

命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社商大自動車教習所

再審査被申立人 総評全国一般労組全自動車教習所労働組合

再審査被申立人 商大自動車教習所労働組合

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

1 当事者等

- (1) 再審査申立人株式会社商大自動車教習所(以下「会社」という。)は、肩書地において自動車運転免許証取得のための技能指導を行なっており、その従業員は約 60 名である。
- (2) 再審査被申立人総評全国一般労組全自動車教習所労働組合(以下「全自教」という。)は、大阪府下および京都府下の自動車教習所関係の労働者で組織されている個人加盟のいわゆる合同労組で、その組合員数は約 600 名である。
会社には、会社従業員からなる全自教の商大分会(以下「分会」という。)があり、分会の組合員数は 6 名である。
- (3) 再審査被申立人商大自動車教習所労働組合(以下「労組」という。)は、会社の従業員 12 名で組織する労働組合で全国交通運輸労働組合総連合(以下「交通労連」という。)関西地方本部に加盟している。
- (4) 会社には、分会および労組のほかに商大自動車教習所職員組合(以下「職組」という。)がある。職組は昭和 47 年 5 月 27 日に労組から脱退した会社の従業員 22 名で結成されたものである。
- (5) 会社と全自教および分会間には、会社設立以来本件発生にいたるまでの間、種々の問題が起っているが、全自教は、①昭和 43 年には分会員にのみ愛車手当(毎月 1,000 円)を支給しないことについて②昭和 45 年には分会員の時間内の組合活動について従来の取扱いとは異なる賃金カットを行なったこと、分会が二部制勤務体制に反対したことから分会員に時間外勤務をさせないことについて

いずれも不当労働行為であるとしてそれぞれ大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に救済申立てを行なった。大阪地労委は、愛車手当の不支給、時間外勤務の拒否は不当労働行為に該当するとしたが、賃金カットの救済申立てについてはこれを棄却した。これらの問題については再審査事件として当委員会に係属中である。

2 従前の団体交渉における場所、交渉人員、交渉時間について

(1) 昭和 43 年および 44 年の春斗に際しての会社と分会との団体交渉は、①場所は、会社から自動車で 5 分程度の距離にある大阪府立東大阪労働セツルメント(以下「労働セツルメント」という。)において行なわれ、②交渉人員は、会社側 3 名程度、分会側は分会員全員と全自教の役員 2-3 名を合わせて 8 名程度、③交渉時間は、殆ど分会員の勤務する午前 11 時 20 分から午後 8 時 20 分までの就業時間外に 2 時間程度行なわれていた。また、会社と労組との団体交渉も、労組の交渉人員が執行委員 10 名前後であるほかは上記分会の団体交渉と大体同じであった。

(2) 分会は、昭和 44 年の春斗において会社に対して団体交渉を会社内で就業時間内に行なうことを要求し、その結果同年年末から団体交渉は会社の所長室で行なわれるようになった。

(3) 昭和 45 年および 46 年の団体交渉も、分会側 8 名前後が出席して所長室で行なわれていたが、交渉が就業時間内にまでおよぶことも時々あり、このため会社は配車変更をしなければならないことがあった。

3 昭和 47 年春斗における団体交渉の経緯

(1) 昭和 46 年 5 月上旬団体の系列を問わない各自動車教習所単位の労働組合の共斗を目ざした大阪地方自動車教習所労働組合共斗会議が発足し、分会は直ちに参加したが、労組は同年 9 月になって参加した。

その後分会と労組は、資料情報等の交換を行なうようになり、昭和 47 年 3 月には会社内で共斗体制を組むにいたった。

(2) 共斗関係に入った分会と労組は、同年 3 月 13 日会社に対し、春斗要求として両組合共通の基本給一律 18,500 円の賃上げを含む 5 項目にわたる要求書を提出し、その後次表のとおり団体交渉を行なった。

