

大分、昭50不7・昭52不1、昭52.10.29

命 令 書

申立人 全自交大分地区自動車交通労働組合

被申立人 第一交通株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合第一分会分会員A1、同A2、同A3、同A4及び同A5
に対して、昭和50年10月5日から同年10月7日までの、又、分会員A6に対して昭和50年10
月6日から同年10月7日までの間、それぞれが受けるはずであった諸給与相当額を支払わ
なければならない。

但し、昭和50年10月6日の1時間20分及び同年10月7日の1時間10分に相当する諸給与
相当額は除く。

- 2 被申立人会社は、申立人組合第一分会員A4に対して昭和50年10月11日から同年12月9
日までの間受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

但し、昭和50年10月13日就労に伴う既支払分は除く。

- 3 被申立人会社は、昭和50年10月18日になした申立人組合第一分会員A5に対する昭和50
年10月18日から同年10月22日まで5日間の出勤停止処分を撤回し、その間に受けるはずで
あった諸給与相当額を支払わなければならない。

- 4 被申立人会社は、昭和50年11月5日になした、申立人組合第一分会員A3に対する昭和50
年11月5日から同年11月9日まで5日間の出勤停止処分を撤回し、その間に受けるはずで
あった諸給与相当額を支払わなければならない。

- 5 被申立人会社は、申立人組合第一分会員宅を訪問したり、又は、分会員を集めさせたり
して、申立人組合を誹謗中傷したうえ、申立人組合からの脱退を勧誘してはならない。

- 6 被申立人会社は、昭和50年11月30日になした、申立人組合第一分会員 A 2、同 A 1 及び同 A 6 に対する昭和50年11月30日から同年12月 4 日まで 5 日間の出勤停止処分を撤回し、その間に受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 7 被申立人会社は、担当車両の割当について、公平妥当な基準を直ちに設けて、該基準に基づき、申立人組合第一分会所属の組合員の担当車両を、他の従業員と差別扱いせず、公平に変更指定しなければならない。
- 8 被申立人会社は、本命令書を受領した日から10日以内に縦110センチメートル、横80センチメートルの白紙に下記陳謝文をわかりやすく楷書で墨書し、これを被申立人会社本社階段上り口付近の従業員の見やすい場所に10日間掲げ、従業員に周知させねばならない。

記

昭和 年 月 日

全自交大分地区自動車交通労働組合

執行委員長 A 7 殿

第一交通株式会社

代表取締役 B 1

当会社が、貴組合第一分会員に対して、①昭和50年10月 5 日から同月 7 日まで就労を拒否したこと、②昭和50年10月18日、同年11月 5 日及び同年11月30日に出勤停止処分を行ったこと、③退社工作を行ったこと、④担当車割当について不当な取扱いをしたこと並びに貴組合第一分会員 A 4 に対する就労禁止は、いずれも大分県地方労働委員会の命令により不当労働行為であると認定されました。当会社は、その行為を深く反省し陳謝の意を表すとともに、今後このような行為をくりかえさないことを誓います。

- 9 その余の申立は棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

申立人全自交大分地区自動車交通労働組合は、被申立人会社を含む大分市内のタクシー会社従業員等をもって組織している労働組合で、全国自動車交通労働組合大分県地方連合会に加盟しており、本件申立時の組合員数は90人で、うち18人が被申立人会社の従業員で、第一分会（申立当時は、大丸分会と称す。以下「分会」という。）を構成している。

なお、審問終結時における分会員数は8人である。

被申立人第一交通株式会社は、北九州市に本社を置き、九州各県にタクシー会社を有する第一通産株式会社の系列会社で、肩書地（編注、大分市）に本社を、大分市内に3か所の営業所（金池、南大分、高城）を置き、道路旅客運送業を営む会社である。本件申立時の従業員数は約70人で車両保有台数は83台である。被申立人会社は、昭和50年9月30日、経営者が交代し、商号を大丸タクシー株式会社より大丸交通株式会社に変更し、更に昭和51年4月1日には第一交通株式会社に変更したものである。

2 昭和50年10月3日解雇撤回後の就労問題

(1) 被申立人会社の前代表取締役B2は、昭和50年9月30日、全従業員を被申立人会社を集め、第一通産株式会社に事実上の会社譲渡をなしたことを告げ、全員を解雇する旨発表した。これは、第一通産株式会社が、譲渡契約の中で、従業員はいつい引受けず、全従業員の解雇を条件としたためであるが、その理由は、「当時の従業員の賃金等の労働条件が高いから、それを引き下げるため」、「仕事をしない、会社をつぶすような従業員を抱えても仕方がないので、そういう悪質な従業員は引き受けない」等であった。

(2) この全員解雇に対し、申立人組合は、被申立人会社は、現実には、会社役員と社名の変更があったにすぎないのに、従業員を解雇することは不当であるとして、解雇撤回を要求した。そして、大分県陸運事務所、大分労働基準監督署及び大分県大分労政事務所等も指導に入った結果、昭和50年10月3日午後、被申立人会社は、当時の申立人組合第一分会員（以下「分会員」という。）36人全員に対し、解雇撤回と同日3日からの就労を命ずる通知書を郵送した。

(3) 翌10月4日、申立人組合は、この通知書を一部の分会員が受け取ったことから、同日4日午後から、分会員全員を出社させ、就労についての団体交渉を、くりかえし求めたが、被申立人会社は、会社従業員以外の者が交渉員に入っているとして、団体交渉には応じなかった。そこで、申立人組合は、被申立人会社が、タクシー運行は昭和50年10月6日以降にならざるを得ない旨、陸運事務所に回答していることを知ったため、せいぜい早くても、就労は6日までできないと考え、同4日午後7時頃、被申立人会社に、たとえ団体交渉拒否を続けようとも10月6日から就労する旨の通知書を渡して退社した。

なお、被申立人会社取締役B3も同月4日の記者会見で、できれば6日から営業を再開したいと発表している。

(4) 昭和50年10月5日は、日曜日で話し合いもできず、分会員は、組合事務所に待機していた。

(5) 昭和50年10月6日、申立人組合の団体交渉申入れは拒否されたが、分会員は、午前8時から被申立人会社管理職員による点呼を受け、約1時間ほど被申立人会社の説明を聞いていた。しかし、被申立人会社が20分ほど休憩の後、「新人教育表」による説明をはじめたところ、分会員らが、新人教育は受ける必要はないと主張してもめた。被申立人会社のB4支配人（当時は、営業課長）は、「新人教育表の新人の字を消せ」と言ったが、申立人組合は、文字を消しても新人教育にかわりがないことと、その項目を読み上げるだけでも、30分か40分かかり、B4支配人らが、「4日でも5日でも、おまえ達が納得するまで乗せん」と言っていたことから、説明を受けることを拒否した。すると、B4支配人が、「説明を受けなければ乗務させない」と言って、本社2階の事務室にあがってしまい、その日は乗務させなかった。分会員は、午後7時まで待機していた。帰る時点でも、申立人組合は、被申立人会社に団体交渉を申し入れたが、やはり拒否された。

