

富山、平5不3、平6.2.24

命 令 書

申立人 富山県農業協同組合労働組合

被申立人 富山市東農業協同組合

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、次の文書を速やかに手交しなければならない。(大きさはB5判とする。)

平成6年2月28日

富山県農業協同組合労働組合
中央執行委員長 A1 殿

富山市東農業協同組合
組合長理事 B1

当農業協同組合が、平成5年度賃上げ交渉及び夏期一時金の交渉に当たり、貴組合に対し行った下記の行為は、富山県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 前提条件について、十分な説明をすることなく提示し、それに固執したこと。
- 2 第3組合との合意事項に固執し、貴組合に対して誠実に回答しなかったこと。
- 3 未合意の賃上げ額及び一時金を一方的に支給したこと。

- 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2,600名である。

組合の富山東支部(以下「支部」という。)は、富山市東農業協同組合の従業員で構成され、申立時の組合員数は18名である。

(2) 被申立人富山市東農業協同組合(以下「農協」という。)は、肩書地に本所を置き、富山市水橋地区内に4支所を有し、信用、購買、販売、共

済等の事業を営む農業協同組合で、申立時の従業員数は56名である。

なお、農協は、平成6年3月1日、富山市中央農業協同組合、富山池多農業協同組合及び呉羽農業協同組合と合併し、「なのはな農業協同組合」として発足する予定である。

- (3) 農協には支部のほか、支部から脱退して結成された富山市東農協職員第3労働組合（以下「第3組合」という。）があり、申立時の組合員数は19名である。

2 賃上げ交渉について

- (1) 組合と支部は、平成5年3月5日付けで、農協に対し、平成5年度賃上げ要求として、基本給の引上げ（35歳職員269,000円）等に関する要求書を提出し、同月16日に文書で回答するよう要求した。
- (2) 農協は、3月16日、支部長に対して回答書を提出し、同日、支部と第1回目の団体交渉を行った。
- (3) 3月31日、支部から女子執行委員3名を除く10名の男子執行委員全員が脱退して第3組合を結成した。その後第3組合は、4月12日、農協に対して要求書を提出し、同月14日、団体交渉を行った。
- (4) 農協は、支部と4月15日及び20日に団体交渉をもったが、両日とも賃上げの有額回答をしなかった。
- (5) 農協は、5月7日、支部との団体交渉において、前日に行われた第3組合との交渉内容・経過を脱明した。その主な内容は次のとおりであった。

- ① 現在、支給額の上限のない退職金を基本給の65カ月分で打ち切る。
- ② 家族手当の支給対象を税法上の扶養家族を有する者に限定する。
- ③ 男子60歳・女子55歳定年制を男女60歳定年制とする。
- ④ 賃上げ配分を農協組合長に一任する。（以下「4条件」という。）

なお、平成3年度までは支部が賃上げ額の配分原案を作成し、農協と協議して決定していたが、平成4年度は、農協組合長が配分決定した。

支部は、農協に対し、第3組合との交渉内容・経過の説明ではなく、支部に対する賃上げ額等の回答をするよう求めたが、農協からの回答はなかった。

- (6) 農協は、5月18日、支部との団体交渉において、同月10日及び12日の両日、第3組合と交渉し、4条件等について合意に達したので、支部も第3組合との合意内容を一括して了解すること、それが賃上げ回答の前提条件である旨提案したが、支部は、これを拒否した。

なお、農協が回答の前提条件とした4条件については、分裂前の執行部との間で協議がなされていたが、合意に至らなかった。

- (7) 農協は、6月8日、支部との団体交渉において、「定期昇給一律2,000円、調整38,500円、ベースアップ総枠198,000円、準基本給は基本給の5.5%及び4条件」等について6月2日に第3組合と合意したとして、これと同一内容で合意するよう求め、部分的にも変更の余地はないこと

を述べた。支部は、第3組合との合意内容について交渉するのではなく、支部に対する賃上げ回答を受けて、賃上げ総額について合意した後、配分交渉したい旨主張した。これに対して農協は、「組合別の回答及び個別項目での交渉はできない。」とし、一括して第3組合との合意内容をのむか否かを求める態度をとった。

