

東京、昭50不52、昭52. 12. 20

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合東京地方連合会東京自動車交通労働組合

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 親和交通株式会社

被申立人 丸善自動車交通株式会社

主 文

- 1 被申立人親和交通株式会社および丸善自動車交通株式会社は、申立人全国自動車交通労働組合東京地方連合会東京自動車交通労働組合所属の親和丸善分会の分会員に対して、分会員であることの故をもって配車換することにより、新車に乗務する機会を失なわせてはならず、分会員X 1、A 1に対して、直近の時期に新車を配車しなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人X 1およびX 2に対する昭和50年5月12日付出勤停止処分を撤回しなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令受領の日から10日以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社入口付近の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国自動車交通労働組合東京地方連合会東京自動車交通労働組合

執行委員長 A 2 殿

親和交通株式会社代表取締役

丸善自動車交通株式会社代表取締役

B 1

当社の行なった下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

- (1) 貴組合親和丸善分会の分会員 X 1、A 1 両氏に対して配車差別を行なったこと。
- (2) 昭和50年 5 月10日および同月12日の分会との団体交渉を拒否したこと。
- (3) X 1、X 2 両氏に対し、出勤停止処分を行なったこと。

(注：年月日は掲示の日を記載すること)

- 4 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに文書で当委員会に報告しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実と判断

1 当事者等

- (1) 申立人全国自動車交通労働組合東京地方連合会東京自動車交通労働組合（以下「東自交」といい、次に記す分会と併せて「組合」という。）は、東京のハイヤー会社、タクシー会社、自動車教習所等に勤務する労働者が組織する労働組合であり、被申立人親和交通株式会社および丸善自動車交通株式会社に勤務する組合員で、親和丸善分会（以下「分会」という。）を組織している。

申立人 X 1 および X 2 は、前記分会の分会員であり、本件申立時において X 1 は副分会長、X 2 は法律対策部長であった。

- (2) 被申立人親和交通株式会社および丸善自動車交通株式会社（以下両社を総称して「会社」という。）は肩書地（編注、東京都）に本社をおき、普通旅客運送業を営む株式会社であり、両社あわせて、車輛約110台を保有し、従業員約270名を雇用している。なお、親和交通は丸善自動車交通の株式を100%有し、役員および管理職は殆んどが両社を兼務している。

- (3) なお、会社には以前から丸親会、善和会という２つの親睦会があったが、本件申立直後の昭和50年８月末頃、両親睦会はそれぞれ丸親労働組合、善和労働組合に改組された。

2 分会結成後の労使関係

- (1) 分会は昭和46年６月25日に公然化したが、会社はその前後からＡ３、Ａ４を解雇し、Ｂ２営業所長が組合への加入書を奪い取り、更にはビラ配布を理由にＡ５、Ａ６の出勤停止処分を行なうなどの労使紛争が続発した。これらの事件は東京地方裁判所、労働委員会などで争われたが、そのうち出勤停止処分については、東京地方裁判所において昭和47年10月、会社は２名の出勤停止処分を取消すこと、組合は違法なビラ配布をしないことなどを骨子とする和解が成立し、Ａ３、Ａ４の解雇などについては、昭和48年10月中央労働委員会において、「両名の解雇を取消し、両名は10月30日付で依願退職する」「部外者については、会社の許可を受けて構内に立入ることができる。会社は上記部外者の組合事務所立入りを拒まない。」などの条項を含む和解が成立した。
- (2) タクシーの運賃改訂を昭和49年11月１日に控えて、分会は、「本運賃値上に伴う労働条件」「配車差別」等に関する要求書を提出し、数回にわたって団体交渉を行なったが、会社は「スライド（＝運賃値上分を全額歩合にはねかえさせず、歩合の支給率を切下げること）を認めなければ団交を打切る。」旨の発言を繰り返すのみで、団交は進展せず結局会社はスライド問題について両親睦会との協定が成立したことを理由に、分会員に対しても一方的にこれを実施した。

