

鹿児島、昭54不10、昭58.10.7

命 令 書

申立人 鴨池タクシー労働組合

被申立人 鴨池タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は申立人組合所属の組合員、A1、A2、A3及びA4に対して、昭和54年5月12日付け配置転換命令がなかったものとして、取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は組合活動の弱体化を企図する配置転換、組合の自主的な組合活動に干渉する言動及び職制をして同組合からの脱退を慫慂する脱退工作により申立人組合の運営へ支配介入してはならない。
- 3 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 当事者等について

- (1) 申立人鴨池タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、鴨池タクシー株式会社の従業員で組織し、肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員は223名であり、全国自動車交通労働組合総連合会（以下「自交総連」という。）に加盟している。
- (2) 被申立人鴨池タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び営業所を置き、他に鹿児島市内に4営業所（武岡、唐湊、騎射場、谷山）を有する道路旅客運送業を営む会社で、本件申立時の総従業員は340名である。
- (3) なお、会社には組合の他に、従業員組織として鴨池タクシー乗務員互助会（以下「互助会」という。）がある。

2 本件発生前の労使関係について

- (1) 昭和53年7月30日組合結成当時の組合員は260名であった。
- (2) 同日組合員は会社に組合役員名簿を提示したが、組合員名簿は提示しなかった。
- (3) 組合結成に伴い、これまで従業員で組織していた旧互助会は解散した。
- (4) 同年の年末一時金に関して、組合は会社と8回の団体交渉を行ったが、妥結しなかったため、同年12月末に腕章（組合の赤い腕章）着用闘争を7日間行った。
なお、この腕章着用闘争に対して、会社はなんらの処分も行わなかった。
- (5) 昭和54年2月会社は組合との話し合いが成立しないままタイムレコーダーを設置した。
これより先の同年1月頃、組合がタイムレコーダー導入反対集会を開催したとき、会社は職制を集会場に派遣して、営業車で参加している者をチェックし、賃金カットを行った。

会社が賃金カットを行ったのは、このときが初めてであった。

3 配置転換について

(1) 武岡営業所の配置転換について

- ア 昭和54年5月12日前の同営業所の配車台数は18台で、従業員は32名であった。
- イ 同年4月26日のストの際、同営業所の組合員は全員営業車を営業所の前にとめて、座り込みをした。
- ウ 同年4月26日から5月5日までのスト期間中に組合執行部が陸運事務所に行った際、同営業所に認可台数8台を上回る車が配車されていることが判明し、陸運事務所の行政指導により、会社は営業車10台、従業員18名を本社へ配置転換することにした。
- エ 同年5月11日、同営業所の従業員のうち14名は本社営業部長B1（以下「B1部長」という。）及び同営業所長B2（以下「B2所長」という。）の同意を得て、いわゆるあみだ（別紙1）で本社異動者8名を決めた。
- その結果、異動対象の中に非組合員3名がいたが、同日夕方専務取締役B3（以下「B3専務」という。）が同営業に来て、人事権は会社にあるとして、これを白紙撤回した。
- オ 同日朝、B2所長は同営業所所属A5（以下「A5」という。）に組合員かどうか尋ねた。
- カ 翌12日異動の発令があり、組合員のみ18名が本社へ配置転換になった。
- キ 同営業所における5月12日配置転換前の従業員は32名で、組合員が25名、非組合員7名であった。
- 配置転換後においては、従業員14名で、組合員7名、非組合員7名となった。

(2) 谷山営業所の配置転換について

- ア 会社は昭和54年5月12日谷山営業所に勤務していた組合副執行委員長A1（以下「A1副委員長」という。）、組合書記長A2（以下「A2書記長」という。）、闘争委員長A3（以下「A3」という。）、組合員A4（以下「A4」という。）の4名を本社に配置転換した。
- なお、このときの配置転換は、上記4名の組合活動家のみであった。
- イ 前記アの配置転換当時、同営業所の従業員は53名であり、うち組合員は47名であった。
- 当時、組合は決算手当をめぐる腕章着用闘争中であった。
- ウ 配置転換の当日、A3が当時の同営業所長B4（以下「B4所長」という。）に配置転換の理由を尋ねたところ「あなたは本社に必要な人間だから」と答えた。
- また、同日配置転換になったA1副委員長が本社へ抗議に行った際、本社労務担当B5（以下「B5」という。）は「本社に必要であると認めたから、あなたは本社勤務になったんでしょう。会社の命令です。」といった。
- エ 会社は昭和54年7月30日社告でB5を労務担当に命じているが、同日以前にもB5はタイムレコーダー問題に関する団体交渉では会社側の交渉員として出席しており、同年4月29日の団体交渉では、会社はB5を労務担当であると言った。
- オ 上記4名に対する会社側の配置転換の理由は、営業収入が平均より低いというものであり、なお、昭和53年12月から同54年5月までの4人の営業収入は別表1のとおりである。
- カ 昭和54年9月1日、会社は当時、同営業所所属であった組合副委員長A6、闘争委

