

命 令 書

申 立 人 三八五交通労働組合

被申立人 三八五交通株式会社

主 文

- 1 被申立人三八五交通株式会社は、申立人三八五交通労働組合に対し、7,200,000円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、この命令書の写しの交付の日から7日以内に下記の文書を申立人に手交するとともに、同一内容の文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に読みやすく墨書して、被申立人本社の正面玄関及び各営業所の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

三八五交通労働組合
執行委員長 X1 殿

三八五交通株式会社

代表取締役 Y1

当社が貴組合の組合員を観光ハイヤーの配車において差別したこと及び昭和59年10月21日から12月13日までの間、乗務員に対し、配置転換を行ったことは、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青森県地方労働委員会に認定されました。

よって、当社は今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓います。

(注 年月日は、文書を掲示する日を記載すること。)

- 3 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 当事者等

- (1) 被申立人三八五交通株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送業(ハイヤー・タクシー)を営む会社である。会社は、

青森県八戸市、三沢市及び三戸郡福地村に 10 箇所の営業所を有し、営業用車両 235 台、従業員数は約 570 名(うち乗務員 482 名)である。

- (2) 申立人三八五交通労働組合(以下「交通労組」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合であり、組合員数は 128 名である。
- (3) 会社には、交通労組の他に、乗務員で組織する三八五労働組合タクシー支部(以下「タクシー支部」という。)及び整備員と事務員で組織する三八五労働組合交通支部の 2 つの労働組合がある。

2 83 春闘における争議の経過

- (1) 昭和 58 年 4 月 15 日、交通労組は、会社に対し、賃金引上げほか 6 項目の要求書を提出した。これに関する団体交渉が数回にわたり行われたが、交通労組の要求に対し、会社が、賃金体系、退職金制度及び年間一時金支給基準の改定等を逆提案するなど、労使の主張が対立し、進展がなかった。
- (2) この状況から、交通労組は、会社に対し、5 月 6 日、翌 7 日からストライキを行う旨を通告したため、会社は 5 月 7 日、当委員会に対し、会社の提案を調停事項として、調停を申請した。5 月 13 日、調停委員会が開催され、調停委員会は、当事者に対し、自主交渉を継続するよう求め、その状況により次回調停委員会を開催することとしたが、5 月 23 日に至り、会社は、調停申請を取り下げた。この間も、交通労組は、ストライキを行っており、結局、5 月 7 日から 5 月 31 日までの間に、5 波延べ 14 日間にわたるストライキを行った。
- (3) これに対し、会社は、5 月 31 日、交通労組の第 5 波ストライキ終了と同時にロックアウトを行った。このロックアウト中の 7 月 17 日に行われた団体交渉で、交通労組は、春闘要求を取り下げ、会社に対し、ロックアウトの解除を求めたが、会社は、自己の提案が受け入れられなければロックアウトは解除できないとし、団体交渉は、決裂した。
- (4) そこで、交通労組は、7 月 19 日、当委員会に対し、ロックアウトの解除及び組合員の就労をあっせん事項として、あっせんを申請した。このあっせんで、あっせん員は、7 月 20 日、①会社は、ロックアウトを解除し、交通労組の組合員を就労させること、②交通労組は、会社の提案についての交渉に応ずること等を内容とするあっせん案を当事者に対して提示し、両者がこれを受諾したことから、ロックアウトは解除され、組合員は 7 月 23 日から就労した。
- (5) このロックアウト中に、交通労組から脱退した三十数名が、7 月 15 日、タクシー支部を結成した。タクシー支部と会社とは、7 月 19 日の団体交渉で、会社の提案する賃金体系、退職金制度及び年間一時金支給基準の改定について合意に達し、タクシー支部組合員は、7 月 22 日から就労した。

- (6) ロックアウト解除後、会社の提案した賃金体系、退職金制度及び年間一時金支給基準の改定について、交通労組と会社とは交渉を行ったが、進展を見ず、交通労組は、11月22日、当委員会に対し、この件を仲裁事項として、仲裁を申請し、仲裁委員会は、賃金体系及び年間一時金支給基準について、12月10日、仲裁裁定書を交付した。退職金制度の改定については、その後、自主交渉が行われ、昭和59年1月16日、合意に達した。
- (7) また、交通労組からは、本件救済申立ての他に、3件の申立てがなされたが、いずれも和解により解決した。

