

富山、昭62不3、平元.10.30

命 令 書

申 立 人 富山県農業協同組合労働組合

被申立人 滑川市農業協同組合

主 文

- 1 被申立人は、本命令交付の日から1週間以内に、下記のと通りの誓約文を申立人に対して手交しなければならない。

記

誓 約 文

当農業協同組合が、昭和61年度年度末一時金、昭和62年度賃上げ及び同年度夏期一時金の交渉に当たり、ベースアップを妥結した月から実施すること等の条件を付して、これらに固執し、妥結を遅らせたことは、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富山県地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

平成 年 月 日

富山県農業協同組合労働組合
中央執行委員長 A 1 殿

滑川市農業協同組合
組合長理事 B 1

- 2 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 当事者等

- (1) 申立人富山県農業協同組合労働組合（以下「組合」という。）は、富山県下の個々の農業協同組合の従業員で組織する単一組織の労働組合で、本件申立時には、38支部が結成されており、総組合員数は約3,200名である。

組合の滑川支部（以下「支部」という。）は、滑川市農業協同組合の従業員で構成され、申立時の組合員は89名である。

- (2) 被申立人滑川市農業協同組合（以下「農協」という。）は、肩書地に本所を置き、滑川市内に1支店・7支所・1出張所を有する信用、購買、販売、共済等の事業を営む農業協同組合で、申立時の従業員は157名である。

- (3) 農協には、支部のほか、農協の従業員で組織されている申立外滑川市

農協職員組合（以下「職員組合」という。）があり、申立時の組合員は13名である。

2 本件申立てまでの経緯

(1) 人事考課問題について

ア 農協は、昭和55年度から夏期一時金、年末一時金の支給に際し、プラス1万円からマイナス1万円までの5段階（プラス1万円、プラス5千円、ゼロ、マイナス5千円、マイナス1万円）の考課査定を行っていたが、昭和60年度夏期一時金交渉において、一時金における考課査定 ウェイトが相対的に低下し、職員の勤労意欲を刺激する機能が薄れているとして、考課査定額の引上げを提案した。

イ 支部は、人事考課の廃止を要求してこれに反対し、同年度夏期一時金の人事考課は従来どおりとすることとなった。

ウ 昭和61年度夏期一時金交渉においては、農協は、人事考課の見直しを提案しなかった。

(2) ベースアップの妥結月実施問題について

ア 農協は、昭和59年度までは賃上げを3月に遡及して実施しており、昭和60年度においては、3月に遡及したが、賃上げを定期昇給とベースアップに区分して実施した。

なお、農協の事業年度は3月から翌年の2月までである。

イ 昭和61年3月11日、組合・支部は、農協に対し、昭和61年度賃上げ等に関する要求書を提出した。

ウ 同年4月28日の団体交渉において、農協は、支部に対し、一人当たり平均10,200円の賃上げを行う旨回答したが、支部は回答に不満であるとして、妥結に至らなかった。

エ 同年5月30日の団体交渉において、農協は、支部に対し、①農協の給与規程には、定期昇給は3月から実施することが規定されているが、ベースアップについては規定がないから、その実施時期は交渉事項である、②農協が高額の回答をしているにもかかわらず、支部が争議行為を繰り返していることに、農家組合員の強い批判がある、として、賃上げ額のうちベースアップについては、妥結した月から実施すること（以下「妥結月実施」という。）を提案した。

