



## 命 令 書

申 立 人 広島県広島市東区  
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  
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 23 年（不）第 1 号事件について、当委員会は、平成 24 年 4 月 3 日第 1659 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。

### 主 文

- 1 被申立人は、平成 22 年 11 月 4 日に発令した申立人組合員 7 人に対する懲戒処分を取り消し、この処分によって被った同人らの不利益相当分の給与相当額（平成 22 年 8 月から同年 10 月までの合計給与を実乗務日数で除し算出した 1 実乗務日当たりの平均額に、乗務停止分の処分日数を乗じたもの及びその 1 実乗務日当たりの平均額の 5 割に無線配車停止分の処分日数を乗じたものを加えた額）及びこれに対する平成 22 年 12 月 25 日から命令交付日まで年 6 分の割合による金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対し、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とした懲戒処分等の不利益取扱いを行ってはならない。また、申立人組合の正当な組合活動を妨害したり、申立人組合員に対し、脱退懲慥などの

支配介入を行ってはならない。

- 3 被申立人は、本件申立てまでに行った申立人組合員C及び申立人組合員Dに対する乗務拒否によって、同人らが被った不利益相当分の給与相当額（組合員Cは平成23年1月15日から同年5月11日まで、組合員Dは平成23年1月4日から同年5月11日までの金額）及びこれに対する給与支払期限から命令交付日まで年6分の割合による金員を、また本件命令交付の翌日から組合員Dが乗務できるまでについては、同人が受け取るはずであった給与相当額を支払わなければならない。
- 4 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組合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白紙に明瞭に記載し、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

貴組合高陽分会所属の組合員に対し正当な組合活動を理由として懲戒処分を行ったことや、組合員に対し不当労働行為救済申立ての取下げを求める文書を示したこと、組合員2名の乗務を拒否したことが、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。)

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、①平成（以下、平成の元号は省略する。）22年11月4日、被申立人有限会社平成タクシー（以下「会社」という。）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。）の組合員に対し、組合が同年9月18日及び同年10月17日に、アクロスプラザ高陽（以下「アクロス」という。）、マックスバリュ高陽店（以下「マックスバリュ」という。）及びフジグラン高陽（以下「フジグラン」という。）の3か所の商業施設（以下、3か所の商業施設を併せて「アクロス等」という。）内でビラ配布を行ったこと（以下「本件ビラ配布行為」という。）を理由として乗務停止及び無線配車停止を行ったこと、②同年12月1日、会社が、組合員E（以下「E組合員」という。）をB班に異動させたこと及び乗務する車種をトヨタコンフォート（以下「コンフォート」という。）から日産クルー（以下「クルー」という。）に変更したこと、③同年12月3日、会社の統括管理部長F（以下「F部長」という。）が、分会の組合員9名と話し合い（以下「本件話し合い」という。）、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げてもらえませんか?」、「裁判所に訴えている問題については取り下げてもらいたい。」、「主導権をユニオンから自分たちに取り戻してください。」などと記載された文書（以下「本件文書」という。）を示したこと及び組合が主張する「ユニオンと手を切れ」、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げろ」などの発言をしたこと、④同年12月14日、出勤してきた副分会長C（以下「C副分会長」という。）に対し、会社の代表取締役Y（以下「Y社長」という。）が「今日は公休日だ。」と発言して乗務させなかったこと、⑤同日、Y社長が、C副分会長が客から直接依頼を受けてタクシーの送迎をしたこと（以下「個人受け」という。）及びタクシーを私的に使用したことを理由として処分を行ったこと並びに23年1月15日以降、C副分会長を乗務させない状態が続いていること、⑥同年1月4日以降、会社が、組合員D（以下「D組合員」という。）を乗務させない状態が続いていること及び⑦22年8月11日の第2回団体交渉以降、Y社長が団体交渉に出席せずF部長が対応し、また、団体交渉における組合と会社との間

の合意事項を文書化せず、合意事項も履行していないことが、それぞれ労働組合法第7条第1号、第2号又は第3号に該当する不当労働行為であるとして、23年2月7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11月4日に発令した組合員に対する処分を取り消し、懲戒処分によって被った各組合員の不利益相当分の給与等相当額及びこれに対する22年12月26日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払うこと。
- (2) 会社は、組合員に対し、組合員であることを理由とした処分や、乗務拒否、乗務停止、無線配車停止、配転命令、車種の変更等の措置を行わないこと。
- (3) 会社は、本件申立てまでに行った①22年12月1日付けのE組合員のB班への異動及び乗務する車種の変更、②C副分会長に対する同年12月14日が公休日であることを理由とした乗務拒否及び同月16日から同月24日までの乗務停止並びに23年1月15日からの乗務拒否及び③D組合員に対する同年1月4日以降の乗務拒否を取り消すこと。

また、会社は、上記処分又は措置によって被った各組合員の不利益相当分の給与等相当額及びこれに対する支払期限から支払済みまで年6分の割合による金員を支払うこと。

- (4) 会社は、組合員に対し、組合を脱退させようとする言動又は組合員であることを理由に不利益処分を課そうとする言動を行わないこと。
- (5) Y社長は、団体交渉に出席し、組合と誠実に団体交渉を行うこと。同時に、団体交渉で確認した事項は速やかに文書にして、互いに遵守すること。
- (6) 謝罪文の交付及び掲示

## 3 本件の争点

- (1) 22年11月4日に会社が発令した分会の組合員に対する懲戒処分は、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) 22年12月1日に会社がE組合員をA班からB班に異動させたこと及び乗務する車種を変更したことは、組合員である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2)

(3) 22年12月3日にF部長が分会の組合員9名に対し、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げてもらえませんか？」などと記載された文書を示したこと及び組合が主張する「ユニオンと手を切れ」、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げろ」などの発言をしたことは、組合に対する支配介入に該当するか。(争点3)

(4) 22年12月14日に会社が、当日はC副分会長の公休日であるとして乗務させなかったことは、組合員である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4)

(5) 22年12月14日に発令したC副分会長に対する処分及び23年1月15日以降、会社がC副分会長を乗務させなかったことは、組合員である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) 23年1月4日以降、会社がD組合員の乗務を拒否したことは、組合員である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6)

(7) 第2回団体交渉以降、団体交渉にY社長が出席していないこと並びに団体交渉における組合と会社との間の合意事項を文書化していないこと及び会社が組合との合意事項を履行していないことは、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点7)

## 第2 当事者の主張

1 22年11月4日に会社が発令した分会の組合員に対する懲戒処分は、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

ア 22年11月4日、会社は組合員に対し、本件ビラ配布行為を理由として、乗務停止及び無線配車停止の懲戒処分を行った。

イ 本件懲戒処分に先立ち、F部長は「ビラをまいた部分について、ペナルティをかけなければならない。」「ストを打った日数分だけ、ペナルティをかけにゃならん。」「ペナルティをかける、スト中、えっと苦勞したんじゃけ。」

と発言した。

F部長の発言、処分の時期や処分対象者をみると、本件懲戒処分は、ストライキを行った報復行為として行われたのである。その証拠に、組合員でありながら、本件ビラ配布行為及びストライキに参加しなかった組合員G（以下「G組合員」という。）に対しては、何の処分も行われていない。

また、乗務員H（以下「H乗務員」という。）は、本件ビラ配布行為に参加したが、懲戒処分までに組合を脱退したため、同人に対しては懲戒処分は行われていない。

ウ 会社は、組合員が本件ビラ配布行為を行ったことを理由に懲戒処分を行ったとするが、会社は、いつ、誰が、どこで本件ビラ配布行為を行ったのか、組合員各人について現認しておらず、また、処分を行う前に一切調査を行っていない。

その結果、22年9月18日及び同年10月17日の両日ともに本件ビラ配布行為に参加していない組合員I（以下「I組合員」という。）と組合員J（以下「J組合員」という。）に対してまで、本件ビラ配布行為を行ったという理由で懲戒処分が行われた。

エ 会社は、本件ビラ配布行為全体が組合員による一つの共同行為であり、その行為の責任は、本件ビラ配布行為を企てた組合員全員にあるというべきであるとし、本件ビラ配布行為を行っていない者がいたとしても、これらの者にも責任が認められる、などと主張した。

これは、組合員である以上、本件ビラ配布行為をしようがしまいが同罪である、という考えに基づくものであり、本件懲戒処分は、組合員であることを理由とした処分なのである。

オ 組合員に対して行われた本件懲戒処分の内容は、乗務停止及び無線配車停止であったが、就業規則上、乗務停止や無線配車停止という処分は存在しておらず、就業規則上規定のない懲戒処分は無効である。そして、就業規則上「乗務禁止」は「けん責するとともに、一定期間乗務を停止、再教育を受けさせ、又は他の業務に従事させる。」と規定されているが、会社は、組合員をけん責、再教育、他の業務に従事させていない。その上、出勤するよう求めたことはないし、注意したこともない。

また、組合員の中には、乗務停止と無線配車停止の2つの懲戒処分を受けている者もあり、二重に処罰するといえ、この観点からも無効である。

カ 組合員の本件懲戒処分は、一律ではなく軽重があるが、この理由について、会社は、勤務年数の長短と本件ビラ配布行為に対する積極性と現場の様子との総合判断によると主張したが、なぜ勤務年数の長短をもって、本件ビラ配布行為への関与度を測ることができるのかという点について、曖昧な説明に終始している。また、本件ビラ配布行為に対する積極性については、会社が組合活動に熱心に取り組んでいると考えた者に対して、重い処分を行っている。

キ 会社は、22年9月18日に行ったビラ配布について、管理職である会社の係長K（以下「K係長」という。）がビラを配布する現場を目撃したとしているが、K係長は組合員に対し、その場でビラ配布を中止するよう注意していない。これは、会社が、本件ビラ配布行為が問題であるという意識を持っていなかった証拠である。

ク 会社は、顧客の敷地内に入って業務を妨害したことが会社の信用をおとしめたとしているが、本件ビラ配布行為は、アクロス以外では公道でなされており、アクロスについても同施設が開放されていることや注意を受けてすぐにその場を辞したのであるから、組合員の行為が施設敷地への侵入に該当することはなく、本件ビラ配布行為を平穩に行っていたことから、施設の業務を妨害したことはないのであり、したがって、会社の名誉や信用をおとしめたということもあり得ない。

なお、会社は、Y社長に対する名誉毀損等という主張まで展開しているが、そもそも、本件懲戒処分の通告文書には、会社の名誉については触れていても、Y社長の名誉等は当初から問題とされていない。

そして、給与明細書からも最低賃金を下回る賃金しか支給されていないと窺われるものがあり、ビラの内容に虚偽の事実はない。

ケ 23年1月13日、組合の委員長X（以下「X委員長」という。）がアクロス管理事務所の所長に会って確認したところ、本件ビラ配布行為について注意したが、会社に対し、契約を解約したり待機場所から撤退するよう求めることはしていないということであった。

コ 会社のこのような懲戒処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

(2) 会社の主張

ア F部長が、本件懲戒処分に当たって「ストを打った日数分だけ、ペナルティをかけにやならん。」と発言したことは否認する。F部長は、組合やストライキは本件懲戒処分とは関係ないと発言している。

