

和歌山、昭 49 不 2、昭 51. 7. 31

命 令 書

申立人 全自交和歌山自動車交通労働組合

申立人 全自交和歌山自動車交通労働組合新日交分会

被申立人 新日本交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らとの間に存在する労働協約に故意に違反することによって、申立人らを軽侮したり、申立人分会の分会員と非分会員を差別したり、一方的に労働条件を変更して分会員を不利な状態におとし入れたり、あるいは、本来申立人らが自主的にきめべき申立人ら側の団体交渉出席代表者の選定に、不当に容喙したりなどして申立人組合及び分会の運営を支配し又はこれに介入してはならない。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から 3 日以内に、下記の陳謝文を含む誓約書を縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に、この面積一ぱいに筆太に墨書し、被申立人会社内の従業員の見易い場所に 7 日間掲示しなければならない。

記

当社は、労働協約に違反して貴組合及び分会を軽侮したり、分会員を非分会員と差別したり、一方的に労働条件を変更して、分会員を不利な状態におとし入れたりなどして貴組合及び分会が本来自主的に決めるべき団体交渉出席者の選定に不当に、容喙したことは貴組合に対する支配介入であったことを認め深く陳謝し、今後このような不当労働行為を行わないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

全自交和歌山自動車交通労働組合

代表者執行委員長 A 1 殿

全自交和歌山自動車交通労働組合 新日交分会

代表者分会長 A 2 殿

新日本交通株式会社

代表取締役 B 1

以上、和歌山県地方労働委員会の命令により掲示します。

- 3 被申立人は、申立人組合員の過去の勤務状況のなかで、1 ヶ月 14 乗務または 148 時間以下の勤務者の賃金計算をやりなおし、非組合員の C 1 に対して支払った昭和 49 年 2 月分賃金と同様の計算で、その差額を、それぞれの組合員に、直ちに支払わなければならないとの申立、並びに昭和 49 年 2 月 26 日及び同年 4 月 16 日、4 月 30 日に会社がなした配車替えを取消し、2 月 26 日以前の状態に復元させるとともに、今後の配車替えは申立人組合の同意を得たうえでおこなわなければならないとの申立は、これを棄却する。
- 4 その余の申立は、これを却下する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全自交和歌山自動車交通労働組合（以下「和自交」という。）は、肩書地に事務所を有し、タクシー運転手で組織されている全国自動車交通労働組合和歌山地方連合会に加盟する組合である。
- (2) 申立人全自交和歌山自動車交通労働組合新日交分会（以下「分会」という。）は、和自交の下部組織であって、新日本交通株式会社の従業員によって結成され、分会員数は本件申立当時 11 人である。
- (3) 被申立人新日本交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社をおき道路旅客運送業（タクシー事業）を営む会社であり、その従業員数は本件申立当時約 2

～5人である。

2 本件発生に至るまでの労使事情

(1) 昭和47年5月ごろ賃金問題を中心として当事者間に紛争が発生したが、昭和48年3月25日和解が成立し、同日付で協定書（別紙1）（以下「協定書」という。）を作成記名押印して、この紛争は一応解決した。

(2) ところが、申立人らは上記紛争が解決したのちにおいても、会社が支配介入行為をしたり、昭和48年夏期一時金支給に際し、非分会員より分会員を不利に差別するなどして、分会の弱体化と組合つぶしを進めてきた等の理由で、昭和48年6月15日当委員会に対し、不当労働行為救済申立（和労委昭和48年不第4号事件）を行なった。これに対し、当委員会は昭和49年3月14日付で救済命令を出したのであるが、その後会社はこの命令の一部を履行したのち、和歌山地方裁判所に上記命令の取消を求める行政訴訟を提起した。

3 配車替えについて

(1) 昭和49年2月23日の団体交渉（以下「団交」という。）で、会社は分会に9項目にわたる提案をしたが、そのうち7項目は配車替えに関する項目であった。この団交においては、申立人側はA2分会長と同分会の上部団体である和歌山県地方労働組合評議会のA3オルグ（以下「A3オルグ」という。）の2人が出席したのに対し、会社側の出席者はB1社長及びB2、B3、B4の三取締役並びにB5営業課長の5人であった。

(2) 上記配車替えについての会社側提案は次のとおりであり、同月26日から実施したいというものであった。

- ① 乗務員を3班に分ける。
- ② 持ち車及び班別の人選は会社案による。
- ③ 乗務日の変更も会社がきめる。
- ④ 持ち車の変更は、次の3つの基準で会社がきめる。

