

# 命 令 書

申 立 人 関西単一労働組合

被申立人 黒川乳業株式会社

## 主 文

本件申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人黒川乳業株式会社(以下「会社」という)は、肩書地(編注、大阪市)に本社を、豊中市に工場を、堺、神戸、門真の各市に営業所を置き、牛乳類の製造、販売を営む会社で、その従業員数は、本件審問終結時、約 160 名である。
- (2) 申立人関西単一労働組合(以下「組合」という)は、関西地方の労働者約 120 名で組織する労働組合で、会社にはその下部組織である黒川乳業分会(以下「分会」という)があり、分会員数は、本件審問終結時、10 名である。
- (3) 会社には、分会のほかに、総評全国一般大阪地方本部黒川乳業労働組合(以下「別組合」という)があり、その組合員数は、本件審問終結時、約 80 名である。

#### 2 本件労使関係の経緯

- (1) 昭和 52 年 3 月 15 日、組合は、会社に対して、「52 年 4 月度賃金より一律 40,000 円の賃上げを行い、その方法については、一切の査定を行わないこと」等の要求を提出した。

同月 31 日に、この要求に関して団体交渉が行われたが、会社は倒産の危機にあるとして、同日会社が提案した賃金体系の大幅な変更等 16 項目からなる会社再建案を組合が全面的に承認することを条件に、「平均 7 パーセントの賃上げを行う。また、賃金体系の是正も行う。これらに際しては査定を行う」旨の回答をした。

組合は、「再建案の内容は、初任給の大幅切下げ(高卒 18 歳 138,000 円から 89,000 円への変更)を含む賃金体系の変更、労働時間の延長(週休 2 日制の廃止)、就業時間中の組合活動の禁止等、分会結成以来、組合が会社との交渉により獲

得してきた労働条件の全面的な引下げであり、これの承認を条件とする賃上げ回答は組合に対する破壊攻撃である」として反対した。

- (2) 4月4日及び同月22日に、組合と会社は団体交渉を行い、再建案について交渉したが、双方の主張は平行線をたどった。

この間、同月8日、組合は、再建案の撤回と組合の要求する賃上げを求めて指名ストライキを行った。

- (3) 4月25日、会社は、再建案に関し「4月29日、社員総会を開催する。欠席者は、異議なきものとみなす」との旨掲示した。

同月26日、組合と会社は団体交渉を行ったが、席上会社は、「同月29日に、社員総会を開催し、5月1日からの再建案実施を決定する」と述べた。

組合は、「会社が再建案を白紙撤回すれば改めて会社再建について協議してもよい」と主張して合意に達せず、1時間で交渉を打ち切った。

その後組合は、従業員に対して社員総会ボイコットを訴え、また別組合もボイコットの意向であったので、会社は、4月27日に、同月29日に予定していた社員総会を延期する旨表明した。

- (4) ところが会社は、5月2日に行われた別組合との団体交渉で、「再建案は別組合が認めなくても、会社としては5月11日から実施する。そうでなければ、2割ぐらいの人員整理をしなければならない」という意味の発言をした。

それを知った組合は、5月6日、「再建案の5月11日からの強行実施の禁止と、2割人員整理の発言撤回」を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い(52年(不)第40号事件)、本件審問終結時、審査中である。

- (5) 5月7日の組合との団体交渉で、会社は、「同月9日に社員総会を開催して同月11日から再建案実施を決定する」旨通告して、1時間で交渉を打ち切った。

会社は、5月9日に社員総会を開催したが、組合は従業員にボイコットを呼びかけてストライキを行い、別組合もボイコットしたため、社員総会は非組合員ら従業員の一部のみで行われた。

- (6) 5月11日、会社は、全従業員に対して、「制度及び計算基準変更について」と題する文書を配布し、同日から労働条件を再建案どおり変更する旨通知した。

- (7) 組合は、5月11日以降も会社の再建案実施を認めず、組合員は従前の労働条件に従って就業したところ、会社は、組合員の5月度分賃金から週休2日制廃止、生理休暇・病気欠勤の無給化等、再建案実施に伴う分を賃金カットした。

