

大阪、平11不23、平13.11.6

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人 神友産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Eに対し、平成10年3月度給与の支給に際し減額した同年3月10日及び18日の基本給及び保証手当相当額並びにこれに支払い時期以降年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員Eに対し、平成10年5月度、6月度及び7月度給与の支給に際し減額した同年5月11日から6月29日までの保証手当相当額(同年5月13日のストライキ実施による減額相当分を除く)及びこれらに各支払時期以降年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
執行委員長 C 殿

神友産業株式会社
代表取締役 D

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、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認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員E氏に対し、平成10年3月度給与の支給に際し、同年3月10日及び18日の基本給及び保証手当相当額を減額したこと。
 - (2) 貴組合員E氏に対し、平成10年5月度、6月度及び7月度給与の支給に際し、同年5月11日から6月29日までの保証手当相当額を減額したこと。
- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

- 1 当事者等

(1) 被申立人神友産業株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、神戸市北区山田町藍那に工場をそれぞれ置き、生コンクリートの製造販売を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時13名であり、そのうち工場には運転手を含めて10名が勤務している。

(2) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、関西地区において主にセメント、生コンクリートの製造及び運送に従事する労働者で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合は、全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部(以下「旧組合」という)が昭和58年10月10日に、組合と全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部(以下「運輸一般支部」という)に分裂して結成された労働組合である。なお、分裂前、旧組合の下部組織として旧組合神友生コン分会(以下「旧組合分会」という)があった。

組合には、下部組織として組合神友産業分会(以下「分会」という)があり、その分会員は本件審問終結時E(以下「E」という)1名である。Eは小型コンクリートミキサー車(以下「小型ミキサー車」という)の運転手で、工場に勤務している。

(3) 運輸一般支部の上部組織である全日本運輸一般労働組合は、本件申立てがあった後、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し、全日本建設交通一般労働組合になっており、運輸一般支部の会社における組合員数は本件審問終結時2名である。

また、会社には組合及び運輸一般支部のほかに、神友産業労働組合(以下「神友労組」という)が存在し、その組合員数は本件審問終結時7名である。

2 本件申立てに至る経過等

(1) 昭和57年2月1日、旧組合分会が結成され、同月8日、旧組合及び旧組合分会と会社との間で協定が締結された(以下、この協定を「57.2旧組合協定」という)。57.2旧組合協定では、会社は、組合招集の諸会議、諸行動に出席する組合員について、所定時間内賃金が保障される組合用務による休暇(以下、この休暇を「組休」という)を月延べ4回(組休を取得する組合員が1名であれば月4回、2名であればそれぞれ月2回など組合全体で月4回)保障することとされた。

(2) 旧組合及び旧組合分会と会社は、昭和57年3月21日付けで、57.2旧組合協定の変更協定を締結した(以下、この協定を「57.3旧組合協定」という)。57.3旧組合協定でも、57.2旧組合協定同

様、月延べ4回の組休が認められた。また、57.3旧組合協定では、新たに、所定労働日数を出勤した小型ミキサー車乗務員には1か月の賃金を最低でも32万円支給することとされた(以下、1か月の最低賃金を保障する措置を「生活最低保障」という)。ただし、生活最低保障の支給の条件として、「理由なく意識的に時間外勤務をしない者は除く」こと及び「労使合意の上で欠格条項を適用する」ことが定められていた。

なお、57.3旧組合協定には、「組合は、小型5社(会社を含めた小型ミキサー車を使用する五つの企業)の労務賃金及び労働条件を統一することにより1982年2月8日付けの協定書(57.2旧組合協定)を上記の通り変更する」旨の条項(第27項)が手書きで挿入されていたが、この労務賃金及び労働条件の統一は実現しなかった。

- (3) 昭和58年6月16日に旧組合及び旧組合分会と会社は、同年度賃金及び年間一時金に関する協定を締結した(以下、この協定を「58.6旧組合協定」という)。58.6旧組合協定では、「小型乗務員の最低保障賃金は、一か月34万円とする(欠格条項は、57.3旧組合協定どおりとする)」とされたが、この支給は暫定的なものであるとの明記の下、「大阪兵庫生コンクリート工業組合・協同組合にて、小型の賃金体系が決定すれば統一する」こととされていた。

