

大阪、平10不53、平13.10.11

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 エッソ石油有限会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人エッソ石油有限会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び同関連製品の販売等を業とする有限会社で、その従業員数は本件審問終結時約480名である。
- (2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、会社及び申立外モービル石油有限会社の従業員並びに両社の元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時33名である。
- (3) 会社には、申立人組合のほかに、本件審問終結時、スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(組合員約50名。以下「ス労」という)及びエッソ石油労働組合(組合員約140名。以下「エ労」という)がある。

2 労働条件の改善方法

例年、組合と会社の間では、次のような手続で労働条件の改善が行われてきた。

- (1) 毎年12月頃、組合が会社に対し、労働条件の改善を要求する文書を提出し、同要求について団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)が行われる。
- (2) 労働条件改善要求に係る団交は、次の手順で行われる。
 - ア まず、組合が要求の趣旨を説明し、会社が要求ごとに口頭による回答を行う。
 - イ 次に、会社がいくつかの要求に対応する回答を文書で交付し、その中で会社の労働条件改善案を提案する。
 - ウ 組合から要求がない場合であっても、会社が改訂したい労働条件がある場合には、会社から文書で改訂を提案する。
- (3) 合意に至った労働条件については、そのとおりに実施されている。

3 平成9年度までの労働条件改善要求等に係る団交経過

- (1) 昭和59年4月19日、会社は、労働条件及び債務条項(当事者間においては、労働組合側に何らかの義務が生じる条項と理解されている)を含む包括労働協約案を提案した。しかし、同協約案について具体的な協議は行われなかった。
- (2) 昭和60年11月19日、組合は、同57年の組合結成以降、組合と会社が、合意した労働条件を集約した労働協約案を暫定的なものとして提案した。この協約案には債務条項は含まれていなかった。同協約案については、翌61年8月7日まで協議されたが、合意には至らなかった。
- (3) 昭和63年3月7日、組合は84項目からなる新たな労働協約案を提案し、以後4回にわたる団交の場で組合から趣旨説明が行われた。会社がこの説明を受け、昭和59年4月19日に会社が提案した包括労働協約案を基にして会社としての対案を出す述べたところ、組合は、当該案は当時の団交の場で一方的に出されたもので正式提案とは認めていないと抗議した。また、組合が、その提案した84項目の労働協約案のうち非組合員の範囲等の7つの項目について重要度が高いとして春闘の中で交渉するように求めたところ、会社は、労働協約は関係する部分がある程度まとめて包括的に協議したいと述べた。ただし、会社は、協議の進め方としては、組合が提案した労働協約案を土台にして会社の案を示して考え方を述べる方法で構わないとして、昭和63年6月3日、104項目からなる対案を提案した(以下、会社の対案を「63年協約案」という)。これらに関しては、その後同年7月19日から、組合の主張する7つの項目を先行し、各項目ごとに平成3年1月21日まで20回以上の団交の場で協議されたが、合意には至らなかった。
- (4) 平成5年5月21日、組合は、同年度労働条件改善要求に関し、労使で合意した労働条件(賃金及び住宅手当を除く)について、協定書の締結を要求した。

同年7月1日、会社は、合意した労働条件については、一括して包括労働協約を締結したいと回答した。
- (5) 平成5年12月22日、組合は、同6年度労働条件改善要求に関し、労使で合意に至った適格退職年金制度(企業年金の一種)について、協定書の締結を要求した。

同6年2月4日、会社は、包括労働協約の中での締結を考えており、個別に協定書を締結する考えはないと回答した。

同年5月13日、会社は、労使で合意した労働条件については、個別に協定書を締結せず、一括して包括労働協約を締結したいと述べた。

(6) 平成8年12月6日、組合は、昭和57年の組合結成以降このときまでに労使で合意したとする労働条件を記載した文書を提出し、これらについて協定書の締結を要求したが、その後、具体的な協議は行われていない。

4 平成10年度労働条件改善要求等に係る団交経過

(1) 平成9年12月5日、組合は、春闘要求の中で、労働条件に関する要求を32項目にわたって記載した文書を提出し、労働条件に関する改善を要求した(以下、この要求を「本件労働条件改善要求」という)。