なお、5月度分の給料明細書には、「再建案実施に伴う賃金体系の変更は、別組合員である係長が考課査定を拒否したので、労働組合と合意してから行う」旨の説明が付されていた。

6月1日に行われた団体交渉で、組合は5月度賃金からのカットについて説明を求めたが、その際、会社は、「賃金体系は労働組合と合意してから変更するという意味は、『別組合とは合意するまで交渉するが、組合とは合意に達するよう努力する』ということである」と述べたため、組合は、差別であるといって抗議した。

なお、別組合員も、5月11日以降従前の労働条件に従って就業を続け、組合員と同様賃金カットされた。

- (8) しかし、上記賃金カットについては、6月15日に、会社は、天満労働基準監督署の労働基準監督官から、「労働契約の変更が適正に行われていないので、会社の5月度賃金の支給方法は労働基準法第24条に違反している。差額を速やかに支払うように」との旨勧告されたので、会社は賃金カット分を支払った。

しかし、6月18日、会社は、「再建案は、会社が組合に提示した3月31日から90日を経過する6月30日から実施する」旨を表明した。

### 3 52年夏季一時金

- (1) 52年6月7日、組合は会社に対して、夏季一時金について、「基本給の3.5か月分プラス一律10万円を7月9日に支給し、支給に際しては一切査定を行わないこと」という要求書を出した。

しかし同月17日、会社は、組合に対して、「資金の目途がたたないので、夏季一時金を支給することはできない」旨の回答をした。

- (2) 6月22日に行われた団体交渉で、会社は、「夏季一時金は資金繰りがつけば支払うが、その目途はまったくたたない」と述べた。

- (3) 6月31日、別組合は、当委員会に、夏季一時金及び賃上げ問題についてあっせんで申請した。

また、7月4日、組合も、夏季一時金問題について、当委員会にあっせんで申請した。

- (4) 7月6日の組合との団体交渉で、会社は、「別組合とは、賃上げ問題のあっせんのなかで再建案について話合いができること、多数組合であることから、別組合の申請したあっせんには応じるが、組合の申請したあっせんには応じない」と述べ、1時間で交渉を打ち切った。

組合は、夏季一時金のあっせんに応じること等を求めて、同月19日午後から半日ストライキを行った。

- (5) 両組合からのあっせん申請については、当委員会のあっせん員の説得もあり、7月21日、夏季一時金問題のみについて、あっせんが行われたが、両組合とも会社回答の0.65か月分は低額であるとして拒否したため、あっせんは打ち切ら

れた。

- (6) 組合は、前記のとおり会社が再建案を6月30日から実施すると表明していたので、7月19日、大阪地方裁判所に、会社を被申請人として、現行労働条件等の保全を求める仮処分申請を行った。

7月25日、会社は組合に対して、「7月度賃金については従前どおり支払う。また、夏季休暇についても今年度に限り従前どおり5日間とする」旨を通知した。

- (7) 7月26日、組合との団体交渉で、会社は、再建案を従前の16項目中、とりあえず、①初任給の改定(引下げ)、②賃金体系の全面改定、③労働時間の延長(週休2日制の廃止)、④残業割増率を法定の25パーセントにすること(従前は50パーセント)、⑤遅刻・早退の賃金カットを厳密に行うこと(従前は30分までは賃金カットなし)、⑥社会保険の掛金の労使負担割合を折半にすること(従前は、使用者7割、従業員3割)、⑦パート・タイマー制度を導入することの7項目に限って実施したいと提案した。しかし、組合はこれに納得せず、会社は1時間で交渉を打ち切った。

