

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 被申立人は、別表「氏名」欄記載の X1 外 16 名に対し、各同表「金額」欄記載の金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、前項の金額に対して、昭和 62 年 12 月 26 日から完済に至るまで年 6 分の割合による金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人ら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、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。
- 4 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

別 表

(単位：円)

氏 名	金 額
X1	112,400
X2	104,400
X3	98,200
X4	96,200
X5	96,200
X6	96,200
X7	90,500
X8	90,200
X9	86,900

氏 名	金 額
X10	84,800
X11	75,500
X12	66,500
X13	53,900
X14	53,400
X15	53,400
X16	53,400
X17	51,800

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、空中写真測量等を業としており、従業員数は約 70 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、一般中小企業労働者等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、組合員数は約 350 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、県本部の下部組織として昭和 58 年 3 月 6 日に会社の従業員により結成され、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件申立て当時 17 名である。

2 分会結成後の労使関係等

- (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、昭和 58 年に 6 件、昭和 59 年に 1 件、会社を被申立人とする不当労働行為救済を申し立てた。

このうち、昭和 59 年の不当労働行為事件(昭和 59 年(不)第 12 号)について、昭和 61 年 8 月当委員会は、「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。」等を内容とする命令を発した。

組合は、この命令を契機に昭和 58 年の 6 件の不当労働行為救済申立事件について、昭和 61 年 11 月に 5 件、昭和 63 年 12 月に 1 件、申立てを取り下げた。

しかし、会社はこの命令を不服として青森地方裁判所に救済命令取消請求訴訟を提起したが、同裁判所が会社の請求を棄却したため、会社は仙台高等裁判所に控訴し、現在係属中である。

このように会社と組合は分会結成以来、対立を間断なく繰り返してきた。

- (2) 会社は昭和 57 年までは賃金引上げを行い、夏期及び年末の一時金を支給してきたが、分会が結成された昭和 58 年から平成元年までの 7 年間賃金引上げを一度も行わず、夏期及び年末の一時金についても昭和 58 年から昭和 62 年の夏期まで支給しなかった。

なお、会社はこの夏期及び年末の一時金を「賞与」と称している。

- (3) 食事代をめぐる争いについて

ア 会社は、残業した従業員に対して残業手当を支給せず、残業時に夕食を現物支給していた。

イ 県本部は、昭和 58 年 9 月、分会に所属する組合員の未払残業手当の支給を求めて、会社を相手に訴訟を提起したが、昭和 58 年 12 月 29 日に当該手当の支払いに関する協定書(以下「協定書」という。)を締結し、訴訟を取り下げ

た。

ウ 協定書には、未払残業手当の遅延損害金については、会社が負担した夕食代を考慮に入れた上で別途支払う旨の条項が含まれていた。

エ 昭和 59 年 4 月 25 日、会社は、上記夕食代を積算したところ、上記遅延損害金を上回ったとして、その不足分(以下「食事代」という。)を従業員に対して請求した。

この請求に当たり、会社は内訳を全く示さず、また請求を受けた者の中には、会社の提供した夕食を一度も摂らなかった者が少なくとも 2 名含まれていた。

オ これに対し、組合は、協定書の「夕食代を考慮する」という文言は、会社が遅延損害金を多少減額して支給してもよい旨の規定であると主張し、組合員に対し食事代を支払わないよう指示し、この態度をその後も貫いてきた。

3 本件申立てに至る経過

(1) 昭和 62 年「もち代」支給について

ア 分会が結成されて以来 5 年間一時金が支給されていないなかで、昭和 62 年 11 月 6 日、分会は会社に対して、文書で年末一時金として基本給の 3.7 か月分(平均年令 34 歳、金額 558,700 円)を要求した。

イ 同月 18 日、会社は分会に対して、文書で、経営状態の悪化を理由として年末一時金を支給することはかなり困難である旨回答した。

ウ 同年 12 月 24 日、会社は分会に対して、「もち代」を支給する旨の文書を提示するとともに同一内容の文書を全従業員に配布した。その中で会社は①食事代を 3 年以上も返還していない従業員については、これを考慮して支給額を決めたこと、②「もち代」の算定に当たっては、就業規則第 50 条を準用し、従業員の勤務成績即ち技術の優劣、仕事に対する熱意、会社に対する貢献度、その他懲戒に値する事実の有無等を充分配慮したことを明らかにした。

