

大阪、昭63不10、平元. 5. 25

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労働組合大阪地方本部
エレクトロラックス・ジャパン労働組合

被申立人 エレクトロラックス・ジャパン株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から昭和63年2月2日付けで申入れのあった賃金引上げ等を議題とする団体交渉に誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 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

総評全国一般労働組合大阪地方本部
エレクトロラックス・ジャパン労働組合

代表者 執行委員長 A 1 殿

エレクトロラックス・ジャパン株式会社

代表者 代表取締役 B 1

当社が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

貴組合から昭和63年2月2日付けで申入れのあった賃金引上げ等を議題とする団体交渉に応じなかったこと

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人エレクトロラックス・ジャパン株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国45カ所に営業所を置き、家庭用・業務用清掃機器、マシン等の販売を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約750名である。

なお、会社は、スウェーデンのストックホルムに本社をもつエレクトロラックス社が全額出資して設立されたものである。

- (2) 申立人総評全国一般労働組合大阪地方本部エレクトロラックス・ジャパン労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員によって組織されている労働組合であり、その組合員は、本件審問終結時12名である。

2 本件団体交渉拒否に至る経緯

- (1) 昭和63年1月30日、会社の従業員数名は、大阪営業所に勤務する家電事業部クリーナー営業部のA1（以下「A1」という）を中心に、労働組合を結成することとし、組合規約、役員候補者の選出、結成大会の日程等について話し合った。
- (2) 昭和63年2月1日、A1らは、総評全国一般労働組合大阪地方本部において、組合結成大会を開催し、組合規約を決定するとともに、役員として執行委員長にA1を、副執行委員長にA2（以下「A2」という）を、書記長にA3（以下「A3」といい、これら3名を総称するときは「A1ら3名」という）を、それぞれ選出した。
- (3) 昭和63年2月2日、組合は、会社あてに、①労働組合を結成したこと及び組合三役の氏名等を記載した「労働組合結成通知書」、②賃金引上げ・働きやすい職場の確保・福利厚生・事前協議協定の締結・組合活動の保障に関する「要求書」及び③同要求書に関し2月8日に団体交渉の開催を求める「団体交渉申入書」（以下この3件の文書を「組合結成通知書等」という）を送付した。
- (4) 同日、A1ら3名及び組合の上部団体である総評全国一般大阪地方本部の者2名は、西日本地区（関西第一地区）担当副次長兼大阪営業所長兼高松営業所長B2（以下「B2所長」という）に、結成通知書等を手交するために面会を求めたが、同人は、所長会議中であつたため、面会できなかった。
- (5) 同日夕刻、A1ら3名は、B2所長に面会し、組合結成通知書等の受領及び受領した旨の押印を求めたところ、B2所長は、こういう書類を自分の責任において押印することはできないとして、受領を拒否した。
- (6) 昭和63年2月4日、家電事業部長B3（以下「B3部長」という）は、出張先の大阪で「組合が突然結成されたようだ。」との旨の連絡を会社から聞き、A1ら3名と面談し、「一体どういう問題があるのか。」等と尋ねたところ、A1ら3名は、特定の上司に対する批判や感情的な問題もあること等を述べた。
- (7) 昭和63年2月6日、会社は、組合に対して、上記(3)記載の組合結成通知書等に対する回答として「質問、申し入れ並びに回答書」（以下「2.6質問書」という）を送付した。

その要旨は、次のとおりであった。

「ア 今般、労働組合を結成したとのことであるが、いつ、結成したのか。真実適法に結成され、かつ適法な手続きによって組合役員が選出されているのかどうか。また、正規の手続きを経て組合規約が制定されているのかどうか。

イ 組合規約を至急提出されたい。提出がなければ、会社は、組合が適法なものであるのかどうか判断できない。

ウ 貴組合は、労働組合法上、独立した自主的な労働組合であるのか

どうか。それとも労働組合法上、独立した自主的な組合でなく、単に上部団体（総評全国一般労働組合）に従属した手足に過ぎないのかどうか。

エ 貴組合の協定当事者適格（協定締結能力・権限並びに団体交渉の主体）について明確にするため、委員長及び組合役員の権限・責任、委員長が組合を代表できるのか否か等について回答されたい。

