

埼玉、平6不2、平7.9.28

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  
県南交通労働組合  
  
被申立人 県南交通株式会社

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県南交通労働組合に対して、平成5年12月7日に手交した、ユニオン・ショップ協定その他すべての協定は失効している旨の確認通知を撤回しなければならない。
- 2 被申立人は、平成6年5月30日に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県南交通労働組合から申入れのあった団体交渉事項について、代表取締役又は実質的権限を有する者を出席させて、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 3 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県南交通労働組合に対して、平成6年4月1日からの福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び同月15日からの特別休暇の廃止についての通告を撤回し、原状に復さなければならない。
- 4 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県南交通労働組合執行委員長X1及び同組合員X2に対して平成6年6月3日に行った担当車外し処分がなされなかったと同様の状態を回復させなければならない。
- 5 被申立人は、申立人らに対し、下記文書を本命令書受領の日から5日以内に手交しなければならない。(年月日は手交する日を記載すること。)

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 X3 様  
全国自動車交通労働組合総連合会  
埼玉地方連合会県南交通労働組合  
執行委員長 X1 様

県南交通株式会社  
代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、埼玉県地方労働委員会において、不当労働行為

であると認定されました。

今後は、このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

#### 記

- (1) 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会県南交通労働組合に対して、平成5年12月7日付けで、ユニオン・ショップ協定その他すべての協定は失効している旨の通知をしたこと。
  - (2) 平成6年5月30日に、全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会県南交通労働組合から申入れのあった団体交渉について、代表取締役又は実質的権限を有する者を出席させるなど誠実な対応をせず、これを拒否したこと。
  - (3) 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会県南交通労働組合に対して、平成6年4月1日からの福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び同月15日からの特別休暇の廃止について通告し、実施したこと。
  - (4) 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会県南交通労働組合執行委員長X1及び同組合員X2に対して、平成6年6月3日に担当車外し処分をしたこと。
- 6 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

#### 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「埼玉地連」という。）は、埼玉県内のタクシー及び自動車教習所関連事業等に従事する労働者をもって組織される労働組合の連合団体であり、本件申立時の構成組合数は27団体で、組合員数は約1,300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県南交通労働組合（以下「組合」という。）は県南交通株式会社に雇用される労働者をもって組織され、埼玉地連に加盟している労働組合で本件申立時の組合員数は73人である。
- (3) 被申立人は肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）を目的として、昭和36年4月11日に県南交通有限会社（以下「会社」という。）として設立され、平成7年2月1日、株式会社に組織変更された。なお、申立時の従業員数は約100人である。

以上の事実は、会社の登記簿謄本等により認定する。

##### 2 労働組合結成からユニオン・ショップ協定その他の協定失効の確認通知までの労使関係

- (1) 昭和45年7月7日、会社の従業員により労働組合が結成された。その後、当該労働組合は総評全国一般統一労働組合に加盟し、総評全国一般統一労働組合県南交通支部（以下「支部」という。）と称し会社との間で数多くの労働協約を締結してきた。

- (2) 昭和45年8月3日、支部と会社は、チェック・オフ及び会社施設利用等の協定を締結した。
- (3) 昭和45年11月20日、支部と会社は、ユニオン・ショップ協定を次のとおり締結した。
- 「1 県南交通有限会社は、労働者の雇入れと同時に労働組合に加入させなければならない。加入しない者を使用者は雇入れない。
- 2 労働組合を脱退し又は組合から除名された者を使用者は解雇する。
- 3 県南交通有限会社は、埼玉県統一労働組合県南交通支部を唯一の交渉団体とする。」
- (4) その他会社と支部の間で締結された労働協約の主なものは次のとおりである。
- ア 昭和46年5月21日付け「賃金改定についての協定」
- イ 昭和50年5月20日付け「昇給並に退職金の支給に関する協定」
- ウ 昭和52年6月16日付け「合理化問題に関する協定」
- エ 昭和54年11月7日付け「チェック・オフに関する協定書」
- オ 昭和55年5月16日付け「退職金に関する協定書」
- カ 昭和56年5月26日付け「協定書」(歩合給について)
- キ 昭和57年4月15日付け「無事故者褒賞金に関する協定書」
- (5) 昭和57年夏に、Y2社長は会社の売却を考えた。それが支部の知るところとなり、支部は会社に団体交渉を申し入れ、その結果、会社は今後の方針として、
- 「① 岩槻タクシーに譲渡する(労働条件等現状維持)
- ② 宝来建設に譲渡する(同上)
- ③ 現体制でやる(労働条件等強化)」
- の3案を提示したところ、支部は昭和57年8月24日の臨時大会で上記③を支持することに決定した。
- (6) 昭和60年8月、Y2の息子であるY1が会社の社長に就任した。
- (7) 昭和61年6月30日、支部と会社は、「無事故者褒賞金並びに責任事故徴収金に関する協定書」を締結した。
- (8) 昭和62年4月28日、支部と会社は、「家族手当並びに車両の入替等に関する協定書」を締結した。
- なお、前記2(2)、同2(3)、同2(4)、同2(7)及び同2(8)における労働協約の当事者である労働組合については、統一労働組合県南支部、統一労働組合県南交通支部、県南交通有限会社労組など表記の相違がみられる。
- (9) 昭和62年11月28日、支部は、臨時大会において、総評全国一般統一労働組合から脱退し、埼玉地連に加盟するとともに、その名称を「総評全国一般統一労働組合県南交通支部」から「全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会県南交通労働組合」に改めることを決議し、その後決議のとおり執行した。

