大阪、昭47不22、昭48.５.16

命　　令　　書

申 立 人　日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部細川鉄工支部

被申立人　株式会社　細川鉄工所

主　　文

１　被申立人は、すみやかに申立人との間で、被申立人が昭和46年７月６日づけ回答書に記載した、いわゆる妥結のための条件を前提とすることなく、昭和46年賃上げ、同年夏季一時金および同年年末一時金に関する団体交渉を行なわなければならない。

２　被申立入は、すみやかに申立人との間で、昭和46年賃上げ問題の解決を条件とすることなく、昭和47年賃上げに関する団体交渉を行なわなければならない。

３　被申立人は、A_1に対し、昭和46年２月21日以降は2,000円の、昭和47年２月21日以降は2,500円 の役付手当を支給しなければならない。ただし、すでに役付手当として支給した金員は除く。

４　被申立人は、縦１メートル以上、横２メートル以上の白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、すみやかに会社本社事務所の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

日本労働組合総評議会全国金属労働組合

大阪地方本部細川鉄工支部

執行委員長　A_2　殿

株式会社　細川鉄工所

代表取締役　Ｂ１

当社は、下記の行為を行ないましたが、これらの行為は、労働組合法第７条第１号、第２号および第３号に該当する不当労働行為であることを認めここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

１　貴組合の昭和 46 年賃上げ、同年夏期一時金、同年年末一時金および昭和 47 年賃上げに関する要求に対し、不当な前提条件を付し団体交渉を拒否したこと。

２　貴組合書記長Ａ１氏に対し、役付手当を賃金規程どおりに支給しなかったこと。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人株式会社細川鉄工所（以下「会社」という）は、従業員約 340 名を擁し、肩書地に本社を置くほか、大阪工場、枚方工場（研究所を含む）および東京支店などの事業所を設けて、粉体化学機械装置の製造、販売を業としている株式会社である。

⑵　申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部細川鉄工支部(以下「組合」という）は、会社の大阪工場に勤務する従業員 13 名をもって組織する労働組合である。

⑶　会社には、組合とは別に、会社の従業員約 260 名をもって組織する全日本労働総同盟全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属細川鉄工所労働組合（以下「同盟組合」という）がある。

２　昭和 46 年賃上げ交渉の経緯について

⑴　昭和 46 年２月 18 日、組合は会社に対し、３月 13 日を回答指定日として１人平均 18,500 円の賃上げ要求を行なった。また、３月８日、同盟組合も１人平均 14,000 円

の賃上げ要求を行なった。

⑵　会社は、組合の指定した３月 13 日には、何らの回答をなさなかったが、同月 17 日にいたり、組合および同盟組合に対し、１人平均 10,125 円の賃上げを実施する旨の第１次回答を行なった。翌 18 日、組合、会社間で団体交渉が開催され、その席上組合は、第１次回答を不満として上積みするよう要求した。しかし会社は、上積みする考えはない旨述べた。

組合は、さらに同月 22 日、会社に対し、組合の上部団体である総評全国金属労働組合（以下「全金」という）の統一回答指定日である同月 24 日までに上積み回答せよと要求した。会社はその指定日までに何らの回答もしなかったが、同月 25 日にいたり、会社の労務担当者である常務取締役Ｂ₂は、組合に対し、上積み要求には応じられない旨述べた。そこで組合は、同日ただちに会社に対し、同日以降あらゆる実力行使を含む闘争体制に突入する旨通告した。

⑶　その後、後記のように組合によって数々の争議行為が行なわれたが、その間にあって会社は、４月６日、組合および同盟組合に対し賃上げについて１人平均 11,000 円とする第２次回答、同月 14 日、１人平均 11,650 円とする第３次回答を行なったが、組合は、これら回答を不満として争議をつづけ、一方これら争議行為に伴って後記のような諸問題が発生し、このため労使間の対立は一層激化した。そのような事情から、46 年賃上げについての団体交渉は一時中断されたが、その後、後記のとおり同年夏季一時金の交渉に際しあわせて交渉された。しかし、結局妥結にいたらず、同年９月 17 日以降、46 年賃上げに関する団体交渉は開かれていないことは後述のとおりである。なお、同盟組合は、４月 16 日、第３次回答で妥結している。

