

## 命 令 書 (写)

名古屋市熱田区沢上一丁目6番12号

申 立 人 東海合同労働組合

執行委員長 A

名古屋市北区辻本通一丁目23番地

被申立人 東和交通株式会社

代表取締役社長 B

上記当事者間の愛労委平成22年(不)第7号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年3月18日第1446回公益委員会議において、会長公益委員塩見渉、公益委員永富史子、同青木学、同小泉隆範、同中舎寛樹、同長谷川留美子、同山本和子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、平成23年1月13日に申立人の組合員 A に対し行った出勤時間の変更指示をなかったものとして取り扱い、今後、出勤時間の変更指示について、申立人の組合員を他の乗務員と差別して取り扱ってはならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から1週間以内に交付しなければならない。

## 記

当社が為した、平成22年10月度からの公休出勤現金支払制度の改正を貴組合の組合員に適用する際の貴組合への対応は、労働組合法第7条第3号に該当

する不当労働行為であること、また、当社が、平成23年1月13日に組合員  
A に対し、同月14日に組合員 C に対し、それぞれ為した出勤時間の  
変更指示は、同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることが愛知  
県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

東海合同労働組合

執行委員長 A 様

東和交通株式会社

代表取締役社長 B

3 その他申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人東和交通株式会社（以下「会社」という。）が、①申  
立人東海合同労働組合（以下「組合」という。）からの書面による代理人  
選任及びその権限についての通知（以下「代理人選任通知」という。）の  
求めに応じず、団体交渉が開催されないことが、労働組合法（以下「労組  
法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成  
22年9月28日に当初申立てがなされ、その後、会社が、②組合の組合員に  
生活協力金を支給しないこと及び組合の組合員1名に会社の最低賃金補  
償制度に基づく不足額（以下「最低補償額」という。）を支給しないこと、  
③公休出勤現金支払制度（公休日に出勤した乗務員に対して、通常より高  
い歩合で給与を現金で先払いする制度。以下「CA制度」という。）の改

正を組合の組合員に適用したこと、④組合の組合員に対する乗務禁止指示に係る組合からの損害回復要求に応じなかったこと、⑤組合の組合員に出勤時間の変更指示をしたことが、同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、⑥春闘妥結回答書提出時等の会社の役員等の組合の組合員に対する対応及び発言が、同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成23年4月22日に追加申立てがなされた事件である。

なお、請求する救済内容は、①代理人選任通知をした上での団体交渉応諾、②生活協力金及び最低補償額の支給、③CA制度についての団体交渉応諾、④乗務禁止指示に係る社員への指導及び損害の回復、⑤出勤時間の変更指示の撤回、⑥組合無視・嫌悪の言動の禁止、⑦謝罪文の掲示及び社内報への掲載等である。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 組合は、平成19年に結成された個人加盟の、いわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は20名で、このうち、会社で就労する組合員数は1名である。
- (2) 会社は、昭和20年に設立され、一般乗用旅客自動車運送等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は280名である。
- (3) 会社には、組合のほかに、従業員の多数で組織されている東和交通労働組合（以下「東和交通労組」という。）がある。

### 2 会社における乗務員の勤務体系等

- (1) 会社における乗務員の勤務体系は、1部制、2部制及び3部制から成る。このうち、3部制では、2台のタクシーを3名で乗務するもので、2日勤務して1日休むという勤務体系とされていた。（甲54、乙22）
- (2) 乗務員の勤務時間は、就業規則で定められていたが、余り守られていなかった。（乙22、第2回審問調書p41・p42、第3回審問調書p16）

- (3) 最低賃金補償制度導入以前の会社における乗務員の給与体系は、月間給与対象営業額（売上高から消費税分を控除した額）が月間基礎控除額（中型車又は小型車の別及び勤務体系別に定められた1日又は1乗務当たりの定額に出勤日数を乗じた額）以上の場合、基本給129,000円と歩合給（月間給与対象営業額と月間基礎控除額の差額の20パーセント）が支給される。また、月間給与対象営業額が月間基礎控除額未満（以下「基礎控除額未満」という。）の場合は、月間給与対象営業額の36パーセントの歩合給のみが支給される。（甲54、乙6、26p9）

### 3 第4回団体交渉までの労使交渉等

- (1) 平成21年9月2日、組合は、東和交通分会を組織し、会社の乗務員 A（平成23年12月18日から組合の執行委員長となるが、その前後を通じて「A分会長」という。）が分会長となった（以下、組合と東和交通分会を特に区別することなく「組合」という。）。（甲1、第1回審問調書p4）

- (2) 平成22年2月18日、組合は、同年の春闘要求書を会社に提出し、団体交渉の開催を求めた。

なお、組合の要求項目は、①大幅な賃上げ、タクシー乗務員の歩合給賃金制度の撤廃、②歩合制賃率の60パーセントへの引上げ、③CA制度の改正（基礎控除額未満の乗務員に対する現金支払の禁止）反対、④労働条件の一方的改悪禁止、⑤フレックス乗務員への無線配車規制の撤廃、⑥洗車料金100円値上げの撤回の6項目であった。（甲2、4）

- (3) 同年3月31日、会社の乗務員 C（以下「C組合員」という。）が組合に加入した。

なお、A分会長及びC組合員の勤務は3部制で、最低賃金補償制度導入後、少なくとも同年7月から平成23年6月まで、基礎控除額未満の者に該当していた。（甲74p1、乙30の1～30の12、第3回審問調書

p63・p64)

(4) 組合は、平成22年4月9日に非乗務員の基本給20パーセント引上げを求める追加要求書を、同月19日には春闘要求7項目に係る春闘要求趣旨説明書を会社に提出した。(甲3、4)

(5) 同月13日、第1回団体交渉の事前折衝が行われた。会社の代表取締役で社長の D (同月に退任し相談役となるが、その前後を通じて、以下「D 相談役」という。)が、組合側に対し出席者名簿の提出を求めたところ、A 分会長は、出席者は5名くらいで、当日、自己紹介する旨述べた。また、D 相談役は、会社側は6名が出席し、上記(2)及び(4)の要求書に対する回答書は団体交渉前に提出する旨述べた。(甲58、乙36p1、第1回審問調書p10、第3回審問調書p33)

(6) 会社は、同月20日付け回答書で、組合に、上記(2)及び(4)の要求書に対する回答をした。(甲5)

(7) 翌21日、第1回団体交渉が開催された。

組合側は、A 分会長、C 組合員ほか4名が、会社側は、D 相談役、代表取締役で副社長の E (D 相談役の後任として平成24年4月20日まで社長に就任していたが、その前後を通じて、以下「E 社長」という。)、F (後に、取締役就任するが、その前後を通じて、以下「F 取締役」という。)、G (後に、取締役就任するが、その前後を通じて、以下「G 取締役」という。)ほか1名が出席した。

なお、双方の団体交渉責任者を確認することはしなかった。(甲35、36、第2回審問調書p49・p63、第3回審問調書p38)

(8) 平成22年5月11日に第2回団体交渉が、同月27日に第3回団体交渉が、同年6月29日に第4回団体交渉が、それぞれ開催された。

各団体交渉には、組合側は、A 分会長ほか4名ないし6名が、会社

側は、 E 社長ほか 2 名ないし 4 名が出席した。

なお、第 2 回団体交渉の冒頭、組合側は、会社が役員交代を組合に通知しなかったことに抗議するとともに、会社側の団体交渉責任者が E 社長であることを確認した。(甲 36～38、第 2 回審問調書 p49)

(9) 生活協力金に係る交渉

会社は、組合からの賃上げ・歩合制賃金制度撤廃要求に対し、第 2 回団体交渉において、条件付きでの一時金 1 万円の支給を提案し、第 3 回団体交渉において、条件付きでの一時金 1 万円に加え、条件がない一時金（以下「生活協力金」という。）3,000 円の支給を提案した。これに対し、組合側は、条件付きでの一時金 1 万円については、条件を撤廃して支給することを求め、生活協力金については、提案に応じる旨述べた上で、その支給日を尋ねた。これに対し、会社側は、生活協力金については春闘における要求項目全部が決まらぬと払えない旨述べた。(甲 36p 5、37p10・p21)

(10) 最低賃金補償制度に係る交渉

ア 会社側は、組合からの賃上げ・歩合制賃金制度撤廃要求に対し、第 1 回団体交渉において、決められた時間、労働を提供した人には最低賃金を支払いたい旨述べ、拘束時間とは別に労働時間の管理は厳格に行う旨述べた。

