東京、昭47不49、昭48．２．６

命　　令　　書

申立人　　全日本運輸産業労働組合東京都連合会

申立人　　全日本運輸産業労働組合東京都連合会水穂興業労働組合

被申立人　　水穂興業株式会社

主　　文

１　被申立人水穂興業株式会社は、申立人全日本運輸産業労働組合東京都連合会、同全日本運輸産業労働組合東京都連合会・水穂興業労働組合が、昭和47年１月28日に要求した雇用形態にかかわりなく試用期間を２ケ月以内とすることおよび臨時と正社員の労働条件同一化に関する問題について誠意をもって団体交渉に応じなければならない。

２　被申立人会社は、申立人水穂興業労働組合の組合員Ａ１を、昭和47年３月18日付で正社員に切替え、同人が正社員であったならば受けるはずであった賃金とすでに支払いを受けた賃金との差額を支払わなければならない。

３　被申立人会社は、本命令交付の日から３日以内に縦70センチメートル、横１メートルの白木板に下記のとおり楷書で読みやすいように墨書し、本社事務所入口の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

貴組合員のＡ１を昭和47年３月18日付で正社員に切替えなかったこと、および組合からの雇用形態に関する要求についての団体交渉に誠意をもって応じなかったこと、ならびに組合結成当日の会社の言動は、東京都地方労働委員会において、いずれも不当労働行為と認定されました。今後このようなことのないよう留意します。

昭和　年　月　日

水穂興業株式会社

代表取締役　Ｂ１

全日本運輸産業労働組合東京都連合会

執行委員長　Ａ２　殿

全日本運輸産業労働組合東京都連合会

水穂興業労働組合

委員長　Ａ３　殿

（年月日は掲示の日を記入すること）

４　その余の申立を棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人全日本運輸産業労働組合東京都連合会（以下「運輸労連東京」という）は、全日本運輸産業労働組合連合会に加盟する地域連合団体であり、トラック運輸産業およびその関連産業に従事する労働者をもって組織された単位労働組合およびその組合の支部分会をもって構成され、組合員は約18,000名である。

⑵　申立人全日本運輸産業労働組合東京都連合会・水穂興業労働組合（以下「組合」という）は、水穂興業株式会社の従業員をもって組織する労働組合であり、組合結成当時の組合員は約30名である。

⑶　被申立人水穂興業株式会社（以下「会社」という）は、従業員約60名を雇用し、肩書地において東京都清掃局の下請清掃業を営んでいる株式会社である。

２　組合の結成とその前後における会社側の言動

⑴　組合の結成

昭和46年12月頃、勤務年数の比較的短い従業員の間で福利・厚生面あるいは賃金問

題に関する不満から組合結成の機運が生まれ、同社の各車庫に働らく者にも呼びかけるとともに、再三協議を重ねた結果、特に会社に永年勤務する主だった人達からも消極的ながら協力を得られる見通しを得て、昭和47年１月27日、小松川の区民会館において結成大会を開いた。

⑵　社長の言動

同日朝、社長Ｂ１は、Ａ３が出社すると、「きょうは話があるから乗車しなくてもよい、話をしましょう」と云い、事務所において「組合をつくるという話を聞いたが本当か、だれとだれが組合をつくろうとしているのか」、「組合をつくることには反対しないが、Ａ３さんをいままで信用してきたのだから、できることなら組合といっても内部だけでやってほしい、Ａ３さんならそれができるのではないか」、「いまからほかの人に中止すると電話をかけてほしい」と述べた。

⑶　Ｃ１の言動

同月28日、社員Ｃ１は、帰社途中の組合員の乗車する車を葛西橋付近で一台一台呼びとめて「第二組合を作るから入らないか」と呼びかけた。また、翌29日には、運転手Ｃ２に「こんどできた組合に入ると事故を起した場合、会社は負担しない」と云った。

３　社員協議会の結成

組合結成大会２日後の１月29日に、Ｃ３、Ｃ４、Ｃ１など古参従業員が中心となって水穂興業株式会社社員協議会（以下「社員協議会」という）を結成し、会長には一度は組合結成に協力を約したＣ３が選ばれた。

名称は社員協議会であるが、その構成員は会社の利益を代表する者を除外し、賃金は団交によって決定すること、労働協約の締結などを予定しているところからみて、労働組合であるとの意識のもとに結成されたものである。そして、社員協議会は同年２月12日、会社から提案された労働協約案を受け入れたが、その内容は、「本協約の有効期間内は一切の争議行為は行なわない」という条項を含むものであった。

４　団体交渉

⑴　会社の従業員には正社員の外「長期アルバイト」（以下便宜上「臨時」という）がおり、「臨時」の作業内容は正社員と特に異るところはなく、ただ賃金の支払方法が日払いである点が異るに過ぎなかった。また、臨時から正社員への明確な切替え基準は設けられていたわけではなく、臨時で入社後１ヶ月程度で正社員に切替えられた例もあった。

