

新潟、平3不1、平5.2.18

命 令 書

申立人 総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部

被申立人 旭コンクリート株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人との間における賃金、一時金及びその他の労働条件の変更に関する団体交渉において、速やかに被申立人の経営状態等を具体的に把握し得る資料を提出し、被申立人の回答ないし提案について十分に説明するなどして、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、賃金引上げ等において、合理的な理由なく非組合員を優位に取り扱い、申立人分会員を不利益に取り扱ってはならない。
- 3 被申立人は、申立人と事前に協議することなく、申立人分会員を運転手としての業務に従事させないなどして不利益に取り扱ったり、他の分会員や非組合員に対する見せしめとしたりして、申立人組合の弱体化を図るような支配介入をしてはならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、この命令書交付の日から5日以内に下記の誓約書を手交しなければならない。

(注 年月日は手交した日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部

執行委員長 A1 殿

旭コンクリート株式会社

代表取締役 B1

誓 約 書

会社が行った次の行為は、新潟県地方労働委員会において労働組合法第7条1号、2号及び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行わないことを誓約します。

- (1) 平成2年賃上げ、同年夏期一時金、同年冬期一時金及び平成3年賃上げに関する団体交渉において、会社の経営状態等を示す資料の提示を拒否し、十分な説明をしないなど、貴組合との交渉に不誠実であったこと。
- (2) 平成2年賃上げにおいて、賃金格差是正と称して組合員以上の賃上げを非組合員に実施したこと。
- (3) 貴組合旭コンクリート分会長A2氏の担当大型生コン車を移動した上、約5か月間運転手としての業務に就かせなかったこと。
- (4) 貴組合からの申入れにもかかわらず、就業規則の変更及び同意約款の解

約に関する団体交渉に応じなかったこと。

- 5 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

申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部（以下「組合」という。）は、総評・全日本建設運輸連帯労働組合の下部組織で、昭和62年4月4日に小千谷地域の建設業等で働く労働者によって結成された個人加盟の労働組合であり、本件救済申立て時の組合員は約130人である。

なお、組合の下部組織として、昭和63年6月5日、被申立人旭コンクリート株式会社の川口工場の従業員で構成される総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部旭コンクリート分会（以下「分会」という。）が結成され、本件救済申立て時の分会員は11人であり、全員生コン車の運転手である。

(2) 被申立人

被申立人旭コンクリート株式会社（以下「会社」という。）は、昭和46年4月24日に設立され、主として生コンクリート及びコンクリート二次製品の製造販売を目的とし、肩書地に本社とヒューム管及び生コンクリート製造の堀之内工場を、川口町に生コンクリート製造の川口工場を、守門村に生コンクリート製造の守門工場（以下「守門工場」という。）と二次製品工場をそれぞれ置き、本件救済申立て時、資本金は4,000万円、従業員は約80人である。

なお、平成4年4月11日、本社の所在地は、川口工場所在地から堀之内工場所在地に変更された。

2 本件申立て前の労使関係等

(1) 平成元年春闘の経過

ア 平成元年の春闘では、賃上げ、労働条件の改善のほか、当時、会社が計画していた堀之内工場の新設が特に交渉の議題となり、同工場への配転を危惧した組合は、分会結成当初から求めていた同意約款に係る協定の締結を再び求め、5月15日、会社と組合は、「組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して労使合意の上円満に行うこと。」との内容の労働協約（以下「同意約款」という。）を締結した。

イ 6月10日、会社と組合は、平成元年春闘に関する協定書を締結し、会社は、川口工場の分会員に平均16,840円の賃上げを実施した。

なお、守門工場の運転手の賃上げについては、川口工場の運転手の半分以下であった。

ウ 会社の従業員の雇用形態は、川口工場の従業員は通年雇用であり、

守門工場の従業員は、平成元年賃上げ時においては、全て季節雇用（概ね5月初旬から12月下旬まで雇用される）であった。

(2) 労使関係の対立・悪化

ア 平成元年12月下旬、会社と組合との間で、冬期一時金に関する確認書の内、「守門二次製品工場への勤務はさせない（当組合員）、当組合に二度と話し出さないこと、下倉工場には生コン車、運転手を絶対に雇用しないこと。」との勤務地変更部分の確認書の労働協約化をめぐる紛争が生じ、この問題に関連して、B2常務取締役（以下「B2常務」という。）は、12月22日付けで役員及び団体交渉責任者を辞任した。

イ 平成2年1月13日、上記アの確認書の労働協約化及び川口工場の運転手の勤務地変更に関する団体交渉が行われたが、交渉は決裂した。

なお、会社側は、B1専務取締役（以下「B1専務」という。）が分会結成以来初めて団体交渉に出席した。また、団体交渉は分会結成以来川口工場で行われてきたが、この交渉では堀之内工場に変更され、以後同工場で行われている。

ウ 2月5日、会社は、勤務地変更問題について組合との話し合いが進展しないことから、A2分会長（以下「A2分会長」という。）ら10人に対して、内容証明郵便による休職通知書で、2月10日から当分の間休職を命じた。

エ 2月8日、分会は会社の休職命令に抗議して、分会結成以来初めて始業時から2時間のストライキを実施した。

オ 分会は、会社の上記エのストライキに伴う賃金カットに対抗して、時間外労働をしないこととし、以降これが本件審問終結時まで続いていた。

カ 上記アからオで認定したとおり、この間の労使関係は厳しく対立し、極めて険悪な状態であった。

(3) 守門工場運転手の雇用形態の切替え等

ア 平成2年1月から会社は、守門工場の運転手10人のうち四、五人を本人の希望により通年雇用に切り替えた。

この際、これら運転手の基本給については、就業規則に基づく賃金規則第17条により特別に調整措置を行い、臨時昇給ができることになっているが、実施しなかった。

賃金規則（抄）

（昇給の種類）

第15条 昇給は基本給について行なうこととする。

2、昇給は定期昇給及び臨時昇給とする。

（定期昇給）

第16条 定期昇給は、前回の定期昇給以後1年を経過した従業員を対象として毎年5月1日に行なう。

(臨時昇給)

第17条 従業員に就業規則第24条にもとづく功績のあった場合又は、特別に調整措置が必要と認められる場合には、臨時昇給を行なうものとする。

- イ 昭和63年4月頃から川口工場から出荷していたJR東日本信濃川第2発電所の打設工事に係る特需は、平成元年12月にかけて終了した。
- 3 平成2年賃金引上げの経過

(1) 賃金引上げ要求書の提出

ア 平成2年3月13日、組合は会社に対して、「1. 基本給一律3万円以上の賃上げをすること、2. 祝祭日を完全休日とすること、3. 4週5休の実施」を内容とする賃金引上げ要求書及び統一要求書を提出した。

イ 第1回団体交渉に先立ち、3月26日、会社は組合の上記アの要求書に対して、「祝祭日の完全休日及び4週5休の実施は、現時点で実施予定の具体的結論は決定出来ず、お得意先の動向推移を見ながら今後の対応を考える予定である。」旨回答した。

(2) 第1回団体交渉

ア 4月4日、第1回団体交渉が行われ、会社は組合に対して、「賃金引上げ要求について 川口工場の売上が昨年比40パーセント減と予想され、経費節減の必要があり賃金引上げも同様である。以上の状態に鑑み今年の賃金昇給は、1. 賃金引上げ額1,000円、2. 適用期日 平成2年5月1日」との内容の回答書を提出した。

