

命 令 書

申立人 坂戸交通労働組合

被申立人 有限会社坂戸交通

上記当事者間の埼地労委平成13年(不)第8号坂戸交通不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成16年3月25日第800回公益委員会議及び同年4月8日第801回公益委員会議において、会長・公益委員古西信夫、公益委員柴山眞一郎、同田島久嵩、同横塚房雄、同遠藤順子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を本命令受領の日から5日以内に交付しなければならない(下記文書の中の年月日は、交付する日を記載すること。)

記

平成 年 月 日
坂戸交通労働組合
代表者 執行委員長 X 1 様
有限会社坂戸交通
代表者 清算人 Y 1
有限会社坂戸交通が、坂戸交通労働組合の組合員の定年後の継続雇用及び同組合員の試採用期間後の採用について、それぞれ坂戸交通第一労働組合への加入を条件とする働きかけを行ったこと、及び平成13年10月6日付けで時間外労働及び休日労働に関する協定書を締結した後、坂戸交通第一労働組合の組合員であるタクシー乗務員には残業時間帯に無線による配車を行い、坂戸交通労働組合の組合員であるタクシー乗務員には平成14年2月末まで同時間帯に無線による配車を行わなかったことは、埼玉県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

第1 事件の概要

本件は、被申立人有限会社坂戸交通が申立人坂戸交通労働組合の組合活動を嫌悪し、申立人組合の組合員に対して、組合からの脱退強要、タクシーの無線による配車差別を行ったことなどが、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て申

し立てられた事件である。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、坂戸交通第一労働組合に加入するよう勧誘し、そのほか同労働組合の存在を利用して申立人組合からの脱退を強要してはならない。
- 2 被申立人は、新入社員に対し、坂戸交通第一労働組合に加入するように勧誘してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、坂戸交通第一労働組合に加入拒否したことをもって解雇等不利益処分をしてはならない。
- 4 被申立人は、被申立人の掲示板に「通知書」なる文書を掲示し、「既存の組合(坂戸交通労働組合)に属する従業員には、早朝・深夜の無線配車を原則行わない」としたことを撤回し、かつ、これを謝罪し、今後は平等に配車しなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合に対し、下記文書を手交し、被申立人従業員の見やすい場所に掲示しなければならない。

記

有限会社坂戸交通が行った次の①及び②の行為は、埼玉県地方労働委員会において労働組合法第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認定されました。

よって、これらを撤回するとともに、ここに深く謝罪し、今後はこのような行為を繰り返さないことを誓約致します。

- ① 被申立人・有限会社坂戸交通のY2常務取締役、Y3無線係他が申立人組合の組合員に脱退を強要したり、組合員以外も含めた乗務員に新組合への加入を強要したこと。
 - ② 被申立人・有限会社坂戸交通は、被申立人の掲示板に「通知書」なる文書を掲示し、「既存の組合(坂戸交通労働組合)に属する従業員には、早朝・深夜の無線配車を原則行わない」としたこと。
- 6 被申立人は、申立人組合の組合員に対する解雇を撤回し、従業員としての処遇において、申立人組合の組合員を非組合員と差別してはならない。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人有限会社坂戸交通(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を置き、一般乗用旅客自動車運送事業その他を業とする会社であり、本件申立時の従業員数は約80人(うちタクシー乗務員は約70人)である。
- (2) 申立人坂戸交通労働組合(以下「坂戸労組」という。)は、会社の従業員などによって組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約50人である。

2 本件申立てに至るまでの労使関係等

(1) 坂戸交通第一労働組合結成ごろまでの労使関係等

ア 平成9年2月、会社は、同年3月末で労働基準法改正による週40時間労働制の猶予措置期間が満了となるので、タクシー乗務員の従来の月間の乗務数15を12に変更する旨を班長を通じて従業員に伝えた。

同年3月30日、会社と労働者代表者との間で、タクシー乗務員の時間外労働の限度を1日に3時間、1か月に36時間、1年に432時間とすることなどを内容とする時間外労働及び休日労働に関する協定(この協定の有効期間は、平成9年4月1日から平成10年3月31日までとされている。)を締結した。

同年5月21日、会社はタクシー乗務員の月間の乗務数を12とする勤務体系(以下「月12乗務制」という。)でタクシーの運行を開始した。

1乗務当たりの乗務手当は1,500円であり、月間の乗務数が15から12に変更になったことによって、1か月にタクシー乗務員に支給される乗務手当は、乗務数が15の場合は22,500円(1,500円×15乗務=22,500円)であったものが、乗務数が12の場合には18,000円(1,500円×12乗務=18,000円)となり、4,500円の減額となった。

会社では、タクシー乗務員の営業収入が月額32万円を超えた場合には、精勤手当、乗務手当などが支給されていたが、月額32万円未満の場合には手当が支給されていなかった。会社は、タクシー乗務員の月間の乗務数15を12に変更したが、その月額32万円の基準については変更しなかった。

会社は、労働基準法改正による週40時間労働制の猶予措置期間が満了となることに伴い就業規則を改正し、同年5月29日、川越労働基準監督署に就業規則を届け出た。この就業規則第34条第1項には、運転業務に従事する従業員の2暦日における拘束時間は時間外労働を含め19時間とすると規定されていた。また、同就業規則第35条第1項(2)には、「運転業務に従事する従業員の始業、終業及び休憩時間は、別に定める勤務割表によるものとする。」と規定されており、勤務時間帯は午前7時から翌日午前2時まで、休憩時間が12時から13時30分まで及び19時から20時30分までと運行計画表に定められていた。

イ 月12乗務制の導入に伴ってタクシー乗務員の賃金が減額となったことなどに対するタクシー乗務員の不満が高まり、平成9年9月17日、会社の従業員を構成員とする労働組合が結成され、会社に勤務するすべてのタクシー乗務員は結成当初から組合員となった。同日開催の第1回大会において、執行委員長、副

執行委員長、書記長、執行委員、会計などの役員が選任され、執行委員長にはY 3 (以下「Y 3」という。)、執行委員兼会計にはX 1 (以下「X 1」という。)がそれぞれ就任した。

ウ 平成9年10月18日、坂戸労組と会社の間で団体交渉が行われた。この団体交渉において、坂戸労組は、会社に対し、月間の乗務数が15から12に変更されたことに伴い営業収入が減少していることから、①予備日を設けて勤務日数を増やすこと、②乗務手当は月間の乗務数が15から12に変更されたことによって減額されたが、以前どおり22,500円支給すること、③ユニオンショップ協定の締結をすることなどを求めた。会社は、ユニオンショップ協定の締結には応じたが、その他の要求には応じなかった。

