

命 令 書

申立人 奈良県自動車交通労働組合大和交通分会 ほか4名

被申立人 大和交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、今後、申立人奈良県自動車交通労働組合大和交通分会からの団体交渉の申し入れに対し、カインラタクシー労働組合との交渉態度とに差別を生じないように公正を期し、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人奈良県自動車交通労働組合大和交通分会に対して、本命令書受領の日から1週間以内に下記文書を交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

奈良県自動車交通労働組合大和交通分会  
分 会 長 X 1 殿

大和交通株式会社  
代表取締役 B 1

当社が、貴組合に対し、下記の不当労働行為を行った旨奈良県地方労働委員会により認定されました。よって、今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

貴組合からの団体交渉の申し入れに対し、カインラタクシー労働組合との交渉態度とに差別をし、不公正に取扱い、誠実に団体交渉に応じなかったこと。

- 3 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) 被申立人大和交通株式会社（通称カインラタクシー、以下「会社」という。）は、肩書地に事務所を置き、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社であって、本件審問終結時における従業員は133名のうち運転手116名、保有する車両台数は68台である。
- (2) 申立人奈良県自動車交通労働組合大和交通分会（以下「分会」という。）は、会社に勤務する運転手をもって結成された労働組合であって、奈良県自動車交通労働組合（以下「組合」という。）の一分会であり、本件審問終結時の分会員は8名である。  
また、申立人X1、同X2、同X3及び同X4は、分会の組合員である。
- (3) なお、会社には、昭和53年11月7日、分会に属しない従業員およそ80名によって結成されたカインラタクシー労働組合員（以下「カインラ労組」という。）があり、本件審問

終結時の労組員はおよそ100名である。

- 2 会社の賃金形体系（昭和60年1月31日現在）は、1か月に13勤務（26日）し、  
ア 基本給 月額83,200円（日給3,200円、時間給400円、1日欠勤すれば26分の1カット）

イ 皆勤手当 8,000円（皆勤でない場合は、支給されない。）

と、その他無事故手当、年功手当、交通費、歩合給、深夜割増手当及び公休出勤手当等からなっている。

### 3 分会の結成

会社の運転手X1（以下「X1」という。）は、昭和53年10月15日奈良市の婦人会館において分会の結成大会を開催したところ、出席したのはX1一名のみであったが、その後昭和55年3月にX3（以下「X3」という。）及びX4（以下「X4」という。）が分会に加入し、その後漸次X2（以下「X2」という。）らの加入があり、審問終結時には、分会員は8名に増加している。

### 4 昭和59年春闘及びその後の労使関係

- (1) 昭和58年12月、奈良県タクシー協会傘下の各タクシー事業者は、大阪陸運局に対してタクシー運賃の値上げ申請を行った。
- (2) 昭和59年1月、分会は、昭和59年春闘の準備に入った。
- (3) 昭和59年3月30日、分会は、会社に対して賃金改訂等に関する要求書を提出するとともに、団体交渉開催の要求をした。
- (4) 昭和59年4月11日、組合は、大阪陸運局に対して、前記(1)の事業者から申請されているタクシー運賃の値上げに関して聴問申請を行うとともに、タクシー運賃値上げ反対のキャンペーンを実施した。
- (5) 会社は、カイナラ労組と3回程度団体交渉ないし労使協議会を開催し、昭和59年4月19日に至り、1か月平均2,200円の賃上げをすることで妥結した。
- (6) 昭和59年4月23日、分会は、会社と賃上げに関して第1回目の団体交渉を行った。その際、会社は、カイナラ労組と妥結調印したと同一条件で調印してくれるように申し入れた。その後、同年5月8日及び同月12日と2回団体交渉が開催されたが、妥結するに至らなかった。  
なお、会社は、運賃の値上げがあれば全体で17,000円～18,000円ぐらいの賃上げになる旨の回答を行った。
- (7) 昭和59年5月16日、分会は、奈良県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対して、賃金改訂を調整事項とするあっせん申請を行った。
- (8) 昭和59年5月31日、会社は、地労委に対して、あっせんを辞退する旨通知を行った。それで、7月5日地労委はあっせんを打ち切った。
- (9) 昭和59年6月6日、組合は、執行委員会を開催し、ステッカー闘争の戦術を決定した。
- (10) 昭和59年6月10日、会社は、分会及び組合に対して、同月15日に昭和59年度の賃金引き上げ問題等について団体交渉を開催したい旨申し入れを行った。
- (11) 昭和59年6月12日、分会及び組合は、前記(10)の会社からの団体交渉の申し入れに対して、地労委でのあっせん拒否について、抗議及び警告を行った。
- (12) 昭和59年6月12日から同月16日まで、分会は、「悪質業者にタクシー運賃の値上げを

