

高知、昭62不1、平2.8.2

命 令 書

申 立 人 自交総連三里ハイヤー労働組合

被申立人 有限会社 三里ハイヤー

主 文

- 1 被申立人は、申立人が要求している昭和61年8月5日付けの副執行委員長に対する懲戒処分、賃金及び昭和62年9月8日に開催予定であった団体交渉において交渉することとなっていた労働条件に関する団体交渉に誠意をもって直ちに応じなければならない。
- 2 申立人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) 被申立人有限会社三里ハイヤー（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を有し、一般乗用旅客運送事業を目的とする有限会社であり、従業員数は、本件申立て当時約23名であった。

なお、会社は、昭和58年11月ごろ、それまでの高知市若松町から肩書地に移転するとともに、その名称を有限会社若松ハイヤーから現在の名称に改めた。

(2) 申立人自交総連三里ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和58年5月9日の結成当時は自交総連若松ハイヤー労働組合と称していたが、会社の移転改称に伴い、現在の名称に改めた。組合は、会社に勤務する乗務員で構成する労働組合として全国自動車交通労働組合総連合会高知地方連合会に加盟しており、その組合員数は、本件申立て当時8名であったが、そのうちの6名は、同月23日に結成され、昭和62年4月に解散した若松会労働組合の組合員であった。

2 従前の団体交渉

(1) 団体交渉の申込みは、組合がその執行委員長若しくは副執行委員長（以下「副委員長」という。）の名前を記載した文書又は組合の執行委員長が口頭により、会社に申し入れ、その開催の日時を決めることになっていた。

(2) 団体交渉の交渉人員は、会社は2人、組合は全国自動車交通労働組合総連合会高知地方連合会及び組合の役員それぞれ2・3人の合わせて4・5人であった。

(3) 昭和57年からの組合と会社との団体交渉においては、双方が歩み寄っ

て一定の解決に落ち着くということではなく、団体交渉は、十分機能していたとはいえない状況にあった。

3 懲戒処分撤回はあり得ないことを理由とする団体交渉拒否

(1) 会社は、昭和61年8月5日付けで組合の副委員長に対し、次に掲げる理由により、就業規則に基づき、同月7日から5日間の出勤停止の懲戒処分を行った。

ア 平素の副委員長の勤務成績が悪く、特に同年7月分の営業収入が1日当たり23,791円であったこと。

イ 昭和60年3月中旬副委員長が会社の仮眠室のベッドにダニ・シラミがいると会社の代表取締役が発言したことは、会社に対するひぼう・中傷であること。

(2) 昭和61年8月6日、副委員長は、その懲戒処分に関して会社に話合いをするよう申し入れたが、会社は、次に掲げる理由により、これに応じなかった。

ア この申入れは、個人的なものである。

イ 同日の話合いは、職務上できない。

ウ 出勤停止中の者を事業場に立ち入らせられない。

エ 不当処分であることが確定すれば、処分を取り消し、バック・ペイをするので、緊急性がない。

(3) 同月9日午後1時20分ごろ、総数約30名の組合及び他の労働組合の組合員は、会社の構内及びその周辺に参集し、副委員長に対する懲戒処分は、不当な処分であるとして、会社に抗議したところ、会社は、これは大衆交渉を強要するものであるとして、強く反発し、参集していた組合員に対し、会社構内から立ち去るよう迫った。組合は、会社に議題は副委員長に対する懲戒処分その他、開催日時は同日午後1時30分とする団体交渉申込書により、団体交渉の開催を申し入れた後、午後1時40分ごろには全員が会社構内から退去したが、組合には、それに記載した開催日時は当日を意味しているとの認識が十分ではなかった。その際、組合は、会社に口頭により副委員長に対する懲戒処分について、団体交渉を行うよう要請し、同月12日に開催することとなった。

(4) 同日、約1時間30分にわたって団体交渉は、行われたが、会社は、組合に副委員長に対する懲戒処分の撤回は、あり得ないことであり、団体交渉は、無駄であるとするとともに、組合の要求に応じ、主として次に掲げる事項を理由とする旨の文書により、団体交渉を拒否すること及び懲戒処分が権利の濫用となるかどうかの判断は、司法機関に委ねることを通知した。

