

命 令 書

申立人 青柳木工労働組合
被申立人 青柳木工有限会社
同 青柳インテリア株式会社

主 文

被申立人青柳木工有限会社及び同青柳インテリア株式会社は、申立人青柳木工労働組合との間における昭和61年度賃金引上げ要求に関する団体交渉に際して、係長職以上の組合員を争議行為に参加させないこと及び就業時間中に鉢巻、腕章を着用しないこととの条件に固執することなく、誠実に賃金引上げについての団体交渉を行わなければならない。

理 由

第一 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人青柳木工有限会社（以下「青柳木工」という。）は、昭和38年1月26日に設立された会社で、肩書地に本社を置き、関西、名古屋、福岡の3営業所を有するほか、別法人となっている東京支社があり、主として応接セット等の製造・販売を行っており、本件申立時の従業員数は83名である。
- (2) 被申立人青柳インテリア株式会社（以下「青柳インテリア」という。）は、昭和47年7月6日に設立された会社で、青柳木工に隣接する肩書地に所在し、主としてテーブル、椅子等の製造を行っており、本件申立時における従業員数は35名である。
- (3) 被申立人両会社（以下「両会社」という。）の代表取締役社長は、B1（以下「社長」という。）で、両会社は敷地も隣接し、就業規則内容も同一であり、ほぼ同一体として管理されている。
- (4) 申立人青柳木工労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年2月9日に青柳木工及び青柳インテリアの従業員をもって結成された労働組合であり、日田地区労働組合評議会（以下「日田地区労」という。）に加盟し、本件申立時の組合員数は青柳木工に33名、青柳インテリアに21名の計54名である。

2 昭和61年度賃金引上げ要求と両会社の回答

- (1) 昭和61年3月20日、組合は、現行賃金に対して男女平均で25,000円の引上げを内容とする昭和61年度賃金引上げ要求（以下「賃上げ要求」という。）を両会社に提出し、3月31日まで回答するよう求めた。この要求額は例年どおりであった。
- (2) 3月26日、両会社は、組合から前日受けとった団体交渉の申入れに対して「3月31日に団体交渉を開いて賃上げについての回答をすることは、会社業務の都合上、無理なので延期してほしい。延期後の団体交渉の日時は4月10日としたい。」と口頭で組合に伝えた。

(3) 4月10日、第1回団体交渉が行われた。

席上、組合は要求書の内容を説明したのに対して、両会社は、現在の経営状況や業界の不振などから賃上げは困難であるが、今後の動向を見ながら検討したい旨回答した。

(4) 4月24日、第2回団体交渉が行われ、両会社は4,000円の第1次回答を提示したが、組合は、この回答額を不満とし、更に上積みを要求したため妥結に至らなかった。

(5) 4月27日、組合と両会社との間で、次回の団体交渉は5月9日に行うことが合意された。

5月8日、組合は、翌日に予定されていた団体交渉に備えて、5月9日の12時20分から12時40分まで集会を開催するために青柳木工事務所前広場を、また同日の17時から団体交渉終了時まで組合側控え室として青柳木工食堂を使用したい旨の会社施設使用届を青柳木工に提出したが、事務所前広場については許可されなかった。ところが、5月9日の昼休みに組合は事務所前広場で集会を強行したため、両会社は「約束を守らなかった。」として社長の指示により、当日予定されていた団体交渉を中止した。

(6) 5月10日、組合は、両会社に対して5月14日17時30分から賃上げの件について団体交渉を開くよう書面による申入れを行うとともに、同日の団体交渉が妥結しなかった場合は、翌朝始業時からストライキに入る旨の通告書を提出した。なお、このストライキ通告に先立って、組合は、4月7日から時間外勤務拒否を、また4月12日から鉢巻、腕章の着用を始めている。

(7) 5月14日、第3回団体交渉が行われた。

両会社は4,150円の第2次回答を提示したが、組合は、この回答について、59年度は4,400円、60年度は4,100円の賃上げ額で妥結してきたものの①去年は操業短縮を行ったが、今年はそのような事情がない。②去年の秋から今年の春にかけてワゴン車数台を購入しており、また両会社は新たな設備投資をしている等から考えて経営状況が上向いている。③日田地区の同規模の木工会社2社との間に賃上げ額で1,800円程度の較差がある等の事情を考えると、4,150円の回答では満足できない旨主張した。