許すな」という内容のステッカーをタクシー営業車の後部窓ガラス下方内側にセロテープで貼付する闘争を行った。

すなわち、同月12日にX 1及びX 2が、同月13日にA 1（以下「A 1」という。）及びX 4が、同月14日にX 1、X 2及びX 3が、同月15日にA 1及びX 4が、同月16日にX 1、X 2及びX 3がそれぞれタクシー営業車の後部窓ガラス下方内側にステッカーを貼付した。

これに対して、会社は、同月14日と同月16日にX 1を事務所に呼び出し、ステッカーの取りはがしを要求し、また、同月16日午後1時頃分会及び組合に対して、この要求に従わなければ会社が自力撤去する旨の警告書を交付した。

また、これより先同月13日から同月16日にかけて、X 2は、近鉄奈良駅のタクシー待合付近でB 2専務（以下「B 2専務」という。）によりステッカーをはがされ、破られた。X 4は、B 3係長らにより二度ステッカーをはがされた。さらに、X 3は、西ノ京営業所に呼びつけられ、B 4所長からテスッカーをすぐにはがすよういわれ、その後、B 5業務部長（以下「B 5部長」という。）によりステッカーをはがされた。

(13) 昭和59年6月17日、会社は、X 1、X 2及びX 3に対して、同月16日付けの文書でステッカー貼付に対する処分として、同月18日の1日間の出勤停止処分にした。

なお、会社は、同月17日X 4に対しても、同月16日付けの文書で同処分として、同月22日の1日間の出勤停止処分にした。

また、A 1は、B 6総務部長（以下「B 6部長」という。）に説得され、一旦貼付したステッカーを取りはがしたため、処分されなかった。

(14) 昭和59年6月18日、分会は、地労委に対して、前記(13)及び後記第1、5、(10)の出勤停止処分の撤回等を内容とする救済申立を行った(奈労委昭和59年(不)第4号事件)。

(15) 昭和59年6月19日、分会及び組合は、奈良市内の主要道路に、「カイナラは陸運局の指導に従い、労働者の生活を守れ」「悪質業者カイナラにタクシー値上げを認めるな」を内容とする立看板約100枚を掲示した。会社は、これらの立看板を翌日朝までに全部自力で撤去した。

(16) 昭和59年6月20日、分会の代理人は、会社に対して、会社が撤去した立看板の返還を要求する文書を郵送した。

(17) 昭和59年6月21日、分会及び組合は、奈良市内の主要道路に前記(15)と同一内容の立看板を約70枚掲示した。

会社は、数日中にこれらの立看板を自力で全部撤去した。

(18) 昭和59年6月22日、分会は、奈良市肘塚町にある会社東車庫（以下「東車庫」という。）において午前6時30分〜午前10時10分過ぎまでストライキを実施し、ピケッティングを行った。

(19) 昭和59年6月23日。会社は、X 1に対して、同月23日付けの文書で前記(18)の争議行為に対する処分として、同月24日から28日までの5日間の出勤停止処分にした。

(20) 昭和59年6月25日、X 1の代理人は、会社に対して、前記(19)のX 1に対する出勤停止処分の撤回を申し入れた。

(21) 昭和59年6月28日、大阪陸運局は、奈良県地区タクシー運賃の値上げを認可した。その際、奈良県地区タクシー事業の運賃値上げに伴う査定原価が公表された。

- (22) 分会は、会社と昭和59年度夏季一時金について、二、三回団体交渉を開催し、昭和59年7月11日に至り、1人平均210,000円支給することで妥結し、労働協約を締結した。
- (23) 昭和59年7月18日、X 1は、奈良地方裁判所に対して、前記(19)の出勤停止処分について無効確認等請求訴訟を提起した（奈良地裁昭和59年（ワ）第207号事件）。
- また、X 1及び分会は、地労委に対しても、同一処分について不当労働行為の救済申立を行った（奈労委昭和59年（不）第5号事件）。
- (24) 昭和59年12月5日、分会は、会社と昭和59年度冬季一時金について1回団体交渉を開催し、1人平均250,000円で妥結し、労働協約を締結した。
- (25) 昭和60年8月20日、分会は、会社と昭和59年度及び昭和60年度賃金引き上げその他の労働条件について労働協約を締結した。

