

兵庫、昭52不9、昭54.6.8

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方本部
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、
X 11、X 12、X 13、X 14、X 15、X 16、X 17、
X 18、X 19、X 20
被申立人 株式会社 上組

主 文

申立人らの申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全日本港湾労働組合関西地方本部（以下「組合」という。）は、港湾産業で働く約7,000名の労働者で組織された労働組合で、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X 10、同X 11、同X 12、同X 13、同X 14、同X 15、同X 16、同X 17、同X 18、同X 19、同X 20は組合阪神支部上組分会（以下「分会」という。）に所属する組合員であり、いずれも被申立人会社（以下「会社」という。）に雇用され、コンテナトレーラーを運転する乗務員（以下「ドライバー」という。）である。

(2) 会社は、港湾事業を営み、従業員約6,000名を擁する企業である。

2 分会結成後の労使関係と分会員数の推移

(1) 分会は、昭和48年1月会社に雇用されるドライバー17名で結成された。

当時、会社内には、従業員で組織する上組労働組合（以下「企業内組合」という。）が存在したが、その活動は活発ではなかった。

(2) 昭和49年9月ごろから、組合と会社との間に紛争が起り、会社は組合の建設支部に属する日雇労働者93名全員を解雇し、沿岸南部支部に属する約60名の労働者に仕事を与えず、同支部に属した労働者は、病気療養中の1名を除き全員が組合から脱退するに至り、また、阪神支部に属した組合員2名は、長期間残業を与えられなかった。このような経過の中で、会社と組合は、それぞれ多くの応援を繰り出して実力による対決を行い、組合分会あるいは組合員から裁判所、地方労働委員会に対し、21件に及ぶ提訴や、8件に及ぶ告訴が行われた。この争議は、昭和50年4月24日に至り、近畿海運局長から、①会社は、組合の労働組合法に基づく権利と、労働者の基本的な権利を確認保障し、組合は、会社の経営上の立場を尊重し、その発展に協力することを確認する。②会社は、労使関係に不相当と思われる行為をなしたことについて謝意を表明し、今後かかる事態が重ねて生じないよう正常な労使関係の保持について保障する。③地裁、地労委への提訴、告訴および申立ては、問題解決と同時に双方これを取り下げる、等を骨子とするあっせん案が提示され、会社は同年4月28日組合は同年5月10日これを受諾、事態の推移を見た後、昭和51年12月2日双方が争議終結に関する協定書に調印することにより、ようやく終熄した。

(3) 会社は、昭和50年1月、社員Bをコンテナ輸送部業務課課長代理に任命し、次いで同年4月、同人を新設の同部管理課長に就任させた。以後同人は、組合との集団統一交渉から分会との分会交渉に至るまで、常に会社の交渉委員の中心となっている。

(4) 昭和50年1月20日、B課長代理がポートアイランドK P C Cを巡回中、分会所属ドライバー9名が車輻にエンジンキーを差し込んだまま近くの喫茶店に入っているのを目撃し、部下に命じてキーのすべてを取り上げ、関係ドライバーに誹首を通告、作業場への立ち入りを阻止した。ドライバーらは、立ち入り阻止を応援した企業内組合、および上組労働組合連合協議会を相手方として、1月22日、事業場における就労妨害禁止の仮処

分決定を得て就労したが、同日会社が、1月23日から5日間の出勤停止処分をしたため、1月24日再びその効力を停止する仮処分決定を得た。

- (5) 昭和50年9月ごろ、分会員A1がサラ金に対して約200万円の負債を負い、組合に救済を申し入れたが、組合は個人的問題であるとしてこれを断っていたところ、分会員A2宅で、B課長、分会員A1、同X15、同A2等が問題解決のための会合を開いた。その席上、B課長はA1に対して、「A1君の金の問題は任せておいてくれ」「全港湾においても助けてくれへん」「抜けた方がいいのじゃないか」等の発言をなし、脱退届の文案を示したので、分会員A2、同X15が脱退届を作成して、B課長に手渡した。X15はその後、脱退の意思を撤回したが、A1はそのころ分会を脱退し、またA1の相談相手であった分会員A3、同A4もそのころ分会から脱退した。
- (6) 昭和52年4月8日、分会が春季闘争中、分会員X17が午前7時30分ごろターミナル事務所にタイムカードの打刻に赴いて、居合せたB課長に「泊りですか」と、たずねたところ、同課長はX17に対して、「全港湾のために泊る必要はない。みんなに早出をつけてやり、早くから出て来ているから、何かやってもらわねば困る。腕章を外して、企業内へ帰ってこいや。何んぼやっても一緒やないか。給料も賞与も格差がつけられているから。君が帰って来ても受け入れてくれるだろう。将来のために考えた方がいいのと違うか。君も子供が多いことだから。」と発言し、分会からの脱退を勧めた。X17は「考えておきます」と答えてその場を離れたが、分会に止まった。
- (7) 以上のような経過の中で、昭和49年8月、フオーマン9名が分会に加入、次いで同年10月ドライバー11名が加入して、一時は37名の分会員を擁するようになった。しかし、昭和50年に入ってフオーマン2名が脱退し、同年9月にはドライバー4名、引続きドライバー4名が脱退、昭和52年12月にはフオーマン7名が脱退したので、現在の分会員数はドライバーのみ20名である。

