

大阪、昭和62不69、平元. 1. 20

命 令 書

申 立 人 大盛化工労働組合

被申立人 大盛化工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から昭和62年5月28日付けで申入れのあった昭和62年度夏季一時金を議題とする団体交渉に、損益状況を示す資料を提示するなどして、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

大盛化工労働組合

執行委員長 A 1 殿

大盛化工株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合執行委員長A 1氏に対して、「そういう考え方で組合を引っ張ろうとしてもだめだ」「なぜ、あんたが委員長になっているのか」などと誹謗中傷する発言を行ったことは、大阪府地方労働委員会において、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認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人の、労働金庫からの借入金に係る利息相当分及びその他本件申立て等に要した経費の支払いに関する申立ては、それぞれこれを却下する。
- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人大盛化工株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社工場、大阪市に営業所、横浜市、名古屋市及び広島県三原市に工場を置き、主としてアンモニア水、稀硫酸電解液等の製造加工と販売を行っており、その従業員は本件審問終結時約70名である。

なお、会社製品の輸送部門は、会社が設立した有限会社マルホ興産（以下「マルホ興産」という）が専属的に担当しており、その従業員は本件審問終結時約10名である。

(2) 申立人大盛化工労働組合（以下「組合」という）は、会社の本社工場

従業員及びマルホ興産の従業員で組織する労働組合であり、全国化学一般労働組合関西地方本部（以下「全化同盟関西地本」という）に加盟していたが、昭和63年11月9日付けで全化同盟関西地本を脱退し、同日、全国一般労働組合大阪府本部に加盟しており、本件審問終結時の組合員は8名である。

2 昭和62年度夏季一時金に関する団体交渉等について

(1) 組合員の労働条件に関する組合との団体交渉は、従来から会社とマルホ興産（以下この両社を示すときは「会社ら」という）の両社が出席して行われてきた。

(2) 会社らは、一時金について、昭和60年度夏季一時金まで、前年度実績に対して何%アップという方式で回答し支給していたが、これに対して、組合は、基本給に対する支給月数で回答するように要求していた。

そこで会社らは、昭和60年度年末一時金よりいったんは前年度実績に対して何%アップという回答を行い、併せて、この回答による組合員に対する総支給予定額を組合員の基本給の総額で割った値を、基本給に対する支給月数として組合に示すことにした。

しかし、組合員以外の従業員には、従来どおり前年度実績の何%アップという方式をとった。

(3) 昭和62年5月28日、組合は、会社らに対し、昭和62年度夏季一時金として、基本給の2.2か月（準社員3名については2.2か月相当分）を6月下旬に支給するよう要求した。

(4) 昭和62年6月17日、第1回目の団体交渉が行われ、組合は、会社らに対し、夏季一時金は、基本給に対する支給月数で回答すること及び営業報告書、損益計算書など会社の経営状況を示す資料を提示することを求めた。

これに対して、会社らは、「最近の円高によって当社もアンモニア水及び電解液については、見通しがつかないほど厳しい状況にある」「夏季一時金については前年度実績の2%アップがぎりぎりである」「一時金は、支給対象期間の会社業績と支払能力を基礎として支給する性格のものであるから、その算定は昨年実績の何%アップという方式をとる」「会社の業績を示す資料については、今後労使関係が信頼できるようになれば、必要なものは提示する」旨回答した。

(5) 昭和62年6月24日、第2回の団体交渉が行われ、組合は昭和62年度夏季一時金についての回答は何%アップ方式ではなく、基本給に対する支給月数で示すこと及び準社員の一時金を正社員と同様に扱うことを要求した。

これに対して、会社らは、「一時金については、基本的な考え方としては、会社の業績、世間一般の賃金水準などを考慮し、前年度実績の何%アップという方式をとる」「準社員は、時間給であり、採用時の条件及び勤務内容も異なるので、正社員と差異が生ずるのは当然である」旨述べ

た。

- (6) 昭和62年6月26日、第3回目の団体交渉が行われ、組合は、妥協案として、正社員については、基本給×1.7か月、準社員については、時間給×172.5時間（労働時間7.5時間／1日×23日＝172.5時間）×1.7か月を要求した。

