

命 令 書

再審査申立人 服部タクシー株式会社

再審査被申立人 奈良県自動車交通労働組合服部タクシー労働組合

再審査被申立人 X

主 文

- 1 本件初審命令主文第3項及び第4項の3の中「、賃金改定問題」を削る。
- 2 その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のように改めるほかは当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、引用する部分中「被申立人」とあるのは「再審査申立人」に、「本件審問終結時」とあるのは「本件初審審問終結時」に、「申立人」とあるのは「再審査被申立人」に、「現在」とあるのは「本件初審命令時現在」に、「本件申立て」とあるのは「本件初審申立て」に、「当委員会」とあるのは「奈良県地方労働委員会」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(2)の中「平成2年8月6日」を「平成2年6月8日」に改める。
- 2 2の(1)の⑧中「前記⑥」を「前記⑦」に改める。
- 3 2の(1)の⑨の末尾に次のとおり加える。

新労は、労働会館において第1回定期大会を開催したが、その際、「一旦本社に立ち寄り1車につき4人以上乗り合わせの上会場におこし下さい」と案内した。

なお、本件審問終結時における新労の組合員数は、約60名である。

- 4 2の(2)の②の全文を次のように改める。

同月13日、組合は、11時30分から会社所有のタクシー（以下「営業車」という。）を使って近畿運輸局奈良陸運支局（以下「陸運支局」という。）まで、ステッカーを後部窓に掲示し、抗議パレードを行った。

会社は、組合に対し「今後、就業時間中タクシーを組合活動に使用してはならない」と警告し、組合は、「円満に解決に向けて話し合うという前提の上ならば、営業車をパレードに使用しない」と回答した。

なお、就業規則第80条（懲戒解雇）には、第26号として、「就業時間中、会社の承認を得ずして、組合活動を行い、職務を放棄した時」との規定がある。

5 2の(2)の③の末尾に次のとおり加える。

なお、就業規則第9条(遵守事項)には、第10号として、「会社の自動車、その他の施設は、これを私用に供してはならない」との規定がある。

6 2の(2)の中⑯を⑰と、⑰を⑱とし、⑲として次のとおり加える。

5月2日、組合は、新労の役員が労働会館で開催の執行委員会へ営業車を使用して移動していることを確認した。

7 2の(3)の①の中「組合員21名のうち」以下を次のとおり改める。

組合員のうち15名は当日勤務であり、各自営業車で陸運支局に赴き、残りのXほか5名は公休など非番であり各自の自家用車で同処に赴いた。

同日、会社のB1取締役業務部長(以下「B1部長」という。)は、組合のA1副委員長に「就業時間中営業車を組合活動に使用しないよう」注意した。

なお、当日勤務の一人として参加したA2(以下「A2」という。)のタコメータの記録には、当日の総休憩時間3時間を2時間超える5時間の勤務時間の空白がある。

8 2の(3)の⑦として次のとおり加える。

⑦ 就業規則第41条には、乗務員の始業・終業時刻及び休憩時間が勤務形態ごとに定められており、3人2車の場合には次のとおりとなっている。

始業・終業時刻

第1日	始業	9時	終業	24時
第2日	同	11時	同	翌朝2時
第3日	明勤務			

休憩時間

第1日 午前中15分、昼食事1時間、昼食より夕食迄30分、夕食1時間、夕食より終業迄15分。

第2日 始業より夕食迄30分、夕食1時間、夕食より夜食迄30分、夜食事1時間。

また、「休憩時間は自由に利用することが出来る」旨及び「乗務員にして旅客運行中の休憩はその運行が終了後業務に支障ない様適宜に休憩するものとする」旨定められている。

なお、会社における実態としては、1乗務の総休憩時間の範囲内でいつ、どこで休憩を取るかは乗務員各自に委ねられており、総休憩時間を超えて休憩を取った場合にも会社は制裁的な措置はとっていない。

