群馬、昭47不1・4、昭48.9.13

命　　令　　書

申 立 人　ミナミタクシー労働組合

被申立人　ミナミタクシー有限会社

被申立人　Y

主　　文

1　被申立人らは、申立人組合の執行委員長A_1に対する昭和47年6月23日付の懲戒解雇を取消し、原職に復帰させるとともに、解雇の日から復職に至るまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

2　被申立人らは、申立人組合の組合員A_2を原職に復帰させ、昭和47年6月28日から原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額から10万円を差引いた金額を支払わなければならない。

3　被申立人らは、申立人組合が申入れた団体交渉を正当な理由なく拒んではならない。

4　被申立人らは、申立人組合の組合員に対して、組合からの脱退を勧誘あるいは強要し、また金銭の供与によって退職を勧誘するなどの支配介入の行為をしてはならない。

5　被申立人らは、この命令書交付の日から7日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの木板に下記のとおり楷書で墨書し、被申立人ミナミタクシー有限会社本社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

われわれが、貴組合員との団体交渉を正当な理由なく拒否し、また貴組合員を不利益に取扱い、かつ貴組合からの脱退をすすめたことは、労働組合法第7条第1号、第2号、

第３号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰返さないことを誓約します。

昭和　年　月　日（注　掲示する初日の年月日を記載すること）

ミナミタクシー労働組合

執行委員長　A_1　殿

ミナミタクシー有限会社

代表取締役　B_1

多野郡鬼石町大字鬼石

Y

6　被申立人らは、前１、２、５項に命ずるところを履行したときは、遅滞なく当委員会に文書で報告しなければならない。

7　申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人ミナミタクシー有限会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、同市内鞘町および双葉町の２ケ所に営業所をそれぞれ置き、本件申立時従業員 30 名を使用してハイヤー・タクシー業を営む有限会社である。

⑵　被申立人Ｙ（以下「Ｙ」という）は、登記上はミナミタクシー有限会社の取締役であるにすぎないが、会社の実権を握り実質上会社を代表する者である。登記上の代表取締役B_1は東京に在住しほとんど会社所在地に姿を見せたことがなく、常務取締役B_2（以下「B_2」という）もただ一度会ったのみで、全従業員中その顔を知るものがない。Ｙ自身「社長」と称し、全社員また普通に「社長」と呼んでおり、会社の文書たとえば社内表彰状（47 年４月９日A_1宛）、退職勧告書（A_1宛）等の公のものに「社長Ｙ」と記名している。また、昭和 47 年８月 10 日付Ｙ提出の本件陳述書の中に自ら

次のように述べている。「私が、右Ｂ１より被申立人会社の社内的業務管理権の一切及び対外的業務執行の包括的代理権を授権され、被申立人会社の業務運営をしている。」「会社において従前から各従業員が私のことを社長と呼称し、その指揮命令に服してきた。」「一見変則的な会社業務の執行は、私が朝鮮国籍であるため電波法第５条の欠格事由に該当し、ハイヤー無線局の設置ができないための便宜的方法である。」「私の被申立人会社における対内的及び対外的業務の執行は、法人の機関としてなす業務の執行であるから被申立人会社の行為と目すべきこと当然である。」昭和 47 年７月 22 日、組合からＹを本件被申立人として追加したい旨の申請が出され、当委員会も追加の必要を認めたので、所定の手続きを経たうえで被申立人に追加決定した。

⑶　申立人ミナミタクシー労働組合（以下「旧労」という）は、昭和 47 年５月 16 日、会社の従業員をもって結成された労働組合で、全国自動車交通労働組合群馬地方連合会（以下「全自交群馬地連」という）および高崎地区労働組合協議会（以下「高崎地協」という）に加盟している。結成当初の組合員数は 27 名であった。

⑷　本件で救済を求められているＡ１（以下「Ａ１」という）は、昭和 42 年８月臨時雇として入社、同年 11 月正規の従業員に採用され、爾来運転手として勤続しているが、旧労結成と同時に書記長に選ばれ、執行委員長Ｃ１（以下「Ｃ１」という）が昭和 47 年６月 20 日に退職した後、執行委員長となった。

⑸　同じくＡ２（以下「Ａ２」という）は、昭和 46 年９月 21 日入社、運転手として勤務してきたが、旧労結成と同時にこれに加入した組合員である。

⑹　同じくＡ３（以下「Ａ３」という）は、本社配車係として勤務し、旧労結成と同時にこれに加入した組合員である。

２　旧労結成の経緯とその後の労使関係

⑴　組合の結成

昭和 47 年５月 13 日、会社の従業員４名が会社の休憩室でサイコロ賭博を行なったのをＹに見つけられ、即刻解雇を言渡されるという事件が起った。

このことから、懲戒処分というような重大な事項についての交渉権を持つために組

合を結成すべしとの声が起り、C1、A1、C2（以下「C2」という）らが中心となって、5月16日未明、高崎地協を会場としてミナミタクシー従業員大会を開催し、組合結成の議が決まり、社長、会社役員以外の従業員28名中C3（以下「C3」という）を除く 27名によるミナミタクシー労働組合が結成された。同大会において執行委員長C1、副委員長C4（以下「C4」という）、同C2、書記長A1らが選出され、同日午後2時に、会社に対して組合結成通知書および 11 項目にわたる要求の申入書を提出した。