また、会社は本件懲戒処分に当たり、組合員の行為を調査しているし、一般客からの通報や現認もあった。

イ 組合員が配ったビラの内容は、会社の名誉・信用を毀損するものであった。

例えば、ビラには、Y社長が組合つぶしに走り分会長を解雇したとか、やぐざを使って脅したとの記載があるが、そのような事実はない。

また、時給530円との記載があるが、それでは最低賃金にも満たないのであり、そのような事実もない。

ウ さらに、組合員は、アクロス等の商業施設の敷地に許可なく入り、商業施設に出入りする一般客にビラを配ったため、会社の業務のみならず、アクロス等の業務も妨害された。なお、組合員は、会社の専用電話や、会社のタクシーのすぐ近くにおいても、本件ビラ配布行為を行った。

そのため、ビラ配布が行われた22年10月17日に、アクロス管理事務所から会社に電話があり、「ビラ配りをすぐに中止せよ。」「今後駐車場の契約を破棄する。」と伝えられた。

エ 本件ビラ配布行為は、名誉・信用毀損罪、建造物侵入罪、業務妨害罪に該当する行為であるし、少なくともこれに準ずる行為といえる。

したがって、上記行為は、会社の就業規則第67条第2項第8号、あるいは第22号（第8号に準ずる行為）に該当する。

また、当該行為に対する懲戒は、懲戒解雇と定められているが、会社は、処分を大幅に軽減し、乗務停止及び無線配車停止とした。その意味でも、会社による懲戒は決して不当なものではない。

なお、組合員の中には、勤務年数が短い者や、必ずしも本件ビラ配布行為に積極的でない者もいると思われたので、そのような者はさらに処分を軽くしている。それ故、G組合員については、本件ビラ配布行為に参加しないこ

とを表明していたので、懲戒処分を行わなかった。また、H乗務員は、組合を脱退したとの情報もあったが、他の組合員の懲戒処分の少し後に懲戒処分を行った。さらに、会社は、I組合員は、本件ビラ配布行為に参加していたものと理解していたので懲戒処分を行ったが、その後、参加していないようなので処分を取り消した。

なお、乗務停止については、出勤しなくてもよいとする慣行もなく、労務の提供がないのであるから、欠勤であるため給与を払う義務はない。

オ 確かに、就業規則の規定は「乗務停止」ではなく「乗務禁止」であるが、表現が異なるだけで同じものである。

また、再教育等を行っていないが、それは、就業規則で定められた処分の一部が運用上実行されていなかったということにすぎない。

次に、無線配車停止については、そのような表現では定められてはいないが、乗務を完全に停止するのではなく、乗務のうち無線配車のみを停止するという意味では、乗務停止の一部のみを行うものである。

それ故、組合員には不利益はないというべきである。

カ また、会社は、組合活動であることを理由に懲戒したと主張したわけではない。あくまで、本件ビラ配布行為について共謀があるから責任があると主張したにすぎない。会社としては、本件ビラ配布行為を行ったのが組合員であるか否か、組合活動としてなされたか否かを問題にしていなくてであり、本件ビラ配布行為を行ったか否か、ということの問題にして懲戒を行ったのである。

したがって、会社による本件懲戒処分は不当なものではない。

2 22年12月1日に会社がE組合員をA班からB班に異動させたこと及び乗務する車種を変更したことは、組合員である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2)

(1) 組合の主張

ア 22年12月1日、会社は、E組合員をA班からB班に異動する旨通告した。

これによりE組合員は別のタクシー会社に勤務している妻と休みが異なるようになり、家庭生活、日常生活に支障を来すようになった。また、週1

回の義父の通院介助を行うことが困難となった。

これらの事情を会社は知っていながら異動を行っており、それは組合員であることを理由とするとしか考えられない。それだけではなく、ストライキを起こしにくいように、又は組合員との接触を抑制して組合活動を制限するために行われたものである。

会社は、異動理由をストライキ時の危険分散であると言ったため、組合は、E組合員の裏番であるC副分会長と交代することができると提案したが、会社は、指示は守らなければならないというあいまいな理由で、これを拒否した。

イ また、E組合員は腰痛を抱えていることを会社は知っているところ、乗務する車種を車の座席の調節がよく利き、腰への負担が回避できるコンフォートからクルーに変更し、乗務を困難にさせた。

このため、E組合員は22年12月1日以降、病気休職している。

また、会社においては、勤務年数の長い乗務員を人気のコンフォートに乗務させるという慣行があるところ、このような取扱いを受けることは、勤務年数の長い乗務員のプライドをひどく傷つけられることになる。

## (2) 会社の主張

ア E組合員の異動は、A班がストライキを行っても乗務員が確保できる体制を作るために行ったものである。

また、E組合員の家庭に関する事情は、異動当時知らなかった。なお、E組合員は、広労委22年(不)第3号平成タクシー事件の審問においても、家庭の事情を会社に伝えていないと証言している。

イ コンフォートとクルーは同じグレードの車であり、腰への影響の差異については、客観的事実としては否認する。

また、会社はE組合員の腰痛について知っておらず、E組合員が病気休職していることは否認する。会社はE組合員に対して診断書の提出を指示したが、提出されておらず、同人は、造園のアルバイトを申し入れるほど元気な者であり、傷病手当金の申請もしていない。

さらに、会社において、勤務年数の長い者がコンフォートに乗務する慣行があることは否認する。

3 22年12月3日にF部長が分会の組合員9名に対し、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げてもらえませんか？」などと記載された文書を示したこと及び組合が主張する「ユニオンと手を切れ」、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げろ」などの発言をしたことは、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

22年12月3日、F部長の要望でX委員長を除いた分会の組合員9名と話し合いをもった。

その際、F部長は、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げてもらえませんか？」などと記載された文書を示すとともに、「ユニオンと手を切れ。」、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げろ。」、「労働審判申し立てを取り下げろ。」、「そうすればこれまでどおり働けるように社長を説得する。」と発言した。これは、明らかな組合活動に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

F部長が示した文書の内容は認めるが、発言は否認する。

F部長は、組合員が以前の和気あいあいとした仲の良い状態に戻したいと言うので、現在のように裁判所や労働委員会で激しい争いをしながら、以前の状態に戻せと言うのは無理である、という当然の回答をしたにすぎない。F部長は、以前の状態に戻すのであれば組合員も元に戻ってほしい、つまり救済申し立てなども取り下げてストライキ前の状態に戻してほしいと回答したのである。

F部長は、組合員に提案、勧誘といった行為を行ったものではなく、提案に対して本音で回答を行ったにすぎず、「ユニオンと手を切れ。」などとは発言していないのであるから、支配介入には当たらない。

4 22年12月14日に会社が、当日はC副分会長の公休日であるとして乗務させなかったことは、組合員である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4)

(1) 組合の主張

22年12月14日、C副分会長が出勤すると、Y社長が「今日は公休日にしてあるから、車には乗れんで。」と発言した。

公休日はあらかじめ決められており、会社から、出勤した後にこの日を公休日にするようにされたことはない。

また、Y社長は、23年1月27日のC副分会長との話し合いにおいて「公休よ。急に、わしらがの…」と言い、急に公休にしたことを認めている。

さらに、公休日であっても、乗務員が出勤した場合、ほとんど乗務させているという実態にあり、12月14日当日は、乗務可能な車両もあった。

このような取扱いは、C副分会長が組合員であることを理由としてされた措置であるとしか考えられず、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

## (2) 会社の主張

22年12月14日が公休日であることは、給料袋に同封したシフト表に記載されており、また、会社事務所にも掲示されていた。

このシフト表は同年11月初旬に作成し、その後変更されていない。

会社においては、数年前は、公休日に乗務を申し出る乗務員に、乗務をさせる措置をとることもあったが、労働基準監督署や中国運輸局から、休日管理を厳格にするように指導を受けたため、公休日は事前に届出をしなければ乗務させないこととした。

C副分会長に乗務させなかったのは、このような指導があったためであり、組合員であることを理由としたものではない。

また、Y社長の発言からは、公休日が直前に変更されたことを推測されるようなことはない。

- 5 22年12月14日に発令したC副分会長に対する処分及び23年1月15日以降、会社がC副分会長を乗務させなかったことは、組合員である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

ア 22年12月14日、C副分会長は公休日だとして乗務を拒否されたため、同月16日から乗務する意向を示したところ、Y社長は、C副分会長が個人受けをしたこと及びタクシーを使って私用で裁判所まで行ったことを理由に同月12日付けで提出した始末書を根拠として、同月16日から24日まで5乗務停止の処分を言い渡した。

C副分会長は、個人受けをしたことについては、無線室にその都度報告しており、これまで会社から注意を一度も受けたことがなかった。

また、会社の車で裁判所に行ったことについては、裁判所の食堂が安いということを聞いたので、休憩時間に昼食をとったのに過ぎず、処分する理由にはならない。

イ 23年1月15日、Y社長は、出勤してきたC副分会長に対し、制帽を着用していなかったことを理由とする始末書を書かないと乗務させないと言い、さらに、この始末書を書いたら1か月後にクビだと言った。C副分会長はこれを拒否したため、この日は乗務できなかった。

なお、会社は、地元付近でなければ制帽を着用しなくてもよいと説明してきており、また、制帽を着用しない者がいても、組合員でなければ処分していない。

その後、C副分会長が同月17日に出勤し、制帽非着用の始末書を書いて乗務を求めたところ、Y社長は、事故が発生した場合の損害保険免責額が上がったため、自己負担額を5万円から7万5千円に増額することに同意する旨を始末書に書かないと乗務させないと言い、結局乗務できなかった。

また、同月19日、21日及び27日にC副分会長が出勤しても、Y社長は言いがかりを付けて乗務を拒否し、現在に至るまで乗務することができない状態が続いている。

このような取扱いは、C副分会長が組合員であることを理由とした措置であるとしか考えられず、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

## (2) 会社の主張

ア C副分会長が行った個人受けは無線室に報告することなく行ったものであり、このような個人受けは禁止されている。

また、裁判所に行ったことについては、始末書を作成した時点ではC副分会長から昼食のためであるとの説明はなかった。

イ C副分会長が制帽非着用の始末書を作成したのは22年12月21日であり、組合の主張には信用性がない。

また、Y社長は、地元でない場所では制帽を着用しなくてもよいと説明したことはないし、組合員と非組合員を区別したこともない。そもそも、制帽

を着用しないことは服務規律違反である。

23年1月17日の損害保険免責額の話については、Y社長が状況を伝えたところ、C副分会長が立腹し、乗務を拒否して帰ったのである。Y社長は自己負担金について始末書に書くよう要求したことはない。

また、同月19日、会社が乗務するタクシーを指定したところ、C副分会長は「こんな車には乗れない。」と言って乗務を拒否して帰宅した。同月27日も同様にC副分会長は、自らの意思で帰宅した。

以上のとおり、C副分会長は会社にクレームを付け、結局は立腹して自分の意思で帰宅したのであり、会社はC副分会長の乗務を拒否していない。

それどころか、会社はC副分会長に対し、23年2月、3月及び5月に出勤命令を送付しているにもかかわらず、C副分会長は出勤することはなかった。

- 6 23年1月4日以降、会社がD組合員の乗務を拒否したことは、組合員である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6)

