

北海道、平12不11、平13.6.11

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合
北海道本部札幌地域支部

被申立人 いわき貨物自動車株式会社

主 文

- 1 被申立人は、次の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人北海道支店の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社の次の行為は、北海道地方労働委員会において、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認定されたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 平成11年度燃料手当に関する団体交渉において、経営資料を示すなどして根拠を明らかにすることなく、支給しないとの回答に固執したこと。
- 2 平成12年度賃金改定に関する団体交渉において、経理資料を示すなどして改定理由の説明をしなかったり、組合員の氏名を明らかにすることを団体交渉開催の条件としたり、団体交渉継続中に従業員を個別に呼び出して同意を求めて組合の交渉活動を阻害したこと。
- 3 平成12年度夏季一時金に関する団体交渉において、組合員の氏名を明らかにすることを団体交渉開催の条件としたり、夏季一時金を一方的に支給したこと。

平成 年 月 日(掲示する初日を記載すること。)

全日本建設交運一般労働組合
北海道本部札幌地域支部様

いわき貨物自動車株式会社

- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

- 1 当事者

(1) 被申立人いわき貨物自動車株式会社は、肩書地に本社を置くほか、札幌市及び仙台市に3支店、北海道、東北及び関東地方に11営業所を置き、資本金9,100万円、従業員約360名をもって、道路貨物運送業を営んでいる。

なお、本件申立て時の被申立人の名称は北海道貨物株式会社(以下「会社」という。)であったが、平成13年4月2日、合併により、現在の名称に変わったものである。

(2) 申立人全日本建設交運一般労働組合北海道本部札幌地域支部(以下「組合」という。)は、昭和62年12月に結成された個人加盟方式のいわゆる合同労働組合であり、組合員は321名で、組合の名称は、本件申立て時、全日本運輸一般労働組合北海道地方本部札幌地域支部であったが、平成11年9月7日に上部団体である全日本運輸一般労働組合が全日自労建設農林一般労働組合及び全国鉄動力車労働組合と組織合同を行ったことに伴い、平成12年10月10日、名称変更されたものである。

また、会社には、組合の下部組織として、全日本建設交運一般労働組合北海道本部札幌地域支部北海道貨物分会(以下「分会」という。)があり、平成3年10月に結成され、組合員は24名である。

2 本件発生以前の背景事実

(1) 平成11年3月3日、分会は、10,000円の賃上げ、労働災害補償及び退職金の額等を内容とする平成11年度春闘要求書を会社に提出した。

(2) 同月15日、第1回団体交渉が開催され、会社は分会に対し、「本年度より給料の見直しをする」として、賃上げをしないこと、燃料手当を廃止することなどを回答した。

(3) 同月29日、分会は、第1回団体交渉における会社の回答を不満として、給料の見直し、燃料手当の廃止、一時金の分割支給等について具体的な資料を提示して団体交渉を行うよう文書で申し入れた。

(4) 4月16日に開催された第2回団体交渉において、会社は分会に対し、春闘及び給料の見直し等について口頭で説明したが、分会は「具体的な資料の提示なしには納得できない。」と抗議した。

(5) 4月23日、分会は、給料の見直し、燃料手当の廃止、一時金の分割支給等に関する具体的な資料の提示を求めて、再度会社に団体交渉を申し入れた。その後、会社から回答がないため、分会は、更に5月20日及び6月1日、早急に団体交渉を行うよう重ねて申し入れた。

(6) 6月7日、第3回団体交渉が行われたが、会社からは賃上げに

ついでの前進回答はなかった。

- (7) 同月9日、分会は、第3回団体交渉でも前進回答が得られなかったとして、改めて、誠意ある回答と社長の出席を求め、団体交渉を申し入れた。
- (8) 同月28日、分会は、夏季一時金について団体交渉を申し入れたが、交渉が開催されないまま、7月6日、会社は、社内の掲示板に「平成11年度夏季賞与について」と題する、会社の決定事項を記載した文書を掲示した。
- (9) 7月8日、分会は、同月6日に行った会社の上記行為に抗議するとともに、団体交渉を申し入れたが、会社からの回答はなかった。
- (10) 同月26日、分会は、賃上げと夏季一時金に関する団体交渉の促進を求めて、当委員会にあっせんを申請した。
- (11) 8月18日、あっせんの中で会社が分会の求める団体交渉に誠意をもって応じる旨表明したことから、分会は、賃金等従来の要求事項に関し団体交渉を早急に行うよう申し入れた。
- (12) 9月2日、第4回団体交渉が開催された。会社は分会に対し、賃上げはしない旨重ねて述べたが、そのことについての説明の機会を持つ用意はあり、また、今後の一時金の支給に当たっては一方的に行わないと述べた。

3 本件申立てに関する事実

- (1) 平成11年9月27日、分会は、賃上げをしないとの会社回答に対し、その具体的な根拠を明らかにする資料の提出を求めて団体交渉を申し入れるとともに、平成11年度の燃料手当に関する団体交渉を申し入れた。

なお、平成10年度までは、労使間の協定に基づいて燃料手当が支給されていた。
- (2) 9月30日、会社のA札幌支店長(以下「A支店長」という。)は、組合のB分会長に対し、「春闘もあまりに時間がたち過ぎているのでこれで妥結してほしい。来春の春闘には会社は誠意をもって対応したい。すぐ燃料手当の交渉に入りたい。」と述べた。
- (3) 10月18日、分会は、あっせん申請を取り下げ、翌19日、分会は、燃料手当に関する団体交渉を再度申し入れた。
- (4) 同月25日、分会からはB分会長ほか5名、会社からはA支店長、C札幌支店長(以下「C支店長」という。)が出席して団体交渉が開催された。しかし、会社は、具体的な根拠の説明もせず、燃料手当を支給しない旨回答した。
- (5) 同月27日、分会は、燃料手当を支給しないとする会社回答を不満として、11月2日までに団体交渉を開催するよう再度申し入れた。

- (6) 11月2日午後4時から札幌支店2階会議室で、会社からはA、C両支店長、分会からはB分会長ほか5名が出席して団体交渉が行われた。分会は会社に対し、燃料手当を支給しない根拠について説明を求めたが、会社はこれに応ぜず、燃料手当を支給しないとの回答を繰り返した。
- (7) 同月8日、分会は、誠意ある回答と燃料手当を支給しない根拠の説明をもとめ、団体交渉を申し入れた。
- (8) 同月30日、分会は、燃料手当及び年末一時金に関する団体交渉を再度申し入れた。
- (9) 12月3日、会社からA、C両支店長、分会からはB分会長ほか3名が出席して、燃料手当及び年末一時金に関する団体交渉が開催された。会社は、燃料手当は支給しない、年末一時金については平均35万円を支給するとの回答を一方向的に提示した。
- (10) 12月7日、会社は、年末一時金について分会と妥結していないのに、組合員を含む全従業員に対して、年末一時金として35万円を一方向的に支給した。
- (11) 平成12年2月28日、会社のD代表取締役が東京支店の従業員に対し平成12年度の賃金改定案の説明を行ったことを伝え聞いた分会は、賃金改定案の具体的な内容の説明と資料の提示を求めて団体交渉を申し入れた。
- (12) 3月10日午後3時から札幌支店会議室において、会社からE営業部長、分会からはB分会長ほか2名が出席して、賃金改定案に関する団体交渉が開催された。席上、会社から、①月例賃金を東京・大阪地域は月額45万5,487円、札幌地域は月額41万7,478円、函館・旭川は月額39万8,515円とし、年令・勤続等を問わず一律とする、②時間外・深夜労働を含む手当をドライバー94時間、配送課は45時間として時間外・深夜労働がこの時間に及ばなかったとしてもこの分は支給する、③3月21日から実施する、との説明があったが、改定の根拠を示す資料の提示はなかった。分会は、「説明は聞いたが、納得はしない」旨会社に伝えた。
- (13) 同月15日、分会は、賃金改定案について団体交渉を申し入れた。
- (14) 同月17日、A支店長はB分会長に対し、賃金改定案に関して電話で「会社の現状については、何回も説明している。」と述べた。
- (15) 同月21日、分会は、3月17日に会社が口頭で賃金改定案に関する団体交渉を拒否したとして、これに抗議するとともに、賃金改定案に関する団体交渉を申し入れた。
- (16) 同月23日、会社から分会に対し書面で回答が提示された。その内容は、「会社は、貴組合分会長ほか役員に対して今回の

賃金改定について十分な説明を行っております。会社は、今回の規定改定については、大多数の従業員の同意を得て実施するものであり、何等手続上の齟齬はなく、これ以上の説明は要しないと考えております。また、貴組合の団体交渉開催の申入れに関しても、会社主張と貴組合主張とは平行線であり、これ以上の交渉は意味をなさないものと考えます。その意味では、団体交渉の議題としてはそぐわなくなっていると考えております。」というものであった。

- (17) 3月28日、分会は、「仮に大多数の従業員の同意を得ているとしても、労働組合として正式に団体交渉を申し入れている以上、使用者は、誠意を持ってこれに対応すべきです。」として、賃金改定案に関する団体交渉を再度申し入れた。
- (18) この頃までに、会社は、従業員を一人ずつ呼び出して賃金改定について説明し、「新給与説明書」と題する書面に署名捺印をさせた。その結果、B分会長、F及びGの3名を除く従業員全員がこの書面に署名捺印した。
- (19) 4月3日、会社は分会に対し、書面で「現在の労使の置かれている状況は相互の主張が平行線上にあり、仮に団体交渉を開催したとしても意味なさないものと考えます。したがって、貴労組として、会社に対して、具体的に何を説明して欲しいのか、文書にて質問事項を整理し、提出して下さい。会社は、その上で団体交渉の開催について検討させていただきます。」と要求した。
- (20) 同月10日、分会は、「主張が平行線であるというのは企業側の勝手な解釈にすぎません。主張が平行線であるということで団体交渉を拒否することは不法です。」などと抗議するとともに、実際の時間外労働が規定時間に満たない場合の規定上の時間外手当の支給の有無、その他7項目の質問事項を記載し、早急に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (21) 同月17日、会社は分会に対し、「①会社として誰(組合員)の労働条件について交渉するのかを確認する必要があるので、早急に、最新の組合員名簿を提出されたい、②名簿確認の上、誰(組合員)の労働条件について該当するのかを、改めて確認しなければ具体的な対応はできないので、各要求項目に該当する組合員が誰であるのかを明らかにされたい、③今回の改正について大多数の従業員が合意しており(その中には組合員もいる)、合意を得ている組合員に該当する項目については、交渉の議題になじまない。」とし、「以上の点について、早急に対応しない限り、会社としての回答はできない」旨、文書で回答した。
- (22) 4月27日、B分会長、F及びCは、「平成9年3月21日施行の給

与規定及び平成8年5月21日労働基準監督署届出の退職金規定による支給に際しての同意書」に署名捺印して会社に提出することにより、平成12年3月21日付けで改訂された給与規定、退職金規定の施行に同意せず、旧給与規定及び旧退職金規定の適用を受ける意思を表明し、分会も、その後、この件に関する団体交渉を要求しなかった。

(23) 6月28日、分会は、平成12年夏季一時金として40万円を支給することなどを求めて団体交渉を申し入れたが、その後、会社は、「誰のための団体交渉なんだ。」と、分会組合員の氏名を明らかにしなければ団体交渉に応じない趣旨の発言をして団体交渉を拒否した。

(24) その後、夏季一時金に関して会社からの回答はなく、団体交渉も行われないうまま、7月10日、会社は全従業員に対し、夏季一時金として10万円を支給した。

なお、分会は、その後、この件に関する団体交渉を要求しなかった。

第2 判断

1 平成11年度燃料手当に関する団体交渉について

(1) 申立人の主張

前年度まで労使間の交渉で決めて支給されてきた燃料手当が支給されないとの回答に対して、その根拠を経理資料などを示しながら説明するよう再三求めたが、会社は、団体交渉には応じて、全く説明することなく、不誠実な態度に終始したことは、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。

よって、誠実な団体交渉の応諾と陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成11年度の賃上げ交渉の段階から、既に燃料手当が支給できる状況ではないことを経理資料を提示しながら十分に説明しているため、不誠実な交渉態度とは言えず、不当労働行為には該当しない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

会社の就業規則には燃料手当を支給する旨定めた規定があり、前年度まで労使間の協定に基づいて支給されてきたのであるから、会社は、従前にはなかった支給しない扱いをせざるを得ない理由を、組合が理解できるように収支に関する経営資料を示すなどして、組合の納得を得ようとする努力をすべきである。しかるに、会社は、組合が検討するのに必要とされる経理状況などを示す資料も提示せず、前記第1の3の(4)ないし(9)で認定したとおり、支給しないとの回答に終始したものであり、誠実

な団体交渉とは到底言い難い。

よって、会社の行為は、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判断する。

2 平成12年度賃金改定に関する団体交渉について

(1) 申立人の主張

会社が実施しようとしている賃金改定について、実施直前になって説明を受けたが、十分な説明というものではなく、また、組合が判断するのに必要な経理資料の提示もなかった。

