福岡、昭48不６、昭49．２．18

命　　令　　書

申 立 人　全自交昭和交通労働組合

被申立人　昭和交通株式会社

主　　文

１　被申立人は、申立人組合員Ａ1に対して、申立人組合との間に締結された昭和43年８月７日付退職金に関する労働協約所定の退職金を全額支払わなければならない。

２　被申立人は、組合加入については、労働者の意志、裁量にまかせ、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

３　被申立人は、申立人組合に対し、下記の文書を縦１メートル、横２メートルの模造紙に記載し、10日間に亘り本社車庫内の従業員の目のとゞく場所に掲示しなければならない。

記

当社は、Ａ1に所定の退職金を支払わず、且つＡ2に新労に加入するように勧誘したり、無断で新労の組合費を天引させたりして、不当労働行為に及んだことを陳謝し、今後はこのような行為を行なわないことを約束します。

昭和　年　月　日

昭和交通株式会社

代表取締役　Ｂ1

全自交昭和交通労働組合

執行委員長　Ａ3　殿

4　その余の申立は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

被申立人昭和交通株式会社（以下「被申立人会社」という。）は、日本観光株式会社の代表取締役Ｂ１が、門司交通株式会社の株式全部を買収して同社の経営に乗り出した上、昭和40年５月１日従来の商号を昭和交通株式会社に変更し、あらたにＢ１を代表取締役として発足したものであって、いわゆるＢ１資本の系列会社の一つに属し、タクシー業を経営する会社であり、その従業員は運転手67名、事務員５名、計72名である。

申立人全自交昭和交通労働組合（以下「申立人組合」という。）は、右門司交通株式会社時代に結成され、当初は全自交門交支部と称していたが、Ｂ１を代表取締役とする昭和交通株式会社が発足した後、現在の全自交昭和交通労働組合に名称を変更した。同組合の組合員数は現在運転手19名、配車係１名、計20名である。

なお、申立人組合は昭和46年８月に分裂し、脱退者を以って昭和交通新労働組合（以下「新労」という。）が結成され、現在その組合員数は運転手約33名、修理工約１名、計約34名である。

２　退職金規定について

⑴　被申立人会社には、門司交通株式会社時代から退職金規定が存在していたが、Ｂ１が同社に乗り出し、昭和交通株式会社として発足した昭和40年５月１日、それまでに退職した従業員全員に対し右規定に基づき退職金を支給したのを機会に、右規定を廃棄し、以来退職金規定の存在しないまゝになっていたところから、申立人組合は昭和42年５・６月頃、被申立人会社に対し退職金に関する新規約を締結すべき旨の要求書を提出し、以来被申立人会社との間にたびたび団体交渉を重ねて来た結果、昭和43年８月７日に至り次のような条項から成る労働協約が両者間に締結された。