これに対し、会社らは、「前回回答に上乘せし、勤続年数の短いA2（以下「A2」という）を除き正社員については、前年度実績の2.1%アップとし、A2については、175,000円（定額）として、これらを夏季一時金の総原資とする。これを、A2を含む組合員について支給月数に換算すると、基本給の1.25か月となる。準社員については、前年度実績の2.1%アップとする」旨回答した。

なお、昭和61年度夏季一時金については、正社員である組合員（A2を除く）には、一律基本給の1.3か月が支給された実績がある。

- (7) 組合は、この前記(6)の回答では、要求を大幅に下回っており、また十分な資料の提示もないとして、妥結しなかった。
- (8) 昭和62年6月30日、会社らは、非組合員に対して、前年度支給実績の2.1%アップで昭和62年度夏季一時金を支給した。
- (9) 昭和62年7月3日、第4回目の団体交渉が行われたが、交渉の進展がみられなかったため、組合は会社らに対し、昭和62年度夏季一時金回答額相当分の内払いを要求した。

これに対して、会社らは、「妥結しなければ、支給義務は発生しない」として、この要求に応じなかった。

- (10) 昭和62年7月7日、第5回目の団体交渉が行われたが進展しなかった。
- (11) 昭和62年7月13日、第6回目の団体交渉が行われ、会社らは、主取引先である中外貿易株式会社大阪支店（以下「中外貿易」という）から昭和62年6月12日に送付された「電解液の生産数量減と充填加工賃合理化のお願い」と題する書面と会社の主たる生産品であるアンモニア水、稀硫酸等の昭和61年及び62年のそれぞれ3月から6月の販売数量を記載した「工場別商品販売一覧表」を組合に提示し、会社の現状を説明した。

この中で会社らは、「中外貿易の納入先である日本電池株式会社の本年度購入予定数量が従来の平均実績からすれば30%ダウンとなるので、各月の生産数量の30%ダウンと電解液の価格の引き下げを要求されている。アンモニア水、稀硫酸等の販売数量も、かなり減少している」等と説明した。

これに対し、組合は、貸借対照表、損益計算書等会社の業績についての詳しい資料を要求したが、会社らはこれに応じなかった。

- (12) 昭和62年7月22日、午後3時40分頃、執行委員長A1（以下「A1」という）が作業中に、そばを通りかかった代表取締役B1（以下「B1社長」という）が、同人に対し「現状をわかりなさい」「おまえのものの考え方は、いかんじゃないか」「そういう考え方で組合を引っ張ろうとし

- でもだめだ。何もわからない準社員を組合に入れて、賃金を改善してあげようという考え方は、それ自体おかしいじゃないか」などと、述べた。
- (13) 昭和62年7月31日、組合は、組合員に対する夏季一時金にあてるため、労働金庫より151万円の融資を受け、組合員に対し平均168,000円を支給した。
- (14) 本件審問終結に至るまで、昭和62年度夏季一時金について、組合と会社らは妥結していない。

3 準社員問題に関する団体交渉について

- (1) 昭和50年に準社員を正社員にすることについて一部の従業員から提案があり、会社は、準社員からその希望を聞いたところ、準社員として当時から在職している組合員のA3（以下「A3」という）とA4（以下「A4」という）は、勤務内容が変わることを嫌ってこれに応じなかった。

また、昭和53年3月に準社員を正社員にする問題が再びもちあがった際、準社員の1人は正社員となったが、A3とA4は、時間が拘束されること及び勤務内容が変更されることを理由としてこれに応じなかった。

なお、準社員は、賃金が時間給を基礎として支払われる者であり、皆勤手当等の取り扱いも正社員と異なっている。

- (2) 昭和62年2月22日、組合は、会社に対し、準社員であるA3、A4及びA5（以下「A5」といい、これら3名を総称するときは「A3ら3名」という）について、同人らを正社員として扱うこと（以下この問題を「準社員問題」という）を要求した。
- (3) 昭和62年3月3日、退職金の制度化、労働災害補償の問題、準社員問題等を議題として、組合と会社らとの間で団体交渉が予定されていた。

