

埼玉、平元不1、平3.11.12

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会
申立人 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会
岩槻タクシー労働組合
被申立人 有限会社岩槻タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会に対し、下記文書を本命令書交付の日から5日以内に手交しなければならない。
(年月日は手交した日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会
執行委員長 A1 様

有限会社岩槻タクシー
代表取締役 B1

当社が、全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会岩槻タクシー労働組合の結成後間もない時期に、①団体交渉ルールに固執して一定期間団体交渉に応じなかったこと、②報奨金制度を突然廃止したこと、③前貸金制度廃止に当たり差別的に取扱ったこと、④不急にもかかわらず仮眠室の明け渡しを求めたこと、⑤同組合の掲示行為に制約を課したこと及び⑥旅行費補助金について差別的に取扱ったことは、同組合及びその上部団体である貴組合に対する労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると、埼玉県地方労働委員会から認定されました。

よって、当社は、今後このような行為を繰り返さないよう注意します。

- 2 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会のその余の申立ては、これを棄却する。
- 3 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会岩槻タクシー労働組合の申立ては、これを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会（以下「自交総連埼玉地連」という。）は、埼玉県内のハイヤー、タクシー、自動車教習所及び観光バス関連事業で働く労働者をもって組織する労働組合であ

- り、本件申立時の構成組合数は、27団体で、組合員数は約1,400人である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会岩槻タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和63年10月29日に有限会社岩槻タクシーの東大宮営業所の従業員39人で結成され、結成と同時に自交総連埼玉地連に加盟したが、平成2年3月31日、解散した。
- (3) 被申立人有限会社岩槻タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、タクシーによる一般乗用旅客自動車運送事業を目的として昭和28年3月26日に設立された有限会社であり、本件申立時の乗務員数は220人である。

会社は、営業所として、埼玉県岩槻市大字加倉1601番地に本社営業所を、同県春日部市中央7丁目6番8号に春日部営業所を、同県大宮市東大宮4丁目1番1号に東大宮営業所を置いている。

会社の乗務員の配置状況は、本件申立時、本社営業所が125人、春日部営業所が52人、東大宮営業所が43人である。

2 本件申立までの団体交渉の経過

- (1) 昭和63年10月29日、組合は、会社に対し、労働組合結成届を提出した。同届けを会社に持参したのは、A1自交総連埼玉地連執行委員長（以下「A1埼玉地連委員長」という。）、A2組合執行委員長（以下「A2委員長」という。）、A3組合副執行委員長（以下「A3副委員長」という。）、A4組合書記長（以下「A4元書記長」という。）、A5組合執行委員（以下「A5」という。）、A6組合執行委員（以下「A6」という。）らであった。
- (2) 昭和63年12月7日、組合は、会社に対し、12項目の要求書を渡し、さらに同日付け文書で、「1 下車勤の補償の件、2 有給休暇の件、3 組合員の処分の件、4 災害補償について、5 足切以下の賃金の件、6 足切以上の賃金の件、7 公休日の件(1)公休出勤の賃金(2)賃金の支払日、8 事故の負担の件、9 不当労働行為について、10 労働条件に関して、11 組合の掲示板」の11項目を議題とし、場所を東大宮コミュニティセンターとした同月10日午後2時からの団体交渉を申し入れた。
- (3) これに対して、会社は、昭和63年12月9日、組合に対し、文書で、団体交渉のルールをまず作成すべく打合せ会議を早急に開催したい、日時は確定次第連絡する旨回答した。この文書は、B2常務（以下「B2常務」という。）からA5に手渡されたものである。
- (4) 昭和63年12月11日、組合は、会社に対し、同月12日付け文書で、団体交渉ルールを同月7日付けの団体交渉申入書の議題に加え、場所を東大宮営業所会議室とした同月15日午後2時からの団体交渉を申し入れた。
- (5) 昭和63年12月12日、B2常務は、A2委員長に対し、口頭で、団体交渉のルールをまず作成したいとして、団体交渉ルール作成の話し合いを再度申し入れた。A2委員長は、口頭では聞き間違いがあるので、文書

- で申し入れるよう要求した。
- (6) 昭和63年12月17日、組合は、会社に対し、同日付け文書で、同月12日付けの団体交渉申入書の議題に「報奨金の件に関して」を加えた13項目を議題とし、場所を東大宮営業所会議室とした同月20日の団体交渉を申し入れた。その際、B2常務が、「団体交渉のルールができるまで、団体交渉には応じられない。」と答えた。
- (7) 昭和63年12月22日、B2常務は、A2委員長に対し、全18条からなる「団体交渉ルールに関する協定書(案)」(以下「ルール案」という。)を手渡し、検討してほしいと口頭で伝えた。
- その内容は、次のとおりである。
- 会社と組合とは企業の平和と団体交渉運営の円滑を期するため次の通り団体交渉手続きを協定する。
- 第1条 会社は組合がその組合員を代表する交渉団体であることを認め組合は会社の従業員である組合員以外のものに交渉を委任しない。
- 第2条 会社と組合は次の事項以外は団体交渉の対象としない。
- 1 給与その他の労働条件及び待遇に関する事項中一般的基準に関する事項
 - 2 労働協約の締結、更新、その他改廃に関する事項
 - 3 その他会社組合双方が団体交渉を行う事を必要と認めた事項
- 第3条 会社又は組合は、この協定の定むるところにより相手方から団体交渉の申し入れがあった時はこれに応じなければならない。但し正当な理由がある時はこの限りでない。
- 第4条 団体交渉は会社を代表するもの及び組合を代表するもの各2名以内の交渉委員をもって行う。
- 第5条 会社側の交渉委員は会社役員又は会社が選任した従業員に限るものとし、組合側の交渉委員は従業員である組合員に限るものとする。
- 第6条 団体交渉には交渉委員以外の者及び組合側の交渉委員であっても勤務中の者は出席することが出来ない。但し相手方の承諾を得て交渉委員以外の組合員が書記又は参考人として出席することを妨げない。
- 第7条 団体交渉を申し入れる時は文書をもって交渉を行う、日時、場所、所要時間、交渉事項の趣旨を7日前に相手方に通知し取りきめを行う。但し緊急やむを得ない時は会社組合双方の取りきめにより手続を簡略にする事が出来る。前項の手続が決定した時は会社組合双方交渉委員の名簿を交換しなければならない。

