

石川、昭51不6、昭53.11.14

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部オリエンタル
チェン工業支部
被申立人 オリエンタルチェン工業株式会社

主 文

1. 被申立人は、申立人らから団体交渉の申入れを受けた場合、交渉事項が団体交渉の対象とならないとの一方的判断によってこれを拒否してはならない。
2. 申立人らのその余の申し立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1. 当 事 者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部(以下「地本」という。)は全国金属労働組合の下部組織として石川県地方の全国金属労働組合の組合員約5,000名をもって組織されており、傘下に主として企業別の単位労働組合である支部約40を有し、肩書地(編注、金沢市)に組合事務所を置く労働組合法上の連合団体に該当する労働組合である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部オリエンタルチェン工業支部(以下「支部」という。)は、肩書地(編注、金沢市)に組合事務所を置き、オリエンタルチェン工業株式会社の従業員をもって組織されている労働組合法上の単

位労働組合で、地本に加盟しており、本件申立時における組合員は19名である。

- (3) 被申立人オリエンタルチェン工業株式会社（以下「会社」という。）は肩書地（編注、金沢市）に本社工場を有し、各種チェーンの製造販売を業とする株式会社であり、従業員は約230名である。

2. 団体交渉申し入れの背景

- (1) 支部は、昭和23年2月、会社の従業員をもってオリエンタルチェン労働組合を結成し、同27年7月4日付で上部団体である石川金属機械労働組合に加盟し、以来、上部団体の組織の改変に伴う名称変更により支部として今日に至っている。
- (2) 昭和49年8月7日、支部所属の組合員192名が支部を脱退し、オリエンタルチェン工業労働組合（以下「新労」という。）を結成した。地本並びに支部は、新労の結成に関連して、会社が当時の支部組合員に組合脱退を強制して組合を分裂に至らしめたもので、これは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、一連の団体交渉拒否事件とあわせて、同年8月24日付で当委員会へ救済申立てを行なった。

これに対し、当委員会は、被申立人にポストノーティスを命ずることに決定し、昭和51年3月30日、申立人及び被申立人に対して命令書の写しを交付した。

- (3) 支部は、上記命令に関連して、昭和51年4月5日付で下記内容の要求書を会社に提出した。

記

1. 会社は石川県地方労働委員会の命令に直ちに服すること。
2. 会社は、かかる不当労働行為を今後絶対に行なわないことの協定を地本及び支部との間に直ちに締結すること。
3. 社長B1は、社会的責任を明らかにするために地本と支部に対して文書にて謝罪すること。
4. 会社は、支部の組合活動及び運営について干渉や誤解を招くが如き言動は今後一切行なわないとの協定、誓約を支部との間に締結すること。

5. 会社は、不当労働行為を行なった次の実行行為者を直ちに処分し、その処分を会社掲示板に7日間掲示すること。（12名、氏名省略）
6. 昭和49年度年末一時金における不当なスト欠控除をはじめとする、なお多くの不当、不法な差別、不利益扱いを速やかに且つ直ちに中止すること。
7. 昭和49年8月7日、会社の手によって結成せしめたオリエンタルチエン工業労働組合なる御用組合を会社の責任で解体すること。
8. 全金支部A1組合員に対し暴力を加え負傷せしめ、傷害事件をひきおこし、金沢東警察署に逮捕され、会社に対し多大な迷惑をかけた暴力御用幹部3名（氏名省略）を従業員就業規則第57条第8項及び14項により懲戒解雇を行なうこと。

(4) 会社は、昭和51年4月14日、命令主文に記載されている誓約文を地本及び支部に提出するとともに、「内容に不満はあるが、命令を受諾し、主文のとおり本年4月14日から10日間掲示する」旨の報告書を当委員会に提出し、誓約文の掲示を行なった。

(5) しかしながら、会社の命令履行方法に問題があるとして、地本及び支部は、昭和51年6月8日付で金沢地方裁判所に「労働組合法第27条9項に基づく通知書」を提出した。その内容は、①掲示箇所2カ所のうち1カ所が「従業員の常時出入する入口」ではないこと、②2カ所の文章掲示に並べて「公示」と題する文書と地方労働委員会あて報告書を掲示し、ポストノーティスの効力を打消していること、等により形式的にも実質的にも命令に従っていない、という主旨のものである。

