

北海道、昭 50 不 13、昭 51. 3. 9

命 令 書

申立人 総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合
申立人 総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合函館支部
被申立人 ニチモウ株式会社

主 文

- 1 会社は、組合函館支部が申入れた函館営業所長との団体交渉問題に関し、組合との団体交渉において、改めて交渉ルールを確立するよう、具体的な会社案を提案するなどして、誠意をもって話し合わなければならない。
- 2 会社は、下記の声明を会社函館営業所長名で縦 1 メートル、横 2 メートルの木板に楷書で墨書し、命令交付の日から 5 日以内に 1 週間にわたり、会社函館営業所および函館工場の正面玄関前に掲示しなければならない。

記

声 明

会社は、ニチモウキグナス労働組合函館支部から要求のあった函館営業所長との団体交渉問題については、改めて交渉ルールを確立するよう、本社、組合本部間で、誠意をもって話し合うことに致しました。会社は、このことを通して、今後の労使問題の改善を図りたい所存です。

年 月 日（掲示の日付）

ニチモウ株式会社函館営業所

所長名

3 その他救済申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人ニチモウ株式会社は、東京都千代田区に本社を、釧路、札幌、函館、仙台、大阪、下関、戸畑、福岡、長崎に営業所を、根室、稚内、小樽、八戸、名古屋に出張所を、網走、旭川、浦河、室蘭、宮古、富山、境港、石巻に事務所を、下関、釧路、戸畑、函館、長崎に工場を、ジョージタウンほか3ヵ所に海外事務所を設け、資本金16億2千万円、従業員1,041名をもって、漁網、船具等の製造、販売などを目的とする株式会社である。

なお、昭和47年2月以前は日本漁網船具株式会社と称していた。

ニチモウ株式会社函館営業所（以下「営業所」という。）は、函館市末広町にあり、総務課、海洋営業課、鋼材課、函館工場（函館工場のみは函館市弁天町にある）があって、従業員は42名である。

- (2) 申立人総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合（以下「組合」という。）は、東京都千代田区に本部を置き会社および申立外キグナス石油株式会社の従業員約370名をもって組織する労働組合である。

- (3) 申立人総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合函館支部（以下「支部」という。）は、組合の一支部であり、会社函館営業所に勤務する組合員20名によって組織され、函館地区労働組合評議会（以下「地評」という。）に加盟している。

2 組合の分裂と会社の労務政策

会社では、昭和21年頃各事業所別に労働組合が結成されていたが昭和39年会社の各営業所、工場の労働組合で日本漁網船具労働組合連合会が結成され、昭和41年9月に単一組織にすることに決定、同時に、全繊同盟に加盟し全繊同盟日本漁網船具労働組合となった。組合は、この当時は世間並みの賃金、労働条件を目標に活動を続けたが、さ

したる紛争も生じなかった。ところが、昭和 43 年頃から労使の対立状態を生じ闘争も長期化し、ストライキも多発するようになった。

昭和 45 年 6 月会社は、従来の石油販売部門を分離して東亜燃料工業株式会社と石油販売の新会社を設立することになり、石油部門の従業員が新会社に吸収されることになったので、組合は、この石油部門分離問題について会社と団体交渉を重ね、昭和 45 年 9 月開催の組合定期大会後、石油部門分離対策委員会を中心に具体的方針を策定し、会社が分離しても組合を単一組織として承認すること、両社は組合と統一した労働協約を締結すること、新会社は組合員の従業員としての地位を包括承継し労働条件を切下げないことなどの 18 項目の条件を提示し、会社はこの条件をほぼ全面的に承認したため、昭和 47 年 1 月石油部門分離問題の協定が成立し、新会社は昭和 47 年 2 月 1 日発足した。また、同日会社も従来の日本漁網船具株式会社からニチモウ株式会社に社名を変更した。

