

福井、昭62不7、昭63不1、昭63. 11. 14

命 令 書

申立人 太陽タクシー労働組合

被申立人 有限会社太陽タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合執行委員長 A 1 に対して交付した昭和63年11月20日を雇用期限とする嘱託辞令を撤回しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合が申入れた団体交渉については、十分な説明をし、実質的な論議を尽くすなど、誠意ある団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、今後申立人組合組合員を組合員であることを理由に配置転換するなどして、組合の団結に影響を与えるような支配介入行為をしてはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合に本命令交付の日から10日以内に下記文書を手交しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、福井県地方労働委員会において労働組合法7条に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 1 貴組合執行委員長 A 1 に対して雇用期限を昭和63年11月20日とする嘱託辞令を交付したこと
- 2 貴組合から申入れのあった団体交渉を正当な理由なく拒否し、昭和63年1月12日および同年3月22日の団体交渉を誠実に行わなかったこと
- 3 貴組合組合員を三ツ屋営業所へ集中配転したこと
- 4 A 2 組合員に対して三ツ屋の社員寮からの退去通告を行ったこと

昭和63年11月 日

太陽タクシー労働組合

執行委員長 A 1 殿

有限会社太陽タクシー

代表取締役 B 1

- 5 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

- (1) 申立人太陽タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和62年11月11日に結成され、被申立人有限会社太陽タクシーで働く労働者によって組織されている労働組合で、肩書地に事務所を置き、全国自動車交通労働組合総連合会に加入している。なお、組合

結成時の組合員は24名とされており、役員以外の組合員は匿名組合員となっている。

- (2) 被申立人有限会社太陽タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、タクシー業を営む有限会社である。資本の総額は350万円で、代表取締役はB 1である。本件申立時における従業員数（役員を除く。）は52名である。

2 団体交渉の申入れとその後の経過

- (1) 組合結成直後の昭和62年11月12日、組合執行委員長A 1ら4名はB 1社長宅へ赴き、文書をもって組合結成を通告するとともに、組合事務所の貸与、賃金改正等16項目について団体交渉を行いたい旨を申し入れた。

これに対して、B 1社長は「君達の話は今聞かないから帰ってくれ。」と言って、組合の団体交渉の申入れにとりあおうとしなかった。

- (2) 同年11月23日、組合は団体交渉申入書を書留速達でB 1社長へ郵送し、11月27日にその返事を社長に直接求めたが、社長は「今年は忙しいから話ができない。来年に話をする。」旨答えた。

- (3) 同年11月30日、A 1委員長がB 1社長に団体交渉申入書を渡し、団体交渉の日程について尋ねたところ、社長は「会社の都合で今年はできない。会社の班長となら話をするが、A 1とは話をしたくないから帰れ。」と言って、団体交渉の日程については回答しなかった。

- (4) 同年12月8日、A 1委員長は、B 1社長に賃金改正等4項目にかかる要求書を提出し、団体交渉を求めたが、社長は「今日、仕事するんかどっちゃ。」と言って、団体交渉の日程については依然として回答しなかった。

- (5) 同年12月9日、組合は当委員会に対して、団交拒否に対する不当労働行為救済申立を行った。

- (6) その後、12月18日、組合は会社に対して、退職金積立制度等4項目の要求書および団体交渉申入書を提出した。

- (7) 翌年の1月になって、B 1社長は組合に団体交渉の日程を伝え、昭和63年1月12日、会社側からB 1社長および常務取締役が出席し、また組合側からA 1、A 3、A 2、A 4、A 5、A 6の6名と上部団体関係者2名が出席し、会社の本社4階の会議室において、同日組合から提出された要求書に基づいて団体交渉が行われた。団交は、組合事務所貸与等10項目について、一つひとつの項目についてB 1社長が答える形で行われた。B 1社長は、いずれの項目についても組合の要求を認めなかった。項目によっては、例えば掲示板の利用要求について、単に親睦会が反対するからとの合理性のない説明に終始するなど、要求に応じられない根拠について必ずしも十分な説明もなかった。

- (8) その後、昭和63年1月27日、組合から会社に対して、組合事務所貸与等9項目の要求書が提出され、3月22日に当該要求書に基づき第2回目の団体交渉が会社の会議室で行われた。会社側の出席者はB 1社長と常務取締役の2名であり、組合側の出席者はA 1、A 3、A 2の3名と上部団体関係者2名であった。団交の状況は、第1回団交とほとんど同じでありB 1社長は組合の要求をいずれも認めなかった。

