

命 令 書

申立人 全自交美川タクシー労働組合

被申立人 美川タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の上部団体役員が参加することを理由として、団体交渉を拒否してはならない。
- 2 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) 申立人全自交美川タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、石川県石川郡美川町）に組合事務所を置き、美川タクシーの従業員をもって組織されている単位労働組合で、全国自動車交通労働組合石川地方連合会（以下「全自交」という。）に加盟しており、組合員は4名である。
- (2) 被申立人美川タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、同上）において、一般旅客乗用自動車運送業を営んでいるB1（以下「社長」という。）の個人経営であり、従業員は家族従業員を含めて13名である。

2 和解協定時頃までの労使関係

- (1) 組合は、昭和51年4月11日、会社の全従業員総意のもとに結成された。
- (2) 同年4月19日、組合は、組合員1人当たり15,000円の賃上げ要求、労働時間短縮、事故処理についての改善要求を会社に提出した。その後、これら事項をめぐって労使が紛争し、その間、同年5月22日、ストライキ決行をめぐる争いから組合員4名が脱退し、新たに美川タクシー労働組合（以下「新労」という。）が結成された。
- (3) 組合は、同年8月19日、これまで会社の行った団体交渉の拒否、組合員に対する誹謗等を事由として、当委員会へ不当労働行為救済の申立てを行った。
- (4) 不当労働行為救済申立て以降、同年8月31日の団体交渉、同年9月2日、3日における組合委員長A1と社長の妹婿であるB2との話し合いを経て、同年9月5日、和解協定が成立した。この内容は、①組合が請求していた遡及の残業賃金等について総額35万円とする、②過去のことについてはふれないこととする、③組合は、不当労働行為救済の申立てを同年9月8日までに取り下げる、というものであった。
- (5) 以後、和解協定の内容をめぐって労使の間に争いがあったが、同年9月29日、会社は法務局に和解金35万円（遡及残業賃金217,539円、和解金132,461円）を供託し、組合は、同年10月28日、当該供託金を受取った。その後2日遅れた同年10月30日、前記不当労働行為救済の申立てを組合が取下げた。

(6) しかし、これで一切解決したものでなく、賃金改訂、労働時間短縮の問題等は、今後の労使間の協議事項として残された。

### 3 和解協定成立以降における労使関係

#### (1) 団体交渉について

ア 昭和51年10月8日、これまで休止状態になっていた団体交渉が、全自交A2書記長も参加して再開された。これまでの紛議を具体的に解明する糸口として、①労働時間短縮問題について、申立人は固執しない、新労との間で差別のない労働時間であればよい、②賃上げについては、会社回答は賃下げとなるので、改めて組合案を同年10月20日までに提出することを双方協議のうえ了承した。この交渉による労使の確約に基づき同年10月19日、組合は、賃金問題に関する組合案を会社へ提出した。

イ それをもとに同年11月6日、全自交A2書記長も参加して団体交渉が行われた。しかし、双方一致点を見い出せず、後日、改めて交渉を行うこととして当日の団体交渉は打切られた。

ウ 同年11月13日、組合は改めて同月16日を指定して団体交渉の申入れを行った。同月15日、会社から「疑議申入書」が提示され、和解協定にかかわる紛糾についての組合の答弁書又は顧末書を同年11月30日までに提出されたい、それを検討のうえ、改めて団体交渉に応諾する所存として、組合の申入れた11月16日の団体交渉は拒否された。

エ 組合は、顧末書を同年11月24日に提出し、団体交渉の再開を要望した。これに対し、会社は、同年11月30日「再申入書及び団交応諾書」を提示した。これは、同年12月8日を交渉日として指定したうえ、交渉時間を12時30分から13時30分までの1時間に限定し、交渉員数についても組合及び会社各2名に限定する、しかもこれらいずれも超過すれば団体交渉を即刻打切るというものであった。

そこで組合は、同年12月4日、交渉時間はできる限り充分に取ってもらいたいこと、交渉人員は、組合の委員長及び書記長と全自交A2書記長が出席したい旨の要望書を提出した。

オ ところが、同年12月6日、会社から「再々申入書」が提示された。その内容は、おおむね前記11月30日提示の「再申入書及び団交応諾書」と同様のものである。

同年12月8日、交渉に先立ち、全自交A2書記長は、電話で「組合側の交渉委員として、委員長、書記長が当ることは最低限の人員として必要であり、さらに上部団体の全自交から1名が出席することを了解してもらいたい。」旨申入れたが、社長はこの申入れを組合の一方的な主張であり、全自交が出席するならば団体交渉を拒否するとしてこの時も団体交渉は再開されなかった。

