

命 令 書

申立人 自交総連北栄ハイヤー労働組合

被申立人 北栄ハイヤー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和60年12月13日以降申立人組合員に対してなした金曜日、土曜日、祝日の前日及び繁忙期における時間外労働の禁止を撤回し、従前どおりの方法で、時間外労働を希望する申立人組合員にこれを認めなければならない。
- 2 被申立人は、①申立人組合員に金曜日、土曜日、祝日の前日及び繁忙期における時間外労働を禁止したり、②申立人組合の了解なしに直接申立人組合員に団体交渉の内容を説明し、また、申立人組合の対応について批判をしたり、③申立人組合に休養室の利用を拒否し、また、申立人組合員の名札を撤去したり、④申立人組合員に組合脱退の勧誘を行ったりなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、命令交付の日から7日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に下記のとおり楷書で明瞭に墨書して、会社の正面入口の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が、自交総連北栄ハイヤー労働組合の組合員に金曜日、土曜日、祝日の前日及び繁忙期における時間外労働を禁止したこと、同組合の了解なしに直接組合員に団体交渉の内容の説明をしたり組合の対応について批判をしたこと、組合に休養室の利用を拒否し、また、組合員の名札を撤去したこと及び組合員に組合脱退の勧誘を行ったことなどは、北海道地方労働委員会によって不当労働行為であると認定されました。

ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日（掲示の初日を記載すること。）

自交総連北栄ハイヤー労働組合

執行委員長 A 1 殿

北栄ハイヤー株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人北栄ハイヤー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において、申立当時、従業員191名をもって、一般乗用旅客自動車運送事業を営む法人である。
- (2) 申立人自交総連北栄ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、会社に勤務する乗

務員をもって、昭和40年11月結成された労働組合であり、昭和60年11月当時、組合員は122名であったが、昭和61年1月以降脱退者が相次ぎ、同年6月現在61名である。

- (3) 会社には組合のほか、昭和61年1月31日、組合の脱退者らが中心となって北栄睦会が結成されたが、同会は同年5月下旬、睦北栄ハイヤー労働組合として組織変更されており、その組合員は同年6月現在73名である。
- (4) このほか、昭和60年11月当時、乗務員4名で組織する全自交北栄ハイヤー労働組合（以下「全自交」という。）があったが、昭和61年5月に解散し、同組合員4名は睦北栄ハイヤー労働組合に加入した。

2 本件紛争前の労働条件

- (1) 昭和60年11月8日以前の会社乗務員の勤務形態は、労使の協定に基づき、午前8時から翌日午前2時まで（ただし、日曜日及び祝日は翌日午前0時30分まで）の拘束18時間・実働16時間勤務の隔日勤務制（以下「16時間勤務制」という。）であって、年間を通じ3勤務1公休が3回、2勤務1公休が1回の繰り返しで勤務することとなっていた。
- (2) 毎月の賃金は固定給及び歩合給とからなり、歩合給は月間稼働売上高から29万3,000円（これを「足切額」という。）を控除した額に38パーセントを乗じた額とされていた。
- (3) 時間外労働については、10数年来乗務員に対し自由にこれを行うことが認められていたが、この時間外労働に対する賃金は、①金曜日、土曜日、祝日の前日及び年末年始等繁忙期の時間外労働（以下「金・土繁忙期残業」という。）に対しては、その都度2時間を限度として労働基準法所定の割増賃金が支払われ、②金・土繁忙期残業以外の時間外労働（以下「自主走行」という。）に対しては、割増賃金が支払われないとの取扱いがなされていた。

この自主走行に割増賃金が支払われないことについて、本件紛争前には組合及び組合員が会社に対し苦情をいったり、抗議をするということにはなかった。

- (4) 乗務員は時間外労働により、金・土繁忙期残業の割増賃金及び売上高の増加に伴う歩合給を得ることができるため、大多数の組合員は進んで時間外労働を行った。
時間外労働による賃金の増加分は、平均して通常のもので3万円から4万円、年末年始の繁忙期で5万円から6万円であった。

