

山梨、昭50不4.5、昭50.5.24

## 命 令 書

申立人 全国金属労働組合山梨地方本部宮入バルブ支部

被申立人 株式会社 宮入バルブ製作所

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人との団体交渉に際し、「会社役員会の承認を条件とする試案作成までの権限を付与する」旨の条件を撤回し、代表取締役自らもしくは権限ある交渉委員をして誠意をもって団体交渉をしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人との間に成立している労働協約を尊重し、希望退職募集の基準についても事前に申立人と協議して決め、協議整わないままに退職募集を始め、かつ退職を強要したり、申立人組合の組織の破壊、分断を意図した人員整理等で支配介入行為をしてはならない。
- 3 被申立人は、主文1前段の条件撤回について、本命令書受領後5日以内に、その履行の状況を当委員会に報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人、株式会社宮入バルブ製作所代表取締役B1（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および工場を、東京都中央区銀座西に東京営業所などを設けて、バルブの製造、販売、非鉄金属の圧延販売、その他を業とする株式会社である。

- (2) 申立人、日本労働組合総評議会全国金属労働組合山梨地方本部宮入バルブ支部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社従業員をもって組織する労働組合である。

2 昭和49年末一時金交渉までの経過と交渉結果について

- (1) 昭和49年11月1日、会社は需要不振、資金圧迫等経営悪化の緊急対策として11月9日間、12月9日間の臨時休業と、定年延長者の12月末勇退の申し入れを行なった。
- (2) 同日、会社は、会社側交渉委員として下記の者を通知してきた。

交渉委員長 B 2

委 員 B 3

同 B 4

同 B 5

ほか書記1名を含む3名。

- (3) 昭和49年11月8日、組合と会社は、臨時休業について次のとおり協定した。

- ① 臨時休業日 11月度 3日間
- ② 補 償 基本給の83% 諸手当は全額
- ③ 今後の臨時休業実施の場合は、再提案する。

なお、この協定には会社側交渉委員長B 2が調印を行なっている。

- (4) 昭和49年11月15日、これより先に会社から臨時休業につき再提案があったことについて、会社提案どおり更に11月中に3日間の臨時休業について組合は協定を行なった。

- (5) 同日、組合は、先に会社から申し入れのあった定年延長者の勇退について、「本人の意思を尊重して行ない、必要に応じ再度組合と協議をする」との条件を付して協定した。

なお、この協定も会社側は交渉委員長B 2が協定に記名捺印した。

- (6) 組合と会社は、昭和49年度末一時金について協定した。この協定も、会社側は交渉委員長B 2が当り、一般的内容のほかに特段の条件は付せられていない。

- (7) 昭和49年12月13日、組合に、前記年末一時金協定につき会社からの書簡の送付があ

った。その内容の要旨は、 ①協定内容はあらかじめ機関決定がされていなかった。

②12月6日開催の役員会で否決された。 ③従って協定は無効とする。 ④一時金支給の考えは持つので交渉、解決のうえ支給したいというものであった。

### 3 希望退職者募集について

(1) 昭和49年12月25日、会社は「已むを得ない事由により」との理由により、12月から3月まで総計23日間の臨時休業を申し入れてきた。

(2) 同日、会社は希望退職者募集の件申込書と題する文書を労働協約第58条にもとづく  
と称して組合宛送付してきた。

なお、会社は引続き募集要綱を掲示しようとしたので、組合は昭和50年1月10日文書を以って会社に対し、組合との協議決定がなされるまで希望退職者募集、特にその内容の掲示は労働協約第58条違反であるから一切差控えられるよう文書を以って嚴重に抗議した。

(3) 昭和50年1月17日頃、作成名義人伸鍛課長、名苑人工場長の指名解雇者予定名簿を組合が拾得した。

(4) 昭和50年1月18日、社長は全体昼礼において次のとおり発言した。

不況を訴え、休業実施・退職希望者を会社は募っている、この不況が理解出来ないものは「バカか何かであり機械を使う価値なし。」「シベリアでインターか異国の丘でも歌っている。」「俺が本気でやる時は法律も労基法も労働協約も一切関係ない。」「宮入に未練はない何時でも出て行く。」「春闘は2、3年闘うつもりで準備をしろ。」などのものであった。

