

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合大阪地方連合会大阪一般労働組合

被申立人 大阪石油運送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A1の定年について、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部大阪石油運送分会員C1と同様に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、A1の昭和54年3月1日から同月6日までの欠勤につき、同人の健康保険標準報酬月額によって算定した欠勤補償をなさなければならない。
- 3 被申立人は、総評全国一般労働組合大阪地方連合会大阪一般労働組合大阪石油分会に対して、組合掲示板を貸与しなければならない。
- 4 被申立人は、下記の文書を速やかに申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者名

被申立人代表者名

当社は、貴組合員A1氏に対し、昭和54年10月20日から昭和55年9月16日に至るまで、新車乗務を拒否したことは、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します。

- 5 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人大阪石油運送株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）において、石油運送業を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約40名である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合大阪地方連合会大阪一般労働組合（以下「申立人組合」という）は、大阪府下の労働者で組織されている労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約120名である。なお、会社には、申立人組合の下部組織として、総評全国一般労働組合大阪地方連合会大阪一般労働組合大阪石油分会（以下「分会」という）があるが、その分会員は、会社の従業員である分会長のA1（以下「A1」という）と、申立人組合の執行委員長であるA2の2名である。
- (3) 会社には、このほか、会社の従業員約30名で組織されている全日本港湾労働組合関西地方大阪支部大阪石油運送分会（以下、大阪支部については「全港湾支部」、分会については「全港湾分会」という）及び同じく会社の従業員4名で組織されている全日本運輸一般労働組合大阪地方本部大阪石油運送労働組合（以下「運輸一般組合」という）が存

在する。

2 A 1の組合活動について

(1) 昭和50年11月5日、A 1は、会社に運転手として入社し、運輸一般組合の前身である全国自動車運輸労働組合東大阪支部大阪石油運送分会（以下「全自運分会」という）を、ひそかに組織した。翌51年2月27日、A 1は上司の命令に従わないとの理由で解雇されたが、それを機に、同年3月1日、会社に全自運分会の存在を通告し、これを公然化した。なお、この解雇については、A 1は、大阪地方裁判所に対し従業員としての地位保全仮処分の申請を行い、同裁判所よりこれを認容する決定を得た。

(2) A 1は、復帰後も組合活動を行ったが、運輸一般組合及びその上部団体の活動方針等に対して疑問を抱くようになり、同組合を脱退し、新たに全港湾分会を結成した。しかし、その後、全港湾分会についても、同分会が後述の如く、同人の休業補償問題につき、誠意をもって会社と交渉をしていないと感じて失望し、54年4月、これを脱退し申立人組合に加入した。

なお、それ以前会社には、全日本労働総同盟大阪地方同盟傘下の組合（以下「同盟組合」という）が存在していたが、のち解散し、その組合員は全港湾分会に加入していた。

(3) 54年6月8日、会社は、得意先がA 1について苦情を述べたこと等を理由に同人を解雇した。これに対してA 1は、大阪地方裁判所に従業員としての地位保全仮処分を申請するとともに、不当労働行為にも該当するとして、同年4月1日当委員会に申立てを行った（54年（不）34号事件）。その後、仮処分申請については、54年7月17日同裁判所において、また、不当労働行為申立てについては同月20日当委員会において、それぞれ和解が成立した。

3 定年制度について

(1) 54年4月1日、会社は、全港湾支部と運送諸社との集団交渉に参加し、参加諸社とともに同支部との間で統一的な労働協約を締結したが、それによると、組合員の定年については、概要、次のように協定されていた（以下、この定年に関する協約条項を「支部協約」という）。

「1. 定年は、満60歳に達した時とする。

2. 54年4月1日現在、定年が満60歳に到達していない企業については、少なくともこれを57歳とし、以降1年につき定年を1歳ずつ引き上げて、満60歳に到ることとする。」

(2) ただし支部協約に関しては、会社と全港湾支部との間で、「その実施時期については、全港湾分会・会社間で協議する」旨了解があり、同年、会社はこの了解に基づいて全港湾分会と協議を行ったが、その際会社は、満60歳定年の実施は、支部協約に即して、57年4月1日よりとするが、ただしそれまでは定年は1歳ずつ引き上げずに57歳にとどめたいと主張し、交渉の結果、翌55年3月ごろ、全港湾分会・会社間で次のような確認がなされるに至った（以下、この確認を「分会協約」という）。

