

神奈川、昭54不29、昭54. 10. 17

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部

被申立人 東京流機製造株式会社

主 文

1. 被申立人は、申立人が申し入れた次の団体交渉事項につき誠意をもって団体交渉をしなければならない。

(1) 昭和54年5月21日付けで団体交渉を求めた事項

① 昭和54年4月18日付けのA₁、A₂、A₃3名に対する平均賃金半日分の減給処分及び同日付けのA₄、A₅、A₆、A₇、A₈5名に対するけん責処分

② 昭和54年5月17日付けのA₁、A₃2名に対する平均賃金半日分の減給処分

(2) 昭和54年5月22日付けで団体交渉を求めた事項

① 昭和51年5月26日付けのA₁、A₄2名に対する懲戒解雇処分

2. 被申立人は、本命令交付後1週間以内に下記文書を縦1メートル、横2メートル以上の白色木板に鮮明に墨書し、被申立人会社の本社（横浜工場）正面入口附近、従業員の見やすい場所に毀損することなく7日間掲示しなければならない。

記

当社は、貴支部が申し入れた昭和51年5月26日付けA₁、A₄に対する懲戒解雇処分及び昭和54年4月18日付けA₁外2名に対する減給処分、同日付けA₄外4名に対するけん責処分、同年5月17日付けA₁外1名に対する減給処分についての団体交渉を拒否しましたが、これは、不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会から認定されました。

会社は、これを深く反省し、今後再びかかる行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部

執行委員長 A₁ 殿

東京流機製造株式会社

代表取締役社長 B₁

理 由

第1. 認定した事実

1. 当事者

- (1) 被申立人東京流機製造株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、横浜市）に本社及び工場を置くほか、東京、大阪、広島等に営業所を有し、土木・鉱山用建設機械の製造及び販売を主たる業務とする会社で、従業員数は108名である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部（以下「支部」という。）は、会社の従業員25名をもって組織する労働組合である。

2. 本件団体交渉拒否の対象となった団体交渉事項

- (1) 支部が会社に対し、昭和54年5月21日付けで団体交渉を求めた事項
 - ① 昭和54年4月18日付けのA₁、A₂、A₃3名に対する平均賃金半日分の減給処分、及び同日付けのA₄、A₅、A₆、A₇、A₈5名に対するけん責処分
 - ② 昭和54年5月17日付けのA₁、A₃2名に対する平均賃金半日分の減給処分
- (2) 同じく、昭和54年5月22日付けで団体交渉を求めた事項
 - ① 昭和51年5月26日付けのA₁、A₄2名に対する懲戒解雇処分

3. A₁、A₄両名の懲戒解雇問題をめぐる労使間の折衝の経緯

- (1) A₁、A₄両名の懲戒解雇問題については、当委員会に、神労委昭和51年(不)第11号事件として係属し、昭和52年3月4日付けで救済命令が発せられ、現在横浜地方裁判所に上記命令の取消しを求める行政訴訟が係属している。

これより先、昭和51年9月17日横浜地方裁判所からは事前協議約款違反ということをも

理由に兩名につき解雇無効の仮処分判決があり、会社が控訴して現在東京高等裁判所に係属している。

なお、この時までには、同年6月21日団体交渉がもたれ、会社は兩名の解雇理由について支部に説明している。

(2) 昭和51年11月2日付け文書で会社は、支部に対し、兩名の懲戒解雇についての協議を申し入れた。この申入れの趣旨は、地裁判決を不服として控訴したが、結論が裁判で延び延びになる場合は、兩名の行為そのものについての責任を問題としない場合も生じかねないからということにあった。

(3) 11月5日付け文書で支部は、会社に対し、11月2日付けの協議申入れの趣旨が不明確であるとして、会社に対し、この申入れは、

1. 昭和50年2月28日締結の協議約款に基づくものかどうか
2. 兩名の懲戒解雇に対する申入れかどうか
3. 懲戒解雇の全面撤回を前提とする解決を求める協議の申入れなのかどうか

