

命 令 書

申立人 全国一般労働組合全国協議会
申立人 徳島地域合同労働組合
申立人 徳島南海タクシー二交替労働組合

被申立人 徳島南海タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、X 1 を、申立人徳島南海タクシー二交替労働組合の労働組合法第6条に定める代表者として認め、申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、団体交渉のルールについて、平成10年9月25日の団体交渉における合意事項を踏まえ、申立人と誠実に協議を尽くした上で、協定書を作成しなければならない。
- 3 被申立人は、X 1 の平成8年8月21日付け解雇に関し、申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、組合費のチェック・オフに関し、本社従業員の過半数を代表する者から協定を締結したい旨の申し入れがあった場合には、書面による協定を締結した上で、申立人徳島南海タクシー二交替労働組合の組合費のチェック・オフを再開しなければならない。
- 5 申立人のその余の申立て及び請求は、棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済の内容（主旨）

- 1 被申立人は、被申立人が解雇した徳島南海タクシー二交替労働組合の書記長であるX 1 が団体交渉に出席したことを理由に団交拒否したり、団体交渉の場で「解雇された者は従業員でないので出て行ってほしい」などと発言し組合に支配介入することに対して謝罪した上、今後は申立人と誠実な団体交渉をすること。
- 2 被申立人は、申立人と団体交渉で確認した団体交渉に関するルールを、書面化し調印することを拒否しないこと。
- 3 被申立人は、被申立人によって解雇された徳島南海タクシー二交替労働組合のX 1 書記長の解雇撤回要求に関して、裁判に係属中であることを理由に団交拒否または不誠実団交を続けていることについて謝罪した上、申立人と誠実に団体交渉を行うこと。
- 4 被申立人は、長年にわたって実施されてきた組合費のチェック・オフを一方的に破棄して組合の運営に介入していることを申立人に謝罪した上、

組合費のチェック・オフを再開すること。

- 5 被申立人は、申立人が問題提起している団体交渉事項のうち、車輛担当基準、振替公休を認める基準及び他組合の組合員の長時間労働について団交拒否または不誠実団交をしていることについて申立人に謝罪した上、誠実に団体交渉を行うこと。

6 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人徳島南海タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、徳島県鳴門市内に鳴門営業所を置き、資本金1,300万円で、一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）を営む株式会社である。従業員数は、本社50名（運転者45名、運行管理者4名、事務員1名）、鳴門営業所20名（運転者19名、運行管理者兼事務員1名）であり、平成10年12月8日現在では、車両数46台（本社32台、鳴門営業所14台）で営業している。本社の事務員は、平成7年3月時点では、3名いたが、平成8年3月時点では2名となり、平成9年3月時点では1名に減少した。

なお、会社は、平成4年度以降、年々運送収入が減少し、累積赤字が増加している。

- (2) 申立人全国一般労働組合全国協議会（以下「全国一般全国協」という。）は、平成3年12月に結成された全国の一般産業、中小企業などの労働者の組織によって構成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は9,823名である。

申立人徳島地域合同労働組合（以下「地域合同労組」という。）は、徳島県内で働く労働者の個人加盟により、平成4年11月1日に結成されたものであり、本件申立時の組合員数は77名である。

申立人徳島南海タクシー二交替労働組合（以下「二交替労組」という。）は、会社の小松島営業所廃止に伴う労働条件の変更を契機に、徳島県自動車交通労働組合（以下「県自交」という。）から脱退した者らにより、昭和61年3月19日に結成された。結成当時は全国一般労働組合徳島地方本部に加盟し、同地方本部徳島南海タクシー支部と称していたが、平成10年9月8日に同地方本部を脱退し、同日、全国一般全国協及び地域合同労組に加盟し、それぞれの徳島南海タクシー支部と称している。組合員は、本件申立時22名であり、全員が本社に勤務している運転者である。

2 本件申立てまでの労使関係

- (1) 会社には、二交替労組の他に、前記県自交に加盟する労働組合（本件申立時の組合員は7名である。）及び徳島南海労働組合と称する組合（本件申立時の組合員は13名である。）が存在する。
- (2) 昭和63年3月19日、二交替労組と会社は、配車方法や賃金規定等を内容とする労働協約を締結した。
- (3) 徳島労働基準監督署への申告と訴訟の提起

平成元年5月8日、二交替労組及び同労組の執行委員長であるX2（以下「X2執行委員長」という。）他1名は、有給休暇取得時の賃金支給額が不利益に扱われていることや深夜割増賃金等が支払われていないなどとして、徳島労働基準監督署に対し、会社への指導を求めて申告を行った。これに対し、同監督署は、二交替労組らの主張を認め、平成元年7月ころには有給休暇取得時の賃金支給額等について、平成4年2月28日には深夜割増賃金等について、会社に対し、是正勧告を行った。

徳島労働基準監督署の是正勧告事項のうち、会社が深夜割増賃金等の支払いについては従わなかったため、X2執行委員長ら組合員15名は、平成5年9月、徳島地方裁判所に未払賃金請求事件として提訴した。これに対して、平成7年9月29日に、原告勝訴の判決があったが、会社が控訴し、本件結審時において高松高等裁判所で係争中である。