第8条 団体交渉は2時間以内として、午後5時30分より午後7時30分までの時間に行なうものとする。

第9条 団体交渉において相手方より発表を制限された事項は、これを他に漏らしてはならない。

第10条 第2条各号に掲げる事項について交渉が妥結した時は会社組合双方確認の上、これを書面に作成し、労働協約とする。

第11条 団体交渉の場所は会社以外の場所とし、会社が指定する。

第12条 会社または組合は、次の各号の一に該当するときは、団体交渉を中止することができる。

1 相手方が、この協定に違反したとき。

2 交渉場またはその付近が喧騒にわたり、円滑な交渉をすすめることが困難なとき。

3 相手方の名誉を毀損する発言があったとき。

4 その他双方が適当と認めたとき。

第13条 団体交渉で十分討議をつくしても、なお合意に達しない場合には、双方又は一方の申し立てにより所轄の労働委員会のあつせん又は調停に付する。

前項のあつせん又は調停を申請するときは、あらかじめ相手方に通知するものとする。

第14条 前条のあつせん案又は調停案が提示された場合、会社及び組合は、これについて解決をはかるよう努力する。

第15条～第18条 省略

これに対し、A2委員長は、その場でB2常務に第5条その他の点について不当である旨の異議を述べた。

(8) 昭和63年12月22日、組合は、会社に対し、同日付け文書で、12月17日付け団体交渉申入書と同じ事項を議題とし、場所を東大宮営業所会議室とした同月26日午後2時からの団体交渉を申し入れた。

(9) 昭和63年12月25日、B2常務は、A2委員長に対し、口頭で、東大宮営業所の車庫で「団体交渉の前にルールの協定書案について話し合いを持ちたい。」と申し入れた。

A2委員長は、口頭でなく文書で申し入れるようにと回答した。

(10) 昭和63年12月26日午後2時ころ、A1埼玉地連委員長及びA7組合書記長（以下「A7書記長」という。）は、円滑な団体交渉を確立する目的で本社に出向いたが、B3専務取締役（以下「B3専務」という。）は他の客と面会中であったため、B3専務に会うことができなかった。そのため、A1埼玉地連委員長は、今度は社長に合わせるよう申し入れたが、その場に居た会社のB4庶務課長（以下「B4課長」という。）が「労使の関係はすべてB2常務が窓口になっている。」「B2常務は東大宮営業所にいる。」と言ったので、A1埼玉地連委員長は、ルール案は「不当労働行為を伴うもので、絶対に受け入れられない。」等とその場で抗議し、

東大宮営業所に向かった。

同人らは、東大宮営業所でB 2 常務と会い、「会社団交ルール案については当然認められない部分があるので、団交の席で話し合うよう」申し入れたが、B 2 常務は、本社営業所から緊急の電話が入り急用ができたことを理由として、同人らとの話し合いに応じなかった。

- (11) 平成元年1月16日、組合は、会社に対し、文書で、「1 A 5 転勤の件、2 組合掲示板の件、3 就業時間内の組合会議出席の件、4 会社提示ルール協定案の件」の4項目を議題とし、場所を東大宮コミュニティセンターとした同月20日の団体交渉を申し入れた。
- (12) これに対し、平成元年1月19日、B 2 常務は、「上部団体を交渉委員にすることは認められないので、団交には応じられない。」と回答したので、A 2 委員長は、「上部団体を団体交渉委員に入れないのは、不当労働行為に当たる。」と伝えた。
- (13) 平成元年2月2日、組合は、会社は速やかに団体交渉に応じなければならぬこと、A 5 に対する昭和63年12月29日付け転勤命令を取り消し、かつ、同人を原職に復帰させることなどを「請求する救済の内容」として、当委員会に本件の救済申立てを行った。

3 本件申立後の団体交渉の経過

- (1) 平成元年4月17日、組合は、会社に対し、同日付け文書で、「1 会社明番会の件、2 組合掲示板について、3 旅行等に関する件、4 組合員勤務中組合活動について、5 有給休暇の件、6 退職金について、7 組合費について(チェック・オフ)」の7項目を議題とし、場所を東大宮営業所会議室とした同月20日午後2時からの団体交渉を申し入れた。
これは、A 2 委員長がB 3 専務に直接会って話をしたとき、B 3 専務から「団体交渉に応じないと言ったことは一度もない。皆さん誤解している。」との発言があったためである。
- (2) これに対して、平成元年4月20日、会社は、組合に対し、同日付け文書で、同月17日付け団体交渉申入書の議題に「団体交渉ルールの設定」を付加すること及び交渉の時間と人員を会社指定(それぞれ1時間30分、双方3人)のとおり制限すること等を条件に団体交渉に応じるとの回答を行った。
A 7 書記長は、回答書を受け取ったとき、団体交渉の開催日について、いつにするのかB 2 常務に尋ねたところ、B 2 常務は、現在事務員が退社し、人手不足で給与計算が忙しいので、後日また連絡すると回答した。
- (3) 平成元年5月10日、会社は、組合に対し、同日付け文書で、団体交渉ルール会社案及び同年4月17日付け組合の団体交渉申入書記載の事項を議題として、同月12日午後5時30分から午後6時30分まで、場所をコミュニティセンターいわつき2階集会室A、出席人員を会社3人(B 2 常務、B 4 課長及び東大宮営業所のB 5 所長(以下「B 5 所長」という。))、組合3人とした団体交渉を申し入れた。

- 組合は、組合の出席者等について問題はあったが、団体交渉を開くことについては異論がないことから会社の申入れを受けることにした。
- (4) ところが、平成2年5月11日、A2委員長は、B2常務に対し、電話で、同月12日の団体交渉は組合の都合で延期したいと申し入れた。
- (5) 平成元年5月12日、会社は、組合に対し、文書で、当日A7書記長から会社の経営権を有する者が出席しない団体交渉はボイコットすると申入れがあったとし、また、このことは、組合に団体交渉を誠実に行う姿勢がないことを示すものであるとして、再度団体交渉に応じるよう要請した。
- (6) これに対し、平成元年5月14日、組合は、会社に対し、文書で、A7書記長の発言とされているのはB5所長の誤解によるものであるから、その部分の抹消をするよう要求した。
- (7) 平成元年5月18日、会社は、組合に対し、同日付け文書で、同年4月17日付け団体交渉申入書の議題に「団体交渉ルール会社案について」及び「勤務体系及び給与体系の改訂について」を加えた9項目を議題とし、同月20日午後6時より午後7時30分まで、場所を4丁目自治会館、出席人員を会社側3人（B2常務、B4課長及びB5所長）及び組合側3人とした団体交渉を申し入れた。
- (8) 平成元年5月20日、会社側のB2常務、B4課長、B5所長と組合側のA1埼玉地連委員長、A2委員長、A6の双方3人ずつの出席で、約1時間30分、申入れ事項について第1回の団体交渉が行われた。
- この団体交渉は、組合が明番の者のみの出席で行うこと及び双方3人で行うことに組合が同意したので行われたものである。
- (9) 平成元年6月11日、組合は、会社に対し、同日付け文書で、「1 新勤務（13出）ダイヤについて、2 前回団交の各項目の回答について、3 報奨金について」を議題とし、同月14日午後1時から、場所を東大宮コミュニティセンター3階とした団体交渉を申し入れた。
- (10) 平成元年6月14日、会社側のB2常務、B4課長、B5所長と組合側のA1埼玉地連委員長、A3副委員長、A7書記長の双方3人ずつで、申入れ事項について第2回の団体交渉が行われた。この場で、組合は、団体交渉のルールに関する案を示した。
- (11) 平成元年8月1日、会社は、組合に対し、文書で、「1 公休出勤の廃止について、2 有給手当の遡及支給の件、3 就業及び終業時刻の厳守の件、4 タコグラフ取付について、5 A5乗務員の件、6 新日報の採用の件」を議題とし、同月7日午後5時30分より午後6時30分まで、場所を東大宮4丁目自治会館とした団体交渉を申し入れた。
- (12) 平成元年8月7日、会社側のB2常務、B5所長、B6経理課長、渉外担当のB7の4人と組合側のA3副委員長、A7書記長、その他明番の者6人で、申入れ事項について第3回の団体交渉が行われた。
- 4 A5の転勤命令等について

