

命 令 書

申立人 自交総連東豊観光労働組合

被申立人 東豊観光株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対し、平成2年3月29日付け神戸港埠頭公社での勤務を命じた配転命令をなかつたものとして取り扱うとともに同人を観光業務を主体とした業務に従事させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8、同A9、同A10、同A11、同A12、同A13、同A1及びA14に対し、平成2年3月17日（A1にあっては、同年5月28日）から同年11月5日までの間、同人らが観光業務に従事していれば得たであろう寸志、紹介料収入相当額として520,000円（A1にあっては、360,000円）及びこれに命令交付日から同金額を支払うまでの間年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員に対し、観光業務を主体とする業務に従事させ、その行先及び回数において、申立人組合員以外の乗務員と同等に取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員A10に対し、新車又はこれと同等の中型サロンカーを、同A3に対し新車又はこれと同等の小型スタンダードカーを担当車両として割り当てなければならない。
- 5 被申立人は、下記の表中氏名欄記載の申立人組合員（A14を含む）に対する同表中自宅待機処分期間欄記載の間の自宅待機処分及び同期間中に会社が貸与した書物の読書感想文の提出を命じる処分をなかつたものとして取り扱い、同表中金額欄記載の金額及びこれら金額を給与より控除した日から同金額を支払うまでの間これに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。

記

氏名	金額（円）	自宅待機処分期間
A7	54,980	平成2年9月3日～9月12日
A9	53,236	同 年9月6日～9月12日
A5	69,478	同 年9月8日～9月15日
A2	80,307	同 年9月8日～9月15日
A10	58,450	同 年9月25日～10月2日
A4	60,918	同 年9月26日～10月3日
A1	47,533	同 年9月17日～9月24日
A6	84,322	同 年9月25日～10月2日

A 11	51,261	同	年 9 月 25 日～10 月 2 日
A 3	52,577	同	年 9 月 25 日～10 月 2 日
A 8	62,125	同	年 9 月 17 日～ 9 月 24 日
A 14	55,439	同	年 9 月 17 日～ 9 月 24 日

- 6 被申立人は、申立人組合員 A 7 に対する平成 2 年 8 月 13 日付け年次有給休暇取消処分及び同 A 9 に対する同年 9 月 25 日付け年次有給休暇取消処分をそれぞれなかったものとして取り扱わなければならない。
- 7 被申立人は、申立人との団体交渉に、社長等決定権限のある者を出席させ、実質的な交渉がなされるよう誠実に応じなければならない。
- 8 被申立人は、豊和会に対し、申立人組合員が同会への入会について他の従業員と差別されることのないよう働きかけるとともに、申立人組合員が同会に入会できるようになるまでの間、申立人組合員に対し同会会員と同等の福利厚生措置を講じなければならない。
- 9 被申立人は、申立人組合員（A 14を含む）らに対し、平成 2 年夏季一時金について元年夏季一時金と同額とし、既に支払った金額との差額及びこれに 2 年 7 月 10 日から同差額を支払うまでの間年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 10 被申立人は、申立人組合員 A 6、同 A 2、同 A 8、同 A 4、同 A 5、同 A 12、同 A 13、同 A 7 及び同 A 9 に対し、平成 3 年度定期昇給にかかる昇給額について、申立人組合の組合員全員の固定給に対する平均引上率が 6.01%になるよう（計算に際して、A 13については、再査定により昇給すべき額の 2 倍の額を用いる）、かつ、各人については被申立人が既に示した回答額を下回らないよう再査定し、再査定後の額と既に支払った額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 11 被申立人は、1メートル×2メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社南営業所及び北営業所の玄関付近の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

平成 年 月 日

自交総連東豊観光労働組合

代表者 執行委員長 A 5 殿

東豊観光株式会社

代表者 代表取締役 B 1

当社が、行った下記の行為は、大阪府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められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合員 A 13 氏を平成 2 年 2 月 12 日付けで定年であるとして退職扱いとしたこと。
- 2 当社代表取締役 B 1 が平成 2 年 1 月 16 日に、当時貴組合員であった従業員

A15氏に対し「組合員であり続けるならば、満55歳で辞めてもらう」旨発言する等、貴組合員に対し組合脱退工作を行い、また、B2人事課長が同年4月頃、新規採用予定者との面接において「別組合に入ることを採用の条件としている」旨発言する等、新規採用者及び非組合員に対し貴組合への加入を妨害したこと。

- 3 当社北営業所及び南営業所において貴組合が掲揚する組合旗を一方的に撤去したこと。
- 4 貴組合が貴組合事務所において使用していたエアコン、コピー機及びソファについて、平成2年8月27日エアコンを使用不能とし、コピー機を同所より持ち出したこと及び同年9月1日ソファを同所から持ち出したこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東豊観光株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪府下に2か所、東京に1か所の営業所を置き、一般貸切観光バス、旅行あっせん、釣宿の経営、自動車民間車検及び日用品等の輸出入を業とする会社であり、その従業員数は本件審問終結時98名である。
- (2) 申立人自交総連東豊観光労働組合（以下「組合」という）は、会社に勤務する労働者により組織されている労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時13名である。
- (3) 会社には組合のほかに、全東豊職員組合（以下「別組合」という）があり、その組合員数は本件審問終結時35名である。

2 組合結成当時の労使関係

- (1) 会社には、従業員のほとんどが加入する豊友会と称する親睦団体があったが、昭和63年3月同会は会社との交渉権を確立するため解散し、新たに組合が結成された。組合には、豊友会のメンバーであった者のうち、課長以上の管理職と1名の従業員を除く全員が加入した。
- (2) 組合の結成に対し、会社代表取締役B1（以下「社長」という）は、「当社もこれぐらいの規模になったので、そろそろ労働組合を結成したらいいんじゃないか」と発言したことがあったが、他方、平成元年12月初め頃、従業員を集めての社長訓示の中で、「共産党系の組合に入ることは、会社にとってダメージであり、マイナスである」と述べていた。
- (3) 組合結成後、組合と会社は、労使協議会で事前に協議した議題について、社長の出席した団体交渉（以下「団交」という）で決定することとし、定年延長、スノータイヤの装着、タイムレコーダーの記載の不備に係る始末書の提出などの問題について団交が行われていた。しかし、未解決の問題も多く、また、会社の服務管理等が以前より厳しくなってきたこと等から、組合の組合員（以下「組合員」という）の間で会社に対する不満が高まってきた。

- (4) 平成元年12月26日、組合は定期大会において、上部団体に加盟すること及びその上部団体を全国自動車交通労働組合総連合会大阪地方連合会（以下「自交総連」という）とすることを決定した。これに伴い、組合は、その名称を結成当初の東豊観光労働組合から現在の自交総連東豊観光労働組合に変更した。
- (5) 平成2年1月5日、組合の結成当時の委員長であったA16とA17が、自交総連とは考え方が違うことを理由とするA16ら10名の脱退届を組合執行委員長A5（以下「A5委員長」という）に提出した。
- (6) 平成2年1月8日、吹田市にある会社北営業所（以下「北営業所」という）及び大阪市西成区にある会社南営業所（以下「南営業所」という）の業務用の掲示板に、別組合の結成発起人会開催の通知書が掲示され、その結成発起人には、A16ら10名の組合脱退者及び整備課課長代理A18（以下「A18」という）ら3名の課長代理を含む計13名が名を連ねていた。
- (7) 平成2年1月12日、組合は会社に対し、自交総連に加盟したことを通知するとともに、今後の労使関係及び組合員A13（以下「A13」という）の定年問題について団交を申し入れた。
- 同日、A18は、南営業所の社長室に組合員を呼び入れ、組合からの脱退を求めた。
- (8) 平成2年1月13日、会社はA13に対し、同人が同月1日に満55歳となり、同社就業規則（以下「就業規則」という）第14条により定年になった旨通知した。
- なお、就業規則第14条は「定年は満55歳とする」と定め、同規則第13条は「従業員が定年に達したときは、会社は30日前に予告するか30日分の平均賃金を支給して、その従業員を解雇する」旨定めている。
- (9) 平成2年1月14日、社長の実弟で会社常務取締役であるB3（以下「B3常務」という）は、同年2月10日で満55歳になる組合員A15（以下「A15」という）に対し、「組合員であり続けるならば2月10日の誕生日で辞めてもらう」旨を電話で告げた。
- また、同年1月16日、社長はA15に対して「あなたは2月11日で定年となるが、自交総連の組合員であり続けるならば、同日で退社してもらおう」旨述べ、これに対してA15が「そうですか、では脱退します」旨回答したところ、社長はA15に対する定年通知を撤回した。
- (10) 平成2年1月6日に満55歳を迎えた別組合の組合員（以下「別組合員」という）であるA19（以下「A19」という）は、同日以降も引き続き正社員として勤務していた。
- なお、会社において最近の5年余りの間に満55歳を迎えた従業員は、A13、A15及びA19の3名を除いて6名いたが、このうち5名は満56歳又はその前日まで正社員として勤務し、残りの1名も満55歳以後嘱託社員として勤務した。

- (11) 平成2年1月26日、会社は社長名で、次の内容の社告(1)を出した。
「昨日、近畿運輸局より召喚を受け出頭したところ、東豊労組及びその上部団体からの抗議（暴露）により下記の事項につき説明を求められ、調査が行われることを通達された。（中略）特に自交総連系の組合員は道交法、道運法は勿論、軽犯罪法に至るまで特に注意して対処し、嚴重処分の対象にならないよう注意していただきたい（以下略）」
なお、会社が社告という方法で従業員に会社の考え方等を知らせたのは今回が初めてであり、以後同年6月21日までの間に社告は8回にわたって出されている。
- (12) 平成2年2月1日、会社はA13に対して、同月12日をもって就業規則第13条に該当する旨通知し、同日付けで解雇した。
- (13) 平成2年2月15日、会社は、次の内容の社告(3)を出した。
「東豊観光労組が共産党系上部団体自交総連に加入したというニュースが社外関係先にもほぼ知れわたり、営業サイドにおいてその影響が出始めている。（中略）複数のエージェント及び一般客の中から過去に自交総連その他共産党系組合が強い同業他社から受けた被害が忘れられず、当社自交総連系労組員が乗務するバスの配車を拒否する要請行動を受けた。（中略）労組員自体にも過激な行動を批判し脱落者が輩出して混乱しているようであるので、近い将来会社側も協力して善処する旨を説明して理解を求めているが、納得を得られず、取敢えず闘う労組と協力する労組の写真入り名簿を提出することによって従来関係を維持することになった。（中略）」
このような東豊労組の時代の流れを無視した旧態依然たる行動に幻滅を感じ労組を脱退した従業員に対して、企業の存続、繁栄に協力しその環境の中で労働者の権利を主張する健全なる全東豊職組は彼らを暖かく迎え入れ社業の回復を図ることを希望する。（以下略）」
- (14) 平成2年3月1日、会社は、社告(4)の中で「当社は能力主義による勤務評定を実施しているので、自交総連の組合員は、余程の貢献度、功績がなければ、平均点を上回ることは難しい。また、業者から指名のある乗務であっても、信頼のできない人達に乗務を命ずることはできない」旨述べた。
- (15) 平成2年3月10日、社長は、組合を脱退した後、いずれの労働組合にも加入しないでいた11名の従業員を、南営業所3階の待機所に集めて、「中立であり続けると、組合のメンバーと同じように差別する。態度を明確にきなさい。3月20日までに返事を求める。また、なぜ中立でいるのか理由書を書くように」との旨述べた。
その後、これら11名の従業員は、いずれも別組合に加入した。
- (16) 平成2年3月、組合の書記長であったA20は組合を脱退して別組合に加入したが、このことについて、組合副委員長のA2（以下「A2」という）が、別組合運営委員長のA21に対して「組合の役員であった者の