オ 一部管理監督者（リーダーを含む）が中心となって、その職務と権限を利用し、又は職務を放棄し秘密裡に組合結成を準備し、組合活動を行ったとのことであるが、これは事実であるのかどうか、文書で回答されたい。

カ 全組合役員名簿の提出を求める。

キ 貴組合に所属する従業員名簿があれば、その提出を要望する。

ク 貴殿から前記ア、イ、ウ、エについて明確な回答、提出があり、しかも貴組合が、労働組合法上適法かつ独立した労働組合で、協定に関する締結能力、権限、団体交渉の主体等を有することが明らかにならなければ、申し入れられている団体交渉は開催のしようがない。至急文書をもって明らかにされたい。また、会社は、貴組合が労働組合法上適法かつ独立した労働組合であり、しかも適法な手続きを経て選出された代表者が出席するのでなければ団体交渉をするわけにはいかない。」

(8) 昭和63年2月10日、組合は、会社に対して、2. 6 質問書については「団体交渉の席で回答する。」旨を記載して、2月19日に団体交渉の開催を求める「団体交渉申入書」を送付した。

(9) 昭和63年2月16日、会社は、組合に対して、上記(8)記載の団体交渉申入書に対する回答として「昭和63年2月6日付質問、申し入れに対し、未だにご回答がありません。至急文書でご回答ください。また、2月10日付文書に対しては、その回答があり次第改めて回答します。」との旨の「回答並びに督促書」を送付した。

(10) 昭和63年2月17日午後7時頃、A 1ら3名は、同人らが勤務する大阪営業所と同じビルの4階にあるミシン事業部大阪営業所において、従業員に対して組合への加入呼びかけを行おうとしたところ、ミシン事業部長B 4（以下「B 4部長」という）及びミシン事業部大阪営業所長B 5（以下「B 5所長」という）は、同人らに対し「工作中だから困るので出て行ってほしい」との旨述べた。

(11) 同日午後9時頃、A 1ら3名は、1階ロビーにおいて、退社する従業員に対してビラ配布を行っていたところ、B 4部長及びB 5所長は、同人らに対し「施設内では組合活動を一切しないように」との旨述べた。

(12) 昭和63年2月22日、組合は、当委員会に対して、団体交渉の開催及び誠実団交の促進についてあっせん申請を行った。

(13) 昭和63年2月29日、会社は、上記(12)記載のあっせん申請に対して「組

合の交渉当事者適格・交渉の主体等が適法に明らかになれば、団体交渉を行うに吝かでありませぬ。」「会社は、将来の労使関係の安定を図るため、できる限り当事者間において自主的に解決したいと考えております。また、その努力もすべきだと考えておりますので、是非見守っていただきたいと存じます。」との旨の回答を行い、あっせんに応じなかった。

(14) 昭和63年3月5日、組合は、会社に対して「会社は、当事者間で自主的に解決したいとして労働委員会の斡旋を辞退されましたので、団体交渉の開催を申し入れます。」との旨を記載して、3月14日に団体交渉の開催を求める「団体交渉申入書」を送付した。

(15) 昭和63年3月11日、会社は、組合に対して、上記(14)記載の団体交渉申入書に対する回答として、上記(9)記載と同趣旨の内容の「回答並びに督促書」を送付した。

(16) 会社は、本件審問終結時現在、未だ本件団体交渉に応じていない。

3 会社における営業部門での社員資格制度及び課長の権限等について

(1) 資格制度

会社は、営業に従事する社員の資格制度について、「営業職資格規程」を定めており、その主な内容は、次のとおりである。

ア 社員の資格は、1級から5級（上位から下位）とする。

イ 資格は所長の推薦及び次に定める業績要件に基づき毎月1日に決定する。

① 資格（1～5級）別に定められたそれぞれの売上金額ランク以上を3カ月間維持した時は、翌月から上位の級とする。

② 資格（1～5級）別に定められたそれぞれの売上金額ランク以下を3カ月間維持した時は、翌月から下位の級とする。

③ どの資格の社員でも、1カ月でも売上金額が最低ランクに移行した場合は、翌月から5級（最下位）とする。

(2) 課長への昇格要件等

営業部門での課長（以下単に「課長」という）になるには、4級以上の資格を必要とし、所長の推薦による。

なお、4級以上の資格を喪失すると、課長から降格される。

(3) 課長の職務上の権限等

課長の職務上の権限等の主なものは、次のとおりである。

ア 一時金の考課査定について、自己申告制に基づき、課員が記入した「営業部員の業務チェック表」に、第一次査定者として「課長所感」を記入し、所長に提出する。

なお、所長は、「所長所感」を記入し、上司に提出する。

イ 一時金の考課査定について、自己申告制に基づき、「課長の重点業務チェック表」に、「方針と計画」として「会社の基本方針に沿って営業方針を立て部下に徹底しているか」等の5項目及び「部下の管理と指導」として「部下の態度、行動の変化を常にチェックしているか」

等の8項目等について記入し、所長に提出する。

なお、所長は、「所長所感」を記入し、上司に提出する。

ウ 課員の課長への昇格及び異動の推薦を所長に対して行う。

なお、所長は、立案者として上申を行い、最終決定は、その上司が行う。

エ その他人事面において、①課員の日常活動の監督と指導 ②勤怠管理 ③職場秩序の維持 ④職場環境の保全 ⑤安全衛生管理 ⑥所長の補佐等を行う。

(4) A1の経歴等

ア A1の経歴

A1は、昭和55年3月に会社に入社し、昭和59年6月に大阪営業所長、昭和61年1月に名古屋営業所長を歴任し、昭和61年4月から大阪営業所の課長として現在に至っている。

イ A1の業務等

① A1の部下は、A2及びA3の2名である。

② A1は、課長ではあるが、課員と同様に、家庭用掃除機の訪問販売に従事している。

なお、A1以外の課長も、部下は2～3名で、A1と同様の業務に従事している。

第2 判 断

1 申立人適格について

(1) 会社の主張

① 課長は、部下の異動等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者ないしは会社の利益を代表する者であって、労働組合法第2条但書第1号に該当する者である。

② また、A1は、現在は課長ではあるが、かつて所長を歴任しており、課長であるという以上に社内的には所長に準じる立場にあり、管理監督的地位ないしは会社の利益を代表する立場にある者であって、労働組合法第2条但書第1号に該当する者である。

したがって、同人が委員長を務める組合は、労働組合法第5条第1項により同法に規定する救済を与えられないものであり、組合は申立人適格を有しないので、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) 当委員会の判断

ア 課長の資格等については、前記第1. 3(1)及び(2)認定によれば、

① 社員資格は、少なくとも3カ月間の売上金額により昇降すること

② 課長への昇格要件は、社員資格4級以上を必要とすること

③ 売上高が落ちて4級以上の資格を喪失すると、翌月より課長から降格されること

が認められる。

イ 課長の業務等については、前記第1.3(4)イ認定によれば、部下は2～3名いるが、課員と同様に、家庭用掃除機の訪問販売に従事していることが認められる。

- ウ 課長の職務上の権限については、前記第1.3(3)認定のとおり、
- ① 第一次査定者として「課長所感」を記入し、所長に提出すること
 - ② 部下に対する日常活動の監督と指導等についての成果について「課長の重点業務チェック表」に記入し、所長に提出すること
 - ③ 課員の課長への昇格の推薦・異動の推薦を、所長に対して行い、所長が立案者となって上申し、その決定権限は、その上司にあること
 - ④ その他人事面において課員の日常活動の監督と指導等を行うこと等があることが認められる。

エ 以上よりすれば、会社における課長は、①課員と同様、訪問販売が業務であって、少なくとも3カ月単位の売上金額によって身分が変更されること、②職務上の権限については、第一次査定者として課長所感を記入する程度のものであったり、部下に対する日常活動の監督と指導等についての成果を自己申告する程度のものであったり、課員の昇格・異動の推薦を所長に意見具申する程度のものにすぎないことから、監督的地位にある者とは認められない。

