

大阪、昭49不10、昭53.7.8

命 令 書

申立人 全日本硝子製壘労働組合

被申立人 日本硝子株式会社

主 文

- 1 被申立人は、被申立人会社尼崎工場が日本硝子尼崎労働組合との間で開催する、安全衛生委員会、生産委員会、厚生委員会、住宅運営委員会及び食堂運営委員会の組合側出席者に対して、昭和48年8月17日付けの「就業時間中の組合活動に関する取扱について」の協定を適用してはならない。
- 2 被申立人は、被申立人会社尼崎工場が日本硝子尼崎労働組合に対して、「時間外労働等の協定」の締結を申し入れるよう、措置しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

日本硝子尼崎労働組合代表者あて

被申立人代表者名

当社は、当社尼崎工場が、日本硝子尼崎労働組合に「時間外労働等の協定」の締結を申し入れなかったことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者等

1 被申立人日本硝子株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都港区）に本社を、大阪市に支店を、横浜市、川崎市及び尼崎市にそれぞれ工場を置き、従業員約2,500名で硝子壘の製造販売を業とする会社である。

2 申立人全日本硝子製壘労働組合（以下「全硝労」という）は、製壘業関係の労働組合で組織する連合団体たる労働組合である。

会社には、全硝労の下部組織である日本硝子労働組合連合会（以下「労連」という）が組織されており、労連は、本件審問終結時、尼崎工場の従業員104名で組織する日本硝子尼崎労働組合（以下「尼労」という）と川崎工場の従業員約80名で組織する日本硝子川崎労働組合（以下「川労」という）で組織されている。

3 会社には、労連のほかに日本硝子労働組合（以下「日硝労組」という）が組織されている。日硝労組は、本社、支店、各工場にそれぞれ支部（以下、それぞれ「尼崎支部」、「川崎支部」等という）を組織しており、本件審問終結時の組合員数は、約2,200名（うち尼崎支部の組合員数は617名）である。

第2 本件労使関係等について

1 尼労内部でのストライキ反対運動等について

ア 昭和45年夏、会社経営陣が交替し、新経営陣は、文書を配布する等して、新経営方針への協力方を従業員に訴えた。配布された文書には、ストライキのない会社を実現することとそのために労連と日硝労組が組織統合する必要があること等を強調した記載が含まれていた。

イ 46年春闘から47年年末闘争にかけて、労連、尼労は、全硝労の統一行動に参加してストライキを決行するなどして諸闘争を展開した。これに対して会社は、その都度ストライキを非難する文書を発表し、また本社の部課長、尼崎工場の課長らは、連署して労連、尼労にストライキの中止を求めるなどの行為を繰り返した。

他方、尼労内部の係、組長、組長代理ら職制組合員は、前記会社の行為と呼応して、

組合事務所に押しかけたり、連署した文書を尼労執行部に提出したりしてストライキ決行に反対する運動を活発に行った。

なお、46年春闘から47年年末闘争までの間の労連のストライキ実施時間は、日硝労組のそれを大幅に上回っていた。

ウ ストライキ反対運動を行っていた尼労内部の職制組合員らは、「尼労組織を正常にはぐくむこと」等を目的として「日新会」を、秘密裡に組織した。このことを知った労連は、組織点検を指令し、尼労は、同指令に基づき「組合内の反組織グループには参加しません」との確認書に署名捺印することを全組合員に求めた。その結果、375名は確認書を提出したが、ストライキ反対運動で中心的役割を果たした職制組合員ら25名はこれを提出しなかった。

エ 尼労執行委員会は、ストライキ反対運動で中心的役割を果たした職制組合員について、賞罰委員会に審査を請求し、また前記組織点検の結果を報告し、会社の合理化、組織攻撃への反撃体制の確立等を訴えた47年12月28日付け声明書（以下「12.28声明」という）を組合員に配布した。12.28声明には、尼崎支部とその組合員を暗に第二組合、敵、利敵行為者と規定し、間接的かつ抽象的ではあるが同支部組合員に尼労への移籍と分派活動を呼びかけ、また尼労内でストライキ反対運動を行ってきた職制組合員を分裂派＝敵と規定し、「卑性者去らばされ」と非難している、と認められる記載があった。

オ 12.28声明に端を発して、尼労と尼崎支部は互いに文書で論ばくし合った。この中で、48年1月24日、尼崎支部は、尼労が同支部を敵対視する以上、両組合同席による各種委員会の開催方法についても、その態度を明確にすべきであるとの旨の見解を明らかにした。これに対して、翌25日、尼労は、各種委員会を尼崎支部側委員と同席して行うかどうかについては、そのいずれにもこだわるものでないとの旨の態度を表明した。

