

命 令 書

申立人 湯沢運送従業員組合

被申立人 湯沢運送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1、同A2に対し、配車並びに時間外労働を命ずるに当たって、申立人組合員であることを理由に他の従業員と差別してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A1、同A2に対し、昭和57年10月28日から東京運行に従事させるまでの間、申立外労働組合の東京運行従事者8名が、東京運行及び地場運行に従事した際の、それぞれ毎月の平均時間外労働時間数に対応する両名の時間外勤務手当（これに付随する諸手当を含む。以下同じ。）から、すでに支払い済の額を控除した時間外勤務手当相当額を支払わなければならない。

ただし、A1については、この間における同人の運転業務従事可能期間を、申立人と別途協議の上決定し、その期間の限度内で上記相当額を算出するものとする。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人湯沢運送従業員組合（以下「従組」という。）は、昭和57年5月25日、被申立人湯沢運送株式会社の従業員によって結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は2名である。
- (2) 被申立人湯沢運送株式会社（以下「会社」という。）は、昭和25年に設立され、肩書地に本社を有し、一般区域貨物運送事業を営む資本金2,000万円の株式会社で、申立時の従業員数は37名であった。
- (3) 会社には、従組のほかに、会社の従業員で組織する湯沢運送労働組合（以下「労組」という。）があり、本件申立時の組合員数は、約30名である。

2 「東京運行」の概況

- (1) 会社は、10トン車5台、8トン車5台、4トン車6台、小型幌付車2台及びタンクローリー車2台を有し、主に酒、木工品、政府米などを東京、神奈川、茨城、名古屋、富山、東北各県及び県内などに輸送している。

そのうち関東以遠の長距離運行は、その行き先のほとんどが東京都内であることから、会社ではこれを「東京運行」と呼んでいる。会社が東京運行を開始したのは昭和40年頃からである。東京運行にはすべて大型10トン車が使用され、業務量に応じその4～5台がこれに充てられている。

これに対し、県内及び東北各県への輸送は地場運行と呼ばれている。

- (2) 東京運行は1台について運転者2人が乗車する、いわゆるツーマン制で運行されてい

る。

東京運行に従事する者は、大型自動車運転免許取得者のすべてではなく、運行希望者のうち東京方面の地理に明るい者や長距離運行の経験のある者に限られており、社内では「東京運行グループ」と呼ばれてきている。

東京運行を開始した当初は、これに従事する運転手は固定していなかったが、自然に希望者が限られ、昭和50年頃から固定化してきた。

会社は、東京運行がツーマン制であることから気のあったペアで運行させることに配慮しながら、東京運行グループ内のローテーション方式で配車をしてきたが、運転手の個人的な事情等により配車計画どおりの運行ができないことがたびたび生じた。

このため、会社は東京運行グループと相談し、その了解の上で東京運行の配車等を決定してきており、それによって東京運行は円滑に推移してきた。

- (3) 東京運行に従事する運転手は、通常午後3時頃から乗務し、2泊3日の勤務となる。

東京運行は、その時間外勤務手当に恒常的に深夜割増手当及び諸手当が加算され、また、比較的定期的に運転手されるため、地場運転手に比してその分収入が多くなる結果となっている。

ところで、会社は東京運行の時間外勤務手当については、当初は実際の勤務時間どおり1運行当たり30時間分を支払っていたが、昭和50年頃、人件費の削減のため組合と合意の上、24時間分にし、その後更に21時間分に減らしてきている。

### 3 労使関係の推移

- (1) 会社の東京運行合理化案提案から従組結成まで

ア 会社は経営状態の悪化に伴いその改善策を模索してきており、昭和56年以来労組に対し何度も経営改善策を提案してきていた。昭和57年1月にも、会社は東京運行等の7割以上のワンマン制移行及び賃金の据え置き等の経営改善案を労組に対して提案した。

