

大阪、昭 49 不 13・28・95、昭 50 不 30、昭 51. 6. 5

命 令 書

申立人 ゆたかタクシー労働組合

被申立人 ユタカタタクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和 48、49 両年度の賃金改訂に関する申立人との団体交渉を、誠意をもって行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対し、電子メーター取付けを遅らせたことによる賃金減収額（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 被申立人は、インフレ手当の支給にかえて、申立人組合員が大阪労働金庫に対して負っている債務を肩替りしなければならない。ただし、申立人組合員が当該債務を既に弁済しているときは、その弁済額を同組合員に対して支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員に対して、1 人当たり 15,000 円を慰安会の費用として支払わなければならない。
- 5 被申立人は、縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に、下記の陳謝文を明瞭に墨書して被申立人会社内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

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、当社が行った下記行為が、不当労働行為であることを認め、陳謝いたしますと

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 点呼の場において、貴組合の大会議案書や機関紙の内容について批判的発言をし、また貴組合の賃金要求について一方的見解を述べたこと
 - 2 遅番の者に対してのみ、賃金改訂についての会社提案書のコピーを配布し、また当社事務所前の通路に、当社、大淀交通株式会社及び第一交通株式会社の部分的な賃金比較表を掲出したこと
 - 3 一部の組合員を唆かして貴組合を脱退させ、新組合を結成させたこと
 - 4 昭和 48、49 両年度の賃金改訂交渉を誠意をもって行わなかったこと
 - 5 昭和 49 年度の賃金改訂の集団交渉に参加しなかったこと
 - 6 貴組合員の使用する車両に対してのみ電子メーターの取付けを故意に遅らせたこと
 - 7 貴組合員に対してのみ、昭和 49 年春の慰安会を開催しなかったこと
 - 8 貴組合の掲示板を無断で移動させたこと
- 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棄却する。

理 由

1 当事者

被申立人ユタカタクシー株式会社（以下「会社」という）は、肩書地において従業員約 130 名、車両 47 台でタクシー業を営んでいる。

申立人ゆたかタクシー労働組合（以下「組合」という）は、本件審問終結時、会社従業員 22 名で組織している労働組合であり、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。

なお、会社にはユタカタクシー新労働組合という別組合がある（以下これを、「新組合」という）。

2 本件紛議以前の労使関係について

(1) 会社は昭和 28 年に設立されたが、その後数度にわたって経営者が交替した。最近の交替は 45 年 1 月 20 日であったが、B（以下「社長」という）は、このときに取締役として会社に入り、46 年 7 月から代表取締役となっている。なお、同人は会社のほか、大阪府下において、第一交通株式会社（以下「第一交通」という）と東光交通株式会社の二つのタクシー会社をも経営している。

(2) 会社の従業員数は、45 年 1 月の経営者交替後もあまり変化していないが、その入れ替わりは著しく、本件審問終結時に、45 年当時から在社している者は、22 名の組合員だけである。

(3) 社長は入社直後、組合に対し、午前 7 時 30 分の出庫時刻を遅くしたいと申し入れたが、組合は同意しなかった。しかし社長は、その後新規に雇い入れた従業員の出庫時刻を正午としたため、従業員は従前どおり午前 7 時 30 分に出庫するグループと、正午出庫のグループとに分かれることになった（以下前者を「早番」、後者を「遅番」という）。

なお、早番者と遅番者との間には交流が行われず、また後述するような事情による組合分裂があったため、本件審問終結時点では、申立人組合員は 1、2 名の例外を除いて早番であり、新組合員はすべて遅番である。

(4) 会社の賃金体系は、44 年度以来、固定給部分と歩合給部分とから成るものであった。そのうち歩合給は基準を超える営業収入について算定され、その率は 44 年は 33%、46 年は 20%であったが、いずれにしても定率であった（以下、この種の賃金体系を「定率歩合給」という）。

この賃金体系は、組合と会社の協定によるものであったが、45 年の夏ごろから、社長はひそかに、新しく雇い入れた従業員中の特定の者に、この定率歩合給を適用せず、固定給なしの完全歩合給賃金を支給していた。なお、完全歩合給賃金の内容は時期により変化しているが、45 年夏当時は 1 ヶ月 13 乗務し、かつ 1 乗務当り 21,000 円以上の営業収入を揚げた者にはその者の全営業収入の 50%を賃金として支給するというものであった。完全歩合給は、その後次第にその存在があからさまになるにつれて、その適用を受ける者を急速にふやし、46 年中には従業員の 6～7 割にまで達した。