- (1) A 5 は、昭和60年10月4日に入社し、本社営業所に勤務した。その後、会社は、A 5 を東大宮営業所に転勤させた。

会社は、採用の際面接を行っているが、そのとき会社が確認するのは、履歴書、免許証、前職の業務内容、前職を退職した理由、前科前歴の有無、人柄などである。また、会社は、採用後の勤務地について本人の希望を聞いているが、最終的には業務の都合で会社が決定している。

A 5 の場合には、面接時に会社に対し履歴書を提出したが、職歴、学歴の欄しかない履歴書の用紙であったため、賞罰については何も記載しないで提出した。

- (2) 昭和61年5月15日、A 5 は、兄の仕事を手伝えるため退社した。

- (3) 昭和61年7月4日、A 5 は、再入社した。しかし、会社は、再入社としてではなく、その間については勤務は継続していたとする取扱いをし、病欠として処理し、A 5 の乗務員証のコード番号についても従前と同じものを使った。

A 5 は、このとき履歴書を用意して行ったが、会社は、履歴書の提出を求めなかった。

- (4) 昭和63年7月12日、A 5 は、大和田駅からよく乗車する年配の客を乗せた。その客は、大宮市大和田2丁目足利銀行寮付近での降車の際、小銭を数え始め料金の支払いに時間がかかったことからA 5 と客との間にトラブルが生じた。

その時のA 5 の接客態度について、同月15日、その客から苦情の投書が会社に届いた。その苦情は、7月12日午後4時頃大和田駅から会社のタクシーに乗ったが、その運転手は、料金が470円と決まっているのだから、乗る前に用意しろと言ひ、疲れて歩けないので乗るのだと話しても、まるで乗らなくてもよい様なことを言っていたが、これでよいのかという内容であった。

会社は、A 5 から事情を聴取した。A 5 は、降りる場所が、非常に狭い上に、車の通りも激しく、また、前後の車が2、3台つながってしまった状況を説明し、「お客様には、少し言葉が強く、忠告するというか、角を立てていったようなことはあるが、『ここまでは、基本料金しかでないから、事前に用意して乗ってくれば、非常にありがたい。』と言った。『料金470円と決まっているから、乗る前に用意しろ。』という言い方はしていない。言葉が厳しかったかどうかは相手方の受け取り方次第である。」と釈明した。

会社は、このときA 5 に対し、言葉づかいに注意するよう指導した。

なお、会社は、投書での苦情は少ないことから、これを拡大して全営業所に掲示したが、このように社内に掲示したのは、今回が初めてのことであった。

- (5) 会社は、常日頃から乗務員教育を行っており、会社の乗務員教育は、運行管理者を兼ねた所長が毎日行う日常点呼と1か月に1回行う個別点

呼の際に行うものがある。

日常点呼の際の教育指導は、運行前に行うものであり、会社の勤務時間は、乗務員が午前7時30分から翌日の午前2時30分まで、管理者が午前7時から午後4時までであり、実際には管理者より先に来て仕事をしている者がいる。東大宮営業所の場合には、日報が棚に置いてあり、管理者がいなくても、持って行くことができるが、この場合、日常点呼を勤務時間の中間で行っている。

個別点呼の際の教育指導は、安全運転及び接客態度に重点を置いて行っており、このうち接客態度については、主に乗客に対する言葉遣いを教育指導している。具体的には、まず乗客が乗るときには「どうぞ、どちらまでですか。」と話しかけるように、降りるときには「ありがとうございました。」と礼を言うように指導している。また、荒々しい言葉は使わないように、ていねいな言葉で話しかけるよう注意している。

- (6) 昭和63年7月16日埼玉県旅客自動車協会から「覚醒剤等薬物乱用防止対策の推進について」と題する文書で、覚せい剤等使用事犯の一掃及び安全確保に万全を期するよう会社に依頼があった。これは、運輸省地域交通局の通達の趣旨に沿うものである。

この文書は、安全運転期間中に毎年送付されてくるもので、運転者に対して覚せい剤等の弊害について認識を高めさせ、運転手採用時には前歴等について適切に調査し、特に短期間に転職の多いものについては、前事業所あて照会する等の措置を講じ、所要事項は人事記録として保管しておくこと、乗務記録等による記録の管理を徹底して行い、異常行動の発見に努めること、運転者の家庭環境及び交友関係について十分把握するとともに、生活指導等についても配慮すること等の内容のものであった。

- (7) 昭和63年7月25日埼玉陸運支局から、会社に対し、同月18日23時30分ころ高島平付近で乗客がいたにもかかわらず料金メーターを倒さずに走っていた会社の営業車で「大宮55-11-1767」のナンバーの車があったと通報が入ったので、調査し報告するよう指示があった。会社は、そのタクシーのナンバーから該当する乗務員は、A5であると断定した。

通報の内容は、通報者が国道17号線を上記タクシーと並進していたところ、タクシーは、西浦和で男性客（3人ないし4人）を乗せ、首都高速5号線高島平料金所を過ぎたところで料金メーターを空車にして走行していたということであった。

B2常務と当時東大宮営業所所長のB8（以下「B8所長」という。）は、同日早速埼玉陸運支局に行き、A5が帰郷中のため調査できない旨報告した。

会社は、A5の出社を待ち、同月29日A5から事情を聴取した。A5は、7月18日は1度も東京に行っていないこと及び当日22時50分には芝川で客を降ろし、大宮市の南銀座から与野市の上落合を流し、再び南銀

