

福岡、平8不7、平9.11.7

命 令 書

申立人 全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合（ユニオン北九州）

被申立人 下田産業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人組合との平成7年3月15日の団体交渉において合意した「確認及び協定書」の締結を拒否する不誠実団交をやめ、申立人組合との間に「確認及び協定書」を締結しなければならない。
- 2 上記1に係る陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合（ユニオン北九州）（以下「組合」という。）は、平成7年2月25日（以下「平成」を略す。）に結成された地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は20名である。

(2) 被申立人

被申立人下田産業株式会社（以下「会社」という。）は、産業機械、機器の販売及びこれに伴う施工工事並びに工業薬品販売を主たる業として、昭和44年5月設立され、その従業員は16名である。会社代表取締役Y2（以下「Y2社長」という。）は8年9月5日死亡し、後任にY1が就任した。

2 X2への解雇通告

- (1) 会社は、6年、大型工事での損失発生と売上げ減少により利益率の低下が避けられないと見込み、その対策として事務の合理化、効率化のためコンピューターを導入し、また、女性事務職員3名のうち1名を削減するとの方針をたてた。
- (2) 7年2月24日、Y2社長は、4年1月6日に事務職員として入社したX2（以下「X2」という。）に対し、経営不振を理由として同年3月20日をもって解雇する旨口頭で通告し、人選理由として同人の年齢が高

いことや入社が遅いことを挙げた。これに対しX2は、その諾否を27日に返事する旨答えた。

- (3) 2月24日、X2は、自らが支援者として加わっていた「北九州西鉄タクシー争議団」に自分の解雇通告について相談した。これを契機として、翌25日、同争議団のメンバーが中心となって申立人組合を結成した。3月4日、X2は申立人組合に加入した。
 - (4) 2月27日及び3月7日、X2は、Y2社長に解雇に応じられない旨返答し、文書での解雇通告を要求した。
- 3 7年3月9日及び同月15日の団体交渉

(1) 7年3月9日、組合はX1執行委員長（以下「X1委員長」という。）、X3副執行委員長（以下「X3副委員長」という。）ら組合員総勢約15名で会社を訪れ、Y2社長に「組合加入通知及び要求書」を手交し、団交が開催された。同日の団交において、Y2社長は、解雇理由は人員整理であること、2月24日全従業員にX2を解雇した旨伝達し、それを前提に仕事の分担を決めてしまったためX2の解雇通告を撤回することには種々の問題が発生すること等を述べたが、最終的に組合の解雇通告撤回要求について検討する旨述べた。そこで、労使は、同日の団交の最終確認事項として次の事項を内容とする確認書を作成した。

- ① 会社は、従業員である組合員X2の解雇方針について、白紙に戻すことを検討する。
 - ② 会社は、人員整理については、今後、組合との協議・同意を得るための団体交渉を行う。
 - ③ 会社は、団体交渉において、組合との協議・同意がなされるまでの間、X2の賃金の全額及び身分の保障を行う。
 - ④ 上記の確認に基づいて、X2は、当面、自宅待機とするが、出社したものとして扱う。
- (2) 3月15日、団交が行われた。この団交において、組合と会社は、X2の解雇通告の撤回及び原職復帰を確認し、また、職場復帰には冷却期間が必要であるとし、引き続きX2を自宅待機とすること並びに賃金及び身分を保障することを確認した。

これを受けて組合は、上記確認事項を踏まえ、今後こういう混乱が起きないためとして今後の基本的労使関係についての協定を含む次の内容の「確認及び協定書」案（以下「3・15確認協定書（案）」という。）を会社に提示し、その協定化を申し入れた。

確認及び協定書

I X2の解雇撤回についての確認

- ① 会社は、組合員X2の解雇方針を撤回し、原職に戻す。
- ② 組合員X2は 年 月 日から職場復帰をし業務に従事する。
- ③ Y2社長は、組合員X2への7年2月24日の解雇通告以来の、暴力的脅迫を伴う言動が、人権侵害であることを認め、文書をもって

