

福岡、昭51不28、昭53. 4. 27

命 令 書

申立人 全自交福岡地連五十川タクシー労働組合

被申立人 有限会社 五十川タクシー

主 文

- 1 被申立人有限会社五十川タクシーは、申立人組合員から、組合活動はしない旨の誓約書をとったり、組合員に依頼して第二組合を結成させ、また、申立人組合から脱退させたり、また、組合大会において、組合員をして、会社に有利な議案を提案させ、これに対する賛成投票をするよう組合員に慫慂するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合員A 1 に対してなした昭和49年12月31日以降4日間、申立人組合員A 2 に対してなした昭和51年4月10日以降2日間及び同年9月13日以降4日間の各出勤停止処分を、それぞれ撤回し、同処分がなければ、A 1 及びA 2 が受ける筈であった賃金相当額の金員を同人らに支払わなければならない。
- 3 被申立人会社が、申立人組合員A 1 に対して、入社の際提出させた誓約書の件及び昭和50年2月16日の組合掲示文に対して、被申立人会社がなした警告に関する件は、いずれも申立てを却下する。
- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全自交福岡地連五十川タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、有限会社

五十川タクシーに働く乗務員によって構成された労働組合で、昭和49年4月結成当初は企業内組合として発足したが、昭和50年3月、全国自動車交通労働組合福岡地方連合会（以下「全自交」という。）に加盟し、本件申立て当時の組合員は38名である。

なお、社内には昭和51年9月14日結成された別組合があり、従業員約15名がこれに加入している。

- (2) 被申立人有限会社五十川タクシー（以下「会社」という。）は、福岡市南区五十川に本社及び営業所を置き、資本金700万円、従業員約60名をもってタクシー業を営む会社である。

2 組合結成から全自交加入前後の事情

- (1) 会社では、昭和47年運転者互助会と称する親睦団体が結成され、この互助会は、会社及び従業員側のそれぞれ2名の代表によって運営され、従業員の労働条件に関しても、このなかで協議決定されていた。

上記互助会が、ともすれば会社主導でことが決定されることから従業員に不満が生じ、昭和49年4月、企業内組合として発足することになったが、組合としての発足に対し会社は、従業員の多数意思によるものであるか疑問であるとして非組合員をも含む全従業員参加の労使懇談会開催を求めたので、組合は会社役員全員出席の場に全従業員を招集して多数（賛成42、反対5）の従業員が組合結成に賛同していることを再確認した。

- (2) 会社では、昭和49年12月、運賃改訂が実施され、これに伴って、会社は、約1,000万円の累積赤字を解消するため、昭和50年2月以降、賃率がスライドダウンする暫定賃金を実施したい旨組合に申し入れたが、組合は、この暫定賃金に反対し、ノースライドによる本協定の締結を強く要求したものの結局、これが会社に容れられないこと等があり、労働条件改善を進めるうえで必要だとして昭和50年3月全自交に加盟した。

組合の全自交加盟を知った会社のB1社長は、執行委員全員を呼んで全自交からの脱退を勧めたが、組合はこれを拒否した。その後も同社長は、当時の組合委員長A3に対し、再三にわたって全自交脱退を慫慂した。

- (3) 組合は、全自交加盟後も従前からの要求である組合費のチェックオフとユニオンショ

ツッ協定の締結を会社に強く求めたが、会社は、これらの協定締結と引きかえに全自交からの脱退を要求したため、最終的には組合が妥協して昭和50年3月9日、「組合は自主運営のたてまえからと会社の実情を了解し、一日も早く上部団体（全自交福地連）から脱退できるよう労使双方協力する。」等の項目を内容とする覚書を会社との間で交した。

なお、この覚書に関しては、同年11月21日の団体交渉で全自交A4書記次長からその不当労働行為性を指摘されたこと等から、同年12月28日、会社はこれを白紙撤回した。また、チェックオフ及びユニオンショップ協定についても、会社からの解約申し入れにより、昭和51年6月末日をもって失効した。

