

福岡、昭52不40、昭54. 10. 8

命 令 書

申立人 全自交福岡地方連合会直轄地区タクシー労働組合

被申立人 有限会社幸袋タクシー

主 文

1. 被申立人は、昭和52年12月7日付A1、同月8日付A2、同じくA3及び同じくA4に対する解雇予告を取り消し、原職に復帰させ、この間、同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
2. 被申立人は、A5、A6及びA7の乗務の申出を拒否してはならない。  
また、被申立人は、A5については昭和53年3月10日以降、A6については同年4月17日以降及びA7については同年6月27日以降、それぞれ乗務させるまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
3. 被申立人は、申立人組合員に対し、無線装置の取り外し及び配車の差別取扱いをしてはならない。
4. 被申立人は、申立人の団体交渉申入れに対し、誠意をもって、これに応じなければならない。
5. 被申立人は、従業員の雇用に際し、労働組合加入及び組合活動の禁止を誓約させることにより、組合の運営に支配介入してはならない。
6. 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記の文書を縦2メートル、横1.5メートルの白紙に明瞭に墨書して、本社の従業員の見やすいところに10日間掲示しなければならない。

記

下記の行為について福岡県地方労働委員会により、不当労働行為と判断されましたので、そ

の是正措置を講じるとともに、今後このような行為をいたしません。

- ① 昭和52年12月7日付A1、同月8日付A2、同じくA3及び同じくA4に対して、それぞれ解雇予告を通知したこと。
- ② A5、A6及びA7に対して、それぞれ乗務を拒否したこと。
- ③ 全自交福岡地方連合会直鞍地区タクシー労働組合幸袋タクシー支部組合員に対して、無線装置の取り外し及び配車の差別取扱いをしたこと。
- ④ 全自交福岡地方連合会直鞍地区タクシー労働組合と誠意をもって団体交渉をしなかったこと。
- ⑤ 従業員の雇用に際し、労働組合加入及び組合活動の禁止を誓約させたこと。

昭和 年 月 日

全自交福岡地方連合会直鞍地区タクシー労働組合

執行委員長 A8 殿

全自交福岡地方連合会直鞍地区タクシー労働組合幸袋タクシー支部

支部長 A7 殿

有限会社 幸袋タクシー

代表取締役 B1

7. 被申立人は、本命令の履行状況を、速やかに、当委員会に報告しなければならない。
8. 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. 当事者等

- (1) 申立人全自交福岡地方連合会直鞍地区タクシー労働組合（以下「組合」という）は、直方市、鞍手郡及びその周辺部のタクシー事業に従事する乗務員によって構成された労働組合で6支部1分会からなり、申立時における組合員数は186名で、上部団体として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）に加盟している。

なお、本件申立てにかかる幸袋タクシー支部は昭和52年10月29日、有限会社幸袋タクシーに勤務する乗務員によって結成され、本件申立て当時の支部組合員は14名である。

(2) 申立人組合員A 2は昭和53年12月30日、事故により死亡したため、昭和54年3月30日、同人の相続人であるC 1より申立てを承継する旨の申出がなされている。

(3) 被申立人有限会社幸袋タクシー（以下「会社」という）は、肩書地（編注、福岡県飯塚市）に本社及び営業所を、また飯塚市庄野に庄野営業所を置き、資本金500万円、車両台数16台、従業員約30名をもってタクシー業を営む会社である。

なお、会社の代表取締役B 1（以下「社長」という）は本社営業所のとりに志岐自動車整備工場（以下「整備工場」という）を経営し、会社の車の修理、点検等はすべてその整備工場で行われている。

## 2. 組合結成から全自交加入前後の事情

(1) 会社の乗務員A 7ら19名は①夏の賞与が低かったこと、②A 5、A 6ら4名の乗務員が解雇されるとの噂がひろがったこと、③車の老朽度に対する苦情が乗客からしばしばあり、そのことに対して乗務員間の不備が高まったこと等のことから、これらの解決をはかるため、昭和52年9月中旬、幸袋タクシー労働組合（以下「幸袋労組」という）を結成し、同盟交通労連福岡ハイヤータクシー労働組合連合会（以下「同盟ハイタク労連」という）に加盟した。

(2) 幸袋労組が結成されて後、同盟ハイタク労連のC 2会長及びC 3書記長らは、組合結成通知書及び組合員名簿を提出すると同時に、電話あるいは会社に直接赴く等して、会社に団体交渉（以下「団交」という）の開催を申し入れたが、会社からは何らの回答もなかった。

また、幸袋労組のA 7委員及びA 9書記長らも数回にわたり団交の開催に応じるよう会社に申し入れたが、これに対しても会社から回答はなかった。

(3) 10月23日、幸袋労組は団交申入れに対する前記会社の態度を不満とし、これに対する抗議行動を起し、その一環として無線配車指示を拒否することを決議し、同月25日、無線配車指示拒否闘争の開始を会社に通告した。

- (4) この無線配車指示拒否闘争の通告がなされる10日位前から、会社の無線呼出しに対して、組合員の担当車が応答しないことや組合員が乗務中に無線機を私用に使う等のことがあり、10月24日、会社は「組合を作ったからといってどうして無線をとらないのか。」、「無線応答しない運転手の車は無線機をはずす。」「無線機は組合運動のための無線機ではない。」、「組合を作ったからといって組合の三羽鳥がえらくなかったと思ったら大間違いだ。」等と書いた紙を事務所の出入口の窓ガラスや壁に掲示した。
- (5) 組合による無線配車指示拒否闘争の通告がなされた翌26日、会社は組合員に配車する車7台の無線装置を取りはずすとともに、組合員に配車する車は赤印のついたキーに、非組合員に配車する車は黒印のついたキーにそれぞれ区別し、組合員の配車車両は老朽車が割り当てられた。その割り合いは、非組合員配車車両9台のうち、優れているもの8台、良1台であり、組合員配車車両7台のうち良4台、普通2台、不明1台という配分になっており、組合員A10はこの措置により、従来新車を配車されていたが、老朽な車を配車されるようになった。
- (6) この無線配車指示拒否闘争の通告の前後から、社長やB2常務（以下「常務」という）による「組合員が事故を起こしたって、会社は知らん。」、「組合をやめないか。」、「組合員の車が故障しても修理はせん。」等の組合員に対する発言が連続し、また、前記第1の2の(5)で認定したごとく、組合員の車には無線による配車がなされないこと、老朽車両のため故障が多く月に4～5回、多い時には10回も修理せねばならないような場合もあること、さらには、その修理時間が長時間に及ぶこと等の事情により、組合員は運賃収入が減少するようになった。
- (7) 10月29日、幸袋労組は①無線配車指示拒否闘争突入後も依然として団交は開催されないこと、②前記第1の2の(6)で認定した社長らの発言、運賃収入の減少等のことから、組合員間において同盟ハイタク労連の闘争指導に対する不満が高まり、同労連からの脱退を決議し、幸袋労組を解散すると同時に、全自交の申立人組合に加盟し、幸袋タクシ一支部を結成した。この間、幸袋労組結成当時19名であった組合員は、退職や組合脱退等により、支部結成時において15名に減少した。

### 3. 会社における乗務員の雇用、勤務形態等について

#### (1) 乗務員の雇用について

会社では毎月1～2名、多い時には5～6名の退職者があり、また、疾病等による欠勤者がいることから、本社営業所前に運転手募集の看板を常時掲示し、併せて職業安定所に求人申込みを行って、運転手の募集、確保に努めていた。入社希望者がある場合には、通常、社長又は常務が面接を行い、その採否を決定していたが、乗務員は採用にあたっては、かんたんに勤務時間や3箇月間は臨時で運収の35パーセントが賃金であること等の労働条件について説明されるだけで、就業規則の提示や労働契約の締結はなされず、また、実際の乗務も会社に空車がある場合は、面接のあったその日又は翌日ぐらいから乗務するように指示され、空車がない場合はスペア勤務を指示されていた。

