

宮城、昭50不2の1、昭51.11.1

命 令 書

申立人 総評全国一般ヴァン・チャケット労働組合
申立人 総評全国一般ヴァン・チャケット労働組合東北支部
被申立人 株式会社ヴァン・チャケット
被申立人 株式会社ヴァン・チャケット東北支店長

主 文

被申立人らは、申立人総評全国一般ヴァン・チャケット労働組合東北支部から被申立人株式会社ヴァン・チャケット東北支店長への団体交渉申入れに対し、交渉事項について支店長が決定権を有しないことを理由に団体交渉を拒否してはならず、名称においても、実質においても、団体交渉として応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般ヴァン・チャケット労働組合（以下「一般労組」という）は、株式会社ヴァン・チャケットの従業員をもって組織された労働組合であり、申立人総評全国一般ヴァン・チャケット労働組合東北支部（以下「東北支部」という。）は、株式会社ヴァン・チャケット東北支店の従業員をもって組織された労働組合であり、組合員数は、申立時において一般労組約300名、東北支部21名、結審時には、一般労組約300名、東北支部は23名となっている。

なお、株式会社ヴァン・チャケットには、このほかにゼンセンオールヴァン・チャ

ケット労働組合（以下「ゼンセン労組」という。）がある。

- (2) 被申立人株式会社ヴァン・チャケット（以下「会社」という。）は、昭和30年に設立され、紳士既製服及び服飾洋品雑貨の製造販売を主たる事業とし、資本金は3億8千万円で、本社を肩書地に、支社を大阪市に、支店を仙台、札幌など全国8市に置き、従業員数は申立時において2401名、結審時においては2128名である。

被申立人株式会社ヴァン・チャケット東北支店長（以下「東北支店長」という。）は、会社の支店の一つである東北支店の支店長であり、東北支店の従業員数は約60名である。

2 組合結成から本件救済申立てに至るまでの経過

- (1) 昭和49年10月22日本社の従業員約700名が参加して一般労組が結成され、中央執行委員長にA1（以下「A1委員長」という。）が選ばれた。そして、同組合は、結成後直ちに総評全国一般労働組合に加盟した。しかし、こうした一般労組結成に反対する従業員約800名は、翌11月ゼンセン労組を結成し、全日本労働総同盟全織同盟に加盟したので、以後会社には二つの労働組合が並存することになった。

一方、東北支店においても、全国的な組合結成の動きに影響されて、昭和49年11月21日支店の管理職を除く従業員約40名が参加して、ヴァン・チャケット東北労働組合（以下「東北労組」という。）が結成され、執行委員長にC1（以下「C1委員長」という。）が選ばれた。

なお、東北労組は、当時の組合員の意見の対立などもあって、中央における上記のいずれの組合にも加盟しない中立独立の組合として発足した。しかし、その後、会社との団体交渉の成果が思わしくなかったこともあって、組合運動の進め方をめぐり、組合内部の意見の対立が深刻化し、A2副委員長を中心とするグループ約20名は、昭和50年3月14日東北労組を脱退し、総評全国一般ヴァン・チャケット労働組合東北支部を結成し、執行委員長にA2（以下「A2委員長」という。）が選ばれた。そして、同組合は、結成と同時に総評全国一般宮城合同労働組合（以下「合同労組」という。）に加盟した。

他方、このような一般労組傘下の新組合結成の動きに対抗してC 1 委員長ら他の組合員は、時を同じくして東北労組を脱退し、ゼンセンオールヴァン・ジャケット労働組合東北支部を結成したので、東北労組は、ここに自然消滅し、以後東北支店においても、中央の組合の系列に従う二つの組合が並存することとなった。

(2) 昭和50年3月15日一般労組、東北支部及び合同労組は、三者連名で会社及び東北支店長にあてて、組合結成を通告するとともに、有給休暇届出制、配転の事前協議制、朝礼開始時間の繰下げ及びロッカーの設置など8項目にわたる要求書を提出し、3月20日までに回答するよう求めた。

これに対し、会社は、3月20日取締役兼総務本部長B 1（以不「B 1 本部長」という。）の名前で組合の要求項目には支店長の権限外の全社的な問題も含まれているので、これらについては中央における一般労組と本社との団体交渉（以下「中央交渉」という。）で取り上げていきたいと回答した。

しかし、組合は、3月25日三者連名で東北支店長B 2（以下「B 2 支店長」という。）に対し、3月15日の組合要求書について4月1日に支店内で団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、会社は再び、B 1 本部長名で、3月30日の回答のとおり組合の要求項目は中央交渉の議題に組み入れられたいと回答した。

一方、この回答を不満とする組合は、4月12日三者連名でB 2 支店長に対し、再度団体交渉を申し入れたのに対し、4月15日B 2 支店長から東北支部に対し、「会社としては、支店長に団体交渉権がないので、団体交渉には応じられないが、協議会形式の話合いには応ずる。組合要求項目のうち、全社的な問題は、中央交渉で話し合いたい。」と回答した。

東北支部は、このような会社の回答は団体交渉拒否であるとして抗議するとともに、4月24日重ねてB 2 支店長に団体交渉申入れを行ったが、B 2 支店長は、4月25日東北支部に対し、「組合要求項目のうち支店内の問題については、一部は既に解決している。支店長には団体交渉権はないが、支店独自の問題については、東北支部の三役と、

協議する用意がある。」旨回答した。

組合は、再三にわたる会社のこのような回答を、団体交渉拒否であるとして抗議するとともに、東北支部の団体交渉権の確立を目的として6月10日、11日、13日及び20日の4日間各1時間の時限ストライキを行い、このストライキの時間を利用して支部組合員らは、集団で支店長に面会を要求した。

会社は、こうした支部組合員の行動に対して、特に6月11日及び20日の行動が就業規則に照らして会社の業務を妨害し、職場の秩序を乱すものであるとして懲戒処分の権利を留保するとの警告書を、6月27日A2委員長以下17名の支部組合員に発したが、支部組合員は、直ちにこの警告書の受領を拒否し、逆に抗議を行ったので、会社は、支部組合員に反省の意思がないものと判断し、7月1日B1本部長名で支部組合員17名に対し、最低1日から最高5日間の出勤停止処分を行うとともに、翌月の賃金支給の際この出勤停止処分に係る賃金カットを行った。

なお、懲戒処分に関し、東北支店内の混乱の発生を防止するため、B1本部長が7月初旬、仙台に出張した際、支部組合員とも会談し、組合が処分に関する抗議闘争を行うならば、更に重い処分を行うと警告した。

