

命 令 書

申立人 自交総連今治地域タクシー労働組合

被申立人 有限会社 立花タクシー

主 文

- 1 被申立人は、昭和61年年末一時金を、昭和59年3月の運賃改訂に伴う立花タクシー労働組合との合意に従い、申立人組合の分会員4名（A1、A2、A3、A4）に対して、昭和61年12月29日から支払い済みに至るまで年5分の金員を付加して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和62年夏期一時金を、昭和59年3月の運賃改訂に伴う立花タクシー労働組合との合意に従い、申立人組合の分会員3名（A2、A3、A4）に対して、昭和62年7月29日から支払い済みに至るまで年5分の金員を付加して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記のとおり、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に墨書し、今治市郷468番地2の会社内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。（注 年月日は掲示した日を記載すること。）

記

年 月 日

自交総連今治地域タクシー労働組合
執行委員長 A5 殿

有限会社 立花タクシー
代表取締役 B1

当社が、自交総連今治地域タクシー労働組合の立花タクシー分会員に対して行った下記の行為は、愛媛県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 昭和61年年末一時金を、分会員4名（A1、A2、A3、A4）に対して支給しなかったこと、及び昭和62年夏期一時金を、分会員3名（A2、A3、A4）に対して支給しなかったこと。
 - (2) 貴組合との団体交渉開催にあたり、「お前は人間じゃない。」との分会執行委員長の発言に対する謝罪文等の提出に固執し、その後の団体交渉を実質的に拒否したこと。
 - (3) 貴組合加入後、かつて分会員の勤務時間を一方的に制限したことがあること、及び分会員に対してタクシーの待機場所を車庫のみに制限したことがあること。
- 4 申立人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

被申立人有限会社立花タクシー（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（タクシー業）を営んでおり、代表取締役はB 1（以下「社長」という。）、保有する車両台数は5台、本件申立て時の従業員数は12名、うちタクシー運転手（以下「運転手」という。）が、アルバイト1名を含め11名であった。

(2) 申立人

ア 申立人自交総連今治地域タクシー労働組合（以下「自交総連」という。）は、肩書地に事務所を置き、今治地域で働くタクシー労働者等で構成している労働組合であり、本件申立て時の組合員数は26名であった。

イ 会社には、昭和50年頃から企業内組合として立花タクシー労働組合（以下「企業内組合」という。）があったが、昭和61年10月25日、自交総連に加入し、その1分会を構成した（以下「自交総連」加入後の「企業内組合」を「分会」という。）。

本件申立て時の分会員数は運転手9名であったが、その後分会員の脱退等もあり、結審時の分会員数は4名である（以下「自交総連」及び「分会」を総称して「労組」という。）。

ウ 会社には、分会のほかに、昭和62年10月頃に会社の従業員7名で結成された、今治地区労働組合協議会加入の新立花タクシー労働組合（以下「新組合」という。）がある。

2 自交総連加入に至るまでの労使関係

(1) 今治労働基準監督署の臨検

ア 昭和61年9月頃の会社の勤務シフトは、次のとおりであり、隔日勤務の1車2人制を採用していた。

勤務シフト	始業	終業	台数
A勤務	午前7：00	翌午前1：00	1台
B勤務	午前7：30	翌午前1：30	1台
C勤務	午前8：00	翌午前2：00	2台
D勤務	午前8：00	翌午前8：00	1台

なお、勤務シフトは自交総連加入前後で変わっていないが、当時の運転手の労働時間は、各勤務につき平均3時間程度超えていた。

イ 昭和61年9月22日、今治労働基準監督署（以下「労基署」という。）は、会社を臨検し、健康診断、就業規則の改正及び三六協定を内容とする是正勧告を行い、是正期日を同年11月末とした。

