

愛媛、昭 49 不 20、昭 50. 3. 12

命 令 書

申立人 民放労連南海放送労働組合

申立人 民放労連中四国地方連合会

被申立人 南海放送株式会社

主 文

- 1 被申立人南海放送株式会社は、申立人民放労連南海放送労働組合が申入れた別紙目録記載の議題について、すみやかに団体交渉しなければならない。
- 2 被申立人会社は、前項の命令を履行したときは、その旨を遅滞なく文書で当委員会に報告しなければならない。
- 3 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社南海放送株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き東京・大阪の支社その他支局 1、営業所 3、通信部 2 をもって、愛媛県全域および隣接県の一部をサービスエリアとする、資本金 3 億 6 千万円の民間放送事業（ラジオ、テレビ営業）を営む従業員約 260 名（申立時）の会社である。
- (2) 申立人民放労連南海放送労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に組合事務所

を置き、被申立人会社従業員 90 名（申立時）をもって組織する労働組合で上部団体として日本民間放送労働組合連合会および民放労連中四国地方連合会に加盟している。

- (3) 申立人民放労連中四国地方連合会（以下「地連」という）は、肩書地に組合事務所を置き、日本民間放送労働組合連合会の地方組織として、中四国所在の所属 11 組合をもって組織する労働組合の連合体で、組合員の合計数は 540 名（申立時）である。

2 過去の団体交渉拒否事件の和解について

会社組合間では、すでに、昭和 48 年 5 月 22 日に当委員会が勧告して、和解によって解決した事案があり、その和解協定書は、「会社は組合が要求する事項についての団体交渉申入れに対しては、正当な理由なくこれを拒まず、双方誠意と良識をもって交渉にあたり、すみやかに問題解決に努力する」の一項を含んでいる。

3 団体交渉に関する慣行について

- (1) 会社組合間の団体交渉開催に関し、明文化された手続規定はない。
- (2) 団体交渉の開催は、交渉を申し入れる側（通常は組合）が交渉開催日の前日ないし 3 日くらい前に、開催日時・場所・交渉議題・交渉委員を明記した文書で申入れ、これに対する相手方の応諾によって行なわれる。開催日時・交渉議題などについて当事者間の意見調整をする予備折衝の慣行がないので団体交渉が開催されるに至らなかったときは、改めて文書によって申入れが行なわれる。
- (3) 団体交渉委員は会社側 B 1 社長室長（以下「B 1 室長」という）、B 2 社長室次長（以下「B 2 次長」という）、B 3 人事部副部長（以下「B 3 副部長」という）ほか 2 名、組合側執行委員長ほか 8 名の執行委員と 1 名の交渉委員の 10 名が出席するのを通例とする。
- (4) なお、団体交渉は、会社と組合とのいわゆる企業内交渉で、組合の上部団体である日本民間放送労働組合連合会はもちろん地連が当事者となって会社と団体交渉をした事例は過去において一度もない。

4 団体交渉について

- (1) 昭和 49 年 8 月 21 日、組合から会社に対して、団体交渉の申入が文書でなされて以

来、同年 10 月 18 日の申入書に至るまで、別紙目録記載の議題についてそれぞれの申入日付に団体交渉の申入れがなされたことについては、当事者間に争いがない。

(2)ア 昭和 49 年 8 月 21 日、組合は会社に対して、8 月 20 日付文書で会社から申入れのあった「就業規則改定についての意見提示について」に関し、意見提示期限の延期を要請するとともに、改定趣旨および内容についての疑問点を解明するため、8 月 22 日午後 6 時から会社会議室で団体交渉をするよう申入れた。

イ 会社は、この申入れに対し、「就業規則の改定に関する意見提示についての再申入れ」と題する文書で、当初求めた 8 月 22 日正午の提示期限を厳守したいとし、文書による意見提示を再度求めた。しかし、指定日時までに組合から意見の提示がなかったため、会社は労働基準法所定の手続きをふんで松山労働基準監督署へ就業規則改定の届出を済まし、組合との交渉は行なわなかった。

ウ この就業規則の改定は、次の事情による。すなわち組合が同年 3 月 26 日、松山労働基準監督署に対し、会社は従来から副部長待遇以上を管理職者として時間外手当および休日労働手当を支給していないが、それら管理職者中には労働基準法第 41 条第 2 号にいう「監督若しくは管理の地位にある者」に該当しないと考えられる者がいるので、法違反であると申告したことに端を発し、松山労働基準監督署が調査の結果、指導票を発し、会社に改善措置を求めた。よって会社はこれに応ずる必要とすでに労使間で協定済みの内容を整備するため、就業規則の改定を行なったものである。この改定部分は、従来の特別勤務手当の支給基準を明確にして、管理業務手当と改称し、部長以下副部長待遇以上の管理職者に適用することにしたものである。

