

大阪、平元不22、平4.2.17

命 令 書

申 立 人 全日本港湾労働組合関西地方本部

被申立人 阪神交通管理株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人阪神交通管理株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、阪神高速道路の交通管理業務、同道路の料金徴収業務及び同道路に関する管理業務の受託、同道路回数通行券の販売等を業としており、その従業員は本件審問終結時117名である。

(2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方本部（以下「組合」という）は、全国の港湾産業及び同関連産業で働く労働者で組織する個人加盟の労働組合である申立外全日本港湾労働組合（以下「全港湾」という）の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、その組合員は、本件審問終結時約4,700名である。組合には、その下部組織として阪神支部（以下「支部」という）がある。会社には、支部の下部組織である阪神交通管理分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時15名である。

2 会社の組織等

(1) 会社は、申立外財団法人阪神高速道路協会（以下「協会」という）が申立外阪神高速道路公団（以下「公団」という）から委託を受けて行っていた阪神高速道路の交通管理業務等の部門を分離、独立して、昭和62年1月20日に設立された。

会社は、本社に総務部及び事業部を、事業部内に交通管理隊及びえびす町営業所を置き、交通管理隊は、湾岸及び四ツ橋の2部隊に分かれて業務を行っている。

会社の交通管理業務は、協会が57年8月1日より交通管理隊を組織し、阪神高速道路上でのパトロール、交通事故、落下物、故障車の処理等の業務を行っていたものを、62年2月1日に公団との業務委託契約の受託者の地位を会社が引き継いだもので、同日付けで協会の交通管理隊員約20名が会社に移籍し、63年7月1日には新たに8名の隊員が増員された。

(2) 新会社設立に当たり、協会は、交通管理部門に在籍する職員に対し、新会社設立の趣旨等についての説明会を昭和61年12月9日から同月11日

までの間に4回にわたり開催し、同席上、新会社へ移行後の待遇について話し合いが行われ、62年2月1日付けの移行にあたっての隊員の給与・身分等について、以下のような経過措置が確認された。

「①隊員の給与・身分等については、現行のままで新会社に引き継ぐ。

②隊員全員に対し、本給×勤続年数×1.25の退職金を支給する。ただし、将来新会社退職時における退職金の額から、上記退職金の125分の40に相当する金額を控除する。③新会社における退職金の計算期間については、協会勤続年数を通算する。④年度末手当の制度は廃止されるが、夏季及び年末手当に配分して支給する」

なお、会社の交通管理隊員の給与体系は、協会当時に国家公務員行政職（二）の俸給表をモデルに作られたものを引き継いでいる。

3 分会結成と団体交渉について

(1) 昭和63年12月14日、会社の交通管理隊員のうち全港湾に加入した23名が分会を結成し、同日、支部は会社に対し、分会の結成を分会役員名簿を添えて通告するとともに、支部要求として、「①全港湾の組織を認め、賃金をはじめ労働条件の全てについて、全港湾との交渉において事前に協議し、合意の上で実施すること、②全港湾の組合員であることを理由にして、不利益な出向・配転並びに賃金・配車差別などの不当労働行為を行わないこと」を、また、分会要求として、「①組合事務所の貸与、②組合掲示板の貸与、③組合費のチェック・オフの実施」を文書で提出した。

(2) 昭和63年12月20日、会社と支部は事務折衝を行い、会社は会社設立の経緯及び現在の状況の説明を行い、支部は、組合の組織概要を説明するとともに、正常な労使関係を保つこと及び団体交渉（以下「団交」という）は月1回程度行うことを求めた。

(3) 昭和63年12月28日、支部は会社に対し、組合員名簿を手渡すとともに、①協会から会社への隊員の身分移行時の経過を示す資料及び②全職員の給与台張の提出を求めた。

(4) 平成元年1月23日、会社と支部は、第1回目の団交（以下「第1回団交」という）を開催した。

席上、会社は、前記(1)記載の分会要求について、「会社は、設立後、ようやく2年を経過したばかりで、いまだ経営の基盤作りの段階であり、会社の現状に鑑みると厳しい回答にならざるを得ない」旨述べたうえで、「①組合事務所の貸与については、本社が仮事務所であり、応接室、会議室等もなく、業務につき支障をきたしているため要求に応じられない。②組合掲示板については、湾岸及び四ツ橋の各事務所に1枚ずつ新設する。③組合費のチェック・オフについては次期プログラム修正時に考慮する」旨回答した。

