

北海道、平7不6、平8.1.12

命 令 書

申立人 明星自動車労働組合

被申立人 明星自動車株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の執行委員長Aによる謝罪文及び誓約書の不提出を理由として、同人の出席する団体交渉を拒否してはならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人明星自動車株式会社（以下「会社」という。）は、昭和37年4月9日に設立され、肩書地に本社を置くほか、札幌市内に藻岩支店、元町支店及び白石支店の3支店を有し、道路旅客運送業を営んでいる法人であり、従業員数は申立当時446名である。
- (2) 申立人明星自動車労働組合（以下「組合」という。）は、昭和47年8月1日に会社の藻岩支店の従業員によって組織され、申立時において58名の組合員を有し、全国自動車交通労働組合総連合会に加盟している。
- (3) 会社の藻岩支店には、申立人組合のほか、明星自動車藻岩労働組合及びもいわ親睦組合（以下「申立外組合」という。）がある。

2 執行委員長A就任前の労使関係について

執行委員長A（以下「A委員長」という。）が就任する前の組合執行部（以下「旧執行部」という。）は、会社と協調路線をとって、組合員の労働条件の低下につながる提案をも受け入れる状況にあった。

例えば、旧執行部は、年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得制限の容認、実ハンドル時間協定の締結のほか、定期昇給及び家族手当を廃止したオール歩合給制度と臨時給の足切りを導入した賃金協定を昭和61年の春闘において会社と締結した。

しかし、組合員は、班長職の登用に際して、格別差別のない取扱いを受けていた。

3 A委員長就任以降の労使関係について

しかしながら、組合員らが前述の賃金協定に反発し、旧執行部を批判したため、旧執行部は辞任に追い込まれた。この結果、昭和61年7月、Aを執行委員長とする新執行部が誕生した。

新執行部は、当初、労使交渉によって労働条件の改善を目指して取り組

んでいたが、容易に成果が得られなかったため、労働基準監督署や運輸局の会社に対する行政指導を求めながら、会社の譲歩を引き出す方針に転換するなどして、旧執行部とは対照的に、会社との対決姿勢を強める組合運動を次第に展開するようになった。

この結果、組合は、昭和63年の春闘交渉において実ハンドル時間協定を撤廃させ、他方、会社は、同年以降、組合員を班長職には登用しなくなった。

(1) 年休の取得制限の撤廃と不利益取扱い

平成元年の年末から翌2年の正月にかけて、年休取得希望者が多数出たため、会社は、抽選によって年休の時季変更を行った。

平成2年4月12日午後3時過ぎから、抽選に応じず欠勤扱いにされ、賃金カットを受けた組合員の年休扱いに関し、藻岩支店の支店長室で団体交渉が行われた。同日午後8時ころ、会社は、組合の年休取得制限撤廃の要求には応じられないとして、交渉を打ち切って退席しようとしたが、藻岩支店長B（以下「B支店長」という。）らは待機していた組合員らに取り囲まれ、交渉は続行された。翌日の午前2時ころ、会社が年休取得制限の是正を行うと回答したことから、交渉は終了した。

なお、B支店長は、この交渉の際に組合員らの行動により左膝を打撲したとして組合員らを告訴したが、加害者を特定できず、告訴を取り下げた。

4月19日、労使は、上記の会社の回答に基づき年休の取得について暫定協定を締結し、会社は、上記の組合員らの欠勤扱い分について賃金補償を行った。

その後、会社は、申立外組合の組合員全員に一律1万円を年休取扱いの是正に伴う和解金として支払った。

組合は、会社のこの措置は組合員らを不利益扱いにするとして、その是正を要求したが、会社はこれに応じなかった。そこで、組合は、5月14日及び24日の両日、上記の不利益扱いの是正を求め、組合員ら20数名をもって藻岩支店長室に入り込み、各々約4時間にわたって同支店長C（以下「C支店長」という。）らと激しい交渉を行ったが、交渉は物別れに終わった。

10月29日、組合は、会社が申立外組合に上記の和解金を支払うなどして組合を差別したとして、当委員会に救済を申し立てたが、翌年5月16日、申立てを取り下げた。

(2) 組合員の乗車拒否による解雇

平成4年2月21日、会社は、乗車拒否をした組合員に自宅待機を命じ、組合に賞罰委員会の開催を申し入れた。これに対し組合は、同処分を撤回させるため賞罰委員会の開催に反対し、同日午後5時から翌日の午前2時まで組合員らの下番勤務者の就労を拒否した。また、組合は、支店長室において同日午後4時過ぎから翌日の午前8時ころまでの約16時間