この労働組合法違反事件に対して、金沢地方裁判所は同年6月22日付で「本件被審人オリエンタルチエン工業株式会社を不処罰とする」との決定を行なった。

3. 団体交渉等申し入れの経過

(1) 支部は、昭和51年4月5日、会社に対して前記2(3)の要求書を提出するとともに、同日付で地本と連名の文書で「上記要求事項について協議するため4月6日に団体交渉を開きたい。その諾否を当日午前10時までに支部経由で文書で回答されたい。」

旨の団体交渉申し入れを行なった。

これに対して会社は、同年4月6日、文書で「地労委命令は確定していない。会社は、再審査申し立てか行政訴訟の提起か検討中である。」旨の回答を行なった。

- (2) 次に、会社のポストノータイス終了後の昭和51年5月19日、支部は会社に対し文書をもって「前回申し入れと同趣旨の団体交渉を5月22日に開きたい。その諾否を5月21日までに文書にて回答されたい。」旨の第2回目の団体交渉申し入れを行なった。

これに対して会社は、同年5月21日、当委員会あて報告書の写しを添付し、文書で「別紙のとおり地労委命令に従った。」旨の回答を行なった。

- (3) そこで支部は、要求事項を一部修正し、昭和51年5月24日付文書をもって「会社は、4月5日付要求書及び地労委命令に従っていない。要求事項すべてについて5月27日までに実施するというを文書にて5月25日までに回答されたい。」旨の申し入れを行なった。

なお、要求事項の修正内容は、前記2(3)の要求事項のうち、3については「社長自ら地本へ謝罪文を持参する」、5については「処分の掲示は5月27日から日曜日を除き7日間とする」、6については「スト欠控除分については、地労委へ申し立てた昭和49年(不)第5号事件の救済どおりに支給する」等の追加が主なものである。

会社は、この申し入れに対して、同年5月26日付文書で「5月21日付回答書をもってすでに回答済みである。」旨の回答を行なった。

- (4) 上記回答を受けた支部は、昭和51年5月28日付で会社に対し、文書をもって「貴社の全面的な責任追及のため、次の如く再々団体交渉の開催を申し入れる。」等の前書をして「5月29日に団体交渉を開きたい。その諾否を文書にて5月28日までに回答されたい。」旨の第3回目の団体交渉申し入れを行なった。

これに対して会社は、同日、文書で「貴申し入れに対し、会社は5月21日付並びに5月26日付回答をもってすでに回答済みである。」旨の回答を行なった。

- (5) 以上のとおり、本事件救済申立書で申し立てられている事実関係では、申立人ら連

名による団体交渉申し入れが1回、支部からの同申し入れが2回行なわれているが、いずれも文書回答があったのみで、団体交渉は開かれなかった。

なお、提出された書証により認定したところによれば、その後昭和51年6月18日、支部は会社に対し文書をもって、「4月5日付当支部要求書に基づき昭和49年3月8日以降の労使問題一切について」を議題として「6月25日に団体交渉を開きたい。その諾否を6月23日までに文書で回答されたい。」旨の第4回目の団体交渉を申し入れている。

この申し入れに対して会社は、同年6月23日付文書で、「申し入れに対しては、5月21日付並びに5月26日付回答書をもってすでに回答済みである。また、地労委命令に関する支部組合の通知書に対し、金沢地方裁判所から6月22日、会社の陳述により違反していないものと認める旨の通知があり、支部組合の主張が失当であることが確定したので、本件はすでに解決済みである。」旨の回答を行なった。

この回答を受けた支部は、同年6月28日、「すでに解決済みと強弁するならば、4月5日付の支部要求事項8項目について、解決の経緯を具体的かつ明確に、6月30日までに文書で回答されたい。」旨の申し入れを文書で行なった。しかし、本申し入れに対する会社の回答はなく、以降、本事件要求事項に関しては団体交渉は一度も開かれていない。

第2 判断

1. 以上認定した事実のとおり、地本並びに支部の数次にわたる団体交渉申し入れに対し、会社はそのつど文書により回答しているが、団体交渉は一度も開かれておらず、この事実に関しては両当事者間に争いがない。