謝罪する。文書については、別途、協議し、従業員に配布する。

- ④ 会社は、組合員 X 2 が職場復帰するに当たって、差別的不利益取り扱いや組合脱退勧奨などの不当労働行為を絶対に行わない。また他の従業員からの嫌がらせなどを、会社の責任において絶対に行わない。嫌がらせなどの行為があった場合は、組合并びに X 2 への会社の不当労働行為とみなされ、組合は抗議行動の権利を行使する。
- ⑤ 会社は、組合員 X 2 の 7 年 2 月 27 日から職場復帰までの間の賃金は全額を保障し、身分についても保障する。

ア 7 年 2 月 27 日及び 3 月 7 日から 3 月 9 日の間は入社・出勤したものとす。

イ 職場復帰までのそれ以外の就労日は、自宅待機とし、入社・出勤したものとす。

- ⑥ 会社は、組合員を対象とする人員整理については、事前に組合と協議し、同意を得る。

II 今後の基本的労使関係についての協定

- ① 会社は組合員の労働条件については、今後、組合との協議・同意をもって決定する。
- ② 会社は組合員の労働条件を変更する場合は、事前に組合と協議し、同意を得る。
- ③ 本協定第①項及び第②項でいう労働条件とは、賃金、労働時間、休日、休暇、休業、諸手当、退職金、職場環境、福利、厚生、採用、退職、身分保障、賞罰、その他、である。
- ④ 現行労働条件については、組合から変更・検討の要求がない限り、現行のままとする。
- ⑤ 会社は、組合員の配置転換、職種の変更、出向、宿泊を伴う出張、帰休、懲戒、解雇を行う場合には、事前に組合と協議し、同意を得る。
- ⑥ 会社は、就業規則について組合及び組合員に明示し、複写の申し出があった場合は、それに応じる。
- ⑦ 本協定の有効期間は発効日より 3 年間とする。有効期間満了 3 ヶ月前までに、会社又は組合が相手方に改定の協議を申し入れない場合、本協定の有効期間は更に 3 年更新される。それ以降も同様とする。
- ⑧ 本協定は、7 年 3 月 9 日から実施される。

この提案に対し、会社の Y 3 常務取締役（以下「Y 3 常務」という。）は、3・15 確認協定書（案）の内容を検討した上で回答したい旨述べ、Y 2 社長は、同協定書（案）第 1 項の③の謝罪要求については応じられない旨述べた。X 1 委員長は、同協定書（案）第 2 項の締結に同意するならば第 1 項の③の謝罪項目については削除してもよい旨述べ、これに対し Y 2 社長は、第 2 項を含めて同協定書（案）について検討したい旨

及び謝罪項目が削除されれば他の項目は殆ど変更がないと思う旨述べた。

そこで組合は、会社に一旦休憩して3・15確認協定書（案）について検討してはどうかと提案したが、Y2社長及びY3常務は、直ちに結論がでないので検討する時間が必要である旨答えた。これに対し組合は、同協定書（案）について継続協議とし、同協定書（案）を修正する旨申し入れたところ、Y3常務は、同協定書（案）を修正したものを送付してもらいたい旨答えた。また、Y2社長は、組合に、同協定書（案）について3月29日からの渡米前に解決したいこと及びX2の職場復帰の日は不確定ながら5月8日を考えていることなどを述べた。

4 7年3月20日からの団体交渉等

- (1) 3月20日、X1副委員長は、3・15確認協定書（案）を修正した「確認及び協定書」案（以下「3・20修正確認協定書（案）」という。）を会社に提出した。修正の内容は、3・15確認協定書（案）の第1項の③の削除、④の修正及び新たに③⑦⑧の起項並びに第2項の⑥の変更等であり、第1項の③④⑦⑧及び第2項の⑥の内容は次のとおりである。

