

埼玉、平2不1、平2.8.2

命 令 書

申 立 人 全国自動車交通労働組合総連合会  
埼玉地方連合会  
同 全国自動車交通労働組合総連合会  
埼玉地方連合会宮本交通労働組合  
被申立人 有限会社 宮本交通

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会宮本交通労働組合が平成元年12月12日付けで申し入れた事項について、速やかに、かつ、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会宮本交通労働組合に対し、下記文書を本命令書交付の日から5日以内に手交しなければならない。(年月日は手交する日を記載すること。)

記

当社が、貴組合の申し入れた第12回団体交渉に応じなかったことは、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埼玉県地方労働委員会において認定されましたので、今後、このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会  
埼玉地方連合会宮本交通労働組合  
執行委員長 A 1 様

有限会社 宮本交通  
代表取締役 B 1

- 3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会（以下「埼玉地連」という。）は、埼玉県内のハイヤー、タクシー、自動車教習所及び観光バス関連事業で働く労働者をもって組織する労働組合の連合団体であり、本件申立時の構成組合数は、34団体である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会宮本交通労働組合（以下「組合」という。）は、有限会社宮本交通の従業員で組織する

労働組合として昭和59年7月24日に結成され、結成と同時に埼玉地連に加盟し、本件申立時の組合員数は9人である。

- (3) 被申立人有限会社宮本交通（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送事業を目的として昭和43年1月29日に設立された有限会社であり、平成2年2月末日現在の従業員数は61人である。

## 2 本件団体交渉申入れ前の労使関係

- (1) 昭和59年7月24日、会社の従業員のうち3人により、組合が結成され、A2が執行委員長に選出された。そして、組合は、結成と同時に、埼玉地連に加盟した。
- (2) 昭和59年11月22日、組合副執行委員長A3（以下「A3」という。）が、空車ランプをつけたまま乗客をのせて走行中、会社代表取締役B1（以下「B1社長」という。）に高坂サービスエリアで発見された。会社は、このA3の行為を不正行為と考え、A3に退職を求め、同人が出社しても乗務させなかった。組合は、A3を乗務につけるよう6度にわたる申入れを行ったが、会社がA3の乗務を認めないため、組合及びA3は、この会社の行為が、A3の組合結成及び組合加入を理由とする不利益取扱いであること及び組合の弱体化をねらった支配介入であることを理由として、同人の就労と就労までの間の給与相当額の支払い等を求めて昭和60年1月14日、当委員会に不当労働行為の救済申立て（以下「A3事件」という。）を行った。

A3事件は、同年7月25日、当事者双方が和解協定を締結し、解決した。和解協定の要旨は、次のとおりである。

- 1 会社は、昭和60年8月1日付けをもって、A3を原職に復帰させるものとする。
- 2 会社は、組合に対し、昭和60年7月31日、和解金として金140万円を支払う。
- 3 組合及びA3は、「不正行為」のあったことについて謝罪し、今後一切「不正行為」を働かないことを誓約する。
- 4 組合は、会社の費用及び労力をもって、別記(1)の文書を会社構内に掲示することを認めるものとする。

会社は、上記文書の掲示に際しては、同時に、全従業員に対し、別記(2)の告示文を掲示するものとする。
- 5 組合は、昭和60年8月3日に、本件救済申立てを取り下げる。
- 6 会社と組合、A3及びA2とは、上記事項の履行により、相互に一切の債権債務の存在しないことを確認する。

### 別記(1) 謝罪文

このたび、当社営業活動に際し、メーター不測の不正行為を行い誠に申し訳なく、深く反省致しますとともに謝罪を申し上げます。今後、一切行わないことを固く御誓い申し上げます。