- (8) 農協は、6月16日、管理職を除く職員の基本給を記載した第3組合との協定書の写しを支部書記長に交付した。この時、農協から特に説明はなかった。
- (9) 支部長は、未合意の賃上げ額が支払われるといううわさを聞いたので、6月17日、農協総務課長に確認したところ、同課長は、支給すると返答した。
- (10) 支部は、6月18日、農協に対し、労使合意もしていない賃上げ額の一方的支給は不当だとして抗議文を提出し、同日の団体交渉においても一方的な支払いに抗議するとともに、支部に対する回答を再度求めたが、農協は、「多数組合との合意に従ってもら。賃上げ分はどう言われようと支給する。」といった態度に終始した。
- (11) 農協は、6月21日、農協組合長が配分決定した賃金を支部組合員を含む全職員に支給した。

3 夏期一時金交渉について

- (1) 組合と支部は、6月4日付けで、農協に対し、夏期一時金として「(基本給+準基本給)×3.5カ月分」等の要求書を提出し、同月11日に文書で回答するよう求めた。

- (2) 農協は、6月22日、第3組合との団体交渉において「夏期一時金は基本給の2カ月分、共済推進(農協組合員の生命保険等の獲得業務)に協力するか否かで0.5カ月分プラス・マイナスする。」ことで合意した。

なお、平成4年度の共済契約金額は、目標に比べ相当落ち込んだが、共済事業は農協の経営にとって重要なものであるため、農協は、平成5年度について、目標契約金額を30億円とし、その達成のため推進活動を展開することにした。

- (3) 農協は、6月28日、夏期一時金について協議する同日の理事会に先立って、支部に対し、団体交渉を申し込み、同月22日の第3組合との合意内容と同一のものを支部に提案した。

また、農協は、支部に対し、共済推進に協力するか否かを明らかにするよう求めたが、支部は、賃上げについてまだ妥結をみていないこと及び過去に夏期一時金について共済推進の実施が支給条件となったことがないことから、協力することを拒否した。

- (4) 支部は、6月30日、農協に対し、「貴職の一連の不当労働行為に抗議し、共済推進を拒否します。また、夏期一時金について労使間合意のないものを一方的に支給されることのないよう申し入れます。」という抗議文を提出した。

同日、農協は、支部に対し、団体交渉を申し入れ、再度、共済推進に協力するか否かを確認したところ、支部は、現在のままの状況では協力できない旨答えた。

(5) 農協は、6月30日の支部との団体交渉の後、第3組合と団体交渉を行った。その結果、同月22日の合意内容を変更し、「一時金については一律1.5カ月分とし、更に共済推進を実施した者については推進手当として1カ月分支給する。」「共済推進については7月1日から7月20日までの間に7日間推進することとし、手当については現行どおり1日6,000円とする。」ことで合意に達し、翌7月1日、協定書を締結した。

(6) 支部は、7月5日、団体交渉において、再度、未合意の夏期一時金を一方的に支払うことのないよう申し入れたが、農協は、支払う旨支部に伝えた。

同日、農協三郷支所で、支部組合員も出席した共済推進会議において、農協総務課長が、「7月7日に夏期一時金1.5カ月分を支払う。夜間推進に協力した者は7月25日をめどに残り1カ月分支払う。時間内に推進して、個人目標を達成しても、残り1カ月分は支給しない。」と発言した。

(7) 農協は、7月7日に夏期一時金1.5カ月分を支部組合員を含む全職員に支給した。

(8) その後、支部は、第3組合に更に1カ月分支給されるといううわさで支部内が動揺したため、方針を変更し、共済推進に協力することを決定した。

(9) 支部は、7月19日の団体交渉において、共済推進に協力する旨を農協に申し入れたが、農協は、同月23日の理事会で諮るから返事を待つよう返答した。

(10) 農協は、8月10日、第3組合員と管理職に対し、共済目標契約金額一人7,000万円を達成したとして、共済推進手当1カ月分を支給した。

(11) 支部は、8月18日の団体交渉で、農協が、支部組合員以外の者に同月10日に一時金1カ月分を支給したことについてその名目を質したところ、農協は、「共済推進費として支払った。」と答えた。支部は、「過去にそうした事例はない。」と述べたが、農協は、「過去は過去である。」と答えた。また、支部は、夏期一時金については、6月28日の提案のままであること及び7月19日の共済推進の協力申入れについて7月23日の理事会に諮るとしたまま、返答がないことを追及した。農協は、共済推進について、「組合が地労委へ提訴したからだ。」と答えた。

(12) 農協における夏期一時金の昭和63年度から平成4年度までの過去5年間の平均妥結状況は、基本給の2.5カ月分であり、平成5年度における県内の他の農協の妥結状況も、ほとんど2.5カ月分であった。

