

兵庫、昭49不4、昭50.4.22

命 令 書

申立人 全自交安全タクシー労働組合

被申立人 安全タクシー株式会社

主 文

1 被申立人は、

- (1) 申立人との間で締結した納金管理に関する昭和48年11月17日付協定を無視して、営業収入中賃金相当日割額の預託保管、営業収入金の使途の報告をせず、
- (2) 親睦団体である協和会を育成保護したり、
- (3) 申立人との労働協約につき、
  - ア 有効期間を無視して一方的に破棄通告をなし、
  - イ 同協約第31条、第33条に違反し、上記協和会と交渉して昭和49年度春季慰安会の中止を協定する一方、この件については申立人との協議を尽くさず、
  - ウ 同協約第15条第3項に違反して一方的に日勤の廃止を通告したり、
- (4) 一方的に、ビラの撤去を通告したりして申立人の自主的運営に支配介入してはならない。

2 被申立人は、昭和49年3月28日付でなした申立人の執行委員長A1に対する出勤停止処分を取消さなければならない。

3 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

被申立人安全タクシー株式会社（以下単に会社という）は、尼崎市に本社を有し、タクシーによる旅客運送を業とする会社である。

申立人全自交安全タクシー労働組合（以下単に組合という）は、同社の従業員で組織される労働組合で全自交に加盟し現在組合員は24名である。

### 2 組合の全自交加盟から、昭和48年4月分の賃金支払遅滞に至る経過

ア 組合は昭和44年2月全自交に加盟した。

イ その当時会社の代表取締役はB 1であったが、昭和45年からはB 2、昭和47年2月B 3、昭和48年2月B 4と交替し、同人は更に同年5月辞任してB 5に替った。

ウ この間、人事、労務に関する経営実務は、一貫して常務取締役B 6が掌理してきた。

エ 而して屢々活動家組合員の解雇、その撤回、新規採用運転手による第2組合結成、同組合員の申立人組合員に対する暴行事件、不正営業行為による営業停止処分等の問題があり、経営管理は杜撰で従業員の就業態度も必ずしも良好とはいえず、従って労使関係の円滑を欠き営業成績も良好ではなかった。

オ 昭和45年6月27日会社と組合との間に労働協約が締結されたが、この協約には

a 会社は、労働条件に関する事項を改変実施する場合は、組合と協議する（第15条第3項）。

b 会社は、組合を唯一の交渉団体とする（第31条前段）。

c 会社は、組合員の福利厚生文化についても必要な事業の実施につとめ、その企画運営については組合と協議する（第33条）。

d 協約の有効期間は締結の日より1ケ年とする。但し有効期間中であっても、社会情勢の変化にともなって会社と組合が協議の上この協約の一部もしくは全部を改廃することができる。又期間満了2ヶ月前迄に会社組合いずれか一方より書面による通告がないときは、この協約は引続き同一期間有効とする（第39条）。

との定めがあり、dの条項により自動的に更新を重ねていた。

カ ところが、代表取締役B4に背任横領の事犯があり、そのため会社は従業員に対し昭和48年4月28日に支払うべき同月分の賃金を支払うことができないという事態を発生し、爾後労使紛争は激化の一途を辿ることとなった。

### 3 組合による納金管理とその解除

ア 組合は、前記B6との協定に基き、昭和48年4月28日以降同年10月20日に至るまで、日々会社に納入すべき運送収入水揚金を管理し、一方神戸地方裁判所尼崎支部の会社財産に対する仮差押命令、並びに賃金仮払仮処分命令を得、よって同年4月分以降の賃金を確保した。

イ しかし上記協定は、賃金充当額の限度で納金管理を認める趣旨であったにも拘らず、組合は水揚金全部を自己の管理下におき、会社には一切納金しなかったため、会社は必要経費の支弁にも事欠くに至ったので、組合に対し管理金返還を求めるため、同年8月31日前同裁判所に仮処分命令を申請した。

ウ 双方で話合の結果、組合は同年10月20日納金管理を解除することとなり、同年11月17日協定を締結した。この協定には、

- a 昭和48年10月度賃金及びすでに発生している諸経費については、組合の保管金から組合の責任において支払う（第3条）。
- b 同10月21日以降会社経営が軌道に乗るまで、会社は組合員の賃金等の支払を確保するため、営業収入金中その日割額を双方で定めた代理人の保管に移す（第4条）。
- c 会社は組合に対し、毎月10日毎に営業収入の使途につき書類をもって報告する（第5条）。
- d 本協定の全条が完全履行されることにより、会社は前記金員引渡し請求を取下げる（第7条）。