このように、会社には45年から47年にかけて、事実上二つの賃金体系が併存することとなったが、47年度の賃上交渉において労使は、固定給と累進的歩合給とを組み合わせた新しい賃金体系（以下、この種の賃金体系を「累進歩合給」という）を採用することで妥結したので、同年5月から賃金体系はようやく一本化され、前記のような変則的な事態は解消された。なお、この累進歩合給における歩合は、基準を超える営業収入につき、段階的に25%～43%となっていた。

完全歩合給はもちろん、この累進歩合給も、他の地連傘下の各組合の賃金体系（定率歩合給）とは異質のものであったが、このことも影響してか、当時の会社従業員の水揚げは、他社のそれに比べ、相当高水準であった。

3 組合役員の辞任について

(1) 認定した事実

48年2月26日、組合は第13回定期大会を開き、同年度の運動方針等を決定するとともに、役員の改選を行った。

選挙の結果、早番の者からは5名、遅番の者からはA1、A2の2名が新役員に選出されたが、3月3日、この両名が社長に、「意思に反して組合役員にさせられた。収入が減る」と不満をもらしたところ、社長は、「そんならやめたらいいではないか」との旨述べた。

なお、この2名の者は、同年中に退社した。

(2) 判断

組合は、上記のことをもって、社長がA1、A2に組合役員を辞任するよう強要したものであると主張する。

しかし、この社長発言は、両名が上記不満をもらしたことに対する返答として出たものであり、かつ、その内容が利益誘導などを伴うものでないから、辞任の強要とまでは言えず、組合の主張は採用できない。

4 点呼時の社長発言、新組合の結成、48年度賃金交渉等について

(1) 認定した事実

- ① 前記第 13 回定期大会の議案書中には、会社の賃金体系は労働者にとって極めて不利なものである旨の記載並びに社長が組合員に暴力を振るったり退職を強要したりしたことについての記載があった。

48 年 3 月 2 日及び 3 日の遅番の点呼時に、社長はこの議案書を携えて現われ、前記記載は一方的であり、かつ偽りがある旨の発言をした。しかし、社長は、早番の点呼ではこのような発言をしなかった。

- ② 4 月 5 日、組合は会社に対し同年度の賃上げ要求書を提出した。その内容の主たる点は、賃金体系を定率歩合給とし、すべての組合員に 20,000 円以上の賃上げをせよというものであった。

4 月 8 日から 10 日にかけて、遅番の点呼時に、社長は、「地連方式の要求でいけば、賃下げになる者も出るかも知れない」、「賃金体系は二つになるのではないか」との旨の発言をした。

- ③ 上記組合要求についての団体交渉は、4 月 25 日までに 4 回行われたが、進展しなかったため、組合は同月 27 日、始業時から 2 時間のストライキを早番、遅番の 2 回に分けて決行した。ところが、遅番のストライキ中、A 3（以下「A 3」という）、A 4（以下「A 4」という）の 2 組合員はストライキに参加せず出庫した。

- ④ 組合は、4 月 27 日付けで、機関紙「ゆたか」第 4 号を発行したが、これには「会社が太ると労働者やせる！」とか「ながい点呼！」とか題する記事があった。5 月 1 日及び 2 日の両日、社長は遅番の点呼時にこの記事を取り上げ、数十分にわたり反論を加えた。

- ⑤ 4 月 30 日、地連の幹部と使用者側の代表との会談があり、賃上げ交渉は以後集団交渉で行うことが約束された。5 月 3 日、会社もこの集団交渉に参加することに同意し、その後、社長は使用者側交渉副委員長に就任した。

賃金問題についての地連傘下各組合とその使用者間の集団交渉は、10 年ほど前から毎年行われてきており、会社も例年これに参加していたものである。

- ⑥ 5 月 3 日、会社は、定率歩合給にせよとの組合の要求に応じるような態度をとり、

組合に対し文書をもって、「当社の現行賃金体系は地連加盟組合の存する他社のそれとは異っており、このようなことは組合の側からしても不都合だと思われるから、組合の指導的立場にある大淀交通の組合が採用している賃金体系を参考にして改訂したい」との旨の提案をした。しかし前述のように、当時会社の従業員の営業収入は他社のそれと比べると相当高水準であったから、仮に、比較的高い固定給と1乗務12,000円を越える営業収入の30%の定率歩合とを組み合わせた大淀交通株式会社（以下「大淀交通」という）の賃金体系をそのまま会社従業員に適用すれば、大部分の者は——特に営業収入の多い遅番の者のほとんどは——賃下げになることは明白であった。

