

労働委員会命令データベース

(この事件の全文情報は、このページの最後でご覧いただけます。)

[\[命令一覧に戻る\]](#) [\[顛末情報\]](#)

概要情報

事件名	大阪府労委平成20年(不)第49号
事件番号	大阪府労委平成20年(不)第49号
申立人	X労働組合支部
被申立人	Y会社
命令年月日	平成21年12月8日
命令区分	棄却
重要度	
事件概要	会社が①組合ら5組合と会社が加盟する経営者会が締結した春闘協定における、輸送運賃の履行問題に関する団体交渉に応じなかったこと、②人員補充に関する団体交渉を一方的に打ち切ったことが不当労働行為であるとして、争われた事件である。 大阪府労委は、本件申立てを棄却した。
命令主文	本件申立てをいずれも棄却する。
掲載文献	

[\[先頭に戻る\]](#)

顛末情報

事件番号/行訴番号	命令区分/判決区分	命令年月日/判決年月日
中労委平成21年(不再)第53号	棄却	平成22年9月15日
東京地裁平成22年(行ウ)第761号	棄却	平成23年10月31日
東京高裁平成23年(行コ)第376<号/A>	棄却	平成24年3月14日

[\[全文情報\]](#) この事件の全文情報は約364KByteあります。また、PDF形式になっていますので、ご覧になるにはAdobe Reader(無料)のダウンロードが必要です。

写

命 令 書

大阪市西区

申 立 人 J
代表者 執行委員長 A

大阪市東淀川区

被申立人 K
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成20年(不)第49号事件について、当委員会は、平成21年11月10日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示及び手交

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、輸送運賃に関する団体交渉に応じず、また人員補充に関する団体交渉を一方的に打ち切ったことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 K （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造・販売等を業とする株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時約100名である。

なお、会社は、 L (以下「 L 」という。)の会員企業であり、 L は、大阪府及び兵庫県内の生コンの製造会社等を会員とし、正常な労使関係の確立を目指して会員の連携と結束の強化を図るなど、会員各社の安定と発展に寄与することを目的とした生コン業界の構造改革事業実施に伴う諸問題等を取り扱う団体である。

イ 申立人 J (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント、生コン産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合には、下部組織である分会として、会社の従業員で構成される U (以下「分会」という。)があり、分会員数は、本件審問終結時、3名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年1月29日、組合と会社との間で団体交渉(以下「団交」という。)が開催され(以下「20.1.29団交」という。)、会社のミキサー車の乗務員の人員補充等について、協定書(以下「20.1.29協定書」という。)が締結された。

(甲11、甲20、甲22、甲30、乙7の1、乙8、証人 C)

イ 平成20年4月2日、 L と組合、 M 、 P 、 Q 及び R (以下「 S 」という。)は交渉を行い、「平成20年度春闘、賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書」(以下、「08春闘協定」という。)を締結した。

(甲14、甲30、証人 D 、証人 C)

ウ 平成20年7月8日、 L は、「輸送運賃引上げについての指針」(以下「20.7.8指針」という。)を定めた。

(乙4、証人 C)

エ 平成20年7月14日、組合は会社に対し、団交申入書(以下「20.7.14団交申入書」という。)により団交を申し入れた。20.7.14団交申入書に記載された要求事項は、次のとおりであった。

「(1) 会社は、組合と08春闘協定(輸送運賃)の履行問題について協議されること。

(2) (略)

(3) 会社は、組合との労使協定(2008年1月29日付「協定書」・1項「人員補充について」)の履行問題について組合と協議されること。

(4) その他、関連事項について。 以上」

なお、上記の(1)の文中に記載されている「08春闘協定(輸送運賃)の履行問題」とは、前記イ及び後記第4. 1(1)イ記載の L と S

との間の08春闘協定における「制度要求」部分の「6. 輸送運賃」の履行のことであり、上記の(3)の文中に記載されている「組合との労使協定(2008年1月29日付『協定書』・1項『人員補充について』)の履行問題」とは、前記ア及び後記第4. 2(1)ア記載の会社と組合との間の20. 1. 29協定書における「1. 人員補充について」の履行のことである。

(甲14、甲17、証人 E 、証人 C)

オ 平成20年7月18日、会社は組合に対し、20. 7. 14団交申入書に対する回答書(以下「20. 7. 18回答書」という。)を書留内容証明郵便で送付した。

20. 7. 18回答書には、①20. 7. 14団交申入書の要求事項(1)については、08春闘協定の「6. 輸送運賃」に基づき L は20. 7. 8指針を策定し、これに基づいて会社は輸送会社と運賃引き上げに関する交渉を行い、08春闘協定を誠実に履行していること、②①の状況であるにもかかわらず組合による業務妨害が行われていること、③したがって、会社としては現時点において団交を行う状況ではないと判断すること、などが記載されていた。

(甲18、証人 E)

カ 平成20年7月25日、組合は会社に対し、20. 7. 18回答書に記載された団交拒否に対して、当委員会への申立て等を行う旨記載した通知書を書留内容証明郵便で送付した。

