

東京、平 7 不60、平10.6.16

命 令 書

申立人 大井交通労働組合

被申立人 大井交通株式会社

主 文

- 1 被申立人大井交通株式会社は、申立人大井交通労働組合執行委員長 X 1 に対して平成 7 年 8 月 30 日から同年 10 月 21 日までの 21 乗務日について行った乗務停止措置、同執行委員 X 2 に対して平成 7 年 9 月 16 日から同年 10 月 18 日までの 14 乗務日について行った乗務停止措置および同書記長 X 3 に対して平成 7 年 9 月 18 日から同年 10 月 20 日までの 13 乗務日について行った乗務停止措置をそれぞれなかったものとして取り扱い、乗務停止日数に対応する平均賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

大井交通労働組合  
執行委員長 X 1 殿

大井交通株式会社  
代表取締役 Y 1

当社が行った下記行為は、東京都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。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 平成 7 年 7 月 28 日、同年 8 月 27 日および同年 9 月 28 日の常会で Y 1 代表取締役が貴組合を誹謗中傷する発言を行ったこと。
  - (2) 平成 7 年 7 月から組合費および組合闘争資金一斉積立金についてのチェックオフを貴組合と何ら協議もせず一方的に中止したこと。
  - (3) 貴組合執行委員長 X 1 氏に対し平成 7 年 8 月 30 日から同年 10 月 21 日まで、同執行委員 X 2 氏に対し平成 7 年 9 月 16 日から同年 10 月 18 日まで、同書記長 X 3 氏に対し平成 7 年 9 月 18 日から同年 10 月 20 日まで、それぞれ乗務の停止をしたこと。
  - (4) 貴組合から申入れのあった平成 7 年 8 月 23 日付、同年 9 月 9 日付および同年 10 月 18 日付の団体交渉に応じなかったこと。  
(注、年月日は交付した日を記載すること。)
- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で

報告しなければならない。

#### 4 その他申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 被申立人大井交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、タクシー・ハイヤー業等を目的とする株式会社で、申立て当時の従業員数は140名である。
- (2) 申立人大井交通労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員が昭和54年9月に結成した労働組合で、全国自動車交通労働組合総連合会東京地方連合会（以下「自交総連東京地連」という。）に加盟しており、申立て当時の組合員数は30名である。
- (3) 会社には、組合のほか、「親交会」と称する団体があり、会員数は申立て当時約70名である。

##### 2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、組合に属していることを理由に、組合員に対し、会社施設を利用させなかったり、正当な理由なく乗務拒否して、不利益に取り扱ってはならない。
- (2) 会社は、組合との団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (3) 会社は、組合に対して誹謗中傷したり、組合役員選挙にあたり候補者人事に介入したり、組合の内部活動に干渉したり、チェックオフを中止するなどして、組合の組織運営に介入してはならない。

##### 3 組合における組合費等横領問題の発生と労使の対応

- (1) 組合においては、長年にわたりX4が執行委員長として（以下「X4前委員長」または単に「X4」という。）運営の中心にあった。

一方、会社においては、平成元年頃から7年7月下旬頃までY2副社長（Y1社長の長男、以下「Y2副社長」という。）と親しいY3常務取締役（Y1社長の娘婿、以下「Y3常務」という。）が組合との折衝にあっていた。そして、この間、7年3月末の山脇久書記長（当時）に対する乗務停止問題を除けば、特には組合と会社とが激しい対立を生じたこともなかった。

しかしながら、経営内部においては、Y1社長（以下「Y1社長」という。）とY2副社長との仲は遅くとも6年以降著しく悪化していた。すなわち、①Y1社長は、長年にわたりY2副社長に経営を委ねていた。②ところが、Y1社長は、会社の経営方針、特に整備管理者（X4）の出勤時間と早番乗務員の出庫時間との関係あるいは定年制問題についての組合との対応や、X4が組合の委員長であった当時、同人が社内で入浴後、パンツだけで事務所内に入出入りしていることを黙認しているようなルーズな労務管理は看過できないなどとして、次第にY2副社長を批

判するようになった。③これに対し、Y 2 副社長は、Y 1 社長とは見解を異にするとして同社長には同調しなかった。④かくて両名の不仲は7年に入って頂点に達した。

- (2) 7年3月頃、組合の会計担当であったU執行委員が組合費等組合の積立金約900万円を着服して逃亡した。このため、当時の組合執行部は、Uの所在を探したり、同人の親族に返済方を折衝した。しかし、何ら事態の解決に至らなかったため、組合は、同年7月19日に臨時大会を開催して現執行委員は引責辞任して新執行体制を確立する方針を打ち出すとともに、7月18日、大井警察署に対し、Uを業務上横領罪に該当するとして告訴した。

この間、数名の組合員が、個人的にY 1 社長に対し、自分たちの積み立てた金が戻ってこないということは甚だ困るので、社長の力でなんとか解決してほしいと要請した。

- (3) 同年7月19日、組合は、新執行体制確立のための臨時大会を開き、執行委員長にX 1（新任、以下「X 1 委員長」または単に「X 1」という。）を、副執行委員長にX 6（前執行委員、以下「X 6 副委員長」という。）を、書記長にX 3（新任、以下「X 3 書記長」または単に「X 3」という。）を、会計担当執行委員にX 2（新任、以下「X 2 執行委員」または単に「X 2」という。）を、会計監査にX 7（新任、以下「X 7 会計監査」という。）をそれぞれ選出し、さらに、規約には定められていないが、相談役としてX 4 前委員長を選出した。そして、翌20日、組合は、会社に対し新役員の届け出を文書で行った。
- (4) これについて、当委員会の審査手続きにおける会社側申請証人Y 4 取締役（同人は、3年9月、Y 1 社長自身の呼びかけで社長秘書として入社し、後記のとおり、7年8月9日、会社の取締役に就任した。以下「Y 4 取締役」または単に「Y 4」という。）の証言によれば、Y 1 社長は、以下の理由から、組合の新執行部には依然としてX 4 前委員長の支配力が及んでおり、したがって、組合の実態は以前と変わらないと考えに至った。

すなわち、①会社の従業員でもある者から預かった組合費等を横領した問題で、従業員に多大の迷惑をかけたX 4 前委員長が意味不明の相談役として残留していることは解せない、②副委員長X 6 は、X 4 前委員長の配下といわれている者である。③X 1 委員長は、入社前に東京の西部地区で労働組合の法規対策関係の活動をし、そのとき東京の南部地区で活動していたX 4 前委員長とは親密な関係にある、④さらにX 1 委員長は、X 4 前委員長から厳しい状況にあるので助けてくれと言われて入社した経緯がある、などである。

そして、Y 1 社長は、組合の実態が以前と変わらないのは、自分とは不仲となっているY 2 副社長とその腹心のY 3 常務とが、両名と意を通ずるX 4 前委員長の支配力を組合内に温存することを意図したものであ

るに相違ないとも考えた。

- (5) 同月29日、Y 1 社長は、組合との折衝を、Y 3 常務に代えて社長秘書であるY 4に行わせることとした。そして、同日、Y 1 社長は、Y 4 に対し、組合が組合費等の横領問題についてどのような見解をもっているのか、これを組合に質すよう命じた。そこで、Y 4 は、X 1 委員長に対し、①前委員長の責任問題について、②新役員の選出経過について、③組合費等横領問題の解決方向について、それぞれ見解を求めた。

他方、Y 1 社長は、同日頃、Y 2 副社長とY 3 常務とを退任させ、8月9日、Y 4 を取締役役に就任させた。

- (6) 同年8月7日、組合は、Y 4 に対し、会社の上記申入れに対する回答文書をY 1 社長に直接手渡したいと申し出たところ、Y 4 は同月10日を指定した。

なお、この回答文書には、①前委員長の責任については、毎月1万円を今後5年間組合に納入することを7月19日の臨時大会で決定した、②新役員は、7月19日の臨時大会において組合員の総意に基づいて選出した、③組合費等横領問題の解決方向については、財政再建委員会で個々の被害額を調査した上で、執行委員会に報告し、その内容を認定して定期大会に諮り、全被害者の救済を行うと記載してあった。

