

命 令 書

申立人 大西運輸倉庫株式会社労働組合

被申立人 大西運輸倉庫株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、組合からの脱退を勧奨するなど、申立人組合の運営に介入してはならない。
- 2 被申立人は、下記陳謝文を本命令書交付の日から1週間以内に縦1メートル、横1.5メートルの白紙に明瞭に墨書して、被申立人の本社構内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

記

貴労働組合の結成以来、会社が組合員に脱退勧奨するなどして、組合の自主的な運営を阻害する言動を行ったことは、愛媛県地方労働委員会から不当労働行為であると認定されましたので、ここに遺憾の意を表し、今後このような行為を行わないよう留意します。

昭和 年 月 日

大西運輸倉庫株式会社労働組合

組合長 A1 殿

大西運輸倉庫株式会社

代表取締役 B1

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人大西運輸倉庫株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、愛媛県伊予三島市）に本社を置き、東京、大阪に営業所を有し、資本金4,000万円、従業員数100余名をもって四国製紙株式会社（以下「四国製紙」という。）の原材料・製品等の運搬を主とする道路貨物運送並びに倉庫業を営む会社である。
- (2) 申立人大西運輸倉庫株式会社労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、愛媛県川之江市）に事務所を置き、昭和52年4月30日会社の従業員53名をもって結成された労働組合で、申立時の組合員数は15名である。
- (3) 組合長A1（以下「A1」という。）は、昭和41年11月21日運転手として入社し、その後四国製紙構内の原料搬入部門へ配転され、昭和45年ころから同現場責任者として就労していた。副組合長A2（以下「A2」という。）は、昭和42年1月15日入社し、四国製紙構内の荷造り部門に配属され、以後作業員として就労していた。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 昭和52年4月28日、会社は、従業員1人平均7,500円の賃上げを含む4月分賃金を従業員に支払った。当日午後5時過ぎ、賃上げ7,500円を不満とする四国島内の輸送業務に従事する運転手数名（後に長距離運転手10数名も参加する。）は、会社のB2営業部長（以下「B2部長」という。）に賃上げの上積み是正を求めて交渉を行った。この交渉は、同日午後7時ころ、結論が出ないまま、B2部長が所用で大阪へ行くため打切られた。同日午後7時過ぎ、会社の従業員から「運転手が明日車を止める」といっている」という連絡を受けた社長B1（以下「社長」という。）は、庶務課長B3（以下「B3課長」という。）に命じて運転手を本社会議室に集合させるよう指示し、午後9時ころ出社した。社長は、翌29日に娘の結婚式を控え多忙であったので、集まった運転手に対し、賃上げ問題については後日話をするからとにかく明日は予定通り車を出すよう説得していたところ、午後10時過ぎ、賃金問題に関心を持つA1、A2がこの交渉の成り行きを見にきた。交渉が難航する中で、A1は、主だった運転手数名を外に呼び出し、「明日の予定車は運行し、この問題は代表者を残して話し合いしてはどうか」、「もし車を止めるのを強行するのであれば、組合を結成して交渉するのが一番正当な方法ではないか」等と話をした。その後、交渉は、進展がなく平行線をたどった。このため、社長は、運転手一人一人に車を出すよう要請したところ、A2が「車を止めることは運転手全員で決めたことです。社長が個別に説得するのはおかしいじゃないですか」と社長に抗議した。この賃上げをめぐる交渉は、最終的には翌29日午前3時ころに至り、5月2日に再度話し合いをする、予定の朝立て車は高速道路を使用して運行することで合意に達し、解散した。

なお、その後、A1、A2を含め運転手らは、社長の了承を得て同会場を借り、30分程度組合結成の準備会を行った。

4月30日、社長は、29日に長距離車の出発が半日遅れ、許可もなく高速道路を使用して会社に損害を与え、また職場秩序を乱したとし、その責任は、28日の交渉において直接関係のないA1、A2が運転手との交渉を阻害し、さらに、交渉終了後も運転手を引き止めたためであると判断し、同日正午前、B3課長に両名を解雇するよう指示した。この指示を受けたB3課長は、午後4時過ぎ、A1、A2に口頭で解雇を通告したが、A1、A2は、承服しかねるとこれを拒否した。午後5時ころからA1、A2を中心に従業員53名が、本社食堂において組合結成大会を開催し、組合長にA1、副組合長にA2らの組合役員を選出した。大会終了直前の午後7時ころ、A1は、B3課長から外へ呼び出され、「貴方は社員として不適格者でありますので昭和52年4月30日をもって解雇致します」と書かれたA1、A2に対する解雇通告書を手交された。

(2) 5月2日、A1、A2の解雇問題などについて団体交渉が行われ、①昭和52年度賃上げは7,500円を了承する。②四国製紙構内では実力行使は行わない。等の条件で両名の解雇は撤回された。

(3) 四国製紙の原料搬入部門に所属する組合員A3、同A4、同A5（以下「A3」、「A4」、「A5」という。）らは、常々同職場の賃金問題について、持点配分が一人前にみてもらえないという不満をもらしていた。この職場には、昭和43年ころから出来高払制の歩合給が導入され、昭和45年ころからA1が各人の歩合給持点を起案し、上司であるB2部長の決裁を受けていたが、そのまま直されることなく3年毎4月に改定されていた。

なお、各人の歩合給は、出来高と作業員の月間合計持点に応じて比例配分されるもの

であり、

月間出来高 \times $\frac{\text{各人月間合計持点}}{\text{全作業員の月間総合持点}}$ で算出される。

ちなみに各人月間合計持点とは、各人持点に各人の出勤日数を乗じたものであり、全作業員の月間総合持点は、各人持点に各人出勤日数を乗じたものの総和である。

昭和52年6月3日、社長は、A3ら上記3名に賃金問題を説明するといつてB3課長に命じ、3名に本社に出頭するよう指示した。呼び出しを受けた3名のうち、A4、A5は、所用で出頭することができなかったが、勤務明けで自宅で休養していたA3は、B3課長出迎えの車で出社した。社長室において、社長は、A3に同職場の賃金格差の実態を説明した上、「お前らの賃金差は大き過ぎる、お前の給料を上げてやる」といい、「歩合給持点を0.95から1.0に引き上げてやる」、「あんな組合やめてしまえ」等と発言した。これに対し、A3は、「組合をやめるやめんはわしの勝手じゃ」といって退席した。

(4) 同年6月8日の午後1時ころ、社長は、A1を呼び出し、原料搬入部門の賃金問題にふれ、「お前らの職場は賃金差があり過ぎるのでA1外2名の歩合持点を引き下げる」旨述べた。この時、A1は、持点の上がる人はいいが下がる人に問題があると異議を唱えたが、社長は聞き入れなかった。その後、歩合給持点は、日給者には持点を与え、持点者には持点格差を縮小した会社案通り一方的実施となったが、A1を除く同職場所属の8名中7名までが不満を示さず、適正であると認めている。

(5) 6月8日、午後5時ころ団体交渉が行われ、組合は6月3日のA3に対する社長の発言を、組合脱退を強要したものととして抗議した。

(6) 組合は、結成後まもなくチェックオフ協定の締結を要求していたが、会社は、検討上後日返答する旨答えていた。6月8日、会社は、チェックオフは事務担当者の事務引き継ぎの関係からしてしばらく待つてほしい旨回答したところ、組合は、実施時期を明確に示さなければ紳士協定を破棄し、四国製紙構内でストライキを行うかも知れないと主張したため、会社は、いつから実施するかは6月25日までに回答すると答え、6月25日、しばらく自主集金するようにと回答を行った。組合は、この回答を不満とし、組合員が四国製紙の構内作業に集中していたので、6月28日、会社に誠意が見られない、反省を促すという目的で、6月30日、四国製紙構内において24時間ストライキを実施する旨通告した。

これに対し、会社は、8月分賃金から実施する旨回答し、組合も同意したためストライキは回避された。

(7) 7月2日、社長は、四国製紙のC1監査役から、6月30日のスト予告問題について、「社長、このままだと困るんだ」、「あなた責任を感じるだろう。感じてもらわんと困る」、「とにかくあんたところでやれんのならやめてもらおう。他にやってもらおう」、「それは腹をくくっていてくれ。しかし、前向きで収拾をつけつけてやるようにしたらどうか」等といわれた。

7月5日、社長は、A1、A2ら組合三役を呼び、四国製紙構内作業から撤退する意向であることを述べ、「従業員は新しい請負業者に就職あつせんするか、又は東京、大阪の営業所へ配転することになる。このことは大事な問題だからよく考えておくように」と告げた。さらに、7月7日、社長は、四国製紙構内作業のうち荷造り部門所属の従業

員A2外5名を本社に呼び、「とりあえず、荷造り部門はあと仕事を引き継いでくれる人が見つかったので、請負から手を引きたい。ついては、従業員は新しい請負業者に就職あっせんするか、東京、大阪の営業所又は本社に配転したい。東京には住宅等の準備もあるので、希望について返事を7月15日までにしてもらいたい」旨申し渡した。

申し渡しのあった翌8日、組合員C2が、9日には同C3及び同C4が組合を脱退した。

第2 判断及び法律上の根拠

- 1 組合は、昭和52年6月3日のA3に対する社長の発言は、組合の弱体化を意図した支配介入であると主張する。

これに対し、会社は、A1と一緒に仕事をしているA3ら3名から不満が出たため、その説明をし、歩合給特点を是正する旨の発言をしたのみであり、従って何ら非難されるいわれはないと主張するので、以下判断する。

6月3日の社長の発言は、前記認定のとおり、まず、職場の賃金格差の実態を説明することによって、A3の、歩合給特点の起案者であるA1に対する不信感を醸成するとともに、歩合給特点という利益供与をほのめかして、組合脱退を勧奨したものであり、従って、社長の発言は、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。

- 2 組合は、社長がA1の歩合給を引き下げた結果、A1の賃金が昭和52年6月分賃金から毎月16,587円の賃下げとなった。このことは、A1が組合長であるが故の不利益取扱であると主張する。

これに対し、会社は、原料搬入部門については賃金格差が従来問題となっていたため、賃金是正の必要上、特点を公正に是正したものであり、是正は組合員、非組合員を差別したものでないと主張するので、以下判断する。

会社の実施したA1の特点引き下げについては、異例にも年度途中の6月に実施された上、特点の起案者たるA1に事前に連絡することもなく、一方的に行ったことなど会社の行為には疑念を持たれるところもあるが、前記認定のとおり特点是正の結果、原料搬入部門のほとんどの従業員がこれを適正と認めており、ことさらA1が組合活動のために不利益取扱を受けたという主張は採用できない。

- 3 組合は、昭和52年7月5日及び7月7日の両日にわたる社長の発言は、ストライキ通告をしたことを理由とする不利益取扱並びに支配介入であると主張する。

これに対し、会社は、四国製紙構内においてはストライキを行わない協定があったにもかかわらず、チェックオフ実現のため、この協定を破りストライキを行おうとした。このため、四国製紙から善処方依頼があり、会社として構内作業の撤退及びこれに伴う従業員の措置について、万全の対策を考えるため、従業員に希望ないし意見を求めたもので、それは、就職のあっせん又は転勤希望の有無を調査したものであって何ら他意はないと主張するので、以下判断する。

会社が、大口の発注者である四国製紙から構内作業の円滑化の要請を受けたとしても、それに対する対応策について十分な検討を行うことなしに構内作業の撤退を決定し、7月5日、組合に考慮を求めながら組合の返事を待つことなく、2日後の7月7日には従業員を呼び出し、構内作業の撤退を言明し、新しい請負業者への就職か、あるいは東京、大阪の営業所を含む配転の希望について7月15日までに返事を求めるが如きは、組合を無視し

た一方的な行為といわざるを得ず、またこの時点で従業員を直ちに配転しなければならないという業務上の要請があったとも認めがたい。さらに、7月7日の社長の発言が従業員に深刻な不安感を与え、前記認定のとおり、組合員に、組合を脱退すれば問題が解決するかの如く認識させているのであって、この社長の発言は、組合運営に対する介入行為と解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。

- 4 組合結成直後のA1、A2に対する解雇は、後日撤回されたとはいえ、その後の組合活動に与えた影響は大きく、このような背景の下に、前記認定した諸事情を総合的に勘案すると、本件救済は主文をもって相当と考える。

以上の次第であるから、労働組合法第27条及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54年6月22日

愛媛県地方労働委員会
会長 越 智 俊 夫