

北海道、昭54不15、昭54. 10. 29

命 令 書

申立人 新世北都ハイヤー労働組合

被申立人 北都ハイヤー株式会社

主 文

1. 被申立人は、申立人が昭和54年2月26日に申し入れた退職金制度の改定などに関する団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
2. 被申立人は、申立人が結成されたことに対し不満の意を表明したり、退職金制度の改定に関する団体交渉を一方的に打ち切るなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
3. 被申立人は、下記内容の陳謝文を、縦1.5メートル、横2メートルの木製厚板に楷書で墨書し、命令交付の日から3日以内に、本社正面玄関の従業員の見易い場所に1週間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が、貴組合との今次春闘における退職金制度の改定に関する団体交渉を拒否したり、貴組合の運営に介入する発言をしたことは、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為でありました。

ここに、深く陳謝致しますとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

(掲示の年月日を記入すること。)

新世北都ハイヤー労働組合

執行委員長 A 1 殿

北都ハイヤー株式会社

代表取締役社長 B 1

理 由

第 1. 認定した事実

1. 当事者等

(1) 被申立人北都ハイヤー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、北海道稚内市）に本社を置き、申立時現在、資本金1,000万円、従業員約80名をもって、ハイヤー・タクシー業を営むものである。

(2) 申立人新世北都ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和54年2月25日、会社従業員によって組織された労働組合であって、申立時現在10名の組合員を擁している。

なお、会社には、組合のほかに、申立時現在約30名の組合員を擁する北都ハイヤー労働組合（以下「北都労組」という。）及び約25名の組合員を擁する北都同盟労働会がある。

2. 退職金制度の改定問題等に係る団体交渉の経過

(1) 昭和54年2月26日、組合は、会社に対し組合の結成を通告し、併せて退職金制度の改善、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置など7項目からなる要求書を提出した。

更に、組合は、組合結成の理由及び組合運営の基本方針を会社従業員に知らせ、職場労働者の統一を呼びかける目的で、会社から許可を受けた組合掲示板に「裸統一を」と題するビラを掲示した。

なお、このビラの会社と他社との労働条件を比較した部分に「退職金に例を引いても我社に7年半在職して17万、某社に6年弱在職した者が50万という非合理性である。」との記載があった。

(2) 3月13日、前記要求書に関する第1回の団体交渉が行われ、会社のB 1代表取締役社長（以下「B 1社長」という。）が、組合のA 1執行委員長（以下「A 1委員長」という。）に組合結成の趣旨及び目的を質問した。

これに対し、A 1 委員長が職場労働者の統一を図るのが目的であると答えたところ、B 1 社長は、「新組合はできてほしくなかった。できれば北都労組に残っていてほしかった。」と述べ、また、前記ビラの内容に触れ、「他社乗務員の退職金支給額については、会社としても調査しており資料もあるが、A 1 委員長が記載した年数及び金額とは大差がある。いたずらに従業員をあおるような書き方は困る。今後真実性のある内容でなければ、会社としては確認をしてから認めるという形を考えざるを得ない。」と発言した。

更に、A 1 委員長が、組合が要求している退職金制度の改定問題は、組合の要求としては初めてのものであるが、組合を結成する以前に属していた北都労組組合員当時から既に要求が出ていたものであって、会社と会社従業員間の2年間にわたる懸案事項であり、それがいまだに会社案の提示がないのは納得できないと述べたところ、B 1 社長は、制度の改善は当然やるし、会社案もできており、4月1日から実施する予定である旨述べた。

なお、この日の団体交渉では、会社から組合に対し、退職金制度の改定に関する会社案の提示も説明資料の提供もなかった。

(3) そこで組合は、3月28日及び4月10日に会社に対し、前記会社案の説明を求めるとの団体交渉を申し入れたが、会社は社長不在との理由でこれを拒否した。

(4) 4月21日の第2回の団体交渉において、会社のB 2 常務取締役（以下「B 2 常務」という）は、新退職金制度について、従来の制度に比べて支給額は増額となるが、依願退職者及び勤務成績不良者についての支給額は減額となることなどを骨子とする会社案を口頭で組合に提示した。

