

大阪、平 6 不21、平7.8.11

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社ライジング

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成5年12月25日付けで申入れのあった申立人組合ライジング分会長 X 1 と被申立人会社職制の間の紛争に関する団体交渉及び平成6年4月13日付けで申入れのあった被申立人会社志摩工場の一時休業に関する団体交渉について、申立人組合から X 2（当時執行委員長）以外の者が出席することを理由として拒否してはならない。
- 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

年 月 日

全大阪金属産業労働組合  
執行委員長 X 3 殿

株式会社ライジング  
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、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定されました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 当社が、貴組合から平成5年12月25日付けで申入れのあった貴組合ライジング分会長 X 1 氏と当社職制の間の紛争についての団体交渉に、貴組合本部役員として当時の執行委員長 X 2 氏以外の者が出席することを理由として応じなかったこと。
- 2 平成6年4月13日付けの貴組合からの申入れに基づき、同月22日に開催が予定されていた志摩工場の一時休業等についての団体交渉に貴組合副執行委員長 X 4 氏と同執行委員 X 5 氏が出席しようとしたところ、当社取締役 Y 2 らが「部外者とは団体交渉をしない」と述べて両氏の出席を拒み、結局、当社がこの団体交渉に応じなかったこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社ライジング（以下「会社」という）は、本件審問終

結時、肩書地に本社を、三重県多気郡明和町及び志摩郡志摩町にそれぞれ工場を置き、電気機器の製造・加工を業としており、その従業員は約160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、本件審問終結時、主に大阪府下の金属産業に従事する労働者によって組織された労働組合であり、その組合員は、約1,100名である。

会社には、組合の下部組織として全大阪金属産業労働組合ライジング分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時の分会員は11名である。

## 2 平成5年12月25日付け申入れの団体交渉について

- (1) 平成5年9月以降、組合は会社に対し、会社志摩工場（以下「志摩工場」という）勤務の組合員の時間外手当が実績どおり支払われていないとして、その是正を求めていた（以下「時間外手当問題」という）。同年12月22日、別の用務で会社本社（以下「本社」という）に出張していた志摩工場総務係長Y3（以下「Y3係長」という）が本社勤務の分会長X1（以下「X1分会長」という）に対し、時間外手当問題の未解決点等について話し合いを求めたところ、X1分会長は、「この問題は専務と協議する。自分はこれから出張で外出する」と述べ、拒否したため、Y3係長が外出しようとする同分会長の腕をつかむ等して引き留めようとして紛争が生じた（以下この紛争を「12.22紛争」という）。

- (2) また、平成5年12月25日、会社総務部次長Y4（以下「Y4次長」という）らは、X1分会長に対し、同月13日に同分会長が会社のファクシミリを無断で組合用務に使用したとして謝罪を要求した（以下この謝罪要求を「12.25謝罪要求」という）。

- (3) 平成5年12月25日、組合は会社に対し、12.22紛争及び12.25謝罪要求についての団体交渉（以下「団交」という）を翌6年1月8日までに開催するよう文書で申し入れた（以下この団交申入れを「12.25団交申入れ」という）。

- (4) 平成6年1月5日、会社常務取締役Y5（以下「Y5常務」という）は、組合執行委員長X2（以下「X2委員長」という。なお、同委員長は同年7月16日の組合第29回定期大会において執行委員長を退任し、副執行委員長に選出された。）に電話し、12.25団交申入れについて、同月7日に応じる旨回答し、団交出席者については、組合本部の三役からX2委員長ほか1名とX1分会長の3名、会社はY5常務ら3名とすることで合意を見た。

ところが、同月6日、Y5常務は組合に対し、X2委員長以外の本部役員が団交に出席することは、会社専務取締役兼志摩工場長Y6（以下「Y6専務」という）の方針に合わないので、団交予定は白紙に戻す旨通知した。これに対し、組合は同日付けの申入書で、Y5常務とX2委員長の合意がY6専務の意向で破棄されたとして抗議し、12.25団交申

