

大阪、平3不47、平4.11.30

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 アヅミ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合との間で速やかに下記内容の協定書を作成し、これに調印しなければならない。

記

会社が組合に提示していた製造部門のアヅミ岡山株式会社への全面移転計画を白紙に戻す。

- 2 被申立人は、申立人組合から平成3年10月1日付けで申入れのあった労働条件の明示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。
- 3 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人アヅミ株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、主として精密切削工具の製造業を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約100名である。
- (2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主に大阪府下の金属産業に働く労働者約1,100人によって組織されている労働組合で、会社には組合の下部組織として、会社の従業員で組織されているアヅミ分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時8名である。
- (3) 会社には、組合のほかに会社の従業員で組織されているアヅミ労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時約60名である。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

過去において当委員会及び中央労働委員会に係属した両当事者間の不当労働行為救済申立て事件及び再審査申立て事件の終結態様等は次のとおりである。

大阪府地方労働委員会			中央労働委員会	
事件番号	申立内容	終結年月日・態様	申立人	終結年月日・態様
昭和61年 (不)第11号	団体交渉拒否	昭和61年8月20日 全部救済命令	会社	昭和62年4月16日 棄却命令
昭和61年 (不)第43号	不利益取扱い 支配介入	昭和63年7月18日 一部救済命令	会社	平成元年4月25日 関与和解
昭和61年 (不)第71号	団体交渉拒否	昭和62年2月3日 全部救済命令	会社	昭和62年10月23日 棄却命令
昭和62年 (不)第1号	団体交渉拒否	昭和62年3月26日 全部救済命令	会社	昭和62年10月23日 棄却命令
昭和62年 (不)第7号	団体交渉拒否	昭和62年3月26日 全部救済命令	会社	昭和62年10月23日 棄却命令
昭和62年 (不)第13号	不利益取扱い 団体交渉拒否 支配介入	昭和63年7月18日 全部救済命令	会社	平成元年4月25日 関与和解
昭和62年 (不)第17号	不利益取扱い (解雇)	昭和63年7月18日 全部救済命令	会社	平成元年4月25日 関与和解
昭和62年 (不)第65号	団体交渉拒否	昭和62年11月6日 全部救済命令	会社	平成元年4月27日 関与和解
昭和62年 (不)第66号	団体交渉拒否	昭和62年11月6日 全部救済命令	会社	平成元年4月27日 関与和解
昭和62年 (不)第93号	不利益取扱い 支配介入	平成元年4月3日 関与和解		
昭和62年 (不)第102号	不利益取扱い 団体交渉拒否	平成元年4月3日 関与和解		
昭和63年 (不)第11号	団体交渉拒否	平成元年4月3日 関与和解		
昭和63年 (不)第64号	団体交渉拒否	平成元年4月3日 関与和解		
昭和63年 (不)第65号	団体交渉拒否	平成元年4月3日 関与和解		
昭和63年 (不)第69号	不利益取扱い 団体交渉拒否 支配介入	平成元年4月3日 関与和解		
昭和63年 (不)第71号	団体交渉拒否	平成元年4月3日 関与和解		
平成2年 (不)第26号	団体交渉拒否	平成3年1月4日 取下げ		

ア 平成元年4月3日、当委員会において和解が成立した昭和62年(不)第93号、同第102号、昭和63年(不)第11号、同第64号、同第65号、同第69号及び同第71号事件に係る和解協定書の要旨は次のとおりである。

<p>第1条 会社は組合が正当な労働組合であることを認め、別組合と差別をすることなく、誠意をもって対応する。</p> <p>第2条 会社は組合に分会事務所の貸与・組合掲示板の貸与・組合費のチェックオフと会社施設の利用等を保障する。</p> <p>第3条 会社は組合との団体交渉に誠意をもって応ずる。</p> <p>第4条 会社はA1に対する営業への配転及び解雇を撤回する。</p> <p>第5条 会社はA2に対する北関東への配転とこれに伴う出勤停止処分及び解雇を撤回する。</p> <p>第6条 会社が分会員に対して行ったこの間の注意・通告・警告・譴責等の処分等によって、分会員は将来不利益を受けることはない。</p> <p>第7条 会社は組合に対し、これまで公的機関により不当労働行為とされた行為につき遺憾の意を表し、今後は正常な労使関係の確立を図る。</p>

