

命 令 書

埼玉県川口市差間222番地 5
申 立 人 有限会社八千代交通労働組合三ツ和会
執行委員長 X 1

埼玉県鳩ヶ谷市三ツ和二丁目29番地11
被申立人 有限会社八千代交通
代表取締役 Y 1

上記当事者間の埼労委平成17年（不）第5号八千代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20年2月28日第844回公益委員会議及び同年3月17日第845回公益委員会議において、会長・公益委員長島佑享、公益委員馬橋隆紀、同作山泰彦、同古川陽二、同伊藤一枝出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員からの公休出勤の申出について、非組合員と差別し、これを不利益に取り扱ってはならない。
- 2 被申立人は申立人に対し、申立人の団体交渉の申入れについて、別紙申立人と被申立人の平成16年5月19日付け確認事項に基づき、これに誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は申立人に対し、被申立人が平成17年8月26日に撤去した掲示板を直ちに申立人と被申立人間の平成17年4月20日の協定に基づき設置した乗務員控室内の従前の場所に設置しなければならない。

- 4 被申立人は、被申立人が申立人執行委員長 X₁ に対し行った平成17年6月20日付け譴責処分を取り消さなければならない。
- 5 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人が申立人組合員について、公休出勤差別を行い、組合員1名から申出のあった嘱託乗務員から定時制乗務員への変更申請を却下し、別の組合員1名の就業規則違反について、始末書の提出と出勤停止の二重の処分を行ったこと、申立人からの団体交渉申入れに対して、決定権限のある社長が出席せず、誠実な団体交渉を行わなかったこと、組合掲示板の撤去を要求して、これを一方的に撤去し、申立人執行委員長の活動を就業規則違反として、譴責処分を行ったことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てたものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、平成17年7月28日から9月13日まで、申立人の組合員に対して、公休出勤を差別してさせなかったことによって組合員が受けた損害金として、少なくとも組合員一人当たり一回分の公休出勤手当（公休出勤の売上げを2万5千円とし、その61%の金額）を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X₂ の嘱託乗務員から定時制乗務員への変更を認めるとともに、被申立人が許可を取り消して嘱託勤務を命じた8月1日から定時制乗務員への変更を認めるまでの間、精神的肉体的苦痛に対する慰謝料として、1か月10万円を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、申立人組合員 X₃ に、平成17年6月4日の食堂における行為に対して行った2度目の処分を撤回し、2日間の出勤停止処分によって受けた損害金として2万円（売上げ1日2万円としてその50%）を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人が平成17年7月11日、8月18日、9月5日にそれぞれ開催を求めた団体交渉事項につき、速やかに誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人は、平成17年8月25日に撤去した申立人所有の掲示板を速やかに元に戻すとともに、被申立人が撤去したことによる申立人が受けた損害金として、1か月5万円を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、平成17年6月20日に行った申立人執行委員長 X₁ に対する譴責処分を速やかに撤回しなければならない。
- 7 被申立人は、申立人らに対し、文書（謝罪文）を手交するとともに、本命令の日から10日間同文を縦3メートル、横2メートルの白紙に墨書して、被申立人事務所の玄関の見やすい場所に掲示しなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人有限会社八千代交通労働組合三ツ和会（以下、「申立人」という。）は、被申立人有限会社八千代交通（以下、「被申立人」という。）に働く労働者によって平成15年9月16日に結成された労働組合で、肩書地に事務所を有し、申立時の組合員数は、68名である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に事務所を有し、申立時点では乗務員約120名

を使用してタクシーによる一般乗用旅客自動車運送事業を営む有限会社である。

2 公休出勤の不利益取扱いについて

平成17年7月27日、28日、29日に被申立人の仮眠室において開かれた乗務員の明け番集会上、運行管理代務者である主任の Y₂（以下、「Y₂主任」という。）及び無線担当者らが出席した。Y₂主任は乗務員に対し、「7月28日より組合員と非組合員を区別して、組合員には現行3回までの公休出勤を1回まで認め、組合執行委員についてはこれを認めない。但し、非組合員についてはその限りではない。」と告げた。申立人の組合員が、「それでは組合員に対する差別ではないか。」と被申立人に問いただすと、Y₂主任は、「その通りです。それは社長の意向です。」と答えた。申立人は、「このような暴挙は認められない。」と抗議し、組合員も平等に扱うよう申し入れた。

3 X₂ の嘱託から定時制への変更について

申立人の組合員の X₂（以下、「X₂」という。）は、平成14年7月に満60歳の定年を迎え、以後は嘱託乗務員として勤務していた。嘱託乗務員は有期契約であるが、一般の乗務員と同じ、月に12勤務である。また、被申立人には「定時制乗務員」の制度もあり、これは月に8勤務である。

X₂は、12勤務であると「年金」が削減されるとの社会保険事務所の説明があったため、平成17年7月11日、被申立人に、賃金締切日の翌日である同月21日から定時制乗務員に移行したい旨を申し出た。この申出を受け、総務部長の Y₃（以下、「Y₃部長」という。）が面談をして承認した（引き続き、他の管理者であるY₂主任等の承認も行われていた）。

X₂は被申立人から国民健康保険に加入するに当たり必要な「健康保険・厚生年金保険資格取得（喪失）連絡票」の発行を受け、市役所に赴いて国民健康保険加入の手続をした。

しかし、同年8月1日朝、Y₃部長は、社長がX₂の定時制勤務への変更を認めないことから、「社長が認めないので、定時制乗務員への変更申請は却下する。」とX₂に告げた。X₂は被申立人との間でそれまでと同じ嘱託乗務員として契約を締結し、乗務を行っていたが、同年12月20日付けで退職した。

4 X₃ に対する処分について

申立人の組合員であるX₃（以下、「X₃」という。）は、X₄（以下、「X₄」という。）とX₅（以下、「X₅」という。）とともに、平成17年6月4日朝、勤務終了後、被申立人の食堂において飲酒した。それを見つけた者が、被申立人の代表取締役社長Y₁（以下、「社長」という。）に通報したため、社長はX₃らに始末書の提出を求め、X₃らは始末書を提出した。

