

命 令 書

申立人 総評東部大阪地区評議会東部大阪地域合同労働組合

被申立人 青空交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1に対する昭和58年11月14日から同月20日までの間の出勤停止がなかったものとして取り扱い、同人に対して同人の出勤停止前3か月間の平均賃金の7日相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、次の措置を含め、申立人組合員A 2に対する昭和59年1月23日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること
 - (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰させるまでの間、賃金相当額として、同人の解雇前3か月間の平均賃金により算出した額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと
- 3 被申立人は、申立人組合員A 3及び同A 1に対する昭和59年2月18日から同月24日までの間の出勤停止がなかったものとして取り扱い、同人らに対して同人らの出勤停止前3か月間の平均賃金の7日相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合の青空交通支部組合員に対し、大阪旅客自動車共済組合の共済掛金の徴収及び賃金の前貸しに関し、他の従業員と同様に取り扱わなければならない。
- 5 被申立人は、1メートル×1.5メートル大の白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに会社事務所正面付近の従業員の見やすい場所に、1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評東部大阪地区評議会東部大阪地域合同労働組合

執行委員長 A 4 殿

青空交通株式会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合に対して行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員A 1氏を昭和58年11月14日から同月20日までの間出勤停止にしたこと
- (2) 貴組合員A 2氏を昭和59年1月23日付けで解雇したこと
- (3) 貴組合員A 3氏及び同A 1氏を昭和59年2月18日から同月24日までの間出勤停止にしたこと
- (4) 貴組合青空交通支部組合員に対し、大阪旅客自動車共済組合の共済掛金の徴収及び賃金の前貸しに関し、他の従業員と同様に取り扱わなかったこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人青空交通株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送業を営み、その従業員は本件審問終結時約180名である。
- (2) 申立人総評東部大阪地区評議会東部大阪地域合同労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の中小企業で働く労働者で組織する労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約40名である。

2 従来 of 労使関係について

- (1) 会社には会社創立以来、タクシー運転手を中心にした従業員で組織されている親睦会がある。会社は、①親睦会の運営費用の半額補助、②その会長の賃金の保証、③総会出席、親睦会役員としての活動への手当支給を行っており、親睦会の役員人事その他についても会社の意向が反映するように運営させていたが、その一方では、親睦会は会社との間で労働条件その他について協定を締結するなど、労働組合的な一面をも有していた。昭和58年春、会社は親睦会に対して賃金制度の改定（以下「新賃金制度」という）を申し入れた。その概要は、賃金のうち社会保険の対象となる部分を低く押さえて、社会保険料の事業主負担分を軽減したいというものであった。この新賃金制度は、親睦会の総会で提案されたが、従業員の圧倒的多数は反対意見を表明した。

そこで、親睦会の会長B2（以下「B2」という）は、ことあるごとに従業員に対して新賃金制度に賛成するように働きかけたが、従業員のA3（以下「A3」という）やA2（以下「A2」という）らは、新賃金制度が傷病手当及び厚生年金の受給額の減少を招き労働者の生活を不安に陥れるものであるとして反対し、B2に対しても、「新賃金制度の導入については、親睦会の総会を開き全従業員の意見を聞くなど、慎重にして欲しい。」との旨申し入れた。

それにもかかわらず、その後もB2は従業員に対する説得を続けたが、圧倒的多数の従業員は依然として、新賃金制度に反対したために、B2はこの問題を従業員の投票で決することにした。

- (2) 7月30日ごろその投票が行われたが、B2は開票を秘密のうちに行い、投票結果をも明らかにしなかった。その後、親睦会の運営等についてA3はB2や会社社長B1（以下「B1社長」という）らと個別に話し合ったが、その結論は出なかった。
- (3) 新賃金制度が11月分の賃金から導入されることを知ったA3やA2らは、今後とも親睦会の運営が現状どおりに行われるならば、ますます労働条件が低下してしまうとの危機感を持ち、11月3日に組合に加入し、青空交通支部（以下「支部」という）を結成した。そして、A3が支部長に、A2が書記長に、A1（以下「A1」という）が教宣部長に選出された。
- (4) 組合は、支部結成後直ちに会社に対して、文書で新賃金制度等についての団体交渉開催を申し入れた。

