

命 令 書

申 立 人 平和タクシー労働組合

被申立人 平和第一交通有限会社

主 文

- 1 被申立人は、次の行為により申立人組合の運営に支配介入してはならない。
 - (1) 従業員の新規採用に際し、組合役員に対する利益誘導や威圧的発言及び組合員に対する組合誹謗や組合脱退懲遷の発言を行うこと。
 - (2) 新規採用者に対し組合不加入及び組合活動禁止条項を含む試傭誓約書の提出を求めること。
- 2 被申立人は、組合旗等掲揚に係る昭和61年9月25日付の処分警告書を撤回し、撤去保管している組合旗等を申立人組合に返還するとともに、会社敷地内の組合旗等の掲揚について申立人組合と誠意をもって交渉しなければならない。
- 3 被申立人は、運収管理に係る昭和60年7月25日付協定及び同年12月13日付協定について昭和61年7月4日付で行った破棄通告を撤回し、両協定の効力が存在するものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に明瞭に墨書して、点呼室の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社の下記の行為については、福岡県地方労働委員会により労働組合法第7条3号の不当労働行為と認定されましたので、貴組合に対し遺憾の意を表するとともに今後このような行為を行わないことを誓います。

記

- (1) 従業員の新規採用に際し、組合役員に対する利益誘導や威圧的発言及び組合員に対する組合誹謗や組合脱退懲遷の発言を行ったこと。
- (2) 新規採用者に対し組合不加入及び組合活動禁止条項を含む試傭誓約書の提出を求めたこと。
- (3) 昭和61年7月13日以降組合が掲揚した組合旗等を撤去し、組合旗等掲揚に対し処分警告書を発し、撤去旗の返還に応じなかったこと。

- (4) 運収管理に係る昭和 60 年 7 月 25 日付協定及び同年 12 月 13 日付協定を一
方的に破棄通告したこと。

昭和 年 月 日

平和タクシー労働組合 執行委員長 X1 殿

平和第一交通有限会社 代表取締役 Y1

- 5 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

- (1) 申立人平和タクシー労働組合(以下「組合」という。)は、昭和 43 年 4 月、有
限会社平和タクシーの従業員で結成され、結成と同時に自交総連福岡地方連合
会に加盟しており、経営者交代が行われた昭和 61 年 6 月 10 日の組合員数は 78
名、本件申立時である同年 7 月 5 日の組合員数は 64 名、結審時である昭和 62
年 3 月 10 日の組合員数は 41 名である。

- (2) 被申立人平和第一交通有限会社(以下「会社」という。)は、昭和 35 年 6 月設
立された有限会社平和タクシーが昭和 61 年 6 月 10 日商号変更されたものであ
り、肩書地において一般乗用旅客自動車運送業を営み、本件申立時の従業員数
は 73 名、車輛台数 39 台である。

申立外第一通産株式会社は、Y2(以下「Y2 オーナー」という。)を代表取締役
として昭和 39 年 9 月設立されたもので、主として西日本地区において一般乗用
旅客自動車運送業、一般貸切旅客自動車運送業、自動車販売及び整備事業、住
宅建設販売事業並びにレストラン事業等を行う独立採算制の約 60 社(以下「第
一交通グループ」という。)を管理統括している。被申立人会社も、同グループ
の一員である。

2 経営者交代前の労使関係等

- (1) 経営者交代前の経営状況と労働協約の締結

有限会社平和タクシーの経営は、数年来悪化の傾向を辿り、昭和 61 年 5 月末
までの累積損失は、約 1 億円に達するものであった。このような状況下におい
て、労使間では以下の経緯により本件各労働協約が成立した。

- ① 昭和 60 年 7 月 25 日、組合員の範囲、ユニオンショップ条項、労働条件の
事前協議等を内容とする別紙 1 の協定書(以下「基本協定」という。)が締結
された。
- ② Y3 代表取締役(以下「Y3 旧代表取締役」という。)は、従業員の昭和 60 年

夏季一時金の支払資金の調達ができないので、組合が労働金庫から借り入れて一時的に同一時金の立替払いをして欲しい旨の申出を行ったのに対し、組合はこれを受け入れ、昭和 60 年 7 月 25 日、両者間に同借入れの返済金の担保のため別紙 2 の協定書(以下「運収管理基本協定」という。)が締結された。

- ③ Y3 旧代表取締役は、昭和 60 年 12 月支払いの給料の一部及び昭和 60 年冬季一時金の支払いが資金的に困難であるとして、組合が労働金庫から借入れを行い、給料及び冬季一時金の立替払いをして欲しい旨組合に要請したのに対し、組合はこれに応じることとし、昭和 60 年 12 月 13 日、両者間に別紙 3 の確認書(以下「未払労働債権確認書」という。)及び別紙 4 の協定書(以下「対策委員会協定」という。)が、同月 19 日、20 日から行われる運収管理のみ係わるものとして別紙 5 の協定書(以下「運収管理個別協定」という。)が締結された。なお、Y3 旧代表取締役は、運収管理基本協定、対策委員会協定及び運収管理個別協定の締結に当たり、これら各協定は同人の在任中は役に立つが辞任後は無用な書類になるという意向を表明していた。

④ 運収管理の実施

組合は、運収管理基本協定、運収管理個別協定及び未払労働債権確認書に基づき昭和 60 年 12 月 20 日から昭和 61 年 1 月 31 日まで運収管理を行ったが、具体的には組合において各組合員の毎日の運賃収入を集金し、労使協議のうえ稼働のための諸経費を支払い、残額を労働金庫に返済する方法で行われ、同期間内に借入金の返済を完了した。

なお、対策委員会協定に基づく対策委員会は、労使合意のうえ運収管理期間が短いとの理由により設置されなかった。また、会社は、上記運収管理業務に当たった X1 執行委員長(以下「X1 委員長」という。)及び X2 書記長(以下「X2 書記長」という。)に対し同人らの賃金保障として昭和 61 年 1 月に 160,000 円、同年 2 月に 156,695 円を支払った。

- ⑤ 昭和 61 年 1 月 31 日、組合と Y3 旧代表取締役との間に別紙 6 の退職金協定書が締結された。

- ⑥ 昭和 61 年 5 月 7 日、組合と Y3 旧代表取締役との間に昭和 61 年度年間一時金に係る別紙 7 の協定書(以下「昭和 61 年度年間一時金協定」という。)が締結された。

協 定 書

自交総連平和タクシー労働組合(以下甲という)と有限会社平和タクシー(以下乙という)は、相互信頼確立のため、左記のとうり協定する。

記

- 第1条 (1) 乙の従業員は次の者を除き甲の組合員でなければならない。
(イ) 部長、課長以上の会社の利益代表。
(ロ) 甲が特に認める者。
(2) 乙は、甲が除名した者又は組合を脱退した者をすみやかに解雇しなければならない。
- 第2条 乙は従業員の雇入れ(賃金、その他労働条件を含む)については、あらかじめ甲と協議し同意の上行なう。
- 第3条 乙は免許の返上、企業の閉鎖、譲渡持株売買等をしようとする場合は、事前に甲と協議し同意を得なければならない。
- 第4条 本協定の効力は甲及び乙が組織名称を変更した場合でも有効である。
- 第5条 本協定の有効期間は昭和60年7月25日より3ヶ年とする。
- 第6条 本協定の期間満了1ヶ月前に甲及び乙の双方から協定の改廃の意志表示がなき場合は、更に3ヶ年有効とし、その後も同様である。又いずれかより協定の改廃の意志表示があった場合でも新協定成立までは、本協定は有効である。
- 第7条 本協定の解釈について疑義が生じた場合は、甲乙協議の上決定する。
- 第8条 本協定を結んだ証として甲、乙本書を1通ずつ保管し、公正役場の認知を得る。

以上

昭和60年7月25日

福岡県久留米市津福本町字小島 466-1

自交総連平和タクシー労働組合

執行委員長 X1 ⑩

福岡県久留米市津福本町字小島 466-1

有限会社平和タクシー

代表取締役 Y3 ⑩

協 定 書

自交総連平和タクシー労働組合(以下甲という)と有限会社平和タクシー(以下乙という)は、次のとおり協定する。

乙は企業経営の悪化にともない、不測の事態が予想され又は発生した場合、甲の労働債権及びその他の諸権利を保証するため甲乙の間に左記の通り協定を締結し、協定事項の履行を合わせて確認する。

