

長野、昭55不3、昭55.12.18

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 合資会社 宮原酸素店

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対して、業務上の必要性がないにもかかわらず転勤を命じたり、申立人からの脱退を慫慂したり、仕事を取り上げるなどのいやがらせをして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人との間で締結した昭和54年12月21日付協定第2項に基づき、申立人組合員A1及び同A2に対して昭和55年2月分以降の運賃を、同A3に対して昭和55年3月分以降の運賃を、それぞれ10,000円引き上げ、この引き上げによって生じた差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人との間で締結した昭和54年12月21日付協定第3項の趣旨に従い、チャーターを従業員にすることについて、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員A4、同A5及び同A6に対して、昭和55年4月分以降の賃金について、それぞれ8,000円を下回らない額で賃上げを行い、昭和55年4月分以降の賃金及び一時金について、この賃上げによって生じた差額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書して、被申立人本社正門付近の従業員の見やすい場所に、7日間（ただし、被申立人の休業日を除く。）掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社が行った下記の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為であると認定されました。当社は、今後このような行為を繰り返さないことを、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

記

- 1 貴組合員に対して、業務上の必要性がないにもかかわらず転勤を命じたり、貴組合からの脱退を慫慂したり、仕事を取り上げるなどのいやがらせをしたこと。
- 2 貴組合員に対して、10,000円の運賃引上げ分を支払わなかったこと。
- 3 チャーターを従業員にすることについて、貴組合と誠意をもって団体交渉を行わなかったこと。
- 4 昭和55年春季賃上げにおいて、貴組合員を他の従業員と差別し、不利益に取り扱ったこと。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合長野地方本部

執行委員長 A 7 殿

総評全国一般労働組合長野地方本部宮原酸素分会

執行委員長 A 4 殿

合資会社 宮原酸素店

代表社員 B 1

- 6 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合長野地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、長野市）に事務所を置き、個人加入した労働者によって組織されている労働組合で、本

件申立時の組合員数は1,407名である。

組合宮原酸素分会（以下「分会」という。）は、被申立人合資会社宮原酸素店の従業員及び貨物自動車持込みで会社のガスボンベの配送を行っている運転手（以下「チャーター」という。）によって、昭和54年8月18日に結成され、分会の組合員数は、結成時10名（従業員6名、チャーター4名）、申立時7名（従業員3名、チャーター4名）である。

(2) 被申立人合資会社宮原酸素店（以下「会社」という。）は、昭和27年2月に設立され、肩書地（編注、長野県小県郡）（ただし、登記簿上は、上田市常田2丁目27番25号である。）に本社を置き、長野市、佐久市、松本市及び群馬県桐生市にそれぞれ営業所を、新潟県上越市に直江津出張所を有して、一般高圧ガス販売業を営む、資本金1,500万円、従業員40名（松本営業所を除く。）の会社である。

なお、松本営業所は、事実上独立採算制となっており、会社の代表社員であるB1が責任者となっているが、このほかの本社、営業所及び出張所においては、B1の弟であるB2（以下「B2専務」という。）が実質的な責任者となっている。B3総務課長（以下「B3総務課長」という。）は、B2専務の直接の指示に基づき、人事、労務、経理等の事務を行っている。

また、関連会社として、群馬県高崎市に営業所を、同県吾妻郡吾妻町に中之条営業所を有する有限会社群馬宮原酸素店（代表者 取締役 B2、従業員4名）がある。

2 分会結成に至る経過

会社には、分会が結成されるまでは労働組合はなかった。

会社の従業員及びチャーターは、従業員の賃金やチャーターの運賃が低すぎることに、チャーターが事故を起こした場合の会社の保障もなかったこと等から、労働条件の向上を図るため、昭和54年7月頃から組合に個人加入し、8月18日に分会を結成した。

なお、分会組合員は、いずれも一家の柱として、生計を支えなければならない立場にあるにもかかわらず、現在の賃金は、生活保護法の最低生活保障水準程度か、あるいはそれをかなり下回っている。

3 分会結成後の会社の対応

(1) 転勤命令

ア 昭和54年8月18日夜、B4営業課長は、当直勤務のために分会結成大会から帰社した組合員A8（以下「A8」という。）を問いただし、集会が行われたことや集会の出席者を知り、B3総務課長に報告した。

イ この報告を受けたB3総務課長は、直ちに他の管理職を集めた。そこで、これら管理職は、組合員A4（以下「A4」という。）らの転勤又は解雇を決定し、翌19日早朝、B2専務の承認を受けた。

ウ 休日であった19日朝、B3総務課長及びB5営業部長は、組合員A6（以下「A6」という。）の自宅を訪れ、同人に対し、「秩序を乱すようなことはやめてほしい。」という旨述べた。

エ 同日午後から夜にかけて、B3総務課長らの管理職は、A8、A4、A6及び組合員A5（以下「A5」という。）の自宅を訪れ、A8には解雇を通告し、A4には有限会社群馬宮原酸素店中之条営業所へ、A6には同社高崎営業所へ、また、A5には会社の直江津出張所への転勤を命じた。

