

佐賀、昭54不1、昭54.12.7

命 令 書

申立人 武雄タクシー労働組合

被申立人 株式会社 武雄タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人及び申立人が労働組合法第6条により委任した者の出席する団体交渉に速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人及び組合員に対して、組合の杵島地区労働組合総評議会からの脱退、組合の解散及び組合員の組合からの脱退を勧奨したり、申立人等が配布したビラについて文書で威迫したりして、組合の活動・運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人に対して、本命令を受けた日から一週間以内に、下記の文書を交付しなければならない。

記

当社が、貴組合の組合員に対し脱退を勧奨したことは、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と佐賀県地方労働委員会により認定されましたので、今後かかる行為は一切しないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

武雄タクシー労働組合

組合長 A1 殿

株式会社 武雄タクシー

代表取締役 B1

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人武雄タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、佐賀県武雄市）に住所を有し、株式会社武雄タクシーの従業員で構成され、昭和54年4月27日に組合を結成し、結成と同時に佐賀県労働組合総評議会（以下「県総評」という。）及び杵島地区労働組合総評議会（以下「杵島地区労」という。）に加盟した。

組合員は14名で、組合長はA 1（以下「A 1 組合長」という。）である。

(2) 被申立人株式会社武雄タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、同上）に本社を置き、武雄温泉駅前、三間坂及び高橋に営業所を設置し、一般乗用旅客自動車運送業（タクシー業）を営んでいる。

会社が有限会社になったのは昭和26年9月3日（登記）で、株式会社になったのは本件審査中の昭和54年11月1日であり、従業員は75名（昭和54年7月現在）である。

代表取締役はB 1（以下「B 1 社長」という。）で、昭和54年5月31日に有限会社武雄タクシーの代表取締役に選任され、株式会社となっても同様に代表取締役に選任されている。これら以前、B 1 社長は有限会社武雄タクシーの取締役（副社長）であったが、同会社運営の実質的権限をもっていた。

#### 2 組合結成と労使関係について

##### (1) 組合結成の経緯

会社は、昭和53年6月21日、労務主任としてB 2（以下「B 2 主任」という。）を採用した。

会社は、B 2 主任の着任後、点呼の実施、帽子着用の実施等、服務規律の厳格化を図った。

B 2 主任は、同主任の着任が従業員に十分周知徹底してなかったことや、点呼時の同主任の言動、態度から従業員間に反感を招いた。

総務部長のB 3（以下「B 3 部長」という。）も、B 2 主任着任以前に比べて規律を厳

しくしていった。

このため、次第に社内の雰囲気が悪くなり、10年以上の勤務者が辞めていくような状況が生じた。

また、賃金体系の説明会は開催されていたが、賃金決定方法が分からなかったり、納得のいかない従業員も少なく、従業員の中に労働組合を結成したいという気運が高まった。

昭和54年4月27日午前2時ごろ、杵島地区労の事務所がある武雄市の勤労福祉会館内において、運転手等約30名が集まり労働組合を結成し、組合長にA1を選出した。

組合には、運転手を中心に班長を含めて27名が加入し、賃金2万円アップ、時間短縮、組合告知板の設置、組合事務所の設置、チェック・オフ等7項目の要求をすることを決議した。

同日午前10時ごろ、杵島地区労事務局長のA2（以下「A2事務局長」という。）は、本社会議室において、A1組合長ほか組合員等10数名同席のところ、B3部長に組合結成通知書、上記7項目の要求を記載した要求書及び団体交渉申込書の3通を手交した。

## (2) 組合結成後の労使関係

労働組合が結成されてから、初めて支給された昭和54年5月25日支給の賃金から給与明細書に項目を記入しない理由不明の金員が控除されていた。この控除については、事前に会社からなんら理由説明がなされていず、組合がB3部長に理由を聞いてみると、就業時間中で車が稼動していない時間についてタコグラフに基づき算定して差し引いたという回答があっただけで、具体的な説明は得られなかった。