イ 冒頭、組合が要求内容を説明しようとしたところ、B1専務は説明を聞く必要がないとして、回答書に基づく賃金交渉を行うよう主張した。

また、会社は、統一要求の内容を説明する文書の提出を要求し、要求に対する会社回答は後で文書で行う旨主張した。

ウ 極端な低額回答に対し、組合は、賃上げ回答の根拠について説明を求め、組合が納得できるような資料を提出するよう要求するとともに、賃上げの上積みを要求した。

これに対してB1専務は、「会社にも秘密事項があるので100パーセント出されるわけではないが、出される範囲内の書類は提出する。」と発言した。

エ 次回団体交渉期日の設定の際、団体交渉の場所について、組合は、B1専務が団体交渉に出席するようになってからは堀之内工場で行っているが、会社の事務局が堀之内工場に移っても川口工場で行うとのB2前常務との約束どおり、川口工場で行うよう要求した。

これに対してB1専務は、会社に川口工場の敷地を貸している有限会社大瀬建設から、団体交渉は会社敷地で行うよう要求されていると回答した。

(3) 第2回団体交渉

ア 4月12日、第2回団体交渉が行われ、団体交渉の場所について、組合は川口工場と堀之内工場で相互に行うよう要求したが、会社は、事務局がある堀之内工場で団体交渉を行う旨主張した。

イ 会社は組合に対して、昇給提示金額に対する説明資料として、「昭和60年から現在迄の出荷量の月別推移表」、「昭和62年から現在迄の月別出荷量と人員推移表」、「平成元年秋と冬期間の一人当たりの運搬量推移表」、「今後の出荷量に対する営業成績予想表」を提出して、これらの資料を基に平成2年の川口工場の出荷量は、前年度比40パーセント以下の約3万5,000立方メートルから4万立方メートルと予想され、売上の激減は避けがたいと回答の根拠を説明した。

ウ 上記の「今後の出荷量に対する営業成績予想表」は、川口工場の生コン出荷量を3万立方メートルから6万立方メートルの5段階で想定し、各数量別に収支を予測した一覧表であり、コストとして砂利・セメントなどの項目別の原材料費、運転手の労務費、福利厚生費、運搬経費、製造原価、一般管理費などの項目にわたって金額が記載されており、会社は、会社の最高機密事項に属するので、部外者もいるため閲覧させるにとどめ、書き写すことを許可した。

エ また、会社は組合に対して、川口工場と守門工場の従業員の賃金を一覧にした「工場別個人給与比較表」を閲覧させ、匿名にした従業員の賃金及び平均を示して、組合員である川口工場の運転手と非組合員である守門工場の運転手との賃金格差の是正をする必要があると説明した。

なお、賃金格差が生じた平成元年賃上げ以後団体交渉等で、会社は組合に対して、賃金格差是正の問題を提起したことは一回もなかった。

オ 組合は会社に対して、賃上げの上積みを要求するとともに回答の根拠について、川口工場に関する資料だけではなく、過去5年間の会社全体の売上高、利益、人件費比率、工場別売上高、借入金など会社経営の現状と見通しを客観的に示す資料（以下「決算関係資料等」という。）を提出して説明するよう要求した。

これに対してB1専務は、上積みを拒否するとともに、資料提出要求に対しては、「あなた方には他工場は関係ない。」「出しません、あなた方の働いている分を出せばそれでいい。」と発言した。

(4) 第3回団体交渉

ア 4月18日、第3回団体交渉が行われ、組合が賃上げ要求の根拠を説明しようとしたところ、B1専務は、要求の根拠を説明する資料を提出するよう要求した。

また、組合が賃上げ回答の根拠となる資料を提出するよう要求したが、B1専務は、「会社には会社の秘密があります。あなた方に出すのはこれがせいぜいです。」と発言し、前回の団体交渉のときと同様

に組合の要求を拒否した。

イ 4月23日、会社は組合及び分会に対して、「売上激減により現人員体制をこのままの状態に継続することは企業運営を困難にさせるので、川口工場運搬部の15人体制を変更したい。」旨通知し、意見書の提出を求めた。

(5) 第4回団体交渉

4月27日、第4回団体交渉が行われ、会社は組合に対して、地域の賃金水準と比べて分会員の賃金水準がどの程度のものか示すために、元年7月の分会員及び県内の産業・製造業などの所定内賃金・所定外賃金、月間賃金、勤続年数を記載した「賃金調査表」及び「平成元年度新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」を提出した。

(6) 第5回団体交渉

ア 5月10日、第5回団体交渉が行われ、組合が賃上げ回答の根拠となる資料を提出するよう要求したのに対し、B1専務はこれを拒否し、会社の4月23日付け通知書で要求した意見書の提出がないとして督促し、今後の団体交渉の最優先議題として協議するよう申し入れた。

イ 5月14日、組合は会社に対して、再度決算関係資料等を提出するよう要求するとともに、4月12日の交渉で会社が提示した川口工場の営業実態書類らしきものは、正確な資料とは言えないとし、また、4月18日及び5月10日の団体交渉において、組合が会社営業の現状等を説明するよう要求したのに対し、これを拒否した会社の対応に抗議した。

なお、会社の会計年度は、7月1日から翌年の6月30日までである。

ウ 同日、会社は組合に対して、会社の4月23日付け通知書で要求した意見書の提出がないことから、内容証明郵便で、「需要想定は最高でも年間3万5,000立方メートルと推定され、需要量から計算される運搬人員は9人が適正と考えており、川口工場運搬部15人の内6人の勤務地変更及び職種の変更を行いたい。」旨通知し、再び意見書の提出を求めた。

エ 5月17日、組合は、会社が2月5日組合の分会員に命じた休職命令は、会社の意に沿わぬ分会員らに対する報復としての不利益取扱いであるとともに、組合及び分会の団結を破壊することを目的とした支配介入であるとして、当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行った。(新労委平成2年(不)第5号旭コンクリート(株)事件、以下「2年(不)5号事件」という。)

オ 同日、会社は組合の上記イの抗議書に対して、「今年の昇給については、貴組合に提示した金額の根拠は1. 今後の業績の不透明感とりわけ川口工場の売上激減による業績悪化 2. 昨年組合員が非組合員に比べ2倍以上の昇給をし、企業内問題発生防止口頭協約の無視と混乱誘発により格差是正を行う必要があると団体交渉で説明した通りです。しかるに業績観点のみでの資料提出要求は、その必要性からすでに提

出済み資料以外の要求に根拠があるとは思われません。」旨文書で反論し、会社提出資料のまともでない理由があるなら5月23日までに回答するよう要求した。

(7) 第6回団体交渉

5月23日、第6回団体交渉が行われ、組合は、会社営業状況に関する資料を提出するよう要求したが、B1専務は、「私の権限において出さない。」「説明する必要はない。」と発言し、また、賃上げの上積み要求も拒否したため、平成2年賃上げ交渉は決裂し、本件審問終結に至るまで妥結していない。

