

命 令 書

申立人 さかいタクシー労働組合  
申立人 全国自動車交通労働組合新潟地方連合会  
被申立人 さかいタクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人さかいタクシー労働組合に対し、この命令書交付の日から5日以内に、縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙に下記のとおり黒字で明りょうに書いて、これを10日間、会社営業所の組合員の見やすい場所に掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合に対して組合費のチェック・オフを一方的に廃止した行為及び貴組合の申し入れた団体交渉を書記長A2の出席を理由に拒否した行為は、新潟県地方労働委員会によって不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

昭和 年 月 日

さかいタクシー労働組合  
執行委員長 A1 殿

さかいタクシー株式会社  
代表取締役 B1

- 2 申立人ら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) 申立人さかいタクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年12月29日に被申立人さかいタクシー株式会社の従業員をもって結成された労働組合であり、本件救済申立て時の組合員は39人で、全国自動車交通労働組合新潟地方連合会及び三条地区労働組合協議会に加盟している。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合新潟地方連合会は、全国自動車交通労働組合連合会の下部組織として、新潟県内における自動車交通事に関する労働組合をもって組織されている労働組合の連合団体であって、本件救済申立て時の加盟組合は31、加盟組合員は約1,600人である。
- (3) 被申立人さかいタクシー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和39年10月28日に設立され、主として一般乗用旅客自動車運送事業を目的とし、肩書地に本社を、三条市に営業所を置き、本件救済申立て時において、資本金は600万円、保有車両台数は24台、従業員は51人である。

(4) なお、会社には、昭和62年12月4日さかいタクシー新労働組合の名称で従業員7人をもって結成された申立外労働組合がある。

## 2 組合結成後の本件救済申立てに至るまでの労使関係

(1) 組合結成後は、昭和56年4月21日にユニオン・ショップ協定が締結され、また、同年6月からは、労働基準法第24条第1項に規定する協定は締結されなかったが、組合の申入れにより組合関係費のチェック・オフも実施されるなど、労使関係は、昭和61年初め頃までは比較的平穏であった。

なお、チェック・オフについては、会社は、円滑な労使関係を前提とする恩恵的な便宜供与であると考えていた。

(2) 昭和61年6月28日、会社の繁忙を理由とする期日の変更を求める通告を無視して、組合が賃上げ交渉の打開等について職場集会を行ったことから、会社は、労使関係が紳士的でなくなったとして、同年7月7日ユニオン・ショップ協定を破棄し、更に同月11日に上記職場集会の実施を理由に組合の執行委員長A2（以下「A2」という。）、副執行委員長A3及び書記長A4の3人を2日間の出勤停止処分にした。

(3) 組合は、組合三役に対する出勤停止処分及びユニオン・ショップ協定の破棄に抗議して、7月18日ストライキ通告を行い、同日以降ストライキを行うとともに、同月26日当委員会に対し、①賃上げ、②ユニオン・ショップ協定破棄、③組合三役に対する懲戒処分、④時間内職場集会出席者の皆勤手当カットの4項目についてあっせん申請を行ったが、②のユニオン・ショップ協定破棄についてはあっせん項目から除外することとなり、残りの3項目については8月6日、10月6日及び11月6日の3回のあっせんを経て、同月15日自主解決した。

(4) ユニオン・ショップ協定が破棄されるなど労使紛争が生じた上記(2)及び(3)の時期においても、組合費のチェック・オフは実施されていた。

## 3 A2に対する懲戒処分、A2の書記長就任、チェック・オフの廃止及びA2の出席を理由とする団体交渉拒否

(1) これまで会社の経理事務に携わっていた事務員が昭和62年5月及び6月にそれぞれ1人退職し、新たに2人の事務員が雇用されたが、この経理担当事務員の交替の時期である同年5月から同年8月までの間も、チェック・オフは実施されていた。

(2) 9月10日頃、経理担当事務員ら2人が1週間程度病気で休んだ。

(3) 9月20日、会社は、A2（昭和60年9月から昭和61年9月まで組合執行委員長）を次の理由により、就業規則第78条第9号の規定に基づいて懲戒解雇処分にした。

