

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合田辺支部南部タクシー分会

被申立人 合名会社南部タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成11年7月17日及び同年同月21日に文書で申し入れた団体交渉に、速やかに、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員X2を平成11年8月21日付けでパートタイマーとして雇用したものと取り扱い、その雇用条件について、申立人と誠実に協議しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員X2に対し、平成11年8月21日以降職場復帰する日までの間に同人がパートタイマーとして雇用されていたとすれば受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人合名会社南部タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置くとともに、和歌山県田辺市に営業所（以下「田辺営業所」という。）を有し、一般乗用旅客自動車運送業を営んでいる。そして、本件審問終結時の従業員数は、17名である。

会社の代表社員は、Y1（以下「Y1」という。）であり、主に田辺営業所の業務を取り仕切っている。一方、本社の業務は、Y2（以下「Y2」という。）が取り仕切っている。

- (2) 申立人全日本建設交運一般労働組合田辺支部南部タクシー分会（申立時の名称は、全日本運輸一般労働組合田辺支部南部タクシー分会であったが、上部団体の組織合同に伴い、平成11年10月17日名称変更した。以下、「分会」という。）は、平成11年7月17日に結成された労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は、3名である。

この3名とは、田辺営業所の乗務員であるX1（以下「X1」という。）、同じくX3（以下「X3」という。）及び分会結成当時田辺営業所で配車係として勤務していたX2（以下「X2」という。）であり、X1が分会長を務めている。

- (3) 申立外南部タクシー労働組合（以下「従前の組合」という。）は、平成10年10月1日に結成された労働組合である。X1、X3及びX2の3名

は、分会を結成する前、従前の組合に加入していた。

代表者は、委員長代行という職名（委員長は存在しなかった。）で呼ばれており、Z 1（以下「Z 1」という。）が務めていた。

そして、X 1が副委員長を、また、田辺営業所の乗務員であるZ 3（以下「Z 3」という。）が書記長を務めていた。

2 田辺営業所における配車業務の勤務体制

X 2が解雇されるまでの田辺営業所における配車業務の勤務体制についてみると、午前中はY 1が、午後0時から午後5時まではパートタイマーのZ 2が、そして、午後5時から翌日午前2時まではX 2が担当していた。

3 分会結成に至るまでの経緯

(1) 平成11年1月20日、従前の組合は、会社に対し、以下の要求を記載した文書（以下「1・20要求書」という。）により、同年3月1日を回答期限として、労働条件に関する要求を行った。

- ① 現行55%（賃金50%臨給5%）を57%（賃金54%臨給3%）他社並にする事。
- ② 事務所（センター）に電話のあったお客様及び今後利用していただけるとおっしゃるお客様に電話代として10円の入れた（社名入）袋を用意する事。（利用拡大＝営業の拡大につながる。）
- ③ 定年制について現行60才であるが、65才まで引き上げる事。（年金支給が65才となっている事と各企業も延長している。）
- ④ 夜の配車係を4週8休にする事、又、定期昇給については4月1日付けで支給する事と、夏の賞与1.0冬の賞与1.5は完全に支給する事。
- ⑤ パートは正月3ヶ日 盆の3ヶ日を有給とする事。
- ⑥ 社長は、もっと働きよい明るい職場づくりに努力する事。
- ⑦ 労働基準法による就業規則は、社内に提示する事。
- ⑧ その他、口頭要求についても誠意をもって回答されたい。」

(2) 会社は、これに対し、同年3月1日付けの文書で、「要求書を種々検討した結果、現在の会社の経営状況を考慮すると要求は受け入れられません。」と回答した。

(3) 同年3月28日、会社と従前の組合との日程調整を経て、1・20要求書に係る団体交渉（以下、団体交渉のことを「団交」といい、この団交を「3・28団交」という。）が行われた。