2 尼労からの大量脱退等について

ア 47年5月と48年2月、会社が、尼崎工場で実施した新入社員教育において、講師となった職制は、労連をひぼうし、尼労に加入しないよう発言した。

イ 48年1月27日以降、尼崎支部が12.28声明への反撃として決定した大同団結の組織方

針に従う同支部所属の職制組合員と12.28声明等尼労の方針に反発する尼労内の職制組合員は、尼労組合員に対して活発に脱退工作を行った。その結果、同年2月2日から3月10日までの間に243名が、尼労を脱退して尼崎支部に加入した。そして、尼崎支部は、尼崎工場で労働基準法（以下「労基法」という）第36条に規定する「労働者の過半数で組織する労働組合」となった。

ウ 川崎工場には、従前労連の下部組織である川労のみが組織されていた。ところが、2月27日、川労組合員約300名は、川労を脱退し、日硝労組に加入して川崎支部を組織した。

3 就業時間中の組合活動の取扱いについて

ア 従前、会社は、労連中央執行委員、労連傘下の単組三役、日硝労組中央執行委員、同労組支部三役については事実上就業を免除し、いわゆる「ヤミ専」を認めていた。

47年2月、会社は、前記「ヤミ専」慣行の廃止を主な目的として、労連と日硝労組に就業時間中の組合活動取扱いの変更を申し入れた。その後、両労組と会社は、団体交渉を重ね、48年8月17日「就業時間中の組合活動に関する取扱いについて」と題する協定（以下「8.17協定」という）をそれぞれ締結した。

イ 8.17協定によって、従前の「ヤミ専」慣行は、廃止された。同協定には、概略次のことが定められている。すなわち、

- (1) 日硝労組、労連それぞれ1支部（単組）について6人と両労組それぞれ組合員100人について1人との合計人員の枠内であらかじめ指定した組合役員（以下、「指定役員」という）については、①「会社との協議（団交その他所定の手続を経て行う話し合いをいう）に出席する時間」（以下、「協議時間」という）、②執行委員会等に出席するため、事前に会社の承認を受けた時間は、就業時間中の組合活動を認める。この場合、基準内賃金は減額しない。
- (2) 指定役員のうち、組合員数比例等によって、あらかじめ定めた特定役員については、1日2時間以内（前項の協議時間含む）は就業時間中の組合活動を認め基準内賃金を減額しない。

なお、本件審問終結時の指定役員数は、尼労 7 名、尼崎支部13名である。

第3 安全衛生委員会等について

1 従前の開催状況について

ア 尼崎工場は、尼労、尼崎支部との間で別表のとおり安全衛生委員会（以下「安衛委」という）、生産委員会、厚生委員会、住宅運営委員会及び食堂運営委員会（以下「各種委員会」と総称する）を開催していた。

なお会社は、各種委員会を就業時間中に開催した場合、これに出席した組合側委員の賃金を減額しなかった。

イ 川崎工場は、川労との間で、尼崎工場におけるとほぼ同様の方法で各種委員会を開催していた。

ウ 会社は、各種委員会とは別に、各事業場での安衛委、生産委員会に対応するものとして、労連、日硝労組との間で中央安全衛生委員会、経営懇談会を、それぞれ年 2 回開催していた。

別表 各種委員会開催状況

委員会名	規則の有無	目的
安全衛生委員会	有 (工場安全衛生委員会規則)	「職場の安全衛生管理を推進するため、広く関係従業員の意見をきき、その理解と協力に基づいて職場における危険を排除し、環境衛生の改善をはかる」 (規則第1条)
生産委員会	有 (尼崎工場生産委員会規程)	「生産能率向上等に関し工場の方針と従業員の総意を工場運営に反映させる」 (規程第1条)
厚生委員会	有 (厚生委員会規程)	「厚生費第三類に関する委員会は本規程により運営する」 (規程第1条) 厚生費第三類⇒会社が従業員の厚生対策として支出する費用(慰安会費、教養娯楽費、体育保健費など)である。
住宅運営委員会	有 (住宅運営委員会規則)	「社員の福祉を図るため、工場の寮、社宅施設の改善並びにその合理的利用を計り、社宅管理規程の正常なる運営をなす」 (規則第2条)
食堂運営委員会	無	食堂の運営について従業員の意見を求める。