この石油部門分離問題が労使間で着落した昭和 47 年 1 月 25 日、会社の B 1 専務、B 2 総務部長、B 3 人事課長が、当時の中央執行委員長 A 1 および次期中央執行委員長に予定されていた A 2 を料亭に招いたことが公となり、組合の人事に介入し組合の丸抱えを策したとして労使間に紛糾を生じたが、結局会社は、B 1 専務、B 2 総務部長、B 3 人事課長の連名で、組合人事に干渉したことを認める謝罪文を出すことで解決にいたった。

この石油部門分離問題に関して全織同盟が、昭和 46 年 2、3 月頃企業が分割した場合、組合も分割すべきであるとの方針を執ったことと、同年 4 月の都知事選挙で組合が C 知事を支持したため、組合は昭和 46 年 4 月末日をもって全織同盟を脱退するにいたった。

このような経過のなかで、4 月 7 日組合は、昭和 47 年春闘要求書を会社に提示し、4 月 18 日第 1 回団体交渉がもたれたが、会社は、団体交渉第 1 日目に第 1 次回答を出す例年の慣行に反し、回答が提出しなかったため、紛糾を生じ、やっと翌 19 日になって回答が提出されるということがあり、また、会社は、4 月 22 日の団体交渉で組合三役が暴言をはいた、会社側団体交渉委員長を軽視したとして、6 月 7 日まで団体交渉を拒否した。6 月 8 日になって、会社は第 2 次回答を提出したが組合はこれを拒否し、6

月 23 日組合は全国支部闘争委員長会議を開き対策を協議していたところ、組合員であり、会社の下級職制についているもの 10 人が、中央闘争委員会、支部闘争委員会を抜きにして、組合員で話し合おうというビラを配付し、また、話合いのための集会開催とその参加を呼びかけた。組合は、6 月 29 日これらの 10 名に対し統制処分にすることを決定し、翌 30 日内容証明郵便によって統制処分を通知した。

7 月 2 日東京と下関で申立人組合とは別の労働組合（ニチモウ労働組合）が、これら 10 名のものを中心に結成され、翌 3 日、東京と下関工場の組合員から組合に組合脱退届が提出された。会社は、ニチモウ労働組合と直ちに団体交渉を開催し、賃上げ、一時金について妥結した。また、キグナス石油株式会社においても、7 月 6 日キグナス石油労働組合が組合から脱退した組合員 20 名をもって結成され、キグナス石油と即日春闘要求に関して妥結した。

なお、昭和 48 年 4 月 17 日、会社が組合を嫌悪し、組合に対し、釧路工場長代理などを使い、組合からの脱退を強要したり、組合を誹謗したとして昭和 48 年道委不第 13 号事件が申立てられ、当委員会は、組合の主張を認め、会社の支配介入禁止及び陳謝文の掲示を命じている。

3 組合、会社間の労使交渉の態様

(1) 組合、会社間の労使交渉は、労使いずれかの提案により、まず事務折衝がなされるが、これは事務担当者段階での交渉であり、事務折衝でまとまらない場合は、労使協議会、団体交渉にあげて交渉が行われることになっていた。

(2) 労使協議会は、昭和 48 年末に失効した労働協約にもとずき、協約失効後も従前どおり労使慣行として行われていたものであり、失効前の労働協約によれば、労使協議会の協議事項は、1. 生産技術並びに能率向上に関する事項、2. 生産部門における毎月の生産計画に関する事項、3. 福利厚生、安全衛生に関する事項、4. 苦情処理に関する事項、5. 協約の運用解釈に関する事項、6. その他会社と組合、総支部並びに支部が必要と認めた事項（労働協約第 54 条）となっており、労使協議会の種類としては、会社と組合本部間の中央労使協議会、会社、組合総支部間の総支部労使協議会、会社、

組合支部間の支部労使協議会があり（労働協約第 55 条）、支部労使協議会は他の支部に影響のある決定をなすことができず、他の支部にも影響のある事項は中央あるいは総支部労使協議会に移送することになっていた（労働協約第 56 条）。労使協議会は会社又は組合、総支部並びに支部のいずれか一方の申入れに基づいて随時開催され（労働協約第 55 条）、協議事項について双方 1 名の書記をおき議事録を作成し、代表者が記名捺印の上双方各 1 通保管することになっていた。