#### (2) スペア勤務制度について

会社におけるスペア勤務制度は、乗務員が空車(乗務員の欠勤又は退職等によるもの。)が生ずるまで会社又は自宅で待機している勤務形態で、その待機期間中の賃金は支給されない。このスペア勤務者には雇用形態により2種類があり、一つは正式に雇用されたが満車のためスペア勤務している者、一つは臨時的に空車がある場合にだけ乗務する者であり、本件が問題となった当時には、通常はパンク修理等会社の雑用をしているC4やアルバイト学生であるC5らが出た。このようにスペア勤務制度は、毎日、全営業車を稼働させるためにとり入れられている制度であり、このため会社においては、常時数人のスペア勤務者を確保しておくことが必要とされていた。

#### (3) 乗務員の勤務形態、配車について

会社における乗務員の勤務形態は2日乗務して1日休みとなる3人2車制であり、満勤の場合は月に20日勤務し、1～2回当直をするもので、賃金は運賃収入により増減する歩合給制であり、乗務員に対する配車は固定した担当車制度がないため、常務が毎日配車係に指示してその配車を行っている。

このように、その日その日の配車が常務の専権事項であるため、乗務員が社長ら会社職制と口論等をする、翌日から何の説明もなく配車がなされず、乗務拒否された乗務

員はその後4～5日間は出勤しても配車がなく、理由の説明もないため、やむなく退職するような事例がしばしばみられた。

(4) 従業員の組合加入等の禁止について

組合が結成された後の昭和52年11月頃から、会社は新たに雇入れたC6、C7らの採用に際して、組合活動はしない、組合に加入しない旨の誓約をさせた。このため、組合員が新たに雇用された乗務員に組合加入を勧誘してもその加入を断られた。

(5) 社会保険の加入等について

乗務員の社会保険の加入は雇用されて後、かなりの期間、長い場合には7箇月間もその手続がなされず、その保険料納入基準となる乗務員の月額報酬標準額は15～17万円であっても、その報告は7～8万円でなされ、また、保険料の支払いも乗務員が病気入院した場合は、本来会社で負担すべき使用者負担金を疾病者が支払わされることがあった。

4. 全自交加入後における団交等について

(1) 昭和52年10月30日、組合は組合幸袋タクシー支部の結成通知及び組合員に対する誹謗、いやがらせ行為の中止、無線配車指示拒否闘争の撤回通知とそれに伴う正常な無線配車等の7項目にわたる団交申入れを行った。11月9日、組合は第1回団交申入れに対する会社からの回答がないため、再度、団交申入れ及び後述するA2ら4名に対する乗務拒否についての回答要求を行った。同月11日、常務はA9支部書記長に対し、「全自交のA11書記次長が団交に出席しない条件でならば団交に応じてよい。」旨の申出を行い、組合は検討の結果、この条件付団交の開催に応ずる旨の回答を行ったが、その後会社からは何の連絡もなかった。

また、組合の無線配車指示拒否闘争の撤回通知が行われた後も、組合員の配車車両の無線機は取りはずされたままで、この措置は昭和53年4月、組合員が全員乗務しなくなるまで続いた。

(2) この間、11月7日に福岡陸運事務所において、全自交のA11書記次長、組合のA12書記長ら組合員10数名と常務が偶然に出会い、その場で「何故、団交を開催しないのか。」「忙しいから後にしてほしい、会社に帰ってから話す。」等のやりとりの後、もみあい状

態となり、常務の車のアンテナが折れるというトラブルがあった。

- (3) 組合は団交の開催に会社が応じないことから、11月7日に福岡陸運事務所とまた、11月8日には飯塚労働基準監督署と話し合いをもち、会社に対する①車両整備、仕業点検の実施、②休憩所、仮眠室の設置、③社会保険関係の適正化についての行政指導、監督の強化を要請した。この結果、陸運事務所等から会社に対して仕業点検の実施、老朽車両の代替等についての改善の行政指導等がなされた。これらの指導に基づき、会社は乗務員に対し整備不良車には乗務しないように注意を促すとともに、11月26日から従来、仕業点検簿により行っていた仕業点検を社長、常務らの会社職制が添乗して行う方法に改め、この実施のため勤務時間を非組合員は従来どおり8時から23時まで、組合員は8時40分から23時40分までに変更した。これらの変更が実施されるに際し、社長はA7支部長あるいはA9支部書記長らに対し「役所へなんぼ何か言っても俺はこたえん。なれてる。」とか「貴様は車の悪いことを何故陸運局に言うか。」等の趣旨の発言を行った。

また、この仕業点検において、組合員の車両が修理を必要とする場合、その修理が長時間にわたることがしばしば起ったことから、組合員間においては少々の不良箇所は添乗員に報告しないでそのまま乗務することが行われていた。

- (4) 11月22日、組合は当委員会に①団交開催、②後述するA2、A4、A3及びA13（同人は12月8日付で自己都合により退職）の乗務拒否の撤回、③無線機の取付回復の3項目についてあっせん申請を行ったが、12月8日の第1回あっせんにおいて、会社は暴力をふるうような組合員の出席する団交には応じられないこと、12月7日及び同月8日付でA2ら4名に解雇予告を行ったこと、また、無線機は私用や組合用務にのみ使用するので取り外した事等を主張したため、あっせんは不調打ち切りとなった。

#### 5. A1ら4名の解雇予告について

会社は昭和52年12月7日付で組合員A1（以下「A1」という。）に、同月8日付で組合員A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）に対してそれぞれ解雇予告を行ったが、各人の解雇理由、事実経緯等は次のとおりである。

(1) A 1 に対する解雇予告について

会社はA 1 に対し、昭和52年12月 7 日付で「貴殿の入院について、会社に何等事前、事後に連絡なく、無断欠勤の状態と判断し、かかる貴殿の行為は遺憾に存じます。よって検討の結果、貴殿を昭和53年 1 月 7 日付で解雇致したいと存じますので御通知致します。」旨の解雇予告を行った。

A 1 に関する事実の概要は次のとおりである。

- ① A 1 は同年 8 月 1 日の勤務中、体の調子が悪くなり、会社の C 8 事務員に連絡して早退をしたが、翌 2 日も、いぜんとして体がおもわしくないため、会社の C 9 事務員に病気のため 2～3 日欠勤する旨連絡し、その際、同事務員から診断書の提出を指示された。
- ② 同月 5 日、A 1 は江藤外科胃腸科医院に赴き、頸部痛及び十二指腸潰瘍により 2 箇月の入院を必要とする旨診断され、翌 6 日に、同医院に入院した。
- ③ 同月 12 日、A 1 は入院中にもかかわらず、整備工場に検査を依頼していた自家用車を受け取るため、会社へ赴き、その際常務と面接し、病名、期間等を説明し、常務の了解を得た。
- ④ A 1 は入院以来、社会保険加入手続がなされていなかったため、会社の B 3 事務員に数回連絡を行い、8 月下旬に、その加入手続がなされた。
- ⑤ A 1 は入院中の 9 月下旬頃、見舞いにきた A 7 委員長（当時、同盟ハイタク労連に所属）及び A 9 書記長に勧められ、同じ江藤医院に入院していた同僚の C 10 とともに幸袋労組に加入し、全自交に変わってからも A 7 支部長に勧められ、全自交に個人加盟した。
- ⑥ 10 月下旬、退院した C 10 が A 1 を訪れ、「常務が私のことをよく考えてくれてるし、組合をやめる。組合に入っていたら車にも乗せてもらえんし、車の修理にしても時間をわざとかけるようにして、無線でも組合員にはなかなかとらせないので組合をやめたらどうね。」と言って、A 1 に組合脱退を勧誘したが、A 1 は断った。
- ⑦ 10 月下旬に、A 1 は傷病手当金請求の手続のため会社へ赴き、その際 B 3 事務員に



