

兵庫、昭49不12、昭52.7.8

命 令 書

申立人 山手モータース労働組合

被申立人 株式会社 山手モータース

主 文

1 被申立人会社は、本命令書交付後、直ちに下記内容の文書を申立人組合代表者に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

山手モータース労働組合

執行委員長 A1 殿

株式会社 山手モータース

代表取締役 B1

当会社は、昭和49年度夏期一時金について、貴組合を無視して組合の要求には誠実に回答をせず、貴組合に先だって従業員代表と交渉し、協定書を締結するなどの方法によって組合員に動搖を与えたことを陳謝します。

2 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申立人山手モータース労働組合（以下、組合という。）は、被申立人会社従業員のう

ち運転手約20名（本件申立て当時）で組織された労働組合で、昭和45年以来全国自動車交通労働組合兵庫地方連合会に加盟している。その後、組合員は減少し、現在は10名程度である。被申立人会社内には、組合以外に労働組合は存在しない。

(2) 被申立人株式会社山手モータース（以下、会社という。）は、肩書地（編注、神戸市）に本店を置き、主としてタクシー業を営む株式会社で、従業員は約100名（本件申立て当時）である。会社の代表取締役は、本件申立て直後の昭和49年8月10日付でB2から次男のB1にかわった。会社の営業所は、本社と兵庫のほかに蓮宮と葺合にも開設されていたが、その後蓮宮と葺合は廃止され、現在は本社と兵庫の2箇所だけとなっている。

2 申立事件前の労使紛争

(1) 昭和44年の春闘において、会社の低い賃上げ回答を不服としてストライキに突入した組合（当時、会社従業員約230名中組合員約50名）が、兵庫営業所において営業車のキーと車検証を保管し、5～6名の組合員にピケを張らせていたところへ、現在の取締役営業部長のB3が管理職らを指揮して営業車の搬出に行き、ピケ中の組合員に暴力を振るい、組合員3名を負傷させ、A2副執行委員長（当時）が入院し、刑事事件となった。その後、この賃上げ問題は当委員会の斡旋（昭和44年（調）第16号）によって解決した。

(2) 昭和45年夏期一時金の支給にあたって会社は「運収配分の上下差を1万円以内とする」旨の組合との協定に違反してそれ以上の差をつけて配分支給したので、組合は会社に再三抗議するほか善処方を申し入れたが、会社は違反行為を是正することもなく、抗議をも無視したため組合員が減少し、組合は無形の損害を受けたとして神戸地方裁判所に債務不履行並びに不法行為による損害賠償請求の訴を提起した。同裁判所は、昭和48年7月19日言渡しの判決をもって、「会社の協定義務違反により組合員間に組合の存在価値を疑う者が生じたりして動搖がみられ、組合の内部的結集が弱体化し、また組合員の脱退により組合費納入額の減少、組織運営上の支障が生ずるなどのため、組合の名誉並びに団結権が侵害され、無形の損害が生じた。」ことを認め、会社に対し