また、休憩場所については、会社から特に指定されることなく、乗務員各自の管理責任の下に安全な場所に営業車を移動して休憩している。

9 3の(11)の中「自交総連奈良地本のA3委員長」の後に「(以下「A3委員長」という。)」を加える。

10 3の(13)から(26)までを次のとおり改める。

(13) 平成2年1月13日、組合は、賃金改定等の諸懸案事項解決についての

団体交渉の申入れを書面で行った。

以後、以下のとおり団体交渉等が行われた。

- ① 1月23日、団体交渉。
 - ② 同月30日、団体交渉。
 - ③ 2月6日、団体交渉。会社は、賃金制度の見直しについての必要性を認め、改定するには多数派組合である新労の同意が必要であると述べた。また、会社は、賃金改定問題と労働時間短縮（以下「時短」という。）問題を同時解決したいと主張し、組合は、これを別問題として扱うよう主張した。
 - ④ 同月22日、組合三役会。新労打診の件についての取扱い、賃金協定の説得案について協議した。
 - ⑤ 同月23日、団体交渉。基本給と歩合給について会社の試案が出され、それに対して組合も回答し、交渉は、ほぼ合意するに至った。
 - ⑥ 同月28日、団体交渉。有給休暇手当の取扱い以外については、ほぼ合意に達した。ただし、会社は、新労の了解があればとの条件付きであったので、組合は、新労を説得すると表明した。
 - ⑦ 3月2日、団体交渉。会社は、B 1部長一人が出席し、以後4回は、同人一人で組合と折衝した。
 - ⑧ 同月17日、団体交渉。有給休暇の手当て問題については平行線であった。組合は、会社に対し賃金改定に関するこれまでの労使交渉の内容についての確認書、合意書を提出した。
 - ⑨ 同月19日、団体交渉。組合は、会社に対し修正した確認書を提出した。
 - ⑩ 同月20日、会社は、確認書、合意書の調印を拒否した。
 - ⑪ 同月23日、団体交渉。組合は、最終の確認書を会社に提出した。
 - ⑫ 同月24日、団体交渉。組合は、前日に引き続き、最終確認書を提出した。それに対し、B 1部長が社長を説得するため回答を1日待つてほしいと言ってきたので、組合も了承した。
- (14) 同月26日、組合が会社に最終確認書に対する返事を求めたところ、B 1部長は、①A 3委員長の出席した団体交渉の場に社長も出席させるのでその場で社長はじめ会社の役員を説得してほしい、②そのための団体交渉を3月27日か、28日に開きたい、と申し入れてきたので組合も了承した。
- (15) 4月2日、前述の団体交渉が開かれなかったため、A 3委員長名で社長宅に、3日以内にしかるべき態度を表明するよう内容証明郵便を送付した。しかし、その後社長からの態度表明はなかった。
- (16) 同月7日、会社は、組合及び新労と3者協議会を開催した。会社は、新賃金制度について組合と新労の主張が違うため対処に苦慮しているのでこの場で話し合いたいとし、時短、運賃改定を絡ませた新賃金制度の導入が条件と述べた。これに対し、新労は、独自の新賃金の要求書を出