(8) 組合の抗議と会社の対応

ア 6月4日、組合は会社に対して、5月23日の団体交渉での会社の対応に対し、配転等に言及するのであれば、会社営業状況に関する資料を早急に提出の上協議するよう申し入れるとともに、賃上げ回答1,000円の理由の一つとして、非組合員への賃上げを組合員以上に行うことは不当労働行為であるとして、誠実な交渉を実施して、組合要求に基づく賃上げ回答を提出するよう求めた。

イ 6月10日、組合は会社に対して、組合の上記アの申入書に対する会社の回答がないため、再び同趣旨の申入れをし、団体交渉を至近の日程で開催するよう求めた。

ウ 6月12日、会社は組合の上記ア及びイの申入書に対して、「1. 会社が資料提出した目的は、①今後予想される出荷数量激減に対し、川口工場運搬部人員の体制を変更する必要性を理解頂くため、過去数年前より現在迄の出荷量の資料、②売上減少が及ぼす経営状態の変化を理解頂くための利益予想表、③社内的及び地域的狀況を理解頂くための工場別給与平均比較表及び新潟県賃金状況調査表、である。2. 今回の賃上げにより非組合員が組合員より日額又は月額の高くなり、組合員に不利益を与える結果となることはなく、不当労働行為に当たると理解していない。」旨文書で回答した。

エ 6月15日、組合は会社の上記ウの回答書に対して、不誠実な内容であるとして反論し、組合の要求する資料を早急に提出するよう求め、また、団体交渉が妥結していないのに5月度賃金より一方的に1,000円を加給した態度は、団体交渉の形骸化を意味する不当労働行為であるとして、団体交渉を行うよう求めた。

4 平成2年夏期一時金の経過

(1) 夏期一時金要求書の提出

平成2年7月4日、組合は会社に対して、「1. 夏期一時金について一律650,000円、2. 付帯要求について、(イ)祝祭日を完全休日とすること、(ロ)4週5休の実施」を内容とする夏期一時金要求書を提出した。

(2) 夏期一時金回答

ア 7月11日、会社は組合及び分会に対して、平成2年7月4日要求書

に対する回答書と題し、「1. 夏期賞与支給額について 平成2年4月1日時点の月額及び日額を基礎とし、基礎日額の33.75日分とする。
2. 付帯要求について 得意先の動向推移及び当社それぞれの事業場における状況を考慮し検討中で、結論迄には至っていない。団体交渉は7月17日堀之内工場で行う。」旨回答した。

なお、督促通知として5月14日付けで通知している勤務地変更に協力するよう記載されていた。

イ 会社回答による夏期一時金は、分会員平均で約25万円であった。

なお、平成元年夏期一時金は、分会員一律34万円であつていた。

(3) 第1回・第2回団体交渉

ア 7月17日に第1回団体交渉、同月30日に第2回団体交渉が行われ、組合は、夏期一時金回答の根拠を説明し、資料を提出するよう求めたが、会社は賃上げの団体交渉のときと同様にこれに応じなかった。

イ 第2回団体交渉において次回団体交渉期日の設定の際、今回は8月7日ないし8日に行うことを確認したが、会社が多忙を理由に団体交渉を延期したため、8月6日、組合は、団体交渉の促進を求めて当委員会にあつせんを申請（平成2年（調）第7号）したが、会社があつせん手続に応じないことから、10月17日、あつせん申請を取り下げた。

(4) 夏期一時金仮支払い

会社と組合は、夏期一時金について、会社回答額により仮払いとすることで合意し、8月10日、会社は分会員に一時金を支給した。

(5) 第3回・第4回団体交渉

ア 8月23日に第3回団体交渉、9月5日に第4回団体交渉が行われ、夏期一時金の問題とともに、A2分会長の担当生コン車移動の問題、上重建材のストライキ介入の問題、生コン出荷量減少に伴う勤務地変更の問題等が協議された。

イ 第4回団体交渉において、組合は、決算関係資料等を提出するよう要求したが、B1専務は、「答えたくない。答える必要がない。」と発言し、組合の要求を拒否した。

(6) 第5回・第6回団体交渉

ア 9月29日、第5回団体交渉が行われ、会社は、平成2年6月期決算は4,700万円の赤字である旨口頭で説明した。

イ これに対して組合は、赤字の原因を具体的に説明し、決算関係資料等を提出するよう要求したが、B1専務は、「組合で調査していただきたい。」「説明しなければならない義務があるのか。」「どうしても説明しなければならない法律があれば説明します。」「秘密に属することだから出せません。」と発言し、組合の要求を拒否した。

ウ また、会社は、組合員との賃金格差是正を理由に非組合員である守門工場の通年雇用となった運転手に対し、5,000円から8,000円の賃上げを行った旨説明した。

なお、4月の賃上げ交渉のときには、会社は、これら従業員への賃上げ額の説明はしなかった。

エ 10月30日、第6回団体交渉が行われ、会社は組合に対して、冬期対策の協議を行うため魚沼地区生コンクリート協同組合からの資料に基づいて作成した「過去5年間の出荷推移表」を提出した。

この交渉を最後に平成2年夏期一時金交渉は決裂し、本件審問終結に至るまで妥結していない。

5 A2分会長の担当生コン車移動

(1) 川口工場での生コン車割当て制等

ア 会社は、従来から川口工場では個々の運転手に特定の生コン車を割り当てて乗務させていた。

イ A2分会長は、昭和55年5月末頃に入社し、主に生コン車の運転手として職務に従事してきており、平成2年7月現在は、昭和63年6月頃購入された大型生コン車である548号車を担当車として割り当てられていた。

ウ また、従来、会社においては、守門工場が忙しく生コン車が不足する場合は、川口工場の運転手が担当車を運転して同工場に応援に行く形で処理しており、生コン車だけを移動することはなかった。

(2) 組合との事前協議の欠如

平成2年7月頃、会社は、B3守門工場長の要請により、B1専務、B2前常務が相談して、当時、川口工場では生コン出荷量が減少し生コン車の稼働率が落ちていること、大型車9台、小型車7台の生コン車が存在することから、川口工場から大型生コン車1台を移動しても支障がないと判断し、川口工場が一番新しい大型車である548号車を組合と同意約款に基づく事前協議を行わず、守門工場に移動することにした。

なお、川口工場には小型車の予備車が1台あったが、大型車の予備車はなかった。

(3) A2分会長の担当生コン車移動

ア B1専務は、守門工場の運転手に川口工場から548号車を守門工場へ移動するよう指示し、7月31日午後6時頃指示された運転手は、548号車を運転して守門工場に移動した。

イ 通常、仕事の都合で生コン車を他工場に移動する場合や例外的に担当車以外の生コン車に乗務する場合、配車係から事前にその運転手に連絡や指示がされるが、今回の生コン車移動の際は、配車係も知らずA2分会長への事前連絡などはなかった。

(4) 組合の抗議と会社の対応

ア 翌日、A2分会長が出勤したところ、担当車である548号車が見当たらず、車の中に積んであった荷物が運転手の控室の端に山積みになされていたので、会社に連絡したが、B1専務は、「お前、自分でできる仕事をやっつけていれ。」「自分で仕事を探してやっつけていれ。」と電話で