- (3) 会社の行った懲戒処分に対して、7月5日一般労組、東北支部及び合同労組は、三者連名で会社のこのような処分は組合に対する不当弾圧であるとして、処分の撤回を要求し、更に7月16日東北支部は、B2支店長に対し、懲戒処分問題に関する団体交渉開催を申し入れた。これに対し、B2支店長は、7月21日「支店、支部には団体交渉権限がないので、団体交渉には応じられない。支店独自の問題については協議会形式で話し合いたい。今回の処分については中央交渉で解決を図られたい。」と回答した。

一方、東北支部は、7月25日再度団体交渉申し入れを行い、「支店内で起った事件の処分について、支店長が判断できないはずはない。しかるに、これを中央交渉の議題にすることは、東北支部の団体交渉権を不当に制限するものである。」と抗議し、支店内での団体交渉開催を強く要求した。

この東北支部の要求に対し、会社は、8月4日B1本部長名で「今回の出勤停止処

分は本社で決定した事項であるから、中央交渉で解決を図るべきものであり、支店における団体交渉に応ずるつもりはない。」と回答した。

10月11日、一般労組及び東北支部は、連名で会社及び東北支店長を被申立人として、①会社は、東北支部の団体交渉の申入れに対し、支店長等の職制をして団体交渉に応じさせなければならないこと及び東北支店長は東北支部の団体交渉申入れに応ずること、②昭和50年7月1日付の支部組合員17名に対する出勤停止処分の取消し及びこれに伴う不利益取扱いの禁止、③申立人組合及び上部団体を誹謗、中傷し、又は同組合及び上部団体からの脱退を慫慂する行為の禁止、④出勤停止処分に伴いカットした賃金相当額の支払い、を請求内容とする、本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、この間、B2支店長は、7月11日付で、系列会社の株式会社ヴァン・リラに出向を命ぜられ、8月末まで残務整理のため東北支店に勤務していたが、8月1日後任にB3（以下「B3支店長」という。）が就任した。

3 本件救済申立て以後の経過

(1) 本件救済申立て以後、昭和50年10月22日から12月1日にかけて、東北支部から東北支店内の問題について5回にわたり団体交渉申入れを行ったのに対し、会社は、依然として、「団体交渉には応じられないが、協議会としてなら話し合いに応ずる。」旨の回答を繰り返していた。特に、この間の双方の文書の応酬の中で、東北支部が、「会社が協議会ならば応ずるというが、協議会の性格を明らかにせよ。」と要求したのに対し、会社は、「協議会は、中央交渉では取り上げない支店の労使間の日常的な問題について労使が話し合いをするものである。」と説明を行ったが、東北支部は、更に、「会社のいう協議会の性格が不明確で、かつ、これは労使の主従関係を前提としたものであり、これに対し、組合の主張しているのは、組合の団結を背景として、あくまでも労使対等の立場を前提とした団体交渉であるから、会社の『協議会なら応ずる』という主張は、結局東北支部の団体交渉権を否定するものである。」と抗議を繰り返し、双方の主張は、全く平行線をたどるのみで、実質的な交渉は一度も行われなかった。

(2) 昭和50年12月5日東北支部がB3支店長に対し、ファミリーセールのための休日出

勤及び冬季休暇の問題について団体交渉を申し入れたのに対し、会社は、12月8日B1本部長名で、「協議会の性質は、組合が主張するような主従関係ではなく、労使対等の立場に立つもので組合の『団結』を否定するものではない。12月5日の中央交渉において支部交渉のルールについて労使の話合いが行われた際、組合側から『名称の如何を問わず、とにかく話合いが必要である。』という発言があったが、会社としてもこれに賛成であり、協議会の早期開催を主張してきたものである。更に、組合から協議会の形式を明らかにされたい旨の要望があったので、会社から協議会ルール案として、①出席メンバーは労使各2～3名とする、②場所は会社の指定する場所とする、③日時は労使協議によるが、原則として就業時間外とし時間は2時間以内とする、④協議事項は東北支店固有の事項（支店長の権限内の事項）とする、の4項目を提案する。組合がこれに同意するならば、東北支店における協議会を早期に開催したい。」旨の回答を行った。

なお、この支部労使協議会の性格について、B2支店長及びB3支店長は、地労委の調査及び審問において陳述及び証言を行っているが、これを要約すれば、「支部労使協議会とは、支店の従業員が直面している日常的な問題について支店従業員から率直な意見を聞いたり中央交渉で決められた事項に関連する運用上の細かい問題について打ち合せるという程度のものであって、話合いの結果、一定の取決めをしたり、更に、書面により協定を締結するというものではない。」というものであった。

この回答に対し、東北支部は、12月12日にB3支店長に対し、12月8日付回答書中の「主従関係ではなく労使対等で、しかも『団結』を保障する。」というのであれば、組合の団体交渉要求に応じられないはずはないとし、直ちに団体交渉に応ずるよう申し入れた。

一方、12月16日中央交渉において組合側A1委員長ほか3名、会社側B4人事部長（以下「B4人事部長」という。）ほか4名が出席し、支部交渉のルールについて交渉した結果、概ね次のような了解事項が成立した。

① 支店における話合いは、実質的には労働組合法に基づく団体交渉の内容をもつこ

とは否定できないし、当然団体交渉としての実質を持たねばならないが、会社は、これを労使協議会と呼び、組合は団体交渉と呼んで差支えない。

- ② 団体交渉においては、基本的労働条件はもちろんのこと、労働条件その他のことについて労働協約を締結することもあることは否定できない。
- ③ 支部交渉ルールについて、会社から名称、交渉人員等の具体的な内容を東北支部に提示する。

12月12日の東北支部の団体交渉申し入れに対し、B 3 支店長は、12月17日、「会社は、支店支部における話合いは団体交渉とは考えない。団体交渉は、基本的労働条件について労働協約を締結するためのものであるが、支店支部においては基本的労働条件ではなく支店独自の問題について話し合うのであるから、協議会として開催したい。なお、協議会ルールについては、12月16日中央交渉において交渉した結果、出席人員について合意できず、今後も協議を継続することになったので、ルールが設定されるまでの間、会社提案ルールによって協議会を開催したい。」と前日の中央交渉における了解事項に反するが如き回答を行い、しかも協議会ルールについて具体的な新提案はしなかった。

12月19日一般労組は、会社に対し、12月17日付の会社の東北支部に対する回答は、12月16日の中央交渉における了解事項と全く別の内容のものとなっており、これは一般労組と東北支部の分断をねらった悪質な意図をもつものであると非難し、その回答の撤回を求めるとともに、「実質的には団体交渉の内容をもつ話合い（これを会社は労使協議会と呼び、組合は団体交渉と呼ぶ。）」を速やかに行うよう申し入れを行った。

