

命 令 書

申 立 人 平和タクシー労働組合

被申立人 平和第一交通有限会社

主 文

- 1 被申立人は、下記(1)に掲げる申立人組合の組合員8名に対する昭和63年2月26日午後5時以降の、及び下記(2)に掲げる同8名に対する昭和63年5月24日午後4時以降の各就労拒否がなかったものとして取り扱い、その取扱いに基づき算出される賃金相当額と既支給額との差額を各人に支払わなければならない。
 - (1) A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8
 - (2) A1、A2、A3、A4、A5、A8、A9、A10
- 2 被申立人は、就業時間中の組合員の組合大会又はストライキ参加後の職場復帰に対し、正当な理由なく組合員の就労を拒否してはならない。
- 3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 被申立人会社は、組合大会に参加したという理由でなした下記(1)の、また、ストライキに参加したという理由でなした下記(2)の各懲戒処分を撤回し、処分がなかったら各人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない（(1)については昭和63年2月度の、また(2)については同年5月度の各運送収入を乗務日数で除して得た1日当たりの運送収入額に処分日数を乗じて得た額を仮想営収として加算して賃金計算すること）。
 - (1) 昭和63年2月26日付の申立人組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8に対する同日午後5時からの出勤停止処分。
 - (2) 昭和63年5月24日付の申立人組合員A1、同A2、同A9、同A10、同A8、同A4、同A5、同A3に対する同日午後4時からの出勤停止処分。
- 2 被申立人会社は、組合大会参加又は申立人組合がなすストライキを理由に懲戒処分を行うことにより組合運営に支配介入してはならない。
- 3 上記2項目についての謝罪文の掲示及び交付。

第2 認定した事実

- 1 当事者等

(1) 申立人

申立人平和タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和43年（以下「昭和」を略す。）4月、有限会社平和タクシーの従業員で結成され、結成と同時に全国自動車交通労働組合総連合福岡地方連合会に加盟し、組合員数は、経営者交代が行われ、平和第一交通有限会社と商号変更がなされた61年6月10日には78人であったが、本件申立時の63年2月29日及び結審時の平成元年5月9日当時30人である。

(2) 被申立人等

ア 被申立人平和第一交通有限会社（以下「会社」という。）は、35年6月に設立された有限会社平和タクシーが61年6月10日商号変更されたものであり、肩書地において一般乗用旅客自動車運送業を営み、本件結審時の従業員数は約80人、車両台数は39台である。

イ 申立外第一通産株式会社（以下「第一通産」という。）は、39年9月に設立され、主として西日本地区において一般乗用旅客自動車運送業、自動車販売及び整備事業等をそれぞれ独立採算制で行う約60社（被申立人会社を含む。）を管理統轄している。

2 経営者交代後の労使関係

(1) 経営者の交代

有限会社平和タクシーは、61年6月5日、約1億円の累積損失を抱えていたところを出資金全額の譲渡、役員交代の形式で第一通産に買収され、同月10日、社名を平和第一交通有限会社に改めるとともに役員も一新し、代表取締役には第一通産のB1が就任した。

(2) その後の労使関係

ア 61年7月5日、組合は、経営者交代後ほぼ1か月の間に会社が行った(ア)組合員に対する身分一新と称する退職勧奨及び組合からの脱退懲慥並びに組合役員に対する利益誘導等、(イ)新規採用従業員との黄犬契約、(ウ)組合旗掲揚に対する処分警告等、(エ)組合との間に締結されていた運収金の管理協定等の破棄が不当労働行為にあたるとして、当委員会に救済申立て（昭和61年（不）第9号、以下「9号事件」という。）を行った。当委員会は、上記(ア)のうち組合員に対する脱退懲慥及び組合役員に対する利益誘導等、(イ)の黄犬契約の締結、(ウ)のうち61年7月13日以降の処分警告等、(エ)のうち一部の協定の破棄等について組合の主張を認めて62年11月20日付一部救済命令を発したが、会社から行政訴訟が提起され本件結審時福岡地方裁判所に係属中である。

イ 会社には、組合を脱退した従業員らを中心に61年7月に結成された筑後会があり、組合員以外の従業員はほとんど筑後会に加入している。

ウ 7月25日、会社は組合費のチェックオフ廃止を組合に文書通告し、団体交渉を行ったが合意を得ないまま同年9月支給の給料以降組合費のチェックオフを中止した。一方、筑後会の会費は、一定の割合で従

