

命 令 書

申 立 人 大阪証券労働組合

被申立人 石塚証券株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和 58 年 11 月 11 日付けで申立人に対して行った労働協約の解約予告をなかったものとして取り扱い、かつ申立人に対して交付した 57 年 3 月 8 日付け回答書の内容(ただし第 7 項を除く)で協定書を作成しなければならない。
- 2 被申立人は、X1 問題を議題とする事項について、申立人と速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 3 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

大阪証券労働組合

執行委員長 X2 殿

石塚証券株式会社

代表取締役 Y1

当社が貴組合に対して行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 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。

記

- (1) 貴組合との間で成立した労働協約について、協定書の作成を拒否し、また昭和 58 年 11 月 11 日付けで、同協約の解約予告を行ったこと
 - (2) 貴組合の申し入れによる、X1 問題を議題とする団体交渉の開催を拒否したこと
- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人石塚証券株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を置き、

大阪証券取引所の会員として、有価証券の売買等を行っている会社であり、本件審問終結時の従業員は約 50 名である。

- (2) 申立人大阪証券労働組合(以下「組合」という。)は、大阪地方における証券会社、証券機関等の従業員約 640 名で組織する労働組合である。

なお、会社には組合の下部組織として、大阪証券労働組合石塚分会(以下「分会」という。)があり、本件審問終結時の分会員は約 20 名である。

2 分会結成に至るまでの労使関係について

- (1) 会社は、昭和 41 年頃から野村証券株式会社(以下「野村証券」という。)の資本系列下に入り、以後代表取締役は野村証券から派遣されるようになった。

- (2) 57 年 2 月 7 日、会社と日栄証券株式会社(本店、東京都中央区、以下「日栄証券」という)とが、将来合併する旨の新聞報道があり、翌 8 日、当時の代表取締役 Y2(後記第 1.3.(6)認定のとおり、同人は 4 月 16 日に代表取締役を就任したので、以下「Y2 前社長」という。)は従業員に対し、「会社は日栄証券に吸収される」旨述べた。

- (3) 会社は、日栄証券に吸収合併されることに伴う労働条件の変更について、数回にわたって従業員に説明を行った。しかし従業員の中には、会社の説明した内容では納得できないとして、労働組合を結成して会社と交渉しようと考えた者もいて、それら従業員は、会社の説明した内容では労働条件についての不安が解消されないとして、2 月 26 日組合に加入し分会を結成するとともに、同日会社に対し、分会結成通知を行った。

3 回答書を内容とする協定書の作成について

- (1) 3 月 1 日、分会結成後はじめての団体交渉が開催され、その席上で組合は、下記内容の要求書(以下「要求書」という)を会社に手交した。

「1. 当労働組合及び当該所属組合員に対して、一切不当労働行為を行わないこと

2. 組合活動の自由を保障し、就業時間内の組合活動を認めること

3. 労働条件の変更(異動、昇格を含む)について事前に組合と協議決定すること

4. 組合事務所及び組合掲示板の設置を行い、机、椅子、黒板等の備品を貸与すると共に会議場、什器、電話の使用を認めること

5. 有給休暇、生理休暇(有給)を自由に取得させること

6. 就業時間を厳守し、昼休みを保障すること

7. 日栄証券と「合併」が決まるに至った経緯及び理由、並びに当該「合併」が「白紙」となるに至った経緯及び理由を明らかにするとともに、今後の会

社の経営方針を明確にすること」

(2) 3月3日にも団体交渉が開催され、その席上でY2前社長は、「日栄証券との合併は白紙撤回になったので、このうちは全役員及び全従業員が一丸となって頑張らなければならない」旨述べるとともに、「要求書については3月8日に回答する」と約束した。

(3) 3月8日に開催された団体交渉において、会社が要求書に対する回答を準備していなかったため、出席組合員(約20名)の中には机を叩いたり、怒声を発したりして抗議する者もあった。

この日の団体交渉は、その過程で4回程度の休憩があり、その間役員は役員室で休息をとった。そして、最終的には全役員が了解したうえで、下記内容の回答書(以下「回答書」という。)を上記役員室で作成し、Y2前社長が押印して組合に手交した。