これに対して、両会社は①今年、操業短縮をせずにすんでいるのは、従来の椅子製造主体に加え、システムキッチン等の新製品の生産を始めたためであるが、まだ採算ラインに乗っていない。②設備投資は経営の多角化に伴う先行投資であり、余裕があってもやっているとではなく、ワゴン車数台の購入も業務上の必要性が生じたために購入したにすぎないのであって、会社の経営状況は依然として苦しく、4,150円の賃上げが手いっぱいである。③日田地区の大手木工会社2社との間に較差があるのは、それぞれ経営状況等が異なっているので一律に比較できない旨反論し、それ以上の歩み寄りは見られず、交渉は不調に終わった。

なお、両会社は、組合が5月9日の昼休みに無許可で事務所前広場を使用して集会を開くなどルールを無視するような態度をとりつづけるとすれば、労使の信頼関係が薄れ、厳しい経営環境を乗り切っていくことは困難であるという認識から、労使の正常化についても賃上げと一緒に話し合っていきたい旨提案し、さらに組合がストライキに突入した場合には、提示した回答額は撤回すると口頭で通告した。

結局、第3回団体交渉が決裂したことにより、組合は5月15日始業時からストライキに入った。

3 労使正常化案の提示

- (1) 5月29日、第4回団体交渉が行われたが、進展はみられず25分程度で打ち切られた。翌30日、日田地区労の事務局長らが青柳木工を訪れ、第3回団体交渉で両会社から提案された労使関係の正常化について話を進める中で具体的な案を提示するよう要求したため、両会社は、同日、組合に対し「労使正常化について」と題する次のような書面を提示した。

労使正常化について

現況の労使関係を改善し、労使正常化の一環として下記の条項を申し込みます。

- イ 36協定の3年間の締結更新、並びに締結中は時間外作業を拒否しないこと
- ロ 鉢巻、腕章は業務時間中に着用しないこと
- ハ 許可なく職務以外の目的で、会社の施設、設備、車輛、機械、器具その他の物品を使用しないこと
- ニ 木工、インテリア共、係長以上の者、開発部員、機械保安要員、事務職員、営業員、その他は非組合員であることを確認する
- ホ 会社の人事異動（転勤、出向、配置転換等）命令に従うことを確認する
- ヘ 夏期、年末一時金の成績評価配分を現行10%より50%に変更すること

- (2) 6月5日、組合は、両会社提出の「労使正常化案について」と題する6項目について、次のとおり回答書を提出した。

回 答 書

5月30日付をもって、会社側より提示された「労資正常化について」、組合として検討しましたので、その回答を提出します。

記

1. 36条協定については現行通りとし、今後話し合いの中で改めて期間は決定する。但し、強制は絶対行なわないこと。又、拒否については状況により判断し対応します。
2. 鉢巻、腕章については、労働争議の発生した時以外に着用することはないのでこの項は不要です。
3. この項は、就業規則第三章第24条6項で規定してあるので、その適用で充分と思います。
4. 経営者側が組合員の範囲について口出しするのは不当労働行為であり、労働組合が規約で自主的に定めます。
5. 人事権が経営側にあることは当然ですが、不当な人事については、命令に従うことは出来ません。
6. 夏期、年末一時金の「成績評価配分」については、これまで労資間で決定し、協定を結んで来ており、長い間の慣行ですから、現行どおりとします。

- (3) 6月7日、第5回団体交渉が行われた。

組合は、両会社提出の労使正常化案（以下「正常化案」という。）の6項目について、項目イの36協定の更新については今回賃上げ交渉の中で延長の方向で検討するが、他の5項目は組合活動を大幅に制限するおそれもあるので継続協議することとし、団体交渉では賃上げ問題に絞って話し合いたい旨求めた。これに対し、両会社は、正常化案と賃

上げを一緒に団体交渉事項として解決していきたいとする態度を固持したため、第5回団体交渉は、結局物別れに終わった。

- (4) 以後、団体交渉は6月13日、6月20日、6月28日にそれぞれ行われているが、そのやりとりは第5回団体交渉とほぼ同様のものであり、いずれも短時間で終わった。また、団体交渉の冒頭、両会社が「今日は団体交渉をする気はない。しても同じだ。しかし、しなければ問題があるから形の上です。」という趣旨のことを発言したため、その場で団体交渉が中断されたこともあった。