業員の中から会社が任命する班長らが会員から徴収している。

- エ 9月19日、会社は公休振替(公休日とされた日に乗務する代わりに、乗務日とされた日を休みと振り替えること)を今後原則として認めない旨組合へ通告した。しかし、会社は、筑後会の会員には公休振替を認めている。
- オ 61年8月末頃、会社は、それまでの隔日勤務月間13乗務制から日勤月間24乗務制への変更を組合に提案し、団体交渉を続けたが合意に至らないまま10月1日からの強行実施を図った。これに対し組合員らは、福岡地方裁判所久留米支部(以下「裁判所」という。)に労働契約存在確認の仮処分申請(昭和61年(ヨ)第135号)を行い、併せて組合は10月1日からストライキに突入し、同月28日、従来の13乗務制を認める仮処分決定が出されたため、同日付でストライキを解除した。
- なお、会社は、既に24乗務制を実施していた筑後会の会員については63年9月から13乗務制に戻した。
- カ 61年11月初旬、会社は、上記オの28日間に及ぶストライキ等を理由に、組合の委員長A11(以下「A11委員長」という。)を諭旨解雇、副委員長以下4名の組合員を懲戒休職2か月に処した。これに対し、同月13日、5名の組合員は裁判所へ地位保全等仮処分申請(昭和61年(ヨ)第162号)をなし、休職処分を受けた4名については12月26日に、またA11委員長についても62年6月29日に、それぞれ申請を認容する決定が出された。
- キ 61年11月26日、会社は、上記オのストライキの実施により運収が上がり原資不足を来たしたことを理由に、61年度年間一時金協定(61年5月7日締結)の解約を組合に申し入れ、冬季一時金の支払いを拒否した。これに対し組合員らは、裁判所へ冬季一時金の仮払いを求める仮処分申請(昭和61年(ヨ)第191号)を行い、同年12月19日に裁判所から、冬季一時金715万8千円を同月20日限り仮払いせよとの決定が出された。同月23日の一時金の支払いに際し一部金員が不足したため、この不足分について組合員らは強制執行を行った。
- ク 61年5月から第一通産の総務担当役員に、また同年9月からは会社の取締役になっていたB2が、同年12月5日B1に代わって会社の代表取締役に就任した(以下「B2社長」という。)
- ケ 組合は、前記2(2)ア及びウ乃至キに認定したような会社の行為に抗議するため、会社構内に組合旗の掲揚を続けていたが、同年12月15日以降組合旗を掲揚した組合員に対し会社が出勤停止等の懲戒処分を課したため、同月25日、当委員会に不当労働行為救済を申し立て(昭和61年(不)第18号)、更にその後なされた出勤停止等の処分についても追加救済申立てを行い、延べ87名に対する処分の撤回を求めており、本件結審時、この昭和61年(不)第18号事件は係属中である。
- コ 同年12月26日、組合が裁判所に同年7月2日に申請していた団結権

等侵害禁止仮処分事件（昭和61年（ヨ）第81号）について却下決定が出されたが、その理由のなかには、「会社の身分一新方針に基づく退職勧奨行為は不当労働行為意思に基づくものであって、その態様は執拗であり事実行為としても受忍の限度を超えていたと認める余地があるが、昭和61年7月14日以降会社は組合員に対し退職勧奨行為を行っていないから、もはやその不作為を求める被保全権利は消滅したものである」と述べられていた。

- サ 62年2月16日、会社は、組合員A12を業務中交通事故を起こしたとの理由で諭旨解雇処分に付したが、同人の地位保全仮処分申請（昭和62年（ヨ）第37号）を認容する決定が同年11月17日裁判所から出され、翌月1日から原職に復帰させた。
- シ 組合は、同年5月23日から3日間、組織拡大を目的に宣伝カーによる街頭宣伝を実施した際、筑後会会員宅周辺でも宣伝を行った。これに反発した筑後会は翌月16日組合員宅周辺を宣伝カーで回り対抗した。会社は、組合の情宣活動に参加した組合員延べ22名に出勤停止処分を課したが、筑後会に対しては「嚴重に訓告」しただけであった。
- ス 組合と会社との間には61年1月31日締結の退職金協定があり、会社は掛金を労使で折半する中小企業退職金共済制度に加入していた。しかしながら会社がその掛金の支払いを滞らせたため、62年8月20日、組合は、退職金共済契約に基づく掛金の仮払仮処分（昭和62年（ヨ）第111号）を裁判所に申請した。同年10月27日、この認容決定が出されたものの会社がこれに従わなかったため、組合は、63年1月11日未払掛金約170万円を立替払いした上で、同月13日上記金員について求償金仮払仮処分（昭和63年（ヨ）第7号）を申請し、同月19日認容の決定が出された。
- セ 62年12月4日、組合は、前記カのA11委員長等それまでに解雇された5人について当委員会に不当労働行為の救済申立て（昭和62年（不）第15号）を行った。なお、この昭和62年（不）第15号事件は係属中である。
- ソ 経営者交代後本件労使間では、組合乃至組合員と会社とが当事者となった係争事件は、前記に認定した仮処分事件や不当労働行為事件及び後記5に認定する62年度夏季・冬季一時金に係るあっせん事件や仮処分事件等を含めて、裁判所に26件、当委員会に8件が係属した。

3 本件前の組合大会等と会社の対応

(1) 経営者交代前

ア 組合規約第14条及び第15条には、組合大会は組合の最高決議機関であり、全組合員を以て構成する旨規定されており、組合では組合員の勤務の実態（2暦日にわたる乗務日と非番の日がほぼ交互に繰り返され、乗務は1乃至3勤があり、その就労時間は1勤午前8時～翌日午前2時30分、2勤午前8時30分～翌日午前3時、3勤午前7時30分～

翌日午前3時となっている。)上、就業時間中に組合大会(以下「大会」という。)や組合集会(以下「集会」といい、大会と集会の両者をいうときは「大会等」という。)を行ってきた。組合が大会等を開催する場合の会社あての通知について、56年当時労務担当であった営業部長B3(以下「B3部長」という。)が通知は文書でなくて口頭でもよい旨表明した以外には、労使間で格別合意したものはなかった。

イ 61年6月5日の経営者交代前には2～3か月に1回程度大会等を行っていた旨組合側証人は証言したが、58年11月以降61年6月5日前の大会等で具体的疎明があったものは表1の「番号」欄1乃至11に掲記したとおりである。これらについて組合は、その都度大会等の名称、日時、会場名を記載した文書で会社あて通知をなしていた。経営者交代前には全乗務員が組合に加入していたので、大会等の開催時間中は組合の自主的判断で5人の組合員が「保安要員」として乗務に当たることとしていた。また、大会当日が勤務になっている組合員は、担当営業車で会場に集合(以下「営業車利用」という。)し、大会終了後はそのまま乗務に復帰した。

