

命 令 書

申立人 自交総連三和交通労働組合

被申立人 三和交通株式会社

上記当事者間の平成14年(不)第47号事件について、当委員会は、平成16年8月11日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、関係者間の利用の調整に努め、「教養室」の一時利用を認める方向で、申立人と誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人は申立人に対し、被申立人が従前認めていた条件による掲示板の掲示について、許可の更新をしなければならない。
- 3 被申立人は申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

自交総連三和交通労働組合
執行委員長 X 1 様

三和交通株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の教養室の一時利用を一旦は認める方向で検討すると回答していたにもかかわらず合理的な理由なく拒否したこと及び貴組合に対し書面による手続に拘泥し従前認めてきた条件による掲示板の掲示の許可を更新しなかったことは、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。

- 4 申立人のチェック・オフ協定の締結に係る申立てについては、却下する。
- 5 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人三和交通株式会社(以下「会社」という)が、
①申立人自交総連三和交通労働組合(以下「組合」という)との団体交渉(以下「団交」という)において、決定権限のある者を出席させず、過去2年間分の最低賃金とそれに満たない既払賃金との差額の支給を求める組合の要求(以下「最賃補償要求」という)につ

いても話を拒否し、不誠実な態度に終始している、②労働条件については組合と協議の上決定すると約束していたにもかかわらず、就業規則及び賃金規定(以下「就業規則等」という)の改定に当たり何らの団交による協議を行わなかった、③会社の親睦団体(以下「親睦会」という)には便宜供与を認めているにもかかわらず、組合の便宜供与要求(事務所の貸与、掲示板の掲示の許可及びチェック・オフ協定の締結)には応じない、として、これらが不当労働行為であると申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 就業規則等の改定に係る協議
- (3) 組合事務所の貸与(認められない場合、「教養室」の一時利用)
- (4) 親睦会と同等の条件による掲示板の掲示の許可(認められない場合、従前認められていた条件による掲示板の掲示の許可の更新)
- (5) チェック・オフ協定の締結
- (6) 謝罪文及び誓約文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 団交について

本来、使用者は決定権を有する者を出席させ団交に誠実に応じなければならないにもかかわらず、会社の代表取締役社長は、30回近く開催された組合との団交に一度も出席せず、何ら決定権のない会社の営業部長や代理人弁護士のみを出席させた。そして、組合から提起した最賃補償要求についても、拒否回答をするばかりで、事実上、話を拒否しているのである。

かかる会社の行為は不誠実団交である。

(2) 就業規則等の改定について

会社は、労働条件については団交において組合と協議の上決めると約束したにもかかわらず、組合とは一切協議することなく従業員代表等とのみ協議して、就業規則等を改定した。また、その従業員代表の選出についても、会社は親睦会と協力して、組合を無視した形で選挙を強行し、親睦会の利益を代表する者を選んだ。会社はそうして、従業員代表との交渉という形を装いながら、実質的には会社に協力的な親睦会とのみ協議を行い、就業規則等の改定の交渉から組合を不当に締め出した。

かかる会社の行為は、組合を無視し若しくは軽視することにより、組合弱体化を図るものである。

(3) 組合の便宜供与要求について

就業規則等の改定の際にも明らかとなったように、会社は、従業員の労働条件について親睦会と交渉している。また、会社は親睦会に対しては、「教養室」の利用、書類等の保管場所の提供、掲示板の貸与及びチェック・オフ協定の締結などの便宜を図っている。然るに、組合に対しては、その要求事項である、①組合事務所の貸与(認められない場合、「教養室」の一時利用)、②親睦会と同等の条件による、掲示板の掲示の許可(会社が掲示板の貸与とその設置場所の提供を行うことをいい、以下、これを「掲示板許可」という)及び③チェック・オフ協定の締結、については応じていない。また、会社は、親睦会より不利な条件で認めた掲示板許可でさえ、何ら正当な理由も示さず、更新を拒否している。

かかる会社の対応は、会社と協力関係にある親睦会を優遇することによって、組合弱体化を図った支配介入行為とみるほかはない。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 団交について

会社は団交において、交渉権限を有する営業部長や代理人弁護士を出席させており、団交議題である組合の要求事項についても、最終決定権限者である社長と諮りながら、応じることのできるものについては適宜の措置を講じており、誠意をもって団交に臨んできた。

