

命 令 書

申 立 人 自交総連高知県観光労働組合

被申立人 高知県観光株式会社

主 文

- 1 被申立人は、次の処分がなかったものとして取り扱い、当該処分がなければ、受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
 - (1) X1 に対する昭和 62 年 4 月 7 日から同月 14 日まで及び昭和 63 年 3 月 26 日から 4 月 24 日までの出勤停止処分並びに同年 1 月分、2 月分及び 3 月分賃金の減給処分
 - (2) X2 に対する昭和 63 年 5 月 2 日から同月 11 日までの出勤停止処分並びに同年 1 月分、2 月分及び 3 月分賃金の減給処分
 - (3) X3 に対する昭和 62 年 4 月 7 日から同月 12 日まで、同年 7 月 8 日から同月 21 日まで及び昭和 63 年 4 月 23 日から 5 月 2 日までの出勤停止処分並びに同年 1 月分、2 月分及び 3 月分賃金の減給処分
 - (4) X4 に対する昭和 62 年 4 月 8 日から同月 15 日まで、同年 7 月 9 日から同月 22 日まで及び同年 12 月 18 日から同月 27 日までの出勤停止処分並びに昭和 63 年 1 月分及び 2 月分賃金の減給処分
- 2 被申立人は、申立人の組合員のみ時間に時間外労働を禁止したり、当該組合員以外の乗務員に認めているものとは異なる勤務シフトによる勤務をさせるなどの差別扱いをしてはならない。
- 3 被申立人は、昭和 62 年 11 月 26 日以降、X1 及び X2 にあつては被申立人が同人らを時間外労働に従事させ、かつ、申立人の組合員以外の乗務員に認めている勤務シフトによる勤務をさせる日まで、X3 及び X4 にあつては被申立人の従業員としての身分を失った日までの賃金相当額(当該期間の賃金として既に支払われた金額(主文第 1 項により受けることとなる賃金相当額を含む。))を除く。)をそれぞれ、同人らに支払わなければならない。この場合において賃金相当額は、当該期間における各月ごとの申立人の組合員以外の全乗務員(懲戒等により、当該賃金月額が通常額に満たない者は除く。)の 1 人当たりの平均賃金月額を基礎に算出するものとする。

- 4 被申立人は、申立人の組合員のみならず時間外労働を禁止したり、当該組合員以外の全乗務員に認めているものとは異なる勤務シフトによる勤務をさせたり、当該組合員に対する昭和 62 年 4 月 2 日及び 7 月 3 日の処分や、X1 に対する昭和 63 年 3 月 24 日の処分などの差別扱いをして申立人の運営に支配介入してはならない。
- 5 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実と判断

1 当事者等

- (1) 被申立人高知県観光株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を有し、一般乗用旅客自動車運送業等を目的とする会社で、その従業員は、本件申立て当時約 43 名であり、保有する車両台数は、20 台であった。
- (2) 申立人自交総連高知県観光労働組合(以下「組合」という。)は、昭和 61 年 9 月 5 日会社に勤務する乗務員をもって結成された労働組合で、その組合員は、本件申立て当時 8 名であった。
- (3) 会社には、組合のほか、高知県観光社員会(以下「社員会」という。)があり、その組合員は、本件申立て当時 29 名であった。

2 労使関係

(1) 組合結成当時の状況

ア 会社のタクシー乗務員 X5(以下「X5」という。)、X6(以下「X6」という。)、X7(以下「X7」という。)、X1(以下「X1」という。)及び X2(以下「X2」という。)は、労働条件改善のために昭和 61 年 9 月 5 日に組合を結成し、同月 8 日に自交総連高知地連に加盟する一方、同日午後に当時の組合の書記長 X7 は会社に対し、組合結成届を提出したが、その直前には、最初の無期限乗務停止処分が行われた。

同日付けの組合員は、上記 5 名に X8(以下「X8」という。)、X9(以下「X9」という。)、X10(以下「X10」という。)、X11(以下「X11」という。)、X12(以下「X12」という。)、X13(以下「X13」という。)、X4(以下「X4」という。)及び X14(以下「X14」という。)の 8 名を加えた合計 13 名であった。