3 本件救済申立てに関する事実

(1) 入社時における誓約書の提出

組合の現書記長A2は、組合が企業内組合として発足した直後の昭和49年6月18日、会社の乗務員として入社したが、入社の際、同人の過去の組合活動歴を既に会社に察知されていたため、同月22日、A2は、「……貴社の就業規則を確実に守り、特に労組活動は決してしないことを誓約します。

……本誓約に違背したときは如何なる処分をされようとも異議ありません。ここに自主的に一札差し入れます。」という誓約書を提出した。また、本件申立て当時の執行委員長A1も、昭和44年8月5日、入社に際して提出した履歴書に、昭和37年11月から同40年1月まで毎日交通(株)に勤務した事実を、同人が同社労組の副委員長として活発な活動をなしていたことからあえて秘匿し、その間を司運輸に勤務していた旨記載していたところ、会社に見とがめられたこと等もあってA2とほぼ同様の誓約書を提出している。

(2) A1に対する出勤停止処分

昭和49年12月10日の運賃改訂と同時に、会社は、車輛に新式のメーター器を導入したが、この導入に際して、会社は新メーター器の精巧さを理由に、従来認めていた一乗務2回までのメーターミスを今後は一切認めない旨従業員に通告した。

これに対し、当時組合副委員長であったA1は、新メーターの操作に従業員が慣れるまで、1箇月程度の猶予期間を置くよう会社に要求したが、認められなかった。またA1

は、当日の乗務において生じたメーターミス2回分を従来の慣例に従って運転日報に記載し、100円（2回分）を運収から控除して納入した。その際、係員からメーターミスによる控除は認められない旨注意を受けたが「メーターミスはメーターミスだ。」と主張してこれを無視した。

会社は、A1の上記言動が他の従業員を刺激し、点呼、出庫の秩序を乱したもので、就業規則第51条第4項（業務命令不服従）に該当するとして、同年12月30日、同人に対し翌日から4日間の出勤停止処分に付した。

(3) 組合掲示文に対する警告

昭和50年2月16日、組合は、前記(2)に認定したA1副委員長に対する処分経過とその不当性、全自交加盟のいきさつ、公休出勤、連続勤務に関する労働基準監督署の会社に対する調査経過等を内容とする掲示文を点呼室北側壁面に貼布した。

これに対して会社は、労使で了解している掲示場所(点呼室東側壁面1平方メートル)以外の部外者が見易い場所に貼布しているので会社の信用が損われること、内容の表現も穏当を欠く等の理由から即時撤去するよう組合に警告を発した。

(4) 第二組合結成工作

昭和50年6月頃、当時申立人組合員であったC1（以下「C1」という。）は、会社B1社長を自宅に招待したが、その際、同社長はC1に第二組合づくりの協力を求めた。

翌7月頃、会社のB2常務（以下「B2常務」という。）も、C1に「組合が全自交のままでは会社がつぶされる。ここで会社の片腕になってくれ。」と頼み、これを承諾した同人は社長の娘婿である組合員C2（以下「C2」という。）と相談して約18名の加入署名を集め、同年8月、C1の自宅に約10名が参加して第二組合が結成された。

この第二組合結成大会に関して、B2常務は、春日市内の某レストランを利用するよう示唆したが、遠距離を理由に参加者が反対し、また、組合費500円に決めておけば不足分は会社が援助すると発言した事実があった。

その後、第二組合は、会社が約束した援助が得られないことからC1が手を引いて申立人組合に復帰したため自然消滅した。

(5) 組合大会に対する干渉

昭和50年11月12日、組合は同月18日の正午から2時間の予定で臨時組合大会を開催する旨の掲示を行ったところ、会社は同月13日、組合に対し、①就業時間中に会社施設内で組合大会を行なうについて、何ら会社の事前承認を得ずして組合員に公表したこと、②就業時間中に組合活動が行なわれ、これに賃金を支払うことになれば労働組合法第7条に違反すること、③会社が弱小企業であって、生産性の向上に懸命の努力をなしている際に就業時間内に組合大会を開催しなければならない理由、概略以上の点に関して組合の見解を求める旨の文書を発した。