にわたって組合員ら30数名が入り込むなどしてC支店長らと激しい交渉を行ったが、交渉は物別れに終わった。

その後、3月17日、会社は乗車拒否をした組合員を解雇した。

(3) 観楓会経費助成の不利益取扱い

従来、申立組合を含む各組合に観楓会経費の助成を行っていたのに対し、平成4年に会社は、組合員らが夏期臨時給の支給を受けようと便法的に脱退していたため組合員数が把握できないこと、及び前年の観楓会の席上で組合員らが管理職の挨拶を妨害したことなどを理由にこれを拒否し、その後、助成は行われていない。

このため組合は、平成6年7月18日、同助成について会社が組合を差別したとして当委員会に救済を申し立てたが、9月20日、申立てを取り下げた。

(4) 春闘及び臨時給――監禁等の刑事事件に至るまでの経過

ア 平成元年の春闘は長期化したが、春闘要求のうち夏期臨時給の支給とその他の要求とが切り離され、同臨時給は6月30日に支給された。

イ 平成2年4月4日、組合は、春闘の会社回答を不満として同月6日午前8時から翌日の午前2時までの18時間のストライキを通告したが、当日になって、午後3時30分から翌日の午前1時30分までのストライキに変更した。

ストライキ突入後、組合はさらに戦術を変更し、午後5時にストライキを解除する旨口頭で通告し、組合員らを乗務させるよう要求したが、会社は書面で提出するよう求めた。

このため、支店長室において交渉が行われ、組合は、組合員ら20数名をもってこれに参加し、口頭によるストライキ解除通告を認めるよう求めた。常務取締役Dがこれに同意すると、さらにストライキ解除後の賃金補償を求め、約4時間にわたって交渉し、同常務取締役が組合の求めに応じたため、交渉は終了した。

この年の春闘は長期化したが、平成元年と同様、夏期臨時給の支給とその他の要求とが切り離され、同臨時給は6月15日に支給された。

6月28日、春闘のストライキ中、組合は、支店長室で組合員ら20数名をもって、C支店長を同日午後4時から翌29日の午前6時ころまで14時間にわたって取り囲み、時間外勤務手当の取扱いについて交渉を強要したが、交渉は物別れに終わった。

ウ 平成3年の春闘は例年より早く妥結し、夏期臨時給は6月15日に支給された。

エ 平成4年の春闘は長期化し、夏期臨時給の支給とその他の要求とが切り離されなかったため、組合は、同臨時給の支給が遅延することを予想して、組合員らに、会社に対し組合を脱退したと申し出て会社と個別の賃金協定を締結した上で、同臨時給の支給を受けるよう指示した。このため、多数の組合員らは、組合の指示に従って組合を脱退し

た上で会社と個別の賃金協定を締結して同臨時給の支給を受けたが、組合活動は従前どおり行っていた。会社は、このことを理由に、上記の脱退した組合員らの冬期臨時給について支給を拒否した。その後、春闘は、翌平成5年1月13日に妥結した。

オ 平成5年の春闘については、3月12日から6月14日まで7回の団体交渉が開催され、これに並行して5月13日から6月2日まで7回のストライキが実施されたが、合意に至らず長期化し、夏期臨時給の支給とその他の要求とが切り離されなかった。

6月17日、組合は、夏期臨時給の支給等を求めて、同月21日に18時間のストライキを行うことを会社に通告した。

4 監禁等の刑事事件について

平成5年6月21日、組合は、ストライキを控えて、早朝から藻岩支店の点呼室において集会を開催した。

A委員長は、同日午前8時20分ころ、無線配車室の窓から侵入して、組合員らを支店長室に導き入れ、C支店長に夏期臨時給の支給等を要求し、同支店長を翌22日午後4時40分ころまで約32時間にわたって監禁し、この間、断続的に暴行・脅迫を加え、睡眠及び食事もほとんど取らせず疲労困憊させた上、夏期臨時給暫定支給合意文書に押印させた。

これによって、全身衰弱、糖尿病等により10日間の入院加療を余儀なくされたC支店長は、同月25日、A委員長ほかを札幌南警察署に告訴した。

11月10日、A委員長は同警察署に逮捕され、会社は同日付けで同委員長を休職扱いとし、同月30日、同委員長は起訴された。

なお、平成7年3月15日、A委員長は、札幌地方裁判所において懲役1年2月、執行猶予3年の判決を受け、現在、控訴中である。

5 平成5年6月21日、22日後の労使交渉について

(1) 平成5年中の団体交渉

ア 平成5年7月8日、会社は組合に対し、春闘及び賞罰委員会の運営に伴う労使協議会について団体交渉の申入れを行い、同月13日、団体交渉が行われた。その際、組合は、前記4の夏期臨時給暫定支給合意文書に基づく支払いを求めたが、会社は、札幌地方裁判所に合意文書の無効の訴えを提起していることを理由に支給できない旨回答するとともに、労使協議会の開催を申し入れたが、組合は、合意文書の履行が先決であるとして取り合わなかった。

