

徳島、平4不6、平6.3.24

命 令 書

申立人 相互タクシー労働組合

被申立人 相互タクシー有限会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成3年9月8日後の申入れに係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、平成3年9月8日の団体交渉において申立人との間で合意に達した次の3項目を内容とする協定書を作成し、これに調印しなければならない。
 - (1) 毎月の給与について、平成3年9月1日からノルマを廃止し一律47パーセントにする。
 - (2) 事故費用について、会社が全額負担する。
 - (3) 組合は、水揚げ増収へ最善の努力をする。
- 3 被申立人は、申立人及び申立人の組合員を中傷するなどして申立人の組織又は運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から1週間以内に、縦50センチメートル、横1メートルの白紙に次の文言を楷書で明瞭に記載し、被申立人会社本社事務所の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

当社が行った次の行為は、不当労働行為であると徳島県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

- 1 貴組合の申入れに係る団体交渉に誠意をもって応じなかったこと。
- 2 平成3年9月8日団体交渉において、貴組合との間で合意に達した事項について、協定書の作成に応じなかったこと。
- 3 貴組合及び組合員を中傷したこと。

平成 年 月 日

相互タクシー労働組合

執行委員長 A 1 殿

相互タクシー有限会社

代表取締役 B 1

注 年月日は、文書を掲示する初日を記載すること。

- 5 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済の内容（主旨）

1 労働組合法第7条第2号関係

- (1) 組合が団体交渉を申し入れたときは、速やかに応じること。
- (2) 団体交渉には、社長が必ず出席すること。
- (3) 団体交渉で大声を上げるなどして、正常な団交運営を妨害しないこと。
- (4) 団体交渉に誠意をもって応じること。
- (5) 団体交渉の合意ごとは、協定書の作成に応じること。

2 労働組合法第7条第3号関係

- (1) 組合及び組合員を中傷しないこと。
- (2) 組合の運営に支配介入しないこと。
- (3) 労働協約（労使慣行）を守ること。

3 誓約文の掲示

第2 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人相互タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和29年12月28日に設立され、肩書地に本社を置き、その他徳島市内に2営業所を有し、一般常用旅客自動車運送事業を営む株式会社であり、平成5年3月当時の従業員数は71名、営業車両数は53台である。
- (2) 申立人相互タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合で、全日自労建設農林一般労働組合徳島県本部（以下「建設一般徳島県本部」という。）の下部組織であった相互タクシー分会が平成5年10月21日に建設一般徳島県本部から脱退して結成したものであり、結審時における組合員数は8名である。

なお、本件は、当初建設一般徳島県本部から申し立てられたが、組合が結成に際し本件申立てを引き継ぐ旨決定し、建設一般徳島県本部及び会社がこれに同意したため、平成6年2月8日の審問において、以後組合を申立人とし、建設一般徳島県本部は申立人の地位から脱退することになった。

2 平成2年6月8日の協定書

平成2年6月8日、当時建設一般全日自労徳島支部タクシー分会相互タクシー班と称していた組合は、相互タクシー株式会社との間に、次の内容の協定を締結した。

協 定 書

相互タクシー株式会社（以下、甲という）と建設一般全日自労徳島支部タクシー分会相互タクシー班（以下、乙という）は下記のとおり協定する。

記

1. 甲は賃金計算基準を水揚げ高に対する歩率をノルマ達成者には44%、ノルマ未達成者には41%に引き上げる。但し、平成2年4月分に遡及支給する。
2. 甲は賞与の支給率を一率5%以上とする。
3. 甲は金貳百萬円也を支払う。乙はこれを過去並びに将来の運営費に充当し、個人には分配しないこととする。
4. 乙は要求中の割増賃金の請求は取下げる。
5. 甲乙何れかの申し出により労使協議会を随時開催し、社業の発展と従業員の待遇改善を協議する。

3 平成3年9月8日までの団体交渉の経過等について

- (1) 平成3年6月24日にタクシー運賃が改定された。
- (2) 組合は、運賃改定に伴う増収分を労働条件の改善にまわすよう運動を進め、会社に対し、平成3年8月27日付けで次の内容の要求書を提出した。

要 求 書

1. 今回の運賃改定に関し、毎月支給される給与の歩率を3%アップすること。
2. ノルマは廃止すること。
3. 歩率のアップは、6月24日にさかのぼり実施すること。
4. 事故の費用は、今まで通り会社が全額負担すること。