また、会社側は、第 4 回団体交渉において、最低賃金補償は、基本給 129,000 円を時間給に直し、それに提供された労働時間をかけて計算する旨説明し、労働時間の管理を始め、平成 22 年 7 月分の給料から施行すること、最低賃金を払う代わりに交通費は払わないことを提案した。これに対し、組合は、実労働時間ではなく拘束時間で計算すべきである旨主張した。(甲 35p 1・p 7、38p 6・p 9・p16)

イ 会社は、同月分の給料から最低賃金補償制度を実施し、支給する最

低補償額は乗務員全員に対し同一の基準・計算方法を用いて算出した。これに伴い、C 組合員に対し、同月分から同年 12 月分までの給料において、それぞれ 2,188 円、1,052 円、4,550 円、6,739 円、10,258 円、8,235 円の最低補償額が支払われた。

なお、この間、会社は、A 分会長が最低補償額を支給すべき者に該当しなかったため、同人に最低補償額を支給しなかった。(甲 30、乙 37、38 の 1～38 の 6、39)

ウ 同年 8 月 23 日、A 分会長が、G 取締役に対して C 組合員に支給された最低補償額について問い合わせたところ、G 取締役は、最低補償額を支給しないと法令に抵触するため支給した旨説明した。(甲 63)

#### 4 第 5 回団体交渉開催を巡る折衝

(1) 平成 22 年 7 月 15 日、会社は、組合との団体交渉について、弁護士

H (以下「H 弁護士」という。)、同 I (以下「I 弁護士」という。)及び同 J (以下、この 3 名を合わせて「H 弁護士ら 3 名」という。)、D 相談役、F 取締役並びに G 取締役に委任した。(乙 1、2)

(2) 同日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する書面により、同月 20 日の第 5 回団体交渉に、会社側は、D 相談役、F 取締役、G 取締役、H 弁護士及び I 弁護士の 5 名が出席する旨ファクシミリで通知し、合わせて、組合側の人数も同数とすることを求めた。

なお、この通知の発信者名は、会社代理人の H 弁護士ら 3 名となっていたものの、会社が同人ら 3 名に団体交渉を委任したことを証する書面は添付されていなかった。(甲 6、乙 3)

(3) この通知に対し組合は、同月 16 日付け「組合見解」と題する書面により、会社に対し、代理人選任の通知を書面により行うこと及び団体交渉

責任者を明らかにすることを求めるとともに、出席人数についての要望には応じられない旨伝えた。(甲7)

(4) 同月20日、第5回団体交渉に入る前に事前折衝が行われ、組合側は、

A 分会長ほか6名が、会社側は、事前に通知した5名が出席した。

ア 冒頭、A 分会長が、「D さんに語りかければいいのですか。」と尋ねたのに対し、D 相談役が、「違う。今日は。」「H 先生に。」と述べ、H 弁護士が、「代理人の H です。」と自己紹介したところ、組合側は、代理人とは認めていない旨述べ、H 弁護士及び I 弁護士の退席を求めた。

また、組合側が、団体交渉責任者の E 社長がいない旨述べたのに対し、D 相談役が「社長の方から委任を受けていますから、私らは。」と述べた。更に、組合側が、会社側の今までの団体交渉責任者は誰かと尋ねたのに対し、D 相談役は、同日から団体交渉責任者は、委任した H 弁護士である旨答えた。

この後、委任状がファクシミリで送付されたか否かが問題となり、組合側が、正式な手続を踏んでいない旨述べたのに対し、H 弁護士が、委任状の写しを渡そうとしたところ、組合側は、会社から委任の通告が必要であるとして、その受取を拒否した。

組合側が、H 弁護士には団体交渉に係る正式な権限はないと主張し退席を求め続けたため、会社側出席者5名は全員退席した。(甲13)

イ それから約5分後、D 相談役と F 取締役の2名が会場に戻り、委任の際の手続について組合側と話し合い、D 相談役は、H 弁護士ら3名に委任したことを書面で通知する旨述べた。しかし、組合側が、引き続き、委任権限の範囲について確認の必要があることなどを主張したところ、D 相談役は、前言を翻して F 取締役とともに

退席した。(甲 13、66p4・p5)

(5) 会社は、同月 27 日付け回答書により、組合に対し、第 5 回団体交渉で回答予定であった春闘要求に対する回答を行った。

この中で、会社は、生活協力金として乗務員に 3,000 円を支給すること、最低賃金補償制度に関して、基礎控除額未満の者のうち、36 パーセントの歩合給で最低賃金未満の者に対してはその不足分を補償すること、そのほかに一時金 1 万円を支給すること、年間無事故者に対する無事故奨励金を支給すること、制服を支給すること、そのほかの要求は拒否することを回答した。

なお、この回答書の発信者名は、会社代理人の H 弁護士及び I 弁護士となっていた。(甲 9、乙 4 の 1、4 の 2)

(6) 組合は、同年 8 月 10 日付け書面により、会社に対し、第 5 回団体交渉が開催されなかったことについての謝罪、書面による代理人選任通知及びそれらを行った上での団体交渉応諾の 3 項目を要求した。

また、組合は、同月 27 日付け書面により、会社に対し、再度、前記 3 項目の要求をした。

これらの要求に対し、会社は回答しなかった。(甲 11、12、第 3 回審問調書 p62)

## 5 CA 制度の改正

(1) 従前の CA 制度は、乗務員の申出があり営業所長がその許可をした場合には、公休日への出勤が認められ、その場合に、公休出勤した日の給与対象営収額の 54 パーセントを先に現金で支払う制度であり、本来は、基礎控除額未満者や所定勤務日数に満たない者には許可しないことが原則であったが、会社はある程度緩やかな運用をしてきた。(乙 26、37)

(2) 会社は、東和交通労組との協議を経て、平成 22 年 2 月 18 日付け営業所所長名の通達文書で、同年 4 月度(同年 3 月 17 日から 4 月 15 日まで)

について、前月度が基礎控除額未満の者及び一定の勤務日数に達していない者に対し、公休出勤した場合であっても先に現金で支払いしないこととする改正（以下「CA制度改正」という。）を、乗務員に通知した。

（甲 47、乙 37p 5）

（3）組合は、同年 3 月 11 日付け書面により、CA制度改正を凍結するよう求め、会社は、同月 17 日付け営業所所長名の通達文書で、同年 5 月度（同年 4 月 16 日から 5 月 15 日まで）に延期する旨乗務員に通知し、その後も延期する旨の通知を繰り返した。（甲 49、50、52、乙 37p 5）

（4）会社は、組合の春闘要求の中のCA制度の改正反対について、同年 4 月 20 日の回答書で、現在凍結中であり、団体交渉の中で話し合っていく旨答え、第 2 回団体交渉においても、凍結中であり、再開するときは報告する旨答えた。また、第 3 回団体交渉においても、当面凍結している旨、第 4 回団体交渉においても、凍結中であり、名古屋市内のタクシー協議会で減車等が確定すれば発表していく旨答えた。（甲 5、36、37、38）

（5）同年 8 月 16 日、A 分会長が、東和交通労組とはCA制度改正を実施しても、組合との間では凍結中である旨掲示するよう求めた。これに対し、F 取締役は、CA制度による支払が最低賃金補償制度の妥結内容によって影響を受けるため、その精算によって返却する必要がある場合、それに応じることを約した書面を作成するのであれば、組合の要求どおり掲示してもよい旨答えた。これを受け、A 分会長が直ちに書面を作成しようとしたところ、F 取締役はこれを制止し、営業所に組合との間では凍結中である旨電話で伝えると述べた。（甲 31p 2）

（6）翌 17 日、A 分会長と F 取締役との間で、再度、CA制度改正について話し合われた。その中で、A 分会長が、CA制度改正について団体交渉で進めていきたい旨述べ、F 取締役も団体交渉を早急に行い、前に進めないといけないと考えている旨述べた。更に、A 分会長が、

組合とはC A制度改正の凍結を継続するという事でよいかと確認したのに対し、 F 取締役は、回数制限なども考えている旨述べ、 A 分会長は、団体交渉で詰めていくことがあるので急いで妥結はしない旨述べた。これを受け、 F 取締役は、「 A さんとの話が先行して C さんがみえなくて裏取引したように思われても困るからね。そうしましょう。私どもも棚上げします。」と述べ、 A 分会長提案のとおり団体交渉で協議することとし、組合との間ではC A制度改正を凍結することとした。

(甲 31)

(7) 会社は、同月 18 日付け及び同年 9 月 16 日付け営業所所長名の通達文書で、同年 10 月度からC A制度改正を実施すること、ただし、1 部制及び 2 部制は 2 回、 3 部制は 3 回までの現金支払を認めることを、乗務員に通知し、この改正を乗務員全員を対象に実施した。(甲 32、33、乙 37p 5)

(8) 同年 10 月 6 日、 C 組合員が、公休出勤をして、翌 7 日の午前 2 時頃、現金支払を営業所職員に求めたところ、現金支払は 3 回までであるとしてこれを拒否された。

