埼玉、昭 49 不１、昭 49．７．８

命　　令　　書

申 立 人　総評全国金属労働組合埼玉地方本部

申 立 人　総評全国金属労働組合東京焼結金属支部

被申立人　東京焼結金属株式会社

主　　文

１　被申立人は、申立人らの被申立人に対する昭和 48 年３月 15 日付け要求書及び昭和 49 年３月 11 日付け要求書記載の各労働時間短縮、休日、休暇の改定に関する要求（重複部分については後者の要求）につき、速やかに申立人らと誠意ある団体交渉を行なわなければならない。

２　被申立人は、申立人支部の組合員に対し、昭和 48 年 10 月 16 日付け『休日増に関する会社提案』及び新旧就業規則のいずれに服するかについて、それぞれ個別的意見を求めるなどの方法により、組合の運営に支配介入してはならない。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部（以下「地本」という。）は、金属・機械産業に従事する労働者約 23 万人で組織されている産業別単一組合・総評全国金属労働組合の下部組織であって、埼玉県内の金属・機械産業に従事する労働者約 9,000 人をもって組織されている労働組合である。

⑵　申立人総評全国金属労働組合東京焼結金属支部（以下「支部」という。）は、地本の下部組織であって、被申立人会社の本社、本社工場及び北関東出張所の従業員245人をもって組織されている労働組合である。

⑶　被申立人東京焼結金属株式会社（以下「会社」という。）は、東京都豊島区に本社、埼玉県川越市に本社工場、埼玉県熊谷市に北関東出張所を置くほか、愛知県春日井市に春日井工場、名古屋、大阪、豊田、浜松などに営業所を有し、従業員約500人を雇用して、金属粉末並びに焼結金属製品の製造及び販売等を業とする会社であって、主としてトヨタ自動車工業株式会社の自動車部品製造を行なっている。

2　労働時間・休日制の沿革

会社における従来の労働時間・休日制は、昭和46年及び昭和47年の会社と支部の合意に基づき、協定書を作成して実施されてきたが、昭和49年4月1日就業規則を改正するまでは次のような内容のものであった。

⑴　労働時間（就業時間）、①常昼勤務者は、拘束8時間、実働7時間とし、㋑始業8時30分、㋺終業16時30分、㋩休憩1時間（10時20分から10分間、12時から40分間、14時30分から10分間。但し、本社及び北関東出張所では12時から1時間）とする。②三交替勤務者（本社工場のみ、四直三交替制）の拘束・実働時間は常昼勤務者と同じく、他は次のとおりとする。

勤務の名称	Ⅰ勤	Ⅱ勤	Ⅲ勤
㋑　始　　業	8時	16時	24時
㋺　終　　業	16時	24時	8時
㋩　休憩は1時間を随時にとる。			

⑵　休日　常昼勤務者、三交替勤務者ともに、㋑日曜、㋺国民祝祭日（但し、日曜日と重なった場合の月曜日繰り延べ分は含まない。）、㋩夏休み3日、㋥年末年始5日（12月30日から1月3日まで）、㋭メーデー（5月1日）、㋬秋季慰安旅行1日とし、さらに、㋣三交替勤務者のみ三勤明けの月曜日とする。

3　週休2日制等の要求と回答及び会社提案

⑴　昭和 48 年３月 15 日、地本及び支部は、賃上げ要求とともに次のような要求を会社に対して行なった。㋑１日の時間を延長することなく当面隔週土曜を休日にすること。但し、従業員で減収になる者のないようにすること。㋺休日については夏休みを３日増の６日に、１月４日を休日にすること。㋩結婚休暇を 10 日にすること。㋥組合員の出産休暇は通算 16 週間を有給に、生理休暇は毎潮２日を有給に、つわり休暇２週間を有給にすること。㋭年次有給休暇を１年未満 11 日に、１年増すごとに２日増、最高 21 日にすること。

⑵　この要求に対し、会社は同年４月４日次のような回答を行なった。

労働組合が下記の事項を承認すれば、週休２日制について具体的な目標を定め協議を開始したい。

週休２日制を実施したとしても、所要の生産量の達成が大前提である。

①　１日の労働時間を延長する。

②　年間総労働時間は現行通りとする。

③　熱処理等は四班三交替の連続操炉態勢とする。

④　現在の二交替勤務の見直し。

⑤　休日土曜においても、一斉出勤等の臨時的措置により、生産を確保する。

⑶　そして、結局、昭和 48 年春闘においては、結婚休暇１日増の項を除き週休２日制問題は解決できず、昭和 48 年 10 月 16 日に開かれた経営協議会の席上で、会社は次のような「休日増に関する会社提案」を行なった。