⑵ 会社の態度と一部組合員の行動

組合三役が結成通知書を申入書とともにYに提出したところ、Yはこれに対し、組合の結成については「早晩会社をたたむから折角組合ができても組合は必要なくなります。」と言い、申入れ事項については考慮研究の時間を欲しい旨答えた。その後も「全自交の組合では到底会社をやってゆけない。」「全自交組合を認めない。」との意向を専務取締役B3（以下「B3」という）にしばしば表明している。また5月31日、Yの命によって全従業員が高崎市内の長寿センターに集められたが、その席上Yから「全自交の組合では会社をたたむほかはない。皆の協力で会社独自の組合ができるなら継続できるが、さもなければ解散する腹である。」との趣旨が繰返し述べられた。

組合結成2日後の5月18日、組合員B4（以下「B4」という）は、同僚組合員C5を市内の喫茶店「グノン」に呼び出し、すでに意見を同じくしている組合員7、 8人とともに組合とは別に団結したから力を貸してくれないかと要請説得した。このことを知った組合員ら10余人に激しく詰問されて、B4が会社の意を受けて動いている旨を述べたのをその組合員らは聞いている。 5月26日には、B4ほか6名が旧労を脱退した。B4は最古参の主任兼班長であるが旧労の役員には選ばれていなかった。

5月30日夜、B4はB3とともにC1の宅を訪れ、会社に協力するよう要請したが同意を得られなかった。この訪問と要請とは、Yが重大な決意を表明するということで全従業員集合の手配をB3に命じたことから、B3、B4の両名が事態を案じ相談して行なったというものである。

組合員Ｃ6と非組合員Ｃ3とは、５月 18 日組合員Ｃ7の宅を訪れて組合からの脱退を勧告した。その際Ｃ7は、２名が会社から日当をうけ欠勤して脱退の説得に廻っている旨を聞いた。

⑶　新労の結成

６月７日、Ｂ4が中心となり、旧労を脱退した７名に当初から旧労に加入しなかったＣ3を加えた８名によって、上信電鉄新労働組合事務所において同盟交通労連ミナミタクシー労働組合（以下「新労」という）が結成され、Ｂ4が執行委員長に、以下役員が決定した。

⑷　ストライキ前後の事情

６月９日、本社の無線配車係Ａ3が双葉町営業所勤務に配置換えとなったが、その理由は、新旧両組合ができた現状では旧労に所属するＡ3によって不公平な配車が行なわれるというにあった。旧労はこれを差別取扱いであるとして直ちに臨時大会を開き、決議によって会社に抗議し、同時に結成以来の組合に対する会社の態度、とりわけ団体交渉ならびに地労委の斡旋に対する拒否に見られる不誠意を理由として、同日から 24 時間反覆ストライキに突入した。

ストライキ中は旧労役員らは本社にあって営業車の保管に当ったが、新労組合員らは数台を両営業所に運び、それをもって就労を続けていた。Ｂ3およびＢ2は、Ｙの命をうけて無線室の確保のため「許可なきものの無線室立入りを厳禁する」旨の貼紙をしたが、旧労組合員の手で剝がされ、その後は貼ることをあきらめた。Ｂ2は無線室に入って配車応答を行なおうとし、ストライキの初め二、三日はある程度それを行なったが、旧労組合員から「すでに会社を退職した部外者である」との理由で立ち退くように言われ、結局満足にその業務に従うことができなかった。この「部外者」云々とは、Ｂ2が５月 27 日Ｙから常務たる職責を果し得なかったとして「責任をとらされ」、会社から離職票を受けて職業安定所に職を求めた事実をさしている。これについてＹ名で６月 12 日付Ｃ1委員長宛「Ｂ2は解雇していない」旨の文書を出しているが、５月 31 日の前記長寿センターでのＹの発言に「責任をとらせた。」とあり、Ｂ2自身も従業

員らに「自分はやめた身だ。」と言っており、審問における証言にも「Ｙ社長から、給与が払えない、当分職を探してそれでやってくれと言われた。」と述べている。

なお、Ｂ２は失業保険金を受取っている。Ｂ３およびＢ２は、ストライキ中に営業車のエンジンキイを求めて本社無線室を探したが発見できず、組合員らは「保管しているので社長に渡す。社長はわれわれに会ってくれないので、見えれば直接渡す。」と言ってキイを渡さなかった。Ｙはストライキ中本社営業所に姿を見せなかった。ストライキ中無線室に詰めていたのは旧労役員らであり、前記Ｂ２の無線による操業を拒んだのも三役をはじめとする組合員であるが、会社幹部との争いはすべて口論であり、いわゆる暴力をまじえた争いやトラブルは起っていない。

６月 15 日に至り、会社は、ストライキ解除を条件として、拒否していた当地労委の斡旋に応ずる旨を表明したので、ストライキは同日解除され、会社の業務状態は正常に復した。

