

長野、昭 48 不 8、昭 51. 1. 14

命 令 書

申立人 全国自動車運輸労働組合

申立人 全自運信州名鉄運輸支部

被申立人 信州名鉄運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、伊那営業所において長距離路線運行に従事する申立人支部組合員に対し、乗組制についての協議から除外し、信州名鉄運輸労働組合の組合員との同乗を拒否して、「おろし」の生ずるような乗組制を組んではない。
- 2 被申立人は、伊那営業所において長距離路線運行に従事する申立人支部組合員に対し、昭和 46 年 10 月から A 1 が退社するまでの間、「おろし」により生じた運行回数の減少にともなう第 1 運行手当の減少額を、各年の東京線の第 1 運行手当を基礎に算出し、支払わなければならない。

なお、運行回数の算定にあたっては、概ね 1 か月 1 人平均 1 運行少ないことを基準に、被申立人会社の運行実績に関する資料を参考に、当事者間で協議し、決定しなければならない。
- 3 被申立人は、伊那営業所において長距離路線運行に従事する申立人支部組合員に対し、信州名鉄運輸労働組合の組合員に比較し、年式が古く性能の低下した車両を配車してはならない。

また、11 トン車への乗務について、被申立人は、申立人支部と誠意をもって協議し、決定しなければならない。
- 4 被申立人は、伊那及び松本営業所の従業員休憩室に、申立人支部が信州名鉄運輸労働組

合と同一の大きさの掲示板を設置する場所を貸与しなければならない。

- 5 被申立人は、本命令交付の日から5日以内に、下記の誓約書を申立人支部に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に墨書して、被申立人会社の伊那、豊科及び材本の各営業所の見やすい場所に、それぞれ7日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社は、路線乗務、配車及び掲示板の設置について、貴組合信州名鉄運輸支部と誠意をもって交渉を行わず、また、同組合員を差別扱いしました。

これらの行為は、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を行わないことを誓約します。

以上、長野県地方労働委員会の命令によって掲示します。

昭和 年 月 日

全国自動車運輸労働組合

中央執行委員長 A 2 殿

全自運信州名鉄運輸支部

執行委員長 A 3 殿

信州名鉄運輸株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という。）は、全国のトラック運輸及びこれに附帯する産業の労働者をもって組織する労働組合で、組合員数は、申立時約13,500名である。

申立人全自運信州名鉄運輸支部（以下「支部」という。）は、信州名鉄運輸株式会

社に関連する全自運の組合員で組織する労働組合で、組合員数は申立時 22 名、結審時 21 名である。

(2) 被申立人信州名鉄運輸株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、長野県一円と、東京、愛知、大阪、山梨、新潟、群馬等に営業所を有し、一般路線貨物運送業を営む、資本金 3 億 3,000 万円、従業員約 1,860 名の会社である。

(3) 会社には、支部のほかに、会社従業員をもって組織する信州名鉄運輸労働組合があり、組合員数は、結審時約 1,450 名である。

2 従前の労使関係

(1) 労働組合の組織問題

ア 会社は、37 年 11 月 1 日、名古屋鉄道株式会社の資本系列のもとにあった信州急送株式会社と、南信定期株式会社が合併して発足した。

イ この合併に伴い、両社にあった労働組合である信州急送労働組合と全自運南信定期支部は、37 年 11 月 3 日、統一大会を行って、組織を統一するとともに、全自運への加盟について、代議員投票を行った結果、52 票対 48 票で加盟を決定し、名称を全自運信州名鉄運輸支部（以下便宜上「旧支部」という。）とした。

ウ 会社が、労働組合の全自運への加盟をどのように受取っていたかについては、後年、会社が発行した、「信州輸送史」の中に、「長年にわたり労使双方の協力によってつくられてきた信頼関係は、一夜にして様相が変わり、労使関係は新たな情勢の中におかれることになった。」との記載がなされている。

また、B 2 労務課長（現労務部長）は、38 年 5 月発行の社報「信州」の中で、全自運の春闘に対する運動方針を批判するとともに、「当社労組の特殊性として、特に配慮を要する重要な情勢議題があります。それは、当社労組の中に、極めて少数であるが、極端な方向に考える勢力があり、活発な運動を展開しているのではないかとと思われる点であります。会社としては、これ等分子の個々及びその信条の是非に対してとやかくいうのでなくして、あらゆる機会と問題を利用して、政治的階級意識を植えつける事だけに専念し、企業の現状及び従業員の真の幸福を考えない非

現実的な宣伝活動をなされるから、好ましくないのであります。」と述べている。

エ 旧支部は、41 年 3 月 8 日から 10 日にかけて、組合員全員による全自運に対する信任投票を行ったが、その結果、信任 190 票、不信任 476 票で、不信任となった。

オ 41 年 3 月 13 日、C 1 を執行委員長とする旧支部多数派は、第 5 回臨時大会を開催したが、一方、同日、場所を異にして、全自運不信任の動きに反対する A 3（以下「A 3」という。）、A 4（以下「A 4」という。）等 66 名の少数派は、旧支部の再建大会を開催し、執行委員長に A 3、書記長に A 4、その他役員の選出を行うとともに、規約の改正、運動方針の確認などを行い、この結果を会社に通知した。

カ C 1 を執行委員長とする旧支部多数派は、41 年 3 月 20 日、第 5 回臨時大会の続会大会を開き、A 3、A 4 の両名を分派行動者として除名し、同年 5 月 3 日には、第 6 回臨時大会を開いて、全自運から脱退することを決定し、名称を信州名鉄運輸労働組合（以下「信名労組」という。）とした。

キ 41 年 3 月 28 日、会社はユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）に基づいて、A 3、A 4 の両名を解雇したため、両名は、長野地裁松本支部に解雇無効地位確認等の訴訟を提起した。

ク 信名労組の全自運からの脱退について、会社は、「信州輸送史」に、「自主的な決議により正常な労使関係の道を選び今日に至っている。」と記載している。

ケ 43 年 3 月 27 日、長野地裁松本支部は、A 3、A 4 両名の解雇無効地位確認等訴訟について、請求棄却の判決を下した。

コ 信名労組は、43 年 9 月 15 日の第 11 回定期大会で、「分派行動者との関係においては、日常作業及びあらゆる面の交流一切をやめて、組織統一に全力をあげる。」旨の決議を行った。

また、信名労組は、当時支部執行委員長の A 5、同副執行委員長の A 6、同執行委員の A 7、同駒ヶ根分会長の A 8 を、分派行動の主謀者として除名し、会社は、43 年 11 月 18 日、上記 4 名を、ユ・シ協定により解雇した。

サ A 5 等 4 名は、長野地裁松本支部に、解雇無効地位確認等訴訟を提起し、勝訴し

たが、会社は控訴し、現在、A 3、A 4 事件とともに、すべて東京高裁に係属中である。

(A 5、A 6 は第一審判決後、会社と和解し退職した。)

シ 支部は、再建大会後、上記解雇の撤回闘争や、賃金、一時金闘争を中心に活動を行ってきている。

また、所属組合員の多かった支部駒ヶ根分会は、上伊那地区評にも加盟していた。

なお、結審時の支部組合員の所属営業所別内訳及び同営業所における信名労組員数は次のとおりである。

営業所名	支部組合員数	信名労組員数
伊那営業所	10 名 路線運転手 6 長期欠勤者 1 被解雇者 3	約 120 名
豊科営業所	8 名 路線運転手 4 事務従事者等 2 被解雇者 2	〃 35 名
松本営業所 及び本社	3 名 路線運転手 2 事務従事者 1	〃 300 名

(注) 豊科営業所の被解雇者 2 名のうち 1 名は、地位保全の仮処分により路線運行に従事しているため、実際の路線運行従事者は 5 名である。

(2) 昭和 41 年夏季一時金の支給

ア 昭和 41 年の夏季一時金について、会社は、信名労組員に対しては、7 月 13 日の協定に基づいて 7 月 18 日に支給したが、支部組合員に対しては、「信名労組の了解と要請もあり、同一事業所内における従業員として、又、同一組合の組合員としてなされるものである。しかしながら、組合の組織問題に関しては、現在裁判所で係争中であり、会社としても、裁判所の判断が確定すれば、これに従うものであって、

この金員については、裁判所の判断如何にかかわらず、返還を求める性質のものではないという事情を了解する。」との趣旨の念書に押印することを支給の条件としたため、支部はこれを拒否し、その結果、支部組合員に一時金が支給されたのは9月になった。

イ 41年8月、駒ヶ根営業所に勤務する支部組合員24名中9名が脱退したが、会社は、脱退者には、ただちに一時金を支給した。

(3) 団交拒否

ア 支部は、再建大会後、賃上げ等について会社に団交を申入れたが、会社は、支部は分派行動者であるとして団交を拒否した。そのため、全自運及び支部は、41年7月27日、当地労委に対して、団交拒否の救済申立を行った。(昭和41年不第8号)

当事件については、42年4月22日、審査委員、参与委員立会いのもとに、当事者間に次のような和解協定が締結された。

和 解 協 定 書

- 1 丙（会社）は、乙（支部）が本日現在労働組合として存在することを認め、各種労働条件については団体交渉をすること。ただし、乙および丙は、本日より以前団体交渉をしたか否かについては争わないこと。
- 2 乙および丙は、団体交渉において、乙と昭和41年3月13日以前の全自運信州名鉄運輸支部との同一性及び同日以前に締結された労働協約の効力については、双方触れないこと。
- 3 本和解条項は、信州名鉄運輸労働組合を拘束しない。
- 4 甲（全自運）及び乙は、本件申立を取り下げる。

