

大阪、昭50不8、昭50. 5. 12

命 令 書

申立人 全自交成田交通労働組合

被申立人 成田交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、被申立人が提示した団体交渉のルール案を申立人が承諾せず、確認書をかわすことにも応じていないことを理由に、申立人との団体交渉を拒否してはならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人成田交通株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び営業所を置き、従業員112名、車両78台をもってタクシー業を営む会社である。
- (2) 申立人全自交成田交通労働組合（以下「組合」という）は、全国自動車交通労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟する労働組合で、本件審問終結時の組合員数は約60名である。

なお、会社には組合のほかに全日本労働総同盟全国交通運輸労働組合総連合関西地方本部に加盟する成田交通従業員労働組合（以下「従組」という）があり、その組合員数は本件審問終結時約30名である。

2 団体交渉の経緯について

(1) 会社には昭和50年当初まで労働組合が結成されておらず、労働条件をめぐる交渉は新成会という親睦団体を通じて行われてきたが、新成会の交渉の成果に不満を抱く従業員78名は、50年1月26日、組合を結成し、その旨会社に通告するとともに、①組合事務所を貸与すること、②組合大会出席者に対する賃金カットを行わないこと、③年末一時金のプラスアルファ分を支給すること、の3項目にわたる要求書を会社に提出して団交を申し入れた。

この申し入れに対し会社は、2月1日ごろ、同月3日に団交に応じる旨回答したが、これより先の1月30日に約5名の従業員をもって従組が結成された。

(2) 2月3日の第1回目の団交には、会社側は代表取締役B1（以下「B1社長」という）、常務取締役B2（以下「B2常務」という）、労務課長B3（以下「B3課長」という）ほか1名が出席し、組合側は1名の欠席者を除く執行部8名と地連北東地協事務局長A1（以下「A1」という）ほか1名が出席し、午後1時から約3時間にわたって会社内で開かれた。

席上、まずB1社長があいさつに立ち、同社長はその中で、これから団交を進めるにあたって秩序ある進行を図りたいので、ひとつルールについて検討してもらいたいとの旨組合側に要請して退席した。

B1社長が退席した後、B2常務は、会社の腹案として組合側に下記の4点にわたる団交ルールを提示した。

- ア 団交は平穏な話合いであること
- イ 交渉は原則として2時間とすること
- ウ 交渉人員は双方5名とすること
- エ 交渉議題は、団交希望日の1週間前に提出すること

(3) 以上の会社案に対し組合は、

ア については、

団交は要求事項をめぐる双方の主張をまとめる場であるから、できるだけ平穏に進めたいのは当然であるが、要求をめぐる「取る方」と「取られる方」の交渉だか

ら、その過程であるいは声が大きくなることがあるかもしれない、しかし、そのようなことをとらえて団交を打ち切られたりしてはたまらないから、このような規定を設けることには応じられない、

イ　については、

できるだけ短時間の団交で妥結したいのは当然のことだが、できない場合もあり、あらかじめ時間制限を規定することには反対である、

ウ　については、

団交に出席する人員をどうするかということは組合が自主的に決める事柄であり、会社が介入すべきことではない、多人数が参加して交渉の席が混亂するというような事態は、良識をもって対処するので起こり得ない、仮に5名ということであれば、執行部全員すら出席できないことになり、不都合である、

エ　については、

春闘要求や一時金要求などのように、以前から準備できる事項であればよいが、それ以外に緊急に団交を要する事態も考えられるので、このような規定を設けるのは適当でない、

との旨述べて反対した。そして、ルール問題はこれから運営の面で結着をつければよいことであるから、一応棚上げにして、組合事務所の貸与等の要求事項についての協議に入りたいと主張したが、会社は応ぜず、結局双方が団交ルール問題について再検討することとして当日の交渉を終了した。

(4) 第2回目の団交は翌2月4日午後2時から会社内で開かれ、まずB2常務が団交ルール問題について、①交渉時間については2時間を原則とするが、必要がある場合には協議のうえ延長することもあり得る、②交渉人員については会社側は5名、組合側は上部団体2名を含めて7名を原則とするが、必要がある場合は協議のうえ増員することもあり得る、という譲歩案を示して、重ねて会社の団交ルール案を承諾して確認書をかわしてほしいとの旨要請した。これに対して、同日も団交に出席していたA1は、会社の要請する4項目の趣旨はいずれもお互いの良識で解決できる事柄であるか

ら、今まで種々話し合ったことを互いに認識し、とりあえず要求事項について団交を続けてみて、その中で会社の危ぐするような面が出てきたら改善していくよう運営の面で考えていいければ足りるとの旨述べた。そして、会社もこのA 1の発言に理解を示したので、引き続いて要求事項をめぐる協議に入った。

