

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

被申立人     Y 1 会 社  
                  代表取締役     B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第2号事件について、当委員会は、令和2年2月4日第1747回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同稲葉康生、同巻淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てのうち、平成28年5月分の賃金の支払に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、申立人                   X 1 組 合                   （以下「組合」とい  
う。）と被申立人           Y 1 会 社           （以下「会社」という。）との間に  
おいて、以下の点が争われた事案である。

- (1) 会社が、A 2（以下「A 2」という。）に対し、平成28年12月9日付休職通知を送付して休職期間満了時に自然解職となる休職を命じたことが

組合員であるが故の不利益取扱いに、29年1月31日付休職期間満了通知を送付したことが組合員であるが故の又は不当労働行為救済申立てをしたが故の不利益取扱いにそれぞれ当たるか。(以下「休職に関する不利益取扱い(争点1)」という。)

(2) 会社が、A2に対し、下記①ないし⑧を行い賃金を低下させた事実が認められるか。認められる場合、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。(以下総称して「賃金に関する不利益取扱い(争点2)」という。)

- ① 28年4月23日、B2 所長代理(以下「B2 所長代理」という。)は、A2を無線委員会説明会に参加させず、同委員会に加入させなかった。
- ② 5月27日頃、会社はA2に対し、始業点呼後19時間で営業を打ち切るように命じた。
- ③ 5月27日、B3 常務取締役(以下「B3 常務」という。)はA2に対し、帰庫時間間際に長距離客を乗せた場合には代車要請を行うように命じた。
- ④ 5月27日頃、休憩時間について、B2 所長代理は5時間ごとに10分程度の、及びB4 所長代理(以下「B4 所長代理」という。)は6時間未満ごとに45分から60分の休憩を取ることをA2に対して指示した。
- ⑤ 6月10日、会社はA2に対し、5月31日に行われた研修の時間を労働時間に算入せず、さらに5月分の労働時間を改ざんした上で、それに基づき算定した5月分の賃金を支払った。
- ⑥ 8月10日、会社はA2に対し、7月2日に行われた研修の時間を労働時間に算入せず、それに基づき算定した7月分の賃金を支払った。
- ⑦ 8月21日、会社は、C1 (以下「C1」という。)を駐車場で待機させた。
- ⑧ 9月10日、B4 所長代理はA2に対し、サングラスを着けていたことを注意したため、A2の出庫時間が1時間遅れた。

(3) 会社が、下記①ないし④を行った事実が認められるか。認められる場合、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。(以下総称して「その他の不利益取扱い(争点3)」という。)

- ① 5月31日、会社はA2が起こした事故について2種類のポスター(以

- 下「本件ポスター」という。)を作成し、社内に掲示した。
- ② 9月24日頃、B3常務は、担当車両をプリウスからクラウンに変更することを求めるA2の申入れを無視した。
  - ③ 11月3日、B2所長代理はA2に対し、乗務停止処分を命じた。
  - ④ 11月3日、B3常務は、A2による乗車拒否のDVDを作成して映像を公開し、事故審議会の開催を決定した。
- (4) 下記①ないし⑧の事実が認められるか。認められる場合、会社による支配介入に当たるか。(以下総称して「支配介入(争点4)」という。)
- ① 4月7日、C2(以下「C2」という。)がA2に対し電話を掛け、組合活動をやめるよう求める内容の話をした。
  - ② 4月23日、C1は、C3(以下「C3」という。)に対し、俺は組合を潰すためにここに来たなどと発言した。
  - ③ 7月22日、C1はA2に対し、乗務員控室において組合活動をやめるよう求める内容の話をした。
  - ④ 8月11日、C1はA3(以下「A3」という。)に対し、組合脱退届を書かせ、組合活動をさせないようにした。
  - ⑤ 9月24日、C1はC4(以下「C4」という。)の自宅において同人に暴行した。
  - ⑥ 10月25日、B4所長代理は、全員懇談会後にA2が団体交渉内容を説明しようとしたことを制止した。
  - ⑦ 10月頃、B3常務とC1は、C5(以下「C5」という。)に対し、組合に情報を流すなという内容の発言をした。
  - ⑧ 29年2月頃、会社は、A4(以下「A4」という。)に対する休職通知について通知の日付を遡って作成するなどして、争点1の不当労働行為を隠蔽した。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時に組合が請求する救済内容は、要旨以下のとおりである。なお、以下の内容は、組合が、審査における追加申立て等を踏まえ、30年8月7日に提出した救済申立書(補充書)によって整理したものである。

- (1) 各不当労働行為に対して謝罪すること。

- (2) A 2 に対する営業時間規制、代車要請命令及び乗務停止処分などを撤回すること。
- (3) A 2 に対して不当労働行為によって低下した賃金額を支払うこと。
- (4) A 2 の解雇を撤回し、解雇が撤回されるまでの間の相応の賃金を支払うこと。
- (5) A 2 及び A 4 に対して相応の補償をすること。
- (6) A 4 に対して再就職妨害によって生じた損害を支払うこと。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、主として八王子市を中心とした三多摩地域周辺の労働者を対象とするいわゆる地域合同労組である。本件申立時の組合員数は約30名である。

#### 【審査の全趣旨】

- (2) 被申立人会社は、一般乗用旅客自動車運送事業等を業とする株式会社であり、平成29年2月末日現在、従業員数は59名である。

会社は、従前、 C 6 会社 (以下「C 6 会社」という。)の商号で事業を行っていたが、27年12月1日、申立外 C 7 会社が C 6 会社の株式を100%取得した際、商号を Y 1 会社 に変更した。

#### 【甲1、審査の全趣旨】

### 2 A 2 の組合加入に至る経緯

- (1) A 2 は、21年5月29日、C 6 会社に入社し、タクシー乗務員として勤務していた。

#### 【争いのない事実】

- (2) 27年12月1日、会社の株主の変更に伴い、会社の代表取締役からも交代し、新経営陣の下で事業が行われることになった。

#### 【甲1、審査の全趣旨】

- (3) 会社は賃金制度を変更することとし、28年1月21日、従業員に対して新賃金制度について説明を行い、新しい賃金規程を示した。

3月1日、会社は新賃金規程を従業員に適用し、3月分の賃金から新賃

金規程に基づいて算出した金額を従業員に支払った。

【甲3、争いのない事実】

- (4) 会社は、従業員の中から班長を複数名選任することとし、班長のうち1名を従業員代表とすることにした。班長とは、管理職の業務を補佐するとともに、従業員の意思を代弁する立場とされている。会社は、班長候補者となりそうな者がいるか従業員から聞き取りを行った。

3月上旬、会社は、A2を含む4名を班長の候補者として集め、その4名に対し、この中から1名を従業員代表として選び、新賃金規程を含む就業規則について意見書を作成してもらいたいと依頼した。これに対してA2は、従業員による選挙で選ばれていない班長を従業員代表とすることに異議を唱え、会社の依頼を拒否した。これを受けて会社は、従業員が班長を選ぶための選挙（以下「班長選挙」という。）を実施することにした。

3月13日、A2は、B1代表取締役に対し、班長選挙の実施方法について、直接無記名投票により代表者1名を選出することなどを求める文書を送付した。

3月14日から17日にかけて、班長選挙が実施され、C2ら5名が班長に選任された。A2は班長に選任されなかった。

その後、班長の互選で従業員代表が選出され、就業規則の意見書が作成された。なお、従業員代表の選出については、その後労働基準監督署から是正勧告が出されるなどしたため、会社は8月に従業員代表を選出するための選挙を改めて実施した。

【甲52・79、乙15、1審p8・9、争いのない事実、審査の全趣旨】

- (5) 3月7日、A2は組合に加入した。当時、会社に社内組合はなく、社外組合に加入している従業員もいなかった。

4月2日、組合は会社に対し、A2が組合に加入したことを通告し、就業規則や従業員代表選出方法等を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、X1組合Y1分会NEWS（以下「分会ニュース」という。）第1号を発行した。同紙には、「三六協定などの契約の乗務員代表に、勝手に立候補したA2です」と大きく記載され、A2が乗務員代表に立候補すること、会社の新賃金制度についての解説、同制度により賃

金が上がるのか疑問があることなどが記載されていた。

4月23日、組合は、賃金規程の改定による賃下げを許さないことや班長選挙は従業員代表を選出する選挙とは認められないこと等を記載した分会ニュース第2号を発行し、その後も断続的に分会ニュースを発行した。

4月25日、組合と会社とは団体交渉を実施した。

【甲4・6～20・33・34・60、乙33、2審p158・159】

### 3 C2班長からA2への電話

4月7日、C2班長はA2に電話を掛け、新しい会社になって大変なことになったけれどみんなで一生懸命やろうということで頑張っている時に、A2ですと言って分会ニュースが作られて、昨日会社に出たら迷惑な話だなんていう声を聞いたから電話したなどと述べた。

これに対し、A2が「俺にどうしてほしいわけですか。」などと尋ねると、C2班長は「足引っ張ってるって、こういう書類を作って運転手仲間にね、配ること自体がおかしいんじゃないかって俺は言ってるのよ。」、「こういうことをね、仲間にね、ビラ配ったりすること、するなっつうんだよ。」、「せっかく新しい会社になってみんな一生懸命やろうっていうところに、やろうっていう気でみんなやってんだから一生懸命。ね。それをこうね、口差すようなことをしたらいかんよ。」などと述べた。

【甲51・61、乙18】

### 4 全員懇談会当日の出来事

#### (1) 無線委員会

ア 4月23日、会社の会議室において、経営陣と従業員が出席して会社からの伝達事項の説明や意見交換等を行う全員懇談会が開催された。全員懇談会の後、無線委員会の説明会が開かれ、引き続き第1回無線委員会が開催された。無線委員会は、主に航空会社や会社の提携先からの予約による配車業務を同委員会の構成員で行うことを予定して設置されたものである。

【甲79、乙32、2審p61～63・125～128、争いのない事実】

イ 無線委員会の説明会に先立ち、会社は全員懇談会に出席した乗務員に対して無線委員会への参加を呼び掛け、加入のための書類に氏名等を記

載することを求めた。A 2 は、説明会で説明を聞いてから署名すると述べたが、会社は署名してからでなければ説明会に参加することはできないと答えた。A 2 は署名しなかったため、無線委員会の説明会及び同委員会に参加することができなかった。全員懇談会に出席していたA 2 以外のほとんどの乗務員は氏名等を記載して説明会に参加しており、説明会への参加を希望して参加できなかった者はA 2 以外はいなかった。

