

滋賀、昭55不5、昭56.4.14

命 令 書

申立人 後藤鍛工労働組合

被申立人 後藤鍛工株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

後藤鍛工労働組合

執行委員長 A1 殿

後藤鍛工株式会社

代表取締役社長 B1

会社は、昭和55年度賃上げに関する団体交渉において、貴組合の要求を検討せず、他組合と検討をすすめてきた新賃金体系を前提にしなければ賃上げを行わないとの交渉態度をとりましたが、これは、今般滋賀県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

(注 年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 申立人組合のその余の救済申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等について

- (1) 申立人後藤鍛工労働組合(以下「組合」という。)は、昭和32年1月、被申立人後藤鍛工株式会社の従業員により組織された労働組合であり、その組合員数は、本件結審時13名である。
- (2) 被申立人後藤鍛工株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社および工場を置き、鍛造品の製造および販売を主たる事業とする資本金5億円の株式会社であり、その従業員数は、本件結審時約300名である。
- (3) なお、会社には、昭和45年6月、組合から分裂して結成された後藤鍛工民主労働組合(以下「民労」という。)があり、その組合員数は、本件結審時約250名である。

2 会社と民労との交渉経過

- (1) 会社は、昭和51年の第1次3か年計画の立案に際し、民労から賃金体系の見直しを提言されていたが、昭和54年の第2次3か年計画の立案に際しても、民労から重ねて同様の提言を受け、第2次3か年計画の中で新しい賃金体系を確立する方針を立て、同年5

月以降、会社および民労間で設置している労使協議会の諮問機関である賃金研究委員会において、他社の実情調査および専門講師による勉強会等を実施した。さらに、昭和55年にはいると、賃金研究委員会は、月1～2回の回数で開かれ、賃金体系の検討が重ねられた。

- (2) 民労は、昭和55年3月1日および2日の両日にわたり、代議員研修会をもち、そこで職能資格制度および賃金体系についての勉強会を開き、同月19日には、賃金研究委員会の民労側委員全員を含んだ賃金専門委員会を発足させ、同月22日の労使協議会において、会社に対し、賃上げ、職能資格制度を取り入れた基本給中心の賃金体系の確立および定期昇給の明確化等の一括解決を求める要求書を提出した。

これを受けて会社は、4月23日の労使協議会において、「職能資格制度の導入と賃金体系改訂について ― 会社の考え方 ―」と題する資料を提示し、この中で基本的な考え方が示された職能資格制度の導入および定期昇給の明確化を骨子とした基本給中心の賃金体系（以下「新賃金体系」という。）への賃金体系の改訂を前提に組合および民労の両組合員平均10,000円の賃上げ回答を行なった。

その後、賃金研究委員会と労使協議会が交互に行なわれ、5月7日の労使協議会において、会社から具体的な数値を盛り込んだ新賃金体系が示され、5月15日、新賃金体系およびそれに基づく両組合員平均11,813円の賃上げが協定された。

### 3 会社と組合との交渉経過

- (1) 組合は、昭和55年3月14日、会社に対し、基本給×12%+10,000円の賃上げを主な内容とする要求書を提出し、3月21日、4月11日と団体交渉を重ねたが、会社は、組合の賃上げ要求を全く検討しておらず、団体交渉においても具体的な話は何も行なわれなかった。
- (2) その後、4月24日の第3回団体交渉において、会社は、突如として、前日の労使協議会において民労に示した資料を提示して賃金体系の改訂を提案するとともに、この提案の受入れを前提に両組合員平均10,000円の賃上げ回答を行なったが、組合は、新賃金体系への賃金体系改訂を前提とした賃上げ回答は、組合の要求に対する回答としては受け取れないとして、これを拒否した。
- (3) 組合は、5月8日の第4回団体交渉において、賃金体系の改訂については短時間で結論をだすのは無理であるから、賃上げ問題と賃金体系問題とを切り離し、賃上げについて先に交渉を進めるよう要求したが、会社は、これに応ぜず、前日民労との労使協議会において示した新賃金体系の受入れを前提にしなければ賃上げは行なわないという態度に終始し、5月16日の第5回団体交渉では、前日民労との間で締結した協定内容に合意することを要求した。
- (4) このような会社の態度に対し、組合は、5月20日の団体交渉において、このままでは賃上げ問題の解決が遅れることを憂慮し、今年度に限り、会社が民労と協定した新賃金体系による賃上げ内容に合意し、賃金体系の改訂については継続交渉とする收拾案を申し入れた。
- (5) 翌21日、この申入れを受けて、団体交渉が行なわれたが、組合提案の趣旨が、賃上げについては、会社が民労と協定した新賃金体系に基づく内容を認めながらも、賃金支払い、業績手当および住宅手当を支給項目とする従前の体系に基づくことを要求するも

のであったため、会社は、新賃金体系に基づく定期昇給制度は、業績手当の最低保障額および住宅手当を基本給に吸収した上で、これを基礎に昇給額を設定したものであるから、業績手当および住宅手当をそのまま支給しながら定期昇給を含む賃上げを実施することはできないとして、組合の提案を拒否し、新たに、賃金体系の改訂は継続交渉とするが、今年度の賃上げについては、業績手当および住宅手当の支払いの取扱い等も含めて民労と全く同じ条件で取り扱うことを提案し、さらに、取扱いに合意できないのなら仮払いということで支払いを実施したい旨伝えた。

(6) 会社は、5月23日に前々日の団体交渉において提案した内容を書面で組合に提出し、同月28日、組合委員長および副委員長に、賃上げについて合意はできていないが、仮払いという形で民労と同一条件の賃金を支給するので受け取ってもらいたい旨伝え、同日、5月分賃金を支給し、組合員は全員これを受領した。