なお、就業規則第 50 条は「会社の業績及び経理事情を考慮の上従業員の勤務成績を勘案して賞与を支給することがある」と規定している。

エ 同月 25 日、会社は従業員の毎月の給料が振り込まれている銀行口座に「もち代」を振り込んだが、食事代をどのように考慮したかは明らかにしなかった。

なお、会社は、「もち代」として支給した金額の経理処理に当たり、これを給与所得の源泉徴収の対象となる「給与・賞与」に含めた。

オ その後、組合は「もち代」支給の実態を調査したところ、組合員の支給額が非組合員の支給額に比べて低額であったことが判明した。

カ 会社は当委員会の審問において、組合員の「もち代」は、各人の基本給の1か月分を基準とし、これから組合員の食事代合計額を各人の基本給に比例按分して算出した額を控除し、さらに人事考課による増減を行って算出したもので、各組合員の「もち代」は、別紙「もち代」算出表記載のとおりであることを明らかにした。

(2) 昭和63年賃金引上げ要求に関する団体交渉の経過について

ア 分会が結成されて以来5年間賃金引上げが実施されていないなかで、昭和63年2月24日、分会は会社に対して昭和63年賃金引上げとして基本給の37.2パーセント(平均年令32歳、金額54,700円)の要求書を提出した。

イ 同年3月10日、会社は分会に対して回答書を提示したが、その内容は次のとおりであった。

①昇給原資の確保が困難であるため賃金引上げには応じられない、②現在の基本給は、全国的な同業他社に比し、決して低位にあるとは思われない、③賃金は、支払能力を充分考慮し、決定する事が原則である、④測量業界の現状を見ると、全受注額の約20パーセントを占めていた道路台帳整備事業が終結する、⑤当社においても、本年度受注額が概ね30パーセント減少している、⑥昭和63年4月から逐次各自の能力に応じて賃金額を修正し、最終的には、昭和68年4月までに全面的に新しい賃金体系に移行する、⑦昇給については人員削減によってその原資を確保出来れば実施は可能であり、賞与については経営の合理化を図らない限り支給は不可能である。

ウ 同月15日、県本部は、会社に対して昭和63年賃金引上げと昭和62年「もち代」の差別支給についての団体交渉を申し入れた。

エ 同年4月23日、会社と組合は団体交渉を開催した。席上、会社は組合の昭和63年賃金引上げ要求に対し、受注額及び決算上の経常利益の数値を口頭により説明した。しかし、会社の説明は上記イの回答書の記載内容と一部食い違っていたり、捉える期間が異なり簡単に比較できない数値を交えたものでその場で容易に理解できるものではなかったことから、賃金引上げに応じられないとする説明としては不十分であったために、交渉は紛糾し、団体交渉は決裂した。

なお、会社の説明した経常利益の額は、営業利益から営業外の多額の支払利息を差し引いたものであった。

また、会社はこの団体交渉の席上、経理資料を一切提示しなかったが、昭和61年度決算書は既に昭和62年10月関係官庁に提出済みであり、組合に対しても提示できるものであった。

(3) 昭和 63 年「線香代」支給について

ア 昭和 63 年 7 月 20 日、分会は会社に対して、夏期一時金として基本給の 2.5 か月分(平均 345,000 円)の要求書を提出した。

イ 同月 25 日、会社は従業員の毎月の給料が振り込まれている銀行口座に「線香代」を振り込んだ。その金額は組合員平均で約 0.4 か月分であった。

ウ 同月 30 日、会社は、分会に対して業績悪化を理由に夏期一時金要求には応じられない旨文書で回答した。

(4) 当委員会に対する救済申立て

会社が、組合員に対して「もち代」から食事代を差し引いて支給したこと、昭和 63 年賃金引上げに関する団体交渉において何ら資料も示さず不誠実な対応に終始したこと、及び組合との団体交渉を経ないで一方的に一時金を支給してきたことは、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、組合は次のような要旨の救済を求めて、昭和 63 年 12 月 7 日、当委員会に対し救済を申し立てた。