イ 平成3年1月4日、組合は、後記3(5)記載のとおり平成2年(不)第26号事件に関する申立てを取り下げた。

3 岡山移転をめぐる経緯について

(1) 平成元年10月25日、組合は、会社が同年3月の朝礼で表明した岡山への本社工場移転計画(以下「岡山移転計画」という)に関して、具体的な内容、規模、従業員との関わりが明らかにされていないとして、会社に対して、岡山で取得した土地の①所在地、②面積及び③取得年月日について、同年11月7日までに書面で回答するよう求めた。

同年11月10日、会社は組合に上記質問事項に対する回答を行った。

(2) 平成2年6月6日、組合は、岡山移転計画について、「同年7月着工、翌平成3年4月操業開始、従業員規模は約30名」と、従来会社から説明を受けてきたが、組合の調査によると、会社の計画は本社工場を廃止し、アヅミ岡山株式会社(以下「アヅミ岡山」という)へ製造部門を移転するもので、その内容は、従来会社の説明と重大な相違があり、そのうえ会社は組合との協議を尽くさずに、移転を強行する気配が濃厚であるが、これは、労働者の生活や労働条件に重大な影響を与えるものであり、会社は詳細について、労働者に説明する義務があるとして、同計画に関する質問状(以下「6月6日付け質問状」という)を会社に提出し、同年13日までに回答するよう求めた。

同質問状の要旨は次のとおりである。

<p>(1) 現地へ赴任する従業員の身分は会社にあるのかアヅミ岡山に属するのか</p> <p>(2) 会社の従業員のまま赴任する場合の労働条件及び住宅等について</p>
--

- (3) アヅミ岡山の従業員として赴任する場合の退職金の割増し、労働条件及び住宅等について
- (4) 岡山への赴任ができない従業員の就労等について
- (5) アヅミ岡山創業後の会社の将来計画について
- (6) アヅミ岡山が使用する機械設備について
- (7) 「岡山移転」について、会社は別組合と協議中であるのか否か
- (8) 機械を移動する予定なら必ず事前に組合と協議すべきであるが、会社にその意思があるのか否か
- (9) 組合員の中に「移転」の対象となる者がいるのか否か

- (3) 平成2年6月15日、会社は夏季一時金の団体交渉（以下「団交」という）の席上、6月6日付け質問状には回答しない旨述べた。
- (4) 平成2年7月7日、組合は当委員会に対して、会社が岡山移転計画に関する団交を拒否しているとして不当労働行為救済申立て（前記2記載の平成2年（不）第26号事件）を行った。
- (5) 平成2年8月2日、当委員会における平成2年（不）第26号事件の審理過程において、会社は組合との団交に応じる旨述べ、3年1月4日、組合は同申立てを取り下げた。
- (6) 平成2年9月5日、組合と会社は団交を開催した。この席上、会社は岡山移転計画の具体的な点に関しては未定であるとして、6月6日付け質問状に対する組合の回答要求に応じなかった。
- (7) 平成3年3月25日、組合は会社に対し、文書により6月6日付け質問状に対する回答を求め、会社が誠実な回答をするのであれば組合も誠実に検討するが、会社の誠実な回答がない場合は、岡山移転計画が組合員の生活と権利を脅かすものであり、同計画を阻止するため、全力を挙げて闘う所存である旨述べた。
- (8) 平成3年5月23日、会社は組合に6月6日付け質問状に対する回答書を提出した。

