

熊本、昭46不10、昭53. 6. 20

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合熊本地方本部

被申立人 中央タクシー有限会社

主 文

- 1 被申立人は、本命令書交付の日から7日以内に、下記の陳謝文を縦0.8メートル、横1.2メートルの板に墨書し、これを被申立人宝来営業所の道路に面した見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社は、昭和46年7月、会社従業員が貴組合に加入し分会を結成すると、直ちに組合の運営に支配介入し、一部の組合員を説得して組合から脱退させました。

また、当時の分会長A1をスペアに格下げして不利益取扱いをし、組合の弱体化を図りました。

上記の行為は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、ここに深く陳謝いたします。

昭和 年 月 日

中央タクシー有限会社

代表取締役 B1

総評全国一般労働組合熊本地方本部

執行局員 A2 殿

- 2 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者について

(1) 申立人総評全国一般労働組合熊本地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、熊本市）に事務所をおき、昭和44年9月14日設立されたものであって、本件申立時における組合員数は678名、代表者は、執行局員A2（以下「A2」という。）である。

(2) 被申立人中央タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、熊本県人吉市）に本社（以下「駒井田事務所」ともいう。）を、同市宝来町に宝来営業所をおき、タクシー業を営んでおり、代表者は、代表取締役B1（以下「社長」という。）である。

営業車両は、開業時は5台で、昭和46年5月頃に2台増車している。本件申立当時の従業員数は16名ぐらいである。

2 組合加入、分会結成前の状況

(1) 会社は、昭和45年12月1日からの営業開始に先だって、「業界最高の待遇……」という内容の新聞広告で運転手を募集し、10名を採用した。10名の採用者のうち、A1、A3（以下それぞれ「A1」、「A3」という。）等5名は、観光タクシー（株）を退職して会社に就職した者（以下「観光組」ともいう。）であった。

(2) A1は、観光組のリーダー格として就職の際、社長と勤務条件等について話し合い、会社は、観光タクシー出身者の基本給を他の者の基本給より1,500円高くして採用することとした。

(3) 社長は、A1等の組合加入、分会結成を知るまでは、A1の経験を高く評価し、A1に事業の運営等について相談したり助言を求めたりしていた。

(4) 会社従業員の親睦団体である中央会の創設に際して、A1は、同会の会長に就任した。なおその際、同会の会長にA1をするか、A4（以下「A4」という。）をするかという話があった。A4は、会社の運転手で、A1より年長であり、社長の遠い親戚にあたる者である。また、A1は、会社就業規則の届出に際して、添付意見書に従業員の代表者として押印した。

- (5) A3は、従来から再三にわたりスピード違反を行い、たびたび注意されてもそれが改まらなかつたり、無線応答が荒っぽく、配車指令拒否をしたり、日奈久駅前でガソリンタンク車と接触事故をおこしたり、B2（以下「B2」という。）とタイヤ交換のことでトラブルをおこしたりする等、その勤務態度は、良好とはいえなかつた。
- (6) 昭和46年7月12日、社長は、A3を駒井田事務所に呼び、同人に上記(5)の諸事実について注意を与え、これらを反省して改め、B2と感情的にならないでうまくやっていくようにといったが、A3は、それをきき入れなかつた。そのため、社長は、A3に対して解雇を予告した。
- (7) 社長は、A3への解雇予告後、A1を呼び、同人にA3への解雇予告問題について話をして、何かよい善後策はないかと相談した。しかし、よい解決策も浮ばないまま、5分間ぐらいで話は終つた。
- (8) 同日、A3が解雇を予告されたことが宝来営業所へ伝わると、そこに居合わせた者は、いつ自分達も解雇予告されるかもしれないというようなことでA3に同情し、当日休みの者とも連絡をとり、翌日職場放棄することをきめた。
- (9) 翌13日、大部分の運転手は、会社近くのA1の家に集まり職場放棄をした。この職場放棄には、A4とC1（以下「C1」という。）は参加しなかつた。C2（以下「C2」という。）は、最初参加していたが途中で離脱し、職務に従事した。
- (10) 同日夕方、社長と職場放棄をした従業員との話合いがもたれ、A3が反省の意を表明し、社長がA3への解雇予告を撤回して、同事件は円満に解決した。なお、その席上、従業員から賃金引上げの要望もあつた。その後、組合加入、分会結成時までは、同事件に関して何ら処分問題はおきていない。
- (11) その翌日か翌々日（7月13、14日）頃、A5（以下「A5」という。）は、同僚運転手に「こんな状態になったら、もう組合をつくって、組合で交渉していかんとだめじゃ。」という趣旨のことをいっていた。
- (12) 7月17、18日頃、組合結成の気運がでてきたのでA3は、組合（人吉支部）へ行き、組合加入について説明をうけ、組合加入届用紙をもらつてきた。その後、同月23日頃ま

での間に、A 3、A 1等4、5名の者が、組合のA 2と会い、組合に加入して分会を結成することとした。

(13) 7月17日、18日の両日、会社は、13日の話合いの席上従業員から賃金引上げの要望があったことに関して、同業他社の資料を取りよせたうえで、従業員に給与体系について説明をし、話合いをした。

(14) 会社は、従業員に、7月分給料については給料の計算方法がきまっていないので、決定次第支給する、希望の者は内金払いの申出をされたい旨ならびに賞与の支給日は8月10日および12月15日である旨の文書（7月21日付）を7月21日頃から8月10日まで掲示して知らせた。

3 組合加入、分会結成以後の状況

(1) 昭和46年7月24日、会社従業員のうち12名が組合に加入して人吉支部中央タクシー分会（以下「分会」という。）を結成し、A 1を分会長、A 5を副分会長、A 6（以下「A 6」という。）を分会書記長、A 3を会計監査に選出した。

なお、組合加入勧誘の際、A 4は社長の親戚であること、C 2は7月13日の同人の行動からみてあやふやな性格であることを理由に、A 4、C 2の両名には組合に加入するよう勧誘せず、両名は組合に加入しなかった。

(2) 7月27日、A 2は、宝来営業所でB 2に組合加入通知書を手渡し、B 2はそれを社長にとりついだ。

(3) 同日、組合加入通知書を見て従業員の組合加入、分会結成を知った社長は、B 3（以下「B 3」という。）、B 2とその問題について協議し、組合問題について勉強、相談するために熊本市へ行くこととした。

(4) 翌28日、社長は、熊本市へ行き、一泊して29日人吉市へ帰り、B 3、B 2を呼び集めて組合問題について協議した。

(5) B 3は、経理、給与、電話および配車、日報・売掛金の業務を担当し、B 2は、電話および配車、営業・事故処理、整備、修理、集金の業務を担当しているが、両名とも中央タクシー有限会社創立前からの従業員で社長の信頼もきわめて厚く、組合問題につい