3 配車差別について

(1) 認定した事実

- ① 会社は、タクシーの車輛を約３年間使用して廃車し、新しい車輛と交換している。
- そして、運転手は、通常乗務している車輛が廃車となれば、その後は新しい車輛の配車を受けて乗務できるが、会社は、ア．会社の定めた営業収入の基準に達しない者、イ．事故多発者、ウ．乗車拒否等営業違反行為を行なった者、エ．就業規則に違反した者、オ．出勤率の悪い者、に対しては、内規により新車を配車していない。

ちなみに、会社の定める営業収入に達しない者は従業員の2割程度であり、会社における事故件数は、昭和50年4月から翌年3月までの1年間に457件、営業違反行為は月平均約6件程度である。

- ② X1は、廃車直前の1-3号車に乗務していたが、昭和50年2月15日、2年程度使用した1-30号車に配車換えされ、そのため新車に乗務できなくなった。そこでX1は、B3配車係長に、担当車変更の理由を質したが、B3は「B2部長の指示だからわからない」と答えたのみで、理由は明らかにしなかった。なお、会社は当委員会の審査の過程で同人の配車換えは昭和48年8月24日の池袋における乗車拒否、翌49年2月28日、神田警察署扱いの乗客とのトラブルが前記内規にふれるためであると主張した。

- ③ 分会員A1は、昭和50年2月19日、廃車直前の2-1号車から1年半程度使用した2-21号車へ配車換えされた。この配車換の理由は、営業収入が会社の定める基準に達していないこと、昭和49年から48年にかけて9回の事故を起していることであった。

- ④ X1は、昭和50年11月21日にも再度12月に廃車する予定の1-30号車からすでに10ヶ月程度使用した1-3号車に配車換えされた。会社は、この配車換の理由について前記2月15日の配車換と同じ理由のほか、5月9日の分会のビラ配布を加えている。分会員A7はX1と同時に1-30号車から1-3号車へ配車換えされた。その理由は、営業は終っていたが就業時間中である納金前に、会社近くの飲食店で飲酒していたというものであった。

分会は翌22日、X1、A7の配車換えに関し、B3配車係長に抗議したが、B3係長は「労働委員会に提訴しているから配車差別をする。」旨発言した。

- ⑤ 会社は、分会員A8について、昭和51年1月21日、廃車直前の2-4号車から新車ではない2-15号車に配車換した。なお、分会員以外についての最近の事例では、昭和51年4月頃、運転事故を起したこと、営業成績が悪いことを理由に、新車に乗務できなかった例が1回ある。

(2) 判 断

① 本件配車差別について組合は、組合員であることを理由とした差別であり、本人に対して打撃を与え、職場の労働者に対する見せしめの効果をねらった不利益取扱いであると主張し、会社は、具体的な基準にもとづく合理的な配車であり、たとえ新車に乗れなかったとしても営業成績に関しては、まったく差がなく、不利益取扱いとはいえないと主張する。

② 3(1)①において認定した会社における事故件数、営業違反行為の件数からみて、会社の内規が適正に運用されていれば、組合員以外にも相当数の者が新車に乗務できないものと推測される。しかしながら、会社が挙げた新車に乗務できなかった者で組合員以外の者は、本件申立後の昭和51年の1名のみであり、この内規が適正に運用されていたことを疑わしむるものがある。さらに3(1)②で認定したように、X1の配車換の理由を本件審査の過程まで明らかにしなかったことなどを併せ考えると、3(1)④において認定したB3係長の発言にもみられるように、分会員であることを理由とする差別であると判断するのが相当である。

なお、会社は、新車に乗れなかったとしても営業成績に関してはまったく差がなく、不利益取扱いとはいえないと主張するが、内規により新車を配車しないことが懲戒処分的な意味を持たせて行われていることは、会社自らも認めているところであり、たとえ営業成績に直接影響を及ぼさないにせよ、不利益取扱いとなることは明らかであり、会社の主張は採用できない。

