

命 令 書

申立人 奈良県自動車交通労働組合飛鳥タクシー分会
同 X 1
同 X 2

被申立人 飛鳥タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、従業員に対して申立人分会への加入を妨害するような発言をし、また申立人分会の組合員に対して申立人分会からの脱退を勧奨したり、組合組織が拡大しないよう求めるなどして申立人分会の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、従業員を懲遷して別組合を結成させ、その組合と申立人分会との間に合理的理由なくして差別的取扱をすることで別組合を助長するなどして、申立人分会の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、生駒駅前営業所の電気設備の故障を修理し、申立人X 1に対し同営業所入口のスペアキーを交付しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人X 2に対して次の措置を含め昭和60年1月7日以降も就労していたと同様の状態を回復しなければならない。
 - (1) 昭和60年1月5日に申立人X 2に対し発した配転命令をなかったものとして取り扱い、同人を職場に復帰させること。

また、今後同人をどのような業務に従事させるかは、同人の能力、経験等を考慮して同人及び分会とすみやかに話し合いを行うこと。
 - (2) 昭和60年1月7日以降現在まで申立人X 2が通常どおり就労したならば同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
 - (3) 申立人X 2に対してした昭和60年2月20日付3日間及び同年3月2日付5日間のそれぞれの出勤停止処分がなかったものとして取り扱うこと。
- 5 被申立人は、分会員以外の乗務員との間に差別を設けている分会員に対する残業禁止措置を解除し、それぞれの勤務形態に応じて分会員とそれ以外の乗務員との間で不公平の生じないよう取り扱わねばならない。

また、被申立人は、時間外労働について申立人分会と誠実に団体交渉を行わねばならない。
- 6 被申立人は、申立人分会に対し、下記内容の文書をすみやかに手交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飛鳥タクシー分会
分会長 X 1 殿

飛鳥タクシー株式会社
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

- ① 従業員に対し貴分会に加入しないよう働きかけたり、貴分会員に対して分会からの脱退を勧奨したり、分会組織の不拡大を求めたこと。
 - ② 従業員を懲罰して別組合を結成させ、それを助長することで貴分会の組合活動を妨害したこと。
 - ③ 貴分会の分会長 X 1 氏に対して生駒駅前営業所入口のスペアキーを交付しなかったこと。
 - ④ 貴分会員 X 2 氏に対し昭和60年1月5日に配転命令を発したこと、そして同命令違反を理由として同人の就労を拒否したり、出勤停止処分にしたこと。
 - ⑤ 貴分会員以外の乗務員との間に差別を設けて貴分会員に対し残業禁止措置をしたこと。
 - ⑥ 貴分会が申し入れた昭和59年年末一時金、X 2 氏の職種変更及び残業協定の締結についての団体交渉を誠実に行わなかったこと。
- 7 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

- (1) 被申立人飛鳥タクシー株式会社（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事業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35名内運転手32名、保有する車両台数は19台である。
- (2) 申立人奈良県自動車交通労働組合飛鳥タクシー分会（以下「分会」という。）は、会社に勤務する従業員の一部の者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」あるいは「自交総連」という。）の一分会であり、本件審問終結時の分会員は13名である。

また、申立人 X 1（以下「X 1」という。）及び同 X 2（以下「X 2」という。）は、分会の組合員である。

2 分会結成までの経緯

- (1) 従来、会社には取締役及び監査役を除く全従業員が加入する互助会と称する親睦団体があり、従業員の福利厚生のための活動の外に労働条件についても会社と交渉を行ってきた。しかし、互助会を運営する役員3名は、運転手の中から選任されているが、そのうち2名は実質上会社の意向を受けた形で選任されており、要求がともすれば会社により抑えられて乗務員の真意を反映していないとの不満をもつ乗務員の間で労働組合を結成しようとする動きが出ていた。
- (2) 労働組合結成に賛同している者の中で、直ちに労働組合を結成せずに、まず互助会の役員を会社と十分交渉できる者に替えて行こうということになり、昭和59年6月4日、互助会役員選挙で、組合結成を他の従業員に働きかけていた X 1 が最多得票で当選した。
- (3) 互助会は、同年7月3日及び11日に夏季一時金について会社と交渉した。

(4) 同月12日、会社は、ゲンコツ（営業収入を会社に報告せず着服横領すること。）をしたことを理由として、X 1を解雇した。これに対し、X 1は、この解雇は不当労働行為であるとして、同月19日に奈良地方裁判所（以下「奈良地裁」という。）に地位保全等仮処分申請をおこなったところ、9月25日会社との間で裁判上の和解が成立し、同月30日から就労を再開した。

(5) 同年9月25日、X 1は会社乗務員のA 1（以下「A 1」という。）と二人で分会を結成した。

分会は、同年10月25日に、B 1社長（以下「社長」という。）及びB 2常務（以下「常務」という。）に対し労働組合（分会）結成（分会長X 1）の通知書を手渡した。

3 分会結成後の労使関係

(1) 昭和59年10月6日頃、X 1及びA 1は、営業車の持ち帰りについて社長と交渉した際に社長から、「組合を作ろうと思うてたんや、できたらX 1君、自交総連というものを抜けてくれないか、そして今まで通り仲良くやっていこう。」と言われた。

X 1がこれを拒否すると、社長は、「できたら、もう自交総連6名くらいでそれ以上大きいしやんといてくれや。」「組合を抜けてくれるならば別の組合を作るつもりであった。従業員は、仲の良い者同士が6つくらいのグループに別れている、その中の中心的な人間を一人ひとりピックアップして組合を作るつもりだった。」などと発言した。

(2) 昭和59年10月16日、あすか労働組合（以下「あすか労組」という。）は、小明町営業所（昭和60年4月以降事実上の本社、以下、同時点以降の事実の中では「本社」という。）の社屋屋上のプレハブ建物で結成式を行った。

なお、会社は、あすか労組に対しては、上記プレハブ建物を事務所として貸与し、同社屋2階廊下にある掲示板の使用を認めているが、他方、分会に対してはどちらも認めていない。

(3) 昭和59年10月ないし11月頃、生駒市内の倉病院に入院していた乗務員のA 2（以下「A 2」という。現在分会員）は、同じく同病院に10月末ぐらいから入院していた社長から、「分会に入ったら厳しく扱い、仕事をできなくしてやる。」「会社をやめても、次に就職できなくしてやる。」と言われた。

(4) 昭和60年2月頃、X 1が生駒駅前営業所（生駒市北新町9番22号）に前日の営業収入を納金に行ったところ、同社乗務員のC 1（以下「C 1」という。）から声をかけられ、表の路上で「あまり組合でがたがたやるなよ。これ以上やったら社長の親戚に大物の極道おるで、やられるで。」と言われた。

4 更衣室のある建物入口のスペアキーの不交付

(1) 昭和59年12月20日、当時生駒駅北西側（生駒市北新町7番41号）に会社が第1ガレージと称して使用する建物があり、その1階にガレージがあり、その2階には社長、常務らが使用していた事務室、X 1が更衣室として、かつ、A 2が宿直室として両名が共同使用していた部屋並びにC 2（以下「C 2」という。）が寝泊まりに使用していた部屋等があったが、同日、X 1が出勤すると、常務から、上記C 2使用の部屋に呼び出された。

その際、X 1は常務から、同日早朝、同建物の所有権について社長と争訟関係にあるC 3（飛鳥タクシー創設者、以下「C 3」という。）が会社の上承なしに同建物の2階に上がり、同階の各部屋に通じる廊下付近にまで入り込んでいた旨告げられた。

ところで、当時、同建物には1階から2階へ上がる通路入口の扉に施錠できるようにしており、さらに上記更衣室入口の扉にも施錠できるようになっていた。

それまでX1は、上記の二つの施錠のスペアキーを会社から渡されて所持していたのであるが、常務はX1に対し、今後はC3が同建物内に無断で入り込むことのないよう通路入口の錠を付け替える、についてはその錠のスペアキーを新たに交付するから、そのためにはスペアキーの預かり書及び今後同様の事態の生じた場合や盗難等のあった場合には責任を持つ旨の誓約書を提出してもらいたいと指示した。

通路入口の錠は付け替えられたが、常務の指示に対し、X1は預かり書は提出するが誓約書は提出できない旨返答したので、新しいスペアキーを交付されなかった。

- (2) その後昭和60年2月頃、X1は、生駒駅前営業所の奥の部屋で更衣するように会社から指示を受け、爾後現在までそこで更衣し、部屋の鍵は交付されているが、同営業所入口の鍵は交付されていない。(営業所入口の扉の施錠を開けて、さらに、奥の更衣室の扉の施錠を開けて更衣室に入れるようになっている。)

5 X2の配置転換について

- (1) 元東大阪市所在の近畿自動車教習所に勤務していたX2は、その元同僚で先に会社に就職していたB3総務課長(以下「B3課長」という。)から入社勧誘を受け、昭和39年2月17日に採用された。

入社後に担当した仕事は、日報の整理、請求書の発行、運転手の個人別売上の集計のほか未収運賃台帳の記入、金銭出納帳・出入金伝票の記入等の事務であった。

- (2) 昭和55年4、5月頃、X2は、小明町営業所に配置転換された。

その際、社長から、将来小明町の営業所を本社とし、北新町(前記4(1)記載の第1ガレージの2階)で行っていた事務をそこに移す予定であること、他の従業員の手前X2一人だけ給料を上げる訳にはいかないが、小明町の営業所には無線係が一人で無線配車業務を担当しているので、その者の昼休みの間だけ代わりに無線配車を担当してもらうことにして、無線交替手当てを付けることで給料を上げたいとの説明を受けている。

- (3) 昭和58年9月11日、X2は、社長から、奈良地裁の決定に基づき検査役による会社の業務及び財産状況の調査が行われることを理由として、調査期間中は自宅待機しておくよう命ぜられ、翌12日から翌59年9月30日まで休職した。

- (4) 昭和59年10月1日、前日に常務から連絡を受けたX2は会社に復帰した。復帰後は主として休職中にたまっていた日報の整理を手掛け、無線配車も担当した。

- (5) 同年10月中頃、X2は分会に加入した。

- (6) 同年11月20日以降、X2は、無線配車業務に一切就かないようになった。

会社は、X2に対して無線配車業務に就くよう毎日指示した。

- (7) 同年12月初め、X2は会社に対し、自分が分会に加入している旨通知した。

- (8) 同年12月18日、分会及び組合は、年末一時金及び分会員の労働条件一般についての協議、同意約款の締結を交渉事項として団体交渉を申し入れた。

- (9) 昭和60年1月5日午後3時頃、X2は、常務及びB4(常務の弟)から、今後は週6日間午前9時から午後6時まで無線配車業務のみに従事するよう業務命令を受けた。

この際、X2は、業務命令の理由として、無線配車係も事務職であること、無線以外に同人の担当すべき事務がないこと、経営の合理化に基づく措置である旨説明を受けた。

その後1時間程して再び上記兩名から直ちに無線配車業務に就くよう指示を受けたX2は、組合に電話したが、連絡が取れなかった。

そこでX2は、とりあえずこの日と翌日は無線配車の手伝いをするが、翌々日に再度会社と話し合いをし、組合とも相談したうえで異動に応じるか否か返答する旨述べ、二日間無線配車の手伝いをした。