(5) 昭和50年2月7日、組合は、2月4日間・3月5日間の臨時休業について協定をした。なお、この協定には社長名で署名されている。

(6) 同日、同上の協定書第2項、補償についての覚書を、会社側は交渉委員長B3・総務部長B4名で取交わしている。

(7) 昭和50年2月15日、希望退職募集について第8回目の団体交渉を行なったが、合意に至らず、会社は時期的に延引出来ないとして、団体交渉と併行して従業員個々に呼

びかけを行なう旨表明した。これに対し組合は労働協約違反であると抗議をした。

(8) 昭和50年2月25日、会社は、2月度3月度賃金支払遅延に関し申し入れを行なった。

なお、成立している労働協約に基づく賃金支給規定によれば、「当月末の前日に支払う」ことと定められている。組合はこの申し入れに抗議・拒否した。

(9) 昭和50年2月27日、会社は賃金支払遅延申し入れのとおり2月度賃金のうち25%支給を行なった。以後3月度賃金も支払遅延が実施された。

4 条件を付した会社の団体交渉申し入れと、賃上げ要求交渉及び労働協約の改訂について

(1) 会社は、昭和50年3月5日付、次に記載する内容の申入書と題する書面を組合に郵送してきた。

(イ) 会社側交渉委員はあらかじめ代表者である取締役社長の記名押印ある文書により、貴組合に通知した者に限る。

(ロ) 委員間で協議整ったものは、覚書・仮協定書その他名称の如何を問わずこれを試案とする。

(ハ) 試案は、労使の機関承認を経てこれを協定書に作成し、会社は取締役社長、組合は執行委員長が記名押印するまでは労働協約としての効力を生じない。

(2) 昭和50年3月7日、組合は、3月5日付会社から申し入れのあった団体交渉の取扱いについて認められないと回答した。

(3) 昭和50年3月8日、会社から、人員整理その他についての会社側交渉委員を、昭和50年3月8日から同年5月末日までの間下記のとおりとする旨通知があった。この通知書には「会社役員会の承認を条件とする試案作成までの権限を附与する」と明記してあった。

なお、この通知による交渉委員の氏名は前記認定2(2)昭和49年11月1日付通知の交渉委員のうち、B2がはずされ、かつ、年末一時金交渉の結果に基づく12月6日の取締役会で辞任を決議された、B4が交渉委員長に、B5が交渉委員に指名され、他の者は変更はなかった。

- (4) 会社は、昭和50年3月12日、かねて組合から要求のあった賃金引上げ、その他につき、経営の実情、景気の先行き見通しから応じられない、又賃金改定、定期昇給は不可能であり10月以降に延期したいというものであった。これに対し組合は3月18日を指定して再回答を求めた。
- (5) 昭和50年3月15日、会社から労働協約改訂案が提案された、その主たる内容は、前記認定3(1)の団体交渉と協定に関するものと、人員整理に関し現行の「事前協議し決める」を「協議する」に改める一連のものと、賃金については従来支払遅延の状態にあった実績を制度化することに改めようとするものであった。
- (6) 昭和50年3月18日、会社から賃金引上げその他について回答があった。その内容は、3月12日付回答と変らないものであった。同日団体交渉が行なはれたが、賃金改訂は3月にさかのぼって実施する趣旨か否かについても会社から回答はなかった。
- (7) 昭和50年3月29日、会社から労働協約改訂に関する具体的内容の申し入れがあったが前回申し入れとほぼ同様のものであった。

## 5 その他の事実

- (1) 昭和50年3月24日、会社は、希望退職要請勧告の文書を従業員宅に郵送した、その内容は次のとおりのものであった。
- (イ) 希望退職者を募ったが予定人員に満たなかった。
  - (ロ) このままでは、企業の維持再建は困難と危ぶまれる。
  - (ハ) 会社は企業合理化等の努力をするが、経営危機突破のため会社の現状を認識され希望退職者の募集勧告に同意願いたい。
- (2) 昭和50年3月25日、会社から3月度賃金について支払遅延を申し入れてきた、この日、組合は3月27日午前中3時間、人員整理・賃金遅配・10月賃上げの諸回答に抗議し争議行為をする旨通告した。
- (3) 前記通告に対する昭和50年3月26日の会社の申し入れは、組合の実力行使について、企業の維持再建が困難な状況から諸要求に応じられない、労働者の生活は無視するものではない、労使一体となって努力しても危機の突破が困難な重大な時期、この情況