エ 平成10年9月13日、坂戸労組は第2回大会を開催し、同大会で執行委員長、副執行委員長及び書記長が再選された。

オ 平成10年11月10日、会社は、会社と坂戸労組の間で締結した時間外労働及び休日労働に関する協定(この協定の有効期間は平成10年10月1日から平成11年9月30日までとされている。)を川越労働基準監督署に届け出た。

カ 平成10年11月ごろ、会社は、月間の乗務数の12に2乗務を加え14乗務とする勤務体系の運用を行っていたが、その後平成11年9月ごろまでに、タクシー乗務員本人の意向によって月間の乗務数の12に1乗務を加え13乗務とする勤務体系の運用を行うようになった。これら勤務体系の運用は、会社が坂戸労組の依頼を受けて実施したものであった。

なお、X 1 が坂戸労組の執行委員長に就任した平成12年8月以降、この運用は廃止となった。

キ 平成10年12月、会社は、平成9年度まで毎年12月に従業員に対し賞与の一部として支給していた加給手当いわゆる餅代1万円ないし2万円を支給しなくなった。

ク 平成11年7月、会社は、月間15乗務が可能な勤務割の実施を提案したが、坂戸労組はこれを拒否した。

ケ 平成11年9月19日、坂戸労組の第3回大会が開催され、第1回大会において執行委員兼会計に選任されたことのあるX 1 が、執行委員に選任された。第3回大会が開催されるまで執行委員長であったY 3 は、平成12年3月、会社の管理職である運行管理代務者兼教育係として勤務するようになり、間もなく団体交渉時には会社側メンバーとして出席するようになった。

コ 平成12年2月1日、会社は、タクシーの配車依頼の電話による24時間受付を開始した。

サ 平成12年2月10日、坂戸労組執行委員長のX 2 及び書記長の

X 3 が、月間の乗務数を1乗務増やして13乗務にするよう会社に要請した上、会社と話し合いを行った。坂戸労組は、この件に係るアンケートの結果が賛成32人、反対29人ときつ抗していたため、月間の乗務数を13とする会社への働きかけを先送りする旨を同年3月26日付けの組合ニュースにおいて組合員に知らせた。

シ 会社は、平成12年6月から、半期営業収入が180万円未満のタクシー乗務員に対する賞与(当該半期営業収入の4%に相当する金額)の支給及びすべてのタクシー乗務員に対する賞与の年功部分(最高6万円)の支給をしなくなった。

このようなことから、同年7月、坂戸労組は、臨時組合大会を開催し、その大会において全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会(以下「自交総連埼玉地連」という。)への加盟を決定し、会社にその旨を通知した。

ス 平成12年8月27日、坂戸労組の第4回大会において、組合の役員が選任され、執行委員長にはX 1、副執行委員長にはX 4(以下「X 4」という。)がそれぞれ就任した。

セ 平成12年10月13日、坂戸労組は、会社に対し団体交渉を申し入れ、同月27日、会社と坂戸労組の間で、①夏季一時金に関する事、②乗務手当に関する事、③労働時間に関する事、④一時金に関する事などを議題とする団体交渉が行われた。この団体交渉には、自交総連埼玉地連のX 5書記長も出席した。

また、同年11月21日、会社と坂戸労組との間で、同年10月27日と同様の議題で団体交渉が行われた。

これらの団体交渉において、坂戸労組は、会社から前向きな回答を得られなかったとして、全体集会を開催の上、賃金問題については民事裁判を行う以外にはないとの結論に達した。坂戸労組は、川越法律事務所に相談して訴訟の準備を進めるとともに、川越労働基準監督署に行き、労働時間に関して相談をした。

坂戸労組の執行委員長のX 1(以下「X 1執行委員長」という。)は、川越労働基準監督署での相談において、労働基準監督官から「会社の三六協定は平成11年9月30日限りで失効しており、会社が労働基準法の三六協定を結ばずに従業員に時間外労働をさせているのは違法である。労働基準法の三六協定を結ばなければ時間外労働はできない、早速結んでください。」と言われた。

ソ 平成13年1月15日、同年4月5日及び同月27日の団体交渉において、坂戸労組は、会社に対し、所定労働時間に関する協定を締結すること並びに時間外労働及び休日労働に関する協定を

締結することを要求した。

タ 平成13年1月17日、坂戸労組は、その代理人弁護士X 6名義の配達証明付き内容証明郵便により会社に対し、①坂戸労組はタクシー乗務員の月間の乗務数を15から12に変更したことに伴う乗務手当の減額措置を改めるよう会社に対し求めてきたが、会社はこれを改めず、その是正を求める必要があり、乗務手当を月間の乗務数が15であったときと同額の22,500円に戻すよう求めること、②会社が平成13年1月25日支払分から乗務手当として組合員に対し22,500円を支払わなかった場合には、過去2年間にさかのぼって乗務手当にかかる差額賃金の支払を求める訴訟を提起する所存であることを通告した。

チ 平成13年3月ごろ、運行管理代務者のY 3と定時制乗務員(60歳で定年退職した後も、正社員とは異なる勤務体系で会社に勤務しているタクシー乗務員をいう。以下同じ。)のX 7(以下「X 7」という。)は、会社の事務所で坂戸労組の組合員であるX 8(以下「X 8」という。)に対し、「実は新しい労働組合が必要なのだが、X 8さんに作ってもらえないか。」「今の組合はユニオンショップを結んでいるが、別の組合を作れば解雇されないから大丈夫だ、X 8さんが作ってくれれば、何もしなくてただ名前だけ貸してくれればいい。」と要請したが、X 8はそれを断った。

また、X 7は、X 8の自宅に電話をかけ、「うちの組合、組織の方に入らないか。」などと誘ったが、X 8はそれを断った。

なお、X 7は、平成11年8月に定年退職となり、坂戸労組も脱退していたが、その後も定時制乗務員として勤務していた。

ツ 平成13年3月29日、X 4ら会社のタクシー乗務員60人は、会社を被告として、平成10年11月から平成13年2月までの間の乗務手当の減額分並びに平成11年及び平成12年の賞与の加給手当部分に係る未払賃金の支払を求めて、浦和地方裁判所川越支部に訴えを提起し、この訴えは平成13年(ワ)第217号事件として係属した。

テ 平成13年5月7日、会社と坂戸労組は、労働基準法に基づく所定労働時間に関する協定を締結した。この協定の1条には「所定労働時間については、週40時間(1日の拘束時間17時間、休憩3時間、実働14時間、月間労働時間168時間)を基本とし、午前7時半より翌午前0時半、並びに、午前8時半より翌午前1時半迄の二部制とする。」、1条の2には「1条を前提に、それぞれの所定労働時間の始業、終業時間については、若干の弾力性(1時間前後の程度の幅)を設ける事とする。」、2条には「時間外労働については、別途に団体交渉し、締結する。」、3条には