- なお、組合の会計処理は、支部であった昭和62年9月から組合となった昭和63年8月まで、継続して同一の会計年度で行われた。
- (10) 昭和63年2月16日、組合と会社は、「チェックオフに関する協定書」を締結した。
- (11) 昭和63年6月15日、組合と会社は、「定年に関する協定書」を締結した。
- (12) 平成元年6月ごろ、団体交渉の席において、Y1社長（以下「社長」という。）は、「お前らは親父を裏切って共産党である自交総連に加盟するのは何だ。」、「自交総連は共産党だ。」、「会社が何か指示すると反対だとかストライキだとか、そういうことを言ってるのが自交総連だ。」と数回述べた。
- (13) 平成3年5月19日、組合と会社は、勤続年数に応じた定期昇給が退職まで行われていたことを、次のように改めることに合意した。
- ア 平成3年5月19日現在の本採用者に対しては、勤続15年以上の者については定期昇給分を留保し、退職時に上乘せして支給すること。
- イ 嘱託再雇用する者には上記上乘せ分は無くなること。
- ウ 嘱託再雇用を認める年齢を満63歳までであったのを満65歳までにすること。
- エ 嘱託の年次有給休暇については、正社員からの繰り越しが認められること。その付与日数は毎年定年時のままとする。
- (14) 平成3年ごろ、X4（以下「X4」という。）は会社の従業員に採用された後、数か月たっても組合に加入しなかったため、組合の執行委員長であるX1（以下「X1」という。）が、会社のY3営業部長に対して、ユニオン・ショップ協定を遵守するよう求めたところ、Y3営業部長は、X4に組合に加入するよう告げると答え、その後X4は申立人組合に加入した。
- (15) 平成5年9月6日、組合は会社と、賃金改定について団体交渉を行った。
- (16) 平成5年9月6日の団体交渉まで、団体交渉には社長が出席していた。しかし、同月11日、会社は、組合に対し、文書で「団体交渉については、今後、Y4とY5が受ける。」と伝えた。
- 上記通知後、会社は、Y4を所長から部長へ、またY5を所長に昇格させた。
- 社長は、同年11月11日以降、団体交渉に出席していない。
- (17) 平成5年の中ごろから、会社の従業員の中で定時制乗務員が急速に目立ち始めたため、同年11月11日、組合は、会社と定時制乗務員問題について団体交渉を行った。交渉の中で、組合は、会社に対し、定時制乗務員は道路運送法違反である旨述べた。また、組合は、会社に対し、これまで乗務員は3か月の試用期間の経過後に本採用となり、会社から組合にその旨が通知され、ユニオン・ショップ協定により本採用者全員が組

合に加入していたが、本採用後何か月経過しても組合に連絡がないままの定時制乗務員が増えており、配車や賃金問題ではほかの乗務員とのトラブルも発生しているので、すべて正社員として採用し、労働条件を組合員と同一にするよう申し入れた。

これに対し、会社は、定時制乗務員の採用をやめるつもりはなく、また、定時制乗務員は非組合員であるのでその労働条件について組合と話し合う気はない旨組合に回答した。

(18) 平成5年12月ごろ、会社には正社員が約80人、定時制乗務員が約20人いたこと及び定時制乗務員の中には正社員と同じ勤務形態の者がいたことが認められる。

(19) 平成5年12月7日、組合は、関東運輸局埼玉陸運支局（以下「埼玉陸運支局」という。）に対して定時制乗務員の問題に関して、調査及び指導を求める要請行動を行った。

組合員らが埼玉陸運支局から帰ってくると、会社は、組合に対して、以下のとおり確認書を交付した。

「 確 認 書

旧組合の全国一般労働組合と貴組合の間には何ら関連性がない。従って貴組合が結成された昭和62年11月の時点で、旧組合当時のあらゆる協定は効力を失っている。但し『労働条件その他の労働者の待遇に関する基準』を定めた規範的な協定は、旧組合当時のものを借用したことを認める。そうではない債務的協定である1970年11月20日付けの埼玉統一労働組合県南交通支部との『ユニオンショップ協定書』は失効している。

以 上」

また、同日、会社は、組合に対し、組合事務所貸与終了に関する通知書及び車両の入替等に関する協定破棄の通知書によって、それぞれ平成6年3月31日、同月15日で協定を解除または破棄する旨通知した（上記3通の文書を、以下「平成5年12月7日付け一連文書」という。）。

平成5年12月7日、組合は、会社に対し、平成5年12月7日付け一連文書について団体交渉を申し入れたが、会社は年末繁忙及びY4部長（以下「Y4」という。）の病欠を理由に団体交渉を拒否した。しかし、組合は、Y4が出席できなくとも社長が出席すれば交渉は可能であると考え、会社に対し、団体交渉を早急に行うよう申し入れたところ、会社は、「社長出席では受けられない。」と回答した。

以上の事実は、X1証言（第1回審問及び第2回審問）、甲第1号証、同第2号証、第3号証、同第4号証、同第5号証、同第6号証、同第7号証、同第8号証、同第9号証、同第10号証、同第11号証、同第12号証、同第13号証、同第14号証、同第15号証、同第16号証、同第17号証、同第29号証、同第30号証及び同31号証等により認定する。

3 ユニオン・ショップ協定その他の協定失効の確認通知から本件申立てまでの労使関係

- (1) 平成5年12月9日、会社は、組合に対し、新たな労働条件を提案した。その主な内容は、従前の給与体系では、給与のうち勤続年数により昇給する金額部分（勤続給）の占める割合が大き過ぎるとして、勤続給については、

「勤続1年以上3年未満	800円
勤続3年以上5年未満	1,100円
勤続5年以上10年未満	1,500円
勤続10年以上	1,800円

（勤続15年以上は、給与に加算せず、留保して退職金に上乗せして支給）」とされていたものを、勤続年数に関係なく毎年一律800円昇給とし、さらに、昇給するのは勤続14年までとするものであった。

なお、退職金についての記載はなされていなかった。

- (2) 平成6年1月14日、会社は、組合に対し、平成5年12月9日に提案した労働条件（主として給与体系）を平成6年4月15日から実施する旨通知した。

- (3) 平成6年1月19日、組合は、平成5年12月7日付け一連文書の撤回を求めて会社と団体交渉を行った。組合が、会社に対し、団体交渉に社長の出席を強く求めたにもかかわらず、会社側からはY4とY5所長（以下「Y5」という。）のみが出席し、社長は出席しなかった。

Y4は交渉の中で、ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効について、一貫して「社長が言っているんだから失効してるんだ。」と回答するのみであった。

- (4) 平成6年2月12日、組合と会社は、平成5年12月7日付け一連文書（ユニオン・ショップ協定その他の協定失効の確認通知等）、平成5年12月9日付け通知（新労働条件提示）及び平成6年1月14日付け通知（新労働条件実施予告）の白紙撤回等を交渉事項とする団体交渉を行ったが、進展はなかった。