(甲19)

第3 争 点

- 1 会社が、20. 7. 14団交申入書の「08春闘協定(輸送運賃)の履行問題」の項目に関して、団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、会社に対し、20. 7. 14団交申入書により団交を申し入れた。20. 7. 14団交申入書に記載された要求事項の一つは、「会社は、組合と08春闘協定(輸送運賃)の履行問題について協議されること。」である。「08春闘協定(輸送運賃)の履行問題」とは、平成20年4月2日に S と L が締結した08春闘協定における「制度要求」部分の「6. 輸送運賃 燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。」という記載内容の履行についての問題である。

組合と会社とは、20. 7. 14団交申入書に記載されている「08春闘協定(輸送運賃)の履行問題」を含む内容に関して、これまで数回の団交及び事務折衝を行ったが、

組合からの20.7.14団交申入書に対し、会社は、20.7.18回答書において、会社としては現時点において団交を行う状況ではないと判断する旨回答した。

会社は、20.7.14団交申入書の中の「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」に応じない理由として、①組合員の労働問題に関わる事項ではなく、経営事項であること、② L が20.7.8指針を定めたことにより、08春闘協定の誠実な履行は完了していること、③申立人の違法な妨害行為があったことの3点を挙げて主張しているが、これらはいずれも、団交申入れに応じない合理的な理由とはいえない。

イ 前記アの①の理由については、輸送運賃の引上げは、組合員の労働条件に直接的に影響することであるので、経営事項であるから団交申入れに応じないとの会社の主張は失当である。

現在、燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因により輸送コストは上昇しており、運賃を適正に引き上げることは、生コン業界の労働条件維持のため不可欠な状況にある。輸送運賃が過当競争により低下すると、コスト圧縮のため、労働者の労働条件を悪化させるのである。

組合は、関西地区の生コン産業に従事する労働者を組織する産業別労働組合であって、生コン産業における労働条件の維持向上のため活動しており、組合を含む S と L との間において多年にわたり、集団交渉により労働条件の合意決定がなされている。

組合は、専属輸送や傭車の形態で働く労働者を組織しているため、輸送運賃の引上げは、組合員の労働条件に直接的に影響する。また、同一地域の同じ業界に従事する組合員以外の労働者の労働条件の悪化は、組合員の労働条件に直ちに影響する。劣悪な条件で同一の労働に従事する労働者が存在すれば、組合員の労働条件を引き下げる圧力となるのである。加えて、組合員以外の労働者の労働条件維持向上は、これらの労働者を組合に組織化することにつながり、組合員の団結を強化し、労働条件を確保することを可能にする。したがって、「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」が経営事項であり組合員の労働問題に関わる事項ではないという会社の主張は当たらない。

ウ 前記アの②の理由については、組合は、20.7.8指針が定められたことにより、「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」が完了したわけではないと考える。08春闘協定における「制度要求」部分の「6. 輸送運賃」の履行は、20.7.8指針を定めれば終わりというものではなく、20.7.8指針に基づき、個々の輸送業者との契約において、業界全体が運賃の引上げを実行することを求めるものである。

実際、平成20年4月30日に行われた組合と会社との事務折衝（以下「20.4.30

事務折衝」という。)においても、会社は、輸送会社に対し輸送運賃引上げについて話をする旨述べていることから、値上げを前提とした指針を出す趣旨であったといえる。また、20.7.8指針自体に「輸送業の現状を十分理解した上で、運賃を引き上げる設定を行うべきである」と記載されている以上、個々の事業主の自由判断に委ねられるものでもなければ、単なる努力目標にすぎないものでもなく、現実には輸送運賃を引き上げることを求める内容となっているのである。したがって、20.7.8指針を定めることだけでは08春闘協定の履行が完了していないことは明らかである。

エ 前記アの③の理由については、会社は平成20年7月2日及び同月7日に、組合が営業妨害を行った旨主張するが、実際、会社の神戸工場は稼動していたのであり、事実と反する。組合の行動は正当な組合活動であった。また、仮に行き過ぎた行為があったとしたところで、会社の誠実団交応諾義務になんら影響しない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合の20.7.14団交申入書に記載された「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」について、会社が団交に応じないことは、①組合員の労働問題に関わる事項ではなく、経営事項であること、② L が20.7.8指針を定めたことにより08春闘協定の誠実な履行は完了していること、③組合による違法な妨害行為があったことの3つの理由から、不当労働行為には当たらない。

イ 前記アの①の理由について、輸送運賃引上げの問題は、会社が取引先とどのような条件で取引を行うのかという全くの経営問題であり、組合員の労働条件に関わる事項ではないから、義務的団交事項とはなりえない。それどころか、組合は会社の従業員のためではなく、輸送業者のために運賃引上げを求めているのであり、およそ正当な団交と評価できるような事項でもない。したがって、「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」に係る組合からの団交申入れを拒否したことは、不当労働行為には当たらない。

