

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合  
京都地域支部

被申立人 宮川運送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の申入れに係る団体交渉事項である①協定破棄問題、②昭和52年度年末一時金問題、③昭和53年度春闘要求問題、④一連の処分問題、⑤水道問題、⑥昭和53年度夏季一時金問題を解決するために申立人との団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、昭和52年11月19日付協定破棄通告がなかったものとして取り扱い、かつ、次の事項について、協定破棄以前と同様の取扱いをしなければならない。  
(1) 社宅内食堂の一時使用 (2) 電話の呼出し (3) ピンク電話の使用  
(4) 複写機の使用
- 3 被申立人は、A 1 に対してなした昭和53年2月8日の欠勤扱いを取り消し、同日分の賃金を支払わなければならない。  
被申立人は、A 2 及びA 3 に対してなした昭和53年2月9日の欠勤扱いを取り消し、同日分の賃金を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、被申立人会社社宅居住者に対して、京都市水道局が会社社宅において同人らに供給する水道の料金を支払うとともに宮川運送分会及び同社宅居住者がすでに京都市水道局に支払った水道料金を、同分会及び同社宅居住者に対して償還しなければならない。
- 5 被申立人は、下記内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、会社正門前の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の申し入れる団体交渉に対し、日時、場所を変更したり、団体交渉中に一方的に退席したり、十分な資料の提供や説明をしないまま、当初の回答に固執したりして誠意をもって団体交渉に応じなかったこと、昭和52年10月7日成立の協定を一方的に破棄し、以後同協定に規定された諸事項を履行しなかったこと及び昭和53年4月以降社宅に対する地下水の給水を打ち切り都市水道に切り替えたうえ、水道料金を不払いにしたことはいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

全日本運輸一般労働組合京都地域支部

執行委員長 A 4 殿

宮川運送株式会社

代表取締役 B 1

- 6 申立人のその余の請求を棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人宮川運送株式会社（以下会社という）は、昭和30年10月12日（以下年号の昭和は省略する）に設立され、一般区域貨物運送事業及びクレーン作業、重量機械の運搬すえつけ作業等の請負を業としている。

本件申立て当時の従業員は、約30名である。

(2) 申立人全日本運輸一般労働組合京都地域支部（以下組合という）は、運輸関連産業及び他産業に働く労働者で組織する全日本運輸一般労働組合（以下運輸一般という）の組合員のうち、京都市内及びその周辺部に就労するものをもって組織する運輸一般の支部であり、宮川運送分会（以下分会という）は、組合の傘下分会である。

なお、運輸一般は、従前全国自動車運輸労働組合（略称全自運）と称したが、52年12月5日、名称を上記のとおり変更した。

#### 2 分会結成の経緯及び労働協約締結に至る労使関係

(1) 従来、会社の従業員の間には、①クレーン、重量部門では固定給制であったが、一般貨物運送部門では歩合給制であり、最低保障給制度があったものの、その適用をうけるためには1か月所定労働日を皆勤しなければならなかったこと、②早出、残業や、休日、深夜労働が多く、勤務が連続33時間に及んだ例もあったこと、③家族に不幸があっても勤務時間中は知らせてもらえなかったり、家族の病気に際しても予定の仕事は消化しなければ休ませてもらえなかったりするなどの労務管理が行われていたこと、④過去に労使間で取り決めた退職金規程を無視して退職金が支給されなかった例があるなど会社代表取締役B1（以下社長という）のワンマン経営的体質があったこと、等から会社に対する要望や不満が、少なからず存在していた。

(2) 他方、会社には、社長以下全従業員が参加する社員会議という制度があり、この会議の場で従業員から労働条件改善等の要望が出されたこともあったが、概ね社長による会社方針の一方的な伝達に終始し、しかも52年には、1、2度しかひらかれていない状態であった。

なお、社員会議は、会社事務所内で行われていた。

(3) 52年5月16日、会社は、労働基準法（以下労基法という）第36条に規定する協定（以下36協定という）を京都上労働基準監督署（以下労働基準監督署という）に届け出たが、労働者代表として会社課長のB2（以下B2課長という）が署名しており、大部分の従業員には何も知らされていなかった。

(4) 会社の従業員の間では、労働組合結成の気運がたかまりはじめ、同年3月頃から組合に個人加入するようになり、同年9月15日、課長以上を除く30名の全従業員が組合に加入し分会を結成した。

(5) 同年9月16日、組合及び分会は、連名で分会結成通知書及び団体交渉（以下団交という）申入書を会社に提出した。

その申入書には、①組合事務所の貸与及び組合活動のための会社施設利用を認めること、②就業時間内組合活動を認め、年間延べ210日までについて平均賃金を支払うこと、

③組合員の身分、賃金、労働条件等に関する事項については組合と事前に協議し合意のうえ行うこと、が要求事項として掲げられていた。

同日、会社は、団交申入れに対する回答は後日行うと伝えた。

なお、この通告の2、3日前に運輸一般京滋地方本部（以下運輸一般京滋地本という）執行委員長のA5（以下A5委員長という）が会社を訪れ、分会結成を事前に通知した。

この際、社長は、「組合ができるのはいいことだ。うまくやっっていこう」と述べた。

(6) 同月17日、会社は、同月23日に京都府中小企業会館（以下中小企業会館という）で団交を行うと回答し、組合側も了承した。

(7) 同月23日、午後7時から中小企業会館ではじめての団交がひらかれ、会社側から社長、会社専務で社長の弟であるB3（以下B3専務という）、会社部長のB4（以下B4部長という）及びB2課長が、組合側から運輸一般京滋地本副委員長のA6（以下A6副委員長という）及び分会の分会長A7（以下A7分会長という）以下約8名の分会員らが出席した。

前記9月16日付団交申入書の要求事項について討議が行われ、掲示板の貸与については合意がなされたが、他の要求事項については継続審議となり、それを確認した「協定書」が会社と組合及び分会との間で交わされた。

団交の席上、会社施設の利用の一つとして、組合側は、会社構内に建造されている社宅の2階にある食堂（以下社宅食堂という）の使用を要求し、社外者も必要に応じ入ってくると説明したが、これに対し会社側出席者から特に意見はなかった。また、使用の頻度や回数についての取決め等は、別段なされなかった。

なお、この日の団交は、途中で中小企業会館の使用時間が切れたため、後半は会社事務所隣の従業員休憩室（以下休憩室という）に場所を移して行われ、次回からも休憩室で行うことが確認された。

(8) 同月27日、午後7時から休憩室で2回目の団交がひらかれ、会社側から社長、B3専務、B4部長が、組合側からA6副委員長及びA7分会長以下約14名の分会員らが出席した。

冒頭、会社から①組合事務所の貸与はできない、②組合掲示板を休憩室内に貸与する、③会社施設の利用（電話呼出し、ピンク電話使用、複写機使用、社宅食堂一時使用）については認めるが、社宅食堂使用について社外者の立入りを禁止する、④就業時間内組合活動は認めない、⑤労働条件等組合員に影響を与える問題について事前に組合と協議のうえ円満に行う（「労使合意の上」という文言は削除）、との回答書が出された。

これに対し組合側は、合意約款及び就業時間内組合活動の保障の必要性について具体的事例も含めて説明し、これらの点について会社も概ね合意したが、「一抹の不安が残る」、「相談したい人がいる」と言い、協定の締結を留保した。

なお、就業時間内組合活動に対する賃金保障を求めることは、運輸一般の方針であった。

(9) 同年10月7日、前回と同様の時間、場所、出席者により3回目の団交がひらかれ、組合及び分会と会社との間で、①組合事務所の貸与は、会社の現況からみてできないが、今後の研究課題とする、②掲示板を休憩室内に貸与する、③次に掲げる会社施設の利用を認め便宜をはかる、(ア)電話呼出し、(イ)ピンク電話使用、(ウ)複写機使用、(エ)社宅食

堂一時使用（ただし、場所の変更もありうる。また、「時間外」の使用については会社の承諾を必要とし、かつ「組合員集会」にのみ限定する。「関係者」以外の立入りは原則として禁止する）、④就業時間内組合活動については、分会を対象に年間分会の組合員1人1日の割合による延べ時間（1日×組合員数）の時間内活動を認め、有給休暇と同額の保障をする（時間内組合活動は2労働日前までに会社に届け出るものとし、「この制度の実施期間は、52年11月1日から53年10月31日までの1か年とする」）、⑤会社と組合は、組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件）について事前に協議し、合意のうえ円満に行うものとする、との内容の協定書（以下本件協定という）が交わされた。

なお、⑤について、会社の経営権を侵害しない旨の但書が付されていたが、組合及び分会が別に同趣旨の念書を会社に提出することで協定書の文言からは削除された。

### 3 労働協約締結後の労使関係

(1) 本件協定の成立以後52年10月末頃までに、分会は、2、3日に1回の割合で執行委員会や職場集会のために社宅食堂を使用していた。

(2) 同月末頃には、社宅食堂の使用に関して会社から清掃についての注意がされはじめ、靴の跡が残っている等のことが指摘された。

なお、社宅食堂は、独身者用に設けられたものであるが、独身者の減少に伴い、48年頃にはすでに使用されていなかった。分会は、使用にあたって大掃除を行ったり、清掃用にモップ2本とバケツを購入するなどしていた。また、使用後は、会社に清掃の確認を求めている。

(3) 会社は、使用回数が多過ぎることを理由として52年11月1日の分会の社宅食堂使用を不許可とし、代わりに、会社が料金を負担して中小企業会館を確保した。

なお、社宅食堂使用にあたっては、会社は、「許可します」、「許可出来ません」と併記した印を押し、どちらかを抹消して意思表示を行い、不許可の場合、その理由は、印の横に簡単に記載するようになっていた。

(4) 同月2日、組合及び分会は、運輸一般統一要求書に基づく「年末一時金分会付帯要求書」を連名で会社に提出した。

(5) 同月10日、会社は、B5（以下B5部長という）が人事部長に就任したとして同人を従業員に紹介し、今後労務問題については一切同人にまかせると通達した。

同日、会社は、組合及び分会の前記2日付年末一時金要求に対し、同月12日団交を開催する旨申し入れた。

(6) 同月12日、組合側は、前記会社申入れに対し、当日は緊急職場集会のため、同月17日に開催するよう申し入れた。

(7) 同月15日、分会は、執行委員会のため、社宅食堂を使用した。

(8) 同月16日、組合側は、同月17日に団交を会社内でもつよう申し入れた。これに対しB5部長は、同月19日に京都労働者総合会館（以下労館という）で行うと回答し、「おれがきたからにはおれ流でやる」と言った。

(9) 同月19日、労館で午後7時頃からB5部長入社後第1回の団交（以下団交の回数はB5部長が入社してからのものとする）がひらかれ、会社側からB3専務、B4部長、B5部長（以後会社側出席者は、53年6月22日の第12回団交で社長が出席した以外、いずれもこの3人である。（以下「会社側3名」という）が、組合側からは、A6副委員長及び

