

命 令 書

申立人 総評全国一般日本ケミファ労働組合
申立人 総評全国一般日本ケミファ労働組合大阪支部

被申立人 日本ケミファ株式会社
被申立人 日本ケミファ株式会社大阪支店

主 文

- 1 被申立人日本ケミファ株式会社（以下「会社」という）は、申立人総評全国一般日本ケミファ労働組合大阪支部（以下「大阪支部」という）の昭和56年5月13日付け要求書記載事項のうち下記の項目について、会社大阪支店において、大阪支部と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。

記

- (1) 休日出勤の振替休日
 - (2) 解雇、配転等労働条件の変更についての組合との事前協議
 - (3) 組合事務所及び組合掲示板の貸与
 - (4) 集会場及び電話の使用
 - (5) 時間内外の組合活動の保障
 - (6) 当番手当の廃止に伴う残業手当の支給
- 2 申立人らの会社大阪支店に対する申立て及び会社に対するその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本ケミファ株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を、全国36カ所に支店等の事業所を置き、医薬品の製造・販売を営んでおり、その従業員は、本件審問終結時約1,030名である。
- (2) 被申立人日本ケミファ株式会社大阪支店（以下「大阪支店」という）は、肩書地（編注、大阪市西区）に主たる事業所を置く会社の支店で、その従業員は、本件審問終結時約70名である。
- (3) 申立人総評全国一般日本ケミファ労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織される労働組合で、総評全国一般労働組合に加盟し、その組合員は、本件審問終結時約400名である。
- (4) 申立人総評全国一般日本ケミファ労働組合大阪支部（以下「大阪支部」という）は、組合の下部組織であり、大阪支店（大阪営業所、神戸営業所及び金沢営業所を含む）並びに岡山営業所、広島営業所及び高松営業所の従業員で組織され、その組合員は、本件

審問終結時約60名である。

なお、大阪支部は総評全国一般労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟しているが、組合には、このほか本社支部、名古屋支部等がある（以下、これらの支部を単に「支部」という）。

2 団体交渉の経過について

- (1) 昭和56年5月13日、組合は会社に対し、組合結成通知書及び申入書を提出した。

この申入書には「1 会社は団結権、団体交渉権を尊重する 2 組合活動上の権利保障のため ①就業時間外の組合活動の自由を保障する ②就業時間内における会社との交渉及び短時間の打合わせ等を認める ③各事業所内に組合掲示板の設置を認める ④本社内に組合事務所を設置する ⑤加盟団体役員の会議出席及び打合わせのための社内立入りを保障する」等の10項目が記載されていた。

同日午後2時から前記申入れ事項について、会社と組合との間で協議が行われ、申入れ事項のうち「②については会社・組合間の団体交渉（以下「中央交渉」という）は就業時間内、事業所・支部間の団体交渉（以下「支部交渉」という）は就業時間外に行う ④については組合事務所を設置することを前向きに検討し、5月18日の中央交渉で回答する⑤については加盟団体役員の組合会議出席、打合わせのための社内立入りを保障する」等に改定された以外は、組合の申入れどおりの内容で協定が締結された。

なお、同日、組合と会社間で「支部の要求事項については、組合と会社との協議により、中央交渉に付すべき事項と支部交渉に付すべき事項に区分けする」旨の合意が成立した。

- (2) 同日、午前9時過ぎ頃、大阪支店支店長室において、大阪支部執行委員長A1（以下「A1支部委員長」という）、地連書記長A2（以下「A2書記長」という）ら4名は、大阪支店支店長B1（以下「B1支店長」という）に対して、大阪支部の結成通知書及び要求書を提出し、要求事項について説明した。

この要求書には「①第1及び第3土曜日を会社の規則どおり休日にする ②休日出勤は原則として行わず、やむを得ないときは、1週間以内に振替休日を与える ③営業活動のための移動（出張）は就業時間内にする ④解雇、配転等労働条件の変更は、組合と事前に協議し、協議中は一方的に変更しない ⑤組合事務所及び組合掲示板を貸与する ⑥集会場及び電話の使用を認める ⑦時間内外の組合活動を保障する ⑧会議は原則として営業時間内に行う ⑨営業内勤者の当番手当を廃止し、残業手当を支給する ⑩朝のお茶汲み及び清掃の早出を廃止する」旨記載されていた。

