

静岡、昭51不6、昭54.2.8決定

命 令 書

申立人 全国金属労働組合村上開明堂支部

被申立人 株式会社 村上開明堂

主 文

- 1 被申立人は、本命令書交付の日から7日以内に下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合から昭和51年7月30日付、同年8月6日付、同月8日付、同月20日付及び同月26日付で申入れのあった「支部組合員A1の労災職業病の件」、「8月7日発生したC1係長による暴行事件について」、「8月19日通告のあったA2の配転の件」及び「全般的な職場の安全と労働者の健康について」を議題とする団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為であると静岡県地方労働委員会において認定されました。

当社といたしましては、深く遺憾の意を表わすとともに今後このようなことのないよう十分留意します。

この文書は、同地方労働委員会の命令により手交するものであります。

昭和 年 月 日

全国金属労働組合村上開明堂支部
執行委員長 A3 殿

株式会社 村上開明堂
代表取締役 B1

- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

被申立人株式会社村上開明堂（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、静岡市）に本社工場を有し、静岡市、沼津市及び東京都などでガラス板、ガラス製品の販売を営むほか、藤枝市兵太夫748番地において工場（以下「藤枝工場」という。）を有し、自動車用バックミラーの製造・販売を業とし、従業員約600名を擁している。

申立人全国金属労働組合村上開明堂（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、静岡県藤枝市）に事務所を有し、会社の従業員中全国金属労働組合の組合員をもって組織する労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は32名で、藤枝工場に勤務する従業員で構成されている。

2 団体交渉をめぐる問題について

(1) 職業病問題について

ア 申立人組合の組合員A1（以下「A1」という。）は、昭和51年5月31日藤枝市所在の志太総合病院において、頸肩腕症候群と診断され、同年6月2日診断書を会社に提出し、同日から8日まで欠勤した。翌9日より出勤して、就業したが症状が悪化したため、同年7月1日から同月31日まで欠勤し、通院治療とリハビリテーション訓練を受けた。しかし症状が一進一退であったため、同年8月1日から同年9月20日まで休暇扱いとなって通院治療を続けた。

イ A1は、会社のバックミラー事業部製造部（藤枝工場内）製造三課に所属し、プラスチックの製品成形中にできる金型からハミ出した部分（以下これを「バリ」という。）を薄刃で取除く作業に従事していた。

会社がA1の疾病を業務外の疾病として取扱ったため、組合は、A1と同一職場で同一作業に従事している同僚2名が、共にA1より軽くはあったが同じような症状を訴えて、湿布を貼付して就業していたこと、A1の診断に当たった医師が、発病の原因は仕事に起因する可能性が強いといったことなどを総合し、労働災害の取扱いをすべきであるとして、取りあげることになった。

ウ そこで、同年7月2日に執行委員長、副執行委員長及び書記長（以下「組合三役」という。）とA1とが欠勤届に同年6月30日付診断書を添付して、A1の直属上司であるバックミラー事業部製造部製造三課長B2（以下「B2製造三課長」という。）に提出し、労働災害事故と認め、賃金その他について他の従業員との差別取扱いをしないように申入れた。この席には、業務部付課長待遇C2も同席していた。

エ その後、組合に何の通知もなかったもので、同年7月22日組合三役からB2製造三課長にどうなったのか問い質したところ、「会社は労災でないと判断している。」と回答してきた。

そこで、組合三役は、B2製造三課長に対して、会社が労働災害事故として認定するよう折衝してほしい旨要請し、その結果を同月29日に聞きに行くことになった。

オ 一方、会社では、本件については業務起因性に疑問があるので、公的機関による認定をまって処置するのが相当と考え、同年7月22日に所轄の島田労働基準監督署（以下「島田労基署」という。）にB2製造三課長を赴かせ判定依頼を行い、さらに、同月29日に文書をもって判定依頼を行った。

カ 翌30日朝、総務部人事課長B3（以下「B3人事課長」という。）は、B2製造三課長ほか藤枝工場の関係者と共に組合三役と会って、上記のような事情を説明し理解を求めた。これに対して、組合三役は、会社で職業病と認めれば済むことであると主張し、団体交渉を行うべきだとして「支部組合員A1の労災職業病の件、その他」を議題とする団体交渉を8月4日午後1時から開催するよう申入れた。