また、会社は、同年5月23日、「有給休暇に関する件」と題する掲示をし、「労働組合の告発により武雄労働基準監督署の立入監査が行われ、是正勧告を受けたので、有給休暇の買上げを今後廃止する」、更に、「有給休暇の取得については、業務上の支障を来さないよう人数制限を行う」旨、従業員に対して通告した。

これらのことで、労働組合が結成されたために、こういった問題が起ったとして、組合員でない従業員はもちろん、組合員間にも、組合に対して不信、不満が生じた。

この間、組合結成当時27名いた組合員は次々と脱退していき、同年6月16日の本件申立て時には6名と激減した。

なお、同年9月17日の本件審問終結時には14名となっている。

組合は、同年8月27日、会社が暴力事件による就業妨害及び職場秩序紊乱並びに勤務態度及び勤務姿勢不良等を理由として、組合員3名に出勤停止あるいは自宅待機の懲戒処分を行ったことは不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てており、現在審問中である。

なお、組合は、同年9月19日、会社が更に組合員2名に出勤停止の懲戒処分あるいは警告処分を行ったとして、救済の追加を申し立てた。

### 3 団体交渉拒否について

- (1) 組合結成当日の昭和54年4月27日午前10時ごろ、A2事務局長は、A1組合長ほか組合員等10数名とともに、会社の本社会議室で、組合結成通知書、7項目の要求書及び下記内容の団体交渉申入書の3通を、B3部長に手交した。

#### 記

1 団交期日 4月27日以降4月末日まで

1 団交場所 武雄タクシー会社内において

1 議 題 別紙要求書内容について

なお、今後一切の団体交渉には、加盟上部団体である佐賀県総評、杵島地区労の役員が出席することを念のため申し添える。

B3部長は、B1社長と4月28日に電話連絡がとれ、上記3通の文書の内容を説明し、翌29日にこれらの文書を会社でB1社長に手交した。

- (2) 昭和54年4月30日午後8時から9時ごろ、武雄温泉駅前営業所の2階にあるB3部長宅で、B3部長やA1組合長ほか組合員等15～16名が参集し、組合問題について話し合っているところに、佐賀市にいたB1社長から電話があった。

電話には、最初B3部長が出たが、そのあとA1組合長、書記長のA3（以下「A3書記長」という。）及びA4が、かわるがわる電話にかかったところ、B1社長は、「自

分は武雄まで行く余裕がないが、いまから自主交渉するので佐賀に出てこい」とか、「従業員として話そう、組合としては話さぬ」とか言っていたが、最後の辺では「組合があるのではないか、組合があるから自主交渉するので出てこいと言っているのではないか」「団体交渉の前に予備折衝するのが本当ではないか」という趣旨のことを言った。

組合は、その場で話し合った結果、武雄に本社があるからB 1社長のほうから武雄に出てくるのが本当ではないかということで、佐賀市での交渉を拒否した。

- (3) 組合は会社に対して、昭和54年5月8日付け文書で「4月27日申し入れた団体交渉がなされず、組合切り崩し等が行われているので、早急に団体交渉するよう」申し入れた。これに対し、会社は同年5月11日付けで「4月30日電話で行ったB 1社長とA 1組合長等組合員との団体交渉の予備折衝の実施に関する確認に基づき、当該労使による予備折衝を5月14日にする」旨回答した。

- (4) 昭和54年5月14日、会社及び組合の当該労使による予備折衝が行われた。

予備折衝は、組合側からA 1組合長、副組合長のA 5（以下「A 5副組合長」という。）、A 6及びA 4が会社側からB 1社長、B 3部長、営業課長のB 4（以下「B 4課長」という。）及びB 2主任が出席して行われた。

B 1社長は、この予備折衝で、組合に対して、団体交渉について「お前たちの組合だからお前たちと話し合いをするのはよい」「外部のものは会社の中のことは分らないから、外部のものを入れて話し合いをすれば無茶苦茶になってしまうから、お前たちが代表だからお前たちだけで話をしないと話し合いにならないではないか」という趣旨のことを言い、当該労使のみによる団体交渉を要望した。

