

命 令 書

申立人 糸満タクシー労働組合

被申立人 糸満タクシー合名会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人糸満タクシー合名会社（設立当初の社名は、新興タクシー合名会社であったが、昭和57年1月24日に社名を糸満タクシー合名会社に変更した。以下新興タクシー合名会社と称していた期間を含めて、「会社」という。）は、昭和35年9月20日、一般乗用旅客自動車運送業を営むことを目的として設立された。

会社は、肩書地に住所を有し、昭和58年12月1日現在19台の営業用車両を保有し、その従業員数は乗務員47名、事務員5名の計52名であった。

(2) 申立人糸満タクシー労働組合（以下「組合」という。）は肩書地に事務所を置き、昭和57年9月10日に会社の従業員中28名で結成された労働組合であり、本件申立時である昭和58年5月30日現在の組合員数は、25名であった。

2 組合結成に至るまでの労使の状況

(1) 会社の代表社員B1（以下「社長」という。）は、昭和56年6月25日に会社に入社し、同日代表社員に就任した。

なお、同人は昭和36年1月25日に設立された那覇市在の東タクシー合名会社（以下「東タクシー」という。）に同日入社し、入社時から昭和57年11月30日まで代表社員として就任していた。本件申立時には、同社の社員でもあった。

(2) 社長が会社に入社した当時、乗務員の中には、始業・終業時刻を守らない者が多かった。そこで会社は、昭和56年6月28日に始業・終業時刻について、昼勤は7時始業16時終業、夜勤は17時始業3時終業を厳守するようという趣旨の文書を会社構内に掲示した。しかし、夜勤勤務者に限って言えば、終業時刻を超えて5時又は6時頃まで就労する者がいたが、これに対して会社はなんらの措置もとらなかった。これらの終業時刻を超えて就労した夜勤勤務者に対して、労働基準法（以下「労基法」という。）第37条に基づく時間外・深夜労働割増賃金は支払われていなかった。

(3) 社団法人沖縄県タクシー協会（以下「タクシー協会」という。）は、乗務員の交代時におけるタクシー不足解消対策及び軽貨物車対策として「ガス充填及び洗車禁止時間帯設定に伴う指導員の派遣方について（要請）」という標題の昭和57年8月25日付け文書をタクシー協会の会員に発送した。該文書の内容はおおむね次のとおりである。

ア 交代時におけるガス充填及び洗車の禁止時間帯を設定し、同年9月1日から実施すること。

イ 乗務員の指導については、指導員を各ガススタンドへ派遣すること。

ウ 指導期間は、同年9月1日から9月10日までとすること。

エ 指導時間は、午後2時から午後7時までとすること。

上記趣旨の文書を受けた会社は、「乗務員の皆様へ 御協力願ひについて」という文書を会社構内に掲示し、ガス充填及び洗車の禁止時間帯は午後2時から午後7時までとし、昭和57年9月1日より実施することについて乗務員の協力を求めた。

(4) 会社は、昭和57年9月8日に会社従業員代表C1と時間外労働・休日労働に関する協定(以下「三六協定」という。)を締結し、同年9月10日に那覇労働基準監督署(以下「那覇労基署」という。)に届け出た。

### 3 組合結成とその後の労使関係

#### (1) 組合結成と団体交渉

ア 昭和57年9月10日、会社の乗務員A1(以下「A1」という。)、同A2(以下「A2」という。)、同A3(以下「A3」という。)らが中心となって、組合を結成した。結成時の組合員は28名であった。結成当初の役員は、執行委員長A1、副委員長A2、書記長A3であった。

イ A1、A2及びA3の級合三役は、組合結成の翌11日に沖縄県労働組合協議会組織部長及び沖縄県ハイタク共闘会議事務局長を同伴し、社長に対して労働組合を組織した旨の通知を行うとともに、団体交渉の申入れを行った。

ウ 社長は、団体交渉の申入れを受けた際、同人らに対して、「あんた方は陣地を作ったんだから、あんた方と会社は経済戦争だ。」「前には僕も経験しているが、実際に組合を作って得するのは上の方だけで、下は苦勞するよ。」という趣旨の発言をするとともに、方言で「ヤーサウガリスセークミアイドウヤグトヤー(ひもじい思いをするのは組合だよ、の意)」という趣旨の発言をした。