の中で安易な実力行使は企業の実体の認識不足も甚だしく、倒産を助長する行為であるという趣旨の申し入れをした。

- (4) 前記認定した事実5(1)希望退職要請の勧告文書を従業員に送付する以前の3月初旬までの間、会社は職制を通じ就業時間中個別に退職を要請、あるいは自宅に電話して要請を行なった。その際一部の者には将来指名解雇があり得ることも申し述べた。

## 第2 判断

### 1 昭和49年末一時金交渉の経過について

本案の焦点を明確にするためには、会社の団体交渉に関する会社提案の理由が「労使の信頼関係を確立するまで已むを得ない措置である。」と主張するので、その契機となった昭和49年年末一時金交渉の経過についてまづ判断する。

この交渉の結果について会社は、団体交渉の成立過程において①会社側交渉委員があらかじめ「与えられた権限」を越えてまで組合に回答したこと。②その背景には、組合員による直接、間接の圧力があり、このため交渉委員が心身ともに疲労困憊、その極に達し、追い詰められた事情があったもとの交渉委員の合意であって、その結果は会社の意思決定機関である取締役会で否決されるところとなった。故に交渉委員とその名をもってした協定書は協約としての効力は発生しない、これは10数年間における労使慣行として確立していた取扱い、即ち、交渉委員間において合意を見た事項については、必ずそれぞれの「機関決定」を経て、それぞれの代表者が記名捺印して協定書を作成したときにおいて始めて労組法第14条の趣旨及び労働協約の規定から言っても有効であって、本件はそれを欠くので無効であると主張し、これに対して組合は、適法に成立した団体交渉の中で交渉委員間の合意を見、それぞれの交渉委員の記名捺印を得ており労働協約としての効力は当然に発生していると主張し、むしろ、会社の主張は組合軽視のあらわれであるとも主張するので以下判断する。

会社主張のあらかじめ「与えられた権限」を超えたか否かについては全く組合の知るところではなく、仮に、組合が事情を知っていたとしても、組合がその責任を負うべきところではない。団体交渉の内容については団交の推移・進展に応じて絶えず会社側交

渉委員が会社代表者と連絡協議し、その都度交渉に臨む対策が講じ得られ、指示されるのが一般的であって、交渉委員がその「権限」を超えることは通常考え得られないところである。にもかかわらず、組合は、会社側交渉委員があらかじめ「与えられた権限」を超えた回答をし、この金額では会社が承知しないことを知悉しながらこれを受けて「協定書」を作成させたと主張するのであるが、とすれば「協定書」作成の過程において会社の抗弁の如く、会社側交渉委員が強迫感をいだき已むを得ず越権を承知で不本意ながら協定したか、もしくは全く交渉委員の独断専行によるかのいずれかであると推察されるところである。然るに会社が組合の本件救済申立てに対する答弁書の中でその理由として述べるところでは、第1に前記のとおり組合の間接、直接の圧力により合意を強制されたと主張すると共に、更に加えて第2にこの団体交渉の結果についての取締役会議事録を提出して会社主張の正当性を証したいとしている。

組合はこの議事録についてはその内容を不知としているところであるが、仮りに議事録を真正なものとした場合にその主張するところによれば、

- ① B2取締役は団体交渉委員として任命していなかった。
- ② 支給額、時期、方法について社の稟議、取締役会の決議を経ず行った。
- ③ 一時金支給については折衝を重ね、煮詰められた結果を取締役に報告

同会に諮って承認決定を受けたる後協定するよう屢屢指示してある。

以上のことからB2取締役の措置は取締役会としては承認できない。よって本件行為は無効と説明し、B2・B4・B5三氏（註. いずれも会社側交渉委員）の取締役辞任の件を諮ったところ全員異議なく承認可決した。」というものである。