- (7) 同月10日、組合は上記回答文書をY 1 社長に手渡すため待機していたところ、取締役役に就任したY 4 からY 1 社長は多忙で会えないと告げられた。そのため、組合は、同月14日に上記回答文書をY 4 取締役役に手渡した。

- (8) 同月18日、Y 4 取締役は、上記回答文書を組合に返却した。その理由は、上記回答文書の中にある「なお、当日（組合の臨時大会が開催された7月19日）朝、労務担当Y 4 氏より、（X 1 委員長に対し）『立候補するな』との言動を聞いた事も併記しております。」との記載は事実と相違しており、この部分の訂正ないし削除がなければY 4 取締役としては受け取れないというものであった。

#### 4 「親交会」について

前記1、(3)で認定したとおり、会社には「親交会」と称する団体がある。この親交会はY 1 社長が設立し、同会には会社の管理職も加入している。

親交会は、会則第4条で、その目的を「大井交通株式会社の労使共通の利益を企画し、会員相互の意思の疎通と苦情を処理し、もって親睦・融和を図ること」にあるとしている。

そして、同じく会則第22条で、同会への加入資格について「本会員の資格は、大井交通株式会社の従業員とし、本雇用の日より資格を取得し、本会の目的に同意して、所定の手続をした後に会員となる。入会希望者で他の団体もしくは組合に加入している者は入会を認めない」と定めている。また、会則第27条には、親交会からの除名事由が列挙されており、そのひとつとして「本会員にして他の組合に加入した者は、会員より除名する」

ことが挙げられている。

次に、親交会の実態をみると、当委員会の審査手続きにおける会社側証人Y4取締役の証言によれば、親交会と会社との間で、従業員の賃金に関する取決めも行われていることが明らかである。

#### 5 組合役員選挙に関するY4の発言

- (1) 前記臨時大会に先立つ7年7月9日、X2は、Y4に対し、Y3常務から、あなたはまじめだから7月19日に予定されている臨時大会で、新執行部の会計担当執行委員に就任してほしいとされているがどうしたらよいか、と言って相談を持ちかけた。

これに対して、Y4は、本人自身の問題であり、会社側がとやかくいう立場にないと返答した。

同日、X3も、Y4に対し、X2と同様、Y3常務から新執行部の書記長就任を要請されているとして、相談を持ちかけた。これに対して、Y4は、本人自身および組合の問題であり、慎重に対処しなさいと返答した。

- (2) 組合臨時大会当日の同年7月19日午前9時頃、Y4は、会社の事務所の前を通りかかったX1を手招きして呼び、X2とX3が組合の新役員就任について悩んでいるから、そういった状況についてわかったうえでよく判断しなさいと言った。

これに対して、X1は、組合の人事は組合が決めることだ、と言って臨時大会の会場に向かった。

#### 6 「常会」でのY1社長発言

- (1) 会社における乗務員の勤務時間は、早番については、午前7時半出勤、同8時出庫、翌朝午前2時帰庫、同2時半作業終了であり、遅番については、午前11時半出勤、午前0時出庫、翌朝午前6時帰庫、同6時半作業終了となっている。そのため、会社の毎月の給料支給日は、27日と28日の二日間にわたっており、この二日間の午前9時30分から約30分間ないし1時間にわたり「常会」が行われている。

「常会」とは、乗務員に対する教育を行うのみならず業務上の指示を伝達する場であり、監督官庁である陸運局も監査項目の対象としてその実施を指導しているもので、本件会社では、始めに、主としてY1社長が乗務員の心構えや接客の基本に関する話をし、その後、事故係、運行係および教育担当者から順次、保安、接客、安全に関する伝達や教育を行っている。

そして、この「常会」には、通常、明け番に当たる乗務員が出席することとなっているが、その出席率は7割から9割の間である。常会への出席については、会社では就業時間外の参加という取扱いをしており、賃金は支払っていない。また、乗務員が常会に欠席してもそのこと自体に対し会社は始末書の提出を求めたり懲戒処分を行うなどのことはせず、欠席者にはその都度個別的に、運行管理者またはその補助者から常会の

内容を伝えている。

- (2) 7年7月28日の常会において、Y1社長は、「(組合は)泥棒団体。」とか「泥棒団体三役、これを首にしなきゃならん。」などと発言した。
- (3) 同年8月27日の常会において、Y1社長は、会社が親交会と新賃金協定を締結した旨報告した後、「組合じゃなくて、無責任団体だね。」とか、「(前記組合役員の組合費等横領問題をとらえて)前の執行部が現金を返してくれるのか、くれないのか、うちの職場を利用して、詐欺、泥棒、横領しちゃあいけません、詐欺、横領した人間の執行部はなくなって、新しい純粹の組合が出来てくれること、私がお願いする訳です。」とか、「うちは、まだ組合として認めることは出来ない。」、また、「ひとつ言える事は、(組合は)詐欺団体。」、「借金組合労働組合ってあるか。」とか、「無実な人間を騙して、金を取って横領する団体を作るんじゃないの。」などと発言した。
- (4) 同年9月28日の常会において、Y1社長は、「うちはいま組合がないから、親交会として一本やっとするし、中立もあるからね。組合を会社は作っちゃいかんというんじゃないですよ。泥棒組合作っちゃいかん、ね。うちの従業員にそういう詐欺行為をやって、金をとって飲み食いするような組合は認めることはできない。」などと発言した。
- (5) なお、本件申立て後の同年10月28日の常会において、Y1社長は、「この建物は会社の許可なしじゃ使うことできません。これを簡単に言えば差別だって言うかも知れません。そのかわり、労働組合の事務所は(貸して)あ(る)んです。X4の泥棒親分に聞いてみなさい。従業員(や)この建物を利用して金をだましとったから、私は泥棒というんです。その金をすなおに返して、上部の執行部は全員やめて行くこと。」などと発言し、さらに途中から常会の会場に現れた従業員に向かって、「社長の挨拶が終わったあとだったら、だめですよ、1回や2回いいけども、3回やったら始末書の対象になりますよ。・・・やくざ、タカリ屋は意識的にこの常会にも参加しない、こういう連中は処罰しますよ。」などとも発言した。

#### 7 組合費等7費目についての「チェックオフ」の中止

組合と会社との間には、書面による協定は存在しないが、事実上の合意により、20年近くにわたり、組合費(本件申立て当時月額3,200円)、組合闘争資金一斉積立金(同月額1,000円)、任意退職金一斉積立金(同月額4,000円)、旅行積立金(同月額2,000円)、全国労働者共済生活協同組合(以下「全労済」という。)の団体保険料(一口520円)、東京労働金庫(以下「労金」という。)の貸付の返済金および首都高速道路の高速券購入費の7費目について「チェックオフ」が行われていた(ちなみに、本件当事者間においては、これら7費目についての賃金からの控除を、一括して「チェックオフ」と呼んでいる。)

ところが、会社は、7年7月27日および同月28日から、組合費、組合闘

争資金一斉積立金および任意退職金一斉積立金の「チェックオフ」を組合と何ら協議することもなく、一方的な通告により中止し、さらに、8月27日および同月28日からは、旅行積立金、全労済の団体保険料、労金の貸付の返済金および首都高速道路の高速券購入費の「チェックオフ」も中止するなど、すべての「チェックオフ」を中止した。

ちなみに、首都高速道路の高速券購入費の「チェックオフ」は、以下のような仕組みのもとに行われている。

- ① 組合は、高速券を市中の安売り店から100枚単位・単価555円で購入している。
- ② 組合員は、これを組合から単価650円で購入しているが、その場での現金支払いは行わない。
- ③ 組合は、月毎に、各組合員の高速券購入枚数を集計し、これを会社の経理担当者に連絡する。
- ④ 会社は、各組合員の賃金から、650円に高速券購入枚数を乗じた金額を控除し、後日、これを組合に引き渡す。

