

命 令 書

申立人 トップ工業労働組合

被申立人 トップ工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和61年夏季一時金について、退職金規定改定問題及び昭和61年春の賃上げ問題と切り離して、申立人と誠実に団体交渉を行い、速やかに回答を示さなければならない。
- 2 被申立人は、仮払いを受けていない申立人の組合員に対して、仮払いを受けた非組合員等と同様に、速やかに基本給の1.2か月分の夏季一時金の仮払いをしなければならない。
- 3 申立人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) 申立人トップ工業労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人トップ工業株式会社の従業員205人をもって組織している労働組合であり、新潟県金属産業労働組合連合会及び三条地区労働組合協議会に加盟している。
- (2) 被申立人トップ工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を置き、主として作業工具の製造及び販売を業とする資本金74,002,500円、従業員235人の会社である。なお、東京、札幌、仙台、名古屋、福岡、大阪に出先営業所を有している。

2 最近の労使問題

(1) 退職金規定改定問題

ア 昭和60年4月、会社は組合の賃上げ要求に対して、退職金が会社経営を圧迫しているため、退職金規定の改定をしたい旨申し入れたが、賃上げと併行審議をしたいという会社の主張と切離しを求める組合の主張が鋭く対立し、事態の進展はみられなかった。

なお、現行退職金規定は、退職時基本給×年係数＝支給額となっており、賃上げ額が退職金の計算の基礎額に直接加算されるものとなっている。また、一時金は退職金算出の基礎とはされていない。

イ その後6月12日、会社と組合との間で「春闘賃上げと退職金規定改定問題は切り離して協議する。退職金規定改定問題の決着までは賃上げ額を退職金算定額に組み入れない。退職金規定改定問題については、昭和60年11月30日を目途に決定するよう双方努力する。」旨の確認書が締結され、7月4日、賃上げは6,000円で妥結した。

ウ 同年10月、中途採用者の退職金規定の追加について訂正か、再提案か、また、協議期間中の退職者の退職金に60年賃上げ分を組み入れるかどうかをめぐって意見が対立したため、昭和60年において、退職金規定改定の交渉には、さしたる進展はみられな

かった。

エ その後も労働協約改定問題や賃上げ問題等のため交渉が進展しなかったが、昭和61年6月、労使双方の小人数からなる小委員会でも協議をすることで合意した。以後数回の小委員会交渉、団体交渉が行われ、8月5日、組合は、会社提案の骨子である、「退職金は1,100万円を上限とする。退職金は基本給から切り離す。実施時期は昭和60年4月1日とする。」を認める旨回答した。

オ 残された争点は、「退職金の上限を1,100万円とした上で現行規定にある死亡退職、会社都合退職等における割増を認めるかどうか」、「退職金基礎額に、昭和60年度賃上げ分を組み入れるかどうか」等となっている。

(2) 労働協約改定問題

昭和60年12月26日、会社は組合に対して、労働協約の改定の申し入れを行い、昭和61年1月20日改定案の具体的内容を提示した。この提案をめぐって会社と組合が対立し、同年3月19日、組合から当委員会に対して、労働協約改定提案の撤回等を求めて不当労働行為の救済申立てがあり、現在、審査事件として係属中である。

(3) 査定配分15パーセント問題

ア 昭和60年11月、会社は組合に対して、年末一時金の査定配分を従来の5パーセントから15パーセントに変更したい旨提案をし、5パーセントで妥結した。

イ 昭和61年3月14日、組合は会社に対して、組合員一人平均20,000円の賃上げ要求を行った。これに対して、4月17日の団体交渉において、会社は、「賃上げ額は3,600円。査定配分は従来の5パーセントを15パーセントとする」旨の回答をした。

組合は、会社の上記回答は認められないとし、査定配分問題は合意に至っていない。

3 昭和61年夏季一時金の交渉

(1) 6月27日、会社と組合三役との交渉がもたれ、この中で会社は、夏季一時金については、退職金規定改定問題及び賃金の査定配分15パーセント問題の解決が優先するとの考えを示した。

