

新潟、昭60不14の一部、昭60.11.14

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合新潟地方本部

被申立人 紫雲電機株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の昭和60年5月8日付け要求書及び同月21日付け団体交渉申入書に記載された労使間ルールに関する事項、女子従業員の賃金の月給制度化に関する事項及び退職金制度に関する事項について、申立人と速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、この命令書交付の日から3日以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

昭和60年11月 日

総評・全国一般労働組合新潟地方本部

執行委員長 A1 殿

同 紫雲電機支部

支部長 A2 殿

紫雲電機株式会社

代表取締役 B1

当社は、貴組合から再三申入れのあった労使間ルール、女子従業員の賃金の月給制度化及び退職金制度の制定の各事項について団体交渉を拒否しましたが、このことは新潟県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められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評・全国一般労働組合新潟地方本部（以下「組合」という。）は、県下約60企業に就労する組合員約2,500人で組織する個人加盟方式の合同労組である。
- (2) 被申立人紫雲電機株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を、岩船郡関川村下関に関川工場をそれぞれ置き、音響機器の組立加工を業とする資本金2,100万円、従業員約400人の会社である。

2 組合の支部結成、労使間ルール等に関する団体交渉の申入れと会社の対応

- (1) 会社の従業員A3ほか約300人は、昭和60年4月23日組合に加盟し、紫雲電機支部を結成した。組合は翌24日会社に対しその加盟通告をするとともに、労使間ルール等に関する事項について団体交渉の申入れをした。会社は、この申入れに対し、「おそくとも5月

連休前に社長出席の上、開くようにする。」との態度を表明した。

(2) 組合のA1委員長らは、5月2日会社から団体交渉の連絡がなかったため、会社のB2取締役工場長に直接会って団体交渉の開催を促した。これに対し、会社は「団体交渉ではなく、話し合いに応ずる」旨答えた。

(3) 組合は、5月11日会社に対し、同月8日付け要求書をもって次の各事項について、同月18日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

ア 賃金引上げ改定について

(ア) 会社は、組合員に対して現行月額賃金を平均30,000円引上げ改定すること。ただし、配分については、労使協議の上決定すること。

(イ) 実施期日昭和60年5月度賃金から実施すること。

イ その他の諸事項について

(ア) 女子組合員の賃金について、現行の日給制を月給制に改めること。

(イ) 会社は、労働基準法を厳守すること。

(ウ) 会社は、時間外労働の取扱いについて正確を期すこと。

(エ) 会社は、即時、組合と時間外労働に関する協定を締結すること。

(オ) 会社は、退職金制度を確立すること。

(カ) 会社は、パート労働者に対して、各種社会保険の加入を図ること。

(キ) 組合用務に関する欠勤、遅刻、早退並びに特別組合休暇の取扱いに関する事項

(4) ところが、会社は、5月18日付け「質問、申入及び回答書」と題する書面を組合に交付し、その書面のなかで、組合役員の選出などが適法になされたかどうか等について質問したうえ、組合規約及び組合員名簿の提出を求め、これらの書類の提出と質問に対する明確な回答がなされ、組合が適法な協約締結能力と権限を有することが明らかにならなければ団体交渉をしない旨表明し、組合の5月8日付け書面による団体交渉の申入れを事実上拒否した。

(5) 組合は、5月21日、同日付け団体交渉申入書をもって、会社が上記書面で示した態度を容認することができないとして、重ねて会社に対し5月8日付け書面記載の各事項及び4月24日申し入れた労使間ルール等に関する事項について団体交渉の申入れをするとともに、会社の上記書面に対する組合の見解は団体交渉の席で表明する旨伝えた。その際組合は、会社が求めていた組合規約を提出した。しかし、会社のB2工場長はこの申入れに対し、「団交はできない。」旨回答した。

(6) そこで組合は、5月23日労使間ルール等に関する団体交渉の促進などを求めて当委員会にあっせん申請（新労委昭和60年（調）第5号）をしたが、会社は自主交渉で解決するとして、このあっせん申請に応じなかった。

当委員会がその旨を組合に伝えたところ、組合は、団体交渉が開かれるものと理解して、あっせん申請を取り下げた。

あっせん申請の取下げ後も、組合は会社に対し何回か団体交渉の開催を催促したが、会社はついに団体交渉を行わなかった。

3 その他の事項に関する団体交渉の申入れと労使双方の話し合い等

以上のほかに、組合は、夏季一時金については同年7月5日に、パート従業員の雇用契約更新拒否問題については同月8日、15日、24日、29日と4回にわたって、それぞれ団体