この件以降、昭和51年4月に至る間、会社と組合間では組合大会の開催時間、その事前承認をめぐる紛糾し、会社はその都度数回にわたって警告を発する等のことがあった。

なお、組合大会、上り番集会については24時間前に通告し承認を得ることが労使の慣例となっているが、会社は就労時間内の開催は会社の許可を要すると主張している。

(6) A2書記長に対する2日間の出勤停止処分

組合書記長A2（昭和50年8月就任）は、就業規則第39条により昭和51年4月10日から5日間の出勤停止処分を受けたが、会社が処分理由とした事実の概要は、次のとおりであった。

① 昭和50年8月8日、A2は乗務中にA1委員長から相互タクシーの労組支援の決起集会に参加するよう要請されたので、同人の乗務しているタクシーのメーターを倒して約1時間半これに参加した。このときの運賃は約1,500円であったので、組合はこれを貸切車として使用したかたちで処理した。

② 同年11月1日、A3副委員長とA2は、組合員の勤務体制等が会社の一方的な意思のみで変更されていることに抗議し、労使交渉で決定すべきことを求めてB2常務と話し合ったが、同常務が「労働条件の決定は会社の一存でできる。」という趣旨の発言を行なったので話し合いを打ち切り、その後天神町から乗客を乗せて走行したついでに大濠会館に立寄り、折からハイタク労協の会議に出席していたA1委員長とA5執行

委員に約20分間、B 2 常務との話し合いの経過を説明した。A 2 は、この間の20分を休車時間として運転日報に記載した。

③ 昭和51年2月19日、A 2 は乗務中であつたが、緊急執行委員会を同日12時から2時間の予定で行なうとの連絡があり、同人は11時半頃、事前の許可を得るため会社に戻つたが、会社役員は正午過ぎまで帰社しないことを知らされたのでそのまま緊急執行委員会に参加して、終了後電話によりB 2 常務に事後承諾を得べく経過を報告した。

④ 昭和51年4月3日、A 2 は、13時から14時40分まで執行委員会開催を理由に担当車を休車させた。会社はその間に執行委員会が行なわれた事実はないので、無断職場離脱であるとして処分理由の一つに掲げたが、この件に関しては次のような事情が認められる。

同年3月27日の団体交渉において、会社から次回交渉を早急に行ないたい旨の希望が表明されたので、組合は以後の予定として4月1日と2日に上り番集会を行なって組合員の意見を集約し、翌3日に執行委員会を開催した後、同日14時から団体交渉を行ないたいと申し入れており、更に、A 2 は慣例に従い、3月27日の納金袋に前記の予定を記載したメモを同封して会社に届けていた。

(7) 組合員A 6 の解雇をめぐる諸経費及び慰謝料

昭和51年7月30日、A 6 は、①住宅購入に必要な源泉徴収票の交付を受けるに際し、会社のB 2 常務に水増し記載を強要し、これを拒否されたことに対して暴言を吐いた、②組合の臨時大会にB 2 常務の出席を強要し暴言を吐いた、③上記②の事実に関して後日B 2 常務から注意を受けにもかかわらず反省の態度を示さず解雇されても構わないと発言した、等の理由で解雇の通告を受けた。この件に関しては、その後弁護士の仲介等で当事者間に折合いが付き、同年8月9日付で解雇が撤回され、A 6 は原職に復帰しているが、組合は弁護士費用その他の諸経費及び慰謝料として総額170万円の支払いを求めているものである。

(8) 昭和51年9月10日の組合大会に対する介入

組合は、賃金改訂案を討議するため、昭和51年9月10日、組合大会を開催した。この

大会には会社のB 3専務と気脈を通じて組合員A 7が作成した、いわゆるA 7案と組合執行部案が採択に付され、A 7案賛成14票、執行部案賛成20票の結果でA 7案は否決された。