同質問状の(1)ないし(9)の質問に対する回答書の要旨は次のとおりである。

- (1) 従業員の身分は、会社から出向してもらう考えである。
- (2) 労働条件は出向先の条件に基づき、住宅はアヅミ岡山の借上げ住宅施設に入居できるよう努力する考えである。
- (3) 出向であるから退職扱いとはしない。
- (4) 出向命令が出された場合は、業務命令に従ってもらいたい。
- (5) 工場関係については移転の方向である。
- (6) 当社の機械を使用させることがある。その方法については売却も賃貸もありうる。
- (7) 会社は別組合とも、今後は話し合いをしていく。
- (8) 移動することは組合に事前に説明するが、事前に協議はしない。
- (9) 今のところは決めていない。

(9) 平成3年5月31日、組合は、前記(8)記載の会社回答が組合の意向を尊重せず、岡山移転計画を強行するものであるとして、会社に対して、同年6月6日までに団交を開催するよう要求した。

(10) 平成3年6月19日、会社と組合は団交を開催した。この席上、会社は、①労働条件については、出向先の条件によること、②残留希望者の職種、労働条件は検討する余地があること、及び③機械の搬出については、組合に対して十分な説明を行うこと等を説明し、組合との間に紛争が起こるようなことはしない旨述べた。

(11) 平成3年7月8日、組合は会社に対し、岡山移転計画に関する申入書を提出した。

申入書の要旨は次のとおりである。

- (1) 労使の合意なしに、会社は管理職を含め、従業員に対し出向命令を発令あるいは内示しないこと。また、出向に関する打診・説得行為も行わないこと。
- (2) 労使の合意なしに、会社内にある機械（生産関連設備を含む）を直接間接を問わずアヅミ岡山へ向けて搬出しないこと。
- (3) 「移転」問題の解決を図るために、遅くとも7月13日までに、団交を開催すること。（前回の団交以降、再三にわたり日時設定を申し入れているが、未だに回答がなされていない。）

(12) 平成3年7月22日、会社と別組合との団交の席上、会社は岡山移転計画の中止を表明した。

(13) 平成3年7月23日午前9時頃、会社は組合に対して、「①岡山への全面移転を中止する、②アヅミ岡山の操業については、従来どおり他の子会社と同じ扱いで援助をする（指導員の派遣・機械移転）、③人材の派遣（出向）については、会社が希望する人で行ける人に行ってもらい、行けない人に行ってもらうようなことはしない、④移転計画は白紙に戻す、及び⑤具体的には生産拠点を移すのではなく、会社でやっていくという考えに変わった」旨（以下、①及び④を併せて「本件白紙撤回」といい、①ないし⑤を総称して「本件通知事項」という）等口頭で通知した。

同日正午頃、別組合は団交報告集会において、「会社は第1工場及び第3工場で使用されている岡本NC研削機、NC旋盤等の工作機械数台をアヅミ岡山へ持ち出す」旨（以下、会社の工作機械等をアヅミ岡山等関連会社に搬出する計画を「機械搬出計画」という）等を報告した。

組合は、別組合から機械搬出計画を聞き、会社の総務部長B1（以下「B1部長」という）にその内容を確認したところ、同人は機械搬出計画を別組合に伝えたことはないと答えた。

(14) 平成3年7月25日、組合は、前記(13)記載の別組合の団交報告集会において機械搬出計画が報告されたのは、組合への差別取扱いの結果であるとして、抗議文を提出し、同文書の中で会社に対して、①差別取扱いに対する謝罪、②機械搬出計画を明らかにし、組合と協議を行うこと、及

- び③労使の同意が得られるまで、機械の搬出を行わないことを要求した。
- (15) 平成3年8月3日、会社と組合は団交を開催した。この席上、組合は本件通知事項に関する協定書の作成を要求した。これに対して、会社は組合に協定書の案文を作成するよう述べた。
- (16) 平成3年8月5日、組合は、確認書と題する協定書の案文（以下「確認書」という）を会社に提示し、その調印等に関する団交開催を会社に要求した。

確認書の内容は次のとおりである。

<p>確 認 書</p> <p>岡山「移転」問題について下記のとおり合意に達したので本書面により確認する。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>(1) 従来会社が計画していた製造部門のアヅミ岡山(株)への全面移転を中止する。これに伴い、会社が組合に呈示していた第1次、第2次、第3次の移転計画を白紙に戻す。</p> <p>(2) 会社は、生産拠点を他に移すのではなく、従来どおり現在の本社工場を生産拠点として操業する。</p> <p style="text-align: right;">以 上</p> <p>1991年 8 月 3 日</p> <p style="text-align: right;">アヅミ株式会社 代表取締役 B 2 全大阪金属産業労働組合アヅミ分会 分会長 A 1</p>

