃金協定は諒承する。

◎ 47 年度夏期一時金の半額の３ヵ月封鎖、社内預金も諒承する。

◎ 賃上額の退職金ハネなしは、昨年賃上額の退職金ハネで昭和 50 年まで試算すれば、30 年勤続者で 140 万円にも達するものであり、30 年 40 年の永年勤続者が 300 万から 400 万の退職金しか受取っていない今日、とても諒承できるものではない。

◎ 諸要求は、なるべくひかえるという精神で善処する。

④ スト権など労働者並びに労働組合の基本的権利に関すること。（１項、３項）

組合は従来必要やむを得ざる場合にのみ争議権を行使してきており、今後も同様の考えであるが、労働者並びに労働組合の基本的権利を制限するものは受諾できない。企業の健全化は基本的権利を抑圧することとは無関係のはずです。

⑤ 経営努力、職場規律などに関すること。（５項、６項、８項、10 項）

◎ 組合は従来生産面で全力を挙げて協力してきたし、今後もこれに変りはない。労働者に意欲を持たせる職場づくりは協力する。

◎ 経営者、管理者が妥当な経営努力をされることは結構である。赤字克服運動については具体的に個々に示してもらい、協力できるものは協力する。

⑥ 報償金の市役所への寄託に関すること。（14 項）結構です。使途につき更に具体的に打合せたい。

なお、この日団体交渉では協力事項 14 項目と、これに対する組合の前記回答をめぐ

って会社、組合間で質疑応答がなされたが、組合は、協力事項は賃上げ、賞与と切離して各項目毎に話合いたいと主張し、会社は、14 項目と一対のものとして賃上げ、賞与を話合おうと主張した。

⑺　希望者に対する賃上げ、一時金の支払い表明

６月８日も会社、組合間の団体交渉が続けられたが、会社は前日の団体交渉で主張した内容を申入書の形にして組合に手交した。

その要旨は次のとおりである。

14 項目申入れの趣旨は、水俣病補償問題と経済環境の悪化により創業以来の企業危機にある会社が、補償第一主義の企業姿勢を堅持し、この危機を乗切るためには賃上げと協力要請事項は一対のものとして是非必要である。この企業の実態を理解してもらえば 14 項目は受け容れられるものと考える。会社が一方的に団交を中断した旨組合は言われているが、これは組合と合意の上で中断したものである。

なお、会社は、組合が会社提案の一対論を首肯できないものとしたため「どうしても組合が了承できないと言っても、従業員の生活を放置できないので、組合員の中で希望する人があれば、連協との協定に基づいて支払うものと同内容の賃上げ、賞与を支払うことにしたい」と述べた。

⑻　賃上げ、一時金に関する組合の受諾回答

６月９日の団体交渉の冒頭、組合は「会社勤労速報（６月６日付）に出ている賃上げ、一時金の回答は、この内容で間違いないか」と確認し、会社が「間違いない」と答えたので、組合は「賃上げ、一時金についてはこれで妥結したい」と回答した。ついで前日会社が述べた希望者への賃上げ、一時金の支払い問題に移った。そして会社は組合に「組合所属従業員の 47 年度賃上げならびに 47 年上期賞与の取扱いについて」と題する文書を手交した。その内容は、「会社の従前の主張を述べたうえ賃金、賞与の支給について従業員間で異なる取扱いを避ける配慮から、本来ならば組合との協定に基づき支給すべきものであるが、組合員で賃上げ、夏期賞与の支給を希望する者に対しては、連協との協定に準じて支給する所存である」という趣旨のものである。

⑼　賃上げ、一時金に関する組合の全員支払い希望の表明

６月 21 日水俣支社で会社、組合間の団体交渉が行なわれたが、組合は冒頭「組合は６月９日の団交で確認された６月６日付勤労速報記載の『記』以下の 47 年度賃金改訂並びに同年度上期賞与に関する会社回答を受諾する」旨を記載した文書を会社に手交し、「賃上げ、賞与について全組合員が支払いを希望するという意思表示である」旨を表明した。これに対し会社は、「組合を代表して全員希望だから支払ってほしいというのであれば、14 項目の協定と一対でなくては応じられない」、「全員希望ということは会社の考えている希望者と質的に違う」と答えた。