この団体交渉には、組合側の代表交渉員としてA6全化同盟関西地本事務局長（以下「A6事務局長」という）が出席することになっていたが、当日になって同人は欠席する旨組合に伝えてきた。このため、A1は、団体交渉の直前、B1社長に対し、「きょうは、A6事務局長は出席できない」旨伝えた。これに対し、B1社長は、A1に「組合の委員長は不誠実だ。前もってわかっていたことなのに、なぜ言わなかったか」「あなたみたいな思想を持った人間は顔も見たくない。話もしたくない」「なぜ、あんたが委員長になっているのか。それもA6事務局長から詳しく聞かなければならない。あなたが出る団体交渉には、自分は出席しない」旨述べ、当日の団体交渉には出席しなかった。

- (4) 昭和62年3月6日、準社員問題について団体交渉が行われ、その席上、組合は、「A3ら3名は、勤務時間も職務内容も一般社員と同一であるにもかかわらず、皆勤手当及び特別手当について取り扱いを異にするのはおかしい。正社員として取り扱うよう」要求した。

これに対し、会社は、「A3ら3名を準社員として採用している経緯もあるので正社員にする計画はない。A3ら3名の準社員は時間給の者で

あり、皆勤手当及び特別手当の支給要件に該当しないので正社員と同様の取り扱いはできない」旨答えた。

(5) 昭和62年3月26日、準社員問題について団体交渉が行われたが、進展はみられなかった。

(6) 昭和62年4月8日、準社員問題について団体交渉が行われ、組合は、「準社員にも、正社員と同様旨勤手当5,000円及び特別手当10,000円を支給するよう」要求したが、会社は、前記(4)の回答を繰り返した。

(7) 組合と会社は、昭和62年4月15日、21日及び25日に、準社員問題について団体交渉を行ったが、進展はみられなかった。

4 A7の主任登用について

昭和62年4月1日、組合員の稀硫酸担当主任A8が係長に昇格し、同じ部署にいたA7（以下「A7」という）が後任の主任に登用されたが、当時、同人は組合を脱退していた。

第2 判 断

1 昭和62年度夏季一時金に関する団体交渉等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、①会社が昭和62年度夏季一時金に関して、低額回答に固執し、回答に際して会社の経営状況等が十分わかる資料を提示しないのは、組合と誠実に団体交渉に応じたとはいえず、不当労働行為である、②また、会社の不誠実な態度により昭和62年度夏季一時金が妥結せず、このため組合は労働金庫から融資を受けたので、借入金に係る利息相当分及びその他本件申立て等に要した経費については損害金として会社が負担すべきものであると主張する。

イ これに対して会社は、①昭和62年度夏季一時金については、数回団体交渉を行い、金額も可能な範囲で積み上げしているし、公表が可能な限りの資料も提供して会社の実情を説明してきた、②また、損害金に係る請求については、不当労働行為制度の対象とならないから却下されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記認定第1.2(3)、(6)及び(7)のとおり、昭和62年度夏季一時金について組合は正社員については基本給の2.2か月分、準社員についても2.2か月相当分を要求し、その後、正社員については、基本給の1.7か月、準社員については、時間給×172.5時間×1.7か月と要求を改めたこと、一方、会社が、いったん前年度実績2.0%アップを回答し、その後、正社員については、昭和61年度夏季一時金の2.1%アップ、これを組合要求どおり月額に換算すれば基本給の1.25か月、準社員については、前年度実績の2.1%アップの支給を回答したこと、これに対して組合は、会社回答では要求を大幅に下回るなどとして、妥結に至らなかったことがそれぞれ認められる。

イ そこで、会社の主張①について検討するに、前記認定第1. 2(11)のとおり、6回目の夏季一時金交渉において、会社は、初めて中外貿易からの「電解液の生産数量減と充填加工賃合理化のお願い」と題する書面と昭和61年及び62年のそれぞれ3月から6月までの「工場別商品販売一覧表」を示して製品の販売数量の動きを説明しているが、製品の単価、売上高等の金額が含まれていないこともあって、これらの資料だけでは、会社の経営状況を十分説明できるとまではいえない。