(2) 7月8日、組合は会社に対して、基本給の3.0か月、組合員平均基本給額で509,925円、配分方法は全額賃金スライドとすること等を内容とする夏季一時金要求書を提出するとともに、それに対する回答と団体交渉の開催を申し入れた。

(3) 7月16日、夏季一時金について会社総務部長と組合書記長との窓口交渉（以下「ポスト交渉」という。）がもたれ、総務部長B1（以下「B1部長」という。）は、「退職金規定の改定が決まらず、退職金の見通しがつかなければ、夏季一時金の計算ができない」との趣旨の説明を行い、退職金問題と賃金査定配分問題の早期解決を申し入れた。

(4) 7月22日、夏季一時金についての団体交渉が開催され、会社は、「一時金の回答に当たっては退職金及び査定配分15パーセントの問題は、総労働費用として一時金の計算と切り離せない。現状では計算ができる段階ではない」と主張し、夏季一時金の額についての回答は示さなかった。

(5) 夏季一時金の支給時期は、就業規則では8月、従前の労働協約では7月となっており、最近3年間の妥結額は、昭和58年度においては基本給の1.06か月分、昭和59年度においては基本給の1.3か月分、昭和60年度においては基本給の1.2か月分となっている。

また、会社が作成した貸借対照表（昭和61年5月31日現在）の負債の部には、賞与引

当金として48,847,000円が計上されており、これは基本給総額の1.2か月分乃至1.3か月分に相当する額である。

4 夏季一時金の仮払い

(1) 組合の仮払い要求と会社の対応

組合は、昭和61年8月4日のポスト交渉において、夏季一時金の回答促進を会社に求めるとともに、同一時金の仮払いを会社に要求した。これに対して、B1部長は「検討しているが、まだ結論は出ていない。」との趣旨の説明をした。

(2) 会社の仮払い

ア 会社は、8月8日、会社出先営業所従業員（大部分は組合員）に対して、昨年とほぼ同額の基本給の約1.2か月相当額の仮払いを行った。なお、出先営業所従業員に対しては、勤務地手当として月額33,000円又は28,000円、ほかに帰省手当として年3回帰省費用が各々支給されている。

イ 組合は、会社が行った8月8日の仮払いの事実を、会社からの事前の通知でなく、8月11日のポスト交渉において、組合の質問に対する会社の回答で知り、差別支給であるとして会社に口頭で抗議した。

ウ 会社は、8月12日、本社の非組合員（本社の部・課長等及び臨時従業員）に対して、基本給の約1.2か月相当額の仮払いを行った。

エ 組合は、8月13日、会社に対して「夏期一時金の暫定支払いの申し入れ書」と題する文書を提出し、この中で次のことを会社に申し入れた。「①不当労働行為性の極めて濃厚な今回の差別支払いに厳重に抗議する。②今回の扱いの根拠、理由、内容に付いての釈明を求める。③全員に対する早急なる暫定払いを求める。」

オ 組合は、8月14日、社長と組合三役との交渉において仮払いの要請を行った。

カ 会社は、本社の組合員に対しては、本件結審日（昭和61年11月7日）現在、仮払いを行っていない。

第2 判 断

昭和61年夏季一時金の団体交渉

1 当事者の主張

(1) 組合は、会社が昭和61年夏季一時金について回答を拒否しており、このことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為にあたりと主張する。

(2) これに対する会社の主張は次のとおりである。

会社は、回答を拒否したものではない。一時金は、総労働費用の計算において退職金改定問題及び15パーセント査定の問題と密接不可分であり、その解決なくして一時金の算定が不可能の状態であり、組合に対し、再三早期解決のうえ一時金の回答をしたいと申し入れている。このことは、協約自治の問題であり、不当労働行為にあたらぬ。

