

命 令 書

再審査申立人 甲府生コンクリート株式会社

再審査被申立人 甲府生コンクリート株式会社労働組合

主 文

1. 本件初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

被申立人は、申立人が昭和51年12月18日、同月21日及び同月22日申し入れた年末一時金に関する各団体交渉を、被申立人が提案した団体交渉ルールに申立人が同意しないことを理由に拒否してはならず、かつ、申立人からの団体交渉の申し入れを上記と同一の理由により拒否してはならない。

2. 本件初審命令主文第2項(2)中「組合旗の撤去、」を削り、「腕章の着用禁止など」を「腕章の着用を禁止すること」に改める。

3. その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1. 当事者

(1) 再審査申立人甲府生コンクリート株式会社（以下「会社」という。）は、昭和36年8月1日設立され、山梨県中巨摩郡竜王町に本社（ただし、登記簿上は、同県甲府市）工場をおき、生コンクリートの生産、販売ならびに運送等を営む会社で、資本金2,000万円、従業員数31名である。昭和51年12月7日B1が代表取締役役に選任された。

(2) 再審査被申立人甲府生コンクリート労働組合（以下「組合」という。）は、労働条件の

改善などを目的として、昭和51年11月28日会社従業員6名をもって結成され、本件再審査結審時、組合員数10名である。なお、組合は結成された後、山梨県労働組合総連合会に加盟した。

2. 昭和51年年末一時金の交渉経過

- (1) 組合は、昭和51年12月8日年末一時金の要求書(要求額全員一律3カ月、回答日12月11日まで、支給日12月15日)と、これに関しての団体交渉の申入書を会社に提出した。その結果、同年12月10日午後5時半から午後7時頃まで会社内の宿直室において組合員12名が出席し、第1回団体交渉が開催された。この団体交渉において、会社は、昭和51年9月決算では赤字であり、その後の赤字と合わせて約3,000万円の累積赤字があるが、社会的な金額は支給したいとして、平均2.284カ月、288,326円を翌11日に支給すると回答した。

なお、会社は、支給日を11日とする理由について、①12日が日曜日であり従業員が年末の買物を予定しているであろうこと、②昭和50年を除き、同47、48、49年が12月5日支給であったこと、③会社の会長とB1社長が取締役を兼務し会社と密接な関係にある山梨共栄石油株式会社では12月4日に支給済であることをあげた。

これに対して組合側は、一律3カ月支給を要求するとともに団体交渉中であるので11日に一方的に支給することは納得いかないと主張し、会社に支給日について再考を要請した。

会社は支給日については再考を約し、その結果について11日の朝A1執行委員長に回答する旨約束した。

- (2) 会社は、上記約束に基づき12月10日の晩、支給日については再考したが、上記の(1)の①、②、③の理由のほか、大部分の従業員が11日の支給を望んでいると判断したことなどから、やはり支給日は12月11日とすることとし、その旨を翌11日A1執行委員長に回答した。
- (3) 12月11日午後5時すぎ、会社は全従業員を食堂に集め、年末一時金を支給しようとしたところ、非組合員はこれを受領したものの、組合員はこれを拒否した。なお、会社は、

組合に対し上記年末一時金を受領するよう説得したが、組合はこれを拒んだため、会社は昭和52年1月7日甲府地方法務局に供託した。組合員らは同月14日、会社に対して一時金の一部として受領するが団体交渉が再開された時にその中で解決すると伝えたい旨で、いずれもこれを受領した。

- (4) 12月11日午後5時半から同8時半頃まで、宿直室において、組合員側13名（組合員12名、県連オルグ1名）が出席し、第2回団体交渉が行われたが交渉は進展しなかった。

この団体交渉において、組合は団体交渉中に一時金を支給したことに対してB1社長を詰問したが、B1社長は双方とも譲歩の余地がないと判断して支給したと答え、さらに、すでに支給済みでありこれ以上上積みできないから組合員も受け取ってもらいたい旨答えた。