ウ 前記アの②の理由について、組合は、20.7.8指針を出すだけでは08春闘協定の履行は完了していない旨主張するが、08春闘協定の内容が「6. 輸送運賃 燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。」ことに尽きており、運賃引上げを実現することまで約束していないことは、文言を見れば、一目瞭然である。

そもそも08春闘協定を締結した当時、生コン会社自体の経営が厳しい中で、さらに経営を圧迫させる輸送運賃の引上げが可能な会社がいくらあるのか見当もつかない状況にあった。このような現状を踏まえて、「運賃引き上げについての指針を出す」ことで協定が成立しているのであり、運賃引上げを実施するかどうかは、

製造会社と輸送会社が協議して決めればよいことであつた。

したがって、20.7.8指針が定められることにより、08春闘協定の履行は完了しているので、「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」に係る組合からの団交申入れを拒否したことは、不当労働行為には当たらない。

エ 前記アの③の理由について、組合は、08春闘協定を盾に、会社に対し運賃引上げの履行及びその内容の開示を強硬に求め、平成20年7月2日及び同月7日に会社の出荷業務を違法に妨害する行為に及び、会社の吹田工場ではミキサー車に積み込んでいた生コンを廃棄せざるを得なくなるなどの多大な損害を与えた。このような、違法な業務妨害行為を繰り返している組合の対応に鑑みれば、会社は組合の団交申入れに応じる必要は全くないのであり、組合の団交申入れに応じないことは、不当労働行為には当たらない。

2 会社が、20.1.29協定書の第1項「人員補充について」の履行問題の項目に関して、20.7.14団交申入書による団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合が会社に申し入れた20.7.14団交申入書に記載された要求事項の一つは、会社が、20.1.29協定書第1項「人員補充について」の履行問題について、組合と協議することである。20.1.29協定書の第1項には、現時点での人員補充の実現は不可能であるが、組合からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け取り組む旨、及び労使で協議を行い平成20年4月1日に人員補充を実現するための具体的な策を示す旨が記載されている。

人員補充についての履行問題を含む内容に関して、会社は形式上は数回の団交に応じていたが、組合からの20.7.14団交申入書に対し、会社は20.7.18回答書において、現時点において団交を行う状況ではないと判断する旨回答した。

会社は、人員補充についての履行問題に関する団交に応じない理由として、①組合員の労働条件に関する問題ではなく高度な経営問題であること、②組合と会社との考えの隔たりが大きく団交が実質的に決裂したこと、③組合の違法な妨害行為があったことの3点を挙げているが、これらはいずれも団交に応じない合理的な理由とはいえない。

イ 前記アの①の理由について、組合が主張する人員補充の要求は、会社における非正規労働者を正規労働者として雇用させ、その地位を安定化させようとするものであり、これらの非正規労働者の中には、組合員が含まれているため、当要求は、組合員の労働条件に直接関係する。

また、現在組合に加入していない労働者の雇用安定化は生コン産業に働く労働者の労働条件維持向上のために必要であり、安定した雇用形態による人員補充は、

既に正規雇用により働いている労働者の労働条件の安定化にとっても必要とされるのである。

なお、会社は、従前より、人員補充問題を団交事項とすることに、疑義を挟んでこなかったものであり、従来、会社も、人員補充問題が義務的団交事項であると認識してきたのである。

ウ 前記アの②の理由については、組合と会社との間に人員補充について考えの隔たりがあったにせよ、協議は進行途中であって行き詰まっていたため失当である。

組合と会社とは20. 1. 29協定書を締結し、同年4月1日に人員補充を実現するための具体的な策を出すことを確認した。その後の一連の団交において、会社は数年後に必要な人員数等を記載した「数年後の試算」と題する文書などを提示したが、組合は、このような試算は実現するの可否すら不確実なシミュレーションであり、人員補充を実現させるための策の提示などを求めてきた。しかし、同年7月7日に組合が抗議及び申入れ行動を行った際には、会社は、これまでに提示した資料が人員補充の具体策であって、それ以上の回答はできないとの態度に終始するに至ったのである。

エ 前記アの③の理由については、組合が違法な妨害行為を行った事実はないが、仮に行き過ぎがあったとしても、団交による解決は可能であり、会社が団交に応じない正当な理由には当たらない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、人員補充についての履行問題に関して、20. 7. 14団交申入書による団交申入れに応じないことは、①組合員の労働条件に関する問題ではなく高度な経営問題であること、②組合と会社との考えの隔たりが大きく団交が実質的に決裂したこと、③組合の違法な妨害行為があったことの3つの理由から、不当労働行為に当たらない。

イ 前記アの①の理由について、組合の意図は、会社で働く組合員である労働者の地位安定化というよりも、会社において組合員の増員を図ることに目的がある。

しかも、20. 1. 29協定書に記載された「人員補充できる状況を作るための具体的な施策を出す」という問題は、結局のところ、経営環境をいかに改善するのかという問題に行き着くのであり、景気の動向など様々な要因に左右される高度な経営問題である。