- (3) 団体交渉事項は、昭和 48 年末失効前の労働協約によれば、組合員の労働条件その他組合員の待遇に関する事項並びにこれに関連する事項とされ（労働協約第 2 条）、会社及び組合の一方より団体交渉の申入れを受けたときは、これに応じなければならない（労働協約第 20 条）とされ、団体交渉においては労使協議会同様議事録の作成のほかに、団体交渉で決定した事項については、協約書又は協定書（付随する覚書、確認書がある場合はこれを含む）を作成し双方の代表者が記名捺印し、会社、組合はそれぞれ 1 通保管すること（労働協約第 24 条）となっていた。

失効前労働協約第 1 条によれば、会社は組合を唯一の団体交渉の相手とみとめ、総支部、支部は例外的に組合の承認を得て団体交渉ができるだけになっており、また、昭和 41 年発効の組合同規約第 60 条においても、団体交渉権は全て組合中央本部が持つとなっており、総支部、支部が団体交渉を行うためには、交渉事項、目的について中央執行委員長に届出て承認を得て、中央本部から団体交渉権の委譲を受けて行うことができるだけになっていたためと、会社は団体交渉権限を本社に独占し、出先事業所には一切の団体交渉の権限を付与しない政策をとっていたため、団体交渉は原則として組合本部と本社間のみで行われていた。

- (4) いわゆる組合分裂があった後、会社が組合切崩しをはかったとして不当労働行為の申立てが各地でなされ、また、労働強化がなされてきたため、組合は支部にも独自の団体交渉権があることを明確にしたほうがよいと考え、昭和 43 年開催の組合定期大会において、組合同規約第 60 条について改定を行い、「団体交渉権は、全て中央本部がもつ。総支部、支部および分会において中央本部より団体交渉権の委譲をうけて団

体交渉を行おうとする場合は、交渉事項、目的について中央執行委員長に 1 週間前まで届け出て承認を得るものとする。」を、「団体交渉権は原則として中央本部がもつ、但し、支部及び分会も団体交渉を行うことができる。その場合交渉事項、目的について中央執行委員会の承認を得るものとする。」とした。

4 函館営業所における労使交渉

- (1) 昭和 47 年 7 月の組合分裂以前においては、支部と営業所の間では毎月 1 回定例労使協議会が開催され、特に問題が生じた場合は臨時労使協議会が開催されていた。このため、支部における労使間の問題は、おおむね労使協議会またはその事前交渉である事務折衝で処理されており、昭和 45、6 年ごろ団体交渉が行われていたことがあるとは認定できない。

組合分裂後には、毎月の定例労使協議会が開催されなくなり、結局、労使協議会は昭和 47 年 1 回、同 48 年 1 回しか開催されておらず、また、営業所は昭和 48 年 4 月 6 日付および同年 5 月 11 日付文化体育委員会に関する支部の団体交渉要求をいずれも拒否している。

- (2) 昭和 49 年 11 月 11 日、支部は営業所に対し次の事項について労使協議会の開催を申入れた。
 1. 函館工場女子更衣室に暖房設備をすること
 2. 函館工場編網場は換気が悪いので開閉できる窓に改善すること
 3. 函館工場編網場は冬乾燥し暖房装置の関係で空気が汚れるので空気浄化装置をつけること
 4. 社宅の 2 階、3 階に入居している人に対し避難用具を設置すること
 5. 函館工場食堂入口は相変らず水はけが悪く水はけをよくする工事、雨樋をつける等改善すること
 6. 函館工場連続熱処理場における冬期間の暖房設備の改善、建物の補修をすること
 7. 函館工場食堂のテレビは古く昼休み満足にみることができない。新規買替又は徹底した修理をすること