- (10) 同月7日午前9時過ぎ、X2が順次上がってくる日報の整理に取りかかっていると、常務とB4は、日報の整理はしなくてよいから、今すぐ無線配車を行うよう命じたが、X2は無線配車業務には就かなかった。
- (11) 同月8日、担当すべき事務のなくなったX2は、小明町営業所の事務室の掃除だけして一日中自分の席で待機していた。
- (12) 同月9日、X2が出社すると、これまで同人が使用していた机と椅子が事務室から撤去されていた。
- (13) 同月10日、小明町営業所事務室の入口に常務、B4及びB3課長が立っており、出社したX2に対し、無線配車業務に就くなら入室させるが、就かないならば帰宅するよう命じた。

X2は、話し合いを求めてX1、A3（以下「A3」という。）とともに小明町営業所に出向いたが、会社側は取り合わなかった。

なお、分会及びX2の代理人は、通知（内容証明郵便）により、会社がX2の就労を拒否している理由を質し、同人の事務職員としての就労を妨害しないよう要求した。また、組合及び分会は、X2の原職復帰その他について団体交渉を要求する「抗議通告」を出した。

- (14) 同月11日から3月11日頃まで、休日を除きX2は定時に出勤しているが、その都度常務らと無線配車業務に就くか否か5分ほど問答するだけで、X2が無線配車業務に就くことを拒否し続けるため、会社はX2を就労させていない。

この間会社は、1月14日に前記(13)の通知に対し、X2の配転理由を記した回答書を内容証明郵便により送付し、同月22日にX2が職務分担変更命令を拒否していることについて、①1月7日以降労務の提供がなかったので賃金支払義務のないこと、②これまでの配転命令拒否の行為について嚴重な懲戒を行う権利を留保する旨の通告書をX2に送付している。

その後、X2は、2月20日付で3日間、また3月2日付で5日間それぞれ出勤停止処分を受けた。

- (15) 同年3月11日、X2は、1月10日以降就労拒否の処分を受けていることを理由として今後は口頭による履行の提供を行う旨通知した。
- (16) 昭和61年3月31日、奈良地裁は、先にX2のなした地位保全等仮処分申請（昭和60年（ヨ）第20号）について、その申請を認容し、会社に対し、①X2を運転日報等の各種業務書類の作成整理を職務内容とする従業員として取り扱うこと、②金94,169円及び昭和60年2月27日以降の給与相当額を支払うこと等を命じる決定をした。

X2は、X1ら二、三人とともに会社に赴き、決定内容を伝え、明日から事務職員として勤務させるようもとめたが、常務は、「無線の仕事はあるが、事務職員の仕事はないから仕事はさせない。」と述べた。

なお、この件について、後日団体交渉を行うことになった。

(17) 同年4月2日、組合及び分会は、X2の原職復帰を求めるとともに会社の対応を違法なロックアウトであるとしてその期間中の未払賃金の支払い（仮処分決定の履行）等を要求した。

(18) 同月4日、X2の代理人は仮処分決定の履行を内容証明郵便により催告した。

これに対し会社は、同日付け文書により、決定については異議の申立てをする意思のあること、決定による仮処分金額は支払うが、主文記載の職務への就労は、実施不可能であり、また労務受領の義務がないことを理由に拒否する旨X2の代理人あてに通知した。

(19) 同月7日、X2は会社に赴き就労を求めたが、常務は、「あんたにさす仕事はないので、就労は拒否する。」と述べた。

X1ほか2名がこの日と同月9日にこのことについて団体交渉を行ったが、会社からは同じ回答しか得られなかった。

(20) 同月15日、X2の代理人は、会社のX2の就労を拒否する態度が固いことを理由として、今後の同人の就労義務の履行については、口頭により労務を提供する旨通告した。

なお、X2は現在に至るまで就労していない。

6 残業禁止措置について

(1) 昭和59年12月20日頃、組合のA4委員長（以下「A4委員長」という。）、A5書記次長（以下「A5」という。）及びX1らが、奈良労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対し、会社が労働基準法（以下「労基法」という。）に違反している事実があるとして申告を行った。

労基署は、年内に会社に立入り調査を行った。

(2) 昭和60年1月19日、会社は、従業員の一部の者が労基署に対し、会社の残業時間の管理が杜撰である等の申告をしたという理由で、今後は新基準（自動車運転者の労働時間等の改善基準について一労働省昭和54年12月27日基発第642号通達）を守って、①終業時間後の残業（日勤及び準隔勤について）は一般に認めない。ただし、乗客の申し出によりやむなく終業時間を越えたときは、理由書を提出すること、②残業、公出（休日労働）を含めて労働時間が新基準を越えるときは、残業、公出を禁止すること、として同月21日から実施することを乗務員に通知した。

(3) 同月21日、会社は、前記(2)の措置を実施するため、就業規則第41条所定のとおり、日勤については午前0時に、準隔勤については午前0時30分にそれぞれ終業し、入庫するよう無線で指示した。

分会員は、この措置が従来からの労働慣行に反するものであるとして、これまで通り午前1時頃まで就労していた。

分会員以外の乗務員は、上記措置後約1週間は会社の指示に従っていたが、それ以降は従来と同様午前1時頃まで勤務するようになった。

会社は、実施後1週間ぐらいして日勤及び準隔勤の分会員に対してのみ就業規則所定の終業時間に入庫するよう無線で指示した。

(4) 同月24日、組合及び分会は、会社が事前に組合との協議を行わず、労働時間を変更したこと等を問題として、誠意ある対応を求めるとともに団体交渉を申し入れた。

- (5) 同年3月5日、労基署は、会社に対して指導を行った。
- (6) 同月26日、労基署は勧告を行った。
- (7) 同年4月8日、分会員のA6（日勤、以下「A6」という。）、A7（日勤、以下「A7」という。）及びA8（準隔勤、以下「A8」という。）は、常務から本社2階に呼び出されたうえ、明日で時間外労働、休日労働に関する労基法第36条に基づく協定（以下「三六協定」という。）が失効するが、分会は新たな協定を締結していないので、分会員は残業をしないよう指示を受けた。
- その際、常務はA6及びA7に対し、労基法第32条所定の労働時間は日勤者については9時間36分であるから、午前0時まで就労したいのであれば、従前の始業時間を午前10時から午前11時36分に変更する旨述べた。
- それに対し、A6は三六協定締結の意向がある旨回答したが、常務は、A6、A7に対し、労基署に残業をさせないよう申告する者に対して残業はさせられないと言った。
- そこで、A6、A7は、午前10時から翌午前1時まで就労することは労働慣行として定着しているにもかかわらず一方的に変更することは不当労働行為である旨述べ、A6、A7、A8らは従来通り午前1時頃まで就労した。
- (8) 同月10日、会社は、分会員の日勤者に対し、一日の労働時間9時間36分の建前を維持するため、午前11時30分になるまで営業車のキーを交付しなかった。
- (9) 同月18日、会社は、日勤及び準隔勤の分会員を一名ずつ本社2階に呼び出し、21日から会社が制定を予定している新就業規則に基づき就労すること及び分会とは三六協定を締結していないので以後絶対に残業してはならないことを指示した。
- また、会社は、A6、A7、A9（準隔勤、以下「A9」という。）に対し、「そんなに深夜に仕事がしたいのならば、深夜堂々と仕事ができる隔日勤務にしたろうやないか。」と述べ、21日からの勤務形態を午前7時から翌午前1時までの隔日勤務に変更する旨述べた。
- (10) 同月19日、会社は分会に対し、就業規則の改定について団体交渉を申し入れた。
- A4委員長は、労基署に対し、会社が届け出る新就業規則を受理しないよう要請した。
- (11) 同月20日、団体交渉が開催され、常務は、組合及び分会に新就業規則案を提示し、21日から実施すること、また、今日中に労基署に届けに行くので意見書を提出してほしいこと等述べたが、分会は、意見書は新就業規則案をよく吟味してから提出するが、明日から一方的に実施するのであれば拒否する旨回答した。
- なお、会社は、同月20日頃新就業規則を作成し、同月23日に労基署にその届け出をした。
- (12) 同月21日、会社は、新就業規則を適用し、A6、A7を日勤から、A9を準隔勤から、それぞれ午前7時から翌午前1時までの隔日勤務に勤務変更を命じた。
- (13) A6は同月22、23、24日に、A7は同月21、22、23、24日に、A9は同月21、24日にそれぞれ従来通り出勤し、従来の勤務時間で就労したいと主張したが、会社は3名に対し、勤務変更命令に従わないのならば乗務させないと述べ、以後就労させなかった。
- また、会社は同命令違反を理由として3名を同月24日より3日間の出勤停止処分にした。
- (14) 同月25日、A6、A7及びA9は、奈良地裁に対し、旧就業規則の勤務時間に基づく

就労及び前記(13)の出勤停止処分の効力停止を求める仮処分を申請した。(昭和60年(ヨ)第72号)

なお、3名は、会社が4月21日以降申請人の労務提供の受領を拒否し、かつ賃金を支払わないことを理由として、その期間中の賃金に相当する金員の仮払いを追加申請した。

(15) 同年7月8日、奈良地裁は、前記(14)の仮処分申請について、その申請を認容し、旧就業規則通りの就労及び4月21日以降の賃金相当額の金員の支払いを命ずる決定をした。

(16) 同月9日、組合及び分会は、会社に対し、前記(15)の仮処分決定内容の誠実な履行を求めて団体交渉を申し入れた。

(17) 同月13日、会社は、前記(15)の仮処分決定に従い、上記3名の労務の提供を仮に受領するが、この決定については承服できない旨内容証明郵便により通告し、同月15日、この仮処分決定に対する異議を申し立てた。

(18) 同月18日の団体交渉において、組合及び分会は、A6、A7、A9などの日勤及び準隔勤の分会員を午前1時まで就労させるよう要求した。

会社は、前記(15)の決定によれば、A6、A7については午前0時に終業することになっているので、午前0時には終業してもらおう旨述べた。

(19) 同月21日、A6、A7及びA9は、就労を再開し、午前1時頃まで乗務した。

(20) 同年8月23日、A6、A7及びA9は、前記(14)の就労時間について、その終業時間を午前0時から午前1時に変更した時間帯での就労、前記(13)の出勤停止処分の無効確認及び会社が3名の就労を拒否した4月21日以降7月20日までの期間の賃金支払い等を求める本訴を奈良地裁に提起した。

(21) 同年9月9日、分会及び組合は、就労時間差別の是正、査定原価に基づく賃金水準の確定及び定年制の運用について団体交渉を申し入れた。

(22) 同月17日、前記(21)で申し入れのあった事項について団体交渉が開催された。

会社は、新就業規則及び新賃金規程(昭和60年4月21日制定)に同意してほしいこと、また、このことを条件として三六協定を締結したい旨述べた。

分会は、三六協定を締結する意向のあること、新就業規則については吟味して意見書を提出する旨述べた。

(23) 同年10月7日、分会及び組合は、会社に対し、新就業規則及び新賃金規程の制定経過等について質問状を出したが、会社は回答しなかった。

(24) 昭和61年4月以降、分会は、三六協定の締結について会社とかなり詰めた交渉を行い、会社から新賃金規程を若干変更する旨提案されたが、なお折り合いがつかず、現在も三六協定は締結されていない。

7 営業車の持ち帰りの禁止措置について

(1) 従来、会社は、終業点呼を行わず、乗務員が営業車を持ち帰ることを認めていたが、昭和59年10月頃、陸運事務所から道路運送法の趣旨の実効を図るために乗務員の営業車の持ち帰りを止めさせるよう指導を受けたという理由で乗務員に対し、営業車の持ち帰りを止めるよう指示した。