翌６月 22 日も水俣支社で団体交渉が続けられたが、会社、組合間で賃上げ、一時金と 14 項目の一対論について論議が繰返された。その中で組合は、①14 項目との一対論の問題、②会社の言動の不当性に関する申入書を会社に手交した。

⑽　連協組合員に対する賃上げ分および夏期一時金の支給

７月３日会社は、今次団体交渉の背景としての会社の厳しい損益状況について組合に詳細な説明を行ない協力を求めたが、物分れに終った。

会社は、７月４日連協所属の組合員に対し、賃上げ分（１人平均 9,300 円の昭和 47 年４、５、６月分）を支払った。また、会社は７月 13 日に連協所属組合員に対し、夏期一時金（１人平均 145,500 円、うち手取額の半額につき３ヵ月封鎖社内預金）を支払った。

⑾　退職者に対する退職手当増加分等の支払要求

組合の執行委員長Ａ₂（以下「Ａ₂委員長」という。）は、７月７日、昭和 47 年６月末日をもって会社を停年退職した組合員２名を引率して水俣支社を訪れ、退職者の退職手当について昭和 47 年度賃上げを実施した場合の増加分の支払いと、賃上げ分の給与および昭和 47 年上期賞与の支払いを要求した。

また、同人は翌７月８日、昭和 47 年４月末日から６月 24 日までの間にそれぞれ会社を停年もしくは依願退職した組合員３名を引率して水俣支社を訪れ、前日と同様の要求を行なった。ちなみに、会社、連協との協定によれば、昭和 47 年４月以降６月ま

での退職者については、賃上げ分、一時金および賃上げ分のハネ返りにより加算される退職金が支払われることになっており、この期間中の新労の退職者については、そのいずれもが支給されている。

6　熊本地裁八代支部の仮処分決定と賃金増額分等の支払い

⑴　7月10日の会社・組合間の団体交渉で、会社は組合に対し「6月21日の団交で組合は全員に対する支払いを希望したが、会社が希望者個々人に支払ってもよいといったのは例外的措置であるから、個別の事情を調査して支払いたい。組合は退職者であるから別に考えてほしいというが、交渉が妥結すれば対象者には後日追加払いの措置をとる」旨を答えた。同日組合は 組合員全員の署名押印した名簿を賃上げ、賞与の支払いを求める申入書とともに会社に提出したが、会社はこの要求に応じなかった。

⑵　熊本地裁八代支部は、組合の組合員A_3他308名の仮処分命令申請（昭和47年7月12日付申請―同庁昭和47年(ヨ)第28号）事件につき、昭和47年9月27日付で次のような決定（主文）を下した。

主　　文

①　債務者（会社）は、債権者ら（A_3ら309名）に対し、昭和47年4月1日以降の賃金につき、別紙㈠に定めるところにしたがい算出した債権者ら各人の賃金増額分を、うちA_4、A_5、A_6、A_7およびA_8については同年7月31日までの分を直ちに、その他の債権者については同年8月 31 日までの分は直ちに、同年9月1日以降の分は毎月28日限り、昭和47年度上期賞与につき、別紙㈡に定めるところにしたがい算出した債権者ら各人分の金員を直ちに仮りに支払え。

