

東京、昭 48 不 8、昭 49. 4. 16

## 命 令 書

申 立 人 総評全国一般東京労連南葛一般統一労働組合

被申立人 株式会社 末永製作所

## 主 文

- 1 被申立人株式会社末永製作所は、申立人総評全国一般東京労連南葛一般統一労働組合から団体交渉の申し入れがあった場合、これを拒否してはならず、また団体交渉に先立ち、班長会議および朝礼で、組合の要求事項に対する会社の方針を従業員に発表し、組合との団体交渉ではそれを単に伝達するにとどめ、あるいは従業員の代表と話し合いをしていると実質的に交渉内容に立入らないなど誠意を欠く団体交渉をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の役員が被申立人会社内で行なわれる分会の集会に出席することを妨げ、申立人組合との交渉で妥結した事項の書面化を拒み、あるいは被申立人会社には労働組合は必要がないと述べるなどの言動によって申立人組合を否認してはならない。
- 3 その余の申立を棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般東京労連南葛一般統一労働組合（以下「組合」という）は、東

京都東部地域および千葉県などの中小企業で働く労働者で組織している労働組合であり、組合員は約 2,000 名である。

- (2) 被申立人株式会社末永製作所（以下「会社」という）は、従業員約 50 名を雇用して、アルミニュームの業務用および家庭用器具類の製造、販売を業としている会社である。

## 2 団体交渉の申し入れ

昭和 47 年 9 月 7 日、組合は、会社の従業員約 20 名の参加を得て、総評全国一般南葛一般統一労働組合末永製作所分会（以下「分会」という）を結成した。そして、翌 8 日、組合は、会社「（会社の従業員が組合に加入したので）今後、組合員の労働条件、その他一切の事項に関しては、当労働組合又は当労働組合の委任する者と交渉されたい」と通知するとともに、①正常な労使慣行の確立のための諸要求事項、②労働災害の完全休業補償化および、③有給休暇の場合における皆勤手当差引の廃止、を議題とした団体交渉をできるだけ早く行なうと申し入れた。これに対して、会社の専務取締役 B<sub>1</sub>は、組合に、同月 12 日に交渉を行なうと回答した。

## 3 団体交渉に対する会社の態度

- (1) 他方会社は、翌 9 日、暫らく中断していた班長会議（役員、係長、製造長、班長らで構成）を同月 11 日に開催する旨、班長らに伝達し、同日これを開催した。そしてこの席上、B<sub>1</sub>専務は、組合の団体交渉申し入れ事項にふれ、班長（6 名、うち分会員 3 名）らに、その②項については、「大きい怪我の場合は、現在出している。皆が知らないだけだ」といい、同③項については、「会社が悪かった、これからは皆勤手当に影響させないようにする」などといった。さらに、B<sub>1</sub>専務は、「明日の団体交渉は、外部の者が入るのだったら行なわない」などといった（なお、このことについて、A<sub>1</sub>班長（副分会長）は、同日、組合の執行委員 A<sub>2</sub>に、電話で報告した）。そして、翌 12 日の朝礼の際、B<sub>1</sub>専務は、労働災害および皆勤手当の件について、役員会で十分協議して決定したい旨述べた。

- (2) 12 日正午ごろ、組合の A<sub>2</sub>執行委員は、会社に行き、団体交渉に関する A<sub>1</sub>班長の報告の真偽を B<sub>1</sub>専務に質した。これに対して B<sub>1</sub>専務は、「役員会で団体交渉は行なわな

い旨決定した」といった。そこでA<sub>2</sub>は、「約束が違う」と抗議し、暫らくこのことについてB<sub>1</sub>専務と押問答を繰返した後、同専務に、「再度役員会に諮り、その結果を知らせてほしい」といって帰った。

その後、午後3時ごろになり、B<sub>1</sub>専務はA<sub>2</sub>に団体交渉に応じる旨連絡した。

- (3) 同日午後5時30分から、会社と組合は、会社の食堂で第1回団体交渉を行ない、労使慣行の件について、①組合役員の会社への立入りの自由、②電話、文書等の取り次ぎ、③組合掲示板の設置、④組合事務所（食堂の一隅に机、ロッカーを置くだけでも可）の貸与等7項目を認めてもらいたい、また、労働災害および皆勤手当の件についても、組合の要求を認めてもらいたい、と提案説明を行なった。これに対して会社は、同月18日に開催する予定でいる班長会議にはかった後、回答する、といい、具体的な回答をせず、かえって、会社のような小さな町工場は、労使が一体とならなければ存立し得ない、といい、さらに、組合など必要ないのではないか、ともいった。