この会社の主張を考察するに、

第1の主張のごとく「組合の間接・直接の圧力による、いわゆる強迫による合意であり当然に無効である。」とするならば、あくまでもその無効を主張してしかるべきところであるにもかかわらず、第2の主張において、取締役である交渉委員の責任を追求し、解任しているが、第1の主張のとおりとすればこれら交渉委員が解任されるいわれはない筈である。第2の主張が仮りに真実の理由と解した場合には、第1の主張の組合員の

間接・直接の圧力による、即ち、強迫による合意ではなく、交渉委員の独断専行による合意の結果であったことになり、この二つの主張の間には著しい矛盾があり、総体的に合理性を欠くものであって、会社の主張は到底首肯しがたいところである。

更に、第2の主張中①のB3取締役は会社側交渉委員に任命していなかったという主張に至っては、組合が挙証し会社も成立を認めた4号事件甲第4号証（略）認定した事実2(2)のとおりであって、即ち、会社から組合への社長名団体交渉委員通知にも明記されておるところであり、「妥結」に至って任命していないとの主張は虚構というほかあるまい、故に会社の主張は信用出来ないばかりか背信の言動といわざるを得ない。

またこの主張中③団体交渉の進展の結果を取締役会に報告し承認決定を受けたる後協定するよう屢屢指示してある。との主張にてらしても昭和49年度末一時金交渉の経過・結果は、会社代表者と交渉委員との間の指揮命令の欠如、不徹底によるものであって、会社の内部の体制の不統一そのものを示すばかりでなく、それが故の混乱の責任を自ら反省することなく組合に転嫁し、組合の態度に非がある如き会社の主張は到底認められるところではない。

以上のごとくこの団体交渉の結果についての主張を考察したとき、会社が取締役会の否決を理由に、あるいは組合の団体交渉への異常な圧力を理由に、組合との団体交渉において協議整った事項について無効を主張するは失当であると共に著しく労使の信頼関係に背反する行為だったと言わざるを得ない。

2 条件を付した会社の団体交渉申し入れについて会社は、労使の信頼関係が確立するまでは已むを得ない措置との理由で、会社側交渉委員に対し「会社役員会の承認を条件とする試案作成までの権限を附与する。」と制限を付している。これに対し組合は、会社側交渉委員に対する権限の制限はその内容からみて実質的な団体交渉拒否であると主張するので以下判断する。

会社が本提案をするに至った動機は、前記認定した事実2各項の経過、結果による労使の信頼関係の悪化にあると推認するのが相当であるが、労使の信頼関係を根本的に欠いた原因は前記判断1で詳細に述べたとおり、昭和49年度末一時金交渉における会社自



らの極めて不信な行為の結果であって、その行為の責任を組合に転嫁するが如きこのような会社交渉委員の権限に制限を付して組合との団体交渉を要求することは、労使関係の基調とも言える団体交渉に誠意をもって臨む態度とはいえず、むしろ団体交渉こそ信頼関係を確立するための絶好の場であるにもかかわらず、このような条件を付したことはいたずらに紛議を助長するものであり、まさに主客転倒の着想であるといえる。労使の信頼関係確立には会社自らの不信行為の排除と誠意にこそ求められるところである。かかる条件を付するに至ったことの動機と会社の考え方は、判断1の判断および以上本項で判断したところを総括し考察したとき会社の主張はいずれも支離滅裂であって、正当性、合理性を欠いたものと言える、むしろこのような提案及び信頼関係破壊の根底には組合軽視ないしは無視をもうかがいしれるところであって、前記認定した事実中の労働協約改訂申し入れ等一連の行為で示されたところによって明らかとなり、会社の意図するところはこのような条件を提示した団体交渉に対し、契機経過からも組合が当然に応じないだろうことを十分予期し、かつ後記判断するごとくこの間一連の会社の強引な行動を正当化し、かつ支えることをもねらって行なわれたものと推測され、組合主張のとおり実質的な団体交渉拒否を意図したものと解するに難くない、従って結果的には労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定するを相当とする。