座に戻り、男女の客2人を乗せ24時20分北本市で降ろしたことを報告し、料金メーターの表示を空車にしたまま走行していたこと（以下「料金メーター不倒」という。）について否定した。

B2常務とB8所長は、同日埼玉陸運支局へ行き、A5からの事情聴取の結果を報告した。

会社は、埼玉陸運支局に対し、通報者との面会あるいは電話による連絡を求めたが、埼玉陸運支局からは、通報者と連絡を取ったが、通報者が話したくないと言っているとの回答をしてきた。

会社は、その後も調査を続けており、埼玉陸運支局への最終的結果の報告は終わっていない。

(8) 会社は、昭和63年10月12日乗務員のC1を、埼玉陸運支局から、同人が同年9月28日乗客から料金を不正收受した疑いがあるとの通報が入り、同人もこの事実を認めたので、勤務態度に問題があると判断し、指導監督のために東大宮営業所から本社営業所に転勤させた。

(9) A5は、昭和63年10月29日、組合結成と同時に執行委員となり、A2委員長らとともに組合結成届を会社に提出した。A5は、三役では荷が重いので、会計を志願し、会計の役に就いた。組合の会計は、A6が帳簿を、A5が集金及び出金を、A8が監査をそれぞれ担当した。

(10) B3専務は、高島平の料金メーター不倒の件と大宮市の南銀座での料金メーター不倒（日時も場所も特定していない）の件について、A5から事情聴取をした。B3専務は、「証人がいるんだけどどうなんだ」と聞いた。A5は、「証人がいるなら出してくれ」と答えた。

その際、B3専務は、A5に対し、会社で調べたら、A5に賞罰があることがわかったとして、具体的に賞罰の事実及び日時並びに警察署の名前を掲げ、そのような事実があったかどうかを問い質した。これに対し、A5は、その事実を否定した。

(11) A5及びA3副委員長は、昭和63年11月19日大和田駅構内で一般車の運転手との間で車の移動のことで口論となった。すなわち、大和田駅構内にいたA3副委員長、C2乗務員の2台の車の後ろに、一般車の運転手が入って来て乗客を降ろし、その後荷物を降ろしていたところに、A5の車が入ったため、一般車が出られなくなってしまった。そのため一般車の運転手が、A5に対してバックするよう頼んだが、A5は、車の往来が激しく、とてもバックは無理だと断った。A5は、一般車の運転手に対し、「あなたが前に出て、私が右にハンドルを切れば、あなたも出られる。」と説明した。しかし、一般車の運転手が、「どうしてもバックしてくれ。」と言ってきたので、A5と口論になった。その後一般車の運転手は、車を右前に動かしA3副委員長の車の横に着け、今度は、A3副委員長の車を動かすように頼んだ。A3副委員長は、「空車のままでは動けない。」と断った。そのため、今度は一般車の運転手とA3副委員長との間で口論になった。さらに、そこにA5が加わった。一般車の運転

手は、「B 3 専務と知り合いだから会社に電話する。」と言ったが、A 3 副委員長の車が、客を乗せて動いたので、一般車の運転手はその場を去った。その後、再び一般車の運転手は、大和田駅に戻って来て、「今、会社に電話をしてきた。」と言い、その場に戻ってきたA 3 副委員長に対し、会社に電話をするようにと言ってその場を去った。

会社で連絡を受けたB 3 専務は、大宮警察署に通報した。

- (12) B 8 所長は、昭和63年11月21日「大和田駅構内苦情報告」を作成し、会社にファックスで送付した。B 8 所長の報告書には、「(大和田駅に戻ってきた一般の運転手が去った後) パトカー (大宮警察のC 3 さん) が来て、状況を把握して帰った。後日、所長、常務と居合わせた乗務員全員から状況を聞き、又、大宮警察の外勤課にて、パトカーの方に状況を問い合わせました。110番の通報は、事務所のB 3 さんより『暴行を受けている』との通報で現地へ出向いたそうです。尚、暴行については全く無いとの事で、相手方の因縁としか思えないものです。」と記載してあった。

同月23日ごろ、B 2 常務は、同月19日一般車の運転手から会社に対し電話で通報のあった内容をB 3 専務から聞き、「大和田駅まで女性2人を送り駅構内の電話ボックス前で降したところ、岩槻タクシーの車に前後を挟まれ構内から出られなくなり、後ろのタクシーにバックして下さいとお願いしたところ、メガネをかけた乗務員とパーマをかけた乗務員からお前は馬鹿か頭がおかしいのじゃないかと胸をつかまれ、こづかれたので、会社へ電話しました。」とB 8 所長からの報告書に付記した。

- (13) 昭和63年11月27日、B 8 所長は、A 5 に対し、B 3 専務が全従業員の履歴書を見たところ、A 5 の履歴書だけに賞罰の記載がなかったことを伝え、履歴書の再提出を求めた。これに対し、A 5 は、「会社が病欠扱いとし履歴書を提出させなかったのに、今ごろになって提出させるのはおかしい。」と抗議し、提出を拒否した。その後も、A 5 は、B 8 所長に対し、再入社時の履歴書は出さないと拒否していた。しかし、同年12月3日、A 5 は、再入社時に遡った日付で、「賞罰なし」と記載した履歴書を会社に提出した。

- (14) 昭和63年12月29日、B 2 常務は、A 5 に対し、大和田の事務室で、就業規則第11条に基づき、昭和64年1月1日付けで本社営業所所属乗務員として勤務することを命じた辞令を交付した。A 5 は、「何の根拠があって辞令を出したのか、昭和64年1月1日まで2日しかないのにおかしいではないか。」と理由を問い質した。B 2 常務は、「会社の命令だから」と答えた。A 5 は、「私の一存ではいかないので組合と相談して返事をする。」とB 2 常務に伝え、その場で一応辞令を受け取った。

就業規則第11条は、

- ① 会社は、業務上の都合で従業員に職場・職種の変更又は勤務場所等の異動及び出張（傍系会社への一定期間）又は外勤を命ずることがある。

② 前項について従業員は、正当な理由がなくこれを拒むことはできない。

と規定している。

A 5 は、その後すぐに A 3 副委員長に相談し、執行委員を集め役員会を開いた。組合としては、「年末忙しいのがわかっていて冗談じゃない。」ということで、辞令を突き返すことで話がまとまった。

直ちに、組合は、A 1 埼玉地連委員長に電話をし、組合の結論を伝えた。これに対し、A 1 埼玉地連委員長は、不当労働行為だから明日でもいいから突き返せと指示した。

