

命 令 書

申立人 自交総連新雪交通労働組合

被申立人 新雪交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対し、エアー・コンディショナー及び無線を使用させなければならぬ。
- 2 被申立人は、申立人組合員にエアー・コンディショナー及び無線の使用を禁止したり、申立人の上部団体を嫌悪する言動をしたり、申立人組合からの脱退を勧誘するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならぬ。
- 3 被申立人は、命令交付の日から7日以内に、下記のとおり文書を申立人に手交するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に同文をかい書で明瞭に墨書して、会社の正面入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が、自交総連新雪交通労働組合員にエアー・コンディショナー及び無線の使用を禁止したこと、組合の上部団体を嫌悪する言動をしたこと、組合からの脱退を勧誘し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。）

自交総連新雪交通労働組合

執行委員長 A 1 殿

新雪交通株式会社

代表取締役 B 1

- 4 申立人のその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人新雪交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において、申立当時、車両41台、従業員104名をもって一般乗用旅客自動車運送事業を営むものである。
- (2) 申立人自交総連新雪交通労働組合（以下「組合」という。）は、会社に勤務する従業員をもって昭和45年1月結成された労働組合であって、申立当時組合員は30名で、上部団体として全国自動車交通労働組合総連合会北海道地方連合会（以下「自交総連」という。）に加盟している。
- (3) なお、会社には、昭和60年9月4日会社に勤務する従業員で結成された新雪交通新乗

務員組合（以下「新労」という。）があり、その組合員数は申立当時20数名である。

2 エアー・コンディショナー及び無線の設置について

- (1) 組合は、昭和60年7月末の執行委員会において全営業車へのエアー・コンディショナー（以下「エアコン」という。）設置についての要求案をまとめ、これに基づいて、8月6日、会社と第1回団体交渉を行った。

会社は、組合のエアコン設置の要求に対し、エアコンを設置するのに相当の出費を必要とするために、①歩合給の算定基準となる売上高の足切額を現行35万を35万9,000円とする、若しくは、②歩合給の足切額を現行35万円を35万5,000円にし、年次有給休暇（以下「年休」という。）を取得した場合の歩合給算定にかかる仮想運収額（前3箇月間の総運収を実労働回数で除した平均運収）を日曜・祝祭日には現行の100パーセントを70パーセントにし（以下「70パーセント条項」という。）、金曜・土曜日の場合には現行の105パーセントにしたい、と提案した。

（なお、会社の給与規程第11条に年休を取得した場合は、基本給、住宅手当等のほか、歩合給については、前3箇月間の総運収を実労働で除した平均運収を補償運収として加算すると規定されており、労使間において、昭和47年5月22日付け協定書及び覚書に同趣旨の内容が締結されている。）

組合は、会社の提案に対し、労働条件、賃金の引下げになるので合意できないと回答するとともに、会社主催の年中行事のうち新年会、海水浴及び観楓会を1年間だけやめ、これを実施した場合の見込経費である従業員1人当たり約2万4,000円をその財源に当てたらどうかと提案したところ、当時営業部長であったB2（昭和61年2月11日退職）は「建設的な意見だ。」と評価したが、エアコン設置については物別れに終わった。

- (2) 8月24日、組合の臨時大会が開催され、エアコン設置の要求を確認し、会社が提案してきた足切額を引上げること、年休取得日の仮想運収額を下げることの双方に反対することを決定するとともに、上部団体を全自交札幌地方連合会から自交総連に変えることを決定した。

なお、組合は会社同日付けで上部団体を変更する旨文書で通知した。

- (3) 9月4日、会社内に、班長らの従業員が中心となって新労が結成された。

新労は結成当時13名であったが、その後更に非組合員のほか、組合を脱退した者が加入した。

- (4) 9月17日に行われたエアコン設置に関する団体交渉において、会社は「足切額について提案を譲歩してもよい。しかし、70パーセント条項については譲れない。」旨述べ、70パーセント条項の同意をエアコン設置の前提条件として打ち出してきた。