- 加入は認めない方針ではなかったのか」と問いただしたところ、同運営委員長は「社長が入れると言うんでしゃあない」と答えた。
- (17) 平成2年3月17日、会社は、組合員に対して後記5記載の担当車両の変更を行った。
- (18) 平成2年3月29日、A13は、大阪地方裁判所に従業員としての地位保全に係る仮処分の申請を行った。また、会社は、同日付けで後記4記載のとおり、組合員A1（以下「A1」という）に対し、神戸港埠頭公社での勤務（業務内容はライトバンでの送迎業務）を命ずる配置転換命令（以下「本件配転命令」という）を発した。
- (19) 平成2年4月頃、会社人事課長B2は、南営業所の3階の待機所で行われた新規採用予定者との面接において「あなたとは別組合に入るといふことで承諾を得ている。そのことを採用の条件としている」旨述べた。
- (20) 平成2年5月23日、会社は「東豊観光労組従業員に告ぐ」と題する社告(6)を出し、その中では「今現在、会社がとっている行動は決して組合潰し等を目的とした次元の低いものではなく、業界の模範となるような健全な且つ理想的な労使関係を作り出す生みの苦しみを伴った将来の発展と安定をもたらす大切な手段である。過ちに気付いた人があったとすれば、過ちに気付くのが他の人よりわずか半年遅れただけのことである。これの解決に15年の歳月がかかるとすればわずかな遅れであり、容易に取り返すことのできることである」と記載されていた。
- (21) 平成2年5月28日、組合は、当委員会に対して、会社が行ったA13の定年退職取扱い、本件配転命令、担当車両変更等が不当労働行為に当たるとして救済申立てを行った。なお、組合は、その後本件審問終結時までに、後記7記載の自宅待機処分の撤回等を求めてさらに4件の申立てを行っている。
- (22) 平成2年6月28日、大阪地方裁判所は、前記(18)記載の仮処分申請について「2年12月31日までの間、A13が会社の従業員たる地位にあることを定め、会社はA13に対し、金1,181,979円を支払うとともに、同年6月21日から12月31日まで、1か月金386,407円の割合による金員を同年7月24日を初めとして毎月支払う」旨を内容とする決定を行った。
- (23) 前記(22)記載の仮処分決定に対して、会社が当初従わなかったため、平成2年11月6日までは決定内容が強制執行により履行されていたが、会社は同日付けで、A13に対し、同年2月12日に遡って解雇処分を撤回し、同年12月31日までを正社員、3年1月1日から同年12月31日までは嘱託社員とする発令を行った。
- また、同年12月20日、会社は、2年夏季一時金及び同年4月からのベースアップの差額として、組合員13名の平均昇給額相当額をA13に支給した。

3 団交について

- (1) 平成2年1月12日、前記2(7)記載のとおり組合は会社に対し、自交総

- 連に加盟したことを通知するとともに、今後の労使関係及びA13の定年問題について団交を申し入れた。
- (2) 平成2年1月13日、会社は組合に対し、団交の申入れを少なくとも2週間前に行うこと及び団交の場にビデオカメラを持ち込むことを申し入れた。
 - (3) 平成2年2月14日、会社と組合との団交の席上、社長は「会社にとって闘う組合員は必要ではない。自交総連の組合員は会社に貢献しない。今までの職場の既得権は一切認めない」旨発言した。
 - (4) 平成2年3月5日及び同月11日、組合が団交を申し入れたが、会社は「社長が健康上の理由により出席できず、社長の出席のない団交では実りのある交渉ができないので、団交には応じられない」旨書面で回答した。
 - (5) 平成2年4月2日、組合が団交を申し入れたが、会社は「団交は3月27日に多数派組合との間で終了した。一握りの少数派組合と再度交渉する意思はない」旨書面で回答した。
 - (6) 平成2年5月6日、組合が団交を申し入れたが、会社は「協力する組合と話し合いが済んでいるので、闘う組合とは交渉できないのは当然である」と述べた。
 - (7) 平成2年5月23日、会社と組合は団交を行ったが、会社は交渉時間を1時間と制限し、さらに、社長は「差別はしていない。闘う組合員であるから当然の結果である」と発言した。
 - (8) 平成2年5月24日、再度組合が団交を申し入れたが、会社は「本年度の団交は終了した」旨回答した。これに対し、組合は、同月26日午前5時より抗議のための24時間ストライキを実施した。以降会社は、同年7月2日、同月5日、同月6日、同月19日、同年8月10日、同月21日、同月29日、同年9月15日及び同月25日付けの組合からの団交申入れに対し、同様の理由をもって拒否した。
 - (9) 平成2年10月16日、会社と組合は団交を行い、会社側は営業部長B4（以下「B4部長」という）及び南営業所長B5（以下「B5」という）が出席した。同日以降社長は組合との団交に出席することはなかった。
 - (10) 平成2年10月30日、会社は組合に対し、団交の席上「①会社は組合の労働三権及び正当な組合活動を尊重保障し、組合は会社の経営権を尊重すること、②労使間で生じている紛議につき互譲協力の精神にのっとり早急に話し合いにより解決すること」を内容とする協定書の締結を提案したが、組合は「抽象的な内容ではなく、具体的な取決めを含めて合意すべきである」と主張した。
 - (11) 平成2年11月5日、会社は組合に対し、「①会社は、組合からの団交申入れに対して申入日から1週間以内に団交に応じること、②団交は2時間程度とすること、③団交のメンバーは、会社・組合双方6名以内として、それぞれ交渉権限を有するものが出席すること、④団交は原則と

して、サニーストンホテルで行うこと、⑤団交に係るその余の手続は、会社・組合協議して決定すること」を内容とする団交ルールの提案を行った。

- (12) 平成2年11月16日、組合は団交申入れの中で、社長の出席を求めたが、同月18日、会社は「団交権をB4部長及びB5に委譲しており、社長は出席しない」旨回答した。

なお、同年10月16日以降の団交において、B4部長らは、組合の要求を聞き、それを持ち帰って社長に報告し、社長の回答をもらった後、次の交渉で組合にその回答を伝えることを繰り返していた。

- (13) 組合は、後記10(2)、11(5)及び(6)記載のとおり、会社に対し、団交において平成2年夏季一時金及び3年度定期昇給に関する資料の提出を求めたが、会社はこれに応じず、また口頭での説明も行わなかった。

4 本件配転命令について

- (1) 会社における運転業務に従事する従業員（以下「乗務員」という）の業務には、大別して行楽客を観光地に運び案内する観光業務（以下「観光業務」という）と、工場及び団地等への定期的送迎や冠婚葬祭等の不規則の送迎を行う業務（以下「送迎業務」という）がある。

会社においては、観光業務の経験がまったくない者が入社した場合、まず初めにライトバンによる特定顧客専属の定期的送迎業務（以下「専属運送業務」という）に1年ないし2年従事し、その後不規則の送迎業務に従事しながら週末には観光業務に従事する観光バスの見習業務（以下「観光バス見習業務」という）を経た上で、最終的に入社後3年程で観光業務を主体とする業務（以下「観光バス業務」という）に従事するという方法が採られている。

- (2) A1は、昭和60年に高校卒業直後会社に入社し、神戸港埠頭公社での専属運送業務を終えた後、大型2種免許を取得（63年2月頃）して、平成元年9月から北営業所で観光バス見習業務に従事していた。

- (3) 平成2年3月29日、会社はA1に対して、同年4月2日から、神戸港埠頭公社での専属運送業務に従事するよう文書で命じたが、A1は「不当な配転には応じられない」として本件配転命令を拒否した。

なお、同命令に先立って、B3常務からA1に対して「きみは自交総連の組合員であるから神戸へもう一遍行け」との旨の内示があった。

- (4) その後、会社はA1に対し、本件配転命令拒否を理由として、北営業所から南営業所に勤務場所を変更し、整備課の手伝い業務に従事させた。

- (5) 平成2年5月16日、会社はA1に対し、本件配転命令拒否を理由として、同日より3日間の出勤停止及び基本給の25分の3を減じる懲戒処分を行った。

- (6) 平成2年5月20日頃、会社は、組合の抗議によりA1を北営業所の送迎業務に戻した。なお、本件審問終結時には、A1は観光バス見習業務に従事している。

(7) なお、別組合員のうち、昭和63年に入社したA22、平成元年に入社したA23及びA24は、入社後1年未満で観光バス業務に従事している。同人らはA1よりいずれも年長であるが、これまでまったく観光業務の経験はなかった。

5 組合員に対する担当車両の変更について

(1) 乗務員は、各人について特定の車両が割り当てられ、これを自己の担当車両として、それぞれの業務に従事することとなっている。また、この車両の割当ては、ほぼ乗務員の年功に応じて行われ、年功の大きい順に、主に観光業務従事のための中型サロンカー、小型サロンカー、中型スタンダードカー、小型スタンダードカー、専ら送迎業務従事のための小型送迎専用車、専属運送業務従事のためのライトバンがそれぞれ割り当てられる。

さらに、いずれの種類が割り当てられるかによって、各乗務員の業務及び配車の内容が限定され、運転手の収入及び位置付けが異なることとなり、通常は、年功によって割り当てられる上記車両の種類順に乗務員の収入及び位置付けがともに高くなっている。

(2) 平成2年3月17日、会社は組合員に対し、担当車両の変更を次表のとおり行い（以下「3.17変更」という）、その結果これら組合員の担当車両は概ね従来の観光業務用の中型又は小型のサロンカーから送迎業務用の小型送迎専用車へ変更された。以後同年11月5日までの間、会社は上記組合員には観光業務には従事させなかった。