なお、58.6旧組合協定では、組休については触れられていない。

- (4) 昭和58年10月10日、旧組合は組合と運輸一般支部に分裂した。組合の分会員は分裂当初E一人であり、その後増減を繰り返し、最大で9名の時期もあったが、平成10年6月18日には当時分会長であったF(以下「F」という)が組合を脱退して運輸一般支部に加入したため、再びE一人になった。

旧組合分裂後も生活最低保障は昭和61年3月まで、両組合の組合員に対して引き続き実施された。

組合と運輸一般支部は旧組合の承継をめぐって対立し、昭和59年に運輸一般支部が旧組合所有財産の帰属の確認を求める訴訟を大阪地方裁判所に提起した。平成7年5月29日、同裁判所は組合が旧組合と同一性を有すると判断したが、運輸一般支部は控訴し、後に両者は和解した。

- (5) 昭和61年3月11日、運輸一般と会社は、中央労働委員会において係争中であった不当労働行為救済申立事件(昭和60年(不再)第29号事件)に関する和解の過程で、時間外保障賃金に関する協定(以下「61.3運輸一般支部協定」という)を締結した。

61.3運輸一般支部協定では、時間外労働の保障賃金は、①「基本的に会社の業務完了まで業務を遂行し、本人に就労の意思が

あっても基準時間に満たない場合に限り、これを保障するもの(同協定書2(保障の条件))」であること、②「会社が保障する時間外労働時間の基準時間を、ミキサー車搭乗員1か月一人当たり45時間(同協定書3(基準時間))」とすることが定められ、これ以降、時間外労働時間が1か月45時間に満たない場合、会社は不足時間分の時間外手当を「保証手当」として支給することとされている(以下、この措置を「45時間残業保障」という)。従前の生活最低保障によって支給される給与総額と、45時間残業保障によって支給される給与総額はほぼ同額であった。また、45時間残業保障の具体的な保障条件は同協定で次のように定められていた。

「(保障条件)

- 4、(1) 労使で合意の休日、休暇を除き当月の所定労働日数を出勤した者に限る。
- (2) 出勤日数が所定労働日数に達しなかった場合は、基準時間より次の算式によって算出した時間をカットし、控除するものとする。

$$45時間 \times \frac{\text{欠勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

- (3) 無届の定時内遅刻、早退のあった場合は、次の要領で基準時間をカットし控除する。

イ、一度目は工場長より指導票(注意)を発行し、基準時間はカットしない。

ロ、二度目は工場長より指導票(警告)を発行し、基準時間はカットしない。

ハ、三回目からは、1回につき2時間カットする。

- (4) 前日の13時までに早出、残業の不就労届を提出した場合は、1回につき1時間をカットし、無届の場合は1回につき2時間をカットする。但し、突発的な事情のある場合は、会社が確認しカットの対象としない。

(争議行為の場合)

- 5、ストライキがあった場合は、基準時間より、上記4、(2)の算式によって算出した時間をカットし控除するものとする。」

なお、同協定においては、運輸一般支部と会社は労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する協定(以下「三六協定」という)を締結することが明記され、平成7年1月の阪神・淡路大震災(以下「震災」という)までは、協定どおり三六協定が結ばれてきた。

一方、組合と会社との間では、61.3運輸一般支部協定と同様の

協定及び三六協定は締結されていなかったが、組合分会員に対しても運輸一般支部同様、45時間残業保障が行われてきた。なお、この運用において、従業員から残業をしない旨の意思表示がない限り、就労の意思(残業の意思)があるものとして取り扱われていた。

- (6) 61.3運輸一般支部協定においては、組休について、「会社は、月2回2名の組合活動については、所定内賃金を保障するとともに、基準時間よりの控除は行わないものとする(同協定7)」こととされ、以後、運輸一般支部に対しては月延べ2回の組休が認められている。

会社は組合に対しても、61.3運輸一般支部協定締結直後の昭和61年5月15日には口頭により、また、同月16日付け内容証明により月延べ2回の組休について賃金保障を行うので、組合がこれを受諾するよう要請し、同月19日には61.3運輸一般支部協定と同様の内容の協定案を示し締結を求めたが、組合は、45時間残業保障には同意の意思を示したものの、組休については従来の組休の月延べ4回保障が組合の基本方針であるとして、会社提案を拒否する旨回答した。以後、このことに関し、両者の間の交渉には進展がみられない。

- (7) 平成9年2月、大阪兵庫生コン経営者会(以下「経営者会」という)が発足し、会社はA会員になった。

発足当初の経営者会規約には以下の定めがあった。

「(第1条 省略)

