

## 命 令 書(写)

申立人 山口県自動車学校労働組合柳井支部

申立人 山口県自動車学校労働組合

申立人 全国交通運輸労働組合総連合中国地方総支部

被申立人 株式会社柳井自動車学校

上記当事者間の平成15年山労委(不)第1号柳井自動車学校事件について、当委員会は、平成16年2月12日第546回、同月23日第547回及び同年3月9日第548回公益委員会議において、会長公益委員加藤政男、公益委員中山修身、同小谷典子、同柳澤旭、同中坪清が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人株式会社柳井自動車学校は、申立人山口県自動車学校労働組合柳井支部が平成15年6月26日付け書面で申し入れていた「(1)基本給、(2)時差式出勤(就業規則第7条の改正、運用を含む)、(3)食事手当、(4)平成15年4月11日付けの懲戒処分」に関する団体交渉申入れ事項及び平成15年7月24日付け書面で要求していた「2003年度夏期臨時給」について、速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社柳井自動車学校は、申立人山口県自動車学校労働組合柳井支部との団体交渉において、同柳井支部のX1支部長の発言を拒否し、交渉担当者の交代を求めるなど、支配介入してはならない。
- 3 被申立人株式会社柳井自動車学校は、第1項の団体交渉に応じるに当たり、申立人山口県自動車学校労働組合柳井支部の上部団体である申立人山口県自動車学校労働組合及び申立人全国交通運輸労働組合総連合中国地方総支部の役員が同席し、発言することを拒否してはならない。
- 4 被申立人株式会社柳井自動車学校は、第1項及び前項による団体交渉が円滑に進まない場合においては、申立人全国交通運輸労働組合総連合中国地方総支部が平成15年8月5日付け書面で申し入れていた団体交渉申入れ事項について、同中国地方総支部と、速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 5 申立人山口県自動車学校労働組合の申立てを却下する。

### 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、被申立人株式会社柳井自動車学校(会社)の代表者であるY1社長(Y1社長)が、申立人山口県自動車学校労働組合柳井支部(柳井支部)からの基本給他3項目を団体交渉事項とする団体交渉申入れの際に、柳井支部の代表者であるX1支部長(X1支部長)の団体交渉時における発言を交渉担当者としてふさわしくない等の理由により拒否したため、柳井支部が一時団体交渉を延期したものの、その後の会社との折衝においてもY1社長のX1支部長に対する発言拒否の姿勢が変わらないため、団体交渉を開催するに至らず、また、その後の柳井支部からの三権委任に基づく上部団体である申立人全国交通運輸労働組合総連合(交通労連)中国地方総支部(地方総支部)の団体交渉申入れに対しても、柳井支部との団体交渉が優先する等の理由により当該上部団体との団体交渉をも拒否したため、これら一連の会社の対応が労働組合法(労組法)第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、柳井支部の上部団体である申立人山口県自動車学校労働組合(県自学)を含めた三者連名による不当労働行為救済の申立てがなされた事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人らが申し入れた①平成15年6月26日付け「団体交渉申入れ事項」、②同年7月15日付け「団体交渉申入れ事項」、③同年8月5日付け「団体交渉申入れ事項」についての団体交渉に直ちに応じなければならない。
- (2) 被申立人は、上記(1)の団体交渉に、上部団体役員である県自学執行委員長X2(X2委員長)、交通労連本部組織部長X3、同自交一般部会事務局長X4、交通労連地方総支部執行委員長X5(X5委員長)、同書記長X6(X6書記長)が出席することを拒んではならない。
- (3) 被申立人は、申立人らが(1)で申し入れた団体交渉の交渉担当者について、支配介入してはならない。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 申立人

平成15年6月26日の柳井支部の団体交渉の申入れに係る翌27日の会社代表者の発言等の対応、それ以後の、7月3日、7月9日、7月24日、7月26日及び8月5日の申立人らのいずれかからの個々の団体交渉申入れ時の会社側の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当し、平成15年6月26日、6月27日、7月3日及び7月24日の団体交渉申入れ時の会社代表者の発言等の対応は、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

### 2 被申立人

柳井支部の代表者であるX1支部長が、組合の私物化とともれ

る言動をとっている等交渉担当者として信頼できないので、X1支部長以外の役員等との団体交渉を望み、同人が出席し発言する限りは、団体交渉に応じないという姿勢に終始しているのは、団体交渉拒否の正当な理由があり、支配介入にも該当しない。

また、柳井支部の上部団体である地方総支部の団体交渉申入れに対して、柳井支部との団体交渉を受け入れる用意があり、会社の経営の実態を知らない上部団体よりも柳井支部との交渉が優先する等との理由により、上部団体からの団体交渉及び上部団体役員の出席する団体交渉を拒むことは、団体交渉拒否の正当な理由がある。