その際、労基署は、タコグラフのチェックも一部行い、会社に対して前記の労働時間（以下「オーバー労働」という。）について、口頭で注意をした。

ウ 昭和61年10月22日頃、会社は、労基署の勧告に従い、企業内組合に対して新就業規則を提示するとともに、併せて三六協定の締結も求めた。

(2) 一時金支給の経緯

ア 会社の就業規則（前記新就業規則及び改正前の就業規則）には、「賞与は、会社の業績に応じて支払うことがある。」との規定があり、これを受けて、従来会社は、一時金

(以下「賞与」を「一時金」と読みかえることがある。)を支払う場合、原則的にはタクシー運賃改訂(以下「運賃改訂」という。)に合わせて協定書を締結しており、少なくとも昭和49年から昭和54年までは、協定書を締結していた。

なお、昭和55年以降は、昭和59年3月の運賃改訂があるまでは、従来の協定書の内容を、労使双方の明示ないし黙示の了解に基づいて、支給率と足切額を変更しながら、会社は、一時金を支給していた。

イ 昭和59年3月の運賃改訂の約1ヶ月後、会社は、企業内組合との間で賃金等に関する団体交渉を行い、概ね次の点で合意に達した(以下「59年合意」という。)

(ア) 一時金

- ① 一時金は、上期7月算定期間(12月26日～6月25日)、下期12月算定期間(6月26日～12月25日)を支給する。
- ② 1ヶ月の営業収入が43万3,500円以上の者については、その該当月は営業収入の5%を支給する。
- ③ 1ヶ月の営業収入が38万円以上43万3,500円未満の者については、その該当月は営業収入の4%を支給する。
- ④ 1ヶ月の営業収入が38万円未満の者については、その該当月は支給しない。
- ⑤ 重大事故を起こした場合でも、当人の一時金から5万円超は差引かない。

(イ) 賃金

1ヶ月の営業収入が38万円を超えた者は、当該営業収入の50%、38万円以下の者は、その45%を支給する。しかしながら、その際「59年合意」は文書化しなかった。

ウ 「59年合意」後の賃金及び一時金の支給(一時金については、昭和59年年末一時金から昭和61年夏期一時金までの4回)は、「59年合意」のとおり実施されていたが、昭和60年から自交総連加入に至るまで、労使間で一時金を含めた賃金交渉はなかった。

エ なお、会社の従来の一時金支給日は、夏期分が7月28日、年末分が12月28日であった。

オ 昭和61年10月上旬、会社は、企業内組合に対して、「59年合意」及び細部にわたり合意していなかった部分も含めて文書化した協定書なるもの(以下「甲第3号証」という。)を提示したが、企業内組合は、2点(重大自損事故、賞与の成績考課)について会社が付け足したものであるとして、現在に至るも甲第3号証には労使の間で、署名も記名押印もなされていない。

カ なお、昭和59年3月の運賃改訂以降運賃改訂はなく、甲第3号証には次期運賃改訂までの賃金を規定する旨明記されている。

3 自交総連加入後の労使関係

(1) 第1回団体交渉

ア 昭和61年10月25日、企業内組合は、新就業規則に懲戒解雇条項が47項目もあること、及び甲第3号証に合意していないことまで記載されていたことから、企業内組合員の間で不満が高まり、自交総連に加入した。

イ 昭和61年10月27日、自交総連副執行委員長A6(以下「A6」という。)が会社事務所に赴き、社長に対して、企業内組合の自交総連加入のあいさつを行うとともに、次の要求事項についての団体交渉を文書(甲第4号証)にて申し入れた。

- (ア) 労働協約を結ぶこと。
- (イ) 足切制度をなくすこと。
- (ウ) 年次有給休暇の算定を健保日額とし、法定どおり保障すること。
- (エ) 1年未満者についても一時金又は寸志を支給すること。

会社に対して当初申し入れをした団体交渉は、同月30日に決定されたが、社長は、父親の入院付添いと農作業の繁忙を理由として、同月28日頃、労組にその延期を申し入れた結果、同年11月3日に延期された。