員A7、同A8（以下「A8」という。）の3名を本社へ配置転換した。

この結果谷山営業所においては組合役員は1人もいなくなった。

上記3名はいずれも、同年8月25日B3専務が同営業所で9月1日からの勤務について説明中、質問をした者たちであった。

4 組合脱退工作について

(1) 昭和54年2月頃から、組合脱退届用紙（別紙2）が従業員間で出回り始めた。

(2) 同年3月8日、12名分の組合脱退届が一通の封筒にはいつて組合に郵送されてきたが、各人の所属する営業所は同一でなかった。

この組合脱退届は別紙2によるものが11名分その他1名分であった。

以降、同様に同一封筒で組合に郵送されてきた組合脱退届の状況は、別表2のとおりである。

(3) A2書記長は、同年3月8日の組合脱退者12名のうち6、7名に組合復帰を説得した。

そのとき各人に「誰がこの脱退届を渡したのか、どこから手に入れたのか」と聞いたところ「それは言えない」、「それだけはかんべんしてくれ」という返事だった。

(4) 同年3月10日組合執行委員長A9（以下「A9委員長」という。）、A1副委員長及びA2書記長は、組合執行委員A10（以下「A10」という。）を本社仮眠室に呼び、同人に対し「もし、本当に組合脱退届用紙を自分で作ったのなら残りを渡してくれ」といった後同人から、組合脱退届用紙（後記別紙2）64枚を受け取った。

なお、それ以前に、A10は組合員4、5名の者に組合脱退届用紙を10枚位ずつ渡していた。

(5) 同年3月18日A10はA9委員長に組合脱退届を提出した。

(6) 同年3月20日10時半、本社でB5がA2書記長に「労働組合の脱退加入も自由じゃないか、どうしてあの脱退届を認めないのか、どういう点が不備なのか」と聞いたので、A2書記長は「鴨池労働組合という労働組合はない。うちの労働組合は鴨池タクシー労働組合である」と答えた。

さらに、B5が「あの届でいいではないか」といったので、A2書記長は「なぜ、あなたが組合にそういうことを言わなければならないのか。あなたは会社側の人間ではないか。組合脱退届云々を、あなたが言うのは筋違いではないか」といった。

(7) 同年5月12日頃、A5はB2所長から組合脱退届用紙を受け取り、記入のうえ同月15日頃、B2所長に渡した。

脱 退 届

鴨池労働組合委員長 殿

私は今般、都合により当組合を脱退致します。

昭和 年 月 日

氏名.....印

[別表2]

組合脱退者一覧表（本件申立時まで）

消印	氏名	組合脱退届用紙に記載された年月日
昭和54年3月8日 (同一封筒)	A17	昭和54年3月2日
	A18	〃
	A19	〃
	A20	昭和54年3月4日
	A21	〃 3月5日
	A22	〃
	A23	〃
	A24	〃
	A25	〃
	A26	昭和54年3月6日
	A27	〃 3月7日
	A28	〃 3月 日
	昭和54年6月2日 (同一封筒)	A29
A30		〃 4月1日
A31		〃 4月14日
A32		〃 5月3日
A33		〃 5月6日
A5		〃 5月15日

昭和54年 6 月 8 日 (同一封筒)	A 34	” 3 月 13 日
	A 35	” 3 月 26 日
	A 36	” 4 月 1 日
	A 37	” 4 月 3 日
	A 12	” 4 月 30 日
	A 38	” ”
	A 39	” 5 月 2 日
	A 40	” 5 月 13 日
	A 13	” 5 月 14 日
昭和54年 6 月 30 日 (同一封筒)	A 41	” ”
	A 25	” 6 月 14 日
	A 42	” 6 月 18 日
昭和54年 7 月 30 日 (同一封筒)	A 43	” 7 月 14 日
	A 30	” 7 月 25 日

別紙 3

(表)

A 9 委 員 長 殿	昭 和 5 4 年 8 月 7 日	氏 名 A 8 A 8 印	私 は 当 組 合 を 脱 退 致 し ま す。 脱 退 届
----------------------------	---	---	--

(裏)

A 8	七 月 五 日 B 1 部 長 か ら 貰 う
--------	--

A 9 委員 長 殿	昭和 54 年 7 月 23 日	氏名 A 15 A 15 印	私は 当 組 合 を 脱 退 致 し ま す。	脱 退 届
7月23日 本社事務所でB5にもらった				

従業員御家族の皆様へ

梅雨あけ宣言もありましたのに毎日じめじめと暑い日が続きますが、皆様にはいかがお過ごしでしょうか。早いもので7月中旬まで来てしまいました。しかし困ったことですが、組合と会社の間で「53年度決算賞与と54年度の年間の賞与配分」の問題がいまだに解決しておりません。

このままですと決算賞与は勿論のこと、組合との妥結がないかぎり組合員である従業員の皆様には夏のボーナスの支給ができず、御家庭に大きな不安を与えるのではないかと心痛いたしております。

現在、会社と組合との考え方の異うところは、会社が皆さんの働きに応じて段階的に「一生懸命働いた人により多く配分しよう」と考えており、組合は「全員同じでなければならない」と云っています。日数もかなり経過しましたので、とりあえず「決算賞与分」だけでも精算したいと考えておりますが、組合との折り合いがつかないと支払うことができませんので、さきに社告をもって受領希望者の申出があればお支払いしますと従業員各位に知らせてきました。