氏名	従来の担当車両の種類 (登録番号)	変更後の担当車両の種類 (登録番号)
A6	中型サロンカー (大阪22か277号)	小型送迎専用車 (なにわ22か45号)
A2	中型サロンカー (なにわ22か80号)	小型送迎専用車 (なにわ22か90号)
A12	中型サロンカー (なにわ22か95号)	小型送迎専用車 (なにわ22か44号)
A5	中型サロンカー (なにわ22か93号)	小型送迎専用車 (なにわ22か91号)
A25	中型サロンカー (なにわ22か94号)	小型送迎専用車 (なにわ22か46号)
A4	小型サロンカー (なにわ22か66号)	小型サロンカー (なにわ22か89号)
A7	小型サロンカー (なにわ22か67号)	小型送迎専用車 (なにわ22か63号)
A11	小型 (なにわ22か17号)	小型送迎専用車 (なにわ22か103号)

A 10	担当車両なし	小型送迎専用車 (なにわ 22 か 43 号)
A 26	担当車両なし	小型サロンカー又は小型 (なにわ 22 か 15 号)

なお、組合員 A 10（以下「A 10」という）は、以前病気のため 1 か月程度と 2、3 か月程度の 2 回仕事を休んだことがあるが、復帰後は中型のサロンカーに乗務していた。3. 17 変更直前に同車両は廃車となり、その後同人は担当車両は与えられていなかったものの、3. 17 変更前は観光バス業務にずっと従事していた。

また、A 26 と A 25 はその後、組合を脱退している。

- (3) A 8（以下「A 8」という）、A 9（以下「A 9」という）、A 3（以下「A 3」という）及び A 14（以下「A 14」という）の 4 名の組合員は、それまではいずれも観光バス業務に従事していたが、会社は同人らに対し、平成 2 年 3 月 17 日から同年 11 月 5 日までの間、担当車両の変更は行わなかったが、前記(2)記載の組合員と同様観光業務に従事させなかった。

なお、A 14 は、3 年 7 月会社を退職した。

- (4) 平成 2 年 6 月 23 日、会社は会社と取引関係にある旅行代理店に対し、社長名で「闘う姿勢を崩さず、会社に反発する従業員を会社の代表として、バスに乗車せしめ、皆様のご用命にお応えすることができません。現在は宿泊を伴う観光業務を命じておりません」との内容の通知を行い、その中で「協力する従業員」（いずれも組合員以外の者）と「闘う従業員」（いずれも組合員）とを区分した上で、各旅行代理店に対し、乗務員についてのアンケート調査を実施した。

- (5) 平成 2 年 11 月 6 日、会社は 3. 17 変更により、担当車両を変更した組合員について A 10 を除きその担当車両を変更前に戻した。

A 10 は、同日付けで中型サロンカー（車番 263）が割り当てられたが、その後同車両は同月末で廃車となり、以後担当車両は割り当てられていない。また A 3 は、同人の従前担当していた観光業務用のバス（和泉 22 う 88 号）が同年 12 月 1 日に廃車となった後は、これに代わる担当車両を割り当てられていない。

なお、会社の慣行として、担当車両が廃車となった場合、次に割り当てられる車両は、廃車となった車両と同クラス以上の新車となっていた。

- (6) A 10 は、昭和 58 年の入社であり、A 3 は 61 年の入社であるが、A 10 及び A 3 と同時期に入社した組合員以外の乗務員の担当車両は、平成 3 年 1 月現在次のとおりである。

氏 名	入社時期	担当車両のタイプ
C 1	昭和 58 年	中型サロンカー
A 15	同上	中型スタンダードカー

C 2	同上	中型スタンダードカー
C 3	昭和 61 年	中型スタンダードカー
C 4	同上	小型スタンダードカー

(7) 平成 3 年 1 月 12 日（土曜日）から同月 20 日（日曜日）までの南営業所における会社の配車状況について、同営業所に所属する組合員 6 名（A 5 委員長、A 10、A 14、A 13、A 4 及び A 7（以下「A 7」という）と組合員でない他の乗務員（以下「他の乗務員」という）21 名を比較すると、観光業務従事日数は組合員が一人平均 3.16 日であったのに対し、他の乗務員は同 3.85 日となっており、送迎業務従事日数は組合員が一人平均 4.16 日であったのに対し、他の乗務員は同 2.1 日となっていた。また、宿泊を伴う観光業務への従事状況は、組合員は延べ 7 人であるのに対し、他の乗務員は、延べ 25 人が従事している。さらにこの延べ 25 人のうち 11 人は、山中温泉、山代温泉、片山津温泉等北陸方面の比較的寸志、紹介料が多いとみられる観光地が行先になっているのに対して、組合員にはこれら観光地が行先となっている者はいない。

(8) 平成 3 年 6 月 22 日（土曜日）・23 日（日曜日）及び同月 29 日（土曜日）・30 日（日曜日）の南営業所の配車状況は、組合員 6 名のうち宿泊を伴う観光業務に従事したのは、1 名であるのに対し、他の乗務員 20 人については、延べ 33 人が宿泊を伴う観光業務に従事している。

(9) 組合員が観光業務に従事し宿泊した回数を、平成元年 1 月から 5 月の間の合計と 3 年の同じ期間の合計で比較すると次の表のとおりとなる。

	氏 名	宿泊回数（単位泊）				氏 名	宿泊回数（単位泊）		
		元年	3 年	差			元年	3 年	差
1	A 4	34	28	- 6	8	A 6	27	27	± 0
2	A 5	29	26	- 3	9	A 2	32	30	- 2
3	A 7	29	26	- 3	10	A 9	37	16	- 21
4	A 8	38	30	- 8	11	A 11	25	10	- 15
5	A 10	33	33	± 0	12	A 3	36	23	- 13
6	A 12	28	28	± 0	13	A 14	25	11	- 14
7	A 13	33	24	- 9					
1 から 7 の平均		32.0	27.8	- 4.2	8 から 13 の平均		30.3	19.5	- 10.8
					1 から 13 の平均		31.2	24.0	- 7.2

なお、A 1 については 4 (2) 記載のとおり、送迎業務に従事したあと、

元年9月から観光バス見習い業務に従事していたため、同年1月から5月の間における宿泊回数は2泊であり、また、3年1月から5月までの間における宿泊回数は18泊である。

6 観光業務従事に伴う従業員の収入について

- (1) 乗務員の手当については、走行1km当たり2円の走行手当、宿泊を伴う場合の1泊1,000円の宿泊手当及び残業手当があり、送迎業務と比較すれば、観光業務に従事する方が、通常宿泊を伴い、走行距離、残業も多くなるため賃金収入は多くなる。
- (2) 平成2年3月17日から同年11月5日までの期間（以下「対象期間」という）において実際に各組合員が得た賃金と各組合員が3.17変更の直前1年間において得ていた賃金を対象期間相当の日数（234日）で按分した額との差額（以下「賃金差額」という）は次表のとおりである。

	氏名	差額		氏名	差額
1	A 4	497,937円	7	A 6	589,134円
2	A 5	411,074円	8	A 2	391,944円
3	A 7	375,941円	9	A 9	354,182円
4	A 8	424,050円	10	A 11	428,727円
5	A 10	345,974円	11	A 3	411,103円
6	A 12	434,491円	12	A 14	484,318円
			13	A 1	449,756円
1から6の平均		414,911円	7から13の平均		444,166円
			1から13の合計		5,598,631円

上記賃金差額については、組合と会社との間で話合いがもたれ、会社は、同年12月20日、同金額を各組合員に支払った。

- (3) 乗務員は観光業務に従事した場合には、通常1泊2日の観光で5,000円（10,000円の場合もしばしばある。なお、5,000円を下回るケースはまれである）を、また日帰りの観光で2,000円から3,000円を寸志として乗客から受け取っていた。

こうした寸志については、通常乗客が乗務員に直接心付けとして渡すものであるが、旅行代理店は観光に要する高速道路利用代金等と同様の実費相当分として計上し乗客にそれを示すのが通例となっており、また会社が、旅行代理店や顧客に対して、乗務員の心付立替金として自ら請求し、乗務員に支給する場合もまま見受けられる。

さらに乗務員は、立ち寄ったドライブインや土産物店から紹介料として現金を受け取っている。これら紹介料は、来店1回につき幾らといっ

た一律の場合や来店した客の人数に応じてランク分けされている場合など、それぞれの店によって定められた基準に基づく額が支払われていた。

なお、組合員が実際に受け取った寸志、紹介料等は次表のとおりである。

氏名	寸志、紹介料	合計	記録をとった期間	対象期間相当額
A 4	643,500 円 371,000 円	1,014,500 円	平成元年1月18日 ～ 2年1月14日	655,781 円
A 5	525,000 円 271,000 円	796,000 円	平成元年1月3日 ～ 同年12月25日	521,747 円
A 7	342,500 円 387,000 円	729,500 円	平成元年6月20日 ～ 同年12月10日	981,051 円
A 8	527,500 円 498,000 円	1,025,500 円	昭和63年12月31日 ～平成元年9月30日	875,791 円
A 10	313,000 円 116,000 円	429,000 円	昭和63年9月17日 ～ 同年11月15日 平成元年1月15日 ～ 同年5月14日	557,700 円
A 12	533,000 円 280,000 円	813,000 円	昭和63年1月16日 ～ 同年12月11日	574,748 円
A 13	1,318,000 円 1,070,000 円	2,388,000 円	昭和63年1月2日 ～平成2年2月4日	730,446 円

上記表中「寸志、紹介料」欄の上段、下段及び「合計」欄は、それぞれ、各組合員が「記録をとった期間」欄に記載の期間に得た寸志、紹介料の額及びこれらの合計である。「対象期間相当額」欄は、合計額を各人の記録をとった期間の日数と対象期間相当の日数とで按分した額である。

- (4) A 2 は、昭和49年2月に入社し、51年から観光バス業務に従事していたが、顧客の指名により54年4月会社から再び専属運送業務への従事を命じられ、これに1年以上従事した後、観光バス業務に戻った。

ところが、後任がしばらくして退職したことから三たび会社から専属運送業務への従事を命じられた。そこで同人は、専属運送業務に戻ると寸志、紹介料収入を含め月に10万円は収入が減るとして、会社の命令を拒否したところ、社長は「そこまではできないが、何とか配慮するので自分にまかせろ」との旨述べた。このため同人は会社の命令に従い専属運送業務に従事したが、その間会社からは毎月5万円の補填がなされた。

- (5) A 7 は、昭和59年入社の際に、「観光バス業務に従事するようになると寸志、紹介料があるのでそれまで我慢すれば、生活も安定する」旨を会社の担当者から聞いていた。