- (5) 平成6年3月2日、組合は、会社に対し、以下の申入書を手交した。

「 申し入れ書

今迄、一連の交渉の結果を相対的に集約してみて、労使間で交わした全ての協定を破棄するに当たる、正当性のある会社側の説明はまったく得られませんでした。

このような状態を続ける事により、職場環境が悪化するだけです。早急に正常な労使関係にもどすことが急務と、組合は判断します。

争議行為を避けるべきみちは、会社側の誠意ある判断以外にはありません。

組合はいかなる場合でも、交渉により解決を願うものである。

以上」

- (6) 平成6年3月8日、組合は、会社と、一連の文書の全ての白紙撤回を求めて団体交渉を行ったが、進展はなかった。会社側は、Y4とY5の

み出席し、社長は出席しなかった。

- (7) 平成6年3月9日、組合は、会社に対し、以下のとおり要求書を手交した。

「 要 求 書

ユニオンショップを含む、24年間に渡って交わされて来たところの労使間協定は、今迄通り継続することを要求する。

この要求に対して応じられなければ、組合としては不本意ながらも通告書通り、ストライキに突入せざるを得ない。

3月12日午後5時迄に文書を以て誠意ある回答をお願い申し上げます。

以 上」

- (8) 平成6年3月14日から同月17日まで、組合は、賃金体系変更の撤回と労使間協定の継続を求めてストライキを行った。
- (9) ストライキ中の平成6年3月15日、組合は会社と団体交渉をおこない、妥協案を提示したが、進展はみられなかった。会社側はY4、Y5及びY6無線オペレーター兼運行管理代務者が出席したが、社長は出席しなかった。
- (10) 平成6年3月19日、組合は会社と、ユニオン・ショップ協定及びその他の協定失効の確認通知等の撤回について団体交渉を行ったが、進展はなかった。会社側はY4とY6無線オペレーター兼運行管理代務者のみ出席し、社長及びY5は出席しなかった。
- (11) 平成6年4月5日、組合は、当委員会に対し、ユニオン・ショップ協定など労使間協定の効力に関することを調整事項とする労働争議のあっせん申請を行った。
- (12) 平成6年4月17日、会社は、Y6を無線オペレーター兼運行管理代務者から所長代理に昇格させた。
- (13) 前記調整事項につき、当事者双方出席の上、平成6年4月19日に第1回あっせん、同年5月2日に第2回あっせんが行われた。
- (14) 平成6年5月16日、会社は、組合に対し、以下のとおり、5.17団交議題の件について（以下「回答書」という。）を交付した。

「 5.17団交議題の件について

5月6日付、団体交渉申し入れ書にある議題に関し、予め下記のとおり説明する。（番号は、貴状の番号に対応。）

記

- 1 本件は、何回となく話し合った結果、双方平行線のまま膠着状態に入り貴組合が地労委に、あっせんに依頼した件である。地労委は法律の判断を下すことはせず、それは裁判所の管轄であるとのことであった。

よって、団交の場に戻すのは、不相当と考える。

- 2 本件の歴史は、3年前の平成3年5月19日まで遡り、その後平成4年の運賃改定を受けて現行のものに差し換えたものである。

貴組合のビラにあるように、紛争に突入したから、会社が組合つぶしのために出したものではない。しかも実際の運用に当たっては、極めて柔軟に対応しており、就業規則第94条第2項に当てはまるようなケースでしか実施していない。もし数字が実情に合わず不満ならば、見直す用意がある。

- 3 本件と貴組合の活動、即ち組合員の地位向上とどのような関係があるのか説明して頂きたい。さらに、どこを修正すればよいのか具体的に要求を出されたい。
- 4 4月15日からの給与は、暫定であり、前執行部の了解を得て昨年12月9日に出した（会社提示案）に対して貴執行部が『白紙撤回』の一点張りで実質的話し合いを拒否し続けているため、止むを得ず実施に入ったものである。したがって本件の話し合いは、これからであり、新給与につき会社と組合で合意された時点で、もちろん、あらゆるものが4月15日に遡って精算される。
- 5 本件は、暫定給与を織り込んでおり、結論は、やはり今後の話し合い次第である。
- 6 主張は向うが、無法を働いてそのままということは、考えないでもらいたい。
- 7 上記6、に同じ。
- 8 上記4、に同じ

以 上」

(15) 平成6年5月17日、組合は会社と、次の交渉事項について団体交渉を行った。

- 「ア ユニオンを含む、労使間協定の失効の件
- イ 新車担当基準の件
- ウ 定時制乗務員の件
- エ 1,800円定昇分、勤続15年以上保留上乗せ廃止の件
- オ 無事故者褒賞金廃止の件
- カ 特別休暇廃止の件
- キ 福祉タクシー・チケット手数料還元取り止めの件
- ク 賃金体系の改定の件
- ケ その他」

会社側の交渉員であるY4及びY6 所長代理（以下「Y6」という。）は、前日に組合に交付した回答書の内容を繰り返すばかりで、肝心なことになると、「社長に聞いてみないとわからない。」と述べ、進展はなかった。この団体交渉において、会社は、組合に対し、新賃金体系について説明した。なお、社長は、この団体交渉に出席しなかった。

(16) 平成6年5月27日付けで、組合は、当委員会に対して、以下のとおり、あっせんの取下書を提出し、同月31日にあっせんは打ち切られた。

- 「 労働争議斡旋取下げについて

平成6年4月5日労働争議斡旋申請埼地労委調第3号につき当組合では斡旋継続を取下げとします。

理由として、使用者の主張・理論は不変である。

貴委員会の助言を得て早期解決に向けて平成6年5月17日団体交渉を行いました。最高責任者である社長は欠席。決定権のない役員相手に過去と同じやりとりで終始、誠意ある解決に向けた姿勢ではありませんでした。

更に平成6年5月25日労使間合意の無い新しい賃金計算方式により賃金支給した。(一方的賃下げ)

この行為は、賃金協定の合意約款があるにもかかわらず、自己の主張を強引に強行実施し、組合存在を否定ものと法無視の行為であることは明らかです。

今後協議の上、新たな争議の場で決着を図る所存です。 」

(17) これまでの団体交渉において、全権を委ねられているというY4らと細部の話しを詰めようとする、Y4は「社長に相談しないと何ともいえない。」と言い、団体交渉が進展しないことが度々あった。

