

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

被申立人 ポート生コン株式会社

主 文

被申立人会社は、申立人組合の昭和60年度賃上げ及び一時金要求につき、団体交渉に応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部（以下「支部」という。）は、主として関西地域を中心に生コン産業で働く労働者で組織された労働組合である。
- (2) 被申立人ポート生コン株式会社（以下「会社」という。）は、生コンの製造販売を主たる業務内容とする株式会社であって、従業員は約30名である。
- (3) 昭和59年6月、同年の春闘を契機として、大阪・兵庫管内の、生コン業を専業とする小規模企業40数社が「専業会」を結成し、会社もその会員となった。
同年の春闘は同会が支部と集団交渉を行って解決したが、昭和60年の春闘では交渉の進め方について足並がそろわなくなり、同会は同年4月3日総会を開いて解散するに至った。
- (4) 同管内に、宇部興産のセメントを使用することなどの関係から、「宇部興産グループ」と呼ばれる生コン専業の企業が7社あり、そのうち、会社、桜島生コン、興和生コン及び松島生コンの4社（以下「宇部グループ4社」という。）には、それぞれの従業員で組織された、支部の分会（会社にあるものを以下「分会」という。）がある。

2 本件申立に至るまでの事実経過

- (1) 支部の会社に対する昭和59年春闘・一時金要求に関する交渉は、支部と専業会との集団交渉で行われ、同年末に至りようやく妥結した。
- (2) その交渉が難航した最大の原因は、生コン業界の経営環境が極めて厳しい状況にあるところから、会社が同年7月16日支部及び分会に対し、残業保障制度、就業時間中の組合活動に対する賃金保障の廃止等、労働条件の廃止又は改訂の申入れをし、これら労働条件の改訂問題と上記春闘要求とを同時に処理することを提案したところにあった。
結局は春闘要求の交渉を先に行うことになったのであるが、その交渉が年末までかかったため、労働条件の改訂問題については殆ど交渉ができないまま、昭和60年を迎えることとなった。
- (3) 支部は、生コン業界特に中小業者の経営環境の厳しさは認識しつつも、昭和60年2月12日会社に対し、同年春闘に関する第1次統一要求として、一方的な労働条件の変更を行

わないこと等6項目の要求書を提出し、次いで分会と共に同年3月5日会社に対し、第2次要求として①賃金上げを一律3万円とすること②一時金を年間150万円支給すること等の要求書を提出し、同月22日専業会との集団交渉において、この第2次要求につき趣旨説明を行った。

なお支部は、同じ3月5日会社に対し、生活最低保障(残業保障)制度の改訂に関し、これを廃止して現行45時間分の50%を基準内賃金に組入れること等を要求し、この件についても団体交渉による解決を求めた。

- (4) ところが前記のとおり、その直後専業会が解散したため、支部・分会からは度々会社に団体交渉を申し入れたが実現に至らず、同年6月5日漸く宇部グループ4社との集団交渉が行われた。

4社は初め、5項目にわたる労働条件の是正を条件にした、賃金上げ月額1万5千円、一時金年間110万円等の回答書を提示し、一応説明もしたが、支部が労働条件の是正とのセットによる春闘要求の交渉に強く反対したので、同回答書を撤回し、改めて①賃上げ月額8,500円、②一時金年間90万円、③権利厚生は会社主催とする、④残業保障時間月間45時間を40時間にする、旨の回答(以下「4点セット案」という。)をした。

但し、会社の求める労働条件の是正と賃上げ原資との関係、あるいは4点セット案の相互関連性を明らかにする資料は、全く提示されなかった。

そして4点セット案に対しても、支部が賃上げや一時金の問題を労働条件に関する問題とセットにすることに難色を示したので、同上集団交渉は打ち切り、以後各会社毎の交渉に委ねられることとなった。

- (5) そこで支部及び分会は会社に対し、同年6月12日、同月20日、同年7月4日の3回にわたり、①賃金上げ(春闘要求)②一時金③福利厚生資金についての団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