イ 勤務成績（出勤率を含む）

ロ 車の手入れの良否

ハ 人物をみる

⑤ 班編成後も前項イ、ロ、ハの基準によって持ち車を変えることもある。

⑥ 昭和 49 年 2 月 25 日納入される予定の 3 台の新車のうち、1 台目は C 2、2 台目は C 3 の持ちとし、3 台目は未定。

⑦ A 1 は出勤率も勤務成績も悪いので、持ちを変更してオールスペア（特定の車に乗務するのではなく、そのときあいている車に乗務する。したがって現実に乗務するまでどの車に乗務するのか不明である。）とし、勤務日の変更もする。

(3) 当時の配車状況並びに上記会社提案に対する分会の態度については次のことが認められる。

① いわゆる 2 車 3 人制という制度で、3 人一組となり 2 台の車に乗務するが、3 人のうち特定の 2 人は 2 台の車のいずれか一方に責任者として乗務し（以下「持ち」という。乗務する車は常に特定している。）、他の 1 人の乗務員はこれら 2 台の車のうちあいている方の車を使用する（したがって原則として 2 台の車に交替に乗務すること（以下「スペア」という。）になる。）というものであった。

② したがってスペアという勤務制度はあったが、乗務ごとに車の替るオールスペアという勤務制度（以下「オールスペア」という。）は、この時期まで実施されておらず、かつ、オールスペアにされることは一般にタクシー乗務員の極めて嫌がることである。なお、当時乗務員の数に比して車両には余裕があり、あいている車もあった。

③ 分会は、上記団交での配車替えの問題は乗務員にとって重大関心事であるのに、会社が 23 日に提案して 26 日から実施ということは分会にとってはあまりにも性急すぎることであり、また上記の団交には A 3 オルグと分会長の 2 人だけの出席にすぎず、したがって、分会の機関にはかる必要があるので当日はその場で諾否を示さず、したがって、同月 25 日に分会の意見を会社側に示す旨告げ、当日の団交は終わった。

- (4) 昭和 49 年 2 月 25 日午後 6 時ごろから会社の 2 階事務所で、配車替えの問題について団交が持たれた。このときの分会側の出席者は、当初 A 2 分会長と A 4 副分会長の 2 人であったが、途中他の分会員も参加し一時出席者が 11 人に及んだこともある。これに対して、会社側の出席者は B 1 社長、B 2、B 4、B 3 の三取締役と B 5 営業課長であった。

この団交において、分会は上記会社提案の持ち車変更についての 3 基準については、抽象的な部分が多く、判断する側の恣意に流れるおそれがあり、かかる基準にもとづいて、会社によって一方的に配車を変更されることは乗務員として不安であると強調してこれに反対し、また、A 1 をオールスペアにするということについても、同人は出勤率は良いとは言えないが、オールスペアにしなくても他に車があいていること、今までオールスペアという勤務制度はなかったことなどを理由に反対し、結局会社提案には同意することはできない旨の意志を明らかにしつつ団交をつづけた。

この団交は、同年 2 月 25 日夕方から翌 26 日午前 1 時半ごろまで続いたが、交渉の経過の中で、会社側から分会案があるなら出せという要請があったので、3 案の分会案を作成提案したが、会社の方では検討してみるという回答で終わった。

したがって、この団交では、分会は配車替えについての会社提案には同意せず、分会側から反対に分会案なるものの提案を行ったが妥結するにいたらなかった。

- (5) 会社は、分会の同意がないまま、昭和 49 年 2 月 26 日朝始業の時から一方的に会社案を実施したので、分会はこれに抗議して同日午前 9 時ごろから 11 時ごろまで約 2 時間のストライキを実施した。

- (6) 昭和 49 年 2 月 26 日、分会の抗議スト中に、A 2 分会長は配車替え問題について口頭で B 1 社長に団交を申し入れたが拒否された。しかし翌月の 9 日になってようやく当事者間に団交が持たれた。

この団交では、会社の提案する配車替えを中心に話し合われたが、会社はついに当初の方針をかえることなく合意に達したものは何もなかった。

- (7)① 昭和 49 年 2 月 26 日の上記配車替えの結果、A 1 はオールスペアとされた。

② その後A 1は、昭和 49 年 7 月に至って隔日乗務を希望したところ、その希望が
いれられ同月から持ちとなった。

4 賃金差別について

(1) 会社における乗務員に対する賃金計算については、通常、基本給、深夜手当、家族
給、無事故手当、通勤手当、乗務手当等の合計額に歩合給を加えて計算する方法がと
られている。歩合給の計算は、1 ヶ月の売上総額から 11 万円を控除（足切りと称され
ている。以下「足切り」という。）した残額に 50/100 を乗ずる方法をとってい
る。