イ 同日午後、会社の常務取締役 Y1(以下「常務」という。)は、無線で X12、X14、X5 及び X6 に帰社するように指示し、帰社した X12 等 4 名を含め、そのころ会社の事務所に集まっていた組合の組合員のうち X4 を除く 12 名を無期限乗務停止処分にした。

処分理由は、常務が業務指導の目的で X12、X14、X5 及び X6 に帰社を命じ、

指導していたところ、就業時間中にもかかわらず、当該組合員の一部の者が組合結成の承認を求めるなどの組合活動を行い、職務に専念するよう注意されると激高し、他の当該組合員も同調して、常務の指揮命令の下での労務の提供を拒否する状態となり、タクシー運転手としての本旨に従った労務の提供が不可能と判断されたということであった。

ウ しかしながら、この処分の時期が9月5日の組合結成の時期や同月8日の自交総連高知地連加盟の時期とあまりにも近接していること、処分の対象者が当該組合員だけであること及び処分の理由に比して処分の程度がいささか過重であることからすると、この処分は、会社が組合結成を嫌悪し、組合を潰す意図の下になされたといわざるを得ないものであった。

エ 無期限乗務停止処分を受けた組合員12名は、同月17日高知地方裁判所に対し、タクシー乗務員としての就労拒否禁止仮処分申請を行った。同年11月8日X11は、組合を脱退し、同月10日には会社を退職するとともに仮処分申請を取り下げたが、残った11名は、同月12日裁判外の和解を成立させ、従前どおりの労働条件で同月29日に職場復帰した。

オ 組合は、当委員会に同年9月9日には乗務停止処分の撤回及び賃金補償を、同月24日には団交の応諾を求め、あっせん申請を行っている。

前者については、会社側の出席が得られず、同月18日に、あっせんは不調となり、後者については、あっせん員の説得により、会社は10月23日に団交に応じている。

(2) 社員会の結成

ア 昭和61年11月17日及び20日の午後、組合に対抗する労働組合である社員会設立準備会が会社事務所2階でそれぞれ2時間程度開かれ、同日には、会長X15、副会長X16、同X17及び書記長X18(以下「X18」という。)が選出された。

イ 社員会の結成届は、同月24日に会社に提出され、会社は、同月25日に社員会を労働組合として認めている。

ウ 会社は、就業時間内の組合活動のための休務は認めていなかったといっているにもかかわらず、同月17日及び20日の社員会設立の準備会のための乗務員の休務を認めており、同月17日には、X18又はX19が会社の指示で組合をつくる旨の説明もしていることから、社員会の結成に会社が深く関与していたことが認められる。

3 労働時間等

(1) 会社は、昭和61年10月17日の組合の申告に基づく労働基準監督署からの是

正勧告(以下「是正勧告」という。)を受けて、同月新勤務シフト(昭和 59 年に労働基準監督署に届けてあったが、実際には履行されていなかった勤務シフトをいう。以下同じ。)を事務所に掲示し、同年 11 月 28 日、社員会との間で「時間外労働及び休日労働に関する協定」(以下「36 協定」という。)を締結し、労働基準監督署に届け出た。その有効期間は、昭和 61 年 11 月 26 日から昭和 62 年 11 月 25 日までであった。

- (2) 新勤務シフト及び 36 協定が実施されたのは、昭和 62 年 3 月 1 日からであり、同年 2 月末日までの労働時間は、15 勤の場合午前 8 時から翌朝 2 時まで(休憩時間を除く。)が所定労働時間となっていたが、時間外労働については、無期限に行われているという状況であった。
- (3) 新勤務シフト及び 36 協定の実施により、労働時間は、減少し、水揚高も、少なくなった。

4 新勤務シフト違反者に対する処分

(1) 事実関係

ア 昭和 62 年 2 月 27 日会社は、組合に対し新勤務シフトを守るように指示した。組合は、一方的な勤務シフトの変更であるとして、これに従わず、従前どおりの勤務を続けたが、新勤務シフト違反者に対する後記の処分が行われたので、同年 7 月 6 日からは、会社の指示に基づく新勤務シフトにより乗務した。