同月22日、組合は、本件労働条件改善要求の趣旨を記載した文書を提出し、主な要求項目の趣旨説明を行った。

(2) 平成10年1月19日、組合は、昭和57年の組合結成以降平成9年までの間に労使で合意した労働条件に、過去から継続審議となっているものや合意に至らなかったものを加えた協約案を提示し、まず合意した労働条件について文書化し、それを基に他の項目も含んだ包括的な労働協約を締結することを要求した(以下、この協定書締結要求を「本件協定書締結要求」という)。

組合が労働条件であるとして協定書の締結を求めたものの中には、最新の平成9年5月9日に合意したもののほか、有効期限が経過したものや既に改訂したもの、また、合意のないものや継続審議とされているもの、さらに、会社はその内容改訂につき組合の同意までは必要ないと考えているポリシー事項(借上社宅家賃の上限設定など、会社業務上の必要性に基づき、会社が実費の補助等を行っている事項)が含まれていた。

本件協定書締結要求に対し、会社は、債務条項が含まれていないとして、かねてから提案し会社と組合において協議を行ってきた経緯を踏まえ、債務条項を含む包括労働協約を締結したいと回答した。

なお、会社とエ労及びス労の間には、それぞれ債務条項を含む包括労働協約が締結されており、会社が組合に締結を求めている包括労働協約の内容はほぼこれらと同じものである。

(3) 平成10年2月6日、会社は、本件協定書締結要求について、①従前労使で合意した労働条件について協定しないというのではないが、協定するならば債務条項を含んだものにしたい、②組合が債務条項を含めて協定することを拒否するならば、すべての債務条項ではなく、その一部のみとすることを検討する、③組合が労使で合意したとする労働条件の中にはポリシー事項や有効期限が経過したものを含んでおり、これらについては協定する考えはないと説明し、組合に検討を求めた。

これに対し、組合は債務条項とはどんな条項かと質問し、会社

は、例えば就業期間中の労働組合活動に関する条項であると回答したが、組合は債務条項に関する協議を拒否する姿勢を示し、さらに、期限の切れたものを協定しないのは組合無視であり、昭和57年以降の団交経過を無視するものだと抗議した。

なお、会社が提案した63年協約案には、「就業時間中に行うことのできる組合活動」が列挙され、そのうち賃金カットしないものとして、団体交渉に正式組合代表として出席するとき、労使協議会に正規の委員として出席するとき、などが示されていた。

- (4) 平成10年2月26日、会社は、本件労働条件改善要求32項目のうち6項目について、各項目ごとに理由を示した上で、口頭による回答を行った。

また、会社は、申立外ゼネラル石油株式会社(以下「ゼネラル石油」という)との間で共同組織化について検討しており、これに関連して労働条件の整合化についても両社人事部において具体的な検討を開始していることから、その結果を待って組合と労働条件の整合化に係る協議を行う予定であると説明した。さらに、会社は、これに伴い、本件労働条件改善要求に対して実際に改訂できる事項は、法律改正に関連する母性保護関連項目等限られたものにとどめざるを得ず、春闘交渉終了後に本件労働条件改善要求を踏まえて案を作成し、組合と労働条件整合化に係る協議を行いたい旨了解を求めた。

これに対し、組合が、会社は本件春闘交渉では本件労働条件改善要求に応じないつもりかと質問したところ、会社は、現時点では組合の要求に応じられないとし、残りの本件労働条件改善要求に対する回答は次回団交以降に行うと述べた。また、会社は、今後の労働条件については、整合化を図っている中で、各労働組合からの要求も念頭に置き、5月頃には会社案をまとめて提案したいと述べた。

- (5) 平成10年3月16日、会社は、「労働協約改訂に関する会社提案」と題する文書を組合に提出し、停年退職、特別休暇、住宅手当及び産前産後の就業制限(以下「停年退職等」という)に係る改訂を提案した(以下、この提案を「3.16提案」という)。