(2) 同年11月頃、会社は、営業車持ち帰り禁止にともなう通勤費の見直し額を算出したが、分会は、その算出方法に不満を表明した。

(3) 昭和60年1月になり、A6は、B5業務課長(以下「B5課長」という。)から、会社

が陸運事務所から、A 6 が営業車を持ち帰っているのを止めさせるようにと名指しで指導を受けているという理由により二、三週間に亘って営業車の持ち帰りを止めるよう指示された。

- (4) 同年1月19日、会社は、乗務員全員に対して、「通達事項」と称する文書により始業点呼、終業点呼の実施方及びそれに伴う営業車の持ち帰り禁止を命じた。
- (5) 同年1月24日、分会及び組合は、会社の上記措置に対し、通告書により、営業車の持ち帰りは定着した慣行であり、その変更には分会との事前協議を行うべきこと及び持ち帰りを禁止するならばこれまでの持ち帰りに相当する出退勤のための交通手段を提供するよう要求した。
- (6) 現在、営業車を持ち帰っている乗務員はいない。

8 X 1 の交通事故に対する出勤停止処分

- (1) 昭和60年1月27日、X 1 は、乗務中に生駒市宝山寺方面において前方不注意による追突事故（被害車両修理代238,000円、被害車両に乗っていた者のうち、運転手についてはムチ打ちによる後遺障害、妊婦についてはその後に出産した子供の障害と事故との因果関係の有無等について、問題が残っており現在も示談交渉中）を起こしたので、事故発生の時間、場所、相手方、その他事故の状況全般に関する報告書を提出したが、常務からそれとは別に始末書の提出を指示された。

X 1 は、これまで事故を起こした乗務員は慣行として報告書を提出していたが、始末書まで提出した例のないことを指摘し、一度はこれを拒否したが、常務から今後事故を起こした乗務員すべてについて始末書の提出を義務づけるので今回は提出するよう強く指示を受けたことから、後日に提出することにした。

- (2) X 1 は、会社がこれまで事故により運転免許停止処分を受けた乗務員には無線配車業務に従事させていたので、同月末にB 3 課長に対し、無線配車業務の担当を願い出た。

二、三日後、X 1 はB 3 課長から、自交総連の者には無線を担当させないと常務が述べている旨伝えられた。

その後、X 1 は、運転免許停止処分になる直前に再びB 3 課長に処分期間中の無線配車担当を願い出たが、以前と同じ返答しか得られなかった。

なお、X 1 は、行政処分を受け、同年3月28日から4月27日まで乗務していない。

- (3) 同年2月3日、X 1 が、常務に、「今般、私は交通事故に遭遇しました。今日まで、安全運転に留意してきたところではありますが、今後さらに、安全運転に心がけます。」と記載した始末書を提出した。

常務は、「これは始末書とは言えない。報告書に過ぎない。」と述べ、受領を拒否したうえ、自分の言うとおりに書くよう指示したが、X 1 は拒否した。

- (4) 同日、会社は、X 1 に対し、同日から2日間の出勤停止を命じた。

9 警察官の出動要請及び警告書の掲示について

- (1) 昭和60年2月26日、A 3 は、同年2月分の給与（支給額146,918円）の支給を受けた。

- (2) 同月28日午前9時頃、小明町営業所に出勤したA 3 は、2月分の給与支給額が予想に反して少なかったことに疑問を抱いていたのでB 3 課長に給与明細の説明を求めた。B 3 課長は自分ではわからないのでB 5 課長に説明を受けるよう指示した。

A 3 はB 5 課長に説明をもとめたが、常務がいないので連絡しておくと言われた。そ

ここでA 3は、イライラして事故を起こすといけないと思い、説明を受けるまで乗務せず待機しておく、また、電話をいれるので（午後5時～午後8時）、常務に連絡をつけて今日中に返答してほしい旨述べ、暫時、付近の喫茶店、友人宅等で待機した。

夕方に常務がかえってくることを聞いていたA 3は、午後5時頃、会社に電話を入れたところ、出てきたB 6係長（以下「B 6係長」という。）は、B 5課長が不在なので自分にはわからないと返答した。

午後8時頃、A 3は、再び会社に電話したところ、B 6係長からB 5課長に連絡しておくとの返答を受けた。

この後A 3からB 5課長に電話すると、昼間常務に連絡しているので、常務が説明してくれるはずとの電話連絡を受けた。A 3は、B 5課長に常務へ電話してほしい旨頼んだが断られた。

このころ、A 3から電話を受けたA 1もB 5課長に電話している。その後、A 3は、B 5課長から常務は今日は忙しいので説明できない旨の電話連絡を受けた。

- (3) 同年3月1日、A 3はこの日は勤務日ではなかったが、給与明細の説明を受けるために午前9時頃小明町営業所に赴き、無線室にいたB 3課長とB 6係長に、常務に連絡をとってくれるよう依頼した。連絡をとって10分ないし15分経過しても常務が出社しないので、再び依頼を受けたB 3課長は常務の自宅まで事情を連絡に行った。

その後、B 3課長の報告を受けた常務が会社に電話を入れると、電話口に出たA 3は興奮状態で通話した。

通話後10分ないし15分経過後、常務、B 4及びB 7（常務の弟）が上記本社に到着すると、このときまでに2階の事務室にA 3を含めて8名の乗務員が集まっており、出社した常務らとその中の数名がA 3の給与説明にかかわって口論となった。

- (4) このままでは喧嘩になると感じたB 4は、事務室と扉一枚隔てただけの無線室から電話で警察に出動を要請した。
- (5) 会社から出動要請を受けた警官が到着し、X 1、A 1及び常務らからそれぞれ事情聴取した。
- (6) 警官が退去した後、常務は給与明細を説明した。
- (7) 同月2日、出勤してきたA 3は、B 3課長から会社の作成した警告書を手渡され、署名のうえ会社に提出するよう指示された。

会社は、A 3が受領を拒否したので同警告書を黒板に掲示した。

10 団体交渉について

- (1) 昭和59年11月16日、分会及び組合は、要求書により、同年年末一時金を主な交渉事項として団体交渉を申し入れ、同月22日団体交渉が開催された。（あすか労組及び互助会との三者での共同交渉、以下(2)ないし(6)についても同じ）

分会は、支給額として、勤続6月以上の従業員一人当たり平均40万円を要求した。

- (2) 同月28日団体交渉が開催された。

分会は、あすか労組からの申し入れや県下同業他社の妥結額を考慮して要求額を変更し、三者は要求額を一人平均26万円に統一した。

- (3) 同年12月3日、会社側から常務及びB 3課長が、分会側からX 1、A 1及びA 6が出席して団体交渉が開催された。

- (4) 同月4日、団体交渉が開催され、会社は、一時金支給額として、従来通り乗務員一人当たりそれぞれの半年分（5月21日から11月20日まで）の営業収入の4%を提示した。
- (5) 会社は、同月5日の団体交渉において、一人当たり半年分の営業収入の4%プラス1万円と回答し、同月7日の団体交渉において、5日の回答に一人当たり約3,000円の上積み回答を行った。
- (6) 同月10日、午後2時頃から会社側から常務、B3課長及びB4が出席し、団体交渉が開催された。
約2時間の交渉の後、常務が社長と協議するため一旦休憩した。
午後5時頃に交渉は再開されたが、会社の回答に進展がみられないことから、A4委員長は、常務に対し、社長あるいは社長夫人に組合の要求を呑んでくれるよう話してほしい旨要望したため、午後8時頃、常務及びB4は退席し、交渉は再び中断した。
その後、呼び出しを受けて退席していたB3課長は、午後11時過ぎに社長宅からB4と共に会社に戻り、①本日の団体交渉はこれで打ち切る、②本日のような団体交渉をもつつもりはない、③交渉ルールを設定するため明日にも窓口折衝に替えたい等を内容とする文書を会議室の前の黒板に掲示し、B4がその様子を写真に撮った。
- (7) 同月11日、分会は、当委員会に対し、年末一時金を調整事項とするあっせん申請を行った。
- (8) 同月14日、会社は、あすか労組と妥結した。（妥結額半年分の営業収入の4%プラス約16,000円）
- (9) 同月15日、第1回あっせんが開催されたが、会社は欠席した。
- (10) 同月18日、分会及び組合は、年末一時金の外に労働条件についての同意約款の締結を求めて団体交渉を申し入れた。
- (11) 同月20日、会社側から常務、B4及びB3課長が、分会側からX1、A1及びA5が出席し、団体交渉が開催されたが、交渉内容について進展はなかった。
- (12) 同月22日、第2回あっせんが開催されたが、会社は欠席した。
この日、会社は乗務員に対し、あすか労組の妥結額で年末一時金を支給する旨無線で連絡した。
支給するに際し、会社は、金額については解決した旨記載した受領書を兼ねた文書に署名押印するよう求めたので、分会は、支給金員は内金としてとりあえず受領するが、額については未妥結であるとして署名押印を拒否したため、分会員には支給されなかった。
- (13) 同月27日、当委員会は、あっせん員協議の結果、あっせんを打ち切った。
- (14) 昭和60年1月12日、X2の原職復帰及び年末一時金を交渉事項として団体交渉が開催された。
- (15) 同年1月24日、分会及び組合は、通告書により、昭和59年年末一時金、有給休暇手当の不足額の支払い、法定通りの割り増し賃金の支給及び労働慣行の尊重等についての早期解決を求めた。
さらに、2月22日、分会及び組合は、催告書により、上記事項等について団体交渉の開催を要求した。
- (16) 同年3月14日、X2の原職復帰及び年末一時金を交渉事項として団体交渉が開催され

た。

(17) 同年4月20日、団体交渉が開催された。

常務は、分会に新就業規則を提示し、21日からこれを実施する予定であること、また、今日中に労基署に届けに行くので意見書を提出してもらいたいこと等を述べたが、分会は、意見書は新就業規則をよく吟味してから提出するが、会社が明日から一方的に実施するのであれば拒否する旨回答した。

(18) 同年7月9日、分会及び組合は、前記6(15)の仮処分決定の誠実な履行を求めて団体交渉を申し入れた。

(19) 同年7月18日、団体交渉が開催された。

分会が、A6を従来通りの営業車に乗務させること及び日勤と準隔勤の分会員を午前1時まで就労させるよう要求したところ、常務は、だれをどの営業車に乗務させるかは会社の権限であり、A6をどの営業車に乗務させるかは未定である旨回答した。

(20) 同年8月10日頃、会社と分会との間で同年夏季一時金の支給額について妥結し、分会員はその頃それを会社から受領し、同時に、会社と分会の間で未解決であった昭和59年年末一時金についても前記(8)記載の会社とあすか労組との間の妥結額と同額で妥結し、その年末一時金を同年9月12日頃分会員は受領した。

(21) 同年9月9日、分会及び組合は、就労時間差別の是正、査定原価に基づく賃金水準の確定及び定年制の運用について団体交渉を申し入れた。

(22) 同月17日、前記(21)で申し入れた事項について団体交渉が開催された。

会社は、一つの会社に二つの就業規則が存在することはおかしいので、新就業規則に同意してほしいこと、また、このことを条件として三六協定を締結したい旨述べた。

(23) 同61年4月7日及び同月9日の2回にわたり、会社と分会との間で、前記第5(16)記載の仮処分決定の履行を求める件についての団体交渉が行われた。

第2 判 断

1 分会結成後の労使関係

① 分会は、昭和59年10月6日、社長が組合嫌悪の意思に基づきX1に対し、自交総連以外の労働組合の結成を援助することを条件とする組合からの脱退あるいは分会組織拡大の自粛を求めるなど分会の運営に対して露骨な支配介入発言を行い、さらに、X1が社長の上記要求を拒否すると、会社は、分会員の増加する状況に対する危機感から、従業員のC4とC5に働きかけ、同月16日、あすか労組を結成させたと主張する。

