

神奈川、昭60不1、14、昭61.1.30

命 令 書

申立人 エスジーエス労働組合

被申立人 エス・ジー・エス・ファーイースト・リミテッド

主 文

- 1 被申立人は、申立人が昭和59年11月26日付けで申し入れた希望退職者募集及びその他労働条件に関する団体交渉に直ちに誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人からの団体交渉の申入れに対し、2週間以内に開催しうる日程の調整に努めるとともに、団体交渉に当たって次の行為をしてはならない。
 - (1) 被申立人の費用で通訳を付けることを拒否すること。
 - (2) 申立人側の団体交渉出席人員を5名以内とすることを開催の条件とすること。
- 3 被申立人は、本命令書受領後速やかに、下記誓約書を縦1メートル、横1.2メートルの白色木板に読みやすい字で墨書し、神戸、東京、横浜、名古屋、小倉、高岡及び水島の各事務所内の従業員の見やすい場所に毀損することなく、10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

- 1 希望退職者募集及びその他労働条件に関する貴組合との団体交渉において
 - (1) 協議不十分のまま希望退職者募集及びその他労働条件変更の計画を従業員に公表し、配布するとともに、希望退職者募集を実施したこと。
 - (2) 当社の方針であるとして経理内容等の具体的資料を提示せず、今後の再建計画等について具体的に説明しなかったこと
- 2 貴組合との団体交渉のもち方について
 - (1) 当社の費用で通訳をつけることを、従来の慣行に反して拒否したこと
 - (2) 貴組合の団体交渉人員を5名以内とすることを、開催の条件としたこと
 - (3) 労働協約改訂交渉については、団体交渉の開催を遅延させたばかりでなく、労働条件に関する条項は労働協約に入れるべきではない等と主張し、これに固執したこと以上、貴組合との団体交渉に際してとった当社の態度は、いずれも労働組合法第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神奈川県地方労働委員会により認定されました。

当社は、このことを深く反省し、今後は、誠意をもって貴組合と団体交渉を行い、再び以上のような行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

エスジーエス労働組合

執行委員長 A1 殿

エス・ジー・エス・ファーイースト・リミテッド
日本における代表者

B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人エス・ジー・エス・ファーイースト・リミテッドは、スイスのジェネバに本社を置き、輸出入貨物の品質の検査、検定、重量検査等を業としており、いわゆる日本支社（以下「会社」という。）の主たる事務所を肩書地に、その他の事務所を東京、横浜、名古屋、小倉、高岡及び水島に有し、従業員220名（本件申立て時）により営業活動を行っている。

なお、会社の代表者B 1は、昭和59年4月7日着任したものである。

(2) 申立人エスジーエス労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織する労働組合で、神戸及び東京支部を、名古屋、小倉及び水島に分会を有し、本件申立て時の組合員数は177名である。