この大会に先立って、同日午後2時頃会社のB 4常務（以下「B 4常務」という。）とB 5課長は、当時山田市の大塚病院に入院中の組合員A 8を見舞訪問した際、同人に対しA 7案に賛成するための委任状に署名させた。また、B 2常務は同日組合員A 9に給与を渡すに当たってA 7案に投票するよう慫慂した。

(9) A 2書記長に対する4日間の出勤停止処分

会社はA 2書記長に対し、下記事実が就業規則第51条第2項及び第4項の懲戒事由に該当するとして、昭和51年9月13日から4日間の出勤停止処分をなしたが、事実の概要は次のとおりであった。

- ① 会社が年2回実施している健康診断が昭和51年5月に行われた際、A 2は会社から警告されるまで受診しなかった。
- ② 同年8月6日、時間外手当等の調査のため労働基準監督署から呼出しがあつてA 1委員長とA 2が出頭したが、会社は同人に対し午前9時55分から同11時55分までの間無断職場離脱として取扱った。

なお、このときA 2は事前にB 4常務に対して労働基準監督署に出頭する旨を口頭で告げ、事後運転日報にもそのことを記載して会社に提出している。

- ③ A 2担当車の昭和51年8月10日のタコグラフに正午から約2時間の空白があつたので、会社は約1週間後理由書の提出を求めた。A 2は「食後、気分が悪かったと思う。」と記載して提出したところ会社は、休車理由があいまいだとしてその間を無断職場離脱として取扱った。

なお、A 1委員長、A 3副委員長の両名も当日の同時間帯の休車について同様の理由書を提出している。

- ④ 会社は51年度賃金改訂の会社案を組合が承認しないことを理由に昭和51年8月13日、本来支給さるべき賞与のうち1/3を組合員に支給した。この日出勤した組合三役は

A 2のみであったためエキサイトした組合員への説明に時間を費し、午前8時頃から約50分、12時10分頃から13時40分までのほか、約20分の休車が数回あった。

⑤ 組合は賞与の1/3支給に抗議して同月14日、15日の両日、ストライキを決行した。

A 2は同月17日、この件に関する団体交渉の申し入れ等もあってB 3専務を捜したが見当らず、同専務の自宅まで訪問する等のことがあり、休車時間が特に多かった。

⑥ 8月14日のストライキ以降、組合は車庫内に組合旗の掲揚を行なっていたが、会社は口頭及び文書で数回にわたってその撤去を要求した。組合は8月19日朝の点呼後撤去作業を行ったが、A 2もこれに加わっていたところ上司から直ちに就労するよう注意を受け出庫した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 上記認定した事実のうち

(1) 会社が組合の結成された直後の昭和49年6月22日頃、従業員として雇われたA 2に対し、特に労働組合活動は決してしない旨の誓約書を提出させたことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に当ることは明らかである。

(2) 昭和49年12月10日頃運賃改訂と同時に会社が新式のメーター器を導入し、爾後メーターミスに基づく運収の控除納入は、一切認めない旨、従業員に通告したにもかかわらず、当時組合の副委員長であったA 1が2回のメーターミスを生じたことを理由として、会社の通告に反し、その2回分の運収減100円を納入しなかったことに対し、会社が同人に出勤停止4日間に処した点は、組合との合意に基づかずして、一方的にメーターミスによる運収減を従業員の負担とするものであって、その点会社の処置は必ずしも、正当ではないと認められ、A 1が当時、会社と激しく対立していた組合の副委員長であった点に照し考え合わせると正当な組合活動を理由とする不利益処分と認められ労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当ると認められる。

(3) 昭和50年6月頃、会社のB 1社長が申立人組合員であったC 1に対し第二組合作りの協力を求め、また、同年7月頃会社のB 2常務がC 1に同様の依頼をし、その結果、C 1が従業員約10名を結集して、同年8月頃第二組合を結成し、C 1は、申立人組合を脱退

