

兵庫、昭62不5、平元.4.14

命 令 書

申 立 人 全日本運輸一般労働組合神戸支部

被申立人 神戸タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が別紙記載の事項に関して要求する団体交渉につき、直ちに誠意を持ってこれに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の神戸タクシー分会に対し、速やかに神戸タクシー神睦労働組合に貸与しているのと同等の掲示板を貸与しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写し受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

当社が、昭和61年12月11日から貴組合神戸タクシー分会の分会員の乗務する車輛から無線機のマイクを撤去してその業務に支障を与えたこと、同分会及び貴組合との団体交渉を拒否したこと、同分会の大会の開催を妨害したこと並びに同分会の掲示板貸与要求に応じなかったことは、いずれも兵庫県地方労働委員会において労働組合法第7条第2号及び第3号に定める不当労働行為に該当すると認定されました。

よって、今後このような行為をしないよう留意いたします。

平成 年 月 日

全日本運輸一般労働組合神戸支部

執行委員長 A 1 殿

神戸タクシー株式会社

代表取締役 B 1

- 4 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

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合神戸支部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を有し、運輸、交通、流通関連産業及び一般の労働者で組織された労働組合で、審問終結時の組合員数は約730名である。

なお、被申立人神戸タクシー株式会社（以下「会社」という。）には、組合の下部組織として、会社タクシー乗務員で組織された神戸タクシー分会（以下「分会」という。）があり、審問終結時の分会員数は5名である。

(2) 会社は、タクシー輸送業務を主たる目的とする株式会社で、肩書地に事務所を有し、審問終結時の従業員数は65名である。

なお、会社には、分会のほか、同様に会社タクシー乗務員で組織された労働組合として、従来存していた従業員団体である神戸タクシー神睦会（以下「神睦会」という。）から移行した神戸タクシー神睦労働組合（以下「神睦労組」という。）があり、審問終結時の神睦労組員数は約55名である。

2 分会結成に至る経緯

(1) B 2 常務入社前の労使関係

ア 昭和59年8月8日、会社は、従来の日曜日を固定的に公休とする制度に変えて公休日を固定しない斜め公休と称する制度の導入を図り、会社の従業員代表である当時の神睦会会長A 2（以下「A 2 会長」という。）と同月21日から同制度を実施する旨の協定を締結した。

しかし、斜め公休制度については、上記協定締結に先立って行われた同制度の説明会において、神睦会員の大半が導入に反対の意向を示していたため、A 2 会長は会員の意向に反して会社と協定したことになり、結局同会長はその責任をとって辞任した。

イ 当時会社においては、神睦会が唯一の労働条件に関する交渉団体であったが、要求を実現させる力が弱いとの不満が従来から神睦会員の間で存在していたため、前記の斜め公休制度導入に係る経緯、及びその後の同制度の撤回要求をめぐる交渉経緯が更に神睦会員の不満を募らせるところとなり、昭和60年5月19日開催の神睦会定期大会においては、労働組合結成及び上部組織加盟の意見が表明されるようになった。

ウ 昭和60年12月22日、神睦会は緊急臨時大会を開催し、会社に対する交渉団体としての立場を有利にするため、正式に労働組合に移行する旨決定するとともに、名称も神戸タクシー神睦労働組合に改め、執行委員長には、A 2 会長の辞任後神睦会の会長となっていたA 3（以下「A 3 委員長」という。）がそのまま就任したが、この時には上部組織加盟についての討議はなされなかった。

(2) B 2 常務入社とその後の労使関係

ア 昭和61年1月6日、常務取締役の肩書でB 2（以下「B 2 常務」という。）が会社に入社した。同人は、昭和42年ごろと同48年ころの前後2回会社に勤務して労務管理を担当したことがあり、後者の勤務時であった昭和48年11月21日から改正施行した就業規則（以下「旧就業規則」という。）において、同人が従前勤務していた別のタクシー会社の例を参考にして企画立案した、ブルーボーイシステムと称する有期1年の労働契約（以下「1年契約」という。）を導入している。

イ B 2 常務入社後、会社は、従前は厳しくなかった就業上の規律を強く求めるようになったほか、それまで形式的に運用され、形骸化して

いた1年契約の期間満了を理由とする乗務員の雇止めを行う等、労務管理についても強化するようになった。また、隔日勤務がほとんどであった乗務員の勤務形態に、神戸キャブシステムと称する日勤勤務体制を導入したり、水揚げを基礎として歩合で支給する賃金形態から、タコメーターの稼働した実労働時間に基づいて支給する賃金形態に変える等、乗務員の労働条件に直接かかわる事項についても変更を加えていった。

ウ これに対し、乗務員の間からは、会社及びB2常務の急激な改革に対する反発が生じ、特にB2常務に対しては、同人の入社後1か月余り経過したころには既に、神睦労組の役員を辞任し、個人的に上部組織加盟を表明していたA4（以下「A4」という。）や、同じく神睦労組の役員を辞任していたA5（以下「A5」という。また、A4を含めて「A5ら」という。）を始めとして、当時神睦労組書記長であったA6（以下「A6書記長」という。）、後に神睦労組執行委員長となったA7（以下「A7」という。）が、直後反発行動を企図するまでに至っていた。

エ しかし、B2常務に対する反発行動の中心人物となっていたA4は、A5、A7等と組合に指導を受けに行くようになった後の昭和61年3月21日、B2常務に対する暴行、脅迫を理由として解雇された。この解雇は、それまでに数回B2常務と対立したA4の行為をとらえてなされたものであるが、A4は、同年6月17日には神戸地方裁判所で賃金仮払の仮処分決定を得た後、会社の申立てによる起訴命令を受けて本案訴訟が同地裁に係属している。