なお、和解協定の調印に際し、審査委員から本和解協定をめぐって、今後労使間で留意すべき事項として、口頭で次の了解事項を当事者に要望したところ、双方これを了承した。

了 解 事 項

- 1 労使双方、本和解の成立をもって、勝ったとか負けたとかの宣伝はしないこと。

2 和解の処置をとったのは、団体交渉を進めるためのものであるから、組合発生の経緯や労働協約の効力等の判断は、裁判所の判断にまかせること。

3 本和解事項については、裁判所において利用しないこと。

イ 42 年 5 月 16 日、会社は、当地労委に対し、和解条項に関する口頭了解事項について、概ね、次のような内容の照会を行った。

42 年 4 月 22 日の和解成立の際、次のような口頭了解事項が成立していると理解していますが、そのとおりでしょうか。

1. 労働委員会は、各種労働条件について、正常な団交ができる場を与えることのみを目的とする行政的配慮から、和解のあっせんを試みたものであり、下記事項については、裁判所の判断にまかせ、労働委員会は判断しない。

記

① 申立人支部は、41 年 3 月 13 日以前の全自運信州名鉄運輸支部（旧支部）と同一か否か。

② 申立人支部は、本件和解以前において、信名労組と同一か否か。

③ 申立人支部が、仮に、信名労組と別個の組合だとしても、その成立はいつか、また、別個の組合となった原因は何か。

④ 40 年 8 月 13 日締結された労働協約（特にユ・シ協定、唯一交渉団体約款）の効力は、会社、申立人支部、信名労組の間で、どのように解釈されるべきか。

ウ 当地労委は、上記照会に対して、42 年 6 月 9 日、次のとおり回答した。

42 年 4 月 22 日和解協定成立の際の和解条項に関する口頭了解事項の趣旨は、貴見のとおりであります。

ただし、申立人支部と信名労組とは、別個の組合であるとの前提であります。

エ 43 年 3 月 27 日、長野地裁松本支部において、A 3、A 4 両名の解雇無効地位確認等訴訟について、請求棄却の判決が下されるに及び、会社は再び支部との団交を拒否したため、支部は同年 8 月 19 日、再度団交拒否救済申立を行った。（昭和 43

年不第 10 号)

当事件については、同年 10 月 23 日の地労委の委員調査の席上、会社が団交を行うことを口頭で約束したため、本件申立は取下げられた。

オ 以降、会社は、支部との団交に応じているが、支部に対しては、信名労組との間で決まった事項を準用するという方針で対処しており、要求項目ごとの検討は行っていない。

(4) 就業拒否等

ア 41 年 10 月 30 日、支部駒ヶ根分会所属の A 1（以下「A 1」という。）は、結婚のため 11 月 2 日から 6 日まで特別有給休暇、11 月 7 日から 10 日まで有給休暇を申請したところ、駒ヶ根営業所長 B 3（以下「B 3 所長」という。）は、「特別休暇はよいが、有給休暇は認められない。」「おまえ達が発着（長距離路線運行から帰った運転手が、その日のうちに、また運行に出ること。）をするというなら認める。休みたければ勝手に休めばいい。」等と言い、申請書を破り捨ててしまった。

イ A 1 は、11 月 2 日、B 3 所長は不在であったが、再度申請書をつくり提出した。

ウ A 1 は、休暇後、11 月 11 日に出勤したが、配車されず、A 1 が乗車する予定の車は、信名労組員 2 名が着発して運行した。

同日退社時、A 1 は配車係の B 4 主任に、12 日の予定を聞いたところ、「明日は運行がないから日勤（運行がない場合に、営業所で荷の積下ろしや集配作業を行うこと。）をしてくれ。」と言われたため、12 日、日勤の予定で出勤すると、B 3 所長は、「やい、おまえは何しに来た。日勤なんか認めんから帰れ。」等と言い、作業につくのを妨げた。

A 1 は、11 月 7 日から 12 日まで欠勤扱いとされた。

エ 42 年 1 月 10 日、終業点呼時、配車係が、支部組合員 A 9 の交通事故を理由に、11 日は、支部組合員の A 10 と A 1 に対して配車できないと言った。両名は、「今までそのような場合は日勤を認めているので、日勤をさせてもらおう。」と言ったところ、B 3 所長は、「なに、日勤だ、日勤なんか認めん、おまえ達のような者のために仕

事をやっているのではない。共産党の車にでも乗っておれ。」等と言った。

オ 1月11日、A10、A1が出勤すると、B3所長は、「日勤なんか認めん、帰れ。」等と言い、朝礼の際には、「A1の言っていることは、1月3日の『赤旗』に載っていることと同じだ、そんな考えのやつがいるから事故はなくなる。おまえ達が言うように、共産党が天下を取っても決して世の中は良くならない。そういう考えの者には、徹底的に頭を入れかえてもらう。そういうことで、今日はA10、A1がいるかぎり点呼は行わない。」等と言い、さらに、「おまえ達には組合がないじゃないか、組合がないのに、労働協約はどうのと言われる筋合はない。」等と言った。

また、仕事を始めると、集配の者を集め、「今日は、A10、A1に手伝ってもらってはいかん。そのために紛争が起きてもA10、A1の責任だ。」と言い、仕事をさせようとしなかった。

A10、A1は、この日欠勤扱いとされ、賃金をカットされた。

なお、カットされた賃金については、42年5月18日、本社において行われた団体交渉で、会社は、カットした分を支給することとなった。

(5) 要求書の受領拒否

ア 42年6月7日、支部駒ヶ根分会は、B3所長に対して、概ね次のような職場要求書を提出した。

要 求 書

1. 職制は組合干渉をするな。
1. 朝礼が長すぎるので短くすること。
1. 積載重量オーバーをさせるな。
1. 直配件数を少なくし、仮眠時間の保障をしろ。
1. 所長は感情を害するような言動をやめること。
1. 着発をしなくてもすむように人員を補充せよ。
1. 所長は酒気を帯びて会社に来て暴言をはくな。

1. 全自運はやっかい者だと言ったがどういうことか、失言を取消せ。

1. 長距離の乗組みをフリー制にせよ。

1. 掲示板を増設せよ。

イ これに対し、B 3 所長は、要求書の言葉づかいが悪いということを理由に、次のような内容の書面とともに、要求書を分会に返送した。

礼儀と常識を逸脱した文面に対し、良識をもつての回答はできかねる。よって返送する。

追伸

最近、全自運駒ヶ根中 11 名、下記の点に関し甚しき者見受けられるにつき、本人にはその都度注意、矯正方指示すれども、改めて分会長 A10 君を通じ、嚴重注意を促す。

1. サービス向上運動に非協力的なる者

2. 服装、態度、言動等特に甚しき者

3. 他人の迷惑をあえて平然となすが如き者

ウ そこで、同分会は、再度要求書を提出するとともに、B 3 所長の前記書面を、回答になっていないと言って返したところ、B 3 所長は、「おまえ達がいらなければ。」と言って要求書とともに破り捨てた。

同分会は、要求書の文面について協議した結果、「職制は組合干渉をしないこと。」

「積載重量オーバーをさせないこと。」等、文面の言葉づかいを改めて、再度要求書を提出した。

エ 44 年 4 月 10 日、支部駒ヶ根分会は、分会長 A 8 名で要求書を B 3 所長に提出したところ、同所長は、解雇されている者を代表とする要求書は認められないと言って受領を拒否したため、同分会は、要求について話合うことが先決だと判断し、副分会長 A11 名で要求書を提出した。

3 長距離路線運行における乗組制と着発等

(1) 長距離路線運行の運行形態

ア 会社において行われている長距離路線運行には、3日運行と2日運行があるが、3日運行が主体であり、伊那営業所の支部組合員も3日運行を行っている。

イ 3日運行の場合、運転手は、第1日目の午後2時半に出勤し、荷を積んだうえ、午後7時頃目的地に出車し、翌日は目的地で荷を下ろし、また目的地からの荷を積んで、翌々日の午前5時前後に営業所に戻り、荷を下ろし、洗車、点検のうえ、午前8時半に点呼を受け退社する。

なお、着発する運転手は、点呼を受けずに、荷下ろしがすみ次第退社し、その日の午後5時に出勤し、午後7時に再び出車する。

(2) 乗組制の形態

ア 責任制

各車両に1人の責任者がおかれ、それに1人の補助者が同乗して運行する形態をいう。かつて行われていたが、車と運転手が結びつけられるため、車の運行効率が悪く、フリー制、チーム制の導入とともに廃止された。

イ フリー制

各車両には責任者をおかず、例えば、10台の車を30人の運転手が全体で責任を持って運行する形態をいう。1台の車には2人の運転手が同乗して、途中で交替しながら運行する。フリー制では、病気、有給休暇等で運転手が休む場合でも、運転手全体の中で補うことができる。現在は、すべてチーム制になっており、フリー制で運行している営業所はない。