ウ 昭和61年11月3日、労組はA6並びに分会執行委員長A1（以下「A1」という。）、分会副執行委員長A7（以下「A7」という。）、及び分会書記長A2（以下「A2」という。）が出席し、社長と第1回目の団体交渉を開始したが、その席上、社長は団体交渉の時間を30分に制限し、かつ、A6が前記要求に対する具体的な説明をしている途中で、次のとおり記載している回答書（甲第5号証の表）を読みあげた。

- (ア) 労働協約については、当面必要とする賃金協定及び現在失効している三六協定の締結を早急にしたい。
- (イ) 足切制度は現行通りとする。
- (ウ) 年次有給休暇の賃金は、現行算式による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。
- (エ) 団交の中で解決したい。
- (オ) 会社提示の就業規則について、昭和61年11月5日までに意見書を提出されたい。
- (カ) その他会社提案事項は、団交の中で申し入れをしたい。引続き、社長は「賞与は今期は払えない。」「賃率については45%で検討してもらおう。」との2つの提案を、具体的な理由説明もしないままに、一方的に労組に対して示した。

それに対して、A1が激怒し、社長に対して「お前は人間じゃない。」（以下「A1発言」という。）と2度にわたり発言したため、労使双方の間で口論になり、結局、団体交渉は約30分程度で決裂した。

(2) 第1回団体交渉後の労使関係

ア 昭和61年11月5日頃、会社は、分会との間で三六協定を締結し、同月6日に新就業規則とともに三六協定を労基署に提出した。

なお、当該三六協定によっても、会社の勤務シフトは従来と変わっていない（前記2、(1)ア）。

イ 昭和61年11月6日、会社は、約7、8年前から会社休憩室に置いてあったテレビ、新聞をとりのけた。

ウ この頃から会社は、従来企業内組合員に対して行っていなかったオーバー労働をしないようにという注意を、分会員を含めた運転手全員に喚起するとともに、昭和61年11月14日から勤務シフトどおり運用し始めた。

同時に会社は、従来、タクシーの待機場所（以下「待機場所」という。）が車庫7割辻3割であったものを、運転手全員に対して車庫持機1本に制限した。

エ 昭和61年11月10日、自交総連は、会社に対して同月12日に団体交渉を行いたいと文書（甲第6号証）にて申し入れ、一方会社もその回答として、同月11日付け回答書（甲第7号証）を自交総連に送付した。

同回答書によれば、延期理由を示すことなく団体交渉を同月18日に行いたいということと、労組の交渉人員を2名にしてほしい旨の内容が記載されていた。

(3) 抗議申し入れ書

昭和61年11月14日、自交総連は、会社が分会に対して行った行為が不当労働行為であるとして、次のように記載した抗議申し入れ書（甲第8号証）を、会社に対して送付した。

ア 休憩室のテレビ、新聞をとりはらい、不利益取扱いを行っている。

イ 団体交渉申し入れに対し、時間と人数を制限し一方的に発言するだけで、労組の話聞かない。交渉日をいたずらに引き延ばし不誠実な上、申し入れなど面会しようとしても、所在連絡など事業所としての対応がない。

ウ 第1回団体交渉において、一時金賃金カットの提案を行い、団結の切りくずしを目的とした行為に出ている。

エ 勤務、営業車の運行について、従来と違う行動で、分会員に対して多大の不利益行為を行っている。

(4) 第2回団体交渉

昭和61年11月18日、労組は、A6、A2及び分会員A3が出席し、社長と第2回目の団体交渉を開始したが、A1発言と第1回団体交渉で会社が示した2つの提案の取扱いの押問答に終始し、社長は「30分がきたから終り。」と言って帰った。

(5) 第2回団体交渉後の労使関係

ア 昭和61年11月25日、自交総連は、会社に対して文書（甲第9号証）にて同月30日午後、2時間の時限ストライキを行う旨予告するとともに、ストライキ終了後団体交渉を行うよう要求した。

同日、自交総連は、愛媛県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対して、同月14日付け抗議申し入れ書に記載した事実が不当労働行為であるとして、救済申立て（愛媛労委昭和61年（不）第12号事件）を行った。