(7) 会社は、合意に至るまで、民労と協定した新賃金体系に基づく支払いを仮払いという形で続け、賃金体系の改訂については継続して交渉を行なうという態度をとっているが、組合は、業績手当および住宅手当の現協定どおりの支払いを主張し、会社の態度が変わらないため団体交渉を行なっても無意味であると判断し、団体交渉の申入れを行っていない。

その後も仮払いという形での賃金支払いが続いており、また、夏季一時金については、会社提案の新賃金体系を支払基準にすることで6月30日に合意がなされ、支給されている。

#### 4 業績手当および住宅手当に関する協定と新賃金体系

新賃金体系においては、従前の体系において昭和41年より労使間協定に基づき支給されていた住宅手当および業績手当の項目がなくなり、住宅事情と関係なく支給されていた住宅手当の全額および毎月固定して支払われていた業績手当の最低保障額が基本給に組み入れられ、これが、年令給、勤続給および職能給に分けられ、それぞれに昇給表が設けられ、定期昇給額が決定されるしくみとなっている。

なお、最低保障額を超える業績手当については、3か月毎に業績賞与として支給されることになっており、基本給の増加に伴ない、就業時間内組合活動に対する賃金カット額が増大する等のことがあるものの、新賃金体系による支払総額と従前の体系による支払総額との間にはほとんど差がない。

### 第2 判断および法律上の根拠

#### 1 昭和55年度賃上げに関する団体交渉について

組合は、会社は、組合が昭和55年3月14日に提出した賃上げ要求書に対し、何ら検討を加えることなく、民労との間で以前から検討してきた新賃金体系を前提にすることを要求し、かつ、民労との協定成立後は、その協定内容の押しつけに終始したのであり、これらは事実上の団体交渉拒否であると主張する。

これに対し、会社は、団体交渉は何回も行なっており、会社としては可能な限り解決のための努力をしたが、交渉が平行線をたどり未だ合意をみないというに過ぎず、賃金体系問題については、むしろ積極的に交渉を呼びかけているのであり、団体交渉の拒否には当たらないと主張する。

よって以下判断する。

#### (1) 組合の収拾案提出前について

団体交渉応諾義務は、ただ単に団体交渉の場に出席し、労働組合の代表者と会話をすればよいというものではなく、当然に、誠意をもって交渉を行なうべき義務を含んでいるのであるが、本件の場合、前記第1の3の(1)～(3)において認定したとおり、会社は、当初から、組合が要求した従前の体系による賃上げは全く検討せず、短期間で結論を出すことの困難な賃金体系の改訂という重要問題を突然持ち出し、以前から民労と検討をすすめてきた新賃金体系を前提としない限り今年度の賃上げを行なわないという態度を、組合が収拾案を提出する5月20日に至るまで一貫して取り続けていたのであり、このような態度で何回団体交渉に応じようと、誠実な団体交渉が行なわれたと判断することはできない。

#### (2) 組合の収拾案提出後について

前記第1の3の(4)および(5)において認定した5月20日の組合の収拾案申入れおよびその翌日の団体交渉の経過から、昭和55年度賃上げに関する交渉は、賃上げ額については終了したものと考えられ、以後残る問題は、業績手当および住宅手当の支払いの取扱いであるが、これは賃金体系の問題に含まれており、これについては、会社は従来の態度を軟化させ、継続して交渉を行なうという方針が変わっており、組合が、以前の会社の態度から、交渉を行なうとはいつているものの、民労との協定内容を押しつけてくるだけであると判断し、団体交渉の申入れを行っていないのは、以前の会社の態度から推断すれば無理からぬところであるが、会社の態度が変化したか否かは、組合が実際に交渉してみない限り、判断を下すことのできないものといわざるを得ない。

### 2 昭和55年5月分以降の賃金支払いについて

組合は、会社が強行実施した5月分以降の賃金支払いは、業績手当および住宅手当に関する協定の一方的破棄であり、強行実施の状態下で組合を挫折させ、否応なしに民労との間で締結した協定内容に合意させようとする支配介入行為であると主張する。

これに対し、会社は、組合との協定も存在することから、新賃金体系およびこれに基づく賃上げを実施することを避け、組合の自主性を尊重しながら、しかも組合員が、賃上げ交渉が妥結に至っていないが為に被る不利益を受けず、民労組合員と差別なく賃金を受領することができるよう配慮して、仮払いという形で5月分以降の賃金を支払うことにしたのであって、支配介入には当たらないと主張する。

よって以下判断する。

前記第1の4において認定したとおり、新賃金体系に基づく支払総額と従前の体系による支払総額との間にはほとんど差がないことおよび組合は夏季一時金については新賃金体系を支払基準にすることに合意していることから、会社が5月分以降実施している賃金支払いは、組合員を劣悪な状態におく不当な内容のものであるとはいえず、また会社は、賃金支払いはあくまで仮払いであり、業績手当および住宅手当の支払いの取扱いを含む賃金体系の問題については、継続交渉を行なうという態度をとっているのであるから、5月分以降の賃金支払いが組合を挫折させ、民労との間で締結した協定内容に無理に合意させようとしたものであると判断することはできない。

### 3 結論

以上の次第であるから、組合が収拾案を提出するに至るまでの会社の交渉態度は、労働

組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるといわなければならないが、その余の会社の行為については、不当労働行為に該当すると断定することのできないものである。

よって、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56年4月14日

滋賀県地方労働委員会

会長 玉 置 保