⑵　昭和47年１月28日、組合は会社に対して(イ)賃金の引き上げ、(ロ)雇用形態にかかわりなく試用期間を２ヶ月以内とすること、および臨時と社員の労働条件の同一化、(ハ)健康保険の全員適用等を要求、翌29日、社長を交えて第１回団交を行なったが、月末から月初めは多忙であるとの理由で、第２回団交を２月10日に行なうことの約束を得たにとどまった。しかし、その後会社の都合で２月14日に延期され、この頃、会社は臨時について１ヶ月単位で契約の更新を行なうようになった。そして２月24日には就業規則を正社員にのみ適用し、臨時には適用されないように変更した。

⑶　会社は、組合とのその後の団交において「過半数を占める社員協議会との話し合いをしなければならないから、具体的内容についてはまだ答えられない」あるいは「社員協議会はこれをのんでいるのだから組合ものみなさい、ビタ一文あげられない」といった態度に終始し、同年５月29日、組合が譲歩しない限り団交には応じられないとした。しかし、結局その後団交は再開され、前記(イ)の賃金問題ならびに(ハ)の健康保険問題については７月12日頃妥結した。

⑷　そして組合は、試用期間を２ヶ月以内とする要求を譲歩して、試用期間を６ヶ月以内とし、試用期間中の出勤率80パーセント以上の者を正社員とすることとの提案を行なった。しかし、会社はこれを応諾せず、団交は進展しなかったにもかかわらず、会社は７月31日には「正社員募集要領」を発表し、在籍臨時の正社員採用の手続きを明らかにするなどして正社員と臨時を明確に区別する方針を打ち出し、前記(ロ)の雇用形態に関する要求事項については昭和47年８月以降団交は行なわれなかった。

５　Ａ１の正社員採用の拒否

⑴　Ａ１は昭和46年９月21日、臨時として入社、組合結成前から正社員に切替えを要請

していたが、社長の返事は「そのうちに」ということであった。

⑵　組合結成後、組合がＡ１の正社員切替えを要求したのに対し、会社は団交において当初は「別にＡ１に欠陥があるわけではない」と説明していたが、その後「Ａ１は無届欠勤が多いので正社員にはできない」というようになった。また、会社はいずれの団交においても正社員化の基準・手続等を示さず、Ａ１については、会社は何ら合理的な理由を述べないまま臨時として放置した。

⑶　その一方会社は、これより先昭和47年３月18日、社員協議会所属の臨時４名、Ｃ５（昭和46年８月21日入社)、Ｃ６（昭和46年５月９日入社)、Ｃ７（昭和46年８月19日入社)、Ｃ８（昭和46年９月14日入社）を正社員に切替えた。この４名の切替えに対して組合は、団交において問い質したが何の説明も得られなかった。

⑷　なお、臨時を含む従業員の勤務時間は午前７時から午後４時までで、出勤状態を把握するための出勤簿あるいはタイムレコーダーはなく、作業終了後各人が提出する作業日報で出勤状態を管理していた。現在も出勤簿あるいはタイムレコーダーによる管理は行なわれていない。なお、始業時間は午前７時と定められていたが、それよりおくれても作業に支障のない作業現場もあり、遅刻の取扱いは厳格に行なわれていなかった。

第２　判断

１　社長およびＣ１の言動について

⑴　１月27日朝のＡ３に対する社長発言は、その内容からみて、組合結成の自由、組合選択の自由に対する介入であることは明白である。被申立人はこの点に関し会社が組合結成を知ったのは、Ｃ１、Ｃ３らが組合結成大会参加の帰りに会社に立ち寄り、話をしているのを聞いたときであり､それまで組合結成の事実は全く知らなかったから、妨害・介入の余地はないと主張するけれども、社長は１月27日より２日前、電話で組合が結成される動きのあることを聞いたと証言しており、したがって同日朝の発言は事前に組合結成を知ってのうえであったと認められるから､会社の主張は採用しない。

⑵　申立人は、１月28日、同29日、Ｃ１が第二組合加入を呼びかけたり、申立人組合員

であっては不利益を受けると発言したことは組合に対する支配介入であると主張する。

しかし、Ｃ１が会社の命を受けて発言したものとは認められず、同人が会社の利益を代表する者の範囲にあると認められる疎明もないので、申立人の主張は認められない。なお、会社が申立人組合員と社員協議会員とをＣ１が発言したように事故の際に差別した例はない。