なお、A5らと同調して行動し、後に分会書記長となった乗務員のA8（以下「A8」という。）についても、斜め公休にかかわらず日曜日に休むことが多いことを理由に、昭和61年5月20日をもって雇止めになった。A8は、同年6月17日に神戸地方裁判所で賃金仮払の仮処分決定を得た後、会社に何度も就労を申し入れたが、斜め公休を含む就業規則遵守の誓約書提出を就労条件として固執する会社と、無条件就労を要求するA8との間で折り合いがつかず、結局就労を認めてもらえないまま、昭和62年2月20日会社と和解の覚書を締結し、同日をもって退職した。

オ 一方、神睦労組は、A3委員長やA6書記長も含めて当初は会社に対して反発姿勢を示していたが、上部組織との連携を求めるようになったA5らの行動に対してA3委員長等が次第に消極的な態度を採るようになり、昭和61年4月3日には、組合への加盟勧誘活動を行ったことが組合活動を分裂させる行為であるとして、A5を神睦労組から除名したりしたほか、神睦労組も認識していた会社の違法行為につきA5等が監督官庁に申告したことを批判したりする等、A5らから見れば会社寄りと思われる姿勢を採るようになった。

(3) 分会結成とその後の労使関係

ア 昭和61年5月6日、神睦労組は有馬に一泊して定期大会を開催したが、A5ら非神睦労組員が参加してきたため議事が混乱し、結局新役員選出ができない事態となったまま、大会議長のA9（以下「A9議長」という。）に処置を一任することにして終了した。

イ 昭和61年5月8日、A9議長は、神睦労組の活動を当分の間全面凍結する旨の告示を掲示し、以後神睦労組は、同年8月13日に臨時大会を開催して活動を再開するまで組合機能を停止していた。この間、A5らは署名を集めて臨時大会の開催をA9議長に要請していたが、同議長は同年5月19日、議長には大会を開催する権限がないこと、非神睦労組員には開催を要求する権利がないこと、開催強要に対しては強要罪で告訴すること等を記載した掲示を行った。

なお、上記A5らの署名活動に対しては、同じく19日に、会社からも業務妨害であるとして警告する文書の掲示がなされた。

ウ A5らは、神睦労組が機能を停止したまま活動再開要求にも応じようとしないうえ、別組合を組織しようとするようになり、昭和61年7月13日、会社タクシー乗務員23名をもって神戸タクシー労働組合（以下「神戸タクシー労組」という。）を結成し、A5が執行委員長に就任して、同月17日に会社に結成通知を提出した。

エ 昭和61年8月24日、神戸タクシー労組は臨時大会を開催し、企業内組合では会社に認めてもらえないし対抗もできないとの認識から、組合への加盟を決定するとともに、名称を神戸タクシー分会（以下、神戸タクシー労組時代を含めて「分会」という。）と改め、A5を分会長に選出し、同月26日に会社に上部団体加盟届を提出した。

3 無線機のマイク撤去問題

(1) 隔日勤務者の就業時間

ア 会社においては、旧就業規則による隔日勤務者の就業時間は、第40条で実労働時間を16時間と定めるとともに、同条の別表で、始業を午前8時、終業を翌日の午前2時と定めていたが、就労実態としては、午前5時ころまで乗務するのが通常であり、会社としても、就業時間を遵守させるための管理を格別厳格には行っていなかった。

イ 昭和61年4月9日、B2常務は、兵庫陸運支局から会社に通告があったことを理由として、A3委員長に翌10日から午前2時に終業するように指示した。しかしこの指示も、乗客があるなどやむを得ない理由があるときは、午前5時まで就労しても構わないというものであり、会社もそれ以後8月までは就業時間の管理を厳しくすることもなかったため、従前と同様の就労実態が継続していた。

なお、兵庫陸運支局の上記通告は、その前日に、運輸一般神戸タクシー分会員と称する3名の者からなされた会社の違法行為に関する申告に基づくものであった。

ウ 昭和61年4月30日、会社は旧就業規則を一部改正し、隔日勤務の場合の就業時間を定めた第40条の別表を、始業が午前7時又は8時、終業が翌日の午前4時又は5時と変更した就業規則(以下「新就業規則」という。)を施行した。

(2) 午前2時以降の就業規則とその影響

ア 昭和61年8月7日、西宮労働基準監督署(以下「労基署」という。)から会社に対し、同年3月下旬ころから5月26日までの間数回にわたり、A5らが組合のA1執行委員長と共に同労基署に対して行った会社の法律違反の申告に基づき、深夜手当や残業手当未払いの違法等についての改善勧告が口頭でなされた。しかし会社は、同改善勧告に対し異議を述べ、これに従わなかった。

イ 昭和61年8月18日、会社は、労働時間の厳守についてと題する乗務員あての文書を掲示し、A5らの申告に基づく前記労基署の改善勧告により、勤務時間の取扱いを厳格にせざるを得なくなったとして、隔日勤務者は同月21日から新就業規則第40条別表により午前2時終業(時間は午前8時始業の場合を示す。以下同じ。)を実施するよう指示するとともに、新賃金協定を締結して残業を合法的にできるようにするため、昭和59年締結の賃金協定を解約する旨の予告を行った。また、同月20日、会社は、労働協約等の解約予告についてと題する神睦労組あての文書を掲示し、神睦労組に対して労働協約解約予告に関する団体交渉を申し入れた。

なお、会社は、新就業規則第40条別表で終業時間を午前5時と記載していることを、残業を認めた場合の最大拘束時間を明示したに過ぎないものとし、基本的には同条の本文で実労働時間を16時間と定めていることから、拘束18時間となり、結局終業時間は午前2時となると解釈している。

