

命 令 書

申立人 ゼンセン同盟コマレオ労働組合

被申立人 株式会社コマレオ

上記当事者間の山形労委平成14年(不)第2号株式会社コマレオ不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年11月11日、第442回公益委員会議において、会長公益委員濱田宗一、公益委員立松潔、同菊川明、同今井登貴三郎、同高橋和出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合執行委員長 X 1 に対して、平成14年8月12日付けで行った配置転換命令及び平成14年8月15日付けで行った懲戒解雇を撤回し、同人を原職に復帰させ、当該命令及び処分がなければ受けるはずであった給与に相当する額(既払額を除く)を支払わなければならない。

また、被申立人は、X 1 が平成14年8月14日付けで請求した年次有給休暇を承認したものとして取り扱わなければならない。

- 2 被申立人は、申立人が平成14年6月14日に申し入れた「労働条件の変更等」に関する団体交渉に対し、関係資料の提示、回答根拠の具体的な説明をするなど誠意を持って団体交渉に応じなければならず、また、組合側出席者の人選を理由として団体交渉を拒んではならない。
- 3 被申立人は、申立組合の求めに応じ、昭和63年5月16日に締結した暫定労働協約第9条に基づき、申立組合員の組合費のチェックオフを実施しなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

(大きさはA4版とし、年月日は手交する日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

ゼンセン同盟コマレオ労働組合
執行委員長 X 1 殿

株式会社コマレオ
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、山形県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為は繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合委員長 X 1 氏に対する、平成14年8月12日付け配置転換命令及び同月15日付け懲戒解雇処分。
- 2 貴組合との団体交渉において、資料の提示、回答根拠の具体的説明を行なわず誠実に団体交渉に応じなかったこと及び組合側出席者の人選を理由として団体交渉に応じなかったこと。
- 3 組合に上部団体からの脱退を強要したこと。
- 4 貴組合との合意なくチェックオフを廃止したこと。

救済方法について

- (1) 主文1の給与相当額は、本件懲戒解雇前3箇月の給与により算出した労働基準法第12条第1項に規定する平均賃金の30日分の額を1箇月当たりの賃金相当額とする。
- (2) 被申立人は、主文1の賃金相当額の支払いに当たり、これに対する山形地方裁判所の仮処分の決定に従って既に支払った金額をこれに充当することができる。
- (3) 申立人は、謝罪文の掲示並びに複数の新聞への掲載を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社コマレオ(会社)が、①申立人ゼンセン同盟コマレオ労働組合(組合)委員長 X 1 (X 1)に対し、米沢市にある石油ガス事業所のタンクローリー運転業務から福島市にあるパチンコ店の業務員への配置転換を命じ、その命令に従わなかった X 1 を懲戒解雇としたこと、②組合が暫定労働協約の再締結、賃金・退職金制度の原状回復、労働基準法の遵守等を要求に掲げ開催を求めた、平成14年6月から7月までの間の3回の団体交渉において、会社は、誠実に団体交渉に応じなかったこと、③組合役員に対し組合の上部団体ゼンセン同盟(上部団体)からの脱退を強要したこと、④労使協定を無視し、組合費のチェックオフを一方的に廃止したことがそれぞれ不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X 1 への配置転換命令、懲戒解雇を撤回し、原職に復帰させること。
- (2) 会社は、X 1 が届け出た年次有給休暇(年休)を付与すること。
- (3) 会社は、団体交渉に誠実に応じること。

- (4) 会社は、チェックオフを再開すること。
- (5) 会社は、謝罪文の手交及び掲示並びに複数の新聞への掲載を行うこと。

第2 当委員会の認定した事実及び判断

1 当事者等

- (1) 組合は、米沢市に事務所を持ち、会社の従業員で結成された労働組合で申立時の組合員数は49名である。
- (2) 会社は、米沢市に本社を有し、パチンコ店、ガソリンスタンド、ホームセンター等を営む、資本金9998万円、申立時の従業員198名の法人である。

