

福岡、昭53不29、昭54. 8. 8

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部

被申立人 株式会社 三森屋

主 文

1. 被申立人は、申立人の団体交渉申し入れに対して、後記第1の2の(5)で認定した団交応諾条件に固執し、申立人がこの条件に応じないことを理由に団体交渉を拒否してはならない。
2. 申立人のその余の申立ては、棄却する。

第 I 認定した事実

1. 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部（以下「申立人組合」という。）は、福岡市及びその周辺地域の中小企業に働く労働者で組織されたいわゆる合同労組で、被申立人会社内には本件申立時に2名で組織する三森屋分会（以下「分会」という。）がある。
- (2) 被申立人株式会社三森屋（以下「被申立人会社」という。）は、文具、事務機械、スチール家具等の販売を業とする会社で、肩書地（編注、福岡市）に本店を置き、福岡市内に11店、北九州市内に1店の各支店を配置し、その他商品センターを有しており、その従業員数は約110名である。

2. 団体交渉の経緯

- (1) 昭和53年2月15日、申立人組合三森屋分会は、福岡県労働組合評議会及び福岡地区労働組合協議会の指導によって被申立人会社の従業員12名で結成され、翌16日申立人組合

は、被申立人会社に分会結成の通告をするとともに不当労働行為をしないように申し入れたのに対し、会社はこれを約束し、併せて労働組合と折衝するのは初めての経験ゆえ以後よろしくという趣旨を組合に述べた。

- (2) 分会結成通告直後、被申立人会社の課長や店長等職制は、分会員に対し申立人組合脱退を慫慂する一方、結成準備中の三森屋労働組合に加入するよう勧めたが、分会結成の10日余り後、C1課長を執行委員長とする三森屋労働組合が被申立人会社の従業員75名で結成されるに至った。

この職制の脱退工作について、同年2月20日及び同月21日、申立人組合は被申立人会社が脱退工作をしたものだとし、会社が結成通告時の約束を破って不正介入をするのであれば、報復として会社を潰すという趣旨の発言をしたのに対し、被申立人は介入の事実を否認した。

- (3) 昭和53年3月3日の団体交渉以降申立人組合は、年次有給休暇、時間外労働の割増賃金、基本給の一本化等11項目の要求をなし、それらについては数回にわたって団体交渉が継続され、双方合意に達した項目もあったが、申立人組合が特に重要視していた営業社員の時間外労働の割増賃金について、申立人組合は労働基準法どおりに支払うよう要求してきたのに対し、被申立人は営業手当の名目で支給したい旨回答していた。同年5月19日の団交において、申立人組合が被申立人会社の時間外手当の支給形態は労働基準法に抵触する旨主張し、労働基準監督署が支払いを命じた場合支払うのかどうか質したのに対し、被申立人は「払わにゃいかんでしょね。」と回答したものの、重ねて申立人が「払うのか払わんのか。」と詰問したところ、この回答を拒否するに至った。

このやりとりの中で、申立人組合員の中には、テーブルを叩いて「労基法を守れ。」等と大声を出して非難し、この際申立人組合員の1人がB1専務のズボンを引っ張る等のことがあった。

また、同日申立人組合は、A1分会員(当時)を会社独身寮に入寮させるよう要求し、これに関する団交も実施されたが、この件は当初団交の議題とはされていなかった。

- (4) 昭和53年5月19日まで数回にわたって行われた団交はいずれも被申立人会社応接室に

において、組合側から組合、福岡県労働組合評議会及び福岡地区労働組合協議会の各役員並びに組合員等計6名ないし12名余が、会社側から、B2、B3、B1の3名の専務が出席のうえ、ほとんど勤務時間内に2時間程度行われているが、同年2月20日、同21日及び同年5月19日を除いては概ね平穩裡に団交が行われている。

- (5) 昭和53年5月23日、申立人組合は、同年3月18日付要求事項、営業社員の時間外労働の割増賃金の件及び独身寮入寮の件に関して団交を申し入れた。

これに対し、同年5月26日、被申立人会社は、同年5月19日の団交の実態から判断し今後は労使対等、平和的な交渉の実現を目指すとの理由をもって、団交期日を同年5月30日と指定のうえ「①双方交渉委員を4名以内とし、交渉委員以外の同席を禁止する。②会社側交渉委員は会社に籍を有する役員及び管理職の中から選定し、組合側は当社在籍分会員及び支部役員の中から選定し、事前に交渉委員の名簿を交換する。③交渉時間は原則として2時間とする。④双方相手の人格を尊重し強圧的な発言を慎しむ」等4項目の団交ルールを申し入れ、更に同年5月29日「団交場所を社外とする。」との条項を追加し、申立人組合がこれら5項目の条件を受諾しない以上、同月30日の団交には応じない旨通告した。

また、同年8月11日、被申立人会社は上記団交ルール設定のための事前協議を申し入れ、この事前協議ルールとして「①双方交渉委員を2名以内とし、交渉員以外の同席を禁止する、②交渉時間は原則として2時間以内とし、時間外とする、③事前に双方交渉委員の名簿を交換する、④双方相手の人格を尊重し強圧的な発言を慎しむ、⑤場所は社外とし別途通知する」等5項目のルールを申し入れ、申立人組合がこの事前協議ルールを受諾しなければ事前協議も行わない旨申し入れた。

この被申立人提案の団交ルール及び団交ルール設定のための事前協議ルールについて、申立人組合は団交ルールは既に確立しているとしてこれを拒否し、昭和53年5月23日以降同31日、6月8日、同15日、7月20日、8月18日、同28日、9月9日、同20日、10月2日、同17日と11回にわたって、同53年3月18日付要求事項、営業社員の時間外労働の割増賃金、独身寮入寮の件及び夏期一時金について団交を申し入れたが、被申立人は上

記条件を受諾しない限り団交に応じない旨主張し、同5月23日以降の団交申し入れを一切拒否している。

第Ⅱ 判断及び法律上の根拠

申立人組合は、分会結成後行われた団交はいずれも正常なものであり、組合として正当な範囲を逸脱した覚えはない。また、団交ルールを設定を団交応諾の条件とすること自体が団結権の侵害であり、仮に団交ルールが必要だとしてもそのルールは既に分会結成以降数回にわたって行われた団交の中で慣行として確立しているのであるから、被申立人会社が一方的に団交ルールを設定し組合の受諾がない限り団交には応じないとしてこれを拒否しているのは不当である旨主張する。

他方、被申立人会社は、分会結成直後の昭和53年2月20日から同年5月19日までの間に行われたほとんどの団交は組合の一方的発言のみに終始し、喧嘩にわたるなど正常な雰囲気のもとで行われたものとは言えず、特に同年5月19日の団交において組合側は多数をもって威圧し、人格を無視した怒号、罵声に終始したため、労使対等の原則に違背し正常な団交とは認め難く今後の団交のあり方を正常化するためにも交渉ルールを設定することが急務であって、団交そのものを拒否している訳ではなく、団交ルールの提案さえ拒否している組合の態度は不当である旨抗弁する。

よって以下判断する。

1. まず、昭和53年5月19日までに行われた本件労使間の団交が正常に行われたかについてみると、前記認定した事実2の(2)、(3)、(4)のとおり、同年2月20日、同21日及び同年5月19日の団交において、組合側に威圧的、不穏当な言動があったことが認められ、労使交渉の実情に疎い本件会社の団交メンバーが不安と畏怖の念を抱き、その対応にとまどったであろうことは想像に難くないところであって、組合側に不穏当な言動があった点については十分反省すべきものとする。しかしながら、同年2月20日、同21日の団交は、会社の職制による申立人組合員に対する脱退勧奨等の不介入を約束できない会社の煮えきらぬ態度に抗議するという特殊な経緯の中で抗議交渉として行われたもので、その責が必ずしも会社側に存しないわけではなく、また、同年5月19日の団交についても、従前から問題のあ

った労働基準法の遵守を強力に要求するために行われたものであって、組合側の交渉態度に若干の行過ぎがうかがわれるものの、それらが暴力行為にわたり、若しくは、その後の団交においてこれを誘発するであろうと予見される資料に乏しく、したがって、上記事実のみをもってその後の団交を拒否することを容認しうるに足る事由とは認め難い。更にその余の団交はおおむね平穏裡に実施されたことが認められるので、組合結成後、同年5月19日までの団交がすべて不正常であったことを前提にその後の組合に対する対応を決しようとする会社の態度は独断に過ぎ是認できない。むしろ会社としては、団交ルール確立のため誠意をもって組合と協議すべきであったにかかわらず、その配慮に欠けるところがあった点を反省すべきものとする。

2. 次に会社の提案した団交ルールの是非について判断する。

一般に、労使間の団交には、自ずからルールが存し、或いは特定労使間の具体的な交渉の歴史を通して望ましいルールが形成されていくものと考えられるところ、本件労使は、組合結成後の歴史が浅く、したがって、慣行と言え程の団交ルールが形成されていたとみることはできない。その点、組合の既にそのルールが確立しているとする主張は是認できない。

他方、会社は、過去の団交が喧噪にわたり、強圧的であってとうてい正常な姿の団交であったとは考えられないとして、組合に団交応諾の条件として5項目のルールを容認するよう求め、更に事前協議のルールとしてほぼ同内容の項目を提示したのであるが、これら5項目の条件を団交のルールとして決定するや否やもまた労使間の団体交渉によって決定すべきことである。

したがって、会社は、組合に提示した5項目の条件に固執することなく、本件労使関係の正常化と将来の安定にとって望ましいルールを確立すべく柔軟な態度で交渉に応ずべきであり、過去の組合の交渉態度を一方的に非難して一切の団交を拒否することは許されないものと言わなければならない。

3. 以上のことを総合して判断すると、前記1、2で判断したとおり、会社の団交拒否の対応を是認するに足る程には従前の団交が著しく正常でなかったと認めることはできず、ま

た、会社側の提案した団交ルールないし事前協議ルールは全てが合理性を有し、即座に組合が容認すべきであると認めうる性格のものではない。もとより、早急な団交ルールの確立が本件の労使正常化にとって必要不可欠なことではあるが、先に判断のとおり、被申立人が団交ルールないし事前協議ルールを一方的に設定し、組合が、これを無条件で受け容れぬ限り団交に応じないとして、申立人組合の昭和53年5月23日以降の団交申し入れを全て拒否している態度はとうてい容認することはできない。

したがって、上記被申立人の本件団体交渉拒否は正当な理由が認め難く、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。なお、申立人らは陳謝文の掲示を求めているが、本件救済としては主文の程度をもって足りると判断するので、この部分についての救済申立てはこれを棄却する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和54年8月8日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