

命 令 書

申 立 人 全国自動車交通労働組合連合会
岩手地方本部盛岡支部ヒノヤ分会

被申立人 株式会社ヒノヤタクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立外全国交通運輸労働組合総連合東北支部ヒノヤタクシー労働組合所属組合員に対してのみ賃率を引き上げたため申立人所属組合員に生じた格差を是正しなければならない。
- 2 被申立人は、乗務員に対する車両の割当て、長距離配車及び観光要員の選任について、申立人所属組合員と全国交通運輸労働組合総連合東北支部ヒノヤタクシー労働組合所属組合員とを差別扱いしてはならない。
- 3 被申立人は、下記のとおり、縦1メートル、横2メートルの白紙の全面に楷書で墨書し、本命令書交付の日から5日以内にこれを被申立人の本社及び各営業所における従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国自動車交通労働組合連合会
岩手地方本部盛岡支部ヒノヤ分会
執行委員長 X1 殿

株式会社ヒノヤタクシー
代表取締役社長 Y1

当社が、全国交通運輸労働組合総連合東北支部ヒノヤタクシー労働組合所属組合員に対してのみ賃率を引き上げて貴組合所属組合員に格差を生じさせたこと、乗務員に対する車両の割当て、長距離配車及び観光要員の選任について、貴組合所属組合員と全国交通運輸労働組合総連合東北支部ヒノヤタクシー労働組合所属組合員とを差別取扱いしていることは、今般岩手県地方労働委員会において、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と認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

4 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社ヒノヤタクシー(以下「会社」という。)は、旅客運送事業を営む株式会社で、肩書地に本社を置き、北大橋、山岸、都南、日詰の各営業所を有し、本件申立て当時、資本金2,000万円、従業員数約240名である。

(2) 申立人全国自動車交通労働組合連合会岩手地方本部盛岡支部ヒノヤ分会(以下「組合」という。)は、昭和42年に結成されたヒノヤタクシー労働組合をその前身とするが、昭和58年4月に全国自動車交通労働組合連合会岩手地方本部盛岡支部(以下「全自交」という。)に加盟し、現在の名称に改めた。

本件申立て当時の組合員数は、99名である。

(3) 会社には組合のほかに、昭和58年に結成された全国交通運輸労働組合総連合東北支部ヒノヤタクシー労働組合(以下「別組合」という。)がある。

2 本件の経緯

(1) 賃率について

ア 昭和53年、ヒノヤタクシー労働組合と会社は協定を結び、乗務員の賃率を、年次有給休暇補償を含む50パーセントとした。

イ 昭和58年4月、ヒノヤタクシー労働組合は、前記のとおり、全自交の傘下に加わり現在の組合となったが、その直後組合は、会社に、年次有給休暇補償分を別途支給するよう要求した。これに対して、会社は、別途支給するとすれば、年次有給休暇補償分が賃率の1.8パーセントから2パーセントに達するので、その分賃率を引き下げるよう主張した。

たびたび団体交渉が行われ、当地労委にも他の諸問題と合わせてあっせん申請がなされたりしたが、最終的には自主交渉で賃率を48.5パーセントとし、年次有給休暇補償分は別途支給するという合意をみ、同年8月19日下記協定書が締結された。

協 定 書

(前文省略)

記

1. 乗務員の賃金配分率は、昭和58年7月21日以降については、營收稼

働額の 48.5 パーセント一律歩合給制とする。なお次回運賃料金改定時までは賃率の変更は行なはないものとする。

但し締結日より 2 年以上経過し労使双方が必要であると認めたときは協議決定するものとする。

2. 年次有給休暇の賃金補償は健康保険法第 3 条に定める標準報酬日額とし個人ごとの確定額を昭和 58 年 8 月 1 日から実施する。

なお、確定額の決定は、毎年 of 社会保険事務所に申告した額をもって確認する。

(記 3 以下省略)

ウ 上記協定書締結後、別組合が、組合からの脱退者などを含めて結成されたが、別組合と会社は、ヒノヤタクシー労働組合時代と同様賃率を年次有給休暇補償を含む 50 パーセントとすることで合意した。

エ 昭和 60 年 12 月 4 日に、協定書の記 1 なお書きに記載されている「次回運賃料金改定」が行われ、同年 12 月 12 日から実施された。

オ 運賃料金改定後の昭和 61 年春闘及び昭和 62 年春闘において、組合は、賃金の引上げ問題を賃金体系の変更問題(現行の完全歩合給制(B 型)から固定給・歩合給(A 型)へ)に含めて要求したが、会社の拒否により、実現しなかった。