これに対し、B1支店長は「要求の趣旨はわかる。しかし、第9項は全社的問題であり、私ではむつかしいが、他の9項目に関しては理解できるので解決していく立場で努力するが、一度本社に連絡しておきたい」旨述べたので、同支部は「理解できるのであれば、この場で解決できる要求について解決してもらいたい」旨述べたが、同支店長は前記と同趣旨のことを繰り返し、同月15日の午前10時から団体交渉を行うことを約束した。

なお、大阪支部以外の支部もそれぞれの事業所あてに、支部結成通知書及び要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

- (3) ところが、5月13日午後4時頃、B1支店長はA1支部委員長に対して「5月18日に

中央交渉が行われることになり、支部の要求事項を会社・組合間で整理することになったので、同月15日に予定している団体交渉を延期してもらいたい」旨申し入れ、A1支部委員長もこれを了承した。

- (4) 同月18日、中央交渉が行われることになっていたが、交渉に入る前に会社が交渉委員数、交渉時間等交渉ルールの確立を提案したため、組合と対立し、交渉に入ることができなかった。
- (5) 同月21日、組合は、会社に対して「5月13日の団体交渉で支部の交渉範囲外のものについては、中央交渉することになったが、各支部の要求事項は、中央交渉の範囲外であり、各事業所長で回答できる内容と判断するので、早急に各支部との団体交渉に必ずべきである」旨の申入書を提出した。
- (6) 同月27日、大阪支部は、大阪支店に対して団体交渉を申し入れたが、B1支店長は「支部交渉について本社から何の連絡もないので団体交渉はできない」旨述べ、これを拒否した。
- (7) その後、大阪支部は、大阪支店に対して、5月29日及び6月12日にも団体交渉の申入れを行ったが、B1支店長は、前記と同様の理由でこれを拒否した。
- (8) 6月5日、会社は、組合に対し「支部から出されている要求は、中央交渉に付すべき事項と支部交渉に付すべき事項を区分けし、区分けが明確になってから支部交渉を行うべきで、会社としては支部から出されている要求はすべて中央交渉に付すべき事項と考えている。しかるに、組合はすべて支部交渉に付すべきものだとしているので協議したい」旨申し入れ、引き続き同月10日に、会社は、組合に対して同趣旨の申入れを行った。
- (9) 7月21日、中央交渉が行われ、その席上会社は、組合に対し「①7月25日及び29日の2回に分けて支部要求に対する文書回答を組合あてに行う ②文書回答するまで支部からの交渉申入れはしないこと」との旨申し入れた。
- (10) 同日、中央交渉終了後、組合は、会社に対して「①7月25日及び29日の回答は支部あてにすること ②回答に対する交渉は支部交渉とすること。但し、支部交渉において中央交渉に付すべき事項として合意したものについては、中央交渉で行うこともあり得る」旨申し入れた。
- (11) 7月25日、会社は、組合及び大阪支部に対して「①第1及び第3土曜日の勤務については、第1及び第3土曜日は休日であり、業務上その他の都合で出勤させた場合は所定の時間外手当を支払うか、代休を与える。なお、休日を他の日に振り替えることがある ②休日の就業については、原則として行っておらず、業務上その他の都合で出勤させた場合、上記①と同様とする ③集会所については、就業時間外に限り会社ルールに従って事前に許可を受けた場合、会社施設の利用を認める ④朝のお茶汲み及び清掃の早出については、会社は強制しておらず、従来慣例として自発的に行っているものと理解している」旨回答した。
- (12) 同月29日、会社は、組合及び大阪支部に対して「①解雇、配転等労働条件の変更に対する事前協議については、経営権、人事権に基づいて従来どおり決定実施する ②組合事務所及び掲示板の貸与については、組合と折衝中である ③電話の使用については、認められない ④時間内外の組合活動の保障については、協定書のとおりである ⑤営業内勤者の当番手当については、調査のうえ回答する」旨回答した。

