

命 令 書

再 審 査 申 立 人 理化学研究所

再 審 査 被 申 立 人 理化学研究所労働組合

主 文

本件初審命令主文第1項を取り消し、再審査被申立人の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、引用する部分中、「申立人」とあるのは「初審申立人」に、「被申立人」とあるのは「初審被申立人」に、「本件審問終結時」とあるのは「初審審問終結時」に、「本件申立時」とあるのは「初審申立時」に、「当委員会」とあるのは「埼玉県地方労働委員会」にそれぞれ読み替えるものとする。

1 4に(3)として、次のとおり加える。

(3) 研究所などの各特殊法人における交渉経過

ア 研究所などの各特殊法人は、昭和54年10月23日の閣議了解通達及びこれに伴う監督官庁からの国家公務員並みに是正せよとの行政指導に対し、基準外の支出を一挙に抑制して国家公務員並みに是正すると、職員に影響を与え、労働組合も反対していることから政府要請への対応方に苦慮し、政法連において、期末手当の上限を自主的に規制することによって統一的に、段階的に是正するという、いわば政府の要請に対する緩和策（以下「激変緩和の措置」という。）が検討された。そして、各特殊法人は、昭和54年12月期以降、毎年度各期の期末手当については、その都度、官庁など関係方面に折衝し、政法連において毎年度各期の期末手当の上限の申合せが行われた。

イ 上記の申合せを行った後、政法連は、政労協に申合せに係る上限の回答を行い、以後、これに基づいて各特殊法人は、各単組に回答を行い、それぞれ団体交渉を行ってきた。

ウ 昭和55年度年末手当についても、昭和55年11月27日政法連は、激変緩和の措置として基準外のプラスアルファの上限を、前年度支給実績のうち、国家公務員の支給率（基準内給与の2.5月）を超える部分の2分の1を限度とし、上限を基準内給与の2.7月とする旨の申合せを

行った。

- 2 6の(5)にオとして、次のとおり加える。

オ なお、同日以降各特殊法人は、それぞれの労働組合に対し回答を行った。建設省関係法人は、前年の年末手当が「(基準内給与)×1.02×2.9月」であったことから、「2.7月」を上限として回答した。一方、科学技術庁関係法人は、前年のそれが「(基準内給与)×1.02×2.8~2.83月」であったこともあり、「2.65月」の範囲内で回答を行った。

- 3 6の(6)にサとして、次のとおり加える。

サ 当時の科学技術庁関係法人の回答状況は、科学技術産業労働組合協議会(以下「科労協」という。)の機関紙によると、日本科学技術情報センターは、「回答なし」、宇宙開発事業団、動力炉・核燃料開発事業団及び日本原子力研究所は、研究所の回答と同様、いずれも「(基準内給与)×1.02×2.65月」となっていた。

これらの回答後、科労協傘下の各単組は、それぞれの法人に対し、建設省関係法人並みの2.7月の水準に引き上げるよう要求した。

- 4 6の(9)の末尾の後に行替えして、次のとおり加える。

同日、政労協は、単組代表者会議を開催し、昭和55年度年末手当については、上記の大蔵省との折衝と12月12日の統一行動をもって、すでに各法人から各単組に出されていた「(基準内給与)×1.02×2.7月」を上限とする回答で妥結規制を解除することを決めた。

これに関して、翌12日組合は、組合ニュースを組合員らに配布し、その中で、政労協と大蔵省との折衝において大蔵省が上記のとおり述べたと記載するとともに、同日開催した科労協単組代表者会議で、①政労協水準に達しない場合は妥結しない(越年)、②配分闘争を強化する、③妥結する場合は各単組の了解を得る、との方針を決定した旨発表した。

- 5 6の(10)の末尾の後に行替えして、次のとおり加える。

同日、科学技術庁関係法人による二水会が開催され、席上、労使交渉についての情報交換が行われ、協議の結果、科学グループとしても「2.7月」の回答に努力すべく更に政法連、官庁等関係方面に働きかけることを申し合わせた。