- ては社長と協議連絡し、団体交渉にも会社側の一員として出席している者である。なお、B 3は事務長と呼ばれることもある。
- (6) 7月31日、組合は、会社に対し、昭和46年度賃金改訂（基本給4,000円の引上げ）および年間一時金の支給（夏季平均52,000円、年末平均60,000円）の要求ならびにそれに関する団体交渉の申入れの要求書を提出した。
- (7) 同日、A 1は、A 7（以下「A 7」という。）が無線で駒井田事務所のB 3のところへ行くよう指示されたのを傍受した。B 3は、駒井田事務所でA 7に、だれも脱退したかれも脱退したとって後記A 4作成の組合脱退届の用紙をだして組合脱退を説得し、結局、A 7はその組合脱退届に日付、住所を記入し、署名押印した。
- (8) 7月24日の組合加入、分会結成から7月31日までの間、組合および組合員が、非組合員および組合員に反感を生じさせるような活発な組合活動を行った事実はまったくない。
- (9) 8月1日朝、A 4は、A 1に宝来営業所でA 5、A 8（以下「A 8」という。）、A 9（以下「A 9」という。）、A 7の4名の組合脱退届を一括して手渡した。この組合脱退届は、A 4自筆の文書をコピーしたものであって、日付、住所、氏名の空欄に各人が記入し署名押印したものである。脱退の日付は、A 5、A 8が7月29日付、A 9が7月30日付、A 7が7月31日付となっている。
- (10) その後、A 4は、同日朝8時頃出勤してきたB 3にすぐA 5等4名が組合を脱退した旨報告した。B 3は、またすぐその旨を社長に電話で連絡した。
- (11) 同日、A 10（以下「A 10」という。）は、午前9時前に出勤したが、のっぴきならない用件ができたから本日は休む旨のことわりをB 3にいて、勤務明けのA 1と一緒に会社を出た（以下「A 10事件」という。）。)
- (12) 同日、A 3、A 10等は、A 9の車を指名して呼び、それに乗ってA 1の家へ行き、A 1も家からでてきて、A 3、A 10、A 1等は、5分間ぐらいA 9の車を取り囲んで、A 9に組合への復帰を要請した。しかし、A 9は、それに応じなかった（以下「A 9事件」という。）。)
- (13) 同日、B 3は、A 9との無線連絡がとれたので、すぐ出先の社長へ電話をかけ、非

常にせきこんで、A 9が行方不明になった旨連絡した。社長がB 3に事情調査を指示したので、B 3は、事情を調べたうえ再度電話で社長に報告した。

(14) 同日夕方、社長は、同日のA 9への組合復帰要請をめぐるトラブルを威力業務妨害事件と考え、A 2に調整を依頼するため同人を自宅にまねき、B 3、B 2等も同席のうで、約4時間にわたり懇談した。しかし、社長は、A 2に原因となっているA 9等4名の組合脱退の事実はふせて同日のA 9をめぐるトラブルを運転手達の感情問題として話した。A 2は、そのときはまだA 9等4名の組合脱退の事実は知らなかったので、社長の話から運転手（組合員）の間の感情問題としてうけとり「非常にアブノーマルですなあ。」と述べた。

(15) 8月2日、A 3は、乗務担当者のフロントアクスルニップルが損傷していたことを報告せず取り替えなかった。

(16) 同日、A 5、A 7の両名は、駒井田事務所へ社長を訪ねて行き、B 3に「組合をやめたもんな、社長さんがどぎゃんおどんがこつを思っとんなはっとだろろうか。」という趣旨のことをいった。

(17) 8月3日、A 1は、勤務明けの際、乗務担当車の清掃を十分に行わずに帰った。

(18) 同日、A 1、A 3等4名の者が、A 7の自宅を訪ねた。そのとき、A 1は、A 7から7月31日同人がB 3から組合を脱退するよう説得をうけた事情をきいた。

(19) 同日頃、A 1は、4名の組合脱退届をA 2のところへもって行った。A 2は、そのときはじめて4名の組合脱退の事実を知った。

(20) 8月4日午後、第1回団交が駒井田事務所で行われた。出席者は、組合からはA 2、A11（以下「A11」という。）、会社からは社長、B 3、B 2であった。冒頭、社長は、のどを痛めており10分以上の話は医者から禁じられているので、交渉時間を10分ぐらいにしてほしいと申入れた。組合が7月31日申入っていた賃金改訂および年間一時金の要求以外に、次のようなことについて社長から話があった。

ア 勤務時間割の変更（スペアへの変更）

イ 事故負担金

- ウ A 1 の家庭の事情
- エ 人吉駅構内権
- オ A 9 事件、A10事件
- カ 組合脱退者の氏名発表
- キ 希望退職者募集
- ク 7月13日の職場放棄
- ケ 同業他社の社長の私的なこと等

賃上げおよび一時金に関する組合の要求については、社長は、組合に対し釈明要求書を手渡して要求の根拠等について釈明を求め、組合の回答をみたうえで検討する旨述べた。組合の要求項目以外の社長提起の話題が多様なことからわかるように、団体交渉では終始社長のリードのもとで話が行われた。最後に、社長は、「A 2 さん、何か御意見ございませんか。」、「A11さんいかがですか。」と何回も尋ねたうえで「今日はこれで終わらせていただきます。」とあって、当日の団体交渉は終了した。なお、次回団体交渉は、8月10日までに行うことがきめられた。交渉時間は、組合側証人の証言によると2時間30分、会社側証人の証言によっても約1時間である。なお、社長は、上記アの問題に関して、組合にA 1 の車両清掃不十分（同月3日）、A 3 の整備不良未報告（同月2日）、無線応答がきわめて悪いこと、スピード違反が改まらないことおよびA 1、A 3 両名の7月13日の職場放棄の責任を理由にA 1 およびA 3 をスペアにする旨述べた。なお、その団体交渉の席上、社長は、A10事件、A 9 事件（上記オ）について述べているが、これをA 1、A 3 のスペア格下げの理由として明確には述べてはいない。なおまた、組合は、社長がその期日をいわなかったので、A 1、A 3 のスペア格下げが近く行われるものとは思わず、両名がそれを知るまで分会に連絡していない。

(21) タクシー業界では、保有車両に対する運転手の乗務割当については、運転手の勤務年数、勤務成績、勤務態度、健康状態等を勘案して、運転手に特定の同一車両に乗務することを指定するか、指定しない（スペア）かを決定するのが一般的である。

(22) 特定の同一車両に乗務していた運転手がスペアにされることは、運転手として少なく

とも会社から信用されなくなったということ等による心理的・精神的影響があり、一般に格下げとされている。

(23) A 1 および A 3 がスペアにされたのを知ったのは、8月9日朝、出勤して勤務表をみたときである。A 1 が、B 2 にその理由をきいたら、B 2 は、掃除が悪かった旨答えた。A 3 も B 2 にきいたが、B 2 は、別に詳しい説明はしなかった。なお、A 1 は、車両の清掃不十分の問題がおこるまでは、その勤務態度について会社から非難されることはなかった。なおまた、同日、入院中の A12（以下「A12」という。）もスペアにされた。

(24) 同日、スペア格下げを知った A 1 は、「こぎゃんがたれ会社にゃおろごつはなかが……」という趣旨のこととか、「ぎやんなれば、会社ばうつつぶすまではなばなしゅうやるぞ。」という趣旨のこととかをいっている。

(25) 8月12日、第2国団交が駒井田事務所で行われた。同日の団交は、A 2 の所用のため午後3時の予定時間より約50分おくれ、組合側から A 2、A11、A 1、会社側から社長、B 3、B 2 が出席して行われた。今回も冒頭に、社長は、前回同様の理由で交渉時間を20分ぐらいにしてほしいと申入れた。組合要求の賃金改訂および年間一時金問題ならびに前回団交の際に会社から提出された釈明要求書に対する組合の回答の問題以外に今回も次のようなことについて主として社長から話があった。

