

静岡、平3不1、平4.3.16

命 令 書

申立人 静岡県金属労働者連合会

被申立人 株式会社ユーシン理化学研究所

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成3年2月6日付けで申入れのあった、賃金不払いの件に関する団体交渉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

当社が、貴組合から平成3年2月6日付けで申入れのあった、賃金不払いの件に関する団体交渉について、貴組合が労働組合法により認知された労働組合ではないとの理由で団体交渉に応じなかったことは、静岡県地方労働委員会において、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認定されました。

今後は、速やかに貴組合と誠意をもって団体交渉に臨み、1年以上にわたって当社の元従業員であった貴組合員及びその家族に対し、多大な迷惑をかけた賃金不払い等の問題を円満に解決することを誓約いたします。

平成 年 月 日

静岡県金属労働者連合会

執行委員長 A1 様

株式会社ユーシン理化学研究所

代表取締役 B1

- 3 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) 申立人静岡県金属労働者連合会（以下「組合」という。）は、昭和58年7月29日結成され、静岡県内の金属機械及びこれに関連する産業の各工場及び事業所別の単位労働組合並びに個人が加盟する組合である。

組合員数は、本件申立当時2,055人であり、そのうちの44人は、個人で加入した者であった。

また、個人加入者44人のうちの36人が、本件に係る組合員であったが、その後1人脱退し35人となった。

(2) 被申立人株式会社ユーシン理化学研究所（以下「会社」という。）は、

平成元年6月20日設立され、金属メッキ加工等を業とし、肩書地に登記上の本社を置き、浜北市新原に工場を有している。

なお、本件申立当時には本社社屋が閉鎖され、営業の実態はなく、前記工場において数名が製品の維持管理を目的とした作業に従事していた。

2 本件団体交渉申入れに至るまでの経緯

(1) 給料の遅配と欠配

会社代表取締役B1（以下「B1社長」という。）は、平成元年11月、浜松市佐鳴台から浜北市平口に本社を移転し、同市新原の工場で「酵素」と称する製品の生産を始めた。

会社の操業開始後、活発な事業活動を行う様子はみられなかった。それでも従業員の給料は平成2年7月分まではきちんと支払われていた。

その後、同8月分給料から遅配が始まったが、同10月分給料までは遅配はあったものの結局は支払われていた。

会社は、遅配の都度「これは一時的なこと、会社の前途は明るい。」などと従業員に説明してきたが、同11月分給料からは欠配となり、そのまま年を越すこととなった。

(2) 給料欠配後の会社の対応

平成3年1月8日の仕事始めの日に、従業員全員が会社の食堂に集まり、B1社長と給料、ボーナス、退職金の支払等について話し合いをした。

B1社長の退席後、従業員一同が相談した結果、未払賃金等の支払に関し会社及びB1社長個人の保証のある念書を取ることにした。

この念書について同社長は了解し、署名押印をした。しかし、この約束は実行されなかった。

(3) 従業員の組合への加入と団体交渉

ア 平成3年2月3日、会社の従業員で組合に加入する意思のある者が、組合の副委員長の所属する雪島鉄工所の労働組合事務所に集まり、同所で組合の規約等の説明を受け、今後の対応等について相談を行った。その結果、33人の従業員が組合に加入することになり、次の5項目を内容とする「静岡県金属労働者連合会ユーシン関係者組合員規則」を定め、A2を代表者として選出した。

- ① 会社の従業員で組合に加入する意思をもつ者は、それぞれ各人の意思をもって組合に加入の申入れを行う。
- ② 目的は、組合と連帯して会社の従業員に対する賃金不払問題とこれに付帯する諸権利の確保を目指す。
- ③ 上記の目的達成のために組合の一員として、会社との団体交渉、各種協定、協約の締結に加わり、直接利害関係を有する協定、協約については組合代表とともにユーシン理化学研究所職場組合員の代表がこの協定、協約の締結に参加する。

会社との諸協定締結の場合は、組合と併記してユーシン理化学研究所労働組合（以下「ユーシン労組」という。）の名称を使用する。

④ ユーシン理化学研究所組合員代表は、会社と雇用関係をもつ者と、問題発生以降に会社に債権を残して離職した者を含む組合員全員の無記名投票により選出する。

⑤ 組合員は、組合の規約、規定に従って諸活動を行う。

イ 平成3年2月4日、組合委員長代行A3らは会社の本社へ行き、在社していたB2取締役（以下「B2取締役」という。）に対し、A2以下33人が組合に加入したこと、組合は労働組合法に適合する規約を有し、かつ労働組合としてのすべての条件を具備していること、また、今後は会社従業員である組合員の利益を代表して、組合が交渉に当たることとする旨の通知書を手渡すとともに団体交渉を要求した。

ウ B2取締役は、上記要求に対し、一人では対応できないとしてB3取締役を呼び寄せ交渉を行うこととした。

交渉の結果、会社取締役B3、取締役B2と組合執行委員長代行A3、ユーシン労組代表者A2との間で「覚書」を締結した。「覚書」の内容は、会社の製品、半製品、製造設備、原材料、什器備品の一切を組合に譲渡するが、事態の解決まで譲渡物件を処分しない、また、処分に当たっては双方で改めて協議するというものであった。

3 本件申立てに係る具体的事実

(1) 2月6日付け団体交渉の申入れと会社の対応

ア 組合は、平成3年2月6日付けで、前記団体交渉に引き続いて賃金不払いの件に関する団体交渉を同月7日～8日の間で行うよう、会社に対し文書で申入れをした。

この組合からの団体交渉の申入れに対し、会社は、翌7日付けの文書で①労働組合に関する知識がないこと、②取締役会も開催していないこと、③資金繰りをしなければならないこと、などを理由に、団体交渉を同月18日に行いたい旨の回答をした。