(1) 組合の主張

ア 22年12月1日にA班からB班に異動するように命じられた後、有給休暇を取得していたD組合員が23年1月4日出勤すると、Y社長は「有休は認めんし、辞めてくれて結構だ。貸した金があるが給料から天引きしていないから4万円耳をそろえて払えば乗せてやる。とにかく4万円持ってこい。持ってくればいつでも乗せてやる。」と発言した。

D組合員は、借金が残っているとは考えられなかったが乗務したいため、同月7日、Y社長宅に行き1万円を返済した。

その際、Y社長は、乗務を認めないばかりか、「組合を辞めるか、会社を辞めるか、ふたつにひとつよ。組合を辞めれば、明日からすぐに乗せたるよ。」と組合からの脱退を強要した。

同月8日、D組合員は会社に電話し、Y社長に乗務させてもらえるか確認したところ、Y社長の回答は、「あんたが会社を辞めるか、ユニオンを辞めるかじゃ。ユニオンを辞めれば乗せたるよ。今日は乗せん。」というものであった。

その後も、D組合員は乗務を拒否されたままである。

イ 会社がD組合員を乗務から外した理由は、過去タクシー客から金銭を窃盗、横領したためということであるが、D組合員は、タクシー客からお金を盗ったことなどない。また、売上げの持帰りについても、天引きすることが約束されており、給与から差し引かれ、帳簿に付けられていたものであり、これを理由に乗務を拒否される理由はない。その他、過去、顧客からD組合員にクレームがあったことなどを会社は主張するが、それは客の勘違いであり、乗務拒否の理由にならない。

このようなことから、会社が、D組合員が組合員であることを理由に言いがかりを付けて就労を拒否したことは明らかであり、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

## (2) 会社の主張

ア 有給休暇の申請は8日前までに行わなければならないところ、D組合員は22年12月1日から末日までの申請を同月8日に行っている。申請の要件を欠いていたため、有給休暇は認めていなかったが、その後、平成23年3月に有給休暇を認めた。

そして、23年1月4日に借金を返済すればいつでも乗務させると言ったことは否認する。

イ また、23年1月7日に、Y社長が組合と会社との選択を求める趣旨の発言をしたことは認めるが、同月8日にD組合員を乗務させないと言ったのは、①D組合員がタクシー客から金銭を窃盗・横領したことが発覚したこと、②タクシーの売上げを無断で51回に及び持ち帰ったこと、③タクシー料金として1万円を交付した顧客に対し、釣銭はすぐに返すと言いながら、数日間返さず会社にクレームがあったことについて、反省が見られない行動をするためであり、顧客に対する責任から直ちにはタクシーに乗務させることができないからである。なお、同月8日にユニオンを辞めれば乗務させると伝えたことはない。

そして、会社はD組合員に対し、23年2月、3月及び5月に出勤命令を送付しているにもかかわらず、出勤することはなく、連絡も拒否していたため、話合いができなかったというだけにすぎない。

その上、同年5月11日にはD組合員の処遇について話合いをする予定で

あったが、D組合員は約束を反故にして出勤しなかった。

このような状況から、会社がD組合員の乗務を拒否し続けたとはいえないし、ましてや就労拒否等ではない。

- 7 第2回団体交渉以降、団体交渉にY社長が出席していないこと並びに団体交渉における組合と会社との間の合意事項を文書化していないこと及び会社が組合との合意事項を履行していないことは、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点7)

(1) 組合の主張

22年7月28日に第1回団体交渉を行い、その場でY社長は「組合と協調・協力なんかせんよ。」と発言し、団体交渉を途中退席した。

同年8月31日の第3回団体交渉では、有給休暇に関する協定について基本的な合意ができ、協定書を交わすことを約したが、会社はそれを反故にした。

同年10月16日の団体交渉設定の日には、Y社長は「あんたらユニオンとは話をせんけ。裁判でやりゃいいじゃないか。」と明確に団体交渉を拒否した。

同月19日の第7回団体交渉では、F部長は、組合員に対する嫌がらせをしないことなどを約す内容の協定書案に賛成するとした。そして、有給休暇取得に関する協定書案も再確認した。さらに、Y社長が団体交渉に出席すること、出席しない場合にはF部長が全権を持って団体交渉に臨むことを確認し、これらは全て文書で組合に手交することも確認した。ところが結局、これらの確認は履行されず、全て反故にされた。

同月25日の第9回団体交渉では、組合は、会社に対し、「有給休暇取得に関する協定書」及び不当労働行為を行わないことなどを記した「確認書」を提示した。この協定書の内容については、後日、組合と会社との間で協議が行われ、合意が成立したが、協定書が締結されることはなかった。

このように、協定書の内容について、合意が成立していなかった部分は一か所としてないのに反故にされるのは、F部長が全権を持たないまま団体交渉に臨み、Y社長の意向で、組合との合意も反故にされてしまうためである。

このような会社の行為は、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 会社の主張

Y社長は第2回以降の団体交渉に出席していないが、F部長が全権委任を受

け、誠実に団体交渉に対応している。また、初期の団体交渉では、委任状を何度か作成して組合に交付している。したがって、会社に不誠実な団体交渉はない。

また、団体交渉において合意がほぼまとまったことなどない。ある程度煮詰まることはあったが、結局は双方の意見が食い違い、口頭の合意にすら至っていない。

有給休暇については、会社が項目の追加を求めたが、組合が拒否したため、話は決裂し、最終的にその項目がまとまらなかったにすぎず、まとまっていた部分については、そのまま既に実行されている。

なお、第1回団体交渉及び22年10月16日におけるY社長の発言は否認する。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を設置し、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。本件申立て時には、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日に会社の乗務員23名が分会を結成した。本件申立て時には、分会の分会長は、組合のX委員長が兼任している。

##### (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、本件申立て時の資本金は300万円で、従業員数は約60名である。

#### 2 会社の就業環境

##### (1) 会社の業務体制

会社の乗務員はA班とB班の2班に分けられており、班ごとに交替制を採っている。分会結成当時、分会の組合員は主にA班に所属する乗務員で構成され

ていた。

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、会社が客からの依頼を受けて乗務員に無線で指示し、指定場所に赴かせる24時間配車という、いわゆる「無線配車」であり、給与は歩合給である。

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。)

【甲38号証、争いのない事実】

## (2) 会社の就業規則

ア 会社の就業規則には、懲戒に関して、次のとおり規定されている。

「(懲戒)

第67条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状により、けん責、減給、降格、乗務停止又は出勤停止とする。

①～⑧ (略)

⑨ 就業時間中に会社が定めた制服、制帽を着用しないとき

⑩～⑯ (略)

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、情状によりその他の懲戒にとどめることがある。

①～⑦ (略)

⑧ 会社の内外において盗み、横領、傷害等刑法犯に該当する行為をし、会社の名誉、信用を傷つけたとき

⑨～⑬ (略)

⑭ 許可なく又は偽って会社の車両を持ち出し、私用に供し、又は他人に使用させたとき

⑮～⑳ (略)

㉑ その他前各号に準ずる重大な行為があったとき

3 前2項の制裁は、次により行う。

① けん責 始末書を提出させ将来を戒める。

②, ③ (略)

④ 乗務禁止 けん責するとともに、一定期間乗務を停止、再教育を

受けさせ、又は他の業務に従事させる。

⑤ 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内の出勤を停止し、その間の賃金は支払わない。

⑥ (略)

4, 5 (略)

」

【乙7号証】

イ 会社の就業規則には、懲戒として、無線配車停止という処分は規定されていない。

無線配車停止とは、乗務員をタクシーに乗務はさせるが、無線配車を行わないものである。乗務禁止と異なり、乗務そのものは禁止されず、流し（乗務員が運転しながら客を拾う方法）で売上げをあげることができるため、乗務を禁止することまでは必要ない場合の処分として、会社の創業当時から行われてきていた。

【乙85号証，第2回尋問記録73頁】

ウ 会社の賃金は、毎月15日に締め切り、当月25日（休日に当たるときは、その前日）に支払われる。

【乙8号証】

### 3 分会の結成以降の労使関係の状況

#### (1) 分会の結成

22年7月16日、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L分会長（以下「L分会長」という。）及びC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（以下「M副委員長」という。）及び分会執行役員は、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。

【甲7，33号証】

#### (2) L分会長の離職

22年8月6日、L分会長が会社を離職した。このことについて、C副分会長は、L分会長はやくざを使われて組合を辞めざるを得なくなったと考えた。

【甲3，4号証】

(3) 22年9月18日のビラ配布

22年9月18日、組合は、会社がタクシーの待機所又は専用電話の設置を契約しているアクロス等の3か所の商業施設でビラ配布を行った。

配布したビラには、「時給530円はひどすぎる」、「組合つぶしに走るY社長」などと記載されていた。

このとき、アクロス管理事務所から会社に電話が入り、K係長がアクロスに向かったところ、タクシー待機所、専用電話付近でビラ配布をしているC副分会長、組合員N（以下「N組合員」という。）及びD組合員を目撃した。

【乙1, 11, 60, 85号証, 第1回尋問記録8, 9頁】

(4) ストライキの開始

22年10月14日、組合は会社に対し、ストライキ突入の通告を行い、同月15日から29日までストライキを実施した。

【甲33号証, 第1回尋問記録8頁】

(5) 22年10月17日のビラ配布

22年10月17日、組合は、会社が不当労働行為を行っているということを社会的に喚起することを目的として、アクロス等の3か所の商業施設でビラ配布を行った。

配布したビラには、「やくざを使って脅す」などと記載されていた。

アクロスでは、ビラ配布をしようとしたときに、警備員から注意を受けたため、10分程度でビラ配布を中止し、フジグランに移動してビラ配布を行った。この際、アクロス管理事務所から会社に抗議の電話があったため、K係長がアクロスに駆けつけたが、このときには組合員は既になかった。後日、F部長はアクロス管理事務所に謝罪した。

また、マックスバリュにおいて、会社の事務員であるOが、ビラを通行人に配っているE組合員と組合員P（以下「P組合員」という。）を目撃した。

同日のビラ配布には、C副分会長とN組合員は参加しなかった。

【甲80, 81号証, 乙2, 3, 12, 85号証, 第1回尋問記録9, 21, 30頁,  
第2回尋問記録2, 20頁】

(6) 本件ビラ配布行為の態様

前記(3)及び(5)の本件ビラ配布行為において、参加した組合員は、「スクラ

ムユニオン」と記載された赤い腕章を付け、組合員が通行人一人一人に口頭で説明して、店の敷地には入らないように直接ビラを渡していたが、一時的に敷地に入ることはあった。

