

命 令 書

申 立 人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部

申 立 人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部

被申立人 東京流機製造株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部が被申立人に対し昭和 50 年 12 月 15 日なした労働時間短縮問題に関する団体交渉開催の要求に対し、会社案に固執することなく、速かに申立人等と誠意ある団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、組合費の給料からの天引(チェック・オフ)廃止に関する昭和 51 年 2 月 20 日付通知を撤回しなければならない。
- 3 被申立人は、縦 1 メートル、横 2 メートル以上の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書し、被申立人の本社(横浜工場)正面入口の見易い場所に毀損することなく 14 日間これを掲示しなければならない。

記

総評全国金属労働組合神奈川地方本部

代表者 執行委員長 X1 殿

総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部

代表者 執行委員長 X2 殿

会社は昭和 51 年 5 月 1 日から実施している労働時間の短縮につき、貴組合東京流機支部からその内容協議のため団体交渉を開くよう前々から申入れを受けていたにもかかわらず、誠実にこれに応ぜず一方的に実施しました。また、組合費のチェック・オフに関しても一方的に廃止通告しましたが、今回これらが神奈川県地方労働委員会から労働組合法第 7 条に違反する不当労働行為である旨認定されました。よってここに陳謝の意を表するとともに再びかかる行為を一切行わないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

東京流機製造株式会社

代表取締役社長 Y1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人東京流機製造株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社および工場を置くほか、東京・大阪・広島等に営業所を有し、土木、鉱山用建設機械の製造および販売を主たる業務とする株式会社である。

会社はもと東京都大田区南六郷1丁目に本社および工場を有していたが、昭和49年3月これらを肩書地に移転し、次いで翌50年9月、米国に企業籍を置く同業会社たるインガーソルランド社と業務提携(インガーソルランド社が株式60%を保有)をしたものであって、昭和51年4月25日現在の資本金12,500万円、従業員数94名である。

- (2) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部(以下「神奈川地本」という。)は、神奈川県下において機械金属産業に従事する全国金属労働組合員約12,000名をもって組織する労働組合である。

- (3) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部(以下「支部」という。)は、会社の従業員中組合員34名(昭和51年4月25日現在)をもって組織する労働組合である。

支部は昭和39年5月頃、東京都大田区南六郷1丁目の旧会社本社および工場内において結成され、昭和40年3月総評全国金属労働組合東京地方本部に加盟したが、昭和49年7月会社本社および工場の肩書地移転に伴って神奈川地本に移籍し現在に至っているものである。

2 労働時間短縮問題について

- (1) 労働時間短縮(以下「時短」という。)の決定およびその実施に関するこれまでの経緯

ア 会社および支部は昭和41年5月14日

(ア) 労働時間を短縮すること

(イ) 時短の具体的内容、およびその実施時期に関しては別に設ける時間短縮委員会において審議しその結果を答申する。

(ウ) 時間短縮委員会の構成は委員長1名、会社側委員3名、支部側委員3名の計7名とし、委員長には学識経験者たる第三者(公認会計士)をもってこれに充てる。

との協定を締結した。そして同年6月7日に時間短縮委員会(以下「第一次時短委員会」という。)を発足させ、同委員会は定例会、臨時会を重ねた末、

翌昭和 42 年 3 月 31 日次のような答申を行った。

(ア) 時短実施時期を昭和 42 年 7 月 1 日とする。

(イ) 1 日の労働時間を 30 分短縮し、7 時間 30 分とする。

(ウ) 現行午前 8 時始業を午前 8 時 30 分とする方法によりこれを実施する。

このような経緯のもとに第 1 回目の時短は、第 1 次時短委員会の答申どおりに実施された。

イ 会社および支部は昭和 47 年 9 月 13 日時短に関し以下のとおり協定した。

(ア) 1 日の労働時間は現行どおり 7 時間 30 分とし年間労働時間のうち 45 時間、労働日数にして 6 日間を短縮する。

(イ) 時短の実施時期は同年 10 月 1 日とし、実施に関する具体的内容・方法は三役交渉によって決する。

(ウ) 将来の労働時間については、当面の目標を週休 2 日制に置き、段階的にその実現をはかるべく社会状況の進展と社内生産性を勘案して労使双方で前進的に協議し合意のもとに実施する。なお週休 2 日制を会社が実施する段階では 1 日の労働時間についても協議のうえ決定する。