この問題について、同日午後 3 時頃、 A 分会長及び C 組合員が、 F 取締役と話し合った。 A 分会長が、同年 8 月 17 日に組合がC A制度改正の問題は団体交渉で協議する旨述べたのに対し、 F 取締役も棚上げすると言ったこと及び団体交渉で E 社長がC A制度改正は凍結していると確認したことが今も生きていと主張したのに対して、 F 取締役は、自らの発言について記憶がない旨述べた上で、正常に団体交渉が行われているのであればそうだが、組合の方が団体交渉を拒否している旨述べた。これに対し、 A 分会長が、C A制度改正は団体交渉が正常に行われなくなったから組合に対しても凍結を解除する、との提案を行ったかと質問したところ、 F 取締役は、「いや、必然的にそうなるも

んだ。」と答え、これに対し、A 分会長は、「いや、ならない。」と述べ、同日の話合いを反故にするものだと抗議した。その後、F 取締役は、責任を持って団体交渉を行う旨述べた上で、回数の制限を付けてCA制度改正を実行していく旨述べた。(甲 31)

- (9) 組合は、同年 10 月 12 日付け書面により、会社が、同年 8 月 16 日及び 17 日の F 取締役の発言並びに団体交渉での E 社長の発言を反故にしてCA制度改正を強行したことに抗議し、直ちに団体交渉を再開してCA制度改正についての会社提案を行うことを要求した。(甲 31)

#### 6 春闘妥結回答書提出時における会社役員の言動等

- (1) 平成 22 年 11 月 5 日、A 分会長は、同年の春闘妥結回答書を提出することを電話で伝えた上で、E 社長のいる事務室を訪ねた。

E 社長は、席から出てきて手を出して、「はい。」と言って、A 分会長から春闘妥結回答書を受け取ろうとした。A 分会長が「春闘を妥結しよう言うんですから。少しは落ち着いて。」と言ったことに対し、E 社長は、「それじゃ、まあ、忙しいから。」と言って、受け取らずに席に戻ろうとした。A 分会長が、「受け取りを拒否するんですか。」と言うと、E 社長は、「もらえるならもらうけど。」と言い、春闘妥結回答書を受け取った。

数分後、A 分会長が、「E さん、E さん、中身はわかりましたか。」と尋ねたところ、E 社長は、「まだ読んでいない。」と答えた。そこで、A 分会長が、「読みなさいよ。11 月 12 日までに生活協力金の 3,000 円支給、それと最低賃金保障 129,000 円の支給を行うことを妥結します。そういう内容ですから 11 月 12 日まで支給<sup>[ママ]</sup>してください。分かりましたか、E さん。分かりましたか。」と言ったところ、E 社長は、何も答えなかった。

なお、従前は、組合から文書を提出するに当たっては、組合は当該文

書を読み上げ、会社もその内容を確認することが行われていた。

こうした E 社長の態度に対し、A 分会長は、「春闘の妥結の回答書を出しているんだから真剣に答えなさいよ。ふざけるんじゃないよ。どういう態度だ。組合を軽視するのもいい加減にしろ。分かったか。」と非難した。(甲 20、39、第 1 回審問調書 p39)

- (2) この A 分会長の声を聞いた営業部長の K (以下「K 営業部長」という。)がその場に来て、「何だ、大きな声を出して。」と言ったのに対し、A 分会長は、「春闘の妥結の回答書を出しているのにまじめに対応しないからだよ。」と述べた。

この後、K 営業部長と A 分会長との間で、しばらく言い争いが続いたが、この中で、K 営業部長は、「なんで社長に渡すの。今弁護士に預けてるだろう。」「はよ帰れよ。」「仕事のじゃまだ。ええかげんにせえ。」

「お前。いいかげんにせえよ。工作中だろ。あなた。」「おーい A 君、制服着ているな。あなた。」「おれはここの職場を守っている。ここの仕事が正常に動くように。」と発言した。(甲 20、39)

- (3) なお、組合が会社に提出した春闘妥結回答書には、組合は、会社から提案のあった生活協力金 3,000 円の支給及び最低賃金補償制度による 129,000 円の支給について妥結する旨、また、最低賃金補償制度に関する交通費の不支給、労働時間の計算方法及び CA 制度の改正の点について継続して交渉していく旨、更に、同年の春闘要求 7 項目すべてについても継続して交渉していく旨記載されていた。(甲 17)

## 7 A 分会長に対する乗務禁止指示

- (1) 平成 22 年 11 月 25 日、A 分会長が、営業所内の東和交通労組の掲示板に貼られている掲示物をデジタルカメラで撮影していたところ、会社の運行管理責任者で東和交通労組副委員長の L (以下「L 管理者」という。)は、A 分会長に対し、撮影の禁止を通告し、撮影データ

の消去を求めた。これに対し、A 分会長が理由を尋ねると、L 管理者は、「副委員長がだめ言ってるから撮るな。」と答えた。その後、両者の間で、撮影データの消去についての言い争いが続き、L 管理者が、「それならもう車に乗せん。帰れ。」と言って、A 分会長を乗務させなかった（以下、この乗務させなかったことを「本件乗務禁止指示」という。）。

なお、A 分会長のこの日の勤務は、欠勤扱いとされた。（甲 19、42、第 1 回審問調書 p53）

(2) 翌 26 日、組合は、F 取締役に対し、本件乗務禁止指示について問いただしたところ、F 取締役は、L 管理者から、A 分会長が興奮して運転中に事故を起こしたりする危険が高いと判断したことを聞いている旨答えた。

また、組合は、同日付け「L 氏に関する抗議・要求書」と題する書面により、会社に対し、前日の L 管理者の発言及び本件乗務禁止指示は、会社に管理責任があるとして抗議するとともに、発言及び本件乗務禁止指示の撤回並びに謝罪を行うよう L 管理者に適切な指導を行うこと並びに本件乗務禁止指示により生じた損害の回復を求め、同年 12 月 3 日までに文書回答するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

なお、会社は、この件について、A 分会長に対して調査を行わなかった。（甲 19、66、第 1 回審問調書 p52・p53、第 2 回審問調書 p65・p66）

## 8 出勤時間の変更指示

(1) 会社は、平成 22 年 8 月度にタクシー台数を 167 台から 160 台に、平成 23 年 2 月度から 151 台に減車したことに伴い、乗務員の勤務体系の変更を行うこととし、東和交通労組に対して平成 22 年 12 月 24 日付け書面により、組合に対して平成 23 年 1 月 7 日付け書面により、それぞれ同年 2 月度からの勤務体系（昼夜勤二交代制の拡充）の確認及びその周知徹底

を目的に説明会を開催することを通知した。(乙 34 の 1、34 の 2、40、41、47、第 2 回審問調書 p40)

- (2) 同年 1 月 13 日、K 営業部長は、A 分会長に対し、重要な業務連絡として、「あなたは就業規則に則って、7 時、8 時、9 時のスタートを選ぶことができる。この時間に出てこなかったら乗務できないから、そのつもりで。7 時、8 時、9 時、16 日からだよ。」と指示した。これに対し、A 分会長が、当該指示内容は組合との協議事項である旨述べたところ、同席していた営業所所長の M (以下「M 営業所長」という。)は、「業務連絡は組合関係ない」「分会長である前に従業員だ」と言った。また、翌 14 日、K 営業部長は、C 組合員に対しても同様の指示を行った(以下、これら K 営業部長の業務指示を「本件出勤時間変更指示」という。)

なお、タクシー乗務は昼間より夜間の方が収益率が良く、A 分会長及び C 組合員は、これまで主に夜間に乗務していた。(甲 26、74p 3、乙 47、第 1 回審問調書 p41・p42、第 2 回審問調書 p82・p83、第 3 回審問調書 p70)

- (3) 同日、組合は、D 相談役、F 取締役らと面談し、会社に対し、本件出勤時間変更指示を撤回し、同年 2 月度からの勤務体制変更についての団体交渉の開催を求めた。また、前日の M 営業所長の発言に抗議し、撤回と謝罪を求めた。

これに対し、会社側は、本件出勤時間変更指示を撤回しない旨伝えた上で、①これは、労働局から、基礎控除額未満の者で夜勤務した人に深夜手当が支給されていないことを指摘され、早急に是正するよう指導を受けたことによるものであること、②月間給与対象営業額が月間基礎控除額を超えている者は、勤務時間変更の対象とはならないこと、③対象者には出勤時間の変更を指示したことを説明した。更に、「交渉は 21 日