②　申請費用は債務者の負担とする。

9月28日会社は、上記仮処分決定に従い組合の組合員に対し昭和47年4月分からの賃上げ分と昭和47年夏期一時金を仮払いした。

7　昭和47年度年末一時金の交渉

昭和47年11月15日組合は会社に対し、昭和47年年末一時金および昭和48年夏期一時金の要求書（それぞれ基本給25ヵ月、一律分5万円、配偶者分1万5千円、その他

扶養家族分１人につき１万円）を提出した。会社は 11 月 28 日の団体交渉で組合に対し「会社と組合の間では、賞与交渉の前提となる 14 項目の協力事項について話がまとまっておらず、地労委で係争中でもありまともな団交はできない状況である。そこで現在会社・連協間で進めている団交の結論が出たら、その内容に準じて組合の従業員にも支払うことにして、組合にはその内容を通知したい。問題を現実的に解決する方策として以上のような提案に賛成願えないか」と提案した。結局会社と組合間の年末一時金の団体交渉は、会社提案の協力事項 14 項目がネックとなって具体的進展をみなかった。

他方、会社・連協間の昭和 47 年年末一時金の団体交渉では、12 月１日会社が連協傘下チッソ４組合に下期賞与 161,500 円を回答し、組合側交渉員はこれを了承するという態度を明らかにした。会社は翌 12 月２日組合に対し「組合所属従業員の昭和 47 年下期賞与の取扱いについて」と題する文書（連協傘下チッソ組合に対する回答書写）を手交した。その内容は、前記 11 月 28 日組合に対する会社の提案内容と同趣旨のものである。

第２　判断

１　当事者の主張

⑴　申立入の主張

ア　組合は、昭和 47 年度賃上げ並びに同年度夏期一時金に関しては組合および同組合員と会社との間に合意が成立しているにもかかわらず、会社は組合が容認しがたい項目を含む前記 14 項目の無条件一括受諾が条件であるとして、その協定化をこばみ、協定締結がないことを理由に同組合員には同年度賃金引上げ・夏期一時金の支給を行なわず、熊本地裁八代支部の仮処分決定後支払ったが、なお仮払いであって本支給にいたっていないことは、同組合員を不利益取扱いし組合の団結権・団体行動権の弱化を企図したものであって労働組合法第７条に該当する不当労働行為であり、また、会社が前記 14 項目の無条件一括受諾を条件としてのみ 昭和 50 年度までの賃上げ・一時金の協定締結を行なう態度が明らかであり、これは組合の団結権・団体行動権を無視・侵害する不当労働行為である、と主張する。

イ　この 14 項目自体が不明確な要素を多分に含むものであると共に、14 項目を協定

することが賃上げ・一時金支給の必須要件とする合理的根拠もなくその中には容認しがたい次のような項目がある。

(ｱ) 争議権の全面放棄（第１項）

14 項目の第１項は会社が組合に争議権の全面放棄を求めているが、争議権も、ある期間ある条件のもとで組合が自ら放棄を了承するのであれば、常に違法となり或いは不当労働行為となるとはいいきれないことはいうまでもないが、組合がこれをみずから欲しないとき、会社が労働条件とりきめの代償として組合にこれを強制することは不当労働行為である。

(ｲ) 協定違反者に対する措置（第７項）

14 項目の第７項には、就業規則違反者のみならず協定違反者に対する解雇を行ないうることが定められ、14 項目の１項、３項、４項、６項、９項、10 項等の違反者ないし非協力者と会社が認めた者につき、指名解雇、退職強要ができることとなっている。例を第３項の背信的行為にとれば、会社に対する組合の要求書を大株主や関係銀行等にその理解と協力をうるために送付したことすら背信的行為であるというのであるから、かかる内容のあいまい不明確な各条項が解雇につながるおそれがある以上組合員の不安動揺は明らかであり、しかも過去の幾多の事例からみれば、ねらい打ちをされるのは常に組合の組合員であるから、かかる条項を組合に何らの話合いも認めずに一括受諾を強制することがそもそも著しく妥当性を欠くものである。

(ｳ) 希望退職募集の公認（第７項）

会社も認めるように 46 年２月協定は水俣支社の人員を 941 名確保し、その増加をも図ることを定め、５ヶ年計画の達成によって希望退職人員整理は行なわないこととされ、その協定は現に有効であるというのであるから、更に 14 項目協定によって希望退職募集が行なわれたり、協定違反者の名の下に人員整理が行なわれるということになれば、それは前記２月協定に抵触するものである。

