

# 命 令 書 (写)

再審査申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

再審査被申立人 株式会社関西宇部

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

## 第 1 事案の概要

- 1 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という。）は、株式会社関西宇部（以下「会社」という。）が、平成20年7月14日（以下、平成の元号は省略する。）付けで組合が申し入れた団体交渉要求事項（以下、同団交申入れを「7. 14 団交申入れ」、同団交申入れの文書を「7. 14 団交申入書」という。）のうち、次の事項について、団体交渉を拒否したことが、

労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、同月31日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し救済を申し立てた事件である。

① 大阪兵庫生コン経営者会（以下「経営者会」という。）と組合、連合・交通労連関西地方総支部生コン産業労働組合、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部、全日本建設交運一般労働組合関西支部及びUIゼンセン同盟関西セメント関連産業労働組合（以下「セメント生コン関連5労組」という。）とが20年度春闘要求等に関して締結した協定（以下、「08春闘協定」といい、同協定に係る協定書を「08春闘協定書」という。）の輸送運賃の履行問題（以下「輸送運賃の履行問題」という。）

② 組合との20年1月29日付け協定書（以下「1.29協定書」という。）第1項において、「(同年)4月1日に、人員補充を実現するための具体的な策を出す。」と協定した問題（以下「人員補充問題」という。）

## 2 請求する救済の内容の要旨

(1) 輸送運賃の履行問題及び人員補充問題に係る誠実団体交渉応諾

(2) (1)に関する謝罪文の掲示及び手交

## 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労委は、21年12月8日付けをもって、上記1の救済申立てを棄却する命令を発した（交付は同月10日）。

組合は、同月16日、同命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

## 4 争点

(1) 会社が輸送運賃の履行問題について団体交渉に応じないこと

は、労働組合法第7条第2号に該当するか。

- (2) 会社が人員補充問題について団体交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号に該当するか。

## 第2 当事者の主張要旨

- 1 争点1（輸送運賃の履行問題に係る会社の団交拒否は労働組合法第7条第2号に該当するか）について

### (1) 組合の主張要旨

ア 輸送運賃の履行問題は、08春闘協定書における「制度要求」部分の「輸送運賃 燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。」という記載内容の履行問題を指すが、会社と組合とは、同問題について、これまで数回の団体交渉及び事務折衝を行った。組合の7.14団交申入書に対し会社は、20年7月18日付け回答書（以下「7.18回答書」という。）において、会社としては現時点において団体交渉を行う状況ではない旨の回答をした。

会社は、輸送運賃の履行問題に応じない理由として、①組合の組合員（以下「組合員」という。）の労働問題にかかわる事項ではなく経営事項であること、②同年7月8日に、経営者会が「輸送運賃引上げについての指針」（以下「7.8指針」という。）を定めたことにより、08春闘協定の履行は完了していること、③組合の違法な妨害行為があったことの3点を挙げるが、これらはいずれも、以下のとおり、団交申入れに応じない合理的な理由とはいえない。

- (ア) 上記①の理由については、輸送運賃の引上げは、組合員の労働条件に直接影響することであるので、経営事項で

あるから、団交申入れに応じないとの会社の主張は失当である。

すなわち、組合は、関西地区の生コンクリート（以下「生コン」という。）産業に従事する労働者を組織する産業別労働組合であり、生コン産業における労働条件の維持向上のため活動しており、組合を含むセメント生コン関連 5 労組と経営者会との間において多年にわたり、集団交渉により労働条件の合意決定がなされている。現在、燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因により輸送コストは上昇しており、運賃を適正に引き上げることは、生コン業界の労働条件維持のため不可欠な状況にある。輸送運賃が過当競争により低下すると、コスト圧縮のため、労働者の労働条件を悪化させる。また、組合は、専属輸送や傭車の形態で働く労働者を組織しているため、輸送運賃の引上げは、組合員の労働条件に直接影響する。さらに、組合員以外の労働者の労働条件維持向上は、これらの労働者を組合に組織化することにつながり、組合員の団結を強化し、労働条件を確保することを可能にする。したがって、輸送運賃の履行問題が経営事項であり組合員の労働問題にかかわる事項ではないという会社の主張は当たらない。

同問題が労働条件ではない事項だとしても、集团的労使関係に関する事項は義務的団交事項となる。

経営者会とセメント生コン関連 5 労組との間の協定書は、経営者会の会員各社の委任に基づいて作成されたものであり、当然に会員各社を拘束し、これを誠実に履行

しなければならないものであり、会員各社が経営者会に委任した事項であっても、経営者側あるいは労組側が申し出れば、それぞれ別個に協議できるものとされているから、０８春闘協定の協定当事者である組合は会社はその履行を求め、あるいは履行状況の報告を求めることができる地位にある。

- (イ) 上記②の理由については、７．８指針が定められたことにより輸送運賃の履行問題が完了したわけではなく、組合は、同指針に基づき、個々の生コン輸送会社との契約において、業界全体が運賃の引上げを実行することを求めるものである。

２０年４月３０日に行われた組合と会社との事務折衝（以下「４．３０事務折衝」という。）においても、会社は、生コン輸送会社に対し輸送運賃の引上げについて話をする旨述べていることから、値上げを前提とした指針を出す趣旨であったといえる。また、７．８指針自体に「輸送業の現状を十分理解した上で、運賃を引き上げる設定を行うべきである。」と記載されている以上、個々の事業主の自由な判断に委ねられるものでもなければ、単なる努力目標にすぎないものでもなく、現実に輸送運賃を引き上げることが求められるものとなっている。実際、同年４～６月末ごろにかけて、組合側と労使関係のある企業のほぼすべてが、輸送運賃引上げの具体的金額を示してきたのである。したがって、７．８指針を定めることだけでは０８春闘協定の履行が完了していないことは明らかである。

(ウ) 上記③の理由については、会社は２０年７月２日及び同月７日に、組合が営業妨害を行った旨主張するが、組合の抗議行動当時も会社の神戸工場は稼働していたのであり、同主張は事実と反する。組合の行動は正当な組合活動であった。仮に組合に行き過ぎた行為があったとしたところで、会社の誠実団交応諾義務に何ら影響しない。

イ 会社は、輸送運賃引上げについて、２０年４月２１日の交渉においては、「それは約束しているものだから、それに基づいて話をする」と述べ、同月３０日の交渉においては、「話をする。話はしなければいけない。関西宇部としてはする。」と述べ、当初交渉に応じる態度であった。ところが、同年６月に至り、会社は、態度を一変させ、輸送運賃引上げの詳細について経営権の問題であるとして組合との交渉に応じず、値上げの内容、時期についての回答を拒否するに至った。

## (2) 会社の主張

ア 会社が輸送運賃の履行問題について団体交渉に応じないのは、①組合員の労働問題にかかわる事項ではなく経営事項であること、②経営者会が７．８指針を定めたことにより０８春闘協定の履行は完了していること、③組合による違法な妨害行為があったことによるものであり、不当労働行為には当たらない。