(6) 昭和50年10月7日も、分会員は午前8時から点呼を受けたが、あとは、10月6日と同じくもめて、被申立人会社管理職員らは事務室に引きあげた。しかし、同日午後、

申立人組合が、共同チケットあるいは営業方針などについては、説明を受けてもよいと譲歩して、被申立人会社の当時支配人であったB 5から説明を受けていた。そこに、B 4 支配人が会社に帰ってきて、「おれの言うことを聞かんやつとは話すな。やめろ。」と言ったため、1 時間10分位の説明を受けただけに終わった。

(7) 団体交渉の問題については、当地労委にあっせん事件として係属していたが、当地労委の示唆に基づいて同10月 7 日午後 4 時から、はじめての団体交渉がもたれた。その中で、双方は点呼の中で毎日30分から40分説明していくことで合意に達した。しかし、被申立人会社は、「本日は乗務させない。乗務は明日からとする。」旨の通告をなし、この日も乗務するには至らなかった。

(8) 翌10月 8 日、分会員は就労し、前日の合意に従って、被申立人会社の説明を受けた。その後、被申立人会社は、当日勤務の分会員に、それぞれ担当車両の掃除をさせた。担当車両が古い車であり、エンジンルーム等内部の掃除もやらせたので、当日勤務の分会員が現実に乗務についたのは、早い人で午前11時頃、遅い人で午後 3 時頃となった。この掃除については、陸運事務所の職員が調査に来て、被申立人会社に「車の掃除は、毎日ぼつぼつさせたらいいんじゃないか。」、「どの程度掃除したら乗せるのか。」等と言った。

(9) 昭和50年10月 6 日、7 日、8 日の点呼には、被申立人会社の管理職員及び関連会社から派遣された管理職員が、7 人から 9 人ぐらいで分会員を取り囲んだ状態で行われた。分会員以外の従業員は、別に点呼を受けている。

(10) そして、分会員A 6、同A 3、同A 1、同A 5、同A 2及び同A 4並びに当時分会員であったA 8、同A 9、同A10、同A11、同A12及び同A13に対して、被申立人会社は、昭和50年10月28日に、昭和50年 9 月22日から同年10月21日までの給与を支払った。しかし、解雇撤回通知の届いた日（A 6は10月 5 日、他の者は、10月 4 日）の翌日から昭和50年10月 7 日までの賃金のうち、10月 6 日の 1 時間20分と10月 7 日の 1 時間10分の賃金以外は支給されなかった。

3 A 4 の就労禁止

- (1) 分会員A 4 は、9 年前頃従事していた電気溶接の仕事の関係で、晴天時には、目がまぶしくなり、涙が出るといった症状があり、被申立人会社に昭和47年10月から勤務していたが、晴天時にはサングラスを使用していた。
- (2) ところが、昭和50年10月 6 日及び 7 日に行われた、経営陣交替後の被申立人会社の説明の中で、サングラスの使用を禁止する旨の話を聞いた。そのため、当時治療を受けていた尾渡眼科の医師から、名刺の裏に「眼精疲労のためサングラス使用が適当とする」旨を記載してもらい、10月 9 日の点呼の後、B 6 営業係長にそれを渡し、「サングラスをかけさせてくれ。」と申し出た。B 6 係長は、「日除けなどを使ってなるだけかけないように」と指示した。同 9 日午前 9 時頃、乗務中、A 4 は B 4 支配人の車と出会って、B 4 支配人からサングラスをとるように指示されて、はずした。
- (3) A 4 の次の勤務日の昭和50年10月11日に出勤すると、被申立人会社の 2 階に呼び上げられた。そして、B 4 支配人から、「会社の言うことを聞かれんのか。」、「今日は乗務させない。」ということで、その日は乗務させてもらえなかった。ところが、10月13日の勤務日は、晴天ではなかったので、サングラスをかけないことを条件に認められ、A 4 は乗務した。
- (4) 昭和50年10月15日は、点呼の後、再び被申立人会社 2 階に呼び上げられ、B 4 支配人からサングラスを必要とする者は乗せられないと言われ、サングラスが不要となるまで療養するよう命じられ、乗務させてもらえなかった。A 4 は、同日15日尾渡眼科から正式な診断書を取った。そして、申立人組合のA14副分会長が、その診断書に、「A 4 の就労申入れ」の文書をつけて、被申立人会社に同日15日提出した。その診断書の内容は、「病名（両）眼精疲労、加療中にして、経過やや良好なるも晴天時の乗務には、サングラスの使用が適当と認めます。」というものであった。又、「A 4 の就労申入れ」の文書は、「医師は就労不可能と認めているわけではなく、医師と相談してできる限り濃度のうすいサングラスを使用するように指導し用意させたので就労を認めてほしい。」というものであった。
- (5) A 4 は、前項の申入れで就労が認められるだろうと思い、次の勤務日の10月17日出

勤した。ところが、又、被申立人会社2階に呼び上げられた。B4支配人が、「今日は欠勤届を書け」と言ったが、A4は、「組合と相談します。」と言って、出入口へ行こうとすると、B4支配人は、「なに馬鹿を言うのか。」と大声で怒鳴りながら、A4の左肩をつかんで引き戻し、椅子に座らせたとたん、椅子をけとばした。そして、「完治するまで絶対に乗せん。完治したという証明書を持ってくれば乗せてやる。」ということで、その後の就労を拒否した。そめ後11月26日に大坪眼科でとった診断書に、申立人組合の「A4の就労について再申入れ」なる書面をつけて、昭和50年12月9日、再度申入れた。

なお、診断書は、「病名眼瞼結膜炎、上記病症の通りであるが、運転乗務等一般業務に従事して全く支障ないものと認める。」というものであった。

(6) その結果、今度は、被申立人会社も認めて、昭和50年12月10日から乗務させることになった。そして、同10日朝、A4が、すでに昭和50年10月15日申入れの際用意したサングラスを見せて「このサングラスを許可してくれ。」と言うと、B4支配人は、サングラスを見て、「これならよかろう。」ということで乗務した。

