

東京、昭56不71、昭57.2.2

命 令 書

申立人 マイクロシステム労働組合

被申立人 マイクロシステム販売株式会社

主 文

- 1 被申立人マイクロシステム販売株式会社は、申立人マイクロシステム労働組合が昭和56年3月30日付で申し入れた要求事項を議題とする団体交渉について、申立人組合の委任を受けた第三者が出席することおよび第三者委任禁止条項等を内容とする団体交渉ルールが合意されないことを理由にこれを拒否してはならない。
- 2 被申立人会社は、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

マイクロシステム労働組合

執行委員長 A 1 殿

マイクロシステム販売株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合から56年3月30日付で申入れのあった要求事項を議題とする団体交渉について、組合の委任を受けた第三者が出席すること、第三者委任禁止条項等を内容とする団体交渉ルールが合意されないことおよび組合員名簿が提出されないこと、を理由にこれを拒否したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後は、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前記第2項を履行したときは、すみやかに、当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人マイクロシステム労働組合（以下「組合」という。）は、昭和56年3月29日、被申立人マイクロシステム販売株式会社の従業員で結成し、本社と千葉市に支部を有する、組合員数約20名（本件結審時）の労働組合である。
- (2) 被申立人マイクロシステム販売株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都中央区）に本店をおき、千葉市に営業所を有して、事務機器の販売等を業とする会社で、その従業員数は109名である。

2 本件団体交渉拒否の経緯

- (1) 昭和56年3月30日、組合は、会社に対して、組合結成を通知するとともに、賃金引上

げ等5項目の要求事項およびいわゆる便宜供与等に関する7項目の要求事項（以下両者を併せて「本件議題」という。）を提出し、団体交渉の開催を申し入れた。しかし、会社は、組合の加盟する中央区労働組合協議会（以下「中央区労協」という。）の役員で、かつ組合の委任を受けた者が組合側の交渉メンバーに入っていることをとらえ、「部外者を外してほしい、はずさなければ団体交渉は開けない」旨を述べて団体交渉に応じなかった。

翌3月31日、4月2日、3日にも、組合は「本件議題」に関する団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、上記と同様の理由でこれに応じなかった。なお、4月2日には、会社は、組合に対して「団体交渉の開始については、日時、場所、出席者等の点で相互に合意が成立すれば、すみやかに団体交渉に応じる用意があります」との文書回答を行った。

(2) そこで、4月6日、組合はやむなく会社に対し、中央区労協の役員を除外する旨を伝えて「本件議題」に関する団体交渉の開催を申し入れたところ、会社は「貴組合の執行部及び支部長各7名の出席による」団体交渉に応ずる旨を通知し、同月8日、第1回の団体交渉が開かれた。冒頭、組合が「本件議題」の説明に入ろうとしたところ、会社は、これを制止し、交渉権限を第三者に委任しないこと等を内容とする団体交渉ルールを確立したい旨を提案し、これが合意されない以上「団体交渉の要求書の中身については入れない」と主張した。さらに、会社は組合規約と組合員名簿の提出を要求した。このため、結局この日の団体交渉では「本件議題」の内容には入れなかった。

(3) 翌9日、第2回団体交渉が開かれたが、会社は、前日と同様「団体交渉ルール」の先議を主張したほか、組合側の交渉メンバーに、会社の複写機営業部サービス課長の「O」、特販部サービス課長代理の「H1」および千葉営業所サービス課長代理の「H2」が加わっていることをとらえて、これら3名の者は、組合員であることと会社における職責とが両立しないから組合員資格がない、と発言するなどしたため、この日も「本件議題」の内容には入れなかった。

ちなみに、上記3名の当時の組合における地位は、「O」は副委員長、「H1」は執行委員で本社支部長、「H2」は千葉支部長であった。なお、組合員であって課長の地位にあったのは「O課長」のみであったが、「O課長」は本件申立て後の56年7月1日付で、ラインマン（一般社員）に降格された。