3 観光ハイヤーの配車

- (1) 会社では、従来から主に中型車を用いて、貸切りの観光ハイヤーを営業している。これは、会社が、全国の観光あっせん業者(以下「エージェント」という。)と契約し、エージェントが顧客と契約したものを会社へ送客し、会社が、エージェントの設定したコースを運行するという形態をとるものがほとんどで、エージェントからの送客に応じて、管理職が乗務員に配車をしている。また、運行コースは、数県にわたる遠距離のものもあるが、比較的近距离である十和田湖方面が多数を占めている。
- (2) 観光ハイヤーの受注があるのは、例年5月から10月までであるが、昭和58年は、争議があった関係上、中型車が観光ハイヤーとして稼働したのは、8月から10月までであり、そのうち、例年並みに稼働したのは10月のみであった。
- (3) 昭和58年8月から10月までの間、本社営業所所属の乗務員に対する観光ハイヤーの配車状況は、別表1のとおりであった。
- (4) 交通労組は、観光ハイヤーの配車において、交通労組組合員がタクシー支部組合員と差別されているとして、昭和58年10月8日、当委員会に対し、①配車差別の禁止②陳謝文の掲示③公正な配車のための具体的な施策の実施④差別によって生じた賃金格差の支払いを求めて救済申立て(昭和56年(不)第26号)を行った。
- (5) その後、会社は、三沢営業所に所属する交通労組組合員をすべて中型車の担当からはずした。
- (6) また、昭和59年3月24日、会社は、交通労組に対し、交通労組組合員を観光ハイヤー業務に就かせない旨の通告を行い、4月1日、別表2のとおり、本社営業所所属の交通労組組合員5名に対し、配置転換ないし乗務変更を行った。そのため、観光ハイヤー業務担当の交通労組組合員は1人もいなくなった。
- (7) 交通労組は、4月1日の配置転換ないし乗務変更は、救済申立てをした故の不利益取扱いであるとして、その取消し及び原職復帰を求めて、5月22日、昭

和 58 年(不)第 26 号事件に申立てを追加した。

4 昭和 59 年 10 月 21 日の時間外協定期限切れに至る経過

- (1) 会社は、その業務の必要上、時間外労働及び深夜労働を前提とした勤務交番で乗務員を勤務させており、従来から、乗務員に時間外労働を命ずるに当たっての労働基準法第 36 条に規定する協定(以下「三六協定」という。)を全社一括して、全労働者の過半数で組織する交通労組と締結してきており、昭和 58 年の争議終結後も交通労組と昭和 58 年 7 月 21 日に、同日から昭和 59 年 7 月 20 日までの期間の全社一括の三六協定を、昭和 59 年 7 月 17 日に、7 月 21 日から 10 月 20 日までの期間の全社一括の三六協定を、それぞれ締結し、八戸労働基準監督署長に届け出していた。また、会社は、交通労組との三六協定とは別に、タクシー支部とも 7 月 18 日に、7 月 21 日から 1 年の期間で、三六協定と同内容の時間外労働に関する協定を締結していた。
- (2) 昭和 59 年 10 月 18 日、会社の労使交渉の窓口である Y2 総務部次長は、交通労組の労使交渉の窓口である X2 書記長に対し、それまでの三六協定が 10 月 20 日で期間満了となるので、新たな三六協定を 1 年の期間で締結するよう口頭で要請した。これに対し、X2 書記長は、同日開催中であった交通労組の執行委員会で検討する旨回答した。
- (3) 10 月 20 日午後 5 時 30 分ころから、交通労組から、X2 書記長、会社から、Y3 総務部長、Y4 営業部長及び Y2 総務部次長が出席して、三六協定締結についての窓口交渉が行われた。この中で X2 書記長は、執行委員会の決定として、1 箇月の期間での締結を主張して、会社の 1 年の期間での締結という主張と対立し、進展がなかった。また、この交渉の席に、一時会社の Y1 社長が立ち寄り、翌年 3 月ころまでの約 6 箇月の期間での締結を促す発言をした。
- (4) 窓口交渉で進展がなかったため、同日午後 7 時 30 分ころ、交通労組から、X1 執行委員長、X3 及び X4 副執行委員長並びに X2 書記長、会社から、Y5 専務、Y3 総務部長及び Y2 総務部次長が出席して三役交渉が行われた。この中でも、三六協定の期間について、従来、協定期間が守られていないので、会社の協定履行状態をチェックするため、1 箇月で締結したいという交通労組の主張と、事業計画の必要上 1 箇月での締結はできないという会社の主張とが対立し、話し合いは平行線をたどったため、午後 9 時 10 分ころ、会社側が内部で相談するということになり、双方とも退席した。その後、午後 11 時ころまで X2 書記長と Y2 総務部次長との間に、2、3 回ほど電話が交わされたが、結局、同日中に新たな三六協定は締結されず、それまでの三六協定は期間満了となった。

