

大阪、平 6 不 12・38・7 不 5、平 8. 12. 27

命 令 書

申立人 自交総連栄交通労働組合

被申立人 栄交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、今後新車の配車を行う際には、平成 5 年 3 月 26 日付け被申立人代表取締役名の申入書に記載された労使で決定する旨の手續と同様の手續を行った上で新車の担当乗務員を決定しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合書記長 B に対し、同人が平成 6 年 6 月 21 日から同年 8 月 2 日までの間に乗務できなかった 16.5 乗務の賃金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。
- 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

年 月 日

自交総連栄交通労働組合
執行委員長 A 殿

栄交通株式会社
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、第 2 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) 貴組合から平成 6 年 1 月 8 日、同月 15 日及び同年 2 月 4 日付けで申入れのあった車両の使用期間の延長を議題とする団体交渉に誠意をもって応じなかったこと。
- (2) 貴組合から平成 6 年 5 月 1 日に申し入れられた同月 15 日の会議室の使用を拒否したこと。
- (3) 新車の配車の決定において、平成 6 年度から、同 5 年 3 月 26 日付け当社代表取締役名の申入書に記載された労使で決定する旨の手續と同様の手續を行わなくなったこと。
- (4) 貴組合書記長 B 氏に対し、平成 6 年 6 月 21 日から同年 8 月 2 日までの間、乗務を拒否したこと。
- (5) 平成 6 年 11 月 10 日及び同月 24 日貴組合組合員 C 氏に対して、同月 10 日貴組合組合員 D 氏に対して、及び、同月 26 日貴組合組合員 E 氏に対して、遅刻を理由に乗務を拒否したこと。

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 当事者等

- (1) 被申立人榮交通株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、タクシー運送を業とする株式会社で、その従業員数は、本件審問終結時約100名である。
- (2) 申立人自交総連榮交通労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時37名である。組合は、上部団体として全国自動車交通労働組合大阪地方連合会（以下「自交総連大阪地連」という）に加盟している。
- (3) 会社には、組合のほかに労働組合として、新榮交通労働組合（以下「新労組」という）がある。新労組は、昭和63年に組合の自交総連大阪地連加盟が決議されたときに組合を脱退した者によって結成され、その組合員数は、本件審問終結時56名である。

2 会社の役員等の状況及び乗務員の勤務形態について

- (1) 会社では、代表取締役会長Y2（以下「Y2」という）と代表取締役社長Y1（以下「Y1」という）が会社の代表権を有している。事実上経営の実権を握っているのは経理を掌握しているY2である。

取締役常務Y3（以下「Y3」という）は、昭和60年から会社に勤務し、総務、労務及び渉外を担当している。

営業部長Y4（以下「Y4」という）は、平成5年2月22日に入社し、配車等の運行管理及び労務管理を担当している。なお、Y4は、昭和63年11月から平成3年11月まで、自交総連大阪地連の専従役員として、組合を含む同地連傘下労働組合の指導に当たり、会社との団体交渉（以下「団交」という）にも度々出席していた。

- (2) 会社における乗務員の勤務形態には、隔日勤務、夜勤勤務及び日勤勤務がある。隔日勤務は、出勤当日の朝から翌日の朝まで乗務し、翌々日の朝から次の乗務が始まる勤務で、月曜日、水曜日及び金曜日の乗番（以下「月水金の乗番」という）の者と火曜日、木曜日及び土曜日の乗番（以下「火木土の乗番」という）の者とがペアを組み、1台の車両を交替で使用する。夜勤勤務及び日勤勤務は、毎日出勤して乗務し、夜勤の者と日勤の者とかペアを組み、1台の車両を交替で使用する。夜勤と日勤は本人の希望を考慮して決められ、夜勤は営業収入が上がるため希望者は多いが、日勤は営業収入が上がりにくいいため希望者は少ない。会社においてはほとんどの者が隔日勤務である。

3 団交について

- (1) 平成5年7月27日、組合と会社との間で団交が開催された。会社側の

出席者は、Y 2、Y 1、Y 3 及び Y 4 で、団交で主に慰安会について話し合わせ、Y 2 は、従来実施していた慰安会を会社の業績が悪いため実施できない旨述べた。

- (2) 同年 8 月 26 日、組合は会社に対し、慰安会の件について団交を開催するよう口頭で申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (3) 同年 9 月 8 日、Y 4 から組合に対し、3 台減車したい旨の申入れがあり、組合はこれを了解した。なお、減車とは、乗務員数の減少に対応して運行車両の数を調整する措置であり、実施に当たって車両数及び期間を近畿運輸局大阪陸運支局に届け出なければならない。
- (4) 同年 9 月 10 日及び同月 22 日、組合は会社に対し、慰安会の件、執行部変更の件等について、それぞれ同月 17 日、同月 24 日に団交を開催するよう申入書を提出したが、Y 4 は、「決算のため」としてこれに応じなかった。なお、会社の決算期は 9 月末である。
- (5) 同年 9 月 24 日、組合は会社に対し、前記(4)と同様の議題について、同年 10 月 1 日に団交を開催するよう申入書を提出したところ、同月 1 日、Y 4 は組合に対し、営業収入等の数字を示して、売上げ減少のため慰安会を実施できない旨説明した。
- (6) 同年 10 月 1 日、組合は重ねて会社に対し、前記(4)と同様の議題について、同月 4 日から 9 日の間に団交を開催するよう申入書を提出し、同月 6 日、団交が開催された。組合は、決定権のある者として Y 2 の出席を求めたが、会社側の出席者は、Y 1、Y 3 及び Y 4 であった。Y 1 は、同 5 年度については慰安会を実施できないこと及び同 6 年度の実施を目指して頑張ってもらいたい旨を述べた。また、Y 1 は組合に対し、ここ数年は車両を 4 年使用すれば新車に切り替えていたが、ある 1 台については組合の組合員（以下「組合員」という）の個人的都合により使用期間を 5 年としたい旨申し入れた。Y 1 は、車両の 5 年使用はその 1 台限りであると約束したので、組合は、この車両の使用期間の延長を了解した。
- (7) 同年 10 月 20 日、組合は会社に対し、秋季年末要求に関する自交総連大阪地連の統一要求（以下「秋闘要求」という）及び組合の会社に対する職場要求（以下「職場要求」という）を文書で提出した。
- (8) 同年 12 月 8 日、組合は会社に対し、労働時間短縮の件について、同月 10 日に団交を開催するよう申入書を提出し、同月 10 日、団交が開催された。会社側は Y 4 が出席し、春闘の際に合意した労働時間短縮のための乗務数の削減に伴う乗番表の作成について話し合われた。また、同団交で、組合は同 6 年度には慰安会を実施するよう要求したが、Y 4 は同 5 年 10 月 6 日の団交における Y 1 の回答のとおりである旨述べた。
- (9) 同年 12 月 18 日、会社は、上記(7)記載の秋闘要求及び職場要求に対する回答書を組合に渡した。