### 第3 当委員会の認定した事実及び判断

#### 1 当事者

(1) 柳井支部は、昭和43年1月24日に会社の柳井校と玖西校に勤務する自動車教習指導員を中心に結成され、申立時の組合員数は20名であり、上部団体の地方総支部と県自学にそれぞれ並列的に加盟している。

(2) 県自学は、昭和43年1月28日に山口県内の自動車学校に勤務する従業員によって結成され、同48年9月30日に現名称に変更、県内に13支部を擁し、申立時の組合員数は185名で、柳井支部の本部組織である。

(3) 地方総支部は、トラック、バス、タクシー等の交通運輸産業で働く労働者の組織である交通労連の中国5県を管轄する地方組織であり、50の加盟組合で組織する連合体であり、申立時の組合員数は約7,300名である。

なお、柳井支部は平成15年6月6日に交通労連に加盟している。

(4) 会社は、昭和43年に設立され、柳井校及び玖西校の二つの自動車学校を運営する資本金1,000万円の株式会社であり、申立時の従業員数は24名である。

#### 2 従前の労使関係

(1) 平成12年7月31日の山口県地方労働委員会(地労委)のあっせん案に基づいて、同年8月28日付けで基本給見直しの労使協議会決定書が作成されたが、これとは別個に同日付けの同労使協議会決定書が作成締結されており、これは当時専務であった現Y1社長が会社側の実質的交渉担当者であることを無視して、当時の組合執行部が病弱で高齢であった当時のY2社長(Y2社長)との間で締結したものである。

(2) さらに平成13年度昇給額についての平成13年4月16日付けで労使協議会決定書の締結がなされたが、これとは別個の一部組合員に有利な昇給に係る契約書を当時のY2社長が単独で組合と締結しており、これは前記(1)の内容と同様に他の会社役

員には一切知らされていなかった。

- (3) 平成13年4月18日に、専務であったY 1が社長に就任し、同日付けでY 3 (Y 3専務)も専務取締役就任した。両名の就任後、上記(1)の後段の事実は同年の10月から11月にかけて、上記(2)の事実は同年4月26日に両名の知るところとなり、よって、会社は同12年8月に協定された基本給の見直し部分を同14年1月より従前の額に戻すことを同13年12月13日に柳井支部に通告し、以後、減額支給した。

また、Y 1社長の就任に当たっては、組合員21名より、社長就任に反対する旨のいわゆる“決意書”が同年5月中旬に出されている。この“決意書”は後に、経営権への介入ということで謝罪がなされているが、この謝罪はY 1社長に直接なされたものではない。

また、X 1支部長は同年5月21日に支部長に就任しており、同時に、柳井支部の副支部長、書記長の二役も交代している。

- (4) 柳井支部組合員20名は、平成13年11月9日に“55歳定年制無効確認訴訟”を山口地方裁判所岩国支部に提起し、同14年2月5日には“基本給等差額請求訴訟”を同支部に提起したが、訴訟係属中に会社が60歳定年制を実施することとしたため、“55歳定年制無効確認訴訟”は同年7月30日に取り下げた。
- (5) 平成15年3月27日に言渡された“基本給等差額請求訴訟”についての組合員勝訴の判決を受けて、会社は同年4月1日付けで差額賃金の支払いについて、60回払いとする旨の通知を柳井支部に発した。
- (6) 平成15年4月11日において、会社は、同14年4月5日及び翌15年4月3日と過去1年間に2回にわたって、教習中の同乗事故を起こしたX 1支部長に対して、同年4月9日の人事評価委員会の決議に基づき、同月14日から3ヵ月の出勤停止処分を行った。
- (7) 上記(5)の通知後、平成15年4月25日と5月2日に、会社は柳井支部と2回の団体交渉を開催し、経営状況について、資料提示をするなどして、分割払い等の必要性について説明をしたが、柳井支部の納得を得るに至らず、柳井支部組合員は会社へ事前予告の上、5月26日に会社の銀行預金の差押えを行った。
- なお、当該団体交渉の席において、Y 1社長より、「X 1支部長とは話ができない。支部長を代われ」等との発言があった。
- (8) 平成15年5月13日付けで、X 1支部長本人と柳井支部は、上記(6)の処分について、それぞれ書面によりX 1支部長個人名による異議申立て及びX 7副支部長、組合員一同の連名による処分の撤回を求める団体交渉の申入れを行った。これに対して、会社はX 1支部長個人との面談を行ったが、柳井支部との団体

