

命 令 書

再審査申立人 県南交通株式会社

再審査被申立人 全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会
同 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

主 文

再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 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。）及び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（前身の県南交通有限会社とともに、以下「会社」という。）が、①組合が上部団体を変更したことを理由として従来のユニオン・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書を交付したこと、②社長の出席を求めた団体交渉申入れを拒否したこと、③福祉タクシー・チケット手数料の還元を取り止める旨及び特別休暇を廃止する旨の通告を行ったこと、④執行委員長X1及び組合員X2に対してタクシーの担当車外しを行ったことがそれぞれ不当労働行為であるとして、平成6年7月4日、埼玉県地方労働委員会（以下「埼玉地労委」という。）に対し、救済申立てを行った。
- 2 埼玉地労委は、会社に対して、①組合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すること、②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うこと、③福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止め及び特別休暇の廃止についての組合への通告を撤回し、原状に復すること、④執行委員長X1及び組合員X2に対して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ること、⑤これらに関する文書の手交を命じ、その余の申立てを棄却した。
- 3 会社は、これを不服として、平成7年11月1日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人会社は、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）を営み、昭和36年4月11日に県南交通有限会社として設立され、平成7年2月1日、株式会社に組織変更された。なお、本

件初審申立時の従業員数は約100人である。

- (2) 再審査被申立人埼玉地連は、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、本件初審申立時の組合員数は約1,300人である。
 - (3) 再審査被申立人組合は、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、本件初審申立時の組合員数は73人である。
- 2 労働組合の結成からユニオン・ショップ協定その他の協定の失効の確認書の交付までの労使関係
- (1) 昭和45年7月7日、会社に雇用される労働者により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。）が結成された。その後、支部は、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、次のユニオン・ショップ協定を締結した。

「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。

なお、前記2(2)及び(3)並びに下記の労働協約の締結の当事者である労働組合の名称については、統一労組県南交通支部、埼玉県統一労働組合県南交通支部など表記の相違がみられる。

イ 昭和46年5月21日付け「賃金改訂についての協定」

ロ 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」

ハ 昭和52年6月16日付け「合理化問題に関する協定」

ニ 昭和54年11月7日付け「チェックオフに関する協定書」

ホ 昭和55年5月16日付け「退職金に関する協定書」

へ 昭和56年5月26日付け「協定書」(歩合給について)

ト 昭和57年4月15日付け「無事故者褒賞金に関する協定書」

チ 昭和62年4月28日付け「家族手当並びに車両の入替等に関する協定書」

- (5) 昭和57年夏に、Y1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、支部は同年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59年4月、Y1社長の息子であるY2が会社の副社長として入社し、同人は、同60年8月、Y1社長に代わって、会社の社長に就任した。
- (7) 昭和62年11月28日、支部は、臨時大会を開催し、厳しくなってきた労働条件の改善を図るためとして、賛成多数の決議により、総評全国一般統一労働組合から脱退し、全国自動車交通労働組合総連合会（以下「自交総連」という。）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」に改めることを決定した。

なお、組合の執行委員長X3は、新しく上部団体となった埼玉地連のX4委員長とともに、上記臨時大会終了直後にY2社長（以下「Y2社長」という。）に対して、上部団体を総評全国一般統一労働組合から自交総連へ変更したことを口頭で報告した。

- (8) 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。
- (9) 昭和63年10月3日、組合は、自交総連加盟後の最初の定期大会を開催した。この大会は、組合が支部であった当時の定期大会の開催回数も通算して、第19回の定期大会として開催された。組合は、この大会において、同62年9月以降1年間の活動報告を行い、併せて、支部であった同62年9月から組合となった後の同63年8月までを継続する一つの会計年度として処理した「1987年一般会計報告」を行った。
- (10) 平成元年6月頃、団体交渉の席において、Y2社長は、「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。」「会社が何か提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。
- (11) 平成3年頃、X5（以下「X5」という。）は、会社の従業員に採用された後、3か月の試用期間を過ぎ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、同部長は、X5に組合に加入するよう告げると答え、その後、X5は組合に加入した。
- (12) 平成5年9月6日の団体交渉まで、団体交渉にはY2社長が出席していた。しかし、会社は同月11日、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。」と通知し、その後、Y2社長は団体交渉に一切出席していない。