2 X 1 に対する配置転換命令及び懲戒解雇等

(1) 当事者の主張

ア 申立人

- (ア) X 1 は、平成14年6月4日に開催された組合再建の臨時大会において新委員長に選出され、上部団体への継続加入の決定、会社の労働条件の不利益変更、労働基準法違反状態の是正等の問題について組合の先頭に立って活動してきた。
- (イ) 平成14年8月12日、会社は、組合が主張を曲げず、屈服しないことを嫌悪し、組合委員長の排斥を目論み、X 1 が拒否するだろうことを予測し、命令日翌日からの赴任、タンクローリー運転業務員から福島市のパチンコ店業務員という職種の変更等を伴う配置転換命令を行ったものであり不当労働行為である。
- (ウ) X 1 は、配置転換命令は不当な命令であることを主張し、命令書の受け取りを拒否したものであり、配置転換命令の拒否を理由としたX 1 に対する会社の懲戒解雇処分は不当労働行為である。
- (エ) X 1 は、8月14日から17日までの年休を会社に申請したが、会社がその年休を認めなかったのは、X 1 を一刻も早く解雇するためであり、不当労働行為である。

イ 被申立人

- (ア) X 1 の配置転換命令は、組合の委員長としての立場とは無関係であり、X 1 の所属する石油ガス輸送部門の合理化計画に基づき、効率化・省力化のため、人員の若返り策の一環として、最高齢者のX 1 を配置転換対象者としたもので、業務上の必要性によるものである。
- (イ) 福島市のパチンコ店業務員に急に欠員が生じたことから、石油輸送業務が比較的閑散時期であることをも考慮し、翌日からの転勤を命じたものであり、業務上の正当な理由に基づき配置転換命令を行ったものである。

(ウ) X 1 は、配置転換命令に従うことを明確に拒否したうえ、命令書の受け取り自体を拒否し、会社に反抗する態度を取り、かつ、正当な理由が無く配置転換先に出勤しなかったことは、就業規則に違反することから懲戒解雇としたものであり、正当な行為である。

(エ) X 1 から申請された年休を認めなかった理由は、年休申請が取得日当日の14日になされたものであり、取得日の5日前までに申請することとした会社の規定に合致しない事後申請であること、また、年休の申請があったことを確知したのは懲戒解雇決定の後であることから、X 1 の年休を認めなかったことは適正である。

(2) 認定した事実

ア X 1 は、平成元年10月、会社にハローワークの紹介によりタンクローリー運転手として入社、タンクローリー運転業務は、第1種大型自動車運転免許、危険物取扱主任者免許等の資格、経験が必要な専門的業務であり、会社は、X 1 の入社時の面接においても、各種免許の所持、経験の有無を確認したうえでタンクローリー運転業務員として採用し、以来解雇に至るまで一貫して運転業務に従事させていた。

イ 会社の就業規則には、配置転換についての規定はないが、従来から会社全体として配置転換は行われていた。

なお、会社での同運転業務から他部門への配置転換事例は、他部門の運転業務へ配置転換を命じた1件のみであり、運転業務そのものを変更するとした配置転換の例はなかった。

ウ 会社は、平成14年8月12日午後4時頃、X 1 に対し、石油輸送部の効率化・省力化を理由として、石油輸送部タンクローリー運転業務から福島市にあるパチンコ店業務員への配置転換と、翌日からの勤務を命ずる業務命令を行った。なお、翌日からの勤務を命じた配置転換命令の事例は過去にはなかった。

エ 配置転換命令は、タンクローリー運転業務からパチンコ店業務員(清掃係)という職種の変更と、米沢市から福島市への遠距離通勤を伴い、月額3万円から5万円支給されていた運行手当、資格手当が支給されないこととなる内容であった。

オ X 1 は、会社の転勤命令に納得いかないと、配置転換事由の詳細な説明を求め、会社代表取締役 Y 1 (Y 1)との間で2時間にわたり話し合いが行われた。

その中で、Y 1 は、配置転換命令時に X 1 が求めた転勤及び人選理由について、部門の省力化、効率化のために必要な転勤であるとするものの、上部団体に対する不快感を表明し、「福島市に来てもらって洗脳させてもらって、貴方がそのようにな

ればいいしね。ならないときはそのとき、お別れになるね。」
「貴方にはゼンセン同盟以外の洗脳が必要だ。」「貴方が組合委員長でなかったらこんなことはしませんよ、こういう形で洗脳するためだから。」等、「洗脳」「教育」「再教育」という言葉を十数回にわたり使用し、労働組合委員長として洗脳が必要であること、自分の常駐する福島市に転勤させ教育すること等、転勤命令と労働組合委員長の立場との関連を繰り返し発言し、X 1 の採れる選択肢は、「業務命令に従うか」「会社を辞めるか」「解雇されるか」のいずれかであると発言している。