イ 同年 4 月 2 日会社は、同年 3 月の勤務に当たって新勤務シフトに従わないことを理由に、組合の組合員 X3(以下「X3」という。)及び X10 に対し同年 4 月 7 日から 12 日に至る 6 日間(3 労働日)、X12 及び X6 に対し同月 8 日から 13 日に至る 6 日間(3 労働日)、X1 に対し同月 7 日から 14 日に至る 8 日間(4 労働日)、X4 及び X14 に対し同月 8 日から 15 日に至る 8 日間(4 労働日)の出勤停止処分を行った。

ウ 会社は、同年 6 月 4 日組合の組合員 X20(以下「X20」という。)を、同年 7 月 1 日 X21(以下「X21」という。)及び X2 を解雇した。

解雇理由は、無線配車に非協力及び新勤務シフトの不順守であり、X20 にあっては、更に同期の試採用者と比較して水揚高が低いということであった。

X20 等 3 名は、高知地方裁判所に地位保全仮処分申請を行った結果、同年 10 月 31 日 X20 は却下となったが、X21 及び X2 には賃金仮払いの決定が出され、同年 12 月 25 日解雇は撤回された。

エ 同年 7 月 3 日会社は、新勤務シフトに従わないのを理由に X9 に対し同月 8 日から 19 日に至る 12 日間(6 労働日)、X3 及び X10 に対し同月 8 日から 21 日

に至る 14 日間(7 労働日)、X14 に対し同月 9 日から 18 日に至る 10 日間(5 労働日)、X6、X12 及び X4 に対し同月 9 日から 22 日に至る 14 日間(7 労働日)、X7 に対し同月 21 日から 28 日に至る 8 日間(4 労働日)、X5 及び X8 に対し同月 23 日から 28 日に至る 6 日間(3 労働日)の出勤停止処分を行った。

オ 会社は、同年 4 月 2 日及び 7 月 3 日の処分は新勤務シフトの拘束時間を 35 時間以上にわたって超過して勤務した者を対象としたが、当該処分時には、組合の組合員以外の者(以下「非組合員」という。)に処分対象となる違反者はいないとしていた。

カ 会社は、新勤務シフトに従っているかどうかについてタコグラフの記録紙により調査したが、時間的余裕がなく、同年 4 月 2 日には、同年 3 月分の調査は、全員について終えていなかった。

キ 組合の指摘に基づく会社の調査によると、同年 11 月から昭和 63 年 1 月までの間に 17 名の者がタコグラフの記録紙を取りはずしていることが明らかとなり、会社は、これら非組合員についても、平成元年 5 月 25 日にその不正の程度に応じ、譴責、減給 30 分の 1 又は減給 20 分の 1 の懲戒処分を行った。

(2) 判断

組合は、新勤務シフトに違反したとして会社が行った昭和 62 年 4 月 2 日及び 7 月 3 日の処分は、不当労働行為であると主張するので、判断する。

同年 4 月 2 日の処分は、同日までに乗務員全員について、タコグラフの記録紙に基づく調査は、終了していないにもかかわらず、当該組合員だけを処分したものであること、同年 7 月 3 日の新勤務シフト違反者に対する処分は、前記の同年 4 月 2 日の処分が予断をもってなされたといわざるを得ないものであり、かつ、同年 11 月から昭和 63 年 1 月までの間に非組合員 17 名がタコグラフの記録紙を取りはずしていることからすれば、昭和 62 年 7 月 3 日の処分対象となった期間中に非組合員で新勤務シフトに違反したものがなかったと考えるのは、不自然であること、結果的に当該組合員だけが処分対象となるような処分基準を設定したこと、会社は、昭和 61 年 9 月 8 日に組合の結成を嫌悪して当該組合員を処分しており、その後間もなく組合は、労働基準監督署に申告し、その結果是正勧告が出され、これを契機として新勤務シフトが実施されたことなどを併せ考えると、昭和 62 年 4 月 2 日及び 7 月 3 日の会社の処分行為は、是正勧告に基づき違法状態の是正を意図したものというより、組合を嫌悪し、当該組合員に経済的不利益を与え、もって、組合組織の弱体化を図る意図でなしたものといわざるを得ず、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。