4 ストライキの状況及びストライキ後の就労拒否

- (1) ストライキは5月15日から6月21日まで反復して行われた。その参加者は、組合員中、営業職員1名を除く53名であった。両会社は、当時、生産を停止できないような厳しい状況にあり、納期の迫った仕事があったことから、非組合員、管理職の協力を求めるとともにパートタイマー3名を雇い入れたり、仕事を下請、外注にまわすなどして生産を継続した。
- (2) 6月21日、組合は「ストライキ解除通告書」によって同日ストライキを解除し、6月23日から平常の業務に戻る旨の通告を両会社に行った。これに対して、両会社は、まだストライキ参加者の就労体制ができておらず、段階的に就労させる計画であるので、とりあえず自宅待機するよう指示を出した。
- (3) 6月24日、両会社は、ストライキに参加した組合員のうち青柳木工の従業員4名と青柳インテリアの従業員4名を個別に呼び出したが、その席上、総務課長らが、組合員の着用していた鉢巻、腕章をはずすよう指示し、はずさなければ就労させないと発言したため、組合員はいずれもこれを拒否し、そのまま帰宅した。

5 第4回委員調査

- (1) 7月2日、大分県地方労働委員会は、第4回委員調査を日田市内で行った。この調査は、審査委員及び労側、使側両参与委員が組合、両会社の意見を個別に聴取し、調整するという作業を繰り返した後、労使双方による団体交渉を行うという形で進められた。そして、その結果、正常化案6項目のうち4項目が以下のおり合意された。

項目イ： 36協定の期間はこれを1年間とし、会社が時間外作業について命令を出した場合、できる限り協力する。

項目ハ： 会社の施設、設備、車輛、機械、器具、その他の物品の使用については就業規則どおりとする。

項目ホ： 人事異動（転勤、出向、配置転換等）については就業規則どおりとし、昭和50年の人事異動についての協定は効力を有することとする。

項目ヘ： 夏期、年末一時金の成績評価配分は現行のままとし、以後、継続協議とする。

- (2) 正常化案の項目ニについて、両会社は、非組合員として確認する者の対象を「係長以上の者」のみに絞ることとしたが、係長については①ストライキに参加させない。②争議戦術としての時間外拒否闘争に参加させないという条件をつけたうえでなら組合員として認めてもよいとする案を示した。これに対し、組合は「組合員範囲の問題は労働組合が自主的に決定すべき問題であり、使用者が干渉するのは不当である。また、だれを争議行為に参加させるかは組合が自主的に決定すべき事項であるのだから、組合員である係長の争議行為不参加という項目についても認められない。」と主張したため、合意に

至らなかった。

- (3) 正常化案の項目口の鉢巻、腕章着用問題についても、団結権及び団体行動権を制限するものであるとする組合の強い反発により未解決となった。
- (4) 結局、組合の賃上げに絞った団体交渉要求に対して、両会社は、これまでの賃上げと6項目を一緒に交渉してきたいきさつから、残りの2項目についても一括交渉したいと固執して譲らず、物別れに終わった。なお、当日行われた団体交渉で両会社が示した4,200円、7月1日実施という賃上げ案についても、組合は、提示額の引下げであるとして不満を示した。

6 鉢巻、腕章の着用について

- (1) 組合員が着用している鉢巻は、赤地に白抜きで「団結」と染め抜かれており、幅6.6cm、長さ89cm程度で、また腕章は、同様に「団結」「青柳木工労働組合」との文字が染め抜かれた幅10cm、長さ36cm程度のものであり、闘争中、組合員は始業時から終業時まで継続して鉢巻、腕章を着用している。
- (2) 青柳木工所属の組合員は、製造部門に携わる者が中心であり、他に営業部門にも2名の組合員がいる。また、青柳インテリア所属の組合員はすべて製造部門に携わる者である。そのため、組合員が鉢巻、腕章を着用するのは製造現場たる工場の中であり、組合員が外来客と接触することはほとんどない。なお、2名の営業職員は、得意先では鉢巻、腕章をはずしている。

7 係長職について

- (1) 青柳インテリアは、昭和60年10月頃、仕事の内容の変化に伴って会社組織の機構改革を行い、係長職を3ポストから5ポストに増設している。この増設された2ポストには、組合員であるA1（以下「A1」という。）、A2（以下「A2」という。）が発令された。
- (2) 上記2名の業務内容は、主として材料の切断・加工等工場内での現場作業であり、その他、係長の職務として4人から5人で構成されるグループを一つの単位とし、それぞれ担当した班の生産指導を行っている。また、A1、A2両名は今回のストライキに参加したが、その間の業務は生産課長と残りの3名の係長で代行している。
- (3) また、人事権限については、部下の勤務状況を査定しランク付けをして、それを課長、部長に助言、報告する程度であり、従業員の昇格、異動、査定等についての直接的権限を有するものではない。なお、労務管理についても直接的権限はない。
- (4) 組合員が係長に就任した場合、組合を脱退する旨の協定はないが、従前は任意に組合を脱退しており、係長に就任した後もひきつづき組合員でいるのは、A1及びA2の場合が初めてである。
- (5) A1及びA2両名は組合の執行委員であったが、昭和60年9月に行われた組合の定期大会において、両名が係長に就任することとの関係上その任を解かれ、以後は負担の少ない連絡委員となっている。