①「もち代」について、非組合員との差別を止め差額を支給すること

②組合の申し入れた賃金引上げに関する団体交渉において、資料を提示する等誠意をもって応じること

③一時金の支給に当たり、組合との団体交渉を回避しないこと

(5) 本件申立て以降の団体交渉の状況について

ア 昭和 63 年 12 月 23 日、昭和 63 年年末一時金について、会社と組合は団体交渉を開催した。席上、会社は年末一時金は支給できないが「もち代」を支給する旨回答したものの、各人の支給額や考課基準を説明しなかったため、合意に至らなかった。しかし、会社は翌日「もち代」を支給した。

イ 平成元年 4 月から 7 月にかけて、会社と組合は、平成元年賃金引上げについて団体交渉を 3 回開催したが、会社は団体交渉事項に係わる参考資料として経理資料を提示しなかった。

ウ 平成元年夏期一時金について、分会が要求書を提出したところ、平成元年 7 月 25 日、会社は業績からして要求には応じられない旨回答したが、同日、「線香代」を支給した。

エ 平成元年年末一時金について、会社と組合は交渉が妥結し、協定書を締結し、これに従って、平成元年 12 月 25 日、会社は賞与を支給した。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 昭和 62 年「もち代」から食事代を控除したことについて

(1) 組合の主張要旨

ア 会社は、分会が結成されて以来組合を敵視しており、組合の救済申立てに係る不当労働行為救済命令に対しても、これを不服として訴訟を提起し、一審で請求が棄却されるとさらに控訴するなど、現在に至るまで組合を嫌悪し否認する姿勢を続けている。

イ 会社は、「もち代」支給に当たって就業規則第 50 条を準用し、従業員の勤務成績即ち技術の優劣、仕事に対する熱意、会社に対する貢献度、その他懲戒に値する事実の有無等を充分配慮して算定を行ったというのであるから、「もち代」は賃金である。

ウ 会社は、協定書に基づき食事代を控除したと主張しているが、この協定書は、会社が未払残業手当の遅延損害金を多少減額して支給できる旨の規定である。

エ 会社は一貫して食事代の内訳を示さず、かつ、当初組合員に請求した金額は誤りを含んだものであった。

オ 以上のとおり、会社は請求根拠の明確でない食事代を「もち代」から控除しており、その控除方法も、組合が食事代を支払わないという方針を決定していることを理由に、組合員の食事代合計額を組合員の基本給に比例按分し組合員に連帯責任を課しており、このことは明らかに組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入であり、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。

(2) 会社の主張要旨

ア 昭和 62 年末当時、会社は業績や経理事情からすれば、一時金を支給できる状況にはなかったが、組合員の生活のことを考え、格別の配慮の下に「もち代」を支給したものであり、これは賃金としての性格を有するものではない。

イ 会社は、協定書の中の遅延損害金に係わる条項を相殺規定と理解し、各従業員に食事代を請求したところ、非組合員は請求に応じたにもかかわらず、組合員は拒否してきたので、組合員の「もち代」から食事代を控除して清算したものである。

ウ 会社は、「もち代」の基準額である組合員の基本給の 1 か月分から食事代をそのまま差し引くと「もち代」が支給されない者が何名か出てくるため、全員に「もち代」が行き渡るようにと思案したところ、3 年以上も食事代を清算できずにいたのは、組合が不当にも組合員に食事代の返還を拒否するよう指示したことに基づくもので、結局組合員全員が連帯責任を負うべきであるという考えに至り、組合員の食事代合計額を組合員の基本給に比例按分して差し引いたものである。