- これに対して会社は、確認書に関しては、社長に報告しなければ調印できない旨回答した。
- (17) 平成3年8月7日、組合は、①会社は本件通知事項に関して別組合には団交の場で協議に応じながら、組合には通知をただけであることが不誠実行為であること、②組合との団交を、別組合との団交の後で行ったことも不誠実行為であること、③確認書に関しては、社長出席のもとで合意に達していたので、即時調印するべきであるのに応じないのは不誠実団交であること、及び④団交期日を速やかに設定しないのは不誠実行為である等として、同月8日に団交を開催するよう会社に要求した。
- これに対して、B1部長は確認書の調印を拒否する旨、組合に回答した。
- (18) 平成3年8月8日、組合は会社に対して、確認書の調印を求める申入書及び同月9日午後5時から確認書の調印等に関する団交の開催を求める要求書を提出した。
- (19) 平成3年8月9日、組合は会社に対して、同月10日午後5時から確認書の調印等に関する団交の開催を求める要求書を提出した。
- (20) 平成3年9月4日、組合と会社は確認書の調印等に関する団交を開催

した。

この団交を受けて、同月10日、会社は本件通知事項及び機械搬出計画に関する会社見解を組合に通知した。

その要旨は次のとおりである。

1. 会社が岡山移転計画を中止したのは、経営に関する事項であり、会社が決定すべき専権事項である。
2. 本件は上記のとおり、経営の専権事項であり、労働条件ではないので労働組合と協定書を交わす内容ではないと思料する。
3. したがって、本件に関して会社としては組合と確認書を交わす考えは毛頭ない。

次に、以下の諸点については、事実誤認と貴組合の主張に相違があるので指摘する。

- (1) 別組合と7月22日(月)に開催した岡山移転計画についての団交で中止を表明したのは、あくまでも会社の経営方針の変更を説明したのであって、協議決定はしていない。
- (2) 7月23日(火)午後1時30分頃の就業時間中にA1分会長とA2副分会長の両名が会社に面談を求めてきたので、B3常務とB1総務部長が応諾したところ、前日の別組合との岡山移転計画についての団交の席上で持出し機械の内容を通知したのは、組合間差別であるとの強い抗議を受けたが、通知したという事実はなく、全くの事実無根である。
- (3) 次に「確認書に関しては団交において、社長出席の中で労使双方合意に達していた」と組合は主張するが、会社は方針の変更説明をしたもので、組合が主張する合意事項ではない。

続いて会社の見解を示すと、

- (1) 機械等の移動は組合に説明の上行う。
- (2) 貴組合は確認書は即時調印するのが当然とするが、会社は前述の理由により調印する考えはない。
- (3) 機械の持出し等が懸念されると指摘するが、会社の説明を受けた後、組合の見解を示してもらえばよいことであって、会社から説明のない以上、懸念する必要はないと考える。

以 上

- (21) 平成3年9月18日、組合は会社に対して、機械搬出計画に関する団交を申し入れた。
- (22) 平成3年9月24日、組合は会社に対して、確認書の調印等を求める要求書を提出した。
- (23) 平成3年10月3日、会社は組合に対して、15台の旋盤、研削機等に係る機械搬出計画(以下「本件機械搬出計画」という)の内容を通知した。
なお、搬出予定の機械のうち数台は当時会社で使用されていたものであった。

