

千葉、平元不 8、平2.12.11

## 命 令 書

申 立 人 全国自動車交通労働組合総連合会千葉地方本部

被申立人 有限会社 都市交通

## 主 文

- 1 被申立人は、勤務体制及び配車、業務用無線機の設置、並びに時間外勤務の運用について、申立人組合員を他の乗務員と同様に取り扱わなければならない。
- 2 その余の申立は棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社都市交通（以下「会社」という。）は、昭和47年2月12日に設立された、一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）を営む会社で、肩書地に本社を置き、本件申立時（平成元年9月1日）の乗務員数は、約20名である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会千葉地方本部（以下「千葉地本」という。）は、千葉県下の主としてハイヤー・タクシー運転手等自動車関係の労働者若しくは労働組合が組織する混合組織の合同労働組合であり、本件申立て時の傘下の組合員数は、約1,100名である。
- (3) 申立外北総交通有限会社（以下「北総交通」という。）は昭和43年1月18日に設立され、代表者、所在地、業種とも被申立人と同一の会社で、本件申立時の乗務員数は16名である。
- (4) 申立外全国自動車交通労働組合総連合会千葉地方本部北都労働組合（以下「組合」という。）は、平成元年2月23日に会社及び北総交通の乗務員13名が結成した労働組合であって、千葉地本に組織加盟している。組合員数は本件審問終了時（平成2年5月18日）2名である。

#### 2 会社の状況及び労使関係

##### (1) 経営者の交代

会社及び北総交通（以下「両社」という。）は、いずれもB1が社長として経営していたが、経営の行き詰りにより苦境に陥ったことから、昭和63年11月、B1はB2に両社を譲渡した。譲受後の経営陣には、B2（以下「B2会長」という。）が会長に、B3（以下「B3社長」という。）が社長に、B4（以下「B4常務」という。）が常務にそれぞれ就任した。

昭和63年11月17日、B2会長は、両社の運営を任せることにしたB4

常務と共に両社に赴き、運転手、従業員を集めて、経営者の交代と今後 B 4 常務が両社を全般的に統括して会社の運営にあたる旨の発表を行った。

## (2) 会社の経営状態

ア 経営を引継いだ当時の両社の経営内容は、経理面では、昭和63年11月20日時点で車両用燃料のプロパンガス代金の未払いや従業員の社会保険料等の未払い等、未払金の総額は両社合わせて2000万円を越えているなどの状況にあり、引継ぎを受けた B 4 常務は、両社が経営的に極めて悪化した状態にあるとの認識を得た。

イ 引継ぎ当時の両社の業務は、前経営者の時代から行われていた車両リース制賃金形態（以下「リース制」という。）による業務の運営が中心であった。

リース制とは、乗務員が会社に対しリース料を支払い、営業収入は当該乗務員の収入になるというもので、リース料は、一人で一台の車に乗務する場合は一台当たり月20万円、二人で一台の場合は一人月11万円を支払い、また、使用した燃料代は乗務員が会社に支払うが、整備・修理代、保険料、車検代等は会社が負担するというものであった。

両社には、一部にはリース制によらない勤務の形態があるものの、乗務員に対する車両リース制が中心であり、引継ぎ当時、両社合わせて30台のうち22台がリース制をとっていた。

ウ しかし、会社は、交通法規に対する適法性という面から、また、安全管理の面からも問題があるとしてリース制を廃止することとし、リース制に従事していた全乗務員に対して、平成元年1月18・19日の両日をかけて、リース制の廃止について説明を行った。当時、リース制従事者は会社に5名、北総交通には12名いたが、会社は全員の同意を得、同月21日、リース制を廃止した。

この廃止により会社の勤務形態は、従来から採用されている5.5制に統一された。

## (3) 組合結成

ア 両社にはこれまで都市交通北総交通連合親睦会（以下「親睦会」という。）があったが、リース制の廃止は運転手にとって減収になるとして、一部運転手がこれに不満を持ち、運転手の意思を全く聞かずに勝手に条件を変える会社に対しては組合を作って対抗しようということがきっかけとなり、A 1（以下「A 1」という。）、A 2（以下「A 2」という。）が中心になり、平成元年2月23日、組合が結成された。