エ この改定により組合員で影響を受ける者は、副部長待遇である組合執行委員長 A 1 であり、組合からの 9 月 5 日付団体交渉申入書中の「A 1 の管理業務手当の具体的算式と根拠について」は、これから派生した議題である。就業規則改定に伴い、副部長待遇である A 1 が管理業務手当として支給された 7・8 月分手当が月額 4,000 円であり、他の管理職者は個人毎に異なって、月額 16,000 円の者もあり 8,000 円の

者もあったので、これについてA 1 および組合が会社に問い合わせたにもかかわらず会社が明らかにしなかったので、交渉議題としたものである。

- (3)ア 8月23日、組合は団体交渉申入書をもって「就業規則の改定について」、「新執行部あいさつ」ならびに「開局一時金等および交通手当の要求提出」、を議題として翌24日に団体交渉を開くよう申入れた。

イ 交渉議題中、「新執行部あいさつ」は8月の役員改選により選出された新執行部が会社に対し儀礼的あいさつをしたいとするものである。

ウ 組合が「要求提出」を交渉議題としている「開局一時金等」は10月1日の創立記念日に開局一時金が支給されていることにかんがみ、それとあわせてその日を休日とすることを内容とするもので、同年5月の夏期一時金要求書でもすでに要求され、この要求は毎年提出されている。

エ 組合が同じく「要求提出」を交渉議題としている「交通手当に関する要求」は、同年3月4日付賃金増額要求とともに提出され、交渉の結果、協定に至ったものであるが、その後の交通機関の運賃値上げ課税限度額引上げ等により、事情変更を生じたとして再度要求されたものである。

オ 会社は、この団体交渉申入書に対し、申入れ議題はすべて交渉事項としてなじまないものである。なお交渉委員の都合により開催することができないとして交渉に応じなかった。なお、会社側交渉委員中、B 1 室長、B 2 次長ともに開催日の8月24日は休暇をとり出社していなかった。

- (4)ア 8月28日、組合は「不当な団体交渉拒否に対する抗議と団体交渉申入書」と題する文書で「就業規則の改定について」「新執行部あいさつ」「開局一時金および交通手当」について翌29日団体交渉をするよう申入れた。

イ 組合としては、「開局一時金等」に関しては毎年団体交渉を重ねてきた問題、「交通手当」については今年春季交渉の中で団体交渉をしてきた問題であり、「就業規則改定」は、組合が松山労働基準監督署に申告したことに端を発し、会社もこの件について、組合と協議することを約束していた問題であるから、会社がこれらを交

渉議題としてなじまないとするのは不当であると抗議し、団体交渉を再度申し入れたものである。

ウ 会社は団体交渉開催日として申し入れた 29 日午前申し入れを受け取ったが、B 1 室長、B 2 次長、B 3 副部長はその日終日弁護士と打合せのため不在で申し入れを知らずなんらの返答も行っていない。

(5)ア 9 月 4 日付「団体交渉申し入れ」と題する文書で、組合は「A 1 の管理業務手当の具体的算式と根拠について・開局一時金等・交通手当・就業規則の改定・新執行部あいさつ」（以下 9 月 4 日付申し入れ交渉議題という）について翌 5 日に団体交渉するよう会社に申し入れた。

イ 会社はその申し入れに対し、交渉委員出張中等のため団体交渉を持つことができない旨文書回答をしている。5 日は会社の B 1 室長、B 2 次長ともに出張中であつた。

(6)ア 9 月 11 日付「団体交渉申し入れ」で組合は、「9 月 4 日付申し入れ交渉議題」について即日団体交渉を開くよう申し入れた。

イ 会社の B 1 室長、B 2 次長、B 3 副部長は、同日総務局、社長室合同の緊急副部長会議に出席していたためその申し入れも知らず、したがって返答も行われていない。

(7) 9 月 13 日、組合はストライキを実施して抗議行動を行ない、B 2 次長に対し団体交渉拒否の抗議とともに交渉開催を口頭で申し入れた。

これについて、団体交渉が行なわれた事実はなく、また、その後会社から開催可能日時の連絡がなされた事実はない。

(8)ア 9 月 17 日付「団体交渉申し入れ」により、組合は会社に対し、同月 20 日に交渉開催を申し入れた。この交渉議題は、従前の「9 月 4 日付申し入れ交渉議題」に 18 日の臨時大会で決議予定の「秋期要求の提出」の議題を加えたものである。

