

命 令 書

申立人 大和交通労働組合

被申立人 大和交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成3年10月30日以降7回にわたって申し入れた団体交渉にすみやかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人と団体交渉の実施後7日以内に、その履行状況を当委員会に報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 申立人大和交通労働組合（以下「組合」という。）は、平成3年10月22日に結成され、大和交通株式会社の従業員で構成された労働組合であり、本件申立時における組合員数は60名、結審時における組合員数は42名である。なお、組合は、平成4年1月1日全国自動車交通労働組合総連合会に加入している。
- (2) 被申立人大和交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）を営み、本件申立時における従業員は64名、結審時における従業員数は49名、車両台数は33台である。

2 組合結成までの状況

- (1) 会社の経営は、従前、代表取締役社長のB1（以下「社長」という。）とその妻である取締役副社長のB2（以下「副社長」という。）が行っていたが、昭和57年頃、副社長の提案で導入したコンサルタントの指導のもとで、毎月、経営者側とタクシー乗務員全員が参加する「班会」及びその班を代表する7名の班長と経営者側が参加する「班長会」が開催されるようになった。毎月の班長会では、班会での従業員からの要望も提出され、この席で経営及び労働条件を含む労務の諸問題について話し合いが行われてきた。
- (2) 昭和60年に副社長が死亡したが、その後の会社の経営は同社の専務取締役のB3（以下「専務」という。）を中心にして引き継がれ、会社の業績は2～3年は順調であった。
- (3) 平成3年5月頃専務が病気療養を契機として入社しなくなり、それ以降、班会、班長会は開催されなくなった。専務が出社しなくなって以降、

以前から時々会社に出社して社長に助言をする程度であった社長の長男である取締役B4（以下「B4取締役」という。）が、社長とともに経営にかかわるようになり、社長が入院した平成3年10月28日頃からは、事実上一人で会社を経営管理するようになった。

(4) 班会、班長会が開催されなくなったのち、B4取締役が経営に関与するようになったことに危機感を抱いた従業員の間で、「会社を憂う会」が結成され、同会は平成3年10月20日頃B4取締役に対して、会社経営に関与しないことを求める通告書を送った。また、会社側と対話を持つ場を確保したいという目的で、平成3年10月22日に、会社の従業員64名中60名で構成される組合が結成された。組合の結成は同日付けの文書で会社側に通知された。

### 3 団体交渉申入れから本件申立てまでの経緯

(1) 平成3年10月30日、組合は会社に対して、同日付けの文書で①専従事務員の件②配車係再編成の件③管理者選任の件④組合事務所使用の件、を議題とし、同年11月1日15時から、場所を会社の二階広間、組合側出席者を組合執行委員長A1以下10名、会社側出席者を社長、B4取締役以下5名として団体交渉を申し入れた（以下「第1回団交申入れ」という。）これに対し、会社は組合に同年10月31日付け文書で、「……取締役社長B1（は）入院して日も浅いため……社長（の）病気快復後身体に無理がないと認められた時（に）交渉に応じます。」旨回答した。同年11月1日、団体交渉は開催されなかった。

(2) 平成3年11月2日、組合は会社に対して、同日付け文書で、議題、場所及び出席者は第1回団交申入れと同じとし、日時を同月4日15時からとする第2回目の団体交渉を申し入れた。また同時に組合は、同日付け文書で、B4取締役に対して、「……実質的に会社を運営しているのであれば、積極的に団体交渉に応じ、その経営方針を表明し、組合員全員の理解を求め……労使間に対話をもち健全な会社運営がなされるよう……申し入れるものである。」旨の通告書を会社に提出した。これに対し、会社は同月4日になっても何の連絡もしなかった。同月4日、団体交渉は開催されなかった。

(3) 平成3年11月4日、組合は会社に対して同日付け文書で、議題、場所及び出席者は第1回団交申入れと同じとし、日時を同月6日15時からとする第3回目の団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は組合に同月6日付けの文書で、「……組合側の意見は相手の立場を無視した一方的な意見であり……最初の要求内容と現在の（要求）内容とは違いがあり……社長（が）病気療養中につき交渉（を）延期申し上げます。」旨回答した。同月6日、団体交渉は開催されなかった。

(4) 平成3年11月7日、組合はB4取締役に対して、同日付け文書で、議題、場所及び組合側出席者は第1回団交申入れと同じとし、同月9日15時から会社側出席者をB4取締役とする第4回目の団体交渉を申し入れ

た。これに対し、会社は組合に同月 8 日付け文書で、「……団体交渉の件、社長（が）心臓（の）病気のため延期申し上げます。2～3ヶ月後に話し合いたい……組合（の）要求の件①管理者選任の件、②専従事務員の件は1～2ヶ月以内に対処しますが外は認められません……組合の行っていることは会社の経営権に触れます……」旨回答した。同月 9 日、団体交渉は開催されなかった。