A 7 分会長以下約 8 名の分会員らが出席した。

団交では、まず B 5 部長が前記 52 年 11 月 2 日付要求書について説明を求めたり、A 7 分会長に対し、「A 7 分会長に聞きます。会社の業績が上がっていると思いますか」、「A 7 分会長、教えてください」といった質問を繰り返したりした。

これに対し組合側は、年末一時金の回答を求めたが、B 5 部長は、「企業の実態から判断して回答する。今日は出さん」と言うにとどまり、団交は打ち切られた。

(10) 同月 19 日、団交が終了し、帰る間際に B 5 部長は、「はい、これ」とだけ言って、① 本件協定中の、社宅食堂使用を認めた条項及び就業時間内組合活動の有給休暇扱いに関する条項中に労働組合法（以下労組法という）で禁止されている「経費援助」に該当する部分があり、本件協定は違法である、② 53 年 2 月 20 日限りで本件協定は「廃棄」するものとする、③ 労使協議のうえずみやかに新協定締結の努力をし、新協定の成立まで本件協定の効力を凍結する、との内容の「協定書の取扱いに関する申入書」を A 6 副委員長に手交し、本件協定の破棄通告を行った。

(11) 52 年 11 月 21 日、会社は、分会宛に内容証明郵便で前記「協定書の取扱いに関する申入書」を送付した。

(12) 同月 22 日、分会は、同月 24 日に会社事務所で年末一時金及び本件協定破棄問題について団交を行うよう申し入れた。

(13) 同月 24 日、会社は、同月 26 日に労館で団交を行うと回答した。

同月 26 日、分会は、同月 28 日に会社事務所で団交を行うよう申し入れた。

同月 26 日、会社は、同年 12 月 3 日に労館で団交を行うと回答した。

組合側は、これに応じることとした。

(14) 同月 3 日、第 2 回団交が労館で午後 7 時からひらかれ、会社側 3 名、組合側からは A 6 副委員長及び分会員 11 名程度が出席した。

冒頭、会社は、昨年より業績がやや下回っていると前置きした後、「これが最終回答である」と言って、① 金額、1 人当たり 20 万円、② 配分方法、(ア) 一律 60 パーセント、(イ) 成績配分 31.9 パーセント、(ウ) 車種 3.1 パーセント、(エ) 勤続 5 パーセント、(成績配分の部分は、業績評価、勤務態度、車両管理を評価し採点する)、③ 欠格控除（休務、有給休暇の行使、遅刻、早退、事故等）に対し、それぞれ支給額から控除を行う、等の内容の年末一時金回答書を提示した。

組合側は、いったん休憩を求めて意思統一した後、「一律部分が低く、成績配分と欠格控除との両方で勤務評価をされるので二重の欠格条項がついていて不満である。全面的に変更してほしい」と要求したが、会社は、最終回答であるとして譲らず、組合側が計算方法が分からないと言ったのに対し、会社は、「おまえらのもらう一時金の計算もできひんのか、こんな子供でも分るやないか」と発言し、最後に組合側が「こんな意味のない交渉を続けていて会社は本当に解決する意思があるのか」と言った言葉じりをとらえて、会社は、「意味のない団交ならやめておこう」と言って団交は打ち切られた。

(15) 同月 4 日、分会は、同月 8 日に会社事務所で、一時金回答及び本件協定破棄を議題とする団交をひらくよう申し入れた。

同月 5 日、会社は、同月 10 日に労館で団交を行うと回答した。

(16) 同月 5 日、組合及び分会は、連名で本件協定破棄通告は、組合破壊を目論んだ不当な

もので容認できない、すみやかに本件協定を実行するように、との「通告書」を会社に提出した。

同月8日、会社は、これに対し①本件協定は、勤務時間中の組合活動に対し賃金を保障したり、組合活動のために会社が提供する会場等の使用料を会社が負担したりするもので、明らかに労組法第7条に違反する、②本件協定の実行を求められても法違反を侵すことになるので、それはできない、③本件協定の解約申入れは、労組法の定めに基づき適法になされたので、組合が反対しても53年2月20日限り自動的に解約となる、等の内容の回答書を内容証明郵便で組合及び分会宛に送付した。

(17) 52年12月10日、分会は、「意思統一ができていなかったため本日の団交には応じられない、12月13日に会社事務所で団交を行え」と申し入れた。

同月12日、会社は、同月17日に労館で行うと回答した。

(18) 同月17日、午後7時頃、会社側交渉員が団交に予定されていた場所で待機していたところ、組合側交渉員が現われ、出席を予定していた分会の執行委員が勤務の関係で遅れたため、意思統一ができないので開会を30分待つてほしいと申し入れた。午後7時30分頃、A8（以下A8という）ら組合側交渉員が会場に行ったが、会社側交渉員は誰もいなかった。午後8時頃、組合側が、B5部長を見つけたので、即刻団交をひらくよう要求したところ、同人は、「待たされて腹がへった。飯をくってからやる。午後9時まで休憩や」と言い、館外へ出た。

結局、午後9時頃から第3回団交に入ったが、会場の使用時間が午後9時30分までのため、組合側が会社内に場所を移して団交を継続するよう要求したのに対し、会社は、「会社ではだめだ。24日にもとう」と言い、団交は終了した。

(19) 同月19日、分会は、同月17日の会社の態度は実質上の団交拒否であるとして抗議するとともに、同月22日に会社事務所で団交を行うよう申し入れた。

(20) 同月21日、会社は、これに対し同月24日に労館で行うと回答した。

同月21日、組合及び分会は、①同月22日に団交をもつこと、②前記2(3)の36協定は、管理職のB2課長が労働者代表として署名している違法なものなので団交の協議事項とすること、③労基法第24条及び第37条違反による未払い賃金が生じているので改善すること、を会社に申し入れた。

なお、会社では、時間外手当の計算にあたって計算の基礎に算入する賃金に誤りがあったため、長期にわたり未払い賃金が生じていた。

(21) 同月22日、組合側は、会社は理由らしい理由も示さず組合側の申し入れた団交開催を拒否し、年末一時金の妥結、支給を遅らせ、組合破壊を目論んでいる、と抗議するとともに、同日に団交をひらくよう要求した。

また、同日、組合及び分会は、同月23日から同月24日にかけて全面ストライキを行う旨通告し、同月23日、通告どおりストライキを行った。

(22) 同月26日、分会は、同日に会社事務所で団交を行うよう申し入れた。

同日、会社は、同日に和泉屋旅館で行うと回答したが、組合側は、和泉屋旅館へは行かなかった。

同月27日、分会は、重ねて会社事務所で団交を行うよう申し入れたが、会社は、会場は和泉屋旅館にすると回答した。組合側が「なぜ外部でやるのか」と尋ねたところ、会

社は、「和泉屋以外ではやらない」と言った。組合側は、会社事務所での団交を要求して和泉屋旅館へは行かなかった。

同月28日にも前記27日と同様のやりとりが繰り返された。

(23) 同月29日、会社は、分会の前記26日付と同趣旨の団交申入れに対し、53年1月8日まで団交はやらないと分会に回答した。

(24) 同年1月7日、分会は、同月9日に会社事務所で52年度年末一時金及び本件協定破棄問題についての団交を行うよう申し入れた。

53年1月7日、会社は、同月10日に和泉屋旅館で行うと回答した。

(25) 同月10日、第4回団交が午後7時頃から和泉屋旅館でひらかれ、会社側3名、組合側からは、A8、運輸一般京滋地本オルグのA9（以下A9という）及び分会の執行委員全員を含む多数の分会員が出席した。

この日は、①本件協定破棄問題、②52年度年末一時金、③（当日追加された）労働基準監督署是正勧告問題（未払い賃金、36協定、賃金規程）の3点が議題となった。

①について、まず組合側が、どこが法違反か、また、法違反があるのならその部分のみ破棄し他の部分は存続すべきではないか、と説明を求めたのに対し、B5部長は、「52年11月19日に通告したとおり全面廃棄し、53年2月20日までの期間、本件協定の効力は凍結する」さらには、「こっちは弁護士にちゃんと相談している。おまえら弁護士にききやええのや」と発言した。

②について、会社は、52年12月3日付回答は変えない、のむかどうかだ、と回答した。

③について、会社は、未払い賃金は53年1月28日支払いを目途に計算中だが、計算してみると逆に過払いになっている部分もあったので、それは引く必要がある、と説明した。なお、組合側は、36協定及び賃金規程を見せてくれるよう要求したが、会社は、36協定はもってきておらず、賃金規程は1部しかもっていないので見せられない、と答えた。

当日の団交は、組合側から相当激しい言葉が出たりしたが、最後に組合及び分会は、連名で会社に対し誠意団交を求めて翌日ストライキに入る旨の通告書を提出し退席した。

(26) 同年1月11日の始業開始前、組合及び分会は、上記予告のストライキを解除した。

同日、会社は、ストライキ解除通告をうけた後、午前8時からロックアウトを行う旨通告した。ただし、後日会社は、分会員全員に平均賃金の60パーセントを支払った。

(27) 同月12日、労働基準監督署から分会の副分会長A10に対して、同人らの申告に基づいて臨検監督を行った結果、会社に対し、①52年11月分以前の時間外、休日割増賃金に計算間違いがあり、未払い賃金が生じており労基法第37条に違反している、②36協定の締結について、労基法第36条に違反して労働者の過半数を代表する者との協定がない、③労基法第89条に違反して変更就業規則の届出がない、等の内容の是正勧告書を交付した旨の通知があった。

(28) 53年1月18日、分会は、同日に社宅食堂で52年度年末一時金、本件協定破棄及び前記労働基準監督署の勧告により違法とされた36協定と就業規則の問題を議題とする団交を行うよう申し入れた。