### (ア) 上記①の理由について

輸送運賃引上げの問題は、会社が取引先とどのような条件で取引を行うのかという全くの経営問題であり、組合員の労働条件にかかわる事項ではないから義務的団交事項とはなり得ない。組合は会社の従業員のためではな

く、生コン輸送会社のために運賃引上げを求めているのであり、およそ正当な団体交渉と評価できるような事項ではない。仮に、生コン輸送会社の輸送運賃が引き上げられたとしても、労働条件が改善される可能性があるのは、生コン輸送会社の労働者であって会社の労働者ではなく、さらに同輸送会社の輸送運賃が引き上げられたからといって、会社で働く組合員の団結を強化し労働条件を確保することにはつながらず、組合の主張は論理が飛躍している。

(イ) 上記②の理由について

組合は、7. 8 指針を出すだけでは08春闘協定の履行は完了していない旨主張するが、08春闘協定書の内容が「輸送運賃 燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。」ことに尽きており、輸送運賃引上げを実現することまで約束していないことは文言を見れば明らかである。そもそも08春闘協定を締結した当時、生コン製造会社自体の経営が厳しい中で、さらに経営を圧迫させる輸送運賃の引上げが可能な企業がいくらあるのか見当もつかない状況にあった。このような現状を踏まえて、「運賃引き上げについての指針を出す。」ことで協定が成立しているのであり、輸送運賃引上げを実施するかどうかは、生コン製造会社と生コン輸送会社が協議して決めればよいことであった。

(ウ) 上記③の理由について

組合は、08春闘協定を盾に会社に対し輸送運賃引上げの履行及びその内容の開示を強硬に求め、20年7月

2 日及び同月 7 日に会社の出荷業務を違法に妨害する行為に及び、会社の吹田工場ではミキサー車に積み込んでいた生コンを廃棄せざるを得なくなるなどの多大な損害を与えた。組合は、違法な業務妨害行為を行った事実を否定しつつ、仮に行き過ぎがあったとしても、会社の誠実交渉義務に何ら影響しない旨主張する。しかし、会社が負担する誠実交渉義務の内容・程度は、一義的に定めるものではなく、それまでの交渉経過や、組合の対応との相関関係の中で定まっていくものである。正当な目的もないのに違法な業務妨害行為を行い、会社を威嚇して自らの要求を押し通そうとする組合の対応は、会社が示してきた誠意を裏切る背信的な行動であり、会社が誠実に団体交渉を尽くしたかどうかを判断するに当たっては、極めて重要な要素となっている。このような、違法な業務妨害行為を繰り返している組合の対応にかんがみれば、会社は組合の団交申入れに応じる必要は全くない。

イ 組合は、会社は当初交渉に応じる態度であった旨主張するが、4. 30 事務折衝の際の「話はする。」という発言は、組合と話をするという意味ではなく、生コン輸送会社と話をするという意味にすぎず、会社は組合に対し、生コン輸送会社との交渉経過を回答する必要がないと一貫して説明しており、会社が「態度を一変させ」た事実は全くない。

なお、経営者会とセメント生コン関連 5 労組で合意した事項については、統一的に対応できない個社独自の問題を除き、原則として、経営者会を通じて交渉し解決を図ることが予定されている。08 春闘協定においても、合意内容の履行状況



等については、経営者会を通じて確認等を行うことが当然に予定されていた。生コン製造会社が生コン輸送会社に対する運賃を値上げするかどうかは純然たる経営問題であり、労使交渉で個別に解決できる問題でないことからすれば、経営者会を通じて確認等を行うしか方法がなかった。

ウ したがって、7. 8 指針が定められることにより、0 8 春闘協定の履行は完了しているので、会社が輸送運賃の履行問題に係る組合からの団交申入れを拒否したことは、不当労働行為には当たらない。

## 2 争点2（人員補充問題に係る会社の団交拒否は労働組合法第7条第2号に該当するか）について

### (1) 組合の主張

ア 人員補充問題に関して、会社は形式上は数回の団体交渉に応じていたが、組合からの7. 1 4 団交申入書に対し会社は、7. 1 8 回答書において、現時点において団体交渉を行う状況ではない旨回答した。

会社は、人員補充問題に係る団体交渉に応じない理由として、①組合員の労働条件に関する問題ではなく高度な経営問題であること、②組合と会社との考えの隔たりが大きく団体交渉が実質的に決裂したこと、③組合の違法な妨害行為があったことの3点を挙げているが、これらはいずれも、以下のとおり、団体交渉に応じない合理的な理由とはいえない。

(ア) 上記①の理由については、組合が主張する人員補充の要求は、会社における非正規労働者を正規労働者として雇用させ、その地位を安定化させようとするものであり、これらの非正規労働者の中には組合員が含まれているた

め、同要求は組合員の労働条件に直接関係する。また、現在組合に加入していない労働者の雇用安定化は生コン製造会社に働く労働者の労働条件維持向上のために必要であり、安定した雇用形態による人員補充は、既に正規雇用労働者の労働条件の安定化にとっても必要とされるものである。

初審命令は、「人員補充の問題も、例えば会社の業務に従事する組合員の過重労働が問題となっている場合」（同命令書16頁）に限定して義務的団交事項となるとしているが、義務的団交事項を「過重労働」のみに限定する理由はない。人員が補充されれば必然的に労働条件は向上するのである。また、初審命令は、人員補充と労働条件の維持向上との関連を認めつつ、「あくまで間接的な関連性である」（同命令書17頁）とするが、労働者の人数が増えれば、1人当たりの労働量が軽減されることは当然の理である。

会社は、従前より、人員補充問題を団交事項とすることに疑義をはさんでこなかったのであり、従来、会社も、人員補充問題が義務的団交事項であると認識してきた。仮に、同問題が義務的団交事項に該当しないとしても、会社は、「具体策を出す」ことに同意して1. 2. 9 協定書を締結したのであるから、協定内容を誠実に履行すべき義務があり、同意に基づく応諾義務が存する。

- (イ) 上記②の理由については、組合と会社との間に人員補充について考えの隔たりがあったにせよ、協議は進行途中であって行き詰まっていはいないのであるから、失当であ

る。

組合と会社とは1．29協定書を締結し、20年4月1日に人員補充を実現するための具体的な策を出すことを確認した。その後の一連の団体交渉において、会社は数年後に必要な人員数等を記載した「数年後の試算」と題する文書などを提示したが、同試算は実現するのかどうか不確実なシミュレーションであり、組合は人員補充を実現させるための具体策の提示などを求めてきた。しかし、同年7月7日に組合が抗議及び申入れ行動を行った際には、会社は、これまでに提示した資料が人員補充の具体策であって、それ以上の回答はできないとの態度に終始するに至った。また、同年5月9日の会社副社長Y1（以下「Y1副社長」という。）と組合書記長X1（以下「X1書記長」という。）の事務折衝（以下「5．9事務折衝」という。）において、X1書記長は「内部で色々と調整したい」旨発言しており、会社からは交渉決裂が通告されていない。組合が内部調整後、改めて交渉に臨む予定であったことは明らかであるから、団体交渉が決裂していた事実はない。