- (5) 平成 3 年 11 月 11 日、組合は B 4 取締役に対して、同日付け文書で、議題、場所及び組合側出席者は第 1 回団交申入れと同じとし、日時を同月 15 日 15 時からとする第 5 回目の団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は組合に同月 15 日付け文書で、「……社長（が）病気静養中につき延期を申し上げます……話し合いをしないとは言っておりません……今回は裁判で決着をつけます……」旨回答した。同月 15 日、団体交渉は開催されなかった。
- (6) 平成 4 年 1 月 7 日、組合は当委員会に対して、団体交渉応諾に関する「あっせん申請」を行った。
- (7) 平成 4 年 1 月 31 日、組合は会社に対して、同日付け文書で①運賃改訂に伴う増収分還元について②事故負担金について③懲罰について④その他、を議題とし、同年 2 月 4 日 15 時から、場所を会社の二階広間とする第 6 回目の団体交渉を申し入れた（以下「第 6 回団交申入れ」という。）。これに対し、同月 4 日になっても会社は何の連絡もしなかった。同月 4 日、団体交渉は開催されなかった。
- (8) 平成 4 年 2 月 6 日、組合は会社に対して、同日付け文書で、議題は第 6 回団交申入れと同じとし、日時を同月 8 日 15 時から、場所を会社が事務所として使用しているメゾン宇宿 101 号室とする第 7 回目の団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、「地労（委）が介入しているので話合うことはできない。社長（が）不在の件（は）話し済み。」旨の文書を同月 8 日に会社に掲示した。同月 8 日、団体交渉は開催されなかった。
- (9) 平成 4 年 4 月 8 日、組合は、会社が当委員会のあっせんの実情調査に応じず、当委員会があっせんに入れなかったことから、団体交渉応諾の「あっせん申請」を取り下げ、同日、本件不当労働行為救済の申立てを行った。

## 第 2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

申立人は、平成 3 年 10 月 30 日の第 1 回目の団体交渉申入れ時点では社長の出席を求めたが、その後、社長が出席できないときは B 4 取締役の出席を要求した。これに対し、会社は、当初、社長が病気入院中との理由で、その後は病気療養中との理由で団体交渉には応じられないと回答するのみで、社長の病名、病状等の説明も行っていない。また、組合は、社長が団体交渉に出席できない場合は、事実上の経営者である B 4 取締

役の出席を再三にわたり求めたが、会社はこれを拒否した。さらには会社は、地労委のあっせんに応じず、地労委の介入を団体交渉拒否の理由とした。組合としては、顧客増のため、会社発展のため、社員の生活を守るため、労使が協調を保ち双方協議の場が不可欠であると主張してきた。副社長が存命中は副社長を中心に、その後は専務を中心として行われていた班会、班長会が開催されなくなり、会社の活力が失われていくという危機感から労働組合を結成したが、会社は、いずれも正当な理由なく団体交渉を拒否した。このような会社の団体交渉拒否は不当労働行為に当たると主張する。

## (2) 被申立人の主張

被申立人は、社長は第1回目の団体交渉申入れ書が提出される以前の平成3年10月28日頃に、心臓の病気のため鹿児島市内の新杏病院に入院し、その後、東京都内の慶応大学医学部付属病院へ転入院、通院したが、これらの期間を通じて団体交渉に応じられる状態ではなく、団体交渉に応じなかったのは、正当な理由があると主張する。また、平成3年10月30日付けの第1回目の団体交渉申入れ書やその後の文書では、B4取締役の出席を求めているが、組合が結成される直前に全従業員64名のうちおよそ60名の署名を添えて「会社を憂う会」という名でB4取締役に通告書を提出し、その中で、「……社会(の)落伍者である貴殿の会社経営介入は一切認められぬ……会社への出入りを……阻止する……」と述べながら、団体交渉への出席を求めるのは矛盾していること「会社を憂う会」の通告とそれに続く組合の団体交渉申入れ等今回の一連の行動は、会社乗っ取りが絡んでいること、組合の要求は経営権に触れる事項であること、さらには、平成4年1月以降は地労委が介入していることなどから、会社が団体交渉に応じなかったことには正当な理由があると主張する。

