

大阪、平6不82、平8.12.25

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合南大阪支部

被申立人 秀和運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成6年6月8日付けで申入れのあった議題（同年夏季一時金に関する議題を除く）に係る団体交渉及び同年10月29日付けで申入れのあった同半年末一時金に係る団体交渉に、実質的交渉権限を持った者を出席させ、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

全日本運輸一般労働組合南大阪支部

執行委員長 A 殿

秀和運輸株式会社

代表取締役 B

当社が、貴組合から、平成6年6月8日付け及び同年10月29日付けで申入れのあった議題に係る団体交渉において、実質的権限を有する者を出席させず、誠意ある対応をしなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人秀和運輸株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、一般貨物運送業を営んでおり、本件審問終結時、大阪府岸和田市に関西営業所（以下「営業所」という）を、千葉県に市原営業所、柏営業所及び船橋営業所を置き、その従業員数は約180名である。

営業所には、本件審問終結時約30名の従業員がいる。

- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合南大阪支部（以下「組合」という）は、貨物運送業及びその関連産業で働く労働者で組織される個人加盟の労働組合で、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約320名である。

営業所には、組合の下部組織として全日本運輸一般労働組合南大阪支

部秀和運輸班（以下「秀和班」という）があり、その組合員数は本件審問終結時14名である。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 秀和班の結成に至るまでの経緯について

ア 営業所に所属する運転手Cは平成4年7月に、また、同Dは同年12月に、それぞれ組合に加入したが、両名とも会社に対しては組合加入を明らかにせず、学習活動等を行っていた。

イ 平成6年3月16日、営業所付近のレストランにおいて、Cは、営業所運送課長補佐E（以下「E課長補佐」という）や本社の課長等5人と夕食を共にしたが、その席上、E課長補佐から「運輸一般をやられると会社は困る」と言われた。

ウ 平成6年3月29日、E課長補佐は、Dを営業所付近のレストランに呼び出し、「運輸一般に入っているらしいがどうか」、「運輸一般ができたら取引先から仕事がもらえなくなり会社はつぶれる」等と述べた。

エ 平成6年6月8日、組合及び秀和班（以下両者をまとめて呼称するときは「組合等」という）は、Dが組合に加入し、同人を班長（以下「D班長」という）として秀和班を結成した旨の会社あて労働組合加入通知書を、営業所長F（以下「F所長」という）に提出した。

なお、同通知書には、組合員としてはD班長1人だけが記載されていた。

(2) 第1回団交について

ア 平成6年6月8日、組合等は、組合加入通知書と併せて、「団体交渉申入書」を会社に提出し、団体交渉（以下「団交」という）を同月11日午後4時から営業所内において開催するよう申し入れた。

同申入書に記載されている要求事項の要旨は、次のとおりである。

- ① 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置許可
- ② 賃金等、組合員に影響を与える労働条件等の変更等についての事前協議及び労使合意に基づく実施
- ③ 組合の上部団体の会議への出席等の就業時間内組合活動の容認及びこれに伴う賃金の保障
- ④ 憲法、労働基準法及び労働組合法の遵守
- ⑤ 平成6年夏季一時金85万円の支給
- ⑥ 出来高払制の賃金体系の廃止及び日給月給制への移行
- ⑦ タイムカードの設置
- ⑧ 私傷病による会社休業中における賃金の特別上積み保障制度の確立
- ⑨ 業務上に起因する交通事故・違反や作業事故等により刑事上の訴追や免許停止処分等を受けた場合の、従業員としての地位や賃金の保障等に関する制度の確立

これに対しF所長は、要求項目が多く、本社との調整、打合せが必

要であるとして、同月18日まで団交を延期してほしい旨申し入れ、組合はこれを了承した。

なお、組合等が要求する組合事務所や組合掲示板の設置場所は、営業所から数キロ離れた所にある会社車庫内である。

イ 平成6年6月18日、組合側からは、D班長、組合書記次長J（以下「J書記次長」という）外2名の4名、会社側からは、F所長及びE課長補佐（以下「F所長等」という）がそれぞれ出席し、第1回団交が営業所内で行われた。

