北海道、昭 48 不 37、昭 49．6．28

命　　令　　書

申 立 人　北海道共石油送労働組合

申 立 人　小樽地区労働組合会議

被申立人　北海道共石油送株式会社

主　　文

1　被申立人は、申立人北海道共石油送労働組合が申入れる賃上げに関する団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。

2　被申立人は、申立人北海道共石油送労働組合の組合員に対し、親睦会との一本化、加盟団体からの脱退を勧誘するなどして申立人の運営に支配介入してはならない。

3　申立人北海道共石油送労働組合のその余の申立ては棄却する。

4　申立人小樽地区労働組合会議の救済申立ては、これを却下する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人北海道共石油送株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、小樽市、苫小牧市、留萌市及び旭川市にそれぞれ営業所を置き、従業員 88 名、車両 31 台をもって、石油輸送業などを営むものである。

⑵　申立人北海道共石油送労働組合（以下「組合」という）は、昭和 48 年４月 26 日、会社の小樽営業所（以下「小樽営業所」という）の従業員４名によって組織された労

働組合であって、本件申立て当時７名の組合員を有し、小樽地区労働組合会議に加盟している。

なお、小樽営業所には、組合のほかに北海道共石油送小樽営業所親睦会（以下「親睦会」という）と称する従業員団体があり、本件申立当時４名の会員を有していた。

⑶　申立人小樽地区労働組合会議（以下「樽労会議」という）は、小樽地域に所在する労働組合、国家公務員法上の職員団体、地方公務員法上の職員団体又はそれらの地域組織を構成団体とする労働団体である。

２　組合結成当時の労使関係

⑴　会社は、昭和 47 年４月１日、大手石油メーカーの共同石油株式会社並びに道内に所在する同社の代理店４社によって、従前それらの代理店が個々に有していた輸送部門を統合し､輸送体制の整備､合理化を図ることを目的として設立されたものであるが、労使事情のそれぞれ異なるものが合併したこともあって、その内部組織や労働条件については問題が多かった。

⑵　組合は、会社の労働条件の改善を図ることを目的として昭和 48 年４月 26 日に結成されたものであるが、その後組合加入者は次第に増加し、同年７月頃の組合員数は小樽営業所の従業員 17 名中 11 名を数えるに至った。

⑶　小樽営業所には、会社の設立当初から親睦会（以下「旧親睦会」という）と称する従業員の親睦団体が存在し、従業員のほとんどの者がこれに加入していたが、その運営方法に不満を抱いていた者は組合加入と同時に旧親睦会を脱退した。

なお、組合の結成後、48 年５月下旬には留萌営業所に、同年７月上旬には苫小牧営業所に、それぞれ親睦会と称する従業員団体が発足したが、それらの規約中には親睦に関する規定のほか、労使交渉などに関する項目が含まれており、労働組合的性格を併わせ持っていた。

３　団体交渉の経過及びＢ１取締役の言動について

⑴　会社は、組合結成前の昭和 48 年４月初旬、既に昭和 48 年度のベースアップを実施していたが、組合が結成された後の同年５月初旬、春闘での他社の賃上げ額を参考に

して一人平均５千円の一時金を支給した。

これに対して、組合は、このベースアップは同業他社に比較して著しく低いものであるとして、同年５月 14 日、会社に対し一律１万円の賃上げ及び他の労働条件の改善を目的とする 13 項目からなる要求書を提出するとともに、これについての団体交渉を申入れた。

⑵　団体交渉には、会社からは、会社の非常勤取締役で会社設立者のひとりでもあるＢ$_1$（以下「Ｂ$_1$」という）ら３名が出席し、同年５月 18 日から同７月 20 日までの間に５回の団体交渉が行なわれた。

⑶　上記の５回の団体交渉の間に賃上げを除く他の事項については労使間でほぼ合意をみていたが、賃上げに関してのみは、Ｂ$_1$はその都度「役員会に諮らなければ回答はできない」として、役員会に諮るという約束を繰返していた。

その後組合が役員会の協議の結果につき尋ねたところ、会社は組合の賃上げ要求に応ずる考えはないというのみで、およそその具体的理由の説明はなされなかった。

この会社の回答に不満を持った組合では、ストライキの実施も検討したが、問題の平和的な解決を図るべく、７月 20 日、北海道地方労働委員会（以下「地労委」という）にあっせん申請を行なった。

⑷　７月 20 日、団体交渉終了後、Ｂ$_1$から職場の問題について個人的に話し合いたいとの申入れを受けた組合のＡ執行委員長（以下「Ａ」という）ら組合員６名は、Ｂ$_1$とともに小樽市錦町にある寿司屋「市川」に赴いた。

この会合においては、組合の結成経過、組合の要求事項などが話題となったが、この席でＢ$_1$は個人的な立場での発言であると前置きしたうえ「現在会社に２つの従業員組織があるのは好ましくないので親睦会と一本化できないか」「会社は一つの家族と同様であり、会社内のことは第三者の参加を待つまでもなく会社内で処理できるのではないか、樽労会議を脱退したらどうか」などの発言を行なった。

⑸　７月 27 日、会社は、７月 20 日に組合が地労委に対して行なったあっせん申請について役員会で協議した結果に基づき、賃上げについては既に４月及び５月に実施済み

であり、組合の賃上げ要求に応ずる余裕はないこと、会社内のことは会社内部で自主的に解決すべきであるとの理由でこのあっせんを拒否した。

これに対して、組合は翌７月 28 日に団体交渉を申入れ、８月 14 日に第６回目の団体交渉を行なうことが労使で確認された。・

⑹　８月 13 日、B_1は翌日に予定されている団体交渉の期日の延期について組合と話し合うため小樽営業所を訪ずれたが、その際にも同所２階の従業員詰所において「市川」におけると同様の発言を繰返した。