(18) 平成6年5月30日、組合は、会社に対し、同年6月11日を交渉期日とし、同年5月17日の団体交渉と同様にユニオンを含む労使間協定の失効の件等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。なお、組合は、これまでの団体交渉において、実質的な権限のない者が対応していると考え、社長の出席を強く要望した。

これに対し、同月30日、Y6は、「社長出席という条件では団体交渉は受けられない。」と組合に回答した。

(19) 平成6年6月11日、会社と組合の団体交渉は行われなかった。

また、その後も、同年5月30日に組合が会社に申し入れた交渉事項について団体交渉は行われていない。

(20) 平成6年7月4日、申立人らは当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

以上の事実は、X1証言(第1回審問)、甲第5号証、同第14号証、同第19号証、同第20号証、同第23号証、同第24号証、同第25号証、同第26号証、同第27号証、同第28号証、同第30号証、同第32号証、同第33号証、同第35号証、同第36号証、同第39号証、同第43号証及び同第46号証等により認定する。

#### 4 福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止

(1) 福祉タクシー・チケットとは、埼玉県内の市町村が身体障害者に対して発行する券票であって、身体障害者がタクシーを利用する際にこれを乗務員に交付したときは、乗務員は乗車料金からタクシーの初乗運賃相当額を控除した金額をその身体障害者から受け取り、後日、タクシー業者がそれぞれの市町村に請求すると、1件について初乗運賃相当額に100円の手数料を加えた額が当該市町村からタクシー業者に支払われるとい

うものであり、平成6年3月ごろ、この福祉タクシー・チケットの手数料について、会社は、乗務員への還元を行っていた。

- (2) 特別休暇とは、会社の就業規則第48条により、国民の祝日、年末年始（12月31日、1月2日、1月3日）及び旧盆（8月15日）について、従業員に与えられている休暇の制度であり、給与規程第4条により基本給等が減額されないこととなっているものである。
- (3) 平成6年3月29日、会社は、組合に対し、以下のとおり、文書で一方的に通告し、その通告どおり実施した。

「 通告書

今般の貴組合の一連の争議行為は下記の点に於いて正当性を欠くものであり、それによって労使間の信頼関係に修復不可能なほどの重大なる亀裂が発生した。

よって、1. 4月1日からの福祉タクシーチケットの手数料還元を取り止め

2. 4月15日より特別休暇を廃止し

他社と肩を並べることにする。

記

1. この度の3月14、15、16、17日に於ける96時間ストライキは法律解釈を強要せんが為に行われたものであり（貴組合は昭和62年11月28日の全国一般統一労組県南交通労働組合臨時大会に於ける自交総連への移行は単に上部団体の名称を替えただけに過ぎないので当然に全国一般当時の協定は継続されると主張）、違法である。このストライキにより、顧客が被った迷惑並びに会社が受けた直接間接の損害は莫大であり、到底計り知ることができないほどである。
2. 3月14日、15日に於いて非組合員の就労をピケによって妨げたのは違法である。
3. 非のうちどころのない会社を誹謗中傷するビラを作成し、公衆に配布した。
4. 本日の臨時大会開催に関し、長年の慣行であった待機車両を一方的に無しにした。

以 上」

- (4) 組合の平成6年5月4日付け団体交渉申入書に対し、同月16日、会社は、福祉タクシー・チケットの手数料還元を取りやめたこと及び特別休暇制度を廃止したことに関して、組合に対し、「無法を働いてそのままということは、考えないでもらいたい。」と文書で回答した。

以上の事実は、甲第27号証、同第28号証、同第30号証及び同第47号証等により認定する。

## 5 担当者外し処分

- (1) 担当車の制度は、特定の車両につき特定の乗務員2人が1日交替で専

属して乗務するものである。

会社は、車両担当基準を、①月平均11乗務以上。遅刻、早退は3回で1欠勤とみなす、②日額営業収37,000円(税抜き)以上と公示している。

- (2) 平成6年6月1日、Y6がX1に対して、営業成績が良くないことを理由に挙げて担当車を外す旨告げ、また、同月2日、組合員のX2(以下「X2」という。)に対しても同様に告げた。

当時、乗務員への営業車の割当てを実質的に行っていたのは、Y6であった。

X1は、平成2年9月から平成4年9月までの2年間、組合の執行委員長を歴任し、平成5年9月の定期大会で、再度執行委員長に推されて就任し、組合のストライキなどでも中心的役割を担っていた。

- (3) 会社は、これまで20数年間、営業成績が良くないとの理由で、担当車を外したことなどはなかった。

X1及びX2は、前記(2)のとおり、担当車を外す旨の通告を受けた後、平成6年6月3日から、担当車を外された。

- (4) 担当車を外されると、毎日異なる営業車に乗務しなくてはならず、車両それぞれに特有のくせがあり、また、担当車を外されたことで、同業他社のタクシー乗務員から、働きが悪いからだとか社長にいらまれたからだなどということをおいられ、精神的、肉体的疲労が大きい。ちなみに、同業他社でも担当車制度は採用されているものである。

以上の事実は、X1証言(第1回審問及び第2回審問)及び甲第30号証等により認定する。

#### 6 当委員会の被申立人に対する出頭要請等の経過

月 日	経 過
平成6年 7月4日 7月26日 7月29日	<p>本件不当労働行為救済申立て</p> <p>被申立人は、答弁書を当委員会あて提出した。</p> <p>第1回調査期日、被申立人欠席</p> <p>第2回調査期日の指定は、できる限り両当事者出席の下に行えるようにとの配慮から、被申立人と調整の上、追って指定することとした。</p> <p>(その後、審査委員が申立人に対し出頭を求めたところ、被申立人は、代理人に弁護士を依頼することを検討し、それが決まれば次回期日に出頭する旨述べた。そのため、審査委員は、当面、被申立人の代理人弁護士依頼の件が決まるまで、次回期日の指定を見合わせた。</p> <p>しかし、被申立人からの連絡はなく、当委員会からの再三にわたる問い合わせに対しては、被申立人は、弁護士の依頼について調整中であるとの返事に終始した。)</p>