初審命令は、組合が、20年9月末まで10名の組合員を直工雇用（後記第3の4(2)カ参照）させることを繰り返し求めたもので、団体交渉は5．9事務折衝までに実質的に決裂していた旨認定するが、組合は、10名に固執していた訳ではなく、会社から何らかの代案があればそれについて協議する姿勢を示していた。直工雇用が無理なのであれば、会社はその合理的な根拠を示し、そ

れに代わる案を示せばよいのであって、これを全く行うことをせず、単に組合の要求を一蹴した会社の交渉態度は誠実なものとはいえない。それにもかかわらず会社は、全く根拠のない単なる憶測に過ぎない資料を提示するのみで、人員補充問題の協議が暗礁に乗り上げたのは、会社が1. 29協定書に従い具体策を立てる姿勢を全く示さなかったからに他ならない。

なお、会社は直工雇用について正社員化を前提にした提案と認識しているが、直工雇用は単に日々雇用労働者を特定するためのものであり、雇用すべき労働者の人数が増加するものではない。組合が要求していたのは、当面、直工雇用してもらいたいということに尽きるものであって、必ず同年9月末までに正社員化せよとの約束を要求したものではない。

(ウ) 上記③の理由については、上記1(1)ア(ウ)と同一である。

イ 以上のとおりであるから、会社が7. 14団交申入書の人員補充問題に係る団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

ア 会社が、人員補充問題に係る7. 14団交申入れに応じないことは、①組合員の労働条件にかかわる事項ではなく高度な経営問題であること、②組合と会社との考えの隔たりが大きく団体交渉が実質的に決裂したこと、③組合の違法な妨害行為があったことによるものであり、不当労働行為に当たらない。

(ア) 上記①の理由について

組合の意図は、会社で働く組合員である労働者の地位安定化というよりも、会社において組合員の増員を図ることに目的がある。組合は、人員補充されれば必然的に労働条件は向上する旨主張するが、余剰人員がいる状況で人員が補充されれば、各従業員の労働時間が減少するなどして、各従業員の給与も減少するおそれがあるから、組合の主張には理由がない。1. 29 協定書に記載された「人員補充できる状況を作るための具体的な施策を出す」という問題は、結局のところ経営環境をいかに改善するのかという問題に行き着くのであり、高度な経営問題であり、人員補充問題は義務的団交事項に該当しない。

なお、会社は、人員補充については、全くの経営問題であり、会社の専権事項であるとは考えたものの、組合の強い希望を尊重するために労使の協議を行ってきた。

(イ) 上記②の理由について

会社は、人員補充問題について、組合と4回にわたり団体交渉を誠実に重ねたが、頓挫したものである。

会社は、同団体交渉において、組合に対し、企業秘密ともいえる情報を提供し、人員補充ができない現状と人員補充を可能とする環境設定について協議した。20年4月21日の組合と会社との間の団体交渉（以下「4. 21 団交」という。）では、12～25年度までの輸送人員数及び車両台数等の推移表を提示し、需要等が現状ベースの場合、人員補充の必要性がいつ生じるか等を説明するとともに、人員補充できる状況を作るための具体的な施策として、生コン業者の協同組合に未加入の企業の

加入を促進すること等を提案している。1. 29 協定書は、現時点において人員補充が不可能であることを前提としたもので、具体的にいつ何名の人員補充ができるのかを約束できないため、経営環境を改善するための具体策を労使協力して策定しようとしたものであり、上記会社の提案は、将来の先行き不透明な中で、会社が責任をもって提示することができる最大の提案であった。そうであるのに、組合は会社の提案を一蹴し、いつ何名の人員を補充することができるかにこだわり、1. 29 協定書における合意を振り出しに戻し、蒸し返しとも言える交渉態度を取った。しかも、組合が推薦する日々雇用労働者10名の就労を求めるに至ったため、交渉は頓挫し、同月30日開催予定の団体交渉を最終とすることになった。会社は社内で再度検討を行ったものの、人員不足が生じていない現在の経営環境で組合の直工就労を受けることは到底できないし、同月21日に提示した内容以上の具体策を提示することもできないとの結論に達し交渉に臨むこととした。同月30日に予定された団体交渉は組合の要求により、団体交渉から事務折衝へと変更され、同事務折衝において会社は、4. 21 団交で提示した内容が最終的な具体策である旨述べたが、組合が10名の直工雇用にこだわったため交渉は決裂した。さらに、5. 9 事務折衝においても、Y1 副社長はX1 書記長に対し、直工雇用には応じられない旨述べた。

なお、組合が10名の直工雇用を要求した点について、1. 29 協定書の趣旨が上記のようなものであったにも

かかわらず、組合が上記のようにいつ何名の人員補充ができるのかの回答を求めるのは、同協定書の前提事実を覆す不誠実な要求である。また、直工雇用問題は、単に日々雇用労働者を特定するにとどまるものではなく、当該労働者を同年9月末ぐらいいまでに正社員化してもらうという構想をもとにした要求であった。

以上のとおり、会社は、組合と何度も誠実に交渉を重ねたものの、1. 29協定書記載の期限である同年4月1日から1か月が経過しても双方の溝が埋まらず、交渉が実質的に決裂したため、交渉は打ち切られてたものである。会社が誠実交渉義務を尽くしていることは明らかであるが故に、同日以降、組合と会社との間で、人員補充問題に係る団体交渉が全く行われていないのである。

(ウ) 上記③の理由について

上記1(2)ア(ウ)と同一である。

イ 以上のとおりであるから、会社が7. 14団交申入書の人員補充問題に係る団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、生コンの製造・販売等を業とする株式会社であって、その従業員は本件初審審問終結時約100名である。

なお、会社は、下記2の経営者会のA会員企業である。

会社は、19年4月1日より株式会社シンワ生コン（以下

「シンワ生コン」という。)より事業を譲り受け、同社の全事業を承継した。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント、生コン産業、トラック輸送、建設業等で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員は本件初審審問終結時約1800名である。

組合には、会社の従業員で構成される関西宇部分会（以下「分会」という。）があり、分会員は本件初審審問終結時3名である。同3名はいずれも運転手である。

## 2 経営者会について

- (1) 経営者会は、9年1月、大阪府及び兵庫県内の生コン製造会社等を会員として設立された団体であり、正常な労使関係の確立を目指して会員の連携と結束の強化を図るなど、会員各社の安定と発展に寄与することを目的（下記(2)の同会の規約第4条参照）とした団体である。