また、本件申立以前に、同一当事者間において団交を巡る紛争で組合から大阪府地方労働委員会に対し不当労働行為救済申立てがなされたが、その際に本件申立てに係る団交と同一の会社側出席者との間で団交が行われたことにより、組合が当委員会への申立てを取り下げている。このことからすると、組合も同人らに交渉権限があることを了解していたはずであって、これに基づき30回近くにも及ぶ団交が重ねられてきており、団交の後になって会社側出席者を理由に不誠実団交であるとする組合の主張は、当事者間の信義に反するものである。

結局のところ、社長が団交に出席しないことをもって不誠実団交とする組合の主張には、結果的に団交で組合が満足のゆく成果を得られなかったという以上のものは何もない。

なお、会社は、団交において、最賃補償要求に応じることはできない旨回答しているが、話し合いそのものには誠実に応じている。

(2) 就業規則等の改定について

会社が従業員代表との間で就業規則等の改定について協議

を行い、組合との間では協議しなかったことは事実である。しかしこれは、就業規則等の改定に際し、法令上求められる従業員全体の意見を集約する団体が存在せず、組合員を含む従業員全員の選挙により選出された従業員代表と協議を行ったことから、さらに組合と協議を行う必要性がなかったためである。無論、組合の方から提案された個々の労働条件について協議を拒む趣旨ではないが、組合が主張するように、労働条件の問題は組合との間の団交で決定するといった約束はなく、そうである以上、就業規則等の改定について会社の方から団交を申し入れ、事前に協議しなくとも、組合を無視し若しくは軽視することとはならない。

なお、会社は従業員代表の選挙には一切かかわっておらず、仮にその選出過程に問題があったとしても、それは従業員側の問題である。選挙結果を尊重し、従業員代表と交渉・協議した会社の対応に何の問題もない。

(3) 組合の便宜供与要求について

一般に、労働組合に対する事務所の貸与や掲示板許可、チェック・オフ協定の締結等会社が行う便宜供与行為は、労働組合が要求すれば当然に応じなければならない性質のものではない。また、親睦団体としての性格を有する親睦会と組合とでは、設置趣旨や目的、活動内容が異なるのであり、会社が従業員全体への福利厚生の一環として親睦会に対して認めてきた取扱いと同じ内容を組合が当然に要求できるものではないし、同じ取扱いをしないからといって差別待遇ともならない。

なお念のため付言すると、かつて、会社には従業員の意思を集約して会社に伝える団体が親睦会以外に存在しなかったため、事実上、親睦会が会社と従業員との間の交渉窓口になっていたが、組合結成以後は、会社が便宜を図っている団体と労働条件について交渉を行うことは組合に対する不当労働行為となるおそれがあるため、会社は親睦会とは労働条件の交渉を行っていない。

こうした前提にたち会社は、以下の理由により、組合の便宜供与要求に対して拒否回答を行ってきた。

すなわち、組合事務所については、会社には貸与できるような場所はなく、親睦会を含む他のいかなる団体に対しても事務所は貸与していない。また、「教養室」の一時利用についても同様に、いかなる団体に対しても認めていない。

組合の掲示板については、組合が後発かつ乗務員のごく一部をもって構成される団体に過ぎず、従業員全体の福利厚生活動を目的とし、しかも掲示板を長年にわたって使用してきた親睦

会社と同等の条件で提供できないこともやむを得ない。なお、会社が従前認めた条件での掲示板許可については、会社は更新を拒否しているわけではない。組合が更新手続を採らないため、会社として組合に回答できない状況にあるにすぎない。

チェック・オフ協定についても同様に、乗務員のごく一部で構成されるにすぎない組合のために、会社が事務負担を強いられる理由はない。

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、タクシー業務を営んでおり、本件審問終結時における従業員数は約100名である。
- (2) 組合は、平成12年に結成され、会社で働く従業員(タクシー運転手)で組織された労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は6名である。なお、組合は、全国自動車交通労働組合総連合大阪地方連合会(以下「自交総連」という)に属している。
- (3) 会社には、組合結成前より、会員の親睦や福利厚生を図るため会社の従業員で組織された親睦会が存在し、本件審問終結時における会員数は約90名である。組合の執行委員長X 1(以下「X 1 委員長」という)を含む組合の組合員も、組合結成前は親睦会に加入していた。