ア A 9 事件、A10 事件

イ A 3、A 1 のスペア格下げ

ウ 希望退職者募集

エ 人吉駅構内権

オ 7月13日の職場放棄

カ A 1 の私的なこと等

会社は、賃金改訂の問題については、12月が就業規則にもとづいて賃上げする時期であるから、それまでは回答できない旨述べ、年間一時金については、夏季一時金はすでに8月10日最低2,500円から最高15,000円の支給をした旨、年末一時金については、年末時点でないと決定できない旨述べた。組合は、夏季一時金について、団交中に会社

が組合を無視して支給したことを抗議し、また支給額が低額であって納得できない旨主張したが、これに対して会社は、就業規則にもとづいて支給したまでであり、すでに従業員に8月10日支給する旨の文書を7月21日頃から8月10日まで掲示して知らせていたことでもあり、かつ、8月10日に支給することについて組合から何の申入れもなく、かえって組合員から8月10日に支給するよう要望もあったので、組合員にも8月10日に支給した旨述べた。組合は、当日の団体交渉までは、8月10日の夏季一時金の支給については何ら抗議していない。A1分会長は、組合員に内金としてもらえといているが、A1をふくめ誰も会社に内金としてもらう旨述べた者はおらず、会社支給の夏季一時金を受領している。

会社の釈明要求書に対する組合の回答については、社長は、組合の「釈明要求に対する回答書」が期待に反して誠意のないものであったとか、憲法論議をきこうとは思わなかったとか、労働組合法に対する所見とかを述べた。そして今回も、双方の主張はかみ合わず平行線をたどり、何らの妥結点もみいだせず、当日の団体交渉は終了した。交渉時間は2時間ぐらいであった。

(26) なお、第2回団交の席上、社長とA1との間に以下のような趣旨のやりとりがあった

(以下「男気問答」ともいう。)。A1が、当時「こぎゃん、がんとれ会社にゃおろうごつはなかが、今やめたらおれの負けだけんやめんばい。やめたっちゃ、どぎゃんでんなるばってん、後に残った者が大ごつじゃもんなあ。」といていたということを伝えきいていた社長が、A1にそれを確めたところ、A1は、「そぎゃん思うとります。みんないよります。」といたので、社長は、「A1君、そぎゃんがんとれ会社でおるごつなかなら、男気をだしたらどうか。君に勇気があるなら後に残る者のために、大局的見地から身を引いたらどうか。」といた。これに対してA1が、「そんならやめろということですか。」と問いただしたところ、社長は、「やめろとはいっていない。よう考えればわかるだろう。仕事というものは勝った負けたというのではなく、会社と一緒に繁栄して行こうという気持でやるのが大事だ。」といた。

(27) 組合は、8月14日賃金改訂および年間一時金の組合要求に関して、当委員会にあっせ

ん申請を行った。当委員会は、会社があっせんに応じたので、9月2日人吉市においてあっせんを行った。しかし、双方の主張が対立したまま解決するにいたらず、あっせんは打ち切りとなった。

(28) その後、9月5日に組合は、午前10時から午後8時までストライキを行った。これに対して会社は、ロックアウトの掲示をした。また、9月9日にも組合は、午後5時から午後8時までストライキを行った。これに対して会社は、前回同様ロックアウトの掲示をした。なお、上記ストライキ中およびストライキ後、組合、会社双方とも、相手方に団体交渉の申入れをしていない。

(29) 当時交通事故（むちうち症）で入院中のA12のところにB2は、3、4回訪ねた。B2がA12のところへ訪問した主な理由は、交通事故の事故処理問題について相談するためであった。

(30) なお、熊本トヨペットのC3（以下「C3」という。）がA10のところへ撤回訪ね、A10に組合脱退を説得した。しかしA10は、組合を脱退しなかった。C3は、会社の取引先であり、かつ、A10の友人もしくは親戚である。会社は、C3を通じ、同年5月頃営業車を2台購入したが、これは組合加入、分会結成の2カ月ぐらい前のことである。

(31) A1は、昭和46年11月20日付で会社を退職した。

第2 判断

1 組合脱退勧誘について

組合は、従業員の組合加入を知った社長はただちにB3、B2、A4等を通じて従業員を組合から脱退させるための勧誘、説得工作を行い、A5、A8、A9、A7を組合から脱退させ、A10、A12、A1に対して組合脱退勧誘を行った。このことは、会社の組合に対する支配介入であると主張する。

これに対して会社は、上記組合の主張は想像ないしおく測にもとづく虚構の事実であったり、法律上の評価を誤った判断、見解にすぎず、とうてい不当労働行為と評価しうるものではないと主張し、A4の行動の動機およびA5、A8、A9、A7の脱退理由について下記のとおり主張する。

(1) A 4 の行動の動機について

A 4 は、運転手としては観光組の誰よりも先輩であったのが、観光組が多数をたのみわがもの顔に振まうことにかねがね心よからず思っていたところ、中央会長になることを反対され組合結成に際しても除外される等、観光組に対する反感から自ら脱退に一役買ったものと思われる。

(2) A 5、A 8、A 9、A 7 の脱退理由について

ア 4 名に共通な脱退理由

A 1 や A 3 等観光タクシーからきたもの（観光組）が、諸事先輩ぶって運転手仲間をリードすることと、そのやり方が強引過激であることについての感情的反発。

イ A 7 の脱退理由

同人が組合結成当時組合の役職につくことを要請されたが断わったことを根にもち、観光組が同人に対し脱退するものと不信の眼で見たこと、また、叔父である A 8 が脱退したのですっきりするため脱退を決意し、大の仲良しの A 5 と行動をともにした。

ウ A 8 の脱退理由

最初から組合に加入するつもりではなかったが、挨拶のつもりで入会金400円だしたにすぎなかった。また、A 7 の叔父である関係上、A 7 と行動をともにした。

エ A 5 の脱退理由

A 7 と大の仲良しであったこと、田舎の弟達から、組合に入るとかえって言論、行動の自由がなくなることを、自分の例によって説得されたこと。

オ A 9 の脱退理由

保守的な母親の希望をいれたこと。

以下判断する。

- (1) 会社は、昭和45年12月1日からの営業開始に先だって運転手を募集し、10名を採用した。10名の採用者のうち5名は、観光タクシーを退職して会社に就職した者であったが、A 1 は、それらの者のリーダー格として、就職の際、社長と勤務条件等について話し合い、会社は、観光タクシー出身者の基本給を他の者の基本給より1,500円高くして採用するこ