4 X1、X2に対する出勤停止処分

(1) 認定した事実

① 分会員X1、X2、A8、A1の4名は昭和50年5月9日午前7時20分頃、会社入口付近で、出勤して来る従業員に「善親にゆーす『このままでは殺される』」と題する分会のビラを配布していた。出勤したB2部長がたまたまこれを見とがめ、「構内でビラを配るな」といった。これに対してX1、X2がビラ配布は労働組合の正当な活動であると主張して抗議したところ、B2部長は、A1、A8、X1の持つ

ていたビラを奪い取った。この時のもみ合いで、X 1 は右手甲に、B 2 部長は薬指にそれぞれ擦過傷を負った。

B 2 部長は、X 2 の持っていたビラをも奪い取ろうとしたが、X 2 は逃げたのでビラを奪われることなく、その後もビラ配布を続けた。なお、B 2 部長は奪い取ったビラを破り、ゴミ箱に捨てた。

② B 2 部長は翌10日、午前8時頃、X 1、X 2 の両名に口頭で出勤停止処分に付することを告げ、翌11日、A 6、A 5、X 1、X 2 はB 2 部長に就労を要求したがB 2 部長はこれに応じなかったので、同部長に対して処分理由を文書で明らかにするよう要求した。

③ 会社は、12日、通告書と題する文書を、X 1、X 2 に手交した。通告書によるとX 1 の処分理由は、会社構内において許可なく印刷物（ビラ）を配布し、これを制止しようとしたB 2 部長に暴力を振ったことが、就業規則第15条の12（会社内において許可なく貼紙又は印刷物の配布をしたとき。）および昭和47年10月11日付東京地裁の和解条項第4項（申請人らは被申請人に対する関係において違法なビラ配布をしない。）に該当するものであり、昭和50年5月10日より1カ月の出勤停止処分に付すというものであった。

また、X 2 の処分理由は、印刷物の配布が、就業規則第15条の12および東京地裁の和解条項に反するものであるとして、3乗務の出勤停止処分に付すというものであった。

なお、A 8、A 1 両名は、B 2 部長の制止に従ってビラ配布をやめたとしてなんの処分も受けなかった。

④ その後、昭和51年5月20日には、丸親労働組合、善和労働組合が会社の許可を得て、会社入口付近で分会と同様の方法でビラの配布を行なったことがある。

(2) 判 断

① 組合は、本件処分は分会の中心的活動家を狙った処分であり、同人らに対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であると主張し、会社は、ビラ

配布により車の出入に混乱を生ずるなど、会社の経営上支障を来す場合には、これを制限することは企業の経営維持の必要性から可能であり、分会のビラ配布は会社の就業規則に反し、さらに東京地裁での「会社構内において違法なビラ配布はしない」という和解条項にも反するものであり、本件出勤停止処分は有効であると主張する。

- ② 組合のビラ配布は基本的な組合活動の一つであるが、本件ビラ配布は会社構内においても行なわれたため、会社が就業規則上問題にしたものである。ところが、会社構内におけるビラ配布は、その後、善和労働組合、丸親労働組合が会社の許可を得ていたが分会と同様の方法によって行なっており、会社の業務に重要な支障をもたらしたとは認められず、就業規則に反し、組合が無許可で配布を行なったことは失当といえなくもないが本件出勤停止という重い処分をもって臨まなければならないほどのものとは考えられず、分会結成以来の労使関係の経過等を併せ考えれば、本件処分は、分会の中心的活動家である両名を処分することにより、組合の活動を牽制しようとしたものと判断せざるを得ない。

なお、X 1 の処分のうち、暴力行為については、4 (1)①において認定したとおりであって、X 1 のみにその責を負わすことはできず、本件処分の正当理由とは考えられない。