「本協定書は、平成13年5月21日より施行実施する。」と定められていた。

ト 会社のタクシー乗務員は三つの班に分かれて勤務しており、坂戸労組の副執行委員長であるX 4は坂戸2班に所属していたが、平成13年6月10日、会社は坂戸3班への移動を命じた。

この班移動によって、X 1執行委員長、副執行委員長であるX 4及びX 9の3人が一堂に会して打合せをする機会は、1週間に一度になった。そこで坂戸労組は、同月13日、この班移動が組合活動に多大な支障を来すことは必定であるとして、X 4の班移動を容認しない旨を会社あてに通告した。

ナ 平成13年6月26日及び同年8月8日、時間外労働及び休日労働に関する協定の締結について、会社と坂戸労組の間で団体交渉が行われたが、残業が任意かどうかで両者は対立した。有効期間が平成10年10月1日から平成11年9月30日までであった同協定の第2条には「甲は、就業規則第⁷⁷条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。」と定められていたところ、坂戸労組は、残業が命じられた場合、労働者が受けるかどうかを任意に決められるよう、第2条の文言を「甲は、労働者が必要であると認めた場合には、次により時間外労働を行わせることができる。」とする協定案を会社に提示した。

坂戸労組が、この規定を盛り込み、残業が任意かどうか明確にすることを求めたのは、以下に記述するような理由によるものであった。タクシー乗務員は出勤時及び退社時に出勤簿に記名することになっていたが、出勤簿は午前2時から午前7時までの時間帯に記名できるような状態で備え付けられていたため、タクシー乗務員が午前7時以降に出勤する場合及び午前2時以前に退社する場合には、出勤簿に記名できないこととなり、会社は午前7時以降の出勤は遅刻、午前2時以前の退社は早退として取り扱っていた経緯があったためであった。

残業の取扱いについて、会社と坂戸労組は合意せず、時間外労働及び休日労働に関する協定は締結に至らなかった。

会社は、平成13年6月29日、X 1執行委員長の「ふざけるな」、「冗談じゃねえ」、「いいかげんにしやがれ」、「何言ってやがる」等の大声を出しての言動、ガムを噛^かんだりポケットに手を突っ込むなどの団体交渉に臨む姿勢、態度に厳重に抗議し、謝罪文を求める旨の通告を行った。

会社と坂戸労組がこのような状況にあるので、X 10(以下「X 10」という。)ら一部の組合員は、坂戸労組の執行部に対し、

「もう X 1 執行委員長の組合ではやっていけない、私たちは組合を辞める。」と言ったところ、坂戸労組の執行部から、「ユニオンショップ協定があるから組合を辞めたら会社も辞めなければならないんだ。そんなに稼ぎたければよその会社に行って稼げばいいじゃないか。」と言われた。

ニ 平成13年8月26日、坂戸労組は、各組合員あてに、時間外労働について書面で通知した。この書面には、「時間外労働に関する協定書締結なしでの時間外労働は違法である(労基法36条)。従って、時間外労働に関する協定書を無視している有限会社坂戸交通は、言い換えれば、時間外労働はさせないと言うことであるから、坂戸交通労働組合は、やむなく、所定労働時間のみの就業時間となりますので通知致します。因って、坂戸交通労働組合は、時間外労働に関する協定書の締結(36協定)迄、下記の通り実施する。記 1 午前2時以後の就業は(労基法36条により時間外労働の協定締結なく就業できないので)できない。2 平成13年9月1日より実施する。」と記載されていた。

ヌ 平成13年9月2日午前2時過ぎ、X 10が駅の構内で客待ちをしていたところ、同年8月26日付けの通知により午前2時過ぎの時間外労働は行わないこととしていた X 1 執行委員長が、もう一名の坂戸労組の組合員とともにやって来て、「帰ってください、お願いします。」と言いながら頭を下げた。X 10は、争いたくなく考え、残業をせずに会社に戻った。

このとき X 10とともに会社に戻ったタクシー乗務員が、その後、客からの配車依頼に基づき、タクシーを車庫から出そうとしたところ、X 1 執行委員長が、立ちはだかつてタクシーの出庫を阻止しようとした。そこへやって来た無線オペレーターは、「なんでお客さんから電話があって配車をしたのに出さないんだ。」と言って、タクシーを出庫させた。

(2) 坂戸交通第一労働組合結成に向けた動きから不当労働行為救済申立てに至るまでの労使関係等

ア タクシー乗務員の X 11(以下「X 11」という。)及び X 10らは、会社が平成12年2月1日からタクシーの配車依頼の電話による24時間受付を開始し客の確保に取り組んでいた時期に、坂戸労組が平成13年8月26日付けの通知書で午前2時過ぎの残業をしないとしたことについて危機感を募らせていたが、X 1 執行委員長ら坂戸労組の執行部と会社との対決色が強まりお互い感情的になり、歩み寄り難しいと感じていた。しかし、X 11及び X 10らは、ユニオンショップ協定があることから、以前、別のタクシー会社で労働組合の執行委員長をした経験のある

X7のアドバイスを受けながら、新しい労働組合を結成した上、坂戸労組を脱退しようとした。

平成13年9月1日午後1時半ごろ、X11及びX10らの従業員は、会社の待機所に集まり、そこで新しい労働組合の結成大会を開催した。

その結成大会において、組合の名称を坂戸交通第一労働組合とすることが決定されるとともに、執行委員長、書記長などの役員が選任され、執行委員長にはX10、書記長にはX11がそれぞれ就任した。

結成大会終了後に、坂戸交通第一労働組合(以下「第一労組」という。)の書記長であるX11は、第一労組が結成されたことを会社に知らせた。

イ 平成13年9月3日、第一労組は、会社の許可を得て、会社内の食堂入口に向かって左側の会社の掲示板の枠の下の壁面に、「坂戸交通に新しく労働組合が結成」と題する文書を張り出した。その文書には、第一労組に対する賛同と支援を会社の従業員に呼びかける旨と、X11、X10、X12、X13、X14、X15、X16及びX17が発起人代表であることが記載されていた。

同日、第一労組の執行委員長であるX10は、坂戸労組のX1執行委員長に対し、「我々は残業をやる。」と宣言した。その後、第一労組の組合員は、午前7時以前及び午前2時以降の残業を行うようになった。

第一労組は、最初に許可を受けた壁面に第一労組の文書を張り出していたが、第一労組結成から約2か月半後に、会社内の食堂入口に向かって左側にある掲示板を、第一労組の掲示板として使用することが会社から許可された。この掲示板は、会社が設置し会社の掲示板として使用していたものであった。