8. 函館工場で染色作業をする際、染色廃液をそのまま港に流しているが公害防止の観点から誠に遺憾である。公害防止対策を図ること
 9. 社宅の点検は現状非常にルーズになっているので定期的に点検し迅速に修理すること
 10. 一部組合員の土曜休日を変更する理由を具体的に説明すること
 11. 過去一貫して続いている不当労働行為をやめること、最近の例では(イ)組合旗を勝手に撤去したこと、(ロ)上部団体の役員が組合集会に入場することを認めなかったこと、(ハ)その他
 12. その他
- (3) これに対して営業所は、支部と11月14日事務折衝をなし、B4総務主席が、A3支部長から申入れ事項について説明を受けたあと、事務折衝で解決をはかりたいと提案したが、A3支部長は労使協議会で解決をはかりたいと主張し、結局この事務折衝は物別れに終わった。そこで、支部は同一事項について、11月16日付文書により団体交渉の申入れを行ったが、会社は何の反応も示さなかったため、11月19日付文書により再度団体交渉の申入れを行った（団体交渉申入れはいずれも地評と連名。以下も同じ。）

11月20日、労使は労使交渉の方法について事務折衝を行ったが、席上、営業所は、営業所長には団体交渉権限が与えられていないこと、営業所と支部間では過去に団体交渉を行ったことがないこと、申入れ内容は事務折衝でも十分解決できることを理由に支部の主張する団体交渉には応じられない旨述べた。11月22日、支部は団体交渉の申入れを行ったが、営業所は11月26日文書をもって団体交渉には応じられないと回答した。

11月28日、支部は文書によって、団体交渉事項とされているのは営業所の内部問題である以上営業所長の権限内で解決できるものであること、過去に団体交渉を行ったことがないからといって一切の団体交渉を拒否できる正当な事由にならないこと、労使協議会を拒否したため団体交渉を要求したものであることを理由に、会社の主張

は団体交渉を拒否する正当な事由にならないとして、12月2日午後1時から団体交渉を開催するよう要求した。

このような状態のなかで、A4中央執行委員長は、支部の要求事項のなかには早期解決を要するものがあり、事態の進展をはかる必要があると判断し、12月2日函館に赴き、A3支部長とともに営業所をたずね、B4総務主席に対して、このままでは問題解決にならないので、直ちに会社としては何らかの形でこの問題について解決する姿勢を示し、形はどのようなものであろうとも「話し合い」をもつようなべたところ、営業所は12月3日「話し合い」をなすことに同意した。

12月3日午前10時から午後1時頃まで、函館営業所応接室で組合側A4中央執行委員長、A3支部長、A5副支部長、A6支部書記長、A7支部会計、会社側、B5本社総務部次長、B6所長、B7工場長、B4総務主席が出席し、組合は11月16日付申入書による申入項目の内容を説明し、これに対して会社は次のごとく回答をなした。

1. 女子更衣室の暖房設備について

防火管理上、女子更衣室に暖房設備を設けるわけにはいかないが、その必要性は理解できるので何らかの方法で検討する。

2. 編網場の換気について

窓を開閉できるまでにする必要はないと思うが検討する。

3. 社宅の避難用具の設置について

本社、組合本部間で協定書が交わされ完備していることが確認されている。

4. 食堂の水はけについて

軒を出すとか簀の子を置くとかの方法で対処する。

5. 熱処理場の冬期間の暖房設備の改善について

とりあえず目張をする。

6. テレビの修理について

修理は不可能でテレビの購入は会社は行っていない。

7. 廃液問題について

染色作業は薄い色のみとし慎重に対処している。

8. 社宅の点検について

定期的に行っているが必要があれば申出てほしい。

9. 土曜休日の変更について

事前に十分説明してある。

10. 不当労働行為について

一切行っていない。

12月6日支部は、12月3日の会社回答は具体的対応策に乏しいとして、特に女子更衣室の暖房設備、編網場の換気について具体的にどのような方法をとるのか文書で回答を求め、営業所は12月11日、文書をもって回答した。

12月19日引き続き支部は、営業所に対し職場改善についてと題する議題について団体交渉を申入れたところ、営業所は所長不在を理由に一時延期したが、12月23日営業所の申入れにより、組合側、A3支部長、A5副支部長、A6支部書記長、A7支部会計、会社側、B6所長、B7工場長、B4総務主席が出席して話し合いがなされ、営業所側から女子更衣室を広くすること、連続熱処理場の暖房について更に検討すること、編網場のストーブの故障の点検は依頼中であること、男子更衣室は旧女子更衣室に設置することの回答があった。