団体交渉について

日時 1991年9月2日 午後1時より

場所 会社事務所

- (3) 平成3年8月、B1が会社を買収し、同月30日、同人が会社の代表取締役就任した。
- (4) 平成3年9月1日、会社は、従業員約50名を集めて、B1代表取締役（以下「B1社長」という。）が就任のあいさつを行った。B1社長は、従業員との懇談中に「組合へ金をやるならドブへ放った方がました。」と発言した。
- (5) 平成3年9月2日、会社の社長室において団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B1社長、B2管理職（以下「B2管理職」という。）ら5名であり、組合側の出席者は、A1執行委員長（以下「A1委員長」という。）ら6名であった。また、会社は、組合に事前に通知することなく非組合員7名を出席させた。

組合は、同年8月27日付けの要求書に基づく要求をしたのに対し、B1社長は、歩率アップの要求については、「皆が水揚げをよけいくんであれば、3パーセントアップをのんでもええ。ただし、水揚げがよけいか

ん者については首を切った者に対して組合がとやかく言わんのであれば上げてやってもええ。」「私のやり方が気に入らんもんは、やめてもらってもよい。どこへでも行ったらえいんでえ。」と答えた。また、B 1 社長は、団体交渉の席上、「共産党の組合じゃけん、なお悪い。」と言ったり、A 1 委員長が「私は、この会社で労働条件の改善をあくまで求めていきます。」と言ったのに対し、「おまはんはダニじゃ。共産党のボロ組合じゃけんなあ。」と言った。

(6) 組合は、会社に対し、平成 3 年 9 月 6 日付けで、次の内容の要求書を提出した。

要 求 書

1. 今回の運賃改定に関し、毎月支給される給与の歩率を一律の47%にすること。
2. 歩率のアップは、6月24日にさかのぼり実施すること。
3. 事故の費用は、今まで通り会社が全額負担すること。

団体交渉について

日時 1991年 9 月 8 日 午後 2 時より
場所 会社事務所

(7) 平成 3 年 9 月 8 日、会社の社長室において団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B 1 社長、B 2 管理職ら 3 名であり、組合側の出席者は、A 1 委員長ら 4 名であった。また、会社は、組合に事前に通知することなく非組合員 4 名を出席させた。

組合は、同月 6 日付けの要求書に基づく要求をしたのに対し、B 1 社長は、「皆が頑張ってくれると約束するなら、要求を全てのむ。」と発言し、それに対して組合も「水揚げが増収となるようあらゆる努力をする。」と発言したため、次の 3 項目について合意が成立した。

- ① 毎月の給与について、平成 3 年 9 月 1 日からノルマを廃止し一律 47 パーセントにする。
- ② 事故費用について、会社が全額負担する。
- ③ 組合は、水揚げ増収へ最善の努力をする。

組合は、この 3 項目の合意事項について協定書を作成するよう会社に求めたが、B 1 社長は、「私が信用できないので。」と言い、これを拒否した。

4 平成 3 年 9 月 8 日後の団体交渉の経過等について

(1) 平成 3 年 10 月 7 日、会社は、従業員に対し同年 9 月分の給与を支給した。

給与の総支給額は、欠勤も有給休暇取得もしなかった者については、総水揚げ額の 47 パーセントに相当する額が、欠勤した者については、総水揚げ額の 47 パーセントに相当する額から 1 回の欠勤につき 1 乗務当た

りの基本給等（基本給、無事故手当及び時間外手当をいう。以下同じ。）を控除された額が、また、有給休暇を取得した者については、欠勤者と同様基本給等が控除された額に有給手当（健康保険法第3条に定める標準報酬日額に相当する金額に取得日数を乗じて得た額をいう。以下同じ。）を加えた額が、それぞれ支給されていた。このため、欠勤したり有給休暇を取得すると、有給手当を除く総支給額は総水揚げ額の47パーセントという歩率に満たなくなる。しかし、平成3年8月分以前は、欠勤者も有給休暇取得者も基本給等を控除されたことはなく、有給手当を除く総支給額は総水揚げ額に平成2年6月8日の協定書で定めた歩率を乗じて得た額になっていた。そして、このように従来の計算方法を変更することについて、会社から従業員に対して事前に説明等はなかった。

(2) 平成3年10月21日、組合は、会社に対し、同年9月8日の団体交渉における約束が守られていないことについて、次の内容の緊急申入れを行った。

緊急申し入れ書

1. 毎月支払われる賃金の内、9月分の乗務員に対する賃金の不払い分（総水揚げ額の47%に満たない差額分）を早急に支払うこと。
2. 労使間の慣行及び約束事を守ると共に法律を順守すること。
3. 本年9月8日の団体交渉で、今回の運賃改定に関して合意された案件についてすみやかに協定書の締結に応じること。
4. 労働条件等の変更は、労使が話し合い合意の上実施すること。