同日、会社は、同月21日に京都工業会館（以下工業会館という）で行うと回答した。

なお、組合側は、同日には工業会館へは行かなかった。

- (29) 同月18日頃、会社は、新たに36協定及び就業規則の案を組合側に対し提示した。
- (30) 同月23日、分会は、会社から提示された就業規則に関する意見書作成の討議のため、社宅食堂の一時使用を申し入れた。
- 会社は、これに対し本件協定の効力凍結を理由に使用を拒否した。
- 同月24日、分会は、前日の社宅食堂の使用拒否に抗議し、本件協定の実行を求めるとともに、再度使用を申し入れた。同月27日及び30日にも分会は同趣旨の申入れを行ったが、いずれも拒否された。
- (31) 本件協定破棄報告がなされて以後、それまでほぼ分会の希望どおり認められてきた社宅食堂の使用は、52年12月4日から53年2月13日にかけて分会が10回前後にわたり文書で申し入れたにも拘らずすべて拒否され、同様に、それまで分会に対し認められていた複写機の使用が、故障等を理由に断られ、また、会社事務所に分会への電話がかかってきた場合に行われていたスピーカー等による呼出しが断られ、さらに、会社事務所のピンク電話が、会社による分会員の事務所への立入りの妨害が多くなったため事実上使用できなくなった。
- (32) 同年1月28日、会社は、前記労働基準監督署の是正勧告に係る未払い賃金の一部を支払うとともに、過払い分の返還を求めた。
- (33) 同月30日、分会は、同日に社宅食堂で団交を行うよう申し入れた。
- 同日、会社は、同年2月3日に工業会館で行うと回答した。
- (34) 同年1月31日、組合及び分会は、連名で会社の就業規則に関する意見書提出の催告に対して、組合側が意見書討議の会場とするため社宅食堂の使用を申し入れたが会社から拒否されたことについて、抗議文を会社に提出した。
- 同年2月3日にも、組合及び分会は、連名で同趣旨の抗議文を会社に提出した。
- (35) 同日、第5回団交が午後7時から工業会館でひらかれ、労使双方とも前回同様の顔ぶれが出席した。
- この日は、団交のルールについて組合側が、会社はB5部長入社以前の時のような交渉姿勢に返らないのかと追及したのに対し、会社は、会社指定の場所以外では一切交渉はしないと固執し、また、組合側が、52年度年末一時金問題から協議に入ろうと提案したのに対し、会社は、組合側の団交申入書の議題と違うなどと発言したりして、団交の議題をめぐって議論が空転し、実質的な論議にほとんど入れないまま、会場使用時間制限のため時間切れとなった。組合側は、「もっと続けろ」と要求したが、B5部長らは退席した。
- (36) 同月4日、分会は、同月6日に社宅食堂で「2月3日の団交で合意に達しなかったすべての議題について」団交を行うよう申し入れた。
- 同月6日、会社は、同月9日に工業会館で行うと回答するとともに、同月8日までに文書で議題を明確にするよう求めた。
- これに対して組合側は、文書回答はしていない。
- (37) 同月6日、分会は、分会員A1（以下A1という）及び同A11（以下A11という）が同月8日に本件協定に基づく有給休暇扱いの組合活動に従事する旨の申入れを行った。
- 同月6日、会社は、本件協定の効力は凍結しており、申入れのあった両名について、当日労務提供のない場合は欠勤扱いとする、と回答した。

(38) 同月 7 日、分会は、前記(37)同様分会員 A 2（以下 A 2 という）及び A 3（以下 A 3 という）が同月 9 日に有給休暇扱いの組合活動に従事する旨の申入れを行った。

同月 7 日、会社は、前記(37)同様欠勤扱いとする旨回答した。

(39) 同日、分会は、「2 月 9 日は団交に出席できない。2 月 10 日に社宅食堂で行え」と申し入れた。これに対し会社は、同月 18 日に工業会館で行うと回答するとともに、同月 16 日までに文書で議題を提出するよう求めた。これに対して組合側は、文書回答はしていない。

(40) 同月 8 日、A 1、A11の両名が、翌 9 日、A 2、A 3 の両名が、いずれも組合の春闘学習会に参加し、会社に出勤しなかった。これに対し会社は、それぞれ 1 日分の賃金カットを行った。

(41) 同月 18 日、第 6 回団交が午後 7 時頃から工業会館でひらかれ、会社側 3 名、組合側からは、A 9 と分会員 10 名程度が出席した。

この日の団交は、組合側が前記 4 日付申入れの議題でのぞんだところ、会社が、「それでは合意に達したものは何か」と質問したり、「前回合意に達したのは 36 協定だ。だからまず 36 協定に調印せよ、そうでない限り次の議題に入らない」と言ったりし、さらに、従来最低保障給制度（所定労働日を皆勤しないと適用がない）の関係では、有給休暇を出勤扱いとしていたのに、突然有給休暇は出勤とみなさないと発言したりしたため、実質的論議には入れないまま時間切れとなった。

(42) 同月 20 日、本件協定破棄通告以来 90 日（予告期間）が経過した。また、その翌 21 日から会社は、新就業規則を実施することにしたが、この就業規則は、旧就業規則と比較して①新たに服務規律に関する規定を定め、文書配布、集会、演説、大衆行動、業務中断、リボン着用等を許可制とした、②懲戒項目を増やし多岐にわたるものとした、③従来午前 8 時から午後 5 時までとされていた勤務時間帯を午前 5 時出勤の「A 勤務」から午後 1 時出勤の「J 勤務」までの 10 区分に細分化した、等の特徴があった。

(43) 同月 24 日、組合及び分会は、同月 25 日に会社事務所で 52 年度年末一時金及び本件協定破棄に関する事項を議題とする団交を行うよう申し入れた。

同月 25 日、会社は、同月 27 日に工業会館で 36 協定調印についての議題で団交を行うと回答した。

(44) 同月 25 日、組合及び分会は、会社に対し、36 協定に議題を限定して同月 27 日に団交に応じる用意があること及び 36 協定未締結のもとでは同月 26 日の休日出勤には応じられないことを申し入れた。

(45) 同月 25 日、午後 5 時頃、A 9 が休憩室で分会員数名と話していたところへ B 5 部長が入ってきて、A 9 に対し、いきなりやかんで水をかけるなどしたため、分会員らが抗議したところ、会社は、同人らに対し警告処分を行った。

なお、同月頃から 4 月にかけて、従来はほとんどなかった処分や警告が、就業規則違反を理由に多発されるようになった。

(46) 同年 2 月 27 日、第 7 回団交が午後 7 時から工業会館でひらかれた。

組合側は、A 9 に暴行したことについての謝罪及びその際抗議した分会員に対する会社の警告処分の撤回を要求したが、会社は、「就業規則に基づいて当然のことをやったまでだ」、「知らん者が黙って入ってきたら水をかけられても仕方がないじゃないか」など

- と述べてこれに応じず、また、36協定については、組合側が会社の36協定案には法違反の疑いがあると質したのに対し、会社は、協定に押印するかどうかだけだ、と答えるのみで、内容的に進展のないまま団交は終了した。
- (47) 会社には、構内の一角に会社従業員の社宅が建造され、その1階が倉庫となっている。同年3月、その倉庫の一角に置いてあった社宅居住者（従業員及びその家族）の自転車や乳母車等を、B5部長、B4部長らが社屋北側へ出した。
- なお、社宅に居住している従業員はすべて組合に加入している。
- (48) 同月中頃、会社は、社宅従業員が社宅から1階の倉庫を通して出勤するために利用している非常口を施錠、封鎖した。そのため従業員は五条通へ迂回して出勤しなければならなくなった。
- 同じ頃、B5部長とB4部長は、社宅3階に設置されているいまひとつのピンク電話を撤去した。
- なお、このピンク電話は、社宅居住者個々人が電話設置をしないかわりに置かれていたものである。
- (49) 同月27日、組合及び分会は、同日に会社事務所で52年度年末一時金及び36協定を議題とする団交を行うよう申し入れた。
- 同日、会社は、53年4月1日に工業会館で行うと回答した。
- (50) 同年3月30日、組合及び分会は、連名で会社に対し、一般貨物運送部門での歩合給の廃止、固定給の実施等を内容とする春闘要求書を提出した。
- また、組合及び分会は、同日に団交をひらくよう申し入れたが、会社は、前記27日付回答を繰り返した。
- (51) 同年4月1日、第8回団交が午後7時から工業会館でひらかれ、会社側3名、組合側からは、A9及び分会の執行委員らが出席した。
- この日は、52年度年末一時金に関して会社が経理概要をはじめで口頭で説明したが、その内容は、会社の収入を100とすると60が人件費、20が燃料費、20が諸経費である、20借入金があるから利益はゼロだ、だからこれだけしか出せない、といったような説明であった。その途中でB5部長は、組合側の交渉員の1人だけを相手に、組合側はかたくななことばかり言うがいくら譲歩するのか、と話し出し、他の者が発言しかけても「おまえらみたいにええかげんなワアワア言うようなやつとは話しはせん」と応じようとはしなかったので、交渉員が「だましの手口や」と発言したところ、それをとらえて会社側3名は即座に退席した。
- なお、会社は、経理内容の実態を審問廷ではじめて明らかにした。
- (52) 53年4月頃、社宅の電気が突然切れたため、分会員らが、社宅1階倉庫にある社宅電気ボックスのところにおいてみると、B5部長が電気ボックスにくさりをかけて施錠していた。しかし、くさがりが十分にかけてなく電気ボックスのドアがあいたので、電源は確保できた。
- (53) 同年4月に入るまでに分会は、口頭で社宅食堂使用を繰り返し求めたが、会社はすべて拒否した。
- (54) 同月20日、会社は、組合及び分会の前記3月30日付春闘要求に対し、「53年度賃金改訂に関する回答書」を提示した。これによると、賃金体系の改訂により、一般貨物運送

- 部門にも基本給がとりいれられているが、その具体的な金額は、示されていない。
- (55) 同年4月24日、組合及び分会は、同月27日に会社事務所で春闘要求を議題とする団交を行うよう申し入れた。
- 同月26日、会社は、同月27日に工業会館で行うと回答した。
- (56) 同月27日、午前中、分会の書記長A12（以下A12書記長という）が、会社事務所横の植込みにホースで水をまいていたところ、突然内側から事務所の窓があげられたため、水が事務所内にとびちった。そして、会社が、従業員が発狂して事務所に放水していると警察に通報したため、パトカーが会社構内に入ってきたが、警察はすぐに引き揚げた。
- 会社は、この事件を理由にA12書記長を出勤禁止処分とした。また、組合側は、この警察導入により、不穏な事態となったため、とりあえず当日の団交を延期するよう会社に申し入れた。
- (57) 同月28日、会社は、分会に対し、同日に工業会館で団交を行うと伝えた。
- (58) 同日、第9回団交が午後7時から工業会館でひらかれ、会社側3名、組合側は分会の執行委員を中心に出席した。
- 組合側は、前日の警察導入や処分等に対する抗議を行ったが、会社は、団交の議題になじまないとしてとりあわず、春闘賃上げの問題について、組合側が格差の是正を要求したのに対して、会社は、今後、より拡大する考えである、と回答した。
- (59) 同年5月1日、組合及び分会は、連名で会社に対し、午前8時から24時間全面ストライキを通告し、通告どおりストライキを行った。
- なお、この日から本件審問終結時まで、連日、分会は、終日全面ストライキに入っている。
- (60) 組合及び分会は、同月4日、同月8日、同月12日及び同月13日に、それぞれ、申入れ当日に未解決事項一切を議題とする団交を行うよう、会社に対し申し入れた。そのうち、同月4日付及び同月8日付申入れでは、組合及び分会は、団交場所を社宅食堂としていたが、同月12日付及び同月13日付申入れでは、場所等の指定は行わずに、団交に応じる場合は当日午後5時までに返答するようにと団交申入書に併記した。
- これに対し会社は、同月13日まで団交に応じないとの態度をとった。
- (61) 同月3日頃から組合側は、会社の4トントラックを利用して幌をかけ、寝泊まりをするようになった。
- (62) 同月13日、第10回団交が午後7時頃から工業会館でひらかれ、会社側3名、組合側は分会の執行委員を中心に出席した。
- 組合側は、冒頭、ストライキに入ったことを説明し、誠意をもって団交に応じるよう要求した。
- B5部長は、「ストライキをやっているのは、君らの勝手や」と言い、A9が、ストライキはB5部長の姿勢から作り出されたのではないかと、ましてストライキに入った中で不誠実な態度に終始するのなら退席したらどうか、と発言したのをきっかけに会社側3名は、約20分位で席を立ってしまった。
- (63) 同月以降、分会が全面ストライキに入ってから、貸与をうけていた掲示板は、会社が休憩室への出入りを禁じるようになったため、事実上使用できなくなった。
- (64) 同月29日、組合及び分会は、同日の午後6時から社宅食堂で団交を行うよう申し入れ