B3人事課長は、島田労基署の調査進行中は団体交渉の開催を見合わせたい旨回答し、双方の主張は並行したまま当日は終わった。

キ その後も双方の主張は並行したまま、組合の要求していた団体交渉開催日である同年8月4日が過ぎたので、組合は同月6日にさきの申入れと同一内容の団体交渉を翌7日午後1時から開催するよう会社に申入れたが、会社はさきの理由をもって応じなかった。

ク さらに、同年8月8日、組合は、同月7日にバックミラー事業部製造部製造一課内で発生した会社の職制とその下僚である申立人組合の組合員との間で生じた紛争に関連し、これも団体交渉の議題として、本件に追加し、同月18日に団体交渉を開催するよう申入れた。

ケ 同年8月13日、組合は、「A1の職業病の件」について、団体交渉促進のあっせんを当委員会に申請した。

当委員会のあっせんの場合においても、労使の従来からの主張がくり返され、開催についての糸口が見いだせないまま、同月30日にあっせんは打切られるに至った。

コ 組合は、同年8月20日申立人組合の組合員A2（以下「A2」という。）の配置換について会社から業務命令が発せられたことに関連し、これも団体交渉の議題として、本件に追加して申入れた。さらに、同月26日には、バックミラー事業部製造部製造二課内で発生した事故に関連し、これも団体交渉の議題として、本件に追加して申入れた。

このように、組合では、会社に対して同年7月30日から8月26日までの間に、本件について5回にわたり団体交渉を申入れたが、会社はさきの主張を繰返すのみでこれに応じなかった。

(2) C1係長に関連する問題について

ア 昭和51年8月7日午前8時30分頃、バックミラー事業部製造部製造一課の係長C1（以下「C1係長」という。）が、下僚である組合員のA2に対して、他の職場に応援に行くよう指示した。ところがA2はその指示に従わず同僚である組合員のA4（以下「A4」という。）のところに相談に行った。そこで、C1係長は、相談中の両名に対してさきの指示に従うよう命じた。その際、C1係長から有形力の行使を伴うような行為があったとして、組合は、同人らの直属上司である同部製造一課長B4（以下「B4製造一課長」という。）に抗議した。この抗議に対して、B4製造一課長はむしろC1係長の行為を容認するような意味の発言をしたとして、組合は、これでは解決にならないと考えるに至った。

イ そこで、組合は、会社との間で社内での暴力行為の発生防止について既に確認していることもあって、会社をしてこの趣旨を徹底させることにより、職場環境の改善をはかるべきであるという見地から、同年8月8日に「A1の労災職業病の件」と併せて「8月7日発生したC1係長による暴行事件について」を議題とする団体交渉を同月18日に開催するよう申入れた。

この申入れに対して、会社は、組合のいうC1係長の暴行事件については、職制の指導の中で解決するか、懲罰委員会等にかけて解決していくかの二通りがあり、団体交渉の議題になじまないものであるとして拒否した。その際、会社は就業規則などで取りあげるような暴力事件であったとは解釈しないと述べた。

以後、さきに認定したように、組合は、8月26日までに3回の団体交渉の申入れをしているが、いずれも会社は応じていない。

(3) A2の配置換について

ア A2は、バックミラー事業部製造部製造一課に所属していた。同人は、昭和51年4月、十二指腸潰瘍の手術を行い休養していたが、同年8月3日より出勤しはじめたも

の、引続き通院加療が必要であった。

イ A 2は、製造一課において、面取り職場に配置されていた。面取り職場の作業は、バックミラーの型に切断されたガラスの片面をアルミ蒸着し、その上に保護塗装された仕掛け品の切断面の凸凹を砥石で砥ぎ平らにする、いわゆる面取り作業を中心とし、面取り作業者の作業状況に合わせて、仕掛け品をベルトコンベアーに乗せる流し手と、面取り作業後に鏡の表側に付着した塗料を拭き取り鏡の検査をする荒拭き及び検査の作業からなっていた。

ウ 会社は、面取り職場にはフローコーターなる新鋭機の導入があつて、人員に余剰を生じていたこと、A 2の父親から軽作業の職場へ配置換の要望のあつたこと、主治医の意見などを総合して、同一課内の切断職場に配置換を行うこととし、同年8月5日頃、上司のB 4製造一課長から同人にこの旨を伝えた。

同月中旬頃になって、同人は組合を通じて、この配置換に反対である旨の意思表示をしたが、会社は、同月19日にA 2に対して、切断職場へ配置換をする旨の業務命令を出すに至った。