また、専務取締役B3（以下「B3専務」という。）は「新労とも今後団体交渉をしなければならないので今後の団体交渉時間は2時間にする。」と発言した。

- (5) 10月11日の無線設置に関する団体交渉において、会社は「札幌市内の一般乗用旅客自動車運送事業のうち7社（被申立人会社を含む。）で12月1日に設立するハロータクシーグループに加わり、営業用自動車に無線を設置する。」と無線化の方針を述べるとともに「無線化することによって相当の出費を要するので、無線によって配車した場合に利用客から受領する迎車料金90円を歩合給算定の対象外としたい。」と述べた。これに対し、組合は、「迎車料金は売上げ総額に組入れて歩合給の算定対象とするべきだ。」と主張し、

団体交渉は物別れに終わった。

- (6) 10月28日の団体交渉において、B3専務は「エアコンについては時期はまだあるので無線と切り離して考える。ただ無線の場合は12月に発足するのでこっちの方が急ぐのだ。」と述べた。
- (7) 11月9日、会社と新労は、エアコン及び無線の設置について合意し、次の内容の覚書を作成した。

(覚 書 内 容)

会社は新労と新労加入の組合員に対して下記の事項の取決めを行う。

- ① 無線機について
- ア 昭和60年12月1日をもって会社は営業車両に無線機を取付ける。
- イ 会社は迎車料金に対する賃金、賞与、手当などは支給しない。
- ② エアコンについて
- ア 会社は昭和61年度夏の必要時期までに組合員乗務の車両に対してエアコンを取付ける。
- イ 年次有給休暇の賃金保障のうち營收保障を日曜・祭日について平日の平均70パーセントとし、この実施は昭和60年11月16日とする。又、年次有給休暇の保障營收の算出期間は前6箇月とする。
- ウ 社内営業車利用の割引限度額を8,000円とし、その割引率は20パーセントとする。この実施は昭和60年11月16日よりとする。
- (8) 会社は、組合又は新労に加入していない従業員に対し、11月9日以降、エアコン及び無線の設置について、新労と合意した覚書とほぼ同趣旨を内容とする文書へ署名することを随時、個別に求め、この結果52人の従業員が連記し、署名押印した。
- (9) 11月11日の団体交渉において、会社は組合に対して、「11月9日に新労が会社の条件の70パーセント条項に同意したので、新労とエアコン、無線について覚書を締結した。組合に対しても70パーセント条項に同意しない限り取り付けない。」と発言した。これに対し、組合は、「新労と妥結したから組合に対しても合意しろということはおかしい。これは一方的な押しつけだ。」と抗議した。
- (10) 11月20日の団体交渉において、会社は「無線の問題については、迎車料金90円は全面的に歩合給の算定の対象外にしてほしい。日曜・祝祭日の年休について今のままだと多数の者が取得し、配車の都合がつかない。」旨述べ、組合は「無線化に当たっては、迎車料金90円を一定の年限で区切るならば総売上額に組み入れないことに同意してもよい。」旨述べた。
- (11) 12月1日からハロータクシーグループの無線化は開始され、会社においてもほとんどの営業車に無線を設置し、新労の組合員及び上記(8)の文書に署名押印した従業員に対しては利用をさせたが、申立人組合員に対しては、会社は毎朝出庫前に点検し、申立人組合員が乗務するときは、あらかじめマイクを取り外し使用させないで現在に至っている。
- (12) 12月2日、執行委員長A2（以下「A2委員長」という。）以下組合三役とB3専務とで折衝が行われた結果、迎車料金を歩合給算定の対象外にすることを条件に無線を組合員にも使用させることで合意し、同専務は合意したことを代表取締役B1（以下「B1代表取締役」という。）に上申する旨述べた。

(13) 12月6日、組合側はA2委員長以下三役、会社側はB1代表取締役、B3専務及び営業課長B4（以下「B4課長」という。なお、同人は昭和60年11月21日営業係長から営業課長に昇格した。）が出席し、折衝が行われた。

会社はここで初めて「エアコンと無線は一体のものである。新労と妥結した内容でなければどちら（エアコンと無線）も使用させることはできない。」と発言した。

組合は、「12月2日に会社の責任者であり、また労務責任者でもあるB3専務が無線の使用について合意し使用させると話したのではないか。」と抗議したが結局、折衝は物別れに終わった。