なお、話し合いの中では、勤務先での労働条件、賃金・手当等の提示は一切なく、通勤手段に関してのみ X 1 の方から例え話として持ち出し、社有車の貸与を考えても良いとの話し合いがなされている。

カ X 1 は、会社の配置転換命令は納得できない不当な命令であるとし、命令書の受け取りを拒否した。

キ X 1 は、配置転換命令を拒否した翌8月13日、始業定刻時に前職場に出勤し、タンクローリー運転業務に就こうとしたが、所長よりタンクローリー業務の就業を拒否され、福島市のパチンコ店に行くよう指示された。

それに対し、X 1 は、配置転換命令は不当な命令であり拒否している、自宅待機するので仕事については自宅に電話で指示してくれるよう告げ、自宅に戻ったが、会社からの指示は何もなかった。

ク X 1 は、平成14年8月14日、再度前職場へ出勤し、14日から17日までの4日間の年休願いを所長に提出した。

ケ 会社は、配置転換命令時の X 1 との話し合い以降、X 1 に対し業務上の必要性、人選の合理性、配置転換に当たっての勤務条件等の話し合いを一切持つこともなく、配転命令の翌日の13日には14日に X 1 の欠勤を確認した後に懲戒解雇処分とすることを決定し、平成14年8月15日付けで、X 1 が配置転換命令を拒否し、勤務についていないことは、重大な業務命令違反であるとし、X 1 に対し就業規則第28条第4号を適用し懲戒解雇とした。

コ 会社は、解雇通知書を平成14年8月15日に郵送し、X 1 には翌8月16日に到達した。あわせて、同通知書の中で年休は認められない旨が通知された。

サ 会社には、懲戒解雇の手続きを特に定めたものはないが、X 1 の懲戒解雇処分においては、X 1 に弁明の機会は特に与えていない。

シ 会社は、X 1 の解雇後、平成14年9月に年齢44歳及び50歳の

2名のタンクローリー運転手を採用した。

(3) 委員会としての判断

ア 配置転換命令

(ア) X 1 は、平成14年6月の組合再建大会で委員長に選出され、懸案事項であった休日、退職金等の労働条件の一方的不利益変更問題、未払い時間外手当の問題等についての要求書の提出、団体交渉を先頭に立って行っており、会社の労働基準法違反について労働基準監督署への告発についても検討していた。本件配置転換命令は、そのような組合活動が活発化しつつあった時期に組合委員長に対し行われたものである。

(イ) 会社は、X 1 の配置転換理由を、部門の合理化計画に基づき、石油輸送部門の効率化・省力化のため、人員の若返り策の一環として、最高齢者のX 1 を対象として配置転換を命じたと主張しているが、計画について職場に周知された形跡もなく、また、平成14年9月に新たに2名のタンクローリー運転手を採用しているが、ことさら部門の若返りを図ったものとは考えられず、配置転換がやむを得ない合理的なものとの疎明がなされているとは認められない。

また、X 1 に対する配置転換命令は、翌日からの勤務という異例な命令であり、緊急性について、会社は、転勤先のパチンコ店の従業員の欠員を理由として主張しているものの、その緊急性についても納得できる疎明がなされているとは認められない。

(ウ) 会社の就業規則には、配置転換についての規定はなく、従業員に包括的に転勤を受認されているものではないこと、また、本配置転換は、専門的な技能を必要とするタンクローリー運転業務からパチンコ店清掃係という職種の変更を伴い、かつ、配置転換により手当等の減額が伴う等、本人に大きな不利益を強いるものであることから、会社は、本人の同意を取るべく誠意を持って説明、説得を行うべきである。

しかしながら、事前に、従業員の配置転換を伴う石油輸送部門の具体的な再編計画、配置転換対象者の選考について、当該職場従業員に周知した事実はなく、配置転換命令時に初めてX 1 に対し、再編計画に基づく配置転換であることを説明していることからして、誠意を持って説得するという姿勢はうかがわれない。

(エ) Y 1 は、X 1 に対する平成14年8月12日の配置転換命令時にX 1 が求めた配置転換及び人選理由について、部門の省力化、効率化のために必要な転勤であるとするものの、「労働組合委員長として洗脳が必要であることから、自分の常駐す