なお、6月20日と7月4日の申し入れにおいては、①に(労働条件改廃とは別に)という括弧書きが付いており、また7月4日の分には「6月度賃金の生活保障賃金の不当カットについて」という項目が加わっていた。

- (6) よって支部は、上記昭和60年度賃上げ並びに一時金要求につき、会社が団体交渉を拒否したものとし、これが救済を求めるため、同年7月17日本件申立をなした。

3 本件申立後の事実経過

- (1) 本件申立後も支部及び分会は会社に対し、昭和60年7月29日、8月6日、9月6日、10月4日の4回にわたり、前記賃上げ、一時金その他の要求につき団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じていない。

なお、そのうち9月6日、10月4日の申し入れは、①春闘もしくは春闘一時金要求②賃金カット、のほかに③「生活最低保障改訂について」が加わり、また、この①には前示のような括弧書きは付いていなかった。

- (2) この間支部は、桜島生コン株式会社を相手方として、支部及び同会社の分会との団交促進、昭和60年春闘の早期解決等をあっせん事項として、同年8月5日大阪府地方労働委員会にあっせんの申請をなした。

この申請においても、支部は「労働協約の改廃」については、春闘要求とは切り離して別途協議すべきことを主張していた。

もっとも同年11月12日そのあっせんの席上、支部は就業時間中の組合活動の取扱に関し、賃金の保障される時間数を半分にすることを提案したが、結局あっせんは不調に終わった。

- (3) 支部及び分会は、同年12月16日会社に対し、同年春闘要求については、①賃金引上げ1人一律8,500円、②年間一時金98万円、③福利厚生費については、会社主催の慰安旅行を実施すること、として妥結することを通知し、直ちに新賃金、一時金等を支払うことを求めたが、会社は翌17日、4点セット案についての分会交渉も行われず、労働条件等の見直しも合意されていないことを理由として、これを拒否した。
- (4) 分会員ら14名は即日、①会社の賃金規則には「夏期、年末には夫々一時金を支給する」と定められていること、②上記支部及び分会の妥結通知によって年間一時金の金額につき合意が成立していること、③夏期、年末とも過去の慣行による一時金支給日を経過していること、を理由として、神戸地方裁判所昭和60年(ヨ)第710号一時金仮払仮処分命令の申請をなし、同月26日同裁判所において1人90万円の限度で申請を認容する決定があり、その後会社は各分会員にこの金額を仮払した。

第2 判 断

- 1 前記認定にかかる事実経過からみると、支部の昭和60年度賃上げ、一時金要求に関しては、同年3月22日専業会との集団交渉において該要求の趣旨説明が行われ、次に同年6月5日宇部グループ4社との集団交渉において同4社の労働条件是正を条件とする回答、ないし4点セット案につき一応の説明があったに止まり、資料の提供もなく、以後は各会社毎の交渉に委ねられることとなったにもかかわらず、その後会社との間の団体交渉は、度重なる支部・分会の申入れに対し、終に一度も行われぬまま今日に及んでいることが明らかである。
 - 2 これに対し会社は、団体交渉に応じていないのは正当な事由によるものであり、また本件申立は救済の利益を有しないものであると主張する。その理由とするところは、以下のとおりである。
 - (1) 生コン業界をとりまく経営環境が極めて厳しいことから、会社が経営を存続していくためには、労働条件の改訂を図る必要性が極めて高く、特に賃上げの原資を捻出するためにはこの改訂が不可欠であるので、会社はこれをセットにして春闘要求を解決することを提案しているのである。ところで賃上げや一時金の要求に対し、使用者が反対提案をしたり、回答に条件をつけることは、その提案内容や条件が違法であるとか、著しく合理性を欠く場合でない限り、当然許されるところであるから、会社のなした上記反対提案は何ら非難されるべきいわれはない。しかるに支部は、労働条件の改廃と別でなければ賃上げについて交渉しない、との態度をとっており、そのため団体交渉が開けないのであるから、団体交渉が行われていないことの責任はむしろ支部にあるものというべきである。
 - (2) 仮にそうでないとしても、支部及び分会は、すでに昭和60年度賃上げ、一時金交渉は妥結したと称し、それを前提として同一時金の仮払仮処分申請に及んだものであり、また会社は同仮処分決定に従い、全分会員に対し同一時金を支給済みであるから、更に団体交渉を行っても無意味であり、支部の本件申立は救済の利益がない。
- よって、この会社主張の当否について次項以下判断する。