カ 昭和 62 年 5 月頃、組合は、別組合の掲示物により、別組合の賃率が 51 パーセントに引き上げられたことを知った。

なお、別組合と会社との協定書の内容は、次のとおりであり、昭和 62 年 5 月 13 日に締結されていた。

協 定 書

(前文省略)

記

1. 乗務員の賃金配分率(以下「賃率」という)について。

乗務員〔観光ハイヤー部に所属する乗務員(以下「ハイヤー部員」という)を除く〕の賃率を、昭和 62 年 3 月 21 日から稼働営収額の 51%とする。

但し、月例支給は 47%とし、4%は従前通り預り金として 4 ヶ月毎に支給するものとする。

(記 2 以下省略)

キ 昭和 62 年 9 月 1 日の団体交渉において、組合は、「別組合の賃率がアップしたので、こちらも引き上げてほしい。」「これは差別ではないか。」などと述べたところ、会社からは、「差別とは考えていない」、「その理由は年次有給休暇と総体労働時間が違う。」「いろいろ理由が 10 ぐらいあるんだけど、今言えるのはこれぐらいだ。」などという回答があった。

また、昭和 63 年 4 月 6 日の団体交渉において、会社は、乗務員の賃率アップについて、「労働時間の差が、そういう差を生んだ。」という趣旨の話をした。

なお、昭和 58 年当時、組合と別組合との勤務時間は、勤務交番一サイクル(13 日間)に一日の早朝出勤(8 時)があり、月間 255.03 時間であったが、昭和 60 年 11 月頃別組合は、会社から提示のあった早朝出勤を 7 時にするという案を受け入れ、259.71 時間とし、次いで、昭和 62 年 4 月、7 時を 7 時 30 分に改め、258.54 時間とした。これに対して、組合は、昭和 61 年のストライキを経た後、昭和 61 年 12 月の協定書により昭和 62 年 1 月から新勤務交番を実施し、257.37 時間とした。

ク 現在も、別組合の賃率が 51 パーセントであるのに対して、組合の賃率は 48.5 パーセントのままである。

(2) 車両の割当てについて

ア 会社においては、従前、タクシー乗務員への車両の割当てについて、おおむね在社年数が古い順に新しい車が優先的に割り当てられるとともに、担当する車両が決まっており、担当車両が廃車された場合は、新車を割り当てられるという仕組みになっていた。

なお、会社の Y2 代表取締役専務は、就任直後の昭和 53 年 6 月に、車両割当てに関し各営業所長に対して、交通事故の少ない者、愛社精神を持っている者、苦情の少ない者、勤務成績良好な者を優先させるという会社の方針を示していた。

イ 昭和 61 年初め、組合と会社との間で、嘱託員の本採用、勤務交番の変更、事故修理代の取扱い、観光要員の公平化等の問題をめぐり、紛争が一気に表面化し、同年 5 月頃から時限ストライキが、また、9 月 13 日から 10 月 6 日頃にかけてストライキが行われたが、この直後から組合所属組合員が車両の担当から外されるとともに、古い車(タクシー車両は、通常初年度登録から 4、5 年位で廃車となり、古い車とはおおむね 3 年以上の車をさす。なお、これに対して、新しい車とは 1 年以内位の車をさす。)を交代で割り当てられるという事態が生じ始め、現在もその状態が続いている。

このため、組合所属組合員の多くは通常乗り心地の悪い古い車での就業を強いられ、しかも車両の担当を外されたことにより、毎日、それぞれ調子の異なる車両に乗務することになり、また、洗車等の面でも余計に労力がかかり、残業もしにくいという状況にある。

この間、本社営業所所属の組合員 X2 は、昭和 61 年 6 月頃 Y3 本社営業所長から「全自交は新車には乗せない」、「社長の命令だ」などと言われて新車の担当を外された。

また、従前別組合所属組合員が皆無であった山岸営業所では、昭和 63 年 10 月下旬、同営業所所属の組合前書記長 X3 が組合を脱退し、別組合に加入したところ、別組合所属組合員 9 名、嘱託 2 名が配属されるとともに 7 台の新車も配車され、X3 を含む別組合の 7 名が当該車両の担当者となった。

一方、同営業所の組合前副委員長 X4 は、同時期、従前担当してきた車が廃車となったため、担当を外され、毎日違う車を割り当てられている。

ウ 昭和 63 年 5 月及び 12 月の本社、北大橋営業所、山岸営業所及び都南営業所の組合所属組合員と別組合所属組合員等との新旧車両の割当て及び担当車両の割当て状況は、別表 1、2 のとおりである。

(3) 長距離配車について

ア 長距離輸送(料金がおおむね 1 万円以上)のうち、大きな比重を占めているのは、赤十字血液センターから県内各病院への血液の輸送と岩手医科大学から釜石製鉄所病院等への医師の輸送の二つである。

