

大阪、昭53不12、81、昭55.9.5

命 令 書

申立人 全自交中央観光労働組合

被申立人 中央観光バス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員らの配車を変更し、乗車勤務を取り上げ、担当車をはずし、組合員とのみ乗り組ませたりなどして組合活動を妨害してはならない。
- 2 被申立人は、A 1、A 2 及び A 3 に対して行った昭和53年5月22日、23日及び24日の出勤停止処分がなされなかったものとして取り扱い、同人らに対し平均賃金日額3日相当分及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、昭和53年6月12日付けのA 1 に対する解雇がなされなかったものとして取り扱い、同人を就労させるまでの間走行キロ手当を除く同人の解雇前3カ月の平均賃金により算出した賃金及びこれに年率5分を乗じた額を同人に対し支払わなければならない。
- 4 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社本社及び運輸本部のそれぞれ正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、下記の行為を行いました。これらの行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約

いたします。

記

- (1) 貴組合員らの配車を変更し、乗車勤務を取り上げ、担当車をはずし、組合員とのみ乗り組ませたりしたこと
- (2) 貴組合員A 1氏、同A 2氏及び同A 3氏に対して出勤停止処分を行ったこと
- (3) 貴組合員A 1氏を解雇したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理 由

第1 当事者

- (1) 被申立人中央観光バス株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府守口市）に本社を、大阪市鶴見区に運輸本部を、門真市内に営業所を置いて、現在貸切観光バス事業を営んでおり、従業員数は、本件審問終結時約200名（うち観光バス運転手は約75名）である。
- (2) 申立人全自交中央観光労働組合（以下「組合」という）は、会社に勤務する運転手を中心に組織する労働組合で、大阪市浪速区大国町所在の全国自動車交通労働組合大阪地方連合会（以下「全自交」という）に加盟し、組合員数は本件審問終結時28名である。
なお、会社には申立人組合のほかに同盟系の労働組合（以下「同盟組合」という）が存在する。

第2 配車差別等について

1 認定した事実

- (1) 会社は、昭和44年8月1日、観光バス事業を開始したが、45年9月9日、運転手A 4（44年6月25日入社、以下「A 4」という）、同A 5（44年7月19日入社、以下「A 5」という）らが中心となり、運転手ら24名で組合を結成し、A 4は執行委員長に、またA 5は書記長にそれぞれ選出された。
- (2) 46年ごろ以降本件審問終結時に至るまでA 4、A 5両名は、担当車（一人一車制）の

担当替えの際、年功が基準になっているにもかかわらずいつも古い年式の車に乗務させられ、また新しい車と比較してコースも悪く、特別収入（チップ、心付け等）の多い「ニコニコ街道」といわれる富士五湖、熱海方面や北陸方面の温泉地等の有名観光コースに割り当てられることが少なかった。

また兩名は、金物団地、流通文具センターへの送迎通勤バスなど残業手当のつかない仕事に従事させられたりした。

- (3) 49年7月12日、会社は当時在籍した運転手に対して、いったん退職の後、新たに採用という形で逐次新賃金制度を適用しようと図り、大阪市鶴見区所在の鶴見車庫内に「入社案内」と題する文書を掲示し、『利益還元方式』という高賃金制を採用したので、希望者は会社に申し出られたいとの旨新制度による契約を勧誘した。この新制度の特徴は、基本給を月額50,000円と低く抑え（当時、会社の運転手の基本給は平均80,000円であった）、一方、歩合給は賞与と契約報償金を合わせて走行1kmにつき18円（それまでの歩合給は、走行キロ手当として走行1kmにつき3円であった）という高額なものとし、契約期間は1年とするものであり、またこの制度の適用を受けるためには、いったん会社を退職して労働契約を締結し直す必要があったため、50年2月初めには、同盟組合は全員退職により消滅した。新制度に基づく乗務員には新たに乗務員就業規則が制定され、同年3月ごろには、従来からの就業規則の適用を受ける運転手はA4、A5の2名だけとなった。

