

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方本部

被申立人 フジタ工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方本部

地方執行委員長 A 1 殿

フジタ工業株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和55年1月17日に大阪機材センターにおいて、当時の同センター所長B 2が、貴組合の団体交渉権を否定し、貴組合と当社との団体交渉での合意を無視する発言を行ったことについて、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 被申立人が、昭和52年10月19日から昭和53年9月22日までの間において、申立人組合員に対して脱退強要及び暴行脅迫を行ったとする申立人の申立ては、却下する。
- 3 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人フジタ工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、東京都、名古屋市、大阪市等に支店を置き、建設業及び建設機材の製造・加工・販売等を営む会社で、その従業員には、本社採用の職員、技能員、業務員、支店採用の内務員、事務技術職、作業所及び工場採用のオペレーター等の職種があり、その総数は本件審問終結時約5,700名である。

なお会社大阪支店（以下「大阪支店」という）は、大阪市北区堂島2丁目1番16号にあり、この下部機構として大阪住宅工場（以下「住宅工場」という）、大阪機材センター（以下「機材センター」という）等がある。

(2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方本部（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、関西地方における港湾産業とその関連産業に従事する者約6,100名で組織されている個人加入の労働組合であり、7支部で構成され、更に支部の下部組織として約260分会を擁している。

同組合建設支部（以下「支部」という）は、上記支部の一つであり、建設業及びその

関連産業に従事している労働者約550名で組織されており、40分会を擁している。

大阪支店には、支部フジタ工業分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時、会社に雇用されている者2名で組織されている。

- (3) 大阪支店には、組合のほかに会社の職員及び内務員で組織するフジタ工業職員労働組合大阪支部（以下「別組合」という）があり、その組合員数は本件審問終結時約480名である。

2 分会結成とその後の団体交渉について

- (1) 52年9月22日、住宅工場に同工場採用のオペレーターとして勤務していたA2（以下「A2」という）ほか5名は、組合に加入し、分会を結成した。

同日午前9時半ごろ、支部副委員長A3（以下「A3副委員長」という）ほか数名の組合員は、大阪支店に赴き、住宅工場に勤務する従業員の組合への加入と分会結成の事実を会社に通知するとともに、支部、分会連名で、次の5項目の要求（以下「5項目要求」という）を記載した書面を手渡して同日中に団体交渉を行うよう申し入れた。

- ① 住宅工場に、クレーン運転手3名を補充すること。またボイラーマンの深夜勤務に関する安全対策を講じるとともに、従業員に対して作業服を毎年夏冬各1着支給すること
- ② 労働基準法、労働組合法を遵守し、不当労働行為を行わないこと
- ③ 労働条件を変更する際には、組合の事前の同意を得ること
- ④ 住宅工場内において、組合事務所及び組合掲示板（180センチメートル×90センチメートル程度のもの）を無償貸与すること
- ⑤ 組合活動の自由を保障すること

この申入れを受けて会社は、同日大阪支店内応接室において、大阪支店総務部長B3（以下「B3部長」という）及び大阪支店総務部人事課長B4（以下「B4課長」という）が出席し、支部及び分会と団体交渉を行った。

席上、支部及び分会が、5項目要求の趣旨を説明したところ、会社は「法律は遵守する。そのほかの要求事項については今後の団体交渉で話し合う」旨述べた。

- (2) 支部及び分会は、9月26日付け文書で、5項目要求について同月30日に団体交渉に応じるよう会社に申し入れた。

これに対して会社は、9月30日には団体交渉に応じられないが、10月5日に団体交渉を行うことを目途に、交渉の開催時刻、場所、担当者及び交渉事項等について窓口担当者間で事務折衝を行いたい旨、9月30日付け文書で支部及び分会に回答した。

- (3) 支部及び分会は、この会社の提案を了承し、このための事務折衝が、10月4日午後、大阪支店付近の中央電気倶楽部の会議室において、A3副委員長、支部書記次長A4（以下「A4書記次長」という）とB4課長との間で行われた。