社長は、組合の上記団体交渉申入れに対して、次の3条件を提示した。

(ア) 団体交渉要員は、組合三役に限る。

(イ) 団体交渉時間は、1時間以内とする。

(ウ) 上部団体役員が参加する団体交渉には応じない。

エ 昭和57年9月21日の第1回団体交渉に際して、組合三役及び執行委員が団体交渉に臨んだところ、社長は3条件に反するといつて5分程度で団体交渉を打ち切った。

そこで、組合は、那覇労政事務所に会社側への行政指導を求めた。会社は那覇労政事務所の指導を受け、同年9月27日の第2回団体交渉の際には、組合三役にその他の執行委員を加えての団体交渉に応じた。第3回団体交渉以降は組合側は、組合三役のみで団体交渉を行った。

オ 第1回又は第2回の団体交渉の中で執行委員A4は、「浦城タクシーが闘っているよ。」という発言をした。当時、浦城タクシー労働組合の組合員14名は浦城タクシー合名会社に対し、金1,843万円余の「時間外手当・深夜手当等請求の訴」を那覇地方裁判所に提起し、同事件は、同裁判所に係属していた。

#### (2) 就業規則の変更、時間外労働禁止の業務命令、懲戒処分

- ア 会社は、就業時間厳守の業務命令及び昭和57年10月12日以降に同業務命令に違反した者は、懲戒処分を付する旨の文書を同年9月22日掲示して、全乗務員に告知した。
- イ 夜勤勤務の組合員が、上記業務命令を遵守して勤務したところ水揚げが減少したので、組合員は業務命令を無視して従来どおり就業時間を超えて就労するようになった。なお、会社の採用する賃金体系は、乙型賃金体系であり、同賃金体系は水揚げを会社と乗務員で折半する、いわゆる実質的なオール歩合給制である。
- ウ 会社は、昭和57年10月15日組合に対し就業規則を変更するために意見を求め、同月18日までに回答するよう通知した。変更の内容は、夜勤勤務者の始業時刻17時を16時30分、終業時刻3時を2時30分に変更するというものであった。実施期日は同年11月1日であった。
- これを受けて、組合は同年10月24日に会社に対し、該就業規則の変更に対抗する旨の回答をした。会社は、その回答書を添付して翌25日に那覇労基署に就業規則の一部変更の届出をした。その内容は組合に提示し意見を求めた変更案とは異なり、夜勤勤務者の始業時刻17時を16時、終業時刻3時を2時に変更するものであった。
- エ 会社は、昭和57年11月下旬頃から業務命令違反者に対し、組合員、非組合員を問わず違反の程度及び回数により譴責処分、減給処分又は出勤停止処分に付した。
- オ 会社は、昭和58年1月20日及び2月27日にも、重ねて、業務命令に従って就業時間を遵守すること及びその違反者に対しては懲戒処分を付する旨を全乗務員に告知した。
- (3) 非組合員の傷害事件及び組合員の運賃納入問題に対する会社の態度
- ア 昭和58年3月21日の夕方非組合員のC2は、協同無線本局の呼出しに対して応答したが、これが届かなかったのは組合員の無線妨害によるものと考え、翌22日の4時頃同じく非組合員のC3とともに、乗務員休憩室にいた組合員A5と同上A6に傷害を加えた。同事件によりC2、C3の両名は罰金刑に処せられた。会社は、罰金刑に処せられた両名に対し、懲戒処分を検討していたところ両名から退職の申出があったので、譴責処分にとどめた。その後、両名は退職した。
- イ 会社は、昭和59年5月31日組合員A7及び同A8を運賃収入の納入懈怠を理由として懲戒解雇にした。

#### 4 社長が東タクシーの代表社員であった当時の同社の労使関係

- (1) 社長が、昭和36年1月25日から昭和57年11月30日まで代表社員であった東タクシーには全国自動車交通労働組合沖縄地方本部東タクシー分会があった。同分会の会計長C4はメーター不倒運転及び成績不良を理由に、昭和46年5月9日付けで懲戒解雇になった。また、同分会の副分会長C5も同人の運転するタクシーにかかる交通事故の示談金を着服したという理由で、昭和46年6月13日付けで懲戒解雇になった。
- (2) 上記両名の懲戒解雇について、那覇地方裁判所は、1971年(ヨ)第178号地位保全等仮処分申請事件の昭和47年10月30日付け判決において、同懲戒解雇は労働組合法第7条第1号(不利益取扱い)に該当し無効であると判示した。したがって、両名の地位は保全された。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