結成時の組合員数は両社の従業員を合わせて13名であったが、その後組合員は本件申立時（平成元年9月1日）には12名、平成2年の始めには2名に減少した。

結成当時の役員には、委員長にA 1、副委員長にA 3（以下「A 3」という。）、書記長にA 4（以下「A 4」という。）、会計にA 2が就任

した。

イ 結成当日、組合は会社に結成届と7項目にわたる要求事項申入書を提出し、団体交渉の開催を申し入れた。

ウ 同年5月16日、会社側からB3社長とB4常務が出席し、第1回団体交渉が開催された。交渉では、組合申入れ事項に対する会社の回答がなされたあと、後記(4)のとおり、会社から3.3.4.3制の導入について説明が行われた。

#### (4) 3.3.4.3制への移行

ア 会社が従来から採用している5.5制は、隔日に5回連続して勤務し、その後、2日の公休をはさんでさらに隔日に5回勤務するという、12日をつ一つの周期とする勤務体制である。これに対し3.3.4.3制は、隔日に3回連続して勤務し、その後、1日の公休をはさんでさらに隔日に勤務するというものである。

会社は、3.3.4.3制は一週間を単位として勤務による疲労を解消でき、また、残業の計算もできるという点で、従来の5.5制に比べてより望ましい勤務体制であるとして、3.3.4.3制の導入を決定した。

イ 会社は、平成元年5月16日に行われた組合との第1回団体交渉の席上、組合に対し3.3.4.3制への移行について提案する一方、親睦会に対しても同内容の提案をした。

会社の提案に対し、組合は会社が強行に導入したとして反対し、従前の出番表により乗務する旨主張したが、会社は同年5月21日から実施することとし、組合員も含めた新しい勤務割による乗務が開始された。組合員は異議を留めつつも3.3.4.3制による乗務に就いたが、組合は、3.3.4.3制の導入は労使の十分な話し合いがなされていないことを理由として、その後6回にわたり団体交渉の申入れを行ったが、会社はこれに応じなかった。

### 3 車両の引揚げ

(1) 経営者交代当時、両社には合わせて4台のリース車両があった。これら4台は、自動車販売会社（以下「販売会社」という。）との間で自動車ファイナンスリース契約を結んで長期のリースを受けていたものである。リース契約の内容は、リース期間48ヵ月、リース料月額40,300円で、支払総額は通常の購入価格に比べて約1.7倍にあたるものであった。

会社は、経理内容の建直しを図るため、長期、高額に及ぶリース料支払の負担を無くすべく、平成元年2月頃から販売会社のタクシー部の担当者とリース車両の返還について数回にわたり交渉を重ねたが、結局成立しなかった。

(2) 平成元年7月26～27日頃、B4常務はB3社長と相談し、同月30日に組合と団体交渉を開くことを決め、同月28日の朝、B4常務は組合に対して同月30日に団体交渉を行いたい旨を申し入れたところ、組合は同日に組合行事として海水浴を予定していることを理由にこれを断った。会

社にはこの団体交渉においてリース車両の処分について話をするという目的があったが、改めて後日に団体交渉の日程を設けることはしなかった。

- (3) 会社は、リース車両の引揚げを7月30日に行うことを決めたことにより、同月28日に組合に対し団体交渉を申し入れる一方、親睦会に対しても同日、車両の引揚げについてその理由を説明し協力を求め、了解を得た。しかし、前記(2)のとおり、組合に対しては同月30日の団体交渉ができなくなったため、車両引揚げについて説明することなく、同月30日、会社は車両を引揚げた。

引揚げの対象になった3台のうち、会社所属の習志野55う2252号車は、組合員A4と親睦会員C1が相勤で乗務し、また、習志野55う1976号車は、組合員A3と親睦会員C2が相勤で乗務していた。また、北総交通所属の習志野55う2192号車の乗務員は当時2人とも組合員であった。

- (4) 平成元年7月31日、引揚げられた車両を担当していた組合員が出勤して、自分たちの担当車両が無くなっているのに気づき、会社に対し車両の行方について事情説明を求めたところ、B4常務は経営困難のため車両を処分した旨を簡単に説明し、該当する組合員に対し配車を行った。

- (5) 後日、A1が販売会社に行き、車両の売却の事実について確認したが、売却の事実はないとの回答を得た。

- (6) 引揚げられた車両はいずれも乗務して1年位の、会社の中でも比較的新しい車両であったのに対し、引揚げ直後に配車された車両は、A4の車が5年近く経つ社内でもかなり古い車であり、A3の車は4年程度の車両であった。