申立人らは、上記の団体交渉申し入れを会社が正当な理由もなく拒否したことは、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であると主張し、これに対して会社は、団体交渉を拒否した理由について、議題となっている昭和51年4月5日付及び5月24日付支部要求書の要求事項（以下「要求事項」という。）が団体交渉付議事項に該当せず、従って、団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に規定する「正当な理由」による

ものであるから、不当労働行為に該当しないと主張しているので、以下この点について判断する。

2. 要求事項第1項について

会社は、要求事項第1項について、「1回目の団体交渉申し入れ時点では命令未確定の状態であり、2、3回目の申し入れ時点では完全に履行していた。地労委命令に当然に従うべきだとの主張は、被申立人に権利として労組法上当然に認められている不服申し立ての方法を認めない暴論である。」と主張し、申立人は「被申立人が地労委命令に従うことは当然であり、この命令に基づいて申立人と被申立人との間で終戦処理のための団体交渉を持つのは当然で、被申立人の主張とは別のことである。」と主張する。また、この主張に対して会社は、「終戦処理とは何を意味するのか理解に苦しむ。本来組合が救済を申し立て、地労委が原状回復の救済命令を出し、使用者が履行すれば、それで全て終りであって、その命令外に終戦処理という余分なものはない。」と反論している。

ここで、まず団体交渉付議事項の範囲について考えるに、労働組合法上は明文の規定は存しないが公共企業体等労働関係法及び地方公営企業労働関係法では団体交渉の範囲が規定されており、これらは一応の基準となり得る。一般には、組合または労働者集団に利害関係のある事項で、原則として相手方使用者の処分、管理権限内にある事項であればすべて対象となし得る、とするのが通説であり、この趣旨からすれば、不当労働行為に関する事項が交渉事項に該当することは論ずるまでもない。

次に、地本と支部が1回目の団体交渉を申し入れた時点で、会社が文書で回答した「再審査申し立てか行政訴訟の提起か検討中である。」との回答とその後の「地労委命令未確定の状態のときに、命令に当然に従うべきだとするのは暴論である。」とする会社の主張について考察するに、当時、会社の方針が未確定であったとしても、それは団体交渉応諾義務とは別個のことであって、要求事項に対して団体交渉をさまたげる原因とはなり得ず、第1回目の団体交渉拒否は、正当な理由によるものと考えすることはできない。

およそ労使問題は、当事者間で解決の努力をつくすのが当然であり、労働関係事件が労働委員会あるいは裁判所に係属している場合に、会社がかかりに団体交渉を行なっても無意味であると判断しても、団体交渉によって別途解決する可能性が皆無とは言えず、全く実益がないとすることはできないのであって、命令履行の要求も、不当労働行為事件解決のための方途として、団体交渉事項になじむものと解すべきである。

加えて、会社と支部との間に締結された労働協約（以下「協約」という。）によれば、第111条に「会社と組合との間に起った紛議については、双方互いに誠意をもって速やかに、自主的かつ平和的に解決をはかるよう務めるものとする。」との規定があり、この条文からうかがえる労使間の信義則遵守の精神からしても、簡略な回答書だけで、要求事項ならびに団体交渉申し入れの回答とした会社の態度は、これを肯認することができない。

次に、第2、第3回目の団体交渉申し入れについて、会社が「この時点では地労委命令を完全に履行していた。従って、命令履行によって命令にまつわる一切の問題は完全に解決済みとなり、申立人らが再び問題をむし返すことは許されず、かつ、被申立人に不能を強いるものであり、団交に応ずべき法的義務はない。」と主張しているので、この点について判断する。

会社の地労委命令履行状況については、前記認定した事実において述べたとおり、幾つかの問題を含んでおり、会社は「完全に履行した。」と主張し申立人は「形式的にも実質的にも命令に従っていない。」と意見が対立しているが、最終的には、金沢地方裁判所の「違反していないものと認める」との決定により、支部の要求事項第1項については団体交渉による利益を失ったと見るべきである。

しかしながら、前記裁判所決定が下されたのは、第2、第3回目の団体交渉申し入れ以後のことであるから、この決定が下されるまでの間においては、命令の履行自体については団体交渉の議題になり得るものであり、その要求に対して一方的に「地労委命令に従った。」と文書回答を行なったのみで団体交渉を拒否したことは、会社の独断的態度であると思料せざるを得ない。