組合が何のために５ヵ年計画の達成に協力し、多数の希望退職者や、新会社に

移る者や、やむなく県外配転に応じた者を出して漸く雇用確保を得たことは無意味となってしまう。

⑵　被申立人の主張

ア　47年度賃上額を「普通並み」とする条項の意義及び効力

この条項自体をもって賃金の普通並み額を確定するものではなく、したがってなんらこれによって直接賃金請求を根拠づけるための法的根拠にはなり得ない性質のものである。しかし、「同業7社の賃上げ額を一応の目安として、その水準と格段の径庭を置かない範囲内で、翌年度の賃上げ率を定める」義務を課するいいかえれば労使双方に対し翌年度賃金協定をかかる範囲内で締結するよう義務づける意味合いを、それ自体として持っているものである。

しかしながら、化学業界をめぐる市況の悪化、円切り上げ等による企業業績の悪化と水俣病新認定問題の出現および旧認定患者の提起した訴訟終結の見通しなどによる補償源資の必要など、会社をめぐる社会的、経済的事情が著るしく悪化したことを理由として、上記「普通並み条項」の解約を求めている。

イ　具体的不利益の欠如

もともと不当労働行為による不利益取扱いの救済は本来労使間の団体自治の領域である協約、これ自体についてのものではなく、会社の組合または組合員に対する具体的な行為に対する是正措置なのであるから、協定のないこと自体を把えて不当労働行為としてこれに対する救済すなわち協定の締結命令を求むべき筋合のものではない。

しかるところ、会社はすでに協定によることなく組合員に対し申立人の求めるのと同内容の賃金、一時金を支払っているのであるから、本件にあっては救済の対象となるべき不利益自体が存在しない。

したがって、本件はただちに却下されて然るべき事案である。協力事項14項目は、その内容を仔細に観察すれば明らかなとおり、それ自体が双務的な協定であって、価値的には労使双方にとって、等量の義務条項を有している。その本体は会社

側からする３年間の普通並み安定賃金および人員整理避止の約定の提供と、労働側からする平和義務受諾との交換に外ならない。

ウ　14 項目の内容

協定事項 14 項自体は賃上げの対価としての要求の如く、それ自体直接に経済的にメリットを算出しうる性質のものではないが、このなかに表現されているとおり、３年間の普通並み賃上げを容認し、かつ本人の意に反して行なう一切の人員整理を断念させる程高い価値のあるものなのである。現在のチッソとしては、金融機関を中心とする周囲の諸企業が会社の経営努力をいかに評価するかにかかっているのであり、それはとりもなおさず、企業再建を通じてみずからの生活の維持向上に努めようとする労働者の勤労意欲如何にかかっている。

(ｱ) 平和義務条項（第１項）

労使間の協定は、本来労使双方が望む以外の規定を持ちえない。本件にあっても、会社は決して組合に対しこの条項の受諾を強要しているのではない。

ただ、もし組合が平和条項を受諾しないならば、会社は３年安賃を受諾しない。

この場合の昭和 47 年度賃金交渉における会社回答は３年安賃に拘束されている場合の会社回答とは異なるものになる筈だという当然の事理を表明しているにすぎない。

(ｲ) 協定違反者に対する措置（第７項）

「一方に協定違反者が存したときには、他方も協定による義務から解放される」との原則の適用を、注意的に規定したものにすぎない。したがって、申立人がいかに悪い想像をしようと協定違反の効果は単に協定前の状態に逆もどりするというだけのことであって、これ以上は出ないことが明らかなのであるから、これをもって協定の締結を拒む理由は毛頭ないのである。

(ｳ) 背信的行為条項（第３項）

この条項は単に違反者の相手方つまり会社に対して協定の拘束たとえば人員整理避止条項をそのかぎりで解除する効力を有するにすぎないし、他面この条項は

懲戒条項所定の定形的な行為以外の陰微な手段による破壊工作を差し止める目的で挿入されたものであるから、この目的を達しようとするかぎり、非定形的な形でしか規定しようがない。