なお、この春斗に関する団体交渉は会社の 2 階にある教室をベニヤ板で仕切って作られた約 20 平方メートルの小会議室で行なわれた。

(3) 4 月 26 日に行なわれた会社と労組との団体交渉は、労組側は労組員 10 名のほか交通労連のオルグや、交通労連関西地方本部翼下の主として同盟系の自動車教習所関係労働組合でつくられている同盟学校労協の役員および支援労働組

合員ら 10 名程度あわせて約 20 名が出席した。この中には団体交渉途中から出席した者もいてそのたびごとに会社に説明を求め、また、各自が勝手な発言をし、大きな声を出すなどしたため、その声が冷房用のダクトを通じて学科教習中の教室に流れ授業に支障をきたした。

- (4) 5 月 10 日の会社と労組の団体交渉において、会社は基本給の 12,500 円上げを回答した。これに対して労組は、賃上額については大体了解する意向を示したが賃金体系中の能率給を廃止して固定給にする要求については回答がなか

月日	時 間		人 員	場 所
	就業時間外	内		
4 月 12 日	9.25～11.18		所長外 3 名 全自教労員長、分会員 5 名	小会議室
〃	18.00～21.22		所長外 2 名 労組 3 役	〃
4 月 19 日	9.30～12.50		所長外 3 名 分会員 5 名、他組合員 2 名	〃
4 月 20 日	18.00～20.00		所長外 3 名 労組員 10 名	〃
4 月 26 日	18.10～22.00		所長外 3 名、労組員 10 名 同盟学校労協 5 名、他組合員 6 名	〃
4 月 27 日	9.35～10.27		所長外 2 名 全自教労組委員長、分会員 6 名	〃
5 月 10 日	9.35～14.07		所長外 3 名 労組員 9 名、同盟学校労協 4 名	〃
5 月 11 日	9.00 よりの予定			〃
〃	14.00～14.40		所長外 3 名、分会員 6 名、労組員 4 名 その他支援組合員約 30 名	〃

ったので賃上げだけの回答をのむことは分会との共闘関係にこのましくないと
して妥結しなかった。

なお、同日の団体交渉の際、労組組合長 X1 と交通労連オルグとが交渉途中で
室外廊下において互いに口論し、会社から授業に支障をきたすとして注意され
た。

- (5) 5 月 11 日午前 9 時より会社と分会との団体交渉が予定されていたが、その直
前の午前 8 時 50 分ごろ会社は、会社所長 Y1 の病気(風邪)を理由に、団体交渉

開催を同日夕刻か翌日まで延期してほしいと分会に申し入れた。これに対し、分会および当日の団体交渉に出席するため会社に来ていた全自教役員ならびに支援労働組合員らは会社に抗議した。

そして、全自教副委員長 X2 が Y1 所長宅に赴き同所長にあった。その結果同日午後 2 時から団体交渉が小会議室で行なわれたが、会社は Y1 所長ほか 3 名が出席したのに対し、組合側は、分会員 6 名および全自教役員と労組員 4 名のほか支援労働組合員 30 名程度あわせて約 40 名が同会議室に入った。

そこで組合側は、団体交渉の遅延したことについて会社の責任を追及するとともに、支援労働組合員に対する賃金の補償を要求する等強く抗議し、団体交渉は紛糾して内容に入ることなく約 40 分で打ち切られた。その時小会議室隣の教室では授業が行なわれていたが、組合員の抗議する声が冷房用のダクトを通じて教室に流れ授業を一時中断せざるを得なかった。その後会社は、分会または労組いずれの組合の団体交渉申入れにも応じなかったため全自教および労組は大阪地労委に、団体交渉開催についてのあっせんを申請したが会社は自ら解決したいとして大阪地労委のあっせんに応じなかった。