しかし、会社は組合からの団体交渉開催申入れを拒否し、その申入書さえも受け取らなかった。11月15日、組合は当委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行った。12

月22日、当委員会は団体交渉を行うようにとの命令を発したが、会社はその命令確定後も組合から団体交渉開催の申入れを拒否している。

3 A 1 に対する出勤停止について

- (1) 58年11月12日夜、A 1 は、勤務中、大阪市内の繁華街の進入禁止区域内にタクシーを止めて、たばこを買った。そのときたまたま近くに来ていたB 1 社長がそれを目撃し、注意した。翌日、会社は「昨晚の事情を聞きたい。」として、A 1 を呼んだ。しかし、A 1 は「組合活動のために、今日は都合が悪い。明日にしてほしい。」との旨述べて、事情聴取に応じなかった。14日にA 1 が会社に出向くと、A 1 は部長B 3 から「なぜ、13日に来なかったのか。理由書を書け。」といわれた。そのために、A 1 は「組合活動のために、事情聴取に応じることが出来なかった。」との旨を記した理由書を会社に提出した。しかし、会社は当日、A 1 に対して11月14日から20日まで1週間の出勤停止を言い渡した。
- (2) しかし、従来、会社は、進入禁止区域内にタクシーを止めたことを理由に従業員を出勤停止にしたことはなかった。

なお、57年ごろ会社の従業員であったC 1 が、進入禁止区域内にタクシーを止めている現場をB 1 社長に目撃され、解雇されたことがあるが、その主たる理由は、酒癖も悪く日ごろB 1 社長から素行を注意されても改めようともせず、逆に反抗するなどしていたために、従業員の間でもひんしゆくをかっていたことにあった。

4 A 2 の解雇について

- (1) 58年11月ごろから、会社内では「会社を買収されるかもしれない。」とのうわさが広まっていた。12月12日、A 2 は会社の商業登記簿を調べた。その結果、会社は10月28日付けで、①大手のタクシー会社の役員を会社の役員に加えるなど、一部の役目の交代、②株式譲渡の制限の撤廃の登記を11月25日にしていたことが分かった。しかし、これらの事実について、従業員は一切知らなかった。
- (2) 12月16日早朝、A 2 は、会社の商業登記簿謄本のコピーを従業員に配布して、「会社は役員を交代させた。いつ買収されるか分からない。あぶないんだ。」との旨述べて、多くの従業員に注意を喚起した。
- (3) A 2 から会社の商業登記簿謄本のコピーを見せられ、役員交代等の事実を知った一部の従業員は「うわさは本当だったのか。」と動揺して、これらの事実についての説明を会社に求めたが、会社はこの求めを無視した。そのために、会社の将来を見限って会社を去る者も出た。

12月20日、会社はB 2 ら親睦会の役員や古参の従業員の一部を集めて、役員交代等の事実について説明したが、その後も一般の従業員にはなにも説明せず、従業員の動揺はなかなか収まらなかった。

- (4) 12月21日、会社は、「A 2 が従業員に対して、社長が交代したとか、会社を買収されるとかの虚偽の事実を述べて、社内を混乱に陥れたので、59年1月23日付けで解雇する。」との旨を記載した解雇予告通知書をA 2 に手交した。

翌年1月23日、A 2 は解雇された。

5 A 3 らに対する出勤停止について

59年2月18日、当時A 2 が大阪地方裁判所で解雇を争っていたので、A 3 とA 1（以下、この兩名を総称するときは「A 3 ら」という）は、それを支援するために会社構内で署名

活動及びビラ配布を行っていた。その時、B 1 社長が A 3 らに近づき「会社内でそんなことをするな。」との旨述べて、署名活動等を制止しようとしたために、A 3 らと口論になった。その後、会社は同日 A 3 らに対して 2 月 18 日から 24 日まで 1 週間の出勤停止を言い渡した。

6 組合員に対する差別的取扱いについて

(1) 共済掛金の徴収拒否について

ア 11月22日、A 3 は B 2 と新賃金制度等の問題について話し合ったが、まとまらなかった。その翌日、B 2 は、組合活動を理由に A 3、A 2 及び副支部長 A 5（以下「A 5」といい、また、この 3 名を総称するとき「A 3 ら 3 名」という）ら支部組合員を親睦会から除名する旨を A 3 に通告した。