ウ チーム制

何人かのグループで、1ないし2台の車両を責任を持って運行する形態で、次のような形態がある。1台の車に2人の運転手が同乗して運行する点はすべて同じである。

(ア) 2車6人制 2台の車を6人で運行する場合で、その運行形態は、別表(1)のとおりである。

別表(1) 2車6人制乗組運行表

日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	1 か月の運行回数 ()内は1か月30日の場合
運転手	1	2	3	4	5	6	⑦	8	9	10	11	12	13	⑭	15	16	17	
A	—	I	—	—	—	—	休	—	I	—	—	—	—	休	—	—	—	9 (9 $\frac{2}{3}$)
B	—	—	—	—	II	—	休	—	—	—	—	II	—	休	—	I	—	9 (9 $\frac{2}{3}$)
C	休	—	—	—	—	—	—	休	—	—	—	—	—	—	休	—	—	8 $\frac{2}{3}$ (8 $\frac{1}{3}$)
D	休	—	—	—	—	I	—	—	—	—	—	—	I	—	—	—	—	8 $\frac{2}{3}$ (8 $\frac{1}{3}$)
E	—	—	—	I	—	—	—	—	—	—	I	—	—	—	—	—	I	9 (9 $\frac{2}{3}$)
F	—	—	—	—	—	休	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9 (9 $\frac{2}{3}$)

(注) ① この表は、2車6人制(3日運行)の原則的な運行表である。

表中——は、運転手の運行を表わす。

〃 休 は、運転手それぞれの休日を表わす。

〃 I, IIは、車両を仮に1号車, 2号車とし, Iは1号車, IIは2号車を表わす。

② 運行の方法は、1日にA, Bが1号車に乗って出車し, 2日にはC, Dが2号車に乗って出車する。3日には, A, Bの乗った1号車が帰り, これにE, Fが乗って出車する。以下, 同様の運行方法を繰返す。

③ 車両はフルに稼働する。但し, 土曜日の出車は, 目的地に到着するのが日曜日となるため行わない。

④ 1か月間の運行回数について, 完全な1運行に満たない場合は, 便宜上, 3日運行のうちの1日をそれぞれとして計算する。

運行回数の1人平均は, 計算上, 1か月31日の場合8.89回, 1か月30日の場合8.56回となる。

2車6人制の場合

① 運転手は1週間に2回運行し、1日の休日を取るのが、原則的な運行形態であり、1か月間に8ないし9回の運行が可能になる。6人の平均運行回数は、1か月30日の場合、8.56回、1か月31日の場合、8.89回となる。

② チームの一員が病気、有給休暇等で休む場合は、チームの中で着発によって補う。

(イ) 2車5人制 2台の車を5人で運行する形態であるが、2車6人制より1人少ないため、車をフル稼働させるためには、運行から帰った運転手のうち1人は必ず着発しなければならず、着発は恒常化する。

(ウ) 1車3人制 1台の車を3人で運行する形態であるが、2車5人制の場合と同様、車をフル稼働させるためには、着発が恒常化する。

(3) 乗組交番表

ア 会社は、労働基準監督署の指導に基づき、運転手の休日管理のため、あらかじめ、勤務日と休日を定めた乗組交番表を作成している。

イ 乗組交番表は、原則として1か月間のものを作成するが、予定どおりにいかないことが多いので、2週間分のものも作成している。

(4) 運行手当

ア 長距離路線運行に対しては、基準外賃金として各種の手当が支給されているが、基本的なものは第1運行手当である。

イ 第1運行手当は、所定路線内における運行に対し、路線別に支給されている。

因みに、48年2月1日、信名労組と会社の間で締結された第1運行手当は、伊那営業所の場合、東京線が2,157円、名古屋線が1,763円、大阪線が3,528円である。

ウ 会社都合による運行取消しの場合には、第1運行手当半額が支給される。

4 駒ヶ根営業所及び伊那営業所における乗組制、着発の経過と同乗拒否

(1) 駒ヶ根営業所では、乗組制について、37年から39年頃フリー制が行われていたが、40年頃から2車6人制がしかれるようになった。

- (2) 一方、着発については、フリー制以前から行われていたが、旧支部駒ヶ根分会は、着発に反対し、40年2月27日には、同分会と会社取締役で伊那地区駐在のB5及びB3所長との間に、①着発は原則として行わないが、万やむを得ざる場合には、次の協定を労使双方が確認して実施するものとする、②着発を行うとしても、1人1か月1回を限度とし、自主的に協力するも強制はしない、等を骨子とする、着発に関する協定書が締結された。

41年3月の、いわゆる「組合分裂」の頃までの着発は、多い者でも月1回程度であった。

- (3) 41年3月28日、労働組合の組織問題により、A3が解雇され、また、41年8月までに11名の脱退者が出て、支部駒ヶ根分会所属の長距離路線運転手は、次の11名となった。

A10、A8、A12、A1、A13、A11、A9、A14、A15、A16、A17

- (4) 42年当時は、支部所属の11名に、信名労組員のC2が加わり、支部組合員も2車6人制で運行していた。

当時、支部は、乗組制については、フリー制が最も良いという方針をとっており、42年6月7日付の職場要求書でも、乗組みをフリー制にするよう要求している。

また、着発については、会社が強制することには絶対反対である旨の主張を一貫して行っており、上記の42年6月7日付の要求書でも、着発をしなくてすむよう人員を補充せよと要求している。

- (5) 43年11月18日、労働組合の組織問題から、A10、A8の両名が解雇され、支部所属の路線運転手は9名となったが、会社は、信名労組が同年9月15日の第11回定期大会で、支部組合員とは一切交流しない旨の決議を行っていることを理由に、支部組合員を信名労組員と同乗させず、乗組みを区別して、支部駒ヶ根分会とはなんら乗組みについて話し合いを行わないまま、3台の車を9人で運行させるようになった。（以下、これを便宜上「3車9人制」という。）

- (6) 3車9人制運行形態は、別表(2)のとおりである。

別表(2) 3車9人制乗組運行表

日		土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	1 か月間の 運行回数	おろしの 回数					
運転手		①	②	3	4	5	6	7	8	⑨	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	②	24	25	26	27	28	29	30	31
A12		I	休	I	I	I	I	I	I	休	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	休	I	I	I	I	I	I	I	I	8	2
A1		I	休	I	I	I	I	I	I	休	おろし	I	I	おろし	I	I	休	休	おろし	I	I	I	休	I	I	I	I	I	I	I	7 $\frac{2}{3}$	8
A13		I	休	I	I	I	おろし	I	I	I	休	I	I	I	おろし	休	おろし	I	I	I	I	休	I	I	I	I	I	I	I	I	7 $\frac{2}{3}$	3
A11		I	休	おろし	I	I	I	I	I	I	休	おろし	I	I	I	休	I	I	I	おろし	I	I	休	I	I	I	I	I	I	I	7 $\frac{1}{3}$	4
A9		休	I	I	I	おろし	I	I	I	休	I	I	I	I	I	休	I	I	I	I	おろし	I	I	I	休	I	I	I	I	I	7 $\frac{1}{2}$	3
A14		休	I	I	I	I	I	I	休	おろし	I	I	I	I	I	休	おろし	I	I	I	I	I	休	休	I	I	I	I	I	I	8	2
A15		I	I	休	I	I	おろし	休	休	I	I	I	おろし	I	I	休	休	I	I	I	I	I	休	I	I	I	おろし	I	I	I	7 $\frac{2}{3}$	8
A16		I	I	休	おろし	I	I	休	休	I	I	I	I	I	I	休	おろし	I	I	I	I	I	休	I	I	I	I	I	I	I	8	2
A17		休	おろし	I	I	I	I	I	I	休	I	I	I	I	I	休	休	おろし	I	I	I	I	I	休	おろし	I	I	I	I	I	7 $\frac{2}{3}$	3

(注) ① この表は、47年7月1か月間の、支部組合員の運行実績に基づくものである。

② 運行回数の1人平均は、7.70回、「おろし」の1人平均は2.78回となる。

ア 3車9人制の場合、2人乗務を前提とするかぎり、人数が奇数で半端となるため、本来なら運行に出る日であっても運行できない日が生ずる。これを便宜上「おろし」という。

なお、3車9人制でも、運行から帰った運転手のうち1人が順次着発すれば「おろし」はなくなるが、支部組合員は恒常的な着発は拒否している。

イ 支部組合員それぞれの1か月間の運行回数及び「おろし」の回数は、別表(2)のとおりであるが、9人の平均運行回数は7.70回、また、「おろし」の平均回数は2.78回である。

(7) 45年頃、当時所長代理であったB6が、支部組合員と信名労組員を同乗させようとして、話し合いを進めたことがあったが、B3所長が信名労組の交流禁止決議を理由に反対し、話は立ち消えとなった。

(8) 駒ヶ根営業所は、46年12月伊那営業所に統合されたが、駒ヶ根営業所当時は、信名労組所属の長距離路線運転手は、2車6人制で運行していた。

(9) 伊那営業所に移った後も、支部組合員は3車9人制で運行していたが、48年6月、A11、A14の両名が事故のため休職となり、支部所属の長距離路線運行従事者は7名となった。

会社は、7名となった以降も信名労組員との同乗を認めず、2台の車を7人で運行させるようになった。(以下、これを便宜上「2車7人制」という。)

なお、A11は、48年8月に退職した。

(10) 2車7人制の運行形態は、別表(3)のとおりである。

ア 2車7人制の場合も、人数が半端になるため、3車9人制の場合と同様「おろし」が生ずる。

イ 1か月間の運行回数及び「おろし」の回数は、別表(3)のとおりであるが、7人の平均運行回数は7.24回、「おろし」の平均回数は3.29回である。

別表(3) 2車7人制乗組運行表

日 通称手	④	日	月	火	水	木	金	土	日	⑤	月	火	水	木	金	土	日	月	1.お月間の 運行回数	おろしの回数
A	—	I	I	—	II	—	I	—	休	④	5	7	I	—	II	—	休	I	$7\frac{2}{3}$	2
B	—	I	—	II	—	おろし	—	II	—	—	休	—	I	—	—	おろし	休	II	$7\frac{1}{3}$	3
C	休	—	II	—	I	—	—	II	—	—	休	おろし	—	I	—	—	休	II	$7\frac{1}{3}$	3
D	休	—	II	—	I	—	おろし	—	休	—	休	—	II	—	I	—	休	おろし	7	4
E	休	おろし	I	—	—	II	—	休	—	—	休	—	おろし	I	—	II	—	休	7	4
F	—	休	—	I	—	—	—	おろし	—	—	休	II	—	おろし	—	II	—	休	$7\frac{1}{3}$	3
G	—	休	おろし	—	II	—	I	—	休	—	休	—	I	—	おろし	—	休	I	7	4