12月25日、12月27日、支部は、会社が話合いと称して一方的に回答をするのみで団体交渉に応じないことを非難し、団体交渉を開催するよう要求する文書を営業所に提示した。

昭和50年1月20日、前年12月23日の話合いで営業所が検討を約した事項について、営業所の方から申入れがなされて話合いが行われ、営業所は女子更衣室を拡張すること、熱処理場にストーブ一台増設する旨回答をした。

同日、支部は、職場改善要求について団体交渉の開催を営業所に申入れた。これは、営業所の申入れによってなす話合いは、文字通りの話合いにすぎなく時間も限定され

ており、会社が一方的に回答をなすのみで十分な交渉が行われず、いわゆる「つめ」をきかすことができないので組合の要求を通すには団体交渉でなければならないと判断したためである。

この後支部は、2月19日、3月18日団体交渉の開催を申入れているが、営業所はいずれもこれを拒否した。

昭和50年4月7日本件申立てがなされたが、その後支部は数回団体交渉を申入れているが、営業所は団体交渉という方式では応じられないとしていずれも拒否した。

- (4) 昭和50年10月2日支部は、営業所に対し、10月9日午後1時から、要員、職場改善、社宅改善、コンピューター事務講習会実施その他未解決の問題について団体交渉を開催するよう文書をもって要求した。

会社は、この申入れに対処すべくB5総務部次長、B8人事課長を函館に派遣し、10月11日同人らとB6所長、B7工場長、B4総務主席とA3支部長、A6支部書記長との間で交渉を行おうとしたが、B5総務部次長が、営業所長には団体交渉権が無いし、要求項目は全社的事項であるので、本社、組合本部間で話合うべきものであり、支部が本社に対して団体交渉を申入れたのであれば団体交渉に応じてもよいが、営業所、支部間の団体交渉には応じることができないとしたのに対し、A3支部長は、営業所、支部間の団体交渉をあくまで主張したため、交渉方式の点で意見が一致せず話し合いは結局物別れに終わった。

5 組合旗の撤去について

- (1) 支部では、昭和45年春闘交渉においてストライキ期間中、函館工場に組合旗を掲揚したが、その後昭和46年春闘交渉、昭和47年春闘交渉においても、ストライキ期間中函館工場に組合旗を掲揚している。昭和48年春闘交渉では、交渉決裂後ストライキ期間中以外にも組合旗を掲揚するようになり、同年の年末一時金交渉では、第1回団体交渉後会社回答前に2日間組合旗を掲揚している。

昭和49年春闘交渉では組合旗は掲揚されなかった。同年の年末一時金交渉ではストライキは行われなかったが、会社回答日から妥結後にも旗合旗が掲揚されている。

昭和50年春闘交渉では、3月12日第1回団体交渉日から5月29日の妥結後も7月24日までの間合計61回組合旗が掲揚されている。

- (2) 組合旗掲揚に対して、会社は、会社の顧客にあたる水産業界は比較的保守的な空気が強く、会社、工場等への来訪者のなかには会社施設に組合旗を掲揚していることを好ましく思わない人もあり、その結果取引に支障を来たすおそれがあるという観点から、会社施設には一切組合旗掲揚を認めない方針をとり、会社の各出先機関にその旨指示していた。

函館工場でも、昭和46、47年頃までは組合旗掲揚のたびに口頭で撤去を要求していた。この頃は支部も終業後自ら組合旗を撤去していたが、昭和48年春闘以後は自ら撤去しなくなったので、営業所では口頭および文書で撤去を要求し、支部が撤去しないときは、営業所で組合旗を撤去し支部に組合旗を返すことをくり返した。しかし、ストライキ中は組合旗の撤去はしないことにしている。

- (3) 昭和50年春闘交渉においても、営業所は組合旗が掲揚された際、口頭および文書によってその撤去を求め、しかるのち組合旗を撤去した。これに対して支部は営業所の組合旗撤去にたびたび抗議を行っている。