したがって、人員補充の問題は義務的団交事項に該当しないため、20. 7. 14団交申入書の「人員補充についての履行問題」に関して団交に応じないことは不当労働行為には当たらない。

なお、会社は、人員補充については、全くの経営問題であり、会社の専決事項であるとは考えたものの、組合の強い希望を尊重するために労使の協議を行ってきたものである。

ウ 前記アの②の理由については、会社は組合と4回の団交を誠実に重ねたうえで、交渉が頓挫したのである。しかも団交において、会社は組合に対し、企業秘密ともいえる情報を提供し、人員補充ができない現状と人員補充を可能とする環境設定について、協議してきたところである。

平成20年4月21日の組合と会社との間の団交（以下「20.4.21団交」という。）において、会社は組合に対し、平成12年度から同25年度までの輸送人員数及び車両台数等の推移表を提示し、需要等が現状ベースの場合、人員補充の必要性がいつ生じるか等を説明すると共に、人員補充できる状況を作るための具体的な施策として、生コンの協同組合に未加入の企業の協同組合への加入を促進すること等を提案している。これは、経営環境が悪化し、将来の先行きも不透明な中で、会社が責任をもって提示することができる最大の提案であった。しかし、組合は会社の提案を一蹴し、いつ何名の人員を補充することができるかにこだわり、人員補充の時期を明確にできないことを前提として行った20.1.29協定書における合意を振り出しに戻し、蒸し返しとも言える交渉態度を取っているのである。しかも、組合は会社に対し、組合が推薦する日々雇用労働者10名の就労を求めるに至ったため、交渉は頓挫し、次回平成20年4月30日開催予定の団交を最終とすることになった。

会社は社内で再度検討を行ったものの、人員不足が生じていない現在の経営環境で組合の直工就労を受けることは到底できないし、平成20年4月21日に提示した内容以上の具体策を提示することもできないとの結論に達し、最後の団交に臨むこととなった。

平成20年4月30日に予定された団交は組合の要求により、団交から事務折衝へと変更され、同事務折衝において会社は、20.4.21団交で提示した内容が最終的な具体策である旨述べたが、組合が10名の直工就労にこだわったため、交渉は決裂した。

なお、平成20年5月9日にも、組合書記長 D （以下「D 書記長」という。）及び会社副社長 F （以下「F 副社長」という。）により事務折衝（以下「20.5.9事務折衝」という。）が行われたが、その際にも F 副社長は D 書記長に対し、直工就労には応じられない旨述べ、団交は実質的に決裂したままであった。

以上のとおり、会社は組合に対し、具体的な資料を提供するなどし、何度も誠

実に交渉を重ねたものの、期限である平成20年4月1日から1か月が経過しても、双方の溝が埋まらず、交渉が実質的に決裂してしまったために、交渉は打ち切られているのであり、会社が誠実交渉義務を尽くしていることは明らかである。

エ 前記アの③の理由について、前記1(2)エ主張のとおり、組合は、08春闘協定を盾に、会社に対し運賃引上げの履行及びその内容の開示を強硬に求め、平成20年7月2日及び同月7日に会社の出荷業務を違法に妨害する行為に及び、会社の吹田工場ではミキサー車に積み込んでいた生コンを廃棄せざるを得なくなるなどの多大な損害を与えた。組合は、このような違法な業務妨害行為で会社を威嚇しながら、突如、平成20年7月14日になって、人員補充に関する団交を蒸し返すという行動に出ている。

組合は、違法な業務妨害行為を行った事実を否定しつつ、仮に行きすぎがあったとしても、会社の誠実交渉義務に何ら影響しない旨主張する。しかし、会社が負担する誠実交渉義務の内容・程度は、一義的に定めるものではなく、それまでの交渉経過や、組合の対応との相関関係の中で定まっていくものである。

正当な目的もないのに違法な業務妨害行為を行い、違法行為で会社を威嚇して自らの要求を押し通そうとする組合の対応は、会社が示してきた誠意を裏切る背信的な行動であり、会社が誠実団交を尽くしたかどうかを判断するに当たっては、極めて重要な要素となっている。

したがって、組合の違法な妨害行為を理由に、20.7.14団交申入書の人員補充についての履行問題に関する組合からの団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、20.7.14団交申入書の「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」の項目に関して、団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年3月11日、組合を含む S は、 L 及び同会員企業に対し、「2008年春闘 S 要求書」（以下「20年春闘要求書」という。）を提出した。20年春闘要求書には、次のとおりの記載があった。

「13. 輸送運賃の最低基準の確立について

(1) 傭車をはじめとする輸送運賃を以下の通りとされること。

①大型車1台あたり 日額6万円 月額120万円

②中型車1台あたり 日額5万円 月額100万円

③小型車1台あたり 日額4万円 月額80万円

(2) 傭車の契約条件について半日契約は行わず一日分の契約とされること。」

(甲13、証人 D)