一方、坂戸労組は、会社内の食堂に掲示板を設置することを会社から許可されていた。この食堂は、タクシー乗務員が乗務を終えた後に日報を書くために使われていた。

第一労組の掲示板は、約1メートル四方のものであり、坂戸労組の掲示板よりも大きいものであった。

その後、第一労組は、掲示板だけでなく、掲示板の枠外の壁面にもビラを張り出すようになった。

ウ 平成13年9月8日、坂戸労組は、会社に対し、第一労組の存在は、ユニオンショップ協定違反であるから認めない旨を配達証明郵便により書面で通告した。同月11日にも、坂戸労組は、会社に対し、会社の常務取締役が自ら従業員に第一労組へ加入するよう働きかけていることは不当労働行為であり、抗議する旨を書面で通告した。

エ 平成13年9月13日、会社は、Y 2 常務取締役(以下「Y 2 常務」という。)名義で、坂戸労組に対し書面で通告を行った。

この通告書には、①坂戸交通に2つの労働組合が存在することになり、多くの従業員から会社に相談があったが、会社側はそれぞれの組織の目的を説明した上で、本人の意思を尊重し、自分で決断するようにと話をしてきたこと、②①により坂戸労組の9月11日付け通告書に記載されているように勘違い、誤解が生じているのであれば素直に謝罪すること、③労働組合を選ぶ権利を有する組合員に対し、坂戸労組執行部による引き止め工作、脅しは、個人の意思を尊重する民主主義国家にあるまじき行為であると考え、④会社うそ経営者を経営者と考えていない坂戸労組の執行部、嘘で固めた坂戸労組の執行部に断固抗議するとともに、そのような組合を支持する従業員に対して、会社の就業規則を尊重したうえでの正当な方法による断固たる処置を講ずることなどが記載されていた。

オ 平成13年9月14日朝、坂戸労組の組合員であるX 8が出勤した際、代表取締役社長のY 4(以下「Y 4 社長」という。)が、X 8に「おはよう。」と2回にわたり声を掛けたのに対し、X 8は黙ったままで事務所を退出した。それを見ていた運行管理代務者のY 3は駐車場までX 8を追ってきて、「あの態度はなんだ。」などと言った。その後、Y 2 常務は、午前10時半ごろ、無線オペレーターを通じて、X 8に対し会社に来るように命じた。そして、Y 2 常務は、会社に戻ったX 8と常務室において約3時間にわたり、いわゆる三六協定のこと、養成費のこと、退職のこと及び社長のあいさつを無視したことについて話をした。この話の中で、Y 2 常務は、「会社はあなたが会社に入るときに養成費を払っている、恩を^{あだ}仇で返している。」と言った。また、Y 2 常務が社長のあいさつを無視したX 8に注意したところ、X 8は「じゃ、退職させたいんですか。」と言った。そこで、Y 2 常務は、「辞めたいのであれば構いませんよ。じゃ、ここで書いてください。」と言って、退職願の用紙をX 8に渡したところ、X 8は「私は辞めません。」と答えた。これに対し、Y 2 常務は、X 8に「17日までに退職するかどうか返事をしてください。」と言った。

同月17日、X 8は、Y 2 常務に会って、「私は辞めません。」と返事をするとともに、社長のあいさつを無視したことについて謝罪した。この際、Y 2 常務は、X 8に対し、「あなたを試しただけだよ。」と言った。

カ 平成13年9月15日ごろ、会社は、会社の掲示板に各組合員あ

ての通知書を掲示した。この通知書には、「9月21日より、既存の組合に属する従業員には早朝、深夜の無線配車を原則行わない(出来ない)旨ここに通知する。これは平成13年8月26日に組合員に配られた執行委員長よりの通知書(時間外労働の協定締結なく就業できない)を尊重し、その意図にそっただけである。したがって、下記の通り実施する。記1. 既存組合員全員対象 2. 深夜2時～朝7時まで(深夜2時をまたがる無線配車を含む) 3. 平成13年9月21日より実施する。」と記載されていた。

同月21日以降、会社は、坂戸労組のタクシー乗務員には午前7時以前及び午前2時以降の無線による配車を行わず、第一労組のタクシー乗務員には、午前7時以前や午前2時以降であっても、無線による配車を行うようになった。

キ 平成13年9月19日、会社は、タクシー乗務員のX18(以下「X18」という。)に対し、危険な運転をしたとして、嚴重注意を行った。その後、X18は、同月29日及び同年10月1日にも乗務中に事故を起こしたため、会社は、同人を同月2日付けで出勤停止とし、同月26日付けで懲戒解雇とした。

これに対し、X18は、さいたま地方裁判所川越支部に地位保全仮処分を申し立てたが、平成14年2月15日付けで会社と和解した。

ク 平成13年9月21日、同年10月4日及び同月6日、会社と坂戸労組は、時間外労働及び休日労働に関する協定を議題とする団体交渉を行い、同月6日に当該協定を締結した。

会社と坂戸労組は、同年8月までの団体交渉では、第2条の文言を「甲は、労働者が必要であると認めた場合には、次により時間外労働を行わせることができる。」とする協定案をめぐり、残業が任意であるかどうかで対立していた。この問題について、同年10月6日の団体交渉の直前に会社が「坂戸交通における残業の定義」という文書を坂戸労組に提示した。この文書には、「会社はより多くのお客様の獲得を目指し、又従業員個々の生活向上の為、営業支援と位置付け、平成12年2月1日より24時間体制で電話受付をおこなっております。これは決して全従業員強制では無く、個々の任意判断にゆだねるものでありました。今後のこの方針は変えることなく、ますます市民の皆様への認知度を上げ、より多くのお客様の獲得を目指して参ります。もし、時間、体調又個々の事情等があるのなら、個々の任意判断のもとに、1時間でも、30分でも早く出勤したり、遅くまで営業を続けてください。また、時には会社判断により残業、早朝出勤をお願いすることも有ることをここでお知らせします。」と、記

載されていた。坂戸労組は、残業が任意であることをこの文書で確認できたので、この協定の第2条は、有効期間が平成10年10月1日から平成11年9月30日までであった時間外労働及び休日労働に関する協定の第2条と同じ文言でよいと判断し、平成13年10月6日付けで同協定を締結するに至ったのであった。

一方、第一労組は、坂戸労組が時間外労働及び休日労働に関する協定を締結した同年10月6日の数日前に、会社との間で同協定を締結していた。

ケ 平成13年10月12日、坂戸労組は、時間外労働及び休日労働に関する協定を締結したので、任意で1乗務につき2時間の残業ができる旨を通知する文書を坂戸労組の掲示板に掲示し、組合員へ周知した。

しかし、会社は、その後も、坂戸労組の組合員であるタクシー乗務員には午前7時以前及び午前2時以降の無線による配車を行わず、第一労組の組合員であるタクシー乗務員には同時間帯の無線による配車を続けた。これに対し、同月24日、坂戸労組は、会社に対し、このような無線による配車は差別的取扱いであるとして即時撤廃することを申し入れた。

同年10月6日付け時間外労働及び休日労働に関する協定の締結以降、X1は時間外労働をしようとして午前2時過ぎに無線による配車を待っていたが、会社はX1には配車を行わなかった。X1が、運行管理代務者のY3に対し、「どうして配車しないんですか。」と尋ねたところ、Y3は、「これは常務から言われてやっていることだ。」と答えた。

その後も会社は、平成14年2月末まで坂戸労組の組合員であるタクシー乗務員に対し、午前7時以前及び午前2時以降の無線による配車を行わなかった。

コ 平成13年10月、第一労組は、組合員を全員集めて懇親会を開催した。この懇親会には、Y2常務が招待され、出席した。

この懇親会の式次第には、「委員長挨拶^{あいさつ} 第一労組結成より現在迄経過報告(簡単に) (イ)今日迄の組合の動き・流れ等の推移を説明」、「書記長現況報告 (イ)現時点の状況説明 (ロ)過半数確保の明確な目標 (ハ)何故過半数が必要なのか (ニ)過半数を確保したらどう変わるのか (ホ)今後の対策」、「常務より挨拶^{あいさつ}」、「Y3氏より・裁判係争問題に付いて事実に基づく話 第二組合が、如何に不当で欺瞞^{ぎまん}に満ちた訴えをしているか、その真実を明かす (イ)過去の乗務手当の件 (ロ)賞与の件」などが記載されていた。

また、懇親会で配付された資料には、「過半数確保達成後の

魅力(イ)労使協調の元・労使交渉の全ての決定権が得られる
(ロ)売上アップをはかる提案・交渉・決定が容易 (ハ)職場内の
環境等が良き方向に改革出来る (ニ)組合員の移動が容易で相
当の人数が、当組合に来る」、「過半数確保後の第二労組の現
状 (イ)第二労組は、名ばかりの組合で何も出来なくなる (ロ)
何等の決定権が無いので、徐々にやる気が無くなる (ハ)段々
と人数が減る為、最後は役員だけとなり組合の解散・若しくは、
自動消滅が予想される (ニ)既に全役員は、会社から処罰対象
になっている」などが記載されていた。

また、第一労組は、会社と毎月一回、協議会を開催し、労働
条件等について話し合っていた。

サ 平成13年10月ごろ、X 1 執行委員長は、坂戸労組の組合員
であって平成14年1月に定年を迎えるX 19(以下「X 19」とい
う。)から、第一労組に入らなければ継続雇用しないとY 2 常
務に言われたという話を聞いた。

また、X 1 執行委員長は、定年を迎えるまで坂戸労組の組合
員だったX 20(以下「X 20」という。)から、第一労組に加入し
なければ定年後の継続雇用はしないとY 2 常務に言われ第一
労組に加入させられたという話を聞いた。

さらに、X 1 執行委員長は、入社して3か月未満の試採用期
間中だったX 21(以下「X 21」という。)から、Y 2 常務に第一
労組に加入しなければ試採用期間後に採用しないとされた
ということで相談を受けた。

シ 平成13年10月20日ごろ、第一労組の結成後間もなく同組合
に加入したX 7は、坂戸労組の組合員であるX 22(以下「X 22」
という。)の自宅を訪れ、同人宅の前に駐車中のX 7の自家用
車内で、1時間にわたり話をした。X 7は、X 22に対し、「第
一組合に入らないと損しますよ、稼げないよ。」、「やがてう
ちの会社もこういう現状じゃ、リストラもあり得るかもわから
ない。」、「今後こういう厳しい現状下、勤務評定が厳しくな
るよ。」などと話し、第一労組へ加入するよう勧誘した。

この時期、X 7は、X 22のほか、坂戸労組の組合員数人に対
しても勧誘活動を行った。

3 本件申立て後の労使関係等

(1) 本件申立てから会社の解散前までの労使関係

ア 平成13年11月9日、坂戸労組は、当委員会に不当労働行為救
済申立てを行った。

坂戸労組が請求した救済の内容は、(1)被申立人・有限会社
坂戸交通は、申立人・坂戸交通労働組合の組合員に対し、組合
の脱退を強要したり、新組合への加入を強制したことを謝罪し、

今後このような行為をしてはならない、(2)被申立人有限会社坂戸交通は、被申立人の掲示板に「通知書」なる文書を掲示し「既存の組合(坂戸交通労働組合)に属する従業員には、早朝・深夜の無線配車を原則行わない」としたことを撤回し、かつ、これを謝罪し、今後は平等に配車しなければならない、(3)被申立人有限会社坂戸交通は、申立人組合のX18組合員に対して行った懲戒解雇を撤回し、取消しまでの間に同人が受けたはずであった賃金相当額を支払わなければならない、(4)会社は組合と交わしたユニオンショップ協定を順守しなければならないなどであった。

イ 平成13年11月12日、さいたま地方裁判所川越支部に係属していた平成13年(ワ)第217号事件の原告のうち、X10、X11ら12人は、同事件に係る訴えを取り下げた。

ウ 平成14年3月4日、坂戸労組のX1執行委員長及び組合員のX8は、会社周辺及び鶴ヶ島市内の一般家庭の郵便受けに同労組のビラを入れ、また、坂戸駅など5か所の駅前で会社のタクシー乗務員や他のタクシー会社のタクシー乗務員に同じビラを配布した。このビラには、「労使間紛争5件、一気に解決へ『解雇(雇止め)』『足切未満の深夜・残業手当』『無線差別』」と表題がつけられており、平成14年2月21日の団体交渉の結果、会社が、組合員に午前7時以前及び午前2時以降に無線配車をしない問題について、公平に配車すると約束し、その旨を掲示板に張り出し同年3月1日から実施されたことなどの労使紛争の経緯が記載されていた。

エ 平成14年3月5日、Y2常務は、X8に対し、X8らが前日に坂戸労組のビラを配布したことについて、「なんであんなことをするのか、このビラを配ることでどれだけ会社がマイナスになるのか返答しろ、あんなビラを撒けば会社の迷惑だ、自交連の犬は『はい』と言っていればいいんだ。」などと発言した。

同日、会社は、Y4社長、Y2常務及びスタッフ一同の連名で、あて先を「坂戸交通ブランドを汚す愚かな従業員へ」とする抗議文を会社の掲示板に掲示した。この抗議文には、「3月4日に各駅構内で悪質なビラを配ったX1、X8の行動は組合活動を逸した異常な行動であり、これに断固抗議する。このような経済低迷の中、あなた達の行動は客減らしをより進めるものとしか考えられず、会社の発展はおろか、他の従業員の生活まで脅かす卑劣極まりない行動である。現時点で、あなた方は会社にとって不必要な人材であり、いつ会社を辞めていただいても構いません。また、X8に限っては、入社前生活苦から会社

に泣きつき、手当の前払いをしてあげた経緯を忘れ、今回のような行動を行うことは、人間としてまったく信用できない人物であり、失望をいたしました。いずれにせよ、あなたがたの行動は自分自身の首を締めている愚かな行動である。繰り返すが、あなた方は会社にとって不必要な人であり、会社を辞めていただいて構いません。(X 8に限っては養成費を返金していただくことなく結構です。)」(アンダーラインは原文のまま)と記載されていた。

オ 申立人坂戸労組は、平成14年3月13日、本件申立てにおける請求する救済内容を変更する書面を当委員会に提出した。この書面の内容は、「被申立人有限会社坂戸交通は、申立人組合のX18組合員に対して行った懲戒解雇を撤回し、取り消しまでの間に同人が受けたはずであった賃金相当額を支払わなければならない。」及び「会社は組合と交わしたユニオンショップ協定を順守しなければならない。」という救済の内容に係る請求を取り下げるとともに、「被申立人・有限会社坂戸交通は、申立人・坂戸交通労働組合の組合員に対し、組合の脱退を強要したり、新組合への加入を強制したことを謝罪し、今後このような行為をしてはならない。」という救済の内容を「被申立人は、申立人組合員に対し、第一組合に加入するように勧誘し、そのほか同労働組合の存在を利用して申立人からの脱退を強要してはならない。」、「被申立人は、新入社員に対し、第一組合に加入するように勧誘してはならない。」、「被申立人は、申立人組合員に対し、第一組合に加入拒否したことをもって解雇等不利益処分してはならない。」に変更するというものであった。

カ X 7は、定時制乗務員として勤務する傍ら、平成14年3月ごろから、月に1回か2回程度、日曜日の深夜に無線による配車をする仕事を行うようになった。

同年4月12日の午前1時15分ごろ、定時制乗務員のX 7は、客を乗せて走行中に、駐車中の一般の車両と接触し、相手車両のドアミラーを破損した。

同年5月23日、坂戸労組は、会社に対し、この事故を理由とするX 7への処分が、元タクシー乗務員のX18への懲戒処分と比較して適切であったか否かなどを内容とする質問状兼通告書を送付し、その回答を求めた。

それに対し、会社は、坂戸労組に対し、今回の事故について、①X 7が事故を起こした事実はあるが、会社はこの事故が当て逃げであるとは認識していないこと、②X 7が事故発生直後に会社に連絡していれば、相手車両の運転手からの問い合わせに

対し会社は違う対応ができたとして会社がX7に嚴重注意したこと、③今回の事故は相手と既に示談済みであること、④だれも入院した事実はないこと、⑤今回の事故についてX7に対し解雇等の処分をすることは適切でないと判断することなどを書面で返答した。

(2) 会社の解散とその後の状況

ア 平成14年9月17日、会社は、社員総会の決議により解散を決定し、同月18日、解散の登記を行った。会社は、清算人としてY1を選任し、同月18日付けで清算人の登記を行った。さらに、会社は、清算人としてY5を選任し、同年11月13日付けで清算人の登記を行ったが、その後、Y5は清算人を辞任し、清算人の退任による変更の登記が平成15年1月16日付けでなされた。

イ 被申立人会社は、平成14年10月3日の第5回審問期日以降の審問期日及び調査期日には出席しなかった。また、これ以後、被申立人会社には、当委員会から主張及び疎明並びに最後陳述の機会が十分に与えられたにもかかわらず、何ら準備書面や疎明資料を提出せず、最後陳述も行わなかった。

ウ 平成14年10月18日、有限会社坂戸タクシーの設立の登記が行われた。

有限会社坂戸タクシーの本店所在地は、埼玉県鶴ヶ島市脚折町4丁目20番3号、取締役はY5である。有限会社坂戸タクシーの支店所在地は、埼玉県坂戸市仲町10番25号である。

エ 平成15年8月25日、申立人坂戸労組は、当委員会に最後陳述書として最終意見書を提出し、本件申立てにおける請求する救済内容に「被申立人は、申立人組合員に対する解雇を撤回し、従業員としての処遇において、申立人組合員を非組合員と差別してはならない。」を追加した。

第4 判断

1 第一労組への被申立人会社の関与及び坂戸労組の組合員に対する脱退強要等について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 平成13年9月3日、被申立人会社の掲示板に「坂戸交通に新しく労働組合が結成」なる文書が掲示された。

新しく結成された組合は、坂戸交通第一労働組合と称しているが、被申立人の側の人物が従業員に声をかけて結成させたものであり、この組合は、労働組合法で保護される労働組合の性格を有せず、被申立人の影響力のもと設立された御用組合であり、単なる親睦会に過ぎず、通常考えられる労働組合の結成の実態を全く有していない。

(イ) 坂戸交通第一労働組合結成のころを契機として被申立人会社による組合攻撃が激しくなった。Y 2 常務取締役、Y 3 無線係及び会社から指示されたと思われる X 11、X 7 両タクシー乗務員が個別に乗務員を呼び出したり、あるいは自宅に押しかけて、次のような「新組合への加入強要」を行っている。

定年間近のほとんどすべての組合員に対しては、「今の組合を脱退し、新しい組合に加入しないと定年以後は囑託として採用しない」と脅して脱退を強要している。

ほとんどすべての定時制乗務員(1年ずつの雇用契約をし、よほどのことがない限り更新して勤務している。)に対しては、「新しい組合に加入しなければ、次の契約時に再契約しない。」と脅している。

入社し3か月の試採用期間が経過しない乗務員に対しては、「新しい組合に加入しないと、試採用期間がきたら退職してもらう。本採用にしない。」と脅している。

被申立人のこれらの行為は、申立人組合を嫌悪し、その活動を妨害し、これを壊滅させようとして行った労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(ウ) 被申立人は、X 8 に組合結成に参加ないし加担することを断られ、同人が活発な組合活動を始めるや退職強要するに至った。この退職強要は、X 8 の組合活動を嫌悪して行った不当労働行為であることは明らかである。

イ 被申立人の主張の要旨

「坂戸交通に新しく労働組合が結成」の文書は、被申立人会社の掲示板を使用したものでなく、また、X 11、X 7 両乗務員に対し、Y 2 常務取締役、Y 3 無線係及び被申立人会社は、一切、指示はしておらず、被申立人会社は申立人の主張することについて身に覚えがなくすべてのことを否認する。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人会社による第一労組結成への関与