- すと述べ、一方組合は、団体交渉の経過から会社の主張は納得できないと反論した。その後、組合は、新労との協議を続けて開催したところ、新労は、執行委員会で組合の案を協議したが反対されたので独自の案を作り大会を招集して諮るが、二重賃金になるのはやむを得ないと述べた。
- (17) 同月8日、組合は、X以下7名が参加して、同日始業時から10日の午後4時半頃までストライキを行った。
- (18) 同月11日、会社は、組合に対して通知書をもって、賃金の見直しは、大原則として会社が主張している時短の実施を含んだものであり、運賃改定の実施をみて解決したいこと、有給休暇の問題に関しては今後も協議を続けることをなおざりにして調印できないと表明するとともに、社長の自宅前における宣伝活動に対し、「違法・不当な争議戦術を繰り返さないよう」警告した。
- (19) 同月17日から20日にかけて、組合は、社長の出席を前提とした団体交渉の申入れを二度行ったが、会社は、組合とA3委員長との間に考え方の相違等があるのでA3委員長の立場を明確にすること、社長が出席するか否かは会社の専決事項であること、賃金改定問題について組合と合意したことはないこと等の旨を二度とも書面で回答し、団体交渉は開かれなかった。
- (20) 同月27日、組合は、午前6時30分から同10時15分までストライキを行った。会社は、組合のピケ戦術に警告した。
- その後、午前11時から、団体交渉が行われ双方が試案を作ることを約束した。
- (21) 5月1日、会社は、上記の二度のストライキにおいて、組合が社長宅に大量の動員をかけ、社長及び家族の私的生活の平穏を脅かしたこと、他の営業車の出庫を妨害したことを理由として、就業規則第79条第1号、第12号、第17号及び第18号並びに第76条第5号を適用し、X委員長を5日間の出勤停止処分とした。
- (22) 同月12日、団体交渉。組合は、試案を提出した。それに対し会社は、賃金改定に当たっての問題点とその問題点に対する考え方については有給休暇の手当ての付け方を除いて大筋合意するが、新労が納得しないので二重賃金となるのは困るとし、新労の説得に努力することを表明した。
- (23) 同月19日、新労は、組合に対して大会決議に基づき独自賃金案を会社に出すことを正式に表明した。
- (24) 同月25日、団体交渉。会社は、新労の説得を3回程したが取り付く島もなく、これ以上は無駄と判断したとし、二重賃金は出来ない、29日に新労と賃金協定をすることになると思うのでそれを最終案とする、組合との1月23日からの一連の団体交渉は無かったことになる、と表明した。
- 組合は、同日奈良県地方労働委員会にあっせん申請したが、その後、会社があっせんを辞退したため、あっせんは打切りとなった。
- (25) 6月9日、団体交渉。会社は、「新労が納得しない、二重賃金は困る。」

と主張し、組合は、会社の案を出すよう要求した。

(26) 同月12日、会社より試案の提出があったが、組合は、従来より賃率が下がるとして納得しなかった。

(27) 7月12日、団体交渉。会社は、決裂か、協定の締結か、二つの選択があると主張した。

それに対して、組合は、決裂でもない、新労との協定の押しつけでもない、第三の道を探るため、再度案を作ることを提案した。そして、次の団体交渉は、7月17日か、18日に開くことを双方で約束したが、その後団体交渉は開かれていない。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が①組合が行った陸運支局交渉は休憩時間を利用したものであり、会社がこれを就業時間中の組合活動であるとして組合のX委員長を3日間の出勤停止処分にしたことは、正当な組合活動に対する不利益取扱いであり、同時に支配介入に当たる、②賃金スライド・ダウン問題、平成元年度一時金問題及び賃金改定問題に係る組合との団体交渉における会社の一連の態度は誠意をもって団体交渉を行う努力をしたものとはいえない、としたことを不服として再審査を申し立てている。

1 X委員長の出勤停止処分について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

① 初審命令は、組合が平成元年6月2日午後4時30分から同5時30分まで組合員に営業車を使用させ陸運支局に抗議行動をとらせたのは休憩時間の自由利用の範囲であり、また、営業車を無許可使用したのは会社の受忍限度の範囲内であり正当な組合活動であると、あまりにも独断に満ちた判断をしている。

② 組合は、昭和63年6月13日にも会社の許可なく、就業時間中、営業車の後部窓にステッカーを貼付し街頭パレードをするという違法不当な組合活動を行い、組合がその非を認めたので、会社は懲戒処分を保留した経緯がある。平成元年6月2日の今回の組合の行為は二度目のことであり、会社は最小限の企業秩序維持のため、違法不当な組合活動を企画、決定、指導したX委員長のみ就業規則を適用し3日間の出勤停止処分に止めたのである。

また、当日勤務の組合員は、就業時間中に陸運支局に抗議行動を行ったものであり、同人らは休憩をしていなかったのである。その証拠に、当日の抗議行動に参加した組合員の中にはその後新たに休憩を取った者がいる。