これに対し、会社は、組合員の不就労時間に応じた賃金カットを行ったが、懲戒処分などを課すことはなかった。

(2) 経営者交代後

ア 組合は、経営者交代後63年2月26日開催の臨時大会(以下「本件大会」という。)前の大会についても文書で事前通知の上、表1の「番号」欄12乃至16に掲記のように大会を開催した。

イ 会社は、61年9月2日付文書で同月9日の大会通知を受け、組合に対し同月2日付文書で「組合員で当日の乗務者は営業車を本社車庫に格納して出席する様申し渡します。」と営業車利用を禁止した以外、62年7月21日の大会に至るまで就業時間中に大会を開くこと、そしてその大会に勤務中の組合員が参加することを制止あるいは禁止した例はなく、経営者交代前と同様の対応をしていた。

なお、61年9月9日の大会以降は組合員の営業車利用は無くなった。しかし、63年1月30日会社外で開催された組合拡大執行委員会の際、役員らは営業車を利用したが、注意や処分を受けるようなことはなかった。

表 1 大会等開催状況

番号	名称	開催日時	会場	開催通知の日付	備考
1	臨	58.11.9 午前9時より	サンライフ久留米	58.11.5	経営者交代前
2	臨	12.9 同上	同上	12.2	
3	集	12.29 同上	ターミナル	12.29	
4	臨	59.1.31 午前9時30分より	サンライフ久留米	59.1.25	
5	臨	3.8 同上	同上	3.5	
6	臨	4.18 同上	同上	4.13	
7	臨	5.19 同上	同上	5.15	
8	臨	6.13 同上	同上	6.9	
9	臨	9.12 同上	同上	9.3	
10	定	10.1 同上	同上	9.27	
11	臨	61.3.6 午後1時より	同上	61.2.27	
12	臨	6.12 同上	勤労青少年ホーム	6.11	同交代後
13	臨	9.9 同上	同上	9.2	
14	臨	11.27 同上	労働会館	11.22	
15	定	62.2.20 同上	同上	62.2.12	
16	臨	7.21 同上	サンライフ久留米	7.17	

(注)「名称」欄中「定」は定期大会を、「臨」は臨時大会を、また「集」は組合集会を示す。

4 63年2月26日の本件大会と就労拒否

(1) 本件大会開催に至るまでの経緯

ア 会社の支配人B4（以下「B4支配人」という。同人は63年4月1日以降福岡市博多区所在の第一通産福岡支社勤務となった。）は、63年2月12日頃から数日間点呼時に従業員に対し、就業時間中の組合活動を禁止する旨一般的な注意をした。

イ 同月22日点呼後、組合の書記長A13（以下「A13書記長」という。）は、同月26日に予定された本件大会の日時等を記載した開催通知書をB4支配人へ手渡した。同支配人は、何ら異議を述べることなくこれを受け取ったが、参加に際し時間のロスを無くすため営業車利用を認めて欲しいという同書記長の要請に対しては拒否した。

ウ 同月24日、A13書記長は、電話による配車注文の多い本社での待機を会社が組合員についてのみ禁止するようになったことに抗議するため、第一通産福岡支社にいたB2社長へ電話を入れた。当時労使間で和解交渉が断続して行われていたこともあって、電話でのやりとりの中でB2社長が一度会って話をしようと言ったのに対し、同書記長は同月26日は本件大会を予定しているので都合が悪い旨告げたが、同社長は本件大会のことについては格別言及しなかった。

なお、B 2 社長は、通常は第一通産福岡支社に詰めており、会社に顔を出すことが少なかった。

(2) 本件大会の開催と就労拒否

ア 2月26日、組合は、予定どおり午後1時から同4時30分まで久留米市諏訪野町のサンライフ久留米で、本件大会を実施した。

イ 大会開催に関し、次のような経過があった。

(ア) 組合員A 7（以下「A 7」という。）は、大会当日の午前8時から午後5時まで1日（半乗務分）の年次有給休暇（以下「年休」という。）を取得するため、同月18日「有給申請許可願」を営業係長のB 5（以下「B 5 係長」という。）へ提出し、大会に参加した。

(イ) 大会当日の始業時から乗務停止処分を受けて車両清掃を行っていた組合員A 1（以下「A 1」という。）の作業状況を写真撮影しようとしたA 11委員長とA 7は、営業副長のB 6（以下「B 6 副長」という。）らから放水による妨害を受けた。また、乗務員控室には普段見かけない長さ1 m前後の鉄パイプ1本とホース1巻が置かれていた。

(ウ) 組合員A 2（以下「A 2」という。）は、出庫の際B 4支配人から本件大会に出席すれば大会終了後乗務させないと言われた。

ウ 上記イに認定したように、A 11委員長らの写真撮影に対し会社の職制による放水妨害がなされたことや折から乗務員控室に普段見かけないホースや鉄パイプが置かれていたことから、組合側は社内の険悪な雰囲気を感じ、大会終了後は当日の勤務者だけでなく非番者も同行して午後5時の少し前会社に戻った。A 13書記長がB 7営業部長（以下「B 7 部長」という。同部長は63年2月12日に現職に就き、それまでは第一通産傘下の北九州市所在のタクシー会社の支配人の地位にあった。）に対して組合員の就労を申し入れたところ、同部長は、「勤務中に大会を行ったから出勤停止にする」といって、就労を拒否した。これに対し同書記長が処分通告書の交付を要求したが、これにも応じなかった。また当日勤務の組合員らも同部長、B 4支配人、B 6副長らに就労申入れを行ったが、同部長らは、職場放棄したのだから乗せることはできない等発言して就労を認めなかった。そのため組合は下記の抗議文を提出し午後6時頃会社から退去した。結局、A 1ら8名の組合員（表2「就労を拒否された組合員」の「63年2月26日」の欄に○印を付した者）は、午後5時以降翌日午前2時半又は同3時までの間就労できなかった（以下「第1次処分」という。）。