⑸　旧労組合員の大量退職

６月 17 日、旧労組執行委員Ｃ８は同組合員Ｃ９の訪問を受け、金 10 万円乃至 20 万円で退職しないかとの勧誘をうけ一旦はこれを拒絶した。Ｃ９は同日ほかにＣ７、Ｃ１０、Ｃ１１らにも金額を示して退職を勧めた。このようにして結局６月 17 日頃からＣ７、Ｃ８、Ｃ１０、Ｃ１１らが退職届を出し、同 20 日頃からＣ１、Ｃ４、Ｃ２を始めとして旧労組合員合計 17 名が退職したが、それぞれの退職金の額は下記のとおりである。

Ｃ１（執行委員長）50 万円　Ｃ４（副執行委員長）35 万円　Ｃ２（〃）40 万円　Ｃ８（執行委員）25 万円　Ｃ１０（〃）25 万円　Ｃ５（〃）20 万円　Ｃ１１（会計監査）20 万円　Ｃ９（〃）30 万円　Ｃ１２（〃）25 万円　Ｃ１３（〃）10 万円　Ｃ７（〃）10 万円　Ｃ１４（〃）10 万円　Ｃ１５（〃）10 万円　Ｃ１６（〃）10 万円　Ｃ１７（〃）10 万円　Ｃ１８（〃）５万円　Ｃ１９（〃）５万円

退職および金額の決定は、会社と退職者各人との個々折衝によるものでなく、旧労組合員中に仲介に立つものがあり、退職の気運が広がってからはＣ２がそのまとめ役になった。Ｃ２は、のちには各本人に代って退職金額の折衝、代理受領も行なっている。

この退職については、各人は多くの場合ＹおよびB_3から「自宅待機」であると言われ、「組合のことが解決つけば戻ってもらう」との意味のことを聞いており、C_5、C_{13}、C_4らはその意思であった。この３人は再採用にならなかったが、C_{14}、C_{15}、C_{16}、C_{19}らはのち再採用され、新労に加入した。この一連の退職の届書は、書証５通に見る限りでは、会社があらかじめ用意した同文のものに各自が署名捺印（または指印）のみしたものである。また、退職金額については当事者双方に争いがないが、金額算定の基準は全く不明である。会社には従来退職金規定はなく、さらに金額の決定は各人の勤続年数とも、勤務成績とも無関係であり、それ以外被申立人側の説明は得られない。

３　A_1の懲戒解雇

⑴　A_1の勤務成績と組合活動

A_1は昭和 42 年入社以来、県内でも数少ない女性運転手として勤務し、昭和 47 年４月には単独で社内表彰をうけるほどで、Ｙほか社内上下から信頼をうけていたが、旧労が結成されてからは書記長として熱心に組合活動に従った。ストライキ後は、C_1を始めとして他の組合員が相ついで脱落退職してゆく中にあってそれらの動きに加わらず、勤務のかたわら書記長としての任に当ったが、組合が遂にA_2との２人になるに至ったので、執行委員長として組合存続のため努力した。

⑵　A_1に対する退職勧告

６月 20 日、A_1はB_3から「他の人々に同調して退職してくれ」との説得を受け、またA_1の縁者、知人を介しての勧奨があったが、すべてこれに応じなかったところ、６月 22 日、本社でB_3から退職勧告書を手交された。その要旨は、「６月９日からのストライキ中営業車のキイ 13 個を会社の業務妨害のため持出し会社の再三にわたる返還要求に応じないで、その間組合員をそそのかし会社の無線室を占拠させ、さらに就労態勢にあった同盟交通労連ミナミタクシー労組員の就労を阻止するためそのキイを使って無線配車指示をあえて妨害したことは組合活動をはるかに超えた甚だ不当な事であり、すでに争議を指導した委員長C_1、副委員長C_2、C_4の三名はその責任を認

め６月 20 日付をもって引責辞職したから、同様にA1も不当争議の指導は組合幹部として十分責任をとるべきであり、本来ならば就業規則第 60 条⑻⑼⒀及び⒅に該当するため懲戒解雇処分が相当であるが、女子の故をもって退職を勧告する」というもので、６月 23 日午後２時までに回答すべき旨附記してあった。

⑶　懲戒解雇通知書の交付

A1は翌 23 日も回答せずにいたところ、夕刻、本社でYに呼ばれ、夕食をともにして会談しようとの誘いをうけたので、A1が「再三言うとおり会社を辞める意思はなく、その話ならおことわりする。」と答えたところ、「今日は社長対従業員でなく、又仕事の話はぬきにする」とのことであったので、結局Y、B3、A1の３名で市内の料亭「蛇の目」において会談した。この席でYから「会社に協力して欲しい。」との要請があったが、「協力」とは、結局B3が前々日からいうとおり退職届を提出して自宅待機することというものであった。A1は、「入社以来仕事は人に劣らずまじめに努めており、十分協力しているつもりである」旨を答えたが、Yは「仕事だけが協力ではない、会社の方針どおり行動してもらいたい。」と、暗に組合解消のことをほのめかして退職届の提出を要求した。

A1が、「退職勧告書に言う組合幹部としての責任追及は全く当らず、自分の行動はいささかもやましいと思わないので退職の意思はない」旨答えると、B3が、それではと、ただちに懲戒解雇通知書を取出してA1に手交した。A1が説明を求めたところ、さきの退職勧告書にあるとおりだというのみであった。