6 会社部外者の立入りとA8地評オルグの支部大会出席

- (1) 会社においては、部外者の無断、無許可の事業所立入りは禁止しており、工場の場合は特に製造機密保持のため得意先、下請業者など業務上必要のあるものをのぞいて原則として許可しない方針をとっていた。このため工場の出入口には無断立入禁止の掲示をしてその徹底をはかっていた。

組合との関係においては、他と同様許可制とし、組合や支部が集会開催のため会社施設を利用する場合、事前に会社に提出する使用許可願書に部外者の氏名を記入して提出すれば、会社は許可する慣行となっていた。

- (2) 支部は、昭和49年11月8日に支部定期大会を開催することを決定し、10月31日大会開催のため工場食堂の使用願を会社に提出し、11月初めには支部が加盟している地評に対して支部定期大会の開催を連絡したが、オルグの派遣は要請しなかった。

- (3) 支部が 11 月 8 日終業後定期大会を開催していたところ、午後 6 時半頃地評の A 8 オルグが大会場に姿をあらわした。そこで A 3 支部長は会社について連絡しようとして営業所に電話をしたところ管理職や B 4 総務主席はすでに退社した後だったので B 7 工場長の自宅に電話したところ、同工場長は不在で連絡がとれなかった。そこで翌日承認をもらおうと考え、そのまま大会を続けた。
- (4) 翌 11 月 9 日始業時に B 7 工場長は A 3 支部長を呼びつけ前日の支部大会に会社の事前許可なく地評の A 8 オルグを工場内に入れたことについて A 3 支部長を叱責し、これに対して A 3 支部長は、A 8 オルグの大会出席が事前にわかっていなかったため使用許可願書に記載できなかったこと、また、A 8 オルグが来た直後に営業所および B 7 工場長に連絡したが管理職は退社したあとであり、また、B 7 工場長も不在で連絡がつかず許可をもらえなかったことを説明し了承を得ようと努めたが、B 7 工場長が容易に了解せず、3 時間にわたって論議がくりかえされた。

第 2 判断

- 1 以上の事実につき、申立人は、営業所が昭和 49 年 11 月 16 日付の函館営業所に対してなした団体交渉申入れを営業所には団体交渉権限がないとの理由によって団体交渉を拒否し、また、申立人が闘争時等に営業所の工場の門に掲揚した組合旗を撤去し、営業所構内で開催した支部定期大会に地評の役員が出席したのを無断入構であると叱責したのは組合嫌悪にもとづくもので労働組合法第 7 第 2・3 号に該当する不当労働行為であると主張して、団体交渉応諾、組合旗撤去や上部団体役員の会社内立入を禁止する方法による支配介入の禁止および陳謝文の掲示を求める。

これに対し、被申立人は、団体交渉は本社と組合本部間でなすことになっており、会社は営業所長に団体交渉権を与えていない、会社と組合には、団体交渉という形式にはこだわらないということで合意があり、営業所に係る事項では営業所長と支部との話し合いで問題が解決される例になっており、今回の団体交渉事項も職場環境の問題はすでに解決している。組合旗を撤去したことは認めるが、会社施設から組合旗を撤去させるのは全社の方針であり、営業所が組合に対し口頭又は文書で撤去を申し入れても撤去しない

ため止むなく撤去したものである。函館工場長が支部長に話したことは、支部の集会場が会社の構内にあるため、その使用にあたって文書で会社の許可を得ることになっている。今回の場合許可願に外部の者が参加する旨の記載がなかったので施設管理上問題があるので手続きを完全にしてほしい旨伝えただけである。よって申立ては理由がないので棄却する旨の命令を求めると主張するので以下判断する。

2 団体交渉拒否問題

(1) 函館営業所長は、昭和 49 年 11 月 16 日およびそれ以後の組合函館支部の団体交渉の申入れに対し、本社から、団体交渉の権限を与えられていないことを理由に、「団体交渉」の形式による交渉を拒否しつつづけているのであるが、それが労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか否かを判断するに当っては、前記認定事実のうち、つぎのような諸事情を総合勘案しなければならない。

