

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会  
高知自動車交通労働組合ヤナセ支部

被申立人 有限会社柳瀬ハイヤー

主 文

- 1 被申立人は、営業収入額の2パーセントに相当する賃金の支払留保を撤回するとともに、申立人の組合員のうち当該賃金の支払を留保した組合員に対し、平成4年9月1日以後当該撤回の日までの間、当該支払を留保した賃金の額に相当する金額を支払わなければならない。この場合において、亡X1に対する支払は、同人の相続人に対し、同人の死亡時までの金額を支払うものとする。
- 2 被申立人は、申立人の組合員の一部に対し、営業収入額の2パーセントに相当する賃金の支払を留保したり、当該組合員の氏名等を記載した文書を配付するなどの不利益取扱いをしてはならず、かつ、これにより申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 申立人のその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者

- (1) 被申立人有限会社柳瀬ハイヤー（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業を目的とする会社で、その従業員は本件申立て当時30数名で、保有する車両台数は15台であった。
- (2) 申立人高知自動車交通労働組合ヤナセ支部（以下「組合」という。）は、タクシー運転手の組合員で構成する全国自動車交通労働組合総連合会高知地方連合会（以下「地連」という。）に加盟する労働組合で、昭和63年4月8日会社に勤務する乗務員をもって結成され、その組合員（以下「組合員」という。）は、本件申立て当時15名であった。

2 労使関係等

(1) 組合結成の経緯

- ① 会社の雇用契約は、口頭で行われたが、労働基準法第37条第1項の割増賃金（以下「割増賃金」という。）の基準となる賃金（以下「基本給」という。）の額は明らかになっていなかった。
- ② 会社における賃金改定等の交渉は、組合結成までの間は、会社と数名の従業員代表との間で行われた。

- ③ 会社は、昭和61年1月に賞与以外の賃金（以下「月例賃金」という。）の月額をその者の営業収入月額の45パーセントの金額とし、賞与の月額をその者の営業収入月額の9パーセントの金額から5,000円を差し引いた金額の合計額とした。
- ④ 月例賃金及び賞与は、毎月末日をもって計算し、翌月5日に支払われた。
- ⑤ X2は、昭和63年に会社に対し、年次有給休暇の請求を行ったことなどを契機に会社の乗務員7名とともに、組合を結成し、その支部長（以下「支部長」という。）となった。

(2) 組合結成後の状況

① 当事者間の訴訟

- ア 会社は、昭和63年6月以降賞与を年3回に分割して支払った。
- イ 組合は、平成元年春高知地方裁判所に対し、会社を相手方とする訴訟を提起したが、その内容は、基本給の額が営業収入月額の45パーセントでなく、これに賞与分を加えた54パーセントであり、これを基礎とした割増賃金及び退職金に係る掛金として賃金から控除されていた5,000円の支払請求であった。
- ウ 組合は、平成4年5月12日に前記イの裁判に勝訴し、これに基づく和解を望んだが、交渉はまとまらなかった。
- エ 会社は、前記ウの判決後直ちに高松高等裁判所に控訴した。これに対する平成6年11月28日の判決は、会社の主張を認め、各種の割増賃金は営業収入月額の45パーセントの金額に含まれているとの判断がなされた。
- オ 組合は、前記エの判決後直ちに最高裁判所へ上告した。

② 運行管理補佐の就任

- ア 会社は、運行管理者1名を置いていたが、平成4年8月1日に運行管理補佐1名を新たに置いた。
- イ 運行管理補佐は、乗務員の指導及び監督全般を補佐することを職務とした管理職であった。
- ウ 運行管理補佐に就任した者は、会社に平成2年6又は7月ごろ臨時運転手として採用されていた者で、地連結成時からその役員を勤めたが、組合活動に係る紛議から地連を相手方として訴訟を提起し、その後訴訟上の和解によりこの問題を解決したという経歴を有するものであった。
- エ 会社は、組合に対し、運行管理補佐が平成4年8月2日未明に乗務を終えた支部長に配車室の近辺でその就任を告げた際の支部長の言動に関し、文書により、この発言は不当なものであるとして、撤回及び謝罪を要求した。
- オ 組合は、前記エの撤回及び謝罪に応じなかった。
- カ 組合は、同月初旬、平成3年6月24日の運賃改定に伴う労働条件