に設定しているから、団体交渉やるならやろう。」と団体交渉での協議を申し出た。

なお、会社は、平成 23 年 2 月度には、A 分会長及び C 組合員を含む 27 名の乗務員の勤務時間を変更し、3 部制の乗務員のうち 3 部制の昼間の勤務時間に異動された乗務員は、A 分会長、C 組合員のほかに N (以下「N 乗務員」という。)がいた。

また、この異動の基準として会社は、最低補償額の支給対象となる給与対象営業額が低い乗務員を昼間の乗務とすることとした。(甲 26、82、乙 41、47)

(4) 同年 1 月 27 日、C 組合員が、会社に出勤すると、営業所の点呼簿の横にメモ用紙があるのに気づき、その記載内容を見ると、赤字で「営業所へ、A、C 乗務員が朝 7 時から 9 時に出勤しない場合、乗務させないこと。K 営業部長」と書かれていた。(甲 74p 4)

(5) 本件出勤時間変更指示前後の A 分会長及び C 組合員の給与対象営業額は次表のとおりであり、主に夜間に乗務していた平成 22 年 7 月度から平成 23 年 1 月度までの 1 日平均は、A 分会長が 15,249 円、C 組合員が 11,294 円であり、本件出勤時間変更指示後の平成 23 年 2 月度から同年 6 月度までの 1 日平均は、A 分会長が 12,059 円、C 組合員が 8,661 円となっており、それぞれ 3,190 円、2,633 円の減収となっている。(乙 30 の 1～30 の 12、第 3 回審問調書 p70)

給与対象営業額

	A 分会長		C 組合員	
	給与対象営業額	所定日数	給与対象営業額	所定日数
22 年 7 月度	308,380 円	18 日	149,610 円	11 日
8 月度	294,230 円	18 日	101,090 円	10 日

9 月度	268,420 円	19 日	110,430 円	13 日
10 月度	227,370 円	17 日	113,390 円	9 日
11 月度	242,040 円	15 日	118,260 円	12 日
12 月度	259,910 円	17 日	121,040 円	11 日
23 年 1 月度	260,030 円	18 日	110,710 円	7 日
2 月度	154,580 円	14 日	85,940 円	8 日
3 月度	234,080 円	18 日	102,970 円	11 日
4 月度	224,440 円	18 日	57,280 円	8 日
5 月度	137,170 円	12 日	47,760 円	6 日
6 月度	190,400 円	16 日	9,200 円	2 日

(6) 会社における同年 1 月度の乗務員 196 名の營收順位は、A 分会長が 163 位、3 部制の O (以下「O 乗務員」という。) が 181 位、C 組合員が 189 位、N 乗務員が 194 位となっていた。

なお、O 乗務員は、同年 2 月度の勤務体系の変更において、勤務を昼間に限定されなかった。(乙 41、53)

(7) 会社は、平成 24 年 3 月 27 日付け通達文書により、出庫点呼時間が自由にされ運行管理上の問題が多々発生しているとして、同年 4 月 2 日から、午前の出庫時間は午前 11 時まで、最終の出庫時間は午後 6 時とし、出庫点呼時間を厳守するよう通知した。

なお、会社の就業規則では、「通常勤務の手続き」として「定刻までに入社し、定刻には業務を開始できるよう準備しなければならない。」と規定されている。(甲 75、乙 22)

## 9 当初申立後の会社による団体交渉等の開催提案等

(1) 会社は、平成 22 年 12 月 7 日付け「提案書」と題する書面により、組合に対し、同月 15 日に団体交渉又は事前折衝を開催することを提案した。

この書面の発信者名は、 H 弁護士ら 3 名となっており、書面には、会社が、「当職らを貴組合の団体交渉における代理人として既に選任して」いる旨記載されていた。

これに対し、組合は、同月 9 日付け書面により、当該提案書は代理人選任通知を行わないまま H 弁護士から送られており、会社からの通知文書とは認められない旨、及びその内容からして提案ではなく一方的な通告文書である旨抗議し、第 5 回団体交渉が開催されなかったことについての謝罪、書面による代理人選任通知及びそれらを行った上での団体交渉応諾の 3 項目の要求を会社に対し行った。(甲 21、乙 8 の 1、8 の 2、9)

(2) 会社は、同月 24 日付け書面により、組合に対し、平成 23 年 1 月 21 日に団体交渉又は事前折衝を開催することを提案した。書面の体裁は上記 (1) の提案書と同様であった。

これに対し、組合は、平成 22 年 12 月 29 日付け書面により、同月 9 日付け書面と同趣旨の抗議及び要求を、会社に対し行った。(甲 24、乙 12、13 の 1、13 の 2、14)

(3) 会社は、平成 23 年 2 月 8 日付け書面により、組合に対し、同年 3 月 2 日に団体交渉又は事前折衝を開催することを提案した。書面の体裁は上記 (1) の提案書と同様であった。

これに対し、組合は、同年 2 月 11 日付け書面により、平成 22 年 12 月 9 日付け書面と同趣旨の抗議及び要求を、会社に対し行った。(甲 43、乙 18 の 1、18 の 2)

(4) 更に、会社は、平成 23 年 3 月 30 日付け書面により、組合に対し、同年 4 月 27 日に同年の春闘要求に係る団体交渉を開催することを提案した。この書面の発信者名は、 H 弁護士ら 3 名となっていた。これに対し、組合は、同月 4 日付け書面により、会社が団体交渉を再開するた

めの通知文書と認めることはできない旨述べた上で、上記（１）の３項目と同様の要求を会社に対し行った。（甲 44、乙 21 の 1、21 の 2）

（５）平成 22 年 6 月 29 日の第 4 回団体交渉以降、組合と会社との間で団体交渉は開催されていない。（第 4 回審問調書 p 7）

（６）平成 24 年 2 月末、C 組合員は退職した。（第 2 回審問調書 p 71）

### 第 3 判断及び法律上の根拠

#### 1 団体交渉が開催されないことについて

##### （１）組合の主張要旨

ア 平成 22 年 7 月 15 日に「会社代理人」と自称する H 法律事務所からのファクシミリによる「御連絡」文書が組合に届いたが、翌 16 日に組合は、当該御連絡は、会社が代理人を選任したことを、会社から組合に通知する手続を踏まないまま送られてきたものであり認められないとして、書面により代理人選任通知を行うこと及び団体交渉責任者を明らかにすることを要求する組合見解を会社に提出した。

労使間において誠実な団体交渉を行っていくためには、会社から組合への代理人選任の通知が重要な意味を持つものである。また、団体交渉責任者の交代について組合に通知しないことは、誠実な団体交渉を行う上で必要な労使間の信頼関係を壊すものである。

イ 同月 20 日の第 5 回団体交渉の事前折衝では、会社は上記組合要求に応えることなく代理人を自称する H 弁護士及び I 弁護士を同席させた。組合は、組合が認めていない代理人を退席させるように会社に要求したところ、会社役員ら並びに H 弁護士及び I 弁護士は席を立ち退場した。

再び団体交渉会場に入って来た D 相談役は、「会社がこの方に委任しましたという通知を文書で組合にします。それからやります」と回答したが、その後、会社は組合に対して、上記組合見解に応えること

はなかった。

同年8月10日及び27日に組合は、会社に団体交渉の開催を再度要求したが、会社は組合に回答することなく組合要求を無視している。

このような会社の態度は、組合の団結を破壊し、団体交渉を拒否するものであり、不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張要旨

ア 組合が会社との平成22年7月20日の第5回団体交渉において、代理人が出席した上での団体交渉を認めなかった理由は、会社から組合に対して代理人の選任を通知しなかったというただ一点のみであるが、会社は、組合に対し、団体交渉について、代理人を選任した旨代理人を通じて通知するとともに、団体交渉参加者及びその役職も明記している上、同日の団体交渉の場においても会社が代理人に対し代理権を授与した旨の委任状も示している。団体交渉参加者について特に事前には取決めはなく、各当事者の責任で選任することになっており、団体交渉参加者が毎回異なっていたことから、第5回団体交渉での代理人の参加に手続上全く問題はないから、代理人が参加しての団体交渉を認めない合理的根拠は全くない。

したがって、組合が第5回団体交渉を一方的に決裂させたことは明らかである。

イ 会社は、組合に対し、同日以降も団体交渉の申入れを数度にわたって継続的に行っていたにもかかわらず、組合は、組合が認めていない代理人からの通知であるという組合の理屈だけで団体交渉に応じていないのである。

したがって、会社は、常に団体交渉ができる状態であったのであり、組合との団体交渉を拒否した事実はない。

## (3) 判断

ア 第2、4（2）及び（4）で認定したとおり、第5回団体交渉に会社側は D 相談役、 F 取締役、 G 取締役、 H 弁護士及び I 弁護士が出席する旨を通知し、同団体交渉に入る前の事前折衝にこれら5名が出席したことが認められることから、会社は団体交渉に応じる姿勢を示しているといえる。