(7) 当時、被申立人会社の分会員以外の従業員で、サングラスをかけている者はかなりいたが、サングラス使用を理由に乗務を禁止されたりした者はいなかった。

(8) 後述するように、昭和50年11月22日、当時分会員であったA11宅での話合いの中でB4支配人は、「A4は、このことが決まれば新車にして乗せる。サングラスも薄いのならかけてもよかろう。」と言った。

4 A5分会書記長に対する出勤停止処分

(1) 分会の中心的活動家であり、当時分会書記長であったA5は、昭和50年10月10日及び12日を、それぞれ、病気のため欠勤する旨、被申立人会社に電話で連絡した。又、次の勤務日の10月14日は、申立人組合から、組合用務のためとして、A5の欠勤届が文書でなされていた。従って、10月10日から10月15日まで欠勤し、10月16日には、乗務をしている。ところが、次の勤務日である10月18日点呼で、A5は、被申立人会社の管理職員から、「10月10日の走り方が悪い。タコメーターがこんなにすいているじゃ

ないか。おまえは意識的にサボタージュをしたんだろう。」と言われた。A 5 は、従来、無線車に乗務していたが、昭和50年10月 8 日以降、非無線車に担当替えされていた。そのため、A 5 は、「慣れてなかったため、駅待ちの仕事を重点としてやった。」等の説明をした。すると、「いろいろ言うな。後で2階に上がれ。」と言われ、点呼の後、2階に連れて行かれた。

(2) A 5 は、2 階の一番奥の部屋で、被申立人会社管理職員ら 6、7 人に囲まれて、椅子に座らされ、次の点について詰問された。すなわち、①10月16日の乗務時間約 8 時間40分のうち、稼働した時間は 4 時間15分で稼働しない時間の方が多いが、これは怠業であること、②10月11日、13日及び15日が無届欠勤であること、③10月10日及び12日は病気で就業できないとしながら、治った報告もせず、同月14日は由布院で行われた組合大会に出席していること、④医師の診断書が出てないという点であった。

(3) A 5 は、怠業の件では、非無線車の運転に慣れていないので駅待ちをしたが、当日の水揚額については他の者に負けないだけの額を揚げていた旨を、無届欠勤の件では、従来からの慣行で 1 勤務を単位に欠勤届を出すようになっていたし、経営陣交代後もそれを変更するなどという説明は受けてない旨を、又、病気と診断書の件では、A 5 がアレルギー体質で、投薬による副作用があるので、医師から薬を止められているため、風邪ぐらいでは医師にかかっておらず、診断書は出せないと、それぞれ主張した。しかし、被申立人会社は、A 5 の主張を認めず、誓約書の提出を求めた。A 5 は、非がない以上、誓約書を提出する理由がないとして、提出を拒んだ。すると、B 4 支配人は口頭で、昭和50年10月18日から同月22日までの 5 日間、出勤停止すると申し渡した。

(4) A 5 が 2 階に呼び上げられ詰問された時間は約 2 時間30分で、前述の事柄のほか、次のようなやりとりがあった。

当時、被申立人会社の関連会社から派遣されていた B 7 副長や B 8 副長らから、「君の思想はよくない。一生金持ちになれんぞ。」とか、「うちの会社ではそういった思想は認めないし、組合そのものも認めないんだから、今辞めたらどうかね。今辞めれば、

退職金も解雇手当も出していいよ。」と言われた。A 5 が、「辞める辞めんは自分で決めるから、あんたたちから指図は受けない。」と言うと、「君がいくらがん張っても全自交は必ずつぶすというのが、会社の方針だから、今のうちに辞めなさい。辞めんで最後人数が少なくなると、会社は犠牲者を出してでもつぶすんだから辞めなさい。」と何度も言った。

そういう話をしたら、B 4 支配人が来て、「おれは北九州でけんかをして、なたで足首を切られた。」「別府の公園で夜、雨降りに、いきなり、ももねを刺された。」と言った。又、B 6 係長は紙を持って来て、A 5 の家族構成を質問し、「住所はどこか、子供は小学生だね。奥さんは医師会立病院に出ているのかね。」と聞いた。最後に、5 日間の出勤停止を言われて、A 5 が、「もういいですか。」と言うと、B 4 支配人は、「おう、帰っていい。今日は、脅したんじゃないんだからの。」と言った。

- (5) A 5 は、昭和50年10月18日の処分の時に、被申立人会社から、「就業規則は、下にぶら下げてあるから見れ。」と言われたので、見ようとしたが、そのときには、会社指定の場所にはなく、配車室内に置いてあったのを、被申立人会社の管理職員が、階段の上がり口に下げた。

その就業規則第55条第2項には、次のような規定がおかれている。

「……。私傷病のため欠勤するときは医師の診断書を提出しなければならない。この場合会社が必要と認めたときは会社の指定する医師の診断を受けさせることがある。」

しかし、被申立人会社の現実の運用としては、1日ぐらいで売薬を飲めば治るようなときには、診断書の提出は求めていなかった。

5 A 3ら4人の出勤停止処分

- (1) 申立人組合は、昭和50年10月20日、被申立人会社がA 5 分会書記長に行った処分に対して、抗議と処分撤回の要求をなし、勤務時間内抗議集会を、同日午後1時から午後4時まで行うことを、同会社に書面で通告した。
- (2) これに対して、被申立人会社は、申立人組合及び当日勤務であった、分会員A 3並びに当時分会員でその後組合を脱退して被申立人会社に再入社したA 8、同A13及び

同 A 9 に対して、「この処分（A 5 に対する処分）は、申立人組合が言うところの不当労働行為の事実はなく、申立人組合から抗護を受ける筋合はないので、抗議行動を直ちに中止するように通告すると共に、就業時間中の者が職場を放棄して、抗議行動を含む組合活動を行うことは許可しない。もし、その事実があったときは、厳重に処分する。」旨の警告を文書や口頭でなした。しかし、申立人組合は、予定どおり抗議集会を行った。

- (3) すると、昭和50年11月5日、被申立人会社は、警告を無視して集会をなしたとして、勤務時間中職場を離脱した、前記 A 3 から 4 人に対して、昭和50年11月5日から同月9日まで5日間の出勤停止処分にした。
- (4) 申立人組合と被申立人会社との間には、前経営者の頃に締結された労働協約があり、その協約の中には次のような条項がある。

第7条（組合活動）

組合員の組合活動は原則として就業時間外に行なうものとする。但し組合の規約に定めた次の会議に出席する委員の場合は、事前に第8条の手続きにより就業時間中であっても、これに出席参加することができる。この場合会社は、正常な業務に重大な支障があるときは、変更を求めることができる。

