

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合徳島県本部

被申立人 徳島トラフィックサービス株式会社

上記当事者間の徳島地労委平成15年(不)第1号不当労働行為救済申立事件(平成15年10月21日申立て)について、当委員会は、平成16年6月15日第467回公益委員会議において、田中達也、笹谷正廣、後藤修三、元井信介合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、徳島トラフィックサービス株式会社(以下「会社」という。)の行った次の行為が労働組合法第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して、全日本建設交運一般労働組合徳島県本部(以下「建交労徳島」という。)から救済申立てがあった事件である。

(1) 労働協約の締結拒否について

平成15年2月19日、建交労徳島、全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「関西支部」という。)及び全日本建設交運一般労働組合関西支部徳島トラフィックサービス分会(以下「分会」という。)また、これら3組合を併せて「組合」という。)は、会社に対して、2003年度における組合員の賃金・雇用等の労働条件改善要求に係る統一的な労使交渉事項を記載した「統一要求書」のほか、「職場要求」と題する書面を提出して、団体交渉を申し入れた。同年3月13日に団体交渉が行われ、会社からは「2003年度統一要求回答書」(以下「回答書」という。)の提出があった。これに対して組合は、同年4月1日の団体交渉において、回答書のうち合意する事項を協定書案として作成することを述べ、次の団体交渉で労働協約(以下「協約」という。)を締結するよう求めた。同月10日、組合は、会社へ協定書案を提出し、同月22日に行われた団体交渉において、協約の締結を求めたところ、会社はこれを拒否した。

(2) 事前協議を経ない分会役員の部長への昇進人事について

会社は、組合と事前協議することなく分会の会計担当役員であるX1(以下「X1」という。)を平成15年9月1日付けで新聞輸送部長(以下「部長」という。)に昇進させる人事を行った。

一方、同日付けで全国一般徳島トラフィックサービス同志会労働組合（以下「同志会労組」という。）の執行委員長であるX2（以下「X2」という。）についても部長への昇進人事を行っているが、同志会労組の上部団体に対しては、X2からの依頼に基づき、Y1社長（以下「Y1社長」という。）が事前説明を行った。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、平成15年2月19日に組合から申し入れのあった「統一要求書」に関する団体交渉において、組合と合意した事項について、労使協定を締結すること。
- (2) 会社は、組合と事前協議することなく組合役員を部長に昇進させるなど、組合の運営に支配介入しないこと。
- (3) 謝罪・誓約文の掲示。

第2 当事者の主張の要旨

1 労働協約の締結拒否について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、平成15年4月1日に行われた団体交渉において、回答書のうち、組合として合意できる項目については合意する旨を表明し、協定書案を組合で作成して会社に提出するので、次回団体交渉で協約を締結するよう要求した。会社は「わかりました。提出してください。」と回答し、次回団体交渉で文言のすり合わせを行うことを確認した。

これに基づき組合は、同月10日、協定書案を会社に提出した。

イ 平成15年4月22日に行われた団体交渉において、組合は合意できる項目についての協約化を求めたのに対して、会社は協定書案の内容が就業規則と同じであるなどとして協約の締結を拒否した。

ウ 平成15年6月12日に行われた夏季一時金に関する団体交渉時においても、組合は、会社に対して、再度協約の締結を求めたが、協約の締結を拒否する会社の姿勢に変わりはなかった。

エ 平成15年6月17日、建交労徳島は、協約の締結を求めて当委員会にあっせん申請を行った。あっせんは、同年7月3日及び同月15日に行われ、会社は、「統一要求書」に関して労使双方で合意が成立したことを認めたが、協約の締結には応じなかった。

オ 会社とは、平成11年12月6日の団体交渉において、双方が合意に至った事項については協約化する旨確認している。そうであるにもかかわらず、会社は合意事項についての協約化を拒否している。

カ 以上のとおり、団体交渉において合意した事項について、協約を締結しない会社の態度は、不誠実であり、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) 被申立人の主張