ウ 第1回団交において会社は、前記ア記載の組合等の要求事項の①ないし⑨について、大要次のとおり回答した。

① 車庫は借家であり、組合事務所や組合掲示板を設置するスペースがないので応じられない。

② 労働条件の変更等についての事前協議には応じる。なお、文書回答はできない。

③ 就業時間内における会社との団交は認めるが、上部団体等の会議へ出席するため就業時間内に職場を離れることは、業務に支障が出るので認められない。

④ 憲法、労働基準法、労働組合法は遵守する。

⑤ 夏季一時金は、7月10日以降にならないと額を回答できない。

⑥ないし⑨の給与の出来高払制の廃止、日給月給制への移行等については、現状では、会社の経営状況等からみて無理である。

また、F所長は、F所長等が団交に関して全権委任を受けていると説明した。

エ 前記ウ記載の回答に対し、組合等は、各要求事項について重ねて要求の正当性を主張したが、F所長は、同回答より踏み込んだ説明は行わず、「営業所だけでは対応できない。本社の判断を再度聞いて後日回答する。一時金は本社で決めているので自分では答えられない」と述べた。

組合等は、これでは団交になっていないとして抗議するとともに、直ちに再度団交に応じるよう要求した。

また、交渉の担当者としてF所長ではなく、社長など決定権のある者の出席を求めた。

(3) 第2回団交について

ア 平成6年6月22日、F所長は、夏季一時金の額等については、本社との協議が必要であること、6月30日までの会社の営業実績を見た上で決定すること等を理由に、具体的な額を提示できるのが同年7月10日以降であるので、この日以降の団交開催に応じる旨回答した。

これに対し、組合等は、同年6月22日付けで、早急に団交の日を設定すること、また、F所長に対する交渉権限の全権委任又は社長自らの団交への出席を求める旨の申入書を会社に提出した。

イ 平成6年7月5日、組合等は、会社業務部長G（以下「G業務部長」という）に対し、会社の団交に対する姿勢が不誠実であるとして抗議した。

これに対し、G業務部長は、「団交については営業所長に全権委任しているので社長の出席は必要でない」と答えるとともに、「夏季一時金は本社で決定する」旨答えた。

ウ 平成6年7月13日、組合側からは、D班長、組合執行委員長H（当時。以下「H委員長」という）、J書記次長外1名の4名、会社側からは、F所長等が出席し、第2回団交が行われた。

この団交の中心議題は、①組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置許可、②平成6年夏季一時金、③出来高払制の賃金制度廃止、タイムカードの設置、私傷病休業中の賃金の特別上積み保障制度の確立、業務上に起因する交通事故・違反、作業事故等により刑事上の訴追や免許停止処分等を受けた場合の保障等に関する制度の確立等であった。

会社は、①組合事務所を貸与しないこと及び組合掲示板の設置を許可しないことが法違反であるとは考えない、②平成6年夏季一時金は、組合員については43万4,000円（1.35か月）である。なお、この額を変更する意思はない。また、前年同期（営業所平均51万3,000円（1.4か月））より額が減少しているが、売上高の減少、経費の増加等によりこの金額となった、③出来高払制の廃止等に関しては、いずれも組合の要求には応じられない、と回答した。

組合等は、会社回答のすべてについて不満とし、特に一時金の額について、少なくとも昨年実績額を支給するよう再考を求めるとともに、掲示額の算出の根拠や従業員平均支給額を明らかにすること、及び交渉で妥結しない場合には会社提示額を仮払するよう要求した。これに対し、F所長は、「回答額は本社で決めており、提示した金額を変える意思はない」と答え、「額の根拠となる具体的な数字、資料等は、営業所にはないので、これを提出して説明することはできない」、「仮払についてはこれを行わない」と述べた。

組合等は、提示された一時金の額の算出根拠について会社から納得のいく説明が得られなかつたとして、団交を継続するよう申し入れた。

（4）第3回団交について

平成6年7月18日、組合側からは、D班長、J書記次長外1名の3名、会社側からは、F所長等が出席し、第3回団交が行われた。

この団交の中心議題は、①平成6年夏季一時金、②組合掲示板の設置、③年次有給休暇を労働基準法第39条に定めるとおり付与すること（以下「有休の付与」という）等であった。

会社は、①同夏季一時金の営業所における平均支給額は48万円である。全従業員の平均支給額は提示できない、②掲示板の設置は、組合員が1人であれば教宣に必要ないので認めない、③有休の付与は、経営実態を

見ながら検討するが早期の実施は無理である、と回答した。

交渉の席上、組合等がF所長等に一時金の問題について再考するよう強く求めたところ、F所長は「全権委任といつても、自分は一兵卒なので、本社に聞かなければ答えられない。営業所は出先なので、本社で組合を作り、そちらで交渉してほしい」と発言した。