ウ 昭和61年9月、分会は会社の前記指示に異議を留めながらも、混乱を避けるため、一応10月までの2か月間午前2時終業を履行してみたが、その結果水揚げ及び賃金がダウンしたと感じられたため、同年10月31日付文書で、会社に新就業規則どおり午前5時まで就労する旨を通知したうえ、従前から午前2時終業を続けていた分会員2名を除き、同年11月4日から午前5時までの就労を行うようになった。

エ 昭和61年9月29日、会社は、午前2時以降の就労と賃金計算方法の変更を内容とする新賃金協定を神睦労組と締結し、同協定に基づく就業規則(賃金規程)の一部変更を同年10月3日労基署に届け出るとともに、同月10日には、神睦労組に同協定の適用承諾書を提出した者並びに神睦労組員以外の者には午前2時以降の残業を認めないことを明示した文書の掲示を行った。

なお、分会に対しても、昭和61年9月9日に会社から上記協定と同内容の協定を締結したい旨の提案がなされていたが、分会は、賃金が

ダウンするような計算方法を採る協定には同意できないとして拒否し、会社が、暫定的に上記神睦労組との新賃金協定の適用を認めれば、残業を容認する旨同年10月13日に通知した提案にも応じなかった。

オ 昭和61年11月15日、会社は午前2時以降の就労を行う分会員に対し、午前2時以降の就労禁止と、就労を強行すれば下車勤務等の処置をとる旨を記載した警告書を送付し、同月19日にも、再度内容証明郵便で同内容の警告書を送付した。また、同年12月2日には、会社の指示命令に従わなければ下車勤務処分にする旨の警告と、就労強行中に事故を起こした場合は求償する旨の予告を記載した文書を内容証明郵便で送付したほか、タイムカードに入庫時間を記入した附せんを貼付したり、遵守の指示を記載したり等して、個別的な入庫の指示を行った。

カ 昭和61年12月6日、会社は、無線呼出しに故意に応じない乗務員には無線車の乗務を禁止することもある旨の警告文書を掲示した。この無線呼出しは、入庫を指示するため会社が午前1時過ぎに行っていたものであり、当初は分会員も無線呼出しに応答していたが、客から入庫に関する会社との遣り取りにクレームを付けられたりすることもあったため、後には無線呼出しがあってもこれに応答しないことがあった。

なお、会社は、上記無線呼出しに対する分会員の応答状況を確認するため、分会員以外の乗務員に命じて監視させたこともあった。

(3) 無線機のマイク撤去

ア 昭和61年12月11日、会社は、無線呼出しに応答しないことを理由として、A5分会長ほか7ないし8名の分会員の乗務する車輛から無線機のマイクを撤去し、昭和62年4月22日にマイクを復元するまでこの処置を続けたが、無線機を設置した車輛に乗務していた分会員のうち2名については、従前から午前2時入庫を行っていたため、マイクの撤去をしなかった。

イ 前記無線機のマイクを撤去された分会員は、得意先を失ったりしたほか、いい客を余計運べるという無線機利用による営業上の利便を受けられない等の支障を被り、そのためマイク撤去期間中に退職した分会員もいた。

(4) A5分会長の出勤停止処分

ア 昭和62年4月2日、会社はA5分会長に対し、3乗務6日間の出勤停止懲戒処分を行うとともに、同処分をした者の掲示も併せて行った。

なお、この処分は、入庫時間を遵守しなかったこと、及び無線呼出しに応答しなかったことを理由としてなされたものであるが、同一理由に該当する他の分会員に対しては行われなかった。

イ 会社は、前記処分後に出勤してきたA5分会長に対し、午前2時終業の履行を求めるとともに、履行を約束しなければ乗務させない旨を告げ、4月27日まで乗務を認めなかった。

なお、この間の昭和62年4月23日に会社は、同月21日から前記3(2)エの一部変更した就業規則(賃金規程)を分会員にも適用する旨一方的に通知し、以後の賃金計算を水揚げ給から時間給に変更して支給するようになった。

4 団体交渉問題

(1) 第1回団体交渉までの開催申入れ等と会社の対応

ア 昭和61年7月17日、A5分会長は、会社会議室で、会社総務部長であるB3(以下「B3部長」という。)に対し、神戸タクシー労組結成通知文書を手渡すとともに、口頭で団体交渉と掲示板についての申入れを行った。

イ 昭和61年7月30日、A5分会長は、会社会議室で社長及びB2常務に17項目の要求事項(その内容に別紙(1)から(14)までが含まれたもの)を記載した要求書(以下「17項目要求書」という。)を手渡すとともに、口頭で団体交渉の申入れを行ったが、社長の返事は旅行があるから少し後になるとのことであった。また、この席上、B2常務から今後労務の窓口を会社のB4課長にする旨の発言があった。

ウ 昭和61年8月5日、A5分会長は、口頭でB4課長に対し団体交渉と掲示板についての申入れを行ったが、同課長は17項目要求書に関して会社が書類を作成中である旨述べただけであった。また、A5分会長は、同月7日の出勤時にもB4課長に対し同じ申入れを行ったが、同課長は上記と同じ返事をしただけであった。

エ 昭和61年8月12日、A5分会長は、A8の就労についての話し合いのため同人と会社に赴いた際、17項目要求書に関する求釈明書を手渡された。A5分会長は、A8についての話し合いが終わってから口頭で社長に対し団体交渉の申入れを行ったが、この申入れに対して社長は、上記求釈明書に組合が回答してからと述べただけで、A5分会長が釈明は団体交渉の中ですれば足りる旨主張しても聞き入れようとしなかった。

オ 昭和61年8月14日、組合は、会社が団体交渉の申入れに全然応じてくれず、前記エの申入れに対しても連絡がないため、兵庫県地方労働委員会に団体交渉開催のあっせんを申請したが、会社は同月26日、交渉の当事者能力はあるので自主的に解決したいとして、これに応じなかった。