また、その際、鉢巻、たすき、ゼッケン等は着用しておらず、拡声器等も使用していなかった。

【第1回尋問記録 22, 57, 62 頁】

(7) 本件ビラ配布行為への抗議文

22年10月18日、会社は、組合に対し、「H22.10.17のビラ配りについて」という抗議文を示した。この抗議文には、「もし、今後も、ビラ配りが続けるようであれば、当社としては、ビラ配りの差し止めを求める仮処分、スクラムユニオン及び組合員（ビラ配りに参加したもの）に対する損害賠償請求、組合員（ビラ配りに参加したもの）に対する懲戒解雇を検討する事になります。」と記載されていた。

【乙5号証】

(8) 誓約書の提出

22年11月2日、ストライキが終結して組合員が出勤した際、会社は、組合員に対し、「組合員へ」と題する文書を読み上げて配付し、ビラ配布を行ったものはアクロスに待機させないこと、マックスバリュに配車しないこと、会社とY社長の名誉を毀損する行いをした者はそれなりに処分することなどを伝えた。

同時に会社は、組合員に対し、誓約書への署名押印を求め、組合員はこれに応じた。

【甲20, 21, 33, 56, 78, 87号証, 乙6, 85号証】

(9) 22年11月4日付けの懲戒処分

ア E組合員との話合い

22年11月4日、F部長は、なかよし会の会長であるE組合員に対し、無線配車停止とする処分について告げた。その際、B班の班長である乗務員Q（以下「Q乗務員」という。）、親和会の会長である乗務員R（以下「R乗務員」という。）を呼び、この処分について意見を求めた。

Q乗務員は、「スト中、B班は頑張っていた。最低でも無線停止にしてく

れにゃ、気が収まらん。」と言ったため、E組合員が、無線配車停止より乗務停止の方がすっきりすると言うと、Q乗務員は、「それでは罰にならん。」と言い、R乗務員は、「乗務停止より、無線停止のほうが大変だ。」と言った。

F部長は、これらの意見を聞き、乗務停止と無線配車停止を交互にする処分を決めた。

F部長は、上記の話合いの際に「ストでB班に迷惑をかけている。それなりの処置をしなければならない。」「ペナルティをかける。スト中えっと苦労した」などと発言した。

【甲 50, 78 号証, 乙 85 号証, 第 2 回尋問記録 51, 52 頁】

#### イ 組合員に対する処分

22 年 11 月 4 日、会社は、勤務年数が少ない組合員 6 名について 3 日間の無線配車停止の懲戒処分、勤務年数は長い本件ビラ配布行為に消極的であった組合員 2 名について 7 日間の乗務停止又は無線配車停止の懲戒処分、それ以外の C 副分会長、D 組合員、E 組合員、N 組合員ら 5 名について 11 日間の乗務停止又は無線配車停止の懲戒処分を行った。

会社事務所に張り出された業務命令書には、「お客様の敷地に入り業務を妨害する行為を行い又はこれを幫助し、会社の名誉及び信用を著しく損ねた。これは就業規則〔(懲戒) 67 条 - 2 項-8〕に準ずる行為に当たるので別表のとおり処分する。上記の行為の関与度を考慮し各個人の処分を決定した。」と記載されていた。

この処分に当たり、F 部長は、勤務年数等のほか、本件ビラ配布行為の現認や、一般客からの通報、一部組合員からの聞取りなどを基に、本件ビラ配布行為に対する積極性を勘案した。

しかし、処分対象の組合員に対しては、本件ビラ配布行為について具体的な事実確認を行っておらず、本件ビラ配布行為を行っていない I 組合員及び J 組合員に対しても懲戒処分が行われた。

また、会社の就業規則には、乗務禁止の内容として、「けん責するとともに、一定期間乗務を停止、再教育を受けさせ、又は他の業務に従事させる。」と規定されているが、これらのけん責や再教育は行われなかった。

【甲 22, 23 号証の 2, 33 号証, 乙 7, 85 号証, 第 1 回尋問記録 9,

10, 41 頁, 第 2 回尋問記録 47, 53, 55～58 頁】

ウ 収入の減少

前記イの処分を受けた組合員は、運収が減少したため、給与が減額となり、処分対象期間の収入がほとんどない組合員もいた。

処分を受けた組合員の無線配車停止時における収入の平均は、健康上の理由により著しく収入が低かった組合員を除くと、22 年 8 月から 10 月までの間の通常勤務時の 5 割程度であった。

【甲 39 号証の 2～40 号証の 2, 41 号証の 2, 45 号証の 2, 46 号証の 2, 46 号証の 3, 48 号証の 2, 乙 53, 54, 56, 57, 63 号証の 2, 64～75 号証】

(10) 当委員会のあっせん

22 年 10 月 22 日、組合は、労働協約の締結等を求めて当委員会に労働争議のあっせんに申請し、同年 11 月 22 日及び 12 月 1 日にあっせんが行われたが、合意を得ることができず、打切りとなった。

【当委員会に顕著な事実】

(11) 審査の実効確保

22 年 8 月 27 日、組合が、L 分会長の離職等が不当労働行為であると申立てを行った広労委 22 年（不）第 3 号平成タクシー事件の審査の過程において、組合から、C 副分会長、E 組合員及び D 組合員が乗務拒否となっていることなどを理由として、23 年 4 月 11 日に審査の実効確保の申立てがあった。

同月 28 日、これに対し、当委員会は、正常な労使関係を構築するよう双方に勧告を行った。

【当委員会に顕著な事実】

(12) 広労委 22 年（不）第 3 号平成タクシー事件

23 年 7 月 25 日、当委員会は、上記事件について、組合加入を妨害する発言等が不当労働行為に該当するとして、会社に支配介入の禁止や謝罪文の交付等を命じた。

【当委員会に顕著な事実】

(13) 組合員の状況

J 組合員は 23 年 2 月 18 日に、I 組合員は同年 5 月 17 日に、組合員 S は同年 6 月 14 日に、組合員 T（以下「T 組合員」という。）は同年 7 月 12 日に、

P組合員は同年7月26日に、それぞれ会社と懲戒処分の取消しに関する合意書を締結した。会社は、これらの組合員の懲戒処分を取り消すとともに損害金を支払い、今後はお互いに何ら債権債務がないことを確認した。

また、E組合員は同年8月13日に、C副分会長は同年9月29日にそれぞれ会社を退職した。

分会の組合員数は、22年7月16日の分会結成時の23名から、23年9月現在、7名となった。

【乙48, 49, 76, 77号証, 第1回尋問記録18, 72頁, 争いのない事実】

#### 4 団体交渉の状況

##### (1) Y社長の団体交渉への出席状況

22年7月28日、第1回団体交渉が行われ、組合からはX委員長、M副委員長、L分会長、C副分会長が出席し、会社からは、Y社長、F部長、K係長、社会保険労務士のUが出席した。

団体交渉において、組合は、会社に対し、給与体系の見直しを含む10項目を要求する要求書を提出した。

Y社長は第1回団体交渉を途中退席し、第2回以降の団体交渉には、F部長に全権を委任したとして、自らは出席していない。

当初の3, 4回の団体交渉においては、Y社長からF部長に交付された委任状が組合に示されている。

また、組合と会社においては、団体交渉における合意事項について文書が交わされたことはない。

【甲8, 24, 33号証, 乙20, 87号証, 第2回尋問記録36, 100頁】

##### (2) 22年10月16日のY社長の発言

22年10月16日に第6回団体交渉が設定されていたため、X委員長が会社の事務所を訪れた際、Y社長は、X委員長に対し、「あんたらユニオンとは話をせんけ。裁判でやりゃいいじゃないか。」と発言した。

【甲6, 81号証】

##### (3) 有給休暇取得に関する協定書

22年10月25日、第9回団体交渉において、組合は、会社に対し、「有給休

暇取得に関する協定書」及び不当労働行為を行わないことなどを記した「確認書」を提示した。

この協定書の内容について、X委員長は、第1回審問において、合意が成立していなかった箇所は一か所としてないと供述している。

同年10月27日、第10回団体交渉に先立ち、会社は確認書の項目に「従業員の過半数を代表する者と書面による協定をした場合には年次休暇のうち5日を超える日数については時季を指定して与えることができる」という文言の追加を提案したところ、当該団体交渉において、組合は、有給休暇の半分以上を会社が規定することは労働基準法違反であるとして拒否したため、確認書が締結されることはなかった。

【甲76号証の1～6、83号証、乙87号証、第1回尋問記録36頁】

#### (4) 23年5月11日の団体交渉

23年5月11日、F部長とX委員長、C副分会長及びD組合員は、団体交渉を行う予定であったが、団体交渉当日の早朝、X委員長とE組合員は会社に来てビラを配布し、F部長が出勤する前に帰ったため、団体交渉は行われなかった。

【乙86号証、第2回尋問記録41頁】

## 5 E組合員に対する措置

### (1) A班からB班への異動

22年12月1日、会社は、A班に所属する組合員のうち、E組合員、D組合員等3名に対し、B班への異動を命じた。

異動の理由は、組合がストライキを行った際、組合員は全てA班であることから、A班の出勤日にタクシーを運行することができなくなったため、ストライキの間、B班の乗務員の一部をA班の組合員と入れ替え、A班の出勤日にもタクシーを運行できる体制を確保するためであった。

会社は、ストライキ終了後も、異動させた乗務員を元に戻さなかった。

E組合員は、義父の介護のため、別のタクシー会社に勤める妻とシフトを合わせていたが、B班に異動になったため、介護に支障が出ることとなった。

同年12月23日の団体交渉で、E組合員は、F部長に対し、家庭の事情を説明し、A班に戻すよう求めたが、後日、F部長は、会社が一旦決めた以上、そ

のような個人的な事情でシフトを変更することはできず、E組合員をA班に戻すことはできないと回答した。

【甲 33, 78 号証, 乙 87 号証, 第 1 回尋問記録 13, 60 頁, 第 2 回尋問記録 59, 60 頁】

## (2) 車種の変更

前記(1)の異動と同時に、E組合員は、乗務する車輛についても変更され、それまで乗車していたコンフォートから、クルーに変更されることとなり、A班に残ったC副分会長と表裏番で乗務することとなった。

22年12月2日、組合は、Y社長との話合いで、E組合員とC副分会長との表裏番を逆にするよう提案したが、Y社長は、「できない。」と拒否した。

この車種の変更について、E組合員は、クルーは座席の調整が利きにくく、腰痛のある同人にとって腰に負担がかかるとしてコンフォートに戻すよう要求した。これに対し、F部長は、E組合員に診断書を提出するよう指示したが、診断書は提出されなかった。

なお、同時期、同様にそれまで乗務していたコンフォートからクルーに変更されることとなったT組合員は、交通事故により右足膝関節を曲げることができず、ドアの開閉レバーが右側についているクルーは運転席の乗り降りが困難であるとして、レバーが左側にあるコンフォートに戻すようF部長に申し入れた。F部長は、実際にT組合員をクルーに乗せて確認したところ、乗り降りが困難であることが認められたため、T組合員が乗務する車輛をコンフォートに戻した。

【甲 33, 78, 82 号証, 乙 87 号証, 第 1 回尋問記録 15, 16, 57, 58, 60, 65 頁, 第 2 回尋問記録 31, 32, 60, 61 頁】

