

大分、昭 47 不 14、昭 48. 10. 22

命 令 書

申 立 人 マルハタクシー労働組合

被申立人 株式会社マルハタクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員の一部と締結した別紙目録記載の内容を包含する嘱託雇用契約を破棄しなければならない。

被申立人は、申立人組合を無視して、直接申立人組合員に別紙目録記載の内容を包含する嘱託雇用契約締結を勧誘して組合の運営に支配介入してはならない。

- 2 被申立人は、本命令書を受領した日から 10 日以内に縦横 1 メートルの用紙に下記陳謝文をわかりやすく墨書し、これを本社および営業所内の従業員の見やすい場所に 1 週間掲げ、従業員に周知させねばならない。

昭和 年 月 日

マルハタクシー労働組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

株式会社マルハタクシー

代表取締役 B<sub>1</sub>

陳 謝 文

会社が、貴組合と協議することなく、貴組合員に対して行なった嘱託雇用契約締結の勧誘行為は、大分県地方労働委員会の命令により、不当労働行為であると認定されました。会社はその行為を深く反省し、陳謝の意を表わすとともに今後このような行為を繰り返さないことを確約いたします。

### 3 申立人の損害補償の申立ては却下する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

被申立人株式会社マルハタクシー（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、福岡県豊前市に営業所（以下「宇島営業所」という。）を置き、道路旅客運送業を営む会社で、本件申立時の従業員数は67名、車輛台数は34台保有していた。

申立人マルハタクシー労働組合（以下「旧労」という。）は、昭和43年10月、会社の従業員をもって結成し、中津、下毛地区労働組合評議会に加盟しており、本件申立時の組合員数は22名であった。また、旧労組合員中、一部は、大分県自動車交通労働組合（以下「県自交」という。）に個人加盟している。

なお、会社には、別に新マルハ労働組合（以下「新労」という。）が昭和47年9月21日に結成されている。

#### 2 労働協約について

会社と旧労との間には、昭和43年11月1日に締結された労働協約があり、双方とも改廃手续をとることなく、今日にいたっており、現在も有効に存続している。この労働協約の第38条によるとこの労働協約に定めてあることはもちろんのこと、労働協約に定めのない労働条件の制定改廃は、団体交渉事項であると定められている。

#### 3 本件申請に至るまでの組合の活動状況

本件申請に至るまでの組合の活動状況についてみると、昭和47年2月、A<sub>1</sub>委員長以下の現執行部が選出される以前は、定期大会以外に集会をもったことはなく、賃上げや一時金等の問題については、会社案どおりで妥結されるといった状況であった。ところが、現執行部が選出されてからは、積極的な組合活動を行ない、会社との間でかなりの事件が起こった。たとえば、①昭和47年春闘で、旧労結成後はじめて1週間にわたるストライキを行なったこと、②昭和47年春闘後にA<sub>2</sub>副委員長およびA<sub>3</sub>書記長の配転を

めぐって紛争が生じたが、数回の交渉の後、会社が配転を撤回したこと、③有給休暇手当の支給については、全国自動車交通労働組合大分地方連合会（県自交の上部団体）の応援を得て活動し、会社が支給を認めたこと、④昭和 47 年夏季一時金交渉では、夏季一時金の減額査定を組合の認めた者に限り、限定した額の範囲内で査定することになったこと、⑤昭和 47 年 8 月の組合員 A<sub>4</sub>の解雇については、結局 5 回の交渉で、出勤停止 20 日間という処分に変更されたこと等がある。