同年7月1日、被申立人は、X₃に対し、上記飲酒行為及び仮眠所での繰り返しの宿泊等を理由とする出勤停止処分通知書を手渡し、X₃は同月4日から2乗務の出勤停止処分を受けた。

5 団体交渉の拒否について

平成16年2月18日、申立人は、被申立人の「団体交渉拒否」排除を求め、不当労働行為の救済申立て（埼地労委平成16年（不）第1号）をし、申立人・被申立人の間で団体交渉を行う方向に向けての話合いがなされた。その後、地労委外で、申立人・被申立人間で、同年5月19日付けの「(1)全体交渉においては、労使双方の代表者が必ず出席する。(2)小会議については、代表者、または交渉について代表者から権限を委任された者、あるいは団体交渉を正当たらしめるに足りる者の出席を要する。」という確認事項が取り交わされ、同年6月16日、社長出席のもとでの団体交渉が行われたため、申立人は、同月23日に上記不当労働行為の救済申立てを取り下げた。

その後、申立人は、平成16年11月25日、同年12月9日、平成17年4月14日、同年4月27日、同年8月18日、同年9月5日、同年10月3日にそ

れぞれ被申立人に対して、社長の出席を要請する旨を明記した上で団体交渉を申し入れた。また、平成17年7月11日に申し入れた団体交渉については、事前に日程の合意ができていたが、被申立人が直前に拒否し、開催されなかった。その後、被申立人の申入れにより、同月15日に団体交渉が開催された。また、平成17年9月5日に申立人が申し入れた団体交渉については、被申立人が拒否したため、開催されなかった。

なお、被申立人の社長は団体交渉に出席せず、代理として、社会保険労務士である非常勤勤務の Y₄ アシスト（以下、「Y₄アシスト」という。）Y₃ 部長、Y₂ 主任を出席させていた。

6 掲示板の撤去について

被申立人は、平成17年7月11日付けの「協定の破棄と掲示板の撤去について」により、平成16年4月20日付けの掲示板の設置に関する「確認事項」を破棄し、申立人に対して、申立人所有の掲示板の撤去を求めた。これに対し、申立人は、平成17年7月15日付けの「掲示板撤去及び協定破棄通知書に対する抗議と申し入れ書」により、正当かつ合法的な組合活動であることを主張し、撤去する意思がない旨回答した。その後、被申立人は、同年7月19日、8月4日にも同様の趣旨の文書を申立人に交付したが、申立人がこれに応じなかったことから、同年8月26日、この掲示板を撤去した。

7 X₁ に対する譴責処分について

被申立人では、無線配車を担当するオペレーター業務社員と被申立人との間で争いがあった。そのような中、オペレーター社員が業務をボイコットする恐れが出てきたため、平成17年4月15日、Y₄ アシストは、申立人の執行委員長 X₁（以下、「X₁」という。）に対し、「無線オペレーターが職場を放棄し、業務に支障を生じる恐れがある為、組合員の応援を要請する」という内容の電話をした。これに対し、X₁は「抜本的に労働条件などを労使間で協議するのであれば協力は惜しまない」旨を回答した。Y₄ アシストが、「それは社長の確認が取れない為、無理

である」旨を述べたところ、X₁は、「協議をするのが当然でありそれが出来ないのであれば、応援は出来ない。」と話した。

同年4月16日、無線オペレーターが出社しなかったため、組合員 X₆（以下、「X₆」という。）が無線業務を行っていた（なお、X₆はタクシー乗務員であるが、無線業務の経験がある。）。これを見たX₁は、社長に対し、X₆の無線オペレーターとしての労働条件を書面にすよう求めた。X₁は「書面にしないのであればX₆を引き上げる。」と言い、繰り返し書面化を要求した。最終的に、翌日に社長が組合に文書を出すということになったが、被申立人は、X₁が被申立人の業務能率を低下させ、被申立人を脅迫したとして、就業規則に基づき、同年6月20日付け「譴責処分通知書」により処分を行った。

8 本件申立て

平成17年11月28日、申立人は、被申立人が申立人の組合員に公休出勤をさせなかったこと、X₂の定時制乗務員への変更申請を拒否したこと、X₃に対して出勤停止処分を行ったこと、誠実な団体交渉を行わなかったこと、組合掲示板を一方的に撤去したこと、組合執行委員長に対し譴責処分を行ったことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

第4 争点

（請求する救済内容1）

- 1 被申立人が、組合員に対して、公休出勤を制限したことは、不利益取扱いに該当するか。

（請求する救済内容2）

- 2 被申立人が、組合員 X₂ の定時制乗務員への変更申請を認めなかったことは、不利益取扱いに該当するか。

（請求する救済内容3）

- 3 被申立人が組合員 X₃ に行った処分は、不利益取扱いに該当するか。

(請求する救済内容 4)

- 4 被申立人の団体交渉申入れへの対応及び団体交渉における態度は、不誠実団交に該当するか。

(請求する救済内容 5)

- 5 被申立人が組合掲示板を撤去した行為は、組合活動に対する支配介入に該当するか。

(請求する救済内容 6)

- 6 被申立人の申立人執行委員長 X₁ への譴責処分は、組合活動に対する支配介入に該当するか。

第 5 判 断

- 1 被申立人が、組合員に対して、公休出勤を制限したことは、不利益取扱いに該当するか。(争点 1)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

本件において、被申立人に不当労働行為の意思があったことは、社長の「法律を破っても、裁判になっても、組合を潰してやる」「組合は信用できない。自交総連との関係があるかぎり、信用できない」との言葉から、明らかである。

