

富山、平12不4、平13.4.19

命 令 書

申立人 全国一般労働組合富山地方本部

被申立人 八代運送株式会社

主 文

- 1 被申立人八代運送株式会社は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書を申立人全国一般労働組合富山地方本部に手交しなければならない。(大きさはA4版とし、年月日は手交する日を記入すること。)

記

平成 年 月 日

全国一般労働組合富山地方本部  
執行委員長 A 殿

八代運送株式会社  
代表取締役社長 B

当社が、平成11年年末一時金の支給について、貴組合と団体交渉を行わなかったことは、富山県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人八代運送株式会社(以下「会社」という。)が、申立人全国一般労働組合富山地方本部(以下「組合」という。)との間の平成10年年末一時金、同11年賃上げ及び夏季一時金交渉において、合意が成立しないまま一時金を支給し賃上げを実施したこと並びに同11年年末一時金交渉において、団体交渉のないまま一時金を支給したことが、労働組合法第7条第2号及び第3号に違反するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合及び組合八代運送支部(以下「支部」という。)からの要求に対して、誠意をもって団体交渉を行うこと。

- (2) 会社は、賃上げ及び一時金交渉において、親睦会と合意したことを理由として組合に同一の合意内容を強要しないこと。
- (3) 会社は、組合と妥結していない金額を一方的に支給しないこと。
- (4) 陳謝文の掲示及び手交

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 組合は、富山県内の中小企業で働く労働者の個人加入により結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は約1,500名である。

組合の下部組織として、平成2年に会社の従業員で結成された支部があり、本件申立時の支部の組合員数は8名である。

なお、会社には、支部組合員以外の従業員で構成する親睦会があり、本件申立時の会員数は18名である。

- (2) 会社は、昭和39年8月27日に設立され、肩書地に本社を置き、大島町に営業所を設け、主にセメント関係の運搬業務を営んでおり、本件申立時の従業員数は27名である。

### 2 平成10年年末一時金交渉の経過

- (1) 平成10年10月30日、組合は、会社に対して「組合員1人当たり平均基準内賃金の3.0か月分」の年末一時金要求書を提出し、11月6日までに文書で回答するよう求めた。
- (2) 11月5日、会社は、組合に対して年末一時金については団体交渉時に説明を交えて回答する旨文書で返答した。
- (3) 同月20日、組合と会社は、第1回団体交渉を開催した。その主な内容は次のとおりであった。

ア 会社は、年末一時金として①基本給 1.39か月、②勤続給 勤続年数20年以下の者3,000円×勤続年数、勤続年数21年以上の者6万円+2,000円×(勤続年数-20)、③査定 プラスマイナス3万円の範囲で行う等の内容で支給する旨回答した。

イ これに対して組合は、年末一時金交渉に先立って同年夏季一時金の支給問題を取り上げ、その協定では、プラスマイナス3万円の範囲で査定を行い、その査定の結果にマイナスが生じた場合にはその分の金額を全従業員を対象に上乘せ再配分するとされていたところ、実際には親睦会員に支給された合計金額がプラス3万円を超えていた旨聞いているとしてその事実をただし(以下「査定問題」という。)、親睦会員に支給した金額及び査定基準を示すよう要求した。

これに対して会社は、同年夏季一時金は協定どおり支給した、査定は会社の裁量行為である、査定結果は公表できないと主張し議論となったため、年末一時金の交渉は進展しなかった。

