

命 令 書

申立人 総評全国一般日軽興業富士川労働組合

被申立人 日軽興業株式会社

主 文

被申立人は、昭和56年9月14日に申立人から提出された申入書中の賃金改定および労働基準法違反是正に関する団体交渉に誠意をもって速やかに応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人総評全国一般日軽興業富士川労働組合（以下「組合」という。）は、昭和56年9月13日に日軽興業株式会社富士川事業所の労働者の過半数を占める22名をもって結成された労働組合で、結成と同時に総評・全国一般労働組合および富士地区労働組合会議に加盟した。

本件申立当時における組合員数は11名であった。

(2) 被申立人日軽興業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、道路用および生コンクリート用骨材等の建設用一般資材の製造販売を業とする会社である。

会社は、事業所の一つとして静岡県庵原郡富士川町北松野口和844番地に富士川事業所（以下「事業所」という。）を置いて、道路用および生コンクリート用骨材並びに積みブロックの製造販売を行っている。

本件申立当時の事業所における従業員数は約30名であった。

2 団体交渉申入れと交渉の経緯

(1) 第1回団体交渉までの経緯

ア 組合結成の翌日である昭和56年9月14日、組合は、「申入書」を富士川事業所長B1（以下「所長」という。）に手渡し、1週間以内に団体交渉を開催することを求め、一方、本社に対しては9月13日付けで同一内容の申入書を郵送した。

申入書の内容は、要約すれば次のようなものであった。

1. 団体交渉拒否、支配介入、不利益取扱い等の不当労働行為を行わない。
2. 組合事務所の貸与、組合掲示板の設置、施設の利用、就業時間中の労使交渉等について賃金カットを行わない等の組合活動への便宜供与を求める。
3. 労働基準法その他労働関係法規の遵守、違反の是正を求める。
  - (1) 業務災害、通勤災害について正規手続をとること。
  - (2) トラック運転手の賃金が歩合給であっても、時間外割増を正規に支払うこと。
  - (3) 昼休み中の打合せ、終業後の書類作り等は極力行わず、やむをえず行う場合は時間外割増を支払う。

- (4) 時間外割増賃金と奨励金を相殺しない。
  - (5) 時間外割増賃金は、奨励金支給の有無にかかわらず正規に支払う。
  - (6) 上記割増賃金の不正支払い及び未払い分を2年遡って清算する。
4. 56年度賃金は6%程度引上げたとされているが、実態は、奨励金などの削減により減収となった。これでは納得できないので、次のように賃金決定を求める。
- (1) 年令別賃金とし、賃金水準の引き上げをする。
  - (2) 扶養家族手当及び通勤手当を増額する。
  - (3) これによる新賃金を9月分から実施する。
5. 36協定を締結する。
6. 1. 3. 5. 項については、直ちに確認、2. 4. 項については1週間以内に団体交渉を求める。
- イ 1週間経過後、会社側から連絡がないため、組合は再三、所長に口頭により団体交渉開催を求めた。

