

愛知、昭 49 不 8、昭 51. 3. 26

命 令 書

申立人 かね一自動車労働組合

被申立人 株式会社かね一自動車

主 文

- 1 被申立人株式会社かね一自動車は、申立人かね一自動車労働組合の役員に対し、同組合の役員であることを理由として、班長から降任させ、又は班長への昇任を拒否してはならない。
- 2 A 1 に係る申立ては棄却する。
- 3 昭和 48 年 6 月 7 日以前の事実に係る申立ては却下する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人かね一自動車労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 46 年 5 月 14 日被申立人株式会社かね一自動車の従業員をもって組織された労働組合であり、本件申立時の組合員は 19 人であった。

(2) 被申立人株式会社かね一自動車（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び本社営業所を、蒲郡市三谷町に三谷営業所を、同市宝町に蒲郡営業所を有し、道路旅客運送業を営む株式会社であり、本件申立時の従業員は約 60 人であった。

2 本件申立てに至る経過

- (1) 組合結成後最初の昭和 46 年 6 月 15 日の、又は第 2 回の同月 21 日の団体交渉が終った後、会社の社長は、班長が組合の執行委員となると組合の職務と会社の職務の双方を全うすることが不可能であり、会社で開催する営業会議の内容を正しく班員に伝達できなくなるから、組合執行委員の班長は営業会議に出席する必要がない旨を述べ、班長の主たる職務である営業会議への出席を拒否した。
- (2) 昭和 46 年 6 月末の営業会議で社長は、班長として出席した A 2（以下「A 2」という。）執行委員に対し、今後営業会議へ出席する必要はないが、今回に限りオブザーバーとして出席を認めると述べ、班長としての出席を拒否した。
- (3) 昭和 46 年 7 月会社は、A 3（以下「A 3」という。）副執行委員長、A 2 執行委員及び A 4（以下「A 4」という。）執行委員に対して班長としての職務手当を打ち切り、A 3 ら 3 人を班長から降任させた。
- (4) 昭和 47 年 4 月会社は、組合結成時から組合の会計を担当していた A 5（以下「A 5」という。）を会計であるとの理由で、(3)と同様の扱いにより班長から降任させた。
- (5) 昭和 47 年 4 月 25 日社長は、組合から春闘交渉の権限委任を受けた A 6 の口頭での班長問題についての申入れに対し、組合役員が班長となることを認めない旨述べた。
- (6) 昭和 47 年 5 月組合員 A 7（以下「A 7」という。）は、ただ 1 人班長としてとどまることについて組合員から嫌みを言われたため班長を辞任した。
- (7) 会社は、昭和 48 年 3 月から 6 月にかけての春闘交渉時に組合から数回にわたり口頭で班長復帰の要求を受け、また、同年 11 月から 12 月にかけての秋闘要求時においても組合から班長に復帰させるよう繰返し要求を受けたが、これらの要求を拒否してきた。
- (8) 昭和 49 年 4 月中ころ三谷営業所の A 1（以下「A 1」という。）、A 8、A 9、A 10、A 11、A 12 及び A 13 が組合へ加入した。このうち、A 1、A 8 及び A 9 は班長であり、また、A 1 は、組合加入当日組合の執行委員に選出された。
- (9) 昭和 49 年 4 月末 B 常務取締役三谷営業所長は、A 1 に対し、執行委員に選出されたので翌月から班長としての職務手当の支給を打切る旨述べた。そして、会社は、翌

5月A1への班長としての職務手当の支給を打ち切り、A1を班長から降任させた。

このため、同年5月15日組合三役が社長と事務折衝を開催して社長にA1ら3人を班長にとどめるよう要求したが、社長は、執行委員になったら班長をやめてもらうとの方針は曲げられないうえ、これがまた慣行でもある旨述べ、執行委員でないA8及びA9の班長留任のみを認めた。