これに対し、A 1組合長は「やっぱり上部団体（県総評及び杵島地区労という。以下同じ。）を入れて話し合いをすることしかできぬ」と、この申入れを断った。

予備折衝は2時間程度で終わった。

- (5) 会社は組合に、昭和54年5月23日付け文書で「5月14日の予備折衝に基づき、5月26日に当該労使による自主交渉をしたい」旨、申し入れた。

これに対し、組合は会社に、同年5月25日付け文書で「団体交渉は労働組合法第6条

に基づき、上部団体に委任しているので、その主旨を尊重され開催するよう」申し入れた。

会社は、この組合の申し入れに対し、同年5月25日付け文書で「会社が、5月23日付けで当該労使のみの団体交渉を申し入れたのは、5月14日の予備折衝で要望した当該労使による自主交渉について、組合が検討の後返事すると約束したのに返事がなかったので、組合は会社の要望を受け入れたものと判断したためである。

組合が上部団体の役員参加に固執するならば、会社としては交渉態勢の再検討を余儀なくされるので、5月26日予定の団体交渉は延期せざるを得ない」旨、通告した。

(6) 組合は当委員会に対し、昭和54年5月2日付けで「団体交渉の早期開催」について、あっせんの申請をした。会社は、このあっせんに応ずることを拒否する態度を示していた。

当委員会は、6月11日に組合、会社双方の出頭を求め、あっせん員C1、C2、C3による事情聴取を行った。

当委員会としては、事情聴取の後、できればあっせん活動に入りたいと考えていたが、個別の事情聴取の中で、組合は上部団体の参加する団体交渉を、会社は当該労使のみの団体交渉を互いに主張して譲らず、また、B1社長が事情聴取だから出頭したと言ったため、あっせん活動にはいることを断念した。

事情聴取を終るに当たり、組合、会社双方同席の場において、あっせん員C1から「今日は事情聴取ということで来てもらったので、このまま直ちにあっせんに入るということもできない。解決できるものから自主交渉で解決するというので、とにかく話し合いの糸口を見つけることが大切である。お互いにビラ、文書により相手方の不信を増大させるような行為は自粛し、特に会社側はできたばかりの組合でもあるので、親心という暖かい気持で接して欲しい。事態の推移いかんによっては、再度事情聴取することもあるので、そのときはまたよろしくお願ひしたい」旨の意見表明があった。

(7) 会社は組合に対し、昭和54年6月12日付け文書で「6月11日佐賀県地方労働委員会における決定に基づき、当該労使のみの団体交渉を6月15日に開催したい」旨、申し入れ

た。

なお、会社は組合に、同年6月14日付け文書で「6月12日付け文書中『6月11日佐賀県地方労働委員会における決定に基づき』を『6月11日開催の佐賀県地方労働委員会、労働側、使用者側三者の合意に基づき』に訂正する」旨、通知した。

これに対し、組合は会社に、同年6月14日付け文書で「団体交渉について文書で通知を受けたが、その交渉は労組法第6条に基づき、上部団体に委任しているので、その主旨を尊重され開催されるよう」申し入れた。

会社は、この組合の申し入れに対し、同年6月15日付け文書で「6月11日のあっせん員による事情聴取の際の合意に基づき、当該労使のみの団体交渉を申し込んだものであり、この合意を破棄するという趣旨であれば、会社は重大な決意をしなければならないので、組合の真意を回答願いたい。回答を得た後、団体交渉の実施について判断するので、6月15日予定の団体交渉を延期したい」旨、通告した。

#### 4 組織に対する支配介入について

##### (1) 昭和54年4月30日における会社幹部の組合員に対する言動について

ア 同年4月30日午後2時ごろから同10時ごろまで、武雄温泉駅前の営業所の2階にあるB3部長の自宅に、同部長、B4課長、班長のB5（以下「B5班長」という。）班長のB6と組合員であるA1組合長、A5副組合長、A3書記長、A4、A7等15～16名が参集し、組合問題について話し合った。