また、損益等の状況を示す資料を会社が拒否していることについて、合理的な理由を認めるに足る疎明はない。

以上から判断すると、会社は、組合の一時金要求に対する回答について、会社の損益状況を示す資料を提示するなどして、組合の理解を得るべく努力したとは認められず、かかる会社の行為は、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。

ウ 次に、組合の主張②について検討するに、組合は、前記認定第1. 2(9)及び(13)のとおり、会社に昭和62年度夏季一時金の内金払いを要求したものの会社がこれを拒否したため、労働金庫より151万円を借り入れたことが認められ、その利息相当分とその他本件申立て等に要した経費の支払いを求めるのであるが、これらは、不当労働行為救済制度になじまないものであるから、この申立ては労働委員会規則第34条により却下する。

2 準社員問題に関する団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、準社員問題の団体交渉について、会社は、組合の正社員化要求を受け入れず、誠実に応じていないと主張する。

イ これに対して、会社は、準社員問題については、以前にその提案があった際に、当事者がそれに応じなかった経緯があるし、また、A3ら3名は、もともと準社員として採用したものであり、同人らもその労働条件を承諾して入社したのであるから、不当な扱いをしているとは言えず、組合の要求をいれないからといって、会社の態度が、不誠実ということにはならないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否について

組合の主張について検討するに、前記第1. 3(2)及び(4)認定のとおり、組合は準社員であるA3ら3名について、正社員と労働実態が同じであるとして、正社員として取り扱うよう要求し、一方、これに対して会社は、同人らを準社員として採用している経緯もあるので、直ちに正社員とする計画はない旨繰り返していたことから、双方の主張がかみ合わないまま平行線をたどっていたとみるのが相当である。

しかも、会社は、この問題について組合と6回の団交に応じており、団交を拒否した事実も認められないことから、会社の団交に対する態度

が誠実さを欠いているとまではいえない。

従って、この点についての組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 組合執行委員長に対する誹謗中傷について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は執行委員長であるA1に対して誹謗、中傷を行い、よって組合の弱体化を図ったと主張する。

イ これに対して会社は、A1に対する誹謗中傷の事実はなく、何ら不当労働行為は行っていないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否について

前記認定第1.2(12)及び3(3)のとおり、B1社長はA1に対し、「おまえのものの考え方は、いかんじゃないか」「そういう考え方で組合を引っ張ろうとしてもだめだ」「あなたみたいな思想を持った人間は顔も見たくない。話もしたくない」「なぜ、あんたが委員長になっているのか」「あなたが出る団体交渉には、自分は出席しない」と、それぞれ発言したことが認められる。

こういったB1社長の発言は、個人的な感情からのやり取りという面もないわけではないが、①組合の執行委員長に対するものであること、②組合の運営方針のみならず内部運営に干渉するものであることが認められるので、組合に対する支配介入であると言わざるを得ず、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。

4 その他の申立てについて

組合は、①A7が組合を脱退したのは、組合を脱退すれば主任に登用するとの会社の甘言によるものであり、また②翌年に繰り越しできる有給休暇及び失効する有給休暇について、会社が非組合員に対してのみ奨励金を支給しているのは、組合員を不利益に扱い組合の弱体化を企図するものであって、いずれも不当労働行為であるとして、その救済を求めるが、組合主張の①については、前記第1.4認定のとおり、A7が昭和62年4月1日付けで主任に登用されたことが認められるが、同人の組合脱退について会社が組合を脱退すれば主任に登用するとの言辞を用いたと認めるに足る疎明はない。

次に、組合主張の②について検討するに、翌年に繰り越しできる有給休暇について会社が奨励金を支給しているとの事実を認めるに足る疎明はない。また、失効する有給休暇について非組合員に対してのみ奨励金が支給されたとしても、その支給要件をみたら組合員がいるとの疎明がないことからして、それをもって直ちに組合員との間に差別的取り扱いがあるとは言えない。

よって、組合の主張は失当であり、これらの点についての申立ては棄却せざるを得ない。

5 救済方法について

申立人は、会社構内の連絡板への謝罪文の掲示をも求めるが、主文2の救済で足りるものとする。

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条により主文のとおり命令する。

平成元年1月20日

大阪府地方労働委員会
会長 寺浦英太郎 ㊟