5 三六協定期限切れ後の状況

- (1) 昭和 59 年 10 月 21 日早朝、会社は、交通労組と三六協定が締結できなかったから、できる限りの車両を動かすためには、三六協定を締結できる組合と協定を結ぶ必要上、配置転換する旨を記載した「運転者の配置転換について」と題する文書を、各営業所に掲示するとともに、乗務員の配置転換を行った。その結果、会社の 10 箇所の営業所のうち、本社営業所、新井田営業所及び三沢営業所の 3 営業所では、タクシー支部組合員が所属乗務員の多数を占めることとなった。そして、会社は、前記 3 営業所において、タクシー支部組合員を営業所代表として、営業所ごとに 1 年の期間の三六協定を締結し、これらの 3 営業所に所属する乗務員を月 48 時間 30 分の時間外労働を含む従来どおりの勤務交番で就労させた。前記 3 営業所以外の 7 営業所に所属する乗務員は、会社の交番変更命令により、時間外労働を含まない勤務交番で就労することとなった。
- (2) 10 月 24 日、会社は、交通労組には三六協定の締結を要請しない旨を記載した「三六協定について」と題する文書を、各営業所に掲示した。
- (3) 10 月 25 日、交通労組は、当委員会に対し、交通労組を当事者とした三六協定の締結をあっせん事項として、あっせんを申請したが、会社はあっせんに応じなかった。
- (4) 以上のことから、乗務員間に交通労組を脱退してタクシー支部へ加入する動きが高まり、そのためタクシー支部組合員は、日を追って急速に増加した。こうした急速な組合間移動と連日のように多数の乗務員に対して行われる会社の配置転換とによって、前記 3 営業所以外にもタクシー支部組合員が所属乗務員の多数を占める営業所が生ずるに至った。会社は、こうした営業所が生ずるごとに、漸次タクシー支部組合員を営業所代表として三六協定を締結していった。このようにして、10 月 29 日に苫米地営業所で、11 月 3 日に八戸駅前営業所で、11 月 5 日に鮫営業所で、11 月 7 日に桔梗野営業所で、それぞれ、昭和 60 年 10 月 20 日までの期間の三六協定が締結された。また、既に三六協定が締結された営業所内部での組合員比率においてもタクシー支部組合員がますます増加していった。
- (5) 以上の経過の中で、交通労組は、会社が交通労組との三六協定締結を拒否しているのは差別であり、支配介入であるとして、会社の三六協定締結拒否の禁止及び三六協定未締結期間中の得べかりし賃金等の支払いを求めて、11 月 5 日、当委員会に対し、救済申立て(昭和 59 年(不)第 10 号)を行った。
- (6) 10 月 29 日、三沢駅前営業所に所属する交通労組組合員は、交通労組から脱退して新組合を結成し、会社に対し、三六協定の締結を求めたが、会社は、これを拒否した。その後、これらの乗務員が、タクシー支部に加入したところ、

11月16日、三沢駅前営業所においても三六協定が締結された。

- (7) この結果、会社の10営業所のうち、三六協定が締結されていない営業所は、白銀及び吹上の2営業所のみとなった。そして、10月20日当時334名であった交通労組組合員は、11月19日現在では、この2営業所に所属する70名のみとなり、かつ、この2営業所の乗務員は全員が交通労組組合員であり、他の8営業所の乗務員は全員がタクシー支部組合員となった。
- (8) 11月19日、交通労組は、会社が行った配置転換・交番変更命令は、支配介入であるとして、その撤回及び昭和59年10月20日当時の職場・交番への復帰並びに陳謝文の掲示を求めて、当委員会に対し、救済申立て(昭和59年(不)第11号)を行った。
- (9) こうした動きの中で、交通労組は、11月19日、会社に対し、6箇月の期間で三六協定を締結するよう求め、団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。また、11月17日、吹上営業所について交通労組組合員X5が全運転手の代表として、11月24日には、白銀営業所について、交通労組組合員X6が全運転手の代表として、それぞれ、会社に対し、営業所ごとに三六協定を締結するよう請願書を提出したが、会社は受取りを拒否した。
- (10) 以上のことから、交通労組は、当委員会に対し、11月27日、昭和59年(不)第10号事件について、三六協定の締結を求める実効確保の措置の申立てを行った。これについて、当委員会は、12月4日、会社に対し、交通労組組合員の所属する白銀及び吹上営業所につき、会社がその余の営業所で乗務員と締結した三六協定と同様の三六協定を締結すること及び交通労組組合員を他の乗務員と同様の勤務交番で就労させること等を内容とする勧告を行ったところ、12月13日、会社と交通労組とは、三六協定を締結し、翌14日から、交通労組組合員は、タクシー支部組合員と同じ勤務交番で就労することとなった。

