

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 東北測量株式会社

再審査被申立人 全日自労建設一般労働組合青森県本部

再審査被申立人 全日自労建設一般労働組合青森県本部  
東北測量分会

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 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、次のとおり改める以外は、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、当該引用した部分中「本件申立て当時」とあるのは「本件初審申立て当時」と、「当委員会」とあるのは「青森県地方労働委員会」と、「昭和 59 年(不)第 12 号」とあるのは「青森地労委昭和 59 年(不)第 12 号事件」と、「本件申立て」とあるのは「本件初審申立て」と、同第 1 の 1 中「被申立人」とあるのは「再審査申立人」と、「申立人」とあるのは「再審査被申立人」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 2 の(3)の表題中「食事代」を「夕食代」に改める。

2 2 の(3)のアを次のとおり改める。

ア 会社は、残業した従業員に対し残業時に夕食を提供したが、残業手当は労働基準法第 37 条により算出した金額の 3 分の 1 程度しか支給していなかった。

3 2 の(3)のイを次のとおり改める。

イ そこで、分会員らは、未払残業手当等の支給を求め、会社を相手方として訴えを提起したが、昭和 58 年 12 月 29 日、会社と県本部は、この点につき合意が成立して当該手当等の支払いに関する協定書(以下「未払残業手当等支払協定書」という。)を作成し、分会員らは訴えを取り下げた。

4 2 の(3)のウ中「協定書」を「未払残業手当等支払協定書」に改める。

5 2の(3)のエを次のとおり改める。

エ 昭和59年4月25日、会社は、従業員に対し、上記夕食代(以下「夕食代」という。)と未払残業手当に係る遅延損害金との清算書ができたとし、その不足分を5月10日までに納入するよう求める告知文を掲示するとともに、各人の給与袋に請求書を入れ、返納を求めた。

この請求の内容は、会社が上記ウの未払残業手当に係る遅延損害金の支払い条項を同遅延損害金と夕食代とを相殺することを規定したものと解し、夕食代については残業した者全員が一律に食事をとったものとして計算し、夕食代と同遅延損害金の差額(以下「夕食代残額」という。)を請求するというものであった。しかし、会社は、請求に当たり、具体的な内訳を示さず、事前に組合に通知することもしなかった。

なお、会社は、夕食を一度もとったことがない旨申し出た分会員2名について、以後請求対象から除外した。

6 2の(3)のオ中「協定書」を「未払残業手当等支払協定書」に、「食事代」を「夕食代残額」に改める。

7 3の(1)のウ中「食事代」を「夕食代残額」に、「を準用し」を「により」に改める。

8 3の(1)のエ中「食事代」を「夕食代残額」に改める。

9 3の(1)のカ(別紙「もち代」算出表を含む。)中「食事代」を「夕食代残額」に、「算出した額」を「算出した額(以下「比例按分額」という。)に改め、同カの末尾に次のとおり加える。

また、青森県地方労働委員会は、会社に対し、分会員以外の「もち代」の支給状況、考課査定ランク別支給状況及び「もち代」支給における考課基準等を明らかにするよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

10 3の(2)のエを次のとおり改める。

エ 昭和63年3月18日、会社は、交渉委任の場合は前日12時までに委任状を提出すること、委任状には氏名、住所、職業を記すこと、交渉員の交渉当日の変更は認めないこと、これらに違反した場合は交渉を即時停止してもやむを得ないこと等8項目を守ることを条件に同月31日に団体交渉に応じると回答した。

会社と組合との間には、既に昭和58年12月24日付けで団体交渉に関する協定が締結されていたが、会社の回答の中には、上記のようなこの協定にはない条件も含まれていた。そこで組合は、同月23日、会社の提示する日時、場所については異存はないが、新たな条件を付さずに同協定により交渉した

いと会社に通知した。しかし、会社は、この条件に応じられない場合は事前折衝をしたいと主張したため、結局、同月 31 日の交渉は開催されなかった。

11 3 の(2)の末尾にオとして次のとおり加える。

オ 上記8項目の条件について、会社と組合の主張は平行線のままであったが、4月23日、会社と組合は、上記3月15日付けの申入れ議題を交渉議題として、団体交渉を開催した。

席上、会社は、昭和63年賃金引上げ要求に関し、昭和61年度の受注額、売上高及び経常利益の状況等を口頭により説明したが、会社の受注額と売上高は、その算定期間が異なっていたため、そのまま単純に比較することはできないものであった。そして、受注額と売上高は比較できないとする会社の説明に、組合は「会社が比較できないものを我々が比較できるはずがない。」等と発言し、交渉は紛糾した。