(3) 平成3年10月23日、組合は、会社に対し、次の内容の要求書を提出したが、会社は、同月31日までに文書による回答をしなかった。

要求書

全国統一要求

1. 中小企業退職金共済制度に、1か月9000円の掛金で加入すること。
2. 定年を65歳にすること。

班独自の要求

1. 前社長時代の労働条件を引き継ぐこと、及び労使慣行を守り発展させること。
 - ① 1991年8月31日までは有給休暇の取得及び欠勤・遅刻・早退・長時間休憩等をして、毎月支払われる賃金は、ノルマ達成時44%、未達成時41%のオール出来高払い給であったので、当然現在もオール出来高払い給であり、したがって有給休暇の取得及び欠勤等をして一律の47%を支給すること。また、9月分の不払い分を早急に支払うこと。
 - ② 労働組合運動の自由を保障すること。

- ③ 有給休暇は労働者が請求した時期に与えること。
- 2. 割増賃金を法律通りに支払うこと。
 - ① 昨年7月分より今年9月分までの割増賃金の不払い分を早急に支払うこと。
 - ② 今後、割増賃金を含めた賃金を支払うこと。
- 3. 1989年4月1日からの水揚げカット分(約3%)について、歩合給相当額を早急に支払うと共に、今後賃金計算時に3%カットせず運賃収入全てを賃金対象にすること。

労働環境の要求

- 1. 業界や行政に働きかけ、タクシー乗り場を増設さすこと、及び代行運転の違法行為を撲滅さすこと。
- 以上要求しますので、10月31日までに文書による回答を、班委員長A1まで届けて下さい。

(4) 平成3年11月11日、会社の社長室において団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B1社長、B2管理職ら4名であり、組合側の出席者は、A1委員長ら9名であった。

組合は、同年10月23日提出の要求書に基づく要求をしたのに対し、B1社長は、「気に入らんのなら、監督署やどこへでも言うて行け。」「ゼロ回答だ。」と回答した。

(5) 組合は、B2管理職に対し、平成3年11月23日付けで、次の内容の要求書を提出するとともに、口頭で団体交渉を申し入れた。

要 求 書

1. 賞与支給について

期間、毎年12月1日より翌年5月31日、及び6月1日より同年11月30日までのそれぞれの期間の総水揚げ額の5%を前期間は6月、後期間は12月に支給。

但し、それぞれ6か月の総水揚げ額が日勤者の場合は340万円以上、隔日者の場合は250万円以上に達したものについては、6%の支給。

2. 特別手当について

本手当は、通勤手当的性格のものであり、1990年3月24日の団体交渉で、特別手当として賞与に加算して支給することが決定され、同年6月の賞与に加算して支給されて以来現在に至っています。

金額は、1人あたり月500円とし、6か月合計3000円支給。

以上2項目について、支給条件が変わらないようによろしく願います。

(6) 平成3年11月25日、A1委員長は、B2管理職に対し、電話で団体交渉の確認をしたところ、B2管理職は、「社長は忙しいので団交はできん。

1月4日ならできる。」と回答した。

(7) 組合は、B2管理職に対し、平成3年11月30日付けで、次の内容の要求書を提出したが、B2管理職は、「社長多忙で団体交渉はできぬ。」と回答した。

団 交 申 込 書

団交日時について

日時 12月6日 午後2時より

(但し、12月6日以前はいつでも可能・所要時間は短時間でも可能)

場所 組合事務所又は会社の指定する場所

団交項目

全国統一要求

1. 中小企業退職金共済制度の件。
2. 定年の件。
3. 労災見舞金の件。
4. 賃下げなしの労働時間、年次有給休暇、国民祝日の休日化の件。
5. 労働基準法、3.1通達の完全厳守及び職場最低賃金の件。
6. ゆとりある輸送環境の確立の件。
7. 正常な労使関係の確立、タクシー事業の健全化の件。
8. 労働組合活動の件。

班独自の要求

1. 前社長時代の労働条件を引き継ぐ件。
2. 割増賃金の件。
3. 1989年4月1日からの水揚げカットの件。
4. 賞与及び特別手当の件。
5. その他。

労働環境の要求

1. タクシー乗り場の増設及び代行運転の件。

(8) 平成4年1月7日、組合は、B2管理職に対し、次の内容の団交申込書及び平成3年9月8日の団体交渉において合意に達した3項目についての協定書案を提出した。組合は、この協定書案に社長の署名押印を求めたが、B2管理職は、「社長はせんわ。」と答えた。