- (6) 5 月 23 日会社は、分会および労組に対し、今後の団体交渉の開催に当っては団体交渉ルールの確立を要件とするとして
- ① 時間を定めること。一時間外を原則とし、2 時間以内とする。時間を超過する場合は打ち切り次回継続とする。
 - ② 場所の指定。一教習所の目的を損うことなく十分に交渉できる場所を教習所施設外に指定する。
 - ③ 交渉人員。一組合側 5 名以内、教習所側 4 名以内でそれぞれ権能を有する者とする。との事項を「団体交渉ルール確立に関する申入書」により提示した。
- (7) これに対して分会と労組は、6 月 7 日および 9 日に連名で、団体交渉については、一切の条件をつけずに会社内において権能を有する者で行ない労使間において春闘問題の解決に鋭意努力するようとの趣旨の団体交渉申入れを文書で行なった。しかし、同月 9 日会社は、春闘要求については数次の団体交渉で具体的に最終回答をしており、また、団体交渉については、再三申し入れているとおりの交渉ルールの確立について分会および労組の保証が得られれば早期に開催するので、交渉ルールの確立に関し文書回答をするようにと文書で回答した。

翌 10 日分会と労組は、文書で再度前記同様の団体交渉申入れを行なったが、会社は、会社が提示した交渉ルールが保証されていないとして応じなかった。

そこで全自教と労組は6月13日大阪地労委に対し、連名で団体交渉およびその他の問題について不当労働行為の救済申立てを行なった。

- (8) 5月11日団体交渉が決裂状態になった後分会と労組はストライキ権を確立したが、このような労組の姿勢に批判的であった班長を中心とする労組員23名は、5月26日連名で労組を脱退し、翌27日脱退者のうちの22名で職組を結成した。その結果労組員は12名に減少した。

6月28日職組は、会社と団体交渉を行ない一律12,500円の賃上げを4月分から実施すること等で妥結し、4月に遡って支給された。

- (9) 7月13日全自教と労組は、連名で春斗については、会社と職組間の解決内容と同じ条件で妥結する旨を会社に文書で通知したが、会社は賃上げを実施しなかった。

その後会社は、職組と夏季一時金について妥結し職組の組合員に支給したが分会および労組の両組合員には、団体交渉が行なわれていないとの理由で現在に至るまで支給されていない。

4 救済申立後の予備折衝等

- (1) 昭和47年7月6日大阪地労委は、会社に団体交渉に応じてその中で団体交渉ルールについて話合うよう説得を行なった。

そこで分会と労組は同日会社に同月8日会社内で団体交渉を開くよう申し入れたが、会社は応じなかった。

さらに、7月20日大阪地労委は、労使双方に団体交渉ルールに関する予備折衝を開くよう勧告した。その結果会社と両組合は5回にわたり予備折衝を開いた。

- (2) 第1回の予備折衝は8月4日労働セツルメントで分会長および労組組合長等が出席し、労使双方がそれぞれの主張を述べ、今後の団体交渉は、労働組合法の精神に基づいて行ない問題の解決に双方が努力する、ということを確認した。

続いて、第2回は8月25日会社と労組、第3回は8月25日会社と分会との間に別々に予備折衝が行なわれたが、ここで会社は、5月23日づけの団体交渉ルール確立に関する申入れとは別に、新たに、1週間前の団体交渉申入れ、第三者の交渉人員参加の排除、過当団交の拒否等を盛り込んだ計14項目を運用上の問題点として分会および労組にそれぞれ提示した。

これに対して両組合は、8月31日会社に対し、5月23日づけの団体交渉ルールなるものを改善するどころか一層悪くしたものであり、すみやかに団体交渉を開くようにと文書で抗議した。

(3) 9月1日会社は、分会および労組に対して団体交渉の早期開催に向けて双方の理解を集約するための予備折衝を持つことを文書で申し入れた。

(4) 9月4日第4回の予備折衝が会社と労組との間で行なわれたが、開会后15分ほどして分会長X3が出席したところ、会社は、本日は労組との予備折衝であると主張して、結局会社は退席した。

同日分会および労組は、連名で会社の9月1日の予備折衝開催に関する申し入れに対して、①場所、時間については了解する。②交渉委員は両組合合わせて5名程度で出席する。③団体交渉を速かに開き問題を解決すること、との次回予備折衝開催に関する回答を文書で行なった。