同文書には、「なお『労働協約』とあるのは、既に提示している労働協約案を指すものです」と記載され、3.16提案は、その労働協約案の条文を引用して停年退職等に係る改訂を提案する形を採っていた。

- (6) 平成10年3月25日、会社は、本件労働条件改善要求の残り26項目のうち21項目について、前記(4)と同様に、各項目ごとに理由を示して、口頭による回答を行った。

(7) 平成10年4月2日、組合が、3.16提案の文書に記載されている「既に提示している労働協約案」とは何を指すのか質問したところ、会社は、63年協約案であると回答した。

同日、会社は、本件労働条件改善要求の残り5項目について、前記(4)及び(6)と同様に、各項目ごとに理由を示して、口頭による回答を行い、全要求に対する回答を終えた。これに対し、組合は、会社が組合要求のすべてを拒否しており、非常に遺憾であると述べた。

(8) 平成10年4月21日、組合は、①3.16提案は、会社が労使で合意していない63年協約案を既に締結したものとして改訂しようとするものであり、ふざけている、②63年協約案は、その提案以降これまでの10年間にわたって労使で合意してきた労働条件が欠落しており、労働協約案の体をなしていない、③会社が本件協定書締結要求を拒否しながら、3.16提案で停年退職等について一括したいというのはふざけたやり方で、交渉をないがしろにしている、などと反論して、3.16提案の受入れを拒否した。その上で、組合は、停年退職等については本件労働条件改善要求で要求しているとして、あらためて回答を求めた。

会社は、組合との間に労働協約が締結されていないため、便宜的に63年協約案を基にして提案したもので他意はない旨説明するとともに、本件労働条件改善要求については、前記(4)記載とほぼ同様の説明を行い、組合に了解を求めた。

また、会社が、本協定書締結要求について、前記(3)記載と同様の説明を再度行ったところ、組合は、本件協定書締結要求の拒否理由を会社が説明しているにすぎず、会社から協定書締結のための提案があったとは認識できないと抗議し、過去に労使合意したものの協定化を求めた。その際、会社は、締結を求める債務条項の一部の例として、労働委員会や団交への出席の取扱い、争議行為の予告に関する条項を挙げた。なお、63年協約案には、「争議行為の予告」として、会社又は組合は争議行為を行おうとするときは、少なくとも争議行為開始48時間前までにその旨を相手方に文書をもって通告するものとする、ただし、同一案件についての第2回目以後の争議行為については、24時間前とする、との条項があった。

ところで、会社が63年協約案の条文を引用して労働条件の改訂を提案したことは平成4年3月27日にもあったが、このときには組合は特に異議を述べなかった。

(9) 平成10年5月28日、会社は、3.16提案について、63年協約案の条文を引用したことに他意はなく、文書名を「労働条件改訂に関する会社提案」と読み替えてもらいたいと提案した。組合

が、3.16提案は労働協約案の体をなしていないなどと反論したところ、会社は、労働条件については、会社からも改訂を提案することができる」と述べた。

組合が、3.16提案は本件労働条件改善要求を無視していると述べたところ、会社は、①3.16提案は、会社からの労働条件の改訂提案で、本件労働条件改善要求に対する回答ではない、②本件労働条件改善要求については、ゼネラル石油との労働条件についての整合化との関連で別途協議したい、とそれぞれ説明した。また、会社は、3.16提案の差替えを含めて検討すると述べた。

- (10) 平成10年6月11日、会社は、①本件協定書締結要求については、会社がゼネラル石油との労働条件整合化の作業を進めており、近い将来、包括労働協約案を提案するまで協議を延期したい、②3.16提案については、差替えを含めて検討しているので少し待つてほしい、とそれぞれ提案した。

これに対し、組合は、3.16提案は会社の労働協約案を一方的に組合に強制するものであり、会社が本件労働条件改善要求に回答しないならば不当労働行為救済申立てを行うと述べた。