団 交 申 込 書

日時 1月10日 午後2時より

場所 組合事務所又は会社の指定する場所

団交項目

1991年度秋季年末統一要求

1. 退職金の件。
2. 定年の件。
3. 労災見舞金の件。
4. 賃下げなしの労働時間、年次有給休暇、国民祝日の休日化の件。
5. 労働基準法、3.1通達の完全厳守及び職場最低賃金の件。
6. ゆとりある輸送環境の確立の件。
7. 正常な労使関係の確立、タクシー事業の健全化の件。
8. 1991年11月20日付け提出の協定書の件。

班独自の要求

1. 毎月の給与及び賞与の件。
2. 割増賃金の件。
3. 1989年4月1日からの水揚げカットの件。
4. 1991年9月8日の団交での合意内容の協定書作成の件。
5. 労働組合法を遵守する件。
6. 有給休暇の件。
7. その他。

労働環境の要求

1. タクシー乗り場の増設及び代行運転の件。

- (9) 平成4年1月10日、会社の社長室において団体交渉が開催されることになり、組合側交渉担当者のA1委員長、当時建設一般徳島県本部タクシー支部のA2書記長（以下「A2書記長」という。）ら8名が社長室に入室したが、そのとたん、B1社長がA2書記長に対し、「おまはんはだれな。出て行け。おまはんがおったら団交せんわ。」と拒否したため、団体交渉は開催されなかった。
- (10) 平成4年1月11日、組合は、B2管理職に対し、同月7日提出の団交申込書と同一団交項目で団交日時を同月16日午後2時と指定する団交申込書を提出した。
- (11) 平成4年1月16日、団体交渉に臨むべく組合側交渉担当者が社長室に出向いたが、応対に出たB2管理職が、「社長はおらん。」「A2さん出席では団交せんという社長の態度は固い。」と拒否したため、団体交渉は開催されなかった。
- (12) 平成4年1月19日、組合は、B2管理職に対し、同月7日提出の団交申込書と同一団交項目で団交日時を同月24日午後2時と指定する団交申込書を提出した。しかし、同月24日の団体交渉についても、会社はA2書記長の出席を理由に拒否し、団体交渉は開催されなかった。
- (13) 平成4年2月4日、組合は、会社がA2書記長の出席する団体交渉を拒否することについて、当委員会にあっせんを申請した。
同月14日、当委員会においてあっせんを行ったが、会社が受け入れな

- いたためあつせんを打ち切った。しかし、会社は、A 2 書記長の出席する団体交渉を拒否できないことについては了解した。
- (14) 組合は、会社に対し、平成 4 年 3 月 13 日付けで、次の内容の要求書及び団交申込書を提出した。

要求書及び団交申込書

要求項目

1. 賃下げなしの時短を行うこと。
 - イ. 日勤を 4 勤 1 休に、隔勤を 5 乗務・明け・公休・公休、6 乗務・明け・公休の勤務体系に変更するとともに、残しを廃止し一律の 57% に歩率をアップすること。
 - ロ. 国民の祝日を休日とすること。
2. C 1 前社長時代の労使慣行を守ること。
 - イ. 有給休暇取得及び欠勤しても賃金カットせず全額支払うこと。
3. 残業、深夜割増賃金を法律通りに支払うこと。
4. その他。

次の要領で、団体交渉を申し込みます。

日時 1992年 3 月 18日 午後 2 時より
場所 組合事務所 2 階

- (15) 平成 4 年 3 月 18 日、建設一般徳島県本部の組合事務所において団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B 2 管理職ら 2 名であり、組合側の出席者は、A 1 委員長ら 3 名であった。B 1 社長は出席せず、B 2 管理職が社長の委任状を持参していた。

組合は、同月 13 日付けの要求書及び団交申込書に基づく要求をし、これについて約 2 時間話し合いを行ったが、B 2 管理職は、「社長の意向だ。」として「ゼロ回答です。」と回答し、会社の見解を述べるのみで、話し合いは前進しなかった。

- (16) 組合は、会社に対し、平成 4 年 5 月 30 日付けで、次の内容の要求書及び団交申込書を提出した。

要求書及び団交申込書

要求項目

1. 1991 年 9 月 8 日の団体交渉での労使合意（毎月の給与について、ノルマを廃止し一率の 47% とする・9 月 1 日実施）を守り、賃金の減額を止めると共に、減額分（未払い分）を早急に支払うこと。
2. 団体交渉での約束及び法律を守ること。
3. 団体交渉での合意事項については協定書の作成に応じること。