- (1) 申立人の主張

ア 会社は、組合が結成されるまでは夜勤勤務者が5時又は6時頃まで就労し、収益をあげることを認めていたが、組合が結成されると急きょ一方的に就業規則を変更し、夜勤勤務者の始業時刻17時を16時、終業時刻3時を2時に変更し、かつ、従来の労使慣行に反して一切の時間外労働を禁止した。組合は、会社に対して、時間外・深夜労働割増賃金を請求しないので従来どおり時間外労働をさせるように要求したが、会社はこれを拒否した。時間外労働禁止の業務命令に従わない非組合員に対しては懲戒処分をせず、就労を黙認しているにもかかわらず、組合員に対しては譴責、減給、出勤停止の処分を行ってきた。これらの行為は労基法に名をかりて組合員に経済的打撃を加える不利益取扱いであり、ひいては、組合を弱体化しようとする支配介入であり、不当労働行為である。

イ また、このことは次の背景事実からも明らかである。

- (ア) タクシー協会が労働組合壊滅のためその所属する会員に対して指導を行ってきたこと。
- (イ) 県内のタクシー会社に労働組合が結成されると、その会社は始業・終業時刻の変更を強行し、時間外労働を禁止するという被申立人が行ったのと同じような現象が、県内タクシー業界においてひとしくあらわれたこと。
- (ウ) 社長が、かつて東タクシーの代表社員であった当時、露骨な労働組合弾圧をしたこと。
- (エ) 社長が団体交渉に申立人の上部団体役員が参加することを拒否し、また、団体交渉の交渉員や時間を制限しようとしたこと及び団体交渉における社長の言動から社長の組合嫌悪の情がうかがえること。
- (オ) 始業・終業時刻の変更、時間外労働の禁止及びこれに従わない者に対する懲戒処分の一連の行為が、組合結成と近接していること並びにこれらの措置が、組合と事前に協議することなく一方的になされたこと。
- (カ) 県内タクシー業界で2時終業を実施しているタクシー会社は皆無であり、また、2時終業を厳守しない夜勤勤務者に懲戒処分を科しているのは会社のみであること。
- (キ) 組合員に対する解雇及びタクシーの付属品撤去について組合員に対して差別的取扱いをしていること。

## (2) 被申立人の主張

ア 就業規則変更前の乗務員の始業・終業時刻は、昼勤は7時始業16時終業、夜勤は17時始業3時終業であったため、昼勤と夜勤の交代は客の最も多い16時から17時にかけて行われていた。タクシー協会は、乗務員の交代時におけるタクシー不足解消対策及び軽貨物車対策の一環として、14時から19時までの間ガス充填及び洗車を禁止するという指導を行っていたところ、その機会に会社は、夜勤の始業時刻を16時、終業時刻を2時にそれぞれ繰り上げたものである。

始業・終業時刻の変更によって水揚げが減少することはない。

イ 2時以降の時間外労働を禁止した理由は、下記のとおりである。

- (ア) 会社の勤務体制は昼勤・夜勤専属体制であるので、夜勤勤務者が2時以降の時間外労働をすることは、疲労による体力の消耗、注意力の散漫等を招き、夜勤勤務者の健康上問題があるばかりでなく事故の発生にもつながりかねず、また、深夜の長