について回答を求めた。

これに対して会社は、11月9日付け文書で支部に対して、会社は、約款違反ではないとの主張はかえないが、地裁判決の見解を前提として協議を申し入れたものである旨回答した。

(4) 11月10日付け文書で支部は、解雇無効であるとの地裁判決に基づき、解雇撤回、全面解決を求める団体交渉を同月15日に行うよう、会社に対して申し入れた。これに対して会社は、11月12日付け文書で支部に対し、次のとおり、回答した。

「(1) 地裁判決を承服するものではないが、判決が50年2月28日締結の協約違反を理由に懲戒解雇を無効とするものであるから判決の見解を前提に協議を申し入れたものである。

(2) (1)の理由に基づき両君について判決の見解により協議を求め、協議のうえ二次的に懲戒解雇するについての協議である。

(3) 懲戒解雇の撤回を前提とするものではない。」

(5) さらに会社は、11月17日付けの支部の抗議文に対し、同月18日付け文書で、地裁判決は手続面の違反を理由としたにすぎないのであるから、実体についての従業員としての懲戒責任はこの判決により消長をきたすものではない、会社、両名の行為の責任を問うべく協議を申し入れたものであるとし、協議に応ずるかどうかも同月25日までに回答することを、支部に求めた。これに対し、支部からは、年末一時金の解決後に協議について打合せする旨回答があり、そのまま推移したので、12月22日付け文書で会社は支部に対し、上記打合せを同月24日に行うよう申し入れたが、支部は同月23日付け文書で会社に対し、組合員に対する配転、等の問題への対応のため及び交渉委員の都合がつかないとして24日の交渉延期を求める旨回答した。

(6) 昭和52年1月14日両名の懲戒解雇問題につき団体交渉がもたれたが、支部側は、会社から申し入れられた協議の趣旨につき、解雇のやり直しの団体交渉では意味がないとし、協議の趣旨について労使間のやりとりがあっただけで終わった。

支部は、同月21日付け文書で会社に対し、上記14日の団体交渉の席上会社側から、協議の趣旨につき文書で明らかにするといっているのに未だ提出がないとして、その提出を督促した。

これに対して会社は、同月24日付け文書で支部に対し、「……………会社は、協議約款違反といわれるのであれば、会社が懲戒解雇した事由について理由があるかどうかを協議しようというものです。

協議をして理由があると認めた場合には、あらためて懲戒解雇をしようというのである。

従って解雇の時期は協議後ということにあることは当然であり、もしかりに協議約款違反で両君が従業員だといわれるのなら、この違反の事実をなくして、さらに懲戒責任を問おうというものである。……………」と協議の趣旨を述べ、支部に協議する意思があるのかどうか、と回答を求めた。

さらに、会社は、支部から回答がないとして、1月31日付け文書で、2月4日に協議を行うよう支部に申し入れた。

これに対して、支部は、2月3日付け文書で会社に対し、2月4日を同月7日に変更することを求めるとともに、1月24日付け文書の中で会社が「組合は組合独自の見解で協議に入ることを引延ばしていると判断する………」と述べている点につき抗議し、会社は、再解雇のための協議だといひ、あるいは、協議約款違反で敗けたのでとりあえず協議だけはしておこうとか、とあいまいな説明をするので、協議の趣旨の明確化を求めたところ、会社の回答が遅延したので支部に協議の意思の有無を問う前に会社にその意思を問いたい、等と述べている。

(7) 2月7日の団体交渉では、組合員A₉、A₁₀両名に対する退職勧告（高齢者）問題については条件を出すなどの交渉が行われたが、A₁、A₄両名の懲戒解雇問題については、協議の趣旨について、従来からのやりとりをむしかえしたほか、再解雇については会社から資料の提出もないので協議できないということで終わった。

(8) その後、3月10日、同月24日、4月4日にも団体交渉はもたれたが、主として高齢者問題、賃金問題について交渉され、A₁、A₄両名の問題については、従来からのやりとりが若干行われたに過ぎなかった。