る福島市に転勤させる。」等、配置転換命令と労働組合委員長の立場との関連を繰り返し発言しており、配置転換命令は、X 1 の労働組合活動を理由としたものであることは明白であり、活発化する組合活動を抑制するため、組合委員長の排斥を目的とした不当な命令で、X 1 に対し著しい不利益を強いるとともに、組合活動に対する支配介入を目論んだ労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 年休

- (ア) 年休の取得は、労働者が年休権に基づき、時季指定権を行使することによって成立し、会社は、業務に大幅な支障が生ずる等の理由により時季変更権を行使する以外は請求された年休を承認する必要があるとされている。

会社は、X 1 の年休申請が、会社が定めた事前申請期間を経過していることを理由として承認しなかったとしているが、そもそも、事前申請制度とは、会社が従業員の勤務体制をとるために必要な合理的な期間を設定する制度と考えられ、事前申請期間を経過したとしても、業務に大幅な支障が生ずる可能性がない限り、時季変更権は行使できないと考えるべきである。

X 1 に対する年休の不承認は、事前申請期間経過後であることのみを理由としており、事前申請制度が、会社と従業員との合意の下に運用されてきたとしても、緊急性のある年休取得の場合は、期限後の申請も認めてきたという経緯があることからしても、事後申請を理由とした X 1 の年休の不承認は適当とは認められない。

- (イ) X 1 が、14日朝に、当日14日からの年休申請を行ったことから、会社として、職場の勤務体制がとれず業務に大幅な支障が発生する等の疎明はなく、仮に疎明があったとしても、時季変更権の行使にあたっては、X 1 に対して「時季変更権を行使すること、申請された年休は認められないので勤務地に早急に出勤すること」を早急に告げるべきであったと考えられるが、14日当日に X 1 に通知されることはなく、16日になって解雇通知書の中で初めて年休が認められなかったことを X 1 は知り得たものであり、時季変更権の行使手続きが有効に行われたものとは認められない。

- (ウ) 15日付けでの解雇を決断していた会社が、X 1 から申請された17日までの年休を認めることとなれば、解雇処分にも影響が出ることを考慮し拒否したものであると判断せざるをえず、配置転換命令、解雇処分に関連した一連の X 1 に対する不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する

不当労働行為である。

ウ 懲戒解雇

- (ア) 会社は、X 1 の懲戒事由として、配置転換命令に従わない業務命令違反を理由とし、就業規則第28条第4号を適用し懲戒解雇としたとしているが、8月12日にX 1 に対してなされた配置転換命令は、労働組合活動を理由として行なわれた不当な配置転換命令であることは明白であり、その不当な命令に従わなかったことを理由として行われた懲戒解雇処分についての正当性の主張は認められない。
- (イ) 特に最も重い処分である懲戒解雇処分を行うにあたっては、本人からの弁明を聴く機会を与える等、慎重に検討を行うことが求められている。会社は、X 1 の反抗的態度は弁明の機会を与えて翻意を期待しても無駄であると主張しているが、仮に、会社が無駄であると考えたとしても、X 1 に弁明の機会を与えなかった正当な理由とはなりえず、配置転換命令時の話し合い以外に一切の話し合いの機会を持つことをせず、15日付の文書送付による懲戒解雇処分を行っていることからして拙速の感は免れ得ないものがある。
- (ウ) X 1 に対する懲戒解雇は、労働組合委員長の排斥を目的とした不当な解雇であり、X 1 に対し著しい不利益を強いるとともに、組合活動の弱体化を目論んだものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 労働条件の変更等についての団体交渉等

(1) 当事者の主張

ア 申立人

(ア) 申立以前

組合は平成14年6月14日付けで、暫定労働協約の再締結、賃金・退職金制度の原状回復、労働基準法の遵守等を求める「団体交渉開催要求書」を会社に提出して団体交渉の開催を求め、会社とは3回の団体交渉を持った。

第1回団体交渉では、組合は要求についての説明を行ったが、会社からは要求に対する回答は一切なく、第2回団体交渉の席上においては、会社は、本題に入る前に話したいと、上部団体への不信感を表明し、「ゼンセン同盟を上部団体とする組合とは一切話をしない。単なるコマレオ労組になれば応じる。」とし、また、組合要求に対しては、具体的な資料を提示しての説明は一切なく、ゼロ回答を繰り返し、「会社が銀行管理下にあり銀行に言ってくれ。」等と発言した。第3回団体交渉では、Y 1 は欠席しY 2 社長室長(Y 2)のみが出席し(交渉終了後遅れて、Y 3 常務、Y 4 部長が出席)、組