4 その他の一時金等について

(1) 秋期一時金等について

農協は、支部及び第3組合に対し、秋期一時金を、米・農機具等の実

務担当者には1万5,000円、それ以外の者には1万円支給することを提案し、第3組合とは合意したが、支部は、これは差別支給だとして納得せず、合意していない。

このほか、共済推進手当は、例年、実績にかかわらず支給されていたが、農協は、第3組合に対し、平成5年度は、共済目標契約金額一人1,000万円以上、3日間共済推進を実施することを条件に1万8,000円支給することを提案し、合意した。しかし、農協は、共済推進を拒否する支部にはこれを提案しておらず、秋期一時金とともに支給していない。

(2) 年末一時金について

農協は、支部及び第3組合に対し、年末一時金支給の前提条件として、従来行われていなかった考課査定の導入を提示し、支部に対しては、更に、農協組合長が配分決定した基本給を了解するよう求めた。

支部は、考課査定については内容が不明確であること及び農協組合長が配分決定した基本給については現在不当労働行為として争っていることから、この提案は、絶対のめないと主張した。

その後、第3組合は、考課査定を受けることを条件に基本給の3.5カ月分で合意したが、支部は、支給率は了承したものの、前提条件を受け入れ難いとして合意しておらず、年末一時金は支給されていない。

第2 判 断

1 申立人の主張

被申立人が平成5年度の賃上げ交渉において、この時期に解決する必要のない4条件を、また、夏期一時金交渉において、例年になく共済推進の実施を、いずれもその支給の不可欠な前提条件として固執したこと、第3組合との団体交渉を先行させ、第3組合との合意内容を強要したこと、合理的理由なくして、回答を拒否したこと、妥結していないにもかかわらず賃上げ額、夏期一時金を一方的に支払ったこと及び職制が団体交渉事項に関して、直接組合員に発言したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

賃上げ交渉に当たって提示した4条件は、前執行部と合意に達していたものであり、財政・経営面からも、合併前に解決すべき重要な問題であるので提案したこと、夏期一時金交渉においては、基本給の1.5カ月分を最終提案したものであり、申立人が条件と認識している共済推進手当は、夏期一時金と別枠であって条件としていないこと、第3組合との団体交渉をことさら先行させたものでなく、併存する労働組合を平等に扱うために、第3組合と同一の回答をしたものであって、第3組合との合意内容を強要したのではないこと、妥結なく支給したのは、第3組合員に支給し、支部組合員に支給しないことが却って不当労働行為になると考え、また支部組合員の生活に配慮したためであること、及び農協総務課長の発言は、会議の席上、職員全員での共済推進に協力を要請しただけのものであることか

ら、いずれも不当労働行為には当たらない。

3 当委員会の判断

(1) 前提条件の固執について

ア 団体交渉は、自由な取引の場であるから、使用者が条件を設定することはその内容自体が違法あるいは著しく合理性を欠く場合などは別として許される。従って、被申立人が主張するように、賃上げ交渉の4条件を前提条件として支部に提示したことは、特別、問題にすべきことではないと認められる。

しかし、農協と支部の前執行部との間で4条件について、賃上げ交渉前に合意していたとは認められないうえ、賃上げ交渉を始めた平成5年3月末頃は、支部が分裂して執行部が全員交代した時期であったのであるから、双方にとって重要な4条件について、農協は、あらためて新執行部へこれを提案し、その趣旨を十分説明し、説得を行う努力が必要であったと考えられる。ところが、農協は、支部との間で4条件は賃上げ交渉前に合意済みであり、かつ第3組合も4条件を認めたとうて賃上げ交渉を妥結したとして、支部に対し、これと同一内容で合意するよう提案し、部分的な変更、個別項目での交渉は一切認めないとの態度をとり続けたものである。このような農協の交渉態度は、団体交渉の場で協議、譲歩し、成果を得ようとするものとは到底認められず、賃上げ交渉の早期妥結を自ら阻害したものであって、妥当なものとは言い難い。

イ 被申立人は、共済推進手当は夏期一時金とは別枠で、一時金の前提条件ではない旨主張する。しかし、農協が、6月28日の団体交渉で、支部に対して夏期一時金として2カ月分を支給し、共済推進に協力すれば0.5カ月分増額し、協力しなければ0.5カ月分減額すると提案していること、また、過去5年間の夏期一時金の平均妥結状況は、基本給の2.5カ月分であり、他の農協においても平成5年度の夏期一時金は、ほとんど2.5カ月分で妥結していることからすれば、支部が、共済推進手当1カ月分は、共済推進を前提条件とした夏期一時金の一部であると認識したことは是認できる。ところで、支部は、共済事業が、農協の経営にとって重要なものであることを十分に認識できたにもかかわらず、共済推進の協力を拒否した支部の姿勢にも、交渉妥結の意欲を疑わせるものがある。