二交替労組他1名は、平成8年5月14日にも、有給休暇の取得について、徳島労働基準監督署に対し、会社への指導を求める申告を行った。

X2執行委員長ら組合員16名は、平成9年10月20日、第2次未払賃金請求訴訟を徳島地方裁判所に提起し、本件結審時において同裁判所で係争中である。

さらに、X2執行委員長ら組合員15名は、平成10年3月25日、第3次訴訟として、就業規則の不利益変更等による時間外未払い賃金の支払いを求めて、徳島地方裁判所に提訴しており、本件結審時において同裁判所で係争中である。

(4) 車輛担当基準の変更

会社には、車輛担当基準という規定が定められている。これは、担当する車、特に新車の担当をどのような基準で決めるかについて定めたもので、昭和56年9月2日に初めて文書として定められ、その後順次改定されてきた。

会社は、前社長時代には、労働組合の意見を聞いた上で同基準を定めていたが、平成7年6月30日にY1代表取締役（以下「社長」という。）が就任して以降、従業員と全く協議しないで同基準を変更し、運用するようになった。

また、変更した基準については、従業員に周知していなかった。

(5) 就業規則の改正

平成7年10月24日、会社は二交替労組に対し、文書により、第3次訴訟の原因となっている賃金規定等を含む就業規則の改正を提案した。この提案について、二交替労組と会社な、12回にわたる団体交渉をもったが、合意に至らなかった。同事項について、県自交に加盟する労働組合と会社は合意に至り、協定を締結した。会社は、この合意を基に就業規則を改正して、平成8年6月21日から実施し、二交替労組の組合員にも適用している。

(6) X1書記長の解雇

平成8年8月12日、二交替労組の書記長であるX1（以下「X1書記長」という。）は、客から依頼された場所へ行くようにとの配車係の指示に応じなかった。同月15日、社長は、X1書記長に対し、同人のこの行為は業務命令違反である旨通告し、始末書を書くように指示した。翌日、X1書記長は自宅待機を命じられ、同日、始末書を提出した。平成8年8月21日、社長は、自宅待機していたX1書記長を本社に呼び出し、就業規則第33条1項、同第34条第9項、同第61条第3項及び運転者服務規程第5条の規定により同人を解雇する旨を口頭で通告した（以下「本件解雇」という。）。X1書記長はその場で、「法的に争います。」と述べて、退席した。後、X1書記長は、訴訟準備の都合上、本件解雇から1年以上が経過した平成9年9月30日、本件解雇について、徳島地方裁判所に雇用関係存在確認等請求事件として提訴した。同事件は、本件結審時において同裁判所で係争中である。

なお、上述の就業規則等の条項は次のとおりである。

<p>就業規則第33条（抄）</p> <p>従業員は職務について次の事項を守らなければならない。</p> <p>(1) 自動車運行関係諸法令並びに会社の諸規程、令達及び指示に従って誠実にその職務を行い、互いに協力して職場の秩序を保持すること。</p> <p>就業規則第34条（抄）</p> <p>従業員は、次の各号に該当する行為をしてはならない。</p> <p>(9) 故意に就業規則若しくは諸規程に違反したり、命令・達示等を見無視すること。</p> <p>就業規則第61条（抄）</p> <p>従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。</p> <p>(3) 正当な理由なく乗車拒否をしたとき。</p> <p>運転者服務規程第5条</p> <p>勤務にあたっては、運転管理者（代務者）の指示、伝達事項を守らなければならない。</p>

(7) チェック・オフの廃止

会社は、昭和61年3月19日の二交替労組結成の翌月から平成10年4月まで、同労組の組合費を継続してチェック・オフしていた。また、同労組の依頼により、平成2年3月からは研修費用をもチェック・オフするようになった。なお、会社においては、二交替労組結成後、労働基準法第24条第1項但書に基づく協定は結ばれていなかった。

平成10年4月28日、会社の取締役であるY2（以下「Y2支配人」という。）は、二交替労組の会計担当であるX6に対し、翌5月からチェック・オフを廃止する旨を、口頭で伝えたが、廃止するまでの間に同労組と、このことについて協議することはなかった。

会社は、組合費及び研修費用ともに平成10年5月28日支給の給料からチェック・オフを廃止した。

会社は、県自交に加盟する労働組合のチェック・オフについても、同時期に廃止した。

3 団体交渉の経過

- (1) 平成9年11月28日、二交替労組は会社に対し、次の事項について、翌月10日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① X 1 の不当解雇を撤回すること。② 組合大会等の口頭出席（勤務中）慣行を確認すること。③ 車輛担当基準を明確にすること。④ 振替公休を認める基準を明確にすること。⑤ 勤務割表について。⑥ 一部の日勤勤務者の時間調整での早退について。⑦ その他 |
|--|