昭和 62 年、組合所属組合員の一人が、血液センターから大船渡市内の病院へ血液を輸送した際、あらかじめ聞いていた輸送先と荷札に書かれていた宛先が異なっていたことから、輸送先を取り違えるという事件があったが、これ以来会社は、こういうミスが今後もありうるとして、当該血液の輸送と医師の輸送とを観光要員の業務とした。このため、後記の経緯で観光要員として選任されていない組合所属組合員には当該輸送は割り当てられなくなった。長距離配車をうけないと、こまめに客を拾わなければならない、客を乗車させる回数が多くなるという面がある。

イ 昭和 63 年 5 月及び 12 月の組合所属組合員と別組合所属組合員との長距離配車の状況は別表 3 のとおりである。

(4) 観光要員の選任について

ア 昭和 59 年までは、組合所属組合員も別組合所属組合員と同様観光要員に選任されており、ちなみに昭和 59 年に組合から選任された者は 20 数名であった。

イ 昭和 60 年 2 月、組合と会社は、観光シーズンを前にして、観光要員の選任について協議を行った。この際、会社は、選任基準として事故弁済金の清算と労働争議不参加(日時指定の観光ハイヤーの配車を受けた場合)という基準を示し、組合からの観光要員を前年に比べ 11 名削減した。この削減された 11 名の者は前年事故を起こした者であったが、組合は、別組合では事故を起こした者も選任されているとして、11 名の者の復活を求めた。また、会社は、観光要員の争議不参加について覚書を締結するよう要求したが、組合は他の要求事項が妥結した際合わせて協定するよう主張した。

こうした中で、会社は、いったん同年 5 月 1 日付けで組合の 10 数名の者に対して昭和 60 年度観光ハイヤー選任の「通知書」を出したが、次いで同年 6 月 22 日付けの文書で労働争議に参加しない旨の覚書が締結されていないことを理由に選任を保留する旨通知した。

ウ 昭和 61 年に行われたストライキでは、上記(2)イのとおり、この問題も要求事項として取り上げられたが、ストライキ終了後、昭和 61 年 12 月 30 日に締結された協定書には、次のような事項が盛り込まれていた。

「5. 観光要員の公平化

- (1) 組合は、観光要員の選任基準について同意する。
- (2) 1987 年の春季観光シーズン前に選任者を決定する事とする。
- (3) その他関連事項については協議をする。」

エ 昭和 62 年春、観光要員選任のため、組合と会社で小委員会が 2 度ほど開かれ、両者で各項目の基準について確認していたところ、会社側から、組合所属組合員には、「朝、管理者にあいさつしない者がいる」、「態度が横柄な者がいる」、「サービスの訓練ができていない」、「そういう者は観光に出せない」などという話がなされたことから、小委員会は打ち切られ、会社は組合からの選任を見合わせた。

オ 以後、団体交渉でも進展がなく、組合所属組合員は観光要員に選任されていない。

(5) X5 の組合脱退等について

ア 昭和 61 年に行われたストライキ終了後、会社は駐車場を拡張するために、会社の寮の一部を取り壊すこととなり、居住者のうち通勤可能な者を立ち退かせた。

この時 6~7 名の者が立ち退いたが、このうちの 1 人が当時組合に所属していた乗務員 X5(以下「X5」という。)であった。

X5 は、寮を出た後、花巻市の自宅から勤務先の都南営業所へ通勤していた

が、会社は同人に対して、日詰営業所に欠員が生じたので、花巻からの通勤に便利な同営業所へ転勤するよう求めた。

イ このような問題が生じている中で、X5は昭和63年5月頃組合を脱退するとの意向を示し始めた。そこで組合三役は、花巻市の自宅へ説得に赴くなどした。

ウ X5は、昭和63年7月に組合を脱退して、別組合へ加盟した。X5の日詰営業所への転勤話は、その後立ち消えとなり、同人はその後も都南営業所に勤務している。

エ 乗務員X6(以下「X6」という。)は、昭和63年9月に組合を脱退して、別組合へ加盟した。また、同じ頃乗務員X7(以下「X7」という。)が、その後、X8が会社を退職した。

3 本件に関連する諸事情

(1) 組合員の推移等について

組合が、昭和58年4月に全自交傘下の組合として出発をして以来、平成元年1月末に至るまでの組合員の推移は下記のとおりである。

当初、21名が昭和58年9月の定期大会までに脱退したが、これは別組合の結成へ参加した者たちである。その後、昭和61年のストライキ以降、組合所属組合員が本社から各営業所へ配属されるとともに、脱退者及び退職者の数が増え、ことに昭和63年から平成元年末にかけては急増している。