答えた。

- イ 8月14日、組合は会社に対して、直ちにA2分会長の車両を川口工場に戻すことなどを要求する抗議通知書を配達証明郵便で送付した。
 - ウ 会社は、組合からの抗議に対する対応について、役員の相談でB1専務に一任することにした。
 - エ 8月22日、会社は組合の上記イの抗議通知書に対して、「川口工場の生コン車を守門工場に移動した目的は、守門工場の出荷量が従前の形態と変わり川口工場と同等量となったが、車両配置が川口工場に比べ少ない。そのため本年5月14日付け内容証明で守門生コン工場に1名の勤務地変更提案をしたが、誠意ある対応協議にも応じず、現実問題としてその運搬数量より合理的業務遂行のため行った処置であり、これを川口工場に戻すことに合理性が無く、現在の出荷量で川口工場が運搬車両不足状態と考えていない。」旨組合及び分会に回答した。
 - オ 8月28日、組合は会社の上記エの回答に対して、組合の求積明に何ら誠実に答えていないとして、再び抗議した。
 - カ 8月30日、会社は分会に対して、平成2年8月23日の団体交渉時における548号車の取扱いについては、「548号車は守門工場が必要である。551号車は車検を取って他の生コン業者に売却する予定であったが、守門工場の要請によって548号車の予備車として売却を取りやめているので、548号車は川口工場に移動できない。」旨回答した。
 - キ 9月29日、夏期一時金に関する第5回団体交渉の席上、A2分会長が548号車を川口工場へ戻すよう要求したのに対して、B1専務は、「むこうで必要だから、別にあんたの車だといって持って行ったわけじゃない。やれる仕事、作業しててもらえればいい。」と発言した。
- (5) 担当車移動後のA2分会長の仕事
- A2分会長は担当車移動後、会社から全く仕事の指示がなく他の職務を与えられることもなかった。このためA2分会長は、自主的に試験室の仕事や欠勤者の車両に乗務していた。
- (6) A2分会長の運転業務への原職復帰
- 平成2年12月末頃、川口工場の大型生コン車の運転手が会社を退職したので、会社は当該大型車をA2分会長に割り当て、A2分会長は平成3年1月初めから運転業務に復帰した。
- 6 取引業者の組合活動への介入
- (1) 組合のストライキと会社の対応
- ア 平成2年8月2日、始業時、組合は会社に対して、「平成2年2月5日付け休職通知の撤回と労働協約遵守を要求してストライキを行う。」と記載された通告書により通告を行い、午前7時32分から午前11時30分まで分会員全員でストライキを実施した。
 - イ 当日、会社は生コンを出荷する予定であったため、川口工場に隣接する有限会社大瀬建設などに生コン車の運転を依頼し、生コンを出荷

した。

ウ 8月9日、始業時、組合は会社に対して、「平成2年2月5日付け休職通知の撤回と労働協約遵守を要求してストライキを行う。」と記載された通告書により通告（8月2日と同内容の通告）を行い、午前7時30分から午後3時30分まで分会員全員でストライキを実施した。

エ 当日、会社は生コンを出荷する予定であったため、上重建材及び営業部の従業員に生コン車の運転を依頼し、生コンを出荷した。

なお、上重建材はC1が経営者であり、従来（少なくとも5年以上）から会社に骨材（砂利・砂）を納入している個人経営の業者である。

また、上重建材は、かつてB1専務が社長・会長をし、B2前常務も勤務していたことのある有限会社大瀬建設の代車（下請業者）でもある。

ストの際にはC1とその息子が生コン車を運転した。

(2) スト介入に対する組合の抗議と会社の対応

ア 8月14日、組合は会社に対して、「8月2日、9日のストライキに対して、貴社は①大瀬建設のダンプ運転手を労働者派遣法に再度違反して導入し、かつ、また②骨材運送業者である上重建材の運転手を導入して、ストライキ破りに血道をあげた。特に上重建材は、当方組合員に対して『お前らの体中の血を抜いてやる』『一人残らず轢き殺してやる』などの暴力的言動をもって介入した。このような暴力的人間を違法に雇い入れた貴社の責任は重大である。今後このようなことのないよう確約し、右行為につき謝罪することを求める。」旨の抗議通告書を配達証明郵便で送付した。

イ 8月22日、会社は組合の上記アの抗議通知書に対して、「8月2日における大瀬建設よりの作業応援行為が労働者派遣法に違反しているとは考えていない。また、上重建材には8月9日運搬を依頼した。組合は、その言動について責任を追求しているが、会社が言動を指示した訳ではなく、謝罪を求めるならば当該本人に求めて下さい。事実上の無通告のストライキ決行に対し顧客様の納品依頼を履行するための業務を応援いただいたものである。」旨組合及び分会に回答した。

(3) 上重建材の宣伝活動に対する組合の抗議と会社の対応

ア 9月30日、上重建材は、スピーカー積載の乗用車により分会員全員の自宅周辺で、「こちらは旭コンクリートです。」、「労働組合活動をやめろ。」、「闘争を続けるなら会社をやめろ。」等組合活動を非難する宣伝活動を行った。

イ 10月4日、組合は会社に対して、「9月30日上重建材による組合員宅周辺での宣伝活動は、明白な不当労働行為であり、貴社の指示に基づくものであることは明白で、貴社の責任は重大である。」旨抗議し、10月6日までに謝罪文を提出するとともに、今後二度とかかる行為を繰り返さぬよう要求した。

- ウ 10月11日、会社は組合の上記イの抗議通知書に対して、「上重建材の宣伝活動は会社とは全く無関係であり、『会社の指示に基づくものであることは明白である。』とする組合の主張は全くの誤りである。」旨組合及び分会に回答した。
- エ 10月30日、夏期一時金に関する第6回団体交渉で、組合はB1専務に対して、上重建材の宣伝活動について抗議し、上重建材の行為をやめさせるよう申し入れたが、B1専務は、「上重建材が勝手にやっていることで、会社とは関係がない。」旨主張した。
- オ 11月16日、組合は会社に対して、「10月30日団体交渉でも追求したとおり、その後、①上重建材が当方組合員宅に組合員の正当な労働組合活動を妨害・威迫する街宣を行ったこと、②守門工場においてB3工場長と上重建材が『旭コンクリートを守る会』なるものの署名を従業員に強制したこと、と考えあわせてみても、貴社の指示に基づいて上重建材が行動しているのは明らかである。あらためて、①8月9日の暴力的言動の責任、②組合員宅への街宣の件、③『守る会』なるものの行動について、貴社の責任を明らかにするよう求める。」旨再度申し入れた。
- カ 11月22日、始業時、組合は会社に対して、「平成2年2月5日付け休職通知の撤回と労働協約遵守を要求してストライキを行う。」と記載された通告書により通告を行い、午前7時45分から分会員一人ずつの指名スト、午後12時30分から午後4時30分まで分会員全員でストライキを実施した。
- キ 平成3年2月27日、上重建材は、スピーカー積載の乗用車により小千谷市、堀之内町、川口町、湯之谷村など分会員全員の自宅周辺で、「こちらは旭コンクリートです。組合活動を直ちにやめないと、あなたの仕事がなくなります。」「会社に行っても1日中ぶらぶらして何もしていません。」等組合活動を非難する宣伝活動を行った。
- 7 平成2年冬期一時金の経過
- (1) 冬期一時金要求書の提出
- ア 平成2年10月25日、組合は会社に対して、「1. 年末一時金要求額について 一律750,000円、2. 付帯要求について、(イ)祝祭日を完全休日とすること、(ロ)4週5休の実施」を内容とする年末一時金要求書及び統一要求書を提出した。
- イ 11月2日、会社は組合及び分会に対して、統一要求書に対する回答書と題し、「1. 期末一時金要求額に付いて 現在の財務状態及び今期の今後の営業成績を充分検討加味し支給額を検討する必要があります、貴組合の希望する11月5日迄には有額回答ができかねます。2. 団体交渉日に付いて 11月10日に願いたい。3. 支給日について 当社従来より実施しておる12月の最終営業日又はその前日に予定しており当該支給日を変更する予定はありません。4. 付帯要求について 団体