- 6 6の(17)にエとして、次のとおり加える。

エ 同日、科学グループの日本原子力研究所は、同月18日回答した「(基準内給与)×1.02×2.7月」相当で妥結した。これよりさき、動力炉・核燃料開発事業団も、同月19日に上記と同様の回答で妥結した。

## 第2 当委員会の判断

### 1 研究所の主張

研究所は、初審命令が、本件年末手当に関する研究所の交渉態度は、実質的な交渉を伴わない誠意に欠けるものであって、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と判断したことを不服として再審査を申し立て、次のように主張する。

研究所は、制度上、制約がある中で、本件年末手当交渉において終始誠意をもってあたり、妥結に至るよう努力した。すなわち、研究所は、団体交渉の席上で組合に対し、閣議了解及び監督官庁の要請のほか、特殊法人における各種制約、当時の世論、社会情勢、政法連協議等の諸事情や研究所の回答について、十分説明し、組合の要求が受け入れ難い事情や、12月18日の回答が最終回答であり、これ以上上積みできない理由も十分述べて組合に理解を求めた。ところが、組合は、研究所の最終回答に対し、一般職について、さらに10,000円を上積みせよ等を内容とする「4項目要求」を提案し、検討するよう求めた。しかし、これ自体、妥協案と言えるものではなく、研究所の最終回答と相対立し、これ以上団体交渉を継続しても、交渉を進展させ、打開する余地はなかった。そこで、研究所は12月19日の第7回団体交渉で、このような団体交渉の行き詰まり状況と年内支給の事務作業のタイムリミットや予算編成作業などを考慮して団体交渉を打ち切ったのであり、この措置はもとより正当である。

## 2 閣議了解が出されるに至った経緯及びその内容について

閣議了解が出されるに至った経緯についてみると、前記第1で引用する本件初審命令理由（以下「初審理由」という。）第1の4認定の閣議了解等によれば、昭和54年9月から10月にかけて政府関係特殊法人の一つである日本鉄道建設公団の「不正経理事件」が公にされ、政府関係特殊法人の期末手当の取扱いについて、国民世論の厳しい批判を受けるに及んでなされたものであることが認められる。そして、閣議了解の内容も「賞与の実状は、国家公務員の水準を相当程度上回るものがかなり見受けられ、国家公務員に準ずるとした本来の趣旨及び現下の経済情勢に照らし、決して妥当なものとは認められ」ないとして、「役員及び管理職のうち本部の部長相当職以上の職にある者については、国家公務員並に扱うこと、その他の一般職員等については、労使の団体交渉によって決められる場合においても、特殊法人の公共性からくる制約、現下の厳しい経済社会情勢及び国民世論の厳しい批判等を十分認識し、かつ、上記役員等に関する取扱いとの均衡にも配慮して、関係者が良識ある態度で交渉に臨み、国民の理解を得られるような結論に到達すること。」というものであった。

なお、研究所が予算を作成、変更する場合は科学技術庁長官の認可を受けるものとされ、科学技術庁長官がその認可をしようとするときは大蔵大臣と協議しなければならないとされていること等は初審理由第1の2の(2)認定のとおりである。

## 3 各特殊法人の対応について

上記の閣議了解及び監督官庁から閣議了解の趣旨に沿って措置するようにとの要請に対する研究所を含む各特殊法人の対応についてみると、前記第1の1認定のとおり、各特殊法人は、基準外の支出を一挙に抑制して国家公務員並みに是正すると、職員に影響を与え、労働組合と反対していることから、政府要請への対応方に苦慮し、政法連において激変緩和の措置

が検討された。そして、各特殊法人は、昭和54年12月以降、毎年度各期の期末手当については、その都度、官庁など関係方面に折衝し、政法連において毎年度各期の期末手当の上限の申合せが行われたことが認められる。このことは、期末手当の基準外支出抑制の問題は、各特殊法人共通の問題であって、特殊法人間の均衡を考慮して、同一歩調をとらざるをえないということから行われたものと推認され、当時の状況下において共通の問題に対応する解決方法としては、使用者としての努力の結果であったと判断される。