- (4) 同月18日、会社は班長会議を行ない、翌19日の朝礼において、B<sub>1</sub>専務が、①労働災害の休業補償は100%認める。②有給休暇の場合、皆勤手当に影響させない。③労使慣行として組合の要求している諸事項については、一切認めない方針である、などと述べた。

なおB<sub>1</sub>専務は、朝礼のすぐ後で、分会長A<sub>3</sub>に、前記①および②について記載した「賃金規定一部変更の件」と題する文書を手交した。

- (5) 同月28日の第2回団体交渉で会社は、組合に、労働災害等の件については、班長会議で検討した結果、A<sub>3</sub>分会長に手交した前記文書のとおりとする、と回答し、また、労使慣行の件については、①電話の取り次ぎは、原則的に休憩時間とする。緊急の場合、直ちにやり次ぐようとの要求は認めない。②掲示板の設置は、銀行、得意先、お客等に対する心情的なことから、現状では不可能と思う。③組合事務所は、特別に設ける場所がない。④組合役員の社内立入については、企業の機密事項を守るため、外注下請以外の方は一切出入りを厳禁している関係もあり、団体交渉の場合を除いてはこれを認めない。⑤会社側の連絡窓口はB<sub>1</sub>とする。⑥集会の場所、時間は、昼休みお

よび午後 5 時より 7 時までとする。などと回答した。これに対して組合は、労働災害等の件について、組合と実質的な話し合いもしないで決定したことを会社に抗議したが、会社は、従業員のことについて従業員の代表と話し合いをしているのだから問題はないはずであると、回答した。次いで組合は、労使慣行の件について、会社に再考を求めたが、会社はこれについても、労使の連絡窓口は、B<sub>2</sub>工場長を加えることおよび緊急の場合の電話は会社で聞いておき、休憩時間に分会に取り次ぐ、と改めたのみで、他の点については、拒否した。

#### 4 労働協約の書面化の拒否

- (1) 組合は、同日の交渉で会社から具体的な回答のあった労働災害および皆勤手当の件について協定書を取り交したいと会社にいい、翌 29 日、協定当事者を組合名とし、組合印を押捺した協定書案を B<sub>1</sub>専務に提出して、会社の押印を求めた。ところが会社は、この協定書案を受け取ったまま、その後、組合に何の連絡もしなかった。そこで組合は、10 月 2 日 A<sub>3</sub>分会長を通じて B<sub>1</sub>専務に催促した。

これに対して B<sub>1</sub>専務は、今日の班長会議で検討して返事をするといったが、翌 3 日、A<sub>3</sub>に、当事者が A<sub>3</sub>君なら印を押してもよいが「南葛一般では印は押せない」といい、前記文書を押印しないまま同人に返した。

- (2) 組合はその後、年末一時金と併せて労使慣行の件について、会社に交渉を申し入れた。そして、会社と、11 月 21 日、12 月 2 日、9 日、12 日と交渉を行なったが、これらの交渉は、いずれも年末一時金のみについてであった。なお、同年の年末一時金交渉は、12 月 12 日に妥結した。組合は、これについても協定書を取り交したいと会社に申し入れ、前回と同じ様式の協定書案を作成し、B<sub>1</sub>専務に提出し、押印を求めたが、会社は、この協定書案を受け取ったまま、その後組合に何の連絡もしなかった。

#### 5 団体交渉の拒否

翌 48 年 1 月 16 日、会社は班長会議で、労働時間の短縮について提案し、翌 17 日、班長を通じて従業員に伝達した。これを知った組合は、同月 20 日ごろ、従業員から労働時間についてのアンケートをとり、同月 23 日会社に要求書を提出するとともに、同月 25

日に交渉したい旨申し入れた。しかし会社は、月末で忙がしいことを理由に、これに応じなかった。そして会社は、組合が終業時間の 30 分繰上げを要求していたのに対し、その後も組合との団体交渉に応じないまま、2 月 8 日の朝礼で始業時間を 30 分繰下げることとし、同月 21 日からこれを実施する旨発表し、そのとおり実施した。

## 6 脱退者の激増

- (1) 47 年 9 月 16 日～17 日ごろ、B 専務は分会員 C の運転する自動車で社用のため地方におもむいたが、その際車中で、C に対し、組合加入の有無について聞いた。なお、同人はその直後の同月 20 日、組合を脱退した。
- (2) この間、47 年 9 月 7 日の分会結成当時 25 名であった分会員は、同月 20 日、分会結成の中心になっていた班長 3 名が「会社と組合の立場は両立できない」との理由で同時に分会を脱退したのを契機として急激に減少し、同月末ごろには分会員は 4 名となった。

## 第 2 判断

### 1 昭和 47 年 9 月の団体交渉について

- (1) ア 組合は、会社は組合の要求事項のうち①本部役員等の会社立入りの件、②組合掲示板設置の件および、③組合事務所設置の件について、実質的な交渉が行なわれていないこと、並びに要求事項のうち、合意に達した事項について、協約の書面化を拒否していることは、いずれも誠実に団体交渉を行なっていないものであると主張する。