会社としては年間賞与の方針に無理があるとは思えませんがさらによく御検討いただき、個人個人の良識ある判断をお願い申し上げます。

敬具

別表

(1) 決算賞与		(3) 年間賞与案 (S54年6月以降適用)		
360万円以下は一律1万円		1 ~250万	3%	
360万~450万	1%	2 ~300万	6%	
451万~550万	1.5%	3 ~350万	6.5%	
550万~	2%	4 ~400万	8%	
(2) 夏期賞与	$\left(\begin{array}{l} \text{S53年12月より} \\ \text{S54年5月迄半} \\ \text{年分の売上} \end{array} \right)$	5 ~450万	9%	
138万まで		3%	6 ~500万	10%
180万まで		6.5%	7 ~550万	11%
240万まで		7.5%	8 550万以上	12%
240万~		8.5%		
		<注>① 傾斜配分の考え方は変わりませんが、段階区分と%に再考慮の余地は持っておりません。		
この表の見方は				
〔例1〕 S54・6・1~S54・11・30迄の売上げが140万の人は年間にひきのばしますと280万のランクになりますので6%の支給率を持ち、半年の売上げ140万×6%=84,000が冬のボーナスになります。		〔例2〕半年の売上げ200万の場合4ランク適用の為200万×8%=160,000になります。		

昭和54年7月16日

鴨池タクシー株式会社

代表取締役社長 B7

従業員各位および御家族様

組合員だから支払えません。 ⑤B5 7/25 11時 A16君へ

5 互助会について

- (1) 昭和54年4月22日、非組合員により互助会が結成された。
互助会結成当時の会員は約23名であった。
- (2) 同月24日、互助会は会社と年間臨給等に関して妥結した。
妥結内容は、別紙6のとおりである。
なお、互助会役員は、互助会結成以前の同月14日・18日の組合との団体交渉に、非組合員代表として組合とともに参加した。
- (3) 同月26日9時頃「組合ニュース」の記事をめぐって、会社敷地内で互助会会長C11(以下「C11互助会長」という。)がA9委員長に暴力を振るうというトラブルが生じ、10時7分組合は1時間の抗議ストに突入し、さらに11時組合は会社にスト続行の通知を行った。
14時15分、会社は組合に対し業務命令を発したが、これに対し組合は会社に決算手当ストに切り換える旨の通告をし、直ちに団体交渉を行った。
- (4) 会社はC11互助会長の暴力事件に対して、現在まで同人の処分を行っていない。

一方昭和53年に組合員が職制に対する暴力事件において会社は当該組合員を解雇にした。

(5) 会社は昭和54年4月26日から同年5月5日までのスト期間中「就労したい人は互助会または会社に申し出て下さい」との掲示文を出した。

(6) 同月30日、会社は互助会と団体交渉をして、同月24日の妥結内容を一部訂正のうえ昭和53年度の決算手当及び昭和54年度年間臨給について最終妥結した。

会社はこのことに関し、組合及び互助会との団体交渉の状況についての社告(別紙7)を発表した。

別紙 6

非組合の皆さんへ

○昭和54年4月24日17時30分より団交の結果をお知らせします。

○昭和53年3月から昭和54年3月まで(13ヶ月)

○360万以下は1万円

○360万～450万 1%

○451万～550万 1.5%

○551万～以上 2%

○夏のボーナスについて昭和53年12月より

○昭和54年5月まで(6ヶ月間)

○0～138万 3%

○138万～180万 6.5%

○180万～240万 7.5%

○240万以上 8.5%

ときまりましたので非組合員の皆さんは下の委員の人に昭和54年4月26日までに必ず申し出て下さい。

C11、C12、A21、C13、C14、C15

支給日は5月4日までに支給できるようにします。

以上

正写しました。

弁護士 C16

別紙 7

社 告

53年度決算賞与及び54年度年間賞与の件について組合と互助会相方に同一内容の案を提示したところ

4月29日組合は拒否し

4月30日互助会は一部修正の上

妥結しました

以上

6 腕章着用闘争について

(1) 昭和54年5月5日、組合は決算手当未解決のままストを中止して、腕章(組合の赤い腕章)着用闘争に切替えた。

なお、腕章着用闘争の趣旨は「組合員の意志を統一し、今後もなお粘り強く闘っていく」ということであった。

(2) 同月6日、B1部長は朝礼で腕章を着用しないで乗務するよう訓示した。

その後会社は腕章着用は職務専念義務違反であるとして、口頭で注意し、5月9日付けで従業員家族あて文書(別紙8)を出しさらに訓告処分書(別紙9)をA44へ郵送し、戒告処分(別紙10)を社告で行った。

(3) 会社は訓告・戒告処分が4回に及んだA45闘争委員を一乗務の出勤停止処分とした。

このため組合は、個人の収入に関わるとして腕章着用闘争を中止した。

別紙 8

前略

陽春のときを迎え、貴殿はじめ御家族の皆様にはお変りのないこととお慶び申し上げます。

常日頃、当社と御家族様の生活の向上のため鴨池タクシーに籍をおき共存してまいりましたことに、厚くお礼申し上げます。

つきましては、既に御主人様か新聞、テレビ等で御承知の事と思いますが、「53年度決算賞与」の問題をめぐり、会社と鴨池タクシー労働組合とで合意することができず、4月26日から5月5日迄の10日間就労拒否(ストライキ)がつづいてきたところです。