#### 4 本件年末手当に関する交渉経過について

(1) 本件昭和55年度年末手当に関する各特殊法人の対応についてみると、前記第1の1認定のとおり、昭和55年11月27日政法連において、激変緩和の措置として基準外のプラスアルファの上限を、前年度支給実績のうち、国家公務員の支給率（基準内給与の2.5月）を超える部分の2分の1を限度とし、上限を基準内給与の2.7月とする旨の申合せを行ったことが認められる。これをうけて、各特殊法人は、前記第1の2認定のとおり、それぞれの労働組合に対し回答を行ったこと、そのうち、建設省関係法人は前年の年末手当が「(基準内給与) ×1.02×2.9月」であったことから、「2.7月」を上限として回答したこと、一方、科学技術庁関係法人は、前年の年末手当が「(基準内給与) ×1.02×2.8～2.83月」であったこともあり、「2.65月」の範囲内で回答したことが認められ、研究所の組合に対する回答も、一般職については「2.65月」であったことは、初審理由第1の6の(6)認定のとおりである。

(2) 上記回答に対し、前記第1の3認定のとおり、科労協傘下の各単組は、それぞれの法人に対し、建設省関係法人並みの2.7月の水準に引き上げるよう要求したことが認められる。前記第1の4認定のとおり、12月11日に政労協が「2.7月」を上限とする回答で妥結規制を解除することを決定したことから、これに関して翌12日組合は組合ニュースを組合員らに配布し、その中で、同日開催した科労協単組代表者会議で①政労協水準に達しない場合は妥結しない（越年）、②配分闘争を強化する、③妥結する場合は各単組の了解を得る、との方針を決定した旨発表したことが認められる。

このように、科労協傘下の各単組が建設省関係法人の2.7月の水準に引き上げるよう要求したこと、政労協が2.7月を上限とする回答で妥結規制を解除したこと、科労協単組代表者会議が政労協水準に達しない場合は妥結しないとしたことから、前記第1の5認定のとおり、科学技術庁関係法人による二水会が12月12日に開催され、協議の結果、科学グループとしても「2.7月」の回答に努力すべく更に政法連、官庁等関係方面に働きかけることを申し合わせたことが認められる。そして、研究所は12月18日開催の第6回団体交渉において、初審理由第1の6の(13)認定のとおり、一般職は（本給＋家族手当）×2.7か月＋31,100円、副主任等は、12

月2日回答のとおり、すなわち、(本給+家族手当+本給の2%+副主任等手当)×2.5か月とするとし、これを最終回答とするとしたことが認められる。この回答は研究所の説明によると、基準内給与を積算基礎として換算すると、一般職については、「(基準内給与)×2.754月(1.02×2.7月)」に相当し、副主任等については「(基準内給与)×2.479月」に相当するものであった。

なお、科学グループの動力炉・核燃料開発事業団が同月19日に、日本原子力研究所は同月23日に、それぞれ「(基準内給与)×1.02×2.7月)」相当をもって妥結したことは前記第1の6認定のとおりである。

- (3) これら一連の経過及び初審理由第1の6認定の本件年末手当に関する団体交渉の経過を総合勘案すると、研究所は、組合に対し、閣議了解及び監督官庁の要請、特殊法人を取り巻く情勢、基準外の支出について厳しい情勢になってきていること等説明する一方、特殊法人における制約、政法連での申合せがある中で、その申合せを超える最終回答をしているのであり、研究所としては妥結に至るべく努力したものと認められる。ところが、初審理由第1の6の(14)認定のとおり、この研究所の最終回答に対して組合は、翌12月19日の第7回団体交渉において、新たに、①一般職のプラスアルファに10,000円を上積みすること、②管理職について一般職並みに削減すること、③一般職のみ、現行の隔週週休2日制を完全週休2日制にすること、④将来財政状態が好転した場合は一般職を特に考慮することを確認すること、との4項目要求を行い、検討するよう求めた。これに対して研究所は、①のプラス10,000円については基準外支出をこれ以上出すことはできない、②については従来どおりの説明でできない、③については現在の厳しい状況下では特殊法人の姿勢としてはできない、④については責任をもって約束することはできない、と回答し、最終回答での合意を求めたが、組合は上記4項目要求について再考を求め、結局、対立したままであったことが認められる。したがって、ここに至り、研究所が、交渉の打ち切りを宣言したのはやむをえなかったものと言わざるをえない。