交渉時に協議いただきたい。」と回答した。

ウ 11月16日、組合は会社に対して、10月30日の団体交渉での会社の対応に対し、冬期対策の協議を行う必要があるならば、過去5年間の決算関係資料等を提出し、かつ、会社の営業方針を明らかにして誠実な交渉を行うよう申し入れた。

(2) 第1回・第2回団体交渉

ア 11月26日、第1回団体交渉が行われ、主に冬期間の勤務地変更・職種変更の問題、一時帰休の問題等が協議された。

イ 11月30日、会社は組合及び分会に対して、JR東日本信濃川第2発電所等の工事完了に伴う出荷量激減のため、一時帰休に協力するよう申し入れた。

ウ 12月10日、第2回団体交渉が行われ、席上、会社は、「冬期一時金はお盆程度である。」旨回答した。

(3) 冬期一時金回答

ア 12月15日、会社は組合及び分会に対して、年末賞与に関しては夏期と同一の33.75日分(1.35か月分)と回答した。

イ 会社回答による冬期一時金は、分会員平均で約25万円であった。
なお、平成元年冬期一時金は、分会員一律50万円で妥結していた。

(4) 第3回・第4回団体交渉

ア 12月20日、第3回団体交渉が行われ、組合は、冬期一時金回答の根拠及び一時帰休の必要性について説明し、資料を提出するよう求めたが、会社は夏期一時金の団体交渉のときと同様これに応じなかった。

イ 12月22日、組合は会社に対して、12月20日団体交渉での会社の対応に対し、冬期一時金回答及び一時帰休に関する具体的根拠を説明せず、資料提出も拒否しているとして抗議した。

ウ 12月27日、第4回団体交渉が行われ、その席上、会社は一時帰休を実施する旨発言した。

(5) 冬期一時金仮支払い

ア 会社は、団体交渉の席上、冬期一時金の仮払いはしない旨主張し、12月28日、B2前常務が川口工場へ会社回答による一時金と「平成2年12月28日年末一時金の全額を領収致しました。」との文書を持って来て分会員に、「文書に署名しないと一時金は支払わない。」と言ったが、分会員が署名を拒否したので持ち帰った。会社が従業員に領収書を求めたのは、このときが初めてであった。

イ その後、再度、B2前常務が川口工場へ一時金と上記文書を持って来た。

分会員は会社文書に署名するのと引換えに、「90年冬期一時金交渉は、貴社の不誠実な団体交渉によって未解決であるので、当方組合員は夏期一時金と同様に仮払金として受領した。」旨記載され、分会員が署名・押印した12月28日付けの通知書を手渡し、一時金を受領した。

なお、平成2年冬期一時金は、本件審問終結に至るまで妥結していない。

8 就業規則の変更、同意約款の解約及び平成3年賃金引上げの経過

(1) 就業規則の変更提案

ア 平成3年2月1日、会社は組合に対して、現就業規則は実情に沿わない部分が多いことを理由に就業規則の変更案を提出し、意見書の提出を求めた。

イ 2月6日、組合は会社に対して、「就業規則の変更案は、これまでの就業規則の内容をほぼ全面的に変更するもののようであり、合計52ページにもものぼる膨大なものであること、組合との同意約款に抵触する箇所、過剰な制裁規定を設けた箇所、現行労働条件の不利益変更に当たる箇所などが見受けられる。以上の点からみても、ごく短期に意見書の提出を求められても不可能であり、十分検討した上で見解を提示する。」旨回答した。

(2) 同意約款の改訂通告

ア 平成3年2月12日、会社は組合に対して、平成元年5月15日に締結した同意約款に関する協定書について改訂を行い、4月14日迄に改訂内容を提示する旨通告した。

イ 2月25日、組合は会社に対して、会社の提案した新就業規則は、いたずらに制裁・懲戒の部分を増やしたり、同意約款を否定する部分や現行労働条件を改悪する内容を含んでいるとして、就業規則及び同意約款の改訂の目的と内容について、3月1日団体交渉を行うよう申し入れた。

ウ 3月9日、組合は会社に対して、2月28日B1専務から3月1日の団体交渉を延期する旨の連絡を受けた後、何ら連絡がないとして、早期に団体交渉の日程調整を行うよう再び申し入れた。

エ 3月13日、会社は組合に対して、「同意約款中、『労働条件等』とある『等』について、各種労働法の精神に基づいて具体化する。」として、同意約款の改訂案を提示した。

オ 3月15日、組合は会社に対して、組合の上記イ及びウの団体交渉申入れを無視しており、また、川口工場の従業員退職に伴う業務体制についても無責任な体制を続けているとして、早期に団体交渉を行うよう重ねて催告した。

(3) 賃金引上げ要求書の提出

ア 平成3年3月19日、組合は会社に対して、「基本給一律3万5,000円の賃上げをすること、分会付帯要求について、1. 4週5休の完全実施、2. 祝祭日の完全実施」等を内容とする91春闘支部統一要求書及び91春闘統一要求書を提出した。

なお、同日から当委員会に係属中の2年(不)5号事件について、和解のための調査が行われた。

- イ 3月20日、会社は組合に対して、業務多忙のため団体交渉は4月以降に延期をし、また、就業規則に関しては疑問点を具体的に列記して、事前に文書で提出するよう申し入れた。
- ウ 3月23日、組合は会社に対して、同意約款の実質破棄や就業規則改悪の提案をいったん撤回し、川口工場の業務体制について早期に団体交渉を行うよう重ねて催告した。
- エ 4月3日、組合は会社に対して、理由の如何にかかわらず団体交渉は3か月も開催されておらず、その間に会社は、不当な一時帰休、同意約款の実質破棄、就業規則の全面改悪を一方的に通知をしているとして、業務体制の正常化のためにも、4月4日中に団体交渉の日程調整を行い早期に開催するよう求めた。
- オ 同日、会社は組合に対して、4月4日中に日程調整を行うことは現在多忙な業務をかかえて不可能であり、早急に団体交渉を行うべく日程の調整中である旨連絡した。
- カ 4月4日、組合は会社に対して、業務問題のみならず春闘の回答や団体交渉開催を実質的に拒否している会社の対応は不誠実であるとして抗議した。
- キ 4月16日、会社は組合に対して、「平成3年2月12日付け『同意約款改訂通知』及び平成3年3月13日付け『同意約款改訂案の提示』を双方とも撤回する。」旨通知した。
- ク 4月18日、2年（不）5号事件の和解のための調査は、不調のため打ち切られた。