この間、会社側も組合の要求を前向に検討を重ね、4月29日今年にかぎり前例に従い年間売上げの1.5%を出す替りに、同封した他社と我社の比較表にございますとおり、会社経営の立場からみて異状とも言える年間賞与の支出現状を是正し、業績にてらし、一定の支給率を定め、54年度年間賞与の案に御同意載くようお願いしてきました。

その理由としましては、

1. 市内44社の中で、企業競争に耐える安定経営をめざしながら、従業員の皆様に少しでも満足できる賃金を支払うことができるように経営の建て直しをはからなければならない状況にあります。
2. 将来への展望を持ちながら企業競争に負けないよう設備の充実や従業員の要求を少しでも満たすためには、安定した経営が必要であること。
3. 我社の場合、53年度の売上げをみますと、市内44社の平均より年間をとおして下廻っているのが現状で、決算賞与を出す事態ではないのですが、今迄の慣例もあることですので前に述べましたことを組合側に提起してきたわけです。(他社に例はございません。)
4. 会社が用意しました「54年度年間賞与案」は売上げに対し支給額に%区分を設けておりますが、実績にてらし他社に比較して平均約1.8%程度上乗せした内容のものです。売上げは他社平均を下廻りながらも過去に逆かのぼるまでもなく、賞与は各社平均の倍近い年間支出がなされてきており経営の安定が極度に悪化してきている現状になっておりますので、各位の御協力に期待し、会社の再建に御協力を願わなければならない立場から上積みをはかったものを提起しております。

ストライキ(組合員の人達が働かないこと)の最中に或る家族から次のようなハガキがまいりました。以下全文照会。

「全く収入のない毎日が続いていますが、収入がなくても毎月の支払いも食事もしなければなりません。子供が幼いので共働きも無理です。健康で働いてこそ幸せな生活が

できると思いますが、ストした空白の日々の収入は会社か労組が保障してもらえるのですか、家庭を持った人、そうでない人も皆不安な生活を現在ではしていると思います。大きな借金もあり、頼れる知人もなく、本当に一家心中でもしたいくらいです。1日1時間でも早く働かして下さい。仕事がなく収入も少いのがわかっているため、家庭内もけんかが絶えません。」

寄せられたこのハガキの心情は会社の実状でもあるわけです。

320余名の生活を預る会社として、特定政党の強力な指導や強硬な一部組合役員に指導され止むなくストライキに突入された多くの従業員に同情を寄せると同時に、黄金週間の稼ぎどきに受けた会社の打撃も大変なものがあります。にもかかわらず今日なお紛争が続いておまして、5日にストライキは中止されたものの組合では腕章斗争（腕章をして乗務する。または不定期に着用している。）をおこなっております。サービス業であるタクシー会社にとって、お客様の不興を買うようなことは止めるよう再三組合および組合員に警告をしまっております。

（職務専念の業務違反）として、これ以上会社も異状な状態を放置しておくことができませんし、お聞きおよび戴けない組合員に対しましては鴨池タクシーにて働く意志がないものと受取れますので止むなく5月9日から訓告（実害は伴いません）2～3回、戒告（年功積上げ金に影響がでる場合もあります。）1～2回の処分を重ねたうえ、それでも会社の業務命令に従っていただければ、5月13日か5月14日には「出勤停止」の処分に踏み切らなければならない事態になってまいりました。

御家族の皆様ともよく御相談のうえ、御自身の判断を願い身の処置に悔いをのこさぬよう心から期待しております。

昭和54年5月9日

鴨池タクシー株式会社
代表取締役社長 B 7

従業員御家族 様

職務専念義務違反の件

貴殿は昭和五十四年五月九日 腕章をつけて就労するな」と注意されたにもかかわらず態度を改めようとしなかったの
で、訓告処分に処す。

昭和五十四年五月九日

鹿児島市錦江町七 三十七

鴨池タクシー株式会社

代表取締役 B7

鹿児島市西千石町

A44 殿

内容証明書用紙

社 告

下記の乗務員を昭和54年5月13日付で戒告処分とする。

A46

A47

A48

A44

A11

A9

A49

以上

7 団体交渉について

- (1) 昭和53年度末の決算手当に関して組合は会社と団体交渉を重ねた結果、昭和54年4月9日決算手当を支給することで合意に違したが、会社は支給額の提示については銀行との折衝があるとして保留した。

同月14日及び18日の団体交渉でも会社は、同様の理由で支給額を提示しなかった。

なお、組合は18日の団体交渉で支給額については、売上げの3%を要求することとして会社に提示した。

- (2) 同月25日の団体交渉で会社は組合に対し「互助会とは決算手当及び年間臨給を決めたので、それに従ってほしい」と主張した。

これに対し組合は「22.3名の互助会員と妥結し、約260名の組合もそれに従えというよ

うな態度はおかしい」と反論した。

- (3) 同月26日の団体交渉で組合は決算手当の要求を売上げの3%から1.5%に譲歩したが、会社は1.16%を提示した。

これに対し組合は、1.16%を支給してもらった後に、差額を支給してほしいと交渉したが、まとまらなかった。

- (4) 同月29日の団体交渉で会社は決算手当と売上げによるランク別の年間臨給案を一緒に提示し、一律売上げの1.5%の決算手当を出すことを認めるが、その代り年間臨給案を認めるよう要請した。