- (4) ところで、組合は、当該労使間においては期末手当に関し、長年にわたり積み重ねてきた「公平配分」の実績があるのに、研究所は監督官庁の要請を理由に「公平配分」の実質的交渉を拒否したと主張する。

なるほど初審理由第1の3の(1)及び(2)認定のとおり、研究所における期末手当については、昭和35年度夏期手当以来、各期末手当において支給基準どおりではなく、基準外支出(プラスアルファ)がなされ、これらプラスアルファの支給は一般職により多くなされてきたことが認められ、研究所も、一般職の期末手当支給額が管理職のそれに近づいたことは認めるところである。このことからすれば、組合が団体交渉において、「公平配分」について強く要求したことにも無理からぬものがある。しかしながら、支給基準外のプラスアルファをもって充てていたという

事の性質上、それは各期の団体交渉における、その都度の交渉の結果によるものと判断せざるをえず、これらの積み重ねにより公平配分の慣行ないしはその存在を無視しえない「実績であった」とまではいうことはできない。

こうした支給基準を超えるプラスアルファの長年の支給をもって組合の言う「公平配分」の実績があったというならば、これは研究所固有のものではなく、政府関係特殊法人に共通の問題であって、それだからこそ、政府は閣議了解をもって、すべての政府関係特殊法人に対し、期末手当について支給基準を守るように要請したものと判断される。そして、研究所が、団体交渉において組合に対し、基準外支出の是正を求められ、基準外の支出について厳しい情勢になってきていること、管理職と一般職を同等にするように一般職に対してプラスアルファを増額することはできないこと、最終回答を行った第6回団体交渉では、一般職については回答した以上にプラスすることができないこと、2.65月を2.7月にすることが精一杯の努力である旨説明していることは、初審理由第1の6認定のとおりである。

したがって、「公平配分」の実績があったことを前提とする上記組合の主張は採用できない。

なお、研究所は、組合から第4回団体交渉において、7等級の現員現給表を、第7回団体交渉において給与財源の残額、管理職も他法人に比べて最低レベルであるとの資料を求められたが、いずれも提示しなかったことが認められる。

しかしながら、7等級の現員現給表は、組合員でない部長等に関する資料であり、既に組合に対して提出済みの資料から計算すれば知り得るものであり、また、当該交渉記録テープを反訳した乙第185号証の1によれば、この資料は本件年末手当交渉ではなく賃金交渉に関して求められたものであることがうかがわれ、これを提示しなかったことで研究所を一概に責めることはできない。また、研究所は財源がなかったことを理由に組合の要求を拒んだのではないから、給与財源の残額の有無とその額は交渉の成否に影響を及ぼさない事柄であったと言わざるをえない。さらに、研究所では組合員に役職手当が支給される管理職が一部含まれていることから、従来、一般職と管理職の両者とも期末手当について交渉が行われてきており、本件年末手当についても、管理職は支給基準の基準内給与×国家公務員並みの支給率(2.5)を下回る基準内給与×2.497月に相当する支給方式の回答を行っている。また、研究所は他法人から管理職の期末手当に関する具体的な支給方式についての資料を入手していなかったため、当時、直ちに、かかる資料を提出することが困難であったと陳述しており、これをもって、誠実性を欠く証左とするのは酷であると言わざるをえない。

##### 5 不当労働行為の成否について

上記2ないし4を総合すると、研究所は本件年末手当に関して妥結すべく努力して組合に対応したが、結局、組合の要求に応ずることができなかつたものであり、これは当時の研究所の置かれていた立場からやむをえなかつたものと言わざるをえず、本件年末手当に関する団体交渉は、研究所の打切り宣言をもって決裂したものとみるのが相当であり、これを不当労働行為であるとみることはできない。

以上のとおり、研究所の本件再審査申立てには理由があるから、初審命令を取り消し、組合の本件救済申立てを棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成3年10月16日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