(14) 昭和61年1月23日、組合員A3（以下「A3組合員」という。）は、会社が、たまたま無線のマイクを外すのを忘れた営業車に乗務中、ハロータクシーグループの無線センターから配車手配があり、客を乗せ走行中無線センターから会に電話をかけるよう指示があった。その後、会社に電話をかけたところB4課長に「客をとったらだめだ。」と注意された。

(15) 3月6日の団体交渉において、組合はエアコン設置及び無線の使用を要求したが、B3専務は「会社の基本的な考えは変わらない。同じことを繰り返すだけの団体交渉なら以後応じない。」と発言した。

(16) 5月10日、会社はほとんどの営業車にエアコンを設置し、新労の組合員及び上記(8)の文書に署名押印した従業員にはエアコンを使用させたが、申立人組合員に対しては、毎朝出庫前に点検し、エアコンに鍵をかけて使用できないようにして現在に至っている。

(17) 5月19日の団体交渉において、会社は「70パーセント条項を認めない組合員にエアコン及び無線を使用させれば、これを認めた新労の組合員との間で差別することになる。」と発言した。

(18) なお、会社は、これまでの団体交渉において、70パーセント条項の趣旨、必要性に関し、組合に対し具体的な資料を提示しておらず、またエアコン及び無線設置の経費の内容についても十分な説明はしていない。

3 会社職制の言動について

(1) 昭和60年8月下旬、B4課長（当時係長）は会社社屋において、組合員A4（以下「A4組合員」という。）に対し、「自交総連は共産党だ、会社つぶしだ、このまま組合にとどまっていると子供の就職に悪影響する。」と述べた。

8月30日の団体交渉において、組合は上記B4課長（当時係長）がA4組合員に発言したことに対し、会社に「不当介入をやめろ。」と抗議した。

(2) 9月1日、B3専務は以前に組合の役員をしていた組合員A5（以下「A5組合員」という。）の自宅に電話をかけ、同人を呼び出し、同日午前11時30分頃、札幌市白石区本通りの喫茶店「蒼」で会った。B3専務はA5組合員に「組合の執行部に上部団体である自交総連を抜けるよう仲介してくれないか。」と述べ、更に「うちの会社を共産党系の組合に目茶苦茶にされたら困るから何とか翌年の61年3月頃まで自交総連を抜けるよう仲介してくれないか、その時に条件があれば検討する。」と述べた。

(3) 9月上旬、B4課長（当時係長）は会社の事務所において、A3組合員に対し、「新組合に加入してくれないか。自交総連は共産党だから。」と述べた。

(4) 9月11日頃、組合員A6（以下「A6組合員」という。）は、担当車両の調子が悪いの

で、同日昼頃会社に戻り整備主任B 5（以下「B 5主任」という。）の検査を受けた際、B 5主任は助手席に座り、「いまの組合は共産党で、副委員長は過激派だから組合から抜ける。」とA 6組合員に述べた。

- (5) 12月14日の団体交渉の席上、B 3専務は組合に対し、「自交総連から脱退して欲しい。脱退に必要な金を出す、新労と組織を一本化するのに必要なら話し合いについて労をとる。社長の家は昔から自民党なのでめんつ上好きくない。」と発言した。
- (6) 昭和61年3月29日頃、運行主任B 6（以下「B 6主任」という。）は、会社集計室において、組合員A 7（以下「A 7組合員」という。）に対し、「無線を使いたかったら自交総連をやめて新労に移れ。」と述べた。
- (7) 5月上旬午前2時30分頃、B 6主任は会社集計室において、組合員A 8に対し、「組合を脱退しなくてもよいから書類(前記第1の2、(8)の文書)にサインをすればエアコン、無線を使えるので判を押せ。」と述べた。
- (8) 5月13日頃の午前7時過ぎ、B 4課長は会社社屋において、A 4組合員に対し上記(7)と同趣旨の発言をした。