改善（以下「運賃改定に伴う改善」という。）等を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、前記エの支部長の発言を理由にこれを拒んだ。

キ 組合は、平成4年8月11日に当委員会に対し、団体交渉応諾を求めてあっせん申請を行った結果、あっせん員会は、同年9月22日に当事者双方に対し、直ちに誠意をもって団体交渉を行うようにとの文書による勧告を行ったが、会社は、これに従わなかった。

③ ストライキの実施状況

ア 組合は、平成4年8月4日に文書で運賃改定に伴う改善及び団体交渉の応諾を求めて、同月5日始業時から同月6日終業時までのストライキを通告した。

イ 前記アのストライキの形態は、支部長を含む組合員9名（以下「スト参加組合員」という。）の指名ストライキであった。

ウ ストライキは、同年9月30日まで継続したが、その理由は前記アの、その形態は前記イのとおりであった。

3 X3の乗務禁止に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

① X3（以下「X3」という。）は、昭和57年7月2日に会社に臨時運転手として採用され、組合結成当初から組合員である。

② X3は、1反3畝の田及び3畝の畑を事実上所有し、昭和59年から平成元年までを除き、その耕作に当たっていた。

③ 会社は、平成2年ごろの運輸省高知陸運支局の監査に際し、過労運転の防止について農業への従事者には注意するようにとの指導を受けた。

④ X3は、平成3年において、平均して月1回以上の割合で、その乗務車両を稼働させなかった時間が1勤務当たり3時間を超えるといった勤務状況にあった。

⑤ X3は、平成4年8月5日から9月30日までの指名ストライキに他の組合員8名とともに参加した。

⑥ X3は、同年10月3日の年次有給休暇は認められたが、同月5日は欠勤となった。この両日は、ともに年次有給休暇の申請を行ったものであったが、3日については書類で、5日については電話で行ったものであった。3日の年次有給休暇届には、その理由として、農作業と記載した。

⑦ X3は、同月7日午前11時過ぎに会社の事務所で、運行管理補佐からその疲労度について質問を受け、前記⑥の年次有給休暇届の理由とした自宅における農作業をやめるか、又は控えるようにとの指導を受けた。その場には、会社の常務取締役及び運行管理者が同席した。

⑧ X3は、前記⑦の指導に対し、何らの意思表示をしなかったところ、運行管理補佐から乗務禁止を告げられたが、同日の乗務は許された。

- ⑨ X 3 は、同月 9 日午前 8 時 30 分ごろ出勤したが、前記⑧と同様何らの意思表示をしなかったところ、運行管理補佐から乗務禁止を告げられ、同日は帰宅した。乗務禁止期間の明示はなかった。
- ⑩ 組合は、同日午後会社に対し、X 3 の乗務禁止について文書で抗議するとともに、同月 13 日の団体交渉を申し入れた。
- ⑪ 会社は、同月 11 日に組合に対し、同月 13 日ではなく、同月 15 日又は 16 日の交渉の意思を伝えたが、団体交渉等は行われなかった。
- ⑫ X 3 は、前記⑨の同月 9 日以外に同月 11 日、13 日及び 17 日の乗務を禁止された。
- ⑬ X 3 は、同月 19 日に高知地方裁判所に地位保全の仮処分申請を提出したところ、同月 22 日付けで X 3 あてに会社の安全運行に支障をきたす農作業等を慎み、次の勤務日から乗務するようにとの通知があった。
- ⑭ X 3 は、前記⑬の通知書に従い、同月 25 日から乗務するとともに、同月 27 日に前記⑬の地位保全等の仮処分申請を取り下げたが、同月 19 日、21 日及び 23 日は出勤しなかった。
- ⑮ 会社は、同月労働省高知労働基準監督署の指導により、X 3 に対し乗務を拒否した 4 日間につき 33,800 円の休業補償を行った。
- ⑯ 会社は、同年 8 月に組合員以外の従業員（以下「非組合員」という。）で、かつ、兼業農家である乗務員 1 名に対し農作業をやめるか、又は控えるようにとの指導を行った結果、同人は、会社に対し、農作業をしない旨の同月 10 日付けの誓約書を提出した。