Ａ　基方本針

昭和 49 年４月 1 日から特殊な部門（三交替勤務、守衛）を除き、年間 19 日の土曜休日と、祝祭日と日曜の重なった日の月曜休日を実施する。(ｲ) １日の労働時間は７時間 30 分とする。(ﾛ) 昭和 49 年度の年間総労働時間は、2,043 時間となり、現行体系に比し、25 時間を短縮する。(ﾊ) 対外的な折衝を必要とする部門等は、上記休日は一斉としない。(ﾆ) 具体的な暦については、各月の稼動日を均等に、一部祝祭日の振替えを含む企業独自のカレンダーを作成する。

B　会社案の考え方

会社は、週休２日制については、段階的に実施すべきとの考えのもとに、休日増を図っても生産減をきたさない事を前提にしている。その為に、年間総労働時間については、現行を維持する事を考えていたが、時間短縮についての強い要望を受けいれ、25 時間の短縮を図った。この方針は、労働組合の要求趣旨にかなったものではないだろうが、世間の週休２日制の動向は、休日増にウェイトを置き、移行前の労働時間が７時間の会社では７時間 30 分に延長して「隔週週休２日制」を、あるいは、８時間に延長して「完全週休２日制」を採用している。

C　休日増の前提条件とその対策

(ｲ)生産性の向上･機械稼動率の向上　時短･休日増によるコストアップを吸収し、無理なく消化してゆくための基本条件は生産性の向上であり、省力設備の導入や機械化・自動化の推進を強力にすすめる。(ﾛ)組織・機構の整備　休日増を行なえば、当然のことながらコストの急増・工程の混乱等が予測されるので、第一線監督者の管理体制の向上が不可欠である。(ﾊ)時間管理の向上　全体の時間観念の尊重とタイアップされねば休日増はできない。週休２日制とは、従来労働日６日で消化したものを労働日５日で消化するということである。①時間意識の変革についての啓蒙運動の展開、②業務能率化に関する提案募集、③労働諸慣行の是正（職場規律の徹底、出退勤時刻、始業・終業時間の厳守、休暇欠勤等の事前届けの励行)。(ﾆ)要員の適正配置、標準作業量の設定。(ﾎ)社員教育の推進。(ﾍ)必要に応じた時差出勤、応援作業、土曜休日の一斉臨時出勤、交替休日等による生産確保に関する組合の協力。

D　勤務態様

①常昼勤務者（本社及び本社工場）は、拘束８時間 30 分、実働７時間 30 分とし、㋑始業８時 30 分、㋺終業 17 時、㋩休憩１時間（12 時から 13 時まで）とする。②三交替勤務者は拘束８時間 25 分、実働７時間 25 分、休憩１時間とし、始業・終業は次のとおりとする。

勤務の名称	Ⅰ勤	Ⅱ勤	Ⅲ勤
始　　業	８時	16 時	24 時
終　　業	16 時 15 分	24 時 15 分	８時 15 分

なお、三交替勤務については連続操炉の態様をとり、Ⅰ勤４日出勤－１日休、Ⅱ勤４日出勤－１日休、Ⅲ勤４日出勤－２日休の 16 日タームの編成で行なう。正月休み及び夏休み、秋の慰安行事の休日は一斉で、年間休日 101 日、年間総労働時間 1,914 時間となる。熱処理常昼勤務もこれと同じタームとする。

⑷　支部は、これら会社提案に直ちに応ずる訳にはいかないとして、後述のとおり、経営協議会その他の「場」で会社と交渉をもったが、妥結するに至らず、昭和 49 年３月 11 日、賃上げ要求とともに改めて次のような要求を会社に対して行なった。

労働時間の短縮については、「１日の労働時間延長なし」を基本として、現在の協議の促進を図り合意の上早急に実施すること。国民祝祭日と日曜日が重なった場合は翌日を有給休日とすること。夏休みを６日間に、年末年始の休日を１月５日までとすること。年次有給休暇を初年度 10 日、１年増すごとに２日づつ増加、最高 22 日にすること。結婚休暇を 10 日に、生理休暇を毎潮２日有給に、出産休暇を出産予定日前８週間目以降通算 16 週間にすること。

