

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 東京流機製造株式会社

再審査被申立人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部

再審査被申立人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部

## 主 文

- 1 本件初審命令主文第3項記中「実施しました。また、組合費のチェック・オフに関しても一方的に廃止通知しましたが、今回これらが」を「実施しましたが、今回これが」に変更する。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 再審査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、東京、大阪等に営業所を置き、土木、鉱山用建設機械の製造を行っており、本件結審時の従業員数は約100名である。
- (2) 再審査被申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部(以下「神奈川地本」という。)は、神奈川県下の機械金属産業に従事する労働者で組織された労働組合で、組合員数は約12,000名である。
- (3) 再審査被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、会社の従業員で組織された労働組合で、神奈川地本に加盟しており、本件結審時の組合員数は25名である。

#### 2 労働時間短縮問題について

##### (1) 本件の発生に至るまでの経緯

会社は、昭和42年7月、昭和47年10月及び昭和49年2月の3回にわたって時間短縮を実施した。第1回の昭和42年の時間短縮については、団体交渉の合意に基づく時間短縮委員会を設置し、その答申を得て実施された。その他の時間短縮については、団体交渉で合意し労働協約を締結のうえ実施された。

##### (2) 本件の経緯

① 昭和 49 年 11 月 1 日、支部は年末一時金の要求を行なうに際し、時間短縮についても「現行 1 日の労働時間(7 時間 10 分)は、これを維持しつつ、隔週土曜日を休日とすること」との附帯要求を行った。この時間短縮要求につき労使は、12 月 17 日「昭和 50 年 1 月末日までに会社案を提出し、協議する。」との協定を締結した。

② 昭和 50 年 1 月 31 日、会社は上記協定に従い支部に対し、「月 2 回土曜日を休日とする。但し、春休み 1 日、お盆休み 3 日は通常通り出勤とし、1 日の労働時間を 7 時間 30 分とする。」との案を提出した。

なお、会社案によると現行の労働条件に比較し、年間所定総労働日数は 18 日、同労働時間数は 39 時間それぞれ減少する。

③ その頃、会社は深刻な経営危機に直面しており、一時帰休の実施や希望退職者の募集を行なうなどの状況にあり、また、支部もこれらの問題の対応に追われていて、時間短縮問題に対する折衝は十分なされなかった。

そして、2 月 28 日、会社と支部は合理化対策の実施との関連から、労働者の労働条件に変更をもたらすこともあるので、これを円滑に行うため次のような協定を締結した。

「会社はその責任において行う組合員の配転、出向、帰休、希望退職、退職勧告、解雇及び工場閉鎖、会社解散等労働条件を変更する場合は、事前に組合と充分協議する。」

9 月に入って会社は、米国のインガーソルランド社と業務提携し、経営危機を回避し得る見通しがたったので、同月 16 日、団体交渉の席上で時間短縮問題に関する 1 月 31 日の案を提示し、その処理方法として委員会を設置し審議したいと組合に申し入れた。

ついで、10 月 6 日、会社と支部は「時短については、継続審議する。」ことに合意し、協定を締結した。

④ 10 月 20 日、時間短縮に関する団体交渉が開かれ、会社は、週休 2 日制を積極的に進めたいが、一日の労働時間を延長せざるを得ないと述べ、今後、委員会を設置し審議を行いたいと提案したが、支部は、団体交渉で折衝すべき事項であり、委員会方式には反対である旨述べるとともに、現行の一日の所定労働時間を維持し週休 2 日制を実施し、さらに、メーデー、創立記念日を休日とするよう要求し、結局、物別れに終わった。引き続き、11 月 18 日に団体交渉が行われたが、双方とも従来の主張を繰り返すのみで進展はなかった。