- (11) 平成10年7月1日、会社は、本件協定書締結要求について、前記(10)記載と同様の提案を行った。また、会社は、3.16提案を撤回し、同日付けで「労働条件の改訂について」と題する文書を提出し、会社就業規則(以下「就業規則」という)の条文を引用して、停年退職等(住宅手当を除く)についての改訂を提案した(以下、この提案を「7.1提案」という)。この際、会社は、就業規則の条文を引用した理由について、組合との間に労働協約が締結されていないため、現状の労働条件を示せるものが就業規則しかないと説明した。また、会社は、7.1提案を行った理由として、法律改正に伴うものであると述べた。

組合は、本件労働条件改善要求に対する回答を求めるとともに、会社が7.1提案において就業規則を基にしたことは、組合に対する支配介入であると述べた。

会社は、本件労働条件改善要求については既に口頭で回答しており、また、例年は要求のいくつかの事項について文書による解答を提出するが、今回はゼネラル石油との労働条件の整合化を検討中であり、近いうちに会社としての包括労働協約案をまとめるので、その中で本件労働条件改善要求を踏まえて提案したいと説明した。

組合は、ゼネラル石油との労働条件整合化検討が終了するまで待てと言うこと自体が団交拒否であり、支配介入であるとして、不当労働行為救済申立てを行うつもりであると述べた。

(12) 平成10年7月21日、組合は、文書を提出し、①7.1提案が就業規則の条文を引用していることは会社が組合を労働組合と認識しようとしめない意思の表れである、②7.1提案は事実上の団交拒否であるとともに、エ労及びス労に比べて組合を差別的に取り扱う不当労働行為である、などとして、7.1提案の撤回及び本件労働条件改善要求に対する回答を求めた。

これに対し、会社は、就業規則の条文を引用した理由を含め既に説明を行っているとして述べた。また、会社は、本件労働条件改善要求については例年のような回答はできないが、ゼネラル石油との労働条件整合化についての検討が終了した時点で包括労働協約案として提案するので待つように求めた。

(13) 平成10年8月25日、組合は、本件申立てを行った。

5 本件申立後の団交経過

(1) 平成10年12月4日、会社は、翌11年4月1日付けで会社とゼネラル石油が労働条件及び人事関係規定の一部の整合化について合意したことに伴い、その案を提示した(以下、この案を「12.4整合化案」という)。

(2) 平成11年2月9日、会社は、同年4月1日付けで国内旅費規定、転勤諸経費補助規定を、同月21日付けでBCカーポリシー(従業員が自己所有車を職務上使用する場合の手当及び購入資金貸付制度)を、ゼネラル石油とそれぞれ整合化することに合意したことに伴い、その案を提示した。

(3) 平成11年2月15日、会社は、①63年協約案の提案以降に労使で合意した内容、②12.4整合化案、③平成11年4月1日実施の労働基準法及び育児介護休業法改正に伴う改訂、を63年協約案に反映させた包括労働協約案を提示した(以下、この案を「2.15協約案」という)。

この際、会社は、本件労働条件改善要求について、2.15協約案に組み入れるものがなく、ゼロ回答であると述べた。これに対し、組合は、団交していないのにゼロ回答というのは納得できないとして、2.15協約案を基にした労働協約についての交渉はできないと述べた。

6 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) 7.1提案を撤回し、本件労働条件改善要求に回答すること

(2) 昭和57年の組合結成以降平成9年までの間に労使合意した労働条件に係る協定書を締結すること

(3) 謝罪文の掲示及び従業員への配布

第2 判断

1 本件労働条件改善要求について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、本件労働条件改善要求について、ゼネラル石油との労働条件についての整合化を行うことを口実に、事実上団交を拒否している。

会社の7.1提案は、組合に対する回答とは言えず、労使で合意に至った労働条件ではない就業規則を基に労働条件を改訂するとの提案であり、組合を無視する不当労働行為である。また、会社とゼネラル石油との共同組織化による労働条件の整合化を組合に押しつける会社の対応は、支配介入の不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、本件労働条件改善要求について、すべてに理由を付して詳細に回答し、一貫して組合からの要求に対し、団交において誠実に対応しており、組合の不当労働行為との主張は、全くの失当である。

