

命 令 書

申立人 第一ハイヤー労働組合

被申立人 第一小型ハイヤー株式会社

主 文

- 1 会社は、班長職または班長相当職に欠員を生じたときは、従業員中に占める組合員の数に比例する限度まで、組合員を優先してこれに就任させなければならない。
- 2 会社は、つぎのような内容の文書を組合の代表者に手交しなければならない。

記

会社は、貴組合が要求してきた昇格人事について、貴組合を嫌悪してこれを無視し、第一小型ハイヤー株式会社新労働組合の組合員のみを昇格させてきたことは、不当労働行為でありました。会社は、この点について深く反省し陳謝いたします。

- 3 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 関係者

- (1) 被申立人第一小型ハイヤー株式会社(以下会社という。)は、札幌市の肩書地に本社および営業所を設け、車輛 110 台余を保有し、従業員 280 名余を雇用してタクシー業を営んでいる。
- (2) 申立人第一ハイヤー労働組合(以下組合という。)は、会社の従業員をもって昭和 31 年 11 月結成された労働組合であって、本件結審当時 50 名余の組合員を擁し、全日本自動車交通労働組合北海道地方札幌連合会に加盟している。
- (3) 会社の従業員中約 230 名の者は、昭和 37 年春、会社と組合の争議中に結成された第一小型ハイヤー株式会社新労働組合(以下新労という。)に加入している。
- (4) 組合の組合員 X1 は昭和 34 年 4 月 18 日、同 X2 は同年 10 月 23 日、同 X3 は同 35 年 2 月 5 日、同 X4 は同年 10 月 9 日、同 X5 は同 36 年 4 月 18 日、同 X6 は同 37 年 2 月 1 日、同 X7 は同年同月 16 日および X8 は同年 3 月 20 日、それぞれ会

社に運転手として入社して今日に至っている者であって、いずれも、入社後短期日のうちに組合に加入した。

2 これまでの労使紛争

組合は、昭和 37 年 6 月、会社が、同年の春闘の際に組合の執行委員長が業務妨害行為をなしたことなどを理由に、同人を懲戒解雇にしたことなどを、同 39 年 2 月には、前記春闘以降に組合が違法な争議行為をなしたことを理由として、副執行委員長ら 10 名を懲戒解雇したことを、いずれも不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申立てた。当委員会は、昭和 41 年 7 月 15 日、これらの申立てについて一部救済の命令を発したところ、会社は、両事件について行政訴訟を提起し、組合は、昭和 37 年の申立事件について再審査を申立て、さらに会社は、再審査命令についても行政訴訟を提起した。当委員会および中央労働委員会は、緊急命令を申立て緊急命令が発せられたけれども、会社は、これを履行せず、過料の制裁が科せられて、昭和 45 年 12 月に至り、ようやく緊急命令に服して、被解雇者 11 名を職場に復帰せしめたものの、いまだ行政訴訟を係属させている。さらに、組合は、昭和 47 年 4 月、本件の内容である組合員の昇格問題に関して、会社に団体交渉を申し入れたが、会社がこれを拒否しているとして、救済を申立てた。(昭和 47 年道委不第 11 号事件)この申立てについて、当委員会は、同年 7 月 14 日付をもって「昇格人事の基準および適用について組合と誠意をもって直ちに団体交渉を行なわなければならない。」との一部救済命令を発した。この命令は確定し、会社、組合間において、数回団体交渉が行なわれたものの、両者の主張は一致せず現在に至っている。