ア 昭和58年の会社移転により、空前の債務を負った。

イ 副委員長の営業収入が低く、これは、職務専念義務違反である。

ウ 処分理由となった副委員長の発言は、会社の企業秩序を乱し、その信用又は名誉を傷つけるものである。

- エ 懲戒処分は、職場の秩序維持と企業の生産性向上のために行われるもので、その本旨は、当該違反者の反省を求めるとともに、他の者をも戒めるためになされるべきである。
- オ 団体交渉には、当該被処分者の出席が望ましいので、当該懲戒処分期間中に団体交渉を行えば、当該被処分者の反省の機会が中断される。
- カ 副委員長に対する懲戒処分は、権利の濫用ではなく、しかも、仮に、濫用と断定されれば、その期間中の賃金を支払うので、処分期間中に団体交渉を開かなければならないという合理的理由はない。
- (5) 同月29日、組合は、当委員会に副委員長に対する懲戒処分に関する団体交渉の応諾を求めてあつせん申請を行い、同年9月16日、当委員会は、当該懲戒処分には、副委員長に対する事前の個別指導、釈明の機会の付与など会社に配慮の欠ける面がうかがわれるとともに、組合にも、団体交渉申入れなどで適切さを欠いた面が見受けられるが、早急に団体交渉を行うよう強く要望するとの勧告文を両当事者に手交し、その処理を終えている。
- (6) 同年9月20日、組合は、会社に議題は副委員長に対する懲戒処分、開催日時は同月24日午後1時30分とする団体交渉申込書により、団体交渉の開催を申し入れたが、これに対し、会社は、前記(4)の文書のとおりであるとして、その開催を拒否した。
- (7) 同月22日、会社は、組合に前記(6)の組合の申入れについて、同月中の団体交渉の開催は、業務処理上都合がつかないので、延期して欲しいとするとともに、主として次に掲げる事項について、文書による回答を求めた。
- ア 議題は、具体的に記載すること。ただし、過去の懲戒処分であるなら、団体交渉は拒否する。
- イ 団体交渉の場所については、労使慣行という主張を排除するため、今後、その都度変更して行い、費用は、労使で折半する。ただし、労使慣行を主張しない旨の組合の確約があれば、この限りでない。
- ウ 交渉人員を明確にすること。
- (8) 同月29日、組合は、会社に前記(7)の回答を求められたことについては、今後団体交渉で話し合うことを通知するとともに、議題は副委員長に対する懲戒処分、開催場所は会社の会議室、開催日時は同年10月2日午後1時とする団体交渉申込書により、団体交渉の開催を申し入れたが、これに対し、会社は、処分撤回はあり得ないこと及び団体交渉の開催場所について合意がないことを理由として、団体交渉申込書の受領を拒んだ。
- (9) 同月1日、組合は、会社に議題及び開催場所は前記(8)のとおりとし、開催日時は同月4日午後1時とする団体交渉申込書により、団体交渉の開催を申し入れたが、これに対し、会社は、前記(8)の理由を挙げ、団体交渉申込書の受領を拒んだ。
- (10) 同月4日、組合は、会社に次に掲げる事項を付記した団体交渉申込書

を提出したが、その議題及び開催場所は前記(8)のとおりとし、開催日時は同月6日午後1時とするものであった。

ア 議題の変更には、応じないこと。

イ 会社の会議室は、労使の話合いの場所として適当であり、使用料を払って他の場所を借りる合理的な理由はなく、会社の要求には応じないこと。

ウ 会社は、団体交渉の申入れを拒否するときは、文書で行うこと。

(11) 同月5日、会社は、組合に前記(10)の団体交渉申込みに対する回答として、次に掲げる事項を文書で通知した。

ア 開催日時は、申入れの日から少なくとも3・4日後とすること。

イ 開催場所については、金銭的問題というより、労使慣行に係る労働問題であり、会社の会議室でなければならない合理的理由はないこと。

ウ 過去の懲戒処分については、撤回しないので、この団体交渉の開催は、拒否すること。

(12) 同年11月15日、組合は、会社に電話で、副委員長に対する懲戒処分を議題とする団体交渉の申入れをしたところ、会社は、処分撤回はあり得ないことを理由として、団体交渉の開催を拒否した。