エ 組合は、組合活動家であるA 2を組合員のいない切断職場に配置換することより、組合の勢力分散を狙った不当労働行為の疑いがあること、A 2と同じような例にあつた他の従業員については配置換をしていなかったこと、A 2の休暇中に他部署から面取り職場に応援にきていた者が、A 2の復職後に正式に同職場に配属になっていたこと、A 2が原職を希望していたこと、病後のA 2にも適する軽易な作業が面取り職場の中にも「流し手」とか「荒拭き」などあることから、合理性が認められず、不当配転の疑いがあるとして、取りあげるようになった。

オ そこで、組合は、同年8月20日「A 1の労災職業病の件」「C 1係長による暴行事件について」と併せて「8月19日通告のあつたA 2の配転の件」を議題とする団体交渉を、同月23日に開催するよう会社に申入れた。

カ 同年8月23日、会社の労務担当者と組合三役との間で事務折衝が行われ、組合の団体交渉開催の申入れに対して、B 3人事課長が会社の見解として団体交渉に応じない理由を、次のとおり説明した。

昭和49年5月22日に締結した協定書第19項人事異動第2号には「会社は組合員の詰替（転勤並に職場変更）を命ずることがある。この場合7日以前に本人及び組合に通知する。但し労働条件に著しく影響ある場合は事前に組合と協議する。」と定められている。そして、「労働条件に著しく影響ある場合」とは、同日付議事録抜萃確認第19項で、この解釈として「部をまたがることを指す。」としている。したがって、A 2の配置換については、組合と協議しなければならない事項ではなく、会社は、労使で協定された手続きのとおり行っているのだから、団体交渉開催の申入れに応ずる必要はない。この協定は、人事異動のたびに団体交渉を行うような煩さを取除いて、円滑に人事異動が行われることを目的としているものである。今まで課内で25名乃至40名規模の人事異動が行われてきたが、協定どおりの手続きを踏んで円滑に行われてきた。本件について、本人の了解を求め、組合と団体交渉をもたなければ人事異動ができないとするならば、会社の業務運営が円滑に行われなくなってしまう。今後こういう形で問題を持ってこられたら、協定を締結したことが無意味になってしまう。

この説明に対し、組合は、前記協定書第19項第1号では、「会社は組合員の人事については誠意を以って公正に行う。」と定めている。本件の業務命令は、この規定に違反する疑いがあるから、この点を明らかにするために団体交渉に応ずるのは当然だと主張した。

なお、この席で、組合は、「A1の労災職業病の件」については、会社の主張するように島田労基署の調査進行中は団体交渉を見合わせるならば、職業病の認定には過去の例からいって相当の日時を要するので、これを待っていたらいつ開かれるかわからないのだから、速かに応ずべきであると主張した。

以後、さきに認定したように、組合は、8月26日にさらに団体交渉の開催の申入れをしているが、会社はこれにも応じていない。

(4) 全般的な職場の安全と労働者の健康について

ア 昭和51年8月18日申立人組合の組合員A5が、バックミラー事業部製造部製造二課で作業中、木枠が倒れて足を負傷するという事故が発生した。そこで、組合は、職場の安全と労働者の健康管理の改善を会社に要求し、団体交渉開催を求めることになった。

イ 同年8月26日、組合は、従来より申入れている「A1の労災職業病の件」、「C1係長による暴行事件について」及び「A2の配転の件」に追加して「全般的な職場の安全と労働者の健康について」を議題とする団体交渉を、翌27日に開催するよう申入れた。これに対し、会社は、本件については安全衛生委員会で検討していくので、団体交渉を行う必要はないと回答し、応じていない。

3 本件救済申立て後の状況

(1) 団体交渉のその後の経過

ア 会社は、団体交渉の申入れに対して応じなかったが、従来経過などを組合に説明する必要を感じたので、昭和51年8月30日午前9時30分頃、B3人事課長をして組合の執行委員長A6に対して、同日午後時から藤枝工場交渉員7名ずつで団体交渉を開催したい旨申入れた。

イ 申入れを受けた組合は、団体交渉の開催時間が就業時間内であり、従来、就業時間内における団体交渉は交渉員が7名に限定されているので、執行部13名全員が参加できるように時間外で行いたいとの逆提案をしたが、会社は都合がつかないとのことで折合いのつかないまま、団体交渉は開催されなかった。