その結果、支部及び分会と会社との間で団体交渉を行う際のルールとして、次の合意が得られた（以下これを「団交ルール」という）。

- ① 午後6時ごろから2時間程度を限度とすること
- ② 大阪支店分室で行うこと
- ③ 双方があらかじめ合意した事項だけを交渉事項とすること
- ④ 交渉委員は、会社はB3総務部長を代表委員とする5名と、支部及び分会は会社側

との対比において、常識の範囲内の数とすること

なお、別組合と会社との事実上の団体交渉である労使協議会は、従来から就業時間内の午後4時ごろから1時間程度、大阪支店内会議室において、大阪支店副支店長を代表交渉委員とする会社側5名と、9名以内の別組合員の参加により開催されている。

- (4) 10月5日、団交ルールにしたがって、支部及び分会と会社との間で、5項目要求に関して団体交渉が行われた。

この団体交渉において、会社は、支部及び分会に次のとおり回答した。

5項目要求の①について——会社は、従業員には作業服を必要に応じて支給しているし、また、受注の減少している現在、クレーン運転手の補充等の必要性も認められず、支部の要求は根拠を欠く。

同②について——会社は、組合員の労働三権を認めるが、支部及び分会も会社の経営権を認めてほしい。

同③について——就業規則の制定、改廃は、会社が法に基づいて行う。

また、会社は、その有する人事権を公正かつ適切に行使する。

同④について——会社には、組合事務所を無償貸与する意思はないが、掲示板については分会に無償貸与してもよい。ただし、会社の施設管理上の必要があるため、その掲示物は、組合の集会・選挙・厚生等に関するものに限る。

同⑤について——組合活動は、すべて勤務時間外に行うものとする。

支部及び分会は、この会社の回答に納得せず、重ねて5項目要求の全面的な承諾を会社に求めるとともに、団体交渉を効果的に行うために必要であるとして、団体交渉での回答を文書で行うよう申し入れたが、会社は、妥結文書以外は作成しない方針である旨述べこの申入れを拒否した。

- (5) 以後、支部及び分会と会社とは、団交ルールにしたがって、5項目要求、賃金引上げ要求等に関して団体交渉を頻繁に行った。その際、支部及び分会は、会社に団体交渉での回答を文書で行うよう求めたが、会社がこれに応じたことはなかった。

これらの団体交渉において、支部及び分会と会社とは、①53年7月7日に同年度夏期一時金について ②同年12月7日に同年度冬期一時金について ③54年7月9日に5項目要求中の組合掲示板並びに同年度の給与引上げ及び同年度夏期一時金についてそれぞれ妥結した。

- (6) なお、支部及び分会は、会社に53年1月13日に行われた団体交渉において、労使協議会の開催時刻等について聞きただしたが、その後においても、従来同様に、団体交渉を午後6時又は6時30分から開催するよう要求しており、会社はこの要求に応じていた。

また、支部及び分会は、団体交渉の開催場所については、当初大阪支店内会議室で行うよう要求していたが、53年6月以降は、組合の事務所内会議室で行うよう要求するようになった。しかし会社は、これに応じず、このため団体交渉は、同年11月30日に分会が住宅工場でストライキを行った際に同工場で行われたほかは、すべて団交ルールにしたがい、大阪支店分室で行われた。

これらの団体交渉における支部及び分会の出席者数は一定ではなかったが、54年末ごろに行われた団体交渉において、支部及び分会の団体交渉出席者数が10名程度まで増加したことがあり、これに対して会社は、支部及び分会の出席者が漸次増加しているとし

て抗議したことがあったが、このことを理由に団体交渉を拒否したことはなく、また、午後8時を過ぎても団体交渉が続けられることがしばしばあった。

3 A5及びA6の配置転換等について

- (1) 会社は、住宅工場において、プレストレスト・コンクリート板（以下「P・C板」という）を製造していたが、受注の減少により54年2月末から2カ月間、また同年8月以降同工場の操業を中断していたところ、12月に至り、受注の激減を理由に住宅工場の操業を一時休止することを決定した。また会社は、同工場の従業員について、同工場の操業再開に備えるための管理要員として住宅工場長B5（以下「B5工場長」という）、事務職1名と同工場においてクレーンの運転業務に従事していた分会長であるA6（以下「A6」という）を同工場に残留させ、分会書記長であるA5（以下「A5」という）、53年2月に組合を脱退し当時非組合員であったA2、同C1（以下「C1」という）外1名を機材センターへ配置転換させることを決定した。会社は、このA6、A5両組合員に対する措置を支部及び分会に、54年12月17日に通知するとともにその同意を求めた。