3 会社の従業員の区分と賃金

- (1) 会社の従業員には、船員（船東組員を含む）以外に、雇入れの条件によって以下の区分がある。

見習社員 社員登用を前提に、本社で定期的に雇入れられた学卒者で、教育訓練中のもの

社員 見習社員を経て登用されたもの

職員 会社業務の必要に応じて、本社ならびに支店で雇用され、主として事務職のもの（女子も含む）

雇員 船内荷役、沿岸荷役の作業及びコンテナ運手、フォーク運手等主として現場作業に従事するもの（守衛、寮管理人、現場事務員を含み、女子雇員もいる）

なお、昭和51年5月31日までは就業規則上、現場の雑役作業に従事するものを対象に作業員という区分があったが、神戸本社においては、昭和46年8月1日から雇員に統合された。分会に所属するドライバーは雇員、フオーマンは職員である。

(2) 昭和51年度、昭和52年度における神戸本社に雇用される全港湾所属雇員とそれ以外の雇員、職員、社員（企業内組合である上組労働組合に属する）の人数、平均年令、平均勤続年数、賃金項目ならびに各項目の平均値、平均月収、年収平均は別表第1及び第2のとおりである。別表第1ならびに第2の全港湾所属雇員の賃金項目中、付加金の項は、昭和51年春の賃金改訂時に、企業内組合所属従業員について住宅手当が一律1,500円加算されたため、バランス上から全港湾所属雇員にも支給すべきところ、該当支給項目がないため付加金として支給することとしたものであり、別表第2の全港湾所属雇員の賃金項目中、暫定調整金の項は、昭和52年春の賃金改訂時に、企業内組合所属従業員について家族手当が上積みされたため、バランスの上から全港湾所属雇員にも支給すべきところ、該当支給項目がないため、企業内組合所属従業員の家族手当上積み平均額2,457円を暫定調整金として支給することとなったものである。

(3) 昭和49年4月、会社は早出、残業について4割、休日、深夜については7割の割増賃金を支払うこととしたが、同年8月に至って職員につきこれを廃止して、早出、残業について2.5割、休日、深夜について5割とし、昭和50年6月には、全港湾所属分会員を除く他の従業員にこれを及ぼした。このため、両組合の組合員間に、割増金率の差が生ず

るに至った。

- (4) 昭和50年春の賃金改訂時までは、神戸本社所属全従業員について時間外保障という賃金項目があった。会社は両組合に対して、これを廃止し各種手当に切り換え、かつ、労働時間帯を変更したい旨の提案をしたが、全港湾はこれに反対したので、企業内組合員についてのみこれを実施した。この結果、分会員は従来どおり平日、土曜とも始業8時、終業16時の実働7時間（週42時間）であるのに対して、企業内組合員は、平日は始業8時半、終業17時の実働7時間半、土曜は始業8時半、終業13時の実働4時間（週42時間）となった。しかし、分会員については、全体の就業時間を統一するために、平日、土曜を問わず17時までを拘束時間とし、この時間帯について賃金を支給することとし、この部分を時間外保障の賃金項目に計上した。