上記の通知後に、会社は、Y4を所長から営業部長へ、またY5を所長に昇格させた。

なお、ユニオン・ショップ協定を含む、労使間協定の失効の件等について組合と団体交渉を行っていた同6年頃、会社では、職階上、営業部

長の上には社長がいるのみであった。

- (13) 平成5年の中頃から、会社は、原則として正社員の乗務員よりも勤務時間が短く、特定の時間帯に勤務する乗務員（以下「定時制乗務員」という。）の採用を始め、同5年12月頃には、正社員約80人のほか、定時制乗務員が約20人いた。そして、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ので、同年11月11日、組合は、会社と定時制乗務員等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、最近、増加している定時制乗務員は本採用後何か月経過しても組合に加入していないが、これは、ユニオン・ショップ協定に反している、また、定時制乗務員を乗務させることは、道路運送法にも違反していると指摘するとともに、配車や賃金問題で正社員の乗務員とのトラブルも発生しているので、定時制乗務員は、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、会社側は、Y4営業部長（以下「Y4部長」という。）とY5所長（以下「Y5所長」という。）の両名が団体交渉に出席し、定時制乗務員の採用をやめるつもりはなく、また、定時制乗務員は組合員ではない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。

- (14) 平成5年12月7日、組合は、定時制乗務員の乗務は道路運送法で禁止されているとして、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、この点に関して、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、次の確認書を交付した。

「

確認書

旧組合の全国一般統一労働組合と貴組合と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日付の埼玉県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、平成6年3月31日で、同5年6月4日以来継続してきた組合に対する事務所の無償貸与を終了する旨の「通知書」及び同月15日で、昭和62年4月28日付けの車両の入替等に関する協定を破棄する旨の「通知書」を交付した（上記の「確認書」、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」を併せて、以下「平成5年12月7日付け一連文書」という。）。

これに対して、同日、組合は、会社に対し、平成5年12月7日付け一

連文書の撤回を求めて団体交渉を申し入れたが、会社は年末繁忙及びY4部長の病欠を理由に団体交渉を拒否した。しかし、組合は、Y4部長が出席できなくともY2社長が出席すれば交渉は可能であるとして、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。

3 ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効の確認書の交付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、従前の賃金体系では、給与のうち勤続年数により昇給する勤続給の占める割合が大き過ぎるので、

「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)」

と定められていた勤続給を、勤続年数に関係なく毎年一律800円の昇給とし、さらに、昇給する期間は勤続14年までとするものであった。

(2) 平成6年1月14日、会社は、組合に対し、前記(1)の同5年12月9日に提案した労働条件を同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。組合は、1月15日、会社に要請書を提出し、同月19日の団体交渉にはY2社長が出席するよう強く求めたにもかかわらず、同日の団体交渉には、会社側からはY4部長とY5所長のみが出席し、Y2社長は出席しなかった。

同日の団体交渉においては、Y4部長は、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、組合は会社と、平成5年12月7日付け一連文書、前記(1)の同5年12月9日付け提案及び同(2)の同6年1月14日付け通知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、次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全くありませんでした。

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、前記(4)の平成5年12月7日付け一連文書等の全ての文書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部長とY5所長のみが出席した。
- (7) 平成6年3月9日、組合は、会社に対し、次の要求書を手交した。

「 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12日、会社は、組合に対し、前記(7)の要求書に対する次の回答書を交付した。

「 3月9日 要求書に対する回答書

記

- 1、自交総連に移行した時点で全国一般当時のあらゆる協定は法律上失効していると解釈している。
- 2、全国一般当時の協定を自交総連と読みかえて継続する意志はないよって、いままでに要求がある会社通知の全面白紙撤回に応じる余地はない、旨回答する。