9月22日	審査委員は、次回第2回調査期日を指定した。
9月27日	当委員会は、第2回調査期日を被申立人あて通知した。
10月18日	被申立人は、答弁書（その2）を当委員会あて提出した。
10月21日	第2回調査期日、被申立人欠席 審査委員は、次回第3回調査期日を指定した。
10月28日	当委員会は、第3回調査期日を被申立人あて通知した。
10月31日	当委員会は、被申立人に対し、代理人依頼予定の弁護士が決まった場合は、第3回調査期日について、改めて期日を調査する旨伝えた。
11月22日	第3回調査期日、被申立人欠席 審査委員は、次回第1回審問期日を指定した。
11月24日	審査委員は、被申立人側について、労働委員会規則第39条第3項に基づき、被申立人県南交通有限会社代表取締役であるY1を第1回審問に出頭すべき者に指定した。
12月8日	当委員会は、被申立人に対し、審問開始通知書を送付するとともに、被申立人側について、被申立人県南交通有限会社代表取締役であるY1を第1回審問に出頭すべき者に指定したことを通知した。
平成7年 1月19日	第1回審問期日、被申立人欠席 申立人申出証人X1に対する証人尋問を行った。 審査委員は、次回第2回審問期日を指定した。 審査委員は、前回と同様に被申立人側について、被申立人県南交通有限会社代表取締役であるY1を第2回審問に出頭すべき者に指定した。
1月23日	当委員会は、被申立人に対し、第2回審問期日を通知する際に、被申立人側について、被申立人県南交通有限会社代表取締役であるY1を第2回審問に出頭すべき者に指定したことを通知した。
2月9日	当委員会は、被申立人に対し、第1回審問調書（X1の証人尋問部分）の写しを送付する際に、申立人申出の書証甲第1号証から同第46号証までについての認否を促す文書を送付した。
2月23日	第2回審問期日、被申立人欠席 申立人申出証人X1に対する証人尋問を行った。 審査委員は、次回第4回調査期日を指定した。
2月28日	当委員会は、被申立人に対し、第4回調査期日を通知する際に、甲第47号証及び同第48号証についての認否を促す文書を送付した。
3月22日	第4回調査期日、被申立人欠席

	<p>当委員会は、被申立人に対し、甲第49号証についての認否を促す文書を送付した。</p> <p>また、最後陳述書の提出については、当該事件の審査手続において、被申立人が最終的に行う陳述の機会となる旨申し添えた上、提出期限を平成7年4月21日と定め通知した。</p> <p>(最終陳述書の提出期限を過ぎても、被申立人から提出がなかったため、電話により数回督促したが、提出されなかった。なお、甲第1号証から同第49号証までの書証の認否はなされなかった。)</p>
--	--

## 第2 判断

### 1 答弁書の取扱い

本件では、被申立人は、平成6年7月25日付け「答弁書」及び平成6年10月18日付け「答弁書(その2)」を当委員会に提出しただけであって、調査期日及び審問期日に全く出頭せず、上記書面について口頭で陳述していない。しかし、当委員会では、上記書面を被申立人の主張として取り扱うこととした。

### 2 証拠の取扱い

本件では、被申立人が、証拠の申出も申立人申出の証拠の認否も行っていない。しかし、当委員会としては、認定した事実6のとおり、被申立人にその機会を十分に与えたものとする。したがって、専ら申立人申出の証拠を事実認定に用いることとした。

### 3 ユニオン・ショップ協定その他の協定失効の確認通知

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人らの主張

昭和60年8月のY1の社長就任以降、会社が数々の労働条件切下げの攻撃を行ったため、支部は産業別労働組合である埼玉地連への加盟を決定した。名称の変更は、それに付随した事項に過ぎず、支部と組合とは、社団として同一である。

しかし、平成5年12月7日、会社は組合に対して、組合と支部は関連がないとして、組合が上部団体を変更した昭和62年11月の時点でユニオン・ショップ協定その他の協定は失効している旨の確認書を交付した。会社が上記確認書を組合に交付したのは、組合が会社による一方的な賃金改定に反対し、また、定時制乗務員問題を取り上げたため、会社がユニオン・ショップ協定その他すべての労働協約を無効とし、組合をつぶそうとしたからである。よって、会社が組合に対してユニオン・ショップ協定その他の協定失効の確認書を交付したことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

##### イ 被申立人の主張

支部は昭和62年11月28日に解散したため、組合と支部とは別の団体であり、支部当時のあらゆる協定書は遅くとも支部が解散をした時点

には失効している。協定失効を会社が6年間主張しなかったのは、当然のことであり、これまで主張する必要がなかったからである。平成5年12月7日に協定の失効をあえて通知したのは、定時制乗務員の件にからめて、組合が会社のユニオン・ショップ協定違反を主張したからである。よって、会社が組合に対してユニオン・ショップ協定その他の協定失効の確認書を交付したことは労働組合法第7条第3号には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 支部と会社は、認定した事実2(2)、同(3)、同(4)、同(7)及び同(8)のとおりユニオン・ショップ協定ほか数多くの協定を締結したことは当事者間で争いはない。また、支部が、昭和62年11月28日の臨時大会決議をもって、上部団体を埼玉地連に変更したことは、認定した事実2(9)から明らかである。

一般に、協約当事者たる労働組合及び使用者の実体が変わらない限り、その形態に変化があっても、労働協約の効力には何ら影響は及ばないといえる。以下本件において、支部と組合の、労働組合としての実体が同一であるか判断する。

被申立人は支部が解散したと主張しているが、何ら疎明されておらず、かえって、認定した事実2(9)のとおり、上部団体の変更があったにもかかわらず支部の会計が昭和62年9月から昭和63年8月まで、途切れることなく、継続して行われていたのである。また、会社の従業員で組織された労働組合であるという実態が変わっていないことを考え合わせると、支部と組合は、上部団体変更によって単に名称が変更されたものであり、社団としての実質的同一性を有するものである。

したがって、支部と会社が締結したユニオン・ショップ協定その他の協定は、被申立人の主張する昭和62年11月28日の時点では失効していない。

イ 認定した事実2(17)のとおり、組合は会社と、定時制乗務員に関して、平成5年11月11日に団体交渉を行ったが、会社は、定時制乗務員は非組合員であるので、この問題について組合と話し合う気はないとし、実質的な交渉を拒否した。

その後、認定した事実2(19)のとおり、同年12月7日、組合は、定時制乗務員の問題で埼玉陸運支局に対して要請行動をした。

同日、会社が組合に対して、組合と支部は関連性がないので、昭和62年11月の時点でユニオン・ショップ協定その他の協定は失効している旨の確認通知書を交付した事実は、両当事者間に争いが無い。よって、上記文書を交付した行為は、組合が埼玉陸運支局に対し、定時制乗務員問題に関する要請行動をしたことを契機として行われたものであるといえることができる。