昭和60年 7 月 25 日

有限会社 宮本交通  
代表取締役 B 1 様

A 3

別 記(2) 告 示 文

長い間、従業員の皆様に御心配をおかけしましたが、このたび、埼玉県地方労働委員会において、当社と組合との間に和解が成立いたしました。

この中で、A 3 は、タクシー運転手としてのあるまじき行為について、心から謝罪し、二度とこのような行為に出ることがないことを約束いたしました。

業界の厳しい競争の中で、さらに会社を発展させていくためには、労使の相互信頼に立った円満、安定した関係の維持が重要と考えております。

今後とも従業員の皆様の一層の御協力をお願いいたします。

昭和60年 7 月 25 日

(有) 宮本交通  
代表取締役 B 1

従業員の皆様へ

- (3) 昭和61年 3 月、会社は、明け番会において、勤務形態及び賃金体系等の変更を提案した。同変更に対抗する従業員が組合に加入したため、組合員数は18人となった。なお、同時期に、会社の従業員により、幾つかの親ぼく会が結成されている。
- (4) 会社の提案した新しい勤務形態（以下「新勤務形態」という。）を受け入れた乗務員16人についてのみ、新勤務形態をとることになったため、以後、従前からの勤務形態（以下「旧勤務形態」という。）と新勤務形態の二つの勤務形態が併存することになった。
- なお、会社は、新規採用者については、新勤務形態を条件として採用している。
- (5) 組合は、昭和63年 7 月 1 日、第 9 回団体交渉を行い、次のような内容の議事録（原文のまま）を作成し、双方が署名した。
- 1 退職金制度の継続確認について  
社長一継続してある。
  - 2 保険金制度の取扱いについて  
社長、もっと良い保険があれば、今迄分の負担はするのでみんなでよいものを選んでほしい。
  - 3 無線配車の公平化について  
社長、電話によるお客さんへの配車については、一番近い車を優先的に配車するように努力します。  
社長、A V M 導入は避けられない。労使協議優先。乗員には、

事前に詳細に説明する。

- 4 新入社員の自由なグループ加入について  
社長、C 1 指導員に特に、指示はしていない。  
A 4—自由に出来るのであれば、私を指導員にして欲しい
- 5 迎車及び回送板の設置について  
社長、設置します。但し、運営については、会社の指導による。  
但し、不正に使用しないで欲しい。
- 6 事故負担金の返還について  
社長、所沢基準監督署長の立会いは、(A 5、A 6、A 7) 三名のみで、逆っての返還については考えていない。  
委員長—この問題は、再度、監督署長の判断を受けたい。  
A 8 副委員長—1 人に返還して、他の人に返還しないのは差別待遇である。  
委員長—これまでは、会社から書面での回答がない。  
社長、A 5 書記長に返還途中での事故当事者 (A 9、A 10) には、返還する前提で、話しをすすめたい。  
社長、事故の起した人に対しては、適正検査及び始末書をとる。  
組合、7 月 8 日に組合案を出す。  
社長、次回の団体交渉は 7 月 20 日前後にする。

組合は、これを持ち帰り、労使双方の署名部分を切り取って、次のとおり作成し直した文書 (原文のまま) に貼付し、議事録として会社に確認を求めた。

- 1 退職金制度の継続確認  
社長、継続してある。
- 2 保険金制度の取扱いについて  
社長、外に良い保険があれば、これ迄の分は、会社で負担するから、皆んなで、よいものを選んで欲しい。
- 3 無線配車の公平について  
社長、電話によるお客さんへの配車については、一番近い車を優先に配車するように、努力します。  
A V M 機導入については、労使協議を優先させる。
- 4 新入社員の自由な、グループ加入について  
社長、C 1 指導員に、特別な指示はしていない。
- 5 A 4、指導員に立候補したい。  
社長、承知した。
- 6 迎車及び回送板の設置について  
社長、設置する。運営については、会社の指導による。不正使用はしないでほしい。
- 7 事故負担金の返還について  
A 事故負担金の過去分については、7 月 10 日に組合に提案する。

B 今後の取扱いについては、7月10日迄に、組合、会社双方が提案する。

C A9、A10両名については、今後の取扱いが決定した時点で清算する。

D 次回の団体交渉は7月20日を目途に別途協議する。

(6) 会社は、昭和63年8月18日、この組合の行為は議事録の偽造であり、また、背信行為であると非難し、組合が同月20日に開催することを申し入れた同月15日付けの団体交渉申入れを拒否し、以後の団体交渉申入れ（同月19日、同月31日、同年9月21日及び同月30日付け）にも応じなかった（以下「議事録改ざん事件」という。）。

(7) 平成元年2月20日、組合は、団体交渉の応諾を求めて、当委員会にあっせん申請を行った。このあっせん事件（以下「第1回あっせん事件」という。）は、あっせん員の調整により、同年3月24日、次のような内容のあっせん案を組合及び会社が受諾して、解決した。