組合等は、会社回答に満足しないとして、再度の団交を要求した。

なお、夏季一時金について、組合等は、会社回答を不満としつつも、支給日が迫っていたこと等から、会社の提示額を受け入れることを決定し、D班長は、同年7月20日他の従業員と同様にこれを受領した。

(5) 第4回団交について

ア 平成6年8月11日、組合等は、会社に対し、①組合掲示板の設置、②有休の付与、③出来高払制の賃金についてその一定額を労働基準法第27条に定めるとおり保障すること（以下「出来高払制の保障給」という）の3点の問題について、同月19日までに文書で回答するよう申し入れた。

イ この申入れに対し、会社は、平成6年8月24日、①組合員1名のための組合掲示板の設置の必要性は認められない。また、設置場所として要求している車庫は借家であるため、車庫以外の目的外の使用は認められない、②現行の有給休暇の制度は同業他社と比べても遜色がなく、また経営上精一杯の負担をしており現行以上にできる余裕はない、③現行の出来高払制の賃金制度は、荷主が固定しているため、賃金が極端に少なくなるような例はなく、実働に応じた一定額の賃金は保障されている、との社長名による文書回答を行った。

ウ 平成6年9月6日、組合は、会社で行われている有給休暇の制度や出来高払制の賃金制度が労働基準法に違反しているとして、岸和田労働基準監督署に対し是正勧告するよう申入れを行い、同月12日、同監督署から会社に対し、有給休暇の制度の実態について事情聴取が行われた。

同月22日、同監督署から会社に対し、所定の賃金確保をした上で有休の付与を行うようとの是正勧告が行われ、是正期限は、翌10月11日とされたが、勧告に対する同監督署への会社の報告は、同年11月11になされた。

エ 平成6年9月10日、組合側からは、D班長、組合書記長、K（以下「K書記長」という）、J書記次長外1名の4名、会社側からは、F所長等が出席し、前記イ記載の同年8月24日付けの会社回答を議題として、第4回団交が行われた。

会社の回答は、前記イ記載の回答とほとんど変わらなかった。

交渉の中で、F所長は、有休の付与や出来高払制の保障給等について「具体的な数字等の資料も営業所にはないから、答えたくても答えられない」、「重要事項であり、全社的な問題なので、私個人では答え

られない」と発言した。

また、組合等は、代表取締役B（以下「B社長」という）が営業所に来ているとき組合に連絡があれば同社長のところへ出向く旨述べたところ、会社は、同社長が営業所に来る予定は特になく、またF所長に権限が委任されているので、連絡は必要ないと答えた。

組合等は、これらの回答を不満として、再度団交の開催を要求した。

(6) 第5回団交について

ア 平成6年9月19日、会社と組合等は、労働組合加入通知書の提出、これまでの団交開催日、要求事項のうち夏季一時金以外合意に至っていないこと、組合等は会社の同年8月24日付け回答に納得していないこと等、これまでの経過等を記載した確認書を、F所長とD班長及びH委員長との間で交わした。

イ 平成6年9月20日頃から数日間にわたり、F所長は、営業所の従業員を数人ずつ呼んで、有給休暇を労働基準法どおり付与するならば、従業員1人当たりの賃金を約4万円程度低下させないと会社の経営が成り立たない旨説明した。

ウ 平成6年9月29日、組合等は、会社に対し、前記イ記載の会社の行為は、不当労働行為に該当するとして、有休の付与やこれまでの未解決の問題を議題として同年10月1日に団交を開催するよう求めた。これに対し、会社は、労働基準監督署との打合せや有休の付与等の実施方法の検討をする必要があることを理由に、同日の団交に応じられない旨回答した。

エ 平成6年10月28日、F所長は、営業所の全従業員を集め、「有給保障の是正とその処理について」と題する同月21日付けの文書を配布した。

同文書には、次の内容が記載されていた。

① 岸和田労働基準監督署からの是正勧告どおりに有給休暇を付与すれば会社の負担が余りに多額になるため、経営状況の理解と会社施策への協力をお願いする。

② 有休の付与を実施した場合の試算では、年間労務費が約1,500万円の増加となる。これに対する当面の対応として、会社の閉鎖、賃金体系の見直し、一時金の調整、の3つの方法があるが、このうち、一時金の調整を行う方針である（実施方法は後日提案）。