ウ 組合は、同年9月1日にも、今まで申入れている事項について団体交渉の開催を申入れたが、会社は応じなかった。

エ その後の当事者間における団体交渉の状況は、昭和52年4月5日の当委員会の審問時において、証人となった当時の組合執行委員長A6の証言によっても、本件申立て以降「あまり団体交渉に対して拒否ということは見受けられないんですけども……」とあるように、改善されてきたことが認められる。

オ さらに、同年6月22日の当委員会の審問時において、当委員会から昭和50年（不）第1号事件と併せて和解の勧告を行った結果、当事者間で自主交渉が行われ、同年9月8日には和解交渉を進めるにあたって確認書が交された。その中で、この種事件の再発防止を図ることや、労使間の全般的な関係改善について交渉するとされていた。

次いで、同年11月7日には和解成立の際に明文化する内容の一部になるものとして、議事録抜萃確認なる文書が交わされて、前記確認書と同様「この種問題の再発防止に特段の留意をはらうこととする。」と再度確認された。

結局、和解交渉は合意に至らなかったけれども、現在においては、この種団体交渉をめぐる会社がこれを拒否するということはなくなったと組合、会社双方とも認めているところである。

(2) 職業病問題について

A1の疾病である頸肩腕症候群については、昭和51年11月下旬に島田労基署より業務上の疾病（職業病）と認定され、事実上解決をみることになった。

また、バリ取り作業についても、その後、金型の改善によって、職場が廃止されるに至り、本件を議題とする団体交渉は必要がなくなった。

(3) C1係長に関連する問題について

組合は、本件について、島田労基署に労働基準法（以下「労基法」という。）第5条に違反する行為であると申告していたところ、同署から、昭和51年9月8日付文書をもって、会社に対し、人事管理上の改善についての回答を求めるという形式で行政指導が行われた。組合は、この事実とその後C1係長がA4とA2に謝罪しているという事情も加味し、本件を収拾することにした。

(4) A2の配置換について

組合は、A2については会社が配置換の業務命令を出していること、この業務命令をいつまでも拒否していると解雇問題に発展することも考えられる、そうすると裁判所とか地方労働委員会において争わなければならないことになる。A2の健康状態では、このような事態に対処できないのではないかとの判断のもとにやむを得ず、昭和51年9月2日に配置換の業務命令に応ずるという形で収拾することにした。

(5) 求める救済の内容について

組合は、上記のような事情から、昭和52年1月13日の当委員会の調査において、求める救済の内容を、『イ、被申立人会社は今後申立人組合の申入れた団体交渉に対し、誠実かつ迅速に応ずる事』『ロ、被申立人会社は上記団体交渉拒否について申立人組合執行委員長宛に本命令の日より7日以内に謝罪文を手交せよ。』との命令を求める。」と変更した。

以上の事実が認められる。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉をめぐる問題について

(1) 職業病問題について

ア 組合は、A1の疾病である頸肩腕症候群は業務に起因することは明らかであるから、会社が職業病であることを認めたとうえで、賃金補償、治療その他職場の改善について団体交渉を行うべきであると主張する。

一方、会社は、組合からの本件団体交渉の内容がA1の疾病を会社が職業病と認めるということが前提となっているが、業務に起因するか否か疑問であり公的機関による判定をまって処置するのが相当であると判断した。このため、島田労基署に判定依頼をしたもので、調査進行中は団体交渉の開催を見合わせたい旨回答しているのであ

って、正当な理由なく拒否しているものではないと主張する。

イ 以下、これについて判断する。

組合がその所属する組合員の疾病について業務に起因するものと考えに至った場合は、労基法及び労働者災害補償保険法に基づく業務上の疾病（職業病）について一次的に認定すべき立場にある事業主（会社）に対して、業務上の疾病と認めて災害補償上の諸措置をとるよう要求し、団体交渉を求めることができるのである。

本件においては、組合がA1の疾病についてさきに認定したような事情のもとに職業病であると判断し、会社に職業病と認めさせるとともに、災害補償上の諸措置を求めて、団体交渉の開催を申し入れているのであるから、会社は一般的にはこれに応ずべき地位にあるといわなければならない。