1・20要求書にある①の項目について、会社は、赤字経営であるため、現状維持でいきたいとして、この要求に応えることはできないと回答した。

②の項目については、会社は、不公平感が生じるおそれがあり実施できないので、何か別の方法を考えようと回答した。

③の項目について、会社は、現状維持ということではできないと回答した。

④の項目に関連して、会社は、赤字経営のため X 2 を同年 5 月 20 日付けで解雇したいと述べた。

⑤の項目について、会社は、できないと回答した。

⑥の項目について、会社と従前の組合との間で、あいさつに関するやりとりが交わされた後、会社は、まあ、要求のとおりやっていこう、と回答した。

⑦の項目について、会社は、事務所に掲示していると回答し、⑧のその他の口頭要求については、特に行われなかった。

3・28団交の途中、休憩をとることになったが、その際、Z 1 は、X 1 に待機しておくように告げ、約 2 時間程度、会社側と単独で話し合いを行った。

そして、X 2 の解雇の件については、会社側と Z 1 の話し合いにより、約 1 か月後から開催が予定されていた南紀熊野体験博による観光客の増加や、新たに乗務員を雇用することによる増収の可能性を考慮し、半年ほど様子をみた後で再度話をしようということになった。

なお、この日に初めて X 2 の解雇の話が提案されたことから、この日の団交は、X 2 の解雇の問題に話題が集中し、その他の要求事項については、時間にして数分、話をした程度であった。

この日の団交は、深夜 12 時頃に終了した。

(4) 同年 4 月上旬頃、X 1 は、Z 1 にもうそろそろ 2 回目の団交を申し入れるよう依頼し、団交の日を設定してくれたら自分も行くと言ったところ、Z 1 は、団交という形をとるよりも 1 人で本社へ行くと答えた。

(5) 本社へ行って話をしてきた Z 1 は、同月下旬、X 1 らに対し、X 2 の件については、半年間様子を見るという状況のままであることを報告した。なお、そのほかの話はなかった。

(6) 同年 5 月、Y 1 は、依然として会社の売上げが増加しなかったことから、3・28団交で保留となっていた X 2 の件について、解雇したい意向を Z 1 に伝えた。

Y 1 は、Z 1 を通じて X 2 に話を伝えてもらおうとしたが、Z 1 は、X 2 個人の問題であるから、会社から X 2 に伝えるよう述べ、それによって従前の組合としての対応をすと言った。

そして、Z 1 は、他の組合員に対し、X 2 を解雇する意向が Y 1 から伝えられたことをとりたてて伝えなかった。

(7) 同年 6 月半ば頃、Y 2 は、Z 1 から、X 2 をパートタイマーとして雇用することはどうかと尋ねられたが、自分では答えられないので、Y 1 に伝えておくと回答した。

このことを Y 2 から聞いた Y 1 は、X 2 をパートタイマーとして雇用することもできないと述べた。

(8) 同月 22 日頃、Y 2 と Y 1 は、X 2 を同年 8 月 20 日付けで解雇することを相談した。そして、Y 1 は、Y 2 に対し、このことを X 2 に伝えるよ

う依頼した。

(9) Y 2 は、同年 6 月 25 日夜、X 2 と会って、同年 8 月 20 日付けで X 2 を解雇したい意向であることを告げた。

(10) 同月 26 日朝、X 2 から前日の Y 2 の発言を聞いた X 1 は、Y 1 に対し、その趣旨を確認したところ、Y 1 は、この件については Z 1 と 5 月に話ができていると答えた。

X 1 は、会社が X 2 の件について Z 1 に既に回答していたことを、このとき初めて知った。

(11) X 2 に解雇の意向が示されたことを受け、従前の組合では、同日夜、職場集会を開催した。その際、X 1 は、Y 1 が同日朝に Z 1 と話ができていたと発言していたことについて、Z 1 に尋ねたところ、Z 1 は、自分に報告する義務はない、昨日会社から連絡があったのだからそれでいいのではないかという趣旨の発言を行った。

