

命 令 書

申立人 自交総連グランドハイヤー労働組合

被申立人 有限会社 グランドハイヤー

主 文

- 1 被申立人は、A1に対して、次の措置を含め、平成2年8月14日付け解雇がなかったものとして、取り扱わなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること。
  - (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰する日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額（既に支払った金額を除く。）を支払うこと。この場合において、賃金相当額は、A1の解雇の日以前3箇月間の勤務実績に基づき算出した1箇月当たりの勤務日数を基礎に算出するものとする。
- 2 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社グランドハイヤー（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を有し、一般乗用旅客自動車運送事業等を目的とする有限会社で、その従業員数は、本件申立て当時32名で、保有する車両台数は、12台である。
- (2) 申立人自交総連グランドハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和60年11月6日に会社に勤務する従業員をもって結成された労働組合で、その組合員（以下「組合員」という。）は、本件申立て当時16名である。

2 労使関係等

(1) 会社設立前の状況

ア 会社の前身であるグランドハイヤー（以下「グランドハイヤー」という。）の経営者が昭和61年2月23日に死亡し、その妹は、巨額の債務とともにグランドハイヤーに係る一般乗用旅客自動車運送事業の経営を相続した。

イ グランドハイヤーは、収支の悪化による経営上の窮状を打開するため、その経営を前記債務から切り離すとともに、税法上の優遇措置を受けることができるように、一般乗用旅客自動車運送事業の経営を有限会社で行うようにすること（以下「法人化」という。）とし、平成元年6月21日付けでこれに係る運輸大臣の認可に必要な手続をとった。

- ウ 組合は、同年10月ごろ運輸省四国運輸局高知陸運支局から、グランドハイヤーの法人化に係る認可申請が提出されていることを聴き、グランドハイヤーに確認したところ、その事実を全面的に否定した。
- エ グランドハイヤーは、同年11月ごろ当該施設内の掲示板に勤務時間内の組合の職場集会を禁止する旨記載した文書を掲示した。
- オ 組合は、同年12月27日にグランドハイヤーから、法人化に協力して欲しい旨の要請を受けた。
- カ グランドハイヤーは、平成2年1月ごろから一般乗用旅客自動車運送事業を営む有限会社の代表取締役であるB1（以下「B1」という。）に資金援助等の要請を行った。ほどなくして、B1は、肩書は業務部長であったが、グランドハイヤーの事実上の経営者となった。
- キ 組合は、同月から法人化に係る労働条件の取扱いについてB1と交渉を始め、同年2月8日に労働条件を従前と同様とする内容を主たる内容とする協定書を締結するとともに、確認書を交わした。
- ク 組合は、同年3月23日付けで法人化に反対する旨の上申書を運輸省四国運輸局に提出したが、その理由として、同年2月8日に締結した協定書の内容の一部不履行などグランドハイヤーの不誠実さを挙げた。グランドハイヤーは、同年4月初めごろこの上申書の提出を知った。
- ケ 同年の春闘当時、乗務員の賃金制度は、水揚額に対する賃金額の百分分布（以下「賃率」という。）で定められており、賃率は50パーセントであったところ、組合は、同月11日の団体交渉以後、賃率には、法定割増賃金が含まれていないとし、これに該当するものとして8パーセントを要求した。
- コ 組合は、約6回の団体交渉の後、同年5月18日にグランドハイヤーとの間に次のような事項を主な内容とする協定書（以下「本件協定書」という。）を締結した。この締結は、グランドハイヤーにとって、法人化実現のためとはいえ、やむを得ない不本意な選択の結果であった。
- (ア) 賃率は58パーセント（法定割増賃金8パーセントを含む。）とし、配車係の賃金は月間13日勤務で日額15,355円（法定割増賃金分を含む。）とすること。
- (イ) 組合は、前記上申書を取り下げること。
- (ウ) この協定は、法人化に係る認可のあった日をもって成立すること。
- サ 組合は、同月19日に前記上申書を取り下げた。
- シ 法人化に係る運輸大臣の認可は、同年7月26日に行われた。この日以後、本件協定書は、組合員に適用されることとなり、会社の賃金制度は、組合員とそれ以外の従業員（以下「非組合員」という。）との間に差異が生じた。
- (2) 会社設立後の状況
- ア 会社は、平成2年8月9日に組合に対し、合理化諸施策の一環として「新勤務シートに関する申入書」及び「申入書の主旨」と題する

書面を手交し、新たな勤務シート（以下「新勤務シート」という。）を同月12日から実施する旨伝えた。新勤務シートは、従来認めていた午前零時以後の勤務を認めず、1箇月に14日勤務する組合員の実労働時間を192時間から148時間に削減するものであった。

組合は、新勤務シートの導入には強く反発した。

- イ 会社は、新勤務シートを同月12日から同年12月20日まで実施したが、非組合員に対しては適用しなかった。
  - ウ 会社は、同年8月14日に配車係をしていた組合員A1（以下「A1」という。）を解雇した。
  - エ 会社は、同月29日付け文書で組合に対し、勤務時間内の組合の職場集会を禁止する旨通知した。
  - オ 組合は、同年9月4日に当委員会に新勤務シートの撤回を求めてあっせん申請を行い、当該あっせん員会は、同月21日、新勤務シートを撤回するようにとの勧告を行った。
  - カ 会社は、新勤務シートに従わず勤務したことを理由に組合員3名をそれぞれ、同年9月26日から10月4日までの間の3労働日について、出勤停止処分とした。
- 3 A1の解雇に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