第2条(組織) 本会は、大阪府下、兵庫県下の生コンクリート製造業者及び生コンクリート輸送業者で組織する。

- ①上記の団体で加入するものを団体会員と称する。
- ②企業外労働組合を有する社をA会員と称する。
- ③企業内労働組合を有する社及び労組未組織社をB会員と称する。

第3条(目的) 本会は、正常な労使関係の確立を目指し、会員の相互啓発、相互扶助により、連携と連帯の強化を図り、もって会員各社の安定と発展に寄与することを目的とし、次の各号を扱う。

- ①大阪兵庫生コンクリート工業組合の構造改善事業実施に伴う諸問題。
- ②会員全体に影響を及ぼす春闘・労働条件の改定等の労働問題に関する諸施策の円滑なる推進。

但し(イ) 本会はB会員各社の労働問題については取り扱わない。

(ロ) 本会は会員各社の個別労働問題については取り

扱わない。

(第4条 省略)

第5条(交渉権・妥結権の委任と交渉) 第3条の目的を達成するため、団体会員又はA会員は事案ごとにその都度、企業外労働組合との交渉権・妥結権を本会へ委任することができる。本会は、必要に応じて企業外労働組合と交渉し、この交渉権・妥結権を行使する。

但し、地域差・労組組織状況・経営内容等により団体会員またはA会員の申し出により、夫々の個別交渉は可能とする。

(第6条以下 省略) 」

(8) 平成10年2月18日経営者会と組合を含む五つの労働組合(以下「5労組」という)は、集団交渉のルールに関する協定(以下「交渉ルール協定」という)を締結した。この協定には以下の項目があった。

「1. 団体交渉権について

経営者会と各労働組合との団体交渉について、経営者会はA会員の交渉権及び妥結権を有する。

(2. 省略)

3. 交渉事項

団体交渉で取り扱う議題は、労働者の賃金・雇用、労働条件及び福祉問題、第3次構造改善事業に関する問題等とする。但し、経営者会、各労働組合どちらかの申し入れがあった場合、個別交渉は可能とする。

4. 交渉の開催時期

団体交渉は、経営者会又は各労働組合により相手方に申し入れがあった場合、やむを得ない事情がある場合を除き、速やかに開催するものとする。

5. 合意事項の確認と効力について

経営者会と各労働組合との団体交渉で合意に達した事項は、書面でA会員と各労働組合が署名・捺印して労働協約としての効力を持つものとし、この労働協約は経営者会の会員の内、A会員に適用する。

6. 協定書の優先順位について

本協定書の事項が、経営者会の各会員と労働組合との間にある労働協約或いは、慣習・慣行事項等に抵触する事案が生じた場合は、本協定が優先する。

(以下略)

(9) 平成10年3月2日、組合は会社に春闘統一要求書を提出し、経営者会との集団交渉への参加を求めた(以下、このことを「本件集団交渉要求」という)。

同月3日、会社は組合の申入れに対し、集団交渉に参加した実績がなく、会社と組合の間では長年にわたり個別団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)を行ってきたことを理由に、個別団交に応じる旨申し入れ、集団交渉への参加は拒否した。

同月10日及び18日、集団交渉が開催されたが、会社は参加しなかった。

なお、この両日、Eは分会代表として集団交渉に参加し、会社の業務には従事しなかった。

- (10) 平成10年3月25日、3月度の賃金が支給されたが、会社は、Eが前記(9)記載のとおり、同月10日及び18日に集団交渉に参加したことについて、両日分の基本給及び保証手当をカットした。

また、会社は、Eが同月度に3回の事前届出による定時退社をしていたため、3回目の定時退社について、保証手当をカットした。このように、毎月3回目以後の定時退社について保証手当をカットする取扱いは、就業規則等に規定はないが慣行としてすべての従業員に対して行われていた。

なお、会社においては、賃金計算を毎月20日締め、同月25日支給としている。

- (11) 平成10年3月25日及び26日、Eは、組合が実施した統一ストライキ(以下、ストライキを「スト」という)に参加し、会社にはいたがタイムカードは押さず、仕事はしなかった。

- (12) 平成10年4月25日、4月度の賃金が支給されたが、会社は、Eが前記(12)記載のとおり、3月25日及び26日にストを実施したことについて、両日分の基本給及び保証手当をカットした。