A1は、この処分を承服しかねるとして翌 24 日会社の鞘町営業所に出勤したところ車のキイがないため本社へ行き、Y、B3、B2らの出勤を待って就労を要求したが拒否されたので、やむなく帰宅した。

⑷　就業規則

会社の現行就業規則は、昭和 47 年４月１日付で実施期日も同日となっている。従業員の見得る場所にはじめて吊り下げられたのは同年６月上旬であって、従業員各個には配布されていない。所轄行政官庁への届出は旧労結成の５月 16 日以降であり、必要

書類として添付した労働者代表の意見書は従業員Ｂ４名のものである。Ｂ４がＢ３に求められて署名捺印したのは旧労結成より前であった。Ｂ４は当時古参の班長であったが、就業規則が作られること、どのような内容のものかということ、Ｂ４が従業員の代表として意見書を提出したこと等については当時の全従業員に話していない。

４　Ａ２の退職

⑴　Ａ２の勤務状態と組合活動

Ａ２は 46 年入社以来運転手として普通に勤務していたが、入社後まもなく業務外に自家用車による事故を起し 30 日間の免許停止処分を受け、その間乗車就労ができず電話番に従事した。旧労結成と同時にこれに加入し結成大会には参加したが、直後の５月 20 日頃から胃疾患により約１か月の療養生活に入ったためその間の組合活動はなかった。しかし６月 20 日頃以後は、Ａ１解雇の件に加えて自身の退職問題も起こったため、Ａ１とともに組合のために活動した。

⑵　Ａ２に対する退職勧奨

６月 20 日、Ａ２は旧労組合員Ｃ１５の訪問を受け、「みんなは金をもらって辞めたから、君も退職して金をもらえ」という意味のことを言われた。欠勤中のため、激動する従業員らの動向を知らぬＡ２は、この話の意味を十分に理解できず、Ｃ１５の去ったあとＡ１宅へ行って事情を聞こうとしていたところ、Ｙ宅へ電話するようにとのＣ２からの伝言を受けたので電話すると、Ｃ２が通話に出て、「金のことでいま社長宅に集まっているからすぐ来い。金のことはなるべくうんともらってやる」という趣旨の話であった。Ａ２は一応、行く旨を答えたが、Ａ１だけがＹ宅にいないことから、まずＡ１から事情を聴くべくその家を訪れた。Ａ１と話合った結果、組合脱退や退職はせず最後まで頑張ろうということになり、電話でＹに、今夜は行けないと口実を設けてことわった。Ａ２が帰宅すると、Ａ２の義兄Ｃ２０（以下「Ｃ２０」という）が来ており、Ｃ２０から強く組合脱退を勧められたが、Ａ２は脱退する気はないと答えた。この時、Ｃ２０は「これは自分の考えで言っている」と言ったが、Ａ２は、Ｃ２０が電気器具商として被申立人会社に商品を納めており、義弟Ａ２の入社についても恩を蒙っていることからＹの意を受

けているのであろうと推察した。同月 23 日夜にもC20は来宅して組合脱退を重ねて慫慂し、「組合をおりない場合は懲戒解雇になってもいいのか。」と言った。たまたまA2は、この夜A1の懲戒解雇について高崎地協で地協役員やA1と話合い、A1についての不当労働行為救済申立をすべく協議して帰宅したところであったので、「解雇になっても最後まで頑張る。」と答えたものの、病気、事故による不良な勤務成績、事故賠償金の支払による家計の逼迫などから、失職についての懸念と不安とによって内心の動揺は大きかった。

⑶　退職届の提出

6月 25 日、A2はC20から「Y社長が会いたいと言っているから行くように。」と言われ、午後3時頃高崎駅前の喫茶店「ナポリ」へC20と同行しYと面談した。席上Yは、まず組合を脱退するように勧め、その方法として退職届を提出し自宅待機することによって会社に協力するよう要請した。A2は、退職が一時的な措置であり、Yの言葉から必ず再採用されるものと信じ、また義兄、知人C21ら被申立人会社への就職に際して恩義のある人々への義理から、「会社に全面的に協力します。」と答え、Yの用意した退職届書に署名指印してYに渡し、引換えに金 10 万円の小切手を受取り、領収証にも同様署名指印して手渡した。

6月 27 日にA2は会社に出てYに会い、明日から稼働できる健康状態になったので出勤したい旨を申出たところ、専務と相談して連絡するが、小切手と社会保険証とを持って来るようにと言われた。A2がそれらを持参すると、Yは保険証を預かり、小切手に換えて現金 10 万円を渡し、A2はそれを受取った。その後連絡がないのでA2は7月2日会社に赴き、B3に出勤すべき日を尋ねたところ、これも社長と相談するからちょっと待ってくれというのみであったので、A2は、翌3日高崎地協のC22書記と同道で会社に赴き、B3と会って「本当の退職なのなら返す」と持参した 10 万円を差出したが、「みんなその名儀で受取っている。休んでいる間の生活費に遣ってくれて結構だ」との意味のことを言ってB3は受取らなかった。A2は、B3の「6日には弁護士と相談して7日には出勤について知らせる」旨の言葉に望みをつないで帰宅したが、7月7