確認及び協定書

I X2の解雇撤回・職場復帰についての確認

- ③ 前記第②項の、X2の職場復帰・業務への従事を開始する期日について、会社及び組合のいずれかから、事情により変更の申し出があった場合は、別途、協議を行い決定する。
- ④ 会社は、X2の職場復帰までの間及び職場復帰以降においても、X2が円満に職場に復帰し業務に従事できる職場環境をつくる努力をする。また会社は、不当労働行為を行わず、他の従業員がX2への嫌がらせなどを行わないよう厳しく指導する。
- ⑦ 会社と、組合及びX2は、今回の解雇争議を収拾するにあたって和解し、今後も相互理解に努力する。
- ⑧ 会社と組合は、X2の職場復帰について、上記確認の実施にあたって細部の問題が生じた場合、また上記確認のほか、必要な問題が生じた場合は、その都度、協議を行う。

II 今後の基本的労使関係についての協定

- ⑥ 会社は、就業規則及び現行労働条件について組合に明示する。また会社は、就業規則及び現行労働条件の資料について、組合から複写の申し出があった場合は、それに応じる。

- (2) 3月22日、X3副委員長は、3・20修正確認協定書（案）について協議を申し入れたが、Y3常務は、同月27日に開かれる役員会に諮ったうえで、同月27日又は28日に協議を行う旨約した。しかしその後、会社は、組合に、3月27日及び28日は業務のため協議はできない旨及び後日会社の都合のよい日を連絡する旨連絡した。

3月27日、組合は、Y3常務に同日付け「抗議及び申し入れ」を手交し、同文書で、3・20修正確認協定書（案）の締結に前向きな態度をと

っていないこと及び3月27日又は28日の予備折衝を中止したことを抗議し、同協定書（案）締結に前向きな態度をとらなければ、次の対応をとる旨警告した。

- ① 団体確認の反古又は3・20修正確認協定書（案）締結引き延ばしについては、誠実団交義務違反として、しかるべく処置を検討する。
- ② 「謝罪」項目の削除については撤回し、原職復帰要求、謝罪要求を一体のものとして今後の交渉に臨む。
- ③ 会社が職場環境を理由に3・20修正確認協定書（案）締結を引き延ばすのならば、独自に職場環境を整える作業を先行させることとし、次の行動をとる。

ア X2の湯飲み隠匿の件についての調査要求及び責任追及行動

イ X2の業務ミスについて真相の解明及び業務ミスでっち上げへの上司、同僚の関与についての調査要求及び責任追及行動

ウ 三島光産のZ1氏（X2を会社に紹介した元上司）への今回解雇事案のX2指名についての真相究明の申し入れ、Z1氏の関与についての調査及び責任追及行動

エ 職場情宣活動による真相究明、「職場八分」への批判開始

組合は、3・20修正確認協定書（案）の継続交渉を申し入れたが、Y3常務は、Y2社長が渡米により不在のため交渉できない旨述べたため、労使は予備折衝を4月5日行うことを確認した。

- (3) 4月5日、組合側からX3副委員長及びX2、会社側からY3常務及びY4取締役が出席して、予備折衝が行われた。予備折衝では、3・20修正確認協定書（案）の第2項をどういう精神で締結するか、及び同協定書（案）の第1項の⑧の「細部の問題」とは何か、第2項で「労働条件」について羅列してあるがどういうことが問題となるか、第2項の「職種の変更」「宿泊を伴う出張」はX2が事務職員のためあまり関係ないのではないか、等々文言、字句に対する解釈が協議された。

Y3常務は、4月15日にY2社長が帰国するため、それ以降に会社から同協定書（案）に係る団交期日を提案する旨述べた。

- (4) 4月27日、Y3常務は、X2に電話し、5月8日から出社するよう連絡した。
- (5) 5月8日、Y2社長が出席して、団交が開催された。組合は、3・20修正確認協定書（案）の締結が実行されていないこと、4月5日に確認された団交期日について組合に何ら連絡がないこと及び4月27日のY3常務のX2への電話連絡に抗議した。これに対し、Y2社長は、組合の3月27日付け「抗議及び申し入れ」を見て考えが変わった旨述べ、その理由について、労使の信頼関係の上に労働協約が成立するものであって、同文書を見るとその信頼関係が存在していないと思われるため労働協約を締結することはできないことを挙げた。また、同社長は、X2一人について労働条件や待遇が変わることはあり得ないし、組合が3・20修正