また、昭和62年春以降、20名以上の乗務員が入社したにもかかわらず、組合への新規加入者は皆無であり、全員別組合に加入した。

なお、会社のY4営業課長は、新たに乗務員を採用するとき、会社には労働組合が二つある旨、さらに、勤務時間、賃金について、それぞれ協定している内容を説明している。

(組合所属組合員の推移)

(名)

	加入	脱退	退職	死亡	組合員数
昭和58年4月1日時点					215
昭和58年定期大会時点(9月)	1	21	8		187
昭和59年 〃	15	2	9	1	190
昭和60年 〃	3	7	10		176
昭和61年 〃	4	15	13	1	151
昭和62年 〃		1	15		135
昭和63年 〃 (9月)		5	19		111

平成元年 1 月 31 日時点		5	16		90
-----------------	--	---	----	--	----

(2) 永年勤続表彰について

会社は、本件不当労働行為救済申立てがあった後、平成元年 1 月 20 日から 22 日にかけて、盛岡市内の平安閣において、就業規則に基づき勤続 10 年以上の社員に対する永年勤続表彰を行ったが、表彰された者は組合所属組合員以外の者であり、組合所属組合員中の該当者に対しては、表彰を行わなかった。

さらに、このとき別組合主催の「組合員 100 名達成祝賀会」、「新年会」も同時に挙行され、招待を受けた社長等会社幹部も出席した。

第 2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張要旨

申立人は、次のとおり主張する。

ア 賃率の差別について

(ア) 被申立人が、別組合について賃率を 51 パーセントに上昇させ、申立人について賃率を上昇させないのは不当な差別である。

(イ) 被申立人は、別組合の賃率を 51 パーセントに上げた根拠について、当初勤務時間が延びたこと、早朝出勤があったこと、労働協約がないことを挙げていたが、後に申立人所属組合員が年次有給休暇を補償され、実質的に賃率が別組合の組合員より高かったからだとする。しかし、被申立人の主張する別組合の賃率を 51 パーセントに上げた当初の根拠が正当でないばかりか、この証言の変更は不自然であり信用できず、また後記(ウ)及び(エ)のとおり被申立人が後に主張する根拠も正当ではない。

(ウ) 被申立人は、申立人の賃率を計算するについて、申立人所属組合員が年次有給休暇を全部取得することを前提にしているが、申立人は、稼働した方が実際に手にする賃金が多くなるため、年次有給休暇を全部取得することはありえない。

(エ) 被申立人の試算が正しいものとして、実際に取得した年次有給休暇を前提に被申立人と同様な計算をすると、賃金は、昭和 63 年度で 49.78 パーセント、平成 2 年度で 50.01 パーセントとなる。これは、正に申立人組合の賃率が別組合の以前の賃率 50 パーセントと均衡がとれていることを示している。

イ 車両割当て差別について

被申立人は、別組合所属組合員には新しい車両を割り当て、申立人所属組

合員には古い車両を割り当てている。また別組合所属組合員には同じ車両を割り当てるようにし、申立人所属組合員にはそのような割当てはなされていない。車両にはそれぞれ差異があり、同じ車両に乗務することは慣れることによって運転しやすいのである。

ウ 配車等について

被申立人は、長距離の注文は別組合所属組合員に配車し、申立人所属組合員には配車しない。長距離の注文は、乗務員にとっては稼働營收額を上げるよい機会であり、誰もが望むものである。長距離の注文で顕著なのは、岩手医科大学の医師の各地の病院への搬送、血液センターの血液の搬送であるが、いずれも別組合の組合員に配車されている。

エ 観光要員の差別について

被申立人は、申立人所属組合員には昭和 60 年から観光タクシーをやらせず、専ら別組合所属組合員にのみ行わせた。観光タクシーは、乗務員にとっては稼働營收額を上げるよい機会である。

ところで、申立人は、被申立人と昭和 61 年 12 月 30 日観光要員の公平化ということで協定を締結した。そして同 62 年の春季観光シーズン前に申立人からの選任者を決定することとしたが、被申立人は、「申立人の組合員の中には管理職にあいさつしないものがある」ことを理由に観光要員は選任できないとした。その結果、申立人所属組合員は、観光タクシー業務につくことができない。

オ 脱退の勧奨について

(ア) 被申立人の乗務員 X5 は、申立人所属組合員であったが、昭和 63 年 5 月頃、被申立人より日詰営業所へ転勤するよう言われた。X5 は、日詰営業所へ転勤になれば稼働營收額が低下し、収入も低下するため転勤しなくなかったが、被申立人が、申立人を脱退して別組合に加入すれば転勤しなくてもよいというので、昭和 63 年 7 月申立人を脱退し、別組合に加入した。別組合の執行委員 X9 からも同様のことを言われた。