イ 一方、会社はこの申し入れに対して、昭和61年11月29日付けで、A1発言に対する謝罪広告並びに謝罪文書の提出（以下「謝罪文等」という。）が実行されない限り、今後の団体交渉には応じない旨、文書（甲第10号証）にて自交総連に通知した。

ウ 昭和61年11月30日、自交総連は、前記の予告どおり2時間の時限ストライキを行った。

エ 昭和61年12月16日、自交総連は、会社に対して文書（甲第11号証）にて団体交渉を申し入れたが、会社はその際も自交総連に対して謝罪文等を要求したため、団体交渉の開催に至らなかった。

なお、この謝罪文等を求める会社の姿勢は、少なくとも昭和62年8月に至っても変わっていない。

オ これ以後自交総連は、会社に対して、昭和62年12月24日に団体交渉を申し入れているが、その間、団体交渉は開催されていない。

(6) 昭和61年年末一時金の不支給

ア 自交総連は、昭和61年年末一時金が従来の支給日に支給されなかったため、昭和61年12月31日、会社に対して文書（甲第14号証）にてその支払い請求を行ったが、会社

は特段の対応をしなかった。

イ 昭和62年2月4日、自交総連は地労委に対して、昭和61年年末一時金の不支給等が不当労働行為であるとして、追加の救済申立てを行った。

(7) 昭和62年2月4日付け追加申立て後の労使関係

ア 昭和62年3月12日、会社は事務所の掲示板に、次の貼紙を掲示した（以下「掲示文」という。）。

従業員の皆さんへ

61年年末賞与については、経営上支払が不可能でありましたが、今後の賞与支給についても従業員各位の努力、並びに、会社の業績次第で支給できることもあるし又支給できないこともありますので、労使が一致協力し従業員各自におかれては、より一層の奮励、努力されるよう期待すると共にお願い申し上げます。

昭和62年3月12日

有限会社 立花タクシー

代表取締役 B 1

イ 昭和62年3月から同年5月にかけて、分会員3名が会社を退職して、分会員が6名になった。

ウ 昭和62年春頃には、会社は、昨年11月6日に会社休憩室からとりのけていたテレビを元に戻した。

エ 昭和62年4月下旬から、会社の車庫待機1本の業務命令がほぼなくなり、運転手全員に午後の辻待ちが認められるようになった。

オ 昭和62年7月13日、自交総連は地労委に対して、昭和61年年末一時金及び昭和62年夏期一時金を、従来の方法で支給せよとの、審査の実効確保の措置申立てを行った。

カ 昭和62年7月28日を過ぎても、会社は、分会員も含めて全従業員に対して、昭和62年夏期一時金を支給しなかった。

キ 昭和62年8月頃から、会社は再びオーバー労働の黙認を開始した。

ク 昭和62年10月1日、自交総連は地労委に対して、昭和62年夏期一時金の不支給等が不当労働行為であるとして、再度、追加の救済申立てを行った。

ケ 昭和62年11月6日と同月12日の2度にわたり、新組合は会社との間で団体交渉を行い、昭和62年夏期一時金及び昭和62年年末一時金について、双方合わせたものを同年12月28日に支給する旨の協定書を締結した。

コ 昭和62年12月20日、A7及びA8が分会を脱退して新組合へ加入した。同月26日、新組合は会社との間で団体交渉を行い、前記兩名についても協定書（前記ケ）のとおり一時金を支給することと、併せて昭和61年年末一時金についても、同月28日に支給する旨の協定書を締結した。

サ 結審時現在の分会員に対しては、昭和61年年末一時金及び昭和62年夏期一時金が不支給である。

(8) 分会員の営業収入

分会員3名の、昭和60年下期から昭和62年上期までの各期ごとの営業収入は、次のとおりである。

分会員名 年期別	A 2	A 3	A 4
60年下期	円 3,028,190	円 2,716,460	円 3,468,270
61年上期	円 3,138,900	円 2,907,710	円 3,692,690
61年下期	円 2,910,700	円 2,796,870	円 3,147,282
62年上期	円 2,555,810	円 2,512,470	円 2,650,660