会社は親睦会に対して、休憩室に自費によるテレビ及びテレビ台の設置を許可している。親睦会は、その設置したテレビ台の中に書類等を保管している。

会社は親睦会に対し、無期限で掲示板許可をしており、親睦会は掲示板を会社への要望の伝達及び葬式、乗務員の退職等についての連絡などに利用している。この親睦会の掲示板は、会社の乗務員の出欠を確認する場所である点呼場に設けられ、大きさは幅183cm、高さ92cmである。

会社は親睦会の会員について、親睦会費を賃金から控除している。

なお、親睦会は、組合が結成されるまでは、労働条件の問題を含め従業員と会社との間の交渉窓口となっていた。

2 組合結成から組合の14項目の要求に対する回答までの団交経過について

- (1) 平成12年6月29日、組合が結成され、X 1 委員長他7名は会社へ赴き、会社の営業部長Y 2(以下「Y 2 部長」という)に組合結成通知書と要求書を手交した。要求書の内容は、①組合事務所の貸与、②組合への掲示板許可、③組合とのチェック・オフ協定の締結、④組合員の労働条件の変更についての組合の事前

同意、など14項目の要求事項(以下、この14項目の要求事項を「14項目要求」という)であった。組合は、この要求書について同年7月6日までに回答するよう要求した。

- (2) 平成12年7月7日、団交が開催され、組合側からは、X 1 委員長、組合の副執行委員長 X 2 (以下「X 2 副委員長」という)、組合の書記長 X 3 (以下「X 3 書記長」という)、自交総連の部長 X 4 (以下「X 4 部長」という)他3名、会社側からは、Y 2 部長が出席した。組合は会社に対し、組合結成、組合役員、要求事項等について説明した。
- (3) 平成12年8月18日の団交において、Y 2 部長が X 4 部長の同席を認めなかったことから、同月21日、組合は、当委員会へ誠実団交応諾を求めて不当労働行為救済申立てを行った。この救済申立ては、2回の調査を経て、会社が X 4 部長の同席を認め、組合と会社との間で団交が行われたことから、同年11月10日、取下げで終結した。この時の団交には、会社側から Y 2 部長及び会社の代理人弁護士 Y 3 (以下「Y 3 弁護士」という)・同弁護士 Y 4 (以下「Y 4 弁護士」という)が出席した。
- (4) 平成12年8月11日、組合は大阪南労働基準監督署(以下「大阪南労基署」という)に対し、会社の賃金決定方法が運転手の稼ぐ営業収入から所定の経費を一律に差引くこととなっており、収入によっては最低賃金が保障されず、そのため運転手の賃金が最低賃金を下回ることが常態化しているなどと申告を行った。これを受けて大阪南労基署は、同月25日、書面による労使協定がないにもかかわらず組合員の賃金から経費を控除し支払っていることなどが労働基準法の規定に違反しているとして、これを是正するよう会社に勧告した。

このため、同年10月14日、会社は全従業員に対し、全従業員の中から1名を決めて労使協定締結したいので、代表者としてふさわしいと思う者の名前を書いて投票するよう、社達を掲示して、選挙の実施を求めた。なお、その際、従業員代表選挙は初めてであったことから、会社は選挙執行の便宜を図るため、投票用紙を作成し全従業員に配布の上、会社の金庫に投函させ、これを保管した。

会社は、選出された従業員代表と協議を行い、書面による協定書を締結の上、就業規則等を改定し、同年12月21日、従業員代表の同意書を添えて大阪南労基署に就業規則等を提出した。なお、会社が従業員代表と交渉・協議する際に、親睦会の役員が同席することがあった。他方、会社は、就業規則等の改定について、組合と協議を行わなかった。

改定された就業規則等には、運転手の最低賃金を保障する旨

の規定が整備される一方、解雇事由を定める規定が改正され、運転手の稼ぐ営業収入が最低賃金と会社の定める経費の合計額を下回り、技能・能率が著しく劣ると会社が認める場合には、会社は当該運転手を解雇できることとされた。