交渉の申入れをしたが、会社はそのいずれも応じなかった。

もっとも、会社は、4月24日の組合支部結成の通告の際に、組合と労使間ルールに関する事項のうち施設利用等の件及び労使の基本的方針などについて話し合いをした。また、その後申し入れられた団体交渉の点については、会社は団体交渉ではなく、単なる話し合いならばそれに応じてよい、という態度（なお、会社は、夏季一時金の話し合いについては組合がその内容に関する情宣活動をしないうようにとの条件をもつけた。）を示したので、組合は、組合員の生活のため、緊急を要する事項についてはこのような話し合いでもやむを得ないと考え、さきに申し入れていた賃上げ問題については6月中旬から同月22日にかけて、時間外労働については7月3日ころ、また、夏季一時金については8月1日から同月8日までの間にそれぞれ話し合いの機会をもち、そのころこれらの問題は妥結した。更に、パート従業員の雇用契約更新拒否問題については、組合は、会社と話し合いをした後、7月下旬新潟地方裁判所に対し地位保全の仮処分の申請をし、この問題は9月4日同仮処分事件の和解によって解決した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

- (1) 組合は、会社が主文第1項掲記の各事項について団体交渉の申入れを拒否しており、このことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張する。
- (2) これに対し会社は、組合の上記団体交渉の申入れに対し団体交渉を行っていないことは認めながら、会社は、これまで団体交渉と同じ機能を有する話し合いを組合と行ってきたのであるから、結果的には団体交渉を拒否したことにならない旨主張する。

2 当委員会の判断

- (1) 組合が主文第1項掲記の各事項について団体交渉の申入れをし、会社がそれを拒否してきたことは、会社もこれを肯認して争わないところである。

会社は、団体交渉の申入れがなされた事項について団体交渉と同じ機能を有する話し合いを行ってきたと主張するが、主文第1項掲記の各事項について行われた話し合いは、4月24日になされた労使間ルールに関する事項の一部についての話し合いだけであり、その他の事項（労使間ルールのその他の部分、女子従業員の賃金の月給制度化及び退職金制度の制定）については話し合いがなされたことを認めさせる疎明はない。したがって、会社が団体交渉と同じ機能を有する話し合いをしたとの主張は既にこの限りにおいては理由がないものというべきである。

- (2) もっとも、会社は、既にみたように、労使間ルールに関する事項の一部、賃上げ問題、時間外労働、夏季一時金及びパート従業員の雇用契約の更新拒否問題について、組合と何らかの方法で話し合いをしたことを認めることができる。そこで、このような話し合いをしたことをもって団体交渉を行ったことと同一に評価することができるかどうかの点について検討する。

いうまでもないことであるが、団体交渉権は、憲法及び労働組合法により労働者の団体に与えられた労働基本権の一つであり、団体交渉とは、労働組合が組合員のために、労働条件の維持・改善、その他経済的地位の向上を図るため、団結力を背景として相手方たる使用者と行う交渉である。これを使用者からみれば、団体交渉は、使用者が相手方たる労働組合が団体交渉権の主体であることを認めたとうえでこれとの間に行う交渉で

なければならない。これを本件についてみるに、会社が組合に対し、団体交渉を行うことを避けて、ことさらに「団体交渉」でない「話し合い」ならばこれに応じるという態度を示し続け、しかも団体交渉に関する情宣活動をしないようにとの条件までつけて「話し合い」に終始してきたことは、会社が基本的には、組合そのものの存在や組合が団体交渉権の主体であることを否認する趣旨のものであると考えられ、このことはとりもなおさず団体交渉の拒否であるとみるほかはない。

- (3) なお、会社は組合に対し、組合員名簿等の提出を求め、組合が適法な労働組合であるかどうかを質問したうえ、これらの点が明らかにならなければ団体交渉には応じられないという態度を表明している（疎甲第4号証）。そこで、この点について言及するに、会社は当時その使用する従業員が組合に加盟して紫雲電機支部を結成していることを十分に認識していることが認められる（疎甲第3号証、疎甲第12号証及び答弁書）。そうだとすれば、本件においては、会社が組合に対し更に組合員名簿の提出を求めるなどして（組合は、組合規約を既に提出済みである。）、組合の資格を審査確認するまでの必要性はないものというべきである。したがって、会社が組合に適法な資格があるかどうかを確認できないからとして、団体交渉を拒否することは正当な理由があるものとは認められない。

以上のとおりであるから、会社が主文第1項掲記の各事項について団体交渉の申入れを拒否したことは、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といわなければならない（なお、組合が団体交渉事項として主張する「不当労働行為問題」については、これまで、組合から団体交渉申入れがなされたと認めるに足りる疎明がないので、主文の団体交渉命令にはこの事項を掲げなかった。）。

また、組合は本件救済申立ての内容として陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては主文第2項記載の文書の手交をもって足りると考える。

3 結論

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和60年11月14日

新潟県地方労働委員会
会長 小 出 良 政