(2) 昭和 49 年 2 月における乗務員 C 1（非分会員）の勤務状況は、割当乗務日数 18 日
に対し 14 日の実乗務であって、同月の売上総額は 161,580 円であったが、このとき
の C 1 に対する賃金については前記通常の方法によらず、特別の計算方法がとられて
いる。それはいわゆる足切りを行わないで売上総額に 45/100 を乗じて得た額を
もって歩合給とし、この金額に家族給、無事故手当、通勤手当、乗務手当を加えて総
額を算出するという特別の計算方法が用いられ、その結果、会社は C 1 に対し 2 月分
賃金として 79,391 円を支払っている。このようにして支払われた上記 2 月分賃金総
額は、通常の計算方法によって計算された額より 1 万円余り多かったことが認められ
る。

(3) 上記 C 1 の昭和 49 年 2 月分の賃金計算に際し、通常の方法によらず特別の方法を
用いた事情は次のとおりである。

C 1 は、昭和 49 年 2 月は病気のため、18 乗務の割当に対し 14 乗務しか乗務できず、
したがって当月の賃金も少なくなり、生活に困るのでなんとかしてほしいと会社へ申
出をしてきたので、現場管理者として当面の責任者である B 5 が

① C 1 の欠勤が病気というやむを得ない理由によること。

② 同人の平素の勤務状況は良好であること。

③ 当時同人が非番又は公休日に会社へきて、車の修理について数回手伝ってくれた
こと。

等考え合わせ、気の毒に思い、社長の承諾を得てC 1 の要請に応じ、賃金支払いに際し、1 回限りの特別措置をしたものである。

- (4) 上記C 1 の2 月分賃金計算に用いられた特別の方法は、従前全くとられたことがなく、このとき以降においてもこれを用いた形跡も認められず、また、会社においては今後用いる意思もないことが推認される。

ところで、会社は上記C 1 の賃金計算方法に特別な方法を採用するにあたって、分会に対し事前に協議せず、また、事後においても同意を得る手続をとっていない。

- (5) 乗務員A 1 は、昭和 49 年3 月、割当 18 乗務に対し実乗務は 14 乗務であって、乗務割当日数に対する実乗務日数は上記同年2 月のC 1 のそれに等しく、売上総額は 239,310 円であった。ところが、A 1 に対する3 月分賃金計算では、上記C 1 の2 月分賃金計算に際して用いられた特別の計算方法が用いられなかった。

その結果、A 1 に支払われた3 月分賃金 90,693 円は、上記C 1 の場合にとられた特別計算方法により算出した額より 1 万6 千余円少ないことになっている。

5 A 1 に対する暴力行為について

- (1) 昭和 49 年4 月 30 日午後8 時 30 分ごろ、和自交委員長A 1（分会長）は、酒気をおびて会社事務所に行き、そこでC 4 運行管理者代行に対し、同日会社が乗務員C 5（非分会員）に、本来同人の乗るべき持ち車（車両番号 973 号）のかわりに、他の車（車両番号 2323 号新車）を配車したことは、分会員と差別し非分会員を有利に取扱った配車だと抗議した。その際同人に対して、この配車は誰の命令かと質問したのに対し、C 4 は当初、B 5 営業課長の命令であった旨答えたが、話合いの続くなかで後刻前言を取消し、ほんとうは、B 5 の命令ではなくC 4 自身配車したことを認めた。

そこでA 1 は、上記のようなC 4 のあやふやな態度に対して、「それでは夜警と同じではないか」と言った。またその際、「B 5 は裏切者だ」とも言った。このようなA 1 の発言は、数人の従業員のいる場所でなされたこともあって、C 4 はそのとき大変侮辱されたと思い腹をたてた。

前記のようなやりとりは前後2 時間ぐらいつづいたが、その途中でC 4 はこのてん

末を報告するためにB 1 社長及びB 2 取締役らの自宅を訪問したが、面接することはできなかった。

(2)① 昭和 49 年 5 月 1 日午前 9 時ごろ、B 5 営業課長は、会社 1 階事務所でC 4 から前夜の事件について報告を受け、上記A 1 の言動はB 5、C 4 に対する侮辱と職場規律を乱したものであると考え、A 1 の反省を求めるため、C 4 と共にA 1 と会って話し合いをしようと決意した。

② B 5 は、A 1 に会うため同日昼ごろ、またC 4 は、同日午後 8、9、10 時と計 4 回A 1 宅に電話したが、いずれも同人不在のため連絡がとれず、午後 11 時前になってようやく連絡がついた。