４　労使の週休２日制等をめぐる交渉経過

⑴　昭和 48 年春闘における支部の週休２日制等の要求に対して、会社が、同年４月４日、上記のような「１日の労働時間の延長、年間総労働時間は現行どおり等を支部が承認すれば協議を開始したい。」旨の回答をしたため、交渉は進展せず、「昭和 48 年度中に会社案を出す。」の会社の意志表明にとどまった。

⑵　会社は、同年 10 月 16 日の経営協議会において上記のような提案を行ない、ついで、同年 11 月 15 日の経営協議会において支部より「会社案は承認できない。１日の労働時間を延長することなく、隔週週休２日制を実施することを会社は検討すべきである。組合案と会社案を土台に継続して協議したい。会社の誠意ある団交を求める。」旨が表明された。

⑶　会社は、同年 12 月 20 日及び昭和 49 年２月７日の「事務局折衝」において、「団体交渉に変わるというものでなく双方の考え方を整理するための小委員会を労使代表各５名程度で構成し、週休２日制実施の諸条件について論議したい。」旨を支部に申入れた。

⑷　支部は、昭和 49 年２月 12 日の経営協議会において、「１日の労働時間を延長するか否かという労使の争点が解決していないのに、細目について協議する小委員会を設置しても役立たない。」旨を会社に回答した。

⑸　支部は、同年２月 21 日の「三役折衝」において、「１日の労働時間がどれくらい短縮できるのか、その短縮分をまとめて１週とか月とかの休日増加がどのくらい可能か協議したい。」旨を述べたのに対し、会社は、「小委員会で協議したい。」旨を再言したのにとどまった。

⑹　支部は、同年３月２日の経営協議会において、「１日の労働時間の延長なしで休日増を進めたい。場合によっては、月２回休めなくてもそれなりに考える。」旨を発言し、会社は初期の会社提案を固執した。

⑺　支部は、同年３月 11 日の経営協議会において、昭和 49 年春闘要求の説明とともに、週休２日制についての実質的な団交促進を要求したが、会社は、「１日の労働時間延長による週休２日制が世間の大勢であることを是非理解されたい。」旨を繰り返すのみであった。

⑻　会社は、同年３月 23 日の経営協議会において、「１日の労働時間の不延長にこだわったまま建設的意見がでない現状では、やむなく ４月１日から会社案通り実施しなければならない。」旨を表明した。

⑼　会社は、同年３月 27 日の経営協議会において、「就業規則の改定について組合の意見を３月末までに求める。４月１日実施は世間の大勢と取引先とのバランスからやむを得ない。休日を増やしているので、労働時間を 30 分程度延長しても、特に疲労が激しく残るとは考えられない。」旨を表明した。

⑽　会社は、同年３月 28 日の経営協議会において、「今回の改定は、世間的にみても合

理的な内容であり、労働条件の向上である。明後日中に同意してほしい。」旨を述べ、支部は、「同意できない。労働条件は労使対等の立場で決めるべきである。４月１日実施でなく協議しよう。」との旨を述べ、内容の論議はなかった。

⑾　会社が、同年３月 30 日の「三役折衝」において、「就業規則の改定に関する意見書を何故提出しないのか。」と述べたのに対し、支部は、「３月 27 日に提案し、４月１日から実施では期間がない。提出不可能である。会社は一方的実施をやめるべきである。」旨答えた。

５　就業規則の改定と一方的実施をめぐる交渉経過

⑴　会社は、昭和 49 年４月１日、支部の意見書不提出のまま、川越労働基準監督署に会社提案を内容とした改正就業規則を届出たところ、同監督署より、「紛争中の問題であり、こういう問題は十分労使で協議するように。」との行政指導がなされた。また、池袋労働基準監督署に届出たものについても、同じような取扱いがなされた。

⑵　しかし、会社は同日より改正就業規則に基づき従業員を就業させたため、支部は同日の団体交渉において、「一方的改定で実施したことに強く抗議する。速やかに元に復することを要求する。時間延長 30 分は混乱をさけるため就労したが、これは時間外労働の取扱いをしてほしい。会社は、この事態を解決し、速やかに時間短縮問題の協議をするよう求める。」旨の申入れを行なった。