日にＢ3に電話で催促したところ、依然として、「今しばらく待て。」との返事であった。その後再雇用については確答を得られず申立時に及んでいる。

Ａ2再採用の件については、Ｂ3が「業務拡張でもするときには採用するということは言ったが、必ず再採用するとの約束はしない。」と述べている。

なお、会社は、6月 28 日付上毛新聞紙上に「業務拡張の為要員急募」と題してハイヤー運転手募集の広告を掲載している。

5　Ａ3の退職

Ａ3は６月９日に配置換えされたのち、ストライキ解除後は家庭の事情により欠勤していたが、この間６月 19 日、会社は家人に金５万円を渡し、家人から退職届を受取った。その後Ａ3は結婚し、原職に復帰する希望は表明していない。

6　団体交渉の状況

５月 18 日以降のＢ4らの行動および脱退を会社の切崩し工作と見た旧労は、5月 19 日に臨時大会を開いて会社に抗議したが、５月 22 日、組合側三役４名と会社側Ｙ、Ｂ3との計６名で話合いを行なった。その時会社側から「組合が出来たのは仕方がないが残った人たちの処置に困るから一本にまとめるように努力してくれ。」また「組合三役の中から誰か経営に参加してほしい。」との趣旨の提案があったが、組合は前者について賛成した。このため旧労役員は脱退者など非組合員に働きかけ、再加入するよう説得に当っていたところ、24 日、Ｙは「22 日のことはＢ3の考えであって自分の本意ではない。」と全面的にこれを取消した。そこで旧労は緊急に団交する必要から翌 25 日午後１時からの団交を文書で申入れたが会社はこれを拒否した。

その後旧労から賃上げその他に関する団交開催の希望を出したが捗らぬため、旧労は６月３日、団体交渉促進と賃上げについて当委員会に斡旋の申請を行ない、第１回斡旋が６月８日に行なわれる予定であったところ、会社は自主交渉の見通しありとして出席せず、その後も斡旋員の努力にもかかわらず結局これを拒否したので、斡旋員は下記文面の勧告書を交付して打切りとした。

勧　　告　　書

昭和 47 年６月３日付全自交群馬地方連合会執行委員長Ｃ$_{2,3}$および全自交ミナミタクシー労働組合執行委員長Ｃ$_{1}$の連名であっせん申請のあった「⑴団体交渉の促進、⑵賃金引上げ」の紛争について、当委員会は、事態の解決を図るために、６月８日をあっせん期日と決定し、この旨当事者双方に通知したところであります。しかし貴社は、一方的見解をもって自主交渉の見通しがついたとの理由のもとに、当日、あっせん開始時刻の直前に至り、あっせんに応ずることを拒否し、ために、これが契機となって組合が無期限ストライキに突入するという最悪の事態を招来しました。

その後、あっせん員の接触を経て、貴社はあっせんに応ずることを了承し、組合も、これを諒としてストライキを中止することとなりました。この約束に基づきあっせん期日を６月 15 日と当初決めましたが、貴社の都合を考慮し、６月 22 日に変更し、再度、当事者双方に通知したところであります。ところが、貴社は、前記の確約にかかわらず再びこのあっせんを拒否しました。

以上の経緯に基づき当労働委員会のあっせん員は合議の結果、貴社の再三にわたる約束不履行の態度は誠に遺憾と判断せざるを得ません。

よって、このままあっせんを継続しても事態の解決は不可能と思料し、本あっせんを打切ることといたしました。

今後貴社においては、労働組合に与えられている固有の権利を十分尊重し、労使関係を正常化するよう勧告します。

昭和 47 年６月 22 日

群馬県地方労働委員会

あっせん員　西　原　金次郎

同　　橋　本　龍　栄

同　　三　橋　健　三

ミナミタクシー有限会社

代表取締役　Ｂ$_{1}$　殿

第２　判断

以上認定した事実に基づいて、当委員会は次のとおり判断する。

1　当事者について

⑴　本件労働組合における団体性の要件

組合の申立資格について会社は、まず本件申立そのものに関し、A_2およびA_3の任意退職に伴ない、組合とは称しても実はA_1ただ１人であって労働組合としての実体を消失し申立の資格を有せずと主張するのでこれについて判断する。

①　本件労働組合は、結成以来短時日の間において組合脱退者が続出し、遂にA_1、A_2の２名をもって労働組合を構成する状態となった。そしてA_1が執行委員長となって組合活動を続けていたが、なお依然として全自交群馬地連および高崎地協に所属し、その指導のもとにある。

②　ところで、A_2については、その組合員としての地位が問題となり、被申立人は、A_2が会社を退職したことをもって一人組合となった趣旨の主張をしているが、申立人労働組合の規約を見れば、従業員であることは組合員であることの要件とはされておらず、ましてや本件労働組合を背景としなお退職そのことを争っているA_2は、組合員たることを否定されるべきいわれはない。もっともA_2は、ＹおよびC_{20}に対して「組合を降りる」旨を発言したことはあるが、その後なおA_1や上部団体と連絡し、C_{22}高崎地協書記とともに会社へ赴いて交渉している事実、旧労に対して脱退の意思表示をしていない事実などを総合して判断すれば、A_2が労働組合の組合員でないとは到底言い得ない。