(注) ① 運行回数の1人平均は、7.24回、「おろし」の1人平均は3.29回となる。

② 49年2月21日から同年3月20日までの1か月間、支部組合員 A12 及び A17 の「おろし」の実績は、それぞれ3回となっている。

ウ 信名労組員との運行回数及び運行路線の比較は、別表(4)のとおりである。

エ 2車7人制で運行していた、48年11月21日ないし同年12月20日までの運行路線別内訳は、別表(5)のとおりである。

別表(4) 運行回数及び運行路線比較表

支部組合員		信名労組員	
氏 名	運行回数及び運行路線	氏 名	運行回数及び運行路線
A16	6 (東京 3 名古屋 1)	C7	7 $\frac{2}{3}$ (東京 3 名古屋 2 $\frac{2}{3}$)
A13	7 (東京 2 名古屋 3 大阪 2)	C8	4 $\frac{1}{3}$ (東京 4 名古屋 1 $\frac{1}{3}$)
A1	7 $\frac{1}{2}$ (東京 3 $\frac{1}{2}$ 大阪 2)	C9	10 (大阪 5 足利 5)
A15	7 $\frac{1}{2}$ (東京 3 $\frac{1}{2}$ 大阪 2)	C10	8 $\frac{1}{3}$ (大阪 6 足利 2 $\frac{1}{3}$)
			但し、足利 1回
		C11	8 (東京 4 名古屋 2 大阪 2)

(注) ① この表は、49年3月5日～4月4日の1か月間の運行実績に基づくものである。(但し、いずれも3日運行である。)

② 支部組合員4名の平均運行回数は7回となる。

一方、信名労組員で着発をしていないC7, C8, C11の平均運行回数は8回となる。

③ 支部組合員の運行路線の比率は、東京が18回で64%、大阪が6回で22%、名古屋が4回で14%となる。

信名労組員の運行路線の比率は、大阪が18回で41.6%、東京が11回で25.4%、足利が8回で19.2%、名古屋が6回で13.8%となる。

別表(5) 運行路線別運行回数表

氏 名	東 京	大 阪	名古屋	計
A9	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)	
A12	2 (29%)	4 (57%)	1 (14%)	
A15	3 (43%)	3 (43%)	1 (14%)	
A13	2 (29%)	4 (57%)	1 (14%)	
A16	3 (30%)	2 (33%)	1 (17%)	
A17	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)	
A1	2 (28.5%)	3 (41%)	2 (28.5%)	
計	16 (85%)	22 (48%)	8 (17%)	

(注) この表は、48年11月21日～12月20日の1か月間の支部組合員の運行実績に基づくものである。

(11) B 3 所長は、48 年 2 月、松本支店長代理となり、後任に B 7（以下「B 7 所長」という。）が就任したが、B 3 所長当時の伊那営業所における信名労組員の乗組制は、概ね 2 車 5 人制が 5 ないし 6 組、2 車 6 人制が 3 組（フルトレーラー 1 組を含む。）、1 車 3 人制が 2 組であった。

(12) 支部組合員が行ってきた 3 車 9 人、2 車 7 人という乗組制は、会社のどこの営業所においても行われた例はない。

また、会社は、支部組合員に対しては、乗組交番表を作成していなかった。

(13) 48 年 2 月の所長交替当時、B 3 前所長、B 7 新所長は、支部組合員の A12、A 1 に対し、着発について協力するよう要請したが、両名はこれを拒否した。

(14) 支部駒ヶ根分会は、B 3 所長当時、信名労組員と同乗させて「おろし」をなくすよう口頭で要求し、また、B 7 所長になってからも、48 年 5 月 25 日付の要求書で「おろし」をやめるよう要求したが、これ等の要求について交渉が行われた事実はない。

(15) 本件申立後の 49 年 3 月 11 日、支部は、統一要求書別添の中で、乗組みを別扱いとしないよう要求した。

(16) 会社の都合で運行できないことがあらかじめわかっている場合、路線運転手は朝 9 時に出勤して、集配作業等（日勤）を行うことになっているが、支部組合員は、従来、「おろし」の日には、本来ならば運行に出ることができるとの主張から、長距離路線運転手の出勤時間である午後 2 時半に出勤していた。

これに対し会社は、賃金カット等の処分を行っていなかったが、49 年 5 月 10 日に至り、「今後日勤者は、午前 9 時に出勤すること。出勤しない場合は、賃金カットする。」と通告した。また、同月 8 日、会社は、支部組合員に対し、一方的に 3 車 7 人制の交番表を作成して貼り出した。

(17) 支部伊那分会は、49 年 5 月 14 日、B 7 所長に対し、乗組み、日勤問題等について、職場交渉を申入れた。

この申入れに関する第 1 回の職場交渉が、6 月 6 日に開かれ、その席で会社は、「おろし」がなくなる乗組制として、3 車 7 人制を提案した。

3車7人制の場合、1か月の運行回数は、概ね1人8.6回となり、着発は7人全員で月計5回行うこととなる。

- (18) 6月27日、再び職場交渉が行われたが、この席で分会は3車7人制を拒否した。

なお、この日の交渉で、会社は、職場の業務改善に関する事項であるという理由で、支部A3執行委員長の出席を拒否した。

- (19) 49年8月27日、A1が退職したため、以降支部所属の長距離路線運行従事者は6名となった。

5 乗組制の編成方法と乗組制の現状

- (1) 乗組制について、2車6人制を基本とするか、2車5人制を基本とするかは、各営業所ごとに、運転手の希望に基づいて決定されている。
- (2) 伊那営業所においては、48年5月に乗組みが編成替えされ、2車5人制が8組（トレーラー1組を含む。）1車3人制が4組、2車6人制が1組となっている。

2車6人制の組には、体力的な理由で組まれている者が3人いるが、他の者には特別な事情はない。なお、49年7月当時、6人のうち1人が病気で休んでいるため、2車5人となっている。

- (3) 飯田営業所、岡谷営業所では、2車6人制を原則としており、病気、有給休暇の取得等で欠員が生じた場合は、着発によって補っている。

6 着発の現状

- (1) 伊那営業所の信名労組所属長距離路線運転手については、着発は恒常化しており、場合によっては、運行から帰った運転手が2人とも着発することもある。また、欠勤等で運転手が足りなくなった場合は、運転手1人に補助者（免許のない者）をつけて運行させることもある。（これを「ワンマン運行」という。）
- (2) 支部伊那分会所属の長距離路線運転手も、まれに病気等の事由で欠員が生ずる場合は、着発を行っている。

豊科営業所の支部組合員は、1人年に数回着発を行っており、松本営業所の支部組合員の場合は、信名労組員と同様に着発を行っている。

(3) 着発については、信名労組と会社との間で締結された労働協約に輸送手当として、着発業務 1 回につき 1,000 円を支給する旨の規定があるが、そのほかに着発について、具体的に定めた規定はない。

(4) 信名労組も、着発については、会社に命令権はなく、従業員の自主的な協力によるものであるとの方針をとっている。

7 同乗についての信名労組の方針

(1) 信名労組は、43 年 9 月 15 日の第 11 回定期大会で、支部組合員とは、日常作業その他あらゆる面における交流一切をやめる旨の決議を行っているが、支部組合員と信名労組員とは、駒ヶ根営業所当時から、荷の積下ろし、集配等の作業は協力し合っており、そのことによってトラブルが生じた例はない。

(2) 松本営業所、豊科営業所では、支部組合員と信名労組員と同乗しているが、信名労組から会社に対して、同乗させないようにとの申入れが行われた事実はなく、その他トラブルも生じていない。

(3) 42 年の信名労組の役員選挙に際し、執行委員長候補 C 3、副執行委員長候補 C 4、同 C 5、書記長候補 C 6 の 4 名は、C 1 を執行委員長とする執行部を批判するとともに、① A 4、A 3 に対する裁判は、会社になかせ、組合の補助参加はやめること、② 支部と信名労組一本化のために、こたわりなく話し合い、一本化をはかること、を表明して、立候補した。

この選挙の結果、4 名は落選はしたが、それぞれ 40 パーセント程度の票を得た。

(4) 48 年の信名労組の役員選挙において、C 3 は、書記長に立候補し、46 パーセント近くの票を得て、決戦投票に持ちこまれた。

この選挙に際し、「信州名鉄運輸労働組合の伝統と組織を守る有志一同」の名で、「全自運分派グループ三役選挙に不当介入と異常な関心」等と題するビラが配付され、その中には、C 3 は、全自運の支援を受けている等の記載がなされている。