一方、東北支部からも、12月19日 B 3 支店長に対し、ファミリーセールのための休日出勤及び冬季休暇の問題について団体交渉申し入れがあり、これに対し、B 3 支店長は、団体交渉には応じられないが協議会として応ずると回答し、同日午後 6 時30分からチサンホテル会議室において組合側 A 3 ほか 6 名の支部組合員と合同労組 A 4 書記次長（以下「A 4 書記次長」という。）会社側 B 3 支店長、東北支店商品管理課長 B 5（以下「B 5 課長」という。）がそれぞれ出席し、第 1 回の支部交渉が行われたが、こ

の日は議題について双方の主張を述べたにとどまった。

(3) 会社は、12月20日に一般労組からの12月19日付申入書に対し、B 1 本部長名で回答し、その中で団体交渉について、次のような基本的な考え方を示した。

① 労働組合法に基づく団体交渉とは、全社共通の労働条件及び全社的なその他の問題について、労働協約を締結するために交渉するものであり、現に行っている中央交渉がこれに該当する。これに対し、支店支部においては、全社共通の労働条件には含まれない事項及びその運営に関するローカルな事項について話し合うものであり、これについては改めて労働協約を締結する必要はない。

② 東北支店において、東北労組結成からこれまでの間、組合から団体交渉事項として要求された問題を整理すると、概ねA（全社共通の労働条件に関する事項一例、有給休暇の届出制等休日に関する事項）、B（全社共通の労働条件から派生する事項一例、支店内の人事配転）及びC（支店内の日常の運営に関する事項一例、ロッカーの設置）に分類することができる。そのうち、Aについては中央交渉の対象とすべきであり、支店支部間の折衝の対象とはなり得ないし、Bについては一応支店支部間の折衝の対象とはなり得るが、特に重要な事項として労働協約を締結する必要があるものは、中央交渉の対象とすべきである。支店支部における問題は、Cが主体となるべきであり、これらは、本来労働組合法に基づく団体交渉の対象とは考えられないので、これに関する支店支部間の折衝は、「団体交渉」というよりは「協議会」と考えるのがふさわしいものである。

12月24日地労委の第2回調査において、被申立人側B 1 本部長が、12月20日付会社回答書に基づいて、支部団体交渉についての基本的な考え方を説明したところ、申立人側から、「会社は基本的に東北支部が労働組合であること、したがって労働組合法に基づいて団体交渉権を有していることを認めるのか、また、支店内の労働条件に関し、東北支部からの団体交渉申入れがあれば、団体交渉として受け入れるのか。」と質問されたが、それに対して、B 1 本部長は、依然として、「東北支部が労働組合として存在することは認めるし、抽象的には団体交渉権はあるであろうが、

支店支部間においては、基本的労働条件に関するのではなく、支店内の日常の運営に関することが問題となるのであるから、これは団体交渉の対象とはなり得ないし、団体交渉の必要もない。また、東北支部からこれらの問題に関し、団体交渉申入れがあっても、協議会としてなら受けるが、団体交渉としては受け入れない。」という従前の基本的主張を繰り返すのみであった。

一方、申立人側は、こうした被申立人の態度は、明らかに団体交渉拒否であるとして、地労委に対し、労働委員会規則第37条の2の規定に基づく団体交渉促進の勧告を求める申立てを行った。

当地労委は、この申立てについて、昭和51年1月20日第269回公益委員会議において、労働委員会規則第37条の2の規定による勧告は行わない旨決定し、1月26日付で当事者に通知したが、同日菅原審査委員から被申立人に対し、「東北支店職員の労働条件に関連する事項については、今後誠意をもって交渉にあたり、合意の成立に努めるとともに、合意をみた事項については成文化を図られたい。」旨の文書（以下「審査委員の要望書」という。）を送付した。

なお、申立人は、1月16日付で、本件救済申立ての請求内容のうち、団体交渉応諾に関する事項をその他の事項と分離し、優先的に審理するように申し立てたが、審査委員は、この問題の決定を保留した。

一方、東北支部は昭和50年12月26日B3支店長に対し、団体交渉申入れを行ったところ、B3支店長は、同日付回答書において、暫定的な支部交渉ルールとして、①名称、②交渉事項、③事前申入れの手續、④交渉時間等、⑤出席人員、⑥合意事項の協定化、⑦その他、の7項目にわたる提案を行ったが、これらの中で問題となるのは、次の3項目であった。

- ① 名称—支店内における労使間の交渉を当分の間、組合は「団体交渉」と呼び、会社は「支部労使協議会」と呼ぶことを相互に認める。
- ② 交渉事項—支店内における労使交渉においては、支店における交渉に適当なものを取り上げることとし、その他の事項については中央交渉にまかせる。

③ 合意事項の履行－交渉で合意した事項は、双方誠実に履行する。ただし、特に文書化を必要とするものと合意した事項は文書化する。

そして、12月27日第2回支部交渉が行われ、組合側からA2委員長ほか6名と合同労組のA4書記次長、会社側はB3支店長が出席し、冬季休暇及び支部交渉ルールについて話し合いが行われた。

(4) 昭和51年1月以降における支部交渉は、1月27日の第3回から6月3日の第11回まで行われ、この間の交渉で合意が成立した事項について四つの協定が締結された。また、支部交渉ルール設定に関する交渉や文書の応酬もこれと並行して行われたが、主な経過は次のとおりである。

(イ) 第3回交渉は、1月27日に行われ、組合側A2委員長ほか9名とA4書記次長が、会社側からB4人事部長、B3支店長、B5課長が出席し、交渉議題として、①週休2日制、②人事配転の事前協議、③休日変更の事前申入れ、④三六協定締結の各問題が取り上げられ、交渉が行われた結果、①会社が休日を変更する場合は、1カ月前に組合に申し入れる、②会社は、三六協定を結ぶ意向であり、今後具体的に労使協議する、という二点について合意が成立し、協定が締結されたが、これは、支部交渉における最初の協定である。

(ロ) 東北支部は、1月29日B3支店長に対し、①先の審査委員の要望書の内容を遵守すること、②昭和50年12月26日付回答書は非常に問題があるので、再検討することを申し入れたところ、B3支店長は2月1日付で、①審査委員の要望書の趣旨を尊重し、労使交渉の円滑化に努力する、②昭和50年12月26日付回答書の内容に問題があるのであれば、その問題点について文書で具体的に提案されたいと回答した。

なお、これについて2月2日の地労委第1回審問において、B1本部長は、「合意事項の成文化についての審査委員の要望書の趣旨を尊重する。」ということ、交渉により合意できた事項は、文書化することであることを確認した。