また、4月6日には、組合の抗議集会が行われ、抗議団の代表は、会社のB₂常務らと面会し、地裁、地労委の命令に服せと抗議し、B₂らは会社の態度を説明している。

(9) 5月26日にも団体交渉がもたれたが、A₁、A₄の懲戒解雇問題について協議する趣旨の解釈のやりとりに終始した。

その後、支部からしばしば団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応ぜず、会社から協議を申し入れることもなかった。

(10) 支部は、10月21日付け文書で、A₁、A₄の解雇撤回及び労使関係の正常化についての団体交渉を会社に申し入れた。

これに対して会社は、10月26日付け文書で、労使の正常化についての団体交渉を同月31日に行うことを受諾したが、「但し解雇撤回は交渉議題としない。」と回答した。

(11) 当委員会が昭和51年6月18日発した支部救済の命令（団体交渉拒否及びチェック・オフ廃止の問題）を不服として会社は、中央労働委員会に再審査を申し立て、審理中であ

ったが、昭和53年秋頃から中労委の場で和解の話合いが始まり、別途係争中のA₁、A₄の懲戒解雇問題が和解の場での中心議題となった。

支部は、両名の原職復帰を主張したのに対し、会社は、当初は両名とも退職し金銭解決する案を示したが、後に1名復職、1名退職の案を提出した。この間、中労委からは和解の場に限らず、労使の自主的な話合いも勧告された。

(12) 支部は、昭和54年1月31日付け文書で会社に対し、解雇問題の早期解決を求める団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

再度、支部は、2月6日付け文書で上記団体交渉を申し入れたが、会社は、応じなかった。

さらに、支部は、2月27日付け文書で、解雇問題を含む労使紛争について、3月5日に団体交渉を行うよう会社に申し入れた。

これに対して会社は、3月1日付け文書で、解雇問題について支部がその見解を固執する限り団体交渉をしても無意味であり、支部の申入れがこれをふまえてのものなら会社は団体交渉に応ずる用意があるが、3月5日は都合が悪いと、支部に回答した。

支部は、3月6日付け文書で会社に対し、3月1日付けの会社回答の態度は不誠実であるとして抗議するとともに、支部に代案を求めるより、2名のうち1名しか戻さないという会社案の根拠とその場合の解決策を先ず示すべきであると申し入れた。

これに対して会社は、3月7日付け文書で、前記会社回答の趣旨を述べ、3月15日に交渉する旨支部に回答した。

(13) 3月15日にもたれた団体交渉には、会社側からは社長以下、組合側からは全金地本、支援共闘会議等の各代表がそれぞれ出席して行われた。

組合側は、中労委の和解の場でも出された1対1の会社案の説明を求めたのに対し社長は、1：1の和解案は中労委の顔を立てて出したもので何ら根拠はなく、本心は2名とも辞めてもらいたいところで、日本的な和解の仕方でも1対1にした、というようなやりとりがあり、会社側としては、その主張は何ら変わらないこと、組合側としては、両名の復職が前提であり、首切ったのは会社だから、組合がとびつくような案を会社が出さな

ければ解決できない、という応酬に終わった。

なお、中労委の場での和解は、4月に入り不調打ち切りとなった。

(14) 前記2の(1)認定のとおり、4月18日及び5月17日に懲戒処分問題が発生している。

(15) 支部は、5月22日付け文書で会社に対し、2名の解雇撤回、原職復帰及び不当処分の撤回を求め団体交渉を申し入れた。

これに対して、会社は、5月24日付け文書で支部に対し、解雇問題は中労委の和解、団体交渉によっても双方の主張が整わず打ち切りとなり、後は裁判所の判断を待つだけの状態であるから、本件の団体交渉は行わない、と回答した。

(16) 支部は、A₁、A₄両名の解雇が3周年を迎えたので、5月29日、30日、31日と会社に対し抗議行動や行い、抗議団の代表は会社側に対し、会社の食堂において各自約1時間程度、両名の解雇問題等の解決に対する会社の態度に抗議した。

4. 昭和54年4月18日付け及び同年5月17日付け各懲戒処分に関する団体交渉

(1) 支部は、5月21日付け文書で会社に対し、次の通り申し入れた。

「会社が行なった4月18日及び5月17日の組合執行部に対する不当な処分に対し抗議すると共に団体交渉を申し入れる。

1. 日 時 5月22日(火) 午前10時より

1. 出席者 地本、地協、支援共闘会議、支部執行部」

これに対して、会社は、5月21日付け文書で支部に対し、次の通り回答した。

「5月21日付けにて申し入れのあった5月22日午前10時よりの団体交渉は、業務多忙でもあり、かつ又懲戒処分は団体交渉事項と考えないので、本件についての団体交渉は行わない。 以上」

(2) その後、この件についての団体交渉はもたれていない。

以上の事実が認められる。

第2. 判断及び法律上の根拠

1. 昭和54年4月18日付け及び同5月17日付け各懲戒処分に関する団体交渉拒否と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、懲戒処分は団体交渉事項ではないと主張する。

しかしながら、①懲戒処分は、従業員に経済的、精神的損失を与え、現在及び将来にわたる労働条件に影響を与える不利益取扱いであり、

②労働組合がその所属組合員に対する不利益取扱いにつき、会社に対し、その理非を質し、その回復を求めることは、労働組合が本来具有する機能の行使であり、これを否定することは、結局、労働組合を否認するに等しい。

③従って、会社には、支部の本件団体交渉要求に応ずる義務がある。

なお、会社は、憲法第28条に規定する団体交渉は、従業員の労働条件を決定するために行うものであって、いわゆる病理的現象たる懲戒処分を対象とすることは考えられていない、などと主張するのであるが、いずれも会社独自の見解であって、到底採用することはできない。

(2) 会社は、施設利用のルールを明確にし、これを守ることが前提であり、この前提問題を解決しながら本件について話し合うことを拒むものではない、とも主張する。

しかし、会社は、施設利用のルールの設定につき具体的に支部に提案しているわけではない。しかも、会社がこのような考えをもっているのならば、先ず、本件団体交渉に応じ、処分の理由を明らかにしてゆく過程において施設利用のルール設定についても話題にしてゆくのが通常であるのに会社は、支部が処分の撤回を求めるだけで、上記ルールの設定につき交渉を求めている点を非難し、交渉に応じようとしなが、懲戒処分をしたのは会社なのであるから、会社の主張は、本末転倒もはなはだしい。

(3) 以上(1)及び(2)判断のとおり、会社の主張は、いずれも本件団体交渉拒否の正当事由とは認められず、支部の機能を否定しているのであるから、会社が、支部の昭和54年5月21日付け団体交渉申入れを拒否したことは、労働組合法第7条第2号及び3号に該当する不当労働行為と判断する。

2. A₁、A₄の懲戒解雇問題に関する昭和54年5月22日付け団体交渉申入れを拒否したと不当労働行為の成否について

(1) 懲戒解雇問題も団体交渉事項となることは、前記第2の1判断のとおりである。

(2) 会社は、本件に関し、支部に対しても何回も協議の申し入れを行ったが、支部は、これに応じようとせず、自から交渉権を放棄したに等しい、また、現になん回か団体交渉を行っており、救済の必要性も利益もないと主張する。

