

秋田、昭63不2、平元.3.13

## 命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
秋田地方本部押野電気製作所支部

被申立人 株式会社押野電気製作所

## 主 文

1. 被申立人は、申立人の申し入れる団体交渉を、申立人が団体交渉の開始前に団体交渉の決裂を条件とした争議行為の予告を行ったことを理由として拒否してはならない。
2. 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合秋田地方本部押野電気製作所支部（以下「支部」という。）は、申立外日本労働組合総評議会全国金属労働組合に所属する組合員のうち、株式会社押野電気製作所の従業員により、昭和52年11月27日に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は22名である。

なお、支部は、申立外日本労働組合総評議会全国金属労働組合秋田地方本部（以下「秋田地本」という。）に加入している。

- (2) 被申立人株式会社押野電気製作所（以下「会社」という。）は、昭和35年に設立された法人であって、肩書地に本社を置き、秋田市に秋田工場を有し、電子機器及び通信機器用特殊小型電球の製造販売を営んでおり、本件申立時の従業員数は73名である。また、秋田工場は昭和39年に操業を開始し、本件申立時の従業員数は、男子18名、女子35名、計53名である。

#### 2 相互労働協約の締結

- (1) 昭和56年6月8日、労使間にそれまであった個別の労働協約を整理統合した「相互労働協約」（以下「協約」という。）が締結された。この協約中、団体交渉及び争議行為に関する条項は別紙1のとおりである。
- (2) また、協約の有効期間は1年とされるとともに自動更新及び自動延長条項が規定された。なお、協約締結後、支部も会社も協約改訂等の意思表示は行っていない。

#### 3 春闘時の団体交渉と争議行為の状況

- (1) 支部は、毎年3月に会社に対し、賃上げを中心とした要求書を提出し

団体交渉を行っていた。そして、この団体交渉の後、支部の求める要求額について、会社が一定水準を確約するか否かの回答を行う「確約団交」が設定され、さらに、会社が回答を行う団体交渉が行われていた。

(2) 支部は、協約締結以前から争議行為を頻繁に行ってきたが、これらの争議行為はほとんど春闘時に集中しており、この春闘時の争議行為は確約団交の後、会社回答のための団体交渉をまたずに開始されることが多かった。

(3) また、支部は、予定された団体交渉時間前から争議行為に入ったり、団体交渉と並行して争議行為を行うこともたびたびあったが、団体交渉を数回重ねるうちに双方の歩み寄りによって妥結にいたっていた。

#### 4 協約締結後の支部の争議行為等に対する会社の警告

(1) 昭和56年秋闘の団体交渉の席上、支部が闘争手段として会社の顧客および取引銀行まで手を広げるという趣旨の発言をしたため、会社は支部に対し、協約第46条第1号違反であるとして同年11月18日付けで警告書を手交した。

(2) 昭和57年の春闘において支部は、3月26日から部分ストライキに入り、同月31日からは全面ストライキに入った。また、争議行為の一環として、会社施設へのビラ貼付、赤布地の掲揚、立看板・人形の設置を行った。このため、会社は、支部に対し、これらの行為は協約第10条及び第46条第1号違反であるとして、同年4月1日付けで警告書を手交した。

なお、協約第10条には次のとおり規定されている。

「(印刷物等の貼付)

第10条 組合は組合専用掲示板及び会社指定場所以外には印刷物又はビラ等の貼付を行わない。」

さらに、会社は、支部が春闘の具体的話し合いに入った直後の3月31日から全面ストライキに入ったことは協約第40条違反である旨を、同年4月20日付けの団体交渉申し入れに対する回答書の中で指摘した。

また、会社は、同年5月7日付けの団体交渉申し入れに対する回答書で、これまでの団体交渉が数度にわたり大衆団交的な様相を呈してきたとして、団体交渉委員を3名以内とするように申し入れた。

(3) 昭和58年の春闘において会社は、支部が会社施設に無断でビラの貼付を行っていることは、施設管理権を侵害し、企業秩序を乱す行為であるとして、同年3月28日付けの警告書でビラを撤去するよう求めた。