③ B 5 とC 4 は、同日午後 11 時半ごろから約 4 時間A 1 宅近くに所在する冠婚葬祭互助会建物の前でA 1 と会ったが、このときの話し合いの中で次の様なことがあった。

イ B 5、C 4 が、A 1 の襟首をもってゆすぶったり上記互助会建物にA 1 を押しつけたりなどした。

ロ A 1 は倒れたこともあり、また身体にいくばくかの傷をうけ、着衣にも若干の損傷をうけた。

ハ C 4 はA 1 に対し、「私は刑務所へ行ってもいい覚悟で来ている」と言った。

ニ B 5 はA 1 に対し「裏切り者とはけしからんやないか、団交の席上においてお前の示す態度は生意気だ、地評のオルグのA 3 さん、あんな者何も知らん、あんな者団交に入れるな」と発言した。

ホ B 5、C 4 はA 1 に陳謝を要求し、A 1 はそこで身の危険を感じて一応あやまった。

ヘ B 5 はA 1 に対して、同人が「B 5 は裏切り者だ」と言ったことに対する陳謝をB 5 個人として要求するとともに、また、配車の問題等は会社の業務内容をなすものであるから、4 月 30 日夜のC 4 に対してとったような方法によらず、団交でやるようにせよと言った。

6 会社役員等の言動について

昭和 48 年 4 月、労使紛争が一応解決した後においても、両者間の団交はときに激論がたたかわされる等必らずしも常に円滑に行われたとは言えない状況であったが、その間、次のような分会に対する会社側の言動があったことが認められる。

- (1) B 2 取締役は、団交の席上等で分会に対して「分会三役だけで団交をやれ、オルグ等は入れるな」ということをつねに繰り返し発言した。
- (2) B 2 は、団交にときどき出席する A 3 オルグに対して、団交の席上で、「タクシーのくわしいことは、あなたは知らないのにこんなところに来て発言しても何にもわからん」と団交に出てくるなという意味にとれる発言をしたことがある。
- (3) 昭和 49 年 5 月 7 日、A 2 分会長が配車替えの件について口頭で会社に団交を申し入れた際、B 1 社長は同人に対し、同月 9 日に団交をするが分会の出席者は分会の三役だけにせよと言った。
- (4) 団交には、会社側から B 1 社長、B 2 取締役、B 5 営業課長がほとんど出席しているが、分会との応対における主役は B 2 取締役であり、同取締役の発言にそって B 5 営業課長が発言するという状況であった。
- (5) ところで会社は、A 3 オルグや A 1 が分会の三役にはっていないことは知っていた。

第 2 判断

1 配車替えについて

昭和 49 年 2 月 26 日、会社が実施した配車替えは、協定違反をあえてし分会を軽視し分会員を不利に取り扱い、ひいては、分会の弱体化を企図するものであり、不当労働行為であるとする申立人の主張に対し、会社は、上記配車替えは分会員に何ら不利益を与えるものでなく、また、分会員を差別したものでもない。したがって不当労働行為ということとはできないと主張するので、以下これらの点について判断する。

- (1) 昭和 49 年 2 月 23 日の団交で、配車替えについての会社案が示されたが、その内容は、乗務員を 3 班に分ける。持ち車の変更は勤務成績、車の手入れの良否、人物の 3

点を基準にして会社が決める。班編成後も前記の３基準によって持ち車を替えることもある。Ａ１は出勤率、勤務成績が悪いのでオールスペアにし、勤務日の変更もする等であった。

上記会社案に対し、分会は、配車替えの問題については分会員の重大関心事であるから、分会で討議する必要があるのでその場で賛否を明らかにせず同月 25 日に分会の意向を会社に伝えることとし、その日の団交でこのことについて交渉を持ったがついに妥結するに至らず、会社は組合の同意を得ないまま一方的に会社案を実施したこと等については、第１の３の(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)において認定したところである。

(2) 会社は、労働条件の変更については、前記第１の２の(1)で認定した協定書 12 項Ｅ号により分会に協議して同意を得なければならないことを知っていたが、その協定にいう労働条件とは、基準となる労働条件であって、個々具体的な事項には及ばないものであり、上記提案事項は２車３人制という基準を動かさないで、その具体的運用について提案しているだけであるから、分会の同意を得なくても協定違反にはならないというのであるが、

① いわゆる労働協約は、ときによっては協定等の名称で締結されていることがあり、一般的には労働条件についての基準を定めているものが多いが、個別具体的な事項を定めているものもあり、これらもまた労働協約であることは明らかである。ところで、さきに認定した協定書 12 項Ｅ号は、労働条件全般についてとあり、何等の留保条項もないのであるから、いわゆる労働条件についての基準は勿論、個々具体的な労働条件をも含むと解すべきである。