#### 4 嘱託雇用制度の導入

- (1) 会社は、北九州市の第一タクシーで実施されている嘱託雇用制度導入を昭和 47 年 9 月上旬ごろ 2、3 日くらい検討のうえ持ち込むことに決定した。導入の理由としては、会社は、昭和 47 年春闘後水揚げが十分あがらず、会社の収支状況は月に 30～40 万円の赤字が続き、経営を抜本的に改革する必要があったと言っている。
- (2) 会社が導入を決めた嘱託雇用制度は、①現在在職している従業員に退職金を支払って退職させ、改めて嘱託として雇う。②基準内賃金は基本給のみで、日給 8 時間 1,600 円とし、遅刻等についてはそれぞれ所定の額を減額する。③基準外賃金として、時間外手当は、今までと同様の割増賃金を支給し、年次有給休暇は 1 日につき日給相当額を支給する。④年 3 回 4 か月毎に総運賃収入の半分から給与として受取った額と 32,000 円を差引いた額を支給する（利益還元）という形のものであった。
- (3) 嘱託雇用契約に関する別紙目録記載の書類は、活版印刷されたもので、この書類中嘱託雇用契約証書、嘱託雇用誓約証書および身元保証契約証書には、契約当事者または名あて人として「株式会社マルハタクシー代表取締役 B<sub>1</sub>」と印刷されている。また、嘱託雇用誓約証書の条項中には、「嘱託雇用契約期間中、労働組合に加盟せず、また組合活動も致しません」とか、「会社の一方的な都合により採用を取り消されても異議の申立て等一切致しません」とか、「故意または怠慢あるいは不正行為により会社へ損害を相かけ、または公金に関する不正行為を決してしないこと。もし前項の行為ありたる時は、何時嘱託雇用契約を解除され、如何なる損害賠償を要求されても、また給料および還元金並びに積立金をもって、損害額と差引、精算されても決して異議の申立

ては致しません」等の文言がある。

- (4) 会社は、嘱託雇用契約を結ぶため、本社ではB<sub>2</sub>取締役（会社内では社長と呼ばれているので以下「社長」という。）が9月16、17日に、宇島営業所ではB<sub>3</sub>取締役（会社内では専務と呼ばれているので以下「専務」という。）が9月19、20日に、それぞれ組合員を個別に呼んで説得を行ない、かなりの組合員に契約書に署名捺印させ、すでに一部契約者に退職金を支払っていた。この契約を締結していた者には、新労結成後も旧労組合員であるA<sub>5</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>がいた。

なお、会社は、全組合員に対して説得を行なったのではなく、組合の活動家と思われる者には説得を行っていない。

- (5) 組合は、昭和47年9月19日昼ごろ、宇島営業所勤務のA<sub>8</sub>組合員から「専務とB<sub>4</sub>宇島営業所長が組合員に個別に嘱託雇用制度を説明し、嘱託雇用契約証書等に捺印させている」旨の連絡を受け、はじめて会社の嘱託雇用制度採用についての動きを知った。組合は同日午後1時に執行委員を集め、委員長ほか4名の役員が宇島営業所に行き、専務に嘱託雇用制度の採用について問い正し、このような説得行為の中止を求めたが、専務はこれを拒否し、その場は物別れとなった。その後、組合役員は、中津、下毛地区労働組合評議会に出向き、善後策を協議した結果、9月20日に組合の臨時大会を開くこと等を決めた。9月20日勤務時間中に臨時大会を開き、すでに嘱託雇用契約を結んだ組合員から、契約内容等を聞いて検討を加えたが、この契約には問題が多いとして、導入反対の決定とともに、契約者全員から契約を白紙撤回することと、その交渉についての委任を得た。

- (6) 9月21日旧労は会社に、同日午前11時からの団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたが、会社と協議のうえ同日午後5時から行なうことになった。会社は、組合と団交を行なう前、すでに嘱託雇用契約を結んだ者と協議しておく必要があるとして契約者全員を本社車庫の2階に集め、今後のことについて話し合ったが、全体として撤回の意向が強かった。

- (7) 上記の団交において旧労は、「これは重大な労働条件の変更であって、労働協約によ

り当然組合と交渉すべきであるにもかかわらず、組合と協議をせず、組合員と個別に契約をしたことは、労働協約違反である。」と抗議し、また、「契約内容がはっきりわからないので関係書類を組合に渡してもらいたい。今後、組合を通じて協議することを確認をする」こと等を要求した。会社はこれらの要求等について、最初は拒んでいたが、嘱託雇用契約の関係書類一式と「本件個人契約については、会社、組合双方了解するまでは、この契約実施を強行しないことを確認する」旨の確認書を組合に渡した。

## 5 新労の結成

会社と旧労の団交の結果、旧労と会社が了解するまではこの契約を実施しないということになったが、すでに嘱託雇用契約を結んだ組合員によって9月21日新労が結成され、同日夜、その結成届書が社長宅に届けられ、9月22日の旧労の臨時大会直前に組合員25名の脱退届が旧労に提出された。新労結成の理由は明らかではないが、新労組合員全員が嘱託雇用契約を結んだ者であった。9月24日新労は、宇島のC宅に専務を呼び、嘱託雇用制度についての説明を聞き、9月29日には、会社と団交を行ない、翌30日に、前記認定事実4の(3)の項目等を修正または消除することで制度導入に合意し、会社は新労組合員と個別に契約して10月1日から嘱託雇用制度を実施した。