これに対して、所長は、本社と連絡中である、あるいは業務が多忙であるとの返事を繰り返していたが、9月28日に至り、9月30日に団体交渉に応ずる旨組合に伝えた。

9月30日午後5時30分より事業所食堂において、本社から交渉を任された所長と組合との間で団体交渉が行われた。

この席上、所長は、9月14日に組合が申入れをしてあった事項について、受領していた申入書に予め記入しておいたものを概ね読み上げる形で各項目毎に回答を行った。

回答の内容は要約すれば次のようなものであった。

申入書の1. については、不当労働行為は行わない。

2. の組合事務所貸与、組合掲示板設置、施設利用については、これを認めない。就業時間中には労使交渉等は行わない。

3. の(1)の労働災害については、正規手続を実施している。

(2)については、時間外を含む歩合給である。原則的に時間外は行わない。

(3)については、各部署責任者との打合せは行う。仕事は必ず時間中におさめてもらう。

(4)については、奨励金は所定時間内の仕事量に対する能率給であるから、所定時間外で生産されたものに対する奨励金は当然削除する。相殺はしていない。

(5)については、割増賃金は正規に支払っている。

(6) 不正支払いはない。残業承認書提出なき場合は、時間外割増は支給していない。

4. の賃金の改定については、全項目に亘り現行の給与規定で行く。改定は考えない。

5. の36協定の締結については、原則として時間外は行わない。組合側で必要であれば協定してもよい。

交渉の途中、電話のため2回程所長が中座したこともあったが、団体交渉開始から1時間前後経過し、会社側の説明が終了したところで、組合側が質問する時間がないままに所長は、別の人と会う用事があると言い、そのためにすでに用意してきたカバンを持ち退席しようとした。このため、組合は、やむをえず近日中に団体交渉を継続することを申入れて当日の交渉を終了した。

(2) 以後の労使交渉の経過

ア 10月8日、組合は、所長に口頭で団体交渉再開を申入れた。これに対し、所長は、「9月30日に申入れ事項全てについて回答済みであり、同一内容では団体交渉は行わない。もし労働基準法違反等の具体的事実があればそれを提示しなさい。」という旨の発言をし、申入れに応じなかった。

イ さらに組合は、10月9日付文書で、10月14日に団体交渉を開催することを求めた。これに対し所長は、10月12日に、10月14日は都合がつかないとしてこれには応じなかったが、10月17日になって、10月22日か23日に団体交渉を行う旨を組合に伝えた。

10月19日夕刻、組合から団体交渉日時の設定を行って欲しい旨の申入れがあり、所長は10月23日に実施するとの回答を行った。

しかし、10月21日になって所長は、「現在、賃金規程を作成中のため、これができあがってから説明のうえ、団体交渉を行いたい。」として10月23日に予定した団体交渉の延期を組合に申入れた。

組合は、これをやむをえないとして、11月上旬のなるべく早い時期に団体交渉を行うとの了解のもとに延期を了承した。

ウ 11月5日、所長は、賃金規程ができ上がったとして、その説明を11月7日に行う旨組合に連絡した。

11月7日午後5時ごろ、組合員は、会社側の賃金規程案の説明とともに延期されていた団体交渉が行われることを期待して、事業所食堂に集合した。

席上、冒頭に委員長は、「今日は団交ですか。説明だけですか。」とただしたところ、所長は、「本日は賃金規程の説明だけを行う。」旨答えた。

また、説明中で所長は、「賃金規程は決定済みであり、事業所労働者過半数の代表として親友会会長から同意書をもっている。36協定も親友会と締結した。」旨の発言をした。

この賃金規程は、就業規則のうち、労働基準監督署に届出をしていなかった賃金に関する事項について、時間外割増賃金と奨励金との取扱いが不分明であったものを是正した外は、現行の取扱いをそのまま成文化したものであった。

なお、組合結成後まもなく、組合脱退者を中心にして、組合に対抗する従業員団体結成の動きが起きており、11月6日には非組合員のみで親友会が結成されていた。

11月7日時点では、親友会員は従業員の過半数を占めるに至っており、会社は、賃金規程及び36協定について親友会の了解をとりつけ、すでに決定済のものとしていたものであった。

このため、賃金問題等についての団体交渉を期待していた組合員は、所長の説明終了後、会社側の態度に強く抗議し退席した。

エ その後、年末一時金問題については、組合の申入れに応じて会社側は12月18日及び12月26日の2回団体交渉を行った。

オ 昭和57年1月26日、組合は、昭和56年9月14日の申入れ事項その他についての団体交渉開催を求めた。これに対し所長は、2月16日に2月22日以降に団体交渉を行う旨通告した。2月22日に至って、所長は業務多忙を理由に、3月1日から同6日の間に行うとして、組合の了承を得て延期した。