4 昭和50年冬期一時金までの一時金の要求、妥結状況

分会が結成されてから昭和50年冬期一時金に至るまでの組合の要求内容と妥結状況は次のとおりである。

昭和48年夏期一時金（ドライバーのみ）

要求（旧本給＋加給金600円）×25×3.5ヶ月＋一律15,000円

妥結 基本給×所定出勤日数÷6×3ヶ月

昭和48年冬期一時金（ドライバーのみ）

要求（本給＋加給金）×4.5ヶ月 平均403,795円

妥結（基本給＋350円）×（3.5ヶ月＋0.6ヶ月）平均332,063円

昭和49年夏期一時金（ドライバーのみ）

妥結（基本給＋職務手当）×25×3ヶ月 平均425,000円

昭和49年冬期一時金

要求 フォーマン平均708,510円（本給＋海務手当＋家族手当）×5ヶ月

ドライバー平均718,750円（本給×25）×5ヶ月

妥結 フォーマン平均515,660円（基本給＋海務手当）×3.8ヶ月

ドライバー平均492,232円（日額十職責手当）×25×3ヶ月＋一律55,000円

昭和50年夏期一時金

要求 600,000円

妥結 フォーマン平均462,586円（基本給＋技能手当）×2.95ヶ月

ドライバー平均495,126円（基本給日額＋職責手当）×25×2.95ヶ月

昭和50年冬期一時金

要求 フォーマン平均600,000円

ドライバー一律600,000円

妥結 係数による。

5 昭和51年夏期一時金の要求、交渉、妥結状況

- (1) 会社は、昭和51年夏期一時金の交渉を前にして、昭和49年、昭和50年春のベースアップの結果、雇員の賃金が、社員、職員との間の従来のバランスを失わせる程に高額となったので、雇員の一時金を押える必要があると感じ、その方法として、雇員については社員、職員と切り離して、係数による回答ではなく、金額をもって回答し、金額をもって妥結する方針を固めた。この検討過程においては、組合の要求形式が、昭和50年夏期一時金、昭和50年冬期一時金について金額によるものであったこと、同業他社においても、金額回答、金額妥結が多いことから、組合に受け入れられる可能性のあることが考慮された。
- (2) 組合は、会社に対して昭和51年6月7日分会員平均70万円の金額による一時金要求を提出し、組合員を雇用する同業他社を交えた統一集団交渉が、6月7日、14日、21日、25日、28日、30日の6回に亘り開催された。会社は21日の交渉の席上、20万円プラスアルファの第1次回答をなしたが、アルファについては検討中で、できるだけ早期に回答すると説明した。25日の交渉で、会社は30万円プラスアルファの第2次回答を示したが、アルファ分の中身の明示は、現状ではできないと説明した。28日の交渉において、組合はアルファ分の明示を会社に求めたが、会社は統一交渉の席上では発表できないので、分会交渉におろせば回答する用意があるとし、組合の要求によりメモでアルファ分17万円を示した。この数字は、その前日、分会長、副分会長に対しては口頭で示されていた。30

日の交渉においては、会社に関しては特段の論議はないまま終了した。7月2日に分会との間で分会交渉が開催され、席上会社は、30万円プラスアルファ17万円は、会社の経営内容からみて目いっぱい金額で、他企業に比べて劣らず、むしろ最高のものであるとして、回答を受諾するように求めた。分会がフオーマンに対する回答を求めたので、会社は（基本給+技能手当）×2.9ヶ月分を回答した。分会は、企業内組合に対する回答内容の開示を求め、会社はフオーマンを含め、分会に回答した内容と同様であると答えた。分会は更に、企業内組合への回答が同額である旨の裏付けを求めたが、会社は交渉委員を信用してもらいたい、分会員の理解を求めるのは、執行部の説得力の問題であるとしてこれを拒否した。また分会から、一時金の配分方法について会社の考え方を明らかにするように求めたのに対しては、分会の意見を聞いて検討したい、できるだけ分会の意見に従いたいと答えた。約15分間の休憩の後、分会は、フオーマンに対する回答を受諾し、ドライバーについては持ち帰りのうえ後日回答すると発言した。会社は、フオーマンとドライバーと一本の協定書を取り交わすので、協定書の調印がなければ支給できない、分会は7月10日までに支給するように求めているから、それまでに調印できるように分会の回答をしてほしいと求めた。7月7日午後4時頃分会から、ドライバーについての会社回答を受諾する、配分方法は回答額の人数分を分会員の平均基本給で除して係数を求め、これを各人の基本給に乗じて支給額を決定するという従来どおりの方法によらねたい旨の通知があった。同日、組合と会社との間で協定書が作成され、7月10日までに支給が行われた。

- (3) 分会所属フオーマンに対する妥結係数2.9は、企業組合所属の社員、職員に適用された係数と同一であり、分会所属ドライバーについての平均470,000円の妥結金額は、企業内組合所属雇員について、会社が企業内組合と妥結した金額と同額であった。