２　社員協議会の結成について

申立人は、会社は組合が結成されると知るや、職制を中心とした社員協議会作りを開始、Ｃ１をして組合員に社員協議会に入るよう勧誘させたと主張する。

なるほど前記第１の２⑴で認定した組合結成の経過および第１の３で認定した社員協議会と会社との間で締結した労働協約の内容、ならびにＣ１の言動などからみて社員協議会の性格に疑問はあるが、社員協議会が会社の命を受け、あるいは援助のもとに結成されたと認められる疎明はなく、さらに、前記のとおりＣ１が会社の命を受け、または会社の利益を代表する者の範囲にあると認められる疎明もない。

３　団体交渉について

⑴　申立人は、会社の団交に臨む姿勢は、社員協議会を優先させ、組合と誠実に話合おうとせず、昭和47年５月29日には文書をもって「組合側が譲歩しない限り団交には応じられない」と通告してきたことは団体交渉拒否であると主張する。これに対して被申立人は、申立人組合との団交も社員協議会との交渉と同様に行なってきており、ただ申立人組合が一方的主張のみを繰返すので打切ったものにすぎず、しかも賃金問題、健康保険問題については本件審査係属中団交を行ない解決ずみであると主張する。

⑵　なるほど、交渉過程では、一旦は団交を拒否する通告を行なったり社員協議会を優先させるかのごとき不穏当な発言もみられたけれども、結局は団交が再開され、当初要求事項中の賃金問題および健康保険問題は解決した。したがって、この面では救済の利益は失われている。

⑶　しかし、前記雇用形態に関する要求については現在も交渉が行なわれていない。しかも会社がこの点は経営権の問題であるとして交渉途中で一方的に雇用形態に関し就

業規則を変更したり、「正社員募集要領」を発表して組合と団交を行なわなかったことは、団体交渉の拒否である。

4　臨時に対する差別とＡ１の正社員切替え拒否

⑴　申立人は、臨時に対する差別、いやがらせ攻撃の事実として、賃金支払制度の変更、雇用期間の１ヶ月更新、正社員との賃金差別、配車先（勤務場所）の変更等をあげている。しかし、組合の指摘するような事実があるとしても、例えば配車先の変更は、急な休暇、欠勤等に対処するための措置、あるいは本人の不服・希望等による場合に生ずる現象ともみられ、特に組合員のみを対象にした措置であると認めるにたる疎明のない本件においては、単に申立人主張の事実のみをもって差別取扱いであると認定することはできない。

⑵　申立人はＡ１を正社員に切替えなかったことは、組合員を理由とする不利益扱いであると主張する。被申立人はＡ１を正社員に切替えなかったことについて、①昭和47年３月18日に４名の臨時を正社員に切替えた際の基準は、昭和46年９月15日以前に入社した者の中で勤務成績の良い者としたのであるが、Ａ１の入社は昭和46年９月21日であり、勤務成績は他の者に比べて欠勤が多く、正社員にするための要件を満していなかった。②昭和47年７月31日、正社員採用の基準を設け、同年11月18日に採用試験を実施している。この基準に従えば容易に正社員になれる機会があったにもかかわらず、Ａ１がこれに応じなかったのは、自から正社員になる権利を放棄したものであると主張する。

しかし、昭和46年９月15日を基準としたことについては、10回を超える団交の中で一度も明示されておらず、審問の過程においてはじめて述べられたものである。勤務成績が悪かったとの点については、前記第１の５⑷で認定したとおり、出勤状態の管理が厳格に行なわれていなかったこと、あるいはこの件についての団交では「Ａ１に欠陥があるわけではない」とか「会社の支払能力が原因である」との理由を述べていること、さらに従前は何の基準も設けずに正社員への切替えを行なっていたことからみて、被申立人の主張は容認できない。

また、正社員になれる機会を与えたにもかかわらず、自からこれを放棄したものであるとの主張については、組合が結成以来臨時の正社員化を要求しつづけ、その件での団交が続いている最中に社員採用基準等に関する就業規則を変更（昭和47年２月24日）したり、組合から正社員切替えに関する提案を行なっているのに、一方的に「正社員募集要領」を発表（昭和47年７月31日）したのであって、組合としてはこれを拒否することに十分の理由があったと認められる。したがって、自から正社員への権利を放棄したものとみなすことはできない。

⑶　さらに、前記第１の２⑵で認定した組合結成当日朝の社長の発言、ならびに前記第１の４で認定した団交における会社側の態度、さらに組合が昭和47年３月18日付で社員協議会に所属する臨時４名を正社員に切替えたことについて、会社に説明を求めたのに対し、何ら回答をしなかったことも考えあわせると、Ａ１を正社員にしなかったことは同人が組合員であるが故になされた差別扱いと認められる。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、社長の組合結成当日朝の発言は、労働組合法第７条第３号に、会社が雇用形態の問題に関する団交に応じていないことは同条第２号に、会社がＡ１を正社員に切替えなかったことは同条第１号にそれぞれ該当するが、組合の主張にかかるその他の行為は同条に該当しない。

よって、同法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和48年２月６日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