これに対し労組は、数回にわたり執行委員会あるいは職場集会を開催し、会社の提案に対し反対することを決定した。2月に会社から合理化案についての回答要求書を出され、労組は会社と何度か団体交渉をしたが、労組は終始反対の態度で臨んだ。労組は、3月8日には、82春闘の要求書を会社に提出した。

会社は3月13日、長距離運行に関する説明会を開催し、労組は会社提案を組合に持ち帰って検討することとした。その後、労組は執行委員会、職場集会を開き、3月24日の団体交渉で最終的に会社の合理化案を拒否する旨、会社に通告した。

これに対し、会社はやむなく、3月25日、運転者以外の従業員10名を4月15日までに人員整理する旨、労組に通告した。

イ そこで、当時、労組執行委員長であった申立人組合員A1（以下「A1」という。）以下労組執行部は、会社の合理化案に譲歩することに決め、4月1日労組の臨時大会を開催し、執行部案を提案した。

執行部案は、ほぼ会社の提案に沿ったものであった。A1は、執行部案以上の要求は不可能であり、これが否決されるのであれば執行部は辞任するとまで述べて提案をした。

しかし執行部案は、東京運行グループを中心に反対され、裁決の結果可否同数とな

り、議長裁決により否決された。東京運行グループのうち執行部案を支持したのはA 1と書記長であった申立人組合員A 2（以下「A 2」という。）のみであった。

その結果、A 1執行部はその場で辞任し、新たに現労組執行委員長A 3（以下「A 3」という。）以下の執行部が選任された。

ウ 5月1日、それまで東京運行のほとんどを占めていた秋田木工株式会社から、労組内部の対立による運行安全の不安を理由に取引を停止された。これにより会社の東京運行の業務は著しく減少することとなった。

エ 労組新執行部は会社と折衝の末、5月17日、東京運行のツーマン制を継続し、賃金を5,000円増額することで妥結した。

また、東京運行1運行当たりの時間外勤務手当は21時間分から11時間分とすることで妥結し、4月にさかのぼって実施された。

オ 5月25日、A 1、A 2他3名は、労組の方針には承服できないとして労組を脱退することを決意したが、非組合員となればまっさきに合理化の対象になるのではないかという危惧をもったことから従組を結成し、翌26日労組に脱退届を、同月27日に会社に結成届を提出した。

同時にA 1は会社に対して次のような文書を提出した。

「 昨年東京運行（時間外手当）改正案が組合に提出されていらい、組合内部（現執行部）と対立により今日まで会社に多大なご迷惑をかけた事は誠に申しわけなくお詫び申し上げます。

今日経済の停滞により会社も私達もこれまで経験した事のない不況時に現組合執行部の自己中心的な考え方によって、東京運行改正案に反対し続け廃止にまで追いやってしまった事に言いようのない怒りであります。

一度は廃止した東京運行を再開してほしいと、要望する事はいき苦しい思いです。……（中略）……今後私達従業員組合は会社発展と繁栄のために一致団結し総がかりで協力する決意を新たにしている事であります。」

カ 会社及びA 1らが秋田木工株式会社と折衝した結果、6月1日、同社との取引が再開された。

キ なお、従組結成後6月までの間に労組は脱退者の留意に努めたため、従組組合員（以下、単に「従組員」という。）はA 1とA 2の2名となった。

(2) 従組結成後、別紙協定締結に至るまで

ア 昭和57年7月頃、労組は会社との夏季一時金の団体交渉の席上で、代表取締役社長B 1（以下「社長」という。）から従組結成の話を知らされた。

イ 7月5日、郡山行きの配車がA 1と労組組合員（以下、単に「労組員」という。）A 4（以下「A 4」という。）になされていたが、A 4とA 3委員長から従組員との同乗はさせないようという申し入れが会社にあった。しかし、運行管理者B 2（以下「B 2」という。）は、それを拒否し、予定通り運行させた。

