

徳島、昭62不4、平元.5.16

## 命 令 書

申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人 有限会社 西沢生コン

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が昭和62年4月2日付け、同月30日付け及び同年6月13日付けで申し入れた要求事項について、誠意を持って団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A1に対し、牟岐工場閉鎖後も、同人が同工場長の職にあった時と同様の職務に就かせ、かつ、工場長手当の名称で同人に支給されていた月額2万円の手当を支給しなければならない。
- 3 その余の申立は、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当 事 者

- (1) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、セメント・生コンクリート(以下「生コン」という。)産業及び運輸・一般産業に関連する労働者で組織する個人加盟の労働組合であり、本件申立当時の組合員数は約1,700名である。

組合の下部組織として、昭和62年4月2日、被申立人有限会社西沢生コン(以下「会社」という。)に勤務する者が組合に加盟すると同時に西沢生コン分会(以下「分会」という。)を結成しており、本件申立当時の分会組合員数は26名である。

- (2) 会社は、肩書地に事務所を置き、昭和62年12月現在資本金100万円で、主に生コンの製造・販売業を営む従業員約35名の有限会社である。

会社は、肩書地に海南工場を、高知県安芸郡東洋町に東洋工場を、徳島県海部郡牟岐町に牟岐工場を有するが、牟岐工場は昭和62年6月8日から事実上閉鎖されている。

なお、会社は、海南町を中心として事業を営む西沢グループに属し、同グループには会社の外、有限会社西沢建材センター、有限会社西沢建材店、大洋石産工業株式会社、有限会社給油センター西沢等がある。

#### 2 分会結成の経緯について

- (1) 昭和62年3月12日、会社は、従業員を3班に分け、そのうちの2班を3箇月交替で一時解雇し、その間は雇用保険を受給させることなどを内

容とする一時帰休の方針を発表した。

- (2) 同月25日、会社は、4月から6月まで一時帰休させる者、7月から9月まで一時帰休させる者、一時帰休させない者の3班に分けた名簿を発表すると同時に、A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）の3名については高齢・病気等を理由に解雇することを発表した。なお、A2ら3名は同月31日解雇された。
- (3) 会社の合理化方針発表後、A5外従業員数名は、会社の雇用保険を適用した一時帰休制の実施は実質的な解雇につながるとして、組合を結成しこれに対抗することを決め、徳島県労働組合評議会に相談のうえ、前記第1、1、(1)認定のとおり同年4月2日、組合に加盟し分会を結成した。
- (4) 同日午後7時頃、組合のA6副執行委員長（以下「A6」という。）、分会のA5分会長（以下「A5」という。）外数名が有限会社西沢建材センターの社長室を訪れ、会社の代表取締役B1（以下「社長」という。）に対して口頭で労働組合の結成を通告するとともに、次の要求事項等を内容とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

なお、組合は、その後同月30日に、この要求事項を同年4月2日付けの文書にして会社到手渡した。

#### 要 求 事 項

- (一) 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他組合活動に必要な会社施設の利用を認めること。
- (二) 組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意のうえ円満に行うこと。
- (三) 会社は、次の組合活動については、就業時間内でもこれを認め、平均賃金を保障すること。
- イ) 団体交渉への出席。
- ロ) 労使共同要求・制度的要求・国民的諸要求など、政府・自治体・業者団体との交渉への出席。
- ハ) 緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間の組合活動。

### 3 団交の経過等について

#### (1) 団交決裂に至るまでの経緯

- ① 昭和62年4月3日の第1回団交は、社長宅において、会社から社長、組合からはA6外数名が出席した。

会社は、同月2日の組合要求事項については趣旨説明を聞くに止め、具体的な回答を行わなかった。

また、組合が一時帰休制及びA2ら3名の解雇の撤回を申し入れたのに対して、会社は、解雇の撤回については解雇者が高齢や病気であ

ることなどを理由に難色を示したものの、最終的にはいずれについても検討することを約束した。

- ② 同月13日の第2回団交は、社長宅において、会社から社長、組合からはA6、A5外数名が出席した。

この日の団交は、主に一時帰休問題と解雇問題が話し合われ、会社は、一時帰休制については撤回すること、解雇問題のうちA2の解雇は撤回し、解雇期間中の賃金については過去1年間の平均賃金を支給すること、A4の解雇は本人が病気で長期間休んでいたことから、社長が主治医と相談のうえ決めることをそれぞれ回答した。なお、A3の解雇については本人が高齢であること、本人も退職を希望していることを会社が主張しこの日は結論が出なかった。

さらに、会社と組合は、経営及び労働者の身分・賃金・労働条件等の変更について、事前に労働組合と協議をし合意のうえ、円満に行う旨の確認をした。

- ③ 同月30日の第3回団交は、会社の事務所において、会社から社長、B2（以下「B2」という。）及びB3海南工場工場長（以下「B3工場長」という。）が出席し、組合からはA6外数名が出席した。