合は要求に対する文書回答を求めたが、Y 2 は、「現在提示されている組合要求は一切のめない。代表の指示です。」と答えるのみで、会社は誠実に団体交渉に応じていない。

(イ) 申立以後

平成14年12月25日、組合は、上部団体山形県支部長との連名で、会社に対し文書で、組合委員長解雇問題、労働条件の一方的不利益変更問題等について、平成15年1月15日に団体交渉を行うよう申入れしたが、会社は、上部団体役員及びX 1 の出席を拒否し、その後の組合からの団体交渉の申入れに対しても、会社はX 1 及び上部団体役員の出席を拒否し続け、団体交渉は行われていない。

イ 被申立人

(ア) 申立以前

会社は、組合要求に対して誠実に団体交渉に応じている。第1回団体交渉では、双方が自己の意見等の概要を述べるとどまり、組合要求に対する具体的な話はなされずに終了し、会社は円滑な労使関係に向けた話し合いの意思を伝えている。

第2回団体交渉では、会社は再建途上にあり、債権者より債務支払猶予を受けており、石油関係の取引は現金払いである等からして、組合の要求には応じがたい旨の発言を行っており、組合に別の形での要求内容の検討・提案をしてもらいたい旨を話し、組合委員長からも了解を得たものである。

第3回団体交渉では、Y 1 は所用で欠席せざるを得ず、代理としてY 3 常務、Y 4 部長に出席するよう指示した。組合から新たな提案が出てくれば検討するつもりではいたが、新提案はなかったので要求は呑めない旨の回答を行った。折衷案等が出された場合にまで要求を否定する態度をとったものではない。

(イ) 申立以後

従来から組合の団体交渉要求には応じており会社側に不誠実な点はないが、さらに、申立後にも組合とは書面のやり取りを何度か行っている。その中で、会社は、X 1 については、解雇処分を行っており従業員の地位について係争中であること、また、上部団体関係者については、会社固有の労使間の問題については組合との間で協議すべきことを理由とし、両者の出席を抑えるよう組合に要請したものであり、X 1 の解雇問題が解決しないこと等の事情から、交渉の仕方等に両者合意が形成されていない状況にあるものの、会社が何らの理由もなく組合との話し合いを拒絶したこともなく、今後

も拒絶するつもりは毛頭ない。

(2) 認定した事実

ア 要求書の提出

- (ア) 平成14年2月12日、組合の上部団体山形県支部は会社に団体交渉の開催を要求した。
- (イ) 組合は平成14年6月14日付けで、暫定労働協約の再締結、賃金・退職金制度の原状回復、労働基準法の遵守等を求める団体交渉開催要求書を会社に提出した。
- (ウ) 平成14年6月24日、組合は6月14日付け要求項目について文書回答要求書を会社に提出した。
- (エ) 平成14年7月2日、組合は6月14日付け要求に対する文書回答要求書を再び会社に提出した。
- (オ) 平成14年7月16日、組合は6月14日付け要求に対する団体交渉開催要求書を会社に提出した。
- (カ) 平成14年12月25日、組合は上部団体山形県支部長との連名で①労働組合委員長の解雇問題、②労働条件の一方的不利益変更問題等について団体交渉開催要求書を会社に提出した。
- (キ) 平成15年3月10日、組合は上部団体との連名で春闘要求書を会社に提出した。
- (ク) 平成15年5月7日、組合は上部団体山形県支部長との連名で、退職金廃止問題についての団体交渉開催要求書を会社に提出した。

イ 団体交渉の開催

- (ア) 要求書の提出以降、3度の団体交渉が開催された。
- (イ) 第1回団体交渉は平成14年6月20日に開催された。

出席者は、組合側がX 1 他組合役員数名、会社側がY 1 及びY 2 で、交渉時間は約2時間持たれた。組合から要求についての説明は行ったが、実質議論には入らず、会社は、「円満な労使関係に向けた話し合いには応じる。」と発言、要求内容は次回に話し合うことで終了した。
- (ウ) 第2回団体交渉は、平成14年7月9日開催された。