- (13) 8月3日、組合は会社に対し「7月25日及び29日の会社の支部要求に対する回答については、組合あてに回答することを了承した事実はなく、支部要求に対する回答は、支部あてにされるのが常識であり、支部の問題については、支部交渉で行うべきである」旨申し入れた。
 - (14) 同月6日、中央交渉が行われ、その席上、会社は「支部要求の区分けについて協議したい」旨主張したが、組合は「支部交渉に任せるべきである」旨主張したため、この団体交渉は物別れに終わった。
 - (15) 同月7日、会社は組合に対し、支部交渉について、同月11日に事務折衝したい旨申し入れたが、同月10日、組合は口頭で「事務折衝に応じられない」旨回答した。
 - (16) 同月18日、会社は組合に対し、支部交渉のルールについて「①交渉人員は、交渉委員4名とする ②交渉時間は、就業時間外に1回2時間以内を基準とする ③交渉議題は、職場交渉にふさわしい議題とする」旨提案した。
 - (17) 同月24日、会社は大阪支部に対し、支部交渉のルールについて前記同様の提案を行った。
 - (18) 同月29日、大阪支部は、会社に対し「会社は交渉ルールを確立したいとして条件を提案してきたが、その内容は団体交渉を不当に制限するもので容認できない。条件をつけることなく団体交渉に応ずるべきであり、9月2日に団体交渉を行ってほしい」旨申し入れた。
 - (19) 9月4日、大阪支部と大阪支店との間で第1回団体交渉が行われた。
- 3 9月4日の支部交渉について
- (1) 9月4日午後6時から、大阪支店において、大阪支店と大阪支部の間で団体交渉が行われ、大阪支部からA1支部委員長ほか5名、地連からA2書記長ほか1名の計8名が、また大阪支店からB1支店長ほか1名、本社から人事部人事課課長代理B2（以下「B2代理」という）ほか2名の計5名がそれぞれ出席した。
 - (2) 大阪支店は、交渉に入る前に交渉ルールの確立を提案したが、大阪支部はこれを拒否した。
 - (3) 結局、この席で、大阪支店は、大阪支部に対して5月13日付け要求について「①第1及び第3土曜日を休日にすることは要求どおりとする。但し、業務の必要上出勤させた場合、時間外手当を支払うか代休を与えるが、休日を他の日に振り替えることがある ②休日出勤は原則として行わないが、やむを得ず出勤させた場合、1週間以内に振替休日を与えることについては、就業規則に定められている以上の要求であり権限外であるから認められない ③営業活動のための移動（出張）は就業時間内にすることは、要求どおり認める ④解雇、配転等労働条件の変更についての事前協議は大阪支店の権限外であるが、組合に対して会社は、人事権及び経営権に基いて人事異動等を実施する旨すでに回答している ⑤組合事務所及び掲示板を貸与することは、大阪支店の権限外である ⑥集会所及び電話を使用することは権限外だが、会社ルールに従って許可を受けたものは使用を認めている ⑦時間内外の組合活動を保障することについては、要求内容の説明をされたい ⑧会議を原則として営業時間内にすることは、公式の会議については要求どおり認める ⑨当番手当を廃止し、残業手当を支給することは、大阪支店の権限外である ⑩朝のお茶汲み及び清掃の早出を廃止することは、要求どおり認める」旨回答

した。

- (4) この回答に対し、大阪支部は「①については休日振替を一方的に行わないこと ②については1週間以内に振替休日を与えることは、就業規則で定められている以上の要求であり権限外であると主張するが、就業規則を見せてその理由を説明すること ⑤については協定でも決まっており、場所だけの問題なので、大阪支部と交渉すべきであること ⑥については届出だけで使用を認めること ④及び⑨については再考されたい」旨要求した。