エ 以上のとおり、組合員を差別した事実はなく、組合に対する支配介入を行っていないので不当労働行為の成立する余地はないものである。

(3) 判断

ア 組合は、当委員会に対して、本件申立以前にも7件の不当労働行為救済申立てを行い、このうち6件について取り下げ、1件について当委員会は組合の主張をほぼ全面的に容認する命令を発したところである。しかし、これを不服として会社は救済命令取消請求訴訟を提起し、一審の棄却の判決を不服としてさらに控訴に及んでおり、組合と争う姿勢を変えていない。

このように会社と組合は、分会が結成されて以来、対立を間断なく繰り返してきており、会社が組合を嫌悪し、敵対する姿勢を取り続けていることが認められる。

イ 会社は、「もち代」が賃金でないと主張するので判断する。

会社は、「賞与」を「労使交渉によって決めるべき性格」のものと主張しており、事実平成元年年末賞与については、団体交渉を経て協定を締結のうえ支給していることから、「賞与」を賃金として取り扱っていることが認められる。

本件「もち代」についても、①昭和57年までに支給された賞与の支給時期と同じであること、②その前後に賞与が支給された事実がないこと、③算定に当たり、人事考課を実施していること、④給与所得の源泉徴収の対象となる「給与・賞与」に含めたこと、⑤従業員の毎月の給料が振り込まれている銀行口座に振り込まれたことを考えると、「もち代」は賃金であると判断される。

ウ 次に食事代をみると、昭和59年4月、会社は従業員に食事代を請求するに当たり、その内訳を示さず、昭和62年12月、「もち代」から食事代を控除する際においても同様に内訳を示さなかった。また、当委員会の審問において、審査委員長が食事代の算出基礎となる夕食代の内訳を文書をもって明らかにするよう求めたが、会社はこれを拒否した。

さらに、会社の請求した金額については、夕食を一度も摂らなかった者までが請求されたり、出張が多く会社の提供する夕食を摂ることの少なかった者が、毎日のように会社の提供する夕食を摂っていた者より多く請求された事実を併せ考えると、会社が夕食代を総額においても内訳においても把握していたとは認め難く、従って、これに基づき算出された食事代についても同様であると言わざるを得ない。

また、仮に食事代の内訳が明確にされたとしても、協定書の中の遅延損害

金に関する条項は、賃金から食事代を控除できる趣旨とは解されず、従って、これを根拠として会社が賃金から一方的に控除することは許されない。

エ 会社は食事代を控除するに当たり、食事代の清算が遅れたのは組合の不当な指示にあるとして、組合員に連帯責任を負わせる意図で、組合員の「もち代」から食事代を比例按分して差し引いたと主張しているが、これは会社が各組合員の食事代として一旦算定した金額に恣意的な変更を加えたものであって、到底認められるものではない。

オ 以上から、会社は組合を嫌悪し、賃金から根拠の不明確な金員を控除したもので、組合員であるが故に不利益に取扱い、同時に組合に対して支配介入を行ったものであると認定せざるを後ず、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 昭和62年「もち代」及び昭和63年「線香代」を一方的に支給したことについて

(1) 組合の主張要旨

ア 「もち代」及び「線香代」は、前記1の(1)のイの主張のとおり賃金としての性格を有するものである。

イ 組合は、会社に対して昭和62年11月に同年年末一時金要求書及び昭和63年7月に同年夏期一時金要求書をそれぞれ提出したが、会社はいずれについても支給できない旨回答してきておきながら、昭和62年12月に「もち代」の名目で、昭和63年7月に「線香代」の名目で組合との協議を経ないで、一方的に金員を支給した。これら金員は、いずれも一時金に他ならず、従って、その額は労使協議のうえ決定されるべきであるところ、会社はこれを行わなかった。

よって、会社の行為は組合の存在を無視するという支配介入を行ったものであり、労働組合法第7条第3号に該当することは明白である。

(2) 会社の主張要旨

ア 「もち代」及び「線香代」は、前記1の(2)のアの主張のとおり一方的に支給できる特別の性格の金員である。

イ これらの金員の支給について組合と団体交渉を行わなければならない理由はなく、従って会社の行為は、組合に対して支配介入を行ったものではない。

(3) 判断

ア 前記1の(3)のイで述べているとおり「もち代」は賃金であり、「線香代」も同様の理由により賃金である。

イ ところが、組合の一時金要求に対して、会社は、経営悪化を理由として組

合の要求には応じられないと回答しておきながら、「もち代」または「線香代」と称して一方的に金員を支給しており、これは一時金を支給する場合には組合との交渉を行わなければならないと考え、「もち代」または「線香代」の名目で支給したものと認められ、意図的に組合との交渉を回避したものと云わざるを得ない。