- (13) 運輸一般支部と会社が61.3運輸一般支部協定で合意し締結した三六協定は、震災による混乱で更新されないままとなっていたが、平成10年5月8日、同協定が失効していることが判明した。

翌日、会社は、運輸一般支部との間で、1日の所定労働時間を7時間、延長することができる時間を1か月45時間とする三六協定を締結するとともに、組合にも三六協定の締結を求めた。

会社が組合に提示した協定案では、同年4月1日から、従前の隔週週休2日制を完全週休2日制に変更したためとして、1日の所定労働時間が7時間30分に延長されており、延長することができる時間は1か月45時間とされていた。なお、同年4月20日の団交で、会社は残業保障を1か月45時間から30時間ないし35時間に変更することを提案していた。

- (14) 平成10年5月11日、会社が組合に三六協定の締結について問い合わせたところ、組合のFは、①春闘が未解決であること、②所定労働時間が延長されていること、③会社が残業保障時間を

削減する提案をしていること、を理由に締結を拒否した。会社が三六協定を締結しなければ残業を指示できないとして協定を締結するよう要請したところ、その場にいたEは、「せえへんわい」と発言した。

会社は、Eの上記発言からEに残業の意思がないものと判断し、同日付けで時間外勤務手当の支給及び残業保障ができない旨組合に通知した。

また、会社は、同日、神友労組とも三六協定を締結した。神友労組との三六協定においては、1日の所定労働時間は7時間30分、延長することのできる時間は1か月45時間となっていた。

なお、この時点において、工場従業員は全員で12名であり、その労働組合別構成は、神友労組7名、運輸一般支部3名、組合2名となっていた。

- (15) 平成10年5月13日午後2時40分頃、会社は出荷の際、Eの配車順をとばして配車した。自分の配車順がとばされたことに気づいたEはストを宣言し、出荷しようとする車の前に立ってこれを阻止しようとした。会社が、今から配車すれば残業になる可能性があることを説明したところ、Eはストを解除し、運輸一般支部と同内容であれば三六協定の締結に応じる旨述べた。

翌日、会社が調印を求めたところ、組合は調印を拒否し、団交を申し入れた。しかし、団交開催日時の調整が難航したことなどにより、団交は同年6月23日まで開催されなかった。

- (16) 平成10年5月25日、5月度の賃金が支給されたが、5月13日のEのスト実施時間分(午後2時40分頃から10分間)の基本給及び保証手当がカットされ、さらに、意図的に残業しなかったとしてEの5月11日から20日までの間の保証手当がカットされていた。

なお、5月13日の保証手当カットについては、ストの実施を理由とするものと、意図的に残業しなかったことを理由とするものの2重カットとなっていたため、会社は後日、過大にカットした分を返還した。

- (17) 平成10年6月2日、前記(16)記載の保証手当カットを知った組合は、会社に対し文書で、従来、組合との間で三六協定を締結していなくても、組合分会員には残業が指示されてきており、同協定が存在しないことをもって残業を指示しないことは組合分会員の収入を大幅にダウンさせることを意図したものであると抗議した。

また、同文書で組合は、会社が集団交渉に参加しないこと及び個別団交の日時や場所の調整方法についても抗議し、会社が同年5月29日(金曜日)付け内容証明郵便で組合に送付した同年6月2日(火曜日)の個別団交申入れに関し、組合の担当者が曜日の関

係上、申入書を見るのが同月1日(月曜日)になるような申入方法は、組合が団交を拒否しているかのような演出を狙うものとして、事前の日程調整を申し入れた。

同年6月5日、この組合の抗議に対して、会社は文書で、組合が三六協定締結について不誠実な態度をとっており、会社は組合からの団交申入れには応諾していると反論した。

- (18) 平成10年6月3日、経営者会は5労組との集団交渉における交渉権・妥結権の委任に関し、次のように規約を改正した。

「第5条(交渉権・妥結権の委任と交渉)

第3条の目的を達成するため、団体会員又はA会員は企業外労働組合との交渉権・妥結権を本会へ委任する。本会は企業外労働組合と交渉し、この交渉権・妥結権を行使する。但し、地域差・労組組織状況・経営内容等により団体会員又はA会員の申し出により、夫々の個別交渉は可能とする。」

- (19) 平成10年6月23日、団交が開かれ、会社は残業保障時間を減らす提案を撤回した。三六協定については時間をかけた話し合いはなされなかったが、組合は検討を約束し、会社案を渡すよう要求した。翌24日、会社は組合に会社案を渡した。