第2 判 断

1 一時金の不支給について

(1) 当事者の主張

ア 申立人は次のとおり主張する。

一時金は、営業収入が足切額に達していれば、6ヶ月ごとに当然支払われるべき歩合給賃金の一部であるから、会社が、その不支給の根拠としている営業収入の落ち込み等はなんら理由にならないのであり、しかも、自交総連に加入するまでは、「59年合意」のとおり慣行として会社は支給してきたのであるから、会社が、昭和61年年末一時金及び昭和62年夏期一時金を分会員に対して支給しなかったことは、不当労働行為である。

イ 被申立人は次のとおり主張する。

一時金は、会社の業績に応じてその支給をしており、業績如何にかかわらず、従業員に対してそれを支給するとの合意はない。自交総連が、その支給根拠にしている「59年合意」は、甲第3号証に、両当事者の署名又は記名押印がなされなかったことにより、賃金協定書として成立しなかったために、否定されたものである。

また、地場産業の不況及び重大事故の発生といった事態が生じ、更に、労基署の臨検後は、勤務時間の短縮もあり、一時金の計算の基礎そのものが全く異なる上に、一時金支給の労使慣行もないから、その請求権すら生じないものである。

特に、昭和62年夏期一時金は、揭示文の掲出にもかかわらず労組から団体交渉の申し入れさえなかったため、当該揭示文が了解されたものと考え、支給しなかったものである。

(2) 当委員会の判断

ア 「59年合意」による労使慣行について

(ア) 昭和59年3月の運賃改訂後、労使双方で団体交渉を行い、その結果「59年合意」が成立し、その後企業内組合が自交総連に加入するまでの一時金の支給は、会社はそのとおり行っており、また、「59年合意」後自交総連加入までに、労使双方で一時金を含めた賃金交渉及び運賃改訂はなされていない（前記第1、2、(2)イ、ウ、カ）。

(イ) そこで本件について検討するに、会社が勤務時間の短縮について十分予見可能で

あった労基署の臨検後に、敢えて、企業内組合に対して、甲第3号証を示した真意は、むしろ、「59年合意」の確認として、改めて会社の明確な意思を示したとみるべきである。

(ウ) 更に、甲第3号証の記載内容は、2点（重大自損事故、賞与の成績考課）を除けば、双方に争いはないから、「59年合意」と同内容と解されるものである。

(エ) このことから、従来の一時金の支給は、会社の業績如何にかかわらず、運転手の1ヶ月の営業収入を基本としており、当該営業収入が足切額に達していれば、一時金が支給されるのが労使の慣行であった。

したがって、会社の主張する勤務時間の短縮、不況及び事故を理由とする一時金の不支給は、前記慣行を否定する合理的理由には該当しない。その上、分会員に対しては、一時金を支給しないとの具体的な説明もなく、不況についても、十分な疎明がなされているとは言い難い。

(オ) なお、会社は、昭和62年夏期一時金について、掲示文を貼り出した旨主張するが、一片の掲示文のみにより、前記慣行がにわかに覆されるものではない。

イ 一時金不支給の不当労働行為の成否

(ア) 以上のことから判断すれば、会社が、少なくとも過去10年間にわたり一時金を支給してきたのに、敢えてこの時期にその不支給に踏み切ったのは、企業内組合が自交総連に加入した後、会社が休憩室のテレビ、新聞をとりのけたり、勤務時間及び待機場所を制限し始めたことを勘案すれば、会社の不当労働行為意思は明確であり、その一環として、昭和61年年末一時金の不支給の提案を行い、更にA1発言によって、自交総連加入の分会に対する嫌悪感を一層募らせて、それが、昭和61年年末一時金の不支給につながったものと認めざるを得ない。