主に業界全体にかかわるテーマである計 10 項目の秋闘要求に対しては、退職金の支給額の引上げ要求については、中小企業退職金制度の掛金を

現行のとおりとする旨、また、タクシー振興共済の業務上特別弔慰金等の引上げ要求については、タクシー振興共済の内容改善に努力する旨の回答がなされたほか、他の8項目の要求についてもそれぞれ回答がなされた。

職場要求は毎年同様の内容で12項目あったが、洗車場の雨漏れ防止策の実施要求については、現状でよいと判断している旨、また、嘱託者の賃率アップの要求については、全体的見直しの中でなければできない旨の回答がなされたほか、他の10項目の要求についてもそれぞれ前年と同様の回答がなされた。

同月23日、組合は会社に対し、上記回答書について、同月25日に団交を開催するよう申入書を提出し、同月25日、団交が開催され、会社側はY4が出席し、上記回答書の内容を説明した。

- (10) 平成6年1月8日、Y4は組合に対し、口頭で団交開催を申し入れ、同日団交が開催された。Y4はこの団交において、使用期間が4年を経過する車両についてはその使用期間を5年に延長する旨通告した。同日、組合は会社に対し、車両の使用期間の延長の件について、同月15日に団交を開催するよう申入書を提出したが、会社はこれに応じなかった。さらに同月15日、組合は会社に対し、同件について同月20日に団交を開催するよう申入書を提出したが、Y4は「税務署監査のため」として、これに応じなかった。同年2月4日、自交総連大阪地連副委員長Fは会社に対し、口頭で同件についての団交を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (11) 同年2月17日、会社は、組合員G（以下「G」という）に対し、営業収入が低いことを理由として自宅待機を命じた。同月19日、組合は会社に対し、同月22日にGの件等について団交を開催するよう申入書を提出したが、会社はこれに応じなかった。同月24日、組合は会社に対し、Gの件につき至急に団交を開催するよう申入書を提出し、同日及び翌25日に会社側はY4が出席し、団交が開催された。
- (12) 同年3月10日、組合は、同5年9月以降会社が誠実に団交に応じていないとして、当委員会に本件申立て（平成6年（不）第12号事件）を行った。

4 新車の配車の協議の中止について

- (1) 会社においては、昭和63年度以降、新車の配車の決定に際して、会社から組合と新労組とに新車担当基準及び担当乗務員を示し、両労働組合の意見を聞いた上で決定することが慣行として行われていた。
- (2) 平成5年度には、会社は両労働組合に対し、同5年3月26日付けで、新車の配車の決定について下記の内容の代表取締役名の申入書を提出した。

「当社の新車担当基準の作成と平成5年度の新車担当乗務員の決定をしたいと思います。つきましては、両労働組合は各1名の担当者を決定し

て下記の日時の会議に必ず出席して下さい。

4月3日午前10時より。栄交通2階会議室。

出席者、労働組合各1名、会社、Y3、Y4。

新車担当基準①入社1年以上の者、②出勤率80%以上の者、③無事故の者（他責事故を除く）、④営業成績も考慮する。

上記基準により労使で決定する」

- (3) 同5年度の新車の配車は、前記の申入書に基づき労使の話合いによって実施された。しかし、同6年度には、会社は新車の配車について組合に通知せず、直接担当乗務員に通知していた。

5 会議室の使用拒否について

平成6年5月1日、組合は会社に対し、臨時大会開催のため同月15日に会社の会議室を使用したい旨申し入れたが、会社は、同月2日、理由を示さずこれを拒否した。組合は、社外の施設を借りて臨時大会を開催し、不当労働行為救済申立てに関する方針等を討論した。以後、組合は会社に会議室の使用を申し入れていない。

会社は、それまで組合に対し会議室の使用を拒否したことはなく、同元年から同4年までの間は、会議室において、組合の明番集会、執行委員会、全体集会等が月1回程度の割合で行われていた。また、同3年5月10日には組合執行委員会が、同4年5月17日には組合全体集会が行われている。

6 慰安会の中止について

会社は、昭和61年度以降、一泊二日の慰安旅行（以下「慰安会」という）をほぼ毎年実施してきた。慰安会は、3月から5月頃に従業員の休日を調整して全社的に実施され、その費用は全額会社が負担した。慰安会が実施できない年は、それに代わるものとして物品の支給や忘年会の開催を行っていた。しかし、前記3(1)記載の平成5年7月27日の団交で、会社が同年度の慰安会の中止を告げた後、本件審問終結時まで慰安会は実施されておらず、また、それに代わることも行われていない。

7 業務中の交通事故の処理について

- (1) 組合書記長B（以下「B」という）は、平成6年1月27日、赤信号で停車中に飲酒運転の乗用車に追突され、会社付近の病院で「約2週間の安静加療を要する」との診断を受け、人身事故として所轄警察署に届け出た。Bは、その後約6か月間休業し通院した。

Y3は、Bの依頼により加害者と示談交渉したがまとまらず、その後、同年5月10日及び同年6月14日のBと損害保険会社の担当者との示談交渉に立ち会った。また、同月14日に損害保険会社との示談が成立するまで、Y3は、毎月休業損害証明書を損害保険会社に送付した。

- (2) 組合員H（以下「H」という）は、同年4月7日、交差点で一時停車中に追突されたが、この件の処理については、同人自身が示談交渉を行った。Y3は、損害保険会社に対し休業損害証明書を送付した。
- (3) 組合員J（以下「J」という）は、同年4月11日、阪神高速道路にお

いて交通渋滞中に4トントラックに追突され、同月13日から23日まで入院した。この事故について損害保険会社の代理人の弁護士から、事故の内容及び車両の損害状況から判断してJの傷病と事故との因果関係はないとする通知が会社に送付された。Y3は、後部座席の乗客に異常がなかったこと等からみてJの傷病と事故との因果関係がないとして、損害保険会社との交渉を行わなかった。その後、Jは、この件の処理を弁護士に依頼し、後遺障害14級の認定を受けた。

- (4) 組合員K（以下「K」という）は、同年4月27日、交差点で赤信号を無視して走行してきた別会社のタクシーに側面から衝突された。Y3は、Kから事故の届出をしないで示談で解決するよう依頼を受けたが、交渉はまとまらず、その後、Kは人身事故として所轄警察署に届け出た。Kの休業損害証明書作成のためには同人の所得証明が必要であったが、同人は入社後日が浅く会社として所得証明を行えないため、Y3はそれに代わるものとしてKに前年の源泉徴収票を提出するよう求めたが、同人はこれを提出しなかった。
- (5) 同年6月16日、組合は、①新車の配車に関して組合と協議し決定すること、②会議室の使用禁止等による組合活動の妨害禁止、③慰安会の中止及び交通事故の示談交渉の不実施等の不利益取扱い禁止等を求めて、当委員会に本件申立て（平成6年（不）第38号事件）を行った。

8 Bの復帰問題について

- (1) 前記7(1)記載の平成6年1月27日に事故に遭ったBは、当初は2週間の加療が必要と診断されたが手のしびれが取れず、休業して通院する状態が数か月間続いていた。同年5月10日、会社内でY3が同席してBが損害保険会社の担当者と示談交渉を行った際に、Bは同担当者に「手がしびれるのでもう1か月だけ待ってほしい」と述べた。さらに同年6月14日、会社内でBと損害保険会社との間で示談が成立した際、Bは同席していたY3に同月16日から入社すると述べた。