「1. 会社及び全港湾分会は、54年4月1日協定の各種労働条件確認書第7項の定年制度の項（支部協約）にこだわらず、57歳とする。

2. 会社は、57年4月1日から定年を満60歳に達した時とする。」

なお、分会協約は、たんに全港湾分会の組合員のみならず、他組合の組合員を含めた

全従業員に事実上適用されることになっていた。

- (3) 会社の従業員中、支部協約によれば1歳ずつの定年延長により60歳で定年となるが、分会協約によれば、57歳で定年となるのは、A1及び全港湾分会員C1（以下「C1」という）の2名であった。しかし、会社の代表取締役B1（以下「B1」という）は、前記全港湾分会との協議の中で、C1については、57歳に達しても分会協約を適用せず、引き続き、会社で就労させることを約していた。

4 配車問題について

- (1) 54年10月19日、専務取締役B2（以下「B2」という）は、A1に対し、同人が乗務していたタンクローリー46号車（なお、車番は陸運局登録番号）を引取車（会社から専属請負先の共同石油株式会社ないしその傘下の企業に貸与される車）とするので、翌20日からC2（以下「C2」という）の乗務していたタンクローリー974号車に乗務するよう求めた。A1は、これを了承したが、翌20日、46号車は引取車とされるのではなく廃車となることを知り、従来、他組合の組合員の場合には、担当車が廃車になれば、その代わりに購入される新車に乗務させる慣行があるとして、同日、作業終了後、B2に対して抗議を申し入れた。

これに対して、同月22日、B2はA1に、新車が入ればこれに乗務させると約束し、新車が入るまで974号車に乗務するよう頼んだ。A1はこれを了承し、同車に乗務していたが、同月26日、B1は、A1を呼び出し、新車には、C2を乗務させるから、A1は今後とも、974号車に乗務するよう指示した。

- (2) これに対して、分会は、B1の上記の指示は約束違反であり納得できないとして、会社に団体交渉を申し入れた。この団体交渉は、同月29日に開催されたが、会社はA1に対する974号車乗務指示を撤回する意思のないことを表明した。そこで、11月8日、分会の申入れによって、再度団体交渉が開催されたが、その席上会社は、「次に新車を購入したときには、優先的にA1を乗務させるから、今回は974号車で我慢してほしい」旨述べ、分会もこれを了承した。ところが、翌日、分会は、全港湾支部・会社間には、乗務換えの場合事前協議をなす旨の協定があり、これに従って運用されていることを知ったため、会社が分会に対しては、事前協議を行わず、A1に一方的に974号車を押し付けたとして、前日の分会の了承を撤回する旨、会社に通告した。

なお、全港湾分会・会社間では、乗務換えに関する前記事前協議の結果、担当車が廃車になれば、新車に乗務させるのが通常であった。

- (3) この撤回通知に対して会社は、この問題は、既に前記団体交渉で解決済みであるとして、A1に974号車の乗務を命じるとともにC2を新車に乗務させた。そこで分会は、同月28日、再度文書で、A1に対する新車乗務を実施するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

翌55年3月ごろ、新車が2台購入されたが、会社はこれを予備車にするなどとして、A1には割り当てなかった。そこで分会は、会社に対し、A1の新車乗務につき約束どおり早期に実施するよう2度にわたり要求した結果、同年9月16日に至り会社はA1を新車に乗務させた。

5 会社における私傷病の取扱いについて

- (1) 私傷病によって会社を欠勤した場合の賃金補償につき、会社と同盟組合及び全自運分

会との間にそれぞれ、次のような協定が締結されていた（以下この協定を「補償協定」という）。

「私傷病欠勤20日以上については、平均賃金の80%を補償する。賃金補償は4日目から行う。期間は6ヶ月間とする。但し、結核は1年間とする。」

なお、同盟組合・会社間の補償協定は、前記のとおり、同盟組合員が全港湾分会に加入したことによって、その後は、全港湾分会に引き継がれた。また、前記補償協定は、定年に関する分会協約同様、会社の全従業員に適用されていた。

- (2) A 1 は、54年2月5日から3月6日までの間、自律神経失調症により、会社を欠勤した。そこで会社は、3月5日A 1 に対して、2月分の私傷病欠勤補償として111,436円を給付した。これに対し当時、全港湾分会員であったA 1 は、私傷病欠勤補償は、補償協定によれば、平均賃金の80%が支給されることとなっているので、会社の支給額はそれに足りないとして、全港湾分会に会社との交渉を依頼した。そこで、全港湾分会と会社間で交渉が行われた結果、健康保険標準報酬月額80%が給付されることになり、3月16日、A 1 は同算式による計算額131,445円と既に支給済みの111,436円との差額20,009円を受領した。しかし、A 1 は、欠勤前3カ月の平均賃金が24万円程度であるので、補償協定どおり、この平均賃金の80%を支給すべきであると会社に申し入れたが、会社は「組合員・非組合員を区別せず、私傷病による欠勤の補償は健康保険標準報酬月額の80%の給付を行っている」と主張して、これに応じなかった。