- (6) 会社は、求人誌「s a g a s」の平成2年2月1日号に求人広告を掲

載し、その中において「給料は全額家庭へ」「小遣いはチップでOK」と記載していた。

7 年休取消し及び自宅待機処分について

(1) 組合は、3.17変更等により組合員が不利益を被り、経済的にも困窮したとして、平成2年8月初めから宣伝カーを使用して、南営業所の前で午前9時30分頃から、労使間の問題解決を呼びかけたり、本社所在地である堺市の社長自宅周辺でテープ音声を流したりするなどの街頭宣伝活動（以下「街頭宣伝活動」という）を行った。

(2) 平成2年8月13日、A7は年次有給休暇（以下「年休」という）をとって街頭宣伝活動を行ったが、B4部長は提出された休暇届は認められないとして、A7に休暇届を返却した。

なお、会社の休暇届の末尾には、注として「この休暇の許可に際して労働運動、争議行為等、会社に不利益をもたらす行為を行う場合は、休暇許可を取り消す」旨の記載がある。

また、会社は、同人に対し、この年休の取消しにより同日は無断欠勤となるとして、8月分の給与より、精勤手当を含め50,100円をカットした。

(3) 平成2年8月31日、A7はB4部長に対し、前記(2)記載の本件賃金カットは不当であるとして、カット分の返還を要求し、同年9月に阿倍野労働基準監督署にその旨申し立てた。

(4) 平成2年9月1日、会社はA7に対し、同年8月13日の街頭宣伝活動が、就業規則に違反するとして、同年9月3日から同月10日までの7日間の自宅待機処分とし、その間電話による会社からの点呼に応じない場合は欠勤とみなすとともに、会社が貸し与えた書物を熟読し原稿用紙3枚にまとめて会社に提出するよう命じた。

(5) 平成2年9月3日、A7は出勤して、南営業所3階の乗務員待機所で待機していたが、会社から同人の自宅に電話による点呼が行われ、会社は同人に対し自宅に不在であるとして欠勤扱いとし7日分の賃金をカットした。

また、同人が自宅待機期間中の同月4日及び5日の2日間年休を取得したため、会社は当初の処分期間を2日延長し、同月12日までとした。

(6) 平成2年8月中に組合員によって行われた街頭宣伝活動に対し会社は、前記(4)記載と同様の処分を行ったが、その自宅待機期間、賃金カット額等は次表のとおりである。

氏名	街頭宣伝活動			賃金カット額 (円)
	処分日	実施日	自宅待機期間	
A7	9月1日	8月13日	9月3日 9月6日～9月12日	54,980
A9	9月5日	8月29日	9月6日～9月12日	53,236

A 5	9月6日	8月15日	9月8日～9月15日	69,478
A 2	9月7日	8月16日	9月8日～9月15日	80,307
A 10	9月24日	8月17日	9月25日～10月2日	58,450
A 4	9月25日	8月28日	9月26日～10月3日	60,918
A 1	9月17日	8月16日	9月17日～9月24日	47,533
A 6			9月25日～10月2日	84,322
A 11			9月25日～10月2日	51,261
A 3			9月25日～10月2日	52,577
A 8	9月16日	8月16日	9月17日～9月24日	62,125
A 14	9月17日	8月16日	9月17日～9月24日	55,439

(7) 平成2年9月25日、会社はA 9に対して、同人が同年8月27日に年休を利用して街頭宣伝活動を行ったことを理由に、同日の有給休暇を取り消して欠勤扱いとし、9月分の給与から精勤手当を含め50,654円をカットした。

(8) 平成2年9月25日、前記(3)及び(7)記載の年休取消しによる賃金カット額について、会社は、A 7に対して50,100円を、同年10月4日A 9に対して50,654円を各人の預金口座に振込送金した。その際会社は「行政の勧告による仮払金」と記載した書面を発行した。

8 組合旗及び組合所有の備品の撤去について

(1) 組合は会社南営業所3階のベランダに組合旗を掲揚していた。同所の3階は組合事務所、乗務員の待機所及び名目上の社宅として利用されており、会社の営業活動のために人が通行するというようなことはなく、また、火災等の避難経路として利用されているということもなかった。

また、組合は、会社北営業所南西側付近のあまり人通りのないところにも、組合旗を掲揚していた。

(2) 平成2年5月3日、会社は組合に対し、北営業所と南営業所の組合旗について、施設管理権を有する会社は無断で掲揚されたものであるとして、撤去を求めるとともに、組合が撤去しない場合は、会社の手で撤去する旨通告した。

(3) 平成2年5月7日、組合は会社に対し、団結権保障との関係で会社には一定の受忍義務があるとして組合旗の撤去は拒絶する旨通知した。

(4) 平成2年5月11日、組合が北営業所1階整備課のテーブルの引出しに入れていた組合旗が紛失していた。

(5) 平成2年8月18日、会社は社長名で組合に対し、組合旗の撤去を求め、撤去しない場合は、会社の手で撤去する旨通告した。

(6) 平成2年8月21日、南営業所に掲揚していた組合旗が会社によって撤去され、組合事務所隣の乗務員の待機所にまとめて置かれていたが、組合は直ちに掲揚し直した。

(7) 平成2年8月27日、社長が組合事務所に入ってきて、在室していたA 13

に対し「これはうちのもんや。勝手に使うな」と言い、同行した社員に命じて、エアコンの配線を切断させ、また、コンセントをつぶさせたため、組合事務所内においては、クーラーは使用不能となった。

また、同日、会社は、組合事務所にあったコピー機を、会社の所有であるとして組合事務所から持ち出したが、同コピー機は元年1月に会社から組合に貸与されたものであり、かなり古いものであったため、組合が6万円ほどをかけて修理して使用していたものであった。なお、当時、会社には性能の優秀な別のコピー機が備えつけてあった。

- (8) 平成2年9月1日、B4部長は組合に対し、会社の泉大津の営業所を閉鎖する折りに粗大ゴミとして会社が処分しようとしていたのを組合がもらい受けて利用していたソファについて、「会社のものである」として返すよう申し入れを行った。同部長がA7と話をしているところに社長がやってきて、ソファを持ち出させた。
- (9) 平成2年8月29日及び同年9月6日に、会社から組合に対し、組合旗の撤去についての通告がなされ、同年9月10日に会社の手により組合旗が撤去されたが、直ちに組合は元通り掲揚した。
- (10) また、平成2年9月14日に、会社は組合旗の撤去について組合に通告した。
- (11) 平成3年1月21日、会社は社長名で組合に対し、組合旗の撤去を求め、組合が撤去しない場合は、会社の手で撤去する旨通告した。
- (12) この間、北営業所に掲揚された組合旗について、隣家から「境界近くに掲揚されているので、自分の会社が争議中であるとの誤解を受けて困る」旨の抗議が会社に寄せられたことがあるが、会社は組合に対して、こうした抗議があったことは一切説明していない。

9 豊和会について

- (1) 平成2年7月20日、会社の一般従業員及び嘱託社員を正会員とし、管理職を準会員、協力業者及び常勤役員等を賛助会員とする親睦団体の豊和会が設立された。
- (2) 豊和会の会長にはB4部長が就任し、他の6名の役員のうち5名は別組合員であった。
- (3) 豊和会の規約には次のように記載されている。

第2条 本規約に於いて、会員資格者である協力する従業員とは、会社の経営方針を理解し、経営方針に対して、言動共に協力する者と認められた従業員を言う。以下協力する従業員と言う。

第3条 本会は協力する従業員と会社との親睦を計り、会員の共済を主目的とし、貸付け、旅行費用の負担、冠婚葬祭、クラブ活動等の活動により社業の発展に協力し以て会員の福祉を目的とする。

第5条 本会は協力する従業員と、課長以上の（嘱託者を含む）管理職以上と及び本会が認めた、協力者を以て会員資格とする。
- (4) なお、豊和会の会員数は63名で、会費は正会員が月500円、準会員は

月4,000円であった。

(5) 豊和会の設立直後、A 9 は、会長である B 4 部長あてに文書で入会の申込みを行ったが、「7人の運営委員の合議により、会の趣旨に沿わないため入会を断る」旨文書で同人あて回答がなされた。

また、A 5 委員長も電話で B 4 部長に入会を申し込んだが、断られたことがあった。

(6) 平成2年8月8日から10日にかけて、豊和会は新入社員の会員について、会社が経営する釣宿釣楽荘で歓迎会を開催し、会員35名が参加したが、参加者の自己負担額は4,000円であった。

(7) 平成2年12月に豊和会は、会員の香港旅行を実施したが、この旅行の経費一人当たり12万円のうち、半額の6万円は会社が負担し、残りの6万円についても豊和会から3万3,000円が補助され、本人負担分については、3年1月の給料から4,500円づつ6回に分けて引かれた。

(8) 平成3年1月頃、B 4 部長は、同会会長を退いた。

10 平成2年夏季一時金について

(1) 平成2年7月10日、会社は2年夏季一時金（以下「本件一時金」という）をA13を除く組合員に支給した。

また、A13に対する同一一時金については同年12月20日に支給された。

元年夏季一時金と本件一時金の組合員に対する支給額は次のとおりである。

氏名	入社年	平成元年	平成2年
A 6	昭和40年	613,200円	477,400円
A 2	同 49年	549,700円	440,300円
A13	同 52年	518,200円	334,354円
A 8	同 53年	510,300円	412,900円
A 4	同 54年	497,100円	382,700円
A 5	同 55年	511,500円	380,300円
A12	同 56年	478,600円	300,000円
A10	同 58年	436,500円	322,500円
A 7	同 59年	432,000円	308,600円
A 9	同 59年	399,800円	277,500円
A11	同 60年	399,900円	276,400円
A 1	同 60年	397,900円	259,100円
A 3	同 61年	399,900円	276,400円
A14	同 62年	385,100円	241,000円

(2) 会社は、かつて昭和62年夏季一時金について、前年より支給金額が減っていることに関し、主たる理由として設備投資を挙げるとともに、その他売上げの状況等について従業員に対し説明を行っていた。しかし、本件一時金については、それが前年に比して減っていることに関し組合

が団交において説明資料の提出を求めたが、会社は提出要求に応じず、口頭による理由の説明も行わなかった。

(3) 組合員が別組合員26名に本件一時金について、聴取調査を行ったところ、21名から回答があり、全員が前年に比して金額が増加したと答えた。

なお、21名中3名は嘱託社員であった。

(4) 会社における一時金の査定は、総務から回ってきた用紙に、従業員の所属する部署の管理職が、定められた採点方法に基づいて記入し、最終は社長と総務の担当者によって決定されている。