③ 営業車を会社の許可なく使用することは、基本的に違法不当な組合活動であり、会社が受忍義務を負担する根拠はない。

(2) 上記主張について判断する。

① 平成元年6月2日に組合が陸運支局交渉を行った時間の取扱いについてみると、

当日、組合員21名が当該交渉を行った時間は、初審命令理由第1の2の(3)の①の認定のとおり、午後4時30分から同5時30分までの1時間であることが認められ、これを、会社は就業時間中の組合活動であると、組合は休憩時間中の組合活動であると主張する。

会社においては、前記第1の8で認定のとおり、就業規則上、乗務員の休憩時間は、各勤務形態ごとに各食事時間に1時間、各食事時間の間及び食事時間と始業・終業時間との間に30分又は15分と定められており、その開始及び終了時刻の定めはされていない。また、旅客運行中の休憩は、その運行が終了後業務に支障がないよう適宜に行うものとされている。そして、実態としては、1乗務の総休憩時間の範囲内で適宜いつ、どこで休憩を取るかは乗務員各自の判断に委ねられていることが認められる。これらのことからすると、組合が当該交渉を行った時間は就業規則に定める休憩時間の範囲を逸脱しておらず、休憩時間を利用したものであると解するのが相当である。

また、当日の当該交渉に参加した組合員A2については、前記第1の7で認定したとおり、当日の同人の総休憩時間を2時間超える勤務時間の空白が記録に認められるが、そのことは直ちに同人の当該交渉に参加した時間が休憩時間を利用したものでないとはいえず、また、この一事をもって当該交渉が休憩時間中の組合活動ではないとはいえない。

なお、会社は、休憩時間中であっても、拘束時間の一部であり、従業員としての一般サービス規律上、企業秩序維持上の制約を受けることはやむを得ず、特にタクシー事業においては安全輸送の見地からその自由利用に対する合理的規制は許されると主張する。

会社においては、前記第1の8で認定したとおり、就業規則上、休憩時間は自由に利用できると定められており、その自由利用について何ら規制がなされていない。また、当日組合が当該組合活動に休憩時間を利用したことによって旅客の安全輸送に支障が生じ、又は企業運営に支障を来し企業秩序が乱されたとの主張、立証もない。これらのことからすると、会社に本件に関する休憩時間の自由利用を制限する合理的理由があったとは認められない。

② 次に、組合の当該陸運支局における組合員の営業車の使用についてみると、

確かに、会社は、前記第1の5で認定したとおり、「会社の自動車の私用」を禁止しているが、一方、タクシー事業においては、休憩時間中を含め、乗務中の営業車の管理は当該車両の乗務員に委ねられている実情にあり、会社においても、休憩に際しては、前記第1の8で認定したとおり、営業車を安全な場所に移動し当該乗務員の責任において管理する実態があり、会社もこれを是認してきたことが認められる。

ところで、当日の組合の当該交渉においては、参加した当日勤務の

組合員は各々が乗務する営業車を、上記①で述べたとおり、休憩時間を利用して陸運支局において組合活動を行うため、同処への移動手段として使用したものと見える。

したがって、当日の組合員の営業車による陸運支局への移動は、会社における休憩に際しての営業車の移動と管理についての従来の慣行を逸脱したものとはいえず、また、当該営業車の駐車場所等その管理に不適切な点があったとの会社の主張、立証もない。加えて、当該営業車の使用によって会社の業務に支障を生じたとの疎明もない。

ちなみに、会社が主張する組合の昭和63年6月13日の営業車の使用は、前記第1の4で認定したとおり、組合の示威行動に使用したものであり、本件処分の直接事由となったそれとは使用目的、形態が異なるものである。

なお、前記第1の3及び6で認定したとおり、新労は、その定期大会の会場等への組合員の移動等に営業車の使用の案内又は使用をしているが、これに対して会社が何らかの措置をしたとの疎明はない。

以上を総合すると、会社が組合のX委員長に対して行った本件処分は、正当な組合活動を行ったことに対する不利益取扱いに該当し、また、本件処分の時期が、賃金改定を控えた時期であり、賃金スライド・ダウン問題や賃金改定などの春闘要求をめぐって労使関係が緊迫の度合いを高めていた時期であることを併せ考えると、組合員に動揺を与え、組合活動を抑制しようとするもので支配介入にも当たると判断せざるを得ない。したがって、これを労働組合法第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した初審判断は相当である。