なお、A5、A2、C1の3名は、A6と同様、住宅工場において、クレーンの運転業務に従事していた者である。

- (2) 上記組合員に対する措置に関して、支部及び分会と会社との間で54年12月27日、55年1月9日、同11日に団体交渉が行われた。

これらの団体交渉において、支部及び分会は、会社に ①なぜA6を住宅工場に残留させる必要があるのか説明すること、②組合員の分断を避けるため、A6をA5と共に機材センターへ配置転換させること、③A5の機材センターでの業務内容を説明することなどを要求した。

これに対して会社は、①住宅工場の一時休止に伴う残務整理と操業再開に備えるため、クレーンを運転、保守、管理するための人員が必要であり、A6が同工場においてクレーンの運転業務に従事している者のうち最高齢であり、慣れた職場で慣れた仕事をするのが同人にとって有利であると思われるので同工場に残留させることにした、②A5の機材センターでの業務は、機材の保守、管理と現場回りとなるなどと答えた。

55年1月16日の団体交渉において、支部及び分会は会社に ①A5の機材センターへの配置転換及び同人の同センターでの業務については、会社の主張を認める、②ただし、A6を住宅工場に残留させることについては交渉を継続する旨伝えた。

同日会社は、A5、A2、C1ほか1名を機材センターへ配置転換させた。

- (3) 翌17日、A5ほか3名は、B5工場長に伴われ機材センターに赴いた。

この4名を前にして、同センター所長B2（以下「B2所長」という）は、「皆さんの仕事について支部及び分会と団体交渉を行うことは、会社の信用にかかわる。団体交渉での合意と異なる仕事を割り当てられても、クレームをつけずにその仕事に従事してほしい。A5、C1、A2は、点検パトロールに従事してもらいたい」旨述べた。

A5は、B2所長から命じられた業務が、団体交渉における会社の説明と異なるのを不服とし、その業務には従事したが、不満を態度に表わした。

- (4) A5のこのような態度をこころよく思わなかったB2所長は、1月21日の朝、A5が機材センターへ出勤してくるとすぐ応接室へ呼んだ。

そしてB2所長は、チーフエンジニアB6（以下「B6」という）同席のうへA5に

対して「君は、どこに使われていると思っているのか。組合じゃなくて会社だろう。態度を改めよ。また、これからは、団体交渉の内容を即座に自分まで報告せよ」との旨の指示を行った。しかしB 6が、すぐにB 2所長に「団体交渉の内容をA 5から聞くのは筋違いである」旨注意したため、B 2所長は、その非を悟り、直ちに上記発言を取り消した。

1月22日の団体交渉において、支部及び分会は、会社に対し、これら一連のB 2所長の発言は、支部及び分会と会社との団体交渉を無視するものであるとして抗議した。

- (5) 一方A 6は、55年1月17日以降も管理要員として住宅工場に残留した。当初、A 6は、同工場の残務整理のためにクレーンの運転に勤務時間の大半を費したが、その業務が終了した後は、クレーンのペンキ塗りなどの保守、点検、管理等が主たる日常業務となり、クレーンを運転することはまれになった。

なお、A 6は、上記日常業務のほかに、次の業務を行ったことが認められる。

- ① 家具団地内のP・C板置場の撤去に伴い、2月7日から1週間程の間、P・C板を同所から住宅工場へ移動させるため、クレーンを全日にわたり運転したこと
- ② 2月16日に、下請業者によるP・C板置場内の組立てハウスの解体作業に立ち合ったこと
- ③ 2月23日に、トラックのP・C板置場への出入回数をチェックしたこと
- ④ 2月24日から3月11日までの間、P・C板置場の整地や周辺のU字溝の掃除などに従事したこと