- (9) その後、組合は会社に対して、6月18日、8月19日、8月31日および9月6日付けでそれぞれ書面による団交申入れをなしているほか、A 1委員長が口頭でも団交開催を催促しているが、会社は回答していない。

3 A 1 委員長の配転等

- (1) A 1 は会社のタクシー乗務員であり、A 1 の昭和63年 1 月13日の勤務は同日10時から24時までの通常勤務であったが、タコメーターグラフによると、A 1 は13日10時50分頃から23時55分頃までの間に12回の営業運転を行い、さらに、勤務時間を超えて14日 3 時頃まで稼働し、その間に 3 回の営業運転を行った。

しかし、A 1 は、13日23時38分から23時55分頃までの勤務時間内に行った 1 回の営業運転を時間内の運転として報告せず、この 1 回の営業運転および前記時間外 3 回を含め合計 4 回の営業運転によって得た売上金5,400円の半額の2,700円を持ち帰った。

- (2) A 1 の昭和63年 1 月14日の勤務は、同日13時から15日 2 時までの通常勤務であったが、タコメーターグラフによると、14日13時10分頃から15日の 1 時55分頃までの間に17回の営業運転を行い、さらに、勤務時間を超えて15日の 4 時頃まで稼働し、時間外に 5 回の営業運転を行った。

しかし、A 1 は、15日 1 時頃から 2 時頃までの勤務時間内に行った 2 回の営業運転を時間内の運転として報告せず、この 2 回の営業運転および前記時間外 5 回を含め合計 7 回の営業運転によって得た売上金9,510円の半額4,755円を持ち帰った。

- (3) 同年 1 月15日、これらの事実を発見した B 1 社長は、入社してきた A 1 に対して、売上金の一部を持ち帰った件につき説明を求めたところ、A 1 は語気を荒らげ説明に応じようとはしなかった。そこで、B 1 社長は「もう 2 日もこういう事やっているのでは、タクシー運転手としては今日、車に乗ってもらっては困る。帰ってくれ。」と行って A 1 をタクシー乗務に就かせなかった。

- (4) 同年 1 月18日、B 1 社長は、A 1 に対して、本社でのタクシー乗務から三ッ屋営業所への配置転換（1 月21日付け）を命じた。A 1 の三ッ屋営業所での仕事の内容は、いわゆる電話番であり、賃金は月額 8 万7,500円であった。

同年 1 月25日、A 1 は内容証明郵便により、B 1 社長あてに三ッ屋営業所への配置転換にかかる異議申立書を送付した。

- (5) その後、A 1 から福井地方裁判所に対して、配転命令の効力停止および昭和63年 1 月以降毎月10万2,500円の支払いを求める仮処分の申請がなされたが、昭和63年 6 月14日、会社と A 1 の間で、同年 6 月21日以降 A 1 を原職に復帰させ、和解金として会社は A 1 に金40万円を支払うことを内容とするいわゆる裁判上の和解が成立した。A 1 は同年 6 月21日以降原職に復帰し、タクシー乗務に就いている。

- (6) A 1（大正15年 5 月17日生）は、昭和59年 9 月、会社に採用となった。会社の定年58歳を超えていたので、嘱託として採用されたが、採用時特に辞令の交付もなく、期間についても定めはなかった。しかし組合結成後、雇用期限を昭和63年11月20日とする嘱託の辞令が交付された。

4 組合員の配転等

- (1) 昭和63年 1 月27日、B 1 社長は組合員 A 4 に対して、1 月29日付けで本社より三ッ屋営業所への配置転換を命じた。当該配転に伴い、A 4 の担当車は本社から三ッ屋営業所の車に変更になったが、A 4 は 2 月26日頃に組合を脱退し、その後、間もなく本社に復帰し元の担当車に戻っている。

- (2) 同年 1 月27日、組合員 A 6 が会社で B 1 社長に組合の要求書を渡し、自分の担当車を

洗車していると、そこへ社長が来て「A 6 君自身がよく考えてくれ。」などと話しかけてきた。A 6 が社長の話に乗らなかったところ、その直後、社長はA 6 に対して1月29日付けで本社より三ッ屋営業所への配置転換を命じた。A 6 が配転の理由を尋ねたところ、社長は「同じ班に組合員が集まっていると、団体交渉に出るにしても都合がいいやろ。」と答えた。