性 格	構 成	開 催 頻 度
労働安全衛生規則に基づく安全委員会	工場側 6名（工場長、同代理、安全管理者、主任衛生管理者、衛生管理者、経理課長） 組合側 6名（両組合三役）	月 1 回
「この委員会は諮問機関とする」 （規程第2条）	工場側 課長以上の全職制 組合側 両組合の執行委員全員 「委員長は工場長とし委員会を司会する」 （規程第3条）	月 1 回 （規程第5条）
「本委員会は、協議裁定機関とする」 （規程第2条） 「議決は、満場一致によるものとし誠意をもって協議するものとする」 （規程第7条）	工場側 労務課長、体育部長、文化部長 （両部長は課長会議の議を経て現場の課長から任命） 組合側 両組合各3名	年 間 5 ～ 7 回
協議事項を「審議す併せて工場長の諮問に応え又は意見を具申する」 （規則第3条）	「委員長は労務課長とし会社選定委員5名、組合選定委員6名（両労組各3名）の委員をもって構成」 （規則第4条）	年 間 約 5 回
諮 問 機 関	工場側 労務課長、同課厚生担当の係 組合側 両組合各2名	年 間 約 6 回

2 会社による各種委員会への尼労の参加拒否について

ア 安衛委について

(1) 川崎工場での事情について

- ① 前記のとおり川崎工場では、従前川労のみが組織されていたが、48年2月、川労組合員が大量脱退し新たに川崎支部を結成した。その結果、川崎工場では、同年3月度から5月度まで、川労と川崎支部の同席問題や委員の配分をめぐる労使が対立し、安衛委は開催できなかった。
- ② しかし、その後折衝が重ねられた結果、川崎工場と川労は、安衛委を川労、川崎支部同席で、両組合の委員を同数として、6月26日に開催することで合意に達した。ところが、川労側委員に、当日、同委員会に出席できない事情が生じたが、川労から川崎工場への連絡が不十分であったため、工場側委員にこのことが伝わっていなかった。そのため、工場側と川崎支部側の委員は、予定どおり所定の会場で待機し、川労事務所に電話連絡したが、川労の役員が不在で要領を得ないまま終わった。そこで、川崎工場は、やむなく川労側委員欠席のまま川崎支部側委員との間で安衛委を開催した（以下、この経緯を「6.26川崎事件」という）。

(2) 尼労に対する参加拒否について

- ① 48年1月11日、尼崎工場は、安衛委を尼労、尼崎支部との間で開催した。ところが、同年2月から3月にかけて尼労組合員が大量脱退し尼崎支部に加入する事態が発生したことから、尼労と尼崎支部は激しく対立するようになった。尼崎工場は、この両組合間の状況を考慮して、2月度と3月度の安衛委を開催しなかった。しかし、4月度から6月度までの同委員会は、従前どおり尼労と尼崎支部が同席して開催された。
- ② しかし会社は、6.26川崎事件をもって、労連には安衛委を誠実に開催する態度が全く認められないとして、労働安全衛生法（以下「労安法」という）を条項どおり適用し、安衛委を構成して実施することを決定した。その結果、6月29日、会社は、労連に次のとおり通知（以下「6.29通知」という）した。

「 『安衛委』 について

昭和47年10月1日から労安法が施行されたのに伴い、事業場及び中央の安衛委の構成を下記の通り改めましたので通知します。

記

1 事業場安衛委

(1)総括安全衛生管理者、(2)事業場スタッフのうち若干名、(3)課安全衛生管理者のうち若干名、(4)従業員の過半数で組織する労働組合の推せんに基づき指名した(2)及び(3)の委員と同数の者

2 中央安衛委

(1) 常任委員 ア 総務関係4名、イ 製造関係3名、ウ 1の(4)の労働組合の本部役員

(2) 臨時委員 事業場安衛委の委員から若干名

③ そして、7月4日、尼崎工場長は、本社の指示に基づき尼労に対して、6.29通知と同文の通知を行った。

この結果、尼労は、7月度以降、尼崎工場の安衛委にその選出委員を出席させることができなくなった。

イ 安衛委を除く各種委員会について

(1) 48年8月20日までの開催状況について

① 尼崎工場は、後述の48年8月20日まで安衛委及び生産委員会を除く各種委員会を、従前と同様に尼労、尼崎支部同席によって開催した。なお、生産委員会のみは、尼労と尼崎支部は同席せず、それぞれ別個に行われた。

② 会社は、経営懇談会を48年2月と6月に開催することとし、その旨を労連に連絡したが、労連は、同会は労使関係が安定しているときに開くべき会合であるなどとして、これに出席しなかった。

(2) 労連のストライキ等について

① 本件労使間にストライキについての通告義務を定めた労働協約はない。しかし、

労連は、概ねストライキ通告を決行日の前日までに行っていた。

従前、労連と日硝労組は、一方の組合がストライキを行う場合、他方の組合はこれに協力し、その所属組合員がストライキ対象の業務（ストライキ日に年次有給休暇及び病気欠勤した者の業務を含む）を代替して行うことには応じないとの態度をとり、また会社が、他方の組合の組合員にストライキ対象の業務を代替して行うよう指示することもなかった。