⑦ 5月7日及び8日、会社は前記提案書のコピーを遅番の者にのみ配布した。またこのころ、会社は事務所前の通路に、会社、大淀交通、及び第一交通の3社の営業収入ランクごとの賃金比較表を掲出した。ただし、それは、会社従業員の賃金が下がる部分だけのものであった。

⑧ またこのころ、約60名の組合員は、組合に対し文書をもって、「地連と同一歩調によるスト等については、組合員の経済に重大な影響を与え、当職場では最良の策とは言えないから、もし組合員多数の意思に反した闘争指導が行われるならば、脱退を含む重大な決意をもって対処せざるを得ない」旨の申し入れを行った。なお、この申入書の署名人代表者中には、前記A3、A4両名が含まれていた。

⑨ 集団交渉は、5月6日から6月13日までの間に5回行われたが、結論は得られず、6月20日以降は再び各社個別の交渉に戻った。この直後から同月末にかけて、集団交渉に参加した大部分の労使は、「現行賃金の固定給部分に1万円以上の賃上げをし、他の問題は継続交渉する」との線で妥結し、7月上旬の時点で賃上げ問題未解決の労働組合は、組合を含め6組合のみとなった。

⑩ 6月14日、組合は会社に対し、1人350,000円の一時金（年間）を要求した。組合と会社は、この要求と懸案の賃上げ問題につき、同月22日から30日までの間に数回の団体交渉を行ったが、会社は賃上げについては大淀交通型の賃金にするとの回答を変えず、一時金については190,000円を回答した。なお一時金については、曲折はあ

ったが、同年 12 月に至って 205,000 円で妥結した。

- ⑪ 6 月 25 日、社長は、会社近くの「ひとくち」というトンカツ屋で A 3、A 4 ら一部従業員と飲食した。その翌日ごろから、A 3、A 4 らは同志を集めて組合脱退の動きを始めたが、時を同じくして組合員の間に、組合を脱退すれば一時金は 218,000 円もらえるとのうわさが広まった。

7 月 5 日、A 3、A 4 ら遅番の 46 名は、組合に対し脱退届を提出し、即日、新組合を結成した。

その後、申立人組合から新組合へ走る者が続出したため、遅番の者はほとんど新組合員となった。

新組合は、結成直後に会社と賃金協定を結んだが、その内容は大淀交通型とは全く異って、歩合が非常に高率（1 乗務 17,000 円の基準をこえる営業収入の 55%）の定率歩合給賃金体系であった。

- ⑫ 7 月 9 日、組合員は、一時金について会社回答どおりの額の仮払いを受けたが、この日、新組合と会社は、年間一時金を 218,000 円とすることで妥結し、支給も終わった。

また、賃上げ問題について会社は、新組合結成後、組合に対するそれまでの、大淀交通型の賃金にしたいとの回答を撤回した。

- ⑬ 賃上げについて組合と会社は、その後も交渉を続けたが、会社は、7 月 10 日に、他社のように固定給部分への上積みという形での解決はしないと明言し、また、49 年 1 月 28 日に、新組合との妥結内容と同一の回答をしたが、当時、組合員の営業収入の水準は、新組合員より若干低く、1 乗務 18,000 円程度であったので、この回答では賃下げになる者が多かった。なお、系列会社の第一交通の賃金体系は大淀交通型であり、48 年度賃上げについては、49 年 2 月 16 日、固定給部分への上積みの形で解決していたが、会社は、同年 4 月 16 日、組合に対し 48 年度と 49 年度の賃上げを合わせて、この第一交通での妥結内容と同一の回答をした。しかし、組合員の営業収入は第一交通従業員のそれよりも高かったため、この回答では、組合員中の約 30%の者は賃下げになった。