カ その後、同年12月12日、組合は団体交渉の再開を申入れ、同月19日、会社から「再々々申入書」が提出された。

キ 翌昭和52年1月28日、組合は賃上げ問題等の懸案事項と労使の正常なあり方について話合うべく団体交渉の申入れを行った。これに対し、会社は、同年2月17日を指定し、時間は12時30分から13時30分までの1時間、人員については組合、会社側各2名、交渉員は特に指定しないとしながらも、昨年同様交渉時間、人員とも超過の場合は即刻団体交渉を打ち切りとする、という態度で一応応諾した。そこで組合は、A1委員長と全自交A3委員長の名で団体交渉にのぞんだがまとまらなかった。

ク 以後、組合は、口頭で再三の団体交渉申入れを行ったが、会社は、同年2月23日、通達書を提出し、2月中は多忙でもあるので3月に入ってから日時を定めて応諾する所存であると答え

た。この通達書の末尾には、「企業内で自主的に解決すべき諸問題が沢山ある。問題の解決するまで一切地連執行部介入の団体交渉は拒否する。」と記載されている。

同年2月17日の団体交渉以降、組合からの口頭による申入れにもかかわらず、団体交渉は行われていない。

(2) 残業について

会社では、通常勤務で1ヵ月20時間程の超過勤務が所定労働時間内に組込まれている。この超過勤務は、申立人組合員、新労の組合員の差別なく実施されている。問題となるのは、祭日やお盆等の繁忙時における特別な事情がある場合の超過勤務である。

本件申立て時頃までは、双方の組合員に若干の取扱いの差異があったようであるが、前記(1)アに記述したとおり、申立人組合が労働時間短縮について固執しないと明らかにしてから、超過勤務の取扱いについて差別があったとは認められない。

なお、このことについて、昭和52年11月1日開廷の本件第3回審問の証人尋問終了後、当委員会から申立人組合及び社長に対して、「昭和51年9月6日以降、両組合員の残業の実態を詳細に明らかにされたい。」旨釈明を求めたが、双方から何ら充分なる立証がなされなかった。

(3) 配車について

会社の業務は、金沢市などの都市部のタクシー営業と異なり、流しといわれる営業行為がなく、業務の大半が顧客からの電話注文による。配車係は、この電話による注文をうけて、これを個々の運転者に伝達し、稼働させることとされており、仕事を終えて営業所へ入ってきた車から順番に配車することとなっている。配車係は、新労に所属するC1であるがC1は午後5時には退社する。午後5時以降は、社長又は家族が行い、深夜になると、運転者が順番に電話をうけて出庫する。

この配車をめぐって、以前申立人組合員と新労の組合員との取扱いについて差別があったかのようであるが、本件不当労働行為事件の係争問題となりはじめる頃より、この配車差別は中止されたようである。このことは、申立人自身、最後陳述書でも述べている。

(4) 緊急執行委員会について

昭和51年9月18日午前10時頃、全自交A3委員長が組合へオルグに来た。当時、同年9月5日に締結した和解協定書をめぐって紛議の状況が複雑な様相となっていたため、その事情調査に来たものである。そこでA3委員長と組合のA1委員長、A4書記長の3名で、この件について緊急執行委員会を開いた。

この会合に対して、会社は、会社に連絡もないことから不法集会であり、職場放棄であるとして、A1、A4に始末書の提出を求めたが、半月以上経ても提出されなかったため、この両名に対して戒告処分を通告した。

なお、会社における従来慣行として、外出する時、営業所に社長が居ない場合、その所在先を確かめて、了解を得た後でなければ外出出来ないというものではなく、営業業務を操作する配車係に行先を告げて外出すればよく、それで問題とされたことはなかった。しかしながら、会社の主張する無断職場放棄について、組合からは、これをくつがえすに足りる立証もなく、かつ、当日、A3委員長が組合へ来ることを事前に知っていながら会社へ連絡しなかった点において組合に落度があったものと認められる。

(5) A5、A4、A1に対する処分等について

ア A5について

(7) 組合員A5は、昭和51年9月18日、午前10時30分頃から1時間程、蝶屋村保育園へ園児を送るためスクールバスを運転した。

この行為について、会社は、就業規則の服務規律に違反したとして同人を戒告処分した。

ところでA5の5月度及び9月度の賃金は、毎年、同人の水揚額の出来高払い制となっている。これは、同人が兼業農家であることから5月及び9月の農繁期には定められた通常の勤務が出来ないため、同人の都合によって任意に出勤し、稼動してよいこととし、そのため賃金の支払い条件も、5月度及び9月度に限って同人の当月水揚金に対する出来高払い制としたものであり、このことは、同人と会社との間の数年来の了解事である。会社は、昭和51年9月には所轄の労働基準監督署からの勧告もあってこの了解事を変更したと主張するが、この変更は、同人に知らされていない。