１．第１条（受給資格者）、被申立人会社の従業員たること。

但し、次の各号の一に該当する者を除くが、特に会社で認めたものは、この限りでない。

(ｲ) 試採用期間中のもの。

(ﾛ) 臨時期間を定めて雇い入れたもの、但し非乗務員とする。

(ﾊ) 嘱託並びに会社の指定するもの、但し嘱託は非乗務員とする。

２．第２条（支給の範囲)、退職金は勤続年数２年以上のものが退職する場合に支給する。

但し、次の各号の一に該当するときは、勤続年数１年以上２年未満のものにも支給する。

(ｲ) 本人が負傷又は疾病のため現在の業務に堪えず退職の場合、但し会社の指定する医師の診断を要する。

(ﾛ) 会社の都合により退職の場合。

(ﾊ) 傷病休職期間満了による退職の場合。

(ﾆ) 死亡による退職の場合。

(ﾎ) 停年退職の場合、但し停年年令を 55 才とし、なおＡ$_4$、Ａ$_5$、Ａ$_6$、Ａ$_7$の４名のみは２年間の延長を認める。

(ﾍ) 会社の利益代表者に就任した場合。

３．第３条（支給額)、退職金の支給額は別表勤続年数支給金額表による。

４．第６条（退職金不支給者)、退職金は次の各号の一に該当する退職者には支給しない。

(ｲ) 懲戒解雇されたとき。

(ﾛ) 就業規則第 81 条の懲戒解雇の条項に違反し、又は該当して退職したとき。

５．第７条（特別退職金）

(ｲ) 会社の都合による解雇　　30％増

(ﾛ) 会社の勧奨による退職　　15％増

(ﾊ) 業務上の傷病による死亡又は退職　　50％増

(ニ) 業務外の傷病による死亡又は退職　　15%増

(ホ) 在職中特に功労があったと会社が認めた場合　　10%増

但し、第３号の退職とは労災による打切補償を行なったとき及び不具廃疾と認められるものに限る。

６．第９条、この規定は昭和 40 年５月１日より実施する。

但しこの規定による今後の支給対象者は本協定成立当日（昭和 43 年８月７日）現在の在職者とする。

別表　勤続年数支給金額表

勤続年数	支給金額	備考
満１年	(10,000)	左の支給金額は、乗務員及び修理工 C_1 とする。 その他の非乗務員については、支給金額の 70%とする。
２年	24,000	
３年	39,000	
４年	54,000	
５年	74,000	
６年	91,000	
７年	111,000	
８年	131,000	
９年	160,000	
10 年	200,000	
11 年	250,000	
12 年	300,000	
13 年	365,000	
14 年	430,000	
15 年	500,000	
16 年	585,000	
17 年	680,000	
18 年	780,000	
19 年	880,000	
20 年	1,000,000	

そうして右協約第９条の条項については、右協約締結のために行なわれた団体交渉において、被申立人会社は、右協約は同条本文の規定により B_1 社長が被申立人会社の経営に乗り出し、同会社が新発足した昭和 40 年５月１日に遡及して実施することにする。しかし、そうすると右日時以降右協約の締結された昭和 43 年８月７日までの間に退職した数名の者にまで右協約を適用しなければならなくなるが、そのような取扱いをすることは相当でないので、これ等の退職者は本規定の適用から排除したい、もちろんこれ等の退職者に対しては、別途会社で同人等と協議を進め、責任を以って相当

額の退職金を支給しようと考えている。但書の規定は、たゞこれ等協約締結前の退職者を適用から排除することを明確にするために、これを挿入したのにすぎないのであって、右協約による退職金の受給資格者を昭和 43 年８月７日現在の在職者に限る趣旨ではなく、同日以降入社した従業員に対しても当然退職金の受給資格を保有させる趣旨であると説明して、右協約締結当日現在の在職者ばかりでなく、同日以降入社した従業員をも協約適用の対象とすることを承認していた。

⑵　ところが、その後申立人組合が前述のように分裂し、脱退者を以って新労が結成されてから、被申立人会社は、新労から申立人組合との間の前記協約と別途に退職金規定を作りたい旨の要請を受けて、新労との間に団体交渉を行なった結果昭和 47 年６月３日に至り、次のような条項の退職金に関する労働協約が両者間に締結された。