カ 昭和61年8月26日、A5分会長は、会社ガレージ付近にいたB3部長に、上部団体加盟届を手渡すとともに、口頭で団体交渉と掲示板についての申入れを行ったが、同部長は釈明書を提出すれば応じると述べただけであった。

なお、会社は、以上のような口頭での団体交渉申入れは正式な申入れとは見ておらず、口頭でなされた場合には文書による申入れを求めよう会社管理職に対して指示していた。

- キ 昭和61年9月1日、組合は、団体交渉開催要求等を内容とする申入書を内容証明郵便で送付した。翌2日にこの申入書を受け取った会社は、「理由のない団交拒否は法違反になる」という表現をとらえ、組合が会社を恫喝していると受け止めた。
- ク 昭和61年9月2日、A5分会長は、組合のA1執行委員長とともに会社に赴き、従前から神戸タクシー労組が提出していた要求内容で直ちに団体交渉を持つようにとの団体交渉申入書をB3部長に手渡した。この申入れに対し会社は、同月4日内容証明郵便で送付した回答書で、前記エの釈明書の提出を求めるとともに、今後の団体交渉開催申入れは、開催希望日時、議題、出席者を記載した文書をB4課長に提出して行うよう求め、会社からの日程調整も文書で行う旨回答した。
- ケ 昭和61年9月6日、社長及びB2常務は、会社と組合との問題につき、兵庫県タクシー協会を通じて申入れのあったA10全自交兵庫地方連合会執行委員長（以下「A10全自交委員長」という。）とオリエンタルホテルのコーヒーラウンジで会合し、その際同委員長から、会社の方で積極的に日時を指定して団体交渉を持つように仕向けてほしいとの希望が示され、会社はこれを約束した。
- コ 昭和61年9月9日、会社は分会に対し、前記ケの約束に従い、同月13日又は15日を開催日として前記クで申入れのあった団体交渉に応じる旨文書で回答したが、分会の都合がつかないため、結局同月12日に開催することとなった。
- (2) 第1回団体交渉とその後の経過
- ア 昭和61年9月12日、会社の近くにある呉田会館において第1回団体交渉が開催され、17項目要求書のうち3項目と、午前2時入庫命令の撤回、組合掲示板設置の件について組合が趣旨説明を行い、会社側が一応聞いておくという程度で終了した。また、組合は、団体交渉終了時に次回の日程を決めたいとの申入れを行ったが、会社は会社の申し入れたルールに基づき文書で団体交渉の申入れを行うよう述べただけで、これに応じようとしなかった。
- なお、この団体交渉について、組合は一応団体交渉としての評価をしているのに対し、会社は、賃金問題に関する話の中で出た「会社の存立基盤が危うくなる」という組合側の発言や、他の会社に関する賃金仮払仮処分決定正本の写しが資料として出されたことをとらえて、組合の会社に対する恫喝ないし威しと受け止め、組合のデモンストレーションと評価していた。
- イ 昭和61年9月19日、会社は組合に対し、第1回団体交渉において要求のあった事項につき、次回団体交渉の準備として求釈明を内容とする文書を送付した。組合は、この文書に対する回答を行わなかった。
- ウ 昭和61年9月22日、社長及びB2常務は、再度A10全自交委員長とオリエンタルホテルのコーヒーラウンジで会合し、組合のA1執行委

員長と直接連絡をとり、一度腹を割って話をしてみたらどうかとのアドバイスを受けた。

なお、この会合には、短時間ではあるが途中でA1執行委員長も加わった。

エ 昭和61年10月3日、会社は、前記A10全自交委員長のアドバイスを受け入れてA1執行委員長と直接連絡をとり、同日の午後に組合の事務所で非公式の会合を持つことを決めた。この会合には、組合事務所に行っていたA5分会長も同席し、午前2時以降の就労、賃金、斜め公休、掲示板貸与及びA4の解雇が話題となったが、合意に達したものはなかった。

なお、組合はこの会合を団体交渉とは考えていないが、会社は、労使が話し合いをするのは全て団体交渉であるとの立場から、この会合も団体交渉と評価していた。

オ 昭和61年12月27日、会社は、同月25日付文書で分会からなされた団体交渉の申入れに対し、開催日時等会社要求の申入手続に従った申入れを行うよう求めるとともに、同月23日に分会員のA11（以下「A11」という。）が社長に対して言った「B2の玉を貫う」との発言（以下「A11発言」という。）を取りあげ、このような会社役員に対する殺害の予告がなされている状況の下では、団体交渉に応じることはできない旨文書で組合に回答し、併せて、同発言に対する求釈明とA11に対する組合の内部処分の要求を行ったが、組合は、このA11発言を会社による事実無根のデッチ上げと非難して応じなかったため、以後同発言の取扱いに関する会社と組合との文書の応酬がしばらく続き、団体交渉は開催されなかった。

カ 昭和62年7月24日、組合は、分会員のA12（以下「A12」という。）に対する乗務停止処分の撤回を文書で申し入れるとともに、併せて団体交渉の申入れを行った。これに対し会社は、同月29日付文書で、A12に関する問題について回答するとともに、併せて、A11発言について団体交渉の場で謝罪すること、A11を組合内部で処分すること、及びA11を団体交渉のメンバーから除外することを条件にして団体交渉に応じる旨回答し、同年8月4日オリエンタルホテル1階で行うと指定した。

なお、開催日時については、組合の都合によりその後同年8月8日に変更された。

キ 昭和62年8月8日、組合事務所において団体交渉を開催することとなったが、最初にA11を交渉メンバーから外すかがA11発言に関連して問題となり、会社と組合との折り合いが付かないまま会社が席を立ててしまったため、結局実質的な交渉には入れなかった。