以上の協定に基き第 2 回目の時短は上記(ア)および(イ)に従って実施された。

ウ 会社の本社および工場が肩書地に移転したことについては前述したが、これに伴い従業員の多くが通勤に長時間を要することとなる実情にかんがみ、昭和 49 年 1 月 19 日、会社支部間において第 3 回目の時短協定がなされた。

その内容は「1 日の実労働時間を 20 分短縮し、7 時間 10 分とする。始業時間は午前 8 時 20 分とし(従って終業時間は 30 分繰り上って午後 4 時 30 分となる。)同年 2 月 1 日からこれを実施する」というものであった。なお会社は組合に対し、昭和 51 年 1 月 28 日付文書を以ってこの協定を解約する旨通知している。

エ 支部は昭和 49 年 11 月 1 日、会社に対する年末一時金要求を行うに際し、時短に関しても「現行 1 日の労働時間はこれを維持しつつ、隔週土曜日を休日とする」との附帯要求を行った。

同上年末一時金闘争は同年 12 月 17 日に妥結をみたが、同時に時短に関しても「昭和 50 年 1 月末日までに会社案を提示して協議する」との話合いが付き、この旨を同日付協定書の中に記載した。会社は上記協定の約旨に従い昭和 50 年 1 月 31 日、支部に対し「月 2 回土曜日を休日とする。但し春休み 1 日、お盆休み 3 日は通常通り出勤とし、1 日の労働時間を 7 時間 30 分とする」との案を提示した。しかし、その頃会社は深刻な経営危機に直面してお

り、一時帰休の実施や希望退職者の募集等に意を用いなければならない状況下であり、また支部としても仕事に対する将来の不安から組合員間にかなりの動揺もあって、結局労使共平常の勤務体制を前提としての時短問題を論ずるほどの余裕を失ったまま、この時短問題は自然棚上げされた形となった。

(2) 今回の時短問題について

ア 会社はインガーソルランド社との業務提携の結果、経営危機を回避し得る見とおしがたつたとして、昭和50年9月16日昇給に関する団体交渉の席上、時短問題(週休2日制)を再提案した。

上記昇給問題は同年10月6日妥結したが時短についてはこれを継続審議事項とすることとし、同日付協定書にその旨の一条項を挿入した。ところで、時短に関する協議の方法として会社は時間短縮委員会(以下「第2次時短委員会」といい、その性格については後述する。)の設置を強く主張し、一方支部は団体交渉による話し合いを主張して時短委員会設置に反対した。会社が第2次時短委員会の設置を主張する理由は、第1回目の時短の際も第1次時短委員会によって審議がなされたものであることのほか、その後も重要問題の審議にあたってはむしろ支部の方から専門委員会の設置要求が出されたくらいであって過去「退職金改正に関する委員会」「労働災害補償に関する委員会」「給与委員会」等(以上の各委員会を総称して「特別委員会」という。)が設けられ、重要問題の審議答申が行われてきた経過に照らし、今回の時短も時短委員会を設置してそこで審議するのが最も適当であるというものであった。