なお、組合員の賃金は、基本的には月間運収金額による歩合制であり、当該月の運収金額がいわゆる足切額未満の場合には当該運収金額の36%相当額が、運収金額が足切額を超える場合には足切額との差額の42%相当額を固定給に加算した額が支給される。

抗 議 文

私共平和タクシー労働組合は、昭和63年2月22日文書にて昭和63年2月26日開催の労組臨時大会について通知を行ない（昭和63年2月22日午前8時過頃B4支配人に手渡す。）更に昭和63年2月24日午後1時頃電話にて第一通産福岡支社に在駐していたB2社長に了解を得ていたものです。又、第一通産が平和タクシーを買収した昭和61年6月以降昭和61年6月12日、昭和61年9月9日、昭和61年11月27日、昭和62年2月20日、昭和62年7月17日などの組合大会も会社は了解して来ているところであります。

従って、今回（昭和63年2月26日）開催した労組大会に対する会社の（就業規則違反による懲戒処分や就労拒否などの行為や発言）態度は明らかに私共平和労組を敵視した不当な行為であり労組法第7条に違反する不当労働行為であります。

このような行為を直ちに止められ正常な労使関係の構築に努められるようもうしおこします。

エ 2月29日、組合は上記8名について第1次処分が不当労働行為であるとして当委員会に本件救済申立てを行った。

(3) A7の年休

ア 前記(2)イに認定したように、A7は、本件大会当日午前8時から午後5時まで1日（半乗務分）の年休を取得するため、2月18日B5係長へ「有給申請許可願」を提出した上で大会に参加した。しかしA7の2月分給料には、同1日の年休分の賃金が含まれておらず、事実上欠勤の扱いを受けたとして、3月10日、同人は、久留米労働基準監督署に労働基準法第39条違反の是正申告を行った。

なお、2月18日当時A7の年休残り日数は1日しかなかった。

イ A7の申告について調査に当たった労働基準監督官から4月13日付で同人に対し処理結果の通知がなされた。その趣旨は、会社のB6副長に面接し事情聴取したところ、会社が年休として取り扱わなかったのは単にA7から許可申請書が提出されていなかったからであり、その後同人が残っていた1日の年休を2月29日付申請で3月7～8日に消化し、同人の年休はゼロとなっているので2月26日を年休として取り扱わせる必要は無くなったものとしてその処理を終了させるというものであった。

ウ 本件審問において、B5係長は、A7の2月18日付「有給申請許可願」を受け取った時点では本件大会の開催されることを知らなかったが、その後これを知り、同人に半乗務分（1日）の年休申請は認めないので1乗務分（2日）取得するよう指示した旨、また、B7部長は年休を1乗務分取得させるような指示はしていない旨それぞれ証言した。

因みに、組合員A5は63年2月20日に1日の年休を取得している。

なお、年休に関して会社の就業規則第48条には、少なくとも7日前に所属長に願い出て承認を受けなければならないと定められている。

5 63年5月24日の本件ストライキと就労拒否

(1) 本件ストライキ前の経緯

ア 組合は、62年7月20日、62年年間一時金等について当委員会にあつせん申請（昭和62年（調）第22号）をなしたが不調に終わったことから、同年8月25日組合員らは裁判所に夏季一時金仮払仮処分申請（昭和62年（ヨ）第112号）を行った。

また、組合員らは、冬季一時金についても同年12月22日、同じように仮払仮処分申請（昭和62年（ヨ）第192号）を行った。

イ 63年5月20日、裁判所は、62年度夏季、冬季一時金（以下「62年度一時金」という。）に係る上記仮処分事件について、夏季一時金3,485,240円、冬季一時金3,782,242円の仮払いを命ずる決定をなした。同決定の理由のなかには、「昭和62年度の一時金支給に関する労使間協定が締結されなかったのも、債務者会社が不合理な理由をあげて団体交渉を拒否するなど前記不当労働行為意思に基づき不当に交渉を妥結しようとしないうちに起因する…」とあった。

ウ 同月21日午後4時頃、A13書記長とA7はB7部長に対し、上記イの「裁判所の決定に基づき金員全額を昭和63年5月24日正午（12時）までに支払われる様要求する」との5月21日付「昭和62年度年間一時金支払い要求書」を提出し、これに関する組合集会を同月24日に予定している旨伝えた。その後同月21日午後7時30分頃、A13書記長は、B7部長へ届けて欲しいと言ってC1配車係に「組合集会通知書」を手渡した。「組合集会通知書」には、

- I 日 時 昭和63年5月24日 午後1時より4時まで
- II 場 所 サンライフ久留米
- III 議 題
 - ① 昭和62年度 年間一時金に関する件
 - ② その他