- ア A1は、昭和61年12月20日にグランドハイヤーに配車係として雇用され、解雇当時は夜間の配車係として午後5時から翌日の午前8時まで勤務していた。夜間の配車係は、隔日の勤務体制で、A1のほかに1名が勤務していたが、その者は、平成2年10月に定年退職した。
- イ A1は、全国自動車交通労働組合総連合会高知地方連合会（以下「連合会」という。）結成時の昭和57年3月から連合会書記長の職にあった。その後、連合会副委員長となり、グランドハイヤーに雇用された後の昭和62年からは組合の執行委員をも兼ねることとなった。A1は、連合会副委員長として、B1の経営する前記有限会社における数回の団体交渉に参加しており、B1とは面識があった。
- ウ グランドハイヤーは、ユニオンショップ制がしかれていた昭和63年5月又は6月に臨時職員以外の個々の従業員を「組合派」、「反組合派」又は不明に区分するとともに、「A1教」という表現を使うなどしてA1との関係の親疎について記述した数箇所を含め、各従業員ごとに、その勤務成績、性格等に関する評価を手短に記載した書面を作成した。それによると、A1は、組合派であり、A1との関係が親密であると評価された者はすべて組合派とされており、かつ、評価の欄中にA1以外に従業員の名前は、ただ一箇所2名の名前がA1と併記されているだけである。
- エ A1は、同年6月ごろに健康上の理由ですべての労働組合関係の役職を退いた。

オ 会社は、平成2年8月当時、午前零時以後の夜間の配車業務量が1日当たり10件未満となり、当該配車業務を廃止することとした。

カ 会社は、同月11日にA1に対し、口頭により、合理化を理由に退職を勧奨したが、A1は、これを拒否した。会社は、合理化の詳細な説明を行わなかったが、退職条件について希望があれば、それに沿うよう努力する旨述べた。

キ A1は、同月13日の組合臨時大会において組合の書記次長に選任された。

ク 会社は、同月14日にA1に対し、解雇通知書を手交した。

ケ A1は、同年9月17日付けで高知地方裁判所に対し、従業員地位保全等仮処分申請を行い、同裁判所は、同年11月19日付けで会社に対し、A1の地位保全と過去の賃金として30万円及び同月から平成3年10月までの間に限り、毎月15万円の賃金仮払いを要する旨仮処分を決定した。

なお、会社は、仮払い期限後も月額15万円を継続して支払っている。

コ A1は、平成4年1月又は2月から臨時的就労による収入として、毎月ほぼ2万円台の金銭を得ていた。この臨時的就労の業務内容は、A1の兄が行っている電気工事の手伝い及び政党の宣伝カーの運転である。

## (2) 判断

組合は、会社が組合の中心人物であるA1を解雇した行為は、新勤務シートの組合員のみへの適用などに関連したものであり、組合員であることを理由とした組合組織の弱体化を図る不当労働行為であると主張するので、以下のとおり判断する。

### ア 新勤務シートの導入について

会社は、新勤務シートの導入は(ア)赤字解消のための支出削減(イ)本件協定書により生ずる組合員と非組合員の賃金格差の是正のためのものと主張する。

しかし、(ア)の理由については、新勤務シートは支出削減になるかもしれないが、反面水揚額の減少を伴うことからすると、それが必ずしも赤字解消の結果をもたらすものとは考え難く、直ちには肯定できないこと、(イ)の理由については、本件協定書を締結すれば、前記の賃金格差が生ずることは当初から明白であるにもかかわらず、当該賃金格差発生後10数日にして早くも本件協定書の意義をなくするような新勤務シートの導入は、たとえそれが会社にとり不本意な締結であったにしても余りにも身勝手なもので、著しく社会的妥当性に欠けているものであり、むしろ不当労働行為の意図が窺われ、会社の主張は、首肯し得ないものである。

### イ A1の解雇について

会社は、A1の解雇は新勤務シート導入による午前零時以後の夜間

配車業務廃止に伴う過剰人員削減のためのものと主張する。

しかし、新勤務シート導入には前記のとおり問題があり、この点からしても会社の主張には疑問があること、夜間配車係の他の1名はA1の解雇後間もなく定年退職を迎える者であるところ、午後5時から午前零時までの間の配車業務は行わなければならない、かつ、午前零時以後の施設管理等にも要員を必要とするにもかかわらず、A1の解雇当時この点についての会社の配慮が余りなされていないこと、A1の前記の労働組合歴等を併せ考えると、会社の主張は、到底首肯し得ないものである。

#### ウ 結 論

ア及びイに記載した事項並びに法人化への組合の協力を得るためとはいえ、グランドハイヤー及び会社にとり極めて不本意な内容である本件協定書の締結、本件協定書発効後10数日後の新勤務シートの導入及びA1の解雇、新勤務シート違反者に対する懲戒処分の実施など当時の労使関係の諸事情を併せ考えると、会社のA1を解雇した行為は、組合を嫌悪し、組合員に不利益な取扱いを与え、もって、組合組織の弱体化を図る意図でなしたものと云わざるを得ず、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。

#### 4 救済方法

ア A1は、平成4年1月又は2月以後一定の収入を得ている。しかしながら、これらの収入を得るための業務内容は、解雇前にA1が就労していた業務と共通するところはなく、かつ、その得た金額は少額で、その性質は極めて副次的なものである。したがって、解雇によりA1にもたらされた経済的な不利益を償うものとは言えず、しかも、その解雇による組合活動一般に対する侵害的効果の除去の観点からしても、これらの収入金額を控除することは、相当ではない。

イ 申立人は、陳謝文の掲示を求めているが、本件救済は、主文のとおり命令することにより、必要にして十分であると考える。

#### 第2 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成5年3月18日

高知県地方労働委員会  
会長 小松幸雄