- ウ そのほかに、組合は、労働者災害補償保険対象の事故が起こった場合に、同保険により支払われる金額と基準内賃金との差額を会社が補填すること(以下「労災法定外補償問題」という。)を要求したところ、会社は、後日回答する旨答えた。
- (4) 同月27日、組合と会社は、第2回団体交渉を開催した。  
組合は、「査定問題」について査定表及び全従業員の査定結果を公表すること等を要求した。  
これに対し、会社は、個々の従業員の査定結果は個人的なことだから示せない、査定は会社の裁量行為である等と述べて公表を拒否したところ、組合はこれを納得せず退席したため、年末一時金の交渉は進展せず10分程で終了した。
- (5) 12月4日、当時代表取締役社長であったC(以下「C」という。)は、組合書記長のD(以下「D」という。)と会い、年末一時金を20日までには支給したい旨伝えるとともに、団体交渉を申し入れた。
- (6) 同月10日、組合と会社は、第3回団体交渉を開催した。  
組合は、第1回団体交渉において会社が示した前記(3)アの年末一時金回答について、金額については了承するが、勤続給については勤続年数21年以上の者が以前に比べ不利になる、査定については「査定問題」で会社が信用できないので同問題が解決するまで認められないとして反対した。  
これに対して会社が、査定は会社の裁量行為である等述べたが、組合は、納得せず、年末一時金の交渉は進展しなかった。
- (7) 同月11日、CはDと会い、第1回団体交渉において組合が質問した平成10年夏季一時金で親睦会員に支給した査定金額は、プラス査定が6名で計8万円、マイナス査定が2名で計3万円であり、差額5万円のプラス分を支給したことを説明したうえで、再度年末一時金を20日までに支給したい旨伝えた。
- (8) 同月15日、会社は、組合に対して団体交渉を申し入れたところ、翌日組合から返答があり、18日に開催することとなった。
- (9) 同月18日、組合と会社は、第4回団体交渉を開催した。その主な内容は、次のとおりであった。  
ア 組合は、「査定問題」について、査定基準及び査定表を公表すること及び親睦会員に支給したプラス査定分8万円を組合員にも支給することを要求した。  
これに対して会社は、「査定問題」は後日協議し年末一時金を先に協議するよう提案したが、組合がこれを拒否したので、会社は査定項目を記載した「一時金人事考課項目」と題する文書を提出し、査定項目ごとに組合員の査定結果を説明した。  
その後、組合は、会社が査定を主観的にやっていると主張し

議論となり、結局交渉は紛糾した。

イ そのほかに、休業中の組合員に対して会社が見舞いに行かなかったこと(以下「見舞問題」という。)について話し合われたが、まとまらなかった。

(10) 同月20日頃、会社は、年末一時金の支給が遅れることを知らせるため、組合員以外の従業員を集めた。

従業員が、年末一時金が遅れている理由をただしたところ、会社は、組合ともめているが合意のうえ支給したい、そして30日までには支給するよう努力するので待つて欲しい旨述べた。

(11) 同月23日、CはDと会い、「査定問題」の解決策として組合員全体に2万円を支払うことを提案し、加えてトレーラーの職種金額を増額するので年末一時金を妥結してもらいたい旨述べた。

翌24日、DはCに対し、上記会社提案について、金額は了承したが、加えて協定違反に対する謝罪分を提出するよう要求した。

これに対してCは、査定は会社の裁量行為であり協定に違反していないとして謝罪分の提出を拒否したところ、Dは、「出せないのならもう解決できんですな。」と言った。

また25日、DはCに対し、年末一時金に関して組合員1人当たり30万円を仮払いか貸付金として支払うよう申し入れたが、Cは拒否した。

(12) 同月28日、組合が、会社の入口に組合旗を立てた。

これに対して会社が、支部委員長のE(以下「E」という。)に、今旗を立てられたら年末一時金はまとまらなくなってしまう、親睦会に支払って組合に支払えなくなる旨述べたところ、Eは「親睦会に払って組合に払わないのだな、これは労働組合差別だ。裁判をやる。」旨述べた。

会社は、同日の勤務終了後に全従業員を集めて年末一時金を30日に支給する旨伝え、30日、全従業員に対して第1回団体交渉において示した前記(3)アの支給基準のうち③の査定は適用せずに年末一時金を支給した。

(13) 平成11年2月22日、組合は、会社に対し、見舞問題について会社のとった対応を書面で明らかにすること、「査定問題」及び年末一時金の一方的支給について謝罪すること並びに年末一時金の支給基準を示すこと等を文書で申し入れた。