オ 支部は、ベースアップの妥結月実施は労使慣行を破るものであるとして、その撤回を求めた。

なお、支部は、同年4月から6月初めにかけて12波に及ぶストライキを行った。

カ 同年6月19日の団体交渉において、農協は、支部に対し、次の2つの案を提示し、どちらかを選択するよう求めた。

第1案 ベースアップは4月から実施する。

第2案 ベースアップは6月から実施する。ただし、3月から5月までの3か月分のベースアップ相当額については、夏期一時

金に加えて支給する。

- キ そこで支部は第2案を受け入れ、一人当たり平均10,200円の賃上げを行うことで妥結した。
- (3) 出産祝金問題について
- ア 昭和61年11月4日、農協は、支部との団体交渉において、①産前・産後の休暇期間中に、健康保険法に基づき基本給の60パーセント相当額の出産手当金が支給される一方で、基本給の40パーセント相当額を出産祝金として支給する現行の方法は、健康保険法に抵触する恐れがある、②県下のほとんどの農業協同組合は定額の出産祝金を支給している、として、出産祝金の定額化を提案した。
- イ これに対し支部は、農協が産前・産後の休暇期間中の基本給を100パーセント保障することを約束すれば、出産祝金の定額化を検討してもよい、と回答した。
- ウ 昭和62年1月14日の労使協議会において、農協は、支部に対し、出産祝金を19万円の定額とすることを提案した。なお、19万円は、女子従業員の平均月額基本給の40パーセントを基準として計算されたものである。
- エ これに対し支部は、健康保険法に基づく出産手当金で補填されない基本給相当額が19万円を超える場合、これを農協が完全に補填すると約束すれば、定額としてもよいと回答した。
- オ その後も労使で協議がなされたが、農協は出産祝金の定額化を主張し、支部は産前・産後の休暇期間中の基本給の完全保障を主張したため合意に至らなかった。
- (4) 小集団活動の導入問題について
- ア 農協は、昭和60年9月から12月にかけて、同農協内に横領事件、火災事故、飲酒運転事故など4件の不祥事が発生したため、その対応策として、小集団活動（いわゆるQCサークル活動）を導入することとした。
- イ 昭和61年11月18日、農協は、外部から講師を招いて小集団活動に関する研修会を開催し、支部組合員はそれに参加した。その際、農協は導入についてのアンケート調査を行った。
- ウ しかし、支部は、同月25日農協に対し、小集団活動には一切協力しないことを文書で通知し、つづいて昭和62年1月26日の労使協議会において、実施の態様によっては労働強化につながることを理由に小集団活動の導入には反対であると主張した。
- エ これに対し農協は、翌日の同月27日支部に対し、同年2月3日に開かれる研修会への出席拒否は懲戒理由に該当すると文書で警告した。
- オ しかし、同年2月2日、支部は、農協に対し、小集団活動には協力しないことを再度通知し、翌3日の研修会に支部組合員は出席しなかった。

- カ 同月12日の労使協議会において、農協は、同月3日の研修会への支部組合員の出席拒否は争議行為ではないかと主張したところ、支部は、争議行為ではないと答えた。
- キ さらに同月23日の団体交渉において、農協は、小集団活動を導入して不祥事の再発を防止し、社会的な信頼を回復したいと主張したが、支部は、小集団活動の導入は、組織の分断攻撃、時間外勤務の強制であり、県下の農業協同組合で初めての導入となるので抵抗があるとして反対した。
- (5) 西部給油所の外部委託問題について
- ア 昭和62年2月12日の労使協議会において、農協副組合長B2（以下「B2副組合長」という。）は、当時の支部執行委員長A2（以下「A2支部長」という。）に対し、人件費の増大、競争の激化のため赤字経営が恒常化していることを理由に、西部給油所の経営を外部委託すること（以下「西部給油所の外部委託」という。）を説明した。その際、B2副組合長は、西部給油所の外部委託に伴う人員整理は行わないと約束した。
- イ 同月23日、支部は、農協に対し、西部給油所の外部委託には反対であるとし、労使の十分な話し合いが無いままに強行されることのないよう文書で申し入れ、同日の団体交渉において、この外部委託の実施により、①雇用の場が狭くなる、②ユニオン・ショップ協定が形骸化する、③争議行為の影響力が低下する、と主張した。
- ウ 同年4月1日、農協は西部給油所の外部委託を実施した。
- (6) 事業推進について
- ア 農協は、共済・購買・金融事業の年間計画を達成するため、農協の役員及び従業員に農家組合員の家庭を訪問させて、共済への加入の勧誘等（以下「事業推進」という。）を行っている。この事業推進は、農家組合員が日中在宅することがほとんどないため、農協の勤務時間外に行われており、農協は、事業推進を円滑に実施するため、支部と事業推進実施の年間日数等に関する確認書（以下「日数協定」という。）を締結している。
- イ 昭和62年4月27日の団体交渉において、農協は、支部に対し、前年度と同様の日数協定の締結を提案した。
- ウ 同年5月6日、支部は、農協が付した条件のため昭和61年度年度末一時金及び昭和62年度賃上げが妥結できなくなっていること、また支部組合員の退職に関する問題が解決していないことを理由に事業推進には協力できないとして日数協定の締結を拒否した。
- エ 同月20日、支部は、農協に対し、事業推進及びそれに関する研修会に一切協力できない旨文書で通知し、その後の共済等に関する研修会の出席や総合展示会への協力を拒否した。
- オ 農協は、支部組合員の協力が得られなかったため、役員、管理職等

により事業推進を行い、同年7月末頃には計画の約6割が達成された。

(7) 36協定について

ア 農協は、支部と労働基準法第36条に基づく「時間外労働・休日労働に関する協定」（以下「36協定」という。）を締結していた。この協定は、有効期間を6か月間とし、双方から異議の申立てがない場合は更に6か月間自動的に更新されるというものであった。

イ 昭和62年5月28日、支部は、①36協定が守られていない実態がある、②36協定がきちんと守られるように、支部が1か月ごとにチェックしていきたいが、有効期間が6か月間の36協定ではそれが不可能であると考え、農協に対し、文書で36協定の自動更新に異議の申立てをした。そのため、36協定は同年6月末で失効した。