３　46 年賃上げに関する争議ならびにこれに伴い発生した諸問題について

⑴　組合は、全金統一行動として、３月 26 日に１時間、４月２日に半日の各ストライキを行うとともに、４月２日午後０時 45 分ごろから約 10 分間、全金の他支部組合員ら約 50 名と一団となって、守衛および会社職制の制止を排して、大阪工場構内および他の従業員らが作業中である作業場内をデモ行進し、また、そのころ本社玄関入口階段、

ガレージ扉、大阪工場正門附近等に塗料で「組合の要求を認めろ」等と書きたてた。

⑵　さらに組合は、会社の前記第２次回答が、あまりに僅かな積上げであり、不満であるとして、４月６日、午前 11 時 20 分から 30 分間の時限ストライキを行なうとともに、大阪工場内をデモ行進したが、会社の常務取締役であり、かつ、生産本部長兼大阪工場長であるＢ３（以下「Ｂ３常務」という）ら数名の職制が組合員に体あたりし、組合員のハンドマイクを地上にたたき落とすというさわぎが起こり、また組合員Ａ３（以下「Ａ３」という）が職制の制止を排して本社事務所玄関に入ろうとしたところをＢ３常務がとらえＡ３を同事務所玄関前石段上に投げつけ、このためＡ３が負傷するという事件が起こった。

そこで組合は、同日、全金港ブロック傘下の他支部の組合員約 50 名とともに大阪工場内に集合して、上記Ａ３の負傷事件および会社の賃上げ回答に対する抗議集会を開催し、その後引続き作業中の大阪工場内をデモ行進した。また一方、組合員数名はＢ３常務を取り囲んで、Ａ３の負傷事件について抗議し、その際、Ｂ３常務と組合員Ａ４某とが相争い、たがいに相手を殴打し、負傷させるという事件が発生した。

⑶　４月８日、組合は、全金統一行動として 24 時間ストを行なった。これに対し会社は、本社事務所、食堂および大阪工場の各入口３ヵ所を施錠し、組合員が上記各構内に入ることを拒否した。

この措置について組合は､直ちに会社に抗議するとともに錠をとくよう申入れたが、総務部次長Ｂ４は、組合員がストライキ中であることを理由にその申入れに応じなかった。そこで組合員らは、同日昼の休憩時間に、一般従業員が食事のため社外に出る機会をとらえ、本社事務所内に入ろうとしてガレージそばの出入口に押寄せた。これを知った会社の職制らは、組合員の立入りを阻止するため、あわてて同出入口の鉄製扉を閉めたが、その際組合の執行委員長Ａ２（以下「Ａ２委員長」という）と副委員長Ａ５某（以下「Ａ５」という）の両名は、足を扉の間にはさまれた。ところが会社の職制らは、組合員の立入りを阻止することに急なあまり、扉にはさまれて動けない上記両名の足を踏む、蹴る等の行為を繰り返した。これを見たＡ３は、同人らを助けようと

して、本社事務所正面玄関を通り抜け同現場にかけつけようとしたところ、守衛がガラス戸を急に閉めたため、Ａ3はこの戸と衝突し、ガラスは粉々にこわれ、このため同人は全身16針縫うという重傷を負った。

このような事態に抗議するため組合は、４月 12 日から連日本社事務所前で座り込み闘争をつづけたが、会社は５月13日、いわゆるガードマン25～6名を導入して、これら座り込みを続ける組合員を実力で排除した。会社は、その後もガードマンを会社に駐在させたため、組合はこれに抗議し、労使関係はますます紛糾した。

⑷　なお会社は、組合の前記デモ行進、会社建造物への争議宣伝文の書き込みを不当不法であるとして組合に対し、その都度警告を発していたが、その後これらデモ行進は建造物不法侵入罪、同不退去罪にあたるとして、また前記Ｂ3常務の負傷事件は傷害罪にあたるとして港警察署に告訴した。これに対して、組合もまた前記Ａ3、Ａ2委員長およびＡ5の各負傷事件は傷害罪にあたるとして同警察署に告訴した。また組合は、46年５月７日当委員会に対し、前記会社の本社事務所への立入禁止の処置は、組合員に対する差別扱いであるとして、救済を申立てた（46年(不)第20号事件）が、これについて当委員会は、組合の申立てを認め、47年７月14日、会社に対し、組合員の本社事務所への立入りを禁止してはならない旨の命令を発した。