A 1 は、この事件を契機に全港湾分会に対しても、失望を感じ前記のとおり全港湾分会を脱退するに至った。

なお、会社は、A 1 の休業につき、2月分については前記の補償はしたものの、3月分（1日から6日まで）は、なんらの補償給付もしなかった。

- (3) ところで、同盟組合・会社間では、前記のように補償協定が締結されていたが、これをそのまま適用すると、会社では冬期が忙しく夏期は比較的仕事が少ないために、冬期の平均賃金と夏期のそれとでは格差が大きく、不都合であるとして、実際には、健康保険標準報酬月額の80%を支払うこととし、同盟組合もこれを了承していた。また、この取扱いは、同盟組合員が全港湾分会員となって後も変わらなかった。

6 組合事務所及び組合掲示板の貸与拒否について

- (1) 会社は、本件申立て当時、大阪市西淀川区百島2丁目1番地に事務所（以下「旧事務所」という）を置いていたが、55年7月、肩書地に事務所（以下「新事務所」という）を移転した。旧事務所においては、全港湾分会及び運輸一般組合に対しては、組合事務所及び掲示板が貸与されていたが、分会には貸与されていなかった。そこで分会は、会社に対し、54年11月他組合と同様に分会にも組合事務所及び掲示板を貸与するよう申し入れたが、会社は、新事務所に移転すれば貸与するとして、この申入れを断った。しかし本件審問終結時（新事務所に移転してから1か月余が経過していた）、会社は分会に対してのみ組合事務所及び掲示板を貸与していない。

7 会社・他組合間の労働条件の明示について

54年6月8日のA 1 に対する解雇についての前記当委員会の和解では、会社は、分会員に対し、労働条件につき他組合の組合員と差別しない旨明文で約束するとともに、口頭で、全港湾分会及び運輸一般組合・会社間で締結された労働協約を分会に明示することを約束

した。これに基づいて分会は、会社に対し他組合との労働協約の明示を要求したが、会社は「車庫の移転に関する同意書」を示しただけで、その他の労働協約については、これを明示しなかった。そこで、54年11月5日、分会は、再度会社に対し明示を求めたが、会社はこれに応じず現在に至っている。

第2 判断

1 定年制度の適用について

(1) 申立人組合は、次のとおり主張する。すなわち、全港湾支部・会社間では、定年制につき、支部協約が締結されていたが、会社はこの支部協約の一部を改ざんし、全港湾分会との間で、新たに、分会協約を締結した、しかし全港湾分会は、支部規約上、労働協約締結権を有しないのであるから、この分会協約は無効である、仮に有効であるとすれば、これによってA1は、支部協約によれば、60歳まで定年に達しないが、分会協約によれば、57歳で定年に達することになる、このことについては、全港湾分会員中にもA1と同様の者がいるが、この者については、会社は定年に達した後も雇用を継続することを明らかにしている、これは、分会協約を利用することによって、組合活動家であるA1を、会社から排除しようとしたものであって、不当労働行為である、と。

よって、以下判断する。

(2) 定年制について、全港湾分会・会社間で、分会協約が締結されたことは前記認定のとおりである。ところで、まず、前記理由によりこれが無効であるとする申立人組合の主張についてみるに、分会協約は、本件当事者でもない第三者の全港湾分会が、会社と締結したものであり、そのことの故に全港湾支部と会社との間に、いかなる争いも生じていないのであるから、たとえ申立人組合が分会協約の適用を予定されており、その限りにおいて、分会協約に関係がないとはいえないにしても、かかる第三者の締結した協約の効力に関して、申立人組合がその無効を主張すべき筋合いも理由も存じないのであり、したがって申立人組合の主張は失当であるといわざるを得ない。

(3) 次に、分会協約によれば、57歳で定年に達するはずのところ、引き続き雇用継続を会社から約束されている者が、全港湾分会員の中にいるとする申立人組合の主張についてみるに、この分会協約によって、57歳をもって定年に達するのは、A1及び全港湾分会員C1の両名のみであり、会社はC1については、定年退職後も引き続き会社において就労させることを約束していたことは前記認定のとおりであって、しかもこの両名の取扱いの差異については、本件の全審問過程を通じてもその合理的な理由を、なんら見出すことができない。したがって、かかる会社の態度は、分会協約を、全港湾分会員のC1には適用除外しながら、組合間差別をしないとの名目で、申立人組合の組合員であるA1にもそれを準用し、57歳定年者を事実上A1のみとすることによって、同人を会社から排除し、もって申立人組合の弱体化を図ろうとしたものであると認めざるを得ず、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と判断する。