た。

会社は、工業会館で行うと回答した。

(65) 同日、第11回団交が午後6時半から工業会館でひらかれ、会社側3名、組合側は分会の執行委員らが出席した。

組合側は、再度、ストライキに入った理由を説明するとともに、ストライキ解除の条件として①本件協定破棄の撤回、②改悪した就業規則に基づく処分の撤回、③年末一時金、春闘要求、36協定等の労働条件に関する諸懸案の解決、④B5部長の退陣、を提示した。

これに対して会社は、①について、本件協定は、同年2月20日で効力がなくなり消滅したから撤回はありえない、②について、就業規則に違反した者の処分は当然である、③について、一時金、春闘要求についてはすでに回答しており変更はしない、④について、人事権に対する介入である、と回答した。

なお、この日の団交も閉館時間がきたため打ち切られた。

(66) 同年6月1日、会社は、前記5月29日付団交のやりとりに関連して、①52年度年末一時金、②謝罪、③解決金、④B5部長の辞任勧告、の4点につき、分会に対して文書説明を求めた。

(67) 53年6月2日、組合及び分会は、前記1日付の会社の説明要求に対し、その文書が社長以下重役陣の真意を伝えるものかどうか疑わしいとし、社長以下の重役陣が自ら紛争の解決にあたるよう会社に申し入れた。

(68) 同月に入ると組合側は、会社西出入口に売店を設け、野菜等の販売をはじめた。

(69) 同月3日、会社は、同月6日に会社指定の場所で団交を行うとの申し入れを行った。

(70) 同月5日、組合及び分会は、これに対し日時の変更を申し入れるとともに、団交の日時、場所等を決めるにあたり組合側の意向を尊重する気があるかどうか等のことを会社に質問した。

翌6日、会社は、団交の日時等について意見調整を行うのは当然であると回答した。

しかし、この頃は、組合側が文書又は口頭による団交申し入れをする際、事務所には鍵がかかっており、10センチ程度あけられたドアごしに団交申し入れを手渡し、あるいは、団交の趣旨を説明するという状態であった。

(71) 同月9日、組合及び分会は、同月13日に社宅食堂で未解決事項一切を議題とする団交を行うよう申し入れたが、これに対する会社の回答はなかった。

(72) 同月14日、会社は、分会に対し、①組合側が設置した売店等の撤去、②分会員等が寝泊りしているトラックの幌の撤去及びトラックの返還、③ストライキ中の会社敷地内からの退去、④出庫妨害をやめること、を申し入れた。

(73) 同日、組合及び分会は、同月16日に社宅食堂で前回申し入れ同様の議題で団交を行うよう申し入れた。

(74) 同月15日、組合及び分会は、労働基準監督署の前記是正勧告に係る未払い賃金の残額を同月中に支払うよう求め、会社から支払いをうけた。

(75) 同日、会社は、前日の団交申し入れに対し、同月22日に工業会館で行うと回答した。

組合側は、同月21日に社長が団交に出席することが約束されたので、これに応じることにした。

(76) 同月22日、第12回団交が午前10時から工業会館でひらかれた。

会社側からは、従来の3人の出席者に加え、B5部長入社以来はじめて社長が出席し、組合側は、A5委員長及びA7分会長以下5名程度の分会員らが出席した。

冒頭、約30分にわたり社長が原稿をもって、①本件協定破棄は、弁護士に相談したのだから間違いはなく、本件協定破棄の撤回はしない、②就業規則に違反すれば処分は当然で、会社の方針は絶対的なものだから処分の撤回はしない、③一時金、春闘要求については回答どおり、④B5問題は、人事権に対する介入である、等と回答し、何か質問はないか、なければコーヒーを飲みに行くと言って退席した。

その後は、B5部長らとの間で主としてストライキの解決問題や本件協定破棄問題について論議が行われ、組合側は、会社が誠意をもって解決に努力するのであれば組合側としても一定の譲歩はすると述べたが、会社は、すでに回答してある、社長の言うとおりで、方針は変わらない、などと答え、組合側の質問中にB5部長が他の2人を促して退席し、団交は約1時間半で終了した。

なお、後日、組合側が調査したところでは、会場は正午まで借りてあった。

(77) 同月22日、会社は、分会員等が寝泊まりしていたトラックの幌を撤去した。

(78) 同月28日頃から組合側は、会社東出入口付近の倉庫に幕を張り、組合事務所として使うようになった。

(79) 同年7月4日、組合及び分会は、会社に対し誠意団交、B5退陣、本件協定破棄、一時金及び春闘回答等の問題について検討し、かつ、回答するよう申し入れた。

(80) 同月6日、組合及び分会は、連名で一律40万円の53年度夏季一時金要求書を会社に提出した。

(81) 同月20日、組合及び分会は、会社に対し同月24日に会社事務所又は休憩室で未解決事項一切について団交を行うよう申し入れた。

同月25日、会社は、同月26日に工業会館で団交を行うと回答した。

(82) 同月26日、第13回団交が午後6時半から工業会館でひらかれ、会社側3名、組合側からA7分会長以下8名の分会員らが出席した。

団交では、組合側が会社に対し争議を解決する気があるのかと質問したのに対し、会社が同年6月22日の社長の回答が会社の方針で、これは変えないと答えたので、組合側がそれならなぜ団交に応じるのかと尋ねたところ、会社は、拒否すれば不当労働行為になるからだと回答した。

そうしたやりとりの途中でB4部長が、「組合は何でも話合いで決めろと言うが、組合は残業をしない立場に立って今後も残業はしないのだな」と言った。これに対し分会員の一人が、「そんな事実を反することを言うな」、「ばかなことを言うな」と言ったところ、会社側は、その「ばか」という言葉をとらえ、会社を誹謗したとして退席し、約30分で団交は終了した。

(83) 同年7月27日、組合及び分会は、会社に対し、同月31日に会社事務所で未解決事項一切を議題とする団交を行うよう申し入れた。

同月31日、会社は、これに対して、同年8月1日に工業会館で団交を行うと回答した。

(84) 同月1日、第14回団交が午後6時半から工業会館でひらかれ。会社側3名、組合側からは組合の執行委員長A13及びA7分会長以下7名の分会員らが出席した。

会社は、本件協定破棄問題について、本件協定破棄の撤回はしない、組合側から新しい協定案を出してくるのが順当だ、と言った。

また、52年度年末一時金について、会社は、個人別の支給額をはじめ口頭で発表した。そして、「成績配分の根拠を示せ」、「不均衡を是正せよ」等のやりとりがなされたが、会社は、成績配分の根拠については明らかにせず、年末一時金の格差は従来からもあった、今後ますます大きくする方向で考えている、と回答した。

(85) 同月3日、組合及び分会は、会社に対し、同月7日に会社事務所で団交を行うよう申し入れた。

同月7日、会社は、同月8日に工業会館で団交を行うと回答し、争議解決協定最終案を提示する旨付け加えた。

同月8日、組合及び分会は、これに対し、連名で団交受諾書を会社に提出した。

(86) 同日、第15回団交が午後6時半から工業会館でひらかれ、会社側3名、組合側からはA5委員長及びA7分会長以下7名の分会員らが出席した。

冒頭、会社は、争議解決のための「回答書」を提出した。その趣旨は、①賃金については4月20日付回答どおり改訂し、8月度より実施する、②52年度年末一時金については52年12月3日付回答どおりで分割払いとする、③この協定の締結後分会は、会社構内に設置した施設等を撤去、清掃し、ストライキを解除して就労する、④ストライキ解除後は就業規則を守り、会社の指示どおり業務に従事する、等の内容の協定を会社と分会が締結し、争議を終結させるというものであった。

次いで会社は、53年春闘職種別平均賃上げ額につき、(ア)重量部門運転手、9,103円、(イ)大型レッカー車運転手、8,948円、(ウ)重量作業員、6,353円、と口頭で発表した。組合側は、格差がかえって拡大されており、組合側の要求に逆行しているので、再検討するよう要請したが、会社は、「検討はするが回答は変えない」と答えた。

また、52年度年末一時金について、組合側が、格差を縮めるよう要求し、会社に一定の誠意が示されれば妥協してもよいと発言すると、会社は検討を約し、次回団交を53年8月18日にもつことで合意し散会した。

(87) 同月10日、会社は、分会に対し、18日の団交場所を労館とすると通知した。

(88) 同月18日、第16回団交が午後6時頃から労館でひらかれ、会社側3名、組合側からA5委員長及びA7分会長以下5名の分会員らと、この日はそれに加えて、宮川闘争支援共闘会議から議長のA14ら3名が出席した。

冒頭、会社は、前回団交で提出した「回答書」を一歩すすめたとする「協定書」を配布した。しかし、この「協定書」は前記8月8日付「回答書」と同内容のもので、表題を「協定書」と変更したにすぎないものであった。

次いで支援共闘会議の3名が約20分間争議の解決要請を行い退席した。

その後組合側は、52年度年末一時金については成績配分の是正がなされれば妥結してもよいとの態度で団交にのぞんでいたもので、①トータルで昨年を下回らない、②成績配分を変更する、③一括払いとする、との最終案を提示したが、会社は、52年度年末一時金について検討した結果回答は変えない、これが検討の内容だと言い、具体的な検討内容の説明は示さなかった。