ウ 同年8月24日、農協と支部は、秋の農繁期に対応するため、同月25日から同年10月31日までを期間とする36協定を暫定的に締結した。なお、36協定は同年11月1日から再度失効した。

3 一時金、賃上げ交渉について

(1) 昭和61年度年度末一時金交渉について

ア 昭和62年2月2日、組合・支部は、農協に対し、昭和61年度年度末一時金（以下「年度末一時金」という。）を「（基本給＋準基本給）×2か月」とする要求書を提出し、同月9日までに回答するよう求めた。

イ 同月9日、農協は、高額の要求に応じられない旨文書で回答した。

ウ 同月23日の団体交渉において、農協は、年度末一時金は山積した問題（西部給油所の外部委託、小集団活動の導入、出産祝金の定額化等）が解決されなければ支給しない旨回答した。

エ これに対し支部は、年度末一時金要求に対し早く有額回答すること、関係のない問題を絡めないことを要求した。

オ 同年3月4日の労使協議会において、農協は、支部に対し、年度末一時金の支給は決算の締切日が同月10日であるため、同月10日の団体交渉が手続上のタイムリミットであると伝えた。

また出産祝金問題について、農協と支部は、交渉経過を確認書に残し、現支部執行委員の任期中（同年6月末まで）に解決することとし、交渉の長期化によって支給が遅れていた対象者2名には従来の方法で支給することに合意した。なお、同年6月を経過しても出産祝金問題に関して農協と支部は合意に至らなかった。

カ 同年3月9日、農協総務課長B3（以下「B3総務課長」という。）が浜加積支所に勤務する支部執行委員A3（以下「A3」という。）を訪問し、農協は年度末一時金として基本給プラス精勤手当の0.5か月相当を支給する用意がある旨を伝えた。A3は「支部の執行委員に諮ってみる。」と述べた。

キ 同月10日の団体交渉において、農協は、支部に対し、年度末一時金要求について、支部が①小集団活動の導入に反対しないこと、②西部

給油所の外部委託の実施に反対しないこと（以下これらを「2条件」という。）、が有額回答の条件である旨回答した。

ク これに対し支部は、年度末一時金の回答に条件を付けることは不当であると主張した。

ケ その後の団体交渉においても、農協は2条件を受諾しなければ年度末一時金は支給しない、支部は2条件を撤回せよとそれぞれ主張し、交渉は進展しなかった。

(2) 昭和62年度賃上げ交渉について

ア 昭和62年3月10日、組合・支部は、農協に対し、昭和62年度賃上げ（以下「賃上げ」という。）等に関する要求書を提出し、同月18日に文書で回答するよう求めた。

イ 同月18日、農協は、支部に対し、大幅な増額には応じられないと文書で回答した。

ウ 農協は、同年4月1日の団体交渉においては、組合・支部の要求は現行賃金に対し49パーセントアップとなり無理な要求であるとして、また同月10日の団体交渉においては、まだ県下の各農業協同組合の回答が出ていないとして有額回答を行わなかった。

エ 同月20日の団体交渉において、農協は、定期昇給は3月から実施し、ベースアップは妥結月実施とすると提案した。

オ 同月27日の団体交渉において、農協は、定期昇給4,795円、ベースアップ1,705円、合計6,500円の賃上げを行う、ただし、定期昇給は3月から実施し、ベースアップは妥結月実施とすると回答した。この席で支部は、同月9日の支部組合員A4（以下「A4」という。）の退職は農協が強要したものであるとして、A4の退職扱いを撤回するよう求めたが、農協は、A4が自主的に退職したものであるとして拒否した。

カ 同月28日、支部は、農協に対し、A4の退職扱いの撤回を文書で申し入れた。

キ 同年5月1日、農協と支部は、賃上げ額については、農協の回答どおり6,500円で合意した。

ク 同年6月3日の団体交渉において、支部は、ベースアップの3月遡及は当然であると主張した。しかし、農協は、これを受け入れなかった。

ケ 同月29日、支部の東加積分会の6名全員は、長い闘争を行う今の支部執行部では労使間の問題は解決しないとして、支部を脱退するとともに職員組合を結成し、執行委員長にA5（以下「A5」という。）を選出した。

コ 同年7月28日、職員組合は、農協との「賃上げ」に関する団体交渉において、ベースアップの妥結月実施を認め、「賃上げ」に関する協定（一人当たり6,500円）を締結した。