### 3 労働協約と会社の言動について

組合は、会社が年末一時金交渉の労働協約の無効を主張し、さらには労働協約を無視して賃金の遅配・退職の強要・労使慣行を著しく破る労働協約の改訂申し入れ・団体交渉に組合の認め難い条件を付し実質的な団体交渉を拒否しつつその間に労働協約を連続的に破棄しようとする一連の言動に出で、更には決定的に組合の組織を破壊、分断を策し、指名解雇を予定した人員整理を強行しようとしている、これら反覆された言動は長期的な計画のもとに人員整理を正当化し、かつ組合員を心理的に圧迫して、組織破壊の効果を狙った巧妙な組合への支配介入であると主張する。会社はこれを否認するので以下順を追って判断する。

#### (1) 賃金の遅配について

会社は、労働協約は無視していない、賃金の遅配は、これを回避すべく努力したが資金繰りの逼迫から不本意ながら分割支給したもので、組合主張のような作為はないと主張する。

賃金遅配のみについては、組合が主張するように会社に意図的な作為があったかどうかについてはたやすく推認することは出来ない、さりとて会社の主張のとおりであるとの証拠も見い出せない。しかしながら賃金遅配の事実、会社と組合との間に成立している労働協約に違反していることは間違いない、仮に、会社主張のとおりのものであると認めざるを得ない事情があったにせよ、労働者の賃金の支払いについて2月度賃金支給日の前々日に突然一方的に分割支給を組合に申し入れた事実は、会社の経営実体の緊迫性を理解したとしても会社の労働者の賃金に対する認識度は充分とはいえない。まして労働協約で明確に確立している主要な条件を、このように支払日に切迫して突如遅延を申し入れた態度は、労働者を雇用する会社として誠意あるものとは認め難い。外に向かつて資金繰りの努力をする一方、結果的に賃金遅配の恐れを予見した時点において早期に組合に対して事情を訴え理解と協力を求めてしかるべきところである。労働協約を遵守することが労使の信頼関係を保持する基盤であるにもかかわらず、結果的にこれを破ることを当然に予知して安易に分割支給を一方的に申し入れたことは、労働協約を尊重する意思を欠いているものといえる。賃金支払遅延の原因の真否はともかく、このような会社の行動と3月度賃金についても支払遅延を申し入れ、かつ、遅延を制度化すべく労働協約の改訂を申し入れた事実とを併せて、会社が人員整理の必要性・賃金改訂の困難性を正当化ないし認識させるための作為にもとづくものであると組合が主張するところもあながち否定することは出来ない。

## (2) 人員整理について

会社は、労働協約に基づき昭和49年12月25日希望退職者募集について組合に提案、会社の実情と見通しを十分説明し協力を求めるべくじらい団体交渉を続けてきたが進展せず、経営の実体上延引が出来ないため今後も団体交渉を続けながら、併行して従業員個々に「呼びかけ」を行なう旨を2月15日に表明し実行してきたが強要はしてい

ないと主張する。

これに対し組合は、人員整理の事由・今日までの会社の努力・整理後の生産対策と企業の見通しにつき説明を求めたが、企業努力・今後の対策も見通しも全く説明がつかず、組合からの質問に対してあわてて対策を検討する有様であると主張し、あわせて人員整理の必要性を否認し、会社が労働協約を無視し組合の組織破壊・分断をねらった長期的計画の具体的なあらわれであると主張するので以下判断する。

この希望退職者募集提案より前の昭和49年11月15日、組合と会社との間で定年延長者の勇退について認定した事実2(5)のとおり協定書が成立していること、ならびに前記認定した事実2(3)(4)及び3(5)のとおり、11月6日間、2月4日間及び3月5日間の休業について組合が協定を結んだことを見ても、会社の休業申し入れの事由から会社の経営実体の悪化については具体的にはともかく、一応総括的にはある程度理解した結果と推認することができる。しかしながら、組合はこの休業協定については人員整理をさけるために承認したものであったということにてらしても、会社の主張するごとく希望退職者募集が真に已むを得ないものであるというまでの会社の実体の説明が十分あり、組合としても当然理解できる程であったかどうかについてまで認めることは出来ない。いずれにせよ、当事者の労働協約第58条に明定されているとおり、会社にとっても組合にとっても極めて重要な問題こそ十分な話し合いが尽くされて協議決定のうえ、実施されるべきものと考えられる。会社が2月19日協約を無視し協議決定がなされないのに一方的に希望退職者募集を強行しようとして退職者募集要綱を社内に掲示公表したことに対し、組合は20日文書を以て嚴重に抗議したが、組合とても会社からの希望退職者募集の申し入れについては現在の経済界の状況と会社の実情について十分な理解をするにやぶさかではない、また会社と共に泣き共に苦しみ事態を乗り越え労使の円満な発展のためにつくす覚悟であるのに、従来の子会社の経営についての努力と対応策についてはいささか欠けていた事実をあげ、一方的に労働者に対し責任を転嫁し事実上の解雇を行うことは納得できないと述べているのであって、希望退職の提案に応ずるか否かは別として、組合は会社と十分話し合いをする意向を示してい