以上」

- (9) 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。
- (10) 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行い、労使間協定失効の是非を棚上げにして賃金体系の変更について話し合うという妥協案を提示したが、進展はみられなかった。会社側は、Y4部長、Y5所長及びY6無線オペレーター兼運行管理代務者が出席した。
- (11) 平成6年3月19日、組合は会社と、ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効の確認書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部長とY6無線オペレーター兼運行管理代務者のみ出席し、Y5所長は出席しなかった。
- (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) 平成6年5月4日、組合は、会社に対し、ユニオン・ショップ協定を含む労使間協定の失効、特別休暇の廃止及び福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止めの件（後記4参照）等に関し、団体交渉申入書により、同月17日に団体交渉を行うよう申し入れ。
- (14) 平成6年5月16日、会社は、組合に対し、「5.17団交議題の件について」

と題する書面（以下「回答書」という。）を交付した。回答書には、前記(13)の同月4日付け団体交渉申入書にある議題に関し、ユニオン・ショップ協定を含む労使間協定の失効の件については、「貴組合が地労委に、あつせんを依頼した件である。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。」旨、また、特別休暇の廃止及び福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止めの件については、いずれについても、「主張は伺うが、無法を働いてそのままということは、考えないでほしい。」旨記載されていた。

- (15) 平成6年5月17日、組合は会社と、前記(13)の同月4日付け団体交渉申入書により申し入れた事項について団体交渉を行った。

この団体交渉において、会社側からは、Y4部長及びY6所長代理（以下「Y6所長代理」という。）の両名が出席し、交渉事項について、前日に組合に交付した回答書の内容を繰り返し、それ以上詳細なことについては、「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。

- (16) 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・ショップ協定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、Y2社長出席を条件に申し入れた。

これに対し、同月30日、Y6所長代理は、「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。

- (17) 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。

4 福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止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る。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すると、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支障害者から受け取る。後日、タクシー業者がそれぞれの市町村に請求すると、チケット1件につき初乗運賃相当額に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る。平成6年3月頃、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、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）に従業員に与えられている休暇であり、当該休暇を取得しても、給与規定第4条により基本給等が減額されないこととなっている。

- (3) 平成6年3月29日、会社は、組合に対し、次の通告書を交付した。そして、通告どおり福祉タクシー・チケットの手数料還元の取り止めについては同年4月1日分から、また、特別休暇の廃止については同月15日

から、すべての乗務員を対象に実施した。

「 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日分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なわれたものであり（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、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) 平成6年5月4日、前記3の(13)のとおり、組合は、会社に対し、特別休暇の廃止、福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止めの件等に関し、団体交渉申入書により、同月17日に団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、会社は、同(14)のとおり、特別休暇の廃止及び福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止めについては、「主張は伺うが、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」旨文書で回答し、同月17日の団体交渉においても、前日に組合に交付した回答書の内容を繰り返す、それ以上詳細なことについては、「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。

5 担当車外し

(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、特定の車両に専属して乗務する者の条件を、車両担当基準により、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日額営業収入37,000円（税抜き）以上とする旨、乗務員に明らかにしてい

る。

- (2) 平成6年6月1日、Y6所長代理が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X2（以下「X2」という。）に対しても同様に告げた。

X1は、同2年9月から同4年9月までの2年間、組合の執行委員長を務め、同5年9月の定期大会で、再度、執行委員長に就任し、組合活動の中心的役割を担っていた。

なお、同5年11月14日から同6年5月16日までの6か月間の全乗務員の営業収入合計をみると、X2が1,265,250円で最も少なく、X1が1,599,740円でそれに次いで少なかった。そして、その次に少ない者では、1,605,360円であった。

- (3) X1及びX2は、平成6年6月3日から、担当車を外された。

なお、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はなかった。

- (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ない。

車両それぞれに特有のくせがあり、乗り慣れない営業車は、運転しづらいことのほか、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、社長ににらまれたからだなどということを言われ、精神的、肉体的疲労が大きい。また、会社において、担当車外しは、一種の制裁として考えられている。