その後、C及び会社の総務部長が、Dと面談した。

Dは、「査定問題」について謝罪文を提出すること、年末一時金は妥結していないので支給すべきではなかったこと及び見舞問題について述べた。

これに対してCは、「査定問題」については従来の説明どおり会社の裁量であるので謝罪文は提出できない旨、年末一時金に

については全従業員のことを考えて支給した旨、見舞問題については会社のとった対応を説明した。

- (14) 3月30日、組合と会社は、第5回団体交渉を開催し、前記(13)の組合からの申入れ事項である見舞問題及びその他の事項について協議した。

会社は、年末一時金を支給しても組合は供託した様子もなく解決済みと考えている旨述べ、その他の事項についての交渉は進展せず、結局平成10年年末一時金交渉は平行線となった。

なお、組合が、年末一時金の支給基準及び見舞問題について経緯を説明するよう要求したところ、会社は、書面で提出することを約束した。

- (15) 4月7日、会社は、年末一時金の支給基準及び見舞問題について会社のとった対応を記載した「ご案内」と題する文書を組合に提出した。
- (16) 同月21日、組合は、前記(15)の「ご案内」及び「査定問題」について謝罪がないことに会社の誠意が見られないとして闘争に入ることを通告する旨の抗議文を会社に提出した。

### 3 平成11年賃上げ及び夏季一時金交渉の経過について

- (1) 平成11年3月30日、組合は、会社に対して「組合員1人当たり平均1万2,000円」の賃上げ要求書を提出し、4月12日までに文書で回答するよう求めた。
- (2) 4月12日、会社は、組合に対して賃上げについては団体交渉時に説明を交えて回答する旨文書で返答した。
- (3) 6月21日、組合は、会社に対して「組合員1人当たり平均基準内賃金の3.0か月分」の夏季一時金要求書を提出し、26日までに文書で回答するよう求めた。
- (4) 同月26日、会社は、組合に対して夏季一時金については団体交渉時に説明を交えて回答する旨文書で返答した。
- (5) 7月5日、組合と会社は、第1回団体交渉を開催した。その主な内容は次のとおりであった。

ア 会社は、賃上げとして基本給を1,250円引き上げること、基本給のうち月額プラスマイナス250円の範囲で査定すること等を回答した。

この回答に対して組合は、査定は反対である旨主張した。

イ 会社は、賃上げ及び夏季一時金を優先して協議するよう提案したが、組合は、「査定問題」について整理しないと先には進めないと主張するとともに、平成10年年末一時金交渉で要求した謝罪文提出及び全従業員の査定結果の公表を再び要求した。

これに対して会社は、査定は会社の裁量行為であるから謝罪

文の提出は必要ない旨述べるとともに、従業員の査定結果は人事のことなので公表できない旨回答した。

組合が、組合員だけでも査定結果を教えるよう要求したので、会社は組合員の査定結果を説明したが、組合は査定内容及び査定項目が不適切である旨主張し議論となったため、交渉は進展しなかった。

ウ そのほかに、労災法定外補償問題についても協議されたが、まとまらなかった。

(6) 同月12日、組合と会社は、第2回団体交渉を開催した。

会社は、査定を含む支給基準で夏季一時金の回答を行ったが、組合が労災法定外補償問題を再び提起し議論となったため、賃上げ及び夏季一時金に関する交渉は進展しなかった。

(7) 同月22日、組合と会社は、第3回団体交渉を開催した。

組合は、夏季一時金の査定基準を提示するよう要求した。

これに対して会社は、29日までに組合へ一時金の査定基準を提示することを約束した。

なお、この日は、労災法定外補償問題及び見舞問題についても協議されたが、まとまらなかった。

8月2日、会社は、組合に対し、夏季一時金の査定基準として、評価点等が記載された「評価の仕方についての基本的考え」との題目の書類及び査定様式を示した。

(8) 8月5日、組合と会社は、第4回団体交渉を開催した。その主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社は、お盆までに夏季一時金を支給したいとして、夏季一時金のみ協議するよう提案したが、組合は、「査定問題」を解決することが先である旨主張した。

