

東京、昭53不103、昭54. 8. 7

## 命 令 書

申立人 総評・全日本建設産業労働組合

被申立人 協立興業有限会社

## 主 文

被申立人協立興業有限会社は、申立人総評・全日本建設産業労働組合が昭和53年3月7日以降申し入れている同組合員A 1の解雇等の問題に関する団体交渉を、これ以上引き続き行うことは無意味であるとして、拒否してはならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人総評・全日本建設産業労働組合（以下「組合」という。）は、主として建設産業の現業部門で働く労働者が組織する労働組合であり、組合員数は約15,000名である。
- (2) 被申立人協立興業有限会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都葛飾区）において、従業員約10名をもち、主として建設資材・機材の運送業を営む会社である。

#### 2 本件申立てに至るまでの経過

- (1) 会社の従業員A 1（昭和52年9月16日入社）は、かねてから自己に支払われている賃金の明細・計算方法に疑問をいだき、昭和52年10月20日、会社に説明を求めたところ、そのようなことを聞く者は会社を辞めて欲しいといわれ拒否された。そこでA 1は同月26日、向島労働基準監督署へ相談に行くとともに、会社の他の従業員2名と申立人組合に加入して協立分会を結成した（なお、この2名は、本件申立時にはすでに会社を退職し

ている。)。このような状況のもとで、A 1 らの解雇を危惧した組合は、同日、当面する労使関係の諸問題について、11月1日に団体交渉を行いたいとする申入書を郵送し、そのなかで、A 1 らが組合に加入したことを理由にこれに圧力を加えぬよう要求した。

ところが、会社は翌10月27日、経歴詐称・勤務態度不良を理由にA 1 を解雇し、組合から指定された11月1日の団体交渉には、何の連絡もせずに欠席した。

(2) そこで、11月2日、組合の中央執行委員長A 2 が会社に電話したところ、会社は、団体交渉という形でなければ同人と会ってもよいと述べた。しかし、同委員長としては、会社との早急な意思疎通がなによりも必要であると考えたので、とりあえず団体交渉という形をとらずに、ロッテ会館や会社事務所で社長らと会談した。そして、その席上、同委員長は、申立人組合がどのような労働組合であるかを説明するとともに、会社が、一方では就業規則違反の勤務を従業員に強いながら、他方ではその就業規則を盾にとつて、A 1 をいきなり解雇したことは不合理であると主張した。そして、A 1 の解雇問題については、会社がまずこれを撤回し同人を原職に復帰させたいうえて、団体交渉において、同人の解雇理由やその処遇、あるいは今後の労使関係等につき話し合うべきであると述べ、会社の理解を求めた。ところが、これに対して、社長は、組合との団体交渉という形をとらずに、A 1 の解雇問題を円満に解決したい旨繰り返し述べた。

(3) そこで、組合は、再度、A 1 の解雇等に関する団体交渉を11月15日に行うよう会社に申し入れたが、会社は、多忙を理由にこれを拒否したので、組合は、同月27日、東京都地方労働委員会に団体交渉促進のためのあっせんを申請した。あっせんの過程では、会社は、A 1 の解雇については、これを撤回するが、同人を2か月間休職にしたのち任意退職させたい旨提案したのに対し、組合は、A 1 の原職復帰を強く要求した。そのため、会社は、一旦、A 1 を原職に復帰させることを約束したが、後日、社内事情を理由に、同人に対する解雇の撤回は認められないと主張したために、53年1月20日、あっせんは不調に終わった。

(4) その後、組合は、会社に対して団体交渉を3度申し入れたが、3月6日になって、やっと団体交渉が行われた。席上、会社は、A 1 の原職復帰を認めることのできない理由

を説明したのに対し、組合は、解雇撤回を強く要求したまま、同日の団体交渉は終わった。

### 3 本件団体交渉の拒否

組合はさらに翌7日、A1の解雇問題等に関する団体交渉を申し入れたが、これに対して会社は、3月9日付内容証明郵便をもって、「議題については、昭和53年3月6日に行われた団体交渉のさい、明確な御回答を致しております。又、その理由等については、昭和52年12月19日以降の東京都地方労働委員会あっせんによる団交の席上において明確にしている通りであります。」として、組合との団体交渉には応じられない旨回答した。

その後、組合は、53年3月16日から同年8月11日まで、17回にわたる団体交渉の申し入れを行っているが、会社は、この申し入れの事実を知らず、無回答のまま、すべてこれを拒否している。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

(1) 組合は、昭和53年3月7日以降18回にもわたる団体交渉の申し入れに対して、会社がこれに応じないのは、正当な理由がなく、したがって団体交渉拒否の不当労働行為であると主張する。

(2) 会社は、A1の解雇は正当であるが、組合に譲歩して、①同人の解雇は撤回する、②そして2か月間同人を休職にしたのち任意退職とするという提案を行ったことに対して、組合が原職復帰を要求するという態度に固執したために双方の主張が平行線をたどり、これ以上団体交渉を行っても無意味なので、以後の団体交渉には応じなかったまでであると主張して、本件の団体交渉拒否には正当な理由があるとする。

### 2 当委員会の判断

なるほど、会社は、当委員会によるあっせんの席上、A1の解雇問題に関して組合の主張に一定の譲歩をなし、同人の解雇を撤回すると同時に、2か月の休職期間ののち、これを任意退職する旨の提案を行ったことは、会社の主張するとおりである。しかしながら、この提案の内容自体に動揺がみられるうえに、なお組合との間でこの問題をめぐって最終的な合意をみていないのであるから、たとえ、3月6日に会社との間ではじめて行われた

団体交渉が、双方の主張対立のままに終わったものとしても、このわずか1回の団体交渉の結果をもって、以後の団体交渉の必要性とその進展の可能性を全く否定することは無理であろう。

加えて、本件申立てに至る経過およびその後の事情からみると、組合は、A1の解雇問題について、その当初から一貫して、解雇の理由や本人の処遇、さらには今後における労使関係の在り方等をめぐって、会社との間の団体交渉による解決を強くのぞんできたことが認められる。しかしながら、これに対し会社は、組合から団体交渉を申し入れられても業務多忙を口実にこれを拒否し、あるいは、すでに回答済みであると称してこれをそのまま放置するなど、団体交渉という形における問題の解決をことさら回避しようとしてきたことがうかがわれる。

もとより、使用者が組合との間で誠意をもって団体交渉をつくしたのにかかわらず、なお、両者の間に妥結点を見出し得ず、それ以上進展の可能性が認められないような場合には、使用者がこれを理由として当該交渉を打ち切っても、ただちに団体交渉拒否の不当労働行為とはいえないが、本件についてみる限り、会社がこのような誠実義務をつくしたと認めることが困難であるとともに、団体交渉による進展の可能性が全くないともいえないことも上記のとおりである。

したがって、53年3月7日以降18回にもわたって、会社が継続的に団体交渉を拒否したことは、正当な理由がないものと認めざるを得ない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する。よって、同法第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8月7日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武