(13) 昭和62年4月17日に開催した後記4(1)の団体交渉において、組合は、副委員長に対する懲戒処分について交渉を求めたところ、会社は、このことに係る団体交渉は行わない旨回答した。

4 賃上げ要求の根拠の不提示を理由とする団体交渉拒否

(1) 会社は、賃金を昭和62年5月分から毎月支払う額と4月、8月及び12月の年3回支払う額とに分割して支払うとした(以下「賃金分割」という。)が、組合は、これに反対し、両者を一括して支払うよう求め、同年4月17日に会社と賃金分割に関する団体交渉を行った。

なお、この団体交渉では、同年の春闘要求についても、交渉が行われた。

(2) 同年6月1日、組合は、当委員会に賃金分割の問題解決を求めてあせん申請を行い、同年8月1日当委員会は、両当事者に誠意をもって交渉し、相互理解を深めるとともに、新たな労使関係の確立を早急に行うよう強く要望する旨の勧告文を手交し、その処理を終えている。

(3) 同年6月17日、組合は、会社と賃金分割に関する団体交渉を行った。その際、会社は、組合にその副委員長が会社の許可なく他の従業員の運転日報を閲覧していたことなど副委員長が行ったとする二点について、釈明を求める緊急動議と題する文書を提示したところ、組合は、これに反発し、同日の団体交渉は、主に賃金に関する会社の説明が資料を示して行われただけで終わったが、その内容は、後記(6)の会社の説明とほぼ同じであった。

(4) 同月25日、組合は、会社と賃金分割に関する団体交渉を行ったが、その際、会社は、組合に対し、副委員長が終業後も会社の構内に残留して

いるのは、就業規則違反になるので、是正するようにとの緊急動議と題する文書を提示したところ、組合は、これに反発し、同日の団体交渉は、それ以上行われなかった。

なお、同日の団体交渉において、会社は、組合の賃上げ要求の根拠を示すよう求めた。

- (5) 同年7月16日、組合は、議題は賃金とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、これに対し、団体交渉は行えない旨回答するとともに、組合の要望により、その理由を後日文書で組合に提示することとした。
- (6) 同月17日、会社は、組合に「団体交渉拒否（議題 賃金）の理由について」と題する文書を提出したが、その要旨は、会社の営業収入は、移転した昭和58年を基準に前後各3年間の平均額を比較すると、会社の移転後は、その前より8.8パーセント増加しており、これは、個々の従業員の賃金額をも増加させているはずであるので、賃上げできないとする会社の説明に対し、その理由を示さないまま賃上げを主張し、妥結しようとしなかった組合には、妥結の意思がないものと解して団体交渉を打ち切り、今後、団体交渉を拒否するというものであった。

5 釈明がないこと等を理由とする団体交渉拒否

- (1) 昭和62年9月8日、労働条件に関する団体交渉の開催予定であったが、組合は、副委員長が急用のため出席できず、同年4月9日付けで書記長に就任していたA1及び組合員A2の両名が出席して開催を求めたところ、会社は、A1が組合の書記長に就任していたことを知らず、かつ、同年7月9日付けの組合からの文書で当該組合員と個人交渉を行わないようにとの申入れがあっており、組合の執行部以外の組合員との交渉は組合に対する支配介入になるとして、同日の団体交渉の開催に応じなかった。

なお、同年9月9日付けの文書で組合は、会社にA1の書記長就任の通知をした。

- (2) 同月12日午後1時、組合は、会社と労働条件に関する団体交渉を行ったが、その際、会社は、組合に文書により、同月8日の団体交渉が開催できなかったことに関する釈明又は陳謝の文書の提出を求めたところ、組合は、これに反発し、昭和61年5月13日の団体交渉における会社側の発言を釈明すべきだとしたことなどから、会社は、当日それ以上の団体交渉には応じず、その後も組合から釈明のないことを理由として、団体交渉は、行われなかった。