また、前記(3)記載の要求について、「①身分移行時の経過は、前記2(2)記載のとおりである。②全職員の給与台張の提出については、プライバ

シー保護の観点から応じられないが、参考として、昭和63年4月1日改正の交通管理隊員本給表、産業労働調査所の調査による高卒男子のモデル賃金と会社モデル給与を対比した一覧表及び国家公務員行政職（二）の俸給表と会社本給表とを比較した資料等を提出する。また、組合員23名の賃金の明細を後日支部に届ける」旨回答した。

- (5) 平成元年1月30日、組合掲示板が湾岸及び四ツ橋の各事務所に設置され、分会は、これらを即日使用した。
- (6) 平成元年1月31日、会社は分会に対し、掲示板の使用に当たってのルールを書面で取り交わすことを求め、同年2月4日に、会社は分会に対し、「掲示板の利用に関する協定」と題する会社の案を手渡した。
- (7) 平成元年2月4日、分会は会社に対し、賃金要求について同月14日に交渉をしてほしい旨口頭で申し入れた。これに対し、同月9日、会社は、同月14日は日程の調整上困難であるとして同月17日に団交を開催しよう申し入れた。
- (8) 平成元年2月9日、分会は会社に対し、「分会は全港湾においては協定等の決定権はなく、前記(6)記載の協定書案は、分会としては取り扱いかねるので返却する。なお、『掲示板の利用に関する協定』が必要な場合は、支部と直接交渉すること」との旨の文書を提出した。
- (9) 平成元年2月10日、会社は、「お知らせ」として前記(4)記載の第1回団交の内容を従業員に配布した。

この「お知らせ」に対し分会は、分会ニュースにおいて、「①会社の現状等を理由にするならば、試算表・決算書・役員給与等を公開し納得のできる説明をすべきである。②我々はマンションの1室を借りて下さいと言っているだけであり、四ツ橋周辺においても適当な家賃で借りられる。会社には団交の場所もなく、商工会館等の会議室を借りているがそのような無駄な出費も防げる。③会社は組合掲示板を貸与すると約束しながら、名称は「組合掲示板」ではまずいとか、一方的に「使用協定を結べ」と述べているが、許されるものではない。④現在、各種控除を賃金から「その他」の項目で引いており、チェック・オフをできない理由はなく、また、プログラム修正時には簡単にできることでも確約はせず考慮したいとごまかしている」旨を記載した。

- (10) 平成元年2月17日、会社と支部は、第2回目の団交（以下「第2回団交」という）を開催した。

冒頭、支部は、「分会に対してはいかなる決定権も付与していないので、文書交換については支部あてにしてほしい」旨説明した後、賃金体系の簡素化及び労働条件の改善を求めて下記内容の要求書（以下「2.17要求書」という）を提出した。

「1. 労働時間 拘束8時間、実働7時間とすること。

2. 基準内賃金

① 基本給（初任給）

180,000円

② 勤続給		1,500円
③ 年齢給		5,000円 × (年齢 - 18歳)
④ 役職手当		
	勤続3年以上若しくは任命時より、リーダー手当	5,000円
	勤続5年以上若しくは任命時より、主任手当	7,000円
	勤続7年以上若しくは任命時より、上席主任手当	8,000円
⑤ 基準外賃金		
1) 家族手当		
	第一扶養	16,000円
	第二扶養以下	4,500円
2) 住宅手当		15,000円
3) 臨時巡回手当		
	昼勤一回	2,000円
	夜勤一回	3,000円
4) 凍結手当	一律	50,000円

(但し、12月より3月までとする) 」

また、支部は、上記要求についての趣旨説明を行うとともに、同要求書の要求を満たせば交通管理手当の廃止も可能である旨述べた。これに対し会社は、次回団交時に回答する旨答えた。

(11) 平成元年3月1日、第3回目の団交(以下「第3回団交」という)が開催された。

席上、会社は、「賃金体系の簡素化及び労働条件の改善については、会社の給与改定は例年公団と新契約が締結された後の新年度の経営見通しが立った段階(7月頃)で行っており、現時点では具体的な金額の提示は困難であるが、事前に考え方について調整しておくことも多いので、意見を十分伺っておきたい。会社としては、今年度においても世間一般の給与ベースは何としても確保するよう努力したい。会社は一昨年春に新設されたばかりであり、基礎作りの段階であるので、労使問題で対外的信用を失うことのないよう是非とも円満な労使関係を望む」旨述べた。