これに対し、組合は、従来の制度にはなかった減額に関する規定があり、減額の基準等も明確でないと反論し、また、口頭提示では詳細に検討することができないため、具体的な文書資料を提供するように求めたところ、会社は、「後日休憩室にでも下げておくから読んでくれ。」と述べた。

更に、上記団体交渉に出席していたB 1 社長は、退職金制度は、本来温情的なものであり、組合の意向がどうであろうと5月1日から会社案を実施する考えである旨述べた。

(5) 4月28日、組合は、春闘・退職金等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社は社長の不在を理由にこれを拒否した。

組合は、前記の会社の態度に抗議して、5月1日午前8時から翌2日午前9時まで25時間にわたるストライキを行った。

(6) 組合は、5月2日及び5日に春闘・退職金等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社は、いずれも社長の不在を理由にこれを拒否した。

(7) 5月12日の第3回の団体交渉において、春闘賃金に関する交渉が行われたのち、B1社長は、組合が同月1日に行ったストライキについて非難し、更に、新退職金制度について改悪であると組合が主張するのであれば、組合員には旧制度のまま適用する、組合とは今後一切退職金に関する交渉には応じない、また、交渉を詰めないままストライキを行ったことは遺憾であるなどと述べ、来客を理由に、組合が交渉の継続を要求したにもかかわらず、退席した。

(8) 5月23日、第4回の団体交渉が行われたが、主として春闘賃金問題の交渉に終始した。しかも事務折衝で団体交渉時間を午前9時から正午までとすることで合意していたにもかかわらず、会社の都合で30分遅れて開始され、また、B1社長は予定より1時間はやく所用を理由に退席した。

第2. 判断

1. 申立人は、申立人が要求した退職金制度の改定等に関する5月12日の団体交渉を被申立人が交渉途中で一方的に打ち切ったことは、団体交渉拒否であり、また、被申立人が、申立人の結成に干渉する言動を行ったり、申立人の掲示するビラを事前に点検・確認することを要求したり、ストライキの実施を非難し、団体交渉を一方的に打ち切ったり、更に、従来の劣悪な退職金制度をそのまま適用する旨述べて、申立人の組合員に動揺を与えたことは、申立人の運営に対する支配介入であると主張し、団体交渉応諾、支配介入禁止並びに陳謝文の掲示を求め、これに対し被申立人は、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. 団体交渉の拒否について

前記第1、2、(2)、(4)及び(7)で認定のとおり、被申立人と申立人との間で、昭和54年3月13日から同年5月12日までの間に3回にわたって退職金制度の改定問題等に関する団体交渉が行われたことは認められる、しかしながら、上記の団体交渉についてみると、被申立人は、退職金制度に関する会社案が既にできていると言いながら、第2回の団体交渉において申立人に対し、B2常務が初めて口頭で提示したのみであり、また、再三にわたる申立人の資料提出要求にも十分に応じているとは認めがたい。

また、被申立人は、会社案は制度の改悪であるとの申立人の主張をとらえて、5月12日の団体交渉を打ち切り、以後、退職金制度の改定問題に関する団体交渉を拒否している。

これらのことと、前記第1、2、(4)及び(7)で認定したB1社長の発言の趣旨とを考慮合わせると、被申立人は、前記団体交渉に臨むに当たり、退職金問題について、団体交渉を通じて申立人との合意を得ようと努力したものと認められない。

以上の被申立人の態度は、誠意をもって申立人との団体交渉に応じたものとは言えず、労働組合法第7条第2号に該当する行為であると判断する。

3. 支配介入について

B1社長が、第1回の団体交渉において、申立人の結成及びビラの掲示について、前記第1、2、(2)で認定したとおりの発言をしたこと並びに、前記第1、2で認定したとおり団体交渉において被申立人が不誠意な態度をとったことは、いずれも申立人を嫌悪し、申立人の運営に不当に介入し結成間もない申立人の組合員にいたずらに動揺を与えたものであって、申立人に対する支払介入行為であると認められる。

以上のとおり、被申立人の行為は、それぞれ労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為であり、その救済として主文のとおり命令することが適当であると判断した。

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第43条により、主文のとおり命令する。

昭和54年10月29日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治