記

- 1 乙は甲が日々の導輸収入金を乗務員より集金する事を認め、集金と同時に前記運輸収入金を組合員の賃金等労働債権、日々の労働を確保するための必要最低限の経費支出に充当するものとする。
- 2 前項にいう労働債権は、次の通りである。
 - (1) 未払い賃金及び日々又は、将来発生する月々の賃金、一時金等一切のもの。
 - (2) 会社都合による退職金及び退職慰労金。
 - (3) 解雇予告手当金。
 - (4) その他甲及び組合員にすべき一切のもの。
- 3 第一項の必要最低限の経費は甲乙協議決定し、運輸収入金からの支出は、甲の同意を得て行なう。
- 4 乙は運行管理責任遂行など旅客運送事業の継続に必要な処置は乙の責任で行なう。
- 5 乙は現在所有又は使用している土地建物車輛、工具等運送事業に必要な施設、備品、什器一切の使用管理を甲に委任する。
- 6 甲及び乙は本協定履行の対策委員会を設置する。
- 7 前項対策委員会の構成は甲三名、乙二名とする。
- 8 対策委員会規則は別途に定める。
- 9 乙は、甲の本協約履行及び正常な組合活動について、その間の賃金を保証する。
- 10 本協約の効力は、乙が賃金、一時金の支払い手形決済ができなくなるおそれがあり又は、できなくなる等、不測の事態が生じた時発生し、又その事態に基づく問題が解消した時終了する。
- 11 本協定の効力は甲及び乙が組織名称を変更した場合でも有効である。
- 12 本協定の有効期間は昭和 60 年 7 月 25 日より 3 ヶ年とする。
- 13 本協定の期間満了 1 ヶ月前に甲及び乙、双方から協定の改廃の意思表示がなき場合は、更に 3 ヶ年有効とし、その復も同様である。又甲、乙いずれかより協約の改廃の意思表示があった場合でも新協定成立まで本協定は有効である。
- 13 本協定の解釈について疑義が生じた場合は、甲乙協議決定するものとする。
- 13 本協定を結んだ証として甲乙本書を 1 通ずつ保管し、公証役場の認知を得る。

以上

昭和 60 年 7 月 25 日

福岡県久留米市津福本町字小島 466-1

自交総連平和タクシー労働組合

執行委員長 X1 ㊟

福岡県久留米市津福本町字小島 466-1

有限会社平和タクシー

代表取締役 Y3 ㊟

確 認 書

(有)平和タクシーは、昭和 60 年年末一時金の原資確保が困難な為、自交総連平和タクシー労働組合が、労働金庫より借入のうえ立替払いをすることを申入れるとともに、未払労働債権として確認する。

尚、本手続きに要する必要な経費については、会社が負担することを併せて確認する。

昭和 60 年 12 月 13 日

久留米市津福本町字小島 466-1

有限会社平和タクシー

代表取締役 Y3 ㊟

自交総連平和タクシー労働組合

福岡県久留米市津福本町字小島 4661

執行委員長 X1 ㊟

協 定 書

自交総連平和タクシー労働組合(以下組合という)と有限会社平和タクシー(以下会社という)は、昭和 60 年 7 月 25 日双方合意した運収管理協定書の第 6、7、8 項により次のとおり対策委員会事項について協定する。

記

- 1 対策委員会(以下委員会という)を会社運営の最高決議機関とする。
- 2 委員会構成は次のとおりとする。
 - イ 組合側委員 組合三役 X1、X3、X2
 - ロ 会社側委員 二名 Y3 外一名
 - ハ なお必要に応じて人員の増減は協議の上決定する。
- 3 委員会は正・副議長を選出し、議長事故あるときは副議長が代行して会議の責任を負う。
- 4 委員会は事務局を選出し、事務局会議を経て日常業務を担当させることができる。

5 協定項目以外必要とするものについては、委員会で検討し実行できるものとする。

6 協定の有効期間は、運収管理協定に準じる。

以上

昭和 60 年 12 月 13 日

自交総連平和タクシー労働組合

執行委員長 X1 ⑩

有限会社平和タクシー

代表取締役 Y3 ⑩

(別紙 5－運収管理個別協定)

協 定 書

有限会社平和タクシー(以下甲という)と自交総連平和タクシー労働組合(以下乙という)は、未払い労働債権について左記のとうり協定する。

記

- 1 甲は別紙従業員らに対する賃金、一時金、退職金、酒肴料等それぞれ協定による算出された全額を所定の支払い期日に支給できない場合は、右従業員らの日々の運送収入金全額を右従業員らが委任する自交総連平和タクシー労働組合執行委員長 X1 に対し未払い金が完了するまで毎日譲渡するものとする。
- 2 X1 は右記譲受金を各従業員に対する未払い金の支払いにあてることとする。

昭和 60 年 12 月 19 日

久留米市津福本町字小島 466-1

有限会社平和タクシー

代表取締役 Y3 ⑩

久留米市津福本町字小島 466-1

自交総連平和タクシー労働組合

執行委員長 X1 ⑩

別紙従業員明細

(略)

退 職 金 協 定 書

有限会社平和タクシーと自交総連平和タクシー労働組合は、退職金について次のとうり協定する。

第一条 退職金は勤続満三年以上の組合員が退職する場合に支給する。

第二条 退職金支給額は別表にさだめる。

第三条 前条の支給額は次の各項の一に該当する者に支給する。

- (1) 定年により退職する者。
- (2) 在職中死亡したる者。
- (3) 殉職したる者。
- (4) 自己の都合により退職する者。
- (5) 会社の都合により退職する者。

第四条 組合員が次の各項の一に該当する場合は、退職金を支給しない。

- (1) 懲戒解雇の処分を受けて退職する者及び懲戒解雇に該当する行為があつて、処分決定前に死亡又は、退職する者。
- (2) 退職後、退職金支払い日迄に故意に会社の施設及び資産に損害を与えた時。

第五条 勤続期間の計算は、次のとおりとする。

- (1) 勤続期間は採用の月から起算し、退職月迄とする。
- (2) 勤続期間に1年未満の端数が生じた場合は、次のとおりとする。
 - (イ) 6ヶ月未満の場合は、当該勤続年数とその前年数との支給額の差額を月割計算して加算する。
 - (ロ) 6ヶ月以上の場合は、当該勤続年数とその後年数との支給額の差額を月割計算して加算する。

第六条 退職金は原則として退職の日から14日以内に本人に支払う。但し死亡者の退職金の支払いは、労働基準法施行規則第42条ないし45条に準拠する。

第七条 在職中特に功労のあった者に対して、会社は退職金の増額をする。

第八条 退職に際し本人の負担すべき債務がある場合、会社は退職金をもって債務の支払いに充当する。

第九条 会社は退職金資金確保の為、昭和59年6月1日より加入している中小企業退職金共済制度(中退金)を継続し、将来は中退金に一本化する。

第十条 この協定の有効期限は、昭和62年3月31日までとする。ただし、有効期限内であっても地域業界に相場の変化があれば、改善の協議をする。

第十一条 本協定の期間満了後も、新協定成立までは本協定を適用する。

別表

単位 円

勤続	支給額	8	188,000	14	599,000	20	1,399,000
3	57,000	9	241,000	15	687,000	21	1,460,000
4	70,000	10	312,000	16	805,000	22	1,523,000
5	92,000	11	392,000	17	954,000	23	1,584,000

6	121,000	12	456,000	18	1,102,000	24	1,646,000
7	149,000	13	521,000	19	1,250,000	25	1,708,000

昭和 61 年 1 月 31 日

自交総連平和タクシー労働組合

執行委員長 X1 ㊟

有限会社平和タクシー

代表取締役 Y3 ㊟

(別紙 7-昭和 61 年度年間一時金協定)

協 定 書

有限会社平和タクシーと自交総連平和タクシー労働組合は、昭和 61 年度年間一時金について下記のとうり協定する。

記

- 1 年間支給額 420,000 円
 - 内訳 夏季 210,000 円
 - 冬季 210,000 円
- 2 計算期間
 - 夏季 昭和 60 年 12 月 1 日から
昭和 61 年 5 月 31 日まで
 - 冬季 昭和 61 年 6 月 1 日から
昭和 61 年 11 月 30 日まで
- 3 対象者 本採用者で支給日在籍者。
- 4 計算方法：配分従来通りとする。
- 5 支給日
 - 夏季 昭和 61 年 7 月 30 日
 - 冬季 昭和 61 年 12 月 20 日

以上

昭和 61 年 5 月 7 日

久留米市津福本町字小島 466-1

有限会社平和タクシー

代表取締役 Y3 ㊟

自交総連平和タクシー労働組合

福岡県久留米市津福本町字小島 466-1

執行委員長 X1 ㊟

(2) 会社施設内の組合旗等掲揚

組合は、昭和 43 年の結成以降、通常の春闘要求時には 3~4 本程度、ストライキ時には 30 本程度の組合旗及びスローガン旗を会社敷地出入口付近及びブ

ロック塀に沿って掲揚していた。組合旗等の掲揚については、少なくとも昭和58年10月のY3旧代表取締役就任以降昭和61年6月の経営者交代までの間会社からの撤去要求等はなく、労使紛争が解決したとき等に組合の自主的判断により撤去していた。組合は、過去3年分の春闘要求が未解決であったため昭和61年も3月以降経営者交代時まで10数本の組合旗等を継続的に掲揚していた。