した事実は、会社の行為として、申立人組合に対する労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは言うまでもなく明白である。

(4) 昭和51年9月10日、申立人組合が賃金改訂案を討議するため、組合大会を開催した際に会社のB3専務が組合員A7と気脈を通じ、同人をして組合執行部案と対立して、会社に有利なA7案を提出させ、また、会社のB4常務とB5課長が、組合員A8に対し、また、B2常務が組合員A9に対し、いずれもA7案に賛成するよう慫慂したことは、いずれも、組合の運営に介入したものとして労働組合法第7条第3号に該当することはいうまでもない。

(5)① 会社が組合書記長A2に対してなした昭和51年4月10日から2日間の出勤停止処分について

イ A2が昭和50年8月、相互タクシーの労組支援の決起集会に参加するようA1委員長に要請され、約1時間半これに参加して、その間組合の貸切車として処理し、約1,500円の運賃を負担した事実は、会社に無断で就労から離脱して組合活動に参加したのであるから、一般的、形式的な意味では、会社就業規則第51条第2項所定の「会社の許可を受けずして組合活動を行ったとき。」に該当するものと認定せざるを得ない。しかしながら、当時会社では、食事、休憩、急病その他突発的用務のため事前の承諾を受けずに休車することはある程度容認され、このような場合には、当日の運転日報にその旨記載することによって事実上処理されてきた経緯が認められる。A2の場合、会社の許可を得なかったとはいえ、単に休車として処理することなく、前記認定のとおり、組合の指示により貸切車としての取扱いをなし、約1,500円の運賃を会社に納入しているのであるから、全く非難の余地がないわけではないが、文字どおり前記就業規則所定の出勤停止処分事由に該当するとの評価は酷に失して当を得ないものと判断する。

ロ 昭和50年11月1日のA2がB2常務との話し合いの結果をハイタク労協の会議に出席中のA1委員長らに報告するため、約20分間休車し、これを運転日報に記載した件に関しても、乗客を乗せて大濠会館まで走行したついでにA1委員長らのもとに立寄

ったものであって、会社では、車輻に無線の設備がなく、また、タクシー乗務員によって結成されている申立人組合のような場合、このような役員間の連絡、打合せ等のための最小限度の休車時間を殊更に取りあげて非難することは、前記認定のとおり、食事、休憩その他の場合にある程度の休車時間が容認されこれを運転日報に記載することで済まされている事実に対し、著しく均衡を失するものというべく是認できない。

ハ 昭和51年2月19日の緊急執行委員会に関しても昼休みを含んでの時間帯で行なわれたものであり、また、A2は会社に事前の許可を受けるべく会社事務所を訪れたが、役員がいずれも不在であったため結局事後報告に終わった事情が認められ、従来から執行委員会の開催は、事前の許可を得て行なわれていたとはいえ、上記認定の事情を考慮すると全く許可を受けなかったものとして取り扱う会社の態度は酷に過ぎるものといわざるを得ない。

ニ 昭和51年4月3日のA2が13時から14時40分まで執行委員会のため担当車を休車させたことに対し、会社が無断職場離脱として処分理由に加えている点を案ずるに、当時、労使間においては51年度賃金改訂が懸案となっており、会社はこれが早期解決を志向し、同年3月27日の団体交渉においても、次回交渉期日を速かに設定したいとの意向から組合の早急な対応を促し、組合は4月1日と2日に上り番集会を行なった後翌3日に執行委員会を開催して、同日14時から団体交渉を行いたい旨表明していたことは叙上に認定のとおりである。従って会社は3月27日の時点で、4月3日に執行委員会が開催されることは了知していたものであり、A2は3月27日の納金袋にそれらの予定を記載したメモを入れて会社に知らせていることも併せ考えると、当日、事前の承認を組合が求めなかったからといって当日の執行委員会が全く行なわれなかったと即断して、これを職場離脱とみなした会社の態度は性急に過ぎるものと考えられ、肯認することができない。