なお、タクシー乗務員である組合員は、乗客が支払う首都高速直路料金700円と組合から購入する高速券の価額650円との差額50円を得ている。また、組合は、市中の安売り店からの購入価額と組合員への販売価額との差額を組合の福利厚生活動の資金等に充当している。

一方、会社は、上記のとおり組合に対しては「チェックオフ」を中止した後も、少なくとも親交会の会費については継続して「チェックオフ」を行っている。

## 8 X1委員長に対する乗務停止

(1) 7年8月27日、当日が公休日であったX1委員長は、7月19日の組合臨時大会に参加してくれた申立外盈進自動車労働組合に対する答礼として同組合の定期大会に9時半から出席した。その後10時半頃、同人は会社に赴き組合費の徴収を行った。

同日午後、X1委員長は、会社のY5運行課長（以下「Y5課長」という。）に対し給料の支給を求めた。これに対し、Y5課長は、会社と親交会とは新賃金について調印したことおよび当日の常会の内容を説明のうえ、新賃金をX1委員長に支給した。

翌28日、遅番勤務であるX1委員長は、通常通り午後0時に出庫し、翌29日朝に帰庫した。こうして、X1委員長は8月の常会には出席しなかった。

(2) 同月29日、帰庫したX1委員長が納金業務を行っていたところ、Y4取締役が同委員長に対し、常会の欠席理由を尋ねた。これに対し、X1委員長は、組合の挨拶回りに行って常会に出られなかったが、そんなことを会社に報告する必要はない、会社は自分を無視しているから、自分も会社を無視する、などと言った。

これに対して、Y4取締役は、そういう重大な発言をしてもいいのか、

乗務員としての常識を疑う、参加できないなら事前に連絡すべきではないかと言って、X 1 委員長に事前連絡ができなかったことに関する「始末書」の提出を求めた。しかし、X 1 委員長は、会社が不誠意だからその必要はないと言って、これを拒否した。

- (3) 同月30日、出番のため出勤したX 1 委員長は、運行窓口で乗務に必要な日報の引渡しを求めたところ、対応したY 6 事務員は、Y 4 取締役から、X 1 委員長が会社の求める文書を提出しなければ、同人を乗務させないよう指示されている旨を告げた。これに対しX 1 委員長が上記文書の提出を拒否したところ、日報の引渡しがなされず、当日以降21乗務日（8月30日、9月2日、4日、8日、10日、13日、15日、18日、20日、23日、26日、28日、翌10月1日、3日、7日、9日、12日、14日、17日、19日、21日）にわたり乗務停止措置を受け、下車勤務も命じられなかった。

なお、X 1 委員長に対する本件乗務停止措置以前において、反抗的態度があった乗務員に対して会社が文書の提出を求めたことはあったが、本人が反省していると会社が認めた場合には文書の提出がなくとも乗務させており、また、会社が常会欠席自体を理由に乗務員に乗務停止措置をした例もなかった。

ちなみに、会社の乗務員の月例賃金は、乗務時間に応じて賃金が増減することとなっている。

また、会社は、X 1 委員長に対し、乗務停止措置の根拠を明示しなかったが、その後、同委員長、X 2 執行委員およびX 3 書記長の3名が会社を相手方として賃金仮払仮処分を申し立てたところ、その審尋期日である7年10月31日に会社が東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提出した準備書面においてはじめてその根拠として就業規則第8条（会社は、従業員が次の各号の一に該当すると認めるときは、事業場への入場、または就業を禁止し、退場させる。）の第4号（風紀・秩序をみだし、またはみだそうとしたとき。）の適用を主張した。なお、この書面においては、前記乗務停止措置の理由となった文書の未提出について、同文書の提出が懲戒処分に直接結びつくものではないことも付記されている。

## 9 X 2 執行委員およびX 3 書記長に対する乗務停止と高速券の処理報告要求問題

- (1) 組合が7年7月18日に大井警察署に組合費等横領問題に関してUを告訴したことを契機に、同署の捜査が始まり、会社の関係者も事情聴取を受けた。この状況下で、従来から協定のないまま「チェックオフ」が行われていた事実が表面化した。

そして、組合が高速券を組合員に販売し、組合員の高速券の購入代金についても会社が「チェックオフ」を行っていたことを初めて知ったY 1 社長は、経理担当のY 2 副社長にその理由や横領事件との関連について確認しようとしたが、同副社長はこれに応じなかった。



そこで、Y 1 社長は、9 月12日、Y 4 取締役に対し、組合の新執行部で会計担当となった X 2 執行委員に、高速券の取扱いについて事情を聴くことを命じた。

- (2) 同年 9 月12日、Y 4 取締役は、X 2 執行委員に対し、会社も組合費等横領事件の捜査に巻き込まれているので、「チェックオフ」の対象となっていた高速券について、組合ではどのような処理をしていたか教えてほしいと言って、高速券の仕入れ先や販売方法を尋ねた。

これに対して、X 2 執行委員は、考えておきますと答えた。そこで、Y 4 取締役は同月15日に再度高速券の件について尋ねたところ、同執行委員は、初めは躊躇していたが、最終的にはわかりましたと答え、翌日に書面を提出することについてもわかりましたと答えた。

- (3) 同月16日、午前 7 時半頃、出番のため出勤した X 2 執行委員が運行窓口で日報を求めたところ、その場に居合わせた Y 4 取締役は、X 2 執行委員に対し高速券の処理に関する報告書の提出を求めた。

しかし、X 2 執行委員がこれを拒否した。そこで、Y 4 取締役は同執行委員に前日までの約束はどうなったかと言ったが、同人はそんなものは出せないと答えた。そのため、Y 4 取締役は X 2 執行委員に日報を渡そうとせず押し問答となった。そこへ X 8 執行委員（以下「X 8 執行委員」という。）や X 3 書記長ら数名が加わり、Y 4 取締役に対し、X 2 執行委員を乗務させるよう働きかけ、約15分間騒然となった。

そこで、Y 4 取締役は、X 8 執行委員と X 3 書記長に対して、事実経過を知らずに一方的に抗議するのはおかしい、就業時間中だから仕事につくようにと注意したが、X 3 書記長は、Y 4 取締役に対し、人の心を持たない人とは話もできないと反論した。

一方、X 2 執行委員に対しては、Y 4 取締役は会社の求めた高速券の処理に関する報告書の提出がないとの理由で日報を渡さなかった。このため、結局、X 2 執行委員は乗務することができなかった。そして、X 2 執行委員は、当日以降14乗務日（9 月16日、20日、22日、25日、27日、30日、翌10月 2 日、4 日、6 日、8 日、11日、13日、16日、18日）にわたり乗務停止措置を受け、下車勤務も命じられなかった。

また、会社は、X 2 執行委員に対する乗務停止措置の根拠を明示しなかったが、その後、前記 8、(3)のとおり、X 2 執行委員ら 3 名が申し立てた仮処分事件の審尋期日である 7 年10月31日に会社が東京地裁に提出した準備書面においてはじめてその根拠として就業規則第 8 条(会社は、従業員が次の各号の一に該当すると認めるときは、事業場への入場、または就業を禁止し、退場させる。)の第 4 号(風紀・秩序をみだし、またはみだそうとしたとき。)の適用を主張した。

- (4) 同年 9 月18日、Y 4 取締役は、出社した X 3 書記長および X 8 執行委員に対し、同月16日の窓口での両人の行為は業務妨害であり、さらに、X 3 書記長は上司に対し暴言を吐いたとして、両人に対し始末書の提出

を求めた。

これに対して、X 3 書記長は、その提出を拒否した。このため、同書記長は、当日以降13乗務日（9月18日、21日、23日、27日、29日、翌10月2日、4日、7日、9日、13日、15日、18日、20日）にわたり乗務停止措置を受け、下車勤務も命じられなかった。

一方、X 8 執行委員は、始末書の提出を約したことから、18日の乗務を許され、翌19日には、「何も知らない私が口出しして問題を大きくしたことについて申し訳ありませんでした」と記載した始末書を提出し、後日組合を脱退した。