また、同月29日組合は、再びA1を班長として認めるよう要求したが、社長から前回と同様の理由でA1の班長留任を拒否された。

このため、組合は、全く妥協の余地がないとみて昭和49年6月7日本件を申立てた。

- (10) A1は、昭和50年7月31日組合を脱退し、同年10月31日本件申立てにかかる救済を求める意思を放棄する旨の陳述書を当委員会に提出した。

### 3 営業会議及び班長の職務並びにこれへの組合の対応

- (1) 会社は、毎月1回勤務時間中（2時間程度）会社役員、総務部長、主任、副主任及び班長を構成員として営業会議を開催している。

営業会議では、会社が班長から班員の賃金要求その他の労働条件に関する不平不満等従業員の意向を聴取するとともに、会社がある場で話し合っていると認めた事項について検討がなされ、また、会社からベースアップ、勤務ダイヤの変更、接客態度に関する指示等の伝達が行われている。

なお、従業員の賃金要求その他運転手の待遇をめぐる不平不満に関しては、検討され、議論は交わされるが、それは単なる話し合いに終わっているのが実情である。

- (2) 会社には営業会議のほかにベースアップの基礎的な検討、営業所の開設、車の代替等役員会で決定された事項の実施方法を検討するための主任会議の制度がある。

この主任会議は、営業会議より高い次元の会議として、会社役員以下副主任までで構成されている。

- (3) 班長の職務は、毎月1回開催される営業会議に出席して、自ら統括する3人又は4人の班員のもつ意見を報告し、検討に参加すること及び会社の伝達事項を職場に持ち帰り班員に周知徹底させることが主なものである。

会社は、班長に、その職責を遂行したことに対する報酬及び営業会議が勤務時間中に開催されるためにその時間の歩合給減収の補てんとして、職務手当を支給している。

職務手当は、組合結成当時には、月額として基本額 1,000 円、これに付加給分を加え 1,500 円程度であった。基本額は、その後 1,500 円に増額され、審問終結時は 2,000 円となっており、これに付加分を加えると、その額は会議時間に対する歩合給の減収分をかなり上回る額となっている。

- (4) 上記のように営業会議では賃金要求その他運転手の待遇をめぐる不平不満に関し議論は交わされたが、それは単なる話し合いに終り、その結果会社の賃金その他の条件が蒲郡地区の同業他社を下回る事となった不満、営業会議での問題の取上げ方に対する不信が高まり、当時約 50 人いた会社の従業員のうち班長を含む約 40 人の者が、労働条件については、もはや営業会議には期待できないから、労働組合を結成して団体交渉で労働条件の向上をはかるしかないということから、昭和 46 年 5 月組合を結成し、組合役員には副主任及び班長の 8 人と一般運転手の 3 人を選出した。

そして、前記 2、(1)から(3)のように、組合結成後早々に組合役員と班長の両職務は相容れないとの理由で、組合役員たる班長の解任がなされたのであった。

これに対する組合の反応として、当時の執行委員長 A14（その後会社を退職）は、かねてから役付であることを重荷と感じていたので、異存なく副主任辞任の意思表示をしたが、他の副執行委員長及び執行委員で班長であった者は、班長辞任の意思表示はせず、職務手当を打切られることに不満を持った。しかし、この問題については組合の機関で正式に協議することなく、会社に異議を申し立てることもなく経過した。

組合が班長復帰を会社に要求するようになったのは、前記 2、(7)及び(9)で認定したように、主として昭和 48 年以降である。

## 第 2 判断及び法律上の根拠

組合は、営業会議は経営の機密に関する会議ではなく、組合役員と班長の両職務は相容れないものではない、また、会社が組合役員は班長を辞任するとの了解が成立していないにもかかわらずこれがあるとして、A3、A2、A4、A5、A7 及び A1 を班長

から降任させ、その後班長復帰を要求しても一切これを拒否しているが、これらは組合の役員となった者の以後の昇進の道を閉ざす不利益取扱いであり、会社の組合封じ込め政策であると主張する。

これに対して会社は、A 3、A 2及びA 4の班長降任については、組合から組合役員を班長として営業会議に出させることが労使対等、組合倫理に反するので組合役員を班長から辞任させ営業会議へ出席させないとの申出を受けて、これを了解したものであり、A 5及びA 1の班長降任は、前例に従ったものにすぎず、A 7は自ら班長を辞任したものである、また、当初組合から申入れられたごとく、事実組合の役員と班長の職務は相容れないものであり、組合役員になると営業会議の内容を正しく班員に伝達できなくなるので、組合役員の班長復帰は認められない、なお、A 1以外の各人の班長降任は、申立前1年以上前のことであるから、これに関する救済申立ては却下すべきであると主張するので、以下判断する。

- 1 第1、2で認定したとおり、A 1以外の者の班長降任又は辞任は、本件申立日（昭和49年6月7日）前1年以上前のことであり、これをその後も継続する行為と解することはできないので、労働組合法第27条第2項により、労働委員会はこれに関する救済の申立てを受けることができない。

また、A 1の班長降任については、第1、2、(10)で認定したとおり、陳述書が提出されていることから、これを救済の範囲から除外すべきである。

- 2 ところで、不当労働行為救済命令は、できるだけ不当労働行為のなかったのと同じ状態に回復することを目的とする行政処分であって、しかも、いかなる不当労働行為にいかなる救済命令を出すべきかについては、全く法規に定めるところがない点から考えると、労働委員会は、請求する救済内容に拘束されることなく、その裁量によって申立ての趣旨に反しない限り、具体的事件に即して目的を達する具体的処分を命じ得ると解することができる。

そこで、本件申立ての趣旨をみるに、組合が、組合役員を班長に任命しない会社の方針を問題としていることが明らかであるので、以下これに関して判断する。

(1) 会社は、昭和46年6月21日組合から執行委員を班長から辞任させたいとの申入れを受けこれを了解し、以後これが慣行となったと主張する。

しかし、第1、3、(4)で認定したとおり、組合結成当初には執行委員長は異存なく副主任を辞任し、他の役員は職務手当の打切りに不満を持ったが、結局組合としてはこの問題を取り上げなかったのであり、組合が役員を班長辞任を決定し、これを会社に申入れたという事実はない。更に、第1、2、(7)及び(9)で認定したとおり、組合は、昭和48年以後再三にわたり班長復帰を会社に申入れ会社に拒否されているのであり、組合結成当時の組合の態度は、もはや問題とするに足りない。いずれにせよ、会社の主張は採ることができない。

(2) 会社は、組合の役員と班長の職務は相容れないものであると主張する。

ところで、組合の執行委員に選ばれた者は、組合員の要求を取り上げ、会社と交渉しなければならず、他方、班長は、第1、3で認定したように、営業会議に出席して賃金要求その他運転手の待遇上の不平不満につき討議し、これに関する会社の方針や決定につき会社の立場からの説明を受け、これを会社の立場で班員に伝えるという任務を負うが、この二つの職責は、相容れないとまでは言えないにしても調和し難いものがあると考えられる。会社の社長が、組合の執行委員は班長を辞任すべきである、又は、会社は班長を解任するとの趣旨の発言をしたのは、この理由からであった。

しかし、3人又は4人の運転手から成る班の長として、わずかばかりの職務手当を受ける班長に上記のような会社の立場を代弁する任務を課することの適否は本来疑問であり、まして従業員が組合を結成した後に、組合役員は上記任務に適さないとして班長を解任し職務手当を失わせ、その後も班長への復帰を拒否しているのは、正当な経営上の必要に基づくというよりも、労働組合抑圧の政策と判断せざるを得ない。

(3) 第1、2、(7)で認定したように、本件申立前1年以内において、組合役員を班長復帰要求に対し、会社は組合役員を班長に任命しない方針に基づき要求を拒否している。

しかし、いかなる時期に欠員補充のための班長任命があり、その際A3ら組合役員を避けて他の者を任命したかの具体的な班長任命差別の事実が全く不明であるから、労

働組合法第7条第1号に規定する個々の労働者に対する差別的不利益取扱いの成否を判断することができず、救済としてA3らの班長復帰を命令することは無理である。

したがって、会社が本件申立前1年以内において組合役員を班長に任命しない会社の方針を宣明した行為を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断し、その方針の撤回を命令するにとどめるのが相当である。

よって、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

昭和51年3月26日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一