被申立人は、平成17年7月27日、28日、29日に会社の仮眠室において開かれた乗務員の明け番集会で、Y₂主任が「7月28日より組合員と非組合員を区別して、組合員には現行3回までの公休出勤を1回まで認め、組合執行委員についてはこれを認めない。但し、非組合員についてはその限りではない」と告げ、7月28日から組合員の公休出勤の制限を実行している。

上記Y₂主任の発言に対し、申立人の組合員が、「それでは組合員に対する差別ではないか」と被申立人に問いただしたところ、Y₂主任は、「その通りです。それは会社の方針です、社長が決めた

ことです」「組合員と非組合員との差別が目的です」と悪びれることもなく答えており、被申立人は、組合の公休出勤が、「組合員に対する差別」であり、不当労働行為に当たることは認識していたのである。

組合員に対する公休出勤差別は、明らかに組合を嫌悪して行った組合員に対する「不利益取扱い」であり、労働組合法第7条第1号に該当する行為である。

イ 被申立人の主張要旨

集会でのY₂主任の発言は、例えばこの様な制度も考えているという趣旨の話として行ったものであり、仮に実施するとするならばそれは社長の意向、即ち会社の決定によるものであるとの趣旨で行ったものに過ぎない。組合員に対する差別的公休出勤制限は単なる警告の意味で告げただけに過ぎず、実際には実施されていない。公休出勤は、被申立人の業務上の必要性に基づいて行われていたものではなく、個々の乗務員が自分の目標としている月間営業収入に到達が難しい場合に希望して行うものであり、三六協定がないとしても、公休出勤をやらせなければそれでいいといった程度の位置づけであった。

被申立人は、原則として公休出勤を取りやめつつも、生活が苦しいため是非とも公休出勤をやらせて欲しいと訴えてくる乗務員に対して、法違反であることを知りつつも苦汁の選択として例外的に公休出勤を認めていた。

被申立人は、上記違法の状態を解消するため、申立人との間で三六協定締結に向けての交渉に努力していたのであるが、申立人が付帯条件を付しての合意形成に固執するため、同協定の締結にこぎつけることができないままであった。

申立人執行部員は、三六協定締結に抵抗する方針を貫きながら、他方で被申立人に対し三六協定不存在下での公休出勤承認という違法行為を求めてくる論理一貫しない態度であり、申立人主張は、いうなれば、「違法の状態を拡大して、もって『組合員に対する差別』を解消

せよ」と求めるものであり、法の助力に値しない主張である。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人において、乗務員が公休時に出勤し、被申立人の当日利用されていない車輛を使用する勤務が行われていたこと、被申立人において申立人組合員の公休出勤の申出を拒否していたことは争いが無い。

ところで、この公休出勤は、個々の乗務員が自分の営業目標額を達成するために行うものであり、乗務員と被申立人との間で書面による合意がなされたものではなく、また、労働基準法上も三六協定違反のおそれがあることは否定できない。ただ、この公休出勤は、被申立人において既に長年にわたって行われ、また、その営業収入は乗務員のみならず被申立人の収益ともなっていることを考えるならば、被申立人の乗務員と被申立人の間には、既に制度として定着していると認められる。

被申立人において、申立人組合員らに対し、公休出勤の申出を拒否していたことは争いが無い。被申立人は、この公休出勤は、本来違法な制度であり、その適法化のために三六協定を結ぼうとしたが、申立人がこれに応じなかったことをもってその拒否することに正当性のある旨主張している。

しかしながら、前述したように、この公休出勤制度は、被申立人においては、既に制度として定着していると認められ、その違法性の是正が必要であったとしても、組合員である乗務員と組合員でない乗務員を区別して扱うことが認められるものではない。

そして、被申立人においては、その代表者が、「組合は信用できない」「組合をつぶしてやる」との発言がなされていたこと等も考え合わせれば、公休出勤の拒否が不当労働行為の意思をもってなされたと認められる。

よって、被申立人の行為は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するものといわなければならない。

イ ただ、被申立人には、このような不利益取扱いの意思があったこと

は認められるものの、申立人組合員の誰がいつ公休出勤を申し出て拒否されたのかなどの具体的な主張や立証はないので、申立人の金員の請求は認めることはできない。

ウ よって、主文1のとおり命令する。

【甲第1号証、甲第2号証、甲第39号証、甲第41号証、乙第19号証から乙第23号証まで、第1回審問X₁証言、第2回審問Y₄証言】

2 被申立人が、組合員 X₂ の定時制乗務員への変更申請を認めなかったことは、不利益取扱いに該当するか。(争点2)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

被申立人では、60歳の定年を迎え、本人が希望すれば定年後も嘱託乗務員として勤務できることになっている。なお、「嘱託乗務員」の勤務は一般の乗務員と同じである。そして、被申立人には、「定時制乗務員」の制度もあり、これは月に8勤務すればよく、原則として満65歳を過ぎた者で継続勤務を希望する者が就くが、65歳に達しなくても本人が希望すれば定時制乗務員に移行できることになっている。

X₂ は、定時制乗務員への変更が認められないことを告げられた際に、Y₃ 部長に理由を問いただしたところ、Y₃ 部長は「社長が了承しないからだが、その理由は、社長があなたが組合員であり、X₁ 委員長に裏で知恵をつけていると思っているからではないか」と答えており(甲第41号証)、被申立人が、組合員であるX₂ に対し、不利益な取扱いをしようとの意欲があることは明らかであり、不当労働行為の意思も認められる。

被申立人が、X₂ の定時制乗務員への変更申請を却下したために、X₂ は厚生年金を削除されることになったが、これは、X₂ が組合に加入していることが理由で、明らかに組合員に対する「不利益扱い」であり、労働組合法第7条第1号に該当する行為である。

イ 被申立人の主張要旨

被申立人は、X₂の身分変更申請に対し、社長が最終決裁をしなかったことを理由として却下を行ったことは認めるが、社長の上記判断の形成においてX₂が組合に加入している事実を斟酌した事実はない。

被申立人は入社書類・診断書等を検討し、採用を却下することができるのであり(乙第1号証「定時制乗務員勤務就労基準」第4条)、本件については、種々の業務上の理由から、X₂を定時制乗務員へと身分変更することは妥当でないとの判断の下、管理者4名の決裁にもかかわらずあえて却下を行ったものである。被申立人においては、組合との間で定時制乗務員の有休、分率の問題が生じており、長期化する様相を呈していることから、問題の当事者である定時制乗務員の人数をこれ以上増やすことは適切でないとの理由から、申出を承認しないことに決定したのである。

申立人は、Y₃部長が「(社長が了承しない理由は)社長があなたが組合員であり、X₁委員長に裏で知恵をつけていると思っているからではないか」と答えたこと(申立書6頁3行目)から、X₂に対する被申立人の対応が、同人が組合に加入していることを理由とするものであると断定するものであるが、上記Y₃部長の発言内容にあるとおり、本件対応とX₂が組合加入していることとの関連性は、Y₃部長の推測にすぎない。

本件においては、X₂氏が行った申請に対し被申立人は相当な手続をとったのであり、その過程でX₂氏にとって不利益な結果が生じたことは遺憾であるが、被申立人は当時の状況に基づいて適正に判断し行為したのである以上、そこに組合に対する不当労働行為の意思が介在する余地はない。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人においては、従業員は満60歳の定年を迎えた場合、定時制乗務員への身分変更ができる制度が存在すること、申立人の組合員であるX₂が60歳を越えて定時制への移行を申し出たところ、被申立人

の代表者がこれを認めなかったことは争いがない。

ところで、この定時制は、就業規則第23条に基づく制度であり、従業員の申出を受けて被申立人が「継続就労に支障がない」と判断するときに65歳まで従業員として勤務できる制度であって、申し出れば当然定時制の乗務員となるものではないと認められる。ただ、被申立人においては、これまで多くの従業員がこの制度を申し込み、そのほとんどが受け入れられていること、X₂についても当初は定時制移行へ向けての手續がなされていたこと、さらに、被申立人においてX₂への定時制への移行が拒否された理由が明らかでないことなどの事情を考えると、この移行の拒否の適法性には疑問のあるところである。

イ しかしながら、被申立人において、当時この制度の見直しを検討していたことが認められ、また、Y₃部長の発言も被申立人の意思を表明したものと認められない。さらに、X₂の申立人での立場やその行動を考えると、この移行の拒否が不当労働行為の意思をもってなされたとまでは認められず、申立人の請求は理由がない。

【甲第3号証、甲第4号証、甲第21号証、甲第36号証、甲第41号証、乙第1号証、第1回審問X₁証言、第2回審問Y₄証言】

3 被申立人が組合員 X₃ に行った処分は、不利益取扱いに該当するか。
(争点3)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

被申立人において、これまで、勤務終了後はもとより、勤務日以外に仮眠所で飲酒をしても、処分を受けたものはいなかった(甲第36号証の2、甲第41号証)。にもかかわらず、X₃は、始末書の提出を求められ、さらに、それから1か月近くも経ってから二日間の出勤停止処分を受けた。

X₃と一緒に飲酒をしていたX₄、X₅2名については、始末書のみであり、これは、明らかに、労働組合の組合員であるX₃に対

し、正当な理由もなく不利益な取扱いをしようとしたものであり、不当労働行為の客観的な事実は認められる。

X₃は、組合の事務長(書類作成担当者)であり、そのX₃の活動を嫌悪し、組合活動への見せしめのために二重処分を行ったことは明らかであり、不当労働行為の意思は認められる。

X₃に対する二重処分は、X₃が組合の事務長であることが理由で、明らかに組合員に対する「不利益扱い」であり、労働組合法第7条第1号に該当する行為である。

イ 被申立人の主張要旨

X₃にのみ出勤停止処分を課したことは、以下のような理由に基づいてした、同人の組合活動とは無関係の個人的な行状に対する処分であり、組合員に対する不利益取扱いであるとする申立人の主張は失当である。

他の2名と異なり過去に懲戒処分を受けた経歴があり、被申立人として十分に就業規則を意識して行動しているものと期待するX₃が、「酒気を帯びているときには、事業所への入所を禁止する」(乙第1号証・就業規則第8条)、「会社内での許可なき飲酒」(乙第1号証・表彰及び懲戒等に関する規定の細目別基準第6条第10項)などの規定に対し全くの無自覚である点を捉えて、他の2名と処分内容に差を設けたとしても、直ちに不均衡とはいえない。

申立人は、被申立人において、過去に社内における飲酒行為が不問に付されてきたとの主張(X₁証人尋問調書21頁、甲第36号証の2、甲第41号証・8頁)を行っている。しかし、申立人が指摘する飲酒行為とは、被申立人の許可の下企画して行った「花見会」等の行事のことである(X₁証人尋問調書22頁)。すなわち、「過去に行われた飲酒行為」とは会社の行事として被申立人の許可の下行われたものであり、これを日常的な勤務に近接して行われた本件飲酒行為と同列に扱うことはできない。

申立人は、始末書を提出させてかつ出勤停止処分を課したことが、

二重処分にあたりと主張するが、被申立人は出勤停止処分等、処分を決定するための資料としてX₃に始末書の提出を求めたのであり(乙第25号証、5頁)、かつ、始末書の提出が求められる処分は譴責処分に限られる訳ではないから、申立人の上記主張は失当である。

(2) 当委員会の判断

ア X₃が平成17年6月4日午前、被申立人の食堂において飲酒したこと、これにつき、X₃が被申立人に始末書を提出したこと、その後同年7月1日にX₃が被申立人より同年7月4日からの2乗務の出勤停止処分を受けたことは当事者間に争いはない。被申立人の就業規則第63条(乙第1号証)には、懲戒処分として、譴責、減給、降格、業務停止、出勤停止、論旨解雇、懲戒解雇の7種類が定められている。

申立人は、X₃に対し始末書を提出させたことが譴責処分に該当し、その後になされた2乗務の出勤停止処分は懲戒の二重処分に該当すると主張している。

しかしながら、被申立人の就業規則の第63条第3項に基づき設定された表彰及び懲戒等に関する規定の細目別基準第4条によれば、譴責は「将来を戒める」とされているものであって、始末書を提出させたことが当然に譴責処分に該当するものとはいえない。また、被申立人において始末書の提出をもってこれを処分しないとの意思が示されたような状況もなく、さらに始末書を提出させ、その行為に至る経緯や反省の態度を考慮し、処分を行うことは不当なものではないことから、被申立人において始末書を提出させた上で出勤停止処分をしたからといってこれを二重の懲戒処分と認めることはできない。

イ 申立人は、この出勤停止処分は他の同種の行為を行った者より重いものであり、これは組合員であるX₃に対し不利益な取扱いをしたものであり、不当労働行為に当たると主張している。

X₃と一緒に飲酒した他の2人の従業員が始末書の提出のみであったこと、過去飲酒した者について何ら処分を受けない者がいたことは、当事者間に争いはない。

しかしながら、申立人が主張する過去の飲酒については、会社の花見会の飲酒であること、また、X₃と一緒に飲酒した者とX₃を比較すると、X₃については仮眠室で寝泊まりしたり、以前に業務態度等につき通告を受けたことがあること、さらに、一緒に飲酒したのも申立人の組合員であり、証拠上両者の組合内での立場に差異は認められないことを考えれば、X₃についての処分が、X₃が組合員であることをもって不利益な取扱いをしたものとは認められない。

ウ よって、申立人の請求は認められない。

【甲第5号証、甲第36号証、甲第41号証、乙第1号証、乙第14号証、第1回審問X₁証言、第2回審問Y₄証言】

4 被申立人の団体交渉申入れへの対応及び団体交渉における態度は、不誠実団交に該当するか。(争点4)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

平成16年2月18日、申立人は、被申立人の「団体交渉拒否」排除を求め、不当労働行為の救済申立て(埼地労委平成16年(不)第1号)をした(甲第11号証)。この地方労働委員会の中で、申立人・被申立人の間で団体交渉を行う方向に向けての話合いがなされ、結局、地労委外で、申立人・被申立人間で平成16年5月19日付けの確認事項(甲第19号証)が取り交わされた。

確認事項(甲第19号証)の交渉当事者の欄に書かれている「代表者」とは、社長を指しているのである(Y₄証人尋問調書31頁)。

申立人は、平成16年11月25日、同年12月9日、平成17年4月14日、同年4月27日、同年7月11日、同年8月18日、同年9月5日、同年10月3日にそれぞれ被申立人に対して、「社長が出席すること」と明記した上で団体交渉を申し入れた(甲第6、7、8、9、10、28、31号証)。しかし、平成17年7月11日の団体交渉については、被申立人側が直前に一方的に拒否し(甲第36号証の7、X₁証人尋問調

書 8 頁)、開催されなかった。また、団体交渉自体が行われたときも、被申立人側は、社長が出席しない(X₁ 証人尋問調書 5 頁)ばかりか、出席した社会保険労務士の Y₄ アシスト、Y₃ 部長、Y₂ 主任とも「勝手に結論を出さないように社長に申し送りされている」と述べる始末で、団体交渉の席上では最終的な決定権限を持たないため、実質的には団体交渉にならなかった。

また、本件において、被申立人に不当労働行為の意思があったことは、社長が常日頃、「法律を破っても、裁判になっても、組合を潰してやる」(甲第36号証の 6・7・8・9)、「組合は信用できない。自交総連との関係があるかぎり、信用出来ない」(甲第36号証の10)と述べていることから、明らかである。

被申立人の態度は、正当な理由なく、労使間で誠実な団体交渉を行うことを拒否する不当労働行為に当たり、労働組合法第 7 条第 2 号に違反することは明らかである。

イ 被申立人の主張要旨

当事者双方は、協定書調印や、労使にとって重要な案件を決定する会合を「全体交渉」と定義し、これについては被申立人代表者社長も出席するものとして確認事項を取り交わしていた(甲第19号証、Y₄ 証人尋問調書17頁)。被申立人は、この双方の確認事項により、社長が出席すべきものと定められている団体交渉には、必ず社長を出席させて対応していた(Y₄ 証人尋問調書18頁)。

一方で、同確認事項書では、事務折衝などについては「小会議」と定義づけ、これらも「団体交渉」として取り扱うが、これらについては被申立人側の出席者は必ずしも社長である必要は無く、社長から権限を委任された者が出席すればよいものとされていた(甲第19号証、Y₄ 証人尋問調書17頁)。そこで、被申立人は、各団体交渉期日いづれについても、交渉出席代表者が出席した上で社内協議を行い、被申立人としての主張・立場を整理し、社長が権限を委任して代表者を団体交渉に出席させていたのである。

申立人は、被申立人代表者が、「勝手に結論を出さないように社長に申し送りされている。」などと発言したとの例を挙げ、被申立人が最終的な決定権限を委任されていない者を代表者と称して出席させたと主張する。

しかしながら、被申立人代表者が上記のような発言をした事実はないし、申立人側が団体交渉において、事前確認において協議事項に挙がっていなかった事項を不規則に取り上げてきた場合に、やむなく被申立人側代表者が「もちかえり検討する」と回答すること自体には上記確認事項書違反、ひいては労働組合法第7条第2号にいう「団体交渉拒否」への該当性は認められないというべきである。

被申立人は確認事項書に定める「全体交渉」たる団体交渉には全て社長を出席させているのであり、不誠実さは認められない。そもそも、社長が出席すべき団体交渉の範囲は、申立人の一方的意思で定められるわけではなく、そうであるからこそ無駄な紛議を避けるため予め社長が出席すべき団体交渉の範囲を「全体交渉」として確定させておこうというのが、確認事項書(甲第19号証)の作成意図であったはずである。したがって、団体交渉申込書に明記して社長の出席を求めたにもかかわらず社長が出席しなかったとしても、これを不当視することは筋違いである。

申立人は、被申立人が事前協議により団体交渉期日を定めていたにも関わらず、一方的に開催を拒否された場合が存在した旨主張する(X₁ 証人尋問調書5頁以降)。平成17年7月4日開催予定であった団体交渉については、会社としての提示案を詰め切れなかった等の関係で(Y₄ 証人尋問調書39頁)、申立人に対し2度期日変更を申し入れ、7月15日に開催されている(X₁ 証人尋問調書8頁)。平成17年8月15日開催予定であった団体交渉は、労基署からの勧告のスケジュールとの関係で双方の思惑が一致して開催されなかったものである(X₁ 証人尋問調書11頁)。さらに、最終的に平成17年9月15日に開催予定となっていたが、開催されなかった団体交渉(X₁ 証人尋問調書12頁)は、当初は「三六協定」に加えて「有休取得時の賃金算定」に関する件が

協議事項に盛り込まれていたものの(甲第32号証)、期日変更に際して、改めて提出された団体交渉申込書においては「三六協定」に関する件のみとされるに至ったため(甲第34号証)、議題については既に十分な協議が行われてきたものであるから、もはや団体交渉を行う必要は無いものとして、開催を取りやめたに過ぎない(甲第35号証)。

したがって、以上3件の団体交渉が開催されなかった点については、被申立人が不誠実であったということとはできない。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人において、被申立人に対し平成16年11月25日、同年12月9日、平成17年4月14日、同年4月27日、同年7月11日、同年8月18日、同年9月5日、同年10月3日の計8回にわたり団体交渉の申出を行い、このうち平成17年7月11日の申出については、被申立人の求めにより同年7月15日に変更され開催され、同年9月5日の申出については、被申立人が拒否して開催されなかったほか、被申立人がいずれの申入れにも応じたこと、また、いずれの団体交渉申出についても、申立人は被申立人の代表者の出席を求めたが、同代表者がいずれの団体交渉の場にも出席しなかったことは当事者間に争いが無い。

ところで、申立人と被申立人の間には、平成16年5月19日付けで労使の交渉のあり方についての確認事項が合意されていることが認められる。同確認事項においては、団体交渉の当事者について、(1)全体交渉においては、労使双方の代表者が必ず出席する。(2)小会議については、代表者または交渉について権限を委任された者、あるいは団体交渉を正当たらしめるに足りる者の出席を要する。と定められていることが認められる。

イ 申立人は、いずれの団体交渉においても被申立人の代表者である

Y₁の出席を求めたものの同人が出席しなかったこと、また、被申立人から出席したY₄アシスト、Y₃部長らは、決定権限を持っていなかったことをもって団体交渉の拒否にあたりと主張している。

確かに、申立人が代表者の出席を求めたにもかかわらず、代表者が

出席しなかったことは事実であるが、被申立人においては、代表者から団体交渉の出席を委任された被申立人の担当者が出席していることが認められる。また、これら代理人においては、団体交渉の席上被申立人としての結論が出せなかったことがあったことが認められるものの、団体交渉という性格上、常にその場での判断を求められるものではなく、その交渉内容を考慮し、後日、被申立人としての結論を出すことも認められないものではない。

ウ しかしながら、申立人と被申立人との間で、前記のような確認事項が取り交わされたのは、それまで被申立人の代表者が団体交渉に出席することが極めて少なかった事情もあって、今後は代表者が団体交渉の場に出席することで両者が合意したと認められる。

確かに、どの団体交渉が全体交渉であり、あるいは小会議であるかは明確ではないものの、約1年の間申立人が延べ8回に及び被申立人の代表者の出席を求めたのに対し、代表者としてこれに全く応じていないことは会社の代表者としてはあまりに不誠実なものであり、被申立人には誠実交渉義務違反（労働組合法第7条第2号）があるといわざるをえない。

エ よって、主文2のとおり命令する。

【甲第6号証から甲第10号証まで、甲第19号証、甲第28号証、甲第29号証、甲第31号証、甲第33号証から甲第35号証まで、第1回審問X₁証言、第2回審問Y₄証言】

5 被申立人が組合掲示板を撤去した行為は、組合活動に対する支配介入に該当するか。（争点5）

（1）当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

被申立人は、平成17年7月11日、平成16年4月20日付けの掲示板の設置に関する「確認事項」（乙第6号証）を一方的に破棄し、さらに、申立人に対して、「組合掲示板には、会社を誹謗中傷している

文書が掲示されているから、掲示板を撤去するように」と、まったく根拠のないことを理由として申立人所有の掲示板の撤去を求めてきた(甲第13号証)。その後も、7月19日、8月4日にも同様の趣旨の文書を交付してきた。

申立人は、会社を誹謗中傷したことは一切なく、掲示板に掲示してあるものは全て正当な組合活動のものばかりであり、従って掲示板を撤去するいわれはないと被申立人に回答したが、被申立人は、同年8月26日、突如としてこの掲示板を撤去してしまった。

社長は、掲示板の撤去につき、「Y₄ (アシスト) か Y₃ (私) の名で処理しろ。社長の名は出すな。」「私の名でやれば不当労働行為になる」などと言っていたのであり、被申立人側は、掲示板撤去の行為が、不当労働行為に該当することを明確に認識していたのである(甲第36号証の9、甲第41号証2～3頁)。

これは、明らかに、労働組合弱体化を狙ったものであり、不当労働行為の客観的な事実は認められる。

イ 被申立人の主張要旨

申立人は、平成16年4月20日付け労使協定、掲示板の設置に関する「確認事項」(乙第6号証)に定める本件掲示板の設置場所が乗務員控室であるとともに乗客の待合室として使用されている場所であるにもかかわらず、単なる組合活動に関する掲示の範囲を逸脱して、組合旗の掲揚や会社に対する誹謗中傷を内容とする乗客の目に触れることが適切ではない掲示を繰り返していた。

被申立人は、口頭で再三、掲示板使用態様の改善を申し入れたが、申立人が一向に改善のそぶりを見せないため、やむなく平成17年7月11日、上記労使協定を破棄した(甲第13号証)。そして、それに基づき、繰り返し文書により掲示板の撤去を要求したものである。また同年8月4日付け文書においては、被申立人は、申立人が掲示板の使用を希望するのであれば、乗客が立ち入らない2階食堂において掲示板の設置を許容する旨の代替案までも提示している。

このように、被申立人が順を追って掲示板の撤去を求めているにもかかわらず、申立人が掲示板の撤去を行わないことから、被申立人は、平成17年8月26日、やむをえず自ら掲示板の撤去を行ったものである。

本件は組合の過剰かつ不適切な掲示板使用に対し、被申立人がやむなく行った行為であり、正当な行為であるから、その動機において不当労働行為の意思が介在する可能性はない。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人と被申立人との間で、平成16年4月20日に乗務員控室に掲示板を設置する旨の協定がなされたこと、平成17年8月26日に被申立人が同協定を破棄し、被申立人がこの掲示板を撤去したことは当事者間に争いが無い。

イ 被申立人は、同掲示板に被申立人を誹謗中傷する記載があることや、その削除を求めたのに申立人がこれに応じなかったことをもってやむを得ず撤去したと主張している。

確かに、掲示板の記載には、本来の組合運動の範囲を超えた記載がなされているものが認められるものの、その文書は申立人が書いた文章に別の色で書き込まれていることから、これらすべてが申立人の組合員において書き加えられた文書であると認めることはできない。

そして、当時、被申立人の代表者において三六協定締結に応じない申立人に嫌悪の念を持っていたことに加え、被申立人において掲示板撤去後、その同じ場所に申立人とは立場を異にする親睦会の掲示板を設置していることなどの事情を考えれば、本件掲示板撤去は労働組合法第7条第3号の支配介入に該当し、不当労働行為と認めざるをえない。

なお、申立人は損害金の請求を求めているが、具体的な損害を認めるに足る証拠はなく、申立人の請求は認められない。

ウ よって、主文3のとおり命令する。

【甲第13号証から甲第17号証まで、乙第6号証、乙第31号証、第1回審問X₁証言、第2回審問Y₄証言】

6 被申立人の申立人執行委員長 X₁ への譴責処分は、組合活動に対する支配介入に該当するか。(争点6)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

被申立人は、X₁の平成17年4月16日の行為について、「会社の業務能率を低下させる行為」「会社に対する脅迫行為」「喧嘩、口論等で、他人に迷惑を掛けたりする行為」「会社業務遂行の妨げになる行為」(就業規則第2章「服務規定」第6条「服務規律」第4項第10号又は第13号)に該当するためであると述べるが、被申立人が組合の同意を得ていない(Y₄証人尋問調書34頁)ままに、X₆に対して虚偽を申し向け、オペレーター業務を行わせたものであり、組合執行委員長として当然なすべきことを行ったものにすぎない。

X₆は、無線業務を続けており、業務に支障は何ら生じないのである(甲第41号証7頁)。したがって、X₁には、被申立人が主張する譴責処分に該当する事由は存しない。

社長が「X₁の出番のとき、奥さんの在宅確認して、掲示板を着払いで送って、奴の一番嫌がっていることをしてやる」と述べていた(甲第36号証の13)ことからして、社長が、執行委員長のX₁を嫌悪しており、被申立人に不当労働行為の意思があったことは明らかである。

被申立人によるX₁に対する処分は、組合の中心的活動を担っている執行委員長のX₁の活動を嫌悪し、組合活動への見せしめのための処分であり、組合の弱体化を狙ったものであり、明らかに申立人に対する「支配介入」にあたり、労働組合法第7条第3号に違反するものである。

イ 被申立人の主張要旨

本件譴責処分の対象となったX₁の諸行為は、組合執行委員長としての業務の範囲を著しく逸脱したものであり、その事実概要について

は、現場に居合わせたY₂主任及び Y₅ の状況報告書からも確認が行われている。

X₁の行った、「 X₆ 乗務員のオペレーターとしての労働条件を書面にせよ」との主張については、上記主張以前に、被申立人とX₆との間では、事前交渉の下、労働条件に関する合意が成立していたのであり、何等正当な理由に基づかない行為というほかない。

上記行為の結果、X₆によるオペレーター業務が実際に停滞してしまい、もって会社の業務能率を低下させたものであるから、X₁の上記行為が何ら正当な事由に基づかず会社に義務のない行為を強要することにより、「会社の業務能率を低下させる行為(被申立人就業規則第二章「サービス規定」第6条「サービス規律」第4項第10号。乙第1号証)」に該当することは明らかである。

X₁の行った、「(X₆のオペレーターとしての労働条件を)書面にしないのであれば、(X₆を)今すぐに引き上げるし、今後の協力もしない。無線室が機能しなくなるぞ。」などと発言する行為は、会社の秩序を乱し、被申立人を脅迫する発言としか解釈の余地がない。したがって、上記発言行為が、「会社に対する脅迫行為(乙第1号証・就業規則第二章「サービス規定」第6条「サービス規律」第4項第13号)」に該当することも明らかである。

X₁は、オペレーション業務を遂行しようとするX₆に対し、大声で、「X₆、オペの仕事をやめろ。」などと威嚇し、困惑させたのであるが、これらの行為については、明らかにX₆の業務遂行を妨害し、同人に迷惑をかける行為であり、会社の業務を妨害する行為であり、「喧嘩、口論等で、他人に迷惑をかけたりの行為(乙第1号証・就業規則第二章「サービス規定」第6条「サービス規律」第4項第13号)」に該当する。