なお、毎年度の決算書は関係官庁を通じ公開されるものであったが、組合の要求にもかかわらず、会社は、従来からこれを提示せず、昭和61年度決算書も既に関係官庁に提出済であったが、団体交渉に当たって同決算書や会社の経営実態を示す具体的な資料を組合に提示することはなかった。

また、組合が「組合員の中には生活保護を受けなければならないような水準にまで落ち込んでいる者もいる。」と述べたのに対し、会社は、「誰が生活保護を受けているのだ。市役所で事実を調べる。」と発言したことから、「プライバシーの侵害だ。議会で取り上げてもらう。」とする組合とこれらの発言を取り消すよう求める会社との間で再度紛糾し、交渉は実質的な話し合いに入らないまま、会社の退席により終了した。

12 3 の(4)中「「もち代」」を「昭和62年「もち代」」に、「食事代」を「夕食代残額」に改める。

13 3 の(5)の末尾にオとして次のとおり加える。

オ 平成2年の賃金引上げ問題については、会社、組合の間で平均13パーセント引き上げることで合意したが、分会員に実施された引上げ率は最高と最低の間で36.7パーセントの幅があった。会社はこの内容、理由を明らかにしていない。

また、平成3年の賃金引上げ問題については、組合は、会社の平均18パーセント引き上げるとの回答に対し、賃上げ率自体は了承したものの、引上げ率の幅等を明らかにするよう求め、会社がこれに応じないため合意がなされていない。

## 第2 当委員会の判断

## 1 昭和 62 年「もち代」支給について

### (1) 会社は、次のとおり主張する。

昭和 62 年「もち代」の支給に当たって、会社は、夕食代残額を控除したのではなく、未払残業手当等支払協定書に基づきこれを考慮して支払ったものである。このような措置をとったのは、夕食代残額を支払わないとする分会員に対し、これを支払った非組合員との公平を期し、正常な労使関係を維持するためにやむをえず行ったものである。また、比例按分額を差し引いたのは、分会員が組合の方針により会社の返還請求に応じなかったのであるから分会員全員が連帯して責任を負うべきであると考え、この方法をとったのである。したがって、夕食代残額を勘案して同「もち代」を支払った会社の行為は、何ら不当労働行為には当たらない。また、仮に会社のとった措置に遺憾な点があったとしても、未払残業手当等支払協定書の趣旨に基づき行った会社の行為に対し、これを一方的に不当労働行為として救済することは不当であり、まして懲罰的に年 6 分の利息まで付して比例按分額の返還を命じることは原状回復の趣旨に反し、到底認められない。

### (2) よって、以下判断する。

ア 前記第 1 によりその一部を改めて引用する初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第 1 の 2 の(3)のイ及びウ認定のとおり、会社と県本部との間で作成された未払残業手当等支払協定書の中には、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。会社は、この条項は同損害金と夕食代とを相殺することを規定したものと主張するが、同協定締結前後を通じ、このような合意があったと認めるに足りる疎明はなく、その他夕食代残額を会社が一方的に差し引くことを肯認する事情も認められない。

そうすると、非組合員が会社の返還請求に任意に応じているからといって、会社が分会員に連帯責任を負わせるとして、実際の各人の夕食代残額とは別に、比例按分額を差し引いたことは、分会員であることを理由として不利益を課するものといわざるを得ない。

イ 初審命令理由第 1 の 2 認定のとおり、会社と組合は、分会結成以来対立を繰り返しており、また、後記 2 及び 3 判断のとおり、労使関係の基本とされる団体交渉においても未だ正常な状況にはない。さらに、会社が、未払残業手当等の支払い請求に関して組合及び分会員を快く思わなかったことは想像に難くなく、また、夕食代残額の返還請求にあたって、会社は、初審命令理由第 1 の 2 の(3)のエ認定のとおり、事前に組合に通知することなく、従業

員に対し、夕食代残額の返納を求める告知文を掲示するとともに、これを会社に納入するよう従業員に直接請求するなど、組合の存在を無視するような対応を示している。

ウ そうすると、会社が昭和 62 年「もち代」から比例按分額を差し引いたことは、分会員らの未払残業手当等の支払請求をはじめ、昭和 58 年 3 月の分会結成以来の組合及び分会員の活動を嫌悪した会社が、分会員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を図ったものといえるので、これを労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。なお、会社は、比例按分額相当額に年 6 分を付加して支払うよう命じた初審命令が懲罰的であると主張するが、これが本件不当労働行為の救済措置として妥当性を欠くものとはいえない。