- (24) 平成3年10月9日、組合は会社に対して、本件機械搬出計画に関する団交を早期に開催するよう要請した。これに対して会社は、同月14日、同年11月5日まで団交を開催できない旨回答した。
- (25) 平成3年11月1日、組合は会社に対して抗議文と題する文書を提出し、①本件機械搬出計画に関して、別組合と同年10月23日及び同月30日の2回にわたって団交を行っていること、及び②組合との団交については意図的に遅延させていることに抗議し、分会との同意なしに本件機械搬出計画を実施しないよう求める申入れを行った。
- (26) 本件審問終結時現在（平成4年4月6日）、本件機械搬出計画の一部が実施されており、搬出された機械の中には会社において使用されていたものも含まれている。
- (27) 会社と別組合との間で締結されている労働協約中、事前協議に関する条項（以下「事前協議約款」という）の内容は次のとおりである。

第6条 （組合員に重要な関連事項）

会社はその合併、分割、譲渡、解散、事業場の縮小及び休廃止、長期休業、操業短縮、機構改革等で組合員に重大な影響を及ぼす事項については組合と事前協議しなければならない。

第17条 （異動）

会社が組合員を転勤、配置転換、あるいは他の事業所へ応援させようとするときは予めその大綱について組合と協議決定しなければならない。尚、その場合、本人の意思を尊重する。但し、組合員は正当な理由なくして、これを拒むことはできない。

4 労働条件の明示を議題とする団交及びそれに至る経緯について

- (1) 平成3年8月5日、組合は会社に対して、労働条件調査用紙（以下「調査表」という）の記入に協力するよう要請した。

調査表の要旨は次のとおりである。

企業名 _____

1. 賃金関係

- ①18歳初任給、②全従業員の平均賃金、③男子平均賃金、④女子平均賃金

2. 諸手当

- ①家族手当、②住宅手当、③教育手当（各基準及び金額）

3. 一時金

- ①90年末一時金の従業員平均支給額等
②91年夏季一時金の従業員平均支給額等

4. 退職金

（各勤続年数による平均支給額）

5. 労働時間

6. 慶弔見舞い制度

- ①結婚祝金、②死亡弔慰金、③特別休暇

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">7. 労務災害に対する企業保障<ul style="list-style-type: none">①労災休業に対する賃金保障、②労災の法定外保障8. 成人病検診の企業負担制度9. 私傷病の入院に対する補助制度10. 社会保険料の労使負担割合11. パートタイマーの労働条件<ul style="list-style-type: none">①賃金、②一時金、③退職金制度 |
|---|

- (2) 平成3年8月9日、組合は会社に対して、調査表の記入に協力するか否かの回答を同月10日までにを行うよう文書で申し入れた。これに対して同月10日、会社は組合に労働条件を明示すると外部に漏れるおそれがあるとして、これを拒否した。
- (3) 平成3年8月21日、組合は会社に対して、調査表による労働条件の明示を議題とする団交を同月28日に開催するよう申し入れた。
- (4) 平成3年10月1日、組合は会社に対して、前記(3)記載の団交申入れに未だ応じていないとして、同月9日に団交を開催するよう再度申し入れた。
- (5) 平成3年10月9日、組合と会社は団交を開催した。この席上、組合は、調査表に記載された労働条件の明示を求めたが、会社は調査表のうち、労働時間（同表5）、成人病検診の企業負担制度（同表7②）、労災の法定外保障（同表8）及び社会保険料の労使負担割合（同表10）についてのみ回答し、他の項目に対する回答は拒否した。

5 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 会社は、確認書に調印すること。
- (2) 会社は、本件機械搬出計画の団交に関して別組合との団交形態に差別があったことを謝罪すること。
- (3) 会社は、従業員の賃金、諸手当等組合が求めた労働条件を団交で明示すること。
- (4) 会社は、上記事項に関して謝罪文を掲示すること。

第2 判 断

1 本件白紙撤回と確認書の調印及び本件機械搬出計画に関する団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

(本件白紙撤回と確認書の調印について)

(ア) 岡山移転計画は労働条件の重大な変更に関するものであり、労使間で団交が繰り返し行われた結果、本件通知事項は会社の回答としてなされたものである。したがって、組合がこの内容に同意することにより、労使間の合意が成立することは明らかである。

(イ) にもかかわらず、会社が、確認書の調印段階に至って、これを拒

否することは、誠実団交応諾義務に反する行為であって、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。

(本件機械搬出計画に関する団交について)

