

命 令 書

申立人 相互筑紫交通労働組合

被申立人 博多第一交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1及びA2に対する次の処分を撤回し、同処分が無ければ得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
 - (1) A1に対する、昭和61年7月4日午前8時から同月8日午前2時迄の出勤停止処分
 - (2) A2に対する、昭和61年6月26日午前8時から同日午後5時迄の出勤停止処分
- 2 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に下記の文書を縦1メートル、横50センチメートルの白紙に明瞭に記載して、被申立人会社の従業員の見やすい場所に掲示しなければならない。

記

当社が相互筑紫交通労働組合の組合員に対し、組合大会に出席の際営業車を利用したこと等を理由とする昭和61年6月26日、同月27日、同年7月4日に行った処分、迎車の際客を間違えて乗車させたこと及び欠勤連絡が遅れたことを理由とする同年7月2日に行った処分、組合旗掲揚を理由とする同年7月4日に行った処分、時間外労働をしたことを理由として同年7月9日に行った「指導」、並びに同年7月当時組合旗を再三に亘り撤去した行為は、福岡県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後かかることのないように留意いたします。

平成 年 月 日
相互筑紫交通労働組合
執行委員長 A1 殿

博多第一交通株式会社
代表取締役 B1

- 3 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

- 第1 申立人の請求する救済内容
 - 1 昭和61年6月30日申立て分
 - (1) 組合大会出席を理由とする申立人組合員に対する出勤停止処分の撤回及びバック・ペイ

- (2) 組合大会出席の妨害禁止
- (3) ポスト・ノーティス
- 2 昭和61年7月16日追加申立て分
 - (1) 次の処分の撤回及びバック・ペイ
 - ア A 3 に対する昭和61年6月25日から同月29日迄の2乗務の出勤停止
 - イ A 4 に対する同年7月2日から同月5日迄の2乗務の出勤停止
 - ウ 同年7月4日の組合旗掲揚を理由とするA 1、A 5、A 6、A 7、A 8 及びA 9 に対する半乗務の出勤停止
 - エ 同年6月24日の組合大会に際して勤務者の組合員に営業車で参加させたことを理由とするA 1 に対する1.5乗務の出勤停止
 - (2) A 10、A 11及びA 12に対する7月9日の「指導」と称して乗務させなかった1時間分のバック・ペイ
 - (3) 組合旗掲揚妨害の禁止
 - (4) 組合事務所に入ることに對する妨害の禁止
- 3 昭和61年11月7日及び昭和62年1月8日追加申立て分
 - (1) 昭和61年度夏期及び年末一時金の支払い
 - (2) (1) についてのポスト・ノーティス

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人相互筑紫交通労働組合（以下「組合」という。）は、博多第一交通株式会社の従業員（乗務員）で組織されている労働組合で、本件申立時の組合員数は44人であったが、結審時のそれはA 1 及びA 2 の2人である。

(2) 被申立人

被申立人博多第一交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書き地において主として一般乗用旅客自動車運送業を営み、申立時における従業員数は約120人、資本金1200万円である。

2 会社の営業状態及び第一通産株式会社による買収

- (1) 昭和61年3月頃（以下「昭和」を略す。）における会社の経理状態等は、会社提出資料によれば次のとおりである。

ア 決算状況

(単位：円)

	自59年8月1日至60年7月31日 (1年間)	自60年8月1日至61年6月30日 (11ヵ月)
売上高	794,226,150	621,044,790
売上原価	756,176,798	637,187,664
販売費、一般管理費	72,873,649	80,797,345
営業利益	△34,824,297	△96,940,219
営業外収益	20,839,912	15,513,135
営業外費用	14,436,064	12,196,344
経常利益	△28,420,449	△93,623,428
特別利益	2,226,705	4,522,705
特別損失	737,157	0
税引前当期利益	△26,930,901	△89,100,723
当期利益	△26,930,901	△89,100,723
前期繰越利益	△81,722,515	△108,653,416
当期末処分利益	△108,653,416	△197,754,139

イ 福岡市乗用自動車協会（以下「市乗協」という。）加盟110乃至112社中、1日1車当たり平均運収額における会社の順位

(単位：円)

	60年6月	60年7月	60年8月	60年9月	60年10月
市乗協平均運収	32,647	34,234	33,741	32,321	32,974
会社の平均運収	28,578	27,817	29,812	28,409	29,009
順位	105	109	106	103	104

	60年11月	60年12月	61年1月	61年2月	61年3月
市乗協平均運収	34,713	39,613	34,972	33,795	35,735
会社の平均運収	31,417	35,580	30,984	29,495	31,130
順位	101	101	103	104	105

(2) 上記のように会社の経営状態が悪化していたとして、61年3月第一通産株式会社が、会社の株式全部及び営業権を買収したことにより会社経

営者が交替した。また、それに伴い商号も相互タクシー株式会社から現在の商号に変更した。

3 本件申立てに至る労使関係

(1) 買収前の労使関係

59年11月、会社代表取締役がB2が就任し、会社の累積赤字が1億円程あるとして経営状態の改善に着手した。同月会社は、組合に経営悪化を理由として給与及び一時金の改訂等労働条件の変更を申し入れた。数度の団交が開催されたが妥結に至らず、組合は、既存の利益を守るために、赤旗の掲揚、後記4(5)アのとおり時間外等割増賃金支払い請求訴訟提訴、社長の自宅前での抗議集会等を行った。これに対し会社は、赤旗掲揚に対する警告、時間外勤務の制限等を行い、両者の間に対立する場面が頻発した。この労働条件の変更問題は、60年7月当事者間でこれに関する協定が締結されることにより一応決着した。

しかし同年9月、一時金の支払い問題や、会社が、再建計画が思うように進展しないことを理由に労働時間の変更の提案をし翌月から実施しようとしたこと等を巡って再び紛争が生じた。また61年1月8日頃会社が組合に対して、賃金協定の破棄を含む全ての労働協約について解約予告を通知したことも重なって労使の緊張は高まった。

(2) 買収後の労使関係

ア 61年3月第一通産株式会社は、前記認定の形式で会社を買収し、第一通産株式会社代表取締役B1（以下「B1社長」という。）が代表取締役に就任した。

イ 会社は、経営立直しのため次の施策等に着手した。

(ア) 営業活動の推進

(イ) 乗務員の指導教育

(ウ) 合理性ある賃金体系の確立

(エ) 就業規則の徹底

ウ また、同月会社は、従業員に一旦退職願いを提出させ、退職金及び退職慰労金を支払って退職させたい旨の再雇用する旨の提案（会社での呼称は「身分一新」という。）を行った。当時会社に併存していた別の労働組合はこれに同意したが、組合は同意しなかった。

エ 前記のように、61年1月8日頃会社が労働協約解約予告通知をしたのに対し、同年4月2日組合は、福岡地裁に労働協約遵守履行仮処分申請（61（ヨ）301）をし、加えて抗議のため会社敷地内に赤旗を掲揚するとともに、4月1日は30分間、翌2日から同月11日にかけて毎日始業時から10分間前後のストライキを実施した。また、同月10日午前7時20分頃（勤務時間外）から組合は、会社正門前で組合の上部団体である自交総連福岡地方連合会の組合員も動員して総勢7、80人程の抗議集会を行った。会社は、第一通産株式会社の関連会社から職制を数十人集合させ会社内で待機させていたが、抗議集会が始まるとそ