また、団体交渉中に、組合員は「やとわれ社長で決定権がないんじゃないか。」等と発言したり。A1執行委員長は、「これほど言ってもわかってもらえないのか。」と言いながら、手に持っていたボールペンを握ってテーブルをドンドン叩いたことがあった。さらに、組合員は団体交渉の継続を求めて「団交で今夜中に決めよう。一晩で足りないなら明日一日中でもやろう。」と発言したりしたが、結局、翌々13日（月曜日）に第3回団体交渉を行うこととなった。

- (5) 12月13日午後5時半から約1時間宿直室において、組合員12名が出席し、第3回団体交渉が開かれたが、進展はなく、結局翌14日に、双方が山梨県地方労働委員会に対してあっせんを申請することになった。

- (6) 12月20日、24日の2回、山梨県地方労働委員会においてあっせんが行われた。20日のあっせんにおいて、あっせん員は会社に対して、12月11日の行為に対し今後慎重に対処すること及び団体交渉に応ずることを要望するとともに、他方組合に対して、次回のおっせんの24日までに正常な状態の中で団体交渉を行うよう要望した。また24日のあっせんにおいては立会団交も開催されたが、双方の歩みよりはみられずあっせんは打ち切られた。

なお、会社は、団体交渉及びあっせんを通して、組合から赤字の具体的理由、一時金

の配分内容等の説明を求められたが、会社の機密事項であるとして、一切これに応じなかった。

3. 団体交渉の拒否

(1) 12月15日以降、組合は、年末一時金の一方的支給に抗議し、誠意ある団体交渉を求めて早出残業等の拒否闘争を行っていたが、同月18日、A1執行委員長はあっせん申請のかたわら自主交渉を進展させようと口頭で団体交渉を申し入れた。

これに対して会社は、団体交渉における組合の態度から団体交渉ルールの確立が必要であると判断し、同日付で組合に、団体交渉のルールとして、

①時間は、休祭日を除いて就業時間後午後5時から7時までの間で1時間以内とすること。

②場所は、当会社敷地外の場所とすること。

③出席者は各4名以下とすること。

などの条件（以下「団交3条件」という。）を提示し、この条件以外では団体交渉に応じられないと回答した。

(2) 同月21日及び22日、前記20日のあっせんの際に示されたあっせん員の「正常な状態の中で団体交渉を行うよう」との要望に対する理解の違いから、組合は早出・残業等を拒否したまま団体交渉を申し入れた。これに対して会社は21日の申し入れに対しては団交3条件について組合から何ら回答がないこと、及び組合員があっせん員の要望に沿った勤務に服していないことを理由としてこれを拒否し、22日の申し入れに対しては、団交3条件と早出・残業等拒否の中止が厳守されるなら団体交渉に応じると回答し、結局、団体交渉は行われなかった。

(3) 同月25日以降、組合は、10数回にわたって、年末一時金等についての団体交渉を申し入れ、団体交渉に応じないのは不当労働行為であると抗議した。

これに対して会社は、団交3条件にかなった申し入れではないので応じられない、あるいは団交3条件に従うなら応じる等と回答し、抗議に対しては、団体交渉の時間、場所、人数等不明確で双方の合致がないので応じられないのであって、正当の理由がある

旨回答した。

さらに、会社は組合員の一時金を供託した昭和52年1月7日以降は、支給済であるとして、また組合員が供託金を年末一時金の一部として異議をとどめて受領した同月14日以降は、支給済であり、受領済みであるとして、年末一時金に関する団体交渉は無意味であると回答した。

(4) 同月25日以降4回、会社は団交3条件に則って、団体交渉のルールについて話し合いたいと組合に申し入れたが、組合はこれに応答することなく、同月31日、団体交渉応諾を求めて本件救済申立てを行った。

(5) 本件申立て以降、組合は、昇給、一時金等の要求に際して、①時間は終業後とするも時間数を限定せず、②場所は会社施設内として、③出席者数を明示することなく、団体交渉を行うよう申し入れたが、会社は、団交3条件により応諾すると回答し、結局、本件再審査の結審に至るまで、団体交渉は一度も行われていない。

(6) その後、組合が行った昭和52年度、同53年度昇給、夏季・年末一時金、同54年度昇給、夏季一時金要求のうち、昭和52、54年度の要求は、あっせんにより解決した。同53年度の要求については、会社がそれぞれの要求に対する回答を提示した後に支給し、組合員はこれを受領したものの、配分等についてのあっせんは不調に終り、未解決のままとなっている。

なお、昭和52年度、同53年度の年末一時金が支給されたのは、それぞれ12月26日、12月16日であった。

4. 組合旗の撤去

組合は会社の一時金交渉の不誠実さ、一方的支給及び団体交渉拒否に対抗して、昭和51年12月14日早出・残業拒否等の通告書を会社に提出し、翌15日から実力行使に移るとともに同月25日から、会社の内外から目立ち易いセメントサイロ等プラントの正面あるいはトップに、通常2枚、たまに5枚の組合旗を掲揚した。

会社は、同日以降、組合旗は無断掲揚であるので組合において自主的に撤去すること、もし自主的に撤去がなされない場合は会社において撤去する旨の警告書を組合に送付した

が、組合による自主的撤去がなされなかったため、会社は自から昭和52年1月10日組合旗を撤去し、同日それをA1執行委員長に返した。

しかし、その後も、昭和53年9月頃まで組合旗は掲揚されたため、会社は組合に対してそれを撤去するよう通告を続けた。

5. 腕章着用の禁止

組合は、団結権行使の一環として赤腕章を腕に付けるよう指示し、組合員は昭和51年12月24日から腕章を着用した。会社は組合員が腕章を着用したまま就労しているのに対して「許可しない。」、「規律違反である。」、「違法である。」、「業務命令違反である。」等と、また、昭和52年1月25日以降は「営業上妨害となる。」として、取りはずすよう警告し続け、時には「就業規則違反としての問責を留保する。」あるいは「損害賠償請求を考慮している。」と警告した。

なお、当時の組合員12名のうち6名は運転手であり、これらの者は生コンクリートの配達先にも腕章を着用したまま行ったため、現場の作業員への影響を懸念したり、腕章の着用を嫌う事業所等から「腕章を着用したまま現場に入ってもらっては困る。」等の苦情が寄せられたり、「甲府生コンは大丈夫か、品物が間に合わなきゃ困るんだ。」といわれたこともあった。

会社の昭和51年12月から同52年6月までの生コンクリート出荷実績は下表のとおりであった。なお、会社には営業部門がないため、生産と出荷は山梨共栄石油株式会社からの発注にもとづいて行っていた。

表

年月	山梨共栄取扱数量	会社出荷数量	他社依頼数量
51. 12	9,819.25m ³	8,316 m ³	1,503.25m ³
52. 1	7,316	5,011.5	2,304.5
2	10,004.75	6,639.25	3,365.5
3	7,431.5	5,267.75	2,163.75

4	6,296.4	4,934.25	1,362.15
5	5,956.75	4,367.75	1,589
6	5,409.75	3,801.5	1,608.25

組合は本件初審命令の交付された昭和53年9月に至って腕章の着用を中止した。

6. 組合からの脱退懲憑

組合からの脱退懲憑の問題について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の5の(2)の末尾に「なお、両課長は事実上、社長に次ぐ筆頭職制であった。」を加える以外は、同5認定した事実と同様であるので、これらを引用する。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、①団体交渉を拒否したこと、②昭和51年年末一時金を12月11日に支給したこと、③組合旗を撤去したこと、④就業時間中の腕章着用を禁止したこと及び⑤B1社長ほか管理職の言動を不当労働行為と判断した初審命令を不服として再審査を申し立てているので、以下、これらについて判断する。

1. 団体交渉拒否について

会社は、団体交渉に応じなかったのは、過去の団体交渉における組合の態度から団体交渉ルールを確立することが必要であったためであり、正当な理由があると主張する。

しかし、団体交渉の状況は前記第1の2の(4)認定のとおりであり、一部組合員に礼を欠く発言等があったとしても、喧騒にわたる状況あるいは暴力があったとは認められず、交渉時間は3回で合計6時間足らずで終えていることからみて、会社の主張するごとく、団交3条件の応諾がなければ正常な団体交渉を期待し得ない状況であったとは認め難い。また、会社は団体交渉の場所についても社外を主張しているが、社内において交渉できないとする合理的な理由も見出し難い。