なお、会社からの提案をなすことそのものが許されないとする理由はなく、回答と提案を包含して組合との交渉を求めることも何ら問題となるものではない。また、組合とは包括労働協約が締結されていないため、就業規則の改訂案という形態を採って会社提案をおこなったもので、合理的理由が存在する。さらに、ゼネラル石油との共同組織化による労働条件の整合化を待って会社提案を行おうとすることは合理的理由を有し、組合を嫌悪するものでないことは明らかである。

(2) 不当労働行為の成否

まず、本件労働条件改善要求に係る団交経過をみる。

前記第1.4(1)、(4)ないし(9)、(11)、(12)及び5(3)認定のとおり、①平成9年12月5日、組合は、本件労働条件改善要求を行い、同月22日、主な要求の趣旨説明を行ったこと、②同10年2月26日、3月25日及び4月2日、会社は要求項目すべてについて理由を示した上で、口頭による回答を行ったが、組合は会社回答は組合要求のすべてについて拒否していると述べたこと、③同年2月26日、会社は、本件労働条件改善要求に対して実際に改訂するものは母性保護関連項目等限られた項目のみとし、今後の労働条件については、春闘交渉終了後に、本件労働条件改善要求の内容も踏まえてゼネラル石油との労働条件整合化に係る案を作成し協議を行いたいと組合に了解を求め、4月21日及び5月28日にもほぼ同様の説明を行ったこと、④同年3月16日、会社は63年協約案の条文を引用する形で停年退職等に係る改訂案(3.16提案)を行ったこと、⑤同年4月21日、組合は、3.16提案の受入れを拒否し、

その上で、停年退職等については本件労働条件改善要求において要求しているとして回答を求めたこと、⑥同日、会社は組合との間に労働協約が締結されていないため、便宜的に63年協約案を基にして提案したもので他意はないと説明し、5月28日にも概ね同様の説明を行ったこと、⑦同年7月1日、会社は3.16提案を撤回し、就業規則の条文を引用する形で停年退職等(住宅手当を除く)に係る改訂提案(7.1提案)を行い、この際、会社は就業規則を引用した理由について、組合との間に労働協約が締結されていないため、現状の労働条件を示せるものが就業規則しかないと説明したこと、⑧同日、会社は、例年は要求のいくつかについて文書による回答を提出するが、今回はゼネラル石油との労働条件の整合化検討後にできる労働協約案の中で本件労働条件改善要求を踏まえて提案したいと説明し、同月21日にもほぼ同様の説明を行ったこと、⑨翌11年2月15日、会社は、12.4整合化案等を反映させた労働協約案(2.15協約案)を提示し、本件労働条件改善要求は2.15協約案に組み入れられるものがなくゼロ回答であると述べ、これに対し、組合は、団交していないのにゼロ回答というのは納得できない、協約についての交渉はできないと述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、例年のような回答書の交付は行わなかったものの、本件労働条件改善要求に対し、口頭により、要求項目すべてに理由を示して、回答を行っていることは明らかである。

また、7.1提案については、組合との間に労働条件を成文化したものの(労働協約等)が存在していないことから、便宜的に就業規則の条文を引用する形で、停年退職等(住宅手当を除く)に係る労働条件の改訂を提案したものと判断するのが相当である。この点につき、組合は7.1提案は組合を無視するものであると主張するが、7.1提案は会社による具体的な労働条件の改訂提案であり、便宜的な提案方法をとったことについて若干配慮に欠ける点があったとしても、会社が、就業規則制定以降の組合との協議で合意に至った労働条件そのものを無視したとまで言うことはできない。

なお、2.15協約案において、本件労働条件改善要求が組み入れられず、結果的にゼロ回答になったとしても、その事実から直ちに、会社が本件労働条件改善要求に対し、口頭により、要求項目すべてに理由を示して回答を行っているという事実が消えるわけではない。また、2.15協約案におけるゼロ回答は、会社がゼネラル石油との労働条件の整合化検討を経た上で、本件労働条件改善要求を受け入れることができない旨を改めて表明し