また、後記(5)以降の団交が開催されている間の同13年7月23日、会社が、改定した就業規則の規定を初めて適用し、X 2 副委員長を営業成績不良で改善の見込みがないとして解雇したところ、同人は、地位確認等請求訴訟を大阪地方裁判所に提起した。同14年10月4日、同裁判所は、X 2 副委員長の従業員としての地位を確認する判決を下した。

- (5) 平成12年9月29日、団交が開催され、組合側からX 1 委員長、X 3 書記長及びX 4 部長、会社側からY 2 部長並びにY 3 弁護士及びY 4 弁護士、が出席した。

組合は会社に対し、親睦会と同じ場所、同じ大きさで掲示板許可を行うよう要求した。これに対し会社は、①親睦会は親睦団体であり、組合とは設立趣旨や目的、活動内容が異なるので同等扱いはできない、②組合が希望する掲示板の大きさと掲示場所を書面で提出してほしい、旨回答した。

なお、以降の団交においても組合側出席者及び会社側出席者は、それぞれ概ね前記の3名であった。会社の代表取締役社長が出席したことは1度もなかった。

- (6) 平成12年11月2日の団交において、会社は、組合の14項目要求に対する回答書を交付した。この回答書は、後記(7)記載とほぼ同内容であった。会社は、翌日の団交において、社長が書面を確認していないという理由でこの回答書を撤回した。これに対し組合は、特に異議を申し立てなかった。
- (7) 平成12年11月10日、会社は、14項目要求について回答書を組合に交付した。その内容は、①組合事務所の貸与は認められないが、その代替案である就業時間外における「教養室」の一時利用については、親睦会による利用との調整ができれば、利用規則を定めた上で使用を認める方向で検討する、②掲示板許可については検討中であるが、組合が提案している掲示場所は適切でないと判断されるため応じられない、チェック・オフ協定の締結については会社が処理経費を負担できないので応じられない、④組合提案による事前同意に係る労使協約(案)には、経営の根幹にかかわるものを広く含んでおり応じられない、など要求事項の14項目に回答した。
- (8) 平成12年12月9日、団交が開催された。会社は、①「教養室」の一時利用については、親睦会との調整ができれば、利用規則を定めた上で、使用を認める方向で検討する、②掲示板許可に

については、組合が要求する掲示場所がいずれも適切とは認められないので応じられない、また、掲示板の大きさについては、幅45cm、高さ40cmとする、などと回答した。

また、組合は、前記(4)の就業規則等の改定に際し、組合との協議がなかったことに異議がある旨述べ、さらに、同月26日の団交においても、同趣旨の発言をした。

- (9) 平成13年1月22日、団交が開催された。会社は、①「教養室」の一時利用については親睦会と調整中である、②今後の最低賃金は保障するが、最賃補償要求は拒否する、旨回答した。

同年5月29日の団交においても、会社は、最賃補償要求を拒否する旨回答した。

これに対し組合は、同年6月25日、会社に最賃補償要求を行う旨の内容証明郵便を送付した。

- (10) 平成13年6月19日、団交の席上、会社は、掲示板の許可証を組合に交付した。その内容は、許可期間は同年6月1日から1年間、掲示場所は会社が指定する場所、大きさは幅45cm、長さ40cm、等であった。組合は、許可証どおりの大きさの掲示板を、会社の指示どおり倉庫のそばに掲示し、組合活動や冠婚葬祭などの告知のために、これを活用していた。

- (11) 平成13年7月19日の団交で、会社は、「教養室」を組合事務所として貸与することはできず、一時利用についても使用の必要性が乏しいので認められない旨回答した。

- (12) 平成14年3月5日の団交において、会社は、①会社には事務所として貸与すべき場所がなく親睦会を含めていかなる団体にも貸与しておらず、組合事務所の貸与は認められない、②チェック・オフ協定の締結は拒否する旨回答した。

- (13) 平成14年6月3日、Y2部長はX1委員長に対し、掲示板許可の期間が同年5月31日で終了した旨通知した。X1委員長が、掲示板許可を更新するよう口頭で要求したところ、Y2部長は、書面で申し入れるよう述べた。