なお、団体交渉開催場所については、会社指定のオリエンタルホテル1階が団体交渉のできるような場所ではなかったため、組合から提

供を申し出て事務所に決まったものであるが、その間会社からは、神戸市役所の花時計前の路上でというような発言もなされていた。

ク 昭和62年10月6日、組合からの文書による申出により団体交渉を開催することとなったが、前記キの場合と同様にA11を交渉メンバーから外すかどうかの問題で折り合いが付かず、結局この日も実質的な交渉に入れなかった。

なお、組合及び分会は、これ以後会社に団体交渉をする姿勢が全然見られないとして文書による団体交渉申入れを行っておらず、現在に至るまで団体交渉は開催されていないし、A11発言に関する問題も解決されていない。

5 掲示板貸与問題

(1) 神睦労組は、遅くとも昭和61年5月ころには、縦92センチメートル、横152センチメートルの会社掲示板の一部である幅42センチメートルの部分を仮の掲示板として会社から貸与され、これを使用していたが、この神睦労組の掲示板は、その使用範囲が固定されたものではなく、掲示の内容によっては拡張して使用することが認められていた。

なお、神睦労組は、昭和63年4月20日に正式に掲示板貸与に関する覚書を会社と締結し、同覚書に基づく掲示板の貸与を受けている。

(2) 一方分会は、昭和61年7月17日の神戸タクシー労組結成通知時以来、継続して口頭又は文書で神睦労組と同等の掲示板貸与を会社に申し入れてきており、場所さえ指定してもらえれば分会の方で掲示板を作る旨も申し入れているが、会社は、昭和61年9月12日の団体交渉時及び同年10月3日の会合時に、会社が掲示板を作り、掲示板利用に関する覚書を提案して協定したうえで提供したいと述べただけで、以後覚書の提案も機会がないとして行っていない。また、掲示板貸与の申し入れそのものについても、昭和61年11月と12月に分会が文書でその貸与を申し入れているにもかかわらず、会社は、同年9月以降分会からの申し入れを受けていないという認識に立っている。

6 大会開催妨害問題

(1) 会社は、神睦労組の組合活動については、神睦会当時と同様に仮眠室や会議室等の会社施設の使用について種々便宜を図ってきたのみならず、昭和61年5月6日の有馬に一泊して開催された神睦労組定期大会や、同年8月13日の仮眠室を利用して午前9時から開催された大会等、就業時間中に行われる組合活動についても便宜を図っていた。

(2) しかし、分会については、昭和61年10月24日、分会が会社に対して同月26日に定期大会を開催する旨文書で届け出るとともに、口頭で仮眠室の使用を申し出たところ、会社は、翌25日に文書で、分会に会場を提供することによって不測の事態が発生することが予測され、少数の管理職ではこれに対応できないとして仮眠室の使用を認めない旨回答し、併せて勤務時間中の組合大会は認めていないので、許可なく組合活動のため

に業務を放棄するようなことがあればそれなりの処置をする旨の警告を行った。

- (3) このため分会は、分会員全員が隔日勤務であって勤務時間外にそろることができないことから、やむなく10月26日の昼休み時間を利用して会社施設外で予定どおりに定期大会を開催することとし、昼休み時間を超過した時間分については、タクシーの貸切制度を利用して料金を支払い、会社に損失を与えないように配慮して同大会を実施した。これに対し会社は、分会員が会社の許可なく就業時間中に業務を放棄して組合大会に参加したことは就業規則に反する行為であり、また貸切制度の利用も不正行為であるとして、当日出勤日でありながら大会に参加したA5分会長ほか3名の分会員に対し、昭和61年11月7日付文書で厳重に注意するとともに、会社に納金された貸切制度利用分の運収金を返還する旨通知した。

第2 判断

1 無線機のマイク撤去問題

- (1) 組合は、会社における隔日勤務の場合の終業時間が従前から午前5時を慣行とし、新就業規則でも慣行どおり午前5時と定められているにもかかわらず、会社が昭和61年8月21日から午前2時終業を強制し、さらに同年12月11日、これに従わない分会員の乗務する車輛から無線機のマイクを撤去したことは、日勤勤務者を主体とする神睦労組員に対して分会員全員が隔日勤務者であることに着目し、分会員に多大な不便をもたらし、組合に打撃を与えることを目的として行われた不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、隔日勤務の場合の終業時間は午前2時であって、新就業規則の規定は労働基準法に反する無効なものであるところ、会社が午前2時終業を厳令したのは、労働時間の管理に関する労基署の改善勧告により法を守るために行った正当な行為であり、また、無線機のマイクについても、午前2時終業を履行しない分会員に対し、入庫の業務指示をするべく無線で呼出しを行っても応答せず、タクシー無線を取り付けておく必要がないため、正当な業務指揮権の行使として撤去したものであって、何ら不当労働行為意思の下に実施したものではないと主張する。

以下、判断する。

- (2) まず、午前2時終業の強制について、会社は労働時間の管理に関する労基署の改善勧告に従い、法を守るために行った正当な行為であると主張するので検討してみるに、前記第1の3(1)及び(2)で認定したとおり、会社における終業時間は、午前2時と定められていた旧就業規則の当時から、午前2時以降午前5時ころまで就労する実態が存し、会社もこれを容認していたうえ、新就業規則でも、就労実態に即したような形で午前5時に変更されていること、労基署の改善勧告は、会社や神睦労組も

認識していた深夜手当や残業手当の未払いの違法に関する改善勧告であって、これに対しては、労働組合との間で、労働基準法第36条による協定を締結して行政官庁に届け出、かつ、同法第37条第1項による割増賃金を支払うことにより、適法に新就業規則による就労を行わせることができるのであるから、新就業規則の定め自体が直ちに法に反する無効なものであるということとはできないのに、会社が異議を述べてこれに従わなかったのみか、その趣旨を曲げて、午前2時終業の強制が必要な理由としたこと、また、午前2時終業の強制を行うべく会社が乗務員あてに掲示した文書には、労基署が上記勧告を行ったのは、A5らや組合が会社の法律違反を申告したためである旨殊更明記していることが認められる。