#### 5 X 4の暴力事件について

- (1) 昭和59年6月7日、X 4は、翌8日から9日にかけての会社主催による社員慰安旅行（以下「慰安旅行」という。）に参加するため、9日の当番（交替で、1月に四、五回近鉄西ノ京駅前午後8時から翌日午前2時まで夜間勤務をすること。）からはずれることになっていたところ、7日の西ノ京駅前の当番者のうち一名が欠勤したため、B 7班長から呼び出しを受け、慰安旅行日が当番にあたっているけれども、（その当番をはずれたのであるから、）今日はずっと当番をするようにいわれた。X 4は慰安旅行に参加するとして当番を断ったことから、B 3係長も加わって話し合いを行い、慰安旅行から帰った後、当番を1日することで話がついた。
- (2) 昭和59年6月8日午前8時頃、慰安旅行参加者ら一行は、本社前からバス一台で石川県の山代温泉に向って出発した。
- (3) 同日午前8時30分頃、走行中のバスの中で、C 1（以下「C 1」という。）は、X 4を指さして、「こいつタベ当番しとらん。」と大声でいった。X 4は、黙っていた。
- (4) 同日午前9時過ぎ、一行は、三重県上野市の上野ドライブインでトイレ休憩をした。X 4がB 8係長（当時）と立ち話をしていると、C 1がやって来て、口論となり、その後、殴り合いの喧嘩に発展した。
- (5) 同日午後4時頃、一行は、山代温泉の旅館に到着した。
- その後まもなく、C 1は、X 4との喧嘩の際受けた傷の治療のため病院に行った。
- (6) 同日夕食前、X 4及びC 1は、B 5部長の部屋に呼ばれ、喧嘩についての事情聴取を受けた。X 4は、喧嘩に至った経過を説明し、C 1が先に殴りかかったとの弁明を行ったが、事情聴取の場に立ち会ったB 9係長、B 10係長、B 3係長、B 7班長らは、X 4が先に手を出したとして、X 4が一方的に悪いと責めた。なお、X 4は、B 5部長から、「喧嘩の原因は、X 4が当番をさぼったことにあるから、当番に指名された場合には、他の者と同じように会社に協力してほしい。会社に協力するかどうか一晩ゆっくり考えて返事をしてほしい。」旨いわれた。
- (7) 昭和59年6月9日、X 4は、B 5部長に対して、四、五日たってから返事する旨返答をした。
- (8) 昭和59年6月11日、X 4は、慰安旅行後初出勤をしたところ、B 9係長から本社二階に呼ばれ、喧嘩についての報告書を提出するよういわれた。
- なお、一方、C 1も旅行から帰った後、会社により事情聴取され、その際、X 4に、

こいつは当番をさぼったといったが、自分から先に殴るようなことはしていないと弁明をした。

(9) C 1 は、自己の診断書（病名、「顔面打撲及上下口唇挫創、右腎部打撲傷（向う約1週間の安静加療を要す）」医師C 2 作成昭和59年6月8日付け）、X 4 もまた自己の診断書（病名「右中指挫創（向後7日間の通院加療を要す）」医師C 3 作成昭和59年6月10日付け）をそれぞれ会社に提出した。

(10) 昭和59年6月16日、会社は、X 4 に対して、同日付けの通知書によって上記暴力事件に対する処分として、同月17日から21までの5日間の出勤停止処分にした。

## 6 ストライキについて

分会が、昭和59年6月22日東車庫において行ったストライキの経過については、次のとおりである。

(1) 午前6時25分、X 1 は、B 10 係長に対して、午前6時30分からストライキを行う旨の通告書を会社の本社において手渡した。

(2) 午前6時30分、X 1 が東車庫に到着した。

X 1 は、点呼室においてB 11 整備部長に口頭によるストライキの通告を行った。

この時まで、C 4、C 5 両運転手は出庫していた。また、C 6 運転手が自家用車で出勤した。

なお、同日東車庫から出庫する予定の運転手は、ストライキ参加者であるX 1、X 2 を含めて27名であった。

(3) 午前6時40分頃、C 7 運転手が自転車で出勤した。

(4) 午前6時50分頃、C 8、C 9 両運転手が出勤した。さらに、C 10 運転手も出勤した。

なお、その頃から、ストライキ支援者らは、門前付近において三々五々佇立している状況であった。

(5) 午前7時過ぎ、B 9 係長が東車庫にやってきて、数枚写真を撮った。

(6) 午前7時25分頃、B 2 専務、B 12 専務（以下「B 13 専務」という。）、B 5 部長、B 9 係長、B 14 係長ら会社の管理職及びB 15 班長、B 16 班長が東車庫にやってきた。

その頃、近くにいたストライキ支援者らが東車庫門内外及び表道路に集まり始めて、その人数は約70名に達した。

(7) 午前7時30分頃から午前7時40分頃まで、B 2 専務が、東車庫の門の内側に入っていたストライキ支援者らに対して、「出ていきなさい。」と大声で叫ぶ等会社側とストライキ支援者らとの間で押し問答が続いたが、ストライキ支援者らは門の外側に出て行かなかった。

その間、B 13 専務は、写真を撮り続けた。

(8) 午前7時47分頃、B 8 元係長が警笛を鳴らしながら乗用車で出勤してきて、東車庫の門内に入った。

(9) 午前8時6分頃から午前8時13分頃まで、B 2 専務の誘導で、B 15 班長、B 16 班長、B 8 元係長らはそれぞれ一台ずつタクシーに乗務し、エンジンを始動して車庫の建物から出たうえ、門に向って前進しようとしたが、分会員一部の者及びストライキ支援者らのうち約20名が先頭車であるB 15 班長運転のタクシーの前に立ちふさがったり、門（両側の門柱の間隔は約4メートルである。）の直近の内外に座り込んだり等したため、先頭

