

鹿児島、昭54不5、昭56.4.22

命 令 書

申立人	プリマハム労働組合
申立人	プリマハム労働組合九州支部
被申立人	プリマハム株式会社
被申立人	プリマハム株式会社九州営業部
被申立人	プリマハム株式会社鹿児島工場

主 文

- 1 被申立人プリマハム株式会社は、A1の問題に関して、誠意をもって速やかに申立人らとの団体交渉に応じなければならない。
- 2 申立人らの被申立人プリマハム株式会社九州営業部及び同プリマハム株式会社鹿児島工場に対する申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、全国各地に営業部のほか支店・工場・ミートセンター等を有し、食肉の加工製造並びに販売を主たる業務とする資本金40億円の会社であり、全従業員は約3,600名である。

被申立人プリマハム株式会社九州営業部（以下「営業部」という。）は、肩書地（編注、福岡県新宮町）にあり、全国9営業部の一つであって、従業員約700名で構成される営業部である。

被申立人プリマハム株式会社鹿児島工場（以下「工場」という。）は、肩書地（編注、鹿児島県串木野市）にあり、全国6工場の一つである。

(2) 申立人プリマハム労働組合（以下「組合」又は「本部」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本部を置き、会社の従業員で組織し、全国に9支部を有する労働組合であり、本件申立時の組合員は305名であって、全日本食品労働組合連合会に加盟している。

申立人プリマハム労働組合九州支部（以下「支部」という。）は、肩書地（編注、鹿児島県串木野市）にあり、組合の全国9支部の一つであって、営業部の従業員で組織されており、本件申立時の組合員は49名である。

なお、会社には組合のほかに、会社従業員約3,200名で組織するプリマハム民主労働組合（以下「民労」という。）がある。

2 本件発生までの労使関係

(1) 組合・会社間の労働協約の有効期間は、昭和43年8月1日から同46年7月31日までで

あった。

その後、労働協約の改定交渉を続けながら、当該協約の有効期間は1か月毎に更新して、昭和48年3月31日まで延長する旨の覚書が締結された。

さらにその後、労使紛争を避けるために、従前の労働協約の精神を尊重していく旨の組合・会社間の合意が口頭でなされた。

その後も労働協約の改定交渉が行われたが、合意・締結に至っていない。

なお、その改定交渉の中で、組合員の範囲について、組合は雇員を含めることを主張し、会社は雇員を除くことを主張した。

(2) 組合は、昭和46年秋の組合大会で、組合員の範囲について雇員を除外しない旨の組合規約の改定を行った。

組合は雇員を組合員にしたからチェックオフをするよう申出たことがあったが、会社はこれに応じなかった。

(3) なお、昭和48年3月上旬、民労が結成され、昭和49年5月になって、会社は、民労との労働協約で、雇員も組合員に含めることを認めた。

現在、雇員のうち民労に加入している者もあり、会社は民労の雇員の賃金交渉やチェックオフ等に応じている。

3 本件団体交渉に至るまでの経過

(1) A 1（以下「A 1」という。）は、工場の雇員として会社に入社し、昭和48年11月当時から引き続き、雇員であった。

(2) 雇員であるA 1は、昭和48年11月20日午前11時40分ごろ、工場の作業場内において、窓から飛び込んだ火薬銃の釘で、右胸部から肺まで貫通する負傷をした。

A 1は、直ちに串木野市にある福元病院で応急手当てを受けた後、鹿児島市にある鹿児島市立病院に入院し、その後、福元病院に転院して、昭和49年5月下旬まで入院していた。

退院後、A 1は、昭和49年12月27日まで福元病院に通院していた。

(3) A 1は、昭和51年6月、鹿児島労働基準監督署でその障害程度を11等級と認定されたが、これを不服として、労働者災害補償保険審査官に対して審査請求をしたところ却下されたので、さらに中央労働保険審査会に対して再審査請求をした。