なお、申し入れ事項④の「振替公休を認める基準を明確にすること。」とは、客の多い日に勤務できるよう、あるいは、正月三が日など、運転者が一般的に休みたいと考える日に休むことができるよう、公休を振り替える場合の扱いについて、他組合の組合員と差別があるので、その基準を明確にするよう求める趣旨である。

平成9年12月10日、二交替労組からX 2 執行委員長、X 1 書記長ら3名が出席し、会社からは社長及びY 2 支配人が出席して交渉が開かれようとしたが、社長は、冒頭から、「X 1 さんも（外に）出てくれますか、会社のことですから。」「出てください。それからお話しいたします。」「社員でございませぬので、出ていってください。」などと、繰り返しX 1 書記長の退席を求めた。これに対し、二交替労組が「組合の書記長ですよ。」「書記長のけて団体交渉にはならんでしょう。」と応じなかったため、この日はX 1 書記長の退席問題に終始し、申し入れ事項について話し合われることなく、30分程度で二交替労組が退席した。

- (2) 平成9年12月20日、二交替労組は、再び、会社に対し、前回の団体交渉において申し入れた事項と同じ事項について、同月26日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

同日、二交替労組からはX 2 執行委員長、X 1 書記長ら5名が出席し、会社からは社長及びY 2 支配人が出席して交渉が開かれようとしたが、社長が「解雇したX 1 が退席しなければ団交に応じない。解雇したから会社従業員でなく第三者であり、部外者である。」などとX 1 書記長の退席を繰り返し求め、二交替労組は「X 1 は当組合書記長であり、又解雇の当事者であり、退席理由がなく、団交に応じるべきである。」などとしてこれに応じなかった。結局、この日もX 1 書記長の退席問題に終始し、申し入れ事項についての話し合いに入ることができないまま、20分程度で二交替労組が退席した。

- (3) 二交替労組らは、平成10年2月28日及び同年3月19日にも、X 1 の解雇問題等について、団体交渉を申し入れたが、連絡の行き違いなどから

開催されなかった。

- (4) 平成10年9月18日、二交替労組は、上部団体を変更してから初めて、地域合同労組と連名で、会社に対し、次の項目について、同月25日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- | |
|--|
| <p>① 高松高裁に於ける和解交渉で組合案に応じること。
② X 1 支部書記長の解雇を撤回し、原職復帰させること。
③ 今までの団交拒否を始めとする不当労働行為を支部に謝罪し、直ちに組合員に対する差別言動を止めること。</p> |
|--|

なお、申し入れ事項③中の「組合員に対する差別言動」とは、前述の未払賃金請求等の訴訟に参加している二交替労組の組合員に対し、会社が差別配車をしている、また、他組合の組合員に対してのみ定められた拘束時間を超える勤務を認めており、二交替労組の組合員に不利益な取り扱いがなされているとの趣旨である。

平成10年9月25日、組合側からは、地域合同労組のX 3 執行委員長及びX 4 副執行委員長、二交替労組のX 2 執行委員長及びX 1 書記長ら数名が出席し、会社側からは、社長及びY 2 支配人が出席して団体交渉が行われた。

この日も、社長は、X 1 書記長には団体交渉に出席してほしくない旨を述べ、組合側と押し問答となったが、結局、X 1 書記長が席に着いたままで、交渉は行われた。

上部団体の変更に伴い、申し入れ事項の交渉に入る前に、団体交渉ルールについて協議が行われ、後日組合が協定書として作成した内容で、口頭により合意した。

その後、申し入れ事項の交渉に入ったが、会社は、X 1 書記長の解雇については、解雇理由を求める組合に対し、「裁判の記録を見てください。解雇撤回はできません。」などと言うだけで、具体的な説明をしなかった。他組合の組合員の長時間労働については、「労働拘束時間内ですまうのは当然でしょう。あなたの組合は守ってください。」などと述べた。組合費のチェック・オフについても話し合われ、チェック・オフが廃止された理由の説明を求める組合に対し、会社は、「理由はない。再開する必要もない。」「協定書がないから給料引きできない。」などと回答した。

二交替労組らは、この日口頭で合意した団体交渉ルールについて、後日次のとおり協定書を作成し、組合側は記名押印の上、Y 2 支配人に渡したが、社長はこれに調印しなかった。

団体交渉ルール

<p>徳島南海タクシー株式会社と徳局地域合同労働組合（ユニオンとくしま）は、1998年9月25日の団体交渉において、次のとおり団体交渉ルールを確認したので、労使双方の代表者によって締結調印した。</p>