翌7月6日、当初、横須賀行きは、A 1と労組員A 5（以下「A 5」という。）とのペアの配車割当であったが、A 5からA 1との同乗を強く拒否されたため、B 2は、A 5からA 4に変更した。

このような労組員からの会社に対する、従組員との同乗拒否の申し入れはたびたび

あり、会社は指示に従うように注意したが、その配車割当を変更したこともあった。  
ウ 8月5日、従組員に夏季一時金として15万円が支給された。その際社長は「労組ともそういう内容できめた。」と言った。しかし、会社は労組と、実際は15万円プラス3万円の18万円で妥結していた。

そのため、8月9日、従組は会社と、労組との差額分について団体交渉をし、席上A1は、「労組と同じような金額」を口頭で約束したのだから払ってもらいたいと要求した。しかし、その場では解決せず次回に持ち越しとなった。

エ 9月8日、労組員から会社への従組員との同乗拒否の申し入れが強いため、会社は、とりあえず労組員のみでのペアで運行させた。また、その後も、できるだけ労組員のみ、あるいは従組員のみでのペアで運行できるように配車をするようにした。

一方、従組員は、労組員の従組員との同乗拒否がすべてにわたったわけではなく、またその同乗拒否の申し出が会社に対してのみ行われていたため、そのようなペアの組み替えが行われていることは全く知らず、従前どおりなんらの差し支えない状態で東京運行に従事していると思っていた。

オ 会社は、労組と10月1日付で、「時間外労働及び休日労働に関する協定書（以下「本協定」という。）を締結し、労働基準監督署に届け出た。それによると、運転手の1カ月の時間外労働時間は、(1)特に多忙な時期は120時間、(2)(1)以外の時期は72時間という内容であった。なお、当該本協定は従来から1カ月更新であり、毎月1日付けで協定されていた。

また、労組は会社、「36協定に基づく別紙協定書」（以下「別紙協定」という。）の改定を申し入れた。

カ 10月13日頃、従組と会社の夏季一時金の差額に関する団体交渉の席上、社長が「労組のほうに従組結成のことを話したら、それまでは知らなかったようだ。」という話をした。

キ 10月23日、会社は労組と別紙協定を締結した。こうした本協定と別紙協定という時間外労働に対する二重協定はながらく続いていたものであり、別紙協定も本協定と同時に毎月更新されていたものであった。

この別紙協定には、本協定よりも短い1カ月の時間外労働時間が定められており、また、但書として「業務の都合により上記の時間を越える場合は、事前に組合と協議の上延長する事が出来る。」という規定があった。

そして、この別紙協定は、会社に対する労働組合の立場を強め、本協定による内容以上に有利な立場に立ち、それにより過労運転を防止しようとする組合の意図に基づいて締結されてきていたものであった。

しかし、それまでの別紙協定が1カ月の運転手の長距離残業60時間、普通残業30時間、作業員の残業20時間としていたものを、今回の別紙協定は変更を加え、1カ月の時間外労働時間を一律20時間に制限するものであった。（以下、この協定を「20時間協定」という。）

### (3) 20時間協定締結以後

ア 10月28日、A1とA2が配車板を見にいったところ、予定されていた東京運行の配車からはずされていた。A1が、その理由を配車係のB3に聞いたところ、「従組員2

名は、10月の時間外勤務が20時間を越えているため、会社と労組の別紙協定により従事できない。」という説明であった。これにより、従組員兩名は初めて、別紙協定が20時間で協定されたことを知るに至った。

この時点から会社は、従組員兩名に対して東京運行の配車割当をしなくなった。この結果、東京運行はすべて労組員によって行われることになった。

イ 10月29日、従組員兩名は20時間協定について、社長に抗議をし説明を求めた。社長は、「君たちには十分悪いと思っているが、労組の要求が強くて協定せざるを得なかった。」という説明をした。

