

命 令 書 (写)

申 立 人 宮城県塩釜市東玉川町7番2号
塩釜交通労働組合
執行委員長 A

被申立人 宮城県塩釜市東玉川町7番2号
有限会社 塩釜交通
代表取締役 B

上記当事者間の宮城労委平成17年(不)第2号塩釜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19年10月5日第466回公益委員会議において、会長公益委員渡邊克彦、公益委員山本碧子、同菅原通孝、同水野紀子、同坂田宏が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、組合員 C 及び D を、平成17年12月8日に嘱託社員として雇用したものとして扱わなければならない。
- 2 被申立人は、平成17年12月8日から組合員 C 及び D を嘱託社員として雇用するまでの間に、同人らが嘱託社員として雇用されていたならば得たであろう賃金相当額(同期間における被申立人の嘱託社員の平均賃金を基礎として算出した額)を、同人らに対し支払わなければならない。ただし、その間、組合員 C が申立外株式会社ユニオン交通及び組合員 D が申立外有限会社小松タクシーで得た各賃金額については、これを控除するものとする。
- 3 被申立人は、平成17年3月1日、同年6月2日、同年6月23日、同年11月4日、同年11月29日に、申立人から申入れのあった団体交渉に誠実に応じなければならない。ただし、これらの団体交渉議題からは、 C , D , E

の雇用，労供者の人員縮小に関するものを除く。

- 4 平成 16 年 12 月 20 日以前に行われた団体交渉及び団体交渉申入れに係る申立てを却下する。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は，申立人塩釜交通労働組合（以下「組合」という。）が行った組合員である申立外 C（以下「C」という。）及び申立外 D（以下「D」という。）の定年後の再雇用の申入れに対し，被申立人有限会社塩釜交通（以下「会社」という。）が再雇用を拒否したこと，また，組合が行った団体交渉の申入れに対して，会社が団体交渉に応じなかったこと及び誠実に団体交渉を行わなかったことについて，労働組合法第 7 条第 1 号及び第 2 号に該当する不当労働行為であるとして，平成 17 年 12 月 21 日，当委員会に救済申立てが行われた事件である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は，組合員である C，D の再雇用に関し，同人らの再雇用を拒否する不利益な取扱いをしてはならない。
- (2) 会社は，組合の申し入れた団体交渉に対し，不誠実な団体交渉をしてはならない。

第 2 本件の争点

- 1 C の再雇用について，会社は，不利益な取扱いを行ったか否か。（争点 1）
- 2 D の再雇用について，会社は，不利益な取扱いを行ったか否か。（争点 2）
- 3 組合が申し入れた団体交渉について，会社は，誠実に交渉を行ったと言えるか否か。（争点 3）

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、平成10年1月に、申立外有限会社まるかんタクシー（以下「まるかんタクシー」という。）が破産した後、同年4月24日に、肩書地において、一般乗用旅客自動車運送事業等を目的として設立された有限会社である。同年5月、会社は、まるかんタクシーの営業権の譲渡を受け、同年8月1日、営業を開始した。本件結審時（平成19年4月16日）における従業員数は、62名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、本件結審時における組合員数は、9名である。

2 労使関係等

- (1) 昭和41年ごろ、まるかんタクシーにおいて、申立外全国自動車交通労働組合連合会宮城地方本部（以下「全自交宮城地本」又は「全自交」という。）まるかん支部が発足した。【審問の全趣旨】
- (2) 平成10年4月24日に会社が設立されたときの取締役は、申立外 F（以下「F」という。）、申立外 G（以下「G」という。）、申立外 H であり、代表取締役は、申立外 I であった。当時の役職は、それぞれ、全自交宮城地本まるかん支部執行委員長、全自交宮城地本執行委員長、全自交宮城地本登米支部執行委員長、宮城県議会議員であった。【書証甲第1号証（以下「甲1」と略記。以下、書証について、これに準じて表記。）、甲56、乙11、審問の全趣旨】
- (3) 平成10年8月2日、全自交宮城地本まるかん支部は、「全自交宮城地本塩釜交通支部」に名称変更した。【審問の全趣旨】
- (4) 平成11年2月28日、全自交宮城地本塩釜交通支部の臨時大会において、F は執行委員長を辞任し、申立外 J（以下「J」という。）が後任の執行委員長に選任された。【乙11】
- (5) 平成11年9月、会社は、乗務員の賃金体系を基本給のあるA型から全部歩合給のB型に変更した。F を含め、B型賃金体系に反対した従業員8名は、同年11月18日、申立外全国自動車交通労働組合総連合会宮城地方連合会（以

下「自交総連」という。)を上部団体とする申立外全国自動車交通労働組合総連合会宮城地方連合会塩釜交通労働組合(以下「自交総連塩釜労組」という。)を結成した。【審問の全趣旨】

- (6) 平成14年11月26日、全自交宮城地本塩釜交通支部の臨時大会において、Jは執行委員長を辞任した。【甲57】
- (7) 平成14年12月3日、全自交宮城地本塩釜交通支部の臨時大会において、A(以下「A」という。)が執行委員長に就任した。【甲57】
- (8) 平成15年2月18日、全自交宮城地本塩釜交通支部は、Gが取締役に就任している申立外株式会社けやき交通(以下「けやき交通」という。)の営業車両の購入代金や修理代金が、会社の資金から支払われている疑いがあること、会社設立以来、定時総会が開催されていないことなどを理由に、会社を被申請人として、仙台地方裁判所に検査役選任申請を行った。【甲61】
- (9) 平成15年8月11日、全自交宮城地本塩釜交通支部は、会社を被申立人として、団体交渉応諾、組合書記長に対する出勤停止処分の撤回、処分の間の賃金相当額の支払い、変更された交番を元に戻すこと及び交番変更に伴う賃金減額相当額の支払いを求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(宮城地労委平成15年(不)第7号)。同事件は、平成16年3月24日、和解協定書が締結され、終結した。【甲7-1, 甲57】
- (10) 平成16年4月3日、全自交宮城地本塩釜交通支部の臨時大会が開催され、組合員16名中15名が出席した。この臨時大会において、全自交を脱退し独立した労働組合になることについて、無記名投票の結果、13名が賛成した。また、組合名称を「塩釜交通労働組合」へ変更することについては、全会一致の賛成となった。

なお、全自交宮城地本塩釜交通支部の組合規約には、組合員の脱退及び上部団体からの脱退に関する規定は定められていない。

また、全自交から脱退するという議題は、全自交宮城地本執行委員長でもあったGが、労働者及び労働組合の権利を軽視する横暴を行っており、そのような人物が執行委員長を務めている全自交宮城地本に加入している意味はないとして、提起されたものであった。(なお、当臨時大会について、会社は、Aらが全自交宮城地本塩釜交通支部及び全自交宮城地本を脱退したも

のと主張するが、後述の第4. 1で判断するとおり、会社の主張には理由がないので、以下、塩釜交通労働組合に加え、臨時大会前の全自交宮城地本塩釜交通支部も「組合」という。）

この臨時大会後、組合員数名が組合を脱退し、全自交宮城地本に再度加入したため、会社内には、申立人組合、自交総連塩釜労組、申立外全自交宮城地本塩釜交通支部（以下、「現全自交支部」という。）の3つの組合が存在することになった。

【甲6，甲75，第1回審問調書第55ページないし56ページ A 証人証言（以下「審調①P55～56 A 証人」と略記。以下、証言について、これに準じて表記。）、審問の全趣旨】

(11) 平成16年4月12日付け「通告書」により、会社は組合に対し、「乗務員の皆様へ。この度、全自交塩釜交通支部を脱退された方もしくは、しようとしている方は、脱退をした時点にて、今日までの全自交塩釜交通支部と（有）塩釜交通との間で取り交わして来ました協定書の適応が受けられなくなりますので、今後の一時金を始め月例賃金（毎月支払われる給料）の契約の締結を個々にしなければなりません。従いまして、今月の20日まで会社に申出て下さい。」と通知した。【甲73】

(12) 平成16年4月13日付け「通知書」により、組合は会社に対し、「全自交塩釜交通支部は、4月3日臨時大会を開催し、全自交宮城地本を脱退し、独立した塩釜交通労組となりましたので通知します。従って、これまでの協定や労使慣行はすべて引き継ぐこととなります。くれぐれも、不当労働行為のなきよう、重ねて通知します。」と通知した。【甲69】

(13) 平成16年8月、Gは、全自交宮城地本の臨時大会において、執行委員長を辞任した。【審調③P48 G 証人】

3 定年再雇用について

(1) 労働者供給事業について

ア 平成10年1月に、まるかんタクシーの破産決定がなされた後、同年2月3日、まるかんタクシーにおいて、申立外破産管財人 K 弁護士（以下「K 弁護士」という。）、Gら全自交宮城地本の役員及びFら全自

交宮城地本まるかん支部の役員が、まるかんタクシーの今後について話し合った。K 弁護士は、「現在の乗務員の人数では、25 台の車両を稼働させるのには足りないので黒字にするのは中々難しい。しかし、社会保険を掛けることができないため、常用雇用者は雇えない。」と話した。これに対し、G は、社会保険を掛けることなく、乗務員を確保するための方策として、全自交宮城地本が行っていた労働者供給事業（以下「労供事業」という。）を提案した。この提案により、まるかんタクシーは、裁判所の許可を得た上で、全自交宮城地本から供給された全自交の組合員（以下「労供者」という。）を雇用するようになった。

【甲 2，乙 11，審調③P11～12，51～52 G 証人】

イ 平成 10 年 8 月 1 日，会社は，営業を開始するとともに，同日付けで，全自交宮城地本と「労働者供給に関する基本契約（以下「労供契約」という。）」を締結し，破産手続中のまるかんタクシーと同様に，労供者の雇用を行った。【乙 5，乙 11】

ウ 会社が労供者を雇用する場合には，会社，全自交宮城地本，労供者の三者による「就労契約書」が締結されていた。【乙 21～32】

エ 平成 17 年 11 月 30 日，会社は，労供契約を解除した。【乙 11，審問の全趣旨】

(2) 会社の就業規則における定年及び定年後の取扱いについて

ア 会社は，営業開始後，平成 10 年 8 月 20 日付けで，仙台労働基準監督署に就業規則届を提出した。この就業規則においては，会社の定年及び定年後の取扱いについて次のように定められていた。【乙 40】

(停年)

第 33 条 従業員は満 60 才とする。

2 業務上の都合によつて会社が特に必要と認めた場合は嘱託として再雇用することがある。

イ 会社は，平成 13 年 3 月 21 日付けで，仙台労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。改正後の就業規則においては，会社の定年及び定年後の取扱いについて次のように定められている。【甲 63】

(定年)

第 55 条 従業員の定年は、満 60 才とし、定年に達した翌日をもって退職とする。

2. 定年に達した従業員については、会社が業務に特に必要と認めた者については、一定の期間勤務を延長し、又は嘱託として再雇用することができる。

(3) 会社の嘱託雇用，労供者の雇用等について

ア 会社は、営業開始から労供契約を解除するまでの間、定年を迎えた従業員について、嘱託として雇用（以下「嘱託雇用」という。）したこと及び一定の期間勤務を延長（以下「定年延長」という。）したことはなく、会社従業員は、正社員と労供者のみで構成されていた。【審調③P15～16，29，56～57 G 証人】

イ 会社は、営業開始から労供契約を解除するまでの間、定年を迎えた従業員を再雇用する際には、労供事業による雇用に限定していた。なお、従業員が労供者となるには、全自交の組合員であることが必要であった。【乙 11，審調③P18～19 G 証人】

ウ 会社の定年を迎えた全自交の組合員が、本人自らが労供者としての雇用を申し入れた場合、会社が雇用を拒否したことはなかった。【審調③P16～17 G 証人，審問の全趣旨】

エ 平成 14 年 11 月，申立外 L は定年退職し，その後，会社に労供者として雇用された。【審問の全趣旨】

オ 平成 15 年 4 月，組合員であった申立外 M は定年退職し，その後，会社に労供者として雇用された。【審問の全趣旨】

カ 平成 16 年 3 月中旬，組合員であった申立外 N （以下「N」という。）は，同年 3 月末の定年退職を控え，会社に対し，本人自ら再雇用を申し入れた。N は，同年 3 月末，定年退職し，組合を脱退した。【乙 36，審問の全趣旨】