- (20) 平成10年6月25日、6月度の賃金が支給されたが、会社はEの1か月(5月21日から6月20日まで)分の保証手当をカットした。

6月30日、組合は調印した三六協定書を会社に提出した。この三六協定においては、1日の所定労働時間は7時間30分、延長することのできる時間は1か月45時間となっていた。

7月25日、7月度の賃金が支給されたが、会社は三六協定が成立していない間(6月21日から29日まで)のEの保証手当をカットした。

3 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Eに対する集団交渉参加(平成10年3月10日、18日、24日及び31日)を理由とする賃金(基本給及び保証手当)カットの撤回
- (2) Eに対する三六協定未締結を理由とする賃金(保証手当)カットの撤回
- (3) Eに対する定時退社を理由とする賃金(保証手当)カットの撤回
- (4) 集団交渉の応諾
- (5) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 集団交渉参加に対する賃金カットについて

- (1) 当事者の主張要旨
ア 組合は、次のとおり主張する。

旧組合と会社との間で結ばれた57.2旧組合協定及び57.3旧組合協定では、月延べ4回の組休が認められていた。その後旧組合は組合と運輸一般支部に事実上分裂したが、組合財産の帰属をめぐる裁判では旧組合の財産上の権利義務は組合に帰属すると判断されていることから明らかなように、組合は旧組合の地位を承継している。よってEには月延べ4回の組休が認められるべきであって、Eの組合用務休暇に対する賃金カットは協定に違反する取扱いである。

会社は、57.3旧組合協定は、その第27項の条件が実現されておらず、効力を生じなかった旨主張するが、同項は、手書きで挿入されているものであり、組合の修正印もなく、会社が一方的に挿入したものである。また、仮にその効力が問題となることがあったとしても、会社は実際の57.2組合協定と併せて57.3旧組合協定の内容を実施してきており、有効な労働協約というべきである。

このように、会社は組合の協定承継や協定の有効性自体を否認し、それに代わる組休が月延べ2回の会社提案を組合が拒否したため賃金をカットしたと主張するが、月延べ2回に固執し、組休を1回も付与せず、集団交渉参加に対して賃金をカットした会社の行為はEに対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した支配介入の不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合は、組休の根拠が57.2旧組合協定及び57.3旧組合協定であり、旧組合と組合が法律上同一性を有するので、解約手続きがとられていない57.3旧組合協定が組合と会社との間で有効に存在している旨主張するが、旧組合から分裂した組合と運輸一般支部のいずれが旧組合の権利義務を承継したかは定かではない。

また、これに加えて、57.3旧組合協定は小型5社の労務賃金及び労働条件を統一することにより発効することが第27項に明記されているが、労務賃金及び労働条件は統一されておらず、したがって57.3旧組合協定は発効していない。

以上のとおり、旧組合と会社の協定を組合が承継したとは言えない以上、それを根拠に組休を求めることはできない。また、会社が月延べ2回の範囲で認めることを提案しているのを、組合が拒絶しているのであるから、Eの組合用務休暇に対する賃金カットについては会社は責められるものではない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組休については、前記第1.2(2)、(4)、(6)、(9)、及び(10)認定のとおり、①57.2旧組合協定及び57.3旧組合協定では延べ

4回の組休が認められていたこと、②57.3旧組合協定では、組合が小型5社の労務賃金及び労働条件を統一することにより57.2旧組合協定を変更する旨の規定が、その第27項として手書きで挿入されていたが、この労務賃金及び労働条件の統一は実現しなかったこと、③旧組合は、昭和58年10月10日に組合と運輸一般支部に分裂したこと、④組合と運輸一般支部は旧組合の承継をめぐって対立していたこと、⑤旧組合の分裂後、会社の提案により、運輸一般支部と会社との間では61.3運輸一般支部協定が締結され、その中で月延べ2回の組休が合意されたこと、⑥組合は、運輸一般支部と同内容の協定の提案を受けたが、57.3旧組合協定で認められていた月延べ4回の組休が月延べ2回となっていたので、これに同意しなかったこと、⑦Eは平成10年3月10日及び18日勤務時間中に集団交渉に参加し、会社はこの2日間に係る不就労分の基本給及び保証手当をカットしたこと、がそれぞれ認められる。