一方その頃、労組執行委員長であり東京運行グループのリーダー格であるA3は、会社に対し、20時間協定があるから従組員を東京運行から外すようにという旨の申し入れをたびたび行っていた。

ウ 11月4日、A1に秋田行きの配車があったが、A1は20時間協定を理由に自ら断った。

エ 11月8日、従組は配車、時間外差別と20時間協定について、会社に対し抗議し、均等待遇を求める旨の要求書を提出した。

オ 11月21日、会社は従組員に夏季一時金の差額を支払った。

カ 11月24日、労組が組合の集会を開いたため、当日、誰も東京運行に従事できる者がいなくなり、会社は従組員兩名に配車をした。従組員兩名はいったん拒否したが、会社は「業務命令だから行ってこい。」といわれ、従組員は、「この後も配車してもらえるのであれば行く。」ということで、兩名は東京運行に従事した。

しかし、その後は、従組員に東京運行の配車がなされることはなかった。

なお、昭和51年から昭和60年8月までの大型自動車免許取得者の東京運行回数は、別表1のとおりである。

キ 12月28日、従組の11月8日付要求書に対する回答書が会社から出された。それによると、「配車に多少の乱れは生じているが、会社に従組員を差別する意思はない。」という内容であった。

ク 昭和58年1月23日、従組は社長と面談し、20時間協定についての説明を受けた。

その席上、社長が20時間協定の趣旨について、「20時間を越えた部分については労組がいままでどおり責任を持って処理する。組合員以外の対処については責任持たないが、労組が優先的に処理するということだ。」という旨の労組の主張を説明した。また社長は、「協定があるので組合員は残業時間を越えてもよい。非組合員は20時間を越える際、組合執行部の許可が必要。許可というのは組合と話し合いをしてくださいということ。組合員で消化できない場合はやむを得ない。」と記載された、労組との10月23日の団体交渉時のメモを読み上げた。また、B2も、メモを見ながら同趣旨の発言をした。さらにB2は、「労組から従組員とのペアは避けることということも言われた。」という趣旨の発言もした。

なお、A2はこの交渉時の発言内容を、ひそかに持っていたテープレコーダーにより録音していた。

ケ 昭和57年4月から昭和58年3月までの会社の運転手の時間外労働時間は別表2のとおりである。

- コ 昭和58年6月23日、A2は20時間協定を理由に、秋田行きの配車割当を拒否した。
- サ 昭和59年3月16日、A2は20時間協定を理由に、新潟行きの配車割当を拒否した。
- シ 7月9日、A1とA2が八戸へ酒を運んだが、途中で積荷を破損した。この積荷は、労組員が積んだものを従組員兩名が運搬したものであったため、会社に帰ってから兩名と労組員との間で、積み方が悪い、運転の仕方が悪い、というようなことでトラブルがあった。
- ス 7月10日、A1とA2が出社したところ、前日からのトラブルがきわめて険悪な状態に達したため、兩名は欠勤届を提出し、その日は欠勤をした。
- セ 20時間協定は、昭和57年10月23日に締結された後1年位更新されただけで、本件申立時には締結されていなかった。

また、20時間協定が締結された年の昭和57年4月から昭和61年6月までの従組員の時間外労働時間は別表3のとおりである。これによれば昭和57年11月以降も従組員は1カ月20時間を超えて時間外労働をしている月もあるが、それについて会社と労組の間で20時間協定の但書による協議を持ったことは一度もなかった。

#### 4 東京運行従事者の状況

東京運行に主に従事している者は、C1、C2、A3、C3、C4、A5、C5、A4であり、スペアメンバーがC6である。

従組員以外で東京運行に従事しなくなった者は3名、同運行に希望しながら加入できないでいる者は5名である。

#### 5 A1の疾病等

A1は昭和57年11月以降、他の従業員と比べ欠勤日数が多くなっているが、その理由は主に次の疾病等によるものである。

- ア 昭和58年3月～5月 頸部椎間板症、右肘関節挫傷  
(自宅での怪我)
- イ 昭和58年10月～11月 右足関節捻挫、右胸部挫傷  
(作業中の事故)
- ウ 昭和59年6月 右肩関節捻挫  
(作業中の事故)
- エ 昭和59年9月～10月 胃・十二指腸潰瘍
- オ 昭和60年8月 変形性脊椎症  
(作業中の事故)