しかし支部は会社の提案を納得せず、また会社も支部の団交説を拒否し続けたので、結局時短の具体的内容まで立ち入った実質的な話し合いはなされないまま推移した。

イ 会社は昭和50年12月8日、支部に対し文書を以て第2次時短委員会の設置を通知した。その内容は

(ア) 会社側3名、一般従業員代表3名、支部側3名をもって構成する第2次時短委員会を設置する。

(イ) 支部は委員3名を12月10日までに選出して会社に届出ること。

(ウ) 支部が委員の選出をしない時は、会社側と一般従業員代表のみによって時短案を審議検討し実施する。

というものであった。会社はこのように時短問題を支部との団体交渉によらず、一般従業員代表(非組合員)をも含めて審議しようとする理由として、かつては従業員の大部分が支部組合員であったが、その後脱退等により現在では支部組合員数が会社従業員数に対して占める比率がそれほど高くな

くなったこと(会社主張によると支部組合員 34 名、非組合員約 60 名、ただし同一事業場である横浜工場について見る限り、組合員非組合員とも同数の 34 名と認められる。)したがって時短問題を支部との団体交渉によって審議することは、大多数を占める非組合員たる一般従業員の意見を無視することとなって適切ではないことを挙げている。そして第 2 次時短委員会における審議、およびこれが最終決定方法は、まず第 2 次時短委員会が二つの案を採択し、後に取締役会においてそのうちいずれか一つの案を採用してこれに決定するというものであった。

ウ 支部は会社に対し同年 12 月 15 日付文書をもって、第 2 次時短委員会への出席拒否を通告するとともに、時短問題につき早急に団体交渉を行うよう申し入れた。

エ 会社は昭和 50 年 12 月 25 日支部組合員の出席のないまま、Y2 常務取締役ほか非組合員 7 名から成る第 2 次時短委員会を開いて二つの案を採択し、次いで翌 12 月 26 日の取締役会においてそのうちのひとつたる下記の案を採用することに決定した。

(ア) 原則として毎月第 1 第 3 土曜日、およびメーデーを休日とする。

(イ) 会社休日、春休み 1 日、夏休み 3 日は従前どおり。

(ウ) お盆休み 3 日を廃止し、8 月のみ毎週土曜日を休日とする。

(エ) 1 日の労働時間を 20 分間延長して 7 時間 30 分とし、始業時間を午前 8 時 20 分、終業時間を午後 4 時 50 分とする。

(オ) 以上実施に伴い短縮される年間労働日数は 21 日、同じく短縮される年間労働時間は 57 時間 10 分である。

オ 会社は昭和 51 年 1 月 28 日に支部との間で時短に関する団体交渉を行った。その冒頭会社は、支部に対して手交すべく持参した文書 2 通即ち「隔週 5 日制実施に関し、下記案を提示する」と題し、上記時短内容を記載した文書および「労働協約解約通知書」と題し、現行労働時間に関する前記 2(1)ウの時短協定を解約する旨記載した文書をそれぞれ読み上げた(支部はこのとき初めて会社から今回の時短内容を知らされた。)

そして引続き団体交渉に入ったが、その際の会社の態度、発言内容をみると、「(会社は)組合と(時短問題を)交渉する意志は全くなく、労働協約(現行時短協定)を破棄してこれ(今回の時短案)を実施するつもりか」との支部質問に対して先づこれを肯定し、「(会社は時短問題を)団交でやるなどを約束をしたことはない、何時約束をしたというのか」「時短問題は団体交渉でやらなければならないという規則でもあるのか」等と反論し、また「(今日示された会

社案につき)今後それを団体交渉で煮つめて行く気持はあるのか」との支部質問に対しては「もう煮つまってしまっているので(これ以上)煮つめようとしても煮つめようがない」と答え、「会社とすればこれは最終案だ」と断言し、さらには「支部が現行1日の労働時間7時間10分に固執し、その延長に絶対反対の態度をとっているから、それ以上に交渉が進展しないのだ」と支部を非難し、「それでは会社は(今回提示された)1日の労働時間7時間30分をいくらかでも短縮する意思はあるのか」との支部反論に対しては結局確答を与えないまま終わっている。そして会社は最後に「(今回の時短を)とにかく5月から実施する」と通告して席をたち同日の団体交渉を終った。