会社は、まず組合事務所の貸与の件については、貸すことは貸すが、従組との兼合もあるのでこれから場所等を検討したい、しかし、組合大会出席者の賃金カットをしないようにという要求や年末一時金のプラスアルファ分を支給せよという要求には応じられないとの旨回答した。

この交渉の過程でB 2常務に外から電話がかかり、これを契機として休憩に入った。ところが、再開後会社は再び団交ルール問題を持ち出し、先刻文書化しなくてもよいといったのは軽卒であった、是非とも会社案どおりでの文書化を図りたいので承諾してほしいと組合側に要請した。これに対しA 1は、団交ルール問題についてはすでに双方ともその主張を十分理解したので、この理解のうえに良識をもって今後の運営を図ればよいではないかと反論し、更に仮に文書を作るとしても、その中味は双方のこれまでの主張をすべて記載した議事録的なものであるべきであり、実際問題としてこのような文書を作つてみても意味がないのでやめた方がよいとの旨述べて拒否した。これに対して会社は、文書の内容はきわめて簡単であるといって、B 3課長から「たとえば次のように書けるではないか」と従来からの会社の主張どおりの下記のような箇条書の文書案が提示された。

「ア 団交の申込みは、原則として団交希望日の1週間前に行うこと

　イ 団交は、秩序ある話合いであること

　ウ 団交の所要時間は、原則として2時間以内とすること

　エ 団交要員は、会社側5名、組合側5名以内とすること」

A 1は、このような会社の申入れに反対したが、あくまで反対を続けることによってこれまでの交渉の成果が無に帰することを恐れて、それでは双方の主張を盛り込んだ文書を作成するとすれば、どのようなものとなるか組合側で検討し、その結果を翌

2月5日午前10時にB3課長に電話するとの旨約束して、同日の団交を終了した。

(5) 2月5日午前中にA1はB3課長に電話し、検討した結果、文書化には応じられないとの旨回答した。この後、組合は再び会社に団交を開くよう申し入れたが、会社は組合が団交ルールについて確認書をかわすことに反対している以上、以後の団交には応じられないとの旨述べて拒否した。

なお、この日、従組は、会社提示の前記譲歩案を受け入れて団交ルールに関する確認書をかわした。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

組合は、会社が組合に対し不当な団交ルール案を持ち出し、これを承諾しないかぎり団交には応じないと述べて団交を拒否していることは、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主張する。

これに対して会社は、団交ルールについては、2回の交渉を通じてすでに組合も会社案どおりでよいと合意しており、更にこれを文書化し、確認書として取りかわすことについても合意しているのであるから、その後正当な理由もなくこれを実行しようとしない組合の態度は信義誠実の原則に反するものである、したがって、このような組合と団交を続けても意味がないことから組合の団交要求に応じていないのであって、不当労働行為と非難されるいわれはないと反論する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否について

(1) まず会社は、団交ルールについてすでに組合と会社が合意し、更に確認書をかわすことについても合意が成立している旨主張する。しかしながら、団交ルールの問題については、組合が会社提案の内容についても、したがってまた、それを文書化することについても、終始一貫して反対していたことは前記認定によって明らかであるから、会社の上記主張は事実に反し採用できない。

もっとも、この点に関して会社は、A1がいったん会社の団交ルール案を持ち帰つ

て文書化できるかどうか検討してみようと約束したことは、文書の表現はともかくとして、少なくとも団交ルールを設けることについては組合も合意していたことを裏付けるものであると主張する。しかし、A1としては、会社があまりにも会社案による文書化を要求するので、やむなく労使双方の主張をすべて盛り込んだ文書を書くとすればどのようなものになるか検討しようと約束したにすぎず、同人が会社の提示した団交ルール案に応じたものでないことは明らかであるから、同人のこの行動をとらえて組合が確認書をかわすことを承諾していたとはとうていいえず、ほかに会社の主張を認めるべき疎明もないから、会社の上記主張も採用できない。

(2) ところで、団交のルールを設定することは、無用の紛争を避け、団交を円滑に進めるうえからも意義のあることである。しかしながら、このようなルールは労使の協議の結果、その合意によって制定されるか、若しくは繰り返される団交の中で自ら形成され、確立されていくべきものであって、使用者の一方的な意思できめられるべきものではない。まして本件のごとく、組合が結成されてはじめて団交を申し込むや否や、団交ルール案なるものを持ち出してそれに固執し、組合の合意もないのに調印を迫る会社の態度は著しく妥当性を欠き、是認できない。

(3) 以上判断したとおり、組合が団交ルールに関する確認書をかわさないことを理由に団交に応じない会社の態度は、正当な理由なく団交を拒否するものであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。なお組合は、主文救済のほか、陳謝文の掲示を求めているが、今後の労使関係の円満な進展を期待して、あえてかかる救済を付加しない。

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条によって、主文のとおり命令する。

昭和50年5月12日

大阪府地方労働委員会

会長 川合五郎