との内容が記されていた。

エ 同月23日、会社は、B2社長名義で次のような「業務命令書」を組合執行委員長あてに交付した。

業 務 命 令

昭和63年5月24日、午後1時より同4時までサンライフ久留米において集会を行う旨の申し入れがあったが、利用者に多大な迷惑をかけるので、勤務時間中の乗務員においては、職場離脱をもって集会に参加することを禁止する。

尚、本業務命令に違反し、組合集会に参加した場合は、就業規則第8条（服務規律）違反により処分する。

なお、就業規則第8条（抜粋）には次のとおり規定されている。

第8条（服務規律）

従業員は次の各事項を厳正に守らなければならない。

7. 規定時間を守り、上長の許可を受けずに就業時間中みだりに私用をなしたり自己の職場を離れてはならない。尚、緊急止むを得ない事由があつて、許可を得る暇がない時は、終業後直ちに所属長にその旨を報告し承認を受けなければならない。
10. 就業時間中又は会社の施設を利用して会社の許可なく労働組合活動や政治活動をしてはならない。
23. その他許可を得なければならない事項。
 1. 従業員が就業時間中、組合活動を行なうとき。
 2. 事業を営み又は他の業務に携わる時。
 3. 会社の施設、什器、自動車、その他物品を使用するとき。
 4. 就業規則、乗務員服務規則、業務命令、その他の規定に違反する行為事項でやむを得ない事由があるとき。

オ この業務命令書について、組合役員が会社に電話でその趣旨を尋ねたところ、当時第一通産福岡支社に所属していたB 4支配人が、同日、久留米市西町の自交総連筑後地区事務所（組合が事実上その事務所として使用している。）を訪れ、「組合集会開催の件」及び「昭和62年度年間一時金支払いの件」と題する組合宛文書を手渡した。前者は上記エの「業務命令書」とほぼ同旨の内容のものである。後者は上記ウの5月21日付組合の一時金支払い要求書に対する回答書であり、「5月24日正午（12時）までの支払要求にたいして、金額の計算及び諸般の事情により期日に支払困難のため通告する。但し期日は別途通知致します。」となっていた。

(2) 本件ストライキと就労拒否

ア 5月24日正午近く、A13書記長らは、会社に出向きB 7部長や応援に来ていた第一通産福岡支社タクシー部長B 8（以下「B 8部長」という。）に一時金支払いの件について問い質した。しかしB 7部長らは、それには答えず、勤務者が組合の予定した当日の集会へ参加することを禁止する旨伝えただけであった。

イ こうした会社の対応に不満をもった組合は、会社への抗議と一時金の速やかな支給を求めて、下記のようにストライキ通告をなした後、同日ストライキ（以下「本件ストライキ」という。）を通告どおり実施し、その間、一時金獲得の方法を議題にサンライフ久留米で臨時大会を開いた。

組合ではストライキ中の営業車のキーや運収金の取扱いについて予め会社に質問し、B 7部長やB 6副長らの指示したところに従って、組合員は、キーをつけたまま営業車を車庫に置き、運収金は各自で保管した。

なお、会社と組合との間には争議行為の手續に関する取決めは一切

存在しなかった。

ストライキ通告書

上記の件、我々は裁判所の決定に基づいて昭和62年度年間一時金の支払いを求めたが、会社の態度は極めて不誠実であり、合わせて上記一時金に関する組合集会についても業務命令を発し禁止を通告した。

かかる問題は会社の責任に起因するものであり、この様な会社の態度に対し我々は下記のとおり抗議のストライキを実施するので通告する。

重ねて、上記一時金を速やかに支払われる様要求する。

記

I 月 日 昭和63年5月24日

II 時 間 12時30分より16時まで

ウ 5月24日午後4時の少し前、全組合員が会社に帰り当日勤務者の就労を申し入れようとしたところ、B7、B8両部長は、A13書記長を社長室に呼び入れて、社長から乗せるなどの指示があったので乗務させる訳にはいかない、全員出勤停止処分にすると告げた。A13書記長は、処分理由や処分期間を文書で示すよう要求したが拒否されたので、その旨組合員に報告し、当日勤務者に対し各自処分理由を会社に確認するよう指示した。この指示に従ったA1ら8名の組合員（表2「就労を拒否された組合員」の「63年5月24日」の欄に○印を付した者）は、それぞれ就労を申し入れたが、B7部長は「ストに参加した者は乗せない、早く帰れ、理由は何でもいい早く帰れ、ストに参加したから出勤停止だ」と発言し、また、B8部長は「乗務停止」と告げて、就労を拒否した。出勤停止の期間に関する組合員の質問に対しては、B7部長が当該乗務だけである旨答えた。組合員らは30分近く就労を求め続けたが受け入れられず、同日午後4時から翌日午前2時30分又は同3時までの当該乗務の残り時間就労できなかった（以下「第2次処分」といい、第1次処分と併せて「本件処分」という。）。

なお、B7、B8両部長が組合員に告げた処分内容が相違することについて、B2社長は、本件審問で「出勤停止か就労拒否かという問題については各現場の管理職によって発言がまちまちですが、会社として具体的な結論は就労をお断りすると、こういうことが当時の基本方針でそれぞれ現場の方に通知をいたしました。……（組合員から）出勤停止ですかとこういう形で聞かれるし、ごたごたが長続きしそうなんでとにかく帰れということやと、出勤停止と思うなら出勤停止でもいいと、こういう表現で当時対応したというふうな話は聞いております。」と証言した。