査定項目としては、苦情、事故、遅刻、欠勤率、勤務態度等がある。

11 平成3年度定期昇給について

(1) 平成3年4月17日、会社は、3年度定期昇給（以下「本件定期昇給」という）にかかる団交において、今年は会社として赤字が確実であるが、昨年を下回らないよう努力している旨回答した。なお、当日の会社側の出席者はB4部長とB5であった。

(2) 平成3年5月1日、別組合は本件定期昇給について、全従業員平均を額で15,795円、率で固定給の5.92%とする会社回答があった旨の「組合ニュース」を掲示した。

(3) 平成3年5月2日、団交において、会社は組合に対し、本件定期昇給について、別組合に示した数字をそのまま回答したのに対して、組合は非組合員及び管理職をも含めた全従業員個々の昇給額を示さなければ、実質的に5.92%上がったかどうか分からないとして、管理職を含む全従業員の金額をすべて示すように会社に申し入れた。

(4) 平成3年5月14日、B4部長は、前記(3)記載の回答を繰り返すとともに、次表のとおり組合員各人についての引上額を示した。

氏名	A（昇給前の 固定給額）	B（会社回答額）	B/A （昇給率%）
A 6	313,200 円	12,000 円	3.8
A 2	298,700 円	12,000 円	4.0
A 8	286,800 円	12,000 円	4.2
A 4	264,000 円	13,000 円	4.9
A 5	265,100 円	12,000 円	4.5
A 12	246,000 円	12,000 円	4.9
A 10	217,100 円	15,000 円	6.9
A 7	208,500 円	12,000 円	5.8
A 9	202,000 円	12,000 円	5.9
A 11	190,400 円	13,000 円	6.8
A 1	182,500 円	12,000 円	6.6
A 3	195,300 円	14,000 円	7.2

A 14	212,000 円	15,000 円	7.1
A 13	286,100 円	6,500 円 (A 13 の 6,500 円は 13,000 円として計算)	(4.5)
合計	3,367,700 円	179,000 円	5.31

なお、A 13は嘱託であるが、嘱託に対する定期昇給については、固定給に昇給率を掛けて得られた額の2分の1を実支給額とする扱いがなされている。そのため昇給率の算定に当たってはA 13の「6,500円」を「13,000円」として計算する必要がある。

上記表のとおり、組合員の平均昇給率（Bの合計額÷Aの合計額）は、5.31%となる。これに対し会社回答のとおり組合員を含む全従業員（役員を除き管理職を含む）の平均昇給率を5.92%、平均額を15,795円とすると、組合員を除く従業員の平均昇給率は6.01%となる。

(5) 平成3年5月17日、団交において、組合は会社に対し、組合員の昇給額が平均昇給額にも及ばず、また、昇給額が12,000円の者が多いことについて、いかなる根拠で査定を行ったのか尋ねるとともに、他の従業員の昇給額を示すように求め、かつ、組合員の昇給額が全従業員平均にも達していないのは差別ではないかと申し入れた。

(6) これに対し、B 4部長は、「昇給の査定方法は点数制で個々の役員が行い、最終的には社長が全て決定する」旨述べるとともに、「査定額の範囲及び資料については企業秘密であり、また各個人の昇給額については、企業秘密あるいはプライバシーの問題があるので、示すことができない」旨の回答を行った。

さらに、B 4部長は「この金額を認めなければ、昇給の計算もできないため、これを認めて欲しい」旨組合に申し入れるとともに、A 5委員長に対し、仮に認める旨書いたものを提出するよう求めた。

(7) 平成3年5月28日、組合は「会社が出すものを出して、最終的に妥協した時点で4月に遡及して差額を支払えばよい」旨答え、前記(6)記載のB 4部長の要求した文書の提出を拒否した。しかし、会社は組合員に対し、会社提示の金額を6月以降、4月に遡って一方的に支給した。

(8) 会社における昇給の査定については、前年の3月21日から昇給年の3月20日までを対象の期間としており、事故、苦情、遅刻、欠勤率、勤務態度等の各査定項目について、当該従業員が所属する部署の部長が点数で記入して総務へ提出し、この査定を踏まえて、最終的には社長が決定している。

(9) 会社には嘱託社員は十数名おり、嘱託社員の昇給については、組合結成前から、通常、正社員のベースアップが決まった後にその1/2とする取扱いがなされていたが、嘱託社員の中にも査定により平均を上回るあるいは下回る者がいた。

12 請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

- (1) A13にかかる定年退職取扱いに関する謝罪文の掲示
- (2) 組合員に対する脱退工作の禁止
- (3) 新規採用者及び非組合員の組合への加入妨害の禁止
- (4) A1に対する本件配転命令の撤回及び同人の観光バス業務への従事
- (5) 組合員に対し、平成2年3月17日より同年11月5日までの間の担当車両変更がなければ得たであろう寸志、紹介料相当額の支払い
- (6) 組合員の観光バス業務への従事、配車先及び回数の平等取扱い
- (7) A10に対して新型中型サロンカーの担当車両を、A3に対しては小型サロンカーまたはスタンダードカーの担当車両を与えること
- (8) 組合員12名に対する自宅待機処分及び文書提出命令の撤回及び賃金カット分の支払い
- (9) A7及びA9に対する有給休暇取消処分の撤回及び賃金カット額の仮払いを本払いとすること
- (10) 開催日時及び交渉時間の設定、決定権限のある者の参加、必要資料の公開などによる組合との誠実団交応諾
- (11) 組合旗の撤去要求及び強制撤去の禁止並びに謝罪文の掲示
- (12) 組合事務所のエアコンの機能回復及び搬出したコピー機、ソファの返還、機能回復
- (13) 豊和会の規約における組合員の排除規定の改正及び組合員の入会の承認
- (14) 組合員に対し、本件夏季一時金について、平成元年夏季一時金との差額の支払い
- (15) 組合員9名に対する本件定期昇給差別の是正

第2 判 断

1 A13の定年退職の取扱いについて

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、従来満56歳をもって定年とする慣行があるにもかかわらず、55歳に達したA13に対して定年を理由として解雇したのは、同人が組合員であることを嫌悪してなされた不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

会社のA13に対する定年退職の取扱いは不当労働行為ではない。

また、既に会社は、A13に対する定年による退職扱いを平成2年11月6日付けで撤回し、同年2月12日に遡って同年12月31日まで正社員とし、3年1月1日から同年12月31日までは、嘱託社員として処遇することとしており、申立ての利益は失われている。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.2(8)によれば、確かに就業規則には「定年は満55歳とする」と定められている。しかし、前記第1.2(9)、(10)及び3(3)認定によれば、①会社における過去5年間の定年に達した従業員の取扱状況をみると、6名中1名を除いて56歳定年の取扱いとされていること、②会社は55歳を迎えた別組合員A19に対しては何らの通知も行わず、正社員として勤務させていること、③社長は組合員であったA15に対して「組合からの脱退」を条件に、56歳定年を認めたこと、④社長が団交の場で「自交総連の組合員は会社に貢献しない。今までの職場慣行は一切認めない」旨の発言をしたことが認められる。

イ 以上からすると、会社がA13に対し55歳で定年退職の取扱いをしたことは、過去5年間実施されてきた特段の事情のない限り56歳定年の取扱いを受けるといふ慣行を無視したものであり、A13が組合員であることを嫌悪し、同人に対してことさら経済的身分的不利益を与えるとともに、もって組合の弱体化を企図したものであると判断され、かかる会社の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。

ウ なお、会社は、A13に対する定年退職扱いを平成2年11月6日付けで撤回し、同年2月12日に遡って同年12月31日まで正社員とし、3年1月1日から同年12月31日までは、嘱託社員として処遇することとしたことをもって、申立ての利益が失われている旨主張するが、組合は当時会社が組合に与えた団結権侵害の回復のためのポスト・ノーティスを求める被救済利益を有すると考えられるから、この点に関する会社の主張は採用できない。

2 脱退工作及び組合加入妨害について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、平成元年12月26日の臨時大会で、組合が自交総連に加盟することを決定して以降、組合員に対する脱退工作を行うとともに、いずれの組合にも属さないでいた社員及び新規採用者に対して、別組合への加入を強要し、組合への加入を妨害したことは不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

会社が、組合員に対して、脱退を勧めた事実はなく、非組合員及び新規採用者に対して、別組合への加入を強要した事実も一切ない。よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.2(9)及び(20)認定によると、会社は①A15に対して「組合員であり続けるならば、55歳で定年退職させる」旨話をし、同人を組合から脱退させたこと、②社告(6)において組合員を対象として「過ちに気付いた人があったとすれば、過ちに気付くのが他の人よりわず

か半年遅れただけである。これの解決に15年の歳月がかかるとすればわずかな遅れであり、容易に取り返すことのできることであり」と記載していることが認められ、これらは、会社の組合員に対する直接的な組合脱退の強要若しくは勧誘であることは明白である。

イ また、前記第1. 2(15)及び(19)認定によれば、①社長は、組合を脱退した後、いずれの組合にも加入しない従業員11名に対して「中立であり続けると、組合のメンバーと同じように差別する。態度を明確にしなさい」旨発言していること、②会社のB2人事課長が、「入社の際に新規採用予定者に対して、別組合に加入することが、採用の条件である」旨述べていることが認められる。

これらは、いずれの組合にも属さない従業員及び新規採用者に対し別組合への加入を強要したもので、会社の組合に対する加入妨害に当たることは明白である。

ウ 以上、かかる会社の行為は、いずれも組合の弱体化を企図した支配介入行為であって、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。

(3) 救済方法

組合は、会社に対し、組合員に対する脱退工作並びに新規採用者及び非組合員に対する組合への加入妨害を行ってはならない旨命ずるよう求めるが、主文11の救済をもって足りると考える。

3 本件配転命令について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、従来の慣行によれば、A1を観光バス業務に従事させるべきであるにもかかわらず、観光バス見習い業務から神戸港埠頭公社での専属運送業務への配転を命じ、同人がこれを拒否すると南営業所整備課での勤務を命じ、かつ、配転拒否に対して3日間の出勤停止処分を行ったことは不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

会社のA1に対する取扱いに不当労働行為はない。

また、会社は、A1に対しては、平成2年5月20日頃に配転前と同一の職場、業務に従事させており、既に申立ての利益を欠くと同時に、配転前の同人の業務は観光バス見習業務であるから、観光バス業務への従事を求める申立ては原状回復の範囲を逸脱するものである。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1. 4(1)及び5(1)認定によれば、会社では、観光業務の経験がない者が新しく入社した場合、通常、専属運送業務、観光バス見習業務、観光バス業務の順に経験を重ねさせ、キャリアを形成しているとみられること、並びに乗務員はこうしたキャリア形成に伴い、収