(イ) その後、上記 X5 は、被申立人から日詰営業所に転勤するように言われていた X6 に対し、「別組合に加入すれば日詰営業所にいかななくてもよい」と言い、申立人からの脱退を勧奨し、上記 X6 は、昭和 63 年 9 月 20 日申立人を脱退した。

(ウ) 上記 X5 は、被申立人から寮から出て日詰営業所に転勤するように言われていた X7 に対し、「別組合に加入すれば日詰営業所に行かなくてもよいし、稼働營收も上がる」と言って申立人からの脱退を勧奨した。X7 は、被

申立人の本社営業所所長 Y3 及び別組合委員長 X10 から同じようなことを言われ、申立人からの脱退を勧奨されたのであった。X7 は日詰営業所への転勤を嫌い、かといって、別組合に加入するのも嫌ったため、退職した。

カ 以上のとおり、被申立人の上記アないしエの行為は、不利益取扱いとして労働組合法第7条第1号に、オの行為は、労働組合法第7条第3号に該当し、いずれも申立人の組合活動に打撃を与えるもので、不当労働行為となる。

(2) 被申立人の主張要旨

被申立人は、次のとおり主張する。

ア 賃率について

(ア) 別組合は、賃金支給率を 50 パーセントとし、これに年次有給休暇補償分を包含しているという制度を受け入れてきたが、昭和 62 年に至って、従前の支給率 50 パーセントが実勢に合わなくなり、申立人所属組合員の支給率 48.5 パーセントとの対比において、低過ぎ不利益である旨を指摘し、賃金支給率を 51 パーセントに増加するよう要求してきた。

被申立人は、別組合の上記要求をうけて、調査検討した結果、申立人所属組合員が年次有給休暇を消化した場合の賃金支給率が平均して 50.7 パーセント～50.8 パーセントとなることを確認し、別組合の上記増率要求が両組合員の賃金額の公平を図る上において合理的であると判断し、同要求を容れることとし、昭和 62 年 5 月 13 日別組合所属組合員の賃金支給率を 51 パーセントとし、その旨の協定を成立せしめた。

(イ) 申立人所属乗務員と別組合所属乗務員との間の支給率の比は、年休の全日消化を前提とし、年休日に標準報酬日額相当分を支給するという算式で計算すると、昭和 63 年度では 50.78 パーセント、平成元年度では 50.81 パーセントとなり、実質上はほぼ 50.8 パーセント対 51 パーセントであって、その間にほとんど差がないと言わざるを得ない。

申立人は、被申立人が別組合所属組合員の賃金支給率を 50 パーセントから 51 パーセントに 1 パーセント上昇せしめ、申立人所属組合員の支給率を 48.5 パーセントに据置きし、増加せしめないのは、両組合員の間で賃金支給率において差を生ぜしめ、不当に差別扱いをし、申立人に対し支配介入をして組合脱退を図っていると主張するが、同主張は、実質的差のないことを看過した上でのもので、理由のないことは明らかである。

イ 車両割当てについて

観光用営業車は、優先的に新車をもって充てることとしており、その他については、所属組合の違いによって差別して新車を割り当ててはいない。

ウ 配車について

乗務員に対する配車は、被申立人の配車係が客からの注文をうけてその都度乗務員に対し待機の順番に従って順次指示して行われているものであり、客の輸送距離の長短によって、長距離の注文の分は別組合所属組合員へ、短距離のものは申立人所属組合員へと区別して行われるのではない。

ただし、岩手医科大学の医師の各地の病院への輸送並びに血液の輸送については、輸送先を間違えることなく所定の時間内に輸送することが強く求められていることから、その所在場所を確知している観光ハイヤー要員に専ら割り当てており、他の者には原則として割り当てていない。これは、かつて一般乗務員がその衝に当たったとき輸送先の所在地を間違えて注文主から苦情の申入れをうけたという失敗の経験があったので、そのような失敗を避けるために現行制度に改めたものであり、別組合所属組合員であっても、観光ハイヤー要員以外の者に対しては、当該輸送の業務は命ぜられない仕組みとなっている。

また、経済的不利益もみられない。

以上、配車上申立人所属組合員が別組合所属組合員と比べて不当に差別され、不利益に扱われているとの申立人の主張は、理由がないことが明らかである。

エ 観光要員について

(ア) 被申立人及び申立人は、昭和 61 年 12 月 30 日の協定成立後、小委員会をもったのであるが、申立人が依然として観光要員の争議不参加協約についての従前の態度方針を変えず、個別協約に反対する立場を譲らなかつたことから、話合いが進展せず、進展の見通しも示されなかつたので、同委員会は有効な活動をするに至らず、休止の状態になっている。