①昭和51年5月両名が懲戒解雇された直後の6月1日の団体交渉で解雇事由の説明がなされたことのほか、同年9月解雇無効の地裁判決があったが、団体交渉は行われていない。②同年11月2日会社は、支部に対して協議を申し入れているが、協議の趣旨は、ア．地裁の判決理由で事前協議約款違反とされたこと、イ．協議約款違反を解消し、協議後、懲戒責任を追及し、再解雇すること等にあるとしたため、支部はこれに応じていない。昭和52年5月26日の交渉も、会社の申し入れた協議の趣旨説明に終始し、実質上の話し合いに入っていない。③このような経過からみれば、確かに“協議”も団体交渉の一つの形であり、特段の制約がなければ、団体交渉そのものであるとしても、会社が判決に従って協議を申し入れたというならば、判決は、解雇を無効としているのであるから、会社は、先ず解雇を撤回し、原職復帰させた後に会社のいう協議に入るべきである。況んや、再解雇の為、協議約款違反の事実を解消するための協議であるというに至っては、いわば、形式的にとりつくろう為の協議がなされるだけのものとして、支部が直ちに応じなかったことを非難することはできない。④その後、同年10月26日支部が行った解雇撤回の団体交渉申し入れを会社は拒否しているのであるから、この間、団体交渉が行われたとは認め難いし、支部が会社申し入れの協議を拒否し、団体交渉を放棄したものとする認めすることはできない。

(3) 会社は、昭和53年秋以降中労委の場で和解折衝を重ねているのみならず、中労委からの自主交渉の勧告に従い、昭和54年3月15日団体交渉を行っているとは主張する。

労働委員会の仲介による和解折衝をもって団体交渉が行われたとみることはできない。また、中労委の勧告を受けて支部からの団体交渉申し入れに応じ3月15日に団体交渉が行われている。しかし、その内容は、和解における双方の意見を確認した程度で特に、1対1にした理由なり、それをめぐる諸条件について説明することのない会社社長の言動は不謹慎とも受けとれる言動に終始しているのである。その後、和解は不調に終わってい

るが、会社は、解雇撤回を求めて支部が団体交渉を申し入れるなら、これに応じないとの態度に固執し、団体交渉に応じていない。

以上の経過からみて懲戒解雇問題に対する団体交渉としては、上記3月15日の団体交渉だけであり、未だ、会社は、誠意をもって団体交渉を尽したものとは認め難い。

(4) 会社は、双方の主張は平行線のままであり、団体交渉をしても意味がないと主張する。

しかし、話し合いが平行線のままであるかどうかは団体交渉を尽した後に言えることで、前記のとおり状態で実質的には1回だけ団体交渉をしたから後はやっても無駄だということにはならない。本件解雇問題についても具体的内容に入ったのは、中労委の場においてであり、ここで会社は、“2名とも退職”の意見から“1対1”の提案をするに至っている。このように折衝を重ねることにより、何らかの解決に向って前進するものであり、労使紛争はいずれは解決しなければならない問題なのである。

(5) 会社は、組合の抗議団代表となん回か話し合いを行っているとは主張する。

前記認定のとおり、確かに抗議団となん回かの話し合いは認められるが、会社は、抗議団の抗議要請をきき、会社の態度を説明したというだけで、これをもって支部との団体交渉が行われたとみることはできない。

(6) 会社は、本件懲戒解雇問題は、裁判所に係属中であり、あとはその判断を待つだけであると主張する。

裁判所に係属中であっても自主的解決は可能であるばかりでなく、労使関係自治の観点からすれば、双方とも自主的解決に努力すべきことは両当事者の責務であること、また、事態の進展、状況の変化等により、労、使とも反省の契機が生ずるのであるから、解雇後既に4年目に入っている時期でもあり、改めて団体交渉をする必要もあり、当委員会の命令も労使紛争の解決、労使正常化の1つの契機ともなること、等の諸事情を併せ考えると、支部が両名の解雇撤回を主張していることだけで本件団体交渉を拒否することの正当性は認め難い。

(7) 以上(1)ないし(6)判断のとおり、会社の主張は、いずれも本件団体交渉を拒否するに
ついての正当事由とは認められず、会社が昭和54年5月22日付けで支部が申し入れた団

体交渉を拒否していることは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断する。

以上のとおり、支部が申し入れた前記団体交渉を会社が拒否していることは、いずれも不当労働行為と認めざるをえず、これらの救済としては主文の程度をもって妥当なものと考え

よって、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10月17日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清