上記①、②に加えて、本件労働組合は、全自交群馬地連の指導のもとになお団体活動を行なおうとしている組合であり、その社団性はなんら否定されない団体であること明らかである。

⑵　Ｙの当事者適格

被申立人両名は、不当労働行為救済命令の相手方は使用者であって、本件では被申立人会社のみが当事者であり、Ｙは被申立人会社の取締役に過ぎず、同人に対する救済命令の申立は当事者適格を欠き違法であり従って却下すべきであると主張する。

しかしながら、不当労働行為の救済命令は、当事者間の権利義務を確定するものでなく不当労働行為の行為者に一定の作為、不作為を命ずるものであるから、個人事業主、法人そのもののほか、支店長、工場長などであっても救済命令を履行し得る立場にあれば、労働組合法第７条にいう使用者に含まれる、とする裁定例が数多くあり、当委員会もこの考えを採用する。そこで本件についてみれば、被申立人会社におけるＹの実質的地位は第１の１の⑵に認定したとおりであって、Ｙが、従業員に社長と呼ばれ自ら社長と称し常時出社して会社の運営管理に当り、特に賭博行為についての即時処分、本件Ａ１の解雇、Ａ２の退職等についても一存でこれを専決実行し得たことが認められる以上、当然労働組合法第７条にいう使用者に該当するというべきである。

２　Ａ１に対する懲戒解雇について

Ａ１の懲戒解雇は、不当労働行為との関係においてみるとき、やや複雑であるので、次のように整理して検討することが必要である。つまりＡ１の懲戒解雇は、どのような懲戒解雇事由に基づき、どのような就業規則条項に依拠して行なわれたのか、すなわち懲戒解雇事由と根拠となった就業規則条項との認定、次に以上懲戒解雇事由は妥当なそれであったか否か、すなわち懲戒解雇事由の当否、そして最後にその懲戒解雇事由がかならずしも十分な懲戒解雇事由たりえない場合、他の懲戒処分によることなくただちに懲戒解雇したその責任追及が重きに失しないかどうか、組合を消滅せしめようとの意図が以上に述べた懲戒解雇事由や責任追及の事由以上に強く働いていないかどうか。すなわち責任追及の当否と不当労働行為の成否についておのおの検討することが必要である。

⑴　就業規則と懲戒解雇事由

前記退職勧告書および会社の主張などを総合してみると、Ａ１に対する懲戒解雇事由は「(ｲ)組合が昭和 47 年６月９日無期限反覆ストライキに突入したとき、新労組合員の稼働及び会社業務の遂行を不能ならしめるため会社の無線配車担当者にいやがらせをし、無線配車室を不法に占拠し、会社の業務執行を不可能ならしめ、(ﾛ)さらに、ストライキ突入時、申立人組合員が会社から不法に持出した自動車キイ 13 個を所持していたのを奇貨として、右キイを使用して会社の営業車を乗り廻し、無線応答ボタ

ンを不法に操作して会社無線放送を故意に妨害しその業務執行を不能ならしめ、(ハ)会社が申立人組合に対し同月 12 日 15 時までに自動車キイを返還するよう強く警告したが応ずることなく、依然として無線の妨害を継続した」というものである。

会社は、以上の諸点を考えの基礎として結論的に、「正当な争議行為を逸脱したこのような争議を企画遂行した責任によってＡ₁を懲戒解雇する」ものであって、「右Ａ₁を懲戒解雇せねば会社の経営秩序をただすことができない止むを得ない処分であった」と主張する。なお会社は、前記懲戒解雇事由は、就業規則第 60 条の「従業員が次の各号に該当したときは懲戒解雇する。……⑻他人に対し危害を加え、又は故意にその業務を妨げたとき、⑼会社の金銭、物品を無断で持ち出したとき、⒀故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき、⒅会社の諸施設又は車輛を不当に占拠したとき」の条項に該当するとしている。

⑵　懲戒解雇事由の当否

会社は、懲戒解雇事由として前記諸事実を上げているのでこれについてその当否を見ると次のとおりである。

(イ) 無線室の占拠について

申立人組合は、その争議手段として無線室の占拠を行ない、このことによって会社になにがしかの経済的損害を与えるとともにストライキの実効を確保することを目的とした。会社にとって無線室はたしかに重要なものであり、各車輛にとっての指令基点ともいうべきもので、これを組合が占拠したことは、会社業務に決定的打撃を与えること明らかである。しかし組合としては、一部組合員の不信行為とＹの言動とにより組合が分裂したこのような事情のもとにおいて、そのストライキを効果あらしめるには、本件のような手段に出ざるをえなかったことも是認されなくはない。かりにＹの言動からうかがわれる旧労に対する反組合的意思とその言動に左右された分裂現象がなかったとすれば、本件ストライキはかならずしも職場占拠をともなうシットダウンストライキ的なものには発展しなかったことも推察されるし、無線室の占拠はＹの言動による組合分裂と一部組合員の不信行為との関連性を考察