カ 会社と支部との間では、本件救済申立て後においても同年2月中に1回、3月中に1回、4月中には4回、本件時短問題につき団体交渉が行われ、またその間、会社は今回の時短を同年5月1日から実施する旨支部に通知し、結果的にはそのとおり実施された。

3 チェック・オフの廃止について

- (1) 支部は組合結成の直後である昭和38年6月22日、会社に対し文書をもって支部組合員に対し同年6月以降支給される毎月の給料の中から組合費として本給の1.5%相当額を天引徴収してもらいたい旨依頼し、会社はこの依頼に応じ、それ以来会社業務が繁忙をきわめているときもまた支部がストライキを含む争議行為を行っているときもかわることなく、本件救済申立てに至るまで約13年間、毎月いわゆるチェック・オフを行ってきた。
- (2) 会社は本件救済申立ての8日後である昭和51年2月20日支部に対し同年5月分給料支給時以降チェック・オフは行わない旨通告した。

第2 判断および法律上の根拠

1 時短問題について

(1) 第1次時短委員会および特別委員会の性格

第1次時短委員会は、先に認定したとおりその成立、構成、権限等すべて会社と支部との団体交渉の集約である協定にその根拠を置くものである。また会社が今回の時短問題につき、第2次時短委員会を設けるための前例として挙げている特別委員会も、人員割、提出された答申に対する措置、その他必要事項一切が会社と支部の団体交渉によって決定されているものであって、しかもその構成員は上記各委員会とも会社側および支部側のみであった。もっとも第1次時短委員会には委員長として公認会計士が入っているが、これは公認会計士の学識、経験の力を借りるためであって、公認会計士が利害関係の当事者として参加しているわけではないので、これをもって第三者を含めた委員会とみる

ことは妥当ではない。

そうしてみると第1次時短委員会の審議といい、または特別委員会の審議といっても、それはいずれも会社対支部の審議であり、さらにいうならば実質的には団体交渉そのものとも見られるべきものであった。

(2) 第2次時短委員会の性格

これに対し第2次時短委員会は、設置、構成、人員割、審議方法等すべて会社が一方的に決めたものであり、支部の意向は全く反映されていない。また会社および支部並びに非組合員たる一般従業員の各代表をそれぞれ当事者として参加させる三者構成を採っている点において、会社対支部の直接交渉の場とは言えず、さらに各側代表の権限も二つの案を採択するだけであって、終局的な決定権はひとり会社にのみ保留されていること等からみて同委員会が第1次時短委員会や特別委員会とは全く異質なものであることは極めて明白である。

したがって、支部が第2次時短委員会での審議に同意しない限り同委員会は支部との関係においては、団体交渉に代るべき、またはこれと同一視されるべき役割を果す機能は全く有していないものといわざるを得ない。

(3) 会社の支部に対する第2次時短委員会への出席要求について

会社は今回の時短問題の審議は団体交渉で行うべきであるとする支部主張に対し、第2次時短委員会以外での交渉には応じられないとの態度をとってきた。

そして会社としては、今回に限らず前々から時短問題が話題に上ったつど、団体交渉ではなく時短委員会で審議する旨を繰り返し述べてきたし、支部もこれに対してなんら異議をさしはさまなかつたばかりか、現に第1次時短委員会のほかに特別委員会を設けて審議した前例があることを強調している。

なるほど、会社が従前から折にふれ時短委員会での審議を主張してきたことは推認されないではないが、それはあくまでも同委員会が第1次時短委員会や特別委員会と同質のものであることを前提としての主張と解され、それであるからこそ支部も異議を述べなかつたものと認められる。