6 その他の団体交渉拒否

- (1) 昭和62年6月19日、会社は、欠勤した乗務員の賃金額からその100分の1又は100分の2の割合の金額を控除する処分(以下「欠勤控除」という。)を同年7月5日から行うとする旨の文書その構内に掲示した。
- (2) 同年6月25日に開催した前記4(4)の団体交渉において、会社は、組合に欠勤控除について説明した。

第2 判 断

1 懲戒処分撤回はあり得ないことを理由とする団体交渉拒否に係る不当労働行為の成否

組合は、会社が副委員長に対する懲戒処分の撤回はあり得ず、その当否は司法機関に判断してもらうので、団体交渉は意味がないとして、当該団体交渉の開催に応じないとしたのは、団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒む不当労働行為であると主張するので、判断する。

懲戒処分の撤回は、労働者の待遇に関係する事項として、労働組合にとっては重大な関心事であり、かつ、当事者間の団体交渉によって解決するにふさわしい事項であること、団体交渉が相互に誠意をもって行われるならば、その結果、従来の所信を改めることもあり得ることなどを併せ考えると、会社が昭和61年8月以降一貫して、当該懲戒処分の撤回はあり得ず、その当否は、司法機関に判断してもらうとして、団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 賃上げ要求の根拠の不提示を理由とする団体交渉拒否に係る不当労働行為の成否

組合は、会社が賃上げ要求の根拠を示さない組合には、妥結の意思がないものと解するとして、団体交渉を打ち切り、その根拠の提示がない限り、当該団体交渉の開催に応じないとしたのは、団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒む不当労働行為であると主張するので、判断する。

会社の賃上げに関する説明があったのは、昭和62年6月17日の団体交渉であり、次の団体交渉が開催された同月25日において賃上げ要求の根拠を示さなかった組合には、妥結する意思がないと解したというのは、いかにも性急に過ぎ、かつ、短絡的な考えと言わざるを得ないこと、会社は、同月17日及び25日の団体交渉の途中において、当日の議題とは直接関係のない事項に係る話を求め、これに組合は反発し、団体交渉は終わっており、それら両日の団体交渉においては、予定の議題について、十分な議論が行われたとは認め難く、したがって、同日の団体交渉をもって、誠実な団体交渉が行われた結果、会社が組合に対し、会社の説明に対する反論としての賃上げ要求の根拠の提示を求めるべき交渉段階にたち至っていると認め難いことなどを併せ考えると、会社が組合の賃上げ要求の根拠を示さない限り、団体交渉に応じないとしたことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 釈明がないこと等を理由とする団体交渉拒否に係る不当労働行為の成否

組合は、会社が昭和62年9月8日の団体交渉に組合の役員の出席がないことを理由にその開催に応じず、その後も当該団体交渉を開催できなかったことに関し、組合から誠意ある釈明又は釈明書の提出がない限り、団体交渉の開催に応じないとしたのは、団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒む不当労働行為であると主張するので、判断する。

同日の団体交渉については、組合は、事前にその申入れにより設定された時刻及び場所に、会社への通知こそしていなかったものの、書記長に就任して既に5月になる者を含む2名の組合員を出席させ、当該団体交渉の開催を要請させていること、このような状況の下では、組合役員の出席がないにもかかわらず、同日の出席者の求めに応じ、団体交渉を行うことは、同年7月9日付けの組合からの文書の趣旨にもとると考えたとする会社の態度は、極めて不自然といわざるを得ないことなどを併せ考えると、当該団体交渉を開催できなかった責めは組合が負うべきだとして、会社が組合の誠意ある釈明又は釈明書の提出がない限り、団体交渉の開催に応じないとしたことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 その他の団体交渉拒否に係る不当労働行為の成否

組合は、会社が団体交渉をすることなく、文書の掲示により、欠勤控除を行うとしたのは、団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒む不当労働行為であると主張するが、会社が文書の掲示により、欠勤控除を行うとしたことをもって、団体交渉拒否に該当する行為とは解せられないので、これに関する組合の申立ては、認めることはできない。

5 救済方法

組合は、救済の内容として協約及び協定の締結を求めているが、本件は、主文のとおり命令することにより、必要にして十分であると思料する。

第3 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成2年8月2日

高知県地方労働委員会
会長 小松幸雄