イ 8月6日、会社の申入れによって労働協約改訂について団体交渉が行われ、この席で会社は、上記の労使協議会の開催を重ねて申し入れたが、組合は、同協議会は刑事事件に関する組合員の懲戒処分を行うための賞罰委員会の設置に向けたものであり、同処分を行うことには同意しないので、その開催には応じられない旨回答した。

ウ 同月27日、組合の申し入れによって労働協約案について団体交渉が行われ、会社は、会社の労働協約案についての回答を求めたが、組合

は、会社案は受け入れられない旨回答した。また、会社は、さらに賞罰委員会の開催を求めたが、組合は、上記懲戒処分を行うこと自体を認めない旨回答した。

エ 9月17日、会社の申入れによって賞罰委員会の開催について団体交渉が行われ、会社は、懲戒処分に関する調査の協力を組合に要請したが、組合は、刑事事件となった団体交渉は正当な組合活動であるとしてこれに応じなかった。

オ 同月23日、会社の申入れによって、賞罰委員会の開催について再び団体交渉が行われ、会社は、賞罰委員会の開催及び同処分に関する実情調査の協力を申し入れたが、組合は、会社の申入れは組合に対する支配介入に当たり、不当労働行為である旨主張した。

カ これら5回の団体交渉にはいずれもA委員長が出席したが、同交渉は、双方ときに大声を出す程度で、何ら支障もなく行われた。

(2) 平成6年中の団体交渉

ア 平成6年3月24日、平成5年及び同6年の春闘に関する第1回の団体交渉が開催され、その後、4月30日、5月12日、6月9日、14日、7月5日、14日、19日、及び9月30日の計9回行われたが、双方の主張に隔りがあり、妥結には至らなかった。

これら9回の団体交渉にはいずれもA委員長が出席したが、同交渉は、双方ときに大声を出す程度で、何ら支障もなく行われた。

イ 9月26日、8回にわたる労使の交渉によって上記の春闘に関する要求につき妥結に至らなかったため、A委員長らは、札幌地方裁判所に平成6年の夏期臨時給仮払仮処分の申立てを行った。10月27日、同裁判所において会社とA委員長らとの間に平成5年及び同6年の春闘も含めた和解が成立した。

(3) 賞罰委員会等の労使交渉

ア 会社は、平成5年7月以降、労働協約第25条ないし27条（①懲戒に付すことを組合が同意したとき、②懲戒に当たっては、組合と協議・決定する、③賞罰委員会の議を経て行う、及び④賞罰委員会の運営規定は労使協議会の議を経て定める等、の規定がある。）に基づき、組合に対し労使協議会ないし賞罰委員会を早期に開催したいとして、文書及び同年中に開催された5回の団体交渉の席上を含め、30回を超える申入れを行った。しかし、組合は、この申入れは正当な組合活動に対する不当介入であり、懲戒処分には同意しないとしてその開催に反対した。また、A委員長が逮捕され、保釈後も面談禁止の条件が付されたことなどもあって、労使協議会及び賞罰委員会は、同年中には開催されなかった。

イ 平成6年1月12日、組合は、A委員長の面談禁止が解除された段階で賞罰委員会の開催に応じる旨を会社に通知した。

同月25日、会社と組合は、賞罰委員会の開催について打合せを行い、

賞罰委員会の運営規定を定めることで意見の一致をみた。

その結果、会社と組合は、2月14日及び3月5日に賞罰委員会の開催について事務折衝を行った。

これに引き続き4月19日、5月13日及び12月2日に賞罰委員会が開催され、さらに、その間、9月22日、11月10日及び同月29日に労使協議会が開催された。

これらの労使交渉の中で賞罰委員会の運営規定について協議が行われたが、組合が賞罰委員会の議事録の作成に固執したため、実質的な協議は行われなかった。

このため、会社は、組合が議事録作成に固執するのであれば、賞罰委員会を打ち切る意向を表明した。

また、12月2日に開催された団体交渉の席で、会社が労使協議会を打ち切って懲戒処分を行う旨主張したのに対し、組合はこれに抗議し、議事録作成についての労使協議会の継続を要請した。

ウ これらの労使交渉にはいずれもA委員長が出席したが、同交渉は、双方ときに大声を出す程度で、何ら支障もなく行われた。

6 刑事事件に関する懲戒処分について

平成6年8月2日、組合は、札幌地方裁判所に懲戒処分禁止仮処分の申立てを行ったが、10月4日、同裁判所は、会社が労働協約に則して適式に手続きを進める予定である旨明言したこともあって、仮処分を行う急迫の必要性がないとしてこの申立てを却下した。

12月7日、会社は、賞罰委員会の開催について組合の協力が得られないため、労働協約の規定を履行しないまま、A委員長に対し懲戒解雇、他の1名に対し諭旨解雇の処分を行い、翌日、さらに諭旨解雇5名の処分を行った。さらに、会社は、7日から8日にかけて諭旨解雇1名、出勤停止8名、減給2名、譴責8名の処分を行った。

そこで、A委員長ほか7名は、札幌地方裁判所に地位保全仮処分の申立てを行ったが、平成7年5月30日、同裁判所はこれを却下し、同委員長らは、現在、抗告中である。

7 団体交渉拒否及び支配介入について

(1) 平成7年2月25日、組合は会社に対し、春闘に関する団体交渉を同月28日午後3時から開催したい旨文書で申し入れた。これに対し、同27日、会社は、都合がつかないので、後日、会社から改めて開催の申し入れをしたい旨文書で回答した。

その後も、組合は、再三口頭で団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、理由を示すことなくこれに応じなかった。

(2) 3月16日、組合は、団体交渉に応じない会社の対応について抗議するとともに、早急に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。

同日、会社は、「Aが出席する交渉は、これまでの経緯から、極めて危険が予想され、正常な交渉を行うことは困難と判断されます。しかし

ながら、あくまで組合の交渉要員として団体交渉に出席される場合は、A本人の平成5年6月21、22日の社会的犯罪行為に対しての謝罪文及び今後は正常な対応をする旨の誓約書が提出されなければ、今後のすべての交渉を受けることはできませんのでお知らせします。」と文書で回答した。

- (3) 翌日、組合は、平成6年2月から今日に至るまですべての団体交渉及び労使協議会が正常に行われたこと、及び臨時給仮払仮処分の申立てにおいて、団体交渉に誠実に応じるとの和解が成立していることを挙げ、会社が不当な言い掛かりで団体交渉を拒否していると抗議するとともに、早急に団体交渉に応じるよう文書で申し入れた。
- (4) 同月20日、組合は会社に対し、会社が団体交渉を正当な理由なく拒否し続けていること、及び「執行委員長Aからは書面を受け取るな」と管理職に命じ、組合の自主的運営にまで介入していることに抗議するとともに、団体交渉に応じるよう内容証明郵便で申し入れた。
- (5) 同月28日、組合は、会社が同月25日及び27日の両日、A委員長を会社施設から排除し、組合を弱体化させようとしていると抗議するとともに、団体交渉に応じるよう再度内容証明郵便で申し入れた。
- (6) 同月31日、会社は、3月20日付け団体交渉申入書に対して、3月16日付け書面で通知しているとおりのこと（前記(2)）、A名の書面は受けられないこと、及びA以外の執行部からの書面及び団体交渉はいつでも受ける用意があることを文書で通知した。

4月5日、会社は、Aを除いた執行部と同月13日午後1時から団体交渉に応じる旨文書で通知した。

なお、会社は、本件救済申立て後も団体交渉に応じていない。

第2 判断

団体交渉拒否及び支配介入について

1 申立人の主張

会社は、A委員長が出席する団体交渉にはこれまでの経緯から極めて危険が予想され、正常な交渉を行うことが困難であり、同委員長の謝罪文と誓約書の提出がなければ団体交渉に応じられないとしてこれを拒否している。しかし、会社が上記文書の提出を要求するのは、団体交渉へのA委員長の出席を拒否し、団体交渉そのものを拒否する口実にほかならない。

また、平成5年6月21、22日の交渉後、A委員長が出席した団体交渉及び労使協議会等は、格別の混乱もなく平穩に開催されており、会社の拒否理由は団体交渉を拒絶するための不当な言い掛かりで、同委員長の謝罪文及び誓約書の提出を求めることによって同委員長を排除し、組合の運営に支配介入するものである。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるので、団体交渉応諾、支配介入の禁止及び陳謝文掲示の救済命令を求める。

2 被申立人の主張

A委員長は、平成5年6月21、22日、労働運動に名を借りて暴行・脅迫・監禁を行い、刑事裁判において有罪判決を受けている。この行為に対するAの謝罪と、それ以前の団体交渉においても同種の行為が多々あり、同人を交渉要員とする団体交渉は平穏に行われることが期待できないばかりでなく、会社の交渉要員の身体の安全に重大な危険があると考え、今後平穏裡に団体交渉を行う旨の誓約を求めているにすぎない。

