

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会
申立人 日本民間放送労働組合連合会関東地方連合会
申立人 民放労連東京12チャンネル労働組合
申立人 民放労連東京地区労働組合

被申立人 株式会社東京12チャンネル

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）は、民間放送およびその直接関連事業に従事する労働者が組織する97労働組合の連合体であり、組合員数は約11,000名である。
- (2) 申立人日本民間放送労働組合連合会関東地方連合会（以下「関東地連」という。）は、関東地方の民放労連に加盟する単組をもって組織する30労働組合の連合体で、組合員数は約3,850名である。
- (3) 申立人民放労連東京12チャンネル労働組合（以下「組合」という。）は被申立人会社の従業員が組織する労働組合で、民放労連および関東地連に加盟しており、組合員数は約260名である。
- (4) 申立人民放労連東京地区労働組合（以下「地区労」という。）は、東京都内の民間放送局の構内で働く下請会社および関連会社の労働者が組織する個人加盟の労働組合で、民放労連および関東地連に加盟しており、組合員数は45名であって、被申立人会社構内で働く下請会社の従業員のうち10数名がこの組合に加入している。
- (5) 被申立人株式会社東京12チャンネル（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都港区）に本社を有し、テレビ放送事業を営む会社であり、従業員数は約530名である。

2 社員化要求に関する交渉経過

- (1) 昭和50年3月3日、組合は会社に対し春闘要求として、賃上げとともに「長期アルバイト」「番組契約者」および「下請労働者」計34名の社員化に関する要求（以下「社員化要求」という。）を文書で申し入れた。
- (2) 組合は、春闘結着を目指し同年5月23日にスタジオ職場占拠戦術を実施することを予定していた。これに対し、その前日の22日午後、会社のB1総務局長は、組合のA1委員長とA2書記長を呼びこの戦術の中止を申し入れたが、A1委員長は社員化要求に何らかの前進をみないまま春闘を取捨することは不可能であると答えた。そこでB1局

長は、役員局長会（社長を含む取締役・局長・室長合計13名で構成する会社の最高議決機関）にはかり、組合の意向を伝えるとともに社員化要求について組合と話し合いをすることについての了解を得た。それで同局長は、再びA1委員長とA2書記長を呼び、局面打開のため役員局長会で審議検討してもらうための社員化要求についての具体案を極秘裡に詰めてみたいと告げ、はじめて社員化要求について話し合う態度を示した。ついで行なわれた団体交渉の席上、会社が「従来の労使交渉にとられないパターンでの交渉も考え新たな回答を用意したい」と回答したことに呼応し、組合は翌日予定していたスタジオ職場占拠戦術を延期した。

かくして5月22日午後10時ごろより東京プリンスホテルの一室で、会社側からB1局長とB2人事部長が、組合側からA1委員長とA2書記長とが出席し秘密の折衝（以下「秘密折衝」という。）が行なわれた。その際同局長は、この折衝を行なうについては役員局長会の了承を得ていることを話したうえ、この折衝は絶対秘密にしなければならないこと、これがまとまらなかった場合、内容はもちろん秘密折衝自体無かったものとするということについて了解を求めたところ、A1委員長はこれを了承した。続いて具体的な話し合いに入り、B1局長は①これをきっかけに社員化要求が際限なく続けられるようになっては困るので、社員化要求は今回限りとすること、②話し合いの結果、社員として採用するようになった者については、採用試験を行なうこと、③本件が解決した場合平和協定（休戦協定）を結ぶこと、の三条件を主張した。

- (3) この秘密折衝は、その後も同一メンバーで上記ホテルの一室で連日夕刻から行なわれたが、A1委員長らは上部団体の役員と、またB1局長らはB3社長と、それぞれ連絡をとりあいながらその進展を図った。

その結果、同月26日の払暁、両者の間で、番組契約者および長期アルバイトについては昭和51年4月1日付で採用し、社員研修期間を1か年とする、その他の者については1年間を目途として協議機関を設けて協議する等を内容とする「協定書」、会社の下請会社たる申立外有限会社松崎照明研究所の従業員（地区労の組合員）の取扱いについては、同申立外会社と会社間の契約解消後、会社において採用する等を内容とする「覚書」、その他「議事確認書」等について案文が作成された。そしてこれらの案文について、会社側は常務会および役員局長会で、また組合側は執行委員会でそれぞれ議決承認を経たうえ、同月28日の団体交渉で正式調印することにしようというはこびとなった。

ところが26日午後に至り、にわかにB1局長は、A1委員長を呼び社員化要求は今回限りとし、今後一切社員化要求をしないことを約束するよう申し入れて断わられた。同局長は続いてB3社長自ら作成した平和協定の案文を示し、これに同意するよう要請したところ、A1委員長も対案を示し協議の結果、結局さきの「協定書」の案文に、“会社と組合は労使間の懸案の一つであるいわゆる差別雇用問題に一定の解決をみるにあたって、正常な労使関係の確立をめざし、今後ふたたび紛争がおこらないよう努力する”との前文を付加することにして話しがまとまった。そしてこの案文について会社側は、同日の夕刻から常務会を開いて検討した。

- (4) ついで翌27日午後、会社側は役員局長会を開き、上記の秘密折衝で作成された協定書案文等の全文について討議を行なった。その際B3社長は、組合とのこれまでの紛争状態の解決を図るためこの案文の承認を強く主張したが、役員局長会ではこの内容を認め