その結果、昭和54年になって、A 1は、当該審査会でその障害程度は7等級に該当すると裁決された。

(4) 会社は、昭和49年12月27日までの間に、労災保険の補償金及び竹従会（会社の共済組織）の見舞い金をA 1に代わって直接受領し、その代替給付として給料・賞与を、毎月A 1に支払った。

治癒認定後も、会社は、従前どおり給料・賞与をA 1に仮払いした。

(5) 昭和50年初め、A 1と会社は、A 1の職場復帰の問題について協議した。その後、A 1が職場復帰の条件として、「遅刻・早退・欠勤について満勤扱いにすること。」「差別待遇しないこと。」などを明示したのに対して、会社はA 1に、医学的判断を受けることを求め、福元病院と鹿児島市立病院とを指定した。

(6) 昭和51年10月25日、当時の工場人事課長B 1は、A 1宅を訪問した際、医学的判断を受けられない状態が続くと、雇員・嘱託就業規則第9条（以下「規則」という。）に基づいて

休職扱いになるおそれがある旨をA 1に説明した。

昭和53年1月19日、工場人事課長B 2（以下「B 2課長」という。）は、医学的判断を受けることを勧めるとともに、医学的判断を受けなければ、規則に基づいて休職扱いになる旨の手紙をA 1に出した。

この手紙に対して、A 1が昭和53年1月31日付けで「他の病院で違った診断結果が出ていることについて、どう思うのか。」「検査を受けるとすれば、他の病院ではいけないのか。」「休職となる理由はなぜなのか。」などについて早く回答してほしいという内容の手紙を出したのに対して、会社は回答済みの事柄であると解釈した。

昭和53年3月31日、B 2課長は、A 1宅を訪問して、A 1を規則による休職扱いにする旨の通知書を、その事情を説明して渡した。

昭和53年4月18日ごろ、A 1から休職通知書が返送されてきたのに対して、会社は昭和53年5月に休職通知書の内容を手紙で知らせた。

なお、その後、A 1は、昭和54年3月31日付けで規則に基づいて退職扱いとなった。

(7) なお、昭和48年11月22日、組合がA 1の事故について話し合いを求めたのに対して、会社は事故発生の内容・今後の安全対策について説明した。

また、その後、組合が労働災害の件で団体交渉を申し入れたのに対して、会社はこれに応じたこともあった。

4 本件団体交渉について

(1) 支部は、昭和53年6月5日、A 1が昭和53年4月10日に組合に加入した旨を文書で会社に通知し、このとき同時にA 1問題で団体交渉を申し入れた。

その後も、組合はA 1問題で団体交渉を申し入れた。

(2) 団体交渉申入れの内容は、「会社はA 1の症状をどのように把握しているのか。」「会社がA 1を休職扱いにしたのはなぜか。」などであった。

(3) 団体交渉申入れに対して、会社は一度も応じなかった。

会社の拒否理由は、以前組合との間に労働協約の精神を尊重する旨の合意が口頭でなされたが、その協約上従業員は組合員でないから、従業員であるA 1は非組合員であり、非組合員に関する団体交渉には応じられないというものであった。

(4) 昭和54年3月26日、支部は当委員会にA 1問題に関する団体交渉の促進を求めてあつせん申請を行ったが、会社側はあつせんに応じなかった。

(5) 組合は、事務折衝の際、A 1問題を取上げて、団体交渉を要求したこともあったが、会社は、「団交事項でない。」「組合と話すつもりはない。」「あくまでも個人の問題として、個人と話していきたい。」と回答した。

第2 当委員会の判断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

A 1の休職・退職等の問題で、再三再四、会社に団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、従前の労働協約の精神を尊重していく旨の労使間の合意が口頭でなされたが、この協約の第6条で組合員の範囲を定めており、従業員であるA 1は非組合員であるから、非組合員に関する団体交渉には応じられないと一貫して拒否し続けた。