るところであるので、会社はこれに応え十分協議すべきであって、これは労働協約のうえから言っても当然のことである。この問題をめぐり団体交渉が継続している最中の1月18日、認定した事実3(4)のとおり、全体昼礼においてなした社長の発言と、労働協約を無視して行なった退職要請勧告文の送付と再三にわたる個別要請勧告とを考え合わせると、会社の態度は安全経営のため合理化の推進にのみ急であって、労使対等の立場での団体交渉及びその所産である労働協約尊重の精神に欠けていたと言わざるを得ない。

#### (4) 不当労働行為意思について

組合は、①年末一時金交渉における協定無効の主張、②団体交渉に前提条件を付し実質的団体交渉拒否、③労働協約を無視して④賃金の遅配、⑤勇退を強引に迫った、⑥希望退職募集を強行し、かつ、強要したこれら会社の一連の行為は、長期的な計画に基づく組合組織破壊と分裂を狙った不当労働行為であると主張し、その決定的な証拠として伸鍛課長作成名義の指名解雇者予定名簿をあげ、特に組合活動家をねらった継続的組織分断であり、労組法第7条第3号に該当する支配介入行為であると主張する。

会社は、この名簿については、①一課長が会社の意図を理解しないまま作成したもので会社に責任なし、②工場長のところには届いていない、③工場長は再提出を求めている。④この名簿に対応する行為を実行していない。故に、会社はこの名簿について責任はない、また、組合が希望退職の勧告を指名解雇であると主張するのは失当であると主張するので以下判断する。この名簿を組合が入手したのは昭和50年1月17日であり、問題の社長の発言はその翌日であること、また希望退職募集につき団体交渉が継続している間のことであること、後日公表した希望退職募集要綱の中での退職届提出先は所属課長となっていることなどを総合判断し、加えてこの名簿の中の文言を分析検討するとき、「各職場状況（中略）を現場巡回時」とあること、更にA2、A3については特に「伸鍛」と明記してありA2は証人として当時伸鍛課に所属していたことを証言していることから、伸鍛課のみにとどまらず、全職場を対象

にして考査したことが推察できる。「また報告します」との文言からも上部からの指示があったこともうかがい知り得られるところであって、これは会社が管理職全員に指示し、全工場的に指名解雇予定者を選考したものと認定するが相当である。しかもこの該当者15名の中7名は主要な現組合幹部、元幹部及び職場活動家であるところを考えると、会社の意図するところは組合の組織破壊・分断をねらった指名解雇の準備手続であったといわざるを得ない。会社は、この名簿は関知するところではなく、あくまでも希望退職募集による人員削減を考え、これを実行したもので現に解雇された者がいないので、組合がこれをもって指名解雇であるとするのは失当であると主張するが、指名解雇か否かについて組合の主張の当否はともかく、解雇を現実に行っていないともこれら一連の認定した事実各号のごとき行為の経過を考察し、かつ判断1、2及び3ならびに本項で以上のように述べたところを総合して判断すると、まさしく会社の行為は単一の不当労働行為意思から出た一連の行為であると推認するが相当である。これらは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

以上の次第であるから、当委員会は、会社が団体交渉委員の権限に付した会社役員会の承認を条件とする試案作成までの権限を付与するとした事項及び労働協約を無視ないしは連続的に違反した行為に対し、また組合の組織破壊分断を意図した人員整理についてそれぞれ主文のとおり命ずる相当と判断した。よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用し主文のとおり命令する。

昭和50年5月24日

山梨県地方労働委員会

会長 堀 内 清 寿