交渉には応じていない。なお、X 1 支部長は、この処分に服している。

- (9) 平成15年6月6日に柳井支部が交通労連に加入したことにより、同地方総支部のX 5 委員長及びX 6 書記長が、同月13日、会社へ加入の挨拶のため訪問し、当日は柳井支部の三役を交え、会社側のY 1 社長、Y 3 専務の2名と計7名で意見の交換がなされたが、社長の「X 1 支部長とは団交ができない。もっと、質の良い組合員を育てて欲しい」旨の申出といわゆる“決意書”の件の話もなされ、X 5 委員長は、経営権への介入問題は、柳井支部を指導する旨の約束をした。
- (10) また、平成15年6月14日には全体会議が開催されて、組合側からはX 1 支部長以下4名の欠席以外は全組合員が出席し、会社側はY 1 社長とY 3 専務が出席した。この会議の席で、Y 1 社長は、会社は組合員の差押えで銀行の信用を失い、今月分の給料が遅配することと、X 1 支部長を交渉相手として認められない旨の発言をした。

### 3 柳井支部の平成15年6月26日の団体交渉申入れ以降、三権委任までの会社の対応について

- (1) 平成15年6月26日、柳井支部のX 7 副支部長(X 7 副支部長)は会社に対して、基本給、時差式出勤、食事手当及び同年4月11日付け懲戒処分の4項目の団体交渉を書面により申し入れた。これを受けて、会社のY 1 社長は、6月28日の開催を了解したものの、「X 1 支部長をはずした形での団交を行いたい」旨、発言した。
- (2) 翌日の27日午前10時25分頃、柳井支部のX 1 支部長、X 7 副支部長及びX 8 書記長(X 8 書記長)の三役は、前日のY 1 社長の発言の理由を同人に尋ねたところ、同人は「あなたは私を認めていないし、私もあなたを認めていない。経理公開にしてもコピーをとらせろだの、到底無理なことを言うてくる。支部長がいなくても団交はできる。支部長以外の役員なら誰とでも団交する」旨の発言を行った。
- (3) これら社長の発言のうち、「①コピーを渡せない、②支部長の団交での発言を認めない」を受け、柳井支部は現状では正常な団体交渉ができないと判断し、同日正午に会社のY 3 専務に団体交渉の延期を申し入れ、同17時、X 1 支部長ら三役がY 1 社長の経営する自動車販売会社を訪問し、直接Y 1 社長に団体交渉延期申入書を提出した。同延期申入書には、「“①経理内容のコピーを渡すことができない。②支部長を団交に入れてはならない。”の二点の会社側の発言に対し、団体交渉の延期を申し入れます」との文言が記載されていた。

- (4) 一方で、これら一連の会社の Y 1 社長の発言の報告を柳井支部の X 1 支部長から受けた地方総支部の X 6 書記長は、地方総支部委員長名による誠実団交を求める“申入書”を平成15年7月1日付けで作成し、柳井支部の X 1 支部長宛郵送した。
- (5) この“申入書”を受け取った X 1 支部長ら三役は、平成15年7月3日に会社の Y 1 社長らに提出した。なお、当該“申入書”は「正常な形での団交を直ちに開催し、経理も公開するように」との内容のものであった。この申入れに対して、Y 1 社長は「組合は前執行部の時代から交渉ルールを破壊し誠実な団交を行っておらず、不誠実は組合にある。X 1 支部長に発言権はない」旨の発言をした。
- (6) 平成15年7月9日に、X 7 副支部長ら二役が上部団体役員が入っての団体交渉の申入れを口頭で行ったところ、Y 1 社長は「外部の者と話は一切しない」旨の発言をして、当該申入れに応じなかった。
- (7) 平成15年7月10日午前中、労使問題の協議のため X 7 副支部長及び X 8 書記長が、翌11日に3時間の有給休暇を申請した際、当時は X 1 支部長が3ヶ月の停職中であつたことから、「組合のことで動くのは X 1 支部長一人で足りるはず、休めば欠勤扱いとし、ボーナスに反映する」旨の発言を行い、Y 1 社長が業務多忙を理由にその申請を受け付けなかったため、X 7 副支部長らは、有給休暇の申請を断念した。
- (8) 平成15年7月15日、上部団体の交通労連は、柳井支部の要請を受けて、内容証明郵便にて「労使問題の正常化」についての団体交渉の申入れをしたところ、会社は、書面(ファックス)により平成15年7月22日付けで「従来どおり柳井支部との団交をさせて戴きます」旨の回答をした。
- (9) 平成15年7月24日、柳井支部の X 7 副支部長及び X 8 書記長は、会社に就業規則(規則)改正の意見書及び申立人ら三者連名の2003年度夏期臨時給要求書(臨時給要求書)を持参したが、意見書には「誠意ある団体交渉が実現されていないため規則の変更に反対する」旨の記載があり、会社と組合の事前の了解事項と異なるという理由から、Y 1 社長はそれらの受取を拒否するとともに「会社側には団交の意思があるが、支部長の発言は100%認めない。支部長がいなくても団交はできるはずだ」等の発言をした。
- (10) 平成15年7月26日、柳井支部の X 7 副支部長が、同月15日付けで申し入れた交通労連の団体交渉申入書、24日に持参し受取を拒否された規則改正意見書及び臨時給要求書を会社に持参し、団体交渉の申入れを口頭で行ったところ、Y 1 社長は、前