の内20数人が抗議集会の場所に出向き、これを阻止しようとして組合員との間で小競り合いが起こった。

オ 同年4月23日B1社長は、職制3人程を同道し組合事務所に入室したが、その黒板に「ツメをだしたB1社長」と記載されているのを発見し職制にこれを消させた。

カ 同年4月26日団交が開催され、会社は組合に、①業務上組合事務所を使用する必要があるとしてその明渡し、②勤務時間の変更、③賃金の改訂の提案をし、これに対して組合は反対の意向を示したが、会社は提案どおり実施する旨通告して団交を打ち切った。

同月28日組合員らは、福岡地裁に労働契約確認仮処分申請（61（ヨ）423）を行うとともに、同日組合は同裁判所に、組合事務所使用妨害禁止仮処分申請（61（ヨ）425）を行った。

同月29日会社は、前記26日の団交で提案した賃金の改訂案を同年5月1日から実施する旨の掲示をしたが、実際には実施しなかった。

キ また、組合が会社敷地内に掲揚する赤旗を、同年3月31日以降会社が撤去していたこと等から、同年4月30日組合は、当委員会に会社の一方的な赤旗撤去や上記の組合事務所の明渡し、労働条件の一方的変更を調整事項とするあっせん申請（61（調）11）を行った。5月6日あっせん員会は、両当事者に次のあっせん案を提示し、双方ともこれを受諾した。

（あっせん案）

- 「1 経営主体が変更したとはいえ労使関係は基本的には承継さるべきものである。しかし経営者が交替した現実を直視し、労使双方は誠意をもって粘り強く団体交渉を行い一致点を見出すこと。
- 2 会社は、不当労働行為と疑惑視されるような行為は一切行わないこと。」

なお、あっせん員会は、同あっせん案に加えて「赤旗について当面掲げたり降ろしたりするのは好ましくないと考える。従来 of 経緯から3本に限定して会社は認められないか」との口頭要望も併せて行った。

ク 買収以後の従業員の勤務時間は、① 組合員は、午前8時から翌朝2時迄、② 非組合員は、午前7時から翌朝3時迄、③ ①②とは別に従前から希望者等に行わせていた一日2交替制の場合（以下、会社での呼称である「AP勤務」という。）は午前7時から午後5時迄と、午後5時から翌朝3時迄の、4通りがあった。

同年6月5日会社は、組合員のうち数名に本人の希望に反してAP勤務を命じた。同月7日組合は、会社に抗議するとともに、AP勤務を命じられた組合員らは、同日福岡地裁に従前どおり午前8時から翌朝2時迄の勤務時間で働くことを求める労働条件確認仮処分申請（61（ヨ）539）を行った。

ケ 同年6月14日以降度々会社職制は、朝の点呼で組合員に勤務時間中

組合事務所に用もなく入室しないように注意し、入室した場合処分する旨告げたが、実際に処分された者はいない。

コ なお、上記仮処分申請事件（61（ヨ）301、61（ヨ）423、61（ヨ）425、61（ヨ）539）は、同年8月26日次の条項で裁判上の和解が成立し、事件は取り下げられた。

（和解条項）

「債権者相互筑紫交通労働組合（以下「債権者」という。）と債務者株式会社博多第一交通は、今後、労使関係について円滑な交渉を続けるため、債権者組合員の賃金並びに勤務時間及び休日について、昭和62年3月末日までの間以下のとおり取扱う旨合意する。

- 1 (1) いわゆる運収足切り点を35万円とし、運転士の1カ月あたりの運収がこれに満たない場合には、当該運収の43パーセントの金額をもってその月の賃金とする。
 - (2) 1カ月あたりの運収が35万円以上の場合には、固定給178,238円（諸手当を含み、勤続2年目以降は1年毎に月額600円を加算する。）に、当該運収のうち35万円を超える部分の50.7パーセントの金額を歩合給として加えた額をもってその月の賃金とする。
 - (3) 有給休暇を取得した場合には、その休暇1乗務（2日）につき、直前の過去3カ月（但し1カ月あたり実働10乗務に満たない月は除く。）の1乗務平均運収（実総運収を実乗務数で割ったもの）の45パーセントの運収があったものと仮定し、これを有給休暇日数に応じて当月の実運収に加えたものを当月の運収とした後、前2項により賃金を算出する。
- 2 (1) 勤務時間は、午前8時から翌日午前2時まで拘束18時間、実働16時間とする。
 - (2) 休日については、3乗務（1乗務2日を3回続ける。）の後1日休日とし、これを3回繰り返した後、4乗務（1乗務2日を4回続ける。）の後1日休日とする、いわゆる3・3・4・3制によって定める。
 - (3) 右2項は、いわゆるAP勤（勤務時間を午前8時から午後5時まで及び午後5時から翌日午前2時迄の各拘束9時間、実働8時間とし、この交替制による月間26乗務の勤務体系）を認めるか認めないかにつき、影響を及ぼすものではない。」

4 組合員に対する本件処分等

(1) 組合大会参加に関する処分

ア 61年6月22日組合の委員長であるA1（以下氏名の他「A1委員長」ともいう。）は、B3支配人（「支配人」は会社での職制名であり商法上のそれではない。）に、同月24日午前10時から福岡市南市民センター（会社から数キロ離れた場所に所在する。）で、臨時の組合大会を開催するが、その際勤務中の組合員は会場迄営業車で行く旨告げた。

同月24日午前8時からの会社の点呼でB4 労務係長は、組合員であっても8時以降は会社の従業員なので組合大会に出席しないように、もし出席すれば処分する旨発言した。

同日午前10時から福岡市南市民センターで臨時の組合大会が開催され組合員37人程が出席したが、そのうち勤務時間中の十数人は、大会会場迄営業車に乗って行っても良いとのA1 委員長の指示に従い、営業車で参加した。会社は、B4 労務係長と職制のB5の2人に、大会会場の南市民センターに駐車している営業車は何号車か調べてくるようにと指示した。それに従い大会開始時間の午前10時迄に同所を訪れた同人らは、営業車に乗車してくる組合員らと顔を合わせることもあったが特段注意を与えることはなかった。しかし、同人らは、当日会場に営業車が17台駐車したこと及びその営業車番号を確認した。

なお、同組合大会は2時間程度開催され、会社に年間一時金として120万円（夏季一時金45%、年末一時金55%）を要求することが決定された。

イ 同月25日朝の点呼でB3 支配人は、前日の組合大会に営業車を利用して行った者を処分する旨発言した。同日会社は、点呼後勤務についていた組合員であるA13及びA14を会社に呼び戻し、同日午前11時30分から午後5時迄の出勤停止処分に付すとともに、顛末書を書かせたが、それに同人らは、A1 委員長から組合大会に営業車に乗って行っても良いと言われ、営業車で組合大会に行った旨記載した。