オ 翌20日、組合及び分会の役員らは、会社に対して分会結成を通告し、転勤命令等について抗議した。

翌21日、会社は、これらの転勤命令等を撤回した。

カ A4及びA5は充てん係に所属し、A6は資材係に所属していたが、転勤先の営業所又は出張所には、A4、A6らが行っていた業務はなく、転勤を命じなければならぬ業務上の必要性はなかった。

なお、A8は、その後会社を退職し、組合から脱退した。

(2) B3総務課長のA6に対する発言等

ア 8月22日、B3総務課長は、資材係員を集め、A6に対して「これからは資材係の責任者はC1君がやる。A6さんは来客があった場合にお茶だけ出せばよい。便所へ行くとき以外は席を離れてはいけない。」という旨発言した。

イ 翌23日、分会役員がこのB3総務課長の発言について抗議したところ、会社は、こ

れを撤回した。

ウ 会社は、分会結成前は、A 6 を会社の営業会議やメーカー主催の展示会に出席させていたが、分会結成後は、同人をこれらに出席させておらず、非組合員である C 1（以下「C 1」という。）を出席させている。

(3) B 2 専務らのチャーター組合員に対する言動

ア 8月24日、チャーターによって組織されていたチャーター会の会長のB 6（以下「B 6」という。）は、B 2 専務に依頼されて、チャーター組合員A 1（以下「A 1」という。）、同A 2（以下「A 2」という。）、同A 3（以下「A 3」という。）及び同A 9（以下「A 9」という。）の4名を自宅へ呼んだ。

そこで、B 6 は、これら4名に対し、組合から脱退するよう言ったが、断られたため、B 2 専務に連絡した。

イ B 6 から連絡を受けたB 2 専務は、A 1 ら4名の組合員をすし屋へ連れて行き、「1年や2年ストライキをやっても会社はびくともしない。組合から脱退すれば25,000円賃上げしてやる。A 1 は社会保険に入れてやっているが、組合に入っていると社会保険から抜くぞ。」という旨述べた。

ウ 9月中旬、B 2 専務の弟である長野営業所のB 7 所長（以下「B 7 所長」という。）は、A 3 に対し、「君は、他のチャーターに比べ条件が悪い。専務やB 3 君に話してやるから、組合を抜ける。」という旨述べ、2,000円の入った封筒を渡した。

A 3 は、会社に帰った後直ちに、A 4 にこのことを報告し、同人にこの2,000円を渡した。

エ 会社においては、従来から荷物の積込みのためにチャーターを待たせたこともあったが、現金を渡した例はなかった。

4 チャーターの業務等

(1) チャーターは、会社から個人別に定められた区域内の顧客に対し、酸素ガス、アセチレンガス、窒素ガス、炭酸ガス等のボンベを配送している。

(2) チャーターには、会社から運賃が支払われている。チャーターは、この運賃の中から

自動車の維持管理費、燃料費等、自動車にかかわる諸経費を負担している。

チャーター組合員4名のうち、A3及びA9には固定運賃が、A1及びA2には固定運賃と配送本数に応じた運賃が支払われている。

(3) 会社は、配送業務を行う従業員を募集するため、職業安定所へ求人申込みをした。

A1は、職業安定所の紹介で現在の業務に就いているため、雇用保険等の社会保険に加入しているが、他の3名のチャーター組合員は加入していない。

(4) チャーターが行っている配送業務は、チャーターと会社との契約の不備等により、道路運送法違反の状態にある。

(5) 非組合員であった4名のチャーターは、昭和55年5月1日から、申立外日東運送株式会社（以下「日東運送」という。）の従業員となったものの、従来と同様の方法で配送業務を行っている。

日東運送は、長野県内で貨物自動車運送事業を行うための免許を取得しないまま、道路運送法に違反する業務を行っている。

(6) チャーターが所有する2トン車に26本ないし28本以上のガスボンベを積むと、積載重量の制限を超えるいわゆる「過積み」になる。

日東運送の従業員になった者の中には、従来運賃を確保するため、2トン車にガスボンベを40本以上積んで配送するという大幅な過積みを、現在も続けている者がいる。

分会結成前には、チャーター組合員も、このような大幅な過積みを行っていたために、配送中に自動車からガスボンベを落下させたことが何回かあった。分会結成後は、このような過積みを行わない方針のもとに配送業務を行ってきたため、チャーター組合員の配送本数は、大幅に減少した。

(7) 県内の同業他社においては、大部分が従業員によって配送業務を行っている。

5 チャーター組合員に対する運賃引上げ分の不支給

(1) 運賃引上げに関する協定の成立及び運賃引上げ分の不支給

ア チャーターの運賃引上げ要求に関して、昭和54年12月21日、当委員会のあっせんにより、組合と会社との間に「会社は、チャーターの固定運賃について、昭和54年10月10

日支払分から1万円を引き上げるものとする。」との協定（以下「運賃引上げ協定」という。）が締結された。

イ 運賃引上げ協定の締結に際しては、過積みや、1日に2回会社からガスボンベを積み出して配送するいわゆる「2度飛び」を行うということは、前提とはなっていなかった。

ウ 会社は、運賃引上げ協定には、分会結成前と同様の本数を配送するという条件が付されていたにもかかわらず、この条件が守れなかったとの理由で、昭和55年1月10日の運賃支払日に、チャーター組合員に運賃引上げ分を支給しなかった。