6 昭和60年5月15日付けの配置転換について

- (1) 会社は、昭和60年5月15日付けで、乗務員72名の配置転換を行ったが、その内訳は、交通労組組合員35名、タクシー支部組合員37名であった。
- (2) 配置転換の内容については、交通労組組合員は、10名が昭和59年10月20日当時の所属営業所に戻ったものの、25名は、その当時とは別の営業所への発令であり、タクシー支部組合員は、26名が、昭和59年10月20日当時の所属営業所へ戻り、11名が、その当時とは別の営業所への発令であった。また、この配置転換によって、交通労組の執行部の大部分は、吹上営業所に所属することとなった。

- (3) 交通労組は、この配置転換は、差別であり、支配介入であるとして、これを撤回し、交通労組組合員を昭和 59 年 10 月 20 日当時の所属営業所に戻すことを求めて、昭和 60 年 5 月 28 日、昭和 59 年(不)第 11 号に申立てを追加した。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 観光ハイヤーの配車について

(1) 当事者の主張

ア 交通労組は、昭和 58 年 8 月から 10 月までの間において、交通労組組合員に比してタクシー支部組合員に対する観光ハイヤーの配車回数が多い。この配車回数の差により、稼働額に差が生じ、ひいては、タクシー支部組合員との間に賃金格差が生じている。このことは、交通労組組合員であるが故の差別であり、交通労組の弱体化を図ったものである旨主張する。

イ これに対し、会社は、観光ハイヤーの配車については、そもそも、受注、勤務交番及び乗務員の能力に左右されるため、均等な配車は不可能であり、問題になっている昭和 58 年においては、受注が大幅に減ったこと及び組合間の対立によるトラブル防止のため、運行中別組合の組合員と会わないように配車したといった事情があり、特に配車の均等化が困難であった。また、稼働額の多寡は、個人の生産意欲の問題である旨主張する。

(2) 判断

ア 昭和 58 年 8 月から 10 月までの間において、本社営業所所属の交通労組組合員とタクシー支部組合員との間で、観光ハイヤーの配車回数に差があるのは、別表 1 のとおり明らかである。

イ 交通労組は、このことにより稼働額の差が生じているとするのに対し、会社は、稼働額の多寡は個人の生産意欲の問題だとする。もとより、稼働額に個人差があるのは当然であろうが、概して、観光ハイヤーの配車回数が多くなればなるほど稼働額も多くなることが認められ、これを覆すに足る疎明はない。

ウ 会社は、配車回数に差が出た理由として、前記のとおり主張するが、それぞれ検討すると、確かに、受注の際に勤務日に当たっている乗務員でなければ配車することができないという事情はあり得ることであるが、ほぼ同人数の集団間において約 2 倍に近い格差の生ずる理由としては首肯し難く、また、当該事情と配車回数の格差との関連性について具体的な疎明がない。

エ また、乗務員の能力、すなわち、運行コースについての知識、接客態度等に差があるため、乗務員によっては、仮に勤務日であっても配車できないとの事情も、前述のとおり、ほぼ同人数の集団間で比較して、一方のみが能力

が劣る者の集団であるとは措信し難く、かつ、このことについて特段の疎明のないこと及び観光ハイヤーの運行コースのうち、最も受注の多いのは、比較的短距離である十和田湖方面であり、特別の知識を要する遠距離のコースはわずかであることからすれば、この点も首肯し難い。