組合員は、勤務時間の都合で3回程度に分かれ、入れ替わり立ち替わり、この集りに加わった。

イ B3部長はA1組合長に、同日午後2時ごろ「ちょっと上がってくれ」と言って、同部長宅に上げた。A5副組合長は、同じく午後2時ごろ、某班長に「ちょっと上がってくれ」と言われ、B3部長宅に上がった。

ウ B3部長は、電話で、B4課長を組合員が集っている自宅に呼んだ。

エ B3部長は、自分の判断で勤務時間中の組合員でも、この集りの場にいることを許可した。

オ B3部長は、組合員が7～8名集まったところで、「組合のことは、どうにかならないか」、また、「親睦会というのを造れ、親睦会だったら会社側も認めてやる」と言った。

更に「地区労なんか上部をぬけて、組合をやめるなら、自分は首にかけても、あんたたちを守ってやる」と言った。

カ また、B3部長は「武雄タクシーを辞めた場合でも、組合運動をしていたら、他の会社に就職するとき困難になる」旨の発言をした。

キ B5班長は「立場上、組合をこのまま続けていくなら、会社を辞める」と言い出し、同席の組合員に組合を続けないう説得した。このとき、組合員からは、絶対組合はやめてはいけないという意見と、もうそんな犠牲者まで出すなら組合を続ける意味がないという意見がでた。

その場にいたA7は、「会社内に犠牲者を出してまで組合を続行していくことは、私は賛成できないから脱退する」と言い、その場で脱退した。

ク この集会の後、B5班長が2～3日休み、同班長は会社を辞めたという噂が流れた。

ケ この集会の後、同年5月8日にかけて、A1組合長あてに、組合員からの脱退届が数通提出された。

## (2) 会社のA1組合長に対する文書について

ア 会社は、組合及び杵島地区労が、昭和54年4月27日ごろ、武雄市内において配布した「不満と怒りが爆発」と題する情宣ビラに掲載した内容に対する責任を追求する旨のA1組合長あての文書を書留・内容証明郵便で、通告書、催告書又は警告書と称して、度々、A1組合長宅に郵送し、文書による回答を求めた。

A1組合長は、会社に、文書ではいやだが口頭で釈明したいと言ったが、会社は口頭ではだめで、あくまで文書での回答を求める態度を取り続けた。

(ア) 会社は、組合に対し（A1組合長あて、以下(イ)から(オ)までにおいて同じ。）同年5月10日付けで、上記ビラ内容のうち「会社に対し何が不満で」、「会社の何に対し怒りを爆発させたのか」、また、「帽子や制服の着用、点呼を実施することが常識的



に考えてどうして職場の規律を徹底的に押しつけたことになるのか」について「回答を文書で求める通告書」を郵送した。

- (イ) 会社は、組合に対し、同年6月15日付けで、上記ビラ内容の「職場で監視を強めるため、休憩室などに盗聴マイクを仕掛けてあるという『ウワサ』もでていました」との件で、下記項目について、同年5月25日までに、「文書で回答を求める通告書(ニ)」を書留・内容証明で、A1組合長宅に郵送した。

なお、同通告書(ニ)で、前記(イ)の通告書に対する回答期限を同年5月20日までと指定した。

#### 記

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>一、貴労組が前記記事（以下当該記事）を掲載した本件ビラを配布した意図。</p> <p>二、「盗聴マイク」を仕掛けることが「人権問題」だとする理由。</p> <p>三、「盗聴マイク」は仕掛けてあったのか、どうか。</p> <p>四、「盗聴マイク」が仕掛けてあったとすれば之が事実の証明。</p> <p>五、「盗聴マイク」は仕掛けてなかったとすれば「盗聴マイク」を仕掛けてあるとする虚偽の「ウワサ」を仮定的、暗示的手法を以て公然多衆に宣伝した意図。</p> <p>六、「虚偽の「ウワサ」を公然多衆に宣伝する事は当社の名誉信用の毀損、ひいては業務の妨害とはならないか。</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- (ウ) 会社は、組合に対し、同年5月22日付けで、「前記(イ)の通告についての回答期限（5月20日まで）を過ぎても回答がないので、5月28日までには必ず文書で回答するよう」求めた「催告書」を書留・内容証明でA1組合長宅に郵送した。