これを聞いて、Y3はY4に、Bが同月16日から入社する旨を伝えた。

- (2) 同年6月16日、Bは入社したが、同人のための配車はされていなかった。翌17日、Y4は入社したBに対し、長期欠勤者は適性検査を受けてもらうことになっているとして、適性検査を受けるよう指示し、同月21日の適性検査の予約を行った。

適性検査は、交通事故対策センターが実施しているもので、運転者の癖や感情の高ぶり等を調べるものであるが、運転業務に就くことについての可否を決定するものではない。

- (3) 同年6月18日、組合は会社に対し、Bに対する適性検査の実施を理由とする下車勤務命令の撤回及び後記11(1)記載の組合組織部長L（以下「L」という）の車両への側乗の撤回等を求め、抗議文を提出するとともに、同月20日、当委員会に対し、実効確保措置の申立てを行った。
- (4) 同年6月21日、Bは、適性検査を受けた後入社し、会社の指示による

同日から就労可能である旨の病院の診断書を会社に提出した。

Y 4 は、B に対し、同人の乗番を休業前どおりの月水金の乗番とし、出庫時間は午前 8 時とする旨指示した。しかし、会社は、その後 Y 2、Y 1、Y 3、及び Y 4 の 4 名で協議した結果、火木土の乗番でしか配車できないとして、同日、B に対し、月水金の乗番の指示を撤回し、改めて火木土の乗番を指示した。

翌 22 日、B は、従来どおり組合の他の役員と同じ乗番でなければ、会議等が開けなくなり組合活動に支障が出る旨抗議し、月水金の乗番を希望したが、会社は、業務命令であるとして火木土の乗番の指示を変えなかった。これに対し、B は、火木土の乗番では乗務できないとして、同日以降乗務しなかった。

B の休業前、組合役員は全員月水金の乗番であった。

また、会社においては、事実上 Y 4 が配車を決定していた。

- (5) 同年 6 月 27 日、前記(3)記載の実効確保措置の申立てに係る当委員会の事情聴取の場において、会社は、同年 8 月度から B を月水金の乗番に戻すことを約束した。なお、会社では月の営業期間として、前月 15 日頃から当月 14 日頃までを当月度と呼んでいる。

B が同年 8 月度の最初の乗番日である同年 7 月 15 日に出社したところ Y 2 は B に対し、無届欠勤の理由書を提出するよう指示し乗務を認めなかった。同月 18 日、B は、「自交総連栄交通労働組合 B」の名前で、「事故後の出勤開始を事前通知したにもかかわらず配車がなかったので、配車を求めて地労委に申し立てたところ、会社は、組合業務を妨害する配車を行った。地労委において同年 7 月 15 日より従来の配車に戻すと約束しているのであるから、無届欠勤であるとは思っていない」などと記述した理由書を提出して、翌 19 日朝まで乗務した。

- (6) 同年 7 月 19 日朝、Y 1 は B に対し、前記(5)記載の理由書に関し、名前から組合名を外し、理由を一身上の都合により休んだとするよう書き直しを指示した翌 20 日、B は、いったん乗務したが、午後 4 時過ぎに食事を取るために会社に戻ったところ、Y 4 から、上記の指示に従わなければ下車するよう命じられた。B は、この書き直しに応じなかったため、以後会社は同人の乗務を拒否した。

その後、当委員会での話し合いにより、B の名前を削除し組合委員長名で理由書を提出することで会社は B の乗務を認めることとなり、同年 8 月 3 日、B は乗務に就いたが、天井の一部が破れてその箇所をガムテープで補修した車両を配車され、約 2 か月間この車両に乗務した。

- (7) B が、同年 6 月 21 日から同年 8 月 2 日までの間に乗務できなかった乗務数は、計 16.5 乗務であった。

9 新車の配車について

- (1) 組合員 M (以下「M」という) の乗務する車両は、平成 6 年 1 月、使用期間が 4 年を経過したが、同人は新車を配車されず、車両の使用期間

が5年に延長された。同人は、同年7月15日、退職した。

- (2) 同年4月20日、新車登録から2年5か月余り経過した車両に業務していた組合員N（以下「N」という）は、新車を配車された。

組合財政部長P（以下「P」という）は、Nに対し、この新車の配車に関して、「おまえはそんな新車から新車な、義理の悪いことをするな。そんな勝手なことされたら組合のみんなと統制がとれんわ。くれると言っても、わしはもうあがれないからと言うて1回相談して会社にお返ししたらどうや」と延べ、これに対し、Nは「それやったら新労組に引き連れて皆行つたるわ」と述べた。Nは、同年6月11日にQ（以下「Q」という）、R及びSとともに組合を脱退し、新労組に加入した。

なお、Qは、同月27日、新車を配車された。それまでQが乗務していた車両は、新車登録から2年を経過していなかった。

- (3) 組合法対部長T（以下「T」という）の乗務する車両は、同年9月頃、新車登録から4年を経過したが、同人は新車を配車されなかった。従来、Tは4年の使用期間が経過するたびに新車を配車されていた。

なお、同人の同5年7月度から同6年6月度までの営業成績は、同5年10月度、同年11月度、同年12月度、同6年3月度、同年4月度及び同年5月度に会社営業成績のワースト10に入っており、それぞれワースト6位、9位、3位、5位、7位及び8位であった。

- (4) 同6年度、7組14名に新車が配車された。配車時における担当乗務員の内訳は、9名が組合員であり5名が新労組組合員であったが、このうち組合員3名が配車後組合を脱退して新労組に加入し、一方、新労組からは2名が配車後新労組を脱退して組合に加入した。

同年4月に新車を配車された新労組組合員C（以下「C」という）は、組合に加入後、別の車両を配車された。なお、同人は同年7月12日時点では、組合員であり新車に乗務している。

10 遅刻者に対する乗務の拒否について

平成6年11月10日、Cは、前日に出勤時間に遅れる旨連絡し10分程度遅刻をしたところ、乗務を拒否された。また、同日、組合員Dが（以下「D」という）は、30分程度遅刻をしたところ、乗務を拒否された。

同月24日、Cは、10分程度遅刻をしたところ、乗務を拒否された。同月20日、組合員E（以下「E」という）は、前日に30分程度遅れる旨連絡し、1時間程度遅刻をしたところ、乗務を拒否された。

また、同日、新労組組合員U（以下「U」という）は15分程度遅刻をしたが、乗務を拒否されなかった。

11 組合員に対するその他の取扱い等について

- (1) 平成6年6月16日、Y4は、Lに対し、側乗を行う旨命じ、自ら側乗を行った。Lの前年度の1乗務当たりの平均営業収入額は3万3,500円であり、側乗が行われた乗務の営業収入額は5万4,060円であった。側乗とは、営業中に指導員が助手席に同乗して運転者に対し営業方法等業務上

の指導を行うことであり、通常は新入社員に対して行われるものである。Lは、入社後18年の乗務員であり、過去に熟練乗務員に対し側乗が行われたことはほとんどなかった。

なお、同年1月度から4月度までのLの営業成績は、1月度は59名中35位、2月度は60名中57位、3月度は60名中48位、4月度は60名中58位であった。

- (2) 同年2月17日、Gは、Y4から、営業収入が低いことを理由に自宅待機を命じられた。この自宅待機について、組合と会社との間で前記3(1)記載のとおり団交が行われた。Gは、同年3月7日から乗務を再開した。

同年6月16日、Gは、Y4から営業収入が低いことを理由に日勤勤務を命じられた。その後、Gは日勤勤務に就いていたが、同年8月10日に退職した。

なお、Gは、同2年8月に会社を定年退職した後、嘱託社員として勤務していた。

同6年1月度から4月度までのGの営業成績は、1月度は59名中57位、2月度は60名中55位、3月度は60名中60位、4月度は60名中47位であった。

- (3) 組合員V（以下「V」という）は、同年9月19日、営業収入が低いとして配車替えとなった。同人は、同年10月12日、退職した。

なお、Vは、本件審査において、同年6月13日に乗務を拒否され、翌々日には配車替えされたと陳述しているが、同月13日には同人の運転日報及びタコメーターの記録が残っており、また、同月に配車替えされたことはない。

同年5月度から8月度までの同人の営業成績は、5月度は63名中57位、6月度は73名中65位、7月度は73名中73位、8月度は74名中74位であった。

- (4) 組合員W（以下「W」という）は、従来中型者に乗務していたが、同年4月、会社から営業収入が低いとして小型者に乗務するよう求められ、それを了解したところ、使用期間が5年目の小型車を配車された。Wは、配車替えの翌日から病気のため約50日間入院した。会社は復帰後の同人に対し、配車変更前と同じ車両を配車した。Wは、同年8月末日まで勤務し、退職した。

- (5) 組合員X（以下「X」という）は、同年12月16日、Y4から営業収入が低いことに関して指導を受けた。これを不服として、Xは同日の乗務を行わなかった。

- (6) 同7年1月18日、組合は、①Bに対する乗務拒否期間中の賃金相当額の支払、②組合員に対する営業収入が低いことなどを口実とした乗務拒否及び車両差別の禁止等を求めて当委員会に本件申立て（平成7年（不）第5号事件）を行った。

12 請求する救済の内容

組合の請求する救済の内容は、以下のとおりである。

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 新車の配車についての協議の実施
- (3) 会議室の使用禁止等による組合活動の妨害の禁止
- (4) 慰安会不実施による不利益取扱いの禁止
- (5) 交通事故の処理についての差別的取扱いの禁止
- (6) Bに対する乗務拒否期間中の賃金相当額の支払
- (7) 組合員に対する乗務拒否及び車両の配車についての不利益取扱いの禁止
- (8) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

従来、団交には、Y2が出席し、その場で物事が決定されており、会社側が議題を持ち帰って検討するというようなことはなかった。しかし、平成5年の春闘以後、会社は再三にわたって団交開催そのものを拒否し、団交を開催してもY2は一切出席しなくなり、決定権のないY4のみが出席し、「持ち帰って検討する」とか「会社の方針なので自分の一存ではどうしようもない」といった返答が度々行われた。また、回答する場合でも、会社があらかじめ決定した方針を伝えるのみで、会社回答の変更の可能性はなく、理由すら満足に説明されなかった。しかも、車両の使用期間を5年に延長する問題では、延長する車両は1台限りであるとY1が団交で自ら約束したにもかかわらず、この約束をほごにしている。会社のこのような行為は、団交拒否あるいは不誠実団交たる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、団交開催期日を延期したのは決算のため等であり、正当な理由がある。その他の団交については、組合の希望日又はそれに近接する日に団交を行い、特に組合が緊急の団交を要求した場合には即日実施している。

団交における交渉議題については、秋闘要求は業界全体にかかわるものであり、職場要求は組合が平成元年頃から繰り返し要求し会社が毎年拒否してきたテーマで目新しいものはなく、慰安会の件等の要求以外はほとんど交渉の対象とされることはなかった。

団交に際しては、賃上げ等の業界全体及び企業として重要なテーマが議題である場合にはY2が出席したが、それ以外ではY1以下が交渉の任に当たっていた。同5年10月6日を除きすべてY4のみが団交に出席しているが、これは同日の団交において最も問題となっていた慰安会等については社長が会社側の案を直接説明したので、それ以外

の毎年繰り返されるテーマについてはY 4だけで足りると判断したためである。また、団交前及び団交後には会社の経営陣で常に協議して対応を決定していた。

いかに誠実に団交に応じても受諾するか否かは別のことであり、会社はこれまで誠実に団交に応じており、不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

組合は、会社が再三にわたり団交開催を拒否し、ようやく開催された団交にもY 2は出席せず、Y 4が出席するのみで、会社の対応は不誠実であると主張するので、以下議題ごとに団交の交渉経過を検討する。

まず、慰安会の件についてみると、前記第1、3(1)、(2)、(4)ないし(6)及び(8)認定のとおり、①平成5年7月27日、会社側はY 2、Y 1、Y 3及びY 4が出席し、Y 2が会社の業績が悪いので慰安会は実施できない旨述べたこと、②会社は、同年8月26日に申し入れられた団交開催要求に応じず、また、同年9月10日及び同月22日に申し入れられた団交開催要求については、決算業務を理由として拒否したこと、③会社の決算期は9月末であること、④同年10月1日、Y 4は、営業収入の数字等を示して売上げ減少のため慰安会は実施できない旨の説明を行ったこと、⑤同月6日の団交において、会社側はY 1、Y 3及びY 4が出席し、Y 1が、同5年度については慰安会は実施できない旨及び同6年度の実施を目指して頑張っしてほしい旨述べたこと、⑥同5年12月10日の団交において、組合は、同6年度の慰安会の実施について質問し、Y 4がそれについては同5年10月6日のY 1の回答のとおりである旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、当初会社が組合の要求した日に団交に応じなかったことについては、当時決算業務の時期であり、その後近接した日に団交が開催されているから、不当な団交拒否があったとはいえない。また、会社の団交における対応についても、慰安会を実施できないことに関し、会社は、初めにY 2自らが説明を行い、その後、Y 4が営業収入に係る数字等を示して説明しており、さらにY 1が再度説明しているから、会社の態度が不誠実であったとはいえない。

次に、秋闘要求及び職場要求の件についてみると、前記第1、3(9)認定のとおり、会社は、同5年12月18日に各要求項目に対応した回答書を組合に渡し、これに対する説明を求めた組合の団交要求に対し、同月25日の団交で、Y 4が回答書の内容を説明しており、この説明の後、組合は上記要求に関し、再度団交を申し入れた事実も認められないから、会社の対応が不誠実であったとはいえない。

また、同6年2月17日のGに対する自宅待機命令の件についてみると、前記第1、3(11)及び11(2)認定のとおり、同月19日、組合が団交を申し入れたところ、会社はこれに応じなかったが、同月24日の再度の申入れに対し、同日及び翌25日に団交が行われ、その後Gは同年3月7日から乗

務を再開したことが認められる。会社は、当初の組合の要求日には団交に応じなかったものの、これと近接した日に団交を開催しているから、不当な団交拒否があったとまではいえず、また、会社の団交における態度が不誠実であったとする具体的事実は認められない。

したがって、慰安会の件、秋闘要求及び職場要求の件並びにGの自宅待機命令の件に関する団交について、会社の行為は不当労働行為とは認められない。

次に、車両の使用期間の延長の件についてみると、前記第1、3(6)及び(10)認定のとおり、①同5年10月6日の団交において、Y1が使用期間を5年に延長する車両は1台限りである旨約束したので、組合はこの延長を了解したこと、②同6年1月8日、Y4は、団交の場において、上記①の車両以外にも車両の使用期間を5年にしたい旨を通告したこと、③組合は、これを不服として同日、同月15日及び同年2月4日に団交を申し入れたが、会社はこれに応じなかったこと、④会社は同6年1月から車両の使用期間を5年としたこと、がそれぞれ認められる。車両の使用期間の延長は、振動、騒音の増加等労働環境の悪化をもたらすことがあり、長時間乗務する乗務員の労働条件にかかわる問題であるところ、会社は、Y1が団交において約束した事項であるにもかかわらずその変更を一方的に通告したのみで、これを不服とする組合の団交開催要求に応じなかったのであるから、車両の使用期間の延長についての団交に対する会社の対応は誠実なものとはいえず、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。

2 会議室の使用拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合は、従来会社会議室を使用して組合大会を開催してきたが、平成6年5月1日に臨時大会開催のため同月15日の会議室の使用許可を求めたところ、Y4は「地労委なんか申し立てるから会議室も借れんようになるんや」と延べ、使用を拒否した。

会社の会議室の使用の不許可は、当委員会への不当労働行為救済の申立てに対する報復的措置で、臨時大会開催を妨害するための不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社が平成6年5月に組合の会議室の使用を拒否したのは、会社の中間決算の税務申告のため帳簿及び書類等を会議室一杯に広げていたためである。

会社は、本件を除いて会議室の使用を許可しなかったことはない。また、組合は、集会のための会議室を他に容易に求め得る状況にあったと考えられる。本件は会社の正当な施設管理権の行使であって、不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1、5認定のとおり、①従来、会社が組合の会議室の使用を拒否したことはなかったこと、②過去には会議室において、組合の明番集会、執行委員会、全体集会等が月1回程度の割合で行われていたこと、③平成3年5月及び同4年5月に会議室において、執行委員会あるいは全体集会が行われていたこと、④会社は、同6年5月1日に組合から申し入れられた同月15日の組合臨時大会開催のための会議室の使用を、同月2日、理由を示さずこれを拒否したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、従来、中間決算関連業務を行う時期である5月においても、会社は、組合に対しその希望に沿って会議室の使用を許可していたと認められる。本件において、会社が中間決算の税務申告のため会議室を使用する必要があったとしても、2週間前の申入れであれば会議室を使用可能な状態にすることは十分可能であったと考えられ、他に今回が例年と異なって使用を不可能とする特段の事情があったとの事実は認められない。加えて、当時組合が当委員会に不当労働行為救済申立てを行っており、それに関する臨時大会の開催が会議室の使用目的であったことを併せ考えると、会社が理由も示さず会議室の使用を拒否したことは、組合の団結を阻害する意図をもって行われたものと判断するのが相当であり、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 慰安会の中止について

(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、毎年慰安会を実施し、実施しない場合でも何らかの代替措置を講じてきたが、平成5年度及び同6年度についてはこれを実施しなかった。会社は慰安会以外に福利、厚生のための事業企画はなく、実施内容についても従来労使協議が行われてきた。会社は、慰安会を実施しない理由として財政悪化を主張するが、別途経費削減や合理化が進められているとの説明もない。

慰安会の中止は組合の影響力を弱め組織を弱体化させようとするもので、組合員に対する不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、経営実績に基づき福利厚生事業として慰安会等を適宜実施してきたが、慰安会の実施には、一泊二日の旅行で約350万円の経費を要し、平成5年度及び同6年度は業績悪化のため実施しなかった。会社は組合に対し、慰安会を実施できない理由を数字等を示して説明しており、組合もこれを理解していた。

また、慰安会の対象者は従業員全員であって、慰安会を実施するか否かは経営上の問題で、不当労働行為には該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1、6認定のとおり、慰安会は全従業員を対象に行われており、その中止は従業員全体に対しその効果が及ぶものであって、組合員に対する差別的な不利益取扱いが生じるものではない。また、会社が慰安会を中止した理由は会社の業績の悪化であり、やむを得ないものであったこと、さらに前記1(2)判断のとおり、会社は団交において中止の理由を説明していることが認められる。したがって、会社が慰安会を中止したことは不当労働行為とは認められない。

4 業務中の交通事故の処理について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社においては、従来、業務中の交通事故に関して、Y3がその解決に当たっていたが、本件平成6年(不)第12号事件の申立て以後、同人は「窓口にならない」として示談交渉を拒否している。通常であれば、業務中の事故に起因する負傷については、会社は、損害保険会社と折衝するほかに、労災の適用などを配慮し、その間の組合員の生活費の保障に努めていたにもかかわらず、会社は、上記申立てを境にして対応を変化させた。次の会社の行為は、不当労働行為である。

① Bの平成6年1月の交通事故については、事故発生直後には、Y3は、相手方ないし損害保険会社との交渉窓口となりBの相談に乗っていたが、それ以後は相談にも乗らずに放置した。

② Jの同年4月交通事故については、同人は、会社に対して救済を求めたが、会社は個人の問題であるとして取り合わなかった。

結局、Jは、この件についての交渉を弁護士に依頼して休業補償を獲得し、その後、後遺障害14級の認定を受けた。

③ 同月のH及びKの交通事故についても、事故の処理に関して、会社から放置された。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社が組合員の交通事故の示談交渉について手を抜いたり、交渉を拒否したことはなく、新労組組合員と同じ取扱いをしており不当労働行為には当たらない。交通事故の示談交渉は、休業損害だけではなく慰謝料や後遺症の問題があり、補償金額を最終的に決定して示談書に署名捺印するのは被害者自身であるので、会社が関与する範囲には自ずと限界がある。具体的には次のとおりである。

① Bの交通事故については、Y3は、保険請求手続を代行し、Bと損害保険会社社員との示談にも立ち会っており、補償交渉に手を抜いたということはない。

② Jの交通事故については、損害保険会社の代理人の弁護士から、同人の傷病と事故との因果関係がない旨指摘されたので、Y3としては示談交渉の余地がなくなったものである。

③ Hの交通事故については、Y3は、休業損害証明書を損害保険会社に送付し休業補償を受けさせており、会社が示談交渉に協力しなかったという事実はない。

④ Kの交通事故については、Y3は、Kから人身事故扱いとしないで、示談金で解決するよう依頼されたが、加害者と連絡が取れないでいるうちに、K自身が人身事故扱いとすることにしたものである。なお、同人の休業損害証明書を作成できなかったのは、同人自身が所得を証明する文書を提出しなかったためである。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1、7(1)、(2)、(4)及び8(1)認定のとおり、①Bの平成6年1月27日の交通事故については、Y3は、Bの依頼により加害者との示談交渉を行い、さらに、Bと損害保険会社との示談交渉にも立ち会っており、また、休業損害証明書を毎月損害保険会社に対し送付したこと、②Hの同年4月7日の交通事故については、同人自らが示談交渉を行い、Y3は、休業損害証明書を損害保険会社に対し送付したこと、③Kの同月27日の交通事故については、Y3は、休業損害証明のためにKに対し所得を証明する書類を提出するよう求めたにもかかわらず、Kがこれに応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、B、H及びKのそれぞれの交通事故に関し、会社が処理を放置したとまではいえず、また、組合員ではない他の従業員と比較して不利益な取扱いをしたとの事実も認められないので、会社の対応について不当労働行為があったとすることはできない。

次に前記第1、7(3)認定のとおり、Jについては、Y3は、損害保険会社との交渉を行わなかったことが認められるが、これは損害保険会社からJの傷病と事故との因果関係がない旨の通知があり、乗客に何の異常もなかったことから、Jの傷病と事故との因果関係がないと判断したためであって、Jが組合員であるがゆえのものとは認められず、したがって会社の対応が不当労働行為であるとまではいえない。

5 Bの復帰問題について

(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、平成6年6月16日、交通事故による負傷の治療を終えて出勤したBに対し乗務を拒否し、翌17日には必要のない適性検査を強要して乗務を拒否した。

会社は、適性検査を受けて出勤したBに対し、同月21日いったん従来の月水金の乗番を命じたにもかかわらず、翌22日に突如火木土の乗番に変更し、組合の会議を開く都合上、月水金の乗番でなければ困るというBの要望を無視して、Bの乗務を不可能ならしめた。

さらに会社は、月水金の乗番に戻すはずであった同年7月15日、出勤したBに対し、欠勤に関する理由書を書くまで乗務させないとし、

次いでいったん理由書を提出して乗務したBに対し、理由書の内容等を書き直すまでは乗務させないとして乗務を拒否した。

以上のように、会社は、同年6月16日から同年8月2日までの合計18.5乗務について、Bの乗務を拒否した。この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。

Bは、平成6年6月21日、就労可能である旨の診断書を提出したので、会社は、同人は長期欠勤者に受けさせている適性検査を受けさせた後、いったん月水金の乗番を指示したが、検討したところ急な配車のため火木土の乗番しか都合がつかず、火木土の乗番を再指示し同人もこれを了承した。しかし、Bは翌日になって、前日了承した乗番では乗務できないと申し出たので、会社は上記理由を重ねて説明した上で火木土の乗番を命令したにもかかわらず、同人はこれを無視して無断欠勤した。同人が業務命令を拒否した理由は、火木土の乗番では組合活動の支障になるということであるが、会社は同年7月15日からは月水金の乗番に戻すと言っており、同人の拒否の理由には正当性が全くない。

また、会社は、Bに無断欠勤の理由書を提出するよう求めたのに対し、同人は理由書を提出した。しかし、この理由書は組合名の入ったものであったため、会社は従業員個人のものに書き直すよう求めたが、Bがこれに応じなかったため、同人を同年8月2日まで乗務させなかったものであり、会社の措置は正当である。無断欠勤の始末書に相当する理由書は、本来組合とは無関係の従業員としての責任の取り方の問題であり、当初のBの理由書を認めることはできない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1、2(1)、8(1)、(4)ないし(6)認定のとおり、①Y3は、Bと損害保険会社との平成6年6月14日の示談交渉に同席し、Bが同月16日から入社する予定であることを知り、同日からのBの出勤をY4に伝えていたこと、②Bの休業前、組合役員は全員同じ月水金の乗番で勤務していたこと、③Bに対し、配車等の運行管理を担当しているY4が、同月21日、いったん具体的な出庫時間を決めて月水金の乗番を指示したが、同日会社役員ら4名で話し合った結果、会社は、組合の他の役員と異なる火木土の乗番に変更したこと、④会社は、当委員会での実効確保措置の申立てについての事情聴取の場において、同年7月15日から月水金の乗番に戻すことを約束していたにもかかわらず、同日出勤したBに対し、欠勤の理由書を提出するよう要求したこと、⑤これに対してBが、無届欠勤ではないとした理由書を「自交総連栄交通労働組合B」の名前で提出したこと、⑥Y4は、理由書の組合名を外し一身上の都合により休んだ旨に書き直されなければ下車するよう命じたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、会社はBの出社時期を2日前に知っており、当初のBに対する月水金の乗番の指示については、配車等の運行管理を担当しているY4が具体的な出庫時間までも指示していることからみて、この直後に配車の都合がつかなかったとする会社の主張は、にわかに認め難い。かえって、月水金の乗番が組合の他の役員と同じであったこと、乗番が役員ら4人の協議により変更されたことからすれば、火木土の乗番への変更は、不当労働行為救済申立てを行った後の組合の会議開催を困難にさせ、もって組合活動の弱体化を図る不当労働行為であるとみるのが相当である。

また、火木土の乗番指示そのものが不当労働行為である以上、会社がBに対し、この火木土の乗番指示に従わず乗務しなかったことに関して、理由書の提出を求め、提出された理由書の訂正を拒否した同人を乗務させなかったことは、同人に対する不当な不利益取扱いといわざるを得ない。

したがって、同6年6月21日の乗番指示後のBに対する会社の一連の乗務拒否は、Bに対する不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入であって、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。

なお、組合は、Bに対する同年6月16日から同年8月2日までの18.5乗務の乗務拒否が不当労働行為であると主張するが、Bは同年6月21日に同日から就労可能である旨の病院の診断書を提出したのであるから、不当労働行為と認められるのは同日から同年8月2日までの16.5乗務の乗務拒否である。

6 新車の配車について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

新車の配車は、乗務員の重要な労働条件であり、公平公正な運用を図るために従来労使協議により取り決めてきたが、会社は、平成6年度から労使協議を実施せず、一方的に新車の配車を行うようになった。

組合を脱退し新労組に加入したNやQは、既に新車ないし新車に近い車両を配車されていたにもかかわらず、更に新車の配車を受けるといように明らかに優遇されており、同人らの組合脱退及び新労組加入は会社の利益誘導によるものである。これに対し、組合員であるMやTは、本来ならば新車を配車されるべきところを配車されず、Wは使用期間が5年目の車両を配車されるという嫌がらせを受け、その結果、M及びWは退社した。また、新労組組合員であったCは、新労組を脱退し組合に加入した直後に新車を降ろされ、古い車両を配車された。

会社は、労使慣行に反し新車の配車に関し、恣意的、差別的運用を行ったもので、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。

新車担当基準の内容及び担当乗務員の決定は会社の労務管理権に属する事項であり、会社は決定者を組合に通告し協議するが、特段の事情のない限り変更をしないということが労使慣行である。

Nが新車配車後組合を脱退したのは、新車を返上するようとのPの要求に反発したためである。Qが組合を脱退したのはNに同調したためであり、新車を配車されたのは勤務成績が良好であったためである。これに対しMやTが新車を配車されなかったのは、成績不良で新車担当基準に該当しなかったためである。

Tについては、会社は新車ではないが使用期間が2年目の比較的新しい車両を配車している。

また、平成6年度に新車を配車された14名のうち、組合員は9名で新労組組合員は5名であった。

さらに、使用期間が5年目の車両を配車された13名のうち、組合員は2名のみで、10名は後に新労組組合員となった試採用者である。

以上のとおり、所属組合による差別的取扱いは全くない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1、4認定のとおり、会社においては、昭和63年度以降、新車の配車の決定に際して、①会社から両労働組合に新車担当基準及び担当乗務員を示し両労働組合の意見を聞いた上で決定するとの慣行があったこと、②平成5年度には、会社は組合に対し、新車の配車の決定について、両労働組合からそれぞれ1名が出席し基準にしたがって労使で決定する旨の申入れを行っていること、③会社は同6年度から組合の意見を聞くことなく直接担当乗務員に通知するようになったこと、が認められる。新車の配車は乗務員の労働条件にかかわる事項であるところ、会社が、同5年度までの慣行を理由を示さず一方的に破ったことは、組合を弱体化させること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3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、組合は、組合員に対して具体的な新車配車において差別的な取扱いがあったと主張するので検討する。前記第1、9(4)認定のとおり、同6年度は7台14名に新車が配車されており、その内訳は配車時において組合員9名、新労組組合員5名であること、新車を配車された組合員9名のうち3名が配車後組合を脱退し新労組に加入したが他方で新労組からも2名が新車配車後新労組を脱退し組合に加入したことが認められ、単に新車を配車された人数のみの比較をもって判断することは相当ではない。

そこで新車を配車された14名のうちN、C及びQについて、また、新車を配車されなかったT、M及びWについて検討する。

まず、Nについてみると、前記第1、9(2)認定のとおり、同人は、

新車を配車されたことに対し、Pから新車の配車を受けたことは組合のみんなに義理の悪いことであるから新車を返上したらどうかと言われ、その後組合を脱退したことが認められる。Nが新車を配車されたのは組合員であったときであり、同人の組合脱退はPの発言によるものと判断されるから、Nに対する新車の配車は不当労働行為に当たらない。

次に、組合は、Cは新労組の組合員であったときに新車を配車されていたにもかかわらず、新労組を脱退し組合に加入した直後に新車から降ろされた旨主張するので検討する。前記第1、9(4)認定のとおり、Cは組合加入後、新車とは別の車両を割り当てられていることが認められるが、配車替えの日は明らかでない。また、組合はCが組合に加入した時期を明らかにしておらず、むしろ同認定によれば、同人は既に組合員になっていた同6年7月12日時点でも新車に乗務していることが認められる。このように、Cの組合加入の時期及び新車から降ろされた時期が明らかでない以上、同人の組合加入を理由として組合加入直後に新車から降ろされたとする組合の主張は採用できない。

Qについては、前記第1、9(2)認定のとおり、同人は、新車登録から2年を経過していない車両に乗務していたが、組合を脱退し新労組に加入してから約2週間後に新車を配車されたことは認められるが、会社の利益誘導があったと認めるに足る具体的事実は明らかでない。

また、Tについては、前記第1、9(3)認定のとおり、同人の営業成績は、同5年7月から同6年6月度までの12か月のうち6か月がワースト10に入っていることが認められ、会社が営業成績が悪いことを理由として同人に新車を配車しなかったことはやむを得ないものと判断される。

次に、Mについては、前記1、9(1)認定のとおり、同人は、乗務していた車両の使用期間が4年から5年に延長され、その約半年後に退職したことが認められる。会社が車両の使用期間についての団交に誠実に応じていないことは前記1(2)判断のとおりであるが、会社として車両の使用期間を5年としたこと自体は不当ということとはできず、また、同人が使用期間が5年となった車両に引き続き乗務させられ、新車を配車されなかったことが、組合員であるがゆえになされたものであると認めるに足る事実はない。

Wについては、後記8(4)記載のとおり、不当労働行為ではないと判断する。

以上のとおりであるから、新車の具体的配車については会社に不当労働行為は認められない。

7 遅刻者に対する乗務の拒否について

(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、C、D及びEに対し、遅刻を理由に乗務を拒否した。C及びEの場合は、所用のため出勤時刻に遅れる旨を前日に会社に連絡し了解を得ていたにもかかわらず、遅刻を理由に乗務を拒否したものである。

会社は、新労組組合員Uに対しては、同人が無届遅刻をしたにもかかわらず乗務させているから、組合所属の者に対してのみ差別的な不利益取扱いをしていることは明らかである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

C、D及びEは遅刻の常習者であり、平成6年11月以前の半年から1年の間は特に顕著であったので、会社は、同人らに対し、乗務拒否の処分をしたものである。Uについては、勤務成績も良くたまたま遅刻をしたので乗務させたのであり、C、D及びEについて組合員であることを理由に差別的取扱いをしたのではない。

(2) 不当労働行為の成否

前記1、10認定のとおり、Cは、平成6年11月10日、前日に連絡した上で約10分の時刻をしたところ乗務を拒否され、同月24日にも約10分の時刻で乗務を拒否されたこと、Dは、同月10日、約30分の遅刻で乗務を拒否されたこと、Eは、同月26日、前日に約30分遅れる旨連絡したが約1時間の遅刻をしたところ乗務を拒否されたこと、また、新労組組合員であるUは、同月26日、約15分の時刻をしたにもかかわらず乗務を拒否されなかったこと、がそれぞれ認められる。

会社は、C、D及びEは遅刻の常習者であり、この頃特に顕著であったので下車を命じたのであり、他方Uは勤務成績も良くたまたま遅刻をしたので乗務させたと主張するが、会社は、C、D及びEらの時刻の状況を具体的に明らかにしておらず、また、Uの勤務成績及び勤務態度についての疎明もしていない。営業収入の改善に取り組む会社として、時刻に何らかの対策が必要であったとしても、C、D及びEに対する会社の乗務拒否は、新労組組合員Uに対する会社の対応と比較して均衡を失するものといわざるを得ない。また、この時期は、組合が当委員会に不当労働行為救済申立てを行っており、会社と対立していたことを併せ考えると、会社の上記乗務拒否は、組合員に対し、新労組組合員と比較して差別的な不利益取扱いを行い、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。

8 組合員に対するその他の取扱いについて

(1) Lについて

ア 当事者の主張要旨

(ア) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、Lに対し、Y4による側乗を命じたが、入社後18年のLのようなベテラン乗務員に側乗が命じられることはあり得ない。

側乗中に、Y 4 は、L に対し「側乗に反発して乗らなかった場合の代わりに乗務員は手配している」と発言しており、会社は、L に屈辱感を与え、退職に追い込むことをねらっていたものである。

会社の行為は、L が組合組織部長であることを嫌悪した不当労働行為である。

(イ) 会社は、次のとおり主張する。

L はベテラン乗務員であるにもかかわらず、著しく営業成績が悪かった。会社は、同人がまじめな乗務員であることから営業方法に原因があると考え、口頭又は文書による指導を再三再四行ったが改善されないので、やむなく側乗を行ったのである。

イ 不当労働行為の成否

前記第 1、11(1)認定のとおり、平成 6 年 6 月 16 日、Y 4 は L に対して側乗を行ったこと、熟練乗務員に対し側乗が行われたことはほとんどないものの、L の同年 2 月度から同年 4 月度までの間の営業成績は、それぞれ 60 名中 57 位、48 位、58 位と悪いこと、及び、側乗日には同人の営業収入が向上していること、が認められ、会社が、同人に対し営業方法を指導するために側乗を行ったことには、相当な理由があったと認められ、不当労働行為に該当しない。

(2) G について

ア 当事者の主張要旨

(ア) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、平成 6 年 2 月、G に対し、営業収入が低いことを口実に乗務停止を命じ、いったんは組合の抗議により同人の乗務を再開させたが、同年 6 月には日勤勤務を命じた。G は、会社までの通勤に約 2 時間を要し、業務による肉体的疲労に通勤による疲労が重なったことに加えて、日勤勤務による営業収入の低下が響き、結局長年勤務した会社を退社した。

会社の行為は、G が組合員であることを嫌悪し、同人を退職に追い込んだもので、不当労働行為である。

(イ) 会社は、次のとおり主張する。

G は営業成績が悪いため、自宅待機を指示したところ、同人は即日退職する旨申し出たが、その後組合を通じて退職の意思を撤回したため、再度勤務させていた。しかし、G の成績が改善されないので、同人の健康状態及び年齢等を総合的に検討し、日勤勤務を命じたのであり、同人自身これを了解していた。同人の退社は自己都合によるものである。

イ 不当労働行為の成否

組合は、会社が G に対し日勤勤務を命じたため肉体的疲労等により同人は退職に追い込まれたと主張するので検討する。日勤勤務が、G の通勤回数を増加させ肉体的疲労を増すものであったとしても、前記

1、11(2)認定のとおり、同人の営業成績は、平成6年1月度は59名中57位、同年2月度は60名中55位、同年3月度は60名中60位及び同年4月度は60名中47位と悪いことが認められ、会社は同人の営業成績等を総合的に検討して日勤勤務を命じたと判断され、かかる会社の行為は不当労働行為とまではいえない。

(3) Vについて

ア 当事者の主張要旨

(7) 組合は次のとおり主張する。

平成6年5月から6月頃、Y4は、「V君、小型の新車をやるから新労組に行けへんか」と述べ、脱退工作を行った。Vがこれを拒否したところ、Y4は、乗務拒否や配車差別等の猛列な嫌がらせを行ったので、Vはこれに耐えられず、長年勤務した会社を退社した。

会社の行為は、Vが組合員であることを嫌悪した不当労働行為である。

(8) 会社は、次のとおり主張する。

Vに対する配車替えは、同人の営業成績が悪かったためやむを得ず行ったものであり、同人に対し組合脱退工作を行ったことはない。

また、同人が当初乗務を拒否されたとしていた平成6年6月13日には、同人は乗務しており、配車替えも同年9月19日であって同人が当初主張した同年6月ではないのであるから、同人の証言は信用できない。

イ 不当労働行為の成否

組合は、平成6年5月から6月頃、Y4が「V君、小型の新車をやるから新労組に行けへんか」とVに対して組合脱退勧奨を行ったと主張するが、この点については、Y4の発言があったとする時期、場所、状況等が明らかでない。

なお、組合は、この脱退工作を拒否したためにVに対する乗務拒否がなされたと主張し、Vの陳述書はその日付を同年6月13日であったとしているが、前記第1、11(3)認定のとおり、同日のVの運転日報等が残っていること、また、乗務拒否に引き続いて同月15日に配車替えが行われたとの同陳述書における主張も同認定のとおり同人が配車替えになったのは同年9月19日であること、が認められるので、Vの陳述書のとおり乗務拒否及び配車替えがあったとは認められない。

また、組合は、同年5月から6月頃に同人に対する乗務拒否があったと主張するが、具体的な時期、状況が明らかでなくこれを認めるに足る疎明はない。むしろ、配車替えについては、同認定のとおり、同人の同年5月度から同年8月度までの間の営業成績が、それぞれ63名中57位、73名中65位、73名中73位、74名中74位であること

が認められるから、同年9月19日の配車替えは同人の営業成績が悪かったことがその理由であったと判断せざるを得ない。

したがって、組合が主張するような、Vは組合脱退工作を受けこれを拒否したため乗務拒否及び配車替えをされたという一連の事実は認め難く、Vについて会社に不当労働行為は認められない。

(4) Wについて

ア 当事者の主張要旨

(ア) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、Wに対し、使用期間が5年目の小型車を配車する等の嫌がらせを行い、同人は、精神的苦痛から退社した。会社の行為は、同人が組合員であることを嫌悪した不当労働行為である。

(イ) 会社は、次のとおり主張する。

Wに対し、使用期間が5年目の車両を配車したのは、小型車の方が営業収入が上がりやすいという同人の希望を取り入れた配車である。さらに、同人が配車予定日に入院したため、会社は、同人の復帰後配車替え前の車両に戻している。会社は、同人に対し、組合員であるがゆえの差別的取扱いをしていない。

イ 不当労働行為の成否

前記第1、11(4)認定のとおり、Wは、会社から小型車に乗務するよう求められ、これを了解したところ、使用期間が5年目の小型車を配車されたことが認められる。組合は、この配車は嫌がらせであると主張するが、同人は小型車に乗務することには同意しており、同人が乗務し得る小型車について5年目の車両以外に他の車両が存在していたとの疎明もないので、同人に対する配車が不当労働行為であるとは認められない。

(5) Xについて

ア 当事者の主張要旨

(ア) 組合は、次のとおり主張する。

Y4は、Xに対し「こんな営業収入では乗せられない」と述べ、乗務を拒否した。会社の行為は、Xが組合員であることを嫌悪した不利益取扱いであり、組合に対する支配介入である。

(イ) 会社は、次のとおり主張する。

Xは、前乗務の成績が非常に悪かったことについてのY4の指導に対し、今日は降りると言って乗務しなかったのであり、会社が同人に対し乗務を拒否したことはない。

イ 不当労働行為の成否

前記第1、11(5)認定のとおり、Xが営業収入が低いことについての指導を受けたこと、及び、同人はこれを不服として自ら乗務をしなかったことが認められる。同人が指導を受けたのは、営業収入が低かったためであり、同人自らが乗務をしなかったのであるから、会社に不

当労働行為はない。

9 救済方法

- (1) 組合は、誠実団交応諾を求めるが、主文3の救済をもって相当と考える。
- (2) 組合は、遅刻を理由とする乗務拒否の禁止を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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12月27日

大阪府地方労働委員会
会長 由良 数馬 印