

命 令 書

申 立 人 全日自労建設一般労働組合青森県本部

申 立 人 全日自労建設一般労働組合青森県本部東北測量分会

被申立人 東北測量株式会社

主 文

- 1 被申立人東北測量株式会社は、申立人全日自労建設一般労働組合青森県本部及び同東北測量分会の申し入れた賃金引上げ及び一時金に関する団体交渉について、申立人らに対し、被申立人の経営実態を具体的に把握し得る資料を提示する等、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らと誠意をもって協議した上でなければ、希望退職者の募集及び指名解雇を行ってはならない。
- 3 被申立人は、この命令書の写しの交付の日から7日以内に、下記内容の文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に読みやすく墨書して、被申立人本社の正面玄関の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全日自労建設一般労働組合青森県本部

執行委員長 X1 殿

同 東北測量分会

執行委員長 X2 殿

東北測量株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴県本部及び貴分会の申し入れた昭和59年度賃金引上げ要求に関する団体交渉に誠意をもって応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、貴県本部及び貴分会と誠意をもって協議することなしに希望退職者の募集及び指名解雇の発言をしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると、それぞれ青森県地方労働委員会に認定されました。

よって、当社は、今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓います。

(注 年月日は、文書を掲示する日を記載すること。)

4 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人東北測量株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、地上測量及び空中写真測量の請負並びに建設コンサルタント業務等を営む会社であり、従業員は62名である。
- (2) 申立人全日自労建設一般労働組合青森県本部(以下「県本部」という。)は、建設労働者、建設資材労働者、木材労働者、清掃労働者、失対労働者、一般の中小企業労働者、不安定雇用労働者(臨時、パート、日顧、季節等)及び失業者で構成する全日自労建設一般労働組合中央本部の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、組合員は615名である。
- (3) 申立人全日自労建設一般労働組合青森県本部東北測量分会(以下「分会」という。)は、昭和58年3月6日に結成され、会社の従業員で構成する県本部の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、組合員は18名である。

2 分会結成後の労使関係

- (1) 分会が結成された直後から、県本部及び分会(以下「組合」という。)は、当委員会に対し、会社を相手に不当労働行為救済申立て及びあっせん申請を行い、昭和58年中に、不当労働行為事件が6件(うち、団体交渉応諾を求めるもの4件)申し立てられ、あっせんが4件(うち、団体交渉促進をあっせん事項とするもの2件)申請され、これらは、あっせん1件を除いて、現在も当委員会に係属中である。

以上のとおり、団体交渉の応諾・促進をめぐって、当該労使は、異常な対立状態にあった。

- (2) また、昭和58年度においては、前年度まで行われてきた賃金引上げが行われず、同じく毎年支給されてきた夏期及び冬期各一時金も支給されなかった。

3 昭和59年度賃金引上げ要求に関する団体交渉の経過

- (1) 昭和59年3月16日、組合は会社に対し、昭和59年度賃金引上げについて、団体交渉を申し入れたが、会社は、団体交渉の申入れが県本部と分会の連名であることを理由に、団体交渉申入書を受領しなかった。
- (2) 同月21日、組合は会社に対し、昭和59年度賃金引上げについて、団体交渉を申し入れたが、再度、会社は、団体交渉の申入れが県本都と分会の連名であ

ることを理由に、団体交渉申入書を受領しなかった。

- (3) 同日、会社は、県本部に対し、雇用調整等について、団体交渉を申し入れ、同年4月7日、組合と会社は、団体交渉を行った。会社は、雇用調整については、受注が過去4年間の平均から見れば、約30パーセント減少し、対前年比3億6000万円減少したので、今後もこの状況が続くのであれば人員の削減をせざるを得ないと発言した。これに対し、組合が、会社の経営実態について説明を求めたが、会社は、前記発言を繰り返した。
- (4) 同年6月2日、組合と会社は、県本部の申し入れた昭和59年度賃金引上げ等について、団体交渉を行った。組合からの基本給の24.86パーセント、平均3万1900円の賃金引上げ要求に対し、会社は、①組合が建設大臣あてに要請文を出したことにより、受注妨害を受け、会社の収入が減ったこと、②組合が配布したビラのため、会社の信用が失われ、金融機関から融資を受ける際に支障が出ていることから、会社が存続するには人員整理以外にない現状にあり、会社としては出先機関の廃止等の対策は講じているが、賃金引上げ要求には応じられないと回答した。
- (5) 同月25日、組合と会社は、県本部の申し入れた昭和59年度賃金引上げ等について、団体交渉を行った。組合からの前回同様の賃金引上げ要求に対し、会社は、受注が30パーセント減少しているので、賃金引上げには応じられず、人員削減をせざるを得ないと回答した。これに対し、組合は、受注減少に関する具体的な資料の提出を会社に要求したが、会社は、受注減少は前に説明したとおりであり、信用できないなら、決算書は建設省に出しているから、調べればわかるはずだと発言し、これに応じなかった。
- (6) 昭和59年7月1日付けで、会社は、同日から同年9月30日までを募集期間として、希望退職者を募集した。この募集に対し、8名の従業員が応じた。
- (7) 昭和59年7月14日、組合と会社は、県本部の申し入れた昭和59年度賃金引上げ等について、団体交渉を行った。組合からの賃金引上げ要求に対し、会社は、経営実態からして要求には応じかねると回答した。これに対し、組合は、昭和58年度の決算書の提出を要求したが、会社は応じなかった。
- (8) 同年10月17日、組合と会社は、会社の申し入れた人員削減の具体的方策について、団体交渉を行った。会社は、人員削減の必要性については、過去3回の団体交渉で説明しているとおおり、会社を存続させるために、現在約100名の人員を70名位に削減したいと考えている。その方法としては、第二次希望退職者等の募集を行い、それでも、予定削減人員に達しないときは、指名解雇を行わざるを得ない。指名解雇の対象となるのは、①技術も能力も低い者②病弱