(2) 確認書の締結及び運賃引上げ分の再度の不支給

ア 昭和55年2月8日、分会と会社との間に「1. チャーターの配送本数は1日平均して30本を下回らないものとする。2. 会社は、チャーターの配送本数は1日平均して30本となるよう、検討し、調整配慮するものとする。」との確認書（以下「確認書」という。）が締結された。

イ 確認書締結後、会社は、昭和55年1月分までの未払いの運賃引上げ分を支給した。

ウ その後会社は、チャーター組合員が、配送本数が少なかったにもかかわらず、確認書第2項の調整配慮の申出を行わなかったとして、A1及びA2には2月分から、A3には3月分から、運賃引上げ分を支給していない。

6 チャーターの社員化問題に関する団体交渉

(1) チャーターの社員化に関する協定の成立から本件申立てまでの経過

ア チャーターが行っている配送業務は、道路運送法違反の状態にある。また、チャーターには、事故及び身分に対する保障がなかった。

このため、組合は、分会結成直後から、チャーターの違法状態の是正及び身分の安定化のために、会社に、チャーターを会社の従業員とすること（以下「社員化」という。）を要求してきた。

イ 昭和54年12月21日、当委員会のあっせんにより、組合と会社との間に「チャーターの社員化に関しては、会社及び組合は、昭和55年3月末日を目途に、双方誠意をもつ

て協議、決定するものとする。」との協定（以下「社員化協定」という。）が締結された。

ウ あっせんにおいては、配送業務を他社に請け負わせること（以下「青ナンバー化」という。）については、論議の対象にならなかった。

エ 社員化協定締結の際、組合は、昭和55年4月にはチャーターは従業員になれるものと期待していた。一方、会社は、この協定の趣旨を、チャーターを従業員にすることではなく、従業員にすることができるかどうか協議することであると理解していた。

オ 昭和55年3月13日、組合は、会社に、チャーターの社員化に関する要求書を提出した。

カ 3月24日、会社は、組合に、「チャーターの社員化については、当社の実情、実態及び配送分布等から、請負形態が望ましいという結論に至ったので、青ナンバー化したい。」という旨文書で回答した。

キ 社員化協定成立後3月24日までの間には、B3総務課長がA1に「非組合員のチャーターには、日東運送の従業員になるという方向で進めてもらっている。」という旨立ち話をしたことはあったが、組合と会社との間で、社員化問題についての団体交渉は行われなかった。

ク 3月28日、団体交渉が行われたが、組合がチャーターの社員化を強く要求したのに対し、会社は青ナンバー化が会社の方針であると回答するのみで、団体交渉は進展しなかった。

ケ その後本件申立てまでの間、数回にわたり団体交渉が行われた。これらの団体交渉においては、組合はチャーターの社員化を主張し、会社は青ナンバー化したいと主張して、双方の主張は平行したままであった。

また、会社は、青ナンバー化が会社の方針であり、社員化はできないと回答するのみで、社員化できない理由についての説明を全く行わなかった。

(2) 本件申立て後の経過

ア 7月30日の本件の第1回和解折衝においては、チャーターの社員化問題に関して、会社から具体的な提案がなく、話し合いは行われなかった。

イ 8月21日の第2回和解折衝において、会社は、チャーターの社員化問題に関する和解案として、①4名のチャーター組合員が独立して運送会社を設立する、②設立に当たって、土地、建物、車庫及び設立手続については、会社が全面的に協力する、③新会社の運営に当たって、仕事量及び運賃は、現状を下回らないよう保障する、との提案を行ったが、組合はこれを拒否し、内容についての話し合いには至らなかった。

ウ 9月13日の第3回和解折衝においては、会社は、第2回和解折衝における提案のほかに、チャーター組合員を日東運送の従業員にしてもよいとの提案を追加したが、組合はこれを拒否し、話し合いは行われなかった。

当委員会は、会社に、チャーターが行っている配送業務を、道路運送法の自家用自動車の基準に適合させるために必要な措置を示し、それによる解決を促した。

エ 10月3日の第4回和解折衝において、会社は、当委員会の提案に対する回答書の中で、①会社の配送業務は、日東運送又は他の運送会社に委託する、②委託に当たって、運送会社に就職を希望するチャーターには、現在と同等以上の待遇により就職できるよう、会社があっせんに当たる、③運送会社が、長野県内で適法に運送事業を営むことができるようになるまでの間、当面の措置として、チャーターにかかわる違法状態を速やかに解消するため、道路運送法上の自家用自動車の基準に適合するよう、チャーターとの契約を形式的に変更する、との提案を行った。

しかし、組合はこれを拒否し、話し合いが行われぬまま、この和解折衝は打ち切りとなった。

7 昭和55年春季賃上げの状況

(1) 昭和55年3月13日、組合は、会社に、従業員組合員の賃上げ額を一律20,000円とするよう要求書を提出した。

(2) 3月24日、会社は、組合に、「ユーザー各社に値上げをお願いしているが、楽観できる状況にないので、具体的な金額を出せないのが実情であり、回答はもう少しお待ちくだ