⑶　会社は、同月３日、内容証明郵便をもって、支部に対し、就業規則の改定について、４月８日までに意見書を提出するよう改めて通知した。

⑷　会社は、同月４日の経営協議会においても、支部に意見書の提出を求め、支部の「基準監督署に正式に受理されていないのに効力を発生させるのは問題である。」旨の発言に対し、会社は、「受理と効力の発生は別である。」旨を答えた。

⑸　会社は、同月５日の団体交渉においては、「基準監督署の行政指導には従えない。改正就業規則の有効か無効かは裁判所が判断するものである。今実施している内容についての協議は、今後も行ないたい。組合は争うならいろいろやればよいではないか。われわれは態度を変更しない。」旨を発言した。

⑹　会社は、同月９日、内容証明郵便をもって、支部に対し、就業規則改定について意見書を提出するのは労組として当然の行為であり、４月 13 日までに提出するよう重ねて通知した。

⑺　支部は、同月 11 日の団体交渉において、「就業規則を元に戻した状態で交渉し、合意が得られるまで実施を延期すべきである。」旨を述べ、会社は、「会社としては、正当に実施しているので元に戻すには正当な理由を要する。」旨を答えた。

⑻　同月 13 日の団体交渉においても、支部と会社の上記意見は対立したままであった。

６　改正就業規則に関する会社の従業員、支部及び支部組合員に対する措置

⑴　会社は、全従業員に対し、会社提案について、昭和 48 年 10 月 20 日の「休日増に関する会社提案」と題する文書、同年 10 月 30 日の「内容ある労使協議（休日増）の進展のために」と題する文書、昭和 49 年２月 18 日の「休日増を円滑に実施するために」と題する文書、同年３月 14 日の「休日増を円滑に実施するために№２」と題する文書によって、それぞれ意見を述べているが、とくに昭和 49 年２月 18 日の文書では「組合が要求している『１日の労働時間を延長しないで、休日増』は、たとえ、どんなに強い要求があろうとも、現状の当社の本質ではとりえない内容なので応じることはできない。本年４月１日から実施ということで、今後残された時間の中で、会社提案を実施するに当り、各職場での問題点の改善に積極的に協力し、円滑なる実施が図れるよう、従業員諸氏のご理解を強く期待する。」と述べ、また同年３月 14 日の文書では次のとおり述べている。

「今必要なことは、労組幹部の諸君が『原則論』にこだわることなく、会社提案に沿った形で、制度を導入することについて真剣に考えるべきではないだろうか。原則が現実の動きに優先し、改善が進まず、結局は全従業員が不利益を蒙る道は歩むべきではない。」、「もはや、原則にこだわる時期ではない。労組幹部諸氏もそうした立場にたって、残された２週間の交渉が実りあるものとなるよう努力されることを強く要望するものである。」

⑵　会社は、同年３月 28 日の「全従業員の理解協力を要望する。」と題する文書では次

のとおり述べ、支部役員の態度を批判している。

「昨年 10 月に会社案を提示して以降、労働組合は『時間短縮の考え方の違い』を主たる理由として、会社提案を基礎に制度の実施をめざすとの方向がとられることなく、今日に至っている。」、「労働組合の主張する改悪ではないので、会社の措置として実施することとする。」、「長期の検討期間をおき労働組合の合意をえる努力をしてきました。しかしながら世間のすう勢を無視した『１日の労働時間を延長しない』事を基本態度とする労組幹部は、会社提案に対し、検討するのでなく、『原則論』に固執することによって、今日にいたるもなんら前向きな意見は表明されませんでした。会社としては、こうした労働組合の態度とは別に、多くの従業員諸氏が会社提案の『休日増』に大きな期待をよせている事を知っています。これ以上の協議を重ねることが、新しい情勢（組合態度の変更）をつくりだすものとは考えられないがゆえに、就業規則の改定（改定案は 27 日にすでに組合に手交しました。）によって実施することとしました。会社提案は労働条件をきりさげる改定ではありませんし、社会的合理性を確信していますので、結果として労働組合の合意が得られなかったにすぎませんので、一方的というそしりはあたりません。誠意をもって会社は交渉にのぞみましたので、主たる責任は現実無視の労組幹部にあるといわざるをえません。」

