

静岡、昭49不6、昭51.11.29

命 令 書

申立人 全国金属労働組合静岡地方本部

被申立人 富士ロビン株式会社

主 文

- 1 被申立人は、今後、申立人が申し入れる団体交渉に対し、被申立人と申立外支部との間で締結している労働協約第2条及び第18条の規定があること、あるいは労使慣行が存続していること、との理由でこれを拒否してはならない。
- 2 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全国金属労働組合静岡地方本部（以下「地本」という。）は、全国金属労働組合中央本部（以下「本部」という。）の下部組織であって、静岡県下における機械金属産業に従事する労働者約4,000名で組織する単一組合であるが、この地本の下部組織としては、被申立人富士ロビン株式会社従業員約300名で組織する全国金属労働組合静岡地方本部富士ロビン支部（以下「支部」という。）がある。
- (2) 被申立人富士ロビン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、静岡県沼津市に工場を有して農業用機械等の製造、販売を業としている株式会社であり、従業員数は約430名である。

2 本件団体交渉拒否に至るまでの経過

- (1) 昭和21年1月29日、支部は、富士産業株式会社三島工場の労働組合として発足し、その後昭和25、6年頃、全国金属労働組合に加盟し現在に至っており、その間、労働組合の名称も社名変更に応じて幾度か変更されて来ている。
- (2) 昭和32年12月1日、支部は、会社との間において次のような内容を含む労働協約を締結し、以来、団体交渉はこの協約に基づいて支部と会社との間においてのみ行われて来た。

(団体交渉権の確認)

第2条 会社は、組合が当会社に勤務する従業員の身分、給与、労働時間その他の労働条件の維持改善に関して組合員を代表する唯一の交渉団体であることを確認する。

(交渉方式)

第18条 団体交渉は、会社を代表する役職員及び組合を代表する組合員をもって行う。

会社側の交渉委員は会社役員又は会社が選任した従業員に限るものとし、組合側の交渉委員は従業員である組合員に限るものとする。

団体交渉には交渉委員以外の者は出席できない。ただし、相手方の承認を得たときはこの限りでない。交渉にあたっては、交渉場に不要なものを持ちこんだり、相手方の名誉を傷つけるような言動をつつしみ、平和裡に事態の解決ができるよう相互に協力する。

(有効期間)

第52条 この協約の有効期間は、締結の日から1ケ年とする。ただし、有効期間中であっても双方の意見が一致したときは改訂することができる。

(更新及び失効)

第53条 この協約の有効期間満了の日の2ヶ月前までに会社又は組合の何れか一方より次期協約について改訂の申入れがないときは、自動的に向う1ケ年間効力が延長するものとする。

協約改訂の申入れがあったときは、次期協約につき協議するが、その協議が本協約有効期間満了日までに整わないときは、有効期間満了日より3ヶ月を経て失効す

る。

- (3) 昭和43年11月11日、本部、地本及び支部は、三者連名で会社に対し年末一時金に関する要求書を提出したところ、会社は、三者連名であること及び全国金属労働組合富士小松ロビン支部の名称が用いられているからとの理由で受領を拒否した。
- (4) 昭和45年夏季一時金要求書は、本部、地本及び支部の三者連名により会社に対し提出され受領されたが、この団体交渉は、支部と会社との間で行われ解決した。
- (5) 昭和45年9月18日、会社と支部は、従来両者間において締結されていた協約等について覚書を交わし、支部の名称が、同年9月12日以降、全金富士小松ロビン支部から全金富士ロビン支部に改められた後においても、引き続きその効力を有することを確認した。
- (6) 昭和46年3月15日、本部、地本及び支部は、三者連名による春闘要求書を会社に提出した。同要求書には、①賃金に関する改訂、②労働条件の改善、③組合活動の権利の確立の3項目が掲げられ、この③の内容には、「団体交渉に上部団体、上級機関役員が出席することに対し支部の委任を受けた場合において、これを妨げないこと。」という要求事項が含まれていた。これは、昭和44年11月17日、支部が、年末一時金要求書を提出した際会社側と交渉委員の範囲をめぐる話し合いの中で本部及び地本も団体交渉に加わることを要求したところ、会社から労働協約第18条をたてに断られたといういきさつがあったので、同規定の改訂を求めようとしたものである。

ところが、会社は、支部と会社との団体交渉において前記要求を受け入れず、かつ、賃金問題をこれと切り離して妥結することをも容認しなかったため、支部としては、賃金問題の解決を遅らすわけにはいかないとの判断にたち、やむなく団体交渉は従来どおり社内労使で行うという主張を受け入れて、昭和46年5月11日、組合活動の権利に関する協定を締結した。