(15) A 5 の住所地は、本社営業所から700ないし800メートル、東大宮営業所からは約7キロメートルの位置にある。

また、異動後の勤務内容に実質的な変更はない。

(16) 昭和63年12月30日、A 5 は、A 2 委員長、A 7 書記長と東大宮営業所に行き、B 2 常務に転勤命令の理由を問い質した。B 2 常務は、「本人がわかっていることだから、会社の命令であるから、辞令を突き返されても受け取るわけにいかない。」と答えた。A 2 委員長らは、転勤命令の取消しを要求し、また、文書をもって転勤の理由を説明するよう要求した。A 2 委員長は、組合ができてから転勤命令を出すということは、不当労働行為で受け入れられないと抗議し、A 5 が B 2 常務の机の上に辞令を置き、A 2 委員長らは、その場を去った。

(17) 昭和64年1月1日、A 5 の明番の日に、会社は、A 5 の使用している営業車を東大宮営業所から本社営業所に移した。

(18) 昭和64年1月2日、A 5 は、会社の出勤時間どおりに東大宮営業所に出向き、A 2 委員長、A 3 副委員長、A 7 書記長らとともに B 2 常務の出勤を待った。A 2 委員長らは、B 2 常務が出勤して来たので、A 5 の転勤命令の取消しを求めた。また、A 2 委員長は、A 5 の営業車を本社営業所に引き揚げた件及び A 5 が本社営業所の車に乗ることについて説明を求めた。B 2 常務は、営業車の引き上げについては会社の命令であると説明し、本社に来れば乗務できることを説明した。また、転勤理由については、本人がわかっているはずだからと説明するだけで、具体的な理由の説明はしなかった。

組合は、A 5 の東大宮営業所での乗務を B 2 常務に申し出たが、B 2 常務は、これを認めなかった。

(19) 昭和64年1月4日、A 5 は、会社の出勤時間どおりに東大宮営業所に出向き、A 2 委員長、A 7 書記長とともに B 2 常務に面会を求めた。B 2 常務は、「まだ専務と連絡が取れない、連絡が取れ次第連絡する。」と説明した。その後、B 2 常務は、同日午後4時ころ、A 5 の自宅に電話をし、「今日は専務と連絡が取れないので明日連絡する。」と伝えた。

また、A 2 委員長らは、この日も A 5 の東大宮営業所での乗務を要求したが、B 2 常務は、東大宮営業所での乗務を認めなかった。

(20) 昭和64年1月5日、A5は、A7書記長とともに本社に行った。

そのとき、B3専務は、A7書記長には関係ないので、A5と2人だけで話がしたいとして、本社2階でA5と話し合った。B3専務は、A5の転勤理由を、高島平料金所と大宮市の南銀座辺りでの料金メーター不倒、一般客との料金支払いでのトラブル、大和田駅構内での一般車両への通行妨害を掲げ、「仕事はよくやるし、水揚げもよくやってくれるが、これでは信用できない。」と言い、本社営業所への転勤を説得した。

(21) 本社営業所は、会社で一番大きな営業所であり、本社として各営業所を総括している。会社には、管理職が9人いるが、そのうち本社営業所には7人が配置されている。東大宮営業所には、所長のみである。

また、会社の無線は、無線基地が本社営業所にあり、すべて本社営業所無線室に送られてくる。同所の営業区域は、すべて無線が届くが、東大宮営業所の営業区域には無線が届かない区域がある。

(22) A5は、平成元年1月半ばまで東大宮営業所に出向いていたが、本社営業所には出社せず、その後、大宮市内で週5日ないし6日アルバイトをし、生計を維持していた。

(23) 平成2年3月31日、A5は、組合の解散と同時に、自交総連埼玉地連に個人加入した。

(24) 平成2年12月3日、A5は、自交総連埼玉地連を脱退した。

(25) 平成2年12月10日、A5は、当地労委に対し、同月6日付け上申書を提出し、同月3日に自交総連埼玉地連を脱退したこと及び同月16日から会社に復帰する予定であることから本件救済申立を継続する意思のないことを明かにした。

(26) 平成2年12月16日、A5は、会社に復帰した。

5 報奨金の廃止について

(1) 会社は、昭和61年10月16日報奨金制度を実施した。

報奨金は、毎年6月10日及び12月10日の2回、支給対象期間の営業収入のうち足切り額を超えた部分の3%を支給するもので、これに勤続年数に応じた勤続手当(1,000円から5,000円まで)、成績に応じた服務手当(0から5,000円まで)及び無事故手当を加算した金額を支給するものである。

この報奨金は、支給対象期間に乗務し、一定の売上責任額を超えた者にのみ、支給されるものであり、不注意又は過失により交通事故を起こし、会社に多大なる損害を与えた者には支給されない。また、苦情および職場規則を乱したり、賭博等で、会社の信用を著しく失墜させた場合も同様である。

(2) 会社は、12月に支給する報奨金の支給対象期間を経過した昭和63年12月4日、支給要件を記載した文書を全営業所に掲示し、報奨金制度を安全運転手当金に一方的に変更した。

安全運転手当金は、従前の報奨金が乗務員の水揚げに応じて報奨金が

増える仕組みであり、事故が増加する危険性をはらんでいたため、これを改め、事故の有無に重点をおいた内容としたものである。

- (3) 会社は、昭和63年12月5日安全運転手当金を支給した。その結果、東大宮営業所の従業員44人のうち組合員18人が支給されなかった。組合員でない従業員5人は、全員支給された。
- (4) 会社は、平成元年6月安全運転手当金を支給した。このときは、東大宮営業所で支給されなかった者の中に、組合員でない従業員が2人いた。

6 前貸金制度の廃止について

- (1) 昭和63年11月5日、会社は、前貸金の貸付けを廃止した。

ただし、本社営業所及び春日部営業所については、当該従業員から「急にやめられては生活に響くので困る、是非続けてもらいたい」との申出があったので、廃止できなかった。

前貸金は、会社が乗務員の手取り額によっては生活費に事欠く事態が生じる可能性があるため救済策として設けたものであり、乗務員が、前月の末日に申し込み、会社が、前月末日までの営業収入に応じて翌月の5日に最高5万円まで、20日間で3%の利息で貸し付けるものである。

会社は、当初無利息で貸し付けていたところ、当初の目的と異なり、自分の小遣いを確保するための利用者が増えたので、濫用防止を目的として利息をつけることにしたが、それでも利用者は減らなかった。

- (2) A3副委員長が、東大宮営業所のみ前貸金の貸付けを廃止したことについて会社に抗議したところ、昭和63年11月26日、会社は、「前貸金の廃止について」と題する文書を全営業所に1週間掲示し、東大宮営業所以外の営業所についても廃止した。