者、身体虚弱者③出勤状態のよくない者④職務怠慢な者⑤会社の規則を乱している者⑥会社の業務に協力しない者(会社や管理者を不当に誹謗、批判したり、勤務時間中、組合活動や私用等をし、作業との区別をせずに、作業以外のものを優先感覚でやっている者)⑦会社経営の効率化に協力しない者(会社がつぶれてもよいと公言する等、無責任な言動を省みない者)⑧生産意欲を燃やすべきなのに、それを減殺する行為をする者⑨協調性のない者⑩会社の社会的信用を保持するのに不適當な者(具体的には「ウソ八百」のビラをまいたりして、会社の信用を失墜させる者。建設省に、会社は不当労働行為をしているから発注するな等の受注妨害をして、会社の首をしめる等している者)である旨発言した。これに対し、組合が、受注減少に関する資料を提出するよう要求したところ、会社は、経常損失の額は述べたものの、組合には資料を提出できないとし、今までの説明が信用できないなら、税務署や建設省へ行けばよいと回答した。

- (9) 昭和 59 年 11 月 1 日付けで、会社は、「人員削減の具体的方針について」と題する前記団体交渉の概要を記載した社報を従業員各自に配付するとともに、掲示した。

4 当委員会に対する救済申立て

組合は、会社が、昭和 59 年度賃金引上げに関する団体交渉において、会社の経営実態を示す資料の提出を正当な理由なく拒否したのは、誠実に団体交渉に応じたとはいえず、また、第一次希望退職者を募集したこと、第二次希望退職者募集の発言及び指名解雇の発言は、支配介入であるとして、①会社は、昭和 59 年度賃金引上げについて、誠意をもって団体交渉に応じること、②会社は、第二次希望退職者の募集及び指名解雇を行わないこと、③陳謝文の掲示及び交付を求めて、昭和 59 年 12 月 11 日、当委員会に対し、救済申立てをした。

5 その後の団体交渉の経過

- (1) 昭和 59 年 12 月 4 日、組合と会社は、県本部の申し入れた昭和 59 年度冬期一時金について、団体交渉を行った。組合は、同一時金として、基本給の 2.8 箇月分、平均 37 万 8000 円を要求した。これに対し、会社は、組合の要求を検討してみると回答した。
- (2) 同月 15 日、会社は、同月 16 日から昭和 60 年 1 月 15 日までを募集期間とする第二次希望退職者の募集を行った。
- (3) 昭和 59 年 12 月 29 日、組合と会社は、県本部の申し入れた昭和 59 年度冬期一時金について、団体交渉を行った。組合の要求に対し、会社は、経営不振により支給できない旨回答した。これに対し、組合が、決算書の提出を要求した

ところ、会社は応じなかった。

- (4) 昭和 60 年 3 月 9 日、組合と会社は、県本部の申し入れた昭和 60 年度賃金引上げ等について、団体交渉を行った。組合の賃金引上げ要求に対し、会社は、経営不振から応じかねるが、検討してみる旨回答した。これに対し、組合が、資料の提出を要求したところ、会社は黒板に、昭和 56 年度から昭和 58 年度までの各年度ごとに、受注額、原価、一般管理費及び営業利益の各数値を記した。ただし、会社の記した受注額は、売上高であった。
- (5) 同月 15 日、会社は、同月 16 日から同月 31 日までを募集期間とする第三次希望退職者の募集を行った。
- (6) 同年 4 月 30 日、組合と会社は、県本部の申し入れた昭和 60 年度賃金引上げ等について、団体交渉を行った。会社は、賃金引上げ要求に対し、会社の決算状況は前回の団体交渉で黒板に書いたとおりであり、賃金引上げはできないと回答した。これに対し、組合が、具体的資料として、貸借対照表、損益計算書及び営業報告書等の提出を要求したところ、会社は、要望する項目については説明する旨述べたが、資料の提出には応じなかった。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 昭和 59 年度賃金引上げ要求に関する団体交渉について