しかし、大阪支店は、前記回答以上の回答はしなかったため、この交渉は進展しなかった。

- (5) なお、大阪支店は、この団体交渉中の午後8時頃、「もう2時間が過ぎた。今日はこれで終りである」との旨述べ席を立ったため、大阪支部は、次回の交渉日を決めるよう要求したが、大阪支店の交渉メンバーは退席した。

そこで、大阪支部は支店長室に赴き、次回の交渉期日を決めるよう求めたが、大阪支店は応じなかった。

- (6) その後、大阪支部は、大阪支店に対して団体交渉を行うよう求めた結果、同月21日に第2回目の団体交渉が行われることが決定した。

4 9月21日の支部交渉について

- (1) 9月21日午後6時から、大阪支店において、大阪支店と大阪支部の間で団体交渉が行われ、大阪支部からA1支部委員長ほか9名、地連からA2書記長ほか1名の計12名が、また大阪支店からB1支店長ほか1名、本社からB2代理ほか2名の計5名がそれぞれ出席した。

- (2) 大阪支店は、前回同様、交渉に入る前に交渉ルールの確立を提案したが、大阪支部はこれを拒否した。

そのため、交渉ルールの確立については未解決のまま、その後大阪支部の要求について交渉が行われ、同支店は「②については休日出勤をした場合、1週間以内に振替休日を与えるという要求には応じられない ⑤については組合事務所は貸与できない。掲示板については前回の回答と同様である ⑥については就業時間終了後、組合集会のため会議室を使用するときは、残留届を提出し、会社の承認を得なければならない ⑨については当番手当を廃止し、残業扱いとするが、8月31日以前の分については実態が明らかでないので検討する」旨回答した。

- (3) しかし、この回答に対して、大阪支部は、不満の意を表明し、かつ、どの事項について中央交渉に付すべきか等についても合意に至らず、当日の交渉は終了した。

第2 判断

1 申立人適格について

- (1) 会社は、組合の申立人適格について、次のとおり主張する。すなわち、組合中央執行委員長A3（以下「A3委員長」という）は、会社の研究所生物研究室副主任研究員（課長代理）であり、研究所生物研究室代謝グループのグループ長として、主任研究員補佐（係長）以下12名の部下を有しており、部下の人事管理及び成績考課を行うとともに、会社の重要機密を取り扱う立場にあるので、労働組合法第2条但書第1号に該当することは明らかである。従って、同法第5条第1項により組合は申立人適格を有しないから、

組合の本件申立ては却下されるべきである。

よって、以下判断する。

- (2) A3委員長は、研究所生物研究室代謝グループの長として人事考課について査定を行っていることは認められるが、第一次査定者として査定を行い、上司に意見具申をする程度であり、昇給または異動に関し直接の権限をもつ監督的地位にあるとは認め難く、その他の点についても労働組合法第2条但書第1号の「使用者の利益を代表する者」に該当するとも認められず、会社の主張は採用し得ない。

2 団体交渉拒否について

- (1) 会社は、団体交渉について、次のとおり主張する。すなわち、

① 支部の要求については、会社と組合との協議により中央交渉に付すべき事項と支部交渉に付すべき事項に区分けし、区分けについて合意に到達するまでの間は、大阪支部は大阪支店に対し、団体交渉を要求しないとの合意に達したにもかかわらず、その後、同支部は同支店に対し、団体交渉を申し入れたものである。

このことは、結局大阪支店と大阪支部及び会社と組合との二重交渉を強いるものであり、同支部の同支店に対する団体交渉の要求は不当であるから、同支店が支部交渉に応じなかったとしても正当な理由がある。

② その後、大阪支店は56年9月4日及び21日に大阪支部との間に交渉を行っており、本件申立ては、既に救済の利益が存在せず、却下されるべきである。

よって、以下判断する。

- (2) 会社の主張の①についてみるに、昭和56年5月13日、会社と組合間で、支部の要求事項については、中央交渉に付すべき事項と支部交渉に付すべき事項に区分けする旨の合意が成立したことは前記認定のとおりである。