なお、この団交の前日に、後記のように社宅の水道の給水を停止する旨の通知があっ

たため、組合側が、社宅水道の問題について、地下水から市水道へ切り替えた理由等を質問したが、その途中に会場使用時間切れとなり、会社側3名は退席し、団交は終了した。

(89) 同月19日、組合及び分会は、前日の団交における会社の態度は不誠実だとして抗議し反省を求めた。

(90) 同月21日、組合及び分会は、同月23日に会社指定の場所で継続審議事項及び水道問題を議題とする団交を行うよう申し入れた。

(91) 同月23日、組合側は、口頭で団交をもつように会社に対し催促したが、B5部長は、「今後、団交の必要はない」と回答した。

(92) 同月25日、会社は、同月26日に工業会館で「8月8日付回答書」に関する件で団交を行うと回答した。

同月26日、組合及び分会は、前記会社回答を拒否するとともに、組合側の申入れどおりの日時、場所での団交に会社は一度も応じたことがなく、団交を形骸化している、と抗議した。

(93) 同年9月11日、会社は、①分会が設置した店舗の撤去、②分会が占拠している倉庫(東出入口付近にあり、組合事務所として使用している)の原状回復及び構内からの退去、③会社構内にある分会の車両の撤去、④看板、組合旗等の撤去、を求める申入れを分会に対し行った。

(94) 同月12日、組合及び分会は、同月16日に会社事務所で社長参加のうえ、未解決事項一切について団交するよう申し入れた。

同月13日、会社は、同月16日に労館で行うと回答した。

組合側は、会社が団交場所を一方的に変更し、協議するようにとの要請にも応じないことを不満として団交に応じなかった。

(95) 同月27日、組合及び分会は、同月29日に会社事務所で社長出席のうえ、未解決事項一切を議題とする団交を行うよう申し入れた。

(96) 同月28日、会社は、同月29日に工業会館で団交を行うと回答した。

同月28日、組合側は、組合側の申入れどおりの日時、場所で団交するよう要求したが、会社は、回答書どおりと回答した。

(97) 同月29日、組合及び分会は、申入れどおり団交を行うよう要求し、団交の日時、場所等について協議するよう要請したが、B5部長は、申入れの時間は業務中であり、場所についても職場での団交はできない、と回答した。

(98) 同年10月に入ると、分会員数名のところへ「ストをやめないか」とか「誰々もやめると言っている」といった電話がかかたりした。また、B3専務が、A2のアルバイト先やA3の自宅を訪れたり、分会員A15を電話で呼び出したりした。

(99) 同月7日、組合及び分会は、同月12日に会社事務所で未解決事項一切を議題とする団交を行うよう申し入れた。

同月9日、会社は、同月12日に工業会館で行うと回答した。

同月11日、組合及び分会は、申入れどおりの日時、場所で団交するよう再度申し入れた。

(100) 同月12日、会社は、前記9日付回答どおりであると回答した。これに対し組合側は、

- 同月11日に会社から、工業会館閉館後は別の会場を用意しているとの回答を得ていた  
ので、団交に応じることとした。
- (101) 同月12日、第17回団交が午後5時半頃から工業会館でひらかれ、会社側3名、組合  
側から運輸一般京滋地本執行委員のA16（以下A16という）及びA7分会長以下約10名  
の分会員らが出席した。
- 冒頭、会社は、前記8月18日付「協定書」を再度提示し、組合側に対して「これにハ  
ンを押せば争議は解決する」と言って、調印するよう追った。
- また、本件協定破棄をめぐる、会社は、組合側が代案を出せば検討すると答え、組  
合側は、本件協定破棄の撤回を求め、代案は出さないと主張するなどのやりとりが続い  
たが、ほかにも社宅の水道問題、処分問題、52年度年末一時金問題など議題が多岐にわ  
たつたため内容的に進展しなかった。
- そこで組合側は、休憩を要求して意思統一を行い、議題を本件協定破棄問題に限定し  
て質問したが、工業会館での団交は時間切れとなった。
- そのため団交の場所を京都ステーションホテルに移し、午後10時から団交が再開され  
たが、本件協定破棄の問題についてやりとりが続けられている途中で、A16が発言しよ  
うとするのをB3専務が、「おまえは黙っておれ」と制止した。これに対し分会員らが抗  
議したが、その際「帰れ」という発言があり、会社側は、それをとらえて退席した。
- 結局、再開後約30分で団交は終了した。
- (102) 53年10月16日、組合及び分会は、団交で会社側が途中退席したこと及び脱退工作に  
ついて会社に抗議した。
- (103) 同月末頃、B3専務が、分会員A17（以下A17という）から税金関係のことで相談  
を受け、B5部長も出席してA17と話しているうち、A17からストライキによる収入減  
などで生活が苦しいという話が出て、B3専務は、A17に対し8万円を貸し付けた。
- 組合及び分会は、この貸付けは脱退工作であるとして抗議した。A17は、後日、上記  
金員を会社に対し返還した。
- (104) 同年11月4日、会社は、前記9月11日付申入れと同趣旨の催告を分会に対して行っ  
た。
- (105) 同年11月6日、A11及び分会員A18が、会社を退職した。
- (106) 同月21日、組合及び分会は、連名で53年度年末一時金要求書を会社に提出した。
- (107) 同年12月6日、組合及び分会は、①本件協定破棄撤回、②処分撤回、③誠意団交、  
の3点につき同月18日迄に回答し、かつ、団交を設定するよう会社に申し入れた。
- (108) 同月12日、会社は、前記6日付申入れに対し、①本件協定破棄撤回はしないが別協  
定を締結する用意がある、②8月8日付で協定案を提示してあるので、これに基づいて  
解決したい、③団交は、12月15日に工業会館で行う、と回答した。
- (109) 同月14日、組合及び分会は、会社事務所において、社長出席のもとに団交を開催す  
るよう要求したが、会社は拒否した。
- (110) 同月15日、組合側は、誠意団交及び団交への社長の出席を申し入れるため会社事務  
所に赴いた。その場で、団交に先立って窓口折衝を行うことで会社との間で合意が成立  
し、そのまま窓口折衝に移行した。そして、次回窓口折衝は同月18日に行うことになっ  
た。

(111) 同月18日、会社は、会社構内に組合側が設置した建造物等の撤去及び組合員の構内からの退去等について、前記9月11日付申入れと同趣旨の催告を分会に対して行った。

(112) 組合側と会社との間の窓口折衝は、前回に引き続いて同年12月18日、同月21日及び同月23日に会社応接室で、B5部長とA12書記長ら2、3名の組合員との間で行われた。

折衝過程で、議題が本件協定破棄の問題にしぼられ、協定を新しく結びなおすことで双方の合意が成立した。ところが、本件協定の取扱いをめぐり、組合側は、52年11月19日付破棄通告を撤回し、本件協定をいったん元へ戻したうえで新しい協定を締結しようとする主張したのに対し、会社は、本件協定は53年2月20日ですでに消滅しているのだから撤回はありえない、無協約状態は無協約状態のままにしておいて新しく協定を締結すればよいと言い、折衝は行き詰った。

なお、この窓口折衝のなかで、B5部長は、本件協定のうち①会社施設の利用に関する項目については、そんなに大きい比重はおいていない、②就業時間内組合活動の保障に関する項目は、経費援助に該当すると判断しているが、組合が必要だというのであれば表現上変更することができるのではないかと、③組合員の身分、賃金、労働条件についての事前協議に関する項目については、会社はもう少し細分化する必要があると判断している、と言った。

(113) 同年12月23日、会社は、窓口折衝は決裂に至ったとし、分会に対し前記9月11日付申入れと同趣旨の催告を行い、前記(93)①乃至④の各事項を同年12月25日までに分会が実施しない時は、会社が実力で行うと付け加えた。

(114) 同月25日、組合及び分会は、前記催告に対し抗議し、もし実力で撤去等を行うのであれば毅然と対処する、と会社に通告した。

(115) 同日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立てを行った。

(116) 52年10月7日に本件協定が締結されてから本件申立てまでの間において、組合側が申し入れた団交の日時、場所と、それに対して会社が回答した団交の日時、場所並びに実際に団交が行われた日時、場所を示したのが次表である。

表中の斜線の部分は、①「組合側申入れ」の欄については、時間等を指定しなかった場合又は前回の団交で日時等につき合意が成立していた場合(53年8月18日の団交)、②「会社回答」の欄については、回答しなかった場合又は前回の団交で合意が成立していた場合(同月18日)、③「実際の団交」の欄については、団交開催に至らなかった場合、である。

なお、会社からの申入れ並びに組合側からの延期要請及び組合側からの特定の日時を指定しない申入れ(〇月〇日までに団交を設定せよというような場合)等に関するやりとりの部分は、表からは省いた。

団交日時等一覧表

組合側 申入れ		会社 回答		実際の 団交	
日付		日付		日付	
時間	場所	時間	場所	時間	場所
52年11月17日		52年11月19日		※①52年11月19日	
	社内	18:00	労館	19:00	労館
52.11.24		52.11.26			
18:30	会社事務所	18:30	労館		
52.11.28		52.12.3		②52.12.3	
18:00	会社事務所	19:00	労館	19:00	労館
52.12.8		52.12.10			
19:00	会社事務所	19:00	労館		
52.12.13		52.12.17		③52.12.17	
19:00	会社事務所	19:00	労館	21:00	労館
52.12.22		52.12.24			
19:00	会社事務所	19:00	労館		
52.12.26		52.12.26			
19:00	会社事務所	19:00	和泉屋旅館		
52.12.27		52.12.27			
19:00	会社事務所	19:00	和泉屋旅館		
52.12.28		52.12.28			
19:00	会社事務所	19:00	和泉屋旅館		
52.12.29		53.1.9まで			
19:00	会社事務所	もたない			
53.1.9		53.1.10		④53.1.10	
19:00	会社事務所	19:00	和泉屋旅館	19:00	和泉屋旅館

53.1.18		53.1.21			
18:00	社宅食堂	19:00	工業会館		
53.1.30		53.2.3		⑤53.2.3	
18:00	社宅食堂	19:00	工業会館	19:00	工業会館
53.2.6		53.2.9			
18:00	社宅食堂	19:00	工業会館		
53.2.10		53.2.18		⑥53.2.18	
18:00	社宅食堂	19:00	工業会館	19:00	工業会館
53.2.25		53.2.27		⑦53.2.27	
18:00	会社事務所	19:00	工業会館	19:00	工業会館
53.3.27		53.4.1			
18:00	会社事務所	19:00	工業会館		
53.3.30		53.4.1		⑧53.4.1	
18:00	会社事務所	19:00	工業会館	19:00	工業会館
53.4.27		53.4.27		⑨53.4.28	
18:00	会社事務所	19:00	工業会館	19:00	工業会館
53.5.4		53.5.13			
18:00	社宅食堂	19:00	工業会館		
53.5.8					
18:00	社宅食堂				
53.5.12		53.5.13			
		19:00	工業会館		
53.5.13		53.5.13		⑩53.5.13	
		19:00	工業会館	19:00	工業会館
53.5.29		53.5.29		⑪53.5.29	
18:00	社宅食堂	18:30	工業会館	18:30	工業会館