以上の各事項を総合して判断するに、会社がA2の出勤停止処分の理由とした4項目の事実はいずれも就業規則第51条（出勤停止）に該当する実質的根拠を欠き失当と認められるところ、会社は、既に認定のとおり、申立人組合が全自交に加盟したことに対し

多大な危機感を抱き、その書記長として活発な活動を行っていたA2に対し強い嫌忌の情を抱いていたことが認められる本件において、会社のA2に対する上記出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為を構成するものと判断する。

② 会社が組合書記長A2に対してなした昭和51年9月13日から4日間の出勤停止処分について

イ A2が、昭和51年5月に実施された健康診断を会社の警告があるまで受診しなかった件を案ずるに、勤務その他の都合により特定された受診日にこれを受け得ない事態は通常起り得ることであり、会社では従来から本人の都合のつく日に指定されている労働衛生研究所に直接赴いて受診する例もみられたのであるから、本件A2の場合にのみ、殊更に業務命令に違反するものとして処分理由に取りあげるには、その根拠が薄弱に過ぎるものと認めざるを得ない。

ロ 昭和51年8月6日、A2が労働基準監督署に出頭した午前9時55分から同11時55分までの間を会社が職場離脱として取り扱った件についてみるに、A2は、事前に会社のB4常務に口頭ではあったが届け出をなしており、当日の運転日報にもその旨記載して提出していることが認められるところであり、A2の会社への届け出に配慮の不足した感は見受けられるが、会社がこれを敢えて無断職場離脱とみなすことは、事柄が労働基準法違反にかかわる問題であるだけに、会社のA2に対する嫌がらせの感を免れず失当といわなければならない。

ハ 昭和51年8月10日、A2担当車のタコグラフに正午から2時間の空白があり、後日A2が提出した理由書の理由があいまいだとして会社が職場離脱とみなした点を案ずるに、たしかにA2が提出した理由書には「食後、気分が悪かったと思う。」という程度の理由を記載しているに過ぎず、この程度のあいまいな理由をもって常時休車がなされるとすれば経営秩序は保持できないと考える会社の立場は是認できる。仮にA2が急病により会社への連絡が当日できなかつたものだとすれば、今少し早い時期に何らかの対応ができたものと思料されるのであり、他に特別の事情が存したとの疎明のない本件において会社から約1週間後、理由書の提出を要求されるまで放置したA2

の態度は非難を免れない。

ニ 昭和51年8月13日、A2の休車時間が特に多かった事実についてみるに、会社が昭和51年度賃金改訂案を組合が承認しないからといって、いわば報復的に同年夏期賞与を1/3のみ支給する行為は極めて不公正な態度といわなければならない。このために同日、A2が興奮した組合員への説明等のため、書記長としての立場から、ある程度時間を費したからといって、一概にA2のみを責め得ないものと思料され、上記のような事情のもとで生じたA2の休車時間を一方的に職場離脱として処理した会社の態度は、配慮に欠け、失当と認めざるを得ない。

ホ 昭和51年8月17日、A2が賞与の1/3支給に関して交渉を申し入れるべく、折から不在中のB3専務を捜すために費した休車時間についても、A2が組合書記長の立場にあることを考慮すれば前記ニに関してと同様の理由で会社の態度は是認できない。

ヘ 昭和51年8月19日、A2が朝の点呼の後、8月14日のストライキ以降掲揚していた組合旗を撤去するため出庫が遅れた点について案ずるに、組合旗の撤去は会社の再三の要請によるものであり、特に会社がA2個人にその撤去を命じなかったにせよ、書記長としての立場からその作業を手伝い、若干出庫が遅れたからといって、殊更これを非難する会社の態度は、不自然の印象を免れ難く、失当といわなければならない。

以上の点を総合して判断するに、A2に対する4日間の出勤停止処分の事由とされた6項目の事実のうち、前記(5)の②のハを除く各事実はいずれも理由に乏しいものと認められるが各事実を総体的にながめるとき、A2の勤務態度及び申立人組合の会社に対する対応に若干の問題なしとしない。