イ 組合の秋期要求事項は、14 項目におよび、そのうち「インフレ手当に関する要求」、「旅費規定に関する要求」、「就業規則の無効部分に関する要求」、「政治献金に関する要求」が新しいものであり、その他は 49 年春および夏にすでに要求されたも

のである。なお、この要求の回答指定日は10月1日と指定されている。

ウ 9月17日付の申入れを翌18日に受け取った会社は、申入れの議題は交渉事項としてなじまないものもあり、また交渉委員の業務上の段取りがつかず団体交渉を持つことができない旨文書で20日に返答し、また当日B1室長、B2次長、B3副部長は社外で弁護士と打合せなどの業務のため在社していなかった。

(9)ア 9月25日付「団体交渉申入書」で組合は、「秋期要求の説明」および「9月4日付申入れ交渉議題」について翌26日に団体交渉するよう申入れた。

イ 会社はこの申入れに対し9月26日付文書で、すでに申し述べているごとく、申入れの議題は交渉事項としてなじまないものもあり、また交渉委員が出張その他業務の関係で段取りがつかず、団体交渉開催についての予定も立たないため団体交渉ができない旨返答し、交渉に応じていない。26日は、会社のB1室長、B2次長は出張中であつた。

(10)ア 9月30日、組合はストライキを実施し、多数でB1室長に対し、団体交渉拒否の抗議をし、あわせて口頭で交渉の開催を申入れた。

イ B1室長は近々に開く、開催可能な日時は後日連絡する旨表明したが、それに応ずる団体交渉は開かれず、また開催可能日時の連絡がなされた事実もない。

(11) 10月1日付文書で組合は、さきに申入れていた「秋期要求」の回答期限が同日であるのに会社は団体交渉を開かないので、これについて抗議するとともに、回答日を10月3日と再指定したが、会社はこれに対し回答をしていない。

(12)ア 10月3日付「団体交渉申入書」で組合は、「東京支社の出退勤時間について・アルバイト解約にともなう人員問題および勤務条件について」の議題（以下10月3日付申入れ交渉議題という）で、翌4日に交渉をもつよう申入れた。

イ 「東京支社の出退勤時間について」というのは、東京支社の勤務時間の変更を支社の組合員が反対するので交渉議題としてとりあげたものである。

ウ 「アルバイト解約にともなう人員問題および勤務条件について」というのは、新規採用の見合わせ、欠員等を、アルバイトで補充していたが、アルバイト解約の間

題が生じ、かつまたアルバイトのしている仕事の必要性から組合員の仕事への影響を考え議題としたものである。

エ 会社はこの申入れに対して、同月 4 日正午ごろ、交渉委員出張中につき開催不能の旨口頭で組合に連絡した。B 1 室長、B 2 次長ともに、同日は出張中であつた。

(13)ア 10 月 12 日付「申入書」により、組合は「秋期要求」と「交通手当」についての要求回答期限を 10 月 14 日と指定し、あわせて「9 月 4 日付申入れ交渉議題」、「10 月 3 日付申入れ交渉議題」につき同日交渉するよう申入れた。

イ 会社はこの申入れには回答せず、また、14 日から 17 日まで B 1 室長、B 2 次長ともに出張不在であつた。

(14)ア 10 月 16 日付「団体交渉申入書」により、組合は別紙目録議題すべてについて翌 17 日に交渉するよう申入れた。

イ この時点で、従来の議題の中から「開局一時金等」、「新執行部あいさつ」は除かれている。

ウ 会社は、すでに 10 月 15 日口頭で交渉委員出張中のため交渉開催不能の旨連絡しており、組合が交渉不能を承知のうえ申入れられたものとして回答をしなかった。

(15)ア 10 月 18 日付「団体交渉申入書」で、組合は、なんら理由を示さない団体交渉拒否は違法であるとして抗議するとともに、10 月 16 日付申入れと同じ交渉議題について 21 日に交渉するよう申入れた。

イ 会社は、これに対して社内会議等のため交渉委員の都合がつかないことを理由に交渉はもてないとの文書回答を行なった。

(16) 以上組合から会社に対して、11 回の文書による交渉申入れ、2 回の口頭抗議がなされ、それらに対し、会社から組合へは、5 回の文書回答、2 回の口頭連絡がなされている。しかしながら結果として、8 月 22 日以降 11 月 26 日まで団体交渉が開かれた事実はない。

