

京都、昭52不16、昭52. 10. 24

命 令 書

申立人 京都地方合域労働組合

被申立人 阪神トラック株式会社

主 文

被申立人は、下記記載の団体交渉事項について誠意をもって申立人との団体交渉に応じなければならない。

(団体交渉事項)

- 1 A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7 の 7 名に関する解雇問題
- 2 労働災害被災者の休業補償及び療養補償の問題
- 3 労働災害被災者の職場復帰の問題
- 4 昭和50年3月20日に至るまでの賃金差別を含む作業員に対する不利益扱いの責任補償の問題
- 5 組合掲示物撤去の問題
- 6 昭和51年冬季及び同52年夏季の一時金並びに同52年昇給の問題

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人阪神トラック株式会社（以下会社という）は肩書地（編注、京都市）に本社を有し、貨物自動車運送事業を主たる業とする会社である。会社は現在京都市清掃局から委託される同市のゴミの収集・運搬業務のみを行っている。

(2) 申立人京都地方合域労働組合（以下組合という）は、本件申立当時組合員85名を擁する合同労組で、会社に作業員として勤務していた組合員によって構成されている組合阪神トラック支部（以下支部という）を設置している。又、会社には会社の事務職員と運転手（いずれも正社員）によって構成されている阪神トラック労働組合（以下トラック労組という）がある。

なお、作業員とは、2～3か月の契約期間で会社に雇用され、会社の大型ゴミ収集部門に配置され、大型ゴミの収集作業に従事していた者をさし、その半数以上の者は、期間満了の都度更新され継続して雇用されていた。そして、会社はこれら作業員を後記昭和51年3月25日（以下年号の昭和は省略する）の確認書のとおり各人の入社時に遡及して正社員扱いとすることになった。

2 団体交渉問題をめぐる労使関係

(1) A 1ら7名の解雇問題

① 会社は、52年3月31日付で、組合の組合員A 1（以下A 1という）、同A 3、同A 2、同年4月20日付で、同A 5（以下A 5という）、同A 6、同A 4の6名に解雇を言い渡した。

なお、会社は、同年6月20日付で、同A 7（以下A 7という）に解雇を言い渡した。

② 同年4月25日、上記解雇問題で会社と支部との間で団体交渉（以下団交という）が行われたが平行線のままで終了した。

同日以降上記の件で団交はもたれていない。

③ 組合は、同年5月18日、A 7を除く上記6名の解雇は不当労働行為であるとの救済申立を京都府地方労働委員会（以下地労委という）に行い、地労委は52年（不）第6号事件として現在審査中である。

④ 支部は、A 7を除く6名の解雇問題で同月20日付、A 1ら7名の解雇問題で同年8月5日付及び同月10日付文書で会社に対し団交を申し入れたが、会社は、同年5月20日付で理由を明示することなく「団交の開催には応じられない」、同年8月6日

付で「地労委で係争中であり、地労委の場で解決を図る所存である」、同月12日付で「同月6日付回答のとおりである」旨文書で支部に回答した。

- ⑤ 支部の代表であるA5は、同月3日、会社の支配人B1（以下B1という）に電話で団交を申し入れたところ、同人は文書で申し入れること及び上記解雇問題並びに後記組合掲示物撤去問題の件は地労委で争っているので受けつけられない旨返答した。翌4日A5は口頭でB1に再度団交を申し入れたが、同人は、上記と同一理由で団交には応じられないと返答した。

(2) 労働災害被災者の扱い等

- ① 会社は、作業員の要求に対し、50年7月15日「会社は、その災害が業務外のものであることを会社が立証できない者については業務災害と認定しその治療費用を負担する。疾病及び療養の範囲はその都度協議・決定する」旨を回答した。

- ② 会社は、支部の要求に対し、51年3月24日、「46年10月より51年3月末までの期間の身分待遇及び労働災害に関し責任をとり補償する」との回答書を支部に手渡した。そして翌25日、上記期間中に採用された作業員に関する身分待遇及び労災補償について暫定措置として入社時まで遡及して正社員扱いにする旨の確認書を支部との間で取り交わした。