組合は要求事項に年間臨給は含めていないということで、会社案を受け取らず、組合は決裂宣言をして退出した。

- (5) 5月2日の団体交渉で、B3専務は年間臨給案をのむよう主張し、同時に「団体交渉のルール正常化のため上部団体である自交総連のA50オルグの排除と、組合旗撤去を行うまで団体交渉を中断する」と発言し、席をはずそうとした。組合書記次長A51（以下「A51書記次長」という。）が「団体交渉拒否になるのではないか」といったところB3専務は「勝手に解釈しろ」といった。

結局この日の団体交渉は打ち切りとなった。

- (6) 昭和53年度決算手当及び同54年年間臨給の支給に関しては、8月11日会社・組合間で協定書（別紙11）が締結された。

別紙 11

協 定 書

- 1 昭和53年度決算手当、昭和54年夏期賞与昭和54年年間賞与（昭和54年冬期、昭和55年夏期）について会社原案支給を相方確認する。

但し、前記昭和54年年間賞与について前回提示した会社案を骨組として売上げランクについて部分的な修正を交渉で詰める。

- 2 組合が裁判所に申請した仮処分申請書の名簿を組合員名簿として読みかえることを確認する。

- 3 決算手当、夏期賞与の支払いは次のように行う。

- (1) 決算手当、夏期賞与の合計額が10万円以上ある者については10万円支給する。

10万円以下の者については万単位で支給する。

- (2) 残余分については社会保険、所得税等の控除合計を差し引いた額を支給する。

過乗支払いについては給与で相殺する。

(1)についての支払いは昭和54年8月11日 午後4時

(2)についての支払いは昭和54年8月16日 午後4時

とする。

- 4 よって今次問題について終止符を打つこととし、裁判所に提出した仮払い仮処分の申請を取り下げ、又組合旗の撤去及び本社、各営業所のビラの撤去並びに清掃を昭和54年8月15日までに行う。

以上相方で確認する。

昭和54年8月11日

鴨池タクシー株式会社

代表取締役 B 7 ㊟
鳴池タクシー労働組合
執行委員長 A 9 ㊟

第2 当委員会の判断及び法律上の根拠について

1 配置転換について

(1) 武岡営業所の配置転換について

組合は、次のとおり主張する。

武岡営業所において、陸運事務所の行政指導で10台を本社に移すことになり、B 1 部長は配置転換を公正にするため一たんは抽選にしたが、B 3 専務はこれをくつがえし、組合員を中心とする一方的配置転換を行った。

一方、会社は次のとおり主張する。

営業車10台を本社へ移し、その10台の担当者も本社へ配置転換した。

B 1 部長の行為はB 3 専務の指示を聞き誤ったもので、不当な配置転換をした事実はない。

よって以下判断する。

配置転換は前記第1・3・(1)・ウのとおり、陸運事務所の行政指導との関連上行われたものであり、その必要性は十分認められる。

時期については、前記第1・3・(2)・イにより組合の腕章着用闘争中であったとしても、その必要性から考えると、やむをえなかったものと認められる。

また、前記第1・3・(1)・エのとおり、会社が「あみだ」による配置転換をとりやめ人事権が会社にあるとして行った配置転換について形式的にみるならば違法とは言い難い。

しかしながら、配置転換の対象者について実質的にみると前記第1・3・(1)・エ・オ・カ及びキのとおり

- ① 同営業所の従業員32名のうち配置転換前組合員25名で非組合員7名であったこと
- ② 組合員25名のうち18名が転出し、非組合員7名が全員残留となったこと
- ③ あみだ抽選による転出予定者のうち3名が非組合員であったこと
- ④ B 2 所長は、同営業所の従業員に「組合員かどうか」につき質問しており、会社において、組合員、非組合員の区別がついていたこと

以上の事実を総合勘案すると、昭和54年5月12日の配置転換は人事権が会社にあることに藉口してあみだによる人事を廃棄して行われた組合員のみを対象とする配置転換であって、会社が同営業所の組合活動の弱体化、ひいては申立人組合活動の弱体化を企図し、組合運営へ支配介入しようとして行ったものと言わざるを得ず、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。

しかしながら、組合は本件申立において同営業所における配置転換の取消しを求めているので、これについては主文で触れないこととする。

(2) 谷山営業所の配置転換について

組合は、次のとおり主張する。

昭和54年5月12日会社が、谷山営業所勤務のA 1 副委員長、A 2 書記長、A 3、A 4 の4名をB 8 財務部長、B 4 所長の立会いのもとで本社に配置転換したことは、組合幹

部であるがゆえになされたもので、組合に対する不当介入である。

一方、会社は次のとおり主張する。

A 1 副委員長、A 2 書記長、A 3、A 4につき配置転換を行ったことは認めるが、組合に対する不当介入とする点については争う。

よって以下判断する。

会社は配置転換の理由として、A 1 副委員長ら 4 名の営業収入が従業員の平均よりも低いことを理由に上げている。

なるほど会社が指摘するように 4 名の収入は前記第 1・3・(2)・オ別表 1 のとおり低く平均以下であることが認められる。

しかしながら、4 名の営業収入が極端に低いかどうか、4 名の者が最低から 4 名にランクされているかどうかは、その他の者の営業収入につき何ら疎明がなされていないので判断しえない。