イ 平成20年4月2日、 L と S は交渉を行い、08春闘協定を締結した。08春闘協定には、次のとおり記載されていた。

「 協 定 書

L 会員で平成20年度春闘交渉について本会に委任した社と表紙記載の労働組合は、平成20年度の賃金・年間臨時給(年間一時金)・福利厚生資金及び付帯要求について交渉の結果、下記により合意したので本書を作成し協定を取り交わす。

記

平成20年度賃金・年間臨時給(年間一時金)・福利厚生資金及び付帯要求等

(妥結日 平成20年4月2日)

(略)

【制度要求】(1～5省略)

6. 輸送運賃

燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。

(略)

以上」

(甲14、甲30、証人 D 、証人 C)

ウ 平成20年4月21日、組合と会社との間で20.4.21団交が開催された。20.4.21団交において、組合は、 T (以下「 T 」という。)の組合員企業及び会社代表取締役 B を宛名とする同月16日付け申入書(以下「20.4.16申入書」という。)を会社に対し手交し、同年4月末までに回答するよう求めた。

20.4.16申入書には、次のとおり記載されていた。

「 申 入 書

07春闘での協定書は、日々雇用労働者を半日で雇うこと、パート的に雇うこと、備車車輛を半日だけ備車することを禁止しています。がしかし、これが守られていない事業所があります。

08春闘では輸送専属車輛、備車車輛については軽油の値上げ分、NOX対策費、賃上げ原資分の運賃を最低限度引き上げることを協定化しています。これの実施日は08年4月度であります。従って、貴社に対し次のことを直ちに実行されることを申し入れます。

記

1、日々雇用労働者を半日ないしパート的に雇い入れている場合直ちに中止し1

日勤務状態で雇用すること。

2、専属輸送、備車について、半日契約についてはこれを改め1日契約にすること。

3、専属輸送、備車の運賃については、08年4月度より引き上げること。(最低でも燃料費引き上げ分、NOX対策費分、賃金引き上げ分)

4、日々雇用1日400円アップ、女性労働者の待遇改善。

5、以上の内容については4月末日までに回答されることを申し入れします。尚、回答が不誠実な場合はストライキはじめあらゆる合法的手段を行使することを申し添えます。以 上

なお、これに対し会社は、具体的な運賃交渉は各社の専権事項である旨、及び現在、会社と輸送会社とは運賃交渉を行っていない旨述べた。

(甲15、甲26、乙7の5)

エ 平成20年4月30日、組合と会社とは、20.4.30事務折衝を行った。20.4.30事務折衝において、会社は、輸送運賃について、輸送会社から運賃の値上げの申入れがない中で、値上げはできない旨述べたところ、組合は、荷主である会社が輸送会社に運賃の値上げについて話を持ちかけるべきである旨述べ、会社は今後、輸送会社と話をするつもりである旨述べた。

(甲27、乙7の6、乙8)

オ 平成20年6月20日、組合員 G (以下「G 組合員」という。)と会社の経営管理部長 H (以下「H 部長」という。)との間で行われた電話での話合いにおいて、G 組合員が08春闘協定は履行されていない旨述べたところ、H 部長は、08春闘協定及びこれに基づく指針は守るが、輸送運賃の引上金額や実施時期について組合に説明する義務はない旨述べた。

(甲29、甲30、証人 D)

カ 平成20年7月2日、組合員約20名が会社の吹田工場を予告なく訪れ、輸送運賃を引き上げなければストライキを実施する旨述べた。同日午前10時50分頃から同11時40分頃までの間、会社からのミキサー車によるモルタルの出荷は行われなかった。

(乙8)

キ 平成20年7月7日、午前7時30分頃、組合員約30名がマイクロバス及び街宣車で会社の神戸工場を予告なく訪れ、ストライキを宣言した後、午前11時15分頃まで同工場に滞在した。

(乙8、証人 E)

ク L が定めた20.7.8指針には、次のとおりの記載があった。

「2008年春闘共同交渉において、要求項目『輸送＜傭車＞運賃』について、
L より『輸送運賃引上げについての指針』を示すことで労使合意した。輸送
会社の取り巻く環境が以前より更に厳しくなっている現状を踏まえ、以下の通り
指針を示すこととする。

1. 輸送業の現状と課題（略）
2. 生コン業界の取り組み（略）
3. 生コン業界における輸送業の役割・使命（略）
4. 輸送運賃引上げの理由（略）

<指針>

○ 製造会社においては、輸送会社からの求めに応じて、当事者間で輸送運賃引
上げについての交渉を行い、輸送業の現状を十分理解した上で、運賃を引き上げ
る設定を行うべきである。

以上」

（乙4、証人 C）

ケ 平成20年7月14日、L から会社に対し、20.7.8指針が08春闘協定ととも
に郵送された。また、会社は、20.7.8指針の案を事前に入手し、同年6月中旬以
降、輸送会社と協議を行い、輸送運賃の引き上げを8月1日から実施した。