出席者は、組合側がX 1 他組合役員数名、会社側がY 1 及びY 2 で、約2時間の交渉が持たれた。

会社は、上部団体に対する不信感を表明し、上部団体を脱退すれば要求に対する話し合いには応じる、会社は銀行管理下にあり、組合要求は銀行に話してくれ等と発言している。会社は再建途上であり、銀行管理等を理由として要求には応じられないと主張しているが、具体的な財務資料、再建計画資料に基づく会社の説明は一切なされていない。

また、会社から「賃金体系等について組合からも良い案を出して欲しい。」との話があり、組合では「時間がかかるが検討する。」と答えている。

(エ) 第3回団体交渉は平成14年7月25日開催された。

出席者は、組合側は、X 1 及び X 2 上部団体山形県支部長、会社側は、Y 1 は欠席し、Y 2 が出席した。Y 4 部長、Y 3 常務は団体交渉終了後遅れて出席した。組合は、会社に対して要求に対する文書回答を求めたが、会社は、「組合から新たな提案がなければ、現在提示されている要求は一切呑めない。」と Y 1 の指示を伝えるのみで、団体交渉は、組合が、会社の対応は不誠実だとして約10分で打切った。

ウ 申立後の団体交渉

(ア) 平成14年12月25日、組合は、上部団体山形県支部長との連名で、会社に対し文書で、組合委員長の解雇問題、労働条件の一方的不利益変更問題等について、平成15年1月15日に団体交渉を行うよう申入れたが、会社側は応諾せず開催されていない。

(イ) 平成15年1月27日、会社は、各組合員あてに平成15年2月8日に労使協議会を開催する旨通知した。組合は、組合委員長への通知もなく、組合執行部を通さない労使協議会の開催は不当であるとし、平成15年2月3日、山形県地方労働委員会に対し、「審査の実効確保の措置に関する申立」を行い、平成15年2月6日、山形県地方労働委員会は、審査委員・参与委員連名で支配介入を疑わせる行為を行わないよう会社に要請した。なお、当該労使協議会は開催されなかった。

(ウ) 平成15年3月10日、組合の賃金等春闘要求を掲げた団体交渉の申入れに対し、会社は、「要求内容が上部団体にかかるものであるので、交渉は上部団体のみとし、組合は控えていただきたい。なお、組合との団体交渉では、上部団体関係者と退職した X 1 の出席は控えていただきたい。」と回答した。

(エ) 平成15年5月7日、組合の退職金廃止問題に対する団体交渉の申入れに対し、会社は、「会社固有の問題については、上部団体とは別に組合とのみ団体交渉を行いたい。」「退職している状態の X 1 は出席を控えていただきたい。」と回答した。

(オ) 団体交渉は現在に至るまで実現していない。

(3) 委員会としての判断

ア 会社は、組合要求に対し、内容を具体的に検討せず、具体的な財務資料、再建計画資料に基づく説明は一切ないままに、会社の主張を一方的に押し付け、実質的論議には応じていない。

また、Y 1 の「要求を銀行に話してくれ」等の発言からも明らかにおり、会社経営者として労働組合と誠意を持って団体交渉に応ずるという姿勢は見られない。

会社は、「組合が第2回団体交渉で新たな提案を行うことを約束したのに、第3回団体交渉で新たな提案がなされなかったので、従来の要求であれば一切呑めない。」と回答したものであり、団体交渉には誠実に応じたものであると主張している。しかし、第2回団体交渉においては、組合主張のとおり、一般論としての会社の要請に対しての、組合の姿勢を表明したものと考えるのが適当であり、現に提出している要求書の見直しを行うとの確たる約束が両当事者間でなされたものとはいえず、会社がゼロ回答に固執する正当な根拠とは認められない。

イ 組合は、3回に渡る団体交渉において一貫して、第1回団体交渉で掲げた要求に対する詳細な説明・回答を求めているものであり、会社が行った労働条件の変更等の必要性について、団体交渉の場で委細を尽くして説明し、組合の納得を得る努力を誠意を持って行うべきであり、「要求は一切のめない。」との回答のみに終始する会社の姿勢は、誠意を持って団体交渉に応じているとは言えず、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。

ウ 事件申立後に組合が求めた団体交渉について、会社は、会社固有の労使間の問題については、上部団体抜きでの団体交渉の開催を主張し、上部団体役員の出席を拒み、また、解雇された組合委員長が従業員の地位について裁判で係争中であり、従業員の地位の確認が公になっていないことを理由とし、団体交渉への出席を認めず、現在まで団体交渉が行われていない。