① 失効前の労働協約のもとでは、支部が組合の承認を得て直接その権限において行いう会社に対する団体交渉権を排除するものではないが（労働協約 1 条ただし書）、団体交渉は、組合（本部）が会社（本社）と行う建前を貫いており、会社もこれに対応する態勢を執っていたこと。

② また、失効前の労働協約のもとでは、団体交渉以外に、福利厚生、安全衛生、能率向上、苦情処理などにつき協議する労使協議会および支部労使協議会があり、支部労使協議会は、中央で決定した事項の具体的運用問題、地方独自の職場環境の問題などにつき、昭和 46 年当時は、函館では月一程度開催され、効果をあげていたと認められること。

③ 組合規約においても、前記認定のとおり、昭和 48 年の改正までは原則的に組合（本部）が団体交渉権を持ち、支部などは、交渉権の委譲、承認を受けて、例外的に団体交渉を行う旨規定され、運用されてきたこと。昭和 48 年の改正により、支部なども団体交渉を行うことができる旨改正されたが、交渉事項、目的について、中央の承認を得なければならない旨規定され、緩和されたものの、依然として団体交渉権限の原則的中央集中の方式を執っていること。また、この改正につき、会社に

通報を行わず、本件函館支部の団体交渉申入れに関し、規約上の手続きをなした旨の通知を会社に行っていないこと。

- ④ 昭和 47 年 7 月以前のいわゆる支部団交の実績は確認しがたいこと。
 - ⑤ 本件函館の団体交渉要求の紛争に関連して、A 4 中央執行委員長が、昭和 49 年 12 月 2 日来函して折衝した結果、A 4 委員長を加えた支部役員らは、同じ頃来函した B 5 本社総務部次長を加えた営業所幹部と、12 月 3 日「話し合い」を行い、支部の要求事項に関し、会社回答を得ていること。この回答ののち、支部長、営業所長間の文書のやりとりが行われ、そのなかで、支部は再三にわたり、前と同趣旨の団体交渉開催を申入れる一方、12 月 19 日、昭和 50 年 1 月 20 日に、支部役員と営業所幹部との「話し合い」が行われ、懸案事項の一定部分が解決をみていること。
 - ⑥ 本件申立後、昭和 50 年 10 月 2 日付で、支部から団体交渉の申入れがあり、これに対し、10 月 11 日本社 B 5 総務部次長、B 8 人事課長が交渉のため来函したが、結局、団体交渉は実現しなかったこと。
 - ⑦ 昭和 49 年 11 月 16 日付による団体交渉要求を、形式的には営業所長が拒否しているが、職場環境の改善要求などに関し、「話し合い」は行われ、解決をみたものもあり広義の労使交渉は一定程度行われていると認められること。
 - ⑧ 前記認定のように、昭和 47 年 7 月の別組合の結成前後に数多くの不当労働行為と疑われる事件が発生して各地の労働委員会に係属し、そのなかには釧路営業所の事件の如く、会社による組合切崩しが認定されたものもあること。
- (2) 前記(1)の①、③、④、⑤、⑥、⑦の諸事情を勘案すれば、昭和 49 年 11 月 16 日の支部の営業所長に対する団体交渉要求を、営業所が拒否したことは、実質的には、団体交渉拒否したものではないとの評価も成り立ち得るかも知れない。

支部の団体交渉要求に対し、営業所長は、団体交渉の権限は本社にしかないから困るが、事務折衝ないし「話し合い」なら応ずるとし、事実「話し合い」が行われ、一定程度の解決をみているし、また、昭和 50 年 10 月の団体交渉要求に対しては、権限のある本社の担当者を派遣して、応ずる構えをみせていたからである。そうすれば、支部、

営業所間の交渉を、形式的に団体交渉と銘打って行わないことが不当労働行為となるか否かの問題に帰し、これも会社の交渉権限の分配を、交渉または争議行為によって認めさせる以外に、前記判断のような事情のもとでは強制することが困難と認められる以上、消極に傾かざるをえないであろう。