他方、会社は、分会及びあすか労組の結成を知ったのは、同月16日、あすか労組より、同月25日、分会から、それぞれ結成通告を受けた時点であって、会社が事前に分会結成の動きを了知し、分会の主張するような言動を行ったことはなく、また、分会活動を妨害するために、あすか労組の結成を助成した様なことはないと主張する。

以下判断するに、

前記第1. 2. (3)及び(4)で認定したとおり、会社は昭和59年夏季一時金交渉において、従業員の中で積極的な活動を行っていたX1を昭和59年7月12日に解雇したが、結局同年9月25日に裁判上の和解により復職させるに至ったこと、また、前記第1. 2. (4)の上記解雇に対する地位保全等仮処分申請についての裁判所の審尋の際に、組合のA4委員長らが傍聴に詰めかけ、X1を支援していたことや、その後裁判上の和解が成立し、

X 1 の復職が決定した時には、同人がすでに組合に加入していたことを了知していたと常務が証言していること、さらに、会社が分会の主張を覆すに足りる疎明をしていないこと等審問の全趣旨から判断すると、仮に会社の主張するように、明確に分会の結成を知ったのが、前記第 1. 2. (5) で認定した 10 月 25 日の分会結成通知を受けた時であったとしても、すでに会社は、組合に加入していた X 1 が復帰後に社内でどのような組合活動を行うか気にかけていたとみるのが相当であり X 1、A 1 以外の従業員の中にも組合活動に参加している者のあることを察知していたと考えられ、このような情勢の下で会社は、分会結成の動きを感じとっていたと考えざるを得ない。

社長が、このまま X 1 らの活動を放置しておく、近く自交総連に加入する者が増加し、あるいは分会が結成されて、それらの者の活動がこれまで以上に活発化するのではないかと懸念していたものと思われる。

そこで社長がこれらの動きを封殺するため、前記第 1. 3. (1) のような発言をおこなったものと推認するを相当とする。

したがって、上記の社長の発言は、分会の結成に対する支配介入の意図をもってなされた不当労働行為であると判断せざるを得ない。

次に、同年 10 月 16 日、あすか労組が結成されたことについては、前記第 1. 3. (2) で認定したとおりであるが、ちょうどこの時期は、前記のように会社が分会結成の動きを察知していたと思われる頃であり、しかも前記第 1. 2. (4) のとおり、分会結成の中心的存在である X 1 が和解後復職してきて間もなくのことでもあったこと、また、あすか労組結成の中心であり、その委員長となった C 4（以下「C 4」という。）は、同年 4 月 10 日付三六協定の当事者として署名押印したものであるが、X 1 及び A 6 の証言によれば、両名は当時残業をするには三六協定が必要であるとの認識さえなかったし、C 4 を三六協定の当事者とするための投票も行われなかったことは明らかであり、かつ前記第 1. 2. (4) の X 1 の仮処分事件の際に、会社が裁判所に提出する報告書なる文書（仮処分申請の却下を求めるもの）に C 5（以下「C 5」という。）とともに署名押印していること等から総合的に判断すると、C 4 は、日頃から会社に協力的な乗務員であり、その指示に忠実に従う人物であったと推測することができる。

さらに、前記第 1. 3. (2) で認定したとおり、あすか労組の結成式が本社屋上のプレハブで行われ、その後、会社が同建物を同組合の事務所として、社内掲示板とともに貸与し、組合事務所の看板を社長自ら墨書していることからみて、復職した X 1 を中心に分会が結成され、組織拡大を図っていく過程で、C 4 らが分会に対抗しようとの意図のもとに自発的に活動した結果、偶然に分会の結成と時間的に近接してあすか労組を結成したものは考えられず、むしろ、会社が分会に対抗する勢力として C 4 らに会社に協力的な別組合を結成するよう慫慂し、これを受けて C 4 らがあすか労組を結成したものと推認せざるを得ない。

従って、先に認定したように、会社が最初は X 1 に働きかけることで自交総連からの脱退を勧奨し、分会組織の拡大を阻止すべく図ったこと、そして、それが不可能になると、今度は、会社の意向に忠実な C 4、C 5 に働きかけ、同人らをしてあすか労組を結成せしめ、かつ、会社施設を分会に貸与せず、あすか労組にのみ貸与する等の助長をしたことは、分会の活動を牽制し、その弱体化を図ろうとしたものと考えざるを得ず、こ

のことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- ② また、分会は、昭和59年10月末頃、社長がA2に対し、恫喝を加え、分会への加入を阻止すべく露骨な妨害行動をしたと主張し、他方、会社は、分会の主張するような言動はとっていないと主張する。

以下判断するに、

組合及び分会は、昭和59年11月28日、A2に対する社長の発言を問題として警告を発する旨の通告書を出したことは明らかであり、さらにX1証言とも総合して考えると、その時期については正確に特定できないけれども、分会結成後まもなく社長がA2に対し前記第1. 3. (3)記載のとおり発言をしたことが認められる。

以上認定した事実は、会社が分会組織を弱体化する意図の下に行った発言として、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

- ③ 分会は、昭和60年2月頃、社長がC1をしてX1に対し脅迫発言を行わせて、組合活動の弱体化を企図したと主張する。

他方、会社は分会の主張するような言動を従業員に指示したことはなく、また、社長の親戚に大物の極道がおるなどということは全く事実と反することであると主張する。

以下判断するに、

X1の証言のとおり、C1が前記第1. 3. (4)のとおり発言を行ったことが事実であり、しかも、社長とC1が以前に別会社に勤務していた頃から上司と部下との関係にあり、さらにその後、社長が現在の会社にC1を呼び寄せ、採用したことは認められるけれども、このことだけから直ちに社長が上記のような発言をするようC1を使囃し、C1が社長の意を受けて発言したとまでは断定することは困難であって、むしろC1自身が分会に対して嫌悪感を抱いて発言したのではないかとの疑いを差し挟む余地がないでもないから分会の主張は採用できない。

2 更衣室のある建物入口のスペアキーの不交付

分会及びX1は、以下のとおり主張する。

X1は、入社以来第1ガレージの2階に更衣室を割り当てられ、更衣室入口のキーと同建物の1階から2階へ入る通路のスペアキーの2つのキーを会社から交付され、更衣室を自由に利用していたにもかかわらず、昭和59年12月20日頃、同建物内にC3が会社に無断で入っていたことから、会社は、X1がC3に通路入口のスペアキーを渡したのではないかと疑い、通路入口の錠を取り替えたうえ、新しい錠のスペアキーを交付するについては、スペアキーの預り書及び誓約書の提出を要求し、X1が誓約書の提出を拒否すると新しいスペアキーを交付しなかった。

そのためX1は、就労開始時及び終了時には常務またはその弟らに錠を開けてもらうものの、それ以外の時刻に更衣室に出入りする必要がある場合には逐一管理者（上記キーの保管者）に連絡しなければならない等著しい不便を被った。

また、会社は、あすか労組の組合員に対しては従来通り同建物内の更衣室の利用を認めながら、X1に対しては昭和60年2月に更衣室を駅前営業所の建物内に変更した。会社はこの変更後も、更衣室のキーは交付したものの、建物入口のスペアキーを交付せず、また、同建物内の電灯が点灯しなくなったにもかかわらず、現在に至るまで1年以上も放置している。会社のとった以上の行為は、X1が分会長である故の差別的取扱であるとともに分

会の活動に対する支配介入である。

他方、会社は、以下のとおり主張する。

第1ガレージの1階から2階への通路入口の錠を取り替えたのは、昭和59年12月20日に第1ガレージの2階の更衣室のほか社長室等に通じている廊下付近まで会社の了解を得ることなく、C3が入り込んでいるのを発見したので、会社社屋の管理のためにとった措置である。

その際、取り替えた錠のスペアキーをX1に渡さなかったが、これはX1にだけ渡さなかったものではなく、同じく更衣室を使用していたC2、A2に対しても渡していない。しかもX1が更衣室を使用するのに何らの不都合を与えていない。

また、X1の更衣室を駅前営業所に移したが、同所の入口の扉は保管物の管理のため常は施錠しているが、申し出さえあれば何時でも開錠できるので、X1に格別の不便を与えているわけではない。

仮に、X1が更衣室を使用するについて従前よりは多少不便を感じる状況が発生したとしても、会社の社屋管理の必要性の変更に伴って発生した最小限の制約であり、かつ、会社には不当労働行為の意思など全くない。

以下判断するに、

X1が、第1ガレージの2階に更衣室があった当時、同建物の1階から2階へ上がる通路入口の扉の錠と更衣室入口の扉の錠の二つのスペアキーの交付を受けて使用していたこと及び昭和59年12月20日頃、同建物内にC3が入り込んでいたことを理由として、会社が同建物の通路入口の扉の錠を付け替え、X1に対し、新しいスペアキーを交付することについて誓約書の提出を要求したが、提出がなかったため新しいスペアキーを交付しなかったことは前記第1.4.(1)で認定したとおりである。

その後、昭和60年2月頃、X1の更衣室が駅前営業所の建物内に移されたこと、そしてその更衣室のキーの交付は受けたが、建物入口のスペアキーを交付されていないことは、前記第1.4.(2)で認定したとおりである。

ところで、当時、第1ガレージの建物の2階には、X1らの更衣室あるいは宿直室のほかに常務の使用していた部屋もあったのであるからその部屋には会社経営上の重要書類等も存在していたものと思料され、そのような建物内にC3が無断で立ち入ることについては、C3が第1ガレージ等の不動産や株式等の所有をめぐる社長と係争中であったことから、常務が極度に警戒していたものと考えられる。

また、常務は当時、X1がC3宅に出入りしているらしいとの噂も聞いていたと証言しており、会社が第1ガレージの通路入口の扉の錠を付け替え、そのスペアキーを誓約書不提出のX1に交付しなかったのは、X1が分会活動の中心的存在であったことによる不利益取扱や分会に対する支配介入の意図をもってしたというよりも、むしろ、C3に対する警戒心からとった措置であったと考えるのが合理的である。

しかし、その後会社は、X1の更衣室を駅前営業所の建物内に変更している。X1にとってこの変更そのものは更衣するについて特に不都合を生じさせるものとは考えられないが、変更に際して会社は当初、営業所入口のスペアキーを交付すると言いながら、現在まで交付していないことには疑問がある。

すなわち、会社は駅前営業所には書類関係、備品、LPガスボンベ等を保管していると

いうが、同営業所には全く人員が配置されていないうえ、X 1 の更衣室が移された昭和60年2月当時には主要な会社業務は第1ガレージあるいは本社で行われていることからみて、経営上重要あるいは機密を要するような書類は保管されていないと推測され、また、その他の物品についてもX 1 が建物入口の戸締まりをすれば十分であり、X 1 がその施錠を失念したり、あるいは故意に施錠しないと疑うのは不合理であって、常務またはその弟らがX 1 の必要の都度開錠するというような厳しい管理の下に置かなければならないような必要性はないのではないかと考えられる。