エ 6月3日、組合は第2次処分が不当労働行為であるとして、本件に追加救済申立てを行った。

(3) 62年度一時金の支払い

ア 組合側は、昭和62年（ヨ）第112号、同第192号の63年5月20日付仮処分決定を債務名義として、同月25日から6月2日までの間数回に亘って、会社の無線機、金庫、電話加入権、運収金（約70万円）等の差押えを行った。6月2日の差押えの際、B2社長と話してくれとのB8部長の申入れを受けて、A13書記長がB2社長に直接電話で一時金の支払いを催促したが、同社長はその支払日を明確にせず、B8、B7両部長と話し合うようにと述べただけであった。

イ 差押資産等の競売日直前の6月14日、会社は上記仮処分決定により命じられた金員の仮払いを履行した。

(4) その後の会社の対応

組合は、63年8月9日、就業時間中に臨時大会を、同年10月26日にはストライキを実施してその時間帯に定期大会を行ったが、会社はいずれの日にも大会又はストライキ後の組合員の乗務を拒否しなかった。

表2 就労を拒否された組合員

組 合 員 名	63年2月26日	63年5月24日
A 1	○	○
A 2	○	○
A 3	○	○
A 4	○	○
A 5	○	○
A 6	○	
A 7	○	
A 8	○	○
A 9		○
A 10		○

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 組合は、会社における組合員の勤務が午前8時から翌朝3時頃までとなっているため、43年の結成以来就業時間中に大会等を行ってきた。58年頃から賃金遅配などの重大な問題が多発したため、大会等の回数も多くなった。大会等開催の場合、組合が口頭又は文書で事前通知を行えば、会社は、大会等当日の勤務者が営業車を利用して大会等に参加することを認め、それが慣行となっていた。経営者交代後も組合は従来の手続を踏んで大会を開催してきたところ、61年9月9日開催の大会通知に対し、会社は、営業車を車庫に格納して出席するよう申し入れただけで、大会の実施を承認した。以後会社は、営業車利用をしなければ就業時間中の組合員の大会参加を認め、出勤停止等の処分を行うことはなかった。

(2) 組合は、63年2月26日の本件大会も事前通知を行った上で開催した。

B 4 支配人は営業車利用は認めなかったが大会に参加することについては許可し、B 2 社長も電話で大会の許可を与えながら、会社は、大会終了後就労申入れをした組合員 8 名に大会参加を理由に出勤停止処分（第 1 次処分）を行った。

会社は、就業時間中の大会は認めない旨点呼で周知を図ったというが、従来の取扱いを変更するのであれば、組合に対して何らかの申入れがあつて然るべきである。

(3) 本件大会に年休で参加した A 7 の 63 年 2 月 18 日付年休届に対する会社の時季変更権の行使はなく、年休は有効に成立した。従つて、A 7 に対する出勤停止処分（第 1 次処分）は同人の年休取得の成否を問題にする余地はない。第 1 次処分は、同人の本件大会への参加を嫌悪した会社の不当労働行為意思に基づくものである。

(4) 組合は 63 年 5 月 21 日から同月 24 日までの間、62 年度一時金の支払いに関する回答を求めたが、会社はなんら協議の場を設けなかった。組合は、5 月 24 日までに会社が一時金を支払えば非番者のみの報告集会となし、また支払期日について明確な回答が得られた場合は全員の報告集会にする予定であつた。

しかし、会社が一時金の支払期日について明確に答えようとせず、集会は認めないとの態度に終始したので、組合は、ストライキ通告書を提出し、5 月 24 日予定の集会を臨時大会に切り替えて実施した。これに対し会社は、ストライキ終了後就労申入れを行った組合員 8 名に本件ストライキ参加を理由に出勤停止処分（第 2 次処分）を行った。

(5) これまで組合大会又はストライキ参加を理由に組合員が懲戒処分を受けたことは一度もなく、本件申立後の 63 年 8 月 9 日の臨時大会と同年 10 月 26 日のストライキに対してもその参加者に懲戒処分はなされなかった。

(6) 以上のとおり、本件処分は、経営者交代以後続けられている組合潰しの一環としてなされた労使慣行無視の懲戒処分であり、不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 会社は経営者交代後経営の立直しに努力しており、行き過ぎた労使慣行は是正されなければならない。確かに経営者交代後まだ現場が混乱していた時期には、営業車を置いていけば就業時間中の大会参加を認めたこともあつた。しかし、大会は就業時間外に開催するのが原則であり、このような会社の考え方は 62 年 7 月 17 日組合にも伝え、63 年 2 月 12 日の点呼の際全従業員に周知を図った。

就業時間中に組合が大会を行うことは会社の利益供与によるものであるのに、組合は、これを労働慣行とし、これを認めない会社の行為を不当労働行為であると主張するが、それは労働組合法 1・2 条の本旨を曲解したものである。

(2) 会社は、本件大会参加を理由に懲戒処分を行っていない。本件で救済

を求めるA2ほか6名の就労申入れは、同人らの5時間近い無許可の職場離脱後になされたものであるから、会社はこれを断ったものである。

(3) 63年2月18日付A7の年休届について、会社は、同人に時季変更を申し渡し、同月26日の年休は承認していない。

A7の年休の残り日数は当時1日しかなく、2月26日取得できなかったとして後日1日分年休を取得したので、いずれにしても完全に消化されており、同人も承知の上で処理されたものである。

(4) 63年5月24日の本件ストライキは、就業時間中の集会への参加禁止の業務命令に対して組合があくまでも集会を行う趣旨で実施したものであるから、そのようなストライキに対して同日のその後の乗務につき就労拒否をすることは経営者の権利である。