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張の趣旨

会社が、昭和57年10月23日、労組と20時間協定を締結し、それを従組員のみにも適用することによって、従組員をそれまで従事していた東京運行から排除し、時間外勤務手当を減少させたこと、及び従組員の時間外労働時間が20時間を超えないように配車割当を制限したことは、従組員であることを理由とする不利益取扱いである。

また、このことは、使用者の両組合に対する団結承認・中立保持義務に違反し、労組を優遇し従組を差別するもので、従組に対する支配介入である。

## (2) 被申立人の主張の要旨

ア 本協定と別紙協定の二重の時間外協定は、ながらくの労使慣行であり、これは、会社に対して有利な立場に立とうとする労組の意図に基づくものであって、会社もその不合理性は承知しながら労組の勢力に押されてやむを得ずこれに応じてきているものであるが、別紙協定の制限を超える時間外労働をすることは常態であり、同協定は会社にとってなんらの不都合もなかったのである。また、別紙協定の但書は、同協定が締結されるようになった当初から同じ文言であって、しかも当初から空文化し、なんらの拘束力も存しないし、それに基づく労組との協議も一度も持たれたことはない。

会社が20時間協定の締結に応じたのは、変更前の別紙協定締結時の東京運行一運行当たりの時間外勤務手当が30時間分であったものが、約3分の1の11時間分と減じているのであるから、別紙協定による時間外労働時間もこれに合わせて、それまでの60時間を3分の1である20時間に減らそうとするものであるという労組の説明を、そのまま信じ、また20時間協定を締結しなければ、本協定も締結しないと労組に言われたためやむを得なかったものであり、従組員を東京運行から排除しようとしたのではない。

しかし、現実には、会社は、労組員、従組員を問わず、20時間協定を超えて時間外運行を命じているし、現に従組員兩名も20時間以上の就労をしている。なお、現在では同協定そのものが存在していない。

したがって、会社は、従組員にのみ20時間協定を適用したことはなく、また、同人らの時間外労働時間が、20時間を超えないように配車割当を制限したこともない。かえって、従組員兩名は、20時間協定を理由に配車割当を拒否したことがある。

イ 従組員兩名が東京運行に従事できないのは、東京運行グループ内部の感情的対立から招来された結果にすぎない。これは、従組員以外にも東京運行に従事できない者がいる状況に照らせば明らかである。

会社はグループ内部の紛争のため、安全運行必要上、やむなくA1、A2兩名に東京運行から外れてもらったものであり、たまたま、グループのリーダーが労組の執行委員長であるに過ぎず、労組と従組の両組合間の不当差別とはなり得ない。

また、会社が、A3らの、A1らを東京運行に従事させないようという申し入れを拒否すれば、東京運行グループの20時間以上の時間外労働の全面拒否という事態になることは確実に予想され、会社の業務性質上、20時間以内の時間外労働だけでは、会社の運営に著しく支障を来すため、やむを得ずA1、A2兩名には、東京運行から外れてもらったものである。

さらに、東京運行は昼夜を分かつた激務であり、A1の健康状態ではもともと長距離運行は耐え難い。

また、もともと、従組員兩名は会社に協力的な態度を示しておったのであり、会社としては、好意を持ちこそすれ、悪感情を抱く筈がない。

したがって、会社には不当労働行為意思は存しない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 従組員の勤務実態について

昭和57年10月までと同年11月以降の、従組員と、主な東京運行従事者の東京運行回数

を見てみると、昭和57年10月までは両者の間に格段の差は認められないが、同年11月以降においては、従組員がただ1度を除いて東京運行に従事しなくなったことは前記第1、3、(3)のア、カ認定のとおりである。

