

写

命 令 書

申立人 広島県広島市東区二葉の里一丁目3番16号
スクラムユニオン・ひろしま
代表者 委員長 X

被申立人 広島県広島市安佐北区上深川町256番1
有限会社 平成タクシー
代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の広労委平成22年(不)第3号事件について、当委員会は、平成23年7月12日第1640回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員辻秀典、同井戸陽子、同緒方桂子及び同二國則昭が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

- 1 被申立人は、教育指導の業務を命じるに当たって、申立人分会の組合員の正当な組合活動を理由として差別する取扱いをしてはならない。また、申立人分会への加入を妨害する言動等により、申立人の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人に交付するとともに、縦1メートル、横1メートルの大きさの紙に記載し、会社事務所正面玄関の従業員が見えやすい場所に30日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

スクラムユニオン・ひろしま

委員長 X 様

有限会社平成タクシー

代表取締役 Y

当社の貴組合分会所属の組合員に対する、正当な組合活動を理由として教育指導の業務を命じない不利益取扱いや、他の従業員に対する貴組合分会への加入を妨害する言動等が、広島県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。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

平成(以下、平成の元号は省略する。)22年7月16日、被申立人有限会社平成タクシー(以下「会社」という。)の乗務員23名が申立人スクラムユニオン・ひろしま(以下「組合」という。)の高陽分会(以下「分会」という。)を結成し、分会長C(以下「C元分会長」という。)及び副分会長D(以下「D副分会長」

という。)を選出した。

会社の乗務員は、運転業務のシフトによりA班とB班とに分かれており、分会は、ほとんどA班に所属する乗務員で構成されていた。

16年末頃に、従業員の互助会、親睦会として、「親和会」が結成されたが、22年4月頃、A班に所属する乗務員が親和会から離脱し、新たに「なかよし会」を結成した。(以下、離脱後の親和会を「親和会」という。)

本件は、C元分会長が、22年8月6日付けで会社を離職したこと、同年7月23日に会社の代表取締役Y(以下「Y社長」という。)及び統括管理部長E(以下「E部長」という。)が、親和会の会合で組合加入を規制する発言をしたこと、

同年8月18日にY社長が、組合員のF(以下「F組合員」という。)に対して、組合を否定する発言をしたこと、同年8月24日にE部長が、組合委員長のX(以下「X委員長」という。)に対して、ビラ配布を規制する発言をしたこと、

同年8月30日以降、会社が、組合員のG(以下「G組合員」という。)を、B班の乗務員を組合に勧誘したことを理由に教育指導員から外したこと、同年9月3日にE部長が、D副分会長に対して、21年11月18日に起きた人身事故の責任を問う発言をしたことが、それぞれ労働組合法第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為であるとして、22年8月27日に組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、22年8月6日に解雇したC元分会長を原職に復帰させ、解雇後現職復帰までの間に受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

(2) 会社は、分会の組合員に対して、組合から脱退するように働きかけてはならない。また、組合員であることをもって「解雇する」などという恫喝をかけたか、実際に解雇したりしてはならない。

(3) 謝罪文の交付及び掲示

3 本件の争点

(1) 22年8月6日のC元分会長の離職は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点1)

- (2) 同年 7 月 23 日の親和会の会合における Y 社長及び E 部長の発言は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点 2)
- (3) 同年 8 月 18 日に Y 社長が F 組合員に対して話した内容は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点 3)
- (4) 同年 8 月 24 日に E 部長が X 委員長に対して話した内容は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点 4)
- (5) 同年 8 月 30 日以降、会社が G 組合員を教育指導員から外したことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点 5)
- (6) 同年 9 月 3 日の E 部長の D 副分会長に対する事情聴取は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点 6)

第 2 当事者の主張

- 1 22 年 8 月 6 日の C 元分会長の離職は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点 1)

(1) 組合の主張

22 年 7 月 16 日に分会が結成され、C が分会長に選出された。その C 元分会長が 1 か月も経過しない同年 8 月 6 日に、自己都合退職するなど考えられない。C 元分会長は、「Y 社長の身内を名のる 2 人に脅されて、やむなく退職せざるを得なかった。」と述べている。

C 元分会長の解雇に当たり、会社から、特別退職金として 50,000 円、解雇予告手当として 172,326 円が支払われている。通常、自己都合退職する者に解雇予告手当や就業規則にも規定されていない特別退職金が支払われることは考えられない。

C 元分会長を解雇したことにより、会社は、特定求職者雇用開発助成金が受給できなくなり、300～400 万円の損失を受けている。それほどの損失を覚悟の上で、C 元分会長を解雇したのであるから、そこには相当の理由があると考えられる。

以上から、会社は、C 元分会長が組合の分会長であることを理由に解雇したというほかはなく、これは分会の結成を理由とした不利益取扱いである。また、

設立間もない組合の分会長の解雇は、組合活動に影響を与えることは必至であり、これは、組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

C元分会長の退職については、本人から、会社に対して、退職をしたいとの申し出があった。その理由は会社には分からない。Y社長は、C元分会長の退職に当たっては、本人と折衝していないし、面会さえもしていない。ましてや、Y社長の身内2人で脅したという事実など全くない。

会社は、C元分会長に対して、解雇通告をしたこともなければ、退職を求めたこともない。C元分会長は、早期に失業給付を受給したいためか、解雇扱いにすることを要望した。会社は、C元分会長が分会結成以前から多くの問題を起こしていた人物であったため、退職は望ましいと考え、できるだけ本人の要望に応える方向で退職に応じることにしたのである。

C元分会長は、会社との間で、22年8月9日に合意書を交わし、双方納得の上で退職が合意されているのであるから、解雇が行われたとみることはできない。

2 22年7月23日の親和会の会合におけるY社長及びE部長の発言は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点2)

(1) 組合の主張

Y社長及びE部長は、親和会の会合において、B班のメンバーに対し、「組合になびくな。なびいても何のメリットもないぞ。」と発言した。これは組合加入を押しとどめようとするあからさまな組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

親和会の会合の途中で、B班の従業員から、「A班が組合を作ったことについて、会社はどう考え、どう対処するのか。」という質問があった。そこで、Y社長やE部長が「組合ができて安心するように。」「加入する、しないかは皆に任せる。」とか「いずれにしても会社と協力して頑張ってもらいたい。」などと言ったが、「組合になびくな。」などとは言っていない。

3 22年8月18日にY社長がF組合員に対して話した内容は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点3)

(1) 組合の主張

Y社長は、F組合員に対し、会社事務所の食堂で、「組合をつぶす。ストするんならせい。ひとつも困らん。個人タクシーの運転手を10人ぐらい用意しとるんじゃ。」などと公言し、威圧をかけた。これは、組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

Y社長が、F組合員に対し、アルバイトのための有給休暇の取得に関して注意を行っていたとき、F組合員がストライキの話をし始めたので、双方が感情的になり、売り言葉に買い言葉で、Y社長は、「ストライキをしてもかまわないよ。」「個人タクシーに頼んでいるから、会社はひとつも困らないよ。」といった発言はしたが、「組合をつぶす。」などとは言っていない。

4 22年8月24日にE部長がX委員長に対して話した内容は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点4)

(1) 組合の主張

X委員長が会社に賃金表に関する資料を受け取りに行った際、E部長は、「組合でビラまきをするときには、会社の許可を取れ。」などと何度も命令口調で言い放った。就業規則上、組合活動の制限は書いてあるなどと言い、「法律、法律と言うのなら、訴えればいいではないか。」と挑発してきた。組合の基本活動であるビラ配布さえ制限しようとする会社の対応は、組合活動に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

X委員長がビラ配布を行った時間は、出勤してきた従業員への対応(点呼、免許の確認、報告、指示、アルコール検査など)のため会社の業務が最も混雑する時間帯であった。そのような時間帯に、X委員長は、会社の施設の前の道路に違法駐車をして、会社の了解もなく施設に入ってきて、他の1名とともに従業員に対してビラ配布を始めたのであり、そのため、会社の業務は妨害された。

E部長は、ビラ配布の最中にはその場にはいなかったが、後で運行管理係長のH(以下「H係長」という。)からビラ配布について報告を受けたため、X

委員長に電話をし、事前に何の連絡もなかったことなどについて抗議した。

E部長は、22年8月24日にX委員長が会社に来た際に、「まず前もって断りを入れてほしい。組合活動をしたり、ビラ配布をするなということには言わないが、その前に、まず会社に断って来るべきだ。それが常識ではないか。」ということを行った。

- 5 22年8月30日以降、会社がG組合員を教育指導員から外したことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点5)

(1) 組合の主張

22年8月30日、会社は、G組合員が、B班の新人乗務員Iを「組合に入れや。」と勧誘したため、新人乗務員の教育指導員から外した。

教育指導は、新人乗務員に対して入社後1週間程度行われ、教育指導員には時給1,000円の手当が支給される。

このことにより、G組合員は教育指導員としてのプライドを傷つけられたのであり、これは明らかに組合活動に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

教育指導員というのは、新人乗務員が入ったときに、たまたま一部の乗務員に指導を行わせるものである。

22年8月30日以降、G組合員に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないが、教育指導員には、辞令が交付されるわけではなく、その都度個別に選ばれるのであって、そのような地位、身分があるわけではないので、外すとか外さないといった処分等はない。

G組合員に教育指導の業務を命じないのは、その教育指導を受けた新人乗務員から、待機所で長時間過ごすなどの2,3のクレームがあったことから、G組合員の指導力に問題があると判断したためであり、組合への加入勧誘活動とは無関係である。

教育指導を行った場合には、手当として時給1,000円が支給されるが、教育指導中は自分の売上が減少し、その間の歩合給も減るため、全体として売上げ

が下がり，教育指導を拒否する乗務員が何名もいる。

6 22年9月3日のE部長のD副分会長に対する事情聴取は，組合に対する支配介入に該当するか。(争点6)

(1) 組合の主張

E部長がD副分会長を事務所に呼び出し，「2009年11月18日に起きた重大事故の責任はDさんにあるのだから，連帯責任を取ってもらう。」，「当日の泊まりはDさんだったのに，無理やりJさんに交替させた。そのために，事故を起こしたJさんにも会社にも多大な損害を与えたのだから，連帯責任を取って辞めてもらう。」という難癖としか言いようのない言いがかりをつけてきた。

このことは，22年8月26日に，Y社長が，D副分会長に対し「わしに逆らいやがって，あんたも気をつけとけよ。次はお前の番じゃ。」と恫喝をかけてきたことや，同年9月1日に，組合員のKに対し，「もうちょっと待ちよれや。D，辞めさせるけえの。」と発言していたことと符号する。

このことから，E部長の同年9月3日の言動は，組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

事故当日，Jはその日当番だったD副分会長と交替して長時間業務を行って事故を起こしたものである。

E部長が，事故被害者との示談が成立したことに伴い，国土交通省に死亡事故に関する報告書を提出するため，JにD副分会長と交替した理由について尋ねたところ，「Dさんから電話で頼まれた。」とのことであった。そこで，E部長は，D副分会長から事情を聴取したのであり，統括管理部長として当然行わなければならないことを行ったに過ぎない。

組合が主張する発言内容は，組合に都合のいいようにまとめられたものであり，事実とは異なる。E部長は，事情聴取の後，D副分会長の処分については検討すると伝えたが，会社を辞めてもらうなどとは言っていない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、規約によれば、中小企業の未組織労働者等の労働条件及び生活条件の改善並びに階級的利益の保護を目的として結成された、いわゆる合同労働組合である。

組合は、肩書地に事務所を設置し、本件申立時には、約 150 名の組合員を有し、下部組織の 1 つとして 22 年 7 月 16 日に会社で勤務する乗務員により結成された分会がある。組合の委員長は、X 委員長であり、同委員長は、C 元分会長の離職後、分会の分会長を兼任している。

(2) 被申立人

会社は、16 年 10 月 27 日に設立され、肩書地に事務所を置き、道路旅客運送業（タクシー業）を営む法人であり、本件申立時の資本金は 300 万円で、従業員数は約 60 名である。

2 分会結成以前の会社と組合との関わり

組合は、分会結成以前、22 年 4 月 30 日に会社を自己都合退職した L（以下「L」という。）から、在職中の労働条件に関する相談を受け、同年 6 月 8 日付け「団交要求書」により、会社に対し、ハローワークでの求人票に基づく労働条件とは全く異なる労働の強制を受けたこと、それにより体調を崩し退職に追い込まれたこと、研修費用を請求され、賃金も支払われていないことなどを理由に慰謝料の請求等を行いたいとして、団体交渉を申し入れた。

このことについて E 部長は、退職 1 か月後の突然の組合の申入れは、寝耳に水のことであったと第 2 回審問時に証言している。

なお、L の労働条件問題等については、団体交渉によらず、会社と L との話合いにより和解が成立し、同年 7 月 17 日付けで和解書が交わされた。

その後、会社は、本件事件の組合との団体交渉に当たり、上記 L の件に関する団体交渉の際に不適切な対応があったため、組合に対して不信感があるとして組合に謝罪を求めた。

組合は、団体交渉の障害になることを避けるため、会社の求めに応じて、不適切な対応を謝罪する旨の文書を、同年 10 月 22 日付けで提出した。

【甲 16 号証の 1～18 号証，第 1 回尋問記録 16，17，21，22 頁，第 2 回尋問記録

3 会社の就業環境

会社の乗務員はA班とB班の2班に分けられており、班ごとに交替制をとっている。分会員は、ほとんどA班の乗務員である。

営業方法は、主として会社が契約する商業施設等の待機場所に車両を待機させ、無線の指示による24時間配車というものであり、給与は歩合給である。

さらに、会社は60歳以上の高齢者を雇用し、特定求職者雇用開発助成金を受けていた。

会社の親睦会として、A班にはなかよし会、B班には親和会がある。Y社長及びE部長は、なかよし会及び親和会のメンバーではない。

【乙3号証，第2回尋問記録36，71頁，争いのない事実】

4 分会の結成から本件審問時までの労使関係の状況

(1) 分会の結成

22年7月16日に会社の乗務員23名により分会が結成され、分会執行役員としてC元分会長及びD副分会長が選出された。

同月20日、X委員長、組合の副委員長であるM及び分会執行部は、会社に対し、分会結成の通知と団体交渉の申入れを行った。分会結成について、Y社長は、第2回審問時において、「ものすごく大変な対応をしなくちゃいけないのがまた一つできた。」と思ったと供述している。

【甲7，33号証，第2回尋問記録95頁】

(2) 22年7月23日の親和会の会合

22年7月23日に、B班による親和会の会合が開催され、Y社長とE部長が出席した。当日の議題は、新規の規約、年間行事、予算及び役員選出についてであったが、会合の途中で、B班の乗務員から、「A班が組合を作ったことについて、会社はどう考え、どう対処するのか。」との質問があったため、Y社長とE部長は、乗務員に対して組合への加入について発言した。

この親和会の会合におけるY社長とE部長の発言に対して、組合は、同年7月24日、抗議文をファックスで会社へ送付し、同月28日に行われた第1回団

体交渉の席上、Y社長とE部長に対して抗議文を手渡した。また、その状況について、翌29日付け組合機関紙に記事を掲載した。

同年7月23日の親和会の会合における発言の意図について、Y社長は、第2回審問において、「組合が例えば色々な面で何かをしてきて、会社は皆と協力してやれば大丈夫じゃろうと思ったけど、まあ安心しなさい。」とか、「4分の3は会社の味方をしてくれますから、後の4分の1がユニオンへ入ってってんじゃけ。」と供述している。

【甲24,34号証,乙3号証,第1回尋問記録2頁,第2回尋問記録7,94,95頁】

(3) 22年8月6日のC元分会長の離職

22年8月6日にC元分会長からE部長に電話で退職の意向が伝えられた。

週明けの同月9日に、会社とC元分会長とで離職に関する合意書が交わされ、この合意書には、雇用保険の離職理由を「会社都合」とし、特別退職金及び解雇予告手当を支給する旨が記載され、同日、退職金等の全てが現金で支払われた。C元分会長がハローワークに提出した離職票には、離職理由として「解雇」と記載され、また、C元分会長の会社都合退職により、会社は受給していた特定求職者雇用開発助成金300～400万円を返還することとなった。

この合意書には、「C」の署名・拇印と「代表取締役Y」の記名・押印があるが、Y社長はC元分会長との交渉には立ち会っておらず、E部長が対応した。

C元分会長の離職について、Y社長は、第2回審問において、「Cさんの場合はお金の問題ではないのですよ。もう。お金だけの問題だったら簡単に済むことです。けど、お金を損しても得せえということわざがある。」と供述している。さらに、申立人側からの「どういう得をしたのか。」という問いに対し、「全体的に会社がまとまってきよります、今は。」「それは最高にいいでしょうね、今は。」と答えている。

【乙1号証,第2回尋問記録2,28,43,71,72頁】

(4) 22年8月18日のF組合員に対するY社長の発言

22年8月18日、Y社長がF組合員を呼び止め、会社事務所の食堂で、F組合員がアルバイトのために有給休暇を取得しようとしていることに関して注意をした。

その際、双方が感情的になり、大きな声を出して言い争い、その中で組合活動に関しても話が及んだ。

組合は、このときの会話を同年9月1日付けの組合機関紙で取り上げ、「会社が『組合をつぶすで。ストするんならせい。ひとつも困らん。個人タクシーの運転手を10人は用意してある。』などと広言し、威圧をかけてきた。」としてY社長の言動を批判している。

【甲1,25号証,乙3号証,第1回尋問記録28頁,第2回尋問記録66頁】

(5) 22年8月24日のX委員長に対するE部長の発言

22年7月29日に組合が行ったビラ配布について、H係長から報告を受けたE部長は、同年8月24日に会社を訪れたX委員長に対し、「組合でビラまきをするときは会社の許可をとれ。」と発言した。

ビラ配布は、X委員長他1名によって、第1回団体交渉の翌日である同年7月29日の午前6時30分頃に、会社の入り口付近の敷地と道路との境界線付近で行われた。

ビラ配布の際に、X委員長他1名は、ビラを渡そうとして従業員を追い会社の敷地内である駐車場に入ったり、トイレを使用するため、H係長の許可を得て建物内に入ったこともあったが、ビラ配布の現場に居合わせたH係長は、ビラ配布について苦情や抗議は行っておらず、また、このビラ配布によって、トラブルが生じたり、具体的に会社の業務に支障が出たということはない。

なお、会社の就業規則第23条第11項は、会社内で印刷物の配布又はこれに類する行為をするときは、事前に届け出て、許可を受けることを従業員の遵守事項として規定している。

【甲24号証,乙2,5号証,第1回尋問記録7,14,15頁,第2回尋問記録31,32頁】

(6) 22年8月30日以降、G組合員を教育指導員から外したこと

会社は、新人乗務員が入社してきた際、旅客自動車運送事業運輸規則(昭和31年8月1日運輸省令第44号)の定めにより、約10日間の特別な指導を行う。

これを担当する教育指導員は、待機場所や営業区域内の地理に関する事項等を指導する。

また、教育指導員には、1時間当たり1,000円の手当が支給されるが、指導中はタクシー業務に従事できないため、教育指導員に指名された者の売上げは減少する場合もある。

会社は、経験のある者を教育指導員として指名するところ、班長制が取られていた21年8月頃までは、班長が順番に教育指導を行っていた。

班長制がなくなってからは、乗務員の中から指名された者が指導を行うようになり、A班の新人乗務員に対してはG組合員が指導を行っていたが、22年8月30日以降、G組合員は教育指導を行っていない。

なお、Y社長及びE部長は、23年2月9日に行われた第2回審問において、G組合員がB班の新人乗務員のIを組合に誘ったことを知っていたことを明らかにした。

また、F組合員は、22年8月18日のY社長との会話の中で、Y社長がG組合員による組合加入勧誘活動について言及したと述べている。

【甲1,20号証,乙2,5号証,第1回尋問記録28,32,40,44頁,第2回尋問記録33,50,51,55,77頁】

(7) 22年9月3日のD副分会長に対するE部長の事情聴取

ア 21年11月18日に発生した事故

この事故を起こしたのは、当時会社の乗務員であったJである。

Jは、同年11月17日の午前6時から出勤しており、翌18日の午前1時に勤務が終わる予定であった。

しかし、同年11月17日の午後10時頃、JはD副分会長から運転の交替を頼まれて引き続き勤務を行うこととなり、翌18日の午前5時10分頃に人身事故(死亡事故)を起こし、その結果、Jは会社から懲戒解雇処分を受けた。

この事故を受けて、会社は、事故発生直後に事故原因について調査し、勤務体制の改善等の再発防止策を講じた。

また、事故被害者との折衝は保険会社が行い、翌22年7月末頃示談が成立し、民事事件が解決した。

これを受けて、同年8月25日頃、E部長はJ宅を訪問し、国土交通省に提出する報告書をまとめるため、事故に関する調査を行った。

【乙 2, 4 号証, 第 2 回尋問記録 16, 37 ~ 39 頁】

イ 22 年 9 月 3 日の E 部長の事情聴取

22 年 9 月 3 日, E 部長が D 副分会長に対し, J が起こした事故について事情を聴取した。

その後, 23 年 2 月 9 日に行われた第 2 回審問時まで, この件に対する処分は行われていない。

【乙 2 号証, 第 1 回尋問記録 50 頁, 第 2 回尋問記録 16, 17, 46 頁】

(8) 分会の現状

分会の組合員は, 22 年 7 月 16 日の結成時は 23 名であり, 第 1 回審問時の 23 年 1 月現在では 12 名である。

【甲 33 号証, 第 1 回尋問記録 2 頁】

第 4 当委員会の判断

1 22 年 8 月 6 日の C 元分会長の離職について (争点 1)

組合は, 分会結成時において分会長であった C 元分会長が, 分会結成後 1 か月も経過しない 22 年 8 月 6 日に退職したのは, Y 社長の身内を名のる 2 人に脅されて, やむなく退職せざるを得なかったためであり, これは分会の結成を理由とした不利益取扱いであり, 組合に対する支配介入であると主張する。

一方, 会社は, C 元分会長の退職は本人からの申し出によるものであり, 合意の上, 退職したものであると反論している。

よって, C 元分会長の離職が, 不利益取扱い及び支配介入であるかについて検討する。

(1) 1 号該当性

前記第 3 の 4 の (3) で認定し, また, 後記第 4 の 1 の (2) で判断するとおり, C 元分会長の離職に至る経緯には不自然な点があるが, それが, 分会長であること, ないし, 分会の結成を理由とした解雇であると認めるに足る疎明が十分であるとはいえない。

したがって, C 元分会長の離職を労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する不当労働行為であると認定することは困難である。

(2) 3 号該当性

しかしながら、3号該当性について判断するに、前記第3の2で認定したとおり、分会結成以前に、組合は、元従業員であるLの労働条件問題等に関し、慰謝料の請求等を行いたいとして団体交渉を申し入れているが、この団体交渉の申入れの際の組合の対応について謝罪を求めるなど、会社は、分会結成以前から、組合に対して、強い不信感を抱いていたことが認められる。

また、前記第3の4の(3)で認定したとおり、会社とC元分会長で交わされた合意書には、雇用保険の手續に当たっては会社都合退職とすることや、特別退職金や解雇予告手当を支給することについての記載があり、解雇であるかのような表現が認められ、加えて、会社はC元分会長の離職を解雇扱いとすることによって、特定求職者雇用開発助成金300～400万円を返還することになることを認識しつつ、そのような扱いを行っていることなど、C元分会長が離職に至った経緯には不自然な点がある。

さらに、前記第3の4の(1)から(3)で認定したとおり、Y社長は、分会の結成により、団体交渉等、組合の要求への対応を負担に思い、従業員が分裂したと感じていたこと、このような事態に対応するために、金銭的な負担を負ってでもC元分会長の離職が必要であると認識していたことを示すような供述をしている。

これらの点に鑑みれば、C元分会長の離職が、分会の結成等を理由とする解雇とまでは認定できないが、会社には、C元分会長の離職を利用して、分会の結成及びその運営に介入し分会の組合活動を萎縮させようとする意思があったものと認められる。

加えて、前記第3の4の(8)で認定したとおり、組合員数は22年7月16日の分会結成時の23名から、23年1月の12名まで減少していることが認められる。

このような事情に鑑みれば、会社は、組合に対して反組合的意思をもち、C元分会長の離職を利用して分会の活動を萎縮させようとしたものと認めることができるから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

2 22年7月23日の親和会の会合におけるY社長及びE部長の発言について（争

点2)

組合は、22年7月23日の親和会の会合において、Y社長とE部長が「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ。」という発言をしたことは、組合加入を妨害する支配介入であると主張する。一方、会社は、会合の途中で「A班が組合を作ったことについて、会社はどう考え、どう対処をするのか。」という質問があったため、「組合ができて安心するように。」「加入する、しないかは皆に任せる。」「いずれにしても会社と協力して頑張ってもらいたい。」などと言ったが、「組合になびくな。」などとは言っていないと反論している。

この点、前記第3の4の(2)で認定したとおり、組合は「組合になびくな。」という発言を抗議文や組合機関紙の中で取り上げてはいるが、組合が主張するとおりの発言があったことを認定できるまでの疎明はない。

しかし、Y社長は、第2回審問において、親和会の会合における発言の意図として、「組合が例えば色々な面で何かをしてきても、会社は皆と協力してやれば大丈夫じゃろうと思ったけ、まあ安心しなさい。」「4分の3は会社の味方をしてくれますから、後の4分の1がユニオンへ入ってってんじゃけ。」と供述している。これは、組合が会社と対立するものであり、組合に加入するのは会社の従業員の少数派に過ぎないとの印象を与えるものである。

このことから、仮に組合が主張する「組合になびくな。」という表現でなかったとしても、会社は、組合員とB班に所属する乗務員との間の離反を図り、分会への加入を妨害する反組合的意図をもった同趣旨の発言をなしたことが推認できる。

そして、上記発言が分会結成の22年7月16日に極めて近接した時期における反組合的発言であること、また結果としてB班の分会加入がほとんどなかったことも併せて勘案すると、親和会の会合でY社長及びE部長が行った発言は、分会の活動及びその影響力が拡大することを妨げようとする意思の下でなされたものと認めることができるから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

3 22年8月18日のY社長のF組合員に対する発言について（争点3）

組合は、22年8月18日、会社事務所の食堂において、Y社長が「組合をつぶ

すで。」とF組合員に対して発言したことは、組合に対する支配介入であると主張する。一方、会社は、双方が感情的になり、「ストをしてもかまわないよ。」「個人タクシーに頼んでいるから、会社はひとつも困らないよ。」と発言したが、「組合をつぶす。」などとは言っていないと反論している。

この点、前記第3の4の(4)で認定したとおり、Y社長がF組合員を呼び止め、F組合員がアルバイトのために有給休暇を取得しようとしていることに関して注意をしたことから、双方が感情的になり、言い争いが生じたこと、その言い争いの中で、組合活動に関しても話が及んだこと、組合が同年9月1日付けの組合機関誌において会社の言動を批判していることが認められる。しかし、F組合員の審問結果に照らすと、「組合をつぶす。」などの反組合的発言があったと認定できるだけの十分な疎明であるとはいえない。そうであれば、同年8月18日のY社長の発言が、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると認めることは困難である。

4 22年8月24日のE部長のX委員長に対する発言について（争点4）

22年8月24日にE部長が「組合でビラまきをするときには会社の許可をとれ。」とX委員長に対して発言した内容については、争いはない。

ところで、一般に、ビラの配布が事業場内でなされる場合は、事業場内でのビラ配布について許可制を定める就業規則上の規定との関係が問題となるところ、原則として、使用者の有する施設管理権の観点から、そのような就業規則の規定は有効であり、従業員がそれに違反する場合には使用者は懲戒の対象とし得るが、その場合であっても、事業場の「秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情」がある場合には、無許可配布を行った者を懲戒の対象とすることは施設管理権の濫用と判断される余地もある。

前記第3の4の(5)で認定したとおり、本件ビラ配布が行われたのは、会社の入口付近の敷地と道路との境界線付近であって、事業場内に立ち上がったとしても一時的なものに過ぎず、全体としては事業場内で行われたものとはいえない。また、このビラ配布によるトラブルや業務への支障は生じていない。

この点、常にビラ配布に対し会社の許可を求めるかのようなE部長の発言には、労働組合活動への理解が不足していることが窺われるものの、E部長は、会社の

就業規則第 23 条第 11 項に基づいた行動を要請したものと認められるから、上記発言のみをもって、不当労働行為意思があったとまで認めることはできない。

したがって、上記発言は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する不当労働行為であるとはいえない。

5 22 年 8 月 30 日以降、会社が G 組合員を教育指導員から外したことについて(争点 5)

組合は、G 組合員が B 班の新人乗務員に対して組合加入の勧誘をしたことを理由として、22 年 8 月 30 日以降、同組合員を教育指導員から外したことは不利益取扱い及び組合に対する支配介入であると主張する。