## (3) 会社からの出勤命令等

前記(1)及び(2)の事情により、22年12月以降、E組合員は出勤しておらず、給与も支給されていない。

会社は、E組合員に対し、23年2月21日、3月24日及び5月2日に出勤を求める通知書を送付したが、E組合員は出勤することはなかった。

【乙 24～26, 42, 72 号証, 第 1 回尋問記録 29, 30, 49, 69 頁】

## 6 22年12月3日の分会の組合員とF部長との話合い

### (1) 話合いの打合せ

22年12月2日、C副分会長がF部長と電話で話をし、翌日の話合いはX委員長を除いた組合員と行うこととなった。

【甲37号証】

### (2) F部長との話合い

22年12月3日、X委員長を除く分会の組合員9人とF部長は、話合いを行った。

その際、F部長は、組合員に対し、「ストをやっていいことがありましたか?」、「ユニオンに任せるのではなく、高陽分会員の平成タクシー社員と会社とで話し合いませんか?」、「その為に、不当労働行為の救済申し立てを取り下げてもらえませんか?」、「主導権をユニオンから自分たちに取り戻してください。」などと記載された文書を配付し読み上げた後、20分程度雑談をして解散した。

F部長は、第2回審問において、組合に対する意見として、「1~2の不遜分子が会社と対抗するために、対立するために組合に走ったと。その中でいろいろな要求をして、こんな争議になった。」、「それを配って読み上げただけです。それだけ。何にもありません。」などと証言している。

【甲30, 33号証, 乙87号証, 第1回尋問記録31, 65, 66頁,  
第2回尋問記録32, 33, 79~83頁】

## 7 C副分会長に対する処分等

### (1) 始末書の提出

C副分会長は、22年8月から10月頃にかけて、個人受けを行った。また、同年12月頃、会社のタクシーを使って裁判所に行った。

会社は、従前から個人受けを禁止していたところ、同年12月12日、Y社長は、C副分会長に対し、無線室に連絡せずに個人受けをしたこと及び会社のタクシーを使い私用で裁判所に行ったことについて始末書を書くよう指示し、C副分会長は始末書を提出した。

裁判所に行ったことについての始末書には、「私用で(組合活動)裁判所に車をつかった」と理由が記入されていたが、C副分会長は、後に昼食のために

裁判所に行ったと主張を変遷させた。しかし、C副分会長は、始末書を提出する際には、裁判所の食堂で昼食をとったという説明はしていなかった。

【甲 77 号証, 乙 15, 16, 78, 79, 87, 88 号証, 第 1 回尋問記録 51 頁, 第 2 回尋問記録 5~7, 34, 35, 64~66, 84~87 頁】

(2) 22 年 12 月 14 日の乗務拒否

22 年 12 月 14 日, C副分会長が出勤したところ, Y社長は, 当日が公休日であることを理由にC副分会長を乗務させなかった。

シフト表では, 同日はC副分会長は公休日となっていた。

会社では, 数年前までは, 公休日に乗務を申し出た乗務員を乗務させたこともあったが, 労働基準監督署や中国運輸局から休日管理を厳格にするよう指導を受けたため, 公休日は事前に届出をしなければ乗務をさせないこととした。

【甲 33, 77 号証, 乙 13, 87 号証, 第 1 回尋問記録 23, 50, 71 頁, 第 2 回尋問記録 4, 11, 21~25, 33, 34, 62, 63 頁】

(3) 22 年 12 月 14 日付けの処分

22 年 12 月 14 日, 会社は, C副分会長に対し, 前記(1)で提出された始末書の内容を理由として同年 12 月 16 日から 12 月 24 日までの 5 乗務について, 乗務停止の懲戒処分を行った。

なお, 同年 5 月 1 日, 会社は, 非組合員を含む乗務員 2 名に対し, 個人受け禁止違反として, 4 乗務について無線配車停止の懲戒処分を行っている。

【甲 31, 77 号証, 乙 37 号証】

(4) 23 年 1 月 15 日以降の乗務拒否

ア 23 年 1 月 15 日, Y社長は, C副分会長に対し, 制帽を着用していなかったことを理由として, 始末書を書くよう要求したが, 1 か月後には辞めてもらうと言われたため, C副分会長はこれを拒否し「始末書書かんと乗せんいうこと。」と尋ねたところ, Y社長は「うん。」と答え, C副分会長を乗務させなかった。これに対して, C副分会長は, 「17 日から稼ぎに出るけえ, ばりばりに。次の月のスタートじゃけえ」と発言した。

【甲 58, 77, 81 号証, 乙 88 号証, 第 1 回尋問記録 34 頁, 第 2 回尋問記録 87 頁】

イ 23 年 1 月 17 日, Y社長は, C副分会長に対し, 損害保険免責額の自己負

担額について発言した。C副分会長は、資料とともになかよし会に提案すべきではないかと要求した後に、Y社長と言い争いとなったため、乗務せずに帰宅した。

【甲 77, 81 号証, 乙 88 号証, 第 2 回尋問記録 88 頁】

ウ 23 年 1 月 19 日, Y 社長は, 出勤してきた C 副分会長に対し, F 部長と相談するように言い, 結局 C 副分会長は乗務できなかった。

【甲 77 号証, 第 1 回尋問記録 11 頁】

エ 23 年 1 月 21 日, C 副分会長は, 制帽を着用しなかったことについて始末書を提出したが, Y 社長が, 乗せない旨発言したため, 乗務することはできなかった。

【甲 77 号証, 乙 17 号証, 第 2 回尋問記録 101 頁】

オ 23 年 1 月 27 日, Y 社長は, 通常勤務の時間帯に出勤してきた C 副分会長に対し, 「今日は早出じゃないんか。」と乗務時間について話した後に, 損害保険免責額の自己負担額についての話をした。そして, C 副分会長が「乗務員証ちょうだい。」と言ったところ, Y 社長は「だから, どうするんか, 言いよる。事故したときと・・・」と答え, 言い争いになったため, C 副分会長は乗務せずに帰宅した。

その際, Y 社長は, 「あんたは会社に反抗しよるんよ。」「関係ない。帰れ。」「のう, わりゃ, ガチャンガチャンにしたるけの。何を, わりゃ, かばちたれるん。」などと発言した。

【甲 59 号証, 乙 32 号証】

#### (5) 会社からの出勤命令等

会社は, 22 年 12 月 14 日以降, 出勤してこない C 副分会長に対し, 23 年 2 月 17 日, 3 月 24 日及び 5 月 2 日に, 出勤を求める通知書を送付したが, C 副分会長は出勤することはなかった。

そのため, 22 年 12 月 14 日以降, C 副分会長には, 給与は支給されていない。

【乙 21~23, 39, 75 号証, 第 1 回尋問記録 30 頁, 第 2 回尋問記録 36 頁】

### 8 23 年 1 月 4 日以降の D 組合員に対する乗務拒否

#### (1) D 組合員の有給休暇

22年12月1日、会社は、D組合員に対し、A班からB班への異動を発令したが、D組合員はこれに抗議し、同月1日から31日まで会社を休み、同月8日にこの間の有給休暇の申請を行った。

会社は、有給休暇は8日前までに申請することとなっているとして、この申請を認めていなかったが、その後、23年3月に当該有給休暇を認めた。

【甲79号証、乙80、86号証、第2回尋問記録37、38頁】

(2) 23年1月4日の乗務拒否

23年1月4日、D組合員が出勤したところ、Y社長は有給休暇が認められないことを伝え、併せてY社長に対する借金4万円の返済を請求し、D組合員の乗務を拒否した。

また、この際、Y社長は、D組合員に対し、以前、他のタクシー会社で乗務していたとき、タクシー客から金銭を盗んだことがないかと確認したところ、D組合員はこれを否定し、それが事実であれば会社を退職すると述べた。

【甲34、51、79号証、乙86号証】

(3) 23年1月7日以降の乗務拒否

23年1月7日、D組合員は、借金が残っているとは考えていなかったものの、タクシーに乗務したいため、1万円を持参し、Y社長の自宅を訪ねた。

その際、Y社長は、「組合を抜けるか、うちを取るんか、どっちか。それでなけりゃ、あんた、辞めてもらうよ。」「あんたら、つぶれるんじゃけ。C、半年も持ちやせんよ、仕事もせずに。結局はおれんで。」「いまから、すぐユニオン辞めると言えば、明日からでも乗せてやるけ。」などと発言した。

同月8日、D組合員が、Y社長に対し、借金を一部返済したので本日から乗務できるか電話で確認したところ、Y社長は乗務させることを拒否した。

それ以降、D組合員は会社に出勤しておらず、給与も支給されていない。

【甲51、55、60、79号証、乙86号証、第1回尋問記録16、31、32、36、68頁、第2回尋問記録39頁】

(4) D組合員の乗務拒否理由

ア 会社は、D組合員の次のような行為を理由として、同人をタクシーに乗務させていない。

(ア) 19年11月に知人から3万円を着服し、さらに1万円を盗んだこと。

(イ) 20年2月に入社した後、22年8月までに51回に及び売上金を無断で持ち帰ったこと。

(ウ) 21年に客の釣銭を着服したとのクレームがあったこと。

イ 前記アの(イ)の売上金の持帰りについて、F部長は、その都度D組合員に対して注意はしたが、売上金の持帰りを理由とした懲戒処分を行うことはなかった。また、会社は、帳簿に不足額を記入し、後日D組合員の給与から天引きして不足額を回収していた。

なお、前記アの(ウ)の釣銭の着服について、会社は具体的な証拠を提出していない。

【甲 80 号証, 乙 18, 19, 86 号証】

#### (5) 会社からの出勤命令

会社は、D組合員に対し、23年2月17日、3月24日及び5月2日に、出勤を求める通知書を送付したが、D組合員は出勤することはなかった。

【乙 27～29 号証, 第 1 回尋問記録 29, 30, 69 頁】

### 9 乗務員証の保管

会社は、C副分会長、D組合員、E組合員ら長期間出勤していない乗務員の乗務員証について、紛失防止を理由として、少なくとも23年1月から4月の間は、乗務員が各自受け取る通常の保管場所であるウォールポケットではなく、金庫に保管していた。しかし、長期間出勤していない非組合員の乗務員V（以下「V乗務員」という。）については、「ちゃんと信頼関係があって、実績もあって、出てくるといふ話がある」という理由で、乗務員証を金庫に保管していなかった。

【甲 59, 69 号証の 1～3, 75, 77, 78, 81, 84 号証,  
第 1 回尋問記録 49 頁, 第 2 回尋問記録 66～68 頁】

## 第 4 当委員会の判断

### 1 22年11月4日に会社が発令した懲戒処分について（争点1）

組合は、22年11月4日の乗務停止や無線配車停止の懲戒処分は、組合が同年10月15日から同月29日まで行ったストライキに対する報復であり、不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張する。

一方、会社は、本件懲戒処分は、同年9月18日及び10月17日の商業施設での本件ビラ配布行為により会社や商業施設の業務を妨害したこと及び会社の名誉や信用を著しく損ねたことが処分理由であり、ストライキとは関係ないと主張する。