なお、組合は、上部団体として総評合化労連化学一般に加盟している。

2 希望退職者募集

(1) 昭和59年9月26日、会社は、組合に対し90名の希望退職者募集を含む労働条件の変更を提案した。その内容は、次のとおりである。

「希望退職者募集とその他労働条件に関する提案

エス・ジー・エス・ファーイースト・リミテッド日本支社は、次の条件で、全社的に希望退職者を募る。但し書（略）

1 募集人員 人員は90名とする。

2 会社が退職を希望する者

会社は、次に該当する者の応募を特に期待する。

(1)から(11)（略）（注 内容は、「出勤状態の悪い者」等の希望退職者募集基準11項目である。）

3 募集期間 自昭和59年11月1日

至昭和59年11月15日

4 退職日付 昭和59年11月30日付

5 希望退職募集締切後、希望退職者が目標人員に達しない場合には、上記2に該当する各事項に加えて、次の基準による勇退勧告を行う。

(1) 不採算部門の廃止、縮小等により余剰となった者

(2) その他一般業務減少により余剰となった者

6 退職条件（通常の退職金額プラス特別退職金3か月分加算）

7 希望退職に伴う取扱い（退職金の支払日及び年次有給休暇の取扱い）

8 人 事

(1) 全社的な人事異動を行う。その概要は次のとおりとする。

イ 各部門の廃止、縮小に伴うもの

ロ 配置要員の縮小に伴うもの

(2) 職制の新編成の為に徹底した人事刷新（降格 配転を含む。）を行う。

9 その他の労働条件

(1) 給与その他

イ 昭和60年度のベースアップは出来ない。

ロ 昭和59年度冬期、昭和60年度夏期の賞与は、支給出来ない。

10 就業条件

(1) 時間短縮は実施しない。

(2) 業務の必要により時差出勤、変則労働時間制、労働日の振替を実施する。

11 社会保険関係の取扱いについて

(1) 雇用保険 (2) 健康保険 (3) 厚生年金 (いずれも略)

組合は、この提案が労働協約（昭和57年5月1日締結）第27条（人事の事前協議）などの条項に該当するとして、組合と十分協議し双方了解のうえこの提案文書を従業員に配布するよう会社に要求したが、会社は、組合との協議なしに翌27日管理職からこの提案文書を全従業員に配布した。さらに会社は、「Q&A」なる文書を従業員に配布して、①希望退職者募集は、労働協約に定める解雇ではなく組合との協議なしに提案文書を配布しても信義則に反するものではないこと、②したがって労働協約に違反しておらず、また現在組合と団体交渉中であること、③希望退職者が予定人員に満たない場合は、勇退勧告ないし解雇せざるをえないことなどの趣旨説明を行っている。

- (2) 労使双方は、昭和59年10月1日から17日までにこの問題をめぐって労使協議を2回団体交渉を2回行ったが、会社の交渉員としてB2（弁護士：本件被申立人代理人）が出席していることについて組合は同人の身分などを明らかにするよう要求したところ、「身分を明らかにしないのが会社のポリシーだ……。」などと答えるにとどまり、このことについての応酬に終始して実質的な交渉はなされなかった。さらに同月24日から31日までに4回の団体交渉が行われ、会社は、この団体交渉の中で希望退職者募集の提案理由を① 昭和59年度も赤字が見込まれ、累積的に会社の赤字が増大している。② 特に昭和59年度は、ナイジェリア革命などの影響で約7億円の赤字を計上した。③ 会社は、同業他社と比較して従業員の賃金が高く競争力がないなどと説明した。

組合は、従業員220名の会社において90名もの希望退職者を募集する提案は重大であり、経理内容、今後の会社再建計画等の資料を具体的に示されない限り交渉は進展しないと、会社にこれらの資料を要求したが、会社は「経営内容を公にしないのは会社のポリシーである。」として組合の要求を拒否し、結果として交渉は進展しなかった。

- (3) このような交渉の進展状況から組合は、昭和59年10月27日、神戸地方裁判所に希望退職者募集禁止の仮処分を申請した。同月29日、同地方裁判所は、「債務者（会社）は、債権者（組合）と事前に十分協議することなく債権者組合員に対し希望退職募集の手続を実施してはならない。」との仮処分を決定したが、会社は、同決定につき現在も係争中である。

同年11月1日、会社は、組合の反対及び地方裁判所の仮処分決定に反し、希望退職者の募集を開始した。以後会社は、翌年4月30日までに7回にわたる希望退職者募集文書を直接各従業員宅に郵送した。会社はこの募集に応じて組合員22名（内勤者10名、外勤者12名）を含め、36名が退職した。

- (4) 昭和60年4月30日以後、会社は、希望退職者募集を行っていないが、別に主として内

勤業務を担当するマンパワー約30名を臨時従業員として雇い入れ、会社組織再編成期間中の穴うめとしている。

なお、会社は、組合の「希望退職者募集は、もう行わないのか。」との問いに、「一応終了したが、もう行わないとは言えない。」と答えている。

3 昭和59年度冬期一時金の分割支給

組合は、会社が冬期一時金は「基本給の3.5か月分を……12月4日までに支給する。」との昭和59年3月14日付け労使協定に反して組合と協議することなく昭和59年度冬期一時金の分割支給を実施し、このことについての組合からの団体交渉開催の要求を会社が拒否していることを、本件の一部として救済を求めていたが、昭和60年3月末日までにこの一時金が全額支払われたとして、同年10月17日、本件の求める救済内容から削除した。