イ 組合は、労使間において誠実な団体交渉を行っていくためには、会社から組合への代理人選任の通知が重要な意味を持ち、会社が行わないことで団体交渉を拒否していると主張するが、一般に、当事者が交渉権限を第三者に委任した場合、受任者が相手方に委任状を提示するか、委任者が相手方に受任者を明示して委任した旨を通知すれば足りるものといえ、組合と会社との間でこれと異なる合意や慣行があったことを認めるに足りる疎明はない。

本件では、第2、4（2）で認定したとおり、「御連絡」には会社が H 弁護士ら3名に団体交渉を委任したことを証する書面の添付はなかったことが認められ、組合が会社に対し、 H 弁護士ら3名に交渉権限を委任したことを明らかにするよう求めることは当然のことであり、この点については、 H 弁護士らからの「御連絡」は不十分であったといえる。しかしながら、第2、4（1）及び（4）アで認定したとおり、会社が H 弁護士ら3名、 D 相談役、 F 取締役並びに G 取締役に委任したこと、事前折衝の場で、 H 弁護士が委任状の写しを渡そうとしたこと、 D 相談役が「社長の方から委任を受けていますから、私らは。」と述べたことが認められ、そうすると、団体交渉の委任及び相手方への通知に関して、会社の手続に問題とされる点はないものといえる。

ウ 組合は、 D 相談役は「会社がこの方に委任しましたという通知を文書で組合にします。それからやります」と回答したが履行していな

い、また、平成 22 年 8 月 10 日及び 27 日に、会社に団体交渉の開催を再度要求したが、会社は組合に回答することなく組合要求を無視している」と主張する。

第 2、4（4）イ及び（6）で認定したとおり、D 相談役は、H 弁護士ら 3 名に委任したことを書面で通知する旨述べたものの、その場で、前言を翻したこと、組合は、会社に対して第 5 回団体交渉が開催されなかったことについての謝罪、書面による代理人選任通知及びそれらを行った上での団体交渉応諾を求めたこと、会社は、これら要求に対して回答しなかったことが認められる。

組合は謝罪と代理人選任通知を団体交渉開催の条件としているが、上記イで判断したとおり、団体交渉の委任及び相手方への通知に関して、会社の手続に問題とされる点はないことからすると、会社が、何らの回答をしないのは適切な対応とはいえないものの、組合からの団体交渉開催の条件を受け入れられなかったのも無理からぬことといえる。

そうすると、平成 22 年 7 月 20 日以降、団体交渉が開催されなかったことは、主として、代理人選任通知等に固執する組合の態度によるものとみるのが相当であり、会社による正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

エ 組合は、団体交渉責任者の変更は、事前に通知すべき重要な事項であり、会社が組合に通知しないことは、誠実な団体交渉を行う上で必要な労使間の信頼関係を壊すものであると主張するが、第 2、3（7）及び（8）で認定したとおり、第 1 回団体交渉では、双方の団体交渉責任者を確認しなかったこと、第 2 回団体交渉では、冒頭、会社側の団体交渉責任者が E 社長であることを確認したことが認められ、組合と会社との間で、団体交渉責任者を事前に通知することが

確認されてはいなかったといえる。また、第2、4（4）アで認定したとおり、第5回団体交渉の事前折衝で、D 相談役が、同日から団体交渉責任者は、委任した H 弁護士である旨答えたことが認められ、口頭による事前通知がなされているのであるから、組合の主張は採用できない。

なお、組合は、交渉権限の範囲が不明確であることから、会社からの代理人選任通知が必要であると主張し、また、会社が代理人に事前折衝の主導権を丸投げして責任を果たしていない旨主張しているが、委任状の提示により H 弁護士ら3名が交渉権限を有することは明らかであり、仮に、団体交渉を行う中で交渉権限の範囲に疑義が生ずれば、その段階でただせば足りるものといえ、組合の主張はいずれも採用できない。

オ よって、会社が、組合の求めに応じ、書面による代理人選任通知を行わないこと、その結果、団体交渉が開催されないことが不当労働行為であるということはできない。

## 2 生活協力金及び最低補償額の不支給について

### (1) 組合の主張要旨

組合は、一部だけでも妥結できる場所はしておいた方が良くと考え、平成22年11月5日付け春闘妥結回答書を E 社長に提出して、これまでの団体交渉において会社側から提案されていた、同年7月28日からの最低補償額の支給及び生活協力金について、組合として受け入れることを回答した。このように、組合と会社との間で、最低賃金補償及び生活協力金について合意が成立したにもかかわらず、会社が、A 分会長に最低補償額を支給しなかったこと、また、A 分会長及び C 組合員に生活協力金3,000円を支給しなかったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合への支配介入に当たる。

なお、会社が「妥結した事実はありません」と主張しながら、最低補償額を C 組合員に支給し、A 分会長に支給しないことは、A 分会長への不利益取扱いであるとともに組合への分断攻撃であり、団結破壊と弱体化を企図した組合への支配介入である。

また、会社は、当初、A 分会長への最低補償額の不支給の根拠については、妥結した事実はないことであると回答していたが、その後、会社の最低賃金補償制度は最低賃金法に基づくものであり、A 分会長は支給対象者ではなかったからと説明を変更した。このような説明の変更は、労使間の信頼関係を作り出そうとせず、組合を否定した態度そのものである。

## (2) 会社の主張要旨

組合と会社との間に団体交渉事項について、両者が妥結した旨の合意文書は存在しない。また、最低補償額の支給について制度の基本的部分に見解の相違があり、生活協力金についても、支給内容や時期に明確に見解の相違があった。このように、組合が妥結事項と主張する事項について組合と会社との間で全く内容的一致をみていないのは明らかであって、その後、実質的な交渉が全く行われていないことからしても、団体交渉事項について妥結する前提を欠いている。

したがって、組合と会社との間では、組合が妥結を主張する事項を含め、全ての事項について妥結していないのは明らかである。

また、会社は組合員及び非組合員区別なく乗務員に対し同一の計算方法を適用しており、その結果、A 分会長に最低補償額が支給されなかったに過ぎないものである。

## (3) 判断

ア まず、組合は、春闘妥結回答書を提出したことをもって、会社と妥結したと主張するので、以下検討する。

(ア) 第2、6(1)及び(3)で認定したとおり、平成22年11月5日、A分会長が、同年の春闘妥結回答書を提出するため、E社長を訪ね、E社長がこれを受け取ったこと、また、この春闘妥結回答書には、組合が、会社から提案のあった生活協力金3,000円の支給及び最低賃金補償制度による129,000円の支給について妥結する旨記載されていたことが認められる。

(イ) しかしながら、第2、3(9)及び(10)アで認定したとおり、会社は、第4回までの団体交渉において、組合からの賃上げ・歩合制賃金制度撤廃要求に対して、生活協力金の支給及び最低賃金補償制度を提案したものであることが認められ、また、第2、4(5)で認定したとおり、平成22年7月27日付け回答書により、組合に対し、春闘要求に対する回答を行い、その中で、会社は、生活協力金として乗務員に3,000円を支給すること、最低賃金補償制度に関して、基礎控除額未滿の者のうち、36パーセントの歩合給で最低賃金未滿の者に対してはその不足分を補償すること等とし、その余の要求は拒否することを回答したことが認められる。

他方、第2、6(3)で認定したとおり、組合の妥結回答書には、最低賃金補償制度に関しては、交通費の不支給、労働時間の計算方法、CA制度の改正の点について継続して交渉していく旨、更に、平成22年の春闘要求7項目すべてについても継続して交渉していく旨記載されていることが認められる。

(ウ) これらのことからすると、会社は、組合の要求に対する譲歩案・対案として生活協力金の支給及び最低賃金補償制度を提案しているのであって、これに対し組合は自らの要求項目を一切譲歩することなく上記2点に関し妥結する旨回答しており、かかる回答をもって組合と会社との間で部分的に妥結したということとはできない。

イ 第2、3(10)イで認定したとおり、会社は、平成22年7月分の給料から最低賃金補償制度を実施したこと、これに伴い、C組合員に対し、同月分から12月分給料までにおいて、最低補償額が支払われたこと、この間、会社は、A分会長が最低補償額を支給すべき者に該当しなかったため、同人に最低補償額を支給していないことが認められ、A分会長に対する給料の支給は、会社の最低賃金補償制度に則ったものであるといえる。

なお、組合は、会社が「妥結した事実はありません」と主張しながら、最低補償額をC組合員に支給し、A分会長に支給していないことをもって、A分会長への不利益取扱いであるとともに組合への分断攻撃であり、団結破壊と弱体化を企図した組合への支配介入であると主張するが、第2、3(10)イで認定したとおり、支給する最低補償額は乗務員全員に対し同一の基準・計算方法を用いて算出したことが認められ、A分会長への不利益を認めることができないのであるから、組合の主張は採用できない。