しかし、その後、会社と組合間で、区分けするための協議が行われたことはなく、同月21日、組合は会社に対し、支部の要求事項は中央交渉の範囲外であり、各支部の団体交渉に応ずるべきである旨申し入れ、更に、その後の中央交渉においても、中央交渉に付すべきか支部交渉に付すべきかは支部交渉に任せるべきである旨主張しているのに対し、会社は、すべて中央交渉に付すべきであると主張して、当事者間で対立している。

従って、この合意は、単に支部の要求事項を中央交渉に付すべき事項と支部交渉に付すべき事項に区分けするという点について合意したにすぎないと判断するのが相当であって、会社の主張するように、中央交渉に付すべき事項と支部交渉に付すべき事項とに明確に区分されるまでの間は、支部は支店に対して団体交渉を要求しないとの合意があったとは認められないから、会社の主張は採用し得ない。

また、会社は、本件申立てについて、大阪支部と大阪支店及び会社と組合との二重交渉を強いるものであると主張するが、同支部及び組合がそれぞれ独自に団体交渉を行うことについて、二重交渉の弊害は認められず、何らさしつかえないものであるから、この主張は採用し得ない。

- (3) 会社の主張の②についてみるに、

① 5月13日、大阪支部がB1支店長に対し要求事項について説明した際、同支店長は「第9項は全社的问题だが、他の項目に関しては理解できるので、解決していく立場で努力する」旨述べ、同月15日に団体交渉を行うことを約束したが、9月4日に至る

まで開催されなかったことは、前記認定のとおりである。

② 9月4日に大阪支店と大阪支部の間で第1回団体交渉が行われ、その席上、同支店は同支部の要求について

ア 第1及び第3土曜日を休日にする事、営業活動のための移動（出張）は就業時間内にすること、公式の会議は原則として営業時間内にすること及び朝のお茶汲み、清掃の早出を廃止することについては「要求を認める」旨の回答をしたが、休日出勤の振替休日を1週間以内に与えるという要求については「就業規則に定められている以上の要求であり権限外である」旨回答し、同支部がこれに対し「大阪支店の就業規則をみせて内容について説明してもらいたい」旨要求しても、明確な回答をしていない。

イ 当番手当を廃止し、残業手当を支給するという労働基準法上の問題についても「実態がつかめない」、「権限外である」として具体的な回答をしていない。

ウ 組合掲示板の設置については、会社と組合間でその設置を認める旨の協定があるにもかかわらず、「権限外である」旨回答している。

エ 集会場及び電話の使用並びに解雇等の事前協議及び組合事務所の設置についても、「権限外である」旨回答し、いずれも具体的に回答していない。しかも、これら大阪支店の回答について、大阪支部は同支店に対し「更に検討してもらいたい」旨述べて、引き続き団体交渉を行うよう要求したにもかかわらず、同支店は「時間が経過した」との旨述べて退席し、次回交渉期日の決定について応じなかった。

③ また、同月21日の団体交渉においても、大阪支店の回答が前回の域を出ていないことは、前記認定のとおりである。

④ 従って、会社が主張するように、同月4日及び21日に団体交渉が行われたことは認められるにしても、審査の全趣旨からして、これは形式的な団体交渉にすぎず、誠意ある団体交渉が行われたとは認められず、会社の主張は採用し得ない。

(4) 以上要するに、会社の主張はいずれも採用し得ず、会社のかかる行為は、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と判断せざるを得ない。

なお、大阪支部の要求事項のうち、前記判断のとおり同支部と大阪支店との間で既に了解点に達しているとは判断される事項については、救済の必要性が認められず棄却する。

3 その他

(1) 組合及び大阪支部は、大阪支店に対しても団体交渉の開催を求めるが、団体交渉の開催は会社に対して命ずることにより、救済の実を果たし得ると考えられるので、その必要を認めない。

(2) また、組合及び大阪支部は、団体交渉の拒否について陳謝文の掲示をも求めるが、主文の救済をもって十分救済の実を果たし得ると考えられるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、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57年2月4日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