また、この日の職場集会は、X 2 の解雇を受け入れることはできないということでもとまった。

(12) 同月 27 日、従前の組合は、会社に対し 2 回目の団交を申し入れ、日程調整の上、同年 7 月 11 日に 2 回目の団交を行うことが決まった。

(13) 同年 7 月 10 日、Z 1、X 1、Z 3、X 2 の 4 名は、従前の組合の職場集会において、X 2 を月額 13 万 8,000 円でパートタイマーとして雇用してもらうという案を最低限の条件とすることで合意した。

(14) 同月 11 日、2 回目の団交（以下「7・11 団交」という。）が会社近くの美吉屋旅館で開催された。当初、団交に参加していたのは、Z 1、X 1、Z 3、X 3、Y 1、Y 2 の 6 名であった。

Z 1 は、X 2 の件について、パートタイマーではどうかと言った。X 1 も、同じような質問を行った。

これに対し、Y 1 は、赤字経営で給与が支払えないから、X 2 には、同年 8 月 20 日で辞めてもらうしかない、パートタイマーでも雇えないと答えた。

このときも X 2 の話に集中し、それ以外の件については、数分程度話ただけであった。

それから、当事者である X 2 を呼ぼうということになり、配車係の業務に従事していた X 2 とは、電話で団交の場に呼び出された。Y 1 は、X 2 に決算書類を見せるため、Z 1 と X 2 の 2 名を除く他の組合員に退席するよう求め、他の組合員らは退席した。

X 2 が来てから、初めてパートタイマーの給与の額の話が出た。Y 1 は、4 人になった後も、X 2 をパートタイマーとしてでも雇用することはできないと答えていた。Y 2 も、X 2 に対し、決算書類を見せ、また、決算書の数値を読み上げるなどして、X 2 を解雇せざるを得ない現状を説明した。ただ、X 2 は、会社の経営状況について、十分に納得できるほど理解できなかった。

そして、頑としてX2の雇用に応じないY1に対し、Z1は、最終的に賞与もいない、保険もいない、それで月額12万円ということで雇用してもらえないか」と粘り強く懇請した。

結局、Y1も、Y2の進言や、Z1の懇請に応じる形で、X2を同年8月21日以降、月額12万円でパートタイマーとして雇用し、勤務は、1日8時間、月26日とする案（以下、この案を「パート案」という。）を受け入れた。

X2も、これを受け入れた（なお、X2は否定しているが、次のとおり、7・11団交の終了前に全員の前でパート案について報告していることから、パート案を受け入れたものと推認できる。）。

その後、再び全員が集まり、その場でX2及びZ1からパート案についての報告があった。このとき、X1を初めとして、その場に居合わせた者から異論の声は出なかった。

7・11団交の終了際に、Y1は、X1に対し、協定書の草案のようなものを作ってくるように依頼したところ、X1は、書いてくると答えた。

しかし、結局、X1はこれを作ってこなかった。

この日の団交は、深夜12時頃終了した。

- (15) 7・11団交終了後、X1、Z3、X3、X2の4名は、前日に合意していた月額13万8,000円という条件よりも低い条件で決着したことなどから、Z1にこれ以上ついていけないということでもとまった。
- (16) 同月13日午前、X1は、労働基準監督署を訪れ、パート案について尋ねたところ、月額12万円では時給が576円となり、法令に違反しているとの説明を受けた。
- (17) 同日夕方、X1は、Z3とX3に労働基準監督署での話をした。その後、X1、X3、Z3、及びX2の4名は、従前の組合と決別することとし、さらに、Z3を除く3名は、新たに分会を結成することを話し合った。

4 分会結成以後の経緯

- (1) 平成11年7月17日、X1、X3及びX2の3名は、分会を結成した。
- (2) 同日、X1、及びX3、の2名は、Y1を訪ねた。そして、X1は、パート案は最低賃金法に違反しており、無効であると述べた。その際、賃金の額や労働時間を見直したいといった提案は、X1から行われなかった。

そして、X1らは、分会の結成通知と、以下の要求が記載された団交申入書（以下「7・17申入書」という。）をY1に手渡した。

- 「1. 従業員に対し、運輸一般の組合員であることや組合に加入しようとするを理由に、解雇やその他、不利益な取り扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否しないこと。その他、労働組合法第7条にいう「不当労働行為」は一切行わないこと。
2. 労働基準法を守り、組合員の賃金・労働条件等については、組合

と協議し、双方同意のうえで実施していただきたい。

- ① 運転手の賃率を57%とすること。
- ② 配車係の一時金を夏1ヶ月、冬1.5ヶ月支給すること。
- ③ 配車係の労働時間を短縮すること。
- ④ 定年を65才とすること。

3. 経営主体の変更やそれに伴う従業員の重大な労働条件の変更は、組合と当事者との同意のうえで行うこと。」

Y1は、パート案が無効というのなら、元へ戻す、と言った。また、団交については、Y2と相談しないと分からないと答えた。

- (3) 翌同月18日夕方、Y1は、X2に対し「元に戻す」と言ってきたので、X2が「元に戻すとは、解雇するということか」と尋ねると、Y1は、「今までどおり、従来どおり勤めてくれたらよい」と言った。
- (4) この話をX2から聞いたX1は、同月19日朝、Y1に再度確認したところ、Y1は、今までどおり、来たらよい」と答えた。

X1は、Y1に対し礼を述べ、団交を早急に開催するよう依頼した。

- (5) ところが、同日午後5時頃、Y1は、X2に対し、「勘違いしたらあかん、元へ戻すということは、8月20日で辞めてもらうということや」と述べた。

X2から無線で連絡を受けて車庫へ行ったX1は、その場で、X2からそのことを聞き、その場にいたY1に対し、早く団交を開催するように要求し、その場は別れた。

- (6) 同年7月21日、X1は、Y1に対し、再度、団交申入書（以下、「7・21申入書」という。）を手渡した。なお、要求項目は、7・17申入書と全く同一である。
- (7) 同月24日、Y1は、「今回のところは、団体交渉は受けられません。以上」と書いた回答書をX1に手渡した。
- (8) また、Y1は、同日付けで、X2に対して、「貴殿との雇用について7月17日に口頭で申し入れた通り、8月20日で解雇させていただきます。以上」と書いた文書を発送した。
- (9) X2は、同年8月20日付けで解雇され、翌日以降、パートタイマーとして再雇用されなかった。

5 会社の経営状態

- (1) 会社は、本社と田辺営業所とで独立採算制を採っている。田辺営業所では、売上げの減少により、平成8年から平成10年までの3事業年度において、それぞれ、当期損失として175万余円、156万余円、237万余円が計上されている。

これらの損失を補てんするため、積立金やY1個人の預金が充てられてきていたが、積立金については、平成10年までにすべて消費された。

一方、本社も、平成8事業年度においては、少し黒字であったものの、平成9、10事業年度において赤字を出している。

(2) 会社は、田辺営業所の車庫及び事務所をY1から借りており、そのため、田辺営業所の会計から、Y1に対し、年間約500万円の給与のほか、年間約144万円の使用料を支払っている。

(3) Y1は、田辺営業所の経営を改善するため、客の紹介を知人に依頼するなどしているが、効果はあがっていない。
また、経費削減策も、特に講じていない。

(4) 一方、Y2は、本社の赤字について、Y2個人の物件を抵当に入れて金融機関から借り入れた資金を、本社に貸し付けることにより対応している。

しかし、本社と田辺営業所が独立採算制をとっていることや、個人資産を抵当に入れて調達したものであることもあって、この借入金を田辺営業所の資金需要に充てることは行われていない。

第2 判断

1 団交拒否について

(1) 分会の主張

会社は、正当な理由がないのに分会の団交申入れに応じていない。X2の解雇以外の項目については、従前の組合と会社の間でも十分な話し合いは行われていない。また、X2の解雇の件についても組合員は納得しておらず、なんら決着していない。