ウ 会社は、24日の組合大会に出席した組合員に対して、同月26日に8人（A15、A16、A17、A18、A2、A19、A6（後記認定事実6(1)のとおり、申立人はこの者について申立ての取下げを行った。以下「取下者」という。）及びA20（取下者））、27日に7人（A21、A22、A23、A24、A5、A25（取下者）及びA7（取下者））をそれぞれその日の午前8時から午後5時迄半乗務の出勤停止処分に付すとともに、顛末書を書かせたが、それに同人らは概ね、組合の指令により南市民センターに組合大会のため営業車を止めた旨記載した。以上のように25日、26日及び27日の処分により組合大会に営業車を利用して行った組合員は全員処分に付されるとともに、大会開催中の賃金カットもされた。

またA5は、同大会に営業車で参加した際、大会開催中乗務員証を運転席横の所定の場所から外し、同車のトランクの中に置いていた。そこで会社は、27日前記の処分に合わせて、この乗務員証を外していた行為を理由とし前記出勤停止処分後引き続き午後5時から翌朝2時迄の半乗務分の出勤停止処分（申立外）に付した。

なお、営業車に乗って行かなかった組合員（それらの者は勤務時間外の出席）に対しては何ら処分はなされなかった。

エ また同年7月4日会社は、A1 委員長が組合員らにこの組合大会に

営業車で参加しても良い旨指導したとして、同人を同日午後5時から同月8日午前2時迄の1.5乗務の出勤停止処分に付した。

オ なお、過去数年来の組合大会は、殆ど清水苑（会社から数十メートルの所にある。）で開催されており、勤務中の組合員は、営業車を会社や清水苑の駐車場に置いて大会に参加していたが、以前は清水苑の駐車場に駐車していたことを理由に処分に付されたことはなかった。また、奥博多温泉センター（会社から1乃至2キロメートル程の所にある。）で組合大会を開催したこともあり、60年7月同所で開催した臨時大会に、組合員数人が営業車に乗車して行ったが、会社は同人らの処分を行わなかった。

(2) A 3 に対する処分

61年6月25日組合員であるA 3は、朝から会社に乗務員証を忘れたまま不携帯で乗務していた。同日午前11時30分頃同人は、昼食をとりに戻ったが、その時会社は、同人をこの不携帯を理由に同日11時30分から同月29日迄の2乗務の出勤停止処分に付した。

(3) A 4 に対する処分

ア 61年6月28日会社の配車係は、組合員A 4に指定の場所に客を迎えに行くように無線で指示したが、客の名前は言わなかった。指示に従い指定場所に向かった同人は、指定場所の手前十メートル前後の所にいた別の客を確認をせず乗車させたため、待っていた本来の客は会社に苦情の電話をした。従来会社は、従業員に対し迎車に行った場合は客の名前等を確認してから乗せるように指導していた。また、客を間違えて乗車させた場合は、その都度注意は行っていたが出勤停止処分に付したことはなかった。

イ 同月30日A 4は、朝8時から乗務の予定だったが、妻の母親が急病になったため、同日午前9時頃会社に電話で休む旨告げた。

従来会社は従業員に、休む場合は7時半頃迄に連絡するよう指導するとともに、8時15分頃迄に出社した従業員には注意をして乗車させ、それ以後に出社した場合は欠勤扱いに、無届けで休んだ場合は出勤停止処分（期間不明）に付していた。

ウ 7月2日会社は、A 4に対し当初上記アの客間違いを理由として2乗務、イの欠勤連絡が遅れたことを理由として1乗務、合わせて3乗務6日間の出勤停止処分に付す旨通告したが、その後アを理由とする処分を2乗務の出勤停止から1乗務の出勤停止に変更し、イを理由とする処分と合わせて2乗務の出勤停止処分にのみ付した。

(4) 組合旗掲揚及びそれを理由とする処分

ア 前記3記載のように会社の組合旗掲揚に対する態度は61年3月の買収前後から厳しくなった。60年9月会社は、組合に組合旗を掲揚しないように、もし掲揚した場合は会社で撤去等の処置を行い、施設管理権の侵害に対する処置に踏み切る旨の警告書を手交し、また61年4月

会社は、「再三にわたり通告するにも拘らず組合員は依然として会社の財産権施設管理権を無視し会社の施設内での集会、組合旗等の掲揚を続けている。今後会社の施設内の組合旗等はすべて撤去する。なお、会社施設内に組合旗を掲揚した者並びに指示指導したものは懲戒処分に付する。」との通告書を掲示した。この頃以後会社が、組合の掲揚する組合旗を降ろすといったことが再三繰り返された。

- イ 前記 3 (2) キのとおり 61 年 4 月 30 日 組合は、当委員会にあっせん申請をし、5 月 6 日 あっせん員会は、会社に「従来の経過から（組合旗掲揚は）3 本に限定して認められないか」との口頭要望を行ったが、会社がこれを受諾したか否かは明らかでない。
 - ウ 同年 7 月初め頃、B 4 労務係長は、朝の点呼で組合旗を 1 回立てたら 1 日、2 回立てたら 3 日のそれぞれ出勤停止処分に、3 回立てたら解雇処分に付する旨発言した。
 - エ 同時期組合員らは、後記認定事実 5 (1) のとおり 60 年度一時金が暫定払いのままであったこと、会社が一方的に賃金改訂を行おうとしていること及びその他組合に対し種々の攻撃がされているとして、これに抗議するため会社敷地内に組合旗を 1 乃至 3 本立てた。同年 7 月 4 日 会社は、上記の組合旗掲揚を理由として組合員 6 人（A 1、A 5、A 8、A 9、A 6（取下者）、A 7（取下者））を、同日午前 8 時から同日午後 5 時迄の半乗務の出勤停止処分に付した。
- (5) 勤務時間外乗務に対する「指導」
- ア 59 年当時、会社では労働基準法に基づく時間外労働に関する協定は締結されていなかったが、乗務員は、自己の裁量で時間外労働を行っており、会社も特にこれに対し規制はしていなかった。この時間外労働について会社は、実績に応じて法定どおりの計算をして割増賃金を支払うという方法はとらず、運賃収入に対する通常の賃率の外、月々定額の手当を支払っていたが、組合も特にこれを問題としていなかった。59 年 12 月 組合は、賃上げ及び一時金交渉が進展しなかったため、同月末から時間外労働拒否闘争を行った。60 年 2 月 会社は、組合員の間に時間外労働に対する割増賃金請求訴訟を起こす動きがあるのを察知し、組合員に対して勤務時間を厳守し時間外労働はしないように指示した。60 年 3 月 組合員は、福岡地裁に時間外等割増賃金支払い請求訴訟（60（ワ）598）を提訴した。会社は、以後も引き続き組合員に、時間外労働を禁止し、前記訴訟を取り下げればこれを行ってもよい旨度々発言した。しかし、会社は、非組合員には従前どおり時間外労働を行うことを容認した。
 - イ 61 年 7 月 7 日 午前 8 時頃 組合員 A 10 は、出勤し乗務しようとしたが乗務員証が見当らず、捜しだすのに 2 時間程かかったため 10 時頃から乗務した。このため同人は、運収が上がらないとして勤務時間である翌日午前 2 時を 45 分程超えて乗務した。

同月9日会社は、A10に対しこの時間外勤務をしたことを理由に同人の乗務開始時間から数十分間乗務させず、会社内で指導と称して(以下「指導」という。)前記の時間外割増賃金支払い請求訴訟を取り下げれば時間外勤務をさせる等と迫った。なお会社は、この「指導」時間中の同人の賃金について固定給部分の賃金カットはしておらず、結局同人の賃金に対する影響は同時間中に運収が上がらなかったための歩合給部分の減少分であった。