(ハ) B3支店長は、2月13日東北支部に対し、2月9日の東北支部からの提案事項に対する回答という形式で、交渉ルールに関し提案した。

その回答は、名称については、昭和50年12月26日付回答書において、「組合は『団体交渉』と呼び、会社は『支部労使協議会』と呼ぶことにする。」という妥協的な内容になっていたのに、今回の提案では、再び一方的に、「支部労使協議会」とすると断定しており、また合意事項の協定化についても、「合意をみた事項は成文化を図りたい。」という審査委員の要望書の趣旨を一旦は受け入れたにもかかわらず、依然として、「双方が特に文書化を必要とすると認めた場合は文書化する。」という従前の主張を固持するなど明らかに後退したものとなっていた。このような会社側の一貫しない態度に不信を強めた東北支部は、昭和50年12月16日付の中央交渉における了解事項（特に名称について）にもかかわらず、その態度を次第に硬化させ、「団体交渉申入れに対しては当然名実ともに団体交渉として応ずべきである。」と強く主張するに至った。

(二) 第5回交渉は、2月23日に行われ、交渉議題として、昭和51年2月13日付回答書の件及びその他の事項が取り上げられ、組合側から、「支部交渉ルールに関する上記回答において、会社が『名称は支部労使協議会とする』と断定的に述べたことは、昭和50年12月26日付回答書の趣旨を覆えすものである。」と抗議されたのに対し、会社側は、「表現が適当でなかった。これについては昭和50年12月26日付回答書のとおりである。」と釈明した。その他の問題として、かねて組合から要求されていた電話機に秘話装置を設置する件について合意が成立し、これについて2月27日協定が締結された。

更に、昭和51年2月13日付回答書の件についての2月23日の会社側の釈明を不服とする組合側は、改めて文書回答することを求めたので、3月3日B3支店長は、東北支部に対し文書により回答を行い、その中で、名称の点については、「会社が『支部労使協議会』と呼ぶ理由は、団体交渉は基本的労働条件について労働協約を締結するために交渉を行うものであり、支店支部間においては、基本的労働条件ではなく、支店内の日常の運営に関する事項が問題となるので、これを『団体交渉』というより『支部労使協議会』というのがふさわしいと考えたからである。しかし、東

北支部が、支部交渉においても労働条件に関する事項が対象となるのであるから、『団体交渉』と呼びたいという意向なので、それを尊重するという意味で、昭和50年12月26日に回答したものであって、昭和51年2月13日付回答書と昭和50年12月26日付回答書では、支部交渉ルールに関する基本的考えは変わりはない。多少表現に異なる点があるが、その点は、昭和50年12月26日付回答書に戻して理解されたい。」と釈明しながらも、合意事項の文書化の点については、「交渉において合意したことは、どんな些細なことでも文書化するという必要はなく、合意事項について、双方が必要と認める事項についてのみ文書化すればよい。」と従前の主張を変えなかった。しかし、その後合意事項の協定化については、5月15日の地労委第4回審問において、B1本部長は「文書化を必要とすると合意した場合にのみ文書化する。」というこれまでの主張を撤回し、合意の成立した事項は、文書化することを最終的に認めた。

(ホ) 東北支部は、昭和51年3月3日付回答書について、3月8日B3支店長に対し、「会社が組合の団体交渉申入れに対し、支部労使協議会とする理由は、労働組合法によらないばかりか、全く根拠のないものであり、支部の団体交渉権を否定するものである。また、団体交渉において組合は、労働協約の締結その他の事項に関し交渉する権限を有するものであって、会社の主張するように団体交渉の内容を労働協約締結のための基本的労働条件についてのみ制限することは不当である。」と抗議を行った。

このような東北支部の抗議に対し、B3支店長は、3月12日文書回答により、「東北支部からの団体交渉申入れに対し、支部労使協議会でなければ応じられないということではない。名称については、これまでも論議してきたが、会社の考えは、昭和50年12月26日付回答書のとおりであり、しかも、これまでに3回も交渉を行い、協定を締結している。また、会社が団体交渉の内容を労働協約締結のための基本的労働条件に関する事項にのみ制限しようとしていると組合は、非難するが、上記回答書において『支店における交渉に適当なものを取り上げることとする。』としてい

るので問題はないはずである。これまでの支部交渉の実態からみて、東北支部の態度はくどすぎると思われるし、この問題は打切りにしたい。」と述べ、組合側の抗議を受け入れず、従来の主張を固持する態度を示した。

なお、B 3 支店長は、3 月31日付で退社し、東北支店長は、本社の営業本部長 B 6（以下「B 6 支店長」という。）が兼務することになったが、東北支店には常駐できないため、支店長代理に東北支店の業務総括課長の B 7（以下「B 7 支店長代理」という。）が命じられた。そして、その後の支部交渉には B 6 支店長は出席せず、専ら B 7 支店長代理が交渉に当たった。

(ハ) 第 6 回交渉は、3 月24日に行われ、組合側 A 2 委員長ほか 8 名、会社側 B 7 支店長代理、B 8 東北支店営業総括課長、B 4 人事部長が出席し、議題として、① 3 月 3 日付会社回答書について、② 3 月19日付組合春闘要求書について、③その他、が取り上げられた。3 月 3 日付会社回答書（支部交渉ルールにおける「名称」）については、会社側は、3 月12日付回答書とその見解に変わりがないと表明し、これに対し、組合側も妥協の余地はないと述べ、相互の歩み寄り、全くみられなかった。

なお、この問題は、「交渉事項」の問題ともからんで、本件の争点の中心となり、双方の主張は、対立したままで推移した。

また、3 月19日付の春闘要求事項については、①指定病院を設けるように努力すること、②更衣室にパイプハンガーを設置すること、③販売員の買物の便宜を図ること、④夏期休暇を同一日に取得すること、について基本的に合意が成立し、これについては、4 月 6 日の第 7 回交渉において協定締結が行われた。その他「販売員の有給休暇届出を会社が拒否しないようにする。という組合の要求については、会社は、勤務体制の状況によっては時季変更権を行使することもあり得るので、「拒否しない。」と断定することはできないと主張したため、この問題は、次回以降も継続交渉することになったが、未だ最終的な合意成立には至っていない。

(5) 昭和51年 5 月15日地労委の第 4 回審問において、当地労委は、1 月 6 日付で組合から提出されていた分離審査の申立てについてこれを認め団体交渉応諾に関する部分を

昭和50年（不）第2号の1事件、その他の部分を第2号の2事件とし、前者を優先的に審理することとなった。そして、被申立人は、6月14日分離後の2号の1事件第1回審問におけるB1本部長の証言及び同年7月21日の最後陳述等において団体交渉に関するこれまでの考え方を修正し、かつ、整理した。その趣旨は、必ずしも明確ではないが、概ね次のとおりであると認められる。