たものとみることができ、会社によるその拒否が不当労働行為意思に基づくものと言うことはできない。

以上のとおりであるから、本件労働条件改善要求に係る会社の一連の対応に不当労働行為はなく、組合の申立てを棄却する。

2 本件協定書締結要求について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

労使で合意した労働条件について、協定書を締結することは当然のことであって、会社の本件協定書締結要求の拒否は不当労働行為である。

組合は従前から労使で合意した労働条件について、協定書の締結を求め、そのための具体的提案を行ってきたが、会社は一貫してこれらを拒否し続けており、会社のこの行為は団交の継続的な否定そのものである。かかる会社の行為は「継続する行為」であって、「除斥期間を経過している」との会社主張は当たらない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

本件協定書締結要求に係る労使で合意した労働条件は直近のものでも平成9年5月9日に妥結したものであって、労働組合法第27条第2項に定める除斥期間を経過しており却下を免れない。合意が「継続する行為」に該当しないことは、その性質上明白である。

また、会社は、労使合意した労働条件についても協定化しないとは一度も言ったことがなく、エ労及びス労に対してと同様、組合とも債務条項を含む包括労働協約を締結したいのであって、いわゆる良いと取りの本件協定書締結要求には応じられない。しかも、組合が協定書締結を求めて労使合意したとする労働条件の中には、有効期限がきれたもの、後日改訂されたもの、会社としては組合の同意を得なくとも改訂できると考えているポリシー事項等が含まれている。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、会社は、本件申立てが、直近の労使合意成立時から1年を経過してからなされたものであり、除斥期間を経過していると主張するので、この点についてみる。

一般に、労使間の合意事項の文書化については、合意事項が現に効力を有するもので、未だ成文化されていないものであれば、労働組合は使用者に対し、いつの時期においても、文書化を要求し得ると解するのが相当である。

前記第1.3(1)ないし(6)、4(2)、(3)、(8)、(10)、(11)及び(13)認定によれば、①昭和59年4月19日に会社から包括労働協

約案の提案があり、以後組合と会社の双方が労働協約案を提案し、交渉を続けているが、本件審問終結時においても労働協約として文書化されていないこと、②平成10年1月19日、組合は、平成9年5月9日に合意した事項を含む本件協定書締結要求を行ったこと、③その後も本件協定書締結要求に係る団交が重ねられているが、会社と組合との間で協定書の成文化に至っていないこと、④平成10年8月25日、組合は本件申立てを行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、組合は、平成10年1月19日の本件協定書締結要求時点において現に効力を有する合意事項を含む、未だ成文化されていない事項について、当該時点以降、数回にわたり文書化を要求してきたのに対し、会社はこれに応じず、当該時点から1年を経過しない同年8月25日に本件申立てが行われているのであるから、申立期間を徒過したものとはいえず、したがって、除斥期間を経過しているとの会社主張は採用できない。

イ 次に、本件協定書締結要求に係る具体的な交渉の経過についてみると、前記第1.3(1)ないし(6)、4(2)、(3)、(8)、(10)、(11)、(13)及び5(3)認定のとおり、①組合と会社は、昭和59年4月以降、包括労働協約の締結について協議を行っていたこと、②本件協定書締結要求に対し、会社は債務条項を含む包括労働協約を締結したいと回答したこと、③エ労及びス労と会社の間には労働協約が既に締結されており、それには債務条項が含まれていること、④組合が労働条件であるとして協定書の締結を求めたものの中には、有効期限が経過したもの、既に改訂したもの、合意のないものや継続審議となっているもの及びポリシー事項も含まれていたこと、⑤同10年2月6日、会社は組合に対して、債務条項の一部を含んで協定することについての検討等を求めたところ、組合は債務条項に関する協議を拒否する姿勢を示し、期限の切れたものを協定しないのは組合無視などとして抗議したこと、⑥同年4月21日にも、会社が本件協定書締結要求について、上記と同様の説明を行ったところ、組合は、本件協定書締結要求の拒否理由を会社が説明しているにすぎず、会社から協定書締結のための提案があったとは認識できないと抗議し、改めて合意したとするものの協定化を求めたこと、⑦同年6月11日、会社はゼネラル石油との労働条件整合化検討が終了し、包括労働協約案を提案するまで要求に係る協議を延期したいと提案し、7月1日にも同様の提案を行ったこと、⑧同年8月25日、組合は本件申立てを行ったこと、⑨同11年2月15日、会社は2.15協約案を提示したが、組合は同協約案を基にし