さるようお願いいたします。」という旨文書で回答した。

(3) 3月28日、団体交渉が行われたが、会社は3月24日の文書回答どおりであるとするのみで、団体交渉は進展しなかった。

(4) 4月3日、会社は、組合に、従業員組合員の賃上げ額を平均5,000円とする旨文書で回答した。

(5) 4月8日及び4月23日に団体交渉が行われたが、会社の回答額に上積みがなく、進展しなかった。

(6) 会社は、非組合員の従業員には、5月6日支給の4月分賃金から賃上げを行った。本社においては、管理職を除いた従業員の賃上げ額は平均7,153円で、そのうち勤続1年以上の男子従業員の賃上げ額は8,000円から10,000円であった。

組合員と同じく勤続1年以上で、A4及びA5と同じく充てん係に所属する非組合員C2（以下「C2」という。）の賃上げ額は8,000円、A6と同じく資材係に所属するC1の賃上げ額は10,000円であった。

(7) 5月12日、組合は、賃上げ等について、当委員会にあっせんを申請した。

5月23日及び6月5日、あっせんが行われたが、会社は、5,000円を上回る回答額を示さなかったため、あっせんは打ち切りとなった。

(8) 6月16日、団体交渉が行われ、会社は、「男子従業員の賃上げ額は、5,000円から10,000円である。組合員の賃上げ回答額が5,000円であるのは、査定の結果である。」という旨述べた。

(9) 8月21日、本件和解折衝において、会社は、若干の増額の含みを残しつつも、従業員組合員の賃上げ額を平均6,000円とすると回答したが、組合はこれを拒否し、賃上げ交渉は妥結していない。

8 C2とA4との賃金格差

(1) C2は、昭和53年10月23日に入社したが、充てんについては未経験者であった。

同人は、A4から約半年間充てんの仕事を教えてもらい、A4と共に酸素の充てんを行っていたが、現在は炭酸ガスの充てんを行っている。

- (2) C 2 は、昭和54年7月10日に組合に加入し、分会結成の際には先頭に立って活動していたが、その後組合から脱退した。
- (3) 現在の賃金は、C 2 が140,000円（昭和55年4月分賃金からの賃上げ8,000円を含む。）
A 4 が114,500円である。
- (4) 充てん係に所属する従業員に支給されている危険手当は、C 2 が22,000円、A 4 が10,000円、A 5 が5,000円である。

第2 判断及び法律上の根拠

1 支配介入について

(1) A 4 に対する転勤命令

組合は、会社がA 4、A 5及びA 6の3名の組合員に対し転勤を強要したことは、組合の弱体化、壊滅を意図した支配介入であると主張し、会社は、A 4ら3名に対し転勤を命じたことは認めるが、強要したものではなく、支配介入ではないと主張するので、以下判断する。

昭和54年8月18日夜、会社は、労働組合の結成を察知すると直ちに、管理職を集め、A 4らの転勤を決定した。翌日は休日であったにもかかわらず、B 3総務課長ら管理職は、早朝、B 2専務の承認を得、午後から夜にかけて、A 4らの自宅を次々と訪れて転勤を命じた。転勤先のそれぞれの営業所等には、A 4らが行っていたような業務はなく、転勤を命じなければならない業務上の必要性もなかったにもかかわらず、低賃金にあえぐ組合員が分会を結成するや否や、家族との別居生活をせざるを得ないような遠隔地への転勤を命じたこれらの会社の行為は、極めて悪質である。A 4らに対するこのような転勤命令は、会社が強要したか否かを問うまでもなく、組合の分会結成を嫌悪し、分会の壊滅を企図して行ったものであり、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。

(2) A 6 に対する差別扱いの言動

組合は、B 3総務課長が、8月22日に資材係員を集め、資材の責任者をA 6からC 1に代える等の発言をしたこと、及びその後もA 6を会社の営業会議やメーカー主催の展

示会に出席させないことは、組合員を不当に差別することによる組合に対する支配介入であると主張し、会社は、B 3 総務課長の発言内容については認めるが、不当に差別したことはなく、支配介入ではないと主張するので、以下判断する。

B 3 総務課長が、資材の責任者を A 6 から C 1 に代え、同人から仕事を取り上げる旨発言したこと、及び現在も A 6 を営業会議や展示会に出席させていないことは、前記認定のとおりである。

分会結成直後の 8 月 22 日に行われた B 3 総務課長のこのような発言、及び業務上の理由を示さず、従来出席させていた営業会議や展示会に出席させないことは、A 6 に対しいやがらせをすることにより、組合の弱体化を企図したものといわざるを得ず、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。

(3) チャーター組合員に対する脱退懲遷

組合は、B 2 専務がチャーター組合員に対し、組合から脱退すれば 25,000 円賃上げしてやる等の発言をしたこと、及び B 7 所長が A 3 に対し、組合から脱退するように言って 2,000 円を渡したことは、組合からの脱退を強要したものであって、組合に対する支配介入であると主張する。