(イ) 労働組合法第6条に基づく団体交渉は、基本的労働条件のみならず、全ての労働条件に関する事項について交渉するものであるから労働条件に関する限り交渉事項に制約はない。現に一般労組と本社との間で行われている中央交渉は、正に団体交渉にほかならない。これに対し、支部交渉は、①地理的便宜性及び交渉事項の性質からみて、組合本部と本社が交渉するよりも組合支部と支店長が交渉する方が便利であること、②使用者側の交渉担当者として、組合が支店長を指名してする交渉であるという支部交渉の宿命からして交渉事項について支店長が決定権をもち、交渉が可能であること、という二つの要件をみたまつ場合に例外的に支店長が労働組合法第6条の交渉義務を負うに過ぎないものであるから、支店長の権限外の事項について交渉を要求されても交渉に応じ、これを本社に具申しその結果を組合支部に回答するといういわゆる具申交渉の義務はない。

(ロ) 本件の支部交渉に関する争点の中心は、「名称」と「交渉事項」である。組合は、東北支部が団体交渉として申入れたのだから、会社も団体交渉として応ずるべきであり、「団体交渉」と呼ばないことが、東北支部の団体交渉権を否認するものであるというが、これは、実は単なる名称の問題ではなく、正に交渉事項の問題である。即ち、会社が、支部交渉の交渉事項は支店長の権限により制約されるものであると主張したことが不当であり、支部交渉も労働組合法に基づく団体交渉であるから、交渉事項は支店長の権限による制約はなく、労働条件に関する事項は全て交渉の対象とすべきであるというのが組合の真意であって、このような主張が誤りであることは前述のとおりである。会社が当初において、支部交渉を「団体交渉」としては受けず、「支部労使協議会」としてなら応ずるとして「支部労使協議会」に固執した

理由は組合側の労働組合法の一方的な解釈及び主張に誤導されて、支部交渉を団体交渉と認めることによって、支店長の権限による交渉事項の制約がなくなってしまうと思いこんでいたためであり、会社の真意は、支部交渉における交渉事項は支店長の権限により制約されるものであることを認めてもらいたかったのである。また、会社は、当初より「支部労使協議会」を単なる「話し合い」ではなく、「交渉」として性格づけていたことは明らかである。

(ハ) 会社がこれまでも支部交渉を団体交渉と呼ぶことを回避してきた理由は、東北支部が支部交渉も団体交渉である以上交渉事項に制約はないとして、実際に行われた支部交渉において、支店長の権限外の事項についてまで交渉を要求し、これを支店長から本社に具申させ、その回答を求めるというだけでなく、協定締結を強要してきたという経過があるからである。もっとも、会社が支店長の権限外の事項について交渉に応じたのは、円滑な労使関係の確立を阻害しないために、組合に対するサービスとして行ったものであって、労働組合法第6条に基づく交渉応諾義務として行ったものではない。したがって、東北支部が、支部交渉における交渉事項が支店長の権限により制約されることを認め、かつ、将来支店長の権限外の事項について交渉を要求したり、協定締結を強要することを一切しないという保証が得られるならば会社は、支部交渉を団体交渉と呼んでもよいと考えている。

(ニ) 支部交渉ルールについてのこれまでの折衝において、争点の中心となった「名称」と「交渉事項」について、会社の基本的主張として支部交渉における交渉事項が支店長の権限内の事項に限られるとしながら、現実には支店長の権限外の事項に関しても一定のサービスを行う意思はあるということで、「支店における労使交渉においては、支店における労使交渉に適当なものを取り上げることとし、その他の事項については中央交渉にまかせる。」と提案したものであり、これが受け入れられるならば、「団体交渉」と呼ぶことを避けるものではないが、東北支部が受け入れられないものとして拒絶したまま今日に至っている。しかし、どのように考えても、交渉事項に関しては、かかる方法以外に譲歩の余地がなく、東北支部が誤った考えを捨てて

歩み寄ってくれるのを待つより方法がない。

(6) 被申立人は、支部交渉の交渉事項が支店長の権限により制約されるという基本的主張の前提となる支店長の権限の範囲についてはこれまで、会社の業務運営上の基本方針として、営業に関しては、支店長にかなり大副な権限を与えるが、労務、人事管理等に関しては極めて限られた権限しか与えないという考え方をもっていたものの、これまで就業規則等により、その具体的な権限の範囲を従業員に明示したことはなかった。そして、昭和51年6月14日分離後の第2号の1事件第1回審問において、B1本部長は、その証言で初めて支店長の権限の具体的な範囲についての考え方を明らかにし、これまでの交渉において取り上げられた交渉事項が支店長の権限に属するか否かについての個別的な判断を示すとともに、実際の交渉においては、交渉事項が支店長の権限に属するか否かについて争いが生じた場合、支店長等の会社側交渉担当者は、それが支店長の権限外の事項であるとの意見は述べたものの、組合側の強い交渉要求に押し切られて交渉に応じ、協定締結を強要され、協定締結後にそれが本社の方針からみて明らかに支店長の権限外の事項であって、協定締結は困ると判断しても後の祭りであったという説明を行った。

なお、このような例として、①休日を変更する場合、会社は1カ月前に組合に申入れる件（昭和51年1月27日協定成立）、②夏期休暇を全従業員が一斉に取得する件（昭和51年4月6日協定成立）をあげている。

第2 判 断

1 東北支店長の当事者適格について

申立人は、会社のみならず、東北支店長をもあわせて、被申立人として本件救済申立てをしているので、この点について判断する。

不当労働行為救済手続は、裁判所における訴訟手続と異なり、私法上の権利義務の確定を目的とするものではなく、使用者の行為により労働者の蒙った不利益を事実上除去し、原状に回復せしめることをねらいとするものであるから、支店長もその所管事項に関し、自己の裁量で措置し得る範囲においては、救済申立ての名宛人となり得るものと

解すべきである。

したがって、本件においては、救済申立ての請求内容が東北支部との団体交渉応諾の問題である以上、東北支店長は、支店支部間の団体交渉において、使用者の地位に立つものであるから、救済申立ての名宛人となり得るものと解する。

この点に関し被申立人は、「東北支店は、会社という法人の組織の一部に過ぎず、それ自体法律上独立して権利義務の主体となり得ないことは明らかであって、このような私法上の権利義務の主体となり得ない東北支店に対し、救済命令を求めることは、法律上無意味であるから、労働委員会規則第34条第1項第6号の規定により、東北支店に対する救済申立ては、却下されるべきである。」と争っているが、申立人は東北支店長を被申立人として救済申立てをしているのであるから、この点についての被申立人の主張は、失当であるといわなければならない。