これに基づいて、第5回予備折衝が翌5日に開かれ、分会および労組の役員が出席したが、この席上会社は、前記第2回および第3回の予備折衝で提示した14項目中、場所、時間および人員数を除くその他の項目は今後の検討事項としたいと述べ当面の問題点を上記3項目にしぼった。

(5) ところが会社は、その後の予備交渉を行なわないで9月9日には、同月12日午前9時より11時までの間労働セツトルメントにおいて、会社側は所長以下4名、組合側は両組合合わせて5名程度で賃上げなどに関する団体交渉を開催したいとの団体交渉申し入れを文書で両組合に行なった。

これに対して両組合は、同日連名の文書で、会社は制限を加えた中で団体交渉を行なうことを通知してきたが、両組合は、大阪地労委の勧告どおり条件を全部撤回した中で団体交渉を行なうよう要求する旨回答した。

そこで会社は、9月11日再度両組合に対し、交渉ルールは今後の協議にまつとして、この団体交渉を行なったとしても直ちに将来にわたっておよぼそうとするものではないので、会社提示の条件で団体交渉を行なうよう文書で申し入れたが、両組合は、条件をつけた団体交渉には応じられないとして、結局団体交渉は行なわれず現在に至っている。

(6) 8月11日分会員6名および労組員12名は大阪地方裁判所に対して昭和47年度賃上げ分の金員支払仮処分申請をしていたが、9月11日同裁判所はその申請を認容する仮処分決定を行なった。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、団体交渉の場所、時間および交渉人員数に関する団体交渉ルールが確立されないことを理由に団体交渉を拒否することは不当労働行為に該当するとした初審判断を争っているため以下判断する。

1 団体交渉ルールの確立が必要であるとする会社の主張の当否について会社は、

団体交渉ルールを確立する必要があったとし、その理由として以下のように主張する。

① 交渉場所については、昭和 45 年～46 年に会社内の小会議室を交渉場所として使用していたが、教習室が隣室のため、教習を著しく阻害していたので、会社外へ移すべき状況にあったところ、47 年 4 月 26 日以降は前の喧噪状態に輪をかけて混乱し到底会社内での交渉はできない状態となったので、交渉場所については、会社外の原則は必要である。

② 交渉時間については、組合員らは意図的に時間内くい込みを策して仕事をサボり、嫌がらせのために交渉を引きのばすなどのことが行なわれ正常な交渉ができるという保証がないので 2 時間以内とする必要があった。また、就業時間内交渉において、組合員らが教習中の教習室前で怒号罵声のかぎりを尽くし、遂に授業を中止せざるを得なかったこともあり、教習生が安心して教習を受けられないので、組合がこのような事態を起さないという意向を示さないかぎり、到底時間内には交渉ができない。

③ 交渉人員数については、分会および労組は支援の組合員を除けばいずれも 5 名程度の出席であったが、昭和 47 年 4 月 26 日の春斗に関する第 5 回目の交渉以降は支援組合員らが一方的に無秩序に交渉の場に入り事態を混乱させた。このような支援組合員の行動はいつも交渉の混乱化を意図するものであるから、正常な交渉を保証するためには、双方 5 名程度とすることは必要である。

(1) 交渉場所についてみると、前記第 1 の 2 の(1)、(2)、(3)、および第 1 の 3 の(2)認定のとおり、昭和 43 年から 44 年までは、労働セツツルメントを使用していたが、分会の要求により昭和 45 年から 46 年にかけては会社の所長室が使用され、さらに昭和 47 年春斗では小会議室で団体交渉が行なわれていたことが認められる。しかし、会社内での団体交渉時間は、組合側交渉委員には就業時間外であっても会社の営業時間内であるため、時には業務や授業に支障を生ずる事態も発生したこともあるので、会社内での交渉には応じられないとする会社の主張も無理からぬ点もあり、また、会社外の場所が従来のところなら組合側にとってもそれ程負担となるものでもないと考えられるので、団体交渉につき場所の変更を求めた会社の主張は失当とはいえない。