次の要領で、団体交渉を申し込みます。

日時 1992年 6 月 8日 午後 2 時より
場所 中央タクシー富田橋ビル 2 階

(17) 平成4年6月8日、中央タクシー富田橋ビル内において団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B2管理職ら2名であり、組合側の出席者は、A1委員長、A2書記長ら6名であった。B1社長は出席せず、B2管理職が社長の委任状を持参していた。

組合は、同年5月30日付けの要求書に基づく要求をしたのに対し、B2管理職は、「社長の意向だ。」として「ゼロ回答です。」と回答し、会社の見解を述べるのみで、約2時間話し合いが行われたものの、話し合いは前進しなかった。

(18) 組合は、会社に対し、平成4年7月17日付けで、次の内容の要求書及び団交申込書を提出した。

要求書及び団交申込書

要求項目

1. 1991年9月8日の団体交渉での労使合意（毎月の給与について、ノルマを廃止し一率の47%とする・9月1日実施）を守り、賃金の減額を止めると共に、減額分（未払い分）を早急に支払うこと。
2. 昨年9月8日及び、今後の団体交渉の合意事項についてはすみやかに協定書の作成に応じること。
3. 昨年12月及び今年の6月支給の賞与について、労使慣行を守り6%該当者（例えば日勤者では半年間の水揚げが340万円以上）には、未払分を早急に支払うとともに、今後についても6%該当者には6%支給すること。
4. 中小企業退職金共済制度に、1人当たり9,000円で加入すること。
5. 1990年7月分以降の残業・深夜割増賃金を支払うこと。
6. 就業規則及び三六協定の従業員代表者については、過半数の委任を受けている。A1を代表者と認め、労働基準法に決められている措置を早急にすること。
7. 賃下げなしの時間短縮を行なうこと。
 - イ. 日勤を4勤1休に、隔勤を5乗務・明け・公休・公休・6乗務・明け・公休の勤務体系に変更すると共に、残しを廃止し一律の55%にすること。
 - ロ. 国民の祝日を休日とすること。
8. 3月18日及び、6月8日の団体交渉における、B2氏に団体交渉の権限を委任し交渉に入るなり「ゼロ回答」という不誠実な態度ではなく、今後は必ず社長が団体交渉に出席するとともに、不誠実な団交（不当労働行為）はやめること。
9. 休憩中の組合活動の自由を保障すること。
10. その他

次の要領で、団体交渉を申し込みます。

日時 1992年7月22日 午後2時より

- (19) 平成4年7月18日、A1委員長は、社長室に赴き、B1社長に対して、文書と口頭により、会社が団体交渉を拒否していること、欠勤・有給休暇の場合に労使慣行に反して賃金を控除していること及び賞与の支給率が労使慣行に反していることについて抗議を行った。これに対し、B1社長は、団体交渉に社長が出席しないことについて「私が団交に出れるのはそちらのからだ。A2を出すからだ。」と発言し、また、賃金の控除について「B2が良いと言うからそうした。」と発言した。
- (20) 平成4年7月22日、中央タクシー富田橋ビル内において団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B2管理職ら2名であり、組合側の出席者は、A1委員長ら6名であった。B1社長は出席せず、B2管理職は、社長の委任状を忘れてきたため、後日委任状を組合に渡した。
- 組合は、同月17日付けの要求書及び団交申込書に基づく要求をしたのに対し、B2管理職は、「社長の意向だ。」として「ゼロ回答です。」と回答し、会社の見解を述べるのみで、話し合いは前進しなかった。
- (21) 組合は、会社に対し、平成4年9月2日付けで、次の内容の要求書及び団交申込書を提出した。

要求書及び団交申込書

要求項目

1. 1991年9月8日の団体交渉での労使合意（毎月の給与について、ノルマを廃止し一率の47%とする・9月1日実施）を守り、賃金の減額を止めると共に、減額分（未払い分）を早急に支払うこと。
2. 昨年9月8日及び、今後の団体交渉の合意事項についてはすみやかに協定書の作成に応じること。
3. 昨年12月及び今年の6月支給の賞与について、労使慣行を守り6%該当者（例えば日勤者では半年間の水揚げが340万円以上）には、未払分を早急に支払うとともに、今後についても6%該当者には6%支給すること。
4. 中小企業退職金共済制度に、1人当たり9,000円で加入すること。
5. 1990年7月分以降の残業・深夜割増賃金を支払うこと。
6. 就業規則及び三六協定の従業員代表者については、過半数の委任を受けている、A1を代表者と認め、労働基準法に決められている通り早急に措置を行なうこと。
7. 賃下げなしの時間短縮を行なうこと。
 - イ. 日勤を4勤1休に、隔勤を5乗務・明け・公休・公休・6乗務・明け・公休の勤務体系に変更すると共に、残しを廃止し一律の55%にすること。
 - ロ. 国民の祝日を休日とすること。

8. その他

次の要領で、団体交渉を申し込みます。

日時 1992年9月8日 午後2時より

場所 津田ハイタク事務所

(22) 平成4年9月8日、会社の社長室において団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B1社長、B2管理職ら3名であり、組合側の出席者は、A1委員長ら6名であった。

話し合いに入るなり、B1社長は、「私が相互タクシーを経営している間はゼロ回答です。」「団交せな地労委へ言うていかれるからする。」「しても同じじゃ。」「何回しても同じじゃ。せんほうがましだ。」と発言した。それに対し、A1委員長が、「この8項目の『その他』についてまだ要求内容も言うていないのに、それも含めてゼロ回答ですか。」と質問すると、B1社長は、「おまはんらの言うことを聞きよったら会社がつぶれるわ。」と答えた。約2時間話し合いが行われたが、結局、組合の要求事項についての話し合いは前進しなかった。

(23) 平成4年10月2日、B1社長は、A1委員長と非組合員5名を社長室に呼び、「今回は、売上げをどうしたら増やすことができるか話し合うため寄ってもらった。」と言い、話し合いを行った。その席上、B1社長は、非組合員に対し、A1委員長を暗に指して、「組合にやられたけん、C2さんが私に会社を1千万で売ったんじゃ。この人の組合は、共産党じゃけんなお悪い。監督署やどこへでも言うて行くんじゃよ。」「この人が監督署へ言うていとるけん、監督署がここへ来るようになってる。」「今のような組合だったら、おまはんらもえい面も悪い面もあるでよ。」と発言した。

第3 判 断

1 不誠実団交について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、次のような会社の行為は団交拒否であるとともに組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

(ア) 平成3年年末、欠勤及び有給休暇時の賃金控除の問題が解決しておらず、また、社長交替後初めての賞与の支給日を控えた重要な時期であるにもかかわらず、会社が社長の多忙を理由に団体交渉を翌年に延ばしたこと。

(イ) 平成4年1月、当時組合の上部組織のA2書記長の出席を理由に団体交渉に応じなかったこと。

(ウ) 団体交渉においてB1社長は、けんか腰で大声で押しつけるような言い方をするため、正常な話し合いができないこと。

(エ) 平成4年3月18日、同年6月8日及び同年7月22日の団体交渉に、B1社長が出席せず、実質的権限のないB2管理職を出席させたこ

と。

(カ) 団体交渉において、会社は、「ゼロ回答」を繰り返すのみで、全く誠意のない態度をとり続けていること。

イ これに対し、被申立人は、次のとおり不当労働行為に当たらないと主張する。

(ア) 12月はタクシー業の繁忙期に当たり、団体交渉を延期してもらったことはあるが、B 1 社長が就任して以来、1度も団体交渉を拒否したことはない。

(イ) A 2 書記長の出席する団体交渉に応じなかったのは、当時会社が、他社の現役乗務員であり組合の専従役員でない者は団体交渉に出席することができないと考えていたためである。しかし、その後、地労委の指導により是正している。

(ロ) B 1 社長の声は地声で、組合員も従業員も以前から承知していることであり、会話する声大きいからといって正常な団体交渉ができないものではない。

(ハ) B 2 管理職に団体交渉の権限を委任する場合には、その都度全権を委任しており、何ら問題はない。

(ニ) 組合員が何名いるのか明らかでなく、従業員の過半数に満たないと思われる組合と、団体交渉で賃金アップ等の重大な問題を定めることはできない。また、この組合は権利を主張するが義務を果たさないから、そのような考え方を変えない限りゼロ回答である。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第2の4の(5)から(7)までで認定したとおり、会社は、平成3年11月23日及び同月30日付けで組合が申し入れた団体交渉を、社長の多忙を理由に拒否している。確かに、欠勤や有給休暇時の賃金控除は早期の解決を要する事項であり、賞与については支給日を控えた時期であることから組合の団体交渉の申入れには相当の理由があり、これに対し、会社は、社長の多忙を理由にするばかりで団体交渉の開催に向けての努力が十分とは言い難い。しかし、会社は年明け早々には団体交渉に応じる姿勢を示しており、実際にもその後において団体交渉は行われているのであるから、団交拒否とまでは認められない。

イ 前記第2の4の(9)、(11)及び(12)で認定したとおり、会社は、平成4年1月10日、同月16日及び同月24日の団体交渉をA 2 書記長の出席を理由に拒否している。しかし、その後はB 2 管理職に団体交渉の権限を委任するなどして団体交渉には応じているのであるから、現在ではこの点に関する救済の実益はない。

ウ 団体交渉におけるB 1 社長の大声については、団体交渉の運営を阻害する程度にまで至っていたとの疎明が十分でなく、団交拒否とまでは認められない。

エ 団体交渉には、代表権限を有する者が必ずしも出席することを要せ

ず、責任ある応答のできる者に団体交渉の権限を委任して出席させることができる。本件についてみると、会社の経営に關しての最終的決定権限はB 1社長にあるが、B 2管理職は、通常の業務全般にわたって管理監督を行い、就業規則や賃金制度等を熟知してその解釈運用面については社長から任されていることが窺われる。したがって、B 2管理職に団体交渉の権限を委任し団体交渉に出席させたことは、団交拒否に当たるものではない。しかし、前記第2の4の(15)、(17)及び(20)で認定したとおり、団体交渉の中身をみると、B 2管理職は、「社長の意向だ。」として組合の要求には「ゼロ回答」と回答し会社の見解を述べるのみで、組合を納得させるような説明を何ら行っておらず、このような会社の団体交渉における態度は不誠実であると言わざるを得ない。

オ 前記第2の4の(4)から(22)までで認定したとおり、会社は、平成3年11月11日の団体交渉以降、組合の要求に対しては一貫してゼロ回答を続けている。会社は、その理由として、組合員が従業員の過半数に達しないこと、組合が権利のみを主張して義務を果たさないことを挙げるが、使用者は組合員が少数であっても誠実に団体交渉に応じなければならないと、また、組合と意見が合わないのであれば組合を納得させるような誠意ある努力を尽くすべきであって、いずれもゼロ回答に至る合理的理由とはなり得ない。このように、会社が、形式的には団体交渉に応じながら、実質的には何ら組合に対し具体的な説明をせずゼロ回答に終始している態度は、誠意あるものとは認められない。

カ 前記エ及びオのとおり、団体交渉における会社の態度は不誠実であり、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 協定書の作成の拒否について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、平成3年9月8日の団体交渉において労使間で合意が成立したにもかかわらず、会社が理由を明らかにせず協定書の作成を拒否しているのは、団交拒否であるとともに組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、被申立人は、会社は、今まで一度も協定書を作成したことはないが、口頭で合意した事項を一度も違えずに遵守してきているのだから問題はなく、不当労働行為には当たらないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 申立期間について

申立人が求めている協定書の作成は、平成3年9月8日の団体交渉における合意事項についてであり、本件申立てが平成4年12月3日であることから、労働組合法第27条第2項の規定により申立期間を徒過しているのではないかが問題となる。しかし、前記第2の4の(2)から(21)までで認定したとおり、組合は、平成3年10月21日の申入れ以

降、平成4年1月7日付け、同月11日付け、同月19日付け、同年5月30日付け、同年7月17日付け及び同年9月2日付け各文書で団交事項として要求してきており、これらに対して会社はその都度応じていないのであるから、協定書の作成を拒否する会社の行為は同年9月8日の団体交渉まで継続していると認められ、申立期間を徒過するものではないと判断する。

イ 不当労働行為の成否について

前記第2の3の(7)で認定したとおり、平成3年9月8日の団体交渉において次の3項目について組合と会社との間で合意が成立した。

- ① 毎月の給与について、平成3年9月1日からノルマを廃止し一律47パーセントにする。
- ② 事故費用について、会社が全額負担する。
- ③ 組合は、水揚げ増収へ最善の努力をする。

それにもかかわらず、会社は今まで一度も協定書を作成したことがないという理由のみで、組合の協定書の作成要求に応じていない。

そもそも協定書を作成する意義は、団体交渉において労使間で合意に達した事項を明確にして以後の労使関係の安定化を図るところにあるから、合意が成立し組合が協定書の作成を求めている以上、使用者はこれに応じるべきである。したがって、協定書の作成を拒否する会社の行為は、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。

3 B1社長の中傷発言について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、B1社長が、就任以来ずっと組合及び組合員を中傷する発言を行っているのは、組合員のみならず従業員全体に組合が無力であるとの印象を与えて組合の弱体化を企図する支配介入であると主張する。