(ウ) 本件機械搬出計画は、組合が組合員の労働条件に重大なかわりを持つ問題として、いち早く団交を申し入れたにもかかわらず、会社は組合との団交開催を引き延ばす一方、その間に別組合とのみ団交を重ね合意に至ったが、このような会社の行為は、明白な組合間差別であり、かつ、平成元年4月3日に会社と締結した和解協定書の第1条の「会社は組合が正当な労働組合であることを認め、別組合と差別することなく、誠意をもって対応する。」との条項（以下「差別禁止条項」という）にも違反するものであり、不当労働行為である。

イ これに対し、会社は次のとおり主張する。

(ア) 岡山移転計画、本件通知事項及び本件機械搬出計画は、会社の専権事項であり、会社と組合の間には事前協議約款が存しない以上、そもそも、これらの問題について説明はするが、組合と事前協議する必要はない。

(イ) したがって、本件通知事項は、組合と合意することが必要とされる事項ではなく、事実合意もしていない。

(ウ) また、本件機械搬出計画に関する団交については、別組合との協定中には事前協議約款が存するのであるから、団交の先後、回数、内容等につき組合と別組合の取扱いを異にした会社の対応は何ら不誠実なものではない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 本件白紙撤回と確認書の調印について

(ア) まず、会社の主張(ア)に関連して岡山移転計画がそもそも団交事項となるかどうかについて検討するに、会社はこの点について、岡山移転計画は会社の専権事項であり、組合とは事前協議約款がない以上、説明はするが、事前に協議する必要はないと主張する。

しかし、岡山移転計画は、前記第1. 3(1)、(2)及び(8)認定のとおり、本社工場を廃止し、アヅミ岡山へ製造部門を全面的に移転する計画であり、これは本社工場に勤務する組合員の職場保持、生活保障等、その労働条件や地位に重大な影響を及ぼすことは明らかであり、これらの点については組合員の労働条件の維持、向上を要求するといった面から団交の対象となる。

したがって、岡山移転計画に関する団交において労使間で何らかの合意に達した事項について、その内容を確認するための書面協定の作成を会社が拒否したとすれば、労使自治の原則のもとに行われてきた団交を無意味なものとし、その上、合意事項等を使用者が遵

守るかどうかわかしく、そのような不誠実な対応そのものが、労働組合法第7条第2号の団交拒否さらには、同条第3号の支配介入の不当労働行為に該当する。

(イ) ところで、会社は、本件通知事項は組合と合意したものではないと主張する。

そこで、本件通知事項のうち、本件白紙撤回の部分（確認書第1項の部分）に関して、労使の合意が成立していたかどうかについて検討するに、前記第1. 3(1)ないし(11)認定のとおり、①組合と会社は岡山移転計画に関し、文書のやりとりや団交を通じ、岡山移転を前提とした従業員の身分、労働条件、住宅、岡山への赴任ができない従業員の就労等の問題について交渉していたこと、また、②組合は6月6日付け質問状に対する回答を求める際に、会社が誠実に回答をするのであれば誠実に検討するが、会社の誠実な回答がない場合には、岡山移転計画が組合員の生活と権利を脅かすものであり、同計画を阻止するために全力を挙げて闘う所存である旨述べていること、及び③同質問状に対する会社の回答が組合の意向を尊重せず、岡山移転を強行するものであると抗議していたことが認められ、これらの事実からすると、組合は岡山移転を前提とした労働条件等の問題について交渉を通じて、会社が提示する条件によっては、岡山移転計画そのものの撤回を求める姿勢で団交に臨んでいたことがうかがえる。

このような経過の中で、前記第1. 3(12)、(13)、(15)ないし(20)及び(22)認定のとおり、①本件白紙撤回に関する通知が会社から組合になされたこと、②その内容は、労使交渉が行われてきた労働条件等の諸問題に対する会社の回答を総括するものとみることができること、しかも③その後、会社は団交の場で組合に対し、協定書の案文作成を求めたことが認められ、さらに④会社は、岡山移転計画を中止したのは会社の専権事項であると主張するのみで、その間の事情について組合に対し何ら説明を行っておらず、また、この点に関する疎明もない。

