

命 令 書

申立人 全自交日本周遊観光バス労働組合

被申立人 日本周遊観光バス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1を、昭和56年9月26日から昭和57年9月25日までの間、嘱託として取り扱い、その賃金は勤続年数7年の乗務員の基本給の額とするとともに、昭和56年9月26日から同人が就労するまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 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) 被申立人日本周遊観光バス株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市浪速区）に本社を、摂津市に営業所（以下「大阪営業所」という）を置き、一般道路旅客運送事業（貸切観光バス業）を営む会社であり、その従業員は本件審問終結時約80名である。
- (2) 申立人全自交日本周遊観光バス労働組合（以下「組合」という）は、会社に働く従業員で組織する労働組合であり、その組合員は本件審問終結時7名である。なお、会社には組合のほかに日本周遊観光バス労働組合（以下「別組合」という）がある。

2 組合結成に至るまでの経過

- (1) 昭和55年春闘において、当時会社内に存在していた全自交日本周遊観光バス労働組合（以下「旧全自交組合」という）と交通労連日本周遊観光バス労働組合（以下「旧同盟組合」という）。また、旧全自交組合と旧同盟組合を併せて「両旧組合」という）は、それぞれ会社に対し定年の延長（当時会社の定年は満57歳）を要求していた。
- (2) 55年8月30日、両旧組合は会社とそれぞれ個別に、定年の延長について次のとおりの協定（以下「55・8・30協定」という）を締結した。
 - ① 定年を満58歳とする。ただし、定年後健康で更に会社に就職希望する者については、会社は労働条件、賃金体系、その他の事項を話し合い、双方が同意できた場合には1年間嘱託として雇用する。
 - ② 前記の件については、組合と円満協議する。
- (3) 12月25日、旧全自交組合の執行委員長A2はその職を辞任する旨を同組合の執行委員会に申し出、同月27日、この申し出は承認された。また、同日、後任の執行委員長が選出された。
- (4) 56年1月頃、両旧組合及び会社は合同で労使協議会を開催し、大阪営業所の社屋新築

の設計に伴う組合事務所の位置・面積の検討をしたが、その際に両旧組合は会社に対し、組合事務所は両旧組合で一つとし、その面積は会社の提示案より広いものとする 것을要求し、会社はこれを了承した。

(5) 2月25日及び3月9日、旧全自交組合は組合員集会を開催し、従来から同組合内で論議されてきた両旧組合の組織統一について討議を行ったが、その場でA2（以下「A2」という）は、この組織統一には反対である旨の発言をした。

(6) 5月9日、両旧組合は個別に組合大会を開催し、それぞれの組合の解散を決議し、同日、その組合大会終了後、A2、A3及びA3の3名を除いた両旧組合の組合員全員は、別組合を結成した。

また、同日、A2、A3及びA3の3名は組合を結成し、執行委員長にA2を選出し、翌10日、A2は会社の取締役大阪営業所長B1（以下「B1所長」という）に対し、口頭で5月9日に組合を結成したことを通告した。

(7) 同月中頃、組合は会社に対し、①組合事務所及び組合掲示板の設置 ②慣習・慣行の継続 ③組合活動の自由の保障 ④組合間差別の禁止 ⑤安全運行のための車両整備及び従業員教育の5項目からなる要求書を提出した。

(8) 同月20日、組合と会社はこの要求書について団体交渉を行い、出席したB1所長はA2に対し、まず、「組合を結成したと言うのならその証拠を持ってきなさい。口頭通告のみでは組合として認められない」旨述べ、続いて、組合要求の②ないし⑤についてはこれを認める旨の回答をしたが、組合要求の①については「別組合の事務所の一部を使えるよう別組合に話をしておくので、別組合の事務所を使ってくれ」との旨回答した。

(9) 6月中頃、A2を除いた組合員は組合を脱退したので、組合員はA2のみとなった。

3 A1の嘱託雇用について

(1) 別組合と会社との協議の経過

ア 6月23日、当時別組合員であったA1（以下「A1」という）は、会社の乗務員中最年長の57歳であり、55・8・30協定締結以後初めての嘱託雇用該当者となるので、別組合と会社とは同人の定年後の嘱託雇用について第1回協議を行った。この場で別組合は会社に対し、嘱託雇用を定年延長の足掛りとする意図の下に、A1の嘱託雇用条件については、賃金、担当車両、行き先等すべて同人の退職時と同一とすることを要求した。会社はそれに対して、乗務は吹田市から委託を受けている老人ホームへの送迎の専従とし、賃金はそれに見合った勤続年数1年未満の乗務員の賃金を適用するとの回答をした。