- ア 会社は、組合から申し入れのあった「統一要求書」に関する団体交渉において合意した賃上げ、深夜労働及び夏季一時金に関しては、いずれも協約を締結している。これら以外に合意事項はなく、かつ、協約を締結する旨の合意もない。
- イ 協定書案の内容は、就業規則をそのまま引用したものであるが、就業規則の内容で双方が合意した事実はなく、ましてや、これを協約化することが合意された事実もない。
- ウ 関西支部及び分会は、平成13年にも今回の協定書案とほぼ同じ内容で協約化を求めているが、その折会社は、協定書案の内容が就業規則の抜粋であるとして、協約の締結を拒否したことからすると、今回においても就業規則の内容で協約化を合意するはずがない。
- エ 協定書案の中身を見ると、「統一要求書」では要求されておらず、また、団体交渉で議論されていない事項が含まれており、この点からしても労使間で合意が成立したとはいえない。
- オ 回答書において、「就業規則どおり」、「現行どおり」と回答したのは、会社の方針を示しただけのものである。
- カ 以上のとおり、協定書案は、就業規則の中から組合にとって都合のいい部分を抜き出して作成したものにすぎないのであり、会社との間で合意したものとは到底いえず、申立人の労働組合法第7条第2号及び第3号を理由とする救済申立てには理由がない。

2 事前協議を経ない分会役員の部長への昇進人事について

(1) 申立人の主張

- ア 組合は、分会結成当初から、組合員の労働条件・処遇などを決めるにあたっては、個人交渉などを厳しく禁止する旨を会社に申し入れ、会社もこのことを十分承知していたにもかかわらず、会社は、組合に対して事前協議を行わずにX1を部長に昇進させる人事を行った。
- イ 一方、会社は、併存する同志会労組の執行委員長であるX2を同時期に部長に昇進させる人事を行っているが、同志会労組の上部団体とは入事異動の発令前に事前協議を行っている。
- ウ また、会社は、X1を部長に昇進させるにあたって、組合からの脱退を条件としているのに対し、X2については、労組役員の兼務を認めている。
- エ 組合員の賃金・労働条件を組合に事前通知することなく変更することは、労働組合の運営に著しい支障を与える。また、他労組とは事前協議を行いながら、組合とは事前協議を行わな

い会社の態度は、中立義務に反するものであり、組合の弱体化及び壊滅を企図した、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。

(2) 被申立人の主張

ア X 1 の部長への昇進は、会社の部長2名の退職や配置転換に伴うものであり、また、昇進前において同人は副部長をしており、かつ、本人の能力を正當に評価してのものである。

イ 従業員のうちの誰を部長に昇進させるかは、人事権の範囲内のことであり、組合と事前協議をしなければならない義務はない。

ウ Y 1 社長が同志会労組の上部団体に説明に赴いた理由は、X 2 から「業務上必要であるため、部長に昇進させるものであると説明して欲しい」旨の依頼を受けたためであり、事前協議に行ったわけではない。

エ 会社には、部長は非組合員でなければならないとの規定はないし、また、Y 1 社長らが、X 1 に対して組合を脱退することを昇進条件とした事実もなく、X 1 が組合を脱退したのは、本人の意思である。

オ 以上のとおり、X 1 の部長への昇進は人事としては順当なものであり、会社としては申立人の組合活動に対して支配介入する意図など全くなかったものである。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、社団法人徳島新聞社の新聞配達受託会社として、同社の発行している新聞を印刷所から徳島新聞販売所まで配送することを目的として昭和58年7月に設立された株式会社であり、申立時の従業員は28名である。

(2) 建交労徳島は、労働者の経済的・社会的地位の向上を図ることを目的として、建設・交通・運輸・農林・自治体関連及び一般の労働者で組織する全日本建設交運一般労働組合(以下「建交労」という。)の下部組織であり、申立時の組合員は970名である。

関西支部は、建交労の下部組織であり、各県本部の運動の具体的推進を図ることを目的として、建設・運輸・流通関連産業及び一般における建交労の組合員で組織する労働組合であり、申立時の組合員は1,100名である。