(3) ところで会社は、この午前2時終業の強制を、昭和61年8月18日当時会社に併存していた分会及び神睦労組のいずれとも交渉することなく一方的に実施しているが、前記第1の3(2)イ及びエで認定したとおり、神睦労組については同月20日に、残業を合法的にできるようにするための新賃金協定締結に関する団体交渉の申入れを行い、その後同年9月29日には神睦労組と新賃金協定を締結して、同年10月3日労基署に就業規則(賃金規程)の改正を届け出るとともに、神睦労組員及び同協定の適用承諾書を神睦労組に提出した乗務員には残業を認めているのに対し、分会については、何ら申入れをしていないのみならず、分会が申し入れている団体交渉にも後記2の(8)で判断するとおり誠実に応じないまま、前記第1の3(4)イで認定したとおり、新賃金協定を分会にも一方的に適用するようになった昭和62年4月23日まで、分会員に対する午前2時終業の強制を継続させている。

(4) 以上の経緯からすれば、深夜手当等の適正な支払いを求められた会社が一方的に午前2時終業の強制を行ったことは、違法状態を解消する目的であったとは到底考えられず、労基署の改善勧告があったことに藉口して会社に有利となるように賃金の改定を図るとともに、午前2時終業の強制を行わざるを得なくなったことが分会の責任であるかのごとく装って分会と他の乗務員との対立をあおり、分会を孤立させるほか、神睦労組に比して分会を差別的に扱い、分会員を分会から離反させる意図の下になされたものと認めざるを得ないものである。

したがって、会社の午前2時終業強制行為は、分会及び組合の運営に対する支配介入行為であって是認できないものであるから、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。

(5) 次に、無線機のマイク撤去について、会社は業務指示のための無線呼出しに応じない分会員には、タクシー無線を取り付けておく必要がないから、正当な業務指揮権の行使として行ったと主張するので検討してみるに、前記第1の3(2)ウ、オ及びカ並びに(3)で認定したとおり、分会員が昭和61年9月及び10月の2か月間午前2時終業を履行していたこと、

その結果水揚げがダウンしたと感じたため、会社に通知のうえ同年11月4日から再度新就業規則どおり午前5時までの就労を行うようになったこと、午前5時までの就労を行うようになった分会員に対し、会社は再三警告を発するとともに、タイムカードを利用して入庫の指示を行っていたこと、同年12月ころには、会社は午前1時過ぎに無線で入庫を指示するための車輛呼出しを行うとともに、組合員の応答状況を他の乗務員に監視させていたこと、分会員が上記無線の呼出しに応答しないこともあったこと、同月11日から昭和62年4月22日までの間、午前5時までの就労を行っていた分会員の乗務する車輛から無線機のマイクを撤去したこと、その間分会員は無線機利用による営業上の利便を受けられず、得意客を失う等の不利益を被ったことが認められる。

- (6) なるほど、会社が無線機のマイクを撤去したのは、午前5時までの就労を行い、入庫を指示するための無線の呼出しにも応答しなかったことがある分会員に対してだけであることが認められ、その限りにおいては、一応業務指示に従わない乗務員に対してなされた会社の業務指揮権の行使であるかのごとく見られないでもないが、上記分会員が無線機のマイクを撤去される原因となった行為は、前記(4)で判断したとおり、会社の午前2時終業強制という不当労働行為と考えられる行為に対し、不利益を被っていると感じた分会の決定により、組合の活動の一環として行われたものであると認められるのであるから、会社が業務指揮権の行使として無線機のマイクを撤去することは、不当労働行為を是正することなくしてなした後続行為と認めるべきものである。

したがって、会社が分会員の乗務する車輛から無線機のマイクを撤去したことは、分会及び組合の運営に対する支配介入行為であって是認できないものであるから、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。

2 団体交渉問題

- (1) 組合は、組合が結成直後から行っていた団体交渉の申入れに対し、A10全自交委員長の仲介があつて初めて会社が昭和61年9月12日に1回応じただけで、それ以後は組合からの団体交渉の申入れを無視し、同年12月25日以降は、組合が再三文書で団体交渉の申入れを行っても一切これに応じようとはせず、A11発言という事実無根のデッチ上げを口実に団体交渉を拒否していることは、分会を無視し、分会の存在意義をないがしろにするために行われた不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合の団体交渉の申出を断った事実はなく、組合の希望日時が会社にとって不都合な場合にその日を改めて設定したことがあるに過ぎないだけで、昭和61年10月3日の団体交渉以後同年12月25日まで及び昭和62年1月20日から同年7月24日までは組合から団体交渉の申入れもなく、その間昭和61年12月23日にA11発言があつたため、会社はこのような状況下では団体交渉に応じることができないとして組合

に処置を求めたが、組合は事実無根と言い張るのみで、A11を団体交渉の要員から外せば団体交渉に応じるとの意向を表明した会社に対し、同人を出席させることに固執し、同人に対ししかるべき処置をする努力もしなかったのであるから、会社がこれを理由に団体交渉を拒否することは当然許されるというべきであって、会社が故なく団体交渉を拒否したという事実はないし、また、昭和62年10月以降は団体交渉を申し入れていないのであるから、団体交渉の拒否と言える筋合いはないと主張する。