8 第4回委員調査以後の状況について

組合は、昭和61年7月2日の第4回委員調査以降、7月末まで毎朝のように書面で団体交渉の申入れを行ったが、両会社は、賃上げと係長の争議行為不参加及び就業時間中に鉢巻、腕章を着用しないことの2項目（以下「2項目」という。）をセットで話し合わなければ交渉しても解決につながらないとして、具体的に団体交渉の日程等を取り決めることも

なかった。この間、事務折衝の中で、総務課長が個人的見解として、2項目のうちいずれかを組合が受諾してくれれば、両会社も譲歩を示し、金額的な面でも何らかの配慮をしてもよいとの提案を行ったが、組合は2項目のいずれも受諾できないとする態度を一貫したため、団体交渉は一度も行われず両者の主張は平行線を辿ったままである。なお、組合は、執行部で検討した結果、両会社の態度が変わりそうもないと判断して、8月以降団体交渉の申入れを行っていない。また、8月1日から組合員は全員就労している。

第二 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人は次のように主張する。

昭和61年度賃上げ交渉において、両会社が提案した2項目は、組合の受諾できるものではなく、また、両会社にもその旨を明確に意思表示しているにもかかわらず、両会社があくまでも同時交渉でなければ応じないとして固執するのは、それだけで不誠実な団体交渉態度である。更に、その2項目をみると①「係長職の組合員を争議行為に参加させない」ということは、だれを争議行為要員に入れるかという組合が自主的に決定すべき事項に介入するものであり、また②「就業時間中の鉢巻、腕章の着用禁止」は、争議行為をいつ、どのようにするかという組合の自主的判断の範囲に含まれる問題について介入するものであって、いずれも組合の自主性を侵害する不当なものであり、これに応じなければ賃上げ交渉に応じないとする両会社の態度は、明らかに労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人は次のように主張する。

両会社が提案している2項目は、それ自体なんら不当なものではなく、従前から懸案となっていた事項である。その提案した理由は①「係長職の組合員を争議行為に参加させない」ことについては、両会社の係長職が指揮命令等、生産活動の要となるポストであり、人事査定にも関与していることから、その争議行為参加は業務上著しい支障を生じるためであり、また②「就業時間中の鉢巻、腕章の着用禁止」についても、その着用が、外来客にいらざる不安を与え、両会社の信用を損ねて営業活動の阻害要因となっているとともに、就業規則第24条第8号の「作業を妨害し、又は職場の風紀、秩序をみださないこと」に抵触する行為であり、職務専念義務にも違反するためである。

そして、両会社は、当該2項目を賃上げと一緒にテーブルに乗せ、交渉を重ねることによって自主的解決を図ろうとしているに過ぎず、組合が両会社提案どおりの形で2項目を受諾することに固執しているわけではない。今回の春闘交渉が未だ妥結に至らない原因は、組合が賃上げ以外には交渉の余地はないとして、両会社の提案を一方的に拒否しているところにあるのであって、両会社の態度はなんら不当労働行為に該当するものではない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 労使間の団体交渉に際して、労働組合の賃上げ要求に対し、使用者が懸案となっている事項を提案し、これと一緒に交渉すべく要求することは、団体交渉が取引であることから一般に許されないものではない。しかし、その提案事項が法に抵触する内容である場合には、もちろん許されない。また、それが違法でないときでも、使用者がその提案に不当に固執して賃上げ交渉の妥結を延引せしめ、その結果として、労働者に着しく不

利益をもたらすような場合は、使用者の団体交渉を進める態度として誠実さを欠くものというべきである。

(2) まず、本件賃上げ交渉において、両会社が組合に提案した2項目が法に抵触する内容であるかどうかについて検討する。

① 「係長職の争議行為不参加」項目について

特定の組合員を争議行為不参加者とするかどうかは、本来的には、労働組合が自主的に決定すべきことであって、使用者が介入する余地はない。しかし、労働組合が使用者の提案に応じ、話し合いで協定することは、労使の自由に委ねられていることであるから、本件項目が違法な内容であるということとはできない。