(2) 判断

組合は、会社の行った平成 4 年 10 月の X 3 に対する解雇は、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。

- ① X 3 に対する同月の乗務禁止等会社のとった措置には、解雇を明示するものは認められないが、乗務禁止措置は行われており、組合の申立ての趣旨は、この会社の措置を不当労働行為に当たると主張していると認められるので、以下では組合の申立てを乗務禁止措置に関するものとして判断する。
- ② X 3 は、組合結成時からの組合員ではあるが、組合幹部ではなく、組合内部での影響力もさほど大きいとは認め難く、会社がこのような人物をことさらに攻撃対象とする理由の疎明がないこと、会社は、X 3 と同様の兼業農家である者で非組合員のものにも X 3 に対する前記(1)⑥の指導以前に同様の指導を行っており、この者は、この指導に従ったが、X 3 は、結果的にこの者とは対照的な態度であったこと、X 3 の乗務車両の稼働状況に就業規則上疑問の生じ得る状況を示していたことなどを併せ考えると、農作業への従事と X 3 の勤務状況との間の因果関係の有無、X 3 のとった行為と乗務禁止措置との均衡等に疑問なしとはいえないが、会社の行った X 3 に対する同月の乗務禁止措置は、組合を嫌悪し、組合員に不利益を及ぼす意図の下に行われたとは

いえないので、これに関する組合の主張は、認めることはできない。

4 スト参加組合員に対する月例賃金2パーセントの支払留保措置に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

- ① 組合は、平成3年6月24日のタクシー運賃改定の実施直後から会社に対し、運賃改定に伴う改善を要求し、関係する行政機関に対してもこれに係る要請を行った。
- ② 会社は、平成4年1月から勤務時間短縮の補償として、月例賃金を営業収入月額45パーセントから47パーセントに引き上げ、これを支払った。
- ③ 組合は、前記②の引上げでは運賃改定に伴う改善として不十分であるとしたが、その後、前記②の引上げの時期を平成3年7月まで遡及するならば、合意は可能との判断に至った。
- ④ 組合は、会社が前記③の遡及に理解を示さないことから前記2(2)③の指名ストライキを行った。
- ⑤ 会社は、平成4年8月30日付けの文書によりスト参加組合員に対し、前記②の引上げを同月9月1日から組合との間で運賃改定に伴う改善について完全に合意が成立するまでの間支払を留保する措置をとった。
- ⑥ 会社は、スト参加組合員以外の組合員（以下「スト不参加組合員」という。）で合意が成立したものに対しては前記②の引上げ後の月例賃金を支払った。
- ⑦ スト参加組合員のうちX1は、平成7年3月17日に死亡した。

(2) 判断

組合は、会社の行った平成4年9月以降のストライキ参加組合員に対する月例賃金2パーセントの支払留保措置は、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。

会社は、この月例賃金2パーセントについて平成4年1月分から全従業員に対して引き上げており、一方、指名ストライキとはいえども、組合は、組織体として争議行為を行ったのであり、その目的は主として運賃改定に伴う改善にあったのである。このような労使関係の状況下にあつては、組合員の一部に対してこの月例賃金2パーセントを支払わないという措置をとることは、いたずらに事態の紛糾を招くとともに、組合内部にその運営上の悪影響を及ぼすであろうことは容易に想像がつくにもかかわらず、あえてそのような事態を生じさせていること、会社は、その後も、誠実に解決に向けた努力を払ったとは認められないことなどを併せ考えると、会社のとった月例賃金2パーセントの支払留保措置は、組合員間において月例賃金の額に不合理な差異を生じさせることにより、組合内部に動揺を与え、もって、組合組織の弱体化を図る意図で行ったものであると認められるので、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。