組合への慰謝料20万円の支払いを命じ、組合の主張を認めた(神戸地裁昭和45年第1145号)。

- (3) 昭和47年2月5日タクシー料金の値上げに伴い、会社は就業規則の賃金規定を組合の意向を無視して一方的に改定、実施した。これに対し、組合のA3執行委員長ら組合役員5名は同年8月29日神戸地方裁判所に賃金規定の一方的な改定は無効であり、元の賃金規定で支払えとの仮処分を申請し、同日組合員の主張が認められた。会社はこれを不服として異議を申し立てたが、同裁判所は同年12月5日同賃金規定が従業員に不利益であると認めたうえ、就業規則中の賃金に関する規定については相手方の同意を得ない一方的な改定は無効であるとして組合員の主張を認めたので、それ以後も仮処分どおり旧賃金規定によって賃金の支払いがなされた。
- (4) 昭和48年5月2日に組合から慰安旅行手当の支払い拒否、組合掲示板の撤去、団体交渉時の賃金カットなどの行為は会社の不当労働行為であるとして救済申立て(昭和48年(不)第8号)がなされたが、同年8月29日自主和解が成立して解決した。
- (5) 上記の和解成立の際の話合いに基づき、その後昭和48年10月頃まで労使は賃金規定の改定をめぐって10数回団体交渉を行い、48年9月6日双方は一応合意に達したが、組合は労使間にお食い違いがあるとして白紙に戻すことを主張して更に交渉を続け、9月25日に労使は賃金規定に疑義がある場合は、協議を重ねること、本協定を10月5日までに行うことなどを条件に仮協定書に調印した。その後、組合は賃金規定案には2月分の賃金計算方法やオール歩合制など不利な点があるとして本協定を締結しなかったが、会社は同年10月分の賃金からその賃金規定案を実施した。
- (6) その後も、組合は会社の賃金規定案のうち、特に2月分の賃金の取扱いに不満があるとして交渉を継続してきたが、翌49年1月31日会社に対して、退職金、インフレ手当、2月分の賃金、暫定運賃の4項目について2月5日までの回答と2月上旬の団体交渉を申し入れ、なお書きをもって賃金規定変更は労使合意によることを申し添えた。次いで、3月20日には、組合は同年の春闘要求の一環として上記の申入事項を含む9項目の改善要求と同月25日までの回答を求める職場要求書を会社に提出したが、会社

は組合の要求を受け入れず、2月分の賃金を組合との話し合いがつかないまま、賃金規定案に基づいて一方的に支給したこともある。組合は4月11日から48時間ストライキを反復した。しかし、組合は、会社の態度がなお変わらないとみて4月15日から無期限ストライキに突入した。その後、組合員の中から生活が苦しいなどの理由で脱落する者も出て、5月20日にストライキは中止された。

3 従業員代表の選出について

- (1) 会社では昭和45年頃から慣例として、三六協定締結の当事者並びに労働基準監督署へ提出する就業規則の改正届に対する意見書の当事者として毎年12月頃本社、営業所ごとに運転手の中から従業員代表を選出しており、概ね投票で決めていた。しかし、就業規則の改正に係るものうち、運転手の賃金に関する部分の改定については会社が組合と交渉し、組合の意見を求めるのが例となっていた。
- (2) 会社は、就業規則中の賃金規定を改正するため、前記2の(5)(6)で認定のとおり、昭和48年8月頃から労使間交渉を重ねたが、組合の合意が得られないまま会社案を同年10月以降の賃金から一方的に実施していた。一方、組合はこの新賃金規定が労働基準監督署に提出されていないことに抗議していたが、昭和49年5月頃労働基準監督署から会社に対し、賃金規定に伴う従業員の意見書を早急に提出するよう勧告があった。
- (3) 昭和48年の本社における従業員代表はC1という者であったが、同人が退職して空席になっていた。本社運転手のC2（以下、C2という。）は、前記賃金規定の改定に伴う労働基準監督署への意見書を提出するために従業員代表を選出する必要があると考え、昭和49年5月26日に同人が原稿を書き、B3営業部長が清書した「本社の従業員の皆さんへ」という従業員代表選出のための投票の要領を書いたはり紙をして投票を公示した。

なお、C2は会社と紛争の絶えない組合をより協調的な姿勢に改革しようとして、前記昭和49年4月のストライキ突入前後に組合に加入したが、これは組合幹部に受け入れられず、在籍わずか1～2か月後のストライキ中に脱退している。

- (4) C2は、投票の用紙と用具は会社のものを使用し、公示のはり紙には投票人として

運転手のほかに本社の課長、警備員、整備士を含む計52名の名前をゴム印で表示して投票の際各人に自分の名前をチェックさせ、投票用紙には続き番号を表示し、B 3 営業部長の印を押した用紙を使用し、投票箱として投票用紙が入るだけの穴を空けたオイルの空かんを利用して無記名で投票させた。公示後、前記はり紙に「5月30日に開票します」旨を書き加え、同月31日にC 2 のほか3名が立ち会って会社の事務室で開票し、投票数38票（従業員数の3分の2以上）のうちC 2 が20票を得て本社従業員代表となった。翌6月1日付でC 2 は賃金規定の改定届につける意見書を書いて会社に提出し、同意見書は6月3日に神戸東労働基準監督署に提出された。また、兵庫営業所の従業員代表C 3 は既に5月20日付意見書を会社に提出し、同意見書は同月29日に神戸西労働基準監督署に提出されていた。