- サ 同月29日の団体交渉において、農協と支部は、個人別賃金配分について合意したが、ベースアップの実施時期については合意に至らなかった。
- シ 同年8月、農協は、職員組合の組合員に対し、定期昇給を同年3月から、ベースアップを同年7月からそれぞれ遡って実施した。
- ス 昭和63年1月19日、農協と支部は、定期昇給に関して確認書を取り交わし、同月30日、農協は、支部組合員に対し、昭和62年3月に遡って定期昇給を実施した。
- (3) 昭和62年度夏期一時金交渉について
- ア 昭和62年6月3日、組合・支部は、農協に対し、昭和62年度夏期一時金（以下「夏期一時金」という。）を「(基本給+準基本給)×3.5カ月」とする要求書を提出し、同月10日に文書で回答するよう求めた。
- イ 同月10日、農協は、支部に対し、高額な要求に応じられないと文書で回答した。
- ウ 同年7月31日の団体交渉において、農協は、支部に対し、夏期一時金について「(基本給+精勤手当)×2.35カ月」を支給すると回答した。その際、農協は、①ベースアップは妥結月実施とすること、②人事考課は5段階としてプラス3万円からマイナス3万円までとすること、③36協定を締結すること、④事業推進に協力すること、⑤出産祝金を19万円の定額とすること（以下これらを「5条件」という。）の一括受諾が条件であるとした。
- エ これに対し、支部は、夏期一時金回答に5条件を付することは不当であるとして農協に5条件の撤回を要求した。
- オ 同年8月1日、職員組合は、農協との団体交渉において、5条件を受諾し、夏期一時金に関して「(基本給+精勤手当)×2.35カ月」とする協定を締結した。
- カ 同月5日の団体交渉において、支部は、夏期一時金の上積み回答と5条件の撤回を求めたが、農協は拒否した。
- キ 同月10日、農協は、職員組合の組合員に対して夏期一時金を支給した。
- ク 同月11日、組合は、農協に対し、管理職及び職員組合の組合員に対してのみ夏期一時金を支払ったことは、支部に対する不当な攻撃であるとして文書で抗議した。
- 4 農協管理職の言動等について
- ア 昭和61年6月20日、支部が春闘の反省会をしていた時に、反省会会場に隣接するすし店において、農協企画管理室長B4（以下「B4室長」という。）はA5（当時は支部執行委員であった。）と会っていた。
- イ 昭和62年2月14日、B2副組合長は、支部組合員A6（以下「A6」という。）を自宅に呼び出した。
- ウ 同年8月17日、B4室長は、浜加積支所に勤務する支部組合員A7

(以下「A7」という。)を本所に呼び出し、本所1階の喫茶店において話をした。

エ 同月20日、支部は、農協に対し、管理職が支部組合員に脱退を強要しているとして文書で抗議した。

5 本件申立て以降の状況について

(1) あっせんについて

ア 昭和63年6月30日、組合と農協は、本件の解決について、当委員会にあっせん申請した。

イ 同年7月9日、同月11日、同月13日、当委員会はあっせんを行い、労使双方に対し、公益委員の案(以下「公益案」という。)を提示した。

ウ 同月20日、農協は公益案を受諾したが、組合は公益案によって従来の組合活動が制約されるとして拒否したため、あっせんは打ち切られた。

(2) 審問再開の申立てについて

ア 平成元年2月15日の団体交渉において、農協は支部に対し、年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金に関し条件を付さないでおおむね後記エの協定書のとおり提案し、支部はこれを受諾した。

イ しかし翌16日、支部は年度末一時金及び夏期一時金の配分原資について支部組合員のみを対象にすることを要求したのに対し、農協は全職員を対象にして行うものであると主張したため、年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金に関する協定は成立しなかった。

ウ 同月27日、農協は、当委員会に対し、組合が求める救済内容のうち、①年度末一時金の要求に対し、農協は組合が2条件に反対していることを理由に回答拒否をしてはならない、②農協は、賃上げのうちベースアップ分については昭和62年3月に遡って支払わなければならない、③農協は、夏期一時金の支払いに当たって5条件を前提条件としてはならない、の3項について農協は履行したので、救済を求める理由及び必要性がなくなったことを立証したいとして審問再開の申立てをした。(なお、審問は同年1月21日に結審している。)

エ 同年4月3日、当委員会は、当事者から事情聴取を行い、審査委員長が双方に対し自主交渉を勧めたところ、同年4月7日、農協と組合は、年度末一時金、「賃上げ」、夏期一時金等について次のとおりの協定書を取り交わし、同月14日、農協は支部組合員に対してこれらを支給した。