回同様の理由から、受取を拒否し、規則変更の件での組合の対応に問題がある旨述べ、「三役の処分を検討している」旨の発言をして、当該申入れに応じなかった。

- (11) 平成15年7月31日、これら一連の経過により、柳井支部は地方総支部役員らの立会の下、全体集会を開催し、交通労連に三権の委任をすることを決定した。
- (12) 平成15年8月5日、柳井支部は、交通労連に対し、三権委任の通告書を送付し、さらに、同日、柳井支部のX7副支部長ら二役は、その旨の通告書を会社に持参したところ、Y1社長はこの受取を拒否した。
- (13) 翌6日、柳井支部は交通労連への三権委任通告書と臨時給要求書を配達証明郵便で会社へ送付したが、会社は翌7日にこれを受け取り、同日、Y1社長が柳井支部のX7副支部長へ通告書を返した。
- (14) 以上の事実について、柳井支部は、上記の(2)、(5)、(6)、(9)及び(10)は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に、さらに、(1)、(2)、(5)及び(9)は、同条第3号の支配介入にも該当する不当労働行為である旨主張し、会社は、上記のような発言等の対応について、団体交渉を拒否する意思はなく、また、拒否もしておらず、ただ、X1支部長が交渉担当者としてふさわしくないで同支部長の同席は認めるものの、発言拒否と交渉担当者としての交代を求めているに過ぎず、団体交渉拒否にも支配介入にも該当しない旨主張する。
- (15) よって、以下のとおり、検討する。

① 柳井支部の主張のまとめ  
(団体交渉拒否)

柳井支部が団体交渉拒否が成立すると主張するその具体的内容は、平成15年6月26日に団体交渉の申入れをしたところ、その日の会社のY1社長の対応により、翌27日、いったん、団体交渉の延期を文書で申し入れた後、同年7月3日、9日、24日、26日と連続的に、柳井支部三役、二役又はX7副支部長単独で、Y1社長と面談し、その都度、労働条件に関わる申入書等を持参するなどして、団体交渉の申入れを口頭で行ったが、会社の対応は、一貫して、X1支部長の発言を拒否し、同人が発言する限り、団体交渉に応じないという一方的な団体交渉応諾条件を課すことにより、正常な団体交渉が開催されていない状況に至っており、このような会社の一連の対応は、正当な理由に基づくものではないというものである。

(支配介入)

支配介入が成立すると主張するその具体的内容は、平成15

年6月26日にY 1 社長からX 7 副支部長に対して、「X 1 支部長をはずした形での団交を行いたい」旨の発言がなされ、翌27日には、柳井支部三役に対して、「支部長がいなくても団交が出来る、支部長以外なら誰とでも団交する」旨の発言が、同年7月3日には、三役に対し、「X 1 支部長に発言権はない」旨、さらには同月24日には、「X 1 支部長の発言は100%認めない」旨の発言が連続的になされているというものである。

② 会社の主張のまとめ

前記①の柳井支部の主張に対して、会社は、団体交渉の席におけるX 1 支部長の同席は認めるが、その発言を拒否しているのであって、団体交渉拒否ではなく、支部長が信頼できないので交渉担当者としての交代を求めているものであり、支配介入にも当たらないとして、団体交渉におけるX 1 支部長の発言拒否と支部長の交渉担当者としての交代を求める理由について、次のように主張する。

ア 平成12年7月31日の地労委のあっせん案を無視し、病弱・高齢の当時のY 2 社長と別個の労使協議会決定書を作成・締結する等、交渉ルールを破壊したこと。

イ 自分の年収が増加しているのに、年々減少しているという主張を当分の間、曲げなかったこと。

ウ 団体交渉の席において、組合の全権限は自分にあるとの発言をしたこと。

エ 平成14年1月11日にX 7 副支部長ら二役に決算書を閲覧させたのに、自分は見っていないと再三主張したこと。

オ 平成14年4月5日、同15年4月3日というように1年間に2回も教習事故を起こし、人事評価委員会で3ヶ月の停職処分をしたところ、それまでの他の組合員の3回の事故による処分の際には、何等の異議もはさまなかったのに、自己の処分になると、個人的あるいは組合の名を使って、突然、異議を申立てる等、組合を私物化しているともとれる言動をとったこと。