また、会社は、労働時間について、「高速道路の交通管理業務は、①年中断なく行わなければならないこと、②事案発生の予測が困難であり、またその態様も様々であること、③警察、消防あるいは道路の補修会社等との連携を図りながら業務を処理しなければならないこと、④定められた時間内で区切りよく業務を終了させることが困難である等極めて特殊な業務であり、公団との業務委託契約はそのような特殊な業務の履行を内容としていることから、要求には応じられない」旨述べた。

さらに、会社は、給与改定について、「①例年どおり新年度契約締結後において改めて回答し、実施は4月に遡って行う。②基準内賃金のうち基本給については、支部の要求額が著しく世間相場とかけ離れているの

で応じられない。それは労働省の賃金構造基本統計調査、人事院給与局の職種別給与額の調査等により説明できる。③勤続給及び年齢給については、定期昇給で考慮できる問題であり、額についても世間一般の年齢階層別給与や定期昇給額を参考として現行給与体系の中で具体化していきたい。④役職手当については、役職者への登用は職員の能力及び勤務成績等を考慮して行うべきものであるもので、勤続年数の経過で自動的に昇任するという制度には応じられない。また、リーダーについては職制とは考えていないが、現実には種々の苦勞をかけているので、昇給及び昇格等において勤務成績評価として反映させたい。⑤家族手当、住宅手当については、会社の扶養手当及び住居手当に相当するものであり、世間一般の同種手当の支給実態を踏まえ、次期給与改定時に併せて改定したい。扶養手当については配偶者に対する場合を15,000円から16,000円に、配偶者のない場合の扶養親族のうち1人につき10,000円から10,500円にし、住居手当については借家の最高支給額を15,000円から21,000円とすることを検討している。⑥臨時巡回手当については、臨時巡回は事案発生の都度出動するもので不定期ではあるが実働時間内のことで手当の対象となる特殊な勤務ではなく、交通管理業務が事案発生の予測できない特殊な業務であるので効率的に無駄なく行うために採られた業務の処理形態であって、委託契約においてもあらかじめ定められた巡回回数で当初から予定された本来業務であるので、要求には応じられない。⑦凍結手当については、凍結巡回、雪氷対策等の業務は他の業務と本質的には変わらない交通管理業務そのものであり、特に手当の対象となるものとは考えていないので、要求には応じられない」旨回答した。

これに対し支部は、「会社の回答は支部の要求している賃金体系を無視しており、家族手当、住宅手当も考え方が異なる」旨を述べたが、会社は、「現行の給与体系は交通管理隊の職務について妥当であり変える意思はない。基準内賃金の基本給、勤続給、年齢給については現行体系でも解決できる。また、それぞれの手当の額についても世間相場により決められるべきである」旨述べた。そこで、支部は、もう一度改めて要求書を提出するとして、今回の交渉は打ち切る旨述べ、次回団交期日は決定されなかった。

- (12) 平成元年3月3日、組合は会社に対し、同年2月10日付け文書（以下「2.10申入書」という）により、「同年3月10日に、'89春闘要求について要求の提出及び説明を行う第1回組合統一集団交渉を開催するので、会社の出席を申し入れる。理由なく欠席若しくは委任なき場合は団交拒否とみなし、組合は行動の自由を留保する」旨申し入れた。
- (13) 平成元年3月8日、会社は組合に対し、2.10申入書について、「①会社業務の新年度契約は例年6月下旬頃締結されるので、職員の給与改定は、契約締結後に新年度の経営見通しの立った段階で行っている。②会社は設立後日も浅く、組織及び職員の増大幅も大きく、現段階で新年度