その後、A4とA3は相勤になり、3年程度の車両に乗務している。

- (7) 平成元年8月28日、申立人は上記3台の車両を大阪府に所在する自動車修理会社の駐車場で発見した。

その後、55う2192号車は、平成2年1月26日で登録を抹消されたままとなり、55う1976号車と55う2252号車は、平成元年10月4日で登録を抹消された後、それぞれ同年10月27日、同年12月1日付けで大阪府所在の七欧興業(株)の所有車として登録された。

#### 4 新賃金制度の導入

##### (1) 新賃金制度

ア 会社は、これまでの、1日の営業収入に歩合を乗じたものを加算して月間の賃金を計算するといういわゆるオール歩合給を改め、賃金の近代化を図るという目的から、新しい賃金制度（以下「新賃金制度」という。）を導入することとし、同時に、これに対する同意を条件として新車導入、無線機設置をあわせて行うこととした。

新しい賃金は、基本給、深夜手当、時間外手当から成り、それぞれ月間営業収入の35%、3%、7%の計45%にあたる金額を月例給与とし、これに精勤賞として営業収入の2%または3%を、努力賞として

金一封を会社の定める基準に該当した者に加算支給することとしている。さらに新たに賞与を設け、月間営業収入の8%または10%相当額に月数を乗じた額を年2回に分けて支給するというものであった。

旧賃金では、月間営業収入の57%を月例賃金としていたのに比較して、新賃金は45%を月例賃金としており、これに精勤賞と賞与を月あたりに換算した金額を加えると、ほぼ同額になり、この結果、新賃金では、毎月の手取り額では賞与としてプールする金額の分だけ少なくなる、という仕組みであった。

イ 平成元年10月5日、会社は親睦会に対し、新賃金制度を提案し、新賃金制度に係る協定（以下「新賃金協定」という。）が成立した。

会社は組合に対しても新賃金制度の提案と新賃金協定の締結を求め、ためA1に対して団体交渉を申し入れ、同日話し合いが行われた。

交渉には、会社側からはB3社長とB4常務が出席し、組合からはA1が組合から全権委任を受けたと称して、ひとりで臨んだ。

会社は、A1に対して賃金表等、親睦会への説明の際と同じ資料を提示して説明した。この説明には欠勤、遅刻、早退時の賃金の扱いを定めた欠格条項や見返りの条件として無線機を設置するという話も含まれていた。

A1は、会社の提案に対し組合に持ち帰ったうえで検討すると述べ、同日中に組合において検討した。A1が他の組合員に説明する際、新賃金についての十分な説明はなく、新車の入れ替え、無線機の設置が会社から提案されていることについての説明もなかった。

組合は、日歩合から総合歩合への変更は賃金の減額になることを理由に、組合員全員の決議により会社の提案に反対することを決定し、2、3日後に会社にその旨を伝えた。

その後、組合と会社は新賃金制度をめぐる団体交渉は行っていない。

## (2) 勤務体制

ア 平成元年10月21日、会社は、新賃金制度の実施と同時にこれまでの3.3.4.3制一本の勤務体制に加え、日勤制度を新たに設けた。これにより3.3.4.3制で行う隔勤勤務と日勤勤務の2種類の勤務体制になった。

隔勤勤務は午前8時に出庫し、翌日午前2時に帰庫するという、実働16時間勤務で、1ヵ月13乗務の勤務体制である。これに対し日勤勤務は昼勤と夜勤とがあり、昼勤の場合は午前8時出庫、午後5時帰庫で、夜勤の場合は午後6時出庫、翌日午前3時に帰庫するという、いずれも実働8時間で、1ヵ月25日の勤務体制である。

イ 会社は、同月21日以降、隔勤勤務、日勤勤務を問わず、1台の車両を2人の乗務員が使用するのが原則であるとしているが、退職により乗務員が減少し休車が増えたため、日勤勤務者については1台の車を1人で乗務するという配車をするようになった。

日勤勤務で1台の車を1人で使用することは、隔勤勤務に比べ出番数が多く、しかも相勤者がいないため時間外勤務をしやすいことから、収入の増加につながるという点で有利な勤務体制であった。