X₁は、上記の行為の後も、無線室付近にとどまり、10分間以上にもわたって、同室の小窓を通して、X₆に対し、オペレーション業務を止めるように執拗に大声で呼びかけるという行為に及び、X₆の業務遂行を中断させ、もって被申立人の業務を妨害したのであり、上記

行為が、「会社業務遂行の妨げになるような行為(乙第1号証・就業規則第二章「服務規定」第6条「服務規律」第4項第10号)」に該当することも明らかである。

X₁の行為はいずれも被申立人就業規則第二章「服務規定」第6条「服務規律」第4項第10号又は第13号に違反するものである。そして、これらの行為が、社長による制止にもかかわらず執拗に継続されたという悪質な態様の行為であったことから、職場秩序維持の観点から看過することのできない行為であると判断し、被申立人就業規則附帯規則「表彰及び懲戒等に関する規定の細目別基準」第4条第1号(乙第1号証)に基づき、X₁に対し譴責処分を課したのである。

以上のような経緯であるから、被申立人による処分決定において、「X₁の活動に対する嫌悪」、あるいは「組合活動への見せしめ」などという目的が介在する余地はない。したがって、X₁に対する譴責処分が組合に対する支配介入であるとする申立人の主張には理由がない。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人の執行委員長であるX₁が、平成17年4月16日、申立人の了解を得ることなくオペレーター業務を行っていたX₆の業務を阻止しようとしたこと、被申立人がX₁に対し、この行為により被申立人の業務能率を低下させたこと、被申立人を脅迫したこと、喧嘩、口論等で他人に迷惑をかけたことを理由に就業規則に基づく譴責処分を行ったことは、当事者間に争いはない。

被申立人では、平成17年4月16日にオペレーター業務を担当する従業員がその待遇に不満を持ち、職場を放棄する動きがあり、被申立人としてはその業務の混乱を避けるため、申立人の組合員である乗務員に一時的にオペレーターの仕事を回そうとしていたこと、そのために被申立人は、前日の4月15日に被申立人の業務管理に関する指導、相談等を請け負っていた社会保険労務士であるY₄アシストを通じ、申立人の執行委員長であるX₁に対し、その旨の組合の了解を求めたこ

とが認められる。被申立人からのこの申出に対し、X₁が了解したとするに足る証拠はなく、申立人の承諾は得られなかったと認めざるを得ない。

このような状況において、被申立人は、X₆にオペレーター業務をするように命じ、同人は4月16日朝からこれに従って同業務を行っていたことが認められる。

イ ところで、乗務員として雇用されている者にオペレーター業務をさせることが当然に組合の同意が必要であるとはいえないものの、被申立人として組合の同意を求めたのであれば、組合の回答が明確になるか、あるいは業務上やむを得ない事情があるならば事後にでも組合と誠意をもって話し合うような対応をとるべきである。しかしながら、被申立人にはこのような対応がなされたような事実は認められない。

X₁が、オペレーター業務を行っているX₆の状況を見て、その業務を止めさせようとしたり、また、申立人の代表者らとの交渉において言葉に強い点があったことは認められる。

しかしながら、これらは、申立人の執行委員長であるX₁として、事前に了解を求めておきながら、申立人の承諾を得られないままオペレーター業務が行われたことやその前後の被申立人側の対応を考えれば、X₁の行為が譴責処分に該当するまでのものとは認められない。さらに、被申立人の代表者らの申立人に対するこの間の言動などを考えれば、被申立人による譴責処分は労働組合法第7条第3号の支配介入に該当すると認めざるを得ない。

ウ よって、主文4のとおり命令する。

【甲第18号証、甲第36号証、甲第39号証、甲第41号証、乙第1号証、乙第8号証、第1回審問X₁証言、第2回審問Y₄証言】

7 ポストノーティスについて

申立人は本命令につき、当委員会の命令の掲示を求めているが、本件争議に至る経緯、本審査の状況等を考慮し、その掲示を命じないものとする。

第6 法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条の12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20年3月17日

埼玉県労働委員会

会 長 長 島 佑 享 ㊟

確 認 事 項

会社と組合は、労使交渉のあり方について、その実効性を高め円滑な運営を促進する目的から、下記のとおり確認する。

労使双方は、誠意を持ってその実現に努力しなければならない。

記

1. 団体交渉について

- (1) 団体交渉は、労働組合法にもとづき、適正に行われることとする。
- (2) 全体交渉を原則とするが、事前折衝及び具体的取扱いの確認を目的とした小会議についても、団体交渉とみなす。
- (3) 組合側が団体交渉を申し入れたときは、会社側は正当な理由なしにこれを拒んではならない。
- (4) 業務の都合上団体交渉を開催することが困難なときは、理由を記載した書面により、速やかに組合側に通知する。
- (5) 交渉期日を変更するときは(4)に準じて取り扱う。

2. 交渉当事者について

- (1) 全体交渉においては、労使双方の代表者が必ず出席する。
- (2) 小会議については、代表者、または交渉について代表者から権限を委任された者、あるいは団体交渉を正当たらしめるに足りる者の出席を要する。
- (3) 出席者の特定は、その都度確認することとする。

3. 出席者以外の参加について

- (1) 出席者以外の者を全体交渉あるいは小会議に出席させることを希望するときは、あらかじめ相手方に対して事前に届け出ることとする。
- (2) 傍聴に当たっては、会議の運営上支障ないことを前提とする。支障をきたすと認められるときは、出席者以外の参加を拒否することができる。

4. 内容の取扱いについて

- (1) 全体交渉及び小会議のいずれについても、席上決定した重要事項については書面にすることとする。
- (2) 書面にて労使双方が確認した内容については、労使各々に対して拘束力を持つ。

5. その他

問題が生じた場合又は本確認事項に関する具体的な取扱い等については、別途労使間で協議する。

平成16年 5月19日