1 組合は会社に対し、昭和63年7月1日に行われた団体交渉の議事録作成に関して別紙のような謝罪文を本あっせん案受諾後3日以内に提出する。

2 会社は、前項の謝罪文が組合から提出されたときから10日以内に団体交渉を行う。その際、労使双方は、誠意をもって団体交渉に臨むこと。

3 組合は組合員に対し、運転中シートベルトを着用するよう指導する。

4 組合は組合員に対し、明け番、公休の日に当たる組合員が出番に当たる従業員の業務に支障が生じないように指導する。

5 労使双方は、今後、相互に信頼を深めて円満な労使関係を確立し、かつ相互に協力して会社の発展のため努力する。

#### 別紙 謝罪文

昭和63年7月1日の団体交渉議事録（労使双方が確認し、捺印したものを）を一方向的に訂正したことについて深く反省し、今後、このような行為を行わないことを誓約いたします。

(8) 平成元年4月11日、第1回あっせん事件の解決により、第10回団体交渉が開催された。同交渉は、団体交渉再開の確認と消費税問題等について、双方の主張を述べ合うという簡単なものであった。

(9) 平成元年4月16日、A1を執行委員長（以下「A1委員長」という。）とし、A4を副執行委員長（以下「A4副委員長」という。）とする組合の新執行部が発足した。

(10) 平成元年4月20日、組合は、①消費税相当額の還元②賃率のアップ③事故負担金の軽減④有給休暇の増加の4項目を内容とする春闘単組要求書を会社に提出し、同月27日までに回答することを求めた。

(11) 平成元年4月27日、会社は、前記要求書に対する回答を行った。この

回答は、①消費税については先の団交で述べたとおり②賃率については現状維持③事故負担金については減額には応じられないが差し引きの方法を変更する用意あり④有給休暇については法制化に沿って検討するという内容であった。

(12) 組合は、その回答に不満なため、平成元年4月28日、同年5月9日に第11回団体交渉を開催するよう申し入れた。

(13) 第11回団体交渉が、平成元年5月12日午後2時から松井公民館において開催された。同交渉の出席者は、組合側は、A1委員長、A4副委員長及びA11書記長の3人、会社側は、B1社長1人であった。

この団体交渉で、①消費税については、組合が、運賃収入として取り扱い、賃率の対象とすることを求めたのに対し、会社は、あくまでも税金としての預かり金として、今後の動向をみたいと主張したが、一時金として支払う考えはあることを示したため、双方の考えを確認して、更に交渉していくことになった。続いて、②賃率については、組合が4%の引き上げを求めたのに対し、会社は、原資がない旨回答し、この結果、双方とも資料を集めて勉強し、更に交渉することになった。そして、③事故負担金については、組合が、従前の主張のとおり、5,000円に減額することを求めたのに対し、会社は、「今まで通り、本人が社長のところへ来れば5,000円とする（書類を書いてもらう）」と答え、さらに交渉することになった。

さらに、④有給休暇については、組合が早期実施を求めたのに対し、会社は、法に従って運用していくことを約束し、今後の課題とすることになった。

### 3 本件団体交渉申入れの経過

(1) 組合は第11回団体交渉の結果を不満として、平成元年5月30日、従前からの4項目の要求に、①給与規程と実態の差異について②勤続給の頭打ちについて③三六協定の期限切れについての3項目を加えた7項目について、『当面の労使問題』の整理に関する連絡を提出し、近日中に公開質問状により回答を求める方針であることを、事前に文書で連絡した。

会社がこれに対して回答しなかったため、組合は、平成元年6月13日、『当面の労使問題』の整理に関する公開質問について（以下「公開質問書」という。）と題する文書を会社に提出した。公開質問書は、前記7項目について、同年6月21日までに回答を求めるものであった。

しかし、会社は、それに対しても同日までに回答しなかった。

(2) 平成元年6月22日、組合は、公開質問書についての協議を内容とする第12回団体交渉を同年6月30日に開催することを申し入れた。

(3) 平成元年6月29日、会社は、第12回団体交渉の申入れに対し、次のとおり文書（原文のまま）で回答した。

組合は団体交渉をする前に下記の事件に対し兼虚に至誠を正し全て反

省し改める措置のないかぎり会社としては団交に対しての話し合いには応じられません。

1. 6月15日A12君に対する営業上のトラブル（苦情）の件について本人に苦情の事で話したい聞きたい事があるから、9時頃本社に来て下さいと所長に連絡してあるにもかかわらず今だに来ない。見えない？  
委員長の指し図のように見える。
2. A1委員長のバクチの件で会社に対して不祥事を起した事について委員長としての（けじめ）として、いつ、どこで何回やったか又東村山警察署の事情聴取罪金までの経過の説明を書面にて提出して下さい。
3. 先日の委員長の不注意による交通事故の件について  
当社従業員評判及び世間一般の過失割合は相手7割、委員長3割の事故と見られるため、事故を起した時の経過説明及び反省指導教育後誠意の詫び状を提出すること。  
(修理費約100万円也の事故)

