

命 令 書

申立人 博多自動車労働組合

被申立人 博多自動車有限会社

主 文

本件申立てはいずれも棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人博多自動車労働組合（以下「組合」という）は博多自動車有限会社の従業員を中心として昭和59年12月5日に結成され、その組合員数は申立時55名である。
- (2) 被申立人博多自動車有限会社（以下「会社」という）は昭和16年7月に設立され肩書地に本社を、筑紫野市二日市に営業所を置き、一般乗用旅客自動車運送業を営む会社であり、申立時の従業員数は490名である。
- (3) 会社には組合以外に会社従業員から成るはかたタクシー労働組合（以下「タクシー労組」という）があり、その組合員数は申立時420名である。また会社では昭和46年当時申立人と同一名称の労働組合（以下「旧組合」という）がタクシー労組と併存していたが同年11月にタクシー労組に統一された。

2 会社の事実上の倒産と運収管理

- (1) 会社は昭和46年6月（以下昭和を略す）それまでの放漫経営のため債務超過となり、事実上の倒産状態に陥った。会社は自ら再建策を見出せぬまま従業員への賃金支払いは不能となり、会社本社の土地及び社屋は債権者であった東洋技研産業株式会社（以下「東洋技研」という）に代物弁済として譲り渡した。以後会社に土地と社屋を東洋技研から賃借することになった。

当時社内では経営方針をめぐるB1副社長（以下「前副社長」という）と課長のB2が対立した。

その結果会社の管理職及び一般事務職員のほとんどがB2とともに一斉退職し、会社側はB3社長（以下「社長」という）、前副社長、B4専務（以下「専務」という）及びB5課長の4名だけという状態になった。乗務員と整備工だけを抱えて経営に窮した会社はタクシー労組に対し日々のタクシー営業による運輸収入（以下「運収」という）を労組で管理して組合員の賃金に充当してほしいと申し入れた。これをうけてタクシー労組は当時会社内に併存していた旧組合とも協議のうえ会社再建に向けての労使協議機関を説けることにし、会社との合意により再建対策委員会（以下「対策委員会」という）を組織した。

- (2) 対策委員会の構成は会社側が社長、前副社長、専務の3名、タクシー労組と旧組合の

それぞれから3役（委員長、副委員長、書記長）の合計9名であった。この対策委員会には実務処理のため財務事務局と営業事務局が置かれ、両方の労組から数名ずつがその担当者として割り当てられた。このうち財務事務局は日々の運収金の確認、運収金からの会社経費の控除、残金の公平な分配を任務とし、会社債権者への対応も行っていった。

その構成メンバーは会社に残留していたB5課長と当時のタクシー労組書記長A1（以下「A1」という）他2名であったがB5課長は間もなく退社した。また同年8月には一斉退職した事務職員の欠員補充としてA2（以下「A2」という）が入社し、以後A2は一貫して会社の経理を担当しA1ら財務担当者を補佐することとなった。同年11月、タクシー労組と旧組合はタクシー労組に統一され、以後51年に会社の管理体制が変わるまでの間タクシー労組による運収管理が続けられた。

- (3) 当初運収管理は労使間での協定を締結しないまま事実上実施されていたが、49年1月に至り会社とタクシー労組の間で正式の管理協定が2種類締結された。これを便宜上管理協定(1)、(2)とするがその内容はそれぞれ下記のとおりである。

(49.1.9 管理協定(1))

博多自動車有限会社（以下「甲」という）とはかたタクシー労働組合（以下「乙」という）は、労働協約第41条に基づき下記の通り協定する。

記

- 一、甲は、乙が日々の運輸収入金を乗務員から集金することを認め、集金と同時に上記運輸収入金が何等の意思表示を要せず乙に譲渡されたものとする。
- 二、甲の財産処分については、乙の同意を要する。
- 三、乙は、集金した運輸収入金を組合員の賃金等の労働債権、日々の労働確保のため必要最低限の経費支出に充当するものとする。
- 四、前項にいう労働債権は、次のとおりとする。
 - イ、未払賃金及び将来発生する月々の賃金・一時金等一切のもの
 - ロ、会社都合による退職金及び退職慰労金
 - ハ、解雇予告手当
 - ニ、その他乙及び組合員に支給すべき一切のもの
- 五、次項については、甲・乙双方から選出された対策委員会をつくり、実行する。
 - イ、必要最低限の経費支払
 - ロ、運行管理の遂行と旅客運送事業の継続に必要なすべての処置
- 六、対策委員会事項については、別途定める。
- 七、この協約の有効期間は、昭和49年1月9日より3年間とする。

但し、有効期間中でも合意があれば変更できる。
- 八、この協約の期間満了1カ年前に、甲・乙双方から協約改廃の意思表示なき場合は更に1カ年有効とし、その以後も同じである。

昭和49年1月9日

(49.1.9 管理協定(2))

博多自動車有限会社とはかたタクシー労働組合は、労働協約第41条に基づく協定書の第5・6項により、下記の通り協定する。

記

一、対策委員会（以下「委員会」という）を、会社運営の最高の決議機関とする。

二、委員会構成は次のとおりとする。

○ 会社側委員 4名

○ 組合側委員 12名

○ なお、必要に応じ人員の増減は協議する。

三、委員会は正・副議長を選出し、正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。

四、委員会は事務局を選出し、日常業務を担当させることができる。

五、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。

この49年の管理協定では上記のとおり対策委員会は会社の最高決議機関であると明記され、その構成人員数は会社側4名、タクシー労組側12名と変更された。

(4) その後タクシー労組による運収管理が続くなかで50年2月それまで会社再建に向けての会社側リーダーであった前副社長が急死し、前副社長が担当していた対外交渉をも含めた会社の財務責任者としての職務はA1がこれを引き継いだ。以後A1は一貫して会社の財務を担当し、同年9月にはタクシー労組の執行委員長に就任した。

3 事業管理委員会体制への移行

50年10月タクシー労組は運収管理闘争による会社建て直しが一応成功したと宣言し、会社運営を会社側に返上するかどうか検討したが、会社側だけの経営は依然として無理との状況判断をなし、また会社側としても労組の管理継続に異を唱えなかったためタクシー労組が会社管理の範囲をさらに広げることで改めて労使は合意し、翌51年10月26日、49年に締結した管理協定を改訂した。

この協定改訂により49年締結の管理協定(1)の一が次のように改められた。

一、甲は、乙が日々の事業収入金を集金することを認め、集金と同時に上記事業収入金が何等の意思表示を要せず乙に譲渡されたものとする。

但し、事業収入金とは、甲が行う総ての事業より生ずる収入金をいう。

また、49年協定(1)三の「運輸収入金」が「事業収入金」と改められ「再建対策委員会」は事業管理委員会（以下「管理委員会」という）と名称が改められた。そして協定の文言上、管理委員会の人員構成は会社側、労組側双方から若干名とされていたが、現実には会社側3名、労組側12名であった。この管理委員会の性格については対策委員会と同様に「会社運営の最高の決議機関」と協定に明記された。

このようにして労使間の協定に基づく会社管理の対象はタクシー運収のみならずガススタンド、整備工場など会社の全部門の収入に及ぶこととなり、会社運営の一切は管理委員会の決定に従って行われるという体制が確立した。

この管理委員会体制では会社の各部門ごとに事務局がおかれ、それぞれの部門での実務処理にあっていたが、会社側は役員3名だけであり他に非組合員の管理職がいなかったため、本来会社の役員など非組合員をあてるべき管理部門の担当者にもすべてタクシー労組の役員や組合員が割り当てられた。

50年9月にタクシー労組委員長となり管理委員会のリーダーであったA1は従前どおりこの体制下でも会社の財務の責任者であり、会社としての取引その他対外的交渉にもあたっていた。

このような体制が確立されたことによって事実上全面的にタクシー労組の意思決定にもとづいて会社経営がなされるに至った。

51年10月26日に締結された2種類の管理協定を便宜上管理協定(1)、(2)とするがその内容はそれぞれ下記のとおりである。

(51.10.26 管理協定(1))

(協定一号、管理事項)