入れに誠実に応じるよう求めた。

翌7日にもY5常務が組合本部からX2委員長以外の者が出席するのなら団交には応じられない旨を重ねて伝えたため、同日、組合は会社に対し、団交出席者の選定は組合の自主的決定事項であり、会社の態度は明白な不当労働行為である旨の申入書を提出し、これに対する見解を求めた。

この組合からの申入書を受け、同月16日、会社は組合に対し、「会社には、指摘されるような団交拒否の意図も行為もない。団交開催の変更と延期を申し入れたものに過ぎない。」旨の回答書を提出した。

しかし、結局、本件審問終結時に至るまで12.25団交申入れに対する団交は実施されなかった。

- (5) なお、平成元年7月以降の組合の団交出席者は多くの場合、分会員のみであったが、組合本部からX2委員長がときおり出席したこともあり、また、同5年7月13日の夏季一時金を議題とした団交には組合本部から同委員長に加え、執行委員のX5（以下「X5執行委員」という）が出席したこともあった。

さらに、組合と会社間で組合の団交出席者を分会員及びX2委員長に限定する旨の文書または口頭による取り決めはなかった。

### 3 平成6年4月13日付け申入れの団交について

- (1) 平成6年3月23日、組合は会社に対し、従業員の間で噂になっている志摩工場の一時的休業について協議を行うよう求め、同月26日、組合と会社の間で次の合意が成立し、覚書が締結された。

ア. 休業期間 平成6年3月28日から同年4月2日まで

イ. 休業理由 志摩工場での受注量が減少したため

ウ. 休業手当 休業手当は賃金の100%を支給する。

- (2) 平成6年4月4日、組合は会社に対し、会社が同月9日から16日にかけて賃金の80%の休業手当をもって予定しているとされた志摩工場の休業（以下「第2回休業」という）について、従来どおり組合との間において、賃金保障等の労働条件について事前協議を行うこと及び第2回休業の際の休業手当（以下「第2回休業手当」という）を賃金の90%以上とすることの2点を求めて団交申入書を提出し、その結果、同月9日に団交が開催されることが決まった。

同月9日、第2回休業手当についての団交を行うため、組合副委員長X6（以下「X6副委員長」という）及びX5執行委員がX1分会長と共に志摩工場を訪問したところ、Y6専務は、X6副委員長らに対し、分会とは団交に応じるが、部外者とは応じられない旨述べ、分会員以外は工場外へ退去するよう求めた。

これに対し、X6副委員長とX5執行委員は、組合本部役員の団交への出席を拒否する会社の行為は不当労働行為である旨抗議し、工場外に退去し、X1分会長ら分会員とY6専務らがとりあえず第2回休業手当

- について話し合いを行ったが、結局、意見の合致を見ぬまま、同日から第2回休業が会社の予定どおり実施された。
- (3) 平成6年4月13日、組合は会社に対し、12.22紛争及び第2回休業に関する団交に同月22日までに応じること及びこの団交には社長が出席すること等を文書で申し入れた（以下この団交申入れを「4.13団交申入れ」という）ところ、同月18日、Y4次長はX1分会長に対し、同月22日に志摩工場において団交に応じる旨回答した。
- (4) そこで、平成6年4月22日、組合副執行委員長X4（以下「X4副委員長」という）及びX5執行委員がX1分会長と共に、団交に出席するため志摩工場を訪れたところ、会社取締役Y2（以下「Y2取締役」という）らが、X4副委員長とX5執行委員に対し、「分会とは団交に応じるが、部外者とは応じられない」と述べ、同工場への立ち入りを拒否した。X4副委員長らは、「労働組合法第6条により、団交には組合から委任された交渉担当者が出席することが可能である」と抗議したが、Y2取締役らはこれを受け入れず、結局この日予定された団交は開催されなかった。（以下この団交取りやめを「4.22団交流会」という）。
- (5) その後、平成6年4月25日、会社は組合に対し、分会員以外の組合の団交出席者はX2委員長に限定する旨の労使慣行（以下「出席者慣行」という）が存在する旨の申入書を提出した。以降、同月27日にかけて、会社が組合の団交出席者については出席者慣行に従うこと及び4.22団交流会は団交拒否ではない旨を主張するのに対し、組合は出席者慣行は存在せず、4.22団交流会は団交拒否であり団交応諾を求める旨を主張し、両者は互いに上記趣旨の文書を応酬した。