オ 平成6年10月29日、組合等は、同年年末一時金を1人平均85万円以上支給すること等を求めた「94年末一時金統一要求書」を会社に提出し、同年11月17日までに団交で回答することを要求した。

なお、同要求書には、従来団交で未解決であった問題についても職場要求事項として記載されていた。

カ 平成6年11月9日、組合側からは、D班長、J書記次長外1名の3名、会社側からはF所長等が出席し、第5回団交が行われた。

この団交の中心議題は、①平成6年年末一時金、②私傷病休業中の

平均賃金の保障、③有休の付与、④組合掲示板の設置等であった。

会社は、交渉議題のうち、①の年末一時金について、本社で決定されるのが同年12月12日であり、この日以降でないと額が提示できない、運輸業界の競争が激しく会社は経営が厳しい状況にある、等と回答した。また、他の議題についてもこれまでと同じく組合の要求には応じられない旨回答した。

組合等は、会社回答を不満として再度の団交を要求するとともに、不誠実な団交を繰り返しているとして会社に抗議文を提出した。

(7) 第6回団交について

ア 平成6年11月22日、B社長は所用のため来阪し、営業所を訪れた。

その際、同社長は運転手の親陸団体である運転手会から要望を聞いた。この会合の終了後、組合のK書記長はB社長に対し、団交をその場で開催するよう要求したが、同社長はこれを拒否した。この件に関して、組合は、B社長が組合の求めに応じなかつたことや、これまでの団交に会社が誠実に応じていないとして、同月30日、会社に対し抗議文を提出した。

イ 平成6年12月12日、組合側からは、D班長、J書記次長外数名、会社側からは、F所長等が出席し、同年年末一時金について第6回団交が行われた。

会社は、年末一時金の営業所の平均支給額は、同年5月から10月までの平均支給月額の1.3か月分の50万円であり、そのうち考課部分は標準者で0.03か月分であると説明した。しかし、F所長は、組合から説明を求められた1.3か月や0.03か月という数字の根拠については、「本社で決定しているので分からず、また、営業所には資料がないので答えられない」と述べた。

さらに、組合等は、前年の年末一時金の全従業員平均支給額等について資料の提出を求めたが、F所長は、「営業所には資料もないし、誰がいくら支給されているかも分からず。また、資料を提出する必要もない」と答えた。

組合等は、年末一時金の提示額と組合要求の1人平均85万円との間で大きな開きがあることや、提示額の根拠となる資料等を示していないとして、重ねて会社に説明を求めるとともに、仮に交渉が妥結しない場合でも同年12月20日の支給日には会社提示額を仮払するよう要求したが、会社は、経営状況から提示額は上限であり額を変更する意思はなく、また資料を提示する必要性を認めず、さらに仮払には応じられないと回答した。

これに対し、組合等は、直ちに、再度の団交を要求するとともに、社長を始めとする団交権限のある者の出席を要求した。

(8) 第7回団交について

平成6年12月16日、組合側からは、D班長、K書記長、J書記次長外

数名、会社側からは、F所長等が出席し、平成6年年末一時金について第7回団交が行われた。

一時金の額について再考を求めた組合の要求に対し、会社は、「一時金の提示額は、本社決定なので変わらない」と答え、さらに、会社は、一時金においては業務中に作業事故等を起こした者に対して3万円の減額を行う旨の説明を加えた。これに関する組合等の質問に対し、会社は、「3万円の根拠については具体的な資料がない」と答え、数字や資料を提示しなかった。さらに、組合等が、年末一時金の仮払を求めたのに対し、会社はできないとして拒否した。

なお、年末一時金、D班長を除く従業員には、同月20日に支給され、D班長には、本件申立て後の同月28日に仮払がなされた。

3 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合が平成6年6月8日付け及び同年10月29日付けで申し入れた議題（夏季一時金を除く）について、会社の実質的団交権限のある者が出席し、誠実に団交を行うこと。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、組合の存在自体を嫌悪し、始めから組合と誠実に団交に応じる意思を持っていなかった。

会社は、一時金等を議題とする団交において、会社回答の根拠となる具体的な数字、資料を全く示さず、説明を求めて、分からぬ、答えられない等と言うのみであり、回答額についても組合との話し合いの余地は一切ないと答えるなど、およそ誠実な団交の態度とはいえない対応に終始した。