以上のことからみて、出退勤のとき以外にX 1 が更衣室に出入りする必要がある場合は、その都度会社に連絡して、営業所入口を開錠してもらわなければならないという不便さがあるにもかかわらず、会社が施設管理を理由としてその入口のスペアキーを交付しないことは、会社が営業所内の電灯が点灯しないことを知りながら一年以上現在に至るまで修理せずそのまま放置していること、会社が昭和59年12月20日頃まで第1ガレージ内の更衣室を自由に利用することをX 1 に許容していたこと等を合わせ考えると、会社は施設管理の必要性に藉口して、これまでのX 1 の分会活動を嫌悪し、その活動の中心的存在である分会長のX 1 に対して、いやがらせをするとともに他の分会員に動揺を与えようと意図したものと解するのが相当であって、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

3 X 2 の配置転換について

分会及びX 2 は、以下のとおり主張する。

X 2 は、昭和39年2月17日に事務職員として採用されて以来一貫して事務職員として勤務しており、昭和58年9月12日から翌59年9月30日までの自宅待機の後、復職してからも社長からは日報の整理を指示され、また、B 3 課長から無線日報の整理を頼まれており、現実に一貫して事務職として業務に携わっていたにもかかわらず、会社は、昭和60年1月5日になってX 2 に対して無線配車業務への職種変更を命じた。

しかし、無線機の導入以来、事務職の仕事と無線配車とは異なる職務として厳然と存在しているのであって、本件業務命令は会社とX 2 との間に成立している労働契約に違反するものである。

また、X 2 が小明町営業所で行った無線業務はもともと名目上のものに過ぎず、そこでも事務職員として勤務していたのであり、実質的には無線配車業務を単独で遂行したことは一度もなかった。

さらに、無線業務にとってもっとも重要である具体的かつ詳細な地理的知識をもっていないX 2 にこのような命令を出したことは経営の合理性に基づくものとはいえない。

したがって、熟練者でも毎日無線配車業務に従事することが肉体的、精神的に不可能であるにもかかわらず、会社が、X 2 が分会に加入してまもなく不当な職種変更命令を行ったことは、X 2 が分会に加入したことを理由とする不利益取扱であるとともに、それまで分会員の労働条件全般について組合との協議と、その同意がなければ一方的に変更することはできない旨の協約の締結を要求していた分会の団結権を侵害する支配介入行為である。

また、昭和60年1月7日以降現在まで会社が業務命令違反としてX 2 に対して就労拒否を行い、さらに同年2月20日及び3月2日の二度に亘って出勤停止処分を行ったことは、会社の最も古い従業員であり、運転手に対する影響力の強いX 2 の職場復帰を認めると分

会への加入者が増加するとの恐れに基づくものである。

他方会社は以下のとおり主張する。

会社は、昭和39年2月17日にX2を事務職系職員として採用し、主として各種業務書類の作成、整理に従事させていたが、漸次X2の担当業務が減少し、昭和58年9月の自宅待機を命じた頃には同人の職務内容は日報の綴り直し、無線配車の補助及び雑用のみであった。

昭和59年10月1日からX2を職場復帰させたが、その際、管理体制の整備、職務分担の適性化・合理化の趣旨を実現し、特に管理職員の事務量の過重を是正するため、お茶汲み等の雑用と無線配車の補助しかする仕事になかったX2に対し、無線配車の補助を主として行い、その余の時間で雑用をするよう指示した。

ところで、会社とX2の間には給付すべき労働の種類、態様、場所について特段の合意がないのであるから、会社には労働者の同意を要しないでそれらの点について個別的に決定する権限があり、また、無線による配車の業務は事務職員の仕事に属し、その内容は単純、容易なものであって、X2も昭和55年4月に小明町で勤務するようになってから無線配車の業務を頻繁に行っており、その取扱いには習熟していたこと等から会社としては合理的事由に基づく正当な業務命令として同人に対し以上のような指示をしたものである。

以上のような事情にもかかわらず、X2が会社の指示を無視する態度を続けるので、会社としてはやむを得ず昭和60年1月5日に無線配車の補助業務に専念し、場合によっては雑用ができなくてもよい旨の指示をなした。

ところが、X2は、分会の指示により、従来職務でなければ就業しない旨主張し、自ら就業を拒否していることは、明らかに業務命令に違反するものであって、これに対し、会社は、昭和60年2月20日及び3月2日にそれぞれ出勤停止処分を行ったものである。

以下判断するに、

昭和39年2月17日の入社以来X2が事務職員として各種業務書類の作成、整理を主として行っていたことは、前記第1.5.(1)で認定したとおりである。

また、昭和52年12月頃からX2の担当していた業務のうち、金銭出納帳、出入金伝票の記入及び運転手の個人別売上げの集計は他の者が行うようになり、また、昭和57年9月頃コンピューターが導入されて以降未収運賃台帳の整理やそれに基づく請求書の発行についての事務も漸次軽減されることになった。

したがって、前記第1.5.(3)で認定した会社がX2に自宅待機を命じた昭和58年9月時点では、同人が担当していた事務は日報の整理がその大部分を占めていたことが一応認められる。

ところで、分会及びX2は、会社からタクシーの無線配車の補助業務を担当するよう命令を受けたのは、昭和60年1月5日が最初であり、前記第1.5.(4)で認定した昭和59年10月1日に会社に復帰した際には、社長からX2の休職中未整理のままであった1年分以上の日報の整理をするよう指示を受け、また、B3課長からも無線日報の整理を依頼されたと主張し、

他方、会社は、分会及びX2の主張するような事務は命じておらず、主として無線配車の補助業務を行い、その余の時間で雑用を行うよう命じたと主張する。

なお、当事者間で無線配車の「補助」業務というのは電波法にいう無線従事者の資格を

要しない者の無線業務（電波法施行規則第33条第1項第13号に規定されているプレストーク方式による無線電話の送受切替装置の技術操作）のことであり、これは実質上の無線配車業務、すなわち客から電話による申込みを受け、最寄りの場所を走行中のタクシーに配車を指示する業務であると認められる。

この点について判断すると、X2は、無線配車業務は会社の指示によるものではなく自主的に行っていたと証言しているが、10月1日の復帰後11月19日までほぼ毎日のように無線配車を担当している他の従業員の昼休みには代わって行っていたことは明らかであること、また、すでに認定したように昭和58年9月11日の休職時には、それまでX2の担当していた事務分担が漸次軽減されてきた経緯及び出勤日の午前中は無線配車を担当し、午後から雑務を行うよう指示したとの常務の証言からすると、会社は、X2の復帰の際、同人に対し、4時間ほど無線配車業務を担当し、それ以外の時間で日報の整理等を行うよう命じたと考えるのが相当である。

また、分会及びX2は、入社の際、X2と会社との間で前記第1.5.(1)で認定したような事務を行うとの労働契約が締結されており、その後、会社に無線配車設備が導入されてからは無線配車を担当する専属職員がいて、X2の仕事と無線係の仕事とは全く別であったこと、そして現在も事務職員とは別に無線配車係が存在していることを主張する。

他方、会社は、X2との間には給付すべき労働の種類、態様等について特段の合意がなく、無線による配車業務は事務職の仕事であると主張する。

なるほど、昭和41年10月頃、会社に無線配車設備が導入されて以後昭和52年12月までC6の前任者及びC6がもっぱら無線配車業務に従事していたことが認められ、また、X2の証言から前記第1.5.(1)で認定したような事務を行うよう入社当時に説明があったことが推認できる。

しかし、その後前記C6の退職後は無線配車を専属に行う職員はいなくなり、その後現在まで非番の運転手及び管理職員である事務職員が交代で無線配車業務に従事してきたのが実情である。

さらに、前記第1.5.(2)の昭和55年5月頃から自宅待機を命ぜられた昭和58年9月まではX2は主として昼休みの時間帯に当番の無線係に代わって無線配車業務に従事していたことは同人も認めている。

したがって、以上の事実からみると会社が復帰してきたX2に対し1日につき4時間程度の無線配車業務を行うよう命じたとしても直ちに不当な業務命令とまでは言い難い。

ところが、X2は復帰時に会社から与えられた指示に必ずしも沿うものではなかったとはいえ1日につき一応1時間ないし2時間ほどは無線配車業務に従事していたにもかかわらず、前記第1.5.(6)で認定したように昭和59年11月20日以降X2は無線配車の業務に一切つこうとしなくなった。

会社は、X2のこのような態度は休職前の取扱いと異なり会社が同人に対して無線手当をつけなくなったことに対する不満に基づくものと理解して他にさせる仕事なくなったという理由で前記第1.5.(9)で認定したとおり、昭和60年1月5日同人に対し、今後は週6日の出勤日には昼休みを除いて午前9時から午後6時まで無線配車業務に専従するよう指示した。

X2は、週6日間勤務時間中すべて無線配車業務につくことは能力的に不可能であるか

らこれを拒否したと主張する。

そこで、無線配車業務の性質についてしてみると、無線機はプレストーク方式でその操作は電波法に定める無線従事者でなくても可能であること、また、電話で配車を依頼してくる客の大半は顧客であることは常務の証言等から認められるが、他方、X 2 及び X 1 の各証言によれば実際にタクシー配車を行うについては一般事務を行う場合とはおのずから異なった特殊な知識や経験が必要であり、また、X 2 及び X 1 の各証言によれば乗務員にも配車の目的地がわからない場合もあって、その場合には無線担当者が目的地まで乗務員を無線で誘導しなければならず、また各営業車の位置関係からどの営業車を配車すれば効率的であるか等見極めねばならないこと等も起こりうるのであって、会社では無線配車業務を行う者の多くはかつて乗務員として勤務していた者が充てられていることが認められるから、営業区域の地理に関する知識や道路整備の状況等に関する経験に乏しい X 2 にとって全勤務時間中自分一人で無線配車を行うことが容易でないとの X 2 の証言は首肯できる。

しかし、常務の証言のとおり、会社において電話で配車を求めてくる客の大半が顧客であり、また、無線室には住宅地図もあり地図を調べながら経験を積んでいくことができないうえにも、小明町営業所に配転後及び復職後も、稼働している営業車輛の台数や注文数の少ない昼食時とはいえ現に X 2 が無線配車をしていたことからいって、X 2 にとって無線配車を行うことが全く不可能であるとは言い難い。

さらに、会社は X 2 に対して昭和60年1月5日に前記第1. 5. (9)で認定した業務命令を発したことについては、この命令が X 2 の復職時に発した命令と同じく、社内の管理体制の整備、職務分担の適性化、合理化を目指したものであり、1、常務が会社経営の全般につき従業員を指揮、監督するとともに、経理と対外折衝を、2、B 5 課長が運行管理、従業員の指導、車輛の入出庫の管理、事故の処理を、3、B 6 係長が得意先関係事務（未収金管理及び集金、接客及び苦情処理等）及び運行管理を、4、B 4 及び B 7 の両名が給料計算、従業員の勤怠管理、教育、懲罰、社内問題の解決処理、諸規則の新設改廃の立案、車輛、部品、備品の管理、運行管理及び事故処理の各補佐、従業員の福利厚生、健康管理をそれぞれ担当しており、常務、B 5 課長及び B 6 係長は上記本務のほか無線配車業務をも担当するので必然的に本務の仕事にしわ寄せが及ぶと主張しているが、上記1、2、3、4のいずれかの業務を事務的に補助する職務を X 2 に担当させることは必ずしも不可能とは考えられない。

かえって会社は、入社以来長年に亘り事務職に習熟してきた X 2 に事務的職務を引き続き担当させる工夫をしようとの姿勢が見受けられない。

乙第39号証によれば、会社は女性の事務員1名（X 2 その人を指すと思われる）の残業時間を含めての三六協定を労基署に届け出しており、昭和60年1月5日の時点で X 2 に担当させるにふさわしい事務的職務がほとんどなくなっていたとの会社の主張は肯定し難い。

しかも、先に認定した無線配車業務の特殊性に鑑みると毎日休憩をはさんで8時間程度無線配車をすることは、甚だしく苦痛であるとして X 2 が拒否しているのは必ずしも身勝手であるとは考えられないにもかかわらず、会社がこれを顧慮することなく無線配車業務に X 2 を専従させることを強行しようとする態度並びに前記第1. 5. (7)で認定したとおり、X 2 が分会加入を会社に通告してまもなく上記命令を出していることや、前記第1.