53.6.13					
10:00	社宅食堂				
53.6.16		53.6.22		⑫53.6.22	
10:00	社宅食堂	10:00	工業会館	10:00	工業会館
53.7.24		53.7.26		⑬53.7.26	
10:00	会社事務所	18:30	工業会館	18:30	工業会館
53.7.31		53.8.1		⑭53.8.1	
10:00	会社事務所	18:30	工業会館	18:30	工業会館
53.8.7		53.8.8		⑮53.8.8	
10:00	会社事務所	18:30	工業会館	18:30	工業会館
				⑯53.8.18	
				18:30	労館
53.8.23		53.8.26			
14:00		18:30	工業会館		
53.9.16		53.9.16			
13:00	会社事務所	18:30	労館		
53.9.29		53.9.29			
14:00	会社事務所	17:30	工業会館		
53.9.29		53.9.29			
14:00	会社事務所	17:30	工業会館		
53.10.12		53.10.12			
14:00	会社事務所	17:30	工業会館		
53.10.12		53.10.12		⑰53.10.12	
14:00	会社事務所	17:30	工業会館	17:30	工業会館
53.12.15		53.12.15			
18:00	会社事務所	18:30	工業会館		

※ 実際の団交・日付欄の左上部の①～⑰の数字は団交回数を示す。

#### 4 水道問題

- (1) 44年7月頃、会社は、会社構内の一角に、世帯者用及び独身者用に社宅を建設した。  
本件申立て当時、社宅には従業員16名とその家族16世帯が居住している。
- (2) 社宅建設当時、社宅へは市水道が給水され、使用料は、居住者が使用量に応じて料金を負担し、給料から天引きされていた。
- (3) 46年6月頃、会社は、洗車用に井戸を掘ったが、水質検査の結果飲料に適していることが分り、同年10月頃から社宅への給水を開始した。  
この地下水は、滅菌装置を通して給水されており、水中に一定量の塩素が保持されるようになっていた。  
なお、この地下水の管理は、B4部長が行い、2、3か月に1回程度水質検査を行っていた。
- (4) 会社は、地下水を社宅に給水するようになって以降、以前から通勤従業員に対して交通費を支給していたので、それとの均衡上無料で給水するようになった。
- (5) 無料給水を開始して以降、会社は、従業員から賃上げ要求が出されたりすると、「その代わり水道をただにしておるやないか」などと言うことが度々あった。
- (6) 52年6月30日、京都市右京保健所（以下右京保健所という）による地下水の水質検査が行われ、大腸菌が検出されたため、このままでは飲料に不適だが、滅菌装置を作動させて一定の塩素量を保持し、日常的な管理を行えば飲料に適するとの指導があった。
- (7) 同年7月20日、会社の依頼により、前記同様の水質検査が行われたが、所定の塩素量が保持されていて飲料に適するとの結果が出た。
- (8) 同年9月9日、会社の依頼により前記同様の水質検査が行われたが、この時は、前記6月30日付検査の時と同様、滅菌装置による塩素調合が怠られていたため、飲料に不適で、滅菌装置を正常に作動させよとの指導があった。
- (9) 53年3月、地下水で飼育していた会社事務所前の池の魚が全部死亡するということがあった。  
なお、死亡原因は、不明である。
- (10) 同月末、会社は、社宅の水道に水道メーターを設置した。
- (11) 同年4月1日、会社は、幹線道路の工事等により、地下水が廃液、細菌等で汚染される状況となったため、衛生管理上の立場から、社宅の水道に供給している地下水を市水道に変更するという趣旨の「地下水を市水道に変更通知！」と題する告示を行い、社宅居住者が使用水道料金を京都市水道局右京営業所（以下水道局という）へ納入すること及び水道料金について会社は一切関知しないことを申し添えた。  
これに対し、組合及び分会は、事前協議もなしに切り替えるのは不当だと抗議したが、会社は、同日、社宅水道を市水道に切り替えた。
- (12) 会社は、市水道に切り替えて以降、水道供給契約の当事者となっていたが、料金を一切支払わず、同年7月に入ると水道局に対し、料金を支払わないのだからすぐ給水をやめるように電話したりした。
- (13) 同年8月9日、水道局の職員が、水道料金の未納のため、同月21日限り給水を停止するとの通知書を社宅居住者宛に持参した。
- (14) 分会は、会社に対し、水道料金を支払うよう要求するとともに、水道局と交渉のうえ、

とりあえず未納分の内払いという形で5万円を立替払いして給水を維持した。

(15) 同月19日、組合及び分会は、会社に対し、会社が事前の話し合いもなく社宅の水道を地下水から市水道に切り替え、その後の組合及び分会の抗議に対しても十分な話し合いをもっていないことに抗議するとともに、社宅への地下水給水は、5、6年継続してきた社宅に付随する条件であるから、地下水の給水又は市水道料金の支払いを行うこと及び分会が水道局に対して支払った水道料金の立替分を返済することを要求した。

(16) 同年9月19日、組合及び分会は、会社に対し、水道料金の立替分をただちに支払うよう請求した。

(17) 同月20日、会社は、分会に対し、水道料金は居住者が支払うべきもので会社が支払いを請求される理由はない、なお、市水道への切替えの理由は、①水質検査の結果、大腸菌が検出されたこと、②下水道幹線工事のため、排水等により、汚染のおそれがあると工事担当者が警告してきたこと、③事務所前の池の魚が全部死亡したこと、の3点であるとの書面を提出した。

(18) 同年10月11日、分会は、右京保健所に依頼して地下水の水質検査を行った。(採水地は、会社近くにある建設工事現場で、会社は、ここに地下水を飲料水として供給していた)

その結果、残留塩素がゼロであり、大腸菌が検出されたため、このままでは飲料には不適だが、塩素滅菌機を作動させ、残留塩素を0.4乃至0.5p.p.mになるよう保持すれば飲料に適すると指導された。

(19) 同年12月20日、会社の前の五条通で下水道工事を行っている工事担当の現場代理人から、同月11日に分会が照会した件につき、「工事のため、地下水が工場排水細菌により、汚染がすすむおそれがあると警告した」とあるが、地下水については一切言及していない旨の念書が分会に提出された。

(20) 同月頃から、分会と水道局との交渉の結果、社宅には、居住者が水道料金を直接支払って給水されている。

(21) 会社事務所では、その後も地下水を飲料及び洗車用に使用している。

## 5 本件申立て後の団交の推移

(1) 54年8月22日、組合及び分会は、同月28日に会社事務所で団交を行うよう申し入れた。

同月25日、会社は同月28日に工業会館で行うと回答した。

(2) 同月27日、組合及び分会は、会社に対し、団交場所の変更等について抗議するとともに、翌28日の午前中に再回答するよう求めた。

同月28日、会社は、前記25日付回答どおりと答えた。

(3) 同月29日、会社は、分会に対し、前日会社は指定の場所に出席していたことを通知するとともに団交開催にあたっては、事前折衝により、日時、場所等を合意したうえで行うようにすること及び原則として交渉は社外でやること等を申し入れた。

(4) 本件協定の成立以降に組合及び分会の申し入れた団交事項は、いずれも本件審問終結時まで未解決のままである。

## 第2 判断

### 1 団交について

組合は、会社が団交を社内でやらないのは、団交場所として会社内がふさわしくないか

らではなく、組合に関する一切会社から閉め出すためであり、かつ、時間制限のある場所を会場に選んでいるのは、形式的に団交に応じる形をとっておきながら話し合いが途中であっても時間がきたことを理由にそれ以上話を進めないためであり、また、団交には応じているものの組合側交渉員の言葉じりをとらえて退席したりして中味に入ろうとしない、さらに、各団交事項別には、①本件協定破棄問題については協議の申入れをするのが筋であるのに、協定の効力凍結あるいは撤回を求めること自体がおかしいとの態度をとっている、②52年度年末一時金問題については成績配分の内容、理由及び欠格条項を設ける趣旨についての説明もせず、かつ、資料の提示もしない、③分会員に対する警告及び処分問題については、協定の効力がなくなったとして新就業規則を実施し、これを理由に一步もひかない、④53年度春闘要求問題については、各人別支給額の明示もせず、回答の根拠についての資料も提示しない、⑤53年度夏季一時金問題については、なんらの回答もしない、⑥水道問題については理由にならない理由を説明するのみである、このような会社の態度は誠実に団交にのぞんだとはいえず、労組法第7条2号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、会社事務所はバラック建てで狭く、団交場所として適当ではないので、支障なく団交を行える場として社外にて開催することを提案してきた、また、組合から団交開催の申入れがあったときは、業務の都合や会社側交渉員の都合で開催日時の変更を求めたことはあるが、誠意をもって団交には応じてきたし、今後も応じる方針である、と抗弁する。

以下判断する。

前記認定のとおり、分会結成後社長出席のもとに3回及びB5部長入社後17回の団交が行われたことは当事者間に争いが無い。

(1) そこで、まず、団交事項別に順次考察する。

① 協定破棄問題について

会社は、本件協定を破棄した理由として、前記第1の3(10)に認定のとおり、本件協定は社宅食堂使用を認めた条項及び就業時間内組合活動の有給休暇扱いに関する条項中に労組法で禁止されている経費援助に該当する部分があり、違法であるということ等を挙げるにとどまり、組合側の協定破棄撤回要求に対しては、前記第1の3(25)、(65)、(76)、(84)、(101)に認定のとおり、会社は協定破棄通告は撤回しない、53年2月22日までは協定の効力は凍結する、と答えてその効力を認めず、同日以降は、協定は破棄されて存在しないのだから撤回せよとの要求はおかしいという回答を繰り返すのみである。そして会社は「組合が新しい協定案を出すのが順当だ」、「組合が代案を出せば会社は検討する」との態度をとり、さらに、本件協定に労組法違反があるのであればその部分のみを破棄すべきではないか等の組合側の質問に対しては、会社は「こちらは弁護士にちゃんと相談している。おまえら弁護士にききゃええのや」等と答えるだけである。会社が本件協定についての考え方を説明し、会社、組合間で新しい協定を締結しようという合意が成立したのは、前記第1の3(112)に認定のとおり、窓口折衝が行われるに至ったからであるが、この窓口折衝においても、本件協定をいったん元へ戻したうえで新協定を締結しようという組合側の主張に対して、会社は消滅した協定には撤回はありえないとの態度を固執したため、交渉は行き詰った。本件協定は

前記第1の2(9)、3(10)に認定のとおり、協定締結後僅か1か月余りで破棄されたものであり、組合側が突然の協定破棄通告に対してその不当性を訴え協定破棄の撤回要求をするのは組合側としては無理からぬところであると思われるところ、前記のごとく本件協定の内容が経費援助に該当する部分があることを繰り返すのみで、組合側の要求や質問について一向にこれを取り上げようとしない会社の態度は、組合との間でなんらかの合意を得るか、あるいは本件協定に代わる新しい協定を締結する意思があることを窺わせるものではないといわざるをえない。

② 52年度年末一時金問題について

52年度年末一時金については、前記第1の3(9)に認定の第1回団交では、B5部長がA7分会長に対し「会社の業績が上がっていると思いますか」といった言い方で質問し、それに組合側が抗議したが「分会長答えてください」と繰り返すだけで、業績の説明はなかったこと、前記第1の3(14)に認定の第2回団交では、会社の最終回答だとして出された内容に組合側が不満を示し全面的に変更するよう要求したが、会社は最終回答であると言ってゆずらず、また、計算方法についての説明を求めたのに対し、会社は「こんな子供でも分るやないか」と言って具体的内容の説明もしていないこと、前記第1の3(25)に認定の第4回団交では「回答は変えない。組合がのむかどうかだ」と答えるのみであったこと、前記第1の3(65)、(76)に認定の第11回及び第12回の団交では回答書どおりと答えるのみであったこと、そして、前記第1の3(84)に認定の第14回団交でようやく個別の支給額が発表されたこと、前記第1の3(86)に認定の第15回団交で解決のための最終案が出されたのに対し組合側は成績配分の点で誠意が示されれば妥結する旨を伝え、会社は再検討を約したにも拘らず、前記第1の3(88)の第16回団交では、会社は前回と全く同様な回答をしていることが認められる。このように、会社は業績等について具体的な説明も行わず、かつ、資料も提示せず、組合側の質問にも十分に答えないまま、当初の回答に固執している。

③ 分会員に対する警告及び処分問題について

前記第1の3(46)、(65)、(76)に認定のとおり、新就業規則施行後の53年2月27日以降の団交で、組合側が分会員に対する警告や処分の撤回を求めたのに対し、会社は、就業規則に違反したから処分されるのは当然だと答えるのみでそれ以上の交渉には応じようとしなかった。

④ 53年度春闘要求問題について

組合は、前記第1の3(50)に認定のとおり、53年3月30日に53年度春闘要求書を提出したが、4月20日付会社回答書は、前記第1の3(54)に認定のとおり、一般貨物運送部門にも基本給をとりいれることになったが、その具体的な金額を示しておらず、会社の回答内容が具体的になったのは、前記第1の3(86)に認定のとおり、組合の要求書提出より約4か月半余り経過した第15回団交においてである。それまでの団交では会社は組合員個々の基本給額の明示要求にも答えず、組合側としては内容が全くわからない状態であった。また、前記回答につき組合側から会社の業績等の説明を求めたのに対し、最終回答だとか、検討しても変えられないと返答するのみであった。

⑤ 53年度夏季一時金問題について

この問題についても組合の要求提系後何回か団交がもたれているにも拘らず、いま

だに回答が示された形跡はない。

⑥ 水道問題について

前記第1の4(11)に認定のとおり、地下水を市水道に変更する旨の告示がされて以後、組合は団交事項として要求したが、団交で取り上げられたのは、前記第1の3(88)に認定の第16回団交のみである。しかも会社が地下水給水の停止理由を説明している途中で会場時間切れとなり、十分な協議は尽されていない。

以上①乃至⑥のごとき交渉経過からみれば、会社は形式的には団交に応じているものの、組合側が申し入れた団交事項について誠意をもって解決にあたらうとはしていないとといわざるをえない。

(2) 次に、会社の団交にのぞむ態度あるいは団交における態度について考察する。

① 団交の基本となる日時及び場所の設定について

B5部長入社前においては、団交が労使双方合意のうえで、会社構内で行われていたことは前記第1の2(7)、(8)、(9)に認定のとおりである。

しかるに、B5部長入社以後は、前記第1の3(116)に認定の表によっても明らかのように組合及び分会の申し入れた日時、場所をほとんど変更していることが認められる。ことに組合及び分会が強く要求している会社事務所や社宅食堂での団交開催については、B5部長は「今後は外でやる」、「おれがきたからにはおれ流にやる」と言って、会社が一方的にきめた日時及び場所でしか団交に応じないとの態度をとり、しかも前記第1の3(25)に認定の和泉屋旅館及び前記第1の3(101)に認定の京都ステーションホテル以外はすべて使用時間に制限のある所を選んでいる。このように会社が会社事務所や社宅食堂が団交場所として適当でないことを具体的に説明せず、会社外で行うことについて組合側の了承を得る努力もしないで、会社の一方的に決定した日時、場所での団交開催を押しつけようとするのは、会社の団交応諾義務を誠意をもって履行したものとはいえない。

② 団交中の会社の態度について

前記第1の3(51)、(82)、(101)に認定のとおり、組合側交渉員の発言をとらえそれを口実にして退席したため、団交開始後30分程度で終るということがしばしば認められる。また、前記第1の3(35)に認定の第5回団交では、組合側が文書で提出した団交議題の順序と団交の席で要求した議題の順序が違うなどと言ったりして、そのために長時間のやりとりを要したということもある。

(3) 以上要するに、会社は、いったん出した回答は一切変更しなかったり、時間制限のある所を団交場所として使用時間を理由に団交を打切ったり、組合側交渉員の発言を奇貨として退席したりして実質的に団交に応じようとはしない態度をとっているといわざるをえないものであり、このことは前記第1の3(82)に認定の「拒否すれば不当労働行為になるからだ」との発言に端的に表われている。このような会社の態度からみれば誠意をもって交渉にのぞんだものとはいえず、明らかに労組法第7条2号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

2 本件協定破棄について

組合は、本件協定は明示の有効期間の記載がなく、会社の協定破棄通告には90日の予告期間がおかれており、形式的には労組法に基づく労働協約の解約通告との体裁をとってい

るが、本件協定は、労使双方が交渉を重ね締結したもので、その内容も組の自主性をそこなうものとはいえず、双方とも特別の事情変更のない限り協定の効力を継続させることを予定していた、と主張し、また、本件協定中、就業時間中の組合活動に対する賃金保障制度の実施期間を52年11月1日より53年10月31日までと定めており、このことは少なくとも53年10月31日までを有効期間とするとの合意があったというべきである、にも拘らず会社はB5部長を雇い入れ、本件協定締結後僅か1か月余しか経過しない52年11月19日、協定破棄通告を行ったのは、協定による分会及び分会員の権利を否認するのみならず、職場内組合活動の全面否認、就業規則の改悪とこれをテコとした不当処分の乱発、社宅居住者に対するいやがらせ等組合破壊攻撃の第一歩としてなされたもので、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、本件協定の内容が経費援助に該当し、労組法第7条違反であるので解約すべきだと判断し、労組法第15条3項及び4項に基づき52年11月19日、解約申入れをし、53年2月20日限り効力を失ったものである、なお、協約解約の申入書に速やかに労使協議のうえ、法違反の疑いのない協定を締結する努力をする、新協定締結のための交渉にはいつでも応じる用意がある旨付記したが、組合は破棄通告の取消しのみを要求し、新協定については言及していない、と抗弁する。

以下判断する。

#### (1) 協定破棄通告について

本件協定には明示の有効期間の定めがなく、会社の破棄通告には90日の予告期間がおかれ形式的には労組法第15条の規定に基づき解約されている。

もともと労働協約は、個別労働者の労働条件を集団的に規制し、あるいは協約当事者間の集団的労使関係を規制するために締結するものであり、これによって労使の関係に一定の秩序が形成、維持されるわけであるから協約当事者が労働協約を遵守し、その存続のために誠実に努力すべきは当然の要請というべきである。このことは、期間の定めのない労働協約についても当てはまることはいうまでもなく、本件協定が就業時間中の組合活動に対する賃金保障制度の実施期間を52年11月1日より53年10月31日までと定めているところからみても、相当期間本件協定を存続させる合意があったものとみるのが相当である。そして、期間の定めのない労働協約を解約する場合、前記の趣旨からして、90日の予告をすれば、無条件に解約ができるのではなく、手続的にいえば、少なくとも解約事由について相手方に告知し、相手方が協約解約の是非について協議を申し出た場合には十分に協議を尽くすことが必要であるとともに、実体的にみた場合、その解約が組合の弱体化を目論むなど、不法目的をもって行われたと認められる場合は許されないものというべきである。

#### (2) 協定上の経費援助について

会社は、本件協定の内容が経費援助に該当するので破棄したと主張するので、以下この点につき考察する。

① 会社施設の利用はもとより、就業時間中の組合活動それ自体を使用者が承認することが直ちに労組法第7条3号の経費援助に該当するとは解されない。

ところで、日本における労働組合はそのほとんどが特定企業の従業員だけによって組織されている企業別組織であるため、使用者に対抗する組織としての側面と同時に

従業員の代表組織としての側面が強く、企業の実情に即してなんらかの便宜供与や財政援助をうけつつもその団結を維持し、それがかえって労使関係を安定させる役割を果たしていることが多い。

- ② 使用者が組合運営に必要な経費上の援助をすることは労働組合の自主性を失わせるもっとも重要な手段の一つであるが、労働組合の自主性を侵害する程度の経費援助に該当するかどうかは前記①に述べた点を合わせ考えるとき、実質的に判断するのが妥当であり、その意味では、労組法第7条第3号ただし書きに規定する例外規定は、例示規定であると解される。
- ③ 本件協定の締結については、前記第1の2(4)に認定の分会結成の経過及び前記第1の2(9)に認定の協約締結に至る交渉の経過からみれば会社から恩恵的に与えられたものとは認められない。
- ④ 本件協定中の就業時間内組合活動に対する賃金保障については、運輸一般の方針とみられる。
- ⑤ 上記①乃至④から総合判断すれば、本件協定に記載された程度の賃金保障がなされたからといって、直ちに組合の自主性がそこなわれるものと断ずることに疑念をいだかざるをえない。なお、他に組合の自主性が失われているとみられる証拠はない。
- ⑥ 会社は、本件協定破棄と同時に協定全体の効力を凍結するとの意思表示をしている。かりに会社が経費援助を問題にするのであれば、賃金保障条項のみの破棄を申し出れば足りると思料されるのであるが、会社は本件協定全体を破棄し、しかも前記第1の3(25)、(65)、(76)、(84)に認定のとおり、本件協定破棄問題を議題とする団交において会社は「協定の効力は凍結する」とか「協定破棄は撤回できない」と答えるのみで、それ以上の説明はしていない。