3 昭和60年11月8日の団体交渉

- (1) 昭和60年11月8日、会社組合間で当面の懸案事項に関し団体交渉が行われ、そのなかで社内ソフトボール大会で負傷した組合員A2の事故について、労災の申請をすべきか否かが問題になった。
会社は、この事故は業務外のものであるので、若干の見舞金を支給することで処置したいとの考えを示した。
- (2) 組合は、これに不満で、他の会社行事を引き合いに出して、会社を追求した。
その過程で会社から、業務上の事故とみるかどうかは賃金支払いの対象となっている時間中のものかどうかによるとの返答がなされた。
- (3) そこで組合は、現在割増賃金が支払われていない自主走行中に事故が起きたらどうなるかと尋ねたが、会社はこれに対して明確な返答をしなかった。
- (4) そのため組合は反発し、「今後の自主走行については、組合員に安心して働いてくださいと言えない。これからの午前2時以降の深夜業については、保障を付けなければ働け

- ない。」と述べ、更に、労働基準法所定の割増賃金を「過去2年間に遡及して請求しますよ。」と発言した。
- (5) 会社はこれに対し、「それならそれでいいですよ。」と答えた。
- (6) 組合は、団体交渉の終了の際、従来組合員が自発的に参加していた会社行事で賃金の支払いの対象となっていない交通安全運動、無線委員会及び安全講習への参加を拒否する旨の通告文書を会社に提出した。
- 4 11月9日、会社は、社内に「時間外稼働禁止」と題する掲示をした。
- その内容は、同月8日の団体交渉で、組合から自主走行は違法であり、未払賃金を請求するなどの通告を受けたので、今後自主走行を打ち切らざるをえなくなったとし、同月10日より自主走行はこれを禁止するとするものであった。
- これにより、同月10日以降自主走行は全従業員に対し禁止された。
- 5 11月22日午前中、組合の執行部は会社のB1社長に会い、同月8日の団体交渉での自主走行にかかる未払賃金請求などの組合の発言は、行き過ぎであったと陳謝して同発言を撤回するとともに、自主走行の禁止措置を解いてもとに戻すよう申し入れた。
- 6 11月22日の団体交渉
- (1) 11月22日午後、団体交渉が行われた。
- そのなかで会社は、自主走行について組合から一たん指摘を受けた以上もとに戻すのは困難である旨を述べるとともに、会社の経営が厳しい状況にあるので営業収入を上げる方法に協力してほしいとして次の提案をした。
- ア 現行の16時間勤務制をA番午前8時から午後5時まで、B番午後9時から翌日午前6時までの拘束9時間・実働8時間の2交替勤務（以下「8時間勤務制」という。）に変更し、乗務員はA番を5日連続勤務したのち1公休、引き続きB番を5日連続勤務したのち1公休の繰り返しで勤務する。
- イ 時間外労働には割増賃金を支払うが、その場合時間外労働1時間につき2,000円の足切額（以下「個別足切額」という。）を新設する。
- (2) 組合は、会社提案に対し、次の理由で反対した。
- ア 勤務形態の全面的変更であって、乗務員の生活のリズムを崩す。とくにB番の深夜労働の継続は健康破壊につながる。
- イ 1日のうち最も売上げの見込まれる時間帯が、A・B交番の勤務時間から外されていることから歩合給の減額につながる。
- ウ 歩合給の低下をカバーするため、乗務員は必然的に時間外労働をすることになるが、その場合割増賃金が支給されても1時間2,000円の個別足切額が設定されては、歩合給の切り下げになるほか実質的には、割増賃金が支給されないことになる。
- 7 11月25日、団体交渉が行われたが、交渉は平行線のまま物別れとなった。
- 8 11月28日、組合は臨時大会を開催したが、そこで会社提案の8時間勤務制に反対である旨の決議がなされた。
- 9 12月2日の団体交渉
- (1) 12月2日行われた団体交渉において、会社は、現行の金・土繁忙期残業は、その売上の中から割増賃金や燃料等の経費を差し引くと赤字になるので、この見直しを図りたいと主張し、新たに次の提案をした。