5 有給休暇の休日への振替え及び休日の指定

(1) 事実関係

ア 昭和62年5月8日会社は、組合の組合員は新勤務シフトに違反し、休日も取れていないとして、同年4月1日から同年5月8日までに当該組合員が既に取り替えている有給休暇を取り消して休日扱いとし、同月9日以降については、休日を指定して、次の表のとおり通知した。

組合員名	休日に振り替えた日 (休日に充当した日)	休日に指定する日 (休日に充当する日)
X13	4月17日、5月4日、5日	5月14日
X1		5月11日、13日
X4		5月14日、18日
X6		5月14日、18日
X14		5月14日、18日
X11	5月4日、5日	5月20日、22日
X5	4月7日	5月10日、12日
X9	4月10日、16日	5月11日、13日
X7		5月10日、12日
X8	4月24日、25日、5月4日、5日	
X12		5月20日、22日
X10		5月11日、13日
X2	4月24日、25日、5月4日、5日	
X3		5月11日、13日
X20		5月10日、12日

イ この有給休暇の休日振替えによって、既に取り替えていた有給休暇は、休日に振り替えられた日数が復元するが、その日は休日扱いとなるため、その日に係る年休保障給は、支給されず、その月の賃金は、減額することとなった。ただし、同年5月4日及び5日については、同年6月5日に年休保障給を支給されている。

(2) 判断

組合は、新勤務シフトに違反したとして会社が行った昭和62年5月8日の有給休暇の休日への振替え及び休日の指定は、不当労働行為であると主張するので、判断する。

有給休暇の休日への振替えは、当該組合員以外には行っていないと認めるに

足る疎明がなされていないこと、有給休暇の休日への振替えが行われることによって有給休暇自体が消滅したのではなく、その権利は、存続しており、かつ、その権利の行使も不可能な状況にはなかったこと、当該組合員は、同年3月から同年7月5日まで、新勤務シフトに従わずに乗務していたものであり、実際に休日の取得がなされていなかったと認められることなどを併せ考えると、会社の行った有給休暇の休日への振替えは、組合を嫌悪し、当該組合員に不利益を及ぼす意図の下に行われたとはいいい難いので、これに関する組合の申立ては、認めることはできない。

また、休日の指定は、労働基準法にいう休日を定めることにほかならないと考えられるので、これに関する組合の申立ても、認めることはできない。

6 就業時間内組合活動

(1) 事実関係

ア 昭和62年10月6日会社は、就業時間内の組合活動のための休務は、認めない旨を組合に通知した。

イ 昭和63年3月24日会社はX1に対して、同月26日から4月24日に至る30日間(15労働日)の出勤停止処分を行った。

処分理由は、就業時間内の組合活動は認めていないにもかかわらず、度々就業時間中に組合活動を強行するのみならず、同年2月15日、3月18日及び同月20日には会社の指示を無視し、職場放棄に及んだということであった。

ウ X1は、同年2月15日の組合活動については同月12日に、同年3月18日及び20日の組合活動については同月9日にそれぞれ会社に対し文書で休務を届け出ている。

(2) 判断

ア 組合は、会社が就業時間内の組合活動のための休務を禁止したのは、組合の弱体化を図り、支配介入となる不当労働行為であると主張するので、判断する。

会社が、従前就業時間内の組合活動のための休務を認めてきたとの点につき、疎明が十分であるとはいえないこと、タクシー乗務は、隔日勤務で組合員の乗務日が同一でないからといって、就業時間内の休務が認められなければ、組合活動全般が不可能となるとまではいい得ないこと、就業時間内の組合活動は、労働者に労働契約上の労働義務が存することから、原則として正当性を持ち得ないことなどを併せ考えると、会社のかかる態度が直ちに組合を弱体化させる意図でなされたものとは、いい難く、この点に関する組合の申立ては認めることはできない。