博多自動車有限会社(以下甲という)と、はかたタクシー労働組合(以下乙という)は、労働協約第41条に基づき次の事業管理事項について協定する。

記

一、甲は、乙が日々の事業収入金を集金することを認め、集金と同時に上記事業収入金が何等の意思表示を要せず乙に譲渡されたものとする。

但し、事業収入金とは、甲が行う総ての事業より生ずる収入金をいう。

二、甲の財産の処分については、乙の同意を要する。

三、乙は、集金した事業収入金を組合員の賃金等の労働債権、日々の労働確保のため必要最低限の経費支出に充当するものとする。

四、前項にいう労働債権は、次の通りとする。

イ. 未払賃金及び将来発生する月々の賃金・一時金等一切のもの

ロ. 会社都合による退職金及び退職慰労金

ハ. 解雇予告手当

ニ. その他乙及び乙の組合員に支給すべき一切のもの

五、次項については、甲・乙双方から選出された事業管理委員会をつくり実行する。

イ. 必要最低限の経費支払

ロ. 事業管理の遂行と継続に必要なすべての処置

六、管理委員会については、別途定める。

七、この協定の有効期間は、昭和51年10月26日より三年間とする。

但し、有効期間中でも合意があれば変更できる。

八、この協定の期間満了一ヶ年前に、甲・乙双方から協定改廃の意思表示なき場合は更に一ヶ年有効とし、その後も同じとする。

(51.10.26 管理協定(2))

(協定二号、管理委員会事項)

博多自動車有限会社と、はかたタクシー労働組合は、労働協約第41条に基づく協定書の第五・六項により、次の通り管理委員会事項について協定する。

記

一、事業管理委員会(以下委員会という)を、会社運営の最高の決議機関とする。

二、委員会構成は次の通りとする。

イ. 会社側委員 若干名

ロ. 組合側委員 若干名

ハ. なお、必要に応じ人員の増減は協議する。

三、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。

- 四、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。
- 五、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。
- 六、協定の有効期限は、協定一号に準じる。

4 運営委員会体制について

(1) 運営委員会体制成立に至る経緯

会社は46年の倒産時以降会社の本社の土地及び社屋を東洋技研から賃借してその営業を行ってきていたが、52年に本社敷地の一部が国道3号線福岡南バイパス用地の一部として買収されるという話が持ち上がった（以下「バイパス補償」という）。そこで東洋技研は会社社屋の移転のために多額の設備投資を余儀なくされるから、会社の管理委員会体制を信頼できるものにし代表権をもった者を選んでほしいと会社に要求し、それらは社屋の賃貸借契約を続けるための条件であるとした。そしてこの問題はタクシー労組内で討議され、53年6月の第3回臨時大会では、賃借を続けられないと会社は存続できないのであるから社屋の賃貸借問題は労組としての至上課題であり必ず成功させる、との決議がなされた。

さらに東洋技研は同年8月8日会社に対して新たな賃貸借締結のための条件を同年9月9日までに提示しなければ会社の土地、社屋の明渡を求める旨催告した。

このような状況のもとで会社は53年9月16日臨時社員総会を招集し、「会社の現状に即し、その再建と正常化を計るためA1氏の同意が得られるならば代表取締役B3の代表権は全てこれをA1氏の同意の下に行使する」{以下「同意権」という}ことを提案し、出席社員の全員一致でこれを承認した。

この同意権とは会社の社員ではなく労働組合の執行委員長であるA1を会社の代表取締役投にすることができないため、A1が実質的に会社を代表できるようにする方法として考えられたものであった。しかしこのことは社員総会で決議したにとどまり、これにもとづく定款変更はなされなかった。

この会社側提案をうけてタクシー労組執行部は同年9月27日の第4回臨時大会において、執行部としてはこの会社側提案を受け入れたいとして問題提起した。そして同年10月20日第22回定期大会（以下「22回大会」という）で執行部は、会社運営全般をA1に一任するという内容で検討した結果であるとして次のような経営体制の具体案を提起した。

① 財政について

- ① 常識的な支出については一任する。
- ② 特別に企画したり支出するについては民主的な機関（以下「運営委員会」という）にはかり同意を得る。

② 企画について

事業に責任をもつ立場から企画立案を行う。

③ 人事について

運営に責任をもつ立場からスタッフの人選は一任する。

以上のような基本方針のもとにA1に会社の運営をすべて一任するという執行部案は大会の承認を受けた。

なお前記③にいうスタッフとはA1の会社運営を助けるため会社の総務、営業、整備

の各部門に配置される責任者のことであるが、その全員がタクシー労組員から選ばれた。
(2) 運営委員会体制の組織構成について

22回大会の決議をうけて従前の管理委員会は次のような組織に移行した。

- ① 会社運営はA 1 が責任者としてこれを行う。
- ② 会社運営上の決定をするにあたってA 1 は協議機関としての運営委員会に確認を求める。
- ③ 運営委員会はA 1 とタクシー労組役員全員で構成し、原則として月 1 回開催するが、会社側の関与は一切認めず、会議の議長はA 1 が務める。
- ④ A 1 の会社運営を補佐する者の職階は地位の高いほうから順に主事、次長、副長、係長、主任と称し、そのポストに応じて手当を支給する。スタッフは主事から副長までの範囲内の職務にある者の中から選任する。

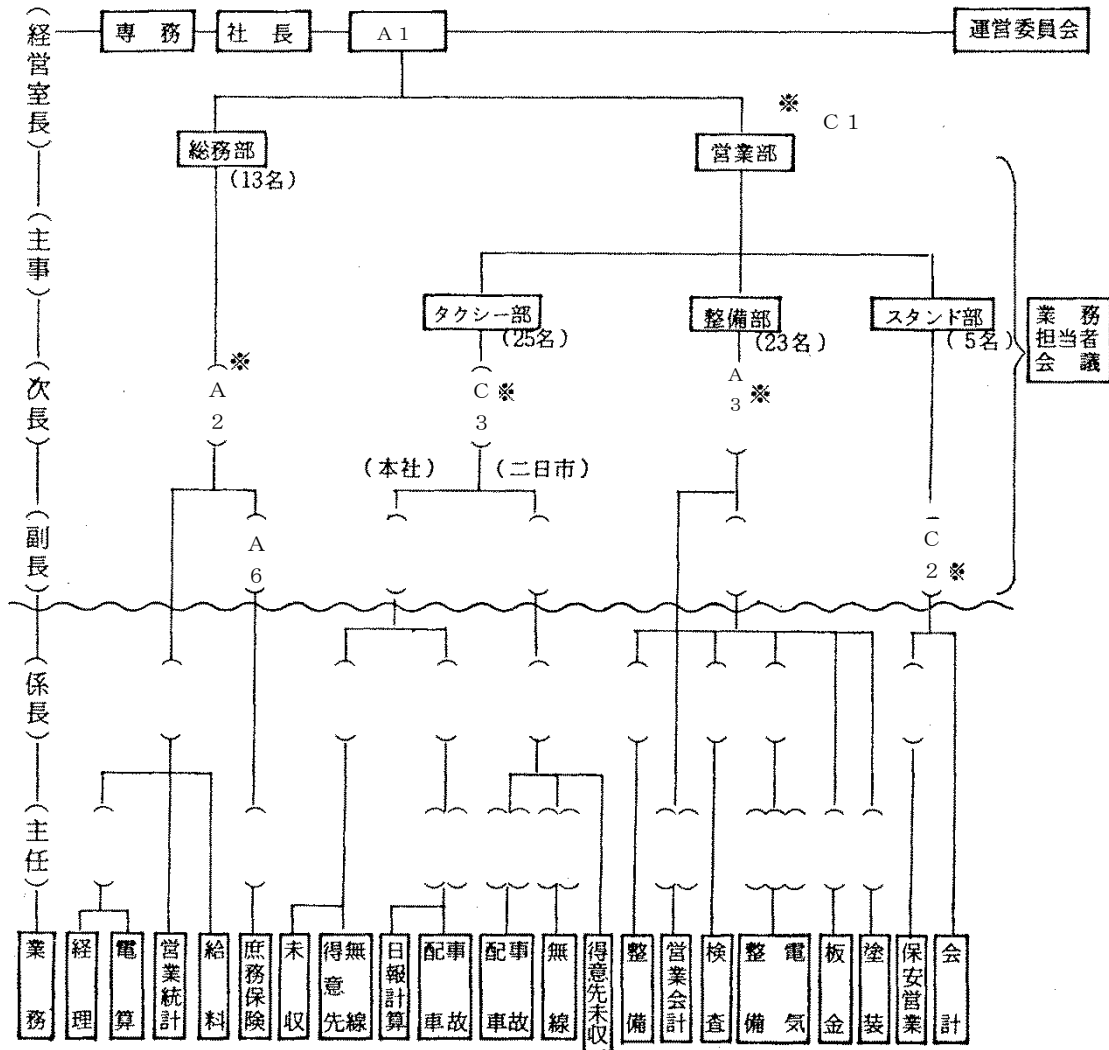
この新たな会社組織の概要は後掲第 1 図のとおりであるが、各部門に部長職は置かれておらず、職位のひとつである主事については一時期C 1 がその職にあったほか例がなく、各部門のトップである次長がそれぞれスタッフとなったがスタンド部については例外的に副長のC 2 がスタッフとなった。