4 団体交渉の持ち方

(1) 通訳

昭和59年10月1日の団体交渉から会社は、従来会社が雇い上げて団体交渉の場に入れていた通訳を入れなくなった。

会社は、この理由として①会社の交渉員には、語学のできるスタッフが2、3人いるので支障ない。②労使は対等であり、組合が通訳を必要とするなら自らの費用で入れるべきであると説明した。

なお、会社の代表者は、昭和52年以前は日本人が担当していたが、同年以後外国人に替った。それ以後かなり語学の出来る人が団体交渉に出席しても、労使双方の意向が言葉の違いから、そのニュアンスが伝わらず、双方の意思の疎通を欠いた場合もあった。そこで、組合は、団体交渉の場に会社の費用で通訳を入れることを要求し、会社もこれを了承して昭和59年9月までは、団体交渉には専門の通訳を会社の費用で入れていた。

また会社は、対組合の日常的な窓口としてB3総務部長を充てていたが、B3総務部長が昭和59年9月に入院後、後任を充当していないため組合は日常的折衝に不便を感じている。

(2) 組合側交渉員数

昭和44年に締結し、その後更新してきた労働協約では、団体交渉の出席者について「労使双方とも10名以内及びオブザーバーとする。」と定めて実施してきており、特に支障はなかった。しかし、同労働協約が後記事情により昭和60年4月30日失効した。

同年5月2日、会社は、同日付けの団体交渉の申入書で「出席者は、会社組合双方各々5名以内とする。

但し、(1) オブザーバーは認めない。

(2) 脅迫、暴言を用い、正常な運営を妨害しないこと。」

との申入れを行った。会社は、この理由として「人数の少ない方がまとまりやすい。」「声の大きい人がいる。」などと説明したのみで、過去における支障などについては明らかにしなかった。

組合は、会社にこの出席人数制限は、会社の労働協約案第10条「交渉委員会は、会社を代表する者各5名以内の交渉委員会をもって構成する。交渉委員会には交渉委員以外の者は出席することが出来ない。」のなしくずし的实施を強行するものである旨主張したが、労働協約改訂交渉をもつことがより重要であるとして会社の提案に応じている。

(3) 労働協約改定交渉

昭和60年4月30日の旧労働協約の有効期限満了に先立つ同年2月26日、会社は、新労働協約案を組合に提示した。

この会社案は、旧労働協約の「第7章労働条件」（注…同章は第1節から第7節まで、人事、賃金、勤務時間、休日及び休暇、安全衛生、災害補償及び福利厚生について規定している。）の規定全部を欠くものであり、同案には、「第43条（平和義務）この協約の有効期間中組合は、一切の争議行為は行わない。」との規定を設け、「第44条（平和義務違反）」では、違反者を「懲戒解雇その他の懲戒処分に付することが出来る。」と規定されている。

この労働協約改訂交渉は、昭和60年3月19日から同年5月21日までに4回行われた。これらの交渉において組合は、「従来の協約を基本とし、その弱点を補正する …。」との態度で臨んだが、会社は、前述の改訂案に基づき、「労働協約は会社のポリシーを定めるものであって、労働条件を含めるべきではない。労働条件は、就業規則で定めるべきだ……。」などと主張し、双方の見解が対立して交渉はそれ以上具体的に進展しなかった。

昭和60年4月30日に旧労働協約が失効した後、組合は、労働協約改訂についての団体交渉を6回申し入れたのに対し、会社は、同年5月21日及び同年7月2日の2回交渉に応じている。

会社は、この遅延の理由として業務の繁忙（インドネシア関係の取引の活発化）をあげているが、組合は、「会社は、従来から組合が求めている日常的な労務折衝窓口の後任を置かないで見られるとおり、交渉する意思を欠いており、組合を無協約状態に放置するものである。」として早急な団体交渉を求めている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 希望退職者募集及びその他労働条件に関する団体交渉について