車であるB15班長のタクシーは門の手前5メートル程度の位置でそれ以上進行することができず、停車した。そして、それに後続するB16班長、B8元係長のタクシーも停車し、二、三分後に各自下車した。その後、B15班長だけが再度先頭車に乗り込み、エンジンを始動させたところ、ストライキ支援者らの一人がエンジンを切った。しかしさらにB15班長は、エンジンを始動させ、門外に出ようと試みたが、上記の立ちふさがりや座り込みが依然として続いていたため、ついに出門を断念した。

(10) 午前8時35分頃、B14係長及びB8元係長が、「タクシーを出庫させろ」という内容のビラを門の扉に貼った。

(11) 午前10時10分過ぎ、組合顧問のA2が声明文を読み上げた。

(12) その直後、X1が、B5部長にストライキを中止する旨の通告書を手渡し、分会は、ストライキを中止した。

会社は、直ちに、B15班長を先頭にタクシーを出庫させた。

(13) 昭和59年6月23日、会社は、X1に対して、同日付け通告書によって、上記ピケツティングに対する処分として、同月24日から28日までの五日間の出勤停止処分にした。

## 第2 判 断

### 1 ステッカー闘争について

分会は、次のとおり主張する。

- ① 本件ステッカー闘争の正当性の判断にあつては、分会がかかる闘争手段を選ばざるを得なくなった経過、特に、会社の対応を考慮しなければ片手落である。
- ② 本件ステッカー闘争の目的は、第1に、昭和56年10月の運賃値上げの際における大阪陸運局の認可条件であった労働条件の改善が全くされないままに、事業者が昭和58年12月タクシー運賃の値上げを申請したことに反対であること、第2に、査定原価との関連から大幅な値上げを勝ちとること、である。
- ③ 本件ステッカーの内容は、「悪質業者にタクシー運賃の値上げを許すな」であつて、一般的な表現をとり、特定の事業者を名指しで非難しているわけでも、具体的事実を摘示しているわけでもない。
- ④ 本件ステッカー貼付の方法は、タクシー営業車の運転に全く支障のない場所であつて、乗客に不快感を与えないようにタクシー営業車の後部窓ガラス下方内側を選び、ガラスに傷がつかないように、また、取り外しが容易にできるようにセロテープで貼り付けた。
- ⑤ 以上のどの点からいっても、本件ステッカー闘争は、憲法及び労働組合法によって保障された正当な団体行動権の行使であつて、正当な組合活動であり、それにもかかわらず、会社は、勝手にステッカーをはがしたり、分会員が取り外しを拒否すると就労を妨害したり、取り外したステッカーを破ったり、さらに、警告書を手渡すというどう喝まで加えての必死の攻撃を行っただけでなく、本件ステッカー闘争に参加した分会員に対して、1日間の違法な出勤停止処分にした。

これに対して、会社は、分会が昭和59年6月12日より、再三再四に亘る警告を無視し、タクシー営業車の後部窓ガラスに許可なく、「悪質業者にタクシー運賃の値上げを許すな」との会社を誹謗、中傷する記事を記載したステッカーを貼付するという違法不当な組合活動を取り続けたため、分会に対し、違法不当なステッカー貼付行為は即時中止すること、会社の許可なく貼付したステッカーは即時撤去すること、分会が自主撤去しない場

合には、会社が自力撤去する旨、また、もし、会社の許可なくステッカー貼付戦術をとり続けるならば、相応の措置をとらざるを得ないこと等を申し入れたが、会社の警告を無視しステッカー貼付をしたX1ら従業員に対し、企業秩序維持の見地から正当な懲戒権を行使し、1日間の出勤停止処分にしたものである、と主張する。

よって判断するに、

事実関係は、前記第1、4、(1)ないし(14)で認定したとおりである。

ところで、分会が企業内組合であるからといって、会社の物的施設であるタクシー営業車を組合活動のため無制約に利用することを会社が受認しなければならない義務を負うものとは解し難く、物的施設利用の態様が組合活動としての団体行動の正当な範囲を逸脱するものである場合には、その利用の中止を会社が命じても、そのことを以て物的施設について有する会社の権利、いわゆる施設管理権の濫用であると目することはできない。

今本件についてこれを見るに、上記ステッカーに記載された文言は、「悪質業者にタクシー運賃の値上げを許すな」というものであって、また、ステッカー自体は、縦15センチメートル、横60センチメートルの大きさの桃色の用紙に、「悪質業者に」を赤色、タクシー運賃の値上げを許すな」を紺色という目立って鮮明な色彩の表示方法をとっており、このようなステッカーがタクシー営業車の後部窓ガラス下方内側に貼付された状態でタクシー営業車が運行されれば、通路の歩行者あるいは道路上を運転されている車両に乗車している者その他不特定多数の一般公衆は容易にこのステッカーを目視することができるのであり、その際、悪質業者とは、会社を除く他のタクシー事業者を意味するものと目視者が理解するとは到底考えられず、会社あるいは会社を含む複数のタクシー事業者を意味するものと目視者が理解するであろうと考えるのが合理的である。