3. 要求事項第2項について

会社の主張によれば、前記要求事項第1項を含め、「3回の団体交渉に応じなかったのは、要求事項が現に有効な協約第108条の団体交渉付議事項に該当せず、団体交渉の対象外のものと判断されたからである。」とし、また「要求事項の各項目は労働条件に関係がない。」とも主張している。

協約第108条では、「団体交渉付議事項」として、賃金、期末手当、退職手当、労働協約、労使協議会等に関する事項が列記されており、末尾第6項に「その他本協約に定められていない労働条件に関する事項」の1項が掲げられている。そこで、要求事項第2項と、この「労働条件に関する事項」との関連について考察する。

一般的には、労働条件とは、労働契約の内容となる条件を指すものであり、具体的には、賃金、労働時間、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、女子年少者労働保護、人事の基準などが挙げられる。しかしながら、前記2において述べたように、団体交渉事項それ自体が使用者の権限内にあつて労働者に利害関係のある事項すべてを含むと解するとき、協約中の「労働条件」とは単なる「雇用条件」のごとき狭義のものではなく、かなりの弾力性をもって想定されるべきである。

本項については、不当労働行為は法律によって禁止されているのであるから、当該行為を行なわないのは当然であつて協定を締結するまでもない、とも考えられるが、特に必要がある場合は、団体交渉拒否禁止協定を設けることは必ずしも無意味ではなく、そのための団体交渉も利益がないと断定することはできないので、要求事項第2項は「協約に定められていない労働条件に関する事項」として、団体交渉になじむ性質のものであると判断する。

4. 要求事項第3項について

地労委命令に関して、会社は「命令履行によって命令にまつわる一切の問題は完全に解決済みである。」と主張し、申立人は「事件はまだ解決していない。地本及び支部は団結権を侵害されており、その具体的回復と不当労働行為を犯した責任を追及する団体交渉の申し入れは正当な議題である。」と主張する。

本項は、申立人のこのような視点に立っての要求事項であって、当委員会としては、前記2において述べたように、命令は既に履行されたものと認定するが、本項要求は不当労働行為に関連するものとして、団体交渉を持つことをさまたげるものではないと判断する。

5. 要求事項第4項について

本項要求については、要求の背景及び申立人の主張等を勘案すると、要求自体無意味とは言えず、またその内容からして既に述べたとおり団体交渉事項に該当するものと判断する。

6. 要求事項第5項について

会社は、本項についても「命令履行によって解決済み」であり、また「該当者は非組合員である。」と主張し、申立人は「協約第32条（懲戒の基準）及び第33条（賞罰執行）に基づく不当労働行為実行者に対しての処分等の協議項目もあることからしても、被申立人の主張は根拠がない。」と主張する。

この点については、協約第32条では「組合員の懲戒は次のとおりとする。」と定め、第33条は「組合員の賞罰執行に関しては、会社は組合と協議する。」と規定しているところからみて、申立人が協約の上記条項に基づいて非組合員である不当労働行為実行者の処分を要求することは、失当と思われる。しかし、懲戒、賞罰等の人事問題は一般に労働条件と密接な関連があり、本項要求も、実行者が非組合員であっても、不当労働行為事件そのものは労働事件であるから、それに関連して処罰要求の団体交渉を求めること自体は、会社の人事権を侵害するものとは考えられない。従って、組合員以外の者に関することであっても、組合の団結や利害に関係する事項については、協約第108条第6項により団体交渉事項になりうるものと判断する。

7. 要求事項第6項について

本項において申立人は、昭和49年年末一時金のスト欠勤控除分の支払を要求しているが、これは昭和49年12月23日付で石労委昭和49年（不）第5号事件として当委員会に救済が申し立てられ、同52年1月11日付で一部救済命令が決定された後、

会社は命令を不服として現在金沢地方裁判所に行政訴訟を提起中のものである。従って、団体交渉申し入れ当時は当委員会に係属中であった。

本項について、申立人は「協約第108条第1項（賃金の変更に関する事項）同条第2項（期末手当の支給に関する事項）に該当する。」と主張し、会社は「一見、労働条件に関係するものようだが、この問題は労使間の主張が対立し、不当労働行為事件として審理中であって、団体交渉で解決することになじまない。」と主張する。