そこで、本件懲戒処分が、不利益取扱い及び支配介入であるかについて、以下判断する。

#### (1) 1号該当性

22年11月4日に会社が発令した組合員に対する懲戒処分は、組合が同年9月18日及び10月17日にアクロス等の商業施設の敷地内に無断で立ち入りビラを配布したことが、会社の業務を妨害する行為又はこれを幫助する行為であり、就業規則第67条第2項第8号（会社の内外において盗み、横領、傷害等刑法犯に該当する行為をし、会社の名誉、信用を傷つけたとき）に準ずる行為に該当するとして行われたものである。

前記第3の3の(9)のイ及びウで認定したとおり、上記の行為に対して、乗務停止又は無線配車停止の懲戒処分が行われており、これらは組合員に対する不利益な取扱いであることは明らかである。

したがって、懲戒処分の理由となった本件ビラ配布行為に組合活動としての正当性が認められるならば、本件懲戒処分は反組合的意図をもって行われたと解するのが相当であり、その場合には、労働組合法第7条第1号所定の要件を満たすものとして、不利益取扱いの不当労働行為が成立する。

そこで、本件ビラ配布行為の組合活動としての正当性について、以下判断する。

#### ア 本件ビラ配布行為の正当性

一般に、ビラ配布が正当な組合活動と認められるかどうかは、当該ビラ配布の目的及び態様の相当性並びに当該ビラに記載された内容及びその表現その他の事情を考慮して、正当な組合活動として社会通念上許容された範囲内のものであるか否かによって判断される。

また、ビラに記載された表現内容については、そこで摘示された事実若しくはその前提とされた事実が真実である場合又は真実と信じるについて相当の理由がある場合においては、その内容が会社の名誉あるいは信用を侵害

する場合であっても、相当性の範囲内にあると認められる。

そこで、本件ビラ配布行為について以下判断する。

(ア) 本件ビラ配布行為の目的

前記第3の3の(3)及び(5)で認定したとおり、本件ビラ配布行為は、会社における労働条件の問題及び会社が不当労働行為を行っていることへの社会的関心を喚起することを目的とした行為であり、目的の観点から、組合活動としての正当性が認められる。

(イ) 本件ビラ配布行為の場所及びその態様

前記第3の3の(3)及び(5)で認定したとおり、本件ビラ配布行為は、会社が待機場所としているアクロス等の商業施設の敷地付近で行われ、アクロス管理事務所から会社に対し抗議の電話があったことから、本件ビラ配布行為によって、会社が一定程度業務上の不利益を被ったことが推認される。

しかし、組合としては、前記(ア)の目的を最も効果的に果たし得るような場所をビラ配布の場所として選択することは当然のことであり、本件ビラ配布行為の場所の選択が、会社に一定程度の業務上の不利益を与えるものであったとしても、そのことをもって直ちに本件ビラ配布行為の正当性が損なわれるということはない。

また、前記第3の3の(3)、(5)及び(6)で認定したとおり、本件ビラ配布行為を行うに当たって、組合員が一時的にアクロス等の敷地内に立ち入ったことを否定することはできないが、組合が敷地内への侵入について注意を払っていたことや、注意されて場所を移動したことなどに照らせば、本件ビラ配布行為の組合活動としての正当性を失わせる程に違法な行為があったとまでは認められない。

さらに、前記第3の3の(6)で認定したとおり、本件ビラ配布行為に当たっては、「スクラムユニオン」と書かれた腕章を付けてはいたものの、一般の人々に強い違和感や怯えを感じさせるような服装で行っていたわけではなく、また組合の呼びかけに関心を持った通行人一人一人に口頭で説明しビラを手渡ししていたものであり、当該商業施設やそこを訪れる客、通行人の平穩を乱すような態様で行われたとも認められない。

以上のとおり、本件ビラ配布行為は、配布場所及びその態様において正当な組合活動であったことが認められる。

(ウ) 本件ビラの内容及び表現

前記第3の3の(3)及び(5)で認定したとおり、本件ビラには「時給530円はひどすぎる」、「組合つぶしに走るY社長」、「やくざを使って脅す」などの記載内容があったところ、「時給530円」や「組合つぶし」という表現にはやや誇張した部分がないとはいえないが、社会通念上許容される範囲内にとどまるものであり、虚偽の事実を記載したとは認められない。

また、前記第3の3の(2)で認定したとおり、「やくざを使う」という表現については、少なくとも、会社がそのような行為を行ったと組合が信じるについて、相当の理由があるといえることから（広労委22年（不）第3号平成タクシー事件命令参照）、組合活動としての正当性を疑わせる程のものとは認められない。

(エ) 小括

以上のとおりであるから、本件ビラ配布行為は、社会通念上許容された範囲内で行われたものと評価することができ、正当な組合活動であると認められる。

イ 不当労働行為該当性

前記アのとおり、本件ビラ配布行為は正当な組合活動であると認められるところ、本件懲戒処分は、正当な組合活動に対して行われたものであり、また、後記(2)のとおり、本件ビラ配布行為のみならず、その後に行われたストライキに対する報復的意図も認められることから、反組合的な意図をもって行われた不利益な取扱いであると解するのが相当であり、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。

(2) 3号該当性

前記(1)のとおり、本件懲戒処分の対象となった本件ビラ配布行為は、正当な組合活動であり、それに対する本件懲戒処分は不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

また、それに加えて、前記第3の2の(2)、3の(3)、(4)、(5)及び(9)で認定したとおり、①本件懲戒処分は、処分理由である本件ビラ配布行為の直後では

なく、22年10月15日から同月29日に行われたストライキの直後の11月4日に発令されたこと、②F部長は、本件懲戒処分を決める際、「ストでB班に迷惑をかけている」や「ペナルティをかける。スト中えっと苦労した」などと発言していること、③I組合員及びJ組合員について、後日処分が取り消されているものの、当初、本件ビラ配布行為を行っていないにもかかわらず処分されていること、④C副分会長とN組合員は1日しかビラ配布に参加していないにもかかわらず、本件ビラ配布行為に積極的であり、勤務年数が長いことを理由に最も重い処分となっていること、⑤処分を行うに当たって、会社はビラ配布の現認や、一般客からの通報、一部組合員からの聞き取りによりその内容を判断しており、処分対象の組合員から事実確認のための調査を行うなど、ビラ配布に係る事実関係を正確に把握した上で処分内容を決定したことを窺わせる事情が認められないこと、⑥本件の乗務停止が就業規則第67条第3項第4号にいう「乗務禁止」と同一であるとしても、同号の乗務禁止は、「けん責するとともに、一定期間乗務を停止、再教育を受けさせ、又は他の業務に従事させる。」と規定されているところ、本件において乗務停止に併せて、再教育を受けさせたり、他の業務に従事させたといった事情は認められないこと、⑦無線配車停止という処分は就業規則に規定がなく慣行により行われていること、これらの事実を総合的に勘案すると、本件懲戒処分は、本件ビラ配布行為及びその後に行われたストライキに対し、報復する意図をもって行われたことが強く推認され、これを覆す証拠はない。

以上に鑑みれば、会社は、本件懲戒処分につき、本件ビラ配布行為及びその後に行われたストライキに対し、報復する意図をもって行ったというべきであるから、組合活動に対する支配介入の意思を有していたことが認められる。

そして、前記第3の3の(9)のウ及び(13)で認定したとおり、長期間の本件懲戒処分により収入がほとんどない組合員もいる上、組合からの脱退者や退職者も現れ、組合員数は22年7月16日の分会結成時の23名から、23年9月には7名まで減少している。

以上のとおりであるから、会社の行った本件懲戒処分は、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。

## 2 E組合員の異動及び乗務する車種の変更について（争点2）

組合は、22年12月1日に会社がE組合員をA班からB班に異動させ、それによりE組合員が家庭生活等に支障を来たすようになったこと及び乗務するタクシーの車種を変更することによりE組合員の腰への負担が増すような処遇を行って乗務を困難にさせたことが、不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張する。

一方、会社は、異動はストライキ時の乗務員確保のためであり、E組合員の家庭の状況は知らなかった、また、コンフォートとクルーについては同じグレードであり、差異はないと主張する。

そこで、E組合員に対する本件各処遇が不利益取扱い及び支配介入であるかどうかについて、以下判断する。

### (1) 1号該当性

#### ア 本件処遇の不利益性

前記第3の5の(3)で認定したとおり、E組合員がB班に異動となった12月以降、給与収入が途絶えるにもかかわらず、会社に出勤していないことに照らせば、同人が、義父の介護への支障及び腰痛を理由に、本件各処遇によりタクシーに乗務することが難しくなったとの組合の主張には合理性が認められることから、本件各処遇は不利益な取扱いといえる。

#### イ 不当労働行為意思の有無

前記アのとおり、本件各処遇が不利益な取扱いと認められるところ、不当労働行為の成立に当たっては、これらの処遇が不当労働行為意思に基づいて行われたものといえるかが問題となるので、これについて以下判断する。

#### (ア) A班からB班への異動

前記第3の5の(1)で認定したとおり、22年12月1日、会社がE組合員ら3名をA班からB班に異動させたのは、ストライキが行われた際にタクシーの配車に支障が出たことから、今後のそのような事態を回避するためであることが認められる。

ところで、このような会社の行為は、正当な組合活動であるストライキの影響力を弱めることを目的としたものではあるが、一般に、使用者には操業の自由が認められ、そのために必要とされる措置をとることも許され

ると解されることから、本件異動はストライキを直接的に妨害する意図をもって行われたものとまでは認められず、直ちに不当労働行為意思が推認されるとまではいえない。

一方、E組合員は、本件異動によって、別のタクシー会社に勤務している妻と休みが異なることとなり、週1回の義父の通院介護を行うことができなくなったと主張するが、前記第3の5の(1)で認定したとおり、本件異動命令時までには、E組合員が会社に上記事情を伝えていないことからすれば、会社が、同人の家庭生活等を困難な状態に陥れ、乗務できない状況に追い込もうとする不当な動機又は悪意があったとまでは認められない。

#### (イ) 車種の変更

会社は、E組合員に対し、本件異動と同時に乗務する車種をコンフォートからクルーに変更しており、組合は、このことがE組合員の腰痛という持病に負担を課すものであり、不利益取扱いであると主張するが、車種における機能の差異及び身体への影響等について、それを認めるに足りる十分な疎明はない。

また、前記第3の5の(2)で認定したとおり、会社がE組合員に対し、診断書の提出を要求しても、同人はそれを提出せず、そのため、会社には車種変更の適否について客観的に判断する資料もなかったのであるから、本件車種変更が、不当労働行為意思によるものであるとまでは認められない。

#### ウ 小括

前記イを勘案すると、本件各処遇について不当労働行為意思を認定することはできず、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とはいえない。

#### (2) 3号該当性

前記(1)のとおり、E組合員の本件異動及び車種変更について、不当労働行為意思があるとは認められず、また、E組合員に不利益を課すことにより、組合活動を萎縮させるものであったとまでは認められないため、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とはいえない。

### 3 22年12月3日の分会の組合員とF部長との話合いについて（争点3）

#### (1) 本件話合いにおけるF部長の言動

組合は、22年12月3日、F部長が組合員に対し、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げてもらえませんか？」などと記載された文書を示すとともに、「ユニオンと手を切れ」、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げろ」などの発言をしたことは支配介入に該当すると主張する。