ウ 同月9日会社は、組合員A11及びA12に対しても同人らが時間外勤務を行ったとして、A10と同様一時間程の「指導」を行った。

(6) 就業規則上の根拠

会社は、前記(1)乃至(4)の処分及び(5)の指導にあたって被処分者乃至被指導者に就業規則上の根拠規定を明確に示してはいないが、会社就業規則上出勤停止処分に関係する条項及び後記認定事実5に関する賞与についての条項は後記7に抜粋したとおりである。

5 組合員に対する一時金

(1) 買収前の従業員に対する一時金

ア 59年度の一時金

59年11月13日会社は、経営状態改善のため組合員に給与の改訂及び年末一時金の支給に関する会社案を提示したが、これに反対する組合との間で交渉が進展せず59年年末一時金は支払われないままになっていた。

60年7月29日、会社と組合の間で給与及び59年年末一時金についての協定が成立し同問題は一応解決したが、その一時金支給額の査定期間6カ月の運収に対する割合は、それぞれ350万円以上は12%、300万円以上350万円未満は11%、270万円以上300万円未満は10%、250万円以上270万円未満は9%、230万円以上250万円未満は8%、200万円以上230万円未満は6%、150万円以上200万円未満は4%、150万円未満は2%であった。

イ 60年度の一時金

会社と組合との間で60年夏及び冬の一時金についての交渉が進展しないため、60年12月24日組合は、当委員会にあっせん申請(60(調)35)をした。しかし会社は、組合員に会社内の別組合と合意した同水準で夏及び冬の一時金を暫定的に支払ったため、同月27日組合は同あっせん申請を取り下げた。なお、61年1月8日会社は、組合に61年度賞与の支給基準は査定期間6カ月の運収合計が250万円以上の者を対象としそれ以下の者には支給しない旨通知した。

(2) 買収後の従業員に対する一時金

ア 買収後の乗務員の賃金体系は概ね2つあり、その1は、月例賃金(主として基本給及び歩合給が占めている。)の他、退職時に退職金、及び従前は一時金も支払われていたもの(以下、会社での呼称である「A

型賃金」という。)、その2は、退職金の支払いはされず、一時金も通常は支払われないが、月例給与の運収に対する賃率がA型賃金より高いもの(以下同様「B型賃金」という。)である。

買収後会社内には、給与改訂に同意しB型賃金の適用を受けている非組合員と、従前どおりA型賃金の適用を受けている組合員が併存した。

A型賃金の適用を受けている組合員(62年10月当時で、乗務員が約190人いたが、そのうち30人程)の給与は、前記3(2)コのとおり62年3月末迄の間適用される61年8月26日付和解協定により定められた。

B型賃金の適用を受けている非組合員(62年10月当時で160人程)の給与は、いわゆる運収足切り点は組合員と同じく35万円でありそれを超えるものはすべて歩合制で運収の52%であった。

イ 本件61年度一時金不支給

(ア) 夏期一時金不支給

61年7月21日組合は、会社に前記4(1)アの臨時組合大会で決定された年間一時金合計120万円の要求を告げ、同月25日迄に回答するように要求した。

同月25日会社が回答を行わなかったため、同月28日組合は、会社に一時金問題についての団交を8月2日迄の間に行うよう申し入れた。7月29日会社は、組合に8月9日に団交を行いたい旨回答したが、組合は、8月9日では遅すぎると抗議するとともに、当委員会にあっせん申請(61(調)23)した。あっせん手続きにおいて会社は、赤字のため一時金は支給できない旨主張し、8月12日当委員会あっせん員会は、同あっせんを不調打切りとした。

9月17日会社は、組合と一時金問題について団交を行ったが、会社は、従前どおり会社の赤字を理由として一時金は支給できない旨主張したので同団交は決裂した。

(イ) 年末一時金不支給

同年11月28日及び同年12月15日会社と組合は、年末一時金を議題とする団交を行ったが、会社は、赤字であることを理由に年末一時金を支給できない旨回答した。

同15日組合は、当委員会に年末一時金問題を調整事項とするあっせん申請(61(調)41)を行った。しかし同月23日当委員会あっせん員会は、会社が年末一時金不支給の回答を変えないため、同あっせんを不調打切りとした。

なお、整備担当部門は、別会社若しくは独立採算制をとっており、整備担当者は一時金を受給した。また、無線担当者は会社従業員ではなく、協同組合従業員であるため、その協同組合から一時金の支払いを受けた。

(ウ) 非組合員と組合員の賃金差

前記アのとおり、組合員はA型賃金の、非組合員はB型賃金の適用を受けている。A型賃金に退職金相当分（会社が組合員の退職時に支払うべき退職金の期間毎の増加分）を含めた賃金をB型賃金と比較した場合、逆に言えばB型賃金から分割退職金相当分を差し引いたものとA型賃金と比較した場合の組合員と非組合員の賃金差の有無は、全疎明資料に照らしても判然としない。

6 申立後の事情

- (1) 63年4月14日組合は、下記別表ア欄丸印の者について、申立ての取下げを行った。
- (2) 平成3年5月23日の本件結審日において組合は、別表イ欄丸印の者について、労働組合法第7条1号の申立は取り下げるが同条3号の申立は維持する旨述べた。
- (3) 62年10月20日、別表ウ欄丸印の者について、同人ら名義の、一切の申立て及び証言の全部を取り下げるとの「申立及び証言の取下書」が提出された。
- (4) 平成2年4月25日以後本件結審時迄の間、別表エ欄丸印の者名義の、前記(3)と同様「申立及び証言の取下書」が提出された。
- (5) 上記(3)及び(4)の「申立及び証言の取下書」を提出した組合員A26事件の審問で証言したのは、A3及びA10の2人であった。
- (6) 会社は、平成2年7月16日付最後陳述書(本件結審日は平成3年5月23日)及び平成3年2月20日付上申書で要旨次のように述べた。

(要旨)

ア 平成2年7月16日最後陳述書

- (ア) 別表エ欄丸印の組合員らから、会社が組合に本件和解のため申入れをしていた和解案（同和解交渉は組合との間では不奏功）を骨子として解決したいとの申し出があり、協議の結果同人らと条件が整った。同人らは、労働委員会及び裁判所に対する申立て及び証言を取り消すことを約し退職した。
- (イ) 本日迄に2人を除く組合員全員が自己都合により退職した。なお残る2人の組合員についても次のように会社と雇用関係はない。
- (ウ) A1は、当委員会平成2年（不）4号不当労働行為救済申立事件（解雇事案）で審査中であり、また福岡地裁での地位保全仮処分事件の決定でも賃金仮払いは一年間に限り認められたが仮の地位を定める申立ては却下されている。
- (エ) A2については、就業規則に定める期間を越えて病気長欠したので除籍措置を行い同人に通告した。

イ 平成3年2月20日付上申書

- (ア) 本件被処分者中A1及びA2を除く組合員全員は、本日迄の間に当委員会への救済申立てをすべて取り下げる旨の誓約をして自己都合により退職した。

(イ) 会社は、平成2年6月18日付でA2に対して退職扱いにする旨通知したが、同人はこれを不服として同年11月9日福岡地裁に「地位保全の仮処分申請」を行い、現在係争中である。