認定した事実2(1)ス、セ及びソのとおり、坂戸労組が自交総連埼玉地連に加盟しX 1 が執行委員長に就任したころから、坂戸労組が会社に対決姿勢を示すようになったことが認められる。このような状況下であって、認定した事実2(1)チのとおり、平成13年3月ごろ、運行管理代務者のY 3 と定時制乗務員のX 7 は、X 8 に対して新しい組合を結成することについて要請を行ったが、X 8 はその要請を断っていたことが認められる。認定した事実2(1)ケのとおり、この要請を行った運行管理代務者

のY3は会社の管理職であり、この要請自体は会社がY3を通じて行ったものとみるのが相当である。この新たな労働組合の結成の要請は、坂戸労組がその代理人を通じて乗務手当の減額分相当の支払を求め訴訟の提起を通告するなど、会社に対する対決姿勢を更に強めるようになったことを危惧した会社が、坂戸労組とその組合活動を嫌悪する意思から坂戸労組に代わる新たな労働組合を会社内に結成することを企図して行ったとみるのが相当である。

認定した事実2(1)ツ、ナ、ニ及びヌ並びに(2)アのとおり、同年3月29日、坂戸労組の組合員であるタクシー乗務員60人が会社を被告として乗務手当の減額分などの未払賃金の支払を求めて訴えを提起し、その後、同年6月以降には、時間外労働及び休日労働に関する協定の締結などをめぐる組合と会社の間の対立が強まる状況のさなか、同年9月1日にX11及びX10らにより第一労組が結成されたことが認められる。

X11及びX10らは、認定した事実2(2)アのとおり、以前に運行管理代務者のY3とともにX8に新組合の結成を要請していた定時制乗務員のX7のアドバイスを事前に受けて第一労組を結成しているとはいえ、同年3月にY3とX7がX8に対し新組合結成の要請を行ってから第一労組の結成までに半年もの期間を経ており、X7のこのアドバイスをもって、同年3月から第一労組の結成まで、会社の関与が継続していたとまではみることができないと考えるのが相当である。

イ 第一労組に対する利益供与等

(ア) 認定した事実2(2)イのとおり、会社は、第一労組の結成後、第一労組からの求めにより、会社の掲示板の枠の下の壁面にビラ等文書を張ることを許可し、平成13年9月3日、第一労組は、この場所に第一労組の結成を知らせるビラを張り出したことが認められる。この場所は、会社の掲示板の下であることから、第一労組の結成を知らせる内容のビラを張ることは、会社が第一労組の結成を知らしめていると受け取られかねないものであり、掲示場所としては適切さを欠くものと言わざるを得ない。また、認定した事実2(2)イのとおり、その約2か月半後、第一労組は、会社が設置し使用していた掲示板の使用を許可されたが、この掲示板は、会社の食堂内に設置を許可されていた坂戸労組の掲示板よりも大きいものであった。その後、第一労組は、掲示板だけでなく、その枠外にもビラを張るようになったが、会社は、それを黙認していたものとみるのが相当である。

(イ) 認定した事実2(2)エのとおり、平成13年9月13日、会社は、坂戸労組に対しY2常務名義の書面による通告を行ったことが認められる。この通告書をみると、会社内に二つの労働組合が存在することになったことに伴う従業員からの相談に対し、会社が、それぞれの組織の目的の説明を行うなどして、従業員に対し二つの労働組合を公然と比較することにより組織介入ととれる行為をしたものとみるのが相当である。さらに、会社は、同じ書面において坂戸労組の会社に対する姿勢への抗議とともに、坂戸労組を支持する従業員に対して正当な方法による断固たる処置を講ずることを通告したことは、坂戸労組とその組合活動に対する嫌悪の意思によるものとみるのが相当である。

(ウ) 認定した事実2(2)コのとおり、平成13年10月、Y2常務は、第一労組の懇親会に出席しており、また、この懇親会の式次第には、「書記長現況報告」、「常務より挨拶」、「Y3氏より・裁判係争問題に付いて事実^マに元^マづく話 第二組合が、如何に不当で欺瞞^{ぎまん}に満ちた訴えをしているか、その真実を明かす」などと記載されていたことが認められる。これらのことから、この懇親会は、懇親会という名称を用いているものの、その実態は第一労組の会議的性格のものと認められるべきものであり、その式次第にみられるような坂戸労組への対決姿勢をとっている第一労組の懇親会にY2常務が出席していたことは、坂戸労組とその組合活動に対する嫌悪という点においては、会社と第一労組との立場が一致していたものとみるのが相当である。

以上のことから、会社は、上記アで判断した坂戸労組とその組合活動に対する嫌悪の意思を第一労組の結成後においても引き続き有し続けていたものであり、新たに結成された、会社に協調的な第一労組寄りの姿勢を示すことにより、坂戸労組の弱体化を図ろうとしていたものとみるのが相当である。

ウ 第一労組への加入の働きかけ等

認定した事実2(2)ウのとおり、平成13年9月11日、坂戸労組は、会社に対し、会社の常務取締役が自ら従業員に第一労組へ加入するよう働きかけていることは不当労働行為であり抗議する旨を書面で通告していることが認められる。

また、認定した事実2(2)サのとおり、平成13年10月ごろ、X1執行委員長は、平成14年1月に定年を迎えるX19、既に定年を迎えたX20及び入社3か月未満の試採用期間中のX21から、

X 19及びX 20の継続雇用並びにX 21の試採用期間後の採用について、それぞれ第一労組への加入を条件とする旨をY 2 常務に言われたという話を聞いたことなどが認められる。

このことについて、被申立人はY 2 常務の行ったとされる行為について何ら具体的な反証を行っていないが、上記ア及びイで判断したとおり、これらの行為が、会社と坂戸労組との間の対立が強まる状況のさなかに行われたことからみると、坂戸労組に対する嫌悪の意思を有していた会社が、X 19、X 20及びX 21らに対し第一労組への加入の働きかけを行っていたものとみるのが相当である。

エ 坂戸労組の組合員X 8に対する退職強要について

X 8に対する退職強要は不当労働行為であるとする申立人の主張は、認定した事実3(2)イのとおり、平成14年10月3日以降被申立人会社が審問期日及び調査期日に出席せず何ら主張及び疎明を行わなくなった後になされたものである。当委員会では、この点を踏まえ、申立人の主張について、以下のとおり判断する。

認定した事実2(2)オのとおり、平成13年9月14日朝に坂戸労組の組合員であるX 8がY 4 社長からのあいさつを無視したことから、Y 2 常務は、X 8に対し、この件について注意した際、X 8に退職願の用紙を渡し、それに対しX 8が退職しないと云ったにもかかわらず、その3日後までに退職するか否か回答を求めたことが認められる。