ア 同僚の運転手A5に対する昭和58年10月3日の暴力行為

イ 同僚の運転手A6に対する昭和61年11月12日の暴力行為

ウ 上司である配車係長A4に対する昭和62年9月9日の暴力行為

上記3件の暴力行為のうち、昭和58年10月3日の暴力行為に対しては、同月5日に出勤停止処分がなされていた。

なお、組合規約第7条には、会社の一方的解雇によって組合員の資格を奪われない旨が規定されている。

(4) 9月24日、組合は、予定されていた定期大会で役員の変更を実施し、A2は書記長に選出された。

- (5) 9月25日、組合は、前日の組合大会で選出された新三役が本日の団体交渉に出席する旨会社に通知したが、会社は、被解雇者であるA2を交渉要員としては認められないとして、同日予定されていた団体交渉を拒否した。
- (6) 9月25日、会社は、事務多忙を理由として、9月度賃金から組合費のチェック・オフを廃止する旨組合に文書で通告し、同月27日の支給日から実施した。組合費のチェック・オフを廃止することによって、組合が組合費の徴収に従来より手数がかかるということ、会社としては認識していた。
- (7) 9月27日に廃止されたチェック・オフは、組合関係費のうち組合費4,000円（女子組合員にあっては、2,500円）であり、闘争積立金1,000円は、そのままチェック・オフが継続された。
- (8) 9月27日、組合は、①A2の懲戒処分、②A2の団体交渉出席、③チェック・オフ、④その他を議題として、同月29日の団体交渉の開催を会社に申し入れたが、会社は、同月28日、組合の指定した期日は業務の都合により確保できないこと及び期日は後日通知する旨回答した。
- (9) 10月1日、A2は、会社の解雇権の濫用を理由として、新潟地方裁判所三条支部に従業員地位保全仮処分申請を行った。
- (10) 10月2日、組合は、①懲戒処分、②チェック・オフ協定の一方的廃棄、③87賃金協定書一部訂正、④その他を議題として、同月5日の団体交渉の開催を会社に申し入れたが、会社は、同月3日、懲戒処分問題は同月1日付けで地位保全仮処分申請がなされており、現時点で論議する問題ではなく、交渉により結果が出るものでもない、団体交渉の必要性はないと判断する旨、その他の問題については9月28日付けの回答のとおり団体交渉の期日を検討中である旨回答した。
- (11) 10月13日、組合は、同月2日付けの団体交渉の申入れの議題と同一の議題について、同月17日の団体交渉の開催を会社に申し入れたが、会社は、同月15日、申入れの議題のうち懲戒処分の件を除いて、同月20日午後2時より1時間本社会議室で行う旨回答した。
- (12) 10月20日、会社は、予定されていた団体交渉を、懲戒解雇処分を受けたA2が団体交渉出席のため待機していたことを理由に拒否した。
- (13) 10月24日、組合は、チェック・オフの一方的廃止は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に対して本件救済申立てを行った。(昭和62年(不)第13号事件)
- (14) 11月6日、組合は、チェック・オフ破棄問題その他を議題として、同月11日の団体交渉の開催を会社に申し入れたが、会社は、同月9日、団体交渉へのA2の出席は拒否するが、団体交渉そのものについては、同月18日午後2時より本社会議室で行う旨回答した。
- (15) 11月18日、会社は、予定されていた団体交渉を、懲戒解雇処分を受けたA2が団体交渉出席のため待機していたことを理由に拒否した。
- (16) 11月26日、組合は、被解雇者であるA2書記長の出席を理由とする団体交渉の拒否は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に対して本件救済申立てを行った。(昭和62年(不)第14号事件)
- (17) 12月3日、新潟地方裁判所三条支部は、A2の主張を認める仮処分決定を行い、A2

の従業員としての地位が保全された。

(18) 12月5日、会社は、A2の懲戒解雇処分を取り消し、改めて就業規則第77条第10号の規定に基づき、同月6日から3か月間の懲戒休職処分とした。

(19) 12月9日、会社は、あらかじめ組合から申し込まれていた本社会議室での団体交渉の開催を、懲戒休職処分中のA2が出席することは就業規則第24条が懲戒休職者は休職期間中事業場への立入りを禁止していることから応じられないとして、同日に予定されていた団体交渉を拒否した。