② 昭和 49 年 2 月当時の配車の状況は、いわゆる２車３人制という制度であったことは第１の３の(3)の①で認定したところであるが、会社はこの２車３人制は配車の基準であるというのである。しかし、その場合は、持ち２人、スペア１人の乗務員で班を構成するシステムであって、オールスペアというものはなく、このオールスペア制はあらたな制度として 2 月 23 日の団交ではじめて会社から提案されたものであることは、さきに認定したところである。したがって、かりに２車３人制が会社

のいうように配車の基準であるとしても、オールスペア制度を採用することは今までにない新しい制度を採用するのであるから、配車についての基準の変更と考えざるを得ない。そうすると、上記配車替えについては、協定に基づいて当然分会の同意を得なければならないことになる。

③ そもそも、会社が、昭和 49 年 2 月 23 日の団交で、配車替えについての会社案を提案したことは、会社自体協定により分会の同意を得る義務があることを知って提案したものであると認めざるを得ない。そうすると、自ら同意をうることを必要であるとしながら配車基準の変更でなく、単にその運用についての問題であるからなどの理由で分会の同意を必要としないというのは条理に反する。

④ 乗務員にとって重大関心事である配車替えを、2 月 23 日に提案し、協定に基づく分会の同意を得ないばかりか、分会の強い反対をも無視して急拠同月 26 日から実施したことは、分会を軽視し、その弱体化を企図する行為と判断せざるを得ない。

⑤ 2 月 25 日の団交で、分会に分会案を提出せしめ、これを検討してみると回答しながら、同月 26 日一方的に会社案を実施したことは、きわめて信義に反する措置であり、分会を侮辱し軽視した行為というべきである。

などを総合して考察するとき、上記配車替えについて会社のとった措置は、これにより分会を軽視し侮べつすることによって、分会員をして分会活動に対する疑惑や不信の念を生ぜしめ、ひいては、分会の弱体化を意図した行為であると考えざるを得なく、労働組合法第 7 条第 3 号に該当するものと言うべきである。

(3) 上記 2 月 26 日の配車替えによって、和自交委員長であり、分会員でもある A 1 が、いわゆる持ちからオールスペアに配車替えをされたこと、オールスペアという制度は従前にはなかった制度であること及びオールスペアとして乗務することは、タクシーの乗務員にとっては極めて嫌な乗務であること等については、第 1 の 3 の(3)の②で認定したところである。

ところで会社は、A 1 をオールスペアに配車替えをしたのは、もっぱら A 1 の勤務成績の著しい不良によるものであり、それ以外に他のなんらの要素もない。A 1 のよ

うな欠勤の多い乗務員を特定の車に乗る持ちとすると、当該車両は無管理の状態に放置される事態が生ずることになり、これでは旅客運送の安全に万全を期し得ないから、勤務状態の著しく悪いA1をオールスペアにした措置はむしろ当然であると主張する。

しかしながら、たとえA1の勤務成績が不良であっても、乗務員にとっては重大関心事である配車替えを、協定に違反して分会の同意もとらず、その反対をも無視し信義に反して一般的に実施し、さらに、一方的に乗務員に極めて嫌悪され、かつ、乗務員にとって不利であるオールスペア制度を新たに設け、他にあいている車もあるにもかかわらず一方的に和自交委員長であり分会員でもあるA1を、そのオールスペアに配車替えした会社の措置は、この機会に勤務成績不良に藉口して同人を意図的に不利な状態におとし入れることによって、分会を軽視し、分会とA1との離間を策し、分会の弱体化を企図した行為と認められ分会に対する支配介入と判断せざるを得ない。

2 賃金差別について

- (1) 会社で、通常用いられている賃金計算方法による歩合給の額は、1ヶ月の売上総額からいわゆる足り11万円を控除した残額に50/100を乗じて計算されていること。
昭和49年2月の非分会員C1に対する賃金計算においては、通常の方法をとらず、特別の計算方法がとられていること。その結果、C1が、普通の場合より有利な賃金を支払われていること。C1の2月分賃金計算に用いられた特別計算方法は、従前には全く使用されておらず、その後においても用いられた形跡はなく、また、その後会社においてこれを用いる意志もないものと推察されること。C1に対して特別計算方法を採用するに際し、会社は分会に対して事前においても、また、事後においても同意をとるための協議又は連絡等を全然しなかったこと。A1に対して、昭和49年3月分として実際に支払われた賃金額は、上記C1に対してとられた特別の計算方法によって計算された額より1万6千余円少ないこと等については、さきに第1の4の(1)(2)(3)(4)(5)において認定したところである。
- (2) 以上のことについて分会は、会社が分会には無断で非分会員C1の昭和49年2月分の賃金計算に際して、特別の計算方法を用いて、有利な賃金を支払ったが、一方、