（乙8、証人 C）

（2）会社が、平成20年7月14日付け団交申入書の「08春闘協定（輸送運賃）の履行問
題」の項目に関して、団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるかにつ
いて、以下判断する。

ア 前提事実によれば、組合の会社に対する20.7.14団交申入書による団交の申入れ
に対し、会社が20.7.18回答書により、現時点において団交を行う状況ではない旨
組合に回答し、20.7.14団交申入れに応じなかったことが認められる。

会社は、20.7.14団交申入書の中の08春闘協定（輸送運賃）の履行問題の項目に
関して、団交申入れに応じない理由として、①組合員の労働問題に関わる事項で
はなく経営事項であり義務的団交事項ではないこと、② L が20.7.8指針を
定めたことにより、08春闘協定の誠実な履行は完了していること、③申立人の違
法な妨害行為があったことを挙げているので、これらが団交に応じない正当な理
由といえるか、以下検討する。

イ 会社は、20.7.14団交申入書の項目である08春闘協定（輸送運賃）の履行問題は、
義務的団交事項ではない旨主張するのに対し、組合は、組合が専属輸送や傭車の
形態で働く労働者を組織しているため組合員の労働条件に直接的に影響し、また、
同一地域の同業界に従事する組合員以外の労働者の労働条件の悪化が組合員の労

働条件に影響することから、08春闘協定（輸送運賃）の履行問題は、組合員の労働問題に関わる事項である旨主張する。

前記(1)ア、イ認定のとおり、08春闘協定における輸送運賃とは、製造会社である会社が、取引先である輸送会社に対し支払う対価のことであるので、08春闘協定における輸送運賃の決定は、基本的には会社の経営に関する事項というべきである。会社の経営に関する事項も、組合員の労働条件と直接関係する場合には義務的団交事項となると解されるが、本件においては、会社が取引先である輸送会社を支払う対価である輸送運賃が引き上げられることが、会社従業員である3名の組合員の労働条件と直接関係するとまでは認めることができない。また、組合が専属輸送や傭車の形態で働く労働者を組織しているとしても、それらの組合員は会社の従業員でないことは明らかであるので、輸送運賃が引き上げられることが、それらの組合員の労働条件と直接関係するということもできない。したがって、08春闘協定（輸送運賃）の履行問題が義務的団交事項ではないとの会社の主張は首肯することができる。

ウ 以上のとおりであるので、会社が挙げる団交申入れに応じないその余の理由について判断するまでもなく、会社が「08春闘協定（輸送運賃）の履行問題」を議題とする団交に応じないことには正当な理由があるというべきであるから、会社の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとは認められず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2（会社が、20.1.29協定書の第1項「人員補充について」の履行問題の項目に関して、20.7.14団交申入書による団交申入れに応じないことは、不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年1月29日、組合と会社との間で20.1.29団交が開催された。20.1.29団交において、組合は会社に対し、会社のミキサー車に乗務する人員の補充などを要求し、これに対し会社は、工場数をかつての10から6に減少させており今後も減少させるかもしれない現状において、人員補充は不可能である旨述べるなど、協議が行われ、合意した内容について、20.1.29協定書が締結された。20.1.29協定書の内容は、以下のとおりであった。

「1. 人員補充について

本件は、労使が実現すべき課題である。現時点での実現は不可能であるが、貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両方で共に不退転の決意で取り組む。

については、労使協議し2008年4月1日に、人員補充を実現するための具体

的な策を出す。

2. ～4. (略)

以上」

なお、20.1.29協定書の文言を協議する中で、会社は文書で次のとおりの案を提示した。

「人員補充

本件は、経営の専権事項であり現時点での実現は不可能であるが、貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組み、成果がでた上でその実現に向けて議論し交渉にあたる。」

また、20.1.29団交において、会社は、雇用や人員などの問題は会社の専権事項であるが、組合の要求項目として状況に応じて真摯に受け止める旨、述べた。

(甲11、甲20、甲21、甲22、甲30、乙7の1、乙8、証人 C)

イ 平成20年2月19日、組合と会社との間で団交（以下「20.2.19団交」という。）が開催された。20.2.19団交において、会社は、人員補充に関して、平成19年10月から12月までの輸送実績を記した資料を示し、工場ごとの車両・人員配置状況と車両の稼動状況について説明を行った。また、組合が人員補充の障壁となっている会社の経済的な問題について尋ねたところ、会社は、会社の経済的な問題が人員補充の可否を左右する主たる要因ではなく、輸送経費や固定費も要因である旨、回答した。

(甲20、甲23、甲30、乙5、乙7の2、乙8、証人 C)

ウ 平成20年3月10日、組合と会社との間で団交（以下「20.3.10団交」という。）が開催された。20.3.10団交において、組合は、会社が人員補充できない経済的要因の説明を求め、会社は、将来的な出荷数量の増加が見通せないこと及び近い将来一部工場の閉鎖により余剰人員が生じる可能性が高いことを説明した。