(3) 組合費のチェックオフ、年次有給休暇及び公休振替えの取扱い

会社は、従来から組合費のチェックオフを行っており、年次有給休暇は申請すれば承認する取扱いがなされ、公休振替えについても申請すれば比較的自由に認められていた。

3 経営者交代とこれを巡る労使関係

(1) 昭和61年6月4日、春闘3年分未解決という状況下で、労使は春闘関連議題として会社の再建問題について団体交渉を行い、次回交渉日を同年6月16日とし、会社側の再建策を聞くことに決定していた。

(2) 有限会社平和タクシーは、昭和61年6月5日、出資金の譲渡、役員交代の形式により第一通産株式会社を買収された。その結果同月10日、Y4代表取締役(以下「Y4旧代表取締役」という。)及びY3旧代表取締役は辞任し、代って第一通産株式会社からY5代表取締役(以下「Y5社長」という。)、Y6取締役(以下「Y6常務」という。)等が就任するとともに管理職にはY7支配人(以下「Y7支配人」という。)、Y8営業係長(以下「Y8係長」という。)が着任し、社名を平和第一交通有限会社に変更した。

なお、Y6常務が被申立人平和タクシーを担当することは、第一通産株式会社では同年6月5日の役員会において決定されていた。

(3) 上記経営者交代は、基本協定第3条所定の組合との協議及び合意なしに行われたものである。また、この経営者交代に当たり、従業員の雇用、労働協約の状況等従業員に関する事項は新旧経営者間では何ら話し合いはなされておらず、新経営者は、前記労働協約の存在を知らなかった。

4 家庭訪問等による退職勧奨及び組合脱退懲通

(1) 経営者交代前後の状況

① 昭和61年6月7日、Y6常務は、自交総連福岡地方連合会(以下「地連」という。)書記次長X4(以下「X4オルグ」という。)に対し北九州市小倉のニュー田川ホテルで会って欲しい旨要請し、この面談の席上、第一通産株式会社が有限会社平和タクシーを買収したことを伝えるとともに第一交通グループの方針への協力を要請した。

② 同年6月11日午前10時頃、組合の執行委員及び代議員並びにX4オルグに

対し会社の新旧役員等による経営者交代の挨拶が行われた。会社側の出席者は、Y5 社長、Y6 常務、Y7 支配人、Y8 係長及び Y9 営業係長(以下「Y9 営業係長」という。)並びに Y4 旧代表取締役及び Y3 旧代表取締役であった。挨拶終了後、Y5 社長は、会社の新しい方針等について説明を行った。

また、同日、Y6 常務及び X2 書記長を今後の労使交渉の窓口とすることが双方で確認された。

更に、同日、組合は、同年 6 月 12 日臨時組合大会を行う旨を従来の慣行に基づき会社に対し文書で通知した。

- ③ 同年 6 月 12 日、第 1 回窓口折衝が X1 委員長、X2 書記長及び X4 オルグと Y6 常務の間で行われた。席上、現在抱えている問題等については今後団体交渉で解決を図っていくことが確認されるとともに、組合は、過去 3 年分の春闘要求及び会社の展望についてという議題で同年 6 月 16 日の団体交渉を申し入れたが、折衝の結果、同年 6 月 14 日 17 時から第 1 回の団体交渉を行うことに決定した。

また、同年 6 月 12 日、臨時組合大会が開催され、第一交通グループに買収された経過についての執行部説明の後、組合解散を策して企業再建を図ることが第一交通グループの方針であるとの地連からの情報もあり、今後不当労働行為が頻繁に行われることが予想されるとして、各組合員が不当労働行為メモを作成し、執行部へ報告するよう決定した。

(2) 従業員の身分一新に関する会社提案と団体交渉等の状況

- ① 昭和 61 年 6 月 14 日 17 時から経営者交代後の第 1 回団体交渉が組合執行部 5 名及び X4 オルグ並びに Y6 常務、Y7 支配人等の出席の下に開催された。当初の予定は①春闘要求 3 年分未解決問題、②会社の展望という議題であったが、前者については交渉は全くなされず、会社の将来展望のみが取り上げられた。Y6 常務は、系列統括会社である第一通産株式会社の沿革及び本件買収の経緯の説明を行うとともに「買収前の会社は経営的には倒産会社であり、その再建のためには全員解雇という方法もあるがそうではなく、会社方針に協力できる良質な労働者をもって再建に当たらなければならない、そのためには過去の禍根を全て断ち切るため一旦退職して、即ち、身分一新して、労使相携えて再建に当たらなければならない。」との趣旨の会社方針を示し、過去第一交通グループが買収してきた島根、大分、宮崎、山口、兵庫の各県タクシー会社で既存の労働組合を解散して企業再建を果たした事例を説明する途中で「第一交通には組合に勝る班長制度があり、サービス産業に生きる者としては労働組合の存在の必要性は認めない。これが第一交通グループの方針

である。」と発言した。そして、Y6 常務は、組合に対し、①従業員は過去を一切清算して身分一新を図ること、②組合執行部で全組合員の退職をとりまとめることに協力されたいとの 2 項目の提案を行った。これに対し組合は「組合員全員の退職届をまとめて出せというのは組合を解散せよということである。」と認識し、会社提案には問題があるとの立場から更に継続交渉を申し入れた。

② Y6 常務は、昭和 61 年 6 月 18 日、X2 書記長に対し「組合を早くまとめて会社提案をのんでくれ。」「君は労働運動を行うような男ではない。早く腹を決めて第一グループの管理職になれ。Y2 オーナーは恩を忘れるような男ではないので俺がオーナーに頼んでやる。」「幾ら金はあるか。」等の発言を行い、組合解散を勧めるとともに身分一新実現の協力を働きかけた。

③ Y7 支配人は、昭和 61 年 6 月 17 日、X1 委員長に対し「組合活動もよいが、執行部だけになって馬鹿をみる。今解散すれば得になる。自分も第一交通で組合をつくったが、1 日で会社にわかり、社長から呼びつけられて怒られた。」と発言し、同年 6 月 19 日、同委員長に対し「昔、X4 は、平和労組でやり損って配置転換させられた。」「平和の問題を地連は親身になって心配してくれんよ。」「組合を解散して第一交通の管理職になればいいじゃないか。君とは学校の先輩後輩になるから後のことは俺が責任をもって身の保障はする。」と発言し、組合解散を勧めた。

また、同支配人は、同年 6 月 21 日、X2 書記長に対し「あんたは管理職タイプだ。早く会社提案をまとめてくれ。どうせ組合三役が悪者になるので早く腹を決めろ。」「上から指示が来れば間引きを始める。俺は間引き運転が大好きだ。」と発言し、更に同年 6 月 23 日、同委員長及び同書記長に対し「会社提案をまとめてくれるなら君達二人の身分、生活の保障は俺が責任を持ってやる。半年位身を隠しておれば管理職にしてやる。」と発言し、身分一新実現の協力要請を行った。

更に、同支配人は、同年 6 月 23 日、組合員 X5 に対し、1 回清算して退職するよう、退職後は新たに再雇用契約を行う旨話した。

④ Y9 営業係長は、昭和 61 年 6 月 21 日、社会保険の保険証交付督促を行った組合員 X6 に対し「今は会社がこういう状態だから待ってくれ。組合を脱退したらすぐにでもつくってやる。」と発言した。

⑤ Y7 支配人の同級生であり、かつ、前組合執行委員長で既に退社していた X7(以下「元従業員 X7」という。)は、昭和 61 年 6 月 22 日、X1 委員長宅を訪れ「Y7 が言うには、君は管理職になれ。組合を解散すれば X2 氏とともに会社

が生活の安定を保証すると言っていた。全員が駄目なら何人でもよいから引き連れて一時退職の形をとってくれ。」と発言した。

- ⑥ 昭和 61 年 6 月 24 日 14 時から組合執行委員 5 名及び X4 オルグ並びに Y6 常務が出席して第 2 回目の団体交渉が行われた。組合申入れの議題は、従来の労働条件の確認であったが、実際には同年 6 月 14 日会社から提案された身分一新問題に終始し、Y6 常務は①従業員は、過去を一切清算して身分を一新すること、②組合執行部で全組合員の退職届をとりまとめて、1 回退職すれば過去の労働未払債権については全部支払うとの申入れを行ったが、組合は「全員が退職しなければならない理由が不明確であり、全員退職ということは組合の解散に外ならず、本来労働条件等の改善を旨とするべき団体交渉において組合解散の話をするのはおかしい。」と抗議し、具体的な退職条件等の話合いはなされないまま団体交渉は決裂した。