以下、判断する。

- (2) まず、第1回団体交渉が昭和61年9月12日に開催されるに至るまでの経過について、会社は組合の希望日時が会社にとって不都合な場合にその日を改めて設定したことがあるに過ぎないだけで、組合の団体交渉の申出を断った事実はないと主張するので検討してみるに、前記第1の4(1)で認定したとおり、組合又は分会が、同年7月17日の結成通知時から同年8月26日まで数回にわたり口頭で、同年9月1日及び同月2日には文書で、それぞれ団体交渉の申入れを行っているのに対し、会社は、文書で開催日時等を申し入れるよう要求したり、求釈明を行ったりしただけで、団体交渉の日程を調整する等積極的に対応しようとする姿勢を見せなかなただけでなく、口頭での申入れに対してはこれを正式な申入れとは見ず、9月1日の文書による申入れについては会社に対する恫喝として受け止めていたこと、また、同年8月14日に組合が当委員会に申請した団体交渉のあっせんに、当事者間で解決したいとして応じなかったことが認められる。
- (3) 結局会社は、昭和61年9月6日に会談したA10全自交委員長の仲介を受け、初めて積極的な対応姿勢を示し、日程を調整のうえ同月12日の第1回団体交渉に応ずるに至ったものであるが、前記第1の3(2)イで認定したとおり、神睦労組に対しては、その間の同年8月20日には会社の方から団体交渉の申入れを行っていることからすれば、組合の団体交渉申入れに対する会社の態度は、会社が一方的に設定した文書による団体交渉申入れというルールに固執し、同ルールに沿わない組合の申入れは正式な申入れと見ない等、積極的に団体交渉を持って問題を解決しようとする真摯な姿勢に欠けるだけでなく、むしろ、団体交渉の引き延ばしを図り、あるいはこれを拒否していると評価されてもやむを得ないものであり、組合の団体交渉の申入れに誠実に対応していたとは到底認めがたいものである。
- (4) また、会社は、前記第1の4(2)アで認定したとおり、第1回団体交渉における組合側の言動の一部をとらえて会社に対する恫喝や威しと受け止め、団体交渉自体も組合のデモンストレーションと評価しているほか、団体交渉終了時に組合からなされた次回日程の申入れに対しても、会社設定の申入れルールに固執して応じなかったことが認められるところ、このような会社の団体交渉に対する評価が相当であるとは認められず、

上記次回日程の申入れへの対応と併せて考慮すれば、このような会社の態度もまた、組合又は分会との間の問題を団体交渉により誠実に解決しようとする姿勢に欠けているものと考えざるを得ない。

- (5) 次に、第1回団体交渉の実施以後の経過について、会社は昭和61年10月3日に団体交渉を行った以後同年12月25日までと、昭和62年1月20日から同年7月24日までの間は、組合から団体交渉の申入れがなかったと主張するので検討してみるに、前記第1の4(2)で認定したとおり、A10全自交委員長のアドバイスを受けて会社が組合のA1執行委員長に連絡を取った結果、昭和61年10月3日に組合事務所で非公式に会合が持たれ、A5分会長も出席して団体交渉と同内容の協議がなされたが、団体交渉の申入れ状況については会社主張どおりであることが認められる。

会社は、労使が話し合いをするのは全て団体交渉であるとの立場から、上記非公式の会合も団体交渉であると主張しているが、たとえ組合及び分会双方の代表者が出席して団体交渉と同内容の協議が会社との間でなされたとしても、それが非公式の会合である以上、単なる団体交渉の予備折衝の範囲を超えるものではないと考えられる。

- (6) さらに会社は、昭和61年12月23日のA11発言を理由として団体交渉を拒否することは当然許されるべきであり、会社が故なく団体交渉を拒否したという事実はないし、昭和62年10月以降は組合から団体交渉の申入れもないから、会社が団体交渉を拒否したと言われる筋合いはないと主張するので、この点について検討してみるに、前記第1の4(2)オないシクで認定したとおり、昭和61年12月27日に会社がA11発言を指摘して以来、組合と会社との間でその取扱いをめぐる対立が生じていること、会社が団体交渉に応じる条件としてA11を団体交渉要員から外すよう要求し、組合がこれを拒否していること、昭和62年8月8日及び同年10月6日の団体交渉が、A11の出席を認めるかどうかで折り合いが付かないまま実質的な交渉内容に至らず終了したこと、それ以後現在に至るまで組合側から文書による団体交渉の申入れはなされておらず、したがって団体交渉も開催されていないことが認められる。

- (7) A11発言については、当時の会社と組合との険悪な対立状況や前記発言をめぐる折衝等を考慮すれば、「B2の玉を貫う」ないしはそれに類する不適当な発言があったとの推認ができるから、会社が同発言を団体交渉拒否の理由とすることが全く根拠のないこととは言えない。しかしながら他方、A11によってB2常務への危害が現実に加えられるおそれがある差し迫った状況にあったとは認められないから、会社がA11発言を殺害の予告と受け止めているのは、それ以前の組合側発言の一部をとらえ、これを不当に評価している会社の態度と同様に、幾分誇張があると認めざるを得ない。

そうだとすれば、会社がこれを団体交渉拒否の理由として現在に至るまで団体交渉に応じていないことは、やはり組合又は分会との団体交渉

- に対する誠実な対応を怠っているものと認めざるを得ないものである。
- (8) 以上のとおり、別紙団体交渉事項についての組合又は分会の交渉申入れに対する会社の態度は、全体としてこれを見れば、使用者として誠実に交渉に応ずべき義務に反しているものと評価せざるを得ず、これを是認できないものであるから、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する。