また、別表1の主な東京運行従事者の東京運行回数を見てみると、一人1カ月当たりの平均回数は、昭和57年4.1回、昭和58年5.3回、昭和59年5.6回、昭和60年(8月まで)6.1回となり、これを平均すると1カ月当たりの回数は約5回である。東京運行一運行の時間外勤務手当は11時間分であるから、これらの者は、少なくとも月平均55時間分以上の時間外労働をしていることとなる。ところで、別表2及び別表3の従組員の時間外労働時間数を見てみると、20時間を超えている月もあるが、55時間に達している月は皆無に等しい。

これらのことから、昭和57年11月以降、従組員と主な東京運行従事者との間には、勤務状態において著しい格差が生じていることが認められる。

## (2) 昭和57年10月23日付け20時間協定について

会社は、従来の別紙協定の時間外労働時間数を60時間から20時間にしたいという労組からの申し入れに応じたのは、労組の「東京運行1運行当たりの時間外勤務手当が、従来の30時間分から約3分の1の11時間分に減じられているから、別紙協定の時間外労働時間数も3分の1の20時間にすべきである。」という要求に押された、やむを得ないものであり、従組員を東京運行から排除する意図で締結したのではないと主張するので、この点につき判断する。

東京運行一運行の時間外勤務手当が、当初は実労働時間数に近い30時間分が支給されており、それが組合と協議の上で、順次24時間分、21時間分に減じられ、昭和57年4月からは11時間分に減じられたことは、前記第1、2、(3)及び第1、3、(1)、エ認定のとおりである。

仮に、労組が言うように、別紙協定の時間外労働時間数を、東京運行の時間外勤務手当の支給対象時間数に応じて変更しようとしたのであったとしても、支給対象時間数が減じられた上記各時点では別紙協定を何ら変更しないでいたものを、前記第1、3、(2)、オ認定のとおり、昭和57年10月に至って、突然労組がその変更を申し入れたことは不自然である。

また、労組が、東京運行に従事していない組合員の時間外労働時間数には何ら触れずに、東京運行の時間外勤務手当の支給対象時間数の変更のみを理由として、会社に別紙協定の変更を申し入れたことは、会社の極端な時間外労働から組合員を守るという、前記第1、3、(2)、キ認定の別紙協定の本来の目的に添うものとは言いがたい。

これらのことから考えると、会社が労組の説朋をそのまま信じ、20時間協定を締結したとすることは不合理であり、会社の主張は採用できない。むしろ、前記第1、3、(3)、ク認定のメモからすれば、会社としてもこの申し入れの真の意図は、従組員を東京運行から排除することにあることを知った上で、これに応じたものと推認される。

次に、会社は、20時間協定にとらわれず両組合員に配車をしていると主張する。確かに労組員については、何ら但書による協議をすることなく、常に20時間以上の時間外労働に従事させている。しかし、現に従組員兩名は、前記第1、3、(3)、ア認定のとおり、配車係から同協定を理由として、東京運行の配車を拒絶されているのであり、会社

のこの主張は採りがたい。

したがって、従組員兩名が東京運行から排除され、ひいては時間外労働時間数の著しい減少を招いたのは、20時間協定の締結と適用によるものと言わざるを得ない。

その後、20時間協定の更新は1年余りしか行われず、現在は存在していないとしても、20時間協定をきっかけにしてなされた東京運行からの従組員の排除は、会社が自ら認めるとおり、会社が東京運行グループの反発を恐れるあまり、東京運行グループの会社に対する圧力によって、依然として継続されているとみるのが相当である。

また、会社は、かえって従組員兩名が、20時間協定を理由に配車割当を拒否したことがあると主張するが、これは、兩名にすれば、労組員で仕事を消化しきれない場合にのみ従組員を頼ってくるという、会社の一方的なやり方に抗議するという意味の拒否であり、当時の兩名の心情に照らせば、一概に責められるものではない。