た労働協約についての交渉はできないと述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上認定した事実からすると、昭和59年4月以降、組合と会社との間では債務条項の有無を含めた包括労働協約の締結をめぐる度重なる交渉が行われてきたことは明らかである。また、これらの長期にわたる交渉のなかで、平成8年には組合はすでに合意に達した労働条件だけを内容とする協定書締結を要求したことがあり、一方会社は当初より一貫して個別協定を集約したものではなく債務条項を含む包括労働協約の締結を求めていたところであるが、今日まで十数年にわたり労使交渉が継続しているにもかかわらず、未だ包括労働協約について双方合意を得ず締結に至っていないことが認められる。

このような状況において、組合から本件協定書締結要求が行われたものであるが、組合が要求した協定書の内容には、単に過去に合意に達した労働条件だけにとどまらず、組合自身も認めるように、「合意のないもの」、「継続審議となっているもの」、さらには会社としては労使合意の対象外であると認識している「ポリシー事項」が含まれている。

これらのことからすると、本件協定書締結要求において、組合は、単に過去に合意に達した労働条件の成文化ではなく、組合と会社との間の長期にわたる懸案事項である包括労働協約について、組合の主張に沿ったものの締結を求めたというべきである。これに対して、会社も従来 of 会社主張に沿って債務条項を含む包括労働協約の締結を求め、組合要求を拒否したものであると解される。

このように、本件協定書締結要求は、長期に及ぶ包括労働協約をめぐる労使間の紛争と対立を背景としてなされたものであって、当該要求は、現在合意をみていない包括労働協約の内容、構成のあり方に直接関係するものといえることができる。

したがって、前記第1、6(2)記載の組合が求める救済内容について、組合は、単に過去に合意された事項の個別協定を単純に文書化することを求めているとみるべきものではなく、労使対立状態にある包括労働協約の締結を自己に有利な方向で推し進めるために、債務条項を排除した条項のみを体系化、成文化することを求めているとみるのが相当と考える。

その上で判断するに、まず、本件において、会社が、組合との間の労働協約を締結するに当たって、債務条項を含む包括労働協約を締結したいと提案したことについては、会社内に存在する別の労働組合との均衡も考慮したものと判断され、そのことに自体は不合理なものとはいえない。

また、会社は、昭和59年4月に組合に対し、包括労働協約を提案して以来、締結に向けて協議を重ね、一貫して協約締結の意思を述べており、本件協定書締結要求に対しても、平成10年2月に、包括労働協約に含む債務条項につき、そのすべてではなく一部に限ることを検討する、と譲歩提案をするなど、協定書締結に努力しているとみるべきである。

他方、組合は、この会社の譲歩提案についても、本件協定書締結要求の拒否回答であるとして、当初に示した過去に労使合意に達したとする労働条件の成文化のみにこだわり強い反発を示しているが、これは債務条項を盛り込むこと自体に対する一方的な拒絶といわざるを得ず、しかも、組合は、これらの項目に関して、失効したものや改訂されたものなどについての適切な判断をすることなく、会社に一方的に協定化を求めるばかりとなっている。

以上を総合して考えるならば、一般に使用者は、労使間の合意事項につき、労働組合から文書化をもとめられれば正当な理由がない限りこれを否定することはできないが、本件の場合、会社が他の労働組合との均衡を考慮して包括労働協約を締結しようとしている一連の過程において組合の要求を拒否したものとみるのが相当であり、組合の請求内容は包括労働協約の内容それ自体であるとしてなした会社の拒否には正当な理由があるといえる。なお、一般に労働協約の締結は労使双方の誠実な交渉と協議に委ねられるべきところであり、本件包括労働協約の内容、構成についても、労使の協議によって決せられるべきものである。

以上のとおりであるから、会社が本件協定書締結要求を拒否したからといって不当労働行為とまでは言えず、組合の申立ては棄却する。

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13年10月11日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印