第2 判 断

1 当事者の主張

申立人は、被申立人がその提案にかかる70パーセント条項に固執して、組合員にエアコン及び無線を使用させないことは、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、申立人の所属する自交総連を嫌悪する言動をしたり、組合員に脱退を働きかけたことなどは、組合の運営に対する支配介入であって、同法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張し、①組合員にエアコン及び無線の使用を許すこと、②支配介入の禁止、③損害賠償（慰謝料を含む。）として300万円を支払うこと並びに④陳謝文の手交及び掲示を求めている。

これに対し、被申立人は、提案内容は適切妥当なものであり、申立人がこれに同意しない以上、組合員にエアコン及び無線を使用させないのは当然であって何ら不当労働行為ではないと主張するとともに、その他の支配介入についても否認し、棄却の命令を求めている。

よって、以下判断する。

2 エアコン及び無線の使用禁止について

- (1) 会社は、組合員にエアコン及び無線を使用させる前提条件として、新労と締結したのと同じ条件を組合に提示したが、組合はこれを受諾しなかった。

そこで会社は、新労の組合員及び第1の2、(8)の文書に署名押印した従業員にはエアコン及び無線を使用させたが、組合員にはこれらを使用することを禁止した。

このため組合員は、他の従業員より劣る労働条件で業務に従事することになり、運収の低下による賃金減はもとより、夏場にエアコンを使えないことによる疲労、客からの苦情を受ける精神的苦痛などの不利益を蒙っているというものである。

- (2) そこで、会社のなしたエアコン及び無線の使用禁止が相当な理由があったか否か検討する。

ア 会社か新労と締結し組合に提案した前提条件は、①迎車料金に対する賃金、賞与、

手当を支給しない、②70パーセント条項、③社内営業車利用の割引限度額を8,000円とし割引率を20パーセントとする、の3点であるが、①及び③については組合はとくに反対していないのであるから、②の70パーセント条項が実質的な条件と認められる。

イ ところで、日曜・祝祭日に年休を取得した場合の賃金保障のうち運収保障を他の曜日の70パーセントとすることは、日曜・祝祭日に年休を取ることをおのずから抑制することになる。

会社は、日曜・祝祭日に年休を取る者が多い割に平均運収は他の曜日の70パーセントくらいであるから適切な提案であると主張するか、運収の多寡の観点からのみこのような年休取得の抑制的効果を生ずる条件を設定することは年休制度の趣旨に照らし疑問がある。

ウ 会社は、70パーセント条項の提案理由として「日曜・祝祭日の年休を今のままだと多数の者が取得し、配車の都合がつかない。」旨を述べたほかは、新労が会社と協定した以上組合も同一の条件に合意しない限りエアコン及び無線を使用させることはできないとの主張を繰り返すのみで、70パーセント条項の趣旨、必要性、エアコン及び無線使用との関連性等についての組合を説得するために必要と考えられる具体的な資料に基づく説明など一切なしておらず、またエアコン及び無線の設置の経費についても十分な説明をしていないことか認められる。

エ また、エアコンは利用客へのサービスを主たる目的とし、無線も客の需要に効率的に対応するための設備であって、これを利用することによって従業員の売上げの向上につながるようになっても、本来会社の負担で設置すべきものである。

しかるに会社はこれらに要する費用の負担を組合員に求めたところであるが、とくに本件の70パーセント条項が基本的な労働条件である年休の賃金保障に関するものであることを考慮すると、会社がこれに固執するのは相当でない。

オ そうすると、エアコン及び無線の使用の条件として70パーセント条項を付することは合理性のあるものとはいえず、したがって組合がこれを受諾しないことも無理からぬものというべきである。

会社は、組合員がエアコン及び無線を使用できないのは、組合が70パーセント条項を受諾しないという自らの意思決定の結果にすぎないと主張するが、組合は好んでかかる選択をしたものではなく、むしろ会社が合理性のない前提条件を提示しこれに固執しているところに原因があるというべきであるから、会社の主張は採用できない。これらのことから、会社の前提条件は合理性がなく、会社がこれに固執してエアコン及び無線の使用を禁止したことは不当なものというべきである。