なお、会社の乗務員の賃金は基本給、保障給及び諸手当で構成されており、基本給は勤続年数の増加に従いその額が上昇する年功賃金であり、また、保障給は時間外手当50時間分でありすべての乗務員に支払われていた。

イ 同日以後、別組合と会社はこの件について数回の協議を重ねたが、その中で別組合は、当初の要求が会社に受け入れられ難いものと判断し、賃金については、当時会社の乗務員の平均勤続年数が7年であったので、勤続年数7年の乗務員の賃金とするよう提案し、会社はこの提案を了承した。なお、この協議の場で、前記の保障給が嘱託雇用者にも支払われるとの確認はされなかった。しかし、行き先、一時金の支給の有無及び健康診断の受診時期等については、協議の途上で後述のとおりA1が別組合を

脱退したので、それ以降別組合と会社との間で協議されなかった。

(2) A 1 の別組合脱退以降の経過

ア 9月19日から翌20日にかけて、A 2 と A 1 は上諏訪方面への運行に同乗勤務したが、その際に、A 2 は A 1 に対して「組合は60歳定年を要求していく」旨述べた。

イ 同月21日、A 1 は別組合を脱退し、同日、組合に加入したので、組合は会社に対し、同人が組合に加入したことを通知するとともに「定年を60歳まで延長すること」との要求書を提出した。

ウ 同日、別組合の書記長 C 1 は、A 1 の脱退届を見て、同人に対し「嘱託雇用については会社との間で協定ができていますので、脱退するのを考え直してもらいたい」旨説得し、また、同月25日には別組合の委員長 C 2 は A 1 に対し、同様に脱退を考え直そう説得したが、同人を翻意させることはできなかったため、同日、別組合は会社に対し、「A 1 の嘱託雇用の件についてこれまで協議してきたことは白紙に戻す」との通告をした。

エ 同月25日、B 1 所長は A 1 に対し、本日が同人の定年退職日であることを通告するとともに「身の回りを整理するよう」との旨述べた。

オ 同月28日、A 1 は大阪営業所に赴き退職金と退職功労金を受け取り、翌29日には同じく大阪営業所で厚生年金証書を受け取った。しかし、A 1 は A 2 から「嘱託雇用の件については組合として対処するので、会社に対し何も話をしなくてもよい」旨指示されていたので、この時に A 1 は会社に対して、嘱託雇用の件については何も述べなかった。

第2 判断

1 A 1 の嘱託雇用について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

56年9月中頃、別組合と会社は、A 1 の嘱託雇用についてその条件を①勤続年数7年の乗務員の基本給②時間外手当50時間分の保障給③賃金についての他の条件は他の乗務員と同一とすることで合意したので、別組合と会社とは同人を嘱託雇用することを確認した。ところが、9月21日に A 1 が別組合を脱退し組合に加入するや、会社はこの確認をほごにして同人の定年退職後同人を嘱託として雇用しなかった。したがって、このことは組合を嫌った故の A 1 に対する不利益取扱いであり、また、組合の破壊を企図した不当労働行為であるから、同人を前記の合意した条件で嘱託雇用しなければならない。

イ これに対して、会社は、次のとおり主張する。

A 1 の嘱託雇用については、56年6月頃、別組合から会社に対し、55・8・30協定に基づいて協議をしたい旨の提案があったので、その条件について9月中頃まで会社と別組合は協議を続けていたが、その途上で賃金面においては別組合から勤続年数7年の乗務員の賃金とするようにとの提案があったものの、会社はこの提案に対し最終的な回答はしていなかったし、他の条件についても合意に達したものはなく、ましてや会社と別組合との間で A 1 を嘱託雇用する旨の確認はしていない。そして、9月25日に別組合から、A 1 が別組合を脱退したのでこれまで協議してきたことは一切白紙