このころ、会社幹部は朝礼や研修会の場で運転手に対して、「A4、A5とは絶対ものを言うな、言うたら再契約しない」などと発言した。51年7月に運転手A2（以下「A2」という）が、同年8月に運転手A1（以下「A1」という）が、それぞれ入社面接時に営業所長B1（以下「B1所長」という）らから、「A4、A5とは絶対にしゃべるな。彼らは人間ではない。アパッチだ。挨拶もするな。挨拶したらええ仕事つかへんぞ」などと言われた。また、会社の空気として年次有給休暇等についても休めば再契約してもらえないのではないかと不安から請求しにくい状況にあり、会社のいうままに働いているのが運転手の実情であった。

(4) こうしたなかで組合の組織化が再び進み、組合は、52年11月8日に、A2、A1、A6（以下「A6」という）、A7（以下「A7」という）、A8（以下「A8」という）、A3（以下「A3」という）、及びA9が組合員である旨、また同年12月22日、A10（以下「A10」という）、A11（以下「A11」という）、A12（以下「A12」という）、A13及びA14が組合員である旨、それぞれ会社に通告した（以下「公然化通告」という）。

公然化通告後、会社は、52年11月に労働契約の期間が満了したA2、A1、A10、A11及びA12との再契約を何の理由も説明せずに拒否した。代表取締役B2（以下「社長」という）は、A2らの抗議に対して「気持を新たにしてくるのなら採用してやる」と述べ、またA2らが参加した組合との団交も「部外者出て行け」と言って拒否した。他方、組合員以外の運転手とはすべて再契約した。

また、公然化通告後、会社は、52年12月13日ごろA8、A7、A6に対して担当車はずし、また同年12月28日～31日には、A4、A5、A8、A7、A6らに対して特別収入のある「ニコニコ街道」の観光コースからはずし、また組合員同士を乗務させたり組合員に日帰り仕事をさせたりした。

(5) 53年3月初めに同盟組合が再結成され、同組合と会社との団交で1年契約制を維持しながら自動更新制にすることが決められた。

同年3月13日付けで、会社は、A2、A1、A11、A10、A12の5名に対して「再契約するので3月16日から入社されたい」旨文書で通知し、5名はそれぞれ再契約した。その後、組合は1年契約制の廃止を要求して会社と団交を重ねたが、4月24日に至り会社は「1年契約制を廃止し、終身雇用制にする」旨組合に回答し5月15日から実施した。

会社は、53年8月末に会社の主力営業所として営業を開始した鶴見の運輸本部には同盟組合の組合員と非組合員のみを勤務させ、他方門真営業所には全自交の組合員だけを依然として留めおいた。ただし、本件審問終結時には従業員のほとんど全員が運輸本部に勤務している。

2 判断

(1) 会社は、乗務担当車の割当て等は適正に行っており、何ら不当労働行為に当たらない

と主張する。

よって以下判断する。

- (2) A 4、A 5は、古い年式の車を担当させられたり、日帰りの特別収入の少ない仕事をさせられたりしていること、公然化通告後には組合員同士乗務する機会が多くなり、観光コースではない送迎の仕事が組合員に多く割り当てられていること、及び会社幹部の発言並びに本件審問の全趣旨等から判断すると、会社は組合を嫌悪して組合員を他の乗務員から切り離し組合の活動を困難にし、また組合員個々に経済的、精神的不利益を与えたものといえるのであって、会社のかかる行為は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

第3 A 2、A 1及びA 3に対する出勤停止処分について

1 認定した事実

- (1) 53年5月1日、社長は、非組合員の運転手C 1（以下「C 1」という）を本社に呼び、「明日の君の結婚式に全自交の人間が出席するのなら仲人のB 3主任を出席させない」旨告げた。C 1は、式に出席する準備をしていたA 2、A 1及びA 3に電話で泣きながら社長の話を告げた。A 2ら3名は、「出席しないからとにかく式だけは大事なことから挙げてくれ」と述べ、翌2日の結婚式には欠席した。
- (2) 5月2日夕刻、A 2ら3名は、社長のC 1に対する発言の真意を確かめるために本社3階の会議室に社長を訪ね、「ちょっと話をしたいことがあります」と言うと、社長に「下で待っとけ」と言われたので1階の会長室で待っていた。2、30分後、社長を先頭に10人ほどの職制らが会長室のドアを開けるなり、「何だお前ら」とどなった。A 2ら3名は、「C 1さんをなぜ泣かすのか」と抗議したところ、社長は、「本人が勝手に泣いていることだ」、「お前らはうちの従業員じゃない。極道そのものだから連れ出せ」とどなり、まわりにいた職制はA 2ら3名の腕をつかむなどして室外へ連れ出そうとした。そこへ会社が呼んだパトカー2、3台がきて、警察官は会社とA 2らから別々に事情を聴取したが、別に何も無いということで引き上げた。その後すぐA 2ら3名が帰ろうとした際に、社長が「お前らは従業員じゃない。明日から首だ。明日午前中に始末書を出さなかった