また、会社は、X 3 書記長に対する乗務停止措置の根拠を明示しなかったが、その後、前記 8、(3)のとおり、X 3 書記長ら 3 名が申し立てた仮処分事件の審尋期日である 7 年10月31日に会社が東京地裁に提出した準備書面において、はじめてその根拠として就業規則第97条（違反者に対し、就業を停止するなど、就業を制限することがある。）の適用を主張した。この条項の適用について、会社は、X 3 の業務妨害行為と上司に対する暴言が懲戒処分事由を定めた就業規則第102条第 4 号（業務上の指示命令に従わないとき。）および同第103条（業務上の指示、命令に不当に反抗して事業場の秩序をみだしたとき。）に該当する疑いが濃厚であり、懲戒処分の必要があると判断したため、懲戒処分の程度を決定する資料として弁明の機会を与え且つ反省の書面を提出させることとし、懲戒処分前の乗務停止として就業規則第97条を適用して書面提出と乗務停止を言い渡したものであるとの理由をあげている。

#### 10 団体交渉の拒否

- (1) 7 年 8 月23日、組合は、会社の Y 5 課長に対し、7 年度の賃金改定と「チェックオフ」に関する団体交渉の申入書を手渡した。

しかし、Y 5 課長は、Y 1 社長から担当役員を通さずに申入書を持参したことを叱責されたため、翌24日、X 1 委員長に対し、社長に怒られたとあって上記申入書を返却し、結局、会社は団体交渉に応じなかった。

- (2) 前記臨時大会から約 1 か半月後の 9 月 8 日、組合は定期大会を開き、改めて役員を選出を行った。

その結果、執行委員長には X 1 が留任し、副執行委員長には X 9（以下「X 9 副委員長」という。）が新たに就任し、書記長には X 3 が留任し、執行委員には X 2 が留任したほか前記 X 8 および X 10 が新たに加わり 3 名となり、会計監査には X 6 前副委員長と X 11 の 2 名が就任した。そして、X 4 相談役と X 7 会計監査の両名は退任した。

- (3) 同月 9 日、組合は、会社に対し、X 1 委員長の乗務停止に関する件の団体交渉の申入書と 9 月 8 日の定期大会で選出された新役員の届出書を渡そうとしたが、応対した Y 4 取締役は、この団体交渉の議題は委員長自身の問題であり始末書の提出があれば乗務させるのであるから交渉の必要性がないのではないかと行って受取りを拒否した。そこで、組合は、

同月16日、会社に対し、内容証明郵便で上記団体交渉の申入れと新役員の届出を行ったが、会社は何ら応答しなかった。

- (4) 同年10月18日、組合は、会社に対し、7年度の賃金改定に関する団体交渉の申入れを行ったが、会社は賃金改定については既に実施済みのことであるといつてこれに応じなかった。
- (5) そこで、組合は、同月25日、前記2、(1)ないし(3)を請求する救済内容とする本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (6) なお、本件申立て後、組合は10月30日付、11月1日付、同月4日付および同月7日付で7年度の賃金改定に関する団体交渉を申し入れたが、会社はこれらをすべて拒否した。
- (7) 8年2月23日、会社は、本件審査手続きにおける当委員会の勧奨もあって、組合に対し、団体交渉に応ずる用意のある旨の申入れを行った。しかし、会社の団体交渉担当者は7年10月に入社した権限の明らかでないY7総務であった。

これに対して、組合は、Y7総務の権限に疑問をもちながらも、新執行部となってから一度も団体交渉を行ったことがないことから、ともかく団体交渉を行うこととした。そして、組合は、会社に対し、当該労使紛争の解決を目的に組織した「大井交通労組対策会議」（以下「対策会議」という。）と会社との「対角線交渉」を行いたいと要求した。

ちなみに対策会議は、7年9月に発足し、その役員は自交総連東京地連のX12副委員長、同X13書記局次長、南部ハイタク共闘会議のX14議長、同X15副議長、同X16事務局長、同X17監事、同X18監事、同X19監事、組合のX1委員長、同X9副委員長、同X3書記長および同X2執行委員の12名で構成されている。

- (8) 同年3月6日、会社は組合の要求する「対角線交渉」を受け入れ、①正常な労使関係を求める件、②東京地裁の判決や当委員会の命令を求めることなく労使による解決を求める件を議題とする団体交渉が行われた。その席上、会社は、①については今後も単組と話し合っていく、②についてはコメントできないと回答した。

なお、出席者は、組合側が「対策会議」の12名であったのに対し、会社側はY7総務のみであった。

- (9) 同月12日、会社と組合とは、組合が2月29日に提出していた8年春闘統一要求についての団体交渉を行った。組合の出席者はX1委員長、X9副委員長、X3書記長およびX2執行委員の4名であったのに対し、会社の出席者はY7総務のみであった。席上、Y7総務は、組合との話し合いについては会社が親交会と協定を締結した後になると発言し、何ら具体的な合意はみられなかった。
- (10) 同月25日、会社と組合とは、8年職場要求について団体交渉を行った。組合の出席者は、X1委員長、X3書記長およびX2執行委員の3名に対し、会社は、この日もY7総務のみであった。席上、Y7総務は、組

合からの要求に関しては社長に進言できる時期ではないと発言し、この日も何ら具体的な合意は見られなかった。

- (11) 翌4月16日、会社と組合とは前回と同じ出席者で引き続き団体交渉を行ったが、会社から何らの回答もなく、組合の抗議のもとに終了した。そして、5月にはY7総務が退職し、以後、団体交渉は行われていない。

## 11 会社施設の利用

- (1) 組合は、3年11月までは、定期大会等で会社の施設（2階ホールその他）を使用していた。しかし、その後、Y1社長は、組合に対して、組合事務所を貸与していることを理由に、会社施設の利用を許可しない方針をとった。そのため、組合は、翌年からの定期大会等は社外の施設（南大井文化センター等）を使用するようになった。

ちなみに、会社が組合に貸与している組合事務所は、会社から約1キロメートル離れた会社所有の貸駐車場内であって、屋根付車庫を兼ねた建物であり、床面積は11.89平方メートル（約3.6坪）である。

- (2) 組合のX3書記長は、X1委員長ら役員3名が乗務停止措置を会社から受けていることについて組合員に報告するため、7年10月12日、Y4取締役に対し、同月18日に会社の2階ホールを組合の全員集会の会場として使用させてほしいとして、使用許可願を提出した。

しかし、Y4取締役は、X3書記長に対し、こんなものは受け取れない、と言ってその受取りを拒否した。これに対し、X3書記長は特に抗議することもなく、使用許可願を持ち帰った。その後、組合が、会社施設の使用に関し、団体交渉申入れ等を行った形跡は窺えない。

## 第2 判断

### 1 却下を求める主張について

- (1) 被申立人の主張

請求する救済の内容は、全く具体性に欠け不適法であるから、本案審理に入るまでもなく、却下すべきである。

第1項については、このようなことは救済命令がなくても、もともと違法であって許されないのは当然である。問題は、会社施設の利用拒否が仮にあったとしても、それが、申立人組合に属していることを理由にするものであるかどうかであって、抽象的に上記の救済命令を出すことは法的に無意味であるばかりか、実務的にみても、その命令によって何も紛争は解決しないのであるから、何の実益もないことに帰するのである。

第2項も抽象的一般的には、使用者が労働組合との団体交渉に誠意をもって応じなければならないのは救済命令を待つまでもなく法的な義務であり、そのことを改めて再確認するような命令は意味をなさない。使用者に団体交渉の拒否があるのであれば、その具体的な使用者の行為ないし態様を特定して、作為または不作為を命ずるのであれば格別、そうでない抽象的な命令は実務的にも空疎である。

第3項も同様であり、求められている命令の内容は法的に既に禁止済みのことであって、使用者の行ったどのような行為が「組合への誹謗中傷」、「役員選挙にあたり候補者人事への介入」などに当たるのかが、特定されなくて、将来に向けてこのような命令を出しても何の解決にもならないのである。