４　昭和46年夏季一時金交渉の経緯について

⑴　46年６月10日、組合は会社に対し、夏季一時金として１人平均280,000円を要求した。また、同盟組合も、同月15日、夏季一時金１人平均246,000円の要求を行なった。

⑵　　会社は、両労組に対して第１次回答として１人平均185,000円を提示し、その後数回の上積み回答ののち最終的に１人平均206,000円の回答を示し、７月13日に同盟組合とは妥結した。しかしながら、組合との間においては、前記のとおり春の賃上げが妥結していなかったため、夏季一時金は賃上げ問題とあわせて協議され、下記交渉経過をたどったが、結局妥結しなかった。

⑶　組合の上記要求に基づき会社から出された７月６日づけ回答書の中に、夏季一時金

の妥結については春の賃上げおよびその他の諸要求ならびにその後発生した諸問題を含む争議が解決し、協定調印されることを条件とする旨が記載されていた。

そこで組合は、全金大阪地方本部役員らとともに、会社に対し上記条件を付することは不当である旨を申し出るとともに上記条件にいう争議の解決について会社の意向をただしたところ、会社は、８月 13 日および同月 20 日の２回にわたり、組合に対し、大要次のような回答をした。

① 賃上げおよび夏期一時金については、従来会社の提示した金額を組合が承認すること

② 労使双方からなされている告訴事件については、双方いずれも司直の判断をまつこと

③ 組合のガードマン撤退の申入れは不当である。ただし、組合が㋐今後暴力行為を行なわないこと、㋑本社および本社敷地内に争議手段として立ち入らないこと、㋒他社組合員をデモ等の示威行為の目的で大阪工場内に立ち入らせないことなどを自ら認め、かつ、これを保証するならば、会社はその申出に応ずる。

④ 本社への出入自由の申出は理由がない。すなわち、会社は本社への出入について、組合員を他の従業員と差別して取扱ったことはなく、ただ、全金組合員が争議手段として本社内に立ち入ることを禁止したにすぎない。

⑤ 会社建造物の損壊、汚損行為その他本争議に伴い発生した諸事件については、会社はこれら行為に対する責任追及の権利を留保する。

組合は、会社の上記回答を不服として、会社との間にこれらの点について、数回協議を重ねた。しかし、会社が上記回答による争議の解決を主張して譲らなかったため、組合は９月 17 日、ついに会社と団体交渉を継続することを断念した。このため、上記賃上げおよび夏季一時金については、その後、団体交渉が開かれることなく現在にいたっている。

5 昭和 46 年年末一時金交渉の経緯について

⑴ 46 年 11 月初旬、組合は会社に対し、年末一時金として１人平均 320,000 円を要求

し、若干おくれて、同盟組合は会社に対し、１人平均 260,000 円を要求した。

⑵　会社は、１人平均 185,000 円の第１次回答を行ない、さらにその後４回の上積み回答ののち、最終回答 207,500 円で、12 月７日、同盟組合と妥結した。

⑶　　組合は、会社と５～６回の団体交渉を行なったが、会社が「春の賃上げおよびその他の諸要求、夏季一時金および他の諸要求、ならびに 46 年賃上げ要求以後発生した諸問題を含む争議が解決し、協定調印されることを条件とする」という従来からの態度を変えなかったため、年末一時金に関する団体交渉も、同年年末ごろから物別れのまま現在にいたっている。

6　昭和 47 年賃上げ交渉の経緯について

⑴　組合は 46 年賃上げ、同年夏季一時金、同年年末一時金が妥結していない状態のなかで、47 年２月 29 日、会社に対して１人平均 22,000 円の賃上げ要求を行なった。これに対して会社は、３月 17 日、組合に対し文書で「昨年度の昇給額が未決定のまま、即ち本年の昇給額決定基準がないままで、本年の昇給額について具体的な論議をすることは、恰も２階なき３階を築くがごとく論理上明らかに矛盾している。したがって、まず昨年度の昇給額が決められるべきである」と回答した。

⑵　その後、会社と組合との間に「団交をやれ」、「団交をやっても無意味だ」とのやりとりが繰り返されていたが、４月 14 日にいたり、ようやく 47 年賃上げに関する交渉が開かれた。しかし、席上会社は、46 年賃上げが解決しないことには、47 年の賃上げ交渉をしてもナンセンスであり、したがって 47 年賃上げについては有額回答をしないと述べ、47 年賃上げ交渉を拒否し現在にいたっている。

⑶　一方、会社と同盟組合との 47 年賃上げについての団体交渉は、１人平均 12,050 円で妥結し、会社はその頃この妥結額を組合に通知したにすぎなかった。

7　組合書記長Ａ$_1$に対する役付手当について

⑴　組合書記長Ａ$_1$は会社の主任であり、会社賃金規程により役付手当が支給されているが、その額は 45 年以来 1,500 円のままであり、他の役付者に対しては、後記のとおり増額支給されている。

⑵　会社の賃金規程によれば、従前 1,500 円であった主任の役付手当は、46 年２月 21 日から 2,000 円に、47 年２月 21 日から 2,500 円にそれぞれ改訂されている。なお、これら、改訂は、同盟組合と会社との間で役付手当増額について交渉し、かつ協定化した結果に基づいてなされたものである。

⑶　しかし、46 年および 47 年については、組合は会社に対し、役付手当の増額を要求せず、組合、会社間の賃上げ交渉でもこの問題はまったく話し合われていないのであって、組合は、改訂された賃金規程により役付手当が増額されたことをはじめて知るにいたった。

なお、45 年度は、組合、会社間で同年賃上げ交渉時において役付手当の増額について協議され、その額を賃上げ原資の２パーセントとする旨協定されている。

第２　判断

１　昭和 46 年賃上げおよび同年夏季一時金に関する団体交渉について

⑴　46 年賃上げに関する団体交渉は、同年４月初旬ごろまで数回行なわれたが、Ａ３、Ａ２委員長らの負傷事件を契機とする組合の激しい争議行為の展開、会社の本社事務所への組合員の立入禁止、ガードマン導入等、労使対立が激化するに伴い中断されたこと、その後同年夏季一時金に関する団体交渉が行なわれ、上記賃上げ問題についてもあわせて協議されたが､会社は争議行為を止めることを妥結の前提条件としたため、組合はこれに応じず、結局、９月 17 日以降、46 年賃上げおよび同年夏季一時金に関する団体交渉が行なわれていないことは前記認定のとおりである。

そこで、会社の提示した前記前提条件が妥当なものかどうかについて、以下判断する。

⑵　本件争議は、46 年賃上げ闘争として行なわれたものであったが、その後賃上げ闘争展開中に発生したＡ３、Ａ２委員長らの負傷事件および会社の本社事務所への組合員の立入禁止、ガードマン導入等の措置に対する抗議闘争、さらには夏季一時金闘争へと発展したものであるところ、会社は、これら争議の解決策として、組合に対し、①賃上げ、夏季一時金については会社の従来の提示額を承諾すること、②組合員らの負傷

事件については告訴の結果をまつこと、③ガードマンの導入、本社事務所への立入禁止などの会社の措置に対し抗議するのは不当であることなどを申入れ、組合がこれら会社の申入れを全面的に承認し、これによって本件争議を止めることをもって 46 年賃上げおよび同年夏季一時金妥結のための前提条件としたことは前記認定のとおりである。しかしながら、会社が賃上げ、一時金等について組合と充分話し合うことなく、一方的に組合に対し自らの提示額の承諾を迫ることの不当なことは言うまでもなく、また会社のガードマンの導入、本社事務所への立入禁止の措置が不当労働行為に該当するものであることは、当委員会が前記 46 年(不)第 20 号事件において判断したとおりであるから、会社が争議の解決策として組合に申入れた上記事項は、これらの点に関する限り明らかに不当であると言わざるを得ない。したがって、これら解決策を組合が承認し、かっ、本件争議を止めることが 46 年賃上げおよび同年夏季一時金妥結のための前提条件とすることもまた不当であることをまぬがれない。