オ さらに、会社は、昭和 58 年において、配車の均等化ができなかった理由として、受注の減少及び組合間の対立によるトラブル防止をあげているが、前者は、疎明によれば、ほぼ例年並みに観光ハイヤーが稼働した 10 月においても、前述のとおり 2 倍近くの格差があったことからして、合理性に乏しく、また、後者も、このことと配車回数との具体的な関連性が明らかでない。

カ その他、会社の主張する配車に対する拒否、乗務員の準備不足による配車の不能等の点も、全体的な配車回数の格差が生じた理由とはなり得ない。

キ 以上のとおり、交通労組組合員とタクシー支部組合員との間に観光ハイヤーの配車回数の差が生じたことには合理的理由が認められない。このことと、認定した事実のとおり長期にわたる争議後であり、労使間に対立感があったこと及び昭和 58 年 9 月末から 10 月初めにかけて、交通労組を脱退し、タクシー支部に加入した者が、配車回数が増え、ひいては稼働額が増えていることを勘案すると、会社の行為はタクシー支部組合員を優遇することにより、交通労組の動揺を図ったものと認めざるを得ない。この点につき、交通労組は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当すると主張するが、当委員会 は、労働組合法第 7 条第 3 号のみに該当すると判断する。

2 昭和 59 年 4 月 1 日発令の配置転換ないし乗務変更について

(1) 当事者の主張

ア 交通労組は、昭和 59 年 4 月 1 日発令の配置転換ないし乗務変更は、観光ハイヤーをタクシー支部組合員のみの特典にすることで、一層差別を強め、交通労組組合員に著しい不利益を課すもので、労働委員会に対し、救済申立てをしたことを理由としてなされたものである旨主張する。

イ 会社は、この配置転換ないし乗務変更は、業務の必要から会社の人事権及び管理権の範囲内で行ったものであり、特に乗務変更は、乗務員間のトラブル防止の必要もあったためである。また、このことにより、稼働額の面でも通勤距離の面でも何ら不利益取扱いとはなっていない旨主張する。

(2) 判断

この配置転換ないし乗務変更は、観光ハイヤーの配車差別が当委員会で争われているさなかに、その理由の是非はともかくとして、救済対象者である交通労組組合員に対してなされたものであり、交通労組が問題とするのも当然であ

るが、そもそも、交通労組組合員が受けた不利益について具体的な疎明がない以上、交通労組の主張は認め難く、会社の行為が労働組合法第7条第4号に該当するとは判断し難い。

3 三六認定締結拒否及び配置転換・交番変更命令について

(1) 当事者の主張

ア 交通労組は、会社が、交通労組との三六協定締結を拒否し続け、他方、タクシー支部組合員とは、従来の慣行を覆し、営業所ごとに三六協定を締結し、タクシー支部組合員のみに時間外労働をさせることにより、交通労組組合員に賃金及び一時金について著しい損害を与えた。このことは、交通労組組合員であるが故の不利益取扱いであり、交通労組に壊滅的打撃を与えようとしたものである。また、昭和59年10月21日以降交通労組組合員に対して行った配置転換及び交番変更は、タクシー支部組合員と三六協定を締結するために行ったもので、交通労組の弱体化を意図したものである旨主張する。

イ 会社は、三六協定の締結を拒否したのは、むしろ交通労組の側であり、そのため無協定状態となったが、収入減及び利用客に与える不便を最小限にくい止めるため、できる限りの車両を稼働させる必要から、三六協定を各営業所の代表であるタクシー支部組合員と締結したものである。また、配置転換は、前述の必要に加えて、タクシー支部と締結していた時間外労働に関する協定を履行するため最小限の範囲で行ったものであり、交番変更は、三六協定が締結されていない以上、交通労組組合員には時間外労働をさせられないので、その必要上行ったものである旨主張する。

(2) 判断

ア 昭和59年10月21日から12月13日まで、交通労組と会社との間に、三六協定が締結されず、交通労組組合員が時間外労働を含まない勤務交番で勤務していたことは争いがない。

イ ところで、ハイヤー・タクシー業の特殊性からして、会社は、事業運営上、乗務員に時間外労働をさせなければならず、そのため、三六協定の締結は、会社にとって欠くことのできないものである。他方、乗務員にしてみれば、賃金体系が時間外労働を前提として組み立てられていることから、時間外労働ができなければ賃金が大幅に減少する。現に、前記三六協定未締結期間中、三六協定未締結を理由とする会社の交番変更命令により、交通労組組合員が勤務していた勤務交番は、タクシー支部組合員のそれに比して、月48時間30分の時間外労働が含まれていないため、交通労組組合員は、時間外労働の割増賃金48時間30分相当分及び深夜労働の割増賃金13時間相当分が不支