また、組合員のひとりからストライキを行なう旨の発言があったのに対しては、「危険防止のため営業所を閉鎖しなければならない」と述べた。

⑺　翌８月 14 日に行なわれた第６回団体交渉にはB_1は欠席し、会社のB_2常務ほか１名が出席して交渉を行なったが、交渉は進展を見ず、これ以後団体交渉は行なわれなかった。

⑻　その後、８月下旬に至り営業所閉鎖に関する前記B_1の発言を営業所の廃止と誤解した４名の組合員が組合を脱退した。

⑼　なお、同年 10 月 17 日、会社は組合員を含む全従業員に対し、世帯主３万円、独身者２万円の割で一時金を支給した。

これに対して組合は一時金の支給そのものは了承しながらも、組合と協議することなく一方的に支給したことについては強い不満を表明した。

４　親睦会員による働らきかけ

⑴　組合の結成後、旧親睦会からの脱退者が相次いだため、その活動は停止状態となっていたが、48 年８月下旬に至り小樽営業所のＣ主任（以下「Ｃ」という）ら４名は、旧親睦会を改組して新たな親睦会を組織した。

この親睦会の規約は、Ｃらが、当時既に留萌、苫小牧の各営業所に存在していた「親睦会」の規約を参照して作成したものであるところから、この親睦会もそれらと同様の性格を有するものであった。

⑵　同年８月 30 日午後３時頃、Ｃらは営業所１階の従業員詰所でＡら組合員に対し組

合の解散、親睦会との一本化を勧誘した。

なお、親睦会員による同様の働らきかけは、同日以降も数回行なわれた。

第２　判断

１　組合は、①賃上げに関する団体交渉の際の会社の態度は全く誠意を欠き、実質的には団体交渉を拒否するものであり、また、②会社のＢ１取締役の組合員に対する発言や、会社が親睦会会員をして組合員に対し組合脱退を勧誘させたことは組合の運営に対する支配介入であると主張し、団体交渉応諾、支配介入禁止及びポストノーチスを求める。

これに対し会社は、①団体交渉については 48 年５月 18 日から同年８月 14 日までの間に６回行なわれており、組合の要求についても賃上げを除く他の事項については合意をみており、たとえ組合の要求どおりの結果が出なかったとしても、それをもって直ちに誠意がないとはいえないし、また、②Ｂ１の組合員に対する発言は、従業員間の紛争を心配したＢ１が、従業員間の融和を図らせる目的で行なったものであって、組合の運営に介入する意図はなく、更に親睦会については会社とは全く関係がない旨主張し、本件申立てを棄却するとの命令を求めるので以下判断する。

⑴　団体交渉について

イ　組合は、賃上げに関する団体交渉の際の会社の態度は、形式的には団体交渉に応じているかにみえるが、その実は全く誠意がなく事実上の団体交渉拒否であると主張し、会社はこれを否認する。

ロ　なにが「誠意ある団体交渉」であるかは、個々具体的に判断されなければならないが、結局誠意ある団体交渉が行なわれたといい得るためには、その要求事項について「実質的な論議」が行なわれたか否かが一応の基準となる。

ハ　本件についてみると、認定した事実３⑶、⑺のとおり、賃上げに関する団体交渉の際の会社の回答には、賃上げができないことについての具体的な理由が示されておらず､その後の経過をみてもなんら実質的な論議が行なわれたとは認められない。

よって会社の行為は、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

なお、組合はその救済内容としては「昭和 48 年７月 28 日付の賃上げに関する団体交渉申入れに誠意をもって応ずること」を求めているが、主文のとおりの救済が相当であると判断する。

⑵　Ｂ１の言動について

Ｂ１が昭和 48 年７月 20 日、同年８月 13 日の２度にわたり、組合員に対して組合と親睦会との一本化及び樽労会議からの脱退を勧誘する発言を行なったことは前記認定した事実３⑷、⑹のとおりであるが、会社はこれについて従業員間の融和を図らせる目的で発言したものであると主張する。

しかし、この発言が営業所従業員全員に対してなされたのであれば格別、特に組合員のみを特定の場所に呼び、前記認定のような内容の発言を行ったのであるから、上記会社の主張は採用し難い。

よって前記Ｂ１の言動は、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いわなければならないが、その救済内容としては、主文のとおりが相当であると判断する。

⑶　親睦会について

組合は、親睦会は会社が組合に対抗させるため、あるいは組合の勢力の伸長を妨害するために結成させたものであって、認定した事実４⑵の親睦会員の行為も、結局組合の弱体化を意図した会社の介入行為であると主張する。

しかし、組合脱退者もその後親睦会には加入していないこと、結審時まで親睦会の勢力に全く変化がないこと、小樽営業所の従業員 17 名の中には組合にも親睦会にも加入していない者が結審時６名存在し、これらの者も会社から特に不利益を受けておらず、また会社がこれらの者に対して親睦会への加入を働らきかけた事実もないことなどが、審査の全過程からみて明らかであり、特に会社が親睦会を利用して組合の弱体化を図ったと認めるに足りる証拠はない。

よって、親睦会に関する組合の主張は採用できない。

２　申立人樽労会議の申立ては、資格審査の結果、樽労会議が労働組合法上の労働組合と

は認められないので、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 2 号によって却下する。

よって、以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条及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 6 月 28 日

北海道地方労働委員会

会長　矢　吹　幸太郎