従って、このステッカーを貼付した分会の意図、目的が単にタクシー運賃値上げを阻止し、大幅賃上げを勝ち取ることにあったとしても、このステッカーの文言自体は、単に会社あるいは会社を含む複数のタクシー事業者の運賃値上げの企図を非難攻撃するだけの表現とはいえ、会社あるいは会社を含む複数のタクシー事業者の人格、品性を悪性のものときめつけ、これらの者の人格、品性ないしは企業イメージを包括的におとしめることを意味する表現であったといわざるを得ない。

そうすると、上記ステッカーの貼付行為は、運賃値上げの当否についての分会らの主張を念頭に置き、かつ、貼付方法についての分会の配慮等を考慮にいれても、運賃値上げ阻止を目的とした分会の団体行動としてはその正当な限度を逸脱したものであり、会社が分会員らに対し、このステッカーの撤去を命じたことは、会社が施設管理権を濫用したものとはいえ、また、会社が自力でこのステッカーを撤去したこともやむを得ない措置であったといわざるを得ない。

従って、ステッカー貼付行為が正当であり、ステッカー貼付に対して行われたX1、X2、X3、X4らに対する出勤停止処分が不当労働行為であるとする分会らの主張は採用できない。

## 2 X4の暴力事件について

分会及びX4は、昭和59年6月9日西ノ京駅前での夜間勤務の当番をすることになってきたX4が、慰安旅行に参加するため、当番から解除されることになったところ、6月7

日の当番者のうち一人が欠勤したため、同日朝、B 7 班長から、「おい、X 4、旅行日が当番にあたっているけれども、(その当番をはずれたのであるから)今日はずっと当番しろ。」といわれたが、X 4 が当番の代行を断ったため、B 3 係長を含めて三人で話し合い、6 月九日の当番については旅行から帰って後に当番を一回行うことで話がつき、X 4 が慰安旅行に参加したところ、6 月 8 日午前 8 時 30 分頃慰安旅行中のバスの車中で、カイナラ労組の執行委員長 C 1 が X 4 に対して、「こいつ、タベ当番しとらん。」と大声で非難を浴びせ、さらに、30 分程度経過した上野ドラムブインでのトイレ休憩の際、X 4 が B 8 係長(当時)と立ち語をしている最中、C 1 が近づき、何を話しているのかという感じで聞き耳を立ててきたので、X 4 が、「お前がそういうようなことをいうのと違う。(当番のことに口だしすべき筋合ではない。)」と一言いったところ、いきなり C 1 が X 4 の左足太ももをけりつけ、殴りあいの喧嘩になったということについて、会社が、C 1 に対しては始末書の提出のみにとどめておきながら、事件後 8 日間も経過した 6 月 16 日に至って、X 4 に対し、5 日間の出勤停止処分にしたのは、分会員であることを理由とする不利益取扱及び組合に対する支配介入として不当労働行為に該当することは明らかである、と主張する。

これに対して、会社は、X 4 の C 1 に対する暴力行為はたとえ C 1 (C 1 は暴力を加えていない。)にその言に落度があったとしても、断じて許されるべきものではなく、企業秩序維持の見地から正当な懲戒権を行使したものであると主張する。

よって判断するに、

事実関係は、前記第 1、5、(1)ないし(10)で認定したとおりである。

ところで、①前記第 1、5、(6)で認定したとおり旅館の B 5 部長の部屋での事情聴取において、X 4 は、喧嘩に至った経過を説明し、かつ、C 1 が先に殴りかかった旨を弁明したにもかかわらず、事情聴取に立会った者達(喧嘩を目撃した者を含む。)は、X 4 が先に手を出して一方的に悪い旨証言したこと、また、②X 4 は、前記第 1、5、(8)で認定したとおり本社二階での B 9 係長からの事情聴取において、C 1 は、X 4 が先に殴ったと弁明をしている旨聞かされたこと、及び、③X 4 及び C 1 の双方から会社に提出された診断書、④その他審問の全趣旨から総合して判断するに、会社は、X 4 が先に殴打したとの心証のもとに、X 4 と C 1 との喧嘩にかかる処分を決定したことが推認できる。また、X 4 と、C 1 とが喧嘩するに至ったのは、会社内の複数組合のそれぞれの組合員相互の対立感情がその背景に伏在していたかも知れないが、要は、私的な感情的対立によるトラブルであると思料される。なるほど、証人 X 1 及び同 X 4 が、従来従業員同士の喧嘩については、会社は、口頭による注意又は始末書の提出にとどめている旨の供述をしており、(ただし、その経過や受傷の程度等は、不明)また、会社は、分会が春闘をめぐりステッカー貼付活動をしたことを嫌悪していたものと考えられなくはないし、さらに、事件後 8 日も経過した 6 月 16 日に至って処分をしているのであるが、それだからといって、X 4 が C 1 と喧嘩したことを奇貨として、会社が分会員であることをもって、X 4 に対して不利益な処分をし、あるいは、分会に対する支配介入をしたと断ずることは難しく、むしろ、前記旅館での事情聴取や診断書記載の創傷の部位、程度の比較、C 1 が旅館到着後受診していること等から、X 4 が C 1 に対して、より先制的かつ攻撃的に殴打し、顔面などに傷害(X 4 よりもひどい病状)を負わせたことから察すると、C 1 にも喧嘩の発端となった X 4 に対しての発言という落度はあるにせよ、会社が X 4 に対して企業秩序の維持の見地から 5 日間の出