- (1) 組合大会
- (2) 執行委員会
- (3) 代議員会
- (4) 共斗会議
- (5) その他正当な組合用務

第8条（組合活動の手続き）

前条により組合員が組合活動を行なうときは次の事項を組合又は組合員が原則として3日前までに書面を以って会社に届けなければならない。但し緊急止むを得ないときは期限の猶予をおかないことができる。

- (1) 開催日時及び所要日数又は時間

(2) 場 所

(3) 会議の名称

(4) 出席者氏名

(5) 担当車両の納車場所

(5) この処分を受けたA 3ら4名は、昭和50年11月9日まで出勤停止処分で勤務していないので、被申立人会社から処分あけの昭和50年11月10日は勤務日であるとして、再度処分の口実を与えてはならないとして、被申立人会社に出社した。ところが点呼を行ったB 6係長が、「今日は君達は非番だから明日から乗りなさい。」と言って、乗務できなかった。

6 会社の脱退工作

(1) 被申立人会社のB 6係長は、B 4支配人の指示を受けて、申立人組合の一部分会員宅を家庭訪問した。分会員中、B 6係長から家庭訪問を受けたのは、分会員A 1、当時分会員で後に分会を脱退して会社に再入社したA 15、同A 11及び同A 16である。家庭訪問を受けた時期は、A 15及びA 11が昭和50年11月12日、A 1が同月13日、A 16が同月21日であった。この家庭訪問でB 6係長から「会社は組合を必要としないし、組合を辞めたらどうか。」とか、「解雇をしようと思えば、いつだって解雇できる。」とか、「懲戒解雇ということになったら退職金も払わんですむんだから、それよりも、今のうちに辞めて退職金をもらった方が得だ。」というような話が出た。その中で、A 16の場合、A 16は、「退職金のほかに100万円位上積みしてくれれば辞めてもよい。」というような返事をした。

(2) すると、A 16を家庭訪問した翌11月22日朝、A 16が乗車して会社を出ようとしたとき、B 6係長が、「後、話に帰れ。」と言った。そのため、A 16は同日午前10時30分頃本社に戻り、B 4支配人と午前11時30分頃まで社長室で話をした。そして、B 6係長から、「A 1君も来るからよう相談せよ。」と言われた。

(3) 分会員A 6が同11月22日12時過ぎ、昼食のため本社に帰ったところ、本社の控室でA 16から話かけられた。A 16が、「会社のいやがらせが12月から激しくなる。」という

話をしていると、A 1 が本社に帰ってきた。すると、A16はA 1 の車に乗ってしばらく話をしていたが、車にA 6 も呼び入れて、現在やられている点呼時の被申立人会社のいやがらせや、「大声でどなられてよだきいの」等の話をしていた。そこへA15が昼食に帰ってきて、同様な話をした。4人で辞めようか、どうしようかという話をしているうちに、休憩時間がなくなってきたので、B 6 係長に休憩時間延長の許可をもらい、当時分会員でその後退社したA17をB 6 係長に無線で呼んでもらった。もうその頃には、すでに辞める話をするから帰るということになってきており、B 6 係長に早退の許可をもらった。B 6 係長は、「今日の給料はやるから帰ってもいい。そして、今日非番で、この話にのって明日遅くなり、出勤できん者は有休をやる。」ということであった。その後、退職の話をどこでするかということになった。結局、A11宅ですることになったが、その中でB 6 係長が、「別府で一杯やろうか。」と言ったり、「A11宅なら家庭訪問をして知っている。」等と言った。午後2時30分頃本社を出てA11宅へ向った。本社を出るときに、B 6 係長は、「今晚、おれ、泊りだから、電話すれば話に行く。」と言った。又、B 6 係長は、B 4 支配人と何やら話をして、「これで一杯やれ。」と言って、A 6 の車に1万円札をほうりこんだ。

- (4) A11宅では、A11を含めた6人（A 1、A 6、A16、A17、A15、A11）で話合った。その中で、A16は、「100万円位出さなければ辞めないと言っているから、100万円位は出るはずや。」と言ったし、退職金に上積みをもって退職する手順としては、「ビラ配布の件で、会社側が役員全員を1か月間の出勤停止処分にする。そうすると、組合はストライキに入るだろう。そうしたら、ついていけないということを口実に辞めればいいじゃないか。」と説明した。その後、A16ら6人は、B 6 係長に来てもらいたい旨、電話連絡した。B 6 係長は、B 4 支配人と一緒にA11宅へ来た。しかし、この退職金の上積みの話は、B 4 支配人が、「A 5、A14を除いた分会員（当時15名）にあわせて100万円は出そう。それに会社の交際費から何とか50万円は出すが、それが限度である。」と言って譲らなかったもので、1人100万円をというA16らとの話合いは物別れとなった。

(5) A16ら6人と、B4支配人らの話合いの中で、B4支配人は、「10月一杯で全自交をつぶして、12月には北九州に帰るはずだった。」とか、「仕事の小さいのを回すのも、無線の番を抜かすのも、タコメーターが止まっていることをやかましく言うのも、みんないやがらせでわざわざやっているのだ。組合を脱退すれば、そんなことは絶対にない。」とか、「A5のやつは、横着なことを言うて好かん。あれは全自交のカーテンにする（最後の幕引き）。」とか、「A4は、子供ができてかわいそうだから、ポケットマネーでも出してやろう。」とか言っている。一方B6係長は、「お客を1回乗せたごとに車を洗わせる。マットに土のついてないように、いつでも磨いて乗せるから、本社待機を命じる。北九州でもそれをやってきたから。」と言った。

(6) その後、昭和51年1月14日、B6係長は、A16宅を再度訪問し、A14とA5を除いた分会員全員の退職金を計算した表を渡した。そして、A16とB6係長の間で、退職金上積みも25万円出すということで話ができた。翌1月15日、A16は、勤務時間中営業車で、分会員4、5人に対して退職の話を持ちかけてまわった。

7 A2ら6人に対する出勤停止処分

(1) 被申立人会社は、昭和50年10月10日付文書で、申立人組合に対して、被申立人会社と申立人組合が、昭和50年5月19日に協定した「労働条件及び賃金ベア協定」を通知書到達の日から90日を限りとして解約する旨の通知をした。その後昭和50年11月27日の団体交渉で、被申立人会社は、従来の労働条件あるいは退職金規程の条件を引き下げる提案をなした。

(2) これに対して、申立人組合は、昭和50年11月28日午後2時頃、前述の件と昭和50年11月22日のA11宅での退社工作の件を協議するために、同日午後4時から翌29日午前3時まで、臨時分会大会を行うとして、当日勤務者の職場離脱を被申立人会社に通告した。被申立人会社は、この通告に対し、「勤務時間中の本件組合活動は許可しない。もし、勤務者が参加したときは、厳重処分するので警告する。」旨の文書を申立人組合に渡した。しかし、分会大会は予定どおり行われた。

