

神奈川、昭52不11、昭52. 11. 29

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 東洋鋼鋸株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合が申し入れる同組合員 A 1 の解雇問題についての団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令交付後 1 週間以内に下記陳謝文を手交するとともに、縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に鮮明に墨書し、本社及び総合研究所の各正門かたわらに見易い高さを保って向う 2 週間毀損することなく掲示しなければならない。

陳 謝 文

当社は、A 1 解雇問題についての貴組合からの団体交渉申入れを正当な理由なく拒否しましたが、これは労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会から認定されました。

会社は、これを深く反省し、今後再びかかる行為を一切繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 2 殿

東洋鋼鋸株式会社

代表取締役 B 1

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、横浜市）に事務所を置き、県下の中小企業の労働者を中心として24支部68分会、組合員約2,500名をもって組織されている労働組合である。

(2) 被申立人東洋鋼鋳株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都）に本社を置き、横浜市保土ヶ谷区に総合研究所を、山口県に工場を有し、鋼鋳等の製造及び販売を業とする資本金50億4千万円、従業員約2,300名の株式会社である。

なお、会社には、東洋鋼鋳労働組合があり、会社との間にユニオンショップ協定を締結している。

#### 2 申立人組合員A1の入社から懲戒解雇に至るまでの経緯について

(1) 申立人組合員A1（以下「A1」という。）は、電気通信共済会訓練所で電話交換手としての訓練を経た後、昭和39年9月21日会社に採用され、総合研究所電話交換の業務に従事していたが、昭和42年11月文書受付係勤務へ、昭和43年4月購買係勤務へ配転され、さらに昭和44年4月7日本社独身寮勤務への配転の内示をうけた。このときA1は産休中であった。

その間A1は、勤労者音楽協議会の運営委員として職場サークル活動を行い、昭和43年3月31日同サークルで活動し当時東洋鋼鋳労働組合執行委員であったC1と婚姻したところ、その翌日夫C1は京都大学へ派遣され、その後2年間別居生活のやむなきに至った。このためC1は執行委員を辞せざるをえなくなり、後任に同サークルの一員でもあるC2が選任された。

(2) A1は寮への配転内示を拒否したが、会社は、昭和44年4月21日A1の配転を強行し、A1が産休明けで同月25日に出社したところ、会社はすでにA1の使用していた机・椅子を撤去してしまっていた。A1は、その後も出社を続けたが、会社はA1を

配転前の勤務につかせず、同年6月13日A1を配転命令に従わないこと及び管理者の業務執行を積極的に妨害したことを理由に懲戒解雇した。

### 3 A1解雇をめぐる裁判について

- (1) 昭和44年6月30日A1は、横浜地方裁判所に地位保全仮処分申請を行い、昭和47年8月24日請求認容の判決を得たが、会社が控訴し、昭和49年10月28日東京高等裁判所は、原判決を取消し、仮処分申請を却下した。

その後A1は、横浜地方裁判所に地位確認等請求事件を提訴し、訴訟係属中である。

- (2) なお、その間昭和45年「A1夫婦を励まし働く者の権利を守る会」が発足し、A1解雇撤回闘争を支援していたが、その事務局長であるC2は、昭和46年4月会社の子会社である東洋機器株式会社に出向を命ぜられ、横浜市中区日の出町の研究室に一人で勤務することになった。

この出向についてC2は、昭和47年4月東京地方裁判所に地位確認請求事件を提訴し、裁判係属中である。

### 4 東洋鋼鈹争議支援共闘会議の結成と会社の団体交渉拒否について

- (1) 昭和51年5月頃から同年9月にかけて、再々にわたり、A1を支援する団体が会社に抗議を行い、同年9月28日には申立人組合を構成員とする東洋鋼鈹争議支援共闘会議（以下「支援共闘会議」という。）が結成され、翌29日には会社に対しA1・C2問題は話し合いで全面的に解決すべきであるとして交渉を申し入れた。

その際、A1が支援共闘会議の中心メンバーである申立人組合の組合員であることが初めて会社に伝えられた。

- (2) その後同年11月19日、22日、12月17日、翌年2月28日支援共闘会議・支援団体が本社を訪問し、交渉を申し入れた。

この頃から会社は、支援共闘会議・支援団体の行動日には入口のシャッターを降すようになった。

- (3) 昭和52年3月11日づけ文書をもって申立人組合が単独で団体交渉を申し入れたところ、同月17日会社のB2人事課長が電話で「A1とは会社は雇用関係はない、団体交

渉は筋違い」として拒否した。

組合は、同月18日当委員会に団交促進のあっせん申請を行ったが、会社が裁判係属中との理由で拒否したため不調に終わった。

- (4) 同年4月12日組合は本件を申し立てた後、支援団体と共に会社を訪れ抗議行動を行ったが、その際これを排除しようとした会社ともみ合いとなり、会社正面入口の扉のガラスが破損し負傷者も出た。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 団体交渉の相手方としての組合資格について

#### (1) 会社の主張

A 1 は、昭和44年6月解雇されたものであり、たとえ同人が申立人組合の組合員であったとしても、申立人組合は会社の雇用する労働者を構成員としているものではないから、団体交渉の相手方と認めるわけにはいかない。また仮にいわゆる「駆け込み訴え」の場合と捉えたとしても、「駆け込み訴え」の許される場合は解雇と労働組合への加入とが雇用継続中と同視する取扱いがなし得る程に接着した時点のときと解する。