(イ) 会社と組合は、前記第1、3、(1)、②認定の確認事項について、確認書を同月13日付けで次のとおり締結した。

#### 確 認 書

西沢グループ（西沢生コン）（以下会社という）と全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部及び同組合西沢生コン分会（以下組合という）は、3名の解雇（A2・A3・A4）問題と三班に分けた一時帰休制の合理化案について団体交渉の結果、下記の通り合意を見たので、ここに確認書を取り交す。

#### 記

一、会社は、A2氏の解雇は撤回し、1987年4月15日より就労するものとする。但し、解雇予告手当は、会社に返還し、解雇期間中の不就労日数の賃金は、過去一年間の平均賃金を算出し保障する。

一、A4氏については、本人の意向を尊重し、運転手として就労可能かどうかを医師に相談のうえ協議する。

一、会社は、生コン部門の合理化案（一時帰休）は従業員の雇用不安をもたらすものであり、これを撤回する。

今後、会社は経営及び労働者の雇用・労働諸条件に関わる問題については事前に組合と協議し、合意のうえ円満に行うものとする。

- (ロ) 会社は、同月2日付けの要求事項のうち、組合事務所の貸与等の便宜供与及び時間内組合活動の承認要求には応じられない旨回答した。

(ハ) この日の団交で組合は、新たに同日付けの次の要求書を会社に提出した。

要 求 書

- 一、賃金体系を明確にされること。
- 一、賃金体系を下記のとおり簡素化されること。
  - (一) 基準内賃金
    - イ) 基本給
    - ロ) 住宅給
    - ハ) 職務給
  - (二) 基準外賃金
    - イ) 交通費（実費支給）
    - ロ) 家族手当
    - ハ) 食事手当（現物支給）
    - ニ) その他
- 一、退職金制度の確立をされること。
- 一、日曜日・祝祭日を休日とされること。
- 一、週休二日制等、休日の増日を図られること。
- 一、現在、海部資源に勤務中のA7氏を生コン部門へ配置転換されること。

以上の要求に対して会社は、賃金体系の明確化及び簡素化については原資の増加を伴わない形であればやぶさかではないこと、退職金については将来の検討課題としたいこと、日曜日・祝祭日の休日化については、日曜日は同年4月以降海部郡生コンクリート協同組合との関係で休みとなっているが、祝祭日は現状ではできないこと、週休2日制については地域的に例がないのでできないこと、を回答した。

(ニ) 同日、組合は、前記要求書に関連して、会社に次の旨の要求をした。

- (i) 賃金明細を提出すること。
- (ii) 未払い賃金があった場合過去2年間にわたって支払うこと。
- (iii) 就業規則は全従業員の見えるところに設置すること。

これに対して会社は、「この件については社内で検討し自発的に処理できるものはできるだけ早くしたい。」旨を回答した。

なお、会社は、この日組合に対して就業規則の写しを手渡した。

組合は、就業規則の第5章給与第50条「従業員の給与は別にこれを定める。」を根拠に賃金規程も提出するように要求したが、会社は、「現在ない。」旨回答した。

④ 同年5月5日、会社は、西沢グループ全従業員を有限会社西沢建材センターに集め、社長が、「西沢生コンの3工場を処分し、従業員は売却先へ責任を持って横すべりさせる。」旨の発言等をした。

- ⑤ 同月19日の第4回団交は、会社の事務所において、会社からB2及びB3工場長が出席し、組合からはA6及びA5外数名が出席した。  
この日の団交の内容は、次の交渉記録書のとおりであり、同日双方が確認した。

交渉記録書	
(交渉経過)	4月30日要求書について。
(会社側回答)	「就業時間内における組合活動・政治活動は一切認めない。」 「時間内の団体交渉は応じる気持がない。」 「前回の労働協約の合意事項は撤回したい。」
(組合側意見)	「時間内における団交拒否は不当労働行為であり団交時間の賃金カットの提案は応じられない。」 「労使双方で合意捺印した協約を撤回していくわけにはいかない。」 「労働基準法の遵守・具体的には残業・休日出勤の未払い賃金を精算し支払うこと。」
(合意事項)	(会社側) 『労働基準法・国内法を遵守し、時間外等の未払い賃金については、五月中に間違いのないよう精算して支払う。』 『A4さんの待機を含めた対処については貴労組に迷惑をかけたことを謝罪し、間違いのないよう今後貴組織と協議してゆきたい。』
(組合側)	「祝祭日・休日勤務への労働基準法を守り、規定の賃金支払いを行なうこと。」
(会社側)	「法を遵守し、基準法の割増賃金を最低として支払っていく。」
(組合側)	「A7さんの配転職の検討約束はどうしたのか。」
(会社側)	「できる限り早急に、おおむね5月中をメドに社長と相談し、実行してゆく。」
(組合側)	「有給休暇が基準法違反をしている実体をどうするのか。」
(会社側)	「今までの基準法違反を改めることを約束し、今後基準法を遵守していく。」
(組合側)	「賃金要求等について改め、基本給・住宅給・職務給及び基準外賃金（交通費・手当他）の改訂、回答はどうなったのか。」
(会社側)	「賃金について、明確なものが出来ていなく、不十分であるので、早急に検討したいので、次回まで待つて欲しい。」