イ 組合は、X1 に対する昭和 63 年 3 月 24 日の会社の処分は、不当労働行為であると主張するので、判断する。

受理されなかったとはいえ、組合活動を理由とする休務届を事前に提出して約 1 ケ月間に 3 度休務したことに対する当該処分は、会社が社員会結成に係る会合のため、その出席者 10 数人に就業時間内の休務を同時に与えるとともに、会社の施設使用をも認めていることと比較すると、いささか均衡を欠いているといわざるを得ないこと、当該処分を行わなければ、職場秩序が保てなかったとまではいい難いこと、X1 は、当時組合の執行委員長として、当委員会に対する本件不当労働行為救済申立てなどを行って間がないことなどを併せ考えると、昭和 62 年 12 月 21 日の組合活動のための休務を認めたことなどがあつたとしても、会社の当該処分は、X1 の組合活動を嫌悪し、行われたものといわざるを得ず、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。

7 新勤務シフト及び 36 協定の変更と時間外労働を理由とする処分

(1) 事実関係

ア 会社は、是正勧告に基づき、昭和 61 年 11 月 26 日に、水揚高の 39%、40% 又は 41%に当たる額を基礎給とし、これに各種割増給及び年休保障給を加算する賃金計算方式(以下「新賃金計算方式」という。)を作成したが、それまでは、水揚高の 42%、45%又は 46%とする賃金計算方式によっていた。

イ 昭和 62 年 4 月 6 日会社は、同年 3 月分賃金から新賃金計算方式での支払を実施した。

ウ 同年 10 月 30 日会社と社員会は、新勤務シフトを変更し、新たな勤務シフト(以下「新々勤務シフト」という。)について合意するとともに、36 協定を変更し、新たな協定(以下「新 36 協定」という。)を締結した。

新々勤務シフト及び新 36 協定による変更の主な内容は、次のとおりである。

(ア) 休憩時間は 3 時間を 2 時間 30 分に短縮した。

(イ) 拘束時間は 1 日 16 時間に統一した。

(ウ) 4 週間当たりの時間外労働許容時間数は、18 時間を 28 時間に、1 勤務当たりの当該時間数は、1 時間又は 2 時間を 5 時間にそれぞれ増加した。

エ 会社は、組合と新 36 協定を結んでいないことを理由に同年 11 月 26 日以降当該組合員の時間外労働を拒否し、新 36 協定と一体となっている新々勤務シフトも当該組合員には、適用していない。

オ 会社は、組合の組合員が時間外労働をしたことを理由に、次のような処分を行った。

(ア) 同年12月15日X4に対し同月18日から27日に至る10日間(5労働日)の出勤停止処分を行った。

処分理由は、X4が一番時間外労働が多いからということであった。

(イ) 昭和63年2月5日X1、X7、X3及びX2に対し、同年1月分賃金について20分の1ヵ月、X12、X4及びX8に対し、同賃金について40分の1ヵ月の減給処分を行い、同年2月29日X1、X12、X7、X3、X2、X4及びX8に対し、同月分賃金について、同年4月4日X1、X12、X7、X3、X2及びX8に対し、同年3月分賃金についてそれぞれ10分の1ヵ月の減給処分を行った。

処分理由は、時間外労働が恒常的と見受けられ、再三にわたる口頭注意にもかかわらず、是正されないということであった。

(ウ) 同年4月20日X12及びX7に対し同月22日から5月1日に至る10日間(5労働日)、X3に対し4月23日から5月2日に至る10日間(5労働日)、X2及びX8に対し5月2日から11日に至る10日間(5労働日)の出勤停止処分を行った。

処分理由は、(イ)と同じであった。

(2) 判断

ア 組合は、会社が当該組合員に水揚高の42%ないし46%の基礎給とこれに対する割増給を支払わず、新賃金計算方式で計算し、時間外労働を拒否し、これをすると懲戒処分をしたのは、労働基準法を侵して当該組合員の減収を図り、生活できなくさせ、組合からの脱退又は退職をさせて組合を破壊しようとするもので、組合への支配介入であると主張するので、判断する。

会社は、昭和62年3月分から、当該組合員も含めた全従業員に対し、新賃金計算方式に基づいて賃金を支払っていること、新賃金計算方式を導入する以前の賃金計算方式には、労働基準法上問題となる部分がないとはいいい切れないことなどを併せ考えると、新賃金計算方式の導入は、こと更に当該組合員の減収を図ろうとしたものとはいいい難いので、この点に関する組合の申立ては、認めることはできない。