さらに運営委員会以外に実務者レベルでの連絡、協議の場として業務担当者会議（以下「業担会議」という）が設置され、A 1 及びスタッフ並びにタクシー労組役員がその構成メンバーとなった。

しかし会社側を全面的に経営から排除してしまうのは好ましくないという意見がタクシー労組内に出たため、業担会議の発足 6 箇月後に社長、専務のオブザーバーとしての会議出席を認めた。社長と専務は会議の席で発言することは認められたが、議事についての決定権限は一切なかった。業担会議は実務担当者相互の問題、意見等についてのすり合わせの場であるにとどまり意思決定機関ではなかった。そのため業担会議で提起された問題で意思決定を要するものについては運営委員会で最終確認がなされていた。

以上のようなA 1 への運営一任体制の確立によって会社側は会社の運営から全面的に排除されるに至った。なお運営委員会についても57年7月以降社長はオブザーバーとしての出席を認められた。

第1図 運営委員会における会社組織（発足時）



本件関係者以外の氏名は省略した。

※印はA1 経営室長のもとにおけるスタッフ

(3) 運営委員会の活動について

(イ) 具体的審議内容について

運営委員会での審議内容を例示すると次のとおりである。

(なお、各会議で重複する議題については省略した。)

(a) 55年7月26日第14回運営委員会

- ① 対建設省交渉でのバイパス補償要求金額について
- ② 非乗務員の賃金表の決定について
- ③ 6月分経常損益についての報告
- ④ A従業員の新規採用について
- ⑤ T従業員の退職について
- ⑥ 欠勤の多い従業員の取扱いについて

(b) 同年8月12日第15回運営委員会

欠勤届出日数を無断で延長した従業員の処分について

(c) 同年8月25日第16回運営委員会

- ① 無断欠勤者が多いことについての対策
- ② 中型車（タクシー）へのパワーハンドル取り付けについて
- ③ 嘱託の採用面接の実施について

(d) 同年10月30日 第1回運営委員会

- ① 社会保険の切りかえについて
- ② 得意先をふやす件について
- ③ 民間車検設備について

(e) 56年1月27日 第4回運営委員会

- ① 電算機の台替計画について
- ② 人事異動について

以上のとおり運営委員会では会社の毎月の経常損益や人事、営業計画など会社の経営全般にわたっての最終確認が行われていた。

また会社が労働金庫から一時金を借り入れる場合、借入れ権限そのものはA1にあったため運営委員会はその借入れについて事後に追認をしていた。

なお運営委員会の会期は毎年10月にタクシー労組役員が改選されるため10月から翌年の9月までとなっていた。

(4) 業担会議の活動内容について

業担会議は会社運営を一任されたA1を補佐するためのスタッフ及びタクシー労組役員並びに会社側オブザーバーが参加しての実務者会議であり、運営委員会と異なりほぼ毎週開催されていた。

(イ) 55年7月25日の業担会議にはA1、社長、専務、スタッフとしてタクシー部のC3、整備部のA3、営業部のC1、総務部のA2らが出席し、バイパス補償の金額算定の基礎となる会社財産の評価額について検討が行われた。ここでの検討内容は前述の同年7月26日開催の第14回運営委員会での議題①として取り上げられた。

(ロ) 同年12月23日の業担会議は7月25日とほぼ同じメンバーで開催され、その概要は次のとおりであった。

- (a) C3は11月中の退職者及び会社のタクシー1台当りの稼働率を、C1はタクシー1台当りの平均運収を報告した。
- (b) スタンド部のC2はLPG、ガソリンの仕入れ価格について報告した。
- (c) A2は経常損益計算書についての説明等を行った。
- (d) 最後にA1は会議のまとめとして、バイパス用地買収により必要となった会社のための代替用地の購入金額については相手方との交渉の中で解決をはかりたい、等今後の運営方針について述べた。

(5) A1の活動について

会社運営を一任されたA1は対外的な交渉にあたる場合にタクシー労組執行委員長の肩書では支障があるという理由から経営室長という名称を用いてバイパス補償金についての建設省との交渉や銀行取引などの対外的活動にあたっていた。運営委員会においてもA1は議長として中心的役割をはたし、会社側が一切関与できなかったためにA1は

事実上の会社代表者となった。そのような状態は59年10月にA 1が辞任するまでの間続いていた。

(6) A 2の活動及び権限について

A 2はスタッフのひとりとして総務部の責任者であり。肩書は次長であったが、会社の収入、支出、人事等について責任を負うほか、会社名での文書作成に必要な社長印を保管するなど会社の事実上の代表者であるA 1の補佐役を務めていた。A 2は59年11月に解雇されるまでこの地位にあった。

なおA 2は51年から59年までの間タクシー労組の職場委員であった。

(7) 社員総会等の会社機関の活動について

会社においては49年以降労使間の協定で会社の最高決議機関が明記され（例えば管理委員会）、実際にも協定に従った会社運営がなされていたため社員総会が開かれることはほとんどなかった。また取締役会についても会社側役員が社長と専務の二人だけという事情もあって会議を開くことはなかった。

5 運営委員会体制終結の経緯について

(1) A 1辞任の経緯

53年にはじまった運営委員会体制はタクシー労組委員長であるA 1が会社経営を主導するという「二足のワラジ」の体制であったため57年に賃金率引下げの提案が組合員に対してなされたとき、組合内部では組合のトップが組合員の労働条件を切り下げるといふのは矛盾だとの非難がA 1らに加えられ、この執行部案は2回否決された。

そのためA 1ら執行部は辞職したが、委員長についてはA 1にかわる候補者がなく、A 1が再度委員長となった。

さらに58年4月には4・20統一ストに向けてのスト権確立投票がなされたが支持率32.8%でスト権を確立できなかった。そしてタクシー労組内では、A 1個人に経営実権があるから誰のための管理闘争かわからない、運収さえあげていれば組合活動はいつでもよいという風潮があるなどの批判が起きた。58年10月のタクシー労組役員選挙でもA 1は委員長に当選したがわずか2票差であった。

このような状況のもとで59年4月タクシー労組の第1回臨時大会が開かれ、このときA 1は経営室長を辞したいと申し出たが、当時A 1に代わる者がなく、同年10月の定期大会まで留任することになった。

同年10月5日タクシー労組の第28回定期大会（以下「28回大会」という）が開かれ、その冒頭の委員長あいさつのなかでA 1は、会社運営の一任を返上して経営室長を辞任し、委員長選挙にも立候補しないと宣言した。この大会終了後の役員選挙で委員長にはC 2が就任した。

その頃会社内ではA 1について業務上の疑惑があるといううわさが流れていた。

(2) 28回大会の決議について

28回大会において、会社運営をA 1個人に一任するという体制は終結させるが暫定的に運営委員会体制を存続させつつ会社の正常化を旨とし、将来的に新たな体制を確立するという方針のもとに次のような事項が確認された。

① 会社経営のための補強人材を移入する。

② 会社の体制その他については新執行部により暫定体制をとり、人材を含めて会社側

と協議しながら検討してゆく。

このような大会方針が打ち出されたが、その後新執行部は実際には次のような具体的措置をとった。

- ① 暫定的な会社管理体制として新たに会社側を加えた事業管理委員会（以下「新管理委員会」という）を発足させる。新管理委員会の構成は会社側2名、労組側13名とし、事務局（会社側2名、労組側2名）を設ける。
- ② 運営委員会体制でのスタッフは引き続き業務担当の責任者とする。そして引き続き業務担当の責任者となった者は次のとおりであった。

部 門	氏 名	職 階
① 総務部	A 2	次 長
② 営業部		
(i) タクシー		
本 社	C 4	副 長
二日市営業所	C 5	
(ii) スタンド	C 2	副 長
③ 整備部	A 3	次 長

(3) 新管理委員会と不正疑惑調査

59年10月26日新管理委員会は、同年10月8日夜にA1が会社内から書類を持ち出し、それによってA1への不正疑惑が現実的となったため調査を必要とする、として労使から成る不正疑惑調査委員会（以下「調査委員会」という）という機関を設け事実を究明することに決定した。