イ まず、会社は、57.3旧組合協定は発効していないと主張するが、前記第1.2(2)認定のとおり、同協定第27項に定める小型5社の労務賃金及び労働条件の統一は実現していないものの、同項の文言は必ずしも明確ではなく、会社の主張するように協定の発効条件とまで解することには無理があること、また、会社は前記第1.2(2)及び(4)認定のとおり、57.3旧組合協定で新たに定められた生活最低保障については実施していることからすると、会社の主張は採用できない。

次に、旧組合から分裂した組合と運輸一般支部のいずれが57.3旧組合協定を含む旧組合の権利義務を承継したかについてみると、前記第1.2(4)認定のとおり、①旧組合分裂後、組合と運輸一般支部は対立し、旧組合財産の帰属をめぐって裁判所でも争っており、平成7年に組合勝訴の判決が出たところ運輸一般支部は控訴したこと、②その後、この裁判については、当事者間で和解していること、がそれぞれ認められるが、その内容等は本件審査では明らかにされておらず、会社と旧組合との協定の承継者が組合であるかどうかは明確ではない。

そのような状況で、会社が新たに両組合と個別に協定を締結しようとすることは首肯できるところであり、また、従来57.3旧組合協定で旧組合に月延べ4回認めていた組休について、分裂した労働組合のそれぞれに月延べ2回を認めようとして、61.3運輸一般支部協定と同内容である組休月延べ2回を組合に提案したものと考えることができる。

一方、組合が組休月延べ2回との会社提案に反対していたのは、あくまで57.3旧組合協定で認められていた組休月延べ4回

を認めるべきであるとの理由によるもので、組休自体を拒否する趣旨とはみるべきではない。

このように、組合に対する組休自体については、組合と会社との間に意見の相違はなく、ただ組休の日数について一致していないため新たな協定が締結されていないとみるのが相当である。

ウ 会社は、Eが平成10年3月10日及び18日の2日間、組合用務により就労しなかったことを理由に同人の3月度給与から両日分に係る基本給及び保証手当をカットしたが、会社側としても最低月延べ2回の組休を認める意思があったにもかかわらず、新たな協定が締結されていないとしてこの2日間について賃金カットを行ったことは、集団交渉に参加したEに経済的不利益を与え、もって組合の弱体化を企図したものであるべきであって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合の言うEに対する平成10年3月24日及び31日の賃金カットについては、前記第1.2(11)及び(12)認定のとおり、同人の欠勤は3月25日及び26日であり、これらの欠勤は同人が会社でストを実施したことによるものであるので、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 残業保障について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、Eに残業を指示せず保証手当を支給しない理由を、Eが三六協定への調印を明確に拒否し、残業に応じる意思のないことを表明したためと主張している。しかし、三六協定の締結当事者は、使用者と当該事業場において労働者の過半数で組織する労働組合であって、実際に残業を行う労働者自身ではない。当時、労働者の過半数で組織する労働組合である神友労組と会社との間で三六協定が成立しているのであるから組合が三六協定を締結する必要はなく、さらに、そもそも三六協定に組合の代表者として調印する権限のないEには、当然のことながら調印を拒否する権限もないわけであり、そのようなEが調印を拒否したからといって、何の意味もない。

会社は、運輸一般支部との61.3運輸一般支部協定に保証手当の支給条件として三六協定を締結することが記載されている旨主張するが、もともと生活最低保障について合意した57.3旧組合協定ではそのような条件はない。仮に三六協定の締結が支給条件と解釈しても、代表組合ないし代表労働者と締結した本来の三六協定を意味すると理解するしかなく、少数組合とも

三六協定を締結することが支給要件になるという会社の主張は失当である。また、会社は、運輸一般支部と61.3運輸一般支部協定を締結した後、本件申立てに係る賃金カットまでの間、組合と三六協定を結ぶことなく、組合員にも保証手当を支給してきた。それにもかかわらず、突然、三六協定がなければ保証手当は支給できないと主張し始めなのである。

57.3旧組合協定では、支給の適用除外事項として、理由なく意識的に残業しない者を除くと規定されているが、従来会社ではあらかじめ定時退社の申出などをしない限り残業に応じる意思があるものと取り扱われてきた。Eは三六協定に調印しない旨発言したのみで、残業しないという趣旨の発言はしていない。

さらに、組合が三六協定に調印しなかった理由は、1日の所定労働時間の延長など、労働条件の引き下げを前提とするような内容であったため、残業を拒否するという意図はなかった。