(エ) 会社は、平成2年2月13日付でA1を懲戒解雇処分に付したが、同人は同年9月28日福岡地裁に雇用関係存続確認を請求して提訴し、現在係争中である。

(7) 組合は、前記(6)イの上申書に対して、平成3年4月16日次のように抗弁した。

ア (退職した) 組合員らは、本件申立時迄は組合員として在籍しており、その後会社の不当な組合破壊攻撃に耐えきれず会社を退職したものであり、組合は会社の上申書を容認できない。

イ A2に関する福岡地裁への仮処分申請事件は、平成3年2月22日の決定で身分保全、賃金支払いが認められた。

(別表)

被処分者氏名	認定事実	処分月日	処分の種類、程度	ア (取下)	イ (1号 取下)	ウ	エ
A13	4(1)イ	6.25	出勤停止半乗務程				
A14	〃	〃	〃		○		○
A15	4(1)ウ	6.26	出勤停止 半乗務		○		○
A16	〃	〃	〃				○
A17	4(1)ウ	6.26	出勤停止 半乗務				
A18	〃	〃	〃		○		○
A2	〃	〃	〃				
A19	〃	〃	〃				
A20	〃	〃	〃	○	〃	○	
A6	〃	〃	〃	○		○	
	4(4)エ	7.4	〃				
A21	4(1)ウ	6.27	〃				
A25	〃	〃	〃	○			
A7	〃	〃	〃	○			
	4(4)エ	7.4	〃				
A22	4(1)ウ	6.27	〃				○
A23	〃	〃	〃		○		○
A24	〃	〃	〃		○		○
A5	〃	〃	〃				
	4(4)エ	7.4	〃				

A 1	4 (1)エ	〃	出勤停止 1.5 乗務				
	4 (4)エ	〃	出勤停止 半乗務				
A 3	4 (2)	6 . 25	出勤停止 2 乗務			○	
A 4	4 (3)	7 . 2	出勤停止 2 乗務				
A 8	4 (4)エ	7 . 4	出勤停止 半乗務			○	
A 9	〃	〃	〃				
A 10	4 (5)イ	7 . 9	指導 数十分			○	
A 11	4 (5)ウ	7 . 9	指導 1 時間程				
A 12	〃	〃	〃				

7 就業規則抜粋

第59条（賞与）

会社は事業の成績により賞与を支給することがある。

賞与を支給するときはその都度定める。

第76条（懲戒の種類、方法及び決定）

1 懲戒は、譴責、減給、昇給停止、乗務停止、出勤停止、減俸、降職、懲戒休職、諭旨解雇及び懲戒解雇とし情状によりその一又は二以上を併科する。その方法については、次の通りとする。ただし、違反が軽微であるか特に情状酌量の余地があるか又は本人が強く反省していると認められるときは懲戒を免じて訓戒にとどめることがある。

(1) 譴責

始末書を取り将来を戒める。

(2) 減給

始末書を取り1回について平均賃金の半日分以内を減額する。但し、その総額はその月の賃金総額の10分の1を超えてはならない。

(3) 昇給停止

始末書を取り次期の昇給を停止する。

(4) 乗務停止

始末書を取り一定期間乗務を停止し再教育を受けさせ或いは他の業務に従事させる。

(5) 出勤停止

始末書を取り30日以内出勤を停止し、その間の賃金は一切支給しない。

(6) 減俸

始末書を取り減俸する。

(7) 降職

始末書を取り資格、職階を引き下げる。

(8) 懲戒休職

始末書をとり3カ月以内の期間休職とする。

(9) 諭旨解雇

予告期間を設けるか、または予告手当を支給して解雇する。

(10) 懲戒解雇

予告期間を設けずに即時解雇し退職金の全額を支給しない。

懲戒は当該違反行為の動機、故意又は過失の程度、集団の威力、暴力又は詐術の使用の有無又はその程度、行為者の境遇、勤務成績及び当該行為等の態度等各種の情状を考慮して決定する。

2 (省略)

第84条 (譴責、訓戒、減給、昇給停止、乗務停止、出勤停止)

従業員が次の一に該当するときは、減給、昇給停止、乗務停止若しくは出勤停止にする。但し、その情状によっては譴責とし又は訓戒に止めることがある。

- 1 勤務に関する手続きその他の届け出を怠り又は詐ったとき。
- 2 許可なく、又は無届けで若しくは正当な理由なく、或いは虚偽の理由により欠勤、遅刻、早退、職場離脱を行ったとき及びタイムレコーダーの刻印を他人に行なわせたとき。この場合はその行為者もまた同じとする。
- 3 勤務怠慢の行為があったとき又は業務に対する誠意が認められないとき。
- 4 許可なく会社の車両又は物品を私用に供し、又は会社の物品を利用して私物を作製、修理し又は作製修理させたとき。
- 5 就業時間中許可なく私用を弁じ注意を受けることが重なったとき又は情状が重いとき。
- 6 持出証その他の証明書を盗用したとき。
- 7 器物その他を破損、紛失若しくは濫用したとき。
- 8 業務上の怠慢、又は監督不行届によって事故を発生させる等会社に損害を与えたとき。過失によるものと同じ。
- 9 火気又は危険物の取り扱いを粗略にし、又は所定の場所以外で喫煙、焚火等をしたとき。
- 10 会社の施設内に於て許可なく貼紙又は印刷物等の配布等をなしたとき。
会社の指示に従わず、原色の衣服等を着用し、又は会社の指示、命令に従わず会社の指示によらない腕章、鉢巻、ゼッケン、リボン等を着装して業務に従事したとき。
- 11 安全関係規定に違反し又は保健、衛生に関する指示に従わないとき。
- 11の2 乗務中にシートベルトを着用せず、注意を受けても従わないとき。
- 12 自動車無線の通信を妨害し、又は無線による暴言、雑談、その他

不必要の通話を行い、若しくは無線指令を拒否し、その他配車係の指示命令に従わないとき。

13 乗務員服務規則に違反する行為があったとき、又は道交法違反のあったとき。

14 上長の指示に従わないとき。

15 会社の所有する自動車に対して許可なくビラ紙等を貼り、又は落書等汚損行為をなしたとき。又会社の所有、或いは管理する建物及び敷地内等に対し、又は会社役員、管理職、その他従業員の居住する住宅等に対し、上記に準ずる行為を行ったとき。

16 過激な言動をなし職場の秩序を乱したとき。

17 年次有給休暇の請求にあたり、年次有給休暇に関する協定計画、慣習、その他時期変更等について、これを無視し指示に従わなかったとき。

18 その他前各号に準ずる違反行為があったとき。

第3 当委員会の判断

1 会社を退職した組合員の被救済利益について

A 1 及び A 2 を除く組合員が、結審時において会社を退職し、組合を脱退していることに争いはないが、それら退職、脱退した組合員の申立について、申立人組合は、認定した事実 6 (1) 及び同 (2) のとおり次の処理をなした。

別表中ア欄に丸印の者については、申立てのすべてを取り下げた。

別表中イ欄に丸印の者については労働組合法第 7 条 1 号の申立ては取り下げたが、同条 3 号の申立てについては維持した。

その他の組合員については、労働組合法第 7 条 1 号及び同 3 号双方の申立てを維持した。

以上の結果、別表中ア欄に丸印の者については、申立人である組合自身の取下げによって申立てが無かったことになる。

他方、別表中イ欄に丸印の者については、組合は、労働組合法第 7 条 1 号の申立ては取り下げているが、同 3 号について申立は維持しているので、当委員会と同 3 号違反の成否及び被救済利益についてこれを判断すべきこととなる。

また別表中ウ及びエ欄に丸印の者については、各人から「申立の取下書」が提出されているが、本件申立てはそもそも組合からなされているものであるから、組合員個人による申立ての取下げが組合員に固有の被救済利益の有無を判断するうえで考慮すべき資料となりえても、申立人組合自体が有する申立ての利益乃至被救済利益を消滅させるものとは解せられない。

そこで被申立人の、別表中ウ及びエ欄に丸印のある者を初め、丸印が無い者を含めた A 1 及び A 2 以外の組合員が、当委員会への救済申立てをすべて取り下げる旨の誓約をして退職したので被救済利益がないとの主張につき検討するに、申立人組合は、上記 A 1 及び A 2 以外の組合員らに係る

労働組合法第7条1号の被救済利益について結審時までには被申立人の主張に対して特段の反論を行っていない以上、同利益を認めることはできない。

なお付言するに、別表中ウ、エ欄に丸印のある者から提出された「申立ての取下書」は「証言の取下書」も兼ねた形式になっているが、有効に取り調べられた証言を取り下げることは手続き上許されず、同書の提出の有無に拘らず全証拠に照らし判断するを適当と思料する。

2 本案についての争点及び判断

(1) 組合員に対する本件処分等

ア 申立人の主張

(ア) 組合大会出席に関する処分及び組合大会出席妨害

組合大会参加に際して、従前組合員は営業車で参加しており、会社は懲戒処分等付すこともなかったのであり、これは労働慣行として確立していた。本件処分は、組合大会に参加したことを理由とする処分である。

(イ) A3に対する処分（乗務員証不携帯）

従来会社は、乗務員証不携帯の場合でも処分等したことはなく、また非組合員には他人の乗務員証で乗務させる等の不法行為も行っている。

(ウ) A4に対する処分（客間違い、欠勤連絡遅れ）

従来会社は、乗客を間違えたことや欠勤連絡が遅れたことを理由に処分したことはなかった。

(エ) 組合旗掲揚を理由とする処分等

従来会社は、組合旗を掲揚したことを理由に処分したことはなく、会社構内における組合旗掲揚は労働慣行として確立していた。

また会社は、61年5月6日付あっせん委員会の「三本に限り会社構内での組合旗掲揚を認める」とのあっせん案を受諾したにも拘らずこれを履行しないばかりか、組合が掲揚すれば実力で撤去し自動車これを踏み付けるなどの暴挙を繰り返した。

(オ) 勤務時間外乗務に対する「指導」

会社は、日常的に勤務時間外乗務を行っている非組合員に対しては「指導」しないばかりかむしろ奨励しているのに、組合員だけ「指導」を行った。

(カ) 組合事務所入室に対する妨害

会社は組合員に組合事務所に入らないように、もし入った場合は処分する旨発言する等支配介入発言を行った。

イ 被申立人の主張

会社は、慢性的な赤字体質を脱却した、都市交通をささえるタクシー事業者としての責任を果たすため必要な諸施策を行ったが、その一環として就業規則の徹底も行った。

(ア) 組合大会出席に関する処分及び組合大会出席妨害

会社が処分を行った理由は、会社の承認なしに無断で営業車を使用して組合大会に参加し、営業車を会場前に放置した無責任な行動に対してその責任処罰として就業規則に基づき行ったものである。

また会社は、組合大会に関与し、またはこれを妨害する行為は一切行っていない。

61年6月24日の点呼での会社発言は、「組合大会に参加する者は会社に届け出て職場を離れるように」であり、これは職場管理上当然の発言である。

(イ) A 3 に対する処分（乗務員証不携帯）

乗務員証不携帯は運輸規則違反であり、免許業者である会社が処分を行うことは必要な行為である。

(ウ) A 4 に対する処分（客間違い、欠勤連絡遅れ）

この処分は、間違えられて乗車できなかった客から会社に強い抗議があったこと及び欠勤届を遅れて出す等出勤管理上許せない行為に対する処分である。

(エ) 組合旗掲揚を理由とする処分等

会社は、組合旗掲揚について再三組合及び各組合員に警告を行っていたにも拘らず、会社職制の制止を振りきり会社施設内に掲揚した。

会社は、組合旗掲揚の妨害をした事実はなく、また本件処分も会社の施設管理権の侵害を理由として行った正当なものである。

(オ) 勤務時間外乗務に対する指導

指導した3人は、会社所定の労働時間を越えて勤務し、会社に事前の申し出も行なっていなかったため、会社は、嚴重注意のため指導教育を行ったものである。

(カ) 組合事務所入室に対する妨害

会社は、組合員が組合事務所に入ることを妨げたことはない。

ウ 当委員会の判断

(ア) A 3 に対する処分（認定事実4(2)）

従来、会社が従業員に乗務員証についてどのような指導を行っていたか、またこれを不携帯のまま乗務していた場合どのような処置をとっていたか必ずしも明らかでなく、本件処分を不適切だと言える迄の申立人側の疎明はないのでこれをもって不当労働行為と断じることができない。

(イ) A 4 に対する処分（認定事実4(3)）

a 処分の適否

まず認定事実4(3)アの客間違いを理由とする1乗務の出勤停止処分について判断する。

会社の配車係は、無線でA 4 に対して迎車に行くよう指示したが、その際場所の指示のみで客の名前を挙げて指示をしていない。

客の名前を確認しなかったA4に非があるのは明らかであるとしても、不十分な指示しか行わなかった配車係にも非があると言える。一方、従来会社は、客を間違えて乗車させた場合に注意は行っていたが、出勤停止処分に付したことはなかった。従前の取扱い方法を変えて出勤停止処分に付した理由について被申立人は、A4に注意をした際の同人の態度が悪かった旨も主張するが、その時の状況については十分な疎明がなく明らかでない。

これらのことから考えると、本件客間違いについてA4に責められるべき点はあるとしても、出勤停止処分に付すのは重きに過ぎると思料される。

次に認定事実4(3)イの欠勤連絡遅れを理由とする1乗務の出勤停止処分について判断する。

従前無届けで休んだ場合は、出勤停止処分に付していた(処分期間は不明)事実は認められるが、欠勤の届出が1時間遅れた場合はどのように取り扱われていたか明らかではない。

会社は、乗務員の指導教育、就業規則の徹底を図る中、欠勤については、就業時間30分前迄に連絡をするよう指導し、無断欠勤した場合は出勤停止処分に付す等、勤務時間について厳正に管理し、本件処分も会社がA4に対し職業人としての意識向上のため行ったものとも考えられないわけではない。

しかし、欠勤の理由はA4の義母の急病であったことが認められ、欠勤の届が遅れた事情も察せられるところであり、その遅れも1時間にすぎない。加えて就業規則第84条1号に「勤務に関する手続きその他の届け出を怠り又は詐ったとき(は)減給、昇給停止、乗務停止、若しくは出勤停止にする。但し、その情状によっては譴責とし又は訓戒に止めることがある。」と規定されており本件の場合、但し書きの「情状」を勘案することが適当だったとも考えられる。