第3 当委員会の判断

1 ユニオン・ショップ協定その他の協定失効の確認書の交付

- (1) 会社の主張

総評全国一般統一労働組合と自交総連とは、全く異なる労働組合であり、前者の支部であった総評全国一般統一労働組合県南交通支部と、前者を脱退した後に後者に加盟した組合とは、全く同一性はない。初審でいう「会計処理の実質的同一性」及び「会社の従業員で組織された労働組合である実態」は、支部と組合の同一性について何らの根拠ともならない。

また、会社が、支部と締結した労働協約を、組合との間において継承するとの労働協約を締結した事実もないことから、ユニオン・ショップ協定その他の協定は、支部の解散（昭和62年11月28日の上部団体からの脱退）により失効している。

さらに、平成6年6月22日、会社の従業員により、新たに全国自動車交通労働組合埼玉地方連合会県南交通乗務員組合（以下「全自交」という。）が設立されたが、組合は、会社に対して全自交の組合員の解雇について要求していないことからユニオン・ショップ協定は失効している。

したがって、会社がそのことを組合に通告したからといって不当労働行為とはなり得ない。

- (2) よって、以下判断する。

- イ 支部は、前記第2の2の(1)乃至(4)及び(8)認定のとおり、ユニオン・ショップ協定をはじめ、会社との間で数多くの労働協約を締結し、上部団体変更後も組合として会社と労働協約を締結しており、社団として独自の活動を行っていたことが認められる。
- ロ 次に、支部が、上部団体を自交総連に変更したときの状況をみると、同(7)認定のとおり、臨時大会において、賛成多数の決議により上部団体を変更している。また、同(9)認定のとおり、組合が、同63年10月3日、自交総連加盟後最初に開催した定期大会は、支部であった当時の定期大会の開催回数を通算した第19回の定期大会として開催されている。そして、この大会においては、支部であった同62年9月から組合となった後の同63年8月までの1年間の活動報告が行われ、また、会計処理についても、同期間を継続する一つの会計年度として処理した「1987年一般会計報告」が行われており、支部と組合の活動には、上部団体変更の前後を通じて、継続性が認められる。
- ハ 支部と組合の構成員に、上部団体変更の前後で、変化があったことは、認められない。
- ニ これらのことから、支部と組合は、上部団体変更の前後を通じて社団として実質的同一性を有していたものと認められる。
- ホ また、同(11)認定のとおり、平成3年頃、X5の組合加入に際して、会社のY3営業部長により、ユニオン・ショップ協定を遵守する行為がなされたとみられることからみても、会社は、上部団体変更後も組合との間にユニオン・ショップ協定が存在することを認めていたということが推認できる。
- ヘ 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、組合に承継されているとみるのが相当であり、上部団体の変更があった昭和62年11月28日の時点で失効したとする会社の主張は採用できない。
- なお、会社は、組合が、会社に対して全自交の組合員の解雇について要求していないというが、そのことをもってユニオン・ショップ協定が失効していることにはならない。
- ト 次に、会社が、ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効の確認書を交付するまでの労使関係をみると、同(10)認定のとおり、上部団体変更後、Y2社長は組合を嫌悪していたことが認められる。
- また、同(13)認定のとおり、組合は、平成5年11月11日、会社と団体交渉を行い、ユニオン・ショップ協定遵守の見地から、増加してきた定時制乗務員を正社員として雇用し、労働条件を組合員と同一にするよう申し入れたが、会社は、定時制乗務員は組合員でないので、この問題について組合と話し合う気はないとした。
- その後、同(14)認定のとおり、同年12月7日、組合は会社が定時制乗務員を乗務させないよう、埼玉陸運支局に対して調査及び指導を要請

する行動を行ったところ、同日、会社は組合に対して、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書を交付した。

上記経緯から、同確認書を交付した行為は、組合が埼玉陸運支局に対し、定時制乗務員の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ことは、明らかである。