勤停止処分にしたものと考えられる。(C 1 が始末書の提出のみにとどめられたことに比較して、X 4 に対する処分はやや重きに失する感がないでもないが、そのことをもって、上記判断を左右するに足りない。) よって、分会らの主張は採用できない。

### 3 団体交渉拒否について

分会は、カイナラ労組が結成された後の第2回団体交渉以後の一時金あるいは賃金改定等をめぐる団体交渉において、会社は、カイナラ労組との妥結内容の押し付けに終始し続けてり、この対応は、昭和59年の賃金改定要求をめぐる団体交渉においても同様であり、分会との団体交渉において「カイナラ労組との妥結内容を変えることを絶対行わない。」という方針を堅持し、分会との団体交渉をこの方針に従わせる場と位置付け、会社の提案の合理性、相当性を裏付ける説明はもち論、一切の資料提供もないといふように、形式的に団体交渉を開催するだけでは団体交渉拒否として不当労働行為を構成すると主張する。

また、分会は、会社が自らの違法行為を糊塗するために、昭和59年夏季一時金以後の交渉にあたっては、妥結内容をことさら協定書として作成することを要求し始めているのは、不誠実な団体交渉であるとの批判を協定書の作成によりかわそうとする姑息な姿勢をしめしているとも主張する。

これに対して、会社は、昭和59年春闘賃上げ問題につき、分会とカイナラ労組とを差別することなく平等に取扱い、分会に対して、カイナラ労組と妥結、調印したのと同条件、同一内容の賃金引上げで妥結、調印してほしい旨申し入れたものであると主張する。

また、会社は、会社が労働組合法上の労働協約書を作成して、法的効力をきちんとしておくことを要求しているのは、決して分会をべっ視したり、嫌悪しているからではなく、分会の団結権を尊重し、保障し、主体性を尊重するからであるとも主張する。

よって判断するに、

一般に、事業場に複数の労働組合が併存し、一方が多数組合であり、他方が少数組合である場合で、かつ、一般的に労働組合法第17条における労働協約の一般的拘束力の適用の問題があると考えられるような場合においても、その少数組合にも固有の団体交渉権及び労働協約締結権が保障されていることは論をまたない。しかし、労働組合間の組織人員に大きな開きがあるような場合に、使用者がそれぞれの労働組合との団体交渉において、その組織力による交渉力に応じた対応、すなわち、使用者と少数組合との間で意見の対立点が大きく、使用者が多数組合と妥結するに至った労働条件をもって少数組合に受諾を迫るのは、その労働条件と異なる（有利又は不利な）労働条件で少数組合と妥結した場合、いずれか一方の組合に対する差別（不当労働行為）問題を惹き起す可能性があるので、使用者が強い態度を示すことは往々にしてみられるところである。とはいえ、使用者がそれぞれの労働組合との団体交渉について、開催時期、回数、内容、回答及び妥結時期を同一とするように努めるなど、その交渉態度に差別の生じないように公正を期し、それぞれの労働組合と誠意をもって団体交渉に応じなければならないこともまた当然の事理であって、使用者が単に一方が少数組合であることを理由に、少数組合とは団体交渉を一度も行わないで、他方多数組合とのみ団体交渉を行って、妥結し、その後の少数組合との団体交渉において、多数組合と妥結した内容の単なる通知、説明に終始し、少数組合を労働条件の協議決定の場から事実上排除することが許されないこともまた当然のことである。

そこで、昭和59年春闘における分会と会社との団体交渉について考察するに、①前記第

1、4、(3)で認定したとおり昭和59年3月30日分会は、会社に対して、賃金改定等に関する要求書を提出するとともに、団体交渉の開催を要求しており、それにもかかわらず、②前記第1、4、(5)で認定したとおり会社は、カイナラ労組と3回程度団体交渉ないし労使協議会を開催したうえで、同年4月19日に至り、1か月平均2,200円の賃上げをすることで妥結し、その後に至って、③前記第1、4、(6)で認定したとおり①の団体交渉日から24日後の4月23日会社は、分会との第1回目の団体交渉を行っているという経過を見ることができる。