ウ 認定した事実2(12)から、上部団体変更後、社長は組合に警戒感を

持ち、嫌悪していたことが認められる。

エ 会社が、平成5年12月7日までユニオン・ショップ協定が失効している旨の通知をしなかったのは、当然のことであるので、これまで主張する必要がなかったからであるという被申立人の主張は、認定した事実2(14)から、会社は、遅くとも平成3年ごろには、組合とのユニオン・ショップ協定が有効に存続していたことを認識していたと推認できることから、採用できない。

オ 以上から、会社がユニオン・ショップ協定その他の協定失効の通知文書を組合に交付した行為は、組合の埼玉陸運支局への定期制乗務員に関する要請行動を契機に行われたものであり、会社と組合の間でユニオン・ショップ協定その他の協定が失効していなかったにもかかわらず、組合嫌悪から、当該組合が同協定によって獲得した有利な地位を会社が一方的に否定しようとしたものである。よって、会社の上記通知文書の交付は、組合の弱体化を企図した支配介入である。

カ したがって、会社が組合に対して、ユニオン・ショップ協定その他の協定が失効している旨の通知をしたことは、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。

#### 4 団体交渉拒否

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人らの主張

(ア) これまで20数年来、社長が団体交渉に出席していた。しかし、平成5年9月11日、会社は、組合に対し、「団体交渉について」と題する文書によって、「団体交渉については、今後、Y4とY5が受ける。」と通告してきた。その後、平成5年11月11日を始めたとする団体交渉には、Y4とY5のみが出席した。しかし、Y4もY5も団体交渉においては、「社長に相談しないと決められない。」「自分には権限がない。」と言い、その後、Y5の代わりに出席するようになったY6も、単に社長の意向を伝えるだけで、交渉当事者として不適合なのは明らかである。

よって、平成6年5月30日、組合は、団体交渉期日を平成6年6月11日とし、会社の経営について実質的な責任と権限を持つ社長の出席を求め、交渉事項を以下のとおりとする団体交渉を会社に申し入れた。

- 「1 ユニオンを含む、労使間協定の失効の件
- 2 新車担当基準の件
- 3 定時制乗務員の件
- 4 1,800円定昇分、勤続15年以上保留上乗せ廃止の件
- 5 無事故者褒賞金廃止の件
- 6 特別休暇廃止の件
- 7 福祉タクシー・チケット手数料還元取り止めの件

## 8 賃金体系の改定の件

団体交渉の席に、社長の出席を強く要請致します」

- (イ) 平成6年5月30日、Y6は、団体交渉に会社の代表取締役である社長が出席することを条件とするのであれば、団体交渉には応じられない旨答えた。
- (ウ) 会社は、社長が出席することを条件とするのでは団体交渉には応じられないということについて、何ら合理的理由を示していない。
- (エ) よって、上記の会社の対応は、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。

### イ 被申立人の主張

平成6年5月30日の団体交渉申入れは、組合が、社長が出席しないのではできないとして逆に拒否したのである。また、会社では、社長以外に部長、所長、所長代理に団体交渉権限が与えられており、仮りに権限の範囲外の交渉事項が提示されたとしても、相手の言い分を良く聞き、権限を有する上位者に移送すれば何ら問題のないことである。

### (2) 当委員会の判断

- ア 認定した事実3(18)のとおり、平成6年5月30日、組合が、会社に団体交渉を申し入れたことは、当事者間に争いはない。
- イ 認定した事実3(18)のとおり、Y6が、組合の団体交渉申入れに対して、社長の出席が条件である団体交渉には応じられない旨回答した。この回答は、被申立人の主張にあるとおり、社長が団体交渉に出席しなくとも、他の者が会社側の交渉員として出席するのであれば、団体交渉申入れを受け入れる余地があるという趣旨でなされたとも考えられる。
- ウ ところで、団体交渉には、必ずしも会社の代表者の出席を要するものではなく、会社は適宜他の者に交渉権限を委任して交渉に当たらせることができることはいうまでもない。しかしながら、会社には、単に組合の要求や主張を聞くだけではなく、その内容や要求の程度に応じた回答や主張をなし、場合によっては、それらにつき論拠を示したり必要な資料を提示するなど、いわゆる誠実交渉義務がある。したがって、団体交渉に係る具体的経緯に照らし、会社における経営の最高責任者である代表者が団体交渉に出席すべき義務が、使用者の誠実交渉義務の一環として認められる場合には、会社代表者が、正当な理出がないのに団体交渉に出席することを拒み、他の者に委任して交渉に当たらせることは、誠実交渉義務に反するものである。
- エ そこで、これを本件についてみると、認定した事実3(3)のとおり、平成6年1月19日の団体交渉において、会社側交渉員のY4は、ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効について、一貫して「社長が言っているんだから失効しているんだ。」と回答するだけで、その失効理由の説明などは何らしていない。このことから明らかなように、

Y4が、他の交渉事項に関してはともかくとして、団体交渉の担当者として少なくともユニオン・ショップ協定その他の協定の失効に関しては、社長に代わるような相当の権限を有していたとは到底認められない。また、Y4がそのような回答をしたのであれば、会社側の次の対応として、社長が団体交渉に出席してユニオン・ショップ協定その他の協定の失効の理由を説明し、必要に応じて、その説明の裏付けとなる資料を組合に示すなどの義務があるというべきである。この点、認定した事実2(19)のとおり、会社は組合に対し、支部と組合の間には何ら関連性がなく、支部から組合になった時点でユニオン・ショップ協定その他の協定は失効している旨を文書で通知したのみで、何故、支部と組合の間には何ら関連性がないと認識するのかの説明等は全くなされていない。

オ このように本件においては、社長が団体交渉に出席して、ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効の理由を十分説明する義務があるにもかかわらず、Y6が、平成6年5月30日、団体交渉に社長が出席することが条件であれば、団体交渉には応じられないという趣旨を組合に述べたことは、その理由に正当性はなく、到底、誠実交渉義務を尽くしたともいえず、実質的な団体交渉拒否に当たるといえるべきである。