⑶ さらに会社は、同年４月 16 日「全従業員に訴える」と題する文書を配付し、次のとおり支部役員の態度を強く非難している。

「㋑会社の重大な提案を組合員全体に図ることなく拒否する組合幹部の態度は、会社の再建への努力を無視し、会社を破滅に追い込むものである。㋺現在の組合幹部の組合指導は闘争至上主義であり、組合員の生活確保を唱えながら、その実は組合員の生活の糧（かて）を奪っている。㋩いたずらに会社・経営者の態度を非難しているが、会社の態度は、頑（かた）くなな組合幹部の闘争至上主義に基づく態度の反映である。組合のいう通りの経営など成り立つ筈がない。㋥現在の組合幹部の闘争至上主義の理念が変わらない限り東京焼結金属の再建は不可能である。」

⑷ 一方、会社は、同年２月 12 日、本社工場のＢ１係長をして、支部組合員Ａ１を本社工

場第２応接室に呼び出さしめ、会社提案についての意見を求め、Ａ1組合員が、「われわれの要求は１日の時間延長なしの週休２日制であるから会社案に反対である。どうしてもできないなら月１回の休みでよい。」旨答えたところ、Ｂ1係長は、「組合要求は理想的であるが、時短して生産減になるので不可能ではないか。」と述べた。

⑸　会社のこのような組合員に対する呼び出しは、会社の管理職会議の決定に基づくもので、支部の中止要求にも拘らずＡ1組合員以外にもＡ2組合員およびＡ3組合員その他が、同年２月から３月にかけて就業時間内外において同じように意見を求められた。

⑹　会社は、同年４月９日、支部に対して次のような通達を行なった。「４月９日付け貴労組より『４月 10 日から４月 13 日までの間、旧就業規則の勤務時間帯で就労する。』旨通達があったが、この指令は、明らかに会社の経営権を無視し、生産管理を行なうという違法行為であり、労働組合法によって認められた争議行為とはいえない。従って、これを指令した組合幹部は勿論のこと、それに従った組合員に対しても、就業規則の定めによって下記の措置をとることを通達する。」、「下記の措置」とは、賃金カットや制裁処分及び「生産管理については財産権の侵害等の法的手続をとる権利を留保する。」というものである。

⑺　会社は、同年４月 11 日にも、支部に対して次のような通達を行なった。

「４月 10 日貴労働組合は就業規則に定める時間帯を無視した就労を組合員に指示した。これは４月８日付けの文書及び４月９日付けの通達書で、会社は警告した通り違法な争議行為である。かかる行為は、違法な争議であるので、会社は正規の就労を行なうよう全社員に業務命令を発した。業務命令に従い整然と就労していた組合員に対し、執行委員長をはじめとした下記の組合員は、無断の職場離脱を行ない、就労を阻止、妨害した。会社の制止、警告を無視し、かかる行為を指導した労働組合機関及び業務妨害を行なった者に対し、会社は責任を追及するものである。なお、こうした行為を再び行なわないよう、ここに文書でもって警告する。」

⑻　会社は、同年５月 11 日現在、これら通達に基づき、改正就業規則どおり就労しなかった支部組合員に対して、賃金カットを４月度賃金より行なったが、制裁処分その他

については行なっていない。しかし、その賃金カット額は、変更した賃金計算によるため、従来に比し、約 30 パーセント増となっている。

7　浦和地方裁判所川越支部の仮処分決定とそれをめぐる交渉経過

⑴　支部委員長Ａ4以下 21 人の組合員は、昭和 49 年４月 16 日、浦和地方裁判所川越支部に対して、「改正就業規則に基づく会社の業務命令（就労命令）に従って勤務する義務がないことを仮に定める」趣旨の仮処分申請を行なったところ、同裁判所は、同日、これを認容する決定を行なった。

⑵　会社は、同日、この仮処分決定について、次のような見解を明らかにした。

「その決定の内容は、『新就業規則の時間帯に従業員が従う義務がないということであり、会社の新就業規則の効力の停止を決定しているものではない。従って逆にいえば、従う義務がないけれども、従業員が進んで従うなら、新就業規則による就労が行なわれてもよいことを意味し』、従って、新就業規則によるか旧就業規則によるかは、従業員の選択にまかされているものと判断する。」

⑶　支部は、同月 17 日、会社に対し、①労働時間等を３月時点に実施されていたものに戻し、組合要求について速やかに協議すること。②改正労働時間に反対する支部及び支部組合員に対する会社側の制裁通知を撤回すること。③今回の強行措置について従業員に謝罪すること、その他を文書で要求するとともに、同日の団体交渉において、仮処分決定を守るよう要求したところ、会社は、「仮処分決定の効力が及ぶ 21 人の組合員に対しては、決定どおり旧就業規則に基づき就労させるが、他については効力は及ばないので、改正就業規則に基づいて就労させる。」旨を答え、同月 18 日、文書でそのことを全従業員に通知した。なお、同文書には次のような内容も記されていた。