2 団体交渉に関する基本的な考え方について

- (1) 申立人は、「申立人組合東北支部は、その結成の経過からみても、中央本部である一般労組の統制に反しない限度において、労働組合としての独立した組織をもち、自主的な組合活動を行っている以上、当然労働組合法第6条に基づく団体交渉権を有しており、東北支部から支部組合員の利害に関する事項につき団体交渉申入れがあれば、支店長は、これに応じなければならず、支店長に権限のない事については、これを本社に進達し、その回答を求める等の措置を講ずるべきであって、被申立人の主張するように、交渉事項を支店長の権限内の事項に限定することを認めない限り団体交渉と呼ぶことができないとすることは、労働組合法の趣旨に反し、東北支部の団体交渉権を不当に制限ないし否認するものである。そもそも、東北支部は、これまでの団体交渉において、会社のいうように『全ての労働条件に関する事項について交渉を要求したこと』はなく、東北支部の必要とする支店内の労働条件に関する事項について交渉を要求しているに過ぎず、支店支部間の交渉に不適當な交渉事項はなかったはずであり、しかも、これまでの交渉における交渉事項が支店長の権限内の事項であるか否かについてあらかじめ明確であったものはなく、かつ、また、現在、支部交渉ルールが

確立されていないのであるから、先ず団体交渉に応じ、その交渉の過程において交渉事項の区分を決めるべきである。次に名称の問題は、会社が東北支部の団体交渉権を認めるか否かの問題であり、会社が東北支部の団体交渉権を認めるならば、東北支部の団体交渉申入れに対し、当然『団体交渉』と呼んで交渉に応ずるべきである。」と主張する。

これに対し、被申立人は、「労働組合法に基づく団体交渉とは、基本的労働条件のみならず、全ての労働条件等について交渉するものであり、交渉事項が少くとも労働条件に関する限り制約はなく、現に一般労組と本社間で行われている中央交渉は、正に、この団体交渉にほかならないが、支店長と組合支部間で行われる支部交渉においては、①地理的便宜性及び交渉事項の性質からみて、組合本部と本社間で交渉するよりも、組合支部と支店長との間で交渉する方が便利であること、②組合支部が支店長を交渉担当者に指名するという、いわゆる指名交渉としての宿命により、支店長が交渉事項についての決定権を有しなければならない、という二つの要件をみたす限りにおいて、例外として、支店長は、労働組合法第6条に基づく交渉応諾義務を負うにすぎないものであるから、支店長の権限外の事項について交渉を要求されても、交渉に応じ、これを本社に具申し、その回答を求めるといふいわゆる具申交渉の義務はなく、これを団体交渉と呼ぶことは適当でない。換言すれば、支部交渉は、交渉事項が支店長の権限内の事項に限定されるのであるから、中央交渉と一体をなし、あるいは、これを補完するという限定的な意味において、労働組合法に基づく団体交渉であるということが出来る。したがって、もし、東北支部が、支店長の権限外の事項について交渉を要求したり、協定締結を強要したりしないという条件を守るならば、支部交渉を団体交渉と呼んでも差し支えない。」と主張する。

(2) これについて当地労委は、次のとおり判断する。

およそ、労働組合にその支部がある場合において、それが独立した労働組合としての組織を有し、自主的な組合活動を行っているときには、その支部自体も労働組合法に基づく団体交渉権を有しているものと解すべきである。したがって、組合支部の団

体交渉の申入れに対しては、支店長等は、後述のとおり交渉事項についての決定権の有無にかかわらず、これに応ずべきものである。

先ず、交渉事項については特にこれを制限した法律の規定はなく、かつ、労働組合法の趣旨からみても、労働条件に関する限り、その決定は労使の自由に委ねられているものと解すべきである。しかし、中央交渉と支部交渉の交渉事項の区分を含む団体交渉のあり方については、それぞれの労働組合や企業の実態あるいは労使の関係等により差異があり、一律には論じられないが、中央交渉と支部交渉において、全く同一の要求項目について交渉が行われることは稀であって、むしろ、中央交渉と支部交渉においては、おのずから交渉事項の区分、あるいは権限の配分が行われるのが一般的であろう。このように交渉事項の区分が行われる理由は第一に、組合側にとっては、組合本部の統制権と組合支部の自主性のバランスを維持しながら、効率的な組合運動を進めていく必要がある、第二に、会社側にとっても労使交渉に関する本社と支店の権限配分を適正に行い、円滑な労使関係を確立することによって企業の健全な運営に資するところが大きく、こうした労使双方の必要性を前提として交渉事項の区分を含む団体交渉のルールについての労使慣行が確立され、更に進んで労働協約の締結にまで至るものであって、被申立人の主張するような支店長の権限の有無という一方的事由のみにより、交渉事項の区分が行われるべきものではない。そもそも、企業における支店長の権限というものは、それぞれの企業の自由な決定に委ねられており、このことからすれば、交渉事項の区分を企業が任意に定め得る支店長の権限の範囲のみにかからしめることは、労使対等の原則に基づぐ団体交渉権を、いわば企業の自由裁量により一方的に制限することになるからである。

次に、被申立人は、「支部交渉が支店長を交渉担当者として指名するといういわゆる指名交渉としての宿命により、支店長が交渉事項についての決定権を有しなければならない。」と主張するが、本件において東北支部が支店長を名宛人として団体交渉の申入れを行ったのは、支店長の支店における使用者の代表者としての地位に着目したからにはほかならず、交渉事項のすべてについての決定権を有する唯一の交渉担当者とし

て特別に支店長を指名した趣旨のものではない。それにもかかわらず、被申立人が敢えて支部交渉はいわゆる指名交渉であるという立場に固執しているのは、それにより自己に有利な結論を導き出そうとするものにほかならない。本来、団体交渉においては、相手方の交渉担当者を指名できるものではなく、労使は、それぞれ団体交渉の内容に応じ、自己の交渉担当者を自由に決定し得べきものである。ただ、いずれの交渉担当者も、すべての交渉事項について最終的決定権までを有することを必要とするものではないが、一応責任ある回答をなし得る程度の権限を有する者でなければならない。このようなことは、支部交渉のみならず一般的に団体交渉についていえることであるが、特に支部交渉の場合は、交渉担当者たる支店長が交渉事項についての決定権がなくとも、これを本社に進達し、その回答を求めたり、あるいは、本社から権限ある交渉要員の派遣を求める等の措置を講ずれば十分その目的が達せられるのであるから、ことさらに支店長の決定権に固執すべき理由はない。むしろ、交渉事項を、支店長が最終的な決定権を有するものに限定し、それ以外の事項については、上述のような具申交渉をも認めないとすれば、支部交渉において組合が交渉を要求し得る事項は極めて限定されたものになってしまうことは明らかであり、正にこのことによって組合支部の団体交渉権を不当に制限ないしは否認することになりかねないのである。本件の場合、会社側は、支店長の権限に固執することなく、また組合側は支部交渉という性格によりおのずから生ずる本来的な制約を十分配慮しながら、労使双方とも合理的な交渉事項の区分を含む支部交渉ルールの確立のため積極的に努力すべきである。このようなルールが確立されるまでの間は、東北支部からの団体交渉申入れがあった場合、会社は交渉に応じ、交渉事項に支店長の権限外の事項が含まれているときは、支店長から本社に進達し、その回答を求め、あるいは必要に応じ、本社から権限ある交渉要員を派遣する等の措置を講ずべきである。