(甲20、甲24、甲30、乙7の3、乙8、証人 C)

エ 平成20年3月31日、組合と会社との間で団交（以下「20.3.31団交」という。）が開催された。20.3.31団交において、会社は、組合に対し、「数年後の試算」と題する資料を提示し、数年後に人員補充が可能となる場合の出荷数量と輸送人員のシミュレーションを示した。これに対し組合は、次回団交までに人員補充の具体策を示してもらいたい旨述べた。

(甲12、甲20、甲25、甲30、乙7の4、乙8、証人 C)

オ 20.4.21団交が開催され、会社は、平成12年度から平成25年度までの輸送人員数及び車両台数等の推移表を提示し、平成12年度から現在まで出荷数量や輸送人員数等は減少していることを示し、平成23年度には人員補充の必要性が生じる可能性があること等を説明するとともに、業界を立て直すことに注力したい旨述べ、

具体策としては、L の構成会員の中で組織される T に未加入の企業の加入を促進することなどを挙げた。これに対し、組合は、会社に対し、人員補充についての具体策を、業界全体の方向性が見えてくると会社が主張するところの平成20年9月末までに提示することを要求するとともに、組合は、同年9月末までという期間の譲歩をしているのであるから、同年9月末まで毎日、10名の組合員を日々雇用するよう要求した。これに対し、会社は、会社の方針として、固定した人員を日々雇用することはできない旨述べた。

(甲15、甲16、甲20、甲26、甲29、甲30、乙7の5、乙8、証人 E 、証人 C)

カ 平成20年4月30日、前記1(1)エ認定のとおり、20.4.30事務折衝が行われた。20.4.30事務折衝において、人員補充に関して、組合は、再度、20.4.21団交で述べたとおり10名の組合員を日々雇用するよう要求したが、会社は、工場閉鎖の計画があること、及び工場閉鎖した場合、余剰人員対策が必要である旨説明し、組合の要求する組合員の日々雇用には応じられない旨述べた。

(甲20、甲27、甲30、乙7の6、乙8、証人 E 、証人 C)

キ 平成20年5月9日、D 書記長及び F 副社長により20.5.9事務折衝が行われたが、人員補充に関して結論には至らなかった。

(甲20、乙8、証人 C 、証人 F)

(2) 会社が、20.1.29協定書の第1項「人員補充について」の履行問題の項目に関して、20.7.14団交申入書による団交申入れに応じないことは不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実によれば、組合の会社に対する20.7.14団交申入れに対し、会社が20.7.18回答書により、現時点において団交を行う状況ではない旨組合に回答し、20.7.14団交申入れに応じなかったことが認められる。

会社は、20.7.14団交申入書の「人員補充についての履行問題」の項目に関して、団交申入れに応じない理由として、①組合員の労働条件に関する問題ではなく高度な経営問題であり、義務的団交事項ではないこと、②組合と会社との考えの隔たりが大きく団交が実質的に決裂したこと、③組合の違法な妨害行為があったことを挙げているので、これらが団交に応じない正当な理由といえるか、以下検討する。

イ 義務的団交事項ではないことについて

(ア) 会社は、「人員補充についての履行問題」は、組合員の労働条件に関する問題ではなく高度な経営問題であり義務的団交事項ではない旨、主張するのに対し、組合は、組合が要求する人員補充とは会社が日々雇用等の非正規労働者を正規

労働者として新たに補充することであり、その対象である非正規労働者の中には会社での日々雇用の経験のある組合員が含まれており、また、組合に加入していない労働者の雇用安定化は生コン産業に従事する労働者の労働条件維持向上のために必要であるため、「人員補充についての履行問題」は、組合員の労働条件に直接関係する問題である旨主張するとともに、会社は従前から人員補充問題を団交事項とすることに疑義を挟まず、義務的団交事項であると認識してきた旨、主張する。

- (イ) 本来、会社が新たな人員補充を行うか否かは、景気の動向などに鑑み、基本的には会社の経営判断により行われるものと解すべきであるが、会社の経営に関する事項も、組合員の労働条件と直接関係する場合には義務的団交事項となると解される。

人員補充の問題も、例えば会社の業務に従事する組合員の過重労働が問題となっている場合に、その解消のために人員補充を要求するというような、事情があれば、労働条件に直接関係する事項として義務的団交事項となると解すべきである。