【1 審p14・15・34・35、2 審p 9～11】

## (2) ビラ配布

### ア ビラ配布の際の出来事

4月23日、組合は、会社の事務所が入居するマンションの正面口及び裏口前で、全員懇談会に出席するために会社に来た従業員に対して、分会ニュース第2号を配布した（以下「本件ビラ配布」という。）。本件ビラ配布には、組合の組合員のほかに申立外 C 8 組合 の組合員であるC 3 も参加していた。

C 3 がマンションの裏口前で一人で分会ニュース第2号を配っていたところ、会社の制服を着たC 1 とC 4 が通りかかり、共産党か、何をしているのかと声を掛けた。C 3 が Y 1 分会 のビラをまいていると答えたところ、C 1 が名前を言えと述べた。C 3 は名前を答えず、人に名前を聞くのだったら自分から名前を言うべきではないかと答えた。C 1 は、自分はC 1 だ、お前も名前を名乗らないと失礼じゃないかと述べたが、C 3 が名前を名乗らなかったため、押し問答となった。C 1 がC 3 の体に触れる程度まで接近してきたため、C 3 は他の組合員がビラ配布をしている商店街に面した正面口の方へ歩いて移動したところ、C 1 とC 4 も付いて来た。正面口の辺りに来てからも口論となり、その中でC 1 は、自分は会社の職員ではない、組合とかそういうものを潰すために来ているなどと述べた。C 3 とC 1 が口論している最中にB 3 常務も正面口の辺りにやってきた。商店街にいた周りの人が何事かと注目し騒然とし始めたため、B 3 常務はC 1 とC 4 に事務所に入るように促し、3人はマンションの正面口へ向かった。その際、C 1 は、組合は作らせないなどと述べた。

【甲7・60・93、乙33、1審p86～89・91・96～102・105～110】

イ C1とC4について

C1は28年4月22日に、C4は3月頃に会社に入社し、タクシー乗務員として勤務した。兩人とも、入社以前は会社と同じC9グループの傘下にある申立外C10会社で勤務していた。

【甲2・60・93、乙33・44、2審p168・169】

5 A2の帰庫時間超過に対する会社の指導

(1) タクシー乗務員の勤務形態とA2の勤務時間

乗務員の勤務形態には、日勤、夜勤及び隔日勤務がある。乗務員の出勤時間、退社時間、拘束時間、休憩時間等は、労働時間に関する規程で勤務形態ごとに定められている。

A2の勤務形態は隔勤3S（Bシフト）であるところ、隔勤3S（Bシフト）の出勤時間は午後2時、退社時間は午前10時、拘束時間は20時間、休憩時間は3時間（午後5時、午後10時、午前4時からそれぞれ1時間）と定められている。なお、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」告示では隔日勤務（2歴日）の乗務員の拘束時間は21時間と定められている。

乗務員は、出勤後、営業の事前準備等を行ってから、車庫からタクシーを出して営業に向かうことになる。拘束時間について、会社では、実際に出庫した時間から20時間以内に帰庫すればよいという取扱いにしており、乗務員が出勤時間に遅れても遅刻扱いなどにせず特に問題としていなかった。A2も、出庫時間から20時間以内に帰庫するように会社から指示されていた。会社は、最後に乗せた客が遠距離走行だったなどの理由で出庫後20時間を超過して帰庫した乗務員に対しては、始末書を提出させるなどしていた。

【甲3・47・83、乙38・41・45、1審p36、2審p76・78、審査の全趣旨】

(2) A2の帰庫時間遅れと会社の指導

5月27日、A2は帰庫すべき時間から1時間40分遅れて帰庫した。その理由について、A2は、営業時間内に成城から調布まで行くという客を乗せたところ、乗客が途中で羽田空港まで行くように行き先を変更したた



め、帰庫時間を超過したと会社に報告した。B 3 常務は A 2 に対し、帰庫時間間際に長距離客を乗せた場合など帰庫遅れが予想できる場合は会社に連絡して代車を要請するようになどと述べた。

また、A 2 は、日頃から武蔵境駅付近にある会社から車で 1 時間程度の距離にある成城学園前駅付近で営業を行うことが多く、最後まで同駅付近で営業して帰庫時間に遅れることもあったため、会社は A 2 に対し、成城でしか営業しないのであれば出庫から 19 時間後には営業をやめて会社に向かわなければ 20 時間以内の帰庫時間には間に合わないだろうと指摘した。

【甲76・89、乙12・31・39・45、1 審p36・37、審査の全趣旨】

#### 6 A 2 の接触事故に関する本件ポスター掲示

- (1) 5 月 28 日、会社は全員懇談会において、A 2 を含めた乗務員に対し、「ひき逃げは全てを失う犯罪行為！」というタイトルのカード（以下「本件カード」という。）を配って事故時の対応方法を説明した。本件カードには、「①交通事故とは？」、「②事故が起こったら？」、「③相手が『大丈夫』と言って現場から立ち去った場合は？」という項目があり、項目ごとに回答が記載されていた。「①交通事故とは？」には、接触した、触れた、触った、当たった、かすった、こすった等は全て交通事故であること、「②事故が起こったら？」では、車を止めてその場で車から降りること、110 番へ電話（報告義務）すること、会社へ電話する（指示を得る）こと等が記載されていた。

【甲30、乙19、1 審p40】

- (2) 5 月 29 日午前 2 時 15 分頃、A 2 は勤務中、右折する際に車の右後方部をポールに接触させて損傷させた（以下「本件接触事故」という。）。同人はその場で会社に連絡せず、帰庫後にこの事実を会社に報告し、始末書を提出した。

【乙20～25・36】

- (3) 5 月末頃、会社は、5 月の事故状況を示す緑十字と呼ばれるポスター（以下「緑十字ポスター」という。）を会社内に掲示した。緑十字ポスターは、十字の枠の中にカレンダーのように 1 日から 31 日までそれぞれ正方形の枠が記載されており、無事故の日は枠を緑色で塗り潰し、事故があっ

た日は枠内に事故内容を記載することにより各月の事故状況を表示するもので、毎月会社に掲示される。

5月の事故状況を示した緑十字ポスターには、3日と28日の枠内に事故の記載があった。3日の枠内には、「人身事故、バック、歩行者」と記載されていた。3日の事故は、別の乗務員が乗客を降ろした後、乗客がタクシー後方にもかかわらずバックをしたため、危ないことを知らせるために乗客がタクシーのトランクをたたき、乗客がその場で警察に連絡をしたという事案であった。28日の枠内には、3日の記載と同じ大きさの文字で「看板接触事故、現場未報告、当て逃げ」と本件接触事故について記載されており、文字数が多いため枠自体が少し他の枠にはみ出る形で大きくなっていた。

会社は、本件接触事故について、緑十字ポスターとは別に「なぜ？未報告」、「5月28日（土）接触事故」、「全員懇談会で言ったその日に未報告の接触事故・考えられません」、「事故を起こしたらその場を離れず必ず連絡する事」、「道路を使つての仕事『あたりまえの事』ですよ？」などと記載したポスターも掲示した。

なお、本件ポスターには、事故を起こした乗務員の名前は記載されていなかった。

【甲30、1審p41・42、2審p71～73】

## 7 乗務員控室におけるA2とC1らの会話

- (1) 会社は、肩書地のマンションの2部屋を事務所として利用しており、1室が点呼、経理及び事務を行う部屋、もう1室がロッカールーム及び乗務員控室となっている。

【1審p45】

- (2) 7月22日、A2が業務を終えて乗務員控室に入ると、C1やC4ら乗務員数名が話をしていた。A2がその場にいると、C1がA2に組合の人かと話し掛けた。A2がそうであると答えると、C1は、自分は C10 会社 で組合の執行委員長をやったこともあり組合のイロハは分かっている、A2が何を主張したいのか一度話を聞いてみたかったと述べた。

A2は、会社の従業員代表や賃金などに関する自己の主張を述べたところ

ろ、C 1 は、C 6 会社の時の賃金制度がいいと思うのであれば他の会社に行った方がいい、A 2 の主張は分かるがそれは会社には効かないし、A 2 が当たり前のことを当たり前に進めるとこちらにしわ寄せが来る、それは B 3 常務もはっきり言っていた、監査か何かの結果が8月か9月に出る、それがみんなの首を絞めることになる可能性が大きいなどと述べた。

続いてA 2 の組合活動の話になり、C 1 とC 4 は、今まではある程度自由に仕事ができていたが、A 2 が不当労働行為などと言うために会社が時間管理など乗務員の仕事環境を締め付けるようになっていて、はっきり言ってやめてほしい、自分の仕事の足かせになっていて邪魔をされているように感じる、気に食わないなどと述べた。これに対し、A 2 は、組合活動は労働条件が改善されるなど皆のためになる、事業譲渡で看板を変えただけで内容は変わっていないのだから賃金を下げたり就業規則を変えたりすることについてきちんとしてはいけななどと答えた。C 1 は、会社にこんなことしたって意味がない、これは自分の個人的な考えである、はっきり言って邪魔になる、会社から時間に気を付けるように言われているがこれはA 2 が労働基準監督署に訴えて監査が入り、会社の資料を持って行かれたことが影響している、オフレコだが下手したら二、三か月以内に車がある程度止まるかもしれないと言っていたから一時的にも仕事ができない状態になる可能性があるなどと述べた。

A 2 が、「やめろっていうんでしょ。」、「組合やめろって言いたいんでしょ。」と聞くと、C 1 は「そうだよ。」と答えた。A 2 が、A 2 のせいで賃金が下がると言いたいんだらうと聞くと、C 1 はそうなるね、そうなったときに責任を取れるのかななどと答え、C 4 は売上げが落ちる、自由がなくなるなどと答えた。

A 2 とC 1 らの議論は1時間30分程度続き、A 2 が議論を打ち切って終了した。

【甲61・82、乙18・31】

## 8 A 2 に対する賃金の支払

### (1) 乗務員の賃金に関する規程

#### ア 基本給

賃金規程では、乗務員の基本給について以下のとおり定められている。

「第2条 基本給

基本給は東京都の最低賃金をもって基本時間給とし、実労働時間に応じて、次の通り支給する。

- ① 基本時間給×基本時間＝基本給
- ② 基本時間給×残業時間×1.25＝残業割増給
- ③ 基本時間給×深夜時間×0.25＝深夜割増給

【甲3】

イ その他の手当

賃金規程によると、賃金計算期間中の運賃収入が50万円を超えた乗務員に対しては、基本給のほかに、乗務手当、無事故手当、日祝日手当、研修手当、歩合給等が支給される。このうち研修手当については、第6条で、「計算期間中の運収が500,000円を超えた者で、会社が主催する毎月の定例教育会（全員懇談会）に出席した者」に対して同条が定める計算式に従って手当を支給する旨定められている。