(3) ところで、第1の2、(1)、(4)、(6)、(9)、(13)、(15)、(17)で認定した事実からすると、会社は新労と協定を締結するまでは、組合の財源捻出の提案に理解を示したとみられる発言をするなどある程度柔軟な姿勢をとっていたが、新労と協定締結後は態度を変え、組合に対し70パーセント条項を含む同一の条件の同意を求めるとともに、これに同意しない限りエアコン及び無線のどちらも使用させることはできないと述べ、以後一貫してこれを主張している。

(4) 会社は、このように前提条件に固執し、組合員にエアコン及び無線の使用を禁止するとともに、更にこれに加えて、第1の3で認定のとおり、組合に自交総連から脱退する

ことを求めたり、組合及び組合員に自交総連及びこれに加入した組合を嫌悪する言動さえしている。

とくに組合員に対しては、ハロータクシーグループ加入後会社のほとんどの営業車にエアコン及び無線を設置したにもかかわらず、出庫前に点検し、組合員が乗務する場合には、エアコンには鍵をかけるとともに、無線についてはマイクを取り外して使用させず、このため組合員に運収の低下による賃金減などの不利益を蒙らせる一方で、組合からの脱退や前提条件について個別に同意することを働きかけている事実が認められる。

会社は、前提条件に同意した新労及び他の従業員にはエアコン及び無線を使用させているのであるから、エアコン及び無線を使用することによる利益の享受に組合員との間に差異をもたらすことは当然であり、かかる状況において、会社は、組合員に動揺を生じさせ、ひいては組合の弱体化をもたらすにいたると同時に、前提条件を受諾しない組合に圧迫を加えることになり、会社のかかる行為は組合を嫌悪してなしたものであるというべきである。

- (5) 以上の事実を総合すると、会社がエアコン及び無線の使用を禁止していることについては次のとおり判断するのが相当である。

会社の前提条件には合理性がなく、会社が、交渉経過及び新労との関係から組合が受け入れ難い前提条件を組合に受諾するよう固執したことは、自交総連に加入した組合を嫌悪し、新労が協定を締結したことを利用して、組合の弱体化を意図したものと見える。

更に、会社は組合が前提条件を受諾しないことを理由にエアコン及び無線を組合員に使用させていないことは、会社の支配介入と認められる言動に照らし、組合を嫌悪してなしたことは明らかであり、組合員を不当に差別して不利益に取扱い、これによって組合員に動揺を与え組合の組織の弱体化を意図したものと認められる。

以上の会社の行為は、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である。

3 会社職制の言動について

- (1) 第1の3、(2)、(5)で認定したとおり、会社のB3専務はA5組合員を喫茶店に呼び出し組合が自交総連を抜けるよう仲介を依頼し、また、団交の席上組合に対し「自交総連から脱退して欲しい、脱退に必要な金を出す、新労と組織を一本化するのに必要なら話し合いについて労をとる。」旨の発言をした事実が認められる。

組合がいかなる上部団体に加入するかは、組合が自主的に決定することであるから、この会社の行為は組合の組織運営に対する支配介入行為と認められる。

- (2) 第1の3、(1)、(3)、(4)で認定したとおり、会社のB4課長（当時係長）はA4組合員及びA3組合員に対し、また、会社のB5主任はA6組合員に対し、それぞれ「自交総連、組合は共産党だ。」と発言するとともに、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に該当する。

- (3) 第1の3、(6)、(7)、(8)で認定したとおり、会社のB6主任は、A7組合員に対し、「無線を使いたかったら自交総連をやめて新労に移れ」、A8組合員に対しては「組合を脱退しなくてもよいから書類にサインをすればエアコン、無線を使えるので判を押せ」と発言し、また、会社のB4課長は、A4組合員に対し、B6主任がA8組合員に発言したと同趣旨の内容を述べた事実が認められるが、これらはエアコン及び無線使用につ

いての差別を利用してなされた組合の組織運営に対する支配介入行為である。

以上(1)、(2)及び(3)の事実は、いずれも会社が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、主文第1ないし第3項の限度で救済することが適当であると判断し、その余の申立てについては相当でないと認められるので棄却する。

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63年6月14日

北海道地方労働委員会

会長 二宮喜治 ㊟