１．第１条（受給資格者）本規定は被申立人会社の従業員の退職金に関する規定を定めるものとする。

但し、次の各号の一に該当するものは除くが、特に会社が認めたものはこの限りではない。

(ｲ) 試採用期間中のもの。

(ﾛ) 臨時期間を定めて雇い入れたもの。

(ﾊ) 嘱託並びに会社の指定するもの。

２．第２条（支給の範囲）退職金は勤続満２年以上のものが退職する場合に支給する。

但し、次の各号の一に該当するときは、勤続満１年以上２年未満のものにも支給する。

(ｲ) 本人が負傷又は疾病のため現在の業務に堪えず退職の場合。

但し会社の指定する医師の診断を要する。

(ﾛ) 会社の都合による退職の場合。

(ﾊ) 傷病休職期間満了による退職の場合。

(ﾆ) 死亡による退職の場合。

(ﾎ) 停年退職の場合。

但し停年年令満 55 才とする。

(ﾍ) 会社の利益代表者に就任した場合。

3．第３条（支給額）退職金の支給額は、別表勤続年数支給金額表による。

4．第４条（勤続年数の計算）勤続年数は本採用の日より起算する。

但し、昭和 40 年４月 30 日以前に入社したものは昭和 40 年５月１日を入社の日とする。

5．第６条(退職の範囲)本規定でいう退職とは次の各号の一に該当するものをいう。

(ｲ) 死亡したとき（殉職を含む)。

(ﾛ) 停年に達したとき。

(ﾊ) 退職を願って就業規則による諸手続を経て承認されたとき（自己退職)。

(ﾆ) 休職期間が満了し、復職が命ぜられなかったとき。

(ﾎ) 就業規則の定めるところによって解雇されたとき（解雇)。

6．第７条(退職金の不支給者)次の各号の一に該当するときは退職金を支給しない。

(ｲ) 懲戒解雇されたとき。

(ﾛ) 就業規則第 81 条の懲戒解雇の項に違反し、又は該当して退職したとき。

7．第８条（特別退職金）

(ｲ) 増額の場合

殉職……退職者の業務中不慮の災難により死亡した場合

弔慰金並びに慰謝料として殉職時支給する、退職金と同額を加算支給する。

但し自加害有責事故の場合はこの限りでない。

(ﾛ) 制限される場合

引責辞職……その理由及び責任により会社が査定する。

自己退職……停年を待たず本人の都合又は本人の責任により退職する場合。

勤続年数 10 年まで　　100 分の 85

10 年以上　　100 分の 80

(ﾊ) 在職中特に功労のあったと認められるものの加算金については、そのものの代

表と会社は協議する。

かくて、右協約と申立人組合との間に締結された前記労働協約とが併存することになったのであるが、今これ等の両協約を比較すると、後者では退職金受給資格者に対しては一率に所定の 100%の退職金が支給され、退職の理由の如何を問わず全員について何等の差異が設けられておらず、ただ

(イ) 会社の都合による退職の場合に 30%

(ロ) 会社の勧奨による退職の場合に 15%

(ハ) 業務上の傷病による死亡又は退職の場合に 50%

(ニ) 業務外の傷病による死亡又は退職の場合に 15%

(ホ) 在職中特に功労があったと会社が認めた場合に 10%

の特別退職金が加算支給されることになっているのに反し、前者では、

(イ) 殉職、すなわち退職者の業務中不慮の災難により死亡した場合。

(ロ) 引責辞職の場合。

(ハ) 自己退職、すなわち停年を待たず本人の都合又は本人の責任により退職する場合。

(ニ) 在職中特に功労があったと認められる場合。

を区別し、(イ)の場合には所定の退職金と同額を加算支給し、(ニ)の場合には功労者の代表と会社とが協議して加算金を決定支給するが、(ロ)の場合には会社の査定した金額を減額支給し、(ハ)の場合にも勤続 10 年まで所定の退職金の 100 分の 85、10 年以上同様 100 分の 80 を支給するに止まることになっており、新労の組合員の方が申立人組合の組合員よりも退職者、なかんずくいわゆる自己退職者にとって、かなり不利益な取扱いを受けることになった。

別表

勤続年数支給金額表

勤続年数	支給金額	備考
満１年	(10,000)	左の支給金額は、乗務員及び修理工Ｃ₂、Ｃ₃とする。 その他の非乗務員については、支給金額の 70%とする。
２年	24,000	
３年	39,000	
４年	54,000	
５年	74,000	
６年	91,000	
７年	111,000	
８年	131,000	
９年	160,000	
10 年	200,000	
11 年	250,000	
12 年	300,000	
13 年	365,000	
14 年	430,000	
15 年	500,000	
16 年	585,000	
17 年	680,000	
18 年	780,000	
19 年	880,000	
20 年	1,000,000	

⑶　ところで、前述のように被申立人会社は、申立人組合との間に締結された前記労働協約第９条但書が退職金受給資格者を昭和 43 年８月７日現在の在職者に限らず、これ等の者以外に更に同日以降入社した従業員をも含む趣旨であることを承認したばかりでなく、その後、入社希望者の面接を行なうに当っても、入社後の待遇につき、会社には退職金規定が存在し、退職者に対しては所定の退職金が支給される旨説明した外、昭和 45 年企業合理化の一環として門司港駅詰所を廃止したのに伴なって、昭和 43 年９月に入社し、以後右詰所に勤務していた申立人組合員Ｃ₄を退職させた際にも、被申立人会社は同女に対し申立人組合との間に締結された、前記協約所定の退職金を支給した。ところが新労の結成された前後頃から前言を翻して、前記協約第９条但書の条項を楯にとり、退職金受給資格者は昭和 43 年８月７日現在の在職者に限り、以後入社した従業員を含まないと主張し始めたので、申立人組合はこれに抗議して昭和 47 年２月８日右協約第９条但書の条項を削除した対案を添附して、被申立人会社に対し右協約を対案のように改正すべき旨の要求書を交付し、以後被申立人会社との間に数次に亘り団体交渉を重ねて来たが、同会社はこれに応ぜず交渉は難航した。