なお、会社は上記回答書に基づき、50年3月21日から51年3月末までの補償を行った。

- ③ 会社は、51年11月26日「作業員の労働災害に起因する身体障害について出来るだけ元の身体に戻すべく努力する」旨の確認書を、また同年12月2日労働災害による身体障害が多発しないように措置する旨の確認書を支部との間で夫々取り交わした。

- ④ 会社は、52年4月25日の団交の席上、「労災被災者及び労災補償申請手続中の者が治癒した場合、復帰する職場はないので解雇する」旨の発言を行った。これに対し支部は、同年5月20日付文書で上記発言の撤回と職場復帰の諸条件について支部と事前に協議し同意を得ること等を要求した。

- ⑤ 支部は、同年8月5日及び同月10日付文書で、「労災被災者の休業及び療養補償

問題、労災被災者の今後の職場復帰問題、50年3月20日以前の賃金差別を含む作業員に対するあらゆる不利益扱いの責任補償問題」について団交を申し入れたが、会社は、52年8月6日及び同月12日付回答書で、地労委で係争中であることを理由に団交に応じられない旨回答した。

(3) 組合掲示物撤去問題

① 会社が、会社施設内に掲示されていた立看板、組合旗、ステッカー等の組合の掲示物を撤去するようにと通告したことに対し、支部は、掲示物撤去に関する団交を申し入れた。ところが、会社は同年5月20日、「不当掲示物の撤去等取扱いに関する件の団交には応じない」旨の回答書を支部に送付し、同月25日上記組合掲示物を撤去した。

② 支部は、同日付文書で上記問題に関し至急団交に応ずるよう会社に申し入れた。これに対し会社は、翌26日付で「団交の必要を認めませんので応じられない」旨の文書回答を行った。

③ 組合は同年5月28日、会社が組合掲示物を撤去したことは不当労働行為にあたるとして地労委に救済申立を行い、地労委は52年（不）第9号事件として現在審査中である。

④ 支部は同年8月5日及び同月10日付文書で組合掲示物撤去問題に関する団交を申し入れたが、会社は同月6日及び同月12日付回答書で、「地労委で係争中であり全く意見が対立しているので団交に応じられない」旨の回答を行った。

(4) 51年冬季及び52年夏季の一時金並びに52年昇給に関する問題

① 会社は51年冬季一時金に関する組合の要求に対し、一時金は一人平均30万円を見込み、㊟52年1月～3月の賃金を10パーセント減額することに応ずるならば満額支給、㊤10パーセント減額に応じなければ、その相当額を一時金から控除する旨の回答を行った。これに対し、支部が一時金問題と賃金減額問題とを切り離すべきだと主張したところ、会社は51年12月16日、㊦支給額を一人当たり249,000円とする、㊧トラック労組との協定は、52年1月～3月の賃金を10パーセント減額する前提にたっ

て30万円とした、㊦30万円と249,000円の差51,000円は、52年1月～3月の賃金の10パーセント減額に相当すること、但し、減額の予測値に差異が生じた場合は調整を行う、旨の補足説明を行った。

なお、会社とトラック労組は、51年12月13日、一時金として一人平均30万円、52年1月～3月の賃金の10パーセント減額、52年4月以降1年間昇給を行わず、賃金体系を変更し10パーセント減額を続行する旨の協定書を取り交わした。

- ② 会社と支部は51年12月24日団交を行い、会社が一時金として249,000円を仮払いの形で支払うことで合意した。この際支部はこの支給が一次妥結分である旨会社に伝え、さらにこの妥結は一時妥結である旨を記した同月27日付文書を会社へ送付した。

なお、上記24日の合意の際、協定書は交わされていない。

- ③ 支部は、52年3月24日付文書で上記冬季一時金に関し支部が要求している満額を支払うこと等の団交申し入れを会社に行った。
- ④ 支部は、同月26日、同年4月以降の固定給を30万円とする旨の団交申し入れを会社に行った。
- ⑤ 支部は、同年8月10日付文書で51年冬季一時金、52年昇給及び同年夏季一時金に関する団交申し入れを会社に行った。これに対し、会社は両一時金とも既に支給済みであること、昇給に関し現段階では全く考慮する余地がないこと、を理由に団交に応じない旨の同月12日付回答を支部へ送付した。