賃金計算期間中の運賃収入が50万円以下の乗務員は、運賃収入に一定割合（運賃収入30万円未満のときは37%、30万円以上40万円未満のときは45%、40万円以上50万円未満のときは48%）を掛けて算出された金額が基本給を上回る場合に、その差額が保障給として支給されるが、そのほかに手当は支給されない。

主任や班長に任命されている者には、運賃収入額に関わりなく職能給が支給される。

【甲3】

ウ 研修等の時間に対する賃金

会社は、賃金規程第2条に規定されている実労働時間に研修の時間を算入していない。研修を受けた乗務員は、上記イのとおり、同規程第6条に基づき、運賃収入が50万円を超えた場合にのみ研修手当が支給される。

【甲3、乙45、2審p156】

エ 賃金の支払日

会社では、各月の賃金を月末締めで翌月10日に支払っており、10日が日曜日又は祝日の場合には、その前日に支払っている。

【甲3】

(2) A2に対する研修等の実施

5月31日、会社はA2に対し、事故予防教育ビデオを視聴させる研修を行った。

7月2日、A2は会社の指示で適性検査を受けた。

【甲31、争いのない事実】

(3) 賃金の支払

6月10日、会社はA2に対し、5月分の賃金を支払った。5月分の給与支給明細書には、運賃収入合計40万1400円、基本労働時間141.03時間、残業時間12.28時間、深夜労働時間60.60時間と記載されていた。

8月10日、会社はA2に対し、7月分の賃金を支払った。7月分の給与支給明細書には、運賃収入合計30万6930円、基本時間104.00時間、残業時間24.35時間、深夜労働時間39.50時間と記載されていた。

【甲3・29・75】

9 A3の組合加入と脱退

(1) 8月9日、A3が組合に加入し、組合は会社に対しA3の組合加入を通告した。

【甲5・42】

(2) 8月11日、A3は会社に対し、「私は、A3は平成28年8月11日付で自分の意志に基づいてX1組合を脱会致しました。」と記載した書面を提出した。

【乙11】

10 A2のサングラス着用

9月9日、A2が業務を終えて帰庫した後、点呼の部屋でサングラスを掛けていたところ、C1が、「お前サングラス掛けて、お前仕事やってんのか、お前。」「これ代理見てよ。」「こりやまずいでしょ。」などと述べた

め、B 4 所長代理が、サングラスはまずいですよ、サングラスはちょっとやめてくださいと A 2 に指導した。A 2 が、C 1 は制服を着ていないがいいのかと指摘すると、B 4 所長代理は、人のことはいいから自分のことはどう思うかと尋ねた。A 2 が、言うことはないなどと答えると、B 4 所長代理は、結構です、お疲れ様でしたなどと述べ、サングラスに関するやり取りは終了した。

会社の乗務員サービス規則では、乗務中のサングラスの着用を禁止する規定がある。

【甲 3・59・61、乙 18・31】

#### 11 団体交渉の内容の説明阻止

(1) 10月24日、組合と会社とは団体交渉を実施した。就業規則に関する議題を協議した際に、組合は会社に対して、会社は3月に就業規則の変更を行ったが、その際の従業員代表の選出は不相当であったから、少なくとも会社が労働基準監督署の是正勧告を受け、選挙を改めて実施した後、同署に就業規則を提出した9月28日まではC 6 会社の時の就業規則に基づいて計算された賃金が支払われるべきであると述べ、C 6 会社の時の就業規則に基づいて計算した金額と支払済賃金との差額の支払を求めた。会社は、A 2 の賃金についてC 6 会社の時の給与計算ソフトを使って計算してみる、他の従業員については申出があれば同じように計算するなど答えた。組合は、会社が賃金額を再計算することについて組合でポスターを貼ると述べたところ、会社はこれを認めなかった。そこで組合は、C 6 会社の時の計算式で賃金額を計算することを会社から全乗務員に公表し希望者を募るように求めたが、会社はこれを拒否した。

【甲 76・89、乙 31】

(2) 10月25日、会社の事務所で全員懇談会が開催された。全員懇談会終了時、A 2 が全員懇談会に出席した乗務員に対し、前日の団体交渉で協議した内容について説明を始めたため、B 4 所長代理がA 2 の発言を止めた。B 4 所長代理は、全員懇談会は業務であり、業務の最中に組合活動をしないうという約束をしているので発言を止めたとその場で説明した。

【甲 81・86、争いのない事実】

(3) 就業規則では、服務規律について以下のとおり定められている。

「第9条（服務規律）

従業員は次の各事項を厳正に守らなければならない。

1 ないし 8 略

9 事業場内、或いは会社の施設等を利用して演説、放送、集会、貼紙、掲示、文書の配布、その他これに準ずる行為を行うときは、事前に会社の許可を受けなければならない。

10 就業時間中又は会社の施設を利用して会社の許可なく労働組合活動や政治活動をしてはならない。

11 ないし 31

略

」

【甲3】

12 A2の乗客対応に関する事故審議会

(1) 10月26日のA2の乗客対応

10月25日、A2は午後2時37分に出庫し、同日から26日にかけて成城学園前駅付近で営業を行っていた。A2は、出庫から20時間後の26日午前10時37分までには会社の車庫に戻らなければならなかったところ、26日午前9時18分頃、成城学園前駅前タクシー乗り場で客を乗せた。当時、小田急線が不通となり、タクシー乗り場にはタクシーを待つ客が列を作っていた。A2のタクシーに乗車した客も順番を待って乗ってきた。

客が乗車して行き先を白金高輪台と伝えると、A2は「あー。」と言いながら後部座席のドアを閉め、メーターを作動させずに車を発進させた。A2は、無線で、白金高輪台ですが代車をお願いしますと要請し、停車した。そして乗客に対して、「遠距離客取っちゃいけないって言われてるんですよ、私。」と述べた。乗客が、タクシー乗り場は60人くらいの人が並んでいるのになどと抗議すると、A2は、会社に文句を言ってくださいと答えた。乗客が代車はいつ来るか尋ねると、A2は「いつ来るか分かりません、すみませندうも。」と答えて後部座席のドアを開けた。乗客はタクシーを降り、A2はタクシーを発進させた。A2は、無線で居場所を聞かれたため、客が怒って降車したことを伝えた。（以下「10月26日のA2

の乗客対応」という。)

その後、A 2 は走行中に別の客を乗せて業務を続け、26日午前10時52分に帰庫した。

【乙36・37・40・45、1審p26・36】

## (2) 会社の指導

ア 11月3日、B 2 所長代理は、10月26日のA 2 の乗客対応についてA 2 から事情を聴くために、まずDVDに保存されたドライブレコーダーの映像をA 2 と一緒に見た。

なお、会社では、ドライブレコーダーの映像をDVDの形で保存することがあり、事故や苦情があった際にはドライブレコーダーの映像を班長や乗務員に見せて意見を聞いたり、管理職や班長を交えた事故審議会を行うことがある。10月26日のA 2 の乗客対応についても、会社はA 2 から事情を聴く前に、班長らにドライブレコーダーの映像を見せて意見を聴取していた。

【甲81・85、乙31、2審p79・80、争いのない事実】

イ ドライブレコーダーの映像を見た後、B 2 所長代理は、白金台という遠方の行き先を聞いた後、A 2 はまだメーターを入れておらず客の申込みを受けていない状態だったのだから、発車させたのは問題ではないか、例えば事情を説明して後ろのタクシーにお願いしますという言い方は思い付かなかったのかなどと述べた。A 2 は、代車要請をするようにという業務命令に従っただけである、対応は間違っていなかったなどと述べた。B 2 所長代理は、この件について管理職だけでなく班長も交えて事故審議会を開こうと考えていると伝えた。

その後、話合いに加わったB 3 常務が、今のB 2 所長代理の指導を受けてこの件について反省をして今後改善するか、同じシチュエーションで同じことが起きた場合にどうするか尋ねると、A 2 は、そんな単純な話ではないなどと答えた。B 3 常務はもう一度B 2 所長代理と話し合うよう求め、B 2 所長代理とA 2 は二人で話をした。

その後、再度B 3 常務が加わり、同じことが起きたときにどうするかという同じ質問をしたが、A 2 は、事は単純ではないと答えた。B 3 常



務は、「あんな接客をしちゃう人って東京のタクシー会社で私はいないと思うんです。で、正直言って私だけが思っていることではいけないんで、普通だったらそれでやってしまうんだけど、あなたの場合組合というものをね、入ってらっしゃるから、班長やなんかにも映像を見てもらってます。そしたら、ほとんどの方が、これじゃ会社終わっちゃうよねと、そのとおりなんです。」「あんな接客する人、俺は間違いなくいないし、センターに入れば一発で局に送られて車両停止になっちゃうような接客なんですよ。それをあなたが平然と今言ったようにやっていってしまうというのは、考えられないよね。」などと述べた。B3常務が、今回のことをやってしまう可能性がある限りはと述べてB2所長代理に続きを述べるように示唆すると、B2所長代理は「今後も同じ状況で同じ接客をするということであれば、運行管理上お乗せすることはできない。」と述べた。また、B3常務とB2所長代理が、11月5日8時からこの件について班長を交えて事故審議会をやるので参加するように求めると、A2は、組合として検討する、組合に文書で通告するようにと答えた。

【甲81・85、乙31】

(3) 事故審議会の不開催

11月5日、A2が欠勤したため、事故審議会は開催されなかった。

11月7日、A2は風邪により欠勤する旨を会社に連絡をした。11月9日、A2は同月10日から1か月程度休養すると会社に連絡して出勤しなかったため、その後も事故審議会が開かれることはなかった。

【乙6・7、審査の全趣旨】

13 A2に対する休職通知の送付

(1) 休職に関する就業規則の定め

就業規則では、休職について以下のとおり定められている。

「第27条（休職）

従業員が次の各号の一に該当するときは休職を命ずる。

- 1 （私傷病休職）業務外の傷病により欠勤が引続き1ヶ月を超えたとき、又は復職後1年6ヶ月以内に再発して欠勤が引続き1ヶ月を

超えたとき。但し、次条に定める休職期間内に旧職務に就業できるような快復の見込みがないと認められたときを除く。

2 ないし 7 略

8 特別休職その他前各号に準ずる理由があるとき、或いは特に会社が休職とすることを必要と認めたとき。

#### 第28条（休職期間）

1 前条による休職期間は次のとおりとする。

(1) 私傷病休職期間は1ヶ月、但し結核性疾病は1年6ヶ月とする。

(2) 自己休職 1ヶ月。

(3) ないし(7) 略

(8) 特別休職 会社が必要と認めた期間

2 前項の期間中に会社が特別の事情により必要と認めた場合は復職を命じ、又はその期間を延長することができる。但し、前項第1号及び第2号の場合は延長しない。

3 私傷病休職及び業務傷病休職期間中は傷病を治すことに専念することとする。

#### 第29条ないし第31条 略

#### 第32条（復職）

1 休職期間満了までに休職事由が消滅したときは次の基準によって復職を命ずる。但し、復職を命じない時は自然解職とする。

この場合、復職を希望する従業員は復職願を提出しなければならない。

1 私傷病休職、業務傷病休職については、会社の指定する医師又は病院の治癒を証明する診断書が提出され会社が就業可能と認めたとき。

2 ないし 5 略

2 略

#### 第33条（私傷病・休職の特例）

1 業務外の傷病により休職となり、休職期間満了までに傷病が快復

せず自然解職になった者で、医師の診断書に基づき1月以内に傷病快復の見込みがある者はあらかじめ医師の診断書又は所見書を添えて復職願を提出することができる。

- 2 前項により復職願を提出したものについては、休職期間満了後1ヶ月以内に傷病が快復しかつ、在籍期間中著しく会社に協力し、会社がとくに必要と認めた場合は、復職を認める。」