結局、第2回休業に関する団交は開催されないまま、同月27日に第2回休業手当として賃金の80%が従業員に支給された。

#### 4 その後の労使交渉の経過

- (1) 平成6年4月27日、会社は組合に対し、同年5月の志摩工場休業予定（以下「第3回休業予定」という）及び休業手当を議題とした団交の開催と、その団交への組合側出席者は出席者慣行に従うべきことを申し入れたところ、翌28日、組合は、5月6日又は7日にこの団交には応じるが、今後の団交には、分会員以外に組合本部ライジング闘争委員会からも複数のメンバーが出席する旨の回答書を提出した。こうした経過の後、この団交は、結局開催されず、第3回休業予定も取りやめになった。
- (2) 平成6年5月2日、組合は当委員会に対し、会社が、12.25団交申入れ及び4.13団交申入れ（以下この2つの団交申入れを「本件団交申入れ」という）に応じていないことが不当労働行為であるとして本件救済申立てを行った。
- (3) 平成6年5月24日、会社は組合に対し、志摩工場従業員を他社へ派遣すると発表した。翌25日、組合は会社に対し、このことについて同月28日に団交を開催するよう文書で求めた。なお、同文書には、団交には分

会員に加え、組合本部からX 4副委員長、X 5執行委員、書記のX 7ら3名（以下「X 4副委員長ら3名」という）も出席する旨記載されていた。

同月26日、会社は組合に対し、X 4副委員長ら3名が今後の団交にも必ず出席することが確認されるならば、団交に応じる旨の回答書を提出した。この結果、同年6月10日にX 1分会長ら分会員の他、X 4副委員長ら3名が出席して、団交が開催された。

また、平成6年7月1日及び同月25日、組合と会社は、夏季一時金を議題として団交を行い、組合からは、X 1分会長ら分会員の他に組合本部からX 4副委員長ら3名が出席した。

- (4) 平成6年8月3日、組合がX 1分会長の指名ストを行ったところ、会社は、翌4日にX 1分会長の営業活動の中止を命じる業務命令を発した。これに対して組合は、同月22日会社に対し、この業務命令は、同月3日に同分会長が行った指名ストに対する報復的制裁措置であるとして、同業務命令の撤回と謝罪及び同月26日に団交に応じることを求めた。

なお、この団交議題には4.13団交申入れに記載されていた12.22紛争も含むとされたが、会社はこの団交申入れを拒否した。

また、同月3日等に志摩工場分会員が組合の指名ストに参加したところ、会社は、同月9日、同工場分会員への配置転換命令を発した。そこで組合は会社に対し、同月24日、この命令は報復人事であると抗議し、同命令の撤回と謝罪及び同年9月3日に配置転換問題の解決のための団交に応じることを求める抗議兼団交申入書を提出した。その結果、同日に、X 1分会長ら分会員の他に組合本部からX 4副委員長のほか1名が出席して団交が行われた。

なお、この日の議題には、12.22紛争も含むとされたが、実際には、志摩工場分会員に対する配置転換問題についての協議が行われたのみで、この12.22紛争については協議されるに至らなかった。

## 5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 会社は、組合が、平成5年12月25日及び平成6年4月13日付けで申し入れたX 1分会長に対する暴力的行為及び謝罪強要行為並びに志摩工場の一時的休業に関する団交について、組合本部の交渉担当者をX 2委員長（当時）に限定する旨の労使慣行の存在を理由に拒否することなく誠意をもって速やかに応じること。
- (2) 上記2回の団交を拒否したこと及び会社が第2回休業における休業手当を、組合との協議を十分尽くさず、労使合意のないまま一方的に支給したことについての謝罪文の掲示