これに対して会社は、B 2 専務の発言内容については認めるが、脱退を強要したのではなく、また、B 7 所長が A 3 に対し、組合を脱退するよう発言したことはなく、2,000 円を渡したのは荷物の積込みのために長時間待たせたので、その埋合せのためであって、いずれも支配介入ではないと主張するので、以下判断する。

B 2 専務が、チャーター会の会長の B 6 に、チャーター組合員の組合からの脱退を懲遷するよう依頼したが、B 6 が A 1 らを説得できなかったため、直接 A 1 らに、一方では不利益扱いを、他方では組合脱退を条件に利益誘導をほのめかして、組合から脱退させようとしたことは、前記認定のとおりである。これは、B 2 専務が強要したか否かを問わず、組合の弱体化を企図したものといわざるを得ない。

また、B 7 所長が A 3 に対して組合からの脱退を条件に利益誘導して、脱退を懲遷したことは、前記認定のとおりである。

B 7 所長が2,000円を渡した趣旨についても、チャーターが長時間待たされた場合に現金を渡された前例はなく、A 3 が会社に帰って直ちにA 4 に報告し、同人に2,000円をそのまま渡したことから考えると、組合からの脱退懲遷と関連するものと認めざるを得ない。したがって、これらのB 7 所長の言動は、組合の弱体化を企図したものと認めざるを得ない。

以上のとおり、B 2 専務の発言及びB 7 所長の言動は、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。

2 チャーター組合員に対する運賃引上げ分の不支給について

(1) 当事者の主張

組合は、運賃引上げ協定が締結されたにもかかわらず、会社が、運賃引上げ協定には分会結成前と同様の本数を配送するという条件が付されていたとして、A 1 及びA 2 に対しては2月分から、A 3 に対しては3月分から、同協定に基づく運賃引上げ分を支給しないことは、組合を嫌悪し、組合員を不利益に取り扱ったものであると主張する。

これに対して会社は、次のとおり主張する。

運賃引上げ協定には、明記されてはいなかったが、分会結成前と同様の本数を配送するという条件が付されていたにもかかわらず、この条件が守られなかった。

その後締結された確認書に基づき調整配慮をするので、配送本数が1日平均30本に満たない場合には申し出るように、組合員に指示したが、申し出たのはA 9 のみであって、他の組合員は申し出なかったため、調整配慮もできず、運賃引上げ分を支給しないものである。

いずれにしても、運賃引上げ分の不支給は、協定上の債権債務の問題であり、不当労働行為とは関係がない。

(2) 判断

ア 運賃引上げ協定履行の条件

会社は、運賃引上げ協定には明記されていなかったが、分会結成前と同様の本数を配送するという条件が付されていたものであると主張するので、以下判断する。

チャーターは、分会結成前は40本以上積んで配送するという大幅な過積みを行ってきたが、分会結成後、組合は、過積みは行わない方針であった。運賃引上げ協定の締結に際し、法違反であり配送中の落下事故にもつながる大幅な過積みや、チャーターに燃料費等の面で多くの負担がかかる2度飛びが前提となっていなかったことは、前記認定のとおりである。大幅な過積みや2度飛びを行うことなく、分会結成前と同様の本数を配送することは不可能であることから考えると、会社の主張するように、運賃引上げ協定に分会結成前と同様の本数を配送するという条件が付されていたとは認められない。

イ 確定書に基づく調整配慮

会社は、チャーター組合員に対し、確認書に基づく調整配慮をするので、配送本数が1日平均30本に満たない場合には申し出るよう指示したが、申出がなかったため、調整配慮ができず、運賃引上げ分を支給しないものであると主張するので、以下判断する。

確認書第2項が、「会社は、チャーターの配送本数は1日平均して30本となるよう、検討し、調整配慮するものとする。」となっていることから考えると、調整配慮は、組合員からの申出の有無にかかわらず、会社が行う趣旨であると解するのが相当である。また、会社は、チャーターの配送本数が30本に満たないか否かは、申出を待つまでもなく知り得るはずである。

したがって、組合員からの申出がなかったため、調整配慮できなかったとして、組合員に責任を転嫁する会社の主張は首肯できない。

ウ 会社の組合に対する態度

組合は、分会結成以来、過積みをなくすという方針のもとに、会社には過積みを拒否してきた。その結果、チャーター組合員の配送本数は大幅に減少した。これに対して会社は、チャーター組合員が分会結成前と同様の本数を配送しなかったことや、確認書に基づく調整配慮の申出をしなかったことを理由に、運賃引上げ分を支給しなかった。

会社は、非組合員のチャーターに対しては、大幅な過積みを当然のこととしてやらせてきた。また、非組合員のチャーターは、日東運送の従業員となった現在も、このような会社の態度を容認し、むしろ積極的に協力さえしてきた。これに対し組合は、違法であり事故につながる大幅な過積みを拒否している。

このような組合の態度を、会社が反会社会的態度ととらえ快く思っていなかったであろうことは、容易に推認し得るところである。

エ 審査の対象

会社は、運賃引上げ分の不支給は、協定上の債権債務の問題であり、不当労働行為とは関係がないと主張する。

しかし、労働委員会は、組合員に対する不利益扱いが、会社のいかなる意図に基づいて行われたかを審査し、不当労働行為の成否について判断するものである。本問題においては、運賃引上げ分の不支給が私法上の債務不履行に当たるか否かを判断するのではなく、不当労働行為の意図によるものであるか否かを判断するものであるから、会社の主張は失当である。