以上のとおり、会社の、三六協定未締結を理由とする保証手当カットは、Eに対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化をもたらす支配介入の不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合は45時間残業保障が57.3旧組合協定にある生活最低保障を引き継ぐものである旨主張するが、旧組合と会社との協定を組合が承継したものとは言えない。57.3旧組合協定はそもそも発効していない。

45時間残業保障は、会社と運輸一般支部との61.3運輸一般支部協定の成立をきっかけに、組合の了解も得て労使慣行により成立したものであり、会社は組合とも61.3運輸一般支部協定と同内容の協定を締結しようとした。しかし、組合は45時間残業保障には同意したものの、組休月延べ2回が納得できないとして締結しなかった。

また、仮に45時間残業保障が組合の主張するように生活最低保障を引き継ぐものとしても、生活最低保障の支給の条件として、「理由なく意識的に残業しないものは除く」ことになっており、会社が組合に対し三六協定の締結を求めた際、残業する意思がないことを表明したEはこれに該当する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は組合のFが三六協定に調印しないことと、その際にEが残業する意思のないことを表明したことにより、保証手当を支給しなかったと主張している。これについて検討する。

イ まず、残業保障についての経過を見ると、前記第1.2(2)、(4)、(5)、(6)、(14)、(16)及び(20)認定のとおり、①57.3旧

組合協定は旧組合と結ばれたこと、②旧組合は分裂し、組合と運輸一般支部は旧組合所有財産の帰属をめぐって争い、61.3運輸一般支部協定締結当時は裁判も係属中であつたこと、③会社は61.3運輸一般支部協定と同内容の協定案を組合に示していたこと、④組合はその協定案では組休が月延べ4回から延べ2回に減少していることを理由に調印を拒否したこと、⑤45時間残業保障については、その後も、会社は労使慣行により運輸一般支部に対するのと同様に組合に対しても実施しており、組合も特に意見を述べることなく長年その支給を受けてきたこと、⑥会社は三六協定が組合との間で締結されていないこと及びEが残業する意思がないことを表明したことを理由にEの平成10年5月度、6月度及び7月度の賃金から保証手当をカットしたこと、がそれぞれ認められる。

ウ 次に、組合が三六協定に調印しないため保証手当を支給しなかったという主張について検討する。

前記第1.2(5)認定のとおり、45時間残業保障は61.3運輸一般支部協定の規定により、実残業時間が月45時間に満たない場合その差額を保障する趣旨のものであるが、組合は、会社から61.3運輸一般支部協定と同内容の協定書案が示され、締結には至っていないものの、長年にわたり保証手当の支給を受けてきたことからすると、同協定に規定される45時間残業保障制度を事実上容認してきたと考えるのが相当である。

一方、61.3運輸一般支部協定締結当時、組合と運輸一般支部はともに旧組合の承継を主張しており、旧組合の承継者が判然としない状況で会社が両方の労働組合と協定を締結しようとしたことに理由があることは前記1(2)イ判断のとおりである。しかしながら、会社は現に組合に対しても長年45時間残業保障を行ってきたものであり、組合との三六協定が未締結であるからといって、今更これを理由に保証手当の支給を行わないとすることは、前期第1.2(14)認定のとおり、工場従業員の過半数を占める従業員で構成されている他の労働組合との間で三六協定が有効に成立している以上、その効力は組合にも及ぶものであることから考えても、その理由には合理性がないといわざるを得ない。

また、組合に対する三六協定案提示の直前に、所定労働時間が延長されたことと残業保障時間の削減が提案されていることを併せ考えると、所定労働時間が延長された三六協定に調印することは、延長された所定労働時間の分だけ残業保障時間が減少することを認める結果になると組合が危惧することは失当とまでは言えず、この三六協定の締結拒否が、組合としての

残業拒否の意思の表明であるとみることはできない。現に、組合は、F及びEの5月度の給与の支給に際して、5月11日から20日までの保証手当がカットされていることを知って、前期第1.2(17)認定のとおり、会社に抗議しているところである。

エ 次にEが残業する意思がなかったかどうかを検討する。

61.3運輸一般支部協定では、前記第1.2(5)認定のとおり、45時間残業保障については「基本的に会社の業務完了まで業務を遂行し、本人に就労の意思があっても基準時間に満たない場合に限り、これを保障するもの」とされており、従業員本人に就労の意思があることが保証手当の支給要件であるとされている。