4 昭和49年度の夏期一時金交渉について

(1) 会社では、一時金（定期賞与）は夏期、冬期を一括して決めるのを例としており、昭和47年までは組合員が従業員の過半数を占めているかどうかに拘らず、組合が会社と一時金交渉を行って額を決め、非組合員もこれに従っていた。これまで会社が従業員代表と交渉して額を決めることはなかった。従来の一時金交渉は、5月末頃から6月末頃までには交渉に入り、大体7月10日頃までには妥結し、夏期一時金分の支給時期は毎年7月10日から20日までの間であって、昭和47年以降は7月15日から18日までぐらいであった。なお、会社は、各人の支給額の計算に、妥結後、少なくとも4～5日を要していた。これまで、一時金に関する団体交渉は、組合からまず要求書を出し、会社からの文書回答があった後に行い、2～3回の交渉で妥結したときもあれば、5～6回という例もあった。

(2) 昭和49年度の夏期一時金について、組合は同年7月6日にはじめて①組合員1人当たり20万円 ②7月10日までに文書回答 ③7月15日支給の要求書を会社に提出した。しかし、会社は文書回答をせず、7月11日の朝になってB 3 営業部長がはじめて組合のA 4 書記長に「賞与（一時金）の金額を示すから役員2～3人で来てほしい。」と伝えたが、組合は隔日出勤という事情もあって役員間の連絡がうまくいかず、同日は労

使とも何らの交渉も行われないまま、経過した。一方、一般の従業員の間では一時金は賃金の2か月分にも相当するため関心も高く、同年は7月10日前後になっても組合が交渉に入っていないことから、兵庫営業所の運転手の間では組合員を通じて組合へ交渉方を申し入れるとか、「従業員代表に交渉に入ってもらいたい。」旨要望するなどの動きがあった。C2ら従業員代表としては、過半数にも達しない組合ではあるが、一時金についての交渉権限は従来から組合にあるのだから、組合を無視するわけにいかないので、組合の出方を見守るほか、組合のA2執行委員代行に対して「賞与の時期も迫っているし、従業員も気にしているのでどうするのだ。」と打診したりもしたが、従業員代表からは会社に対して一時金について要求書を出したり、交渉を申し入れるなどのことは一切していなかった。

(3) 7月12日の朝、会社のB3営業部長は、本社従業員代表となったC2を呼び、「賞与の支給日も迫ってきたので、交渉したい」と申し入れ、C2はすぐ兵庫営業所の従業員代表のC3ら3名と本社から3名の計6名を本社事務所に集め、同日午後B3営業部長と一時金交渉をはじめ、1~2時間キクヤ交通ほか他社の妥結状況などを比較しながら、最後にはB1社長（当時常務取締役、以下同じ。）も加わって年間243,000円で妥結した。C2はこの妥結にあたって従業員の職場集会にはかることはなかった。翌13日、従業員代表のC2、C3の両人と会社は「昭和49年度一時金交渉について、団体交渉の結果、下記のとおり円満妥結しました。」として①妥結額年間243,000円（夏期110,000円、冬期133,000円）②支給日夏期7月18日冬期12月中旬予定③資格条件配分別紙明細書通りという内容の協定書を作成調印し、同月15日両従業員代表はその交渉結果を会社内のわかり易い場所に、次のとおりはり紙で公示した。