第2 判 断

組合は、A1らに対する解雇問題等8項目に関する団交要求に対し、会社が52年4月25日の団交以降正当な理由なくこれを拒否しているのであるから労働組合法（以下労組法という）第7条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、会社は、①A1らの解雇問題については、会社は、大型ゴミ収集部門の赤字を解消し、同部門の業務継続を図るため、京都市に委託料金の値上げ等を要請すると共に、51年12月以来組合に合理化案を提示し協力を求めたところ、組合が一貫して絶

対反対の態度を取り続けたため、やむをえず同部門を閉鎖することとし、希望退職等の協力要請を行い多数の者の協力を得たのであるが、A 1 ら 7 名はこの措置にあくまで反対したので同人らの解雇に踏み切らざるをえなかったものであり、これ迄会社が合理化問題で支部との交渉の機会をもつために努力を重ねてきた経過に照らしても、本問題が団交によって解決が得られる見込みは全くなく、よって地労委の場で解決する以外に方法はない、②労災被災者の休業補償及び医療補償問題については、この問題に関する51年3月24日付回答書は強制的に書かされたもので無効であるばかりでなく、上記解雇事件の結着が本件解決に重大な影響を及ぼすことも明らかであるから、上記解雇事件と共に本問題も解決すると考える。③労災休業者の職場復帰問題については、会社が京都市の大型ゴミ収集事業に再び携わる見通しは皆無であるから団交による解決の余地を見いだしがたく、上記解雇事件と併せて解決すべき問題であると考え、④50年3月20日までの不利益扱いの責任補償問題についても、会社に法的な支払義務がないので団交による解決の余地はない、⑤組合掲示物撤去問題については、組合が会社の許可なく掲示物を会社施設に掲示したため、施設管理権に基づき撤去したものであって、本来この問題は団交になじまない課題であり、かつ地労委で係争中であるので、地労委の場で解決する以外に解決の方法はない、⑥51年冬季及び52年夏季の一時金並びに同年昇給問題については、㉞冬季一時金は、51年12月24日の妥結に基づき妥結額を支給しており、調整の問題も処理済みであること、㉟昇給については、トラック労組との間で妥結したように賃金の10パーセント減額も継続し昇給も行っておらず、昇給を行いうる余地は全くないこと、㊱夏季一時金は、既に52年7月9日、支給を完了していること、等のことからしてすべての事項にわたって団交を行う必然性がないのであって、以上から明らかなように会社は正当事由をもって団交要求に応じていないのであるから不当労働行為にはあたらない、と抗弁する。

以下判断する。

支部がA 1 ら 7 名の解雇問題等 8 項目の議題で団交を求めていること、52年4月25日の団交を最後に団交がもたれていないことは、両当事者間に争いが無い。そこで会社の

一連の拒否理由が正当事由たりうるかが本件の争点になっているのでこの点につき考察する。

① A 1 から 7 名の解雇問題について

同月 25 日にこの問題に関する団交がもたれたが平行線のままで終了し、同日以降組合の団交申し入れに対し、地労委で係争中であることを理由に会社が団交を拒否したことは前記認定 2 (1)②、④のとおりである。

会社は、大型ゴミ収集部門の合理化提案を行い、これの納得を得るための努力を重ねたのであるが組合が一貫して合理化反対の立場をとったため、同部門の閉鎖のやむなきに至った経過からして当事者間で解決が得られる見込みはない、と主張している。しかしながら同部門に関する合理化をめぐる団交が相当緊迫し、意見が鋭く対立する状況のもとで行われたものであったとしても、会社が同部門の閉鎖の必要性並びに支部の組合員の他部門への配転等が不可能であって同部門の従業員を全員解雇しなければならないことについて、社会通念上妥当と思われる程度の具体的な根拠を示して組合の納得を得るために会社の説明を尽したということについての疎明は全立証を通じて見いだしがたい。結局会社は、団交では本問題が解決しえないとして、前記認定 2 (1)④、⑤のとおり、地労委で係争中であることを主たる理由に拒否したとみるほかなく、係争中であることとその係争中に自主交渉をもつこととは何ら矛盾するものではないのであるから、この点に関する会社の拒否理由は認容しがたい。