- 「1. 労働組合及び労働組合員に対し一切の不当労働行為を行わない。
2. 組合活動の自由を保障し、業務に重大な支障がない限り就業時間内の組合活動を認める。
3. 労働条件の変更(異動昇格を含む)について事前に組合と協議決定する。
4. 組合事務所を設置し、組合掲示板、机、椅子、黒板、電話等の備品を貸与するとともに、会議場の貸与については事前に申し出て協議する。
5. 有給休暇、生理休暇(有給)を自由に取得させる。
6. 就業時間を厳守し、昼休みを保障する。
7. 日栄証券との合併の白紙撤回及び今後の経営方針については、3月10日に交渉をもって明らかにする。」

(4) Y2前社長は、回答書を組合に手交してから役員を辞任する4月16日までの間、一度も出社しなかった。Y2前社長が不在の間、代って会社業務を行っていた当時の常務取締役Y3及び取締役Y4(後記第1.3.(6)認定のとおり、同人らは4月16日に役員を辞任したので、以下「Y3前常務ら」という。)は、3月16日にY2前社長から、「全役員は辞任し、新役員は野村証券から派遣されることになった」旨の説明を受けた。

(5) 3月18日に開催された団体交渉において、組合は、「回答書の内容を受諾する」旨述べるとともに、この内容で協定書を作成するよう求めたが、Y3前常務らは、「現役員は全員辞任することになったので、協定書を作成する権限はなく、新役員との引継事項としたい」旨述べて、協定書の作成を拒否した。

(6) 4月16日に開催された会社の臨時株主総会において、当時の全役員は辞任し、代表取締役Y1(以下「Y1社長」という。)らが、新役員に選任された。

(7) 同日及び21日に開催された団体交渉においても、組合は繰り返し回答書を内容とする協定書の作成を求めたが、Y1社長は、「回答書の2・3・5項は会社経営の根幹に触れる事項なので、修正に応じてくれなければ、協定書の作成はできない」旨述べてその作成を拒否し、その後の団体交渉においても、会社は同様の理由で協定書の作成を拒否し続けた。

4 労働協約の解約予告について

(1) 58年11月11日開催の団体交渉において、会社は組合に対し文書で、「仮に回答書を内容とする労働協約が成立しているとしても、その労働協約は有効期間の定めのないものであるから、労働組合法第15条第3項に基づきこれを解約する」旨予告した。

(2) 組合はこの文書を一旦は受け取ったが、11月14日に、「解約予告は不当労働行為である」としてこれを会社に返却したので、翌15日、会社は組合に対し、書留内容証明郵便で、再度同趣旨の文書を送達した。

5 X1問題を議題とする団体交渉について

(1) X1(以下「X1」という。)は、48年4月から会社に勤務し、分会結成と同時に分会長に就任した。

(2) 会社は、X1が顧客との間で発生させた損金を、同人に代って弁償したとして、57年12月4日、大阪地方裁判所において、同人が居住する土地・家屋について不動産仮差押決定を得たうえ、12月22日、同人に対し、31,844,667円の支払いを求める損害賠償請求訴訟を同裁判所に提起した。

X1は、「①事故発生当時会社は、有価証券の売買手数料をあげるため違法な自己取引を会社ぐるみで行っていたから、損害の第1次責任は会社にある ②本件は会社と自分との間では、すでに決着済みである ③会社が訴訟を提起したのは、事故発生後3年も経過してからであり、かつ自分が分会長に就任して間もない時期である ④会社と顧客との間でなされた示談は、自分を除外してなされたものである」等主張して、この請求訴訟に対して全面的に争っており、本件審問終結時なお係争中である(以下、この係争事件を「X1問題」という。)

(3) 組合は、会社に対し、57年12月23日及び58年2月1日、X1問題を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

これに対して会社は、「X1問題はX1個人の問題であり、現に裁判が係属中であるから、これによって解決されるべきである」旨述べて、本件審問終結時まで団体交渉に応じていない。

第2 判 断

1 回答書を内容とする協定書の作成について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が回答書を内容とする労働協約の作成を拒否しているのは、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、

(ア) 回答書は怒声が飛びかう混乱した団体交渉において作成されたものであるから無効である。

(イ) 仮に回答書が有効であるとしても、①回答書を内容とする協定書を作成する義務はない ②回答書の2.3.5項は、会社経営の根幹に触れる事項であるから、新役員が協定書の作成を拒否するのは正当な理由がある、と主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張(ア)について検討するに、前記第1.3.(2)及び(3)認定によれば、Y2前社長が、「要求書については3月8日に回答する」と約束しておきながら、同日開催された団体交渉に回答を準備せずに臨んだので、机を叩いたり、怒声を発したりして抗議する組合員もいたが、役員がそのために冷静慎重な協議を行いえない状態であったとは認められず、むしろ、4回程度の休憩を取りながら、全役員が納得したうえで回答書を作成したことが認められるから、会社の主張は事実に反し、失当である。