交渉決裂後、組合は、会社の身分一新の提案等は組合解散を強要するものであり、不当労働行為である旨の文書抗議を行い、他方、会社は、次のような内容の貼り紙を掲示し、退職者の募集を開始した。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">i 従前の退職金協定による退職金を精算する。ii 賞与協定による夏期賞与見合分を精算する。iii 会社再建のため再入社希望者は直ちに入社手続を行う。iv 退職者募集の締切りは、6 月 26 日午後 5 時までとする。 |
|---|

なお、退職者募集は、同年 6 月 27 日以降も事実上延長され、同年 7 月 8 日付で今回の退職者募集は同年 7 月 13 日までで打切ると通告された。

(3) 団体交渉決裂後の家庭訪問等による退職勧奨等の実施状況

- ① 昭和 61 年 6 月 29 日、Y9 営業係長は、既に身分一新に応じていた元組合員 X8 宅を訪れ、組合員 X9 は正規の賃金でなく、運賃水揚額の 45 パーセントという特例賃金(アルバイト)で乗務しているので辞めるのではないかと話し、X9 への退職勧奨を依頼した。

同日 13 時頃、X8 は、X9 宅へ赴き「会社を辞めると退職金、一時金及び退職慰労金 20 万円が払われる。どうせ組合はガタガタになるから早く辞めた方がよい。自分も 50 万円もらった。」等と話し、退職勧奨を行った。

- ② 同年 7 月 1 日 19 時 30 分頃、Y9 営業係長は、組合員 X10 宅を訪れ「残るのは組合執行部だけになるので、あなたも早く金をもらって辞めた方がよい。あなたの債権と慰労金も全部計算して袋に詰めて来ている。」等と言いながら、約 50 万円位はといった袋を見せ退職勧奨を行った。

翌日、Y7 支配人及び Y9 営業係長は、X10 宅を再訪問し「どうせ組合執行部だけしか残らないし、あなたも金をもらって再雇用になった方がよい。組合にはわからないようにしてやるから。」と話し、前日の退職勧奨に対する返事を求めた。

③ 同年 7 月 12 日 13 時 30 分頃、Y7 支配人及び Y9 営業係長は、組合員 X11 の訪問依頼を受け、元従業員 X7、X8 と同行して X11 宅を訪れた。X8 は、会社の退職勧奨に応じた従業員を中心に労働組合筑後会(以下「筑後会」という。)が結成された旨を告げ、現在、X12 兄弟、X8 その他 10 数名が加入しており、元従業員 X33 を組合役員に予定していること、筑後会が目標としている賃金体系、勤務ダイヤ等のほか同年 7 月 14 日以降筑後会と組合とは対立状態に入る予定であること等を説明して X11 の筑後会加入を勧誘した。Y7 支配人及び Y9 営業係長は、身分一新のための退職勧奨を行うことともに、Y7 支配人は、当日予定されている筑後会との勤務条件等に関する団体交渉への出席を「労働条件等を聞きに来ない。」と言って促した。また、元従業員 X7 は「会社を辞めても他の会社のタクシー運転手としてはなかなか採用されない、会社の方も良くなって行かなければならない。」と話した。

④ 同年 7 月 13 日 15 時頃、Y9 営業係長及び X8 は、Y7 支配人及び Y9 営業係長が同年 7 月 5 日家庭訪問し、身分一新を奨めていた組合員 X13 宅を訪れ、現金約 67 万円が入っている袋を持参し、金を見せながら「早く金をもらって組合を脱退した方がよくはないか。会社は辞めずに組合だけを脱退してくれ。もう時間の問題だ。」と話した。

なお、Y9 営業係長及び X8 の両名は、同年 7 月 11 日、組合員 X14 宅を訪れ身分一新のための退職勧奨を行い、また同年 7 月 16 日、同様の目的で組合員 X15 宅を訪問した。

⑤ Y6 常務は、Y7 支配人、Y8 係長及び Y9 営業係長は、同年 6 月 27 日から同年 11 月 19 日までにかけて、X16、X17、X18、X19、X20、X6、X5、X21、X22、X23、X24、X25 の各組合員に対し家庭訪問等により身分一新のための退職勧奨を行った。

また、Y7 支配人及び Y10 総務課長(以下「Y10 課長」という。)は、同年 12 月 27 日から昭和 62 年 2 月 4 日頃にかけて、傷病加療中であつた X3 副委員長、組合員 X26 及び組合員 X27 を傷病見舞に訪れ、身分一新のための退職勧奨を行った。

⑥ 会社は、組合員でない配車係及び事務係に対しては一応身分一新の話をしており、昭和 61 年 12 月 9 日時点では身分一新に応じる旨の確約を取り付け

ているが、退職金、慰労金の支払い及び再雇用の手続は一切行われていない。

- ⑦ 昭和 61 年 7 月 12 日、会社は、将来の主任管理職として適当と認める者を班長として任命するとして班長希望者を募る旨文書掲示を行ったが、班長希望者として申し出た者は全くいなかった。なお、この班長は、会社役職ではないが、一定数の乗務員により編成された班の各乗務員の会社に対する諸々の苦情、要望等を会社に陳情する者である。

(4) 筑後会の結成

昭和 61 年 6 月 25 日会社の身分一新に応じた元組合員 X8 を中心とした従業員 6 名は、同年 7 月 1 日、電話連絡等により筑後会の結成を合意し、同月 10 日、X8 は、Y8 係長に対し筑後会の結成通告を口頭で行った。同年 7 月 12 日、X8 は、勤務体系、賃金等労働条件について同日団体交渉を行いたい旨会社に申し入れたところ、同日、会社の寮「平木花楽園」202 号室で Y6 常務、Y7 支配人、Y9 営業係長等も同席の上筑後会の役員が決定されるとともに、勤務体系及び賃金等について団体交渉が行われ、合意協定化された。これに伴い、Y8 係長は、筑後会会長となった X8 の要請により、勤務及び賃金についての合意内容、筑後会の役員名並びに掲示責任者 X8 を記載内容とする「筑後会(労働組合組織)わ協定成立」と題する貼り紙を作成し、翌 13 日の朝までの間に会社の点呼室にある会社用黒板に掲示した。

なお、昭和 61 年 9 月 16 日時点での筑後会の組合員数は、約 20 名である。

(5) 審査の実効確保の措置勧告

昭和 61 年 7 月 5 日申立人が求めた審査の実効確保の措置申立に対し、当委員会は、同年 7 月 12 日の第 1 回調査において、①被申立人は、労使当事者間の紛争が現在当委員会に係属中であるとの事情を十分に認識し、組合員宅を個別に訪問するなど不当労働行為と疑われるような行為を厳に慎まれない、②被申立人は、申立人組合のなす会社敷地内での組合活動や組合旗の掲揚等については、従来 of 取扱いに鑑み当面慎重に対処されたいとの 2 項目について文書勧告を行い、加えて、被申立人に対し、この時期に個別訪問すること自体疑われる行為であること、申立人に対し、組合旗の本数等については、組合側でも配慮されたいことの 2 項目について口頭補足を行った。

(6) 団結権侵害禁止仮処分申請事件

昭和 61 年 7 月 2 日、組合は、福岡地方裁判所久留米支部に対し家庭訪問等による会社の組合脱退懲慥、退職勧奨禁止を内容とする団結権等侵害禁止仮処分申請を行った。

これに対し同支部は、同年 12 月 26 日、会社の家庭訪問等による退職勧奨は

不当労働行為意思に基づくものであって、その態様は執拗であり、事実行為としても受忍の限度を超えていたと認める余地があるが、昭和 61 年 7 月 14 日以降会社は退職勧奨を行っていないから、もはやその不作為を求める被保全権利は消滅したとの趣旨で却下決定をなした。

5 黄犬契約の締結

会社は、昭和 61 年 6 月中旬某乗務員の採用に当たり「試傭期間中は労働組合にも加盟せず又組合活動も致しません。」という条項を含む試傭誓約書を提出させた。

6 会社施設内の組合旗等掲揚

(1) 組合は、昭和 61 年 6 月 10 日の経営者交代後、会社敷地出入口付近の左側に 1 本、右側に 3 本、敷地左側のブロック塀に沿って 19 本程度の組合旗等を掲揚していたところ、出入口右側の配車室前に掲揚された赤旗により配車室から外が見え辛くなるという障害を生じていたこともあり、会社は、組合に対し同年 6 月 12 日以降 2～3 回組合旗の撤去を口頭で申し入れたが、組合は掲揚を続けていた。