したがって、以上のことからすると、本件白紙撤回は、組合が岡山移転計画に関する団交等に取り組んできた結果、その成果として組合が会社から引き出した会社の最終回答であり、組合がこれに同意することにより、労使の間に合意が成立していたとみるのが相当である。

(ウ) 加えて、本件白紙撤回は、結果的に組合員の労働条件に影響を及ぼすものではなくなったものの、会社がいったん岡山移転計画を提示し、組合員の労働条件や生活に不安を与えた以上、組合員の今後の職場保持、生活保障等、その労働条件や地位の安定にとって極めて重要な意味合いを持つとみるべきであり、しかも、これにより、

岡山移転計画に関する交渉が一応の決着をみたのであるから、組合がその内容について、会社に対し、文書で確認を求めることも無理からぬところである。

(エ) 以上のことから、本件白紙撤回については、岡山移転計画に関する団交が行われた結果、労使間で合意が成立し、しかも、その内容は将来の組合員の労働条件や地位の安定にとって重大な意味を有しているのであるから、会社が本件白紙撤回に関する協定書の調印に正当な理由もなく応じないのは、労使自治の原則のもとに行われてきた団交を、無意味なものとするものであり、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。

(オ) なお、確認書第2項の部分については、前記第1. 3(13)認定のとおり、本件通知事項の一部であることが認められる。しかしながら、これは単に会社が本件白紙撤回の内容を言い換えて説明したものないしは、本件白紙撤回に関する結果として、従来どおり本社工場で操業することとなる旨説明したに過ぎず、会社の回答ないしは労使間の合意事項であるとは言えない。

イ 本件機械搬出計画に関する団交について

(ア) 前記第1. 3(24)及び(25)認定によると、本件機械搬出計画に関して、①会社と別組合とは平成3年10月23日及び同月30日の2回にわたって団交を開催していること、一方、②会社は、組合とは同年11月5日まで団交を開催できない旨回答していることが認められ、確かに組合の主張するとおり、会社は別組合との団交を優先させており、この点について当事者間に争いはない。

(イ) ところで本件機械搬出計画は、会社の生産・経営に関する事項であり、この種の事項は、組合員の労働条件に関係がある場合にのみ、その面から団交事項となると解せられる。この点について見るに、前記第1. 3(23)及び(26)認定によると、搬出される機械の中には当時会社で使用されていたものが数台あったことが認められ、当該機械に直接関連した作業に従事していた従業員の労働条件に何らかの影響が及んだ可能性は否定できない。

したがって、組合が組合員の労働条件への影響を懸念して、団交の開催を求めている限り、会社が団交において組合に十分説明する義務まで免れるものではない。

(ウ) しかしながら、①当該搬出される機械に直接関連した作業に従事する従業員の中に組合員がいたかどうか、また、本件機械搬出計画が間接的にせよ、組合員の労働条件にどのように関連し、影響を与えたかについて、組合の具体的な疎明がない以上、会社が事前に組合と協議しなければならない義務まで負っているとは認め難いこと、一方、②別組合と会社との間には前記第1. 3(27)認定のとおり、事前協議約款が存することが認められ、本件機械搬出計画について

も会社は事前協議の義務を負っていると解されること、からすると、会社がこの問題に関する両組合との団交の対応において対等に取り扱わなかったとしても、前記(ア)程度の取扱いの差違に止まるのであれば、一概に不合理なものとは言えない。

(エ) なお、組合はこの取扱いの差違が差別禁止条項に違反すると主張するが、確かに前記第1. 2. ア認定のとおり、平成元年4月3日の和解協定書中に同条項が存することが認められる。しかしながら、同条項は合理的な理由のある対応の違いまでも禁止している趣旨とは解せられない。

したがって、以上のことからすると、本件団交における会社の両組合に対する取扱いに関して労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為が存したとまでは言えず、この点に関する組合の主張は棄却せざるを得ない。