さらに、団体交渉が継続しているにもかかわらず、従業員を呼び出して個別に同意をとったことは、組合の存在を無視するものであり、また、組合員名簿の提出がなければ団体交渉には応じられないとする会社の行為は、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。

よって、誠実な団体交渉の応諾と陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

平成12年度の賃金改定については、まず組合に対して、平成11年度の賃上げ交渉の中で、売上げ、利益、人件費などについて数字を示しながら、経営が厳しくなっていることを説明し、来年度には給与体系を見直すことを表明した上で、組合にその検討のためのメンバーに入るよう求めたが、拒否された。その後、全従業員に会社案を説明するとともに、団体交渉の中で十分説明したが、組合の理解は得られなかった。

また、同賃金改定案については、既にB、F、及びGの3名を除く従業員全員の同意を得て実施されており、Bら3名も旧賃金規定を適用することで合意し、そのとおり実施されているので、結局、組合員を含む従業員全員について決着している問題について、団体交渉を行う必要もなければ、対象ともならない。

さらに、賃金改定について団体交渉を求める以上、どの組合員のために交渉するのか明らかにすべきであるのに、組合が組合員名簿を提出しないので、団体交渉は成立し得ない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

賃金改定に関する会社の提案は、従来の賃金制度そのものを大きく変更するものであることから、組合の納得を得るために十分な協議を行うべきであるにもかかわらず、前記第1の3の(11)及び(12)で認定したとおり、会社は、説明資料も提示しないまま、実施のわずか11日前になって行われた団体交渉の中で、初めて退職金を含む賃金改定案について説明したものであり、会社のこの対応からは、組合と十分に協議しようとする姿勢が窺われぬ。

しかも、従業員の中に組合員が存在し、分会長が団体交渉の任に当たっていることを会社は認識しており、また、さしたる支障も考えられない状況下において、前記第1の3の(21)で認定したとおり、突然、組合員名簿の提出を団体交渉開催の条件として強硬に求めることは、団体交渉を拒否するための口実であり、団体交渉の正当な拒否理由に当たらない。

さらに、会社は、前記第1の3の(18)で認定したとおり、団体交渉が継続中であるにもかかわらず、従業員を個別に呼び出して、賃金改定について説明し、会社提案に対する承諾書に等しい「新給与説明書」と題する書面に署名捺印をもとめたりしたことは、組合の交渉活動を阻害する行為であると言わざるを得ない。

よって、以上の会社の行為は、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判断する。

3 平成12年度夏季一時金に関する団体交渉について

(1) 申立人の主張

団体交渉を申し入れたにもかかわらず、組合員名簿の提出を団体交渉開催の条件とするなど正当な理由なくこれを拒否し、夏季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。

よって、団体交渉の応諾と陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

夏季一時金は組合員を含む従業員全員に支給済みであり、かつ組合員からこのことで異議が出されたり、受領した夏季一時金を返上されてもいないので、決着済みの問題であると考えている。したがって、団体交渉に応ずる必要性は全くない。

しかし、仮に夏季一時金について団体交渉を求めるのであれば、どの組合員のために交渉するのか明らかにすべきであるのに、組合が組合員名簿を提出しないので、団体交渉は成立し得ない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

夏季一時金の団体交渉の申入れに対し、前記第1の3の(23)及び(24)で認定したとおり、組合員の氏名を明らかにすることを団体交渉開催の条件としたり、夏季一時金を一方的に支給したりして団体交渉に応じない会社の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否であると言わざるを得ない。

よって、会社の行為は、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判断する。

第3 結論

- 1 本件は、前記のとおり、いずれも不当労働行為に該当するが、平成11年度燃料手当については、既に長期間経過し、平成12年度に

においても問題にされていないこと、また、平成12年度賃金改定については、組合員を含む従業員全員が各々同意した賃金制度に基づいて支給を受けていること、さらに、平成12年度夏季一時金についても、組合員を含む従業員全員が特に異議を述べることなく支給を受けているほか、組合が、平成12年度賃金改定及び同年度夏季一時金について新たに団体交渉を要求していないことなどの事情を勘案すれば、いずれの団体交渉についても、現時点においてその開催を求める必要性を認めることはできないので、主文の救済をもって相当と判断する。

- 2 以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成13年6月11日

北海道地方労働委員会
会長 藤本昭夫 ㊟