経営者会は、組合ら企業別の労働組合以外の労働組合が組織されている会員企業の委任を受け、セメント生コン関連5労組と一堂に会して集团的に交渉を行い、交渉において、交渉権・妥結権を行使する（下記(2)の同会の規約第3条第1項②及び第5条参照）。

- (2) 経営者会の規約には、次のとおり規定されている。

「第2条（会員の資格）本会の会員たる資格を有する者は、次の各号の要件を備える事業者とする。

- ① 生コンクリート製造業者は、大阪府下、兵庫県下の生コンクリート協同組合に加入していること。

- ② 生コンクリート輸送業者は、本会に加入している生



コンクリート製造業者とのみ専属輸送契約を締結していること。

第3条（会員の区分） 会員は次の各号により区分する。

- ① 団体に加入するものを団体会員と称する。
- ② 企業外労働組合を有する社をA会員と称する。
- ③ 企業内労働組合を有する社及び労組未組織社をB会員と称する。

第4条（目的・事業） 本会は正常な労使関係の確立を目指し、会員の相互啓発、相互扶助により、連携と結束の強化を図り、以て会員各社の安定と発展に寄与することを目的とし、次の各号を扱う。

- ① 大阪兵庫地域における生コンクリート業界の構造改革事業実施に伴う諸問題。
- ② 会員全体に影響を及ぼす春闘・労働条件の改訂等の労働問題に関する諸施策の円滑なる推進。

但し、

(イ) 本会はB会員各社の労働問題については取り扱わない。

(ロ) 本会は会員各社の個別労働問題については取り扱わない。

2から3 （略）

第5条（交渉権・妥結権の委任と交渉） 第4条第1項の目的を達成するため、団体会員又はA会員は企業外労働組合との交渉権・妥結権を本会へ委任する。本会は企業外労働組合と交渉し、この交渉権・妥結権を行使する。但し、地域差・労組組織状況・経営内容等により団体会員

又はA会員の申し出により、夫々の個別交渉は可能とする。」

- (3) 10年2月18日、経営者会とセメント生コン関連5労組は、以下の「交渉ルールに関する協定書」（以下「交渉ルール協定」という。）を締結した。

「1. 団体交渉権について

経営者会と各労働組合との団体交渉について、経営者会はA会員の交渉権及び妥結権を有する。

2. (略)

3. 交渉事項

団体交渉で取り扱う議題は、労働者の賃金・雇用、労働条件及び福祉問題、第3次構造改善事業に関する問題等とする。

但し、経営者会、各労働組合どちらかの申し入れがあった場合、個別交渉は可能とする。

4. 交渉の開催時期

団体交渉は、経営者会又は各労働組合より相手方に申し入れがあった場合、止むを得ない事情がある場合を除き、速やかに開催するものとする。

5. 合意事項の確認と効力について

経営者会と各労働組合との団体交渉で合意に達した事項は、書面でA会員と各労働組合が署名・捺印して労働協約としての効力を持つものとし、この労働協約は経営者会の会員の内、A会員に適用する。

6. (略)

」

3 輸送運賃の履行問題等について

- (1) 2008年3月11日、組合を含むセメント生コン関連5労組は、経営者会及び同会会員各社に対し、以下の要求を含む「2008年春闘セメント生コン関連労組要求書」（以下「2008年春闘要求書」という。）を提出した。

「輸送運賃の最低基準の確立について

- (1) 傭車をはじめとする輸送運賃を以下の通りとされること。

- ① 大型車1台あたり 日額6万円 月額120万円
- ② 中型車1台あたり 日額5万円 月額100万円
- ③ 小型車1台あたり 日額4万円 月額80万円

- (2) 傭車の契約条件について半日契約は行わず一日分の契約とされること。 」

なお、輸送運賃とは、生コン製造会社が生コンを現場まで運ぶ生コン輸送会社に支払う運賃をいう。

- (2) 2008年4月2日、経営者会とセメント生コン関連5労組は、同5労組の2008年春闘要求について妥結した。

同妥結内容について「協定書」（08春闘協定書）が作成されたが、同協定書では、「同年度春闘交渉について、同会に委任した社と組合らは交渉の結果、下記により合意したので本書を作成し協定を取り交わす。」とされ、「制度要求」の中の人員補充問題については、「これまでの議論の到達点を踏まえ5月中に作業部会を設置し、6月末までに指針を出す。」と、輸送運賃の履行問題については、「燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。」とされた。

なお、同書面の作成は、口頭で妥結内容の大意を確認し、

その後協定書の文案を調整した上で、上記春闘要求等に係る交渉を委任した企業及び労働組合の記名押印を求める（同協定書には経営者会と組合らの記名押印がなされ、別紙として、上記委任企業が記名押印した書面が添付されている。）ことから、同「協定書」が実際に完成したのは7月上旬となった。

- (3) 2008年4月21日、組合と会社との間で4.21団交が開催された。

4.21団交において、組合は、大阪広域生コンクリート協同組合（以下「生コン協同組合」という。）の組合員企業及び会社代表取締役Y2をあて先とする同月16日付け申入書（以下「4.16申入書」という。）を会社に対し手交し、同月末までに回答するよう求めた。

4.16申入書では、輸送運賃の履行問題については、「08春闘では輸送専属車輦、傭車車輦については軽油の値上げ分、NOX対策費、賃上げ原資分の運賃を最低限度引き上げること」を協定化しており、この実施日は08年4月度であることから、次のことを直ちに実行されることを申し入れる」旨記載され、「専属輸送、傭車の運賃については、08年4月度より引き上げること。（最低でも燃料費引き上げ分、NOX対策費分、賃金引き上げ分）」とされていた。

これに対し会社は、輸送運賃については、経営者会が指針を出すことになっており、具体的な運賃交渉は各社の専権事項である旨、及び、現在、会社と生コン輸送会社とは運賃交渉を行っていない旨述べた。

- (4) 2008年4月30日、組合と会社とは、4.30事務折衝を行った。

会社は、輸送運賃について、生コン輸送会社から運賃の値上げの申入れがない中で、値上げはできない旨述べたところ、組合は、荷主である会社が生コン輸送会社に運賃の値上げについて話を持ちかけるべきである旨述べた。これに対し会社は、今後、生コン輸送会社と話をするつもりである旨述べた。

- (5) 20年6月20日、組合執行委員X2（以下「X2執行委員」という。）と会社の経営管理部長Y3（以下「Y3部長」という。）との間で行われた電話での話合いにおいて、X2執行委員が08春闘協定は履行されていない旨述べたところ、Y3部長は、08春闘協定及びこれに基づく指針は守るが、輸送運賃の引上げ金額や実施時期について組合に説明する義務はない旨述べた。

- (6) 20年7月2日、組合員約20名が会社の吹田工場を予告なく訪れ、輸送運賃を引き上げなければストライキを実施する旨述べた。

組合らの行為により、同日午前10時50分頃から同11時40分頃までの間、会社のミキサー車によるモルタルの出荷は行われず、会社は、ミキサー車に積んでいたモルタルを廃棄した。