- ア 現行16時間勤務制の拘束時間18時間を1時間延長し、拘束19時間とする。
- イ 時間外労働は、始業前及び終業後の3時間とし、始業前1時間につき2,000円、終業後1時間につき2,500円の個別足切額を設定し、割増賃金を支払う。
- ウ 金・土繁忙期残業は廃止する。
- (2) 組合がこの提案のすべてに反対したところ、会社はアについては撤回したが、イ及びウについては固執した。
- 組合は、更に、時間外労働については割増賃金を支給されても個別足切額が設定されては、賃金の増額にならないこと及び金・土繁忙期残業は廃止する理由がないことを主張し、合わせて、自主走行を従来どおり実施するよう要求した。
- (3) 会社は、最終提案として次のとおり提案した。
- ア 組合は、A2問題及び過去2年間の未払割増賃金請求の件を水に流すことを書面で確認すること。
- イ 自主走行及び金・土繁忙期残業は従来どおりとすること。
- ウ 希望者にのみ8時間勤務制を導入すること。
- これに対し組合は、アについては未払割増賃金を請求しないことは書面で確認してもよいが、A2問題はその必要がないこと、また、ウの8時間勤務制の導入については臨時大会での反対決議があるので組合として認めることはできないが、臨時雇用者に対し会社が実施することについては黙認する旨回答した。
- (4) しかし会社は、希望者に対する8時間勤務制をあくまでも実施したいとし、その場合組合が了承した旨の文書を提出するよう固執した。
- このため交渉は合意に達せず、会社は、自主走行の禁止を続けることのほかに、金・土繁忙期残業をも禁止すると主張した。
- 10 12月3日、会社は、社内に、前日の団体交渉の結果を掲示した。
- そのなかで会社は、会社の最終案を組合が受け入れなかったとし、組合が希望者による8時間勤務制導入をも拒否した以上、金・土繁忙期残業及び自主走行を実施することは不可能であると述べ、なお詳細を12月4日及び5日の一せい点呼時に説明するとした。
- 11 12月4日朝、組合は、会社に対し、団体交渉において論議されている内容を従業員に知らせることは組合を無視した行為であると抗議し、合わせて一せい点呼時での説明を中止するよう申し入れた。
- しかし会社は、12月4日及び5日の一せい点呼時に全従業員に対し、会社の経営状況の説明とともに、団体交渉の内容の説明を行った。
- この会社の行為に対して、昭和61年1月11日、組合は文書をもって抗議した。
- 12 12月6日の団体交渉において、会社は、希望者のみの8時間勤務制の導入を再度提案したが、組合は、組合員が反対しているため受諾できないので、翌春闘で交渉したい旨回答した。
- 会社は、8時間勤務制を組合員以外の乗務員に実施すること、また、金・土繁忙期残業を12月13日以降正式に禁止することを組合に通告した。
- 13 12月16日、会社と全自交は、1時間につき2,000円の個別足切額を設定して割増賃金を支払うことで時間外労働を行うこと、及び希望者にのみ8時間勤務制を導入することで合意した。

14 12月24日、団体交渉が行われ、組合は、年末年始の繁忙期に時欄外労働を行わせないのは組合員に多大の不利益を与えるものであり、かつ他の従業員に時間外労働を認めていることは差別であると抗議して、時間外労働の禁止を撤回するよう求めた。これに対し会社は、8時間勤務制の導入及び1時間2,000円の個別足切額の設定を受諾しなければ、時間外労働を一切認めない旨主張した。

組合は、8時間勤務制導入と時間外労働は別問題であるから、8時間勤務制については翌春闘で交渉したいと主張したが、会社はこれに応じないため、交渉は物別れとなった。

15 会社休養室の利用拒否

(1) 組合は、12月29日に臨時大会を開催することを予定し、事前に同日午前8時から午前10時まで休養室を利用したい旨、使用届書を提出して申し入れたが、会社は、理由を示すことなくこれを拒否した。