イ 組合が、夏季一時金の査定基準を説明するよう要求したところ、会社は、査定基準を説明した。

組合は、前記(7)の査定様式の評価には1点から5点までの欄があるが、「評価の仕方についての基本的考え」には1点と3点の説明しかない、4点、5点はどうやれば取れるのか、また、査定様式の項目に重複する点がある等と問題点を指摘したところ、会社は、もう1度精査する旨述べるとともに、組合の考える査定項目を質問した。

これに対し、組合は、荷主や客先から苦情があった者、交通事故等を起こした者のみ査定を行うことを提案した。

会社は、組合の提案した査定項目である交通事故等の結果は就業規則の懲戒対象になっており査定対象である、そのようなことが起こらないよう更に事前に気を付けてもらうためその他の事項にも査定を行うものである等と述べたが、組合は納得

しなかった。

そこで、会社は、とりあえず夏季一時金については組合の提案で査定を行うことにして、今後査定基準を再検討するので組合からも案を出してもらいたい旨の申入れを行ったが、組合は、査定そのものには本来的に反対だから案は出せない旨主張した。

ウ 引き続き組合が、平成10年年末一時金の妥結前の支給を問題にし議論となったため、賃上げ及び夏季一時金の交渉は妥結に至らなかった。

エ そのほかに、労災法定外補償問題について協議されたが、まとまらなかった。

(9) 同月7日、9日、10日及び11日、会社は、組合に対して団体交渉を申し入れた。

これに対して組合は、11日、「査定問題」等について組合の主張を全部認めるなら交渉する旨返答した。

(10) 同月12日、会社は、全従業員を集めて夏季一時金の支給が遅れた理由を説明するとともに、翌13日に夏季一時金を支給する旨伝え、13日、全従業員に対して第2回団体交渉において示した支給基準のうち査定を適用せずに夏季一時金を支給した。

なお、会社は、夏季一時金について既に親睦会と合意しており、支給を催促されていた。

(11) 9月10日、会社は、全従業員に対して第1回団体交渉において示した前記(5)アの支給基準のうち査定を適用せずに4月にさかのぼって賃上げを実施し、差額金を支給した。

(12) 10月1日、会社は、組合が賃上げの支給基準の説明を求めたことに対して、「…親睦会と合意したので貴組合員にも同内容で差額を支払います。」として併せて賃上げの内容を記した「ご案内」と題する文書を組合に提出した。

(13) 同月8日、組合は、査定について議論が対立しているにもかかわらず、会社が親睦会と合意したことを理由に組合との交渉を無視して賃上げ及び夏季一時金を支給した行為は労働組合法違反であり、抗議行動を強化することを通告する旨の抗議文を会社に提出した。

#### 4 平成11年年末一時金交渉の経過について

(1) 平成11年12月15日、会社は、「従業員各位」と題する文書を休憩所に掲示した。

その内容は、17日に年末一時金を支給すること及びその支給基準を①基本給 1.39か月、②勤続給 勤続年数20年以下の者 3,000円×勤続年数、勤続年数21年以上の者 6万円+2,000円×(勤続年数-20)、③査定 プラスマイナス3万円の範囲で行う、

④プラスアルファ 基本給月額×0.02とすること等であった。

なお、会社は、年末一時金について既に親睦会と合意していた。

(2) 同月16日、組合は、会社に対して「組合員1人当たり平均基準内賃金の3.0か月分」の年末一時金要求書を発送し、21日までに文書で回答するよう求めた。

(3) 同月17日、会社は、組合の16日付け要求書を受け取った。

同日、会社は、全従業員に対し、前記(1)の支給基準のうち③の査定を適用せずに年末一時金を支給した。

(4) 同月21日、会社は、年末一時金要求書を17日に受け取ったこと、年末一時金を17日に支給したこと及びその支給基準を記載した文書を組合に提出した。

#### 5 本件申立てについて

平成12年6月16日、組合は、当地方労働委員会に対して不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 会社は、組合と合意が成立していないにもかかわらず、平成10年年末一時金を一方的に支給したが、このことは団体交渉の意義をなくするもので団体交渉拒否及び支配介入行為に当たる。