時間労働は、たびたび休憩をとるなど勤務がルーズになりがちで労働密度上問題があり、さらに、深夜労働は会社にとって十分な管理体制がとれないこと。

- (イ) 2時以降の時間外労働を認めることになれば、その結果、当然に時間外・深夜労働割増賃金を支払わなければならないが、現在の会社の賃金体系の中では時間外・深夜労働割増賃金を支払うと採算が合わず、特に、同業他社において組合員から「時間外手当・深夜手当等請求の訴」が提起されている例があること及び時間外・深夜労働割増賃金を請求するという組合員の言動などを考慮すると、申立人は会社に対し、これらの請求をすることが予想されること。
- (ウ) 会社は、始業・終業時刻厳守の業務命令を発したが、それは経営の合理化による立直しのためであり、組合結成前から行ってきたものであること。
- (エ) 組合結成後、組合は労使慣行をたてに時間外労働を要求しているが、会社が時間外労働を認めるとすれば労基法にしたがって時間外・深夜労働割増賃金を支払わなければならないが、また、組合は、時間外・深夜労働割増賃金を請求しないと主張しているが、将来請求しないという保証はなく、さらに、会社は労基法に違反するわけにもいかず、したがって、会社は時間外労働を厳しく禁止せざるを得ないこと。
- ウ 懲戒処分は、下記により行われており適正である。
  - (ア) 時間外労働禁止の業務命令違反は、組織的、意図的かつ反復的に行われているので悪質であり、これを放置することは経営権をゆるがしかねず、そのため会社はこれらの違反者に対して懲戒処分を科さざるを得なかったこと。
  - (イ) 会社は、時間外労働禁止の業務命令違反者に対しては、最初は譴責処分にとどめ、次に譴責処分を何度してもきかないものについては、減給処分にし、さらにそれでも違反を繰り返す悪質な者については出勤停止処分にしたものであって、会社が実施した上記の懲戒処分は、細心の注意と配慮をもって行ったこと。
  - (ウ) 会社は、時間外労働禁止の業務命令違反者に対しては、組合員、非組合員を問わず平等に懲戒処分を行ったこと。
- エ 申立人の主張する背景事実に対する反論は、下記のとおりである。
  - (ア) 団体交渉の要員、交渉時間、上部団体の参加に対する制限は、合理的かつ効率的に団体交渉を行うためのものであって、なんら違法はないこと。
  - (イ) 組合員に対する解雇及びタクシーの付属品撤去についても組合員に対して、なんら差別的取扱いをしていないこと。

## 2 当委員会の判断

### (1) 時間外労働の禁止について

申立人は、組合が結成されると会社は急きょ一方的に就業規則を変更して夜勤勤務者の始業・終業時刻を変更し、かつ、従来の労使慣行に反して一切の時間外労働を禁止したのは、組合員に経済的打撃を加える不利益取扱いであり、ひいては組合を弱体化しようとする支配介入であり、不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

申立人は、組合が結成されると急きょ一方的に就業規則を変更し、始業・終業時刻を変更したと主張するが、始業・終業時刻の変更は、第1、2、(3)において認定したとおり、昭和57年8月25日付け文書でタクシー協会が乗務員の交代時におけるタクシー不足解消対策及び軽貨物車対策としてガス充填及び洗車の禁止時間帯を設定し、その遵守を

会員に指導したので、その趣旨にそった対策を検討した結果なされたものであり、組合結成と関連して急きよなされたものではなく、就業規則の変更が組合結成直後になされたのは偶然の一致に過ぎない。

なお、会社は就業規則の変更の際には、第1、3、(2)、ウにおいて認定したとおり、組合から意見聴取をし、監督官庁である那覇労基署に届出をする等の手続はなされているが、会社は就業規則の変更に対抗する旨の組合の回答を受けた翌日には就業規則の変更を那覇労基署に届出しているが、変更の内容は組合に意見を求めた案と異なっており、したがって、これらの事情を考えあわせると就業規則の変更手続には穏当を欠く点があったことは否めない。

次に、第1、2、(2)において認定したとおり、会社は、社長が入社した直後、乗務員が就業規則で定める始業・終業時刻を遵守していなかった。始業・終業時刻を遵守するよう求めたが、夜勤勤務者が5時又は6時頃まで就労するのに対して、会社はなんらの措置もとらなかった事実が認められる。

また、第1、2、(4)において認定したとおり、組合結成直前に三六協定が締結されていた事実も認められる。これらのことから夜勤勤務者については、組合結成がなかったならば5時又は6時頃まで就労するのを黙認していたであろうと推認される。また、第1、3、(2)、アにおいて認定したとおり、組合結成直後にも会社は時間外労働を禁止する業務命令を発したが、この業務命令を遵守すると労働時間が短縮されるのであるから水揚げが減少し、その結果、第1、3、(2)、イにおいて認定した会社の採用する乙型賃金体系では、組合員の収入が落ち込むことは容易に理解できる。

しかし、時間外労働禁止の業務命令は、組合結成前にもすでに発せられており、組合結成後は特に懲戒処分を科することもしているが、この業務命令は組合員、非組合員を問わず全乗務員を対象になされたものであり、特に組合員を不利益に取り扱ったものとは認められない。