『昭和49年度年間一時金交渉結果報告

日時 昭和49年7月12日

場所 山手モータース本社に於て

出席者 会社側 B1常務、B3営業部長

従業員側 本社 C2、C4、C5、C6

兵庫営業所側 C 7、C 3、C 8

上記首題の件に付き交渉の結果、下記金額にて妥結致しましたので報告します

記

年間 金243,000円

内訳 $\begin{cases} \text{夏期分} & 11万円 \\ \text{冬期分} & 13万3000円 \end{cases}$

尚配分内容に付いては別紙掲載通りです

昭和49年 7月 15日

本社従業員代表 C 2

兵庫営業所従業員代表 C 3』

(4) 7月18日、会社は、前記協定に基づき、夏期一時金を支給したが、組合員に対しては、「現在組合員ですが、会社が計算した賞与に合意致しますので支給をお願い致します。」と書いた文書に押印させたうえで支給した。しかし、組合幹部5名は、受け取らなかった。組合は、夏期一時金の支給が会社ペースで行われたことに抗議して、7月19日付通告書をもって「会社は夏期一時金について組合の要求に対してまじめに回答せず、一方的に会社ペースの支給を行ったことは労使対等の原則を踏みにじるものであり、①組合員への支給に対し同意文書をとることは不当であり、あくまで一時金の内払いと考える。②5月以降の一連の行為は、組合破壊を目的とした不当労働行為に連なるものである。③夏期一時金について7月23日に本社内で団体交渉を行うよう申し入れる。」旨を会社に通告した。組合の前記通告書による7月23日の団体交渉の申入れに対し、会社は7月22日に口頭で団体交渉の延期を申し出た。これに対し、組合は、期日や理由等を明示せずに延期するのは納得できないとして、7月23日当委員会に対して夏期一時金に関する団体交渉の応諾を求める斡旋(昭和49年(調)第19号)を申請した。しかし、会社が自主交渉を主張したため、斡旋は行われなかった。7月23日の団体交渉は結局会社の都合で取り止められ、その後、短い時で10分、長い時で2時間程度の団体交渉が行われたが、会社は「既に、一時金は従業員代表との間で決まっているのだから文句を言わず受け取れ。」という趣旨の主張を繰り返して不調に終わ

り、組合は同年8月2日当委員会に本件申立てを行ったものである。

(5) 夏期一時金を受け取らなかった組合員5名のうち、1名は昭和49年度年末賞与支給の際に、夏期一時金もあわせて受領したが、4名は受領しなかったので、会社は翌50年1月7日付内容証明郵便をもって、夏期、年末の賞与を同年1月31日までに受け取るよう通知した。その後、本件審査中の同年7月10日に組合と会社は昭和49年度の賞与に関し、会社が従業員代表と協定した同金額をもって円満妥結した旨の協定書を作成し、「都合もあって受取りの遅れた人もあった」と付記して調印し、受領を拒否していた4名もこの協定書に基づき、昭和49年度の賞与を受領した。

5 組合旗の撤去等について

(1) 組合は、昭和49年4月11日ストライキ突入と同時に当時まだ開設されていた蓮宮営業所の出入口にある左右に開く鉄格子の扉に組合旗をくくりつけて掲揚していた。しかし、この出入口は自動車その他の通路で、同営業所では自動車の出入口はここ以外になかったところから、B1社長はその組合旗を取りはずし、「これは、じやまになる。」と言って、きちんとしたたんで、A3執行委員長に渡した。その際、社長は、同執行委員長に対して、竿につけてほかのところに掲げるのであればよいとも云った。その時は、組合旗は破れていなかった。組合は、社長が組合旗を取りはずしたことについて、同年4月22日会社あて抗議文書で、「組合が正当なストライキを行っているのに会社がこのような挑発行為をすることは許せない。」旨抗議した。組合はその後も以前と同様に前記の鉄格子の扉に組合旗をくくりつけていたが、いつの間にか不自然な形で破れていた。しかし、それが、いつどうして破れたのか、組合は現認していない。

(2) 組合は、また本社営業所においても、前記(1)のストライキに入った時点から営業車のほとんどが収容されている地下ガレージの出入口の上にヒモを渡して縦0.7メートル、横1.5メートル位の組合旗を横断幕のように垂れ下げるとともに、同出入口の右側の埠に竿を立てて縦1メートル、横1.7メートル位の組合旗を掲揚していた。この地下ガレージは地下から相当急勾配の坂をのぼったところが歩道となっていてその歩道を経て車道に通じており、組合旗はその歩道に面し、両側を埠で仕切った幅3メートル位の