A 1 に対する同人の同年 3 月分の賃金については、その勤務実態は C 1 の 2 月の場合と全く同じ割当乗務 18 に対し 14 乗務という状況であるにもかかわらず、C 1 の場合に用いた特別計算方法によらず、通常の方法によって計算した賃金を支払い、C 1 より不利な取扱いをしているのは、分会員を不当に差別したものであると主張するのに対し、会社は、C 1 は病気というやむを得ない事情で欠勤し、収入減を何とかしてくれと会社へ申出をしたこと。同人の平素の勤務が良好であること。当時数回非番又は公休の日に会社の仕事を手伝ってくれたこと等を勘案して、気の毒に思い極めて単純な善意から一回限りなされた措置であって、分会員であるかどうかを区別してなした処置ではないから差別的取扱いではないと主張するので、以下このことについて判断する。

(3) さきに認定したとおり上記 C 1 に対する特別の賃金計算方法は、従前用いられておらず、またその後においても用いられた形跡がないこと。また会社は今後においてもこれを用いる意思もないと推察されること。C 1 に対してとられた上記特別方法は、同人が病気というやむを得ない理由で賃金が減少して生活に困窮をきたすからと言って、会社に配慮方を要請したのに対し、営業課長であり、運行管理者である B 5 が、気の毒に思い社長の了承を得て、その申出に応じたものであること等を考えあわせるとき、従業員の事情により、職場管理についての当面の責任者である営業課長の発意によって、応變的にとられた一時的にして恩恵的措置とみるのが相当であり、これによって、割当 18 乗務に対し 14 乗務というような場合には、賃金の計算に際して、上記特別の賃金計算方法を用いるという慣行ないし制度が存在するに至ったとは認め難い。よって、A 1 に対し、C 1 と同じ扱いをしなかったというだけで、分会員と非分会員とを差別したものであると直ちに断定することは困難である。

(4) しかしながら、会社のとった行為をなお仔細に検討するとき、たとえ、その行為が一時的にして単純な善意から出たものであるとしても、従業員の労働条件中極めて重要な部分というべき賃金計算方法を、一時的にもせよあえてこれを変えるという方法をとる限り、信義則に従い、前記協定に基づいて、分会に対して事前に了解を求むべ

きであって、会社の行為は協定違反のそしりはまぬがれないが、これをもって直ちに不当労働行為であると判断することは困難である。

3 A 1 に対する暴力行為について

(1) 昭和 49 年 5 月 1 日、A 1 と B 5 及び C 4 との間におこった出来事について、申立人らは、

① この出来事は、会社の営業課長であり、かつ、運行管理者である B 5 と運行管理者代行である C 4 の兩人による A 1 に対する暴力行為である。

② この暴力行為は、会社業務の一環としてなされたものであることは、会社の「職場の規律を乱した A 1 の言動につき反省を求めるべく両名で A 1 に会いに行った」との主張、及びこのことは C 4 が 5 月 1 日の朝、通常の業務報告の一つとして B 5 に話したことは明らかである。

③ この暴力行為のそもそもの発端は、4 月 30 日の非分会員を優遇して分会員を差別した一方的な会社の C 5 に対する配車変更である。

と主張するのに対し、

(2) 会社は、

① 事件発生の発端は、4 月 30 日夜の会社事務所における C 4 及び B 5 に対する A 1 の侮辱的言辞にある。B 5 がこのようなトラブルは、すみやかに解決落着させ、翌日職場に再びトラブルがもちこされることをさけようとして、C 4 とともに A 1 と話し合ってその反省を求めるべく、A 1 と会ったが、その話し合いの中で A 1 が話し合いに応ずる態度をみせず、両名をさけていきなりその場をはなれようとしたので、B 5 らは、話し合いをつづけるべく同人をその場にとどめようとしたものであり、両名が申立人主張の如き暴行を加えたものではない。

② 本件は、A 1 自身の上記暴言に端を発したものであり、B 5、C 4 が A 1 よりうけた侮辱に耐えかねて、A 1 に釈明と陳謝を求めたことによるのであり、これは従業員間の偶発的なトラブルにすぎない。したがって、組合に対する支配介入という性質のものではなく、もとより、本件トラブルに関し、B 5 らが組合に対する支配