## 2 当委員会の判断

(1) 会社は、組合の団体交渉申入れに応じなかったことについて、社長が病気で入院しているため、退院後は通院療養中のために団体交渉に応じられる状態ではなかったと主張するが、社長は自らが入院、通院中で、団体交渉に出席することが無理な場合は、他の取締役らに交渉権限を委ねるなどして団体交渉に応じられる体制を整える必要がある。組合は、社長本人が病気で出席することができなければ団体交渉にならないと主張しているのではなく、社長が出席できない場合は、B4取締役らが会社を代表して、団体交渉に応じるよう要求していた。確かに第1回目の団体交渉申入れ当時は、組合結成後日も浅く、会社側として組合対策に不慣れなことや、社長が入院した直後で、会社としては団体交渉に応じる心構えや体制を整えるのに若干の日数を要したことは想像に難くないし、組合側も社長の入院といった事態の中での矢継ぎ早の団体交渉申入れ等配慮に欠けるところがあった。しかしながら、会社はその後一貫

して社長の詳しい病名や病状、療養の状況を一切説明することなく、社長が病氣療養中であることを理由としてすみやかに団体交渉に応じることができないとしているが、このような場合は会社は社長の出席に代えて他の取締役らに交渉権限を委ねるなどして団体交渉を行なうことが可能であるから、病氣療養中であることを理由としていつまでも団体交渉を拒むことはできない。

(2) 会社は、組合結成前に、「会社を憂う会」がB4取締役に対して、社会の落伍者とか、会社経営に対する介入は認めないとか、会社への出入りを阻止するとかを内容とする通告書を突き付け、何日も経たないうちに「会社を憂う会」とほぼ同じメンバーで結成された組合が、同人への団体交渉への出席を要求するのは矛盾していると主張する。確かに、組合結成通知書に「我々会社を憂う会一同は、下記役員構成による大和交通労働組合を設立し……」とあり、B4取締役が、組合を従業員らの同人への個人的攻撃の延長線上で結成されたものとみて、同人を会社から排除しようとする一方で同人に団体交渉への出席を求めるのは矛盾であると感じたことは理解できないことはない。しかしながら、組合は組合結成後は一貫してB4取締役に団体交渉への出席を要求している。特に、平成3年10月28日頃社長が入院してからは、B4取締役が事実上会社を経営し、組合もB4取締役が事実上会社を経営しているとの認識のもとにB4取締役に団体交渉への出席を求めているのである。また、B4取締役を会社から排除しようとした「会社を憂う会」とその後結成された組合は別個の人格を持つ組織であり、団体交渉権を有する組合から団体交渉を申し入れられた場合は、会社はこれに応じ、正常な労使関係を確立していく責務がある。したがって組合結成前に「会社を憂う会」がB4取締役へ提出した通告書の内容と組合の団体交渉への出席要求とが矛盾していたとしても、このことをもって団体交渉を拒否する正当な理由とは認めがたい。また、会社は、団体交渉申入れなどの組合活動は、「乗っ取り」が絡んでいると主張しているが、これを疎明するものは見当たらない。

(3) 会社は、組合の交渉事項は経営権に触れ団体交渉は認められないと主張するが、組合の要求している交渉事項は、①専従事務員の件は、現在の人員では給料計算のミスが多く、その他従業員に対する各種証明事務の遅れ等により不便を来たしているため、人員を増やして欲しいということ、②配車係再編成の件は、顧客からの依頼に対する適切な配車により、仕事がスムーズに流れて、売上げが伸び、結果として組合員の所得向上につながるので、現在の配車係の陣容を再編成して欲しいということ、③管理者選任の件は、従業員への指示や顧客への対応のほか、集金業務もできる管理者を置けば、会社専用チケットの復活が可能となり、顧客増、売上げ増が期待でき、組合員の所得向上につながるということ、④組合事務所使用の件は、組合事務所としてどこかを使用させて欲しい

ということ、⑤運賃改訂に伴う増収分還元については、運賃改訂に伴って、売上げが増加した分を運転手の賃金にも還元して貰いたいということ、⑥事故負担金については、運転手が事故を起こした時に運転手にどのような制裁を課するかについて、きちんと話合いたいということである。これらは労働条件に関する事項か、あるいはこれに密接な影響を及ぼす可能性もある事項であるから、これを団体交渉の対象とすることは認められる。したがって、これらの事項を会社の経営に関する事項であるとして、団体交渉を拒否することには正当な理由がない。

(4) 会社は、平成4年1月以降、組合が当委員会にあっせん申請をしたため、団体交渉に応じる必要はないと判断したと主張しているが、団体交渉は労使間で自主的に行われることこそ必要なことであって、労働委員会があっせん手続きに入っているからといって団体交渉を拒否することは認められない。

(5) 以上のような認定事実及び判断から、会社が組合の団体交渉申入れ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といわなければならない。

### 第3 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成5年1月21日

鹿児島県地方労働委員会  
会長 濱島速夫 ㊟