## 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。

本件団交申入れに応じない会社の行為は、次の理由により労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ア 会社は、本件団交の団交議題とされている12.22紛争については、団交議題になり得ないと主張する。しかし、この紛争の原因は志摩工場分会員の時間外手当問題に端を発するものであるから、団交議題になりうることは当然である。また、会社は、労使間には出席者慣行が存在するとして団交を拒否したが、そのような慣行は存在しない。

イ 会社は、4.13団交申入れの中で掲げる志摩工場の第2回休業に関する団交については、日程調整がつかなかったため開催されなかったと主張するが、4.13団交申入れについては、日程調整がつかなかったという問題は生じておらず、会社が組合側出席者を拒否して団交に応じなかったことが原因である。

ウ 会社は、本件団交申入れについては、本件救済申立て後、組合との間で誠実に団交を行っており、被救済利益はないと主張するが、本件団交申入れについての団交は全く開催されていない。

エ 会社が休業を実施する際には、会社が組合との間で休業期間や休業手当の支払い等について協議を行い、決定する旨の慣行があったにもかかわらず、会社は第2回休業について慣行を無視し、十分に協議を尽くさず、一方的に休業手当を支給した。

(2) 会社は次のとおり主張する。

会社の行為は、次の理由により団交拒否には当たらず、不当労働行為ではない。

ア 組合が、本件団交申入れの中で掲げる12.22紛争は、暴力的行為ではなく、Y3係長とX1分会長の間の個人的いざこざであるから、団交事項として適当ではない。会社と組合の間では、組合の団交出席者については出席者慣行が労使慣行として形成されている。仮に会社の事情を正確に把握していない本部役員との間で団交をしたとしても有益な議論になり得ないので、会社は組合に対し、同慣行に従い、本件団交申入れについて、団交の延期、変更を求めていたに過ぎない。

イ 組合が4.13団交申入れの中で掲げる志摩工場の第2回休業等に関する団交については、会社は組合と日程の調整にあたっていたのに、組合からの返答がなく開催されなかったものであり、会社は団交を拒否した訳ではない。

ウ 会社は、本件申立て後に、組合との間で誠実に団交を行っており、組合の被救済利益は既に失われている。

2 不当労働行為の成否

(1) 12.25団交申入れについて

ア 会社は、12.25団交申入れの中で掲げる12.22紛争はそもそも労使間の問題というよりは個人的ないざこざに過ぎず、またY3係長の行為は暴力的行為という程のものでもないため団交事項として適当でない

旨主張する。

しかし、前記第1.2(1)認定のとおり、12.22紛争では、Y3係長がX1分会長の腕をつかむ等して引き留めようとして紛争が生じたことが認められ、また、その原因はY3係長がX1分会長に対し時間外手当問題についての話し合いを求めたのに対し、同分会長がY6専務と協議するとしてこれを拒否したことにあることが認められる。そうであるとすれば、12.22紛争は、時間外手当問題という賃金・労働条件に係わる問題から派生した会社の担当係長と組合の分会長の間の紛争であるので、それが組合の主張するような暴力的行為と評価できるかどうかはともかくとして、単なる個人的な問題ではなく、労使間において解決されるべき問題であると言うべきである。また、前記第1.2(4)認定のとおり、平成6年1月5日にY5常務がX2委員長との間で12.25団交の申入れに係わる団交出席者について合意していたこと、さらに12.22紛争が団交事項でないとの会社の主張は、本件申立てに至るまでなされなかったことからすれば、会社は、本件申立てがなされるまでは、12.22紛争を団交事項の一つとして認識していたと言わざるを得ない。

よって、12.22紛争は団交事項ではないという会社の主張は採用することができない。

イ 次に、会社は、組合の団交出席者については、分会員又はX2委員長に限るとの出席者慣行が形成されており、本件団交申入れに伴う団交は、同慣行に従っていなかったのを拒否したに過ぎないと主張するので、同慣行の存否について検討する。