(2) 昭和 51 年 6 月 24 日朝、Y6 常務及び Y7 支配人は、X2 書記長に対し「Y2 オーナーが来られる時に赤旗が立っているのは非常にまずいので、その間組合旗を降ろしてくれ、帰られたらまた立ててよいから。」と発言した。

また、身分一新に関する団体交渉が決裂した同日 17 時頃、会社は、組合になんら通告もせず一方的に組合旗等を撤去し、整備工場内に格納し、施錠した。これに対し組合は、組合旗等の返還を要求して同日 18 時 30 分から 30 分間の抗議ストライキを実施した。その結果会社がこれを返還したので、再び従前どおり掲揚するとともに会社の撤去行為は、不当、不法な行為であるとの文書抗議を行った。

(3) 昭和 61 年 6 月 25 日、会社は、組合に対し会社敷地内に組合旗及びスローガン旗等の掲揚を一切禁止する旨の文書通告を行った。これに対し組合は、会社に対し慣行を主張して掲揚禁止通告に抗議するとともに従前どおり掲揚を行う旨の通告文を提出した。

(4) 昭和 61 年 6 月 28 日 8 時 30 分頃、Y7 支配人は、本社ターミナル出口において X2 書記長に対し「7 月 1 日から 3 日間位組合の旗を降ろすので、あんた達もストライキしてワイワイやればよかたい。」「福岡の相互筑紫(第一通産株式会社が昭和 61 年 3 月買収して第一交通グループの一員となった博多第一交通株式会社)では Y2 オーナーが責任を持つから旗を全部燃やせと言ったそうだ。」と発言した。

(5) 会社は、経営者交代後間もなく第一交通グループ共通の就業規則を採用することとし、組合に提示するとともに会社従業員控室辺りに掲示し、労働基準監督署への届出を行った。

(6) 昭和 61 年 7 月 3 日、会社は、組合に対し「①会社の敷地内に許可なくして赤旗一切を掲げること(組合活動)を厳禁する(就業規則第 8 条第 9 項)②この警告を違反した場合は、実力をもって排除し、責任者については処分する。」との警告書を発した。

これに対し組合は、翌 7 月 4 日、前日の会社の警告書は団結権の侵害であり、組合破壊を目的とした違法な不当労働行為である旨の文書抗議を行った。

(7) 昭和 61 年 7 月 11 日、会社は、組合に対し 7 月 3 日付警告書と同趣旨の再警告書を発した。

(8) 組合は、前記 4-(5)の実効確保の措置勧告を考慮し、昭和 61 年 7 月 13 日以降組合旗の本数を 6~7 本程度に減らし、会社敷地出入口付近の左右に各 1 本、敷地ブロック塀に沿って 4 本程度を掲揚した。

(9) 昭和 61 年 7 月 14 日 20 時頃、会社は、掲揚されていた組合旗を撤去した。これに対し組合は、翌 7 月 15 日 8 時 30 分から 30 分間前日の会社の組合旗撤去に対する抗議ストライキを行い、組合旗を掲揚した。

(10) 昭和 61 年 7 月 20 日、Y2 オーナーが来社し従業員と懇談会が行われたが、これに先立ち Y7 支配人は、X2 書記長に対し「Y2 オーナーが来る時は労働組合関係の目立つようなやつは一切事業所内には置かん。オーナーが来ている時は旗をなんとか外しとってくれ。」と発言した。

(11) 昭和 61 年 8 月 25 日 13 時頃、X28、X29 の両組合員が組合旗を掲揚していたところ Y10 課長から処分すると言われたが、近くにいた X30、X31、X32 の各組合員と一緒に組合旗を掲揚した。

会社は、同日、X1 委員長、X28、X30、X31 及び X32 の各組合員に対し組合旗の掲揚は就業規則第 8 条第 8 及び 9 項に違反するので今後厳重に処分するとの警告を書面で発した。

(12) 組合は、昭和 61 年 6 月 24 日以降同年 12 月末頃まで一貫して組合旗の掲揚を行っていたが、掲揚すれば殆んど間を置かず会社職制が撤去する状態が繰り返されていた。当初、撤去した旗は会社の整備工場の隅に保管されていたが、後にはゴミ焼却炉の後に放置されるようになり、組合旗の損傷も著しくなった。

(13) 会社は、昭和 61 年 12 月 15 日、組合旗掲揚を理由に 6 名の組合員を乗務停止処分に付した。

なお、この処分に関して組合は、同年 12 月 25 日、別件として不当労働行為

の救済申立てをなし、当委員会昭和62年(不)第18号事件として係属している。

- (14) 昭和62年2月13日、会社は、掲揚されていた組合旗を撤去して社長室に保管し、組合の返還要求に対しては預り証を交付したのみで組合旗の返還はしなかった。

7 運収管理基本協定、対策委員会協定及び運収管理個別協定の一方的破棄通告

昭和61年7月4日、会社は、組合と協議することなく「当社も営業引継ぎ後、貴組合との間に諸種の協定書が存することを知り、然も現状から必要のない協定書もありますので、検討の結果左記協定書は協定書の前提をなす条件が存しないか、または条件が発生すること自体考えられませんので、当社としては不必要な協定としてここに破棄することを申し入れます。」との書面により、運収管理基本協定、対策委員会協定及び運収管理個別協定について以下の理由を付して破棄通告を行った。

(1) 運収管理基本協定について

「右については、その前提である企業経営の悪化自体が今後考えられませんし、不測の事態の予想又は発生も今後はありませんので現在の労働債権を協定で保証する必要は全くありません。まして本協定は経営権の侵害とされますので、当社としては到底認められず、返って労使関係を混乱させる協定と考えますので当然破棄されるべきと考え解約を通告します。」

(2) 対策委員会協定について

「右については、前述のとおり、前提条件がなく労働債権の確保についても何等問題ありませんので不必要であり、また、経営管理的規定は当社としては経営権の侵害と存じますので解約を申入れます。」

(3) 運収管理個別協定について

「右未払労働債権の協定書については現に未払労働債権は存在せず、またかかる協定は現在全く意味もなく、内容自体経営権の侵害ですので、前同様解約を申入れます。」

8 経営者交代後のその他の諸問題

(1) 年次有給休暇及び公休振替えの取扱い変更

会社は、昭和61年7月25日、従業員及び組合に対し、①有給休暇は7日前に所定の用紙に記入の上署名捺印のこと(原則として当日及び事後承諾は認めない。)②公休振替えは7日前に申し出ること(原則として事後の振替えは認めない。)と通告し、同月31日団体交渉が行われたが合意が得られないまま、同年9月19日、会社は組合に対し今後振替公休は原則として認めないと通告した。

(2) 組合費チェックオフの一方的中止

会社は、昭和 61 年 7 月 25 日、組合に対し組合費チェックオフ中止を通告し、同月 31 日団体交渉が行われたが合意が得られないまま、会社は 9 月支給の給料以降組合費のチェックオフを中止した。

(3) 勤務体系変更提案実施とストライキの実施

会社は、昭和 61 年 8 月 29 日、従来の隔日勤務月間 13 乗務制を月間日勤 24 勤制に変更する旨を組合に提案し、3 回の団体交渉が行われたが合意が得られないまま、会社は同年 10 月 1 日から強行実施を図った。これに対し組合は、同年 10 月 1 日からストライキを実施し、同月 28 日、従来の隔日勤務 13 乗務制を認めるとの福岡地方裁判所久留米支部の仮処分決定が出されたため同日付でストライキを解除した。

(4) 昭和 61 年度間一時金協定の解約申入れ

会社は、昭和 61 年 11 月 26 日、上記(3)のストライキ実施により営業収益が上がらなかったため冬季一時金支給が困難であるとして昭和 61 年度年間一時金協定の解約申入れを行い、冬季一時金の支給を拒否した。これに対し組合は、福岡地方裁判所久留米支部に対し同一時金の支払いの仮処分申請を行い、仮処分認容決定を得てその支給を受けた。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 家庭訪問等による退職勧奨及び組合脱退懲遷

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社は、昭和 61 年 6 月 14 日の第 1 回団体交渉において、全従業員の身分一新即ち全組合員が退職届を提出すること及び組合執行部でその取りまとめを行うことを要請し、その実現を図るため組合幹部に対し会社による組合員の個別切り崩しによって組合執行部が孤立化することを示唆し、あるいは組合役員に対し管理職登用等の利益誘導により抱き込みを図る言動に出たが、これらの諸行為は、結局申立人組合の解散を意図するものであり、組合に対する支配介入行為である。