ることに反対する意見が強く、特に上記前文については会社の主張をもっと明確にすべきであるとの見解が大勢を占め、組合側と再度折衝することになり、休憩に入った。そこでB1局長は直ちにA1委員長とA2書記長を総務局長室に呼び役員局長会の雰囲気を与え、組合が「今後一切社員化要求をしないこと」を上記前文で約束することを条件に社員化要求に対する会社回答を改めて提示したいと申し入れ、組合の再検討を求めたが、A1委員長らはこれを拒否した。

引き続き役員局長会では、組合の意向をもとに討議されたが結論を得るに至らなかった。

- (5) 翌28日、朝から再び役員局長会が開かれたが①「前文」は精神規定であって平和協定の体をなさず、労使休戦を保障する拘束力を持っていない②社員化に関する条項は、全く一方的に組合の要求の受忍を会社に強いるものである、との結論に達した。そこでB1局長は、A1委員長に対しこれまでの秘密折衝で得た結果についてすべて役員局長会で否認されたことを伝えた。そして当日行なわれた団体交渉の席上、同局長は組合に対し「この一週間検討を続けたがまだ結論に達していない。約束の日限に回答がないとは言いたくないので再度時間を貸してほしい。最大の努力をして検討を続けたいと思う」と回答した。

団体交渉終了後、B1局長とB2部長はA1委員長、A2書記長とともに東京プリンスホテルで会い、22日以降の秘密折衝はなかったものとするについて同意を求めた。これに対しA1委員長は、会社が社員化の回答を出すべく努力し誠意をもって組合に対応している限り、交渉の内容を公表するつもりはないと答えるとともに、さらにこの問題についての闘争は一層激化するであろうと述べた。

- (6) その後社員化要求についての交渉は進展せず、昭和51年3月16日会社は「社員化要求については実りがないので交渉を打ち切りたい」と回答し、それ以降この問題についての団体交渉を拒否した。

第2 判断

1 被申立人の求める却下の主張について

被申立人は、申立人らが不当労働行為であると主張している社員化要求に関する文書の正式調印がなされなかった時期は、昭和50年5月28日の団体交渉のときであるにも拘わらず、本件申立てはすでに1年以上を経過した51年7月22日になされたものであるから、労働組合法第27条第2項に基づき却下を免れないという。

しかしながら、前記認定のとおり、被申立人の上記調印拒否が明確になった時期は、結局被申立人が申立人らに対し社員化要求に関する交渉打ち切りを通告した51年3月16日であると認めるのが相当であるから、被申立人の主張は採用できない。

2 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

昭和50年5月22日から同月26日にかけて行なわれた社員化要求についての秘密折衝は、いわゆる「トップ交渉」であり、団体交渉の実質を有しているものである、そしてこの団体交渉で協定書等の合意が成立した以上、被申立人がこれを労働協約として文書化すべき法的義務があることは明らかであるに拘わらず、その調印を拒否したことは団体交渉拒否であるとともに、申立人らの存在を無視した支配介入であるから、被申立人は協

定書等に調印すべきである。

(2) 被申立人の主張

申立人らのいう折衝は事務折衝の段階にとどまり、秘密折衝の過程で作成された協定書等の案文は単なる草案にすぎず、しかももともと常務会および役員局長会で議決承認されなければ秘密折衝自体無かったものとする前提条件が付いていたものである。ところがこの案文について、上記会議で不承認となったのであるから、秘密折衝は無かったものとなり、申立人らのいう「合意」は成立せず、したがってまたその調印も行なわれなかったにすぎず、何ら不当労働行為ではない。

3 当委員会の判断

前記認定のとおり、本件係争の協定書案文等は、会社側B 1総務局長、B 2人事部長兩名と組合側A 1委員長、A 2書記長兩名との間で連日折衝を重ねた末に作成されたものであり、この折衝について組合側のA 1、A 2兩名はそれぞれ委員長、書記長として交渉権限を有し、一方会社側のB 1、B 2兩名は会社の最高意思決定機関たる役員局長会より交渉権限を授与されていたものと認められる。被申立人会社においては、労務担当は総務局長の所管であり、かかる地位にある者が、会社のいうように単なる事務折衝の権限を与えられたにすぎないとは到底考えられない。すなわち本件秘密折衝は、いわゆるトップ交渉として団体交渉の一態様に属するものと認めるのが妥当である。しかも本件協定書案文等は労務担当のB 1総務局長、B 2人事部長らがB 3社長とはかりつつ、労使紛争解決の最良の方策として、連日徹宵折衝を重ねぎりぎりの線まで煮つめて作りあげたものである。それにも拘わらず役員局長会が全く柔軟性を欠く一方的な見解のもとに、この協定書案文等を一蹴し去った姿勢は、労使間の信頼を破り、労使関係の正常な発展を阻害するものとして非難さるべきである。

しかしながら本件にあっては、少なくともB 1局長とA 1委員長との間で、協定成立には最終的に会社の役員局長会において議決承認が必要であるとの理解があったのであるから、役員局長会が本件協定書案文等を尊重せず、これを否決した以上そのことが非難されるべきこと上記のとおりであるとしても、法的には協定としてはついに不成立に終わったものというほかはない。

したがって協定成立を前提としてその調印を求める本件申立ては棄却せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件は労働組合法第7条第2号および第3号に該当しない。よって労働組合法第27条およ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54年5月22日

東京都地方労働委員会
会長 浅 沼 武