このため29日の臨時大会には、休養室を利用できなかった。

なお、従前は、組合が集会に休養室を利用するときは使用届書の提出のみで自由に認められ、拒否されることはなかった。

(2) 組合は、昭和61年1月11日、この休養室の利用拒否について抗議文を会社に提出した。

会社は、同年2月5日の団体交渉で、当該の臨時大会は就業時間内の集会であり、争議行為と判断したため会社施設の利用を認めなかった旨述べた。

(3) 会社は、その後も組合に休養室の利用を認めていない。一方会社は、睦北栄ハイヤー労働組合には休養室の利用を認めている。

16 12月28日、会社は、社内に「従業員各位に告ぐ」と題する掲示をした。

そのなかで会社は、自主走行及び金・土繁忙期残業の禁止に関する見解として、「慣行が慣行として通じない現在労使関係の体質に問題があり、この体質が改まらない限り当社の向上は望めない。組合より過去にさかのぼる手当請求の指摘を受け、その善後策として出した提案に対し一考だにしない体質を以って会社は経営最悪の事態を想定し、その対応策をあらためて厳粛に受けとめ、たとえ外圧がかかろうともその結論は一つであるとの認識を得たものである。」と述べている。

この掲示に対し組合は、昭和61年1月11日、会社が臨時大会に先き立ってこの掲示をしたことは組合の分裂を意図した行為である旨の抗議文を会社に提出した。

17 12月29日開催した臨時大会で、組合は、あらためて8時間勤務制導入に反対するとともに、自主走行及び金・土繁忙期残業を従前どおり実施することを要求する決議を行った。

18 組合員の名札の撤去

(1) 組合は、昭和55年頃から、組合員の名札を休養室の壁上部に掲示していたが、休養室の利用にとくに支障を与えるものではなく、会社もこの掲示を黙認していた。

(2) 12月末、会社は、組合に対し、全自交からも名札掲示の申し出があったので、この際組合の名札も撤去して差別をなくしたいということを理由として、組合員の名札の撤去を申し入れた。

組合がこれを拒否したところ、会社は、昭和61年1月5日、自ら組合員の名札を撤去した。

19 北栄睦会の結成と協定の締結

(1) 会社が自主走行及び金・土繁忙期残業を禁止して以来、時間外労働による賃金収入が

減少したことによる不平不満が組合員に広がった。

- (2) 昭和61年1月、組合員であるA 3ら22名は、時間外労働ができないことによる収入の低下に耐えられないとして、組合とは別個に、睦会と称する従業員の集団を結成し、時間外労働についての交渉を会社に申し入れた。
- (3) 会社は、この申し入れに対し、漠然たる会ではだめだ、確たる団体なり組織を作らなければ、交渉には応じられない旨の発言をした。
- (4) 1月31日、睦会会員は、その後の加入者を含め29名をもって、北栄睦会を結成した。同時に、組合員である会員は、組合に脱退届を提出して脱退した。
- (5) 同日、会社と北栄睦会は次のとおり協定を締結し、会社はこれを社内に提示した。
 - ア 早出残業3時間を1時間当たり2,000円の個別足切額で認める。
 - イ 希望者による8時間勤務制のA・B番勤務を認める。
 - ウ 昭和61年2月1日をもって認める。
- 20 2月5日、会社と組合間で団体交渉が行われたが、会社は、組合が北栄睦会の認めた以上の条件を出さない限り、時間外労働を認めないとの態度に終始した。
- 21 2月14日、会社のB 2営業部長及びB 3営業係長は、事故指導のため当日乗車勤務を外されていた組合員A 4に対し、同人が組合員であることを知りながら、全自交及び北栄睦会が妥結した時間外労働の内容を説明したうえ、全自交及び北栄睦会の乗務員は売上高を上げていること及び個別足切額があっても賃金の増額になる旨を話し、更に、同人も同様の時間外労働によって売上げを上げるよう指導して、暗に組合からの脱退を勧誘した。
- 22 2月28日、会社のB 4営業係長は、組合員A 5及び同A 6を呼び、会社の経営が苦しいので売上げを上げるよう頑張ってくれと述べ、両名が時間外労働ができないことを言うと、会社が組合に対し自主走行及び金・土繁忙期残業を禁止したのはやむをえない措置であると述べ、「今の組合はだめだ。早くやめろ。」などと発言した。