3 会社の本社営業所の職制

会社の本社営業所は、所長のもとに次長 2 名、主任 3 名、班長 10 名(営業 7 名、整備 2 名、事務 1 名)および指導運転手と呼称される者 2 名を含め、約 250 名の運転手をもって構成されている。会社の営業形態は、昭和 36 年頃までは、主としてハイヤー業であって、車輛は班別に編成されておらず、比較的古参の運転手が、班長職に就いて、新人運転手の教育に当るほかは、一般の運転手と同様に乗務するという実態にあったが、同年、会社は、班長の名称が勤務の実態にそぐわないとして、組合と協議の結果、これを廃止して、指導運転手と改めた。翌 37 年、会社は、札幌市内菊水町に支店を開設するに当り、営業の形態が次第にタクシー化してきていたところから、車輛を班別に編成して班長をおき、管理的業務に従事せしめることがより合理的であるとして、班長制度を復活し、指導運転手のなかからこれに登用し、現在班長職にある者は、原則として乗務せず、約 15 台の車輛と約 30 名の運転手を掌握して、配車、事故の際の運転手の世話、収入

の収受および新入運転手の指導教育などを担当し、一般の運転手より高額の固定給のほか、職務給を受けている。指導運転手は、会社の説明によれば、正式に職制としては既に廃止したものであって、営業所における便宜上の呼称にすぎず、現在では、一般の運転手の公休、休暇、欠勤などに当ってスペアとなって乗務し、乗務しないで他の業務に従事した場合は、一般の乗務員の固定給のほか、乗務した場合に換算した歩合給を受ける、いわゆる「乗り廻し」をする運転手を指すものであって、賃金面でも一般の運転手と変わりなく、将来の班長職に予定されていないという。なお、昭和 45 年暮頃には、指導運転手と呼称されていたものが 10 名程度いたのであるが、現在は組合および新労に所属するものが各 1 名であって、その他のものはいずれも昭和 45 年および翌年にかけて班長職に昇格している。

4 従業員の昇格

- (1) 会社と組合員間において、昭和 34 年 6 月、会社は、会社の運営、人事、その他すべてを民主的に行ない、組合と協議し充分その意向を尊重して行なう旨および会社は、組合員の人事異動については組合と協議し、本人の意向を充分尊重して行なう旨の諸条項を含む協定が締結され、昭和 37 年に新労が結成される頃までは、それらの趣旨に従って、人事などがおおむね行なわれてきたと認められる。なお、会社は、この協定を昭和 46 年 3 月 17 日付をもって、解釈について紛議が絶えないのではっきりさせる必要があるとの理由のもとに、同年 6 月 30 日限り解約する旨の通告を行なっている。
- (2) 会社は、営業所の従業員の昇格は、まず所長が次長と協議のうえ推せん対象者を選定し、ついで会社の専務取締役、総務部長、庶務課長および営業所長が合議のうえ、社長の決裁を得て、発令され、班長については、3 年以上在籍する者のうちから、勤務態度、指導能力、職場での調和性、健康状態、車輛の知識、現業における事務能力、重大事故の有無および出勤状況などを評価の基準として対象者を選定し、原則として営業所長の推せんがない以上、昇格させることはないものであるという。
- (3) 昭和 38 年以降班長(整備を除く)に昇格した者は、昭和 38 年に 1 名、同 39 年に 3 名、同 40 年に 1 名、同 42 年に 2 名、同 43 年に 1 名、同 45 年に 2 名および同 46 年に 5 名の合計 15 名であって、昇格までの在籍期間は、昭和 38 年および同 39 年の昇格者を除き、いずれも約 9 年である。昇格の順序についてみると、昭和 38 年および同 40 年の昇格者間においては多少例外的な点もみられるが、昭和 39 年および同 42 年以降については、組合員である運転手は入社が古くてもこれを昇格せしめていないことが認められ、かつ昇格者はすべて新労に

属し、指導運転手であった者であり、また、すべて入社順序に従っていることが認められる。なお、X1ら8名とそれぞれ同時期に入社したものは退職者と解雇を争っている者を除き、すべて昭和46年3月15日までに班長ないしその上級の職制である主任に昇格しているほか、X8よりあとに入社した者のなかでも3名が同年9月16日までに班長に昇格発令されている。