(4) 新就業規則の実施と同意約款の解約通知

- ア 組合の就業規則及び同意約款改訂に関する再三の団体交渉の申入れにもかかわらず、会社はこれに応じず、平成3年4月22日、会社は組合に対して、新就業規則を制定し3月1日より適用実施している旨通知するとともに、同意約款は労働組合法第15条3項及び4項に基づき7月25日をもって解約する旨通知した。
- イ 4月23日、組合は会社に対して、3年春闘は3月19日に要求書を提出して以来、会社は和解交渉を口実に賃上げについては一度も交渉を行わず、回答も示していないとして、川口工場の業務体制の問題とともに早期に団体交渉を行うよう求めた。

(5) 賃上げ回答

- ア 平成3年5月9日、会社は組合に対して、「賃上げについて 組合員一律2.5パーセントの賃上げを実施する。分会付帯要求について 現行どおりとする。」等の回答をした。

会社回答による賃上げ額は、分会員平均で4,623円であった。

- イ 5月20日、組合は当委員会に対して、本件不当労働行為救済申立てを行った。

9 本件申立て以後の労使関係

(1) 平成3年賃金引き上げの経過

- ア 平成3年5月21日、組合は会社に対して、3年春闘及び川口工場の業務体制に関する団体交渉の開催を催告し、団体交渉を開催する場合は、会社回答の一律2.5パーセントの根拠について、具体的にかつ客観的な資料を基に説明するよう求めた。
- イ 5月27日、組合は会社に対して、3年春闘及び川口工場の業務体制について、日程調整を行い早急に団体交渉を開催するよう催告した。
- ウ 5月29日、会社は組合の上記イの催告に対して、「本年度春闘に関する団体交渉については、組合より地労委に救済申立てのあった3(不)第1号の救済内容の1に記されており、春闘に関しても地労委の席にて話し合いが行われるものと思っていた。」として、早急に団体交渉開催の日程を調整するので、組合の都合の良い日を通知するよう回答した。
- エ 6月6日、第1回団体交渉が行われ、組合は、賃上げ回答の根拠を説明するよう求めたが、会社は、「会社の経営実態から出た数字だ。それ以上の説明は必要ない。」、「組合が求めている資料も提示・説明するつもりはない。」、「2.5パーセント以上賃上げするつもりはない。」旨主張し、組合の要求を拒否したため、交渉は進展しなかった。
- オ 6月15日に第2回団体交渉、7月5日に第3回団体交渉が行われ、第3回団体交渉の際、会社側はB1専務のほかにB2前常務が役員辞任後初めて出席し、B2前常務が3月頃作成した「川口生コン工場損益計算書(平成2年7月より平成3年3月)」を組合に提出した。
- カ これに対して組合は、販売管理費が多いので内訳を説明するよう求め、また、川口工場単独の資料だけではなく、過去5年間の決算関係資料等を提出するよう要求したが、会社の説明は上記資料を読んでいくだけであり、また、B1専務は企業秘密なのでこれ以上出せず、組合員は川口工場の従業員なのでこれだけで十分である旨主張した。

(2) 2年(不)5号事件の救済命令

- ア 平成3年7月17日、当委員会は、2年(不)5号事件について、救済命令を発した。
- イ 7月26日、会社は上記命令を不服とし、中央労働委員会に再審査申立てを行い、本件審問終了時において中央労働委員会に係属中である。

(3) 会社の決算資料提出

- ア 平成3年12月7日冬期一時金に関する団体交渉の際、会社は、決算書は会社内部でも公表しておらず、対外的に公表するのは不相当であるとの方針であったが、B4社長、B1専務、B5技術部長、B2前常務出席の打合せ会議で、2年間賃上げが妥結しておらず組合から要望もあったので、以後労使交渉を円満に行うため、従来の方針を変更して、会社全体の貸借対照表と損益計算書を組合に提出することにし、「平成2年6月期貸借対照表、損益計算書」、「平成3年6月期貸借対

照表、損益計算書」、「組合員別出勤率計算表」、「平成元年度新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」、「平成3年度新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」を提出した。

イ 12月15日、B4社長が代表取締役を辞任し、B1専務が代表取締役に就任した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 平成2年賃金引上げに関する団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 要求額3万円に対し、会社の回答は実質的にゼロ回答に等しい1,000円の回答であった。交渉は6回行われたが、会社は当初からこの額に固執し続け、納得できるような説明はしていない。

(イ) 会社から提出された「出荷量の月別推移表」、「月別出荷量と人員推移表」、「一人当たりの運搬量推移表」は、賃上げ回答の根拠となるような数値の記載は全くなく、また、「営業成績予想表」は、川口工場のみに関するものであり、会社全体の経営状態、経営見通しを示す資料ではない。

(ウ) 意図的に作成された資料を部分的に提出するのではなく、過去5年間の決算関係資料等を提出して誠実に交渉すべきである。

(エ) 加えて、組合員の賃上げを不当に押さえる理由として、会社は、守門工場と川口工場の従業員の賃金格差是正のためとしているが、これは口実であり、組合員の賃金を低く押さえ非組合員の賃金を上げるのは、非組合員が組合に加入するのを防ぐことを目的とした不利益取扱いである。明らかに不当労働行為に該当する。

イ 会社は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 昭和63年4月頃から続いていた川口工場の特需が、平成元年12月にかけて終了したが、これを補う新たな需要が当分見込めない状況であったため、会社の経営状況は大幅に悪化する見通しであった。

(イ) 1,000円回答の根拠としては、上記アの(イ)の資料を提出し、「今後の出荷量に対する営業成績予想表」は、団体交渉の席で閲覧させ、組合の理解を得るよう説明した。

(ウ) また、守門工場と川口工場の生コン運転手の間に賃金の格差があり、不平等であるのでできるだけこの格差を解消する必要があった。これを裏付ける根拠として個人名を伏せて「工場別個人給与比較表」も提示して説明するなど誠実に対応したところであり、何ら不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア まずこの団体交渉の誠実性について検討する。

(ア) 団体交渉は、平成2年4月4日から5月23日の決裂時まで計6回行われているが、会社は第3回交渉後の4月23日突然川口工場の勤

務体制の変更について提案するとともに、5月10日の第5回交渉時においては第1、3、(6)、アで認定したとおり、今後の優先議題として協議するよう組合に申し入れた。

このことは、賃上げ交渉を合理的な理由なく不必要に長びかせる不誠実な交渉態度と判断する。

また、団体交渉が妥結していないのに第1、3、(8)、エで認定した事実によれば、5月度賃金より一方的に1,000円を加給した態度は、団体交渉を形骸化させる不当労働行為である。

(イ) 賃金に係る団体交渉においては、一般に、自己の主張が客観的に明白な場合等特別な事情がない限り、相手方の要求に対しては検討のための資料を示す等の方法により具体的に回答の根拠を説明し、相手方を納得させるよう努めるべきであると解されている。

そこでこれを本件についてみるに、

① 会社が組合に提出した資料は、第1、3、(3)、イ及びウで認定した事実によれば、生コンに関する資料や川口工場のみに関する資料であって、会社全体の現状と見通しを客観的に判断できるものではない。