1 団体交渉委員の人数

団体交渉が徳島地域合同労働組合と徳島南海タクシー支部の共同によって行われる場合の、労使双方の交渉委員の人数は次のとおりとする。

会社側：代表取締役社長以下2名

組合側：徳島地域合同労働組合交渉委員3名以内

徳島南海タクシー支部交渉委員5名以内

2 労使双方、団体交渉の窓口担当者として正副各1名を指名し、それぞれ相手側に通告する。

3 組合が団体交渉を会社に申し込む場合は、組合指定日の1週間前までに文書で申し込むこととする。ただし緊急の場合はこの限りでない。

4 会社は組合指定日に団体交渉に応じるが、やむを得ない場合には2日以内の日程変更をする場合がある。

1998年9月25日

徳島南海タクシー株式会社代表取締役

Y 1

徳島地域合同労働組合執行委員長

X 3

徳島地域合同労働組合徳島南海タクシー支部

支部執行委員長 X 2

(5) 平成10年10月12日、二交替労組は、会社に対し、次の事項について、同月17日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- ① X 1 書記長が団体交渉出席に対して、貴社が、X 1 書記長が団体交渉席上退席しなければ団体交渉を拒否について
- ② 業務命令による日勤勤務者の長時間（深夜労働）労働及び勤務時間基準について
- ③ 平成10年5月分から組合費のチェック・オフを一方的に破棄について
- ④ 車輛基準について
- ⑤ 団体交渉ルール文書化
- ⑥ その他

なお、申し入れ事項②は、会社が、他組合の組合員に対してのみ、定められた拘束時間を超える勤務を認めており、二交替労組の組合員に不利益な取り扱いがなされているとの趣旨である。

平成10年10月17日、二交替労組からX 2 執行委員長、X 1 書記長ら5名が出席し、会社からは社長及びY 2 支配人が出席して団体交渉が行われた。会社は、申し入れ事項①の団体交渉へのX 1 書記長の出席については、やはり退席してほしい旨述べたが、同人が同席したままで話し合いは進められた。申し入れ事項②の他組合の組合員の長時間労働については、「応える必要はない。」「会社の判断で業務命令としてやってもら

っている。とやかく言われる必要はない。」などと述べ、振替公休の問題についても、「会社の判断でさせる。」と述べるのみであった。申し入れ事項③のチェック・オフについては、前回平成10年9月25日の交渉と同様の回答をした。申し入れ事項④の車輛担当基準については、社長は、「私の一存で勝手に変更しました。」と回答した。これらの会社の回答に対し、組合からさらに追求することはなかった。申し入れ事項⑤の団体交渉ルールの書面化については、会社は、口頭確認で十分と思っているので書面化する必要はない旨回答した。また、この団体交渉において、他組合の組合員の長時間労働についてX1書記長が発言したところ、社長は同人に対して、「部外者は黙っとれ。」と言った。団体交渉においてX1書記長が発言すると社長がこれを制止し交渉が進まない状態になったこともあり、X1書記長は団体交渉で発言することを控えていた。

(6) 平成10年10月20日、地域合同労組と二交替労組は、会社に対して、次の事項について、同月27日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 前回の団交で合意した団交ルールを文書調印すること。② X1支部書記長の解雇理由を団交で説明したうえ、解雇撤回と原職復帰をさせること。③ 高松高裁に於ける和解交渉では、会社の態度を180度変えたうえで組合案に応じること。④ 組合費のチェック・オフを今月から開始すること。⑤ 今までの団交拒否、支配介入、不誠実交渉を謝罪し、今後は不当労働行為をしないことを確約すること。 |
|---|

会社が、団体交渉の開催日を平成10年10月29日に変更してほしい旨の文書を組合に提出し、同日、組合側からは地域合同労組のX4副執行委員長ら2名、二交替労組のX2執行委員長、X1書記長ら3名が出席し、会社側からは社長及びY2支配人が出席して団体交渉が行われた。

社長は、申し入れ事項①の団体交渉ルールの書面化については、前回の団体交渉と同様、口頭確認で十分と思っており、さらに、組合が作成した協定書のうち、「1、2違うところがある。」旨述べた。組合が、どこが違うのか言ってほしいと言うと、交渉委員数について不満がある旨述べたが、対案を提示することはなかった。申し入れ事項②のX1書記長の解雇については、「裁判の資料を見てくれ。司法の場で決着をつける。」などと繰り返し述べた。申し入れ事項④のチェック・オフについては、「事務の簡素化のためとりやめた。」「手作業で経理をやっている。」「協定がない。」などと回答し、組合が「どういう風に簡素化されるのか。」と聞いたところ、具体的な答えはなかった。

(7) 平成10年11月24日、全国一般全国協、地域合同労組及び二交替労組は、連名で、会社に対し、次の事項について、翌月1日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- ① 徳島地域合同労働組合との団交で合意した、団交ルールを文書調印すること。
- ② X 1 支部書記長の解雇理由を団交で説明したうえ、解雇撤回と原職復帰をさせること。
- ③ 組合費のチェック・オフを中止した理由を説明するとともに、直ちにその再開をすること。
- ④ 今までの団交拒否、支配介入、不誠実交渉を謝罪し、今後は不当労働行為をしないことを確約すること。