と定められていた。

エ 組合は同年11月20日頃、この協定により精算の上、剰余金を引渡し、会社は一応

異議なくこれを受領して、同月30日頃上記仮処分申請を取下げた。

オ　ところが会社では、組合が納金管理のための経費等に充当した計102万0337円については、上記ウの a の経費には該当せず、従って精算不足金であるとし、同年12月28日頃以降組合に対し再三返還を請求している。

カ　一方会社は、上記ウの c については、同年11月14日に一度簡単な金銭収支を示したことがあるだけで殆んど履行せず、またウの b による預託は全く行なわれていない。

キ　なお納金管理解除後の営業収入をみると、後記親睦会々員に比し、残留組合員のそれは総じて若干低額ではあるが、組合が業績ダウン戦術をとったとまでは認められない。

#### 4 労働協約の破棄通告

ア　労働協約は、前記第39条の規定により、有効期間が昭和49年6月26日まで延長されていたところ、会社は同年1月4日頃組合に対し、改訂を申入れた。ただし、この申入れについては、事前にも事後にも協議が行われたことはない。

イ　次いで会社は、同月25日突然破棄を通知し、その後3ヶ月を経過した時点で協約は当然効力を失うとの解釈をしていた。

ウ　しかし、会社は同年6月24日の団体交渉で従前の協約が依然効力を有することを認め、翌25日該協約を遵守するよう努力する旨を掲示した。

#### 5 親睦会「協和会」の結成

ア　組合員のうち、C 1 執行委員やC 2 らは、会社における労使関係が円滑を欠く根本原因は、労働者の権利を主張するに急で従業員としての義務を軽んずる全自交の方針の誤りと、執行委員長 A 1 や書記長 A 2 の就業態度が悪く営業成績も良くないこととにあると考え、昭和49年2月5日緊急執行委員会でC 1 から全自交脱退の緊急動議を提出したが、否決された。

イ　そこでC 1、C 2を含む11名が同月15日親睦会を結成してその旨を会社に届け出、翌16日組合を脱退した。

ウ その後も組合を脱退して親睦会に加入する者があって、会員は約20名に達し、同年3月1日尼崎市武庫之荘の大衆食堂満作で結成大会を開催し、約15名が昼食を共にした。

エ 同大会には、会社から祝儀として金2万円を出したほか、招待されて常務取締役B6と営業部長B7が出席した。

オ 当日の会合費中、出席者1人100円の会費と上記祝儀とで不足する分は会で立替えたことにしているが、実際は会社から借用し、会員から毎月1人100円宛徴収して会社に返済している。

カ 役員は選挙により会長にC2、副会長にC1、書記長にC3（4月初頃退職）が就任しているが、会計は置かず、会費は1か月200円と定められているものの現実には徴収していない。

キ 将来は労働組合となることを指向しているが、現在のところ、全員の協議により会員相互の親睦と福祉の増進を規約上の目的としている。

ク 会員は、組合員以外の従業員を対象とし、加入脱退は自由で、現在18名、B8営業課長も会員になっている。

ケ なお会の名称は、同年3月末頃協和会と定められた。

## 6 三六協定の失効と公休出勤の廃止

ア 会社と組合との間に締結されていたいわゆる三六協定は、昭和48年2月頃期間満了により効力を失っていたが、事実上1人月2回程度の公休出勤が行われていた。

イ 会社ではかねてから、休日出勤しても当日の水揚高が極めて少ない者があり、公休出勤手当を支給することにより却って営業損失を生ずるので、公休出勤を廃止しようと考えていたところ、昭和48年末に至り上記協定の失効に気づき、同年12月21日以後は公休出勤を認めない方針を決定した。

ウ ところが昭和49年1月20日までに現実に休日勤務した者があったのに、その公休出勤手当を支給しなかったことと、同年1月1・2両日を休業としながら同月の給料締切日を延ばさなかったことに関して紛争を生じ、結局締切日を延ばし、かつ組

合の申告による労働基準監督署の勧告に従いこの間の公休出勤手当を支払うことになったが、会社はこれを契機として、以後公休出勤は認めないことを組合に通告した。

エ そこで組合は、休日勤務に限り三六協定を締結するよう申入れたが、会社は上記の考え方によりこれを拒否している。

オ 後に前記親睦会からも同様の申入をしたことはあるが、会社は協議にも応じていない。

## 7 昭和49年春季慰安会の中止

ア 会社では、従来厚生福祉事業の一環として毎年春期日や行先について組合と協議した上で、会社の費用負担により、従業員及び家族の慰安会を実施する例となっており、過去に1度だけは組合の希望により金銭支給をもって代えたことがあった。

イ 昭和49年春季慰安会については、組合では、親睦会ができて慰安会だけは共同で行うべきだと考え、その実施に関し三者間で協議するよう会社に申し入れていた。

ウ これに対し会社は、組合と親睦会と一緒にして慰安会を行なったのでは争いを生ずる恐れがあるので、同年度に限り中止し、金銭支給をもって代える方針であったところ、親睦会からも同じ意見の申出があったので3月26日頃先ず同会と協議して金額を1人当り金3千円とし、同月末支給した。

エ 一方組合はあくまで慰安会の実施を主張して交渉を重ねたが、会社は親睦会との協定を理由に同一金額の支給をもって代えるとの方針を堅持して譲らなかった。

オ その後同年4月27日の団体交渉において、5月末日までにこの件を解決すること、費用の内払として1人3千円宛貸付けることとなり、組合は同年5月2日これを仮に領収したところ、会社は金銭支給により解決したものとして、以後交渉に応じない。

## 8 日勤廃止通告

ア 会社では、元来全運転手が隔日に乗務する体制であったが、昭和44年中会社の要請により、希望者には毎日乗務するいわゆる日勤制を採用した。

イ 昭和49年3月頃日勤者は組合員ばかりであったが、隔日勤務の予定で乗務しながら早退して日勤に振替えるという悪習が行われており、計画配車に支障を生じていたところから、会社は同月27日、前日26日付の文書をもって、同年4月1日より日勤を廃止する。ただし万一隔日勤務のできないときは理由と期限について相談に応じる旨を組合に通告し、かつ同旨の掲示をした。

ウ 会社は、この措置は労働条件の変更には当たらないとの考え方から、組合との協議を行わず、従業員に対する説明もしていない。

#### 9 A1 執行委員長の出勤停止処分

ア 組合の執行委員長A1は、会社が昭和49年3月27日朝前記のとおり事前協議しないまま日勤廃止の掲示をしたので、組合員の動揺を狙ったものであると考え、同日正午頃該掲示を破棄した。

イ そこで会社は、就業規則第49条第9号「社内に混乱を起し、または会社の運営に支障をおよぼしたとき」は「譴責、減給、出勤停止、乗務停止、降格のいずれか」に処せられるとの条項に基き、翌28日A1を、同年4月1日から同月6日まで6日間の出勤停止処分にした。

ウ 会社の就業規則その他には懲戒処分手続に関する格別の規定はなく、昭和47年9月A3の乗車拒否事件につき会社から組合に懲罰委員会の開催を申出たことがあるが、本件処分に関しては組合との協議も行わず、また本人に対しても掲示物破棄の直後B7営業部長と口論した以外、特に弁明を聞くことはしていない。

エ もっとも同年4月27日の団体交渉で本件処分については話し合いにより解決することとなり、会社は同年5月3日出勤停止中の賃金保障分としてA1に金2万円を支給したが、処分そのものは未だ取消されていない。

#### 10 看板、ビラの撤去通告

ア 組合は、昭和48年5月9日前記のように会社財産に対する仮差押命令を得るや、同命令の主旨を表示すると共に、この差押により、会社従業員以外の者は組合執行委員長の許可なくして会社内に立入を厳禁する旨を墨書したベニヤ板3枚続きの大

看板を製作して社屋玄関の向って左側に立てて事務室の窓の大半を覆い、またその頃同事務室の駐車場に面する窓には、組合員の統一と団結による前進を呼びかける横書の板看板2枚を打ちつけ、その1枚によって窓の上寄り約半分を覆い、その他駐車場の屋根の桁などに、組合の要求題目を記したビラ約10枚を吊りあげ今日なおそのままにしている。

そのため事務室はうす暗く、昼間も点灯を必要としている。

イ これに対し会社では、賃金の不払いやこれに伴う仮差押はすでに解決済みであるから、上記看板等は徒らに職場の美観を損じ、会社の対外的信用を害するのみであり、これによる事務能率上その他の損害は甚大であるとし、昭和49年3月28日組合に対し、早急に看板ビラ全部を撤去するよう、もし4月12日までに撤去しないときは組合の費用負担において会社が撤去する旨を通告した。ただし、その後も会社の手で撤去しようとしたことはない。

#### 11 昭和49年度春闘交渉

ア 組合は昭和49年3月19日会社に対し、同年度春闘に関する要求書を提出した。

イ 而して同月26日第1回団体交渉が行われたところ、組合が交安タクシー株式会社等と全自交兵庫県地方連合会との集団交渉に参加することを求めたのに対し、会社は諾否を保留し、一旦交渉は決裂した。

ウ しかし結局同年4月27日の団体交渉の結果、会社も集団交渉に参加することとなり、同年6月8日上記会社等5社と同上連合会との間で協定が成立するに至った。

エ もっとも該協定では、営業収入に対する歩合率を30%とし、現行歩合率を超える会社にあつては、走行料手当により現行賃金を下回らないよう各社単組間の協議により調整することと定められている（第7項）ところ、会社の場合には、従来の歩合率が乗務日毎の営業収入につき50%と定められていたので、走行料手当のみによって調整することには経営上危険を伴い、この点に調整上困難な問題がある。

オ そのため、集団交渉後引続き何回となく会社組合間の交渉を重ねているが、審問終結時なお上記調整の方法について妥結するに至らず、従って上記協定は実施され



ていない。

以上の事実が認められる。

## 第2 判断

- 1 組合は、会社が昭和48年11月17日付協定を無視したこと、協和会を育成保護したこと、労働協約の破棄を通告し、その条項に違反したこと、組合の看板、ビラの撤去を通告したことは、組合の自主的運営に対する支配介入であると主張するので、以下順次判断する。

### (1) 昭和48年11月17日付協定の無視について

昭和48年4月分の賃金不払に端を発した組合の納金管理が同年11月17日の協定により解除されたこと、並びに会社がその後該協定の条項を無視して営業収入中賃金日割額の預託保管、営業収入金の使途報告をしていないことは、第1の3において認定したとおりである。これに対し、会社のいわんとするところの一は、納金管理期間中の経費支出につき疑義を生じ、組合が会社の再三の返還請求にも応じない以上、会社のみ履行することはできない、というにあると思われるが、会社は一旦上記協定に従って組合保管の金員の精算を受け、精算残金を異議なく受領しながら、その後1か月余を経て改めて異議を唱えたものであるから、これをもって協定直後からの不履行の理由とすることは不当である。

また会社のいわんとするところの二は、納金管理解除後組合の業績ダウン戦術により、組合員の営業収入はかなり低額であって、諸経費充当後は預託する程の余裕がなかった、というにあるものと思われ、更に会社は昭和49年に入ってこの傾向は一段と激しくなったので協定に基く金額の確保はできなくなったと主張するが、組合が業績ダウン戦術をとったとは認められないのみならず、たとえ営業収入が低額であったとしても、このことをもって上記協定条項を無視する理由とすべきいわれはない。更に会社は、納金管理解除後現実に賃金支払に遅滞を生じたことはないのであるから、上記協定無視を云々することはいいがかりに過ぎないと反論するが、偶々賃金不払がなかったからといって、組合との協定を履行しないことが許されるものでないことは、

いうまでもない。

(2) 協和会の育成保護について

第1の5において認定したとおり、組合方針に批判的な組合員が脱退して、親睦団体である協和会を結成したのであるが、その結成大会に会社が祝儀として金2万円を贈り、常務及び部長を出席せしめ、費用の不足分を貸与したことは、同会の育成保護を目的としたものと認めざるを得ない。

(3) 労働協約の無視違反について

第1の4において認定したとおり、労働協約がなお5か月間の有効期間を存する時期に、会社がその破棄を一方的に通告したことは不当であり、また第1の7及び8において認定したとおり、会社が協和会と交渉して慰安会の中止を協定する一方で、組合との協議を尽くさなかったこと、および一方的に日勤廃止を通告したことは、同協約の各条項に違反するものである。

更に日勤廃止の通告に関し、会社は計画配車の確立の為行ったものであると主張しているが、たとえそうであっても日勤廃止が労働条件の変更となる以上、何らの事前協議を経ないで一方的に通告したことは、矢張り同協約第15条第3項に違反するものといわざるを得ない。

なお、組合は、会社は協和会とのみ交渉して公休出勤に関し三六協定を締結したとし、この点も上記協約中の唯一交渉団体約款に違反すると主張しているが、その事実が認められないことは、前記第1の6記載のとおりであるから、組合のこの主張は理由がない。

(4) 看板、ビラの撤去通告について

第1の10において認定したとおり、組合設置の3枚の看板は、職場の美観を損じ、かつ会社事務室の採光に支障を来し、昼間も点灯を必要とする程であり、特に社屋入口の向って左脇の看板は、1年近くも前に解決済みの仮差押に関するものである上、部外者の立入りに組合の許可を必要とするかのような不穏当な内容も含まれ、徒らに会社の対外的信用を害するものであり、もとよりいずれも会社の許可なくして設置さ

れたものと推認されるので、会社がその撤去を要請したことには相当な理由があるというべく、これによって組合の活動を制約する意図に出たものと認めることはできない。

これに反し組合設置のビラは、賃上げ要求に際し組合の要求題目を記したものであり、その設置場所や形状においても、会社経営上格別の支障はないものと認められるので、仮に会社の許諾を得ていなかったとしても、会社としてはこれを受忍すべき範囲内にあり、従って交渉が始まったばかりで進展の見込すらない時期に、その全面的撤去を求めたことは相当な理由があるものとはいえない。

- (5) 以上にみられる納金管理解除協定の無視、協和会の育成保護、労働協約の無視ないし違反、並びにビラの撤去通告は、前認定の第1の2記載の経過や後記執行委員長に対する処分問題と併せ考えると、会社が組合の存在およびその活動を嫌忌し、組合の弱体化を図る目的に出た一連の支配介入行為であるといわざるを得ない。

## 2 A1 執行委員長の出勤停止処分について

組合は、会社が労働協約による事前協議を経ない日勤廃止の掲示を一方的にしたので、A1 執行委員長が組合員の動揺を狙ったと考え破棄したものであって、これを理由とする出勤停止処分は不当労働行為であると主張し、これに対し会社は、同人の上記行為が就業規則に違反するものとして処分したに過ぎず、不当労働行為というに該らないと反論する。

組合のA1 執行委員長が日勤廃止の会社の掲示文を破棄したことは、いささか性急に過ぎたきらいはあるにしても、このような事態を招来した原因は、上記のように労働協約違反に該る掲示をした会社の態度にあるというべきであり、かつ就業規則第49条第9号にいわゆる「社内に混乱を起し、または会社の運営に支障をおよぼした」程度も、あえて出勤停止処分にせねばならぬ程のものであったとは認め難い。

よって上記1で判断したところをも考えると、会社のこの処分は、むしろ同人が組合の執行委員長であることにより、就業規則違反に名を藉りてなされたものであると見る外はなく、後日失われた賃金の補償がなされているにしても、なお、他の面における不

利益がないとはいえない。

### 3 団体交渉拒否について

組合は、昭和49年度賃上要求につき会社に対し再三団体交渉を申入れたが拒否されていると主張するが、同年度賃上交渉は、第1の11において認定したとおりの経過を辿って現在なお続行中であるから、はかばかしい進展を見ていないとしても、会社が組合の求める団体交渉を拒否しているとは認めがたく、従って組合の申立は理由がない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であって、会社が昭和48年11月17日付協定を無視して営業収入中賃金相当額を預託保管せず、営業収入金の使途を組合に報告しないこと、協和会の育成保護をしたこと、労働協約の有効期間中に組合に対し一方的に破棄通告をしたこと、同協約を無視して春季慰安会につき協和会と交渉する一方組合との協議を尽さなかったこと、組合に対し一方的に日勤廃止を通告したこと、更に組合に対し一方的にビラ撤去を通告したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、また申立人執行委員長に対する出勤停止処分は同法第7条第1号に該当する不当労働行為であるから、主文第1項、及び第2項のとおりこれを救済することとし、その余については理由がないから棄却することとする。

なお、申立人は陳謝誓約文の掲示をも求めているが、本件については上記救済を命ずることにより、十分その目的を達するものとする。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年4月22日

兵庫県地方労働委員会

会長 西 沢 修