イ 従来から、会社は、従業員が死亡等の際にその遺族等が共済金の給付を受けることができるように、大阪旅客自動車共済組合（以下「共済組合」という）に加入し、従業員からは毎月の賃金から共済掛金を徴収するとともに、従業員と同額の共済掛金を拠出していた。

なお、会社は、従業員の共済組合への加入手続等を親睦会に委託していた。

ウ 会社は A 3 ら 3 名の 11 月分の賃金から共済掛金を徴収しなかったため、A 3 は会社に対して共済掛金を徴収するように申し入れた。しかし、会社は A 3 ら 3 名が親睦会から除名されたことを理由にその申入れを拒否した。

なお、会社はその後本件審問終結時に至るまで A 3 及び A 2（A 5 は 59 年 3 月ごろ死亡）の共済掛金の徴収を拒否している。この共済掛金の徴収拒否は、共済金の受給資格の喪失につながるものであり、A 5 が死亡した際、遺族は共済金を受けることができなかった。

(2) 賃金の前貸し拒否について

従来から、従業員が賃金の前貸しを申し込む例は多くみられ、会社は当該従業員の返済能力の有無等については、あまりこだわらず、その申込みに応じていた。

58 年 12 月ごろ、A 1 は会社に対し賃金の前貸しを申し込んだ。ところが、会社は「組合員には貸せない。」との旨述べて、そのころ、その申込みを拒否した。

第 2 判断

1 A 1 に対する出勤停止について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、A 1 がたばこを買うためにタクシーを進入禁止区域内に止めたことを理由に、A 1 を出勤停止にしたが、これは A 1 が組合員であることを嫌悪してなした不当労働行為である。

イ これに対して会社は、次のとおり主張する。

会社は、A 1 がタクシーを進入禁止区域内に止めたため、同人を出勤停止にしたものであり、会社は、従来からこの種の行為については処分している。したがって、A 1 に対する処分は不当労働行為ではない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

①前記認定第1、3、(2)のとおり、会社は、従来、従業員が進入禁止区域内にタクシーを止めたことを理由に出勤停止を行った例がないことが認められる。②次に、会社が、従業員が進入禁止区域内にタクシーを止めたことを理由にして処分した事例として挙げているC1に対する解雇についてみると、これは、前記認定第1、3、(2)のとおり、同人が素行が悪く、上司に反抗的で、従業員のひんしゆくをかっていたことを主たる理由としてなされたものであり、従前から進入禁止区域内にタクシーを止めた場合は、処分しているという会社の主張は採用できない。③これに加えて、前記認定第1、2、(4)のとおり、会社は組合を嫌悪していることがうかがえる。したがって、会社のA1を処分した行為は、A1の軽易な違反行為を奇貨として、会社がA1を不利益に取り扱い、もって組合組織を弱体化しようとしたものであると考えるのが相当であり、会社のかかる行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 A2の解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社はA2を解雇したが、これは同人の組合活動を嫌悪してなした不当労働行為である。

イ これに対して会社は、次のとおり主張する。

A2は会社が経営の合理化を進めている際に、社長が交代したとか、会社が危ないなどの根拠のないうわさを流布させて、従業員を動揺させ、会社を混乱させるなどして、内外に会社の信用を大きく失墜させた。このため、会社は同人を解雇したまでであり、会社は不当労働行為を行っていない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記認定第1、4、(2)及び(3)のとおり、A2が会社の商業登記簿謄本のコピーを配布して、「会社は役員を交代させた。いつ買収されるかわからない。あぶないんだ。」との旨述べて従業員に注意を喚起する前から、会社内では会社買収のうわさが広まっていたのであるから、仮に同人が会社の商業登記簿記載の事実を客観的に知らせたとしても、従業員において会社を買収されるものと理解して、動揺したであろうことは容易に推認できることであり、同人が「会社はいつ買収されるかわからない。あぶないんだ。」と説明したことによって、従業員が動揺し、会社の将来を見限って会社を去る者が出たとは認められず、また、内外に会社の信用を失墜させたとの疎明もないことから、会社がA2の言動を問責して、同人を解雇した行為は、会社が同人の組合活動を嫌悪して、同人の会社からの排除を企図したものであると考えるのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 A3らに対する出勤停止について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