(イ) また、昭和62年春頃に休憩室のテレビを元に戻したり、同年4月下旬から、午後の仕待ちが認められるようになった（前記第1、3、(7)ウ、エ）等の事実はあるが、同年夏期一時金の不支給も、やはり、当初の不当労働行為意思に基づいたものであると判断せざるを得ない。

(ウ) したがって、昭和61年年末一時金及び昭和62年夏期一時金の不支給は、一連の行為とみるべきであり、更に、新組合員に対しては、おのおの一時金の協定書が締結され支給されていることに鑑みても、かかる会社の行為は、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と言わざるを得ない。

2 団体交渉の拒否について

(1) 当事者の主張

申立人は、会社は、A1発言に対する謝罪文等の提出が、自交総連との団体交渉開催の前提条件であるとして実質的に団体交渉を拒否しており、このことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張し、これに対して、被申立人は、昭和61年11月3日の団体交渉の席上、A1が社長に対して「お前は人間じゃない。」と極めて侮辱的な発言をしたため、団体交渉が決裂したのであり、謝罪文等の提出があれば、いつでも団体交渉に応じるものであると主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は、昭和61年11月3日の団体交渉において、約1ヶ月前に企業内組合に提示し

た甲第3号証の内容と異なる、「昭和61年年末一時金の不支給」と「賃率の5%カット」を、具体的説明もないままに、労組に提案した。それに対して、A1が激怒し、社長に対しA1発言をした（前記第1、3、(1)ウ）。

そのため当日の団体交渉は決裂し、同月18日の団体交渉もA1発言をめぐり紛糾した（前記第1、3、(1)ウ、(4)）。

イ その後会社は、自交総連からの団体交渉申し入れにも、A1発言に対する謝罪文等を提出することが、団体交渉開催の前提条件である旨を、自交総連に通知しており、会社のこの姿勢は、昭和62年8月に至っても変わっていない（前記第1、3、(5)イ、エ）。

ウ 以上のことから、会社は一貫してA1発言に対する謝罪文等の提出が、今後、自交総連との間で団体交渉を開催するための条件であるとの方針を変えていないことが認められる。

確かに、A1発言に若干行きすぎた面があったかもしれないが、昭和61年年末一時金も含めて賃率にして最高10%にも及ぶ賃下げ提案そのものが、A1発言を誘発したものと判断せざるを得ず、当該発言に対して、自交総連に謝罪文等を求めることに固執した会社の姿勢は、A1発言に藉口した団体交渉の拒否とみるべきであり、このことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

3 勤務時間及び待機場所の制限について

(1) 当事者の主張

申立人は、会社は、自交総連加入後の第1回団体交渉以後、それまでは勤務シフトを基本にした柔軟な勤務時間制であったにもかかわらず、歩合給賃金であることを逆手にとって、分会員の勤務時間を制限したこと、及び、従来は、組合員に対して辻待ちを認めていたにもかかわらず、車庫待機1本に制限したことは、明らかに分会の弱体化を狙った不当労働行為であると主張し、これに対して、被申立人は、昭和61年9月22日の労基署の指導勧告の下、従来 of オーバー労働を見直し、勤務時間の厳守を履行しているだけのことであり、なんら不当労働行為ではなく、また、待機場所についても、従来から辻でも認めており、車庫待機のみを制限した事実はないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 企業内組合の、自交総連加入前後に発生した事実は、前記認定した事実に従って整理すると次のとおりになる。

年 月 日	事 実	備 考
昭和61年 9 月22日	労基署の臨検（オーバー労働の口頭注意）	 オーバー労働 ↓ 法定内労働 ↓ オーバー労働
同 年10月上旬	甲第3号証を企業内組合に提示	
同 年10月25日	企業内組合、自交総連に加入	
同 年11月3日	第1回団体交渉決裂（A1発言発生）	
同 年11月6日	休憩室のテレビ、新聞の撤去	
同 年11月上旬	オーバー労働の是正開始 待機場所制限の開始	
同 年11月14日	抗議文の送付	
同 年11月18日	第2回団体交渉決裂	
同 年11月30日	時限ストライキ決行	
	（昭和61年年末一時金の不支給）	
昭和62年 3 月12日	掲示文の提出	
同 年 3 月～5 月	分会員3名会社退職	
同 年 春 頃	テレビを休憩室に再設置	
同 年 4 月下旬	待機場所制限の緩和	
	（昭和62年夏期一時金の不支給）	
同 年 8 月頃	オーバー労働の黙認	
同 年 10 月	新組合結成	
同 年11月12日	新組合と会社の間で一時金の協定の成立	
同 年12月20日	分会員2名の脱退	