しかし、農協が、第3組合との合意内容を変更し、あらたに同組合と協定して、夏期一時金を2.5カ月分から1.5カ月分に引き下げ、別枠で共済推進手当を1カ月分としたことは、共済推進を拒否した支部への報復的措置であったことが推認される。更に、農協が、第3組合と6月30日に合意した夏期一時金1.5カ月分は、過去の妥結状況2.5カ月分からみて非常に低いこと及び共済推進手当1カ月分が夏期一時金とは別枠であることを8月18日の団体交渉で初めて明らかにしたことを

考慮すると、従来、支給条件としていなかった共済推進を前提条件として提示し、十分な交渉をしないまま、これに固執したことは、支部との合意をことさら難しいものにしたと言わざるを得ない。

(2) 別組合との合意内容の強要及び不回答について

ア 被申立人は、団体交渉において両組合を平等に取り扱おうとしていたものであって、第3組合との合意内容の強要はなかったと主張する。しかし、6月30日の交渉を除いて、結果として第3組合との団体交渉が先行した。農協は、賃上げ交渉において、支部が、再三回答を求めたにもかかわらず、初めから第3組合と同一内容での合意に執着したことが認められる。

イ また、夏期一時金交渉において、農協は、6月22日に第3組合と合意した内容と同一のものを支部に提案したまま、8月18日の団体交渉に至るまで、第3組合と合意した内容以外での合意を得る努力がなされていないことが認められる。

ウ 被申立人は、支部に対し、第3組合と同一内容の賃上げ回答をしたと主張する。しかし、組合と支部は、独自の方針に基づいて第3組合とは別に賃上げ要求書を提出しているのであるから、農協が、組合毎に別々に回答することを拒否する合理的理由は認め難い。また、農協が、6月16日に、支部書記長に交付した協定書写しは、管理職を除く第3組合員も含んだ職員の基本給に関するもので、そのままでは、支部組合員に対する賃上げ総額が分からず、適切なものとは言い難い。更に、支部が独自の回答を求めていたことからして、両組合を平等に扱うことを理由に、個別に回答できないとする態度は、不誠実なものと言わざるを得ない。

(3) 賃上げ額及び夏期一時金の一方的支給について

被申立人は、賃上げ額及び夏期一時金を妥結なく支給したのは、一方だけ支払わないことが不当労働行為となること及び支部組合員の生活に配慮したためであることが理由であると主張する。しかし、農協は、旧賃金で支払い、合意ができてから精算するなどの支給方法をいろいろ考えることができたこと及び支部が、農協に対し、未合意のまま一方的に支払わないよう、度々抗議していたことから、支部とそのことについて協議すべきであったが、努力がなされていない。このような未合意額の一方的な支給は、組合と支部の団体交渉権を否定したに等しいものと認められる。

(4) 農協総務課長発言について

被申立人は、農協総務課長の発言は、共済推進に協力を要請しただけであり、支配介入には当たらないと主張する。一般的には、職制が、現に交渉中である事項について、組合員に直接発言する行為は、不当労働行為と解される場合がある。しかし、農協は、平成4年度において、共済目標契約金額に比べ、実績が相当落ち込んだため、平成5年度は共済

推進に力を入れることとし、農協総務課長が、その協力要請のため会議の席上で発言したものであって、その発言内容は、第3組合との合意内容とは異なっており、農協の意を受けたものとは認められないので、不当労働行為には当たらない。

(5) その他の一時金交渉等について

農協が、支部に対し、秋期一時金交渉において、例年支給してきた共済推進手当の提示そのものを行わず、また、年末一時金交渉において、農協組合長決定の基本給の了承を支給の前提条件とし、それに固執したことからすれば、賃上げ交渉に始まる一連の団体交渉は不誠実なものであったと認められる。

4 結 論

以上のとおり、被申立人が、平成5年度賃上げ交渉において、前提条件について十分な説明をすることなく提示し、それに固執したこと、支部への実質的な回答をしなかったこと及び未合意の賃上げ額を一方的に支給したこと並びに平成5年度夏期一時金交渉において、前提条件を提示し、それに固執したこと及び未合意の一時金を一方的に支給したことは、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言わざるを得ない。

従って、本件救済措置としては、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の確立を促すために主文のとおり命令し、その余の申立てはこれを棄却する。

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6年2月24日

富山県地方労働委員会
会長 干場義秋 ㊟