【甲3】

- (2) A2に対する休職通知の送付に至る経緯

ア 11月7日、A2は会社にファクシミリを送付し、咽頭浮腫がひどく休養するために欠勤すること及び有給休暇が残っていたら有給休暇としての取扱いをお願いすることなどを連絡した。

【乙6】

イ 11月9日、A2は会社にファクシミリを送付し、急性ストレス反応により1か月程度の安静を要する見込みという内容の診断書を添付して、同月10日から1か月程度の休養を申し入れた。

【甲21、乙7】

ウ 12月8日、A2は会社にファクシミリを送付し、頸椎椎間板変性症により長時間の座業・頸部に負担の掛かる作業等は約1か月避けるべきという内容の診断書等を添付して、しばらく休養したい旨申し入れた。

【乙8】

エ 12月9日、会社はA2に対し、休職通知を送付した。休職通知には、就業規則第27条により28年12月9日をもって休職を命じること、休職期間は1か月であり、休職期間満了までに全治の診断があり復職を希望するときは期間満了前に診断書を添えて復職願を提出すること、期間満了前に全治しないか全治しても復職手続をしない場合には29年1月9日をもって従業員としての資格を喪失することが記載されていた。

【甲25】

オ 28年12月9日、会社が組合に対して同月19日に予定されていた団体交渉の延期を申し出た際、会社は、団体交渉はA2の療養後にはどう

かなどと述べた。これに対し組合は、A 2は乗務ができないだけで団体交渉には出席できると回答した。協議の結果、12月19日の団体交渉は延期され、29年2月17日に団体交渉が行われた。

【甲70、争いのない事実】

14 本件不当労働行為救済申立て

29年1月5日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

【当委員会に顕著な事実】

15 A 2に対する休職期間満了通知の送付等

1月9日、A 2の休職期間は満了し、同人は自然退職となった。

1月31日、会社はA 2に対し、1月9日をもって休職期間が満了となった旨を記載した休職期間満了通知を送付した。A 2に休職通知が送付されてから休職期間満了通知が送付されるまでの間、同人が会社に復職を申し出たことはなかった。

【甲26、乙42、1審p28・29】

16 A 4の欠勤及び退職等の経緯

(1) A 4は、25年9月にC 6会社に入社し、タクシー乗務員として勤務していた。

【2審p4】

(2) 28年6月、A 4は持病が悪化したため、継続的に欠勤するようになった。

7月、A 4は2日程度タクシー運行業務を行ったが、再度欠勤した。欠勤中、A 4は時々会社と連絡を取り、いつ病院に行ったか等を伝えていた。

8月のお盆の頃、A 4は長野県の山に籠もり家族や会社と連絡を取らなくなっていたが、その後警察に発見された。A 4が戻った後、同人は会社でB 3常務と会い、病気が悪化したことなどを伝えた。

8月末頃、A 4は心療内科に通院するようになった。

その後、A 4は欠勤を続け、遅くとも29年2月頃までに退職願を提出し、退職した。この退職願は、退職文言、宛先並びに退職日及び退職願記載日欄の「平成二十八年 月 日」が不動文字で記載されており、それ以外は手書きで記入するようになっているところ、差出人として「A

4 」、退職日として平成28年を29年に直した上で「平成二十九年一月二日」、退職願記載日として平成28年を29年に直した上で「平成二十九年十二月二十日」と手書きで記載されていた。A 4 の証言によると、これは、29年2月頃にB 3 常務から1月2日付けで書くように言われて記載したものである。

【乙26・47、2審p11・14～16・34～40】

(3) 29年5月、A 4 は会社に再入社し、9月に退職した。さらに同人は、11月に再度入社したが、12月に退職した。

タクシー乗務員が他のタクシー会社へ再就職する場合には、在籍していた会社からタクシー乗務員証を返却してもらう必要があるところ、A 4 は、会社がタクシー乗務員証の返納を速やかに行わないことに不満を抱き、30年2月5日、組合に加入した。2月19日、組合は会社に対してA 4 の組合加入を通告した。

【甲90・91、2審p18・19】

17 本件手続における5月分の賃金に関する組合の追加主張

(1) 29年4月3日、組合は準備書面(1)を提出した。同書面には、賃金に関する不利益取扱いについて、会社が「違法に強行した賃下げ政策の効果に加え、前述のような就労妨害などがあって、組合員 A 2 の賃金は急速に低下するようになった（甲第29号証：『賃金明細書』から見る前年同月日賃金の低下）。このような賃金の低下は、特に組合員通告後に激化したのであって、労働組合法第7条（一）に言う、労働組合員であることによる不利益取扱いの結果であると断ぜざるを得ない（甲29号証：『賃金明細書』における、組合員通告以前2016／4月分と組合員通告後の2016／5月分以降の賃金比較）。」と記載されていた。

(2) 29年6月12日、組合は準備書面(3)を提出した。組合は、同書面において、28年5月分の賃金明細書において労働時間を153.31時間と極端に短く記録されて賃金が低下したこと及び労働時間に当て逃げ事故に関する研修の時間が加算されていないことを、不当労働行為を構成する事実として初めて記載し、これらの事実は組合員であることによる賃金差別・不利益取扱いの構成要素であると主張した。

### 第3 判 断

#### 1 休職に関する不利益取扱い（争点1）

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人組合の主張

(ア) 会社には1か月以上の無断欠勤者や6か月以上の病気休職者が存在しているが、休職通知が交付された例はなく、特段の手続もなく雇用関係を維持している。実際、A4は長期間欠勤していたにもかかわらず休職通知を受け取っていない。休職通知が送付されたのは組合員であるA2に対してだけであり、このような就業規則の恣意的運用は不利益取扱いに当たる。

(イ) 会社は、組合が不当労働行為救済申立てをしたことを知りながら、A2に対して就業規則第28条第1項第8号の特例措置を執らずに休職期間満了通知を送付している。休職期間満了通知は解雇を意味し、これは組合に対する報復措置であるから、休職期間満了通知の送付は組合員又は不当労働行為救済申立てをしたが故の不利益取扱いである。

###### イ 被申立人会社の主張

(ア) A2は、就業規則のルールどおりに私傷病休職となり、休職期間満了で自然解職となったものであり、A2が組合員であるかどうかとは何ら関係がなく、不当労働行為にはなり得ない。A4については、欠勤が1か月を超えても休職通知を送付して休職期間満了で解職としなかった経緯が1回あるが、それは、同人は当時精神的に極めて不安定であったため、同人の母親とも相談の上、休職通知を出すことを見送ったという特殊な事情によるものであり、A2についてこれと異なる取扱いをしたからといって何ら不当なものではない。A4はその後、平成28年10月に仕事に復帰したが、11月から欠勤したため、この時は2回目の休職ということもあり、会社は12月8日にA4の自宅に休職通知を郵送した。

(イ) 就業規則に休職期間を延長する旨の規定は存在せず、A2から休職

期間を延長してほしいという要請もなかった。A 2 から復職の申出もなく、自然解職になるよりほかはない状態であり、会社が休職期間満了通知を送付したことは不利益取扱いには当たらない。

## (2) 当委員会の判断

### ア 休職通知の送付について

(7) 就業規則では、業務外の傷病により欠勤が引き続き1か月を超えたときは私傷病休職として休職が命じられ、休職期間は1か月と定められている(第2.13(1))。A 2 は、遅くとも11月10日から欠勤するようになり(第2.13(2)イ)、会社は欠勤から1か月が経った12月9日にA 2 に休職通知を送付している(同エ)ことから、会社の対応は就業規則の定めに従ったものといえる。

(イ) 組合は、1か月以上欠勤している非組合員に対して休職通知が送付された例はなく、A 4 も長期間欠勤していたにもかかわらず休職通知を受け取っていないことから、会社がA 2 に対してだけ就業規則どおりに休職通知を送付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張する。

確かに、A 4 については28年7月頃に欠勤してから1か月を経過した後も休職通知は送付されていない(第2.16(2))。

しかし、A 4 は、お盆の頃に家族らに連絡せずに山に籠もり、その後警察に発見され、8月末から心療内科に通うなどしており(第2.16(2))、会社がA 4 の心身の状態に配慮して特別に就業規則に従った対応をせず、欠勤から1か月が経過した後も休職通知を送付しなかったとしても、それはやむを得ない対応であったといえる。他方、A 2 は、急性ストレス反応及び頸椎椎間板変性症という体調不良で欠勤しているが(第2.13(2)イウ)、乗務はできないものの団体交渉には出席できる状況にあり(同オ)、会社がA 4 と同様の配慮をA 2 に対してもすべきであったということはできない。

そして、A 4 以外に長期間欠勤していたにもかかわらず休職通知を受け取っていない従業員がいたという事実を認めるに足りる疎明はない。

そうすると、会社がA4に対して欠勤から1か月経過後も休職通知を送付しなかったという事実のみをもって、会社が長期欠勤者に休職を命じていなかったと認めることはできないといわざるを得ず、会社がA2に対してのみ恣意的に就業規則に従い休職を命じたと認めることはできない。

- (ウ) したがって、会社が、A2が組合員であることを理由に同人について非組合員と異なる取扱いをしたと認めることはできず、会社がA2に対し休職通知を送付して休職期間満了時に自然解職となる休職を命じたことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

イ 休職期間満了通知の送付について

- (ア) 休職期間が満了した場合の取扱いについて、就業規則では、休職期間中に乗務員が復職願及び診断書を提出し、会社が就業可能と認めたときには復職が命じられ、休職期間満了までに復職を命じられないときには自然解職になると定められているところ(第2.13(1))、A2は、29年1月9日の休職期間満了時まで復職願を提出しなかったことから、1月9日をもって退職となった(同15)。会社が1月31日に送付した休職期間満了通知は退職となった事実を通知するものであり、同通知の送付によりA2に退職の効果が生じるものではない。