このことは、証人X1が、カイナラ労組先行妥結というのが会社の常套手段になっている旨供述していることに符合し、また、証人X1、同X2及び同A3が、会社は、昭和59年春闘における賃上げの団体交渉の席上、会社の経営状況、また、前記2,200円の根拠等の説明もなく、カイナラ労組と妥結した結果の報告をするということに終始する態度であった旨供述していること、その他審問の全趣旨から判断して、会社は、分会との団体交渉を形式的に行っているにすぎないものと推断せざるを得ないのであって、会社の分会に対する態度は、カイナラ労組との団体交渉のみを重視し、分会との団体交渉を軽視するものであり、誠意ある団体交渉態度とは到底認めることはできない。

一般に、団体交渉の結果、妥結した場合、労働協約を締結することが必要であることはいうまでもないが、そのように労働協約が締結されたからといって、そのことによって、常に必ずしも労働協約締結の前段階であった団体交渉が少数組合を尊重して行われたものとはいうことができない。従って、本件における会社の態度は、分会が団体交渉の申し入れをした昭和59年3月30日から一年四、五か月経過した昭和60年8月20日（審問中）に至り、団体交渉の結果、妥結して、労働協約を締結しているのであるが、そのような事実があるとしても、なお、少数組合である分会との団体交渉を誠実に行ったものとする事はできず、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いわざるを得ない。

ただし、上記の判断は、本件の交渉事項について、一年四、五か月後とはいえ解決しているので、このことについて、団体交渉を再開すべきであるとの趣旨ではなく、命令後の新たな団体交渉において、会社が誠実な団体交渉義務を尽くすべきことを示したものである。

#### 4 ストライキについて

分会及びX1は、本件ストライキは一連の会社の違法行為に抗議し、会社に強く反省を求めて実施したものであり、また、本件ピケッティングについても、分会員らが会社の従業員の出庫を実力で阻止したというような事実は全くなく、出庫の動きが最初にみられた午前8時6分頃B15班長、B16班長及びB8元係長の三人が会社の強い指示のもとに数メートルタクシーを動かしただけであり、直ちに、X1らが「ストライキに協力してくれ。われわれは無理な要求をしとるわけじゃないんだ。カイナラ労組の多くの方にも支持を得ている。あんた班長で、班長の立場もわからんことはないけど、これ以上出したら危険やし、ここはひとつわれわれに協力してくれ。」等と平和的説得を行ったところ、B15班長は一言もしゃべらず、数分後には下車して、B16班長、B8元係長も同様に平和的説得により出庫を断念しており、また、午前8時13分頃B15班長のみが再度タクシーの座席に座ったが、ストライキ支援者らの説得で全くタクシーを移動させず、間もなく下車しており、この場合、B15班長らがストライキ参加者らの説得に対し、真に出庫の意思があれば、当

然「出庫妨害をやめてくれ。」と強く主張したはずであり、一言も発言せず、数分もたたずに下車していることは、会社の指示でやむを得ず出庫の構えをとったという文字通りのジェスチャーに過ぎなかったことを端的に示していると主張する。

また、本件ストライキの責任者は組合のA3委員長であり、この点は会社も十分承知していたはずであり、しかるに、同じピケッティング参加者である書記長のX2や執行委員のX3らと区別して、分会長のX1のみを処分したのは、会社自身が処分の違法性を認識していたことを示すものであって、本件処分は違法をあえて承知の上で、組合の影響力の増大、分会員の拡大を阻止する目的でなされた支配介入であり、かつ、X1に対する不利益処分であって、明らかな不当労働行為に該当するとも主張する。

これに対して、会社は、会社幹部が急拠かけつけた午前7時30分頃操業の自由の下、同日出庫予定のタクシーを運行させることにし、まずX1らに対し、タクシーを出庫させるから東車庫内に不法侵入している者を退去させよ、タクシーの出・入庫の出入口となっている門の前後の人垣を解くように同7時25分頃から同8時10分頃まで再三に亘って申し入れたのであるが、X1らは一切申し入れを受け入れなかったため、会社は操業の自由を死守せんとし、やむを得ずタクシーの出庫を強行する道を選んだのであり、会社の業務命令を受けて、B15班長、B16班長、B8元係長の三名がタクシーに乗務し、先頭車のB15班長がタクシーを発進させたが、X1らはB15班長の運転するタクシー前に人垣を作って妨害してきたので、会社はX1らにタクシーを出庫させるから妨害するな、危ないからどきなさい等警告をしたのであるが、X1らは警告を無視し、B15班長がタクシーをなおも運行させようとする中、X1らはタクシー前に、ある者を座り込ませ、ある者を寝転ばせ、ある者をタクシーに寄りかからせ、出るなら出ていけ、俺達をひき殺して出ていけ等々大声で怒鳴るという一連の実力を行使することにより、タクシーの運行を妨害したので、B15班長はタクシーをなおも運行させることはX1らの生命、身体に現実の危険を及ぼすことになり、B15班長はタクシーの運行をそれ以上継続することができず、また、会社もB15班長にそれ以上の出庫命令を発することができなかったのであると主張する。