イ これに対し、被申立人は、B1社長が理由なく一方的に発言したわけではなく、会議中若しくは団体交渉の席での組合員とのやりとりの中で出た感情的な発言であって、不当労働行為には当たらないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 申立期間について

申立人は、B1社長の中傷発言として平成3年9月1日及び同月2日の事実を主張しており、本件申立てが平成4年12月3日であることから、労働組合法第27条第2項の規定により申立期間を徒過しているのではないかが問題となる。しかし、前記第2の4の(23)で認定したとおり、平成4年10月2日にもB1社長が組合及び組合員について同趣旨の発言を繰り返していることからすれば、これらのB1社長の発言は継続する行為と認められ、申立期間を徒過するものではないと判断する。

イ 不当労働行為の成否について

前記第2の3の(4)及び(5)並びに同4の(23)で認定したとおり、B1社長は、非組合員の同席するところで、「組合へ金をやるならドブへ放った方がましだ。」、「皆が水揚げをよけいくんであれば、3パーセントアップをのんでもええ。ただし、水揚げよけいかん者については首を切った者に対して組合がとやかく言わんのであれば上げてやってもええ。」、「私のやり方が気に入らんもんは、やめてもらってもよい。どこへでも行ったらえいんでえ。」、「共産党の組合じゃけん、なお悪い。」、A1委員長に対し、「おまえはダニじゃ。共産党のボロ組合じゃけんなあ。」、また、暗にA1委員長を指して「組合にやられたけん、C2さんが私に会社を1千万で売ったんじゃ。この人の組合は、共産党じゃけんなお悪い。監督署やどこへでも言うて行くんじゃよ。」、「この人が監督署へ言うていとるけん、監督署がここへ来るようになってる。」、「今のような組合だったら、おまはんらもえい面も悪い面もあるでよ。」と発言した。

これらの発言は、B1社長の組合及びA1委員長に対する嫌悪感を如実に表すものである。しかも、B1社長は、当委員会の審問において、「現在もそういう気持ちでおりますけんね。」等と証言していることからみれば、前記各発言以後も組合に対して同様の感情を抱いていることが明らかであり、同発言が組合とのやりとりの中での一時的又は一過性的なものとは到底認めることができない。また、これらの発言は、非組合員の同席する中でなされていることを併せ考えると、組合及び組合員を中傷することによって組合の弱体化を企図した行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 労使慣行の遵守について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、欠勤したり有給休暇を取得しても賃金を控除されないことが労使慣行として確立していたにもかかわらず、会社が組合に対して事前に何の説明もなく一方的に賃金を控除したのは、組合を無視した不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、被申立人は、会社の賃金体系は日給・月給・出来高給併用だから、欠勤等の就労しない日時があれば、その分の基本給等を支給しないのは当然であり、また、有給休暇を取得した場合は有給手当を支給するので基本給等を二重払いしないよう控除する必要があるものであって、平成3年8月分まで会社が間違っただけで過払いしていたのを是正したにすぎず、不当労働行為には当たらないと主張する。

(2) 当委員会の判断

前記第2の4の(1)で認定したとおり、平成3年8月分までの給与は、有給手当を除き総水揚げ額に平成2年6月8日の協定書で定めた歩率を乗じて得た額が支給されており、欠勤や有給休暇による基本給等の控除

はされなかった。そして、このような方法によることが慣行として定着していたものと認められる。したがって、組合が平成3年9月2日及び同月8日の団体交渉において単にノルマ廃止と歩率のアップのみを要求しているのは、上記の慣行を当然の前提としているものであると見るのが相当である。もし、会社がこの慣行を変更しようとするのであれば、会社がその旨を提案すべきところ、単に「要求を全てのみ。」とのみ回答しているにすぎず、その後同年10月7日の給料支給日までの間に、組合及び従業員に対して欠勤や有給休暇による基本給等の控除をする旨の説明等を行っていない。

このような会社のやり方は、円満な労使関係を損なうものであり、妥当なものであるとは言えないが、全従業員に対し一律に実施していること及び組合員のみを不利益に扱うことによって組合を弱体化させようとする意思があるとは認められないことから、不当労働行為には当たらない。

5 救済方法について

被申立人の行った不誠実団交及び協定書の作成の拒否については、主文第1項、第2項及び第4項のとおり命ずるのが相当であると判断する。また、被申立人が申立人及び申立人の組合員を中傷したことについては、将来も同様の行為が繰り返されるおそれが十分にあるので主文第3項及び第4項のとおり命ずるのが相当であると判断する。

以上の認定した事実及び判断に基づき、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6年3月24日

徳島県地方労働委員会
会長 小川秀一 ㊞