(イ) A5は、昭和52年1月23日、同人の不注意により美川町湊地内において駐車中の車輛に接触する事故を起した。会社は、A5のこの事故に対し、「湊地内がなれない道であるのか、今後はなれた道しか配車出来ないし、また、精神に動揺を来たしていると会社が判断したときは即刻仕事を中止する。」と叱責し、このことで、同人の自宅にまで電話をかけた。

#### イ A4について

組合書記長A4は、スピード違反等により、昭和52年1月5日から同年2月3日までの30日間、運転免許停止処分を石川県公安委員会から受けた。この時期、同人は従来から高血圧症で悩んでいたため、免許停止期間中治療に当たるため医師の診断書を付して休職を申し出たところ、会社は、同年1月6日、同人に対し業務通達を出した。その内容は連日出勤し、会社事務所、車庫、備品、機具類の清掃、除雪作業、車輛の洗車等を行うこととし、配車業務は一切不要というものであった。

しかし、A4は、1ヵ月静養の診断書を提出しながら、自宅前及び同人の妻が経営するスタンドバー“カップル”前的大雪を除雪し、また、夜の12時、1時すぎまでカップルの手伝いをしながら会社の業務通達を拒否した。

そのほか、A4と会社との間では、診断書、休職証明等をめぐってやりとりがあった。

#### ウ A1について

(7) 昭和52年4月23日、組合委員長A1に対し、社長は車番号67号車に乗務するよう命じた。この67号車は、小型車で新労に所属するC2の担当車輛である。当日社長は、このC2に対して車番号90号車に乗務させた。この90号車は、中型車で担当運転者は休日であった。さらに、同年6月20日にも、中型車99号車の担当運転者が休日であったため、これをC2に乗務させ、C2の担当車67号車にA1を乗務させた。

A1は、フリー勤務者で担当車輛はなく、休日番の運転者の車輛に乗務する勤続番となっている。従って、中型車の当日の担当者は当然A1になるべきであったと組合は主張している。

このことについて、会社は、昭和49年3月から同50年8月まで、C2が、新労に所属するC3、C4とともに中型車の担当であり、それでC2に担当を申し渡したものであって、単になれているという理由からだけであり、別に何等他意はなかったものである、と抗弁している。

(イ) A1の昭和51年2月、3月、4月度給料明細によると、勤続手当3,000円が支給されている。ところが同年7月、8月、9月度給料明細には勤続手当が支給されていない。

A1は、昭和47年9月、臨時運転者として会社に入った。当時は、高度経済成長時代であり、会社も人手が足りず忙しい時代であった。会社は、A1に対して再三、再四所定の勤務に入るよう懇望したが、同人の妻の経営する料亭“はすいけ”の用務、PTAの役員活動等のため無理だと拒否され続けて来た。ようやく昭和50年の暮になってA1は所定の勤務に入った。なお、会社は、このA1の勤続手当については、臨時運転者としての期間に限って支給したものであり、所定の勤務に入ってから勤続手当の支払いは誤払いであると弁明している。

## 第2 判断

前記第1認定した事実のとおり、昭和51年9月5日の和解協定成立以降においても、賃金改訂、労働時間の短縮等について労使間に紛議があり、その解決の糸口が容易に見い出せなかった。

そこで申立人は、その解決の為の団体交渉並びに残業、配車等をめぐって会社の行った行為に労働組合法第7条第1号、第2号、第3号違反があると主張しているため、以下各事由別に判断する。

### 1 団体交渉について

申立人は、会社が正当なる理由もなく、また、不当なる理由をもって団体交渉を拒否したことは、不当労働行為であると主張する。

これに対して、被申立人は、申立人主張の事実はないと抗弁するので、以下判断する。

前記第1認定した事実3(1)のとおり、昭和51年9月5日成立の和解協定以降賃金改訂、労働時間短縮の問題等について、労使双方の間に紛議があり、このことについて、同52年2月17日まで団体交渉の態様について両者の間に不満がありながらも団体交渉は行われており、この限りにおいて、申立人の主張は採用し難い。

問題は、同52年2月18日以降、組合からの口頭による団体交渉の申入れに対して、被申立人が応じていないところにある。

そこで、同52年2月23日、被申立人が組合へ提出した通達書について検討する。その通達書の末尾に「企業内で自主的に解決すべき諸問題が沢山ある。問題の解決するまで一切地連執行部介入の団体交渉は拒否する。」と記載されている。被申立人は、同52年に入ってから組合と関係のない事件が多数発生し、そのことの処理に悩んでおり、その問題が解決するまで地連執行部介入の団体交渉は拒否するのだと主張するが、この主張そのものに団体交渉を拒否するについての正当なる理由があるか否かについて考察する。