したがって、休職期間満了通知の送付自体が不利益取扱いとなることはない。

- (イ) 組合は、会社が不当労働行為救済申立てがあったことを知りながら、A2に対して就業規則第28条第1項第8号の特例措置を執らずに休職期間満了通知を送付したことは、組合に対する報復措置であると主張する。

就業規則第28条第1項第8号は特別休職における休職期間の定めであり(第2.13(1))、私傷病休職が命じられているA2には適用されない。また、就業規則第28条第2項において、私傷病休職の場合には休職期間の延長が認められていない(第2.13(1))ことから、就業規則上、会社はA2に対して休職期間を延長する特別措置を執ることはできない。



さらに、休職期間満了後1か月の間は復職願を出すことにより復職が認められる特例があるが(第2.13(1))、A2は会社に復職願を提出していない(第2.15)。

そうすると、会社が特段の事情もないのに私傷病休職中の従業員に対して休職期間を延長するなどの措置を執ったことがあるという事実の疎明もない以上、会社がA2の休職期間を延長するなど同人の退職の効果が生じないように何らかの対応を執らなかったとしても、それが不合理であるとはいえない。

そして、本件申立てがなされたことをもって、会社が休職期間満了による退職の効果がA2に生じないように対応すべきであったともいえないことから、会社がA2に休職期間満了通知を送付したことが本件申立てをした組合に対する報復措置であるとも認められない。

(ウ) したがって、会社が組合に対し休職期間満了通知を送付したことは、組合員であるが故の又は不当労働行為救済申立てをしたが故の不利益取扱いには当たらない。

## 2 賃金に関する不利益取扱い(争点2)

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人組合の主張

会社は、A2による28年3月の班長任命に係る抗議を契機として、同人に対して差別的処遇を行うようになり、下記の①ないし⑧で主張するように、同人を特定業務から排除したり稼働時間等に関して差別することによって同人の賃金を低下させた。会社の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

#### ① 無線委員会からの排除について

会社は、無線委員会加入者以外の無線業務を禁じることとし、組合員通告をしていたA2をその説明会からさえも排除し、同人を無線委員会に加入させず、一切の無線業務から外した。

#### ② 労働時間の規制について

会社の賃金の実態は売上高に依拠する出来高払制であり、乗務員が生活できる賃金を得るためには少しでも長く働く必要があった。しか

し、会社は、A 2 の組合加入通告以降、非組合員には行わない就労時間の制限を A 2 に設けるようになり、5 月 27 日頃には B 3 常務が A 2 に対し始業点呼後 19 時間以降の営業を禁止した。

③ 代車要請命令について

会社は、A 2 に対し、乗客の目的地が遠距離などのために帰庫時間に遅れることが予想される場合には、会社に対して代車を要請するように命じて、A 2 の就労を制限した。

④ 休憩時間の取得指示について

会社は、他の乗務員にはまとめて休憩を取ればよいとしていたが、A 2 に対しては、5 時間ごとに 10 分程度休憩を取ることや 6 時間未満ごとに 45 分から 60 分の休憩を取ることという二重の指示を出した。そのため A 2 は、休憩を取るために人気のないところに移動し、その間は回送表示とせざるを得ず、A 2 の営業時間は大幅に減少した。

⑤ 5 月分の賃金について

会社は、A 2 の 5 月分の賃金の算定に当たり、同人の労働時間を少なく改ざんし、5 月 31 日に実施した研修の時間を労働時間に算入しなかった。

会社は、5 月分の賃金に係る申立てが除斥期間を経過している旨主張するが、組合は 29 年 4 月 3 日に提出した準備書面(1)の段階から既に賃金面での差別的かつ違法・不当な取扱いについて訴えており、その後の準備書面でその詳細を明らかにしたもので、会社の主張は失当である。

⑥ 7 月分の賃金について

会社は、A 2 の 7 月分の賃金の算定に当たり、28 年 7 月 2 日に実施した研修の時間を労働時間に算入しなかった。

⑦ C 1 の駐車場待機について

会社が C 1 を駐車場に待機させたため、A 2 は身の危険を感じ、早めに営業を切り上げて会社から離れた公園際などに停車して、本来帰庫後に行うべき事務作業や清掃作業を行ってから帰庫するようになり、営業時間を短縮せざるを得なくなった。

⑧ サングラスに対する指導について

9月9日、A2がサングラスを装着して帰庫後作業をしていたところ、C1が因縁を付け始め、これを受けてB4所長代理がA2への処分を確約した。翌10日の出庫前点呼でB4所長代理がA2を約25分間叱責し続けたため、その後の出庫準備作業の遅延を招き、出庫時刻が通常よりも1時間ほど遅延した。

イ 被申立人会社の主張

① 無線委員会からの排除について

会社は全乗務員に対して無線委員会への参加を呼び掛け、希望者は全員無線委員会に参加できた。管理職がA2に対して無線委員会の説明会への参加を打診したところ、A2は自分は無線をやらないなどと述べて不参加を表明したのであり、およそ不当労働行為には該当しない。

② 労働時間の規制について

A2は成城学園前駅周辺に限って客待ちをしており、終業近くになったら会社近辺に近づいて営業するという配慮もしないことから、会社はA2に対し、成城でしか営業しないのであれば、出庫から19時間後には営業をやめて会社に向かわなければ20時間以内の帰庫時間には間に合わないだろうと指摘したものである。会社はA2だけを注意していたわけではなく、他の乗務員が実際に遅延した場合には始末書を取るなど指導をしていた。会社の指摘は適正な指導であり、およそ不当労働行為ではない。

③ 代車要請命令について

会社の代車要請の指導は適正なものであり、およそ不当労働行為ではない。

④ 休憩時間の取得指示について

会社は乗務員らに対して労働時間に関する規程に沿ってきちんと休憩を取るよう指導しており、A2に対しても会社所定の休憩時間や法令上の休憩時間の制限について説明しており、何ら不当労働行為はない。

⑤ 5月分の賃金について

5月分の賃金に係る申立ては行為の日から1年が経過しているため、却下されるべきである。

なお、5月の給与明細書に記載された労働時間はシステム移行時に発生した誤記であり改ざんではない。この誤記はA2に限らず多くの従業員にも発生した。正しい労働時間で賃金を計算しても、賃金は何ら低下せず、不当労働行為はない。

また、研修については、組合員であるかどうかとは関係なく、1か月の運賃収入が50万円以上の場合には研修手当が支給されるが、それ以外に研修時間には賃金を支給しておらず、不当労働行為たり得ない。

⑥ 7月分の賃金について

A2が研修を受けたと組合が主張する7月2日は、会社はA2に適性検査を受けさせた。

会社は、適性検査の時間について、従業員に対して一律に賃金を支払っていないのであり、この時間について賃金が支給されないことは組合員であることとは全く関係がなく、不当労働行為ではない。

⑦ C1の駐車場待機について

組合は、C1によって稼働時間を奪われたという態様や時間数を全く明らかにしていない。

A2から、帰庫時間にC1が待機していて身の危険を感じているなどという話はなく、同人がC1について身の危険を感じていたとは考えられない。

⑧ サングラスに対する指導について

9月9日にB4所長代理はA2に対して乗務中にサングラスを掛けることを注意したが、乗務中のサングラス着用は禁じられており適正な指導である。また、この指導はA2の乗務終了後に行われた。

翌10日の点呼時にB4所長代理がA2に注意したという事実はない。

(2) 当委員会の判断

ア ①無線委員会からの排除について

組合は、会社がA2を無線委員会の説明会から排除し無線委員会に加

入させなかったため、同人は無線業務を行うことができず賃金が低下しており、これは組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張する。

確かに、A 2 以外に無線委員会の説明会への参加を希望して参加できなかった者はいなかった（第 2. 4(1)イ）。

しかし、会社が説明会への A 2 の参加を認めなかったのは、無線委員会の説明会に先立ち、会社が加入のための書類に氏名等を記載することを全乗務員に求めたところ、A 2 だけが署名を拒否したためであり（第 2. 4(1)イ）、A 2 も他の乗務員と同様に署名をすれば説明会に参加できる状況にあった。もっとも、A 2 が説明を聞いてから加入の書類に署名すると述べたのは理解できるところであり、他方、署名してからでなければ説明会への参加を認めないとした会社の対応には疑問を感じざるを得ない。しかしながら、無線委員会加入後の脱退が認められていなかったとの疎明もないし、会社は A 2 に対してのみこのような対応をしたのではなく、その場にいた全乗務員に対しても同様の対応をしていることから、会社が組合員であることを理由に A 2 の参加を拒否したとまで認めることはできない。

したがって、4月23日に会社が A 2 を無線委員会の説明会に参加させず、同委員会に加入させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

#### イ ②労働時間の規制について

組合は、B 3 常務が 5 月 27 日頃に A 2 に対して始業点呼後 19 時間以降の営業を禁止したため A 2 の賃金が低下しており、これは組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張する。

しかし、会社は A 2 に対し、成城でしか営業しないのであれば出庫から 19 時間後には営業をやめて会社に向かわなければ会社が定める 20 時間以内の帰庫時間には間に合わないだろうと指摘した（第 2. 5(2)）だけであり、A 2 に対して始業点呼後 19 時間以降の営業を禁止したのではない。

また、A 2 は、日頃、会社から車で 1 時間程度の距離にある成城学園前駅付近で営業することが多く、最後まで同駅付近で営業して帰庫時間

に遅れることがあり、5月27日にはA2は同駅付近で営業して1時間40分も遅れて帰庫している(第2.5(2))。それに対して会社が指導することは当然であるし、その内容も特に不合理なものではない。そして、会社は、帰庫時間に遅れた乗務員に対して始末書を提出させるなど(第2.5(1))、帰庫時間遅れについて他の乗務員にも指導しており、A2に対してだけ殊更指導したとも認められない。そうすると、会社のA2に対する指導は、同人が組合員であることを理由になされたと認めることはできない。

したがって、会社がA2に対して始業点呼後19時間で営業を打ち切るように命じた事実は認められず、会社がA2に対して出庫から19時間後には営業をやめて会社に向かわなければ帰庫時間には間に合わない旨の指導をしたことも、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

#### ウ ③代車要請命令について

組合は、会社がA2に対して、乗客の目的地が遠距離などのために帰庫時間に遅れることが予想できる場合には会社に対して代車を要請するように命じて就労を制限したために、同人の賃金が低下しており、これは組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張する。