協 定 書

滑川市農業協同組合と富山県農協労滑川支部は下記事項について本協定を締結する。

記

① 昭和61年度年度末一時金について

昭和61年度の基準賃金(基本給+精勤手当)×0.5ヶ月を支払う。

② 昭和62年度賃上げについて

労組員1人平均6,500円(定昇4,795円支払済、ベア1,705円)の内ベア分1,705円について62年3月より支給する。

③ 昭和62年度夏期手当について

昭和62年度の基準賃金(基本給+精勤手当)×2.35ヶ月を支払う。

・人事考課は5段階として+10,000円～-10,000円とする。

・欠勤カットは一日当たり1,500円とする。(以下省略)

オ 同月25日、組合は、当委員会に対し、求める救済の内容のうち前記ウで記載した①ないし③を取下げた。

カ 同年7月25日、当委員会は審問を再開しないことに決定した。

第2 判 断

1 年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金交渉について

(1) 申立人の主張

ア 年度末一時金交渉について

被申立人が、年度末一時金交渉において、一時金支給と関係のない2条件をその支給の不可欠な条件として固執し、申立人が2条件を受諾しないことを理由に年度末一時金の回答を拒否したことは、申立人の団体交渉権を否認し、その団結力を減退することを意図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 「賃上げ」交渉について

被申立人が、「賃上げ」交渉において、賃上げは3月から実施する労使慣行があつたにもかかわらず、ベースアップの妥結月実施に固執し、申立人組合員に対するベースアップを実施しなかつたことは、申立人組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、団体交渉を続行し、円満な解決を図ろうとする申立人の団体交渉権の行使ないし団結活動に不当な圧力を加える意図でなされた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 夏期一時金交渉について

被申立人が、夏期一時金交渉においても、一時金支給と関係のない5条件に固執したことは、申立人との妥結を阻害する要因を作ることになされているものであり、これは申立人の団結力を減退させることを意図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 年度末一時金交渉について

(ア) 小集団活動は、度重なる不祥事の発生を防止し、明るく活力ある職場を創造するため絶対必要な活動であつた。また、西部給油所は、人件費の増大及び競争の激化による赤字経営の恒常化等の理由から外部委託する必要があつた。そして、これらを通常の交渉で申立人

に説明しても、申立人が容易に納得しないことが明らかであったので、その頃、交渉が始まっていた年度末一時金の支給の条件として付したものである。

(イ) 申立人は、被申立人が年度末一時金の回答を拒否したことが支配介入であると主張するが、年度末一時金については、昭和62年3月10日の団体交渉の前日に被申立人のB3総務課長から申立人のA3に0.5か月支払うと回答をしたのであるから、申立人に回答を拒否した事実はない。

(ウ) さらに、被申立人は年度末一時金の回答に際して2条件を付したが、これも支配介入に当たるものではない。団体交渉は、労使間における一種の取引であり、使用者が一時金の支給の条件として、自分に有利な内容の提案を行うことは自由である。

したがって、被申立人が年度末一時金交渉において、経営上絶対必要と判断した問題を年度末一時金の支給の条件とすることになんら問題はない。年度末一時金が長引いて妥結に至らなかったのは、申立人がかたくなに反対していたことによるものであり、申立人が自ら招いたものである。

イ 「賃上げ」交渉について

(ア) 業績に関係なく生活保障的な意味の定期昇給と、業績の反映であるベースアップは本質的に異なるものである。また、被申立人の給与規程上定期昇給は、3月から行うと規定されているが、ベースアップについては実施時期の定めがなく、労使協議のうえ決定すべきことである。

(イ) ベースアップを3月に遡及して支払うということは、労使慣行ではない。申立人は、昭和61年度賃上げ交渉において、ベースアップについては妥結月実施を認めている。

(ウ) 申立人は、「賃上げ」交渉において、A4が本人の意思により退職したにもかかわらず、被申立人が不当解雇したと言い張り、文書で不当解雇撤回を要求し、その上宣伝カーでボリュームを一杯上げて不当解雇したと街宣活動をした。そのため、労使の信頼関係が損なわれ、「賃上げ」交渉に重大な支障を生じ、解決が遅れたのである。

ウ 夏期一時金交渉について

(ア) 被申立人には、夏期一時金交渉の際に、早急に解決しなければならない次のような重要な問題があった。

① 夏期一時金の金額を最終的に決定するためには、ベースアップの内容を決めておかなければならないので、ベースアップの妥結月実施は早急に解決しなければならなかった。

② 人事考課は、職員の勤労意欲を刺激するため見直す必要があったにもかかわらず、申立人が建前論のみで反対していたため、考

課査定幅を拡大できなかった。

- ③ 36協定は、残業が農家組合員に十分なサービスを提供するため必要不可欠であるのに、申立人の異議申立てにより失効している。
- ④ 事業推進は、事業計画を達成しなければ、農協経営に重大な影響を及ぼすことから、申立人の協力が必要であった。
- ⑤ 出産祝金は、現行の支給方法が健康保険法に抵触する等から定額に変更する必要があった。