この文書には、前貸金制度についてA3副委員長から脅迫があった旨記されている。

また、会社は、同一文書で、有限会社東亜興産（以下「東亜興産」という。）で貸金業の登録をして、希望者に貸付けを行う旨通知した。

なお、東亜興産は、B3専務が代表取締役をしている会社である。

- (3) 東亜興産は、昭和63年12月下旬に貸金業の登録を完了し、従業員が直接同社に個々に申し込みをしている。支給手続、支給条件は、従前の前貸金制度と異なる。

7 東大宮営業所の乗務員の寝泊まりについて

- (1) 東大宮営業所の社屋には、6畳程度の部屋が4室あり、乗務員の仮眠室として使用していたが、日常的に4人ないし5人の乗務員が寝泊まりしていた。寝泊まりしていた者は全員組合員で、A9、A10、A11、A12及びA13であった。
- (2) 会社は、次の2点を理由としてA9、A10、A11及びA12に明渡しを求めた。

- ① 東大宮営業所を廃止して、大和田へ移転する計画であったこと。
- ② 埼玉陸運支局への認可申請では、仮眠室の設置が不可欠であり、そ

の認可基準によれば、一部の乗務員が独占的に使用している状況は好ましくなく、乗務員の誰もが常に使用できる仮眠室でなければならないこと。

これに対し、A12及びA10は応じたが、A9及びA11は応じなかった。
なお、A13は退職した。

- (3) 会社が、営業所の移転先としている大和田には営業車2台分の駐車スペースしかなく、東大宮営業所の全車両(20台以上)を駐車できるものでなかった。また、会社は、移転予定先である大和田から500メートル以内に車庫となる駐車場が確保できれば移転できたが、駐車場は見つからなかった。

8 組合掲示物の撤去について

- (1) 会社には、組合結成以前から親睦会があり、会社は親睦会に対しては、会社事務所の壁面を掲示場所として提供していた。
- (2) 昭和63年12月7日、組合は、会社に対し、組合専用の掲示板の設置を議題として団体交渉を申し入れた。
- (3) 昭和63年12月20日、会社は、組合に対し、同月17日付け文書にて、東大宮営業所内の壁面に掲示してある掲示物の撤去を、就業規則違反として申し入れた。

9 旅行費補助金について

- (1) 会社は、毎年恒例の春季社員旅行の参加希望者に対し、旅行費補助金を支給していた。昭和63年度の旅行費補助金は、一人につき13,000円であった。
- (2) 東大宮営業所でも、平成元年度の春季社員旅行を計画し、参加希望者を募集した。
- (3) 平成元年3月2日、A6は、会社に対し、春季社員旅行の補助金について電話で問い合わせたところ、B4課長から「本社は1人13,000円だから、東大宮にも同じように出すから、旅行に行く日と場所、参加者が決まり次第連絡するように」との指示があった。
- (4) ところが、平成元年3月14日、A6が出勤すると、B5所長(ただし、当時は所長代理であった。)からB3専務が、東大宮営業所には旅行費を出さないと聞かされた。そこで、A6は、A2委員長に相談し、B3専務に会うことにした。同日午後12時30分ころ、A6は、本社営業所に行ったが、B3専務は不在であった。そこで、A6は、B4課長に、なぜ東大宮営業所だけ旅行費を出さないのか説明を求めたが、B4課長は明確な回答をしなかった。また、B2常務にも同様に問い質したが、「東大宮営業所だけ出さないという話は、今初めて聞いた。」との回答であった。

同日午後1時15分ころ、A2委員長も本社に行った。その後、B3専務が戻ってきたので、A2委員長、A6とB3専務の3人で話がしたが、A6が、この件について間違いがあるといけないので、テープをと

ったらどうかと発言した。ところが、B 3 専務は、テープをとるなら話をしないと席を立ってしまったので、A 6 は、同人に対して、「それでも経営者か、だらしがない。」と言った。

そして、その30分後にB 3 専務が戻ってきたので、車の修理のため残っていたA 2 委員長と再び話が始まったが、B 3 専務は、「A 6 が、謝れば、旅行費を出す。」と話をすり替えてしまった。

(5) 平成元年3月20日、A 4 元書記長は、旅行費を出すようにB 3 専務と交渉した。B 3 専務は、「組合員以外の人が幹事なら旅行費を出す。」と回答した。また、同月22日のA 14 組合員との交渉では、B 3 専務は、「弁護士に何百万円も出したので、東大宮だけは旅行費用を出さない。」と回答した。さらに、会社が、消費税の問題について明け番集会で説明したとき、B 3 専務は、「現在東大宮については、労使間はうまくいっていないし、埼玉県地方労働委員会にも救済申立てをしているのでお金がかかるので、旅行費は東大宮には一切出さない。」と述べた。

(6) その後、組合は、非組合員のC 4 に旅行幹事になってもらい、C 4 とB 3 専務とが交渉した結果、会社は、旅行費補助金を支給した。

10 組合の解散

平成2年3月31日、組合は、組合員全員の同意により解散した。

第2 当事者の主張

1 申立人ら

申立人らは、おおむね次のとおり主張した。

(1) 団体交渉について

会社は、団体交渉のルールにこだわったが、それができなければ団体交渉が開けない訳ではなく（実際、どこでも団体交渉のルールを文書などで事前に定めずに行っている。）、仮に必要であっても、そのルールは、団体交渉を進めながら決定していけばよいものである。しかも、会社は、申立人らが第2回以降の団体交渉申入れに際しては、ルール案の件を交渉事項に含めているにもかかわらず、拒否してきたものである。

申立人らの度重なる団体交渉の申入れにもかかわらず、会社が一方的に押しつけてきた極めて不当なルールを受け入れない限り、団体交渉に応じないとの態度をとったこと、また、自交総連埼玉地連が組合の団体交渉の場に加わることを拒否するとの強い態度をとったことから、会社が組合の自交総連埼玉地連加盟を嫌悪し、正当な理由なく団体交渉を拒否したものであり、不当労働行為に該当することは明らかである。

会社は、平成元年4月20日になってやっと団体交渉に応ずる旨の回答をしてきたが、交渉人数等に制限を設けており、これを守らない限り団体交渉に応じないとの態度において、不当労働行為に変わりはない。

(2) A 5 に対する転勤命令について

A 5 は、組合結成に際しては、A 3 副委員長と共に中心的人物として活動してきたものである。

会社が転勤の理由の1つとしているタクシー料金をめぐるトラブルについては、A5の発言内容自体に問題はなく、A5だけを一方的に責められない。

理由の2つ目の高島平料金所付近での料金メーター不倒事件については、そのような事実はなく、会社においても何らの立証もしていない。

理由の3つ目の大和田駅構内での一般車の運転手とのトラブルについては、最初にA5の注意を無視したその運転手に責任があるし、会社自身もA5に責任があるとの判断はしていない。仮にA5に責任があったとしても、それは、懲戒処分の理由となり得ても、転勤命令の理由とはなり得ないものである。