② 当該年度の回答額が前年に比し著しく低いという事実を照らしてみれば、組合の要求は不当ではなく、また、決算関係資料等を提出しないことについて特別の事情があったとも認めがたいので、組合が検討可能な会社全体の決算関係資料（少なくとも当期又は直前期の貸借対照表及び損益計算書）は、提出する必要性があったものと言える。

イ 次に守門工場と川口工場の生コン運転手の賃金格差是正について検討する。

(ア) 平成2年1月において、守門工場の従業員のうち運転手四、五人が、主として本人の希望により季節雇用から通年雇用に切り替えられたことは、第1、2、(3)、アで認定したとおりである。

そこで切替えに伴い賃金の特別調整（賃金の増額改訂等をいう。）が必要であれば、就業規則に基づく賃金規則第17条により臨時昇給として基本給の増額改訂を行うことができる定めとなっているが、切替え日にこれを実施しなかった。

(イ) 会社は、平成2年賃上げ交渉時にこれら運転手に対し、第1、4、(6)、ウで認定したとおり、5,000円から8,000円の引上げを行った。

第1、3、(6)、オで認定した事実によれば、その必要性は企業内問題発生防止のためであり、格差是正を口実として組合員の賃金を押さえつけ、非組合員の賃金を上げるための方便であり合理性がない。

かかる行為は、組合員に対する不利益取扱いであると判断する。なお、会社は切替え日に賃金格差是正の特別調整ができなかった

のは、季節雇用期間中の勤続年数換算等の作業が遅れたためと主張しているが、これを認めるに足る疎明がない。

ウ 以上により本件団体交渉において会社のとった対応は、賃上げ交渉を解決に向けて誠実に努力しているとは認められず、また、格差是正を口実とした川口工場の組合員に対する低額の賃上げ回答は、組合員に対する差別取扱いであり、労働組合法第7条1号及び2号に該当する不当労働行為と判断する。

2 平成2年夏期一時金に関する団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 要求額65万円に対し、会社の回答は組合員平均約25万円であった。前年の回答の一律34万円に比し著しく低額であるので、上積みを要求したが、会社は春の賃上げのときと同様当初回答に固執し続け、全く譲歩の意図はなかった。

(イ) 平成2年6月期決算が4,700万円の赤字となった旨口頭説明がなされたので、その原因が具体的にわかるよう説明を求め、これが決算関係資料等の提出を求めたが、会社は、「組合で調査していただきたい。」「秘密に属することだから出せません。」等主張し、要求は拒否された。これは明らかに不誠実な団体交渉である。

イ 会社は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 川口工場の特需の消滅等により生コン出荷量は激減し、当初の予想を下回り、平成2年6月期決算では初めて4,700万円の赤字（税引前当期損失）となったので、これを口頭で説明し理解を求めた。

(イ) また、上記の出荷量減少の裏付けとして、平成2年10月30日の第6回交渉において、昭和60年3月から平成2年10月までの川口工場、守門工場の「過去5年間の出荷推移表」を提出し、具体的に説明し説得に努めたところであり、不誠実団体交渉に当たらない。

(2) 当委員会の判断

会社の提出した資料について検討するに、これらは生コンに関する資料で、二次製品等を含めた会社全体のものではない。

加えて、6月期決算関係資料が出そろった直後であり、これらを提出しないことについて、秘密に属するものとの特別な事情があるとも認めがたいので、口頭説明に終始することなく、少なくとも当期の貸借対照表及び損益計算書は提出すべきものと判断する。

以上により本件団体交渉において会社のとった対応は、誠実な団体交渉とは認められず、労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為と判断する。

3 A2分会長の担当生コン車の移動について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 平成2年7月31日夜会社は、組合及びA2分会長に対し何ら事前に連絡することなく、同分会長の担当大型生コン車を川口工場から守門工場へ持ち去った。通常生コン車を移動する場合は、配車係を通じて事前に連絡があるのが例で、今回に限ってこれもなく、また、同意約款を無視した行為である。

(イ) 翌日、A2分会長が会社に問いただしたところ、B1専務は、「お前、自分でできる仕事をやっていれ。」「自分で仕事を探してやっていれ。」と答え、その後の数回にわたる抗議にもかかわらず、当該車両を戻すことなく、この状態は同年12月末日まで続いた。

(ウ) このような会社の処置は、A2分会長に対する職務上又は精神上の不利益取扱いであり、かつ、他の分会員への見せしめとすることにより分会及び組合の団結を破壊しようとしたもので、明らかに労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 平成2年7月頃守門工場では、大型生コン車を廃車処分にする必要が生じた。他方、川口工場では生コンの出荷量が減少して、生コン車が遊休化している状態になっていた。従って新車を購入する必要はないと判断し、川口工場が一番新しい車両を移動した。

(イ) 会社は、組合と事前協議はしていないが、後で申入れがあれば協議するという方針であった。よって何ら不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社が、A2分会長の担当大型車を同意約款に基づく事前協議、労使の合意なく平成2年7月31日に川口工場から守門工場へ移動し、そのままにしておいたことは、従来慣行からして異例の取扱いであり、その間同分会長を同年12月末日まで本来の運転業務に従事させなかったことは、第1、5で認定したとおりである。

このような会社の処置は、たとえ賃金の減額がないとしても同分会長に対する職務上、精神上の不利益取扱いであり、かつ、同意約款を無視した行為であって、組合の組織の弱体化を企図した支配介入であると見ざるを得ない。

イ 会社は、川口工場は生コンの出荷量が減少し、生コン車が遊休化していたと主張するが、同工場には大型車の予備車はなく、かつ、遊休化についての会社の疎明がないので採用できない。

ウ 以上により会社の行為は、A2分会長に対する不利益取扱いであり、かつ、組合の組織の弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為と判断する。

4 取引業者の組合活動への介入について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 会社の取引業者である上重建材は、平成2年9月30日から翌年の

2月27日にかけて、断続的にスピーカー積載の乗用車により組合員全員の自宅周辺で、「こちらは旭コンクリートです。」「労働組合活動をやめろ。」「闘争を続けるなら会社をやめろ。」等宣伝活動を行い、正当な組合活動を妨害し組合員を威圧する行為をした。

(イ) また、平成2年9月頃、守門工場のB3工場長及び上重建材は、「会社を守る会」を結成し、守門工場の非組合員に加入を強制し、組合への不加入を促した。

(ロ) 組合は会社に対して、上重建材らの上記行為をやめさせるよう申し入れたが、会社は、上重建材らが勝手にやっていることで、会社とは一切関係ない旨主張してそのまま放置した。

(エ) これらの行為は、上重建材らが会社の指示に基づき、あるいは、会社の意を体して行ったもので、会社の組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、要旨次のとおり主張する。

上重建材らによる会社を守る会の結成や宣伝活動は、同建材らが勝手にやっていることであり、会社は知らないし、会社とは全く関係がない。よって何ら不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 第1、6、(3)、ア及びキで認定したとおり、上重建材は、「労働組合活動をやめろ。」「闘争を続けるなら会社をやめろ。」等の宣伝活動を行って、組合の正当な組合活動に対して威圧を加えたものである。

このことは、平成2年10月4日組合が会社に対して、上重建材による宣伝活動は組合に対する明白な不当労働行為であって、会社の責任は重大である旨抗議し、二度とかかる行為を繰り返さぬよう要求していることから推認され、また、上重建材の行為は、会社と組合との間の本件労使紛争が継続していた時期に行われたものである。