確かに、5月27日、B3常務は、A2に対し、帰庫遅れが予想できる場合は会社に連絡して代車を要請するようにと述べている(第2.5(2))。しかし、B3常務がA2に対して代車を要請するよう述べたのは、A2が帰庫すべき時間から1時間40分遅れて帰庫したからである(第2.5(2))。労働時間に関する就業規則等の定め大幅に違反した乗務員に対して会社が指導するのは当然のことであるし、B3常務の指導の内容も不合理なものとはいえない。また、前記イでも述べたとおり、会社は帰庫時間遅れについて他の乗務員にも指導しており、A2に対してだけ殊更指導したとも認められない。そうすると、B3常務がA2に対して代車を要請するよう述べたことは、同人が組合員であることを理由になされたと認めることはできない。

したがって、B3常務がA2に対して代車を要請するよう述べたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

エ ④休憩時間の取得指示について

組合は、会社はA 2に対してのみ休憩時間について他の乗務員とは異なる指示を行ったと主張する。組合はこの事実を裏付ける証拠として団体交渉の録音記録を提出しているが、この証拠から組合の主張する事実を認めることはできず、他にこれを裏付ける証拠もない。

したがって、5月27日頃、休憩時間について、B 2 所長代理が5時間ごとに10分程度の、及びB 4 所長代理が6時間未満ごとに45分から60分の休憩を取ることをA 2に対して指示した事実は認められない。

オ ⑤5月分の賃金について

28年5月分の賃金に係る申立てについては除斥期間が問題になっているところ、組合は、29年4月3日に提出した準備書面(1)において賃金面での差別的かつ違法、不当な取扱いについて訴えていると主張する。しかし、同書面には、「違法に強行した賃下げ政策の効果に加え、前述のような就労妨害など」といった記載しかなく(第2. 17(1))、そこに労働時間の改ざんや研修時間の不算入についての主張が含まれていると解することはできない。

組合が、28年5月の研修時間が労働時間に算入されていないこと及び同月の労働時間が短く記録されていることを初めて主張したのは、29年6月12日に当委員会に提出した準備書面(3)においてである(第2. 17(2))。

したがって、組合の28年5月分の賃金に係る申立ては、29年6月12日にされたと判断せざるを得ない。そして、28年5月分の賃金の支払日は同年6月10日であり(第2. 8(1)エ、同(3))、組合の主張する不当労働行為の行為日を各事実の中で最も遅い5月分の賃金支払日であると考えたとしても、5月分の賃金に係る申立ては行為の日から1年を経過している。

したがって、この点は本件の審査対象とはならない。

カ ⑥7月分の賃金について

組合は、会社が28年7月分の賃金の算定に当たり7月2日に実施した研修の時間を労働時間に算入しなかったため、A 2の賃金が低下しており、これは組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張する。

7月2日は、A2は研修ではなく会社の指示で適性検査を受けているところ（第2.8(2)）、いずれにせよ、会社が研修や適性検査の時間を基本給計算の際に用いられる実労働時間に算入しなかったこと（同(1)ウ）は問題である。しかし、その当否は別にして、会社は全乗務員を対象にこの方針を採っている（第2.8(1)ウ）のであるから、A2が7月2日に受けた適性検査の時間が労働時間に算入されなかったのは、同人が組合員であることとは関係がない。

したがって、会社がA2に対し、7月2日に行われた研修の時間を労働時間に算入せず、それに基づき算定した7月分の賃金を支払ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

キ ⑦C1の駐車場待機について

組合は、会社がC1を駐車場に待機させたため、A2は身の危険を感じたと主張する。組合はこの事実を裏付ける証拠として、駐車場にC1がいるとしてその様子をA2自身が一人で実況している録音記録を提出しているが、この証拠から組合が主張する事実を認めることはできず、他にこれを裏付ける証拠もない。

したがって、8月21日に会社がC1を駐車場で待機させた事実は認められない。

ク ⑧サングラスに対する指導について

組合は、9月10日にB4所長代理がA2を25分間叱責し続けたためA2の出庫時間が通常よりも1時間ほど遅延したと主張する。しかし、組合が提出した証拠は9月9日にB4所長代理が帰庫後のA2を注意した時の録音記録であり、9月10日にB4所長代理が出庫前のA2を叱責した事実を認めるに足りる疎明はないことから、9月10日にB4所長代理がA2に対しサングラスを着けていたことを注意したためA2の出庫時間が1時間遅れた事実は認められない。

ケ まとめ

以上のとおり、⑤5月分の賃金については本件の審査対象とはならない。

また、④休憩時間の取得指示、⑦C1の駐車場待機及び⑧サングラス



に対する指導については、組合が主張する事実自体が認められない。①無線委員会からの排除、②労働時間の規制、③代車要請命令及び⑥7月の賃金については、会社の行為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。

### 3 その他の不利益取扱い（争点3）

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人組合の主張

#### ① 本件ポスターの掲示について

会社は、本件接触事故をまるでひき逃げ事故であるかのように記載した緑十字ポスターを掲示して、非組合員が関与した実際の人身事故よりも大きく扱い、「なぜ、未報告？」などと記載した別のポスターも貼り出した。A2以外に他の同様の接触事故について同じようなことをした例は見当たらない。これは、A2の組合活動を嫌悪して行った組合員であるが故の不利益取扱いである。

#### ② 担当車両変更申入れについて

A2の担当車両がクラウンからプリウスへ変更になったところ、プリウスはシートの位置調節機能が不良であるため、A2は腰痛などの体調不良に陥った。そこで、A2は28年9月24日頃、体調不良を訴えて担当車両をクラウンに戻すように申し入れたが、B3常務はこれを無視し、非組合員の女性乗務員にクラウンを割り当てた。これは、組合員であるが故の不利益取扱いである。

#### ③ 乗務停止処分について

会社は、代車を配車する準備も意思もないのにA2に対してだけ代車要請を行うように命じ、A2が命令に従い代車を要請すると、まるで乗車拒否をしたかのように扱い、同人を乗車停止処分にした。このような就労妨害は組合員であるが故の不利益取扱いである。

#### ④ 事故審議会の開催について

会社は、代車要請命令に従ったA2を、同人が組合員であるという理由で、10月26日のA2の乗客対応についてDVDを作成して班長らに公開し、重大交通事故惹起者対象の審議会に掛けることを決定した。

これは組合員であるが故の不利益取扱いである。

イ 被申立人会社の主張

① 本件ポスターの掲示について

会社はA 2の事故前日に、接触等は全て交通事故として会社へ電話をして指示を得るように指導していた。しかし、翌日、A 2は本件接触事故を起こした際、降車して損傷を確認はしたが、そのまま営業を続け、帰庫後会社に報告した。A 2が現場で会社に報告できなかった事情は何もなかった。本件ポスターにおける本件接触事故の記載、掲示は適正な周知行為であって、およそ不当労働行為にはならない。

② 担当車両変更申入れについて

会社がA 2の担当車両をクラウンからプリウスに変更したのは、クラウンが生産中止で希少となったためであり、全乗務員に対してプリウスへの移行を声掛けし、A 2に対しても個別に声掛けして了解を得たからである。A 2の担当車両がプリウスに変更になったのは28年10月8日であり、A 2は、プリウスに数回乗車した後、休車が出るのであれば元に戻してもらえないかとB 2所長代理に申し出たことはあるが、その際、腰痛などの症状の報告は全くなかった。9月24日頃にA 2がプリウスからクラウンに担当車両を戻してもらいたいと要請した事実はない。

③ 乗務停止処分について

10月26日のA 2の乗客対応について、B 2所長代理はA 2に対して営業方法として非常識であると指導した。しかし、A 2はその指導を受け入れることはなく非常識であることも認めなかったため、B 2所長代理は「今後も同じ状況で同じ接客をするのであれば運行管理上、乗車させることはできない」と伝えたものである。当然の指導であって、何ら不当労働行為には当たらない。

④ 事故審議会の開催について

10月26日のA 2の乗客対応が記録されたドライブレコーダーの映像をDVDに保存したのは、ドライブレコーダーの映像は順次消去されるためであり、DVDを作成して保存することは通常のことである。

また、10月26日のA2の乗客対応について、乗務員の立場からの意見も聞くため班長らに映像を見せることは業務上適切なことであり、何ら不当労働行為には当たらない。

## (2) 当委員会の判断

### ア ①本件ポスターの掲示について

組合は、会社が本件接触事故について本件ポスターを掲示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主張する。

本件ポスターに記載された別の乗務員による5月3日の事故は、タクシー後方に乗客がいるにもかかわらず乗務員がタクシーをバックさせたため乗客がトランクをたたいて停車させた（第2.6(3)）という人身に関わる可能性のある事故であった。ところが、それについては緑十字ポスターによる状況報告のみであった（第2.6(3)）。

これに対し、車の右後方部をポールに接触させて損傷させた物損事故にすぎない本件接触事故（第2.6(2)）については、会社は、緑十字ポスターとは別に、「なぜ？未報告」、「全員懇談会で言ったその日に未報告の接触事故・考えられません」などと記載した別のポスターまで掲示している（同(3)）。その表現ぶりも、未報告であったことを殊更に非難するもので、会社が従業員に向けて掲示するポスターの表現として適切であったとはいえないものであった。そして、緑十字ポスターにおける本件接触事故の記載自体も枠から少しはみ出る形で記載されている（第2.6(3)）。このような扱いは事故の態様からみてバランスを失っており、本件ポスターは、事故状況の表示を目的とする物損事故に対する表現及び周知方法としてはやや過大なものであったようにも思える。

しかし、本件接触事故は、A2が会社から、接触した、かすった等は全て交通事故であり、交通事故を起こした時はすぐに会社へ電話すること等が記載された本件カードを受け取り、説明を受けた当日からの勤務時に起こしたものであり、それにもかかわらず、A2はその場で会社に連絡をしなかった（第2.6(1)(2)）。それゆえ、会社がこの事実を重く受け止め、本件接触事故について、緑十字ポスターにおける記載を枠が多少他の枠にはみ出る形で記載し、未報告の事実を問題視した内容の別の

ポスターを掲示したりしたとしても、その表現方法が適切とはいえない面はあるものの、やむを得ない面もあるといわざるを得ない。また、別の乗務員による5月3日の事故は、人にけがをさせる危険はあったものの実損が生じたものではなく、その場で警察にも連絡されていることから、本件接触事故について、会社が未報告の事実を重視して別の乗務員の事故と異なる取扱いをしたとしても、それが不合理であるとまではいえない。

さらに、本件接触事故と同様の未報告の物損事故について、会社がA2と非組合員とで異なる取扱いをしていたという事実の疎明もない。

以上を考慮すると、会社が組合員であるA2を嫌悪して本件ポスターを掲示したと認めることはできないといわざるを得ず、会社が本件ポスターを掲示したことは組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