(4) これらの問題は、常識ある労働組合であれば、被申立人の誠意ある説明に応じてくれるのであるが、申立人はあえて交渉における立場を有利にするため、換言すれば、被申立人の提案した5条件の必要性について十分納得していながら、被申立人から有利な回答を引き出すために反対しているのである。

したがって、被申立人が、夏期一時金交渉において、交渉によって解決しようとして条件を提案したことは不当労働行為には当たらないのである。

むしろ、被申立人は、申立人側の対応によっては5条件を更に検討する考えであったのに、申立人が一切の妥結を拒否し、硬直した交渉態度であったため交渉が長引き、解決しなかったのである。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、被申立人が年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金と関係のない特定の条件をその支給の不可欠な条件として固執したのは不当労働行為であると主張し、被申立人は、団体交渉は労使間における一種の取引であるから使用者が支給の条件として自己に有利な内容の提案を行うことは自由であり、本件においては、経営上絶対に必要と判断した条件を付したものであって、不当労働行為には当たらないと主張するので、以下判断する。

イ 一時金や賃上げの交渉において、使用者が条件を付すること自体は、その条件そのものが明らかに不当労働行為とみられるとか、公序良俗に反するとかの場合は別として、問題とならない。また一方、労働組合が提示された条件を受諾して協定を締結するか、条件を嫌って協定を締結しないかは、労働組合の選択の自由であって、その選択のいかんによって不利益が生じても、原則として不当労働行為の成立を認めることはできない。

しかしながら、その条件の内容が、著しく合理性ないし妥当性を欠くときや、使用者が、その交渉態度等から妥結を故意に妨げているものとみなされる場合には、労働組合の弱体化を意図したものとして不当労働行為と解される。

ウ そこで、本件における年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金交渉における条件について以下検討する。

(ア) 年度末一時金交渉について

小集団活動については、前記第1の2(4)で認定したとおり、申立人は、実施の態様によっては労働強化となるとして、昭和61年11月25日及び昭和62年2月2日に導入反対を通知し、昭和62年2月3日の研修会をボイコットするなどして反対を表明している。このように、申立人が実施の態様を問題にしているにもかかわらず、被申立人は、それについて双方十分協議することなく年度末一時金の条件としている。

西部給油所の外部委託についても、前記第1の2(5)で認定したとおり、被申立人は、昭和62年2月12日の労使協議会で、A2支部長に説明したのみで、同月23日に申立人が委託反対を通知し、同日の団体交渉で委託反対を主張すると、その交渉の場で年度末一時金の条件としている。

また、被申立人は自ら、この外部委託の必要性を、通常の交渉で説明しても、申立人が容易に納得しないことが明らかであったので、年度末一時金支給の条件とした、と認めている。

これらのことから、被申立人が、申立人と十分に協議を尽くすことなく、2条件を年度末一時金支給の条件とし、その受諾を求めた交渉態度は、年度末一時金の早期妥結を自ら放棄するものであって、妥当なものとは言い難い。

(イ) 「賃上げ」交渉について

ベースアップの妥結月実施を条件とすることは、就業規則、労働協約等に3月実施の定めがない以上、直ちに不合理であるということとはできない。

ところで、前記第1の3(2)オで認定したとおり、被申立人は昭和62年4月27日に初めて有額回答しており、その後の交渉継続を前提とすれば、妥結は5月以降となるのは不可避であることから、ベースアップの妥結月実施は、ベースアップの3月実施を行わないことを意味するものである。

一方、これまでの賃上げは、前記第1の2(2)で認定したとおり、昭和59年度までは定期昇給とベースアップとを区分することなく、妥結時期を問わず3月に遡及して支給されており、昭和60年度においても、定期昇給とベースアップが区分されたが、3月に遡及して支給されており、昭和61年度においては、被申立人が提示した実質3月遡及となる第2案により支給された経緯がある。

しかし、本件「賃上げ」交渉においては、被申立人はこのような妥協案を一切提示せず、ただベースアップの妥結月実施の受諾を迫るものであった。

このことから、申立人としては、一方的な賃金引下げとなるこの条件を容易に受諾できるものではなかったことが認められる。

(ウ) 夏期一時金交渉について

① ベースアップの妥結月実施を条件として提示すること自体の合理性及び申立人がその受諾を拒否した事情については、前記(イ)で述べたとおりであるが、被申立人は、夏期一時金交渉においてその条件を提示したのは、ベースアップが決定されなければ、夏期一時金の金額も最終的に決まらないためであると主張する。

しかしながら、「賃上げ」については、前記第1の3(2)サで認定したとおり、個人別配分額まで決定していたのであって、夏期一時金の算出は可能であったことを考えると、被申立人の主張は、合理性に乏しいと言わざるをえない。