イ 一方、第1、6、(1)、エで認定した事実によれば、上重建材は、従来から会社に骨材を納入し、また、平成2年8月9日組合がストライキを行った際には、会社の依頼を受け、自らも生コン車を運転して出荷に協力するなど会社と緊密な関係にある。

加えて、上重建材は、かつてB1専務が社長・会長をし、B2前常務も勤務していたことのある有限会社大瀬建設の代車（下請業者）であり、会社にとって純然たる第三者ではなく、会社とは特殊な関係にあり、会社は上重建材に対し、同建材の上記行為をやめるよう説得できる関係にあったものと思われる。

しかし、第1、6、(3)、エで認定した事実によれば、会社は組合からの抗議により上重建材の行為を知っていたにもかかわらず、それをやめさせるよう説得した事実は推認されない。

ウ 以上を客観的に判断すると、会社は、上重建材の行為を黙認し、それを奇貨として組合に対する抑圧行為をやめなかったもので、組合に

対する支配介入の疑いが極めて強い。

しかし、上重建材の行為が会社の指示に基づき、あるいは、上重建材が会社の意を体して行ったものとまでは認めがたいので、申立人の主張を採用することはできない。

エ 同様に、「会社を守る会」についても十分な疎明がなく、申立人の主張は採用しがたい。

5 平成2年冬期一時金に関する団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 平成2年10月25日一律75万円の要求をしたが、当初有額回答は行われず、12月15日に至りようやく夏期一時金並の組合員平均約25万円の回答であった。前年の一律50万円に比しその半分の額であるので、夏の一時金交渉のときと同様会社の営業実績を示す決算関係資料等の提出を求めたが拒否された。

(イ) 交渉は、11月26日から12月27日まで計4回行われたが、第1回交渉時より会社は、主に冬期間の勤務地変更及び第二次一時帰休の問題を持ち出し、一時金の上積み交渉には協議に応じる姿勢はなかった。このことは明らかに不誠実な団体交渉である。

イ 会社は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 回答の理由は、この頃の生コン出荷量の落ち込みが著しく、一向に改善されなかったことによる。

なお、有額回答が遅れたのは、数字的なことをよく理解していたB6総務部長が入院したためである。

(イ) 組合の資料要求については、これまで提出してきたもので十分であり、不当労働行為と言われる理由はない。

(2) 当委員会の判断

ア 組合要求の決算関係資料等の提出については、第2、2、(2)の判断と同様その提出の必要性はあったものと言える。

イ 冬期交渉は、組合の要求に基づき一時金に係る交渉が中心的交渉事項となるにもかかわらず、第1、7、(2)、アで認定したとおり、第1回の交渉時から勤務地変更及び冬期間の一時帰休問題を主な協議事項として提案したことは、たとえこのことが労使間の懸案事項であったとしても、一時金に係る交渉は実質的に行われていないと判断され、不誠実な交渉態度と認められる。

なお、会社の有額回答の遅れた理由は、上記判断を覆すに足りない。

ウ 以上により本件団体交渉において会社のとった対応は、誠実な団体交渉とは認められず、労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為と判断する。

6 就業規則の変更、同意約款の解約及び平成3年賃金引上げに関する団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 会社は、平成3年2月1日就業規則の変更案を組合に提出し意見を求めた。また、同月12日には同意約款を改訂する旨通告した。

そこで組合は、これら規則、約款の改訂目的及び内容について協議のため団体交渉を申し入れたが、交渉申入れは無視され、新就業規則については3月1日より実施され、同意約款については、4月22日の一片の通知により改正が解約の通知に変更された。

(イ) 賃上げについては、組合は、平成3年3月19日3万5,000円の要求をし、第1回の交渉期日を3月中に開催するよう申し入れたが、会社は、業務多忙のためと称しこれを引き延ばし、回答も5月9日に至りようやくなされた。

なお、賃上げ額は、組合員平均で4,623円であった。

(ウ) 6月6日に至り団体交渉申入れ後3か月目にしてようやく第1回の交渉が行われ、6月15日に第2回交渉、7月5日の第3回交渉時に初めて損益計算書が提出されたが、川口工場のみのものであったので、会社全体の決算関係資料等の提出を求めたが、前年同様拒否された。

以上のとおり、会社が組合の正当な交渉要求を拒否し、又は理由なくこれを引き延ばした行為は、明らかに不当労働行為である。

イ 会社は、要旨次のとおり主張する。

(ア) 旧就業規則は、実情に沿わない部分が多いので平成3年2月1日組合に対し意見を求め、必要があれば説明する用意があると繰り返してきた。

しかるに組合は意見を述べず、会社の説明を聞こうという姿勢を示さなかった。

(イ) 会社は、組合と6月6日、6月15日、7月5日と団体交渉を行った。賃上げの回答及び団体交渉の開催期日が遅れたのは、3月19日から2年(不)5号事件の和解作業が進行中であったため、その和解如何によってはとの観点からである。

(ウ) 会社の経営状況は、4,700万円の赤字を計上した平成2年6月期よりなお悪化し、赤字は1億円に達する見通しであり、従って本年は賃上げは困難とされたが、前年も低額の賃上げしか実施していないことを考慮し、平成3年度は世間水準の半分程度の回答としたものである。

(エ) 資料としては川口工場の損益計算書を提出して説明しており、何ら不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア まず就業規則の変更及び同意約款の解約手続における団体交渉拒否について検討する。

本件就業規則の変更は、組合員の身分、賃金、労働条件に関わりあるものであって、従って、その変更には組合の同意を要するという本件労使間の同意約款の内容に関わるものであるから、就業規則の変更は、同意約款に基づく組合との協議の対象になるものと考えられる。

しかし、会社は第1、8、(4)、アで認定したとおり、組合からの団体交渉申入れにもかかわらず、これを拒否し、一方的に就業規則を変更したものである。

イ 次に団体交渉が著しく遅れた理由について、会社は、3月19日から2年(不)5号事件の和解作業が進行中であったためとしているが、たとえ当委員会において和解作業が進行中であっても、会社の団体交渉応諾義務は当然に消滅するものでなく、会社の主張には理由がない。

ウ 組合要求の会社全体の決算関係資料等の提出については、第2、1、(2)、ア、(イ)で判断したと同様提出しないことについて特別の事情があったとは認めがたいので、提出する必要性はあったものと言える。

エ 以上により会社が団体交渉を拒否したこと、並びに理由なくこれを遅延させ、決算関係資料等を提出しなかったことは、その対応が誠実性に欠け、労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為と判断する。

7 救済方法等について

以上のとおりであるから、主文のとおり命令することが相当であると判断する。

なお、会社は、平成2年の賃上げ交渉時以降一貫して提出を拒否してきた決算関係資料等を、第1、9、(3)、アで認定したとおり、平成3年12月7日の冬期一時金に関する団体交渉の際、従来の方針を変更して提出したが、本件申立てに係る団体交渉での会社の対応の状況を考慮し、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。

また、申立人は謝罪文の掲示を求めているが、本件救済としては、主文第4項をもって相当と判断する。

8 法律上の根拠

よって、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5年2月18日

新潟県地方労働委員会
会長 小出良政 ㊟