カ 以上により、会社の上記行為は、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。

## 5 福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人らの主張

(ア) 福祉タクシー・チケットの手数料還元とは、市が福祉制度として、身体障害者にタクシーの初乗料金を負担するチケットを発行し、その手数料として市が会社に1枚につき100円を支給しているものを、会社が乗務員に「介護」等の負担分として還元しているものである。

福祉タクシー・チケットの手数料還元は、平成2年ごろから実施されていた。

(イ) 特別休暇とは、国民の祝祭日及び盆暮4日については、会社を休んでも基本給が減額されないという制度であり、就業規則の給与規程第4条の規定に基づくものである。

(ウ) 会社は、平成6年3月29日、同年4月1日から福祉タクシー・チケットの手数料還元を取りやめる旨及び同月15日から特別休暇を廃止する旨組合に通告し、その通告どおり実施した。

(エ) 会社が福祉タクシー・チケットの手数料還元を取りやめた理由及び特別休暇を廃止した理由は、平成6年3月14日から同月17日まで組合が行ったストライキなどに対する報復である。

(オ) したがって、会社が福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止を通告及び実施したことは、正当な組合活動

を妨害しようとした「支配介入」の不当労働行為であることは明白である。

イ 被申立人の主張

- (ア) 福祉タクシー・チケットとは各市町村が身体障害者に対し発行し、タクシー初乗運賃を発行市町村が負担するというものである。この負担分請求に伴いタクシー会社の事務量がかなりなものになるため手数料が支給されるもので、これは決して介護のためではなく乗務員に還元している会社はほとんどない。
- (イ) 特別休暇とは、国民の祝日、旧盆・年末年始の一定日数分を休んでも良いことにしていたものであるが、歩合制のタクシー業界においてそんなことをしている会社は他にはない。
- (ウ) 平成6年3月14日からのストライキは、組合が自己の法律解釈をゴリ押しするために行ったものであり違法であって、福祉タクシー・チケット手数料還元及び特別休暇の「取りやめ通告」はストライキの再発防止の意味において今後の正常なる業務遂行の責任からも当然な処置であったと考える。

(2) 当委員会の判断

ア 福祉タクシー・チケット手数料還元の制度の趣旨が介護等の負担分としてのものであるのか、あるいは事務手数料としてのものであるのかはともかく、認定した事実4(1)のとおり、会社が、平成6年3月の時点において、福祉タクシー・チケット手数料を乗務員に還元していた事実は認められる。

そして、認定した事実4(3)のとおり、会社が、福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめを通告し、実施した事实在認められる。

以上の点から考えると、被申立人は、福祉タクシー・チケット手数料の趣旨を事務手数料としてのものであると解していたとしても、福祉タクシー・チケット手数料の乗務員への還元を、その取りやめの通告をする以前から行っていたことが推認しうる。

したがって、福祉タクシー・チケット手数料還元が行われるようになった時期は、必ずしも明らかではないものの、福祉タクシー・チケット制度発足後のある時期から、労使間において、その手数料を乗務員に還元するという慣行が存在していたといえることができる。

よって、福祉タクシー・チケット手数料還元を取りやめることは、労働者の保護されるべき利益を侵害する不利益な取扱いであるといえる。

イ 認定した事実4(2)のとおり、特別休暇は会社の就業規則第48条に規定され、そして、その給与の扱いについては給与規程第4条に規定されているものであり、認定した事実4(3)のとおり、会社が、この特別休暇の廃止を通告し、実施したことは当事者間に争いはない。

特別休暇は、認定した事実4(2)のとおり、就業規則によって労働

条件の一つとして従業員に認められた権利であるから、これを廃止することは従業員にとって不利益な取扱いであるといえる。

ウ このような福祉タクシー・チケット手数料還元及び特別休暇を、会社は、組合が従業員の過半数で組織された労働組合であることを知りながら、一方的にそれらの取りやめ及び廃止を通告し、実施したのであり、これらの措置は、組合の存在を無視ないし軽視した不利益な取扱いであるといえることができる。

エ 次に、会社は、福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止は、ストライキの再発防止の意味において実施した旨認めている。

また、認定した事実4(3)のとおり、会社は、福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止の理由として、平成6年3月14日から同月17日まで組合が行ったストライキは違法であることなどを挙げている。

さらに、認定した事実4(4)のとおり、組合の団体交渉申入書に対して、福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止について「無法を働いてそのままということは、考えないでほしい。」と回答している。

したがって、会社が福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止を通告し、実施したのは、平成6年3月14日から同月17日まで組合が行ったストライキに対する報復であったのは明らかである。

オ 確かに、使用者には、ストライキのような労働者の業務阻害行為に対する対抗手段が相当な範囲内において認められている。しかし、それは、あくまで労使の勢力の均衡を回復する手段としての防御的なものにすぎない。

本件において、組合が行ったストライキに対する報復としての会社のこれらの行為は、会社と組合の勢力の均衡を回復する手段として行われたものとはいえ、むしろ将来、組合が行うであろうストライキ権の行使を抑制する意図の下になされたことは明らかであって、会社の採りうる対抗措置の相当な範囲を逸脱し許されないものである。

カ 会社は、福祉タクシー・チケットの手数料は事務手数料であって、介護のためのものではない旨及び歩合給のタクシー業界において特別休暇のある会社など他にはない旨主張しており、福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止は合理的理由がある旨を言わんとしているものと推測しうるが、その事実の具体的疎明がなく、会社の主張は採用することはできない。

なお、仮に会社の主張どおりであったとしても、福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止については、労使交渉の場などで組合に対し説得する努力を行った上で決定すべきもので

あって、会社が一方的にそれを通告し、実施したことは許されるべきものではない。

キ 以上により、会社が組合に対して福祉タクシー・チケット手数料還元を取りやめ及び特別休暇の廃止を通告し、実施したことは、平成6年3月14日から同月17日まで組合が行ったストライキについて組合に報復するためであり、将来のストライキ権行使を抑制するためのものであって、会社が組合の存在を無視かつ嫌悪し、組合の弱体化を企図した支配介入であり、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判断せざるを得ない。

## 6 担当車外し処分

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人らの主張

(ア) 平成6年6月1日、所長代理のY6は、組合の執行委員長であるX1に対し、担当車を外す旨告げた。また、同月2日、組合員のX2に対し、同様の通告をした。

(イ) 担当車とは、特定の車両につき特定の乗務員2人が1日交替で専属して乗務する営業車のことであり、それを外されたため、X1及びX2は勤務ごとに異なる営業車に乗らなければならない。