したがって、本件協定全体を破棄したことは、経費援助条項が真の理由ではなく、他になんらかの意図があったと推認せざるをえない。

### (3) 協定破棄に伴う諸問題について

#### ① 社宅食堂の一時使用について

組合は、本件協定締結後破棄通告が行われるまでの間、社宅食堂の使用が認められていたのに、破棄通告後は協定の効力を凍結したとの理由で拒否されている、これは組合の集会開催を妨害することにより組合組織の弱体化を図ろうとするもので、労組法第7条3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、組合結成時、組合の会議等に使用させよとの申出があり、㉞従業員以外の者を入れない、㉟使用中は静粛にする、㊱使用後は掃除をする、㊲火気に注意する、ことを条件に使用を認めることとしたが、組合は組合の会議と称して毎晩のように食堂を使用し、外来者を入れ、使用後も掃除をせず、度々注意したが守らないので使用を認めなかった。

また、これらを定めた規程は、53年2月20日限り失効しており、いわゆる副務条項であるから余効はなく、救済の対象にならない、と抗弁する。

以下判断する。

社宅食堂の使用は、前記第1の3(1)に認定のとおり、本件協定締結後10月末頃まで集会等に使用していたが、使用にあたって会社が主張するような㉞乃至㊲の条件を付

された事実は認められない。ちなみに前記使用条件を明らかにしたのは最終陳述書であって、協定破棄通告後会社は、協定の効力を凍結したと、利用方法に問題があったことを指摘していた。しかし、協定破棄については前記判断のとおりであり、利用方法については、前記第1の3(2)に認定の注意以外なら具体的な立証もなされていない。

以上のことからみれば、会社が社宅食堂の利用を拒否した狙いは、分会が集会を開催することを妨害し、団結力を弱めるためになされた措置といわざるをえない。

② 電話の呼出し、ピンク電話の使用及び複写機の使用について

組合は、分会結成後本件協定の破棄通告があるまでは、㊦分会員への電話の呼出し、㊧事務所内のピンク電話の使用、㊨複写機の使用が認められていたのに、協定破棄通告後認められなくなったのは、会社が直接分会の活動を妨害しあるいは分会員に対するいやがらせを行うことによって組合弱体化を図るもので、労組法第7条3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、㊦従来社宅居住者に電話がかかった場合、呼び出すことにしていたが、分会結成後電話がひんぱんになり、事務所の管理職員の職務遂行に支障をきたすようになったため取次ぎをやめることにした、㊧複写機の使用は、52年11月初旬に申出があったので「機械の取扱いが不慣れであれば損傷するから原稿だけ置いておきなさい。会社が複写してやる」と言ったが辞退した、その後は1回も申出はない。

以上のことを定めた規定は、53年2月20日限り失効しており、いわゆる債務条項であるから余効はないので救済の対象とはならない、と抗弁する。

以下判断する。

ア 電話の取次ぎについては、前記第1の3(31)に認定のとおり、本件協定破棄通告があるまで行われていた。ところで、会社は分会結成後電話がひんぱんになり業務に支障をきたしたと主張するが、実際にどの程度の電話があり、業務にどのような支障をきたしたかについては具体的な立証がなされていない。

イ 複写機の使用については、前記第1の(31)に認定のとおり、故障を理由に断わられたことは認められるが、会社が主張するような事実があったか否か定かではない。

なお、事務所内のピンク電話の使用については、前記第1の3(31)に認定のとおり、事務所内への立入りが妨害されたため事実上使用できなくなったことは認められるが、この点に関する会社の主張、立証は定かではない。

以上のことからすれば、会社は本件協定の失効を理由に組合員の便宜をうける権利を否認し、分会及び分会員に対するいやがらせを行うことによって組合の弱体化を図るものといわざるをえない。

- (4) 以上(1)、(2)、(3)を総合判断すれば、会社の本件協定破棄は、協定内容が経費援助に該当するものであるからこれを破棄して新たな労使関係の秩序を形成しようとしたものではなく、職場内組合活動の抑制ひいては組合弱体化のための手段として、その根幹となる協定をまず破棄したものと認めざるをえない。そうだとすれば、本件協定破棄行為とそれに伴う措置はまさに労組法第7条3号にいう支配介入であると同時に、同条1号の不利益取扱いにも該当する不当労働行為であると断ぜざるをえない。

3 A1ら3名に対する賃金保障について

組合は、分会員のA 1ら3名が各々1日ずつ届出た日にそれぞれ組合活動に従事したのに対し、会社が欠勤扱いとして賃金保障を行わなかったのは、組合との間に締結した協定条項の履行を拒否し、組合員の組合活動に対し妨害を加え、組合を弱体化しようとしたもので、労組法第7条3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、最終陳述書において組合からA 1ら3名を組合活動に従事させるとの申入れがあったので新協定成立までこの扱いを凍結したい、と回答した。しかし、4名はそれぞれ年次有給休暇を提出して休暇をとり、当該月度に年次有給休暇手当の支給をうけている、なお、A11は現在退職し、救済申立の利益がない、と抗弁する。

以下、判断する。

A 1ら3名に対する扱いについて会社は答弁書では欠勤扱いとし、賃金を支払わなかったと主張し、かつ前記第1の3(37)、(38)に認定のとおり、分会の申入れに対しても欠勤とする旨の回答をしていること、審問廷でも組合側の欠勤扱いにされたとの主張に対し、特に反論もしていないのであるから、前記最終陳述書における主張はにわか採用しがたい。したがって、A 1ら3名に対し欠勤扱いとして賃金保障を行わなかったものと推認せざるをえず、かつ、前記第2の2(2)に判断したとおり、本件協定における程度の賃金保障をもって、労組法第7条3号に規定する経費援助に該当するとはいえないので、会社のA 1らに対する措置は組合活動に対する妨害行為であり、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為といわざるをえない。

なお、本件で救済を求めている4名のうち、A11は、前記第1の3(105)に認定のとおり、会社を退職しているので、組合の同人に対する救済請求は認容することができない。

#### 4 水道問題について

組合は、分会の団結の砦である社宅から分会員とその家族の追い出しを狙って会社が社宅への地下水の給水を停止し、都市水道へ切り替え、かつ水道料金を支払わず、都市水道の給水さえも停止しようとしたことによって社宅居住者は従来の労働条件の一部といえる社宅使用契約の内容を一方的に不利益に変更されたが、これは居住者が分会員であるが故に不利益な取扱いを行ったもので、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、社宅建設以来水道局から市水道の供給をうけ、入居者が料金を負担していた、ところが、46年洗車用水確保のため井戸を掘った際飲料水として使用できるとの判定であったので社宅に配水した、その後、52年6月及び9月の水質試験で大腸菌混入により飲用不可との指摘をうけたため、やむをえず以前の状態に復したもので、特別の措置を講じたものではない。

たとえ、社宅であろうと、居住者の消費するものは、居住者の負担すべきものであって故意に不当労働行為に結びつけ、日本国中例のないことを会社に押しつけようとするものである、と抗弁する。

以下判断する。

地下水を飲料水として供給していた当時、その費用は無償とされていたことは前記第1の4(4)に認定の経緯からも明らかなように、明文の労使間の協定は存在しないものの飲料水を無償で供与するという社宅使用契約が労使慣行として成立していたものと認められる。

ところで会社は、53年4月1日前記第1の4(11)に認定のような告示をし、都市水道に

切り替える理由として前記第1の4(17)に認定のとおり検査の結果大腸菌が検出されたことをあげているが、この結果が出たのは52年6月、9月であるのに翌年4月に至って給水を停止しているのはいささか不自然であること、さらに下水道工事による汚染につき工事担当者より警告があったことも理由としているが、前記第1の4(19)に認定の工事担当者の回答からみて、会社の主張する理由は当たらない。

以上の経過から明らかなように、会社は社宅居住者の居住条件の一部となっていた労使慣行の内容を合理的理由もなく一方的に変更したことが認められる。一方、分会員のほとんどは社宅に居住し、その家族を含めて社宅は分会の団結を維持し、組合活動を行うための拠点となっていると認められるのであって、会社のとった措置は分会員及びその家族に対するいやがらせであり、ひいては組合の弱体化を企図したものとして、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為と認めるのが相当である。

#### 5 継続する行為について

組合は、会社の本件協定破棄行為は、本件申立時より遡って1年を僅かにこえた時になされているが、協定破棄行為以降の社宅食堂使用拒否、就業時間中の組合活動に対する賃金保障拒否等いくつかの不当労働行為と密接に関連し不可分の関係にあって、継続する行為である、と主張する。

以下判断する。

- (1) 不当労働行為として救済の対象とされる行為は多種、多様であり、解雇のように1回の行為で自己完結的に終了する行為もあれば、連続的団交拒否のように、同一態様の行為が外形的に継続するものもある。したがって、労組法第27条2項が、「継続する行為」については不当労働行為救済の申立期間の起算日を「行為の日」とせず、「その終了した日」からとしたのは、救済対象とされる行為の多様性、複雑性を考慮してのことと思われる。それゆえに、「継続する行為」か否かを判断するにあたっては、労働者に不利益を及ぼし、あるいは組合活動を弱体化させるという効果をもつ行為が、その「行為の日」から申立期間を起算したのでは不当労働行為制度の目的に照らして不適当とみられるかどうかという観点から、具体的に検討する必要がある。
- (2) 一般に「継続する行為」とは、自然的行為としては本来数個の行為が、その不当労働行為意思の単一性、行為の形態、種類の同一性ないし関連性並びに時間的連続性などの故に、全体として一個の不当労働行為と目され、1年以上前に行為が開始されても未だ完了せずに現に継続して実行されているものを指すと解されている。しかし、不当労働行為の救済対象とされる行為は多様であるところから、行為の態様によっては上記の判断基準に含まれる諸要素の軽重を考慮する必要があるといわねばならない。同一形態の行為が時間的連続性をもって行われる場合であっても、それぞれの行為が切り離しては評価できないという関係にはなく、使用者の反組合的意図についても具体的に特定できる同一性が認められないため、継続する行為とは解しがたいものもあろう。これとは反対に、たとえ各行為の種類が異なっても、それが使用者の具体性のある単一の不当労働行為目的を達成するために有機的に連関をもって行われた一貫した行為と認められる場合には、これを全体として継続する行為とみるべきである。
- (3) 本件についてみると、会社施設の利用は本件協定によって認められたものであり、外形的には使用者の会社施設の利用拒否は、本件協定が解約されたことによる当然の結果

であるように見える。しかし、前記判断のとおり、B 5部長の入社以後、会社は分会の会社内における活動を妨害し、あるいは組合員に対するいやがらせを行うとともに、団交を拒否することによって組合弱体化を図るという特定の不当労働行為目的を達成しようとし、そのためには目的達成に支障となる本件協定を破棄したうえで、無協約状態を理由として前記判断のごとき各種の便宜供与の拒否を行ってきたものと認められるのであって、本件協定破棄を含めた一連の行為が全体として労組法第7条3号の支配介入であり、それによって生じた不利益取扱いは、同法第7条1号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

よって、当委員会は、労組法第27条、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56年2月18日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