なお、7・11団交で、X2がパート案で決まったと報告したのは、X1もパート案を了承していると思っていたからであり、決して、納得したという意味で報告したわけではない。また、X1は、同じく7・11団交において、協定書の草案を作成してくると言ったが、本心では、作成するつもりなどなく、これ以上、従前の組合の下で団交を行っても無駄であると考えていた。

(2) 会社の主張

X2の解雇以外の項目については、3・28団交で従前の組合が了承している。また、X2の問題については、7・11団交でパート案により妥結している。このように、従前の組合との間で団体交渉を終えているのであるから、その当時所属していた組合員が、その後、組合内部の確執により脱退し、団交を申し入れたとしても、それに応じる必要はない。

(3) 当委員会の判断

まず、X2に係る項目について検討する。

前記第1の3(4)のとおり、X2は、7・11団交の席上では、パート案を受け入れたものと認められる。また、最後に全員の前でパート案が決まったと報告したところ、他の組合員からの異論も特になく、労使双方が協定書の作成について話を交わしていることからしても、従前の組合と会社は、7・11団交においてパート案により妥結したものと認めるのが相当である。

ところで、前記第1の4(2)で認定した同年7月17日のX1とY1のや

りとりについて検討してみると、X1はパート案が無効であると述べているが、これは、月額12万円という金額を無効としたものであり、再雇用の合意までは撤回していないと認めるのが相当である。

一方、Y1は、X1に対し「元へ戻す」と述べており、金額だけでなく再雇用そのものの合意についても無効とする趣旨であったと思われる。

しかし、結局、X1がそこまでの無効を言っていないと解される以上、上記7月17日のやりとりによっても、X2を同年8月21日以降パートタイマーとして再雇用すること自体についての合意は依然として存続しており、給与の額等の雇用条件について協議する必要があったと認めるのが相当である。

とするならば、結局、X2の同年8月21日以降の処遇については、何も決着をみていない状況にあるのに、分会との団交に応じない会社の態度は、正当なものであるとはいえない。

なお、会社は、X1ら分会の組合員3名が従前の組合の構成員であった点を重視しているが、本件は、パート案が最低賃金法に違反することが明らかとなった後、どのような措置を講じていくかに関わるものであるから、従前の組合と会社とのやりとりは問題とならない。

また、労働組合を変更した点についても、前記第1の3(4)及び(11)で認定した事実、あるいは、3・28団交及び7・11団交でZ1が単独で団交を進めていった部分があったことを考慮すると、従前の組合において、Z1と他の組合員との間で意思の乖離が生じていたとも考えられること、加えて、X1らがこのような行為に出たのは、X2の労働条件につき改善を図ろうとする真摯な思いからであるともいえることから、結局、これを不当なものであるということはできない。

続いて、7・17申入書及び7・21申入書中2番目①及び④の項目については、前記第1の3(3)及び(14)のとおり、3・28団交及び7・11団交の場では、X2の解雇の問題に話題が集中し、十分な話し合いを行う時間がなかったと認められる。

また、7・17申入書及び7・21申入書中1番目（不当労働行為をしないことの確認）と3番目（経営主体・労働条件の変更に係る同意）の項目は、新たな労働組合として組合活動をしていくにあたり、合意できるかどうかは別にしても話し合う必要がある項目であるといえ、従前の組合と分会は別の労働組合なのであるから、会社は、従前の組合とのやりとりを理由として、団交を拒否することは許されない。

以上により、分会が7・17申入書及び7・21申入書により申し入れた団交について、会社がこれを拒否する正当な理由はなく、したがって、本件の会社の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当し、主文1のとおり命令する。

2 X2の解雇について

(1) 申立人の主張

会社は、売上げの増加を図る手だてをとってこなかった。また、赤字決算の中で、報酬、使用料の削減を行っていない。さらに、本社のほうでは、借入金により対応し、人員削減を行っていない。