- ② ところが、会社は、48年4月労連のストライキ決行時に年次有給休暇、病気欠勤の労連組合員の業務を、また5月25日の労連のストライキ以降、ストライキ中の労連組合員の業務を、日硝労組組合員に代替して行わせるようになり、日硝労組組合員もこれに応じた。
- ③ 4月25日、川労は、午後4時からチェック・オフした組合費の支払いをめぐって、ストライキを行ったが、同ストライキの通告は開始約5分前に電話で行われた。また6月28日、労連は、午後4時から夏季一時金要求でストライキを決行したが、同ストライキの通告は、川労については約7分前であるなど開始直前であった。
- ④ 7月30日、全硝労は、会社に対し「安衛委の委員は中央、事業場ともに従来どおり労連側の委員を認めよ」等11項目の要求書（以下「11項目要求」という）を提出するとともに「同日以降無期限に時限全面ストライキ、時限部分ストライキを含む抜打ちストライキを実施する」との旨通告（以下「7.30通告」という）した。

これに対して会社は、尼崎工場と川崎工場に、「全硝労の抜打ちストについて」と題し、「全硝労は自ら抜打ちストと称する悪質なストを予告しておりますが、この非常識な行動の結果、まじめに仕事に取り組み、自分達の生活の基礎を支えている従業員とその家族に少しでも被害の及ぶようなことがないように、会社として、今一度、全硝労、労連幹部に猛省を促すと共に、みんなの仕事と職場を守るためには今後更に適切な処置をとっていくことを表明しておきます」と記載した

文書を掲示した。

- ⑤ 7.30通告後の8月17日、川労は、11項目要求の実現を目的とする同日午後10時から翌日午前7時までの交替部門でのストライキ通告書を開始約7分前に、直主管C1（川崎支部組合員）に手渡そうとし、同人がその受領を拒否したため、川労側はその場に同書面を放置したままストライキに突入した。8月24日、尼労は、11項目要求実現を目的にストライキを同日午前2時から同7時まで交替部門で実施する旨の通告書を開始約10分前に直主管C2（尼崎支部組合員）に手渡そうとし、同人がその受領を拒否すると、尼労書記長A1（以下「A1書記長」という）は工場長宅に電話でこの旨通告し、尼労はストライキを決行した。

その後も、尼労と川労は、ストライキの開始数分前あるいは数十分前等に、会社に通告してストライキを行っている。

なお、直主管は、三交替勤務の行われている各工場で、係以上の役職者がすべて日勤勤務者であり、夜勤時には組長以下の従業員のみとなることから、夜勤時の最高責任職として、45年6月以降設置されている役職である。

(3) 尼労に対する安衛委を除く各種委員会への参加拒否等について

- ① 8月20日、A1書記長は、労務課長B1（以下「B1課長」という）に、生産委員会を何日に開催するのかとただした。これに対して、B1課長は「正常な労使関係でなくなったので、この種の委員会は開けない。今後は団交でやりましょう」との旨答え、安衛委に引き続きその他の各種委員会への尼労の参加をも拒否した。

以後、尼崎工場は、尼崎支部との間でのみ各種委員会を開催している。

- ② なお川崎工場は、7.30通告後も、安衛委を除くその他の各種委員会を川労との間で開催している。この川崎工場での委員会は、川崎支部とは別個に開催され、また8.17協定を適用して運営されている。

ウ 本件申立て後の事情について

- (1) 本件審査の過程で、会社は、その態度を変更し、①尼労との間で各種委員会を開

催することには応じる、②ただし、尼崎支部とは別個に開催する、③出席者の取扱いについては、8.17協定による、との見解を表明した（以下、これを「会社見解表明」という）。

(2) これに対して、全硝労は、各種委員会は尼労、尼崎支部同席によって開催すべきであり、また8.17協定を適用すべきではないとして、会社見解に同意しなかった。

3 不当労働行為の成否について

ア 当事者の主張要旨

(1) 全硝労は、次のとおり主張する。すなわち

① 会社が、6.26川崎事件をことさら問題として取り上げ、これを労連全体、尼労の問題にまで波及させて、このことを理由に尼労を安衛委から排除したことは、明白な不当労働行為である。

労安法との関係については、同法を形式的に運用し、従来の取扱いを無視して尼労を排除することは、不当労働行為である。会社は、尼崎支部との間で、両組合同数の委員が参加すること、すなわち不当労働行為の成立を回避する委員会構成についての協定締結に努力すべきである。そして、この協定が締結できない場合は、尼崎支部との間の法内委員会と全く同一の構成により尼労との間で法外委員会を設置し、両委員会を同時に同一場所で開催すべきである。

② 労使間にストライキ通告に関する協定はないのであって、抜打ちストライキを理由に報復を加えるのは、不当労働行為である。したがって、抜打ちストライキをもって、正常な労使関係は、破棄されたとして、安衛委を除く各種委員会から尼労を排除した会社の措置は、明白な不当労働行為である。

③ 各種委員会は会社業務の制度的一環としての性格をもち、組合の代表委員がこれに出席するのは、会社業務への参加の一形態であり、したがって、これに8.17協定を適用し賃金カットすることは許されない。

④ 各種委員会は、会社がその業務について全従業員の総意を反映し、これを円滑に遂行するために設置されており、本来両組合代表委員同席の場で決定、運営し

なければ意味がないのであって、尼崎支部が同席での開催に反対していることを口実に、会社が同席で開催する措置をとらないこと自体差別取扱いである。

(2) これに対して、会社は次のとおり主張する。すなわち

- ① 6.26川崎事件における労連の態度には、誠実に会社と安衛委を持つという意思が認められない。会社は、労安法の規定にとらわれることなく、労連の参加を求めようとしたのであるが、労連がこのような不誠実な態度をとる以上、同法の条項を文字どおり適用することもやむを得ないと考え、尼労の参加を断わる措置に出たものであっていささかも不当な点はない。

尼崎工場の安衛委は、「労働者の過半数で組織する労働組合」である尼崎支部の推薦する委員との間で、労安法の規定に基づき構成、設置されている以上、およそ尼労側委員の入りこむ余地はなく、安衛委に関する本件申立ては、法的性格の面からみても到底認められない。

- ② 7.30通告とこれに基づく抜打ちストライキは、ストライキ通告に関する慣行に反し、正常な労使関係、労使の信頼関係を完全に破壊するものである。安衛委を除くその他の各種委員会は、いずれも従業員の意見を求める諮問機関であり、基本的に労使の信頼関係、協力関係を前提、基盤としている。これが労連によって破壊されたことによって、会社は、これら委員会への尼労の参加を拒否したのであって、何ら不当労働行為とされる点はない。

- ③ 各種委員会が、8.17協定に定める協議時間に該当することは明らかであって、同協定を各種委員会に適用するとする会社の態度は、まったく正当である。

- ④ 各種委員会を、尼労、尼崎支部同席で行うか、それぞれ別個に行うかは、会社が両組合に対し等しい態度で臨む以上、何ら不当労働行為とは関係がない。

イ 会社見解表明前の会社の措置について

(1) 安衛委について

- ① まず、6.26川崎事件についてみる。

川崎工場では、川労組合員の大量脱退、川崎支部結成の結果、48年3月度から

5月度まで両組合の同席問題、委員の配分をめぐって対立が生じ、安衛委が開催できなかったが、その後労使の合意が成立して6月度の安衛委開催の運びとなったのである。それにもかかわらず、川労は、その欠席についての連絡を十分行っていないのであって、この点について、労連、川労は反省すべきであると考え。また、この川労の姿勢によって、会社が、労連の誠意に疑問を抱いたことも、一応首肯できる。

② しかしながら、会社は、生産委員会については労連が経営懇談会への出席を拒んでも、尼労との間ではその開催に応じているのである。しかるに、安衛委については、6.26川崎事件の一事をもって、会社は、労連なり尼労の意思を確認することもなく、一方的に労連、尼労には、安衛委を開催して誠実に協議するとの態度が認められないとしているのである。この会社の姿勢は、慎重さに欠けるものと言わざるを得ない。

③ 次に、会社の労連、尼労に対する姿勢についてみる。

㊦会社がストライキのない会社の実現をその労務政策の最重要目標とし、労連、尼労のストライキに介入していること、㊧会社が、新入社員教育で労連をひぼうし、尼労に加入しないよう求めていること、これらの事実からみて、会社が労連、尼労を嫌悪し、日硝労組、尼崎支部をより好ましい労働組合と考えていたことは明らかである。

④ ところで、会社には、相互不信の関係にある尼労と尼崎支部が併存しているのであるから、そのような場合において、会社が労安法を文字どおり解釈適用して、「労働者の過半数で組織する労働組合」に該当する尼崎支部との間において同法によるいわゆる法内委員会たる安衛委を構成し、開催したことまで不当労働行為と断ずることはできない。

しかしながら、会社が尼労との間で安衛委を開催してきた経緯を一切考慮することなく、一方的に6.26川崎事件の一事をもって尼労を安衛委から排除している事情と尼労を嫌悪していた事情とを併せ考えると、尼崎支部との間での、いわゆ

る法内委員会たる安衛委とは別個に尼労といわゆる法外委員会としての安衛委を開催できるにかかわらず、尼労組合員の利害と重大な関係をもつ安衛委から尼労を全面的に排除したことは首肯することができない。結局のところ、会社の本件措置は、上記の諸事情からみて尼労の弱体化を意図して行われたものと考えるのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 安衛委を除く各種委員会について

① まず、7.30通告といわゆる抜打ちストライキについて考察する。

本件労使間にストライキ予告義務を定めた労働協約は存しないが、従前、ストライキを行う場合、労連が決行日の前日までに会社に通告していた慣行を本件ストライキにおいて守らなかったことは、前記認定のとおりである。しかしながら、これは、会社が従前の取扱いを変更し、ストライキ中の労連組合員の業務を日硝労組組合員に行わせるようになったためである。したがって、7.30通告なり労連のいわゆる抜打ちストライキを違法、不当とすることはできない。よって、7.30通告、本件抜打ちストライキを理由に、会社が尼労を不利益に取り扱うことは許されない。

② しかるに、会社は、7.30通告、抜打ちストライキをもって、労連、尼労は、労使の協力・信頼関係を破壊したとして、安衛委を除く各種委員会から尼労を排除しているのである。確かに、本件労使間に信頼関係が失われていることは、本件審問の全過程から容易に認められるが、これを労連、尼労のみの責に帰するのは余りにも一方的であって、ストライキへの介入等会社の姿勢にも重大な原因があると言うべきである。更に、会社は、これら委員会開催の前提、基盤である協力・信頼関係が尼労との間にないと主張するが、労使の信頼関係は、使用者が少なくとも不当労働行為に該当する諸行為を厳に慎み、そして労使双方が誠実に努力を重ねることによって回復、確立されるのである。そのためにも、これら委員会の開催とその中での双方の誠意ある態度が望まれると考える。

③ ところで、これら委員会へ尼労がその委員を派遣し、その意見を反映すること

ができるか否かは、尼労組合員の利害に重大な影響を及ぼすものである。このような安衛委を除く各種委員会への尼労の参加を拒否した会社の本件措置には、何ら正当な理由が認められず、この措置は、尼労の存在を嫌悪し、その弱体化を意図して行われたものと言わざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 会社見解表明の内容と会社の態度について

(1) 尼労側委員と尼崎支部側委員の同席について

① 会社は、安衛委について、尼崎支部との間で労安法に基づく委員会が構成、設置されている以上、尼労の委員が入りこむ余地はないとも主張するが、前記のとおり尼崎支部とは別個にいわゆる法外委員会を尼労との間で開催することは何ら支障がないと思料する。ところで、全硝労は、尼崎支部との同席による安衛委の開催を求めているが、会社が既に尼崎支部との間で労安法に基づく委員会を設置していること、尼労と尼崎支部が組織対立の関係にあること等の諸事情を総合すると、会社が、尼労と尼崎支部との同席による委員会開催に応じないことをもって、不当労働行為とすることはできない。したがって、いわゆる法内委員会と法外委員会を同時に同一場所で開催することまで命じることはできない。

② 全硝労は、安衛委を除く各種委員会についても、尼崎支部との同席による開催を求めている。確かに、これら委員会の目的から考えると、これらの委員会は、尼崎工場、尼労、尼崎支部の三者同席によって開催されることが望ましいことはいうまでもないが、尼労と尼崎支部が激しく対立していること、川崎工場では川労が川崎支部とは別個にこれら委員会を開催していること等を勘案すると、会社が、安衛委を除く各種委員会を同席によって開催しないことを、不当労働行為とすることはできない。

(2) 各種委員会出席者への8.17協定の適用について

会社は、各種委員会は8.17協定の協議時間に該当し、組合側委員に同協定を適用するのは当然であると主張する。

しかし、これら委員会の性格は、会社が安全衛生・福利厚生施策等を実施するに際して、従業員の総意を労働組合組織を通じて反映しようとするところにあり、組合側委員の委員会での活動は、主として会社業務遂行への協力であると理解されるのであって、これを一面的に組合活動として解するのは相当ではない。したがって、組合活動の取扱いについて協定している8.17協定の協議時間を形式的に解釈し、同協定を各種委員会に出席する組合側委員に適用することは失当であり、会社の主張は、事実上尼労の参加を拒否しているに等しいものであって、この会社の態度は、尼労の弱体化を意図するものであると言わざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 各種委員会の開催について

会社見解表明には、以上判断したとおり不当労働行為と言わざるを得ない条件が付されているものの、尼労との間で各種委員会を開催することには応じるとの態度が示されている。したがって、各種委員会の開催を求める全硝労の請求は、理由がない。

エ 結 論

(1) 以上要するに、①会社が48年7月若しくは同年8月から会社見解表明までの間、尼労を各種委員会から排除していたこと、②会社が会社見解表明において組合側出席者に対する8.17協定適用に固執し、事実上尼労との間での各種委員会の開催を拒否していることは不当労働行為に該当する。