なお、会社は、団体交渉ルールを設定するための会社提案の話し合いに、組合が応じなかったと主張する。しかし会社は、団体交渉ルールの話し合いすら従前から示している団

交3条件を組合が承諾する場合に限って行おうというものであって、これでは会社の提案は、一方的に示した団交3条件を組合に強要するも同然であり、話し合いによってこの点の解決を図ろうとする態度が少しも窺えないから、組合が会社の申し入れに応じなかったことを非難することはできない。

また、会社は、将来にわたる団体交渉についての救済利益は認められないと主張する。しかしながら、昭和51年12月18日以降、組合の再三にわたる団体交渉の申し入れがあるにもかかわらず、団体交渉ルールを確立することが先決問題であるとして、本件再審査結審時に至るも一度も自主的な団体交渉が開かれていない。そのため、組合は要求を提出しても、団体交渉によって解決することができず、会社の一方的な回答を受けるのみである。したがって、本件労使関係において、円満な団体交渉が行われることによって正常な労使関係が成立しているとはとてもみられず、このような事跡に照らし今後も正常な団体交渉が開かれる見込みは認められない。

よって、会社の本件団体交渉拒否を不当労働行為とした初審判断は相当である。もっとも初審命令の主文第1項はその表現が抽象的であって適当でないので、主文第1項のとおり変更する。

2. 昭和51年年末一時金の支給について

会社は、昭和51年年末一時金については、同年12月10日の交渉の中で縷々説明し、その後も団体交渉を2回、山梨県地方労働委員会での立会団交を1回行い、あっせんを2回受けているので団体交渉は尽くされていること、また支給日を12月11日としたことについては、①理由があること、②組合との約束に従って1晩再考したうえで支給したものであることから、一方的に支給したとか組合を軽視したといわれる余地は全くないと主張する。

昭和51年年末一時金の団体交渉は、前記第1の2認定のとおり、たしかに4回行われているが、支給する前には、12月10日夕刻の団体交渉1回しか行われていない。その席上、会社は、累積赤字が3,000万円あること、しかし社会的な状況を考慮して従業員平均2.284カ月、288,326円を12月11日に支給したいことを説明したにとどまり、組合が今少し時間かけて解決すべきであると主張したのに耳をかしていない。

さらに、その後の団体交渉及び山梨県地方労働委員会のあっせんをとおして組合から赤字の内容、一時金配分の内容等について説明を求められたにもかかわらず、会社は赤字であること、支給額は世間並みの額であること、12月11日に支給済みであること等を繰り返すのみで、十分な説明、資料提供をしたとは認められず、組合の納得をうるための努力を尽くしたとも認め難い。

また、11日の支給については、会社として他の従業員のことも考慮せざるをえない等それなりの理由があり、かつ一晩再考したうえで当初の予定どおり11日としたとする会社の立場は理解しえなくもない。しかし、会社は、11日午後5時30分から一時金について第2回日の団体交渉が予定されているにもかかわらず、同日午後5時過ぎ団体交渉の直前に、組合員を含めた全従業員を集めて一時金を支給する措置を講じ、しかも組合員が受領を拒んだにもかかわらず供託の措置までとったものである。

したがって、以上のような会社の行為は、会社が組合との間に誠意ある団体交渉を尽くさないまま一方的に昭和51年年末一時金を支給しようとしたものといわざるをえず、これは組合運営に対する介入行為とみるべきであって、不当労働行為にあたるとした初審判断は相当である。

3. 組合旗の撤去について

会社は、組合が無断で会社施設に掲揚した組合旗の撤去を求め、それに組合が応じなかったのをこれを撤去したことは会社に許された相当な対抗行為の範囲であり、不当労働行為にならないと主張する。

これに対し組合は、組合旗を掲揚したのは、会社が団体交渉を拒否するなど組合を軽視し、不当労働行為を重ねたために、団結の強化、使用者に対する示威等を目的として行ったものであるのに、会社は具体的な支障がないにもかかわらず、非組合員を使ってこれを撤去したあるいは執ように警告文を出したことは、組合活動に対する支配介入行為に当たると主張する。

なるほど、組合が主張するように、組合を結成して間もない時期に、会社は団体交渉を拒否し不当労働行為を行ったことは上記1及び2判断のとおりである。組合はかかる不当

労働行為に対抗し、団結強化を目的として、昭和51年12月25日から同53年9月までの長期間にわたって、組合旗1～2枚、時に5枚をセメントサイロ等プラント施設の正面に垂し、社内外から最も目につきやすいように掲揚したのである。

しかし、たとえ組合主張のような事情があったとしても、本件においては、組合が組合旗を掲揚したのに対して会社は組合に自主的に撤去することを求め、組合が撤去しなければ会社において撤去する旨予告したうえで、約半月を経てこれを撤去し、組合に返還したものである。しかもその後組合が再び掲揚したのに対し、会社は警告にとどめ、組合は長期間にわたり掲揚し続けているのであるから、本件の場合、会社がかつて組合活動を抑圧することを意図して上記の措置をとったものとは認め難い。したがって、本件のごとき手続を踏んで会社が組合旗を撤去したことをもって組合活動に対する不当な介入とまでいうことはできない。

よって、上記判断と異なる初審命令は取消しを免れない。

4. 腕章着用の禁止について

会社は、組合員が無断で就業時間中に腕章を着用したことは、組合活動としても争議行為としても違法な行為であり、組合はこれによって、①職場秩序を紊乱し非組合員との協力を害したのみならず、②多数の顧客に対し生コン製造業の使命である安定供給について危惧の念を抱かしめて大量の受注減をも招来せしめ、会社の信用、社業の発展を侵害し就業規則に違反した、と主張する。

会社提出の証拠によると、会社の出荷状況は昭和52年1月に減少した後、2月には若干回復しているものの3月に再び減少し、それ以降漸減している。しかし、会社には営業部門がなく、すべて山梨共栄石油株式会社からの発注に基づいて出荷しており、山梨共栄石油株式会社の取扱数量も会社とほぼ類似の傾向を示していることからみて、会社の出荷量の減少は、むしろ山梨共栄石油株式会社の取扱い数量の減少に起因すると推測されうることもあり、本件腕章着用によって大量の受注減が招来されたとする会社の主張をそのまま採用することはできない。他に会社主張の事実を認めるべき疎明はない。

他方、組合が腕章着用行為に至った経緯についてみると、すでに判断したとおり、会社

は、団体交渉が尽くされていないのに、一方的に一時金支給の措置を講じたり、団体交渉ルールが確立されていないことを理由に団体交渉を拒否し、そのため組合は団体交渉による問題解決の途を全くふさがれていた。そこで組合は、かかる会社の態度に抗議し、12月24日から腕章着用に至ったものであるから、このような経緯に照らし、具体的な職場秩序紊乱や実害も認められない本件において、会社が一方的に組合の腕章着用行為を非難するのはあたらないといわざるをえない。

しかるに、会社は一方で団体交渉を拒否し続けながら他方では組合の腕章着用行為に対して執ように警告を行い、しかもその中には、「問責を保留する」とか「損害賠償請求を考慮している」などの文言を用いているものもある。かかる会社の行為は、職場秩序の維持を図ることよりも、むしろ正当な組合活動を嫌悪し、会社の不当労働行為に抗議する組合員らの活動を威嚇することによって抑圧を図るものであると判断せざるをえない。したがって、これを組合活動に対する介入行為であるとした初審判断は相当である。

5. 組合からの脱退懲慥について

会社は、B 1 社長が A 2 に対して「暗に組合脱退を懲慥した」事実はなく、また、B 2・B 3 両課長についても「組合脱退を迫った」事実もなく会社が指示した事実もないと主張するが、B 1 社長及び B 2・B 3 両課長の言動について当委員会の判断は初審判断と同一であるので、初審判断を引用する。

以上のとおりであるので、組合旗撤去に関する部分を除き、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和55年 5 月 7 日

中央労働委員会

会長 平田 富太郎