キ 平成 16 年 4 月 8 日，会社は，N を労供者として雇用した。【審問の全趣旨】

ク 平成 16 年 11 月、申立外 ○ は定年退職し、その後、会社に労供者として雇用された。【審問の全趣旨】

(4) 会社の求人募集について

ア 平成 17 年 8 月、会社は、雇用形態を「正社員」、年令が「65 歳以下」、採用人数を「5 人」とする求人票を公共職業安定所に提出し、求人募集を行った。この求人募集の紹介期限日は、同年 10 月 31 日であったが、会社は、同年 11 月 30 日以降も同じ条件で求人募集を行った。【甲 62、審問の全趣旨】

イ 会社の就業規則上、定年は満 60 歳であったが（前記(2)ア及びイ）、会社が求人票において、年齢を「65 歳以下」としていたのは、次の理由による。公共職業安定所の求人募集は、雇用保険の適用を前提とするが、労供事業は雇用保険が適用されず、全自交宮城地本は公共職業安定所に求人募集ができなかったため、会社が「65 歳以下」として求人募集し、60 歳以上の者については、全自交宮城地本を通した上で、労供者として雇用していた。

【審調③P56 G 証人、審問の全趣旨】

(5) 労供契約解除後の雇用について

ア 会社は、労供契約を解除したことに伴い、それまで労供者として雇用していた 36 名を全員嘱託として雇用した。【乙 11、審問の全趣旨】

イ 平成 17 年 12 月 1 日以降、会社は、会社の定年退職者を嘱託雇用したことはなかった。【審問の全趣旨】

ウ 会社が労供契約を解除したことについては、組合は、嘱託として雇用された元労供者からの話で知った。その話を聞いた時期は、平成 17 年 12 月以降である。【審問の全趣旨】

エ 平成 18 年 3 月、同年 6 月及び同年 10 月に、会社は、会社従業員以外の 3 名を嘱託として雇用した。雇用条件は、雇用期間が 6 か月ごとの更新、賃金が営業収入の 50%であった。また、この 3 名の採用時の年齢は、それぞれ 61 歳、62 歳及び 65 歳であった。【審問の全趣旨】

4 C及び D の再雇用について

(1) Cは、平成 10 年 8 月に会社に入社し、同年 11 月に組合に加入した。在職中、Cは、会社から職務上注意を受けたり、懲戒処分を受けたことはなかつ

た。【甲 59, 審調②P34～35C 証人, 審問の全趣旨】

(2) D は, 平成 12 年 8 月 20 日に会社に入社し, 同年 11 月ごろに, 組合に加入した。【甲 58, 審問の全趣旨】

(3) 平成 16 年 2 月 20 日付け「要求書」により, 組合は会社に対し, 「本年 3 月にて定年になります C ・ N の二人について継続雇用とする事」を要求した。

なお, この「継続雇用」とは, 第 1 次的に定年延長を要求し, 第 2 次的に嘱託雇用を要求するものであった。

この要求に対し, 会社は, 平成 16 年 3 月 1 日付け「通知書」により, C 及び N に対し, 「貴方は平成 16 年 3 月 31 日で, 定年となります。大変ご苦勞様でした。その後の進路については, 会社との話し合いで決めたいと思います。」と通知した。また, 同年 3 月 2 日付け「回答書」により, 会社は組合に対し, 「平成 16 年 2 月 20 日の要求書について, C 、 N 、 二人についての定年後については, 会社側と本人の間で決めたいと思います。」と回答した。

【甲 13, 乙 34～36, 審問の全趣旨】

(4) 平成 16 年 3 月 5 日付け「団体交渉の申し入れ」により, 組合は会社に対し, 「 C ・ N 両名の雇用継続について」を議題とする団体交渉を申し入れた。この「雇用継続」とは, 第 1 次的に定年延長を要求し, 第 2 次的に嘱託雇用を要求するものであった。

この申し入れにより, 同年 3 月 15 日, 午後 3 時から午後 4 時 30 分まで, 会社休憩室において, 団体交渉が開催された。組合は, A ら 3 名が出席し, 会社は, G ら 3 名が出席し, 組合は, C 及び N の雇用を申し入れた。

【甲 16, 審問の全趣旨】

(5) 平成 16 年 3 月 28 日, C は, 定年退職した。この時点において, 会社は C に対し, 定年後に再雇用するか否かについて, 明確な回答をしていなかった。

なお, C が定年退職する直前の給与は, 月額 14 万円ないし 15 万円であった。

【甲 59, 審調②P31, 35, 41C 証人】

(6) C は, 会社在职時, 組合員数名に対し, 「 G さんに頭を下げてまで働く気

がしない。」との趣旨の話をしたことがあった。

この発言に関して、G は、平成 16 年 4 月 7 日から同月 17 日までの間に、会社の乗務員や事務員から、C が「こんな会社に頭を下げてまで働かなくてもよい」、「働くところはいくらでもある」旨の発言をしていると聞いた。

【甲 59，審調②P34，41～42 C 証人，審問の全趣旨】

- (7) 平成 16 年 7 月 18 日付け「団体交渉申し込み書」により、組合は会社に対し、「 E 氏の定年について」及び「 C 氏の雇用について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れにより、同年 7 月 24 日、午後 3 時 30 分から、会社休憩室において、団体交渉が開催された。組合は、A から 10 名が出席し、会社は、G から 3 名が出席した。組合の出席者の中には、座席に座れず、休憩室の出口付近や通路に立っている者もいた。

団体交渉が開始されると間もなく、組合は、G が会社の経営に関わる理由を尋ねた。この理由を尋ねたのは、組合は、会社は組合の自主再建により設立されたものであり、全自交宮城地本は指導する立場にあると認識していたが、事前に、G が全自交宮城地本の執行委員長を辞任したとの情報を得ていたので、全自交宮城地本の執行委員長が代われれば、新しい執行委員長が団体交渉に出席すると考えていたためであった。

前記 2 (13) で認定したとおり、G が全自交宮城地本の執行委員長を辞任したのは、同年 8 月であり、団体交渉の開催時には、G はまだ辞任していなかった。しかし、G は、このことについて言及せず、上記の質問を受けると、「団体交渉をやめる」旨話し、退席するために立ち上がった。これに対して、A は、G の体に触れ、G を席に戻そうとした。団体交渉は、結局、会社側が退席したため、30 分程度で終了した。

【甲 30，乙 11，審調①P12～14，19～20，28～30，33 A 証人，審調③P48 G 証人，審問の全趣旨】

- (8) 平成 16 年 8 月、C は、申立外株式会社ユニオン交通に嘱託社員として就職した。同社における営業収入に対する給与の割合は、40%であり、C は、月額 10 万円前後の給与を得ている。【甲 59，審調②P40～41 C 証人】

- (9) 平成 16 年 8 月 11 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対

し、「 E 氏の定年について」及び「 C 氏の雇用について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、会社は、特に理由を述べることなく、団体交渉には応じなかった。

【甲 31, 乙 11, 審調③P59～60 G 証人, 審問の全趣旨】

- (10) 平成 17 年 6 月 2 日付け「団体交渉の申し込み書」により、組合は会社に対し、「65 才定年延長制について」、「 D 氏の定年延長について」及び「 E 氏、 C 氏の雇用について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、会社は、予定が立たない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。

【甲 47, 乙 11】

- (11) 平成 17 年 6 月 23 日付け「団体交渉の申し入れ書」により、組合は会社に対し、「2005 年度春闘要求」を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、議題の詳細として、「 D (副委員長) の定年について」、「65 才定年延長について」、「労働協約の改正について」、「有給休暇について」、「中退金の増額について」、「営業車の担当車制について」、「 C 、 E の雇用について」、「労供者の人員縮少^(ママ)について」、「制服、ワイシャツの支給について」、「地労委の和解協定について」、「裁判所の検査結果について」及び「経理公開について」が記載されていた。【甲 74】

- (12) 平成 17 年 7 月 22 日付け「団体交渉の申し入れ書」により、組合は会社に対し、「2005 年 6 月 23 日の団体交渉申し入れの返答が無いので早急にお願いします。又、無き場合は労働委員会に申し入れる事もあります！」と通知した。【甲 48】

- (13) 平成 17 年 7 月 25 日、午後 3 時から午後 4 時まで、会社休憩室において、65 歳定年制並びに D , 申立外 E (以下「 E 」という。), C 及び申立外 P (以下「 P 」という。) の再雇用問題並びに労供者の労働時間を議題として、団体交渉が開催された。組合は、 A ら 5 名が出席し、会社は、運行管理者である申立外 Q (以下「 Q 」という。) 及び申立外 R (以下「 R 」という。) の 2 名が出席した。会社は、65 歳

定年制並びに D , E , C及び P の再雇用問題については、「上の方に話す。」と回答し、労供者の労働時間については、「午後 9 時以降は配車しない。」と回答した。【審調①P17 A 証人, 審調③P61～62 G 証人, 審問の全趣旨】

- (14) 平成 17 年 8 月 1 日付け「通知書」により、会社は D に対し、「平成 17 年 7 月 25 日の団体交渉の議題、定年延長及び再雇用の件について、当社として良く考慮した結果、現時点に於いては、定年延長及び再雇用の考えがない事を通知致します。よって貴方の定年は、平成 17 年 8 月 20 日であります。尚勤務割表の通り 8 月末日までの勤務は可能です。本当にご苦勞様でした。」と通知した。

この通知に対し、D は、会社に対し直接交渉することはなかった。

【甲 70, 審調②P 8～9 D 証人】

- (15) 平成 17 年 8 月 20 日、D は、定年退職した。なお、D が定年退職する直前の手取りの給与は、月額 12 万円ないし 13 万円程度だった。【甲 58, 審調②P15～16 D 証人】

- (16) 平成 17 年 11 月 29 日付け「要求書」により、組合は会社に対し、「D 氏を雇用する事」、「C 氏を雇用する事」、「E 氏を雇用する事」及び「P 氏を雇用する事」を要求した。この要求書には、「2005 年 12 月 7 日までに文書にて回答下さい」と記載されていたが、会社は回答しなかった。【甲 52, 乙 11】

- (17) 平成 17 年 12 月、D は、申立外有限会社小松タクシーに嘱託社員として就職した。同社における D の営業収入は、月額 30 万円ないし 35 万円程度であり、営業収入に対する給与の割合は、50%である。【甲 58, 審調②P14～15 D 証人】

- (18) C 及び D が、個人で直接会社に対して、再雇用の申入れを行ったことはない。【審問の全趣旨】

- (19) 会社が、D 本人及び組合に対して、再雇用しない理由を説明したことはない。【審調①P15 A 証人, 審調③P58 G 証人】

- (20) D が定年退職する直前の営業収入及び他の正社員の営業収入は、別表のとおりである。【乙 8】

- (21) 会社は、Dの営業収入について、特段悪いとは評価しておらず、Dに対し、営業収入の改善を求めたことはない。【甲58、審調③P26 G証人】

5 団体交渉等の経緯について

- (1) 平成14年12月13日、午後2時から午後6時まで、会社休憩室において、組合と会社の間で、組合の執行部との顔合わせ及び年末年始の勤務等について団体交渉が開催された。組合は、Aら5名が出席し、会社は、B（以下「B」という。）、Gら4名が出席した。

なお、この団体交渉は、組合が申し入れたものではなく、会社からの提案により行われたものである。

【審問の全趣旨】

- (2) 前記2(8)で認定したとおり、平成15年2月18日、組合は、会社を被申請人として、仙台地方裁判所に検査役選任申請を行った。【甲61】

- (3) 平成15年3月24日、午後3時30分から午後7時まで、会社休憩室において、組合と会社の間で、申立外S組合員のけやき交通への移籍、無事故手当、車両の購入等について団体交渉が行われた。組合は、Aら5名が出席し、会社は、G及びQの2名が出席した。

なお、この団体交渉は、組合が申し入れたものではなく、会社からの提案により行われたものである。

この団体交渉が終了した後、Gらが会社事務所に戻ると仙台地方裁判所から検査役選任申請事件の呼出状が届いていたため、組合が検査役選任申請を行ったことを知った。

【乙11、審問の全趣旨】

- (4) 平成15年4月3日、Gは、組合執行部を呼び出した。組合は、A、申立外Tら5名が出席し、会社は、B、G及びQの3名が出席した。検査役選任申請について、Gが「会社が倒産でもしたら誰が責任をとるといいのか。」と発言すると、申立外Tは、「私が首でも吊りますか。」と回答した。これに対し、Gは、「そんなことが本当に出来るのなら念書でも書いてもらいますか。」と話した。【乙11、審問の全趣旨】