21年3月2日、組合の上記行為に関連して、組合員3名が大阪地方裁判所に威力業務妨害罪として起訴された。同年1月17日、同地方裁判所は、組合員3名がミキサー車の発進を妨げ、出荷業務を妨害した行為は同罪に当たる旨の有罪判決を言い渡した。22年5月14日、同地方裁判所の判決に対し組合員3名は控訴を提起したが、大阪高等裁判所は控訴棄却の判決を言い渡し、組合員らの上訴がなかったため、上記地方裁

判所の判決は確定した。

(7) 2008年7月7日、午前7時30分頃、組合員約30名がマイクロバス及び街宣車で会社の神戸工場を予告なく訪れ、ストライキを実施する旨宣言した後、同11時15分頃まで同工場に滞在した。

(8) 2008年7月8日、経営者会は、次のとおり、7.8指針を定めた。

「2008年春闘共同交渉において、要求項目「輸送<傭車>運賃」について、経営者会より『輸送運賃引上げについての指針』を示すことで労使合意した。生コン輸送会社の取り巻く環境が以前より更に厳しくなっている現状を踏まえ、以下の通り指針を示すこととする。

1. 輸送業の現状と課題（略）
2. 生コン業界の取り組み（略）
3. 生コン業界における輸送業の役割・使命（略）
4. 輸送運賃引上げの理由

1.で示した通り燃料費の高騰による輸送コスト拡大、NOX・PM法に伴う車両の入替費用発生、労務費増加などが企業の経営状況を圧迫している。これらのコスト増を考慮しない運賃設定は、輸送事業者の利益を損ない、安全安心な運行をも阻害し、その社会的責任を果たせないこととなる。よってこの状況を改善するための輸送運賃の引上げが必要である。

<指針>

- 製造会社においては、輸送会社からの求めに応じて、当事者間で輸送運賃引上げについての交渉を行い、輸送

業の現状を十分理解した上で、運賃を引き上げる設定を行うべきである。」

なお、上記指針中の「当事者間で輸送運賃引上げについての交渉」の「当事者」は、生コン製造会社及び生コン輸送会社を指すものであった。

- (9) 20年7月14日、経営者会から会社に対し、7.8指針及び調印済みの08春闘協定書が郵送された。

会社は、7.8指針の案を事前に入手し、同年6月中旬以降、生コン輸送会社と協議を行い、輸送運賃の引上げを同年8月1日から実施した。

- (10) 経営者会は、20年7月10日、同会会員各社を集め、7.8指針について対応を要請し、21年6月12日開催の経営者会の総会においても、再度同指針を配布の上、改めて同会会員各社に対応を要請した。

同年7月27日、経営者会は、「労働組合より確認の要請」を受けたとして、経営者会のA会員のうち専属輸送業者会員を対象に、輸送運賃に関するアンケートを実施し、7.8指針の発信以降、生コン輸送を委託する会社との間で、輸送運賃引上げに関する交渉が行われたか、交渉の結果輸送運賃の引上げが実施されたか等について回答を求めた。

- (11) 上記のほか、輸送運賃の履行問題に関して、次の事実が認められる。

セメント生コン関連5労組の一つである全日本建設交運一般労働組合関西支部は、20年7月17日付け「連帯労組（組合）からの返事についての見解」と題する組合あて文書において、08春闘協定の履行に関連して、「（同協定の）履行を

巡っては、各労組と労使関係のある社の実状などに鑑みて、経営者会を通じて履行状況を把握し、その上で改善されなければならない問題があるとすれば、経営者会と関係企業及び関係労組の協議・合意のもとに問題解決をはかるのが当然のルールであり、このことは、『統一回答の実施に際し問題が生じた場合は、関連労組と経営者会が協議する』と協定締結の際に必ず盛り込まれている事項をみても明らかである」旨記載されている。

#### 4 人員補充問題等について

##### (1) 1. 29 協定書締結以前の事情

ア 組合が、シンワ生コンに対して、17年5月20日付けの文書で、人員補充などを要求事項とした団体交渉を申し入れて以降、組合とシンワ生コンの間で、人員補充をめぐる団体交渉等が行われた。

イ 18年3月7日から同年12月2日の間、7回にわたり、経営者会とセメント生コン関連5労組との間で、2006年春闘セメント生コン関連労組要求書（以下「18年春闘要求書」という。）を議題とした交渉が開催された。人員補充については、「1車1.1人制を最低とし、満たない社は必要人員の確保をはかられること。」「製造労働者の過重労働をなくすため必要人員の確保をされること。」が要求事項とされていた。

ウ 19年4月1日、会社は、シンワ生コンより事業を譲り受け同社の全事業を承継することとなり、同月4日、組合、会社及びシンワ生コンの三者は、事業譲渡に伴い、会社は、組合とシンワ生コンとの協定書や慣習・慣行を引き継ぐこ



とを約束する旨などの協定書を取り交わした。

エ 20年1月28日、組合と会社は、団体交渉を行い、①会社は、組合が求める団体交渉について、誤解も加わり問題解決を事実上先送りになってきたことを謝罪する、②今後は、会社は、誠実に団体交渉を行い、未決協議も含めて問題解決に努力する、③②の問題解決に当たっての団体交渉を同月29日に行う旨の覚書を交わした。

(2) 1. 29 協定書に基づく団体交渉等

ア 20年1月29日、組合と会社との間で団体交渉(以下「1. 29 団交」という。)が開催された。

組合は会社に対し、ミキサー車1車に対し、1. 1人配置を実現すること、具体的には、会社が保有するミキサー車70台のうち、日雇労働者が乗務し乗務員を固定しない予備車14台に乗務する人員の補充などを要求した。これに対し会社は、工場数をかつての10から6に減少させており今後も減少させるかもしれない現状において、工場を縮小した場合の余剰人員の雇用確保で精一杯であり、人員補充は不可能である旨、出荷量の落ち込み、生コン価格の値下がりが人員補充の阻害要因となっている旨述べるなどした。

また、会社は、雇用や人員などの問題は会社の専権事項であるが、組合の要求項目として状況に応じて真摯に受け止める旨述べ、組合が、ミキサー車の稼働状況のデータなどを出すよう依頼したところ、会社は次回回答する旨述べた。

組合は会社に対し、1. 29 団交において合意した内容について協定を締結することを求め、1. 29 協定書が締結された。

イ 1. 29 協定書の内容は、以下のとおりであった。

「1. 人員補充について

本件は、労使が実現すべき課題である。現時点での実現は不可能であるが、貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組む。

については、労使協議し2008年4月1日に、人員補充を実現するための具体的な策を出す。

2～4 (略) 」

なお、会社は組合に対し、1. 29 協定書の文言を協議する中で、次のとおりの案を文書で提示した。

「人員補充

本件は、経営の専権事項であり現時点での実現は不可能であるが、貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組み、成果がでた上でその実現に向けて議論し交渉にあたる。 」