以上のとおり、会社がA 1ら3名のチャーター組合員に対して、運賃引上げ分を支給しないことには合理的な理由がなく、会社のこのような行為は、組合を快く思っていなかった会社が、組合を嫌悪し、組合員を不利益に扱ったものといわざるを得ず、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。

3 団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

組合は、次のとおり主張する。

昭和54年12月21日、「チャーターの社員化に関しては、昭和55年3月末日を目途に、双方誠意をもって協議、決定する。」という旨の社員化協定が成立した。

しかし、会社はその後組合と何ら具体的な協議もせず、昭和55年3月24日、「請負形態が望ましいという結論に至った。」という旨の一方的な内容の文書回答を行った。

組合は、その後機会あるごとに、チャーターの社員化を要求してきたが、会社は、青

ナンバー化が会社の方針であると固執するのみであった。

これらの会社の行為は、社員化協定を無視し、終始一貫して、チャーターの社員化に関する実質的な団体交渉を拒否しているものである。

これに対して会社は、次のとおり主張する。

社員化協定成立後、会社で検討した結果、青ナンバー化の方針を決定した。会社は、青ナンバー化の方針について、チャーター組合員の代表であるA1に対して、検討してくれるよう要請していたのであって、団体交渉を拒否していたのではない。

また、社員化協定成立後、少なくとも10数回の団体交渉が行われ、本件係属中も、和解折衝が真剣に行われている。会社は昭和55年10月3日付で和解案の提示すら行っているものであり、既に誠意をもって団体交渉を行っている。

(2) 判断

ア 社員化協定の趣旨

社員化協定は、組合は社員化が前提であったとし、会社はそのような前提ではなかったとしている。

そこで社員化協定について考えてみると、①組合は、チャーターの違法状態の是正及び身分の安定化のため、チャーターの社員化を要求して当委員会にあっせんを申請したこと、②当委員会のあっせんにおいては、青ナンバー化は論議の対象となっていなかったこと、③組合は、昭和55年4月には、チャーターが従業員になれるものと期待していたこと、④会社も社員化協定締結の際、この協定の趣旨を、チャーターを従業員にすることができるかどうかを協議することであると理解していたこと、⑤会社は、職業安定所に対しては、配送業務を行う者を従業員として求人申込みをしておきながら、実際にこのような業務を行っているチャーターに対しては、A1を社会保険に加入させていることを除き従業員としての処遇を行っていなかったため、組合は会社に社員化を要求してきたこと、などから、「社員化に関して」双方誠意をもって協議、決定するとは、チャーターを会社の従業員にすることが前提であったとはいえないまでも、「社員化することについて」双方誠意をもって協議、決定するとの趣旨に解する

のが相当である。

イ B3 総務課長と A1 との立ち話

会社は、A1 に対して、会社の方針である青ナンバー化について検討してくれるよう要請していたのであり、団体交渉を拒否していたのではないと主張するので、以下判断する。

B3 総務課長が、A1 に、非組合員のチャーターは日東運送の従業員になる旨の立ち話をしたことは、前記認定のとおりであり、青ナンバー化について検討するよう要請していた事実は認められない。

また、この立ち話が組合との団体交渉であるといえないことはもちろん、社員化協定に基づく組合への協議の申入れと認めることもできず、会社の主張は首肯できない。

ウ 社員化協定成立後、本件申立てまでの経過

会社は、社員化協定成立以来、10数回の団体交渉を行ったと主張するので、以下判断する。

昭和55年3月24日以前に団体交渉が行われなかったことは、前記認定のとおりである。

3月13日、組合がチャーターの社員化についての要求書を提出したのに対し、会社は、3月24日になって、青ナンバー化したい旨の文書回答を行い、その後本件申立てまでの間に数回の団体交渉が行われたが、会社は青ナンバー化が会社の方針であると回答するのみで、団体交渉は進展しなかったことも、前記認定のとおりである。

これは、3月24日の会社回答が、青ナンバー化したいという、社員化協定締結の際には論議の対象とされていなかった新たな問題に対する提案であって、「社員化することについて」協議するという協定の趣旨と相いれないものであり、その後の団体交渉でも、会社は社員化できない理由を全く説明せず、青ナンバー化に固執していたため、組合が頭からこれを拒否し、実質的な団体交渉にならなかったものと認められる。

エ 本件における和解折衝

会社は、本件係属中に和解折衝が真剣に行われており、10月3日付で和解案を提示

するなど、既に誠意をもって団体交渉を行ったものであると主張するので、以下判断する。

本件係属中に和解折衝が行われたことは、前記認定のとおりである。

しかし、この和解折衝において、社員化問題については、会社は、チャーター組合員を日東運送の従業員とすること、4名のチャーター組合員が独立して運送会社を設立すること等の提案をしたものの、組合がこれに応じなかったため、話し合いにはならなかった。