A3らがA2の解雇撤回を求めて、署名集めをしていたことを理由に、会社はA3らを出勤停止にしたが、これはA3らの組合活動を嫌悪してなした不当労働行為である。

イ これに対して会社は、次のとおり主張する。

A 3らは会社内において無断でビラ配布をしていたので、止めるように制止したが、A 3らは聞き入れず、社長と口論となった。それで、会社は処分しただけであり、会社は不当労働行為を行っていない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記認定第1、5のとおり、A 3らか会社構内でA 2の裁判闘争を支援するために、署名活動及びビラ配布をしていたことをめぐって、B 1社長とA 3らとの間で口論となったが、A 3らが署名活動等によって、特に会社の業務を妨げたとの疎明もないことから、会社がA 3らを出勤停止にした行為は、A 3らの組合活動を嫌悪して、A 3らを不利益に取り扱い、もって組合組織の弱体化を企図したものであると考えるのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 組合員に対する差別的取扱いについて

(1) 共済掛金の徴収拒否について

ア 当事者の主張要旨

(7) 組合は次のとおり主張する。

A 3ら3名が組合に加入したために、親睦会から除名されたが、そのことを理由にして組合員の共済掛金の徴収を拒否し、共済金の受給資格を喪失させたことは、A 3ら3名が組合員であることを嫌悪してなした不当労働行為である。

(4) これに対して会社は、次のとおり主張する。

会社は親睦会から、「A 3ら3名が親睦会から除名されたために、会社はA 3ら3名の共済掛金を徴収しないほしい。」との申入れがあったので、A 3ら3名の共済掛金の徴収を拒否しただけである。したがって、会社は不当労働行為を行っていない。

よって、以下判断する。

イ 不当労働行為の成否

前記認定第1、2、(1)のとおり、会社は親睦会の運営費用の半額を補助するなどして、役員人事その他についても会社の意向が反映するように、親睦会を運営させていることからして、会社は親睦会から申入れがあったために、A 3ら3名の共済掛金の徴収を拒否しただけである、との会社の主張は採用できず、A 3ら3名が親睦会を除名されたことを理由にして、会社がA 3ら3名の共済掛金の徴収を拒否することには、なんら合理的な理由が認められない。したがって、会社がA 3ら3名の共済掛金の徴収を拒否し、共済金の受給資格を喪失させる行為は、A 3ら3名を不利益に取り扱い、もって組合組織の弱体化を企図したものであると考えるのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 貸金前貸し拒否について

ア 当事者の主張要旨

(7) 組合は次のとおり主張する。

A 1が貸金前貸しを申し込んだときに、会社は、「組合員には貸せない。」と述べ

て、申込みを拒否したが、これは組合員であることを嫌悪してなした不当労働行為である。

(4) これに対して会社は、次のとおり主張する。

会社は従業員から賃金の前貸しの申込みがあるときは、当該従業員の返済能力の有無等を考慮して、その申込みに応じるかどうかを決定している。したがって、会社がA1の申込みを拒否しても不当労働行為にはならない。

よって、以下判断する。

イ 不当労働行為の成否

前記認定第1、6、(2)のとおり、従来から、従業員が賃金前貸しを会社に申し込む例が多く見られ、会社も当該従業員の返済能力の有無等にあまりこだわらずに、その申込みに応じていたことが認められる。一方、会社は「組合員には貸せない。」との旨述べて、A1の賃金前貸しの申込みを拒否していることからみて、会社は他の組合員についてもその申込みに応ずる意思のないことが認められる。このような会社の行為は、組合員であることを嫌悪して、組合員を不利益に取り扱い、もって組合組織の弱体化を企図してなしたものと判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

5 救済方法

出勤停止又は解雇がなかった場合、受けるはずであった賃金相当額の算定に当たっては、賃金が毎月一定していないので、被処分者の処分前3か月間の平均賃金を基礎に算出するものとする。

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条により、主文のとおり命令する。

昭和60年6月5日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