

命 令 書

申立人 日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合
申立人 日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合拓殖バス支部
被申立人 北海道拓殖バス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らが申し入れた昭和54年度の賃上げ及び臨時給与要求に係る集団交渉方式による団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、昭和52年10月1日付の覚書に違反して、永年の慣行である集団交渉方式による団体交渉を拒否して、申立人を混乱させるような支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦1メートル、横2メートルの木製厚板に墨書し、本社正面玄関の見やすい場所に命令交付の日から10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が、貴組合の要求した集団交渉方式による団体交渉を正当な理由もなく拒否したことは、貴組合を嫌悪したために行った労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為でありました。ここに深く陳謝いたしますとともに、今後はかかる行為を絶対に繰り返さないことをお誓いいたします。

昭和 年 月 日

日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合
執行委員長 A1 殿
日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合
拓殖バス支部
執行委員長 A2 殿

北海道拓殖バス株式会社
代表取締役社長 B1

- 4 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人北海道拓殖バス株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（北海道帯広市）に本社を置き、従業員約120名、車両53台をもって旅客運送業を営むものである。
- (2) 申立人日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合（以下「組合」という。）は、道内の私鉄・バス各会社に勤務する労働者約4,300名（22支部）をもって組織する労働組合であって、日本私鉄労働組合総連合会及び全北海道労働組合協議会に加盟している。

(3) 申立人日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合拓殖バス支部（以下「支部」という。）は、昭和34年に、会社に勤務する組合員によって組織された組合の1支部であって、結審時現在103名の組合員を擁している。

2 道内私鉄・バス各会社と組合との団体交渉方式

組合員が雇用されている道内私鉄・バス各会社（以下「会社」という。）と組合の間では、賃金、臨時給など組合員の基本的な労働条件に関する事項の交渉は、各社と組合とが交渉当事者となるいわゆる集団交渉の方式によっており、この集団交渉方式による団体交渉（以下「集団交渉」という。）は道内私鉄労使間において十数年にわたって行われている。

そして、上記集団交渉は、会社と組合の間でも昭和35年以来昭和51年秋闘に至る17年にわたり行われていた（なお、昭和51年春闘の際は支部の内部事情により集団交渉は行われなかった。）。

3 昭和52年度道委不第11号事件と中央労働委員会における覚書の締結

(1) 組合と支部は、昭和51年12月3日、会社に対し、昭和52年4月以降の賃金及び年間臨時給に関し集団交渉を行いたいとの要求書を提出したところ、会社は、昭和52年2月2日、会社としては個別交渉によって自主解決を図りたいので集団交渉には参加しない旨文書回答し、その後の組合及び支部の集団交渉申入れについて

- ① 集団交渉を行わなくとも個別交渉によって問題を解決できる。
- ② 過疎地帯に路線を持つ会社の特殊性からして、集団交渉より個別交渉が適当である。
- ③ 集団交渉によると会社・支部間で解決できる事項についてもストライキにひきずり込まれる。などの理由を挙げて、これを拒否した。

(2) そこで、組合及び支部は、上記の会社の行為は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、集団交渉の応諾、支配介入禁止並びに陳謝文の新聞掲載及び会社施設への掲示を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（昭和52年度道委不第11号事件）。

(3) 当委員会は、この申立てについて「集団交渉が慣行化している場合、これを改めて個別交渉とするためには合理的な特段の理由がなければならず、会社の主張の程度では集団交渉を拒否するに足りる合理的特段の理由とは認められない。」と判断し、会社の行為を労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認め、昭和52年4月19日、初審命令を発し、その第1項で会社に対し組合との集団交渉に誠意をもって応ずべき旨を命じ、組合及び支部のその余の申立てについては棄却した。

(4) ところで、春闘に関する集団交渉は、例年3、4月頃に行われるのが通例となっており、昭和52年度についても会社を除く各社と組合の間では例年と同様の時期に集団交渉が行われていた。

そして、当委員会の命令書交付後も会社が集団交渉に参加しないまま、4月21日頃、他社と組合間で昭和52年度春闘に係る賃金問題が妥結し、集団交渉は終了した。

(5) 昭和52年5月4日、組合及び支部は前記(3)記載の当委員会が発した命令のうちの棄却部分を不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行った（中労委昭和52年（不第37号事件））。

なお、会社はこの命令については不服申立てはしていない。

その後、同年10月1日に至り、中労委立会いのもとに当事者間で

「1. 会社、組合及び支部は、本件初審命令主文第1項の命ずるところの趣旨は昭和52年4月以降に申入れられた集団交渉をすべて含むものであることを確認し、会社は、今後、支部から申入れがあった場合には、合理的特段の理由がない限り、集団交渉に応ずることを誓約する。