そうしている間に、前述のように新労及び被申立人会社間に前記労働協約が締結されると、被申立人会社は右協約書を申立人組合に提示した上、これと同様な内容の協約を締結しようと申し入れ、申立人組合がこれを拒否した結果、交渉は決裂するに至った。すると、被申立人会社は昭和48年1月31日付書面を以って申立人組合に対し、同組合との間に締結された前記労働協約を解約する旨通知する一方、これより先昭和43年8月7日以降に入社した申立人組合執行委員A_1が昭和47年12月17日に、また同様右8月7日以降に入社した同組合の組合員A_8及びA_9がA_1と相前後してそれぞれ退職したにもかゝわらず被申立人会社は、同人等は前記協約第9条但書の規定から見て、いずれも退職金受給資格を有していないとして、同人等に対し退職金を支給する事を拒否した。そこで、申立人組合は、これを不当として昭和48年2月1日当委員会に対し退職金支給のあっせんを申請し、あっせん員が当事者双方から事情を聴取した後、当事者双方に対し、

(イ) 被申立人会社は、A_1、A_8及びA_9の退職金は申立人組合と協定した規定の額(100%)を支払い、新労の協定した退職金規定を申立人組合も結ぶ。

(ロ) 新しい退職金規定が妥結するまで3名に対して新労の協定した退職金規定で仮払し、早急に妥結を図る旨

を勧告し、同会社はこれを承諾したが、申立人組合がこれを不満として拒否したため、あっせんは打ち切られたが、被申立人会社は当委員会から右勧告を受けた外、当委員会のあっせんの行なわれていた間に門司労働基準監督署からもA_1等3名に対して退職金を支給するようにとの勧告を受けたこともあって、A_8及びA_9両名に対しては、申立人組合との間に締結された前記労働協約所定の退職金を100%支給し、A_1に対してはその85%を仮に支給した。

3　支配介入

A_2は、昭和40年4月被申立人会社に入社して以来、運転手として勤務し申立人組合に属していたが、昭和47年2月退職した。しかし、その後同年10月再び同会社に入社し、翌11月ひそかに申立人組合に加入していた。ところが、同会社の営業部長B_2はA

$_2$の再入社前から同人に対し、再入社したら新労に加入するように勧めていたが、同人が再入社の翌日挨拶のため同部長を訪れたところ、同部長は早速A_2に対し新労加入を勧誘した上、同人を紹介するため新労書記長C_5方に同道して行き、その後も引続き再三に亘り同人に対し同様の加入勧誘を繰り返して来たばかりでなく 新労のC_6執行委員と結託して、同人をしてA_2の被申立人会社から受けとるべき昭和 48 年１月分の給料の中から同人に無断で勝手に新労の組合費金 500 円を天引させた。

第２　判断及び法律上の根拠

被申立人会社は、申立人組合との間に昭和 43 年８月７日退職金に関する労働協約を締結するに当り、同協約第９条本文及び但書の規定は右協約締結当日現在の在職者ばかりでなく、同日以降に入社した従業員をも退職金受給資格者として処遇する趣旨であることを承認していたにもかゝわらず、その後新労の結成された前後頃から前言を翻してこのような承認を与えたおぼえはないと主張し始め、これより先昭和 43 年８月７日以降に入社した申立人組合執行委員A_1が昭和 47 年 12 月 17 日に、また同様右８月７日以降に入社した同組合の組合員、A_8及びA_9がA_1と相前後してそれぞれ退職したにもかかわらず、同人等は前記協約第９条但書の規定から見て、いずれも退職金受給資格を有していないとして、同人等に対し退職金を支給することを拒否したが、被申立人会社のこのような行為はA_1等が申立人組合の組合員であることを嫌ってした不当労働行為である旨主張し、被申立人会社はこれを争うので、先ずこの点について案ずるに、いやしくも被申立人会社が前記認定のように、一旦昭和 43 年８月７日に入社した従業員をも、前記労働協約所定の退職金受給資格者中に包含することを承認した以上は、A_1外２名の者に対して所定の退職金を支給すべき責任を負担し、何等正当の理由なくしてこれが支給を拒否することは許されないところであり、従ってこれを拒否したのは、同人等が申立人組合の組合員であることを嫌って、敢えてしたものと推認されるので、前記退職者３名中A_1に対して所定の退職金の 85％の仮支給しかしなかったのは、不当労働行為を構成することが明らかであるから、被申立人会社は同人に対しては所定の退職金全額を支給すべきであるが、A_8及びA_9両名に対しては既に当委員会及び門司労働基準監督署の勧告に従い所定の退職金全額の支給を済