(17) 11 月 27 日に至って、49 年年末一時金等に関して団体交渉がもたれたが、本件関係の議題については 11 月 27 日および 12 月 4 日の交渉で若干ふれられたにすぎない。

すなわち、11月27日の交渉では、その冒頭組合から8月以降の組合要求について交渉をもたなかった会社に反省を求め、会社は団体交渉を拒否する基本的態度はもっていないと答えたにすぎず、その余の時間は年末一時金問題に終始した。

12月4日の交渉も、年末一時金の問題を中心に話し合いがもたれているが、本件関係議題のうちどの範囲の議題がどの程度話し合われたかについては、必ずしもつまびらかではない。

第2 判断および法律上の根拠

1 地連の当事者適格について

会社は、申立人地連の当事者適格について、地連から団体交渉の申入れはおろか、団体交渉拒否の事実も存在しないから、地連が救済申立におよぶ「救済資格」はありえないし、かつ請求する救済内容についても地連に対する団体交渉応諾義務も存在しないので、申立書の補正をさすべきで、補正の行なわれない限り、労働委員会規則第32条および第34条によって却下をまぬがれないと主張する。以下これについて判断する。

地連が会社に対し団体交渉を求めたこともなく、団体交渉拒否の事実もない本件ではあるが、地連は労働組合の連合体であり、その下部組織である組合の団体交渉権ひいては団結権の行使について多大の関心をもつのは当然で、直接的でないにせよ、利害関係をもつ上部団体であるから、この場合申立権をもつものと解して差支えない。したがって、形式要件の補正を求めているに過ぎない労働委員会規則第32条を根拠に、申立書の補正がなされないかぎり、同第34条により却下すべきであるとする会社の主張は当をえていない。

2 団体交渉の拒否について

申立人らは、組合が8月21日以降申入れた団体交渉が10月24日、さらに11月27日の交渉開始に至るまでの長期間にわたり、会社によって拒否されたことを不当労働行為であると主張し、会社は、交渉に応じなかったのは、会社側交渉委員の都合、組合申入れ議題に疑義が多かったためで、緊急な交渉には応じており、不当労働行為意思はないと主張する。そこで以下団体交渉がもたれなかった理由および議題の両面か

ら判断する。

(1) 交渉委員の都合によるとする理由について

本来、団体交渉開催日時の決定は、労使双方の合意によらなければならない。すなわち、一方が交渉日時を指定しても、必ずしも他方の受入れるところとならない場合もあるのであって、これをもってただちに団体交渉拒否ということはできない。したがって交渉日時の決定にあたっては、双方いたずらに自己の都合のみに拘泥せず、誠意ある団体交渉の前提として、積極的に予備折衝などを行ない、合意に達するよう努めなければならない。

ところで本件においては、会社側交渉委員のB 1 室長、B 2 次長、B 3 副部長の休暇、出張、会社内外での業務等のため、会社として交渉に応ずることができなかった事情は認められるが、組合申入れの開催日時にはいずれも応じられない旨答えるのみで、口頭で表明している通りの交渉日時決定のための後日連絡もなんらなされず、積極的に組合と交渉日時を決定するための努力をしたあとうかがえない。この点、結果的に長期間交渉がもたれなかったことについて、会社の態度は組合との交渉開催に誠意を示したものといい難い。

(2) 議題が交渉になじまないとする理由について

会社は、組合申入れの交渉議題が交渉になじまないことを、交渉をもてない理由の一つにしているので、会社がなじまないとする議題について以下検討する。

ア 就業規則の改定について

会社は本件の就業規則の改定については、管理職者の労働条件に関するものであり、また組合は全従業員の過半数に満たないから、組合として改定内容に異議をさしはさむ法律的根拠を欠き、法定資格を有するものでないと主張する。

一般に労働条件の変更をとまなう就業規則の改定については、労働組合が、組合員の利害に関係ありとして、これについて必要な交渉を求めるのは当然である。本件就業規則の改定が、前記認定のとおり組合の申告に端を発したものであり、また現に組合の執行委員長A 1（労働組合法第2条にいう会社の利益代表者とは認めら

れない)が副部長待遇として管理業務手当を受ける職にある以上、組合として交渉を求めることは当然である。

さらに労働基準法上の就業規則改定手続において意見聴取の対象となる労働組合の組合員数が従業員の過半数を占めているか否かということと、労働組合が労働条件の変更をとまなう就業規則の改定について交渉を求めることとは別問題であるから、組合が会社に交渉を求める法定資格がないとする根拠も見当らない。