8 車両の配車

(1) 49 年 5 月当時、伊那営業所において使用されていた路線運行車の内訳は、次のとお

りである。

1967 年車 2 台（8 トン車）内 1 台支部組合員使用、1 台予備車

1968 年車 1 台（8 トン車）支部組合員使用

1969 年車 3 台（11 トン車）

1970 年車 7 台（11 トン車）

1971 年車 2 台（11 トンフルトレーラー）

1972 年車 2 台（セミトレーラー）

1973 年車 7 台（トレーラー 2、11 トン車 5）

1974 年車 2 台（11 トン車）

信名労組員使用

(2) 支部組合員が、49 年 1 月から同年 7 月までに使用した車両の内訳は、次のとおり。

車両はすべて 8 トン車。

車番 3802（1968 年車） 49 年 1 月～使用中

〃 4701（1967 年車） 49 年 1 月～3 月まで使用し廃車となる。

〃 4707（1967 年車） 49 年 3 月、1、2 回使用したが、具合が悪く本社へ引上げる。

〃 1726（1967 年車） 49 年 4 月、1 か月間使用後予備車

〃 1720（1967 年車） 49 年 5 月～6 月 6 日まで使用

〃 1018（1970 年車） 49 年 6 月 7 日～使用中

(3) 44 年 4 月に 11 トン車の導入が認可されて以来、最近では 11 トン車が多くなり、49 年 6 月当時 8 トン車は、全営業所合せて 20 台程度になっており、伊那営業所でも、支部組合員使用の 2 台と予備車 1 台の計 3 台だけとなっている。

現在、8 トン車で新車はなくなっているが、比較的程度の良い車もある。

また、8 トン車で着発を行っている営業所もある。

(4) 11 トン車の導入に際し、支部は、大型車になると積荷が多くなったり、また、直集配に行ける所が制限される等、労働条件が変わってくるので、この点について話し合い、条件を満たしてから乗務するという方針であったが、会社は、支部に対し、11 トン車の

配車について提案しなかった。

- (5) 45 年当時、B 6 所長代理が、支部の組合員も 11 トン車に乗務させようとの意向から、支部に話し合いを申入れ、交渉が持たれたが、交渉の最中、B 3 所長が酒気を帯びて現れ、「おまえ達なんか 11 トン車に乗ってもらわなくてもいい。」と言って話をこわした。

- (6) 48 年 5 月 25 日、支部伊那分会は B 7 所長に対して、車両の年式の差別をなくすよう要求した。

また、本件申立後の 49 年 3 月 11 日、支部は、統一要求書別添でも車両年式の差別をやめるよう要求した。

- (7) 49 年 6 月 27 日に行われた、乗組制、日勤問題等に関する職場交渉で、11 トン車への乗務について話し合いが行われたが、話し合いはまとまらなかった。

- (8) 11 トン車への乗務については、信名労組も手当を要求し、その結果、1 運行当たり 1 人 500 円の手当が支給されている。

また、信名労組は、直集配についても、細い路地などを行わないようにせよとの要求も行っている。

- (9) 松本営業所、豊科営業所では、支部組合員も乗務の条件について合意し、11 トン車に乗務している。

9 掲示板使用の経過

- (1) 駒ヶ根営業所においては、41 年 3 月のいわゆる「組合分裂」以降、組合掲示板については、黒板をガムテープで半分ずつに仕切って、双方の組織で使用していた。

- (2) 43 年 3 月 27 日、A 3、A 4 の解雇無効地位確認等訴訟について、長野地裁松本支部の判決が出された後、信名労組員が、ガムテープをはがし、支部組合員がまた貼るという事が何度か繰返され、結局、その掲示板はどこかへ撤去され、信名労組は新たに、掲示板を設置した。

掲示板が撤去されて以降、支部駒ヶ根・伊那分会は、B 3 所長に対し、44 年 4 月 10 日付の要求書や口頭で、掲示板の設置を認めるよう要求し、交渉を求めたが、B 3 所

長はこれに応ぜず、駒ヶ根営業所当時及び伊那営業所に移った後も、支部の掲示板は設置されていない。

(3) 松本営業所では、いわゆる「組合分裂」以降、会社は支部の掲示板を認めず、掲示板は設置されていない。

(4) 本件申立後の49年3月11日、支部は、会社に対し、伊那、松本両営業所に支部の掲示板の設置を認めるよう要求した。

また、支部伊那分会は、同年5月31日にもB7所長に対し要求書を提出したが、同所長は、信名労組の了解を取ってくるようにと回答した。

(5) 豊科営業所は、42年1月に開設されたが、開設に当って、穂高営業所の従業員の約半数が配転された。

配転の際、支部は穂高営業所にあった、二つの掲示板のうち一つを豊科営業所に移し、一方、信名労組も新しく掲示板を設置し、以降、豊科営業所においては、双方掲示板を使用している。

支部が掲示板を使用していることについて、信名労組が会社に対し、設置を認めるべきでないと抗議したことはなく、また、労働組合間のトラブルも生じていない。

第2 当委員会の判断

1 会社の同乗拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

会社は、申立人支部を嫌悪し、その影響が信名労組内へ及ぶのを防ぐため、支部の組合活動の拠点である駒ヶ根・伊那営業所では、長距離路線運行において、支部組合員と信名労組員を同乗させない。

このため、支部組合員には「おろし」が生じ、運行回数が減少し、ひいては運行にともない支給される運行手当が減少している。これは、支部の弱体化を狙った支配介入であり、支部組合員であるが故の不利益扱いである。

イ 被申立人の主張

(7) 全自運派運転手の運行回数が少ない原因は、同派の運転手が業務命令（要望又はお願いと言ってもよい。）に反して、着発を拒否しているからである。

(4) 次の理由により、全自運派運転手と信名労組員を同乗させることはできない。

① 会社は、労働基準監督署の指導により、1 か月前から乗組交番表を作成して、チームの乗務を決定しているが、誰が日勤（おろし）になるのかは、当日にならないとわからないと言っている全自運派運転手を、仮に日勤者が特定できたとしても、毎日かわる日勤者を、その都度、信名労組員と輪番で同乗させることは、チームを組んで連帯意識により事故を防止するという意味がなくなり、危険である。

② 全自運派は、着発を拒否しているので、チームに欠勤者等が生じて、着発が必要になった場合、これを行うのは信名労組員だけであるから、同労組員にのみ負担がかかってしまう。

③ 信名労組は、43 年 9 月 15 日の第 11 回の定期大会において、全自運派とは一切交流しない旨を決議し、全自運派との同乗を拒否している。

(ウ) 会社は、伊那営業所の全自運派 7 人全員で、1 か月に計 5 回着発すれば、1 人平均 8.6 運行となり、申立人の請求の趣旨を十分に満す 3 車 7 人制を提案したが、それさえ拒否したことから考えれば、全自運派は、会社が指示することは強制にあたるとして拒否しているものと思われる。

(エ) 豊科及び松本営業所では、全自運派運転手も信名労組員と組んで、同等の条件で着発を行っているが、駒ヶ根・伊那営業所では、同じ全自運派でも別扱いせよと主張しているのは、矛盾している。

(オ) 49 年 8 月 27 日付で、全自運派の A 1 が退職し、現実には 2 車 6 人制になっており、「おろし」はなくなっているので、被救済利益は消滅している。

(2) 乗組制の決定について

乗組制は、会社の長距離路線運行に従事する者にとって、最も基本的な労働条件にあたるため、駒ヶ根・伊那営業所においては、2 車 5 人制にするか、あるいは、2 車

6人制にするか等の乗組制の決定に際し、営業所長は、信名労組員に対しては、その希望をとって決定しているのであるが、他方、支部組合員に対しては、その話し合いからも除外し全く話し合っていない。

このため、支部組合員は、乗組制については話し合いも行えないまま、やむなくその時々々の長距離路線運行に従事する者の数に応じて、3車9人制あるいは2車7人制というような、会社内では、ほかに例を見ない変則的なチームを組んで運行してきたことが認められる。

このように支部組合員に対する会社の態度は、労働条件をめぐる労使紛争の根本的な原因となっているものと考えられる。

(3) 着発の実態について

本件差別問題については、着発が最大の争点になっていると思われるので、まず、その実態について考察する。

前記認定のとおり、40年に着発に関する協定書が締結された当時、駒ヶ根営業所では、会社は着発を強制しないと声明していたのであり、本件審問においても、着発を業務命令で強制できるとまでは主張していないし、B2労務部長は、支部組合員が着発を行わないのは、やむを得ないと証言している。

他方、信名労組は、恒常的な着発をも行っているのであるが、着発については、会社と具体的な内容の協定は締結しておらず、単に労働協約の中に、輸送手当（着発手当）の規定があるにすぎないし、また、会社には、着発を強制する権限はないと解していることが認められる。

以上のことから、着発は、会社が要請した場合、これに同意した者が行っているにすぎないと考えられる。

(4) 乗組制及び着発に対する支部の態度について

ア 乗組制に対する態度

前記認定のとおり、乗組制について、会社は全く支部と話し合っていないため、支部の態度は必ずしも明確ではない。

しかし、本件審問において、支部は、フリー制が最良の形態であるが、チーム制をとる場合は、2車6人制にし、営業所毎に2ないし3人の予備人員を置くべきであると主張しており、また、以前の2車6人制で運行していた当時においても、予備人員を置くこと及びフリー制にすることを要求していたことから考えれば、乗組制に対する支部の主張は、以前と変わっていないものと考えられる。

それに加えて、以前2車6人制で運行していた事実を併せ考えれば、支部は、2車6人制を積極的には要求しないものの、それまで拒否していたものとは、到底認められないところである。