また、組合は、会社が最低補償額の不支給についての説明を変更したと主張するが、第2、3(10)ウで認定したとおり、同年8月23日、G取締役は、A分会長に対してC組合員へ最低補償額を支給しないと法令に抵触する旨説明をしたことが認められ、当初から会社の最低賃金補償制度は法令に基づくものである旨説明し、会社がその説明を変更した事実は認められないことから組合の主張は失当といわざるを得ない。

ウ よって、会社は、生活協力金については、組合と妥結していなかったことからA分会長及びC組合員に支給しなかったものであり、また、最低補償額については、A分会長が支給すべき者に該当しなかったことから支給しなかったものであり、組合員に対する不利益取

扱いであるとも組合運営に対する支配介入であるともいえない。

### 3 CA制度改正について

#### (1) 組合の主張要旨

会社は、平成22年8月16日及び17日のF取締役発言と団体交渉でのE社長発言によりCA制度改正については凍結中であるという確認をしていたにもかかわらず、これを反故にして、C組合員が公休出勤を行って現金支払を会社の営業所職員に求めたところ、同職員は、同年9月16日付け営業所所長名の通達を根拠に拒否した。

このようにCA制度改正を強行したことは、組合員への不利益取扱い及び組合への支配介入に当たる。

#### (2) 会社の主張要旨

CA制度は、乗務員の申出があり営業所長がその許可をした場合には、公休日に出勤が認められ、その場合に、給与を先に現金で支払う恩恵的制度であるが、運用上問題があったため、これを改正したものである。ただし、平成22年9月16日以降のCA制度改正は、組合の組合員との関係でのみ適用したものではない以上、組合員への不利益な取扱いはないし、組合運営への支配介入はない。

CA制度の運用について、団体交渉において、会社と組合との間で何らかの約束や合意をしたこともない。したがって、CA制度について、同日以降においても組合との関係で不利益な取扱いをした事実はない。

#### (3) 判断

ア 第2、5(1)及び(7)で認定したとおり、従前のCA制度は、公休日への出勤が認められた場合に、公休出勤した日の給与対象営収額の54パーセントを先に現金で支払う制度であり、会社は、平成22年10月度(9月16日から)から、2回又は3回までの回数制限付きで、CA制度改正を実施したが、このような回数制限を行うことは、

会社の乗務員に対し経済的な不利益をもたらすものといえる。

しかしながら、第2、5（8）で認定したとおり、同年10月6日、C組合員が、公休出勤をして、現金支払を営業所職員に求めたところ、現金支払は3回までであるとして拒否されたことが認められるが、第2、5（7）で認定したとおり、会社は、この改正を乗務員全員を対象に実施したことが認められ、組合の組合員を差別的に取り扱ったものと認めることはできない。

したがって、会社が、CA制度改正を組合の組合員に適用したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

イ 次に、第2、5（4）で認定したとおり、会社は、組合の春闘要求の中のCA制度の改正反対について、平成22年4月20日の回答書で、現在凍結中であり、団体交渉の中で話し合っていく旨答えたこと、第2回団体交渉においても、凍結中であり、再開するときは報告する旨答えたこと、また、第3回団体交渉においても、当面凍結している旨、第4回団体交渉においても、凍結中であり、名古屋市内のタクシー協議会で減車等が確定すれば発表していく旨述べたことが認められる。

更に、第2、5（5）及び（6）で認定したとおり、同年8月16日及び17日、A分会長とF取締役との間で、CA制度改正について話し合われ、その中で、A分会長が、団体交渉で進めていきたい旨述べ、F取締役も団体交渉を早急に行い、前に進めないといけないと考えている旨述べたこと、A分会長が、組合とはCA制度改正の凍結を継続するというのでよいかと確認したのに対し、F取締役は、回数制限なども考えている旨述べ、A分会長が、団体交渉で詰めていくことがあるので急いで妥結はしない旨述べたこと、このA分会長の発言を受け、F取締役が、A分会長提案のとおり団体交渉で協議することとし、組合の間ではCA制度改正を凍結する

こととしたことが認められる。

そうすると、この時点では、組合と会社の双方が、組合との間では C A 制度改正は凍結すること及び団体交渉で協議することについて合意したものとみることができ、会社は、C A 制度改正を組合の組合員に対し適用する場合には、組合に協議を申し入れるなどの対応をすべきであったといえる。

しかしながら、第 2、5（7）で認定したとおり、会社は、A 分会長と F 取締役との間の話合いが行われた翌日付けの通達文書で、同年 10 月度から C A 制度改正を実施することを乗務員に通知したことが認められるが、その前後において組合に対して、C A 制度改正の適用についての協議を申し入れたり、適用する旨を通知したりしたとの事実は認められない。

そうすると、C A 制度改正を組合の組合員に適用するに際しての会社の対応は、組合との合意を反故にするものであり、組合を無視・軽視する支配介入といえ、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

#### 4 春闘妥結回答書提出時における会社役員の言動等について

##### （1）組合の主張要旨

ア 平成 22 年 11 月 5 日、A 分会長が同年の春闘妥結回答書という大事な組合文書を持って来たにもかかわらず、E 社長は、組合への嫌悪感を抱き、「それじゃ、まあ、忙しいから。」と言って、春闘妥結回答書を受け取らずに席に戻ろうとし、受け取った後も内容を確認もせず、組合の問いかけにも無言で応え組合を無視した。

また、E 社長が春闘妥結回答書を受け取らずに席に戻ろうとしたことは、D 相談役が社長であったときなどに社長室や事務室にある来客用の机と椅子に招き入れ、組合からの提出文書を受け取っていた

対応を否定する行為であり、こうした行為は組合活動そのものを認めない組合への支配介入に当たる。

イ 同日、E 社長に抗議する A 分会長の声を聞いて隣の部屋から出て来た K 営業部長は A 分会長に対して「なんで社長に渡すの。今弁護士に預けてるだろう。」と発言し、「はよ帰れよ」「仕事のじゃまだ。ええかげんにせえ」と発言した。これらの発言は、組合活動への妨害であるとともに、A 分会長を威圧する発言であり、支配介入に当たる。

また、「お前。いいかげんにせえよ。工作中だろ。あなた。」「おーい A 君、制服着ているな。あなた。」と発言したが、これらの発言は、威嚇を含んだ発言であり、組合を嫌悪し、組合活動を妨害する意図に満ち溢れている不当労働行為である。

更に、「おれはここの職場を守っている。ここの仕事が正常に動くように。」と発言し、A 分会長が行っている組合活動から会社を守るのだとあけすけに主張した。これこそ組合を嫌悪する発言であり、組合への支配介入を意図した不当労働行為に当たる。

ウ 平成 23 年 1 月 13 日に、K 営業部長と行動を共にした M 営業所長が、A 分会長に対して「業務連絡は組合関係ない」「分会長である前に従業員だ」と発言した。これらの発言を合わせてみると、従業員としての A 分会長は、業務連絡を無条件に受け入れるべき存在であり、労働条件の不利益変更と戦う分会長としての組合は、ここでは関係ないとしている。これは組合を否定するものであり、組合運営への支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張要旨

ア 組合は、A 分会長が文書を提出したときの E 社長及び K 営業部長の対応を問題にしているが、組合が会社に対し文書を提出し、そ

れを会社が受け取り、その内容を確認したことによって組合としての意思を会社に伝達することはできている。

組合と会社との間で文書の受渡しについて取決めがあったわけでもなく、組合活動の妨害になるような事実はない。

組合の主張は、個人の言動や単なる姿勢を殊更に取り上げて、組合の理屈で問題があるかのように主張しているにすぎない。

したがって、平成 22 年 11 月 5 日の E 社長及び K 営業部長の対応は、組合の組合活動を妨害したり、否定したりするものではなく、不当労働行為に該当しない。

イ 平成 23 年 1 月 13 日に会社従業員である M 営業所長が A 分会長に対して行った発言は、従業員を監督する立場から忠実に業務に従事するように指示しただけであって、この発言によって、組合の組合運営に介入した事実はない。

### (3) 判断

#### ア E 社長の言動について

第 2、6 (1) で認定したとおり、E 社長は、平成 22 年 11 月 5 日、A 分会長が同年の春闘妥結回答書を提出する際、手を出して、「はい。」と言って受け取ろうとしたこと、A 分会長が「春闘を妥結しようと言うんですから。少しは落ち着いて。」と言ったのに対し、「それじゃ、まあ、忙しいから。」と言って、受け取らずに席に戻ろうとしたこと、A 分会長が、「受け取りを拒否するんですか。」と言うと、春闘妥結回答書を受け取ったこと、しばらくしてから、A 分会長が中身を確認したかと尋ねたのに対し、「まだ読んでいない。」と答え、A 分会長が内容を説明し、確認しようとしたのに対して、何も答えなかったこと、また、従前は、組合から文書を提出するに当たっては、組合は当該文書を読み上げ、会社もその内容を確認すること