なお、B 4営業係長は、上記両名を含め10名近い乗務員に対し、組合を批判する同様の発言をした。
- 23 5月下旬、北栄睦会は、新たな組合脱退者及び全自交組合員らの加入者を加えて73名の乗務員をもって、睦北栄ハイヤー労働組合に組織変更した。
- 24 以上の経過により、組合員については本件結審時まで、一切の時間外労働が禁止されている。

第2 判 断

1 当事者の主張

申立人は、被申立人が組合員に自主走行及び金・土繁忙期残業を禁止したことは、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を意図した支配介入であって、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り、また、組合の了解なしに直接組合員に団体交渉の内容を説明したり組合の対応について批判したこと、組合に休養室の利用を拒否し、また、組合員の名札を撤去したこと及び組合員に脱退の勧誘を行ったことなどは、組合の運営に対する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張し、①金・土繁忙期残業を従前どおり認めること、②支配介入の禁止及び③陳謝文の掲示を求めている。

これに対し、被申立人は、いずれの行為についても不当労働行為の成立を否認し、棄却

の命令を求めている。

よって、以下判断する。

2 時間外労働の禁止について

(1) 時間外労働の禁止措置

認定した事実によれば、会社では、従来、自主走行と金・土繁忙期残業という2種類の時間外労働がなされていた。この時間外労働に対しては、いずれも、労働基準法上会社には割増賃金の支払義務があるが、自主走行については割増賃金が支払われず、金・土繁忙期残業については割増賃金が支払われていた。この自主走行に所定の割増賃金が支払われないことについて、組合も特段問題にしていなかった。

ところが、昭和60年11月8日の団体交渉において、組合員A2の労災申請問題を契機に、自主走行について割増賃金を請求することもありうるという態度が組合から会社に示された。

そこで会社は、11月10日以降労働基準法に違反するとして自主走行を禁止するとともに、11月22日以降の団体交渉において時間外労働を認める条件として、①8時間勤務制の実施及び②時間外労働1時間につき2,000円の個別足切額の設定を提案し、組合に受諾を求めた。更に、12月6日、団体交渉が物別れとなるや、会社は、12月13日以降金・土繁忙期残業をも禁止する措置をとったことが認められる。

(2) 禁止措置の相当性

ア 会社のなした時間外労働の全面的禁止措置によって、組合員は、割増賃金分の収入を失うだけではなく、運賃収入低下に伴って歩合給等が減少するという経済的不利益を蒙った。

とりわけ、禁止措置が12月の繁忙期になされたこと、また、割増賃金が支払われていた金・土繁忙期残業についても禁止されたことによって、その影響は重大であった。

イ そこで、全面的禁止措置に相当な理由があったか否か検討する。

(ア) 会社は、時間外労働を認めるための条件として、①8時間勤務制及び②2,000円の個別足切額を持ち出し、これに固執している。

(イ) しかし、組合主張のとおり、①の8時間勤務制は、16時間勤務制に比べ、時間外労働が増加するため、1日当りの労働時間が実質的に延長されるとともに、深夜労働が継続する場合があります。また、②の個別足切額の設定は、歩合給部分の賃金の切り下げを意味する。

(ウ) してみれば、組合が当該条件を受諾しなかったことはやむをえないと考えられる。

以上から、時間外労働の全面的禁止は、会社が、組合として到底受諾できない条件に固執して、労働条件を一方的に不利益に変更したもので相当性がない。

(3) 不当労働行為性

ア 不当労働行為意思

(ア) 確かに、会社主張のように、前記条件に固執して全面的に時間外労働の禁止措置をとったことには、人件費を切り詰めることによって経営状態の改善を意図したという側面がうかがわれる。