さらに、12 月 1 日ごろにも団体交渉が行われ、会社は、社長も出席し、従来の主張(委員会方式)を述べたうえ、一般従業員の希望もあり、時間短縮委

員会を設置するので、委員を出すよう支部に要請したが、支部はこれを拒否した。

- ⑤ 結局、時間短縮問題については、一つは処理方法で、他の一つは、具体的内容で労使が対立した。

会社が、委員会方式を主張する理由は、昭和 42 年の時間短縮の際にも時間短縮委員会を設置し審議したし、その後、重要問題の審議にあたっては支部から専門委員会の設置を求められ、「退職金改正に関する委員会」、「労働災害補償に関する委員会」、「給与委員会」等が設置され審議してきた経緯があるので、今回も委員会を設置して審議するのが適当であるということである。また、会社が時間短縮案として、一日の労働時間を延長して実施することを提案する理由は、経営上、年間総労働時間数 2,000 時間以上を確保する必要があるということである。

一方、支部が、団体交渉による処理を主張する理由は、過去の経緯からしても、また、前記 2 月 28 日の協定で、「……労働条件を変更する場合は、事前に組合と協議する。」とあるし、10 月 6 日の協定でも、「時短については継続審議する。」とあるので、団体交渉で問題を煮つめるのが適当であるということであり、また、時間短縮の内容に関する支部の主張は、一日の所定労働時間を延長したうえで週休 2 日制を採用することは認められないというものであった。

- ⑥ 12 月 8 日、支部との交渉が進展しない状況の中で会社は、支部に対し、次のとおり時間短縮委員会の設置を通知した。

ア 翌年 1 月 1 日より隔週 5 日制の実施を目標に委員会を設置し審議したい。

イ 委員の構成は、会社代表 3 名、支部代表 3 名、一般従業員代表 3 名とする。

ウ 支部代表委員を 12 月 10 日までに選出し会社に届出てもらいたい。

なお、支部代表委員の選出がない時は、会社代表と一般従業員代表のみにより審議し実施する。

会社が、時間短縮委員会に一般従業員代表(非組合員)をメンバーとして加える理由は、かつては、従業員の大部分が支部組合員であったが、その後の脱退、退職により現在では支部組合員数の従業員数に占める比率が低下したこと(会社主張によると、支部組合員 34 名、非組合員 60 名、ただし、横浜工場では、組合員、非組合員とも同数の 34 名ということである)から、支部との折衝のみで時間短縮を決定することは、一般従業員の意見を無視することとなり適切でないというものである。

- ⑦ 12月15日、支部は、会社に対し時間短縮委員会への参加を拒否し、時間短縮問題に関する団体交渉を行うよう申し入れた。

これを受けて12月25日に団体交渉が行われたが、労使双方とも処理方法についての従来の主張を繰り返すのみで進展はなかった。

- ⑧ 時間短縮委員会は、当初の会社案では、上記⑥認定のとおり三者代表各3名で構成するものであったが、支部参加のないまま、会社及び一般従業員代表をそれぞれ4名に変更し、8名を構成メンバーとして、数回にわたって開催し、時間短縮問題を審議した結果、12月25日、会社に対し二つの時間短縮案を答申した。これを受けた会社は、翌26日、そのうちの一案を会社案として決定した。

その内容は、次のとおりである。

- ア 原則として毎月第1、第3土曜日及びメーデーを休日とする隔週5日制とし、盆休み(3日)を廃止し、8月のみ毎週土曜日を休日とする。
- イ 隔週5日制実施に伴う、1日の所定労働時間数は、7時間30分とし、始業時刻は、午前8時20分、終業時刻は、午後4時50分、休憩時間は、1時間とする。
- ウ 支部の同意があれば早急に実施する。

なお、実施に伴う休日の増加は21日で、短縮される年間総労働時間数は57時間10分であり、その結果、年間総労働時間数は2,025時間となる。

- ⑨ 昭和51年1月28日、時間短縮に関する団体交渉が行われた。席上会社は、「隔週5日制実施に関し、下記案を提示する。」と題する上記時間短縮内容を記載した文書及び現行の労働時間に関する労働協約を解約する旨を記載した「労働協約解約通知書」を支部に手交した。