3 生コン業界全般、とりわけ中小規模の専門家が極めて厳しい経営環境の下にあることは、支部においても認めているくらいであるから、会社が労働条件の見直しを図り、かつその改訂問題を春闘要求、特に賃上げ、一時金の問題とセットとし、両者を同時に解決するよう提案したこと自体は、何ら違法なものでも、不当なものでもない。

また、前記第1、2(2)で認定したように、昭和59年度においては、そのような提案にもかかわらず、両者を切り離し、春闘要求を先に交渉することとしたところ、労働条件改訂の問題は結局殆ど交渉できないままに終わったことを考えると、会社が昭和60年度において、両者をセットとして交渉することを強く求め、支部が前年同様切り離しを求めたのに対し、容易に応じようとしなかったことも一応無理からぬものがあったと考えられる。

4 しかしながら、前記認定にかかる本件申立後の事実経過によると、支部の昭和60年9月6日、及び同年10月4日の団体交渉申入れにおいては、それまで賃上げ、一時金要求に付していた（労働条件改訂とは別に）という括弧書きを外した上、これと併せて「生活最低保障改訂について」をも交渉事項に挙げており（第1、3(1)）、また桜島生コンの問題ではあるが、大阪府地方労働委員会におけるあっせんの席上、就業時間中の組合活動に対する賃金保障問題につき是正の提案をしている（第1、3(2)）のであって、賃上げ、一時金要求と労働条件改訂問題の取扱に関する支部の態度には、昭和60年9月以降明らかに変化がみられ、ある程度柔軟な対応も期待できるようになったと思われる。

もっとも支部の求める「生活最低保障改訂」の内容が、昭和60年3月5日の要求（第1、2(3)第2段）のままであるとすれば、会社の意図に添わない可能性もあるが、その点は団体交渉によって決着すべき問題であろう。

もともと、労働条件の改訂と賃上げや一時金の原資との間に相関関係があるであろうことは疑いを容れないが、その具体的内容は必ずしも明らかでなく、会社の意図する是正策が全て実施されなければ賃上げ等が全く不可能となる、という程のものでないことは、宇部グループ4社の4点セット案自体の示すところである。また前記第1、2(4)第3段に認定のとおり、これらの点に関し資料に基づく説明は、今までのところ一度も行われていない。

このようにみてくると、支部の対応に変化の兆しがみられるようになって以後も、なお会社が賃上げ、一時金要求についての団体交渉に応じようとしなないのは、到底正当な態度であるとはいえないと考えられる。

5 次に支部・分会が交渉もしないまま、しかも4点セット案の一体性を無視して、賃上げ、一時金要求につき一方的に妥結通知を發したことは、奇異の感を免れないが、一方会社が、前記第1、3(3)に認定のとおり、直ちにこれを拒否しておきながら、支部が妥結通知をした以上、もはや更に団体交渉をする意味がないと主張するのも、にわかに首肯しがたい。現実に妥結していない以上、団体交渉により解決すべき利益が失われるものとは思われない。

6 なお昭和60年度一時金の支払いについても、前記第1、3(3)(4)に認定のとおり、金額の上でなお8万円の差がある上、あくまで仮処分による仮払に過ぎないのであるから、その仮払によって団体交渉の利益がなくなるものとは考えられない。

7 以上を要するに、支部の昭和60年度賃上げ、一時金要求について、昭和60年6月5日以降今日に至るまで一度も団体交渉が開かれていないのは、会社が正当の事由なく拒否して

いるためであり、従ってこの会社の所為は、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と判断する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和61年7月11日

兵庫県地方労働委員会
会長 奥野久之