ところで、労使関係の経緯からひるがえって勘案するに、支部が昭和 49 年 11 月 16 日に営業所長に団体交渉の申入れをするに至った契機は、営業所長が、失効前の労働協約で設定していた支部労使協議会の開催に関する支部の申入れを、拒否したことである。

なるほど、労働協約はすでに失効して、支部労使協議会なるものは存在せず、その意味から、従来の支部労使協議会を開催するに由ないかも知れない。しかし、「話し合い」に応ずるのであれば、形式的には、従来から存在する支部労使協議会ではなくても、これに準ずる取扱いをして、支部要求に応諾しておれば、このような形の紛争に発展しなかったかも知れない。

また、営業所には、営業所独自に処理してよい労務管理上の諸問題が山積しているのである。これらに関して、地方の営業所長が、本社の方針に背反しない範囲で、その権限で行ったほうが適切な案件も多いと推定できる。前記(1)の②の事情はそれを裏づける。支部が、従来の支部労使協議会での話し合いを拒否されて、「それでは」という態度となったとしても無理からぬ面があるわけである。

これに加えて、会社のいう事務折衝ないし「話し合い」では昭和 47 年 7 月のいわゆる分裂以来、円滑を欠いてきた労使関係のもとでは、組合が十分その目的を達しえないと考えたことも無理からぬところである。

この際、(1)の⑧のような諸事情を併わせ考えれば、会社は、組合および支部を嫌悪し、ことさら紛糾させたと判断できるのである。従って、昭和 49 年 11 月 16 日の支部の団体交渉要求に営業所長が応諾しなかったことが、直ちには団体交渉拒否とはいえないとしても、これに関連する労使交渉の紛糾の主たる原因は会社の不誠実な対応にあり、このことは、労働組合法第 7 条第 2 号の趣旨にもとるといわなければならない。

い。

3 組合旗の撤去について

前記認定のとおり、会社は組合旗の掲揚につき、ストライキが行われる日について、その時間中は組合旗の掲揚を事実上黙認してきた慣行が一応認められる。そして、本件申立てに関する組合旗撤去についても、この慣行に従って組合旗撤去を行いまたは行わずに来たものである。昭和 47 年以降、労使関係が円滑を欠くようになってきて以来、ストライキ当日以外にも組合旗を掲揚するようになったのは事情としては判るが、組合が使用者の意に反してその施設に組合旗を掲揚することは、使用者の有する施設管理権を侵すものと一応言えるのであって、組合は掲揚の申込みすらせず掲揚をつづけたのであり、会社が一応の黙認の慣行に反して行われた掲揚につき、口頭および文書により事前に通告して自発的撤去を求めるなどの手続きを踏んだうえで、撤去して返済する措置をとったもので、会社が組合役員を懲戒処分するなどの報復的処置にでていない本件の場合、会社の措置が多少厳にすぎる憾みはあるけれども、労働組合法第 7 条第 3 号の介入行為とは認められない。

4 支部大会開催に当たっての工場長の注意

B 7 工場長の A 3 支部長に対する注意は、時間としては長い嫌いはあるが、会社は、従来から部外者の工場立入りについては、所定の手続きをすれば、原則として不許可にしたことはなかったし、現在もないのであってみれば、ことさら支配介入として論ずる実質に乏しいものといわなければならない。

5 以上のとおり、組合旗撤去、支部大会への社外者立入りに対する叱責については、支配介入とまでは判断できないが、支部の団体交渉問題に関しては、労働組合法第 7 条第 2 号の趣旨にもとる不当労働行為であると判断できる。しかし、前記判断における意味での不当労働行為であってみれば、組合の請求する救済の趣旨と若干異るところもあるが、組合（本部）、会社（本社）間の支部団交に対する理解の食い違いが本件の基本にあることに鑑み、大局においては、組合の希望とも合致すると考え、主文のような救済を行うことが適当であると判断し、組合のその余の救済申立ては理由がないので棄却す

ることとした。

よって当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 51 年 3 月 9 日

北海道地方労働委員会

会長 南部 農夫治