することなくしては判断するわけにはいかない。また以上のような社長の言動と組合分裂とのなかにあっては、多少組合が行き過ぎた行為に出たとしても、あながちこれを責めることはできない。

さらに本件無線室の占拠がなんらかの無線妨害を引き起こすことがあったにせよ、電波法（昭和 25 年法律第 131 号）および同法施行規則（昭和 25 年電監委規則第 14 号）で禁止し罰する無線妨害を引き起しているわけではない。また会社は本心から上記職場占拠を否としその排除を意図するならば、このような職場滞留型のストライキに対してはロックアウトを行なうこともできた。本件無線室の職場占拠をともなうストライキは、Ｙによる旧労に対する反組合的言動とそれによる分裂とが引き起こされた事情のもとに行なわれたのであり、使用者の対抗手段は、ロックアウトによって達成されその私的所有権の保全、回収の余地は十分に残されていた。

これを要するに、組合に多少の行き過ぎがあったにしろ一概に懲戒解雇をもってその責任を追及しなければならない程度の違法性があったともいえない。

(ﾛ) 新労組合員の就労阻止について

本件で就労妨害されている新労は、Ｙの旧労に対する反組合的言動が大きく影響して新たに結成されたものであり、かつこの分裂が組合にとって最も団結の必要なときの集団脱退による分裂であり、ために併存組合間の感情の対立が激しく、本来ならば両組合である程度の話合いの後１組合がストライキに入ることが望ましいが、それを行なう余地のまったく見られない関係にあった。このような事情のもとにおいては、新労組合員はある程度就労妨害されてもやむを得ないところである。ましてや新労組合員は、会社の本社以外の双葉町営業所および鞘町営業所において旧労のストライキ中もなお就労していたのであり、このことを考慮に入れたとき、就労阻止についての旧労の標記行為の違法性を推認することはできない。

(ﾊ) 自動車キイの保管について

旧労がストライキの一手段とし 13 個のキイの保管をしたことには多少の行き過ぎ行為のあったことが認められるが、Ａ₁によってそれが行なわれたという証明が

なく、またその近くにA1がいて上記行為の阻止義務を果さなかったという証明もなく、また上記行為によって会社が著しく不法な損害を蒙ったとの具体的証明もない。これらの証明がない以上A1１人についてその機関責任（幹部責任）を追及することは妥当でない。

⑶　A1に対する責任追及の当否と不当労働行為の成否について

以上⑴⑵によって、会社が組合および個人に対して責任を追及するその主張は甚だ不合理なものと認めざるを得ない。すなわち、会社は旧労委員長、副委員長ら組合幹部が責任を取って辞職したと称しているが、そのような事実を証明するものはなく、幹部らに対して懲戒的退職勧告を行なった事実も認められないのみか、第１の２の⑸に見るとおり、これら組合幹部に支給された退職金額が他に比して破格に高額であった事実は会社の主張の矛盾を物語るものである。加うるにA1は、昭和47年４月９日（組合結成約１か月半前）社内個人表彰を受けているのであり、就業規則の適用による懲戒解雇の行なわれる理由も認められないとすれば、会社の主張は甚だ一貫性を欠くものといわなければならない。

以上検討するところによれば、会社が本件懲戒解雇処分の理由とするところはいずれも合理性を欠くものであって、真実のかつ決定的な解雇の原因は、前記YおよびB3の発言に照らし、A1の組合活動を嫌悪し、かつそれを抑圧し、A1を除くことによって組合を消滅させようと意図した差別取扱いと支配介入とにあったことが認められる。

３　A2の退職について

被申立人会社は、A2は退職届を提出し、退職金を受け、これを現金に換えて受領しているので全く任意の退職であると主張する。

確かにA2は、みずから小切手を受取り、退職届および領収証に署名、指印していることは書証のとおりであるが、これら退職届の提出、金銭の授受、領収証の提示に至るまでのYの言動を観察するとき、単純かつ形式論理的に会社主張のような判断をくだすことは到底できない。すなわち、Yは長寿センターにおいて「全自交の組合では会社をた

たむほかない。」と述べ、旧労組合を嫌悪する意思が極めて明確であり、また喫茶店「ナポリ」におけるＹの最初の発言は反組合的意思を推認せしめるに十分なものであり、Ａ$_{2}$に手渡された小切手に至っては、組合の壊滅を意図した現実的行為であるとみるほかはない。会社は、Ａ$_{2}$に渡したものを退職金というが、退職金について規定した就業規則や労働協約はないし、第１の２の⑸に認定したように、執行委員長には 50 万円、副委員長には 40 万円と 35 万円、それより順次減額されて、平組合員の場合は１名を除き 10 万円ないし５万円であり、明らかに組合役職によって差別を設けており、通常見られるような勤続年数との関係は認められず、およそ退職金と呼び得る性質のものではない。さらに退職届の提出についてみるに、Ｙは、「ナポリ」における談話の冒頭において、Ａ$_{2}$に対し、「組合を降りる」よう発言しているのであり、この発言の趣旨はいわば３名の談話の中心をなしたことがうかがえる。すなわちＹは、Ａ$_{2}$が退職届を提出するよう仕向けたり、またいわゆる退職金を受領するようさまざまな発言、たとえば「自宅待機」「再採用」などの言葉を執拗に繰返した。これらの言葉はＡ$_{2}$の心を退職に誘うに十分であったとみられる。