また、会社は、身分一新に関する団体交渉が継続中であるにも拘らず他方で組合員に対し個別に退職勧奨、組合脱退懲遷を行い、同年 6 月 24 日の団体交渉決裂後は管理職の家庭訪問等により退職勧奨、組合脱退懲遷を行ったのみならず、既に身分一新に応じていた元組合員を中心に筑後会を結成させ、同会役員を伴って組合員宅を訪問し退職勧奨を行っているが、会社のかかる行為も明らかに組合に対する支配介入行為である。

② 被申立人の主張

会社は、営業譲渡前の経営破綻が旧経営者の無責任な組合対策と申立人組合の無自覚、無秩序な交渉によりもたらされたものであり、今後の会社再建は通常の方策では不可能であるとの認識のもと、全従業員に会社の深刻な経営危機を深く自覚させ、もって全従業員に一旦希望退職に応じさせることにより会社の退職金負担を軽減したうえで会社方針に協力できる者を再雇用して再出発を図ろうとしたものである。

この場合、会社は、希望退職に応じた者には退職金及び退職慰労金を支給し、これに応じない者には従来の身分を維持するものであって、これを解雇するなど明言したことはない。

また、会社は、上記趣旨の希望退職の要請は行ったが、組合幹部に対する利益誘導や筑後会結成に対する関与等を行っていない。

なお、団体交渉決裂後会社が組合員に希望退職の勧奨を行うことは何ら違法ではないばかりか、会社の Y7 支配人及び Y9 営業係長が昭和 61 年 7 月 1 日から行った家庭訪問は第一交通グループの全会社において従業員教育の一環として行われており、その目的は各従業員の家庭状況を把握し、労務、経営方針の資料を得ることにあり、組合脱退懲慝など不当労働行為的なものではない。ただ、同年 7 月 12 日福岡県地方労働委員会の勧告もあったので同年 7 月 14 日以降中止している。

(2) 当委員会の判断

- ① 会社が昭和 61 年 6 月 10 日の経営者交代前において約 1 億円の累積赤字を抱えていた事実は、被申立人程度の規模でタクシー業を営む会社の経営内容としては既に破綻に近い状況を示すものと思われる。因みに、Y3 旧代表取締役が昭和 60 年度夏季一時金、同年 12 月分給料の一部及び同年冬季一時金の支払いが困難であるとしてその資金調達を組合に依頼して労働金庫から組合名義によりそれぞれ借り入れている事実並びにこれらの担保として会社が Y3 旧代表取締役名義により運収管理基本協定、未払労働債権確認書、対策委員会協定、運収管理個別協定を各締結している事実がこれを如実に物語るものである。従って、そのような会社の破綻状況のもとで経営を掌握した第一交通グループのオーナー乃至その指揮下の被申立人会社首脳陣が従前の経営方針を刷新しなんらかの再建策を講じることは経営者としての当然の責務と考えられ、その一手段として従業員に経営再建に向けての自覚を促し、それへの協力を組合に求めることがあってもそのこと自体は許されることである。

会社は、その具体的方策として、全従業員を一旦退職させた後、希望者については再雇用する、いわゆる身分一新方針を策定し、これへの協力を昭和

61年6月14日組合に提案し、組合も組合員の従業員たる身分が継続していることを当然の前提として、今後の会社再建策については団体交渉の場で対応する態度に出、その結果、窓口折衝と2回の団体交渉が実施されているところである。

この場合の会社の対応についてみれば、本件第一交通グループへの経営移転が形式的には役員交代の形を採っているもののその内実は営業権の譲渡であることを考慮しても、会社が身分一新をその基本方針として前面に出し、身分一新の必要性について組合の理解を得られるような十分な説明も行わないまま基本方針実現に向けての協力を組合に対し一方的に押し付けようとした点において少なからず不自然かつ理不尽との印象を否定し得ない。尤も、会社が主張するように、確かに会社は、身分一新に応じない従業員に対し解雇をもって臨むといった発言は避けているのであるから、身分一新なる方針が、それ自体として不当労働行為であったということはできないのであって、そのような方針による会社再建策乃至合理化策が実現され得るか否かは適正な労使間手続によって労使が正しくその自治によって決すべき問題ということができよう。

- ② そこで、昭和61年6月10日以降における新経営者による申立人組合幹部に対する言動並びに組合員に対する家庭訪問等を通しての退職勧奨及び組合脱退懲遷の事実について検討する

会社は、経営者交代後、労使間の諸問題は労使交渉において解決を図っていく旨組合と確認し、労使双方の交渉窓口を設定するとともに、同年6月14日、同月24日の2回にわたる身分一新に関する団体交渉が継続中であつたにも拘らず、他方で前記第1-4-(2)-②及び同③のとおり、Y6常務又はY7支配人は、X1委員長乃至X2書記長に対し「組合を早くまとめて会社提案をのんでくれ。」「君は労働運動を行うような男ではない。早く腹を決めて第一グループの管理職になれ。Y2オーナーは恩を忘れるような男ではないので俺がオーナーに頼んでやる。」「幾ら金はあるか。」「組合活動もよいが、執行部だけになって馬鹿をみる。今解散すれば得になる。」「昔、X4は、平和労組でやり損って配置転換させられた。」「平和の問題を地連は親身になって心配してくれんよ。」「組合を解散して第一交通の管理職になればいいじゃないか。君とは学校の先輩後輩になるから後のことは俺が責任をもって身の保障はする。」「あんたは管理職タイプだ。早く会社提案をまとめてくれ。どうせ組合三役が悪者になるので早く腹を決めろ。」「上から指示が来れば間引きを始める。俺は間引き運転が大好きだ。」及び「会社提案をまとめてくれるなら君達

二人の身分、生活の保障は俺が責任を持ってやる。半年位身を隠しておれば管理職にしてやる。」と発言し、管理職登用という利益誘導や組合執行部の孤立化の示唆による威圧を行ったことが認められる。

また、Y7 支配人は、交渉継続中組合員 X5 に対し身分一新のための退職勧奨を行っている。

更に、前記第 1-4-(2)-①のとおり、第 1 回団体交渉において身分一新の提案を行った際、Y6 常務は「第一交通には組合に勝る班長制度があり、サービス産業に生きる者としては労働組合の存在の必要性は認めない。これが第一交通グループの方針である。」との組合否認の発言をしていることが認められる。

会社のかかる行為は、組合役員に対する利益誘導や組合執行部の孤立化を示唆し威圧的に組合解散を求め、組合の団体交渉を軽視して行われた退職勧奨あるいは組合否認の言動であり、明らかに組合運営に対する支配介入というべきである。

ところで、本件会社提案の身分一新は、Y7 支配人の組合役員に対する組合解散を求める発言及び Y6 常務の組合否認の発言から考えれば、会社再建に向けての従業員の意識改革及び退職金負担の軽減を目的とした財政的施策というに止まらず、組合解散を意図したものであると考えられなくもないが、身分一新のための家庭訪問等における退職勧奨に際し必ずしも組合脱退を求めているとは証拠上認められない事例も多いことに鑑みれば、本件身分一新が未だ組合解散を主目的としたものと即断するわけにはいかない。

しかしながら、前記第 1-4-(2)-④の組合員 X6 から保険証の交付要請を受けた Y9 営業係長の「今は会社がこういう状態であるから待ってくれ。組合を脱退したらすぐにでもつくってやる。」との発書、前記第 1-4-(3)-①の Y9 営業係長の依頼により元組合員 X8 が組合員 X9 になした「……どうせ組合はガタガタになるから早く辞めた方がよい……」との発言、前記第 1-4-(3)-②の Y7 支配人、Y9 営業係長が組合員 X10 になした「残るのは組合執行部だけになるのであなたも早く金をもらって辞めた方がよい。」「どうせ組合執行部だけしか残らないし、あなたも金をもらって再雇用になった方がよい。」との発言及び前記第 1-4-(3)-④の組合員 X13 に対して現金 67 万円を示しながら行った Y9 営業係長、X8 の「早く金をもらって組合を脱退した方がよくはないか。会社は辞めずに組合だけを脱退してくれ。もう時間の問題だ。」との発言は、保険証の交付要請又は身分一新の勧奨に当りなされた組合脱退懲悪あるいは組合誹謗であり、労組法第 7 条 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は、会社が組合解体を目的として筑後会を結成させ、同会役員を伴って組合員宅を訪問し退職勧奨を行うなど組合組織破壊を行っているとも主張する。