ウ 会社は、日勤勤務は新賃金制度の導入をきっかけに設けたものであり、車両管理上及び本人の希望を考慮して日勤勤務に就けるかどうか判断するとしている。

しかし、一方で会社は、組合が新賃金制度を締結していないことを理由として、組合員については本人が希望しても日勤勤務には就かせず、また、組合員のA4とA3に対しては従来どおりの隔勤勤務のまま兩名を相勤とするという扱いをしている。

### (3) 無線機の設置

平成元年10月31日、会社は、当時の組合員8名を除く他の者が乗務する車両に対して無線機を設置した。会社は、組合に対して提示した新賃金協定には、協定の適用を受ける者については乗務車両に無線機を設置することも含まれており、組合が新賃金協定の締結を拒否している以上、組合員らの乗務車両に無線機を設置する必要はないとしてこれを設置していない。

### (4) 出庫・帰庫時間

平成元年10月の新賃金制度導入後、会社は乗務員に対し、決められた出庫・帰庫時間を順守するよう求める一方、親睦会との間では原則として繁忙期またはやむを得ない場合には週12時間を限度とする時間外勤務を認める旨の協定を締結している。しかし、実際には時期を問わず本来の勤務時間通りの勤務をしている者は極くわずかであった。

これに対し、会社は組合については新賃金協定に反対していることを理由に時間外協定を締結せず、時間外勤務を認めないこととした。例えば、3.3.4.3制の下で午前8時出庫、翌午前7時に帰庫するという5時間の時間外勤務をしていたA4に対して、会社はこれまで特に問題にしていなかったが、新賃金制度導入直後に会社はA4に対し勤務時間に従うよう指示を与え、時間外勤務を禁止した。

## 第2 判 断

### 1 車両引揚げについて

#### (1) 車両売却について

被申立人は次のとおり主張する。

会社が、組合員A4、同A3の乗務していた車両を処分した理由は、各車両のリース料支払いの負担が重く、会社の経理内容を建て直すため、リース料支払いの肩代りをしてもらうため引き渡したものである。3台の車両の売却について、会社は、B4常務と知人関係にある代表者が経営する大阪の住之江興業に交渉し、平成元年7月20日過ぎ、同社に会社の2台、北総交通の1台の合計3台を、リース料の残額相当額で売却することを決めたものである。

これに対し、申立人は次のとおり主張する。

売却の登録がなされたのは本件申立て後であり、また、車両の新所有者は会社が売ったという相手方ではなく、売却後これらの車が放置されていたのを発見されており、なかでもこのうちの1台はその後廃車になっていることなど、売却後の経緯が不可解である。

よって、以下に判断する。

ア 前記（第1の3の(1)）認定のとおり、

会社は経営難のため、リース車両を処分する必要に迫られていたという状況にあること。

イ 前記（第1の3の(7)）認定のとおり、

(ア) 引揚げ後、これらの車両が会社が主張する売却先とは異なる企業で放置されているのを発見されていること。

(イ) 陸運事務所の登録状況を見ると、新所有者は会社が主張する売却先とは異なり、うち1台はその後登録を抹消されたままとなっていること。また、登録されたのは、会社が売却したとする日から、早いもので2ヵ月以上経過していること。

以上ア、イを総合すると、

会社の主張する住之江興業への売却後の状況は不可解であり、結局、車両の売却を疎明するに足る資料は十分ではなく、平成元年7月30日に行った3台の車両の引揚げが住之江興業への売却によるものかどうかは認めることはできないが、会社は、経営難のためリース車両を処分しなければならぬ状況にあったことは一応認められる。

(2) 不当労働行為意思の有無

申立人は次のとおり主張する。

組合員A4、同A3が担当していた車両を取り上げたのは組合員に対する嫌がらせをするための手段である。すなわち、車両の取り上げの対象となったのは、組合員が担当していた車両であり、これら3名はいずれも組合の中心人物であり、組合の中心人物の車だけが取り上げの対象にされている。また、組合員から担当車両を取り上げるのは、B2会長の組合活動妨害の常套手段である。

これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

引揚げ車両に乗務していたのは、申立人組合員だけではなく、非組合員も含まれており、組合主張の如く組合活動に対する報復としてなしたものであるとの事実はなく、あくまで経営上の都合によるものである。また、組合員に対して、従前担当していた車両を配車して業務を行わしめなければならない義務を負うものではない。