(組合側)	「前向きの回答を期待する。了解。」 「賃金・退職金を含め組合側も具体的に提起してゆきたい。」
(合意)	「労使双方、誠意をもって団交にて協議し、今後問題のないよう対処して問題解決をはかってゆく。」
(組合・会社)	「了解」

その後において、会社は、A4の解雇を撤回し6月から就労させるとともに、A7（以下「A7」という。）を5月末までに元の職場に復帰させた。

- ⑥ 同年6月13日の第5回団交は、会社の事務所において、会社から社長、B2（同年5月23日に取締役として登記。以下「B2取締役」という。）、B3工場長及び顧問弁護士（以下「弁護士」という。）が出席し、組合からはA6、A5外数名が出席した。

組合は、前回の交渉記録書等で確認された事項に基づき、組合要求について1項目ずつの回答を求めた。会社は、有給休暇の件については労働基準法に定める有給休暇は付与する旨回答はしたものの、労働条件改善要求及び便宜供与の要求については従前の回答を繰り返した。また、会社は、前回の団交において「賃金については早急に検討したいので、次回まで待ってほしい。」旨回答していたにもかかわらず、組合に対し何ら回答をしなかった。そのため、組合は、要求に応じられない理由を尋ねたところ会社は、「要求に応じない理由については言う必要はない。」「会社の方針である。」旨を発言するなど、具体的資料等の提示もなく、ゼロ回答であった。

また、会社は、前回組合に申し入れた前記第1、3、(1)、③、(4)認定の確認書3項後段「今後、会社は経営及び労働者の雇用・労働諸条件に関わる問題については事前に組合と協議し、合意のうえ円満に行うものとする。」（以下「事前協議約款」という。）の撤回について、「口頭でも通告をすれば約款は無効となる。」旨の発言をするなど、この日の団交は紛糾した。

なお、組合は、次の同日付け要求書を会社に提出し、その内容を説明するに止めた。

#### 要 求 書

- 一、1987年度賃金引上げについて、1万円を支給されること。
- 一、年間一時金について、百万円を支給されること。
- 配分については、夏季50%・冬季50%とされること。

- ⑦ 組合は、同月20日付け、同月22日付け、同月23日付け、同月24日付けで団交を文書で申し入れたが、会社は、「弁護士の都合がつかない。」などとして、同年7月18日まで団交に応じなかった。
- ⑧ 同年7月18日の第6回団交は、会社の事務所において、会社から社長、B2取締役、B3工場長及び弁護士が出席し、組合からはA6、

A 5 外数名が出席した。

会社は、前回の団交で回答していた各従業員に付与する有給休暇日数を提示したものの、同年4月2日付け及び同月30日付けの組合要求事項のうち、組合事務所の貸与等、従来から組合要求には応じられないと回答している事項については、「従来どおり。」「この前答えている。」等の回答を行い、その理由についても「言う必要がない。」「理由はできんからできんのや。」等と回答するのみであった。

また、同年6月13日付けの賃上げ及び一時金の要求に対しても「ゼロや。」などと答え、その理由を明確に回答することもなく、資料の提示もなかった。

以上のような会社側の回答に対して、A 6 は、次の旨の発言をし、団交は物別れに終わった。

「年次有給休暇を除いては、すべて無回答ということで労働組合としては遺憾の意を表明する。今後、労働組合はいろんな活動を行い、そこで発生する問題についてはすべて会社側に責任がある。解決をしたいというのであればいつでも団交には応じる。労働組合としては非常に残念であるが、今日の回答に対しては決裂の方向を取らざるを得ないということで通告する。」

## (2) 団交再開に至るまでの経緯

- ① 昭和62年7月20日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立を行うと同時に、同年4月2日付け、同月30日付け及び同年6月13日付け要求事項のあっせんを申請（昭和62年（調）第9号）した。

あっせんは、同年6月13日付け要求の賃上げと一時金の項目に絞り同年8月1日及び同月14日に行われたが、会社は、経営状態が悪いため実施しないとの意向が堅く、不調に終わった。

- ② 組合は、同年8月22日付け及び同月24日付けで団交を文書で申し入れたが、会社からは何ら返事はなかった。

- ③ 組合は、同年8月下旬から同年9月上旬にかけて会社の不誠実団交に抗議して、海南工場のプラント系の指名ストライキを断続的に行った。プラント系は生コン製造のための諸操作をする業務であることから計画的な出荷もできず、会社は、同年9月4日から翌昭和63年7月11日まで10箇月余操業停止状態となった。なお、この間も東洋工場は稼働しており、毎日数名が同工場に行く以外は、従業員の大部分は海南工場で待機する状態であった。