以後、交渉は進展することなく、本件審問終結時に至るまで未解決のままである。

(2) 判断

- ① 点呼時等における社長の言動等について会社は、組合の大会議案書等の不正確な記事に対して、会社の方針及び真意を直接組合員に伝え、また従業員の労働条件に重大なかかわりをもつ団体交渉議題について会社の方針を従業員に直接説明することは、不当な威圧や利益誘導を伴わない以上、正当な言論の行使であって不当労働行為ではないと主張する。

しかしながら、社長の点呼時の発言及び会社提案書コピーの配布は、主として後に新組合員となる遅番の者のみを対象としてなされたものであり、しかも3月2日、3日の発言は、組合の活動方針を決定する基礎であり、使用者が本来容喙すべきではない組合大会の議案書を非難するものであった。また、4月8日から10日にかけての社長発言、5月7日、8日のコピー配布及び賃金比較表の掲出は、あたかも組合が組合員の大部分が賃下げとなる要求をしているかのような印象を個々の組合員に与える言動を、団体交渉の継続中に行ったものであって、組合員を不安に陥れて団体交渉に臨む組合の統制力に影響を及ぼしたと言われてもやむを得ないものである。更に、5月1日、2日の組合機関紙に対する社長発言は、組合のストライキによって労使関係が極度に緊張した直後に、使用者と不断の対抗関係にある労働組合にとっては当然の認識ないし主張を非難したものである。

以上を総合すれば、会社ないし社長の上記行為は、いずれも組合の組織を弱体化する意図の下になされたとみるのが相当であり、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と言わざるを得ない。

- ② 新組合の結成について会社は、会社が特定の組合員に分裂工作をさせた事実はなく、新組合は組合の指導方針に不満をもつ組合員が自主的に結成したものであると主張する。

しかしながら、4月27日のストライキに参加せず、また「地連との同一步調によるスト等については組合員の経済に重大な影響を与える」旨の署名の代表者になったA3、

A 4 両名を含む一部組合員が社長と会食した直後から「組合を脱退すれば一時金は 218,000 円だ」とのうわさが流れ、しかも新組合と会社との間で妥結し、支給された一時金がうわさと全く同額であったこと、更に新組合と会社とが締結した賃金協定の賃金体系は、当時会社が組合に提案していた遅番の者の大部分が賃下げとなる大淀交通型賃金体系とは全く異なるものであり、しかも会社は新組合結成後、組合に対する上記提案を撤回していること、は前記のとおりである。

以上の事実に加えて、前記 4-(2)-①で述べた会社の支配介入の言動のほとんどが遅番の組合員を対象として行われたことを併せ考えると、会社は賃下げ及び一時金の差別取扱いを示唆するなどして遅番の組合員を動揺させ、もって新組合を結成させたとみるのが相当であり、会社の主張は容認できない。要するに会社の行為は、組合の存在を嫌悪し、その弱体化を図って新組合を結成させたものであって、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。

なお組合は、主文救済のほか、新組合の解散、新組合との団体交渉の禁止、新組合に対する組合事務所の貸与などの便宜供与の禁止並びに組合分裂がなければ納入されたはずの組合費相当額の支払いをも求める。しかしながら、前記判断のとおり新組合は会社が結成させたと認められるが、会社は新組合を解散させるよう命じることはできず、また、新組合は結成当時はともかく、本件審問終結時においてもなお労働組合としての自主性がないとの疎明もないのであるから、団体交渉の禁止及び組合事務所の貸与などの便宜供与の禁止を命じることもできない。また、組合費は組合員が負担すべきものであって、使用者が組合を分裂させ、組合員を脱退させた場合であっても、このことをもって使用者に組合費の支払いを命じることはできないと解されるから、組合の上記請求は認められない。

- ③ 会社は、48 年度賃金改訂問題については誠意をもって団体交渉に応じており、会社の事情によって組合の要求を拒否することは不当労働行為ではないと主張する。

しかしながら、前記の経過からすると、会社は組合の賃上げ要求に対して一見その要求に沿った回答をしているようであるが、いずれの回答も営業収入の差を無視した

ものであるために、組合員の多くが賃下げになるような内容のものであった。なるほど、会社が主張するように、会社がその事情によって組合の要求を拒否することは直ちに不当労働行為となるものではないが、経営難その他合理的な理由がないのに、会社が組合の賃上げ要求に対して、組合員の多くの者が賃下げとなるような回答を行い、それに固執することは、組合が受諾しないのを見越した上のことと判断されるのであり、このような会社の態度は、賃上げ交渉の解決へ向けて誠実に努力しているとは認め難く、使用者の団体交渉応諾義務を形骸化するものであり、実質的な団体交渉拒否というべきである。よって会社の上記態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、組合は主文救済のほか、会社は48年5月21日から同年度賃金改訂交渉が解決するまでの間、1人当月額10,000円の賃金差額を支払えとの命令を求めるが、前記認定から明らかなように、10,000円の賃上げは、集団交渉に参加した労使の個別交渉に基づくものであり、本件労使とは直接関係がないから、その支払いを求める組合の主張は理由がないので採用できない。

5 料金メーターについて

(1) 認定した事実

48年10月ごろ、会社は、電子メーターと称される新型の料金メーターを認可車両数と同数の47台購入し、それまで使用していた機械メーターと順次取り替えていったが、早番の者が使用する11台の車両のうち10台は機械メーターのまま放置された。残り1台は例外的に電子メーターが取り付けられたが、それは組合員と非組合員とが共用している車両であった。

このことについて組合は会社に抗議し、早番の者の車両にも差別なく電子メーターをつけるよう求めたが、会社は、故障の際の予備を残しておく必要があるとしてこれに応じなかった。

電子メーターは、機械メーターに比べると価格は約2倍であるが、機械メーターよりも精度が高く、そのメーカーは、電子メーターを使用すれば営業収入が大きく伸びると

宣伝している。

その後、49 年 10 月ごろになって、会社は早番の者の車両にも全部電子メーターを取りつけた。

(2) 判断

会社は、組合員の車両への電子メーター取り付けが遅れた理由は、組合員の車両は出庫が早くて取り付け時間の都合がつかなかったこと、並びにその後の電子メーターの故障の続出により一定台数を予備として残しておく必要があったことによるのであって、意図的なものではなく、また電子メーターの取り付けが必ずしも営業収入の多寡に結びつくものでもないから、不利益取扱いではない、と主張する。

まず、電子メーターと機械メーターとの精度の差が営業収入に及ぼす影響についてみる。

料金メーターは、タクシーが乗客を乗せて走る距離（以下「実車距離」という）を測定して、この測定値に従って料金を表示するものであるが、全ての料金メーターは、この測定値が実際に走る距離よりも若干少なくなる（以下この差を「公差」という）ように作られており、料金メーターの精度の高低とは、この公差の大小を意味する。したがって、仮に同一の距離を乗客を乗せて走る場合、精度の高い——つまり公差が少い——料金メーターを使用すれば、公差が大きい料金メーターを使用する場合よりも高い実車距離の測定値を示し、したがって料金も高く表示される。ところで、タクシーの1日の営業収入は、料金に基本料金が定められていることなどから、実車距離と正確に比例するものではないけれども、実車距離が伸びるにつれて営業収入が増加するのは明らかであり、しかもこの実車距離は料金メーターによる測定値としてしか現われないのであるから、精度の高い料金メーターを使用すれば、当然に精度の低い料金メーターを使用する場合よりも営業収入は増える。そして、電子メーターが機械メーターよりも精度の高いことは先に認定したとおりであるから、電子メーターを取りつけるか否かが組合員の営業収入ひいてはその賃金に影響を及ぼすことは明らかである。

次に、取り付けが遅れた理由についてであるが、電子メーターの故障が続出したとの

充分な疎明はないし、また取りつけの遅れが約 1 ヶ年の長期間であり、その間取りつける時間の都合がつかなかったとは到底考えられないから、会社の主張は認められない。よって、会社の上記行為は組合員に対する不利益取扱いであり、労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

なお、この件についての救済方法であるが、組合は 1 人 1 乗務当り 959 円の損害を蒙ったとし、そのバック・ペイを求めるが、その額は必ずしも正確とは思われないから、バック・ペイの金額は次の方法により算出するのが妥当である。すなわち、会社が組合員の車両へ電子メーターを取りつけた日以前と以後との各々 3 ヶ月間について、組合員全員の営業収入合計額を、その 3 ヶ月間の組合員の総乗務数で除し、それによって算出された電子メーター取り付け前と取り付け後の 1 乗務当りの差額を電子メーターを取りつけなかったことによる 1 乗務当りの営業収入減収額とみなして、減収がなかったものとして計算した各組合員の賃金とすでに支払った賃金との差額をバック・ペイの金額とする。ただし、バック・ペイ期間中に行われた料金改訂については、適正に調整するものとする。