#### (3) 東京運行グループと労組の関係について

会社は、従組員の東京運行からの排除は、東京運行グループ内部の対立の結果であって、労組・従組両組合間の差別によるものではないと主張する。しかし、前記第1、3、(3)、ア認定のとおり、東京運行グループの全部が労組員であり、また、そのリーダー格が労組の執行委員長であること、また、前記(2)判断のとおり、本件排除が20時間協定の締結の結果としてなされており、その20時間協定は会社と労組の協定であることからすれば、東京運行グループと労組とは一体的な関係にあると言わなければならない。さらに、そもそも今回の従組員と他の従業員との対立は、会社の合理化案に対する労組内の方針の対立に端を発して生じたものであり、その後、申立人組合員らが、労組を脱退し、従組を結成することにより激化してきたものであることを考えると、単なるグループ内の対立ではなく、従組と労組の対立であると言わざるを得ない。

この点、単にグループ内部の問題であり、たまたまリーダーが労組執行委員長であるとする会社の主張は、本件審問における全趣旨に照らしても到底採用しがたい。

また、会社は従組員以外にも東京運行に参加できない者がいることから、組合間の差別とはなりえないと主張する。

しかし、上記判断のとおり、そもそも本件は従組と労組の対立問題から生じているものであり、その点において、従組員と他の従業員とは同一に論じられないとするのが相当である。

したがって、従組員兩名は、従組員であるが故の差別を受けていると言わなければならない。

#### (4) 不当労働行為意思について

会社は、前記第1、3、(1)のオ、カ認定の事実を例示して、従組員の会社に対する協力的態度をあげ、従組員兩名に対し好意を持ちこそすれ、嫌悪する理由はもともと存しないと強調し、その不当労働行為意思を否定するので、この点について判断する。

申立人は、会社の不当労働行為意思が端的に現れたのが、昭和58年1月23日頃に従組が社長と交渉した際の、社長の発言であると主張する。そこにおいて社長は、「協定があるので組合員は20時間を超えてもよい。非組合員は20時間を超える際、組合執行部の許可が必要。」という趣旨の説明をしていることは、前記第1、3、(3)、ク認定のとおりである。会社はこの発言について、単に労組の言い分を書いたメモ書きを読み上げたに

すぎないと主張する。しかし、会社の主張のとおりメモ書きを読み上げたにすぎないとしても、このメモ書きは、前記第1、3、(3)、ク認定のとおり、昭和57年10月23日の労組との20時間協定に関する交渉の際のものであり、しかも、前記第1、3、(3)、ア認定のとおり、20時間協定締結後間もない10月28日には、従組員を東京運行から外しているのであるから、少なくとも会社には、20時間協定を締結することにより、結果的に従組員に不利益を課することになるとの認識が存していたと言わなければならない。

なお、昭和57年8月5日の夏季一時金の支給額が従組と労組で差があり、その後の是正申し入れにより、11月21日にその差額が支払われたことは、前記第1、3、(2)、ウ及び第1、3、(3)、オ認定のとおりである。このことからしても、会社が従組員兩名に好意を持っていたとは言い難い。

また、会社は、東京運行グループの従事者が、A1らとのペアによる運行を嫌う以上、安全運行の必要上、やむなくA1らには東京運行から外れてもらうしかなかったと主張するので、この点について判断する。

昭和57年4月から同年10月まで、A1らが他のグループ員とペアを組み東京運行に従事していても、現実に運行上、それらの者との間で特別にトラブルがあったという疎明はなく、かえって、前記第1、3、(2)、イ認定のとおり、A1らをしてなんらの不都合もないように感じさせたのであり、それを10月末に至って、ことさらに安全上の配慮から、A1らを東京運行から除外しなければならなかったとする十分な疎明もなく、会社の社長はにわかには採用しがたい。