(4) 平成元年7月3日、組合は、「公開質問無回答及び第12回・団体交渉拒否に関する組合声明」を会社に提出した。同声明で組合は、「私たちの基本的な考え方と、今後の対応」(原文のまま)と題して、次のとおり組合の考えを示した。

- 1 私たちは、社長個人に対して、要求・質問・交渉を申し入れているのではなく、会社という組織に対して、組合への対応を求めているのであります。
- 2 私たちの「当面の労使問題」に関する公開質問に対し、会社は何の回答も示しませんでした。
- 3 さらに、公開質問に関する第12回・団交を拒否する理由として、3件の事件を提起してまいりました。
- 4 これらを理由に、無回答・団交拒否ということであれば、明らかに問題のすり替えであり、不当労働行為と言わざるを得ません。また、このことにより、会社の姿勢を正当化し、組合の主張・要求を取り下げさせる手段（材料）とはなり得ません。
- 5 つまり、私たちの正しい主張・要求に対し、会社は反論も回答もできなくなり、苦肉の暴挙に出たと判断いたします。
- 6 ついては、公開質問でも触れておきました通り、本日以降労働基準監督署をはじめ、関係当局と協議のうえ会社の姿勢を正し、労働条件を改善する努力をしてゆきます。
- 7 私たちは、いつでも話し合いの窓口を開放していることを付記しておきます。

さらに、組合は、「会社が提起した3件の事件に関する考察、及び謝罪要求」と題して、「会社対社員個人の間起きた個々の問題に、直ち

に介入する意思はありません。ただし、それが、個人（組合員）への不当、不公平な扱いに発展したときは、人権及びその他の権利を守るために、組合はその機能を発揮してゆきます。」と述べ、①A12組合員に対する苦情の件については、「この件は、冒頭述べたとうり、即、組合が介入すべき問題ではなく、日常業務運営上の個別問題であります。ただし、蛇足ながら、これは、配車係と乗務員の連携が悪かったことに起因すると思われしますので、A12氏だけを呼びつけるのではなく、時の配車係と共に公平に話し合う必要があると考えます。また、委員長が介入したように指摘されましたが、事実無根につき謝罪を求めます。」とし、次に②A1委員長の東村山署事情聴取の件については、「この件も、個別の問題であります。確かに、昨年12月、多くの社員と同様に、同署から事情を聴かれましたが、極く一般的な話に終始したのみで、何らの処分を受けたわけではありませんので、会社の指摘は、事実無根につき、これも、謝罪を求めます。省みれば、一連の捜査が終結し、不幸にも社員の何人かが罰金処分を受けたわけですが、そもそも、その火種は一体どこに在ったのでしょうか？ また、本来、最も反省し、けじめをつけ、社員に謝罪し、精神的、経済的に責任を負わなければならないのは、一体誰なんでしょう？ 必要があれば、私たちはこの遠因について、多くを語る用意があります。」とし、さらに、③A1委員長の「5月20日のもらい事故」については、「この件も、日常業務運営上の個別問題であり、即日、当直のB2所長から指示された書類及び、先方過失100%の念書を完備し、提出してあります。その後の指示はありません。また、私に対する補償は、6月30日、念書に基づき、当方の主張どおり全額を受領し、示談が成立しております。会社の物損他についても、念書の効力から、全額請求できると判断します。この件については、事実が分かれば良いことなので、特に、謝罪は求めません。」とし、結論として、「以上のとうり、これらが、団交を拒否する理由とはならないことがお分りになったことと思います。謝罪については、平成1年7月10日までに、文書でお願いいたします。」という内容の意思表示を行った。

(5) 平成元年7月5日、組合は、①会社が、公開質問書の期限である6月21日を過ぎても無回答であること②6月22日にこれに関する団体交渉を申し入れたところ、6月29日、組合員がかかわる3件の事件を解決しなければ団交には応じられない旨回答してきたこと③問題をすり替えて団交を拒否してきた会社に対し、質問に答えられないということは、組合の考えが正しい証拠であると判断し、今後は、関係当局との協議を開始し、会社の姿勢を正し、労働条件の改善に努力していくことなどを内容とする『当面の労使問題』に関する公開質問の経過報告と今後の方針」と題する文書を、組合員及び非組合員である会社従業員並びに関連会社に配布した。