当該配転に伴い、A 6 の担当車は本社の新型の713号車から三ッ屋営業所の旧型の718号車に変更になった。A 6 は2月26日頃組合を脱退し、その後1週間程して本社に復帰し元の713号車に戻っている。

(3) 同年2月22日、B 1 社長は組合員A 3 およびA 7 に対して本社より三ッ屋営業所への配置転換を命じた。当該配転に伴い、A 3、A 7 の担当車は三ッ屋営業所の車に変更になった。

(4) 同年2月21日、本社車庫前で、B 1 社長は組合員A 2 に対して3月いっぱい三ッ屋の社員寮を退去するよう通告を行った。しかし、その後組合が抗議をし、A 2 は現在も三ッ屋の社員寮にいる。

なお、会社は2月28日付けの福井新聞に寮有りの条件で運転手募集広告をしている。

5 その他

(1) 昭和40年に会社発足後数年にして労働組合が結成されたが、同組合が1年ほどして消滅した後に、全従業員をもって組織する親睦会ができています。親睦会は、各人から月400円の会費を徴収し、年1回、12月末に役員選挙を行い、会長、副会長、会計、各1名と班長6名を選出している。

親睦会は、会員間の親睦を図ることを目的としているが、班長は職場の不満を会社に通す窓口でもあり、その班長会は賃上げその他の労働条件の話合いの場であるが、会社側も、班長らと給与体系の改定について協議し、顧客の運転手に対する苦情等を班長を通じて改善させ班長に班長手当を支給し、会社のダイヤ編成上の職制たる班長として扱っている。

そして、組合結成後の昭和62年12月末の親睦会役員選挙では、班長6名のうち、組合員であるA 6、A 3 も選出された。

昭和62年12月27日の班長会の席上、B 1 社長は「ついに組合ができた。組合ができようと私の信念は変わらず、私の思いとおりにやっていく。今後は慰安会、新年会および盆・正月の1日1,000円の手当は廃止する。また、いい時が来れば、花見、慰安会もできる日が来るだろう。そこまで我慢してもらいたい。」旨を表明した。

昭和63年1月23日および27日に開催された会社の新年会においても、B 1 社長は同旨の発言を行い、新年会は開催したが、この年の正月には出勤手当1,000円を支給しなかった。

(2) また、B 1 社長は、組合員も出席している新年会の席上「今後、会社として、監督署だとかいرونなところに書類を出さなければならないから、組合員が何人いるのか、親睦会が何人いるのかわからないので、皆さんで、今後、組合でいくのか親睦会でいくのか、一つ決めて下さい。」と挨拶し、この意を受けた親睦会役員の決定に基づき、B 1 社長が投票日を定め、同社長および常務取締役が「親睦会」「組合」と記載ある用紙に各従業員の記名ゴム印を押印して投票用紙を作製して従業員間に配り、「親睦会」か「組合」

かいずれかに丸を付する方法による投票を実施した。投票の結果は、親睦会42票、組合8票、白票が2票であった。

この結果を踏まえ、翌日、親睦会は新たに6名の班長を選出した。組合に投票した者については、その後組合を脱退した者を除き、親睦会費の徴収は行われていない。

(3) 昭和63年2月26日、太陽タクシー本社の掲示板に、A6、A4、A8、A9の4名が連名で組合を脱退した旨の文書が張ってあった。

(4) 会社は、昭和61年から、稼高に応じて算出される「調整金」を給与の一部として毎月支給してきた。この調整金は、従業員が会社の規則に違反した場合などに、ペナルティーとしてそこから控除するためのものであり、ペナルティーがない時には全額が支給されてきた。しかし、調整金は4ヵ月毎に賞与として振り替えられる特殊な性格の支給金であるため、会社は労働基準監督署から、毎月支給する調整金は廃止して賞与ならば賞与として支給すべき指導を受けた。そこで、会社は昭和63年4月から、毎月支給していた調整金を廃止して年3回の賞与として支給する等の賃金規定の改正を行った。会社は、賃金規定改正に伴ういわゆる経過措置として、従業員に対する貸付制度を設けた。昭和63年4月時には従業員の多くが貸付けを受けたが、組合書記長A3は貸付けを受けなかった。