以上のとおりであるから、本件救済命令申立てはこのままでは不適法であり、却下を免れない。

## (2) 当委員会の判断

本件の請求する救済内容は、一見確かに抽象的に将来にわたる命令を求めているように見える。そして、組合は、却下を求める会社の主張に対して反論を行ってはいない。しかしながら、救済申立書によれば、組合は、「不当労働行為を構成する具体的事実」を特定して主張しており、さらに、その後の準備書面(1)ないし(4)においても、この点を詳述しているから、それらの各事項について、審理を受けることを望んでいることが明らかである。また、会社は、7年12月6日付答弁書において、本件救済申立てに対し、もっぱら却下すべきことを求めつつ、その後の8年2月2日付準備書面(1)においては、組合の主張する「不当労働行為を構成する具体的事実」に対し、逐一、その認否および反論を行っており、事実上組合の主張を全面的に争う構えを示していることもまた明らかである。

一方、労働委員会規則第32条第2項第4号は、救済申立書に「請求する救済の内容」を記載しなければならないことを定めているけれども、それは、労働委員会が当該事案について不当労働行為が成立すると判断した場合、いかなる救済を与えることが妥当かを検討する際の一応の目安であると解されている。そして、労働委員会には個々の事案に応じた具体的妥当な救済方法を決定する広範な裁量権が与えられているところであり、また、救済に際して、使用者が、不当労働行為が成立するとされた行為と同種の行為を将来も反復するおそれがあると判断した場合は、将来にわたる命令を発することができることも疑いない。

そうすると、組合の「請求する救済の内容」に対し、労働委員会がいかなる救済を命ずるかが問題となりこそすれ、組合の請求する救済の内容が具体性に欠けているからといって、その一事を以て本件申立てを却下しなければならない理由は乏しいものといわざるを得ない。よって、会社の主張は採用することができない。

なお、付言するに、申立人は、被申立人が「請求する救済の内容」に関する指摘をしたことに対して、何らの反論も行わなかった。しかし、「請求する救済の内容」とは、前記のとおり一応の目安とはいいながら、長年の労働委員会実務において、申立人は「請求する救済の内容」と題して、使用者に具体的作為・不作為を求める趣旨を記載してきたのである。その理由は、これが不当労働行為を構成する具体的事実にして労

働委員会が発する救済命令についての申立人の意見であって、労働委員会の審査手続上重要な参考資料であること、また、救済命令の主文は、労働組合法第28条の刑罰および同法第32条の過料の構成要件となっていることに照らしても申立人の意見は重要であることによる。したがって、申立人としては、救済を求める以上、本来、その内容をできる限り具体的に明示することが求められているというべきであり、申立人が被申立人の指摘にもかかわらずこのような努力を怠ったことは、甚だ遺憾であるといわざるを得ない。

## 2 組合の役員選挙に関するY4の発言

### (1) 申立人の主張

Y4が7年7月19日、X1委員長に対してなした組合役員選挙に「立候補するな。大変なことになるぞ。」との言動は、明らかな支配介入行為である。

### (2) 被申立人の主張

申立人の主張するY4の7年7月19日の発言内容は事実無根である。

### (3) 当委員会の判断

組合は、7年7月19日にY4がX1に対し組合役員選挙に「立候補するな。大変なことになるぞ。」と言ったというけれども、X1に対するY4の当日の発言内容は、前記第1、5、(2)で認定したとおりである。

このY4の発言の真意を考察するに、組合役員選挙が行われる組合臨時大会の当日に、Y4が事務所の前を通りかかったX1をわざわざ手招きしてこのような発言を行った行為は軽率であった感を免れないものの、他方、前記第1、5、(1)で認定したとおり、X2やX3が自ら相談を持ちかけており、それに対するY4の対応も節度あるものであったことをも考慮すれば、X1に対するY4の発言は、社長秘書として本件組合費等横領問題の発生にY1社長が多大の関心を示していることを知っているY4が、自らの個人的判断でX1に助言を行ったとみることが相当であり、したがって、Y4がY1社長の意を体してX1に対し立候補を思い止まらせようとしたものであったとまでみることは困難である。

したがって、Y4の発言が組合の組織運営に対する支配介入であるとする申立人の主張は採用できない。

## 3 常会でのY1社長発言

### (1) 申立人の主張

Y1社長の常会での組合および組合員に対する誹謗中傷発言は、組合費等横領問題を意識しての発言と思われるが、組合費等横領問題については、旧執行部は引責辞任しており新執行部に対してまで言及される筋合いのものではない。社長発言は、組合費等横領問題を故意に悪用した組合攻撃の一手段であり、従業員に吹き込むことによって組合の弱体化を狙ったものである。

### (2) 被申立人の主張

Y1社長の発言は、全体としてみれば組合の不祥事が従業員に大変な迷惑をかけていることを、組合問題としてではなく、従業員たる組合役員のモラルの問題として述べたに過ぎない。これを直ちに不当とするのはクリーンハンドの原則からも正しくない。

(3) 当委員会の判断

Y1社長が、組合費等横領問題に関して従業員である組合員から積み立てた金額の返済方について要請を受けた事実および会社の経理関係者が警察から事情聴取を受けた事実から、上記問題について多大の関心を示したとしても、そのこと自体は格別異とするに足りない。

しかしながら、7年7月28日、同年8月27日および同年9月28日の常会で、Y1社長は、公然と、組合を「・・・泥棒団体」、「・・・無責任団体・・・」などと呼んだほか、「うちは、まだ組合として認めることは出来ない。」とか、「うちはいま組合がないから、親交会として一本やっとするし、中立もあるから・・・」などと発言して、組合の存在を否定している(第1、6、(2)ないし(4))。そうであれば、会社が主張するような単に従業員たる組合役員のモラルの問題として述べたに過ぎないと解することはできず、組合費等横領問題に藉口した支配介入行為であると判断することが相当であるから、会社の主張は到底採用することができない。

4 組合費等7費目についての「チェックオフ」の中止

(1) 申立人の主張

会社が長年にわたる労使慣行を無視して、「チェックオフ」の一方的中止を行ったのは、組合を財政的に混乱させ弱体化させる意図の下に行われたものであり、組合の運営に対する介入である。

(2) 被申立人の主張

7年7月に組合費等横領事件が発生し、所轄の大井警察署の捜査が始まり、組合経理に関与していた会社の関係者も事情聴取を受けることとなった。これを契機に従来から協定なしに「チェックオフ」が行われていたことが表面化し、会社は「チェックオフ」を中止したものであり、組合の活動への干渉とはいえない。

(3) 当委員会の判断

本件労使間における組合費等の「チェックオフ」は、労使の書面による協定によらずして行われていたものである(第1、7)。そして、労働基準法第24条の定めにより、組合費等の「チェックオフ」を行うには、労使の書面による協定が必要であるとの会社の主張も理解できるところである。

しかしながら、組合費および組合闘争資金一斉積立金を除く5費目はさておき、こと組合費および組合闘争資金一斉積立金に関しては、①本件チェックオフは約20年近くにわたって格別何らの問題を生ずることもなく行われてきたものであるにもかかわらず、組合と何らの協議を行う

ことなく、突然一方的に中止したものであること、②親交会に対しては、その会費のチェックオフを依然として継続していること、加えて、③常会におけるY1社長の組合誹謗等の発言（第1、6、(2)ないし(4)）を併せ考えれば、本件組合費および組合闘争資金一斉積立金のチェックオフ中止の真の理由は、組合費等横領問題の発生を奇貨として、組合財政に打撃を与える意図の下に行われたものと推認せざるを得ない。

次に、組合費および組合闘争資金一斉積立金を除く、任意退職金一斉積立金等5費目の「チェックオフ（賃金控除）」については、労働基準法第24条の全面的な適用を受けるものとみざるを得ず、同法同条所定の要件を満たさない「チェックオフ（賃金控除）」を会社が一方的に廃止したとしても、この5費目については、その目的・内容等が組合費、組合闘争資金一斉積立金のようにそれ自体明確であって、組合運営に対する影響力の大きなことが明らかなものとは事情を異にし、会社のこの措置によって組合運営上いかなる不都合が生ずるかの疎明もないので、それをもって直ちに組合に対する支配介入に該るとまではいい難い。