7月29日、組合は、再建案撤回と夏季一時金の支給等を求めてストライキを行った。

- (8) 8月5日、会社は、組合と団体交渉を行い、賃上げ及び夏季一時金についての最終回答として、「①9月1日から週休1日制(週42時間労働制)を実施すること、②営業におけるルートの縮小、③売上げ増進、④工場における時差出勤によるロス・タイムの解消に協力することを条件として、平均7パーセントの賃上げを妥結日より実施し、かつ、夏季一時金として基本給の1.3か月分を8月13日と同月31日に分割して支給する。ただし、賃上げに際しては査定を行い、その方法については賃金小委員会で煮詰める。また、夏季一時金の支給に際しては、出勤状況による査定を行う。妥結する場合には以上の諸条項を一括して行う」旨回答した。なお、当日の団体交渉は、会社側の上記回答及びその説明のみで打ち切られた。

- (9) 8月9日、別組合は、賃上げ及び夏季一時金問題について会社と次のとおり妥結、協定した。

ア 賃上げについて

(ア) 金額 現行基本給×平均7パーセント

(イ) 実施期日 52年8月度(7月26日以降分)から実施する。

(ウ) 配分 賃金小委員会を設置し、賃金体系の是正を考慮して会社と別組合で協議決定する。

イ 夏季一時金について

(ア) 金額 現行基本給×一律 1.35 か月。ただし、出欠勤評価を行う。

(イ) 支払日及び支給方法

㊦ 52年8月13日に0.7か月分を現金で支払う。

㊧ 52年8月31日に0.65か月分を3か月銀行定期預金証書で支払う。

(ウ) 評価対象期間 51年11月26日から52年5月25日まで

(エ) 支払対象者 支払日に在籍する者

(オ) 出欠勤評価 支払率 =  $\frac{\text{実出勤日数}}{\text{期間中の労働日数}}$

ただし、年次有給休暇及び生理休暇、病気休暇その他の特別有給休暇の出欠勤扱いについては、昨年度夏季一時金の場合と同様とする。

ウ 営業強化のための週休、労働時間等の改定について

(ア) 52年9月1日から週休2日制を廃止し、日曜日を除く6日勤務、週40時間労働制を実施する。ただし、国民の祝日及びメーデーは休日とする。

(イ) 国民の祝日、メーデー、夏季休暇は、上記労働時間から差引くものとする。

(ウ) 営業におけるルートの縮小、売上増進、工場における時差出勤によるロス・タイムの解消等は、現場における条件を労使で検討し、9月1日より実施する。

エ 52年5月11日より同年8月9日までの「休日出勤」については、同年12月末日までの間に代休を与えることとし、割増賃金分(基準内賃金の50パーセント)のみを支払う。

オ 会社は、別組合に対して、52年8月22日に解決金を支払う。

(10) 8月9日、組合は、会社と別組合の妥結は会社が別組合を抱き込んで再建案を強行しようとするものであるとして、抗議のストライキを行った。

(11) 8月10日、会社は組合に対して、別組合との上記妥結内容(ただし、解決金の支払いに関する部分を除く)と同一内容の回答書を出した。

翌11日の団体交渉の席上、組合は、上記会社回答のうち、夏季一時金の額及び支給方法について、他の部分と切りはなして妥結する旨通告した。しかし会社は、一括妥結でないと応じられない旨述べて拒否した。

更に会社は、同日の団体交渉の席で、「週休1日制及び営業・製造部門の合理化は、組合の同意がなくても9月1日から実施するが、夏季一時金の支給及び賃上げは、組合が会社回答について一括妥結しない限り行わない」旨述べ、当日の団体交渉は決裂した。

8月15日、組合は会社に対して、「上記団体交渉における会社の主張は、組

合破壊を企図したものである。組合が同意した夏季一時金を支払え」との抗議文を出した。

- (12) 会社は、9月1日から、全従業員に対して、週休1日制を実施したが、組合員は従前どおり週休2日制で就労を続けた。

また、夏季一時金及び賃上げについては、別組合員及び非組合員に対しては、別組合との妥結内容に従い支給・実施されているが、組合員に対しては、本件審問終結時に至るまで、組合と妥結していないことを理由に支給・実施されていない。