組合は、会社が上記解決策による争議の解決を主張して譲らなかったところから会社との団体交渉を断念したことはすでに認定したとおりであり、結局、46 年賃上げおよび夏季一時金に関する団体交渉が開かれなくなったのは、会社が不当な条件を付したことに起因しているのであって、会社の前記行為は実質的な団体交渉の拒否であり、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

2　昭和 46 年年末一時金に関する団体交渉について

⑴　46 年年末一時金に関する団体交渉は、5 ～ 6 回行なわれたが、結局、会社が同年賃上げおよび夏季一時金交渉において提示した条件をここでも妥結の前提条件であると主張して譲らず、このため同年 12 月末以降、まったく 46 年年末一時金に関する団体交渉が行なわれていないことは前記認定のとおりである。

⑵　しかしながら、会社が 46 年賃上げ、同年夏季一時金交渉において組合に提示した条件の不当なことはすでに判断したとおりであり、したがって、これと同条件を付して 46 年年末一時金についての妥結を遅らせている会社の行為は、実質的には団体交渉を拒否したものであり労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と判断せざるを

得ない。

3　昭和47年賃上げに関する団体交渉について

⑴　組合が47年2月29日、会社に対し、47年賃上げ要求を行ない、かつ、これについての団体交渉を申入れたが、会社は、46年賃上げが解決せず、基準内賃金が未確定であるから 47 年賃上げについて交渉することは理論的に矛盾する旨組合に申入れ、これを理由に上記団体交渉に応じていないことは前記認定のとおりである、

⑵　しかしながら、賃上げ額そのものは基準内賃金の確定・未確定にかかわらず決定し得るものであり、ただ基準内賃金が未確定では支給すべき金額の算定が不能であるにすぎない。したがって、46年賃上げが未解決であっても会社は、組合からの上記団体交渉に応ずべき義務があるというべく、その他会社がこの団体交渉を拒否し得る何らの正当理由も認められないから、47年賃上げに関する団体交渉を拒否した会社の態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

4　役付手当について

⑴　組合書記長A_1（以下「A_1」という）が会社の主任であること、会社の賃金規程により定められている主任の役付手当は、従来1,500円であったが、46年2月21日から2,000円となり、翌47年2月21日から2,500円に改訂されたこと、にもかかわらず会社は、A_1に対し役付手当として 1,500 円しか支給していないことは前記認定のとおりである。

⑵　会社は、上記A_1について、改訂された賃金規程の適用を除外し、同人に対し、1,500円の役付手当しか支給していないのは、従来から、役付手当の増額分については賃上げ交渉妥結の際あわせて協議、協定していたものであり、その増額分を賃上げ原資配分の一部分として支給していたものであって、組合とは46年および47年賃上げが妥結していない現在、役付手当の増額について未確定であるから、組合員たるA_1には改訂された賃金規程を適用し、役付手当を増額支給することはできないと主張するので、以下判断する。

確かに45年度については、会社主張のとおり、役付手当の増額分が賃上げ配分の一

部分として組合、会社間に協定されていることは前記認定のとおりであるが、本来役付手当が労働組合との協議、協定に基づいてのみ支給されなければならないものとは考えられず、上記事実のみをもっては、ただちに役付手当の増額を賃上げ配分の問題として処理することが、本件労使間において確立していた労使慣行と認めることはできない。

そこで、46 年および 47 年についてみると、組合は会社に対し、役付手当に関して何らの要求もなさず、また組合、会社間にこれについてまったく話し合いがなされていないことは前記認定のとおりである。したがって、46 年および 47 年の役付手当増額問題が 45 年と同様に取扱われなければならない理由は何ら存ぜず、むしろ会社が組合との賃上げ交渉の妥結をまたず、全社的に適用されるべき就業規則たる賃金規程に役付手当の増額を改訂した措置から考えれば、本件役付手当増額問題は賃上げとは別個の問題と考えざるを得ず、上記会社主張を採用することはできない。

⑶ 以上によって明らかなように、A_1にのみ改訂された賃金規程の適用を除外することには何ら合理的な理由が認められず、結局、前記 46 年賃上げ交渉以後の組合に対する会社の姿勢をもあわせ考えれば、上記会社の措置は、組合での唯１人の役職者であるA_1に不利益を与え、ひいては組合組織の弱体化を企図した労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

以上の事実認定および判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 48 年５月 16 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