「選定当事者及び選定者（21 人）についても、新就業規則にもとずく労働時間、休憩、休日による就労か、旧就業規則での就労かは、本人の意志を確認してから、各人の選択した就業規則で就労させる。」

⑷　会社は、上記仮処分決定に基づき、同月 20 日（土曜日）に 21 人中 19 人のみを就労させ、他の２人に対しては就労させなかった。

⑸　昭和 49 年５月 11 日現在、会社内の勤務体制とくに休憩時間は、前述のような会社の措置により各人ごとに異なった取扱いがなされ、一斉休憩など取り得ない状況である。

８　救済申立てとその後の交渉経過

⑴　支部及び地本は、昭和 49 年４月 18 日、会社を相手どって当地労委に労働組合法第７条第２号・第３号違反の本件不当労働行為の救済申立てをした。

⑵　同年４月 19 日の団体交渉において、支部が「就業規則の件も春闘と同時解決したい。４月 22 日の団交に臨むにあたり白紙撤回という従来の態度を表明しておく。交渉人員は組合三役ということであるが闘争委員全員にしたい。」旨を述べたのに対し、会社は、「４月 22 日の交渉議案として３項目を示しているが、就業規則全般について組合の意見が出されれば議題にとりあげ論議したい。交渉人員については改めて協議したい。」旨を答えた。

⑶　会社は、同年４月 22 日の団体交渉において、「㋑組合の春闘要求にある１月４日を休日にする。㋺昼の休憩時間を 10 分短縮し、終業時刻を 10 分繰りあげる。㋩その他の休日増については、現在実施している隔週週休２日制の問題点が判明してくる昭和 50 年度の検討事項としたい。」「交渉方式として、㋑年間総労働時間、休日数及び休日振替、休憩時間、賃金計算などの内容を協議したい。㋺協議がととのえば就業規則を再変更する。㋩再変更のやり方については、組合と協議する。」旨を述べ、支部は、「会社が強行している休日増は手続的にも、内容的にも組合としては問題と考えている。速やかに就業規則を元に戻し協議すべきである。」旨を述べている。

⑷　支部は、同年４月 25 日の団体交渉において、「新就業規則強行の問題はあいまいにはできない。会社から内容についての具体案がだされれば検討する。」旨を述べ、会社は、「４月 22 日に提案した会社の３項目の交渉方式について了解して欲しい。22 日の案が解決案にならないという事なら仕方ない。」旨を述べた。

⑸　支部は、同年５月３日の団体交渉において、「賃金カットはやめるべきだ。」と述べたのに対し、会社は、「新・旧の労働時間帯の異なる点について、組合は業務放棄やス

トライキを行なったが、その点については、支払を保留し、供託することにしている。」旨を答えている。

⑹　さらに、同年５月７日の団体交渉においても、賃金カットの問題について、支部が、「受取を拒否していないのだから供託は不当である。」旨述べたのに対し、会社は、「就業規則に争いがあるので供託にする。」旨を答えている。

９　労使の交渉・協議形態について

⑴　支部と会社が、従来、従業員の労働条件その他について、交渉ないし協議してきたのは、団体交渉、経営協議会、三役折衝及び事務局折衝においてであった。

⑵　団体交渉は、労働協約によれば、会社側代表委員若干名と組合側委員８人を以て構成し、①労働条件に関する事項で労働協約に定めのない事項、②労働協約の改定、③その他経営協議会で解決しない事項を対象事項として、双方誠意を以て解決に努力しなければならないとされている。

⑶　経営協議会は、労働協約によれば、会社側代表委員２人及び組合側代表委員５人を以て構成し、①生産計画、経営方針、経理状況に関する説明又は建議事項、②技術の改善、能率の向上に関する事項、③組合員の福利厚生、安全衛生及び災害補償に関する事項、④会社機構並びに職制の制定、改廃及び人事に関する事項、⑤労働協約の解釈並びに適用に関する事項、⑥苦情の処理及び抗議に関する事項、⑦その他組合員の労働条件に関する事項を付議事項とし、相互の交渉の民主的運営を図るため設置されたものである。