第2 判断および法律上の根拠

1 A1委員長に対する不利益取扱いについて

(1) 申立人の主張

ア A1は、昭和59年9月、太陽タクシーに採用されたが、採用は口頭によるもので、辞令の交付もなく、採用形態についても特に「嘱託」とはなっていなかった。

しかし、組合結成後、会社はA1に対して雇用期限を昭和63年11月とする嘱託の辞令を交付し、B1社長は「組合委員長については昭和63年11月末日をもって1年間の『嘱託期間』が満了するのでやめてもらう。」と機会あるごとに話しており「嘱託期間」の満了を理由として解雇されるおそれがある。組合委員長がそのような不利益取扱いを受けることは他の従業員が組合に加入するについて大きな支障となるので救済を求める。

イ B1社長は、組合員を嫌悪し、昭和63年1月15日16時30分頃、出勤してきた組合執行委員長A1に対し、「お前なんか車に乗せられん。帰ってくれ。」とあってA1のタクシー乗務を拒否した。そして、同年1月18日、入社したA1に対して、「三ッ屋営業所へ1月21日から出勤せよ。賃金は月額8万7,500円だ。」と通告し、三ッ屋営業所への配置転換を行った。三ッ屋営業所は事実上の車庫であって、時々免許停止になった運転手等が待機したり、1日数回かかってくる電話を待っているだけの所であった。

同営業所でのA1の仕事は、いわゆる「電話番」であり、1日数回、客の電話依頼に応じて本社に連絡することである。

このように、組合執行委員長A1は、仕事を取り上げられ、閑職、低賃金につかえられ、組合員との接触は絶たれ、事実上の島流しにあったのである。すなわち、A1の三ッ屋営業所への配置転換は、組合を弱体化し壊滅させる意図で行ったもので、A1が労働組合を結成したことを理由とする不当労働行為である。

なお、昭和63年6月14日、福井地方裁判所において、A1と会社との間で和解が成

立し、A 1 の原職復帰と未払賃金約 8 割に相当する和解金の支払いが認められた。しかし、和解金については、A 1 個人としては、早期に原職復帰することの重要性を考え譲歩したのであるが、組合としては同譲歩をする理由がなく、賃金未払の状態は不当労働行為の継続を認めることになるので、未払賃金の 2 割（10万円）の支払いを求める。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の定年は、就業規則により満58歳と定めており、定年に達しても会社が必要と認めた場合は臨時または嘱託として採用することがあるとなっている。

会社は、昭和59年9月にA 1を採用したが、当時既に満58歳を過ぎていたので、嘱託として採用したものである。当初の契約は口頭によるもので、期間については特に定めはなかった。

しかし、タクシー運送業というのは人命を預かる仕事であって、個人タクシー以上に安全運行が強く要請されているが、乗務員が60歳以上の高齢になると危険性が高まってくる。事実、A 1はたびたび事故を起こしており、相手方との関係等でも会社にも多大の迷惑をかけている。

このようなことから、会社としては、雇用期限を昭和63年11月とする辞令を交付したものである。

イ A 1の三ッ屋営業所への配置転換は、同人をタクシー乗務仲間から切り離すことにより、組合を弱体化し、壊滅させるために行ったものではない。

B 1社長は、昭和63年1月15日の午後、前日14日分の各運転手が納入した売上金の計算事務を行っていた際、A 1が提出した同年1月14日付けの運転日報および運転車両に備え付けのタコメーターグラフの調査を行ったところ、A 1が同月14日分の売上金の中から4,755円を無断で勝手に着服していた事実を発見した。そこで、B 1社長は常務取締役になり、A 1の従前の売上金関係について調査させたところ、A 1の同年1月13日分についても2,700円の不正事実のあることが判明した。

そこで、同年1月15日、B 1社長が、A 1に対して説明を求めたところ、A 1は「これでわしの首を切ろうというのか。」「首を切るなら切れ、裁判所に訴え徹底的に争ってやる。」と語気を荒らげ説明に応じようとはしなかった。