が行われていたことが認められる。上記の E 社長の対応は、従前の会社の対応と異なっているが、E 社長は、組合が提出しようとした春闘妥結回答書を受け取っており、また、第 2、4（4）及び 9（5）で認定したとおり、第 5 回団体交渉が、手続等を巡る対立から開催されていなかったことが認められ、組合と会社との関係が従前と異なっていたことから、組合への対応が慎重になったといえ、E 社長の対応をもって、組合を無視するものとはいえない。

なお、組合は、組合からの提出文書の受取時の会社の対応が従前と異なることをもって、組合活動そのものを認めない組合への支配介入に当たると主張するが、仮に会社の対応に組合が主張する差異があったとしても、そのことが直ちに組合活動そのものを否定するものとはいえない。

よって、E 社長の対応は、組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

#### イ K 営業部長の言動について

第 2、6（2）で認定したとおり、A 分会長の声を聞いた K 営業部長がその場に来て、A 分会長と K 営業部長との間で、しばらく言い争いが続いたこと、この言い争いの中で、K 営業部長が、「なんで社長に渡すの。今弁護士に預けてるだろう。」「はよ帰れよ。」「仕事のじゃまだ。ええかげんにせえ。」「お前。いいかげんにせえよ。仕事中だろ。あなた。」「おーい A 君、制服着ているな。あなた。」「おれはここの職場を守っている。ここの仕事が正常に動くように。」と発言したことが認められる。

組合は、かかる発言をもって、A 分会長を威圧、威嚇する発言であり、組合を嫌悪し、組合活動を妨害するものであって、支配介入に当たると主張する。

しかしながら、K 営業部長の「なんで社長に渡すの。今弁護士に預けてるだろう。」との発言は、会社が組合交渉を弁護士に任せていることを伝える趣旨といえ、「はよ帰れよ。」「仕事のじゃまだ。ええかげんにせえ。」「お前。いいかげんにせえよ。工作中だろ。あなた。」「おーい A 君、制服着ているな。あなた。」との発言は、文書の受渡しは済んでおり、用事が終わったなら仕事に支障があるので帰ることを求める趣旨といえ、これらの発言が組合活動を妨害する意図をもって行われたものと認めるのは困難である。また、「おれはここの職場を守っている。ここの仕事が正常に動くように。」との発言は、会社の管理職として職場の秩序を維持しようとしたものにすぎず、正当な組合活動を排除する趣旨のものとは認められない。

したがって、K 営業部長の発言は、語調に乱暴な面が見受けられるが、言い争いの中での発言であることも考慮すると、A 分会長を威圧、威嚇するものとも、組合を嫌悪し組合活動の妨害を意図したものとも認められない。

よって、K 営業部長の発言は、組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

#### ウ M 営業所長の言動について

第2、8（2）で認定したとおり、平成23年1月13日、K 営業部長が、出勤時間の変更指示をしたのに対し、A 分会長が、組合との協議事項である旨述べたところ、同席していた M 営業所長が、A 分会長に対し、「業務連絡は組合関係ない」「分会長である前に従業員だ」と言ったことが認められる。

この発言は、従業員を監督する立場から業務に従事するように指示したものといえ、それ以上に M 営業所長が組合を否定する言動を行ったとの事実は認められないことからすると、この発言をもって、組

合を否定したものとまでいうのは困難といわざるを得ない。

よって、M 営業所長の発言は、組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

## 5 本件乗務禁止指示について

### (1) 組合の主張要旨

平成 22 年 11 月 25 日に A 分会長が、東和交通労組の掲示板に貼られている同月 23 日付け「職場集会意見概要」をデジタルカメラで撮影していたところ、L 管理者は、東和交通労組の副委員長として「撮るな。副委員長が<sup>[ママ]</sup>だめ言っているから撮るな」「副委員長がいかんと言っているから消せ」と暴言を行った。更に、「消せ」「それならもう車に乗せん。帰れ」と暴言を発して A 分会長に対して乗務禁止を指示した。

これは、L 管理者が東和交通労組副委員長の立場から、営業所における運行管理責任者の地位を利用して、A 分会長への乗務拒否を行ったものであり、L 管理者を営業所における運行管理の責任者の地位に配置している管理責任は会社にあることは明白なことである。組合は、会社の管理責任を厳しく追及するとともに、本件乗務禁止指示によって生じた損害を会社の責任で回復することを要求したが、会社は、L 管理者の「A が興奮して運転できないと判断した」との報告のみを聞いて、A 分会長の主張を聞くことなく本件乗務禁止指示を正当と判断した。

これは、会社が当事者双方から事情を聞いて公平に判断することを怠ったものであり、一方の主張のみを聞いて本件乗務禁止指示を正当と判断したことは組合への差別的取扱いであり、組合員に対する不利益取扱いに当たる。

### (2) 会社の主張要旨

A 分会長が会社の許可なく営業所内の掲示物を写真撮影した行為は

就業規則及び会社の施設管理権に照らせば、当然に禁止される行為である。また、就業規則において、乗務員が乗務することが適当でないと判断した場合には、職場への入場を制限し、退場させることができるとされており、安全な運行を確保するためには、乗務を中止させ、職場から退場させることが認められている。本件当時、会社に勤務する乗務員の労務管理全般を統括する運行管理責任者である L 管理者は、就業規則に規定するサービス規程に違反する行為があった場合には、直ちに違反行為の禁止及び是正を指示しなければならない立場にあった。L 管理者は、A 分会長の写真撮影行為を発見し、即時に写真撮影の中止及びその内容の消去を要求したが、A 分会長は、あくまで自己の主張に固執し、指示に全く従おうとせず、ひどく興奮状態となっている様子が明らかであったため、客とトラブルになる可能性や運行の安全を考慮し、一時的に乗務させなかったものであり、安全な運行を管理する者としてやむを得ない措置であった。

### (3) 判断

ア 第2、7(1)で認定したとおり、平成22年11月25日、L 管理者が、営業所内の東和交通労組の掲示板に貼られている掲示物をデジタルカメラで撮影していた A 分会長に対し、撮影の禁止を通告し、撮影データの消去を求めたこと、この後、両者の間で、撮影データの消去についての言い争いが続き、L 管理者が、「それならもう車に乗せん。帰れ。」と言って、A 分会長を乗務させなかったこと、A 分会長のこの日の勤務は、欠勤扱いとされたことが認められる。

また、第2、7(2)で認定したとおり、本件乗務禁止指示のあった翌日、組合が、本件乗務禁止指示について問いただしたところ、F 取締役は、L 管理者から、A 分会長が興奮して運転中に事故を起こしたりする危険が高いと判断したことを聞いている旨答えたこ

とが認められ、会社は本件乗務禁止指示を組合活動とは関係のない運行管理責任者の通常業務として行われたものと認識していたとみるのが相当である。

イ 組合が、会社に対し本件乗務禁止指示により生じた損害の回復を、平成 22 年 11 月 26 日付け「 L 氏に関する抗議・要求書」と題する書面により求め、会社が、組合からの当該要求に応じなかったことは、第 2、7（2）で認定したとおりであり、会社が、L 管理者の報告を聞いて本件乗務禁止指示を正当と判断し、A 分会長を欠勤扱いとしたこと、組合からの損害回復請求を認めなかったことは、A 分会長を経済的に不利益に扱ったといえる。

ウ ところで、組合は、会社が一方の主張のみを聞いて本件乗務禁止指示を正当と判断し、損害回復請求を認めなかったことは、組合への差別的取扱いであり、組合員に対する不利益取扱いに当たると主張する。

しかしながら、組合のこの主張は、そもそも L 管理者の本件乗務禁止指示が運行管理責任者の地位を利用した東和交通労組の副委員長としての行為であることを前提としているが、上記アのとおり、会社は本件乗務禁止指示を組合活動とは関係のない運行管理責任者の通常業務として行われたものと認識していたと認められ、その前提を欠くものといえる。また、第 2、7（2）で認定したとおり、本件乗務禁止指示について、A 分会長に対して会社が調査を行わなかったことが認められるが、会社は、L 管理者からの報告を上記のとおり運行管理責任者の通常業務の一環として受け止めていたもので、それ故 A 分会長に対する事情聴取を行わなかったとしても、それは組合の組合員であることを理由とした対応とは認められない。