なお、同催告書には「文書で回答を求めているのは、内容及び責任の所在を一層明確にし、感情、言葉の『綾』等を排除するためである」旨が記載されていた。

- (エ) 会社は組合に対し、同年5月28日付けで、「前記(イ)の通告についての回答期限（5月25日まで）が過ぎても回答がないが、組合は本件ビラの作成配布の帰属責任者であり、回答をなす責任がある」とし、同年6月16日までに必着するよう文書で回答

を求めた「催告書」を書留・内容証明でA 1 組合長宅に郵送した。

(オ) 会社は、組合に対し、同年6月9日付けで、(ア)から(エ)までの通告、催告に対し組合が回答をしない態度を非難し、同年6月25日までに文書で回答するよう求めた「警告書」を書留・内容証明でA 1 組合長宅に郵送した。

なお、同警告書には「同期日までに回答なき場合は貴殿等の地位に相当の変動もあり得る」旨が記載されていた。

イ 会社は、全従業員宅に、同年6月7日付けで「従業員並びに御家族の皆様へ」として「盗聴マイクに係るビラの件についての経過報告」と題する文書を郵送したが、この際、前記アの組合に対して書留・内容証明郵便で出した文書の写しを同封した。

ウ 会社は、A 1 組合長に対し、同年6月19日付けで、同組合長が「同年6月18日午前7時30分ごろの点呼時において、B 2 主任に暴言を吐き、業務の妨害、侮辱を行った」として「警告書」を書留・内容証明で郵送した。同警告書には「従業員としてあるいは委員長として、もっと真面目に対処すべきではないか、かかる事態では貴殿も無事には済むまい」と記載してあった。

### (3) B 3 部長の言動について

B 3 部長は、昭和54年5月30日午前10時ごろ、本社2階の事務室で、A 3 書記長を「ちょっと話があるから」と呼び止め、「上部団体を入れた組合はやめないか。地区労は企業つぶしではないか。佐賀のどこか、鳥栖のどこかのタクシー会社がつぶれている。それで、そのような上部団体を入れた組合はやめてほしい」旨を言った。

### (4) B 4 課長の言動について

昭和54年5月1日、2日及び4日と全従業員を3回に分け、御船山観光ホテルで、前専務B 7（以下「B 7 前専務」という。）の送別会を開くことが突然（5月1日の午前10時ごろ）計画され、実施された。

このような催しは従来行われたことがなく、組合は、この送別会は組合切り崩しの恐れがあると推測し、会社の主催する送別会には組合員は出席しないよう呼び掛けようとしたが、余りにも突然のことであったから、そのことを組合員に伝える時間がなかった。

そこで、最初の5月1日の送別会の席上、A1組合長はB1社長に「送別会を利用して組合切り崩しをしてくれるな」との趣旨の申入れをしたところ、同社長もこれを承知した。にもかかわらず、B4課長は、5月4日に行われた第3回目の送別会の席上で、当時組合員であったA8に対し「社長に話をして、B2主任を辞めさせるか、それとも佐賀に連れもどすかさせるので、それが決まったら、組合を脱退してくれ」という旨の話をした。

(5) B2主任の言動について

B2主任は、昭和54年7月1日、本社内でB3部長と有給休暇の問題で激論していたA1組合長に対して「そのようなことをいったら、配達証明の手紙を又やるぞ、これが積み重なるとひどいことになるぞ」という旨を言った。