6 昭和51年冬期一時金の要求、交渉、妥結状況

- (1) 組合は会社に対して、昭和51年11月5日、平均約60万円、フオーマン（基本給+海務監督手当）×3.5ヶ月分、ドライバー（基本日給×25）×3.5ヶ月分の一時金要求を提出し、統一集団交渉が11月5日、12日、19日、25日、29日の5回に亘り開催された。会社

は25日の交渉までは検討中として回答額を示さず、29日の交渉の席上、30万円プラスアルファの第1次回答を示した。組合はアルファの中身の説明を求めたが、会社は検討中であるが、早期に回答できるよう最大の努力をすると述べて、これを明らかにしなかった。12月1日から分会交渉に入り、分会からアルファの中身について回答を求めたが、会社はなお検討中であり、早期に回答すると述べたにとどまった。12月6日の分会交渉の席上、会社はドライバー平均30万円プラスアルファ23万4千800円、フオーマン（基本給+技能手当）×3.1ヶ月+0.2ヶ月の回答を示し、これが会社の経営内容からみて目いっぱい金額であり、他企業に比べても最高と思われるので受諾してほしい旨をのべ支給条件の説明をした。さらに分会から配分方法についての会社の考え方の説明を求めたのに対して、分会の主張を聞いたうえで検討するが、できるだけ分会の主張にそいたい旨説明した。分会はフオーマンに対する回答をその場で受諾し、ドライバーに対する回答は持ち帰りの上検討し、後日回答することにした。12月7日分会から会社に対し、ドライバーに対する回答を受諾し、配分方法は従来どおりの方法によらるたい旨通知があり、同日、協定書に組合が調印、12月10日までに支給が終った。

- (2) 分会所属フオーマンに対する妥結係数3.3 (3.1+0.2) は、企業内組合所属の社員、職員に適用された係数と同一であり、分会所属ドライバーについての平均534,800円の妥結金額は、企業内組合所属役員について、会社が企業内組合と妥結した金額と同額であった。

7 昭和52年夏期一時金の要求、交渉、妥結状況

- (1) 組合は会社に対して、昭和52年6月7日、平均65万円、フオーマン（基本月給+海務監督手当）×係数、ドライバー（日給+職責手当）×25×係数の一時金要求を提出し、統一集団交渉が6月7日、15日、23日の3回に亘り開催された。会社は23日の交渉の席上、33万円プラスアルファの第1次回答を示し、組合からアルファの中身の開示を求めたのに対して、企業内組合員には当日支給するが、組合は要求内容、交渉方式、日取り、支給指定日が異っているので、回答ならびに支給日が同一とならず、アルファ分の中身は統一交渉の席上発表できない、分会交渉の席上で回答すると答えた。更に組合が、企

業内組合に支給するのにアルファ分を公表できない理由、ならびに企業内組合に対する回答内容、特に差別回答の有無について質問があったのに対して、会社は、アルファ分を公表できないのは統一交渉の席だからであり、また、企業内組合にも全く同様の回答を示しており、差別は無い旨を説明した。6月24日から分会交渉に入り、会社は一時金回答として、ドライバー33万円プラスアルファ176,527円、フオーマン（基本給+海務監督手当）×2.91ヶ月分を示した。分会は、企業内組合の妥結内容と配分方法の説明を要求し、会社は役員についての回答は、支店関係を除き分会に回答した額と全く同一であること、配分方法は分会が従来とってきた方法と同一である旨を答えた。更に分会は、企業内組合との妥結内容を証明できるものの交付を求めたが、会社は交渉担当者が同額回答であると言明している以上必要はない、分会交渉員が分会員を説得するのも任務の一つであると言ってこれを拒否した。ここで15分間の休憩の後、分会はフオーマンに対する回答は受諾するが、支給は幾日ごろとなるか、ドライバーに対する回答は持ち帰り検討の上、後日回答すると質問ならびに言明をした。会社はフオーマンの支給日につき、従来ドライバーと一本の協定書を取り交わしているので、協定書に調印がなければ支給できない、ドライバーについて早期に受諾してほしい旨要求した。6月27日に分会は会社に対し、ドライバーについての回答を受諾する、配分方法は従来どおりとされたい旨の回答があつて同日協定書の調印が終り、7月1日支給が終つた。

- (2) 分会所属フオーマンに対する妥結係数2.91は、企業内組合所属の社員、職員に適用された係数と同一であり、分会所属ドライバーについての平均506,527円の妥結金額は、企業内組合所属役員について、会社が企業内組合と妥結した金額と同額であった。

8 組合所属役員と企業内組合所属役員間の係数差

両組合の役員について、昭和51年夏期、冬期、昭和52年夏期一時金につき、両組合役員に共通して適用された配分方法に従つて配分を実施した後の係数を比較すると次のとおりとなる。