そこで、本件話合いの際に行われたF部長の一連の言動が支配介入に当たるか否かについて判断すべきところ、このうち、上記発言自体については、行われたことを認め得る十分な疎明はない。

しかし、前記第3の6の(2)で認定したとおり、F部長はX委員長を除いた組合員との話合いで、組合員に対し、「不当労働行為の救済申し立てを取り下げてもらえませんか?」、「主導権をユニオンから自分たちに取り戻してください。」などと記載された文書を提示している。

そこで、本件文書を示したことが支配介入の不当労働行為に当たるか否かについて、以下判断する。

#### (2) 本件文書提示の不当労働行為該当性

確かに、本件文書は、当事者間に生じている紛争をいったん収束させ、今後の労使関係のあり方について新たな提案をしようとしたものであり、会社側からの今後の労使関係の構築に向けた歩み寄りと考えられなくもない。

しかし、そのような趣旨から行われた文書の提示であるとするれば、その時点あるいはその後近接した時期に、今後の健全な労使関係の構築に向けた話合いや譲歩が行われるのが自然であると考えられるところ、本件において、そのような努力が行われたことを窺わせる事情はない。

むしろ、本件文書の提示が、X委員長を排除した話合いの中で行われたこと、第2回審問においてF部長が、「1～2の不遜分子が会社と対抗するために、対立するために組合に走ったと。その中でいろいろな要求をして、こんな争議になった。」、「それを配って読み上げただけですよ。それだけ。何にもありません。」などと証言したこと、後記5及び6に係るC副分会長やD組合員への対応に照らすならば、本件文書は、専ら不当労働行為救済申し立てを取り下げさせ、組合を排除することを目的に行われたものであると認めるのが相当である。

したがって、本件文書の提示は、組合活動への介入に当たることは明らかであり、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。

#### 4 22年12月14日のC副分会長に対する乗務拒否について（争点4）

組合は、22年12月14日にC副分会長が出勤した際に、会社が、同日は公休日であると主張して同人の乗務を拒否したことが不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張する。

一方、会社は、同日は従前から公休日であり、不当労働行為には当たらないと主張する。

そこで、本件乗務拒否が不利益取扱い及び支配介入であるかについて、以下判断する。

##### (1) 1号該当性

###### ア 本件乗務拒否の不利益性

前記第3の7の(2)で認定したとおり、C副分会長は22年12月14日に勤務していないことが認められるところ、同日が公休日でない場合、あるいは公休日であったとしても、出勤した場合には乗務させるとの取扱いが認められる場合には、本件乗務拒否は不利益な取扱いに当たる。

そこで、本件乗務拒否の不当労働行為該当性の判断の前提として、まず、この点について、以下判断する。

###### ア) 公休日の該当性

C副分会長について、22年12月14日が公休日であったかどうかについては当事者間に争いがあるところ、前記第3の7の(2)で認定したとおり、シフト表によれば、同日は、C副分会長は公休日であったことが認められる。

###### イ) 公休日における取扱い

次に、組合は、仮に公休日であったとしても、当該乗務員が乗務を申し出れば乗務させるという実態があったと主張するところ、前記第3の7の(2)で認定したとおり、数年前までそのような実態があったことが認められる。

しかし、会社では、労働基準監督署や中国運輸局から休日管理を厳格に

するよう指導があったことから、公休日は事前に届出をしなければ乗務させない取扱いに変更したことが認められるところ、組合からはこれを覆すに足りる疎明はなされていない。

したがって、会社が、22年12月14日にC副分会長を乗務させなかったことについては、不利益な取扱いとは認められない。

#### イ 小括

前記アを勘案すると、本件乗務拒否は不利益な取扱いであるとまでは認めすることはできず、本件乗務拒否が不当労働行為意思に基づいて行われたものであるか否かを判断するまでもなく、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とはいえない。

#### (2) 3号該当性

前記(1)のとおり、22年12月14日、会社がC副分会長を乗務させなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為とは認められない。

また、公休日当日に出勤した者を乗務させていたことについて疎明もなく、組合員に対する差別的な対応とはいえないのであるから、労働組合の運営に介入する意思をもって行われたものとは認められず、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とはいえない。

#### 5 22年12月14日付けのC副分会長に対する処分及び23年1月15日以降の乗務拒否について（争点5）

組合は、22年12月14日の処分に関し、処分理由のうち個人受けについては無線室にその都度報告していたこと、私用でのタクシー利用については裁判所で昼食をとったにすぎず処分する理由にならないことを主張しており、また、23年1月15日以降の乗務拒否に関しては、出勤しても会社は言いがかりをつけ乗務できなかったとして、これらの行為は、不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張する。

一方、会社は、22年12月14日の処分に関し、個人受けについては無線室への報告はなかったこと、裁判所での昼食については本件乗務停止に当たり説明がなかったことを主張し、また、23年1月15日以降の乗務拒否に関しては、C副分会長が立腹して勝手に帰宅したものであり、会社が乗務を拒否したのではない

と主張する。

そこで、22年12月14日付けの処分及び23年1月15日以降乗務できなかったことが、不利益取扱い及び支配介入であるかについて、以下判断する。

(1) 22年12月14日付け処分の1号該当性

ア 本件処分の不利益性

前記第3の7の(3)で認定したとおり、22年12月14日、C副分会長は、同月16日から24日までの5乗務の乗務停止の懲戒処分を受けたことが認められることから、不利益取扱いが行われたことは明らかである。

イ 本件処分の正当性

次に、本件処分が不当労働行為意思に基づいて行われたものといえるかが問題となるところ、前記第3の7の(1)及び(3)で認定したとおり、会社は、本件処分について、その理由として個人受け禁止違反と私用で会社のタクシーを使ったことを挙げている。これは、就業規則第67条第3項第4号の「けん責するとともに、一定期間乗務を停止、再教育を受けさせ、又は他の業務に従事させる。」との規定による処分である。

これに対し、組合は、個人受けについては、無線室にその都度報告していたと主張し、また、私用で会社のタクシーを使ったのは単に裁判所の食堂が安いと聞いていたため昼食をとったのであり、組合活動のためではないと主張する。

しかし、会社は、個人受けについてC副分会長から始末書の提出を受けており、一方、組合からは無線室に個人受けについてその都度報告したとの疎明はない。

そして、前記第3の7の(1)及び(3)で認定したとおり、個人受けについては、従前から禁止されており、実際に他にも個人受け禁止違反で懲戒処分を受けた乗務員がいたといった事情に照らせば、C副分会長も、当然そのことを承知していたと推認され、これを覆す証拠はない。さらに、個人受け禁止に抵触した過去の同様の事例では、4乗務の無線配車停止の懲戒処分があり、それとの均衡を考慮すれば、本件処分の程度が相当性を欠くものとは認められない。

また、会社タクシーの私的利用が許されないことについては、就業規則で

懲戒処分の対象として規定されていることから明らかであるが、私的利用といえども、その内容・目的・程度に照らして、それがごく軽微なものにとどまる限り、社会通念上許容され、そういった私的利用を理由に懲戒処分を行った場合には、客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性を欠くものと解される。

しかし、本件において、C副分会長が行ったタクシーの私的利用は、その内容・目的に関する説明が変遷するなど、不自然なところがあり、また、その程度も社会通念上許容される範囲のものであったとの疎明もない。

以上のとおりであるから、22年12月14日付けの本件処分に関し、会社がC副分会長に対して合理的な理由なく処分を行ったものとは認められず、本件処分は不当労働行為意思に基づいて行われたものとはいえない。

#### ウ 小括

前記イを勘案すると、22年12月14日に行われた本件処分については、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とはいえない。

### (2) 23年1月15日以降の乗務拒否の1号該当性

#### ア 不利益取扱いの有無

23年1月15日以降、C副分会長がタクシーに乗務していない事実が認められるところ、そのような事態に陥ったことにつき、C副分会長の責めに帰すべき特段の事由がない限り、不利益取扱いが行われたと認められる。

そこで、同日以降、C副分会長がタクシーに乗務していない事情につき判断すべきところ、次のような事実が認められる。

まず、前記第3の7の(4)で認定したとおり、C副分会長が、同月15日に乗務することができなかったのは、出勤したC副分会長が、制帽を着用していなかったことに関する始末書の提出を拒否したことが原因となっている。

しかし、C副分会長が同日に始末書の提出を拒否したのは、Y社長が始末書提出の1か月後に辞めてもらうと言ったためである。そのような要請に応ずることを躊躇するのは労働者として当然のことであって、後記イの不当労働行為意思を考慮すれば、会社は制帽を着用しなかったことに藉口して乗務させなかったと認めるのが相当であり、タクシーに乗務できなかったことにつき、始末書の提出を拒否したC副分会長にその原因があると解するのは妥

当ではない。

次に、同月 17 日にタクシーに乗務していない事情についてみると、同日、C 副分会長がタクシーへの乗務を求めたところ、Y 社長が突如として、事故が発生した場合の損害保険免責額の自己負担額の引上げについて話を切り出し、それに対し、C 副分会長が親和会に提示した資料を渡すように求めたところ、Y 社長は、要求のあった資料は渡さず、損害保険免責額の自己負担額の引上げへの同意を求めたため、双方の間で言い争いが生じ、憤慨した C 副分会長が乗務せずに帰宅したものである。

確かに、損害保険免責額の自己負担額の引上げの問題は、全乗務員に大きな不利益を及ぼす問題であるから、会社が、組合の副分会長という立場にある C 副分会長に対し、この問題を話題にすること自体は理解できなくはない。しかし、前記第 3 の 7 の(4)のオで認定したとおり、C 副分会長が同月 27 日に出勤し乗務を求めたところ、Y 社長は、「だから、どうするんか、言いよる。事故したときと・・・」と、免責額の引上げへの同意と乗務の許可が引換えであるかのような態度を示し、そのことで C 副分会長と言い争いになった際には、「あんたは会社に反抗しよるんよ。」「関係ない。帰れ。」「のう、わりゃ、ガチャンガチャンにしたるけの。何を、わりゃ、かばちたれるん。」などと発言したため、結局、C 副分会長は乗務できず、その後も C 副分会長は同様の状態が続いていることが認められる。また、前記第 3 の 7 の(4)のアで認定したとおり、同月 15 日に C 副分会長は、Y 社長に対して「17 日から稼ぎに出るけえ」と発言しており、就労の意思を示している。これらのことに照らせば、同月 17 日に C 副分会長が乗務していないのは、同人が損害保険免責額の引上げについて他の組合員と相談することなしには同意できないことを了知していた会社が、同意と乗務を交換条件としたために生じたものと解するのが相当であって、C 副分会長にその原因があるとはいえない。

そして、前記第 3 の 9 で認定したとおり、少なくとも 23 年 1 月から 4 月の間、C 副分会長等の乗務員証は金庫に保管されていたため、C 副分会長が出勤しても乗務させてもらえないと考えたのは自然であり、これらの事情を踏まえると、同人が出勤しなかったことはやむを得ないものと認められる。