平成10年12月1日、組合側からは全国一般全国協のX 5 中央執行委員長、地域合同労組のX 3 執行委員長ら2名、二交替労組のX 2 執行委員長、X 1 書記長ら4名が出席し、会社側からは社長及びY 2 支配人が出席して団体交渉が行われた。社長は、申し入れ事項①の団体交渉ルールの書面化については前回平成10年10月29日の団体交渉と同様、口頭確認で十分であり、書面化する必要はない旨述べたが、交渉の結果、会社が、ルールを書面化するかどうかを次回の団体交渉までに文書で回答することとなった。もっとも、平成10年12月8日の本件申立てまでに団体交渉は行われず、組合に対し会社が回答することもなかった。申し入れ事項②のX 1 書記長の解雇についても前回の団体交渉で述べたことと同趣旨の回答をし、申し入れ事項③のチェック・オフについては前回の団体交渉での主張を繰り返すとともに、他の組合のチェック・オフも廃止している旨述べた。

第3 判断

1 X 1 書記長の団体交渉への出席を認めないことについて

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人の主張

被申立人が、X 1 書記長の団体交渉への出席を拒むことは、次のとおり、正当な理由のない団交拒否であり、二交替労組に対する支配介入である旨主張する。

(ア) 平成9年12月10日の交渉は、社長の「X 1 さんがのいてくれたらお話しします。」という繰り返しのみで決裂した。

(イ) 平成9年12月26日の交渉は、「X 1 が退席しなければ団体交渉に応じない。」という社長の態度で決裂した。

(ウ) X 1 書記長は、解雇されて以降のすべての団体交渉に出席しているが、団体交渉では、社長に「従業員でない者はよそ者だから出ていけ。」等とののしられ、平成9年12月10日には、団体交渉の場である本社会議室に入室する際に社長に両手を広げて邪魔をされた。

(エ) 平成10年10月17日の団体交渉では、社長は「X 1 に団体交渉の席から退席してもらうのは会社の意思である。」と言った。

(オ) 平成10年10月29日の団体交渉では、社長は、X 1 書記長の出席について、「会社が首を切った人で、従業員でないから団交拒否ではな

い。」と主張し続けた。

(カ) 上記のような社長の発言は、「X 1 を書記長として認めない」という社長の意思の表れであり、組合役員選出にまで介入している。X 1 書記長は、団体交渉において自分が発言すると交渉が進まないと思い発言を控えるようにした旨証言しており、これは会社の支配介入の結果である。会社は、X 1 書記長を会社から排除することによって、二交替労組の弱体化を狙っている。

イ 被申立人の主張

次のとおり、団体交渉において X 1 書記長の退席を求めた事実は認めるが、団体交渉自体を拒否したものではない。

(ア) 平成 9 年 12 月 10 日及び同月 26 日の団体交渉においては、被申立人は、X 1 書記長の退席を繰り返し求めはしたが、「X 1 が退席しなければ、団体交渉に応じない。」とは一切発言しておらず、申立人が一方的に退席し、団体交渉は終了した。

(イ) 平成 10 年 9 月 25 日の団体交渉においては、X 1 書記長に対して「出席してもらいたくない。」と発言したが、退席までは求めず、同人が出席したまま団体交渉が続けられた。

(ウ) 平成 10 年 10 月 17 日の団体交渉では、「会社としては解雇した X 1 の団体交渉への出席はできればしてもらいたくない。」との発言はしたが、X 1 書記長の出席を認めた上で団体交渉に応じている。

以上のとおり、遅くとも平成 10 年 9 月 25 日以降は同人の出席を前提とした団体交渉が成立している。

また、X 1 書記長の退席を求めたのは、同人の解雇時に会社に入出入りすることを禁ずると申し渡してあり、さらに、同人の行った行為は実質的には乗車拒否にあたり、同人が会社に入出入りすることを認めれば、同人の行った行為の重大性が他の従業員にきちんと理解してもらえないのではないかと考えたからである。従って、支配介入の事実はない。

尚、今後申立人と誠実に団体交渉を行うことについては合意する。

(2) 当委員会の判断

労働組合法第 6 条にいう団体交渉の権限を有する労働組合の代表者には、執行委員長のみならず、その他執行委員なども含まれると解すべきであるところ、X 1 書記長は被申立人によって解雇を通告された者ではあるが、現に二交替労組の書記長であり、執行委員長らとともに団体交渉に出席しているのであって、社長が、「社員でございませので、出ていってください。」などと X 1 書記長に退席を求めることは、到底認められることではない。また、被申立人の主張するその余の X 1 書記長に退席を求める理由についても、正当なものとはいえない。

被申立人は、団体交渉において X 1 書記長の退席を求めた事実は認めるが、団体交渉自体を拒否したものではなく、平成 9 年 12 月 10 日及び同

月26日の団体交渉については、「X1が退席しなければ、団体交渉に応じない。」とは一切発言しておらず、申立人が一方的に退席したのではと主張する。しかし、前記第2の3の(1)及び(2)で認定したとおり、平成9年12月10日及び同月26日の団体交渉では、社長が交渉の冒頭からX1書記長の退席を繰り返し求めたのに対して二交替労組が反発し、同月10日には約30分間、同月26日には約20分間がこのやりとりにのみ費やされ、同労組が退席するに至ったのである。このことは、二交替労組が、同人の退席を執拗に要求する社長の態度から、交渉を持つことは不可能であると判断したためであると見るのが相当で、一方的に退席したものとは言えない。また、前述のとおりX1書記長に対する退席の要求は認められないことを併せ考えると、平成9年12月10日及び同月26日の交渉については、被申立人が、正当な理由なく団体交渉を拒否したと判断せざるをえない。