介入的な意図など全くなく、もっぱらA 1に陳謝させることのみを目的としたものである。

と主張するので、これらの点について判断する。

(3) B 5は会社の営業課長であり、かつ、運行管理者であるが、

① 会社には、部課としては営業課のみあって、他に部課はない。

② B 5は営業課長として、会社の営業に関する業務全般について一応社長からまかされている。

③ またB 5は運行管理者としては、乗務員に対する配車、車両の整備、点検状況の検閲、その他運行に関する事務を遂行する責任と権限をもっている。

④ 会社と分会との団交には、会社側の出席者として、B 5はB 1社長、B 2取締役とともに常に列席して、会社のために重要な役割を演じている。

等を総合して考えると、同人は会社の利益を代表するものであり、いわゆる会社の管理職である。

また、C 4は運行管理者代行であるから、上記の責任と権限を有する運行管理者の代行であって、単なる補助者でなく、管理者の不在のときは管理者の職務を代行するものであり、したがって、すくなくとも管理職に準ずる者と言うことができる。

(4) 一般的に使用者のためにする管理職の行為は、使用者の行為と認められるべきで、たとえ、使用者の意思に反するものであっても、その行為に対して使用者が有効な阻止的手段をつくす努力がなされない限り、使用者は責任を負うべきである。

(5) ところで、昭和49年5月1日夜、B 5、C 4がA 1に会いに行ったのはA 1のB 5、C 4に対する侮辱と職場規律を乱したA 1の言動につき、同人と話し合って、反省を求めるためであったことは第1の5の(2)において認定したところであって、会社がいうようにB 5、C 4に対するA 1の侮辱的言辞に対して、単に個人的な陳謝だけを要求するためのものではなく、会社の職場秩序維持のために反省を求めるという業務の遂行の一環として管理職が、分会員であり、かつ、和自交の役員である従業員と会って、話し合うなかで発生した事件であるという側面をもっていたことも明白である。

また、会社は、この事件の発端はA 1の暴言にあると主張するが、A 1の4月 30日夜の会社事務所における言動が事件の発端の一部をなしていたことは否定できないとしても、A 1は上記抗議の際、多少酒気をおびていたとはいえ、当初から侮辱的言辞を用いようとしていたとは認められず、むしろ、運行管理者代行であるC 4が、A 1の配車問題についての抗議に対して明確な説明をし、相手方を納得せしめるという職責を果し得ないのみか、一時は自己の責任を回避し、他人の責任にこれを転嫁するような応待をなして、C 4自身、ひいては、会社に対するA 1の不信の念をさらにたかめたことが上記A 1の暴言を誘発したものというべきである。

- (6) 以上のことを考慮しつつ5月1日、B 5、C 4が、A 1に対してなした言動を考察するに、B 5及びC 4が、一面A 1の個人的陳謝を期待していたとはいえ、他面会社の管理職として、主として会社側の不手際によって職場規律を乱したA 1の反省を求めるという、職場管理の職責遂行の目的をもってA 1との会談にのぞみ、A 1の心身に威圧を加え、会談現場よりの逃避を著しく困難ならしめるような状況に追い込んだ中で、同人に対し「団交においてお前の示す態度は生意気だ」「地評のオルグのA 3さん、あんな者何も知らん、あんな者団交に入れてはいかん」と、極めて強い調子で発言しているのは、A 1及びA 3を誹謗、中傷することによって両名を団交より排除し、和自交及び分会の弱体化を企図したものと言うべく、管理職B 5らのかかる一連の言動は、和自交及び分会に対する会社の支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号に該当するものと言わざるを得ない。

4 会社役員等の言動について

およそ労使間の団交は、常に平穏にして、お互いに冷静な態度で進められるとは限らず、時としては大声で相手方を攻撃したり、ど声を伴って難詰することもありうる。そうした際には、また、売り言葉に買い言葉式の若干のいき過ぎた言動も互いに許されるべき場合もありうると考えられる。また、会社は、団交に際して交渉事項の内容によっては、組合に対して、たとえば、人数の制限等につき希望を表明したとしても、直ちにそれをもって不当と断ずることは出来ない。B 2取締役の、分会に対する「三役だけで

団交をやれ、オルグなどは入れるな」という発言、又はA 3 オルグに対する「タクシーのくわしいことは、貴方は知らない、こんなところに来て発言してもなんにもわからん」という発言は、いずれもそれだけを個々の、表面的にとらえるならば、なるほど被申立人の主張するように、団交をできるだけ円滑に進捗するための単なる会社の希望の表明とも解しえないではない。しかし、B 2 は交渉事項の内容に応じ時によって「三役だけで団交をやれ、オルグなど入れるな」と、言うのではなく同様のことをつねに繰り返し分会に要求しているのである。また、団交の持ち方について、当事者で協議して人数を調整する等は、団交もまた交渉であるかぎり当然のことと云うるが、分会が自らの団交出席者を誰にするかは、分会自身自主的判断に基づいてきめるべき事からである。