イ 会社は、平成11年賃上げ及び夏季一時金交渉において、組合に対しては中身のない交渉を繰り返し、組合の要求に答えないという不誠実な交渉態度をとっていたこと、また、交渉途中にもかかわらず親睦会と合意したことを理由に賃上げ額及び夏季一時金を一方的に支給したが、このことは団体交渉の意義をなくするもので団体交渉拒否及び支配介入行為にあたる。

ウ 会社は、組合との団体交渉を避け親睦会と合意したことを理由に平成11年年末一時金を一方的に支給したが、このことは団体交渉の意義をなくするもので団体交渉拒否及び支配介入行為に当たる。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 平成10年年末一時金交渉において、会社と組合が合意に達しなかったのは、組合が「査定問題」の謝罪文の提出に固執したからである。

また、会社が組合との合意なく年末一時金を支給したのは、組合員に日常生活資金が必要なことを憂慮したこと、また、組合から支給基準そのものに不満はない旨聞いていたこと等を理由とするものであるから、会社のとった措置は妥当なものである。



なお、平成10年年末一時金交渉に関する申立ては、行為の日から1年以上経過しているので申立期間を徒過したものとして却下されるべきである。

イ 平成11年賃上げ及び夏季一時金交渉において、会社は、誠実に団体交渉に臨み、組合の資料要求等にも誠実に対応した。合意に達しなかったのは、組合が「査定問題」にこだわり謝罪文を要求する等非常識で過大な要求を繰り返したからである。

また、会社が賃上げ額及び夏季一時金を組合との合意なく支給したのは、組合員に日常生活資金が必要なことを憂慮したこと、また、組合から支給基準そのものに不満はない旨聞いていたこと等を理由とするものであるから、会社のとった措置は妥当なものである。

ウ 組合は、会社に対し平成11年年末一時金に関する団体交渉の申入れを行っておらず、支給日になってはじめて年末一時金要求書を提出していることから、会社が団体交渉を拒否することはあり得ない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 平成10年年末一時金について

ア 組合は、会社が組合と合意が成立していないにもかかわらず、年末一時金を一方的に支給したことは団体交渉の意義をなくするもので団体交渉拒否及び支配介入行為に当たると主張する。

第2の2(6)及び(11)で認定したとおり、年末が近づき年末一時金の協議を急ぐ会社に対して、組合は会社が提示した年末一時金の金額を了承していたにもかかわらず、「査定問題」に関する謝罪文の提出がない限り合意できない旨述べた。このため、会社は年内での合意が困難であると判断し、年末一時金を支給したものと認められる。

確かに、組合が会社の主観的な査定を防ぐために、「査定問題」に関する謝罪文の提出を求めたことは理解できるが、会社はこの問題の解決を図るために組合員全体に2万円支払う旨提案しており、組合もその点は了解しているところである。

したがって、会社がこのように譲歩していることを考慮すると、組合は「査定問題」に関する謝罪文について、会社が提案するとおり後日協議することとして、本題である年末一時金交渉に応じる等の対応が必要であったものとする。

更に、第2の2(10)及び(12)で認定したとおり、年末も差し迫っていたこと及び会社が支部委員長のX1から組合員に対しても同時に支給しないと組合差別になると言われていたことを併せ考慮すれば、会社が年末一時金を支給したことは、団体交

渉拒否ひいては支配介入行為に当たるとまでは認められない。  
イ なお、会社は、平成10年年末一時金についての申立ては行為の日から1年以上経過しているのて却下されるべきであると主張するが、第2の2(14)及び3(8)ウで認定したとおり、平成11年3月30日及び8月5日の各団体交渉において、本件年末一時金について話し合われ、その中で組合が会社に対し一方的支給について謝罪を求めている事実があるところ、8月5日の団体交渉は申立ての日から1年以内になされているのだから、労働組合法第27条第2項には該当せず、会社の主張を認めることはできない。