(イ) しかし、第1の16の認定及び審問の全過程において会社がしばしば組合の「体質」を問題にする言動をしていること、昭和60年12月以降になされた後述の支配介入行

為の存在並びに自主走行だけでなく組合の反対を押し切ってまで本来適法な金・土繁忙期残業を禁止したことなどの事実が認められる。

これらの事実と前記のとおり時間外労働の全面的禁止が相当性を欠くものであることを勘案すると、会社の行為は、労使の合意に基づく慣行を覆えし、労働基準法所定の割増賃金を請求することもありうるとの態度を示した組合の「体質」を嫌悪し、組合のそのような「体質」を改変しなければ、企業経営の改善を望むことができないとの判断に基づくものと思われ、そこに不当労働行為意思の存在を認めることができる。

イ 時間外労働の差別の発生

(ア) 会社は、このような不当労働行為意思のもとに全面的に時間外労働を禁止し、更に、組合の弱体化を意図してこれを継続した。

このため、組合員は賃金の減収という経済的不利益を蒙ると同時に、組合にとどまる限りは困窮する状態を続けざるをえなくなり、これを避けるため組合脱退を余儀なくされる状況が作り出された。

(イ) 実際にも、第1の19で認定したとおり、組合からの脱退者により、北栄睦会がもっぱら時間外労働をするため結成され、組合員数は半減した。

また、全自交及び北栄睦会は会社提案に合意したので時間外労働が認められ、その結果、これらの乗務員と組合員との間で、時間外労働についての差別状態が発生し、その後も、会社は、睦北栄ハイヤー労働組合の乗務員には時間外労働を認め、組合員に対しては本件結審時まで、時間外労働の禁止を継続している。

ウ 結 論

以上の事実を総合すると、会社が時間外労働を全面的に禁止し、それを継続することによって、時間外労働の差別状態を作り出していることは、組合員に対する不利益な差別的取扱いであるとともに、組合を嫌悪しその弱体化を意図してなされた組合の運営に対する支配介入と認められ、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判断する。

3 その他の支配介入について

(1) 団体交渉の内容の説明と組合批判

第1の4、10、11、16で認定したとおり、会社が組合の了解なしに直接組合員に対し掲示又は口頭で団体交渉の内容を説明したり、組合の対応について批判したことが認められる。

労使間で団体交渉が行われている間は、使用者は組合を通じて労働条件の決定をする必要がある。

しかるに会社が、団体交渉中に組合の了解がないばかりでなく、抗議がなされているにもかかわらず、あえて直接組合員に対し交渉内容を説明したり、組合の対応について批判したことは、組合の存在ないし活動に対する支配介入といわざるをえない。

(2) 休養室の利用拒否

第1の15で認定したとおり、会社が組合の臨時大会に休養室を利用することを拒否したことが認められる。

この会社の行為は、①今まで慣行として組合活動のために休養室利用が認められていたこと、②拒否理由が施設利用上の支障に基づくものでないこと、他方③睦北栄ハイヤ

一労働組合には利用を認めていることなどからして、組合活動を抑制しようとする支配介入行為に該当する。

(3) 組合員の名札の撤去

第1の18で認定したとおり、会社が休養室壁に掲示していた組合員の名札を撤去したことが認められる。

撤去の理由として、全自交（当時4名）からも掲示の要求があったことをあげているが、これは相当な理由と認められず、また、名札の掲示が施設管理上特段の支障がなかったことから、会社のこの行為は組合を嫌悪してなされた支配介入行為に該当する。

(4) 組合員に対する脱退の勧誘

第1の21、22で認定したとおり、会社の職制が組合員A4、A5、A6等に対し、時間外労働についての差別状況を利用して、組合からの脱退を勧誘した事実が認められ、これらは組合の組織運営に対する支配介入行為と認められる。

以上(1)ないし(4)の会社の行為は、いずれも組合を嫌悪しその弱体化を意図してなされた支配介入行為と認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断する。

4 以上のとおりであるから、主文のとおり命令することが相当であると判断する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和62年1月12日

北海道地方労働委員会

会長 二宮喜治