- 給与を決めることは困難である。③現在、支部から別途賃金体系の簡素化及び労働条件の改善要求があり、同年2月17日から交渉を行っているので、組合の要求については、個別に検討し、対応したい」旨を文書（以下「3.8回答書」という）で回答した。
- (14) 平成元年3月10日、組合と港湾関連企業約300社との間で、第1回組合統一集団交渉が行われたが、会社はこれに参加しなかった。
- 組合は、全港湾と連名で、同日付けで会社に対し、「①平成元年賃金について、基本給を一律30,000円引き上げること、②賃金引上げは4月分賃金よりとすること、③上記要求に対する回答は4月4日までに団交の席上で行うこと」を内容とする要求書（以下「3.10要求書」という）を提出した。
- また、組合は、同日付けで会社に対し、「港湾産業別最低賃金額を月額140,500円、日額5,620円、時給803円に改定すること」等に関西地方統一要求として提出した。
- (15) 平成元年3月10日、組合は会社に対し、3.8回答書について、「全港湾の組織を無視する不当労働行為である。重大な法律違反であり、会社が全港湾の組織の実態を知った上でこの行為を行ったものであれば、直ちに抗議行動に発展するものであるが、会社の組織加入が新しいので、今回は取りあえず抗議を行う。直ちに不当な態度を改め、以後に行われる統一集団交渉には必ず出席すること。この抗議申入れを無視し出席拒否した場合には、行動の自由を留保している」旨の申入書を提出した。
- (16) 平成元年3月10日、支部は会社に対し、「第1回組合統一集団交渉の際に開催された地本闘争委員会において、支部は同交渉の権限委譲を受けて予備交渉を行うことと決定したので、それに基づく支部統一集団交渉を同年3月24日及び同月31日に開催するので必ず出席するよう申入れを行う。出席できない場合は理由を明らかにし、代理又は支部関係企業に委任されたい」旨の文書を提出した。
- (17) 平成元年3月17日、組合及び支部は、会社に対し、同月24日及び31日の支部統一集団交渉及び同年4月4日の組合統一集団交渉に参加するよう文書で要求した。
- (18) 平成元年3月20日、会社は支部に対し、「支部統一集団交渉申入れについては、3.8回答書により個別交渉をお願いしたい旨組合に対し回答しているところであり、会社としては是非とも個別の交渉をいたしたく重ねてお願いする」旨文書で通知した。
- (19) 平成元年3月24日及び同月31日、支部と支部所属の分会がある港湾関連企業約70社との間で、第1回及び第2回支部統一集団交渉が行われた。さらに、同年4月4日、第2回組合統一集団交渉が行われた。会社は、これら統一集団交渉にはいずれも参加しなかった。
- (20) 平成元年4月5日、組合及び支部は、同日付け文書で会社に対し、「'89春闘要求に伴う組合統一集団交渉及び支部統一集団交渉への参加拒否に

ついて抗議する。4月10日の第4回組合統一集団交渉へ参加すること、正当な理由、又は他社への委任なく統一集団交渉に欠席した場合には、団交拒否の不当労働行為として受け止め、行動の自由を留保している」旨を文書で通知した。

- (21) 平成元年4月8日、第3回組合統一集団交渉が行われたが、会社はこれに参加しなかった。
- (22) 平成元年4月8日、会社は組合に対し、前記(20)記載の統一集団交渉への参加要求について、「3.8回答書及び平成元年3月20日付け文書により個別交渉をお願いしており、交通管理隊の業務は極めて特殊で、その就業形態等も港湾運輸関係のものとは著しく異なっている。支部とは2月17日から個別交渉に入っているところでもあり、その交渉の場を活用して要求に対応させていただきたい」旨文書で通知した。
- (23) 平成元年4月10日、第4回組合統一集団交渉が行われたが、会社はこれに参加しなかった。
- (24) 平成元年4月13日、組合は会社に対し、「'89春闘組合・支部統一集団交渉参加拒否について抗議する。組合は産業別労組として統一集団交渉形式による交渉で現在まで解決しているところから、個別交渉には応じられない。また、春闘統一集団交渉については組合から各支部に権限委譲したので、次回の4月18日の第4回支部統一集団交渉への参加を要請し、正当な理由、又は他社への委任なく統一集団交渉に欠席した場合には、団交拒否の不当労働行為として受け止め、行動の自由を留保している」旨文書で通知した。
- (25) 平成元年4月17日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。なお、本件審問終結時に至るまで、会社は組合との統一集団交渉には応じていないが、同年9月22日以降、支部と会社との間で個別交渉が開催されている。

4 統一集団交渉の方式等について

- (1) 全港湾の統一集団交渉は、全国9つの地方本部が全港湾から権限委譲を受け、各地方本部ごとに関係する企業と一堂に会して交渉を進めるもので、組合ではその所属する阪神支部等7支部が交渉に参加している。この交渉形式は、昭和40年の春闘頃から賃上げ、一時金、その他労働者の権利、労働条件を全港湾として統一していくことを目的に開始された。組合の統一集団交渉は、当初組合が交渉を統括し、参加企業から一定の金額回答が出された時点で、各支部に交渉権をおろし交渉を行っている。支部においては、41年3月1日の支部発足と同時に統一集団交渉の形式による交渉が行われている。
- (2) 組合に対する使用者側の自主的な交渉団体としては、港湾経営者連合会、二金会及び五社会が存在し、統一集団交渉の回答もこれらの団体が代表して文書により各企業の回答を一括して提出している。しかし、これらの団体に所属せず、単独で交渉に参加する企業もあり、特に新しく