- ④ 組合は、同年11月13日付けの文書で団交を申し入れると同時に、口頭でも団交を申し入れたが、社長は、口頭でこれを拒否した。

また、組合は、その後同年12月1日付けの文書でも団交を申し入れたが、返事はなかった。

その後、海南町の町長などの働きかけがあり、会社は、同年12月14日付けで同月15日に団交を行う旨の回答をした。

(3) 団交再開後の経過

- ① 昭和62年12月15日の団交は、会社から社長、B2取締役及びB3工場長が出席し、組合からはA6及びA5外数名が出席した。

団交は、双方が基本的に紛争の年内解決に向けて努力をしようということで進められ、組合が、会社に対して次の4項目について、次回の団交で回答するよう要求したほかは、実質的な論議は行われなかった。

- (イ) 組合員や地域住民などの関係者に対する社長としての謝罪。
- (ロ) 近代的な企業運営をするうえで支障のない労使関係の確立。
- (ハ) 組合のこれまでの要求事項に対する前向きな回答。
- (ニ) 長い紛争で生じた組合の実損の回復。

- ② 同月21日の団交は、会社からB2取締役及びB3工場長が出席し、組合からはA6外数名が出席した。

会社は、同年6月13日付け組合要求事項に対し、次の回答を行ったが、組合は納得せず、団交は、40分ほどで物別れに終わった。

回 答 書

貴組合の賃上げ・一時金要求に対して会社は以下のとおり回答します。

- 1、昭和62年度一時金要求に対して  
出荷業務の正常化を前提に年間10万円を支給する。
- 2、賃上げ要求に対して  
今年度は賃上げは実施しない。

なお、会社は、上記回答書を組合に手渡すとともに、会社業務に対する妨害及び幹部への暴行を以後行わないこと、組合のビラ及び赤旗を撤去すること、海南工場の休憩室を会社の許可なく目的外に使用しないことについての「申入書」及び次の「解約通知書」を手渡した。

解 約 通 知 書

当社と貴組合との間の62年4月13日付確認書中、末尾2行「今後、会社は経営及び労働者の雇用・労働諸条件に関わる問題については事前に組合と協議し、合意のうえ円満に行うものとする」は労組法第15条3項及び4項により、昭和63年3月25日をもって解約致します。

以上通知します。

- ③ 昭和63年1月23日の団交は、会社からB2取締役及びB3工場長が出席し、組合からは分会書記長A1（以下「A1」という。）外数名が出席した。

会社は、組合に対し録音テープの使用中止を申し入れたが、組合がこれに応じなかったため、団交は、5分程度で終わった。

- ④ 同年2月1日の団交は、会社からB2取締役及びB3工場長が出席し、組合からはA1外数名が出席した。

組合は、賃上げ・一時金について、会社の昭和62年12月21日の回答は納得できない旨主張したが、会社は、従前の回答を維持したため、双方の主張は、対立したまま終わった。

- ⑤ その後、団交は、昭和63年6月中旬頃までに3回程度開かれたが、再開されて以降の団交においては、会社は、いずれも明確な理由を示すことなく「従来どおり。」等の回答を繰り返した。

#### 4 牟岐工場閉鎖について

##### (1) A1の業務等

- ① A1は、昭和54年11月に入社し海南工場のプラント係等で勤務していたが、昭和60年6月から工場長として牟岐工場勤務するよう同年5月業務命令を受けた。

その後、会社は、昭和61年1月からA1に対して工場長手当として月額2万円を支給するようになった。

- ② 牟岐工場の従業員は、A1が工場長として就任当初はA1を含め3名であったが、プラント係のC1が昭和60年9月1日から海南工場プラント係へ配転されて以降は、A1及びC2技術課長（以下「C2」という。）の2名となった。

- ③ A1の仕事は、配車、プラント操作、原料受け入れ、営業、その他雑務を兼務していたが、C2との間では管理監督するという立場にはなかった。

- ④ 会社の主力工場は海南工場であり、会社全体の事務は同工場において処理され、生コン運搬のミキサー車も同工場に常駐しており、出荷量にあわせて必要台数が他の2工場に配車されている。

また、牟岐工場及び東洋工場に常駐する従業員のタイムカードも海南工場に設置されており、牟岐工場に勤務するA1及びC2も始終業時には海南工場へ行きタイムカードを打刻していた。

なお、海南工場のB3工場長は、同工場、牟岐工場及び東洋工場の3工場を統括して管理監督している。

##### (2) 牟岐工場閉鎖の経緯

- ① 牟岐工場は、昭和51年頃に牟岐町で建設業を営む平野組によって建設されたものであるが、同社の経営悪化に伴い昭和56年会社が買い受けた。同工場は買受時、既に出荷数量が少なく赤字経営であったが、会社は新たなシェアの獲得と牟岐地区のシェアを確保するため買取ったものである。しかしながら、買受後も牟岐工場の生コン出荷量はあまり増加することなく、昭和58年以降は次第に減少する状況であった。

また、同工場は、設備の老朽化により年々修理費が増加する状況であった。

- ② 昭和61年9月頃A1が、社長に対して「現在の牟岐工場プラントは相当痛んでおり修理を必要とするが、かなりの出費が予想される。今

後、牟岐工場の扱いはいかにするのか。」の旨質問したところ、社長は、生コンの出荷が9月以降最盛期を迎えることを考慮し、とりあえず応急修理をして昭和62年2月頃まで稼働させ同年同月末には何らかの結論を出す旨の指示をした。

- ③ ところで海部郡内における生コンの需要は主として公共工事によるものであるが、公共工事の発注が少なくなるにつれて生コンの需要も年々減少する傾向にあったため、生コンの乱売防止・品質確保等を目的に昭和60年4月に会社を含む4社の生コン業者が、海部郡生コンクリート協同組合（以下「協同組合」という。）を設立した。
- ④ 昭和62年2月下旬頃社長は、牟岐工場における生コンの出荷量が年々減少しその回復も見込めないこと、昭和60年には協同組合が設立されて従来のような激しいシェア争いが次第になくなってきたこと等を考慮し、同工場を昭和62年4月以降閉鎖することを決定したが、納入先の事情等から同年6月8日同工場を事実上閉鎖した。  
なお、会社は、閉鎖時にはA1に対して閉鎖後の処遇について何ら指示をせず、前記認定の事前協議約款に基づく組合に対する協議の申し入れも行っていない。
- ⑤ 組合は、会社に対し同月15日付けの内容証明郵便で、同年4月13日付け事前協議約款を無視し、組合に何らの協議なしに、牟岐工場を休業したことに抗議すると同時に、牟岐工場を休業する背景及び理由を明らかにすること、事前協議約款に従わず組合を無視した責任を明らかにすることを申し入れた。
- ⑥ 会社は、同年6月18日付けの文書で「牟岐工場は経営上成り立たないため、内部では早くから話があったことなので、2月下旬には休業を決定していた。」旨回答した。
- ⑦ 組合は、会社回答を不十分として同月25日付けの文書で再度回答を求めるとともに、同月30日までに団交を行うことを申し入れたが何ら回答はなかった。
- ⑧ 同月27日、A1は、社長に有限会社西沢建材センターへ呼び出され、「牟岐工場は休業したから7月分の給与から工場長手当はカットする。」旨通告された。  
なお、この件に関しても会社から組合に対し事前協議はなく一方的な通告であった。
- ⑨ 前記第1、3、(1)、⑧認定の第6回団交で組合は、牟岐工場の一方的閉鎖は労働協約違反であるとして会社の見解を求めたところ、会社は、「労働協約の破棄通告を同年5月19日に行っているのので、法的にも問題はない。」「牟岐工場の閉鎖は組合結成前から決まっていた。」旨を述べ、同工場の閉鎖の理由等について明確な回答はなかった。
- ⑩ 会社は、組合との事前協議をせず、同年9月4日付けでA1に対して、次のとおり文書で指示をした。

当社より貴殿に対し、以前より就労するよう指示致しました。しかるに貴殿においては、就労したり、しなかったりという状態が継続しており、このことは、とうてい正常な勤務とはいえないものと考えております。

今後このような状態がないよう厳しく警告するとともに、海南工場に正常に勤務し、とりあえず、生コン運転に従事するよう指示致します。(尚、就労すべき業務の内容は別途変更することもあります。)

もし、今までのように正常な勤務がなされない状態が続けば懲戒解雇も含む厳正な処分を行わざるを得ないと考えておりますので、念のため申し添えます。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 団交について

(1) 会社は、次の旨を主張する。

① 会社は、これまで組合との団交を拒否したことは一度もなく、かつ、労使関係の正常化と安定化を期して譲るものは譲り誠心誠意組合に対応してきた。

組合の要求事項に対しては、会社の経営を左右する重大な譲歩である解雇及び一時帰休の撤回や、会社の人事権を大幅に制約する事前協議約款という重大な事項についても同意したものであり、会社の誠実な交渉態度はこの合意内容からも明らかである。また、会社は、A7の配置転換、日曜休業の実施、有給休暇の明示等受け入れるべきものは受け入れ、懸案事項について組合と協議し一つ一つ解決したものである。

さらに、受け入れられない要求に対しては、昭和62年4月3日から6回にわたる団交において、

(イ) 分会事務所と掲示板の貸与については、施設管理権に基づき貸与するつもりがないこと。

(ロ) 就業時間内の組合活動については、会社の経営状況からみて賃金保障をしながらかかる組合活動を認める余裕がないこと。

(ハ) 賃金体系の明確化・簡素化については、原資の増加を伴わない形でならば応ずる用意があること。

(ニ) 退職金制度の確立については、将来的な検討課題とするつもりはあるけれども、経営状況からみて直ちには施行できないこと。

(ホ) 一律に祝祭日を休日とすることは、生コンの製造販売という事業の性格上できないこと。

(ヘ) 週休2日制の施行は、経営状況からみてできないこと。

(ト) 賃上げ、年間一時金の支給は、現在生コン業界全体の売上が減少しており、また、会社も昭和62年に入ってから前年比でも極端な売上減を示しているところから、今年度については応じられないこと。

を再三にわたり明らかにしたものであり、不当労働行為が成立する事情はどこにもない。

- ② 会社は、昭和62年12月15日から組合との団交を再開し、海南工場の稼働が全くできず経営が急速に悪化している状態の下で、事態收拾のためあえて一時金の回答を行ったが、組合は、会社の説明に耳をかさず、経営の窮状を無視し、賃上げ1万円と一時金100万円の支給に固執して譲らなかったのである。

以上、会社は、組合の要求する団交には応じてきているもので、不誠実団交と非難されるべき理由はどこにもない。

- (2) 組合は、次の旨を主張する。

- ① 会社は、分会結成後、昭和62年5月19日の団交までは未だ組合の指摘・要求に対し、これを検討するかの姿勢で団交に応じていたところ、以後、会社における労働条件について組合との協議・交渉によって決定するという態度を放てきし、一方で弁護士を隠れ蓑にして団交開催を引き伸ばすとともに、他方で要求に対する回答を実質上ゼロ回答とし、その理由を開示しないばかりか、ゼロ回答としなければならない事情を裏付ける資料等を開示することもなく、ついには「回答は従来どおり。」「理由は言う必要はない。」等と開き直りに至ったのである。会社は、同年7月18日の団交以降は組合の要求に対して、形式的にも団交を拒否し、交渉の席にもつかなくなったのである。

以上のように会社が、組合の要求にかかる諸問題につき、組合との団交によって解決を図ろうとする意思のもとに、団交を行ったとは到底評価しえず、会社の態度は、誠実に交渉しようとする意思に欠け、実質的な団交になっておらず、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。

- ② また、会社は、昭和62年12月15日以降の団交においても、組合と誠意をつくして交渉をするとの姿勢はわずかもうかがわれず、「回答は従来どおり。」等と繰り返すだけで、会社の団交における態度・姿勢は依然として不誠実極まりないものであり、実質的団交拒否であることは明白である。

- (3) よって、以下判断する。

- ① 本件は、昭和62年4月2日会社の合理化計画を契機に会社内に分会が結成され、その後開かれた同月3日の第1回団交から同年7月18日の第6回団交までの6回に及ぶ団交において、会社が組合の申し入れた同年4月2日付け、同月30日付け及び同年6月13日付け要求事項について、誠意を持って団交に応じたかが争われているものである。

団交では、会社は、常に譲歩をする義務まで負っているものではなく、最終的に何らかの合意に達しえなくとも、その団交の過程においては、組合が一応納得するに足る具体的かつ明確な説明、あるいは場

合によってはそれを裏付ける資料等を示し、理解を求めるべく努力をしなければならない。

本件の場合、会社は、本申立に関する同年4月2日付け要求事項のうち、前記第1、3、(1)、②認定の事前協議約款の合意及びそれに伴う確認書の締結、同月30日付け要求事項のうち、前記第1、3、(1)、③、(ハ)認定の日曜休業の実施及び前記第1、3、(1)、⑤認定のA7の配置転換をそれぞれ組合と合意し解決しており、また、申立外の組合要求事項に対しても、前記第1、3、(1)、②認定の一時帰休体制の撤回及びA2の解雇の撤回、前記第1、3、(1)、⑤認定の時間外等の未払い賃金の精算、有給休暇の付与等の解決を図っていることが認められる。

しかしながら、会社は、同年4月2日付け要求事項に関わる事前協議約款を、同月13日付け合意のわずか1箇月後の同年5月19日の第4回団交で、撤回を申し入れたのみならず、申立に関わるその余の要求事項についても、前記第1、3、(1)、③、(ロ)認定のとおり、組合事務所の貸与等の便宜供与及び時間内組合活動の承認には応じられないこと、前記第1、3、(1)、③、(ハ)認定のとおり、賃金体系の明確化及び簡素化については原資の増加を伴わない形であればやぶさかでないこと、退職金については将来の検討課題としたいこと、祝祭日の休日化については現状ではできないこと、週休2日制については地域的に例がないのでできないこと、を回答するに止まった。さらには、会社は、同年6月13日の第5回団交以降においても、組合の度重なる要求に対して、かたくなに「従来どおり。」「この前答えている。」等との回答に固執する一方、その理由についても「要求に応じない理由については言う必要はない。」「会社の方針である。」「理由はできんからできんのや。」等、何ら明確な理由を示さないまま終始した。また、会社は、同年6月13日付け要求に対しても、前記第1、3、(1)、⑧認定のとおり、同年7月18日の第6回団交において、同様の対応が認められる。