(2) 全硝労は、8.17協定を適用することなく、また尼崎支部と同席によって各種委員会を開催することを求める。しかしながら、前記のとおり会社が会社見解表明において尼崎支部と尼労同席による開催に応じないとの態度をとっていることまで不当労働行為であるということはず、また会社が尼労との間で各種委員会を開催することを表明しているのであるから、各種委員会の開催まで命じる必要性は認められない。よって、主文1のとおり命令する。

また、全硝労は、本件について陳謝文の掲示をも求めるが、主文1によって十分

救済の実を果し得ると考えるので、その必要性を認めない。

第4 時間外・休日労働協定について

1 従前の取扱いについて

ア 会社は、45年秋以降、毎月労連と日硝労組に「横浜、尼崎、川崎工場における時間外労働および休日労働時間の協定」（以下「中央協定」という）の締結を申し入れ、両労組と連名で調印していた。

中央協定には、時間外労働時間の限度、月間休日労働日数に関する規定のほか、次の条項が定められていた。すなわち、

「第1条 事業場における時間外労働及び休日労働時間の協定（細部取扱いを含む）並びに労基法第36条による届出協定は、この協定に基づき事業場、組合支部（又は単組）間で締結する。

第3条 会社は、時間外及び休日労働の制限時間については、この協定の範囲で最小限にとどめ、もって従業員の労働力の安定及び健康の維持に努める。

第5条……日勤勤務者については、連続した2日の日、土曜休日（代休を含む）を最小限度月間1回は休務させる。」

また、本協定に付帯する「覚書」には、「本協定が失効した場合においても、事業場における時間外労働等の協定締結権を拘束するものではない」、「本協定は、事業場における時間外労働等の協定に関する確認書の内容を拘束するものではない」等の規定があった。

イ 尼崎工場は、毎月、尼労と尼崎支部に申し入れて「時間外労働等の協定書」（以下「事業場協定」という）を両組合との間で連名で締結していた。事業場協定には、時間外労働時間の限度に関する規定のほか、次の条項が定められていた。

「第2条 日勤者の休日労働については、特定休日の休日労働を除き、代休を指定するものとする。

第3条 日勤者については1ヶ月につき少くとも1回は2日連休となるようにするものとする。」

また、本協定に付帯して締結された「覚書」には、「協定書第2条の特定休日とは年末年始、メーデー及び国民の祝日の休日をいい、この休日が日、土曜連続休日と重なる日については特定休日とみなし、代休を指定しないことができるものとする」、「時間外労働はできるだけ公平にこれを指示するものとする。この場合、健康状態等本人の事情を考慮し、強制しない」、「組合の機関会議の場合は、従来同様、特別の事由あるときを除き、時間外労働を指示しないものとする」等のことが規定されていた。

なお、日勤者の休日については、就業規則で「日・土曜休日 a 毎週日曜日 b 隔週土曜日」等と定められている。

ウ ニ崎工場は、毎月、尼労と尼崎支部に、労基法第36条、同法施行規則第16条及び第17条に規定する協定事項、様式に基づく「時間外労働・休日労働に関する協定届」（以下「三六協定」という）の締結を申し入れ、両組合と連名で調印し、これを労働基準監督署長に届け出ている。

2 48年4月度の協定について

ア 48年3月16日、本社労務課員B2（以下「B2」という）が、日硝労組書記長C3に、従前の方式による4月度（3月19日から4月18日）まで中央協定の締結を申し入れたところ、同書記長は、「組織事情が変り、日硝労組だけで協定を締結するに十分な人員となり、また労連との関係からしても連名による締結には応じられない」旨答えた。

イ この日硝労組の方針変更に伴い、会社は、労連と日硝労組とそれぞれ別個に4月度中央協定を締結した。また、尼崎工場は、尼労と尼崎支部とそれぞれ別個に4月度事業場協定（3月19日から4月18日まで）を締結した。そして、同工場は、4月度三六協定（4月1日から同月30日まで）については尼崎支部とのみ締結し、労働基準監督署長に届け出た。

3 48年5月度の協定以降について

ア 48年4月18日、B2が、5月度中央協定の締結を、労連事務局長A2に申し入れた

ところ、同事務局長は、答を留保した。翌19日、B2が、再度申し入れると、同事務局長は「現在の情勢では結べない」旨答え、締結に応じなかった。

イ 労連の拒否によって、労連との間で5月度中央協定が締結されなかった結果、尼崎工場は、尼労に対し同月度の協定締結を申し入れず、事業場協定、三六協定とも尼崎支部との間でのみ締結した。