引き続き交渉が行われたが、その際の会社の態度、発言内容についてみると、「会社は、組合と交渉する意志がなく、現行の労働協約を破棄し、今回の時短案を実施するつもりなのか。」との支部の質問に対し、これを否定せず、支部との団体交渉で処理すべきではないのかとの主張に対し、「団交でやるなどと約束したことはない、何時約束したというのか。」「時短問題を団交でやらなければならないという規則でもあるのか。」などと反論し、「会社案につき、今後団交で煮つめて行く気持はあるのか。」との支部の質問に対し、「もう煮つまってしまっているので、これ以上煮詰めようがない。」「会社とすれば現在ではこれが最終回答だ、もっと良い案があるならそれは検討する。」などと述べ、さらに、「支部が現行の一日の労働時間7時間10分に固執し、その延長に絶対反対の態度をとっているから、交渉が進展しないのだ。」と非難

し、「それでは会社は、提案のあった、7時間30分の労働時間をいくらかでも短縮する意志はあるのか。」との支部からの質問に対しては、結局、確答を与えずに終わった、このようなやりとりの最後に、会社は、「今回提案した時短案をとにかく5月から実施する。」と通告し団体交渉は終わった。

⑩ 神奈川地本と支部は、2月12日、初審地労委に救済申立てをなした。

(3) 本件申立て後の経緯

① 本件の初審神奈川地労委への不当労働行為救済申立て直後の2月14日に団体交渉が行われたが、双方とも従来の主張を繰り返した。

② 3月22日、支部は、団体交渉の席上、一日の所定労働時間を7時間30分とするとの会社案に同意するが休日は会社案に8日ふやすとの譲歩案を提示し、会社は、これに対し、否定的態度をとりながらも、一応持ち帰り検討する旨述べた。しかし、3月31日、会社は、組合案によると、会社案の大前提とする年間2,000時間の年間所定労働時間を大きく割ることになるとの理由で、組合案を拒否した。

③ その後、4月に入って、時間短縮問題と賃上げ交渉と併せて、4月7日、同月14日、同月20日、同月22日に、それぞれ団体交渉が行われたが、何らの進展がないままに終り、結局、5月1日から会社案どおりに時間短縮が実施された。

3 組合費の給料からのチェック・オフ廃止通知について

(1) 支部は、組合結成直後の昭和38年6月22日、会社に対し文書をもって、支部組合員に対し支給される6月以降の賃金から組合費をチェック・オフすることを依頼した。

会社は、文書による協定はしなかったが支部の求めに応じ、以来、業務多忙時も支部がストライキ等の争議を行っているときも含め約13年間にわたって、チェック・オフを行って来た。

(2) 昭和51年2月10日、支部は臨時組合費のチェック・オフを会社に依頼したところ、会社は、前記、団体交渉拒否に関する救済申立ての8日後である2月20日、支部に対し臨時組合費のチェック・オフは勿論、従来から行っていたチェック・オフについても5月分賃金以降、実施しない旨文書で通告した。

なお、2月27日、会社は支部の抗議に対しチェック・オフを廃止する理由として、業務が多忙であること及び組合費の徴収は、本来組合自身が行うべきものであるとの理由を挙げて回答した。