以上のことから、同年4月3日の第1回団交から同年7月18日の第6回団交までの6回に及ぶ団交において、組合の申し入れた同年4月2日付け、同月30日付け及び同年6月13日付け要求事項について、会社は、誠意を持って団交を尽くしたと主張するが、少なくとも同年5月19日の第4回団交以降については誠意を持って交渉をしたとは認められない。

なお、会社の主張からは同年7月18日の第6回団交で決裂を通告したのは組合であり、会社は拒否していないとの主張がうかがわれるが、組合のとった行動はもともと会社の前述のような不誠実な団交態度を非難する趣旨と解され、また、前記第1、3、(2)、②及び④認定のとおり、その後組合が団交を申し入れているのに対し、会社はこれに

応じようとしていない態度からも会社の主張は採用できない。

② 本件申立後の事情は前記第1、3、(2)及び(3)認定のとおり、会社の団交態度はほとんど変わるところはなく、再開後の団交も単に形式的にこれを重ねたのみで、誠意を持って団交を行ったものとは認められない。

③ なお、会社は、本件申立後の組合の争議行為や業務妨害の活動に現れている組合の姿勢が、誠実団交を妨げているがごとき主張等をするが、前記判断のとおり、組合の要求事項について、具体的かつ明確な説明をしない不誠実な会社の団交態度に問題があるというべきである。従って、会社の主張は誠実団交の合理的理由とはならない。

以上のとおり、会社は、本件交渉事項について組合と誠意を持って団交を行ったものとは認められず、会社の行為は、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。

## 2 A1の処遇について

(1) 会社は、次の旨を主張する。

① 牟岐工場の閉鎖は、設備の老朽化と稼働率の低下により昭和61年9月頃から問題にされ、昭和62年2月下旬頃には同年4月以降工場閉鎖を行うことが決定されていたのであり、同年6月に至って閉鎖が行われたのは単に既定方針となっていた工場閉鎖の時期が、納入先の事情等で延びたものにすぎない。従って、事前協議約款の締結前に閉鎖の決定がなされていたのであるから、その拘束を受けるものではない。

② A1に対する処遇の申立は、同人を牟岐工場長として扱い、工場長手当として月額2万円を支払えということに尽きるものであるが、もはや牟岐工場は閉鎖されているので、同人を牟岐工場長として取り扱うことは困難であるばかりか、もともと工場長は管理職なのであって、工場長手当も管理職手当としての性格を有するものである。

③ また、牟岐工場の閉鎖はいわば同工場の経営不振に基づくものであって、このような場合についてまで事前協議約款が適用されるとは到底考えられない。のみならず同約款をそれ自体既に解除申し入れ済みである。

従って、牟岐工場の閉鎖が不当労働行為に該当するとは到底考えられない。

(2) 組合は、次の旨を主張する。

① 会社は、事前協議約款を締結したにもかかわらず、組合と何らの協議もないばかりか協議の提案もなく、牟岐工場閉鎖を一方向的に強行し、A1を放置したまま組合の抗議・協議の申し入れに対しても、「2月下旬には決定していた。」等として一切これを拒否し協議をなそうとしなかった。本件救済申立後に至ってすらも、組合との協議によりA1の処遇を決定することなく、「とりあえず生コン運転に従事」などと業務指示をなす一方、これに従わない場合は懲戒解雇するなど恫喝

を加えたのである。

- ② 牟岐工場閉鎖は、事前協議約款の「経営に関わる問題」で、かつ、A 1 の処遇という問題をともなうことも明らかで、「労働者の労働諸条件に関わる問題」であることもまた明白である。

仮に内部で閉鎖することが昭和62年2月に決定されていたとしても、組合あるいはA 1 のあずかり知らないことであり、また、現実に牟岐工場を閉鎖したのは同年6月8日である。A 1 の処遇が問題になったのもこの時点なのであるから、事前協議約款が存在する以上、協約上会社には組合と協議する義務があり、また、組合の同意を得ずしてなし得ないことは疑いをいれない。

また、会社は、牟岐工場閉鎖につき事前協議約款の義務を遵守せず、組合と協議しなかったのは、同年5月19日の第4回団交において、撤回の意思表示をしたので事前協議約款の効力が消滅したからである、と主張しているかのようにであるが、自ら同年12月21日付けで解約通知をしたことから、否定されていることは明らかである。

- ③ 会社の牟岐工場閉鎖とりわけA 1 に対する処遇、すなわち放置及び工場長手当の不支給は組合に対する支配介入であり、分会書記長であるが故の不利益取扱である。すなわち、