(2) 交渉時間については、前記第 1 の 2 の(1)、(3)認定のとおり、そのほとんどが就業時間外に 2 時間程度行なわれており、時には交渉時間がのびて配車変更の措置をとらねばならなくなったこともあったが、組合が意図的に引きのばしたものと認められないのであって、このように団体交渉が就業時間外 2 時間

程度で行なわれていたことは、一応の労使慣行ともなっていたと認められるが、また、分会の主張する就業時間内の開催も業務に支障がない限り会社としても全く考えられないことではないものと認められる。

交渉時間については自ずからある限度があり、無制限に許さなければならないものではないものではないが常に2時間以内と制限し、交渉の進展如何にかかわらず打切ろうとする会社の提示には無理がある。

- (3) 交渉人員数については、従来、分会は分会員6名全員のほか全自教の役員2～3名を加えた8名前後であり、また、労組は執行委員10名程度であった。もっとも、団体交渉人員数は多人数を要するものではなく、会社のいう5名程度という数は、分会および労組の組合員数との関係のみからすると直ちに不当な制限であるとはいえないが、両組合にとっては、従来の交渉人員数より減少するのであるから、両組合が直ちにこれに応じ難いのも無理からぬことといわねばならない。会社は、昭和47年4月26日の労組との団体交渉や5月11日の分会および全自教を中心とする団体交渉が大衆団交化したため、5名程度とするルールが必要となったものであると主張する。

なるほど前記第1の3の(3)、(5)認定のとおり、4月26日および5月11日の団体交渉が支援労組員などの参加により喧噪状態となったことは認められるのであり、団体交渉制度の趣旨からみて、このような事態まで会社が容認しなければならない理由はない。しかし、このような事態が従来の団体交渉などをみても数多くみられたわけでもなく、昭和47年春斗でも4月20日以前の4回程の団体交渉では特段問題はなかったのであり、必ずしも会社の主張する人数に一般的に限定しなければならないとも認められない。

- (4) 団体交渉のルールを確立することは正常な労使関係の維持に寄与するものであり、したがって、会社と組合とが協議して適切なルールを見出すことは望ましいことであるが、上記(1)ないし(3)判断のとおり、交渉場所については格別、交渉時間および交渉人員数については会社の提示内容どおりでなければならないとするところに無理があり、とくに、これらの3条件を一体としてルール化し、この前提条件のもとでなければ団体交渉に応じられないとした会社の態度は行き過ぎの嫌いがある。

なお、会社は、組合の会社あて昭和47年9月4日付回答文書によって組合が、団体交渉ルールに合意したと主張し、また、かりに同文書が予備折衝に関するものであったとしても、それが団体交渉開催を目的として行なわれた以上、文書の内容が団体交渉開催のルールとして通用しないとするのは合理性を欠いていると主張するのであるが、前記第1の4の(1)ないし(5)認定のとおり

の予備折衝の経緯からみて、同文書をもって団体交渉ルールが労使間で合意されたものと認めることは出来ず、また、その内容が当然団体交渉のルールとなるべきものとするには無理がある。それにもかかわらず、会社は、その後組合となんら協議もせず、一方的に前記条件を前提として組合側に団体交渉を申入れているのであって、このような会社の態度は是認することはできず、会社の主張は採用し難い。

2 本件団体交渉拒否と不当労働行為の成否について

前記第2の1の(1)ないし(4)判断のとおり、会社が団体交渉の前提として提示した3条件を一体とする団体交渉のルール化を直ちに確立することには無理があると認めざるを得ない。

それにもかかわらず、両組合が上記条件を拒否したことを理由に、会社は、団体交渉に応じられないとしているのである。

したがって、組合側としても、従来の団体交渉において若干の行き過ぎがあったことは認められるけれども、会社が、その主張に固執して団体交渉を拒否していることには正当な理由が認められず、本件を労働組合法第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、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和48年12月19日

中央労働委員会

会長代理 平 田 富太郎 ㊟