組合の主張するところは次のとおりである。会社は、昭和59年9月26日90名の希望退職者募集とその他労働条件の改訂を提案し、①組合の要求に反して、会社は、組合と協議することなく、提案の翌日、この内容を直接従業員に提示するとともに、②その後の団体交渉などにおいても会社は、この提案について会社経営の実情に関し、具体的な経理資料を提示することなく、口頭で赤字経営である旨の説明に終始し、③さらに会社は、同月29日の神戸地方裁判所の希望退職者募集禁止の仮処分決定に反して協議不尽のままこの募集を強行したことは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、希望退職者募集の問題については、昭和60年4月30日に一応終了しているため、本件申立てには被救済利益がなく却下されるべきであり、もし万一被救済利益があるとしても、会社は団体交渉義務を十分尽くしており、本件申立ては棄却されるべきであると主張するので以下判断する。

(1) 希望退職者募集等の必要性について

会社は、希望退職者募集等の必要性について、①会社の累積赤字は増大傾向にあり、特に昭和59年度は、ナイジェリア革命の影響から会社の取引額は減少して約7億円の赤字を計上し、先行き明るい見通しがなく、②会社の従業員の賃金は、同業他社と比較して高すぎるために競争力がなくことなどを理由としてあげている。

しかし会社は、①について、会社の経理事情に関する具体的資料を提示することなく、

経理資料を提示しないのは会社のポリシーであるとして、単に口頭での説明に終始して本件合理化の必要性及び会社再建の具体策について何ら明らかにしないばかりか、②については、同業他社との比較資料等、組合が検討しうる資料も提出していない。

およそ、220名の従業員を有する会社において、その従業員数の4割強にも及ぶ90名もの希望退職者を募集するほどの人員削減を提案する会社として、この程度の説明で終始していることは納得できないし、その後、会社が希望退職者数（36名）に近い30名を会社の従業員として雇い入れていることを考えると、当時の会社の実情からみて、90名もの人員削減を行う緊急性、必要性があったのかどうか、疑問とせざるをえない。

(2) 希望退職者募集等に関する団体交渉に臨む会社の態度について

組合の主張に対して会社は、希望退職者募集等に関しては、もはや被救済利益がなく、また十分に団体交渉義務を果たしているから不当労働行為ではないと主張する。

しかし、①会社が今回の希望退職者募集は一応終了したとは言っても、今後行わないと明言しているわけではないこと、②当初、本問題について組合と協議する必要はないとする趣旨の見解を会社が従業員に配布した「Q & A」で表明して、当時有効であった人事に関する事前協議を定める労働協約の趣旨を無視していること、③会社は、希望退職者が目標人員に達しない場合には、さらに勇退勧告や解雇もありうるとの説明を組合にしていること、④会社が、団体交渉義務を果たしたとする8回にわたる協議及び団体交渉も、当初の4回は、会社側交渉員B2について、同人の職業など明らかにしなかったことから実質的な交渉に入れず、その後の4回についても、組合が90名もの人員削減は重大であるとして、会社の経理内容、今度の再建計画などを明らかにし、具体的に説明するよう求めたのに対し、会社は、ポリシーを盾にこれを拒否したことなどから交渉が進展しなかったことが認められる。

これに加えて、会社は、このような態度で組合との団体交渉に臨みながら、他方では組合の要求に反して組合との協議なしに希望退職者募集の計画文書を直接従業員に配布するとともに、協議不尽のまま希望退職者募集を以後7回にわたり実施したことなどの諸事情が認められる以上、被救済利益は失われたとする会社の主張は採用できない。

また、団体交渉応諾義務は十分果たしたとの点については、前記③及び④の事情にみられるとおり、その提案の重要さに反して会社の対応には誠実さを欠く点が認められ、特に組合の資料提示の要求を「会社のポリシーである。」として拒否したことは、会社独自の見解であって、到底容認できない。

さらに、前記①から④の事情に加え、組合の要求に反して希望退職者募集計画文書を直接従業員に配布したこと、協議不十分のままこれを実施したこと及びその後約30名を従業員として雇い入れたことなどの会社のとった一連の行動は、組合の立場を無視し、組合の運営に重大な影響を与えたものと認めざるをえない。

(3) 希望退職者募集等に関する団体交渉と不当労働行為の成否について

以上において検討したとおり、本問題についての会社の行為には、その緊急性、必要性について疑問があるばかりでなく、組合への誠実さに欠く対応及び組合の立場を無視することによって、組合の運営に重大な影響を与えたものであると認めないわけにはいかなないのであって、会社は、外国の企業ではあるが、日本人従業員を雇用して営業活動を行う以上、日本における労働組合法等の趣旨を理解し、尊重する義務を負い、日本的

労使慣行についても尊重する必要があるものといわざるをえないのである。したがって、叙上一連の会社の行為は、労働組合法第7条第2号に定める団体交渉の拒否にも該当するばかりでなく、併せて同法第7条第3号に定める支配介入の不当労働行為にも該当するものと判断する。

2 団体交渉の持ち方について

組合の主張するところは次のとおりである。昭和59年10月以降、会社は、代表者及び団体交渉要員の多くが外国人であるという特殊な労使関係の下で生れた、会社の費用で団体交渉の場に通訳を入れるという労使慣行を一方的に破棄し、労働協約失効後は、正当な理由なく団体交渉開催の前提条件として組合の団体交渉出席人数を5名以内に制限するとともに、団体交渉の開催を不当に遅延させていることは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、通訳の問題については、会社は組合が通訳を付けることを拒否したことはなく、もし会社の費用で通訳を付けるならば組合への利益供与となり、逆に不当労働行為となる。会社が団体交渉出席人数を労使間で決定する提案を行ったことは、全く正当であり、さらに団体交渉の開催については、昭和60年3月19日以降、同年7月までに5回の団体交渉を行っており、不当に団体交渉を遅延させた事実はないと反論するので以下判断する。

(1) 通訳について

会社は、従来会社の費用で団体交渉の場に入れていた通訳を、昭和59年10月以降入れなくなり、これを入れるようにとの組合の要求を拒否した。

会社は、この理由として①会社の交渉員には、英語とともに日本語の出来るスタッフがいること、②もし組合が必要とするならば、自らの費用で入れるべきであり、会社が費用を支出することは利益供与となるとして、前記組合の要求を拒否したことは当然であると主張する。

しかし、通訳を団体交渉の場に入れることについては、昭和52年に会社の代表者が日本人から外国人に変わったことに伴い、日本語とともに英語の出来るB3総務部長などのスタッフが会社の交渉員にいたにもかかわらず、団体交渉中、言葉のニュアンスが通じないことから、労使双方の意思疎通に支障が生ずる場面があり、組合の要求によって会社の費用で団体交渉の場に通訳を入れることを会社も了承し、以後昭和59年9月まで支障なく実施されてきた経緯がある。

また、昭和59年9月、B3総務部長が内臓の病気で入院以後、会社は、組合の強い要求にもかかわらず、日常的な労務の窓口となる担当者を選任せず、組合はこの面からも会社との意思疎通のルートを失っており、さらに、昭和59年10月以降は、労使間に希望退職者募集、労働協約の改訂など重要案件が山積していたことが認められる。

団体交渉は労使対等の立場で行うものであるから、団体交渉に要する費用は一般的には労使折半とすることが考えられるとしても、会社の経営者が外国人であり、会社が日本人の従業員を雇用しているという特殊な労使事情の下にある本件の場合、その雇用する従業員の組合との団体交渉を円滑に進めるためには、単に外国語が話せるというだけでは足りず、労使それぞれの社会的慣習の相違から、職業的な通訳を仲介として意思疎通を図ることが必要とされる場合も多く、これにより無用なトラブルを避けることによ

って、労使関係の安定も得られるのであって、従来も慣行的に通訳を付けてきたことをえると、組合への利益供与とは認められず、その費用を必ずしも労使折半としなければならないとは言えない。

ところで、本件労使間の団体交渉の場に、会社の費用で通訳を入れるようになった経緯は前記のとおりであって、7年間も支障なく継続してきたことを、会社が一方的に廃止するだけの特段の事情は、会社の主張によっても認められないのである。むしろ会社が合理化計画を推進しようとするような労使間の意思疎通を最も図らねばならない重要な時期に、会社が、このような措置に出て組合の運営に不利、不便を与えながら、組合が必要なら組合の費用で通訳を付ければよいとする態度をとっていることは、理解できないところである。

(2) 出席人数の制限について

会社は、団体交渉の組合側出席人数を5名に制限したことについて、「人数が少ないほうがまとまりやすい。」とその理由を説明しているが、「組合は、全国に支部及び分会を有し、組合員の意見を反映させるためには、10名の出席人数は必要である。」との組合の主張には、組合の組織状況等からみてそれなりの合理性があり、また、昭和44年以後昭和60年4月30日までの労働協約においては、出席人数は、「双方10名以内及びオブザーバー」と定められていたのである。

このような事情にありながら、前記労働協約失効後、会社が自らの労働協約案の内容を一方的に団体交渉開催の前提条件としたことは、従来の団体交渉での特段の支障などの疎明もなく納得しがたいところである。

しかも、会社の「人数が少ないほうがまとまりやすい。」というのは、従来経験した団体交渉後のいわゆるトップ交渉を指しているものと考えられるが、この事実をもって団体交渉の出席人数を制限する理由とはならないのである。

(3) 労働協約改訂交渉の遅延について

会社は、労働協約改訂交渉は、昭和60年3月19日から同年5月21日までに5回実施し、さらに同年7月2日に第6回目の交渉を予定していたことからみても、団体交渉を不当に遅らせる等して拒否した事実はないと主張する。

しかし、この交渉に組合が、「従来の協約を基本とし、その弱点を補正する。」との態度で臨んだのに対し、会社は、「労働協約には、労働条件を定めるべきではなく、会社のポリシーを盛り込むべきだ。」として労働条件に関する条項を全く欠き、従来なかった平和義務条項を入れた改訂案を提出したため、双方の意見は全くかみ合わず、一向に交渉の進展はみられなかった。さらに昭和60年4月30日に旧労働協約が失効してから同年7月2日までに、組合の6回の団体交渉の申し入れに対し、会社は、2回応じたのみであることが認められる。

このように、労働条件について組合と団体交渉はするが、労働協約としては締結しないという会社の考え方は、日本における労働組合法等の趣旨からみて労働協約と就業規則との関係を誤解していることに起因するものであって、この考え方を組合に強要したことから、結局、具体的な労働協約の改訂交渉に入れず、遂に無協約状態に入ってしまったものである。

さらに、昭和60年4月30日以降、この問題について組合が6回の団体交渉を申し入れ

たのに対し、会社は、「インドネシア関係の取引の活発化に伴う多忙」を遅延の理由にあげている。そのような事情は理解しうるとしても、団体交渉事項によっては一時金のように遅延することによってその時期を失する場合もあり、会社は、特に無協約状態を解消するための努力を尽くすべき現状にあることに加えて、先に述べたとおり、組合の強い要求にもかかわらず、労務担当者の選任を怠っていることなどを考えると、多忙であるからということだけで団体交渉を遅延させることは許されないものとする。

(4) 団体交渉の持ち方に関する不当労働行為の成否について

以上(1)から(3)に述べてきたとおり、会社のとった一連の措置は、いずれも会社の立場なり考え方を一方的に組合に強要する類のものであって、やはり、組合との団体交渉に不誠実に対応しているものとして、労働組合法第7条第2号に定める団体交渉拒否に該当するにとどまらず、会社独自の見解に固執して組合の立場を無視したことなどにより、遂に無協約状態を現出させて組合及び組合員の不安を醸成させるなど、組合の運営に重大な影響を及ぼしていることからみて同法第7条第3号に定める支配介入にも該当する不当労働行為であると判断する。

以上の事実認定及び判断のとおり、本件申立てにはいずれも理由がある。よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和61年1月30日

神奈川県地方労働委員会
会長 江 幡 清