さらに、3月6日には、所長は、予定がとれ次第できるだけ早急に行うとして延期した。

その後、この申入れ事項について労使間に何らの接触がないままに7月16日に至りようやく延期されていた団体交渉の席が設けられた。

この交渉では、申入書の第1項から第3項が議題とされたが、この席上所長は、昭和56年9月30日に行ったものと全く同一内容の回答を行った。

カ なお、これらの経過中の昭和57年5月、会社は、生産奨励金制度等について大幅な改善をしたとして、賃金規程の改定を行い、5月25日に所長は、組合三役にこの内容の説明を行った。

### 3 労使交渉中の特別な事情

#### (1) 労働基準監督官の立入調査及び是正勧告等

組合結成直後の昭和56年9月17日、清水労働基準監督署の労働基準監督官により、事業所の立入調査が行われ、労働基準法等の違反があったとして、立入調査当日に書面により是正勧告がなされた。

是正勧告において指摘された違反事項の概要は次のようなものであった。

1. 労働基準法第32条、36協定届出なく時間外労働を行わせていた。
2. 同法第37条、出来高給である奨励金に対して割増賃金を支払っていない。
3. 同法第39条、年次有給休暇を次年度に繰越して付与していない。
4. 同法第89条、就業規則中、賃金に関する事項について作成届出をしていない。

以上のほかに労働安全衛生法に関する違反事項が数項目あげられていた。

これに対し、所長は、是正勧告された違反事項は全て是正したとして、昭和56年11月9日、賃金規程及び36協定とともに是正報告書を清水労働基準監督署に提出した。

#### (2) 砂利採取認可申請等の許認可関係

従前、事業所では、原料を主として静岡市の久能海岸に採取場を持つ業者から購入していたが、品質が悪く製品化の歩止りが悪いこと、あるいは、運搬費がかさむこと等のためにコスト高となっていた。

このため、会社は、量的、品質的に安定した原料を低いコストで得られるよう事業所近くの山林を開発し、自社で原料を賄うことを計画していた。

本件の労使交渉経過中の昭和56年9月から12月にかけては、土地の開発行為について県の土地利用委員会への承認申請、砂利採取法に基づく県への砂利採取認可申請及び森林法に基づく県への林地開発行為許可申請の3種類の許認可申請及びこの関連事務が重なっていた。

また、昭和56年12月以降は、開発地周辺住民の間に、公害発生のおそれがある等を理由とする開発反対の気運があがり、これが主な原因となって、砂利採取については、会社の見込みよりも約半年程遅れ、昭和57年6月28日に認可となった。

このため会社は、認可の見通しが立たず、原料入手が困難であること及び不況による販売の落ち込みを理由に事業所の生産を一時中止し、昭和57年2月1日から同年7月4日まで一部を除き従業員を自宅待機させることとした。

## 第2 当委員会の判断

### 1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人

ア 会社は、昭和56年9月14日の組合の申入れに応じて同年9月30日に交渉を行ったが、一方的に会社の主張をしたのみで、実質的交渉に至らずして終了した。

イ その後、組合の度重なる団体交渉開催の要求に対し、会社は、交渉を約束することがあっても、これを反古にするなどして、組合の求める団体交渉に応じていない。

(2) 被申立人

ア 昭和56年9月30日の団体交渉で申入書の全項目に亘って回答を行ったことにより、この申入れについての交渉は終了しているはずである。

イ その後、組合の求めに応じ設定した団体交渉期日を業務上の都合等で延期したことがあったが、組合の了承のもとに延期しており、拒否しているものではなく後に団体交渉に応じている。

ウ 賃金問題等組合の要求しているものは、後日会社として改善、是正を図っており、実質的に組合の要望に応じている。

したがって、組合の申立は理由がない。

2 判断

(1) 昭和56年9月30日の団体交渉

会社は、昭和56年9月30日の団体交渉において、申入れの全項目に亘って回答を行ったことにより、交渉は終了したものであると主張している。そこでこれについてみると、前記第1、2(1)イで認定したとおり、交渉の態様は、本社から交渉を任されていた所長が、会社側の回答を概ね一方的に読み上げる形で行われ、しかも組合側の質問時間もないうちに、交渉開始後1時間程で、正味では電話連絡のため所長が中座したこともあり更に短時間で会社都合により打切られていること。また、回答内容についてみれば、申入書中の一部の確認事項を除けば、労働基準法違反の是正の要求に対しては、違反の事実はない、また賃金改定の要求に対しては、改定は考えないとするなど、ほぼ全面的な拒否回答をしていること。

しかし、前記第1、3(1)で認定したとおり、当日を遡る9月17日には、既に労働基準監督官により事業所の立入調査が行われ、労働基準法等違反があったとして、組合が申入書において是正を要求しているものとほぼ同様の事項については是正勧告がなされ、団体交渉当日はこれに従って是正の手続きをとっていた段階であって、後日、所長は、労働基準監督署にこれの是正報告を行っており、したがって会社は、団体交渉当日には、組合が是正を要求しているような労働基準法違反の取扱いがあったことを十分承知していたものであること。

以上のようなことを総合すると、会社側の態度は必ずしも誠意をもって団体交渉に当たっていたということとはできない。

また、当日は会社の一方的な回答が行われたのみで、組合はこれを受け入れていないのであるから、これをもって実質的に団体交渉は終了したということもできない。

(2) 以後の労使交渉の経過

会社は賃金問題について説明を行ってきており、組合の団体交渉の申入れに応じてきていると主張している。

そこでこれについてみるに

ア 前記第1、2(2)アないしオで認定したとおり、この交渉日以後、組合の再三に亘る団体交渉再開の申入れに応じ、所長は、一旦は10月23日に団体交渉する旨を組合に伝えながら、直前になって賃金規程を作成中であることを理由にこれを延期し、一方この間に所長は、賃金規程を就業規則の一部変更として、労働基準法による手続に従って、従業員の過半数を占めて11月6日に結成を見るに至った親友会会長の了承する旨の意見書を徴し作成したこと。

そして、11月7日に、所長は組合に対し、賃金規程についての説明を行ったが、その際における所長の態度は、会社の決定を伝えるだけの一方的なものであって、組合との交渉の余地を残すものでなかったこと。

そのため、賃金問題について団体交渉が行われるものと期待していた組合は、不満を示して退席したものであったこと。

イ その後、組合からの団体交渉の申入れに対し、所長は、団体交渉開催を約束しておきながら、業務多忙を理由に数か月に亘りこれを延期し、ようやく7月16日になって交渉に応じたとは言えるものの、当初の回答を繰返しただけであること。

このような会社の態度は、組合を軽視し、団体交渉によって処理していこうとする姿勢に欠けているものと言わざるを得ない。

以上の労使交渉の経過からみて、会社は、組合の要求に対し、決定済みのものとして一方的に会社の主張を行い、これに固執する態度をとり続けているものであって、誠意をもって団体交渉に応じてきたものと言うことはできない。

### (3) 救済利益について

会社は、組合の申入れ後、組合が労働基準法違反としていたものについては是正を行っており、賃金改定問題についても賃金規程の作成及び改定等を行って改善を図っており、組合の要求に実質的に応えていると主張している。

そこでこれについてみれば、

労働基準法等違反の是正及び賃金規程の作成、改定が行われたことは会社の主張するとおりである。

しかしながら、これらの会社の行為をもって、組合が要求している事項について実質的に解決が図られたものと言えるためには、申入れをした組合と団体交渉の場で、各項目毎に確認を経なければならないはずのものである。

しかも、これについては、組合がまさに本件において団体交渉を求めていることからしても、会社の主張をもって、救済利益が失われたものと判断することはできない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、昭和56年9月14日の組合の申入れに対する会社の態度は、誠意をもって団体交渉に応じたものと言えず、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。

よって、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59年3月30日

静岡県地方労働委員会

会長 土 屋 連 秀