X 2 の解雇については、いわゆる整理解雇の 4 要件を 1 つも満たしていない。

会社が団交拒否を続けていることからみても、X 2 の解雇は、組合員であることを理由としたものであると言わざるを得ない。

また、会社は、3・28 団交では Z 2 についても解雇すると言っていたのに、同人が従前の組合を脱退したことから、同人の解雇を撤回しており、労働組合や組合活動一般を以前から嫌悪していた。

(2) 被申立人の主張

X 2 の解雇は、赤字経営を理由とするものである。

会社から Z 2 の解雇を言ったことはなく、X 2 を選んだのは、X 2 の担当する時間帯なら Y 1 夫婦が代わりに配車係を務めることができたこと、及び、X 2 の給与が Z 2 の給与より高額であったからである。

会社は大幅な譲歩をしてパート案を受け入れたのに、X 1 から、最低賃金法に違反しない形での雇用についての提案等はなく、一方的に破棄すると言われたため、それならば 7・11 団交の解雇通告に戻ると判断したまでである。

(3) 当委員会の判断

前記第 2 の 1 (3) において判断したように、従前の組合と会社は、7・11 団交において、パート案、すなわち、X 2 を平成 11 年 8 月 20 日で解雇し、その翌日である同月 21 日からパートタイマーとして雇用することを合意したが、同年 7 月 17 日のやりとりにより、結局、X 2 を同年 8 月 21 日以降パートタイマーとして再雇用することについての合意は残っていたものの、その雇用条件については協議する必要が生じていた。

そこで、まず、同年 8 月 20 日付けで X 2 を解雇したことについて検討すると、前記第 1 の 3 (3)、(6) ないし (14) で認定したとおり、X 2 の解雇については、分会が結成される前から検討され、従前の組合に対して会社が説明を行っていたことが認められる。また、同年 7 月 11 日にパート案で合意したことのなかには、同年 8 月 20 日付けで X 2 が正社員としては解雇されるということも含まれていたものといえる。

とすれば、同年 7 月 17 日、分会の結成通知等とほぼ同時に X 2 を解雇する旨の発言が Y 1 により行われているものの、パート案について前記のやりとりがあったことを受け、既に提示済みである解雇の意思表示を繰り返し、念押ししただけであって、X 2 が分会の組合員であることを理由とするものではないと認めるのが相当である。

なお、申立人は、当初、X 2 とともに解雇の対象となっていた Z 2 が従前の組合を脱退したことにより、会社が Z 2 を解雇の対象者から外したと主張するが、そもそも Z 2 が解雇の対象者になっていたかどうか

ついて十分な疎明がないだけでなく、Z2が従前の組合を脱退したために解雇の対象者から外れたとする疎明もない。したがって、かかる主張を採用することはできない。

ところで、同年8月20日付けX2の解雇が不当労働行為に当たらないとしても、同年8月21日以降、X2を再雇用しなかったことについては、別個の検討が必要である。

すなわち、前記のとおり、X2を同年8月21日以降パートタイマーとして再雇用することについての合意は残っており、その雇用条件について協議する必要があったのに、会社は、同年7月17日以降、X2を正社員として解雇した後、再度雇用することには応じないと主張し続け、分会からの団交申入れにも全く応じなかったのは、分会を嫌悪する意思によるものと認めるのが相当である。

よって、会社が、X2を正社員として解雇した翌日以降パートタイマーとして雇用しなかったことについて、労働組合法第7条第1号にいう不当労働行為が成立するものと認めるのが相当である。

なお、救済方法について、分会は、X2の正社員としての解雇の撤回を求めているが、上記の判断に鑑み、本件不当労働行為がなければ、同年8月21日以降、X2がパートタイマーとして雇用されていたものであると考へ、主文2及び3のとおり命ずるのが相当である。

3 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づき、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12年3月3日

和歌山県地方労働委員会

会長 水野 八朗 ㊟