そもそも、タクシー運送業においては、運転者を信頼してその業務に就かせ、売上金等の徴収計算を任せているものである。しかし、売上報告につき虚偽の記載を行い売上金の一部を無断で持ち帰るといったA 1の行動は、タクシー運送業を営む会社と運転者との信頼関係を著しく侵害するものである。したがって、会社としては、A 1を信頼して運転業務に従事させることができなくなった結果、本件配置転換を行ったものである。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が、A 1に対して、雇用期限を昭和63年11月20日とする嘱託の辞令を交付した事実は、前記認定した事実3(6)で認定したとおりである。

この点に関して、会社は、辞令交付の理由として、タクシー乗務員が60歳以上の高齢になると安全運行上危険性が高まり、事実A 1はこれまでに事故を起こしている旨主張している。

しかしながら、A 1 が既に60歳を過ぎており、また過去に事故を起こした事実があるとしても、組合結成後の「A 1 とは話をしたくない。」旨のB 1 社長の発言〔前記認定した事実2 (3)〕や従来嘱託辞令の交付を行った事実がなく、A 1 に対する辞令の交付の時期が組合結成直後であるという点に加え、後記2 (3)および3 (3)において当委員会が認定しているところの会社側の団交拒否・支配介入の事実等を総合的に勘案すれば、会社は申立人および組合員を嫌悪しており、A 1 の組合活動を理由として本件辞令を交付したものと認められ、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と判断せざるを得ない。

イ A 1 が、昭和63年1月13日および14日の勤務につき、売上金の一部を持ち帰った事実は、前記認定した事実3 (1)、(2)のとおりである。

売上金の納入については、当委員会の審問において、A 1 は「時間外勤務にかかる水揚げ金は半額取って帰ってもよい制度になっている。日報については、洗車等の関係もあり、勤務時間終了30分程前に締め切る慣行となっている。」旨述べている。一方、B 1 社長は「時間外勤務にかかる水揚げ金は、公休出勤・非番の時だけは半分取って帰ってよいが、それ以外は誰も取って帰っていない。」旨述べている。

このように売上金の取扱いについての双方の主張が対立するが、この点に関する書面的な明確な取り決めはなく、その正否を論ずることは適当でなく、それ故に裁判所でも和解勧告がなされたものと推測され、他に不当労働行為の成立を認めるに足る証拠はない。

2 団交拒否について

(1) 申立人の主張

組合は、昭和62年11月12日、A 1 執行委員長らが、労働組合結成通知書、団体交渉申入書および要求書をB 1 社長に提出し、団体交渉を申し入れたが、社長は「お前らとは話をすることは一切ないから出て行け。」の一点張りで話し合いに応じようとはしなかった。

年内に再三に渡って団体交渉を申し入れたが、社長は「今年は忙しいから話ができない。来年に話をするから帰れ。」「話をしたかったら班長を連れて来い。」と主張し、全く誠意を見せない。

その後、地方労働委員会より不当労働行為事件の調査開始の通知があった後、昭和63年1月12日になってようやく第1回団体交渉が行われた。団交は同日付の要求書に基づいて行われたが、B 1 社長はいずれの要求も認めず、「私の信念で今日までやってきたのだから、これからも私の信念でやる。」「会社のことは私がやることで、労働組合と相談して決めるものではない。」などの発言を行い、団体交渉の日程についても「二カ月に1度しか団体交渉に応じない。」と回答し、団体交渉で誠実に合意を求めようとする姿勢を全く見せていない。

3月22日第2回団体交渉を行ったが団交の状況は前回とほとんど同じであった。その後、再三に渡り団体交渉を申し入れているが、会社は全く回答していない。

このように、会社は結成当初から組合を嫌悪しており、組合の団交申入れ事項が緊急、切実な要求であり、かつ容易に団体交渉ができる時間があるにもかかわらず、いたずらに団体交渉を引き延ばし、また形式的団体交渉を行うなど、事実上の団体交渉拒否の態度を取り続けている。

(2) 被申立人の主張

昭和62年中に団体交渉に応じなかったのは、ちょうど会社に一つの計画があり、入札関係の仕事と取り組んでいたために、年内は極めて多忙だったためである。昭和63年1月12日の団体交渉は、組合の要求書に基づき一つひとつの項目について回答した。第1回目ということで即答できない項目もあったが組合が言うような不誠実な団交であったとは思っていない。団体交渉の日程については、会社の班長会の開催がふた月に1回ということになっている関係もあり、組合との団体交渉も、原則として、ふた月に1回で行きたい旨を第1回団交の席で組合に要請したものである。