カ 校長の指示を組合員でないからと無視したこと。

キ 教育業又は接客業であるにもかかわらず、注意しても無精などをのばしたまま勤務する等、勤務態度に問題があること。

ク 会社の三六協定の申入れに対する不謹慎と思われるような発言(支部長を認めていないのにその印が欲しいのかというような発言)をしたこと。

ケ 玖西校では平成15年4月16日より勤務時間の変更を実施しており、柳井校については、職員の要望を聞き入れてコース改修工事の関係から同年7月1日からの実施を予定していたところ、X 1 支部長の指示により実施できなかったこと。

コ 勤務時間に係る規則の改正について、協議の必要性を尋ねた会社に対して、X 7 副支部長が、いったん、口頭で協議の「必要がない」旨の返答をしていたので、会社はその旨の意見書の提出を求めたところ、X 1 支部長から「規則の変更に反対する」旨の意見書の提出がなされたことその他、支部長以外の他の役員との団体交渉は可能であるとの上部団体役員からの説明があることも加えて、X 1 支部長については、交渉担当者としての交代を求めているもので、同席は拒否していないので正当な要請であること。

したがって、団体交渉拒否及び支配介入の成否に関し、会社の主張の正当性について、以下のとおり検討する。

アの交渉ルールの破壊については、前執行部時代のことであり、X 1 支部長は、当時は一般の組合員に過ぎず、また、積極的な組合活動をしていたわけではなく、発言拒否等の理由とはならない。

なお、これについては、今回の紛争の発端となったことが認められ、これまでの団体交渉の席における Y 1 社長の発言の中において、しばしば“交渉ルールの破壊と組合側の不誠実”という言葉がでていいる。この詳細について、X 1 支部長は前執行部より詳しくは聞いていないし、引継も受けていない旨の証言をしている。団体交渉においては常に対立するばかりではなく、双方とも相手側の主張を誠実に聞き、譲るべきところは譲るといいう姿勢も必要なことは、言うまでもない。本件においても、柳井支部は、会社側の主張は裁判で決着がついているから関係ないというのではなく、正常な労使関係を安定的かつ継続的に維持する上からも、内容の把握については、過去の事実関係に遡っての検討・配慮が必要なことは言うまでもないことを付言する。

イ、ウ、エ及びクについては、証拠上、確かにそのような事実は認められるが、これらは言葉の行き違い、単なる感情的な反感等にすぎず、団体交渉という労使関係の中核的手続における、組合側代表者である支部長の団体交渉の場における発言を拒否する理由とはならないことは余りに明白である。

オについては、会社主張の事実が認められ、このような1年間における2度の事故と突然の異議申立については、いささか問題はあるが、組合という団体の代表者である支部長と、従業員である X 1 個人とは別個の問題であり、組合を私物化しているともとれるという会社側の一方的な受取り方でもって、組合の代表者である支部長の団体交渉における発言を

拒否したり、交渉担当者としての交代を求めることができるものではない。

カ及びキについては、その具体的状況と真偽の程は不明だが、それらが例え事実としても、いずれも従業員個人としての問題であり、支部長としての立場にふさわしくないという理由とはならない。

ケについては、玖西校で実施されていた勤務時間の変更が、柳井校で急遽拒否されたことと、規則の改正について、X7副支部長がいったんは、口頭で了解していたはずであるのに、その反対の意見書が提出されたので、その責任はX1支部長にあるということで、信頼できないという主張のようであるが、この勤務時間の変更問題については、次の事実が認められる。

I 平成15年4月16日より玖西校で、規則第7条第2項の運用により勤務時間の変更が行われた。

II 柳井校における勤務時間の変更は、コース改修工事のため平成15年5月、6月と休校であったため、教習を進展させる必要があり、同年7月1日より実施する予定であった。

III この勤務時間の変更については、柳井支部ではX7副支部長、会社ではY3専務とその他現場担当者を除いて、X1支部長らは時差式出勤による勤務時間の変更とみなしていた。なお、時差式出勤とは、規則第7条第2項の運用で実施する始業・終業時間の変更ではなく、“平成14年9月30日付け時差出勤の実施要領”に基づき勤務するものであり、直ちに全従業員に適用されるものではないが、規則第7条第2項の運用による勤務時間の変更については、全従業員に適用されるものである。

IV 平成15年6月26日に会社へ時差式出勤他3項目の団体交渉の申入れをしたが、当日及び翌27日の会社のY1社長の発言等の対応の結果により、同日、団体交渉の延期を書面にて会社へ提出した。