⑷　三役折衝は、経営協議会や団体交渉を補完するものとして、必要に応じ支部三役と会社側代表若干名で行なうものである。

⑸　事務局折衝は、日常的な労使の文書交換や連絡など事務的な処理のため支部書記長ないし支部書記局担当の執行委員と会社側の業務課担当職員との間で行なうものである。

第２　当委員会の判断

１　当事者の主張

⑴　地本及び支部は、昭和 48 年春闘及び昭和 49 年春闘において、会社に要求した週休２日制、労働時間短縮等の問題について、会社は、昭和 48 年 10 月 16 日、「休日増に関する会社提案」を組合側に提示し、昭和 49 年３月末まで僅か６回、経営協議会で討議しただけで、同年４月１日から同提案を内容とする就業規則を一方的に改正実施したが、それは労働組合法第７条第２号・第３号に違反する不当労働行為であると主張する。その理由は、労働条件は団交による協議の結果、合意に達しなければ変更できないのであって、きわめて形式的で実質的な討議がなされていない不誠実交渉のまま、制裁処置をとる旨を言明して、会社案を一方的に実施することは団交権の否認であり、支配介入行為に該当するというにある。

⑵　会社は、これに対し、会社提案以降昭和 49 年５月 11 日まで 22 回も団体交渉を行なっており、しかも誠意ある態度で臨んできたので不誠実交渉ではない。就業規則の改正は組合が原則的な態度を固執したからで、会社案は合理性があり、その改正も法的手続きによったものであるから労働組合法第７条第２号・第３号に違反する不当労働行為には当らないと反論する。

よって、団体交渉の拒否、不誠実交渉及び支配介入の有無について、以下、検討しながら不当労働行為の成否を判断する。

２　不当労働行為の成否について

⑴　団体交渉の拒否の有無

本来、経営協議会と団体交渉は異質のものであり、例え何回も経営協議会が開かれたとしても、それを以て団体交渉が行なわれたと解すべきでないことは自明の理である。本件における労働協約でも、両者の違いは明記されており、したがって、支部が主張する「僅か６回の経営協議会云々。」は、団体交渉の拒否として認定することも可能である。しかしながら、本件労使間においては、労働条件の問題について交渉する場合、経営協議会と団体交渉との取扱いについて、従来、必らずしも明確に区別して行なわれていたとは限らないようである。支部が、経営協議会での討議について団交拒否の主張をせず、不誠実交渉の主張をしているのは、それを裏づけるものであろう

が、一応、団体交渉の拒否の有無について判断すると、本件における経営協議会は、いずれも、労働協約所定の団体交渉の成立要件を充足している。そこで、従来の労使慣行から考察しても、実質的な団体交渉であったと言うことができよう。これを否定する疎明もないので、結局、本件は団体交渉の拒否はなかったものと言えるのである。

なお、昭和 49 年４月１日以降は、団体交渉と経営協議会を区別して開いているが、その場合、少なくとも団体交渉が開かれている限り、団体交渉の拒否はなかったと判断せざるを得ない。

⑵　不誠実交渉の有無

会社側に不誠実な態度があったか否かを判断すると、まず、昭和 48 年春闘における支部の要求に対して、会社は、１日の労働時間の延長、年間総労働時間は現行どおり等の会社案を支部が承認すれば協議を開始するという態度をとり、つづいて、昭和 49 年春闘における支部の再要求に対しても、また、それ以後同年３月末までの経営協議会における支部の要求に対しても、終始一貫して、１日の労働時間の延長を内容とする昭和 48 年 10 月 16 日の会社提案が妥当である旨を繰り返し主張するばかりであった。同提案は、確かに昭和 48 年４月４日の会社案よりは、年間総労働時間を 25 時間短縮した点で譲歩したものではあるが、「１日の労働時間の延長」という点では、支部の「１日の労働時間の不延長」という要求と真向うから対立するものである。そこで、支部役員の原則論に固執する態度を非難する会社側の態度は、初期の提案に固執する自らの態度を省りみないものであって、不誠実な態度である。

昭和 49 年４月 16 日、浦和地方裁判所川越支部の仮処分決定が出され、さらに同年４月 18 日、支部が本件不当労働行為の救済申立てを行なった後の同年４月 22 日に至り、会社は僅かな譲歩案を提示しているが、この場合、同年４月１日から会社が改正実施した就業規則の内容を、支部が容認することを前提としており、不誠実性が多少是正されたに過ぎず、不誠実な態度であることの認定を免れることはできない。