病状、入院期間の延長について説明を行った。

- ⑧ 11月28日、A 1は病気が全快したため退院し、その後、「12月2日から出勤する。」旨の連絡をB 3、C 9事務員に数回行ったが「常務と連絡がとれないから、しばらく待ってくれ。」というB 3事務員らの返事であった。
- ⑨ 12月2日、7時30分にA 1は出勤したが配車がなされていないため、常務が出勤した10時30分まで待ち、常務から「長期欠勤に何故診断書の提出をしないのか。」「現在、満車であるため2、3日待ってくれ。」等の話があり、その後、A 1とB 3事務員の間で「空車があるまでパンク修理でもしとったらどうね。」「運転手だからそんなことはできん。」「それなら失業保険の手続をしたらどうね。」「失業保険を20万円位にしたらやめてもよい。」等のやりとりがあった。
- ⑩ その後連絡がないため、同月6日、A 1は会社に赴いたところ、「12月7日の14時に常務が会いたい。」旨の連絡を受けた。
- ⑪ 12月7日13時30分頃、A 1が会社に行ったところ常務は不在であり、B 3事務員から前記「解雇予告通知書」を手渡され、憤慨したA 1はその通知書の裏面に「無断欠勤とはなんか、解雇は解雇でいいからこんな書類にしないで俺と会え、人をなめるのもいいかげんにしろ。こんなバカな書類は受けとれん。」という内容のことを書いて、通知書の受取りを拒否したが、その後2、3日してから、A 1は会社に行き、解雇予告通知書を受領した。
- ⑫ 解雇予告期間の12月8日から昭和53年1月7日までの期間の出勤については、会社からA 1に対して何の指示もなされず、A 1はその期間乗務しなかった。
- (2) A 2に対する解雇予告について

会社はA 2に対し、昭和52年12月8日付で「貴殿は昭和52年6月26日より2箇月の診断書を提出されていましたが、昭和52年8月26日以降、何等連絡もなく、無断欠勤の状態と判断し、貴殿の行為は遺憾に存じます。ついて検討の結果、貴殿を昭和53年1月8日で解雇致したいと存じますので、御通知致します。」との解雇予告を行った。

A 2に関する事実の概要は次のとおりである。

- ① 昭和52年6月26日、A2は胃潰瘍により児嶋病院に入院したため、翌27日、A2の妻が会社に対し、病院入院のため欠勤する旨報告し、7月5日に、6月26日から8月26日まで2箇月の入院を必要とする旨の診断書を提出した。
  - ② 8月25日、A2の妻は傷病手当金請求のため会社に行った際、A2の入院がさらに1箇月かかることをB3事務員に報告し、同事務員から診断書を提出するよう指示された。
  - ③ 9月20日頃、A2は見舞いに来たA7委員長（当時、同盟ハイタク労連に所属）に組合加入を勧められ、組合に加入した。
  - ④ 9月26日、A2は児嶋病院を退院し、同月29日、C9事務員に「10月1日から出勤したい。」旨述べたところ、「急にいわれても困るので常務に連絡するので待ってほしい。」との返事であった。
  - ⑤ 10月1日、A2はその後連絡がないため、会社に赴き、常務と面接した際、「何故、乗務させないのか。」「車が一杯なのでしばらく待ってほしい。」と言い争いとなり、その場に居合わせた整備工場の工場長とも口論となった。
  - ⑥ 同月10日、A2は常務と会い「乗務させてほしい。」旨要望したが常務は「あんた達がいらんこと組合を作るけんたい。そうでなかったら乗れるとに。」という趣旨の発言をして、A2に対する配車を拒否した。
  - ⑦ A2は再三の乗務要求にもかかわらず乗務させてもらえないため、同年10月、11月分の傷病手当金請求の手続を行い、傷病手当金を受領した。
  - ⑧ 11月9日、組合は会社に対し団交申入れとともに、A2の乗務拒否の理由について釈明を求めたが、会社から何の回答もなされなかった。
  - ⑨ 会社は12月8日付でA2に対し、前記解雇予告通知を行ったが、解雇予告期間の12月9日から昭和53年1月8日までの乗務については、会社からA2に対して何の指示もなされず、A2はその期間乗務しなかった。
  - ⑩ A2は昭和53年12月30日事故により死亡した。
- (3) A4に対する解雇予告について

会社はA 4に対し、昭和52年12月 8 日付で「貴殿は昭和52年11月 6 日（日曜日）幸袋タクシー福岡55い809号車のボンネットの上に鉄の索引ロープを乗せて飯塚市幸袋本社より幸袋本社工場内まで（約100m）走って来たことに対して注意したことに反省もなく、会社に対して暴言を言われたことに対して遺憾に存じます。また 9 月28日、10月 8 日無届欠勤があり、その他も平均して毎月欠勤 3 日以上の勤務状態が悪いため、検討の結果、貴殿を昭和53年 1 月 8 日で解雇致したいと存じますので通知致します。」旨の解雇予告を行った。

A 4 に関する事実の概要は次のとおりである。

- ① 昭和52年11月 6 日午前11時頃、A 4 は本社営業所において、同日配車された110号車のエンジンがかからないため、同僚のA 6 に索引ロープで車を引っ張ってもらってエンジンを始動し、その使用した索引ロープをボンネットの上に乗せたまま約100メートル離れた整備工場まで行き、停車した反動でロープはボンネットをずり落ち、その落下の際、ボンネットに傷が生じた。たまたま工場内でこれを見ていた常務はA 4 に対し、「お前は横着だ。ボロ車でも常識のあることをせんか。」と大声で注意したところ、A 4 は「いつも引っ張らなければならん車に乗せないで、修理をしてくれ。」と反論し、その後、傍にいたA 6 と一緒にボンネットの件は謝ったが、常務は「謝ってもすむ問題ではない。お前は車に乗ってもらわんでもよか。」と発言して、A 4 にその日の乗務停止を命じた。
- ② 翌 7 日、A 4 は出勤したが、配車はされておらず、A 4 が常務と会った際も、常務からは何の指示もなかった。
- ③ 同月 8 日もA 4 は出勤したが配車がないため、組合は11月 9 日付の要求書において、A 4 の乗務停止は処分であるかどうか会社の回答を求めたが、会社から何らの回答も示されないまま推移し、12月 8 日に至ったものである。
- ④ A 4 の解雇前 6 箇月の勤務成績は、次のとおりである。

	運賃収入	欠勤	早退	遅刻
5月	369,030円	2日	4回	2回
6月	436,650円	2日	2回	4回
7月	347,610円	4日	3回	3回
8月	366,150円	5日	2回	1回
9月	361,510円	4日	0回	5回
10月	303,600円	5日	4回	3回
平均	364,091円	3.7日	2.5回	3回

⑤ 会社の他の乗務員の運賃収入、欠勤日数、早退及び遅刻回数に関する資料は提出されておらず、上記期間中にA4は欠勤、早退等の勤務成績について、特段に社長あるいは常務から注意を受けた事実はない。