- ととした（認定した事実 第1-2-(1)、(2)）。
- (2) 社長は、A1等の組合加入、分会結成を知るまでは、A1の経験を高く評価し、A1に事業の運営等について相談したり助言を求めたりしていた（認定した事実 第1-2-(3)）。
- (3) 会社従業員の親睦団体である中央会の創設に際して、A1は同会の会長に就任した。なお、その際、同会の会長にA1をするかA4をするかという話があった。また、A1は、会社就業規則の届出に際して、添付意見書に従業員の代表者として押印した（認定した事実 第1-2-(4)）。
- (4) 昭和46年7月12日、社長は、A3に解雇予告をした後、A1を呼び、A3の解雇予告問題について話合った（認定した事実 第1-2-(6)、(7)）。
- (5) 同日、A3への解雇予告が宝来営業所に伝わると、そこに居合せた者は、これに同情し、当日休みの者とも連絡をとり、翌日職場放棄することをきめた（認定した事実 第1-2-(8)）。
- (6) 7月13日、大部分の運転手は、会社近くのA1の家に集まり職場放棄をした。この職場放棄には、A4とC1は参加しなかった。C2は、最初参加していたが途中で離脱し職務に従事した（認定した事実 第1-2-(9)）。
- (7) 同日夕方、社長との話合いがもたれ、A3が反省の意を表明し、社長が解雇予告を撤回して同事件は円満に解決した。なお、その席上、賃金引上げの要望もあった（認定した事実 第1-2-(10)）。
- (8) その翌日か翌々日頃、A5は、同僚運転手に「こんな状態になったら、もう組合をつくって、組合で交渉していかんとだめじゃ。」という趣旨のことをいっていた（認定した事実 第1-2-(11)）。
- (9) 7月17、8日頃、組合結成の気運がでてきたので、A3は、組合（人吉支部）へ行き、組合加入について説明をうけ、組合加入届用紙をもらってきた。その後同月23日頃までの間に、A3、A1等4、5名の者が組合のA2と会い、組合に加入して分会を結成することとした（認定した事実 第1-2-(12)）。

- (10) 7月24日、会社従業員のうち12名が組合に加入して分会を結成し、A 1 を分会長、A 5 を副分会長、A 6 を分会書記長、A 3 を会計監査に選出した。なお、組合加入勧誘の際、A 4 は社長の親戚であること、C 2 は7月13日の同人の行動からみてあやふやな性格であることを理由に、A 4、C 2 の両名には組合へ加入するよう勧誘せず、両名は組合に加入しなかった。A 4 は、社長の遠い親戚にあたる者である（認定した事実 第1-3-1）、第1-2-4）。
- (11) 7月27日、A 2 は、宝来営業所でB 2 に組合加入通知書を手渡し、B 2 はそれを社長にとりついだ。同日、組合加入通知書を見て従業員の組合加入、分会結成を知った社長は、B 3、B 2 とその問題について協議し、組合問題について勉強、相談するために熊本市へ行くこととした（認定した事実 第1-3-2）、3）。
- (12) 翌28日、社長は、熊本市へ行き、一泊して29日人吉市へ帰り、B 3、B 2 を呼び集めて組合問題について協議した（認定した事実 第1-3-4）。
- (13) B 3 は、経理、給与、電話および配車、日報・売掛金の業務を担当し、B 2 は、電話および配車、営業・事故処理、整備・修理、集金の業務を担当しているが、両名とも中央タクシー有限会社創立前からの従業員で社長の信頼もきわめて厚く、組合問題については社長と協議連絡し、団体交渉にも会社側の一員として出席している者である。なお、B 3 は事務長と呼ばれることもある（認定した事実 第1-3-5）。
- (14) 7月31日、組合は、会社に賃上げおよび一時金の問題について団体交渉を申入れた（認定した事実 第1-3-6）。
- (15) 同日、A 1 は、A 7 が無線で駒井田事務所のB 3 のところへ行くよう指示されたのを傍受した。B 3 は、駒井田事務所でA 7 に、だれも脱退したかれも脱退したとあってA 4 作成の組合脱退届の用紙をだして組合脱退を説得し、結局、A 7 はその組合脱退届に日付、住所を記入し、署名押印した（認定した事実 第1-3-7）。
- (16) 7月24日の組合加入、分会結成から7月31日までの間、組合および組合員が、非組合員および組合員に反感を生じさせるような活発な組合活動を行った事実はない（認定した事実 第1-3-8）。

- (17) 8月1日朝、A4は、A1に宝来営業所でA5、A8、A9、A74名の組合脱退届を一括して手渡した。この組合脱退届は、A4自筆の文書をコピーしたものであって、日付、住所、氏名の空欄に各人が記入し署名押印したものである。脱退の日付は、A5、A8が7月29日付、A9が7月30日付、A7が7月31日付となっている(認定した事実 第1-3-(9))。
- (18) その後、A4は、同日朝8時頃出勤してきたB3にすぐA5等4名が組合を脱退した旨報告した。B3は、また、すぐその旨を社長に電話で連絡した(認定した事実 第1-3-(10))。
- (19) 同日、A3、A10等は、A9の車を指名して呼び、それに乗ってA1の家へ行き、A1も家からでてきて、A3、A10、A1等は5分間ぐらいA9の車を取り囲んでA9に組合への復帰を要請した。しかし、A9は、それに応じなかった(認定した事実 第1-3-(12))。
- (20) B3は、A9との無線連絡がとれたので、すぐ出先の社長へ電話をかけ、非常にせきこんで、A9が行方不明になった旨連絡した。社長がB3に事情調査を指示したので、B3は、事情を調べたうえ、再度電話で社長に報告した(認定した事実 第1-3-(13))。
- (21) 同日夕方、社長は、同日のA9への組合復帰要請をめぐるトラブルを威力業務妨害事件と考え、A2に調整を依頼するため同人を自宅にまねき、B3、B2等も同席のうえで、約4時間にわたり懇談した。しかし、社長は、A2に原因となっているA9等4名の組合脱退の事実はふせて同日のA9をめぐるトラブルを運転手達の感情問題として話した。A2は、そのときはまだA9等4名の組合脱退の事実は知らなかったもので、社長の話から運転手(組合員)間の感情問題としてうけとり、「非常にアブノーマルですなあ。」と述べた(認定した事実 第1-3-(14))。
- (22) 8月2日、A5、A7の両名は、駒井田事務所へ社長を訪ねて行き、B3に「組合をやめたもんな、社長さんがどぎゃんおどんがこつを思っとんなはつとだろわか。」という趣旨のことをいった(認定した事実 第1-3-(16))。
- (23) 8月3日、A1、A3等4名の者が、A7の自宅を訪ねた。そのとき、A1は、A7

から7月31日同人がB3から組合を脱退するよう説得をうけた事情を聞いた（認定した事実 第1-3-(18)）。

(24) 同日頃、A1は、4名の組合脱退届をA2のところへもって行った。A2は、そのときはじめて4名の組合脱退の事実を知った（認定した事実 第1-3-(19)）。

(25) 8月4日、第1回団交の席上、社長は、8月1日のA9への組合復帰要請をめぐるトラブルを問題とし、A5等4名の組合脱退者の氏名をあげた（認定した事実 第1-3-(20)）

(26) 当時交通事故（むちうち症）で入院中のA12のところへB2は3、4回訪ねた。B2がA12のところへ訪問した主な理由は、交通事故の事故処理問題について相談するためであった（認定した事実 第1-3-(29)）。

(27) なお、熊本トヨペットのC3がA10のところへ数回訪ね、A10に組合脱退を説得した。

しかし、A10は、組合を脱退しなかった。C3は、会社の取引先であり、かつ、A10の友人もしくは親戚である。会社は、C3を通じ同年5月頃営業車を2台購入したが、これは、組合加入、分会結成の2カ月ぐらい前のことである（認定した事実 第1-3-(30)）。