ウ 20年2月19日、組合と会社との間で団体交渉(以下「2. 19 団交」という。)が開催された。

会社は、人員補充問題に関して、19年10～12月までの工場別の車両、人員、輸送量及び稼働日数のデータなど輸送実績を記した資料を示し、工場ごとの車両・人員配置状況と車両の稼働状況について説明を行った。そして、組合に対し、当該資料は社外に出したのは初めてであり、取扱いに注意するよう述べた。また、組合が会社の経済上の問題について尋ねたところ、会社は、もうかっているから人員補充するとかもうかっていないからできないということが人員補充の可否を左右する主たる要因ではなく、輸送経費や固定費もそ

の要因である旨回答した。

エ 20年3月10日、組合と会社との間で団体交渉(以下「3.10団交」という。)が開催された。

組合は、会社が人員補充できない経済的要因の説明を求め、会社は、将来的な出荷数量の増加が見通せないこと及び近い将来一部工場の閉鎖により余剰人員が生じる可能性が高いことを説明した。これに対し組合は、工場閉鎖は決定事項ではなく、決まっていないことを前提に協議はできないと述べたため、会社がどのようなものを示せばよいか尋ねたところ、組合は、シミュレーションによる説明など状況が具体的につかめるものであると回答した。会社は、次回提示する旨述べた。

オ 20年3月31日、組合と会社との間で団体交渉(以下「3.31団交」という。)が開催された。

3.31団交において、会社は組合に対し、「数年後の試算」と題する資料を提示し、現状の輸送人員で工場数を現状の6工場から2工場閉鎖し4工場とした場合、どれだけの出荷量を確保できれば人員補充の必要性が生じるのかをシミュレートしたものである旨説明した。これに対し組合が、過去の出荷量や人員数などの状況をみないと同シミュレーションについて判断できないと述べたところ、会社は、12年以降のデータであれば出せる旨述べた。また、組合は、会社が提示した資料は具体策ではない、次回団体交渉までに人員補充の具体策を示してもらいたい旨述べた。

カ 20年4月21日、4.21団交が開催された。

会社は、12～25年度までの輸送人員数及び車両台数等

の推移表を提示し、１２年度から現在まで出荷数量や輸送人員数等は減少していることを示し、２３年度には人員補充の必要性が生じる可能性があること等を説明するとともに、この時期を少しでも早めることができるよう業界を立て直すことに注力したい旨述べ、具体策として、経営者会の構成会員の中で組織される生コン協同組合に未加入の企業の加入を促進すること、及び多額の値引きを強いられる取引環境を改善することにより利益率の改善を図ることを挙げた。これに対し組合は、「何名を何時、補充するという協議が出来るのはいつなんですか。」と述べ、人員補充の具体策について、業界全体の方向性も見えてくるだろうと会社が述べる同年９月末までに提示することを要求するとともに、組合が同月末までという期間の譲歩をしているのであるから、同月末まで、会社において、１０名の組合員を直工雇用するよう要求した。これに対し、会社は、会社の方針として、固定した人員を直工雇用することはできない旨、人員補充の具体策を再度検討する旨述べた。組合は、次回、人員補充の具体策だけではなく直工雇用できない理由を示すよう求め、次回団体交渉を最終回答日とする旨述べた。

なお、日々雇用とは、日雇労働者の雇用のことであり、その雇用は、日雇労働者を供給する労働組合又は企業に日雇労働者の供給を依頼することにより行われる。また、直工雇用とは、あらかじめ特定された者について一定の雇用日数を保障した上で日々雇用することをいう。

キ ２０年４月３０日、上記３(４)認定のとおり、４．３０事務折衝が行われた。

まず、組合が、当初団体交渉の予定だったが、紛争を避けるため事務折衝に切り替えた旨述べた。人員補充問題に関しては、会社は、今回の一連の団体交渉では十分に資料を提示した旨述べ、組合は、再度、4. 2 1 団交で述べたとおり 10 名の組合員を直工雇用するよう要求した。会社は、工場閉鎖の計画があること、及び工場閉鎖した場合、余剰人員対策が必要である旨説明し、組合の要求する組合員の直工雇用には応じられない旨述べた。

なお、4. 3 0 事務折衝の終了間際、X 1 書記長が Y 1 副社長に対して、二人で会って話をしたい旨申し入れ、Y 1 副社長は承諾した。

ク 20 年 5 月 9 日、X 1 書記長と Y 1 副社長の間で 5. 9 事務折衝が行われたが、会社は、会社側の人員補充問題に関する考え方や回答は 4. 3 0 事務折衝と変わらないとしたため、妥結には至らなかった。

その後、同年 7 月 2 日、同月 7 日の組合のストライキ、又は、7. 1 4 団交申入れまで、組合からの人員補充問題に関する要求ないし申入れはなかった。

#### 5 7. 1 4 団交申入れについて

(1) 20 年 7 月 1 4 日、組合は会社に対し、7. 1 4 団交申入書により団体交渉を申し入れた。

7. 1 4 団交申入書には、次のとおり輸送運賃の履行問題及び人員補充問題が含まれていた。

「(1) 会社は、組合と 0 8 春闘協定（輸送運賃）の履行問題について協議されること。

(2) (略)

(3) 会社は、組合との労使協定（２００８年１月２９日付「協定書」・１項「人員補充について」）の履行問題について組合と協議されること。

(4) その他、関連事項について。」

(2) ２０年７月１８日、会社は組合に対し、７．１８回答書を送付した。

会社は、７．１８回答書において、①７．１４団交申入書の要求事項(1)（輸送運賃の履行問題）については、０８春闘協定の「輸送運賃」の項に基づき経営者会は７．８指針を策定し、これに基づいて会社は生コン輸送会社と運賃引上げに関する交渉を行い、０８春闘協定を誠実に履行している、②上記協定及び指針は、２０年４月からの値上げや交渉内容の組合への報告を約束したものではない、③①の状況であるにもかかわらず組合による業務妨害が行われていることを挙げ、会社としては、０８春闘協定（輸送運賃）の履行問題について交渉を拒否するとともに、人員補充問題についても、現時点において団体交渉を行う状況ではないと判断する、と回答した。

(3) ２０年７月２５日、組合は会社に対し、①７．１８回答書に記載された団交拒否に対して、大阪府労委への救済申立て等を行うこと、②協定当事者である組合が、協定が履行されているか否か点検するため、経営者会の構成員である各社に報告を求めるのは、当然の権利であること、③同月２日、７日などに行った組合のストライキは正当な権利を行使したものであり、業務妨害を行った事実はないこと、など記載した通知書を送付した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（輸送運賃の履行問題に係る会社の団交拒否は労働組合法第7条第2号に該当するか）について

(1) 前記第3の5(1)及び(2)認定のとおり、会社は、組合の7.