② 「就業時間中の鉢巻、腕章の着用禁止」項目について

本件項目は、従前からの懸案事項であり、これについて労使間で話し合うことは決して許されないわけではない。その意味で、両会社が本件項目を提案したことは、それ自体、違法だと即断することはできない。

(3) そこで、本件賃上げ交渉の経過において、両会社が誠実に団体交渉を進めたかどうかについて検討する。

① まず、交渉の経過についてみるに、両会社の賃上げ回答額は、4月24日の第2回団体交渉において4,000円、5月14日の第3回団体交渉において4,150円、7月2日の第4回委員調査の際に行われた団体交渉において4,200円（但し、実施時期は7月1日）であった。他方、両会社は、第3回団体交渉において、賃上げと一緒に労使正常化についても話し合いたい旨提案し、その後6項目の正常化案を提示した。そして、数回にわたり交渉がもたれ、第4回委員調査の際、双方譲歩のうえ、6項目のうち4項目については合意に達した。しかし、残りの2項目は、組合が譲れないとして拒否したにもかかわらず、さらに、継続協議を求め今日に至っている。

② 以上の経過に鑑みると、両会社の提示した賃上げ額が妥当であるかどうか判断すべき資料はないが、両会社としては小刻みながら増額の方で対処してきたことは認められる。しかし、賃上げ問題が未だ妥結に至らない原因は、両会社が前記2項目について賃上げと同時解決に固執し、組合が頑強にこれを拒否していることにある。そこで、両会社が固執することの合理性の有無について、以下、項を改めて検討する。

③ 「係長職の争議行為不参加」項目について

イ 本件で現実問題となっているA1及びA2両係長は、人事査定に関与しているものの、それは従業員の勤務態度を評価し、それを課長、部長に報告する程度で、直接的権限を有しているわけではなく、また労務管理上の権限もない。したがって、両係長はいわゆる利益代表者には該当しない。

ロ 両係長は、主として材料の切断・加工等の現場作業に従事し、配下の従業員を指導している。しかし、今回の審議において、ストライキに参加した両係長の職務は、他の3名の係長と生産課長により補われたところからみると、両係長が従業員の指導的立場にあるとはいえ、その職務は他の従業員により代替できないような特殊なものではなく、その争議行為参加によって両会社が業務上著しい支障をきたすとは考えられない。

ハ なお、他の係長について、両係長以上に重要な職務権限を有しているとの具体的

疎明はない。

ニ そうすると、本件項目は、賃上げ交渉のなかで一緒に解決しなければならないほどの緊急性はないものというべきであり、ほかに固執すべき合理的理由は見当たらない。これに対し、組合が、その自主性や労働基本権を制限するだけのものであるとして、これを交渉事項にすることを拒否したことは首肯しうるところである。

まして、本件項目が両係長に限らず、将来の労使関係をも拘束することを考えればなおさらである。

④ 「就業時間中の鉢巻、腕章の着用禁止」項目について

イ 就業時間中の鉢巻、腕章の着用が、一概に違法かどうかを断定することはできない。一般論として、その妥当性の有無は、着用する時期、着用するに至った経緯、その時の労使関係、職場環境等諸般の事情を総合勘案して具体的に判断すべきものとする。

ロ ところが、両会社は、就業時間中の着用の全面的禁止を一步も譲らず、本件項目に固執している。

ハ 鉢巻、腕章着用の具体的内容については、時間をかけた労使交渉の積み重ねのなかで取り決めていく問題であり、賃上げ交渉と一括妥結を必要とする程の緊急性を有するものではないと思料される。したがって、両会社がこれに固執するのは不当というべきである。

ニ これに対し、組合が、本件項目を受諾すれば、組合の団結権及び団体行動権を制限する重大な問題であるとして、頑強に拒否しているのは無理からぬところである。

⑤ 以上判断したとおり、両会社が賃上げと一緒に2項目をも解決しようとして、これに固執していることは、何ら合理的理由がなく不当といわなければならない。そして、賃上げ要求に関する交渉は、限られた時間内に解決することが社会通念上要請されていることからして、両会社が不当に2項目に固執して妥結を延引せしめ、労働者に著しい不利益をもたらすことは許されないところである。したがって、このような両会社のとった態度は、団体交渉を進めるうえで誠実さを欠くものというほかはなく、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判断する。

3 本件救済の方法について

申立人組合は陳謝文の掲示をも求めているが、本件救済としては主文をもって足りると判断した。

第三 法律上の根拠

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条並びに労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和61年12月2日

大分県地方労働委員会

会長 竹 中 知 之