しかし、今回の時短問題に関する第2次時短委員会は、第1次時短委員会、または特別委員会と全く異質のものであることは前述のとおりであって、第2次時短委員会での審議即団体交渉と言い得るものではない。したがって会社としては、時短という重要な労働条件の変更に関する事項につき、支部からこれを団体交渉によって審議するよう申入れを受けたならば、当然これに応じて誠実に交渉をすすめるべき義務があることは言うまでもないところであって、支部の組合員数が、会社全従業員数に比して占める割合がそれほど高くないとの理由のもとに、支部を独立した交渉の相手方と認めず、第2次時短委員会設

置の通知とともに同委員会への代表選出を求めるがごとき会社の行為は、団体交渉の拒否であるとともに、支部の自主性を否定しその運営に介入する不当労働行為であって労働組合法第7条第2号、第3号違反に該当する。

(4) 昭和51年1月28日の団体交渉について

同日の団体交渉は、会社が支部から出されていた昭和50年12月15日付団体交渉申入れに対し、受身の形でこれに応じたというのではなく、むしろ会社の方から積極的にその開催を希望したものであった。そしてその経過、交渉内容は先に認定したとおりであり、これで見ると、会社は自説の主張とその実施時期を支部に通告するためにのみ同日の団体交渉を開いたものとしか認められない。すなわち、会社は冒頭においてまず第2次時短委員会の審議を経て決定した今回の時短内容を初めて支部に明らかにするとともに、支部がこれについての意見を述べる暇も与えず引き続いて現行労働時間に関する昭和49年1月19日協定の解約を通告し、ついで交渉に入った後も、今回の時短内容が会社の案であるといいながらも結局は支部とこれ以上協議の余地のない最終的なものであることを極力強調し、さらに交渉が進展しないのは支部が1日の労働時間7時間10分に固執し、譲歩しようとしなからだと支部を非難しながらも、それでは会社案たる1日の労働時間7時間30分につき、会社は交渉いかんによってこれを短縮する意思があるのかの点になると遂に確答を避け、最後に、支部の意向にかかわらず同年5月からこれを実施するものであることを通告している。団体交渉に臨み、このように自説にのみ固執し、支部の意見に耳を傾ける柔軟な姿勢はいささかも示さず支部を非難はしても自らを反省しようとはせず、しかも現行協定を一方的に破棄してまで自説を実施しようとする会社の態度は、正に不誠実のそしりを免れないものであって、同日の団体交渉をもってしては、会社が支部の時短に関する団体交渉申入れに対し、未だ誠意をもってこれに応じたものとは認め難い。

(5) その後の団体交渉について

会社と支部の間では、その後も何回か時短に関し団体交渉が行われたものと認められる。しかし、上記団体交渉はいずれも本件救済申立て後に行われているにもかかわらず、依然として同上救済申立てが維持されていること、および会社が予定どおり今回の時短を同年5月1日から実施しているという事実のほかに、特に会社が前述1月28日の団体交渉の際の不誠実な態度を改め、誠意をもって交渉にあたったと認められる証拠は一切ない。

よって会社は、支部の昭和50年12月15日付時短に関する団体交渉申入れに対し、現在まで誠意ある団体交渉に応じていないものと認定せざるを得ず、な

お申立人の被救済利益は消滅したものとは認め難い。

2 チェック・オフの廃止について

(1) 会社の主張

会社の行ってきたチェック・オフは、労働基準法第 24 条所定の協定、若しくは労働協約に基く法律上の義務としてではなく、単なる事実上の慣行として行われてきたものに過ぎないので、会社はいつでも自由にこれを廃止することができる。

支部は、その根拠が黙示の契約にあると主張しているようでもあるが、黙示の契約は労働協約たり得ないので、結論は上記と同一である。したがってこれが廃止につき、当、不当が問題とされることはあっても、法律上の義務違反、すなわち違法性が云々される余地は全くない。しかも会社は、廃止通知から廃止まで 3 か月以上の猶予期間を置いているので不当性も問題とはならない。