(ウ) 車両担当基準が公示されたこと及びX1の手取り額が被申立人の主張程度であることは認めるが、同基準により車両担当は決められてきていないし、日額営収金37,000円以上にしたら、半分以上の者が新車を担当できなくなってしまう。そもそも、車両（新車）担当と営収とは何の因果関係もない。

(エ) 担当車外しの処分を会社が行ったのは、組合による平成6年3月14日から同月17日までのストライキ、同年4月26日及び同月27日の各4時間のストライキ及び埼玉陸運支局に対する要請行動を嫌悪して、報復しようとしたからである。

なお、同年3月14日のストライキ時に組合の役員が、出勤してきた定時制乗務員に対して、ストライキへの協力を要請した。

(オ) したがって、会社がX1及びX2について担当車を外したことは、組合活動に対する支配介入及び組合員であることをもっての不利益取扱いであることは明らかである。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 車両担当基準は、平成4年11月1日の運賃改定時に旧基準を改め、①月平均11乗務以上。遅刻、早退は3回で1欠勤とみなす、②日額営収を37,000円（税抜き）以上とし、車両を担当させる場合どのような基準で行われるのか明朗性をもたせるため公示したものであり、実際の運用に当たっては、柔軟に対応してきた。

(イ) X1及びX2については、他の者からかけ離れた成績不良で、指導をしてもやる気が出ない様子であり、他の者はもちろん2人の過

去にも例がない程の落ち込みようで、その成績の悪さは社会保険標準報酬算定の平成6年の結果をみれば一目瞭然である。

(ウ) X 1 及び X 2 に対する担当車外し処分は、2人が成績不良のため車両担当基準を適用したまでであり、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 担当車とは、認定した事実5(1)のとおり、特定の車両につき特定の乗務員2人が1日交替で専属して乗務する営業車であり、認定した事実5(4)のとおり、同業他社でも採用されている制度である。そこで、この担当車外し処分が乗務員にとって不利益な取扱いとなるかどうか検討する。

認定した事実5(4)のとおり、勤務ごとに異なる営業車に乗務しなければならないとすると、車両ごとにハンドルの遊びやペダルの踏みしろなどに差があり、乗り慣れない自動車は運転しづらいこと、また、担当車を外されたことについて同業他社の乗務員から中傷されることなどの理由のために、乗務員の精神的、肉体的疲労が大きいものと認められる。したがって、乗務員に対してその担当車を外して、勤務ごとに異なる営業車を割り当てることは、不利益な取扱いであるというべきである。

イ 会社が担当車外し処分を行った X 1 は、認定した事実5(2)のとおり、平成2年9月から平成4年9月までの2年間、組合の執行委員長を歴任し、その間、ストライキを実施したこともあり、平成5年9月の定期大会で再度執行委員長に推され、以後執行委員長の職にあることが認められる。同じく X 2 は、認定した事実5(2)のとおり、組合員であることが認められる。

ウ 組合が平成6年3月14日から同年3月17日までストライキを行った事実は、当事者間に争いが無い。同月14日のストライキ時に、組合の役員が出勤してきた定時制乗務員に対して、ストライキへの協力を要請したという主張は認めるに足る疎明がない。また、同年4月26日及び27日のストライキについての主張も、認めるに足る疎明がない。

認定した事実2(19)のとおり、平成5年12月7日の埼玉陸運支局に対する要請行動を行った事実は、当時者間に争いが無いが、その正当性については疎明がない。

したがって、これらの組合の行為が正当なものであるかどうかについては認定することができない。

エ 認定した事実2(12)のとおり、社長は上部団体変更後、組合を嫌悪していたことが認められる。

前記3(2)オのとおり、平成5年12月7日のユニオン・ショップ協定その他の協定失効通知の時点において、また、前記5(2)キのとおり、福祉タクシー・チケット手数料還元の取りやめ及び特別休暇の廃止を通告し、及び実施した時点において、会社が組合を嫌悪し、組合

の弱体化を企図していたものと認められる。

前記4(2)オのとおり、平成6年5月30日、組合が、会社に団体交渉を申し入れたところ、会社が社長出席の団体交渉を拒否したことが認められる。

認定した事実3(11)、同(13)及び同(16)のとおり、同年4月5日、組合は、当委員会に対し、労使間協定に関することを調整事項とする労働争議のあっせん申請を行い、計2回のあっせんが行われたが、同年5月31日、あっせんが打ち切られた。

以上、平成5年12月7日以降の労使関係から総合的に判断すると、本件担当車外しの処分も、組合の執行委員長であり一連の労使紛争に中心的役割を果たしていたX1を嫌悪し、組合員であるX2を巻き込んで行ったものであり、会社が組合を嫌悪し、組合の弱体化を企図して行ったものと推認しうる。

ところで、認定した事実5(1)のとおり、車両担当基準が、①月平均11乗務以上。遅刻、早退は3回で1欠勤とみなす、②日額営収37,000円(税抜き)以上と公示されたこと、及びX1の手取り額については、当時者間に争いはない。しかし、現在、この基準が実際に運用されていて、X1とX2についてもこの基準を適用したままであるとの被申立人の主張は、その事実の具体的疎明がなされていない以上、採用することはできない。したがって、担当車を外したことに合理的理由があるものとは認められない。

オ 使用者が、労働組合を嫌悪してその弱体化を企図して労働組合の組合員に不利益な取扱いをすれば、それは同時に労働組合の他の組合員に対する威嚇となり、本来労働者の意思に委ねられるべき労働組合の加入又は脱退に影響を与えることになるのが通常である。したがって、会社がX1及びX2に対し担当車外し処分という不利益な取扱いをしたことは、同時に、組合に対する支配介入であるといえることができる。

カ 以上のとおりであるから、会社がX1及びX2に対して担当車を外す処分をしたことは、組合員に対する不利益な取扱いであり、同時に、労働組合を弱体化させその運営に支配介入するものであり、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判断することができる。

#### 7 救済方法

申立人らは陳謝文の掲示を求めているが、主文5の救済で足りるものと考えられる。

#### 第3 法律上の根拠

よって、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7年9月28日

埼玉県地方労働委員会  
会長 古西信夫 ㊟