	期	昭和51年夏期	昭和51年冬期	昭和52年夏期
組合別				

組合（全港湾）	2.616	2.9736	2.6436
企業内組合	2.8	3.18	2.803

この差は、組合に所属する雇員の月例平均賃金が、企業内組合の所属の雇員の月例平均賃金より高額であるために生じたものである。

別表1 昭和51年度職種別 平均賃金

	全港湾所属雇員	雇員	職員	社員
人数	23名	(294名) 318名	(161名) 231名	435名
平均年齢	30.9	43	(37) 33	30
平均勤続年数	4.1	8	(12) 10	8
基本給	178,419	(172,627) 166,335	(160,563) 138,663	165,706
職責手当	1,239	(1,251) 1,156	(783) 545	315
技能手当		(0) 8	(972) 792	154
住宅手当		(7,954) 7,706	(7,904) 6,872	6,724
食事手当		3,000	3,000	3,000
現業手当		(6,690)	(391)	3,524

		6,186	273	
暫定手当		(646) 597		1,954
家族手当		(5,340) 4,962	(5,503) 3,835	3,480
付 加 金	1,500			
暫定調整金				
時間外保障	31,883			
合 計	213,041	(197,508) 189,950	(179,116) 153,980	184,857
(年 収)				
給 料	2,556,492	(2,370,096) 2,279,400	(2,149,392) 1,847,760	2,218,284
一 時 金	1,004,800	(1,040,816) 1,004,800	(1,006,372) 868,000	1,030,286
年 収 計	3,561,292	(3,410,912) 3,284,200	(3,155,764) 2,715,760	3,248,569

() は男子のみの数字

別表2 昭和52年度職種別 平均賃金

	全港湾所属雇員	雇 員	職 員	社 員
人 数	26名	(296名) 318名	(160名) 233名	457名

平均年齢	32.2	(43) 44	(38) 34	30
平均勤続年数	5.1	9	(13) 10	8
基本給	190,505	(185,544) 179,406	(173,641) 148,299	175,191
職責手当	1,100	(1,357) 1,263	(1,331) 914	540
技能手当		8	(997) 822	158
住宅手当		(8,054) 7,821	(7,950) 6,869	6,854
食事手当		3,000	3,000	3,000
現業手当		(6,740) 6,274	(394) 270	3,569
暫定手当		(541) 519		1,444
家族手当		(8,074) 7,525	(8,188) 5,635	5,444
付加金	1,500			
暫定調整金	2,457			
時間外保障	38,620			
合計	234,182	(213,310)	(195,510)	196,200

		205,816	165,807	
(年 収)				
給 料	2,810,184	(2,559,720) 2,469,792	(2,346,012) 1,989,684	2,354,400
一 時 金	1,013,054	(1,047,954) 1,013,054	(1,018,338) 873,192	1,023,674
年 収 計	3,823,238	(3,607,674) 3,482,846	(3,364,350) 2,862,876	3,378,074
対前年比	+261,946	(+196,762) +198,646	(+208,586) +147,116	+129,505

() は男子のみの数字

第2 当委員会の判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 会社は、昭和51年夏期一時金までは、分会員、企業内組合員を問わず同一係数（月例賃金×倍率）により一時金を回答、支給して来たが、昭和51年夏期一時金から、突然、何らの理由を示すことなく、社員職員に対しては、従来どおり係数をもって回答しながら、雇員に対しては一定金額をもって回答し、金額をもって妥結することを固執した。

イ その理由を追及すると、会社は納得できる説明をなさずに企業内組合と同一金額、同一係数であるからとのみ回答し、企業内組合の金額、支給方法の開示を求めても、答える必要はないとしてわれを押しつけ、昭和51年冬期一時金、昭和52年夏期一時金についても同様であった。

ウ 申立人らがその後、調査したところでは、同一金額で平等であると称しながら、そ

の実際の支給に当っては、従来どおり各人の基本給に係数を乗じて得られる金額を支給しているため、平均基本給が低い企業内組合雇員の係数は高く、平均基本給が高い分会所属雇員の係数は低くなっていることが、本申立ての直前になってようやく判明した。