(イ) また、申立人の組合員が被申立人会社の幹部職員と会って声をかけられても、あいさつは勿論会釈さえもしないという無愛想な態度をとり続けていたことから、被申立人は、そのような者が観光客への接客サービスを充分にはできるはずがなく、むしろ、客に不快の念を抱かせ不評を買って被申立人の信用を失墜することにもなりかねないという不安をもつに至り、その不安感も申立人の組合員を観光要員とすることに消極的となる素因の一つともなっている。

(ウ) 以上のとおり、被申立人は、申立人との関係で観光要員選任基準を設定することができず、申立人から観光要員を選任するに至っていないが、その事は、被申立人が申立人に対し不当に差別し、不利益取扱いをしている

ことにならないことはいうまでもない。この点に関する申立人の主張も理由がない。

オ 脱退の勧奨について

昭和 63 年 5 月頃、被申立人日詰営業所に乗務員の欠員が生じ、補充する必要がある、人選を迫られていたこと、X5 が花巻市に住所を有し、寮に寄宿していたが、駐車場を設置するため寮を撤去する必要がある、寮の寄宿者である X5 に出寮を求めざるを得なかったことから、通勤にも便である X5 を選んで日詰営業所への転勤を内示したが、同人から疾病のため盛岡所在の病院に通院していて盛岡を直ちには離れられない事情のあることを打ち明けられ、同人の要望に応じ若干の猶予をすることとして転勤を見合わせていたところ、日詰営業所の乗務員が他から補充され、X5 の同営業所への転勤は必要がなくなり、前記内示を撤回したのである。

別組合加入のいきさつは、被申立人とかかわりのないことである。また、被申立人は、X6 及び X7 に対し、日詰営業所に勤務するように言ったことはない。

2 当委員会の判断

(1) 賃率の差別について

企業内に複数の組合が存在する場合、賃率が労働協約によって定められ、その結果、組合間に差が生じたとしても、その一事をもって直ちに不当差別があるとは言えないが、少なくとも差があることについてなんらかの理由があり、しかもその理由が合理的なものであることを要するものと思料される。

本件についてこれをみると、前記第 1 の 2(1)カで認定したとおり、被申立人は、昭和 62 年 5 月 13 日付けで別組合と協定書を締結し、別組合の賃率を 50 パーセントから 51 パーセントに引き上げたが、この間の経緯及びその理由について、被申立人を代表して証言してきた営業課長 Y4 証人(以下「Y4 証人」という。)の証言は、数次にわたって大きく変転しているところである。

すなわち、同証人は、岩労委昭和 62 年(不)第 7 号事件(本事件と当事者を同じくし、昭和 62 年 12 月 23 日に申立てられ、昭和 63 年 12 月 27 日に当地労委から命令を発した団体交渉拒否事件)の証人尋問調書によると、別組合の賃率引上げについて、「別組合の方から要求があって改定した」、「その 1 パーセント上乗せの原因となる事実で一番大きいのは、月間総労働時間で、これが一サイクル 30 分長いし、それから早朝出勤になっている」、「そのほかの理由としては、労働協約が締結されていないことである」などと証言していた。ところが、本事件の第 3 回審問(平成元年 5 月 19 日)においては、「まず、月間労働時間が違

うということと、それから有給休暇に関する取り決めが違う」、「月間にして労働時間が長くなり、それが早朝出勤にあたる」、「完全に年休を消化した場合の賃率は、平均すれば 50.7 から 50.8 ぐらいになる」などと、労働協約の締結問題を除くとともに、有給休暇の問題を付け加えて一部証言の修正を行い、さらに第 4 回審問(平成元年 7 月 6 日)に至って、前記第 1 の 2(1)キで認定した両組合の勤務時間変更の経緯、特に昭和 62 年 1 月に別組合の勤務時間が短くなったという経緯を踏まえて、「勤務時間が変わったということと、賃率を変えたということは、時期的にみて直接的には関係なかった。結局両組合の賃率の差というのは年休の問題が原因だということが言える」などと証言を全面的に変更した。

Y4 証人が、なぜ、このような証言変更を行うに至ったかについて、当人からは証人尋問において明らかにされなかったが、当該問題の核心ともいえるべき別組合の賃率引上げ理由について、このように証言を変更するという事は、そもそもこの引上げに合理的な理由が存在したのかどうか、強い疑念を抱かせずにはおかないところである。