イ 着発に対する態度

着発についてみるに、会社は、支部組合員に対して、個別に着発を要請しているが、これについて支部と話合っていないことは、前記乗組制に対する会社の態度及び話合いも行わず、一方的に着発を行えと言われてもできないという趣旨のA12の証言からも推認できるところである。

このため、支部が着発に対してどのような方針をもっていたのかは、必ずしも明確ではないが、本件審問において、支部は、着発そのものを拒否しているのではなく、会社に強制されて行う着発には反対するが、会社の要請に応じて支部組合員が任意に行う着発にまでは反対していないと主張していることに、2車6人制を前提とする着発は行うというA12及びA10の証言、豊科及び松本営業所においては、支部組合員も現実に着発を行っている事実並びに駒ヶ根・伊那営業所においても、数は少ないが着発を行っている事実を併せ考えれば、支部は、恒常的に行わざるを得ない着発は拒否するものの、2車6人制を前提とする偶発的な着発まで拒否するという態度をとっていたものとは認めることができない。

なお、付言するに、前記認定のとおり、駒ヶ根・伊那営業所の支部組合員が行った着発は少ないのであるが、43年以降、支部組合員のチームには余剰人員即ち「おろし」になる者が生じているような状態のもとでは、いわば、チーム内に予備人員が置いてあるのと同様の状態であり、欠勤者が生じて、着発をする必要性はほと

んどなかったものと考えられるのであるから、着発が少ない事実をもって、支部組合員が偶発的な着発まで拒否していたものとは認められないところである。

(5) 会社の同乗拒否理由について

ア 会社は、信名労組が同乗を拒否しているので、同乗させられないと主張する。

そもそも労働組合間の組織対立を、勤務を区別する理由とするのは認め難いところである。

しかるに、前記認定のとおり、43年に信名労組は、支部とは一切交流をしない旨の大会決定をしたのであるが、①駒ヶ根・伊那営業所においても、いわゆる「組合分裂」以降、集荷、集配及び荷物の積下ろし等については、両組合員は協力して行っており、トラブルが生じていないこと、②松本及び豊科営業所においては、両組合員は同乗しているが、トラブルが生じていないこと、③信名労組も、これらの事実について、大会決定違反である旨の抗議を行っていないこと、④42年及び48年の信名労組の役員選挙において、支部と話し合い、労働組合の統一を図るべき旨等を主張する立候補者は、落選はしたものの40パーセント以上の信名労組員の支持を得たことが認められる。加えて、45年頃、駒ヶ根営業所においては、信名労組の同分会の中にも、支部組合員と同乗してもよいというような雰囲気があり、B6所長代理と支部駒ヶ根分会は、同乗問題等について話し合いを始めたというA10の証言及び信名労組の中にも支部組合員との同乗を拒否する者も一部はいるが、大部分は同乗してもよいと言っている旨のA1の証言を併せ考えれば、信名労組が拒否しているために、両組合員を同乗させられない状況にあったとは考えられないので、会社の主張は採用できない。

イ 会社は、日勤者が特定できないし、仮に特定できたとしても、支部組合員を輪番で信名労組員と同乗させることはできないと主張する。

まず、日勤者が特定できないのは、前記認定のとおり、会社が支部組合員に対して乗組交番表を作成していない結果であると考えられる。

また、支部は、会社に対して「おろし」をなくすよう要求し、信名労組員と同乗

させるよう要求したことも認められる。

さらに、「おろし」の場合、支部組合員は、日勤の出勤時間である午前9時に出勤せず、長距離路線運行の出勤時間の午後2時半に出勤していたのであるが、これは長距離路線運行を行う意思を表示し、会社が「おろし」にしていることに対して抗議の意を表わしていたものと推認される。

他方、会社もこれを黙認してきたのである。

しかし、支部が、会社の主張するように、輪番で信名労組員と同乗させるよう要求したのか、あるいは、特定の支部組合員を信名労組員とチームを組んで2車6人制で同乗させるよう要求したのかは明らかでないが、前記のとおり、支部は2車6人制で運行することまで拒否していないので、会社が話しさえ行えば、両組合員を2車6人制で同乗させることができたのであり、現に信名労組員の中にも2車6人制で運行しているチームがあることからみても、会社の主張は採用できない。

ウ 会社は、支部組合員が着発を拒否しており、着発を行う信名労組員にのみ負担がかかるので、同乗させることはできないと主張する。

しかし、前記のとおり、会社は従業員に対して、その同意を得ず着発を強制することはできないのであるから、車のフル稼働を前提にするかぎり、恒常的な着発を行わざるを得ない2車5人制や1車3人制を、恒常的な着発に反対している支部組合員に強いることはできないのであり、このことは、会社が信名労組員の希望をとって乗組制を決定していることから裏づけられるのである。

他方、前記のとおり、支部は2車6人制を前提とする偶発的な着発にまで反対していないので、会社が話しさえ行えば、支部組合員を信名労組員と2車6人制のチームに組み、同乗させることができたのであり、支部組合員が着発を行う以上、信名労組員にのみ負担がかかることはないのであるから、会社の主張は採用できない。

ところで、現実の運行状況をみるに、前記認定のとおり、会社は、信名労組の2車5人制のチームに欠勤者が出たような場合、通常は1人が着発を行えばよいとこ

ろを2人同時に着発させたり、また、欠勤者が多くて運転手が足りなくなったような場合には、ワンマン運行さえ行わせているのであり、現実には、信名労組員の2車6人制のチームに長期欠勤者が出ているのに、人員を補充せず、2車5人制で運行させていることも認められる。

他方、毎日、支部組合員のうち1人は「おろし」になっているのであるから、前記のような場合、支部組合員をそこに補充すれば、正常な運行ができるにもかかわらず、会社は、それさえ試みようとしたことがないのである。

以上のように、両組合員を同乗させることができないとする会社の主張は、いずれも理由がないので採用できない。

(6) 「おろし」の発生及び支部組合員の運行回数について

ア 「おろし」の発生

会社は、両組合員を同乗させることができるにもかかわらず、支部組合員に対しては、乗組制についての話し合いからも除外し、信名労組員との同乗を認めないため、支部組合員は、やむなくその時々的人数に応じて、3車9人制及び2車7人制というチームで運行してきたことは前記のとおりである。

しかるに、前記認定のとおり、この3車9人制及び2車7人制という運行形態は、恒常的な着発を行わないかぎり、「おろし」が生ずるのであるが、支部組合員は恒常的な着発を拒否しているため、「おろし」が生じているのである。

イ 支部組合員の運行回数

会社は、支部組合員の運行回数が少ないのは、同人らが着発を拒否しているためであると主張する。

そこで、運行回数についてみるに、前記認定のとおり、支部組合員の運行回数は、3車9人制の場合、実績では1か月1人平均2.78回の「おろし」が出るため、7.70回となっている。

また、2車7人制の場合、実績では「おろし」が3回出るため、7回となっており、別表(3)の運行表から計算すると、「おろし」が3.29回、運行回数が7.24回と

なっている。

一方、2車6人制の場合は、別表(1)の運行表から計算すると、8.89回の運行が可能であり、また、実績では、信名労組員の2車6人制のチームは8回運行してきたのである。

このように、支部組合員の運行回数は、着発を行わない信名労組員の2車6人制のチームのものと比較しても「おろし」の分だけ少なくなっており、1か月1人平均で概ね1回運行回数が少なくなっていることが認められる。

以上のように、着発を考慮に入れなくても、支部組合員の運行回数は少なくなっているのであるから、会社の主張は採用できない。

(7) 会社の提案した3車7人制

会社は、2車6人制の場合と1か月の運行回数が大体同じになる3車7人制を提案したが、支部は、それさえ拒否したと主張する。

しかし、前記認定のように、この3車7人制は両組合員を別のチームに組み、同乗させないことを前提にしたものであり、数は少ないが欠勤者がなくとも着発を義務づけられる乗組制であるし、しかも会社は、支部と話合いがつく前に、一方的に、この3車7人制で乗組交番表を作成して貼り出し、それに基づいて運行するように支部組合員に指示したことも認められる。

また、49年6月27日に、この件を含めて話合いが行われたのであるが、話合いに入るに際し、会社は、解雇されている者の出席は認めないとして、支部A3執行委員長の話合いへの出席を拒否している。

このように、支部の存在を否認する会社の態度は、依然かわっていないのであるから、支部が正当な理由もなく会社の提案を拒否したものとは認められず、会社の主張は採用できない。

(8) 豊科及び松本営業所の状況について

会社は、同じ支部組合員でも、豊科及び松本営業所では着発を行い、他方、駒ヶ根・伊那営業所では、これを行わないなど、支部の態度は矛盾していると主張する。

しかし、前記のとおり、支部は、偶発的な着発については、所属組合員の自主性にまかせる旨の柔軟な方針をもっており、松本及び豊科営業所では、営業所長との間で合意に達して着発を行っているのであるが、駒ヶ根・伊那営業所では、支部の活動の拠点ということもあり、会社は話し合いさえ行っておらず、事情が異なるのであるから、会社の主張は採用できない。