しかしながら、本件労使関係の全般的な不正常さは、会社が組合の全自交加盟を危険視していることから惹起せしめられたものというべく、前記A2に対する4日間の出勤停止処分も前記(5)の②のハの理由のみでは就業規則第51条に該当するものと認められないものであるところ、結局はA2の組合活動に対する会社の嫌忌の情に起因するものと推認せざるを得ないので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為を構成するものと判断する。

叙上(1)ないし(5)の5項目にわたり記述したとおり、会社の各行為は、労働組合法第7条第3号支配介入及び第1号不利益処分に該当する不当労働行為であるので、いずれも、申立人のこの部分に関する救済申立てを容認し、主文第1項及び第2項のとおり命令するものとする。

もっとも、叙上の(1)ないし(5)の5項目にわたる事実のうち、(1)昭和49年6月22日のA2に対する誓約書提出の件、(2)同年12月10日のA1に対する4日間の出勤停止処分の件、(3)昭和50年6月、第二組合結成工作の件は、いずれも、労働組合法第27条第2項に規定する1箇年の申立期間を経過している事実であるので、被申立人は、これらの事実については申立てを却下すべきものであると主張しているので、この点について判断する。

叙上の昭和49年から昭和50年にわたる会社の各行為は、昭和51年9月10日の組合に対する支配介入、昭和51年4月10日及び同年9月13日の各A2に対する不利益処分的事实と各々連続的に行なわれた支配介入、不利益処分行為であり、その行為の前後の事情、組合の全自交加盟に対し、会社が極度にこれを危険視し、組合を強く敵視・警戒し、組合もまた、会社に対し、強く反発して、相互の間が全般的に極めて不正常な関係を続けていたこと等の点から判断すれば、これら一連の会社の不当労働行為は、終始一貫した意図のもとに順次遂行されたものと認むべきであるから、叙上の5項目の行為は、全部不可分の関係にあるものと判断すべく、従って、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為に当たるものといわなければならない。

これらの事実を事項ごとに切り離してこれをばらばらにし、各々1年経過ごとに申立期間の経過と認めて申立てを受理しないことは、事件の内容に照して、適切でないと考えられる。

叙上5項目のうち3項目の事実が支配介入行為であり、残る2項目の事実が、不利益処分の事実であるけれども、これらはいずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であって、一応、そのうちの第1号不利益取扱、第2号団交拒否、第3号支配介入及び第4号不利益取扱に分けて規定されてはいるけれども、いずれも、労働組合の団結を侵害し、その存立と活動を妨げる点において、全く共通する同一の行為概念に該当するので、これ

らをもって各々異種類の不当労働行為であるかのような取扱をなすことは、適当でないと判断する。

よって、この点に関する被申立人の主張は、これを採用しない。

2 組合は、昭和50年11月12日、組合が同月18日正午から2時間の予定で臨時大会を開催する旨掲示したことに対し、会社が警告を発した事実及びその後も昭和51年4月に至る間、数回にわたって同様の警告をなしたことは組合運営に対する支配介入行為に当ると主張するので、この点に関し、以下判断する。

組合が企業内組合として結成されたのは前記認定のとおり昭和49年4月であり、組合結成後、間断なく労使間が紛糾していた事情から、未だ労使関係を律する正常なルールが確立されず、労働協約等による労使間ルールも約定されていない事実にあったことが認められる。

他方、会社は累積した約1,000万円の赤字を解消するため生産性の向上に意を尽すとともに、賃率がスライドダウンする暫定賃金を実施せざるを得ない経営状況にあったので、組合に対しても、より運収に影響の少ない時間帯及び限度において組合大会が開催されることを欲したからといって、あながちこれを責め得ないものといわなければならない。