給となり、また、稼働時間の短縮により、稼働額が減少し、稼働額に応じて支給される歩合給と一時金が減少したことが認められる。

ウ このように、三六協定は、会社にとっても、乗務員にとっても不可欠なものであるため、会社、交通労組の双方とも、それまでの三六協定の期間満了に際し、新たな三六協定を締結する必要があったことは認められ、また、実際に、昭和 59 年 10 月 20 日、三六協定締結に関する交渉を行ったのであるが、結局、三六協定は締結されず、無協定状態となった。このことについて、交通労組、会社の双方とも、相手が拒否したと主張するが、認定した事実のとおり、理由の是非はさておき、期間の点で、双方が自己の主張に固執して、最終的に譲歩できなかつたこと、また、交渉の経過からして、双方とも交渉態度に誠実さがみられないことを勘案すると、無協定状態に至ったことについて、どちらか一方に責を負わせることはできない。

エ しかしながら、無協定状態に入ってから会社のとった措置には、次のとおり問題がある。まず、10 月 21 日早朝、各営業所に「運転者の配置転換について」と題する文書を掲示するとともに、その記載のとおり乗務員の配置転換を行い、その結果、タクシー支部組合員が多数となった 3 営業所において、従来の三六協定の締結方法とは異なり、営業所ごとにタクシー支部組合員を営業所代表として、三六協定を締結した。

オ これについて、会社は、営業所ごとに三六協定を締結したのは、収入減及び利用客に与える不便を最小限にくい止めるため、できる限りの車両を稼働させる必要上行ったものであり、また、この理由に加え、タクシー支部との協定を履行する必要上配置転換を行ったと主張するが、収入減及び利用客に与える不便をくい止めるためには、従来どおり交通労組と全社一括の三六協定を締結した方が有効であるのは明らかであるし、そうすれば、同時に、タクシー支部との協定を履行することにもなる。現に、昭和 59 年 7 月 21 日から 10 月 20 日まで、会社は、そのようにして、タクシー支部との協定を履行していた。なるほど、交通労組とは、新たな三六協定を締結できなかつたことは認められるが、それは、あくまでも、期間について双方の主張が対立していたためであって、交通労組が、三六協定の締結それ自体を積極的に拒否していたわけではない。また、前述のとおり、交通労組にとっても、三六協定の締結は、賃金体系からして不可欠のものであることからすれば、交通労組には締結の意思があつたことが推認でき、このことは、交通労組が、10 月 25 日、当委員会に対し、あっせんを申請したこと、11 月 19 日、会社に対し、三六協定締結についての団体交渉を申し入れたことから明らかである。

にもかかわらず、会社は、会社にとっても合理的と考えられる交通労組との全社一括の三六協定の締結を拒み、あえて前述の措置をとった。

カ 以上のことからして、会社のとった措置は、無協定状態下においてやむを得ず行ったものと言うよりは、むしろ、無協定状態が生じたことを奇貨として、タクシー支部組合員のみ時間に外労働をさせるために行った意図的なものと推認せざるを得ない。このことは、会社が、10月21日及び10月24日に掲示した文書の記載内容、前述のあっせんに応じなかったこと並びに交通労組を脱退した三沢駅前営業所の乗務員が結成した新組合の三六協定締結の要請を拒否し、これらの乗務員がタクシー支部に加入すると、三六協定を締結したことからも推認できる。

キ さらに、会社が、11月19日に交通労組が申し入れた期間6箇月の三六協定締結を求める団体交渉を拒否したこと並びに11月17日及び11月24日、白銀及び吹上の営業所代表が提出した三六協定締結を求める請願書の受取りも、合理的な理由もなく拒否したことを勘案すると、結局、会社は、交通労組組合員には、その所属組合の故に、時間外労働をさせないという差別的意図を有していたことが推認でき、これを覆すに足る疎明はない。

ク 以上のとおり、会社が、昭和59年10月21日から12月13日までの間、交通労組との三六協定の締結を拒否し、交通労組組合員に時間外労働をさせなかったのは、交通労組組合員に対し、不利益な取扱いをすることにより、交通労組の壊滅を図ったもので、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と認められる。