(4) 昭和59年の春闘では、支部の会社施設に対するビラ等の貼付について会社は、施設管理権を侵害し企業秩序を乱す行為であり、協約第10条及び協約第46条第1号に違反するものであるとして、支部に、同年4月16日付けで警告書を手交した。

(5) 昭和60年4月10日、会社は、支部が会社施設にビラ及び赤布地を貼付したことは、協約第10条及び協約第46条第1号に違反する行為であるとして、同日付け警告書を支部に手交した。

(6) 昭和61年の春闘では、会社は、支部の行ったビラ貼付、テントの設置、立看板の設置、テープレコーダーの使用及び会社側団体交渉委員に対する危険行為に関し、同年4月10日から同月18日にかけて文書等で警告を行った。

これに対し、支部は、会社の警告に従って当該行為を中止したこともあったが、ビラ貼付については、協約締結時に闘争時は例外とする旨の口頭確認があったはずだとして警告に従わなかった。

(7) 昭和62年の春闘において、会社は、支部に対し、同年4月16日付け文書及び同月17日付け文書をもって、会社施設へのビラ貼付に対する警告を行った。

また、会社は、同月20日付け通知書により、支部が争議行為を実施しており、また支部の会社施設へのビラ貼付は争議行為の一環であるとし、支部の行動は、春闘を争議行為により解決するとの意思表示であると解されるとして、会社の春闘に関する団体交渉応諾義務は消滅したため同月22日に予定されていた団体交渉を中止する旨、支部に通知した。これに対し、支部が社屋外に貼付してあったビラを社屋内に移したところ、再度団体交渉の日程が同月22日に設定された。

ところが、同月22日、支部が争議行為を実施したことから、会社は、同日付け通知書により、争議行為中の団体交渉応諾義務が消滅したとして、当日の団体交渉を見合わせる旨、支部に通知した。これに対し、支部は、争議行為は中止したが、正当な理由のない団体交渉拒否であるとして、不当労働行為の救済申立てを行う旨会社に通告した。しかし、結局、支部は申立てを行わず、同年5月20日、再度団体交渉の日程を設定し、同月26日、27日に団体交渉を行って妥結した。

なお、同年4月25日、会社は、支部が同月17日の争議行為に際し、会社内で煮炊きをし、また第三者を会社の許可なく会社内に招き入れたとして、かかる行為を今後行わないよう警告する旨の文書を支部に手交している。

## 5. 昭和63年春闘の経過

(1) 昭和63年3月18日、団体交渉が開かれ、支部は会社に対し、賃上げ2万5千円、夏季一時金4カ月分を骨子とする要求書を提出した。その席上、両者は、第一次回答として7千円以上の確約ができるかどうかを会社が回答する確約団交を同月28日に開催することを確認するとともに、第一次回答のための団体交渉を同年4月4日午後3時から行うことを確認した。

(2) 同年3月28日、確約団交が開催され、会社は、第一次回答を7千円以上とする確約はできない旨の回答をした。

(3) 同月31日、支部執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）は、秋田工場長B1（以下「B1工場長」という。）に対し、同年4月4日午後3時30分から同5時までの間ストライキを行う旨を記載した別紙2の8



以上の経過の中で、B 1 工場長が今日は本社の B 2 常務取締役総務部長（以下「B 2 部長」という。）は来ない旨の発言をしたため、A 1 委員長は、B 2 部長に電話をし、問題とされているストライキ通告は過去何度も同様に提出してきたが、会社は団交に応じてきたとして抗議をするとともに団体交渉に応ずるよう求めたが、B 2 部長は、いままでのストライキ通告は調べていないのでわからないが、今度からは会社の考えでやっていくと主張し、今日は仕事のあるなしにかかわらず行くつもりはないと述べた。なお、これまで、会社側の団体交渉委員は B 2 部長と B 1 工場長であり、B 2 部長が欠席したまま団体交渉が開かれたことはなかった。