ませているので、少なくとも同人等に関しては不利益状態はこれによって解消されたものというべきである。

また、申立人組合は、被申立人会社から同会社及び申立人組合間に締結された前記労働協約に代えて、同会社及び新労間に締結された労働協約と同様な内容の新協約を締結するよう強要されたのを拒否したところ、同会社は申立人組合との間の右協約を解約する旨通告したが、このような通告は申立人組合を嫌ってされた不当労働行為である旨主張し、被申立人会社はこれを争うので、次にこの点について案ずるに、なるほど、もしも被申立人会社が申立人組合との間の右協約を破棄して、以後同組合の組合員に対して全然退職金を支給しないことにしたのであれば、不当たるを免がれないであろうが、被申立人会社が解約の通告をした真の意図はそうではなくして、右協約では前述のように、いわゆる自己退職の場合とその余の事由による退職の場合とを区別せず、一率に退職金全額を支給する定めになっているので、被申立人会社としては我国経済界の現状ではこれを不合理として、自己退職の場合にはその余の事由による退職の場合に比し低額を支給しようとする一般的趨勢にある点に着目し､新労との間にこの趨勢に副って自己退職の場合には勤続年数 10 年まで所定の退職金の 100 分の 85、10 年以上 100 分の 80 を支給することを骨子とした労働協約を締結した結果、その後この協約と申立人組合との間の前記労働協約とが併存し、新労の組合員の方が申立人組合の組合員よりも、なかんずく、いわゆる自己退職者にとっては不利益な取扱を受けることになったので、この際、むしろ前記経済界の一般的趨勢に反する申立人組合との間の前記協約に代えて、同組合との間に新労との間の協約と同様な内容の新協約を締結して、両組合間の差別を解消したいと考え、新協約の締結方を申し入れたにもかゝわらず、申立人組合から拒否されて交渉が決裂したので、やむを得ず前記解約の通告をしたのであり、しかも右通告に当っては、たとえ申立人組合との間の協約を解消しても、同組合の組合員に対しては新労との間の協約の規準に準じて退職金を支給することにしたいと考えていたことが証拠により認められるので、申立人組合の右主張は採用し難い。

そうだとすれば、申立人組合及び被申立人会社間の前記協約は、昭和 48 年 1 月 31 日か

ら起算して、労働組合法第15条第３項所定の90日を経過した同年４月１日を以って、将来に向って失効するに至ったものというべきである。

次に、被申立人会社に申立人組合及び新労の両組合が存在しているのに、同会社の営業部長たるＢ２が、同会社に再入社したＡ２に対して新労への加入を勧誘したり、新労書記長Ｃ５に紹介するためＡ２を右書記長方に同道したり、Ａ２に無断で勝手に同人の被申立人会社から受取るべき給料の中から、新労の組合費を天引させたりしたことは申立人組合の運営に対する不当な支配介入に当ることもちろんであり、まさに不当労働行為を構成するものと見るべきである。

はたしてそうだとすれば、本件申立中Ａ１に対して申立人組合及び被申立人会社間に締結された、前記労働協約所定の退職金全額の支給を求め、及び申立人組合の運営に対する支配介入の排除を求める部分は相当として認容すべきである。また、陳謝文の掲示についても、申立人の請求を容認するを相当と認め、その余の申立はこれを棄却すべきものとし、労働組合法第27条労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和49年２月18日

福岡県地方労働委員会

会長　副　島　次　郎