(9) 従前の労使関係について

支部は、会社が支部を嫌悪し、封じ込めを図っていると主張する。

支部は、着発等の合理化に対し、一貫して反対してきたのであるが、これに対して会社は、前記認定のとおり、①支部組合員に対して、信名労組の一員であることを認めるという趣旨の念書に押印することを差替条件にし、これを拒否した支部組合員に対して、夏季一時金の支給を遅らせたこと、②駒ヶ根・伊那営業所のB3所長は、A1の有給休暇申請を認めず欠勤扱いし、休暇後出勤した同人に対し、嫌がらせを行って運行させないうえ、日勤もさせないで欠勤扱いしたこと、③B3所長は、A10及びA1に対し、支部組合員の交通事故を理由に配車せず、また、日勤を申出た両名に対し、A1を誹謗する発言や支部の存在を否認する発言を行い、日勤もさせず、欠勤扱いしたこと、④B3所長は、支部駒ヶ根分会の提出した要求書に対し、言葉づかいが悪いこと、あるいは、解雇されている分会長名で提出された要求書は認めないこと等の理由で、その受領を拒否したこと、⑤B3所長の酒気を帯びての発言がしばしば問題になるなど、支部と同所長の間には紛争が絶えなかったこと、⑥会社発行の社報「信州」及び「信州輸送史」の中に、全自運を非難、嫌悪する表現が随所にみられること、さらに加えて、会社は41年のいわゆる「組合分裂」問題以降、一貫して支部を信名労組の分派であるとして、裁判所でユ・シ協定による解雇は有効であると主張するとともに、会社内においては、信名労組組と行った団交の結果を支部に準用するという方針のもとに、支部に対しては誠意をもって話し合いに応じていないことが認められる。

これらの事実からみて、会社は、支部を嫌悪していることが十分にうかがえるところであり、特に、支部の拠点であり、組合活動の最も活発な駒ヶ根・伊那営業所にお

いては、B 3 所長が中心になり、支部の同分会及び支部組合員に対して、さまざまな支配介入行為及び不利益扱いを繰返してきたことが認められる。

(10) 結論

同乗拒否問題について考えるに、乗組制は、長距離路線運行に従事する従業員にとっては、最も基本的な労働条件であるにもかかわらず、駒ヶ根・伊那営業所においては、会社は、その話合いからも支部組合員を除外し、また、信名労組員との同乗を認めないのであるが、前記の会社の支部に対する態度からみるに、会社が着発等の合理化に反対する支部を嫌悪し、その影響が信名労組内に及ぶのを防ぐため、支部組合員の封じ込め策として、長距離路線運行において、両組合員の乗組みを区別しているのであり、また、その結果として、支部組合員には「おろし」が生じて運行回数が減少し、ひいては運行手当の減少をきたしているものと言わざるを得ない。

なお、会社は、A 1 が 49 年 8 月 27 日付で退職し、現実には 2 車 6 人制になっており、「おろし」はなくなっているのであるから、被救済利益は消滅していると主張する。

しかし、現在「おろし」はなくなっているが、過去の不当労働行為により生じた不利益は依然残っており、また、将来についても、怪我で休職中の支部組合員やユ・シ協定により解雇された者が裁判の結果、原職に復帰するような場合には、会社が両組合員の同乗を認めないかぎり、再び「おろし」が生ずる可能性があるので、被救済利益は依然残っているものと判断する。

2 車両の配車について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

伊那営業所においては、会社が支部組合員を差別し、古い車両のみを配車しているため、同人らは、整備上、運行技術上、多大な肉体的かつ精神的負担を蒙っている。

イ 被申立人の主張

(ア) 当初、全自運派は、労働強化につながるとして、11 トン車の導入に反対していたし、また、その後、やむなく乗務するについても、信名労組と異なる条件を出して、それが満されない限り乗らないと言って、乗務を拒否して現在に至っている。

現に、49 年 6 月に、B 7 所長が全自運派に対し、11 トン車に乗務するかきいたところ、明確に拒否した。

(イ) 11 トン車は 8 トン車よりも新しく故障が少ないので、着発を行って運行回数が多く、肉体的精神的疲労が多い者に 11 トン車を配車するのは当然である。

(ウ) 豊科及び松本営業所では、全自運派も 11 トン車に乗務していることからみても、会社に差別意思がないことは明らかである。

(2) 支部組合員の使用した車両について

前記認定のとおり、伊那営業所の支部組合員は、8 トン車を使用しているが、49 年 1 月から 5 月までの間に、同人らが使用した車両は、いずれも 1967 年ないし 68 年車であり、その中には、使用後ただちに廃車になったもの 1 台、予備車になったもの 1 台及び 1 ないし 2 回使用後、具合が悪くて引き上げられたものが 1 台あったことが認められる。

44 年に 11 トン車の導入が認可された以降、会社はほとんど 8 トン車を購入しないため、8 トン車で新しいものはなくなっているが、わずかの期間に何台も具合の悪い車が出るのは、異常と考えられるのであり、B 2 労務部長の 8 トン車でも程度の良いものはあるし、また、着発に使用しているものもあるという証言に徴すれば、支部組合員の使用した車両は、8 トン車の中でも、特に年式が古く性能が低下したものであったと推認せざるを得ない。

(3) 11 トン車への乗務に対する支部の態度について

会社は、当初、支部が 11 トン車の導入に反対し、その後も信名労組と異なる条件を出して、それが満されない限り乗務しないと拒否し、また、49 年に B 7 所長が話合いの席上、支部組合員に 11 トン車に乗務するかきいたところ、明確に拒否したと主張

する。

当初、支部が 11 トン車の導入に反対していたのか明らかではないが、前記認定のとおり、支部は 11 トン車に乗務するについての諸要求をとりまとめ、それが満たされれば乗務するという態度をとっていたことが認められる。

他方、会社は、11 トン車に乗務について、当初、支部に対しては一切提案さえしなかったものであり、また、45 年に至って、ようやく駒ヶ根営業所において、B 6 所長代理と支部が、この問題について話し合いを始めたところ、B 3 所長が酒気を帯びて現れ、「おまえ達なんか、11 トン車に乗ってもらわなくてもいい。」と言って話をこわしてしまったのである。

その後、支部は、49 年 3 月 11 日付の春闘要求書の中で、車両差別問題について団交を申し込んだが、この件については話し合いは行われていない。

また、49 年 3 月 27 日に、伊那営業所で行われた話し合いの席上、会社は 11 トン車への乗務を提案したが、話し合いはまとまらなかった。しかし、この話し合いに入るに際し、会社が、支部 A 3 執行委員長の出席を拒否したことは、前記認定のとおりである。

以上の経過に、豊科及び松本営業所では、支部組合員も 11 トン車に乗務している事実及び支部は 11 トン車へ乗務するについて、信名労組以上の条件を獲得しようとは思っていないが、11 トン車に乗務するとなると労働条件がかわってくるので、支部とも話し合いをもつべきであると主張しているだけであるという A10 の証言を併せ考えれば、支部が 11 トン車への乗務を拒否しているものとは認められないので、会社の主張は採用できない。

(4) 11 トン車配車の基準について

会社は着発をする者は苦勞が多いので、新しい 11 トン車を配車するのは当然であると主張する。会社の主張それ自体はもっともなことである。

しかし、伊那営業所においては、信名労組員の 2 車 6 人制のチームは 11 トン車に乗務しており、他方、8 トン車で着発を行っている営業所もあることを考えれば、会社には、11 トン車の配車について、必ずしも明確な基準があるとは認め難いところであ

る。

そもそも会社は、11 トン車への乗務について、支部と誠意をもって話し合いさえ行っていないことからみても、会社の主張は、単なる口実にすぎないと考えられるので採用できない。

(5) 松本及び豊科営業所の状況について

会社は、松本及び豊科営業所の支部組合員が 11 トン車に乗務している事実をもって、会社に差別意思がないことは明らかであると主張する。

しかし、松本及び豊科営業所では、営業所長と従業員の間で話し合いがもたれ、合意のうえ、支部組合員も 11 トン車に乗務しているのであり、伊那営業所のように、話し合いさえ行われていない場合と事情が異なるのであるから、会社の主張は採用できない。

(6) 結論

車両の配車についてみるに、会社は、11 トン車への乗務については、当初、支部に一切提案しなかったものであり、その後、45 年頃に至ってようやく行われた話し合いも自らこわしてしまい、最近になって行われた話し合いにも誠意をもって応じていないのである。

また、支部組合員が使用している 8 トン車も年式が古く、性能の低下したものである。

以上の事実、前記会社の支部に対する態度を併せ考えれば、会社が支部を嫌悪し、その存在を否認する方針のもとに、11 トン車への乗務については誠意をもって話し合いさえ行わないため、支部組合員は 11 トン車に乗務していないのであり、また、同様の意思のもとに、特に年式が古く、性能の低下した 8 トン車を配車しているものと推認せざるを得ない。

3 組合掲示板の設置の拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

会社は、信名労組に対しては、従業員休憩室に掲示板の設置を認めているが、支部に対しては、再三の要求にもかかわらず、松本及び伊那営業所においては、掲示板的設置を認めない。

イ 被申立人の主張

(ア) 駒ヶ根・伊那営業所においては、全自運派から出された掲示板的設置要求に対し、B3所長は、労働組合の組織問題については裁判所で係争中なので、本社の方に話をしてほしい旨の回答をしたが、本件申立て前は、本社に対しては要求がなされなかったし、また、申立て後に提出された掲示板的設置の要求書については、論議された事実がないことからみて、全自運派も掲示板的については、格別熱心であったとは思われない。

なお、松本営業所の掲示板的については、本件申立て以前には要求はなかった。

(イ) 伊那営業所については、全自運派が信名労組の了解さえ得れば、掲示板的の設置について、会社は全自運派と協議するに吝かではない。伊那営業所長が掲示板的問題について、信名労組と話合うよう回答しているにもかかわらず、全自運派は話合う意思さえない。他方、信名労組は、その了解なしに全自運派の掲示板的の設置を認めたら覚悟の程があると表明している。