## 5 貸付制度の廃止に係る不当労働行為の成否

### (1) 事実関係

- ① 会社は、それまで従業員の要望により毎月支払っていた賞与に関し、昭和63年6月4日に社会保険事務所から、社会保険料については月例賃金と同一視される旨の指摘を受けた。
- ② 会社は、前記①の指摘に基づく計算ではその負担額が増額することから、同日以降賞与を年3回に分割して支払うとともに、当分の間、賞与に相当する額について無利子の貸付制度を創設した。
- ③ 会社は、前記②の貸付制度を平成4年8月31日付けの文書により、会社の業績不振を理由として同年9月をもって廃止した。

### (2) 判断

組合は、会社の行った賞与に係る貸付制度の廃止は、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。

会社は、賞与に係る貸付制度創設時に存続期間は当分の間として過渡的取扱いであることを明らかにしていること、この貸付制度の廃止は、従業員全体に対して行われていることなどを併せ考えると、会社の行ったこの廃止措置は、組合を嫌悪し、組合員に不利益を及ぼす意図の下に行われたとはいえないので、これに関する組合の主張は、認めることはできない。

## 6 組合活動の妨害に係る不当労働行為の成否

### (1) 事実関係

- ① 組合は、前記2(2)③のストライキを開始した1週間後から主に会社のある高知市菜園場町の近辺地域で車両を移動させながら、その拡声器により繰り返し街頭宣伝活動を行った。
- ② 組合は、前記①の街頭宣伝活動で会社が敗訴した高知地方裁判所の判決による金額を直ちに支払えということ並びにこの会社の常務取締役の氏名及びこの者は少年剣道を指導する資格があるとするには疑問があるということ趣旨とする主張を行った。
- ③ 会社は、前記①の組合の街頭宣伝活動が始まった後、このことに関連して会社の利用客から質問を受けることとなった。
- ④ 会社は、平成4年8月27日ごろ以降に前記②の組合の主張に対する反論を市民の皆様へと題する文書にして会社の営業車両内に約1週間備え置いたが、その後は、前記③の利用客からの質問は受けなくなった。会社は、この文書の作成理由を、前記①の組合の街頭宣伝活動に対抗するとともに、利用客に会社の立場を理解してもらい、非組合員及びスト不参加組合員の立場を守ることとした。
- ⑤ 会社は、前記④の文書で前記②の未払い金額及び前記2(2)③のストライキに至る経過の説明を行い、組合の支部長の氏名及びその具体的な発言内容を記載した上で、支部長を常識のない人間と指摘するとともに、スト参加組合員の住所及び氏名を記載した。この氏名の部分

はゴシックにより記載した。

- ⑥ 会社は、前記④の文書を会社のある高知市菜園場町の近辺地域並びに同文書に氏名を記載した組合員の住居のある香北町美良布並びに南国市十市及び岡豊の地域に配付した。
- ⑦ 会社は、同業他社4又は5社に対し、前記④の文書を各社につき20又は30枚配付した。会社は、配付の理由を、見たい人には見て欲しかったのだとした。
- ⑧ 組合は、同年9月初旬に文書を配付したが、その文書には会社の常務取締役の氏名、会社は組合くずれの人物を管理職としたこと、組合活動を妨害したこと、違法行為を繰り返す経営者であること等を大文字で記載した。

## (2) 判断

組合は会社の行った平成4年8月末から9月末までの間における文書の配付行為は、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。

会社は、この文書に、スト参加組合員のみについて、その住所及び氏名を記載していること、会社は、この文書を一部とはいえ、氏名の記載のあるスト参加組合員の住居の近辺地域にある民家にまで配付していること、この配付の時期は、前記2(2)③のストライキ開始後約1ヶ月を経過した未だその解決のめどが立たず、ストライキが継続されていた時期に当たっていたことなどを併せ考えると、会社の文書の配付の契機及び組合の街頭宣伝活動の内容が会社経営とはおよそ無縁の事項を指摘したことから、これに対抗する意味をこの文書に持たせたことなどの諸事情を考慮したとしても、会社の行ったこの文書の配付は、組合員の中においてスト参加組合員とその他の者に区分した対応を行うとともに、スト参加組合員の居住する地域の住民からの有形無形の影響により、組合内部に動揺を与え、もって、組合組織の弱体化を図る意図で行ったものであると認められるので、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。