地下ガレージ出入口の上と右側の塀とに前記のように掲揚されていた。そのため、車が地下ガレージから出てくる場合にはもともと急な坂道を上向いて出てこなければならぬため、歩道を見ようとしても見えにくいところへ組合旗が横断幕のように垂れているので、組合旗が目に入ることになるが、車にはほとんど触れる事はなく、ただ、アンテナを高く出していれば、それに触れる状態にあった。また、同出入口の右側の塀のところに立てられていた組合旗は、横幅が1.7メートル位あり、出入口が3メートル程であるところから風ではためくと車に当るし、強い風で大きくはためくと同出入口の右側上手にある本社1階から降りてくる車の視野をさえぎる状態にあった。ストライキ中も組合員以外の者は皆就労していたので、会社は組合に対して、旗を無断掲揚してはならない、車の出入ができなくなる、見通しが悪く事故につながるなどと口頭で組合旗の撤去を求めていたが、一方では会社自ら組合旗を竿に巻きつけたり、横断幕のように垂れ下げている組合旗のヒモを竿の先にカミソリをつけて切ったりしていた。組合は、この会社の行為に対して前記4月22日付抗議書のなかでも抗議している。

(3) 組合は、ストライキを解除した5月20日頃前記本社地下ガレージ出入口の上に垂れ下げていた組合旗をはずし、また同出入口の右側に掲げていた組合旗も会社の申し出により撤去して本社の入口を持って行ったが、会社からそこはじゃまになると断られたので、前記地下ガレージ出入口の以前掲揚していた反対側に当る左側の高い塀の上に立てた。ところが、その後会社のC9整備士（当時）がその組合旗を取りはずして持ち去ったが、同年7月下旬頃になって旗がその高い塀の横に旗竿に巻きつけて放置されていた。その後、旗はなくなり旗竿だけが残っていた。組合は、会社が旗を保管しているのではないかと思って旗の返還を要求していたが、会社は「何も知らない」という返事で、その旗は返らないままになっている。

(4) 組合は、ストライキ実施直後に本社西隣の家の承諾を得て、その家の2階の壁に、会社向けアピール文を書いた掲示物を掲示していた。その掲示物は、隣家の承諾を得したものであって通行人が上がるようなところではなかったのに廃油がかけられ

たようになって掲示物は汚されていた。しかし、掲示物がどうして汚れたかは明らかでない。

第2 当委員会の判断

1 昭和49年度夏期一時金交渉と結果の公表について

組合は、昭和49年5月頃に会社が従業員代表と称する者の選出を強行し、同人との間で懸案の夏期一時金を決め、その結果を昭和49年7月15日付文書で組合の意向を伺うことなく、あたかも全従業員の夏期一時金がすべて決定された如く一方的に公表し、組合員に混乱を持ちこんで組合の運営に支配介入したと主張し、会社は、同社には従業員の過半数で組織する労働組合がないので、就業規則の変更あるいは三六協定の締結のため従業員代表を選出する必要があり、その選出は従業員が自主的、民主的かつ公正に無記名投票によって選出したものであるし、組合は会社従業員の2割以下でしか組織されておらないので、大多数を代表する従業員代表と夏期一時金の交渉をもったとしても、特に組合を無視するなどのことがない以上さしつかえないものである。会社は、従業員代表と交渉する前に組合に交渉の通知をしておるのに組合が反応を示さなかったものであり、その後も会社は組合からの団体交渉の申入れにはできる限り応じている。また、昭和49年7月15日付文書の作成及び公表は、会社の従業員代表が自発的に行ったものであって、会社は何ら関与していない。よって、会社は、組合の運営に支配介入していないと主張する。

以下、判断する。

(1) 本社従業員代表の選出について

これについては、前記第1の3で認定のとおり、C2が中心となって選出準備を進め、従業員の自主的投票によってC2を従業員代表に選出したものである。C2がその選出準備をするにあたって、投票公示文を会社の営業部長に清書してもらったり、投票の用紙、用具類に会社のものを用いたり、同部長の印を押した投票用紙を使ったりして会社から若干の便宜は受けてはいるが、それ以上の証拠がないので、会社が従業員代表を選出したのだとする組合の主張は認められない。