A 1 が申立人組合に加入したのは昭和46年春であったとしても、解雇以後約2年を経過しておるので「駆け込み訴え」の問題として取り上げるべきではない。

#### (2) 組合の主張

A 1 は、解雇についてその効力を解雇以来裁判上並びに裁判外において現在まで争ってきているのであるから、その間労働関係の終了は未確定であり、かかる労働者を組織員としている申立人組合はその範囲で団体交渉権を有するのは当然のことであり、かつまたA 1 は解雇当時の所属組合から除籍されて労働組合の支援も受けられなくなったので申立人組合に加入して指導援助を受けることになったのであるから、申立人組合は、同人の利益擁護のために会社に団体交渉を申し入れたものである。解雇問題の発生の時期が組合加入の前であったとしても団体交渉権否定の理由となるものではなく、従ってA 1 が組合に加入する時期の早いか遅いかは団体交渉資格にかかわる質的問題でない。

### (3) 判 断

一般に、被解雇者がその解雇について争っている限りにおいて、当事者間の自主交渉によって争いを解決するか、又は裁判所等第三者によって判定され確定するまでは解雇の有効無効はいずれとも決定しえないものであって、その間は、潜在的に雇用関係が存在しているものであるから、かかる労働者の加入する労働組合が、当該使用者に対する関係においてその労働者の利益を保護する立場にあることは当然のことである。この関係は、被解雇者が解雇された後に労働組合に加入した場合でももとより変わるものではなく、しかして当該労働者がいつ、いかなる組合に加入するかはその者が自主的に決定することであって、その加入時期の早い遅いは本質的にみて当該労働組合の団体交渉資格問題としてみるべきことではない。

本件において、A 1 が解雇されて以来引続き現在まで、不当解雇であるとしてその効力を訴訟上並びに訴訟外において争ってきているのであり、これが指導援助を求めするために申立人組合に加入したのであるから、申立人組合は組合員である同人の利益擁護のために会社に対して団体交渉を申し入れてもそれは当然のことであり、組合加入の時期をいつにするかはA 1 自身の判断によってきめればよいことであり、その時期が解雇後2年を経ていたとしても会社がかれこれ問題とすべきことではない。よって会社の主張は採用し難い。

## 2 団体交渉拒否の正当理由の問題について

- (1) 会社は、東洋鋼鋳労働組合とユニオンショップ協定を締結しているので団体交渉の相手方は東洋鋼鋳労働組合のみであるところ、A 1 は会社従業員でもなく東洋鋼鋳労働組合の組合員でもないので申立人組合からのA 1 問題についての団体交渉に応ずるわけにはいかないと主張するけれども、一般に使用者がある労働組合と唯一交渉団体協定を締結していても、当該労働組合以外の他労働組合から団体交渉申入れのあった場合には、これを拒否することはできないものと解すべきである。申立人組合は、前述1(3)の判断によりA 1 解雇問題については正当なる団体交渉権を有しているのだから、会社の主張は、団体交渉申入れ拒否の正当理由とは認め難い。

(2) 会社は、また申立人組合は支援共闘会議の中心的な一員として名を連ね、支援共闘会議とともに面会強要、不退去、暴力行為を会社に対して行い、正常なる団体交渉を行うことが期待できないので団体交渉に応ずるわけにはいかないと主張するが、これに対して組合は、(ア)団体交渉を申し入れてある以上会社を訪ね面会を求めるのは当然であり、(イ)会社は面会して話合いに応ずればこと足りの問題であるにもかかわらず、居留守を使ったり、面会を拒否するので一定の時間抗議したのであって不退去ではない、(ウ)会社は組合の暴力行使というが、その最たるものとしては認定した事実4(4)のことを指しているものとおもわれるが、本事件は団体交渉申入れの際会社の不当な追出しにより生じたトラブルの際起ったものであって組合に責任がないと反論するので、以下判断する。会社の主張する不祥事件は、いずれも主として支援共闘団体の昭和51年9月以降の会社に対する交渉、抗議の際に発生した混乱、トラブルに因ったものであるが、もとより労使間の問題解決にあたりかかる不祥事は決して好ましいことではないけれど、本件においては会社には終始一貫して交渉に応じようとする態度がみられなかったのであるから、かかる事情の下に生じた事件に藉口して、正常な団体交渉においても暴力的だときめつけ団体交渉を拒否する会社の態度は是認できない。

(3) 会社は、解雇事件は権利争議であるから裁判手続の形で処理されるにふさわしいものであるばかりでなく、裁判においても話合いの場が持てるのであるから、それ以上に団体交渉を法的に強制されなければならない必要性がないと主張するが、これに対し組合は、争議を含む労働問題の解決は結局労使双方の対等の立場に基づく団体交渉以外にないのであり、裁判手続のみを重視する会社の解釈は労働問題のなんたるかを知らない態度であると反論するので、以下判断する。

いうまでもなく団体交渉権は労働組合の基本的権利であり、使用者はみだりにこれを拒否すべきでなく、労使間の労働紛争の処理は労使の自主的交渉によって解決を図ることが望ましいことであり、法もこれを希求している（労働関係調整法第2条及び第4条）ところであるが、このことは紛争の訴訟係属の有無によって左右されるものではない。であればこそ訴訟進行中にもかかわらず訴訟外における労使双方の自主的

交渉により事件が円満に解決をみている幾多の事例をみることができるのであり、これらの事例に鑑みても、かたくなに訴訟のみが解決の道であるとして組合の団体交渉申入れを拒否する会社の態度は是認することができない。

以上1(3)、2(1)(2)(3)において指摘したとおり、会社が組合の申し入れる団体交渉を拒否したことは、その理由においていずれも正当性がないので、労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為と認めざるをえない。

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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和52年11月29日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