ところで、前記第2、3、(3)判断のとおり、会社の主張する東京運行グループ内の対立は、つまるところ、従組と労組の対立である。

一般に、会社に複数組合が併存し、その組合間に激しい対立があり、一方の組合がその組織力を背景に、他方の組合を不利益に扱うよう使用者に圧力をかけた場合、使用者としてその対応に苦慮することがあるにしても、複数組合が併存する以上、使用者はいずれの組合に対しても中立の立場を維持すべき義務を負っているものであり、一方の組合のみを優遇するとか、組合間の争いに介入することは許されず、まして一方の組合の勢力に押された形で、他方の組合に不利益を与えるなどということは、使用者のとるべき態度ではない。

本件においても、会社は、労組の圧力に屈し、労組の思感どおりの協定を結ぶ結果となったことは、使用者として慎重さを欠いた対応と言わざるを得ないし、その後、従組員からたびたびの配車割当の是正申し入れにもかかわらず、会社として何等の具体的対応策をとらなかったことは、組合間の差別取扱いとなるものである。会社はこれに対し、従組員の是正申し入れを容れることにより、労組の反発を招き、運行が阻害され経営面に支障を来すことがありうると主張するが、しかし、それが従組員を不利益に取り扱う正当な理由とはならないことは言うまでもない。

(5) A1の疾病等について

会社は、A1の健康状態が良好でなく、故に東京運行のような長距離運行には従事させないと主張するので、この点について判断する。

A1が疾病等により、欠勤が多くなるのは前記第1、5認定のとおり、昭和58年3月からである。ところが、A1とA2が東京運行から排除されたのは、前記第1、3、(3)、

ア認定のとおり、昭和57年10月末からである。したがって、東京運行からの両名の排除が、A1の健康状態を環由としてなされたものとは認められない。

さらに、その後のA1の疾病等が、前認第1、5認定のとおり、大部分業務上の疾病等であることと、昭和57年10月まで東京運行に従事していたことを考えれば、確かに、疾病等による欠勤中及びその後の一定期間は、東京運行に従事させることはできなかったとしても、それを理由に通年長距離運行に従事させることができないとする会社の主張は採用できない。

### 3 結 論

以上の点から判断すると、会社が従組員兩名を東京運行に従事させず、時間外勤務手当を減少させた行為は、従組員に対する不利益取扱いであり、かつ、使用者の両組合に対する団結承認・中立保持義務に違反する団結権侵害行為であり、従組に対する支配介入にあたる。これは、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。

### 4 救済方法について

会社が従組員を、昭和57年10月28日から現在まで東京運行から排除し、時間外労働を制限してきたことは、以上判断したとおりであり、会社のかかる差別行為がなかったならば、従組員はこの間、労組の東京運行従事者とほぼ同回数東京運行に従事し、また地場運行でも同程度の時間外労働に従事したものと見える。したがって、バックペイの額を計算するに当たっては、主な東京運行従事者8名の、上記期間における毎月の平均東京運行回数並びに地場運行における平均時間外労働時間数に対応した従組員兩名の時間外勤務手当及びそれに付随する諸手当を算出のうえ、兩名がこの間受け取った上記手当を控除して支給するのが相当である。

ただし、A1については、上記期間のうち疾病等で一定期間運転業務に従事できなかったのは、前記(5)判断のとおりである。申立人はこの期間については、入院等による欠勤日数のみをバックペイ控除の対象として救済を求めているが、欠勤日以外にも、通院等により長距離運行に従事できなかった期間がある程度あったことが推量されるから、その期間も控除の対象に含めるのが相当である。

なお、申立人は陳謝文の掲示を求めているが、本件においては、主文の救済の範囲をもって足りると判断する。

### 第3 法律上の根拠

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61年10月25日

秋田県地方労働委員会  
会長 伊 勢 正 克

(別表 略)