しかしながら、賃金問題は労働条件の中で最も基本的な事項であって、申立人の主張するとおり、本項要求は正に団体交渉付議事項に該当する。また会社主張の点については、前記2において述べたとおり、当委員会に係属中で事件の帰趨が予測できない時点であっても、団体交渉で全く解決できないというものではなく、会社が自らの方針だけにとらわれて団体交渉を拒否したことは、正当な理由があると認めることができない。

8. 要求事項第7項について

本項は、会社の不当労働行為によって支部が分裂し、新労が結成されたとする申立人の主張に基づく要求であるが、会社が「これは組合自体の問題である。」と述べているほかは、両当事者とも格別の主張は行なっていない。

一般に、組合がいかなる原因で、いかなる状態に分裂した場合であっても、また分裂過程に何らかの不当労働行為が窺われたとしても、分裂の結果、新たに別組合が結成され、それが労働組合として自主的に活動している場合はすでに使用者並びに他組合の管理権限あるいは勢力範囲外にあることから、労働組合は互いにその団結権を尊重しあうべきであり、その団結に干渉することは許されないのである。

従って、本項要求は、要求内容が不当であるばかりでなく、会社に対して管理権限外の行為を求めるものであるから、本項については、団体交渉付議事項としてこれを容認することができない。

9. 要求事項第8項について

本項は、組合分裂後、支部と新労の間に紛争があり、新労の委員長ら3名が支部組合員に暴行を加えたとの容疑で金沢東署に逮捕された事件に関連するものであるが、当委

員会としては、本件暴行事件発生の経緯、逮捕の事実その後の推移等については審査の限りでなく、また申立人が要求する就業規則を適用しての懲戒解雇が妥当であるか否かは、会社の人事権に属する裁量の問題であるから、これらの点については言及を避ける。

本項について、会社は「非組合員の懲戒解雇の要求であるから、申立人組合と被申立人とのみを拘束する協約の関係条項とは無関係である。」と主張する。しかし、安全平穏な職場環境を保全することは重要な労働条件の一つと考えられるので、これは協約第108条第6項の「その他本協約に定められていない労働条件に関する事項」に該当するものであり、それが特に支部組合員にかかわる暴行事件であれば、支部の利害関係からみても、その善後策について団体交渉の必要性が皆無とは言いがたい。従って、本項頭初の会社主張は一応妥当のように見られるが、それだけで団体交渉を拒否する正当な理由があったとすることはできない。

10. 以上判断したとおり、申立人の要求事項の中には団体交渉になじまないものがあり、被申立人の拒否理由がすべて不当である、とすることはできない。しかしながら、一般に、要求内容が一見して不当不能であることが明白な場合はともかく、若干の疑義は存しても、労働条件に関連する事項が含まれると想定されたときは、会社は誠意をもってこれに応え、相互に意を尽して解決する義務があると解すべきである。

従って、本件において、会社が要求8項目のすべてについて正当な拒否理由があると独断し、申立人の数次の団体交渉申し入れに対し具体的に見解を表明することなく、文書回答だけで一方的にこれを拒否したことは、申立人の団体交渉権を無視した行為であると言わざるを得ない。

なお、申立人は、救済申立事項第1項で団体交渉の即時開始を求めているが、申立人の主張によれば、これは不特定内容のものではなく、本件の要求8項目を議題とする団体交渉を指しているので、会社の拒否理由の正当性を検討するため、要求事項の団体交渉付議事項としての適否について、上記のとおり判断した。当委員会としては、各論の判断に従い、当事者間で自主的かつ積極的に団体交渉が行なわれることを期待する。

また、申立人は救済申立事項第2項において、今後団体交渉を拒否しない旨の誓約を

会社に求めているが、他面、要求事項の中で類似の要求を行なっていることから見ても、これは労使間の団体交渉により自主的に協議、解決するのが望ましい事項であると思料する。更に救済申立事項第3項以下において、謝罪文の新聞広告、掲示、手交等をも求めているが、本件の場合には主文の救済をもって足りると考えるので、かかる救済を付加しない。

第3 法律上の根拠

前記第2の判断のとおり、会社が申立人の団体交渉申し入れを拒否した行為は、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。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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和53年11月14日

石川県地方労働委員会

会長 松 井 順 孝