前記第1.2(4)及び(5)、3(5)認定のとおり、①平成6年1月5日にY5常務とX2委員長が、12.25団交申入れについての組合側出席者は組合本部三役からX2委員長ほか1名とX1分会長とすることで一旦は合意をしておきながら、翌6日にY5常務が同合意を破棄した際に、「専務の方針に合わない」と述べただけで、出席者慣行の存在を何ら主張しなかったこと、②会社が同慣行の存在を初めて主張したのは、それよりかなり後である同年4月25日以降であり、十分に同慣行の存在を主張する機会がありながら、これを行っていないこと、③過去において団交出席者を分会員とX2委員長に限定する旨の労使間の取り決めはなかったこと、④同5年7月13日の団交には現にX2委員長のほか、X5執行委員が出席していたにもかかわらず、会社が組合側出席者について異議を唱えたことを窺わせる疎明がないこと、以上の諸事実からすると会社の主張する出席者慣行の存在を認めることはできない。

労働組合法第6条は、労働組合から委任を受けた者が労働組合の交渉担当者としての権限を有する旨を規定しており、組合の交渉担当者の選任は組合の決定事項である。本件においては、上記のとおり出席

者慣行が存在しない以上、会社が、同慣行の存在を理由に12.25団交申入れを拒否することは正当な理由がなく、かかる会社の団交拒否は、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。

(2) 4.13団交申入れについて

ア 会社は、4.13団交申入れの中で掲げている志摩工場の第2回休業等に関する団交について、日程の調整に当たっていたものの、組合からの返答がなかったため、団交が開催されなかったと主張するが、前記第1.4(1)認定のとおり、4.22団交流会以降、本件申立てに至るまでの間に、会社が組合に団交を申し入れ、日程調整が不調に終わった件は、別の第3回休業予定についてであり、4.13団交申入れについては、日程調整がなされ、それが不調に終わったという事実は認められず、会社のこの主張は採用できない。

かえって、前記第1.3(4)及び(5)認定のとおり、4.22団交流会において、Y2取締役が「分会とは団交に応じるが、部外者とは応じない」と述べ、以降、会社は組合に対し、再三にわたり出席者慣行に従うよう求めていた事実が認められることからすれば、4.13団交申入れについての団交が開催されなかった真の理由は、日程調整の不調などではなく、会社が出席者慣行の存在を執拗に主張したことにあると認められるところ、前記(1)イ判断のとおり同慣行は存在しないのであるから、会社が同慣行の存在を理由に4.13団交申入れを拒否することは、正当な理由がない。

イ 次に、4.13団交申入れの中で議題とされた第2回休業手当に関する労使協議についてみるに、前記第1.3(2)及び(5)認定並びに前記(1)イ判断のとおり、平成6年4月9日にX1分会長とY6専務との間でのみ事実上の話し合いが行われたものの、意見の一致を見なかったこと、その後、会社は、同一議題についての4.13団交申入れを正当な理由なく拒否し、結局、第2回休業手当についての協議がなされないまま同月27日に一方的に同手当を支給したことが認められる。そうであるとすれば、会社はなすべき団交を拒否し続けたまま、事実上の話し合いを唯一回行ったのみで一方的に第2回休業手当を支給したこととなり、このような会社の態度は、十分な団交を尽くそうとしない不誠実なものであると言わざるを得ない。

ウ 以上のとおり、会社が4.13団交申入れを拒否し、更にその後も第2回休業手当について何ら協議を尽くさないまま一方的に支給したことは、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) 本件申立て後の団交開催による被救済利益の消滅の成否について

会社は、本件申立て後、組合との間で誠実に団交を行っており、申立人の被救済利益は失われた旨主張するが、前記第1.4(3)及び(4)認定のとおり、本件申立て以降に開催された団交の議題は、本件団交申入れの議題とは別の「志摩工場従業員を他社へ派遣する件」等であること、



平成6年9月3日の団交議題には4.13団交申入れ記載の12.22紛争も含むとされたものの、協議がされるに至らなかったことがそれぞれ認められ、結局、本件審問終結時に至るまで、本件申入れの団交は全く開催されていない。よって、会社の主張は採用することができない。

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7年8月11日

大阪府地方労働委員会  
会長 由良数馬 印