- (4) 組合は、昭和45年以来数回にわたって組合員の昇格問題に関して、会社の行なっている昇格取扱いは労働協約を無視するものであり、新労組合員のみを昇格させることは差別取扱いであるとして抗議するとともに、これについて団体交渉をなすことを要求してきたが、会社は、組合の組合員には昇格該当者がいないこと、人事の昇格に関する問題は会社の人事権に関する基本的な権利であって、組合との団体交渉によってそれが左右されるいわれはないことなどの理由をあげて、これを拒否しつづけてきた。なお、この団体交渉拒否についての当委員会の命令およびこの結果については、前記認定のとおりである。

第2 判 断

- 1 組合は、会社との間に昭和34年6月、従業員の人事に関しては年功序列的に昇格せしめるとの合意が成立したが、組合の組合員に関してはこれが無視されてきていることは不当労働行為であり、①昭和46年5月1日付で組合員X1、X2、X3およびX4を班長職に、X5、X7、X6およびX8を指導運転手職に昇格させ、これにともない同人らが受けるはずであった賃金相当額と現行賃金額との差額を支払うこと、②組合員の昇格について会社に存在する他の労働組合の組合員と差別扱いするなどの方法によって組合の運営に支配介入してはならないこと、③組合員の昇格について、他の労働組合員と差別扱いしたことが不当労働行為であったことを認め、これについて陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約する旨を内容とする陳謝文を掲示することの救済命令を求めている。
- 2 これに対し、会社は、組合の主張事実を否認し、人事の昇格に関する権利は会社の基本的権利であって組合と協議する必要はなく、会社はその組織体の管理のため適時有能で適格な人材を選び昇格させているものであり、また、指導運転手職は制度上既に廃止されているものである。したがって組合の組合員を昇格させなかったことは、何ら不当労働行為を構成するものではないとして、申立の棄却を求めている。
- 3 前記認定した事実および審問の結果によれば、①会社が昭和37年以降組合に属しない者のみを班長職に昇格させてきたこと、②班長職への昇格はおおむね入社順序に行なわれてきたこと、③組合員であって古参の者につき、勤務成績不良

その他昇格させるにつき不適格とすべき特段の事情は立証されなかったこと、④永年の労使紛争の過程および当委員会に係属した各種不当労働行為申立事件を通じて、会社の組合に対する敵視が認められ、それが解消し切っていないこと、⑤ライバル関係にある新労に属する者のみが班長職を占めるため、組合員の勤務に当って世話が行き届かない点もあったことが窺われ、ひいては組合の組織活動に新労と較べ不当に不便の点もあったこと、などが認められ、会社が組合の組合員を班長職にしてこなかったことは不当労働行為と認められる。

しかしながら、本件において、組合のかかげる X1 ほかの特定の者が、昭和 46 年 5 月 1 日付で当然に班長職に昇格すべきであったとする主張は、個別的な不利益取扱いを確定させる意味では、確認しがたい。なんとなれば、班長昇格について、年功は重要な要素ではあるけれども、他の合理的な要素を加味して会社が行なってきた点も窺われないではないし、その解雇につきいまだ行政訴訟で係属中であるから班長職に昇格を要求しなかったとする組合の弁明は理解しうるところではあるか、X1 より古参または同年代の組合員で、組合が昇格を要求していない者達も存在するし、さらに人数の限られた班長職への昇格問題は、組合の要求している者、組合の要求していない者で班長昇格の考えられる者および現在の班長職にある者などの間で調整を要する問題でもあるからである。

なお、組合が主張する指導運転手職への昇格については、同職が既に制度上廃止されているものと認められるので、その主張は失当である。

4 そこで、組合の請求それ自体を厳格に解すれば、申立てをそのままでは認容できないと考えられる。しかし、当委員会は、組合の申立てをそのように厳格に解する必要はないと考える。団結権の保障と労使関係の労働組合法の趣旨に沿った正常化を任務とする労働委員会は、このような場合において適切な救済命令を考案する責務を有すると考える見地から、第 2 の 3 の前段の⑤で判断した諸点を考え、あわせて今後の労使関係の正常化を考慮し、主文のように命令することを適切と判断する。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって、主文のとおり命令する。

昭和 48 年 5 月 25 日

北海道地方労働委員会

会長 矢 吹 幸太郎 ㊞