エ 会社がこのような係数差を生じさせたのは、申立人らに対する不当労働行為意思に基づき、社内の従業員に社員、職員、雇員の身分差のあること、分会所属雇員と、企業内組合所属雇員の構成差に着目し、平均賃金の低い企業内組合作業員を雇員に統一して、企業内組合雇員の平均賃金を低めて係数差を意識的に生じさせ、もって、分会所属組合員を職員に属するフオーマンと雇員に属するドライバーとに分断し、かつ、分会所属雇員と、企業内組合所属雇員との一時金に差をつけた不利益取扱いであり、また、全港湾に対する支配介入である。

オ よって申立人らは、会社に対して、①夏期及び冬期の一時金回答及び妥結に際し、従業員を社員、職員と雇員とに差別することなく同一の係数を適用しなければならない。②会社は申立人らに対し、昭和51年夏期、冬期と昭和52年夏期の各一時金について、第1次的には企業内組合所属の社員、職員と、第2次的には企業内組合所属雇員と分会所属雇員との係数差より算出した差額の金員を支払えとの命令と、ポストノーチスを求める。

(2) これに対して、会社は次のとおり主張する。

ア 会社は、団体交渉において、雇員については企業内組合と同一金額であると回答し、事実、同一金額なのであるから、両組合に全く差別はない。

イ 配分方法については、分会の要求内容にそのまま応じている。

ウ 配分に際しての係数に、分会所属雇員と企業内組合所属雇員との間の差が生じたのは、両組合所属雇員の平均基準額の差に基づくものである。この差は、金額妥結で、かつ、配分方法が同一であれば当然に生ずる結果である。

エ 両組合のドライバーのみを比較するにしても、労働時間、年令、勤続年数、稼働率等を総合的に比較しないと、年間所得に差があるのかどうかを判断できない筈で、一

時金の配分上の係数差のみで差別の有無を決することができない。

オ 本件申立ては、団体交渉の積み上げによる妥結の結果をくつがえすためになされたもので、団体交渉の意味を失わしめるから棄却を求める。

2 協定の成立と不当労働行為

- (1) 本件は昭和51年夏期、冬期、昭和52年夏期の各一時金に関し、組合と会社、分会と会社との間にそれぞれ数次にわたる団体交渉が行われ、妥結の結果協定書の調印が終り、一時金の支給が実施された後に至り、支給内容が、企業内組合所属従業員との間に差があったとして救済を申立てるものである。
- (2) そこで考えてみるのに、団体交渉は、労働組合がその有する団結力を背景として、賃金や労働条件を集団的に決定するために使用者との間で行う交渉であるところ、その交渉の過程においては、双方は、みずからが有する情報、経験を基礎として譲歩の限界を探り合い、妥結に至るべきかどうか、妥結する場合の得失を考慮するものである。したがって、ひとたび妥結を決意し、協定を成立させた後においては、交渉の過程において認識し、選択のうえ決断した事項については、もはや原則として爾後にその効力を争うことができなくなる効果を生ずるものというべきである。さればこそ、労働組合法も労働組合と使用者との間において、団体交渉の結果、妥結した労働条件その他労働者の待遇についての基準に関する合意は、一定の方式を履むことによって、一定の法律効果を生じるものと定めているのである。
- (3) しかしながら、団体交渉の過程において、一方の当事者が自己に有利な条件で妥結させる目的で、地方に事実と反する情報を与えて錯誤に落とし入れ、これによって妥結に至らせたり、あるいは、暴行、脅迫に訴え、さらには相手方の窮迫に乗じて自己の主張を押しつけて、相手方の自由な意思決定を阻害し、その結果、合意を成立させる等格別の事情が存する場合には、自由な意思決定をなすことを妨げられた当事者は、妥結の結果を爾後に争うことができるのは勿論である。したがって、かかる行為が使用者によって行われた場合には、労働組合ないし組合員は、妥結の結果に拘束されることなく、交渉過程における使用者の言動や協定の内容そのものについて、あるいは労働組合に対する

支配介入であるとし、あるいは組合員に対する差別取扱いであるとして、救済を求めることができるものといわなければならない。

- (4) 以上のような観点に立って、本件申立てにかかる昭和51年夏期、冬期、昭和52年夏期の各一時金の妥結、協定に至る過程で、組合ないし分会がどのような認識のもとに選択を行い、妥結の決断をなしたか、また、会社側の交渉担当者の言動が、合意の効力を失なわしめる種類のものであったか否かを、以下に検討することとする。