(1) 組合の主張

会社が、組合の昭和 59 年度賃金引上げ要求に対し、組合の求める会社の経営実態に関する具体的資料の提出を拒否したまま、単に受注が 30 パーセント減少したので賃金引上げはできないとの対応に終始したことは、誠実に団体交渉に応じたとはいえず、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。

(2) 会社の主張

そもそも会社には、法律上労働組合に対して決算資料等を提供・開示する義務はなく、また、これを提供・開示するかどうかは経営権の範囲に属する事項であるから、組合から提供・開示を強要される筋合いは全くない。のみならず、会社は、団体交渉においては経営実態を説明し、賃金引上げができるような状態でないことを数字を示して協力を求めており、資料を提出したのと同様程度の説明をしているから、資料の提出要求に応じなくても、不誠実だということにはならない。

(3) 判断

ア 昭和 59 年度賃金引上げ要求に関する団体交渉において、組合から会社の経営実態についての具体的資料の提出を求める要求があったこと及び会社がこ

れに応じなかったことは、当事者間に争いがない。

イ そこで、会社が主張するように、会社が資料を提出したと同様程度に経営実態について説明したかどうかを検討すると、前記認定した事実のとおり、団体交渉において、会社は、受注減少及び経営不振を一方向的に主張するのみであり、また、会社の示した数字というのも経営実態を具体的に把握し得るものではない。つまり、会社が、賃金引上げができないことについての具体的な根拠を説明したとは認めることができない。

ウ 以上のような団体交渉における会社の対応と、昭和 58 年度においては、賃金引上げが実施されず、夏期及び冬期各一時金も支給されないという状況下での、組合の昭和 59 年度賃金引上げ要求に対し、会社が零回答をするのみならず、逆に雇用調整の提案をしてきたという事情を勘案するならば、組合が、会社の経営実態についての具体的資料の提出を求めたのは当然のことであり、その提出がなければ、実質的な団体交渉が行われ得ない状態にあったことが認められる。

エ さらに、会社は、組合の具体的資料提出要求に応じなくても、①組合がすでにこれらの資料を人手していること、②組合がビラ配布等対外宣伝活動を行っていたことからして、会社が決算書類等を組合に提供することによって、会社の経理内容が対外的に暴露され、会社は信用を失墜し、仕事を失うおそれがあり、慎重にならざるを得なかったことから、不誠実ではない旨主張する。しかし、①については、このことが、会社が団体交渉において、その資料の提出に応じなかったことの原因にはならない。また、②についても、主張自体に合理性が認められず、ことに前記ウのような状況下での資料の提出を拒否する理由とはなり得ないことから、会社の主張は採用できない。

オ 以上のとおり、昭和 59 年度賃金引上げ要求に関する団体交渉における会社の対応が誠実であったとは認められず、これは、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 希望退職者の募集及び指名解雇の発言について

(1) 組合の主張

会社が、経営実態に関する具体的資料の提出を拒否したまま行った希望退職者の募集及び指名解雇の各意思表示は、組合を嫌悪・敵視したものであり、組合活動に影響を与え、組合を弱体化させるために行った支配介入である。

(2) 会社の主張

希望退職者の募集は、会社が企業の維持・存続をはかるため、経営上の必要に基づき全従業員を対象として行ったものであり、組合員に対して退職を勧

奨・強制したものではなく、しかも、事前に組合にこれを提案し、その必要性についても十分に説明してきているから支配介入ではない。また、指名解雇については、第二次希望退職者の募集を提案した際、人員削減の必要性から当時の状況として指名解雇もあり得るとして、その場合の解雇基準の構想を説明したにすぎず、実際にも指名解雇は行っていないし、会社は当面指名解雇を行う考えのないことを明らかにしているから支配介入ではない。

(3) 判断

雇用調整のように労働者の身分に直接関係のある行為をなす場合、たとえ、それが全従業員を対象としたものであっても、企業に労働組合が存在している以上、会社には、労働組合に対し、雇用調整の必要性について、誠意をもって具体的な説明をする義務があるというべきである。しかるに、本件における希望退職者の募集及び指名解雇の発言は、団体交渉において、前述のとおり、会社が不誠実な対応に終始しているさ中に行われたものであって、これらの雇用調整の必要性の根拠については、会社は、何ら具体的な説明をしていない。ことに、指名解雇の発言については、その解雇基準に、専ら組合員を対象としていると見られてもやむを得ない条項が含まれていることも勘案すると、組合の弱体化を図った支配介入と認めざるを得ない。これは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和61年8月5日

青森県地方労働委員会

会長 高橋 牧 夫^印