ところで、組合が団体交渉の開催の申し入れに際して、A1の疾病については、会社で職業病と認めればすむことだとしているのに対し、会社は業務起因性に疑問があると考えて島田労基署に判定依頼をしたもので、同署の調査進行中は団体交渉の開催を見合わせたいとしているのである。

しかしながら、本件A1の疾病については、会社がA1の事業主として一次的に職業病か否か認定すべき立場にある以上、まず団体交渉に応じたうえで、如何なる点について業務起因性に疑問があり、島田労基署による判定をまって処置するのが適当と考えるに至ったかなど組合の要求に応じられない諸事情について明らかにすべきであったのに、この点について明らかにしないまま、会社が業務上の疾病について、一次的にも認定する立場にないかのような態度をとり、島田労基署が調査中であるとの一事をもって団体交渉に応じなかったのは正当な理由を欠くものといわざるを得ない。

また、仮りにA1の疾病に関する職業病の認定問題について、会社の主張するところに一応の理由を認めたとしても、本件については、もともと組合は、A1の疾病を会社に職業病と認めさせることが要求の中心となっており、「A1の労災職業病の件、その他」を議題としているのであるから、これに関連しA1の賃金とか療養などの問題や職場の安全衛生の問題についても交渉しようとしていたことが、さきに認定した諸事情から窺えるところである。そこで、A1の賃金や、療養などの問題、あるいは職場の安全衛生の問題について団体交渉を行いうる余地があったか否かについて考えてみるに、会社のいうように職業病についての認定問題が本件についての前提として欠き得ない問題とはかならずしもいえない。例えば、職業病の認定問題については、島田労基署の調査結果が判明するまで保留したうえで、A1の賃金や問題或は職場の安全衛生の問題について交渉する余地がまったくなかったとは考えられない。しかるに、会社が、組合から本件団体交渉開催の申し入れを受けるにあたって、この点に何ら考慮を払っていることが認められず、組合の要求を単に職業病の認定問題のみにとらえて、島田労基署の調査進行中は団体交渉を見合わせたいとしているのは、組合の団体交渉開催の申し入れに誠実に応じたとは認められず、この点からしても、会社の主張するところを認めることはできない。

(2) C1係長に関連する問題について

ア 組合は、社内での暴力行為の発生防止を会社に徹底させることを求め、職場の環境を改善するという見地から、団体交渉の開催を申し入れたのであるから、これに応ずべ

きであると主張する。

一方、会社は、これに対して職制の指導の中で解決するか、懲罰委員会等にかけて解決するかの二通りがあり、団体交渉の議題になじまないものであるとして拒否してきたことはさきに認定したとおりである。

イ 以下、これについて判断する。

組合員が、職場内において会社職制からその身体に有形力の行使を伴う如き行為を受けたということで、組合が会社に対して、再発防止、職場環境の改善という見地から団体交渉を求めたというのであるから、会社はこれに応ずべき地位にあるといわなければならない。会社が本件について対処すべき方法について組合に述べたことは、本件の行為者に対処する会社の方針にすぎないのであって、これ故に団体交渉の議題になじまないとして拒否することは正当な理由を欠くものといわざるを得ない。

(3) A 2 の配置換について

ア 組合は、A 2 の配置換は正当な理由がなく、また、不当労働行為の疑いもあるのだから、公正な配置換を要求して団体交渉を求めることができると主張する。

一方、会社は、人事異動については組合との間で協定が結ばれているが、これによれば、配置換について組合と協議を要するのは、「労働条件に著しく影響ある場合」と定められており、この解釈として、昭和49年5月22日議事録抜萃確認第19項で「部をまたがることを指す。」となっていることから、本件についてはこれにあたらないので、団体交渉に応ずる必要はないと主張する。

また、人事異動について、組合と団体交渉を行わなければ実施することができないとするならば、会社の業務運営が円滑に行われなくなり、今後こういう形で問題をもってこられたら、協定を締結したことが無意味になってしまうことを理由に団体交渉開催の申入れを拒否してきたことは、さきに認定したとおりである。

以下、これについて判断する。

人事異動に関する事項については、もともと労働条件に関する重要な部分であって、団体交渉開催事項になりうることは論をまたないところである。

ところで、前記協定についてみると、第19項第2号ただし書で定められた人事異動についての組合との協議条項は、当該事項に関する限り本来会社の有する人事権の行使を制約したにすぎないものとみなすべきであって、それ以上の意義をもつものではないと解される。このことは同号本文に結びつけて解すれば一層明らかである。すなわち、同号本文は、人事異動を行う権限が会社に存することを謳い、人事異動を発令するには、「7日以前に本人及び組合に通知する。」という手続きを踏めば行いうることを定めたものであって、このことから、その手続きを踏めば会社の主張するように団体交渉に応じなくてもよいという結論をただちに導き出すことはできないのである。組合が人事異動に関する事項については本来的に団体交渉権を有することはさきに説示したとおりであり、前記協定において、組合が同号本文に該当する人事異動については、会社から通知を受けるのみで、これに対して、異議をはさみ、要求し、交渉する権限を放棄したものは解されないからである。

そして、本件については、組合が、A 2 の配置換について合理的な理由を欠き、不当労働行為の疑いがあるとともに、前記協定書第19項第1号の「会社は組合員の人事

については誠意をもって公正に行う。」とする事項にも違反する疑いがあるとして、その撤回を求め、団体交渉の開催を申入れているのであるから、会社はこれに応ずべき地位にあるというべく、会社の主張しているような理由をもって団体交渉開催の申入れを拒否することは正当な理由を欠くものといわざるを得ない。

(4) 全般的な職場の安全と労働者の健康について

ア 組合は、本件は労働条件に関する事項で団体交渉の議題となりうるものであるから、会社がこれを拒否する理由はないと主張する。

一方、会社はこれを争うと主張している。そして、本件については、安全衛生委員会で検討していくので団体交渉を行う必要はないと拒否してきたことは、さきに認定したとおりである。

イ 以下、これについて判断する。

安全衛生委員会は、労働安全衛生法にもとづき事業場ごとに事業者を設置を義務付けられているもので、構成員たる委員は、一定の資格を有する者の中から事業者が指名することになっている。

安全衛生委員会の職務内容は、職場の安全と労働者の健康障害の防止等について調査審議し、事業者に意見を述べることになっている(労働安全衛生法第17条乃至第19条)。

このように、安全衛生委員会は、会社(事業者)の事業場における安全衛生についての諮問機関にすぎないものであって、労働組合の代替的機能を有するものではない。従って、労働組合が、その立場から職場の安全と労働者の健康について使用者に要求し、交渉できるのは当然であって、会社のいうように安全衛生委員会で検討するから団体交渉を行う必要はないとして拒否することは、正当な理由を欠くものといわざるを得ない。

(5) 本件申立て後の会社からの団体交渉開催の申入れについて

組合から本件救済申立てがなされた直後の昭和51年8月30日に、会社が組合に対して、本件に関しての団体交渉を就業時間内に、交渉員は各7名で開催したいと申入れ、組合がこれに対して、従来より就業時間内の団体交渉では出席人員が7名に限られているので、執行部13名全員が出席し、就業時間外に開催するよう逆提案し、結局、団体交渉が開催されなかった。会社は、このことについて組合が会社の団体交渉申入れを出席人員に固執し、拒んだものであると主張している。たしかに、この点についての組合の態度には、多少硬直した点が認められないこともないが、会社としても、就業時間外で、交渉員は執行部13名全員で行いたいとする組合の申入れに対しては、団体交渉を開催しようとする意思があるならば、何らかの配慮が加えられてしかるべきところ、そのような形跡は認められないところからして、会社の態度は、かならずしも誠実に団体交渉に応じたとはいえない。

以上のとおりであるから、組合から昭和51年7月30日付、同年8月6日付、同月8日付、同月20日付及び同月26日付で申入れのあった「A1の労災職業病の件」、「C1係長による暴行事件について」、「A2の配転の件」及び「全般的な職場の安全と労働者の健康について」を議題とする団体交渉に応じなかったことは、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。

2 本件不当労働行為の救済について

本件団体交渉事項については、さきに認定したとおり、事実上解決をみたので、組合では、求める救済の内容を変更して「会社は今後組合の申入れた団体交渉に誠実かつ迅速に応ずる事」及び謝罪文の手交を求めている。

しかし、本件申立て以後における組合と会社との団体交渉をめぐる労使関係については、さきに認定したとおり、現在においては、団体交渉をめぐる会社が拒否することがなくなり、正常化の方向に向っていることを考慮するとき、労使関係を正常に戻す有効な手段としては、主文のとおりで足りるものとする。

以上の次第であるから、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54年2月8日

静岡県地方労働委員会
会長 戸塚敬造