(ウ) 掲示板的は、意思伝達手段としての機能が第一であるが、松本営業所の組合員3名、伊那営業所の就労している組合員6名にとっては、掲示板的の必要性は認められない。

(エ) 労働組合は、当然の権利として、会社内に自己の掲示板的を設置することを要求できるものではなく、会社との団交や、場合によっては争議行為等の実力行使による妥協の結果獲得する権利である。

(オ) 豊科営業所においては、会社が信名労組の分会の暗黙の了解のもとに、全自運派の掲示板的設置を黙認していることからみても、会社に差別意思のないことは明らかである。

(2) 会社が支部の掲示板的設置を認めない理由について

ア 会社は、掲示板については、支部の態度は熱心でなかったし、松本営業所の掲示板については、本件申立て前は要求がなかったと主張する。

駒ヶ根・伊那営業所では、支部の分会は営業所長あてに、再三にわたり要求書を提出しているのであるから、たとえ営業所長に掲示板の設置場所の貸与についての決定権がなくても、同人は、要求のあったことを本社に伝える義務があるにもかかわらず、それさえ行っていないのである。

また、話し合いについてみるに、駒ヶ根・伊那営業所では、支部の分会の再三の要求にもかかわらず、営業所長は、掲示板の設置を拒否したり、あるいは信名労組の同意を得てくるよう回答するだけで、誠意をもって話し合いに応じていないことが認められる。

一方、松本営業所の掲示板については、本件申立て以前に要求がなされたか否かは明らかではないが、本件申立て後に要求はなされたのであるから、駒ヶ根・伊那営業所の場合と同一問題に帰着すると考える。

よって、会社の主張はいずれも採用できない。

イ 会社は、掲示板の設置について、支部が信名労組の同意を得れば、それについても協議してもよいと主張する。

しかしながら、支部が掲示板の設置を要求している休憩室の管理権は、会社が有しているのであり、また、支部が信名労組とは別個の独立した労働組合であることを認める以上、信名労組の同意を得る必要性は全くないのである。

そもそも、信名労組の反対というのは理由にならないのであるが、信名労組は、豊科営業所にある支部の掲示板については、全く問題にしておらないし、また、伊那及び松本営業所に支部の掲示板を設置してはならない旨の申入れを会社にした事実も認められないことから考えても、会社の主張は採用できない。

ウ 会社は、支部組合員の人数が少ないので、掲示板を設置する必要はないと主張する。

しかし、一般的に、組合掲示板は、組合活動上不可欠のものとされているのであ

り、また、一度運行に出れば3日も会社に帰らないという会社の勤務の特質からみても、人数の多少にかかわらず、掲示板の必要性が認められるので、会社の主張は採用できない。

エ 会社は、労働組合が当然の権利として、会社内に自己の掲示板の設置を要求することはできないと主張する。

しかし、複数組合の併存下においては、会社が一方の労働組合に掲示板の設置を認めている以上、特別の理由がないかぎり、他方の労働組合にも掲示板の設置を認める必要があると考えられるので、会社の主張は採用できない。

(3) 豊科営業所の状況について

会社は、豊科営業所においては、支部の掲示板の設置を黙認していることから考えても、会社に差別意思がないことは明らかであると主張する。

しかし、会社が伊那及び松本営業所に支部の掲示板の設置を認めていない以上、豊科営業所に支部の掲示板がある事実をもって、会社の差別意思を否認する理由たりえず、会社の主張は採用できない。

(4) 結論

以上のように、会社が支部の掲示板の設置を認めない理由は、いずれも採用できないところであるが、これに会社が、①支部は信名労組の分派であるとして、その存在を否認し、団交にも誠意をもって応じていないこと、②乗務及び車両差別を行っていることを併せ考えれば、会社は、支部を否認し、その勢力が拡大することを防ぐために、掲示板の設置を認めないものと言わざるを得ない。

なお、掲示板の大きさについては、複数組合併存の下では、双方の労働組合は対等の団結権を有しているのであり、組合員数の多少により、掲示板の大きさに差をつけることは、合理的な理由は認められないので、本件についても、支部が信名労組と同一の大きさの掲示板を設置することが相当であるとする。

4 被申立人の却下の主張について

(1) 被申立人は、次の理由をあげて却下を主張する。

ア 42年4月22日付で、長野県地方労働委員会において成立した41年不第8号事件の和解協定書によれば、申立人と会社との間の労働条件に関する団交問題を解決するため、便宜上申立人支部が「本日現在、労働組合として存在することを認め」ただけであって、二組合併存か否かの組織問題については、裁判所の判断にまかせて、地労委では判断しないことにした趣旨であることは、了解事項からも明らかである。

よって、本件申立ては、その前提として二組合併存の主張についての判断が避けられないとすれば、和解により被救済利益を欠くものとして却下されるべきである。

イ 申立人支部は、その建前論に反して着発する者もあれば、伊那営業所のように行わない者もあり、行動の統一がとれていない。本件審問においては、二組合併存か否か、また、労働組合であるとしても、法の保護を受けるに値する労働組合であるか否か等について、十分に審理すべきであるが、審問開始の際の行きがかり上、労働組合の組織問題にふれるのみという約束により、十分な審理はされていない。

(2) 会社は、和解協定により、地労委は二組合併存か否かについて判断できないのであるから、本件の組合間差別問題についても判断できないはずであると主張する。

しかし、口頭了解事項の第2項にいう労働組合の組織問題とは、会社の当委員会に対する照会事項からも明らかなように、41年の旧支部のいわゆる「組合分裂」当時の組織問題と解されるのであるから、それについては裁判所の判断にまかせて、当委員会では判断しないと解されるのであるが、本件においては、申立人が救済を求めている不当労働行為が行われた期間中において、支部が信名労組と併存しているのかどうかを判断すれば足りるのであり、41年のいわゆる「組合分裂」については、判断する必要がないのであるから、会社の主張は採用できない。

(3) 会社は、本件審問において、当委員会が申立人支部の当事者適格について、実体審理をしていないと主張する。

しかし、42年4月22日締結の和解協定書の解釈を求める会社の照会に対し、42年6月9日、当委員会は、申立人支部は信名労組とは別個の労働組合である旨の回答を行っているし、また、本件審問においてあらわれた事実をもってしても、その後、支

部の実体に変更を及ぼすような事実が生じたことは認められなかったところである。

第 629 回公益委員会議においてなされた支部の資格審査においても、労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に適合する労働組合であると決定したのであるから、この点についての会社の主張は採用できない。

5 救済の方法について

申立人は、乗務差別による賃金低下額として、伊那営業所において長距離路線運行に従事する支部組合員に対し、46 年 10 月より、毎月第 1 運行手当 1 運行分に相当する金額である 2,157 円を支払うよう請求している。

前記のとおり、会社が支部組合員を信名労組員と同乗させないため、支部組合員に「おろし」が生じ、運行回数が少なくなっていることは明らかである。

しかしながら、支部組合員の運行回数については、信名労組員の 2 車 6 人制のチームの着発を行わない者のものに比較して、1 か月 1 人平均概ね 1 回運行が少ないことは認められるが、明確な数字を把握するに至らなかったところである。

したがって、運行回数については、支部組合員の運行回数が 1 か月 1 人平均概ね 1 運行少ないことを基準に、会社の運行実績に関する資料を参考に、駒ヶ根・伊那営業所の信名労組員の 2 車 6 人制のチームで着発を行わない者の平均運行回数と比較のうえ、支部と会社との間で協議し、決定するのが相当であると考ええる。

第 1 運行手当についてみるに、前記別表(4)及び(5)のとおり、伊那営業所における運行路線別の運行回数の割合は、48 年 11 月 21 日から 12 月 20 日までの 1 か月間では支部組合員の場合、大阪線が 48 パーセント、東京線が 35 パーセント、名古屋線が 17 パーセントになっており、また、49 年 3 月 5 日から 4 月 4 日までの 1 か月間では、東京線が 64 パーセント、大阪線が 22 パーセント、名古屋線が 14 パーセントとなっておるし、他方、信名労組の場合も、大阪線が 41.6 パーセント、東京線が 25.4 パーセント、足利線が 19.2 パーセント、名古屋線が 13.8 パーセントとなっていることが認められるのであるが、これらの事実からみても、東京線の第 1 運行手当で計算するにしても、平均以上になることはないと考えられるので、申立人が東京線の第 1 運行手当を請求しているのも相当と

認められる。

しかし、第1運行手当の額は、年毎に異なるのであるから、一律に2,157円とすべきではなく、各年の東京線の第1運行手当の額によるべきものとする。

バックペイの範囲については、会社が継続して支部組合員を「おろし」にしてきたのであるから、遡及して支払いを命ずることが相当であるところ、申立人が46年10月以降の支払いを請求しているので、その時点を起算点とし、他方、49年8月27日付でA1が退職し、それ以降「おろし」は生じていないのであるから、その時点までの支払いを命ずれば十分であるとする。

以上により、バックペイについては、主文のとおり命令するのが相当であると判断する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、長距離路線運行について、会社が、支部組合員に対し、乗組制についての協議から除外して話し合いを行わず、信名労組員との同乗を拒否して「おろし」を生じさせていること及びその結果として生ずる運行手当の減少、並びに会社が支部に対し、11トン車への乗務について誠意をもって交渉に応ぜず、同組合員を11トン車に乗務させないこと及び年式が古く、性能の低下した車両を配車していることは、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に、また、支部に対し会社が掲示板を設置する場所を貸与しないことは、同法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

よって、労働組合法第27条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。

昭和51年1月14日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