次に、会社は、昭和 49 年２月 18 日、「組合案はどんなに強い要求があろうとも、現状の当社の本質ではとり得ない内容なので応じることはできない。」と記した文書を、

また、同年３月及び４月には支部役員を非難する文書を、それぞれ従業員に提示するとともに、同年２月から３月にかけて、管理職会議の決定に基づき、就業時間内外において、支部組合員を呼び出し、管理職をして会社提案に賛成するよう慫慂させているが、このことも会社の不誠実な態度を示す証左である。

また、会社は、同年３月 27 日、支部に対し改正就業規則案についての意見を同月末までに求め、労働基準監督署の行政指導があるにも拘らず、同年４月１日から改正就業規則を実施し、それ以後に開かれた団体交渉や経営協議会において、支部が改正就業規則の撤回を求め、多少の譲歩の意向を示しながら協議するよう要求したのに対しても、会社は改正就業規則の実施を前提とした上での交渉に応ずる意向を示すのみで、紛争解決についての誠実な態度をうかがうことができない。

なお、会社が改正就業規則を実施した後の団体交渉は、専ら改正就業規則の一方的実施の撤回や効力及び浦和地方裁判所川越支部の仮処分決定をめぐる諸問題が対象となって論議されており、週休２日制等の支部要求と会社提案の内容についての論議は十分になされていない。

およそ、団体交渉に臨む会社側の態度は、自己の主張を固執して初期の提案を一歩も譲らないという強硬な態度をとるべきでもなければ、会社提案を前提としなければ交渉に応じないという態度とか、会社提案は妥当なものであるから最終案として妥協の余地はない旨を誇示するが如き態度とかをとるべきではない。かかる態度こそ不誠実な態度として認められ、不誠実交渉として問責されなければならないのであって、まさに本件の会社側の態度はこの不誠実交渉に該当するものである。

⑶　支配介入の有無

前述のとおり、会社が、支部要求と会社提案との対立関係にあるとき、支部役員の態度を非難する文書を出し、さらに支部組合員を呼び出して、会社提案をとるよう慫慂することは、会社の言論の自由を逸脱した行為であって、正当な組合の運営に対する支配介入行為であると言わざるを得ない。

会社は、労働基準法に基づき、正当に就業規則を改正したものである旨主張するが、

およそ労働条件は労使が対等の立場で決定すべきであり、その際労働者が団結権を背景に団体交渉を通じて決定すべきことは、今日、当然のこととされている。そこで、本件紛争に至るまでは、支部と会社間においても、団体交渉を通して労働協約を締結した上で労働時間等の労働条件を決定しており、そのことは労使慣行としても確立していたと考えられるのである。ところが、本件紛争においては、前述のとおり会社が会社提案を固執して譲らず、遂に、就業規則を改正して会社提案の内容を一方的に実施している。元来、労働時間、休日等は賃金と同じように基本的な労働条件として労働契約の重要な要素をなすものであり、それが、労使の合意のもとに労働契約の内容として確定した場合、その内容を使用者が一方的に就業規則を改正することによって、不利益に変更することは原則として許されないと解すべきであるので、昭和 49 年春闘の最中、支部の強い反対にも拘らず、内容についての十分な討議を行なうことなく、前述のとおり、改正就業規則を支部組合員に対して制裁措置をとることを通告した上で実施したことは、支配介入行為であると言わざるを得ない。とくに、組合指令に基づき改正就業規則に従わなかった支部組合員について賃金カットを行なったこと、改正就業規則に従わない者には制裁措置をとる旨言明していること、改正就業規則に反対して浦和地方裁判所川越支部に仮処分申請をした支部組合員が、改正就業規則に基づく就労の意志がないことは明白であるのに、殊更、会社はその意志の有無を確かめようとしていること等は、支配介入の不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が不誠実な態度で団体交渉に臨んだことは労働組合法第７条第２号に該当し、また、会社が支部役員の態度を非難し、支部組合員を呼出し、管理職員をして会社提案が妥当であり、賛成すべきである旨を慫慂したこと及び制裁措置の通告を以て改正就業規則を支部組合員に実施しようとしたこと等は労働組合法第７条第３号に該当する。

なお、支部および地本は、改正就業規則を一方的に実施してはならない旨を救済内容として求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると判断する。

よって、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 7 月 8 日

埼玉県地方労働委員会

会長　福　田　耕太郎