よって、以下に判断する。

ア 前記（第1の2の(4)）認定のとおり、

組合による3.3.4.3制をめぐる団体交渉の申入れに対しては会社はこれに応じていないこと。

イ 前記（第1の3の(2)）認定のとおり、

会社は、車両引揚げの直前である2日前に組合に対し団体交渉の申入れをし、組合からこれを拒否されても何らの対応をしていないこと。

以上ア、イを総合すると、

会社が導入した3.3.4.3制に反対する組合から、この問題に関しての回数にわたる団体交渉の申入れを拒否する一方、会社は、経営上必要とあらば突然組合に団体交渉を申入れ、これを拒否されてもなんらの対応をもしないという、組合を軽視するという姿勢が窺われる。しかし、

ウ 前記（第1の3の(3)）認定のとおり、

(ア) 引揚げの対象になった車両の担当者には非組合員も含まれており、必ずしも組合員だけを狙い撃ちにしたものではないこと。

(イ) 車両引揚げについての団体交渉申入れは、親睦会と組合の双方に行っていること。

エ 車両の引揚げ及びその後の配車が組合員に経済上の不利益を生じたとの疎明がないこと。

以上ウ、エを総合すると、

会社には組合にいやがらせをする意図があったとは断言できず、したがって車両の処分及びその後の配車が組合に対する報復措置であるとは認められない。

なお、申立人は、組合員から担当車両を取り上げるのはB2会長の組合活動妨害の常套手段であり、本件においても同様のことが行われたと主張するが、本件ではそのような事実を認めるに足る資料はなく、また、B4常務がB2会長の意を受けていたという事実も認められないから、この点についての申立人の主張も採用できない。

(3) 以上(1)、(2)を総合すると、

会社が、車両を処分するに際して突然組合員らの車両を引揚げたのは、いたずらに混乱を招く行為であり問題であるが、一方で会社は、経営引継ぎ当時から経営難にあり、何らかの形でリース車両を処分する必要があったと認められ、また、当時会社が組合を嫌悪していたと認めるに足る資料も十分ではない。したがって、車両の引揚げは組合に対するいやがらせをするための手段であり、引揚げられた車両または同車両と同等の車両への乗務を求める組合の主張は採用できない。

よって棄却する。

## 2 1人1車制について

(1) 申立人は次のとおり主張する。

会社は、申立人組合員A4、同A3を除く他の従業員に対しては1人1車制の勤務に就かせながら、組合員2名に対しては、新賃金制度に同意しないことを理由として、従前の3.3.4.3制勤務を強要しているのは、非組合員と差別し、経済的不利益を課するものであり、不当労働行為にあたる。



これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

会社には1人1車制の制度はなく、また、組合が新たな勤務形態に就かせると要求することはできないし、被救済利益を欠くものである。

(2) よって、以下に判断する。

ア 前記（第1の4の(1)のイ）認定のとおり、

会社はA1に対する新賃金制度の説明において、賃金・賞与の改定と無線機設置の説明をしたのであって、勤務体制の話までしたとは認められないこと。

イ 前記（第1の4の(2)）認定のとおり、

(ア) 新賃金制度導入後の勤務体制は、隔勤勤務と日勤勤務の2種類の勤務体制しかなく、1台の車に1人を乗務させるという配車を行っているのは、退職者が多数出たため休車が増え、車両管理上このような配車を行っているに過ぎず、したがって、会社には1人1車制なるものは制度としては存在しないこと。

(イ) 1台の車に1人が乗務するという配車は、日勤勤務の従事者だけに行っていること及びその配車基準が明らかでないこと。

(ウ) 会社は、組合員が希望しても日勤勤務に就かせず、また、組合員のA4とA3を相勤にしていること。

(エ) 隔勤勤務は日勤勤務に比べ、時間外勤務を行う点で不利なこと。

ウ 前記（第1の2の(3)のア）認定のとおり、

新賃金制度導入後大幅に組合員が減少しており、これは組合員が勤務条件の面で有利な親睦会へ移ったのが原因であると推認できること。

以上ア～ウを総合すると、

会社が固執するほど新賃金制度の承認と日勤勤務とが必然的な関係にあるものとは認められず、会社の主張は説得力の乏しいものといわざるをえない。また、1台の車に1人で乗務させるという配車を行うに際しての基準なるものは認められないのみならず、日勤勤務に従事する者だけを1人で乗務させるという理由はなく、むしろこのような配車には会社の恣意性が窺われる。

したがって、協定を締結しないこと以外には他に組合員に対して日勤勤務及び1人1車の拒否を説明できる合理的な理由は見当たらず、また、結果的には組合員の運賃収入が減少し、ひいては同人らの賃金が低下して親睦会員との間に実質賃金の格差を生ずることは明らかであること及び、新賃金制度導入後大幅に組合員が減少していることを考えあわせると、このような差別は組合員に対する不利益取扱いであり、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。

3 無線機の設置について

(1) 申立人は次のとおり主張する。

会社は、非組合員の担当車両には無線機を設置しながら、申立人組合員2名については新賃金制度に同意しないことを理由としてこれを設置

しないのは、非組合員と差別し、経済的不利益を強いるものである。

これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

会社が無線機を設置しないのは、組合が無線機設置を内容とする協定の締結を拒否しているためである。会社は組合員らの乗務車両について無線機を設置する理由はないし、これが不利益取扱いであるということとはできない。

(2) よって、以下に判断する。

ア 前記（第1の4の(1)のイ）認定のとおり、

新賃金制度の提案当時、無線機の設置も新賃金協定に含まれるものであるかどうか他の組合員に周知していたかどうか疑わしいこと。

イ 会社は、組合が無線機の設置を含めた新賃金協定の提案を拒否したためだとするが、組合は新賃金制度の提案のみを拒否したにすぎないと解するのが相当であること。

ウ 無線機の不設置は、配車を受ける面で不利になることが明らかであること。

エ 前記（第2の2の(2)のウ）説示のとおり、

新賃金制度導入後、大幅に組合員が減少していること。

以上ア～エを総合すると、

会社が固執するほど新賃金制度の承認と無線機の設置が必然的な関係にあるものとは認められず、新賃金制度を締結しないことを理由に組合員には設置していないとする会社の主張は説得力の乏しいものといわざるをえない。

したがって、他に組合員に対する無線機の不設置を説明できる合理的な理由は見当たらず、また、無線機の不設置により組合員の運賃収入が減少し、ひいては同人らの賃金が低下することは明らかであること及び、新賃金制度導入後大幅に組合員が減少していることを考えあわせると、このような差別は組合員に対する不利益取扱いであり、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 出庫・帰庫時間について

(1) 申立人は次のとおり主張する。

会社は、平成元年10月21日以降組合員に対しては午前8時出庫、午前2時帰庫を厳格に守るよう求め、他方、他の乗務員に対しては好きな時間に出勤し、好きな時間に帰庫することを許しているのは差別扱いである。

これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

会社は組合員に対し、出庫・帰庫時間の指定について、他の乗務員と差別してはならないと主張するが、会社は、乗務員に対する出庫・帰庫時間の厳守を含め、勤務状態については厳しく管理しており、組合員と他の従業員との間で何らの差別はない。

(2) よって、以下に判断する。

前記（第1の4の(4)）認定のとおり、

ア 会社は、組合が新賃金協定の締結を拒否した直後にA4に対し、出勤・帰庫時間を厳守するように指示していること。

イ 会社は、親睦会員だけに時間外勤務を認め、組合員に対しては時間外協定の未締結を理由に認めていないこと。

ウ 新賃金制度導入以前まで、会社は勤務時間について特に問題にしていなかったこと。

エ 会社が親睦会との間で結んだ時間外協定は、繁忙期またはやむを得ない場合には週12時間を限度として残業を認めるとしているが、実際には恒常的に残業が行われていると認められること。

以上ア～エを総合すると、

会社が時間外勤務について、協定未締結を理由に組合員乗務員に対してはこれを認めず、他方、親睦会員に対してはかなり寛容な取り扱いをするのは、結果的には組合員の運賃収入が減少し、ひいては同人らの賃金が低下して親睦会員との間に実質賃金の格差を生ずることが明らかであることを考えあわせると、このような差別は組合員に対する不利益取扱いであり、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。

### 第3 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成2年12月11日

千葉県地方労働委員会  
会長 新垣進 ㊟