2 当委員会の判断

(1) 夏季一時金の団体交渉において、会社は、退職金規定改定問題や査定配分15パーセント問題が、解決しなければ一時金の算定はできないとして、これら問題の早期解決を申し入れた。

これらの問題が法の許容しない内容を含まない限り、団体交渉における労使取引の自由に属することであり、会社が上記申し入れをしたからといって直ちに不当労働行為に

あたるものでないことは、会社主張のとおりである。

(2) しかし、合理的理由もないのに、その申し入れに固執し、夏季一時金の団体交渉期間として社会的に相当であると判断される期間内に、妥結のための努力を尽くさない場合は、団体交渉にあたり使用者に要請される誠実交渉義務に違反するものとして、不当労働行為と判断される場合がある。

(3) そこで、以下本件について具体的に検討する。

ア 新潟県下の民間労使にあっては、特別の事情のない限り、夏季一時金は、月おくれのお盆前後までに支給できるように要求、交渉、妥結することが広く行われている。

会社の就業規則、従前の労働協約、昭和61年5月31日付貸借対照表などによれば、会社も上記一般の慣行に従っていたことがうかがわれるし、昭和61年もその慣行に従うことに経理上の支障はみられない。

したがって、夏季一時金の団体交渉における会社の誠実交渉義務は、上記の時期に妥結できるよう努力することを内容とするものである。

イ 昭和60年春、組合の賃上げ要求に対し、会社は退職金規定改定を提案した。その取り扱いをめぐる紛糾したが、結局同年6月12日確認書により、切り離して交渉することに合意が成立し、賃上げ交渉は7月4日妥結し、退職金問題は別途交渉が継続され、現在に至っている。

その間、昭和60年夏季一時金、同年末一時金についてそれぞれ団体交渉が行われたが、いずれも有額回答をし妥結している。

また、昭和61年春の賃上げ交渉においても、会社は3,600円の有額回答をしている。

上記事実経過に照らせば、昭和61年夏季一時金についてのみ退職金規定改定問題が解決しなければ、一時金の算定ができないとする特別の理由は見出し難い。

また、退職金規定改定交渉の進展状況は、さきに認定したとおりであり、組合が一方的に交渉の進展を妨げているとは判断されない。

ウ 昭和60年年末一時金交渉において、会社は査定配分15パーセントを提案したが5パーセントで妥結した。昭和61年春の賃上げ交渉においても、会社は有額回答をするともに査定配分15パーセントを提案したが、組合が応じないので、現在なお未妥結である。

以上の事実経過に照らせば、会社が昭和61年春の賃上げ交渉において提案した賃金の査定配分問題が解決しなければ、夏季一時金の算定ができないとする特別の理由は見出し難い。

エ また、現行退職金が退職時基本給に一定の係数を乗じて算出されるため、賃上げが直接退職金に影響する。賃上げが総労働費用として退職金規定の改定と密接に関連するとの主張は理解できる。しかし、現行退職金規定によっても、一時金は退職金算出の基礎とされていないので、退職金規定の改定と一時金とは直接の関連はない。したがって、退職金規定改定交渉の決着がつかなければ、一時金の算定ができないとする会社の主張は、これに固執しつづけることの合理性を欠くものである。

また、査定配分の問題は、総労働費用論とはその性格を異にするものであり、査定配分率の変動が賃金・一時金の総額に変動をきたすものではない。さらに、賃金の査定配分率と一時金の査定配分率とが同一でなければならないものでもなく、賃金の査

定配分率が決まらないからといって、一時金の算定ができないとする会社の主張は、これに固執しつづけることの合理性を欠くものである。

- (4) 以上(3)で検討した諸点と、さきに認定したとおり交渉が妥結していないのに、会社が8月8日及び12日に非組合員及び一部組合員にのみ、前年度妥結額にほぼ相当する金額を仮払いしていることを総合すれば、会社は、昭和60年春の賃上げ交渉において提案した退職金規定改定と、昭和61年春の賃上げ交渉において提案した査定配分15パーセントを組合に受諾させるため、昭和61年夏季一時金交渉において合理的理由もないのに有額回答をしないとの態度を固執しつづけるものと判断せざるを得ない。