結局本規定はかかるものとして、諾否を決する他にはないのであり、かりに行為の該当性について問題が生じた場には団体交渉による折衝を通じて解決する方法もあるものと考えなければならないものである。

(ｴ) 協力事項 14 項目は、その内容を仔細に観察すれば明らかなとおり、それ自体が双務的な協定であって、価値的には労使双方にとって等量の義務条項を有している。その本体は会社側からする３年間の普通並み安定賃金および人員整理避止の約定の提供と労働側からする平和義務受諾との交換にほかならない。

よって以下これらの点について判断する。

2　昭和 47 年度賃上げの「普通並み」条項について

会社・組合間の昭和 46 年６月 19 日付給与改訂に関する協定の中に、昭和 47 年度の賃上げ額を「普通並み」の額とする条項が存することは当事者間に争いがない。

そしてこの「普通並み」の額とは、昭和 42 年度の賃上げ協定以降両当事者間の慣用語として使用されてきたものであり、同業７社中、会社の規模に比較的近いものの平均賃上げ額を一応の目安として、その水準と格段の懸隔がない範囲で後年度の賃上げをすること（46 年度協定によれば 47 年度の賃上げ）を義務づけるものと解するを相当とする。

3　賃上げ零回答について

会社が、昭和 47 年４月 24 日会社・組合間の同年度の賃上げ交渉の当初、組合に対し、新労に対すると同様、昭和 47 年度賃上げを我慢してほしいと申出たこと（賃上げ零回答）は当事者間に争いがない。

そして、この零回答の理由として述べた会社業績の悪化と水俣病患者に対する補償の問題については、さきに認定したとおりであって、会社をとりまく社会的、経済的環境の厳しいことは認められるが、少くとも昭和 47 年３月期の会社業績は、昭和 46 年９月期業績に比し、約１億４千万円の赤字の減少となっており、再建５ヵ年計画も一応達成

される目途がつき、昭和 50 年には 20 億円の利益をあげ復配を称えている状況に照らすと、昭和 47 年度の賃上げの「普通並み」条項があるにもかかわらず、前記会社の事情をもって、直ちに零回答をしたことには合理的理由が認められない。

4　14 項目と賃上げの一対性について

会社が、昭和 47 年５月 24 日連協とほぼ合意に達した 14 項目の一括受諾を組合に対し申入れ、翌 25 日その 14 項目の協定が労使間に成立すれば、昭和 47 年度の賃上げについて普通並みの改訂を行なう旨の申入書を組合に手交したことは当事者間に争いがない。

会社はこの 14 項目について、それ自体が双務的な協定であって価値的には労使双方にとって等量の義務条項を有し、会社側からする３年間の普通並み安定賃金および人員整理避止の約定の提供と、労働側からする平和義務受諾との交換にほかならないと主張する。

会社は、当初賃上げ実施と一対のものとしての協力内容を具体的に明らかにせぬまま組合に包括的に了承を求めたこと、14 項目の一括受諾と一対でなければ賃金交渉は進められないとして組合との交渉を中断したこと、その間連協との間に 14 項目の合意に達し、組合とは具体的内容について話合いをせぬまま、連協と合意に達した内容の了承を迫ったことなどの経緯に徴すれば、前記「普通並み」条項の存在および 14 項目の内容と相俟って、組合が 14 項目の受諾を拒否したことも無理からぬことと認められる。

しかも、団体交渉が労使間の一種の集団的取引である以上、双方の合意によって等量の義務条項となりうるのであって、組合が前記のように 14 項目を承諾しない以上、等量であるというのは会社の一方的判断に過ぎず、組合が 14 項目を受諾しない限り賃上げの団体交渉も開けないとする会社の態度は合理的理由がない。