5. (8)のとおり分会が会社に対して分会員の労働条件一般については組合との協議及びその同意を要する旨の労働協約の締結を求めていたことなど分会活動が活発になってきた時期に命令していること及び前記第1. 5. (9)、(10)、(12)、(13)及び(14)で認定したように会社のX 2あるいは分会に対して同人の職務分担変更についての話し合いあるいは団体交渉に誠実に応じようとしなない態度等その他の諸事情を斟酌し総合的に判断すると、会社がX 2に対し1月5日に業務命令を出したことは、事務の適正配置にかこつけ、他の意図、すなわち事務職員として唯一分会に加入したX 2に対する敵意及び他の分会員へのみせしめとして本件業務命令を強行したものと考えざるを得ず、このことは労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

また、前記第1. 5. (10)で認定した昭和60年1月7日以後、会社はX 2の各種業務書類の作成、整理等を内容とする労務の提供を一切拒否し続けていること及び前記第1. 5. (14)で認定したとおり、本件業務命令違反を理由として同年2月20日付で3日間さらに同年3月2日付で5日間それぞれ出勤停止処分にしたことはいずれも、業務命令自体を不当労働行為と判断する以上、正当な対応とは認められない。

なお、分会及びX 2は、昭和60年1月7日以降の就労拒否期間中にX 2が受けるはずであった賃金相当額の支払いを求めているが、これについては、前記第1. 5. (16)記載の賃金相当額の仮払いの仮処分決定によりすでに支払われていることが認められる。

しかし、これは仮処分決定による仮の支払いであるから本件の救済として改めて賃金相当額の支払いを命じることを妨げるものではない。

ただし、その履行に際しては仮処分によって既に支払われた分を充当することを妨げない。

4 残業禁止措置について

分会は以下のとおり主張する。

分会が労基署に対して申告したことを理由として会社は昭和60年1月21日以降日勤及び準隔勤の乗務員に対して従前の労使慣行であった終業時間以後の残業を禁止し、分会員以外の乗務員に分会に対する敵意をうえつけながら、しばらくすると分会員以外の乗務員に対しては残業を奨励する一方で、分会員に対しては執拗に残業禁止を指示、強行した。

これに対して、分会は、残業禁止が労働慣行に反する一方的な不利益変更であるとして従来どおりの就労を続けたため、会社は同年4月10日以降は分会との間に三六協定が締結されていないことを口実に、日勤及び準隔勤の分会員に対して終業時間以後の残業を禁止したのみならず、日勤の分会員に対しては就業規則に反して始業時間を遅らせることで勤務時間を大幅に減少させるという攻撃を行った。

そこで、分会は再三に亘って三六協定の締結を申し入れたが、会社は一方的に労働条件の不利益な変更を含んだ新就業規則及び新賃金規程を制定し、これら規則等に同意することを条件として三六協定を締結すると主張して、事実上協定締結を拒否している。

以上のように、従来から長年行われてきた残業労働を引き続き乗務員が希望しているにもかかわらず、会社は分会が労基署に申告したことを口実にして分会員に対してのみ残業労働を禁止し、労働者にとって不利益な内容を含む新就業規則及び新賃金規程を強要し、残業禁止措置の解除を条件に分会の正当な主張と活動を妨害しようとしている会社の行為は、分会員に対する不利益取扱であり、かつ分会員に動揺を与え、分会組織の弱体化を企

図した支配介入である。

他方会社は以下のとおり主張する。

分会が労基署に申告した内容は、労基署からの調査あるいは分会のビラ等から判断して、残業時間の管理の杜撰さを指摘したものであろうと考え、また労基署からは、三六協定違反の残業については是正するよう勧告を受けたことから、残業時間の管理を確実にし、労基法第36条に違反する残業をなくす必要に迫られた。

そのため就業規則の改定が必要となったが、その改定作業の完了までの間一応できるだけ違反を少なくするため、会社は終業時間後の残業は原則として認めず、例外的にこれを行ったときは理由書を提出してもらおうという応急措置をとった。

また、その後就業規則の改定を行い、労基署に届け出た同年4月23日以降乗務員に対し新就業規則に基づいて勤務するよう命じたにもかかわらず分会はこれに抗議して、分会員の一部の者が新就業規則を無視する態度を示しているのであり、分会員に対し残業を求めているのは三六協定を締結していない分会の分会員に残業させることが即会社自らが法令違反を犯すことになるためであって、支配介入の意思に基づいてとった措置ではない。

以下判断するに、

① 昭和59年12月20日頃、組合のA4委員長、A5、X1らが労基署に対し、会社に労基法違反の事実がある旨申告したことを契機に、会社が翌年1月19日に終業時間（日勤が午前0時、準隔勤が午前0時30分）後の残業を原則として禁止すること等を乗務員に通知し、同月21日から実施したことは前記第1.6.(1)ないし(3)で認定したとおりである。

ところで、分会が労基署に対してなした申告の内容は、ア、給与明細をみても残業時間、深夜時間などの計算方法が不明であること、イ、非番の日に24時間拘束の無線配車業務を行っている乗務員のいること、ウ、残業割増賃金の支払額が少ないこと等であって、就業時間を超えて就労させていることが違法であるとの申告をしていない事実は、A5及びX1の証言のとおり認められるが、前記第1.6.(5)及び(6)で認定した労基署の指導あるいは勧告の内容は、常務の証言や甲第85号証から判断すると、組合及び分会の申告を前提としつつも必ずしもその申告内容にとらわれることなく労基署独自の調査に基づいて、申告内容とは別に労基署は会社に対し労基法違反の事実を指摘して、その是正を指導し、これが契機となって就業規則で規定する労働時間で乗務員を就労させた場合、日勤者、準隔勤者については当時締結されていた三六協定をもってしてもなお労基法に違反するという状態を改めるため会社は、終業時間後の残業を原則として禁止し、残業をする場合には後に理由書を提出することで事実上残業を認めるという応急の措置をとり、追って就業規則を改定することにしたものと推測される。

しかし、前記第1.6.(3)で認定したように、措置後1週間ほどしてからは、日勤及び準隔勤の乗務員は分会員のみならず分会員以外の者も業務命令に反して午前0時あるいは午前0時30分以後も残業するようになった。

ところが、会社はその中の分会員に対してのみ終業時間前になると無線で入庫するよう繰り返し指示しながら、分会員以外の乗務員に対しては実質的には就労を制限しなかった。

このことについて考えると、常務は今回の措置をとる以前から就業規則（別紙旧就業

時刻表)通りに終業するよう指示していたと証言しているが、A6の証言によれば、むしろ従前から日勤及び準隔勤の乗務員の中には午前0時17分生駒駅着の最終電車から降りてくる客を運ぶためおよそ午前1時頃まで残業している乗務員がいることが認められ、会社もこれを黙認していたと推測できるのであって、このような営業実態にもかかわらず、会社が分会員に対してのみ非分会員とくらべて事実上残業を制限し労働時間を減少させることは、分会員の収入に影響を与えるものといわざるを得ず、会社が分会員にのみこのような差別的取扱を行ったのは、分会の主張するように、労基署の調査、指導を受けることになった会社が、その発端となった申告を行った分会を嫌悪し、その報復措置としてなされたものと考えざるを得ない。

- ② その後、前記第1.6.(6)ないし(8)で認定したとおり、会社は労基署からの勧告を受けてから、4月8日以降A6らに対し、新しい三六協定が締結されていないことを理由に労基法第32条所定の労働時間以上の残業を認めず、また、同月10日からはA6ら日勤の分会員に対して、午前0時まで就労させることを前提に始業時間を遅らせ、さらに前記第1.6.(9)で認定したとおり、会社は日勤及び準隔勤の分会員を呼び出し、残業を行わないよう重ねて指示し、同時にA6ほか2名に対し隔日勤務に勤務変更している。

さらに、前記第1.6.(12)で認定したとおり、会社は同月21日から新就業規則を適用している。

そこで、これら労基署からの勧告を受けた後の会社の対応を検討すると、会社が分会員に対し、三六協定の失効した日から労基法第32条に適合するよう日勤の一乗務の労働時間を9.6時間とし、それを午前0時から逆算することにより始業時間を従来より遅らせたことは、外形的には労基法及び新基準を遵守するための措置ともみられうるし、また法の範囲内で乗務員の営収を上げるうえで有利なように就労時間をずらせたものといえなくもない。

しかしながら、分会員がこれまでどおりの残業を希望していることは、前記第1.6.(4)のとおり、会社も十分に承知していたのであり、また、会社は前記第1.6.(22)で認定したとおり、分会員が残業を希望するならば、先に賃金規程を含めた就業規則を是認することを条件に三六協定を締結したい旨申し入れている。

しかし、この就業規則の変更は、当然に労働条件にかかわるものであるにもかかわらず、前記第1.6.(11)で認定したように分会に対し十分熟慮期間を与えず一方的に実施に踏み切っていることからすれば、その変更の趣旨はともかく分会員らの団結権との関係で穏当を欠く措置であったことは否めないものであって、その後会社が分会あるいは組合との交渉の機会を設けず、前記第1.6.(12)で認定したA6ほか二名に対する勤務変更を行い、さらに同(13)の同人らに対する出勤停止処分をしたこと等により分会員は会社に不信感を募らせ、会社との間で感情的対立を深め、新しい就業規則の適用を拒否し、その後も新就業規則及び新賃金規程に納得せず、その結果分会と会社との間で三六協定の締結に至らなかったことが認められるのであって、この間における会社の対応に責任がないとは言えない。

加うるに会社は、前記第1.6.(15)の仮処分決定通りの就労として、三名に対し午前0時あるいは午前0時30分以降の就労を認めることはできないとの態度を現在まで固執し続けていること等以上の各事実から判断すると、会社が労基署からの指導を受ける

ようになって以後現在まで労基法遵守（三六協定未締結）あるいは仮処分決定等に藉口して分会員に対してことさら分会員以外の乗務員との間で残業について区別をしたものと言わざるを得ず、その残業差別の主たる動機は労基署に申告を行った分会に対する嫌悪によるものと認めざるを得ない。

そして日勤及び準隔勤の乗務員にとって午後10時以降の就労がその営収に相当の比率を占めていることが認められることからいって、会社が分会員に対し残業時間について非分会員との間に区別を設けたことは不利益な取扱いであり、同時にこれによって分会員に動揺を与えることにより分会組織の弱体化を企図した支配介入であって、労組法第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いわざるを得ない。