② 人事考課幅を拡大することについては、前記第1の2(1)で認定したとおり、昭和60年頃から被申立人が提案していたが、申立人は人事考課自体の廃止を要求して反対し続けていることが認められる。

③ 36協定の締結については、前記第1の2(7)イで認定したとおり、申立人は、36協定がきちんと守られていないことから、守られるようにするため支部が1か月ごとにチェックしていきたいが、長期の36協定ではそれが不可能であるとして長期間の36協定を締結することに反対し続けていることが認められる。

④ 事業推進に協力することについては、前記第1の2(6)で認定したとおり、申立人は、被申立人が付した条件のため年度末一時金及び「賃上げ」が妥結できなかつたものであるとして、日数協定の締結を拒否して事業推進への協力を拒み続けていることが認められる。

⑤ 出産祝金を19万円の定額とすることについては、前記第1の2(3)で認定したとおり、現行の支給方法が健康保険法に抵触するおそれがあるので、それを是正することを理由として付されたものであり、19万円という金額も一定の算出根拠があり不当なものとはいえない。

しかしながら、申立人は、従来産前・産後の休暇中の基本給が完全保障されていたことから、定額化後も基本給が保障されることを要求し、被申立人がそれを拒否したため、出産祝金問題は容易に解決することができない問題となっていることが認められる。

エ このようにみると、被申立人の付した条件には合理性を欠くものも認められるが、これをもって直ちに不当労働行為であるとはいえない。

しかしながら、その条件をめぐる被申立人の交渉態度をみると、年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金の交渉に当たり、ことごとく条件を付し、それが受諾されない限り一切支給しないという一方的な態度に終始しており、しかも、年度末一時金と夏期一時金ではそれぞれ異なった多様な条件を付している。

また、2条件、ベースアップの妥結月実施という条件及び5条件に

については、前述したとおり、申立人が強く反対していた経緯があり、被申立人も、申立人が容易にその条件を受諾しないことは、当然予測できたはずであった。加えて、条件が多様であることや、時期によって異にすることは、被申立人がこれらの条件に固執しなければならなかった必然性について疑問を抱かせるばかりか、労使間の誠実な協議により早期に円満な解決を図ろうとする努力を怠り、いたずらに妥結を遅らせたものであると言わざるを得ない。

たとえ、申立人がその条件の受諾を拒んだ結果であるとしても、また、審査の過程を通じてもうかがわれたように、申立人の交渉態度に自己の主張に固執する硬直的な面が認められるにしても、被申立人が、条件を付し、なんら代替措置を講ずることなくその受諾を求めることに固執し、申立人組合員に対し2年間にもわたり年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金を支給しなかったことは、容認できないものである。このような被申立人の行為は、前記第1の3(2)シ及び(3)キで認定したとおり、条件を受諾した職員組合の組合員にはいち早く「賃上げ」、夏期一時金を支給したことを考え合せると、申立人組合員に、年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金を支給しないことによって、不安と動揺を与え、もって申立人に対する不信感を誘い、その組織を弱体化しようとした不当労働行為であると認めざるを得ない。

2 組合分裂と農協管理職等の言動について

(1) 申立人の主張

ア 昭和61年の春闘を契機として申立人を敵視するようになった被申立人は、同年6月頃から職員組合を結成させ、申立人の勢力を縮小させようとした。このような被申立人の働きかけにより、昭和62年6月29日、支部の東加積分会6名全員が一斉に脱退し、同日職員組合が結成された。

職員組合の結成に被申立人が関与していたことは、①昭和61年春闘の時に、B2副組合長が、農協青年部の部長C1（以下「C1」という。）に対し、「労働組合を分裂させたい。11人程確認書を取ってあるから、青年部にも協力して欲しい。」と要請していたこと、②春闘妥結直後、A2支部長が、農協青年部のC2（以下「C2」という。）から、「B4室長が、労働組合を分裂させる。25人程揃えている。」との話を聞いたこと、③昭和61年6月20日、B4室長が、A5と会って、職員組合を結成するよう懐柔していたこと、④昭和62年2月14日、B2副組合長が、A6を自宅に呼び出し、同人に対し、「農家組合員から今年は労働組合を徹底的につぶせと言われている。今年は徹底的にやる。」と発言したことから明らかである。

イ その後も、B4室長らの支部組合員に対する個別的な脱退慫慂が続けられた。

(フ) 昭和62年8月17日、B4室長は、A7を本所へ呼び出し「執行委

員のA5は組合から脱退した。どうだ出んか。俺は仕事をする者は応援する。東加積支所のC3から誘いの電話はないか。C3一人じゃ。助けてやってくれんか。団交見とっただろう。あれ以上進展せん。なぜ執行委員になったんだ。中途半端な気持で執行委員やっとなるならやめろ。」などと言い、脱退懇願を行った。