(20) 組合は、12月16日付けで同月17日に、同月22日付けで同月23日に会社構外でのA2が出席する団体交渉の開催を会社に申し入れたが、会社は、団体交渉は本社の会議室で行う慣例があること、社長及び専務ともに多忙で事務の中断となるような場所での交渉には応じられないことを理由に、いずれも団体交渉の会場を本社会議室と指定して回答したため、団体交渉は開催されなかった。

会社には、団体交渉の会場が会社外であっても、懲戒休職処分を受けている者との交渉はできないとの考えがあった。

(21) 12月29日及び同月31日並びに昭和63年1月5日、同月12日及び同月23日の5回、年末一時金についてのA2が出席しない会社と組合のトップ交渉が開催された。このほかに、日時は特定できないもののA2の懲戒休職処分期間中に、A2の暴力問題を議題とする団体交渉がA2を除いて1回開催された。

#### 4 A2の出席する団体交渉の再開とチェック・オフの再開

(1) 会社は、昭和63年3月5日でA2の懲戒休職処分が終了したことから、翌日以降のA2の出席する団体交渉の申入れに対しても拒否することなく、団体交渉に応じている。

(2) 会社は、昭和63年3月度賃金(3月27日支給)から組合費のチェック・オフを再開したが、組合には事前に通告がなされていなかった。

#### 5 本件救済申立ての一部取下げ

昭和63年5月18日、組合は、昭和62年(不)第14号事件の請求する救済内容のうち、A2の出席を理由とする団体交渉を拒否してはならないとする部分の救済申立てを取り下げた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 組合費のチェック・オフ廃止について

#### (1) 当事者の主張

ア 組合は、会社が昭和56年6月以来引き続き行われてきた組合費のチェック・オフを廃止する旨を昭和62年9月25日付け文書で一方向的に通告し、同月27日支給の9月度賃金から実施したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

イ 会社は、チェック・オフの廃止は、経理担当事務員が昭和62年5月及び6月にそれぞれ1人退職し、新たに2人の担当事務員が雇用されたことによる事務の不慣れに加えて、経理担当事務員ら2人が同年9月10日頃1週間程度病気で休んだことにより事務が多忙となったためであり、不当労働行為には当たらない旨主張する。

#### (2) 当委員会の判断

ア 一般に、使用者の異議もなく実施されてきたチェック・オフを廃止するためには、廃止を必要とする合理的な事情が存するほか、組合の了解を得るとか、準備のための適当な猶予期間を与えるなど相当な配慮を要するものと考えられる。そして、使用者

の一方的なチェック・オフ廃止が、労働組合に財政的打撃を与え、あるいは、組織に影響を与える意図のもとに行われたと推認される場合には、支配介入に当たるといふべきである。

イ 本件チェック・オフは、組合の申入れにより昭和56年6月以来昭和62年8月度賃金までの間、会社からの異議もなく継続して行われてきたものである。

また、会社は、昭和62年9月度賃金から組合費のチェック・オフを廃止した理由として、経理担当事務員2人が交替したことによる事務の不慣れに加えて経理担当事務員ら2人が病気で休んだことにより事務多忙となったと主張するが、経理担当事務員2人の交替は5月及び6月であり、経理担当事務員ら2人の病気も同年9月10日頃から1週間程度であったこと及び組合関係費のうちでも闘争積立金のチェック・オフを9月度賃金以降も継続して実施しているにもかかわらず、組合費のみのチェック・オフを廃止したことなどからすれば、特にチェック・オフの廃止を通告した同月25日頃に業務が多忙となったとする事情は認められない。

以上によれば、本件のチェック・オフ廃止は、その理由において合理性を欠くものである。

ウ 会社は、組合費のチェック・オフの廃止について、事前に組合に提案し、協議することなく、また組合に対して廃止準備のための適当な猶予期間を与えるなどの配慮をすることもなく、一方的に通告し、2日後に廃止したことが認められる。

以上によれば、本件チェック・オフの廃止は、その手続においても妥当性を欠くものである。

エ 本件チェック・オフの廃止は、組合が懲戒解雇処分を受けたA2を書記長に選出し、団体交渉を申し入れた直後に実施したものであって、それにより、会社は、組合費の徴収その他組合の組織の運営面で組合が困惑するであろうことを予期して行ったものと判断せざるを得ず、このことから、会社の組合への支配介入の意図が推認される。