## 7 勤務シートの遵守措置及び出勤停止処分に係る不当労働行為の成否

### (1) 事実関係

- ① 会社は、乗務員の始業時刻を支部長を含む従業員2名の署名押印のある昭和63年11月26日付けの労働省高知労働基準監督署長あての時間外労働・休日労働に関する協定届の勤務シートにおいて午前6時、7時及び8時と明示した。
- ② 会社の始業時刻の実態は、昭和63年後半ごろ午前9時前後を常態とする組合員が1名、同時刻が散見される組合員が2名いたが、他の11名の組合員は概ね午前5時から8時ごろが常態であった。
- ③ 会社は、平成3年12月3日に労働省高知労働基準監督署に提出した時間外労働・休日労働に関する協定届の勤務シートにおいて、乗務員

の始業時刻を前記①と同時刻とした。

- ④ 会社は、組合から高知地方裁判所に対し訴えの提起された割増賃金等請求事件において、始業時刻及び終業時刻は柔軟に取り扱う労使慣行があったとする組合の主張を否認したが、平成4年5月12日に言渡しのあったその判決の理由中に勤務シート外の労働を黙認していたとの記載があった。会社は、その後の控訴審においても勤務シートについて初審におけると同様の主張をした。平成6年11月28日に言渡しのあった同控訴審の判決の理由中には、勤務シート外の労働を黙認していた旨の記載はなかった。
- ⑤ 会社は、平成4年10月以降乗務員に対し勤務シートを守るよう指導した。その態様は、口頭で行った後、文書を出し、最終的には減給処分等の懲戒処分に至る場合があった。
- ⑥ 会社は、乗務員の始業時刻を始業点検の時間を勘案して乗務車両の無線機のスイッチの入った時刻以前に15分から20分程度ずらした時点とするとともに、乗務車両のタコメーターの記録紙をも併用して把握した。
- ⑦ 会社は、同年11月に会社の配車室の窓ガラスに勤務シートをはり出した。
- ⑧ 会社は、同月5日に労働基準法第36条の規定による時間外労働及び休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）の期限が到来した同年12月3日以後は新たな36協定を締結しない旨の文書を会社の施設内に掲示した。
- ⑨ 会社は、前記⑧の不締結の理由として、組合の提起した基本給は営業収入額の54パーセントとする内容の訴訟の係属とともに、その訴訟の結果こうむる可能性のある割増賃金による経済的損失を避けることを挙げた。
- ⑩ 組合は、前記⑧の期限の到来に際し、新たな36協定の締結を求めたが、会社はこれに応じなかった。
- ⑪ 支部長に対する出勤停止処分
  - ア 会社は、同月10日に支部長に対し、同月3日及び5日の時間外労働について指摘し、禁止する旨の注意をしたところ、この注意に従わない旨の返答があった。
  - イ 会社は、同月11日にも支部長に対し、同様の注意を行ったが、その際の返答も前日と同様の内容であったので、同月15日の出勤停止処分を行った。
  - ウ 会社は、同月19日に支部長に対し、同月11日及び17日の時間外労働について指摘し、禁止する旨の注意をしたところ、これに応じなかった。
  - エ 会社は、同月23日に支部長に対し、時間外労働禁止の注意をしたが、これに従わなかったため、同月25日の出勤停止処分を行った。