(5) 会社の許可なく今後も職場離脱が集団の意志によって行われるならば会社経営に重大な影響が出ることを考慮し、本件大会参加者及び本件ストライキ参加者の職場復帰に際し当日の残り労働時間の就労を拒否したものである。これは就業規則上の懲戒処分ではなく、労使間の正常化を図る緊急措置として行ったものであるから不当労働行為ではない。

なお、63年8月の臨時大会と同年10月のストライキによる定期大会について特別の処置を行わなかったのは、審査中の本件の決定をまって今後労使間の合意が生まれることを強く希望したからである。

3 当委員会の判断

(1) はじめに

申立人は、第1次処分は本件大会への、また第2次処分は本件ストライキへの参加を理由になされたものであるから不当労働行為に当たると主張する。これに対し被申立人は、行き過ぎた労使慣行は是正されなければならない、大会は就業時間外に行うのが原則であり、無許可の職場離脱が集団の意志によって行われるならば経営に重大な影響が出ることを考慮して本件大会参加者及び本件ストライキ参加者の職場復帰に際し当日の残り労働時間の就労を拒否したのであって、労使間の正常化を図る緊急措置として行ったものであるから、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 本件大会参加者に対する就労拒否の是非

労働者は所定の就業時間中使用者の指揮命令に服し労務を提供する義務を負うから、原則として就業時間中の組合活動が許されないことはいうまでもない。従って就業時間中の組合活動がなされた場合、それを行った労働者に対し使用者が賃金カットのほか就業規則等所定の措置をなすことは是認されることである。しかし、集団的な労使の対向関係のもとで、使用者がそのような措置をとる場合であっても、組合活動を不当に抑圧しあるいは組合弱体化を企図して行ったと認められるときには、当該措置が不当労働行為と評価されることもあり得るのである。そこで、以下本件大会について考察する。

経営者交代前には組合は、58年11月9日以降61年3月6日の大会まではその名称、日時、場所を会社へ文書による事前通知をなした上で、就業時間中に少なくとも10回に亘り大会を開催してきた。これに対し、会社は、大会に参加した就業時間中の組合員の不就労時間分の賃金カットを行った外は何らの措置もとっていない。また、経営者交代後、61年6月12日以降62年7月21日まで5回の大会についても、組合は、経営者交代前と同様に文書で事前の通知をなして実施してきた。これに対して会社は61年9月2日付組合あての文書で、組合員で同月9日大会当日の乗務者は営業車を本社車庫に格納して出席するよう申し渡したことは認められるが、上記5回の大会に参加した勤務中の組合員の不就労時間分の賃金カット以外の措置をとっていない。このように就業時間中の組合員の大会参加に係る会社の対処の仕方は、上記文書による営業車利用の禁止措置を除けば、経営者交代前後において差異は見られないのである。

ところで、組合は、大会開催の事前通知をすれば会社は就業時間中の組合員の大会参加を容認し処分を課さないとの労使慣行が成立していたと主張し、会社が、行き過ぎた労使慣行は是正されなければならないと主張していることからすると、会社も、組合の言うような労使慣行を承認していたと解されないではない。仮にそのような労使慣行があったとしても、会社が経営者交代を契機にそれまでの経営方針を根本的に見直し労使関係の在り方についても基本的な転換を図りつつあったと認められる中で、そのような方策の一環として上記の労使慣行を一定の正常なルールのもとに変更しようとする事自体、問責される点はない。しかし、既に見たように、組合から事前の文書通知がなされて行われた58年11月9日以降62年7月21日まで少なくとも15回の大会が開催され、これに参加した就業時間中の組合員に対し会社が何の処分も課さなかったという事実は、これを労使慣行と評価するかは別にして、それまでの本件労使関係の中に積み上げられてきたものであるから、それ自体、労使間秩序の一要素をなすものとして、それを変更しようとする場合においては十分な配慮がなされなければならない。殊に大会という組合運営の根幹に係わる問題であってみれば、その変更には勤務形態なども考慮した上で、相応の手續を踏むことが要請されるのである。

この点に関して言えば、62年7月17日に会社の考えを組合に伝えたという会社の主張には具体的疎明がなく、63年2月12日以降数日間の点呼時におけるB4支配人の注意は一般的に就業時間中の組合活動を禁止する旨の発言としてなされたに過ぎないものである。63年2月22日、A13書記長がB4支配人に本件大会の通知書を手渡した際、同支配人は何ら異議を唱えずに受け取り、その2日後B2社長は同書記長との電話でのやりとりで本件大会の話がでた際にも、就業時間中の組合員の参加については何ら言及しなかった。そして本件大会当日のA2に対する同支配

人の発言にしても、およそ就業時間中の組合員の大会参加に関する取扱い変更について組合の理解を得るための協議乃至交渉をしようとする姿勢から出たものとは言えない。これら以外の会社の積極的な言動は見当たらないから経営者交代後、会社が本件大会を含めた大会への就業時間中の組合員の参加問題について、在来の在り方を変更するため組合に対し交渉乃至協議を申し入れた事実は認められないのである。かかる会社の対応に照らしてみたとき、本件大会に関しても従前どおりの取扱いがなされることを組合が期待したとしても無理からぬところである。

なお、組合員が大会に参加したことによってその時間中稼働しなかった営業車の台数は、経営者交代前に行われた大会等の場合営業車39台中「保安要員」が乗務した5台を除く34台であったのに対し、本件大会の場合は年休届を提出していたA7の担当車両を含めても8台に過ぎず業務への影響の度合もより小さくなっていたとみられる。