そして、被申立人会社は、昭和50年11月30日、この分会大会に参加するため職場を

離脱した分会員 A 2、同 A 1 及び同 A 6、当時分会員であって、その後組合を脱退して再入社した A10 及び同 A16 並びに当時分会員で、その後被申立人会社を退職した A17 に対して、昭和50年11月30日から同年12月4日まで5日間の出勤停止処分をなした。

8 担当車差別

- (1) 分会員は、昭和50年10月3日の解雇撤回後、同月8日から乗務についたが、当時、被申立人会社にあった83台の営業車中、非無線車を含む古い車から順に、担当車が割当てられた。当時は、分会員以外には運転手が10名から15名程度しかおらず、新しい車がかかり遊んでいる状況であった。
- (2) 昭和51年3月頃、中型2台を除くと、79台が被申立人会社保有の営業車両であった。その登録年度は、昭和51年度1台、昭和50年度34台、昭和49年度16台、昭和48年度22台、昭和47年度6台であった。そのうち、分会員が担当している車両は、昭和48年度登録車2台、昭和47年度登録車5台で、うち非無線車が5台ということであった。なお、昭和47年度登録車の他の1台は無線車であるが分会員以外の従業員も担当していない。いずれも、分会員外の従業員の担当車両よりも登録年月日が古く、かつ、非無線車はすべて分会員が担当させられていた。
- (3) 昭和52年5月18日現在、被申立人会社の保有車両81台の登録年度をみると、昭和52年度3台、昭和51年度29台、昭和50年度34台、昭和49年度11台、昭和48年度2台、昭和47年度4台となっている。そのうち、分会員が担当させられている車両は、昭和48年度登録車の2台と昭和47年度登録車の4台で、うち無線車は1台のみである。この時点でも、非無線車はすべて分会員が担当している。
- (4) 昭和52年5月21日になると、それまでの間に、A14副分会長が解雇され5人の脱退者が出たため、分会員中乗務する者が6人となったので、担当車替えが行われた。その結果、分会員 A 1 及び同 A 2 は、社内番号146号車（登録番号大分55あー22ー34、昭和48年8月21日登録、非無線車）を、分会員 A 3 及び同 A 4 は、社内番号176号車（登録番号大分55あー22ー19、昭和48年8月7日登録、非無線車）をそれぞれ担当させられた。そして、分会員 A18 及び同 A 6 は、特定の担当車なしという、いわゆるスペア

ということになった。又、それまでに、昭和47年度登録車等は廃車され分会員担当車の146号車及び176号車とも、被申立人会社で一番古い車両となった。

なお、A18及びA6は、昭和52年6月19日に、社内番号169号車（登録番号大分55あ-39-07、昭和50年9月9日登録、無線車）が担当車として与えられた。

(5) 申立人組合を脱退して再入社した元組合員らは、いずれも、組合員であった頃の担当車よりも、新しい車両を担当させられている。

(6) 被申立人会社に入社し、後に分会員となったA18は、入社後、担当車を決めるときに、被申立人会社管理職員から、「どの車でもすきなのに乗れ。」と言われている。又、先に認定した昭和50年11月22日のA11宅の話し合いの中で、B4支配人が、「A4は、このことが決まれば新車にして乗せる。」と言っている。

(7) 又、申立人組合は、被申立人会社に車両差別があるとして、抗議してきたが、被申立人会社はそれを容れなかった。

第2 判 断

1 昭和50年10月3日解雇撤回後の就労問題

申立人組合は、「被申立人会社が申立人組合分会員A6ら12人に対してなした、昭和50年10月4日から同月7日まで事実上就労させなかったことは、不当労働行為である。被申立人会社は、申立人組合との団体交渉に応ぜず、同月4日、5日の就労ができなかったし、被申立人会社も就労を認める体制になかったと言える。又、同月6日、7日については、すぐに就労させると言っておきながら、実際は、解雇撤回を勝ちとった申立人組合分会員に対するいやがらせで、就労させなかったのであって、不当労働行為である。従って、その賃金は支払わなければならない。」旨主張する。

一方、被申立人会社は、昭和50年10月3日付の解雇撤回通知が、10月4日に届いた者には、10月4日分まで、10月5日に届いた者には、10月5日分までの賃金を支給している。その後は、就労した分の10月6日の1時間20分及び10月7日の1時間10分の賃金は支給している。他は、現実に就労していないので支給していないのである。又、団交拒否は正当であって、従業員代表の執行委員と団交しようと言ったが、申立人組合がきかな

かったのであって、理由にならない。」旨主張する。

以下判断する。

- (1) 申立人組合が主張する昭和50年10月4日から同月7日までの賃金のうち、すでに支給済の賃金のあることは、先に認定したとおりであって、これに反する申立人組合の主張は認められない。
- (2) まず、昭和50年10月5日の就労について考えるに、申立人組合は、他の同月6日、7日とは異なり、申立人組合事務所に待機している。しかしながら、先に認定したとおり、被申立人会社B3取締役の記者会見での発表及び被申立人会社の陸運事務所への回答並びに、申立人組合の10月6日からの就労通告に対して、何ら異議を述べていない。しかも、経営陣交代後、申立人組合との団体交渉を拒否し、就労の話し合いの方策を自ら閉ざしていることからみると、被申立人会社としては、未だ、10月5日から分会員の就労を受け入れる体制にはなかったと、申立人組合が判断して、前述のような待機方法をとったことは肯認できる。
- (3) 又、昭和50年10月7日午後4時から団体交渉を行うまで、正当な理由とは思われぬのに、被申立人会社従業員以外の者とは交渉しないと拒否し続けていること、点呼の場における管理職員の行動、同月7日分会員が被申立人会社の説明を受けているのを、一方的に止めさせたり、B4支配人らの10月6日のかなりの間乗務させないととれるような発言等が認定されるが、それらの事実から考えると、被申立人会社が、分会員を解雇撤回をせざるを得なくなり、被申立人会社新経営陣の思いどおりにならなかったことから、いたずらに申立人組合との間に混乱を生じさせ、いやがらせとして行った行為であるとしか言いようがない。そうでなければ、申立人組合と直ちに団体交渉を開催して、就労にあたっての問題を協議するのが当然であって、現に、新人教育表に端を発した会社説明の問題についても、10月7日にはじめて行われた団体交渉において即日解決したことから明らかである。そして、その不就労の責任を一方的に申立人組合に転化して、賃金を支給しないとすることは、分会員に対する組合員であることの故をもってなしたいやがらせであり、労働組合法第7条第1号に該当する不