14団交申入れの中の輸送運賃の履行問題に関する団交申入れに対し、7. 18回答書により、「現時点において団体交渉を行う状況ではない」旨組合に回答し、同申入れに応じなかったことが認められる。

そこで、会社が、7. 14団交申入れのうち、輸送運賃の履行問題について団体交渉に応じないことに正当な理由があるかどうかについて、以下判断する。

(2) 本件の輸送運賃は、生コン製造会社である会社が取引先である生コン輸送会社に対し支払う対価のことである（前記第3の3(1)）から、その決定は、基本的に会社の経営に関する事項といえる。会社の経営に関する事項も、組合員の労働条件その他労働者の待遇に直接影響を及ぼす事項は、その側面において義務的団交事項となるが、会社が取引先である生コン輸送会社に支払う輸送運賃の決定が、生コン製造会社である会社の従業員である3名の組合員の労働条件その他の待遇に直接影響を及ぼすものとは認め難い。生コン輸送会社の従業員を組合が組織している場合には、会社が輸送運賃を引き上げれば生コン輸送会社の組合員の労働条件に影響を及ぼす可能性があるが、そうであるからといって、生コン製造会社である会社で働く組合員の労働条件に直接関係するものとはならないから、会社の義務的団交事項の根拠となすことはできない。組合は、同第2の1(1)ア(ア)のとおり、会社の輸送運賃の決定が会社の義務的団交

事項であるとして、種々主張するが、以上述べたように、組合の主張を採ることはできない。

以上のとおり、本件における輸送運賃の決定は、本来、会社の義務的団交事項ではないのであるから、その履行問題も会社の義務的団交事項にはならない。

- (3) ところで、本来、義務的団交事項ではない事項であっても、労使間の合意により交渉事項とされれば、会社は当該事項について誠実な交渉を行うことが求められる場合がある。

これを本件についてみると、前記第3の3(2)認定のとおり、経営者会とセメント生コン関連5労組は、同5労組の20年春闘要求に基づき団体交渉を行い、輸送運賃に関し08春闘協定を締結しているから、同協定の締結により、輸送運賃の履行問題について、会社が団体交渉に誠実に応じるべきかどうかの問題となる。

経営者会の目的・事業を規定した経営者会の規約第4条(同2(2))によれば、経営者会と同5労組との団体交渉は、経営者会の会員と同5労組の各組合との関係において、その交渉結果について、統一的な対応を採ることにより労使関係秩序の維持を図ることを目的として行われる集団的な団体交渉であるといえる。上記のとおり、輸送運賃に関する08春闘協定は、経営者会と同5労組との集団的な団体交渉により締結された協定であり、上記経営者会と同5労組との団体交渉の性格からすると、同協定に係る履行状況の確認は、経営者会と同5労組によって行われ、同協定の履行について統一的解決を図る必要があると考えられる。さらに、同協定は、同3(2)認定のとおり、「燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げ



についての指針を出す。」とするものであり、同協定を受けて策定された同 3 (8) 認定の 7. 8 指針（「製造会社においては、輸送会社からの求めに応じて、当事者間で輸送運賃引上げについての交渉を行い、（中略）運賃を引き上げる設定を行うべきである。」）も経営者会により策定されたものである。そして、同協定及び同指針には、その履行について、会社を含む経営者会に交渉を委任した企業との個別交渉を義務付ける定めはみられない。

加えて、同 3 (11) 認定のとおり、セメント生コン関連 5 労組の一つである全日本建設交運一般労働組合関西支部は、0 8 春闘協定の履行に関連して、「（同協定の）履行を巡っては各労組と労使関係のある社の実状などに鑑みて、経営者会を通じて履行状況を把握し、その上で改善されなければならない問題があるとすれば、経営者会と関係企業及び関係労組の協議・合意のもとに問題解決をはかるのが当然のルールである旨の見解を示しており、同協定に係る輸送運賃の履行問題は、経営者会とセメント生コン関連 5 労組の協議・交渉の下で解決を図るものと認識していたことが認められる。また、同 3 (10) 認定のとおり、経営者会は、0 8 春闘協定の翌年に、7. 8 指針の履行状況を確認するためのアンケートを実施し、同会会員各社の履行状況を確認しており、この確認が「労働組合より確認の要請」に基づきなされたものであることを勘案すると、経営者会及び組合を除くセメント生コン関連 5 労組は、0 8 春闘協定に係る輸送運賃の履行問題については、経営者会を通じて協議・交渉し、その履行は経営者会を通じて確認するものと受け取っていたものといえる。

以上からすると、経営者会と同 5 労組との集団的な団体交渉の枠組みの下では、輸送運賃に関する 0 8 春闘協定及び 7 . 8 指針の履行、すなわち輸送運賃の履行問題については、経営者会がその履行に努める責任があるといえ、同問題に関する交渉も、経営者会に委ねられていると解するのが相当である。輸送運賃の引上げについて、経営者会にその履行を図るための交渉を求めることなく、直ちに会社に対しその交渉を求めることは、同協定ないし同指針の策定の趣旨・目的に反するものといえる。

したがって、本件の輸送運賃の履行問題については、0 8 春闘協定によっても、会社は、組合が 7 . 1 4 団交申入書により申し入れた団体交渉に誠実に応じるべき立場にはないといえる。

- (4) 以上のほか、前記第 3 の 3 (9) 認定のとおり、会社は、7 . 8 指針に基づき、生コン輸送会社と交渉を行い、2 0 年 8 月 1 日から輸送運賃の引上げを行っており、会社としては、同指針を誠実に履行していることが認められる。
- (5) なお、組合は、団体交渉において、会社は輸送運賃引上げについて話をする旨述べており、当初は輸送運賃の履行問題について交渉に応じる態度であったにもかかわらず、2 0 年 6 月に入り態度を一変させたと主張するが、会社の「話をする」旨の発言は、あくまで生コン輸送会社に対して輸送運賃の引上げについて話（交渉）をすることを意味した発言であり（前記第 3 の 3 (4)）、組合に対して、同問題の交渉内容について回答することを約束したものではない。
- (6) 以上、①本来、輸送運賃の履行問題は、会社の経営に関する

事項であって義務的団交事項とはならないこと（上記(2)）、また、②輸送運賃の引上げに関する08春闘協定によれば、同問題は、経営者会が対処すべき事項であって、会社は、経営者会に団交申入れをすることなく直接申し込まれた団体交渉に応じべき立場にはないこと（上記(3)）、③会社は7.8指針に従い、20年8月1日から輸送運賃の引上げを行っていること（上記(4)）から、会社が、組合の輸送運賃の履行問題を議題とする7.14団交申入書に基づく団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。よって、同問題に係る会社の団交拒否は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

2 争点2（人員補充問題に係る会社の団交拒否は労働組合法第7条第2号に該当するか）について

- (1) 前記第3の5(1)及び(2)認定のとおり、会社は、組合の7.14団交申入れの中の人員補充問題に関する団交申入れに対し、7.18回答書により、「現時点において団体交渉を行う状況ではない」旨組合に回答し、同申入れに応じなかったことが認められる。