- (7)ア 昭和47年3月30日、春闘の第1回団体交渉が支部と会社との間で行われ、この席上、会社は、同年4月8日に有額回答をすると約したが当日有額回答を示さず、支部組合員40名の希望退職を含む約100名の人員整理と福岡、仙台の営業所閉鎖という

合理化案を提案して来た。

その後、支部と会社との間において数回の団体交渉が行われたが、合理化問題が先か、賃上げ問題が先かで交渉は並行線をたどっていた。

イ そこで、同年4月30日、本部及び地本は、二者連名で会社に対し、①会社が支部に提案している営業所閉鎖と人員削減計画についての労働条件変更に関して、②その他を交渉事項とする団体交渉を同年5月2日から7日までの間で会社の都合のよい日に行うよう申し入れた。

ウ これに対し、会社は、同年5月2日付文書をもって団体交渉に応じられない旨の回答を行った。その理由とするところは、①会社と支部との間に締結している労働協約第2条及び第18条の規定があること、②過去十数年間労使の諸問題は社内労使が自主的に解決して来たという労使慣行が存続していること、③本部及び地本から申し入れのあった交渉事項は既に会社と支部との間で交渉継続中であることという趣旨のものであった。

エ このため、同年5月10日、地本は、当委員会に対し団体交渉応諾を求める不当労働行為の救済申立をした。

オ しかし、会社は、営業所の閉鎖並びに臨時工及び職制の解雇を行った。支部としては、もはや、組合組織を防衛することが重要であると判断し、やむなく会社の合理化案を条件付で受け入れることとし、同年5月11日、会社との間において「今後、解雇、希望退職の募集、出向、配転などの人事権を行使するに当って組合員の労働条件にかかわる問題については、会社は組合と協議する。」という協定を締結した。

カ この結果、地本としては、協定を締結した支部の立場を考慮し、前記オのいわゆる事前協議約款の締結を許価して、会社の地本に対する団体交渉拒否については不満を残しながらも、やむなく同年6月5日、不当労働行為の救済申立を取り下げた。

(8) なお、前記(7)で認定した事実以外に本部及び地本が会社側と面談したのは、次のとおりである。

ア 昭和44年春闘の際、本部及び地本は、口頭で会社に対し団体交渉を申し入れたと

ころ拒否された。しかし、個人的な面会ということで同年4月19日、本部オルグ青年婦人対策部長A1が会社労務担当のB1専務取締役及びB2常務取締役と話し合いを行った。

イ 昭和45年5月15日、前記A1が春闘早期解決のため会社側と面談した。

3 本件団体交渉拒否をめぐる経過

(1) 昭和49年3月11日、本部、地本及び支部は、それぞれの大会の決議を経たうえでの方針に沿い、

1 賃金に関する改訂

- (1) 基本給の増額
- (2) 諸手当の増額
- (3) 年齢別最低賃金制度の確立

2 その他の労働条件に関する改訂

3 労働協約の部分改訂

を要求事項とする三者連名による統一要求書を会社に提出し、支部と会社との間において、同年3月22日に第1回、同年4月4日に第2回、同年4月10日に第3回の団体交渉が行われた。

次いで同年4月15日、第4回の団体交渉が行われたが、席上、前記要求事項のうち「基本給の増額」を除いた他の事項については、小委員会を設置してこれを審議することとなり、第1小委員会は「諸手当の増額」及び「年齢別最低賃金制度の確立」を、第2小委員会は「その他の労働条件に関する改訂」及び「労働協約の部分改訂」を審議することとなった。

同年4月18日、第5回団体交渉は基本給の増額問題について行われたが、会社の回答額は支部の満足するところとはならなかった。

(2) 同年4月26日、本部オルグ青年婦人対策部長A1は、地本執行委員長A2等と共に賃金交渉の進展を図るべく会社の常務取締役B3に面会という形式で会い、賃上げ問題について話し合いをしたが、会社からは具体的な回答は示されなかった。

- (3) その後、同年4月27日、第6回団体交渉が支部と会社との間で行われたが、席上、会社から示された回答額もまた支部の満足するものではなかった。
- (4) こうした状況の中で、本部及び地本は、事態の打開を図るべく支部と密接な連携のもとに同年4月30日、文書をもって会社に対し、①支部が会社に対し要求している賃金引き上げについて、②その他を交渉事項とする団体交渉の申し入れを行うに至った。なお、この交渉事項の内容は、前記(1)の要求書の内容と同一である。
- (5) これに対し、会社は、同年5月7日、文書をもって団体交渉に応じられない旨の回答を行ったが、その理由とするところは、
- ① 支部と会社との間に締結されている労働協約第2条に「会社は組合が当会社に勤務する従業員の身分、給与、労働時間その他の労働条件の維持改善に関して組合員を代表する唯一の交渉団体であることを確認する。」と規定されており、また第18条には「団体交渉は会社を代表する役職員及び組合を代表する組合員をもって行う。会社側の交渉委員は会社役員または会社が選任した従業員に限るものとし、組合側の交渉委員は従業員である組合員に限るものとする。」と規定されていること
 - ② 労使双方は、この協約を遵守し過去十数年間労使の諸問題を自主的に解決して来たという労使慣行が存続していること
 - ③ 本部及び地本から申し入れのあった団体交渉事項については、現在支部と会社との間で交渉を継続中であること
- というものであった。
- (6) このため、同年5月10日、地本は、当委員会に対し団体交渉応諾を求める不当労働行為の救済申立をした。
- (7) なお、この間前記(1)の第1小委員会の審議事項とされた項目のうち、通勤手当及び社有車距離手当の項目を除いた他の項目については、同年4月27日までに同小委員会において合意に達し、また前記(1)の第2小委員会の審議事項についても、同年4月19日までに同小委員会において合意に達した。

4 本件申立後の状況

(1) 昭和49年3月11日要求にかかる賃上げ問題は、本部及び地本からの団体交渉申し入れが拒否された後も、支部と会社との間において進展がみられず、同年5月14日頃本部オルグ青年婦人対策部長A1、地本執行委員長A2等が会社常務取締役B3と面会し、春闘要求について会社側の誠意を要請するなどのこともあったが、同年5月15、16日、支部執行委員長A3と会社常務取締役B3との間で行われたトップ交渉において合意に達した。

なお、同年5月10日から14日にかけての三役交渉及び同年5月14、15日の二役交渉の結果、前記3(1)の第1小委員会の審議事項中未解決であった通勤手当及び社有車距離手当の項目についても合意に達した。

(2) この結果、第7回団体交渉を経て同年5月21日、第8回団体交渉を開き協定書に調印した。これにより、前記3(1)の三者連名による要求書の要求事項及び前記3(4)の本部及び地本からの団体交渉申し入れにおける交渉事項のすべてについては、支部と会社との間において解決をみるに至った。

(3) 昭和49年3月11日要求にかかる労働協約改訂問題には、団体交渉における交渉委員制限の撤廃を求める要求が含まれていたが、支部としては、前記3(1)の第2小委員会の審議の中でこれを強く要求したところ、会社側の協約の改訂には応じられないという主張が極めて強かったため、やむなく「現行どおりとする。」という前記(2)の協定書に調印せざるを得なかった。

(4) 更に、昭和50年の春闘に際し、同年3月7日、本部、地本及び支部は、三者連名による要求書を会社に対し提出し、同要求書中に前年と同様前記(3)の交渉委員制限の撤廃を求める要求を掲げたが、撤廃の要求は受け入れられず現在に至っている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 地本の団体交渉権について

会社は、本件団体交渉申し入れにおける交渉事項は、会社従業員たる支部所属組合員と会社との間の賃金引き上げ問題で、まさに支部が独自の団体交渉権を有するものであり、したがって、地本はこれにつき独自の団体交渉権を有するものでないと主張するの

で、これにつき判断する。

上部団体が、一般的にいつてその構成員の労働条件の決定につき固有の団体交渉権を有するという点については異論をみないところであるが、本件における賃金問題についてもまた、上部団体たる地本は固有の団体交渉権を有するものというべきである。

けだし、本件賃金引き上げ問題は、一支部固有の問題に止まるものではなく、地本傘下の各支部にも少なからず影響するところであって、上部団体たる地本も、これにつき直接の利害関係を持ち、その交渉事項は、支部特有のものというべき性質のものではないからである。だからこそ、本件における昭和49年の春闘に際し、本部、地本及び支部の三者は、それぞれの大会の決議を経たうえその方針に沿い、統一要求という形で要求書を会社に提出しているのである。

したがって、会社の主張は理由のないものといわざるを得ない。

2 団体交渉拒否について

地本は、前記3(5)の認定事実は、正当な理由に基づかない団体交渉拒否であり、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主張する。

会社は、この団体交渉拒否は、①労働協約第2条及び第18条の規定があること、②労使慣行が存続していること、③重複交渉になること、によるもので正当な理由に基づくものであると主張するので、以下これらにつき順次その当否を判断する。

(1) 労働協約第2条及び第18条の規定について

前記労働協約第2条は、支部をもって唯一の交渉団体とする旨のいわゆる唯一交渉団体約款であり、また第18条は組合側の交渉委員は支部組合員に限定する旨の規定であるが、かかる規定の存在をもって本部及び地本の団体交渉の申し入れを拒否し得るとはとうてい解することはできない。

けだし、もしこれを拒否し得るものとなれば支部と会社との間の協約をもってたやすく上部の団体たる本部及び地本の固有の団体交渉権を奪うこととなり、その結果の不当な事は明らかであるからである。

したがって、前記労働協約の規定のあることをもってする団体交渉拒否は、正当な

理由を欠くものである。

(2) 労使慣行について

既に認定したごとく、昭和43年以降、上部団体たる本部及び地本が会社と支部との間の問題解決に加わることを要求し、また支部も同様にこれら上部団体の参加を求めるなど、従来のいわゆる社内の労使による交渉方式を改変しようとした事実、殊に地本は、昭和47年5月10日、当委員会に対し団体交渉応諾を求める不当労働行為の救済申立をした事実が認められる。

以上の事実に徴すると、会社と支部との間の団体交渉は浮動的基盤の上において行われているが、いまだ必ずしも定着したものとはいえないので、これをもって地本との団体交渉を拒否する正当な理由とは認め難い。

(3) 重複交渉について

会社は、地本の団体交渉申し入れにかかる交渉事項が、既に支部と交渉して来た当該事項と同一であり、かつ、その交渉が現に支部との間において継続中であることをもって、この申し入れは重複交渉を強いるものであると主張するが、重複交渉は、交渉事項が同一であれば必然的に生ずるというものではなく、また下部組織との交渉継続中に上部組織の団体交渉を応諾すれば直ちに惹起されるというものでもない。なぜなら、下部と上部とが、個別に交渉を行うということ避け、あるいはその主張に矛盾や齟齬が生じないように調整して、一体となって交渉に当たればこれを回避し得るものだからである。

しかるに本件の場合、いまだ重複交渉になるか否かも明らかでない段階において、会社が一方的に重複交渉になるものと判断し、その申し入れを拒否したのであるから、拒否理由の根拠がないものと断ぜざるを得ない。

したがって、重複交渉になることをもってする団体交渉拒否は、正当な理由を欠くものである。

以上のとおり、会社が地本との団体交渉を拒否したことは、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判断する。

3 被救済利益について

会社は、地本の申し入れにかかる団体交渉の交渉事項については、本件申立後、支部と会社との間においてすべて合意をみ、協定書が作成されており、したがって特定事項についての団体交渉応諾を求めて救済を得る利益は既に消滅しているから、本件申立は棄却されるべきものであると主張するので、これにつき判断する。

既に認定したごとく、地本の申し入れにかかる団体交渉の交渉事項については、すべて解決している。したがって、同一事項について重ねて団体交渉に応ずべき旨の救済命令を求めることは無意味であり、その必要もないことである。

しかしながら、地本は、今後、地本より団体交渉の申し入れがあったときは会社は直ちにこれに応じなければならない旨の救済命令を求めているのである。

しかして、成否未定の将来の不当労働行為を事前に禁止する救済命令は、当該不当労働行為がさきになされた不当労働行為と同種若しくは類似のものであり、かつ、審問終結当時、反覆発生の虞があると認められる場合はこれを求め得るものと解すべきところ、これを本件についてみるに、

- (1) 本件団体交渉拒否の理由とされた労働協約は、昭和47年においても地本の団体交渉申し入れを拒否する理由とされたこと、それ以前においても本部及び地本の団体交渉参加を拒む理由とされたこと、更に、本件申立の前後を通じて本部、地本及び支部から再三にわたって同協約の部分改訂要求がなされたにもかかわらず、会社はその主張を一貫して変えず、同協約は改訂されないまま過去20年の近きにわたって維持されて来ていること等の認定事実をもってすれば、地本を団体交渉から排除するために、同協約を今後も維持しようとする会社の意図は極めて強固なものといわざるを得ない。
- (2) また、本件団体交渉拒否の理由とされた会社のいわゆる労使慣行は、昭和47年においても地本の団体交渉申し入れを拒否する理由とされたこと、及び会社がこのいわゆる労使慣行の内容としている社内労使のみによる交渉という事実は、前記協約をその基盤として継続されて来たこと等の認定事実からすれば、同協約の維持の上に立って社内労使のみによる交渉方式をなお継続しようとする会社の意図も、また極めて固い

ものとみざるを得ない。

したがって、会社が将来も再び前記(1)(2)と同種の口実を使って団体交渉拒否を繰り返えす危険は多分に存するものと判断される。

したがって、地本としては、将来の団体交渉申し入れを拒否してはならない旨の禁止の救済命令を求める利益を有するものであり、この限りで会社の主張は理由がない。

- 4 なお、地本は、救済命令の内容として陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りるものと判断する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和51年11月29日

静岡県地方労働委員会

会長 戸塚 敬 造