さらに、A 1 委員長は、B 1 工場長だけでも出席し団体交渉を開催するよう要求したが、B 1 工場長はこれに応じなかった。

以上の経過を経て、結局、この日に予定されていた団体交渉は開催されなかった。

同日午後 4 時 50 分頃、再び A 1 委員長と B 1 工場長の間で事務折衝が行われ、B 1 工場長は、A 1 委員長に、同月 6 日に団体交渉に関する会社の見解書を出すこと、また、同時に春闘要求に対する会社回答を手交する旨、口頭で述べた。これに対し、A 1 委員長は、これまで、団体交渉を開かずに会社回答が提示されたことはなかったことから、会社が団体交渉に応ずるのかと考え、この旨を B 1 工場長に確認したところ、B 1 工場長は団体交渉は行わないと述べた。

(6) 同月 5 日午前、支部執行部 3 名と B 1 工場長の間で事務折衝が行われた。席上、B 1 工場長は、支部には団体交渉に徹しようとする態度が見られず、協約第 40 条第 2 号に違反しているため、団体交渉は見合わせる旨の主張をした。

(7) 同月 6 日、A 1 委員長と B 1 工場長の間で事務折衝が行われた。席上、B 1 工場長は、A 1 委員長に、同日付け「団体交渉に関する会社見解書」と「回答書」を手交しようとし、これを受け取るかどうかを確認した。A 1 委員長は「回答書」は団体交渉を開催した上でないと受け取れないと主張し、別紙 4 の「団体交渉に関する会社見解書」のみを受け取った。

これを受けて、支部執行部 3 名と B 1 工場長の間で事務折衝が行われ、席上、支部は、「団体交渉に関する会社見解書」中の「誠意をもって団体交渉に臨まれるならば」の意味をただしたが、B 1 工場長は文書どおり「誠意をもって」ということであると述べるにとどまった。

同日午後、再び A 1 委員長と B 1 工場長の間で事務折衝が行われ、団体交渉の日時を同月 11 日午後 3 時からに設定した。また、席上、支部は、同日午後 3 時 30 分から午後 5 時までストライキを行う旨を記載した別紙 5 のストライキ通告書を B 1 工場長に提出した。

(8) 同月 7 日、会社は同日付けで別紙 6 の通知書により再び団体交渉を延期する旨の通知を行った。

(9) 同月 9 日、支部は、当委員会に、不当労働行為救済申立てを行った。  
なお、支部は、昭和63年 3 月に要求書を提出して以降本件申立てまで一切争議行為は行っていない。

## 6. 不当労働行為救済申立て後の経過

- (1) 昭和63年 4 月11日、会社は、支部に、別紙 7 の通知書を渡した。
- (2) 支部の上部団体である秋田地本は、同月11日付内容証明郵便により、会社に団体交渉申し入れを行った。その交渉議題は次のとおりであった。  
「(1) 労働協約第七章争議条項についての相互理解について。  
(2) 1988年 3 月18日付要求書提出に対する団体交渉促進について。  
(3) その他関係事項。」
- (3) 同月18日午後 3 時から秋田地本と会社の間で団体交渉が行われ、A 1 委員長も秋田地本の執行委員の立場で出席した。  
しかし、交渉は物別れとなり、秋田地本は、後日、会社の見解書を示すように要求して団体交渉を終えた。
- (4) 同月22日付けで、会社は、別紙 8 の見解書を A 1 委員長を通じて秋田地本に渡した。
- (5) 同月30日、B 1 工場長は、A 1 委員長に、別紙 9 の通知書を手交した。  
その際、A 1 委員長が、B 1 工場長に、ストライキ通告をすればどうなるのかを聞いたところ、B 1 工場長は、やはり団体交渉は延期することになると述べた。
- (6) その後、会社が、管理職及び非組合員の賃上げを実施するに当たり、支部に対し、会社の提示内容で暫定支給を受ける意思がないかどうかを確認したが、支部はこれを拒否した。
- (7) 同年 7 月13日、会社が、支部に対し、夏期一時金を会社の提示内容で暫定支給したい旨を申し入れたところ、支部はこれに応じ、同月15日、全組合員に夏期一時金が暫定支給された。
- (8) 同年 8 月 4 日、作業機の配置の問題で、支部と会社の間で団体交渉が行われた。また、同年10月 4 日から同月28日にかけて、支部の秋闘要求に関する団体交渉が行われた。さらに、同年11月 1 日から同年12月 1 日にかけて、支部の冬期一時金要求に関する団体交渉が行われた。  
なお、これらの団体交渉の際には、争議行為も争議行為の予告も行われていない。