会社は、本社営業所の所在地の方が東大宮営業所のそれよりもA5の自宅に近いことを主張するが、組合が東大宮営業所の従業員だけで組織されており、A5が組合員のいない本社営業所に勤務することは、A5の組合活動に大いに影響する。

さらに、会社は、A5の再入社するとき、履歴書を受け取らなかったのに、2年経過後のしかも組合結成直後に提出を求めている。

また、B2常務がB8所長に「A5を何とかやめさせてもらえないか。」と言ったり、B3専務が、A4元書記長らに「(A5を)解雇はできないが、転勤命令はできる。」、A11に「A5君を弁護士を使っても、100万、200万かけても絶対やめさせる。」などと言っている。

これらのことから、会社が、組合の中心人物として活動するA5を嫌悪し、組合及び組合員との分断を図り、もって組合の弱体化を図ろうとするものであることは、明白である。

(3) 報奨金制度の廃止等について

第1に会社は、報奨金制度を突如として廃止し、代わりに安全運転手当金制度を設けたが、これにより、昭和63年12月において組合員の半数近くが何ら支給されないこととなった。

第2に会社は、組合結成後、東大宮営業所に限って前貸金制度を廃止した。これに対し、A3副委員長が抗議すると、会社は、脅迫されたから同制度を廃止する旨の文書を各営業所に掲示した。

第3に会社は、東大宮営業所を大和田に移転すると詐称して、仮眠室に寝泊まりしていた組合員に明渡しを求めた。

第4に会社は、東大宮営業所内の掲示については、親睦会には自由にさせていたのに、組合結成後に同所内の組合関係の掲示物の撤去を申し入れてきた。

第5に会社は、毎年春の社員旅行の参加希望者に対して、旅行費補助金を支給してきたが、平成元年については、組合員以外の人が旅行の幹事になれば支給するなど、出し渋った。

これらは、組合員に対する差別的取扱いであり、組合員を動揺させ、もって組合の分断を図ったものである。

2 被申立人

被申立人はおおむね次のとおり主張した。

(1) 申立て却下の答弁について

組合は、平成2年3月31日に解散しているのであり、自交総連埼玉地連もその下部組織である組合が解散したことにより当事者適格を喪失したと見るべきであるから、労働委員会規則第34条に基づいて組合及び自交総連埼玉地連の申立てを却下すべきである。

(2) 団体交渉について

会社は、組合の申入れを受けて団体交渉を行うつもりであり、①組合提出の議題が多いので団体交渉が混乱するのを避けるため、②世間一般でも事前に交渉のルールを作成して円滑に団体交渉を行っているというため、及び③明番の組合員を団体交渉に出席させたいために、団体交渉ルールを予め確立した上で行うべきであると考えてそれなりの対応をしてきたものである。それが引き延ばし工作だと批判するのは、当を得ない事実無根の邪推であって、組合が主張するような不当労働行為の意思はなかったのである。

その後、会社と組合の間で3回の団体交渉を行う中で、団体交渉申入書に記載された議題についてはすべて協議がなされている。したがって、もはや救済を申し立てる利益は失われていると言うべきである。

(3) A5に対する転勤命令について

A5は、再入社以来、タクシー料金をめぐるトラブル、高島平料金所付近での料金メーター不倒事件及び大和田駅構内での一般の運転手とのトラブルと半年間に3件もの苦情事件等を起こしている。そこで、会社としては、A5に対し適切な指導監督をして、乗務員として全うすべき義務を自覚させるため、本社営業所に転勤させることとしたものである。

転勤先を本社営業所にしたのは、管理職の大半がそこにおり、無線基地でもあるので、そこを再教育の場とする方針をとっていたからである。

この転勤により、A5は、その自宅に最も近い営業所勤務となるのであるから、同人にとって負担増にはならないし、勤務内容にも実質的な変更を伴うものではない。

また、会社としては、A5は組合の結成通知に執行委員として名を連ねただけであり、組合との折衝は主としてA2委員長と行っていたのであるから、A5を組合の中心人物として承知していないものである。

なお、履歴書の再提出を求めたのは、覚せい剤使用事犯の一掃と安全確保推進運動の展開を図る埼玉県乗用旅客自動車協会の要望に応えるため、全乗務員の履歴書を調査したところ、A5だけが賞罰の記載がなかったためである。

(4) 報奨金制度の廃止等について

報奨金制度については、収益が上がれば報奨金額も増す仕組みであり、事故が増加する危険性をはらんでいたもので、これを廃止し、安全運転手

当金に改め、事故の有無に重点をおいた厳しい内容にすることが主眼であった。運用も公平に行っており、例えば、平成元年の上期には非組合員であっても安全運転手当金を支給しなかったことがある。

前貸金制度については、出来高歩合制により生活費の一時的な不足が生じる場合に生活資金を貸し出すという従業員に対する恩恵的なものであった。同制度の濫用が目立ったので、これを防止するため改正を試みたが、利用者は一向に減らないので、廃止を考えていたものである。この制度は、関連会社の東亜興産で乗務員に貸し出させることとして廃止したが、東亜興産においても組合員であることをもって差別してはいない。

仮眠室については、その認可基準が定められているので、それに沿って乗務員の誰もが使用できる状態に整備しようとの会社の方針により、そこに寝泊まりしていた者に明渡しを求めたものである。

組合の掲示物の撤去を求めたのは、組合と親睦会とは別個なものであるし、組合の要求にも掲示板の件があったので、団体交渉で決めた上で掲示を認めるべきだと考えたからである。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立て却下の答弁について

会社の主張するように、組合については平成2年3月31日解散という事実が認められ、権利の帰属者を欠き救済の利益が存しないので、労働委員会規則第34条によって判断すべきであるが、上部団体である自交総連埼玉地連については、同条に該当する事実はなく、上部団体においてその下部組織が受けた団結権侵害に対し、救済の利益を有しないとすれば、今後従業員が組合結成を企図しようとした場合に、重大な障害となり、ひいては、使用者の「組合潰し」を認めることにもなりかねないので、却下の主張は理由がなく、同規則第43条に基づき判断せざるを得ない。

よって、以下のとおり判断する。

2 団体交渉の拒否について

認定した事実2のとおり、組合は、昭和63年12月7日以降会社に対し団体交渉を申し入れてきたが、会社は、秩序ある団体交渉のためには交渉のルールが必要である等として、交渉のルールを先に協議することに固執し、平成元年4月20日まで団体交渉を拒否し続けてきた。

