熊本、昭45不８、昭48．２．22

命　　令　　書

申立人　　総評全国一般労働組合　熊本地方本部

被申立人　　昭和原料運輸株式会社

主　　文

１　被申立人は、下記内容の陳謝文を本命令交付後15日以内に申立人に手交しなければならない。

記

陳　　謝　　文

私は、貴組合に加入し、組合活動を行なったＡ１に対し昭和45年６月乗車拒否および退職勧告を行ないました。また、貴組合の組合員Ａ２、Ａ３、Ａ４、Ａ５及びＡ６の５名に対し同年５、６月組合脱退勧誘行為をし貴組合から脱退させました。

上記行為は明らかに労働組合法第７条に違反する不当労働行為でありました。ここに深く陳謝の意を表し、今後再びこのようなことをしないよう誓約致します。

昭和48年　月　日

昭和原料運輸株式会社

代表取締役　Ｂ１

総評全国一般労働組合熊本地方本部

執行局員　Ａ７　殿

２　申立人のその余の申立は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人総評全国一般労働組合熊本地方本部（以下「組合」または「組合本部」という）は、肩書地に事務所を有し、昭和44年９月14日申立外総評人吉一般労働組合と熊本地方一般労働組合とが合併して設立された、いわゆる合同労組であって、申立当時の組合員数は571名、代表者は執行局員Ａ７である。

⑵　被申立人昭和原料運輸株式会社（以下「会社」という）は肩書地にあり、南九州コカ･コーラボトリング株式会社及び協和発酵工業株式会社の下請輸送を業としており、代表者は代表取締役Ｂ１（以下「社長」という）である。会社は本社（以下「事務所」という）のほかに、熊本市水前寺に車庫（以下「車庫」という）を、また大分県には営業所（以下「大分営業所」という）を有しており、本件申立当時の事務所及び車庫の従業員数は16名であった。

２　具体的事実

⑴　Ａ１ら従業員の組合加入

会社の従業員Ａ１（以下「Ａ１」という）は、昭和45年４月13日（以下「年」の表示がない月日は昭和45年のこと）から交通事故による負傷のため入院していたが、５月13日組合本部に赴き、組合専従Ａ８（以下「Ａ８専従」という）らから組合についての説明を受け、同日組合に加入した。

Ａ１は会社に秘密裡に、従業員に対し組合加入を勧誘し、その結果、Ａ９、Ａ５、A10、Ａ２、Ａ４、Ａ３、Ａ６（以下それぞれ「Ａ９」、「Ａ５」、「A10」、「Ａ２」、「Ａ４」、「Ａ３」、「Ａ６」という）が、５月15日から５月24日までの間に組合に加入した。

⑵　社長とＢ２の組合に対する関心

車庫主任Ｂ２（以下「Ｂ２」という）は、車庫において配車係を担当し、社長不在の時は車庫の一切をとりしきっていた。また車庫従業員の勤務成績についての意見具申等人事に関する発言権を持っていた。

同人は、前記従業員間に組合加入の動きがあることを知り、５月20日社長にこのこ

とを報告にいったが、社長が上京中であったため、５月23日社長の帰熊をまって組合加入のことを報告した。その際Ｂ２は社長に「トラックに気の合わない者同志を乗せるとうまくいかない、どうかするとあいつとは乗らないと乗車を放棄するものがでてくる、組合ができるとそうなるのではないか」と言ったところ、社長は「これから忙がしくなる、荷主に迷惑をかけてはいけないから、運営がうまくいくよう君達年輩者でやってくれ」「どうかせんといかんなあ」などと言った。

⑶　Ｂ２のＡ２らに対する組合脱退勧誘

Ｂ２は５月23日Ａ２の自宅を訪れ同人に対し「近いうちにコカ・コーラと合併しなければならないが、組合があるとできないので、組合をやめてくれ」と言って組合脱退を勧誘した。Ａ２は翌24日Ａ１が車庫に来たとき、このことをＡ１に話したうえ組合を脱退すると言った。

また、同日A10は車庫でＡ１に対し、Ａ４、Ａ３の両名が組合を脱退するといっていると告げた。

Ｂ２は５月23日以降車庫で、整備係Ｃ１と共に、Ａ２以外の組合員全員に対しても、前記Ａ２に対して言ったと同様の趣旨のことを述べて組合脱退を勧誘した。

また社長は、５月25日頃車庫で、Ａ５、Ａ６らに対し、短い立話で「君達は組合に入ったのか」、「総会には行ったのか」と話しかけ「Ｂ２さん達や仲間の意見を聞いてやんなさいよ」と言った。

Ｂ２は、５月30日頃までに、Ａ１、Ａ９、A10を除く全組合員から組合を脱退する旨の意思表示を取りつけ、Ａ１もそのことを知っていた。

⑷　A10の退職

A10は５月下旬社長に対し仕事に自信が持てないから会社を辞めると言い、社長から慰留されたが、５月25日退職した。

⑸　Ａ９の解雇

Ａ９は、５月25日から同28日まで無断欠勤をし、５月28日（給料支給日）給料を受取りに会社に行ったところ、社長から「君のように当てにならない者はやめろ」と言

われた。Ａ９はこれに対して特に異議をとなえず「次の就職に３万円要るから」と言ったので、社長は同人に３万円を渡した。会社は後で、この３万円をＡ９に対する解雇予告手当の一部に充当して処理した。

なお、Ａ９は６月６日社長の求めに応じ５月28日付の退職願を会社に提出した。

Ａ９の在職期間は３ヵ月余であったが、この間同人には、前記無断欠勤以外にも次のようなことがあった。

ア　４月上旬、車両修理代6,250円のうち3,000円を無断で一時流用した。

イ　４月20日から同26日の間無断欠勤した。

ウ　有料道路の通行料金を渡されていたにも拘らず､通行料金不要の悪路を走行して、通行料金を無断で一時流用することがたびたびあった。

エ　５月４日自己の不注意により交通事故を起し、会社に12万円余の損害を与えた。

社長とＢ２は、Ａ９の勤務状況が、以上のように極めて不良であることから、同人に再三注意を与え、また同人の解職についてもたびたび話合っていた。

⑹　Ａ１に対する乗車拒否と退職勧告

Ａ１は、５月23日（前記交通事故による入院中）事務所に行き、経理係に６月１日から出勤する旨を連絡し、６月１日に出勤した。そしてＡ１は社長に出勤した旨を電話で連絡したところ、社長はＡ１を事務所に呼び「君はおってもおりにくいだろう」、「16号車（Ａ１が入院前の担当車）は既に他の人が乗っているので、その人を下して君を乗せるわけにはいかん」などといってＡ１の乗車を拒否し､暗に退職を勧告した。

⑺　団体交渉とＡ１に対する退職勧告

６月３日Ａ１は組合本部のＡ８専従らと共に事務所に赴き、社長に対し「Ａ９の即時解雇の撤回」と「Ａ１の処分（前記乗車拒否および退職勧告）撤回」を要求して団体交渉を行ない、この回答を６月８日までにするよう求めた。社長はこの席でもＡ１に対し「君は余剰人員だからやめてもらいたい」と言った。組合はこの際社長に組合加入通知書を手交した。この通知書は、Ａ１が従業員から集めた組合加入申込書に基づいて作成されたもので、その内容は、Ａ１、Ａ２、Ａ３、Ａ４、A10、Ａ５、Ａ９、

Ａ６が組合に加入したこと、今後の労働条件等の交渉は組合の指名する代表者Ａ８専従らとのみ行なうこと等を、Ａ８専従および分会長Ａ１の連名で通知するものであった。

⑻　会社の組合要求に対する回答ならびにその後の措置

６月９日会社は組合に対し、①Ａ９の退職願提出済みにつき回答の必要を認めない。②Ａ１の退職勧告はこれを撤回し、６月１日から９日までは出勤扱いとして賃金を支払う等を内容とする文書回答をした。そしてその後会社は、大分営業所から一車をまわしＡ１を乗車させた。

⑼　組合本部に対する組合脱退届の提出

６月３日の会社、組合間の団体交渉の際組合が前記組合加入通知書を会社に提出したので、Ａ２ら組合員がＢ２に対し組合を脱退すると意思表示をしていながらその手続をとっていないこと、従って組合本部が同人らを組合員として取扱っていることが会社にわかった。

そこでＢ２は、５月25日に退職したA10、５月28日付退職願を提出したＡ９及びＡ１を除く組合員Ａ２外４名に対し、組合脱退届の様式、宛名などを教え、脱退届の提出を促した。その結果、Ａ２、Ａ６、Ａ５、Ａ３、Ａ４の組合脱退届が６月６日から同16日にかけて、組合本部Ａ８専従あてに届いた。

⑽　昭友会

会社には、従業員の親睦を図ることを目的として全従業員で組織する昭友会（昭和41年７月結成され引続き存続）があって、その主な事業は、会員のレクリエーションであるが、職場会議的な性格もあって、２ヵ月に１回ぐらいは業務上のことについての話合いもなされていた。５、６月当時昭友会の会長はＡ２であった。

以上の事実が認められる。

第２　判断

申立人は、被申立人が、⑴組合員Ａ２らに対し直接または間接にかれこれ言って組合を脱退させ、⑵会社協和発酵部門における組合活動の中心人物であるA10に嫌やがらせ

をして退職を余儀なくさせ、⑶Ａ９を組合に加入するまでは数々の非行があるに拘らず処分しなかったのに、組合加入後は３日間の無断欠勤を理由に即時解雇し、⑷Ａ１の組合活動に対する報復として同人に退職勧告および乗車拒否をしたことは、組合の昭和原料運輸分会の切崩し並びにＡ１及びＡ９に対する不利益取扱いを通じての組合運営に対する支配介入であるので、被申立人は陳謝の意を表し、再び繰り返さないよう誓約する旨の掲示をせよとの命令を求めた。

これに対し、被申立人は、⑴Ａ１ら従業員の組合加入の事実は、６月３日組合からの名簿提出によって初めて知ったもので、被申立人自ら組合員を脱退させる言動をした事実はなく、Ａ１が昭友会全員にはかることなく組合に加入し、他の従業員に組合加入工作をしたことが昭友会幹部の反発を買い、Ｂ２らが若手会員を説得翻意させたというのが真相であり支配介入の事実はない、⑵A10は社長の慰留にも拘らず退職したものであり、不利益取扱いの事実はない、⑶Ａ９には数々の就業規則違反があり再三の注意にも拘らず改悛の情が認められないので解雇したもので不利益取扱いはしていない、⑷Ａ１については最終的には本人の希望を容れ剰員にも拘らず原職に復帰せしめているので不利益取扱いはない、と主張して申立の棄却を求めた。よって以下これらの点につき判断する。

⑴　Ｂ２の組合員に対する脱退勧誘について

Ｂ２が５月23日Ａ２をその自宅に訪れ、会社にはコカ・コーラの関係会社と近く合併する動きがあり、組合が存在するとこの合併がスムーズに行かないので組合を脱退するよう勧誘したこと、またＢ２が同日以降車庫においてＡ２以外の組合員に対しても同様の趣旨を述べて組合脱退を勧誘したことは前記（認定事実２の⑶）のとおりである。さらにＢ２は６月３日の団体交渉の際組合から提出された前記組合加入通知書によって、５月25日に退職したA10、５月28日付退職願を提出したＡ９およびＡ１を除く組合員Ａ２外４名が組合脱退手続をとっていない事実を知って、同人らに組合脱退届の様式、宛名などを教え脱退届の提出を促したことは前記（認定事実２の⑼）のとおりである。

ア　被申立人は、従業員の組合加入を知ったのは６月３日の組合加入通知によってであり、それ以前に被申立人が直接または間接に組合員に組合脱退を勧誘する事実がある筈はないと主張するが、Ｂ２が５月20日従業員に組合加入の動きのあることを知り直ちに社長に報告に行ったこと、社長不在のため５月23日社長の帰熊をまって報告したことは前記（認定事実２の⑵）のとおりであるから被申立人の主張は理由がない。

イ　次に被申立人は、Ｂ２らが若手従業員に対し、組合脱退を勧誘したとしても、それはＡ１が昭友会を無視したことに対する反発が動機であって被申立人とは無関係であると主張するが、前記のとおり５月23日Ｂ２が従業員の組合加入を社長に報告し、両者の間で「トラックに気の合わない者同志を乗せるとうまくいかない、どうかするとあいつとは乗らないと乗車を放棄する者がでてくる、組合ができるとそうなるのではないか」、「これから忙がしくなる、荷主に迷惑をかけてはいけないから運営がうまくいくよう君達年輩者でやってくれ」、「どうかせんといかんなあ」などの会話が交わされたこと（認定事実２の⑵）、Ｂ２の組合員に対する脱退勧誘が５月23日から始まっていること（認定事実２の⑶）、社長が５月25日車庫においてＡ５、Ａ６らに対し、組合加入の有無、組合総会に参加の有無を尋ねたうえＢ２らの意見を聞いて行動するように言ったこと（認定事実２の⑶）等を総合すれば、Ｂ２の組合員に対する組合脱退勧誘の動機に、被申立人主張のような昭友会幹部としてのＡ１に対する反発が皆無ではなかったとしても、その決定的な動機は、従業員の組合加入を喜ばない社長の意を受け、ないし意を体してなされたものと認めざるをえない。しかも、Ｂ２の会社における地位は前記（認定事実２の⑵）のとおりであるから、同人の組合員に対する脱退勧誘行為は、被申立人の組合運営に対する支配介入に該当するものといわねばならない。

さらにＢ２がＡ２外４名に対して脱退届の様式、宛名などを教え脱退届の提出を促した行為（認定事実２の⑼）も被申立人の組合運営に対する支配介入に該当するものと言わねばならない。

⑵　A10の退職について

申立人は、A10が会社協和発酵部門における組合活動の中心人物であったため会社のいやがらせによって退職を余儀なくさせられたものであって、A10に対する不利益取扱いというべきであると主張する。

A10は前記（認定事実２の⑷）のとおり２月25日退職したのであるが、同人の退職が会社の不当労働行為によるとの証明はない。

⑶　Ａ９の解雇について

申立人は、被申立人がＡ９に対し組合に加入するまでには数々の非違があったのに何らの処分もせず、組合加入後は３日間の無断欠勤を理由に即時解雇したことは、同人に対する不利益取扱いを通じての組合に対する支配介入であると主張する。

Ａ９が入社してから解雇されるまでの僅か３ヵ月の間に、同人に前記（認定事実２の⑸）のような車両修理代の無断一時流用、無断欠勤、有料道路通行料金の無断一時流用、交通事故の惹起により会社に損害を与えたこと等数々の非違があったことは当事者間に争いがなく、社長はこれら非違につき同人に再三注意を与え、またＢ２と同人の解職につき検討していたことも前記（認定事実２の⑸）のとおりである。

このような勤務振りであったＡ９が５月25日から無断欠勤を続けておきながら５月28日（給料支給日）に給料を受取りに来たので、社長は同人に「君のように当てにならない者はやめろ」と言ったのであり、下請輸送を業とする会社の性格と前記Ａ９の数々の非違とを勘案すれば、社長の発言は無理からぬことであると同時に理由のあることと言わねばならない。そしてＡ９は社長の前記発言に対し異議をとどめず、かえって次の就職資金３万円を社長に要求し３万円を受取ったこと、この３万円が後に解雇予告手当の一部に充当されたこと、後日５月28日付の退職願が会社に提出されたことは前記（認定事実２の⑸）のとおりであるから、、Ａ９は解雇を承認したとみるのが相当であり、会社のＡ９に対する解雇につき不当労働行為の意図は認められず、この点に関する申立人の主張は理由がない。

⑷　社長のＡ１に対する乗車拒否、退職勧告について

被申立人は、社長がＡ１に対し乗車を拒否し、退職を勧告したことは否定しないが、最終的にはＡ１の希望を容れ剰員に拘らず原職に復帰させているので、同人に対する不利益取扱いはしていないと主張する。

前記（認定事実２の⑹）のとおり、Ａ１は５月23日に６月１日から出勤する旨を会社に連絡していたのであるから、Ａ１の出勤後の乗車につき配慮することは会社として当然の責務であるところ、社長は６月１日Ａ１から出社の連絡を受けるや同人を事務所に呼び、同人の入院前の担当車には他の人を乗せているからと言って同人の乗車を拒否し（配車の都合で一時的に乗車させられないことであれば理解できるが）「君はおってもおりにくいだろう（在籍しても会社に居りづらい）」という言辞をもって暗に退職をほのめかし、ならびに６月３日の団体交渉の席上Ａ１に「君は剰員だから辞めてもらいたい」と明言して退職勧告を行ったことは、退院して職場に復帰する従業員に対する社長の態度として納得し難いものが看取される。また、A10が５月25日に退職していること、Ａ９も５月25日から無断欠勤し解雇されるに至っていること、Ａ１の退職勧告の撤回後会社が車を都合してＡ１を乗車させていること（認定事実２の⑷、⑸、⑻）を考え合わせれば、会社が配車について若干苦慮したことはあったにしても、Ａ１が剰員になったので退職を勧告したとする被申立人の主張はたやすく肯認できず、その他剰員があったと認めるに足る証拠はなく、社長が剰員を理由にＡ１に退職勧告をしたことには合理的理由が認められない。

さらに、社長が５月23日にＢ２から従業員が組合に加入しているとの報告を受け、Ｂ２と「どうかせんといかんなあ」と打合わせをしていること、Ｂ２が同日から組合員に対して脱退勧誘を始めていることを総合勘案すれば、社長のＡ１に対する前記乗車拒否および退職勧告は、従業員の組合加入を嫌いその中心人物であるＡ１に対し剰員に藉口し嫌やがらせをして、同人を排除しようとの意図でなされたものと認めざるをえない。

被申立人は、最終的にＡ１を原職に復帰させているので不利益取扱いをしていないと主張するが、労働組合法第７条にいう不利益取扱いには賃金など金銭的不利益取扱

いのほか精神的不利益取扱いをも包含するものと解せられ、Ａ１が組合加入勧誘の活動を行った直後、社長から乗車拒否と退職勧告を受けたことは精神的打撃であり、同人に対する不利益取扱いに該当することは勿論、組合加入推進の中心人物であるＡ１に対してなした社長の前記措置は、組合運営に対する支配介入に該当するものといわねばならない。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和48年２月22日

熊本県地方労働委員会

会長　東　　敏　雄