以上のことから第1次処分は、上記に説示した就業時間中の大会参加者に対する取扱いを変更するに当たり会社がなすべき相応の手續を履践することなく、就業時間中の組合活動を禁止するとの方針を一挙に貫徹しようとして行ったものと見るべきであり、本件大会に参加した就業時間中の組合員を会社が直ちに問責することは失当と言わなければならない。

次に、本件大会当日のA7の扱いについて検討する。

同人は午後5時まで年休をとって大会に参加したと組合は主張し、会社は、時季変更権を行使して年休は認めてなかったので無断欠勤後の就労申入れを拒否した旨主張する。しかしながら会社が、大会当日午前8時から午後5時までA7を年休として取り扱わなかった理由として、B6副長は、労働基準監督官に対して、A7から許可申請書が提出されていなかったからである旨弁明しており、会社の理由の説明は一貫性に欠ける。また、本件審問において、B5係長は、A7から年休届を受け取った時点では本件大会の開催されることを知らなかったが、その後これを知り、同人に対し半乗務分（1日）の年休申請は認めないので1乗務分（2日）取るよう指示したとの証言をした。しかしそのような指示をしたという具体的な疎明はない。その外に、年休を2日取得させるような指示はしていないとのB7部長の証言、A7の年休の手持日数が1日だけであったと認められること、63年2月20日に年休を1日取得した組合員の存在する事実、及びA7の年休届は少なくとも7日前に願い出なければならないという就業規則上の要件を満たしていたこと等の事情に照らすと、他に特段の疎明がない以上、A7は当日の年休が成立したと理解して大会に参加した後、他の組合員らとともに午後5時以降の就労申入れを会社に対してなしたとみるのが相当であって、会社がこれを拒否する正当な理由はなかったというべきである。

(3) 本件ストライキ参加者に対する就労拒否の是非

組合は、62年度一時金に係る裁判所の仮処分決定を得た翌日の63年5月21日、会社に対し、62年度一時金の支払い要求書を提出して同月24日正午までに同一時金を支払うよう求め、併せて24日の組合集会の予定も伝えた。会社は、同月23日、同一時金については組合指定の時期までに支払うことは困難であり、支払日については別途通知する旨、また勤務時間中の組合員の集会参加を禁止する旨それぞれ文書で回答や指示をなし、B7部長らは、翌24日の一時金支払いの件についての組合の質問には回答せず、勤務中の組合員の集会参加を禁止したが、会社側からの交渉申入れ等はなされなかったことが認められる。このような会社の態度について、大会と集会とは自ずからその目的、性格が異なり、しかも就業時間中に開催された集会が疎明された限りでは僅か1回だけであることに鑑みるならば、勤務中の組合員の集会参加を会社が禁止する旨指示したことまでを殊更咎めることはできない。しかし、裁判所の仮処分決定を得た62年度一時金は、タクシー業界では一般的と見られる支払時期よりも、冬季分は5か月、夏季分に至っては9か月と支払いが遅延していたと認められ、それにも拘らず支払の時期さえ明示しようとしめない会社の態度に組合が抗議し、速やかな支払いを求めて急拠本件ストライキに及んだことは止むを得ない対応であったとすることができ、また、ストライキ通告が実施直前になされたことについても本件労使間に争議行為の手續に関する取決めが存在しない以上、会社としては受忍しなければならないものと考えられる。次に、手段、態様について言えば、それが大会開催に必要な時間内の労務不提供にとどまり、その間営業車はキーをつけて車庫に置かれ会社の支配を妨害する状況にはなく、運収金は組合員各自において保管したもののそれは管理職の指示に従った処置であるから手段等においてもこれを不当視すべき点は存しない。

なお、会社は、本件ストライキは組合があくまでも集会を行う趣旨で実施されたものであるとして争議権の濫用であると主張するかのようであるが、本件ストライキ中に大会等が行われたからといって会社の容喙すべき筋合いではない。

従って、本件ストライキにはその目的、手段、手續等において組合乃至組合員が問責される理由は見当たらないとすることができる。

(4) 不利益の存在

会社は、本件処分は懲戒処分として行ったものではないと主張するが、組合員の賃金は基本的に運収金額による歩合制であり、この場合運収金額は、通常、営業車の稼働時間に応じて増減することが明らかである。従って本件処分が懲戒処分かどうかを問うまでもなく、本件救済を求める組合員が会社の就労拒否によって乗務できなかった時間に相応する限度において実質的な不利益扱いを受けたことは否定できない。

(5) 不当労働行為の成否

当委員会が9号事件命令において不当労働行為と判断した各事実並び

に経営者交代後1年余の間になされた会社による(ア)組合費チェックオフ中止、(イ)61年度年間一時金協定の解約申入れによる冬期一時金の一方的支払い拒否、(ウ)勤務体系変更の強行実施と、それに反対して組合が行ったストライキ等を理由とするA11委員長以下5名に対する諭旨解雇等の処分、(エ)公休振替や街頭宣伝活動についての組合員と筑後会会員とに対する扱いの差異等に照らしてみれば、会社は、組合を嫌悪していたと推認せざるを得ない。

以上を総合勘案すれば、63年8月9日の大会及び同年10月26日のストライキ後の組合員の職場復帰に当たり会社が乗務拒否を行っていないことを考慮しても、第1次及び第2次処分は、会社が本件大会及び本件ストライキに参加した申立人組合員らに報復的になした不利益取扱いであり、かつ、申立人組合の大会開催又はストライキ実施を困難ならしめるためになしたものであって、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ると判断する。

4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成2年2月22日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