## 5 X1委員長に対する乗務停止

### (1) 申立人の主張

会社においては、常会は勤務時間外に行われ、常会に参加しても何らかの手当が支給されるものではないから、常会への参加は労働契約上の義務ではない。また、常会へは乗務員の約三分の一は参加していない実情にある。そして、常会の欠席者に対しては運行管理者等から常会の内容が伝えられるようになっており、常会の欠席を理由に咎められることはなかった。

X1委員長の常会欠席日は同人の公休日であり、しかも、当日は共闘組合の定期大会に出席したもので正当な理由があるのみならず、常会の重要部分に関してはY5課長から伝え聞いたのであるから、常会に出席しなかったからといって何ら業務上の不都合はない。ましてや、自らの非違行為を認めることを意味する始末書を提出しなければならない理由はない。なお、Y1社長は10月28日の常会で、1回や2回の欠席では始末書の提出を求めないことを明らかにしている。その意味でも1回だけ正当な理由により常会を欠席したX1委員長に対し、本件乗務拒否を行ったことは差別的取扱いであり、同人が組合の執行委員長であることを嫌悪して行われた不利益取扱いである。

なお、会社は、X1委員長がY4取締役に対し「会社が自分を無視するから、自分も無視する。」と発言したと主張しているが、事実無根である。事實は、Y4取締役が「会社が無視しているから、お前も会社を無視するのか。」というものであった。

また、会社の挙げる乗務拒否の根拠は、事業所への入場・就業が著しく不適格な状況にある者を緊急避難的に排除する短期的応急的なものを予定しているものというべきである。したがって、1か月以上にもわた



る長期の事業所への入場または就業を禁止し続けるようなことになれば、就業規則第8条が想定している態様に該当しないのみならず、懲戒処分と異なり書面による告知、処分の理由を明示するなどの手続的保障も存在しない。そのため、懲戒処分と同等あるいはそれ以上に重い処分と同様の効果をもたらすこととなり、就業規則を蹂躪している。

(2) 被申立人の主張

常会は、陸運局の監査においてその実施が厳しくチェックされることからわかるように、タクシー会社にとっては乗務員教育の重要な機会であり、正当な理由もなくこれに参加しないとすれば乗務員としての適格性が問題となるのは当然である。

X1委員長は8月28日の常会に参加すべきところ不参加であったので、Y4取締役が翌29日、同人にその理由を尋ねたところ、「会社は自分を無視しているから、自分も会社を無視する。」という言い方で反抗してきた。これは会社の指示を無視する旨公言する重大発言であり、Y4取締役が「乗務員としての常識を疑う、参加できないのなら事前に連絡すべきではないか。」と注意したのに対しても、同人は「その必要はない。」などと頑に反抗的態度をとり続けた。Y4取締役としては乗務員教育上好ましくないと判断し「事前に連絡できなかった理由を書面を出すように。」と指示したが、同人はこれも拒否した。そこで会社は、X1委員長が反抗的言辞を繰り返す、それについての顛末書の提出も拒否する態度を貫こうとする姿勢では会社の従業員としての正常な勤務が期待できないと判断し、その姿勢を改めさせるため、就業規則第8条第4号を適用して8月30日から乗務停止とした。

この会社の措置は、X1委員長の言動と上記就業規則の趣旨に照らし適法かつ合理的であるから不当労働行為と評価することはできない。なお、ことの性質上本人の態度が改まることが確認された時点で就業（乗務）停止を解除するか、さもなければ改善の様子がないことを理由に雇用契約を解除するのが筋ということになる。今般のX1委員長については、本人から改善の姿勢は示されなかったが、さりとて通常解雇に踏み切るには躊躇されることから、一定の期間が経過した10月をもって乗務停止を解除することとした。

(3) 当委員会の判断

常会は、従業員教育のみならず業務上の指示を伝達する場でもあり、監督官庁の陸運局でもその実施を監査の対象としているとしても、会社においては就業時間外に行われ、賃金も支払っていない(第1、6、(1))。また、常会の欠席者に対しては運行管理者等から常会の内容が伝えられるようになっており、従前は、欠席者に対し、会社は何ら不利益な措置をとっていなかった(第1、6、(1))。そして、X1委員長の場合、同人の公休日であり、他方、常会当日にあたる7年8月27日、会社を訪れた同人に対し、Y5課長が常会の内容を伝えていたのであるから(第1、

8、(1))、X 1 委員長が翌日にも開かれた常会に欠席したとしても、特に不都合の行為であったとまではいえない。むしろ、それまで、常会欠席者に対し、会社の役職者が欠席理由を質した事実が特段認められないにもかかわらず、Y 4 取締役がX 1 委員長に対し、欠席理由を質した事実自体、極めて唐突なことといわなければならない。そうだとすれば、会社がX 1 委員長に「始末書」の提出を求めたことに対し、同委員長が上記文書の提出を拒んだとしても、これを同人の反抗的態度であるとみることには行き過ぎの誹りを免れず、したがって、同人を乗務停止としたことは、合理的理由を欠くものといわざるを得ない。

なお、X 1 委員長が「会社は自分を無視しているから、自分も会社を無視する。」といささか穏当を欠く発言をしたとしても、Y 4 取締役とのやりとりの中で興奮のあまり口走ったとみるのが自然であり、上記判断を左右するものではない。

そこで、X 1 委員長に対する乗務停止の真の理由を検討すると、Y 1 社長は、同人の委員長就任を問題視していたことは明らかであるから(第1、3、(4))、同人が社長の嫌悪する組合の最高責任者である執行委員長の役職に就いたことそれ自体にあったとみるのが相当であり、したがって、会社の本件措置は、同人に対し報復的色彩を帯びた措置をとることによって組合を動揺させることにあったものと判断せざるを得ない。

## 6 X 2 執行委員に対する乗務停止と組合の高速券の処理報告

### (1) 申立人の主張

Y 4 取締役が9月12日、X 2 執行委員に対し、組合における高速券の処理について問うた事実は認めるが、X 2 執行委員がその販売に関する理由書の提出要求に対して「わかりました。」とは言っておらず、高速券取扱いに関する文書提出を約束していない。

また、組合が高速券を低廉な価格で一括購入し、組合員に通常より低廉な価格で販売することにより、その差額を組合の費用に充て組合員に還元するということは組合の福利厚生活動の一環であるから、会社が敢えて高速券の購入先販売先等を聴き出そうとする行為は組合の運営に対する支配介入である。

したがって、会社がX 2 執行委員に対して同人が文書提出をしなかったことを理由とする乗務停止は、根拠が正当性を欠き、X 2 執行委員の組合活動に対する不利益取扱いである。

### (2) 被申立人の主張

警察からの事情聴取を契機に、協定なしに「チェックオフ」が行われていたことが判明したことに伴い、高速券を組合が組合員に販売しその代金を「チェックオフ」の対象にしていたことも判明した。そのため、これを初めて知ったY 1 社長は当時の経理担当のY 2 副社長にその理由やそれが今次横領事件に関連するか否か尋ねたが、Y 1 社長と不仲であるY 2 副社長は答えなかった。

そこでY 1 社長は、9月12日、Y 4 取締役の命じて新執行部の会計担当に就任したX 2 執行委員に高速券の取扱いについて事情を聴かせた。当日、Y 4 取締役は、X 2 執行委員に組合では高速券の取扱いをどうしているか説明を求めたところ、X 2 執行委員は「考えておきます。」と答えた。同月15日、Y 4 取締役がX 2 執行委員に再度説明を求めたところ初め躊躇している様子であったが、最終的には「わかりました。」と答えた。しかるにX 2 執行委員は、翌16日、前日までの態度を一変させ、文書の提出を拒否した。Y 4 取締役が「約束はどうなったか。」と言ってもX 2 執行委員は「そんなものは出せない。」とことさら無視する態度であった。このように、会社が依頼した文書の提出を一旦約束しながら、後にこれを覆し提出を拒否しただけでなくことさら上司の指示を無視する態度をとったことは、会社従業員としての適性を疑わせる行為であることは明らかである。そこで、X 2 執行委員についてはその日から約束した文書が提出され勤務態度が改まるまで乗務停止としたものである。