一方、前記1(2)アで判断したとおり、かつて会社が同年3月ごろX 8に新組合結成を要請したことをX 8が断ったことが認められる。

また、認定した事実2(2)エのとおり、会社は、Y 2 常務とX 8が話をした日の前日である同年9月13日に、坂戸労組と第一労組を公然と比較し坂戸労組を支持する従業員に対し断固たる処置を講ずるなどとする組合嫌悪の姿勢を示す通告を書面で行っていることが認められる。

このような経緯をみると、Y 2 常務がX 8に対して退職願の用紙を渡し退職するか否か回答を求めた行為は、会社が坂戸労組とその組合活動に対する嫌悪の意思からことさらX 8の行為を取り上げて行ったものとみるのが相当である。

以上のことから、被申立人は、坂戸労組とその組合活動に対する嫌悪の意思に基づき、ことさら第一労組寄りの姿勢を示すために、会社の役員であるY 2 常務が第一労組の懇親会に出席したり、第一労組への加入の働きかけやX 8に退職を強要することにより、坂戸労組の弱体化を企図した支配介入を行ったも

のであり、その他の主張については判断するまでもなく、これらは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

2 被申立人会社による残業時間帯の無線配車差別について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

被申立人会社は、被申立人会社の掲示板に「通知書」なる文書を掲示し、その中で、「既存の組合(坂戸交通労働組合)に属する従業員には早朝・深夜の無線配車は原則行わない。」とした。そしてそれ以後、早く出勤しても午前7時以前には一切無線配車をせず、また、遅くまで仕事をしようとしても、翌日午前2時以降は同様に配車をしなくなった。

被申立人会社は、三六協定の締結を遅らせて、三六協定のない限り残業することが違法であり残業を拒否せざるを得ないとする申立人組合の態度を奇貨として配車せず、三六協定の締結後ですら配車差別を継続した。

被申立人のこれらの行為は、申立人組合を嫌悪し、その組合員に賃金面での損害を与え、ひいてはその活動を妨害し、これを壊滅させようとして行った労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

申立人組合は、三六協定の交渉の際、「会社主導の強制的時間外労働はしない。」「労働者が必要と認めた場合に時間外労働ができる。」等々の自分本意の主張を繰り返し、平成13年6月には被申立人会社から残業協定案を提示されたにもかかわらず、故意に三六協定の締結を遅らせた。

また、三六協定の交渉中にもかかわらず、同年9月1日には自分たちの交渉が優位になるよう、深夜労働はしないと会社への通知なしでストライキを行うなど、会社、客及び従業員に多大な損失を負わせた。

このような経過及び三六協定第1条の「会社は時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせないように勤める。」との規定を考慮し、申立人組合の意思、希望を尊重して時間外労働を行わせていないのである。よって、これは組合員への不利益な扱いにはならない。

その後、それらに基づき被申立人会社から「坂戸交通時間外労働に対しての定義」を提出し、同年10月6日に三六協定がようやく締結されている。

(2) 当委員会の判断

認定した事実2(1)ナ、ニ及びヌのとおり、坂戸労組は、時間外労働及び休日労働に関する協定の締結なしでの時間外労働は違法であり、この協定の締結までは、午前2時以降の就業はできない旨を同組合員に通知し、同組合員であるタクシー乗務員は、平成13年9月1日の乗務から午前2時以降の時間外労働を行わないこととしたことが認められる。それに対し、認定した事実2(2)カのとおり、同月15日ごろ、会社は、各組合員あてに、時間外労働に関する協定締結なしには就業できないとする坂戸労組の通知を尊重し意図に沿うものであるとして、同月21日から坂戸労組の組合員であるタクシー乗務員には午前7時以前及び午前2時以降の無線による配車を行わないなどと記載された通知書を会社の掲示板に掲示したことが認められる。

その後、認定した事実2(2)クのとおり、会社と坂戸労組は、同年10月6日付けの時間外労働及び休日労働に関する協定を締結したことが認められる。しかし、認定した事実2(2)ケのとおり、この協定が締結され、坂戸労組の組合員であるタクシー乗務員が時間外労働をしようとして無線による配車を待っていたにもかかわらず、平成14年2月末まで、会社は、Y2常務の指示により坂戸労組の組合員であるタクシー乗務員と第一労組の組合員であるタクシー乗務員を差別的に取り扱い、第一労組の組合員であるタクシー乗務員に対してのみ無線による配車を行ったことが認められる。

このことは、前記1(2)で判断したとおり、被申立人は、坂戸労組とその組合活動に対する嫌悪の意思を有しており、その意思に基づいて坂戸労組の組合員であるタクシー乗務員に対し何ら合理的理由なく残業時間帯の無線による配車を行わないという不利益取扱いを行ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

3 被申立人会社の解散手続と解雇について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

被申立人会社は、形式の上では解散手続したうえ、実質的に同一である別法人を設立し、申立人組合員のみ解雇し、非組合員で既に退職したものについてはその新会社に採用することを企てている。これは、申立人組合を被申立人会社から排斥して、申立人組合の存在を抹殺しようとしていることを意味する。事実、申立人会社清算人は、申立人組合執行委員のうち、元から申立人組合に所属していた執行委員には解雇する旨表明し、第一労組に所属していたことのある執行委員には解雇を表明していない。この新会社は、「坂戸タクシー」と称しているが、

その実態は被申立人会社と同一である。

以上の事実からすれば、この解散手続は実態のない偽装そのものである。

(2) 当委員会の判断

申立人の主張は、認定した事実3(2)イ及びエのとおり、平成14年10月3日以降被申立人会社が審問期日及び調査期日に出席せず何ら主張及び疎明を行わなくなった後になされたものである。当委員会は、この点を踏まえ、申立人の主張について、以下のとおり判断する。

認定した事実3(2)アのとおり、同年9月17日、会社は、社員総会の決議により解散を決定したことにより同月18日に解散の登記を行い、また、清算人としてY1を選任し、同月18日付けで清算人の登記を行ったことが認められる。他方、認定した事実3(2)ウのとおり、同年10月18日、有限会社坂戸タクシーの設立の登記が行われたことが認められる。有限会社坂戸タクシーは本店所在地を鶴ヶ島市としているが、その支店所在地は、被申立人の本店所在地と同一であることが認められる。しかしながら、申立人は、両会社の同一性についての具体的事実の主張と疎明を何らしていないことから、申立人の主張は認めることはできない。

第5 救済の方法及び法律上の根拠

以上のとおりであるから、坂戸労組の組合員に対し会社の役員が第一労組への加入の働きかけをしたこと及び坂戸労組の組合員に残業時間帯の無線による配車をしなかったことは、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認められるところである。しかしながら、被申立人が、社員総会の決議により解散を決定しその登記を行っている事情に鑑み、今後このような行為を繰り返さないことを誓約する文書の交付を被申立人に命ずるのが相当であると判断する。

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16年4月8日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