(4) A3に対する解雇予告について

会社はA3に対し、昭和52年12月8日付で、「貴殿は、昭和52年10月29日午前11時30分、電話の予約の4台日の配車をしたところ、組合員だから会社からの予約の指示は受けられませんと言いました。また、欠勤日数も多く、勤務状態も悪いにもかかわらず、業務指示に従わないと拒否したことを検討した結果、貴殿を昭和53年1月8日で解雇致したいと存じますので御通知します。」旨の解雇予告を行った。

A3に関する事実の概要は次のとおりである。

① A3は昭和52年10月29日11時頃出勤し、担当の118号車のエンジンを始動させたが、かからなかったため、本社事務室に行き、常務に修理を依頼した。常務が修理中の11時30分頃、幸袋工作所から車4台の予約電話が入ったため、常務は無線で配車できなかった1台について、A3に修理ができしだい行くよう指示したが、A3は組合が無線配車指示拒否闘争中であることを理由にその指示を断った。その際、その場にいあわせた社長とA3の間で「無線拒否闘争は誰が決めるのか。」、「組合のA7委員長だ。」、「お前は帰れ。」等のやりとりがあった。結局、常務が幸袋工作所の配車予約に行き、常務はその際、「帰ってくるまで待つように。」とA3に指示したため、A3は待機し

ていたが、常務は帰ってから何の指示もしないため、同人はやむなくその日は乗務せずに帰宅した。

② A 3は翌30日、29日の件をA 7支部長に相談し、A 7支部長と共に社長に会い、乗務させてほしい旨要望したが、社長は同支部長に対し、「他人のことは心配せんでもよか、お前のことを心配しろ」と言ってA 3の乗務の要望については無視した。

③ A 3は勤務予定に従い、出社したが配車はなく、また、組合の11月9日付のA 3の乗務拒否の理由についての釈明要求についても会社の回答はなく、12月8日に至り、解雇予告を受けたものである。

④ A 3の解雇前6箇月の勤務成績は、次のとおりである。

	運賃収入	欠勤	早退	遅刻
4月	298,020円	6日	3回	2回
5月	283,520円	6日	2回	1回
6月	388,570円	2日	2回	0回
7月	369,660円	5日	4回	1回
8月	482,920円	1日	4回	4回
9月	414,830円	2日	3回	1回
平均	372,920円	3.7日	3回	1.5回

⑤ A 3は欠勤、早退及び遅刻について、会社から特に警告等をされた事実はない。

(5) 昭和52年9月から12月までの会社における採用及び退職状況

A 2ら4名の被解雇者の乗務が問題となった昭和52年9月から12月までの会社における入、退社した者は、次の表のとおりである。

	昭和52年9月	昭和52年10月	昭和52年11月	昭和52年12月
入社した者	C11 C12 (9.25) (9.27)  C16 C17 (9.28) (9.29)	C13 (10.17)	C14 C15 (11.10) (11.15)  C18 C19 (11.15) (11.20)  C20 C21 (11.20) (11.20)  C22 (11.22)	
退社した者	なし	C23 C24 (10.16) (10.16)  C16 C28 (10.16) (10.24)  C29 (10.24)	C25 C26 (11.9) (11.10)	C27 C22 (12.8) (12.15)  C19 C20 (12.17) (12.20)  C14 (12.25)
本件被解雇者の乗務が問題となっている時期		A2…10月1日 A3…10月30日	A4…11月7日	A1…12月2日

#### 6. 解雇通告後の団交等について

(1) 組合はあっせん打切りの2日後の昭和52年12月10日、当委員会に本件救済申立てを行うとともに、同月12日、再度会社に対してA2らの解雇予告の撤回等について団交申入れを行った。

(2) 同月23日、第1回目の団交が組合側は全自交のA11書記次長及びA12書記長らが、会社側は社長及び常務らが出席して行われ、労働条件の変更については協議のうえ実施すること、人事の異動については労使協議し、組合が納得のうえ実施すること等が合意されたが、A2ら4名の解雇問題については、会社は当委員会の判定を待つという主張であったため、何ら具体的な交渉に入ることなく進展はみられなかった。

その後、団交は会社都合によりのびのびとなり、昭和53年3月30日第2回目の団交が開催されたが、会社指定期日の団交にもかかわらず社長は出席せず、常務は途中から席を外して帰ったため、第1回団交とほぼ同内容の合意が得られただけで、何ら進展はなかった。

#### 7. A5ら3名に対する乗務拒否について

昭和53年3月から5月にかけて、組合員A5(以下「A5」という。)、同A6(以下「A6」)

という。)及び同A7(以下「A7」という。)がそれぞれ乗務拒否を受けたが、その間の事実の概要は次のとおりである。

(1) A5に対する乗務拒否について

- ① A5は昭和52年3月に入社し、同盟ハイタク労連の幸袋労組結成時においては副委員長、全自交に変わってからは幸袋タクシー支部の副支部長として活発な組合活動を行っていた。
- ② A5は道路交通法違反により、昭和53年2月7日から3月7日まで免許停止処分を受けたため、2月5日会社に赴き常務と面接して、2月6日から3月10日までの欠勤届を提出し、その了解を得た。
- ③ A5は3月10日までの欠勤届を提出していたため、3月8日、C9事務員に「3月10日から出勤したいので、常務によろしく頼む。」旨の電話連絡を行った。
- ④ 3月10日にA5が出勤したところ、配車がなされていなかったため、同人はB3、C9の両事務員に理由を質したが、常務が不在であるため分らないという返事であったため、A5は常務が不在であるなら、社長と会いたい旨要望したが、社長は今日は話したくないとのことで、その日の話合いは拒否された。
- ⑤ 翌11日以降も、A5は勤務ダイヤに従い出勤したが配車がなされていず、そのことについてA5がB3、C9事務員らに理由を聞いても「社長、常務がいないから分らない。」との返事だけであった。

また、A5は3月13日頃、整備工場の工場長と会った際、免停後配車されない事情を説明したところ、「常務に話をしておくから、明後日来てくれ。」との工場長の返事であったため、A5は連絡を待っていたが、工場長からはその後何の連絡もなかった。

- ⑥ 前記第1の7の(1)の④、⑤で認定したごとく、A5に対する乗務拒否についてはA5の再三の乗務要求にもかかわらず、会社からA5に何らの説明も行われなまま推移し、後述する昭和53年9月30日に至ったものである。

(2) A6に対する乗務拒否について

- ① 昭和53年4月16日15時頃、A6がたまたま会社内で社長と顔を合わせたところ、社

長がA 6に対し「お前はまだおったとか、たいがいでやめてよそへ行け。」と言ったため、A 6は「首にするなら首にしろ。」と言って口論となったが、結局、その場はB 3事務員がとりなしておさまり、A 6は仕事に出た。

② 翌17日、A 6は出社したが、同人に対する配車がなされていないため、常務にその理由を質したが、常務は忙しいと言って、何の説明も行わなかった。

その後、A 6は、4月19日は8時30分、同月20日は10時40分、同月22日は8時30分と勤務ダイヤに従い出勤したが、配車はなされていず、その間、A 6は社長とも会って、同人に対する乗務拒否の理由を質したが、社長は「お前と話合う必要はない。」と返事して、その話合いを断った。

③ 組合のA12書記長は、A 6から同人に対する乗務拒否について報告を受け、同月17日の昼頃、会社に対してA 6に対する乗務拒否の理由について明確にしてほしいとの申入れを行ったが、会社から何の回答もなかった。

④ 前記第1の7の(2)の②、③で認定したごとく、A 6に対する乗務拒否については、A 6及び組合の再三の乗務要求にもかかわらず、会社からA 6に何らの説明も行われぬまま推移し、後述する昭和53年9月30日に至ったものである。

### (3) A 7に対する乗務拒否について

① A 7は昭和51年1月に入社し、同盟ハイタク労連結成時においては委員長として組合結成の中心となり、全自交に変わってからは組合幸袋タクシー支部の支部長として活動していた。