3 企業内組合所属の社員、職員との係数差について

- (1) 昭和51年夏期一時金の交渉時点において、分会所属組合員にはドライバーとフォーマンの二職種が存したが、会社の従業員区分上はドライバーが雇員に、フォーマンが職員に属することについては、組合も分会員もこれを認識していたことが明らかである。
- (2) また、分会交渉の段階における分会の交渉担当者は、分会所属ドライバーの平均賃金がいくらであるかを当然知っていたものと認めるべきであるから、ドライバーの一時金について、会社の回答どおり金額で妥結し、かつ、分会の求める配分方式に会社が同意したときには、ドライバーの配分上の係数が何程となるかの計算は容易にこれを為すことができるし、また、金額の提示後、受諾の意思を表明するまでに時間を置いているところよりみて、当然この計算を行っていたものと推認できる。
- (3) 第1の5の(2)で認定したとおり昭和51年夏期一時金に関する会社の最終回答は、フォーマンについては、(基本給+技能手当)×2.9ヶ月分、ドライバーについては、30万円と、プラスアルファ分として17万円、合計47万円であったのであるから、組合は、昭和51年夏期一時金の妥結にあたり、分会所属の雇員であるドライバーと、職員であるフォーマンとの間に係数上の差が生ずること、また、その係数の差の値まで、これを認識していたものと認めるのが相当である。また、このような差が生ずることについて、合意の効力を失わしめる種類の言動が、会社側にあったと認めるに足りる証拠もない。そうすると、組合は、分会所属のドライバーとフォーマンとの間に生ずる係数差については、これを容認して妥結に踏み切ったものと認めざるを得ない。したがって今日に至り、両者の差の存在をもって、分会員を分断する支配介入であると主張することはできないも

のと解する。

- (4) また、第1の5の(3)で認定したとおり、企業内組合所属社員、職員の一時金の係数は、分会所属の職員であるフオーマンの係数と全く同一であったのであるから、分会所属の職員であるフオーマンについて、雇員であるドライバーとの間に係数差のあることを容認して妥結した以上、もはや企業内組合所属社員、職員と分会所属ドライバーとの間に生じている係数差の是正を求めることも、できないものと判断する。
- (5) 昭和51年冬期、昭和52年夏期の各一時金の交渉、妥結に当り、組合ないし分会が、分会所属ドライバーとフオーマンの間に生じる係数差について有した認識も、叙上の場合と同様であったと認められるから、これを支配介入であるとし、あるいは不利益取扱いであるとする申立人らの主張も同様に理由がない。
- (6) なお、申立人らは、夏期及び冬期の一時金回答及び妥結に際し、会社は従業員を社員、職員と雇員とに差別することなく、同一の係数を適用しなければならないとの命令を求めている。なるほど、分会結成後昭和50年冬期一時金の妥結に至るまでは、殆んどの場合に、分会、企業内組合、社員、職員と雇員の区別なく同一係数で支給されていたことは認められるが、前記のごとく組合は、分会所属職員と雇員とについて、昭和51年夏期、冬期、昭和52年夏期の三度に亘り、係数差の存在を容認して妥結していること、他方、企業内組合所属社員、職員と雇員との間にも一時金配分上の係数差の存在すること等を考慮すれば、申立人らの申立ては、これを認め難い。

4 企業内組合所属雇員との係数差について

- (1) 昭和51年夏期一時金の交渉にあたり、組合及び分会は、企業内組合所属雇員中には、分会所属雇員と同一職種であるドライバーのほか、船内荷役、沿岸荷役の作業に従事する者、フォーク運転手、守衛、寮管理人、現場事務員等が含まれていることを、その職種別の正確な人数は別としても、就業規則の定め等によって認識していたものと認められる。したがってまた、その構成差よりみても、あるいは勤続年数や年齢の差よりみても、分会所属ドライバーと企業内組合所属雇員との各平均賃金が全く同一であり得ないこと、更には、ドライバーという比較的給与の高い者よりなる分会所属雇員の平均賃金

