

大阪、昭59不68、昭60.12.23

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合新興刃物支部

被申立人 新興刃物株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から昭和59年10月2日付けで申入れのあった就業規則の変更について、申立人と速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対して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

日本労働組合総評議会全国金属労働組合新興刃物支部

委員長 A 1 殿

新興刃物株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合から申入れのあった就業規則の変更に関する団体交渉を正当な理由なく拒否したことは、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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人新興刃物株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、尼崎市、東京都に工場を、東京都、名古屋市に営業所を置き、金属剪断刃物、メタルラス製造刃物の製造、高級熱処理、研削加工を業としており、その従業員は本件審問終結時67名である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合新興刃物支部（以下「組合」という）は、会社の従業員のうち、尼崎工場勤務の従業員によって組織されている労働組合で、その組合員は本件審問終結時16名である。

2 労使関係の経緯について

- (1) 昭和57年4月、尼崎工場において組合が結成された。
- (2) 5月14日、労使間の交渉によって、「組合員の労働条件の変更に関しては事前に会社・組合協議し同意を得て行う。但し、労働条件とは、賃金、労働時間、休日、配転、転勤、解雇、昇格、身分の変更を言う。」との協定（以下「57年協定」という）が締結された。
- (3) 57年秋闘において、時間短縮、労災企業内補償及び要員補充に関する要求（以下「三要求」という）が組合から会社に出されたが、この問題は未解決のまま懸案事項として残った。

### 3 団体交渉の拒否について

- (1) 会社の現就業規則は、41年に制定されたものであり、従業員への周知は検査場（旧食堂）に掲出するという形で行われてきた。
- (2) 59年8月9日、組合は従来からの懸案事項である三要求を議題とする団体交渉の申入れを行い、同月28日に団体交渉が行われた。この交渉において、会社は三要求について検討を約束し、次回団体交渉のための折衝が行われた。
- (3) ところが、日程調整の途中である9月14日の定時終業前、会社は突然組合に製本された就業規則案（以下「新就業規則案」という）を手渡し、組合の意見書を提出するように求めた。
- (4) この新就業規則案は、現就業規則と比較すると、慶弔見舞金や福利厚生等の章を加えたほかは、基本的な構成に変更はなかったが、内容については、第6章服務規律と第14章懲戒において、規定を具体化かつ詳細化し、新たな規定を設けるなどの変更があった。第14章懲戒についてみると、新規の具体的事項として、たとえば、第67条(3)「転勤、他の職場もしくは職種への転換を命ぜられた者が正当な理由なく拒んだとき」、同条(13)「故意または重大な過失により会社の建物、施設、器具、材料、製品その他会社の物品を損じ、または紛失して会社に著しい損害をあたえたとき」など労働条件にかかわるものが追加されている。
- (5) 9月26日、組合は、三要求についての団体交渉継続中であつたにもかかわらず、会社が突然一方的に就業規則の変更を提示したことに対し抗議するとともに、本来団体交渉をもって協議すべきものである旨の申入書を会社に提出した。
- (6) この申入れに対し、9月29日、会社は組合に対し要望書を手渡し、会社の態度を表明した。その内容は、①申入書の内容は組合の一方的解釈である、②現就業規則は施行より19年が経過していて改正はむしろ遅きに失する、③労働基準法に準拠して組合の意見を求めた、④労働基準法には団体交渉規定はない、⑤三要求については、今後も継続して交渉するが、交渉継続中に就業規則の変更手続がなされても信義則に反しない等というものであった。
- (7) 10月2日、組合は会社に対し、就業規則の変更及び従来の要求未解決事項を議題とする団体交渉を申し入れた。
- (8) これに対し会社は、10月3日、三要求を議題とする団体交渉には応ずるとしながらも、就業規則の変更に関しては、「就業規則の変更手続については団体交渉終了後再度説明をいたします。」との旨表明するのみであった。
- (9) 10月11日、会社は、団体交渉の席上で、「法律上その必要はないので、就業規則の変更についての団体交渉には応じない。」との旨主張した。
- (10) 会社は、10月17日付け文書で、「①労働基準法第90条による意見を求める、②57年協定に抵触する労働条件について意見があれば文書で提出せよ、会社が必要と認めた事項については協議を行う。」との旨の会社の意見を組合に示した。
- (11) これに対し、組合は、会社の求めに応じていない。
- (12) その後、本件審問終結時に至るまで、組合は、会社に対して就業規則の変更についての団体交渉を再三申し入れているが、会社は、前記(9)(10)の理由により、この申入れを拒否している。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