以上の事実を総合して判断すれば、A4は、社長の遠い親戚であるため、組合加入勧誘を受けず、組合に加入しなかったこと、組合脱退届は、組合員でもない同人が書きコピーして複数作成したものであること、同人作成の組合脱退届に脱退者4名がそれぞれ日付、住所を記入し署名押印していること、脱退の日付が、A5、A8が7月29日付、A9が7月30日付、A7が7月31日付であって、組合加入、分会結成の日（7月24日）、組合加入通知書手渡しの日（7月27日）および社長が熊本市へ組合問題について勉強、相談に行き、人吉市に帰ってきてB3、B2を呼び集めて組合問題について協議した日（7月29日）にきわめて近接していること、B3が7月31日A7を無線で駒井田事務所に呼んで組合脱退を説得し、A7はB3がだしたA4作成の組合脱退届に日付、住所を記入し署名押印したこと、7月24日の組合加入、分会結成から7月31日までの間、組合および組合員が非組合員および組合員に反感を生じさせるような活発な組合活動を行った事実はまったくないこと、8月1日朝、A4がA1にA5等4名の組合脱退届を一括して手渡したこと、A4は、同日朝8時頃出勤してきたB3

にすぐA5等4名が組合を脱退した旨報告したこと、B3は、またすぐその旨を社長に電話で連絡したこと等を考えあわせると、A5、A8、A9、A7の4名の組合脱退は、会社もしくは会社の意をうけた者の組合脱退説得によるものと判断せざるを得ない。

上記のなかで、A4の行為は、会社主張のように同人の単なる個人的反感によるものとはとうてい認めがたく、会社の意をうけての行為と判断せざるをえない。特に、組合脱退届は、組合員でもないA4が書きコピーして複数作成したこと、組合脱退者4名ともそのコピーに日付、住所を記入し署名押印していること、その記入日付が7月29日、7月30日、7月31日とちがっていること、7月31日B3がA7に組合脱退を説得した際にB3はそのコピーの組合脱退届の用紙をA7にだしたこと、A4は、そのA7の組合脱退届も他の3名の組合脱退届とともに一括して8月1日朝A1に手渡したこと、同日朝8時頃出勤してきたB3に、すぐ、まちかねたかのように、組合員でもなく、したがって組合脱退者でもないA4が、A5等4名の組合脱退を報告したことおよびB3は、それを奇異とも思わずすぐまた社長にその旨を電話で連絡したこと等は、それを裏付けるものである。また、上記のなかでのB3の行為については、同人は社長の信頼もきわめて厚く、事務長と呼ばれることもある者であり、組合問題については常に社長と協議連絡していたこと等からすれば、同人の行為は、会社もしくは会社の意をうけた者の行為と認めざるをえない。

さらに、A5等4名の組合脱退届は、社長の遠い親戚にあたり組合員でもないA4が書きコピーして複数作成したこと、A4は、8月1日朝A5等4名の組合脱退届を一括してA1に手渡したこと、その後同日朝8時頃出勤してきたB3にすぐA4がA5等4名の組合脱退を報告したこと、B3は、組合員でもなく、したがって組合脱退者でもないA4から報告を受けるとそれを奇異とも思わず、すぐまたその旨を社長に電話で連絡したこと、同日B3は、組合脱退者のA9との無線連絡がとたえるとただちに事件発生と考え、すぐその旨を非常にせきこんで出先の社長に電話で連絡したこと等は、組合脱退問題に関して、会社はかなり計画的に行動していたことおよび組合脱退者の保護問題も前もって検討していたことをうかがわせるものである。

また特に、A5の組合脱退については、同人が7月13日の職場放棄後同僚運転手に組合結

成の必要性について話していることおよび組合加入、分会結成の際同人が副分会長に就任していることから、会社主張のように単に田舎の弟達から組合に入るとかえって言論、行動の自由がなくなるというような説得で、組合加入、分会結成、同人の副分会長就任後すぐ組合を脱退したものとは考えられず、同人もA4作成の組合脱退届に日付、住所を記入し署名押印していることから、同人は会社の意をうけた者の説得によって組合を脱退したものと推認せざるを得ない。会社は、同人がA7と大の仲良しであったことを同人の組合脱退理由として強調するが、同人はA7より2日前の日付で脱退していることからその主張も採りえない。A7の組合脱退については、上記諸事実から、同人は7月31日B3の説得によって最終的に組合脱退を決意したものと認めざるをえず、会社主張の同人の組合脱退理由のみによるものとは認めがたい。A8、A9の組合脱退についても、上記諸事実から、両名とも会社もしくは会社の意をうけた者の説得により組合を脱退したものと推認せざるをえず、会社主張は納得しがたい。

したがって、A5、A8、A9、A7の4名の組合脱退は、会社もしくは会社の意をうけた者の組合脱退説得によるものであり、会社の組合運営に対する支配介入であると判断せざるをえない。

組合主張のうち、A10に対するC3の組合脱退勧誘、A12に対するB2の組合脱退勧誘およびA1に対する同人の兄を通じての社長の遠縁と称する者の組合脱退勧誘は、いずれも疎明不十分であってこれを採りえない。特に、A10に対するC3の組合脱退勧誘については、C3はA10の友人もしくは親戚であること、会社が同人を通じ営業車を購入したのが、組合加入、分会結成より2カ月ぐらい前のことであることおよび組合加入、分会結成頃に同人がしばしば会社にあらわれていた等の疎明がないこと等から、同人のA10に対する組合脱退勧誘が会社の意をうけての行為であるとの組合の主張は採りえない。また、A12に対するB2の組合脱退勧誘については、B2が入院中のA12のところに3、4回訪ねた事実は認められるが、その主な理由は、A12の交通事故処理問題についての相談であることが認められ、B2がA12に組合を脱退するよう勧誘説得したとの疎明が不十分である。なお、A1に対する同人の兄を通じての社長の遠縁と称する者の組合脱退勧誘についての疎明も不十分といわざる

をえない。

2 団体交渉について

組合は、下記のように主張する。

組合は、7月31日付で、会社に対し一律4,000円の賃金引上げおよび年間一時金112,000円（人吉市における同業他社の妥結金額）を要求し、団体交渉を申入れた。

第1回団交は、8月4日午後駒井田事務所で行われ、組合からはA2、A11、会社からは社長、B3、B2が出席した。交渉を始めるにあたって社長は、のどが悪いとって団交の時間を10分間に制限し、具体的交渉の前に組合へ会社からの申入れとして次の項目について話をした。

- (1) 8月1日のA9監禁事件……威力業務妨害事件
- (2) 8月1日のA10事件……A1等がA10等に職場放棄させた
- (3) A1分会長の個人的問題について（家庭内のこと）
- (4) 7月13日の運転手のストライキの模様について
- (5) A3の起した事故について
- (6) スペアへの配置転換について
- (7) 組合脱退者の氏名発表と会社の調査について
- (8) 会社の人吉駅構内営業権獲得について組合への協力要請
- (9) 構内権をめぐる組合の人吉タクシー分会とC4市議とのトラブルについて
- (10) 同業他社の社長の私的なことについて
- (11) 希望退職者募集について