(3) 初審神奈川地労委において、会社は当分の間チェック・オフの廃止を猶予する旨表明し、当委員会における結審時(昭和52年2月28日)においてもチェッ

ク・オフを実施している。しかし、会社は、当委員会の審問において、昭和 52 年 3 月末日をもってチェック・オフをやめるつもりであると述べた。

以上の事実が認められる。

## 第 2 当委員会の判断

### 1 労働時間短縮問題について

会社は、①時間短縮委員会に支部が出席して意見を述べ審議することは、団体交渉の実質を備えるものであり、また、時間短縮委員会への参加を得られなかった支部とはその答申により会社案が決まった後においても団体交渉を重ねてきたのであるから団体交渉による協議は尽しているのであり、不当労働行為は成立しないこと、②初審申立て後においても支部と団体交渉により協議を尽しているの支部には被救済利益は存在しないこと、③初審命令主文第 1 項は、「昭和 50 年 12 月 15 日なした労働時間短縮問題に関する団体交渉開催の要求に対し、会社案に固執することなく、速かに申立人等と誠意ある団体交渉を行わなければならない。」とあるが、初審の救済申立てでは、「労働時間の変更について、申立人との団体交渉で協議の整わない場合には、一方的に実施しないこと。」となっており、このような極めて抽象的、包括的な救済申立てに対して具体的、個別的な事項を含む命令をなしたこと自体、申立てのない事項について命令した違法があるが、さらに、そのような事項が手続上攻撃防禦の対象となることを明確にしなかった点からも申立てのない事項について判断した違法があること、を主張するので以下判断する。

#### (1) 会社主張の①、②について

会社が設置しようとした本件時間短縮委員会は、支部の参加を予定したものではあるが、その性格は、会社、支部及び一般従業員の代表をもって構成する会社の審議機関であり、その答申は、会社がさらに検討を加えたうえ、決するというものであるから、そこでの審議は、団体交渉とは全く異質のものである。

したがって、支部が会社の態度をもって委員会方式に固執し、時間短縮問題を団体交渉で決定することを回避しようとするものとみて、委員会方式に反対し、参加を拒んだことを非難するのは当たらない。

しかして、会社は、支部の参加のないまま時間短縮委員会を設置し、その答申案の一つを昭和 50 年 12 月 26 日会社案として採択し、支部には、翌年 1 月 28 日の団体交渉の席上で、これを提示しているが、そこでの会社の態度は、前記第 1 の 2 の (2) の ⑨認定のとおりであって、このような重要な労働条件の変更について、会社の案を最終案として示すのみで相手の主張を考慮しようとする態度がみられなかった。

以上の会社の態度は、時間短縮問題の処理方法について、委員会方式に固執し、時間短縮の内容についてもこれ以上煮つめる余地のない最終案であるとして、いずれも支部の主張に耳をかすことなく問題の処理を強行したものとわざるを得ず、それは、結局において団体交渉を実質的に拒否し、支部の存在を軽視して、その弱体化を図るものであり、これを労働組合法第7条第2号及び第3号に違反するとした初審判断は相当である。

なお、本件申立て後、前記第1の2の(3)認定のとおり、何回かの団体交渉の席上、本件時間短縮問題が取り上げられたことはあるが、それは団体交渉の実質を備えたものとは言い難く、前記判断を左右するものではないと認められる。

(2) 会社主張の③について

初審の救済申立ての趣旨は、時間短縮問題に関し、誠意ある団体交渉を行わないことが不当労働行為であるとの前提に立って救済を求めたものと認められ、また、そのことが攻撃防禦の対象となっていたのであり、初審記録に徴しても会社の攻撃防禦に、特に不利になっていたとみるべき事情は見出せないから、この点に関する会社の主張は理由がない。

2 組合費の給料からのチェック・オフ廃止通知について

会社は、①このチェック・オフは、単なる事実上の慣行として行われてきたものであり、会社は、これをいつでも自由に廃止することができるが、廃止まで3ヵ月以上の猶予期間を置いて支部がこれに対処できるよう配慮して廃止の通知をしたのであり、しかも結審に至るもこれを廃止していないのであるから、不当労働行為には該当せず、たとえ、該当したとしても被救済利益を欠いていること、本件チェック・オフが慣行として行われてきたということは労働基準法第24条違反というべきであり、したがって、チェック・オフ廃止の撤回を命ずることは、使用者に労働基準法違反行為の継続を命ずることになること、②初審命令主文第3項は、組合費のチェック・オフ廃止通知についてポスト・ノーティスを命じているが、これは、初審申立人等の請求のない事項について命じた違法があること、を主張するので以下判断する。