② A 7は道路交通法違反により、昭和53年4月5日から5月4日までの免許停止処分を受けたため、4月4日、会社に1箇月欠勤する旨、連絡した。

③ その後、A 7は5月7日、会社のC 8事務員に対して「家庭の都合によりしばらく欠勤する、いつまでになるか分らない。」旨の連絡を行って6月25日まで欠勤した。

④ 6月25日、A 7は「明日から出勤する。」旨をC 9事務員に連絡したところ、「常務に伝えておく。」との返事であった。このA 7の伝言を聞いた常務は、翌26日、A 7に116号車を配車したが、A 7は出勤してこなかった。しかしながら、常務はA 7に26日配



車する旨の連絡は指示していない。

⑤ A 7は同月28日、「出勤について連絡したが何の返事もないので、会社より出勤通知をしてほしい。」旨をB 3事務員に伝えたが、会社からその後何の連絡もないまま、現在に至っている。

(4) A 7が免許停止により欠勤して以降、会社に勤務していた組合員A 9（幸袋タクシー支部書記長）は昭和53年4月8日に、同A14は4月12日に、同A15は4月23日に、それぞれ退職し、現在、会社には組合員は乗務していない状態となっている。

(5) 昭和53年2月から4月までの会社における採用及び退職状況

A 5及びA 6に対する乗務拒否が問題となった昭和53年2月から4月までの会社における入、退社した者は、次の表のとおりである。

	昭和53年2月	昭和53年3月	昭和53年4月
入社した者	C 30 C 31 (2. 14) (2. 22)	C 7 C 32 (3. 9) (3. 20)	C 33 C 35 C 34 (4. 1) (4. 2) (4. 10)
	C 36 (2. 16)		C 37 (4. 10)
退社した者	C 38 (2. 16)	C 39 C 31 (3. 17) (3. 24)	A 9 A14 A15 (4. 8) (4. 12) (4. 23)
			C 40 (不明)
A 5及びA 6の乗務が問題となった時期		A 5…3月10日	A 6…4月17日

#### 8. A 5ら3名に対する乗務拒否に関する団交について

(1) 昭和53年9月29日、第3回目の団交が開催されたが、交渉が行われた場所がやっと5～6人座れる程度の狭い部屋であったため、会社側は社長、常務及びB 3事務員が、組合側は12名の参加者のうちA 8委員長、A12書記長及びA16執行委員の3名が団交に出席し、乗務拒否されているA 5ら9名は部屋の外の道路等で待機しているという状態であった。この団交においては、当時、乗務拒否されていたA 5ら3名の職場復帰問題が中心となり交渉が行われ、この中で会社は①A 5ら3名の職場復帰は認めること、②しかしながら現在は満車であるため、空車がある時に乗務してもらうこと（スペア勤務）、③それ以外の時はパンク修理、溝掃除等をしてもらいたいこと、④その場合の賃金保障

はしない旨主張し、一方、組合は①乗務拒否をされているA 5ら3名は正規の従業員であるため、すぐに乗務させるべきであること、②会社は現在も運転手を募集中であることからみれば、満車であるはずはないこと、③もし、スペア勤務にする場合は賃金保障をすること等を主張し、結局、A 5ら3名は9月30日から職場復帰すること、但し、満車の場合はパンク修理等をするとの了解はなされたが、その他の職場復帰に伴う条件等については明確な合意はなされないまま、その日の団交は終了した。

(2) この団交終了後、社長から組合のA12書記長に対し、A 1ら4名の解雇問題は別にし、A 5ら3名に対する乗務拒否の問題については金銭で解決し、会社を退職してもらえないかとの申出がなされたが、A12書記長はこの申出を拒否した。

(3) 翌9月30日、A 5及びA 6は前日の団交における合意に基づき出勤したが、配車はされていなかったため、待機室で待っていたところ、社長が来て「お前達のくる所じゃないけん帰れ、帰るのが嫌ならどぶ掃除でもせろ。」と言ったためA 5らは「自分達は運転手だから、どぶ掃除はあまりにもひどいじゃないか。」と抗議したが、社長はA 5及びA 6の両名の腕を引っ張って「ここはお前達のいる所でないから外で待て。」と言ったため、A 5ら両名はやむを得ずその場を出て、組合のA12書記長に状況の報告を行い、これからの指示を求めた。A12書記長から「トラブルをさけるため、今日はとりあえず帰りなさい。」との指示であったため、両名は帰宅し、その後会社と組合との話し合いはなされないまま、現在に至っている。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1. 不当労働行為を構成する事実の範囲について

申立人組合幸袋タクシー支部は、会社従業員をもって昭和52年9月中旬結成された幸袋労組が、前記第1の2の(7)認定のとおり、同年10月29日解散し、それと同時に結成されたものである。幸袋労組と組合支部との間には、幸袋労組解散、組合支部結成の経緯と上部団体を異にする事実が認められるが、両組合はいずれも会社従業員をもって組織され、本件申立時においても役員をはじめ構成員は退職又は組合脱退により若干名の減少がみられたけれども、ほぼ同一メンバーであることが認められる。したがって、本件申立ての趣旨

に徴するとき、幸袋労組解散、組合支部結成及び上部団体の変更の事実が認められるとしても、労働組合に対する使用者の行為を判断するうえにおいて、これら事実は何ら異なる評価をしなければならない理由とはなりえないので、幸袋労組に対する会社の行為をも、本件救済申立ての不当労働行為を構成する事実として採用することができるものと判断する。

## 2. A 1、A 2、A 4及びA 3に対する解雇予告について

### (1) A 1ら4名の解雇理由について

#### ① A 1の解雇予告について

申立人は、A 1の昭和52年8月6日から同年11月28日までの頸部痛、十二指腸潰瘍による病気入院について、同人が電話及び口頭により会社の了解を得ただけで、その間、診断書を提出しなかったことをとらえ、これを無断欠勤とみなして会社が同年12月7日、A 1に対し解雇予告を行ったことは同人が組合員であることを嫌い、職場から組合員を排除しようとい図したものであると主張する。

一方、被申立人は、A 1の病気入院について診断書の提出を指示したにもかかわらず、その提出をせず、同年12月2日、突然入社して乗務を要求したため、「スペア勤務」を命じたところ、その指示を拒否して帰宅し、その後連絡がないので4箇月の無断欠勤と判断して解雇したものであると主張するので、これについて判断する。

前記第1の5の(1)で認定したごとく、A 1は病気入院により欠勤する旨を会社に報告し、その了解を得てはいるが、その際の会社の指示にもかかわらず、診断書の提出を怠っており、この点で同人の側に手落ちがあるものとする。

しかしながら、会社は前記第1の5の(1)の④で認定したごとく、A 1の社会保険加入手続に関し、同社のB 3事務員をつうじて同人の入院の事実を知っていたことが窺われ、A 1の病気入院の事実について全く連絡がなかったという会社の主張は採用できない。

また、会社は、病気欠勤中の従業員に対してとるべき措置として、就業規則に基づく十分の指導、指示を行わず放置しておきながら、前記第1の2及び4で認定したご

とく、昭和52年9月中旬、組合が結成され、さらにその組合活動が活発化し、同年11月22日、組合が団交開催、乗務拒否の回復その他について当委員会にあっせん申請を行うや、第1回あっせん日の前日にあたる12月7日、「入院について事前、事後に連絡なく、無断欠勤と判断し」て、解雇予告を行ったことは極めて不自然であり、加えてA1が11月末に退院した後、会社に出勤する旨申し出て、12月2日には乗務を要求したのに対して会社が漠然としたスペア勤務を指示するのみで、その時点では就業規則に基づく一定の処分ないしは解雇の意思表示をしていない事実、さらには前記第1の3の(1)及び第1の5の(5)で認定したごとく、会社における乗務員の募集、採用実態をも併せ考えると、会社のA1に対する解雇予告は同人が診断書を提出していないことを奇貨として「無断欠勤」の取り扱いをなし、解雇の理由としたものと考えられ、相当の理由があるとは認められない。