(6) 平成元年7月14日、組合は、所沢労働基準監督署長に対して、①就業

規則等の未明示の件②給与規程と給与実態に大差がある件③有責事故の負担金として15,000円を徴収している件④三六協定期限切れにもかかわらず休日勤務、時間外勤務を放任している件など4項目について、労働基準法違反として、同法第104条の規定に基づく申告を行った。

(7) 平成元年8月4日、組合は、同月1日付けで組合に加入したA13組合員（以下「A13組合員」という。）の勤務形態について、組合員と同じ旧勤務形態とするよう申し入れ、一週間以内に回答するよう求めた。

(8) 平成元年10月4日、組合は、当委員会に団体交渉の促進を求めるあっせん申請（以下「第2回あっせん事件」という。）を行った。

第2回あっせん事件について、当委員会事務局職員が事前調査のため会社を訪問したところ、B1社長は、「組合といったところで、騒いでいるのは委員長と副委員長の2人だけで、他の従業員はみんな迷惑している。組合の方からあやまってこない限り、話し合いに応じるつもりはない。労働委員会は組合の言い分しか聞かないのだから10月24日のあっせんに出席する気はない。」などと述べ、あっせん通知の受取りを拒否し、その後、あっせん委員から出席を促したにもかかわらず、会社は、同月24日のあっせんに出席しなかった。このため、あっせんは不調に終わり、打切りとなった。

(9) 平成元年12月12日、組合は、会社に対して、同月20日を期限として、再度第12回団体交渉を申し入れた。

この団体交渉申入れの議題は、①A13組合員の労働条件を既組合員と同一にすること②消費税の取扱い③賃率の改訂④給与規程と実態の差異⑤勤続給の頭打ち⑥事故負担金の取扱い⑦有給休暇の増加の7項目であった。

(10) 会社は、これに対して、平成元年12月16日、次のような回答（原文のまま）をした。

平成元年6月29日当社より回答書を出したにも拘らず今だに②と③については誠意の色見せるどころか、あいつぎ組合員の不祥事を起すこと。下記の通り。

新①7月1日A5乗員員の会社への事故報告はタクシーを止めて、お客様を迎えに降りたところ、自分でサイドブレーキをかけずにお客様を向いに行った留守にタクシーが無人で80mも走り右側の電柱に衝突した事故を警察に乗り逃げされたと嘘の報告をするほどの無責任、警察を呼んだとき、反省の色など更々なくポケットに手を入れてガムをかみ、警察のおまわりさんもあきれかいる始末運行管理者の教育が悪いと注意を受けた。

②7月7日朝出勤時間前、A1委員長より免許証を警察に取りに行くので出勤が遅くなるとデンワがあり、その後10時20分頃出勤して来たが点呼の際に顔色が悪く目が充血しているので、念のため、所長がアルコール検知機で検査した所酒気帯マークの赤ランプが点灯した。本人は二

日酔出勤と認め帰宅した。委員長として、組合員の模範にならなければならず又乗員として乗客の大切な人命を預る責任者として、あるまじき行為であり、万一事故でも起したら会社や同僚又は社会に与える影響は大変なものです。過去にも再三に渡り、二日酔出勤の常習者であるA1委員長に対して、今までは、管理者の温情で勘弁出来たが今回の件については、会社のけじめ及び第二次交通戦争に対処するため、厳重に注意と反省を込めて、始末書の提出と適性診断を受診することを要求する。最後に己の権利を主張するならば、自らの義務を果たすのが筋ではないだろうか。

③9月23日会社の旅行の件について話し合に来た時にA1委員長A4副委員長A14元委員長と3名で本社に来て話し合いの中で社長の田ご作などと大きな声で罵声を浴びせられ追いかけられる始末を受け強迫恐怖感を覚える。

④10月29日A4副委員長自家用車の洗車を会社に無断で行う。

⑤11月15日16日の第二次交通戦争に対処するため所沢ハイタク研究会、警察署市推進協議会の講習にもA1委員長A4副委員長の両名は出席せず交通安全に対する認識全くなく当社としても指導できず困っている次第です。