以上総合すれば、Ｙが旧労を壊滅させようとするの余り、Ｃ$_{20}$の言葉も借りＡ$_{2}$の表示行為を内心と矛盾する方向へ導いたか、もしくはＡ$_{2}$の内心を混乱させる結果を招いたと判断するのが至当である。Ａ$_{2}$は、Ｙ、Ｃ$_{20}$らの言を一度は信じて退職届を提出し金員を受領したのであるが、このＡ$_{2}$の行為は、不当労働行為として無効な行為によって、あるいは労組法第７条に禁止された行為を原因として行なわれたものであり、Ａ$_{2}$の退職は無効というべきである。ましてその後、以上行為を不当労働行為として争っている本件において、Ａ$_{2}$はなお被申立人会社の従業員であり組合員であることに変りはない。

もっとも、第１の４の⑴に見るとおりＡ$_{2}$は、病気欠勤が多く、業務外の事故による行政処分をうけたこと等の弱味から一時退職の要求に応じたものと推認されなくはないが、会社は、Ａ$_{1}$の懲戒解雇等に関する申立後、従来組合活動に全く無力であったＡ$_{2}$が、ただ２人となった組合の一員としてＡ$_{1}$と協力するのを見て、これを除くことによって組合を消滅させようとし、Ｙみずから異例の直接交渉によって退職させたと見るべきであ

って、A_2に会社の言うような多少勤務上運転手として不適格な事実があったとしても、他の従業員と比較してA_2をぜひとも退職させなければならぬ客観的かつ合理的な理由は具体的に証明されておらず、諸事実を通じて、Ｙの反組合的意思と組合壊滅の意図とは、他の退職理由を超えて重視するのが妥当というべきであり、この点から不当労働行為の成立することは明らかである。

4　団体交渉の拒否について

本件の労使関係を通観すると、組合結成から申立時まで、短時日であるとはいえ難問題が頻発し事態が錯綜したにもかかわらず、満足な団体交渉が行なわれたとは言いがたく、第１の６にあげた当委員会の斡旋の経過にも見るとおり、組合の申入れに対して団体交渉によって事態を解決しようとする会社の誠意と努力とが見られない。中でも５月25日予定のものは会社の拒否によって行なわれなかったが、会社が拒否の理由として挙げるところを見ると、「申立人組合において申立人の組合活動に異議を唱えていた約７名の従業員を申立人組合に一本化すれば団交に応ずるとの約定だったにもかかわらず、右約束が履行されないので、団交しても解決困難と思料し拒否した。」というものであるが、このいわゆる「一本化」とは、申立人組合が「全自交傘下組合への一本化」と理解しているのに反して、Ｙにはその意味での意思の無かったことは、第１の６に認定したＹの前言取消しの態度によっても明らかであるのに、なお申立人組合が僅々二日間にこれを実現しなかったことをもって拒否の理由とした会社の主張は甚だ矛盾に充ちたものというべく、その挙げるところを団交拒否の正当な理由として認めることは到底できない。

5　支配介入について

叙上旧労組合員らの集団退職の様相を通観すると、第１の２の⑵および⑸に認定したB_4らの行動および一部の組合幹部の言動によっても、その退職の意思は各人さまざまであると認められるが、いずれにせよＹには、前後を通じて会社解散の意思の無かったことは、運転手募集広告の事実とその後の会社経営の状態から見ても明らかであり、このＹのしばしば行なった発言は、組合員の意識の不統一に乗じて組合を混乱させるため

の欺罔的言動と見るほかはなく、結局、A1ら三人を除く旧労所属の全組合員が退職するに至ったこの事態は、被申立人会社の意図する組合支配があったと考えない限り甚だ不自然というほかはない。加えて、Yの数次にわたる全自交忌避非難の発言や、「会社独自の組合」を要望する旨の発言等からみて、明らかに労働組合の運営に対する支配介入であると見なければならない。

6　A3の配置転換について

A3の配転についてみると、配車係という職務執行の上でA3が新労に対して不公平な取扱いをする懸念があるという配転理由は、A3にこのような執務上の行為があったとの証明がなく、この配転が新労結成の２日後に行なわれたという性急さからみて、本人に対する組合活動を理由とする、不利益な配転であると考えざるを得ないが、審問の経過に照して、退職を争おうとする明確な意思が認められないので、配転取消しという救済の利益はすでにないものと判断する。

以上の判断を総合すれば、本件A1の懲戒解雇およびA2の退職に関する被申立人らの行為は、労働組合法第７条第１号および第３号に、団体交渉についての行為は同法同条第２号に、また旧労組合員らに会社の解散等のことを口実に退職を勧奨した一連の行為は同法同条第３号にそれぞれ該当する不当労働行為である。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって主文のとおり命令する。

昭和 48 年９月 13 日

群馬県地方労働委員会

会長　中　山　新三郎