- オ 会社は、平成5年1月18日に支部長に対し、時間外労働禁止の文書を渡した後、同月22日にも同様の注意を与えたところ、これに従わなかったので、同月24日の出勤停止処分を行った。
- カ 会社は、同年2月9日に支部長に対し、時間外労働禁止の注意を与えた上で同月13日の出勤停止処分を行った。
- ⑫ X4（以下「X4」という。）に対する出勤停止処分
- ア 会社は、平成4年12月7日に組合員X4に対し、同月5日の時間外労働について指摘し、禁止する旨の注意をしたところ、従うよう努力する旨の返答があった。
- イ 会社は、同月15日にX4に対し、同月11日の時間外労働について禁止する旨の注意をしたところ、これに従う旨の返答があったが、X4は、その後も時間外労働を行っていた。
- ウ 会社は、同月19日にX4に対し、時間外労働の禁止及びこれに反した場合の処分の予告を通告した。
- エ 会社は、同月27日にX4に対し、同月25日の時間外労働について、同月29日の出勤停止処分を行った。
- オ 会社は、同日後も時間外労働を行うX4に対し、平成5年1月18日に文書で警告したが、時間外労働は行われたので、同月22日に同月26日の出勤停止処分を行った。
- カ 会社は、同年2月9日及び15日にX4に対し、時間外労働禁止の注意をしたが、この注意は守られなかったので、同月25日に同月27日の出勤停止処分を行った。
- ⑬ X3に対する出勤停止処分
- ア 会社は、平成4年12月12日にX3に対し、時間外労働禁止の文書を渡し、同月18日にも同様の注意を与えたところ、これに従わない旨の返答があったが、X3は、その後も時間外労働を行っていた。
- イ 会社は、平成5年1月17日にX3に対し、時間外労働禁止の文書を渡し、同月23日及び25日にも同様の注意を与えたところ、同日の返答は、これに従わない旨の内容であったので、同月27日の出勤停止処分を行った。
- ⑭ 非組合員に対する減給処分
- ア 会社は、同年3月17日に非組合員である乗務員1名に対し、勤務シートを遵守するようにとの文書を出した後、同月29日に時間外労働を行った同月23日の勤務について、1日の平均賃金の半額の減給処分に付した。
- イ 会社は、同年4月12日に前記アの乗務員に対し、勤務シートを遵守するようにとの文書を出した後、同月14日及び20日の勤務について、それぞれ前記アと同内容の減給処分に付した。
- ウ 前記アの乗務員は、同月22日に組合に加入した。
- ⑮ 会社は、平成5年2月24日に会社の配車室の窓ガラスに勤務シート

に定めてある出勤日の振替えは事前の許可により行うこととする旨の文書を掲示した。

- ⑯ 会社は、乗務員の出勤日の振替えは、場合によると、その約半数の出勤日において行われたこともあった。
- ⑰ 会社は、非組合員から、時間外労働禁止による営業収入額低下を改善するため時間外労働を認めるようにとの要望を受け、従業員の過半数を代表する者と平成5年9月13日に新たな36協定を締結した。
- ⑱ 組合員は、前記⑰の新たな36協定締結以後、非組合員と同様に時間外労働を行っており、会社は、これ以後時間外労働禁止違反による処分は行っていない。

## (2) 判断

### ① 勤務シートの遵守措置に係る判断

組合は、会社の行った勤務シートの遵守措置は、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。

会社は、勤務シート外の労働を黙認していたとの記載のある高知地方裁判所の判決言渡し後に会社の勤務シートの遵守に関する措置をとり、その後、控訴審においても勤務シート外の労働を黙認したとの組合の主張に対しては争っていたことなどからすると、組合に対し、勤務シートに関する会社の姿勢を示す必要性を感じていたこと、会社の勤務シートの遵守に関する指導方法も口頭等一定の段階を踏んで行われ、穏当なものであること、会社は、非組合員に対しても勤務シートの遵守を要請していたこと、会社は、勤務シートに関し、勤務日の振替えも行っていたことなどを併せ考えると、会社の行った勤務シートの遵守措置は、組合を嫌悪し、組合員に不利益を及ぼす意図の下に行われたとはいえないので、これに関する組合の主張は、認めることはできない。