6 インフレ手当について

(1) 認定した事実

① 48 年年末、組合を含む地連傘下の各労働組合は、それぞれの使用者に対し、インフレ手当の支給を要求した。この件については、三十数社の労使が集団交渉を行うことになったが、会社はこれに参加しなかった。しかし組合と会社は、同年 12 月 22 日、「インフレ手当については集団交渉参加の会社が妥結した時点で交渉して支払う」ことで意見の一致をみた。

このころ、申立人組合員を含む地連傘下の労働組合の組合員は、大阪労働金庫（以下「労金」という）からインフレ対策費として各 20,000 円を借り受けた。

② 第一交通においては、インフレ手当問題は、49 年 2 月、48 年度の賃上げ問題が解決したときに、会社が、組合員の労金からの前記債務を肩替りすることで解決した。また、地連傘下各労働組合とその使用者との、インフレ手当に関する前記集団交渉は、49

年 9 月 11 日に至り、前記第一交通の場合と同様の債務肩替りの方式で解決した。

この後、組合は会社に、インフレ手当を集団交渉参加各社と同様に支払うよう求めたが、会社は、インフレ手当は賃金と一体のものであるから、賃金を第一交通と同一にしようとの会社回答のとおりにするならインフレ手当も支給するとの態度をとり、結局この件も解決することなく現在に至っている。

(2) 判断

上記のことについて会社は、組合と会社の間にはインフレ手当を支払うとの合意があるわけではなく、また組合がいう 20,000 円の根拠は自らが労金から借りた金額にすぎないと主張する。

しかしながら、前記の交渉経過からすると、会社は集団交渉が妥結した 49 年 9 月 11 日の時点で、金額及び支払い方法はともかく、インフレ手当を支払う義務を負っていると見られるのであり、しかも第一交通と同様の賃金体系にすればインフレ手当も組合の要求どおり支払うとの会社の態度からすれば、会社と組合の間では、同手当の金額及び支払い方法についても了解が成立していると判断されるのである。

ところが、第一交通の賃金体系をそのまま組合に回答することが実質的な団体交渉拒否であることはすでに判断したとおりであるし、また賃上げとインフレ手当は一体のものとして処理しなければならない必然性があるとも認められないから、本件は、会社が不当な条件を付してインフレ手当の支給を怠っているものとみるほかなく、会社のこの態度は労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号に該当する不当労働行為である。

7 慰安会について

(1) 認定した事実

会社では、会社発足以来 45 年秋を除いて 48 年の春までは、毎年春秋の 2 回、会社が組合に企画させて従業員の慰安会を行ってきた。

48 年 10 月 8 日の団体交渉の席上、社長は組合に対し、「事故が多いから秋の慰安会はとりやめる。そのかわり来春には家族同伴の 1 泊旅行を行いたい」旨発言し、恒例の慰安会を中止した。

49年3月21日、組合との団体交渉の席上、社長は、いわゆる石油ショックを理由に春の慰安会も中止するとの旨通告した。ところが、同年4月4日及び5日の両日、新組合の企画する慰安会（観劇）が催され、新組合員のほか非組合員の中からも参加した者があったが、会社はその前日に、この慰安会の費用の額に見合う参加者1人当たり15,000円を支出した。

この後、組合は会社と数回団体交渉をして、新組合と同様の慰安会をさせるよう求めたが、会社は「インフレ手当を貸しただけである」として、とり合わなかった。なお、会社にはインフレ手当の返済を求める意思はない。

(2) 判断

本件慰安会について会社は、慰安会は新組合が独自に開催したものであって、会社は新組合員らにインフレ手当を貸与したにすぎないのであるから、会社が慰安会に関して組合員を差別したなどということとはあり得ないと主張する。

まず、インフレ手当を貸しただけであるとの点であるが、新組合員らへ15,000円が支給されたのは慰安会開催の前日であったこと、しかもその金額が慰安会費用と全く同額であり、また会社にはその返済を求める意思もない点を考えると、会社の主張は採りし難い。