(6) B5班長の言動について

ア B5は、会社の運転手で、会社から班長に指名されている。

イ B5班長はB7前専務の娘婚で、B3部長の義理の兄弟に当たる。

ウ 昭和54年5月1日のB7前専務の送別会の二次会場スナックランブルで、A3書記長はB1社長、B3部長、B5班長及びC4運転手と一緒にあった。その席上で、B5班長はA3書記長に「組合が結成されたので、私は責任をとって会社を辞める。A3君はこういう犠牲者を出してまで組合を続けるつもりか」という趣旨のことを言った。

エ B5班長は、同年5月2日午前10時ごろA1組合長を下西山の山王神社の近くに呼び出し、「組合をやめて、親睦会をつくれ」という趣旨のことを言った。

オ B5班長は、同年5月4日、B7前専務の送別会の二次会場を出たとき、A1組合長から「なぜ組合切り崩しをするのか」と聞かれ、「立場だから、仕方がないではないか」と答えた。

## 第2 判断

### I 団体交渉の拒否について

#### 1 当事者の主張

(1) 組合は、4月27日以降本件申立てに至るまで、組合の再三にわたる上部団体の参加す

る団体交渉の申し入れを会社が拒否したことは、不当労働行為であると主張する。

(2) 会社はこれに対して

ア 組合の4月27日付け団体交渉申入れについては、会社は4月30日電話で佐賀市での予備折衝を申し入れており、これを組合が拒否したものである。更に、早急に要求事項をそれぞれ検討し、近日中に団体交渉の申込みをなす旨約束したところである。

イ 組合の5月8日付け団体交渉申入れについては、会社は予備折衝を実施したい旨5月11日に通知しており、団体交渉を拒否してはいない。

ウ 組合の5月25日付けの上部団体参加の申入れは、5月14日の予備折衝の経過を無視したものであり、このため会社は交渉態勢の再検討を余儀なくされ、団体交渉を延期したにすぎず、拒否したものではない。

エ 組合の6月14日付けの上部団体参加の申入れは、6月11日の当委員会の事情聴取における際の合意に反し信義にもとるものである。会社としては、今後の団体交渉に備えるため、組合のこの申入れの真意について回答を得た後、団体交渉の実施を判断すべく、団体交渉を延期したものである。

オ 組合は、5月25日付け及び6月14日付けの申入書に「団体交渉は労働組合法第6条に基づき上部団体に委任しており云々」と記載しているが、具体的に委任した上部団体の名称、人名の表示、通知等はなく、委任の内容、範囲等についても明らかにしていず、会社は審問廷でようやくこれを知るに至ったのが実情であり、上部団体参加の団体交渉を拒否したことはない。

以上のおりであるから、会社が団体交渉を拒否したり、あるいは拒否の態度をとったとする組合の主張はいずれも当たらないと主張する。

2 当委員会の判断

(1) 組合が昭和54年4月27日に団体交渉を申し入れて以来、団体交渉が行われていないことについては、当事者双方に争いのない事実であり、不当労働行為の成否は、会社が団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由が存するか否かにかかるものと言える。

(2) 組合が昭和54年4月27日に団体交渉を申し入れたことは、前記第1の3(1)認定のとおり

りである。これに対して、会社は前記第1の3(2)認定のとおり、B1社長が武雄市まで行く余裕がないことを説明し、佐賀市での自主交渉、予備折衝を申し出、組合は武雄市で行いたいと、これを拒否している。

会社が4月30日まで団体交渉ができなかったことについては、組合の申し入れた日からの日数も浅く無理もないと考えられるが、組合に対する回答は4月30日午後8時か9時ごろ、A1組合長がたまたまB1社長からの電話に出たという偶然の機会をとらえてしか回答していず、会社の態度は誠意を欠くものと思われる。また、団体交渉は会社事業場の所在地で行われるのが一般的であり、B1社長が電話した午後8時か9時ごろならば佐賀市と武雄市間は車で通常50分程度の所要時間であり、真に交渉の意思があれば、当日組合が要求した武雄市での交渉も可能であったと考えられる。