以上のことからすれば、本件処分もまた過重な処分であると考えられる。

b 不当労働行為の成否

後記判断(ウ) b、(エ)のとおり、当時会社と組合の間の緊張はかなり高いものであったことが窺えること、同判断のとおり、会社は不当労働行為と思料される処分を立て続けに行っていること等を勘案すると本件処分も組合を嫌悪する会社が、組合員であるA4の客間違い及び欠勤連絡遅れを殊更問題とし、過大に処分したものであって労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

(ウ) 組合大会出席に関する処分等(認定事実4(1))

a 処分の適否

会社は、大会当日の朝の点呼でB 4 労務係長が「組合員であっても8時以降は会社の従業員なので組合大会に出席しないように」等の発言を行っているがこれに違反したことを処分理由とはせず、営業車の取扱い方を問題とし、これを理由として処分を行った旨主張している。よって以下、就業時間中の組合大会出席の適否はさておき、会社が処分理由として主張する、組合大会に際しての組合員の営業車取扱い方法を理由とする処分が適当であったか否かを判断対象とする。

認定事実4(1)オのとおり、従来組合大会の多くが会社すぐそばの清水苑で開催されていたため、組合員は営業車を会社や清水苑の駐車場に置いて大会に参加していた。このため従来組合は、大会開催に際し営業車の取扱いにあまり注意を置いていなかったと考えられ、また会社も、この点特段問題にしていなかったものと考えられる。

会社買収以後において、会社が経営再建に向けた取組みの一環として就業規則を徹底しようとした必要性は理解でき、大会に営業車で参加するという就業規則違反行為を問題視せざるを得なかったことも察せられる。

しかし同認定事実のとおり、60年に会社から少し離れた奥博多温泉で大会が開催された際、営業車で参加した組合員に対して処分を行っていない点、認定事実同アのとおり、61年6月22日、A 1がB 3支配人に、24日の組合大会に勤務中の組合員は会場迄営業車で行く旨告げていたにも拘らず、会社は、大会当日の朝の点呼等で各組合員らに対して、営業車で参加しないようにとの明確な注意や指示を与えていない点が見受けられる。

今次大会は会社から数キロ離れた福岡市南市民センターで開催されたが、勤務中の組合員が参加するには営業車で行かなければ相当な不便を生じ、その大会前後の時間の運収減少も覚悟しなければならなかった事情も理解しうるところである。

本件処分は、上記のような経過や事情の下に行われたものであるが、会社が営業車の管理を就業規則に基づいて適正に行うため、それに違反する行為に対し前年とは違って処分を以て厳正に臨もうとするのであれば、営業車の管理に関する適切な従業員教育を実施したり、若しくは今次大会に際し事前に各組合員らに、具体的な指導乃至注意を与えるべきであったと思料される。しかし、会社がこのような従業員教育や、各組合員に対する具体的な指導乃至注意を行った事実は認められず、また大会会場に訪れた職制も営業車を確認するだけで組合員に何ら注意を行ってもいない。大会開催中注意をすれば混乱が生じるとの会社の危惧も察せられないわけではないが、組合指導者に申し入れて善処を求める等す

べきであったと考えられる。

以上の点を勘案すれば、組合員が営業車で組合大会に参加した点は一応非難に値するとしても、会社がこのことを理由として認定事実イ及びウのとおり出勤停止処分で臨んだ点は性急にすぎるものと考えられる。

また、同エのA1に対する処分も、同人が再度会社に営業車で参加することを申し入れ、会社にこの点に関する見解を確認しなかった点は非難に値するとしても、同人だけを非難してすむことではなく、同処分もまた過重な処分と言わざるを得ない。

b 不当労働行為の成否

認定事実3(2)のとおり会社買収後、会社は身分一新をすすめたが、組合はこれに同意せず、会社内には非組合員と組合員それぞれに適用する2つの労働条件が現出した。このように会社再建策が組合の反対で思うようにすすまず、会社は組合との間の労働協約の協議を十分に尽くさず全部解約しようとする等、少なからず組合に対し、いらだちを感じていた節が窺える。また組合も、次々と提訴し法的手段による保護を求めたり、連続的にストを実施する等、両者間の緊張はかなり高いものだったと思料される。61年4月10日の抗議集会では、会社と組合との間に小競り合いが生じたが、これにつき会社は事前に職制数十人を集合させていた等、この小競り合いが生じるかもしれないことを認識していた節も窺われる。

このような状況の下、会社は、組合員が営業車で組合大会に参加することを十分認識しておきながら、事前に適切な注意や指示を与えることなく、事後にこれを理由として処分している。

さらにその処分も、A13及びA14に対しては午前11時30分から同日午後5時迄なのに対して、その他の者は午前8時から同日午後5時迄と不均衡になっており、いかにも場当たりの感を否めない。

以上の点を勘案すれば、組合員の営業車の取扱い方法が一応就業規則に違反し非難に値するとしても、会社が本件処分を行った真意は、この就業規則違反行為を殊更とらえ、これに名を借りて組合弱体化を意図して行ったものと考えられ、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

なお申立人は、会社が組合員に対して組合大会に出席することを妨害したとしてこれの禁止も求める。しかし、認定事実4(1)アのB4労務係長の、組合員であっても8時以降は会社の従業員なので組合大会に出席しないよとの発言は、いささか適切さに欠けるが、勤務時間中の組合活動の自粛を求める意味ともとれ支配介入に当たると断じることができず、またその他の組合大会

参加に対する妨害行為も認定できず、同請求は、失当と言わざるを得ない。

さらに申立人は、会社が組合員に対し組合事務所に入室することを妨害したとしてこれの禁止も求めている。しかし、認定事実3(2)ケのとおり、会社は組合員に勤務時間中用もないのに組合事務所に入室しないよう、もし入室した場合は処分する旨告げた事実は認められるが、これは従業員として一般的な心構えを述べたにすぎないと考えられ、また入室した者に対し不適切なあるいは過重な処分を行ったとも認められない本件事情のもとでは、申立人の同請求もまた失当と言わざるを得ない。

(エ) 組合旗掲揚を理由とする処分等（認定事実（4）(4)）

会社は、本件処分は組合に対し事前に組合旗を掲揚しないよう再三注意を行っていたにも拘らずこれが受け入れられなかったため止むを得ず行った会社施設管理権の適切な行使である旨主張する。

なるほど認定事実4(4)アのとおり、会社は61年3月の会社買収前後から組合旗掲揚に対する態度を厳正にしており、組合に対し再三組合旗を掲揚しないように、もし掲揚した場合は処分する旨警告するとともに実力で組合旗を降ろしていた事実が認められる。

一般に、組合は会社施設管理権を侵す形で組合旗を掲揚する権利を有しているとは言えない。しかし、企業内組合においては当該会社施設を組合活動の場とせざるを得ない場合が多く、組合旗掲揚に関しては会社との合意の有無だけでなく、それ迄の労使慣行、組合旗掲揚が会社に与える損害の程度、組合が組合旗を掲揚する必要性の度合い等を総合的に勘案の上、会社が組合旗掲揚行為に対して処分することが、組合の団結活動との関係において、不当労働行為に該当すると評価される場合もある。このことを前提に本件を考察する。