また、前記1.2(14)及び(17)認定のとおり、①平成10年5月11日、組合が三六協定締結を拒否し、会社が三六協定を締結しなければ残業を指示できないので協定を締結するよう要請したところ、その場にいたEは「せえへんわい」との発言を行ったこと、②5月度の保証手当カットを知った組合は、会社に対し文書で、従来、組合との間で三六協定を締結していなくても、組合分会員には残業が指示されてきており、同協定が存在しないことをもって残業を指示しないことは組合分会員の収入を大幅にダウンさせることを意図したものであると抗議したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、5月11日のEの発言の趣旨について、会社は、Eが残業する意思がないことの表明であったと主張しているが、その発言は組合の三六協定締結拒否に会社が強く再考を促した状況の中で生じたもので、前期ウ判断のとおり、組合が三六協定の締結を拒否したことに理由がないとは言えないことも併せ考えると、その趣旨はあくまでも、「三六協定を締結しなければ残業を命じることができない」との会社の主張を拒否する旨表明したものとみるのが相当であって、Eが残業をしない意思を明確に示したものとみることはできない。

結局のところ、Eは就業時間の延長に反対して三六協定締結を拒否し、これに対し会社も残業を指示しなかったために残業をしなかったものというべきである。

オ 以上のことからすれば、Eが保証手当を受けられない理由は存在せず、会社が三六協定の未締結又は締結拒否及び残業拒否の意思表示を理由にEの保証手当をカットしたことは、会社が所定労働時間の延長に反対する組合を嫌悪して、三六協定の締結拒否等を口実にEに経済的不利益を与えるとともに、別組合と差別的取扱いをし組合の弱体化を図った行為であって、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。

カ なお、組合は定時退社による保証手当カットについても不当労働行為であるとしてバック・ペイを求めているが、この点に関する具体的な主張、立証を行っておらず、また、前記第1.2(10)認定のとおり、この措置についてはすべての従業員に対して同じ取扱いがなされていることから、Eのみに対する不利益取扱いであるとは認められないので、定時退社による保証手当カットに係る組合の申立ては棄却する。

3 会社の集団交渉不参加について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社が加盟している経営者会の結成目的は5労組と集団交渉を行うことであり、会社は経営者会の発足当初から集団交渉に参加する義務を負うA会員として経営者会に加盟しているにもかかわらず、集団交渉への参加を拒否している。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合は会社が集団交渉に参加しないことを不当と主張しているが、経営者会の規約や経営者会と5労組の協定書には、A会員でも個別交渉は可能であることが明記されているし、会社はその規定に基づき個別交渉を行う旨経営者会に通知している。よって会社が集団交渉参加を強制される理由はない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1.2(7)ないし(9)認定のとおり、①平成9年2月に経営者会が発足し、会社はA会員となったこと、②経営者会発足当初の規約においては、団体会員又はA会員は事案ごとにその都度、企業外労働組合との交渉権・妥結権を経営者会に委任することができる旨規定されていたこと、③平成10年2月に経営者会と5労組が締結した交渉ルール協定によると、経営者会はA会員の交渉権及び妥結権を有することとされていたこと、④同協定では、経営者会、各労働組合のいずれかから申入れがあった場合は個別交渉を行うことも可能とされていたこと、⑤会社は平成10年3月2日に組合から申し入れられた本件集団交渉要求につき個別交渉を行うことを理由に拒否したこと、がそれぞれ認められる。

会社は経営者会発足時にA会員として加入する際、組合とは個別交渉を行う旨申し出たとしているが、本件集団交渉要求に係る平成10年度の集団交渉に関し、会社が経営者会に個別交渉を申し出ていたこと、また、経営者会が会社の個別交渉の申出を了知し、5労組にその旨申し入れていたことを認めるに足る事実の疎明はない。

しかしながら、会社が経営者会に個別交渉を申し出ていなかったとしても、経営者会が会社に集団交渉への参加を求めること

はともかくとして、これがために、直ちに会社が組合との関係においても集団交渉に参加する義務を負っていたとまでみることは妥当ではない。

一方、会社は、正当な理由がない限り組合から申入れのあった団交に応じなければならないが、その団交の形式については、集団交渉を行う慣行があったなどの特段の事情がない限り、個別での団交に応じれば足りると解すべきである。

以上のことからすれば、会社が本件集団交渉に参加しなかったことは、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はいえず、本件集団交渉不参加に係る組合の申立ては棄却する。

4 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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11月6日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印