この間およそ2時間半にわたってほとんど社長だけが発言し、特に前記(1)～(6)については分会の中心人物であるA1分会長をはじめ組合員を悪意をもって非難し、当日の交渉事項である賃金、一時金については交渉を行わず、組合に釈明要求書を手交して、組合の回答をみたうえで検討する旨伝えて、自己の主張に終始し、自己の主張を終るや、次回団交は8月10日までに行うことをきめ、健康上の理由から本日の団交はこれで打切ると宣言して組合の意見をきこうとしなかった。

第2回団交は8月12日午後行われたが、組合からは前回出席者以外にA1分会長が出席した。団交の席にA1が入ってくるや社長は「お前は何でここに来たのか。」と大声をあげてどなり、さらに労組法について自己の考えを述べたあと「これからは法と法、力と力の対決だ。」と発言しA1を威圧した。組合のA2は別の用件で45分ぐらい遅れて出席したが、その間団交は行われなかった。

A2が出席して団交は開始されたが、社長は前回同様のどが悪い旨告げ、団交を20分に制限した。そして、社長は、組合を非難中傷し、A1へ精神的いやがらせを行った。

組合要求に対し賃上げについてはゼロ回答をし、年間一時金については夏の分は8月10日に支給済みであり、冬の方は支払いの見通しがないと回答した。組合は、賃上げゼロ、一時金の一方的支給に対して会社に抗議したが、社長は、賃金、一時金の問題については自己の決意の動かすべからざることを誇示しつつ、組合とは人生観、世界観、イデオロギーが違うので交渉を終ると宣言して団交を一方的に打切った。

そして、組合は、上述のような団交時における社長の組合無視の態度は組合の弱体化を意図したものであって組合への介入であると主張する。

これに対して会社は、下記のように主張する。

第1回団交の際、社長がA1分会長や組合員を非難し、自己の主張に終始し、自己の主張を終るや健康上の理由から団交を打ち切り、組合の主張をきこうとしなかったとの主張は事実に反する。第1回団交の時間は約1時間ないし2時間30分に及んでいるのであり、この間1人でしゃべりまくるということは、いかに社長が雄弁であるとしても不可能であろう。また、団体交渉を少なくとも1時間以上もち、団体交渉のベテランである一般労組の執行局員が2人も参加していて、団交に全く素人の社長にまくしたてられ一言もしゃべる機会がないというような団交は想像することもできない。思うに、社長は、A2、A11にとっても手ごわい相手であり、普通の小企業の代表者と勝手が違い同人らの思うようにならなかったことは事実であろう。しかし、だからといって、不当労働行為であるとわめきたてることはいささか筋違いというべきであろう。

第2回団交が8月12日行われたこと、そして社長が組合主張の如き回答をしたことは事

実であるが、このことは何ら組合に対する支配介入ではない。

会社は、組合の団体交渉の申し入れに応じ、誠意をもって交渉する義務はあるが、組合の申し入れを応諾する義務はない。組合があくまでその要求を貫徹しようと思うならばストライキ等のより強力な手段に訴えるべきであり、それでも会社を屈服させることができないときはやむをえないのである。これが現在の憲法ならびに労働組合法の建前である。賃金改訂の要求にゼロ回答したとか、一時金が少額であるからといって、非組合員も同様に取扱っているのであり、不当労働行為になるものではない。また、夏季一時金については、組合結成以前である7月21日頃から8月10日まで、8月10日に支給することを告示しており、組合員も十分承知していた。しかし、8月10日支給することについて、組合から団交中だから支払うのを待ってほしいとか、待つべきであるとかの申し入れは全然なされていない。かえって、組合代表であるA1、A6、A3らから会社に「8月10日に賞与を支払ってほしい。組合ができたからといって、支払われんということではできんぞ。」という申し入れがあったぐらいである。また、A1は、組合員に対し「内金として受けとってくれないか。」と受領することを指示しているのである。今になってこれを、組合無視というにいたってはその信義、人間性を疑うものである。

なお、8月12日の団交の席上、A1と社長との間にいわゆる「男気問答」が行われたことは事実であるが、これは「こぎゃん、がんだれ会社におろうごとなかばってん……………」のA1の侮辱的な売り言葉に激発された社長の買い言葉であり、その場限りのやりとりである。これをとらえて不当労働行為というのは、牽強付会のいいがかりというべきものである、と主張する。

以下判断する。

- (1) 組合は、7月31日に会社に対し、昭和46年度賃金改訂（基本給4,000円の引上げ）および年間一時金の支給（夏季平均52,000円、年末平均60,000円）の要求ならびにそれに関する団体交渉の申し入れの要求書を提出した（認定した事実 第1-3-(6)）。
- (2) 第1回団交は、8月4日午後、組合からはA2、A11、会社からは社長、B3、B2が出席して駒井田事務所で行われた。冒頭、社長は、のどを痛めており10分以上の話

は医者から禁じられているので、交渉時間を10分ぐらいにしてほしいと申入れた。組合が7月31日申入れていた賃金改訂および年間一時金の要求以外に、次のようなことについて社長から話があった。

ア 勤務時間割の変更（スペアへの変更）

イ 事故負担金

ウ A1の家庭の事情

エ 人吉駅構内権

オ A9事件、A10事件

カ 組合脱退者の氏名発表

キ 希望退職者募集

ク 7月13日の職場放棄

ケ 同業他社の社長の私的なこと等

賃上げおよび一時金に関する組合の要求については、社長は、組合に対し釈明要求書を手渡して、要求の根拠等について釈明を求め、組合の回答をみたうえで検討する旨述べた。組合の要求項目以外の社長提起の話題が多様なことからわかるように、団体交渉では終始社長のリードのもとに話が行われた。最後に、社長は、「A2さん、何か御意見ございませんか。」「A11さん、いかがですか。」と何回も尋ねたうえで、「今日は、これで終わらせていただきます。」とあって、当日の団体交渉は終了した。なお、次回団体交渉は、8月10日までに行うことがきめられた。交渉時間は、組合側証人の証言によると2時間30分、会社側証人の証言によっても約1時間である（認定した事実 第1-3-(20)）。

(3) 第2回団交は、8月12日に、A2の所用のため午後3時の予定時間より約50分おくれ、組合側からA2、A11、A1、会社側から社長、B3、B2が出席して駒井田事務所で行われた。今回も冒頭に、社長は、前回同様の理由で交渉時間を20分ぐらいにしてほしいと申入れた。組合要求の賃金改訂および年間一時金の問題ならびに前回団交の際に会社から提出された釈明要求書に対する組合の回答の問題以外に、今回も次のようなこと

について、主として社長から話があった。

ア A 9 事件、A10 事件

イ A 3、A 1 のスペア格下げ

ウ 希望退職者募集

エ 人吉駅構内権

オ 7 月 13 日の職場放棄

カ A 1 の私的なこと 等

会社は、賃金改訂の問題については、12 月が就業規則に基づいて賃上げする時期であるから、それまでは回答できない旨述べ、年間一時金については、夏季一時金はすでに 8 月 10 日、最低 2,500 円から最高 15,000 円の支給をした旨、年末一時金については、年末時点でないと決定できない旨述べた。組合は、夏季一時金について、団交中に会社が組合を無視して支給したことを抗議し、また、支給額が低額であって納得できない旨主張したが、これに対して会社は、就業規則にもとづいて支給したまでであり、すでに従業員に 8 月 10 日支給する旨の文書を 7 月 21 日頃から 8 月 10 日まで掲示して知らせていたことでもあり、かつ、8 月 10 日に支給することについて組合から何の申入れもなく、かえって組合員から 8 月 10 日に支給するよう要望もあったので、組合員にも 8 月 10 日に支給した旨述べた。組合は、当日の団体交渉までは、8 月 10 日の夏季一時金の支給については何ら抗議していない。A 1 分会長は、組合員に内金としてもらえとっているが、A 1 をふくめ誰も会社に内金としてもらう旨述べた者はおらず、会社支給の夏季一時金を受領している。