他方、会社は、同日の朝礼の際に、会社が組合に提案した上記「団交ルール」の内容を、「組合員としての資格問題について」および「組合の宣伝活動について」と題する記事とともに、全従業員に配布した。これに対し、組合は、翌10日、会社の上記行為は労働組合を無視する不当労働行為であると抗議し、その中止を求めるとともに、この間会社が団体交渉を拒否したことや、新たに「団交ルール」の問題をもち出したことについて、抗議を行った。

(4) 同月10日、会社は組合に対し“交渉権を第三者に委任しない”など7項目の「団体交渉ルールに関する提案事項」を書面で申し入れた。

同月13日、組合がさきに申し入れていた「本件議題」に関して第3回の団体交渉が開かれた。席上、会社は、上記「団体交渉ルールに関する提案事項」について縷々説明をつづけたので、組合は、団体交渉ルールについては別途協議機関を設けることを提案し

たところ、会社は賛意を表した。しかし、会社は、次いで、前回の団体交渉で組合の提出した組合規約について、種々見解や批判を述べて時間を費したため、この日の団体交渉においても、「本件議題」の内容には入れなかった。

なお、会社は組合に対し、重ねて、組合員名簿の提出を求めた。

- (5) 翌14日、組合は、改めて「本件議題」に関する団体交渉の開催を申し入れたが、会社は「時間の都合上無理である。団体交渉ルールについて組合から具体的な提案があれば、4月15日団体交渉に応じる用意がある」旨を回答しただけで、団体交渉は開かれなかった。

- (6) その翌15日、組合は、「春闘要求書（前記(1)の「賃金引上げ等5項目の要求事項）」についての団交あっせん」を当委員会に申請した。

翌16日、会社は組合に対して、団体交渉を翌17日に開催する旨通知するとともに、それに先立って団体交渉ルールの事前協議を提案したが、組合が団体交渉ルールの事前協議に難色を示したため、結局、団体交渉は開かれず、あっせんも不調に終わった。

なお、17日、会社は、上記事前協議のために用意していた前記(4)とほぼ同内容の「団体交渉ルールの提案」を組合に手交した。これには、第三者委任禁止条項の部分について“団体交渉の当事者は企業内組合であるマイクロシステム労働組合とマイクロシステム販売株式会社とする”と記載されている。

- (7) 同月24日、組合は、組合結成以来の会社の態度に抗議し、同日定時退社の統一行動を行う旨通告するとともに、改めて「本件議題」に関する団体交渉の開催を申し入れた。これに対し会社は、翌25日「組合から団体交渉ルールの提案があれば、合せて要求書の内容についても団体交渉をしたい」旨を回答したので、同月27日、組合は、上記と同様の抗議を行うとともに、「イ、『本件議題』についての組合側説明及び会社側回答について、ロ、『団体交渉のルールに関する協議』について」を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。しかし、会社は「具体的な団交ルールに関する提案がなければ開かない」と回答し、これに応じなかった。

- (8) 同月28日、組合は、上記会社回答の態度は極めて不当なものであり、明らかな不当労働行為であるとして抗議を申し入れるとともに、具体的団体交渉ルールの協議と併行して「本件議題」に関する団体交渉に応ずるよう申し入れた。

同月30日、第4回団体交渉が開かれたが、席上、組合は、まず、会社の求めに応じて、“交渉は組合が必要と認めた者とする。但し、通常の団体交渉においては執行委員（斗争委員会が設置された場合は、斗争委員）が交渉委員となる”ことなど11項目の「団体交渉ルールについての組合の基本的な考え方」を読み上げ、会社案との隔たりについては別途協議することを提案したうえ、組合提案について会社側の質問も受けた。

その際、会社は、組合提案の中に交渉権限の第三者委任に関する条項が含まれていることを指摘し、これをとり外すよう強く要求した。ちなみに、会社が問題として指摘する条項は、組合提案の第2項に“交渉は労使対等の原則に立って行い、交渉委員になったこと、交渉に参加したことや正当な発言内容を理由にして、組合役員、組合員、組合が委任した者に対して、不利益な扱いをしないこと”とあるうち、「組合が委任した者」という部分を指すものと思われる。