また、被申立人は、解雇予告の当時、A1は組合員でなかったから不当労働行為の前提事実を欠くと主張するので、この点について判断すれば、本件申立てに対する会社側の昭和53年1月17日付の答弁書において、何らA1の組合員資格については言及しておらず、他の組合員と同様に取り扱っていることのほか、前記第1の2の(2)で認定したごとく、組合は昭和52年10月中旬、組合結成通知とともに組合員名簿を提出しており、そのことについては会社も認めていながら、その点についての立証が何らなされていないこと、さらにはA1に対する解雇予告通知がA2ら他の組合員とほぼ同時になされていることを併せ考えると、会社は解雇予告当時、A1が組合員であることを知っていたものと判断するのが相当である。

## ② A2の解雇予告について

申立人は、A2が昭和52年6月26日から9月26日までの胃潰瘍による病気入院について、当初の2箇月間についてのみ診断書を提出し、後の1箇月について口頭による申出だけで診断書を提出しなかったことを理由に、同人が10月1日以降出社しても配車せず、会社はただ、「連絡するまで待つように」と言うだけでA2を乗務させず、12月8日に至って、「8月26日以降、何の連絡もなく、無断欠勤の状態と判断し」て、解

雇予告を行ったことはA2が組合員であることを嫌悪し、職場から組合員を排除しようとい意図したものであると主張する。

一方、被申立人は、A2は8月26日以降全く連絡なく無断欠勤し、10月初め入社してきて乗務を要請したが、満車であったため、「スペア勤務」を指示したところ、A2はこれを拒否し、しかも退院後も傷病手当金の交付を受けるなど、就労意欲がないと判断し、解雇予告をしたものであると主張する。

これについて判断すれば、前記第1の5の(2)の②で認定したごとく、同年8月25日、A2の妻が傷病手当金請求のため会社に立ち寄り、A2の入院がさらに1箇月延びることをB3事務員に告げた際、同事務員から診断書を提出するように指示されたにもかかわらず、A2がこれを提出しなかったことは同人の怠慢であると認められる。

しかしながら、会社は8月26日以降もA2が引き続き入院していたことは傷病手当金の手続の事実関係から知っていたものと判断され、診断書提出についてその後督促したという事実もない。

したがって、解雇予告の文面にあるように、「8月26日以降無断欠勤」したことを理由に解雇予告をなしたという会社の主張は採用できない。

また、会社は、A2が10月以降、2箇月にわたって傷病手当金の交付を受けている点をとらえて、同人に勤労意欲がないとの判断にたつて、解雇予告したものであると主張しているが、前記第1の3の(2)認定のとおり、同社におけるスペア勤務は全く賃金の保障がなく、A2が再三の乗務要求にかかわらず乗務を拒否され、その生計維持のため、やむなく傷病手当金を受領したものと思料され、会社の主張するごとく、この点のみをとらえて、A2に勤労意欲がないものと即断することは一方的に過ぎるものとする。

以上述べたごとく、会社がA2の解雇予告理由としてあげている事実はいずれもその理由を欠き失当であると判断される。

### ③ A4の解雇予告について

申立人は、A4が昭和52年11月6日、同人が運転する車両のボンネットに傷をつけ、

そのことについての同人の謝罪にもかかわらず、会社が乗務拒否を行い、その後の同人の乗務要求についても、依然として会社が配車せず、12月8日に至って同人に解雇予告を行ったことは、会社がささいなことを理由に組合員であるA4を排除しようとい意図したものであると主張する。

一方、被申立人は、A4が必要もないのに牽引ロープをボンネットに載せて、車両に傷を生じさせたことは非常識であり、しかもこのことに対する常務の注意に対し反抗的態度をとり、その後も反省の色がみられないため乗務停止していたところ、出勤しなくなり、さらにA4は牽引ロープ事件以前から欠勤が多く、勤務状態及び運収が悪いので解雇したものであると主張する。

これについて判断すれば、前記第1の5の(3)の①で認定したごとく、A4がボンネット上に牽引ロープを載せて走行し、かつ停車の際、そのロープをずり落して車両に傷をつけるなど、同人の行為には、職業運転手として注意に欠ける点は認められるが、前記第1の2の(5)及び第1の5の(3)の①認定のとおり、同社では比較的老朽の車両を組合員に配車していた事実があり、牽引して車を始動させる例がしばしばあったことが推認され、しかも、ボンネット上の傷は、営業車とはいえ、直ちに走行ないし営業に支障をきたすほどのものとは認められない。

また、第1の5の(3)の①及び②で認定したごとく、会社がA4に乗務停止を命じて以降、同人に何ら反省の機会を与えないまま乗務停止を続け、11月9日の組合のA4に対する乗務停止の釈明要求についても何ら回答をすることなく、12月8日に至り、前記解雇予告をなしたことは、A4に非難されるべき点は認められるにしても、従業員にとり最も重い処分である解雇をなすことは酷にすぎるものといわなければならない。

また、会社は、A4が以前から欠勤、遅刻及び早退が多く、運収も低いと主張しているが、同人の昭和52年5月から同年10月までの6箇月間の運収及び勤務状況は、前記第1の5の(3)の④の表に示すとおりであり、同社の他の乗務員に関する資料が提出されておらず、しかもA4は運収、勤務状況について社長あるいは常務から特段の注

意を受けた事実はないことからみれば、その程度は、ことさらA4を解雇しなければならないものとはどうてい認められない。

④ A3の解雇予告について

申立人は、A3が昭和52年10月29日、常務の予約配車指示に対し、同人が無線配車指示拒否闘争及び仕業点検の未完了を理由にその指示を拒否したことについて、会社はその日以降、A3に対して乗務拒否を続け、12月8日に右予約指示の拒否を理由に解雇予告をしたことは、A3が組合員であることをきらい、ささいなことをとりあげて、それを口実に組合員を職場から排除しようとする意図したものであると主張する。

一方、被申立人は、A3は、常務の予約配車指示を組合の指示がないことを理由に拒否し、その後の常務の待機の指示にも従わず、無断で帰宅し、10月30日以後は無届で欠勤しており、また、A3は従来から欠勤が多く、運収も低いため解雇をしたものであると主張する。

この点につき判断すれば、前記第1の2の(3)、(4)及び(5)で認定したごとく、当時、組合は団交開催要求の戦術として無線配車指示拒否闘争中であり、A3は4台の予約中3台が無線によって配車されていることから、上記常務の指示を無線による配車指示と同様のものと考えて、組合の闘争指令に従い、その指示を拒否したものと推認される。

したがって、組合結成まもない組合の組合員であるA3が、初めての組合の争議行為において、その指令の範囲に対する明確な認識がないまま、前記のような行動をとったことは無理からぬ点があるものと思科されるところ、A3の前記行動に対する会社の対応は、社長が「お前はもう帰れ。」と発言したり、さらには翌10月30日、A3がA7支部長ともども社長に乗務を要請した際も、社長がA7支部長に「他人の事は心配せんでもよか、お前の事を心配しろ」と言って、A3の乗務要求を無視するなど、組合の要請を軽視し、挑発的な言辞を弄するなどしたことは誠意ある態度とは認められず、さらにはA3の前記行動をとらえ、何の理由の説明もないまま乗務拒否を続け、ひいては解雇予告をなしたことは失当というべきである。