更に、「名称」については、「団体交渉」以外の名称を使用することについて労使の間で特別の合意が成立している場合は格別、通常は組合からの団体交渉申入れに対し、会社は、団体交渉として応ずるのが当然であり、団体交渉と呼ぶことを拒否すること

はできない。本件の場合には団体交渉以外の名称を使用することについて最終的な合意が成立したものと認められないので、東北支部からの団体交渉申入れに対しては、団体交渉として応じなければならず、支店長の権限による交渉事項の制約を組合が認めない限り、団体交渉とは呼ばないという被申立人の主張は、失当であるといわなければならない。

3 申立て当初までの団体交渉拒否について

昭和50年3月の東北支部結成以後同年11月末までの間、東北支部から再三にわたる団体交渉申入れに対し、被申立人が、「団体交渉には応じられないが、協議会形式の話合いには応ずる。」との回答を繰り返し、支部団体交渉についての双方の基本的主張が対立したままで実質的交渉が行われなかったことについて、申立人は、「被申立人の主張する支部労使協議会なるものが、労使の主従関係を前提としており、労使対等の原則に立つ東北支部の団体交渉権を否定するものである以上、協議会形式による話合いでなければ応じられないということは明白な団体交渉拒否である。」と主張したのに対し、被申立人は、「全社的な問題については中央交渉で取り上げることとし、支店独自の日常的な問題については協議会形式で話し合うことを提案しているのに、むしろ、組合がこの提案を受け入れないために交渉が行われなかったものであり、会社は、何ら団体交渉を拒否してはいない。」と主張しているので、これについて判断する。

労働組合の支部であっても、独立した労働組合として認められるものは、労働組合法による団体交渉権を有し、組合支部の団体交渉申入れに対し、会社の支店長はこれに応ずる義務があることは、前述2のとおりであるが、被申立人の提案していた支部労使協議会が実質的に団体交渉といえるかどうかについて検討するに、被申立人のこの提案は、「団体交渉は、基本的労働条件について労働協約を締結するために交渉するものであって、支店においては、団体交渉の対象となる事項がないので団体交渉の必要もなく、また、本来、組合支部には団体交渉権はない。」という基本的な主張を前提としており、しかも、当時の被申立人の説明によれば、支部労使協議会は、支店長が支店内の日常的な問題について支部組合員らの率直な意見を聞くというものであり、これは、一方的に意

見を聴取する場合に過ぎず、労使対等の立場に立って交渉を行い、交渉により合意が成立した事項については、文書により協定を行うという団体交渉としての最小限度の必要な要件すら欠いていたことは、被申立人も認めているところであるから、このような支部労使協議会が労働組合法による団体交渉でないことは明らかである。もっとも、被申立人は、最後陳述等において基本的な主張を修正し、支部交渉（被申立人が当初においては支部労使協議会と呼んでいたもの）は、中央交渉を補完し、あるいはこれと一体をなす意味において団体交渉であることを認めるとともに、申立て当初の支部労使協議会の性格についても、単なる「話し合い」ではなく、実質的な「交渉」と考えていたと弁明しているが、このような弁明は、申立て当初において被申立人が支部労使協議会は団体交渉でないことを明言してきた事実を覆えすものではない。

いずれにしても、当時東北支部の団体交渉申入れに対し、会社が実質的団体交渉としての要件を具備しない支部労使協議会を提案し、これによらなければ話し合いに応じられないと主張していたことは、正当な理由なくして団体交渉を拒否していたものといわなければならない。

4 本件救済申立て以後に行われた支部交渉について

(1) 昭和50年12月8日、会社が支部労使協議会のルールに関する最初の提案を行って以来、労使の間で中央交渉等を通じ、支部交渉ルールに関する折衝が継続して行われるとともに、同年12月19日から翌年6月3日まで既に11回の支部交渉が行われてきたことについて、申立人は、「これらの支部交渉ルール設定についての折衝やその後の支部交渉における会社の主張は、支離滅裂で矛盾にみちたものであり、最終的な主張として支部交渉が中央交渉の補完的な意味で団体交渉であることを認めるといいながら、交渉事項を支店長の権限内の事項に限定することを組合が認めない限り、団体交渉と呼ぶことはできないと主張し、更に、昭和50年12月19日以降行われてきた支部交渉についても、会社は、その交渉事項の大半が支店長の権限外の事項で、既に成立した協定も無理矢理締結させられたものであると述べているところからみても、この協定は、労働協約ではなく一片の紙切れに過ぎないものとなるのであって、しかも、今後、会

社がその交渉自体を大幅に縮小しようとしていることは明らかである。したがって、会社の真の意図は、地労委における体面をとりつくろうために、あたかも東北支部との団体交渉に応じているかの如く外見を装いながら、名称においても、実質的にも、東北支部の団体交渉権を否定することにあるのであるから、本件、不当労働行為の成立は疑問の余地がない。」と主張し、これに対し、被申立人は「支部交渉ルールに関しては、昭和50年12月8日の会社提案以来労使の間で折衝が行われ、未だ最終的合意には達していないものの、主な争点である『名称』と『交渉事項』を除いては、合意するか、あるいは合意できないまでも大きな対立はなくなっており、実際には会社提案のルールに基づいて既に11回にわたる支部交渉が行われ、更に、支部交渉においては、交渉事項が支店長の権限内の事項に限定され、権限外の事項については交渉応諾義務がないという基本的主張にもかかわらず、実際には支店長の権限外の事項についても交渉に応じ、支店長から本社に具申し、その回答を求めるという具申義務を十分につくし、合意が成立した事項について、四つの協定が締結されており、これが実質的な団体交渉であることは明らかであり、申立人の主張するような団体交渉拒否を構成する余地は全くない。」と主張している。このことは、本件救済申立て以後に行われた支部交渉が実質的な団体交渉であると認められれば、本件救済申立ての被救済利益が失われることになるから、この支部交渉が実質的な団体交渉であるか否かについて双方が争っているものと思料されるので、これについて判断する。

- (2) 昭和50年12月19日以降行われてきた支部交渉が、実質的な団体交渉であるか否かについて判断するに当たっては、実際の交渉がどのような形態及び内容で行われたかということと、被申立人が真に誠意をもって交渉に臨んだかという基本的姿勢の二つの角度から検討してみなければならない。

第一に実際の交渉がどのような形態及び内容で行われたかという点についてみるに、①支部交渉のルールが確立されていないものの、一応、東北支部の要求事項について実質的な話合いに応じ、交渉が一定の進展をみせていること、②交渉事項が支店長の権限により制約されるという被申立人の主張にもかかわらず、実際の交渉においては、