なお、X 2 執行委員の乗務停止を解除した理由はX 1 委員長と同様である。

また、高速券の購入・販売先を会社が聴こうとしたことは上記のとおり正当な理由があり何ら不当干渉ではない。

### (3) 当委員会の判断

① 会社のY 1 社長が、組合費等横領問題で会社の経理担当者が警察から事情聴取を受けたことを契機に高速券について「チェックオフ」が行われていることを知り、その間の事情をY 2 副社長に質したところ、同人はこれに何ら答えなかったからといって、直接的に高速券のチェックオフ事務に携わっている経理担当者にも事情を問い質すことなく、Y 4 取締役に対し、組合の会計担当執行委員になったばかりのX 2 執行委員から事情を聴くよう命じたことはいささか性急な措置であったといわざるを得ない。しかしながら、組合費や組合闘争資金積立金のチェックオフについてことさら問い質したのであればともかく、Y 1 社長が高速券についても「チェックオフ」が行われていることに奇異な感を覚え、同社長の命を受けたY 4 取締役がX 2 執行委員に対しその事情の説明を求めたとしても、そのこと自体を直ちに非難することはできないと解すべきである。したがって、これを支配介入行為に該当するとまではいえない。そして、かかる事情の説明を文書により求めたとしても上記判断を左右するものではない。

② しかしながら、そもそも本件紛議の発端は、会社経営内部での調査ができなかったことにその原因があるから、X 2 執行委員に事情の説明を求めたとしても、最終的に同人に説明を断られたのであれば、Y 4 取締役はその事実を社長に報告のうえ、さらに組合側から事情説明を求める必要があれば、組合に正式にこの点を申し入れるべきであった。しかして、Y 4 取締役は、かような手続をとることもなく、X 2 執行

委員に対し執拗に該文書を求めて、これに固執し、X2執行委員は文書提出の約束を覆し、ことさら上司の指示を無視する態度をとったと決めつけ、同執行委員を即時乗務停止措置に付し、以後もこれを反復したことは、行き過ぎた行為であったといわざるを得ない。

そこで、会社がかような行為にでた真の理由を検討すると、組合費等横領問題発生後の常会におけるY1社長の言動からみて、X2執行委員が、同社長の嫌う組合の執行部の一翼を担う役職に就いたことに対し、報復的色彩を帯びた措置をとることによって組合を動揺させることにあったものと判断せざるを得ない。

## 7 X3書記長に対する乗務停止

### (1) 申立人の主張

会社は、9月16日にX3書記長がY4取締役に対し、「お前は人間ではない。」と発言したと主張するが、X3書記長はこのような発言をしていない。X3書記長の発言内容は、「人間の心を持たない人とは話ができない。」というものである。

この発言は、X2執行委員がY4取締役に乗務を拒否されている経緯を聞いたところ、高速券の購入販売の経緯を理由書として会社に提出しなければ乗務できないことを知り、このような理由書の提出は不当労働行為に該るので、書記長として抗議したが、Y4取締役が聞き入れようとはしなかったこと、また、このままX2執行委員が乗務できなくなれば沖縄にいるX2執行委員の母親が大病で入院し、リハビリ中で費用(月約10万円)がかかる状況のもとで、大変なことになると思い、そうならないように抗議した中でのものである。決してY4取締役を侮辱したり名誉を傷つけるための発言ではない。仮にY4取締役が何らかの不快感を抱いたとしてもそれはX3書記長の言葉遣いの適切さのレベルに止まる問題である。会社はX3書記長の些細な言葉尻を捉えて始末書提出に固執したが、言葉遣いの適・不適をX3に押しつけること自体許されるものではない。

また、始末書を提出するか否かと、乗務を停止するか否かとは次元の異なる問題であり、根拠のない始末書を提出しないことを理由に乗務を拒否することは許されない。

以上から、X3書記長に対する乗務拒否は、同人が組合書記長として会社の支配介入を止めさせ、同僚を心配してY4取締役を諫めた言動を嫌悪して行われた不利益取扱いである。

また、X3書記長の言動は情状からみて重大な懲戒事由に該当するとは到底いえないし、同人を業務から暫定的に排除することを止むを得ないとするに足る理由があるとはいえず、X3書記長の言動が就業規則第97条に該当しないのは明らかである。

### (2) 被申立人の主張

X3書記長は、9月16日、Y4取締役がX2執行委員と高速券の購入

関係について話をしているうちに、X 8 外数名と共に割って入り、約15分間にわたって運行窓口で騒ぎ立て運行窓口の業務を妨害した。その際、Y 4 取締役は「事実関係を知らずして、一方的に抗議するのはおかしい。」と再三注意したが、X 3 書記長は聞き入れないばかりか、上司である Y 4 取締役に対して「お別は人間ではない。」「人間の心を持っていない。」などと聞くに耐えない暴言を吐いた。

会社としては、X 3 書記長とこれに同調した X 8 の行為について検討した結果、就業規則第102条第 4 号（業務上の指示命令に従わないとき。）ないし同第103条（業務上の指示命令に不当に反抗して事業場の秩序をみだしたとき。）に該当するので、懲戒処分の必要があると判断した。そこで懲戒処分前の就業停止を定める就業規則第97条（違反行為者に対し、・・・就業を停止するなど、就業を制限することがある）を適用して、就業を停止することとした。

以上のとおり、X 3 書記長については、就業時間中の業務妨害行為と上司への暴言による懲戒処分を前提として就業規則第97条により乗務を停止し、弁明ないし反省の書面提出を求めていたものであるが、その後本人に提出の意思がないことが明確になってきたので懲戒処分に処し、従前の乗務停止期間をこれに充当する予定であったが、組合員による東京地裁への仮処分申立て（後に取下げ）、本訴の提起と続いたことから懲戒処分の発令は当面見送ることになって現在に至っているものである。

### (3) 当委員会の判断

会社は、X 3 書記長の行為が本来懲戒処分に該当する事由として、業務妨害と上司への暴言とをあげている。

確かに、9月16日早番の出庫間際に運行窓口は、Y 4 取締役と X 2 執行委員とのやりとりに、X 3 書記長や X 8 執行委員らが加わり、約15分にわたり騒然となった（第1、9、(3)）。

また、Y 4 取締役に対する X 3 書記長の「人の心を持たない人とは話もできない。」との発言に、Y 4 取締役が著しく不快の念を抱いたことは想像するに難しくなく、穏当を欠くことは否めない。

しかしながら、会社のいう業務妨害がいかなる内容、いかなる程度のものであったかについては具体的な疎明がない。また、X 3 書記長の発言は、Y 4 取締役が X 2 執行委員に業務日報を渡そうとしないために、乗務できそうにない同執行委員をかばうため咄嗟になされたものと認められ、意図的に Y 4 取締役の人格を誹謗するためになされたものであるとまではいい難い。これらの事情を考慮すると、X 3 書記長の発言には多少の行き過ぎがあるものの、同書記長に対して会社のとった本件措置は均衡を失するものといわざるを得ない。

そこで、会社がかような行為にでた真の理由を検討すると、組合費等横領問題発生後の常会における Y 1 社長の言動からみて、X 3 書記長が、同社長の嫌う組合の執行部の中軸である書記長という要職に就いたこと

に対し、報復的色彩を帯びた措置をとることによって組合を動揺させることにあったものと判断せざるを得ない。

なお、付言するに、X3書記長は組合の要職にあることを深く自覚して、会社の役職者に対し、再び上記のような発言をすることのないよう留意すべきである。

## 8 団体交渉の拒否

### (1) 申立人の主張

会社の団体交渉拒否が何ら正当な理由のないものであることは明らかである。

### (2) 被申立人の主張

7年8月23日、9月9日および10月18日に組合から団体交渉の申入れがあったこと、会社がこれに応じていないことは認めるが、それは止むを得ざる理由があるからであって、不当労働行為を構成しない。