5 営業車の持ち帰り禁止措置

分会は以下のとおり主張する。

- ① 会社は、これまで乗務員が営業車を自宅に持ち帰ることが違法であることを承知のうえ黙認し、長年に亘ってこれを労務管理の基本方針としてきたにもかかわらず、昭和60年1月19日に全乗務員に対して営業車の持ち帰りを禁止したため、分会員らは当該措置に伴い、通勤に要する出費が営業車を持ち帰っていた時より実質的に増加することから、通勤手当の増額を要求したにもかかわらず、全く増加しなかったことは、組合及び分会が、会社における労基法違反の事実を労基署に申告したことに対する報復的措置であって、このことは分会員に対して動揺を与え、しかも分会員以外の乗務員に分会に対する敵意を植えつけ、かつ、労基法第104条第2項に違反するものであって組合活動に対する支配介入である。
- ② また、会社が陸運局から名指しで営業車持ち帰り禁止の指導違反の指摘があったとして、A6に対してのみ1月19日以降二、三週間に亘って連日のように営業車を持ち帰らないよう執拗に指導を繰り返したのは、分会書記長であるA6に的を絞った明らかに分会攻撃の意図から出た行為である。

他方、会社は以下のとおり主張する。

- ① 営業車の持ち帰りを禁止したのは、本来持ち帰りが道路運送法に違反するものであり、従来この点の管理が不十分であったところ、陸運事務所からの再三の注意によって早急にこれを改める必要が生じたために、分会員のみならず乗務員全員に対しこのことを命じたのであって、特に分会が労基署に申告したことに対する報復的措置ではない。
- ② A6に対して名指しで注意したのは、同人が乗務員の中で一番最後まで会社の命令に従わなかったため繰り返し指示したのであって何らの差別ではない。

以下判断するに、会社が、昭和59年10月頃に乗務員に対し営業車の持ち帰りを止めるよう指示したこと及び昭和60年1月19日、会社が通達事項と称する書面によって同様の指示をしたことは、前記第1. 7. (1)及び(4)で認定したとおりである。

会社が営業車の持ち帰りを禁止したのは、そもそも組合あるいは分会が会社の営業車持ち帰りの事実を申告したことに基づく陸運事務所の指導によるものであることは明らかである。

ところで、前記第1. 3. (1)で認定している昭和59年10月6日の話し合いの際、社長がX1らに対して、「営業車の持ち帰りはいけないことだが、従業員の足も具合悪いし、そして売上げにも影響するので、いままで通り乗って帰らしてやりたい。」と述べた旨X1

が証言していることからみても、分会の主張するように、営業車を持ち帰らせることにより乗務員が帰宅途中あるいは出勤途中に客を乗せ、營收を上げるので会社の増益につながり、また、通勤費についても、持ち帰りを前提にすれば本来必要な額より少なく支給したとしても乗務員の間から不満の声が出ないで済むなど種々のメリットがあったことが認められる。

以上の事実にもかかわらず、会社が敢えて乗務員に対し営業車の持ち帰りを禁じた理由は、乗務員全員に対して一律に持ち帰りを禁じていることとも考え合わせると、常務の証言どおり、会社がそれまでの監督官庁からの再三の指導を受けていたことが認められ、もし指導を遵守しなければ今後の経営においてなんらかの支障をきたすことになるのではないかとの危惧を抱いたことによるものと推認するに難くない。

なるほど、分会が通告書により営業車持ち帰りの禁止に伴う通勤手当の増額を要求していたことは、前記第1.7.(5)で認定したとおりであり、また、会社が禁止措置後も通勤手当を増額しなかったことは常務の証言によっても認められるところであり、この結果として乗務員にとって営業車を持ち帰っていた頃とくらべれば通勤手当や營收の面で不利益な労働条件を強いられたことになると思われる。

さらに、前記10月6日頃にはすでに持ち帰り禁止にかかわって通勤費の問題が乗務員の間で取り沙汰されるようになり、各々が会社に掛け合いに行ったとのX1の証言からすると、会社が禁止措置後も通勤手当を増額しなかったことについて、分会員のみならずそれ以外の乗務員らの間にも不満があったことは十分に推認できるのであり、また、X1の証言するように、従業員の一部が、「自交総連がいらんことをいうから会社が持ち帰り禁止を命じたんだ。」と発言するなど、陸運事務所に申告した組合あるいは分会に対して反感を抱いたとしても不自然ではない。

しかしながら、通勤手当として支給される額を客観的にみた場合に、その金額が営業車の持ち帰りが認められていた当時と変わらないとしても、禁止措置後に個々の乗務員にとって必要となる具体的金額とくらべ適当な額であるか否かについて分会からは十分な疎明がなされていないことや、そもそも禁止措置が道路運送法及び自動車運送事業等運輸規則の趣旨を尊重する意思に基づくものであること等から総合的に判断すると、確かに会社が一方的に営業車の持ち帰りを禁じながら通勤手当の面においてそれにとまなう措置をとっていないことを考慮に入れても、そのことが分会の主張するように前記第1.6.(1)で認定した組合及び分会の労基署に対する申告あるいはそれ以前の陸運事務所に対する申告への報復的措置として分会員に対し動揺を与え、しかも分会員以外の乗務員に分会に対する敵意を植えつけようとの意図から出た行為とまで断定することはできない。

また、分会は、会社が持ち帰りを禁じたのは、昭和60年1月19日になってからであるかのように主張するが、前記社長の発言があったこと及びそれまでに組合が陸運事務所に申告したことを分会が認めているところからみて、会社の主張するとおり、昭和59年10月以降、陸運事務所から何回にも亘って口頭の指導がなされ、それに基づき会社が重ねて指示していたことが窺われ、当初は会社の指示に従わない乗務員も多数いたものの、昭和60年1月になると営業車に乗って帰宅していた者はかなり減少していたものと考えられる。

そのような状況の下で、A 6 が通勤手当の増額がなされないことを不満として、強行に会社の指示に抵抗し、営業車を持ち帰っていたので、会社は正当な業務命令であるとの認識に基づき連日執拗に指示を繰り返したものであると考えるのが相当であり、特に A 6 が分会書記長であるゆえをもってことさら分会攻撃を意図して行ったものとまで推認することは困難である。

よって、分会の主張は採用できない。

6 X 1 の交通事故に係る出勤停止処分

分会及び X 1 は、会社が昭和60年1月27日に交通事故を起こした X 1 に対し、事故報告書のほかに、過去に前例のない始末書の提出を要求した。ところが、一旦それを拒否していた X 1 が2月3日に始末書を提出すると、常務はその文言に納得せず、指示通りに書くよう要求したのに対し、X 1 がこれを拒否すると、2日間の出勤停止処分にしたことは、X 1 が分会を結成し、かつ、分会長として分会の中心的存在であることを嫌悪していた会社が、ささいなことを口実にみせしめとして同人を攻撃することによって分会組織の弱体化を狙ったものであると主張する。

他方、会社は、X 1 に対する出勤停止処分は、同人がプロの運転手にあるまじき重大な過失により相手車に乗車していた者3名に重傷を負わせ、また、会社車輛にも損害を発生させるなど前例のないほどの重大な事故を起こしたにもかかわらず、全く反省の態度が認められなかったことに対する処分であって、事故の態様、結果の重要性からみて適正な処分であると主張する。

以下判断するに、

昭和60年1月27日に X 1 が交通事故を起こし、常務から始末書の提出を求められたことは、前記第1. 8. (1)で認定したとおりである。

ところで、X 1 の起こした交通事故の態様、結果は、前記第1. 8. (1)で認定したとおりであり、事故の原因が X 1 の過失によるもので、また、その惹起した結果においても重大なものであったことが認められる。

したがって、会社がそのような事故を起こした X 1 に対し始末書の提出を求めたことは、X 1 が証言するように過去に同様の措置がとられた前例がないとしても、X 1 の事故が就業規則第79条第13項（正しくは第13号）に規定する「粗暴運転又は過失により交通事故を起こしたとき」に該当し、会社が同規則76条に基づき始末書の提出を求めたものであると一応認められること及び前記第1. 8. (1)で認定したとおり、常務が今後は事故を起こした乗務員すべてに始末書の提出を義務づける旨 X 1 に説明していることからいって、会社が始末書の提出を命じたとしても特に妥当性を欠いた措置とは認められない。

また、常務が、一旦始末書の提出を拒否した X 1 が2月3日になって提出したにもかかわらず、その受領を拒否したこと、常務から自分の言うとおりに始末書を書くように言われた X 1 がそれを拒否したこと及び X 1 が同日から2日間の出勤停止処分を受けたことは、前記第1. 8. (3)及び(4)で認定したとおりである。

ところで、常務が受領を拒否した X 1 の始末書の内容は、前記第1. 8. (3)のとおりであり、これを見た常務が、事故を起こしたにもかかわらず、その被害者であるかのような表現になっていると感じて、「こんなもの始末書じゃない、報告書にすぎない。」と述べたのであり、X 1 には全く反省の色がみえないとして憤り、事故の重大性とも考え合わせ出

勤停止処分にしたものであろうことが推認できるのであって、前記第1. 8. (2)で認定したとおり、自交総連に加入していることを理由に無線業務への就労を拒否されたこと及び前記第1. 2. (4)、同3. (1)、同4. (2)のような会社のX 1に対する態度などを念頭においても、なお、分会及びX 1の主張するように、会社が分会の中心的存在であるX 1に対する懲戒処分を行うことによって他の分会員に対するみせしめとし、それによって分会組織を弱体化しようとしたものであるとまでは言い難く、むしろ会社が正当な処分権を行使したと考えざるを得ない。

よって、分会及びX 1の主張は採用できない。

7 警察官の出動要請及び警告書の掲示について

① 給与説明の際の警察官導入について

分会は、A 3が昭和60年2月分の給与支給額が予想より少ないことに疑問を抱き、会社に説明を求めたにもかかわらず、会社は、十分な説明をしようとせず、昭和60年3月1日にA 3らとの間で若干の言い争いが生じたことから、その場が特に危険な状態ではなかったにもかかわらず、ことさら警察官の導入を図ったのは、警察の力によって組合活動を威圧しようとするものであると主張する。

他方、会社は、警察官の出動という事態にいたったのは、A 3が給与計算について説明を求めたことに対し、常務がこれについて説明をするべくA 3との連絡をとっていたにもかかわらず、A 3が一方的に会社からの説明がないと決めつけ、3月1日に無線室に入って無線業務を妨害したり、説明のために出社した常務やB 4らに対して、「殺してやる。」等の暴言を吐くなどし、また、無線室付近に集まっていた6名ほどの分会員と常務らとの間で暴力沙汰になるのではと危惧を抱いたB 4が警察署に連絡をとった結果にすぎず、分会の主張するような意図のもとに警察官出動を要請したのではないと主張する。

以下判断するに、前記第1. 9. (2)で認定のとおり、A 3は昭和60年2月28日の内に何度も会社と連絡をとって給与説明を求めているが、結局、その日は常務ら管理職から十分な説明を受けられなかったことは明らかである。

しかし、この日は乗務日であったにもかかわらず、説明のなかったことに気分を害し、事故を起こしてはいけないと思い、欠勤し、友人宅あるいは喫茶店から会社に連絡しているのはA 3の証言のとおりであったと認められ、他方、会社は、常務の証言のとおり、B 5課長から連絡を受けた後常務が説明できるよう待機していたが、A 3の所在が確認できず、結局、会社から連絡をとれなかったことも事実であろうと思われる。

また、前記第1. 9. (2)で認定のとおり、A 3が夕方以降に連絡をとったにもかかわらず、常務が不在であったことも、それが所用によるものであったとの常務の証言等からすると、A 3がこの日のうちに説明を受けられなかったとしても、これは常務とA 3との行き違いに過ぎないものと認められる。

このような経緯からみて、前記第1. 9. (3)で認定のとおり3月1日午前9時頃出社したA 3は、前日に会社が給与明細の説明を怠ったと感じていたため、常務からの電話に興奮状態で応対した。