## 第2 判断

- 1 旧労は、「会社は労働協約を無視し、旧労に何らの相談もなく、旧労組合員個々人に嘱託雇用契約を勧誘したうえ、嘱託雇用契約証書等に署名捺印をさせた。しかも、この勧誘等は比較的に組合活動に消極的な組合員を中心に、県自交加盟の組合員や旧労役員に知られないよう密に行なわれた。会社はこのようにして多数組合員の賛同をとりつけ、嘱託雇用制度を強制的に実施し、旧労の組織の弱体化をはかろうとするものである。」旨主張する。

これに対して会社は、「水揚げ額の減少により経営に赤字をきたすに至り、会社倒産さえ予測されるに及び、その打開策として嘱託雇用制度の導入を考え、労働契約は従業員個人と締結していることから、各従業員がこの制度の実施に賛成してくれるかどうか、

もし賛成する者が多ければ、正式にこの制度の実施について旧労に申し入れることとして、まず、従業員個人にこの制度の採用についての賛否を求めたものである。したがって、旧労の団結を破壊しようとする意思は全くなかった。」旨主張するので、この点について判断する。

- (1) 会社は、旧労の主張する嘱託雇用契約の勧誘等については、「この制度の採用について従業員の賛否を求めたものである。」旨主張するが、すでに一部旧労組合員から嘱託雇用契約証書等に署名および捺印をとっており、これは明らかに嘱託雇用契約を締結したものである。このことは、すでに一部契約者に退職金を支払っている事実からしても認められる。

したがって、会社の行為は、単にこの制度の採用についての賛否を求めたものとみることとはできず、労働協約を無視して、旧労の一部組合員と個々に契約を締結し、旧労の存在を無視したものというほかない。

- (2) 会社は、「嘱託雇用制度の導入は経営赤字の打開策として導入したもので、旧労の団結を破壊しようとする意思は全くなかった。」旨主張するが、昭和47年9月21日の旧労との団交において、会社が旧労に渡した嘱託雇用契約に関する別紙目録記載の書類中、嘱託雇用誓約証書の条項の中に「嘱託雇用契約期間中、労働組合に加盟せずまた組合活動も致しません。」という文言が認められる。しかも、この誓約証書は会社名および代表者氏名を表示して活版印刷したものである。

嘱託雇用制度の導入によって経営の赤字を打開しようとする場合、この制度の内容からして、少なくとも会社にとっては、契約内容が最大の関心事であったことは常識的にみて当然のことといえる。したがって、会社がこの制度の導入について2、3日間検討したときも、嘱託雇用契約証書等の書類の内容については、十分検討したであろうことは容易にうかがうことができる。にもかかわらず、労働組合法の規定に反する文言が上記誓約証書の条項中にあえて認められるということは、いかに考察してみても、意識的に誓約証書の内容として加えられたものというほかない。

そうしてA<sub>1</sub>執行部の成立以来、旧労の活動が活発になったことおよび嘱託雇用契

約の勧誘が、県自交加盟の組合員および旧労役員等活発な活動家を除く旧労組合員を中心に、労働協約の規定を無視してなされたこと等を考え合わせると、嘱託雇用制度の導入が真実会社の赤字打開策であったとしても、その反面、旧労の組織を弱体化するための方便であったことも否定できない。

- 2 以上の認定事実および判断からして、会社が旧労の一部組合員と別紙目録記載内容により契約を締結したことは、いわゆる黄犬契約を締結したものであり、また、会社の嘱託雇用制度導入をめぐる一連の行為にしても、旧労に対する支配介入であるから、労働組合法第7条第1号および第3号該当の不当労働行為といわなければならない。

なお、旧労は、本件によって旧労が受けた損害金の支払いを求めているが、これは、不当労働行為救済制度になじまないものであるから却下する。

よって、当委員会、労働組合法第27条ならびに労働委員会規則第34条および第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和48年10月22日

大分県地方労働委員会

会長 富 川 盛 介

(別紙目録省略)