同日、組合は会社に対して、書面で、掲示板許可を更新しないことに抗議するとともに、団交による話し合いを要求した。

- (14) 平成14年6月28日、団交が開催され、X1委員長は、掲示板許可を更新するよう口頭で申し入れた。これに対しY2部長は、書面で行うよう促したが、書面による申入れがあれば許可するとは発言しなかった。

なお、本件審問終結時点まで、組合は掲示板許可の更新の申請を口頭で行ってはいるが、書面による手続はしていない。他方、会社は掲示板を撤去していないが、組合もこれを使用していない。

(15) 平成14年8月19日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) 団交について

ア 組合は、①会社社長が30回近く開催された団交に一度も出席せず、何ら決定権のない会社の営業部長や代理人弁護士のみを出席させていること、②団交において、最賃補償要求に係る話合いに応じないこと、が不誠実団交であると主張するので、以下検討する。

イ まず、①の組合主張についてみると、前記第3.2(2)、(3)、(5)、(6)、(8)ないし(12)及び(14)認定のとおり、会社側からは、Y2部長並びにY3弁護士及びY4弁護士が出席し、会社社長は、組合結成以降、一度も団交に出席していないことが認められる。

しかしながら、前記第3.2(1)及び(3)認定のとおり、会社側出席者は労務の責任者である営業部長と会社の代理人弁護士であるから、当然、交渉権限があるとみるべきであり、出席者そのものが不適切である等の問題はない。ちなみに、前記第3.2(3)認定のとおり、以前、同一当事者間の別事件において団交が開催されたことにより組合が当委員会への申立てを取り下げており、この際の出席者が同人らであったことからすると、組合も当時同人らの交渉権限を認めていたと解される。

なお、組合は、前記第3.2(6)認定の、会社が一旦組合に交付した回答書を撤回した事実をもって、会社側出席者の権限に問題がある旨主張するが、これは出席者の決定権限を問題視するものではあっても、前記第3.2(7)認定のとおり、撤回後、会社は1週間で組合に対しほぼ同様の回答を行っていることからすれば、出席者の交渉権限そのものを疑わしめる事実とはいえない。

以上のとおり、組合結成以来、社長が組合に会おうとしない状態が続き、それ故に組合が直接社長に会って本意を知りたいとする気持ちは理解できなくはないが、社長が団交に出席しないことをもって会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

ウ 次に、②の組合主張についてみると、前記第3.2(9)認定のとおり、会社は最賃補償要求を拒否する旨明確に回答していることが認められるが、組合は回答内容が不満である旨述べているものの、例えば回答を受け新たに組合が問題を提起し、

会社がその点の団交に応じないなど、会社の対応を不誠実とする具体的事実を疎明していない。そうである以上、会社の回答内容が組合を満足させるものでなかったという事情は認められるが、そのことをもって不誠実とまではいえない。

エ 以上のとおり、組合の主張はいずれも理由がなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(2) 就業規則等の改定について

ア 組合は、①会社が労働条件は団交において組合との協議の上決定すると約束したにもかかわらず、組合とは一切協議することなく従業員代表とのみ協議して就業規則等を改定した、②しかも、その従業員代表の選出は、会社が親睦会と協力して組合を無視した形で選挙を強行し、親睦会の利益を代表する者を選んだのであり、そうすることで組合を就業規則等の改定の交渉から実質的に締め出したと主張するので、以下検討する。

イ まず、①の組合主張に関し、労働基準法第90条第1項の規定では、就業規則を変更する場合、使用者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないことになっているが、会社には組合も含めて労働者の過半数を超える労働組合が存在しないため、会社は、選挙により組合員も含め従業員全体の代表者の選出を求め、その選出された代表者との間で交渉・協議を行う方法を選んだのであって、そのことに問題はない。また、前記第3.2(7)認定のとおり、会社は、組合の提案した事前同意に係る労使協定の締結を拒否していることが認められ、さらに、会社が就業規則の改定等に関し、組合との間で事前協議を約したと認めるに足る疎明もない。