元来、労働組合が使用者と団体交渉をする場合、組合を代表する交渉員として何人を選ぶかは、特別の事情のない限り使用者がとやかく言えるものではない。ましてや、本件のように組合が結成されてそれ程年月もたっていないことを勘案すると、当該組合の上部団体である全自交の役員が団体交渉の当事者として出席するのは当然であると考えられる。

また、被申立人は、組合と関係のない事件処理に悩んでおり、団体交渉に応じられないとするが、これとて業務に支障をきたす程ひんぱんに組合が団体交渉の申入れをするとは普通考えられない。

従って、この限りにおいて、本件被申立人の団体交渉拒否態度には理解し難いものがある。労使双方の間において日常の諸々の事件をめぐって感情的な対立があり、円満に団体交渉が行われ難かったものであろうと推察されるが、少なくとも、昭和52年2月18日以降、組合からの口頭による団体交渉の申入れに対して、被申立人のとった処置は、正当なる理由なくして団体交渉を拒否したものと判断せざるを得ない。

なお、団体交渉の交渉員数、交渉時間制限について、当事者の主張に対立があるが、このことに

ついて、会社のとった処置が不当労働行為を構成すると認定するには、組合からの十分な立証がなかったことをも考慮し、当委員会は、このことについて、当事者双方の良識ある態度を期待するととどめる。

## 2 残業及び配車について

申立人は、会社が申立人組合員であることを理由に残業及び配車について新労の組合員と差別したことは、不当労働行為であると主張する。

これに対して、被申立人は、申立人主張の事実はないと抗弁するので、以下判断する。

残業及び配車をめぐって、前記第1認定した事実3(2)、(3)のとおり、本件申立時頃までは若干の問題があったようであるが、現在双方の間に争いは起きていないものと推察される。

従って、当委員会は、被申立人のとったかつての処置について若干疑問をいただくものであるが、これらについて申立人自身十分なる立証もしていないこと、また前述のとおり現在双方に争いのないことをも勘案すれば、被申立人は、申立人組合員であることを理由に残業及び配車について不利益扱いをしていないものと推認し、特別の救済をしない。しかし、被申立人は、今後ともこれらのことについて、組合から問題提起されないよう十分留意すべきである。

## 3 A1、A4、A5の処分等について

申立人は、昭和51年9月18日の緊急執行委員会について、会社が何の連絡もなかったとして、A1、A4を戒告処分にしたこと、当日A5の勤務時間中に行った保育園スクールバス運転を理由に戒告処分にしたこと等、これら会社の行為は組合を壊滅しようとする意図によるものであり、不当労働行為であると主張する。

これに対して、被申立人は、昭和51年9月18日の緊急執行委員会は職場放棄以外のなにものでもない、A5のスクールバス運転は、就業規則に違反する行為であるなどであって、会社のとった行為は当然であり、なんら他意はなく不当労働行為ではないと抗弁するので、以下判断する。

当事者双方の間における主張の事実は、前記第1認定した事実3(4)、(5)のとおりである。

被申立人の行ったこれら行為に若干適切を欠く点もあり、さらにこれら処置をするにあたっての管理上ずさんな点もある反面、組合員が行った行為についても非難をまぬがれない点多々ある。これら行為について、双方の主張、立証を検討してみたところ、当委員会は、被申立人の行った処置に不当労働行為性を見出し難く、申立人が主張するように申立人組合員であることを理由にもろもろのいやがらせを組合員に与え、もって組合を壊滅しようとする意図があったものとは判断出来ない。むしろ、組合員個人個人の良識の問題と被申立人の従業員管理の仕方がこの種の紛議を生じさせたものと考えざるを得ない。

## 4 申立人は、請求する救済の内容として、以上のほか賃上げを基本とした懸案問題の解決等をあげているが、前記1から3までの判断のとおり、当委員会は、本件の場合主文の命令をもって十分と考え、その他の救済をしない。

なお、主として賃金問題を解決すべく、当委員会は和解のための調査を4回行ったのであるが、解決するにいたらなかったことは遺憾であり、今後、本件命令の意のあるところをくみ、双方とも誠意ある態度で団体交渉を積極的に行い、賃金問題についての一日も早い解決を希望するものである。

## 第3 法律上の判断

よって、前記第2の判断のとおり、上部団体である全自交役員が団体交渉に参加することを理由に、団体交渉を拒否する会社の行為は、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。

以上から、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54年2月27日

石川県地方労働委員会  
会長 松 井 順 孝