また会社は、調査対象期間を昭和 53 年 12 月から 54 年 5 月までの 6 か月間に限定しているが、この期間中には年末一時金、タイムレコーダーの設置問題、決算手当をめぐって組合は闘争を行っており、A 1 副委員長ら 4 名が組合活動に従事したために営業収入が低いことについて宥恕理由が認められることや、A 4 の場合をみると月々の平均では 6 か月のうち 4 か月は平均を上回っており、営業収入が極端に低いとはいえない。

また、会社は配置転換になった 4 名に対し、その必要性を効果あらしめる会社の管理指導についての疎明を行っていない。

したがって会社の配置転換の理由は、根拠がうすいものと考えられる。

むしろ①昭和 54 年 5 月 12 日の配置転換の時期が腕章着用闘争の期間中であったこと ②同年 5 月 12 日、9 月 1 日の 2 回の配置転換により同営業所における組合役員が本会社に配置転換になったために組合活動家が全くなくなったこと ③配置転換の基準、必要性についての疎明が不十分であること ④配置転換の対象者が組合幹部及び組合活動家の 4 名に限られていること、さらに前記第 2・1・(1)で不当労働行為と判断した武岡営業所の配置転換と谷山営業所の配置転換が同一期日に行われたこと等、以上を総合勘案すると A 1 副委員長ら 4 名に対する配置転換は、会社が同営業所の組合活動の弱体化、ひいては申立人組合活動の弱体化を企図して、組合運営へ支配介入しようとして行ったものと言わざるを得ず、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。

2 組合員の脱退工作について

(1) B 5 の質問について

組合は、昭和 54 年 3 月 20 日、B 5 が A 2 書記長に組合脱退届の書式不備と記入内容について質問したが、このことは会社の組合運営への支配介入である、と主張する。

一方、会社は申立書の意味が解せないと主張する。

よって以下判断する。

前記第 1・3・(2)・エのとおり B 5 は会社側の交渉員として団体交渉に出席しており会社の利益代表者・職制の立場にあったことが認められる。

B 5 が前記第 1・4・(6)のとおり A 2 書記長に「労働組合の脱退加入も自由じゃないか、どうしてあの脱退届を認めないのか、どういう点が不備なのか」と質問している。

このことは組合と組合員間の問題であるのに会社の職制である B 5 が介入したもので

あり、会社が職制をして組合運営へ支配介入しようとして行ったものと言わざるを得ない。

(2) A10の所持する組合脱退届用紙について

組合は、昭和54年2月から3月にわたり印刷された組合脱退届が組合に郵送されてくるなかで出所を調査したところA10が64枚持っていた、組合脱退届用紙は、活版印刷であり会社から提供されたものである、このことは組合運営への支配介入である、と主張する。

一方、会社はそのような事実はないので争うと主張する。

よって以下判断する。

前記第1・4・(4)のとおり、A10が組合脱退届用紙を所持していたこと、組合脱退届用紙を組合が受け取ったことは認められるが、組合脱退届用紙が会社から提供されたものかどうかにつき、疎明が不十分であり、申立人組合の主張は採用し難い。

(3) A5の組合脱退について

組合は、昭和54年5月11日、A5が武岡営業所でB2所長から脱退を勧められて脱退した。なお互助会入会は断った。このことは組合運営への支配介入である、と主張する。

一方、会社はそのような事実はないので争うと主張する。

よって以下判断する。

A5は「脱退する場合はどうすればよいのかとB2所長に聞いたところ、B2所長が組合脱退届用紙は本社にあるので、私が持ってきてあげると言い、あくる日持ってきてもらった。

ポケット台紙でもらい、その翌日B2所長に組合脱退届用紙を渡した」と述べている。

これに対し、B2所長は組合脱退届をA5に渡したことにつき「ちょっと記憶にない」とか、A5から記載された組合脱退届を受け取ったことにつき「記憶にない」と述べている。

以上両証人の証言は一致していないが、前記第1・4・(2)別表2のとおり、同年6月2日の消印で組合に一括して郵送されてきた6名の組合脱退届のものの中にA5の組合脱退届が含まれていたこと、前記第1・3・(1)・オ及びカのとおり武岡営業所において、組合員みの配置転換があり、B2所長がA5に「組合員かどうか」につき質問をしたのがその直前であったこと、その時期がちょうど前記第1・3・(2)・イのとおり組合の腕章着用闘争中であったこと等の諸般の事実及びA5証言の具体性から総合勘案すると、A5証言の方に信憑性があると認められ、B2所長がA5に組合脱退届用紙を渡したものとするのが至当である。

このことは、会社が職制をして組合運営へ支配介入しようとしてなされたものと言わざるを得ない。

(4) A14への組合脱退届用紙の配布について

組合は、次のとおり主張する。

昭和54年7月1日、B1部長が中型車運転手全員脱退するようB6所長を通じ、組合脱退届用紙10名分をA14に渡した。

A1副委員長が、その組合脱退届用紙を押収した。このことは組合運営への支配介入である。

一方、会社は次のとおり主張する。

中型車運転手の3名がB1部長に「脱退する」と意思表示して、その際、組合脱退届の書き方を教えてほしいと言ってきたが、B1部長は「自分で書くように」と言って追い返した。