会社の釈明要求書に対する組合の回答については、社長は、組合の「釈明要求に対する回答書」が期待に反して誠意のないものであったとか、憲法論議をきこうとは思わなかったとか、労働組合法に対する所見とかを述べた。そして今回も、双方の主張はかみ合わず、平行線をたどり、何らの妥結点もみいだせずに、当日の団体交渉は終了した。交渉時間は 2 時間ぐらいであった（認定した事実 第 1 - 3 - (25)）。

(4) なお、第 2 回団交の席上、社長と A 1 との間いわゆる「男気問答」があった。これ

は、以下のような趣旨のやりとりである。A1が、当時「こぎゃん、がんたれ会社にゃおろうごつはなかが、今やめたらおれの負けだけんやめんばい。やめたっちゃ、どぎゃんでんなるばってん、後に残った者が大ごつじゃもんなあ。」といていたということを伝えきいていた社長が、A1にそれを確めたところ、A1は、「そぎゃん思うとります。みんないいよります。」といたので、社長は、「A1君、そぎゃんがんたれ会社でおるごつなかなら、男気をだしたらどうか。君に勇気があるなら、後に残る者のために、大局的見地から身を引いたらどうか。」といた。これに対してA1が「それならやめろということですか。」と問いただしたところ、社長は、「やめろとはいっていない。よう考えればわかるだろう。仕事というものは勝った負けたというのではなく、会社と一緒にあって繁栄していこうという気持でやるのが大事だ。」といた（認定した事実 第1-3-(26)）。

(5) 組合は、8月14日、賃金改訂および年間一時金の組合要求に関して、当委員会にあっせん申請を行った。当委員会は、会社があっせんに応じたので、9月2日人吉市においてあっせんを行った。しかし、双方の主張が対立したまま解決するにいたらず、あっせんは打ち切りとなった（認定した事実 第1-3-(27)）。

(6) その後、9月5日に組合は、午前10時から午後8時までストライキを行った。これに対して会社は、ロックアウトの掲示をした。また、9月9日にも組合は、午後5時から午後8時までストライキを行った。これに対して会社は、前回同様ロックアウトの掲示をした。

なお、上記ストライキ中およびストライキ後、組合、会社双方とも、相手方に団体交渉の申入れをしていない（認定した事実 第1-3-(28)）。

以上の事実を総合して判断すれば、

(1) 本件の場合、会社の団体交渉にのぞむ態度には、のどが悪いからといって交渉時間を10分ぐらいとか20分ぐらいとかのきわめて短時間にするよう冒頭に申入れていることだけをみれば、会社は団体交渉には形式的に応ずればよいとしていたのではないかとみられるところもないではないが、会社はこれまで団体交渉の経験がないこと、第1回団交お

よび第2回団交とも1時間以上行われていること、また、組合の代表者として団交に手慣れたA2も出席していたこと、社長提起の話題が多様なこともあって、多少組合がそれにふりまわされた感がしないではないが、組合が要求を全く説明できない状況であったとは認められないこと、組合要求に対する会社の回答は第2回団交で明確に示されていること、会社の回答内容は、会社開業1年未満であることからまったく非常識な内容であるとまではいいえないこと、その後の当委員会のあつせん、組合のストライキによってもそれが変らなかったこと等を考え合わせると、団交時における会社の態度を組合の弱体化を意図した組合の運営に対する支配介入であるとまではいいえず、組合の主張は採りえない。

(2) なお、夏季一時金の支給については、会社は8月10日支給する旨7月21日付で文書を掲示して従業員に知らせていること、組合加入、分会結成から支給日までの間に組合が会社に団交で妥結するまでは支給するなという要求を明示していないこと、また、A1分会長は組合員には内金としてもらえとっているが、同分会長を含め誰も会社に内金としてもらうとはいっておらず、夏季一時金を受領していること等から、会社が8月10日に夏季一時金を組合員を含む従業員に支給したことをもって、組合の団体交渉権を無視した不当労働行為であるとは認めがたい。

(3) また、団交の席上、会社はA1分会長および組合員を悪意をもって非難したと組合は主張するが、それについての組合の疎明は十分であるとはいいがたく、いわゆる「男気問答」などは、売り言葉に買い言葉ともいえるものであって、組合の主張は採りえない。

3 スペアへの格下げについて

組合は、会社が昭和46年8月9日から勤務体系を変更し、A1およびA3から乗務担当車を取りあげ、スペアに格下げしたことは、分会の中心となって、活発な組合活動を行ったことに対する報復行為であり、同人らに対する不利益取扱いであり、かつ、組合分会の弱体化を意図した支配介入であると主張する。

これに対して会社は、A1およびA3をスペアに格下げしたのは、両名の勤務態度が著しく不良であったためであると主張し、それに該当する事実として次のようなことがあつ

たとする。

- (1) 7月13日、A1、A3が中心となり、詐術を用い全運転手をして職場を放棄せしめたこと。
- (2) 8月1日、A10運転手をして無断職場放棄せしめたこと（いわゆるA10事件）。
- (3) 8月1日、A3は、C1、A10両運転手と共同して、勤務中のA9運転手の車に乗り込み、A1運転手の自宅に行くことを強要し、同人の自宅前においてA9の車を取り囲み、同人に対し、組合への再加入を強要し、その間同人の業務を妨害したこと（いわゆるA9事件）。
- (4) A1の車両清掃不十分（8月3日107号車）。
- (5) A3の車両整備不良（フロントアクスルニップルの件、8月2日102号車）。
- (6) A3の無線応答がきわめて悪いこと。
- (7) A1、A3は、「今後は会社をうつつぶすまで、はなばなしくやるぞ。」と広言していたこと。

会社は、答弁書では上記のうち(1)、(4)、(5)、(6)、(7)をあげ、答弁書の補充申立書では、(1)の事実を知ったのは8月上旬であるとし、さらに(2)、(3)を追加した。なお、(1)のうち「詐術を用い」の表現は最終陳述書の用語で、答弁書では「虚言をもって」としていた。

以下判断する。

- (1) タクシー業界では、保有車両に対する運転手の乗務割当については、運転手の勤務年数、勤務成績、勤務態度、健康状態を勘案して、運転手に特定の同一車両に乗務することを指定するか、指定しない（スペア）かを決定するのが一般的である（認定した事実 第1-3-(21)）。
- (2) 特定の同一車両に乗務していた運転手がスペアにされることは、運転手として少なくとも会社から信用されなくなったということ等による心理的精神的影響があり、一般に格下げとされている（認定した事実 第1-3-(22)）。
- (3) A1は、同人らの組合加入、分会結成が会社に知られるまでは、社長の信頼が厚かつ