(イ) 同年8月頃、B4室長は、B2副組合長と同じ地区に住む支部組合員A8に対し、同人の勤務先で、「副組合長の地元だから、職員組合へ行ってくれ。」と脱退懇願を行った。

(ウ) 同月27日頃、B4室長が支部組合員A9（以下「A9」という。）に対し、本所応接室において「共済にいたC4がどうして支所へ出されたかわかるか。C5は農協の期待にこたえておるから管理職になった。本所の中の労働組合の者もほとんどが様子を見ている。A2委員長のことをどう思うか。労働組合のやり方をどう思うか。おまえも職員組合へ行くことを考えてくれ。」と述べ、脱退懇願を行った。

(エ) 同年12月頃、被申立人は、支部組合員A10に対し、農協の生産組合長会代表C6（以下「C6」という。）が同人の保証人であり、その申し出を断りづらい立場にあることに目を付け、C6を通じて再三「職員組合へ行ってくれ。」と脱退懇願を行った。

(オ) 同じ頃、B4室長は、同じくC6を保証人にもつ支部組合員A11に対し、C6を通じて再三執拗に脱退懇願を行った。

(2) 被申立人の主張

ア 支部が分裂して、職員組合が結成されたのは、申立人自身の内部事情からである。申立人の組合活動に疑問を持つ者及び申立人の方針についていけない者が、新たに労働組合を結成したのである。そして、このように支部が分裂した責任を回避するため、被申立人が支部を分裂させたと宣伝し、不当労働行為と主張しているだけである。したがって、被申立人が職員組合結成に関与した事実はない。

(ア) B2副組合長は、C1に対し、支部分裂工作への農協青年部の協力を要請したことはない。C1もこれを否定している。

(イ) C2は、A2支部長に対し、「B4室長が労働組合を分裂させる。25人程揃えている。」と言ったことはない。

(ウ) 昭和61年6月20日、B4室長は、A5と2、3分話しただけであり、同人を懐柔したことはない。

(エ) 昭和62年2月14日、B2副組合長は、A6と仕事等についての話をしただけで、同人に支部を潰すと話したことはない。

イ B4室長らが、支部組合員に対して脱退懇願を行った事実は一切ない。

(ア) 同年8月17日、B4室長がA7と会ったのは、同人の父がB4室長の留守中に中元を持ってきたので、そのお礼とお返しを渡すため

であった。その際、B 4 室長が A 7 に脱退懲遷を行った事実はない。

(イ) 同月27日、B 4 室長は、午後 2 時30分から午後 6 時まで農協職員 O B の親和会に出席していた。したがって、同日 4 時30分頃、B 4 室長が A 9 に脱退懲遷を行った事実はない。

(ウ) そのほかの証言についても、事実ではなく、すべて伝聞であり、信用性もない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合分裂について

申立人は、支部組織が分裂して職員組合が結成されたのは、被申立人の関与によるものであり、このことは B 2 副組合長や B 4 室長の言動から明らかであると主張する。

しかしながら、申立人の主張する B 2 副組合長らの発言は、すべて伝聞にすぎないものであり、また、このほか被申立人が職員組合結成に関与していたと根拠づける事実もないことから、申立人の主張を採用することはできない。

支部組織が分裂し、職員組合が結成されたのは、前記第 1 の 3 (2) ケで認定したとおり、支部執行部の方針に同調することのできない支部組合員らが独自の運動方針による労働組合を結成したものと解される。

イ 農協管理職等の言動について

申立人は、B 4 室長らが、申立人の組合員に対し脱退懲遷を行ったと主張する。確かに、前記第 1 の 4 で認定したとおり、B 4 室長らが支部組合員を個別に呼び出していたことは、いかにも不自然な感がないでもないが、申立人が主張するような脱退懲遷が行われたと認定するには、いまだ疎明が不十分であり、不当労働行為と認めることはできない。

3 結 論

以上のとおり、被申立人が、年度末一時金、「賃上げ」及び夏期一時金の交渉に当たり、それぞれ 2 条件、ベースアップの妥結月実施という条件及び 5 条件を付してこれらに固執し、妥結を遅らせ、平成元年 4 月 14 日に至るまで妥結しなかったことについては、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言わざるを得ない。

また、今後、相互信頼のもとに合理的かつ自主的な安定した労使関係が確立されねばならないという観点から、当委員会は主文第 1 項のとおり命令する。

なお、申立人は、他に陳謝文の掲示及び新聞紙上への掲載をも求めているが、本件の救済措置としては、主文のとおり命令をもって相当と判断する。

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 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成元年10月30日

富山県地方労働委員会
会長 干場義秋