これは、会社の提案が、従来の青ナンバー化の提案を単に具体化したにすぎないものの、あるいは青ナンバー化を前提としたものであり、社員化協定の趣旨からみて会社の態度に進展がみられず、会社が社員化できない理由を具体的に説明しなかったため、組合が検討の余地なしとして、話し合いにならなかったものと認められる。

このように、和解折衝及び形式的な団体交渉は行われたものの、これらは実質的な団体交渉といえるものではなかった。これは、組合が社員化することについての具体的な会社案の提示を要求してきたにもかかわらず、会社はこれを全く無視して、社員化できない具体的な理由については何ら説明せず、一貫して、青ナンバー化という社員化協定の趣旨とは異なる新たな問題に関する提案に固執してきたため、実質的な団体交渉にならなかったものであって、その責任は会社にあるといわざるを得ない。

さらに、会社が提案している青ナンバー化の方法について検討してみると、チャーターの違法状態の是正及び身分安定化の面から次のとおり問題がある。

チャーター組合員を日東運送の従業員とする案には、①日東運送が長野県内で道路運送法上の運送免許を取得していないこと、②運送免許を取得できる見込みがはっきりしないこと、③運送免許の取得が可能であるとしても取得するまでに長期間を要すること、④運送免許を取得するまでの間は違法状態が続くこと、⑤日東運送の従業員となった者が、それによって労働条件等が特に改善されたとはみられないこと、などの問題がある。

また、チャーター組合員が新会社を設立する案には、①チャーター組合員4名が運

送会社を経営していくことは、事実上不可能であること、②新会社を設立しても、運送免許の取得が容易でないこと、③新会社の経営及び運送免許の取得が可能であるとしても、取得するまでには長期間を要すること、④運送免許を取得するまでの間は、現状の違法状態が続くこと、⑤チャーター組合員にとって、新会社設立後の仕事量の確保について会社の態度からみて不安があること、などの問題がある。

県内の同業業社においては、大部分が従業員によって配送業務を行っているのが現状である。会社においても、和解折衝において当委員会が示したようにチャーターと会社との契約を形式的に変更するだけで、実質的には従来とほとんど同様の状態でも、社員化協定の趣旨に沿った解決案が考えられるにもかかわらず、組合とそのことについて話し合おうとすることなく、あえて、組合員にとっても現状以上に多くの問題を有する青ナンバー化に固執する会社の態度は、本問題を解決する誠意のないものといわざるを得ない。

以上、会社は、社員化協定の趣旨に沿った話し合いを行おうとする誠意を示さず、社員化協定を無視して実質的な団体交渉を行わなかったものであり、これは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 昭和55年春季賃上げにおける差別

(1) 当事者の主張

組合は、会社が非組合員の男子従業員に対し、昭和55年5月6日に5,000円から10,000円の賃上げを行ったにもかかわらず、組合員A4、A5及びA6には、査定の結果であるとして、4月3日の文書回答以来、非組合員である男子従業員の賃上げ額と比較し、低額回答に固執しているのは、組合員であるが故の差別取扱いであると主張する。

会社は、組合との賃上げ交渉が妥結に至らないため組合員に支給できないだけであり、妥結に至らない理由は、組合が社員化問題との同時解決を主張しているためであって、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 判断

ア 非組合員に対する賃上げの状況

会社が、組合員と同じく勤続1年以上で、A4及びA5と同じく充てん係に所属するC2には8,000円、A6と同じく資材係に所属するC1には10,000円の賃上げを行い、他の勤続1年以上の男子従業員には、8,000円から10,000円の賃上げを行ったことは、前記認定のとおりである。

イ 賃上げ交渉未妥結の理由

会社は、組合との賃上げ交渉が妥結に至らないため組合員に支給できないだけであり、妥結に至らない理由は、組合が社員化問題との同時解決を主張しているためであると主張するので、以下判断する。

春季賃上げ交渉が妥結していないことは、前記認定のとおりである。

その理由は、①組合は、会社から非組合員の男子従業員の賃上げ額は、5,000円から10,000円であると告げられていたが、8月21日の本件和解折衝までの間における会社の回答額は5,000円で、その最低額であったこと、②8月21日の本件和解折衝においても、会社は、若干の増額の含みを残しつつも、6,000円を上回る回答額を示さず、これは非組合員の賃上げ額と均衡のとれたものではなかったこと、③これらの間で、会社は、組合への回答額が低いのは、査定結果が劣っていたためであるとするのみで、組合が納得し得る説明をしなかったこと、④組合が、社員化問題との同時解決に固執し、団体交渉に応じなかったという事実は認められず、賃上げについて団体交渉は行われていたこと、から考えると、組合が社員化問題との同時解決を主張していたためではなく、会社が組合に、納得できるような回答額を示さなかったためであると認められ、会社の主張は採用できない。

ウ 低額回答の理由

組合は、会社が組合員に対して査定の結果であるとして、非組合員の男子従業員の賃上げ額と比較し、低額回答に固執しているのは差別扱いであると主張するので、以下判断する。

(ア) B3総務課長は、第3回審問において、春季賃上げに当たって次のような方法で査定したと証言した。

- ① 査定は各職場の上司がメモによって行っていた。
- ② 査定方法は文書に規定されていない。
- ③ 査定項目は、「出勤率」、「貢献度」、「能力」、「熱意」及び「その他」の5項目で、各項目とも5点法で評価した。
- ④ これらの方法によって行った査定結果を、管理職が集って検討し、最終的にB2専務の承認を得た。

しかし、①については、現在メモが残されていないこと、②については、査定項目及び査定基準があったかどうか疑わしいこと、③については、B3総務課長が管理職に聞いて作成したとする乙第5号証の1によれば、査定項目は「能力」、「貢献度」、「勤務」、「協調性」及び「その他」の5項目で、「その他」は3点法、それ以外は5点法で評価したとしているが、これとの一貫性がないこと、④については、B2専務は査定に当たって、点数が算出されていたことについては知らなかったと証言していること、などから考えると、春季賃上げに当たって、B3総務課長が証言したような方法による査定が実際に行われていたとは認められない。

- (イ) また、会社は、春季賃上げに当たって行ったとする査定について、B3総務課長が管理職に聞いて作成したとする乙第5号証を提出してきた。これは、「能力」、「貢献度」、「勤務」、「協調性」及び「その他」の5項目にA4ら組合員3名とC1及びC2の点数を記入した一覧表と、各人の項目別の査定の内容を記載したものである。「その他」は3点法、それ以外の項目は5点法で評価することとされている。

しかし、これは、①会社は今までの団体交渉、当委員会のあっせん等において、このような具体的査定方法を説明しなかったこと、②当委員会のあっせんにおいて、会社は、査定の結果であるとして5,000円の回答額しか示さなかったが、この方法による査定が行われたとすれば、組合員に対する回答はもっと高額になるはずであったこと、③査定についてのB3総務課長の証言には一貫性がないことから考えると、当時このような査定が行われていたとは認められない。

仮に、このような査定が行われていたとしても、次のような問題がある。

- ① 評価の基準が明確でないため査定者の主観が入りやすい。
- ② 査定項目は、「能力」、「貢献度」、「勤務」、「協調性」及び「その他」とされているが、これらを区分する基準があいまいである。
- ③ 査定項目の区分があいまいであるため、組合員であるが故に、いずれの項目でも不当に低く評価される可能性がある。

したがって、この査定基準が合理的なものであるということとはできない。

また、各人の査定結果についてみても、A4は、「協力的でない」ことを理由に、「貢献度」、「勤務」及び「協調性」の3項目にわたって低く評価されている。このような状況は他の分会組合員にもみられるところであり、会社が組合員の活動を会社に対する非協力的行為と受け止め、組合員を不当に低く評価したものとみざるを得ない。また、A4ら分会組合員が、C2やC1など勤続1年以上の男子従業員と比べて、特に劣っていたとの具体的な疎明もないから、この査定結果は妥当なものということとはできない。

よって、仮に、乙第5号証の査定が行われたとしても、この査定は、査定基準及び査定結果から見て到底妥当なものとは認められない。

会社は、5月6日、管理職を除いた非組合員の勤続1年以上の男子従業員に対して、8,000円から10,000円の賃上げを行った。

それにもかかわらず、組合に対しては、前記認定のとおり、合理的理由がないまま、非組合員であるC2及びC1など組合員と同様に勤続1年以上の男子従業員の賃上げ額と比較し、低い回答額に固執している。

会社は、分会結成直後、分会組合員に対して転勤命令を行うなどの支配介入を行ったり、運賃引上げ協定に基づく運賃引上げ分を支給しなかったり、社員化協定を無視して実質的な団体交渉を行わなかったりして、組合否認の態度をとってきた。

これらのことから考えると、昭和55年春季賃上げにおける会社の行為は、組合員であるが故に不利益に取り扱ったものと判断せざるを得ず、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。

5 C 2との賃金差別について

(1) 当事者の主張

組合は、組合員であったC 2の賃金が、分会結成前には、C 2と同じく充てん係に所属するA 4の賃金より低かったにもかかわらず、組合脱退を条件に賃上げが行われ、A 4の賃金を上回るようになったのは、組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

これに対して会社は、C 2の賃金は入社時からA 4の賃金を上回っていたのであって、組合脱退を条件に賃上げされたのではないと主張する。

(2) 判断

組合は、組合員であったC 2の賃金が、分会結成前には、C 2と同じく充てん係に所属するA 4の賃金より低かったにもかかわらず、組合脱退を条件に賃上げが行われ、A 4の賃金を上回るようになったのは、組合員に対する不利益取扱いであると主張するので、以下判断する。

危険手当について考えてみると、C 2の業務がA 4やA 5の業務よりも危険度が高いとの疎明もなく、C 2の危険手当がA 4やA 5より高いのは、賃金決定の方法が杜撰であるといわざるを得ない。

また、会社が、C 2の賃金は入社当時からA 4を上回っていたと主張することは、C 2が未経験者であり、A 4から仕事を教えてもらっていたことから考えれば、理解し難い面がある。

しかし、現在のC 2の賃金がA 4の賃金より高いことは事実であるが、分会結成前、A 4の賃金よりも低かったとは認められず、C 2が組合脱退を条件に賃上げされたとの疎明もないから、組合の主張は採用できない。

以上の事実認定と判断に基づき、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12月18日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