成る程、Y7 支配人及び Y9 営業係長が筑後会会長の X8 と同行して組合員宅を訪れ退職勧奨を行ったことは、前記第 1-4-(3)-③及び同④のとおりである。この場合、会社が筑後会を直接結成させたか否かについては、筑後会会長となった X8 が Y9 営業係長の依頼を受け筑後会結成前に組合員 X9 宅を訪問し、退職勧奨を行っていること並びに会社役員及び管理職の同席のもとに筑後会が決定されたことに鑑みれば、会社が筑後会の結成に関与したとの疑いが極めて濃厚ではあるが、他方、筑後会は会社の身分一新に賛同する従業員によって結成されたものであり、筑後会が自らその組織拡大を図ること自体は許される行為であるから、会社がこれに便乗したやに窺われる節もないではないが、その結成に会社が決定的に関与したと認定するには未だ疎明が不十分といわざるを得ない。

2 黄犬契約の締結

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社は、昭和 61 年 6 月中旬に新規採用した乗務員に対し「試傭期間中は労働組合にも加盟せず又組合活動も致しません。」という条項を含む試傭誓約書の提出を求めており、また、乗務員の新規採用及び身分一新に応じた者の再雇用に当たって筑後会加入を採用又は再雇用の条件としているが、これらの行為は、いずれも黄犬契約である。

② 被申立人の主張

会社の試傭誓約書には組合加入及び組合活動を禁止する条項は含まれておらず、また、会社は、退職勧奨に応じ再雇用された者に対し組合に加入するなど明言したこともない。組合との間にはユニオンショップ協定がある以上再雇用した場合その者は組合に所属する筈であり、その所属まで会社が関与するものではない。

(2) 当委員会の判断

会社が昭和 61 年 6 月中旬に新規採用した某乗務員に対し試傭期間中の組合加入及び組合活動禁止条項を含む試傭誓約書の提出を求めたことは、前記第 1-5 のとおりであり、本条項は、明らかに労組法第 7 条 1 号に該当する不当労働行為である。また、本件当事者間においてユニオンショップ条項が協定されていることに鑑みれば、組合不加入等を内容とする本件試傭誓約書の提出を求めた

会社の行為は、組合に対する支配介入と認められ、労組法第7条3号にも該当する不当労働行為である。

なお、組合は、会社が新規採用者及び再雇用者に対し筑後会加入を採用又は再雇用の条件としていると主張するが、これを裏付けるに足る疎明がないので、この点の組合主張は採用し難い。

3 会社施設内における組合旗掲揚

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

組合は、昭和43年の結成以来、春闘時には3～4本、ストライキ時等には30本程度の組合旗等を会社敷地内に掲揚していたが、昭和61年6月の経営者交代までは会社から撤去要求等全く受けたことはなく、組合旗等の掲揚は、労使慣行として定着しており、会社は、組合旗等掲揚について組合の施設利用権を認めていたものである。組合は、経営者交代前後においても過去3年分の春闘が未解決であったため労使慣行に基づき組合旗を掲揚していたが、会社は、労使慣行を無視し、一方的に組合旗の掲揚を禁止する旨を通告し、違反責任者を処分する警告を発し、更に組合旗等の撤去、隠匿を行った。

会社のかかる行為は、組合の正当な組合活動を嫌悪したものであり、労組法第7条3号に該当する不当労働行為である。

② 被申立人の主張

会社は、会社施設の管理権を有するものであり、会社がその使用を拒否すれば組合といえども勝手に会社施設を利用できるものではない。

被申立人が営業譲渡を受けた当時、会社車庫等施設内に赤旗等が乱雑に約30本程度放置された状態で林立して見苦しいため、会社は、その都度口頭により撤去を求めたが、組合がこれに応じないため止むなく回収し、倉庫に保管したものである。更にその後も赤旗等が会社施設内に立てられるため、その都度警告を発したものである。

会社のかかる行為は、施設管理権の行使に過ぎず、悪しき労使慣行は、是正されるべきである。

(2) 当委員会の判断

労働組合による組合旗等の掲揚は、労使対立が顕著化する春闘時等において、組合員の団結意識の高揚等を目的として一般に行われるところであるが、その当否は、労使間合意又は労使慣行の有無並びに組合旗等掲揚の必要性、態様、本数、場所及び掲揚により生ずる業務阻害の程度等を総合勘案して判断されなければならない。

そこでまず、組合旗等の掲揚に関し組合の主張する労使慣行について検討する。

本件労使間においては、春闘時には3~4本、ストライキ時等労使対立が緊迫化した時には30本程度の組合旗等が会社出入口付近及びブロック塀に沿って掲揚され、紛争が解決した時など組合の自主的判断によって撤去される取扱いがなされ、少なくとも昭和58年Y3旧代表取締役就任後から本件経営者交代までの間において会社からの撤去要求等が全くなされなかったことは、認定事実のとおりである。しかし、組合結成以降本件発生までの各闘争時において、上記のように組合旗等がその都度掲揚されていたことは認められるものの、それが具体的にどのような労使状況のもとで如何なる本数、態様においてなされてきたかが必ずしも明らかでなく、組合が主張する慣行の範囲や内容は漠然としたものであって、これを明確に把握することが困難である以上、これをもって本件掲揚の当否の判断基準とすることは難しい。

そうすると、本件組合旗等掲揚の当否は、本件紛争時における組合にとっての掲揚の必要性や態様等とこれより生ずる具体的な業務障害の程度等会社の受ける不利益を比較考量して決する外はない。

よって、本件労使紛争の経過についてみると、組合は、過去3年分の春闘が未解決であったため、昭和61年3月以降経営者交代が行われた同年6月10日までは10数本を、また、経営者交代後当委員会の口頭要望がなされた同年7月12日までは会社出入口付近の左側に1本、右側に3本、敷地境界ブロック塀に沿って19本程度の組合旗等を掲揚している。特に後者の時期には、春闘未解決問題に加え管理職登用という利益誘導を伴う組合役員に対する組合解散の強要、組合脱退懲通、組合誹謗を伴う身分一新のための執拗な退職勧奨の実施、新規採用者に対する黄犬契約の締結及び運収管理に係る諸協定の一方的破棄等がなされており、組合にとっては、団結を強化するうえからもその掲揚の必要性は十分首肯し得るところである。しかしながら、23本程度という多数の組合旗等の掲揚により会社施設外観を著しく損い、もって旅客運送業という業種柄会社イメージの低下をもたらし、更に配車室前の掲揚旗が同室からの眺望を障害したことが認められることに鑑みれば、その本数や一部の態様において正当な範囲を逸脱していたものといわざるを得ない。従って、かかる業務障害の事態を憂慮した会社が昭和61年6月12日以降数回にわたり口頭による撤去要請を行い、10日余りの猶予期間を置いた同月24日以降掲揚旗を撤去し、更に同月25日の掲揚禁止の文書通告も掲揚が続けられたため同年7月3日及び同月11日に就業規則所定の処分を示唆する警告書を発したことは、止むを得ない措

置であったと考えられる。

付言するに、組合旗等掲揚に関する従前の経緯に照らせば、会社はその掲揚問題について交渉による解決を図るという態度に出なかった点では手続上若干の謗りを免れないが、組合においても慣行を主張するのであれば新経営者に対しそのための交渉申入れを行うなど円満解決への努力はなし得た筈であり、また会社は、撤去要請後相当な猶予期間を置いて撤去しているのであるから、会社にのみ手続上の問責をすることは、公平を欠くものとする。

以上の理由により、組合旗等掲揚に係る昭和 61 年 7 月 12 日までの会社の行為を不当労働行為と判断することはできない。

次に、組合は、当委員会の口頭要望に応じ、昭和 61 年 7 月 13 日以降掲揚本数を自粛し、前述の組合脱退懲憑等を伴う身分一新のための退職勧奨の実施、組合費チェックオフの中止、勤務体系変更の強行実施、昭和 61 年度年間一時金協定の解約申入れ等矢継ぎ早に発生した紛争に対応するため、会社敷地出入口左右に各 1 本、敷地境界ブロック塀に沿って 4 本程度の組合旗等を掲揚した。組合のこの掲揚行為は、生起していた紛争の多様性及び緊迫性特に経営者交代が行われた周年 6 月 10 日の組合員 78 名が、身分一新のための退職勧奨等により同年 7 月 5 日の本件申立時には 64 名に、昭和 62 年 3 月 10 日の本件結審時には 41 名に漸減し、組織防衛を余儀なくされていた組合状況を考えるとき、その必要性は以前にも増して首肯され得るところである。また、上記の本数及び態様による組合旗等の掲揚により生じる会社施設外観の毀損及び会社イメージの低下は相当に軽減していたと認められ、更に配車室からの眺望阻害も解消されており、他に特段の業務阻害を生じていたとの疎明がないことを考えれば、同年 7 月 13 日以降の組合旗等の掲揚は、正当な組合活動というべきである。