イ これに対して会社は、時間調整の可能な範囲で常に組合との交渉に応じており、協約の書面化については、分会が協約当事者であると考えていたのに組合を当事者として調印を求められたからこれを拒否したに過ぎないと主張する。

- (2) たしかに会社が、昭和 47 年 9 月 12 日及び同月 28 日の 2 回にわたり、組合と上記要求事項の 3 点について、団体交渉をもったことは認められる。

しかし、会社は(ア)前段第 1 の 3 の(5)で認定したとおり、労使慣行の件について、これを取り上げたのは、第 2 回の団体交渉の際のみであること、(イ)しかも、組合との話

し合いに先立ち、班長会議および朝礼で組合の要求事項に対する会社の方針を従業員に発表し、組合との交渉においては、単にそれを組合に伝達するのみで、団体交渉を行なうという姿勢に欠けていること、(ウ)さらにこの点についての組合の抗議に対しては、「従業員のことについて、従業員の代表と話し合いをしているのだから問題はな

いはずである」と回答するに留まっていることからすると、上記3つの要求事項についての、団体交渉は誠意を欠くものと認められる。また、要求事項のうち、労働災害、皆勤手当および、年末一時金の件については、合意が成立したにも拘らず、組合から協約の書面化を求められたのに対して、これを拒否していることも、団体交渉について誠意を欠くものと認められる。もっとも、この点について、会社は、分会が協約当事者であると考えたと主張しているが、当初組合が会社に手交した加入「通知書」の文面およびその後の交渉の経過からみて、この主張は認められない。

## 2 昭和48年1月の団体交渉拒否について

(1)ア 組合は、48年1月23日付で会社に労働時間短縮に関する要求書を提出し、団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否していると主張する。

イ これに対し会社は、開催日時について、時間調整がつかないため、交渉に応じ得なかったに過ぎないと主張する。

(2) しかし、前段第1の5で認定したところからすれば、会社には、団体交渉に応ずる意思がなかったものと認めざるを得ず、明らかに団体交渉を拒否したものと認められる。

## 3 支配介入について

(1)ア 組合は、会社が分会員に対し、組合からの脱退を懲罰したこと、組合役員の会社内への立入りを禁止していること、および、組合と協定書を締結することを拒否していることは、組合の運営に対する支配介入にあたると主張し、これらの排除を求めている。

イ これに対し、会社は、団体交渉の場合を除いては、分会が会社内で行なう集会に組合役員が出席することを禁止していることおよび組合との協定の書面化を拒否し

ていることは認めるが、分会員に対し、組合から脱退するよう慫慂した事実はないと主張する。

- (2) 組合は、会社が脱退慫慂した事実として、47年9月11日の班長会議におけるB<sub>1</sub>専務の発言などをあげている。これらについて考えるに、①47年9月20日分会結成の中心となっていた班長3名が、同時に「会社と組合の立場は両立できない」との理由で、組合を脱退していること、②組合員Cは、47年9月16日～17日ごろ、B<sub>1</sub>専務を乗せて、社用で、自動車を運転して行っており、その直後の20日に、組合から脱退したが、B<sub>1</sub>専務は車中で、同人に対し、組合に入ったかどうかを聞いたことを認めていること、③そして、9月末日までには、組合員が4名にまで、激減していること、などの事実からすると、9月11日の班長会議或いはその前後において、会社の何らかの脱退工作があった疑いは強いが、この点についての、組合の疎明は十分であるとはいえない。

しかし、(ア)同月12日の組合との団体交渉の席上、会社には組合は必要でない旨述べていること、(イ)特に会社が総評を嫌っていること、(ウ)前段第1の3および5で認定したように、誠実に団体交渉を行なっていたと認められないこと、(エ)当委員会での審問の席上、B<sub>1</sub>専務は、組合掲示板および組合事務所を会社内に設けられない理由として「従業員全体の意思の協調を欠くためである」と述べ、また、組合役員を会社内に立入らせない理由として「従業員の意思の疎通を欠く」と述べていること、などの事実を総合すると会社は、組合を嫌悪し、組合の影響力が従業員に及ぶことを恐れ、組合役員の会社内への立入りを禁止し、組合の交渉力を弱める意図のもとに組合との交渉で妥結した事項の書面化を拒否したものと認められ、これらの行為が組合の運営に対する支配介入に該当することは明らかである。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合員に対して組合からの脱退を慫慂したとの点については、労働組合法第7条第3号に該当するとは認められないが、その余の会社の行為は、いずれも労働組合法第7条に該当する。

よって、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和 49 年 4 月 16 日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