ところで、組合は、この日の団体交渉が団体交渉ルールの議題で終始することを懸念

し、再三にわたり「本件議題」にも入るよう要求したが、会社は「団体交渉ルールが締結できない限りは中身に入らない」との従来と同様の考えをくりかえすのみであった。そこで、組合が「では団交ルールについて締結できれば、直ちに要求の中身に入っているのか」と質したところ、会社は「組合員名簿が出ていないのでだめだ」と答えた。結局、この日も内容についての団体交渉は行われなかった。

- (9) 翌5月1日の朝礼の際、会社は、全従業員に対して、「前日組合から提案された団体交渉ルールには依然として組合が委任した者ということが明文化されて入ってきている。こういう事態は、絶対、会社としては見のがせない。……もう一回再考慮してもらいたい。これがなければ、会社としては、絶対に受けることはできない」旨を強調した。

さらに、5月21日の朝礼においても、会社は、上記に関連して、「組合のいつているように第三者、少し悪く言へば、どこの馬の骨ともわからない外の人に来て会社の秩序を乱したり、迷惑をこうむるような事はいやだ。」などといった。

- (10) 本件申立て（昭和56年5月11日）後、当委員会が自主交渉を要請したところ、同年6月22日以降8月25日までの間、上記団体交渉ルールの問題を棚上げにした形で、4回の団体交渉が行われた。

この間、会社は「本件議題」についての回答を、不在中の組合書記長のデスクマットに文書を差し込むというやり方で行ったのみならず、その回答内容もほとんど「ゼロ」回答に近いものであった。なお、56年度の賃上げは事実上結着しており、また、その後組合が追加した議題の一部である空調・冷房の時間延長および退職した女性の退職金については結着をみたものもあったが、「本件議題」の大部分は、なお、未解決のままである。

第2 判断

1 却下を求める被申立人会社の主張について

(1) 被申立人の主張

申立人組合の副委員長の「Oサービス課長」、本社支部長で執行委員の「H1サービス課長代理」および千葉支部長の「H2サービス課長代理」は、会社組織上会社の管理職制の重要な地位にある従業員であって、経営者と一体となって従業員の管理に万全を期し、社業の運営に専念すべき立場にある者であるから、これらの者を指導者として結成された申立人組合は労働組合法2条但書1号に該当する法外組合であって、本件申立ては却下さるべきである。また、労働組合法第5条の規定上、本件不当労働行為審査を進めるに当たっては、まず申立人組合の申立資格の適法性の有無が決定さるべきである。

(2) 当委員会の判断

不当労働行為審査に先立って、もしくは、その審査の過程の中で申立人組合が申立資格を欠くことが明らかとなった場合には、その時点で不適法の決定をなすべきことはもちろんであるが、申立人組合の資格の適法性について、当初から疑いのない場合、ないし、審査の過程でその疑いが解消したような場合には、申立人組合の適法性の決定は、不当労働行為の命令を発する時点までに決定すれば足りる、と解するのが相当である。

本件の場合、被申立人会社は、昭和56年6月15日第1回の調査の後、同年7月9日に予定していた第1回審問期日前の同年7月1日に、前記認定のとおり「Oサービス課長」を一般社員に降格せしめたので、その結果、もはや申立人組合の申立資格の適法性に

いての問題は解消するに至った。また、「H1」「H2」の両課長代理については、全疎明をもってしても、使用者の利益代表者であると認めることはできない。

よって、本件申立てを却下すべきであるとの被申立人の主張は、理由がないことに帰する。

2 本件団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社は、組合が申し入れた団体交渉について、ア・組合の委任する第三者が出席すること、イ・交渉権限を第三者に委任しないことなど、会社の提案する団体交渉ルールの確立に組合が応じないこと、ウ・組合員名簿の提出がないこと、等を理由にこれを拒否しているが、いずれも正当な理由を欠く不当労働行為であるのみならず、本件団体交渉を拒否することによって、組合の存在を無視し、組合の弱体化をねらった不当労働行為である。