⑥11月24日A14元委員長とサニーテックのお客様とのトラブル苦情に対して、会社に夜中に当逃げされたと電話があり次の日御見舞に行き社長が詫びた話を本人にして今後二度とないよう注意し(3万円)の見舞する何んで詫びの1枚も出さないと言っているにもかかわらず反省の色全くなく会社及び同僚に非常に迷惑をかけている。

⑦12月8日更に又々A1委員長の酒気帯び出勤②と同じ状態。

以上のような数しれぬ不祥事に対して兼虚に至誠を正し全て反省し改める措置のないかぎり会社としては団交に対しての話し合いには応じられません。

但し、議題の①については先日本社事ム所にてB3所長立合で現状の出番通りで承諾を受けている。

②については先月友和会17名、ひまわり会9名さつき会7名無所属者18名合計51名の要求を受けて話し合の結果全員の異議なしで下記の通り決定致しましたのでご報告申し上げます。平成元年4月から11月までの消費税個人別預り分の(3%)全額の中の2割を税金として引き残の8割を乗員と折半にして給料明細には乗せて、12月20日現金にて餅代として支給することに決定致しましたので組合員さんにも同じく同日同額で支給致します。尚12月～3月までの4ヶ月分は4月20日に支給致します。更に平成二年度分に対しては、消費税制度見直しの中で簡易課制度が廃止になった場合は全て中止致します。

(11) A1委員長は、会社が団体交渉拒否の理由とする前記「不祥事」について、本件審問において次のとおり証言している。

- ア A 1 委員長のバクチの件については、当時、社内では、トランプの延長線のような感じで、さいころバクチをやることもあり、それが発展して従業員のあるグループが警察に検挙されて、罰金を払った経緯があるが、A 1 委員長は、警察から一般的な話を聞かただけで、罰金を課せられてはいない。社長は、「おまえは罰金を払ったはずだからその経過について全部話せ」といっているが、A 1 委員長は、このバクチの件には、関与していない。
- イ A 1 委員長の事故の件については、A 1 委員長が、営業所近くの交差点で、一時停止をしなかった車に衝突されて、入院加療する事故があったのは事実であるが、相手方が100%悪いという念書もらい、これをもとに事故処理をして、会社に書類を提出している。A 1 委員長の休業補償、加療補償等すべて相手方が支払っており、会社が、A 1 委員長の過失を追及する必要はない。
- ウ A 5 乗務員の事故の件については、A 5 乗務員本人のブレーキのかけ忘れで暴走したということで決着している。これに対して、会社は、対応がよくなかったとして、謝罪を新たに求めているものである。
- エ 7月7日のA 1 委員長の酒気帯び出勤の件については、前日若干飲酒したことは事実であるが、アルコールが検知されたので、乗務できないという指示に従って乗務しなかった。
- オ 社長に対する「田ごと」発言の件については、B 1 社長とA 1 委員長らの折衝の中で、社長が「おめえら何もやるべきことやっていないでへいだらばっかこいてると・・・」といったため、それに対応して「そんないなかの言葉じゃわかんないよ、『田ごと』みたいな言葉使わないでちゃんとした紳士の話をしようじゃないか」という程度に使っただけで、特に「田ごと」という言葉を強調して社長を冒とくしたつもりはない。
- (注)「へいだらこく」は、生意気なことをいう、又はへ理屈をこねるの意
- カ A 4 副委員長による自家用車の無断洗車の件については、だれもが通常、日常茶飯事に行っていることであり、これを禁止するような「ふれ」をみたことはないし、今まで指導された事実もない。
- キ A 1 委員長及びA 4 副委員長の講習会欠席の件については、講習会に出席しようと努力はしたが、明けの日には埼玉地連等の関係で出席できず、また、出番の日には仕事で出席できなかった。
- また、両日とも出席できないときには、講習会の内容を会社が知らせる旨の案内が会社の事務所に掲げられていたにもかかわらず、会社は、これを実行せず、両名の欠席を非難し、団体交渉拒否の理由としている。
- ク A 14元委員長とサニーテックのお客様のトラブルの件については、サニーテックの従業員が酔っ払ってからんできたため、A 14元委員長

がタクシーをその場から動かしたのであり、このため、相手が腹いせで当て逃げされたと会社に苦情をいつてきたのが事実である。当て逃げの事実がないことは、A14元委員長がサニーテックで確認している。会社が、勝手に見舞いに行き、話をつけておきながら、A14元委員長の責任を問い、詫びが入っていないといているのである。