ところで、A 1 は、分会員であると同時に分会の所属する和自交の委員長であるから、同人を団交に入れるなという意味を有する発言そのものはA 1 を侮辱し、中傷するものというべく、またA 3 オルグに対する上記言辭は、同オルグは何も知らんから団交に出るなと威圧を加える言動であるばかりでなく、同人に対する侮辱、いやがらせをも含んでいるものと解せざるを得ない。

さらに、第1の5の(2)で認定したとおり昭和 49 年5月1日夜、A 1 に対して会社の営業課長兼運行管理者であるB 5 が呼び出しをかけ、かなり強い威圧的態度で応対したとき、B 5 がA 1 に「団交の席上においてお前の態度は生意気だ、地評のオルグのA 3 さんあんな者何も知らん、あんな者団交に入れるな」という発言をなしたこと。昭和 49 年5月7日、A 2 分会長が配車替えの件について口頭で会社に団交を申し入れた際、B 1 社長が、同分会長に対し9日に団交を持つが分会の出席者は分会三役だけにせよと発言したこと等を考え合わせると、上記三者の発言が、それぞれ別個の発想に基づいたものであり、結果において内容がたまたま一致した単なる会社の希望の表明とは到底考えられず、むしろ、会社内幹部に統一した意思の連絡があったものと認めるのが相当である。そうすると、上記のB 2 取締役の発言は、前記B 5、B 1 社長の言辭と一体をなしてA 1、A 3 オルグを嫌悪し、同人らを侮べつまたは中傷し、いやがらせをする等して、和自交委員長及び会社自ら認める分会のリーダーシップをとるA 3 オルグを、団交の場から排

除し、本来分会が自主的に決定すべきことがらに容喙し、もってA 1 及びA 3 オルグと分会との離間を策し、ひいては分会の弱体化を企図した会社の行為というべく、たとえ、その個々の行為自体に威嚇、強制または利益誘導等の要素がないとしても、会社側の言論の自由の限界を逸脱したものであり、組合に対する支配介入行為と認めざるを得ない。

5(1) なお、申立人は、昭和 49 年 2 月 26 日及び 4 月 16 日、4 月 30 日になした配車替えを取り消し、2 月 26 日以前の状態に復元させるとともに、今後の配車替えは申立人組合の同意を得たうえで行わねばならないとの救済内容を求めているが、前段については配車替えを取り消す理由についての疎明が充分でなく、後段については組合の同意を得べき義務ありとする昭和 48 年 3 月 25 日の協定は、同 50 年 11 月 25 日をもって解約する手続がとられており、その後別に協定された形跡もないことから、被申立人において今後なお同協定に基づいて分会の同意を得べきであると断定することは極めて困難である。

(2) また、申立人らは、救済内容として

① 被申立人は、組合が和労委昭和 48 年不第 4 号事件の各審問に出席したときの申立組合員の賃金カットを取り消し、各審問期日に就労したものとみなして、各々に賃金相当額を支払うこと。

② 被申立人は、本申立不当労働行為事件の各審級に出席した組合に対して、すべて当日は就労扱いとし、その賃金相当額を支払うこと。

③ 被申立人が、昭和 49 年 5 月 1 日におこなった申立人組合執行委員長 A 1 に対する暴力傷害に対し、被申立人は全責任を負い

イ A 1 が負った傷害の治療に要した一切の費用を負担するとともに、同人が療養のために休業した期間は就労とし、その間の賃金相当額を払うこと。

ロ A 1 が被った精神的・肉体的苦痛に相当する金額として金 30 万円支払うこと。

ハ A 1 の休業中における和自交及び分会が被った損害金として金 100 万円を支払うこと。

などが求められているが、上記各項のことがらはいずれも労働委員会の判断処理すべきことがらではない。

(3) さらに、申立人らは、非組合員と同様に分会員に対しても公休出勤をさせなければならない、と命令を求めている。

しかしここで言う公休出勤の問題はいずれも昭和48年10月以前のことであり、しかして、本事項の救済が求められたのは昭和49年11月30日の追加申立においてであるところから、労働組合法第27条第2項並びに労働委員会規則第34条第1項第3号によって却下をまぬがれない。

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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和51年7月31日

和歌山県地方労働委員会

会長 藤 井 正 治

(別紙省略)