以上の事情に加えて、同年 1 月 19 日、C 副分会長が出勤した際には、Y

社長は、F部長と相談するようにと行って乗務させず、さらに、同月21日に出勤したときには始末書を提出したにもかかわらず、乗せない旨の一点張りで乗務させなかったことに照らせば、同月15日以降、会社が、C副分会長をタクシーに乗務させなかったことに正当な理由は認められず、同日以降、C副分会長がタクシーに乗務できなかったことは、実質において、会社による乗務拒否であると認めるのが相当であって、会社による不利益な取扱いであることが認められる。

#### イ 不当労働行為意思の有無

前記アのとおり、23年1月15日以降、会社がC副分会長をタクシーに乗務させないことは、不利益取扱いに当たることが認められるところ、本件乗務拒否が不当労働行為意思に基づくものであるかどうかについて、以下判断する。

この点、前記第3の8の(3)で認定したとおり、同年1月7日、Y社長は、D組合員に対し、「あんたら、つぶれるんじゃない。C、半年も持ちやせんよ、仕事もせずに。」といった発言をしており、また、前記アのとおり、C副分会長等の乗務員証は金庫に保管してあるため、会社が乗務員証を交付しない限り、乗務できない状態であった。

このうち、乗務員証が金庫に保管されていたことについて、会社は、長期不在者については紛失防止のためであると主張しているが、長期休暇中である非組合員のV乗務員の乗務員証については金庫に保管されていないことに照らせば、紛失防止のために金庫に保管したとの会社の主張はにわかに措信しがたい。そして、上記1月7日のY社長の発言を併せ考えると、会社が、C副分会長に対して乗務拒否を行い、いわゆる兵糧攻めにしたのは、C副分会長が組合の中心人物であることを理由として、不利益を被らせる目的をもって行われたものと認めるのが相当である。

なお、前記第3の7の(5)で認定したとおり、会社は、C副分会長に対し、出勤命令を発しているものの、当該出勤命令はC副分会長が乗務できず、出勤しなくなった同年1月15日から1か月以上経過した同年2月17日に至って初めて出されたものにすぎない。

以上のことから、同年1月15日以降、会社がC副分会長をタクシーに乗

務させなかったことは、不当労働行為意思に基づくものと認めるのが相当である。

#### ウ 小括

前記ア及びイを勘案すると、23年1月15日以降、会社がC副分会長をタクシーに乗務させなかったことは、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。

#### (3) 3号該当性

前記(2)のとおり、23年1月15日以降、会社が、C副分会長をタクシーに乗務させなかったことについては、不利益取扱いの不当労働行為意思があると認められる。

そして会社は、組合の中心人物であるC副分会長に対してこのような取扱いを行うことにより、組合活動を萎縮させる支配介入の意思を有していたことも認められることから、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。

#### 6 23年1月4日以降のD組合員に対する乗務拒否について（争点6）

組合は、23年1月4日以降、会社がD組合員に対して組合からの脱退懲遷等を行い、タクシー乗務を拒否したことは不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張する。

一方、会社は、タクシー乗務の拒否は、D組合員の非違行為によるものであり、タクシー乗務以外の就労を拒否したものではないと主張する。

そこで、本件乗務拒否が不利益取扱い及び支配介入であるかについて、以下判断する。

#### (1) 1号該当性

##### ア 本件乗務拒否の不利益性

前記第3の8の(2)及び(3)で認定したとおり、D組合員は23年1月4日にY社長にタクシー乗務を拒否され、それ以降も乗務が拒否された状態が続いていることから、不利益取扱いであることが認められる。

##### イ 不当労働行為意思の有無

23年1月4日以降、D組合員がタクシー乗務を拒否されていることが、不

利益取扱いであることは前記アのとおりであるところ、そのような取扱いが不当労働行為意思に基づくものといえるかについて、以下判断する。

この点、会社は、D組合員について、①19年11月に知人から3万円を着服し、さらに1万円を盗んだこと、②20年2月に入社してから22年8月までの間に、51回に及び売上金を無断で持ち帰ったこと、③21年に客の釣銭を着服したとのクレームがあったことから、金銭を扱うタクシー乗務員として不適格であると判断したため、タクシー乗務を拒否したものであると主張する。

しかし、①については、金銭を扱うタクシー乗務員として看過することができないものとはいえ、会社に入社する約5年前のことであり、23年1月4日以降、タクシー乗務を拒否する理由としては合理的なものとはいえない。

また、②については、会社はこれまで、売上金の無断持帰りについて注意はするものの、懲戒処分を行った事実はなく、逆に、不足額を帳簿に記載して管理していることに鑑みれば、そのような売上金の処理方法が適切かどうかはともかく、会社としては長期にわたりこの処理方法を黙認していたことが窺われる。そうであれば、このことを理由にタクシー乗務を拒否するのは相当性を欠く。

さらに③については、会社の主張を認めるに足る疎明がない上、2年以上経過した後、殊更これを理由にタクシー乗務を拒否することに合理性は認められない。

他方、前記第3の8の(2)及び(3)で認定したとおり、Y社長は、23年1月4日に有給休暇を終え出勤したD組合員に対し、4万円の借金の返済を求めて乗務を拒否したこと、同月7日にD組合員が、借金が残っているとは考えていなかったものの、タクシーに乗務したいため、Y社長宅に行き1万円を返済したところ、Y社長は乗務を認めないばかりか、「組合を抜けるか、うちを取るんか、どっちか。」「ユニオン辞めると言えば、明日からでも乗せてやるけ。」と乗務を認めることと引換えに組合からの脱退を求める発言をしたこと、さらに、同月8日、D組合員がY社長に電話し、乗務させてもらえるか確認したところ、乗務を拒否されたこと、以上の事情に照らせば、本件乗務拒否は、D組合員が申立人組合の組合員であることを理由としてな

されたものと認めるのが相当である。

したがって、同月4日以降、D組合員の乗務を拒否したことは、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。

なお、前記第3の8の(5)で認定したとおり、会社は、D組合員に対し、23年2月17日、3月24日及び5月2日に、出勤を求める通知書を送付しているが、前記5の(2)のイで述べたC副分会長に対する出勤命令と同様に、会社が真摯にD組合員の出勤を望み、それを求めたといえるか疑いが残る上、D組合員については出勤したとしてもタクシー乗務が拒否されることは明らかであるところ、むしろ当該乗務拒否に正当な理由がなく、不当労働行為意思に基づくものであることは上記のとおりであるから、当該出勤命令が発せられたとの事実によって、不当労働行為成立の認定が覆ることはない。

## (2) 3号該当性

前記(1)のとおり、会社は、23年1月4日以降、D組合員のタクシー乗務を拒否したことについては、不利益取扱いの不当労働行為意思が認められる。

そして会社は、D組合員に対してこのような取扱いを行うことにより、組合活動を萎縮させる支配介入の意思を有していたことも認められることから、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。

## 7 Y社長の団体交渉欠席及び合意事項の履行等について（争点7）

組合は、団体交渉において、F部長が出席するのみでY社長が出席していないこと、合意事項を文書化していないこと及び合意事項を履行していないことは、不誠実な団体交渉であり、労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当する不当労働行為であると主張する。

この点、使用者には、単に労働組合の団体交渉の申入れに対して応じるのみならず、誠実に団体交渉を行う義務があり、例えば、使用者が、団体交渉事項について実質的な決定権限のない者を出席させ、いわゆる見せかけだけの団体交渉を行う場合、また、合意に達した事項を労働協約等の書面にすることを拒否する場合には、仮に団体交渉には応じていたとしても、不誠実な団体交渉として、団体交渉拒否に該当する不当労働行為であるといえる。

そこで本件につき、F部長が団体交渉事項について実質的な決定権限を有して

いたか、また、組合の主張する合意事項について、会社と組合との間で交渉が尽くされ明確に合意されているにもかかわらず、会社により書面化が拒否されたものといえるかについて、以下判断する。

(1) F部長の権限

前記第3の4の(1)で認定したとおり、F部長の権限に関し、当初3、4回の団体交渉では、Y社長から委任状が交付されている。その後の団体交渉においては、委任状は交付されていないが、Y社長も第2回審問において、F部長に全権を委任している旨を供述しており、これらの事情の下では、F部長には団体交渉事項につき交渉権限が委任されていたと認めることができる。

(2) 合意成立の有無

次に、組合は、第9回団体交渉の合意事項である有給休暇について、合意が成立していなかった箇所は一か所としてないと主張する。

しかし、第3の4の(3)で認定したとおり、有給休暇の取得に関する協定書の作成段階において、会社が項目の追加を求めたのに対し、組合がその追加を拒否したこと及び会社が追加を求めた項目に不合理なところは認められないことから、有給休暇の取得に関して合意に至ったとは認められず、労使双方で協議が尽くされ、当該合意内容を書面化するだけの状態に至っていたとまでは認めることはできない。

(3) まとめ

以上のことから、Y社長が団体交渉に出席していないこと、合意事項を文書化していないこと及び合意事項を履行していないことについては、不誠実な団体交渉とは認められず、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為であるとはいえない。

## 8 結論

以上のとおり、争点1、争点5のうち23年1月15日以降の乗務拒否及び争点6については労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当し、争点3については、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## 9 救済方法について

救済に当たっては、争点 1、争点 3、争点 5 及び争点 6 に関し、主文のとおり命じる。

なお、争点 1 に関する給与相当額の算出に当たっては、本件懲戒処分の対象となった組合員 13 名のうち、会社と合意書を締結した 5 名（申立てが取り下げられた 4 名を含む。）及び本件申立ての対象外である 1 名を除く 7 名について、22 年 8 月から 10 月までの 1 実乗務日当たりの平均額を適用（昭和 29 年 3 月 31 日付け 28 基収第 4240 号参照）する。年 6 分の割合による金員の支払の始期は、平成 22 年 12 月分給与の支給日の翌日である 25 日とする。

また、前記第 3 の 3 の(9)のウで認定したとおり、組合員の無線配車停止時の収入が上記 1 実乗務日当たりの平均額の 5 割程度であるため、無線配車停止時に係る給与相当額の支払については、これを控除し、上記 1 実乗務日当たりの平均額の 5 割とする。

争点 5 及び争点 6 に関しては、会社が複数回にわたり出勤命令を発していること、また、当委員会が組合からの申立てに基づき労働委員会規則第 40 条に基づき、審査の実効確保の措置として、乗務できない状態を解消するために必要な対応を会社及び組合に求めた後、23 年 5 月 11 日に団体交渉が設定されたが、組合は当該団体交渉に応じず、それ以降についても出勤しなかったことなどを勘案し、C 副分会長及び D 組合員については、23 年 5 月 11 日まで争点 1 と同様の算出方法による不利益相当分の給与相当額の支払を主文 3 のとおり命じるのが相当である。

さらに、上記不当労働行為について、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 4 のとおり謝罪文の交付及び掲示を命じるのが適当である。

なお、主文 1 の懲戒処分に係る給与相当額の支払の履行に当たっては、被申立人が申立人組合員らに既に支払っている金員があれば、それをこの支払に充当することができる。

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24年4月3日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