イ ②担当車両変更申入れについて

組合は、A2が担当車両をプリウスからクラウンに戻すように申し入れたがB3常務がこれを無視したと主張する。しかし、組合が主張する事実を認めるに足りる疎明がないことから、28年9月24日頃にB3常務が担当車両の変更を求めるA2の申入れを無視した事実は認められない。

ウ ③乗務停止処分について

(ア) A2は、10月26日、タクシー待ちの長い列に並んでA2のタクシーに乗車してきた客が行き先を白金高輪台と伝えた時点では何も言わず、ドアを閉めて車を発進させ、その後、自身が長距離客を乗せられないこと、代車を要請したがいつ来るか分からないことを伝え、後部座席のドアを開けたところ、客は怒って降車した(第2.12(1))。B2所長代理はこのA2の乗客対応について、今後も同じ状況下で同じ接客をするということであれば運行管理上お乗せすることはできないと述べている(第2.12(2)イ)。

A2が客を乗せた当時、小田急線が不通でタクシー乗り場に列ができていたのであるから(第2.12(1))、客を乗せて発車した後に白金高

輪台までは乗せられないと伝えて降車させれば、その乗客は再度タクシー待ちの長い列に並ばなければならないことは容易に想像できる。それゆえ、B2所長代理が、乗客に事情を説明して後ろのタクシーに乗るようお願いするなどできなかったのか、客を乗せて発車させたのは問題ではないかと指摘した（第2. 12(2)イ）のももっともなことである。

それにもかかわらず、A2は自身の対応は間違っていないなどと述べ続けた（第2. 12(2)イ）ため、会社がこうしたA2の対応を問題視して、今後同じ接客をするのであれば運行管理上乗せることはできないと述べたのもやむを得ないことであるといわざるを得ない。

- (イ) これに対し、組合は、A2は会社の代車要請命令に従っただけであると主張する。

しかし、代車を要請するのであれば、行き先を白金高輪台と告げた乗客を乗せたまま車を発進させる前に、会社の方針を乗客に説明した上で、その意向を確認したり、会社が無線で状況説明をしてその指示を仰いだり、代車が来る時間を確認したりするなど、ほかに採れる方法はあった。ところが、A2は、車を発進させた後に無線で代車を要請し、停車して「遠距離客取っちゃいけないって言われてるんですよ、私。」、代車は「いつ来るか分かりません、すみませندどうも。」と言って後部座席のドアを開けて乗客を降ろしている（第2. 12(1)）。これでは、下車させられた乗客が怒るのも当然であり、会社がこのA2の乗客対応を問題としたのは無理からぬことである。

- (ウ) A2に対する会社の対応は、以上のような10月26日のA2の乗客対応や、問題点を指摘されてもなお自分は間違っていなかったなどと述べるその後のA2の態度を踏まえて行われたものであり、その内容も不合理であるとはいえないことから、A2が組合員であることを嫌悪してなされたとは認められない。

したがって、B2所長代理がA2に対し乗務停止を指示したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

エ ④事故審議会の開催について

(7) 組合は、A 2 が組合員であるという理由で、会社は10月26日のA 2 の乗客対応についてDVDを作成して班長らに公開しており、これは不利益取扱いに当たると主張する。

しかし、ドライブレコーダーの映像は順次消去されてしまうものであることを考えると、会社がA 2 の乗客対応を確認するために、10月26日のA 2 の乗客対応を記録したドライブレコーダーの映像をDVDの形にして保存したこと自体は特に非難されるべきものではない。

また、会社では事故や苦情があった際にはドライブレコーダーの映像を班長らに見せて意見を聴くことがあり（第2. 12(2)ア）、10月26日のA 2 の乗客対応については、A 2 が組合に加入しているがゆえに、自身の考えだけでなく班長らの意見も聴取した上で慎重に検討する必要があると考え、ドライブレコーダーの映像を班長らに見せたというB 3 常務の話（第2. 12(2)イ）にも、一定の合理性が認められることから、会社がA 2 の対応を非難する目的で必要性がないにもかかわらず班長らに映像を見せたということはできない。そうすると、会社がDVDを班長らに見せたのは、10月26日のA 2 の乗客対応を受けて、今後の対応を検討するためのものであり、A 2 が組合員であることを嫌悪してなされたものとは認められない。

したがって、会社が10月26日のA 2 の乗客対応についてDVDを作成して班長らに見せたことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

(i) 組合は、会社が事故審議会の開催を決めたことも組合員であるが故の不利益取扱いであると主張する。

しかし、前記ウ(i)で述べたとおり、10月26日のA 2 の乗客対応には問題があったといわざるを得ないところ、同人は自身の対応は間違っていなかったと述べ、同じことが起きた場合にどうするか尋ねられても単純な話ではないとだけ答えて明確な回答をしていない（第2. 12(2)イ）。会社が問題視している乗務員の行為について、本人が問題ないと明言する状況の中で、会社としてどのように対応すべきか管理職だけではなく管理職を補佐する立場の従業員である班長なども交えて

協議することは、会社の対応としてあり得るものであり、事故審議会の開催が組合員であることを理由に決定されたとまで認めることはできない。

したがって、会社が事故審議会の開催を決定したことは組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

#### オ まとめ

以上のとおり、②担当車両変更申入れについては、組合が主張する事実自体が認められない。①本件ポスターの掲示、③乗務停止処分及び④事故審議会の開催については、会社の行為は組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

### 4 支配介入（争点4）

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人組合の主張

##### ① C2班長からの電話について

C2班長はA2に対して「組合をやめろ。」「チラシを配るな。」などと嫌がらせの電話を掛けてきたが、A2はC2班長に電話番号を教えたことはなく、C2班長が置きビラを見たという4月6日には置きビラをしておらず、ビラの手渡しもしていないことから、この嫌がらせ電話が会社の差し金であったことは想像に難くない。班長は管理職の補佐であり、C2班長の電話は組合活動を妨害しようとする会社による支配介入に当たる。

##### ② ビラ配布の際のC1の発言について

4月23日に組合が分会ニュースの配布を行っていると、C1が「俺は組合を潰すためにここに来た」と組合員を恫喝したり組合員を路地に押し込むなどした。B3常務はこれを監視しており、C1の発言や行動はB3常務の指揮下若しくは黙認の下で行われた支配介入であることは明らかである。

##### ③ 乗務員控室でのC1の発言について

7月22日、C1は、乗務員控室で、A2に対し、「組合をやめろ。」という内容の話をした。C1が付けた因縁の根拠のほとんどは、B3

常務が言っていたというものであり、客観的に見ても行政機関による社内文書の押収や行政処分の内容や時期などB3常務や会社幹部しか知り得ないものばかりであった。また、B3常務はこのやり取りの一部始終を見ていた。C1はB3常務から情報提供を受け、その監視下でA2に「組合をやめろ。」などと迫ったのであり、会社による支配介入である。

④ A3の組合脱退について

会社は、C1をA3の自宅に差し向けて会社の事務所に連れて来させ、会社宛ての組合脱退届を書かせた。一般に組合脱退届は組合に提出するもののはずである。会社がC1を差し向けてA3に組合脱退を強要した行為は支配介入に当たる。

⑤ C4に対する暴行について

9月24日はC4と会社との退職手続に関する交渉にA2が立ち会っており、その日の夜にC4への暴行事件が発生した。会社による退職手続及び再就職の妨害に悩んでいたC4が労働組合に支援を依頼したことを会社は逆恨みして、C4の自宅にC1らを差し向けて暴行させたものであり、組合活動への支配介入に当たる。

⑥ 団体交渉内容の説明妨害について

会社は団体交渉で、C6会社の時の賃金計算と現在の賃金計算との間のギャップについて再計算することを確約したため、A2がそれを公表しようとする、会社はこの公表を妨害したのであり、これは組合活動への支配介入に当たる。

⑦ C5に対する発言について

会社は、C5に対して組合に情報を流すなどと圧力を掛けて組合活動に対する支配介入を行った。

⑧ 不当労働行為の隠蔽について

会社は、A4に対する休職通知を証拠として提出しているが、A4は休職通知を受け取ったことはない。A4に対する休職通知の日付は、A2に対する休職通知の日付の前日であり、会社が団体交渉の延期を組合に申し入れた日の前日でもあることから、会社は、A2に休職通



知を送付するまで休職に関する就業規則の規定を従業員に適用して  
いなかったことを追及されるのを恐れ、その隠蔽工作としてA4に対  
する休職通知を日付を遡って作成したものと考えられる。

また、会社は、会社に長期の無断欠勤者や病気休職者はいないと主  
張しているにもかかわらず、長期欠勤者であるA4に対する休職通知  
や、同人に退職日や退職願記載日の日付を遡って記載させた退職願を  
証拠として提出している。これはA4に対する休職通知が虚偽であり、  
退職届への署名を会社がA4に強要したことを示している。

したがって、会社が休職通知を偽造し、A4に退職届の提出を強要  
したことは、争点1の不当労働行為を隠蔽するものであり、支配介入  
に当たる。

#### イ 被申立人会社の主張

##### ① C2班長からの電話について

会社は、C2班長がA2に電話を掛けたことは全く知らない。会社  
はC2班長に何ら指示等をしていないのであるから、不当労働行為に  
はなり得ない。

##### ② ビラ配布の際のC1の発言について

C1は、「自分は組合を潰すためにここに来た。」、「組合は作らせな  
い。」というような発言はしていない。

B3常務は、C1らの個人行動にたまたま出会い、しかもC3と問  
答となっているC1らを制止したのであって、C1の行動がB3常務  
の采配によるものであるという組合の主張は事実無根である。およそ  
不当労働行為にはならない。

##### ③ 乗務員控室でのC1の発言について

乗務員控室でC1がA2に述べたことについて、会社はC1に対し  
て指示などは全くしていない。C1やC4の発言は、会社に批判的な  
発言も含まれているし、A2に対し個人的に批判しているものである  
ことは明らかである。

組合は、C1とA2との会話の際にB3常務がその場にいたと主張  
するが、そのような事実はない。およそ不当労働行為はない。

④ A 3 の組合脱退について

A 3 は会社に組合を脱退した旨を報告してきたので、会社はそれを書面に書いてもらっただけである。組合脱退に至る過程で C 1 が関与したかどうかを会社は知らないし、会社が C 1 に命じて A 3 に組合脱退届を提出させたという事実もないのであるから、およそ不当労働行為はない。

⑤ C 4 に対する暴行について

組合は、28年9月24日に C 1 が C 4 に暴行したなどと主張しているが、何があったのか会社は知らない。組合は、B 3 常務が C 1 らに C 4 を襲撃するように命じたとも主張するが、事実無根であり、不当労働行為はない。