そして、その電話後に常務らが本社に到着すると、A 3が「こら、しがんだ。」「いてもうたろか。」などと叫んだ旨B 4が証言していることからみても、A 3は当初からかな

りの興奮状態で常務らを非難していたことが認められ、さらに、前記第1.9.(3)で認定のとおり、常務らが到着した時には、すでに無線室と扉一枚隔てて隣り合う事務室にはA3を含め分会員6名やそれ以外の乗務員2名が集まっており、B4の証言によれば、当初はかなり興奮していたA3をなだめていたA1や、代わって説明を求めていたX1らも常務との応答のなかで次第に興奮し、A1の「なんや、このくそがき、表にでい。」との一声を契機として、それまで静観していた分会員もそれに呼応するような態度を見せたとのことであり、この時には、分会員と常務らとの間でかなり激しい言い争いに至ったものと推認できる。

また、出動してきた警察官が前記第1.9.(5)の事情聴取後に「このようなことで警察を呼ぶな。」とB4らに注意していることからいって、出動要請直前における労使双方の対立の状態は、冷静かつ客観的にみた場合、暴力が行使されるほどに危険な状態ではなかったかもしれない。

しかし、以前から分会員の一部の身内に暴力的な人物がいるのではないかと疑いを抱いていた年の若いB4がA1の上記発言がどのような意図により発せられたかはともかく、そのような発言がとび出し、分会員がそれに呼応するような状況の中で狼狽し、冷静さを欠き、「すみませんが、会社の事務室と無線室のところに組合の人がたくさんいて、殺してやるとか言うて、收拾つかないようになっている。」あるいは、「一触即発の状態なので喧嘩になってはいかんの。」などと言って電話で警察官の出動を要請したものである。

なお、分会は、会社が警察署に出動要請したのは、会社との間で口論になってから二、三分後に警察官が到着したことから、口論の最中ではなく、常務らが到着する前であったと主張する。

なるほど、常務らの到着後、口論状態にあった時間及び口論が始まってから警察官が到着するまでの時間がいかほどであったかは必ずしも明らかでない。

しかし、本社と警察署とはパトカーではすみやかに到着できる近距離にあること等からみて、口論になってからすぐ警察官が到着したとしても、そのことだけから分会の主張するように、常務らが本社に到着する前に警察官の出動を要請したと推認することはできないのであって、かえって出社後の分会員との紛糾に狼狽したB4が自己のとっさの判断で警察署に連絡したと理解するのが自然であり、分会を弾圧する意図をもって常務がB4に警察官の出動を要請させたり、あるいはB4がその意図をもって自ら警察官の出動を要請したものと解するのは相当でない。

したがって、分会の主張は採用できない。

② A3に対する警告書の掲示について

分会は、会社が警察官を導入した翌日に、A3に対し警告書を発し、署名するよう指示し、A3がこれを拒否すると、同文書を掲示することにより分会に動揺を与えようとしたものであると主張する。

他方会社は、A3に対する警告書を掲示したのは、A3の行った乱暴に対するものとして当然の措置であると主張する。

以下判断するに、会社はB3課長を通じてA3に対して社長名の警告書を手渡し、署名して返すよう指示したが、A3がこれを拒否したことから同警告書を掲示したことは、

前記第1. 9. (7)で認定したとおりである。

また、同警告書は、「あなたは昭和60年3月1日無線を占拠して当社の無線業務に重大な支障をきたしあまつさえ暴言をはき上司を侮辱しました。その行為につき今後絶対にこの様なことのない様に厳しく譴責します。なお、3月1日の行為に対する責任の追及に関する権利を留保しておくので注意すること。」との内容のものであった。

ところで、3月1日、常務らが到着したときには、A3ら分会員はすべて事務室にいたが、それまではA3が扉一枚隔てた無線室にいたことは本人も認めており、また、警察官が退去した後、会社が、常務らの到着したときに無線業務を担当していたB3課長、B6係長に事情を聴取したところ、二人から、A3が無線業務を妨害していた旨の報告があったとのB4の証言を総合すると、A3は無線業務を一時妨害したものと認められ、A3の証言をもってしてもその認定を左右するに足りない。

さらに、①で判断したように、興奮していたA3が当該状況の中で常務に対する侮辱的発言を行ったことは疑いを容れないところである。

以上のことから総合的に判断すると、会社がA3に対し警告書を発したことは、企業秩序維持の見地からみてやむを得ない措置であったと認められ、また、会社がその後同文書を掲示したことにより、分会員あるいは他の従業員に何らかの心理的影響を与えたことは否めないとはいえ、A3が会社の指示に従わず警告書に署名しなかったためにとった措置であると推測することができ、その後も会社がA3に対してなんら不利益な処分をしていないことからみても、分会員に動揺を与える意図で、みせしめとしてとった措置であるとまでは言えない。

したがって、分会の主張は採用できない。

8 団体交渉について

分会は以下のとおり主張する。

分会は、これまで昭和59年年末一時金問題を始めとして、その後X2の配転問題を含め、さらに残業禁止措置との関係では残業協定の締結を求めて団体交渉開催要求及び団体交渉を行ってきた。

しかし、会社は、一時金についてはあすか労組との妥結額を押しつけ、一時金問題は解決済みとの発言をしたり、X2の配転問題については一切団体交渉に応じようとせず、残業協定についての交渉においては新就業規則に対する同意が条件だと述べるなど、誠意をもって問題を解決しようとする態度がみられず、分会の団体交渉開催要求にもなかなか応じず、団体交渉を開催しても形式的に応じているにすぎない。

他方、会社は以下のとおり主張する。

会社は、分会からの団体交渉申入れに対しては、日程的に支障のない限りこれに応じてきている。

すなわち、一時金問題については、むしろ分会の方から話を続ける余地がないとして交渉を打ち切っており、X2問題についても話し合いをもっている。

また、それぞれの団体交渉において、ほとんどの場合1時間半から2時間ぐらいはかけて話し合っており、団体交渉の席においても十分誠意をもって交渉にあたっている。

① 昭和59年年末一時金について

以下判断するに、

分会は、昭和59年11月22日から交渉を開始し、その後12月10日までの間、あすか労組、互助会と共同で会社と交渉してきており、交渉を重ねるごとに会社回答が従来の支給額である乗務員一人当たりそれぞれの半年分の營收の4%から漸進してきた経過については前記第1. 10. (1)ないし(6)で認定したとおりである。

そして、12月10日の団体交渉において、会社は、前記第1. 10. (6)で認定しているような内容の文書を掲示し交渉を打ち切っている。

このことについて、分会は、会社がなお交渉を続けると約束しておきながら、会社の主張を記載した文書を掲示するだけで一方的に交渉を打ち切ったと主張する。

このことについて検討するに、それまでの分会らと会社との交渉は、労使双方それぞれ3名ほどの出席により2時間程度を目安に行われてきた経緯があったにもかかわらず、この日の交渉には多数の乗務員が集まったため騒然とした雰囲気となり、交渉が夜遅くまで長びいたので、掲示記載のとおり交渉ルール設定のための窓口折衝を行い、そこで「労使双方の交渉委員の確認」、「交渉時間」、「場所」を定めようとしたものであり、また上部団体役員を交渉委員から除外する意図はもっていなかった旨の常務の証言から判断すると、この日の会社の対応だけをとらえて会社の団体交渉に臨む態度が不誠実であるとは言えない。

しかし、同月11日になって、分会が年末一時金を調整事項として当委員会にあっせん申請をなしたこと、同月15日及び22日にあっせんが開催されたこと及び会社が両日のあっせんに出席しなかったことは、前記第1. 10. (7). (9). (12)で認定したとおりである。

会社のあっせん辞退の理由として、常務は自主的に交渉を続行し、妥結に至る自信もっていたからであると証言している。

しかし、前記第1. 10. (8)及び(12)で認定したとおり、分会があっせん申請をした数日後にはあすか労組と単独妥結し、全乗務員に対してあすか労組の妥結額で年末一時金を支給する旨無線で連絡している。

なるほどこのように会社内に複数の労働組合が存在し、会社が一方の労働組合と妥結した場合に、その妥結するに至った労働条件をもって他方の労働組合に受諾を迫るのは、その労働条件と異なる労働条件で妥結すると、いずれか一方の組合に対する差別問題を惹き起こす可能性を懸念することに基づくとも考えられるのであって、あすか労組との妥結額が分会の要求あるいは妥結に事実上の制約となることは否めない。

しかしながら、このような場合にも他方労働組合たる分会には独自の要求を掲げて団体交渉を申し入れる権利を有し、会社はこれに対し誠意をもって団体交渉に応じなければならないことは当然である。

ところが、会社は昭和60年1月12日には分会と団体交渉を開催しているものの、「(一時金支給額は)もう決まっている、妥結しているから、それについては団交する必要はない。」と常務が発言した旨X1が証言していることやその後の前記第1. 10. (15)で認定しているように、分会からの団体交渉申し入れがあったにもかかわらず、1月12日以降前記第1. 10. (16)で認定した3月14日まで約二箇月の間団体交渉を開催せず、開催しても短時間で終わったとのX1の証言等を合わせ考えると、会社はあすか労組との妥結額に固執するのみであって、それを分会に押し付けようとする態度が認められ、この

ような会社の分会に対する交渉態度は到底誠実なものとは言い難く、分会固有の団体交渉権及び労働協約締結権を否定する労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

しかしながら、前記第1. 10. (20)で認定したとおり、昭和59年年末一時金については会社と分会との間で既に妥結し、分会員はその一時金を受領しているため、本命令の主文においてこれについての団体交渉を命ずる必要はない。

② X2の配置転換について

以下判断するに、

分会と会社との間で団体交渉が開催されたことは前記第1. 10. (14)及び(16)で認定したとおりである。

しかしながら、会社は分会員の配置転換という重要な労働条件の変更についての団体交渉であるにもかかわらず、X2に対して職務変更を行う必要性及び妥当性につき十分な説明をして分会の説得を試み、その同意を取り付けるための努力を払ったと認めるに足る疎明がない。

このような会社の交渉態度は実質的な団体交渉拒否というべきであって、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

③ いわゆる残業協定締結について

以下判断するに、

新就業規則制定に際しての会社の分会に対する交渉態度は、前記第1. 6. (10)及び(11)で認定したとおり性急なものであり、X1、A6の各証言とも合わせ考えると、会社は新就業規則を実施するにあたり、分会に対しその理解を得るため団体交渉において十分な説明をすることが必要であったにもかかわらず、形式的に意見書の提出を求めるのみで、就業規則の変更を行う趣旨について十分な説明をしたとは言い難く、常務の証言その他会社の疎明によっても上記判断を覆すことはできない。

そうすると、新就業規則及び新賃金規程に対する分会の同意がなされなければ三六協定を締結しないという会社の分会に対する交渉態度は合理性のあるものとは言い難く、分会が会社の姿勢を問題とし、それ故、分会は新就業規則及び新賃金規程に同意するという方針をとらず、ひいては三六協定の締結を留保するという方針を選択せざるを得なかったものと考えられ、このような事態に立ち至ったのは会社が誠実に団体交渉を行わなかった結果といわざるを得ず、会社のこのような交渉態度は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

よって、これを救済するため三六協定ないしは残業協定について会社は分会と誠実な団体交渉をしなければならない。

9 ポスト・ノーティスについて

申立人らは、ポスト・ノーティスを請求しているが、今後の労使関係の安定を配慮し、主文6のとおり文書の交付をもって相当と思料する。

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62年5月18日

奈良県地方労働委員会
会長 木 本 繁

(別紙 略)