- (3) 組合が昭和54年5月8日団体交渉を申し入れたこと、これに対し会社がまず予備折衝をしたいと回答したこと及び同年5月14日に予備折衝が行われたことは、前記第1の3(3)、(4)認定のとおりである。

しかしながら、会社が「両者の団体交渉の予備折衝の実施に関する確認に基づき」予備折衝をしたいと回答していることは、前記第1の3(3)認定のとおりであるが、上記予備折衝の実施に関する確認が行われたかどうかの疎明はない。

また、会社は、予備折衝において、前記第1の3(4)認定のとおり、当該労使のみによる団体交渉に固執しており、組合の要求する上部団体の参加する団体交渉について検討し、対応しようとした姿勢はみられない。

- (4) 昭和54年5月14日の予備折衝の状況は前期第1の3(4)認定のとおりであり、会社の要望する当該労使による自主交渉について、組合が検討の後返事すると約束したとの疎明はない。

なお、仮にそうであったとしても、組合からの返事がなかったため、組合が会社の要望を受け入れたと判断したことは、独善的であり、常識的ではなく、かかる場合は、返事を督促し判断すべきであり、組合が予備折衝の経過を無視したとの会社の主張は採用できない。

また、組合は当初から一貫して上部団体が参加する団体交渉を申し込んでおり、それより約1か月を経たこのときになっても、会社がなお、交渉態勢の再検討が必要なため延期するとしていることは、会社は当該労使のみの団体交渉以外には応ずる意思がなかったものと考えざるを得ず、上部団体役員が参加する団体交渉を拒否するための口実としたにすぎず、正当な理由と認めることはできない。

- (5) 昭和54年6月11日の当委員会における事情聴取の状況は、前記第1の3(6)認定のとおりであり、会社のあっせん拒否の態度により、あっせんが行われ得なかったものであり、もちろん何らの合意も成立していない。

したがって、組合が合意に反し、信義にもととする会社の主張は失当であり、団体交渉延期の正当な理由とは認められない。

- (6) 組合が委任した上部団体の名称、人名及び委任の内容・範囲については、前記第1の3(1)認定のとおり、団体交渉申入書等を会社に手交したのは杵島地区労のA2事務局長であり、これらを受け取ったB3部長とは面識があったこと、また、上記申入書には上部団体として佐賀県総評、杵島地区労が明記されていたことから、会社は了知していたものと判断せざるを得ず、会社が、これらのことを審問廷で初めて知ったとの主張は採用できない。

- (7) 以上のとおり、会社が団体交渉を行うことができなかったとする理由はその時々で異なっているが、いずれも正当な理由とはいえない。元来組合員以外の者であっても、組合から団体交渉権を委任された者は、労働組合法第6条により団体交渉を行い得るものであって、組合員以外の者が団体交渉の場に出席することを理由に、予定されていた団体交渉を一方向的に中止し、又は拒否することは許されないことである。

会社は、前記第1の4(1)及び(3)認定のB3部長の「地区労なんか上部をぬけて、組合をやめるなら、自分は首にかけても、あんたたちを守ってやる」及び「地区労は企業つぶし」の発言並びに同部長の「上部を入れたところの団体交渉は、これを絶対しない」との証言からも明らかなように、上部団体、特に杵島地区労を嫌悪し、これが参加する団体交渉に応ずる意思はいささかもなかったものと判断される。

以上の次第であるから、会社が組合の委任した上部団体の役員が参加する団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2項に該当する不当労働行為である。

## II 支配介入について

### 1 当事者の主張

#### (1) 組合は

4月30日のB3部長宅における同部長等の組合に対する言動、5月1日及び5月4日のB7前専務の送別会及び二次会における会社幹部の組合員に対する言動、5月2日の山王神社におけるA1組合長に対するB5班長の言動、5月30日のB3部長のA3書記長に対する言動並びに会社が組合の情宣ビラの内容に難くせをつけ、組合や従業員家族に対し、常軌を逸した文書戦術をとったことは、組合の組織及び情報活動に対する支配介入であり、不当労働行為であると主張する。

#### (2) 会社はこれに対して

ア 4月30日、B3部長等が組合の解散あるいは、脱退の言動をなした事実はない。このことは同部長も証言しているところである。

イ B5班長の言動については関知していず、仮に組合の主張のような言動があったとしても、同班長は会社の職制ではなく、その言動は会社とは何ら関係のないものである。

ウ その他の言動については、会社とは関係ないものである。

エ 教宣ビラの配布は、組合活動であっても、記載内容のいかんにより、その正当性が左右されるものであり、同ビラの内容について問いたすために、通告書、催告書又は警告書を組合に郵送したことは、本件の場合当然の措置である。

また、組合に送付した同内容の文書を従業員家庭に郵送したことも、組織介入には当たらない。

以上のとおり、会社は、組合員に対する脱退等の説得あるいは組織に対する支配介入等の行為は何らなしたことはないと主張する。

### 2 当委員会の判断

- (1) 4月30日のB3部長の言動については、前記第1の4(1)アからカまでで認定のとおり、同部長は勤務時間中組合員が集会に参加することを許可し、最初は「自分達で話し合ったらどうか」と言いながらも、組合の在続、杵島地区労からの脱退等が議題になっているところで、最後まで同席し成行きを見守っていたこと、また、B4課長を電話で呼びつけて同席させたこと、及び「組合のことは、どうにかならないか」、「親睦会というのを造れ、親睦会だったら会社側も認めてやる」、「地区労なんか上部をぬけて、組合をやめるなら、自分は首にかけても、あんたたちを守ってやる」、「武雄タクシーを辞めた場合でも、組合運動をしていたら、他の会社に就職するとき困難になる」と発言をしたことを合わせ考えると、組合切崩しの意図に基づく行為であると判断せざるを得ない。
- (2) 5月30日のB3部長の言動、5月4日のB4課長の言動及び7月1日のB2主任の言動は、前記第1の4(3)、(4)、(5)で認定したとおりであり、組合の弱体化を意図した一連の行為であると判断する。
- (3) B5班長の言動については、前記第1の4(1)キ及び(6)ウ、エ、オで認定のとおりで、仮に、会社の主張どおり班長は職制ではないとしても、同班長はB3部長とは義理の兄弟の関係にあり、同部長の支配介入と時を同じくし、しかもそれと呼応するような形で、同班長の組合員に対する組合脱退勤勧奨が行われているところからみて、同班長の言動は、会社の意を受け、ないしは、意を体したものと判断せざるを得ない。
- (4) 会社が組合に送付した組合の教宣ビラに係る文書のうち、前記認定第1の4(2)ア(ウ)認定の警告書の「貴殿等の地位に相当の変動もあり得る」、前記第1の4(2)ウ認定の警告書の「かかる事態では貴殿も無事には済むまい」の文言は、従業員としての地位に影響を及ぼす不利益の予告であり、また、組合員に対する威圧であり、このような文書を送付したことは、組合運営に対する支配介入と言わなければならない。
- また、従業員やその家族にA1組合長に郵送したものと同内容の文書を郵送したことは、組合員へのいやがらせや組合員の動揺をねらったものであり、また、非組合員が組合へ加入することを阻止することを目的としたものであり、組織への支配介入を意図したものと認めざるを得ない。



以上の次第であるから、B 3 部長、B 4 課長、B 2 主任及びB 5 班長の言動、並びに会社が組合及び従業員家族あてに文書を送付したことは、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。

なお、申立人は、被申立人に陳謝文の掲示を求めているが、主文のとおり陳謝文の交付をもって足りると判断する。

### 第 3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和54年12月 7 日

佐賀県地方労働委員会

会長 堤 敏 介