よって、会社が本件乗務禁止指示及び組合からの損害回復請求に応じなかったことをもって、組合員に対する不利益取扱いに当たるとも、

組合運営に対する支配介入に当たるともいえない。

## 6 本件出勤時間変更指示について

### (1) 組合の主張要旨

従来、出勤時間は、就業規則に記載されている出勤時間ではなく、乗務員の判断で行われており、会社もそれを認めてきた経緯があり、これが慣例になっていた。

A 分会長及び C 組合員は、慣例にしたがって、長距離客の多い夜間を中心に勤務してきたため、本件出勤時間変更指示による朝から夕方までの勤務時間の一方的な変更は、営業収入の低下に結びつくものである。

また、会社は、乗務員の異動基準について、営業収入が少ない乗務員に昼間を担当してもらうことが効率的だったと主張するが、平成 23 年 1 月の営収順位を見ると、181 位の O 乗務員は 163 位の A 分会長より営収順位が低い夜勤をしている。O 乗務員を夜勤とする合理的な根拠を示さなければ、A 分会長及び C 組合員を夜勤から外したことは組合差別となる。

したがって、本件出勤時間変更指示は、組合差別による組合員への労働条件の一方的な不利益変更であり、労働条件の向上を目指す組合への支配介入である。

### (2) 会社の主張要旨

本件出勤時間変更指示は、会社の就業規則に沿った適正なものであり、A 分会長及び C 組合員の出勤時間は契約当初の労働条件に従ったものであるから、労働条件の変更に当たるものではない。

なお、就業規則における出勤時間を遵守していない乗務員が存在していたことは事実であるが、それを労働慣行として会社が認めていた事実はない。

平成 23 年 2 月度の勤務体系の変更は、名古屋タクシー協議会の減車措置に伴う客観的事情に基づいて行われたものであり、事前に全乗務員にも勤務体系の変更と出勤時間の徹底を通達しており、これは乗務員全員を対象にするもので A 分会長及び C 組合員に対し組合員であることを理由として差別的に取り扱う目的や組合への支配介入を目的に行ったものではない。

また、同年 2 月度の勤務体系の変更において、乗務員の營收額やタクシーの効率的運行による会社の収益の確保といった客観的かつ合理的基準により異動する乗務員を決定しているものであり、組合の組合員をとりわけ不利益に取り扱ったり、それが組合への支配介入となる余地はない。

更には、組合に対しても説明の機会を設定していたが、参加しなかっただけであり、組合の組合員を不利益に扱った事実はない。

しかも、A 分会長と C 組合員の出勤時間は契約当初の労働条件に従ったものであるから、実質的に出勤時間の変更がなされていないし、その後同人らは、決められた出勤時間で通常どおり勤務しており、同年 1 月度以前と比較して格別の不利益があったわけではないことは明らかである。

したがって、会社が A 分会長及び C 組合員に対し、同月 16 日以降の出勤時間の徹底を指示したことが A 分会長及び C 組合員を差別的に取り扱うものでない。

### (3) 判断

ア 第 2、8 (2) で認定したとおり、平成 23 年 1 月 13 日及び 14 日、本件出勤時間変更指示が A 分会長及び C 組合員に対してなされたことが認められる。

会社は、本件出勤時間変更指示は、会社の就業規則に沿った適正な

ものであり、A 分会長及び C 組合員の出勤時間は契約当初の労働条件に従ったものであるから、労働条件の変更に当たるものではないと主張するが、A 分会長及び C 組合員が主に夜間に乗務していたことは、第 2、8（2）で認定したとおりであり、この指示は出勤時間の変更を命じるものであるから、労働条件の変更であるといえる。また、会社は同月度以前と比較して格別の不利益があったわけではないことは明らかであると主張するが、第 2、8（5）で認定したとおり歩合給の基礎となる給与対象営業額が減収となっていることが認められ、本件出勤時間変更指示は賃金の減少を招くものであり、不利益性が認められる。

そこで、本件出勤時間変更指示に合理性があるか、以下検討する。

イ まず、第 2、8（1）で認定したとおり、会社は、平成 22 年 8 月度及び平成 23 年 2 月度に減車したことが認められ、車両の効率的な運行を図るために乗務員の勤務体系を変更する必要があったものといえる。また、第 2、8（3）で認定したとおり、同月度の乗務員の異動の基準として会社は、最低補償額の支給対象となる給与対象営業額が低い乗務員を昼間の乗務とすることとしたが、第 2、8（2）で認定したとおり、タクシー乗務は昼間より夜間の方が収益率が良いことが認められ、この異動の基準には一定の合理性が認められる。

更に、第 2、8（1）で認定したとおり、会社は、東和交通労組及び組合に対し、勤務体系の確認及び周知徹底を目的とする説明会の開催通知をしていることが認められ、手続的に問題があるとはいえない。

ウ しかしながら、同月度の異動の基準について、会社は、最低補償額の支給対象となる月間営業額が低い者を異動の対象としたと主張し、その根拠として平成 23 年 1 月度（平成 22 年 12 月 16 日から平成 23 年 1 月 15 日まで）の営業順位表のみを示しているが、本件出勤時間変

更指示が同月度満了以前の13日及び14日に行われたことからすると、同月度の營收順位に基づき異動対象者を人選したとは認め難い。

仮に、同月度の營收順位に基づき人選したとしても、第2、8(6)で認定したとおり、A 分会長より同月度の營收順位が低い O 乗務員が、同年2月度の勤務体系の変更において、昼間の勤務に限定されていないことが認められ、異動対象者の人選が会社の基準どおりになされたとはいえない。また、会社は、タクシーの効率的運行による会社の収益の確保といった客観的かつ合理的基準により異動する乗務員を決定していると主張するが、給与対象營收額が低い O 乗務員を昼間の勤務に限定しなくても効率的運行になることを認めるに足りる疎明はない。

これらのことからすると異動対象者として A 分会長、C 組合員を人選したことが、合理的であったとまではいえない。

エ また、会社は、全乗務員を対象に出勤時間の徹底を通知しており、A 分会長及び C 組合員を差別的に取り扱っているものではないと主張するが、本件出勤時間変更指示から1年以上経過しているにもかかわらず、第2、8(7)で認定したとおり、会社は、平成24年3月27日付け通知文書により、出庫点呼時間が自由にされ運行管理上の問題が多々発生しているとして、出庫点呼時間(第2、8(7)で認定したとおり、会社の就業規則上、定刻までには出社し、業務開始ができるように準備をしなければならない旨規定されていることから、出庫点呼時間と出勤時間とは大きな差異はないものといえる。)を厳守するよう通知したことが認められることから、出勤時間の徹底がされていたとはいえない。

そのような中で、平成23年1月27日に営業所の点呼簿の横に、赤字で「営業所へ、 A 、 C 乗務員が朝7時から9時に出勤

しない場合、乗務させないこと。 K 営業部長」と書かれたメモ用紙があったことは、第 2、8（4）で認定したとおりであり、会社は、A 分会長及び C 組合員に対してのみ出勤時間の変更を厳格に遵守させようとしていたといえる。

オ そうすると、勤務体系の変更の必要性、異動対象乗務員に係る基準の合理性及び勤務体系の変更にかかる手続の妥当性は認められるものの、異動対象者として A 分会長、C 組合員を選んだことが合理的とはいえず、出勤時間の徹底がなされていない中で、A 分会長及び C 組合員に対して出勤時間の変更を指示し、特にこの 2 名に対して、その変更した出勤時間を厳格に遵守させようとしていたことに合理性は認められない。

よって、本件出勤時間変更指示は、組合の組合員であるが故の不利益取扱いといえ、また、会社で就労する組合の組合員 2 名とも対象としていることからすると組合活動を牽制することを企図した支配介入に当たるものとみるのが相当であるから、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当する。

## 7 救済方法について

- (1) 組合は、CA 制度改正の撤回及び団体交渉での協議を求めているが、上記 3（3）アで判断したとおり、CA 制度改正の適用は不利益取扱いに当たらないこと、上記 1（3）ウで判断したとおり、平成 22 年 7 月 20 日以降、団体交渉が開催されなかったことは、主として代理人選任通知等に固執する組合の態度によるものであることから、主文第 2 項のとおり命じることをもって相当と判断する。
- (2) 組合は、A 分会長及び C 組合員に対する本件出勤時間変更指示の撤回を求めているが、第 2、9（6）で認定したとおり C 組合員は退職していることから、A 分会長に関してのみ、主文第 1 項のとおり命

じることをもって相当と判断する。

(3) 組合は、謝罪文の掲示及び社内報への掲載を求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり命じることをもって相当と判断する。よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成25年3月18日

愛知県労働委員会

会長 塩見 渉 ㊟