- (ウ) 組合と会社との人員補充に関する団交経緯をみると、前記(1)認定のとおり、①人員補充について、20. 1. 29団交、20. 2. 19団交、20. 3. 10団交、20. 3. 31団交、20. 4. 21団交、20. 4. 30事務折衝及び20. 5. 9事務折衝が行われたこと、②20. 1. 29団交において、会社は、組合からの人員補充の要求に対し、工場数を減少させている現時点において人員補充は不可能である旨述べたこと、③20. 1. 29協定書には人員補充について「本件は、労使が実現すべき課題である。現時点での実現は不可能であるが、貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組む。ついては、労使協議し2008年4月1日に、人員補充を実現するための具体的な策を出す」と記載されていること、④20. 2. 19団交において、会社は、平成19年10月から12月までの輸送実績を記した資料を示し人員配置状況等について説明を行ったこと、⑤20. 3. 10団交において、会社は、将来的な出荷数量の増加が見通せないこと及び一部工場の閉鎖により余剰人員が生じる可能性が高いことを説明したこと、⑥20. 3. 31団交において、会社は、「数年後の試算」と題する資料を提示し、人員補充が可能となる場合のシミュレーションを示したが組合は人員補充の具体策を示してもらいたい旨述べたこと、⑦20. 4. 21団交において、会社は、平成12年度から同25年度までの輸送人員数等の推移表を提示し、平成12年度から現在まで出荷数量や輸送人員数は減少していることを示し、平成23年度には人員補充の必要性が生じる可能性があること等を説明するとともに、業界建て直しのための具体策を挙げたところ、

組合は会社の人員補充の具体策を平成20年9月末までに提示することを要求するとともに、同年9月末まで毎日、10名の組合員を日々雇用することを要求したこと、⑧20.4.30事務折衝において、組合が10名の組合員を日々雇用するよう要求したところ、会社は工場閉鎖の計画があり余剰人員対策が必要であり、組合の日々雇用採用の要求には応じられない旨述べたこと、⑨20.5.9事務折衝において人員補充に関して結論には至らなかったこと、が認められる。

(エ) 以上のことからすると、「人員補充についての履行問題」に関する団交において、組合は会社の従業員である3名の組合員の過重労働については一切述べておらず、また、会社は、一貫して、現在の経営状況においてはむしろ余剰人員対策が必要であり、人員補充を行うには経営環境の改善が必要である旨述べていることからすると、労使双方とも、3名の組合員の過重労働を理由に人員補充を要求しているわけではないという認識をもっていたとみるべきである。

したがって、「人員補充についての履行問題」は、組合員の過重労働の改善を目的とするものであるなど、組合員の労働条件と直接関係するものとは認められない。

(オ) また、組合は、組合が要求する人員補充の対象である非正規労働者の中には会社で日々雇用の労働を行った経験のある組合員も含まれている旨及び組合に加入していない労働者の雇用安定化は、生コン産業に従事する労働者の労働条件維持向上のために必要である旨主張するが、組合は特定の組合員の採用を具体的に要求しているのではなく、また、組合に加入していない労働者の雇用安定化は、確かに生コン産業に従事する労働者全般の労働条件の維持向上と関連があることを否定できないが、これは、あくまで間接的な関連性であるので、組合の要求する人員補充が、組合員の労働条件と直接関係するとまではいえない。

(カ) また、組合は、会社は従来、人員補充問題を義務的団交事項であると認識してきた旨主張するが、前記(1)ア認定のとおり、会社は、20.1.29団交において、①20.1.29協定書の文言を協議する中で、人員補充について「本件は、経営の専権事項であり現時点での実現は不可能であるが、貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組み、成果がでた上でその実現に向けて議論し交渉にあたる。」という案を提示したこと、②雇用や人員などの問題は会社の専権事項であるが、組合の要求項目として状況に応じて真摯に受け止める旨、述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、人員補充の問題について、組合との協議を開始し、20.1.29協定書を締結するときから、人員補充の問題は会社の専権事

項であると認識していたが、組合の要求項目として状況に応じて対応していたものであり、またその旨を組合に示したうえで、協議に応じていたとみるのが相当である。

(キ) 以上のとおり、「人員補充についての履行問題」は組合員の労働条件と直接関係するとはいえないので、義務的団交事項ではないとの会社の主張は首肯することができる。

ウ 以上のとおりであるので、その余の点について判断するまでもないが、念のため、会社が、団交が実質的に決裂したため交渉を打ち切ることとし、その後の団交申入れに応じないことには合理性がある旨主張する点について、以下、判断する。

前記(1)の事実によれば、会社は、人員補充について、団交において人員補充が困難である実情を説明するとともに、人員補充を実現するための業界建て直し案などを提示しており、これは、20.1.29協定書の「経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組む」という記載の実現を図ったものということができる。これに対し、組合は、会社が具体的にいつ何名の人員補充ができるのか回答を平成20年9月末までに提示することを要求するとともに、同年9月末まで、10名の組合員を日々雇用させることを繰り返し求め、会社は、これには応じない旨回答していることが認められることからすると、団交は20.5.9事務折衝までに実質的に決裂していたといわざるを得ない。

そうすると、団交が実質的に決裂していたため、これ以上の団交には応じないこととしたとする会社の主張は首肯できるというべきである。

エ 以上のとおり、「人員補充についての履行問題」は義務的団交事項とはいえないので、会社が、20.7.14団交申入書の「人員補充についての履行問題」を議題とする団交に応じないことには正当な理由があるというべきであるから、会社の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとは認められず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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条の12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21年12月8日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印