以上のことからすると、会社の対応が、組合を無視し若しくは軽視し、ひいては組合弱体化を図ったとまではいえない。

ウ 次に、②の組合主張をみると、確かに、前記第3.2(4)認定のとおり、会社が、従業員代表選挙の投票用紙を作成し従業員にこれを配布したこと、投票済みの投票用紙の保管を行っていたことが認められるものの、これらは従業員側に選挙執行の世話をする者がおらず、便宜上会社が行っていたと考えられ、会社が親睦会と協力して組合を無視した形で選挙を強行し、親睦会の利益を代表する者を選ぶようにしたと認めるに足る疎明はない。

また、前記第3.2(4)認定のとおり、従業員代表との交渉に親睦会の役員が同席していたことは問題なしとはしないが、

そのことをもって、会社が就業規則等の改定について実質的に親睦会と交渉していたとすることはできない。

また、会社には組合との協議が義務付けられているわけではない以上、会社が就業規則等の改定に際し組合に協議しなかったからといって、会社が組合を無視した支配介入行為とまではいえない。

エ 以上のとおり、組合の主張にはいずれも理由がなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 組合の便宜供与要求について

ア 組合は、会社が親睦会に対しては、「教養室」の一時利用、書類の保管場所の提供、掲示板許可及びチェック・オフ協定の締結などの便宜を図っているにもかかわらず、組合の要求事項である組合事務所の貸与(若しくは、これが認められない場合、「教養室」の一時利用)、親睦会と同等の条件による掲示板許可及びチェック・オフ協定の締結については、応じておらず、このことは、親睦会が従業員の労働条件について会社と交渉を行っている実態にある団体であることからすれば、会社が組合を親睦会と便宜供与の扱いにおいて差別することで組合弱体化を図ったものであると主張するので、以下検討する。

イ まず、前記第3.1(3)及び(4)認定のとおり、①親睦会は組合結成前から会員の親睦や福利厚生を図ることを目的に設立されていたこと、②会社が親睦会に対し休憩室にテレビ及びテレビ台の設置を許可し、そのテレビ台に親睦会が書類を保管していたこと、③会社が親睦会に対し、無期限で掲示板許可をしていたこと、④会社は親睦会の会員について、賃金から親睦会費を控除していたこと、⑤組合が結成されるまでは、従業員の意見を集約して会社に伝える団体が存在しなかったことから、会社は親睦会を、労働条件の問題を含め従業員との交渉窓口としていたこと、⑥就業規則等の改定に際し、会社は組合員を含む従業員全員の選挙により選出された従業員代表との間で交渉・協議を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、親睦会は、組合結成までは会社と従業員との交渉窓口の役割を一部果たしていたことが認められるものの、全体としてみれば掲示板許可等の会社の便宜を受けながら、従業員全体の親睦や福利厚生のための活動を行っていたとみるのが相当である。また、組合が結成された後、会社は、例えば就業規則等の改定問題について、選挙で選出された従業員代表と交渉しており、労働条件の交渉に

親睦会を利用しておらず、その他に会社が親睦会との間で、親睦会員の労働条件の問題を交渉したと認めるに足る疎明もないのであるから、親睦会が親睦団体としての性格以上に労働組合としての機能を有していたとみることはできない。

そうであれば、会社の親睦会と組合とに対する便宜供与に差があったとしても、それは性格を異にする団体間における取扱いの差異であり、そのことをもって直ちに組合の弱体化を図った支配介入行為であるとまではいうことはできず、個々の取扱いについては具体的に検討する必要がある。

ウ そこで、組合の便宜供与要求に対し会社のとった対応が合理的なものであったか否かについて、以下検討する。

(ア) 組合事務所の貸与について、会社は、前記第3.2(12)認定のとおり、会社には事務所として貸与すべき場所がなく、親睦会を含めていかなる団体に対しても貸与していない旨回答しており、拒否する理由として特に不合理な点はみられない。

一方、その代替案である就業時間外における「教養室」の一時利用については、前記第3.2(7)ないし(9)認定のとおり、会社は、団交等において、当初は親睦会による利用との調整ができれば使用を認める方向で検討すると回答したことが認められるが、結局会社は、前記第3.2(11)認定のとおり、「使用の必要性が乏しい」ことを理由に拒否したことが認められる。こうした回答は拒否理由として合理的なものとはいえないし、また会社が、検討中の回答とはいえ、一旦は使用させること自体は認めながら、「使用の必要性が乏しい」との別の理由を示して拒否したことは、「教養室」の利用関係の調整について努力をした上でそれでもなお組合の要求を拒否せざるをえなかったとする疎明がない以上、回答として説得力はなく、会社のとった対応は極めて不合理である。