ケ 12月8日のA1委員長の酒気帯び出勤の件については、前日が忘年会か何かであったためである。酔いをさまし、風呂に入り会社に出勤したが、アルコール検知機に反応してしまった。実際にハンドルが握れないほどであるならば、自家用車を運転して会社に出勤できない。自分ではさましたつもりが、会社の検知機に引っかかった。このような事態が年に2、3回あるということは、率直に認める。こういう事例は、他の社員にもたくさんあり、これまで「気をつけてくれよ」ですんでいたことである。A1委員長が組合役員になる前には、「アルコールがさめてから乗務しろ」というような形で、穏やかに取り扱われていた。

(12) 会社は、平成元年12月16日、事務長B4名で、組合に対し、次のとおり通知した。

平成元年12月分給与から、労働組合関係及び労働金庫等への給与からの引き落とし手続は、事務業務多忙のため、一切出来なくなりますので御連絡致します。

(13) これに対して組合は、平成元年12月19日、「組合費等のチェック・オフの一方的な中止及び、第12回団交拒否に関する抗議、並びに通告」と題する文書（原文のまま）を会社に提出し、次のとおり、チェック・オフの中止及び第12回団体交渉の拒否に対して抗議した。

1 平成元年12月16日付事務連絡（組合費等のチェック・オフの一方的中止）について

組合費等を給与から引き落とすこと（チェック・オフ）については、労使間の合意により昭和62年11月分から2年間に亘り実施されてきたことは、ご承知の通りです。

これを、平成元年12月分から一方的に中止するとのことですが、組合は承知しかねるので、嚴重に抗議し、中止連絡の撤回と、即、事務処理を回復するよう要求します。

また、この要求を無視した場合は、次の対抗処置を取るので通告しておきます。

(1) 不当労働行為として対処する

(2) 全組合員の給与について、平成元年12月分以後、現金受領とする。（これも、無視すれば不当労働行為となる）

2 平成元年12月16日付第12回団交拒否について

平成元年6月29日付第12回団交拒否と同じく、「問題をすり替えて団交拒否を正当化しよう」という社長の意図は明白で、明らかに

不当労働行為に該当するので、嚴重に抗議するとともに、地労委へ救済申し立てを行うことを通告しておきます。

ただし、回答書の後段に第12回団交の議題とした2点について所見が述べてありましたので、組合の反論、抗議、通告をしておきます。

(1) A13組合員の労働条件について、本人の了解を得たとのことですが、これは全くの虚偽であることを12月18日に本人から確認してあります。

組合員個人を呼びつけて会社の考えを押しつけることも不当労働行為なので、今後のため嚴重に抗議します。

また、この件は未解決労使問題であることを通告しておきます。

(2) 消費税の取り扱いについて、非組合の親睦会、無所属の個人と妥結したとのことですが、組合を完全に無視した不当労働行為なので、嚴重に抗議し、白紙撤回及び、組合との交渉を要求します。また、この要求を無視した場合は、次の対抗処置を取るので通告しておきます。

a 不当労働行為として対処する。

b 組合との合意が成立するまでは、受領を拒否する。

3 最後に、健全な労使関係を築いてゆくためには、「労働条件の点検、整備、改善」についての労使交渉を避けて通るわけにはゆかないと考えます。

大事が円満に解決すれば、小事は自ずからそれについてくるものです。そのため、組合は常に話し合いの窓口を開放しております。

(14) 平成2年3月8日、組合及び埼玉地連は、当委員会に本件救済申し立てを行った。

これに対して、会社は、適式の通知を受けながら、申立書副本等の送付書類を郵送で返却し、答弁書すら提出せず、さらには、本件審査委員長（公益委員）及び参与委員（使用者側委員）の再三にわたる説得にもかかわらず、当委員会の調査及び審問にも一切応じなかった。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

会社は、第11回団体交渉を最後に現在まで団体交渉に応じていない。

この間、組合は、2度にわたり団体交渉の申入れを行い、さらに、公開質問書を会社に提出するなど、団体交渉実現に向けて働きかけてきたが、会社は、組合員個々の業務態度等の行状を理由として、団体交渉を拒否している。これが不当労働行為であることは明白である。

また、組合が、所沢労働基準監督署長に対して、会社の様々な労働基準法違反の事実を申告したことから組合を嫌悪し、その組合の行為に対して、報復に及んだのが本件団体交渉拒否の隠された理由である。この