(1) 会社主張の①について

このチェック・オフについては、書面による協定がないとはいえ、支部の依頼に応じて、すでに、10数年間継続して行われてきたものであるから、これを廃止するためには、それ相応の理由と廃止の時期等についての慎重な配慮があつてしかるべきところ、会社は、業務多忙及び本来あるべき姿にもどすことを理由にこれまで続けてきたチェック・オフの廃止通知をなしているが、その時期に特別に業務が多忙となったとする疎明もなく、また、他に廃止せざるを得

ないとする差し迫った事情も認められない。してみると、新たに支部から申入れのあった臨時組合費の徴収の拒否であればともかく、支部が労働委員会に不当労働行為の救済申立てをした時期に突然通常の組合費の徴収まで一方的に廃止しようとしたことは、廃止までに、たとえ3カ月の猶予期間を置き、かつ廃止をさらに延伸したとしても、支部の臨時組合費の徴収依頼を奇貨として、支部の救済申立てに対する報復の意図から出たものと推認せざるを得ない。したがって、これを労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

また、会社は、初審がチェック・オフ廃止通知の撤回を命ずることは、労働基準法違反行為の継続を命ずることにほかならないというが、初審判断は、会社が支部に対して報復的意図をもって当該行為を行うことが支部に対する支配介入に該当するという理由でその撤回を命じているものであって、これをもって労働基準法違反を命ずるものとする会社の主張は採用し難い。

## (2) 会社主張の②について

労働委員会は、事件の具体的実情に応じ、申立人の請求の趣旨に反しない限り必要と認める救済方法を講ずる裁量権を有するものであって、申立人が請求する救済の内容にポスト・ノーティスを求める旨を掲げていないという一事をもって、これを命じ得ないと断ずることはできないけれども、本件チェック・オフ廃止問題の経緯にかんがみると、請求のないポスト・ノーティスをとくに附加して救済するまでの必要性に乏しいと認められるので、チェック・オフ廃止通知に関するポスト・ノーティスは、これを取消するのが適当であると判断する。

## 3 ポスト・ノーティスについて

会社は、①不誠意団体交渉およびチェック・オフの廃止通知の撤回についての救済として縦1メートル、横2メートル以上の白色木板を本社正面に掲示させて陳謝せしめるのは、不当労働行為の救済としては過ぎたるものであること、②内容についても、会社の客観的外形的行為をまず述べさせ、それが労働委員会において一定の判断をうけた旨記載させるのが妥当であり、陳謝文の中に労働委員会の価値判断を入れていることは不当であると主張するので、以下判断する。

労働委員会は、労使関係の正常化を図るために必要な事項を裁量により命じうるものであり、ポスト・ノーティスも不当労働行為救済方法の一つとして用いられるものである。本件ポスト・ノーティスについてみると、その内容、表現、形状、大きさ等において格別異例のものではなく、この点に関する初審委員会の裁量を特に不当とは認め難い。したがって、上記第2の2の(2)によりチェック・



オフの廃止通知にかかわる部分を削除するほかは、本件ポスト・ノーティスを取  
消し、またはその文言を変更しなければならない必要性は、認め難いので、これ  
らに関する会社の主張は採用し難い。

以上のとおりであるので、上記判断に基づき、初審命令主文の一部を取消すことを  
相当と認めるほか、本件再審査申立てには、いずれも理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条及び労働委員会規則第 55 条を適用して主  
文のとおり命令する。

昭和 54 年 12 月 19 日

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条及び労働委員会規則第 55 条を適用して主  
文のとおり命令する。

昭和 54 年 12 月 19 日

中央労働委員会

会長 平 田 富 太 郎 ㊞