また、被申立人は、平成10年9月25日以降はX1書記長の出席を前提とした団体交渉が成立していると主張する。確かに、平成10年9月25日以降の交渉は、同人が在席したままで行われてはいる。しかし、前記第2の3の(4)及び(5)で認定したとおり、平成10年9月25日及び同年10月17日の交渉では、社長は、同人には団体交渉に出席してほしくない旨述べ、10月17日の二交替労組との交渉では、発言した同人に対し、社長は、「部外者は黙っとれ。」と同人の発言を制止している。さらに、こういう社長の態度から、同人は団体交渉において発言を控えていたことも窺われるのである。これらのことからすると、被申立人はX1書記長を団体交渉における労働組合の代表者と認めているとは言えず、正当な理由のない団体交渉の拒否及び労働組合の運営に対する支配介入にあたるというべきである。

以上のとおり、一連の団体交渉における被申立人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。

2 団体交渉ルールの書面化について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人の主張

平成10年9月25日に会社と団体交渉を行い、団体交渉ルールを確認し、合意したにもかかわらず、社長が「確認したのだから文書化する必要はない。」との発言を続けて書面化に応じないことは、団交拒否にあたる。

イ 被申立人の主張

団体交渉ルールについては、合意できていない点（団体交渉における会社側交渉委員数及び団体交渉開催日の日程調整の方法）があるので書面化に応じていないのであって、平成10年10月17日及び同月29日の団体交渉でその旨を説明したところ、申立人側から特に追求されることはなかった。また、平成10年12月1日の団体交渉の結果、文書に

調印するか否かを次回の団体交渉までに回答すればよいと思っていたところ、同月に本件申立てがなされていることが分かったので回答していないだけである。

同意できる内容のものであれば、書面化に応じてよい。

(2) 当委員会の判断

労使間で合意に達した事項を労働協約として書面化することの意義は、以後の労使関係の安定化を図ることにあるから、合意が成立し組合が協定書の作成を求めるときには、使用者はこれに応じるべきである。

被申立人は、団体交渉ルールについて合意できない点があるので書面化に応じていないと主張するが、前記第2の3の(4)で認定したとおり、平成10年9月25日の団体交渉において、口頭であるが合意に至っていたものと認められる。被申立人が主張するように合意内容や協定書の作成について異議あるいは問題点があるのなら、その旨を具体的に説明しその点について更に協議を尽くすべきであるにもかかわらず、これを行わず、前記第2の3の(5)から(7)までで認定したとおり、その後の団体交渉においても、書面化を求める組合に対し、口頭確認で十分であるとか、1、2違うところがあるなどと述べるのみであったのである。このような被申立人の態度は、団体交渉の意義を失わせるものであり、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。

3 X1書記長の解雇に係る団体交渉について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人の主張

平成10年9月25日の団体交渉において、会社は、X1書記長の解雇について、「裁判で理由を言っているので裁判記録を見てくれ。司法の場で決着する以外にない。」という発言を繰り返し、それ以上の説明を拒否した。その後、同年10月29日及び同年12月1日の団体交渉でも同じ態度であった。裁判所で主張しているのに団体交渉で説明する必要はない、裁判所で主張していること以外の説明はできないというのは、団体交渉において正当な主張ではなく、団交拒否である。

イ 被申立人の主張

X1書記長の解雇については、裁判において提出している準備書面や証拠により、被申立人の主張を申立人に十分理解してもらっていると考えており、申立人側から改めて具体的な説明を求められたこともなかったため、それ以上の説明を加えていないだけであって、団交拒否をしているわけではない。今後も団体交渉をすること自体は拒否しないが、被申立人としては裁判所での解決に委ねたいと考えている。

(2) 当委員会の判断

使用者は、団体交渉において、必ずしも組合の要求を受諾し譲歩する義務を負っているわけではないが、組合から申し入れられた事項について、十分に説明を尽くすなどして、組合が納得するように最大限の努力

を払うべきである。

しかし、被申立人は、前記第2の3の(1)から(7)までで認定したとおり、申立人から何度もこの問題について団体交渉の申し入れを受け、説明を求められたにもかかわらず、「裁判の記録を見てください。解雇撤回はできません。」「司法の場で決着をつける。」などと繰り返し述べるのみで、解雇理由などについて、具体的な説明をしなかったのである。

このような被申立人の対応は、団体交渉における使用者の態度としては不誠実であり、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。