V 会社は平成15年6月末に柳井校の勤務時間の変更について同年7月1日からの実施を指示したところ、上部団体の指導を受けたX1支部長の指示により拒否され、実施されず、会社は当初予定の勤務体系の変更を余儀なくされた。

以上の事実関係により、会社がX1支部長の団体交渉における発言を拒否する正当理由となるか否かについて検討する。

勤務時間の変更は、平成15年6月26日に柳井支部が時差式出勤の団体交渉申入れ(ただし、これは翌27日に、延期されており、延期後の団体交渉は開催されていない)をしており、Y3専務もこの時点の申入れ事項に柳井校の勤務時間の変更も含むことは理解していたことが認められる。

また、柳井校の勤務時間の変更は、職員の要請により同年7月1日から変更の予定であったとの会社の主張については、玖西校との関係及び柳井校のコース改修工事の関連から職員の要望があったか否かはともかくも、事実であったと認められる。

現に平成15年6月26日の団体交渉申入れ事項において、時差式出勤を団体交渉事項に掲げ、この時差式出勤の実質的な意味は柳井校の勤務時間の変更を指しており、このことはY3専務の証言より明らかである。また、団体交渉延期後の口頭による再度の団体交渉の申入れに対しても、会社のX1支部長が団体交渉に出席はしても、発言する限りは団体交渉に応じないという一方的団体交渉応諾条件により、正常な団体交渉が開催されていないことから、上部団体の指示により柳井支部の統一的行動として会社の勤務時間の変更の指示に従わなかったものであり、それがX1支部長を介して、組合員に直接指導がなされたとしても、当然のことを指導したものである。

いったん、団体交渉を申し入れ、その後において、延期がなされ、以後、延期後の口頭による再度の団体交渉の申入れがなされたが、正常な団体交渉の開催されない原因が会社の一方的な姿勢にある以上、団体交渉により勤務時間の変更の合意ができないので、柳井校において、組合員の拒否により勤務時間の変更実施ができなかったとしても、労使関係上のあり方として正当なものであり、その責めをX1支部長個人に負わせることはできない。

以上のことより、X1支部長の指示により実施できなかったから同支部長の発言を認めなくてもよいという会社の主張に正当性はない。

コの規則の改正については、次の事実が認められる。

I Y3専務が平成15年7月15日にX7副支部長に勤務時間に係る規則の改正案を提示し、翌16日に正式な通達で時間割表を交付し、その場で協議の必要性を同副支部長に尋ねたところ、「必要がない」旨の返答があった。

II 上記返答でもって、協議の必要がないと判断した会社が組合に対し、規則改正の意見書を求めたところ、柳井

支部からは「団体交渉が開催されていないから、反対する」旨の意見書が提出された。

以上の事実関係により、会社がX1支部長の団体交渉における発言を拒否する正当理由となるか否かについて検討する。

規則の改正については、就業時間のような重要な労働条件の変更に係る事項については、会社側から組合に対して正式に協議を申し入れるべき事項である。特に、本件における規則の改正については、平成15年6月26日に、申し入れていた時差式出勤に係る団体交渉申入れ事項において、規則全般の改正を含んだものであることは会社側もY3専務の証言にあるように認識していた事実がうかがえることから、その旨の申入れがなされており、ただ、会社の一方的な団体交渉応諾条件による団体交渉拒否のため、団体交渉が開催されるに至っていないものである。それを、柳井支部の窓口的立場にあるX7副支部長の真偽不明の口頭による了解があったので、組合から規則改正(始業及び終業時刻並びに休憩時間等の変更)の同意があったとの解釈により、その旨の意見書の提出を要求することが許されるものではない。よって、柳井支部の意見書は、事実を記載したものであり、会社側が事実と異なるという理由により、意見書の受取を拒むことは組合軽視の顕れである。

また、会社が、上部団体の役員から支部長がいなくても団体交渉ができるという説明があったので、支部長以外の者なら誰でもよいはずとの主張もしていることについては、組合側が誰を交渉担当者とするかは組合の専権事項であり、会社の方から交渉担当者を選別できるものではなく、上部団体の役員の説明があったから、そのようにするというに正当性がないことは、いうまでもないことである。

③ 不当労働行為の成否について

以上、検討したとおりアからコまでの会社の主張はいずれも正当性のないものと判断する。

(団体交渉の拒否について)