さらに 14 項目自体具体的に経済的メリットを算定しうる性質のものでないことは会社も自認するところであるし、 組合は 14 項目中賃上げ、一時金については昭和 50 年までの安定賃金を認め、その他についても協力を惜まないといっているのに、会社が何故 14 項目の一括承諾に固執するのか、14 項目の一括受諾が零回答から普通並みの賃上げ

にどう結びつくのかという合理的理由を見出しえないばかりでなく、14 項目の一括受諾を賃上げ、一時金の前提としなければ、会社の経営が必然的に困難になるという立証もない。

5　14 項目の内容について

14 項目の内容中、第１項は絶対的平和義務を規定するもので、昭和 50 年度までの全面的な争議権の剝奪を目的とするものである。

また、第３項は、企業を悪化させる目的での背信的行為を禁止するものであるが、これは抽象的にはいわば当然のことを規定しているものとみえるが、具体的運用の如何によっては、会社の主観的判断によって恣意的に適用されるおそれがあり、就業規則の懲戒規定があるにもかかわらず､かかる条項を設ける真意に疑念を生じやすいものである。

さらに、第７項但書は、有効期間中の人員整理禁止条項の除外規定として、14 項目協定および就業規則違反者に対する措置を妨げるものではないと規定しているが、上記第１項、第３項並びに 14 項目中のその他の条項との関連において、本条項についての会社の主観的判断による恣意的適用によって、広範に本協定違反者として本条項の適用を受けるおそれなしとしない。

従って、組合が 14 項目中のこれらの条項を容認しがたいものとすることについては無理からぬものがある。

6　組合・会社間の合意の成否問題について

組合は、昭和 47 年度賃金引上げ並びに夏期一時金について、組合・会社間に合意が成立しているにもかかわらず、会社はその協定化を拒否していると主張する。

しかしながら、組合の全立証によるも、その合意の成立は認めがたい。

7　結論

昭和 46 年６月 19 日に、昭和 47 年度普通並み賃上げに関する協定が締結された後、同年８月７日に至り環境庁長官の裁決により水俣病認定の枠が広げられ、水俣病患者に対する補償額の増大が予測せられるに至ったこと、第一次訴訟の終結が真近になったことなどの事情から、会社の資金繰りに対する見通しに修正を加えざるを得なくなったこ

とは肯認できるけれども、前記認定の如く、此の時点においては、会社の業績はむしろ上向線を辿っていた事実に鑑みるとき、昭和 47 年４月の団交において組合に対して冒頭に零回答をした会社の姿勢は、到底是認せられるものではない。況んや、突如本件 14 項目を提示し、これと賃上げおよび夏期一時金協定とを一対として提案するが如きは、必ずしも一対として交渉する必然性のない条項を作為的に結びつけたものとの疑を払拭することができない。

しかも、14 項目の中には、組合の労働基本権を制限し、またはおびやかす条項を含んでいるのであるからその不当であることは明白といわねばならない。

また、会社が連協と前記 14 項目を一対として賃上げ、一時金協定を締結しているからといって、組合との協定も全く同一でなければならないというものではない。従って会社が連協との協定の存在を理由に本件 14 項目の一括受諾を固執して、組合との賃上げ、一時金協定についての団交を遷延することは組合の活動に支配介入し、組合の弱体化を企図するものと言わざるを得ない。

なお、裁判所の仮処分命令に基ずき会社が組合員に対し賃上げ並びに一時金の仮払を了していることをもって、組合のすべての不利益が除去せられたものとなすを得ないのみならず、会社が少くとも昭和 50 年までの賃上げ、一時金の協定締結については自ら 14 項目の一括受諾を必須条件と主張している以上、救済の必要性の存在もまた自明である。而して、賃上げ、一時金協定の内容は、本来団体交渉により決定せらるべきものであり、本件救済申立て事件については、主文の救済をもって足りると判断する。

以上の事実認定および判断に基ずき、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって主文のとおり命令する。

昭和 48 年５月 10 日

熊本県地方労働委員会

会長　　東　　敏　雄