らもう首だ」と言った。

- (3) 翌5月3日、A 2ら3名は共に待機勤務であったので、午前9時前に門真営業所に出勤し、そのまま待機し、始末書は提出しなかった。

同日夕刻、本社から届いた配車表が張り出されたが、A 2ら3名は翌4日も待機勤務となっていた。

- (4) 5月4日、午前9時前にA 2ら3名は門真営業所に出勤したが、A 2ら3名の名前が配車表の「待機」欄から消えていた。海外旅行部次長B 4（以下「B 4次長」という）によって抹消されていたのである。

A 2らの抗議に対して門真営業所長兼運輸部長B 5（以下「B 5所長」という）が、「昨晚は私も記載されていたのを確認しているから、私が責任を持つので今日は待機しておってください」と言ったので、A 2らは、B 4次長の来るのを待ちながら午後6時まで待機していた。午後6時過ぎ、A 2ら3名は喫茶店に行き午後7時ごろ戻ると、営業事務所左側奥にB 4次長が座っていた。事務所のカウンターのそばからA 2らがB 4次長に「なぜ名前を消したんや」と抗議すると、B 4次長は手を振り「うるさい」、「知らん」、「帰れ」などとどなったので、A 2らはカウンターをくぐってB 4次長に近寄り、B 4次長との間で激しいやりとりが行われた。

- (5) 5月6日、会社は、前記5月2日夕刻のA 2らの本社訪問の件についての始末書を提出するようA 2らに催促したが、A 2らはその必要がないと断って提出しなかった。

- (6) 5月18日、会社は、①A 2は、5月4日午後7時ごろ、門真事務所内において管理職の制止も聞かずに暴言、ば声を挙げ会社執務を妨害し、A 1、A 3と共謀してB 4次長に襲いかかり、B 4次長のネクタイを締めつけて首のまわりに全治1週間の傷害を与えた、②A 1は、同じく会社執務を妨害し、A 2、A 3と共謀してB 4次長に襲いかかり傷害を与えた、③A 3は、A 2、A 1と共謀して同じく会社執務を妨害した、これら①～③の行為は職場秩序並びに規律保持の観点から放置できないとして、A 2ら3名を5月22日から24日までの3日間、出勤停止処分にすることを決め、同人らにそれぞれ文書で通告した。

2 判断

- (1) 会社は、A 2 らの前記行為は企業秩序の破壊に通じる暴力行為であり、出勤停止処分に付するのは当然であると主張する。よって、以下判断する。
- (2) 53年5月4日、A 2、A 1 及びA 3 の3名が配車表から名前を抹消されたことに抗議した態度には語気荒いふしがあったかもしれないが、会社の主張するようにA 2ら3名が暴力行為を行った事実は認められない。かえって、C 1 の結婚式にからむ始末書提出問題に関する会社の態度及び前記認定の諸事情を併せ考えると、全自交組合員であるA 2、A 1 及びA 3 の存在を嫌悪し、組合に打撃を与えるために本件出勤停止処分を行ったものと考えられるのであって、かかる会社の行為は労働組合法第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。