そこで、会社が、7.14団交申入れのうち、人員補充問題について団体交渉に応じないことに正当な理由があるかどうかについて、以下判断する。

- (2) 組合は、本件の人員補充問題は会社の義務的団交事項であると主張するのに対し、会社は義務的団交事項には当たらない旨主張する。

ア 7.14団交申入書の中の人員補充問題については、20年1月29日以降の団体交渉における1.29協定書を契機とするものであるが、会社は、前記第3の4(2)イ認定の

とおり、組合との間で、「本件（人員補充問題）は、労使が実現すべき課題である。（中略）貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両方で共に不退転の決意で取り組む。については、労使協議し２００８年４月１日に、人員補充を実現するための具体的な策を出す。」との協定を締結している。また、企業の経営に関する事項であっても、組合員の労働条件ないし待遇に直接影響を及ぼす事項は、その側面において義務的団交事項であるところ、本件においては、同１（２）認定のとおり、会社には運転手である組合員３名が存在し、人員補充問題は、組合員の労働の量ないし密度に直接影響を及ぼすものであるといえる。したがって、会社は、組合の人員補充に係る団交申入れに対し誠実に交渉に応じる義務がある。

イ 会社は、人員が補充されれば、各従業員の労働時間が減少するなどして各従業員の給与も減少するおそれがある旨、及び「１．２９協定書に記載された「人員補充できる状況を作るための具体的な施策を出す」という問題は、経営環境をいかに改善するのかという問題に行き着くのであり、景気の動向など様々な要因に左右される高度な経営問題である」旨主張する。

しかしながら、上記のとおり、会社は人員補充問題について組合と１．２９協定書を締結しており、また、人員補充問題は組合員の労働条件に直接影響する事項であるから、会社が同問題について交渉そのものを拒否することには正当な理由を認めることができない。

(3) 会社は、７．１４団交申入れに係る人員補充問題については、

団体交渉が実質的に決裂していたと主張するので、以下この点について検討する。

ア １．２９協定書に基づく会社と組合間の交渉等の状況についてみると、会社は、１．２９団交では人員補充が困難である実情を説明するとともに(前記第３の４(２)ア及びイ)、３．３１団交においては、組合の要求に対し、人員補充の必要性が生じる場合のシミュレーションを示し(同オ)、４．２１団交においては、１２～２５年度の輸送実績等の推移表を示し、２３年度には人員補充の必要性が生じる可能性があること等を説明し、人員補充を実現するための業界立て直し案などを提示している(同カ)。このような７．１４団交申入れ前の団体交渉における会社の対応は、１．２９協定書の「経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組む」という趣旨に沿った誠実な対応であったといえ、また、自らの主張について、組合の理解を得るよう誠意をもって努めたものであったと評価できる。そして、４．２１団交及び４．３０事務折衝において、組合は、人員補充は不可能であるとする会社に対し、２０年９月末までに具体的にいつ何名の人員補充ができるのか回答を提示するよう求めるとともに、人員補充ができないのであれば、同月末まで１０名の組合員を直工雇用させることを求めたが、会社は、これまで説明した人員状況や経営見通しからは、その要求には応じられない旨回答している。５．９事務折衝においても、会社は一貫して組合の要求には応じられない旨回答している(同カ、キ及びク)。

本件における人員補充、すなわち労働者の採用(施策)

については、もともと会社の幅広い裁量権が存すると解されるところ、会社は、組合の要求に応じて、採用の可能性について種々検討し、経営の見通しに関する情報を開示して現時点では人員補充をすることができない理由を説明しているから、会社が具体的にいつ何名の人員を補充するのかについて答えられないと回答したとしても、不誠実な対応とはいえない。

そうすると、会社は、1. 29 協定書締結後、7. 14 団交申入れ前の数度の団体交渉及び事務折衝において、組合の人員補充要求に対し、「現時点では補充ができない」旨の自らの主張を裏付ける資料を提示するなどして誠意をもって対応したが、あくまで人員補充を求める組合との間で、4. 30 事務折衝の時点、遅くとも5. 9 事務折衝の時点において、人員補充問題についての交渉は行き詰まりの状況に達し、これ以上の交渉の余地はなくなったものとみざるを得ない。

イ 組合は、組合としては、5. 9 事務折衝において改めて交渉に臨む態度であったのであり、団体交渉は実質的に決裂していない旨主張する。

しかしながら、前記第3の4(2)キ認定のとおり、4. 30 事務折衝では、組合は紛争を避けるためとして、予定された団体交渉を事務折衝に切り替えており、組合としても20年4月末ころには、既に、人員補充はできないとする会社の意向が強く、交渉の前進が困難になっていることを認識していたものとみられる。そして、5. 9 事務折衝においても、会社は4. 30 事務折衝の時と変わらない旨の

回答をしており、また、組合も人員補充を求める態度を変えず、5. 9 事務折衝以降しばらくの間団体交渉を求めていること（同ク）からすると、同問題に係る団体交渉は、4. 3 0 事務折衝、遅くとも5. 9 事務折衝をもって実質的に決裂していたといわざるを得ない。そして、5. 9 事務折衝後、7. 1 4 団交申入れの間に、団体交渉を再開すべき事情の変化があったことはうかがわれない。

ウ 組合は、4. 2 1 団交及び4. 3 0 事務折衝における10名の組合員の直工雇用要求については、これに固執していた訳ではなかったものであり、会社が直工雇用ができない合理的根拠やそれに代わる案を示さず、組合の要求を一蹴した会社の態度は不誠実である旨主張する。

しかしながら、上記アでみたとおり、会社は、組合の要求に応じて、人員補充が困難である実情を示す資料を提示する等誠実に対応しており、本件人員補充問題の交渉において、代替案を示さなかったからといって不誠実な対応とはいえない。また、組合の直工雇用の要求は、人員補充が実現されるまでの暫定的ないし代替的な要求とみられるが、直工雇用はある特定の者を一定の雇用日数を保障した上で雇い入れるものであり（前記第3の4(2)カ）、会社は、組合の人員補充要求に対して示した理由と同様に、会社の人員状況や経営見通しを理由として、これに応じられないとしたものであるといえるから、同要求を拒否した会社の対応を不誠実とすることはできない。

- (4) 以上のとおり、本件人員補充問題は義務的団交事項に該当するものの、遅くとも5. 9 事務折衝をもって同問題に係る団体

交渉は実質的に決裂していたといわざるを得ないから、会社が人員補充問題を議題とする 7. 1 4 団交申入れに応じないことには正当な理由があるというべきである。よって、同問題に係る会社の団交拒否は労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

以上のとおりであるから、労働組合法第 2 5 条、第 2 7 条の 1 7 及び第 2 7 条の 1 2 並びに労働委員会規則第 5 5 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 2 年 9 月 1 5 日

中央労働委員会  
第二部会長