6 A1、A2の出勤停止及び諭旨解雇について

- (1) 59年10月29日A1は同日開催された人事審議会の決定であるとして社長名で、会社の就業規則（以下「規則」という）第85条に基づき同年10月30日からの出勤停止を命じる旨通告を受けた。

その理由はA1が「経営室長あるいは労働組合執行委員長の立場にある間」規則84条8項及び12項の規定に該当する行為を行った疑いがある、というものであった。

この人事審議会とは規則第88条によって定められた従業員の賞罰についての決定機関であり、会社側だけでなくタクシー労組の役員をも加えて審議を行うものである。このような制度が設けられたのは、かつて会社では乗務員の運賃に関する不正が多く、その処分の際に会社側だけで決定すると常日頃の感情対立から独断的で苛酷な内容の処分になるおそれがあるという理由からであった。

就業規則の関係条項は次のとおりである。

第84条 従業員が左の各号の1に該当するときは懲戒解雇にする。

8 会社の名義を利用し私利を図る行為があったとき

12 故意又は重大なる過失により災害その他事故を発生させ、または会社に損害を与えたとき

第85条 前条各号に該当し又は該当する疑いある場合は懲戒処分が決定する迄出勤停止を命ずることがある。

但し誤認の場合はその期間内平均賃金を支払う。

第88条 この就業規則の賞罰の決定は人事審議会に依るものとする。

第82条 懲戒は譴責、減給、出勤停止、諭旨解雇及び懲戒解雇とし左の通り行う。

1 譴 責 始末書を取り将来を戒しめる。

2 減 給 始末書を取り1回につき平均賃金の半日分以内を減給する。但し其の総額に於て当該賃金支払期における賃金総額の十分の一を超えることはない。

3 出勤停止 始末書を取り15日以内出勤を停止し其の期間は欠勤とみなし賃金を支給しない。

4 諭旨解雇 依頼退職扱いとする。

5 懲戒解雇 予告期間を設けなくて即時解雇する。

(2) 同年11月17日調査委員会はその調査結果であるとして報告書を社内公表した。その要旨は次のとおりであった。

① 運営委員会体制になるにあたって家主である東洋技研の介入があったこと。

② バイパス補償金の使途に関し、例えばA1は会社が当然受けるべき約6,700万円のうち2,360万円を権利金として東洋技研に支払っているがこれは支払う必要のない金であり本来内部留保すべきものであった。このような金員支払いはA1が会社よりも東洋技研の利益のほうをはかったものとしか考えられない。

③ 会社のガス部門の赤字は他社よりも割高なガスを使っていることによる。それはカネタ商事を介在させ中間マージンを払っているためであり、そのような取引きをやめないからである。

(3) 同年11月19日会社には定年まで銀行で勤務しており経理に明るいB6が副社長として入社した(以下「副社長」という)。これは28回大会で決議した会社の人材補強策の具体化であり、以後副社長はA1に代わって会社の財務責任者となった。

(4) 同年11月19日A2に対してもまた同日開催の人事審議会の決定であるとして社長名で規則第85条にもとづき同年11月20日からの出勤停止を命じる旨の通告がなされた。理由はA2が従業員として会社に勤務する間、さらに53年10月から総務部次長の職にある間、会社運営の主要な部分について熟知できる立場を利用し、規則第84条8項及び12項に該当する行為を行った疑いがあるというものであった。

(5) 同年11月26日会社はA1に対して同日付でA1を諭旨解雇とする旨社長名で通告した。理由はA1が経営室長の職責にある間、

① 51年8月以降LPガス取引先カネタ商事から正当な理由のない金員の供与を受け、他方ガススタンド部門の多額の赤字を放置した。

② バイパス補償に関連し賃貸人(東洋技研)が当然負担すべき建物内装費等を会社に負担させ損害を与えた。

これは規則第84条8項、12項及び第82条に該当する、というものであった。この解雇もまた出勤停止と同様人事審議会の決定に基づくものであり、また当該解雇についてはタクシー労組との協議が行われその同意を得ていた。A1は解雇通告を受けた直後社長に対し、社長が59年10月以降代表取締役として行った一切の処分には同意権者としての自分の同意がないからそれらはすべて無効であると通知した。

(6) 同年11月27日会社はA 2に対しても人事審議会の決定として社長名で下記理由による諭旨解雇を通告した。

① L Pガス取引先カネタ商事から正当な理由のない金員の供与を受けた。

② バイパス補償に関しA 1が、貸貸人（東洋技研）が負担すべき費用を会社に負担させた際これを看過しその支出を行った。

これは、規則第84条8項、12項及び第82条に該当する。A 2の解雇についてもタクシー労組との協議を経てその同意を得ていた。

なおA 1、A 2両名の解雇が懲戒解雇ではなく諭旨解雇とされたのは、両名のこれまでの会社に対する貢献度を考慮してのものであった。

7 申立人組合の結成及び団交要求について

(1) A 1とA 2に対して会社が解雇を通告した後、タクシー労組内では両名の解雇は不当だとするA 1支持派と新執行部を支持する派とが対立した。その結果59年12月5日にA 1支持派はタクシー労組を脱退して申立人組合を結成した。

組合結成には乗務員のA 4（以下「A 4」という）、A 5（以下「A 5」という）、総務部副長のA 6（以下「A 6」という）、整備部次長のA 3（以下「A 3」という）、配車係のA 7（以下「A 7」という）らが加わり、A 4が委員長、A 5が副委員長となった。解雇を不当として争うA 1とA 2もまた組合に加入した。そして組合の四役とA 1は翌日会社への融資銀行である九州相互銀行へ出向き、組合結成のあいさつを行った。

(2) 組合はその結成翌日会社に組合結成届けを提出して次の事項について団交を求めた。

①労働組合結成の確認 ②労働協約（慣行、慣例を含む）の適用の確認 ③組合事務所、電話、掲示板の提供要求 ④その他。

この組合側の団交要求に対して会社側はすみやかな対応をみせず、組合側の団交出席者の範囲についても双方の見解が一致しなかったため、組合は同年12月20日当委員会に対し団交開催のあっせん申請を行った。その結果同日中に次のようなあっせん案が示された。

① 労使双方は誠意をもって団体交渉を行うこと。

② 団交開催にあたっては団交事項について労使交渉で行う事項か、事業管理委員会等で行う事項かの区分を事務折衝で協議すること。

③ 組合側の交渉要員は執行委員（特別執行委員を含む）とする。

労使双方ともこのあっせん案を受諾し、同年12月22日組合は改めた会社に対し前記②、③の事項及びA 1、A 2の解雇について団交を申し入れた。

これに対して会社は、

① ②、③の事項については会社として団交を受ける

② A 1、A 2の解雇問題については新管理委員会及び人事審議会で交渉にあたりと回答した。

この会社側の回答をうけて同年12月24日第1回団交が開催された。

8 団交の経過について

(1) 第1回団交について

第1回団交には会社側として社長、副社長、専務が出席し、議題について次のように回答した。

- ① 労働協約等の適用関係については会社として今後検討したい。
- ② 組合事務所の提供については社内にはスペースがないので検討させてほしい。電話の利用については使える電話があるかどうか実態を調べてみる。
- ③ 組合費のチェック・オフについては今後検討する。

しかしA1とA2の解雇問題については組合側がこれを団交の席上議題として提起しなかったため話し合われないうままとなった。

そしてこの団交の席で会社側は組合がその結成翌日四役とA1がそろって会社の取引先である九州相互銀行を訪問したことの意図について質問し、組合のこの行動の結果同銀行は会社への資金融資はできないと伝えてきたことを指摘し、組合を追及した。

なおこの団交に出席した組合員のうち当日勤務日にあたっていた乗務員のA4他6名について翌60年1月4日会社から団交出席時間分の賃金カットを行う旨通告がなされ、12月分賃金から実際に賃金カットを受けたが、それまでの運営委員会体制の間には団交そのものがなされておらず、団交に出席する組合員の賃金保障に関する労使慣行等は存在しなかった。

(2) 第2回団交について

60年1月24日組合は翌25日に第2回の団交を実施するよう会社に申し入れたが、社長は組合に対し当日は副社長が不在となるため団交の期日を延期してほしいと申し入れ、その結果同年2月14日に第2回団交が実施された。

