

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、申立人組合が昭和56年3月19日に提出した昨年度および本年度の賃上げ等の要求について、別組合との協定内容に固執することなく、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 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（編注、滋賀県草津市）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 昨年度における賃上げ交渉経過

- (1) 会社および民労は、昭和54年5月以降、賃金体系改訂について検討を重ね、昨年度の賃上げ交渉において、基本給部分の拡大を中心とする新賃金体系およびそれに基づく賃上げを協定した。
- (2) 一方、会社は、組合に対しては、昨年度の賃上げ交渉の過程で、初めて、賃金体系の改訂を提案し、民労と検討を進めてきた新賃金体系およびそれに基づく賃上げに、さらに、民労との協定成立後は、その協定内容に、合意するよう要求したが、組合は、業績手当および住宅手当に関する協定を遵守した従前の体系による支払いを主張し、交渉は難行した。
- (3) 組合は、賃上げ問題の解決が遅れることを憂慮し、賃金体系の改訂は継続交渉とするが、賃上げについては、民労との協定内容に合意するとの收拾案を出した。しかしながら、賃上げ額の算定基準としては新賃金体系によることを認めるものの、賃金支払い自体については、業績手当および住宅手当を支給項目とする従前の体系を要求するものであったため、会社は、これを拒否し、新たに、賃金体系の改訂は継続交渉とするが、賃金支払いはすべて民労との協定内容により取り扱うとの提案をし、組合はこれに同意し

なかったが、仮払いの形で支払いを実施した。

- (4) なお、以上の交渉経過については、滋労委昭和55年（不）第5号事件において、一部救済命令が出され、現在中央労働委員会で再審査が行なわれている。

3 本年度における賃上げ交渉経過

- (1) 組合は、昭和56年3月19日、昨年度および本年度の賃上げ要求等からなる要求書を提出し、第1回団体交渉が行なわれたが、賃金体系問題の絡んだ昨年度の賃上げ問題を解決しなければ、本年度の賃上げ等の要求事項についての交渉は進展しないと会社主張により、まず、昨年度の賃上げ問題についての交渉が再開された。
- (2) 組合は、昨年度の賃上げ問題解決の後に賃金体系問題について協議するとの考えから、会社から提案された新賃金体系には具体的な検討を加えることなく、4月15日の第2回団体交渉において、昨年度の新賃金体系による賃上げ額は、組合が主張している従前の体系ではどれくらいになるのか示してもらえれば、若干賃上げ率が下回っても検討するとの案を出したが、会社は、同じ職種の従業員間で賃金体系や賃上げ額を異にすることは、差別問題を生じるとして、これを拒否した。
- (3) さらに、組合は、5月9日の第4回団体交渉において、賃金体系の改訂は継続交渉とするものの、組合用務に関する賃金カットについて、基本給から従前の業績手当および住宅手当に相当する分を除いた額を基準に取り扱う以外は、賃上げだけでなく、業績手当および住宅手当の取り扱いも含めて、すべてを昨年会社が民労と結んだ協定内容により取り扱うとの提案をした。しかしながら、会社は、5月19日の第5回団体交渉において、すべてを新賃金体系により取り扱うのならよいが、賃金カットだけを別の取り扱いとすることはできないとして、これを拒否した。
- (4) 会社は、5月26日の第6回団体交渉において、本年度の賃上げについては、4月29日に民労と妥結した内容に従って仮払いする旨伝え、5月28日支給の5月度賃金より、仮払いを実施した。その後、6月5日にも、第7回団体交渉が行なわれたが進展はなく、結局、会社は、7回にわたる団体交渉において、民労と協定した新賃金体系を全面的に認めてほしいとの主張を繰り返すのみで、何ら新しい提案は行なわなかった。
- (5) 交渉が進まないため、組合は、6月10日、昨年度の賃上げについて、当地方労働委員会にあっせんを申請したが、会社は、あっせん員の説得にもかかわらず、これを拒否したため、7月1日、あっせんは打ち切りとなった。
- (6) なお、不当労働行為救済申立て後、昨年度における賃上げ交渉について再審査をしている中央労働委員会の勧めもあって、10月に入って交渉が再開され、現在まで4回の団体交渉が行なわれたが、労使の主張は、依然、平行線のままである。

第2 判断および法律上の根拠

組合は、本年度における会社の交渉態度は、民労と昨年度に締結した協定内容に固執するのみで、誠実な団体交渉を尽したとはいえないと主張する。

これに対し、会社は、新賃金体系を提案してから1年以上も経つのに組合が一向に具体的な議論に入らないため、賃金制度およびそれに関連した定年延長問題等に結着がつかず、今後それらの取り扱いに支障をきたす虞が出てきたため、賃上げ問題との一括解決を期待したのであり、のみならず、賃金につき従業員間に異なった取り扱いをすることは、差別問題を招くことになるため、民労と同旨の協定の締結を希望せざるを得なかったのであって、譲歩

案の提出がないからといって、直ちに、不誠実な団体交渉の態度であるとはいえないと主張する。

よって以下判断する。

前記第1の3の(2)、(3)および(4)において認定したとおり、会社は、団体交渉には応じているものの、民労との協定内容に合意することを要求する以外、何の提案も行なっておらず、組合の提案に対し、最大限譲歩して、賃金体系の改訂を継続交渉とするも、賃金支払いの取り扱いは、あくまで、民労と協定した新賃金体系そのものによらなくてはならないとするのであり、民労との協定内容以外の合意はできないとの態度を終始一貫して取り続けているといわざるを得ない。

なお、会社は、このような態度をとるについて、いくつかの理由をあげているが、前記第1の2の(1)および(2)において認定した昨年度における賃上げ交渉経過をみれば、会社は、賃金体系の改訂という重要問題について、民労とのみ先行して協議を続けていたのであり、当初から、会社は、民労と協議し、妥結に至った内容を組合にも合意させることを既定方針として、団体交渉に臨んでいたと判断せざるを得ない。

以上の次第であるから、本年度における会社の団体交渉態度は、誠実な団体交渉態度とはいえ、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判断せざるを得ない。

なお、組合は、陳謝文の掲示をも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると考える。

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12月25日

滋賀県地方労働委員会

会長 玉 置 保