5 団体交渉拒否について

(1) 認定した事実

- ① 昭和50年5月10日、組合は、X 1、X 2 の出勤停止処分に関する団体交渉を申し入れた。そして東自交のA 2 委員長、西部ハイタク共闘会議のC 1 議長などが、組合事務所に待機していたところ、B 2 部長は組合事務所に来て、C 1 議長に対し、「立入りを認めないから10分以内に退去しろ。」と発言し、組合がこれに応じなかったため、結局会社は団体交渉を開かなかった。
- ② 同月12日、出勤停止問題および春闘要求に関する団体交渉が予定されており、東自交のA 9 副委員長が出席していた。そして、分会は席上東自交のA 9 副委員長で

ある旨紹介したが、B 2 部長は、身分のわからない人が勝手に入っている団体交渉は開けないとして団体交渉を拒否し、さらにA 9 副委員長に対し、事前に入構の許可を得ていないとして退去を求め、さらに実力で排除しようとした。

- ③ 5月18日、春闘要求および出勤停止問題に関する団体交渉が開かれたが、会社は具体的な回答は示さなかった。そして、結局春闘要求に関しても会社、分会との交渉では進展がなく、会社と親睦会との妥結内容が分会にも適用された。

(2) 判 断

- ① 組合は、会社が事前に許可を得ない者が会社構内に立入っていることを理由として団体交渉に応じなかったことは団交拒否の正当事由にあたらないと主張し、会社は、無断で立入り、しかも面識のない者の参加した団体交渉を拒否したことはあるが、組合および上部団体の者の参加を拒否する趣旨ではなく、西部ハイタク共闘会議の役員は東自交の役員でも、上部組織の役員でもないのであるから、これらの者の団体交渉への参加を拒むことは正当であると主張する。
- ② 前段認定のとおり中労委の和解条項のなかで、部外者の構内立入りについて会社の許可を前提としているところからみて、会社の従業員以外の者が無断で組合事務所に立入っていたことについては疑問の存するところである。しかし昭和50年5月10日についてみれば、組合事務所に立入っていたのは、A 2 委員長およびC 1 議長の2名のみであり、A 2 委員長の立入りについては会社としても特に異存はなく、C 1 議長にしても事前に会社の許可を求めたならば、上記和解条項が、会社は部外者の組合事務所立入りを拒まないと定めているところから推して、会社は当然に許可を与えたと推認され、しかも両名が組合事務所に立入っていたこと、あるいは進んで団体交渉に出席することによって団体交渉が円滑に行なわれないおそれがあるなどの疎明もない。したがって会社がC 1 議長が組合事務所から退去しないことを理由に団体交渉を拒否したことは、正当な理由があるものとは認めがたい。なお、西部ハイタク共闘会議の役員が団体交渉に出席することについての会社の主張は、交渉員を誰にするかはまさに組合の選択にかかる事項であり、会社がこれに介入するこ

とは失当であって、団体交渉拒否の正当理由とはならない。

さらに同月12日についてみれば、東自交のA 9副委員長が会社に入構の許可を得ずに団体交渉の席に出席したことについて、会社がこれを見とがめたことはやむを得ないにしろ、組合がただちにA 9の役職を紹介していることからみて、身分のわからない者が立入っていたとする会社の主張は穏当を欠き、会社がA 9副委員長を実力で排除しようとしたことは行きすぎであって、会社の真の意図は、部外者の無断立入りに藉口して団体交渉に応じようとしなかったものと判断するのが相当である。

第2 法律上の根拠

以上の次第でから、会社が行なったX 1およびA 1に対する配車差別、X 1およびX 2に対する出勤停止処分並びに団体交渉の拒否は、いずれも労働組合法第7条に該当する。なお配車差別については、差別の時期における不利益の回復は困難であるので主文1のとおりとし、また団体交渉の拒否については、当時分会の要求していた団体交渉事項は本件命令によって解決することとなるから、主文3のとおり、いわゆるポストノーティスを命ずるにとどめた。

よって労働組合法第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52年12月20日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