また、第1、3、(1)、オにおいて認定した事実によれば、団体交渉の場において組合執行委員A4が「浦城タクシーが闘っているよ。」という発言をしたこと及び当時浦城タクシー労働組合の組合員が浦城タクシー合名会社を被告として「時間外手当・深夜手当等請求の訴」を那覇地方裁判所に提起していたことがあり、これらの一連の事実を照らし会社は、組合又は組合員が時間外・深夜労働割増賃金を請求するものと考え、これらの割増賃金をめぐる紛争を生じないよう会社の方針を明確に示すために時間外労働を禁止したと考えるのが相当である。

たしかに、労基法に従い割増賃金を支払うことが会社にとって、どの程度の負担になるかについては疎明はないが、従来支払われていなかった割増賃金をあらたに支払うことになるのであるから経済的に負担になるのは明らかであるので、時間外労働を禁止したのは会社にとってやむを得ない措置であると判断される。この点については、組合はこれらの割増賃金を請求しないといっているが、組合がそういったからといって会社が割増賃金の支払いを免れる道理はない。

さらに、前記のとおり時間外労働の禁止行為が組合員に対する不利益取扱いとは判断されないのであるから、不利益取扱いによって組合の組織弱体化を図ったとする申立人の主張は採用できない。

また、申立人は時間外労働は労使慣行であったと主張するが、仮りにそうであったとしても、時間外・深夜労働割増賃金の支払いのない時間外労働は違法であり、違法な労使慣行は改めるべきであり、遵守する必要はないといわざるを得ない。

#### (2) 懲戒処分について

申立人は、時間外労働禁止の業務命令に従わない組合員に対しては、会社は、譴責、減給、出勤停止の懲戒処分を行ってきたのにもかかわらず、非組合員に対しては、これらの懲戒処分をせず、かつ、就労を黙認しており、これらの処分は、組合員に経済的打撃を加える不利益取扱いであり、ひいては、組合を弱体化しようとする支配介入であり、不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

第2、2、(1)において判断したとおり、時間外労働の禁止が、会社にとってやむを得ない措置である以上、これに違反した者に対して懲戒処分を科してもあながちこれを不当だと非難することはできない。また、会社の懲戒処分は、第1、3、(2)、エにおいて認定したとおり、組合員、非組合員を問わずなされているのであるから組合員に対する不利益取扱いとは判断されない。

また、前記のとおり、会社がした懲戒処分は組合員に対する不利益取扱いとは認められないのであるから、不利益取扱いによって組合の組織弱体化を図ったとする申立人の主張は採用できない。

#### (3) 結 論

第1、3、(1)、ウにおいて認定したとおり、組合の団体交渉の申入れの際に、社長には穩当を欠く発言があること、第1、3、(1)、エにおいて認定したとおり、会社は、団体交渉について那覇労政事務所の指導を受けたこと、第1、3、(2)、ウにおいて認定したとおり、会社の就業規則の変更手続に穩当を欠く点があったこと、第1、3、(3)において認定したとおり、会社は、非組合員による組合員に対する傷害事件に関連して当該非組合員を譴責処分にしたが、組合員の運賃納入問題に関連しては当該組合員を懲戒解雇にしたこと及び第1、4において認定したとおり、社長が東タクシーの代表社員であった当時、同社の乗務員の懲戒解雇をめぐる紛争について、昭和47年10月30日付けで那覇地方裁判所から当該懲戒解雇は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為にあると認定されたことなどが認められる。

ところで、そもそも労働組合法第7条第1号の不当労働行為が成立するためには組合員を非組合員と差別して不利益な取扱いをしたことが前提にならなければならないが、第2、2、(1)及び(2)において判断したとおり、時間外労働の禁止及び懲戒処分は組合員のみを差別してなされたものではなく、かつ、それなりの理由に基づいてなされたものである。したがって、第2、1、(1)、イにおいて申立人が主張する背景事実に対しては、特に判断を加えるまでもなく、会社がなした時間外労働の禁止及び懲戒処分は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断することはできない。また、会社がなしたこれらの行為は組合員に対する不利益取扱いとは認められないのであるから、不利益取扱いによって組合の弱体化を図ったとする労働組合法第7条第3号に規定する支配介入に該当する不当労働行為と判断することもできない。

### 第3 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和61年12月18日

沖縄県地方労働委員会  
会長 楚 南 兼 正