

北海道、平元不7、平元.4.14

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

被申立人 函館バス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の申し入れた平成元年4月以降賃金並びに年間臨時給要求にかか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、下記内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で墨書し、本社正面玄関の見やすい場所に命令交付の翌日から10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が、貴組合の申し入れた集団交渉方式による団体交渉を拒否したことは、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北海道地方労働委員会によって認定されました。

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

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること。）

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 A 1 様

函館バス株式会社

代表取締役社長 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人函館バス株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、函館市及び江差町に営業所を置き、従業員495人、車両229台をもって旅客運送事業を営んでいる。
- (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、道内の私営バス運輸産業に従事する労働者をもって組織する労働組合であって、組合員約4,000人を擁し、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。

なお、組合は、下部組織として、日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部（以下「函館バス支部」という。）ほか21支部を

有している。

2 集団交渉の拒否について

- (1) 組合員が雇用されている主な道内私営バス関係会社(以下「関係会社」という。)と組合との間では、賃金、臨時給、労働時間など基本的な労働条件について、関係会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、この集団交渉は、過去30年近くにわたって行われている。

会社と組合との間でも、昭和35年以来昭和63年に至るまでの29年間にわたって集団交渉方式による交渉を行っており、会社は、その間、集団交渉に参加しなかったことは1度もない。

- (2) 平成元年1月27日、組合と函館バス支部は、会社に、平成元年4月以降の賃金及び年間臨時給の要求について、集団交渉によって解決したい旨申し入れた。

これに対して、会社は、2月27日、会社の経営が苦しいので、今春闘については、会社と組合及び函館支部との間で個別交渉ないし対角線交渉によって解決を図りたいと考えるので集団交渉には参加しない旨の回答を行った。

- (3) 3月3日から3月30日まで、組合及び函館バス支部は、集団交渉を要求して会社と10数回にわたって団体交渉を行ったが、会社は、経営状況が悪化しており、集団交渉に参加して同業他社と統一的な労働条件を形成することは適当でなく、また、不可能な状況にある、更に、会社経営上合理化の必要があり、集団交渉に参加すると賃金の決定が先行し合理化問題が後になる、と主張して組合及び函館バス支部の集団交渉の要求を拒否し、結審日現在に至るも集団交渉に応じていない。

第2 判 断

- 1 申立人は、申立人らが要求した賃上げ等に関する集団交渉への参加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ると主張し、集団交渉方式による団交応諾及び陳謝文の掲示の救済命令を求める。被申立人は、申立人の主張を否認し、申立棄却の命令を求める。よって、以下判断する。

- 2 いわゆる集団交渉は、超企業的な労働組合が使用者の集団との間で行う団体交渉の方式であり、企業内組合を超えた団結力を背景に統一的な労働条件の形成を目的とするものであるが、企業内交渉の限界を克服し労使関係の安定化に資することにもなるのである。

ところで、申立人と被申立人との間では、昭和35年から昭和63年まで29年間の長きにわたり、組合員の賃金その他の基本的な労働条件に関して集団交渉の場で問題を解決してきた。そして、この集団交渉は、申立人と被申立人はじめ使用者側関係会社との間で、組合員の基本的な労働条件について、各企業に共通した統一的な解決を実現する必要から採用されたものであり、既に慣行化しているものである。

したがって、このように集団交渉が慣行化している場合、これを改めて被申立人の言う個別交渉などによることにするためには、合理的な特段の事由がなければならず、そうでない場合は従来どおり集団交渉に応ずるべきものと言わなければならない。

- 3 被申立人は、集団交渉を拒否する理由として、①会社の経営状況が悪化しており、集団交渉に参加して同業他社と統一的な労働条件を決めることは適当でなく、また、不可能である、②会社は合理化の必要があり、集団交渉に参加すると賃金の決定が先行し合理化問題が後になる、などをあげている。

しかしながら、申立人の要求する交渉事項は、従来集団交渉のなかで交渉されてきた賃金及び臨時給という基本的な労働条件であって、集団交渉が個別の企業の経営上特有な事情を超えてこのような基本的な労働条件について統一的な解決を実現することを本来の目的とするものであること、また、経営の悪化が認められるとしても、被申立人は合理化について集団交渉のなかで申立人らに提案し交渉することは可能であることなどを総合勘案すると、上記被申立人の理由は、集団交渉を拒否する合理的特段の事由とは認められない。

- 4 以上のことから、会社の集団交渉拒否の態度は、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第43条により、主文のとおり命令する。

平成元年4月14日

北海道地方労働委員会
会長 二宮喜治 ㊟