- (6) その後、会社は、住宅工場の操業を全面的に休止することを決定し、57年6月28日、A 6を機材センターへ配置転換させた。

第2 判断

1 B 2所長の発言について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、前記55年1月17日のB 2所長の発言は、団体交渉を無視するものであり、組合に対する支配介入であると主張する。

イ これに対して、会社は、B 2所長の発言内容を争い、その際「団体交渉で決まっていなない細かいことについては、自分の指示に従ってほしい」旨述べたにすぎず、支部及び分会の団体交渉権を否定した発言はしていないので、何ら不当労働行為に該当するものではないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

55年1月17日に、B 2所長が、住宅工場から機材センターへ配置転換されたA 5ほか3名を前にして ①労働条件を支部及び分会と会社との団体交渉で決定することは、会社の信用にかかわる、②団体交渉での合意と異なる仕事を割り当てられても、その業務命令に従うよう求める旨の発言を行ったことは、前記認定3(3)のとおりである。

B 2所長の上記①の発言は、明らかに支部及び分会の団体交渉権を否定するものであり、また②の発言は、団体交渉での合意を無視するものであり、共に支部及び分会に対する支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 その他の申立てについて

(1) 組合からの脱退強要、組合員に対する暴行脅迫、組合に対する中傷等について

組合は、①52年10月19日、元住宅工場長B 7が分会員に組合からの脱退強要を行い、②53年1月7日、大阪支店建築部長B 8が組合を中傷し、③同年6月14日、B 5工場長がC 2をしてA 5に分会旗を降ろすよう強要せしめ、④同年9月22日、B 5工場長は、A 2及びC 3をしてA 5に組合活動をやめるよう脅迫を加えさせ、⑤55年1月21日、B 2所長がA 5に団体交渉の内容を直ちに報告するよう求めたとし、これらはいずれも不当労働行為であると主張し、また、前記①から④までの各行為は、54年1月17日にB 2所長によってなされた前記不当労働行為と一連の行為であり、したがって労働組合法第27条第2項の適用を受けるものではないと主張する。

しかしながら、上記①から④までの各行為は、それが最後に行われたと組合の主張する53年9月22日から55年1月17日のB 2所長の発言までの間には、1年3カ月有余の期間が経過しており、一連の行為であるとは断定できない。したがって、上記①から④までの各行為については、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

また、⑤の行為については前記認定3(4)のとおり、その事実を認めることはできるが、その際B 2所長は、B 6に注意されてその非をさとり、直ちにその発言を取り消したことは、前記認定3(4)のとおりである。したがってB 2所長の前記発言は、これをもって不当労働行為であるとまでは断定できず、組合の主張は棄却せざるを得ない。

(2) 団体交渉の拒否について

組合は、52年10月5日に行われた5項目要求についての団体交渉以来、会社は一貫して、①団体交渉の時間、場所、大阪支店副支店長が出席しないなど、団体交渉の開催形態において、支部及び分会を別組合に比べて差別していること、②支部及び分会の要求にもかかわらず、団体交渉での回答を文書で行わないことは、不当労働行為であると主張する。

ところで、本件における具体的事情をみるに、前記認定2(3)、(4)、(5)、(6)のとおり、会社と支部及び分会との団体交渉の開催形態と会社と別組合とによって行われている労使協議会のそれとの間には、会社側の代表交渉委員、組合側の出席者数、開催時刻及び時間、場所において相違していることは明らかである。そこでこのことが不当労働行為になるか否かについて、次に検討する。

まず第1に、会社側代表交渉委員についてみるに、支部及び分会との団体交渉には、前記認定2(3)、(4)、(5)、(6)のとおり、団交ルールにしたがってB 3総務部長が会社側代表交渉委員としてこれにあたり、種々の問題について妥結していることから、同人は交渉権限を有していたと認められる。してみれば、別組合と会社との労使協議会に出席している大阪支店副支店長が、支部及び分会との団体交渉に出席しなかったことをもって差別的取扱いであるとは断定できない。