この団交では第1回団交で提起された議題に加え、新たにA1、A2の解雇問題、60年1月になって配転を命じられた組合員A7、A6の問題が組合から追加して提起された。

交渉の結果は次のとおりであった。

① 労働協約の原案作成について

会社は組合側から原案については提案があると思い準備しなかったと回答し、組合側が原案を検討したうえで会社側に改めて提起することで双方合意した。

② 就業規則の適用、組合事務所の提供等について

会社側は、就業規則については組合にも現行どおり適用する、組合事務所、掲示板、電話の提供要求については社内にはそのスペースがないのでこれらの貸与はできないと回答した。

③ A1、A2の解雇及びA7、A6の配転について

会社側はいずれも撤回する意思はないと回答した。

④ 組合費のチェック・オフについて

会社側はチェック・オフについて現在研究中なのでしばらく待つてほしいと回答した。

この団交の席上社長は組合側に対して組合を「労働組合としては認めない」、また副社長は「私生児として認める。新労は旧労から賃金をもらっているのだ」と発言した。

(3) 第3回団交について

さらに同年2月26日第3回の団交が行われ、組合は会社に対して組合事務所を提供してほしいと重ねて要求したが、会社側は社内にはスペースがないから応じられない、事務所は社外につくればよい、と回答した。

組合は組合費のチェック・オフについても実施を要求したが、会社側は給与支給を電算処理しており、新たにチェック・オフするためのプログラム変更には相当の資金を要するので応じられないと回答した。

また組合は会社が第1回団交出席者に対して賃金カットを行ったことについて抗議したが、会社側は組合との間では無協約状態なので賃金カットしたと回答した。

なお会社は第3回団交の後、組合に対し今後団交出席者への賃金カットは協約成立に至るまでの間保留したいと伝え、その後これを実行している。

9 本件申立て以後の団交の経過について

- (1) 60年4月30日組合は本件救済申立てを行った後同年6月29日夏期一時金に関して会社と団交を行ったが、その団交の日時、場所は会社の都合により変更され、当初の予定と異なっていた。

組合のA1と副委員長のA5が団交会場へ入ろうとしたところ両名は会場入口に集まってきたタクシー労組員約30名に阻止されたため、組合の委員長A4はこれを止めに入ったが、A4は足をけられて全治1週間の打撲傷を負った。さらにA4はその後1時間半タクシー労組員に吊上げられ、そのため団交開催が遅延した。

- (2) 同年9月27日会社は組合に対し、①同年10月1日付をもって会社の賃金体系を改訂したい、②給与は銀行振込みとしたいとして、これらについて9月30日までに回答せよと通知した。

これに対して組合は、賃金については去る6月29日の団交で解決済みである、10月1日からの賃金改訂に9月30日までに回答せよとはあまりに一方的である、これらは団交事項ではないか、と会社側に抗議し、その結果これらの事項については同年10月8日に団交を行うことになった。

- (3) 同年10月8日に行われた団交において組合は会社側に対して賃金改訂を要することについての資料を提出するよう求めたところ、会社側はその提出を拒否し、賃金の改訂については会社従業員の4分の3以上を占めるタクシー労組と協定しているから組合が反対しても10月1日から実施する、と回答した。

また組合側は団交の席上会社側に対し、組合員の給与の銀行振込に関してひとつの銀行だけで取扱うのは地域的な不便など問題があるのではないかと質問し、会社側は、この件については3～4行と契約することを検討する、タクシー労組とも相談すると答えた。

10 A6の配転について

- (1) A6は運営委員会体制において総務部次長で、スタッフであったA2の部下として総務部で主として社会保険の事務を統括する副長の地位にあった。59年10月に運営委員会体制が終結し同年11月に上司のA2が解雇通告を受けた後もA6は同一の職務を担当していたが、A1支持の立場からタクシー労組を脱退し、同年12月5日の申立人組合の結成に加わった。

- (2) 60年1月3日A6が出社するといきなりその日出勤していた者が集められ、集合した場所でA6は営業部副長のB7（以下「B7」という）から営業主任（配車係）へ配転すると通告され、社長名で同年1月1日付の辞令を渡された。そして、その場では本人の意見は聴取しない、意見があれば営業責任者のB7を通じて持ってくるようにと

渡された。そこでA 6は翌4日非番であったが出勤し、B 7に配転理由の説明を求めたところ、B 7は「管理委員会で決まったことやけん俺は知らん」と答えた。さらにA 6が「責任者なのだから説明は聞いているはずだ」、「はっきり言って俺が新労に加盟したからだろう」と問うと、B 7は「自分もそう思う、思うけれどもそれは社長にはっきり聞いてみらんと分らん」と答えた。そのとき社長は会議中だということであったが、A 6はB 7に対してすぐ社長に配転理由を聞いてくれと頼んだ。数時間後B 7はA 6に「社長に聞いたが説明の必要はないという答えだった」と伝えた。やむなくA 6は営業主任として数日後から配車係の仕事に従事した。この配転によりA 6は月額で15,000円手当が減り、副長から主任への配転は二階級の降格であった。

- (3) 同月18日、A 6は副社長に呼ばれ、配転理由は総務部の人減らしをするから総務部次長をなくしたし、副長もなくなるといふそれだけのことだ、との説明を受けた。なお会社の他の部門では副長ポストは現在も存続している。同年2月14日組合は会社との団交の際にA 6の配転は不当であるとして配転命令の撤回を求めたが会社はこれに応じず、話し合いは物別れに終わった。

同年3月に入ってA 6は社長に呼ばれ、社長はA 6に「とにかくお前は助けてやりたいんだ」「もとに戻らんか」「そうすれば誰が何といっても自分がかばってやる」「もう充分A 1に対しての義理は果たしたぞ」と言い、さらに社長はタクシー労組の役員もA 6がそういう形になってくれるなら誰にも文句を言わせないと言ってきているから旧労に戻らないかとA 6を説得した。

11 A 7の配転について

- (1) A 7は54年10月から58年7月までの間タクシー労組の専従書記長として運営委員会のメンバーであったが書記長としての任期終了後は乗務員に戻って就労していた。ところが59年4月になってタクシー労組の当時の三役から「配車係になってもらいたい、営業担当を希望する者がいないので困っている、A 7さんは書記長をやったこともあるし乗務員をよく知っているだろうから是非なってほしい」と頼み込まれた。そのときA 7は、年令的なこともあるのもっと若い人にやらせたほうが良い、と断ったがどうしても頼むと強く要請されたため三役を立てて配転に応じることにした。そして三役によるA 7への配転の要請は当時の運営委員会では営業担当者の人員を確保するため一旦乗務から営業に移った者は乗務員には戻さないということが確認されており営業を希望するものが少なかったという事情によるものであった。
- (2) A 7は59年5月から営業主任として配車係を担当するようになったが、その後気性が荒く言葉使いの悪い乗務員が入社して来たため、A 7はその乗務員と配車をめぐって言い争ったことがあった。そのときA 7は憤って営業責任者のB 7に「こんなひどい営業だったら俺はもうやれんばい、どげんするとね。」と言った。これはそれまでも乗務員の側に自己本位の行為が度々あって、A 7が営業担当者としての指導上それはできないという、乗務員から「貴様は何か」と食ってかかれるという実態があり、そのような実情を訴えてのものであった。
- (3) A 7はA 1派を支持してタクシー労組を脱退し同年12月5日の申立人組合の結成に加わった。

60年1月5日A 7が出勤し朝の点呼の場に出たところ営業部副長のB 7から「A 7さ

んは7日から乗務員に戻ります。」と同僚らに紹介された。A7はそれまで配転について何ら打診を受けていなかったため、B7に対して誰がどういうふうに命令したのかと問いただしたところ「これは管理委員会がそう言うたんじゃ」という返答であった。A7は点呼終了後組合の役員とともに社長と面会し、何の連絡もなしに配転したのはなぜかと質問したところ、社長は「これは管理委員会と合議のうえ、私が業務命令であなたに命令します」とだけ言った。その新管理委員会のメンバーにはA7に配車係への配転を要請した59年当時の三役も含まれていた。A7が社長に対してなぜ事前に通知してそのことの是非を組合を通じて協議しないのかと問うと、社長は何の返事もしなかった。やむをえずA7は数日後から乗務員として就労をはじめた。

組合は60年2月14日の団交において会社に対し、A7は所属する組合がちがうのだから、なぜこちらの組合にあらかじめ通知して承認を得ないのか、と追及したが、会社側は「管理委員会で決まったので決まっておる」と言うのみであった。