また、10月30日のA3の乗務要求及び11月9日の組合の釈明要求等の事実からみても、A3は再三にわたり乗務要求をしていたにもかかわらず、会社が配車しないため乗務できなかったものと考えられるので、A3が10月30日以降無断欠勤しているとの会社の主張は採用できず、したがって、A3に対する解雇予告はその理由がないものというべきである。

また、被申立人は、A3が日頃から勤務状態及び運収が悪いと主張するが、同人の昭和52年4月から同年9月までの6箇月間の運収及び勤務状況は、前記第1の5の(4)の④の表のとおりであり、前項A4の場合と同じく、この資料のみをもって、A3解雇の正当な理由と認めることはできない。

## (2) 不当労働行為の成否について

前記判断のごとく、A1ら4名に対する会社の解雇予告は、同人らに多かれ少かれ非難されるべき点があったにしても、それらの落度に比して酷に過ぎるものと判断される  
ところ、①昭和52年9月中旬の組合結成以来、組合の再三の団交開催要求にもかかわらず、3箇月にわたり何らの回答もなさず、また、その開催にも応じなかったこと、②同年10月中旬頃から組合の活動が活発化するに対応して、組合員に対し配車及び無線機の取付け等について、他の従業員と差別取扱いを行い、また、「組合をやめないか。」「組合員の車が故障しても修理はせん。」等の発言をしていること、さらには「組合を作ったからといって組合の三羽鳥がえらくなかったと思ったら大間違いだ。」等の張紙を窓ガラスに掲示したこと、③同年10月10日、A2の乗務要求に対し、常務が「あんた達がいらんこと組合を作るけんたい、そうでなかったら乗れるとに。」と発言したこと、④同年11月9日付の組合のA2らに対する乗務拒否の釈明要求に対して何らの回答も行わず、その間、就業規則に基づく一定の処分等をする事なく放置しておきながら、同人らの乗務拒否が問題とされた当委員会におけるあっせんの前日及び当日に、A2ら4名の組合員に対し、同時に解雇予告を行ったこと、等の諸事実を総合して考えると、会社が同人らを解雇した真の意図は、会社が組合が結成されて以来、組合の結成及びその活動を嫌悪し、A2ら組合員を職場から排除して、組合の弱体化を図るためになしたものとみる



のが相当である。

よって、会社のA1らに対する解雇予告は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### 3. A5、A6、A7に対する乗務拒否について

申立人は、A5ら3名が乗務することができなくなった直接の原因は、同人らが乗務の申出をしたにもかかわらず、会社は同人らに配車せず、乗務を拒否したことによるものであると主張し、一方、被申立人は、A5についてはスペア勤務を命じたが同人がこれを拒否したことによるものであること、A6については無届欠勤の状態であること及びA7については同人の申出により配車していたけれども出社しなかったものであることをそれぞれ主張する。

会社における乗務員に対する配車の状況等については、前記第1の3の(3)認定のとおり、配車は会社の専権として行われ、しかも会社側と紛争を起すと翌日から配車されないごとく、極めて恣意的に行使されていたことがうかがわれ、そして乗務を拒否された乗務員は退職していく事情にあったことが認められる。

ところで、A5については、昭和53年3月10日、運転免許停止処分を終え、同人が出勤するに際し、同月8日、会社に対し出勤する旨を通知したことについて、会社はこれを否定するが、仮りにこの通知がないとしても、前記第1の7の(1)の④及び⑤認定のとおり、同人が同月10日以降会社に出勤した際の会社側の対応は極めて不誠実なものであったことが認められ、その会社側の態度から判断すると、会社は同人に対し配車する意思がなかったことがうかがわれ、そのままの状態に放置することにより、同人が退職していくであろうことを期待していたものと判断される。会社は同人に対し、スペア勤務を命じたが同人がこれを拒否したとするが、前記第1の7の(5)認定のとおり、会社における同時期の乗務員の採用等の状況はかなり頻繁であり、このことから判断すると、同人を長時間にわたりスペア勤務にしなければならないものとは認められない。したがって、同人が出勤後、乗務させなかったことは、会社が同人に退職をよぎなくさせようとして行ったものとみるのが相当である。

A 6については、前記第1の7の(2)の①及び②認定のごとく、昭和53年4月16日、同人と社長との口論を理由に、翌日以降配車されなかったことは明らかであるが、同人の社長との口論が翌日以降の乗務を拒否しなければならない程度のものとは考えられず、また、会社は同人や組合からの質問に対し、その理由を何ら考えていないことは、このような状態が継続することにより、同人が退職していくであろうことを期待していたものとみることが出来る。むしろ、社長の「お前はまだおったとか、たいがいでやめてよそへ行け。」との発言は、前記第1の7の(4)認定のとおり、当時、組合員で勤務していたものは同人のほか1名であったことを考えると、組合員である同人の在職を嫌い、同人を職場から排除することを意図した発言であるとみるのが相当である。

A 7については、運転免許停止処分を終え、さらに家事都合で欠勤後、昭和53年6月25日会社に対し翌日から出勤する旨を伝え、会社は同日の配車を用意していたが、同日、同人は出勤しなかったことが認められる。

このことについては同人にも非難されるべき点があるが、会社における配車の状況からスペア勤務のあることを考えると、同人の連絡に対応したC9事務員は「常務に伝えておく。」と返事したのみで、その後何らの連絡もしなかった会社の態度にも不誠実なものがあったと思われる。また、同日以降については、会社は同人から何らの連絡がなかったと主張するが、前記第1の7の(3)の⑤認定のとおり、同人は会社に対し連絡をしていたことが認められ、むしろ会社は同月26日同人の申出により一応配車したが、同日、同人が出勤しなかったことを奇貨として、それ以後の同人の乗務の申出を無視することによって、同人が乗務しない状態が継続することにより、同人が退職していくであろうことを期待していたものとみるのが相当である。

このことは、前記第1の7の(4)認定のとおり、当時すでに会社には同人を除いて組合員は勤務していなかったことから容易に推察され、会社の行為は同人を職場から排除することを意図してなしたものと判断される。

以上のとおり、会社のA5らに対する乗務拒否の取扱いは、同人らが退職するであろうことを期待してなしたものと認められるが、同人らは未だ退職の意思表示をしていない以

上、同人らと会社との雇用関係は存続しているものと考えられ、その間において正当な理由もなく、同人らを乗務させていないことは、乗務員として不利益取扱いであることは自明であり、このことは、前記第2の2の(2)判断のごとく会社は組合を嫌悪していたことに加えA5については組合副支部長及びA7については組合支部長として、両名は幸袋労組結成以来、組合活動の中心人物であったこと、また、A6については、前記判断のとおり、社長の言動は同人の組合員であることを嫌悪したことによるものであることが推認されるので、会社の同人らに対する乗務拒否の取扱いは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

#### 4. その他の不利益取扱いについて

##### (1) 無線装置の取り外しについて

申立人は、組合が無線配車指示拒否闘争を撤回通告した後においても、組合員の乗務する車から無線機を取り外したことは、不利益取扱いであると主張し、一方、被申立人は、無線機の取り外しは組合からの申し入れによるものであり、また、当時、無線妨害が甚だしく、無線を私用あるいは組合間の連絡に使用していたためであると主張する。

前記第1の2の(3)認定のとおり、幸袋労組は団交申入れに対する会社の態度を不満として、昭和52年10月25日から無線配車指示拒否闘争を会社に通告、実施し、同(5)認定のとおり、その翌日から会社は組合員に配車する7台の車から無線装置を取り外した。