団体交渉の組合側出席者を誰にするかは、組合が自主的に決定すべきことであり、会社がその人選に干渉することは適当ではなく、団体交渉に上部団体の役員の出席や被解雇者(ましてや、被解雇者は労働組合の委員長の職にある。)の出席を拒否することは適当でない。会社は、「X 1 委員長及び上部団体役員の団体交渉への出席を見合わせるよう組合に要請したが、組合との合意には達していないので団体交渉を開催していない。」と主張しているが、団体交渉に応じない正当な理由とは認められず、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。

エ 会社は、第2回団体交渉の席上、上部団体への加入について不満を述べ、上部団体から脱退しなければ話し合いには応じないと発言する等、上部団体から脱退しなければ団体交渉に応じないとする会社の姿勢は、労働組合の運営に不当に干渉するものであり、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 チェックオフの廃止等

(1) 当事者の主張

ア 申立人

会社は、上部団体山形県支部の団体交渉開催要求を嫌悪し、平成14年2月分から組合費のチェックオフを停止した。また、平成14年7月分からの組合費のチェックオフの再停止は、会社が、組合の諸要求を嫌悪し、組合との合意のないままに一方的に行ったものである。

イ 被申立人

平成14年2月分からの組合費のチェックオフの停止は、事務の省力化、手取賃金を多くする等の理由から会社で提案したもので、前組合委員長とも協議しており、文書では残っていないが、組合とは合意したものと考えている。

組合からの要求もあり、会社は好意で3月分からのチェックオフを一旦再開したが、会社の都合により7月分からチェックオフを再停止した。チェックオフの再開は暫定労働協約に基づくものではなく、会社の好意による暫定的なものであり、再び停止したことによって同協約に違反するものではない。

会社は、労働委員会からの救済命令などなくとも組合の協力を得られれば直ちに暫定労働協約に基づきチェックオフを再開する意思を有している。

(2) 認定した事実

ア 会社は、組合と昭和63年5月16日に締結した暫定労働協約第9条に基づき、組合費のチェックオフを行って来た。

イ 会社は、平成14年2月分の組合費のチェックオフを停止したが、組合との協議の事実を証する会議録等はなく、チェックオフ停止の労使合意文書も取り交わされていない。

ウ 組合からの要求もあり、会社は、平成14年3月分からチェックオフを再開した。

しかし、会社は、組合に協議のないままに、平成14年7月18日付け通知により、平成14年7月分から再びチェックオフを停止した。

(3) 委員会としての判断

ア 平成14年2月分の組合費のチェックオフを停止するにあたり、会社は、「チェックオフの停止は、事務の省力化等のため会社から組合前委員長に提案し、組合も合意の上である。」と主張しているが、提案した時期、場所等も明確でなく、組合との合意文書、会議録の存在もないことから、チェックオフ停止について組合と合意があったとは認められない。

- イ 会社は、平成14年7月分からのチェックオフを再停止するにあたっては、組合に対し事前協議は一切なく、組合との合意のないままにチェックオフを再停止している。会社は、「暫定労働協約に基づくチェックオフは、2月分の停止の時点で失効しており、3月分からの再開は、会社の一方的な好意から再開したもので、7月分からのチェックオフの再停止は好意を止めただけ。」と主張しているが、労働基準法第24条第1項但書には、労使の合意の書面協定がある場合に賃金の一部控除が出来るとされているものであり、使用者の一方的好意でチェックオフが認められるものではなく、また、2月分の組合費のチェックオフ停止時の組合との合意が認められない以上、暫定労働協約に基づきチェックオフを3月分から再開したと考えるべきであり、会社が7月分からのチェックオフを再び停止するにあたっては、組合との事前の合意が必要となることは明らかである。
- ウ 会社は、平成14年2月分からのチェックオフの停止、3月分からの再開、そして、平成14年7月分からの再停止と、組合との事前協議、合意もないままに、一方的にチェックオフを停止してきたものであり、会社が一方的に突然チェックオフを廃止することは、組合の運営に対して急激に不便と打撃を与える手段と考えられ、組合運営に対する支配介入であり、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。

第3 結論

以上の認定した事実と判断に基づき、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15年11月11日

山形県地方労働委員会
会長 濱田宗一 ㊞