後になって互助会長の忘れものの中に組合脱退届用紙があることに気づき、参考になるのではないかと思い、そこにあった10枚程の用紙を渡すようB6所長に依頼した。

ところがB6所長は誤って中型車運転手A14に渡してしまったもので、このことについてB6所長は何も知らないことである。

よって以下判断する。

会社の主張するように、組合脱退届用紙が互助会長の忘れものであるなら、互助会長に返すのが常道である。

ところが会社は組合員の脱退につながるのを認識しつつ互助会長が忘れた組合脱退届用紙を3名の組合員の参考に供しようとして渡そうとしたものであり、たとえB6所長が誤ってA14に渡したとしても申立人組合の弱体化を企図し、職制をして組合運営へ支配介入しようとしてなされたものと言わざるを得ない。

(5) A15の組合脱退について

組合は、昭和54年7月23日、A15はB5からがり刷りの組合脱退届用紙を受け取り脱退した、このことは組合運営への支配介入である、と主張する。

一方、会社は、そのような事実はないので争うと主張する。

よって以下判断する。

前記第1・4・(9)・別紙4のとおりA15の組合脱退届の中に「同年7月23日本社事務所でB5にもらった」とするメモ書きがあることが認められる。

しかしながら、この書証のみでは疎明は不十分であり、B5がA15に組合脱退届用紙を渡したとする申立人組合の主張は採用し難い。

(6) A16について

組合は、次のとおり主張する。

昭和54年7月25日、A16がB5に決算手当と夏期一時金を支給するよう申し入れたところ「組合員だから支払えません」と言われたので理由を紙に書いて欲しいと言ったら、B5は会社が従業員の家族向けに郵送した手紙の余白部に「組合員だから支払えません」と書いた。

このことは組合運営への支配介入である。

一方、会社は次のとおり主張する。

A16が決算手当と夏期一時金を支給して欲しいとやってきたが、組合とはまだ妥結していないのに組合員に会社案でそれを支給することは、それこそ本当に組合に対する支配介入になるので支払いを拒否した。

しかし、A16が家内に説明ができないので書面に書いてくれと頼んだので彼の熱意にほだされて「組合員だから支払えません」と書いたものであるが、その後つけ加える文句があったので書面を出してくれとA16に言ったところA51書記次長に渡したということであった。

これらの言動は人の真心をふみにじるものであり、それを職制介入などと言い放ち不

当労働行為であると決めつけるやり方については争う。

よって以下判断する。

前記第1・4・(10)別紙5のとおり、同年7月25日B5が「従業員御家族の皆様へ」と題する文章の余白部に「組合員だから支払えません」と書いているが、このことについて組合は「組合員であるから支払われなかった」と解釈し、会社は「決算手当等の問題で組合とは妥結していない、その組合に所属する組合員であるから支払えない」と解釈しており、両者に食い違いがある。

ところで、この時点で会社と組合間において決算手当、夏期一時金につき妥結しておらず、未解決の状態であり、会社の職制で労務担当でもあるB5が「組合員だから支払えません」と書いたのは表現が十分ではないが、首肯しうるところであり、組合の主張は採用し難い。

(7) A8の組合脱退について

組合は、昭和54年7月5日にB1部長がA8に組合脱退届用紙を渡し、同年8月7日A8が組合を脱退したが、このことは組合運営への支配介入行為である、と主張する。

一方、会社はそのような事実はないので争うと主張する。

よって以下判断する。

前記第1・4・(9)別紙3のとおりA8の組合脱退届の中に「7月5日B1部長から貰う」というメモ書きがあることが認められる。

しかし、この書証のみでは疎明は不十分であり、B1部長がA8に組合脱退届用紙を渡したとする申立人組合の主張は採用し難い。

以上の判断のとおり組合側主張の(2)、(5)、(7)については申立人組合の疎明が不十分であり、組合運営への支配介入があったとは言えず、また(6)についても不当労働行為には該当しない。

しかしながら(1)、(3)、(4)については会社が申立人組合の弱体化を企図して、組合脱退工作により組合の運営へ支配介入しようとして行ったものと言わざるを得ず、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。

3 互助会について

(1) 昭和54年4月24日の団体交渉妥結について

組合は、次のとおり主張する。

会社が昭和54年4月22日結成された互助会と30分の団体交渉で決算手当、夏期一時金について妥結し同年5月2日に互助会員に決算手当を支給したことは組合に対する差別取扱い、組合運営に対する支配介入である。

一方、会社は次のとおり主張する。

同年4月18日に組合も互助会役員(以前は非組合代表)も一緒に団体交渉をしており、その日は互助会役員とは組合の退出後も、団体交渉を続けて行ったのであるから同月24日に30分間で、会社、互助会間で決算手当、夏期一時金につき妥結したと決めつけるのは不当である。