- (5) 前記2(9)で認定したとおり、平成15年8月11日、組合は、団体交渉応諾、

組合書記長に対する出勤停止処分の撤回等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。【甲 57】

- (6) 平成 15 年 11 月 26 日付け「2003 年秋闘団交申し込み書」により、組合は会社に対し、「年末年始の休日の件」、「労働協約の改正について」、「65 才定年選択制について」、「中退金の増額について」、「労働供給事業者の人員縮少^(ママ)について」及び「交番変更について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れにより、同年 11 月 30 日、午後 2 時から午後 5 時まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。組合は、A から 4 名が出席し、会社は、B、G 及び R の 3 名が出席した。

この団体交渉の結果、年末年始については、「平成 15 年 12 月 31 日は PM20:00 まで勤務する。平成 16 年 1 月 1 日については平常通り勤務し、公出扱いとし、現金にて 60%を支給する。又 1 時金にも含む。食事代として、平常勤務した者に ¥1,000 円を支給する。」とし、労働協約の改正、65 歳定年選択制、中退金の増額及び労供者の人員縮小については、「16 年度春闘で協議する。」、交番変更については、「現状の中で考える。」と記載された「確認書」が作成され、組合及び会社が押印した。

【甲 11, 甲 12, 審問の全趣旨】

- (7) 前記 4 (3) で認定したとおり、平成 16 年 2 月 20 日付け「要求書」により、組合は会社に対し、C 及び N の継続雇用を要求し、会社は、本人及び組合に対し、同年 3 月 1 日付け「通知書」及び同年 3 月 2 日付け「回答書」により回答した。【甲 13, 乙 34~36】

- (8) 平成 16 年 3 月 2 日付け「2004 年春闘要求」により、組合は会社に対し、「労働協約の改正について」、「65 才定年選択制について」、「中退金の増額について 7,000 円に増額要求」、「労働供給事業者の人員縮少^(ママ)について」、「交番を元にもどす 12 出番を 16 出番にする」、「月額最低賃金保障 154,000 円を要求します」、「有休休暇の賃金保障の改善」及び「制服 (ワイシャツ) 2 枚支給」を要求した。【甲 15】

- (9) 前記 4 (4) で認定したとおり、平成 16 年 3 月 5 日付け「団体交渉の申し入れ」により、組合は会社に対し、C 及び N の雇用継続を議題とする団体交渉を申し入れ、同年 3 月 15 日に団体交渉が開催された。【甲 16, 審問の全趣

旨】

- (10) 前記 2 (9) で認定したとおり、平成 16 年 3 月 24 日、宮城地労委平成 15 年 (不) 第 7 号不当労働行為救済申立事件は、当委員会において、和解協定書が締結され、終結した。【甲 7-1】
- (11) 平成 16 年 3 月 29 日付け「抗議書」により、組合は会社に対し、「担当車両 201 号車 A の変更について」及び「担当車両 209 号車 M について」の事項について、文書による回答を求めた。【甲 17】
- (12) 前記 2 (10) で認定したとおり、平成 16 年 4 月 3 日、組合は、全自交を脱退し独立した労働組合となること、組合名称を変更することについて決議した。【甲 6】
- (13) 平成 16 年 4 月 16 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「宮城県地労委和解協定の件について」及び「04 年春闘要求について」を議題とする団体交渉を申し入れた。この申入書には、「交渉要員」として、「当労働組合三役」のほか、「自交総連宮城地連 U 書記長」及び「自交総連塩釜交通労組 F 委員長」の名前が記載されていた。
- なお、同日付けで、組合は、申立外自交総連 U 書記長及び F に対し、団体交渉を委任する旨の委任状を作成していた。
- この申入れに対し、会社は、組合が指定した日時は G が不在である旨を回答し、団体交渉には応じなかった。なお、この際に、会社は、代わりの日時の指定を行わなかった。
- 【甲 18, 甲 76-1, 甲 76-2, 審問の全趣旨】
- (14) 平成 16 年 4 月 22 日付け「抗議文」により、組合は会社に対し、「今般、会社・管理者の R 氏と Q 氏が行っている、組合員や個人に対する脱退工作は、不当労働行為である。ただちにやめなければ、地労委、裁判所に提訴します。」と抗議した。【甲 19】
- (15) 平成 16 年 5 月 14 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「宮城県地労委和解協定の件について」及び「04 年春闘要求について」を議題とする団体交渉を申し入れた。この申入書には、「交渉要員」として、「当労働組合役員」のほか、「自交総連宮城地連 U 書記長」及び「自交総連塩釜交通労組 F 委員長」の名前が記載されていた。

この申入れに対し、会社は、Gの都合が悪い旨を回答し、団体交渉には応じなかった。なお、この際に、会社は、代わりの日時の指定を行わなかった。

【甲 20, 審問の全趣旨】

- (16) 平成 16 年 5 月 22 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「宮城県地労委和解協定の件について」及び「04 年春闘要求について」を議題とする団体交渉を申し入れた。この申入書には、「交渉要員」として「当労働組合役員」のほか、「自交総連宮城地連 U 書記長」及び「自交総連塩釜交通労働組合 F 委員長」の名前が記載されていた。

この申入れに対し、会社は、特に理由を述べることなく、団体交渉には応じなかった。

【甲 21, 審問の全趣旨】

- (17) 平成 16 年 5 月 30 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「宮城県地労委和解協定の件について」及び「2004 年春闘要求の件について」を議題とする団体交渉を申し入れた。この申入書には、「交渉要員」として「当労働組合役員」のほか、「自交総連宮城地連 U 書記長」及び「自交総連塩釜交通労組 F 委員長」の名前が記載されていた。

この申入れに対し、会社は、自交総連が交渉要員となる団体交渉には応じられない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。

【甲 22, 審問の全趣旨】

- (18) 平成 16 年 6 月 3 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「宮城県地労委和解協定の件について」及び「04 春闘要求の件について」を議題とする団体交渉を申し入れた。この申入書には、「交渉要員」として、「当労働組合役員」のほか、「自交総連宮城地連書記長 U 」及び「自交総連塩釜交通労組委員長 F 」の名前が記載されていた。また、「共闘、代理人の理由」として、「組合組織として知識不足のため」、「組合組織として力不足のため」と記載されていた。

この申入れに対し、会社は、自交総連が交渉要員となる団体交渉には応じられない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。

【甲 23, 審問の全趣旨】

(19) 平成 16 年 6 月 7 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「宮城県地労委和解協定の件について」及び「2004 年春闘要求の件について」を議題とする団体交渉を申し入れた。この申入書には、「交渉要員」として、「当労働組合役員」のほか、「自交総連宮城地連書記長 U」及び「自交総連塩釜交通労組委員長 F」の名前が記載されていた。

この申入れに対し、会社は、同年 6 月 8 日付けで、「日時」として「2004 年 6 月 14 日午後 15 時 30 分」、「交渉要員」として、「組合側 塩釜交通労働組合三役」及び「会社側 会社役員及び運行管理者」と記載され、さらに「交渉要員に代理人（自交総連）が入る場合は団交は受けられません。当該労組との団交であれば受けます。」と記載した内容の文書により回答した。

この会社の回答に対し、同年 6 月 9 日付けで、組合は会社に対し、「会社側が提示した 6 月 14 日午後 3 時 30 分の団体交渉は受けられません。」、「A 委員長が 6 月 6 日に R 管理者に 6 月 14 日は講習会に出席するため都合が悪いですと前もって伝えてあります。」、「交渉要員は当労働組合役員と U 書記長、F 委員長との同席でなければ団体交渉は受けられません。」及び「塩釜交通労働組合として 6 月 15 日（時間変更可）U 書記長、F 委員長の同席の団体交渉を要求します。」と記載した文書により、自交総連等の組合員が同席する団体交渉の開催を要求した。

【甲 24, 甲 25, 甲 26】

(20) 平成 16 年 6 月 17 日付けで、会社は組合に対し、「日時」として「2004 年 6 月 27 日（日）午後 15 時 30 分から」、「交渉要員」として「組合側 塩釜交通労働組合三役」及び「会社側 会社役員及び運行管理者」と記載され、さらに「交渉要員に代理人（自交総連）が入る場合は団交は受けられません。塩釜交通労働組合との団交であれば受けます」と記載した内容の文書により回答した。なお、同年 6 月 27 日には団体交渉は開催されていない。

【甲 27, 審問の全趣旨】

(21) 平成 16 年 7 月 8 日付け「要求書」により、組合は会社に対し、「本年 8 月に定年になります E を継続雇用とする事」を要求した。

この要求に対し、会社は、同年 7 月 12 日付け「回答書」により、「

E の定年後については、会社側、全自交宮城地本と本人の話し合いで決めたいと思います。」と回答した。

【甲 28, 甲 29】

(22) 前記 4 (7) で認定したとおり、平成 16 年 7 月 18 日付け「団体交渉申し込み書」により、組合は会社に対し、E の定年及び C の雇用を議題とする団体交渉を申し入れ、同年 7 月 24 日に団体交渉が開催された。【甲 30, 審問の全趣旨】

(23) 前記 4 (9) で認定したとおり、平成 16 年 8 月 11 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、E の定年及び C の雇用を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、特に理由を述べることなく、団体交渉には応じなかった。【甲 31, 乙 11, 審調③P59～60 G 証人, 審問の全趣旨】

(24) 平成 16 年 9 月 1 日、組合は、B が組合の活動に対して挑発的なことを言っているという情報を得たため、このことについて確認及び抗議するために、B を呼び出した。この際、B は A ら 3 名に対し、「E は売り上げが少ない。心を入れ替えなければ雇用しない。」「C を雇用したら会社は成り立たない。」と話した。【審問の全趣旨】

(25) 平成 16 年 9 月 3 日付け「要求書」により、組合は会社に対し、「E 氏を継続雇用して下さい。出来なければ囑託で雇用して下さい。」と要求した。また、同日付け「要求書」により、「全自交宮城地方本部から G 氏に塩釜交通の経営を一任されたという書類を下さい。」と要求した。

【甲 32, 甲 33】

(26) 平成 16 年 9 月 30 日、検査役から仙台地方裁判所に対し、検査役報告書が提出された。当検査役報告書の中で、検査結果の一部に、「現金出納帳に訂正の跡があり、かつ、平成 12 年 11 月 29 日に普通預金から 1600 万円余りを引き出して、以後平成 15 年 5 月頃まで現金帳帳残高が 1000 万円を超え^(ママ)るなど多額の水準を維持しているといった不自然な点が認められた。」と記載されていた。【甲 8】

(27) 平成 16 年 10 月 25 日付け「要求書」により、組合は会社に対し、「塩釜交通労働組合、自交総連塩釜交通労働組合員に対して公平に担当車を割り当

て下さい。」と要求した。【甲 34】

(28) 平成 16 年 10 月 28 日付けで、組合は会社に対し、「会社の役職の組織図を下さい。」と書面により要求した。さらに、同日付けで「労供者の労働時間を明記して会社の告知板及び休憩室に貼って下さい。」と書面により要求した。【甲 35, 甲 36】

(29) 平成 16 年 10 月 30 日付けで、組合は会社に対し、「担当車は公平に割り当て下さい。」と書面により要求した。

この要求は、まるかんタクシーの時から、会社に入社した年功順に新しい営業車両を割り当てられる慣例があったが、そのようになされておらず、現全自交支部の組合員と比較して、申立人組合員には新しい営業車両が割り当てられていないとして求めたものであった。

【甲 37, 審調①P11 A 証人】

(30) 平成 16 年 11 月 6 日付け「団体交渉の申し入れ」により、組合は会社に対し、「不当労働行為」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申し入れに対し、会社は、都合がつかない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。【甲 38, 乙 11, 審調③P60 G 証人】

(31) 平成 16 年 11 月 14 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「不当労働行為について」及び「年末年始の休日について」を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、回答期限について、「上記の件について 11 月 18 日まで文書にて御返答を下さい。」と記載されていた。

この申し入れに対し、会社は、都合がつかない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。

なお、同年 11 月 6 日付け「団体交渉の申し入れ」及び同年 11 月 14 日付け「団体交渉申し入れ書」に記載された議題のうち、「不当労働行為」とは、会社が、古い車両を申立人組合員に割り当て、新しい車両を現全自交支部の組合員に割り当てていること、現全自交支部の組合員にのみ、会社から電話をして公休日に出勤する機会を与えていることを内容とするものであった。