イ 組合は、平成3年2月9日付け文書で、上記会社回答には納得できない旨と、同月12日～13日の間に団体交渉に応じるようにとの通知を行った。

これに対し会社は、同月12日付け文書で、組合が労働組合法により認知された労働組合でないことを理由に、団体交渉に応じるとした先の回答を取り消す旨、そして、今後は組合とではなく、ユーシン労組代表者A2と交渉を行う旨の通知を行った。

一方、ユーシン労組に対しては、同日付け文書で、次の項目を内容とする通知を行った。①同月18日に団体交渉を予定していること、②ユーシン労組は、任意組合と推察されるのでその結成の経過、役員構成等を報告してほしいこと、③覚書による製品等の譲り受けの意思表示は団体としては法的に不可能であり、A2氏個人のこととなるので、今後はA2氏と交渉を進めること、④未払給与について解決しなければならないことは承知しているので、資金手当てをしてから団体交渉

に臨みたいこと。

ウ 組合は、会社の上記通知に対し、平成3年2月14日付けの文書により、会社の主張には理由がないこと、また、「労働組合法により認知された労働組合でない」ことを理由に組合との団体交渉を拒否するのであれば、念のため、ユーシン労組代表者A2から組合への、労働組合法第6条による委任状を持参するとの回答を行い、同日付けで委任状を会社に送付した。

エ これ以降、会社は、ユーシン労組あるいは従業員あてに賃金等を支払う旨又は団体交渉を行う旨の文書を送付したが、いずれも実行されなかった。

オ 会社は、平成3年2月18日付け文書で、従業員に対し解雇を通知した。

(2) あっせんの申請等

組合は、当委員会に対し、事態の打開を図るため平成3年2月27日、賃金支払に関する団体交渉の促進を調整事項とするあっせんの申請をしたが、会社は、あっせんに応じなかったので、平成3年3月19日、あっせんは打ち切りとなった。

同年4月23日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為の救済申立てを行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人

組合が申し入れた、平成3年2月6日付けの賃金不払いの件に関する団体交渉に対し、会社は、一旦「応じる」と言いながら、途中で態度を一変させ、「組合が労政事務所に届出をしていないから相手にしない」として団体交渉を不当に拒否し、「今後は、従業員組合代表となっているA2とのみ交渉に応じる」などと組合に対し不当な介入を行った。

(2) 被申立人

組合からの団体交渉の申入れに対し、A2氏を代表者とする労働組合と団体交渉をする旨通知したもので、理由なく団体交渉を拒否した事実はない。

また、資金繰りをしてからでないと、将来のことを話し合う状況にはなり得ない会社側の事情は、その都度A2氏に通知していたことであり、闇雲に団体交渉を拒否した事実はない。

2 当委員会の判断

組合からの団体交渉の申入れに対して、これに応じないとした会社の主張が、団体交渉を拒む正当な理由に当たるかどうか、以下判断する。

(1) 会社は、組合が労働組合法で認知された労働組合でないことを理由に、組合の申し入れた団体交渉を拒否したものであって(第1、3、(1)、イ)、いうところの「認知された」の意味は必ずしも明らかでないが、それが

労働組合として正式に届出がされていないということであれば、誤った認識といわざるを得ない。

労働組合は、設立につき届出をする義務はなく、労働組合法上の労働組合としての資格が公的に認定された上でなければ、労働組合としての活動ができないというものではない。

組合は、本件団体交渉を申し入れる前に、すでに会社に対して、労働組合法に適合する規約を有し、かつ労働組合としてのすべての条件を具備し、労働組合法上の労働組合であること、そして、ユーシン理化学研究所従業員33人が組合に加入しているので、今後組合が団体交渉に当たることを通知し（第1、2、(3)、イ）、労働条件の中でもとりわけ重要な組合員の賃金、それも不払いの件を議題として団体交渉の申入れをしているのである（第1、3、(1)、ア）。

かかる場合に、会社が、組合の資格云々を理由に団体交渉に応じなかったことは、団体交渉を拒む正当な理由には当たらないものというべきである。

- (2) そして、会社は、今後A2を代表者とするユーシン労組とのみ団体交渉を行うと主張するが、(1)で判断したとおり、組合の団体交渉の申入れに応じないことには正当な理由がなく、A2以下33人が組合に加入しているので、今後は会社従業員である組合員の利益を代表するものとして、組合が団体交渉に当たることを会社に通知していることからすれば（第1、2、(3)、イ）、組合からの団体交渉の申入れには、誠実に応じる義務があるのである。組合とは団体交渉を行わず、A2を代表者とするユーシン労組とのみ団体交渉を行うことに固執するのは、ことさら組合とユーシン労組とを分断するもので、組合の運営に介入するものといわざるを得ない。

組合は、会社のこのような主張に納得しないながらも、団体交渉によって組合員の生活の糧としての賃金の支払を早期に求める必要があるため、労働組合法第6条に基づいて団体交渉をユーシン労組代表者A2から組合へ委任するとの委任状まで提出しているのである（第1、3、(1)、ウ）。

組合がここまでしても、会社が団体交渉に応じないことは、不当に団体交渉を拒んでいるものであるといわざるを得ない。

以上、会社が組合の団体交渉申入れに応じないことには、正当な理由がなく、このことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

- (3) 組合は救済方法として、日刊紙5紙への陳謝文の掲載を求めているが、主文の救済をもって相当と思料する。

3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、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4年3月16日

静岡県地方労働委員会
会長 土屋連秀 ㊟