会社及び柳井支部との間で、平成15年5月2日以降団体交渉が開催されていないことには争いがない。

同年6月26日の柳井支部から会社に対しての団体交渉申入れについては、翌27日において、柳井支部から文書でもって延期されている。この団体交渉延期申入書については、会社の団体交渉におけるX1支部長の発言拒否と交渉担当者の変更を求める不当な団体交渉応諾条件に対して、抗議の趣旨を含んだ団

団体交渉期日の延期申入書とみるのが相当である。したがって、X 1 支部長の団体交渉における発言をしないこと及び交渉担当者の変更を条件に団体交渉に応じるという会社の対応により、団体交渉が開催されていない事実が認められる以上は、団体交渉拒否の不当労働行為が成立するものと判断する。

(支配介入の成立について)

また、平成15年6月26日から同年7月24日にかけてのY 1 社長の発言等の対応についても、上記で判断したとおり、その発言等の対応を正当化する理由がなく、支配介入の不当労働行為が成立するものと判断する。

そもそも誰を組合の交渉担当者として選任するかは組合の固有の内部手続によるものである。正当になされた組合の交渉担当者の選任について、使用者側である会社が介入できるものではなく、このような会社の介入は、組合の運営に対する支配介入となるものであって、とりわけ、組合の役員である交渉担当者の人選に容喙することは、支配介入そのものである。

- (16) 次に、会社は柳井支部の上部団体役員と同席する団体交渉の申入れについても、会社の経営実態を知らない上部団体役員と同席する団体交渉は、なじまない旨の理由により、その同席をも拒否していることについて検討する。柳井支部が申し入れた団体交渉において、上部団体の役員が交渉担当者となることについて、会社は、正当な理由なく、拒否することはできない。会社が拒否しているこのような理由は、X 1 支部長の団体交渉における発言を拒否し、交渉担当者の交代を求めると同様に正当な理由があるとはいえない。

- (17) 小括

以上の会社の姿勢及びY 1 社長の発言等の対応と相まって、会社が柳井支部に対して、団体交渉においてX 1 支部長が発言する限りは団体交渉に応じないという一方的な団体交渉応諾条件を課すことは、上述したように正当な理由のない団体交渉拒否である。

さらに、X 1 支部長の交渉担当者としての交代を求めることは、組合の運営に対する支配介入を伴う団体交渉拒否であり、その不当労働行為性はより明白である。

よって、平成15年6月26日の団体交渉の申入れに始まる、翌27日の会社に対する抗議の趣旨を含む団体交渉延期申入書以後の一連の口頭による団体交渉の申入れ及び会社との折衝におけるY 1 社長の発言等の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、平成15年6月26日の団体交渉申し入れ時に始まる、以後の一連のY 1 社長の発言等の対応は

同条第3号に該当する不当労働行為である。

4 三権委任と地方総支部の団体交渉の申入れについて

- (1) 平成15年8月5日、柳井支部からの三権委任を受けて、交通労連の地方組織である地方総支部はX5委員長名により「①一連の労使紛争の解決及び労使関係の正常化について、②2003年度夏期臨時給要求について」を交渉事項とする団体交渉の申入れを内容証明郵便により行った。
- (2) 翌6日、この申入れに対して、会社は、前回の交通労連からの団体交渉の申入れに対する回答と同様の文面により、「柳井自動車学校は、柳井支部と従来通り団交をさせて戴きます」旨、書面(ファックス)にて、回答した。
- (3) 以上の状況により、不当労働行為の成否について判断すると、
  - ① 柳井支部と会社との正常な団体交渉が開催されることを目的として、地方総支部の誠実団交を求める“申入書”の送付後の平成15年7月9日において、柳井支部のX7副支部長ら二役が会社に対して、上部団体の役員を入れての団体交渉の申入れを口頭で行った際の、Y1社長の「上部団体の者とは話をしない」という頑な態度により、所期の目的を達成することができなかつたことは認定したとおりである。また、その後の交通労連の団体交渉の申入れに対しても、柳井支部との団体交渉が優先するとの考えのもとに、当該団体交渉の申入れに対して書面により団体交渉を受け入れがたい旨の回答をしている。
  - ② さらに、以後、平成15年7月24日、26日と柳井支部のX7副支部長らが会社のY1社長と面談、又は団体交渉の申入れを口頭で行った際の同社長の対応は、X1支部長が発言する限り、団体交渉に応じないという姿勢に終始し、その都度、同支部長の発言の拒否と交渉担当者の変更を求めているのである。
  - ③ このような状況下において、上部団体の交通労連としては、柳井支部から三権の委任を受け、交通労連の地方組織である地方総支部の委員長名で団体交渉の申入れを書面で行ったものであり、上部団体とその下部組織の柳井支部との団体交渉権を調整の上で団体交渉の申入れを行ったことがうかがえる。
  - ④ この地方総支部からの団体交渉申入書を受け取った会社は、前回の交通労連からの団体交渉の申入れに対する回答同様に、「従来どおり、柳井支部との団体交渉をさせて戴く」旨の回答を行ったのみである。
  - ⑤ この会社の回答を受けて、地方総支部は、直接会社へ訪問するなどして、再度団体交渉を申し入れる等の手続きは行っていないが、これまでの会社の対応状況からして、今後も団体交渉の申入れを重ねて行ったとしても会社が上部団体である地