分会は、申立時において、会社の従業員5名で組織する関西支部の下部組織である。

(3) 会社には、分会のほかに全国一般労働組合徳島地方本部の下部組織で、申立時において、組合員15名で組織する同志会労組が

ある。

2 団体交渉等の経過について

- (1) 平成15年2月19日、組合は、会社に対して、2003年度における組合員の賃金・雇用等の労働条件改善要求に係る統一的な労使交渉事項を数十項目記載した「統一要求書」のほか、「職場要求」と題する書面を提出して、団体交渉を申し入れた。

- (2) 平成15年3月13日、前記(1)に基づき、第1回目の団体交渉が行われ、主に賃上げに関して交渉が行われた。

また、会社は、回答書を提示したが、組合は、回答書の内容について正式に合意するかどうかは後日検討して回答することとした。

なお、回答書の中には、組合の具体的な内容の要求に対して、「就業規則どおり」、「現行どおり」とする回答が数項目あった。

- (3) 平成15年3月17日及び同月25日に第2回目、第3回目の団体交渉が行われた結果、賃上げ及び職場要求に関しては労使双方で合意が成立し、賃上げについては、同月25日付けで協約が締結された。

なお、これまで行われた3回の団体交渉において、「統一要求書」に基づき交渉が行われたのは、主に、賃上げ及び深夜労働に関してであった。

- (4) 平成15年4月1日、第4回目の団体交渉が行われ、組合は、回答書のうち合意できる事項は合意することを表明した。そのうえで、組合は協定書案を作成し、同月10日までに会社に提出する旨伝え、次回団体交渉での協約化を要求した。

これに対してY 1 社長は、「出すだけ出してください。」と回答した。

- (5) 平成15年4月10日、分会のX 3 は、組合が作成した協定書案をY 1 社長に提出した。

- (6) 平成15年4月22日、第5回目の団体交渉が行われ、組合は、同月10日に提出した協定書案により協約を締結するよう求めたが、会社は、協定書案の内容が就業規則と同じであることなどを理由に締結を拒否した。

- (7) 組合は、平成15年6月12日に行われた夏季一時金に係る団体交渉時においても、会社に対し、再度協約の締結を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

なお、深夜労働に関しては同日付けで、夏季一時金に関しては同月18日付けでそれぞれ協約が締結されている。

- (8) 平成15年6月17日、建交労徳島は、当委員会に対して、合意事項についての協約締結を求める内容のあっせん申請を行った。

あっせんは、同年7月3日及び同月15日に行われたが、労使間における主張に隔たりがあったことから、打ち切りとなった。

3 協定書案の内容について

協定書案は、就業規則を抜粋した内容となっているが、その中には、「統一要求書」に含まれていない事項、団体交渉で議論されていない事項、あるいは、会社の回答内容を過大に解釈した事項がある。

4 部長への昇進人事について

- (1) 会社の新聞輸送部には4名の部長がいるが、そのうちの1名は定年退職により、また、別の1名は病気による配置転換を行ったことにより、2名の欠員が生じることとなった。
- (2) これにより会社は、当時、新聞輸送部の副部長であったX 1及びX 2を平成15年9月1日付けで部長に昇進させることとした。
- (3) 部長への昇進前においてX 1は、分会の会計担当役員を務め、また、X 2は、同志会労組の執行委員長を務めていた。
- (4) 会社は、X 1及びX 2の昇進人事について、それぞれが所属する労働組合と事前協議をしなかったが、X 2の昇進人事については、X 2から「業務上必要であるため、部長に昇進させるものであると説明して欲しい」旨の依頼があったため、Y 1社長が同志会労組の上部団体に説明に赴いた。
- (5) 部長は組合員資格があり、X 2は部長昇進後も同志会労組に在籍しているが、X 1は部長昇進後に自身の判断で組合を脱退した。

第4 当委員会の判断

1 労働協約の締結拒否について

- (1) 申立人は、団体交渉において、労使間で合意した事項の協約化を拒否する会社の態度は、不誠実であり、協約の締結を目的とする団体交渉の意義を失わしめるものであって、不当労働行為に該当する旨主張する。
- (2) この点につき当委員会は、「統一要求書」に関して、協約を締結している賃上げ、深夜労働及び夏季一時金以外については、労使間で合意が成立しておらず、会社が協約の締結を拒否しても労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しないと判断する。