当労働行為であると言わざるを得ない。

2 A 4 の就労禁止

申立人組合は、「被申立人会社が、申立人組合分会員 A 4 に対してなした昭和50年10月11日から同年12月10日までの就労拒否は、申立人組合を弱体化させる目的でなしたいやがらせ的不当労働行為である。被申立人会社は、A 4 は眼病であるから安全運転の立場から就労を拒否したとしているが、被申立人会社が眼病であると判断したとする診断書は、決して乗務させることができないというものではない。ただ、晴天時にはサングラスの使用が適当というにすぎないのである。しかも、被申立人会社が A 4 を就労させると判断した診断書と比較して大差がないのである。更に非組合員に対してのサングラスについては何らやかましく言っていないことを考えあわせれば、本件処分は、明らかに申立人組合に対するいやがらせ処分である。」旨主張する。

一方、被申立人会社は、「A 4 に対し、昭和50年10月11日就労禁止をしたのは、本人が自ら弱視であるためサングラスを使用しなければ乗務できないと申し出たので、その日は乗務させなかった。昭和50年10月15日から同年12月10日まで就労禁止したのは、本人が昭和50年10月15日両眼精疲労の診断書を会社に提出したため、旅客輸送の安全のため、自動車運送事業等運輸規則に基づき旅客運送事業者及び運行管理者の法令上の義務として就業させなかった。上記就業禁止期間が長期にわたったのは、本人が眼病治癒の診断書を昭和50年12月10日に会社に提出したためである。」旨主張する。

以下判断する。

- (1) 申立人組合は、昭和50年10月11日から同年12月10日まで就労を拒否したとしているし、被申立人会社は、昭和50年10月11日及び同年10月15日から同年12月10日まで就労禁止したと主張するが、先に認定したとおり、昭和50年10月13日及び同年12月10日は就労しており、それに反する双方の主張は認められない。
- (2) 昭和50年10月11日及び同月15日の就労禁止について考えるに、被申立人会社は、A 4 がサングラスをかけているのを、同年10月9日に2回、同月13日に1回それぞれ現認したと主張して、同人を10月11日、同月15日就労を禁止しているが、当時、分会員外

の従業員も、かなりサングラスを使用していたのに、これをいささかもとがめず、A 4 が、弱視であると主張しながら、10月13日には乗務させている。

(3) 又、昭和50年10月17日以降の就労禁止について考えるに、同年10月15日には、申立人組合から、A 4 の診断書と、医師と相談して、できる限り濃度のうすいサングラスを用意したとする申入れをしているにもかかわらず、同月17日以降の就労を拒否している。これは、昭和50年12月19日に申立人組合が、被申立人会社に診断書を添付して再申入れした内容とは大差はない。一般に、旅客運送業者及び運行管理者として、旅客輸送の安全確保の義務があることは、当然であるが、その取扱いに当っては、労働組合法を含む法令全般の精神に反しないように慎重になさねばならないことは、勿論である。ところが、被申立人会社は、眼病であれば、即就労禁止と断定し、十分なる調査も行わず、医師と相談のうえ用意したサングラスを調べることも行っていない。しかも、そのサングラスは、昭和50年12月10日には認めているのである。又、B 4 支配人らは、昭和50年11月22日のA11宅では、A 4 も申立人組合を脱退すれば、色の薄いサングラスを認めると言い、又、他の従業員のサングラス使用の問題では、偏光サングラスとか色の薄いサングラスの使用は認められる旨の証言をしている。

(4) 以上のことからすると、A 4 が、分会員であるが故に、分会員以外の従業員よりも厳しく監視され、本来分会員以外の従業員なら許可されるようなことについても、差別的に扱っていると判断せざるを得ない。従って、A 4 に対する長期にわたる就労禁止は、分会員であるが故になした不利益扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

3 A 5 に対する出勤停止処分

被申立人会社は、A 5 を出勤停止処分にしたのは、①無届欠勤、つまり、勤務をしない者には非番の日はないのであって、昭和50年10月11日、同13日及び同15日は欠勤届が出ていないこと、②仮病、つまり、その前日まで4日間病気と称して休んでいながら、10月14日の組合大会には由布院まで出かけていること、③診断書の提出拒否、④怠業及び、⑤始末書の提出拒否のためである旨主張する。

これに対して、申立人組合は、この処分は分会の中心的役割者に対する不当処分であって、①無届欠勤の点については、従来からの慣行では、1勤務ごとに欠勤届を出すことになっていたことや、処分後の出勤やストライキ後の出勤については、現在でも同様に扱っていること、②仮病及び診断書の提出拒否については、A 5は薬アレルギーの体で、今回は医者にかかってないから出せないと言っているし、傷病欠勤には診断書の提出が必要であると就業規則上規定されていると言うが、その就業規則についても当時周知させる方法はとっていないこと、③怠業といっても、当日の水揚げについては問題がないにもかかわらず単に走っていないことを理由に決めつけていること、④始末書の提出拒否については、当時は誓約書の提出ということで就業規則上のものでないことを、後に、誓約書を始末書とこじつけているのであって、提出する理由のない場合、拒否するのは当然であると、それぞれ理由がなく合理性のない処分である旨主張する。

以下判断する。

(1) 無届欠勤について

A 5が、従来の慣行から、1勤務日の欠勤届は、続く非番日2日目の欠勤をも届けたことになる主張するに、従来の慣行を調べることなく、しかも、被申立人会社が主張するような取扱いについても事前にこれを従業員に周知徹底せしめていない。又、先に認定したように、A 3ら4名が昭和50年11月10日の処分あけの日に出社したが、点呼もしなかったことから判断すると、かえって、被申立人会社の主張自体矛盾するものであって、理解できない。

(2) 仮病及び診断書の提出拒否について

私傷病による欠勤に関する就業規則の規定、その現実の運用及び周知徹底の仕方については先に認定したとおりである。そういう中で、A 5が薬アレルギーであることや、今回は医師にかかっていないので、診断書が出せないと言っているのに、そのことの真偽を調べることなく、単にその後由布院であった組合大会に出席したからといって、仮病と判定することは、理解できない。

(3) 怠業について

A 5 の昭和50年10月16日の水揚げについては、なんら非難をすべき点がないことは、被申立人会社が単に停止時間のみをとり上げ、申立人組合からの水揚げが高いことの主張に対しては、何等証拠を提出していないことからして明らかである。それに、A 5 は、従来から無線車で営業していたので、非無線車での営業に慣れていなかったとの主張も、非無線車の担当をはじめた直後のことであって、十分に首肯しうることであり、怠業と断定する根拠は見あたらない。