方総支部との団体交渉に応じる姿勢にないことは明らかである。

(4) 小括

会社は、「経営の実態を知らない上部団体との団体交渉よりも柳井支部との団体交渉が優先する。さらには、柳井支部との団体交渉が行われていないのに、上部団体との団体交渉を先に受け入れるわけにはいかない」等と主張するが、上述したことに加えて、柳井支部との団体交渉が会社の一方的、かつ、不当な条件付けにより、行われていない事実がある以上、会社は上部団体である地方総支部からの団体交渉の申入れを拒否することについて、正当な理由があるとはいえない。よって、平成15年8月5日付けの地方総支部からの団体交渉の申入れについて、会社がこれを正当な理由なく拒否することは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

5 県自学の団体交渉の申入れについて

(1) 平成15年6月13日、県自学のX 2 委員長他1名の役員が会社を訪問し、Y 1 社長と面談し、同年4月からの勤務時間の変更問題等について話し合った。

(2) 平成15年7月24日、26日に柳井支部の役員が会社に持参し受取りを拒否された書類の一つである臨時給要求書には県自学名も記載されていた。

(3) 小括

申立人らは、上記(2)の事実をもって、団体交渉の申入れをしている旨の主張をするようであるが、これは単なる要求書であり、団体交渉申入書ではないこと、さらには、不当労働行為を構成する事実の主張もないことから団体交渉拒否の成立する余地はない。

第4 結論及び救済方法

1 結論

(1) 以上により、柳井支部が、平成15年6月26日に申し入れた団体交渉については、同日、27日及びそれ以降における会社のY 1 社長の「支部長の団交の同席は認めるが発言は認めない。支部長は交渉担当者として、ふさわしくない。代われ」旨の発言がなされている。これらの発言に至った理由として、支部長の言動が交渉担当者としてふさわしくないという理由が多々あげられているが、これらが正当な理由とならないことについては、既に判断したとおりである。

会社が、X 1 支部長が発言しないことを条件に団体交渉に応ずるといふ姿勢に終始することは、不当な団体交渉応諾条件を

組合に課しているものであり、組合がその条件を呑まない限りは団体交渉が成立しない以上、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為である。

また、支部長の言動が交渉担当者としてふさわしくないとして、支部長の立場を否定するこれらのY1社長の発言そのものが組合の運営に対する支配介入として、同条第3号に該当する不当労働行為である。

- (2) また、地方総支部については、柳井支部の三権委任を受けた後の平成15年8月5日付け書面による団体交渉の申入れに対する会社の書面による団体交渉の拒否の理由は、不当な団体交渉応諾条件のため、柳井支部との団体交渉が開催されていないにもかかわらず、柳井支部との団体交渉に優先的に応じるという不誠実なものであり、会社が上部団体である地方総支部との団体交渉に応じる姿勢にないことは明らかであることから、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当することは、前記第3の4(4)で判断したとおりである。
- (3) なお、県自学については、地労委の審査委員からの求釈明に対して、不当労働行為を構成する事実の主張はなく、県自学に対しては団体交渉拒否は認められない。

よって、県自学の団体交渉拒否の救済に係る申立ては却下する。

## 2 救済方法

救済方法としては、柳井支部に対する団体交渉拒否については、主文第1項のとおり、速やかに、会社が団体交渉に応ずることを命ずる。

支配介入については、会社がX1支部長の団体交渉に出席した際の発言を拒否したり、交渉担当者の交代を求めることなどの組合の運営に対する介入を禁ずることにより、その目的を達すると判断するので、主文第2項のとおり命ずる。

また、会社が柳井支部との団体交渉に応じるに当たり、上部団体の役員の同席を拒否することは正当な理由がないことは、前述のとおりであるからその同席時の発言を拒否してはならないことを含めて、主文第3項のとおり命ずる。

そして、地方総支部の求める団体交渉拒否の救済については、その真の目的は柳井支部と会社との誠実な団体交渉が開催、実現されることにあると思料されることから、柳井支部との団体交渉が円滑に実施されない場合に、団体交渉を命ずることで足りると判断するので、主文第4項のとおり命ずる。

よって、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成16年3月9日

山口県地方労働委員会  
会長 加藤 政男 印