(2) 平成11年賃上げ及び夏季一時金について

ア 組合は、会社が中身のない交渉を繰り返し、組合の要求に答えないという不誠実な交渉態度であったと主張する。

しかし、第2の3(5)イ及び(8)イで認定したとおり、会社は、組合からの査定基準や査定結果の公表の要求に応じ、一応の説明を行っている。

また、会社は、組合から評価点数の基準があいまいである等との指摘には的確に回答していないものの、平成11年賃上げ及び夏季一時金(以下この項では「賃上げ等」という。)について、結果として問題となっている査定基準を適用しなかった経緯がある。

むしろ、団体交渉では会社が組合の査定案で行うと譲歩して「賃上げ等」の交渉を進めようとしたのに対し、組合はあくまで「査定問題」に固執して会社の団体交渉の申入れにも応じていない。

以上のことから、会社の対応が組合の主張するような不誠実なものであったとは認められない。

イ 組合は、会社が交渉途中にもかかわらず、親睦会と合意したことを理由に「賃上げ等」による金額を一方的に支給したことは団体交渉の意義をなくするもので団体交渉拒否及び支配介入行為に当たると主張する。

確かに、会社が組合と合意のないまま親睦会と合意したことを理由に「賃上げ等」の金額を支給したことは、適切であったとはいえない。

しかし、第2の3(8)及び(9)で認定したとおり、組合が「査定問題」に固執したため「賃上げ等」の交渉については進展せず決裂し、更に会社が交渉再開を呼びかけたことに対し、組合は「査定問題」を持ち出し、組合の主張を全部認めないと交渉を再開しないとして応じようとしなかった。このため、会社は、妥結の可能性がないと判断して「賃上げ等」の金額を支給した

ものと推認され、支給日がかなり遅かったことも考慮すれば、会社の対応を団体交渉拒否ひいては支配介入行為にあたるまでには認められない。

(3) 平成11年年末一時金について

組合は、会社が組合との団体交渉を避け、親睦会と合意したことを理由に平成11年年末一時金を一方的に支給したことが、団体交渉拒否及び支配介入行為に当たると主張する。

これに対して会社は、組合が団体交渉の申入れを行っておらず、支給日になってはじめて要求書を提出していることから、会社が団体交渉を拒否することはあり得ないと主張する。

第2の4(2)で認定したとおり、組合は、会社に年末一時金支給日の前日である12月16日付けで年末一時金要求書を提出しており、前年の年末一時金の要求がその年の10月30日に行われていることと比較すると、その要求時期が遅れたことに対する非難は免れないところである。

しかし、会社も組合に対して年末一時金の要求が遅れていることの理由等確かめることなく、12月15日に従業員へ支給を通知している。会社は、組合の要求が遅れているからといって、組合と年末一時金の交渉をすること無く決定することは不適切であり、このような場合、会社は組合に対して、要求が遅れていることの理由を確かめたうえ、必要があれば団体交渉の申入れをすべきであった。

会社は、従業員の年末の日常生活資金が必要であることを憂慮して組合と団体交渉のないまま支給したと主張するが、そうであるならば、なおさら団体交渉を早期に開催するため組合に働きかけ合意を目指すべきであったといえる。

更に、会社は、従業員に対して年末一時金支給通知の翌々日の12月17日に年末一時金を支給しているが、組合から要求があった以上は支給日を変更して、少なくとも団体交渉を持つべきであり、前年の年末一時金をその年の12月30日に支給していることを併せ考慮すると、ことさらに、親睦会との支給合意があるからといって、12月17日に支給しなければならない特段の事情も認められない。

以上のことから、会社が組合と団体交渉を行わずに年末一時金を支給したことは、団体交渉拒否にあたる。

#### 第4 結論

平成10年年末一時金並びに平成11年賃上げ及び夏季一時金に関する申立ては、会社の対応が不誠実なものとは認められないこと及び妥結前に支給した会社の対応が不当とまではいえないことから、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とは

認められない。

しかしながら、平成11年年末一時金に関する会社の対応は、団体交渉拒否に当たり、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。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成13年4月19日

富山県地方労働委員会  
会長 松居秀雄 ㊟