第4 A 1 の解雇について

1 認定した事実

- (1) A 1 は、51年8月23日、会社に入社し、3カ月後に本採用になった。会社との契約では1日4,000円支払うということだったが、A 1 は3,200円しかもらえずA 4 らにその旨話した。その後、A 4 の勧誘によりA 1 は組合に加入し積極的に活動するようになった。A 1 は、会社に入社する前、大阪市城東区所在の株式会社エスラインギフという運送会社に勤務していたが、同社から、49年10月1日に10万キロ無事故の、51年1月5日に3年間無事故の、51年6月1日に20万キロ無事故の、それぞれの表彰を受けたことがある。
- (2) 51年10月7日、A 1 は会社用務で運転中滋賀県甲賀郡で初めて接触事故を起こしたが、物損事故扱いで示談がまとまっていたにもかかわらず、会社の事故処理担当のB 1 所長の不手際で相手方と感情的にこじれ、相手方が全治30日のムチウチ症である旨の診断書を出し人身事故扱いで会社が弁償した。このため、A 1 は免許停止30日の行政処分を受けた。
- (3) 52年4月、A 1 は、会社用務で運転中京都府長岡京市において大型車両進入禁止ゾーンに入り、道路交通法違反で2点の減点処分を受けた。なおA 1 は、先頭車と同じコースをとって禁止ゾーンに入ったものであった。

- (4) 同年7月、A1は、会社用務で運転中長野県駒ケ根サービスエリア付近において15キロオーバーのスピード違反をし、2点の減点処分を受けた。これは、添乗員のミスで別のインターチェンジで降り約2時間ロスしたため、定刻に目的地に着くよう添乗員にせかされ、スピードアップしたことによるものであった。
- (5) 同年8月、A1は、会社用務で運転中、石川県でバイクとの接触事故を起こし、免許停止120日日（講習を2日受けて60日に短縮）の行政処分を受けた。この結果、A1の持ち点は2点となった。
- (6) 53年3月上旬、A1は、寝屋川市において、会社と再契約する直前、組合役員らと打ち合せをするため自家用車で走行中、35キロオーバーのスピード違反をして6点減点の処分を受けた。同年3月14日の当委員会での調査の席で、会社はA1と再契約する旨明らかにし、翌15日、52年12月12日から53年12月11日までの労働契約を結んだ。
- (7) その他、A1は、52年中に2回のスピード違反、1回の物損事故を起こしているが、客や添乗員の要請で、スピードアップしたり、バスでは入りにくい道を無理に運転したことによるものであった。
- (8) 53年5月16日、A1は免許取消処分を受けた。
- (9) 同年6月12日付けで会社は、乗務員就業規則第8条第4号に基づいて免許取消しを理由にA1に対して契約終了（解雇）通知を行った。なお同号には運転免許を取り消されたときは労働契約は終了する旨規定されている。
- (10) 54年9月上旬、取締役総務部長B6（以下「B6部長」という）と組合副委員長A15らが話し合った際、B6部長は、「全自交の看板さえはずせばA1さんのことは考えようではないか」と発言した。
- (11) 過去に会社乗務員のC2、C3、C4、C5などが業務中事故を起こし免許停止になった例があるが、いずれも会社は職種を変更し、車掌、修理手伝い、営業関係、雑役等の下車勤に従事させている。

2 判断

- (1) 会社は、A1は交通事故、交通違反の常習者であり、そのあげく運転免許を取り消さ

れたのであるから、乗務員就業規則第8条第4号に基づき契約終了通知を行ったものであると主張する。よって、以下判断する。

(2) 前記認定によれば、A1は会社入社前の運送会社で表彰を受けており当時は優良な運転手であることが認められる。しかし、前記認定のとおり51年から53年にわたり計7回の事故あるいはスピード違反を起こすなどして免許取消処分を受け、運転手として責めらるべき点多々あることは明白である。そうはいうものの、会社は、例えば下車勤務をさせる等他にとり得る方法があると考えられるのに、免許取消しを理由にA1を一挙に解雇し生活の基盤を奪う行為に出たのは酷に過ぎると言わざるを得ない。

また、会社が根拠にしている乗務員就業規則第8条第4号の規定は1年契約制を前提としたものであって、53年5月15日以後終身雇用制移行に伴い失効したと考えざるを得ず、本件の場合A1には適用されないものと考えられる。

以上のこととB6部長の発言等を併せ考えると、会社は、A1が組合の活動家であることに着目し、組合を弱体化する意図をもって免許取消しを奇貨としてA1を解雇したと言わざるを得ないのであって、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

以上の理由によって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和55年9月5日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