本件処分当時会社は、前記のとおり組合との労働協約を全面的に解約しようとする等、経営再建のためであったとしても、あまりに組合の立場に配慮を欠いていたものと認められ、また、前年度の一時金については認定事実5(1)イのとおり仮払いの状態が続いており、61年度の一時金についても支給基準を従来より低下させる旨組合に通知をしていた。

また会社は、組合が掲揚した組合旗を再三に亘り実力で撤去している。本件掲揚の本数は多くとも3本であり、会社は特段の損害があったとの具体的疎明を行っておらず、会社が、実力で撤去しなければならない程の緊急性や、特段の業務阻害も認められない。

以上のことを勘案すると、組合がその団結を保持するとともに従前の労働条件を守るため、組合旗を掲揚する必要性も察せられるところであり、またその掲揚の方法も、掲揚する必要性と比較して相

当性を逸脱していたとも認められないのであるから、当時会社が組合旗を再三に亘り実力で撤去したことは労働組合法第7条3号に、また組合員に対して掲揚したことを理由に出勤停止処分に付したことは同条1号及び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。

なお付言するに組合は、61年5月6日付の当委員会あっせん員会の「3本に限り会社構内での組合旗掲揚を認める」との口頭要望を会社は受諾したにも拘らず本件処分が行われた旨も主張するが、これの諾否は明らかでない。しかし、仮に組合の主張に反し会社がこれを受諾していなかったとしても上記判断を左右するものではない。

(ウ) 勤務時間外乗務に対する指導（認定事実4(5)）

a 「指導」の適否及びその不利益性

会社が組合員に対して時間外労働の禁止を指示したのは、組合員が時間外等割増賃金支払い請求訴訟を提訴したこと等が原因であり非組合員に対しては時間外労働の禁止措置はとられなかった。会社が組合員に、従前どおり時間外労働を行うことを容認すればその分も追加して提訴されるかも知れないと予期し、これを避けるため時間外労働の禁止を指示したことも理解できなくもない。

しかし、会社としてはまず、組合乃至組合員らと十分協議等して労使双方とも納得できる解決方法を見い出すべく努力すべきであった。だが会社は、このような努力を尽くさずいきなり組合員に対して時間外労働を禁止し、提訴を取り下げればこれを容認すると迫っている。

組合員らの提訴内容は、時間外労働に対する現行の支払い方法が労働基準法に違反しているとして、労働基準法どおり支払ってほしいというものである。従来、会社が時間外労働について採っていた運賃収入に対する賃率のほか月々定額の手当を支払うという方法が労働基準法に適合しているか否かは別として、組合員らがこの方法では不満であるとして提訴すること自体は原則として自由であると考えられる。

これに対し会社が、非組合員には容認している時間外労働を、組合員にのみ禁止する合理性は無いと言わざるを得ない。

以上を勘案すると、会社が組合員に対してのみ賃金の減少をきたす時間外労働を禁止し、それに違反した組合員に対し更に運収減少をきたす就業時間内の「指導」を行うことは、それ自体不合理な不利益を負わせるものと言わざるを得ない。

b 不当労働行為の成否

前記判断(ウ)及び(エ)と同じく、当時の労使関係の緊張、対立等総合して勘案すると本件「指導」もまた、組合員に残業の禁止を徹底させ、運収ひいてはその賃金の減少をきたさせ、これにより

組合の団結力を弱体化させようとする労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 本件61年度一時金不支給

ア 申立人の主張

一時金について会社はゼロ回答に固執しているが、非組合員及び非乗務員らには支給しており、また労働契約上及びタクシー運賃の原価構成からも支給すべきもので、これを支給しないことは組合嫌悪に基づく不利益取扱いであり不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張

会社にはA型賃金の適用を受けている組合員とB型賃金の適用を受けている非組合員とがいる。申立人は非組合員と比べ不当に差別された旨主張しているが、その差はB型賃金には退職金相当額等を含んでいることを勘案すれば組合員に対するA型賃金の支給率とほとんど差がなく、差別されたとの主張は失当である。また会社は、福岡市内の他社と比較し異常に高い賃率と経営状態から賞与の支給は困難であるとして回答したのでありこれは不当労働行為に該当しない。なお、賞与が賃金の後払い乃至生活補填給の性格があったとしても、賃金の支給総額が各従業員に公平であること及び賃金は会社経営状態を無視しえないことは当然であり、この点からも申立人の主張は失当である。

ウ 当委員会の判断

認定事実5(1)イのとおり、61年1月8日会社は、組合に61年賞与支給基準は査定対象期間6カ月の運収合計が250万円以上の者とする旨通知した。しかし認定事実5(2)イのとおり61年度の賞与は夏期及び年末とも運収合計250万円以上の者に対してもまったくのゼロ回答しかされず、それを議題とする団体交渉及び当委員会のあっせん手続きにおいても話は何ら進展せず、組合の不满は大きかったものと推察される。しかし一時金(賞与)について就業規則第59条では、「会社の事業の成績により賞与を支給することがある。賞与を支給するときはその都度定める」と規定されており、その他労働協約及び労働契約等で一時金が労働の対償となる旨の規定の存在は認められず、また前記1月8日の会社通知においても支給基準は運収合計250万円以上の者とするのみでいくら支給するのか、ひいては実際に支給するのか否かについても不明であり、この通知をもって組合員が61年度一時金の請求権を取得したとは認められない。認定事実5(2)アのとおり、組合員はA型賃金、非組合員はB型賃金の適用を受けており、A型賃金は退職時に退職金が支払われるのに対して、B型賃金は退職時に退職金名目での支払いはされていない。この点について会社は、B型賃金から分割退職金相当額を差し引けば、言い換えればA型賃金に退職金相当額の期間に応じた増加分を加えれば組合員と非組合員との賃金差は殆ど無い旨主張するのに対して、組合は同主張を覆して差があった

とまで納得させうるだけの疎明を行っておらず、認定事実5(2)イ(ウ)のとおり、組合員は非組合員と比べ差別されたと言うことはできない。

なお組合は、非組合員中非乗務員である整備担当者及び無線担当者には一時金が支払われており、この点からも組合差別は明らかである旨主張するが、認定事実同(イ)のとおり無線担当者は会社従業員ではなく、また整備部門は別会社若しくは独立採算制であり、その賃金体系も乗務員のものとは異っているため、これらと比較することはできない。

加えて認定事実2のとおり会社経営状態はかなり逼迫したものであったことも認められ、経営改善をめざす会社が一時金の支給を止めた事情も一応理解できる。

以上を勘案すると、一時金の不支給自体を不当労働行為に該当すると判断することはできない。

3 救済方法

以上のことを考慮すると、前記2(1)ウ(イ)、(ウ)、(エ)、(オ)で不当労働行為であると判断した処分のうち、A1及びA2の受けた処分の救済方法としては主文第1項及び第2項のとおり、同人ら以外の者の受けた処分等の救済方法としては同第2項のとおり命じるを相当と思料する。また、前記2(1)ウ(エ)で不当労働行為であると判断した、会社が再三に亘り組合旗を実力で撤去した行為に対する救済方法としては、主文第2項のとおり命じるを相当と思料する。

第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条に基づき主文のとおり命令する。

平成4年3月6日

福岡県地方労働委員会
会長 高橋貞夫