に戻したいとの通告を受けた。また、9月21日に組合からA1が組合に加入したとの通知を受けたが、同人の定年退職日である同月25日に至るまで、同人からも組合からも同人の嘱託雇用の件について何ら申入れはなく、更に、同人の定年退職日に同人に対し本日で定年退職である旨を通告した際にも、また、その翌々日に同人に対し退職金を支給した際にも、同人からは何の申し出もないことから会社は、同人には嘱託雇用契約を締結する意思はないと考えていたのである。したがって、会社が同人を嘱託雇用しなかったからといって何ら不当労働行為には当たらない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、A1の嘱託雇用について、別組合の勤続年数7年の乗務員の賃金とするようにとの提案に対して、最終的な回答はしていなかったと主張するが、前記認定第1.3.(1)イのとおり、別組合のこの提案に会社が了承していたことが認められるので、この会社の主張は失当である。また、①賃金については合意があったこと②行き先、一時金の支給の有無及び健康診断の受診時期等については協議が未了であっても、嘱託雇用契約の締結に支障をきたすものではないと解されること③別組合と会社とはA1の嘱託雇用の件について協議を重ねてきたのであるから、会社は同人を嘱託雇用することに特段の異議はなかったものと解されることを併せ考えると、別組合と会社との間で、A1を嘱託として雇用することにつき基本的な合意があったと認めるのが相当である。

イ 次に、A1からも組合からも嘱託雇用の件については会社に対して何らの申入れもないことから、会社は同人には嘱託雇用契約を締結する意思はないと考えたとの会社の主張について検討する。

会社は別組合からこれまで協議してきたことは白紙に戻すとの通告を受けたが、この通告はA1が別組合を脱退したためになされたものであり、依然として同人が嘱託雇用を希望していることには変わりはないと考えられる。また、A1の組合加入後改めて同人も組合も会社に対し同人の嘱託雇用の件について申し入れていないが、会社もこの件について改めて同人にも組合にも問い合わせをしなかったのだから、単に申入れがなかったということを理由に会社が、同人には嘱託雇用契約を締結する意思はないと考えたのならば速断に過ぎ、この会社の主張は失当である。

ウ 以上のことから、会社はA1を嘱託雇用することをいったん了承していたと認められるにもかかわらず、同人が組合に加入すると同人を嘱託として雇用しなかったのであって、このことは、同人が組合に加入したことを理由として同人を不利益に扱ったものであり、また、組合の弱体化を企図したものであると判断され、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。

エ なお、嘱託雇用の条件として、別組合と会社が合意した「勤続年数7年の乗務員の賃金」とは、その基本給を指していると解するのが相当である。組合は、時間外手当50時間分が保障給として支払われること及び諸手当は他の乗務員と同一であることも会社は了承していたと主張するが、この事実は認められないし、また、嘱託雇用の期間は55・8・30協定によれば1年間であるので、主文のとおり命ずるのが相当である。

オ また、組合は陳謝文の手交及び掲示を求めるが、主文の救済によって十分救済の実

を果たし得ると考えられるので、その必要を認めない。

2 B 1 所長の発言等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

B 1 所長はA 2 に対して、56年 6 月20日に①「別組合へ入って運動してくれ」 ②「三役が決めたことに服従せよ」 ③「組合を認めない」 ④「組合事務所が必要な別組合の事務所を使ってくれ」と発言した。また、会社は10月23日に組合が掲示した新聞、ビラ等を撤去した。これらの各行為は、組合に対する攻撃であり不当労働行為である。

イ これに対して、会社は、次のとおり主張する。

組合は、B 1 所長の発言を短絡してとらえて不当労働行為であると歪曲しているのに過ぎず、組合が掲示した新聞、ビラ等を会社が撤去した事実はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

まず、組合は、前記①ないし④の発言は組合に対する攻撃であると主張するので検討する。

①及び②の発言についてであるが、これらの発言があったとの事実は認定できない。③及び④の発言は、前記認定第 1. 2. (8)のとおりいずれも団体交渉の席上においてなされたものである。そして、③の発言については、B 1 所長は組合の存在自体を否定する趣旨で「組合を認めない」と発言したのではなく、「単に口頭通告のみでは組合として認められない」旨の発言をしたに過ぎないものであるから不当とは言えない。また、④の発言は、団体交渉の席上において交渉事項をめぐり組合要求に対する回答としてなされたものであり、不当な発言とは認められない。よって、B 1 所長の発言は不当労働行為には当たらないと考えるのが相当である。

次に、組合は、会社が組合の掲示した新聞、ビラ等を撤去したのは組合に対する攻撃であると主張するが、この事実は認定できず、この組合の主張は失当である。

したがって、これらの点についての組合の申立ては棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

昭和57年 9 月14日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