支店長の権限外の事項についても交渉に応じ、協定締結まで行われていること、③会社側の交渉担当者としてB 3支店長あるいはB 7支店長代理が当たったほか、概ね、本社のB 4人事部長らが出席しており、一応交渉事項について責任ある回答をなし得る程度の権限を有する者が出席したと認められること、④交渉の結果、合意の成立した事項については、文書による協定締結が行われていること、という事実からすれば、上記の支部交渉は交渉の態様としては一応団体交渉としての要件をみたしているものと認められる。

第二に、被申立人が真に誠意をもって交渉に臨んだかという基本的姿勢について次のとおり検討する。

(イ) 被申立人は、東北支部が団体交渉権を有することを認めるに至った後も、支部交渉を団体交渉と呼ぶことを一貫して拒否してきたが、被申立人が団体交渉と呼ばない理由として、支店支部間に団体交渉の対象となる事項がないとか、あるいは支部交渉事項が、支店長の権限により制限されることを申立人が認めないからであるなどと述べているが、いずれも正当なものと認めることはできず、結局、被申立人が支部交渉を団体交渉として認めることを留保したものであるといわなければならない。

(ロ) 被申立人は、支部交渉ルールの折衝過程において、例えば、昭和50年12月16日の中央交渉において、支部交渉のあり方について基本的な了解が成立したにもかかわらず、翌17日にはB 3支店長が東北支部に対し、これを覆えすような回答を行ったり、また、昭和51年1月26日の支部交渉の円滑化及び合意事項の文書化に関する審査委員の要望書について、被申立人は、その趣旨（合意事項の文書化）を尊重すると一旦は約束したにもかかわらず、その後、これに反するような提案を東北支部に対し、行うなど、再三にわたる食言や約束違反を繰り返してきたため東北支部が被申立人に対する不信感を強めてきたことは、既に認定したとおりである。

(ハ) 被申立人が支店長の権限による交渉事項の制約を主張するに当たって、支店長の権限の範囲をあらかじめ就業規則等により客観的に明示していないため、会社の恣

意的判断によって左右される余地を残し、しかも、交渉権限とは「交渉事項についての決定権を意味する。」という解釈をとることにより支店長の権限を極めて狭い範囲に限定し、被申立人が認める団体交渉の交渉事項の範囲を殆ど無に等しいものにし、東北支部の団体交渉権を形骸化しているものである。

(ニ) 被申立人は、「支部交渉における交渉事項が支店長の権限内の準瑣に限定され、権限外の事項についても、具申義務はない。」という基本的主張にもかかわらず、実際には支店長の権限外の事項についての交渉応諾及び協定締結という行動に出たことについて、「交渉応諾義務はないがサービスとして行ったものである。と弁明しているが、これまでの被申立人の二転三転する態度並びに支店長の権限外の事項について行われた交渉及び協定締結を強要されたものであるとする、B1本部長の証言が上記弁明と矛盾していることからすれば、被申立人のいわゆるサービスとして行った交渉ですらも、将来、このまま継続して行われるか否かに強い疑問を抱かざるを得ない。

(ホ) 被申立人は、支部交渉ルールの折衝において主たる争点となった交渉事項について、「支部労使協議会における協議事項は、支店固有の事項(支店長の権限内の事項)とする。」という昭和50年12月8日の最初の提案を、同年12月26日の提案において、「支店における労使交渉においてはこれに適当なものを取り上げることとし、その他の事項については中央交渉にまかせる。」と修正し、この修正提案に関して「支部交渉における交渉事項が支店長の権限により制約されるという基本的主張を維持するが、支店長の権限外の事項についても一定の範囲内でサービスとして交渉を行う意思があるという意味の譲歩を行ったものである。」と釈明している。この修正提案をみるに、「これに適当なもの」を誰がどのような基準によって判断するか明らかにされておらず、このようなあいまいな基準では、交渉事項の決定について労使の間で争いが生じた場合、会社が適当と判断するもののみを取り上げることになりかねず、結局、支店長の権限による交渉事項の制約と同様、会社の一方的判断によって交渉事項が決定されることになるおそれが多分にあるから、この提案は真に譲歩し

たものといえるかどうか甚だ疑問である。

しかも、被申立人は、「この提案以外に譲歩の余地がなく、東北支部が誤った考え方を捨てて歩み寄って来るのを待つのみである。」と主張しているところからみても、支店長の権限による交渉事項の一方的な制約に固執し、合理的な支部交渉ルールを早期に確立しようとする姿勢が全くみられない。

以上検討してきたとおり、被申立人の基本的姿勢からみれば、被申立人が真に誠意をもって交渉に当たったとは、到底認められず、特に一貫して団体交渉と呼ぶことを拒否してきたことは、外見的に団体交渉を行った如く装いながら、実質的には東北支部の団体交渉権を否定しようとする意思を表わしているものといわなければならない。

- (3) 以上のとおり、本件救済申立て以後に行われた支部交渉は、その態様からみる限りでは、団体交渉としての要件を一応みたしていると認められるものの、被申立人の交渉に対する基本的姿勢からして、真に誠意をもって交渉を行ったとはいえない以上、実質的団体交渉とは認められず、本件申立ての被救済利益は、依然として失われているというべきである。したがって、「本件救済申立て以後これまで行われた支部交渉が実質的団体交渉であるから、団体交渉拒否を構成する余地はない。」とする被申立人の主張は、失当であるといわなければならない。

5 結論及び法律上の根拠

被申立人は、東北支部結成以来、同組合からの団体交渉申入れに対し、「協議会としての話し合いには応ずるが、団体交渉には応じられない。」という東北支部の団体交渉権を否認する考え方に基づいて、一貫してこれに応じようとしなかったことは明らかであり、本件救済申立て以後、東北支店内の労働条件等に関する事項についての支部交渉が行われてきたものの、それが実質的団体交渉とは認められないことは先に判断したとおりである。

本事件を顧りみるに、被申立人が基本的に東北支部の団体交渉権を認めようとしなかったことに紛争の原因があったのであるから、被申立人が真に労使関係の正常化を図ろうとする意思があるならば、先ず、基本的に東北支部の団体交渉権を認め、同組合から

の団体交渉申入れに対しては、支店長の権限による交渉事項の制約に固執せず、率直に団体交渉として応ずべきであり、かつ、現在難航している支部交渉ルール（合理的な交渉事項の区分を含む。）の折衝についても、申立人と誠意をもって団体交渉を行い、速やかにその確立を図るべきである。

以上のとおり、被申立人のこれまでの一連の行為は、東北支部からの団体交渉申入れに対して、正当な理由なくこれを拒否したものであり、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いわなければならない。

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51年11月1日

宮城県地方労働委員会

会長 幾 代 通