次に、慰安会は新組合が独自に開催したものであるとの点については、この慰安会に非組合員も参加していること、並びに本件慰安会のみが従前からの慣行に反して会社の主催ではなかったと判断すべき格別の事情も存在しないことからみて、本件慰安会は従前のそれと同様、実質的には、会社主催のものであったと判断せざるを得ない。

要するに本件は、会社が組合と対立している新組合に慰安会を企画させることによって計画的に組合員を慰安会から排除したものとみるのが相当であって、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

8 掲示板の移動について

(1) 認定した事実

48年4月以来、組合は社長の了解を得て、ガレージの外壁に掲示板をとりつけて、教

宣活動等に使用してきた。

組合は前記 48 年 10 月 8 日の、慰安会に関する社長発言等を 49 年 3 月 5 日に掲示板に掲出した。同月 9 日、社長は組合に断わることなく、自ら従業員を指図して掲示板をとり外してガレージの奥の組合事務所の窓の上部へ移した。これについて組合は、直ちに会社に抗議するとともに、掲示板のあった元の場所に抗議文を張り出した。しかし、この抗議文もまた、翌日夕刻、ペンキで塗りつぶされた。更に同月 20 日ごろ、会社は、抗議文の周囲の壁だけを、ペンキで塗り変えた。

49 年 4 月 11 日、組合は、従前の場所に従前のものと同様の掲示板を取りつけた。

(2) 判断

上記のことにつき、会社は、車庫のペンキ塗り変えのため組合掲示板を他へ移したけれども、組合活動妨害の意図は全くなかったし、組合活動に支障をきたした事実もないと主張する。

組合掲示板は、労働組合の教宣活動等において重要な役割を果すものであるから、会社がそれを組合に無断で移動したことが組合運営に対する不当な介入になることはいうまでもない。

会社は、不当労働行為の意思はなかったというけれども、実際に壁の塗り変えがなされたのは掲示板移動の 10 日程も後であったこと、塗り変えられた場所が限られていて、しかも、特にその部分のみを塗り変える必要があったとの疎明もないことからすると、会社の主張は認め難く、むしろ会社は、組合の抗議を受けた後、自らの不当な行為を隠ぺいするためにペンキを塗ったと判断せざるを得ない。要するに本件は、会社が会社にとって不都合な記事を掲出した組合掲示板を、従業員の目から遠ざけるためになしたものとみるのが相当であって、このような会社の行為は労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

9 49 年度の賃上げ交渉について

(1) 認定した事実

49 年度の賃上げについて組合は、要求提出後会社に対し集団交渉に参加して解決する

よう求めたが、会社はこれに参加しなかった。なお、集団交渉は、同年５月ごろから始まり、50年1月に妥結している。

もっとも、組合と会社との団体交渉は何度か行われたが、49年度の賃上げ問題については本件審問終結時に至るまで解決していない。

(2) 判断

このことにつき会社は、組合との団体交渉は継続されており、会社は誠意をもって団体交渉に応じている、集団交渉については会社の賃金体系が集団交渉参加の各社と大幅に異なり、会社の実情を無視した論議がなされるため参加しないだけであると主張する。

会社が10年ほど前から毎年、賃金改訂の集団交渉に参加していたこと、48年度の集団交渉にも会社は参加し、社長は使用者側の交渉副委員長に就任したことは、前記4－(1)－⑤で、また48年12月22日、組合と会社は、「インフレ手当については集団交渉参加の会社が妥結した時点で交渉して支払う」ことで意見の一致をみていることは前記6－(1)－①で、それぞれ述べたとおりである。

このことからすると、組合と会社が賃金改訂交渉を集団交渉に参加して行うことは労使の慣行となっていたと判断され、その慣行は賃金体系が異質であっても影響を受けるものではなく、またインフレ手当についても集団交渉の結果が組合と会社の間で尊重されていることからすると、会社の主張には理由がない。更に、前記4－(2)－③で述べたことから推しても、会社は49年度の賃金改訂交渉においても組合と誠実な団体交渉を行っているとは認め難いから、会社が49年度の賃金改訂の集団交渉に参加せず、また組合と誠実な団体交渉を行わないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、本件についての救済方法については、49年度の集団交渉がすでに妥結し、終了しているから、会社がそれに参加することは不可能であるので主文のとおり命令する。

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及び本件申立てのために要した弁護士費用等の経費の支払いを請求する。しかし、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界を越えるものであるから、これを認めることはできない。

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 51 年 6 月 5 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