そもそも組合が結成して間もない時期においては、円滑な労使関係をまず確立するよう労使双方が努力すべきであり、そのためには形式にこだわらず、まず交渉のテーブルに使用者がつくことが望まれる。

したがって、交渉のルールがなければ混乱を生じるので団体交渉を行えないとか議題が多いから団体交渉が混乱するということは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

また、会社は、明番の組合員を団体交渉に出席させたいと主張し、交渉のルールにこだわっているが、組合側の団体交渉委員の選出は、組合の責

任において決定すべきであることから、このことは組合に対する干渉にもなるので、この主張も交渉のルールを先に協議すべき理由とはならない。

したがって、組合がルール案について会社の期待する対応をしないからといって、いたずらにこれを固執し続ける態度は、使用者が労働組合の団体交渉の申入れに対して誠実に応えているものとは言えない。

しかも、認定した事実2(12)のとおり上部団体を交渉委員から排除するため、ルール案の第5条のように、交渉委員を従業員である組合員に限るなど不当な内容を提示することにより、団体交渉の持ちにくい状況を作り出そうとしていることは、会社の不誠実さを示すものである。

しかし、本件申立後ではあるが、平成元年5月20日以降は、認定した事実3(8)～(12)のとおり上部団体のA1埼玉地連委員長が団体交渉に出席し、交渉人員も増えるなど会社の態度が次第に軟化し、団体交渉の拒否状態が一応解消されるに至ったものと認められる。

しかも、組合は平成2年3月31日に解散をし、かつ、その後承継の申立てをする者もなかったのであるから、もはや団体交渉の効果の帰属者を欠き、救済の利益が存しない。

3 A5に対する転勤命令等について

(1) 申立人らは、A5の転勤にかかわる会社の不当労働行為意思を示す事実として、A5の処遇に関する会社の言動及びA5の履歴書の取扱いを主張しているので、これについてまず判断する。

ア 当事者の主張1(2)の主張のとおりA5の処遇に関する会社の言動については、伝聞により入手した不確かなもので、信じるに足りる疎明がない。

イ A5の履歴書の取扱いについては、組合結成間もない時期に全乗務員の履歴書調査を行う必要があったのかは疑問がないではないが、認定した事実4(6)、(13)のとおり、埼玉県旅客自動車協会からの通知により履歴書調査を行うことはもとより、同調査の結果履歴書に賞罰の記載のなかったA5に履歴書の再提出を求めること自体は問題となるものではないと認められる。

(2) また、申立人らは、組合の中心人物であるA5を組合員のいない本社営業所に転勤させるのは、A5の組合活動に大きな影響を与え、組合の弱体化にもつながると主張するが、認定した事実4(8)のとおりC1の先例もあり、同4(9)のとおり組合の中心的存在であるとは言えず、同4(15)のとおりA5の勤務内容において不利となる点はなく、また、距離的にも本社営業所は東大宮営業所に近く、A5の組合活動への影響も特に大きいものではないと判断されるので、組合弱体化につながらず、その主張は理由がない。

(3) 会社がA5を本社営業所において指導監督し、その態度変容を図ろうとしたことは、疎明が不十分な料金メーター不倒事件を除くA5転勤理由から判断して、正当なものであると言える。

すなわち、タクシー料金をめぐるトラブルに関しては、認定した事実4(4)のとおり客の投書内容及びその状況から見ても、A5の接客態度の非を伺わせるし、大和田駅構内でのトラブルに関しても、同4(11)のとおりA5の一連の態度に改善すべき点が見られるからである。

(4) したがって、A5の転勤命令自体は、会社の主張に合理性、妥当性があり、不利益もさほど認められないので、申立人らの主張する不当労働行為には当たらない。

4 その他の差別的取扱い等による支配介入の事実について

申立人らは、その他の差別的取扱い及び支配介入の事実として、報奨金制度の廃止、前貸金制度の廃止、東大宮営業所の仮眠室での寝泊まりの禁止、組合掲示物の撤去要請及び旅行費補助金に係る差別的取扱いについて主張しているので、これらについて判断する。

ア 報奨金制度の廃止については、認定した事実5のとおり支給日の直前に同制度を廃止し、新制度の安全運転手当金を支給することとしたのは、組合員の中に新制度では支給されないこととなる者が相当いることを想定して行った。組合運営に対する会社の拒否的態度の一つと思われる。

イ 前貸金制度の廃止については、認定した事実6のとおり同制度が運用上の問題点を有していたので、これを廃止したことは認められるが、廃止に至る組合とのやりとりの経緯及び他の営業所と廃止時期のずれが生じたことは、組合差別を意図した行為であると認定せざるを得ない。

ウ 東大宮営業所の仮眠室での寝泊まりの禁止については、認定した事実7のとおり使用を禁止する必要性があるものの、大和田に移転できる見通しもないのに移転を理由にして明渡しを要求しているので、組合員の動揺をねらった行為であると解される。

エ 組合掲示物の撤去要請については、組合は、認定した事実8(2)、(3)のとおり組合が掲示板設置の件を団体交渉事項として会社に申し入れた直後に、組合にのみ掲示物の撤去を求めていること及び団体交渉を開くのにルール案に固執したという会社の態度を考え合わせると、これも組合員の動揺をねらった一連の行為の一つであると考えざるを得ない。

オ 旅行費補助金に係る差別的取扱いについては、認定した事実9のとおり明かに組合を嫌悪して、嫌がらせに出た行為であると認められる。

5 支配介入について

当委員会は、会社が、組合結成後間もない時期に集中して、団体交渉のルールに固執し一定期間団体交渉に応じなかったり、報償金制度を突然廃止したり、前貸金制度廃止の際に差別的に取り扱ったり、仮眠室での寝泊まりを禁止したり、組合掲示物のみ撤去を要請したり、東大宮営業所従業員に対し旅行費補助金を出し渋ったことは、上部団体及び組合を嫌悪し、かつ、組合員を動揺させ、よって組合の団結権を侵害し、組合組織の弱体化を図った支配介入に当たるものと判断する。

6 申立人らは、陳謝文の掲示を求めているが、本件においては、会社に対

し、主文のとおり命ずることによって救済の目的を果たし得るものと判断する。

7 法律上の根拠

よって、自交総連埼玉地連に対しては、労働組合法第27条第4項及び労働委員会規則第43条第1項、組合に対しては、労働組合法第5条第1項本文及び労働委員会規則第34条第1項第7号を適用して、主文のとおり命令する。

平成3年11月12日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