## 第 2 判 断

### 1 団体交渉の「延期ないし中止」について

#### (1) 被申立人の主張

確かに、会社は、昭和63年 4 月 4 日、同月11日の団体交渉の延期ないし中止を主張して当日の団体交渉を拒んだが、本来団体交渉の日時は労使の合意により設定されるものであり、またその日時は合理的な範囲内の日時への変更は許されてしかるべきである。特に、春闘に関する団体交渉の如く団体交渉が何度も重ねられることが常態の場合、その実施時

期につき強い法的拘束性はないはずである。

まして、本件のように、労働協約に団体交渉と争議行為の関係につき平和条項の定めがある場合、その平和条項を無視した行為につき反省を求めるべく、労働協約の尊重を求めて春闘の団体交渉の冒頭の時期である4月4日、同月11日の二度の団体交渉日を延期ないし中止した行為は、労組法第7条第2号の「団体交渉を拒む」には該当しないというべきである。

特に、4月4日の団体交渉を延期した後の同月11日の団交日設定に努力したのは会社側である事情を加味すればまずこの点からも労組法第7条第2号に該当しないものである。

(2) 申立人の主張

使用者側のいう「延期」や「断念」につき、使用者側はこれが拒否にあたらないと主張する。

しかしながら、労組側の団交申入れに対し、「スト通告を取り消せば団交を行う」と答えることはいうまでもなく取り消さなければ団交を行わないという労組の申し入れた条件での団交を拒否する意思表示を含意しているのであり、これが団交の拒否にあたることはいうまでもない。

拒否ではなく、延期だとの立論も、延期という名目でとられた措置が実質上拒否ではなく、文字通り延期だというためには、延期後相当の期間内に、労組の求める条件での団体交渉がもたれなければならない、延期後半年以上を経過して未だ団交がもたれていない本件の場合に、使用者側の口実がたとえ延期であろうと、これが実質的には拒否であることは述べるまでもなく常識である。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、団体交渉を「延期ないし中止」したのであって「拒否」したのではないと主張する。

しかし、どのような状態において労働組合法第7条第2号にいう「団体交渉を拒む」にあたるかは具体的事情により判断されるものであって、被申立人が「延期ないし中止」と主張したとしても、その理由が正当なものと認められなければ、「拒否」と異なるところはないと言わなければならない。

したがって、被申立人の主張する「延期ないし中止」の理由が団体交渉を拒否する正当な理由と認められるか否かについて検討すれば足りるものである。

2 争議行為の予告と団体交渉拒否の正当理由について

(1) 被申立人の主張

会社は、ストライキ中には、会社に団体交渉義務が存在しないとの見解を基本に、春闘に関する実質上の第1回団体交渉が昭和63年4月4日の午後3時から5時まで設定されているにも拘わらず、同日3時30分から5時までのストライキ通告を団体交渉前に通告してくる申立人の行為

は、法的には争議権の濫用というべきであり、仮に争議権の濫用に該当しないとしても、当日の団体交渉権を放棄する行為と言うしかないし、さらに当日の団体交渉はストライキ中の団体交渉と同評価を受けるべき状況に陥ったものである。

(2) 申立人の主張

ストライキ中であるということを直ちに使用者側の団交応諾義務の不存在に結び付ける判例・学説は知らないし、少なくとも被申立人が別紙8の見解書の中で主張した「判例・学説ほぼ異論をみない」というのは正しくない。したがって、この主張はその前提そのものにおいて正当ではない。