(イ) 組合への掲示板許可については、前記第3.1(3)及び2(10)認定のとおり、会社は、①親睦会に対し、点呼場に幅183cm、高さ92cmの掲示板許可を行ったこと、②組合に対し、倉庫の横側に幅45cm、高さ40cmの掲示板許可を行ったことが、認められ、親睦会の方が組合と比較して相当有利な条件で掲示板許可を受けていたといえる。しかしながら、親睦会の掲示板は組合のものよりも早くから設置され、適所を求める上で先行する親睦会が有利となることもやむを得ず、さらに、前記判断イのとおり、親睦会と比較して取扱いが異なるからといって、そのこ

とが直ちに不合理とはいえない。結果としてみても、前記第3.2(10)認定のとおり、組合の掲示板許可は、組合と会社の間で合意が成立し、平成13年6月19日の団交の席上、会社から許可証も交付されており、これらのことから判断すると、会社の対応に問題はない。

- (ウ) 掲示板許可の更新については、前記第3.2(10)、(13)及び(14)認定のとおり、①掲示板許可の期間が、平成13年6月1日から1年間であったこと、②同14年6月3日、X1委員長が口頭で掲示板許可を更新するよう求めたところ、Y2部長は書面による許可申請をするよう求めたこと、③同日、組合は会社に対し、掲示板許可の更新をしないことに書面で抗議し、団交の場での話し合いを申し入れたこと、④同月28日の団交において、X1委員長は、再度、口頭により掲示板許可の更新を申し入れたが、会社は、書面による申請を求めるのみで、許可更新の応諾の意向については示さなかったこと、⑤許可期間が経過した後、会社は当該掲示板を撤去していないが、組合はそれを使用していないことが、それぞれ認められる。

組合の掲示板は、組合が情報宣伝活動を行う上で極めて重要な媒体であり、会社が一度許可をした以上、正当な理由がない限り、その更新を拒否することができないと解されるが、組合は団交において口頭で、会社に対し更新を申し入れていたところ、会社は、書面による手続に拘泥し許可更新について応諾の意向を示さず、その結果、組合が掲示板を使用できない状況にある。

また、会社が組合に対する最初の掲示板許可の際に、書面による手続を主張したとする疎明がない以上、掲示板許可の更新についても書面による手続が不可欠であったとみることはできない。

したがって、今回、会社が書面による手続にこだわって、掲示板許可の更新を実質的に拒否しているのには、正当な理由がないとみるのが相当である。

- (エ) チェック・オフ協定の締結については、前記第3.1(3)並びに2(1)、(7)及び(12)認定のとおり、会社は、従前から親睦会員の会費を賃金から控除してきたが、組合の要求したチェック・オフ協定の締結については、経費負担の問題を理由に、拒否したことが認められる。

労働基準法第24条第1項の規定によれば、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合若しくはそれが無い場合に労働者の過半数を代表する者との書面による

協定があれば、使用者は、賃金の一部を控除して支払うことが可能であるとされている。本件の場合は、法律の要件を満足させる書面による協定がないのであるから、会社が組合との間でチェック・オフ協定を締結する余地はない。そうである以上、組合の請求は法令上実現することが不可能であることを求めるものであり、その申立は却下せざるを得ない。

エ 以上のとおり、会社が組合に対し、①「教養室」の一時利用を一旦は認める方向で検討すると回答していたにもかかわらず合理的な理由なく拒否したこと、及び②書面による手続に拘泥し、会社が従前認めていた条件による掲示板許可の更新をしないことは、組合弱体化を図った支配介入行為であり、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。

また、組合のチェック・オフ協定の締結に係る申立てについては却下し、その他の組合の便宜供与に係る申立ては棄却する。

2 救済方法

- (1) 組合は、組合事務所の貸与を求めるが、会社は、平成12年11月10日に行った組合への回答に沿って、「教養室」の一時利用について組合と協議すべきであるから、主文1を命ずるのが相当である。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年9月10日

大阪府地方労働委員会
会長 若林 正伸 印