⑥ 団体交渉内容の説明妨害について

会社は会社施設内での組合活動を認めていない。また、団体交渉において会社は、給与の再計算の話を組合及び会社が従業員に公表することを明確に拒否した。それにもかかわらず、A 2 は団体交渉の翌日の全員懇談会終了後に拡声器まで持ち込んで再計算する旨を事務所内で扇動しようとしたので、B 4 所長代理がこれは組合活動に当たるとしてやめるよう注意したのであり、何ら不当労働行為ではない。

⑦ C 5 に対する発言について

B 3 常務が C 5 に対して、A 2 に情報を流すななどと言ったことはない。C 1 が C 5 に何を言ったかは知らないし、およそ会社と関係がなく、不当労働行為はない。

⑧ 不当労働行為の隠蔽について

組合は、A 4 への休職通知を会社が偽造したとか日付を遡らせた退職届を A 4 に書かせたなどと主張しているが、そのような事実はない。会社は12月8日に A 4 に休職通知を郵便で自宅に送付した。また、退職届は12月20日に B 3 常務が A 4 と面談した時に、A 4 が記載して提出したものであり、およそ不当労働行為にはならない。

(2) 当委員会の判断

ア ① C 2 班長からの電話について

(ア) 組合が分会ニュース第1号を発行した5日後の4月7日に、C2班長はA2に電話し、仲間にビラを配ったりすることをしないように、また新しい会社になってみんな一生懸命やろうというところに水を差すようなことをしないようになどと述べている(第2.2(5)、同3)。かかるC2班長の発言は、A2が組合に加入し分会ニュースを発行したことに対してやめるように求めるもので、組合活動に介入する発言であるといえる。

(イ) 組合は、このC2班長からの電話は会社の差し金であったと主張する。

班長は、従業員の選挙によって選出され、従業員の意思を代弁する立場にあり(第2.2(4))、管理職の業務を補佐する役割も併せ持つてはいる(同)ものの、会社の職制としての立場にあったということとはできない。したがって、C2が班長であったということから直ちに同人の電話が会社の指示によるものだと認めることはできない。

また、C2班長が、会社の運営方針に反対する内容の分会ニュース第1号を見て、個人的に電話でA2に抗議したとしても不自然とはいえないし、同人の発言内容をみても会社からの指示があったことをうかがわせるものはない。他に、会社がC2班長に指示等をしたと認めるに足りる疎明もないことから、C2班長の電話が会社の指示によるものであったと認めることはできない。

(ウ) したがって、C2班長がA2に電話を掛けて組合活動をやめるよう求める内容の話をしたことは、会社による支配介入に当たらない。

イ C1の発言及び行動について(②③④⑤について)

(ア) ②ビラ配布の際のC1の発言について

C1は、4月23日に組合がビラ配布をしていた際に、組合とかそういうものを潰すために来ている、組合は作らせないなどと述べている(第2.4(2)ア)。このC1の発言は、組合組織を潰すことを予告し組合の弱体化を図るものであり、組合の組織及び運営に対する介入行為といえる。

(イ) ③乗務員控室におけるC1の発言について

C 1 は、7月22日に乗務員控室でA 2 と話をした時に、会社が不当労働行為を行っているとしてA 2 が主張することで会社が乗務員の時間管理などを締め付けるようになっており、A 2 の活動は邪魔になるなどと述べ、A 2 が組合をやめろと言いたいのか尋ねるとそうだよなどと答えている(第2. 7(2))。このC 1 の発言は、A 2 に対して組合活動をやめること及び組合を脱退することを求めるものであり、組合の組織及び運営に対する介入行為といえる。

(ウ) ④A 3 の組合脱退について

組合は、C 1 がA 3 に組合脱退を強要したと主張する。組合はこの事実を裏付ける証拠として、A 2 とA 3 との2名の会話の録音記録を証拠として提出している。しかし、これからC 1 がA 3 に組合脱退を強要した事実を推認することはできず、他にこれを裏付ける証拠もない。

したがって、C 1 がA 3 に組合脱退を強要した事実は認められない。

(エ) ⑤C 4 に対する暴行について

組合は、C 1 がC 4 に暴行したと主張する。組合はこの事実を裏付ける証拠としてA 2 とC 4 らとの会話の録音記録を証拠として提出している。しかし、これからC 1 がC 4 を暴行した事実を推認することはできず、他にこれを裏付ける証拠もない。

したがって、C 1 がC 4 の自宅において同人を暴行した事実は認められない。

(オ) 会社による支配介入といえるか

組合は、②ビラ配布の際のC 1 の発言はB 3 常務の監視の下で行われていたこと、③乗務員控室でのC 1 の発言は会社幹部しか知り得ない行政機関の対応等の情報が含まれているとともにB 3 常務の監視の下で行われていたことなどから、上記②③のC 1 の発言は会社の指示によるものである旨主張する。

まず、上記②の4月23日のビラ配布の際には、確かにC 3 とC 1 らが口論となった後にB 3 常務が途中から現れたこと自体は認められる(第2. 4(2)ア)。しかし、B 3 常務が正面口辺りに来たのは、C 3

とC1とが口論となつてからのことで、しかも、場所も会社関係者であれば通常通りかかることがあり得る正面口辺りであつたのであり、C1が組合とかそういうものを潰すために来ているなどと述べた際にB3常務がその場に居合わせたかは不明である(第2.4(2)ア)ことからすると、B3常務がC1の言動を監視していたとまで認めることはできない。また、C1が組合は作らせないなどと述べたのは、B3常務がC1に口論を止めて事務所に入るように促し、事務所に向かう際のこと(第2.4(2)ア)であるから、その状況からしてもB3常務がC1の発言を黙認していたとまで評価することはできない。

次に、上記③の7月22日の乗務員控室における出来事については、確かにC1は、労働基準監督署の監査が会社に入り資料を持っていかれたこと、A2の行動により会社に監査が入り従業員にしわ寄せが来ることなどをB3常務もはっきり言っていたこと、オフレコだが一時的にも仕事ができない状態になる可能性があることなどを発言していた(第2.7(2))。しかし、労働基準監督署の監査等が入れば、その時、会社にいた従業員には誰でも分かることであり、会社幹部しか知り得ない情報とはいえないし、かかる情報についてB3常務が言っていたとC1が発言をしたからといって直ちに同人がB3常務からの指示で組合をやめろとの発言をしていたとまで認めることはできない。また、オフレコの話もB3常務がC1にしたかはC1の発言からは明らかではない。他方、会話の中でC1は、A2の行動により会社が時間管理など仕事環境を締め付けるようになり、自分の仕事の足かせになっているからやめてほしい、自分の個人的な考えである、とも述べており(第2.7(2))、C1が自身の考えでA2に対して組合活動をやめるように求めていたとも考え得る。また、7月22日の話の場にB3常務がいたという事実の疎明はない。

したがって、C1はB3常務の面前でも組合に対する介入発言をしたことがあつたこと、C1は組合への介入行為を4月23日及び7月22日の二度行っていること、C1が入社直後からこれらの言動を行っていること(第2.4(2)アイ)等を考えると、C1の言動に会社の関わ

りがあったのではないかとの疑念もあるが、会社がC 1 に対してかかる介入行為を指示した又は黙認していたと認めるに足りる具体的な疎明はないといわざるを得ない。よって、C 1 の上記②及び③の発言が会社の指示又は黙認の下によるものであったとまではいえず、会社による支配介入と認めることはできない。

(カ) 小括

したがって、④C 1 がA 3 に組合脱退を強要した事実及び⑤C 1 がC 4 を暴行した事実は認められず、②C 1 がC 3 に対し俺は組合を潰すためにここに来たなどと発言したこと及び③C 1 がA 2 に対し乗務員控室において組合活動をやめるよう求める内容の話をしたことは、事実は認められるものの、会社による支配介入には当たらない。

ウ ⑥団体交渉内容の説明妨害について

会社の事務所で行われた全員懇談会終了時にA 2 が、出席していた乗務員に対して団体交渉で話した内容について説明しようとしたところ、B 4 所長代理はこれを止めている（第2. 11(2)）。会社では、会社の施設を利用して会社の許可なく労働組合活動を行うこと、演説等及びそれに準ずる行為を会社の許可なく行うことは就業規則上禁じられている（第2. 11(3)）ところ、A 2 が事務所内で団体交渉内容を説明することについて事前に会社の許可を得ていた事実は認められない（第2. 11(1)(2)）。B 4 所長代理は、会社施設内における許可なき組合活動という就業規則上禁じられた行為を止めただけであり、同所長代理がA 2 の発言を止めたことが支配介入であるということとはできない。

したがって、B 4 所長代理が全員懇談会后にA 2 が団体交渉内容を説明しようとしたことを止めたことは、支配介入に当たらない。

エ ⑦C 5 に対する発言について

組合は、会社がC 5 に対して組合に情報を流すなどと圧力を掛けたと主張する。組合は、この事実を裏付ける証拠としてA 2 とC 5 との会話の録音記録を提出している。しかし、これから直ちに組合が主張する事実を推認することはできず、他にこの事実を裏付ける証拠もない。

したがって、B 3 常務とC 1 がC 5 に対し組合に情報を流すなどという

内容の発言をした事実は認められない。

オ ⑧不当労働行為の隠蔽について

組合は、会社は休職に関する就業規則の規定をA 2に適用するまで他の従業員に適用してこなかったことを組合から追及されることを恐れて、A 4に対する休職通知の日付を遡って作成するとともに、A 4に退職届への署名を強要し、それによりA 2に対する休職通知及び休職期間満了通知の送付という不当労働行為を隠蔽したと主張する。

確かに、証拠等をみると、会社がA 4に対する休職通知を作成した経緯やA 4が退職届を作成した経緯に疑問がないではない。

しかし、前記1(2)のとおり、会社がA 2に対して休職通知及び休職期間満了通知を送付したことは不利益取扱いに当たらないことから、会社がA 4に対する休職通知の日付を遡って作成したりA 4に退職願への署名を強要したりした事実があったとしても、その当否は別として、A 2に対する不当労働行為を隠蔽したとはいえず、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるということもできない。

したがって、組合の主張は失当であり、会社による支配介入は認められない。

カ まとめ

以上のとおり、④A 3の組合脱退、⑤C 4に対する暴行及び⑦C 5に対する発言については、組合が主張する事実自体が認められない。①C 2班長からの電話、②ビラ配布の際のC 1の発言、③乗務員控室でのC 1の発言及び⑥団体交渉内容の説明妨害については、組合主張の事実は認められるものの、会社による支配介入には当たらない。⑧不当労働行為の隠蔽については、組合が主張する事実があったとしても会社による支配介入は成立し得ない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てのうち、平成28年5月分の賃金の支払に係る申立ては労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び第27条第2項並びに労働委員会規則第43

条及び第33条を適用して、主文のとおり命令する。

令和2年2月4日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