会社は、形式的には団交に応じているものの、第1回団交から第7回団交に至るまで、終始、実質的交渉権限を持っていないF所長等のみを団交担当者として出席させ、組合が実質的権限のある者の出席を団交ごとに要求したにもかかわらず、これを拒否した。

このような会社の行為が、団交拒否という不当労働行為に該当することは明白である。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

会社は、組合との交渉には誠実に対応しており、交渉によって解決しなかったからといって、これを不誠実な団交というのは不当である。

F所長等は、交渉担当者として、会社社長から営業所における団交に関する権限の一切を委任されており、法律上何ら問題はない。

F所長等は、団交経験が浅かったため、組合に対する対応にやや未熟さがあったかもしれないが、組合の要求には誠実に対応しており、不誠

実な団交といわれる理由はない。

以上のとおり、会社の行為は不当労働行為に当たらない。

2 不当労働行為の成否について

労働組合との団交において使用者は、団交に当たって、責任のある応接ができる権限を持った者を交渉担当者として出席させ、組合の要求に対し回答するに当たっては、その結論を示すだけでなく、必要な資料等を提示し、回答の根拠等を具体的に説明するとともに、組合の要求に応じられない場合には、組合に対し、その理由を十分説明し、納得が得られるよう努力する義務を負っている。

会社は、F所長等を、交渉担当者として、同人らに会社社長から営業所における団交に関する権限の一切を委任し、誠実に団交を行っていたと主張する。

前記第1. 2(2)ないし(8)認定によれば、会社は、組合の団交開催要求に対し、平成6年6月11日から同年12月16日までの間に7回の団交開催に応じ、F所長等が出席し、組合の要求事項に対し、それぞれ回答を行っていることが認められる。

そこで、これら団交議題のうち、組合員の重要な労働条件に係るものとして、この間、労使間で最も協議の中心となっていた一時金に係る交渉におけるF所長等の対応について検討する。

- ① 前記第1. 2(3)ウ及び(8)認定によれば、F所長等は、提示した夏季及び年末一時金の額について、「回答額は本社で決めており、提示した金額を変える意思はない」、「提示額は、本社決定なので変わらない」等と述べており、本社決定の額をそのまま一方的に伝えるだけで、組合との交渉により再考したり、本社との間で再協議を行う等の意思を当初から有していないなかったものと認められる。
- ② また、前記第1. 2(3)ウ、(5)エ、(7)イ及び(8)認定によれば、F所長等は、年末一時金の額等の回答に関し組合がその根拠の説明を求めたのに対し、「(支給月数の1.3か月や考課部分の0.03か月という数字の根拠については) 本社で決定しているので分からない」、「(回答)額の根拠となる具体的な数字、資料等は、営業所にはないので、これを提出して説明することはできない」、「(全従業員の平均支給額等について) 営業所には資料もないし誰がいくら支給されているかも分からない。また、資料を提出する必要もない」、「(業務中に作業事故等を起こした者に対して減額される) 3万円の根拠については具体的な資料がない」等と述べ、提示額の根拠等を何ら説明せず、それらに関する具体的な資料等も示していないばかりか、資料の提出も拒否している
- ③ さらに、前記第1. 2(2)エ及び(4)認定によれば、F所長等は、「営業所だけでは対応できない。本社の判断を再度聞いて後日回答する。一時金は本社で決めているので自分では答えられない」、「全権委任といつても、自分は一兵卒なので、本社に聞かなければ答えられない。営業所は出先

なので、本社で組合を作り、そちらで交渉してほしい」等と述べ、同人らが、責任ある応答ができる団交当事者としての立場にないことを表明するかのごとき言葉をしばしば行っている。

以上のように、F所長等は、この間の団交において最も協議の中心となっていた議題に関し、組合からの要求事項に対し、一応の回答を行ってはいるものの、会社の意向や決定事項をそのまま伝えるにとどまり、それぞれの要求事項について責任ある応答ができる資料等も持たず、組合と真摯に交渉して妥結しようとする努力も見られないであるから、同人らが交渉担当者として実質的権限を有し、かつ誠意ある対応を行っていたものとは、到底認められない。

したがって、会社は、組合との団交において、実質的な交渉権限を持った交渉担当者を出席させず、形だけの交渉を繰り返してきたものとみるほかはなく、誠実な団交を行っていたとは認められないから、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第2項に該当する不当労働行為と判断される。

3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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条により、主文のとおり命令する。

平成8年12月25日

大阪府地方労働委員会
会長 由良 数馬 