また、Y4 証人は、証言変更後、当該賃率引上げについて、「別組合から 51 パーセントの要求があった」ので行った旨証言しているが、組合の賃率等に関する資料を持ちえない別組合がいかにして「51 パーセント」という具体的な数字を算出したのか、当該証言の信憑性にも疑問が残る。

さらに、Y4 証人の上司にあたる被申立人代表取締役専務 Y2 証人(以下「Y2 証人」という。)は、当該証言の変更について、「本人の計算違いというか、勘違いというか、認識不足というか」などと証言し、Y4 証人の勘違いである点を強調しているが、仮にそうであるならば、なぜ、被申立人代表者として、Y4 証人の証言を終始聞き、間違いを訂正しうる立場にあった同人が、第 4 回証人尋問に至るまで Y4 証人の証言をそのまま放置しておいたのかという疑問が生じてくる。この点について、Y2 証人からは、明確な証言が得られなかったところであり、結局のところ、Y4 証人の証言変更が単なる勘違いであったとは考えにくいところである。

むしろ、前記第 1 の 2(1)キで認定した事実、さらには、Y2 証人の、「私なりに計算した結果、労働時間とは関係なく、年次有給休暇の部分で間違いが発見できた」などという証言などを総合的に勘案すると、年次有給休暇補償分を計算してみるとうんぬんという理由は、当初団体交渉などにおいて漠然と示されただけで、後になって勤務時間が異なるという理由が維持できなくなったため、改めて具体的に再計算を行い、強調されることとなった理由ではないかと推測

されるところであり、被申立人は、場面ごとに都合のよい理由を使い分けているのではないかと、真の理由は別にあるのではないかと思料される。

また、被申立人が最終的に主張する申立人所属組合員が年次有給休暇を完全に取得したものとして計算すれば、平均の賃率は、昭和 63 年度で 50.78、平成元年度で 50.81 ぐらいになって、51 パーセントと見合うという主張についてであるが、年次有給休暇を完全に取得したものとして計算するのが正しいのかどうか疎明がなく、直ちには採用し難い。

以上のとおり、被申立人の挙げる別組合の賃率引上げの理由は大きく変転しており、他に理由があったのではないかと思料されるところであり、前記第 1 で認定した事実なども総合的に勘案してみると、被申立人は組合を意図的に差別する意思をもって、別組合の賃率を 50 パーセントから 51 パーセントに引き上げ、両組合所属組合員の間には賃率の格差を生じさせているものと推認され、当該行為は、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と判断する。

(2) 車両の割当て差別について

前記第 1 の 2(2)イで認定したとおり、被申立人は、昭和 61 年のストライキ直後から申立人所属組合員を車両担当から外すとともに、古い車を割り当てるようになったが、この事実は、更に昭和 63 年 5 月分、12 月分について、争いとなっていない日誌を除く各営業所の車両割当て状況を表した別表 1、2 によって裏付けられるところである。

すなわち、別表 1 によれば、5 月分、12 月分とも明らかに新車は別組合所属組合員に、一方、古い車は申立人所属組合員に偏って配車されている。

また、別表 2 によれば、別組合所属組合員には、申立人所属組合員と比較してより多くの担当車が割り当てられ、しかもその担当車は新車であると認められる。

古い車を割り当てられる、ないしは担当車を外されることの不利益性は、前記第 1 の 2(2)イで認定したとおり、主として精神的なものではあるが、経済的不利益をもたらす虞も十分あり、その不利益性を見過ごすことはできない。

また、被申立人側の Y4 証人は、「車両の割当ては、各営業所長の権限である。」旨証言し、被申立人の関与を否定するが、別表 1、2 を見る限り、各営業所につき、同様の傾向がみられるところであり、各営業所長が、独自の方針のもとに車両割当てを行ったものとは考えにくく、また、仮に、各営業所長が独自の判断で行ったものであったとしても、営業所長は、被申立人の中にあつて、その意を体して被申立人のために部下従業員を指揮監督する立場にあると認められ、

被申立人はその責を免れないものと解される。

以上のとおり、被申立人が車両割当てについて、差別を行っていることは明らかであり、前記第1で認定した事実なども併せ考えると、当該差別割当ては、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と判断する。

(3) 長距離の配車差別について

申立人は、被申立人があらかじめ長距離とわかる注文は別組合の組合員に配車し、申立人所属組合員には配車しない旨主張するが、どの程度のものを指して長距離というかについては、必ずしも明らかでない。申立人側証人は、当初1万円未満のものも含めて長距離と分かる注文と証言していたところであるが、関係証拠を総合してみると、1万円未満のものについては注文の段階で行く先が分からない場合が多いと認められるところであり、これについて差別的配車があったとすることはできない。