さらに、課長は、その他労働組合法第2条但書第1号に規定する従業員の雇入れ、解雇に関して直接の権限を有していたとか、社内の労働関係についての計画、方針に関する機密の事項に接していたとか、会社の利益を代表する立場にあったとかの事実を認めるに足る疎明もないことから、労働組合法第2条但書第1号に規定する監督的地位にある労働者及び会社の利益を代表する者に該当しないと認めざるを得ない。

なお、会社は、A1が社内的に所長に準ずる立場にあるとも主張するが、前記第1.3(4)ア認定のとおり、A1は、過去に所長であったとはいえ、現在は課長であり、その職務は、前記判断のとおりであるから、この主張も失当である。

オ 以上のとおり、会社の主張は、いずれも理由はなく、現在課長であるA1は、監督的地位にある労働者及び会社の利益を代表する者に該当しないと判断するのが相当であるので、同人が委員長を務める組合について、本件申立人適格を有しないとする会社の主張は認められない。

2 本件団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社が、本件団体交渉に応じないのは、正当な理由がなく不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- ① A 1 が委員長を務める組合は、労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当し、同法第 5 条第 1 項により同法上の保護を受け得ないものであること
- ② 組合が求める団体交渉の申し入れは、A 1 ら 3 名の配転拒否の手段でしかなく団体交渉制度が本来有する目的とは異なるものに利用していること
- ③ B 3 部長が A 1 ら 3 名の組合結成についての真意を聞いたところ、特定の上司に対する個人的、感情的な話ばかりであったこと
- ④ 2. 6 質問書を組合に送付したのは、①～③のような疑念が払拭できないため、団体交渉に応じてよいものかどうかを判断しようとしたものであって、それが明らかにならない限り、団体交渉に応じることはできないこと

以上のことから、会社は、本件団体交渉に応じる義務は存しない。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①について検討するに、A 1 が、労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当する者には当たらないことは、前記第 2. 1 判断のとおりであるから、会社の主張①は認められない。

イ 会社の主張②、③について検討するに、前記第 1. 2 (6) 認定のとおり、昭和 63 年 2 月 4 日 B 3 部長と A 1 ら 3 名が会談した際に、A 1 ら 3 名から上司を批判する等の発言があったことは認められるが、しかしながら、前記第 1. 2 (3) 認定のとおり、①組合は「労働組合結成通知書」により、会社に対して労働組合を結成した旨を通知していること ②組合の団体交渉申入事項は、賃金引上げ等の労働条件に関するものであることが認められる。

以上よりすれば、組合が労働条件に関する団体交渉を申し入れている限りにおいては、会社が主張するような、組合が、団体交渉申入れを配転拒否の手段として利用したとか、また組合結成の動機が、上司に対する個人的な感情に基づくものであったとしても、会社が、組合結成の動機・目的又は団体交渉申入れの動機・目的を疑問視して団体交渉に応じないことは、団体交渉を拒否する正当理由とはなり得ない。

したがって、会社の主張②、③は認められない。

ウ 会社の主張④について検討するに、2. 6 質問書については、①前記第 1. 2 (7) 認定のとおり、会社は、組合からの団体交渉の申し入れに対して同書により数項目について文書回答を求めていること ②前記第 1. 2 (9) 及び(15) 認定のとおり、会社は、組合からの上記の文書回答がないことを理由に団体交渉を拒否していることが認められる。

しかしながら、会社が、同書において、組合に対し回答を求めている組合の適格性、組合役員の権限・責任等の問題は、いずれも組合の

組織運営に関する組合内部の問題であり、会社は、このように、団体交渉に応じてよいか否かの判断に関係のない組合の内部事項につき、ことさら回答を求めており、また組合は、これらの事項について団体交渉で説明する旨の文書回答を行っているのであるから、組合が、同書に回答せず、また組合規約を提出しないからといって、このことをもって団体交渉を拒否する正当理由とはなり得ない。

したがって、会社の主張④は認められない。

エ 以上のとおり、会社の主張は、いずれも失当であり、会社が組合から申し入れられた労働条件に関する団体交渉の開催に正当な理由なく応じていないことは明らかであり、かかる会社の行為は、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。

3 救済方法

申立人は陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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。

平成元年 5 月 25 日

大阪府地方労働委員会
会長 寺浦英太郎 ㊞