#### (1) 組合は、次のとおり主張する。

今回の就業規則の変更は、労働条件に影響を及ぼすものであり、会社は就業規則の変更について団体交渉に応じる義務がある。それにもかかわらず、会社が正当な理由もなく団体交渉を拒否しているのは不当労働行為である。

#### (2) 会社は、次のとおり主張する。

① 今回会社が組合に提示した就業規則案は、条文の整備に力点が置かれているのであって、57年協定でいう労働条件にかかわる部分については、労使間で合意された事項のほかは、特段の変更を行っていない。

したがって、会社は、本件団体交渉に応じる義務はない。

② 会社は一切団体交渉に応じないとのかたくな態度をとっているのではない。すなわち、会社は、新就業規則案について包括的には団体交渉に応じないが、57年協定により組合から労働条件の変更について具体的な指摘があれば、必要と認めた事項について団体交渉を行うという考え方を組合に示している。それにもかかわらず組合は、何ら具体的な指摘を行わない。したがって、会社が団体交渉に応じなくとも不当労働行為に当たらない。

よって、以下判断する。

### 2 不当労働行為の成否

(1) まず、会社の主張①について検討すると、会社は、団体交渉の対象となる労働条件を57年協定に記された労働条件の範囲に限定しているが、これは同意約款の対象となる労働条件に関するものであり、就業規則における労働条件の範囲と一致しないことは明らかである。また、現就業規則と新就業規則案とを比較してみると、前記第1、3、(4)で認定したとおり、基本的な構成に変化はないが、服務規律と懲戒に関して、現就業規則の規定を具体化かつ詳細化するとともに、新たな労働条件にかかわる規定を設けていることが認められる。したがって、新就業規則案が、組合員の事業場内の活動を制約する規律を、新たに定めていることは明らかであり、労働条件に変更があったといえる。しかも、この変更が従前に労使間で合意されたものであるとの疎明はない。

次に、会社の主張②について検討すると、就業規則の変更そのものが完全に団体交渉事項であるかどうかはともかく、少なくとも就業規則の変更が労働条件に影響を及ぼすものであるかぎり、労働基準法第90条の手續問題とは別に、労働組合はそれについて団体交渉権を有するものと考えられる。会社は、一切団体交渉に応じないとのかたくな態度をとっているのではないと主張するが、三要求についての団体交渉が継続中であるにもかかわらず一方的に新就業規則案を提示したうえで、労働条件の範囲を限定して組合の意見を求め、会社が必要と認めた事項についてのみ協議を行おうとする前記第1、3、(10)で認定の会社の態度は、誠意をもって団体交渉に応じようとするものとみることができない。また、会社のこのような態度からして組合が、労働条件の変更について意見書を提出せよとの会社の求めに応じていないことには、それなりの理由があるといえる。

(2) 以上要するに、会社の主張はいずれも失当であり、組合からの就業規則の変更につい

ての団体交渉申入れに対する会社の態度は、正当な理由なくこれを拒否するものと言わざるを得ず、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 救済方法について

組合は謝罪文の掲示を求めるが、主文の救済をもって十分救済の実を果たすと考えられるので、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条によって、主文のとおり命令する。

昭和60年12月23日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