② 被申立人の主張

会社は、本件申立て以前から、円満な労使関係を保つための団体交渉ルールづくりを基本的な問題であると考え、当初から、これを提案し、組合申入れの団体交渉の開催、進捗を期待したにもかかわらず、組合は、団体交渉ルールの作成の努力を怠り、もって自ら団体交渉の継続、進捗を妨げたのであって、団体交渉拒否なる事実は存在せず、組合の主張は虚構にすぎない。

また、本件申立て後も、東京都地方労働委員会の要請にしたがい、組合要求項目につき労使双方円滑に団体交渉を開催し、継続し進捗しているので、本件の「被救済利益」は消失している。

(2) 当委員会の判断

① 組合結成の直後から数次にわたり、組合が「本件議題」に関する団体交渉を申し入れたのに対して、会社は、組合から委任を受けた、中央区労協の役員を外さなければ団体交渉そのものにも応じられないとの態度をとりつづけたが（前記第1、2、(1)の事実）、労働組合の委任を受けた者が団体交渉の権限を有することは、労働組合法上も認められているのであるから、会社がかかる委任を受けた者が本件団体交渉のメンバーとして出席することを理由として、これを拒否したことは正当でない。

② また、組合は「本件議題」に関する団体交渉の進捗をはかるため、自らの判断でやむなく会社のいう部外者を外すことによって、ようやく、会社との間で団体交渉が開催されるに至ったのであるが、つぎには、会社は「本件議題」に関する団体交渉に先立って、交渉権限を第三者に委任しない等を内容とする団体交渉ルールに合意しなければ、団体交渉の内容には入れないと主張するに至り、組合がこれに対する具体案を示すと、その中に交渉権限の第三者委任条項が含まれているなどと不満を表明するなどして、結局、「本件議題」の内容に入ろうとはしなかった（前記第1、2、(2)～(8)の事実）。

もとより、団体交渉は、そのルールが確立したうえで行われることが望ましいことはいふまでもない。しかし、会社が固執している団体交渉ルール確立の狙いは、組合の委任を受けた第三者の団体交渉出席を排除することにあると思われ、このような意

図にもとづくいわゆる「第三者委任禁止条項」を一方的に強いることは許されないというべきである。しかも、組合も、団体交渉ルールの確立そのものに反対していたわけではなく、「本件議題」と併行しながらこれの協議をつづけることを提案していたのであるから、会社が主としてこのような条件に固執して「本件議題」に関する団体交渉に応じなかったことは、正当な理由があるとはいえない。

- ③ さらに、組合が、会社の求めに応じて団体交渉ルールの具体案を提示したのに対し、会社は、組合員名簿の提出がなければ「本件議題」には入れないとの態度を示した（前記第1、2、(8)の事実）。この点も団体交渉拒否の正当理由といえないことはいうまでもない。

ただ、本件結審時においては、会社は、もはや組合員名簿の提出にこだわっているとは認められないから、主文の内容としては、手交する文書の中に記載させるにとどめることとする。

- ④ なお、被申立人は、本件申立て後、「本件議題」に関する団体交渉が開かれ、進捗しているので、申立人の「被救済利益」が消失しているともいう。しかし、前記認定のとおり（第1、2、(10)、被申立人の固執する団体交渉ルールの問題を棚上げにして行った団体交渉についてさえ、これにのぞむ会社の態度にはいささか誠実を欠く面がみられ、現にその内容についても、大部分の事項が未解決のまま残っていることからすれば、「本件議題」について実質的に進捗しているとまでは認め難く、従って「被救済利益」が消失しているとはいえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が「本件議題」に関し、組合の委任を受けた第三者が出席すること、第三者委任禁止条項等を内容とする団体交渉ルールが合意されないこと、および、組合員名簿が提出されないことを理由として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。

なお、申立人組合はポストノーティスをも求めているが、諸般の事情を考慮し、本件の場合、文書手交が相当と考える。

よって、労働組合法第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57年2月2日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