3月中旬に行った第2回団体交渉も前回とほぼ同様な状況であり、誠実に団体交渉を行った。また、4月および5月は、MMという機械を導入するために多忙を極めており、組合と団体交渉をすることができなかった。今後も組合との団体交渉には応ずるが、会社には大多数の非組合員が加入する親睦会があり、会社としては、組合員が3、4名の組合とは何も決めることができない。

(3) 当委員会の判断

B1社長は、組合結成以降、組合からの再三の団体交渉の申入れに対して、多忙を理由として昭和62年中には団体交渉に応じなかったことは、前記認定した事実2(1)、(2)、(3)、(4)、(6)のとおりである。しかしながら、如何に多忙とはいえ、12月中に班長会を開催している点などを考慮すると、組合との団体交渉に要する数時間の都合をつけることが困難であったとは認められない。また、B1社長が「班長となら話し合いをする。」と発言していること等を勘案すると、「今年は忙しいから話ができない。」というB1社長の発言は、いわゆる口実であると判断せざるを得ず、したがって団体交渉を拒否する正当な理由とは認め難い。

その後、昭和63年1月12日および3月22日に組合と会社との間で団体交渉が行われているが、B1社長は、組合の要求をいずれも認めず、また団交の席上資料等の提示もなく、要求を認められない根拠等についても必ずしも十分な説明はなかった〔前記認定した事実2(7)、(8)〕。もとより、団体交渉の当事者は、合意することが義務づけられているわけではないが、単に交渉を行うだけでは足りず、交渉を妥結させるため、十分な説明をし、実質的な論議を尽くすなど、誠意のある態度で団体交渉にあたるのが要請されている。したがって、前述の団体交渉においては、組合結成後日が浅く労使共に団体交渉について未熟であった点を勘案しても、会社側のこのような交渉態度は自己主張の固持・主張であって、誠実に団体交渉を行ったものと認めることはできず、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と判断せざるを得ない。

3 組合に対する支配介入について

(1) 申立人の主張

ア B1社長は、昭和63年1月27日、担当車を洗車している組合副委員長A6に対し、「A6君らはA1委員長にだまされて利用されているんやぞ、そんなことがわからんのか。」と語りかけ、A6が「だまされているとは思わない。」とB1社長の強要を拒否すると、同年1月29日付けで三ッ屋営業所への配置転換を命じ、A6の担当車を本社の新型の713号車から三ッ屋営業所の旧型の718号車に変更した。以後713号車には誰にも乗車させず、A6が同年2月26日組合を脱退するや直ちに元の713号車へ復帰させ

た。組合員A4に対しても同年1月29日付けで三ッ屋営業所への配置転換を命じているが、A4についても組合脱退後、元の担当車へ復帰させている。

また、B1社長は組合員を隔離するため、組合員を三ッ屋営業所へ集中配転しており、同年2月22日、組合書記長A3およびA7組合員を三ッ屋営業所へ配転した。

イ B1社長は、組合の弱体化を狙って、A2組合員を脱退させるべく、昭和63年2月21日、本社車庫前で「社員寮を出ていけ。」とどなり、一方、同月26日頃従業員A4をして同組合員に対し「組合をやめたら寮を出ていかなくてもよいようにしてやる。」と組合脱退勧誘を行った。

ウ また、B1社長は、組合書記長A3に対し、本来、会社従業員全員で構成されるべき「親睦会」から組合員であることを理由に除名し、一方的に同会の班長資格を奪った。さらに、A3に対しては、昭和63年4月分の給与から従来 of 調整給に替えて支給される賞与（会社社長の言では「貸付け」）を支給しなかった。

以上の会社社長B1のなした各行為は、組合員に対する不当な差別であり、組合への支配介入であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 太陽タクシーは6班に分けてダイヤが組んであるので、これから組合と団体交渉を行う場合には、組合員を同じ班に分けた方が組合に取っても都合が良いので、組合員を三ッ屋営業所に集中配転している。

A6の配転についても、本人は担当車を取り上げ古い車の担当にしたと述べているが、三ッ屋営業所には三ッ屋の車というものが登録してあるために、配転の結果として三ッ屋に登録してある車の担当になったにすぎず、他意はない。また「A6君自身がよく考えてくれ。」と言っただけで「A1委員長にだまされている。」などとは言っていない。