仮に万歩譲ってその前提の正しさを認めたとしても、そのいわば拡大適用としての会社の主張は無理といわなければならない。相互労働協約は争議行為それ自体と争議行為をなす旨の通告とを明らかに区別している。そもそも憲法によって付与された労組側の団交権に対する使用者側の拒否を正当とする例外的特別な事由は厳格にこそ解されるべきものであって、使用者側の言うような御都合主義的拡大解釈が許されるべきものであるとは到底思えない。

(3) 当委員会の判断

昭和63年春闘において、支部は、争議行為の予告はしたものの実際の争議行為を行っていないことは、第1、5、(9)認定のとおりである。そうすると、いまだ争議行為の予告にとどまり実際の争議行為を行っていない段階では、争議権の濫用か否かを判断する必要はなく、また、当日の団体交渉がストライキ中の団体交渉と同評価を受けるべき状況に陥ったものともいえない。

また、申立人が争議行為の予告にあたって、その開始時刻を団体交渉予定時間の30分後に設定していたことは第1、5、(3)認定のとおりである。しかし、この予告が、予告どおりに争議行為を必ず行うという趣旨ではなく、あくまでも団体交渉の決裂を条件としていたことも第1、5、(3)及び(5)認定のとおりである。さらに、第1、3、(3)認定のとおり、支部は、これまでの春闘では、争議行為の予告をし、実際に争議行為を行いながらも、団体交渉を行ってきているのであって、昭和63年春闘において、争議行為の予告をしたことからただちに団体交渉権の放棄をしたものと解することはできない。

したがって、被申立人の主張は、団体交渉を拒否する正当な理由とはいえない。

3 協約第40条及び協約第43条違反と団体交渉拒否の正当理由について

(1) 被申立人の主張

本来、争議行為は両当事者が誠意をもって十分団体交渉を重ねたにも拘わらず、両者の主張が平行線で、これ以上話し合いでは打開の道がない場合に力関係、すなわち争議による解決のため実施されるものである。

春闘のような団体交渉事項が実質上第1回目の団体交渉で決裂し、協約第40条第2号の平和条項にいう「団体交渉において紛争が解決されないとき」に該当することはあり得ないので、申立人のストライキ通告は協約第40条第2号に違反するものである。

また、協約第43条が協約第40条の平和条項を前提としており、協約第40条の要件を満たしてから争議行為の予告をして争議行為を行うという意味であることは規定の位置関係、社会一般の常識的解釈から明らかである。また、協約第40条の要件を満たしていないのに、協約第43条の争議行為の予告を行っても無意味である。したがって、申立人のストライキ通告は協約第43条にも違反するものである。

労働協約の平和条項は債務的効力を有する部分であり、その債務的効力の範囲については難しい問題がある。しかし、少なくとも相手方の労働協約無視の行為に対し、その遵守（履行）を求めることができ、相手方がそれを遵守するまではその当該条項と関連する条項ないし問題については暫時その履行を拒絶することができるはずである。

本件の如く、団体交渉と争議行為につき協約第40条第2号の平和条項が存在する場合、この条項に違反する争議行為につき遵守を求め、その間暫時団体交渉の日時を延期ないし当日の団交を中止することは当然許されてしかるべきである。

## (2) 申立人の主張

協約は、その第40条と第43条において争議行為なる概念と、争議行為の通知なる概念とを明確に区別して用いている。本件スト通告は、いずれも団体交渉が決裂した場合との停止条件を付してなされている。だとすれば、協約第40条第2号を争議行為そのものの開始に関わる条項として見る限り、本件スト通告の内容となったストライキが仮に不幸にして決行に移されることがあったとしても、争議行為それ自体の開始の時点では、まさに、団体交渉の決裂という事態が存在するのであるから、協約第40条第2号の要件は文字どおり満たされていることは誰の目にも明らかである。

また、協約では、第40条第2号で団体交渉において紛争が解決されないときに争議行為を行い得る旨を規定し、第43条で争議行為を行う場合には24時間前に通知すると規定しているにすぎず、協約第40条第2号の要件を満たさなければ争議行為の通知をなし得ないとは規定していない。