したがって、就業規則の改定について交渉事項になじまないとの会社の主張は理由がない。

イ 交通手当について

交通手当に関する要求が春闘での交渉で妥結、協定されたことは認めるも、交通機関の運賃の値上げ課税限度額の引上げの事情変更を理由とする再度の要求であり、妥結時には今後の運賃改定が見込んだものとする会社の主張も、それなりの理由はもつものの、それらはすべて団体交渉で交渉されてしかるべきで、そのことをもってただちに交渉拒否理由とすることは当をえていない。

ウ A 1 の管理業務手当の具体的算式と根拠について

就業規則の改定によって新設された管理業務手当がA 1に支給され、その支給額に疑義を抱いた組合が会社にその適用基準の説明を求めることは組合として当然の要求であり、これを交渉になじまないとする理由は認め難い。

エ 秋期要求について

9月20日組合から要求を提出した秋期要求に対し会社はすでに春、夏の交渉で交渉済みのものがあると主張しているが、一定議題について繰返し要求することが明らかに信義則に反する場合はともかくすでに過去の交渉で解決したかどうか、双方が取下げを確認し合ったかどうか、継続議題とされているかどうかの疎明もなく、まして新しい要求も含んでいるので、一方的に交渉になじまないとか、一事不再理とか主張することは理由がない。

オ 新執行部あいさつ

この議題が団体交渉事項でないことは組合自ら認めているし、10月16日以降申入れの交渉議題からも除外されているので、これについては判断するまでもない。

カ 開局一時金等について

この議題についても10月16日以降申入れられた交渉議題から除外されているので除く。

キ 要求提出の団体交渉

組合は要求書提出自体について交渉を求め、会社は要求書提出を団体交渉の席上でする必要はないと反論する。

そもそも、要求書の提出および説明を団体交渉の席上で行なうか、またはあらかじめ要求書を提出しておいて後日交渉を行なうかは労使双方の協議もしくは慣行、またはその時の事情によるべく、要求提出を必ず団体交渉の場でしなければならないとする理由はないものと思われる。

以上組合が申入れた団体交渉議題のうち、新執行部あいさつ、開局一時金等および要求提出以外の議題について、団体交渉になじまないとはいえず、それを根拠に会社が一方的な判断によって交渉をもたなかったことは誠意をもって交渉に応ずべき使用者の責務を果しているものと認められない。

- (3) 団体交渉が労使関係のかなめであり、労使間の諸問題は団体交渉を通じて解決されるべきものである。昭和48年5月22日付和解協定書第2項の精神もこれにほかならない。

会社が以上のとおり組合から申入れられた議題について、8月21日の交渉申入れのときから本件救済の申立がなされた10月24日までの間2か月余にわたって、11回におよぶ申入れがなされたにもかかわらず交渉に応じなかったことは、誠意ある使用者の団交応諾義務にそむくものであり、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為といわざるをえない。

- (4) 申立人の請求する救済内容では「申立人の申入れる団体交渉に必ず応じなければならない、とりわけ（ア）要求を提出するための団体交渉を拒否したり、（イ）交渉事

項としてなじまない・交渉委員の都合がつかない・業務上の段取りがつかない・団体交渉開催についての予定もたたない・社内会議等の理由をあげて団体交渉を拒否してはならない、（ウ）また常に団体交渉の申入れに対しては誠意をもって応じ、いかなる時季にも問題解決にあたらねばならない」ということをも求めている。

しかしながら団体交渉は、相互に相手方のあるところであり、相手方において交渉に応じえない合理的理由の存在する場合もありうると考えられるし、組合の請求をそのまま容認することは、将来にわたって会社に時期、事情、理由のいかんにかかわらず団交応諾を義務づけることとなるので不当労働行為の救済制度としても認めることができない。

さらに申立人は、陳謝文の交付、掲示を求めているが、とくにその必要も認められないし、また和解協定書違反による損害として金 50 万円の解決金の支払いを求めているが、これは不当労働行為制度上、当委員会の権限外である。

なお、被申立人は、申立人の本件の申立につき、救済内容の補正を求めているが、救済内容の範囲程度については、申立人の申立てに拘束されることなく、その申立ての趣旨に反しないかぎり、当委員会の裁量をもってこれを決定しうるものと思料せられるから、この点についての被申立人の主張は採用することはできない。

よって、当委員会は以上の事実認定および判断にもとづいて、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、主文のとおり命令する。

昭和 50 年 3 月 12 日

愛媛県地方労働委員会

会長 石 丸 友二郎

(別紙省略)