しかしながら、1万円以上のものについては、別表3のとおり、組合と別組合の間には大きな差が認められ、この差は主に、申立人所属組合員が予め行く先が明らかな血液輸送及び医師輸送、さらには観光シーズンには観光業務から排除されていることから生じるものと認められる。

ところで、前記第1の2(3)アで認定したように、昭和62年に起きた申立人所属組合員による輸送先取り違え事件を契機として、血液輸送及び医師輸送業務は観光要員に割り当てられることになったが、昭和60年以来、観光要員は申立人所属組合員から選任されておらず、その結果として申立人所属組合員は当該業務から排除されることとなった。輸送先取り違え事件そのものに対する評価、判断はさておくとして、この一事件をとらえて、それまで長年運転業務に従事してきた当該業務についても経験を持っているような申立人所属のベテラン乗務員まで一律に排除し、観光要員に限定した被申立人の措置は、単に間違いを防ぐという以上の意図を推認せしめるものである。

また、被申立人は、長距離配車をされなくても、経済的に不利益はない旨主張するが、前記第1の2(3)アで認定したとおり、長距離配車をされないと、こまめに客を拾わねばならないなど、必然的に客を乗車させる回数が多くなり、長距離を配車された者に比して労働強化になるとともに、その精神的負担は無視しえないものがある。

以上のとおり、料金1万円未満のものについては、差別的な配車がなされていると認めることはできないが、料金1万円以上のものについては、その差は明らかであり、しかもその原因をなす血液輸送及び医師輸送にかかる被申立人側の措置については、前記第1で認定した事実なども併せ考えると差別の意思

を推認せしめるものであり、また観光要員を申立人から選任しないことが不当労働行為であることは、次の(4)で述べるとおりであることから、かかる差別的な長距離配車は、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と判断する。

(4) 観光要員の選任に関する差別について

前記第1の2(4)で認定したような経緯により、昭和60年以来申立人の組合員からは、観光要員が選任されていないが、当該問題に対する判断は、昭和62年春の小委員会打切りをどう評価するかにかかっている。

この点、申立人は、被申立人が突然「組合員の中には管理者にあいさつしないものがある」と述べ、これが打切りの原因となった旨主張し、被申立人は、観光要員の争議不参加協約について、申立人が従来態度を改めないから話合いが進展しない旨主張するが、前記第1の2(4)ウで認定したとおり、昭和61年12月30日付けの協定書中で「(1)組合は、観光要員の選任基準について同意する。」との取り決めがなされ、争議不参加の問題については、決着がついていたと認められ、当該被申立人の主張、さらには被申立人側Y4証人が昭和62年の小委員会においても争議不参加の問題について話し合われたかのように証言している点には疑問が残る。仮に当該主張及び証言が正しいとしても、それならばなぜ、被申立人は決着がついたはずの問題を改めて蒸し返したのか、新たな疑問が生じてくる。

むしろ、申立人の主張するとおり、昭和62年の小委員会においては、具体的な要員の選任について話し合われ、この過程で被申立人が申立人所属組合員の管理職に対するあいさつ問題をめぐって態度を硬化させ、これが原因となって小委員会が打切りとなったとみるべきである。被申立人側Y2証人の「選任を見合わせる以前の問題」、「精神的にまだそこまでサービスのことが、まだ訓練というか、できないというふうな判断がある」、「全員とは言わないけれども一部にはいる」などという証言は、これを裏付けるものと解される。

ところで、当該管理職に対するあいさつ問題の経緯及びその真偽は必ずしも明らかではないが、仮に被申立人の主張するとおりであったとしても、一部組合員の非礼をとらえて、組合員全体にかかる観光要員問題の話合いを打切りにするという被申立人の態度には、理解しがたい面があり、申立人に対して反省を求めるといふ以上の意図をうかがわせるものである。

また、被申立人は、観光要員に選任されないことによる経済的な不利益はない旨主張するが、前記で述べた長距離配車の問題、さらには、別組合に比して労働強化になる等の面があり、その不利益は無視しえないものと思料される。

以上のとおり、小委員会打切りの責任は、被申立人にあると解され、しかも申立人に反省を求めるといふ以上の意図もうかがわれることから、前記第1で認定した事実なども併せ考えると、被申立人はことさらに申立人から観光要員を選任せず、差別を行っているものと推認されるところであり、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と判断する。

(5) X5の組合脱退等について

X5等の組合脱退ないし退職の経緯は、前記第1の2(5)で認定したとおりであるが、これが、被申立人の勧奨等によるものであるかどうかについては、疎明がなされているとは認められず、申立人の主張を採ることはできない。

第3 法律の適用

以上の事実認定及び判断に基づき、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3年3月19日

岩手県地方労働委員会

会長 畑 山 尚 三 ㊞

「別表 略」