イ A2に対する社員寮退去の件については、昭和63年5月からMMを導入することになっており、その担当を一人置く予定で、その社員寮の確保が必要となったためである。また、A4に依頼してA2の組合脱退勧誘を行った事実はない。

ウ 親睦会の運営は親睦会が自主的に行っており、会社は関与していない。したがって、A3の親睦会からの脱退については親睦会で決定したことであって会社のあずかり知らぬところである。

また、昭和63年4月の賃金規定の改正は、労働基準監督署からの指導があったために行ったものである。調整金を廃止して賞与として支給する等の改正を行ったが、それでは当面従業員が困ると思い1年間に限り貸付けを行うことにした。同年4月にA3が貸付けを受けなかったのは、本人からの申込みがなかったことに加え、昭和62年12月のA3の水揚げ金が基準額を大幅に下回ったため、貸付けは、組合員、非組合員を問わず公平に行っている。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が、A6ら組合員を三ッ屋営業所に集中配転している事実は、前記認定した事実4(1)、(2)、(3)で認定したとおりである。

この点に関して、会社は、組合員が同一班に集中していると団体交渉を行う場合、組合にとっても都合が良い旨主張している。しかし、組合がそれを望んでいるわけで

はなく、また、団体交渉は、労働組合の役員等の組合代表者が使用者との交渉に当たれば足り、組合員の全部が出席する必要はないものであるし、仮に、組合員を同じ班に集中するとしても、本社からかなり離れており、勤務上不便の多い三ッ屋営業所へ配転する必要はないものであるから、その主張は採用できない。

イ 前記認定した事実4(4)で認定したとおり、A2組合員に対して、会社は、三ッ屋の社員寮を退去すべき旨の通告を行った。この点に関して、会社は昭和63年5月からMMを導入することに伴い社員寮の確保が必要になったためによるものである旨主張している。

しかし、会社にはMM導入要員のための社員寮を確保する必要があったにしても、同じ従業員であり、現に居住するA2に対しては当該寮退去後の移転先を示すなどの代替措置を講じたこともなく、また、同じ頃に、社員寮が有ることを条件とした運転手募集の広告をしている事実もあり、この点についての会社の主張は首肯できない。

なお、A4によるA2組合員に対する組合脱退勧誘についてはこれを認定し得る程の疎明がない。

ウ 親睦会は、全従業員の親睦を目的としている団体であり、従来、労働条件について話し合いの場であったとしても、自主性の面から労働組合とは認められず、組合員が親睦会の会員であっても何ら不都合はなく、組合員も親睦会費を納入し、親睦会の班長に選出され、新年会に出席するなど親睦会を脱退する意思がなかったことが認められ、何ら組合とは対立する関係にはない。

しかるに、B1社長は組合ができたことを理由に、慰安会、新年会、盆・正月等の手当を廃止することを言明し、これにより、従業員間の反組合感情を助長させ、前記認定した事実5(2)のとおり「親睦会」か「組合」かの記名投票を推進し、親睦会が新たに班長選挙を実施したことと相まって、親睦会は反組合的性格を帯びるに至った。その結果、組合員は親睦会から疎外され、組合書記長A3は班長職を失うに至ったことが認められるが、会社がA3を親睦会から除名したとまでは言い難い。

エ 会社は、昭和63年4月に賃金規定の改正を行ったが、認定した事実5(4)で認定したとおり、労働基準監督署の指導があったため行われたものである。組合書記長A3が、同年4月に貸付けを受けられなかったのは、会社の改正前の賃金規定によると、稼高の基準を達成できなかった者については所要の調整の必要等があったためであると認められる。

オ 以上で検討した諸点、班長会・新年会におけるB1社長の発言および組合脱退者が相次いでいる事実〔前記認定した事実5(1)、(3)〕等を総合的に勘案すれば、会社は組合を嫌悪しており、組合の弱体化を図ろうとする意思に基づいて、組合員を三ッ屋営業所へ集中配点し、A2に対して社員寮の退去通告をおこなったものであると認められ、労働組合に対する支配介入であって、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判断する。

4 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条およ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11月14日

福井県地方労働委員会
会長 石 本 理