12 A3の配転について

A3は53年に運営委員会体制が発足する直前から会社の整備部門の責任者を務め、運営委員会体制では整備部のスタッフであり、業担会議のメンバーでもあったが59年末のA1、A2解雇をめぐるタクシー労組内の対立に際しA1を支持してタクシー労組を脱退し、申立人組合結成に加わった。

その後60年3月7日、当時申立人組合員に対して未払いとなっていた冬期一時金に関して組合が会社財産を仮差押えしたときA3もこれに加わったところ、同年3月12日会社はA3に対し、管理職として指導監督の立場にありながら会社倒産を意図しての仮差押えに加担したことは遺憾であり、このような行為が度重なれば就業規則にてらし厳正な措置をとる、との警告を行った。

またA3はそれまでに整備部門の責任者として、社長が会社の整備工場で私用車を頻繁に修理したり、業務用の燃料を業務外で大量使用したりすることを度々注意してきており、社長との間に軋轢を生じていた。

3月12日にA3へ警告した後、社長はA3を呼んで配転の件について話したが、A3は、自分は意見がないので組合に言ってくれと返答した。

同年4月30日会社はA3に対し、同年5月1日付での業務員への降格配転を命じたが配転理由はとくに示さなかった。なおA3は35年に乗務員として会社へ入社しており整備部に配属される51年までの間タクシーに乗務していた。

13 本社営業部人事体制の発令について

上記A6とA7の配転は、会社の経営の特殊性から次のような形式で発令された。

本社営業部人事体制について

昭和60年1月1日

代表取締役 B3

各位 殿

次の通り事業管理委員会の決定に基づき、営業体制（人事異動を含む）を発表します。各人は、1月7日迄、引継を完了して下さい。尚、この人事異動通知を以って、各人への辞令にかえます。

記

(新)	(旧)	(氏 名)	
営業部 指導係	営業部 指導係	B 7	(副長)
〃 事故係	事故係	C 6	(係長)
〃 〃	〃	C 7	(主任)
〃 配車係 (A)	総務部	A 6	(主任)
〃 配車係 (B)	営業部 無線係	C 8	
〃 無線係	〃	C 9	(係長)
〃 〃	〃	C 10	(主任)
〃 〃	営業部 配車係 (A)	C 11	
〃 〃	〃 無線係	C 12	
〃 得意先係	〃 得意先係	C 13	(主任)
〃 〃	〃 〃	C 14	
〃 〃	〃 〃	C 15	(臨時)
〃 日報統計係	〃 日報統計係	C 16	
乗務 (A)	〃 配車係 (A)	A 7	

以 上

第2 判断及び法律上の根拠

1 A 1、A 2 の出勤停止及び諭旨解雇について

(1) 当事者の主張

(イ) 申立人は次のように主張する。

被申立人のA 1とA 2に対する出勤停止及び諭旨解雇は、A 1とA 2がこれまでタクシー労組による会社管理闘争（以下「会社管理」という）の中心メンバーであったことを嫌悪してのものであり、この会社管理は組合活動として行ったものであるから、いずれも不当労働行為に該当する不利益取扱である。またA 1が経営室長を辞任すると宣言したタクシー労組の第28回大会においてタクシー労組としてはA 1の辞任後も暫定的に運営委員会を存続させ、A 1の職務は新任の委員長が引き継ぐことが確認された以上、そもそも運営委員会体制が発足した第22回大会における承認（同体制におけるタクシー労組としての処分問題の取扱いについては会社就業規則を準用し、規律の物差しとする）に照らし、A 1らの処分問題は手続的には運営委員会体制のなかでタクシー労組の内部問題として解決さるべきであるのに、第28回大会の決定に反してタクシー労組は事業管理委員会という労使の共同決定方式に戻し、その結果表面に出てきた会社が会社にとって邪魔者であったA 1、A 2を排除する意図でなした会社の不当労働行為意思による解雇である。

(ロ) 被申立人は次のように主張する。

A 1とA 2に対する各処分は兩名の会社経営上の責任者としての不行跡を理由とするものであってそもそも労使関係とはかかわりがないのであるから労働委員会での審査にはなじまず、兩名に関する申立ては却下さるべきである。

以上のような当事者の主張によるとA 1とA 2に対する出勤停止及び諭旨解雇が不当労働行為に該当するか否かの判断の前提としてタクシー労組による本件会社管理を組合

活動として把握しうるかが問題となるため、まずこの点について判断する。

(2) 会社管理の組合活動性について

労働組合による経営管理ないし会社管理は当該会社の事実上の倒産状態等のもとにおいてその態様や程度に差はあるもののこれが行われている事例が社会的実態として認められるが、それらは現在の私法秩序に反しない限度では肯定されうるものである。

ところで現行の労組法は労使間に対向関係が存在することを前提として労働組合による労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上は使用者との団体交渉によって実現されるべきことを基本原則にしている。

すなわち労組法は民法や商法など私法秩序が保障する使用者の主体的経営活動の自由の存在を当然の前提とし、これに基本的に相対立する存在として労働組合を位置付けているのであり、労組法第2条における自主性の要件や同条但書1号での使用者の利益代表者等の排除もこの趣旨に出るものである。従って例えば経営参加などにおいて労働組合が使用者の経営活動に立ち入る場合でも使用者が主体的に経営を遂行することを労働組合の側において著しく制限し、あるいは否定するようなことがあってはならないのであって、このような限度をこえて労働組合が経営活動に深く踏み込んだ結果、実質的に経営上の決定権限までも保有するに及んだときには事実上使用者が不在であるか、もしくは労働組合が不在であるのと異なることに帰し、労組法を支える基本原則である労使の対向関係が失われたことにより、労組法を適用するための実質的基礎そのものを欠くに至ると解される。従って、以上の制約を超えて組合自らが経営活動に立ち入ることは、少なくとも現在の労組法の予定せざる活動であると評価するほかないのである。

そこで以下本件におけるタクシー労組による会社管理についてこれを判断する。

まず第1の2(1)認定のとおり46年に会社が事実上倒産し、従業員への賃金支払いの目途が立たなくなったこと、会社の管理職が一斉退職し、著しく人材が欠如してしまったこと等が認められる。

以上の事実をふまえると46年当時タクシー労組がこのような異常事態において会社に残された乗務員、整備工などの組合員の生活を確保するため会社の依頼により本来会社側の行うべき経費活動であるタクシー運収の管理をはじめたことにはそれ相当の理由があったと見ることができる。しかし他方で、当時の事実経過全体をみると会社側の責任において人材補強を早急に行うことを要求するなどして組合自らによる会社管理を回避する手段を積極的に講じることなく、むしろ組合側が多数を占める対策委員会を設置し、タクシー労組の組織をもって会社の管理組織の不足を補充して会社再建をはかるという組合主導での会社経営の方向にすすみ、以後5年にわたりタクシー運収を管理し、そのうえタクシー労組自ら緊急事態を脱したことを認めながら51年には管理委員会体制に移行して組合による管理対象を会社の全部門に及ぼし、タクシー労組の会社に対する支配力を次第に強化してきているのである。しかもこれら対策委員会や管理委員会は建前として労使の共同決定とされてはいたが会社側の絶対的人材不足及び会社側の主体的意欲の欠如から会社側3名あるいは若干名、タクシー労組側12名とその構成員数は労組側に著しく片寄っているのみならずこの間管理スタッフ及び会社従業員はタクシー労組員のみであったのであるから、このような事態のもとで会社が主導権を保持して経営の意思決定をなしていたとはとうてい解されない。

以上のとおり会社としての意思決定が対策委員会や管理委員会のような労組側が多数を占める機関においてタクシー労組書記長ないし委員長であったA1を責任者として組合主導のもとに長期間にわたってなされてきた事実は否定しうべくもないのである。なる程その端緒においてはやむをえない事情も存し、そのような事態に至る多大の責任が会社側にあつて、しかもそれが労使合意された協定のもとでなされてきたという経緯が認められるところではあるが、その後の経過は既に認定のとおりタクシー労組が経営上の実質的権限を掌握して、事実上会社の経営組織に組み込まれるに至ったため会社と労働組合が事実上同化し、労使の対向関係そのものが失われているものとみるべきであるから、このような組合の諸行為はまさしく労組法を適用するための実質的基礎を欠いた労組法の予定外の活動であったというほかはないのである。