(4) 以上のことからすると、被申立人会社の誓約書の提出要求は理由がなく、これを拒まれても仕方がないものとする。かえって、被申立人会社のあげた処分理由は、それぞれの理由がなく、A 5 が、分会の中心的活動家であったこと及び昭和50年10月1日以降の被申立人会社の申立人組合に対する攻撃的姿勢を併せ考えると、申立人組合の中心的活動家を処分することによって、申立人組合の動揺及び弱体化を目的とした行為と言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 A 3ら4人の出勤停止処分

申立人組合は、「昭和50年10月20日に行った時間内抗議集会は、被申立人会社のA 5に対する不当処分に抗議して緊急やむを得ないものとして、被申立人会社に通告して行った正当な争議行為である。この種集会は、労働協約で認められていることからしても当然正当な組合活動である。」旨主張する。

一方、被申立人会社は、「申立人組合は、被申立人会社の処分の正当性も確かめないで、これを不当処分と勝手に決めて、注意、警告を無視して、抗議集会を開いた。時間内集会を一切認めないという意味ではないが、理由がないのにやっている。旧会社の時に結んだとされる労働協約についても草案に過ぎず、有効な協約とは認めてない。」旨主張する。

以下判断する。

先に判断したとおり、A 5 に対する昭和50年10月18日の処分は、不当労働行為であるから、この点に関する被申立人会社の主張は、理由がないというべきである。又、先に

判断したとおり、昭和50年10月はじめからの一連の被申立人会社及び分会員に対する攻撃を前提とすると、この集会が緊急性ありとする申立人組合の主張は、十分首肯できる。両当事者間に労働協約が存在することは、先に認定したとおりであって、申立人組合の集会については、分会員が交代制勤務であるために、全員集会を開くためには何れかの分会員にとっては時間内とならざるを得ない事情があるので、権利の濫用となる等特段の理由のない限りこれを認めるべきである。

以上のことからすると、A 3ら4名に対して行った出勤停止処分は理由がなく、正当な組合活動を行ったが故の処分であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

5 会社の脱退工作

申立人組合は、「被申立人会社が、昭和51年11月22日、当時分会員のA16及び分会員A1の両名に、組合を脱退すれば、多額の金を出すかのように受けとれる話をもちかけ、分会員A1及び同A6ら7人を集めさせ、退社工作を行ったことは、同分会員らに対する組合脱退工作であることは明らかであり、不当労働行為である。」旨主張。

一方、被申立人会社は、「昭和50年11月22日午後6時頃組合員のA1から、当社管理職に電話で、話があるのでA11宅へすぐ来てほしいとの相談があったので、当日午後8時頃当社支配人と管理職の2名がA11宅へ行ってみると、A1、A11、A6、A16、A17、A15の6人が集合していて、退職金等について相談があり、当該6人から1人100万円ずつの退職金の上積金の要求があったもので、当社側は、そのような金は出せないと返事して帰ったものである。組合の主張は事実と全く反する。」旨主張する。

以下判断する。

先に認定したとおり、①被申立人会社B6係長が、昭和50年11月22日の6人の寄合いの前、すでに組合脱退工作のために、分会員を訪問していたこと、②同月11月21日、A16が上積金100万円という逆提案をした翌22日には、B4支配人が、A16を市内運行中本社に帰らせて話合っている。更には、A16が本来被申立人会社から聞かなければ知りえないような、12月からのいやがらせとか、退職の手順を他の者に説明していること並びに、

欠勤の有休扱いの約束及び1万円の贈与等も認定のとおりである。

以上のことからすると、被申立人会社が、積極的に退社、再入社形で、組合脱退工作を行ってきたとしか考えられない。なお、かつ、その寄合いで話した、B4支配人らの申立人組合に対する、誹謗及び分会員として残ることを断念させるような言辞の数々からすると、明らかに申立人組合に対する支配介入行為であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

6 A2ら6人に対する出勤停止処分

申立人組合は、「11月30日の処分は、11月5日の処分と同様、労使慣行、労働協約に違反するものであり、明らかに不当である。ただ、この点で一応問題になるのは、本件大会が緊急やむを得ない場合に当たるかということである。しかし、いくつかの処分（事実上のものも含む）、いやがらせが続く中で労働条件の切り下げが具体的に提案され、しかも6日前には組合脱退工作が行われたことなどを考えれば、緊急やむを得ない場合に該当するといえる。以上のことから、本件処分も、申立人組合の弱体化、潰滅化を意図した不当労働行為であることは明らかである。」旨主張する。

一方、被申立人会社は、「申立人組合は、一方的に突然大会の通告を直前になし、勤務者全員の職場離脱をあえて計画し実行したが、申立人組合が大会において討議したという『会社提案の労働条件の審議』は、突然直前通告をもって、全員職場離脱をさせなければならないほどの緊急性があったものとは認め難く、事前に会社へ相談して数日間の余裕をもって討議しても間に合う内容のものであった。又、会社提案の労働条件あるいは退職金規程についても午後4時から翌日午前3時まで、11時間もかけて討議しなければならない程の内容も緊急性も認められない。A11宅の件についても事実とは全く反する。」旨主張する。

以下判断する。

確かに、被申立人会社が主張するように、被申立人会社の労働条件に関する提案及び賃金べア協定の解約通告に関してのみ言えば、1日を争う協議内容とは考えられないかもしれない。しかしながら、先に認定したように、昭和50年10月7日までの就労に関す

るトラブル、A 4 に対する就労禁止、A 5 に対する出勤停止処分、その抗議集会に参加した A 3 らの出勤停止処分、11月初めからの家庭訪問に続く昭和50年11月22日の A11宅の事件と、経営陣交替後の被申立人会社の申立人組合に対する攻撃を考えれば、この賃金ベア協定の解約通告及び労働条件の引き下げのための提案は、申立人組合が、被申立人会社の新たな攻撃ととして、全分会員の結束を強めようとしたことは理解できる。ましてや、その直前に、分会員 6 人と被申立人会社管理職員との間で、組合脱退工作が協議されていたことが発覚した以上当然である。しかるに、被申立人会社が、前述のような不当労働行為を連続してなしているときに、申立人組合が大会を開くのに緊急性がないとは言えないし、又、被申立人会社が緊急性がなかったと主張することすらおかしいと言わなければならない。又、交代制勤務に伴う時間内集会の必要性については先に判断したとおりである。

従って、この大会に参加するために職場を離脱した分会員 A 2 ら 6 名を出勤停止処分にしたことは、申立人組合の運営に対する支配介入であり、かつ、同人らに対する正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いであるから、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