2 配車問題について

(1) 申立人組合は次のとおり主張する。すなわち他組合にあつては、新車乗務を含む車両変更については、事前協議協定に基づいてこれを決定し、また担当車を廃車する場合には、この者に新車を割り当てるのが慣行となっている、しかし、A1の担当車46号車を廃車するにあたっては、会社は、この事前協議を行わず、しかも、新車は、C2にあて、

A 1にはC 2の乗務していた古車を割り当てて、申立人組合からの再三にわたる申入れにもかかわらず、55年9月16日に至るまで、新車に乗務させなかった、新車乗務は、稼働率の面から、精神的・肉体的疲労度の面から、あるいは時間外勤務の面から古車に比べると非常に有利である、したがって、会社のこのような行為は、A 1に対する差別取扱いであるから、これによって同人が被った不利益については、会社は回復しなければならない、と。

これに対して会社は、A 1の新車乗務については、55年9月16日より実施しているのであるから、問題は解決した、と主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 全港湾分会・会社間では、新車乗務を含む車両変更については、協定どおり事前協議が行われ、かつ担当車が廃車になれば、新車に乗務させるのが、通常取扱いであったが、A 1の場合には、会社は、申立人組合と事前協議をなさず、同人に新車乗務を拒否して古車を割り当て、これに対して、申立人組合の申し入れた団体交渉の席上では、「次に新車を購入したときには、優先的にA 1に乗務させる」旨発言したにもかかわらず、その後、新車を購入しても、これを予備車にするなどして、55年9月16日に至るまで、同人に新車を割り当てなかったことは前記認定のとおりである。
- (3) ところで、新車が稼働率、精神的・肉体的疲労度及び時間外勤務の点で、古車より有利であるとの申立人組合の主張についてみるに、そのいずれの有利さについても、具体的な疎明はないけれども、少なくとも精神的・肉体的な面で、新車が快適な乗務環境を提供することは、一般的に考えられるところであるが、稼働が会社の指示によって行われるものである以上、車の新古のいかんが、稼働率及び時間外勤務の多寡に影響するとは通常考えられない。
- (4) 以上からすれば、会社が配車に関して、申立人組合と事前協議をしなかったこと自体は、両者間に同協定の存在しない以上、不当であるとはいえないにしても、会社がA 1に対して、他組合の組合員の場合の取扱いと異なる配車をあえて行い、しかも申立人組合との約束に反してまでその配車を変えなかったことは、A 1を新車乗務に関して不利益に取り扱い、もって申立人組合組織の弱体化を企図したものであると考えられるから、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判断される。
- (5) ところで、A 1の新車乗務は、55年9月16日から既に実施されるに至ったものであることから、申立人組合は、A 1の担当車廃車以後、新車割当てに至るまでの間の不利益について金銭による救済を求めるが、前記判断のとおり、車の新古のいかんが、A 1の時間外勤務の多寡に影響したとは考えられず、また、会社の新車割当拒否により、A 1が、精神上・肉体上不利益を受けた可能性は否定できないにしても、その金銭的救済は、労働委員会の権限の範囲外であるので、その救済は主文の限度にとどめざるを得ない。

3 A 1の私傷病欠勤の取扱いについて

- (1) 申立人組合は次のとおり主張する。すなわち、同盟組合・会社間では、私傷病欠勤補償協定が締結されており、これによって、全港湾分会員が、私傷病により欠勤した場合にも、欠勤前3か月間の平均賃金の80%の補償を受けている、しかし、会社は、A 1の、54年2月5日から3月6日までの間の欠勤に対しては、2月分の補償として、同人の健康保険標準報酬月額80%に相当する131,445円のみを支給し、かつ、3月分については全