すなわち、本事件に係る団体交渉等の経緯をみると、平成15年2月19日、組合は会社に対して、数十項目に及ぶ労働条件改善要求を記載した「統一要求書」を提出し、団体交渉を申し入れた。同年3月13日に団体交渉が行われ、会社からは「統一要求書」に対する回答書の提出があり、その中には数項目について「就業規則どおり」、「現行どおり」とする回答があった。その後、

同月17日及び同月25日に団体交渉が行われたが、「統一要求書」に基づく交渉事項は、主に、賃上げ及び深夜労働に関してであった。それ以外の事項については組合は、同年4月1日に行われた団体交渉において、回答書のうち合意できる事項は合意することを表明し、次回の団体交渉で協約化するよう求めた。そして、同月10日、事前に協定書案を提出し、同月22日に協約化のための団体交渉を行ったが、会社は、組合が提出した協定書案の内容が就業規則と同じであることなどを理由に協約の締結を拒否し、また、同年6月12日に行われた夏季一時金に係る団体交渉時においても、会社は同様の理由で協約の締結を拒否した。

これらの経緯において、前述した賃上げ、深夜労働及び夏季一時金については、それぞれ交渉の上、協約が締結されたが、それ以外の事項については、個別・具体的な交渉がなされたことの疎明はなく、さらに、組合としても、同年4月22日に、協約化に向けての団体交渉を行う予定であるとしていながら、同日の団体交渉のみならず、同年6月12日の団体交渉においても、協定書案の各項目について交渉が尽くされたことの疎明もないことからすれば、これらの事項については、いまだ交渉が煮詰まっていないとみるのが相当であるから、労使間で合意が成立していたとは認めがたい。

また、組合の提出した協定書案の中には、「統一要求書」に含まれていない事項、団体交渉で議論されていない事項、あるいは、会社の回答内容を過大に解釈した事項があることからすると、会社が協定書案に基づく協約の締結を拒否したからといって、これをもって直ちに会社の団体交渉における態度が不誠実であるとまではいえない。

以上のことから、申立人の主張は認められない。

2 X 1 の部長への昇進人事について

- (1) 申立人は、併存する同志会労組のX 2を部長に昇進させるにあたって、同志会労組の上部団体とは人事異動の発令前に事前協議を行っているにもかかわらず、X 1を部長に昇進させるにあたっては、組合と事前協議を行わなかった会社の態度は、組合を無視し、また、組合の弱体化及び壊滅を企図した、支配介入の不当労働行為に該当する旨主張する。
- (2) この点につき当委員会は、X 1の部長昇進人事に関して、会社による組合の運営に対する支配介入があったとは認められず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しないと判断する。

すなわち、申立人は、組合員の人事に関しては労使間で事前協議する旨の慣行があったと主張するが、そういった慣行があ

ったとの疎明は十分ではない。また、部長への昇進後も組合員資格があることからすると、X 1 を部長に昇進させたところで直ちに組合の運営に支障が生じるものとは考えられず、X 1 を部長にしたからといって、これをもって組合の運営に対する支配介入とはいいいがたい。

Y 1 社長が部長昇進人事について同志会労組の上部団体へ事前説明に行ったのは、X 2 が部長昇進前において同志会労組の執行委員長という役職であったため、同人から「上部団体に説明して欲しい」旨の要請を受けたからであり、これをもって事前協議を行ったとはいえない。したがって、会社が組合を無視し、差別的に取り扱ったものとは認められない。

また、申立人は、X 1 が組合を脱退したのは、会社から部長への昇進を条件とする脱退懲通があったことによるものであると主張するが、これを認めるに足る申立人の疎明は不十分であり、むしろ、前記第3の4の(5)で認定したとおり、X 1 が組合を脱退したのは、X 1 自身の判断によるものと認められる。

以上のことから、X 1 を部長に昇進させたことは、人事異動を通じて組合の弱体化を狙った行為とはいえず、申立人の主張は認められない。

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16年6月15日

徳島県地方労働委員会
会長 田中 達也