イ 会社の主張(イ). ①について検討するに、前記第1.3.(3)及び(5)認定によれば、3月18日に組合が回答書の内容を受諾したことにより、労働協約が成立した、と認めるのが相当である。従って、会社には協定書を作成する義務があり、会社の主張は採用できない。

ウ 会社の主張(イ). ②について検討するに、前記判断イのとおり、団体交渉の結果として、回答書を内容とする労働協約が労使間で成立しているのであるから、その中に会社経営の根幹に触れる部分があるとしても、そのことを理由として協定書の作成を拒否することは、労働協約の締結を目的としてなした団体交渉の意義を失わしめ、組合の団結権を否定することになると言うべきであって、会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、会社の主張はいずれも理由がないので、会社が回答書を内容とする協定書の作成を拒否している行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 労働協約の解約予告について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、労使間で成立した回答書を内容とする労働協約について、会社が 58 年 1 月 11 日付けで解約予告を行ったのは、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、仮に回答書を内容とする労働協約が成立していたとしても、有効期間の定めがないから、いつ解約予告を行っても不当労働行為とはならないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合が、回答書を内容とする協定書の作成を求めて当委員会に不当労働行為救済申立て〔昭和 58 年(不)第 10 号事件〕を行い、その審査の係属中に、前記第 1.4. (1) 及び(2)認定のとおり、会社が労働協約の解約予告を行ったことが認められる。

更に、会社は解約予告を行う以前には回答書を内容とする協定書の作成を拒否しており、かかる会社の行為が、不当労働行為であることは、前記第 2.1. (2)判断のとおりである。

イ 以上の事実及び審問の全趣旨から認められる会社の反組合的感情を併せ考えると、会社の行った解約予告は、組合の弱体化を企図してなしたものと判断せざるをえず、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。

3 X1 問題を議題とする団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、X1 問題を議題とする団体交渉を会社が拒否しているのは、不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、X1 問題は X1 個人の問題であり、現に裁判が係属中であるから、これによって解決するので、団体交渉を開催する必要はないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第 1.5. (1)ないし(3)認定によれば、会社は X1 に対して、同人が会社に損害を与えたとして、損害賠償請求訴訟を提起し、同人はこれに対して全面的に争っていること及び、組合は会社に対し、X1 問題を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は X1 個人の問題であり、裁判によって解決されるべきであるとして、これを拒否していることが認められる。

イ しかしながら、X1 問題は、X1 の業務上行った行為に起因するものであって、X1 個人のみならず他の組合員にも係わると考えられるから、たとえその問題

について訴訟上の解決が進められていても、これとは別に労使間で自主的に団体交渉により解決を図ることを妨げるものではない、と判断せざるを得ない。

従って、会社は、X1 問題を議題とする団体交渉の開催を正当な理由なく拒否している、と言うべきであって、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。

4 回答書第 7 項記載事項を議題とする団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、(ア)会社が分会結成を理由に日栄証券との合併を白紙撤回しておきながら、団体交渉において、その経過等について誠意ある回答をしていない(イ)合併白紙撤回後の経営方針は、分会員の労働条件その他の待遇に関連するから、団体交渉で説明を求めているのに会社は誠意をもって回答をしていない、と主張する。

イ これに対して会社は、誠意をもって団体交渉に応じていると主張する。よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合の主張(ア)について検討するに、本来会社の合併は株主総会の決議事項であり、企業経営権に属する事項であるから、それ自体団体交渉の議題になじまない、と言うべきであること、及び本件の場合、既に合併が白紙撤回されている以上、その経過等を議題として団体交渉を継続する必要はない、と判断されることを併せ考えると、組合の主張は採用できない。

イ 組合の主張(イ)について検討するに、合併白紙撤回後の経営方針は、組合員の具体的な労働条件と関連がある場合には団体交渉の議題となる、と解されるが、本件においては、会社の経営方針と組合員の具体的な労働条件との関連性について、首肯しうるに足る疎明がないから、組合の主張は採用できない。

ウ 従って、回答書第 7 項記載事項を議題とする組合の団体交渉開催の申立ては、いずれも理由がないから、これを棄却せざるを得ない。

5 救済方法について

組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文救済によ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 59 年 6 月 8 日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘 ⑩