

# 命 令 書 (写)

富山市双代町 2 番 1 号  
申 立 人 富山交通労働組合  
執行委員長 X

富山市双代町 2 番 1 号  
被申立人 富山交通株式会社  
代表取締役 Y

上記当事者間の富労委平成 23 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 24 年 1 月 24 日第 629 回公益委員会議において、会長公益委員松居秀雄、公益委員島谷武志、同竹地潔、同池田悦子、同今川誠一が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人富山交通株式会社は、申立人富山交通労働組合の平成 22 年 3 月 12 日付け申入書に記載の議題及び同年 7 月 8 日から同年 9 月 28 日にかけて申入れのあった組合員 A に対する人事異動に関する団体交渉について、17 時を経過したことを理由に拒否することなく、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が行なった争議行為を強く批判したり、団体交渉の席上において申立人の役員の交代を求めるとの発言をするなどして、申立人組合の組織及び運営に支配介入してはならない。

- 3 被申立人は、本命令書写し交付の日から 1 週間以内に、下記の文書（大きさはA4判とすること）を申立人に手交するとともに、これと同一の内容をA3判の白紙に楷書で明瞭に記載して、被申立人の本社事務所の組合員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。（文書の年月日は手交または掲示する日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

富山交通労働組合

執行委員長 X 様

富山交通株式会社

代表取締役 Y

当社が行なった下記の行為は、富山県労働委員会において、労働組合法第7条第2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ので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当社が、貴組合から申入れのあった平成22年4月15日及び同月22日付け平成22年春闘要求に関する団体交渉について、17時を経過したことを理由に拒否したこと。
- 2 当社が、貴組合から申入れのあった平成22年7月12日、同月27日、同年8月11日、同年9月9日及び同年10月15日付け貴組合の組合員に対する人事異動の撤回と職場復帰に関する団体交渉について、十分な説明や、適切な資料を提示することなく、不誠実な対応をしたこと。
- 3 当社が、貴組合に対して、平成22年春闘要求に関する団体交渉の席上や社内報（平成22年5月1日付富タク新聞第310号）で、ストライキや組合活動を批判し、貴組合の組織及び運営に支配介入したこと。

4 申立人のその余の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人富山交通株式会社（以下「会社」という。）が、申立人富山交通労働組合（以下「組合」という。）との間で、平成22年4月15日及び同月22日に行なわれた団体交渉において、17時を経過したことを理由に一方向的に打ち切ったこと、並びに同年7月12日から同年10月15日までの間に5回行なわれた団体交渉に誠実に応じなかったことが労働組合法第7条第2号に違反するとして、会社が、団体交渉の席上や社内報において、争議行為を非難し、組合役員の人事に関する発言をするなどして組合の組織及び運営に介入したことが同法第7条第3号に違反するとして、会社が、組合員 A（以下「A」という。）を運転課から総務課に配転し、退職勧奨するなどして不利益に取扱ったことが同法第7条第1号及び第3号に違反するとして申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合の平成22年3月12日付け申入書に記載の議題及び同年7月8日から同年9月28日にかけて申入れのあった A に対する人事異動に関する団体交渉について、17時を経過したことを理由に拒否することなく誠意をもって応じなければならない。
- (2) 会社は、組合を誹謗・中傷したり、A を不利益に取扱うなどして組合の組織及び運営に支配介入してはならない。
- (3) 会社は、A に対する運転課から総務課への人事異動を撤回し、異動前の現状に復帰させ、賃金差額相当額に年6分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- (4) 謝罪文の手交及び掲示等

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、会社に勤務するタクシー乗務員らを構成員とし、昭和 30 年 12 月 2 日に組織され、本件申立時の組合員数は 235 名である。
- (2) 会社は、昭和 25 年 8 月 1 日に設立し、一般乗用旅客自動車運送事業を主たる業務とするタクシー会社で、平成 23 年 2 月 1 日現在の資本金は 4,600 万円、車両台数 189 両、従業員数は 307 名である。

### 2 本件申立てに至る経緯等

#### 【平成 22 年春闘要求を交渉事項とした団体交渉等】

- (1) 平成 21 年 3 月、会社の代表取締役 Y (以下「Y 社長」という。) が就任した。  
(甲 25、第 2 回審問 X 発言 P2)
- (2) 平成 22 年 3 月 12 日、組合は会社に対し、「1. 「タク措置法」の主旨に則り、すべての営業区域において、直ちに労働者の賃金改善をはかるための要求」、「2. 平成 22 年度賃金、一時金、退職金、その他諸手当の引き上げに関する統一要求」、「3. 最低賃金協定に関する統一要求」、「4. 賃金体系の改善、賃金支給の明確化に関する統一要求」、「5. 選択制定年延長に関する統一要求」、「6. 雇用・労働条件の改善に関する統一要求」、「7. 付帯する要求事項」の 7 項目の要求事項からなる「全自交・富山地方連合会 2010 春闘統一要求書」を提出するとともに、この要求書(以下「2010 春闘要求」という。)に基づく団体交渉を申し入れた。  
(甲 3、乙 56)
- (3) 同年 3 月 25 日、組合と会社は、2010 春闘要求についての団体交渉を行なった。会社は、組合の賃金引き上げや選択制定年延長の要求に対して、賃金について現状維持、選択制定年延長について現行 64 歳を 65 歳に延長することなどを回答した。また、会社は、選択制定年延長について「60 歳を超える者については、状況に応じて勤務及び車種を会社より指示する」とし、平成 20 年 1 月 12 日付け組合との協定書中の「選択制定年延長者は、原則勤務を自由に選択できる

ものとする」とは異なる条件を付した。組合は、賃金・労働条件改善などを求めて交渉を継続した。

(甲 3～5、25、乙 7、61)

(4) 同年 4 月 12 日、組合と会社は、2010 春闘要求についての団体交渉を行なった。会社は、月次賃金について 4 月度賃金から 1,700 円引き上げることなどを回答した。

(甲 25、乙 9、61)

(5) 同年 4 月 13 日、組合は、会社に 1,700 円の賃金引き上げは乗務員職種以外の組合員に対して賃金改善となるが、賃金体系の異なる乗務員である組合員に対しては賃金改善にはならないとして、その改善を求めて同月 16 日 24 時間ストライキを実施する旨通告した。

(甲 25、乙 56、61)

(6) 同年 4 月 15 日、組合は、会社と 15 時頃から 2010 春闘要求についての団体交渉を行なった。会社は、同月 12 日の団体交渉時の回答が最終であるとして、同日と同じ内容の回答をした。Y 社長は、組合に 17 時以降の交渉は行なわないと伝え、交渉は進展せず 16 時前に終了した。組合の X 執行委員長 (以下「X 委員長」という。) は、選択制年延長要求について Y 社長と二人で 17 時頃に交渉を再開したが、Y 社長は 5 分程で席を立ち交渉を終えた。

(甲 25、乙 10、61、第 2 回審問 Y 発言 P79)

(7) 同年 4 月 16 日、組合は、同月 13 日の通告通り午前 5 時から 24 時間ストライキを行なった。

(甲 6、25、乙 12)

(8) 同年 4 月 20 日、組合と会社は、2010 春闘要求についての団体交渉を行なった。Y 社長はストライキを批判するとともに「委員長、書記長の交代を求めたい。交代できないのなら、再度、信任をとってほしい。」などと発言した。

組合は、会社に同月 23 日 24 時間ストライキを実施する旨通告した。

(甲 25、第 2 回審問 X 発言 P8・9、乙 56、61、第 2 回審問 Y 発言 P68)

(9) 同年4月22日、組合と会社は、15時30分頃から2010春闘要求についての団体交渉を行なった。Y社長は同月20日の団体交渉における委員長らの交代等を求めた自身の発言を謝罪し、現組合役員での交渉継続を了承した。会社は、同月16日のストライキ実施を理由にプラス回答を提示する余裕はないとして、月次賃金を1,700円引上げるとした同月15日までの回答を撤回し、タクシー乗務員の一時金については、入社5年後以降の年当り賃率0.4%加算は当面の間ストップするなど回答した。また、17時以降は団体交渉を行なわないとして16時過ぎに団体交渉を終えた。

組合は、ストライキを続けることは利用者にも負担をかけることを考慮して、会社に同月23日のストライキ解除を通知した。

(甲25、第2回審問 X 発言P11、乙11、56、61、第2回審問 Y 発言P67・68、80)

(10) 同年5月中旬、会社は、同月1日付の社内報富タク新聞第310号(以下「富タク新聞」という。)を従業員に配付した。富タク新聞には、「ストライキという手法では会社は動かない」、「ストを決行すればその損害分だけ、労働条件は低下する事はあっても、改善するはずが無いのは当然である」、「ストライキは、会社にとって、みなさんにとって、お客様にとって、悪いことであることは間違いありません」、「職場放棄はあってはならない」などと記載されていた。

(甲6、乙12)

(11) 同年6月7日及び同月9日、Y社長はタクシー乗務員全員を対象にして開催された計4回の安全運転研修会で、富タク新聞を読み上げた。

(甲6、25、乙12、61、第2回審問 Y 発言P82・83)

**【 A の配転及び A の配転に関する団体交渉等】**

(12) 平成10年2月23日、Aは会社にタクシー乗務員として入社し、入社6ヶ月後に組合の組合員になった。

(甲24、乙55)

(13) 平成17年9月1日、Aは組合の運転支部執行委員に就任し、平成20年1月20日付けで辞任するまで約2年5ヶ月間組合役員として

組合活動に従事した。

(甲 24)

- (14) 平成 22 年 6 月 5 日、A はタクシー乗務中、後退時に電柱に衝突する物損事故（以下「バック事故」という。）を起こした。バック事故は、A が会社に入社して 15 件目の営業運転事故で、労使同数で構成する運転事故審議会で通算 6 件目となる「事故(注)」の判定を受け、運転事故審議・弁償金規則により 3 万円が A の賃金から控除された。（注、事故惹起者の有責度合いに応じて、重い順に「事故」→「猶予 3」→「猶予 2」→「猶予 1」→「要注」→「不可」の順に判定されるもの。）

(甲 7、24、乙 18、26～46、55)

- (15) 同年 6 月 6 日、A は、バック事故の内容と反省を書いた書面を会社に提出した。

(乙 15)

- (16) 同年 6 月 7 日、A は、バック事故の顛末書及び始末書を会社に提出した。

(乙 16)

- (17) 同年 6 月 8 日、会社は、「安全不確認の状態バック走行し、電柱に衝突。営業車後部を大破、約 40 万円の損害を会社に与えた。」ことは、就業規則第 79 条第 3 号の「故意、または重大な過失により会社に損害を与えたとき」に該当する行為であるとして、A のバック事故に対し出勤停止 3 日間（6 月 6 日～8 日）の懲戒処分に処した旨公示した。

(乙 17)

- (18) 同年 6 月 28 日、A は、ドライブレコーダーに危険な映像（反対車線右折走行車線の逆走及び一旦停止違反）が記録されていたとして、B 営業課長から確認を求められた。会社は、A に対し同月 5 日の事故惹起に続く危険な運転に対して注意した。

(甲 24、27、第 1 回審問 A 発言 P12～15、42・43、乙 55、60、第 1 回審問 B 発言 P92・93)

- (19) 同年 6 月 29 日、A は、会社から所定の出勤時間前に呼び出しを

受け入社したところ、ドライブレコーダーに 15 件の映像記録があり、その中に一旦停止違反や速度超過の危険映像が記録されていたとして、タクシー乗務を止められるとともに、退職を勧められた。タクシー乗務の停止は同年 7 月 8 日まで続いた。

(甲 24、第 1 回審問 A 発言 P43～47、乙 55、第 1 回審問 B 発言 P93・94、第 2 回審問 Y 発言 P87～90)

(20) 同年 7 月 8 日、組合は、午前 8 時頃、会社に「組合員に対する乗務拒否および退職勧奨の撤回と職場復帰要求について」の団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同日午前 9 時頃、組合及び A に対し、同月 9 日付での A の総務課への人事異動について説明した。

(甲 8～10、25、第 2 回審問 X 発言 P20、乙 55、60、第 2 回審問 Y 発言 P98・99)

(21) 同年 7 月 9 日、A は営業部第 6 課から総務部総務課に異動した。

(甲 9、10、乙 55、60)

(22) 同年 7 月 12 日、同月 27 日、同年 8 月 11 日、同年 9 月 9 日及び同年 10 月 15 日、組合と会社は、A の人事異動の撤回などについての団体交渉を行なった。

これらの団体交渉において、組合は会社に対し A を乗務員として不適格とした判断基準の説明、A に対する再教育の実施、タクシー乗務への復帰などを繰り返し求めた。会社は、A が乗務員として不適格であることを述べたが、資料等の提出は行なわなかった。また、再教育の実施について否定した。

(甲 8、12 の 1～4、25、第 2 回審問 X 発言 P22～27、乙 61、第 2 回審問 Y 発言 P100)

(23) 同年 7 月 17 日、組合と会社は、A の人事異動の件について苦情処理委員会を開催した。

(甲 16～18)

(24) 同年 7 月 29 日、A は、当委員会にタクシー乗務への復帰と賃金回復を求める個別労働関係紛争あっせん（以下「個別あっせん」という。）の申出をした。

(甲 19)



(25) 同年 8 月 27 日、当委員会で個別あっせんが開催されたが、会社は、  
A のタクシー業務の復帰はあり得ないとの態度を変えなかったこと  
から打切りとなった。

(当委員会に顕著な事実、甲 24)

(26) 組合は、平成 23 年 1 月 19 日、本件救済申立てを行なった。

### 第 3 争点

1 会社は、団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んだといえるか。

(争点 1)

(1) 申立人組合の主張

#### 【17 時以降の団体交渉拒否】

ア 平成 22 年 4 月 15 日、2010 春闘要求についての団体交渉において、  
Y 社長は、17 時以降は団体交渉を行なわない旨宣言した。団体交  
渉は、一度、17 時以前に終了したものの、その後、組合が 17 時以降  
団体交渉を申し入れたところ、わずか 5 分程経過すると、Y 社長は  
席を立ち、17 時以降の団体交渉を拒否した。

さらに、同月 22 日の団体交渉においても、Y 社長は 17 時以降の  
団体交渉を拒否した。

Y 社長は、団体交渉を拒否した当時、何ら理由を告げていないの  
だから、「正当な理由」が認められないことは明白である。

イ 会社は本手続において、17 時以降団体交渉を行なうと、就労人員  
(稼働台数)が不足して顧客に迷惑をかけ、売上げが減少することを  
拒否した理由に挙げているが、会社が提出した証拠資料によっても組  
合活動による売上げ減少は認められず、稼働台数減は、経営者として  
当然想定すべき日常の変動の域であり、顧客に迷惑をかけるほどとま  
で言えない。そもそも、顧客に迷惑がかかるのか、かかるとしてどの  
程度かも十分明らかになっていない。また、仮に、会社が主張するよ  
うに、17 時以降団体交渉を行なうことにより就労人員(稼働台数)  
が不足して顧客に迷惑をかけ、売上げが減少したとしても、そのよう  
な事情は団体交渉を拒否する「正当な理由」とは到底認められない。

#### 【不誠実団交】

平成 22 年 7 月 12 日、同月 27 日、同年 8 月 11 日、同年 9 月 9 日、及び同年 10 月 15 日の団体交渉において、組合は、A のタクシー乗務員の復帰を求めるとともに、A をタクシー乗務員として不適格であると判断した基準等の説明や、A に対する再教育の実施などを求めたが、会社は、漠然とした抽象的な回答をするのみで、具体的な理由については全く説明しなかった。しかも、会社から A が乗務員として不適格であることを根拠づける資料の提出は一切なく、組合としては、A がなぜ乗務拒否や退職勧奨を受けていたのか、その理由は一切分からなかった。このような会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒んだものであり、不誠実な団体交渉にあたることは明らかである。

## (2) 被申立人会社の主張

### 【17 時以降の団体交渉拒否】

ア 会社は、2010 春闘要求について、度重なる事務局交渉、三役交渉、団体交渉において、会社の現況や回答内容を誠心誠意説明してきた。一方、組合は、平成 22 年 4 月 9 日までの交渉では固定部分の賃金の引き上げを要求し、それに対し会社は、同月 9 日の三役交渉で出来る限りの誠意、かつ、駆け引きなしで月次賃金の引き上げの回答を提示した。したがって、ストライキ実施前日 17 時以降に交渉を行なって上積み回答を要求されても上積みはあり得ないと何度も説明している。また、日を区切らないで、明日でも明後日でも交渉する用意はあると組合側には何度も伝えている。

イ 会社はタクシー業という業務形態のため、年中無休 24 時間営業で、どの時間帯の組合活動も業務に支障が生じる。通常、組合と交渉を行っている 14～17 時はタクシーの需要より供給が多少多い時間帯であり、業務への支障が小さく、会社として組合活動を認めることができる時間帯と考えている。それ以降 17～23 時の時間帯は、会社にとって最繁忙時間帯であり就労者も一番多く、売上げ比率の最も高い時間帯であることから、17 時以降も交渉を継続すると就労人員不足によるタクシー売上の減少に留まらず、タクシー待ちの客に多大な迷惑をかけ、会社の信用低下に繋がってしまう。その信頼信用の失墜は非

常に大きく、取り戻すにはかなりの時間を要することになり、結果的に乗務員の運収低下に結びついてしまう。特に、17～19 時の時間帯は、日勤者と夜勤者の交代で車両が不足し、また、予約による空車率の低下や夕方の渋滞も加わり、会社として最も客に迷惑をかけるリスクの高い時間帯である。

会社は、客に迷惑のかからない時間での交渉や組合活動は全く問題ないと考えており、全ての団体交渉を忌避、遅延せず応じており、今後も客に迷惑のかからない時間帯に、誠実に応じるものである。

#### 【不誠実団交】

A の人事異動の団体交渉については、会社は、何度となく A がタクシー乗務員として適格性がない理由を団体交渉や苦情処理委員会で述べている。会社は今後起こり得るだろう大事故により、安全移送が出来ないと信頼がなくなりお客が離れていき、車両停止命令や事業の廃止にも繋がりがねない。また、教育訓練での修正も A の過去の事故・指導教育歴から難しいと判断している。

会社は、いままで、全ての交渉において誠心誠意・誠実に対応しており、申立人主張のような不誠実団交をしたことはない。

## 2 会社は、組合の組織及び運営に支配介入したか。(争点2)

### (1) 申立人組合の主張

ア 平成 22 年 4 月 15 日、15 時から 2010 春闘要求についての団体交渉が本社会議室で開催された。その席上、Y 社長は「ストライキで会社の考えは変わらない」とストライキを強く否定・批判した。申立人は翌 16 日午前 5 時から 24 時間の全面ストライキを行なった。すると、ストライキ後の同月 20 日の団体交渉の席上で、Y 社長は、「なぜ、ストライキに至ったのか」、「600 万円 (の損失) は取り戻せない」とストライキを強く批判し、「組合三役を組合代表者とは認めない」、「委員長、書記長の交代を求めたい」、「それができなければ交渉に応じられない」などと、組合に対する批判を繰り返した。

イ 平成 22 年 4 月 22 日の団体交渉において、Y 社長は、「ストライキで問題は解決しない」、「(7 月) 決算にどう影響するか」などと発言

し、ストライキによって営業収入が減少したという理由で、これまでの交渉で提示してきた、賃金を若干改善する内容の回答を白紙撤回した。さらに、運転課職員に対して支払われていた一時金支給に関する協定の実施を停止すると提示した。

ウ 平成 22 年 5 月中旬頃、 Y 社長は、同年 5 月 1 日付社内報「富タク新聞」で、「ストライキという手法では会社は動かない」、「ストを執行すればその損害分だけ、労働条件は低下する事はあっても改善するはずがない」、「ストライキは、会社にとって、みなさんにとって、お客様にとって悪いことであることは間違いありません」などとストライキ批判し、「職場放棄はあってはならない」と争議権を否定した。

エ さらに、同年 6 月 7 日及び同月 9 日、 Y 社長は、タクシー乗務員全員を対象にして開催された計 4 回の安全運転研修会において、参会者全員に、この社内報を大声で読み上げ、組合員を動揺させた。

オ 以上ア～エの一連の Y 社長の発言は、組合の権利として認められた争議権の完全な否定であり、イの賃金改善の白紙撤回、一時金支給に関する協定の実施の停止は、組合がストライキを行なった事に対する報復的意図をもってなされたものである。これらの行為は、組合の組織及び運営に対する支配介入である。

## (2) 被申立人会社の主張

ア ストライキという手法は、労働者の基本的な権利と理解しているが、会社は、たび重なる事務局交渉・三役交渉・団体交渉を誠実に対応しており、また、現状で会社が出来うる最大限の回答を提示している。にもかかわらず、ストライキを行使されるのが嫌ならサービスの改善手当・品質の改善手当等の名目をつけてお金を出せと言われても、経営を逼迫させる回答はできない。

イ 今までの交渉内容が組合員全体に届いておらず、会社の現況を知らないままストライキに至ったのではないかと思い、団体交渉の席上で役員の交代を訴えた。

その後、 C 書記長が Y 社長に対し、闘争委員会において審議の結果、現三役（ X 委員長、 D 副委員長、 C 書記長）で交渉すると伝えた。 Y 社長はそれを了承し、平成 22 年 4 月 22 日の団体交渉

の席上で、申立人に謝罪し、改めて誠実に交渉すると述べた。

ウ ストライキを行使しなかった状況でも、月額 1,700 円の引き上げは厳しいと考えている会社の現況の中で、ストライキを実施(売上減少・客への多大な迷惑・信用信頼の失墜)されれば、プラス回答を提示できる余裕は会社にはなく、現状維持を提示するしかなかった。

いくら、日を区切られてストライキ通告を受けても、会社は現況下における最大限の回答提示をしているわけで、ストライキが怖いからといって経営を揺るがす回答は絶対はない。

エ 「ストライキは、会社にとって、みなさんにとって、お客様にとって悪いことであることは間違いありません」と述べたのは事実であるが、従業員の給与は客が支払うタクシー料金によって成り立っている。

ストライキは、タクシーを利用したい客に迷惑を掛けるうえ、利用客の減少に繋がりがねず、ひいては従業員に対する賃金にも影響することになる等、ストライキによって得るものはないと考えている。

また、富タク新聞を安全運転研修会で Y 社長が読み上げるのは、社長就任以来現在まで続けていることであり、読み上げるにあたり内容をかみ砕いて説明しているものであって、決して大声で読み上げているだけのものではない。

会社としては、ストライキを行なっても得られるものが無いことを従業員に再認識してもらいたいだけであり、組合の組織及び運営に対する支配介入はしていない。

3 会社は、A に対し、組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益な取扱いをしたか。(争点3)

(1) 申立人組合の主張

ア A は、組合の運転支部執行委員として、平成 17 年 9 月 1 日から平成 20 年 1 月 20 日までの 2 年 5 ヶ月にわたり組合役員をしていた。A は、ときには会社の方針に逆らうことも厭わずに、熱心に組合の方針に従い、積極的に組合活動を行っていた。

また、組合役員を辞したあとも、積極的に組合活動を行ない、退職勧奨を受けた組合員の相談にのり、どんな職制から退職勧奨されても

これは組合組織攻撃だからと退職願を出さないようにアドバイスしたり、教宣したりしていた。

A に対する人事異動は、A がこれまで行なってきた組合活動に対する報復的措置である。

イ 平成 22 年 6 月 29 日、A は、会社から乗務拒否をされたため、組合にアドバイスを求めた。組合は、これまで多くの組合員が退職勧奨を受けて退職していった経緯もあり、A の支援を決定し、早期の職場復帰を求めていくことを決定した。

そして、同年 7 月 8 日 A の早期の乗務復帰を求めて団体交渉の申し入れを行なったところ、その直後、会社は、A に対する人事異動を命じた。職種の変更を伴う人事異動は、予め組合と協議を行わなければならないが、A の人事異動については、事前の相談や通知は一切なかった。

このように、A に対する人事異動は、組合による支援が決定的なきっかけとなって決まったことは明白であり、A が組合の基本方針に従い退職勧奨に応じず、組合の支援決定を受けて組合と一体となって退職勧奨を拒み早期の乗務復帰を求めたことを理由として決まったものである。

これは、A が、組合の正当な行為をしたことを理由として行なわれた不利益取扱いである。

ウ A の人事異動命令が出る以前には、乗務員から総務課に人事異動になった前例はない。会社は、A の了解を取ったと主張するが、それは、単に、A が、やむを得ず人事異動命令に従っただけである。

さらに、乗務員から総務課へ異動になると賃金が大幅に減少するし、総務課で A が行なっている仕事は、野外での単純作業が主であり、事実上組合活動ができない。

A に対する人事異動は、組合の支援を受けて退職せず、乗務復帰を求めたことへの報復的な措置である。

エ 平成 21 年 3 月に Y が社長に就任して以降、会社では積極的に人員削減が行なわれるようになった。これを受けて、組合では、組合員の雇用を守るべく、納得できない退職勧奨には応じないよう組合員に

教宣していた。そして、一方的な人事異動や退職勧奨を止めるよう会社に何度も申し入れをするなど、人員削減をめぐり、組合と会社とは激しく対立していた。

このように、組合と会社との激しい対立・緊張関係が続いていた中で、A に対する乗務拒否及び人事異動が行なわれたのであり、A に対する人事異動は、組合と会社の対立関係の中で、組合を嫌悪している会社が、報復的措置として A に人事異動を命じたものである。オ 会社は、A にはタクシー乗務員としての適格性を欠くと主張しているが、A よりも事故件数、事故頻度、累積事故損害額、人身事故件数が多いにもかかわらず、事故惹起を理由に退職勧奨を受けていない乗務員もいて、乗務員としての適格性を判断する基準は不明確である。また、会社は、平成 22 年 6 月 28 日に A のドライブレコーダーには 15 件の映像記録があったと述べるが、実際に証拠として提出されたのは 2 件だけであり、その他の 13 件は何ら問題のない映像であった。また、そもそも、ドライブレコーダーが多数回作動した主な原因は、会社の A に対する叱責によって、A が冷静な状態で運転できなかったことである。

## (2) 被申立人会社の主張

ア Y 社長は、この不当労働行為救済申立書を読むまで、A が過去組合役員をしていたことすら覚えておらず、A が強く会社批判をしていたことも知らず、職制を通じて聞いた事実もない。

企画会議においても A から「もう無計画な企画立案は止めてください」と訴えられたことや、意見を述べられた記憶は全くない。A の発言で、企画を変更したことなど全くなく、特別な嫌悪感・排除などあるはずもない。

イ 平成 22 年 6 月 5 日、A は他人のガレージ前に駐車していた自車を移動させるためにバックした際、5 メートル程度バックすればよいところ、約 15 メートルもバックし後方確認不足のため電柱に衝突した。A は会社に対し、顛末書・始末書を提出し、3 日間の出勤停止処分も受けた。

同月 27 日に乗務した A のドライブレコーダーには、「反対車線

の右折走行車線を逆走していく」、「細い路地より国道へ出る際、一旦停止することなく走行する」という危険な映像が記録されていた。E 統括運行管理者は、A に当該映像を確認させ今後二度とこのようなことがないようにと教育指導した。

同月 28 日の A のドライブレコーダーには、15 件の映像記録があった。通常ドライブレコーダーに急ブレーキ等のヒヤリハットが発生しない運転では、1~2 件程度の映像記録が残るのに対して、15 件(最大記録数 15 件)にも及び映像が記録されており、一旦停止無視や速度超過などの危険映像が記録されていた。A は、過去に 15 件の事故を惹起していることやドライブレコーダーの映像から、E 統括運行管理者は、これ以上の運転は危険、すなわち正常な判断の基に運行できないと判断し、A に運行停止を命じた。

会社は、A は乗務員として不適格と判断し、自己都合退職を勧めたが、A が会社に残る意思を示したため総務課へ人事異動することにした。それを受けて、当時の F 総務課長と B 営業課長とで組合事務所に出向き、A に対して会社の考え方と労働条件通知書を基に今後の業務を A と X 委員長に伝えた。その後、X 委員長が A に明日から総務で働くようにと指示した経緯があり、決して一方的に人事異動をしたのではない。

ウ A の総務課への人事異動の際、労働条件通知書すなわち書面での説明を行っており、また、運行停止を命じ、自己都合退職を勧めたことに対し、A は、「何でもしますから会社に残らせてほしい」と B 営業課長に言った経緯がある。また、会社は、運転部門以外は専門職(配車課、整備課、観光課など)であり、選択肢は限られており、結果的に総務課へ人事異動するしかなかった。

賃金ダウンは、職種部門ごとの支給基準があり仕方ないことだと考えており、A にのみ特別な処遇対応をするのは、かえって他の従業員に不利益を与えるものと考えている。

A は、重大事故を引き起こす可能性があるので運転部門に戻すことは出来ない。総務課の従業員としてしっかり仕事をしてほしい。

エ 平成 20 年 9 月の米国証券大手のリーマン・ブラザーズの史上最大



ともいえる破綻に伴う世界同時不況は、日本経済にも大きな打撃を与えるとともに、タクシー需要も大きく落ち込んだ。そこで、Y 社長就任を機に、乗務員の待遇改善に取り組むことが第一になすべき課題との認識にたつて、市場状況にあわせての会社規模の縮小(採用の停止、希望退職の募集)を実施し、乗務員一人当たりの売上げ確保に努めた。

また、平成 22 年春闘において、会社は、度重なる事務局交渉・三役交渉・団体交渉において、会社現況や回答内容を誠心誠意・対応ならびに説明しているにもかかわらず、組合は歩み寄らない状況である。

会社は、今後も客に迷惑のかからない時間帯において、団体交渉に誠実に応じていくつもりであり、A の人事異動は、組合の活動とは無関係である。

#### 第 4 争点に対する判断

- 1 争点 1 (会社は、団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んだといえるか) について

##### 【17 時以降の団体交渉拒否】

(1) 平成 22 年 4 月 15 日、2010 春闘要求に関する団体交渉が開催されたが、会社代表者である Y 社長が 17 時以降の団体交渉を行なわないと宣言し、団体交渉を行なわなかったこと、さらに、同年 4 月 22 日の団体交渉においても、会社は 17 時以降の団体交渉に応じなかったことは、当事者間に争いはない。

また、上記春闘要求が義務的団交事項であることも当事者間に争いはない。

さらに、会社は、今後も 17 時以降の団体交渉には応じないと主張している(第 2 回審問 Y 発言 P67)。

(2) 会社は、(1) の団体交渉当時、17 時以降の団体交渉に応じない理由を説明しなかったが(甲 25)、本事件の調査期日において、その理由を明らかにした。それによると、17 時以降の団体交渉に応じない理由は、17 時から深夜にかけては、就労者が一番多く、当然売上比率の最も高い時間帯であるから、その時間帯に団体交渉を行なうと、

就労人員（稼働台数）が不足して客に迷惑をかけ、売上げが減少すること、さらに、客に対する信用失墜も非常に大きく、信用を取り戻すにはかなりの時間を要すること等である（乙56）。

- (3) 乙56において、会社は、平成22年4月1日、同年4月8日、そしてストライキ決行前日である同年4月15日の比較表を記載している。このうち、平成22年4月度時間別稼働台数のグラフからすれば、4月15日は、4月1日、4月8日と比較すると、21時から翌日午前1時頃にかけて、稼働台数が10台前後減少していることが推定できる。他方、平成22年4月度時間帯別売上のグラフからすれば、4月15日は、4月1日、4月8日と比較して売上減少がほとんど見られないことが推定できる。さらに、平成23年3月度の時間ごとの空車率と売上推移のグラフからすれば、一般的に19時から20時にかけての時間帯と22時から24時にかけての時間帯において空車率は約28%～45%と他の時間帯と比較して低くなる傾向が見られる。

以上のとおり、会社が提出した乙56からは、17時以降に団体交渉を行なった場合、稼働台数の減少は見られるものの、直ちに売上減少が生ずるとは言えず、また、空車率が他の時間帯と比較して低くなるとはいうものの、3割近くから4割を超える空車があることが認められる。したがって、17時以降に団体交渉を行なったとしても、配車のやり繰りなどによって対応することは可能であり、会社の営業利益が損なわれるとは認められない。よって、会社の17時以降の団交拒否に正当理由は認められない。ちなみに、仮に、会社の営業利益が下がることがあったとしても、会社の経営に直結するとは到底言えない程度であって、17時以降の団体交渉を拒否する正当理由にはなり得ない。

さらに、会社は、客に対する信用失墜が非常に大きいと主張するが、団体交渉権やストライキなどの団体行動権は組合の権利として法的に認められており、一般人にとっても周知の事実であるから、団体交渉が17時以降に行なわれ客に迷惑がかかることがあったとしても、直ちに客に対して信用を失墜すると認めることはできない。

- (4) 会社は、17時以前の団体交渉であれば、毎日でも応じると主張す

るが、仮に、そうだとした場合、組合が 17 時以降の団体交渉を要求しているにもかかわらず、それを拒否する正当理由にはならない。

また、本件において、組合が 17 時以降の団体交渉を要求した、平成 22 年 4 月 15 日及び同月 22 日は、その翌日に組合は 24 時間ストライキを配置していた。なお、ストライキは、4 月 16 日は実施されたが、4 月 23 日は組合は自主的に取り止めた。

組合がストライキを配置し、団体交渉において、ストライキの設定時間が来る前に労使が合意するために、出来る限り交渉を継続したいと考えること、また、その結果、合意に至り、ストライキを回避して問題を解決したいと考えることは（第 2 回審問 X 発言 P57）、組合活動としてはむしろ通常のことである。他方、ストライキが配置されているにもかかわらず、17 時以前であれば毎日でも交渉するとの理由で、ストライキ前日の交渉を 17 時で打ち切る会社の主張には正当理由は認められない。

以上により、17 時以降に団体交渉に応じないという会社の主張には正当理由は認められず、会社の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号に違反する。

#### 【不誠実団交】

(1) 会社は、平成 22 年 6 月 27 日に乗務した A のドライブレコーダーに、「反対車線の右折走行車線を逆走していく」等の危険映像があったこと、同月 28 日のドライブレコーダーには 15 件の映像記録があり、一旦停止無視や速度超過などの危険映像が記録されていたことから、A のこれまでににおける数々の事故等も加味した総合判断の結果、これ以上の乗務は危険と判断し、同月 29 日、A に運行停止を命じた（乙 55）。

A は、会社から運行停止を命じられたことから、組合に相談したところ、組合は、A を乗務員として職場復帰させる方針を代議会で決定し、同年 7 月 8 日、会社に対し、A の職場復帰に関する団交申入れを行った。この団交申入れを契機として、同日、会社は、A に対し、乗務員から総務課への人事異動を命じたことが認められる（甲 25）。

(2) このような会社側の対応に対し、組合は、平成 22 年 7 月 12 日、同月 27 日、同年 8 月 11 日、同年 9 月 9 日、及び同年 10 月 15 日に会社と団体交渉を行ない、A を乗務員として不適格とした判断基準の説明、A に対する再教育の実施、タクシー乗務への復帰を求めたが、会社は、A が乗務員として不適格であることについての具体的な説明を行わず、また不適格であることを根拠づける資料も一切提出せず、再教育の実施についても否定した。そのため、なぜ A がタクシー乗務員として不適格であるのか、なぜ再教育の実施を否定するのか等について、団体交渉において明らかにならなかった事実が認められる(甲 25)。

(3) A の人事異動は、賃金に変更を及ぼすものであり、労働協約第 24 条によれば、組合と協議しなければならない(甲 1)。

しかしながら、会社は、A の人事異動について組合との事前協議を経ることなく会社の判断のみで行ったうえに、組合が求めた団体交渉においても、職場復帰要求に応じなかったばかりか、組合が要求した人事異動を行なった具体的理由すら明らかにせず、A を乗務員不適格と判断した資料等も一切提出しなかった。

このような会社の対応からは、組合と真摯に話し合う姿勢は見られず、団体交渉において誠実に交渉を行なったと認めることはできない。よって、会社の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号に違反するものである。

## 2 争点 2 (会社は、組合の組織及び運営に支配介入したか) について

(1) 平成 22 年 4 月 15 日に行なわれた 2010 春闘要求の団体交渉で、組合と会社間の交渉が成立せず、翌 16 日午前 5 時から組合は 24 時間全面ストライキを実施した。ストライキ後の同月 20 日、Y 社長はストライキを強く批判し、同日の団体交渉の席上において、組合委員長・書記長の交代を求め、組合員から信任を取らなければ交渉に応じられない等と発言した事実が認められる(甲 25、第 2 回審問 Y 発言 P68)。

(2) また、会社は、平成 22 年 4 月 22 日の団体交渉において、ストライ

キによって営業収入が減少したという理由で、これまでの交渉で提示してきた賃金を若干改善するという会社の主張を白紙撤回するとともに、一時金支給に関する協定の実施を停止することを組合に通告した事実が認められる（甲 25、乙 11）。

- (3) Y 社長は、平成 22 年 5 月 1 日付富タク新聞において、「ストライキという手法では会社は動かない」、「ストを決行すれば、その損害分だけ、労働条件は低下する事はあっても改善するはずがない」、「ストライキは、会社にとって、みなさんにとって、お客様にとって悪いことであることは間違いありません」、「(ストライキによる)職場放棄はあってはならない」などと主張する記事を掲載した(甲 6)。

さらに、同年 6 月 7 日及び同月 9 日、Y 社長は、タクシー乗務員全員を対象にして開催された安全運転研修会において、この社内報を読み上げた（甲 25，乙 61）。

- (4) 以上の事実を前提に各項目を検討する。

まず(1)であるが、Y 社長は、組合がストライキを実施したことを強く批判し、かつストライキの実施を理由として、組合役員の交代等を要求したことが認められるが、組合役員人事については、組合の自主決定事項であって使用者である会社が役員人事に干渉することは許されない。したがって、Y 社長が役員交代を主張し、組合員から信任を取らなければ交渉に応じられないなどと発言することは、組合の組織・運営に対する支配介入であることは明らかである。

なお、その後、Y 社長は、現組合役員での交渉を了承し、平成 22 年 4 月 22 日の団体交渉の席上で組合に謝罪した事実が認められるが、そのことによって、組合役員人事に干渉した事実を否定することはできない。

次に(2)であるが、会社がこれまでの交渉で提示してきた賃金を若干改善するという主張を白紙撤回し、一時金支給に関する協定の実施を停止したのは、組合が平成 22 年 4 月 16 日に 24 時間ストライキを実施したからであることは、Y 社長自身も認めていることである（乙 61）。Y 社長は、会社の経営状況が厳しいなかで、ストライキを実施されれば、プラス回答を提示できる余裕は会社にはないと述べ

るが、ストライキを実施したからといってプラス回答を撤回するほどの損害を会社に与えるとは考えられないし、会社は、さらに一時金支給に関する協定の実施も停止している。このような会社の対応は、ストライキを否定するための措置、あるいはストライキに対する報復的措置と考えられ、組合活動に対する支配介入に他ならない。