- た。また、A 1 は、車両の清掃不十分の問題がおこるまでは、その勤務態度について会社から非難されることはなかった(認定した事実 第 1 - 2 - (3)、(4)および 3 - (23))。
- (4) A 3 には、スピード違反、B 2 とのトラブル、無線応答が荒っぽいこと、配車指令拒否等がみうけられ、その勤務態度は良好とはいえない(認定した事実 第 1 - 2 - (5))。
- (5) 昭和46年 7 月12日、社長は、A 3 を呼び、その勤務態度に反省を求めたが、同人に反省がみられず、社長は同人に対し、解雇を予告した。その後、社長はA 1 を呼び、A 3 の解雇予告問題について話合った(認定した事実 第 1 - 2 - (6)、(7))。
- (6) 7 月13日、A 3 の解雇予告に同情して大部分の従業員が職場放棄をした。同日夕方、社長との話し合いがもたれ、A 3 が反省の意を表明し、社長が解雇予告を撤回し、同事件は円満に解決した。その後、組合加入、分会結成までは、同事件に関して何ら処分問題はおきていない(認定した事実 第 1 - 2 - (9)、(10))。
- (7) 7 月17、8 日頃、組合結成の気運がでてきたので、A 3 は、組合(人吉支部)へ行き、組合加入について説明をうけ、組合加入届出用紙をもらってきた。その後同月23日頃までの間に、A 3、A 1 等 4、5 名の者が、組合のA 2 と会い、組合に加入し分会を結成することとした。7 月24日、会社の従業員12名は、組合に加入して分会を結成した。A 1 は分会長、A 3 は会計監査に選出された(認定した事実 第 1 - 2 - (12)および 3 - (1))。
- (8) 8 月 1 日朝、A 4 は、A 1 に宝来営業所でA 5、A 8、A 9 およびA 7 の 4 名の組合脱退届を一括して手渡した。その後、A 4 は、同日朝 8 時頃出勤してきたB 3 にすぐ 4 名が組合を脱退した旨報告し、B 3 はまたすぐその旨を社長に電話で連絡した(認定した事実 第 1 - 3 - (9)、(10))。
- (9) 同日、A10は、午前 9 時前に出勤したが、のんびきならない用件ができたから本日は休む旨のことわりをB 3 にいって、勤務明けのA 1 と一緒に会社をでた(認定した事実 第 1 - 3 - (11))。
- (10) 同日、A 3、A10等は、A 9 の車を指名して呼び、それに乗ってA 1 の家へ行き、A 1 も家からでてきて、A 3、A10、A 1 等は、5 分間ぐらいA 9 の車を取り囲んで、A 9 に組合への復帰を要請した。しかし、A 9 は、それに応じなかった(認定した事実 第

1-3-(12))。

(11) 8月2日、A3は、乗務担当車のフロントアクスルニップルが損傷していたことを報告せず取り替えなかった(認定した事実 第1-3-(15))。

(12) 8月3日、A1は、勤務明けの際、乗務担当車の清掃を十分に行わずに帰った(認定した事実 第1-3-(17))。

(13) 8月4日、第1回団交の席上、社長は、組合にA1の車両清掃不十分(同月3日)、A3の整備不良未報告(同月2日)、無線応答がきわめて悪いこと、スピード違反が改まらないことおよびA1、A3両名の7月13日の職場放棄の責任を理由にA1およびA3をスペアにする旨述べた。なお、その団体交渉の席上、社長は、A10事件、A9事件について述べてはいるが、これをA1、A3のスペア格下げの理由として明確に述べてはいない。なお、組合は、スペア問題について両名が知るまで分会に連絡していない(認定した事実第(1-3-(20))。

(14) A1およびA3がスペアにされたのを知ったのは、8月9日朝出勤して勤務表をみたときである。A1が、B2にその理由をきいたら、B2は、掃除が悪かった旨答えた。A3もB2にきいたが、B2は、別に詳しい説明はしなかった。なお、同日、入院中のA12もスペアにされた(認定した事実 第1-3-(23))。

(15) 同日、スペア格下げを知ったA1は、「こぎゃんがたれ会社にゃおろごつはなかが……………」という趣旨のこととか、「ぎゃんなれば、会社ばうつつぶすまではなばなしゅうやるぞ。」という趣旨のこととかをいっている(認定した事実 第1-3-(24))。

(16) A1は、昭和46年11月20日付で会社を退職した(認定した事実 第1-3-(31))。

以上の事実を総合して判断すれば、会社が、8月9日、A1およびA3をスペアに格下げした理由は、まず両名の7月13日の職場放棄の責任、A1の車両清掃不十分、A3の整備不良および従来の勤務態度が悪かったことであることが認められる。

7月13日の職場放棄は、同事件の経緯からみて、A1およびA3の両名のスペア格下げの理由として妥当であるとは認めがたい。また、会社は、両名が「嘘言をもって」とか「詐術を用い」と主張するが、その疎明は不十分である。

次に、会社は、A 1 および A 3 の両名のスペア格下げの理由として、A10事件およびA 9 事件を後で追加しているが、その経緯からみて、これは後に付加した理由とみられる。仮に、両事件が当初からA 1、A 3のスペア格下げの理由の一つであったとしても、A10はB 3に ことわりをいって当日欠勤したのであり、何らA 1 およびA 3の責任を追及すべき筋合いの 事件ではないのであり、また、A 9 事件は、当日朝はじめてA 9 等 4 名の突然の脱退を知っ た組合員のA 9 への組合復帰要請であり、特にA 9 等 4 名の組合脱退が会社もしくは会社の 意をうけた者の行為によっておこったことであってみれば、やむをえない組織防衛行為とし て容認せざるをえないものと判断せざるをえず、スペア格下げの理由として妥当であるとは 認めがたい。

さらに、A 1 が、「ぎゃんなれば会社ばうつつぶすまではなばなしゅうやるぞ。」という趣 旨のことをいった事実は認められるが、これは同人が8月9日スペア格下げを知った後にい ったことであり、スペア格下げに対する不満の表明ならびに闘争意思の表明であって、会社 がA 1 をスペアに格下げした理由として主張するのは妥当であるとは認めがたい。仮に、A 1 がそれ以前から「こぎゃんがたれ会社にゃおろうごつはなかが……………」という趣旨のこ とをいっていたとしても、これは単に不満の表明であって、組合加入、分会結成以前に会社が それを問題としたことはないことから、同人のスペア格下げの理由としては妥当である とは認めがたい。

また、A 1 の車両清掃不十分の問題については、これはそのとき1回限りのことであるから 注意すればたりることであり、A 1 をスペアに格下げした理由として妥当であるとは認め がたい。

したがって、A 1 のスペア格下げについては、同人が分会長であり分会の指導的立場にあ ったことから、会社は同人をスペアに格下げすることによって、分会組合員に動揺を与え、 組織の弱体化を図ったものと認めざるをえず、これは、会社のA 1 に対する不利益取扱いで あり、組合の運営に対する支配介入であると判断せざるをえない。

なお、A 3 のスペア格下げについては、同人の勤務態度が従来から悪かったことおよび入 院中のA12もスペアに格下げされていることを勘案すれば、同人のスペア格下げを不利益取

扱い、支配介入であると判断することはできない。

以上の事実認定および判断にもとづき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和53年6月20日

熊本県地方労働委員会

会長 佐竹新也