4 組合費のチェック・オフの廃止について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人の主張

被申立人は、二交替労組結成の翌月から12年間にわたって組合費をチェック・オフしていたにもかかわらず、平成10年4月にY2支配人から二交替労組の会計担当に対して、チェック・オフをやめることを通告し、翌月からチェック・オフを廃止している。平成10年10月29日の団体交渉で、会社は、チェック・オフを止めた理由として、事務の簡素化のためであるとの主張を始めたが、具体的にどのように事務が簡素化されるのかということについては「答える必要がない。」という態度である。また、本件審査過程において被申立人が事務の簡素化のために事務員を削減したと主張しているが、以前からチェック・オフの事務を担当しているのは事務員ではなく取締役であり、事務員の減少にしても、政策的に減員したのではなく、自然退職である。すなわち、本件チェック・オフの廃止は、被申立人が二交替労組の弱体化を図るために、同労組の運営に不当に介入したものであり、チェック・オフは再開されるべきである。

イ 被申立人の主張

被申立人会社は、平成4年以来、毎年売上げが減少し累積赤字が増大しているので、人員の削減、勤務割の徹底など経営合理化のために企業努力を行っているが、その一環として、全組合一律にチェック・オフの廃止を行ったものであり、二交替労組に対する介入を意図したのではない。団体交渉においても、会社の事務の合理化のためにやむを得ない旨説明しており、申立人側から特に詳しい理由の説明は求められなかった。タクシー業界全体が不況であることは申立人も理解していたので、チェック・オフ廃止の通告後6か月近くの間、申立人から異議が申し立てられることもなかったのである。また、本件チェック・オフは、文書によって合意されたものではなく、二交替労組との間においてのみチェック・オフを行うことは、労働基準法第24条との関係においても問題を生ずる。

(2) 当委員会の判断

組合費のチェック・オフについて、最高裁（平成元年12月11日第二小
法廷判決）は、労働基準法第24条1項但書の要件を具備すべき旨を判示
しているところであるが、チェック・オフは労働組合にとって組合費を
最も確実に徴収する手段であり、その団結を維持・強化する重要な意義
を持っており、労働基準法第24条第1項但書の要件を具備していないと
しても長年におたり慣行として行われていたチェック・オフを廃止する
場合には、その目的や、それを回避するための努力及び組合の了承を得
るための努力の如何によっては、不当労働行為に該当する余地がある。

本件チェック・オフについて見ると、前記第2の2の(7)で認定したと
おり、労働基準法第24条第1項但書の要件を具備する協定はなかったも
のの、二交替労組結成直後の昭和61年4月から12年間にもわたり間断な
く実施されてきており、労使間の慣行として定着していたものと認めら
れる。

被申立人は、二交替労組との間においてのみチェック・オフを行うこ
とは労働基準法第24条との関係において問題を生ずると主張するが、少
なくとも本件チェック・オフ廃止当時においては、労働基準法第24条第
1項違反状態の解消を直接の目的としたものとは認められない。

被申立人は、経営合理化の一環としてチェック・オフの廃止を行った
とも主張するが、前記第2の1の(1)で認定したとおり、チェック・オフ
を廃止する1、2年前に事務員の数が減っていることは認められるが、
それ以外にはとりたてて合理化にむけて何かを行ったとの疎明はなく、
被申立人の主張には疑問を抱かざるをえない。

また、被申立人は、前記第2の2の(7)で認定したとおり、チェック・
オフを廃止するにあたっては、Y2支配人から二交替労組の会計担当で
あるX6にチェック・オフを廃止する旨を口頭で通告したのみであり、
同労組の了承を得るための努力がなされたとはいえない。

加えて、チェック・オフが廃止された時期は決して労使関係が良好な
ものであったとは認められない。すなわち、前記第2の2の(3)及び(5)で
認定したとおり、平成7年10月、被申立人は、二交替労組に対し就業規
則の改正を提案し12回もの団体交渉をもったが、合意することはできな
かったこと、平成8年5月に二交替労組らが、徳島労働基準監督署に対
し会社への指導を求めて申告を行っていること、被申立人はX2執行委
員長ら二交替労組の組合員から賃金やX1書記長の解雇等につき計4件
もの訴訟を提起されていたこと、前記第3の1の(2)で判断したとおり、
平成9年12月10日及び同月26日の団体交渉が、被申立人側の団交拒否に
より終わっていることなどが認められるのである。さらに、前記第2の
3の(4)から(7)までで認定したとおり、廃止後の団体交渉においても、平
成10年9月25日及び同年10月17日には、チェック・オフが廃止された理
由の説明を求める組合に対し、被申立人は、「理由はない。再開する必
要もない。」「協定書がないから給料引きできない。」などと答えるのみ

であった。被申立人は、同月29日になって事務の簡素化のため中止した旨を答えているが、「どういう風に簡素化されるのか。」という組合の質問に対しては具体的には答えていない。また、前記第3の1の(2)、2の(2)及び3の(2)で判断したとおり、チェック・オフ廃止以降の団体交渉において、チェック・オフ以外の議題についても、被申立人の交渉態度が不誠実であることを併せ考えると、二交替労組に対し被申立人が嫌悪感を抱いていたであろうことは推認に難くない。