さらに(3)で記載された記事の内容は、ストライキは会社に損害を与え、労働条件を低下させる等、悪いことであると断定している内容であり、ストライキによって職場放棄をしてはならないとの記事と相まって、労働組合の争議権を否定するものである。その内容を富タク新聞に掲載するとともに、タクシー乗務員全員を対象にして開催された安全運転研修会において読み上げることは、組合員に対してストライキを実施してはいけないことを直接働きかけることに他ならず、このような Y 社長の言動は、組合活動に対する支配介入に他ならない。

以上のとおり、上記一連の会社及び Y 社長の言動は、労働組合法第 7 条第 3 号に違反するものである。

### 3 争点 3 (会社は、A に対し、組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益な取扱いをしたか) について

(1) A は、平成 10 年 2 月 23 日、会社に入社し、入社 6 ヶ月後に組合に加入した。そして、平成 17 年 9 月 1 日から平成 20 年 1 月 20 日までの約 2 年 5 ヶ月間にわたり、運転支部執行委員として組合活動に従事していた。

運転支部執行委員として活動していた期間中に企画会議に出席し、会社の長時間労働の方針などを糺したりした(甲 24、28、第 1 回審問 C 発言 P51)。

A は、運転支部執行役員を辞した後も、職場内において他の組合員が退職勧奨を受けたりすることが増加したことから、組合員に対し、退職勧奨や強い叱責を受けたときには、すぐ組合に相談するように勧めたり、絶対に自分から辞表を提出すべきではないなどとアドバイスするなど、組合活動を継続していた。

さらに、Y 社長(当時副社長)が、組合が 36 協定の締結を遅ら

せたことが原因で営業収入が減少したとして、組合に対し、損害賠償を求めたいと公言した事に対し、職場において強く会社を批判していたこともあった（甲 24）。

一方、会社は、A が運転支部執行委員として企画会議において積極的に発言したことを認識していないし（乙 68、第 1 回審問 G 発言 P69）、Y 社長も A が組合員として積極的に活動したか否かを理解していなかった（乙 60、65）。

（2）平成 22 年 6 月 5 日、A は他人所有のガレージ前に停車していた自車を移動させるためバックしたところ、後方確認不足により電柱に衝突した。A は、この事故により、顛末書・始末書の提出と、出勤停止 3 日間の処分を受けた。

同年 6 月 27 日の A のドライブレコーダーに危険映像が記録されていた。それは、反対車線の右折走行車線を逆走していくものと一旦停止に違反したものであった。同月 5 日の事故に続くこの危険映像記録によって、会社は、A に対し、今後二度とこのようなことが無いようにと教育指導を実施した。さらに嚴重注意も行った。

翌 6 月 28 日の A のドライブレコーダーには、15 件（最大記録数 15 件）の映像記録があり、その中には一旦停止無視や速度超過等の危険映像が記録されていた。（なお、急ブレーキ等のヒヤリハットが発生しない運転では、通常ドライブレコーダーには 1、2 件の映像記録が残るにすぎない。）

これを受けて、E 統括運行管理者は、A が入社以来 15 件の事故を惹起していること、ドライブレコーダーのヒヤリハット映像などから判断して、A は正常な判断に基づいて運行できないと判断し、運行停止を命じた。

会社は、A は乗務員として不適格と判断し、自己都合退職を勧めたが、A が会社に残る意思を示したため、総務課への人事異動を行なった（乙 55、第 2 回審問 Y 発言 P70～76）。

すなわち、会社が A の人事異動を行なったのは、タクシー乗務員として不適格だと判断したことが理由であって、A が組合活動をした、あるいは組合員であったからではない。

(3) 以上のとおり(1)(2)の事実が認められる。これに対し申立人は、A が組合員であることや組合活動をしたこと故の不利益取扱いであると主張する。しかし、A が運転支部執行委員当時、特に会社に敵対するような発言は行っていないこと、長時間勤務労働の改善については、むしろ Y が社長に就任して以降、会社は、その改善を実行したこと、その他、A の行動が会社を困惑させるような事実もなかった事が認められる。また、A が運転支部執行委員をしていたのは、平成 20 年 1 月 20 日までであって、総務課への人事異動は、上記執行委員を辞めてから約 2 年半を経過していること、その間、A が組合活動を行うことによって会社側とトラブルを引き起こしたことは無かったこと、等からすれば、会社が A の組合活動を問題視していなかったと考えることが合理的である。

さらに、会社の主張、すなわち平成 22 年 6 月 5 日の事故から同月 27、28 日のドライブレコーダーの危険映像や記録回数に加えて、過去の多数の事故歴も考慮して、会社が運行停止と判断したのであって、A の組合活動などとは無関係であるという一連の経緯の主張は、その是非は別として、不合理な点は認められない。

よって、本争点については、不当労働行為とは認められない。

(4) なお、当委員会としては、上記のとおり A の人事異動が不当労働行為に該当するとまでは判断できないものの、以下の諸事情から A の処遇については検討の余地があると考えるので付言する。

A の総務課への異動は賃金の著しい減少を伴うところ、労働協約第 24 条によれば、このような場合、組合と協議しなければならないことになっているにも拘わらず、会社は協議することなく一方的に人事異動を決定していること、会社が A の人事異動の理由としている事故歴についても、事故件数、事故頻度、累積事故損害額、人身事故件数等が A よりも多い乗務員であっても事故惹起を理由として退職勧奨を受けていない者もいて、会社の主張する乗務員としての適格性の判断基準が必ずしも明確であるとは言えないこと、A は総務課への人事異動により乗務員の時の約 4 割の収入減となって生活基盤が脅かされていると思われること等を考慮すれば、会社と組合は団



体交渉の場において、安全運転の再教育等を実施するなどして A を乗務員に復帰させる方策がないか、A の収入減に対する補填措置がないか等について、真剣に協議することが望まれる。

## 第 5 結 論

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 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 24 年 1 月 24 日

富山県労働委員会

会長 松居 秀雄 