2 不誠実団交について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

初審命令は、賃金スライド・ダウン問題、平成元年度一時金問題及び賃金改定問題に係る団体交渉における会社の一連の態度は誠意をもって団体交渉を行う努力をしたものとはいえず不当労働行為であるとするが、会社は、組合要求の賃金スライド・ダウン問題等につきいずれも誠意をもって団体交渉に臨んでおり、また、賃金改定問題においては組合の主張するような合意はなく、組合の要求事項の受け入れを拒否したからといって、それは何ら団体交渉の拒否という不当労働行為を構成するものではない。

(2) 上記主張について判断する。

① 賃金スライド・ダウン問題

本件に係る組合との団体交渉における会社の態度については、当委員会においても、誠実に団体交渉に応じた旨の会社の新たな主張、立証はなく、当委員会の判断は、初審命令のそれと同一であるので、これを引用する。

② 平成元年度一時金問題

本件に係る組合との団体交渉における会社の態度については、当委員会においても、誠実に団体交渉に応じた旨の会社の新たな主張、立証はなく、当委員会の判断は、初審命令のそれと同一であるので、これを引用する。

③ 賃金改定問題

組合が会社に対して平成2年1月13日に団体交渉を申し入れた基本給の引上げと歩合給の一元化等を内容とする賃金改定要求については、前記第1の10の(13)の③及び⑥で認定したとおり、会社としても従前の賃金制度を見直す必要性を認め、その前提として多数派組合である新労の同意が必要であるとしていたことは、組合も新労を説得すると意向を表明していることから認められる。

会社と組合の間には、賃金制度改定の基本的考え方において、前記第1の10の(13)の③、(16)及び(18)で認定したとおり、会社は、時短問題を含めた改定を主張し、組合は、これを別問題として取り扱うことを主張していたこと、また、その具体的要求についても、前記第1の10の(13)の⑧及び(22)で認定したとおり、双方の間に年次有給休暇の手当についての考え方の不一致が残っていたことが認められる。

したがって、前記第1の10の(14)で認定したとおり、組合と折衝に当たったB1部長の「社長も出席させるのでその場で社長はじめ会社の役員を説得してほしい」との態度は交渉員としての責任と権限に疑問が残るものの、全体としてみると、会社は組合との間に賃金制度の改定について合意があったと認めるまでには至っていないとみるのが相当である。

また、本件問題に係る団体交渉における会社の態度については、前記第1の10の(13)、(16)、(20)及び(22)ないし(27)で認定したとおり、会社は、組合の要求した団体交渉に、本件問題について組合及び新労との3者協議会を開催するなどして組合間の調整にも努力しながら、それぞれ応じてきていることが認められる。そして最終的に、会社及び組合の説得にもかかわらず、新労が組合の要求する賃金制度の改定内容に同意できないとの態度を固持したことにより当初の前提条件が成就しなかった結果、会社が組合の要求に応じられないとして、7月12日の団体交渉の席上、決裂か会社提案での協定締結かのいずれかの選択を求めたが、組合の合意を得られなかったものであり、ここに至り団体交渉は決裂したものとみるのが相当である。

なお、会社及び組合は、前記第1の10の(27)で認定のとおり、同日の団体交渉において、組合が再度案を作ることを提案し、次回団体交渉を双方で約束したが、その後、組合からの新たな提案もなく、団体交渉も開かれていないことからすると、これをもって、上記判断を左右するものではない。

したがって、本件問題に係る団体交渉における会社の態度は不誠実

であったとは認められない。

以上からすると、賃金改定問題を除く賃金スライド・ダウン問題及び平成元年度一時金問題に係る組合との団体交渉における会社の態度は誠意をもって交渉を行う努力を尽くしたとはいえないと判断せざるを得ず、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した初審判断は相当である。

以上のおりであるので、主文のおり変更することを相当と認めるほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のおり命令する。

平成4年4月1日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