が、企業内組合所属雇員の平均賃金より、何程かは上位にある可能性があることをも、これを認識していたものと推認できる。

- (2) 組合は、昭和51年夏期一時金に関するドライバーについての交渉にあたり、従来は、企業内組合と同一係数で支給されていたので、会社の交渉担当者が企業内組合と同一金額であると回答したのを、従来と同一方法であると理解し、この点に関し、会社が企業内組合に対する回答内容の開示を拒んだことに疑念を残しつつ、一応妥結したものであると主張する。交渉中に分会から会社に対して、企業内組合と同一金額であるかの確認要求があつて、会社が然りと答えていること、事実、企業内組合所属雇員についても、同一金額で妥結していることは、第1の5の(2)、(3)で認定したとおりであるが、会社の回答を、従来と同様に同一係数を指す意味であると受取る余地があつたかについては、なお疑問なきを得ない。何故ならば、金額による回答である以上、両組合の雇員間で配分上の係数が全く同一となるためには、両組合の雇員の平均賃金が同一であり、かつ、両組合の雇員に適用される配分方法も全く同一であることが前提とされなければならないからである。ところが交渉の過程において、両組合所属雇員の平均賃金の異同については、論議された形跡はなく、適用さるべき配分方法の異同についても、昭和52年夏期一時金に関する分会交渉において、同一であることの確認がなされたことがあるにすぎない。さらに、組合あるいは分会が、このような異例の場合を想定し、そのように信じていたと認めるべき特段の事情の存在を認めるに足りる証拠もない。
- (3) そうすると組合は、会社との間で、金額による妥結をなした場合、もし、企業内組合所属雇員が全く同一の金額で妥結し、かつ、分会所属雇員と同じ配分方法によつた場合においては、両組合所属雇員の平均賃金の差より生ずる配分上の係数差が何程かは生ずる可能性のあること、更には、その差が、両組合所属雇員の職種の差からみて、その正確な数値は別としても、分会所属雇員に不利に現れることもある可能性をも予想した上で、同一金額であるならばよしとして妥結する途を選んだものと認めざるを得ない。
- (4) また、会社の交渉担当者の交渉過程における言動中に、さきに述べたような合意の効果を失なわしめる種類のものであつたと認めるに足りる証拠もない。

- (5) 申立人らは、会社においては給与中に一時金の占める割合が大きく、分会員の生活の維持のために、疑念を残しつつ妥結したものであると主張する。しかしながら、妥結前に、さきに判断したとおりの認識があった以上、全く留保を付することなく妥結すれば、その結果に拘束されることは、やむを得ないところといわなければならない。
- (6) また、申立人らは、正確な係数差の数値は、調査の結果、本件申立ての前に至ってようやく判明したものであると主張する。仮にそうであったとしても、さきに述べたように、配分上の係数に何程かの差の生ずることが予想できた以上、正確な数値まではこれを知らなくとも、妥結の合意は有効であり、正確な数値が判明したからといって、その後合意の効力を左右することはできないものと解される。また、第1の8で認定した数値の差も、両組合員間の平均賃金の差に由来する範囲を越えるものではないと認められる。
- (7) 更に申立人らは、会社は昭和51年夏期一時金交渉の前に、作業員という従業員区分を雇員に統合し、企業内組合雇員の平均賃金を低めて、係数上の較差を生じせしめたと主張するが、本社において作業員が雇員に含められたのは、第1の3の(1)で認定したとおり、分会の結成以前である昭和46年8月ごろと認められるうえ、作業員の平均賃金が、企業内組合所属雇員のそれを下廻っていたと認めるべき資料もないから、この点に関する申立人らの主張も採用できない。
- (8) 以上の判断は、昭和51年冬期一時金、昭和52年夏期一時金についての、分会所属雇員と企業内組合所属雇員間の配分上の係数差に関する申立人らの主張について、同じく妥当とするところである。
- (9) 申立人らは、第1の2の(2)ないし(6)で認定したような一連の事実から、申立てにかかる係数差は、会社が組合に支配介入し、分会員を企業内組合員から差別するために、これを巧みに企図した結果生じたものであると主張する。なるほど第1の2の(6)で認定した事実からみる限り、会社は金額回答、金額妥結を維持すれば、分会所属雇員と企業内組合所属雇員との間に一時金配分上の係数差が生じていることを認識しつつこの事実を分会員の脱退勧奨の目的に利用しようとしたふしがうかがえないでもない。したがって、

この事実は、それ自体が単独に組合に対する支配介入となり、あるいは組合または分会が将来、一時金交渉をなすに当り、両組合雇員間に配分上の係数差が生じないように求めるに対し、会社があくまで係数差の解消を拒否し、為に妥結に至らないような場合において、会社の差別取扱いの意思の有無を判定する資料の一つとなり得る余地があるとしても、少なくとも昭和51年夏期、冬期の各一時金については、組合あるいは分会は、既に第1の2の(2)ないし(5)の事実を知り、昭和52年夏期一時金については、これに加えて、第1の2の(6)の事実を知りながら、さきに判断した如き選択をなして妥結調印を終えているのであるから、これをもっては、いまだ妥結の合意の効力を左右するに足る事実とは認め難いのである。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、申立人らの救済申立ては、いずれも理由がないのでこれを棄却する。

よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年6月8日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之