しかし、①C 2が従業員代表選出の準備をするに至った動機は、会社が労働基準監督署から新賃金規定についての従業員の意見書を早急に提出するよう勧告を受けたことにあること、②C 2は昭和49年5月31日に従業員代表に選出された翌日の6月1日に会社の立場を考え、さっそく会社に上記意見書を提出していること、③上記意見書の対象である新賃金規定については、前記第1の2(3)～(6)で認定のとおり、昭和47年以来組合が不満を述べて訴訟や交渉を継続してきたすえ、昭和49年4月11日から40日間のストライキを打って対抗反対してきたものであること、④C 2は、組合が上記ストライキに突入した前後の時期に、会社と絶えず紛争を重ねている組合を協調的なものに改革しようとして組合に加入したが、その意見が入れられないとして組合在籍1～2か月で組合を脱退した組合批判者であったことなどを総合すると、会社がC 2従業員代表に非常に好感をもっていたであろうことは容易にうかがい知ることができる。

(2) 昭和49年度夏期一時金交渉について

ア これについては、前記第1の4(1)～(4)で認定のとおり、昭和47年までは組合が過半数組合であるか否かに拘らず一時金交渉にあたり、その妥結額に非組合員も従っていたこと、そして組合の交渉は從来から要求書をもって文書回答を求め、会社の文書回答を得て内容を検討のうえ団体交渉を申し入れていたという慣行があった。

昭和49年度夏期一時金についても、組合は同年7月6日付要求書をもって從来の慣行にのっとり7月10日までの文書回答を求めたが、会社は慣行を無視して文書回答をせず、翌7月11日朝に金額回答をするからと組合役員の出席を求めたが、組合は隔日出勤という事情もあって役員間の連絡がつかず、出席しなかったところ、会社は、翌7月12日にさっそくC 2従業員代表に一時金交渉を申し入れ、1～2時間の交渉で妥結し、翌7月13日に従業員代表との間で協定書を作成調印し、7月15日に従業員代表がその交渉妥結結果を報告し、7月18日に会社は、その夏期一時金分を支給した。組合幹部5名はこれを受け取らなかつたが、そのほかの組合員は、「現在組合員でありますか、会社が計算した賞与に合意致しますので支給をお願い致します。」と記載した会社作成の文書に記名押印して受領し、組合員間に混乱と動搖が

生じた。

会社は、その後においても前記組合の要求書に対しては回答せず、組合がその後に申し入れた夏期一時金の団体交渉をもしうり、組合からの斡旋申請によって、やっと団体交渉に応じたが、その応答は「既に一時金は従業員代表との間で決まっているので、文句を言わずに受け取れ。」という組合軽視の態度に終始した。

イ このように組合員間に混乱と動搖が生じたのは、昭和49年度夏期一時金について会社が、①従来から一時金の交渉にあたってきた組合が要求書を提出しているのに文書回答も出さず、②会社が一方的に定めた7月11日の交渉日に組合側が出席しなかった事情を聞くこともせず、③しかも、翌12日には、従来一時金について交渉を持ったこともなければ、要求書や交渉の申し出もしていない従業員代表と交渉して決定したことによるものであって、このことは、会社が好意をもち、意の通じやすいC2従業員代表らを利用して、ことさらに組合の存在を疑わせるような措置に出たものと言うべく、まさしく組合の運営に対する支配介入であると言わねばならない。

(3) 昭和49年度夏期一時金交渉結果の公表について

このことについては、前記第1の4(3)で認定のとおり、C2及びC3従業員代表が両名の名をもって昭和49年7月15日付の「昭和49年度年間一時金交渉結果報告」と題する文書を作成、掲示して公表したものであるから、会社が上記文書を公表したのだとする組合の主張は認められない。

(4) 被救済利益について

会社は、仮定的主張として、仮に組合の主張が正当であったとしても、その不当労働行為により発生した実害はわずかであり、組合の実質的団体交渉当事者としての自主性が保持できない程度にあるものでもなく、また、その程度の実害が継続していることもない。かえって、当事者間には問題の昭和49年度年間一時金は妥結しており、不当労働行為制度が使用者に対する懲罰よりも原状回復を目的とする考えを考えて、既に回復した労使関係にことさらに救済命令を出し労使関係を紛糾させる必要はない。