2. 組合及び支部は、本件再審査申立てを取り下げ。」

旨の覚書が取り交わされ、同月28日、組合及び支部は再審査申立てを取り下げた。

(6) 上記のような経過から、昭和52年度の賃金問題に関する組合・会社間の交渉は結果的に個別交渉によらざるを得なかった。

しかし、昭和53年度春闘時における賃金・臨時給問題については、上記覚書に基づき、組合・会社間で集団交渉が行われ、賃金問題は妥結をみている。

4 本件集団交渉要求の経過

昭和54年3月1日、支部は組合の指令に基づき、組合との連名で、会社に対し、昭和54年度の賃上げ及び臨時給与に係る要求書を提出し、併せて集団交渉を申し入れた。

これに対し会社は、3月9日及び同月13日に行われた支部・会社間のいわゆる窓口交渉において、

- ① 集団交渉を行わなくても個別交渉によって問題を解決できる。
- ② 十勝地区に同業他社が進出してくるので、会社としての特色をもたせたい。
- ③ 集団交渉方式をとると、個別交渉によって解決できる事項であっても他社の事情によってストライキが長期化・多発化する。

などの理由を挙げて、個別交渉に固執し、組合及び支部の申し入れた集団交渉申入れを拒否した。

第2 判断

1 申立人は、申立人らが要求した昭和54年度賃上げ及び臨時給に関する集団交渉の申入れを被申立人が拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否であり、かつ、支配介入である旨主張し、集団交渉方式による団体交渉応諾、支配介入禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載を求め、被申立人は、申立人の主張を否認し、申立ての棄却を求めるので、以下判断する。

2 申立人と被申立人との間において、昭和35年から同51年まで17年の永きにわたり、賃金、臨時給等組合員の基本的な労働条件に係る事項については、集団交渉によってその問題を解決してきた。

この集団交渉は、申立人らが企業内の各支部の力を超えた団結力を背景として、組合員の基本的な労働条件について、各企業に共通した事項を統一的に解決し、実現する必要から採用された方式であり、各使用者側もその都度これに応じてきており、既に慣行化しているものである。

更に上記慣行は、前記第1、3、(5)で認定したとおり、昭和52年10月1日当事者間において中労委立会いのもとに、被申立人は申立人に対し合理的特段の理由がない限り集団交渉に応ずることを誓約する旨の覚書締結という形で明文化するに至ったものである。

そして前記第1、3、(6)で認定したとおり、被申立人は昭和53年度における賃金、臨時給問題についても上記覚書に基づき、申立人が要求した集団交渉に応じており、この方式は当事者間において確立したものとわざるを得ない。

3 被申立人は、集団交渉を拒否する合理的特段の理由として①集団交渉方式をとらなくても個別交渉によって問題を解決できる、②十勝地区に同業他社が進出してくるので会社としての特色をもたせたい、③集団交渉方式をとると個別交渉によって解決できる事項であっても、他社の事情によってストライキが長期化、多発化する、などを挙げ、もって集団交渉には応じられないと主張している。

しかしながら、本件における被申立人の上記拒否の理由は、昭和52年道委不第11号事件において主張した理由とほぼ同趣旨であって、前記覚書という集団交渉を拒否するに足る合理的特段の理由とは認められない。

4 以上、賃金、臨時給に関する事項が永年にわたり集団交渉を通じて解決されてきたこと、またこ

の慣行が覚書によって明文化され当事者間の交渉方式として確立したこと、更に集団交渉を拒否するに足る合理的特段の理由が何ら認められないことを総合すれば、被申立人の集団交渉拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否であると判断する。

5 次に本件集団交渉拒否が支配介入にあたるか否かを判断する。

本件当事者間において、集団交渉が慣行化されていたこと、更に昭和52年には覚書が締結されて集団交渉が原則化されたこと、昭和53年度の賃金、臨時給問題についてはこの覚書に基づいて集団交渉によって解決をみたことは前述のとおりである。

そして上記の事実から、申立人が昭和54年度の賃金、臨時給問題についても個別交渉方式ではなく集団交渉方式による団体交渉が行われるものと考えたことは当然であって、申立人らはこれを前提とした上で組合の運営を行っていたものである。すなわち例年3、4月頃に行われる申立人と各社との集団交渉を念頭におきながら、被申立人に対しても集団交渉予定日に間に合うよう猶予期間をおいていわゆる窓口交渉を設定したものである。

ところが被申立人は、申立人と各社との集団交渉の期日が近付いていること及び窓口交渉が長びくことによってこの時期を徒過すれば、事実上申立人と被申立人間では集団交渉を行い得なくなることを昭和52年春闘時の経験から容易に知り得べき立場にありながら、昭和54年3月9日及び同月13日の窓口交渉において従来の慣行及び覚書を無視して集団交渉を拒否したものである。

このように永年の慣行を再度にわたって無視し、更に被申立人自身が合意した覚書にも違反して、昭和54年の賃上げ等に関する集団交渉のこの時期にこれを拒否し申立人を混乱させたことは、申立人に対する支配介入であるといわざるをえない。

以上のことから、被申立人の集団交渉拒否の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、申立人は、陳謝文の新聞掲載を求めるが、主文のとおりで足りるものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則43条により、主文のとおり命令する。

昭和54年4月13日

北海道地方労働委員会
会長 二宮喜治