イ さて、本件勤務時間の制限により、分会員3名（A2、A3、A4）は、勤務時間の短縮に伴い賃金が減少するといった経済的不利益を蒙った。

とりわけ、昭和62年上期は前年同期と対比して、21%にも及ぶ営業収入のダウンが生じており、その不利益は極めて重大である。

ウ そこで、会社の勤務時間制限の不当労働行為意思について検討する。

(ア) 会社は、労基署の臨検後の口頭注意にもかかわらず、その後、約1ヶ月も企業内組合員が、従来と同様オーバー労働をしていたものの、オーバー労働をしないようにとの注意をしなかった。

(イ) 昭和61年11月上旬に、会社はオーバー労働を是正したが、その後、1年も経過しない間に、再びオーバー労働を黙認し始めた。

エ 以上のことからすると、オーバー労働は、確かに労働基準法違反の勤務ではあるが、会社は、この違法な状態を解消しようという真摯な順法精神から勤務時間を制限したのではなくて、その決定的な動機は、自交総連加入の分会に対する嫌悪ないし分会を

弱体化しようとする不当労働行為意思であったと推認せざるを得ない。

オ なお、会社が行った待機場所の制限も、以上の事実等を勘案すると、不当労働行為意思に基づくものと判断せざるを得ない。

カ したがって、本件勤務時間及び待機場所の制限は、分会の弱体化を狙った支配介入であり、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 その他の主張について

自交総連は、本件について労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

第3 救済方法

1 一時金の不支給について

(1) 労働委員会は、私法上の法律関係の存否の判断に基づき法律上の措置を命ずることはできないものの、使用者の不当労働行為によって生じた状態を、それがなかったのと同じ状態に回復させるために必要な事実上の措置をとることを、命じることができるものであり、仮に労働組合を救済する必要がある場合には、その救済方法についていかなる措置をとるかについては、法令上特段の定めがないから、労働委員会の自由な裁量に委ねられているというべきである。

(2) ところで、第2、1で判断したとおり、会社が、分会員に対して、昭和61年年末一時金及び昭和62年夏期一時金を支給しなかったことは、不当労働行為に該当するから、その救済を行う必要がある。

なお、本件については、企業内組合が自交総連に加入した直後に、会社は、休憩室のテレビ、新聞を撤去したこと、更に、勤務時間及び待機場所を制限する支配介入を行ったこと、一方、分会は、本件一時金の不支給により壊滅的な打撃を受けていること、そのため、分会員数が減少したことも十分推認できること、加えて、従来の一時金支給日から著しく遅延していること等を勘案すると、前記労働委員会の裁量行為として、主文第1項及び第2項のとおり、金員の支払いも命じることが相当である。

2 団体交渉について

自交総連は、賃金協定書等の締結について、誠実な団体交渉を開催する旨の救済を求めているが、主文第3項の救済をもって足りるものと思料する。

3 勤務時間及び待機場所の制限について

自交総連は、会社の標記行為による賃金減収分の補填を求めているが、前者は、オーバー労働そのものが労働基準法に違反しているものであるから、勤務時間の制限がなければ得たであろう賃金等の救済を認めることはできないものであること、後者については、そもそも個人の受けた実害が具体的に確定できないこと、結審時には既に旧に復していることをも勘案し、主文第3項の救済が相当である。

第4 法律上の根拠

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63年4月28日

愛媛県地方労働委員会

会長 越 智 俊 夫 ⑩