前記第1の4の(1)認定のとおり、組合は、同月30日、会社に対して無線配車指示拒否闘争の中止を通告したが、会社の無線装置の取り外しは、翌年4月、組合員が全員乗務しなくなるまで続けられたことが認められる。

会社における無線装置の取り外しは、幸袋労組の無線配車指示拒否闘争に対抗して行われた会社の措置であるとしても、組合の支部が結成され、その翌日にはこの争議手段を中止し、しかもほかに何らの争議行為を行っていない状況において、会社が無線装置の取り外しを引続き実施していたことは、組合に対する攻撃的行為であるばかりでなく、組合員が職場から事実上いなくなるまで継続したことは、組合を嫌悪してなした行為と判断される。組合員の配車がこれにより不利となって運賃収入が減少し、ひいては同人

らの賃金が低下することは明らかであるから、組合の無線配車指示拒否闘争中止後における会社の無線装置の取り外しは、組合員に対する不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人が主張する無線妨害については、これが組合員によるものであると断定すべき証拠はなく、また、無線の私用等については、注意を促すなど別途処置すべきであって、これらをもって組合員の乗務する車から無線装置の取り外しを正当としうる理由とはなしがたい。

(2) 配車について

申立人は、会社は非組合員に比して組合員に対し配車差別を行っているとして主張し、一方、被申立人はこれを否定する。

前記第1の2の(5)認定のごとく、組合員に対する配車については非組合員に対する配車に比べ老朽車両であることが認められ、そのことにより同(6)認定のごとく修理回数が多く、かつ、そのための時間が長時間に及ぶため、組合員の運賃収入が減少することは容易に推認されるので、このことは組合員に対する不利益取扱いであり、前記判断のごとく会社が組合を嫌悪していたことを併せ考えると、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(3) 車両の修理について

申立人は、車両の修理について、会社は組合員の車両については故意に修理がなされなかったり、引き延ばされていると主張するが、これを疎明するものがないので、この点についての申立ては棄却する。

(4) 仕業点検について

申立人は、会社は陸運事務所からの行政指導を理由に、組合員に対してのみ勤務時間を40分ずらして添乗点検を行い、非組合員に対しては実施していないことは組合員に対する差別取扱いであると主張し、一方、被申立人は、組合員・非組合員を問わず添乗点検を実施しており、添乗する人員の関係から一度には実施できないので乗務ダイヤを変更したものであると主張する。

前記第1の4の(3)認定のごとく、会社は陸運事務所の改善指導に基づき、添乗による仕業点検を実施したが、その際、組合員と非組合員とを区別してこれを行い、このため組合員の始業時刻を午前8時から同8時40分に変更したことが認められる。

この場合、組合員と非組合員とを分けて実施したこと及び40分とはいえ始業時刻を会社が一方的に変更したことは問題があり、また、その実施方法についても非組合員に対して組合員と同様の添乗点検を実施したか疑問がもたれるが、さりとて本件の場合、このことによって招来する不利益についての疎明がないので、この点についての申立ては棄却する。

#### (5) 社会保険加入等について

申立人は、会社における雇用関係を明確にすることの内容として、社会保険加入手続等の差別取扱いを主張する。

前記第1の3の(5)認定のとおり、会社においては従業員の社会保険加入手続や保険給付について不適正と思われる取扱いがなされていることが認められるが、これら会社の取扱いが組合員なるが故になされたことの疎明がないので、その是正措置については別途の方法によるべきであって、この点についての申立ては棄却する。

#### 5. 団体交渉の拒否について

申立人は、会社は外形上団交を行ったようにみせかけているが、その協議事項、内容、場所及び回数などからみて団交を行ったものとはいえないと主張し、一方、被申立人は、団交が開催されなかったのは確立されたルールがなかったこと及び昭和52年11月7日福岡陸運事務所においてA11らに暴力的言動があったことをあげ、また、同年12月23日以降は団交が行われており、団交拒否には該当しないと主張する。

当事者間においては、前記第1の6の(2)及び同8の(1)認定のごとく、昭和52年12月23日、同53年3月30日及び同年9月29日の3回、団交が行われた事実が認められる。

しかしながら、①会社は、組合結成以来、組合の再三の団交申入れにもかかわらず、何らの回答を行わず、組合が当委員会に対し、団交開催等に関するあっせん申請を行い、これが不調に終って本件申立てがなされるに至り、ようやく組合の申入れに応じたことが認

められる。この間、会社は、組合に対し団交ルールについての申入れを行った事実は認められず、また、昭和52年11月7日の福岡陸運事務所における常務とA11らとのトラブルも、前記第1の4の(2)認定のごとく、会社が組合の申入れる団交に応じないことに対して、組合員がこれを問責しようとしたことに端を発したものであり、また、そのトラブルの程度からみても、団交を拒否しうる正当な理由とは認められない。しかも、会社は、幸袋労組の結成以来、同労組からの団交申入れに対し何らの回答をなしていないばかりでなく、前記第1の2の(6)認定にみられるごとく、会社は同労組を嫌悪していたことが認められ、このことは、前記判断のごとく組合に対しても同様であったことが認められる。②第2回交渉は、昭和53年3月30日に至り、ようやく開催されたが、前記第1の6の(2)認定のごとく、会社側は社長は出席せず、常務も途中から席を外すなどにより、若干の事項について合意がみられたとはいえ、何ら具体的な進展がなかったことが認められる。③同年9月29日の交渉においては、前記第1の8の(1)認定のとおり、A5ら3名の職場復帰についての合意がなされたことが認められるが、同(2)認定のごとく、団交終了後、社長はA12書記長に対して同人らの退職を提案し、また、同(3)認定のごとく、前記合意にもとづき、翌日出勤したA5らに対する社長の言動は、前記合意が同人らの職場復帰にともなう条件については必ずしも明確な合意がなされていなかったとはいえ、同人らの職場復帰そのものを事実上否定するがごときのものであったことが認められ、これら社長の言動は団交における合意とは矛盾するものであり、さらに、同日の団交の様態などを併せ考えると、会社の組合に対する交渉には誠意ある態度が認められない。

以上のとおり、会社は組合との間において過去3回にわたり団交を開催したとはいえ、団交開催までの経緯、労使間の懸案事項に比べて交渉の頻度、程度、交渉における会社側の交渉態度、さらに合意事項に対する履行状況などを併せ勘案すると、団交に対する会社の態度は誠実交渉義務を尽したものと認められず、このことは会社には前記第1の5の(2)の⑧、同(3)の③及び同(4)の③並びに前記第1の7の(2)の③及び④認定にみられるごとく、組合員に対する会社の措置について、組合が釈明を求めたのに対し、何らの回答をしなかった会社の態度を併せ考えると、会社には労使間の問題について組合を当事者として解決

しようとする意思がないものと推認されるので、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。

6. 従業員に対する労働組合加入等の禁止について

申立人は、会社は新規採用の従業員に対し、組合加入や組合活動をしないことを約束させ、誓約書を提出させていると主張する。

前記第1の3の(4)認定のとおり、会社は新規採用の従業員に対し、雇用に際して、組合に加入しない、組合活動をしない旨の誓約をさせていることが認められる。このことは同人らに対して労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるばかりでなく、組合にとっても、このことにより組合員の獲得に支障を来し、組合活動に影響を受けることになるので、会社のかかる行為は組合の運営に対する支配介入であると考えられ、同法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき本件救済としては、主文をもって相当と思料する。

なお、A2は昭和53年12月30日死亡し、相続人C1から申立承継の申出がなされているので、被申立人は、主文第1項のA2に対する救済措置のうち、賃金相当額については、同人の死亡日までの賃金相当額を相続人に支払わなければならない。

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54年10月8日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