3 掲示板貸与問題

- (1) 組合は、会社が神睦労組に対しては掲示板を貸与しておきながら、分会に対しては掲示板の貸与をしないのは差別的取扱いであり、不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合からの掲示板貸与の申入れについては昭和61年9月12日及び同年10月3日の団体交渉の場で検討し、会社から具体的に貸与すべき掲示板に関しての設置条件を提案することになっていたが、それ以後はA11発言の問題で団体交渉が持てないため具体的な貸与についての交渉にまで至らず、いまだ貸与に関する協定が成立していないため、事実上掲示板の設置に至っていないだけであって、不当労働行為に該当するような行為を行った事実はないと主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社は、掲示板貸与に関する協定（以下「掲示板貸与協定」という。）が成立していないため、事実上掲示板の設置に至っていないだけであると主張し、掲示板貸与協定不成立の理由として、具体的な貸与についての団体交渉を持つことができていないことを挙げるが、掲示板貸与の要求も交渉議題の一つとなっている組合の団体交渉申入れに対し、会社が誠実に応諾していないことは前記第2の2(8)で判断したとおりであるから、会社が自ら行っている団体交渉拒否をもって掲示板貸与協定不成立の理由とすることは、それ自体失当であると解さざるを得ない。
- (3) ところで、会社が掲示板貸与協定の成立を掲示板設置の前提としていることについて検討してみるに、前記第1の5(1)及び(2)で認定したとおり、会社は、会社内に併存する労働組合の一方である神睦労組については、昭和63年4月20日の正式な掲示板貸与に関する覚書締結以前の少なくとも約2年間にわたり、上記前提の成就を問うことなく、会社掲示板の一部を神睦労組の仮の掲示板として貸与し、使用させていたのに対し、分会については、分会が神睦労組と同等の掲示板の貸与を申し入れ、さらには、場所さえ指定してもらえれば分会の方で掲示板を作るとまで申し入れているにもかかわらず、上記前提が成就していないことをもってこれに応じようとしなかったことが認められる。
- (4) 会社が神睦労組には要求しなかった掲示板貸与協定の成立を、掲示板設置の前提として分会に臨んでいることは、神睦労組に比して不利益な取扱いを行っていることが明白であり、会社が前提とする掲示板貸与協定の必要性についても首肯しうる理由がないことは前記のとおりである

から、会社がこのような差別的取扱いをしたことは、労働組合活動に対する妨害行為と評価せざるを得ず、分会及び組合の運営に対する支配介入行為であって是認できないものであるから、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 大会開催妨害問題

- (1) 組合は、会社が神睦労組に対しては組合活動に便宜を供与しているにもかかわらず、分会に対しては昭和61年10月26日の分会定期大会の会場として会社仮眠室の使用を認めなかっただけでなく、勤務時間内の大会開催について分会に警告を発したり、大会参加者にも個別に警告を発したりして、分会の運営に介入してきたことは不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、会社が分会の会社仮眠室利用を断ったのは、組合間対立の激しい時期であり、会社従業員でもない第三者が会社施設内の大会に参加して不測の事態が発生すれば、少ない管理職では安全を守れる自信がないからであって、何ら組合を差別したり、不利益を与える意思からではなかったもので、不当労働行為を構成するとは言えないと主張する。

以下、判断する。

- (2) まず、組合活動への会社施設の使用及び就業時間中の組合活動に対する会社の対応について検討してみるに、前記第1の6(1)及び(2)で認定したとおり、会社は、神睦労組については組合活動のための会社施設使用及び就業時間中の組合活動に種々便宜を図り、これを容認しているのに対し、分会については、分会定期大会開催のための会社仮眠室の使用を認めなかっただけでなく、就業時間中の大会開催を業務放棄になるとして警告し、分会定期大会の開催を困難ならしめたことが認められるから、会社が分会を神睦労組に比して差別的に取り扱ったことは明らかである。
- (3) そこで、会社がこのように分会を差別的に取扱ったことに合理的な理由を有していたかどうかを検討してみるに、会社は組合間対立が激しく、不測の事態が発生するおそれがあったことをその理由として主張するが、前記第2の1(4)で判断したとおり、組合間の対立は会社自らがおおろうとしていただけで、現実に組合間で衝突が起こる等、不測の事態が発生する差し迫った危険があったと認めるべき疎明もないので、会社の主張は理由がない。
- (4) また、前記第1の6(3)で認定したとおり、会社は、現実に昼休み時間を利用して分会定期大会が開催され、当日出勤日に当たっていた分会員が参加したところ、当該分会員に対し、業務を放棄して大会に参加したことは就業規則に反する行為であり、貸切制度を利用したことは不正行為であるとして文書による厳重注意を行ったことが認められるが、分会員が全員隔日勤務であって、勤務時間外にそろることができないことは

会社も認識していたと認められる事情の下では、分会が定期大会を開催するに当たり昼休み時間を利用して実施するとともに、会社に損失を与えないようにとの配慮から、貸切制度を利用して昼休み時間を超過した時間分の料金を支払ったことが、形式的には就業規則違反に当たるとしても、会社の差別取扱いに対するやむを得ない対抗措置としてこれを容認できないことでもなく、また、会社の業務に格別支障を生じたものとも認められないのであるから、会社がこのような分会の行為に対して嚴重注意を行ったりしたことは、前記(2)及び(3)で判断したことと総合して考えれば、行き過ぎた措置と認めざるを得ないものである。

(5) 以上のとおり、会社が分会の定期大会開催に仮眠室の使用を認めず、大会参加分会員に対して嚴重注意を行ったりしたことは、いずれも労働組合活動に対する妨害行為と評価せざるを得ず、分会及び組合の運営に対する支配介入行為であって是認できないものであるから、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。

5 救済方法

申立人は、請求する救済内容において、団体交渉応諾と掲示板貸与のほか、謝罪文の掲示をも求めているが、謝罪文の掲示については、本件の場合主文第3項に記載した内容の文書交付をもって足りると考える。

第3 法律上の根拠

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条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成元年4月14日

兵庫県地方労働委員会
会長 元原利文 ㊟

(別紙 略)