なる程、組合が主張するように、会社は組合結成前の互助会時代から企業内組合当時まで、大会の開催について特に制限することもなく、かなり大らかな態度で臨んでいたことが認められ、また、昭和50年以降の組合大会は賃金に関する議題が中心であり、賃率ダウンを伴うような賃金案は組合員にとって極めて重要な問題であるから、従前よりまして大会が多くもたれなければならなかった事情もあり、更には賃金改訂という労使にとっての重要事項を議題にする大会等の開催については、これによる会社の若干の損失が予想し得るとしても、タクシー乗務という特殊な時間帯を勤務する組合員の便宜を考慮して、最も全組合員の参加が得られ易い時間帯でこれを行なおうとする組合の意図は是認せらるべきであり、会社もこれに対し相当の便宜供与を容認しない限り、多数組合員による大会の開催は事実上、極めて困難な事態に立ち至るであろうことは想像に難くない。併しながら、会社が就業時間内の組合大会開催及びどの限度でこれを容認すべきかは当該大会の議題・

内容にもよると考えることは必ずしも非難さるべきでなく、24時間前にその開催を会社に通告することが従前からの慣例であったとはいえ、労使間ルール確立のうえからも、前記認定のとおり、昭和50年11月18日の大会開催について会社が①会社の承認がないままその開催を公表したこと、②就労時間内の組合活動に賃金を支払うことは労働組合法第7条違反の疑いが生じること、③累積赤字解消のためにも生産性の向上が懸案となっている時期に就労時間にくい込む大会を開催する必要性、等について釈明を求める趣旨で組合に文書を発したからといって一概にこれを行き過ぎであったと即断することはできない。その後の組合大会開催に対する数回の警告も会社が上記同様の趣旨で組合に釈明を求めたものと解され、いずれの場合も話し合いにより円満に処理することが容易であったと認められるにかかわらず、組合は一方的に強行しようとし、会社も口頭によらず敢えて文書を発するなど双方に頑なな態度がみられるのであるが、会社のなしたそれらの警告ないし釈明を求めた文書が殊更、強制又は威嚇にわたるなどして、大会運営に支障をきたしたと認めるに足る証拠は見当たらないので、会社の前記意図に基づくこの程度の言動をもって労働組合法第7条第3号に該当する支配介入行為と認定することはできず、組合のこの点に関する申立ては棄却を免れない。

- 3 会社が昭和44年8月5日頃、A1を従業員として雇い入れるに当たって同人から組合活動をしない旨の誓約書を徴したことは、他の申立て事件との間に約5箇年を経過しているので、他の行為との継続性を認め難く審査の対象とならない。

会社が昭和50年2月16日頃、組合員に対し組合と会社の協定していた以外の場所に掲示文を貼布したことについて撤去するよう警告したことは、必ずしも不当のこととは認め難く、これまた、組合に対する支配介入と認め難いので、他の不当労働行為との継続する行為としての問題を生じないわけであり、いずれも1年の申立期間を経過した後の事項としてこれを却下すべきものとする。

- 4 組合は、組合員A6が会社から昭和51年7月30日、解雇され、その後弁護士の仲介等で同年8月9日付解雇の撤回がなされた件に関する弁護士費用、その他の諸経費及び慰謝料として総額170万円の支払を求めるべく、本件救済請求の1項目として掲げているのでこの

点に関し判断する。

組合は上記A 6の解雇自体を不当労働行為としてその救済を求めることはせず、専ら解雇の撤回を実現するために要した経費及び慰謝料のみの支払を求めるのであるが、労働委員会は使用者が不当労働行為をなしたと認められる場合、不当労働行為がなかった状態に原状回復せしめるに必要な範囲で使用者に一定の作為・不作為を命じることを使命とするものであるところ、本件において組合は会社のA 6に対する解雇が不当労働行為に該当するとの主張・立証をなしていないので、解雇の結果、附随的に生じた諸経費等の請求を認めるそもそもの根拠を全く欠くものと思料する。

よって、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

なお、組合は謝罪文の掲示等も求めているが、本件のような労使事情のもとでこれを容認することは相当でないと判断する。

よって、当委員会は労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和53年4月27日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