さらに53年以降の事実関係をみると第1の4(1)認定のとおり、それまでタクシー労組として行ってきた会社管理についての協定上の権限を執行委員長であるとはいえ一個人としてのA1に付与する旨組合大会で決議し、A1はこれとは別に会社の社員総会から同意権なるものを付与されている。そしてこれらをふまえて会社側を全面的に経営から排除したA1への経営一任体制である運営委員会体制がつくり上げられ、A1は執行委員長の地位に留ったまま一方では経営室長と称して約6年間活動していたことが認められる。

これらの事実に加え、A1が経営室長に就任するなどの運営委員会体制に移行するに至った縁由が労働運動と次元を異にする会社の土地社屋の賃貸借契約のスムーズな継続という経営上の必要性に存したことも併せ考えれば53年以降の会社管理は組合による経営活動を極限まで押し進めたもので、そのことによりB3社長の会社代表者としての立場は形骸化し、その権限は実質的にはA1が行使していたとみななければならない。従つて、それが従前の対策委員会や管理委員会などの体制のもとでの活動よりもはるかに労組法の予定する組合活動からは遠いものであることは多言を要しないところである。

以上検討したところを総合するとタクシー労組によるこれまでの一連の会社管理は全体として労組法上の組合活動とはどうてい評価しえないものというべきである。

(3) A1、A2の活動について

タクシー労組による会社管理の性格は前記判断のとおり労組法上の組合活動とはいえないものであるが、その会社管理の経過のなかでのA1、A2の位置付けを見ると、すでに認定したように両名とも46年の会社倒産時タクシー労組が運収管理をはじめて以来会社の財務部門に深くかかわり、A1は50年にタクシー労組委員長に就任し、以後そのリーダーとして会社管理をすすめる指導する立場にあつたこと、A2は一貫して会社の経理担当として会社管理をすすめるうえで常に重要な地位にあり、A1を補佐してきたことが認められる。

以上のことからみて両名は申立人自らが主張するとおりタクシー労組による会社管理の中心にあつて一体となつてこれを推進してきていたということができるのであつてタクシー労組の会社管理が労組法上の組合活動と評価しえないものであつた以上、A1、A2のこれまでの活動もまた労組法上の組合活動ではなかつたというほかはない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上検討したようにA1とA2はタクシー労組の中心にあつて会社管理を行ってきた

ものであるが両名のこれまでの活動は労働法上の組合活動とは評価しえず、全体としてはむしろ経営活動そのものであったと認められるところ、両名に対する本件出勤停止及び諭旨解雇の理由もそれら経営管理上の責任を問うものであるからA 1及びA 2に対する上記処分との因果関係を論ずる前提としての組合活動が存在せず、従って不当労働行為を構成する余地はない。

よってA 1、A 2に対する本件出勤停止及び諭旨解雇処分にかかる救済申立ては棄却を免れない。

なお申立人は、A 1、A 2両名に対する出勤停止と解雇処分が第28回大会決定どおり運営委員会体制を存続させたうえで組合の内部問題として処理されず、事業管理委員会体制（労使共同決定方式）のなかで会社が上記処分問題に容喙したものであるとして、組合の内部問題として処理されなかったという手続違反と会社が容喙した点について会社独自の不当労働行為の存在を主張しているのもその点について付言する。

まずA 1、A 2に対する処分問題が組合の内部問題として処理されなかったという手続違反の主張はこれが大会決定に反してなされたことにより会社の不当労働行為意思による本件解雇が行われる余地を与えたとの趣旨に解されるが大会決定に反した手続きであったか否かはまさに組合の内部問題であってそれ自体不当労働行為次元の問題とはなりえない、また、たとえそのことが会社に何らかの意思を行使させる余地をもたらしたとしても、そもそもA 1及びA 2に対する解雇理由とされた事実は管理委員会や運営委員会体制のもとにおける同人らの行為であることには争いがなく、しかもそれらの行為が労組法上予定せざるものであって組合活動性を有しえず、それらの行為を理由とした出勤停止及び諭旨解雇処分について不当労働行為の成否を論ずる余地のないことは既に判断のとおりである。

さらに申立人組合は、A 1及びA 2に対する本件解雇通告（59年11月26日及び27日）がなされた後にA 1支持派の組合員が59年12月5日に至ってタクシー労組を脱退し結成されたものであるから申立人組合結成と両名解雇との因果関係もまたこれを論ずる余地がない。

よってこれらの点に関する申立人主張も採用できない。

2. 配転について

(1) 本件配転の背景事情

本件配転における労使関係の背景には、まず第一にA 1がタクシー労組書記長ないし委員長として対策委員会から管理委員会さらには運営委員会体制によって経営管理を行っていた状況が労使の対向関係を消失し組合主導のもと労使が実質的に同質化し、特に運営委員会体制下における被申立人B 3社長の存在は、形式的、対外的には法人の代表者であることに相違はないがその経営者としての実質的権能は全く形骸化していたという事情のあったことは既に判断のとおりである。

第二に59年10月、28回大会においてA 1はタクシー労組委員長及び経営室長退任の余儀なきに至ったが同大会はその後も当分の間運営委員会体制を継続することを決議してA 1が責任者からはずれたことにより若干の変化はあるものの、いわゆる新管理委員会体制（会社2名、組合側13名による労使共同決定方式）による経営管理が継続されているという事情のもとにあることである。その実態は運営委員会体制でのスタッフが引続

き業務担当の責任に当ることのほか会社側委員のひとりであるB 6副社長自身が28回大会決議にもとづく組合による補強人材として入社した経緯などからしても組合が従前の運営委員会体制とほぼ同様の実質的権限と運用方法により経営管理を行っていたものと認められる。従って、そのような体制下での配転の性格は通常一般の人事権の行使としてのそれよりも、組合管理を如何なる陣容で進めるかの観点からなされた組合員スタッフの配置という従前からの性格を踏襲してなされていることが証拠上明らかに認められる。60年1月1日付、14名を対象にしたB 3社長名義による「本社営業部人事体制」についてはまさしくそのような性格の告示文であるが、この場合の社長名義も先にみた実体からして名義上ないし体裁上の意味を出るものではないというべきである。

第三には、59年11月末のA 1、A 2解雇にともない12月5日にA 1を支持する組合員55名がタクシー労組を脱退して申立人組合を結成したのであるが、A 1は同人らに対する解雇、申立人組合が結成直後の12月6日に行った九州相互銀行への訪問によって生じた融資ストップの件及び60年1月の本件A 6及びA 7の配転に至るまでA 1個人が会社から付与されている「同意権」の有効性を主張し、殊にA 1及びA 2に対する解雇についてA 1自身が同意していない以上内部手続として無効であるとの主張さえしている事情が認められることである。このように、本件紛議の根底には組合による経営管理上の路線争いの過程における労対労の対立の結果の組合分裂という要素が根深く伏在しているとみなければならない。

もっとも申立人組合は規約上、建前として組合員の社会的・経済的・政治的地位の向上その他労働条件の維持向上を目的とし、労組法第5条第2項の要件も満たしており、また、少なくとも本件申立時においてはA 1がいわゆる「同意権」を主張するようなこともなく被申立人との間に実質的対向関係を保有するに至り、労組法上容認しうる活動をなしていたことは当委員会に顕著である。従って、申立人組合は労組法の要件に適合する労働組合と認められる。

叙上のように、本件配転は通常一般の労使関係とは基本的に性格を異にする複雑かつ特異な背景のもとになされたことが認められるところであるが、以下そのような観点にもとづいて各配転につき考察する。

(2) A 6の配転について

申立人は、A 6はこれまで会社の総務部における実務の中心であり、会社への電算システムの導入にも貢献しているのであるから、当該配転はA 6が申立人組合に加入したことを嫌悪し、人員削減を口実に行った降格であり不当労働行為に該当する不利益取扱いであると主張する。

他方被申立人は、会社の総務部の人員削減をはかるにあたり総務部副長であったA 6には仕事らしい仕事がなかったため営業主任に配転したのであり、同人の配転後も総務部副長のポストは空席のままであるが業務に支障はない。配転にとまなう手当の減額については手当額が職務内容の変更により変るのが当然であり特段の不利益ではないし本人も手当支給のシステムについては承知しているはずである。また60年6月に会社の主要な業務担当者についてそれまでのような組合からの派遣扱いとすることをやめ、正式に会社の管理職として発令したときにも本人は何ら異議を述べていない、と主張する。

よって以下判断する。

A 6に対する本件配転が申立人主張のように総務部副長から営業主任への形式的には2階級降格であり、その結果月額15,000円の手当減をとまなうものであることからすれば、そのこと自体の不利益性はこれを否定しえない。また、手続上においても事前に理由を示して打診もしくは内示をするといった配慮がなされていないことは、一般の労使関係における尺度でみれば問題なしとしない。しかし、当時被申立人会社の経営自体が新管理委員会といういわば組合主導による経営管理によって行われ、そこでの配転は被申立人主張のように60年6月に正式に会社管理職として発令されるまでは組合からの派遣扱い、換言すれば先に述べたように人事権の行使という側面よりも新管理委員会体制下でのスタッフとしての性格においてその陣容、配置がなされたとみるべきものである。なる程60年1月当時の総務部についてみると次長のA 2が59年11月に解雇されて空席であり、A 6の配転によって副長が欠けるという平常時を標準にすればある程度組織命令系統上のいびつさは否定できないが、他方会社には59年11月に組合による補強人材として定年まで銀行勤務にあつて経理に明るいB 6副社長が入社していたのであるからA 2、A 6不在後のカバーは同副社長を中心にした係長以下約10名のスタッフで十分なしえたであろうことは容易に推測できる。従つて、被申立人会社のような小規模事業において、しかも組合主導による経営管理という異状な状況のもとではそれなりに臨機応変の人員配置も必要と認められ、このようなスタッフの配置を一概に不合理なものときめつけるわけにはいかない。

また、手続上の問題と経済的な不利益の点についていえば、60年1月1日付のA 6とA 7にかかる本件配転（新管理委員会体制下の本社営業部スタッフの配置）において各人に異なつた手続上の取扱いがなされたとも認められず、むしろA 1が責任者であつた管理委員会当時においても先のような組合からのスタッフ配置という趣旨で手当の金額など全く問題視されず組合役職に応じて機械的に経営管理スタッフの配置がなされ、運営委員会体制に移行した後のスタッフの人選もこれが22回大会においてA 1に一任されていたので同人が経営室長として実施してきているが、ここでも手当の有無や多寡を考慮してこれがなされたことは認められず、就業規則所定の事前の事情聴取や配転の予告についても一部の例外を除いて文字通りこれが行われていたと認められる資料はない。そうすると、A 1のタクシー労組委員長及び経営室長退任後の新管理委員会が従前の運営委員会等とほぼ同様の実態において経営管理を継続し、少なくとも60年6月に正式に会社による管理職として発令されるまでは組合による経営管理の各態様におけるスタッフという要素が濃厚であつた以上、そのもとにおける本件A 6の配転はその手続においても内容においても在来のものを踏襲してなされたというべきであるから、これが殊更不誠実かつ不合理であつたとして問責することはできないものとする。

なお、60年3月のB 3社長のA 6に対する発言は見方によれば同社長が60年1月の本件配転当時から申立人組合に対する介入的意図を有していたと推測せしめないではないが、先のような組合主導による新管理委員会体制のもとで同社長が組合主導によるスタッフ配置に何らかの現実・具体的な介入行為をなしたと認められる資料はない。

さらに降格の点について付言すれば、60年1月1日付配転において申立人組合員についていわゆる昇格配置もなされているところであるから、A 6の降格について単に申立人組合に参加したということのみの理由では、その間の因果関係の疎明があつたと認め

ることはできない。

以上の次第であるから本件A 6に対する配転は同人が申立人組合に加入したことを理由とする被申立人の不当労働行為意思の結果と認めることは困難である。よってA 6の配転にかかる救済申立ては棄却を免れない。

(3) A 7の配転について

申立人は、A 7に対する配車係から乗務員への本件配転は従来からの慣行に反しているうえ、本人が乗務員を希望していたというのは誤解であって同人を配転するための口実に過ぎず、同人が申立人組合に加入したことを理由とする不利益取扱いであると主張する。

これに対し被申立人は、A 7が配車係として乗務員から苦情を言われる立場にあり、常々乗務員に戻ることを希望していたこともあって配転したものであり、本人にとって何ら不利益はない旨反論する。

A 7は59年5月、運営委員会体制下において組合三役の要請を受け配車係のスタッフとして配置されたが60年1月1日付の本件配転においても新管理委員会体制下での新スタッフ配置において乗務員に戻されたものである。同人は配車係としての職務遂行過程でもとすればトラブルの起りがちなことに不満をもち乗務員に戻りたいとの気持ちを抱いていたことが認められる。他方運営委員会体制当時から組合員が営業ないし配車係の職務を嫌がる傾向にあったことから一たん乗務員から内勤の営業に移った者は乗務員に戻さないとの確認をしていたものである。この確認がどのような意味と拘束力を有するかは定かでないがその確認以降営業から乗務員への配置替えを受けた者がA 7のみであったとすれば若干の不自然さは拭い難いようにも思われる。しかし、先にA 6について述べたとおり、手続的には従前の運営委員会体制下におけると異ならず、組合主導による経営管理が継続されるなかでのスタッフ配置であって運営委員会体制下等でのそれが踏襲されたとみうること、乗務員の職種もA 7の個人的希望にはそうものであって、不利益性の点においても経済的には有利な点もみられ全体として単純にはその結論が見出しえないことなどからすれば、A 7の本件配置替えを殊更不誠実不合理として問責することはできないものとする。

以上の次第であるから本件A 7の配転が被申立人の不当労働行為意思に発したと認めることはできず棄却を免れない。

(4) A 3の配転について

申立人は、整備工場の責任者であったA 3について同工場が独立採算制になって以降自動車修理の外注を積極的に拡大し、工場を支えてきた貢献者であるから被申立人のあげる工場の責任者として不適格であるとの理由は当たらない。結局A 3は社長の車修理やガソリン使用などを厳しくチェックする立場にあって社長に睨まれていたので同人が申立人組合に加入したことを契機として整備工場責任者の立場から排除されたものであり、不当労働行為による配転であると主張する。

他方被申立人は、A 3の配転理由について、整備工場の業績不振のなかで適切な職責を果さなかった点において責任者として不適格であったこと、工場の業績不振対策として人員削減の必要があったこと及び同人が病欠により職責に耐えないことによるものであって何ら不当労働行為に当るものではないと反論する。

よって以下判断する。

A 3は前記第1の12に認定のとおり運営委員会体制下における運営スタッフとして独立採算制をとる整備工場の責任者であり新管理委員会に移行後も引き続きその地位にあったのであるが、このような地位が組合による経営管理下での経営スタッフとしてもあるいは正常な労使の対向関係下における経営スタッフとしても労組法第2条但書にいうその地位が労働組合員としての誠意と責任に直接抵触する経営責任者の立場にあることは社会通念に照らしても明らかなるところである。そうすると、本件配転はA 3の整備工場在職中の同人の諸行為を理由とするものであるが同人は申立人組合が労組法上の申立適格を有する労働組合たりうるためには加入そのものが許されざる立場にあったのであるから、本件A 3の配転において被申立人の不当労働行為意思自体を問題にする余地はないというべきである。よって、A 3の配転にかかる救済申立てについても棄却を免れない。

3 不誠実団交救済の申立てについて

申立人に被申立人がA 1、A 2の出勤停止及び解雇処分並びにA 7、A 6、A 3の配転について誠意をもって団交していないとしてその救済を求めているが、上記処分並びに配転が既に判断のとおり不当労働行為とは認められない以上前記第1の8に認定の団交経過にみられる程度の被申立人の対応をもって不十分であったとも速断できず、殊更これを不誠実であったと評価する資料も見出すことはできない。よって申立人の不誠実団交救済にかかる申立てはこれを棄却する。

4 支配介入の成否について

前記判断のとおり被申立人のA 6及びA 7に対する配転命令は不当労働行為に該当する不利益取扱であるとは認められないので、それが支配介入に当たるとの申立人主張は採用できない。よってこの点にかかる救済申立ては棄却する。

5 本件解決に要した費用の支払いを求める申立てについて

申立人は被申立人に対し申立人が本件解決に要した費用として組合結成から本件発令交付に至るまで1月当り50万円の割合で算出した金額を支払えとの救済をも求めているが、先に判断のとおり申立人組合のA 1らの解雇撤回をはじめとする各救済申立ては理由がなく棄却を免れない以上このような請求の当否を論ずるまでもないのでこの点の申立てについても棄却する。

以上の次第であるから労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

昭和61年7月12日

福岡県地方労働委員会
会長 三 苦 夏 雄