確認協定書（案）を締結しなければX2は出社できないと主張することやX2の出社に関して種々条件を付けることは理解できないと述べて、3・20修正確認協定書（案）の締結を拒否した。

これに対して組合は、X2の職場復帰のためには少なくとも3・20修正確認協定書（案）の第1項の締結が必要であるとして、同協定書（案）の第1項と第2項の切り離しによる第1項の先行締結を提案し、また、X2への5月8日からの出社命令は受けられない旨及び第1項の先行締結ができない場合X2は5月11日から組合指令により出社させる旨（組合は、このことを「暫定就労闘争」と称している。）通告した。

そこで、組合と会社は、5月11日までの間に3・20修正確認協定書（案）の第1項の先行締結について、予備折衝することを確認した。

- (6) 5月9日、X3副委員長とY3常務は予備折衝を行い、3月2G修正確認協定書（案）の第1項の先行締結を前提に第1項の文案調整を行うことを確認し、同常務は、会社からの文案提出の期限を5月10日夕刻とすることを約した。しかし、同日になって、Y3常務は、X3副委員長に電話で、同月15日ないし16日には文案を提出できる旨及びY2社長にはまだ文案を見せていない旨述べたため、同副委員長は約束違反であると抗議し、翌11日からX2は「暫定就労闘争」に入る旨通告した。結局、3・20修正確認協定書（案）の第1項の先行締結協議については不調に終わった。

同月11日以降、X2は「暫定就労闘争」として出社した。

- (7) 8月1日、Y2社長が出席して、団交が行われた。同社長は、3・20修正確認協定書（案）を締結する意思がないことを明言した。
- (8) 12月14日、Y2社長が出席して団交が行われた。この団交において、組合は、3・20修正確認協定書（案）の締結の有無について会社に質したところ、Y2社長は、同協定書（案）を締結する必要及び根拠がない旨述べた。
- (9) 8年6月28日、Y2社長が出席して団交が行われた。組合の3・20修正確認協定書（案）締結要求に対し、Y2社長は、同協定書（案）について、現在の就業規則を超えるものをつくることはできない旨述べ、同協定書（案）については締結する考えがないことを言明した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

組合は、7年3月15日の団交において、会社は組合が提示した3・15確認協定書（案）を検討し、社長の謝罪という文言を撤回することを条件としてこれを締結することに同意したので、組合は謝罪項目を削除した3・20修正確認協定書（案）を提示しその締結を求めたが、会社がその締結を拒否していることは不誠実交渉であり、労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為である旨主張し、会社は、同日までの団交において合意に達したのはX2の解雇撤回のみであって、その余の事項については合意しておら

ず不当労働行為ではない旨主張する。

2 当委員会の判断

3月15日の団交において、組合からの3・15確認協定書（案）締結の提案に対し、Y2社長は、同協定書（案）の謝罪項目に難色を示し、これに対するX1委員長からの謝罪項目を撤回してもよい旨の発言を受けて同項目を削除すれば他の項目は殆ど変更がないと思うとの発言をしているが、併せて、同協定書（案）を検討すること及びそのための時間が必要であることも述べている。

この事実に照らせば、謝罪項目が削除されれば他の項目は変更がない旨のY2社長の発言は、3・15確認協定書（案）についての今後の一応の見通しを述べたに過ぎないと解するのが相当であり、結局、3月15日の団交において労使が確認したのは、X2の解雇通告撤回及び原職復帰、引き続きの自宅待機間の賃金及び身分の保障並びに同協定書（案）の継続協議であって、謝罪項目の削除を条件として同協定書（案）の包括的な合意が成立したとは認め難い。

その後組合は、謝罪項目を削除したほかは3・15確認協定書（案）とほぼ同内容の3・20修正確認協定書（案）を提示して協定化を要求したのに対し、会社は、一貫して同協定書（案）締結を拒否し続けているが、前記のとおり、3・15確認協定書（案）の包括的な合意が成立していない以上、会社の3・20修正確認協定書（案）締結拒否が、労働組合法第7条第2号に違反するとみることはできない。

よって、本件申立ては棄却する。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成9年11月7日

福岡県地方労働委員会
会長 青木 正範 ⑧