入が増加するとともに乗務員としての位置付けが上がっていくことが認められる。

こうしたことからすれば、会社において既に観光バス見習業務に従事している者を業務上特段の理由なく専属運送業務に従事させることは、かかる取扱いをされた当該乗務員にとっては、収入の減少がもたらされるのみならず、乗務員としてのプライドが傷つけられるものであることは推認するに難くない。

イ ところで、前記第1.4(3)認定によれば、会社は、A1に対し、神戸港埠頭公社での専属運送業務を命ずるに当たって「自交総連の組合員であるから神戸へもう一遍行け」というのみであったことが認められ、他に何ら同人を配転する合理的理由は認められない。

また、前記第1.2(11)、(13)及び(14)認定によれば、①社告(1)の中でことさら組合員を対象に「関係法律を厳守し、処分の対象になることのないよう」注意を促していたこと、②また、社告(3)においては、「組合の上部団体への加入を知った顧客が自交総連系の強い同業他社から受けた被害が忘れられず、組合員の乗務するバスの配車を拒否してきた」旨記載していること、③さらに社告(4)の中では「自交総連系の組合員は余程の貢献がなければ、勤務評定において平均点を上回ることは難しい」旨記載していることが認められ、これらからすれば、会社が自交総連に加入した組合を嫌悪していたことは明白である。

以上からすれば、A1に対する本件配転命令は、同人を組合員であるが故に不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したもので、かかる会社の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り、したがって同人に対して本件配転命令を拒否したことを理由として、南営業所整備課での勤務を命じ、平成2年5月16日から3日間の出勤停止処分を行ったことも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 次にA1の観光バス業務への従事についてみるに、前記第1.4(1)、(2)、(6)及び(7)認定によれば、①A1は昭和60年に入社し、平成元年9月以降観光バス見習業務に従事してきたこと、②別組合員のうち、昭和63年に入社したA22、平成元年に入社したA23及びA24の3名は、まったく観光業務の経験がないにもかかわらず、入社後1年未満で観光バス業務に従事していること、③会社では、観光業務の経験がない者であっても、通常入社後3年ほどで観光バス業務に従事していること、④A1は本件審問終結時もおお、観光バス見習業務に従事していることが認められる。

加えて会社は、A1を未だ観光バス業務に就かせていない理由について何ら疎明していない。

以上から、会社がA1に対して未だ観光バス業務に従事させていな

いことについても、同人が組合員であるが故の不利益取扱いとみるのが相当であり、かかる会社の行為は、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。

4 3.17担当車両変更等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

①会社が、3.17変更により組合員を観光業務から排除し、観光業務に伴う寸志、紹介料等の収入を失わせることによって、組合員に多大な経済的不利益を与え、その生活を脅かしたことは、不当労働行為である。

また、②平成2年11月6日付けの担当車両変更の後も、組合員らの業務内容は依然として送迎業務を主体とするものである。組合員と組合員以外とを比べると、同一期間において観光業務に従事した日数は組合員以外の方が多く、送迎業務に従事した日数は組合員の方が約2倍も多い、さらに3年6月に至っては組合員らは観光業務にほとんど就かされず、収入の良い行先への泊まりの観光業務には1人の組合員も就かされないなど不当な差別取扱いが継続している。これらはいずれも不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

①会社においては待遇面等で、観光業務と送迎業務とは基本的には差がなく、組合員を観光業務に従事させないとしても不当労働行為ではない。ましてや、観光業務に伴う寸志、紹介料については、会社は関知しておらず、土産物店や乗客の気持ち次第でもらえるか否かも分からないものであって、会社に支払いを求めることはまったく理由がない。

また、②平成2年11月6日付けで組合員を観光業務に戻しており、それ以降何ら差別的な取扱いは存在していない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.5(2)ないし(4)、6(1)ないし(3)認定、第2.2及び3判断によれば、①3.17変更以降平成2年11月5日までの間、会社は組合員に対して送迎業務にのみ従事させ、観光業務には従事させていないこと、②観光業務への従事は、送迎業務への従事に比較して、通常、走行手当、宿泊手当、残業手当等直接賃金が多くなるのはもとより、寸志、紹介料の収入が得られるのであり、組合員らは、3.17変更に伴い毎月の収入が大幅に減少していること、③組合員が3.17変更前に得ていた寸志、紹介料は、対象期間に相当する234日(約8か月間)に換算すると、最も少ない者でも521,747円、最も多い者では981,051円となり、1か月当たり6万5千円から12万円余りとなること、④会社は、社長名で会社取引先に対し「闘う姿勢を崩さず、会社に反発す

る従業員を会社の代表としてバスに乗車せしめ、皆様のご用命にお応えすることができませんので、現在は宿泊を伴う観光業務を命じていない」旨通知するとともに、「協力する従業員」と「闘う従業員」という表現で、組合員とその他の乗務員を分けた上でアンケート調査を実施したこと、⑤会社は、組合の自交総連への加入後、組合に対し明らかな嫌悪を表明していることが認められる。

イ また、平成2年11月6日以降の会社の配車状況についてみるに、前記第1.5(7)ないし(9)認定によれば、①南営業所における3年1月12日から20日までの間の観光業務従事日数は、組合員(6名)については1人平均3.16日であったのに対して、他の乗務員は同3.85日であり、他方送迎業務従事日数は、組合員については1人平均4.16日であったのに対して、他の乗務員は同2.1日であったこと、②同期間同営業所における宿泊を伴う観光業務の従事状況は、組合員は延べ7人であるのに対して、他の乗務員は延べ25人であり、他の乗務員ではこのうち11人が温泉地等寸志、紹介料が比較的多いとみられる観光地が行先となっているのに対して、組合員にはこれら観光地が行先となっている者はいないこと、③3年6月22日(土曜日)・23日(日曜日)及び同月29日(土曜日)・30日(日曜日)の同営業所の配車状況についてみると、宿泊を伴う観光業務に従事したのは、組合員6名のうちでは1名だけであるのに対して、他の乗務員(20人)は延べ33人が従事していること、④組合員(A1を除く)の宿泊を伴う観光業務に従事し宿泊した回数について、元年1月から5月までと3年1月から5月までの間を比較すると、1人当たり平均7.2泊少なくなっていることが認められる。なお、会社から会社全体の3年の宿泊回数が元年のそれより減少したとの疎明はない。

ウ 以上を総合すると、会社は組合を嫌悪し組合員であるが故に3.17変更によって組合員に対し担当車両を変更し、観光業務に就かせず他の従業員と差別して賃金及び相当額にのぼる寸志、紹介料等の収入を減少させたものであり、また平成2年11月6日以降3.17変更を元に戻し、観光業務に従事させてはいるものの、本件審問終結時現在なお行先、回数において組合員を他の乗務員と比べて不利に配車しているのであって、会社は、これら担当車両の変更及び配車によって、組合員に対し経済的不利益を与え、もって組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であって、かかる会社の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。

(3) 救済方法

3.17変更による組合員の寸志、紹介料の減収にかかる救済については、なるほど寸志、紹介料は本来客等が任意に支払うものであり、使用者が従業員に支払うものではない。

しかしながら、本件会社における実態は、前記第1.6(3)認定のとおり

り、①乗務員は観光業務に従事した場合通常、1泊2日で5,000円以上、日帰りでも2,000円ないし3,000円を寸志として受け取っていること、②寸志の金額については旅行代理店が乗客に示すことなどによっていわゆる相場として定着していること、③また紹介料については、乗務員が、乗客とともに立ち寄りさえすれば、それぞれの店が定めた基準に基づく額を受け取ることができ、それが常態化していることが認められる。

したがって、寸志、紹介料は乗務員にとって会社業務としての観光業務に従事すれば、それに伴ってほぼ確実に得られる収入であると認められる。

一方、前記第1. 4(1)、5(1)、6(5)及び(6)認定によれば、①会社は、かつて求人誌に「給料は全額家庭へ」「小遣いはチップでOK」という内容の求人広告を出していること、②会社は、A7に対して、入社の際の面接の際に、観光業務に従事すると寸志、紹介料があるので、それまで我慢すれば生活も安定する旨述べていること、③新規採用者は、まず専属運送業務に従事し、観光バス見習業務を経た上で観光業務に従事することになっており、業務の変化に伴い、寸志、紹介料を含む収入が増加するとともに、会社の従業員としての地位が高まっていくことが認められる。

加えて、前記第1. 6(3)及び(4)認定のとおり、①観光業務に従事していたA2が会社の都合で専属運送業務への従事を命じられ、寸志、紹介料を含め収入が10万円は減るとしてこれに難色を示した際、会社は同人に対し、専属運送業務に従事している間毎月5万円の補填を行ったことがあること、②寸志を会社が顧客に請求し乗務員に支払う等、会社が支払いそのものに関与する場合があることが認められる。

以上総合すると、寸志、紹介料収入は会社が負担し支払うものではないものの、会社は、乗務員が観光業務に従事するに伴い、毎月ほぼ確実に得られるかなりの額の寸志、紹介料の存在を前提に乗務員の求人、採用さらにはキャリア形成等人事労務管理を行っているものであり、これらの収入は、事実上乘務員の賃金を補完するものとして会社の賃金政策に組み込まれ、賃金と同様の機能を果たしているものとするのが相当である。

さらに前記判断のとおり、会社が、組合の自交総連加入直後から、組合員のみしかも全員を会社業務への非協力者（会社に反対する従業員）として寸志、紹介料収入が得られる観光業務から排除し、僅少ならばともかく毎月の収入の大きな部分を占める寸志、紹介料収入を断つことにより、その結果組合員の生活基盤を脅かし、もって組合の崩壊を企図したことは明らかである。したがって、本件のような場合には、会社の意図によって減収した寸志、紹介料相当額を会社に支給させることによって初めて、救済の実を挙げうるものであるから、会社にこれら収入相当額の支払いを命じることは、不利益取扱いを受けた組合員に対する救済

命令として、労働委員会の裁量の範囲に属するものとする。

また、寸志、紹介料収入相当額の算定については、前記第1.5(9)、6(2)及び(3)認定によれば、記録のある組合員7名について対象期間に相当する期間で換算すれば、最も少ない者でも521,747円、最も多い者では981,051円となること、他の組合員7名については過去の寸志、紹介料の記録がないが、平成元年1月から5月の期間において観光業務に従事し宿泊した回数は、前記第1.5(9)の表のとおり記録のある7名(表中1ないし7まで)の平均が32泊、A1を除く記録のない6名(表中8ないし13まで)の平均が30.3泊とほとんど差がないこと、また、組合員らが観光業務に従事できなくなったことによって生じた賃金差額については、前記第1.6(2)の表のとおり寸志、紹介料の記録のある者6名(A13を除く。表中1ないし6まで)の平均が414,911円であるのに対して、記録のない者7名(A1を含む。表中7ないし13まで)の平均は444,166円で、記録のない者の平均が記録のある者の平均より上回っていることが認められ、加えて対象期間において、記録のない6名が記録のある7名に比して勤務成績が劣っていたとか、会社全体における宿泊を伴う観光業務の回数が元年のそれより減少したとの疎明もない。