② 労災被災者の休業補償及び医療補償問題について

この問題に関する 51 年 3 月 24 日の回答書は強制されたもので無効である、との会社の主張は、本件申立時迄に組合にその旨主張したという事実が見受けられないばかりでなく、前記認定 2 (2)②のとおり、その協定の一部が履行されていることからしても首肯しがたい。又、本件の解決が上記解雇事件の解決に影響されることは事実だとしても、それが交渉に応じなくてもよい理由になるとは考えられないこと、からしてこの点に関する会社の主張も採用しがたい。

③ 労災休業者の職場復帰問題について

この問題が、仮に会社にとって解決困難な問題であったとしても、その点を誠意をもって組合に説明したにもかかわらず合意が得られなかったのならともかく、労災休業期間が終了すれば解雇すると言明するだけで、団交によっても解決しないとの会社の一方的な判断から団交を拒否することは、正当事由を有していないといわざるをえない。

④ 採用時から50年3月20日までの不利益扱いの責任補償問題について

会社は、この問題について法的支払義務がないと主張するが、前記認定2(2)②のとおり、会社が上記期間中の責任をとるとの回答書を提出し、かつ50年3月21日から51年3月末までの補償を行っているのであり、他に法的支払義務はない、との主張を裏付ける証拠もないので、これ又、正当な拒否理由とはいいがたい。

⑤ 組合掲示物撤去問題について

組合が会社施設内に立看板、組合旗、ステッカー等を掲示又は貼付したことの態度とか内容に関する正当性については、別件で争われているのであるが、日本の労使慣行においては組合の事務所や掲示板並びに会議の場所の使用等会社施設の利用に関し交渉がもたれているのみならず、労働争議中に組合掲示物が会社施設に掲示又は貼付される例は一般にみられるところであって、正当な組合活動と認められる範囲の組合掲示物については会社が受忍しなければならない場合もありうることからすれば、会社施設の利用については会社が一方的に規制すれば事足りるというものではなく、労使の交渉の余地のないものとすることはできない。このことと前記判断のとおり、係争中であることが正当な拒否理由とはならないことからして、この点に関する会社の主張は失当といわざるをえない。

⑥ 51年冬季及び52年夏季の一時金、52年昇給の問題について

㊦ 51年冬季一時金に関する交渉経過は前記認定2(4)のとおりであって、組合の一時金の受領が一次妥結であるとの主張に対し、会社も一時金支給に関し仮払いであると発言し、事実協定書が交わされていないことからみれば、同問題が完全解決を

みたとはいいがたく、会社が一時金の上積みの可能性の有無や賃金減額問題等に関する自らの見解の正当性を団交の場で表明して、組合の同意を求めるなど交渉すべき課題が残されているとみるのが相当である、㊦52年昇給問題について、会社が、トラック労組に所属する組合員に対し、賃金の10パーセント減額を継続し昇給を行っていないことから、組合に対しても同じような措置を実施する予定であったとしても、会社は、かかる措置を実施する理由を団交の場で表明し組合の同意を得る努力をすべきものといわざるをえない、㊧52年夏季一時金に関する経過は、前記認定2(4)のとおりであって、組合は同一時金受給後にはじめて要求を会社に提出しており、この組合の態度に問題がないとはいえないが、それによって会社が団交の場で支給の根拠等について説明する義務が全く消滅したと即断することはできない。従って、これらの問題に関しても会社の主張は認容できない。

以上のことからして会社の主張はすべて採用できないのであって、この会社の団交拒否の態度は労組法第7条2号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和52年10月24日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