2 労働条件の明示を議題とする団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

(ア) 労働組合は労働条件に関する団体交渉権、団体行動権、妥結権を有するが、労働条件を正確に把握せずに、労働条件改善の有効な要求や交渉はできないのであるから、労働組合には労働条件を正確に把握する権利がある。

(イ) にもかかわらず、賃金関係、諸手当、退職金、慶弔見舞金、労災休業中の賃金補償等の労働条件に係る調査の回答を会社が拒否し、明示しないことは明白な組合否認であり、その上、団交の席上においてもこれを明示しないことは誠実団交義務に反する行為である。

したがって、調査表に記載された労働条件を明示しないことは不当労働行為である。

イ これに対して、会社は次のとおり主張する。

組合員の賃金その他の労働条件について明示を求められた場合には、会社はそれを明示することは当然であるが、組合が組合に所属しない一般従業員の賃金その他の労働条件の明示を求めることは、組合の権限外のことであり、会社がこれを拒否しても何ら違法、不当視される道理はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1. 4認定によると、①組合は労働条件調査問題について会社に再三協力を求めたが、会社はこれに応じなかったこと、②その後、この問題について団交が開催され、席上、組合は改めて賃金等の労働条件の明示を求めた（以下「本件明示要求」という）が、会社は一部項目の明示には応じたものの、賃金、諸手当、退職金等大半の項目について回答を拒否したことが認められる。

イ この点について会社は、組合に属しない従業員の賃金その他の労働条件の明示を会社に求めることは、組合の権限外であると主張する。

確かに、労働組合は、非組合員や別組合員等当該労働組合員以外の労働条件について使用者に団交を求めることはできない。また、本件明示要求は前記第1.4(1)認定のとおり、各企業に対する組合の調査という形式をとっていることが認められ、一般的に使用者はこの種の調査に必ずしも協力する義務を負うものではない。

さらに、本件明示要求に係る項目のうちには、会社に明示を求めなくとも、賃金制度として就業規則等に明示されているものや組合員自らの労働条件に照合すれば明らかであると考えられるものも見受けられる。

ウ しかしながら、①前記第1.4(1)認定によると、組合が明示を求めているのは、非組合員や別組合員の個別の労働条件ではなく、主に全従業員の平均賃金や一時金の平均支給額など一定の試算を要する全社的な労働条件であること、②これら全社的な労働条件については、会社の協力がなければ組合としても調べる方法がないこと、また③組合員の労働条件と非組合員や別組合員を含めた全社的な労働条件とは密接に関連していること、さらに④これら全社的な労働条件の中には組合にとって賃金交渉等の際に、組合要求及び交渉方針の決定等のために必要と考えられる項目も含まれており、これが明示されないと組合の団交権が実質的に制約される可能性があること、加えて⑤本件明示要求は各企業に対する組合の調査という形式をとっているにせよ、組合は後日改めて団交の場で明示要求していること、などからすると、本件明示要求は労働組合として使用者に正当になしうる事項であり、組合がこの問題について団交を申し入れた以上、会社はこれに誠実に対応しなければならない。

エ にもかかわらず、①前記第1.4(5)認定のとおり、会社は団交の席上、回答を拒否した項目について、組合に対して明示をできない理由について何ら説明しておらず、さらに、②組合に所属しない一般従業員らの労働条件については明示しないとする会社の主張にも問題があり、これらの点を考慮すると会社は必ずしも本件団交に誠実に対応したとは言えず、このような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、確認書の調印を求めるが、確認書第2項に関する部分については、前記1(2)ア(オ)判断のとおり、合意事項であるとは言えないので主文1のとおり命ずる。

また、申立人は、調査表記載の労働条件に関する項目のすべてを団交の場において明示することを求めるが、いかなる項目が明示されるかは、労使の自主的交渉に委ねるべき事項であると考えるので主文2のとおり命ずる。

る。

なお、申立人は陳謝文の掲示を求めるが、主文1及び2をもって救済の実を果たすと考えられるので、その必要性を認めない。

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条により主文のとおり命令する。

平成4年11月30日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊞