

大阪、平 5 不81、平 6 不65、平8. 8. 26

命 令 書

申立人 X 1
申立人 X 2
申立人 X 3
申立人 X 4
申立人 X 5
申立人 X 6
申立人 X 7
申立人 X 8
申立人 X 9

被申立人 茨木高槻交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7、同 X 8 及び同 X 9 に対し、平成 5 年 5 月 21 日から同年 9 月中旬までの間に行った入庫時間及び入庫時間後の無線配車の規制がなければ得られたであろう時間外勤務手当相当額及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7、同 X 8 及び同 X 9 に対し、平成 6 年 1 月 23 日以降、同人らが休日出勤を行っていれば得られたであろう休日出勤手当相当額及び年率 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、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

X 1 殿
X 2 殿
X 3 殿
X 4 殿
X 5 殿
X 6 殿
X 7 殿
X 8 殿
X 9 殿

茨木高槻交通株式会社
代表取締役 Y 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。今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

当社が、貴殿らに対し、平成5年5月21日から同年9月中旬までの間、入庫時間及び入庫時間後の無線配車を規制し、また、平成6年1月23日以降休日出勤を認めなかったこと。

- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人茨木高槻交通株式会社は、平成5年9月20日に茨木交通株式会社と高槻交通株式会社が合併して商号変更した株式会社であり、肩書地に本店を、高槻市及び守口市にそれぞれ営業所を置き、タクシー業を営んでおり、その従業員数は審問終結時約900名である。

高槻交通株式会社は、平成元年にY1が代表取締役役に就任した当時は高槻交通有限会社であったが、その後株式会社に組織変更されたもので、同社の従業員、社屋等は、上記茨木交通株式会社との合併により茨木高槻交通株式会社の高槻営業所（以下「高槻営業所」という）の従業員、営業所等となった（以下、茨木高槻交通株式会社、高槻交通株式会社及び高槻交通有限会社を区別することなく「会社」という）。

- (2) 申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8及び同X9（以下それぞれ「X1」、「X2」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」、「X7」、「X8」及び「X9」といい、以上9名を総称して「申立人ら」という）は、高槻営業所に勤務する乗務員で、本件審問終結時、高槻営業所の乗務員で組織する申立外全自交茨木高槻交通労働組合に所属している。

なお、前記(1)記載の茨木交通株式会社及び高槻交通株式会社の合併前には、全自交茨木高槻交通労働組合は全自交高槻交通労働組合と称していた（以下、全自交茨木高槻交通労働組合及び全自交高槻交通労働組合を区別することなく「組合」という）。

また、高槻営業所には、組合の外、自交総連高槻交通労働組合（以下「自交総連労組」という）と高槻交通新労働組合（以下「新労組」という）の2つの労働組合がある。

2 会社におけるB型賃金体系導入の経緯について

- (1) 平成元年の春闘において、会社は、組合及び自交総連労組に対し、これまでの固定給と歩合給で構成される賃金体系（以下「A賃」という）から、賃金が営業収入に対してほぼ定率となる賃金体系（以下「B賃」という）への移行を初めて提案した。これに対し、組合は、「B賃へ移

行すると、A賃に比べて、営業収入の額に対する賃金の額の占める割合（以下「賃率」という）が平均して低くなる。これは、賃金の実質的な切り下げであり、労働強化を招く」として拒否し、自交総連労組も、同様に同提案に応じなかった。なお、当時、会社の乗務員は、すべてA賃で就労していた（以下、A賃で就労する乗務員を「A賃乗務員」といい、B賃で就労する乗務員を「B賃乗務員」という）。

- (2) 平成元年10月、会社に新たに採用された11名の乗務員が、新労組を結成し、新労組は、会社とB賃の協定を締結した。

また、自交総連労組は、平成3年に会社とB賃の協定を締結し、同労組の組合員の賃金をB賃に移行させた。その際、会社は、同労組の組合員をいったん退職させ、改めてB賃で再雇用する形をとり、基準額の2倍の退職金を支払った。

3 平成5年度春闘交渉及び組合へのB賃金導入の経過について

- (1) 平成5年4月24日、組合を構成員に含む全国自動車交通労働組合大阪地方連合会（以下「全自交大阪地連」という）と、会社を構成員に含む全自交関係集団交渉団との間で、平成5年度春闘に関する集団交渉が行われ、その結果、同年度の月例賃金及び一時金の増額等に関する協定（以下「4.24協定」という）が締結された。

同協定では、労働時間の短縮について、賃下げを伴うことなく乗務数減を行い月間12乗務制とすることも盛り込まれていた。

会社においては、従来、組合員の賃金の引き上げ額及び一時金の増額等の決定は、集団交渉に参加した場合は、その妥結内容に基づいて行っており、組合と会社との団体交渉（以下「団交」という）では、賃金引上げ分や一時金の支給日、年間一時金の配分といった実施細目を決定していた。

組合と会社の春闘交渉は、おおむね集団交渉に参加して行われており、この場合、その後の団交において、会社が、集団交渉での協定内容に、他の労働条件を付加したことはなかった。

- (2) 平成5年5月7日、組合は、会社と、4.24協定に関して団交を行った、席上、会社は、4.24協定に加えて有給休暇日数及び時間外勤務の取扱いに係る問題について新たに提案したが、組合は、これらの問題は春闘交渉と切り離すよう要求した。

組合は、春闘に関しては会社と合意したとして、同月15日に批准集会を開催し、交渉結果及びその実施細目を批准することを決定した。

- (3) 平成5年5月19日、団交において、会社は、組合に対し、平成5年度の月例賃金及び一時金の増額等に関する確認書案（以下「5.19協定案」という）を提示したが、同案には、4.24協定の内容及びその実施細目に加えて、①所定入庫時間の厳守（以下「入庫時間規制」という）及び入庫時間後の無線配車中止（以下「無線配車規制」という）、②法定外有給休暇6日分の付与廃止（以下「有給休暇日数削減」という）、③平成

5年度の慰安旅行の中止等の項目が記載されていた。

また、会社は、集団交渉での妥結結果に加えて、これらの条件を併せ一括して調印することを主張したのに対し、組合は、追加項目については合意していないことを理由として、5.19協定案の調印に応じなかった。会社は、組合に対し、一括調印しなければ賃上げ及び一時金支給は実施しない旨述べた。

- (4) 平成5年5月21日、会社は、A賃乗務員である組合員全員に対し、入庫時間規制及び無線配車規制を開始した（以下「第1次無線配車規制」という）。これにより、申立人らの時間外勤務手当による収入が減少した。申立人らの平成5年4月から6月までの時間外勤務手当の額は別表1のとおりである。しかしながら、B賃乗務員のみが構成員である自交総連労組及び新労組に対しては、この措置はとられなかった。

なお、時間外勤務手当の額は、A賃とB賃で計算方法が異なり、A賃では、固定給の時間外割増の額と営業収入に基づく歩合の額を合計したものであるのに対し、B賃では、営業収入に基づく歩合による額のみである（但し、A賃とB賃の歩合の率は異なる）。

- (5) 平成5年6月20日、組合は、会社に対し、4.24協定に従い、平成5年度月例賃金の引上げを実施するよう文書で申し入れた。その後、会社は、同年8月度賃金より5.19協定案に基づいて月例賃金の引上げを実施した。
- (6) 平成5年6月25日、組合は、当委員会に対し、会社が、平成5年度春闘において、集団交渉で賃上げ及び一時金等に関して協定したにもかかわらず、個別交渉で、入庫時間規制、無線配車規制、有給休暇日数削減及び慰安旅行の中止を併せた一括妥結を提案し、第1次無線配車規制を実施したこと、また、組合の組合員に対して、協定未妥結を理由として同年夏季一時金を支給しないと述べたことが不当労働行為であるとして救済申立て（平成5年（不）第32号事件、以下「5-32号事件」という）を行った。
- (7) 平成5年7月10日、会社は、組合の組合員に対し、夏季一時金を前年度と同額で支払った。
- (8) 平成5年8月12日、Y1の経営する会社で構成する企業グループの関係者であるY2（以下「Y2」という）が電話で、当時組合委員長であったX9に対し、「全組合員がB賃に移行するなら500万円を用意している」などと述べた。
- なお、Y2は、組合との団交に出席しており、会社の役員ではないが、専務と呼称されている。
- (9) 平成5年8月22日、組合は、B賃移行を希望する組合員が増加していたため、臨時大会を開催し、組合の賃金体系に関する運動方針を、「A賃堅持」から、B賃も認める「A賃B賃併存」に変更した。
- (10) 平成5年9月4日の団交において、会社の代表として出席していたY2は、「組合員全員に対する無線配車規制は止めるが、B賃に移行せずA

賃に残る者がいれば、また無線配車規制を行う」、「A賃からB賃に移行すれば、一時金についても集団交渉での妥結額を支給する」旨述べた。

その後、同月中旬になって、会社は、組合の組合員全員に対する無線配車規制を解いた。

また、同月21日に行われた組合員に対するB賃移行説明会の席上、Y2は、「A賃の賃率も最終的にはB賃と同程度に引き下げる。もはや、A賃には未来はない」などと述べた。

なお、会社説明のB賃の賃率は60%であるが、A賃では、営業収入にかかわらず勤続年数及び乗務数で決定される固定給部分があるため、賃率は60%を超える傾向にあった。

- (11) 平成5年9月28日及び同年10月11日の団交において、会社は、組合に対し、B賃への移行条件として、いったん退職して再雇用するという形を取り、退職金は基準額の1.8倍の割増支給を行う旨を説明した。

これを受けて、組合は、同月14日、B賃移行の条件について批准するための集会を開催して、B賃移行についての条件を批准するとともに、組合員個人にB賃移行の意思を確認した。

なお、Y2は、上記9月28日の団交で、「A賃は賃率を下げてくださいにしてください」などと述べた。

- (12) 平成5年10月20日、組合と会社はずB賃乗務員の賃金及び一時金等の労働条件について、協定書を締結した。なお、この協定書には、入庫時間規制、無線配車規制、有給休暇日数削減及び慰安旅行の中止の項目はなかった。また、有給休暇日数は従来と同じく26日を限度とするとの確認を行った。

同年11月21日に、申立人らを除く組合員がB賃に移行した。上記協定によると、B賃の賃率は60%で、その配分は、月例賃金として40%、一時金として20%である。

- (13) 平成5年12月10日、会社は、B賃乗務員には冬季一時金を支給したが、A賃乗務員である申立人らには、春闘が未解決であり同一一時金について協定が成立していないことを理由に支給しなかった。

- (14) 平成5年12月20日、組合の定期大会において、役員改選が行われた。その結果、これまで委員長であったX9及び執行委員であったX3は、ともに再選されなかった。

- (15) 平成5年12月22日、申立人らは、当委員会に対し、会社が、平成5年度春闘において、集団交渉で賃上げ及び一時金等に関して協定が成立したにもかかわらず、個別交渉で、入庫時間規制、無線配車規制、有給休暇日数削減及び慰安旅行の中止を一括妥結条件として提案し、第1次無線配車規制を実施したこと、また、申立人らに対して、協定未妥結を理由として冬季一時金を支給しなかったことなどが不当労働行為であるとして救済申立て（平成5年（不）第81号事件、以下「5-81号事件」という）を行った。

(16) 平成6年1月5日、組合は、前記(6)記載の5-32号事件を取り下げた。

4 A賃の春闘交渉等について

(1) 平成6年1月18日、会社は、組合に対し、A賃乗務員については、時間外労働に関する協定（以下「36協定」という）がないことを理由として、同月21日以降は、所定出・入庫時間及び所定乗務数を厳守した勤務を行うよう文書で通告した。なお、組合のB賃乗務員については、36協定が平成5年中に締結されていた。

(2) 平成6年1月19日、組合は、中央委員会を開催し、A賃乗務員に関する平成5年の賃金協定を締結することを決議し、その後、申立人らに対し、A賃乗務員に関する5年春闘協定書案を提示した。同協定書案の内容は前記3.(3)記載の5.19協定案と同一であった。申立人らは、「春闘の内容については地労委で争っているので協定案には同意できない」旨表明し、協定に反対した。

(3) 平成6年1月23日、組合と会社は、A賃乗務員の賃金、一時金等労働条件に関する協定（以下「1.23協定」という）を締結した。この協定は前記(2)記載の5年春闘協定書案とほぼ同内容であり、入庫時間規制、無線配車規制及び有給休暇日数削減の条項が含まれていた。ただし慰安旅行を中止する旨の条項は削除されていた。なお、有給休暇日数の削減は、同5年5月20日をもって実施するとされた。

これ以降、申立人らは、組合執行部に対し、1.23協定は労働者の意思に反し、その労働条件を低下させるもので、無効な協定である旨の抗議を続けている。

(4) 平成6年1月25日、会社は、申立人らに対し、同5年9月中旬以降行われていなかった入庫時間規制及び無線配車規制を再開した（以下「第2次無線配車規制」という）。

同日、会社は、申立人らに対し、春闘解決を理由として平成5年度冬季一時金及び仮払いであった夏季一時金を支給した。これにより、申立人らは、同6年7月6日、5-81号事件のうち、冬季一時金に係る申立てを取り下げた。

(5) 平成6年1月26日、申立人らは、会社に対し、1.23協定については同意していないとして、申立人らに対しては効力が及ばない旨、文書で通告した。

(6) 平成6年1月27日、会社は、組合に対し、1.23協定は労使双方が合意し調印したにもかかわらず、前記(5)記載の通告書が提出されたのは非常に遺憾であるとして、申立人らに対する対処を文書で回答するよう求めた。

これに対し、組合は、同月30日、1.23協定は組合の機関決定を経て合意したものであり、申立人らに対する効力が無効であることはなく、申立人らに対しては組合機関で十分な審議を尽くし対処する旨回答した。

5 休日出勤について

- (1) 会社は、乗務員を7班に分け、班単位で1乗務連続16時間勤務、3乗務につき1日休日という勤務ローテーションで就労させている。この体制では、1か月当たりおおむね13乗務、休日4日となるが、平成5年度春闘において、労働時間短縮を目的として1か月12乗務となるよう合意したため、会社では、上記休日以外に1乗務分を休日とした。この1か月12乗務体制によると、勤務する班が少なくなる日が数か月に1回程度の頻度で生じるため、そのような日が休日に当たる班の乗務員に対して、会社は、翌日の勤務に支障のない程度の出勤を認めていた。また、職制が、休日出勤を希望する乗務員を募ることもあった。
 - (2) 平成6年2月19日、X7が休日に乗務するために出勤したところ、高槻営業所課長Y3（以下「Y3課長」という）は、この休日出勤を認めなかった。そのため、X7は、同日勤務することなく帰宅した。
 - (3) 平成6年4月7日、X3が乗務を終えて高槻営業所に戻ったところ、同営業所係長Y4が、X3と同じ班に所属する乗務員に対し、同月10日の休日の出勤希望の有無を確認していた。同係長がX3にだけ希望を聞かなかったため、X3がその理由を尋ねたところ、同係長は、休日であるからX3は休むようにと答えた。そのため、X3は、同日は出勤しなかった。
 - (4) 平成6年8月21日、X7は休日に当たっていたが、あらかじめ高槻営業所係長Y5から了解を得た上で出勤した。しかし、Y3課長がこの日の勤務を認めなかったため、X7は、勤務することなく帰宅した。
 - (5) 平成5年4月から6月までの間において、申立人らが得た休日出勤手当の額は、別表2のとおりであった。

なお、休日出勤手当の額は、A賃、B賃ともに営業収入の60%相当額である。
 - (6) 平成6年9月28日、申立人らは、当委員会に対し、会社が休日出勤に関して差別的な取扱いをしたことが不当労働行為であるとして救済申立て（平成6年（不）第65号事件）を行った。
- 6 慰安旅行の費用の支払いについて
- (1) 会社は、平成5年度春闘において、組合、自交総連労組及び新労組に対し、慰安旅行の中止を提案していたところ、本件審問終結時、平成5年度春闘が解決したとしてB賃乗務員に対しては慰安旅行の費用を支給したが、申立人らには支給していない。なお、本件審問において、会社は慰安旅行の費用について、申立人らが申請すれば支給する旨述べたが、申立人らは、会社に対し、同費用の支給を申請していない。
- 7 請求する救済の内容
- 申立人らが請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。
- (1) 有給休暇日数、入庫時間及び無線配車並びに慰安旅行における不利益取扱いの禁止
 - (2) 休日出勤における不利益取扱いの禁止

(3) 陳謝文の揭示及び手交

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 会社は、本格的にB賃を導入するため、平成5年度春闘以降、当時A賃堅持の活動方針をとっていた組合に対し、集団交渉の協定結果をもって個別交渉での春闘妥結内容とするという慣行に反し、入庫時間規制、無線配車規制、有給休暇日数削減及び慰安旅行の中止を併せて一括妥結することを春闘妥結の条件として提案し、第1次無線配車規制を実施するなどの支配介入及び組合員に対する不利益取扱いを行ってきた。

このような会社の攻撃を受け、組合内にもB賃希望者が増えてきたため、組合は、分裂をさけるため、A賃B賃併存に方針を変更したが、申立人らは、A賃が労働者にとって好ましいとの視点からA賃堅持の姿勢を貫いた。

これに対し会社は、申立人らに、後記イ及びウ記載の不利益取扱い等を行っている。これらの会社の行為は、申立人らのA賃堅持の組合活動の故になされたもので、申立人らを他の乗務員と比べて労働条件において差別的に取扱い、経済的にも精神的にも不利益を与えるものであり、同時にA賃B賃併存を活動方針としてきた組合に対する支配介入であって、不当労働行為である。

イ 会社は、平成5年9月から12月までの間、①同年9月4日、同月21日、同月28日の組合との団交の席上、Y2がA賃乗務員には賃金において不利益な取扱いを行うことを繰り返し公言し、②同年10月の組合とのB賃乗務員に関する協定後も、申立人らに対しては、一括協定に応じなければ不利益取扱いをする姿勢を維持するなどした。

ウ 会社は、A賃乗務員に対して、入庫時間規制及び無線配車規制を行うとともに慰安旅行の費用についての援助を拒否している。

また、申立人らに対し休日出勤を認めなかった。

エ 会社は、申立人らのみに関する労働協約である1.23協定を組合と締結したが、同協定書は、申立人らの意思を全く無視して作成されたもので、申立人らのみ労働条件を引き下げる内容であり、また、その締結手続きにおいても組合員全員の参加が保証されていなかった。

会社は、申立人らの了解のないものであることを知って同協定を締結したもので、同協定は手続きに瑕疵があり申立人らに対しては効力が及ばず、規範的効力を持たないというべきである。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 申立人らの主張は、会社と組合との間で締結された1.23協定の内容に従った会社の措置をもって、申立人らの組合活動に対する不当労働行為とするものである。しかし申立人らは、何らの意味でも組合を代

表しておらず、会社の措置について組合が了解している以上、集团的労使関係においての申立人らの主張は失当であるというべきである。また、仮に申立人らをB賃で就労する他の組合員と別異に扱うことを内容とする1.23協定の効力が申立人らに及ぶかどうかの問題になるとしても、それはあくまで個別労働関係の問題であり、いずれにしても本件申立ては却下されるべきである。

イ 入庫時間規制、無線配車規制及び休日出勤に関して、会社が申立人らを他の高槻営業所の従業員と別異の取扱いを行ったことは、申立人らと他の従業員とが賃金の体系を異にしているのであるから、両者を必ずしも同一に扱う必要はなく、これらの問題について平等原則違反を問題にする余地はない。

高槻営業所では、申立人らのみがA賃で就労しているが、A賃はB賃と比較して、当該労働者のあげる営業収入が低い場合には採算が悪く、また、入庫時間後の就労のコストが高いという特色がある。後者の点は、時短が進み時間当たりの賃金が上昇した結果、更にその特色が強まっている。申立人らに対する入庫時間規制等は、入庫時間後のA賃乗務員の就労のコストが高いため、できるだけコストが低いB賃乗務員の車両を使用しようとするもので、会社としては経済原則に従った当然の行為である。

また、休日出勤を受ける権利、あるいは、入庫時間後に無線配車を受ける権利というものは存在せず、また休日出勤、入庫時間後の配車について、賃金体系を異にする者の間で差別を問題にするのは筋違いである。

ウ 有給休暇日数の削減については、B賃乗務員より基本給が多いA賃乗務員に法定外有給休暇を付与することは公平の観点から問題があるので、これを是正するため行ったものである。また、本件申立て後に会社と組合の間で1.23協定が成立しているのであるから、前記ア記載のとおり、この点からも申立人らの主張は失当である。

エ 慰安旅行については、平成5年度の春闘交渉において、タクシー業界全体の厳しい状況を踏まえて実施しないこととしたが、その後、春闘妥結の条件の一つとして実施することに会社が譲歩したので、妥結した者のみについて実施されたのであり、妥結していない申立人らを差別しているのではない。会社としては、組合との間で同春闘交渉は妥結していると理解しており、申立人らが所定の手続きを行えば実施されるものである。申立人らは、組合の同春闘の妥結を認めない立場から申請を行っていないのであって、会社が拒否しているのではない。

2 不当労働行為の成否

(1) 第1次無線配車規制について

ア 申立人らは、A賃乗務員に対する第1次無線配車規制が、申立人らに対する不利益取扱いであり、かつ、申立人らの所属する組合に対す

る支配介入であると主張するので、この点について検討する。

第1次無線配車規制についてみるに、前記第1.3(1)、(3)、(4)及び(9)認定によれば、会社は、①平成5年5月19日、当時A賃堅持を方針としていた組合に対し、平成5年度春闘集団交渉結果の4.24協定に、併せて入庫時間規制、無線配車規制、有給休暇日数削減及び慰安旅行の中止等を加えた5.19協定案を提示し、一括協定の成立を主張したこと、②同月21日に、A賃乗務員である組合の組合員のみを対象に第1次無線配車規制を行ったこと、③その後、組合の運動方針が「A賃B賃併存」に変更されるに及んで同年9月中旬に第1次無線配車規制が解除されたこと、が認められる。

会社は、入庫時間規制及び無線配車規制を実施した理由について、会社にとってはA賃乗務員の就労のコストが高いため、就労のコストが低いB賃乗務員の車両を使用しようとしたもので、経済原則に従ったものであり、差別取扱いをしたものではないと主張する。会社が、経営策としてB賃の導入を目指すこと、そのために、春闘において上記規制を妥結の条件として組合に対し提案すること自体は、従来集団交渉での協定内容に他の労働条件を付加したことがなかったとしても、直ちに不当労働行為となるものではない。

しかしながら、会社は上記のとおり、平成5年度春闘で初めて一括協定を提案し、そのわずか2日後に、その一部である第1次無線配車規制を一方的に実施したこと、前記第1.3(10)認定のとおり、同年9月4日の組合との団交において、Y2は「組合員全員に対する無線配車規制は止めるが、B賃に移行せずA賃に残る者がいれば、また無線配車規制を行う」、「A賃からB賃に移行すれば、一時金についても集団交渉での妥結額を支給する」などと発言していること、を考えると、会社は、A賃乗務員のB賃移行を強制することを企図して、当時A賃堅持を方針としていた組合との協議を行うことなく、A賃乗務員の収入の減少をもたらす第1次無線配車規制を実施したものと認められる。

したがって、第1次無線配車規制は、会社主張のような経済原則に従った側面があったとしても、主として当時A賃堅持を方針としていた組合に対し、申立人らを含む組合の組合員全員に差別的な経済的不利益を与え、組合方針を切り崩すために行われた支配介入行為と判断される。

イ 会社は、組合が、申立てを取り下げた以上、申立人らは組合を代表しておらず、前記事実について救済を求めることはできないと主張するので、この点について検討する。

前記第1.3(6)、(14)ないし(16)認定によれば、平成5年6月25日、組合は、本件5-81号事件と同趣旨の5-32号事件を申立てしていたところ、A賃堅持の方針をとる申立人らが組合執行部から外れて後、平成6年1月5日になって同申立てを取り下げている。しかしながら、前

記ア判断のとおり、A賃堅持の活動を理由としてなされた組合及び申立人らに対する会社の差別的取扱いは、組合の自主的な活動方針の決定に対する支配介入に当たるものであり、組合が上記申立てを取り下げたことによって消長を来すものではなく、当時A賃堅持の方針をとっていた組合の組合員であった申立人らは個々人としても、本件申立てをなし得ると言うべきである。

ウ 以上のとおりであるから、会社が行った第1次無線配車規制は、A賃堅持の方針をとる組合活動を嫌悪し、差別的に経済的な不利益を与えることによって組合の弱体化を図った、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。

(2) 有給休暇日数削減及び第2次無線配車規制について

申立人らは、有給休暇日数削減の提案が不当労働行為であると主張する。

有給休暇日数削減については、前記第1. 3(3)認定のとおり、5.19協定案により提案されているが、前記(1)ア判断と同様、単に提案すること自体をもって不当労働行為と言うことはできない。

次に、申立人らは、本件申立て後の1.23協定の締結に伴って実施された有給休暇日数削減及び第2次無線配車規制はそもそも同協定が、申立人らの意思を全く無視したものであるうえ、手続的にも瑕疵があるので申立人らに対して効力が及ばないものである旨主張する。

確かに、第1次無線配車規制の経過及び前記第1. 4(3)、(6)認定からすれば、1.23協定は従来申立人らの主張に反する内容のものであり、申立人らは組合執行部に対し、同協定が申立人らの意思に反し、労働条件を低下させるもので無効な協定である旨抗議を続けていることが認められる。

これらからすれば、同協定は、申立人らに対する規範的効力の点で疑念の生じる余地がないわけではない。しかし、一方において、①A賃B賃が併存している本件のような場合に、A賃乗務員の労働条件の変更を伴う労働協約の改訂が一切許されないものとは言えないこと、②協定内容がB賃乗務員の労働条件に比して明らかに不利であると断定することはできないこと、③同協定が申立人らの所属する組合の代表者と会社との間において締結されていることを考えると、同協定の申立人らに対する効力の有無は一見して明白なものとは言いがたく、従って同協定を理由として実施された有給休暇日数削減及び第2次無線配車規制が、直ちに申立人らに対する不当労働行為であるとすることはできない。

以上の次第で、有給休暇日数削減及び第2次無線配車規制に係る申立ては棄却せざるを得ない。

(3) 慰安旅行の中止について

申立人らは、慰安旅行の中止の提案及び申立人らに対する慰安旅行の費用の援助拒否が不当労働行為であると主張する。

しかし、慰安旅行の中止は、前記第1. 3(3)認定のとおり、平成5年度春闘において一括妥結が提案されたものであるが、前記のとおり提案自体は、不当労働行為と言うことはできない。

また、本件申立て後の1.23協定締結以降は、前記第1. 4(3)、(4)及び6(1)認定のとおり、会社は、申立人らから申請があれば支給するとの態度を表明しているとともに、申立人らは、1.23協定締結を理由として支給された一時金を平成6年1月25日に受給しており、これに伴い、本件5-81号事件のうち一時金に係る申立てを取り下げていることが認められる。

したがって、慰安旅行の費用は、申立人らから申請があれば支給される状態にあるにもかかわらず、申立人らが申請をしていない状況にあるものと認められる。

よって、慰安旅行の中止に係る申立てについては、会社に不当労働行為は認められず、棄却する。

(4) 休日出勤について

会社は、申立人らに休日出勤を認めなかったことについて、就労のコストからくる経済原則に従ったものであると主張する。しかし、前記第1. 4(1)及び5(2)ないし(4)認定によれば、①申立人らは、平成6年1月21日以降、A賃であることを理由として休日出勤が許可されなかったこと、②同月18日の休日を認めない旨の通告では、36協定がA賃乗務員との間で締結されていないことが理由として挙げられており、就労のコストに関しては言及されていなかったこと、③その後締結された1.23協定には休日出勤に関する条項は記載されていないこと、が認められる。

これらに前記(1)判断の会社のA賃乗務員に対する取扱いを併せ考慮すれば、申立人らに対して休日出勤を認めなかった措置は、就労のコストを理由としてなされたものではなく、B賃移行の完遂を図る会社が、その意図に反してA賃堅持の組合活動を続ける申立人らを差別的に取り扱い、経済的不利益を与え、もって、A賃B賃併存を認めている組合に対しその運営に支配介入するものと判断される。かかる会社の行為は、労働組合法第7条及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

申立人らは、休日出勤における不利益取扱いの禁止を求めるが、主文3の救済をもって相当と考える。

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8年8月26日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟

「別表 略」