よって以下判断する。

組合は会社が互助会と決算手当について短時間で妥結したことは、組合に対する差別取扱いと主張しているが妥結するかどうかは互助会の自主的判断にまつところであり、

妥結に要する時間が短時間であるからといって会社が申立人組合と互助会とを差別したとは認め難い。

(2) 互助会長の暴力事件について

組合は、次のとおり主張する。

「組合ニュース」の記事をめぐってA9委員長に暴力を振ったC11互助会長を出勤停止処分にするといいながら会社はいまだに処分していない。

このことは組合員に対する差別取扱いである。

一方、会社は次のとおり主張する。

A9委員長がメガネをこわされた事も事実であるが互助会長がメガネを弁償したことも事実であり、陳謝も謝罪も行っているしA9委員長の体には傷は一つもない。

それよりも会社と全く関係のない私的個人間のトラブルで組合がストに突入したのは違法であり、互助会長の処分については関係庁の処罰の決まった時点で行う。

よって以下判断する。

職制と組合員間の暴力事件については前記第1・5・(4)のとおり事例はあるが職制に関係のない一般従業員間の暴力事件の事例の有無、事例があった場合のその概要及び処分の有無等具体的な点についての組合側の疎明がないので、本件暴力事件においてC11互助会長に対し、会社の処分がなされなかったことが権衡を失しているか否かの判断ができないので、組合員に対する差別取扱いがあったとは認め難い。

(3) スト中に出した就労の掲示文について

組合は、会社がスト中の組合員に対し「就労したい者は互助会または会社に申し出てください」と掲示したことは組合員に対する差別取扱い及び組合に対する支配介入であると主張する。

一方、会社は、この掲示文は非組合員に対してのものである、と主張する。

よって以下判断する。

前記第1・5・(5)のとおり会社が組合の行ったスト期間中に就労についての掲示文を出したことについては両当事者間に争いはない。

会社の出した掲示文中に「互助会に申し出てください」という文言があるが、この文言から互助会に対する便宜供与又は申立人組合に対する支配介入がなされたとうかがわれる余地がある。

しかし、掲示文をめぐる諸般の状況についての申立人組合の疎明がないので、会社が組合員に対する差別取扱いを行い、組合の運営へ支配介入があったと認定するまでには至らない。

(4) 互助会への便宜供与について

組合は、会社が互助会に対し便宜供与など援助を行っている、と主張する。

一方、会社は互助会に対して便宜供与を行った事実はないので争う、と主張する。

よって以下判断する。

会社が互助会に便宜供与を行ったことにつき、申立人組合の疎明がなく、互助会への便宜供与があったとの事実は認め難い。

以上のことから会社の互助会に対する差別取扱い及び申立人組合運営への支配介入があったとは言えず、本件申立てについては棄却せざるを得ない。

4 腕章着用闘争について

組合は、次のとおり主張する。

昭和54年5月5日の組合大会でスト解除を決定し、その旨会社に通告したところ、同年5月6日B1部長は腕章をはずすようにと訓示した。

腕章着用闘争は正当な組合活動であるにもかかわらず、会社が職務専念義務違反として文書で通告し、さらに文書により訓告、戒告及び組合員8名を出勤停止処分に処したの組合運営への支配介入であるとして抗議しても、B3専務は「法より会社規則が優先する」と言い、組合の言い分を聞かない。

一方、会社は次のとおり主張する。

口頭で腕章をはずすよう注意した後、文書訓告、文書戒告に処し、これが4回に及んだ者に出勤停止を命じたものであり、またB3専務が「法より会社規則が優先する」と言った事実はない。

よって以下判断する。

前記第1・6・(1)・(2)・(3)のとおり組合が腕章着用闘争を行ったこと、これに対し会社が訓告、戒告及び出勤停止処分にしたことは両当事者間に争いが無い。

そもそも組合活動は本来組合員の負担においてなすべきものであるから、一方で労務を提供しつつ、他方で組合活動を行うことは、使用者がこれを容認するか労働者が雇用契約上の義務を履行し、業務に支障を及ぼすおそれのないときのような例外的な場合を除いては許されないものと解すべきである。

ところで腕章着用行為は、組合が団結示威の一方法として広く行われており、非難されるべきことではないが、同時に会社においても勤務時間内や職場内の腕章着用を無条件に受忍しなければならないとの理由もない。

本件についてみると、タクシー業は接客業であり、従業員である運転手は不特定多数の乗客に接し、しかも就労中においては運転手と乗客のみの状態であることからすると、乗客によっては運転手の腕章着用行為に対し、不快感、異和感を抱くことになり、ひいては会社の業務遂行に影響を及ぼすこともあると判断される。

したがって会社が腕章着用を認めなかったのは不当だとはいえず、会社の再三にわたる着用禁止の指示、警告を無視して強行着用した者に対する訓告、戒告及び出勤停止処分はやむを得ないものと解するのが相当である。

以上のとおり、出勤停止処分等が不当労働行為であるとする申立人組合の主張は採用し難いから、本件申立ては棄却せざるを得ない。

5 団体交渉について

組合は、昭和54年4月26日の決算手当並びに同月29日の年間臨給の団体交渉において、会社は形式的交渉のみに終始し裏で互助会幹部と取引し、従業員過半数を占める組合との間では誠実ある団体交渉は行わず、その後の団体交渉においても被申立人の姿勢は変わらないと、主張する。

一方、会社はそのような事実はないので争うと主張する。

よって以下判断する。

前記第1・7・(6)のとおり団体交渉の交渉事項である昭和53年度決算手当問題及び同54年年間臨給問題については昭和54年8月11日付けで、組合は会社との間で合意に達し、協

定書が締結されており、申立人の被救済利益は喪失しているものと判断するので本件申立は棄却せざるを得ない。

6 その他

組合は、主文救済のほか、配置転換、組合脱退工作による組合運営への支配介入につき陳謝文の掲示を求めるが、主文救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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58年10月7日

鹿児島県地方労働委員会

会長 栗川久雄