すなわち、①同年3月中旬から4月中旬にかけて、本件労使間で団体交渉の日時の調整を3回にわたり折衝したものの、いずれも当事者の一方の都合で実現に至らなかったものである。

また、②この間、組合員X5の乗務停止についての仮処分申立てが東京地裁に係属するという労使間の紛争があり、賃金交渉は一頓挫した格好になったことに加え、旧執行部による組合員の積立金の横領事件が表面化して社内が騒然とした状況となった。

さらに、③5月23日になって、自交総連東京地連、南部ハイタク共闘会議、大井交通労組対策会議および本件組合連名の「団体交渉申入れに関する件」と題する交渉申入れが会社になされたので、会社は、6月16日ないし17日を希望する旨を組合側に伝えた。このように、会社と組合との交渉は双方の日程の折り合いがつかないで、延び延びになっていたもので、当初から会社が団体交渉を拒否してきたというものではない。

ところが、④積立金の返済は不能といわれて組合を脱退した元組合員数名から、Y1社長宛に善処方の直訴があったことを契機に、同社長は「組合員といえども会社の従業員であり、従業員から預かった積立金を横領して迷惑をかけた旧執行部が、組合代表を名乗って交渉を求めてくるのは会社として承服しがたい」と考えるようになり、会社が直接当該組合の役員人事を問題にすることはできないとしても、上部団体に実情を訴えて適切な指導を願いたいとして、組合とのパイプを持つY3常務に社長の真意を伝達するよう命じたところである。

本件団体交渉の中断は、上記の異常事態を背景にして起きているもので、いずれ正常に復するのであるから、不当労働行為と速断することは誤りである。

### (3) 当委員会の判断

上記会社の主張のうち①については、組合も特段反論はしておらず、また③については、7年6月16日、組合側のいう「対角線交渉」が行わ

れ会社側はY 3 常務が出席したことを組合も認めている。このように組合が臨時大会を開催する7年7月以前においては、会社も団体交渉開催の努力を行っていたと認められる。

しかしながら、X 1 委員長を頂点とする組合の新執行部が構成されてからは、会社は、組合が重ねて団体交渉を申し入れているにもかかわらず、これに応じないか、権限の不明確な者を団体交渉担当者として出席させたに過ぎない。新執行部の構成がたとえY 1 社長の意に沿わないものであったとしても、これを理由として団体交渉を拒否できるものではないことは自明の理である。そして、この理は、組合費等横領問題が実際に従業員に迷惑を及ぼした事実を考慮しても左右されないものである。しかして、常会における組合無視の社長発言からすれば（第1、6、(3)および(4)、会社は少なくとも組合の新執行部構成後は、最初から誠意をもって団体交渉に応ずる意思がなかったものと判断せざるを得ない。

## 9 会社施設の利用

### (1) 申立人の主張

会社は、組合に対し、組合事務所を貸与しており、タクシー業界では勤務の関係から組合員が一堂に会することはあり得ないから組合の集会は組合事務所で不足はないと主張している。しかし、この事務所は、会社から1キロメートル離れ、かつ、極めて狭隘であり、組合の全員集会その他多数の組合員が参加する行事に使用することはできない。

また、会社は、かつては慣行として組合に対し会社施設を利用させており、現在、会社がこうした慣行に反して組合に使用させていないことは、親睦団体の親交会に使用させていることからすれば差別的不利益取扱いである。

### (2) 被申立人の主張

会社は、従前より組合に対し、組合事務所を貸与しており、交替制の乗務員が組合員であることから全員が一堂に会することが考えにくく、広さとしては十分である。

また、親交会に施設利用を認めたことがあるのは事実であるが、親交会は会社の管理職を含め多数の従業員が参加する親睦団体であり、これを組合と対置するものとして比較することは、そもそも前提において間違っているというべきであり、親交会は組合事務所に当たる専用の施設を与えられておらず、会社施設を利用する必然性・必要性が認められるのであるから、いずれの面からみても組合の主張は理由がない。

なお、使用許可願いは本件申立ての2週間前に提出されたもので、それ以前の約1年前についてはなかったものであって、会社から断われたという実績作りを目的とするとか思われず、本件救済申立てのための証拠作りの意図をもってなされた疑いが濃厚である。

### (3) 当委員会の判断

組合が主張するように、全員集会を行うには、組合事務所では面積か

らみれば狭隘であることが認められ、会社施設を利用しようとしたことは理解できなくはない。

しかし、前記第1、11で認定したとおり、3年11月以降、会社は組合に対し、会社施設の利用を認めていない。また、組合も7年の7月19日の臨時大会および9月8日の定期大会を行うにあたり、会社施設を使用しようとして使用許可願を提出したとの事実は認められない。

このような一連の経過の中で、組合は、7年10月12日、突如、会社施設の使用許可願を提出したものであり、会社が使用許可願の受取りを拒否したのに対して格別抗議することもなく、その後、これに関し、団体交渉申入れ等も行っていないのであるから、組合が会社施設を使用しなければならない差し迫った必要性があったとまでは認められない。

また、本件においては、会社は、組合の申し出があれば会社施設の使用を許可しなければならない特段の事情も見出し難いから、組合の提出した本件使用許可願の受取りを拒否したからといって、組合の組織運営に支配介入したとまではいえない。

## 10 救済の方法

### (1) 乗務停止について

組合は、X1委員長、X2執行委員、X3書記長らに対する会社による本件乗務停止措置について、「請求する救済の内容」においては将来にわたる不作為を求めているものの、実際には、現実になされた措置をなかったものとして取り扱い、かつ、その被った経済的損失の補填を求めていると解される。そして労働委員会は、前述のとおり救済の方法に関して広範な裁量権を与えられているのであるから、組合が明らかに求めている救済を命ずるとか、請求する救済の内容の趣旨に反する救済を命ずるものでないかぎり、具体的事案に即した現実的に妥当な救済を命ずることができるものである。そこで、本件においては、これらの事情を勘案して、会社に対し、主文のとおり積極的な是正措置を命ずることとする。

### (2) 団体交渉について

「7年の賃金改定に関する団体交渉」については、会社が組合と交渉もせず一方的に実施したことは問題であるが、会社が親交会と新賃金を取り決めたことに対し、これを聞かされたX1委員長は特には異議を留めておらず、また、同年の賃金改定は実施されてからすでに2年有余を経過しており、改めて団体交渉を命ずる必要性に乏しいので主文の程度に止めるのが相当である。

また、「X1委員長の乗務停止に関する団体交渉」については、会社に対し、上記のと通りの救済を命じたので、改めて団体交渉を命ずる必要性に乏しいと解されるから主文の程度に止めるのが相当である。

さらに、「組合費および組合闘争資金一斉積立金のチェックオフに関する団体交渉」については、主文の程度に止めることとする。



### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、①会社が、X1 委員長に対し平成7年8月30日から同年10月21日まで、X2 執行委員に対して同年9月16日から同年10月18日まで、およびX3 書記長に対して同年9月18日から同年10月20日まで、それぞれ乗務を停止したことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。また、②会社が、7年8月23日、同年9月9日および同年10月18日付で組合の申し入れた各団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。さらに、③7年7月28日、同年8月27日および同年9月28日の常会でY1 社長が組合を誹謗中傷する発言をしたこと、7年7月から会社が組合費および組合闘争資金一斉積立金のチェックオフを中止したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当するが、7年7月19日に会社のY4が組合のX1 委員長に対し組合役員への立候補に関する発言をしたこと、7年10月12日に組合力1ら申し出のあった会社施設の使用を会社が許可しなかったこと、Y4 取締役が7年9月12日、同月15日および同月16日にわたり、X2 執行委員に対し、高速券の処理について説明を求めたこと自体および任意退職金一斉積立金、旅行積立金、全労済の団体保険料、労金の貸付の返済金、首都高速道路の高速券購入費の各「チェックオフ（賃金控除）」を中止したことは、同法同条第3号に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成10年6月16日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野 威 ⑩