第2に、支部及び分会の団体交渉出席者数についてみるに、前記認定2(3)、(6)のとおり、支部及び分会の団体交渉出席者数は毎回増減しており、ただ組合側の出席者が10名程度まで増加した時に会社がこれに抗議したことは認められるが、それを理由に団体交渉を拒否したことは認められないので、出席者数に関する団交ルールそのものが厳格に運用されているとは認められない。してみれば、支部及び分会と会社とが合意した組合

側の団体交渉出席者数と労使協議会出席者数が相違することをもって差別的取扱いであるとは断定できない。

第3に、団体交渉の開催時刻等についてみるに、前記認定2(3)、(6)のとおり、労使協議会は就業時間中に行われているものの、支部及び分会が会社との団体交渉と労使協議会の運用実態が相違することを了知したと認められる53年1月13日の団体交渉後においても、支部及び分会は会社に団体交渉を午後6時または6時30分から開催するよう一貫して要求しており、また、労使協議会が1時間程度で打ち切られるのに対し、支部及び分会と会社との団体交渉は、2時間以上続けられることがしばしばあったことが認められる。しかも、支部及び分会が会社に対して団体交渉を労使協議会と同じ時間帯で行うよう団交ルールを変更するよう申し入れたことは審査の全過程に徴しても認められず、また同様に団体交渉開催の時間帯が労使協議会のそれと相違する結果、組合との団体交渉がその実をあげていないとは認められない。このことからすれば、支部及び分会と会社との団体交渉と別組合と会社との労使協議会の開催時間帯が相違することをもって、差別的取扱いであるとは認められない。

第4に、団体交渉の開催場所についてみるに、前記認定2(3)、(4)、(5)、(6)のとおり、支部及び分会と会社との団体交渉は大阪支店分室で行われており、他方労使協議会は大阪支店内会議室で行われている。しかしながら、前述のとおり支部及び分会が、労使協議会の運用実態が支部及び分会と会社との間に取り決められた団交ルールと相違することを了知した後の53年6月以後本件申立てに至るまでの間、支部及び分会は、会社に団体交渉を労使協議会と同じ場所で行うよう要求したことは認定できず、また団体交渉を労使協議会と同様に大阪支店内で行わなければ団体交渉に支障をきたすような特段の事情は認められないから、上記団体交渉と労使協議会の開催場所が相違することをもって、差別的取扱いであるとは断定できない。

以上よりすれば、支部及び分会と会社との団体交渉の開催形態と労使協議会のそれとの間に認められる多少の相違は、それをもって差別的取扱いであるとは断定できず、また、この相違により団体交渉に支障が生じたとは認められないので、組合の主張①は容認できない。

次に上記②の主張についてみるに、団体交渉においては、組合の要求があっても、使用者は、特別の合意や慣行又は文書回答を必要とする特段の事情のない限り、必ずしも個々の要求について、その都度、文書で回答しなければならないものではなく、本件においては、上記の合意も慣行も認められず、また特段の事情も認められない。したがって、会社が支部及び分会の要求にもかかわらず、団体交渉での回答を文書で行わなかったとしても、これをもって直ちに不当労働行為であると断定することはできず、組合の主張②は認められない。

以上により上記①、②の組合の主張は棄却せざるを得ない。

(3) 組合員A6の職種変更について

組合は、会社が55年1月に組合員A6を機材センターに配置転換せずに住宅工場に残留させ閑職につけたのは不当労働行為であると主張するが、前記認定3(5)によれば、A6が住宅工場に管理要員として残留した同年1月17日から、機材センターへ配置転換された同年6月28日までの間において、A6は、当初クレーンの運転業務に従事し、住宅工

場の残務整理を行うなど、管理要員としての日常業務に従事したほか ①2月7日から1週間程度の間、住宅工場に隣接する家具団地内のP・C板置場の引揚げ作業に従事し、クレーンを全日にかたり運転したこと、②2月23日から3月11日までの間、同置場の整地やU字溝の掃除などに従事したこと、また ③住宅工場の全面的な操業休止にともない、会社は同年6月28日にA6を機材センターへ配置転換していること等が認められるから、会社がA6を閑職につけるため、ことさら住宅工場に残留させたとは断定できないので、組合の主張を棄却せざるを得ない。

3 救済方法について

組合は、主文のほか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う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34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

昭和58年9月22日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