チ 以上から、会社がユニオン・ショップ協定その他の協定の失効の確認書を組合に交付した行為は、上部団体変更後、組合を嫌悪していた会社が、組合の埼玉陸運支局への定時制乗務員に関する要請行動を契機に、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確認書を組合に交付することにより、組合が同協定によって獲得していた有利な地位を一方的に否定しようとしたものであるとみるのが相当である。

よって、会社の上記確認書の交付は、組合の弱体化を企図した支配介入であるといわざるをえず、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 団体交渉拒否

(1) 会社の主張

会社は、平成6年1月19日、2月12日、3月8日、同月15日、同月19日及び7月31日にユニオン・ショップ協定を含む労使間協定の失効等について誠意をもって団体交渉に応じてきている。また、同年5月30日の団体交渉申入れは、社長が出席しないことを理由に組合が拒否したものである。

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伝えれば何ら問題のないことである。

(2) よって、以下判断する。

イ 会社が誠意をもって団体交渉に応じたという平成6年1月19日、2月12日、3月8日、同月15日、同月19日においては、それぞれ前記第2の3の(3)、同(4)、同(6)、同(10)及び同(11)認定のとおり、確かに、団体交渉は行われたが、Y2社長は、これらの団体交渉には一度も出席せず、交渉担当者としてY4部長、Y5所長等が出席するだけであった。また、1月19日の団体交渉において、Y4部長は、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。」と回答するだけであり、失効の理由について何ら説明を行っていない。その後も団体交渉に進展はなく、同年5月30日の直前に行われた同月17日の団体交渉では、同(15)認定のとおり、Y4部長及びY6所長代理が出席し、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、それ以上詳細なことになると、「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。

ロ 上記イの状況からみると、ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効及びそれに伴う措置を協議する団体交渉に、Y2社長又はそれに代わる実質的権限を有する者が出席しておらず、会社は誠意をもって団体交渉に応じてきたとは認められない。このような中、組合が、団体交渉にY2社長の出席を求めたのに対し、同年5月30日、会社は、同(16)認定のとおり、「社長出席という条件では団体交渉は受けられない。」と回答しただけで、Y2社長が出席できない理由については何ら説明することなく、組合からの団体交渉申入れを拒否し、同(17)認定のとおり、同年6月11日の団体交渉は行われなかった。

なお、同年7月31日については、会社から交渉状況に関する具体的疎明がなく、会社の主張は採用できない。

ハ 以上から、本件においては、Y2社長又は実質的権限を有する者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及びそれに伴う措置について理由を説明すべきであるにもかかわらず、会社が、同年5月30日、Y2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して団体交渉を拒否したことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものとみなすをえず、これを労働組合法第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。

3 福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止め及び特別休暇の廃止

(1) 会社の主張

会社が、福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止め及び特別休暇の廃止を行ったのは、組合が平成6年3月14日から同月17日までの間、定時制乗務員らの出庫を実力で妨害した違法なストライキに対抗するためであり、不当労働行為の成立する余地はない。

(2) よって、以下判断する。

イ 会社が、福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止め及び特別休暇の廃止の通告を行う直前の労使関係をみると、前記第2の3の(7)、同(8)、同(13)及び同(14)認定のとおり、会社と組合は、当時ユニオン・ショップ協定等労使間協定の継続をめぐって対立関係にあったことが認められる。

ロ 組合は、同(9)認定のとおり、平成6年3月14日から同月17日までストライキを行ったが、同(14)及び同4の(3)認定の事実から、会社は、同月29日、福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止め及び特別休暇の廃止の措置をすべての乗務員を対象に、組合のストライキに対する報復として行ったことが明らかである。また、会社は、同ストライキが違法なものであったと主張するが、これが違法なストライキであるとする具体的な疎明がなく、会社の主張は、採用できない。