また、A1については、前記第1.4(2)及び5(9)認定のとおり元年9月以降観光バス見習い業務に従事し宿泊した回数は2泊と少ないが、前記3(2)ウ判断のとおり、少なくともA1の観光バス業務従事にかかる救済申立てがあった2年5月28日以降においては、会社はA1を観光バス業務に従事させるべきものであり、またA1の成績が芳しくなかったとの事実は認められない。

したがって、対象期間におけるA1を除く組合員の寸志、紹介料収入相当額については、寸志、紹介料収入についての記録において、組合員により差がみられ、その時期、期間も一様ではないが、少なくとも通年にわたる記録があり、記録のある者のうち最も額が低いA5委員長と同程度の額を下回らないものと認めるのが相当である。

またA1については、前記3(2)判断のとおり2年5月28日以降観光バス業務に従事させるべきと考えられるので、A1を除く組合員に支給する額を同日以降同年11月5日までの日数に按分する額が相当と考えられる。

なお、A14については、会社退職により組合を脱退しているが、同人は救済を放棄していない。

よって、主文2のとおり命じるのが相当である。

5 A10及びA3に対する担当車両の付与について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

年功及び経験からしても、また担当車両が廃車になった場合には新車が与えられるという慣行からしても、A10に対しては新型中型サロ

ンカー以上の担当車両が、A 3 に対しては小型サロンカー又はスタンダードカーが与えられるべきである。

にもかかわらず、兩名に担当車両が与えられないのは不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

A 10は、従来から担当車両はなく、同人には担当車両が与えられていないが、他の従業員と同様の車両に乗務している。

また、A 3 に担当車両が与えられていないのは同人の従前の担当車両が廃車となったことによるもので、担当車両は与えられていないが、従前より高いレベルの車両に乗務している。したがって会社に不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第 1. 5 (2)、(5) 及び(6) 認定によれば、A 10は、①昭和58年に入社し、送迎業務に従事した後、中型サロンカーを割り当てられたこと、②その後病気で2、3か月休んだが、復帰後、以前乗っていた中型サロンカーを担当車両として再び割り当てられ、同車両が廃車となったからは、担当車両は割り当てられなかったが、観光バス業務に従事していたこと、③3.17変更で小型送迎専用車（なにわ22か43号）を担当車両として与えられたが、平成2年11月6日の担当車両変更で担当車両は中型サロンカー（車番263）とされ、その後、同車が同月末で廃車となったが、これ以降は担当車両が割り当てられていないことが認められる。

イ また、前記第 1. 5 (3)、(5) 及び(6) 認定によれば、A 3は、①昭和61年に入社し、3.17変更の直前における担当車両は、観光業務用のバス（和泉22う88号）であったこと、②3.17変更においても、平成2年11月6日の担当車両変更においても、担当車両は変更されなかったこと、③その後、同車両が同年12月1日に廃車となり、これ以降担当車両は与えられていないことが認められる。

ウ 他方前記第 1. 5 (6) 認定によれば、A 10（昭和58年入社）及びA 3（61年入社）の同期の者が与えられている担当車両は次の表のとおりである。

氏 名	入社時期	担当車両のタイプ
C 1	昭和 58 年	中型サロンカー
A 15	同 上	中型スタンダードカー
C 2	同 上	中型スタンダードカー
C 3	昭和 61 年	中型スタンダードカー
C 4	同 上	小型スタンダードカー

エ ところで前記第1.5(1)及び(5)認定によれば、①会社においては、乗務員には担当車両が与えられ、その担当車両は、小型送迎専用車を除き、ほぼ乗務員の年功の大きい順に中型サロンカー、次いで小型サロンカー、中型スタンダードカー、最後に小型スタンダードカーとなること、②担当車両は廃車となった場合には新車又はこれと同等以上の車が担当車両として与えられるという慣行があったことが認められる。

オ 以上からすれば、A10については中型サロンカーの新車又はこれと同等の車、A3については小型スタンダードカーの新車又はこれと同等の車が特別な事情がない限り与えられてしかるべきであったと考えられる。しかるに会社は、兩人について現在、他の従業員と同等以上の車に乗務していると主張するのみで、担当車両を与えない合理的理由を何ら疎明していない。加えて、前記1ないし4判断のとおり、会社は組合を嫌悪していることからすると、会社が兩人に担当車両を与えていないことは、同人らを組合員であるが故に不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと判断され、会社のかかる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。

6 本件自宅待機処分等について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、街頭宣伝活動が就業規則に違反するとして、組合員に対し、自宅待機処分を行ったが、同街頭宣伝活動は、会社の不当労働行為に対抗することを目的とし、場所、態様等においても正当な組合活動として行われたものであり、就業規則違反は何ら存在しない。

また、会社が組合員に行った自宅待機処分中に会社が貸与した書物を熟読してその成果を文書にして提出することを命じる処分は、就業規則上存在しない違法なものである。会社のこれら処分は不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

本件自宅待機処分等は、組合が実施した街頭宣伝活動が会社の信用を著しく害する内容のものであり、かつ、社長の自宅付近等会社の事業活動とは無関係な場所でなされたもので、正当な組合活動を逸脱する行為であるため行った正当な処分である。

また、自宅待機処分に従わなかった者に対しては、業務命令違反による賃金カットを行ったものであり、正当な処分である。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.7(1)及び(6)認定によれば、組合は、平成2年8月初めより、会社の組合員に対する3.17変更等の措置に抗議するため、会社の南営業所や社長自宅周辺において街頭宣伝活動を実施し、これに対

し会社は、正当な組合活動を逸脱するものであるとして、街頭宣伝活動を行った組合員等に対して自宅待機処分及び文書提出命令を発するとともに、賃金カットを行ったことが認められる。

なるほど、組合が実施する街頭での宣伝活動については、その内容及び態様が著しく妥当性を欠く場合には、正当な組合活動と認められないこととなる。

しかしながら、前記第1. 7 (1)認定のとおり、①街頭宣伝活動は、A13の解雇、別組合の結成、担当車両の変更等、会社による組合及び組合員への攻撃に対する抗議としてなされたこと、②街頭宣伝活動が、社長の自宅周辺において、社長が会社に出勤した後の時間帯に行われているが、社長の自宅は、商業登記簿上会社の本社とされていること、また、③街頭宣伝活動が異常なものであったと認めるに足る疎明はないこと等からすれば、街頭宣伝活動が妥当性を欠いたものとは言えず、正当な組合活動の範囲内であると認めることが相当である。したがって、会社が組合員に対し行った本件自宅待機処分、文書提出命令及びこれにかかる賃金カットは、正当な組合活動を行った組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと判断され、かかる会社の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。

7 A7及びA9に対する年休の取消しについて

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、A7及びA9に対し、同人らの年休を取り消して欠勤扱いとし、賃金カットを行い、その後、それぞれのカット額について、兩名に支払っているが、その際あえて「仮払い」としているのであって、これら会社の行為は不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

会社が、兩名に対し、カット金額を振り込んだ際、源泉徴収をしていないため、仮払いとしたのであって、その後給与として処理済みであり、兩名に不利益はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 7 (2)及び(7)によると、A7及びA9が年休をとって街頭宣伝活動を行ったところ、会社はこれら年休を取り消して欠勤扱いとし、賃金カットを行ったことが認められる。

ところで、争議行為としていわゆる一斉年休闘争を行うような場合はともかく、通常の組合活動を年休を利用して行うことは原則として正当であり、年休期間中に組合活動を行ったことをもって年休の取消事由となしえないことは言を待たない。また、街頭宣伝活動は前記6判断のとおり、正当な組合活動と認められ、加えて、会社が前記1ないし4判断

のとおり組合を嫌悪していることからすれば、会社のA7及びA9に対する街頭宣伝活動を理由とした年休の取消し及びそれに伴う賃金カットは、両人が正当な組合活動をなしたが故の不利益取扱いであり、もって組合の弱体化を企図し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である。

(3) 救済方法

組合は賃金カット額の本払いを求めるが、この賃金カットについては、平成2年9月25日にA7に対し、同年10月4日にA9に対して、それぞれカットした金額を振込み送金した際に、会社は「行政の勧告による仮払い」と記載した書面を発行しており、同金額の支払いがなお、不確定なものであるかのような疑念を両名に与えていることは推測するに難くないが、会社は仮払いとは称しているものの、その返済を会社が求めている等とは認められないから、主文6による救済で足りると考える。

8 団交について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

①会社は、平成2年5月24日から同年9月25日までの間、団交にもまったく応じなかった。②また、従前の団交においては、実質的な決定権を有している社長が必ず出席し、社長抜きの団交が実質的なものでないことを会社自身認めていたにもかかわらず、同年10月16日以降の団交には、会社は社長が一切出席せず、何らの決定権限も持たない者を出席させるとともに、会社の提示した団交ルールの承諾を、団交開催に係る前提条件とし、かつ、組合からの一時金等に係る資料要求に対し、企業秘密として一切要求に応じなかった。これらは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

平成2年10月以降、B4部長が交渉責任者として対応するようになり、会社は正常かつ健全な労使関係を確立するため努力し、個々の交渉事項についてその解決を図ってきたところであり、団交拒否等が問題とされたことはない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.3(3)及び(5)ないし(8)認定によれば、社長は組合の自交総連への加盟以降、「自交総連の組合員は会社に貢献しない」「一握りの少数組合と再度交渉する意思はない」「協力する組合員と話合いが済んでいるのに、闘う組合とは交渉できないのは当然である」等と発言し、平成2年5月24日から同年9月25日の間組合からの団交申入れに「本年度の団交は終了した」として応じなかったことが認められ、会社が、同期間組合を嫌悪して組合との団交を拒否していたことは明らかである。

イ また、前記第1.3(4)、(12)及び11(6)認定によれば、①平成2年3月に会社は、社長の健康上の理由により、社長の出席のない団交では実りのある交渉はできないとして、団交に応じなかったこと、②平成2年10月16日以降、団交には社長は出席せず、B4部長らが出席しているが、同部長らは団交に出席しても単に組合の要求を聞いて持ち帰り、社長に報告して回答をもらった後、次回の交渉でその回答を組合に伝えることを繰り返していたこと、③会社は、本件一時金及び本件定期昇給に関しては、組合に対し資料の提出を拒否し、内容について何の説明も行っていないことが認められる。なお、前記第1.3(11)認定によれば、会社は、団交開催に係る時間・場所・出席者等のルールについて組合に提案を行っているものの、前記①ないし③を勘案すると、これら団交にかかる会社の態度は、誠実なものであったとは言えない。