組合が団体交渉要員として選定すべき者の資格には、信義則上、一定の制限があると考えらるべきである。会社と組合間の信頼関係を一方的に破壊し、そのことが原因で刑事事件において有罪判決を受けたような場合には書面による謝罪がなされるべきであって、これを拒否する者は団体交渉要員としての資格を有しない。会社は、A委員長が組合の交渉要員として出席する団体交渉を拒否するには上記の正当な理由があると主張しているのであって、組合との団体交渉自体を拒否しているものではなく、また、組合運営に対する支配介入の意図をもって行っているものではない。

以上の理由で、申立人の請求を棄却する命令を求める。

3 本事案の背景について

前記第1の2及び3で認定したとおり、A委員長就任後、組合は、それまでとは異なり、賃金抑制など会社の厳しい労務対策に対しその是正を強く求める姿勢をもって臨み、会社との間に対立状態が生じた。

組合は、春闘要求の現実に向け活発な団体交渉を続けてきたほか、労働基準法等の法規通達に触れる違法な労働条件の是正、組合員の自宅待機処分の撤回などを求め、多数の組合員の威力をもって長時間にわたって団体交渉を強要したり、ないしは要求に応ずるよう威圧したりするなど、激しい闘争を展開してきた。

他方、会社もこれに対抗して、上記の団体交渉に当たり組合との対決姿勢を強め、組合員の班長職への不登用、年休の取得制限の是正に当たっての申立外組合との不公平な取扱い、観楓会経費助成の取りやめ、夏期臨時給の支給遅延などを行った。

この結果として、会社と組合の相互に抜き難い確執が形成され、前記第1の4で認定したとおり、組合は、平成5年6月21日、22日、多数の組合員の威力をもってC支店長を支店長室に約32時間にわたって監禁し、暴行、脅迫を加え、夏期臨時給暫定支給合意書への押印を強要した。

この組合の行為に関し、A委員長はC支店長から告訴され、平成7年3月15日、札幌地方裁判所において有罪判決（執行猶予付き）を受けた。

4 判断

会社は、前記第1の5及び7で認定したとおり、平成5年6月21、22日後も組合との間でA委員長も出席の上、団体交渉あるいは事務折衝を行ってきたが、刑事事件の判決後、同委員長による謝罪文及び今後団体交渉に際しては平穏に行う旨の誓約書の提出を求めた。これに対し組合がこれら

の文書の提出を拒んだため、会社は、団体交渉を拒否するに至った。そこで、A委員長による謝罪文及び誓約書の不提出を理由として団体交渉を拒否することが正当な理由に当たるか否か、また、このことが組合運営に対する支配介入に当たるか否かを検討する。

前記第1の5で認定したとおり、両者の交渉は、刑事事件発生から本件救済申立てに至る1年9か月の間、団体交渉が平成5年度中に5回、同6年中に10回、労働協約に基づく賞罰委員会開催のための事務折衝及び労使協議会が合わせて5回、及び賞罰委員会が3回の合計23回に及んでいる。これについて会社は、刑事事件に関する懲戒処分を行うに当たって労働協約に定める同意約款の規定を履行しなければならないところから、やむを得ず恐怖心を抱きながらも労使交渉を行った旨主張する。

しかしながら、この23回にわたる労使交渉は、双方ときに大声を出すとか乱暴な言葉遣いをしたことなどを除けば、何ら支障もなく行われたことが認められる。

このように両者の交渉が正常に行われている状況の下で、会社がA委員長による謝罪文及び誓約書の提出に固執して団体交渉を拒否していることには、正当な理由はなく、このことはまた、同委員長を嫌悪して同人を組合活動から排除し、組合の弱体化を意図した支配介入行為であると認められる。

よって、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、団体交渉は、会社と組合が誠意と良識を持って両者間の労働条件など懸案事項を協議すべきものであり、いやしくも会社側交渉要員に対し暴行、脅迫あるいは威迫をもって長時間にわたり団体交渉を強要するなどしてその目的を達成しようとする如き行為は、許されるべきものではない。組合は、この点について十分自戒すべきである。

第3 結論

以上のとおりであるから、組合は前記第2の1のとおり命令を求めているが、本事案の経過全体から判断して、本件の救済としては、主文第1項のとおり命ずることをもって足りると考える。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成8年1月12日

北海道地方労働委員会

会長 山島 正男 ㊟