く支給しなかった、これはA1に対する差別取扱いである、と。

よって、以下判断する。

- (2) 同盟組合・会社間では、私傷病による欠勤の場合は、会社は、平均賃金の80%を補償する旨の協定が締結されていたが、実際の運用は、平均賃金ではなく健康保険標準報酬月額80%を支給することで、合意が成立しており、かつ、同盟組合員が全港湾分会に加入した後も一貫して同様に取扱われていたことは前記認定のとおりである。このことからすれば、補償協定は既にその部分に関しては改定されていたとみるのが相当である。しかして、会社の、A1の2月5日から同月28日までの私傷病欠勤に対する取扱いが、他のそれに対すると格別異なっていたとは認められないから、この点に関する申立人組合の主張は失当である。
- (3) 次に、会社がA1の3月分の欠勤につき、なんらの休業補償もしなかった点についてみると、これを正当化するなんらの合理的理由を見い出すことができないのみならず、A1が会社においては、活発な組合活動家であり、私傷病による欠勤補償についても、全港湾分会・会社間の交渉では納得できず、自ら会社に欠勤補償金の支給につき申入れを行うなどした事実からして、かかる会社の行為は、組合活動家であるA1を嫌悪し、同人を不利益に取り扱う意図の下になされたものと考えるのが相当であり、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。

4 組合事務所及び掲示板の貸与拒否について

- (1) 申立人組合は、会社は全港湾分会及び運輸一般組合には、組合事務所及び掲示板を貸与しているが、申立人組合にはその要求にもかかわらずこれを放置したままであり、これは申立人組合に対する差別取扱いであると主張する。

よって、以下判断する。

(2)① 組合事務所について

会社は、全港湾分会及び運輸一般組合に対しては、組合事務所を貸与しているが、分会には、これを貸与していないことは前記認定のとおりである。ところで、分会は事実上は組合員が一人であって、組合活動に伴う事務量が事務所を必要とするほど恒常的に存するとは認められないのであるから、かかる場合会社が、組合事務所の設置のごとき費用負担の大きい便宜供与を、あえてしなければならない理由は存在せず、したがって、将来、分会員数が多くなる可能性はあるとしても、少なくとも、現時点においては、会社が他組合に対すると異なり、分会に対して組合事務所を貸与していないという形式的事実のみをもって、分会に対する差別取扱いということとはできないと考えられる。よって、この点に関する申立人組合の主張は失当であり採用できない。

② 組合掲示板について

組合掲示板についても、会社が分会にこれを貸与していないのは前記認定のとおりであるが、分会は事実上組合員が一人であるから他組合ほどの情報宣伝活動の必要性は考えられないけれども、組合である以上は最低限の情報宣伝活動は必要不可欠であり、したがってそれに必要な最少限の掲示板も不可欠と考えられる。また組合事務所とは異なり、掲示板の設置に伴う費用は僅少であり、また掲示板新設の場所がなければ、既存の掲示板の一部を仕切って専用させる等の手段も可能なのであるから、他組合に対してはこれを貸与しながら、分会には貸与せずないしは代替措置をとらない会

社の態度は、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といわざるを得ない。

5 労働協約の明示について

(1) 申立人組合は次のとおり主張する。すなわち、会社は、申立人組合に対して、他組合と会社間の労働条件を明示する旨の確約をしているにもかかわらず、他組合との協約を明示しないが、これは、労働条件等について他組合と申立人組合を差別取扱いすることによって、組合を弱体化しようとするものである、と。

よって、以下判断する。

(2) 当委員会での和解の席上、申立人組合・会社間で全港湾分会及び運輸一般組合と会社間にそれぞれ締結された労働協約につき、分会に明示する旨約束されたこと及びそれにもかかわらず、会社は、「車庫の移転に関する同意書」を示しただけで、その他の労働協約の明示をしていないことは、前記認定のとおりである。そこで、他組合との労働協約を明示せよとする申立人組合の主張についてみるに、本来労働協約は当事者間の取り決めであり、当事者以外の者が、当然の権利として、その明示を要求しうべき性格のものではないのであるから、例えば、特定の労働条件について、申立人組合が、他組合との間に取扱いの差異があることを知り、ないしは感じ、具体的にその部分について、他組合と会社間の労働協約を申立人組合に明示することを要求するというのであればともかく、本件のように、抽象的・一般的に、他組合・会社間の労働協約のすべての明示を要求している場合については、会社がたとえ、それを口約束したにせよ、申立人組合が、他組合の労働協約の事実上の適用を受ける状況下にあるというだけの理由で、当該協約当事者間の合意もないのに、当委員会がそれを命じることは、その権限の範囲を超えるものといわざるを得ない。よって、申立人組合の主張には理由がなく、この点の申立ては棄却する。

6 その他

申立人組合は、主文救済のほか、前記判断1、3及び4について、それぞれ陳謝文の揭示をも求めるが、主文救済によってその実を果たすと考えるので、これを付加しない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和56年3月25日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