ケ また、前記期間中に会社が行った配置転換・交番変更について、会社は、配置転換は収入減及び利用客に与える不便を最小限に食い止めるため、できる限りの車両を稼働させる必要があったことに加え、タクシー支部との協定を履行する必要上行ったものであり、また、交番変更は、三六協定が締結されていない以上、交通労組組合員には時間外労働をさせられないので、その必要上行ったと主張するが、前記オのとおり、配置転換の必要性についての会社の主張には合理性が認められず、また、交番変更についても、交通労組との三六協定未締結状態が会社の差別取扱いによって生じたものと認められるから、会社の主張は採用できない。このことと、配置転換の結果、タクシー支部組合員が多数となった営業所ごとに三六協定が締結されることにより、タクシー支部組合員が時間外労働を含む勤務交番で勤務することになったのに対し、交通労組組合員が、交番変更により、時間外労働を含まない勤務交番で勤務することになったことを勘案すると、結局、前記期間中の配

置転換・交番変更は、タクシー支部組合員のみならず時間外労働をさせ、交通労組組合員には時間外労働をさせないという差別状態を作り出し、これを維持するための手段として行われたものと認められ、これにより、交通労組の壊滅を図ったもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認められる。

4 昭和60年5月15日発令の配置転換について

この配置転換について、交通労組は、差別・不利益取扱いであり、支配介入であると主張する。確かに、それ以前の配置転換が不当労働行為であると争われているさなかに重ねて行われた行為であり、交通労組が問題視するのも肯ける。しかし、主張についての疎明がなく、不当労働行為とは認め難い。

5 救済方法

- (1) 以上のとおり、観光ハイヤーの配車差別、会社が、昭和59年10月21日から12月13日までの間、交通労組との三六協定の締結を拒否したこと及び前記期間中の配置転換・交番変更命令は、いずれも不当労働行為であり、救済する必要がある。
- (2) 観光ハイヤーの配車差別に対する救済として交通労組は、①配車差別の禁止②陳謝文の掲示③公正な配車のための具体的な施策の実施④差別によって生じた賃金格差の支払いを求めているが、そもそも、個人の受けた損害が具体的に確定できないこと、救済対象者のほとんどが交通労組を脱退していること等を勘案すると、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。
- (3) 三六協定締結拒否に対する救済として、交通労組は、三六協定締結拒否の禁止及び三六協定未締結期間中の得べかりし賃金等の支払いを求めている。

三六協定締結拒否の禁止については、既に当事者間で三六協定が締結されているから、命ずる必要はないが、会社の三六協定締結拒否という経済的侵害行為によって、交通労組は、組合員が激減し、壊滅的打撃を受けたことから、労使関係秩序の回復ないし組合活動一般に対する侵害の除去が救済制度の目的であることを勘案し、交通労組に対する金員の支払いを命ずることが相当である。ところで、その金額の決定に当たっては、不当労働行為による組合活動一般に対する侵害の程度が、組合員個人が受けた実害の程度と密接な関連を持つものであるから、交通労組組合員の受けた実害を算定する必要がある。しかしながら、この業種の賃金は稼働額により大幅に変動することから、その金額を正確に算出することは困難である。したがって、疎明によって得られた交通労組組合員65名の基本給額及び昭和59年11月の稼働額並びに昭和59年10月21日から12月13日までの間、交通労組組合員及びタクシー支部組合員が、そ

れぞれ、勤務していた勤務交番を算出基礎として得られた金額、すなわち交通労組組合員が時間外労働ができなかったことによって生じた時間外・深夜労働の割増賃金及び歩合給の損失分並びに前記期間を算定期間を含む昭和 59 年年末及び昭和 60 年夏期一時金の損失分相当額を考慮した金員の支払いを、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

- (4) また、三六協定未締結期間中の配置転換・交番変更命令に対する救済として、交通労組は、その撤回及び昭和 59 年 10 月 20 日当時の職場・交番への復帰並びに陳謝文の掲示を求めている。このうち、昭和 59 年 10 月 20 日当時の交番へは既に復帰しているので、その撤回及び復帰については命ずる必要がない。配置転換の撤回及び昭和 59 年 10 月 20 日当時の職場への復帰については、元の職場への復帰の必要性が明らかでないこと、配置転換の対象者が交通労組組合員だけではないこと等を勘案すると、主文第 2 項のとおり命ずるのが相当である。

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 60 年 11 月 5 日

青森県地方労働委員会

会長 高橋 牧夫 ㊞

「別紙 略」