オ そうすると、本件チェック・オフの廃止は、組合のA2書記長選任を好ましく思わない会社が、組合に財政的・組織的打撃を与える意図に基づき実施されたものと推認せざるを得ず、このことは、組合の組織運営に関する団結権を侵害したものであって、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるといふなければならない。

## 2 A2の出席する団体交渉の拒否について

### (1) 当事者の主張

ア 組合は、会社がA2書記長の出席を理由に団体交渉を拒否しており、このことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

イ 会社は、次の理由により団体交渉に応じなかったものであり、不当労働行為には当たらない旨主張する。

(ア) 懲戒解雇者は団体交渉等会社に対する行為及び発言が認められないことから、被解雇者であるA2が出席する団体交渉に応じなかったものであること。

(イ) 懲戒休職者は就業規則第24条により事業場への立入りが禁止されていることから、懲戒休職者であるA2が出席する団体交渉に応じなかったものであること。

(ウ) 組合は会社構外での団体交渉を申し入れているが、団体交渉は本社の会議室で行う慣例があること及び社長、専務がともに多忙で事務の中断となるような場所での

交渉には応じられないこと。

## (2) 当委員会の判断

ア 一般に、組合役員の地位にある者が懲戒解雇処分を受けていることを理由に使用者が団体交渉を拒否することは、組合役員選出の権利が組合の自主性を担保するために不可欠であることから、原則として団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為に当たるといふべきである。

また、組合役員の地位にある者が懲戒休職中である場合、懲戒休職者の会社構内への立入禁止を定める就業規則の規定を根拠に、使用者が慣行的に行われてきた会社構内での団体交渉を拒否することも、そうした規定が個別的労働関係における日常の服務規律を維持するためのものであって、集团的労働関係には適用されないものと解されることから、同様に、団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為に当たるといふべきである。

イ 会社は、A2が懲戒解雇中であることから被解雇者であるA2の出席を理由として団体交渉を拒否したと主張するが、組合規約によれば、被解雇者であっても組合員に変わりはなく、交渉要員を誰にするかは組合が自主的に決めるところであって、被解雇者であるA2が交渉要員として出席することをもって団体交渉を拒否することは正当な理由とはいえず、組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

ウ 会社は、懲戒休職者の事業場への立入禁止を主張するが、A2が懲戒休職処分中であっても組合の書記長としての地位に変わりはなく、会社の就業規則上の立入禁止規定は集团的労働関係には適用されるものではないことから、組合の交渉要員であるA2が団体交渉のために会社構内へ立ち入ることまでも禁止しているものではなく、このことをもって懲戒休職処分中の交渉要員の出席を拒否する正当な理由とはいえず、組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

エ 会社は、団体交渉を本社で行う慣例があること及び事務の中断となるような場所での交渉には応じられないと主張するが、この主張は、組合がA2の出席する会社構外での団体交渉を申し入れたことに対応するもので、会社には会社の内外を問わず、懲戒休職処分を受けている者との交渉はできないという考えがあることから、単なる口実にすぎないものと判断される。

オ したがって、会社が組合書記長であるA2の出席する団体交渉を拒否し続けたことは、組合の組織運営に多大な影響を及ぼすものであり、申立人主張のとおり、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる不当労働行為といわなければならない。

## 3 救済内容について

組合は、組合費のチェック・オフ廃止について「チェック・オフ廃止通告を撤回し、チェック・オフを行わなければならない」との救済に併せて陳謝文の手交及び掲示を求めており、団体交渉拒否について陳謝文の手交及び掲示を求めているが、本件審問終結時には、会社は、組合費のチェック・オフを再開しており、また、A2の懲戒休職処分が終了したことにより、それ以降のA2の出席する団体交渉を拒否することなくこれに応じているので、その限りにおいて、救済の利益は一応消滅していると考えられる。

しかし、本件組合費のチェック・オフ廃止とA2が出席する団体交渉の拒否は、同一意図に基づく一連の支配介入行為と解され、仮処分決定後の会社の対応やチェック・オフ再

開の会社の態様などに照らし、今後も同種の支配介入が行われるおそれが拭い難いと判断される。

そこで、主文第1項記載のポスト・ノーティスを命じることが相当であり、かつ、これをもって足りるものと判断し、その余の請求は棄却することとした。

#### 4 法律上の根拠

よって、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63年8月25日

新潟県地方労働委員会

会長 小 出 良 政 ⑩