ハ これらを考え合わせると、本件において、組合の行ったストライキ

に対する報復として会社が行ったこれらの行為は、ストライキの報復をすべての乗務員に及ぼすことで、乗務員の批判を組合に集中させることにより、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ものと認めるのが相当である。

ニ 以上から、会社が組合に対して福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止め及び特別休暇の廃止を通告し、実施したことは、会社が組合の存在を嫌悪し、組合の弱体化を企図した支配介入であり、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 担当車外し

(1) 会社の主張

平成5年12月度より同6年5月度まで（平成5年11月14日以降平成6年5月16日まで）の6か月間の営業収入合計をみると、X2は最下位、X1はその次に悪く、これらの勤務実態を勘案して車両担当基準に照らすと、2人の担当車外しの措置は公平であり、不当労働行為の成立する余地はない。

(2) よって、以下判断する。

イ 会社が、X2、X1に対して担当車外しを行うまでの労使関係をみると、前記第2の2の(10)認定のとおり、Y2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。

また、同2の(13)及び(14)、同3の(3)から(17)まで、同4の(3)及び(4)、同5の(2)認定のとおり、X1が組合の執行委員長に就任し、組合活動の中心的役割を担っていた平成5年9月以降、会社と組合は、定時制乗務員問題、ユニオン・ショップ協定その他の協定の失効、福祉タクシー・チケット手数料還元の取り止め及び特別休暇の廃止の通告などをめぐって、対立していたことが認められる。

ロ そして、同3の(16)及び同5の(2)認定のとおり、会社は、平成6年5月30日には、組合の団体交渉申入れに対し、「社長出席という条件では団体交渉は受けられない」と拒否し、その翌々日、X1らに担当車外しを通告し、そのとおり実施した。

このことについて、会社は、X1らの勤務実態を勘案して車両担当基準に照らし、担当車外しを行ったと主張する。しかし、同5の(2)認定のとおり、平成5年11月14日から同6年5月16日までの6か月間の営業収入合計をみると、全乗務員の中でX2が、最も少なく、X1がそれに次いで少ないことが認められるものの、次に少ない者とX1の営業収入の差は、6,000円弱とほとんどなく、車両担当基準をどのように適用した結果、X2、X1の両名のみについて担当車を外したのかについて、会社からは、具体的疎明がなされていない。また、同(3)認定のとおり、会社においては、20数年間営業成績不良を理由とした担当車外しは行われていないことが認められる。

ハ 担当車を外され、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、同(4)認定のとおり、車両ごとに特有のくせがあり、乗り慣れない自動車は運転しづらいことのほか、担当車を外されたことで同業他社の乗務員から中傷されることなどのために、乗務員の精神的、肉体的疲労が大きいものと認められ、また、担当車外しの措置は、会社において一種の制裁として考えられていることから、同措置は、不利益な取り扱いであると認められる。

ニ 以上から、X 2 及び X 1 についての担当車外しは、会社が、組合の執行委員長であり、一連の労働組合活動の中心的役割を果たしていた X 1 を嫌悪し、営業成績が悪いことを理由として組合員である X 2 とともに行ったものである。これは、組合員に対する不利益取り扱いであるとともに、そのことによって他の組合員を威嚇し、組合の弱体化を企図したものと認められ、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。

以上のとおりであるので、再審査申立てには理由がない。

なお、会社は、初審命令の名宛人が組織変更前の県南交通有限会社であることから、初審命令は取り消されるべきであり、また、それを訂正した埼玉地労委の訂正通知も命令発出後であり、同訂正通知は無効であって、初審命令は取り消されるべきであると主張する。しかし、組織変更後の県南交通株式会社における労働関係と組織変更前の県南交通有限会社におけるそれとは実質的に同一であること、会社から同地労委へ出された法人格変更の通知を受けて行った同地労委の処理は、労働委員会規則第 43 条第 3 項に基づき適正に行われたものであることから、初審命令は有効であり、会社の主張は、採用できない。

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、主文のとおり命令する。

平成10年 2 月 18 日

中央労働委員会

会長 山口 俊夫 ㊟