ウ 以上、平成2年5月24日以降同年9月25日までの間、会社が団交を拒否し、同年10月16日以降も誠実に団交に応じなかった会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断するのが相当である。

9 組合旗の撤去について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、会社の経営・施設管理上全く支障がないにもかかわらず、組合旗の撤去を要求するとともに強制的に撤去することを繰り返していることは、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

北営業所においては、組合旗が隣家にはみ出して隣家から抗議を受けたため、撤去したものであり、また、南営業所においても、組合には貸与していないベランダに組合旗が掲揚され、かつベランダは非常時の避難路で障害物の設置が制限されている場所であるため、会社の施設管理権に基づいて、組合旗を撤去したものである。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1.8(1)、(2)、(5)、(6)及び(9)ないし(11)認定によれば、組合が会社南営業所3階ベランダ及び北営業所南西側に組合旗を掲揚していたところ、会社は、組合に対し撤去を要求し、これが実行されないとみると、一方的に撤去したことが認められる。

会社は、南営業所3階ベランダが非常時の避難路であり、障害物の設置が制限されている場所であること、また北営業所においては隣家から抗議があったことから、撤去したものであると主張する。

原則として、会社施設内における施設管理権は会社に存するが、本件の場合、当時の労使関係は前記1ないし8及び後記10ないし12判断のと

おり、会社が一連の組合攻撃を行い、これに対抗して組合は抗議行動を繰り返すなど激しい労使紛争のただ中にあり、組合は会社と施設利用の協定をなすことはもとより了承を得ることも期待できない状況の下で、組合としては会社に抗議する意思表示として、また組合の団結と組合員の士気の高揚を図る示威行為として組合旗を掲揚していたという事情にあったことが認められる。

さらに、組合旗の掲揚によって会社の業務に支障を生じるとか、南営業所3階ベランダにおいて組合旗の掲揚が特に緊急時の重大な支障になるとは認められず、また北営業所における隣家からの抗議については、前記第1.8(12)認定のとおりその内容は隣家自身が争議行為を行っているとの誤解を受けて困るとのものであり、会社は、組合に対してこの事情について何ら説明していないことからしても、会社として、これを重大なものとして受けとめていたとは認め難い。

以上からすれば、本件組合旗については、会社の撤去要求に組合が応じないからといって、直ちに自力で撤去しなければならないほどの事由が会社にあったものとは解されず、むしろ組合の活動を嫌悪していた会社が、組合の活動に打撃を与えるために行った措置であると判断され、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 救済方法

組合は、会社に対し、組合旗の撤去要求及び強制撤去を行ってはならない旨命ずるよう求めるが、主文11の救済をもって足りるものとする。

10 組合事務所の備品の撤去等について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

平成2年8月27日、社長が社員2名と組合事務所備えつけのエアコンを使用不能にするとともに、事務所に設置していたコピー機を搬出したため、組合は新しいコピー機の購入を余儀なくされた。

また、泉大津の営業所を閉鎖したおりに組合がもらいうけたソファについて、会社の所有であるとして搬出したがこれらのことは、不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

会社が、コピー機、ソファを持ち出したことは認めるが組合事務所の備品使用についての会社と組合との合意・労使慣行が成立していた事実はなく、また、別組合にもコピー機の貸与はしてないため、平等取扱いをしたのみである。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1.8(7)及び(8)認定によれば、会社は、組合事務所において組合が使用していたエアコン及びコピー機を平成2年8月27日に、また

ソファについては同年9月1日に、それぞれ会社の所有物であるとして、エアコンについては使用不能とし、その他については事務所より持ち出したことが認められる。

ところで、これら備品については、組合結成後まもなく組合が使用を開始しており、コピー機は元年1月に会社から貸与されたもので、ソファは会社が廃棄処分しようとしていたものをもらいうけたものであること、さらに別組合の結成は2年1月であり、本件撤去等まで7か月以上もの月日が経過していること、かつ、会社から組合に対し、撤去等に係る意思表示が事前に全くなされず、いきなり強制的な措置に及んでいることなどが認められ、また他に会社において組合に対しこれら機器の使用の制限を要求する理由の疎明もないから、労使間の紛争が激しい中で組合を嫌悪した会社が組合活動に打撃を与えることを企図して、エアコンを使用不能にする等の行為に及んだものと判断せざるを得ない。

よって、これら会社の行為は、会社が組合を嫌悪して行った労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 救済方法

組合は、会社に対して、組合事務所のエアコンの機能回復及び搬出したコピー機、ソファの返還、機能回復を命ずるよう求める。

しかしながら、これらのものには、元来組合自らの負担で設置することが建前であるものも見受けられ、本件の場合、これらの物件の設置及び機能回復についてあえて命令によることなく、労使双方が今後の労使関係形成のため折衝等の自主努力によって解決することが望ましいと考える。

よって、主文11のとおり命令する。

11 豊和会加入について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、平成2年7月20日付けで、御用組合である別組合の幹部を中心とした親睦団体「豊和会」を結成したが、同規約においては、同会から組合員を排除する意思を明示しており、組合員の入会申込みに対して、同規約を理由に入会を拒絶していることは、組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

「豊和会」は会社とは別個独立の団体であり、「豊和会」への加入資格その他入会申込みに対する承諾等については会社は何ら関知しないところであり、会社に対する本件申立ては当事者適格を欠くもので不適法である。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 5(4)、9(2)、(3)及び(7)認定によれば、①豊和会が主催

した香港旅行について経費の半額を会社が負担していること、②同会規約第2条、第3条、第5条には「協力する従業員」を会員とする旨規定されており、「協力する従業員」とは、会社が社長名で各旅行代理店に送付した文書において、組合員以外の社員を示すものとして使用されている文言と同一のものであること、また③豊和会会長には、会社の労務担当者であるB4部長が就任していたことが認められ、これらから同会は、事実上会社の福利厚生施策の一翼を担い、会社の労務政策と密接な関係にある組織と判断される。また、④同会規約において、事実上組合員が排除されるような規定が定められており、現に組合員による入会申込みを拒否していることが認められる。

したがって、会社が、組合員が加入できない豊和会に対し相当額の援助を行っていることは、組合員に対し、組合員であることを理由に会社の行う福利厚生活動において組合員以外の者と差別して不利益に取り扱ったもので組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であり、かかる会社の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。

(3) 救済方法

組合は、豊和会の規約を改正し、組合員が同会に加入できるようにすることを求めるが、同会は事実上会社の福利厚生施策の一翼を担う組織と認められるものの、少なくとも会社とは別の団体であるから、主文8のとおり命じるのが相当である。

12 本件一時金について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

組合員らに対する本件一時金は、元年夏季一時金と比べて大幅に減額された。組合員らの非組合員に対する事情聴取によれば、回答した者全員が「元年支給額より増えた」「減額はなかった」旨回答しており、上記減額は組合嫌悪に基づく会社の不当労働行為であることは明白である。

イ 会社は次のとおり主張する。

本件一時金が、元年夏季一時金と比べて大幅な減額となっている者については、勤務成績等から相当の理由があり、個々の従業員の支給額は、事故、苦情、遅刻、架空領収書の受取り、配車地間違いなど、勤務態度、成績を査定要素として決定されたものである。したがって、会社に不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 10(2)及び(3)認定によれば、①組合員以外の者には平成元年と比べて減額された事実が認められないこと、②会社は従来支給額が減少した場合にはその理由を説明してきたにもかかわらず、本件一時金

については何らその説明がないことが認められる。これに対し、会社は、勤務成績等から相当の減額理由があると主張するのみで、組合に対し何ら説明のための資料を提示しておらず、また本件にかかる査定要素の詳細及び組合員に対する低査定の具体的な理由について本件審問において何ら疎明していない。

加えて、前記第1.2(14)認定によると、社告(4)の中で「自交総連の組合員は、余程の貢献がなければ、平均点を上回ることは難しい」と記載する等、会社が組合を嫌悪し組合員に対する勤務評価を厳しくする旨を表明していることを併せ考えると、会社が組合員の本件一時金を前年に比して大幅に減額したのは、組合を嫌悪し、組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと判断され、かかる会社の行為は、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。

13 本件定期昇給について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

組合員の本件定期昇給の平均昇給率は5.31%であり、全従業員の平均昇給率5.92%を著しく下回る。さらに組合員を除く従業員の平均昇給率は6.01%となるから、組合員とそれ以外の従業員との間に差別があり、会社の不当労働行為は明白である。

イ 会社は次のとおり主張する。

会社は、本件定期昇給について個々の従業員の事故、苦情、遅刻、架空領収書の受取り、配車地間違いなど、勤務態度、成績を査定要素として昇給額を決定した。また、組合員についても平均を上回る者が相当数いる。したがって、会社に不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.11(3)及び(4)認定によれば、①会社は、本件定期昇給について、組合に対し、全従業員平均を額で15,795円、率で5.92%とする旨回答したこと、②組合員については、同昇給の平均が5.31%となることが認められる。

また、前記第1.11(4)認定のとおり、全従業員の平均額が15,795円として計算すれば組合員を除く従業員の平均昇給率は6.01%となるから、結局組合員の平均昇給率は、全従業員のそれを0.61ポイント下回り、組合員以外のそれを0.7ポイント下回ることになる。

イ また、前記第1.11(6)認定によれば、従業員の査定については、最終的に社長と総務の担当者によって決まることが認められるが、会社は本件定期昇給について、組合に対し何ら説明を行っておらず、本件審問においても査定の具体的な事情については何ら疎明していない。

加えて、前記12判断のとおり、会社は組合を嫌悪し組合員に対する勤務評価を厳しくしていることを併せ考えれば、会社が、本件定期昇

給において組合員の昇給率を全体として低く査定したのは、組合を嫌悪し、組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと判断され、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

(3) 救済方法

前記第1.11(4)認定のとおり、組合員を除く従業員の平均定期昇給率は6.01%となり、他に会社は管理職を除く従業員の平均定期昇給率について何ら疎明していないから、組合員の平均引上率は6.01%とするのが相当である。

なお、組合は、組合員のうち、引上率が組合員を除く従業員の平均定期昇給率である6.01%を下回る者について、すべて6.01%で計算した額の定期昇給を求めるが、その場合には定期昇給率に関し組合員全員の平均が、組合員を除く従業員の平均を上回ることになるので、主文10のとおり命じるのが相当である。

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4年3月31日

大阪府地方労働委員会
会長 清水尚芳