### ② 出勤停止処分に係る判断

組合は、会社の行った支部長に対する平成4年12月15日及び25日、平成5年1月24日並びに同年2月13日の出勤停止処分、X4に対する平成4年12月29日、平成5年1月26日及び同年2月27日の出勤停止処分並びにX3に対する平成5年1月27日の出勤停止処分は、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。

会社は、平成4年12月2日をもって36協定が終結した後新たな36協定を締結しなかった理由として前記(1)⑨の事項を挙げるが、これは会社経営上の観点からは必ずしも無視できない面を有していると認められるとともに、その約9ヶ月後には、会社は、非組合員からの要請ではあったが、新たな36協定を締結しており、その締結に至る事情も不合理とはいえず、しかも、その締結の前後において、時間外労働に関し、組合員及び非組合員の間に取り扱い上の差異を設けていないことなどからすると、新たな36協定を締結しなかった会社の態度は、組合

を嫌悪し、不利益を与えようとしたものではなかったことが認められる。このことに加え、会社は、全乗務員に対し、同年10月以降勤務シートの遵守を指示するとともに、同年11月初旬には同年12月3日以降は36協定が失効することを示していること、この36協定の失効後の時間外労働は、労働基準法上違法とされること、支部長、X 4及びX 3（以下「支部長等3名」という。）に対する会社のとった措置は、その時間外労働に対する注意を個別に行った上、その後の支部長等3名の対応を勘案した内容となっていると認める余地があることなどを併せ考えると、会社の行った支部長等3名に対する出勤停止処分は、組合を嫌悪し、組合員に不利益を及ぼす意図の下に行われたとはいえないので、これに関する組合の主張は、認めることはできない。

## 8 年次有給休暇に係る不当労働行為の成否

### (1) 事実関係

- ① 組合は、会社が前記2(2)③のストライキの期間中に非組合員3名程度の年次有給休暇の取得を断わったことを知った。
- ② 組合は、前記2(2)③のストライキ期間中には、同一日について届出の順番で2名までは年次有給休暇を認めるが、それ以後の者については、認められないことを知っていた。
- ③ 組合結成時からの組合員X 5（以下「X 5」という。）は、平成4年12月下旬に会社に対し、平成5年1月1日の年次有給休暇を書面で届け出た。
- ④ 会社は、平成4年12月27日又は28日にX 5に対し、既に従業員2名が平成5年1月1日の年次有給休暇を届け出ている旨を告げ、その2名の従業員との間で調整をするようにとの指示をしたが、X 5は、この指示に従わず、同日は欠勤扱いとなった。
- ⑤ 組合員X 6（以下「X 6」という。）及びX 7（以下「X 7」という。）からの同月2日の年次有給休暇の届出は、行われていない。
- ⑥ 会社は、その有する車両15台のうち常時稼働させているのは10台程度であり、年次有給休暇を同一日に2名までとした目的はこれの改善にあったとした。

### (2) 判断

組合は、会社の行ったX 5、X 6及びX 7に対する年次有給休暇の取得制限は、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。

組合は、遅くとも、平成4年9月30日までは、会社が年次有給休暇の取得に際し、前記(1)②の制限を加えていることを了知していたこと、X 5は、自己の届け出た日と同一の日について既に届け出ている者との調整をするようにとの会社の指示に従っていないこと、会社の設けた前記(1)②の制限は、既に届け出た者との調整が必要とされてはいるが、年次有給休暇の取得自体を否定しざるものとはなっていないこと、会社がその乗務車両の稼働状況からして、1台といえども極力その稼働台数

の向上を図ろうとすることは不合理とはいえないことなどを併せ考えると、会社の行ったX5に対する平成5年1月1日の年次有給休暇に係わる措置は、組合を嫌悪し、組合員に不利益を及ぼす意図の下に行われたとはいえず、かつ、X6及びX7については、年次有給休暇届が出されたとの疎明もないので、これらに関する組合の主張は、認めることはできない。

#### 9 救済方法

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ます。

#### 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条により、主文のとおり命令する。

平成7年4月13日

高知県地方労働委員会  
会長 小松幸雄