分会ができた企業には所属していないところが多い。会社はこれらの交渉団体のいずれにも所属していない。

なお、支部との統一集団交渉に参加している企業は約70社あり、これらの8割強が港湾関連企業である。支部所属の分会がある企業においても、経営再建中又は争議中の企業や分会結成後間もない企業の中には統一集団交渉に参加していない企業も存在する。

5 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、組合から申し入れられた2.17要求書及び3.10要求書に関する団交に誠実に応じること。
- (2) 上記事項に関する団交に応じなかったことについて、謝罪文を掲示すること。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、会社が①賃金体系の簡素化及び労働条件の改善を求める2.17要求書について、誠実に団交を行わず、②平成元年3月10日以降は、統一集団交渉が申し込まれたことを理由として団交を拒否していることは不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対し会社は、①組合との団交には誠実に応じており、②団交が行われなかった時期があるのは確かであるが、それは、組合が統一集団交渉という交渉形式や賃金体系の簡素化等の組合主張に拘泥したためであり、会社には何ら不当労働行為はないと主張する。
よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

- (1) 組合の主張①について検討するに、前記第1.3(11)認定によれば、第3回団交において、2.17要求書に関し、会社は、賃金体系の変更等については応じていないことが認められる。

しかしながら、本件については、前記第1.3(4)、(10)及び(11)認定によれば、①そもそも2.17要求書は第2回団交で示されたものであり、これに関する交渉は第3回団交が初めてであること、②組合結成後の分会要求については、第1回団交において組合掲示板の設置を合意していること、③賃金の引上げについては第3回団交で扶養手当及び住居手当の引上げを提示していること等が認められる。

これらからすれば、2.17要求書については、交渉が開始されたばかりであって、企業における賃金体系については、労働組合からその変更要求がなされたからといって直ちに使用者がその変更に応じなければならないものでもないから、第3回団交において、賃金体系の変更等について交渉の進展が見られないとしても、直ちに会社の交渉態度が不誠実であったとまでは言えないのであって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(2) 次に組合の主張②について検討するに、前記第1. 3 (11)ないし(24)認定によれば、①第3回団交において、支部が、改めて要求書を提出するとして団交を打ち切り、次回団交の期日は決定されなかったこと、②組合は、会社に対し、平成元年3月3日に、2.10申入書を提出し、同月10日の組合統一集団交渉への参加を申し入れ、その後は組合は統一集団交渉の開催のみを申し入れていること、③会社は個別交渉を主張し、統一集団交渉に参加していないことが認められる。これらからすれば、同年3月10日以降、会社と組合との間で団交が開催されなかったのは、団交の形式を統一集団交渉とするか個別交渉とするかの点で対立したからであると判断される。

ところで、団交のあり方は、交渉権を持つ労働組合と、その相手方である使用者又はその団体との間で労使対等の原則により、双方の合意により決定されるべきものであり、したがって、統一集団交渉について、組合がこれを申し入れても直ちに会社に参加の義務が生じるものではないと解される。

本件についてみるに、前記第1. 2 (1)、3 (12)、(13)、(16)ないし(18)、(22)及び4 (2)認定によれば、①統一集団交渉は組合から一方的に申し込まれたものであること、②会社はこれまで全港湾の組合員が存する企業としての使用者団体等には所属していないこと、③会社の業務は、高速道路の交通管理等に係る業務であり、必ずしも全港湾の組合員の所属する他の港湾関連企業との間で統一的な労働条件の整備が図られなければならないものではないこと、④会社は個別交渉には応じるとしていることが認められる。これらからすれば、会社に統一集団交渉に参加しなければならない特段の事情があるとまでは言えず、また、前記(1)判断のとおり、第3回団交までの会社の態度が不誠実とまでは言えないから、組合においても、第3回団交後、統一集団交渉という交渉形式を採らなければならない特段の事情も認められない。

したがって、会社が統一集団交渉に参加せず、個別交渉を希望すると主張を継続したことをもって会社の態度が不当であるとまでは言えず、この点についての組合の主張は採用できない。

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4年2月17日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊟