

大阪、昭48不26・52、昭50. 12. 20

命 令 書

申立人 第一交通労働組合

被申立人 第一交通株式会社

同 Y

主 文

- 1 被申立人第一交通株式会社と同Y（以下「被申立人ら」と総称する）は、新車の配車に関する慣行を遵守し、申立人組合員に新車を配車しなければならない。
- 2 被申立人らは、昭和48年7月27日午前中、クーラーベルトの取りはずしによって就労できなかった申立人組合員に対して、就労できなかったことによる賃金減収相当額（これに対する年5分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。
- 3 被申立人らは、申立人に対して、昭和48年5月27日撤去したステッカーの代金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人らは、申立人に被申立人会社会議室を従前どおり使用させなければならない。
- 5 被申立人らは、縦1メートル、横2メートルの白色木版に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社事務所の出入口付近の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人組合代表者あて

第一交通株式会社

Y

われわれは、下記の行為を行いました、これらの行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- 1 従業員の採用に関し貴組合との協議を行わず、従業員の入社について貴組合に文書通知しなかったこと
 - 1 朝礼、社内放送を用いて貴組合を非難し、貴組合員に威迫を加え、団体交渉を無視して日曜就労を行う旨の掲示を行ったこと
 - 1 昭和48年5月27日、試採用者を日曜就労させたこと
 - 1 試採用者に対して日曜就労等に関する会社の方針を説明するなどして、新第一交通労働組合を結成させたこと
 - 1 貴組合が使用していた会議室を、一方的に新第一交通労働組合に貸与したこと
 - 1 昭和48年5月27日、貴組合の貼付していたステッカーを撤去したこと
 - 1 貴組合員を新車の配車から排除したこと
 - 1 昭和48年7月23日、A 1氏の振替出勤を認めなかったこと
 - 1 昭和48年7月27日、貴組合員の乗務する車両のクーラーベルトを取りはずしたこと
- 以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。
- 6 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人第一交通株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び営業所を置き、本件審問終結時従業員約190名、車両69台でタクシー業を営んでいる。

大阪地方裁判所は、昭和40年3月9日、会社の申立てに基づき更生手続の開始を決定し、会社はそれ以降更生会社となっている。

(2) 被申立人Y（以下「Y」という）は、48年3月、会社の元取締役会長であったB2所有の株式と同人の会社に対する債権を譲り受け、以後後述のように会社経営に当たっている者である。なお同人は、申立外ユタカタクシー株式会社と東光交通株式会社（以下それぞれ「ユタカ」、「東光」という）のそれぞれの代表取締役である。

(3) 申立人第一交通労働組合（以下「組合」という）は、本件審問終結時、会社従業員14名で組織されている労働組合であって、全国自動車交通労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟している。

2 48年3月までの労使関係について

(1) 日曜全休制

46年12月、会社と組合は、勤務形態を変更して日曜全休、1車2人制とすることに合意し、これを47年1月から実施した。日曜全休制の内容は次のとおりである。

ア 月間13乗務、年間155乗務とする。

イ 勤務時間は、始業午前8時、入庫翌日午前1時30分、終業同2時とする

ウ 従業員を、火、木、土の各曜日を乗務日とし月曜日を休日とするAグループと、月、水、金の各曜日を乗務日とし日曜日を休日とするBグループに編成する。

エ AグループとBグループの2人に1車両を固定配車する。

オ 希望者には、月間2～3日の休日出勤を認める。

(2) 経営者の交代

ア 48年3月16日、会社は、組合に対して「取締役会長B2所有の株式と同人の会社に対する債権など一切をYに売渡すことになった」と通告した。なお、当時会社の代表取締役は、B2の妻B3であった。

イ その後会社と組合は、上記企業譲渡について団体交渉を行った。その結果、3月19日、会社は「株主の変更による会社取締役の全員更迭にあたり新たに就任する経営者との間で次の事項について確認したことを通知する。

記

①従業員の労働条件及び労働債権は現状のまま引き継ぐ。②新たに就任する取締役によって、直ちに重大な労働条件の変更が一方的に行われることはない」との覚書（以下「3・19覚書」という）を組合に提出した。

ウ 3月19日、会社の代表取締役にB 1（以下「B 1」という）が、取締役にYとB 4（以下「B 4」という）が、営業部長にB 5（以下「B 5」という）がそれぞれ就任した。なお、B 1は、代表取締役就任後も従前どおり東京都で弁護士C 1の秘書を続けており、会社業務に従事することはなかった。B 4は、東光の取締役とユタカの営業所長でもあり、B 5は、それまでユタカの乗務員であった。またYが、取得した株式は会社株式の約80パーセントであった。

その後、Yほか2名で構成する株主総会、取締役会はYの意思に従って運営され、取締役の選任、労働条件の決定をはじめ会社の運営は、すべて同人の意思どおり行われた。

(3) 48年3月21日の協定

ア 48年3月20、21の両日、組合と取締役であるYは団体交渉を行った。交渉の冒頭、Yは新経営陣の構成を明らかにするとともに「実際の会社運営については、私が常勤の社長としてやって行く」、「会社を再建できなければ閉鎖でもよい。第一には土地がついているから買った」旨述べた。なお、その後Yは、日常従業員から社長と呼ばれている。

イ 3月21日、上記団体交渉の結果、Yは、取締役名で組合との間に協定（以下「3・21協定」という）を締結した。同協定には、下記の条項が含まれていた。

- (4) 会社は、3・19覚書、その他諸協定、慣習、慣行を遵守するとともに水揚げ強要にわたる行為は行わない。
- (5) 会社は労働基本権を尊重し、不当労働行為は一切行わず、組合活動の自由を認め、組合活動を理由とした解雇、不利益扱いをしない。
- (6) 会社は、次の事項についてはすべて労働組合と協議し同意を得て行う。

① 企業閉鎖、企業譲渡、主な株主の変更、事業の拡張と縮小、車庫社屋の移転など業務に関する重要な基本的事項の改変

② 従業員の採用、出向社員の導入、職種の変更、配置転換、職制の変更など従業員の人事に関する事項

③ 会社の規則、諸規定その他労働条件に影響を与える事項

ただし、企業譲渡、主な株主の変更、従業員の採用については不同意による制約は受けない。

3 日曜就労問題等について

(1) 従業員の採用

ア 組合と会社は、39年11月20日、ユニオン・ショップ協定を締結し、また42年10月1日、新規採用者の取扱い等について、①入社日より満2ヵ月経過後の21日を本採用日とする、②非組合員の範囲は本採用日の前日までとし、本採用日より組合員資格を得る、③従業員の入退社及び本採用は文書によって組合あて通知する、等と定めた協定（以下「42協定」という）を締結し、48年3月までは同協定どおり処理されていた。

イ 経営者交代前の従業員数は、約80名であったが、同交代直後に約30名が退社した。また、会社の営業認可車両は69台であるが、48年3月当時の稼働車両は42台であった。

ウ 3月20日以降、Yは、ユタカ、東光での朝礼で「第一交通では乗務員を必要としている。どんどん採用する」などと述べて、会社への入社を勧奨し、従業員の採用に努めた。その結果、同月22日以降5月末までに47名の新規採用者があったが、このうち入社前ユタカ又は東光の従業員であった者は23名であった。会社は、3月22日以降に入社した従業員のほとんどに10～30万円の前借金を貸付けているが、49年1月までに入社した従業員146名に対する貸付総額は3,643万円であった。

なお、ユタカ、東光にも上記と同様の前借金制度があり、入社前ユタカ又は東光の従業員であった者のほとんどは、ユタカ、東光での前借金の返済を完了しておら

ず、入社時の前借金で未返済額を会社を通じて返済した。また、48年3月以降の入社者のほとんどは、失業保険法に基づく就職支度金を受給している。

エ 会社は、前記従業員の採用について42協定に定める文書通知と3・21協定に基づく協議を一切行わなかった。

オ 48年4月11、17の両日に開催された団体交渉において、Yは、高水揚げの者の賃金が会社の賃金体系ではユタカ、東光のそれよりも低額になるという理由から暫定支払金を支給して格差を是正したい旨提案し、同月25日支払金の具体的な賃率を提示した。これに対して組合は、暫定的措置として支給することに反対しない旨表明した。そして、会社は同月28日の4月度賃金支給日に上記支払金を支給した。

(2) 日曜就労問題

ア 48年5月21日の団体交渉において、Yは5月末に従業員は約100名となり42台の車両で現行の日曜全休制のままであれば配車できない者が生ずるとして、日曜日を就労日とすることを提案し、その条件として、①今後3ヵ月の間に全組合員に新車を配車すること、②日曜日の乗務は、入庫時刻を24時とすることを組合に提示した。これに対して組合は、認可車両69分台を全車稼働させることが先決であり、日曜就労は48年春闘要求の時間短縮台との関連で検討すべきであると主張するとともに、同月23、24の両日の明番者（乗務明けの者）集会で組合員の意思を集約して組合の態度を決定する旨表明した。そのため日曜就労に関する交渉は、組合の態度決定後引き続き行われることになった。

なお、上記時間短縮要求は、月間12乗務とすること等を内容としており、この要求によると日曜日は就労日となっていた。

イ 同月22日朝、会社は「度々点呼でもお聞きのように乗務員も逐次充足しており現在の配車表では5月25日以降入社するものは配車出来なくなります。したがって、現在の日曜公休制を廃止して新たな配車表を作成することに致します。来月早々には新車の購入も決定しております。何卒会社の真意を御賢察の上御協力をお願い致します」との告示（以下「5・22告示」という）を掲示した。この一方的な決定に

対して、執行委員長A 2はYに強く抗議し、上記告示の撤去を要求したので、Yは「現在の日曜公休制を廃止して新たな配車表を作成することに致します」との文言を削除した。ところが会社は、同月24日に日曜就労を含む新たな配車表を会社事務所に掲示（以下「5・24掲示」という）した。

ウ 同月25日、組合は5・22告示と5・24掲示について抗議するとともに日曜全休制の廃止に断固反対することを会社に通告した。上記通告を受けた後、Yは、組合の副委員長A 3、書記長A 4（以下「A 4」という）及び財政部長A 5に「組合が日曜就労にあくまで反対するのであれば、組合員は出なくともよい。しかし非組合員との間でトラブルが起るかもわからない」旨述べた。

エ 翌26日、Yは朝礼において前日の組合の通告に触れて「組合は会社再建に非協力的である。組合が反対するので組合員の日曜配車はしない。一部固定配車を変更し、非組合員で日曜就労を行う。組合員に対する新車の配車と暫定支払金の支給は行わない」旨述べた。更にYは、朝礼終了後社内放送を通じて「ここ2・3日混乱が起きるかもわからないが指示に従うように」と述べ、非組合員（試採用者、以下同じ）を集合させて、会社とユタカ、東光の賃金体系の相違点と日曜就労に関する会社の方針等について説明した。なお、会社の賃金体系は固定給部分の占める割合が相対的に大きく、ユタカ、東光の賃金体系は出来高給部分の占める割合が大きかった。

オ 5月27日（日曜日）、会社は非組合員約20名を就労させようとした。これに対して地連は、傘下の組合員約200名を動員して出庫を阻止し、また一方組合は、Yに日曜就労問題に関する団体交渉を申し入れたが、同人はこれに応じなかった。上記地連の行動は同日午後5時ごろ解除され、その後Yは、出勤していた約20名の非組合員を集めて日曜就労に関する会社の方針等を説明し、午後6時ごろ出庫させた。

カ 同月29日、後述のとおり前日の28日に結成された新第一交通労働組合（以下「新労」という）は、日曜就労に同意する旨会社に通告した。そして会社は、その後も引き続き新労組合員を日曜日に就労させたが、地連及び組合は前記5月27日のような行動は展開しなかった。

(3) ステッカー撤去

ア 48年4月15日と5月18日、組合は地連の春闘統一要求等3種類のステッカーを車両に貼付することを文書で会社に通告した。またこの間4月17日、A4はYに上記のステッカー貼付について口頭で通告し、Yはこれに対して「あぁいいですよ。どうぞ」と答えた。そして組合は、同月18日以降通告どおりステッカーを貼付した。

イ 前記5月27日の出庫に際し、非組合員は42台の車両に貼付されているステッカーをすべて撤去した。なお撤去されたステッカーは、組合が地連から6,020円で購入したものであった。

4 新労の結成等について

(1) 新労の結成

ア 48年5月28日、Yは、朝礼で前記27日の行動等について組合を非難した。そして朝礼終了後、Yは、非組合員のみを事務所に集め、日曜就労に関する会社の方針等を説明した。

イ 上記事務所での会合終了後、非組合員は組合結成大会を開催し、新労を結成した。同日、新労は会社に組合結成通告を行ったが、同通告には結成の趣旨として「全自交方式の労働条件並びに賃金体系のもとで働く事に異議を感じずるものです」と記載されていた。

ウ 新労の役員7名のうち委員長C2ほか3名は、入社直前までユタカ又は東光の従業員であった者であり、2名はかつてユタカ又は東光の従業員であった者である。また、新労の規約は、地連に加盟していない東光交通労働組合の規約と全く同一のものであった。

(2) 会議室

ア 40年ごろ以降、組合は組合事務所横の会社会議室（以下、単に「会議室」という）に組合所有の机、いす、書棚、黒板等を置き組合活動のため使用し、会社もこれを認めていた。

イ 48年6月9日、YはA4に会議室を新労に貸与する旨述べ、組合の所有物を会議

室から搬出するよう求めた。これに対してA 4は、同意できない旨述べた。しかしYは、これを無視し会議室を新労に貸与した。そして新労は、会議室に「贈東光労組」と記載のある新労の看板を掲出し、組合事務所として使用し現在に至っている。

なお、会議室内の組合の所有物は、そのまま放置されている。

5 新車の配車について

(1) 従前会社は、新車の配車を次の要領によって行っていた。すなわち、

ア 入社6ヵ月未満の者には配車しない。

イ 入社6ヵ月以上の者については、①今まで配車されたことのない者についてはその入社日の、②以前配車を受けた者についてはその配車日の、それぞれ古い者から順次配車する。

ウ 具体的処理は組合と会社で構成する苦情処理委員会で行う。

(2) 48年5月14日、苦情処理委員会が開催され、組合側委員は上記慣行の遵守を要求した。これに対してB 5は「組合の申入れは社長（Yのこと）に至急報告し、旧来どおりに行う」と答えた。

(3) 5月30日、Yは、当初ユタカ、東光で使用する予定であった新車5台を会社の車両として登録し6月13日からすべて新労組合員に配車して稼働させた。そこで翌14日、組合の副委員長であり、また苦情処理委員長でもあるA 3は、前日の配車が苦情処理委員会での確認に反し容認できないこと並びに同委員会を速やかに開催し慣行に従って配車することをB 5に申し入れた。しかしその後、配車問題に関する苦情処理委員会は開催されなかった。

(4) Yは、その後の新車もすべて新労組合員に配車した。なお会社は、購入後満2年を経過した車両に乗務している者に対しては旧車手当を支給しており、その額は1乗務当り49年5月20日までは100円、同月21日以降は200円である。

6 新たな勤務時間等について

(1) 勤務時間

ア 48年6月上旬、会社は勤務時間について始業時刻を午前9時に変更することを新

労に申し入れた。同月18日、新労は会社の申入れについて検討したが、「現行（始業午前8時）のままでよい」とする意見と「午前10時始業がよい」とする意見が対立し、態度を決定することができなかった。

イ 6月22日、大阪陸運局は会社に立入検査を行った。ところが、当日の稼働車両20数台（組合員はストライキを行っていた）のうち、終業時刻の午前2時までに入庫した車両は2台のみであった。そこで大阪陸運局は、入庫遅延等を理由に会社に対して、7月1日から同月10日の間車両10台の使用を停止する処分を行った。

ウ 6月30日、会社は同月28日付けで始業午前11時、入庫翌日午前5時30分終業同6時の勤務時間を新設する旨新労の意見書を添付して大阪中央労働基準監督署長に就業規則変更届を行った。

エ この結果、会社の始業時刻は組合員の場合は午前8時、新労組合員の場合は午前11時となった。なお、新労組合員のなかにも希望して、組合員と同じ勤務時間で就労している者がいる。

(2) 新賃金体系の設定

6月21日、会社と新労は、賃金協定を締結した。同協定の定める賃金体系は、組合員に適用されている賃金体系とは異なり出来高給中心のものであった。

7 クーラーベルトの取りはずし等について

(1) クーラーベルト取りはずし

ア 組合は、48年6月21日以降同年12月10日まで春闘要求の実現等を目的として各種の闘争を行い、その一環として7月24日から同月28日まで自主計画配車闘争を行った。なお自主計画配車闘争とは、組合が7月11日から同月21日の間、夜間ストライキを行い組合員の自家用車を利用して「カンパ活動」を実施した場所に同月24日から28日までの間午後8時以降計画的に配車するというものであった。

イ 7月21日、Yは朝礼で「低い水揚げをしてもらうのだったら、クーラーをつけてガスをたくさんたいてもらう必要はない。クーラーを使わんでもそのくらいの水揚げはあがるだろう。クーラーは取りはずす」と述べた。また同月24日、Yは社内放

送で「クーラーの取りはずし作業を行う」と放送して整備工を集合させたが、実行はしなかった。

ウ 自主計画配車闘争の間、組合員は、午後8時以降は「安全輸送確立カンパ車」と記載したステッカーを車両に貼付して就労し、入庫時にそのステッカーをはがしていた。

ところが7月27日朝、出庫しようとした組合員の乗務車両14台のうち1台に上記ステッカーが貼付されたままであったので、これを見たYは「カンパ活動が続けるつもりか。続けるのであればクーラーを取りはずす」と述べ、これに対してA4は「カンパ活動などやっていない。計画配車闘争をやっている。闘争は計画どおり続ける」と答えた。するとYは上記14台のクーラーベルトをすべて整備工に命じて取りはずさせた。

エ クーラーベルトを取りはずされた組合員13名（1名は同日退社した）は、大阪陸運局に赴き、会社に対して適切な措置を講ずるよう要請した。そこで大阪陸運局旅客第二課長がYに電話したところ、同人は「カンパ車との表示をはずせばベルトは元どおりにする」と答えた。その後組合員は、上記1台のステッカーをはがして帰社したので、Yは元どおりクーラーベルトを取り付けた。このため組合員らは、同日午前中就労できなかった。

(2) 振替出勤

ア 従前会社は、毎年7月、乗務曜日変更のため連続2日間の休日を設け、この休日に振替出勤することを認めていた。

イ 48年7月23日（連続休日の第1日）、組合員A6と同A7は、同月25日の乗務と振り替えて乗務することについてB5の了承を得て就労し、同人らはYの出社前に出庫した。ところがB5は、Yの出社後に振替出勤を申し出た組合員A1（以下「A1」という）についてはこれを認めなかった。その際、B5は「社長（Yのこと）は日曜就労の問題が解決していないのに勝手なことをさせるな。出庫させるなど言っている」と述べた。なおA1は、その後組合を脱退した。

(3) Yの取締役辞任

49年7月11日、Yは取締役を辞任した。しかし同人は、その後も株主代表、オーナー、営業本部長などと称して従前同様に会社を運営している。

なお後任の取締役には、当時Yが代表取締役であった株式会社日の丸自動車教習所の従業員であるB 6が就任した。

第2 判断

1 Yの当事者適格について

- (1) Yは、同人はB 1から依頼を受けてその代理人として経営担当の衝にあたっている会社の機関であり被申立人適格を欠くから同人に対する申立ては却下されるべきであると主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) 前記認定のとおりYについては、①会社株式の約80パーセントを所有していること、②同人自ら「常勤の社長としてやって行く」と述べ、従業員も日常同人を社長と呼んでいること、③株主総会、取締役会の運営、取締役の選任、労働条件の決定が同人の意思によって行われていること、更に④取締役辞任後も株主代表、オーナー、営業本部長などと称して会社を運営し、上記③の事情に何ら変更のないことなどが認められるのであって、同人はその意思のままに自由に会社全般の運営を行っている。しかし、上記の諸事情と車両の融通、従業員の移動、企業間賃金格差の是正等にみられるようにYにとって会社とユタカ、東光の間に何らの差異がないことなどを総合すると、会社は法律的には株式会社である独立の企業体として存在し、また更生会社として法律上の制約を受けているとしても事実上Yが会社経営を掌握しているのであるから、会社の実態はYの個人事業であると認めざるを得ない。したがって、Yは事実上個人として組合員の使用者たる地位にある者と判断され、Yの上記主張は容認できない。

2 朝礼での発言等について

- (1) 組合は、会社及びY（以下「Y等」と総称する）が朝礼、社内放送等で組合と組合員を非難するなどしたことは明白な不当労働行為であると主張する。これに対してY等

は、組合の主張する事実はないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) Y等が朝礼等で行った言動については、①組合と交渉中であることを無視して5・22告示と5・24掲示を行ったこと、②48年5月25日、A4らに「非組合員との間でトラブルが起るかもわからない」旨述べたこと、③同月26日「組合は会社再建に非協力的である。……組合員に対する新車の配車と暫定支払金の支給は行わない」旨述べたこと、④7月21、24の両日、水揚げが少ないことを理由にクーラーを取りはずす旨述べたこと、並びに⑤5月26、27、28の各日、ユニオン・ショップ協定によって1～2ヵ月後には組合員となる試採用者を集めて組合の方針と相反する日曜就労、賃金体系について会社の方針等を説明したこと、が認められる。しかして上記①から④の言動は、組合との団体交渉を無視し、組合がY等の提案する日曜就労に同意しないことを理由に不利益取扱いを行う旨言明する等組合を非難し組合員に威迫を加えんとしてなされたものであり、また上記⑤の言動は、近く組合に加入することが予定されている試採用者を組合から離反させることを意図して行われたものであると認めざるを得ない。

したがって、前記①から⑤の言動は、Y等が組合の存在を嫌悪し組合の弱体化を意図して行った労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 従業員の採用と新労の結成について

- (1) 組合は、Y等は3・21協定に反し組合と協議することなくYが支配し従属させている労働者を多数会社に入社させ、ユニオン・ショップ協定に違反して新労を結成し、育成したと主張する。これに対してY等は、いかなる従業員を入社させるかは経営権に属することであり、具体的な採用について組合と協議する義務はなく、また新労は自主的に結成されたものであると主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

- (2) まず、従業員の採用について検討する。

組合と会社の間ユニオン・ショップ協定が締結され、42協定によって従業員の入退社、本採用について組合に文書で通知することが定められ、3・21協定によって従

業員の採用が協議事項とされていること、またY等がこの42協定と3・21協定の規定を無視し履行しなかったことも前記認定のとおりである。そこで3・21協定の規定について考察すると、個々の従業員の採用についてまで協議することを定めたものとは考えられないが、協定締結当時稼働車両が42台で日曜全休制であったことを考えると、従業員の増減は当然既存の労働条件に影響を及ぼすことが考えられるから、この協定の規定は従業員採用についての会社の基本的な方針や計画を協議の対象として定めたものと思料される。しかして、42協定と3・21協定の規定を一切履行することなく、勧奨により多数の従業員を入社させたY等の真の意図は、試採用者に対する組合の影響力を封殺し、もって組合の運動方針と対立する従業員集団を積極的に育成するとともに車両台数と従業員数の不均衡を生じさせて日曜就労についてY等の立場を有利に展開しようとするところにあったと言わざるを得ない。

(3) 次に新労結成について検討する。

新労結成に至る経緯については、①従業員の採用についてY等が42協定と3・21協定の規定を履行しなかったこと、②Yが試採用者のみを集めて賃金体系、日曜就労について会社の方針を説明し、また一方新労の結成趣旨は「全自交方式の労働条件並びに賃金体系のもとで働く事に異議を感じずるものです」とされていること、③48年5月28日、Yと試採用者の会合が終了した直後に新労が結成され、翌29日、新労は日曜就労に同意することを会社に通告していること、並びに④試採用者のほとんどが会社の前借金制度を利用しており、また新労結成時の試採用者の約半数は入社前ユタカ又は東光の従業員であった者であり、新労の役員7名のうち6名はかつてユタカ又は東光の従業員であった者であることなどが認められる。したがって、上記の諸事情と従業員の採用についての前記経緯を総合して考えると、新労は、Y等が主張するように試採用者が自主的に結成したものとは認め難く、Y等が従前の労働条件と異なる労働条件を導入する意図をもって試採用者をして結成させたものと判断せざるを得ない。

(4) 以上要するに、従業員の採用に際して42協定と3・21協定の規定を履行せず、試採用者をして新労を結成させたY等の行為は、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。

- (5) なお、組合は主文救済のほか、新労の解散と新労組合員は組合に加入するはずであったとして、その加入金と組合費の支払いをも請求する。しかしながら、加入金と組合費は組合加入者が負担すべきものであって、使用者が組合加入を妨害、阻止した場合であっても、このことをもって使用者に加入金と組合費の支払いを命ずることはできない。また前記判断のとおり新労は、Y等が試採用者をして結成させたものと認められるのではあるが、結成後の新労の自主性の存否の如何はともかく、現に存続している以上Y等にその解散を命ずることはできない。したがって、組合の上記請求は容認できない。

4 日曜就労と新たな労働条件について

- (1) 組合は、Y等がその支配し従属させている労働者を多数入社させ、組合の同意を得ることなく非組合員の日曜就労を強行して異種の勤務時間、賃金体系を実施していることは不当労働行為であると主張する。これに対してY等は、組合に所属していない従業員の日曜就労について組合の同意を得る必要はなく、また、新労組合員の労働条件は新労との協定によって定められているのであって、何ら不当労働行為とされる点はないと主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

- (2) まず48年5月27日、Y等が試採用者を日曜就労させたことについて考察する。

一般に使用者が、労働組合に所属していない従業員の労働条件の決定について労働組合の同意を得る必要のないことは言うまでもない。しかしながら、現に試採用期間中のため非組合員ではあるが、本採用と同時にユニオン・ショップ協定に基づき組合に加入することになっている従業員の場合、使用者はこれらの者の労働条件を組合加入前に組合員と異なる態様に一方的に変更することはできないと思料される。けだし、これらの者の労働条件が組合員と異なれば、これらの者の組合加入を困難とするばかりでなく、加入した場合組合の団結と統一を乱す原因ともなり、ユニオン・ショップ協定の趣旨に全く逆行するものとなるからである。

そこで、5月27日の日曜就労に至る経緯についてみると、①5月23、24の両日の明番者集会で組合の態度を決定し引き続き日曜就労について団体交渉を行うことになっていたこと、②Y等は、このことを無視して5・22告示と5・24掲示を行ったこと、そして、③組合が日曜就労に反対する旨通告するやY等は、ユニオン・ショップ協定によって1～2ヵ月後には組合に加入することになっている試採用者をして直ちに日曜就労させたことが認められる。したがって、上記の事情と前記2、3の判断とを併せ勘案すると、Y等が試採用者を日曜就労させた意図は新たな労働条件を設定することによって、Y等の方針を貫徹するとともに試採用者の労働条件を組合員と異にさせ試採用者と組合員とを対立させ、もって組合の弱体化をねらうところにあったと言わざるを得ない。

以上要するに、5月27日Y等が、一方的に試採用者に日曜就労させた行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (3) 次に組合は、Y等が新労組合員について異種の労働条件を確立したことは不当労働行為であると主張し、会社の労働条件を3・21協定締結時どおり一本化することを求め請求するので、以下この点について検討する。

新労の解散を求める組合の請求が容認し得ないことは既に判断したとおりである。したがって、新労結成後は会社には、組合と新労が併存しているのであり、それぞれの労働組合がそれぞれ異なる労働条件を決定することはやむを得ないことであるから組合の請求は容認できない。

5 新車の配車について

- (1) 組合は、慣行を一方的に踏みにじり組合員を新車から排除したことは明白な不当労働行為であると主張する。これに対してY等は、配車に関する慣行なるものは必ずしも明確なものではなく、仮に従来一定の配車方法があったとしてもそれ以外の方法が一切許されないとする程のものではないのであって、本件においては営業収益上成績の良い従業員に新車を配車しているのであって不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

(2) 薬師寺等は、配車に関する慣行は必ずしも明確なものではないと主張するが、前記認定のとおりその内容は明確である。そしてこの慣行によって、48年6月13日以降に稼動した新車はまず組合員に配車されねばならなかったのである。しかるにY等は、「慣行を遵守する」ことを定めた3・21協定と5月14日の苦情処理委員会での回答を無視して、朝礼で組合員に新車を配車しない旨言明し新労組合員にのみ新車を配車しているのである。したがって、このY等の措置は、組合の存在を嫌悪して行われたものであると認めるのが相当であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) なお、組合は主文救済のほか、新車から排除されたことによる不利益は1乗務当り1時間の乗務相当分の能率低下に相当するとして、新車を組合員に配車しなかったことによる損害（賃金減収ないし慰謝料）額の支払いをも請求する。しかし、慰謝料の支払い請求は、不当労働行為制度の趣旨になじまず、また現に旧車手当が支給されている事情をも勘案すると、組合の上記請求は容認できない。

6 振替出勤について

(1) 組合は、慣行を無視し振替出勤を差し止めたことは明白な不当労働行為であると主張する。これに対してY等は、慣行を一方的に踏みにじる意思はなかったのであって、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

(2) Y等が、中田ら2名の振替出勤を認めておきながら、一方Yの入社後に申し出たA1の振替出勤を認めなかったことに合理的な理由は全く見い出せない。そして、B5の「社長は、日曜就労の問題が解決していないのに勝手なことをさせるな。出庫させるなど言っている」との発言を考えるとA1に対する措置が組合の存在を嫌悪していたことに起因して行われたことは明白であって、このY等の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお組合は、A1に対する振替出勤差し止めによる賃金減収額を組合に支払うよう請求するが、組合員に対する不利益取扱いについては当該組合員については是正される

べきであって、組合の上記請求は容認し難く、またA1は、その後組合を脱退しているので主文のとおり命令する。

7 クーラーベルトの取りはずしについて

- (1) 組合は、クーラーベルトを取りはずし、組合員が就労できないようにしたことは明白な不当労働行為であると主張する。これに対してY等は、クーラーベルトの取りはずしは正当でない組合活動に対する対抗行為であって、何ら不当労働行為とされる点はないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) 一般に、就労中の労働組合員が顧客に対して資金カンパを求める行為は正当な組合活動とは認められない。本件ステッカーに「安全輸送確立カンパ車」と記載されていることよりすれば、このステッカーを貼付した車両での組合員の就労は、顧客から就労中に資金カンパを求める活動が行われていると判断されてもやむを得ないものと考えられる。したがって、「安全輸送確立カンパ車」とのステッカーを車両に貼付して就労することは、正当な組合活動の範囲を逸脱するものとするのが相当であり、かかる行為について使用者が組合にその中止を求めることは当然である。

しかしながら、Y等の本件措置についてみると、①7月21、24の両日、Yは、組合員の水揚げが低いことを理由にクーラーを取りはずす旨言明していること、②既に判断したとおりY等は組合の存在を嫌悪しており、特に当時は、本件労使間の対立が激化していたことが認められるのであって、これらの事情を総合すると「安全輸送確立カンパ車」とのステッカーを貼付して就労すること自体に対抗して本件措置が行われたとは認められない。かえって、上記の事情よりすれば、Y等の本件措置は、当時組合が日曜就労に応じないなどY等の労務政策に頑強に反対して各種の闘争を展開し、その結果組合員の水揚げが低かったことに対する報復して行われたものと考えざるを得ない。したがって、本件クーラーベルトの取りはずしは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なおY等は、午前中の不就労による賃金減収は組合員が組合活動として行政官庁に

赴いたことによるものであって、組合員の負担によって処理すべきであり、これをY等に転嫁することはできないと主張するが、組合員が午前中就労できなかったのは、Y等が、就労できないようにクーラーベルトを取りはずしたことに原因があるのであるから、Y等の上記主張は採用できない。

8 ステッカー撤去について

- (1) 組合は、Y等が春闘時のステッカーをはぎ取った行為は明白な不当労働行為であると主張する。これに対してY等は、組合がみだりに貼付していたステッカーを非組合員が就労するに際して自らはぎ取ったまでであり、Y等が不当労働行為意思をもってはぎ取らせたものではないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) まずY等は、本件ステッカーは非組合員が自ら撤去したものであり、Y等が撤去したものではないと主張するので、この点について検討する。非組合員がステッカーを撤去したのはYと非組合員の会合が終了した直後であり、しかも同人らが乗務する車両のみでなく組合員の乗務する車両を含めすべての車両のステッカーを撤去していることが認められ、これらの事実と当時の本件労使関係の実情を併せて考えると、非組合員が自らステッカーを撤去したものとはとうてい認められず、Yの指示によって撤去したものと言わざるを得ない。

- (3) しかし、前記認定のとおり本件ステッカー貼付については、①組合はステッカーを貼付する旨会社に通告し、Yはこれを了承していたこと、②4月18日以降5月27日までY等がこのステッカー貼付を問題にしたことはなかったことが認められるのであるから、その後特別の理由がないにもかかわらず突如として本件ステッカーを撤去することは許されない。

- (4) 以上要するにY等の上記主張は、容認できず本件ステッカー撤去は、Y等が組合の存在を嫌悪して行った労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

9 会議室について

- (1) 組合は、組合が使用していた会議室を一方的に新労事務所に転用したことは明白な

不当労働行為であると主張する。これに対してY等は、新労の要求によって組合に通告した上で会議室を新労に貸与したものであって、何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) 40年ごろ以降会議室を組合が使用してきたこと、また会社もこれを認めていたことは前記認定のとおりである。しかるにY等は、組合と十分協議を尽しその同意を得る努力を何ら払うこともなく、組合の意思と会議室使用についての従前のいきさつを無視し、一方的に新労に貸与しているのである。したがって、これらの点からみてこのY等の措置は、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。

10 その他

組合は、本件不当労働行為による精神的苦痛に対する慰謝料、各種の闘争による賃金減収相当額、本件申立て等のために要した経費及び弁護士費用の支払いを請求するが、これらの請求はいずれも労働委員会による不当労働行為救済制度の限度を越えるものであるから、これらを救済の対象とすることはできない。

また組合は、クーラーベルト取りはずしによる就労不能に係る賃金減収相当額並びに撤去された春闘時のステッカー代金相当額の支払いについて各相当額に大阪市における総合消費者物価上昇指数によって算出した遅延損害金を加算することを請求するが、当委員会としてはクーラーベルト取りはずしによる就労不能に係る賃金減収相当額に年5分の割合による金員相当額を付加して支払を命じることが相当であり、また春闘時のステッカー代金相当額についてはその性質上賃金と同様に取り扱うのは妥当でないと考える。

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条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和50年12月20日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