ウ よって、会社が組合との交渉を回避したことは、分会が結成されて以来一貫して続けられている会社の組合敵視の顕れであって、組合を無視したものと認められ、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。

3 昭和63年賃金引上げに関する団体交渉について

(1) 組合の主張要旨

ア 会社は、組合結成の昭和58年から昭和62年まで賃金引上げを行っておらず、昭和63年においても組合の賃金引上げ要求に対してゼロ回答をするのであれば、その根拠として経理資料等を示して詳細に説明すべきであった。

イ しかし、昭和63年4月23日に開催された団体交渉において、会社は賃金引上げができない理由を示すために会社の業績についての説明を行ったものの、資料も提示せず口頭のみで説明し、その内容も簡単に比較できない数値を交えてのものであり、その場で容易に理解できるものではなかった。

このように本件団体交渉における会社の態度は不誠実なものであり、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) 会社の主張要旨

ア 会社は、組合からの昭和63年賃金引上げ要求に対し、昭和63年3月10日付け回答書において、会社を取巻く環境及び業績を示し、賃金引上げができない旨説明した。

イ さらに、同年4月23日に開催された団体交渉において具体的な経理上の数字を示し、組合の納得を得べく誠意をもって説明に努めた。しかし、組合が真剣にこれを聞こうとせず徒に事態を紛糾させるような態度に出たため交渉が決裂したもので、この団体交渉の経過をもって不当労働行為とされるいわれはない。

(3) 判断

ア 昭和58年から昭和62年まで5年間にわたり一度も賃金引上げが行われていないために、組合員の生計が逼迫していたことは容易に推認される。

イ このような状況のもとで行われた本件団体交渉においては、会社が、分会の要求にゼロ回答し、実質的にその要求を拒否するのであれば、組合に対して根拠とするところの経理資料を提示する等詳細に説明し、組合の理解・納

得を得べく最大限の努力を尽くすべきであったと史料される。

ところが、本件団体交渉における会社の対応をみると、前年度決算書を既に昭和 62 年 10 月関係官庁に提出済みで、組合に対しても容易に提示できる状況であったにもかかわらずこれさえも提示せず、大まかな経理状況を口頭により説明しただけであり、組合の理解・納得を得べく誠意をもって努力したとは認められない。

ウ 以上のとおり、昭和 63 年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、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。

4 救済方法について

(1) 組合は、昭和 62 年「もち代」における人事考課を不当としているが、これを認定するに足る疎明はない。

よって、別表「もち代」算出表の「食事代を基本給に比例按分した額」を組合員が不利益を受けた額と認定し、これの支払いを命ずるのが適当であると判断する。

(2) また、上記金額の支払いを命ずるだけでは原状回復が十分達せられないと判断し、この金額に年 6 分の割合による金員を付加して支払うことを命ずるものである。

(3) 組合は、組合の申し入れた賃金引上げに関する団体交渉において、資料を提示する等誠意をもって応じること及び一時金の支給に当たり、組合との団体交渉を回避しないことを求めているが、会社は賃金引上げ及び一時金のいずれの交渉についても誠意ある対応をしていないこと、及び本件申立て以降の団体交渉の状況を併せ考えると、今後も同種の行為が再び繰り返されるおそれが十分であると判断し、将来にわたる誠意のある団体交渉応諾を命ずるものである。

(4) 組合は、前記 2 の救済として支配介入を禁ずる旨の命令を求めているが、主文第 3 項による救済をもって足りると判断する。

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 条により主文のとおり命令する。

平成 3 年 3 月 12 日

青森県地方労働委員会

会長 高橋 牧夫 ㊟

「別紙 略」