仮に、本件ストライキ通告をもって、組合の平和義務違反であるとしても、労組側の平和義務違反の法的効果として直ちに使用者側に団交拒否の正当事由が生ずるとの解釈は正しいものとは言えない。労使の一方が、仮に、協約違反を行ったとして、そのことが他方に本来許されないはずのものを正当化するという効果を法が付与するのはむしろ例外的である。

## (3) 当委員会の判断

一般に労働協約においては「争議行為」と「争議行為の予告」は異なるものとして規定されており、本件協約の「争議行為」と「争議行為の予告」の意味がことさら一般の労働協約と異なるものであるとする理由はない。そうすると、昭和63年春闘において、支部が、争議行為の予告はしたものの実際の争議行為を行っていないことは、第1、5、(9)認定のとおりであるから、協約第40条第2号違反の問題は生ずる余地のないものと言わなければならない。

次に、本件ストライキ通告が協約第43条に違反するかどうかの点であるが、当事者双方の協約の解釈が全く異なっており、本件ストライキ通告が協約第43条に違反するかどうかにはわかには判断しがたい。

しかしながら、本件についてみると、第1、3、(3)認定の事実からは、これまでの春闘では、支部が争議行為の予告をし、また実際に争議行為を行いながらも団体交渉が行われ最終的には妥結に至っていることが認められ、また、第1、4認定の事実からは、支部の争議行為等に対し会社が警告等を行っていることは認められるが、争議行為の予告自体を問題としてきた事実は認められない。そうすると、これまでの春闘における団体交渉は、少なくとも支部が争議行為の予告を行ったからといって格別問題なく平穏裡に行われてきたことが推認されるのであり、他方、昭和63年春闘において支部が争議行為の予告を行ったからといって、ことさらこれまでの春闘時と異なる状況になったとの事実は認められないことからすると、たとえ本件の争議行為の予告が協約第43条に違反したとしても、そのため団体交渉を平穏裡に秩序ある方法によって実施することが期待できない状況になったとは考えられないから、このことをもって被申立人が団体交渉を拒否することは正当な理由のあるものとは認められない。

以上のとおり、被申立人の主張は、団体交渉を拒否する正当な理由とはいえない。

なお、被申立人は、申立人がこれまで協約違反を繰り返したことからこの遵守を求めるため、団体交渉を延期ないし中止したものであって、不当労働行為意図等一切存しないものであると主張する。

確かに、第1、4認定の事実からすると、被申立人が申立人の行為を協約違反であると主張することも理解できないわけではない。しかし、被申立人が申立人に対し、協約の遵守を求めようとするのであれば、団体交渉を行わないというのではなく、むしろ積極的に団体交渉を求め、その席上で申立人の違反行為の是正を要求していくのが本来被申立人の取るべき方法である。まして、本件の問題が労使間の協約解釈の不一致に端を発していることは、上記の双方の主張でも明らかどころであり、その解釈の一致を図るためにも団体交渉という話し合いの場は不可欠なものといえる。本件における被申立人のように、協約違反の是正のため団体交渉を拒否するという態度をとる場合には、団体交渉拒否という手

段を通じて、被申立人の協約の解釈を一方向的に押し付けることとなり、ひいては申立人の団結権を否認する結果になるものといわなければならない。

#### 4 結 論

以上のとおり、被申立人が昭和63年4月4日及び同月11日の団体交渉を拒否したことには正当な理由はなく、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は、会社と共に秋田工場をも被申立人としているが、労働組合法第7条に規定する「使用者」とは、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するものであり、秋田工場は企業主体である会社の組織の構成部分にすぎず、この「使用者」にはあたらない。したがって、当委員会は、本件申立ては法律上独立した権利義務の帰属主体である会社そのものに対してなされたものとみなし、株式会社押野電気製作所を被申立人として表示した。

また、申立人は誓約書の掲示及び口頭による謝罪も求めるが、本件における救済としては主文の範囲で相当と判断する。

#### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年3月13日

秋田県地方労働委員会  
会長 伊勢正克 ㊟

(別紙 略)