ことは、チェック・オフの労使合意を突然一方的に廃止する旨通知した事実にもあらわれている。

## (2) 被申立人の主張

被申立人は、答弁書、証拠書類、準備書面などのいずれも提出せず、調査及び審問にも一切応じなかったが、当委員会の判断によると、申立人らが提出した書証及び申立人側証人の証言から、団体交渉拒否の理由は、要するに、組合委員長及び組合員個々の業務態度等の行状を問題とするものである。

## 2 判 断

よって、以下これについて判断する。

被申立人が、組合のなした本件第12回団体交渉の申入れを拒否していることは、認定した事実3(3)及び同(10)の会社回答のとおり明らかであるから、その団体交渉拒否に正当な理由があるか否かを判断する。

会社の挙げる団体交渉拒否の理由は、平成元年6月29日付けの回答では、認定した事実3(3)のとおり、組合員の営業上のトラブル、A1委員長のバクチ及び交通事故の3点であり、また、平成元年12月16日付け回答では、認定した事実3(10)のとおり、A1委員長のバクチ及び交通事故に加えて、同人の酒気帯び出勤、A1委員長らの社長に対する「田ご作」発言などの新たな7点であり、いずれも組合役員を中心とする組合員個々人の業務上の態度等の行状にかかわるものである。

そして、そのうちA1委員長が酒気帯び出勤したことについては、乗客の生命を預かる交通運輸労働者として、さらには、「安全、快適、迅速な公共輸送機関の確立をはかる」ことを組合規約(第4条)に掲げる埼玉地連加盟の組合委員長として、軽率かつ遺憾な行為であったと反省すべきであり、会社が問題としたことについて首肯すべき点がないでもない。

また、会社が本件団体交渉を拒否するにいたった経緯は、認定した事実2にみるように、A3事件や議事録改ざん事件などから組合員及び組合に対して不信感を醸成していった結果であるとも推認できるところである。

しかしながら、特に本件の場合、まず、A3事件の解決に際して、会社は、「業界の厳しい競争の中で、さらに会社を発展させていくためには、労使の相互信頼に立った円満、安定した関係の維持が重要と考えております」

(和解協定第4項別記(2))という告示文を全従業員に対して掲示し、さらに、議事録改ざん事件の解決に際しても、「労使双方は、今後、相互に信頼を深めて円満な労使関係を確立し、かつ相互に協力して会社の発展のため努力する」(あっせん案第5項)こととした経緯から、会社は、健全かつ合理的な労使関係の確立のために、たとえ、組合員及び組合に不信感を抱いていたとしても、組合からの団体交渉の申入れに対しては、まず、団体交渉に応じ、さらに団体交渉事項について、積極的かつ誠実に取り組み、相互の不信感を解消すべく努力すべきであるといえよう。

ところで、憲法第28条が団体交渉権を保障し、労働組合法第7条第2号

が、「正当な理由なく労働組合の団体交渉申入れを拒否してはならない」旨規定するのは、団体交渉に一切応じないことが、労働組合の主要な機能である団体交渉そのものを否定すると同時に、労働組合の存在と組織さえも否定することを意味するからである。

この点から考えると、会社の主張する団体交渉拒否の理由は、いずれも、組合委員長をはじめ組合員個々の業務上の態度等の行状を問題とするものであって、本件のような事案の場合、組合の基本的権利である団体交渉を拒否し得る理由とはなり得ないものである。

さらに、会社は、認定した事実2(13)のとおり、第11回団体交渉で更に交渉していくことを確認した消費税の取扱いについて、認定した事実3(10)のとおり、友和会など親ぼく会3団体に属する者及び無所属者合計51人と話し合っ、餅代としての支給を決めながら、組合に対しては、この事項についてさえ話し合いを持つ態度を示していない。

これらの事情から総合的に判断すれば、会社には、本件団体交渉の申入れを拒否する正当な理由が見いだせず、よって、会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する、正当な理由のない団体交渉の拒否と判断せざるを得ない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合に対する本件団体交渉拒否は、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。

なお、申立人組合は、被申立人に対し、陳謝文の掲示を求めているが、第2、2で判断したような諸事情の存する本件においては、被申立人に対して主文のとおり命じることによって救済の目的を果たし得るものとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成2年8月2日

埼玉県地方労働委員会  
会長 古西信夫 ㊟