これに対し会社は、同年 8 月 30 日以降、G 組合員に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないが、教育指導員という地位、身分があるわけではなく、辞令の発令もないため、教育指導員を外すとか外さないといった処分等ではないこと、教育指導の業務を命じていないのは、G 組合員の指導力に問題があると判断したためであり、組合加入の勧誘をしたためではないこと、教育指導を行った場合には、手当として時給 1,000 円が支給されるが、その間の歩合給が減るため、全体として売上げが下がり、教育指導を拒否する乗務員もいると反論している。

よって、G 組合員に教育指導の業務を命じていないことが、不利益取扱い及び組合に対する支配介入であるかについて検討する。

(1) 1 号該当性

上記 及び の点については、確かに、教育指導員が制度として確立していたか否かは不明であり、また、教育指導を命じられなくなったことにより G 組合員の収入が減少したとの疎明はなく、G 組合員に明らかに経済的な不利益が発生したとまでいうことはできない。

しかしながら、前記第 3 の 4 の(6)で認定したとおり、会社においては、21 年 8 月頃までは、各班の班長が教育指導員の役割を担っていたこと、G 組合員は、班長制がなくなって以降、A 班に配属される新人乗務員の教育指導の業務を命じられてきたこと、及び同年 8 月 30 日以降それが行われなくなったことが認められ、このことについて、組合が教育指導員としてのプライドを傷つけ

られたと主張していることに鑑みると、G組合員に教育指導員を命じないことは、実際の収入の増減に関係なく、G組合員の自尊心を傷つけ、会社内での評価を下げるものであり、その観点から不利益が生じていることが認められる。

の点については、会社は、教育指導を命じなくなった理由として、G組合員の指導力に問題があることを挙げるが、いかなる点でその指導力に問題があったのか曖昧な説明に終始しており、それが決定的な理由であったとまで認めることはできない。むしろ、前記第3の4の(6)で認定したとおり、G組合員がB班の新人乗務員であったIに対し組合加入の勧誘を行ったことについて、Y社長は遅くとも22年8月18日の時点までに知っていたと推認でき、その近接した時期に教育指導の業務を命じなくなったことが認められる。

以上の事情に鑑みれば、指導力不足という会社の主張を採用することはできず、むしろG組合員が分会の中でも組合加入勧誘活動を積極的に行うなど、活動的な組合員であることを十分に認識し、その活動を阻む意思をもって教育指導の業務を命じないこととしたと認められる。

したがって、会社が、8月30日以降、G組合員に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことについて、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為であることが認められる。

(2) 3号該当性

以上のとおり、G組合員に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことについて、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為であることが認められるところ、会社は、積極的な組合加入勧誘活動をしていたG組合員に会社内での評価を貶めるという不利益を被らせることにより、分会の組合活動を萎縮させ、その拡大を阻もうとしたものと認められるから、同条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると認められる。

6 22年9月3日のE部長のD副分会長に対する事情聴取について（争点6）

組合は、22年9月3日にE部長が、D副分会長に対し、約1年前の21年11月18日にJが起こした事故について事情を聴取したこと、そして、その際、「Jさんにも会社にも多大な損害を与えたのだから、連帯責任を取って辞めてもらう。」と発言したことは、組合に対する支配介入であると主張する。一方、会社

はD副分会長に対し事情聴取を行ったこと、その際に、処分については検討すると伝えたことは認めるものの、会社を辞めてもらう旨の発言は行っていないと反論している。

この点、前記第3の4の(7)で認定したとおり、E部長は、事故発生後約1年が経過した22年9月3日にD副分会長に対し事情聴取を行った理由について、同年7月末頃に事故被害者と保険会社で示談が成立し、民事事件が解決したことにより、国土交通省に対して報告書を提出するためであると証言しているが、そのような報告書を作成しなければならない必要性については、必ずしも明らかではない。

しかし、D副分会長に対し、この件を直接の理由とした処分は23年2月9日の第2回審問時までに行われていない。また、E部長の発言に、組合が主張するような、D副分会長に辞めてもらう旨の発言があったかどうかについては、これを認めるに足りる疎明はない。

したがって、このような事情からすると、Jが起こした事故についてE部長が事件発生1年後に事情聴取したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると認定することはできない。

7 救済方法について

以上のとおりであるから、争点1及び争点2については労働組合法第7条第3号の不当労働行為であり、争点5については同法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると認められるので、主文1のとおり命じ、今後、同様の行為が繰り返されるおそれがないとはいえないので、主文2のとおり命じることとする。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年7月12日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