ウ 4月20日、尼労は、団体交渉の席上、日々協定として締結したい旨申し入れたが、尼崎工場側は、中央協定が締結されていないことを理由に、これに応じなかった。

エ 6月度協定以降、会社は、労連と尼労に対して、中央協定、事業場協定及び三六協定の締結方を申し入れていない。

なお、尼労組合員は、尼崎工場、尼労間の事業場協定失効後の4月19日以降も、時間外労働と休日労働に従事している。

4 不当労働行為の成否について

ア 当事者の主張要旨

(1) 全硝労は、次のとおり主張する。すなわち、

① 労基法第36条に基づく協定は、労働組合が締結義務を負うものではなく、事情によっては締結を拒否することもできる。しかるに、会社は、労連が1回締結を保留したことをもって、労連が協定当事者たることを包括的に放棄したと勝手に解釈し、それ以後一度も尼労に事業場協定と三六協定の締結を申し入れていないのであって、この会社の措置は、不当労働行為である。

② 事業場協定は、労働協約たる協定であり、三六協定は労基法上の刑事免責要件としての協定である。会社は、この両協定について、尼労を協定当事者として取り扱い協定締結申入れをなさねばならない。

なお、三六協定については、尼労を排除しても労基法違反は生じないであろうが、不当労働行為は成立する。

(2) これに対して、会社は、次のとおり主張する。すなわち、

① 48年5月度以降、労連が中央協定の締結を拒否している以上、尼労との間で事

業場協定、三六協定を締結する前提がなく、締結する余地はまったくない。

- ② 更に、48年4月度以降、尼崎工場が尼労に三六協定の締結を申し入れないのは、尼崎支部が、その所属組合員が従業員の過半数を占めることとなったことを理由に、尼労を加えた三者調印の形式を強く拒否したからである。
- ③ いずれにしても、会社の本件措置は、労基法第36条の規定に従ったものであり、何ら不当労働行為とされる点はない。

イ 三六協定について

全硝労は、尼崎工場が尼労に三六協定の締結を申し入れないのは不当労働行為であると主張する。しかしながら、尼崎支部は、尼崎工場における「労働者の過半数で組織する労働組合」に該当し、三六協定の締結権をもっており、同支部が、尼労との連名調印に応じる姿勢を示しているのであればともかく、同支部はこれを拒否しているのである。

したがって、尼崎工場が尼労にその締結方を申し入れないのは当然であって、この会社の行為について、不当労働行為とされる点は見い出されない。

ウ 事業場協定について

- (1) まず、事業場協定についてその内容をみる。

本協定には、時間外労働の限度だけでなく、①日勤者の休日振替、②日勤者の週休2日制の取扱い、③時間外労働指示に関しての使用者に対する一般的規制、④組合の機関会議と時間外労働指示の関係、等も規定されているのであって、本協定を三六協定と同一視することはできない。したがって、事業場協定の締結問題を労基法第36条の規定との関係でのみ論ずるのは当を得ず、この限りでの会社主張は失当と言うべきである。

- (2) 次に、労連の姿勢及び中央協定と事業場協定の関係について考える。

この点について、会社は、48年5月度中央協定の締結を労連が拒否したことをもって、それ以降も、労連は拒否しているとし、事業場協定の締結は中央協定成立がその前提であると主張している。しかし、会社は、同年6月度以降、労連に中央協

定の締結を一切申し入れていないのであって、上記5月度の事情のみをもって、6月度以降も労連がその締結を拒否しているとするのは当を得ない。かえって、①労連が、5月度中央協定の締結を拒否した4月18日当時は、2月から3月にかけての大量脱退に端を発して本件労者間の対立が、特に激化していた状況にあったこと、②4月20日、尼労が日々協定の形にせよ協定の締結を申し入れていること、③48年4月19日以降も引き続き、尼労組合員が時間外、休日労働に応じていること及び④本件申立てが行われていること、これらの事情を総合すると、会社から中央協定の締結申入れを行えば、労連がこれに応じるであろうことは容易に推認し得るところである。更に、中央協定の覚書には、同協定が「失効した場合においても事業場協定の締結権を拘束するものではない」と規定されているのであり、事業場協定は、中央協定が成立していなくとも締結できると解される。

したがって、会社の前記主張は首肯し難い。

(3) そこで、5月度中央協定の締結を労連が拒否したことを口実に、尼崎工場が、尼労に対して、事業場協定の締結を申し入れない、会社の本件措置の真意について考察する。

①従前、事業場協定が、尼崎工場側から尼労、尼崎支部に、毎月、その締結方を申し入れ、調印されていたこと、②尼労に対する締結申入れを行わなくなった後も、尼崎工場は、尼崎支部に対しては従前同様締結方を申し入れていること及び③会社が、労連、尼労の存在を嫌悪していること、を総合して考えると、本件措置における会社の真意は、正当な理由もなく事業場協定から尼労を排除し、もって同組合の組織の弱体化を意図するところにあったと言わざるを得ず、この会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

以上の理由に基づき当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和53年7月8日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