しかるに、会社は、同年 7 月 14 日以降も掲揚旗の撤去を続け、同年 8 月 25 日には X1 委員長及び掲揚を行った 4 名の組合員に対し処分警告書を発し、昭和 62 年 2 月 13 日には組合からの撤去旗の返還要求にも応ぜず留置した。

会社のかかる行為は、組合の自粛掲揚により施設管理上さしたる支障があったとは社会通念に照らし認められないにも拘らず、組合の自粛行為を何ら顧みず、専ら施設管理権のみを絶対視した対応であり、施設管理権に籍口し組合弱体化を意図したものであるといえるべく、労組法第 7 条 3 号に該当する不当労働行為である。

4 運収管理基本協定、対策委員会協定及び運収管理個別協定の破棄通告

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

有効期限の定められた労働協約をその有効期限内に一方的に破棄することが許されないのは明らかであるにも拘らず、会社は、昭和 60 年 7 月 25 日、同年 12 月 13 日、同年 12 月 19 日に各協定された標記の三協定を破棄する旨昭和 61 年 7 月 4 日組合に通告してきた。会社によるこれら三協定の一方的破棄は、第一交通グループの労務政策に基づく労働組合否認の意思を実行したものであり、労組法第 7 条 3 号の不当労働行為に該当する。

② 被申立人の主張

会社が標記三種の協定を破棄したのは、企業経営の悪化というこれら三協定の成立する条件が定められているところ、現在では未払労働債権の確保というその効力を維持すべき条件自体も既に存在せず将来も企業経営悪化の事態は予想されないのでこれら三協定の必要性はなく、また、そもそもこれら三協定は経営管理を内容とするものであるから、会社の経営権を侵害するものというべく、かかる内容の協定は労働協約とはなり得ないとの理由によるものである。よって、本件三協定の破棄行為は、なんら不当労働行為にはあたらない。

(2) 当委員会の判断

本件運収管理に係る三種の協定は、もともと Y3 旧代表取締役が会社経営の実質的責任者であった昭和 60 年当時、経営悪化のもとで従業員に対する同年夏季一時金及び冬季一時金等の支払いに要する資金調達に困窮し、組合が同代表取締役の要請に応じて労働金庫から借入れを行ってその支払いに充てたことの担保を確保することを動機として、いわば緊急避難的行為として締結されたものである。また、これら三協定の全趣旨を検討してみると、会社主張の如く運賃収入等の管理という経営権と抵触する内容を含んでいることは否定できないが、運収管理基本協定の前文で、企業経営が悪化するなどの不測の事態における組合の労働債権等を確保することを目的とし、同協定第 2 項では、それら債権には一時金や退職金、解雇予告手当等を含むものであることが明記されていることなどからすれば、これら三協定は、賃金未払い等不測の事態発生時における組合員の労働条件に関する権利の確保とその手続にかかる内容を定めたものと認められる。そもそも経営悪化による賃金等労働債権の未払いが生じ又は生じる蓋然性が極めて高い状況下において、将来の経営不安を想定して組合員の労働条件に関する権利の確保のために、たとえ運収管理という会社の経営権と一部抵触するような手段であっても労使合意のうえ採用されたものであり、これが組合にとって緊急避難的状況のもとで行使される範囲に止まる限り労働協約の目的と矛盾するとは解せられない。

ところで、労働協約の内容は、労使双方の合意に基づいてのみ成立するものであるから、有効期限の定めのある協約をその有効期限内に一方向的に破棄することが原則として許されないことは多言を要せず、また、有効期限の定めのない場合には、原則として当事者の一方が署名し又は記名押印した文書によって相手方に少なくとも 90 日前に予告して解約できることは労組法の明記するところである。

本件運収管理に係る三協定をみるに、運収管理基本協定及び対策委員会協定には有効期限の定めがあるのに対し、運収管理個別協定にはその定めがない。

そこでまず、有効期限の定めのある運収管理基本協定及び対策委員会協定の破棄通告について判断する。

会社は、これら二協定の破棄理由の一つとして会社経営権侵害を挙げるが、既に判断したとおり、これら二協定が経営上の不測の事態における労働債権確保を目的とするものである以上、その限りにおいて会社の経営権を制約する結果を来すことになるけれども、そのことが労働協約の趣旨目的に反するものではないことに鑑みれば、会社の破棄理由は合理性に乏しいといわざるを得ない。また、会社は、これら二協定の破棄理由としてこれら協定の前提条件である企業経営悪化に伴う事態は予想されず、また発生することも今後あり得ないので労働債権の確保に関し協定で保証する必要がないことを挙げる。成る程、前述のこれら協定の締結動機及び昭和 61 年 6 月経営者が交代した時点では既に労働金庫への返済が完了していたこと並びに運収管理基本協定第 10 項が不測の事態の発生とその解消を効力発生と消滅の条件とする趣旨に読めることからすれば、会社がこれら協定を破棄通告した昭和 61 年 7 月 4 日時点において不測の事態は生じていなかったのであるから、これら協定を維持すべき必要性は消滅し、あるいはその効力は否定されなければならないかに見える。しかしながら、そもそも経営条件や労使関係は流動転変して止まないものであることを考えれば、これら協定の有効期限内に再び不測の事態に見舞われることが絶対にあり得ないことは断言し難く、現にその後、会社が勤務体系変更実施に係るストライキの実施により営業収益が上がらなかったことを理由に昭和 61 年度年間一時金協定の解約申入れを行ったため、同年冬季一時金を巡って争いが生じ、組合が裁判所の仮処分決定を得て協定どおりの支払いを受ける事態も発生しているのである。また、運収管理基本協定第 10 項の意味についても、同協定第 12 項の有効期限に関する規定の存在を考慮すれば、同協定第 10 項は単に緊急避難的事態における同協定に基づく運収管理の始期及び終期を定めたものと解することが相当である。よって、この点においても会社の破棄理由は合理性を欠くとい

わざるを得ない。

なお、Y3 旧代表取締役は、本件審問においてこれら二協定が同人の辞任後は無用な書類になる旨組合と確認していると証言しているが、協定の有効期限を定める運収管理基本協定第 12 項の存在及び労働協約としての要式性を備えていることを考えれば、この確認はこれら二協定の効力に係る特約とは解されないもので、これが当委員会の上記判断に影響を及ぼすものではない。

以上のように、上記二協定に関する会社の破棄理由には合理性が認められないことに加え、これら協約には有効期限がある以上その解約のためには合理的理由を示して団体交渉を行うなど適正な手続によるべく要請されるところ、本件においてはかかる手続は格別行われていないこと及び本件破棄通告がなされた当時管理職登用という利益誘導を伴った組合役員に対する組合解散の強要、組合脱退懲罰、組合誹謗を伴った執拗な退職勧奨の実施及び黄犬契約の締結という組合弱体化を意図した不当労働行為が行われていたことを併せ考えれば、会社が行った運収管理基本協定及び対策委員会協定の一方的破棄通告は、組合弱体化を意図した労組法第 7 条 3 号に該当する支配介入である。

次に有効期限の定めのない運収管理個別協定の破棄通告の当否について検討する。

会社は、本協定の効力を維持すべき条件自体が存在しないことを理由にその即時破棄を通告したものである。確かに本協定の内容は、昭和 60 年 12 月 20 日から実施された運収管理に先立ち、これに係る未払労働債権の対象となる各従業員の明細及び債権の種類等運収管理の細部の実施方式を定めたものであり、同年 12 月 20 日から実施された当該運収管理にのみ係わるものとして締結されたとみるのが相当である。しかも本協定は、当該運収管理か未払労働債権の完済により昭和 61 年 1 月 31 日をもって終了しているため、本件破棄通告がなされた同年 7 月 4 日時点では既にその使命を果し終えていたものであり、会社が現に未払労働債権が存在せず、現在全く意味のないものとして破棄通告を行ったことは、その理由において合理性を肯認できる。また、労働協約の解約には 90 日前の予告義務が法定されているところ、会社の破棄通告は、その予告を意図したものではないが、客観的にはこれをもって解約予告と解することが可能である。

よって、会社の本件破棄通告をもって不当労働行為と認めることはできない。

5 救済の方法について

本件不当労働行為の救済としては、主文第 1 項により支配介入の禁止、同第 3 項により運収管理基本協定及び対策委員会協定の破棄通告撤回並びに同第 4 項に

より文書の掲示を命ずるほか同第2項のとおり組合旗等に係る昭和61年8月25日付警告書の撤回と会社が撤去保管している組合旗等の組合への返還及び今後の会社敷地内掲揚ルールにつき労使交渉による協議解決を命ずるをもって相当と思料する。

よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和62年11月20日

福岡県地方労働委員会

会長 倉 増 三 雄 ⑩