(イ) 会社代表者は、昭和62年5月5日に従業員を招集し、心にもない会社売却などの演説をなしていること。

(ロ) 会社は、同年5月19日団交において、同年4月30日に調印した協議約款の撤回を表明していること。

(ハ) 会社は、同年6月13日の団交において、組合の要求に対し理由なきゼロ回答をなし、以後これを繰り返していること。

(ニ) 会社は、同年6月27日A 1 に対して、工場長手当金2万円を支給しないことを通告したのみで、協議を申し入れることもなかったこと。

等の事情は、会社が組合を嫌悪し、労働条件決定について協約上の義務に違反しても組合を相手としない、すなわち組合が会社内において労働条件決定について影響力を有する存在であることを否定し、組合を弱体化しようとの意図が色濃く表されているというべきである。

会社の協約不遵守・牟岐工場閉鎖・A 1 に対する処遇は、組合を嫌悪し、A 1 が分会書記長であることを決定的理由としてなされた支配介入であり、かつ、不利益取扱である。

よって、会社の牟岐工場閉鎖に伴うA 1 に対する処遇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に反する不当労働行為として救済されなければならない。

- ④ A 1 は、牟岐工場長という名称のもとに勤務していたが、同工場には、A 1 の外技術課長という名称のもとにC 2 が勤務するだけであり、相互に管理監督者の地位・立場にはなかった。

これら仰々しい職名は、会社がJ I S取得の届け出のため作り上げた名称で、会社の利益代表者ではない。

(3) よって、以下判断する。

- ① 会社が、牟岐工場を買い受けて以降、同工場の出荷量は昭和58年以降減少し、修理費は年々増加し、協同組合が設立されて従来のような厳しいシェア争いが次第になくなってきた。このため会社では、昭和61年9月頃から同工場の扱いが問題とされ、翌昭和62年2月下旬頃社長が、同年4月以降同工場を閉鎖することを決定したが、納入先の事情等でその閉鎖が同年6月8日になったことは、前記第1、4、(2)、①ないし④認定のとおりである。

また、同年4月13日の第2回団交において事前協議約款の合意をし、同月30日の第3回団交において同月13日付けの確認書を締結したこと、そして会社は、同年6月8日の牟岐工場閉鎖にあたっては事前協議約款に基づく協議の申し入れを行っていないこと、A1が同日までは牟岐工場で職務についていたこと、さらに会社は閉鎖時にはA1に対し何ら業務指示を行っていなかったことは、前記第1、3及び4認定のとおりである。

労働協約は団交の結果であり、特段の事情がない限りこれを双方が遵守すべき義務を負うことは明らかであり、これを無視することは団交の意義を失わせるものとして許されるものではない。

会社は、牟岐工場の閉鎖の決定の日が、事前協議約款が合意された同年4月13日以前であることから、その適用を受けない旨主張するが、その判断はともかく、少なくともA1の処遇については、同年6月8日の同工場閉鎖以後の問題であり、また、A1の処遇は、事前協議約款に規定する労働諸条件に該当する事項であることも明白である。

しかるに、会社が、A1の処遇について組合と協議せず、A1の身分を閉鎖後不確定にしたまま放置し、一方的に手当をカットした真の目的は、A1が分会の書記長という組合活動の中心的な役割を果たしていること、同年5月5日に社長が会社を売却する旨の発言をしていること、同年4月13日に合意した事前協議約款を同年5月19日の第4回団交で撤回を申し入れていること、閉鎖時にA1に対し何ら業務指示を行っておらずA1の身分を不確定のまま放置し、同年9月4日にミキサー車の運転業務に就くよう指示をしていること、A1に対し工場長手当のカットを一方的に通告していること、団交において閉鎖の理由について何ら明確な回答をしていないこと、その他審問の全趣旨を勘案すると、分会書記長の職にあるA1に対する不利益取扱をすることで、他の組合員に対するみせしめとし、また、組合運動を嫌悪し、労使間で成立した労働協約を意図的に守らないことにより組合の弱体化、あるいは組合運営に動揺を与えることを企図したものであると判断せざるを得ない。

② 会社は、経営不振による牟岐工場閉鎖という止むを得ざる事由により、A 1 の就いていた牟岐工場長の職がなくなり、それに伴って管理職手当としての工場長手当の支給を打ち切ったものである旨主張する。

しかしながら、同工場にはA 1 を含め2名しか勤務していないこと、前記第1、4、(1)、③認定のA 1 の職務内容からは、管理職としての職務は認められないこと、A 1 は経営方針の決定、人事管理に参画する等の管理監督としての機能を持っていたとは認められないこと等から、A 1 の職務は、いわゆる工場長としての実態を持つものではなく、管理職とは認められない。

従って、A 1 に支給されていた手当2万円は、工場長手当と称するが、いわゆる管理職手当としての性格を持つものではなく、A 1 個人の諸業務に対して与えられた手当と理解するのが相当である。

以上のとおり、会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断するのが相当である。

3 なお、組合は陳謝文の掲示をも求めているが、本件の諸事情を考慮して、主文の救済で相当と判断する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成元年5月16日

徳島県地方労働委員会  
会長 小川秀一