会社がチェック・オフを廃止した理由は、インガーソルランド社との業務提携によって事務繁多を来たし、これが合理化、簡素化を計る必要性に迫られていたからであり、廃止に踏み切った動機は、支部が当委員会に係属中の神労委昭和 51 年(不)第 3 号事件の資金調達のため、従前のチェック・オフに加えて、さらに臨時組合費の徴収まで会社に求めてきたことにあった。元来、組合費は組合自らがその手によって徴収すべきものであって、会社がこれに代って徴収することは一種の経費援助にあたり、度を越えたチェック・オフは却って不当労働行為になりかねない。支部が臨時組合費の徴収まで求めてきた態度は、上記救済申立事件の係属によって完全に対立関係に立った会社に対し、一方で闘争を行いながら、その闘争を有利に導くため他方において同一相手方から経費援助を得ようとするものであり、非常識な甘えと言う外はない。会社としては支部のこのような甘えを正し、チェック・オフの意義や本質を十分に認識してもらったうえ、良識ある労使関係を確立したいとの願いから、あえてチェック・オフの慣行を廃止することに踏み切ったものである。したがって会社には、チェック・オフの廃止によって支部を弱体化しようとか、あるいは救済申立てに対し報復をしようとかの意図は全くなかったものである、と主張している。

(2) 会社の主張に対する当委員会の判断

チェック・オフの根拠、およびこれが廃止に関する適法、違法、若しくは当、不当の会社見解は、一般論としてはとにかく本件では特にこの点を論議の対象とする必要性はないものと解する。本件で問題とされるのは、これまでの約 13 年間、会社業務が繁多のときであれ、あるいは支部がストライキを含む争議行為中であっても、かかる四囲の事情にかかわらず続けられてきたチェック・

オフを、会社が今回、支部として初めての試みである当委員会への救済申立てを行った8日後に、一方的にこれが廃止を通告した行為が、組合活動との関連においてどのように客観的に評価すべきかであって、上記一般論とは異なる次元において検討されなければならない事柄に属するものである。

まず、会社が約13年の長期にわたり、チェック・オフを継続してきたという事実は、過去の支部財政面に大きく寄与したであろう反面、支部をして将来ともチェック・オフは継続されるもの、換言すれば支部の財政的基盤はチェック・オフにより当然確保され得るものとの確信に近い期待を抱かせたであろうことも容易に推認される所であり、そうだとすれば今回の会社の一方的なチェック・オフの廃止通知(猶予期間の有無にかかわらず)は、この支部の確信に近い期待に打撃を与え、支部をして財政上、ひいてはその運営につき多大の危惧、不安を抱かせたであろうこともまた推認するに難くない。

つぎにチェック・オフ廃止通知の時期についてみると、かつては争議行為中であってもこれを継続してきたにもかかわらず、今回に限り支部が当委員会への救済申立てという新たな手段に訴えるや、8日後にこれが廃止の通知を発していること、さらに廃止の動機についても、支部が上記救済申立事件の資金調達のため臨時組合費の徴収を会社に依頼したことが非常識な甘えであり、これを正すためというのであれば、臨時組合費の徴収依頼のみを拒否しても一応はその目的を達するものと解される所、それを超えて上述のとおり支部の運営上最も打撃の大きいチェック・オフそのものの廃止に踏み切っていること、等を客観的に総合すると、会社の今回のチェック・オフ廃止の通知行為は、支部が当委員会へ救済申立てをなしたことに對する報復であり支部の運営に介入する労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと認めざるを得ない。

以上のとおり会社の行為はいずれも不当労働行為に該当すると認められ、さらに申立人等は「被申立人は、申立人等と団体交渉を行いそこでの協議が整わない限り、今回の時短を実施してはならない」という趣旨の救済をも求めているが、主文第1項および同第3項による救済が適切であると認められる。

よって当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第36条および第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和51年6月18日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎 ㊞