

北海道、昭51不3、昭52.3.24

命 令 書

申立人 総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合釧路支部

被申立人 ニチモウ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が昭和50年12月2日付けで申し入れた団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、下記の声明を被申立人名で縦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週間にわたり被申立人釧路営業所及び釧路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、総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合釧路支部から要求のあった団体交渉申し入れに対して、誠意をもって応じることを声明します。

年 月 日（掲示の日）

ニチモウ株式会社

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（以下「会社」又は「本社」という。）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、室蘭、浦河、宮古、石巻、いわ

き、富山、境港に事務所を、下関、釧路、函館、戸畑、長崎に工場を、ジョージタウンほか3カ所に海外事務所を設け、資本金16億2千万円、従業員985名をもって、漁網漁具、船舶機器、水産食品、鋼材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。

ニチモウ株式会社釧路営業所（以下「営業所」という。）は、釧路市大町にあり、総務課、海洋営業一課、海洋営業二課、技術課、釧路工場があつて、従業員48名をもって、漁網漁具、船舶機器、食品加工機械等の製造販売を行っている。

- (2) 申立人総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合釧路支部（以下「支部」という。）は、総評・繊維労連ニチモウキグナス労働組合（以下「組合」又は「本部」という。）の支部で、昭和39年9月13日結成され、現在21名の組合員をもって、釧路市労働組合協議会に加盟している。
- (3) なお、会社には、昭和47年7月組合から分裂してできたニチモウ労働組合があり、組合員数約490名（営業所の組合員は17名）をもって、全繊同盟に加盟している。

2 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基づき、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、⑤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、会社と組合総支部間の総支部労使協議会、会社と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することができず、他の支部にも影響のある事項は総支部労使協議会又は

中央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、総支部及び支部のいずれか一方の申入れに基づいて随時開催され、協議事項について双方1名の書記を置いて議事録を作成し、代表者が記名捺印のうえ、双方各1通保管することになっていた（労働協約第55条）。

- (3) 団体交渉事項は、昭和48年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21条）、会社及び組合は、そのいずれか一方より団体交渉の申し入れを受けたときは、これに応じなければならず（労働協約第20条）、団体交渉においては、労使協議会同様議事録作成のほかに、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て会社組合がそれぞれ1通ずつ保管することになっていた（労働協約第24条）。

失効前の労働協約第1条によれば、会社は組合を唯一の団体交渉の相手方と認め、総支部及び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ようになっており、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け出てその承認を得て、中央本部から団体交渉権の移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図ったとして不当労働行為救済申立てが各地でなされ、また、労働強化がなされたため、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方が良くと考え、昭和48年開催の組合定期大会において、組合同規約第60条の規定「団体交渉権は、全て中央本部がもつ。総支部、支部及び分会において、中央本部より団体交渉権の委譲を受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持つ。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。」と改訂した。

3 釧路営業所における労使交渉

- (1) 昭和47年7月の分裂以前においては、支部と営業所の間では毎月1回労使協議会がほとんど定例的に開催され、双方で懸案となっている事項を取り上げて協議しており、双方の考え方が一致したところでおおむね営業所長と支部長が捺印した文書をもって確認していた。事務折衝も行われていたが、これは労使協議会の準備のために行われる事前交渉で、事務折衝だけで問題が解決されたことはなかった。

分裂後は、労使協議会は昭和47年8月に1回開催されたが、その後は行われず、昭和50年に入って支部が何回も労使協議会の開催を申し入れたが、営業所はこれを受け入れなかった。また、事務折衝も昭和50年12月2日に支部が営業所に団体交渉を申し入れるまでは、数回行われたただけだった。

- (2) 昭和50年12月2日、支部は営業所に対し次の事項について12月5日に団体交渉を開催するよう文書をもって申し入れた。

- ① 会社は、昭和50年年末一時金の査定を組合並びに個人に明らかにすること。
- ② 会社は、昭和47年1月以降の賃金引上げ、夏季・年末一時金の査定による差別を全面的に撤回し、同一年令、同一勤続者の最高に合わせ是正し、その期間中の差額並びに利息（金融機関の最高金利による複利計算）を支払うこと。
- ③ 釧路工場人員補充の件
- ④ 労使協議会を時間内に開催せよ。
- ⑤ 釧路営業所に休憩室を設置すること。
- ⑥ 釧路工場のトイレにトイレットペーパーを備えつけること。

この支部の団体交渉申し入れは、昭和50年11月15日から17日にかけて開催された組合の第44回臨時中央大会において、全支部が一斉に団体交渉を申し入れて問題解決を図ること、及び各支部は支部組合員に対する差別を是正させるために前記要求事項の①、②を含めた各支部の要求事項について各事業所に対して団体交渉を申し入れる旨

を申し合わせたことに従って行ったものであり、この各支部の団体交渉の申し入れに先立って、同年11月26日、組合中央執行委員会が組合格約第60条の規定に基づいて、この団体交渉申し入れを承認している。

(3) 営業所総務課長B 1 (以下「B 1 課長」という。)は、支部の団体交渉申し入れに対して、支部長A 1 (以下「A 1 支部長」という。)らに「営業所長には団体交渉権がないので、本社と相談のうえ、返答する」旨答えた。

(4) 12月5日、支部は文書をもって団体交渉を行うよう督促したが、B 1 課長は「2 日付け文書による団体交渉の申し入れについては、全支部から同様の申し入れがあり、本社が本部に対し、本社・本部間の交渉とするよう申し入れているので、その結論が出るまで営業所ではどうすることもできない」旨説明するとともに、本社から本部に申し入れ書を渡し、その写しを送付したとの連絡があったので、到着次第支部にも渡す旨伝えた。

12月8日、B 1 課長は本社から送られて来た前記文書をA 1 支部長らに手渡した。この申入書の趣旨は、従来から団体交渉は本社・本部間で行われていること、各支部の要求項目には全社的事項も多く、支部では統一性や効率性に欠けること、本部と支部の交渉権限が明らかでないこと等を理由として、本社・本部間で交渉を行いたいというものであった。

12月9日、支部は営業所からの申し入れにより、要求事項の趣旨を説明した。翌12月10日、支部は営業所に対し、文書をもって12月12日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(5) 12月23日、営業所は、12月18日に本社が本部に対し「全社的な事項、本社・本部間で継続交渉中の事項は、本社・本部間で団体交渉を行い、各事業所特有な事項は従来事業所・支部間で行われていた事務折衝或いは労使協議会で話し合って解決を図りたい」旨申し入れた文書の写しを支部に渡すとともに、要求事項のうち営業所で解決できるものについて、具体的に話し合いたい旨申し入れたところ、支部も了承した。同日午後5時過ぎからB 1 課長はA 1 支部長らと事務折衝を持ち、支部の要求事項のう

ち釧路工場人員補充の件、釧路営業所に休憩室を設置すること、釧路工場のトイレにトイレットペーパーを備えつけることの3点についてそれぞれ意見を述べた後、支部と営業所は26日に再度話し合うことを確認した。

(6) 12月25日、A 1 支部長らは、26日の話し合いを団体交渉とするよう申し入れたが、営業所と話し合った結果、この申し入れを撤回し、26日も要求事項について話し合うことで、双方は了解した。しかし、12月26日に営業所は具体的内容について話し合おうとしたが、支部が団体交渉と銘打たなければ話し合わないと主張したため、実質的な話し合いは行われなかった。

(7) 昭和51年 1 月12日、営業所は、12月29日に本社が本部に対して「団体交渉権限は、組合規約上等から本部にあると思われるので、従来慣行どおり、交渉窓口を一つにし、本社・本部間で交渉すること、各出先事業所特有の事項については、従来からの定着した慣行である事務折衝或いは労使協議会による労使交渉で解決を図りたい」旨申し入れた文書の写しを支部に手渡した。そして、早期解決を図るため営業所長 B 2 (以下「B 2 所長」という。)も交えて具体的事項について話し合いたい旨申し入れたところ、支部も承諾したので、営業所側から B 2 所長と B 1 課長、支部側から A 1 支部長と A 2 書記長が出席して事務折衝を持ち、B 2 所長が支部の要求事項全般について見解を述べた。

支部は、この見解について検討のうえ回答することとし、この日の事務折衝を終えた。

(8) 1 月19日、支部は文書をもって 1 月21日に団体交渉を行うよう申し入れたが、21日に B 1 課長が「今日は B 2 所長が不在なので検討のうえ答える」旨伝えた。更に支部は、1 月24日団体交渉を行うよう督促したが、B 1 課長が、しばらく待ってもらいたい旨要請したところ、支部はこれを了承した。

(9)① 1 月29日、営業所は、1 月26日本社が本部に対して、「各支部からの申し入れは、従来の労使交渉のあり方を全く変えるものであり、全社的事項も含まれているので、団体交渉権限について本部と支部或いは各支部間の交渉権限を明確にすること、全

社的事項や全組合員に関する事項については、本社・本部間の交渉とし、各出先事業所固有の事項については、従来どおり労使交渉を行う考えである」旨通知した文書の写しと、1月28日付けで本社が支部に対し「2月9日札幌営業所で本社総務部も出向き、労使交渉を行って、交渉方法、具体的交渉事項等の懸案解決を図りたいので、この諾否の返答を2月4日までに貰いたい」旨申し入れた文書と、支部要求事項の第1項・第2項に関する1月28日付本社の「従来どおりの取扱いとする」旨の回答書を手渡した。

② 支部が上記本社の申入れに返答しなかったところ、2月6日営業所は文書をもって支部に対し「2月9日は本社総務部の団体交渉権限を持った者が出向いて来て話し合うのだから、話し合いに応じるよう」との趣旨を申し入れた。

③ これに対し、支部は明確に返答しなかったが、会社は2月9日予定どおり支部と話し合うため、本社から総務部次長B3と営業所からB1総務課長が、札幌営業所に出向いた。しかし、支部からは誰も出向かなかったため、話し合いができなかった。

(10) その後支部は、新たな要求事項を加え、数回団体交渉を申し入れたが、営業所は、事務折衝で対応するのみで、団体交渉には1度も応じなかった。

4 昭和50年道委不第13号事件命令書交付後の労使交渉ルールについての交渉経過

(1)① これによりさき、昭和50年4月7日、本部及び組合函館支部から昭和49年11月16日函館支部が会社函館営業所に対して団体交渉を申し入れたところ、営業所長には団体交渉権がないとの理由で団体交渉を拒否したとして、昭和50年道委不第13号事件（以下「函館事件」という。）が申し立てられ、当委員会は、昭和51年3月9日付けで「会社は、組合函館支部が申し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。」と命令した。

② 昭和51年4月22日、本部は会社に対し交渉ルールに関する団体交渉を申し入れ、前後3回の交渉が行われた。

4月28日の第1回団体交渉は、本部が各支部の団体交渉権を認めるよう主張し、会社は具体的な交渉ルールを作ることが先決であると主張しただけで終わった。

5月20日の第2回団体交渉において、会社は労使交渉ルールの会社案を提案したが、この案が団体交渉は本社と本部間でのみ行い、各支部と営業所間では団体交渉を行わずに労使協議会又は支部交渉委員会を開催することとし、交渉人員を制限したり、交渉は勤務時間外を原則とすること、交渉事項もその営業所特有の事項に限ることなどの内容であったため、本部は会社との支部団体交渉権に関する基本的対立が解消されていないことから、この会社提案を認めなかったため、交渉は物別れに終わった。

その後第3回団体交渉が行われたが、この時には第2回交渉における双方の主張を確認したのみで交渉は終わっている。

- (2)① 一方中央労働委員会でも、前項の交渉と前後してニチモウ事件の和解手続が進められていた。すなわち、昭和51年2月13日中央労働委員会で東京都地方労働委員会命令に関する再審査事件（中労委昭和50年（不再）第68号・第69号事件）の調査が行われ、その際白井審査委員は、労使双方に対して中央労働委員会及び各地方労働委員会で係争している事件について、全面和解の意向を打診した。

本部と会社は、この中央労働委員会の提案について検討のうえ、ともにこれを受諾したため、3月26日に第1回の和解交渉を行った。

5月20日、交渉方式は双方5名以内の小委員会方式を原則として、進行に応じあわせん方式を併用すること、議題は会社の提案した支部団体交渉問題から取り上げることに決めた。

- ② 6月8日、第1回小委員会が開催され、「支部団体交渉問題について、本社・本部間で誠意をもって交渉し団体交渉のルールを決めること、支部の交渉は、本社・本部間の団体交渉のルールが決った後で行うこと、その間は支部の団体交渉を凍結すること」などを決定した。これに基づき、当委員会は本件の審査を中断した。

- ③ 7月2日、本部と本社は第1回目の自主交渉を行い、各支部から申し入れのあつ

た事項を支部ごと、日付けごとに確認すること、その要求事項を全社的事項・出先特有事項に区分すること、全社的事項は本部・本社間で交渉を行い、併行して支部交渉ルールについて交渉を行うことの３点を双方が確認した。

- ④ その後７月５日、同２８日に第２回目、第３回目の自主交渉を行い、各支部から申し入れのあった要求事項の全社的事項・出先特有事項への仕訳区分については、双方とも合意した。しかし、本社が支部交渉ルールについて５月２０日の団体交渉の際に提示した案と同一のものを再び提示したため、本部は交渉人員は２名を３名とすること、交渉時間については原則として勤務時間外とする点を削除することを要求し、この２項目については交渉を継続することにして、当面話がまとまるまでの間は、本社案どおりの交渉ルールにより直ちに支部と営業所の交渉を実施するよう主張したが、会社は、本社・本部間の交渉事項と支部交渉ルールが全面的に解決しない限り、支部と営業所間の交渉は実施できないと主張したため、自主交渉は事実上決裂した。

- ⑤ １０月６日、中央労働委員会は、双方から提出された自主交渉の経過報告や労使双方の態度等を検討した結果、現段階でこれ以上和解を進めることは困難との判断から、白井審査委員が労使双方に対し和解を打ち切る旨表明した。

第２ 判断

- １ 以上の事実について、申立人は、昭和５０年１２月２日付けで支部が営業所に対して行った団体交渉申し入れを、営業所長には団体交渉権がなく、団体交渉は本社・本部間で行うものであることを理由に団体交渉を拒否していることは、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主張して、誠意ある団体交渉の応諾、陳謝文の掲示と手交を求めている。

これに対して被申立人は、①会社は団体交渉を行う権限を専ら本社が保有し、出先事業所の長などには一切付与していないこと、②交渉事項が全社的に統一的・画一的処理を要する事項については、本来本社と本部の交渉によって決せられるべきであること、③従来から出先事業所と各支部との労使交渉は、事務折衝或いは労使協議会で行われて

おり、本社を初め各出先事業所と各支部との間で団体交渉が行われたことがなかったことを理由として、本件申立ては棄却されるべきであると主張しているもので、以下判断する。

- 2 当委員会は、既に函館事件において、失効前の労働協約のもとでは、団体交渉は本社・本部間で行う建前を貫き、団体交渉以外に、中央・地方の労使協議会があり、地方では月1回程度これが開催され実効をあげていたこと、規約においても、原則的に本部が団体交渉権を持ち、支部が団体交渉を行うことはきわめて例外的であり、昭和48年の改正により緩和されたものの団体交渉の中央集中方式をとっていたこと、昭和47年以前の支部団体交渉の実績は認めがたいこと、本部のA3中央執行委員長と本社のB3総務部次長が現地において話し合いをしたほか、支部要求の懸案事項の一定部分が解決し、広義の労使交渉は、一定程度行われていたこと、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事件が起ったことなどの諸事情を勘案し、団体交渉拒否に関連する労使交渉の紛糾の原因は、会社の不誠意な対応にあり、労働組合法第7条第2号の趣旨にもとるから、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うべき旨及びポスト・ノーチス을命じたのである。

函館事件は、労使双方から再審査の申立てがなされたのであるが、本件の審問の結果によれば、次のような諸事実が認められる。函館事件の命令交付の前後から、東京都地方労働委員会の命令に対する再審査申立ての調査が行われた際、中央労働委員会から全面和解の提案があり、これが進行する一方、函館事件の命令の趣旨に沿った組合・会社間の団体交渉が行われた。後者の団体交渉では、会社から中央・地方の交渉範囲の分配を含めた提案があったものの、合意に達せず、前者の和解交渉の過程で、再度会社提案に沿って合意に達すべく、双方の努力が払われた。組合は、支部交渉に関しては、支部の事務折衝要員それぞれ2名を3名とすること、原則として勤務時間外とする点を削除することを求めた以外は、交渉形式を、支部労使協議会又は支部交渉委員会とすることを含めて会社提案どおりの交渉ルールでよいとする大幅な譲歩を示した。しかし、会社

が、本部・本社間の交渉事項と支部交渉ルールについて全面的な合意が成立しない限り、支部交渉はできないとの態度を示したため、結局交渉ルールの確立はならなかった。そして、昭和51年10月6日、全面解決に関する中央労働委員会の和解手続は、打ち切られたものである。

以上の経過を踏まえるならば、会社は、函館事件の命令書における提案は行っているものの、十分な誠意をもって交渉に当たったか、疑わしい点がある。少なくとも、支部交渉の問題に関し、組合は会社提案につき、相当の譲歩を示しているのだから、交渉事項の分配、交渉形式に関して、今日に至るまで合意ができないことにつき、組合側のみを責めるわけにはいかないと判断できる。

当委員会は、労使の団体交渉のルール作りは、労使の合意により形成されることが望ましいと考えていることには変りない。しかし、会社には、昭和47年以来の引き続く反組合的な態度があったことも充分考慮に入れなければならないし、以上のような労使の団体交渉のルール作りの交渉経緯であってみれば、たとえ、組合側が、本件申立に関連して、戦術的に各支部で一斉に団体交渉の申入れをしたものであったとしても、組合は規約に基づき、支部に団体交渉を行わせているのであり、交渉ルールに関して合意ができず、当分そのことが望みえない以上、会社が支部との団体交渉拒否の態度を持続することにつき、正当な事由がないといわなければならない。

- 3 会社は、団体交渉は、本社・本部間で行うのが定着した慣行であり、支部と団体交渉をしたことがないと主張する。なるほど相当古い時代のことを除き、支部・営業所間で団体交渉をした慣行は認められず、専ら本部・本社間で団体交渉が行われてきたと認められる。しかし、それは、労働協約という労使の信頼関係の上に立った慣行であり、昭和47年における別組合結成によるいわゆる組合分裂の前後に、会社による顕著な不当労働行為事件が各地で惹き起され、それらはまだ未解決なのである。信頼関係が保たれていた時代の労使慣行を、信頼関係がほとんど喪失した時代に、一方的に踏襲せしむべき旨の会社の主張は容認できないところである。

会社は、支部の団体交渉要求事項中には、全社的共通事項及び本社・本部間で交渉し

たことのある事項が含まれており、統一性に欠ける処理をすることは、効率的でなく、得策でもないと主張する。なるほど、支部の団体交渉要求事項には、全社的共通事項及び本部・本社間で交渉したことがある事項も含まれており、これらを、支部・営業所間で交渉することは、労使双方にとって効率的でなく得策でもない。さればこそ、当委員会は、函館事件において、これらの交渉ルールの確立を通じて、労使の信頼関係を回復する趣旨を含めた救済命令を行ったのであった。会社のとった措置が必ずしも全面的にはこの趣旨に沿うものでなかったことは、前記判断のとおりである。

また、会社は出先固有のことは、事務折衝、話し合いで解決した事項もあるという。なるほど、要求事項のうち、一定程度のものが解決したと認められる。しかし、係争事件が多発している労使関係において、組合ないし支部が会社主張のような形式による処理で充分でないと考えたことに無理からぬ事情が認められるのである。

更に、会社は、出先の営業所長に交渉権限を与えていないという。団体交渉権限を付与するか否かは、会社の裁量に属することである。しかし、組合が支部に交渉権限を付与して、支部が交渉を申し入れてきた以上、出先に権限を付与するなり、本社の担当者が地方に出向いて団体交渉に当ればよいことで、権限を付与していないからとて、支部との団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

以上のとおり、支部の団体交渉申入れに対する会社の対応は、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。

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52年3月24日

北海道地方労働委員会

会長 南部 農 夫 治