【甲 39, 乙 11, 審調③P60 G 証人, 審問の全趣旨】

(32) 平成 16 年 11 月 16 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に

対し、「年末年始の休日について」及び「その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、会社は、同年 11 月 19 日付け「回答書」により、「ご承知の通りバブル崩壊後の日本経済は、不況の長期化により、タクシー業界においても売上高は毎年、前年実績を下回り、このため倒産・合併・業務提携が日常化しております。又今年の 12 月 1 日からは L P ガスが 1 L 当たり 5 円の値上がりとなり、1 ヶ月約 10 万円、1 年だと 120 万円の負担となります。今、会社に課せられた最大の^(ママ)債務は会社整理の危機を回避し、雇用の確保を図ることです。以上の点から今回の年末年始、休日の要求は昨年（平成 15 年）同様と致します。」と回答した。

【甲 40, 乙 37】

- (33) 平成 16 年 11 月 25 日付け「団体交渉の申し込み書」により、組合は会社に対し、「労働委員会の和解の件について」、「裁判所の検査結果について」及び「その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、会社は、話し合う必要がない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。

【甲 41, 乙 11, 審調③P48 G 証人, 審問の全趣旨】

- (34) 平成 16 年 11 月 30 日付けで、組合は会社に対し、「会社の役職の組織図を下さい。」及び「会社役職の組織図を休憩室、告知板に貼紙をして下さい。」と書面により要求した。また、当該書面には、「2004 年 10 月 28 日にも要求しておりますので、早急にお願いします。」と記載されていた。【甲 42】

- (35) 平成 16 年 12 月 13 日付け「団体交渉の申し入れ書」により、組合は会社に対し、「検査役報告書の中の 1000 万余りの不明金について」、「会社設立時からの経理公開について」及び「その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、会社は、検査役の弁護士に聞けば分かることである旨を回答し、団体交渉には応じなかった。

【甲 43, 審調③P60～61 G 証人】

- (36) 平成 17 年 3 月 1 日付け「団体交渉申し入れ書」により、組合は会社に対し、「2005 年春闘要求」を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、議題の

詳細として、「労働協約の改正について」、「中退金の増額について」、「地労委の和解協定について」、「裁判所検査役結果について」、「有給休暇について」、「営業車の担当車制について」、「65 才定年選択制について」、「労供者の人員縮少^(ママ)について」、「経理公開について」、「制服、ワイシャツの支給について」、「月額最低賃金の保障について」、「旧車手当について」及び「その他」と記載されていた。

この申入れに対し、同年3月8日、会社は、3月は忙しい旨を回答し、団体交渉には応じなかった。なお、この際に、期日の調整は行われなかった。

【甲 44, 乙 11, 審問の全趣旨】

(37) 平成 17 年 5 月 2 日付け「警告書」により、会社は P に対し、「貴方は平成 17 年 4 月 27 日、会社の窓口で暴言をはき早退した。27 日早退、28 日 30 日の欠勤したことは就業規則の下記の事項に該当する。」として、就業規則の服務規律の規定を記載の上、警告した。【乙 12】

(38) 平成 17 年 5 月 3 日付け「団体交渉の申し込み書」により、組合は会社に対し、「 P への警告書について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、会社は、都合がつかない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。

【甲 45, 審調③P61 G 証人】

(39) 平成 17 年 5 月 4 日付け「出勤停止」により、会社は P に対し、「平成 17 年 5 月 3 日午前 7 時 40 分頃会社の事務所に於いて同年 4 月 27 日早退、又 28 日 30 日欠勤について貴殿 (P) と運行管理者 (R) が話しをい^(ママ)ている最中、突然事務所を出て行き、そのまま何の連絡もなく職場を放棄した事は、同年 5 月 2 日付で出した警告書を無視した行動で有り反省の余地が見られない。よって就業規則の下記の事項に該当するので、同年 5 月 6 日 7 日の 3 日間出勤停止とする。」として、就業規則の服務規律の規定を記載の上、出勤停止処分を行った。【乙 13】

(40) 平成 17 年 5 月 9 日付け「団体交渉の申し込み書」により、組合は会社に対し、「 P の出勤停止について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れに対し、会社は、特に理由を述べることなく、団体交渉には応じなかった。

【甲 46, 審問の全趣旨】

(41) 前記 4 (10) で認定したとおり, 平成 17 年 6 月 2 日付け「団体交渉の申し込み書」により, 組合は会社に対し, D の定年延長等を議題とする団体交渉を申し入れたが, 会社は, 予定が立たない旨を回答し, 団体交渉には応じなかった。**【甲 47, 乙 11】**

(42) 前記 4 (11) で認定したとおり, 平成 17 年 6 月 23 日付け「団体交渉の申し入れ書」により, 組合は会社に対し, 2005 年度春闘要求を議題とする団体交渉を申し入れた。**【甲 74】**

(43) 前記 4 (12) で認定したとおり, 平成 17 年 7 月 22 日付け「団体交渉の申し入れ書」により, 組合は会社に対し, 同年 6 月 23 日の団体交渉申入れに対する返答を要求した。**【甲 48】**

(44) 前記 4 (13) で認定したとおり, 平成 17 年 7 月 25 日, 団体交渉が開催された。**【審問の全趣旨】**

(45) 前記 4 (14) で認定したとおり, 平成 17 年 8 月 1 日付け「通知書」により, 会社は D に対し, 定年延長及び再雇用の考えがない旨を通知した。

【甲 70】

(46) 平成 17 年 10 月 11 日付け「抗議書及び要請書」により, 組合は会社に対し, 「会社が V 整備士に対して行った一方的な賃下げは認める訳にはいきません。よって文書をもって抗議します。1、V 整備士の賃下げをしない事。2、私達従業員は会社内に修理工場がないと大変困りますので修理工場は存続する事。」を要求した。

なお, 「V 整備士」は, 自交総連塩釜労組の組合員である。

【甲 49, 審問の全趣旨】

(47) 平成 17 年 10 月 24 日付け「団体交渉について」により, 会社は組合に対し, 「平成 17 年 10 月 18 日の団体交渉の席に於いて自交総連塩釜交通労働組合と塩釜交通労働組合との共闘で団体交渉を行いたいと申し入れがありました。会社としては組織が違うので別々に団体交渉を行いますので後日、日程、時間等を申し入れ下さい。」と通知した。**【甲 50】**

(48) 平成 17 年 11 月 4 日付け「秋闘団体交渉申し入れ書」により, 組合は会社に対し, 「裁判所の検査役の結果について」, 「経理公開について」, 「65 才定

年延長について」、「修理工場について」及び「宮城地本との関係について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れにより、同年11月14日、午後3時5分から午後3時45分まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。組合は、Aら4名が出席し、会社は、B及びRの2名が出席した。会社は、「裁判所の検査役の結果」及び「経理公開」については、「裁判でやればいいでしょう」、「裁判で争っているのでできない」旨を回答した。また、会社は、「65才定年延長」については、「拒否する」旨を回答し、「修理工場」については、「外注の方が安いのでいい」旨を回答した。また、「宮城地本との関係」については、会社は、「経営委託契約書は組合とは関係ない」旨を回答した。

団体交渉終了後、Aは、休憩室を出る際に、Bに対し、「毒まんじゅうを食わされた。」と発言した。これは、以前にAとBが個人的に話合った際に、Bが、「俺には決定権がない」旨を話し結論が出なかった経験から、Aは、BがGから利用されていると考え、「BがGから毒まんじゅうを食わされた。」という趣旨で発言されたものだった。この発言に対し、Bは、Aを追いかけ、発言の趣旨について説明を求めたが、Aは回答しなかった。

【甲51、甲57、審調①P9～10、25～27、49～50、54 A証人、審問の全趣旨】

(49) 前記4(16)で認定したとおり、平成17年11月29日付け「要求書」により、組合は会社に対し、C及びDらの雇用を要求した。

また、同日付け「団体交渉の申し込み書」により、組合は会社に対し、「年末年始の休日について」及び「その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れにより、同年12月5日、午後3時30分から午後4時まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。組合は、Aら3名が出席し、会社は、B、R及びQの3名が出席した。団体交渉開始直後、BはAに対し、「毒まんじゅうとはどういうことか。」と発言した。これに対し、Aは応答しなかった。Bは憤慨し、「憎しみあっている関係だから交渉しても仕方がない。」、「あなた達はこの会社にとっていない存在

だ。」と発言した。

議題である年末年始の休日について、会社は、「全自交で、12月31日は午前8時から午後8時まで、1月1日は午前9時から午後10時までと決まったので、あなた達もそれに従え。歩合給は営業収入の50%とする」旨を話した。

組合は、従来から、元旦は休日出勤扱いであり、歩合給は営業収入の60%であったことから、会社に対し、歩合給を下げる理由の説明を求めた。これに対し、会社は、「会社のやりくりが大変だ。」と回答した。組合は、「だからと言って下げることはないのではないか。全自交との交渉で決まったというのは理由にならない。」と話す中、会社は、「全自交で決まったことに従え。お前たちは認めない。」と回答した。さらに、組合は、「全自交の誰と決めたのか。」と問うと、会社は、「全自交宮城地本塩釜交通支部の執行委員長だ。」と回答した。

【甲 52, 甲 53, 甲 57, 審調①P26～27 A 証人, 審問の全趣旨】

(50) 平成 17 年 12 月 13 日付け「要求書」により、組合は会社に対し、「さる 2005 年 12 月 5 日に会社休憩室にて年末年始の件の団体交渉を行いました。B 社長は当労働組合三役に対して『憎しみあっている関係なのだから交渉しても仕方がない』とか『あんた達はこの会社にはいない人材だ』とかあまりにも強圧的な姿勢なので、これ以上団体交渉を行っても進展があるとは思えませんので当労働組合は前年度と同じ内容で実施して下さい。」と要求した。【甲 54】

(51) 会社は、年末年始の勤務時間については、平成 17 年 12 月 31 日が午前 8 時から午後 8 時、平成 18 年 1 月 1 日が午前 9 時から午後 10 時とし、歩合給 50%、弁当代 1,000 円として実施した。【審問の全趣旨】

第 4 当委員会の判断

前記第 3 において認定した事実に基づき、本件の争点について、以下、判断する。

なお、平成 16 年 4 月 3 日の全自交宮城地本塩釜交通支部の臨時大会における全自交からの脱退に関する決議については、後述のとおり、両当事者間で争いがある。これについては、争点 1 において、C は、定年退職した当時は全自交宮城地本塩釜

交通支部の組合員であったこと、争点3において、組合は、同年4月3日の臨時大会以前の団体交渉についても救済を求めていることから、まず、当臨時大会について判断することにする。

1 平成16年4月3日の全自交宮城地本塩釜交通支部の臨時大会について

(1) 申立人の主張

組合は、平成16年4月3日に開催された臨時大会において、全自交宮城地本塩釜交通支部が全自交から脱退して、独立した組合になるとともに、名称も「塩釜交通労働組合」に変更したものである。

(2) 被申立人の主張

Aらは、平成16年4月3日、全自交宮城地本塩釜交通支部を脱退し、同時に全自交宮城地本も脱退し、「塩釜交通労働組合」を結成したものである。

全自交宮城地本塩釜交通支部が全自交から脱退したことはなく、同支部は現在も存続している。申立人組合は同支部と別物である。

全自交宮城地本塩釜交通支部そのものが全自交宮城地本から脱退する権能はなく、塩釜交通支部の「労働規約」にもその種の規定条項は一切ない。現実にも「全自交宮城地本塩釜交通支部」は厳然と存在している。

(3) 当委員会の判断

会社は、全自交宮城地本塩釜交通支部が全自交から脱退したことはなく、Aらは全自交宮城地本塩釜交通支部及び全自交宮城地本を脱退し、「塩釜交通労働組合」を結成したものであると主張するので、以下、判断する。

会社は、上記主張の理由として、「塩釜交通支部そのものが全自交宮城地本から脱退する権能はなく、塩釜交通支部の『労働規約』にもその種の規定条項は一切ない」ことを述べている。

たしかに、前記第3.2(10)で認定したとおり、全自交宮城地本塩釜交通支部の組合規約には、組合員の脱退及び上部団体からの脱退に関する規定は定められていない。しかしながら、組合規約は、一般に、労働組合の運営や事務執行を定めた規範であり、組合員は、これを遵守することが求められると言えるものの、本来、労働組合は、自主的に形成され運営されるものであるから、規約上、規定条項が存在しない事項について、組合は一

切決定をなし得ないということは言えないと解される。ただし、上部団体からの脱退は、将来の組合活動に大きく影響を及ぼすものであるから、通常の大会の決議に比べ、慎重な手続を要するものと言える。

労働組合法第 10 条では、「組合員又は構成団体の四分の三以上の多数による総会の決議」がなされた場合には、組合は解散すると規定されているので、これに準じて、上部団体からの脱退についても、組合員の四分の三以上の多数による決議を行えば、有効に決議がなされたものと解すべきである。

この点、前記第 3. 2 (10) で認定した事実によれば、組合は、全自交からの脱退について、無記名投票の結果、組合員 16 名中 13 名の賛成をもって決議されており、有効に成立したものと認められる。

また、会社は、申立人組合と全自交宮城地本塩釜交通支部は、別物であると主張する。しかしながら、平成 16 年 6 月 7 日付けで、組合は、「宮城県地労委和解協定の件について」を議題の一つとする団体交渉を申し入れた（前記第 3. 5 (19)）が、当和解協定は、全自交宮城地本塩釜交通支部と会社の間で締結されたものである（前記第 3. 2 (9)）にもかかわらず、会社の回答においては、組合の相違について問題とした事実は認められず、団体交渉に応じる姿勢を見せている（前記第 3. 5 (19)）。また、同年 12 月 13 日付けで、組合は、「検査役報告書の中の 1000 万余りの不明金について」を議題の一つとする団体交渉を申し入れたが、検査役選任申請は全自交宮城地本塩釜交通支部が申請人となっていた（前記第 3. 2 (8)）にもかかわらず、会社は、検査役の弁護士に聞けば分かることである旨を回答しており（前記第 3. 5 (35)）、会社は、申立人組合と全自交宮城地本塩釜交通支部を同一のものと認識していたことを窺わせる。

したがって、会社は、申立人組合と全自交宮城地本塩釜交通支部を、明確に区別して扱っていたとは言えず、全自交宮城地本塩釜交通支部と申立人組合は別物であるとの主張には、不自然な点がある。

また、会社は、現実にも全自交宮城地本塩釜交通支部は厳然と存在していると主張する。たしかに、前記第 3. 2 (10) で認定したとおり、臨時大会後、数名の組合員が組合を脱退し、全自交宮城地本に再度加入したことに

より、申立人組合と現全自交支部が併存することになった事実は認められるが、この事実は、Aらが全自交宮城地本塩釜交通支部及び全自交宮城地本を脱退し、「塩釜交通労働組合」を結成したとの主張を裏付ける証拠とはなりえない。

以上のことを考え合わせれば、会社の主張には理由がない。

2 C及びDの再雇用について、会社は、不利益な取扱いを行ったか否か。(争点1及び争点2)

(1) 申立人の主張

ア 会社は、Aが組合の執行委員長に就任し、組合と会社の対立関係が決定的となってからは、組合及び組合員に対して圧力をかけるという目的で、申立人組合の組合員については、定年退職後の再雇用を一切拒否するようになった。

イ 全自交宮城地本と労働者供給事業についての基本契約を取り止めた平成17年11月30日までの間も、全自交宮城地本に所属していない労働者が定年後再雇用申込をすれば、それは「嘱託」一般の問題として取り扱う余地はあったが、実際には、そのような取扱いが行われていなかった。

また、全自交宮城地本の組合員であれば、本人が希望しさえすれば定年後に労供者として再雇用するとの取扱いを行っていた。会社は、平成17年11月30日までは、定年退職者の再雇用について、全自交宮城地本の組合員を労供者として採用するという方法のみを採用しており、それ以外の方法を一切排斥していたのである。

ウ 就業規則上、嘱託としての再雇用が規定されているにもかかわらず(甲63の17頁)、定年退職者の再雇用の方法を労供者としての再雇用に限定することは、結局、定年退職後に再雇用されるのは、全自交宮城地本の組合員のみであり、全自交宮城地本以外の組合の組合員については、再雇用を認めないということになるから、全自交宮城地本以外の組合の組合員に対する不利益取扱いとなるというべきである。

エ 会社は、平成17年11月30日以降は、定年退職者の再雇用について、嘱託としての再雇用という方法を採用することになったが、会社と敵対関係

にある申立人組合の組合員は嘱託として再雇用しないとの方針をとるようになった。このような方針が、申立人組合の組合員に対する不利益取扱いとなることは当然である。

オ Cは、平成16年3月28日に定年となったが、定年となる以前から、会社に対し、申立人組合を通じて、再雇用を希望する旨の意思表示を行っており（甲13）、しかも、Cは、定年時には全自交宮城地本の組合員であったのであるから、本来は、労供者として再雇用されるべき筋合いであった。それにもかかわらず、Cが再雇用されなかったのは、同人が会社と対立関係にある申立人組合に所属していたからと考えるほかない。

カ Cについて、会社は、平成16年3月に定年退職する2、3か月前から会社の従業員の多くに「定年になってもこんな会社に頭を下げてまで働かなくてもよい、働くところはいくらでもある」と啖呵を切っている（乙14～18）、平成16年4月7日に、会社の事務員 W に対し、「こんな会社に頭を下げてまで働く気はない。」と語気鋭く啖呵を切った（乙7）と主張する。しかしながら、Cは、乙第14号証から乙第18号証の作成者及び W に対し、そのような発言をしたことはなく、親しい友人（申立人組合の組合員）に対し、そのような発言をしたにすぎない。Cは、再雇用を切に願っていたが、愚痴をこぼしたにすぎないのである（第2回審問調書38頁）。

また、Cは、会社に対し、再雇用を希望しない旨の意思表示をしたことは一切ないばかりか、組合を通じて、再雇用を希望する旨明確に伝えているのであるから、「こんな会社に頭を下げてまで働く気はない。」というCの発言が他者を通じて会社に伝わったからといって、Cが再雇用を希望しないと判断して、再雇用を拒否することは許されない。

キ Cの勤務態度には、嘱託としての適格性の欠如を認定する根拠となるような問題点はなかった。

ク Dの営業収入が、他の従業員との比較で、極端に劣っていたとは到底言えない。また、Dに嘱託として適格性に疑問が生じるような事実があったわけではない。

ケ 再雇用に当たり、D個人が直接、再雇用の申入れをしなければならない理由はない。再雇用の申入れが必要になるのは、Dに働く意思があるこ

とを会社に伝えるためであるが、たとえ組合を通じてであっても、D 個人の再雇用の意思が会社に伝われば、D 自身が働く意思を持っていることが明らかになるのであるから、それで十分である。したがって、D 個人が直接再雇用の申入れをしていないことは、再雇用拒否の理由にはならないというべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 平成 13 年 4 月の就業規則の変更までは、就業規則上は「嘱託としての再雇用」が定められていた（甲 40-第 33 条 2 項）。しかし、制度・規定として「嘱託」がありえても、現実には「嘱託」という地位の者は存在しなかったのである。

平成 13 年 4 月の就業規則変更（甲 63）後も、状況は全く同様である。定年後には「定年延長」、 「嘱託として再雇用」の規定がある。しかし、平成 13 年 4 月以降も、平成 17 年 11 月 30 日に労供契約が解約されるまで、この規定が現実には適用されたことはなかった。そうすると、定年（満 60 歳）後について、嘱託再雇用あるいは定年延長という慣行はなかったものと認められる。

イ 会社の場合、まるかんタクシーの管財人の時代から引き継いで、労供契約（乙 5，20）が全自交宮城地本との間に締結されている（3 回審問 G 証人 11 頁）。会社が労供契約を締結すると、いわゆる社会三法の掛け金負担がないというメリットがあり、労供者も 130 時間内であれば年金のカットがないという双方にメリットのある制度である（3 回審問 G 証人 52 頁）。そこで、会社は、全自交宮城地本との労供契約に基づいて、全自交組合員たる労供者を雇用しているにすぎないのであって、全自交宮城地本以外の者が雇用されないからといって、そのことが不当労働行為と論難されるいわれはない。

ウ 平成 17 年 11 月 30 日以降の嘱託再雇用については、就業規則は「会社が業務に特に必要と認めた者」と規定している。その必要性の判断は、会社の経営判断である。会社は、その者の従前の勤務態度、営業収入実績などを総合的に評価して、その必要性を判断するものである。

エ D 個人が、会社に再雇用の申入れをしたことはない（3 回審問 G 証人

57頁)。

オ D は、従前の営業収入面で必ずしも芳しくなかった。月営業収入平均30万円以下の者は、嘱託採用としては論外であり、Dの営業実績は30万円以上の者のうちでは最低ランクである。

カ D の場合、不利益取扱いには該当しないというべきである。

キ Cの再雇用については、会社は、同時期に定年を迎えるNに対してと同様、「その後の進路については、会社との話し合い」を申し入れたが(乙35, 36)、Cが再雇用の申入れをしたことはない(3回審問 G 証人59頁)。

ク Cについて特記すべき事項は、会社に対する「こんな会社に頭を下げてまで働く気はない」うんぬんの言動である(乙7, 乙14~18)。定年後の、嘱託再雇用については、就業規則は「会社が業務に特に必要と認めた者」と規定している。会社はその者の従前の勤務態度、営業収入実績などを総合的に評価して、その必要性を判断するものである。

ケ Cの場合、不利益取扱いには該当しないというべきである。

(3) 当委員会の判断

争点1及び争点2については、平成16年4月3日に、組合が全自交からの脱退を決議したことにより(前記第3.2(10))、労供事業の適用の対象外となったこと、平成17年11月30日に、会社が労供契約を解除していること(前記第3.3(1)エ)の事実が認められるため、平成16年4月3日以前、平成16年4月4日以降平成17年11月30日以前、平成17年12月1日以降の3つの時期に分けて、以下、判断する。

ア 平成16年4月3日以前について

(ア) Aが組合執行委員長に就任した後の定年再雇用の状況について

組合は、Aが組合の執行委員長に就任し、組合と会社の対立関係が決定的となってからは、会社は、組合及び組合員に対して圧力をかけるという目的で、申立人組合の組合員については定年退職後の再雇用を一切拒否するようになったと主張するので、以下、判断する。

平成14年12月3日にAが執行委員長に就任した後、平成15年2月18日に組合が会社を被申請人とする検査役選任申請を行ったこと(前記第3.2(7)及び(8))、検査役選任申請を知ったGが、同年4月3日、

組合執行部を呼び出した際に、組合と会社の間で不穏当な発言が交わされていること（前記第3. 5(4)）から、組合の検査役選任申請が要因となって、組合と会社の関係は悪化していったものと認められる。しかしながら、前記第3. 3(3)オで認定した事実によれば、会社は、同年4月に定年退職した組合員申立外 M を労供者として雇用していることが認められる。

以上の事実から、A が執行委員長に就任した後、組合と会社の関係は悪化したと言えるが、このことが定年後の再雇用に影響を与えたとは認められない。したがって、A が執行委員長に就任した後、会社が申立人組合の組合員について、定年退職後の再雇用を一切拒否するようになったとは言えず、組合の主張は妥当ではない。

(イ) Cの救済申立期間について

Cは、平成16年3月に定年退職しており（前記第3. 4(5)）、本件救済申立てが行われた平成17年12月21日に至るまで1年以上を経過している。この点、労働組合法第27条第2項においては、申立期間について、継続する行為にあってはその終了した日から1年と規定されている。したがって、Cの再雇用の救済申立てが、申立期間を経過したものであるか否かについて、継続性の観点から、以下、判断する。

前記第3. 4(3)で認定した事実によれば、平成16年2月20日付け「要求書」に対し、会社はCに対し、「会社との話し合いで決めたいと思います。」と通知したこと、組合には、「会社側と本人の間で決めたいと思います。」と回答したことが認められるが、いずれも明確な回答であったとは言いがたい。また、Cが定年退職した時点において、会社はCに対し、定年後に再雇用するか否かについて明確な回答をしていなかったこと（前記第3. 4(5)）が認められる。

さらに、Cが定年退職した後についても、平成16年8月11日及び平成17年6月2日付けで、組合は会社に対し、Cの雇用を議題の一つとする団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった（前記第3. 4(9)及び(10)）。また、平成17年7月25日に開催された団体交渉においても、Cの雇用について、会社は「上の方に話す。」と回答したのみで

ある（前記第3.4(13)）。さらに、同年11月29日付けで、組合は会社に対し、Cの雇用を要求するとともに、文書による回答を求めたが、会社は回答しなかった（前記第3.4(16)）。

以上のことを考慮すると、Cの再雇用に関する救済申立てについては、継続性が認められ、申立期間は経過していないものと判断するのが相当である。

(ウ) Cの再雇用について

組合は、Cは、定年退職時には全自交宮城地本の組合員であったのであるから、本来は、労供者として再雇用されるべきであったが、Cが再雇用されなかったのは、同人が会社と対立関係にある申立人組合に所属していたからと考えるほかないと主張するので、以下、判断する。

たしかに、Cが定年退職したのは平成16年3月28日であり（前記第3.4(5)）、組合が臨時大会を開催し、全自交からの脱退を決議したのは同年4月3日であるから（前記第3.2(10)）、Cは、定年退職当時は、全自交宮城地本塩釜交通支部に所属する組合員であり、労供者としての雇用の可能性があったと言える。

この点、前記第3.4(3)及び(4)で認定した事実によれば、組合が求めた同年2月20日付け「要求書」及び同年3月5日付け「団体交渉の申し入れ」の趣旨は、第1次的に定年延長を意味し、第2次的に嘱託雇用を意味するものであったことが認められ、その後、同年3月15日に開催された団体交渉（前記第3.4(4)）においても、Cの定年延長や嘱託雇用について交渉が行われていたものと推認される。

以上のことから、組合は、Cの労供者としての雇用を求めていたとは認められず、会社がCを労供者として雇用しなかったのは、不利益な取扱いとは言えない。

イ 平成16年4月4日以降、平成17年11月30日以前について

組合は、就業規則上、嘱託としての再雇用が規定されているにもかかわらず、定年退職者の再雇用の方法を労供者としての再雇用に限定することは、結局、定年退職後に再雇用されるのは、全自交宮城地本の組合員のみであり、全自交宮城地本以外の組合の組合員については、再雇用を認めな

いということになるから、全自交宮城地本以外の組合の組合員に対する不利益取扱いとなると主張する。これについて、会社が定年退職者の再雇用を労供者に限定したことが不利益取扱いと言えるか否かについて、以下、判断する。

(ア) 前記第3. 2(10)で認定したとおり、平成16年4月3日の組合の臨時大会後、会社内には、申立人組合、現全自交支部、自交総連塩釜労組の3つの組合が存在するに至った。

組合が臨時大会において、全自交からの脱退を決議したことは、当時、全自交宮城地本の執行委員長であったGに対する反発によるものであったこと(前記第3. 2(10))を考慮すると、その脱退は、Gに対し、申立人組合への反感を抱かせるものであったことが推認される。

また、臨時大会前においては、会社から組合に対し、団体交渉を申し入れている事実が認められ(前記第3. 5(1)及び(3))、会社自らが組合との交渉を求める姿勢があったことが窺われる。しかしながら、臨時大会後、本件救済申立てに至るまでの間、組合は会社に対し、20回の団体交渉を申し入れたが(前記第3. 4(7)、(9)ないし(11)、前記第3. 5(13)、(15)ないし(19)、(30)ないし(33)、(35)、(36)、(38)、(40)、(48)、(49))、会社が団体交渉に応じたのは、4回のみ(前記第3. 4(7)及び(13)、第3. 5(48)及び(49))であることを考慮すると、会社は、臨時大会後、組合を忌避し嫌悪感を抱くようになったものと推認される。

(イ) 労供者の雇用は、第3. 3(1)アで認定したとおり、会社が営業開始する前のまるかんタクシーの破産手続中に、社会保険をかけることなく、人員を確保するための手段として始められたものである。労供事業を提案したGは、会社設立時から取締役就任しているものであるから、会社は、会社設立当時から、労供者を雇用する利点を認識していたものと言える。

(ウ) 会社設立当時の就業規則において、「業務上の都合によって会社が特に必要と認めた場合は嘱託として再雇用することがある。」と規定されていたこと(前記第3. 3(2)ア)、平成13年3月21日に改正された就業規則において、「定年に達した従業員については、会社が業務に特に必要

と認めた者については、一定の期間勤務を延長し、又は嘱託として再雇用することができる。」と規定されていること（前記第3. 3(2)イ）が認められるが、これらの文言からは、会社が、定年退職者について、当然に、嘱託による再雇用を予定していたとは言えない。

また、前記第3. 3(3)アで認定したとおり、会社は、営業開始から労供契約を解除するまでの間、就業規則に定められた嘱託雇用及び定年延長の制度を適用したことはなく、会社従業員は正社員と労供者のみで構成されていたのであるから、嘱託雇用及び定年延長は、慣行として成立していたものとも言えない。

したがって、労供事業による労供者の雇用は、まるかんタクシーの破産手続中のころから行われていたこと、会社は、会社設立当初から、労供者を雇用する利点を認識しており、一貫して定年退職者の再雇用を労供者の雇用に限定してきたこと、さらに、労供者は全自交宮城地本から供給されるものであり、会社が労供者を雇用する場合は、会社及び労供者のほか、全自交宮城地本も含めた「就労契約書」が締結されていたこと（前記第3. 3(1)ウ）を考え合わせれば、会社が定年退職者の再雇用を労供者に限定したことは、全自交宮城地本以外の組合の組合員に対する不利益取扱いとは言えない。

ウ 平成17年12月1日以降について

会社は、平成17年11月30日以降の嘱託再雇用については、就業規則は「会社が業務に特に必要と認めた者」と規定しており、従前の勤務態度、営業収入実績などを総合的に評価して、その必要性を判断すると主張する。したがって、労供契約を解除した後、会社が、正当な判断に基づき嘱託雇用をしたと言えるか否かについて、以下、判断する。

(ア) 労供者の嘱託雇用について

前記第3. 3(5)アで認定した事実によれば、会社は労供契約の解除に当たり、労供者として雇用していた36名をすべて嘱託として雇用した。これについては、労供者は会社従業員の約半数を占めていたため（前記第3. 1(1)）、労供契約の解除と同時に、労供者を直ちに解雇することは、会社運営上支障を来す恐れがあったと言える。したがって、労供者

をすべて囑託として雇用したことは、経営上の必要性があったものと認められ、合理的な理由に基づくものと言える。

(イ) C及びDの雇用について

前記第3.4(16)で認定した事実によれば、組合は、平成17年11月29日付け「要求書」により、C及びDの雇用を要求し、文書による回答を求めているが、会社は回答しておらず、事実上雇用を拒否したものと言える。したがって、会社がC及びDを雇用しなかったことが正当な評価に基づくものであったか否かについて、以下、判断する。

a Cの雇用について

会社は、Cを雇用しなかった理由として、「こんな会社に頭を下げてまで働く気はない」うんぬんの言動があったと主張する。

たしかに、前記第3.4(6)で認定したとおり、Gは、会社の乗務員や事務員から、Cがこのような発言をしたことを聞いたことが認められるが、Cの雇用に関する組合の要求や団体交渉に際し、会社が当該発言を問題としていた事実は認められない。したがって、会社が、Cの雇用を判断するに当たり、当該発言が決定的な要因となっていたものとは認められず、会社の主張は妥当とは言えない。

また、会社は、Cに対し会社との話し合いを申し入れたが、Cが再雇用の申し入れをしたことはないと主張する。しかしながら、前記第3.4(3)で認定した事実によれば、会社がCに対し通知した「通知書」には、「会社との話し合いで決めたいと思います。」との記載があるが、この「通知書」が会社から話し合いを申し入れたものとは言い難く、会社の主張は妥当とは言えない。

b Dの雇用について

会社は、Dを雇用しなかった理由として、営業収入が必ずしも芳しくなかったと主張する。しかしながら、別表によれば、Dの営業収入の平均額は、正社員全体の平均額を上回っていることが認められ、また、会社は、Dの営業収入が特段悪いとは評価しておらず、Dに対し、営業収入の改善を求めたことはないこと（前記第3.4(21)）を考え合わせると、会社がDの営業収入について問題としていたと

は認められない。したがって、会社の主張は妥当とは言えない。

また、会社は、D 個人が会社に再雇用の申入れをしたことはない
と主張する。しかしながら、平成 17 年 7 月 25 日の団体交渉において、
組合が会社に対し、D の再雇用に申し入れた後（前記第 3. 4 (13)）、
同年 8 月 1 日付けで会社が D に送付した「通知書」（前記第 3. 4
(14)）では、会社は、「定年延長及び再雇用の考えがない」としている
が、その理由としては、「良く考慮した結果」とされ、D 本人からの
申入れがなかったことには触れておらず、会社の主張は妥当とは言え
ない。

(ウ) 結論

以上のとおり、会社が、C 及び D を雇用しなかったことは、正当な
評価に基づくものであるとは言えない。

さらに、労供契約解除後においては、雇用を全自交の組合員に限定す
る必要性はなく、かつ、平成 17 年 11 月 30 日以降、会社は、乗務員の求
人募集を行っており人員不足の状況にあることが窺われる（前記第 3.
3 (4) ア）にもかかわらず、同年 11 月 29 日の組合の要求に対し、回答
期限である同年 12 月 7 日を経過しても、何ら回答しなかった。これらの
事実に加えて、平成 16 年 4 月 3 日の臨時大会後、会社は組合を嫌悪する
ようになった（前記イ(ア)）ことも考え合わせると、平成 17 年 12 月 8 日
以降において、会社が C 及び D を雇用しなかったことは、組合及び組
合員である C 及び D を嫌悪して行った不利益な取扱いであると認めら
れる。

3 組合が申し入れた団体交渉について、会社は、誠実に交渉を行ったと言えるか
否か。（争点 3）

(1) 申立人の主張

ア 平成 14 年 12 月 13 日の団体交渉について

会社の対応は、①会社が倒産した場合は組合にも会社の負債を持って貰
う、②整備士・事務員は組合に入れさせない、③65 歳定年は自交総連がい
るので認められない、④組合執行部 5 名は多いのではないかと、といったも

のだった。これらは、いずれも不合理極まりないものである。

すなわち、①については、何の根拠もない主張であり、脅迫とも言える内容である。②については、支配介入である。③については、意味不明であり、自交総連の存在を理由に拒否するのであれば自交総連に対する組合排除行為であり支配介入である。④については、交渉人員数は労使が自主的に決定すべきことがらであることを理解していない。

また、年末年始の時間短縮及び休日についても、結論を言うのみでその説明を全くしておらず、説明義務違反である。

イ 平成 15 年 3 月 24 日の団体交渉について

S の転籍について、組合からの抗議に対して会社は何ら回答をしていない。また、無事故手当を廃止して精励手当を支給することについても、何故無事故手当を営業収入と関連づけるのかといった点などについて具体的な説明義務を果たさず、また資料提供も行っていない。したがって、誠実交渉義務違反であり、不当労働行為である。

ウ 平成 15 年 4 月 3 日の団体交渉について

G は、自己の地位（取締役、実質経営者）を利用して、威圧しており不誠実団交である。

エ 平成 15 年 11 月 30 日の団体交渉について

会社は、組合要求事項について、不当に協議を先延ばして実質的な話し合いを拒否しており不誠実団交である。組合が提示した団交事項（労働協約の改正、65 歳定年、中退金、労供者の人員縮小、交番変更）は、いずれも組合員の収入や生活に直結するものであり、簡単に先延ばしすべき事項ではない。それゆえ、回答を先延ばしするには、特に合理的な理由の説明が必要であるが、会社はそれを怠っており、説明義務違反がある。したがって、不誠実団交で不当労働行為に該当する。

オ 平成 16 年 3 月 15 日の団体交渉について

組合が C 及び D を雇用継続しない理由を質問しても会社は回答せず、不誠実団交である。

G は、C 及び N からの申し入れがないので雇用継続できないと回答したと供述している（乙 11 の 15 頁）。しかし、団交の場で G はそのよう

な回答をしていない。

また、C及びNは、申立人を通じて雇用継続の意思を表明している以上、会社としてはそれに対して誠実に対応すべき義務がある。にもかかわらず、雇用継続しない理由を説明しない態度は、誠実交渉義務違反である。したがって、これも不当労働行為である。

カ 平成16年4月16日、同年5月14日、同年5月22日、同年5月30日、同年6月3日、同年6月7日、同年6月9日付け団体交渉申入れについて

(ア) 平成16年4月16日付け団体交渉申入れ

会社は、組合が指定した4月23日はGが不在だという理由で団交拒否し、代替りの日時の指定も行わなかった。

(イ) 平成16年5月14日付け団体交渉申入れ

会社は、Gの都合が悪いとのことで団交拒否し、代替りの日時の指定も行わなかった。

(ウ) 平成16年5月22日付け団体交渉申入れ

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由の説明はなかった。

(エ) 平成16年5月30日付け団体交渉申入れ

会社は、団体交渉を拒否した。会社は、自交総連を交渉要員とする団交には応じられないと口頭で回答した。

(オ) 平成16年6月3日付け団体交渉申入れ

会社は、団体交渉を拒否した。会社は、自交総連を交渉要員とする団交には応じられないと回答した。

(カ) 平成16年6月7日付け団体交渉申入れ

会社は、団体交渉を拒否した。組合は会社に対し、「6月14日はA委員長が講習参加のため差し支える」旨事前に伝えていたにもかかわらず、会社は、6月8日付けで「6月14日16時30分から団交を行う。代理人（自交総連）が入る場合は団交は受けられない。」旨回答してきた。6月14日には団体交渉は開催されていない。

(キ) 平成16年6月9日付け団体交渉申入れ

会社は、団体交渉を拒否した。会社は、6月17日付けで「6月27日16時30分から団交を行う。代理人（自交総連）が入る場合は団交は受け

られない。」旨回答した。6月27日には団体交渉は開催されていない。

(ク) 上記団体交渉の委任について

会社は、自交総連組合員が交渉要員に入っていることを理由に団交拒否している。しかし、使用者との交渉権限を有する者は、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者」であり（労組法6条）、この「委任を受けた者」の範囲には何らの制限がない。したがって、申立人が自交総連組合員に対して交渉の委任をしている以上（甲76）、彼らは正当な交渉権者である。

よって、自交総連組合員が交渉要員になっていることは、団交を拒否する正当な理由たりえず、不当労働行為に該当する。

キ 平成16年7月24日の団体交渉について

Gが宮城地本執行委員長を解任されたため、組合が資格審査を求めた。組合がGに問い質したのは、労働組合が主体となって設立した会社においては全自交宮城地本が指導的立場にあったところ、その執行委員長であったGが解任されたことにより、同人の会社における取締役の地位も根拠を失うのではないかという点にあった（第1回審問調書13頁）。かかる組合の質問に対して、Gが何の返答もしないで席を立とうとしたため、Aは、Gに手を掛け、席に戻した（同13頁、14頁）。Gは、議題についての話を妨げており不誠実団交である。

ク 平成16年8月11日付け団体交渉申入れについて

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由説明はなかった。

Gは、以前に組合並びにE及びCに対して個人的に再雇用の申入れがないと回答しているので団交に応じる必要がない旨弁解している（乙11の16頁、第3回審問調書59頁）。しかし、会社が組合及びCに対して出した回答書（乙34、乙35）には、個人的に再雇用の申入れが必要とは記載されていない。

したがって、組合が再雇用について団交を求めたことに対して、それを拒否する正当な理由はなく、不当労働行為に該当する。

ケ 平成16年9月1日の団体交渉について

E、Cの雇用問題について、Bは、「Eは売り上げが少ない。

心を入れ替えなければ雇用しない。」、「Cを雇用したら会社は成り立たない。」と回答し、社長でありながら人事権がないなどと言って十分な説明を行わなかった。また、「上部のない組合でたった 10 人そこそこの人数で何が出来るのか。」と組合を侮辱する発言をした。誠実に話し合おうとする姿勢を欠いており、不誠実団交である。

コ 平成 16 年 11 月 6 日、同年 11 月 14 日付け団体交渉申入れについて

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由説明はなかった。

G は、「口頭で都合が付かないと回答した」と供述している（乙 11 の 16 頁）。しかし、そもそも本当に都合が付かないのかが疑わしく、どのような理由で都合が付かないのかも不明である。また、11 月 14 日の団体交渉申入れは、文書での回答を要求しているにもかかわらず（甲 39）、口頭で回答すること自体、団交を軽視していることの証左である。

したがって、団交を拒否する正当な理由は認められず、不当労働行為に該当する。

サ 平成 16 年 11 月 16 日付け団体交渉申入れについて

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由説明はなかった。

G は、団体交渉申入れに対して文書で回答したと供述し（乙 11 の 16 頁）、回答書を乙第 37 号証として提出している。

しかし、団交を拒否していることは事実であり、単に文書による回答だけでは誠実交渉義務を果たしたことはない。回答書（乙 37）では、売上高が毎年前年実績を下回っているとか、会社整理の危機といった不安を煽るような記載があるが、これらの事項を裏付ける経理関係の資料の提供は一切なされていない。

したがって、団交拒否又は誠実交渉義務違反による不当労働行為である。

シ 平成 16 年 11 月 25 日付けの団体交渉申入れについて

会社は、R が話し合う必要がないと言って団交拒否した。

G は、団体交渉するまでのことはないと判断して団体交渉を拒否した旨供述している（乙 11 の 16 頁、17 頁）。しかし、使用者に団交事項により団交に応ずべきか否かを決定する権利がないことは言うまでもないことであり、失当であることは明白である。

ス 平成 16 年 12 月 13 日の団体交渉申入れについて

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由説明はなかった。

G は、団体交渉するまでのことはないと判断して団体交渉を拒否した旨供述している（乙 11 の 16 頁，17 頁）。しかし、使用者に団交事項により団交に応ずべきか否かを決定する権利がないことは言うまでもないことであり、失当であることは明白である。

また、G は、「1000 万円の不明金については弁護士から聞けばいい」ことを団交拒否の理由として供述している（第 3 回審問調書 61 頁）。しかし、1000 万円の不明金の実態は、会社及び同社の経理を掌握している G しか分からないことであり、それを申立人の弁護士に聞けばいいと言うのは余りに理不尽であって、正当な拒否理由たりえない。

したがって、これも違法な団交拒否であり、不当労働行為に該当する。

セ 平成 17 年 3 月 1 日付け団体交渉申入れについて

会社は、平成 17 年 3 月 8 日に R が「3 月は忙しいので団交には応じられない」と回答し、団体交渉を拒否した。

G は、「口頭で都合が付かないと回答した」と供述している（乙 11 の 16 頁）。しかし、そもそも本当に都合が付かないのかが疑わしく、どのような理由で都合が付かないのかも不明である。

したがって、団体交渉を拒否する正当な理由は認められず、不当労働行為である。

ソ 平成 17 年 5 月 3 日付け団体交渉申入れについて

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由説明はなかった。

G は、A 及び P と話合いをした旨供述している（乙 11 の 17 頁）。しかし、そのような事実はない（第 1 回審問調書 16 頁）。したがって、団交拒否であり、不当労働行為である。

タ 平成 17 年 5 月 9 日付け団体交渉申入れについて

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由説明はなかった。

G は、P と協議中であることを理由に団交拒否した旨供述している（乙 11 の 17 頁）。

しかし、組合は、組合員に対する不利益処分に対して団交を求めており、

正当な団交申入れである。これを組合員との協議を理由に拒否することは、労働組合の団体交渉権を否定するに等しく、決して許されるものではない。また、そもそも G が P と協議していた事実も認められない（第1回審問調書 16 頁）。したがって、G の弁解は失当であり、これも不当労働行為である。

チ 平成 17 年 6 月 2 日付け団体交渉申入れについて

会社は、R が「上の方（G）が忙しくて団交できない。」と回答し、団体交渉を拒否した。

G は、口頭で予定が立たないので後日返答すると答えた旨弁解する（乙 11 の 17 頁）。しかし、そもそも予定が立たないこと自体疑わしく、また会社から返答も来ていない。

したがって、正当な理由なく団交を拒否したこととなり、不当労働行為に該当する。

ツ 平成 17 年 6 月 23 日付け団体交渉申入れについて

会社は、団体交渉を拒否した。団交拒否の理由説明はなかった。

G は、団交申入れが来ていないと供述している（乙 11 の 17 頁）。しかし、組合は団交申入れを行っている（甲 74）。したがって、G の弁解は根拠のないものであり、団交拒否（不当労働行為）は明らかである。

テ 平成 17 年 7 月 25 日の団体交渉について

団体交渉議題の 65 歳定年延長及び再雇用問題については、会社は、「上の方に話す。」、労供者の労働時間については、「午後 9 時以降は配車しない。」との回答であった。実質的な話し合いをせず、不誠実団交である。

ト 平成 17 年 10 月 18 日の団体交渉について

自交総連との共闘団交であったが、G が「共闘での団交には応じられない」と言って拒否した。

会社は、自交総連との共同団交申入れを理由に団交拒否している。しかし、この団交申入れは共通の団交事項についてのものであり、これを拒否する合理性は存しない。したがって、会社に団交を拒否する正当な理由はなく、不当労働行為である。

ナ 平成 17 年 11 月 14 日の団体交渉について

会社の対応は、①裁判所の検査役の結果（使途不明金）については、「裁判でやればいいでしょう」、②経理公開については、「裁判で争っているの
のでできない」、③65歳定年延長については、拒否、④修理工場については、
「外注の方が安いのでいい」、⑤宮城地本との関係については、「経営
委託契約書は組合とは関係ない」との回答だった。具体的な説明もなく、
不誠実団交である。

G は、B 及び R が誠実に団体交渉した旨弁解する(乙 11 の 17 頁)。
しかし、会社は、団交事項について説明義務を全く尽くしておらず、資料
の提供も行われていない。

したがって、不誠実団交の不当労働行為であることは明らかである。

ニ 平成 17 年 12 月 5 日の団体交渉について

B は、「憎しみあっている関係なのだから交渉しても仕方がない。」「あ
なた達はこの会社にはいらぬ人材だ。」などと発言した。話をしよう
という態度は皆無であり、不誠実団交である。

会社は、B が A に対し、「毒まんじゅうとはどういうことか」と質
したが応答がなかったため、憤慨して「憎しみあっている関係だから交渉し
ても仕方がない。」「あなた達はこの会社にとっていらぬ存在だ。」と発言
したと弁解する（準備書面（1））。

しかし、かかる弁解が団交拒否の正当な理由には成り得ない。すなわち、
A は、平成 17 年 11 月 14 日の団交終了後、B に対し、「G から毒ま
んじゅうを食わされた。」と言った。これは、野中広務の村岡兼造に対する
発言にヒントを得て発言したものであった。かかる発言を受けて、B は
A に対し、「毒まんじゅうとはどういうことか。」と質問したが、A は、
応答すれば口論になることは必至であると考え、応答しなかった。同年 12
月 5 日の団交の際にも、B は、同様の質問をしてきた。しかし、その質
問は団交事項とは関係ないことであり、A においても応答する必要のな
いものであることは明らかである。にもかかわらず、会社は、A が応答
しないことを理由にして、「憎しみあっている関係だから交渉しても仕方が
ない。」「あなた達はこの会社にとっていらぬ存在だ。」との発言を正当
化しようとしているのである。かかる弁解が全く不合理であることは火を

見るより明らかである。したがって、これも不誠実団交の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は会社に対し、平成16年4～6月、自交総連及び自交総連塩釜労組とたびたび共同団交を申し入れた(甲18, 20, 21, 22, 23, 24, なお1回審問 A 本人47～49頁)。会社は、個別に団交に応ずる旨対応した。

イ 平成16年7月24日、Gが団交(団交の議題は、Eの定年とCの雇用であった(甲30。))の席に着くや否や、Aは、「あなたは宮城地本を辞めたのだから、地本の株は我々のものだから、会社には二度と来るな。」などと言いつつ放った。Gが「今日の団交はそのような議題ではない。」と諭しても、Aらは聞き入れなかった。Gが団交を中止せざるを得ず、席を立とうとすると、A、Dらは、Gらの出口を塞いで監禁状態にした。Aは、Gの胸ぐらをつかみ、ネクタイピンが破損するほどであった。Dは、Gの背後に立ちふさがって事務室に容易に戻れないようにした(3回審問 G 証人6～7頁, 11頁, なお1回審問 A 本人20頁)。

ウ 平成16年7月24日の団交は、申立人・AらがGに対して、会社の出資持分の問題を団交の議題でもないのに持ち出して、「会社には、二度と来るな。」と敵意をもって自ら団交拒否していることが明らかである。

エ 平成17年11～12月の、Aの「毒まんじゅう」発言も、意図的な挑発であって、不誠実そのものである。

オ 会社が不誠実と論難される筋合いは全くない。

(3) 当委員会の判断

ア 平成16年12月20日以前の団体交渉及び団体交渉申入れについて

組合は、本件救済申立てを行った平成17年12月21日より1年以上前の団体交渉及び団体交渉申入れについても、救済を求めている。しかしながら、労働組合法第27条第2項により、平成16年12月20日以前の団体交渉及び団体交渉申入れについては、申立期間が経過していると認められ、却下せざるを得ない。

イ 平成17年3月1日付け団体交渉申入れについて

前記第3. 5(36)で認定したとおり、会社は、組合の団体交渉申入れに

対し、3月は忙しい旨を回答し、団体交渉に応じなかった事実が認められる。

仮に、会社側において、業務多忙の理由により、組合が指定した期日に団体交渉を開催することが困難な場合には、都合のよい日程を提案するなどの団体交渉開催のための配慮があつてしかるべきであると言える。しかしながら、会社にはそのような努力をした形跡は認められず、組合に対して誠意ある態度をとったものとは言えない。したがって、会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したと言える。