このことは、一時金交渉において使用者に要請される誠実交渉義務に違反し、労働組合法第7条第2号の不当労働行為にあたる。

そこで、主文第1項のとおり命令することとした。

昭和61年夏季一時金の仮払い

1 当事者の主張

- (1) 組合は、会社が昭和61年8月8日出先営業所の従業員に、同月12日本社の非組合員従業員に、それぞれ夏季一時金の仮払いをしながら、組合の要求にもかかわらず、本社組合員に仮払いをしないのは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為にあたると主張する。
- (2) これに対する会社の主張は次のとおりである。

会社は、①出先営業所従業員に対しては、社命により親元、家族と離れ遠隔地で生活しているうえ、地域格差により生活費等の出費も大きいこと、年一度のお盆の帰省が差し迫っていることから、②本社管理職等及び臨時従業員はいずれも組合からの貸付け等の保護が図られない者であり、特に臨時従業員については正職員の賃金の8割程度の賃金額であることも考慮し、仮払いをしたもので不当労働行為にあたらない。

2 当委員会の判断

- (1) 会社は、出先営業所従業員(大部分は組合員)に仮払いをした理由として、上記1の(2)の①のとおり主張するが、これに対応する措置として、勤務地手当、帰省手当が本社従業員とは別に支給されているので、前年妥結額とほぼ同額の一時金を出先営業所従業員にのみ仮払いする正当な理由とは認め難い。
- (2) 会社は、本社の非組合員である管理職等及び臨時従業員に仮払いをし、その理由として上記1の(2)の②のとおり主張する。しかし、組合員の期待する時期までに交渉が妥結しないため、組合が組合員の生活を考慮して、一時金を貸し付けるなどのことがあっても、組合内部のことであり、非組合員にまで貸し付けなければならない筋合のものではない。

したがって、上記非組合員が組合からの貸付けなどの便宜が図られないからといって、会社が貸付けをするならともかく、前年妥結額とほぼ同額の一時金を仮払いしたことを正当とする理由とは認め難い。

- (3) 上記(1)及び(2)の仮払いは、8月4日、組合が全組合員に仮払いを要求したのに対し、「検討しているが、まだ結論は出ていない。」と答えたまま、なんらの措置も講じない状況下でなされたこと。組合が8月11日、13日、14日と再三抗議と要求を繰り返しているのに、会社はこれに応じないこと。団体交渉は依然有額回答がなされないまま推移して

いること等を総合すれば、会社は、組合員と非組合員を区別し、組合員にあっても出先営業所従業員と本社従業員とを区別し、本社勤務の組合員はお盆になっても全く仮払いを受けられないのに、それ以外の上記従業員は前年妥結額とほぼ同額の仮払いを受けるという不均衡を生じさせ、それにより、本社組合員間に動揺を招き、組合の団結力と交渉力を弱め、労使間の未解決懸案事項について会社の主張を受諾させるという効果を予期したものと判断せざるを得ない。

会社の行った仮払いは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為にあたる。

そこで、主文第2項のとおり命令することとした。

なお、会社は、交渉が妥結していないので、組合員に仮払い請求権はないと主張するが、当委員会は交渉の進展しないのは、誠実交渉義務を尽くさないことに起因するものであり、仮払いは支配介入等にあたりと判断したので、原状回復措置として主文第2項のとおり命令するものである。これは、当委員会の裁量権の範囲に属し、組合員の仮払い請求権の有無にかかわらない。また、組合は、陳謝文の掲示を求めているが、一切の事情を考慮し、主文第1項及び第2項で足りると判断し、陳謝文の掲示は命じないこととした。

第3 法律上の根拠

以上のとおり、本件は労働組合法第7条に該当する不当労働行為であるから、同法第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12月19日

新潟県地方労働委員会
会長 小 出 良 政