7 担当車差別

申立人組合は、「被申立人会社は、他の一般従業員と申立人組合との間に車両の区別が存するのは、経費が上ってこないということを理由としている。しかし、経費についての計上がなされる以前から、すなわち、経営陣の交代が行われた時から、格差は生じているのであり、組合員が非組合員となると同時に組合員との格差を生じることなどを考えると、被申立人会社の理由は認められない。被申立人会社は古い、しかも欠陥のある車両を申立人組合員に与えることにより、組合員に疲労させたり、運収を少なくさせたりして、いや気を起させ、辞めさせていくことが、その意図であることは明らかである。経営陣の交代前までは、原則として、3 年ごとに車両を新車に入れ替え、入れ替えられる車両を担当していた運転手が、そのまま、新車を担当するのが、これまでの被申立人会社の慣行であったのに、そのような慣行を無視して、申立人組合員にことさら古い車

両を与えている。これは明らかに不当労働行為である。」旨主張する。

一方、被申立人会社は、車両区別が存するのは、「①会社の経営上の立場から、車両の代替及び無線の修理ができない合理的理由が存するとして、④申立人組合員らは生産性が低く、他方賃金が高いため、損益計算では赤字であり、代替及び無線の修理取替の財源がない。⑤申立人組合員は勤労意欲に乏しく、他の従業員に比較して、1日当たりの走行キロ数が著しく低いので、車両の損耗度もまた低く、従って年式が古くても車両の質はかなり良い、車両の質の程度は一般に走行キロ数に比例することは、車両に関心のある者の間の常識であって、年式の新旧だけで車両の質や性能を判断するのは誤りである、②無線機は、修理ができ次第とりつけること、③申立人組合は、これまで新車代替はおろか、担当車両を具体的にどうしてもらいたいのか、どのようにしないのが、不当であるとかの抗議や主張を一切行っていないこと、④申立人組合が、昭和52年5月18日現在の救済を求めているが、しかし、昭和52年6月17日で担当車両が変更しており、過去の車両区別を差別として救済を求めているのは失当である。」旨主張する。

以下判断する。

- (1) 分会員が、被申立人会社内で、最も古い車両でしかも多くは非無線車を担当させられてきたこと、あるいは、終結時においても、分会員A18及び同A6の担当する社内番号169号車は別として、分会員A1及び同A2の担当する社内番号146号車並びに分会員A3及び同A4の担当する社内番号176号車は、ともに昭和48年8月に登録された非無線車であって、被申立人会社では一番古い車両であることは、先に認定したとおりである。又、169号車については、昭和50年9月登録の車両であるが、被申立人会社が、分会員は、生産性が低く、他方賃金が高いため、損益計算上の理由で車両区別するのである旨主張していることから、他の従業員の担当車両よりも劣るものであると判断せざるを得ない。
- (2) 申立人組合が主張するように、このような車両差別が、すでに経営陣交替直後から行なわれてきており、まだ、従業員の補充が十分なされる以前から、新しい車を遊ばせながら、古い車両から、しかも非無線車から、分会員に担当させてきたこと、ある

いは、申立人組合を脱退して、被申立人会社に再入社すれば必ず、それまでより新しい車を担当させていることも、先に認定したとおりである。

(3) しかも、それらの理由についても、当初は被申立人会社管理職員らは、昭和50年第7号事件の審問において、「たまたま、そういうことがあっただけで、古い車だからといって、あてがったわけではありません。」とか、「古い車に意識的にする人はないと思う。」とか証言をして担当車両の新しい古いの差があることすら否定していた。ところが、昭和52年第1号事件が申立てられると、被申立人会社は、今度は、経営上の要請から車両区別をなした旨の主張をするのであって一貫した主張とは言い難いし、被申立人会社は、申立人組合を脱退して再入社すれば、とたんに今まで、生産性が低く、無線車にも乗せられないほど悪い成績であった従業員が、一転して、生産性があり、無線車を担当させることができる従業員に早がわりすることも十分に説明しえなかった。いみじくも、被申立人会社管理職員が、「一般と組合とでは車が違う。」旨の証言をなし、それが生産性にに基づいたものではなくて、申立人組合の組合員であるが故に車両差別がなされていることを明らかにしている。

(4) 次に、被申立人会社は、分会員に担当させている車両は、年式が古くても損耗度は低く、車両の質は良い旨を主張するが、先に認定したとおり、分会員の担当車両が、次々と廃車になっており、車両の性能が良いとするならば、なぜ廃車していくのか理解できない。

(5) 又、古い車両に乗務することは、事故、修理、精神的・肉体的苦痛等からみて、水揚げの低下につながるし、ましてや、その車両が非無線車となると効率的な運行ができず、水揚げの低下は大きいと考えられる。併せて、経営陣交代後の被申立人会社の申立人組合に対する攻撃あるいは、脱退工作での被申立人会社管理職員の言辞等からすると、分会員が誠意をもって、生産を向上させるような状態に、被申立人会社自体が、もって行こうとしなかったと言える。

(6) 被申立人会社は、他に無線機は、修理ができ次第とりつける旨主張しているが、すでに本件事件が申立てられてから以来、度々、申立人組合が抗議して来ているのに、

終結にいたるまで、取付けられていない。たとえ、無線機が取付けられたとしても、前述のような古い車両と被申立人会社の攻撃的姿勢等を前提にすれば、差別がなくなるというものではない。

(7) 又、救済を申立てている時点後に担当車替えを行っているが、依然として古い車両を担当させ、かつ、申立人組合を脱退し、再入社した従業員には従前より新しい車を担当させていることからみて、被申立人会社は依然として態度に変わりがなく、担当車差別が続いていると判断できる。

(8) 従って、他の一連の行為と同じく、被申立人会社の担当車区別は合理的な理由があるとは言えず、運転手にとって、車両はいわば「職場」であり、使用者が勤続年数、水揚げ、事故、出勤率等を考慮して、公平妥当に取扱わねばならないのであって、分会員なるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

8 脱退者と被救済利益について

申立人組合は、本件申立時に分会員であって、審問終結時までには申立人組合を脱退したA8、同A9、同A10、同A13、同A16及び同A17についても、処分取消、バックバイ及び陳謝文の掲示を求めている。しかし、申立てを維持することにつき特別の授権がある場合は、あるいは、この種申立ても認められることがあるかもしれないが、そのでない本件のような場合、既に申立人組合を去って、組合の構成員たる地位を失った者に対し、組合独自の申立てが維持できるという根拠は見出すことはできないから、これ等の者に関する部分は、既に救済利益を欠くというべく、従って、この部分に関する申立人組合の救済申立ては棄却すべきである。

よって、労働組合法第27条及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52年10月29日

大分県地方労働委員会

会長 富 川 盛 介