また、会社は、X1が会社の企業秩序を紊乱する非道行為である本件ピケッティングに自ら荷担した以上本件ピケッティングを企画、決定、指導したのがX1か否かは懲戒処分の正当性に影響を与えるものではないし、組合民主主義に則り、分会規約の手続きに従って本件ピケッティングを決定実行したとの分会らの主張が真実であるならば、その責任者は分会の中心的存在である分会長のX1において考えられないとも主張する。

よって判断するに、

事実関係は、前記第1、6、(1)ないし(13)で認定したとおりである。

ところで、前記第1、6、(9)で認定のとおりストライキ当日午前8時6分頃B15班長を先頭にB16班長、B8元係長の三人が、会社の指示によってタクシーに乗務し、B2専務の誘導のもと出庫しようとしたが、先頭のB15班長が乗務するタクシーが東車庫の門の手前5メートル程度の位置に至ったとき、タクシーを停車させ、その二、三分後に下車し、続いて、B16班長、B8元係長もタクシーを下車したが、その後、再度B15班長だけがタクシーに乗り込み、エンジンを始動させたところ、ストライキ支援者らの一人がエンジンを切ったため、B15班長はさらにエンジンを始動させ、タクシーを出庫させようとしたのであるが、出庫を断念したというこの間の事情について、分会は、平和的税得を行った

結果であると主張し、他方、会社は、タクシー前に、ある者を座り込ませ、ある者を寝転ばせ、ある者をタクシーに寄りかからせ、出るなら出ていけ、俺達をひき殺して出ていけ等々大声で怒鳴るといふ一連の実力を行使することにより、タクシーの運行を妨害したので、やむを得ずそれ以上の出庫命令を発することができなかつたと主張している。

この点について考察するに、証人B5が、「通行を妨害するな。出庫を妨害するなとかましくいった。」「B15君もクラクションは鳴らして、どけよと、危険であるからどけよといふことを指示した。」旨供述していること、また、その後、前記第1、6、(10)で認定したとおり会社が、「タクシーを出庫させろ」といふビラを貼ったりしていることを考え合せると、会社は、タクシーを出庫させるとの意思を強くもっていたことを窺い知ることができる。また、最初に、会社がタクシーを出庫させようとの構えを示した際、ストライキ当日の検証写真及びビデオテープの検証結果等から判断して、ストライキ支援者らの一部の者がタクシーのボンネットに手を置いたり、タクシーにもたれかかったり、タクシーの前面に佇立又は座ったりして、B15班長のタクシー出庫を阻止していることが認められるけれども、これは、証人X1が「ストライキに協力してくれ。われわれは無理な要求をしとるわけじゃないんだ。カイナラ労組の多くの方にも支持を得てる。あんた班長で、班長の立場もわからんこともないけど、これ以上出したら危険やし、ここはひとつわれわれに協力してくれんかといふような話をした。」旨の供述をしていること及び「タクシーの出庫のみを説得により阻止する方針であつた。」旨供述しているところからみるに、分会は、当初は平和的説得を行う目的で、必要最小限度の実力行使として出庫しようとするタクシーを一旦停車させようとしたのであろうと思われる。しかしながら、その後二度、三度B15班長が出庫を試みた際に、分会員の一部の者及びストライキ支援者らは、前回と同様的手段、方法によって継続してタクシーの出庫を阻止し、さらには、ストライキ支援者らのうち一人がB15班長の始動させたエンジンを切ったり、その後、さらに、エンジンを始動させたタクシーの出庫を阻止したことは、それ以上出庫を強行すれば阻止行動者の身体に現実の危険を及ぼさざるを得ないような実力行使であり、あくまでもタクシーを出庫させようとする会社の意思を拒むことになる。しかも、X1は、分会長でありながら、分会員の一部の者及びストライキ支援者らの上記実力行使を制止した形跡は全く窺われず、これを容認していたものと推認せざるを得ない。かかる分会の所為は、平和的説得の範囲を明らかに逸脱するものと断ぜざるを得ないのであつて、ピケッティングという手段の正当性の限界を超えた違法な争議行為と言わざるを得ない。

従つて、分会らの主張は採用できない。

また、本件ストライキが違法なものであるとの評価を免れ得ない以上は、本件ストライキを決定し、実行した分会の分会長であるX1の責任は免れ得ないところであり、会社が、X1に対し、5日間の出勤停止処分にしたのは違法なピケッティングに対する問責のためであつたと考えることができるのであつて、X1に対する不利益取扱、ないしは、分会に対する支配介入をしようとの意図をもって、この処分をしたものとは断定し難い。従つて、X1に対するこの処分は不当労働行為にあたらぬ。

## 5 謝罪文の掲示について

分会は、謝罪文の掲示を請求しているが、前記第1、4、(22)、(24)及び(25)で認定した事実等よりすれば、現在の状況及び今後の労使関係の安定を考慮し、当委員会は主文2

のとおり文書の交付をもって相当と判断する。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和61年10月7日

奈良県地方労働委員会  
会長 木 本 繁