## 2 昭和 62 年「もち代」及び昭和 63 年「線香代」の一方的支給について

### (1) 会社は、次のとおり主張する。

「もち代」及び「線香代」は、社長の特別な配慮から恩恵的に支給したもので、これが予め労使交渉を行い、協定を締結して支給するような性格の金員とは考えていなかったもので、一方的に支給することとしたものであり、団体交渉を意図的に回避し、もって組合を無視するという考えはなかった。そして、このような給付を行ったのは会社の業績から一時的に生じたことで、その後賞与の支給を行うようになってからは、会社は組合と賞与についての団体交渉に応じているのである。したがって、これを意図的に団体交渉を回避したものであるとして救済した初審命令は不当であり、また、その後賞与については団体交渉が行われているのであるから、救済の必要性も認められない。

### (2) よって、以下判断する。

ア 会社は、「もち代」及び「線香代」は恩恵的な給付であるから、団体交渉の必要はないと主張するものようである。しかしながら、分会の一時金要求に対して、会社が一時金を支給することは困難であると回答しておきながら一方的に「もち代」を支給したり、分会の要求に回答しないまま「線香代」を支給したりすることは、ことさら組合の存在を無視するものといえ、これを労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

イ 初審命令理由第 1 の 3 の (5) のエ認定のとおり、会社は、平成元年年末一時金については、組合と交渉の上、協定を締結していることは認められるが、これをもって会社が昭和 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対する救済の必要性が失われたとはいえない。

### 3 昭和 63 年賃金引上げ交渉について

#### (1) 会社は、次のとおり主張する。

昭和 63 年賃金引上げ交渉(以下「交渉」という。)の開催にあたって、会社は、組合が不誠実であると主張するような不当な条件や手続きを組合に求めたり、約束した団体交渉をすっぽかしたりしたような事実はなく、また、交渉においては先に行った文書回答をふまえ、組合の要求には応じられない理由について、具体的な経理上の数字を示して誠意をもって説明に努めた。にもかかわらず交渉が紛糾に至ったことについては、疑問な点があるのならこれを問い質すべきであるのにこれをせず、会社の説明に一方的に食ってかかるなどの態度に出た組合自身に責任があるのであって、これが決裂に至ったのも組合が生活保護を受けなければならないような状況に立ち至っている等の不当な挑発的言動を行ったことによる。したがって、これを会社の不誠実な交渉態度による団体交渉拒否であるとした初審命令には到底承服できない。

#### (2) よって、以下判断する。

ア 初審命令理由第 1 の 3 の(2)のエ認定のとおり、会社は、交渉に当たって、組合との間に既に団体交渉に関する協定が締結されているにもかかわらず、交渉委任の場合には交渉員の氏名、住所、職業を記した委任状を前日の 12 時までに提出することを義務づける等 8 項目の条件を付し、これに応じない場合は団体交渉を行わないという態度を示した。このため、交渉は、組合の要求から 1 ヶ月余り開催されなかった。

このことについて、会社は、過去に提示された委任状に記載されていない者が交渉員とされたことがあり、氏名、住所、職業が明らかでない者が突然交渉員とされることは、正常かつ円滑な団体交渉を妨げるものであるので、このような条件を付したのでであると主張する。しかし、団体交渉に関する協定が締結されている状況下であって、当時、これを交渉の開催条件としなければならない程の必要性があったとは認められない。そうすると、交渉の開催に当たってあえてこのような条件を提示した会社の対応は、誠実なものとはいえない。

イ 初審命令理由第 1 の 3 の(2)のオ認定のとおり、たしかに、交渉において、会社が口頭ではあっても経理上の数字を示し、経営状況を説明していること及び交渉が紛糾したことには組合のやや冷静を欠いた対応にも原因があったことが認められる。しかしながら、このような組合の対応は、当時、過去 5 年間賃上げが行われていない状況下であって、会社から事前に経営内容に関する資料が一切提示されず、会社の状況を検討する余裕のないままに交渉に

応じなければならなかったことに起因するともいえる。一方、会社は、過去5年間賃上げを行っていないのであるから。この理由について、相当の資料を提示して、会社の経営実態を組合に説明することが求められるといえるのに、あえて関係官庁を通して公開される決算書さえ組合に提示しないという態度をとったことは、誠実さを欠く対応であったといわざるをえない。

ウ 会社は、交渉が決裂するに至った原因は、組合の生活保護を受けなければならないような状況に立ち至っている等の不当な挑発的言動にあると主張するが、初審命令理由第1の3の(2)の才認定のとおり、組合にいささか冷静さを欠くところがあったが、それは上記判断のような会社の誠実さを欠く対応のもとでのことであり、会社も冷静に対応せず、会社の一方的退席により実質的な話し合いに入らないまま交渉が終了したことが組合の責任であるとはいえない。

エ 以上のとおり、昭和63年賃金引上げ交渉に当たっての会社の態度には不誠実なところがあったといえる。したがって、これを労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

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4年9月16日

中央労働委員会

会長 石川 吉右衛門 ㊞