しかしながら、組合員の範囲については、当該労働組合が自主的に定めるべき性格の

ものであって、会社との間で雇員を非組合員とする旨の合意に達した事実はなく、雇員を組合員としかどうかの判断については、会社の介入する余地はない。

組合は組合規約で雇員も組合員として認めており、A 1は組合の組合員である。

たとえ労働協約の精神を尊重するという確認事項があっても、組合がその企業内に存在・発生する職場の諸問題を取上げて、団体交渉を申入れ、その改善と労働条件の向上とを目的とすることは当然である。

さらに、会社は、民労には雇員を組合員として認めて、団体交渉にも応じ、チェックオフ等も行っている事実がありながら、組合に対しては、雇員を組合員とすることを認めないばかりか、団体交渉にも応じない。

本件は、明らかに団体交渉拒否の不当労働行為である。

(2) 会社の主張

支部は組合の支部であって独立した組合ではなく、また、営業部及び工場は会社の下部組織であって独立した人格を有しない。

A 1問題で組合からの団体交渉申入れに応じなかったのは、A 1が非組合員であり、かつ、団体交渉事項がA 1個人の問題にとどまるものであったからである。

団体交渉事項が非組合員に関するものである場合、これについて組合は団体交渉権を持つものではなく、会社もこれについての団体交渉に応ずる義務はない。

また、組合は、A 1は組合の組合員であると主張するが、会社・組合間の事務折衝の際、組合はA 1の委任を受けていると言明し、また、組合の書証によれば、組合がA 1の代理人となっている。

加うるに、A 1は昭和53年4月10日に組合加入しているのに、組合がその通知を会社にしたのは2か月ぐらい遅れて6月5日であり、かつ、このとき同時にA 1問題で団体交渉申入れを行っている。

このような点からして、A 1が組合に加入した事実は不明であり、かつ、その疎明はない。

もとより組合が組合員の範囲をどのように定めるかは、本来組合自身の問題であるが、仮にA 1が組合に加入していたとしても、従前の労働協約の精神を尊重していく旨の労使間の口頭の合意ができて今日に至っており、その協約の第6条で組合員の範囲について雇員を非組合員としている以上、組合は雇員の組合加入をもって、会社に当該雇員が組合員であることを主張しえないのであって、A 1が雇員であり、非組合員の対象であったことは明らかである。

本件の団体交渉拒否には正当の理由があるので、組合の主張はいずれも失当である。

2 判断

第1の4の(1)・(2)・(3)で認定したとおり、組合のA 1問題に関する団体交渉申入れ及び会社の団体交渉拒否並びにその拒否理由については、当事者間に争いが無い。

また、第1の2の(1)で認定したとおり、労働協約の精神を尊重する旨の確認事項についても、当事者間に争いが無い。

つまり、争点は会社の団体交渉拒否理由の正当性に帰着するので、以下判断する。

そもそも労働協約に非組合員の範囲を定めても、労働組合の組織を制約する効力はない。

したがって、労働協約で雇員を非組合員と定めていても、組合は雇員の組合加入をもつ

て、会社に当該雇員が組合員であることを主張できるのであって、雇員についての休職あるいは退職等に関する団体交渉を拒否する理由とはならない。

また、会社は、民労との間に雇員も組合員に含めることを容認した労働協約を締結して、現に民労とは雇員の賃金交渉に応じ、かつ、雇員のチェックオフ等も行っている事実がある。

これらのことを併せ考えると、会社が本件団体交渉を拒否する理由は正当性を欠くものといわざるをえない。

なお、支部の申立人適格については、支部・本部間の従属関係が必ずしも支部の独立性を損なう程度に強いものとは認められないから、その適格を有すると判断する。

また、営業部並びに工場は会社の一下部組織であって、当然会社に対する救済命令に拘束されることになるので、主文救済命令で十分であると判断する。

第3 法律上の根拠

以上のとおり、本件団体交渉拒否は、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。

よって、労働組合法第27条及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56年4月22日

鹿児島県地方労働委員会

会長 栗川久雄