したがって、組合は被救済利益を有せず、却下さるべきであると主張する。

しかし、①一時金交渉において、その存在を無視されたことによる被害は、本件組合の場合、致命的と言えるほど重大であり、②更に、本件労使間には前記第1の2(1)～(6)で認定のように昭和44年以来異常な労使関係が続いていたのであるから、前記(2)イの支配介入行為による組合員間の混乱と動搖は軽視しがたく、将来同種の行為が反覆されるおそれがないとも言えないである。

また、上記支配介入後、昭和50年7月10日に至って昭和49年度夏期一時金は労使間交渉で妥結し、金銭的には解決しているものの、これによって支配介入の実害が消滅したとは考えられない。

よって、本件組合に被救済利益がないとは言えない。

2 組合旗の撤去等について

組合は、昭和49年春闘の争議状態下で本社及び蓮宮営業所に掲げていた組合旗を会社が破り、旗竿に巻きつけ見えなくするなどして損壊し、また本社前の隣家に組合が承諾を得て掲げていた組合掲示物を廃油で汚して組合活動を妨害したのは不当労働行為であると主張し、会社は、組合旗を破ったり、組合掲示物を汚したことではない。会社は、組合旗を旗竿に巻きつけたことはあるが、それはほかにも組合旗を掲げる場所があるに拘らずことさら自動車の出入りの激しい所へ掲げ、自動車交通の安全を妨げるものであったので、やむなく旗竿に巻きつけたもので不当労働行為ではないと主張するので、以下、この点について判断する。

(1) 前記第1の5(1)で認定のとおり、蓮宮営業所において社長が組合旗を取りはずしたのは、組合が組合旗を同営業所における自動車の唯一の出入口である鉄格子の引戸にくくりつけていたためであり、組合旗の掲揚の場所、方法ともに不適当なものと認められ、なお、その際社長がここはじやまになる、竿につけてほかのところに掲揚するようと言つて組合旗を組合の執行委員長に返していることなどからしても、上記社長の行為を問責することはできない。

また、組合がその後も上記場所に上記同様の方法でくくりつけていた組合旗が破れ

ていたことは認められるが、会社が破ったとの証拠がないので、これまた会社の責任を問うことができない。

(2) 前記第1の5(2)で認定のとおり、会社が本社営業所地下ガレージ出入口に立てられていた組合旗を旗竿に巻きつけたり、同出入口上に横断幕のように垂れ下げている組合旗のヒモを切ったりしたことは、同組合旗の掲揚の場所、方法自体が自動車交通の安全を妨げるおそれのあるものであるうえに、会社から組合に対して、旗を無断で掲揚してはならない、車の出入りができなくなる、見通しが悪くなり事故につながるなどと言って組合旗の撤去を求めていたことなどを考え合わせると、会社の上記行為は自動車事故を防止し、安全を確保するために取った措置と考えられるし、会社はそれ以上の行為に出ていないのであるから、不当労働行為であるとは認められない。

(3) 前記第1の5(3)で認定のとおり、組合がストライキ解除後に本社地下ガレージ出入口左側に掲げていた組合旗をC9整備士が取りはずして持ち去った件については、会社の指示によること、その他会社の責に帰すべきものであると認めるに足りる証拠はないし、また、その後旗がなくなった件についても会社の所為によるものであると認めるに足りる証拠がないので、いずれも会社に責任はない。

むしろ、組合としては、自己の所有物であり、組合のシンボルとも言われる組合旗の保管については、もっと十分配慮すべきであったと思われる。

(4) また、前記第1の5(4)で認定のとおり、組合が本社西隣りの家の承諾を得て掲げていた組合掲示物の汚損についても、どうして汚損したのかを認める証拠すらないのであるから、それが会社の所為であると認めるることはできない。

以上のとおりであるから、組合旗の撤去等についての組合の主張は、いずれも採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であって、昭和49年度夏期一時金交渉について会社のとった行為は組合に対する支配介入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からその救済として主文第一項掲記の陳謝文の交付を命ずることとし、その余の申立てについ

ては理由がないので、棄却する。

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条を適用して主文の
とおり命令する。

昭和52年7月8日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之