しかしながら、この導入とともに、非組合員に認めていた時間外労働を当該組合員には、同年11月26日以降認めないとしたことにより、当該組合員の賃金の額は、非組合員と比較すると時間外労働に係る割増給相当額だけ低くなっていること、会社は、時間外労働拒否の理由として、組合の水揚高の42%ないし46%の額を基礎給とした割増給の支払要求を挙げているが、前記のように既に全従業員に新賃金計算方式による支払がなされており、これは、

理由となり得ないものであること、組合は、新 36 協定を締結したい旨を会社に申し入れたが、これに会社は応じなかったこと、会社は、同年 10 月 30 日に従業員の過半数で組織する労働組合である社員会と新 36 協定を締結しているのであるから、労働基準法上組合との間で別に協定を締結しなくとも当該組合員が拒否しない限り、時間外労働をさせることにつき、なんら差支えは認められなかったことなどを併せ考えると、同年 11 月 26 日以降当該組合員の時間外労働を禁止し、これに反すると懲戒処分をした会社の行為は、是正勧告に基づき違法状態の是正を意図したものというより、当該組合員に経済的不利益を与え、もって、組合組織の弱体化を図る意図でなしたものとわざるを得ず、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。

イ 組合は、会社が非組合員とは新々勤務シフト及び新 36 協定を締結しながら、当該組合員には新勤務シフトのままで、しかも、時間外労働を禁止して差別した上、組合が新賃金計算方式に同意すれば、非組合員と同一の勤務シフト及び時間外労働を認めるとしたことは、組合を壊すための不当労働行為であると主張するので、判断する。

同日以降当該組合員の時間外労働を禁止した会社の行為は、前記のとおり不当労働行為であるから、新賃金計算方式に同意すれば、時間外労働を認めるとする合理的理由は、見い出せないこと、勤務シフトの取扱いについても、新賃金計算方式への同意を条件とする必然性は、認められないこと、組合は、新々勤務シフト及び新 36 協定の締結には、異存がないこと、社員会とは、新賃金計算方式への同意を得ているとはいえ、既に新々勤務シフト及び新 36 協定を締結していることなどを併せ考えると、新賃金計算方式への同意がない限り、新々勤務シフト及び新 36 協定の締結を認めないとした会社の態度は、是正勧告に基づき違法状態の是正を意図したというよりも、組合が新賃金計算方式に同意しないことに籍口して新々勤務シフト及びこれを基礎とする新 36 協定の締結を拒むことにより、当該組合員に時間外労働をさせず、経済的不利益をもたらし、これに動揺を与え、もって、組合組織の弱体化を図る意図でなしたものとわざるを得ず、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。

8 結審時における組合の組合員及び救済申立ての一部取下げ

(1) 組合の組合員は、本件申立て当時 8 名であったが、その後、5 名の退職者及び 1 名の被解雇者があり、結審時には 2 名となった。その詳細は、次のとおりである。

区 分	組 合 員	退職又は解雇年月日
依願退職	X4	昭和 63 年 10 月 19 日
諭旨解雇	X3	平成元年 1 月 13 日
依願退職	X7	〃 7 月 10 日
〃	X12	〃 〃 〃
〃	X8	〃 〃 〃
〃	X10	〃 〃 〃

(2) 組合は、平成元年 7 月 25 日 X7、X12、X8 及び X10 に係る救済申立てを取り下げたが、X4 及び X3 については、組合は、当委員会に請求を継続する旨の意思表示をしていることから、本件救済命令における被救済利益を失っていないものと判断する。

9 救済方法

(1) 昭和 62 年 11 月 26 日以降の勤務シフト及び時間外労働に関する差別扱いに係る賃金相当額

この賃金相当額の算定に当たっては、賃金が毎月一定していないので、主文第 3 項に定める期間における各月ごとの非組合員の全乗務員(懲戒等により、当該賃金月額が通常額に満たない者は除く。)の 1 人当たりの平均賃金月額を基礎とするのが相当である。

(2) 謝罪文の掲示

申立人は謝罪文の掲示を求めているが、本件救済は、主文のとおり命令することにより、必要にして十分であると思慮する。

第 2 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。

平成 2 年 1 月 11 日

高知県地方労働委員会

会長 小 松 幸 雄 ⑩