なお、団体交渉議題のうち、労供者の人員縮小については、労供契約が解除されている（前記第3. 3(1)エ）ことから、救済されるべき利益は失われている。

ウ 平成17年5月3日、同年5月9日付け団体交渉申入れについて

平成17年5月3日付け団体交渉申入れについては、前記第3. 5(38)で認定したとおり、会社は組合に対し、都合がつかない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。この際、会社が、団体交渉開催のための配慮をした事実は認められず、組合に対し誠意ある態度をとったものとは言えない。

また、同年5月9日付け団体交渉申入れについては、前記第3. 5(40)で認定したとおり、会社は、特に理由を述べることなく、団体交渉には応じなかった。

以上のことから、会社は、正当な理由なく、これらの団体交渉を拒否したと言える。

しかしながら、団体交渉議題は、「Pへの警告書について」（前記第3. 5(38)）及び「Pの出勤停止について」（前記第3. 5(40)）であるところ、Pは、同年6月18日に会社を自主退職しており、また、組合は、本件救済申立てにおいてPの再雇用を求めていたが、平成18年11月23日、同人に関する申立てを取り下げていることから、これらの団体交渉申入れについては、救済されるべき利益は失われている。

エ 平成17年6月2日付け団体交渉申入れについて

前記第3. 4(10)で認定したとおり、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、予定が立たない旨を回答し、団体交渉に応じなかった。この際、会

社が、団体交渉開催のための配慮をした事実は認められず、組合に対し誠意ある態度をとったものとは言えない。したがって、会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したと言える。

なお、団体交渉議題のうち、Eの雇用については、組合は、本件救済申立てにおいてEの再雇用を求めていたが、平成18年9月1日、同人の死亡を理由として同人に関する申立てを取り下げていることから、この団体交渉議題については、救済されるべき利益は失われている。

オ 平成17年6月23日付け団体交渉申入れ及び同年7月25日の団体交渉について

組合は、平成17年6月23日付け団体交渉申入れについて、会社は団体交渉を拒否したと主張する。

たしかに、前記第3.4(11)及び(12)で認定したとおり、組合は会社に対し、平成17年6月23日付けで団体交渉の申入れを行い、さらに、同年7月22日付けで、同年6月23日付けの団体交渉申入れに対する回答を要求したのであるから、当初の団体交渉申入れに対し、会社は回答しなかったと認められるが、同年7月22日付けで要求した後、同年7月25日に団体交渉が行われており（前記第3.4(13)）、この要求と団体交渉の開催が極めて近接していることから、同年7月25日の団体交渉は、同年6月23日付けの団体交渉申入れに基づき開催されたものと解され、会社は、団体交渉を拒否したとは言えない。

しかしながら、同年7月25日の団体交渉については、前記第3.4(13)で認定した事実によれば、交渉議題の65歳定年制及び再雇用問題に関する会社側の回答は、「上の方に話す。」という内容であり、会社が具体的な説明を行ったという事実は認められず、会社は、誠実な交渉を行ったとは言えない。

なお、団体交渉議題のうち、労供者の人員縮小については、労供契約は既に解除されている（前記第3.3(1)エ）こと、Eの雇用については、組合は、本件救済申立てにおいてEの再雇用を求めていたが、平成18年9月1日、同人の死亡を理由として同人に関する申立てを取り下げていることから、これらの団体交渉議題については、救済されるべき利益は失

われている。

カ 平成17年10月18日の団体交渉について

組合は、会社が自交総連との共同団交申入れであったことを理由に、団体交渉を拒否したと主張する。しかしながら、第3.5(47)で認定した事実によれば、平成17年10月24日付けの会社側の通知書において、「平成17年10月18日の団体交渉の席に於いて自交総連塩釜交通労働組合と塩釜交通労働組合との共闘で団体交渉を行いたいと申し入れがありました」と記載されていることから、同年10月18日には、何らかの団体交渉が開催されたものと推認される。しかし、当該団体交渉が開催されるに至った団体交渉申入れの内容及び開催された団体交渉の経過について具体的な疎明がなく、組合に対する不当労働行為の有無を判断することはできない。

キ 平成17年11月4日付け団体交渉申入れ及び同年11月14日の団体交渉について

前記第3.5(48)で認定したとおり、組合は、平成17年11月4日付けで団体交渉を申し入れ、同年11月14日に団体交渉が開催された。当該団体交渉について、会社は、Aの「毒まんじゅう」発言は意図的な挑発であって不誠実そのものであると主張する。

たしかに、労使間において不穏当な発言をすることは当然避けるべきであると言える。しかしながら、Aの当該発言は、団体交渉終了後に行われたものであるから、Aの発言が、当団体交渉に影響を与えたものとは言えない。

当団体交渉においては、前記第3.5(48)で認定した事実によれば、会社は団体交渉議題について具体的な説明を行ったものとは認められず、会社は、誠実な交渉を行ったとは言えない。

ク 平成17年11月29日付け団体交渉申入れ及び同年12月5日の団体交渉について

前記第3.5(49)で認定したとおり、組合は、平成17年11月29日付けで団体交渉を申し入れ、同年12月5日に団体交渉が開催された。当該団体交渉について、組合は、Bが「憎しみあっている関係なのだから交渉しても仕方がない。」「あなた達はこの会社にはいない人材だ。」と発言し、

話合いをしようという態度は皆無であり、不誠実な団体交渉であると主張する。

たしかに、B の発言には、組合嫌悪と受け取れる発言もあり、団体交渉の場において、口論の要因となるような不穏当な発言を行うことは、円滑な団体交渉を行う上で好ましいものとは言えない。しかしながら、これは、平成 17 年 11 月 14 日、団体交渉終了後とはいえ、A が「毒まんじゅうを食わされた。」と発言したことが要因となっており、B の当該発言を、会社の一方的な責任とすることは妥当とは言えない。

また、団体交渉の開始当初に、A と B の間に口論があったことが認められるが、団体交渉はその後も継続されたのであるから、当団体交渉において、会社が誠実な交渉を行ったと言えるか否かについては、A と B の間の口論の後、団体交渉議題について、会社がどのような対応をとったかによって判断されるべきものとする。

この点、前記第 3. 5 (49) で認定した事実によれば、年末年始の議題について、会社は、従来よりも悪化する条件を提示したが、その理由として、現全自交支部と同様の条件で合意したこと、会社のやりくりが大変であることを述べたにとどまり、組合を説得するために、資料を提示するなどの努力を行った事実は認められない。したがって、会社は、誠実な交渉を行ったとは言えない。

第 5 結論及び法律上の根拠

1 C 及び D の雇用について

前記第 4. 2 において判断したとおり、平成 17 年 11 月 29 日付け「要求書」により、組合が C 及び D の雇用を要求したのに対し、回答期限である同年 12 月 7 日を経過しても会社が回答せず、C 及び D を雇用しなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。

救済方法としては、会社の就業規則には、定年に達した従業員の雇用として、定年延長及び嘱託雇用の規定があるが（前記第 3. 3 (2)イ）、労供契約の解除後における会社の雇用状況においては、元労供者がすべて嘱託雇用されていること（前記第 3. 3 (5)ア）、平成 18 年 3 月、同年 6 月及び同年 10 月に、60 歳以上

の3名が嘱託雇用されていること（前記第3. 3(5)エ）の事実が認められるので、C及びDについても、嘱託雇用を命ずることが相当であると考えられる。

なお、会社が、C及びDを嘱託社員として雇用するまでの間に、同人らが嘱託社員として雇用されていたならば得たであろう賃金相当額の算出に当たっては、C及びDが嘱託社員として就労した実績がないため、同期間における会社の嘱託社員の平均賃金を基礎とすることが相当であると考えられる。

ところで、前記第3. 4(8)及び(17)で認定した事実によれば、C及びDは、定年退職後、他のタクシー会社に勤務し、いわゆる中間収入を得ていた事実が認められる。

会社から不利益取扱いを受けたことによる個人的被害については、他に就職して収入を得た場合には、それが従前の就労からの解放によって可能となった労働力の使用の対価であると認められる限り、経済上の不利益はその限度において償われたものと考えられる。したがって、バックペイとして既に償われた部分までの支払いを命ずることは、実害の回復以上のものを使用者に要求するものであり、救済の範囲を逸脱するものと解される。

この点、C及びDは、定年退職後、他のタクシー会社に勤務したものであるから、従前の就労からの解放によって、中間収入を得たものであると認められる。さらに、当該中間収入を得た労務は、被申立人会社において就労していたときの労務と同種のものであり、中間収入を得るに当たり、特に精神的、肉体的な負担が増大したものとは言えない。

また、個人的被害という観点からだけではなく、組合活動に対する侵害の面も検討すると、正常な集团的労使関係秩序を回復、確保するという観点から見ても、会社がC及びDを雇用しなかったことを要因として、特に組合活動が打撃を受けたという事実も認められない。

以上のことを考え合わせれば、本件においては、中間収入を控除することが妥当であると考え、主文のとおり命ずることとする。

2 団体交渉について

前記第4. 3において判断したとおり、平成17年3月1日、同年6月2日、同年6月23日、同年11月4日、同年11月29日付けで組合が行った団体交渉申入れに対し、会社が団体交渉を拒否したこと、あるいは誠実に交渉を行わなかつ

たことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ただし、CとDの再雇用については、主文第1項及び第2項において、C及びDを、平成17年12月8日に嘱託社員として雇用したものとして扱うこと及び嘱託社員として雇用されていたならば得たであろう賃金相当額を支払うことを命じているから、これに加えて団体交渉の開催を命ずるのは相当ではない。また、Eの雇用、労供者の人員縮小に関しては、前記第4.3(3)イ、エ及びオで判断したとおり、救済されるべき利益は失われている。

よって、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則第43条第1項の規定により、主文のとおり命令する。

平成19年10月5日

宮城県労働委員会

会 長 渡 邊 克 彦 ⑩

(別表)

有限会社塩釜交通 正社員の営業収入一覧 (平成17年1月～8月)

(単位：円、人)

氏名	平成17年								合計	平均額
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月		
a	404,550	394,420	423,480	395,780	372,630	455,880	488,890	417,090	3,352,720	419,090
b	363,780	366,320	454,210	431,490	394,610	425,660	460,360	440,460	3,336,890	417,111
c	379,050	286,860	392,270	349,760	383,480	354,430	404,620	442,650	2,993,120	374,140
d	390,110	308,920	388,170	355,410	355,960	355,770	367,370	418,530	2,940,240	367,530
e	348,590	332,100	376,070	339,230	354,940	347,260	409,540	409,280	2,917,010	364,626
f	371,110	311,950	339,010	349,520	320,130	364,320	363,370	374,790	2,794,200	349,275
g	325,380	329,330	337,860	333,460	308,610	339,960	331,410	360,030	2,666,040	333,255
h	354,260	283,900	364,730	293,740	349,470	286,910	353,840	375,730	2,662,580	332,823
i	358,350	300,870	333,830	332,920	279,750	317,060	347,920	384,550	2,655,250	331,906
j	287,980	304,070	320,650	291,900	340,160	361,320	356,400	380,590	2,643,070	330,384
k	262,430	323,730	343,880	283,130	339,520	348,430	360,130	380,680	2,641,930	330,241
D	323,510	259,850	361,350	351,180	302,150	331,680	347,770	355,060	2,632,550	329,069
l	285,540	232,360	294,730	265,670	259,060	258,650	287,870	301,960	2,185,840	273,230
m	260,350	241,000	260,000	265,400	252,290	246,810	275,530	296,320	2,097,700	262,213
n	302,820	282,360	170,240	107,870	277,890	306,660	291,140	334,090	2,073,070	259,134
o	208,090	222,300	263,460	246,530	224,270	233,520	290,280	245,820	1,934,270	241,784
p	257,000	186,060	-	-	-	-	-	-	443,060	221,530
q	241,830	249,270	234,540	202,800	129,300	229,350	201,740	272,320	1,761,150	220,144
営業収入合計 (a)	5,724,730	5,215,670	5,658,480	5,195,790	5,244,220	5,563,670	5,938,180	6,189,950	44,730,690	
(b)	18	18	17	17	17	17	17	17	138	
平均額 (a/b)	318,041	289,759	332,852	305,635	308,484	327,275	349,305	364,115	324,135	