以上のことからすると、本件チェック・オフの廃止は、労使関係が良好ではない状態の中で、二交替労組の運営に打撃を与え、同労組を弱体化させようとの意思のもとに、経営合理化を口実として、一方的になされたものというべきであって、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。

5 車輛担当基準、振替公休を認める基準及び他組合の組合員の長時間労働に係る団体交渉について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人の主張

被申立人は、車輛担当基準、振替公休を認める基準及び他組合の組合員の長時間労働に係る団体交渉について、次のとおり、誠実に団体交渉を行わず、団交拒否をしている。

(ア) 車輛担当基準について

以前から会社において定められていた車輛担当基準の運用が崩れ、他組合に有利な運用がなされていることについて団体交渉を要求してきたが、平成10年10月17日の団体交渉において、社長から「私の一存で勝手に変更しました。」という回答があったのみである。

(イ) 振替公休を認める基準と他組合の組合員の長時間労働について

申立人は、日頃から、振替公休の扱いについて、他の組合と異なった扱いがされている点と、他組合の組合員の拘束時間以外の時間帯の労働をどのように扱っているのかを疑問に思っており、二交替労組に不利益な扱いがなされていると考えたため、団体交渉を申し入れたが、社長の不誠実な対応によって極めて不十分な交渉しかできていない。他組合の組合員の長時間労働については、平成10年9月25日の団体交渉では、「拘束時間内になってしまうのは当然である。」「業務命令として一部の乗務員には長時間労働をしてもらっている。」と回答したが、その理由については説明せず、同年10月17日の団体交渉では、「答える必要はない。」「業務命令でやってもらっている。とやかく言われる必要はない。」と答えるばかりであった。振替公休の扱いにしても、平成10年10月17日の団体交渉で「会社の判断でさせる。」と答えるのみである。

イ 被申立人の主張

車輛担当基準は、会社内部の基準であり、労使間で交渉した経過は

ない。被申立人が同基準を恣意的に運用した事実もなく、公正に適用している。平成10年10月17日の団体交渉において、「会社の判断で決定している。」との説明をしたところ、申立人からは「どういう基準で会社が決めるのか。」という質問もなく、「会社が決定するのが当然だ。」との話であったので、理解を得ることができたと考えていた。振替公休を認める基準及び他組合の組合員の長時間労働についても、団体交渉において十分な説明を行っており、申立人も納得していたからこそ、平成10年10月29日以降の団体交渉においてはこれらの問題が取り上げられることがなかったのである。

以上のとおり団交拒否の事実はない。

(2) 当委員会の判断

まず、車輛担当基準であるが、どのような車輛を担当するかということは、タクシー運転者にとってはその売上げ、ひいては収入にかかわってくる労働条件そのものであり、被申立人は、申立人からこのことについて団体交渉の申し入れがあった場合には誠実に応じなければならない。

また、前記第2の3の(1)及び(4)で認定したとおり、振替公休を認める基準についても同様であり、他組合の組合員の長時間労働についても、二交替労組の組合員の労働条件にかかわってくると考えられる問題であるので、やはり誠実に団体交渉に応じなければならない。

前記第2の3の(5)で認定したとおり、団体交渉において、社長は、他組合の組合員の長時間労働について「答える必要はない。」「会社の判断でやってもらっている。とやかく言われる必要はない。」などと発言し、振替公休については「会社の判断でさせる。」、車輛担当基準については「私の一存で勝手に変更しました。」などと述べるのみで、十分な説明をしておらず、団体交渉における使用者の態度として問題がないとは言えない。

しかし、これら社長の発言に対し組合が更に追求することはしておらず、被申立人の主張するとおり、平成10年10月29日以降の団体交渉においてはこれらの問題が取り上げられることがなかったのも事実である。このことからすると、これらの点については団体交渉が緒についたところであり、いまだ不当労働行為が成立しているものとは認められない。

よって、これらの点についての申立ては棄却する。

6 救済方法について

(1) 団体交渉ルールの書面化について

被申立人は、本件審査過程において、申立人が作成した協定書のうち、団体交渉における会社側交渉委員数及び団体交渉開催日の日程調整の方法の2点に異議を唱えており、将来の労使関係の安定のためには、平成10年9月25日の合意事項に踏まえ、これら2点についてはさらに協議を尽くした上で書面化することが望ましいと思われるので、主文のとおり命ずる次第である。

(2) 組合費のチェック・オフの廃止について

前記第3の4の(2)で判断したとおり、本件チェック・オフの廃止が不当労働行為であり、不当労働行為救済制度の主たる目的が原状回復にある以上、当委員会としては、被申立人に対し、直ちにその再開を命ずるべきであるが、適法にチェック・オフが行われるためには、労働基準法第24条第1項但書に定められている要件を具備する協定が必要であるので、主文のとおり命ずるのが相当であると考えます。

(3) 陳謝文の掲示について

申立人は、陳謝文の掲示をも求めているが、本件においては主文のとおり救済をもって担当と判断するので、この部分についての請求は棄却する。

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11年7月9日

徳島県地方労働委員会
会長 田中 達也