- (13) 9月22日、大阪地方裁判所は、前記現行労働条件等保全仮処分事件について「組合と会社の現行労働協約に関する予告解約の疎明はなく、さらに本件疎明資料によって認められる程度の被申請人の経営状態、業界の現状だけでは、未だ著しい事情の変更があったものと認めることはできない」として、「組合員は、会社に対し、現行勤務時間及び休日の定め(週休2日制、週35時間労働)に従ってのみ就労する義務があることを仮に定める」との決定をした。

しかし、組合が同時に求めていた賃金体系及び社会保険の掛金の負担割合についての請求は、「会社が直ちにこれらを変更する意思でないと認められるので、被保全権利及び必要性の疎明に欠ける」として却下した。

上記仮処分決定がなされたことにより、会社は、9月1日から全従業員に対して週休1日制を実施しているにもかかわらず、週休2日制で就労を続けていた組合員に対しては、9月度賃金以降、本件審問終結時に至るまで、それに伴う賃金カット等は行っていない。

- (14) 組合は、10月11日の団体交渉で、上記仮処分決定は、組合が妥結を通告している夏季一時金についても、一括妥結を主張してきた会社の唯一の理由である倒産の危機を否定したものであるから、速やかに夏季一時金を支給するよう求めた。しかし会社は、なお経営の危機が予想されることと、組合と一括妥結せず夏季一時金を支給すると週休1日制がくずれることを理由に、一括でないと妥結できないとの従前の主張を変えなかった。

そこで組合は、組合員に対する夏季一時金不支給は不当労働行為であるとして、1月17日、夏季一時金の支給を求めて当委員会に対して本件申立てに及んだ。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、夏季一時金については既に会社案を受諾しているにもかかわらず、会社が一括妥結を主張して組合員にのみ夏季一時金を支給しないのは、明らか

な不当労働行為であると主張する。

- (2) これに対して会社は、会社回答のうち夏季一時金を切り離すことはできないので、組合の受諾通告をもって妥結とみることはできない、したがって、組合員に夏季一時金を支給する理由はなく、本件は不当労働行為に該当しないと主張する。

## 2 不当労働行為の成否

- (1) 前記認定のように、会社回答は「①週休1日制の実施、②賃上げの実施、③夏季一時金の支給、④営業・製造部門の合理化」を内容とするものであるが、組合は③についてだけ受諾を通告して妥結であると主張し、夏季一時金の支給を要求している。つまり、組合は、週35時間労働制から週40時間労働制への改定等、組合の好まない点を棚上げして、夏季一時金だけ支給させようとするものである。

- (2) もちろん、組合の経済要求に対する回答として、会社が労働条件をかなり低下させる事項を抱き合わせにして一括妥結を求めた場合には、組合が経済要求に対する回答以外を拒否したからといって、それを受諾回答とみなさないのはあまりに形式的といわねばならない。

そこで、本件の場合、会社回答が社会の一般常識を離れたものかどうかを検討する必要がある。

- (3) 確かに、会社も、組合が一括受諾しないかぎり夏季一時金は支給しない、かつ、組合が同意しなくても週40時間労働制や営業・製造部門の合理化は実施するという会社の都合だけを考えた一方的な態度を示したのは責められるべきであるが、前記認定のとおり、大阪地方裁判所の仮処分決定により、組合の同意のない労働条件の変更は実施していない。

- (4) 組合が獲得した労働条件の維持を主張することは当然であるけれども、本件のように、双方が自己都合だけを主張し合うのではなく、話し合いによって妥協点を探るべきである。また、労働時間短縮は先進国の大勢であるとはいえ、週40時間労働制がわが国の社会通念からみて苛酷なものとはいえないから、会社が夏季一時金の支給と週40時間労働制への移行の一括妥結を求めることを、違法不当なものということとはできない。また、営業・製造部門の合理化を抱き合わせにしたことも、前記認定の諸事情からみて、違法不当とまでいうことはできない。

- (5) したがって、組合が夏季一時金問題についてだけ受諾通告をしたことをもって妥結とみることはできず、組合の本件申立ては棄却するほかない。

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。

昭和 53 年 10 月 30 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎 ⑩