

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 熊本高压工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A1に対し金24,000円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書交付の日から7日以内に下記の陳謝文を縦0.8メートル、横1.2メートルの板に墨書し、これを被申立人会社構内の市道に面した見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社は、貴組合員 A1 が組合活動の中心的役割を果たしたことを嫌悪して、昭和52年6月27日同人の安全運転管理者の職務を解きました。

上記の行為は、不当労働行為であると熊本県地方労働委員会において認定されました。今後は、このような不当労働行為を行わないよう留意します。

昭和 年 月 日

熊本高压工業株式会社

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 A2 殿

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者について

(1) 申立人総評全国一般労働組合熊本地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、熊本市）に事務所をおき、昭和44年9月14日設立されたものであって、本件申立時における組合員数は918人、代表者は、執行局員 A2 である。

(2) 被申立人 熊本高压工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、熊本市）に事務所をおき、高压ガス容器の再検査、部品の取替修理その他配管工事等を業としており、代表者は、代表取締役のB1（以下「B1社長」という。）である。

2 組合加入、分会結成からA1の安全運転管理者の解任までの諸事情

(1) 昭和51年7月14日に、昭和50年度に比べて昭和51年度の昇給及び夏の賞与が低かったこと等に不満をもつ会社従業員は、組合を結成するかしないかの話し合いのための会合をB1社長の自宅近くの宝積寺でもった。この会合を呼びかけたのは、A1（以下「A1」という。）とA3（以下「A3」という。）である。

会合には、全従業員のうちB 2（以下「B 2」という。）及びC 1（以下「C 1」という。）を除く従業員12人が集まった。会合が始まって20～30分ほどしてから、B 1 社長夫妻がやってきた。そして、B 1 社長夫人は、辞める人は辞めてくれ、私 1 人でもやるからという趣旨のことをいった。

更に、B 1 社長は、A 1 を指さして、「明日から出てくるな。もう出てこんでもいい。」といった。

B 1 社長夫妻がその会合の場所から去った後、出席者全員で「これぐらいのことで、B 1 社長夫妻がこういう風に怒るのだったら、是非組合をつくろう。」ということになった。

- (2) A 1 は、翌15日に前日のB 1 社長の解雇発言の効力についてたずねるために、熊本労働基準監督署を訪れたが、同署では、理由もなく辞めさせることはできないので、明日から安心して出るようにとのことであった。
- (3) B 1 社長は、同月15日にA 4（以下「A 4」という。）を、翌16日にA 5（以下「A 5」という。）を、それぞれ個別に呼んで、同月14日の宝積寺での会合のいきさつを聴き、A 4 には「冬のボーナスをはずむから頑張ってくれ。」といった。
- (4) A 1 は、組合のつくり方がわからないので各方面に問い合わせていたが、それでもわからないでいたところ、たまたま、看板を見て、同月29日に、A 6（以下「A 6」という。）とともに、熊本県労働会館内にある熊本地区労働組合協議会を訪ねた。そして、同協議会のC 2 事務局長から同会館内の組合本部を紹介され、組合本部の者から組合への加入の指導を受けた。A 1 とA 6 は、同日、組合に加入した。同年8月4日、熊本県労働会館に全従業員のうちB 2 を除く13人が集まり、既に組合に加入していたA 1 とA 6 以外の11人が、新たに組合に加入して13人で熊本高圧工業分会（以下「分会」という。）を結成することとなり、分会執行部役員を選出し、分会長にA 6、副分会長にA 1、書記長にA 5、分会執行委員にA 4、A 3をそれぞれ選任するとともに、会社に対する10項目の要求も決めた。
- (5) 同年9月9日、総評地方オルグ C 3 及び組合専従者 C 4 が会社を訪れ、B 1 社長に同年9月7日付けの組合加入通知書、分会役員通知書及び要求書を手交した。
- (6) 同年9月16日、会社は、当時事務主任であり組合に加入していなかったB 2 を取締役総務部長に就任させたことを発表した。
- (7) 同年9月18日に第1回団交が行われた。その団交において、B 1 社長は、A 1 を解雇するという趣旨の発言をした。
- (8) 同年11月20日、昭和51年の年末一時金についての第1回団交が行われた。年末一時金についての第2回目の団交は、同年12月6日に予定されていたが、B 1 社長が欠席したために開催できず、同年12月16日に持ち越された。この年末一時金についての団交のさ中であった同年12月14日に、ドライブイン「金時」で、会社主催による忘年会が催された。この忘年会には、B 1 社長夫妻をはじめ、ほとんどの従業員が出席した。この日の忘年会は、午前中には仕事を終り昼から仕事を休んで、午後3時頃から催された。従来の忘年会は、このように午前中に仕事を終ることはなく、早くても午後4時頃までは仕事に従事し、それから忘年会が催されていた。
- (9) 忘年会の宴会にはいる前に、突如、B 2 は、出席者全員にB 1 社長の筆跡による千春

会々則を配り、千春会発足の趣旨を説明したうえ会則を読みあげ、同会の役員になる者を発表し、出席者からは何んらの異議もなく、同会の発足が承認された。同会の会長にはB 2がなり、B 1社長は同会の顧問になった。分会員のなかから、5人の者が同会の役員になったが、分会執行部の者は、誰も同会の役員には選任されていなかった。

なお、同会の役員になった分会員には、事前に就任についての相談はなかった。同会々則第3条には、「本会は会社役員及び従業員の相互の親睦及び意志疎通を計り、会社の発展及び会員の幸福に寄与することを以て目的とする。」と規定されている。ところで、同会の発足当時、従業員のうち非組合員は、B 1社長の親戚で臨時雇いのC 5、それにC 6（以下「C 6」という。）だけであった。同会は、B 1社長の発案で、発足の準備が進められた。そして、千春会という会の名称は、B 1社長がつけた。

同会々則は、忘年会の席に間に合うように、事前にB 1社長とB 2ら会社役員が相談のうえ決定し、同会役員を選考にはB 2があたり、忘年会の前に決めておいた。

- (10) 同会の行う事業の一つとして、同会々則第4条第3号は、「従業員の給与及び賞与、就業規則等につき協議し意見を具申すること。」と規定している。この会則第4条第3号については、忘年会に出席していた分会員は、忘年会の席上でもあるので抗議することは差し控え、後日、組合は、会則第4条第3号について抗議した。抗議の内容は、労働組合があるので従業員の給与及び賞与については組合との団交によって協議して決定するようとのものだった。この抗議の結果、同会々則第4条第3号で規定するような事項につき、同会で協議し意見を具申するようなことはなかった。
- (11) また、その忘年会において、C 1がB 1社長に「組合と会社は、共に助け合うようにしていけば、なんでもない。」といったところ、B 1社長は、「A 1に加勢すつとか。」といった。
- (12) A 1が昭和52年6月27日安全運転管理者を解任されるまでに行われた団交にA 1が出席した際には、A 1の発言に対してB 1社長は激しく反発していた。
- (13) B 1社長は、A 1に同人の入社前のことを調べてくびにすといっており、昭和52年1月に、会社は興信所に依頼して、A 1の前職における素行等を中心に身元調査を行った。
- (14) 昭和52年1月5日、A 7（以下「A 7」という。）は、欠勤の期間を告げないで、ただ、子供が「病気で、通院せんといかんから、一応休みます。」といった電話連絡を一回、会社にただけで、以後の連絡をしないまま、同月10日まで欠勤した。そして、同月10日付けで、私用のためという事由で5日から10日までの5日間の欠勤届を出した。これに対して、会社は、同月11日付けで、就業規則第15条の規定に基づき、A 7に次のような戒告書を手交した。

戒 告 書

下記の理由により戒告する。

記

- 1 昭和52年1月5日から1月10日まで、1月5日朝私用のため休むという漠然たる電話により無届欠勤したことは会社の業務に支障を来たし、職場秩序を乱し甚だ遺憾である。

適用条文 就業規則第15条

- ※ 就業規則第15条（欠勤の届出）「従業員が病気その他、止むを得ない事由によって欠勤するときは其の理由と期間を事前に、若し其の余裕のない場合は、事後なる可く速かに電話その他の方法で所属長に届けなければならない。病気欠勤七日以上に及ぶ場合は前項の外医師の診断書を提出しなければならない。正当でない欠勤または虚偽の事由による欠勤の場合は無届欠勤とする。」
- (15) 会社には、工事部門、検査部門、事務部門の三部門がある。昭和50年度の工事部門の赤字は約250万円で、昭和51年度の同部門の赤字は約230万円であり、会社の工事部門は、2年連続の赤字であった。工事部門は、検査部門に比べて営業成績が悪く、会社の経営を困難なものにした。会社は、かかる経営状態の改善策として、まず、昭和52年1月20日付けで、工事部門・検査部門、事務部門を問わず、全従業員に向けて、次のような内規を定めた。

就業規則第26条に基く内規

会社の業務は、チームワークによって成り立ち、特に作業の高能率化を計り、経営の向上、従って従業員の待遇の改善に努めようとするれば、一人の怠慢或いは病気が大きなマイナスをきたすことは明確である。従って、下記のとおり規則を作り、信賞必罰の原則に基き、賞与及び昇給の総額からその平均を下廻ってその金額を決定するものである。

記

1. 無届欠勤（及びこれに準ずるもの）
賞 与 1日につき1万円以下
昇給（月額）1日につき1千円以下
2. 事前に届出た欠勤ではあるが、その事由薄弱或は配遇（偶）者等で代行出来るもの
賞 与 1日につき5,000円以下
昇 給 1日につき 200円以下
3. 私傷病その他の欠勤
賞 与 1日につき3,000円以下
昇 給 1日につき 100円以下
4. 以上の具体的金額は、その欠勤時の会社にあたる迷惑度により決定する。
5. 以上の欠勤に対する措置は、日曜、休日出勤、時間外勤務等により代替出来ない。
時間外勤務等に対する賞与、昇給等に対する優遇措置は別に定める。

- ※ 就業規則第26条「遅刻又は無断欠勤多くして勤務不真面目と認められる者の昇給賞与は考慮する。」
- (16) 昭和52年2月16日付けで、会社は、工事部主任のA3に次のような戒告書を手交した。

戒 告 書

昭和51年11月16日朝会指示伝達事項の中で、四資材工具購入についての規定を設け、止むを得ない場合を除きすべて事務所を通して購入するよう命令したに拘らず、その場、直接購入し、パイプ継手等市価より著しく高い価格で取引されたため、見積り価格よりも高い価格で仕入れ、会社に損害をあたえた。よって減給処分に附し、3ヶ月間総収入の十分の一を減給する。但し、今回に限り1年間執行を猶予する。

これは、昭和51年11月16日付け朝会指示伝達事項の「資材工具機械購入の場合は、必ず別紙注文書用紙により複写し、二部を事ム所に提出すること。急を要するために緊急に直接購入する場合その日又翌朝まで注文書二部を事ム所に提出すること。」との指示をA3が守らず、直接現場で、市価より高い価格で資材等を購入して会社に損害を与えたことに対するものである。

(17) 更に、会社は、昭和52年2月16日付けで次のような戒告書をA3に手交した。

戒 告 書

下記の理由により戒告する。

記

1. 2月10日

ポケットベルを忘れ、作業予定表にない作業現場に移動したに拘らず連絡を怠った。(杉並台の作業現場から永大の作業現場に移動。)このため連絡がつかずB2君が杉並台の作業現場をくまなく探したが発見出来なかった。

これは、A3が昭和52年2月10日に、事務所と現場との連絡に使うポケットベルを忘れたことによるものである。A3は、それまでもポケットベルを忘れることが多く、会社は他の業者から、「現場に行ってみても、どこにもいない。」とか「ああたんところでは、あそこに仕事に行ってるというけども、全然いないではないか。」とかの注意を何回も受けた。この戒告書が手交されてから、A3は、ポケットベルを忘れなくなった。

(18) 会社は、昭和52年2月19日付けで、営業成績の振るわない工事部門を対象として次のような業務命令書を出した。

業 務 命 令 書

配管工事業務の遂行に当って下記事項を遵守するよう命令します。若し、仕事の性質上この指示に従うことが出来ない場合は、作業予定表にその旨記入し許可を受けなければならない。下記事項に違反した場合は、徴(懲)戒解雇を含む処分をする。

記

1. 組の編成	1組	A3 (組長)	C7
	2組	A6 (")	C1
	3組	A7 (")	C8

2. 班の編成 A班 A 3 (班長) C 7
C 1
B班 A 6 (班長) A 7
C 8
3. 団地の屋内配管等の場合、組編成により作業をなし、一戸の配管は一つの組が責任を以って作業すること。
4. 大規模な屋外埋設配管等の場合は班編成により作業する。
5. 各組又は班の責任者は毎日(工場内の仕事に従事した場合も同様)工事日報を提出しなければならない。
6. 各組(或は各班)の作業の実績に応じ賞与及び昇給を考慮する。
7. 工事は能率をむねとし極めて非(能)率或は無能力と認められた者或は組はその実績に応じ解雇することもある。

この業務命令書の第7項は、就業規則第39条第3号「労働能率が著しく劣悪なときは解雇する。」との規定に基づくものである。

(19) 会社は、昭和52年3月9日付けで、A1に次のような業務命令書を出した。

- 業 務 命 令 書
- L P ガス検査容器の集配につき、下記のとおり指示する。
- 記
1. 別紙集配計画表を前週土曜日までに提出すること。
 2. 合理的集配計画を作製し、集配の合理化に努めること。
 3. 集配はこの計画表に基づいて実施し、変更の際はその都度届け出ること。
 4. 配達に当っては、納品書を正確に作製し、運転手に渡すこと。
 5. 安全運転管理者としての責務を果すこと。

この業務命令書が出てから運転業務を離れたA1は、工場内勤務となり、専ら社外で業務に従事する分会長のA6よりも組合活動がし易くなり、組合本部との連絡、分会組合員との連絡等組合活動を行った。

(20) 昭和52年6月25日、竜田みゆき会館で、労使懇談会がもたれた。この労使懇談会は、組合が同年6月14日付けで賃金改訂あっせんを当労働委員会に申請し、そのあっせんの際、あっせん委員から労使関係の円滑をはかるために、労使懇談会をもってはどうかという勧めがあったので開催されたものである。この労使懇談会には、会社側からはB1社長夫妻、B3取締役工事部長(以下「B3部長」という。)が出席し、組合側からは組合本部のA8、A9、分会のA6、A1、A7、A5が出席した。会社の実情説明のあと、組合も気付いた点を言おうということで、A1が、会社は新人で臨時雇いのC9(以下「C9」という。)を運転業務につかせているが、C9では配達先がわからず手間取ること及び運転免許の点数が1、2点しか残っていない程で危険であるとの趣旨の指摘を行ったところ、B1社長は、「俺に指図するな。」、安全運転管理者を「もう替えるから命令書を出す。」といった。

(21) 昭和52年6月27日、次のような朝会命令伝達事項が出された。

一 安全運転管理者交替の件

A 1 君に代って、B 3 部長が6月27日から安全運転管理者となります。

なお、安全運転管理者の代理者としてC 6 君を選任、具体的車両管理に従事してもらいます。

二 検査済容器の納品書作製の件

事務員不足のため現場で書いてもらっていたが、今後は事務のC 6 君が預り証の管理及び納品書の作製管理に従事します。

この朝会命令伝達事項によって、A 1 は安全運転管理者を解任されることになり、後任にはB 3 部長が任命された。このA 1 の安全運転管理者の解任は、本人には理由も告げられず行われ、また、後任のB 3 部長も交代の理由は知らされていなかった。

B 3 部長は、社外で配管工事等の業務に従事するので安全運転管理者としての職務を遂行することは困難であった。そこで、安全運転管理者の職務を代行するものとしてC 6 が選任された。更に、C 6 は、A 1 が従事していた納品書の作成も行うことになり、これまでA 1 が安全運転管理者として遂行していた職務を引き継ぐようになった。

なお、B 3 部長は役員という理由で、安全運転管理者の手当は支給されず、C 6 には代理者手当として6,000円が支給された。そして、A 1 は、同年7月から運転管理者手当15,000円を削減されることになったが、全額を削減するのはA 1 に酷だという理由から、臨時手当として8,000円がつけられた。

3 A 1 の職務内容及び給料等について

- (1) A 1 は、B 1 社長とはおいとおじの血縁関係にあり、昭和48年8月20日、会社に臨時雇いとして採用された。A 1 が臨時雇いであったのは、当時、同人が他の会社の就職試験を受けており、おおよそ採用の可否のわかる同年10月1日までということだったからである。しかし、同人は、その会社には採用されなかった。

なお、A 1 は、同年12月30日に、その会社から他の職種であれば採用するという通知を受けたが、既に会社で勤務を始めている事情もあるので、この申出を断った。

会社における当時のA 1 の職務の内容は、会社のいろいろな業務の補助であり、その賃金は、日額2,800円であった。

- (2) 昭和49年1月、A 1 がB 1 社長の家を訪れた時に、B 1 社長から「10万円やるから職員にならんか。」との話があって、同年4月1日に、正規の社員として採用された。正規の社員としての採用時の賃金は、B 1 社長の言ったとおり10万円であった。すなわち、同年4月30日付けの辞令によると、基本給75,000円、通勤手当3,000円、皆勤手当7,000円、車両管理者手当15,000円で、合計100,000円となっている。職務の内容は、検査部門における車両管理等である。

検査部門における他の従業員の当時の職務、勤務年数及び賃金は、次のとおりである。

(単位 円)

氏名	職務	勤務年数	基本給	通勤手当	皆勤手当	主任手当	技術手当	計
B 2	事務主任	8年	75,000	3,000	7,000	10,000		95,000

A 4	検査主任	6年 9カ月	75,000	3,000	7,000	10,000		95,000
A 5	検査工	1年 8カ月	75,000	3,000	7,000		8,000	93,000
C 10	〃	2カ月	75,000	3,000	7,000		3,000	88,000
C 11	塗装工	2年 10カ月	70,000	3,000	7,000		8,000	88,000

A 1 の賃金は、基本給は他の従業員との均衡を失わないために75,000円としたうえで、車両管理者手当15,000円を支給することにより、全体として10万円になるようにされていた。なお、当時、A 1 は38歳、B 2 は49歳である。B 2 は、2年5カ月後には取締役総務部長になっている。また、車両管理者手当は、A 1 を正規に採用した時点で新設された手当である。A 1 が正規の社員として採用され、同人が安全運転管理者を解任されるまでの間に、会社から交付された辞令記載の給料の変遷は、次のとおりである。

(単位 円)

辞令 交付年月日	給料内訳					合計	昇給額	備考
	基本給	通勤手当	皆勤手当	車両管理者手当	運転管理者手当			
(イ) 昭49年 4月30日	75,000	3,000	7,000	15,000	-	100,000	-	車両管理者手当は、給料支払明細書では、簡略化して特別手当と書かれている。
(ロ) 昭50年 6月30日	87,000	3,000	7,000	-	15,000	112,000	12,000	運転管理者手当は、給料支払明細書では、簡略化して 管理者手当と書かれている。
(ハ) 昭51年 7月	95,000	3,000	7,000	-	15,000	120,000	8,000	運転管理者手当を簡略化して、辞令では運転手当と書き、給料支払明細書では、管理者手当、管理手当と書かれている。
(ニ) 昭52年 7月	95,000	3,000	7,000	-	-	119,000	6,000	暫定手当は昇給額のことである。

- (イ)の車輛管理者手当が(ロ)の運転管理者手当に変わったのは、A 1 が昭和50年7月に、安全運転管理者に任命されたからである。しかし、手当額は、前と同じ15,000円であった。
- (ニ)は、A 1 が安全運転管理者を解任されたことに伴い、運転管理者手当がなくなり、臨時手当として8,000円がつけられたことを示している。
- (3) ちなみに、A 1 以外の従業員の賃金が決定された事情をみれば、昭和46年9月6日入社のA 6 の場合、職業安定所の募集要項にあった手取り55,000から60,000円の賃金にするために、当時、基本給の平均が40,000円だった他の従業員との均衡を失わないように、基本給は、他の従業員なみとしたうえで、技術手当15,000円を支給することにより、全体として募集要項どおりの賃金とされた。また、昭和51年5月1日入社のA 7 の場合、採用時の賃金は、全体として10万円ということで採用され、その賃金の内訳は、基本給80,000円、通勤手当3,000円、皆勤手当7,000円、技術手当10,000円であった。
- (4) なお、昭和52年12月現在、工事部門のA 7 の技術手当は10,000円あるのに比べて、同じ工事部門のC 8 (以下「C 8」という。)の技術手当は5,000円である。
- このように技術手当に差がつけられているのは、A 7 の場合、管工事の経験が10数年あるのに比べて、C 8 の場合、農業に従事し、出稼ぎで土木工事をやった程度であり、両者の間に管工事の経験、技術の差があることによるものである。
- (5) A 1 が正規の社員として採用されてから昭和52年6月27日に安全運転管理者を解任されるまでのA 1 の主たる職務内容は、車両管理者として顧客のLPガス検査容器を合理的に集配するための集配計画を策定し、会社所属の車両の運行を能率的に管理することであった。昭和50年7月に、車両管理者から安全運転管理者に任命替えされたことにより、上記の職務に加えて道路交通法所定の「安全運転管理者」の職務も行うこととなった。このほかのA 1 の職務は、LPガス検査容器の納品書作成の事務(この事務は、昭和52年3月9日まではA 5 と共同で行っていた。)に従事し、また、専任の運転手の手が足りないときに、自ら会社の車両を運転しての送配業務に携わることもあった。
- (6) A 1 の職務遂行にあたっての勤務態度をみると、A 1 は、当初、道路交通法施行規則第9条の13第5号「運転者名、運転の開始及び終了の日時、運転した距離その他自動車の運転の状況をは握するため必要な事項を記録する日誌を備え付け、運転を終了した運転者に記録させること。」との職務を行わず、B 1 社長が運転日誌を備え付け、運転手に記録させた。
- (7) 納品書の作成に関連するものとして、LPガス検査容器の納品ミスが年間7、8件みられたが、これは、他の従業員によるネーム入れのミスによるものであったり、納品書の作成ミスによるものであった。
- (8) 会社は、業務改善策の一環として、昭和51年11月16日付けで、次のような内容を含む朝会指示伝達事項を出した。

五 容器配達事務の改善について

天草本渡方面の集荷に、車輛二台まとまって動く事は色んな面からよくない。一台で回数多く運行し、検査容器の回転を早め、工場における停滞瓶の数量を減らさねばならない。天草人吉等の

長距離は原則としてB 3君が運転すること。A 1君は運転管理者として出来る限り市内及び近郊（郊）を運行すること。

更に、会社は、昭和52年3月9日付けで、第1認定した事実－2－(19)に記載の業務命令書を出した。この業務命令書は、A 1が責任をもって遂行すべき業務の内容を指示している。この業務命令書が出てから、A 1は、本来の業務ではなかった車の運転業務を離れ、また、その時までA 5とともにあたっていた納品書の作成を一人で行うようになった。

(9) なお、昭和52年3月末から同年6月27日までのA 1の休暇の取得状況は、次のとおりであった。

休 暇 願 申請年月日	休 暇 期 間	事 由
昭和52年 3月29日	昭和52年3月30日～ 3月31日（2日間）	防府へ祝事で
〃 4月10日	〃 4月11日～ 4月12日（2日間）	入学式とお客が6名きたので
〃 5月12日	〃 5月9日～ 5月11日（3日間）	ギックリ腰とカゼのため
〃 6月9日	〃 6月8日 （1日間）	友人達が北海道からきたので
〃 6月13日	〃 6月15日 （1日間）	税金の件で

就業規則第20条では、「休暇願は3日前に、もし、その余裕のない場合は、直前迄に所属長に願い出なければならない。」とされているが、A 1は、1日前とか2日前の休暇願や、当日朝の電話連絡のうえでの後日の休暇願を出している。しかし、このような休暇の取り方は、A 1以外の他の従業員にもみられ、また、A 1は、休暇の時は会社に迷惑をかけないように、個人的に業務のことを同僚のA 5に頼んでいた。

第2 判断

1 千春会について

組合は、会社は昭和51年年末一時金の交渉中に、その第4条第3号に「従業員の給与及び賞与、就業規則等につき協議し意見を具申すること。」との会則をもつ千春会なる団体を発足させ、組合との団交において解決すべき事項を同会の中で解決しようとした。これは、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と主張する。

これに対して、会社は、千春会は確かに昭和51年年末一時金の交渉中に発足したが、この時期は、会社役員及び従業員親睦のために催す忘年会の時期でもあって、会社役員及び従業員の親睦を図ろうとして発足させた親睦団体である。同会々則第3条は、「本会は会社役員及び従業員の相互の親睦及び意志疎通を計り、会社の発展及び会員の幸福に寄与することを以て目的とする。」とうたっている。同会々則第4条第3号は、組合員のみならず、一般従業員からも意見を聴取しようとしたもので、組合との団交によって解決すべき事項を同会の中で解決しようとした意図もなければ、実際に、当該条項で規定する事項につき

協議し意見を具申するようなことは、一回もしたことがないと主張する。
以下判断する。

昭和51年8月4日、全従業員のうち、B2を除く13人が熊本県労働会館に集まり、分会を結成した。そして、会社は、同年9月16日、当時事務主任であり組合に加入していなかったB2を取締役総務部長に就任させたことを発表した。

昭和51年の年末一時金についての第1回団交は、同年11月20日に行われた。年末一時金についての第2回目団交は、同年12月6日に予定されていたが、B1社長が欠席したために開催できず、同年12月16日に持ち越された。この年末一時金についての団交のさ中であつた同年12月14日に、ドライブイン「金時」で、会社主催による忘年会が催された。この忘年会には、B1社長夫妻はじめ、ほとんどの従業員が出席した。この日の忘年会は、午前中で仕事を終り昼から仕事を休んで、午後3時頃から催された。従来の忘年会は、このように午前中に仕事を終ることはなく、早くても午後4時頃までは仕事に従事し、それから忘年会が催されていた。

忘年会の宴会にはいる前に、突如、B2は、出席者全員にB1社長の筆跡による千春会々則を配り、千春会発足の趣旨を説明したうえ会則を読みあげ、同会の役員になる者を発表し、出席者からは何らの異議もなく、同会の発足が承認された。同会の会長にはB2がなり、B1社長は同会の顧問になった。分会員のなかから、5人の者が同会の役員になったが、分会執行部の者は、誰も同会の役員には選任されていなかった。なお、同会の役員になった分会員には、事前に就任についての相談はなかった。同会々則第3条には、「本会は会社役員及び従業員の相互の親睦及び意志疎通を計り、会社の発展及び会員の幸福に寄与することを以て目的とする。」と規定されている。ところで、同会発足当時、従業員のうち非組合員は、B1社長の親戚で臨時雇いのC5、それにC6だけであつた。同会は、B1社長の発案で、発足の準備が進められた。そして、千春会という会の名称は、B1社長がつけた。同会々則は、忘年会の席に間に合うように、事前にB1社長とB2ら会社役員が相談のうえ決定し、同会役員を選考にはB2があたり、忘年会の前に、決めておいた。

同会の行う事業の一つとして、同会々則第4条第3号は、「従業員の給与及び賞与、就業規則等につき協議し意見を具申すること。」と規定している。この会則第4条第3号については、忘年会に出席していた分会員は、忘年会の席上でもあるので抗議することは差し控え、後日、組合は、会則第4条第3号について抗議した。抗議の内容は、労働組合があるので、従業員の給与及び賞与については組合との団交によって協議して決定するよとのものだった。

この抗議の結果、同会々則第4条第3号で規定するような事項につき、同会で協議し意見を具申するようなことはなかった。

以上の事実を総合して判断する。

(1) まず、千春会の発足の事情についてみると、同会は、年末一時金の団交のさ中であつた昭和51年12月14日に発足した（これは、同年8月4日に、分会が結成され、同年11月20日に、年末一時金の第1回団交が行われてから間もないことであつた。）。

すなわち、

(イ) 同会は、昭和51年12月14日の忘年会の席に間に合うように、事前に発足が準備されたが、同会を発足させることについてはB1社長が発案し、同会の会則はB1社長と

B 2ら会社役員が決定した。

(ロ) 同会の役員は、会社の役員であるB 2が事前に決めておいた。

(ハ) 千春会という会の名称は、B 1社長がつけた。

(ニ) 忘年会の全出席者に配られた同会の会則は、B 1社長の筆跡によるものである。

(ホ) B 1社長が同会の顧問で、B 2が同会の会長である。

(ヘ) 同会の役員になった分会員には、事前に就任についての相談はなく、しかも、分会執行部の誰も同会の役員には選任されていなかった。

以上の諸事実から、同会は、会社の主導のもと、その意に基づいて発足したものと認められる。

(2) 次に、千春会の性格についてみると、同会々則第3条は、同会の設置目的として、会社役員及び従業員の相互の親睦をはかることをうたっており、確かに親睦団体としての性格も有していることは認められる。しかし、他方、同会々則第4条第3号は、同会が行う事業の一つとして「従業員の給与及び賞与、就業規則等につき協議し意見を具申すること。」をあげ、同会に組合の団体交渉事項である労働条件について協議し意見を具申する機能を持たせている。このような機能を同会に持たせたことは、同会を将来は組合対抗団体として育成していこうとする意図が会社にあったことを推認させるものである。また、会社は、同条同号の意図するところは組合員のみならず、一般従業員からも意見を聴取しようとしたものであると主張するが、同会発足当時に、一般従業員のうち非組合員であった者は、B 1社長の親戚で臨時雇いのC 5、それにC 6の2人にすぎず、労働条件についての協議及び意見具申を同会の事業の一つとする必要はなかったことが認められ、会社の主張は認めがたい。

(3) したがって、会社が、既に労働組合が存在するのに、労働条件につき協議し意見を具申する機能をも併わせ持った千春会を発足させたことは、上記の同会の発足の事情を合わせ考えると、会社の組合運営に対する支配介入に当たり、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と認めざるを得ない。なお、会社は、千春会では労働条件についての協議や意見具申は実際には実行されなかったと主張するが、会社主導のもとにおける同会の発足そのものが不当労働行為であり、実際に協議や意見具申がなかったことをもって、本件不当労働行為の成立を妨げるものではない。

2 業務命令書等による組合員への威嚇について

組合は、会社が昭和52年1月から2月にかけて、(i) A 7が無届欠勤をしたこと、A 3が資材等を無断購入したこと及びポケットベルを忘れたことをとらえて、それまで出したことのない戒告書を兩人に手交したり、(ii) 欠勤の態様に応じて、賞与及び昇給額から一定額を差し引くことを内容とする「就業規則第26条に基く内規」を定めた。更に、(iii) 工事部門を対象として、「非能率或は無能力と認められるものは、解雇処分を行なうことがある。」旨を記載した業務命令書を出した。これらは、昭和52年度賃金改訂を前にして、組合員に精神的圧迫を加え、分会組織の動揺をはかったもので、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と主張する。

これに対して、会社は、(i) A 7、A 3への戒告書は、いずれも社内規律の確立のため出したものであり、(ii) 「就業規則第26条に基く内規」は、会社維持のために、勤務の厳正をはかるうとして定めたものである。(iii) 工事部門を対象とする業務命令書は、工事部

門の赤字克服のため業務遂行の方法を示したものであり、「非能率或は無能力と認められるものは、解雇処分を行なうことがある。」旨の文言は、就業規則第39条第3号の「労働能率が著しく劣悪なときは解雇する。」との規定に基づくもので、工事部門の従業員の奮起を促すためのものである。いずれも、昭和52年度賃金改訂を前にして、組合員に精神的圧迫を加え、分会組織の動揺をはかって行ったものではないと主張する。

以下判断する。

A 7は、昭和52年1月5日に、欠勤の期間を告げないで、ただ、子供が「病気で、通院せんといかんから、一応休みます。」といった電話連絡を一回、会社にただけで、以後の連絡をしないまま、同月10日まで欠勤した。そして、同月10日付けで、私用のためという事由で5日から10日までの5日間の欠勤届を出した。これに対して、会社は、同月11日付けで、就業規則第15条の規定に基づき、A 7に前記戒告書を手交した。

一方、工事部主任のA 3は、昭和51年11月16日付け朝会指示伝達事項の「資材工具機械購入の場合は、必ず別紙注文書用紙により複写し、二部を事ム所に提出すること。急を要するため緊急に直接購入する場合その日又翌朝まで注文書二部を事ム所に提出すること。」との指示を守らず、直接現場で、市価より高い価格で資材等を購入して会社に損害を与えた。これに対して、会社は、昭和52年2月16日付けで、A 3に資材等購入に係る前記戒告書を手交した。また、A 3は、昭和52年2月10日、事務所と現場との連絡に使うポケットベルを忘れた。A 3は、それまでもポケットベルを忘れることが多く、会社は、他の業者から、「現場に行ってみても、どこにもいない。」とか「あたんところでは、あそこに仕事に行ってるというけども、全然いないではないか。」とかの注意を何回も受けた。そこで、会社は、昭和52年2月16日付けで、A 3にポケットベルに係る前記戒告書を出した。この戒告書が手交されてから、A 3は、ポケットベルを忘れなくなった。

会社には、工事部門、検査部門、事務部門の三部門がある。昭和50年度の工事部門の赤字は約250万円で、昭和51年度の同部門の赤字は約230万円であり、会社の工事部門は、2年連続の赤字であった。工事部門は、検査部門に比べて営業成績が悪く、会社の経営を困難なものにした。会社は、かかる経営状態の改善策として、まず、昭和52年1月20日付けで、工事部門、検査部門、事務部門を問わず、全従業員に向けて、前記「就業規則第26条に基く内規」を定め、続いて、会社は、昭和52年2月19日付けで、営業成績の振るわない工事部門を対象として、前記業務命令書を出した（この業務命令書の第7項は、就業規則第39条第3号「労働能率が著しく劣悪なときは解雇する。」との規定に基づくものである。）。

以上の事実を総合して判断する。

- (1) まず、A 7に対する昭和52年1月11日付け戒告書は、同人が同年1月5日に、欠勤の期間を告げないで、ただ、子供が「病気で、通院せんといかんから、一応休みます。」という電話連絡を一回、会社にただけで、以後の連絡をしないまま、同月10日まで欠勤したことに対するものである。同人は、同月10日付けで、同月5日から同月10日まで5日間の欠勤届を出しているが、同月6日以降10日まで電話連絡もしていないことから、会社が無届欠勤の取り扱いをしたことは首肯できる。したがって、会社が、同人に同月11日付け戒告書を手交したことをもって、直ちに労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とすることはできない。
- (2) 次に、工事部主任であるA 3に対する昭和52年2月16日付け戒告書の一つは、同人が

会社の資材等購入に関する昭和51年11月16日付け朝会指示伝達事項に違反して、直接現場で資材等を購入し、しかも、市価より高い価格で購入して会社に損害を与えたことに対するものである。また、同人に対する同日付け他の戒告書は、同人はそれまでもポケットベルを忘れることが多く、他の業者から注意を受けていたところ、同月10日、同人が、また、ポケットベルを忘れ、現実業務に支障をきたしたことに対するものである。したがって、同人に対する両戒告書の手交は、いずれも相当な理由があり、それをもって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とすることはできない。

(3) 更に、昭和52年1月20日付け「就業規則第26条に基く内規」及び工事部門に対する同年2月19日付け業務命令書は、当時、会社が工事部門の2年連続赤字により経営の建て直しを迫られていた事情があり、そのための経営の改善策として、まず、全従業員に対して、勤務の厳正を図って作業の高能率化を促進しようとの意図のもとに「就業規則第26条に基く内規」を定め、ついで、会社の経営を困難にする原因となっている工事部門の業績回復のため、業務遂行の具体的方法を指示するとともに、工事部門の従業員の奮起を促す業務命令書を出したものと認められる。特に、同業務命令書第7項で「工事は能率をむねとし極めて非（能）率或は無能力と認められた者或は組は、その実績に応じ解雇することもある。」としたのは、就業規則第39条第3号の「労働能率が著しく劣悪なときは解雇する。」との規定の趣旨を同業務命令書で、くりかえし述べて、工事部門の従業員の奮起を促したにすぎないものと認められる。したがって、会社の昭和52年1月20日付け「就業規則第26条に基く内規」を作成したこと及び工事部門に対する同年2月19日付け業務命令書を出したことはいずれも、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とすることはできない。

(4) 組合は、上記のA7に対する戒告書、A3に対する両戒告書、「就業規則第26条に基く内規」及び工事部門に対する業務命令書を一連のものとしてとらえ、これらは昭和52年度賃金改訂を前にして、組合員に精神的圧迫を加え、分会組織の動揺をはかったもので、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と主張するが、これらはいずれも、従業員の勤務の厳正をはかり、会社経営の再建、近代化のための改善策の一環として出されたものと認められ、組合の運営に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とすることはできない。

3 A1の安全運転管理者の解任について

組合は、会社はA1を合理的理由もなく安全運転管理者を解任し、その解任を奇貨として第二基本給ともいべき運転管理者手当を削減した。これは、分会の副分会長であり、組合活動の中心であるA1を会社から排除しようとするものであって、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、A1の安全運転管理者の解任は、昭和52年3月9日付けの業務命令で注意を促したにもかかわらず、A1の業務態度が一向に改まらないので安全運転管理者の職務の重要性からしてやむを得ず行ったものであり、また、運転管理者手当の削減は、手当は職務に伴うものであることから当然の措置である。したがって、A1の組合活動を嫌悪して安全運転管理者の解任及び運転管理者手当の削減を行ったものではないと主張する。

以下判断する。

A 1は、B 1社長とはおいとおじの血縁関係にあり、昭和48年8月20日、会社に臨時雇いとして採用された。A 1が臨時雇いであったのは、当時、同人が他の会社の就職試験を受けており、おおよそ採用の合否のわかる同年10月1日までということだったからである。しかし、同人は、その会社には採用されなかった。なお、A 1は、同年12月30日に、その会社から他の職種であれば採用するという通知を受けたが、既に会社で勤務を始めている事情もあるので、この申出を断った。会社における当時のA 1の職務の内容は、会社のいろいろな業務の補助であり、その賃金は、日額2,800円であった。

昭和49年1月、A 1がB 1社長の家を訪れた時に、B 1社長から「10万円やるから職員にならんか。」との話があって、同年4月1日に、正規の社員として採用された。正規の社員としての採用時の賃金は、B 1社長の言ったとおり10万円であった。すなわち、同年4月30日付けの辞令によると、基本給75,000円、通勤手当3,000円、皆勤手当7,000円、車両管理者手当15,000円で、合計100,000円となっている。職務の内容は、検査部門における車両管理等である。

検査部門における他の従業員の当時の職務、勤続年数及び賃金は、次のとおりである。

(単位 円)

氏名	職務	勤務年数	基本給	通勤手当	皆勤手当	主任手当	技術手当	計
B 2	事務主任	8年	75,000	3,000	7,000	10,000		95,000
A 4	検査主任	6年 9カ月	75,000	3,000	7,000	10,000		95,000
A 5	検査工	1年 8カ月	75,000	3,000	7,000		8,000	93,000
C 10	〃	2カ月	75,000	3,000	7,000		3,000	88,000
C 11	塗装工	2年 10カ月	70,000	3,000	7,000		8,000	88,000

A 1の賃金は、基本給は他の従業員との均衡を失わないために75,000円としたうえで、車両管理者手当15,000円を支給することにより、全体として10万円になるようにされていた。なお、当時、A 1は38歳、B 2は49歳である。B 2は、2年5カ月後には取締役総務部長になっている。また、車両管理者手当は、A 1を正規に採用した時点で新設された手当である。A 1が正規の社員として採用され、同人が安全運転管理者を解任されるまでの間に、会社から交付された辞令記載の給料の変遷は、次のとおりである。

(単位 円)

辞令 交付年月日	給料内訳						合計	昇給額	備考
	基本給	通勤手当	皆勤手当	車両管理者手当	運転管理者手当	臨時手当			
(イ) 昭49年 4月30日	75,000	3,000	7,000	15,000	-	-	100,000	-	車両管理者手当は、給料支払明細書では、簡略化して特別手当と書かれている。
(ロ) 昭50年 6月30日	87,000	3,000	7,000	-	15,000	-	112,000	2,000	運転管理者手当は、給料支払明細書では、簡略化して 管理者手当と書かれている。
(ハ) 昭51年 7月	95,000	3,000	7,000	-	15,000	-	120,000	8,000	運転管理者手当を 簡略化して、辞令では運転手当と書き、給料支払明細書では、管理者手当、管理手当と書かれている。
(ニ) 昭52年 7月	95,000	3,000	7,000	-	-	8,000	119,000	6,000	暫定手当は昇給額のことである。

(イ)の車両管理者手当が(ロ)の運転管理者手当に変わったのは、A1が昭和50年7月に、安全運転管理者に任命されたからである。しかし、手当額は、前と同じ15,000円であった。(ニ)は、A1が安全運転管理者を解任されたことに伴い、運転管理者手当がなくなり、臨時手当として8,000円がつけられたことを示している。

ちなみに、A1以外の従業員の賃金が決定された事情をみれば、昭和46年9月6日入社 of A6の場合、職業安定所の募集要項にあった手取り55,000円から60,000円の賃金にするために、当時、基本給の平均が40,000円だった他の従業員との均衡を失わないように、基本給は、他の従業員なみとしたうえで、技術手当15,000円を支給することにより、全体として募集要項どおりの賃金とされた。また、昭和51年5月1日入社 of A7の場合、採用時の賃金は、全体として10万円ということで採用され、その賃金の内訳は、基本給80,000円、通勤手当3,000円、皆勤手当7,000円、技術手当10,000円であった。

なお、昭和52年12月現在、工事部門のA7の技術手当は10,000円であるのに比べて、同じ工事部門のC8の技術手当は5,000円である。このように技術手当に差がつけられているのは、A7の場合、管工事の経験が10数年あるのに比べて、C8の場合、農業に従事し、出稼ぎで土木工事をやった程度であり、両者の間に管工事の経験、技術の差があることによるものである。

A1が正規の社員として採用されてから昭和52年6月27日に安全運転管理者を解任されるまでのA1の主たる職務内容は、車両管理者として顧客のLPガス検査容器を合理的に集配するための集配計画を策定し、会社所属の車両の運行を能率的に管理することであった。昭和50年7月に、車両管理者から安全運転管理者に任命替えされたことにより、上記の職務に加えて道路交通法所定の「安全運転管理者」の職務も行うこととなった。このほかのA1の職務は、LPガス検査容器の納品書作成の事務（この事務は、昭和52年3月9日まではA5と共同で行っていた。）に従事し、また、専任の運転手の手が足りないときに、自ら会社の車両を運転しての送配業務に携わることもあった。

A1の職務遂行にあたっての勤務態度をみると、A1は、当初、道路交通法施行規則第9条の13第5号「運転者名、運転の開始及び終了の日時、運転した距離その他自動車の運転の状況をは握するため必要な事項を記録する日誌を備え付け、運転を終了した運転者に記録させること。」との職務を行わず、B1社長が運転日誌を備え付け、運転手に記録させた。

納品書の作成に関連するものとして、LPガス検査容器の納品ミスが年間7、8件みられたが、これは、他の従業員によるネーム入れのミスによるものであったり、納品書の作成ミスによるものであった。

会社は、業務改善策の一環として、昭和51年11月16日付けで、前記容器配達事務の改善、指示を含む朝会指示伝達事項を出した。更に、昭和52年3月9日付けで、会社は、A1にLPガス検査容器の集配に係る前記業務命令書を出した。この業務命令書は、A1が責任をもって遂行すべき業務の内容を指示している。この業務命令書が出てから、A1は、本来の業務ではなかった車の運転業務を離れ、また、その時までA5とともにあたっていた納品書の作成を一人で行うようになった。

なお、昭和52年3月末から同年6月27日までA1の休暇の取得状況は、必ずしも就業規則第20条の規定を遵守したものではなかったけれども、A1のような休暇の取り方は、

A 1以外の他の従業員にもみられるところであり、また、A 1は、休暇の時は会社に迷惑をかけないように、個人的に業務のことを同僚のA 5に頼んでいた。

昭和52年6月27日、前記朝会命令伝達事項が出され、これによって、A 1は安全運転管理者を解任されることになり、後任にはB 3部長が任命された。このA 1の安全運転管理者の解任は、本人には理由も告げられず行われ、また、後任のB 3部長も交代の理由は知らされていなかった。B 3部長は、社外で配管工事等の業務に従事するので安全運転管理者としての職務を遂行することは困難であった。そこで、安全運転管理者の職務を代行するものとしてC 6が選任された。更に、C 6は、A 1が従事していた納品書の作成も行うことになり、これまでA 1が安全運転管理者として遂行していた職務を引き継ぐようになった。なお、B 3部長は役員という理由で、安全運転管理者の手当は支給されず、C 6には代理者手当として6,000円が支給された。そして、A 1は、同年7月から運転管理者手当15,000円を削減されることになったが、全額を削減するのはA 1に酷だという理由から、臨時手当として8,000円がつけられた。

一方、A 1は、A 3とともに組合を結成するかしないかの話し合いのための会合を呼びかけた。会合は、昭和51年7月14日に、B 1社長の自宅近くの宝積寺で行われた。このような会合がもたれた動機は、昭和50年度に比べて昭和51年度は昇給及び夏の賞与が低かったこと等である。会合には、全従業員のうちB 2及びC 1を除く従業員12人が集まった。会合が始まって20～30分ほどしてから、B 1社長夫妻がやってきた。そして、B 1社長夫人は、辞める人は辞めてくれ、私1人でもやるからという趣旨のことをいった。更に、B 1社長は、A 1を指さして、「明日から出てくるな。もう出てこんでもいい。」といった。B 1社長夫妻がその会合の場所から去った後、出席者全員で「これぐらいのことで、B 1社長夫妻がこういう風に怒るのだったら、是非組合をつくらう。」ということになった。

A 1は、翌15日に前日のB 1社長の解雇発言の効力についてたずねるために、熊本労働基準監督署を訪れたが、同署では、理由もなく辞めさせることはできないので、明日から安心して出るようにとのことであった。

B 1社長は、同月15日にA 4を、翌16日にA 5を、それぞれ個別に呼んで、同月14日の宝積寺での会合のいきさつを聴き、A 4には「冬のボーナスをはずむから頑張ってくれ。」といった。

A 1は、組合のつくり方がわからないので各方面に問い合わせていたが、それでもわからないでいたところ、たまたま、看板を見て、同月29日に、A 6とともに、熊本県労働会館内にある熊本地区労働組合協議会を訪ねた。そして、同協議会のC 2事務局長から同会館内の組合本部を紹介され、組合本部の者から組合への加入の指導を受けた。

A 1とA 6は、同日、組合に加入した。同年8月4日、熊本県労働会館に全従業員のうちB 2を除く13人が集まり、既に組合に加入していたA 1とA 6以外の11人が、新たに組合に加入して13人で分会を結成することとなり、分会執行部役員を選出し、A 1を副分会長に選任するとともに、会社に対する要求項目も決めた。

同年9月9日、総評地方オルグC 3及び組合専従者C 4が会社を訪れ、B 1社長に同年9月7日付けの組合加入通知書、分会役員通知書及び要求書を手交した。

同年9月18日に行われた第1回の団交において、B 1社長は、A 1を解雇するという

趣旨の発言をした。

その後、A 1 が昭和52年 6 月27日安全運転管理者を解任されるまでに行われた団交に A 1 が出席した際には、A 1 の発言に対して B 1 社長は激しく反発していた。

昭和51年12月14日、ドライブイン「金時」で催された忘年会において、C 1 が B 1 社長に、「組合と会社は、共に助け合うようにしていけば、なんでもない。」といったところ、B 1 社長は、「A 1 に加勢すつとか。」といった。

B 1 社長は、A 1 に同人の入社前のことを調べてくびにするといいっており、昭和52年 1 月に、会社は興信所に依頼して、A 1 の前職における素行等を中心に身元調査を行った。

昭和52年 3 月 9 日付けの業務命令で運転業務を離れた A 1 は、工場内勤務となり、専ら社外で業務に従事する分会長の A 6 よりも組合活動がし易くなり、組合本部との連絡、分会組合員との連絡等組合活動を行った。

昭和52年 6 月25日、竜田みゆき会館で、労使懇談会がもたれた。この労使懇談会は、組合が同年 6 月14日付けで賃金改訂あっせんを当労働委員会に申請し、そのあっせんの際、あっせん委員から労使関係の円滑をはかるために、労使懇談会をもってはどうかという勧めがあったので開催されたものである。この労使懇談会には、会社側からは B 1 社長夫妻、B 3 部長が出席し、組合側からは組合本部の A 8、A 9、分会の A 6、A 1、A 7、A 5 が出席した。会社の実情説明のあと、組合も気付いた点を言おうということで、A 1 が、会社は新人で臨時雇いの C 9 を運転業務につかせているが、C 9 では配達先がわからず手間取ること及び運転免許の点数が 1、2 点しか残っていない程で危険であるとの趣旨の指摘を行ったところ、B 1 社長は、「俺に指図するな。」、安全運転管理者を「もう替えるから命令書を出す。」といった。

以上の事実を総合して判断する。

(1) まず、A 1 の安全運転管理者の解任についてみると、

(イ) A 1 が当初の道路交通法所定の運転日誌を備え付け、運転手に記録させることを怠った事実は認められるが、それが、特に昭和52年 3 月 9 日付け業務命令が出たあとも続いていたとの疎明はない。

(ロ) 車両管理の業務改善策の一環として、昭和51年11月16日付け朝会指示伝達事項で、容器配達事務の改善が指示されたが、A 1 がこの指示に違反した事実の疎明はない。

(ハ) 納品書の作成ミスについては、A 1 にもミスがあったかも知れないということはあるが、昭和52年 3 月 9 日付け業務命令が出るまでは、A 5 と共同で納品書の作成にあたっており、A 1 のみがミスをしたとの疎明はなく、また、特に同業務命令以降、A 1 に納品書作成ミスがあったとの疎明はない。

(ニ) 同業務命令以降の A 1 の勤務態度に関するものとして、同人の休暇取得状況があるが、A 1 は、確かに就業規則第20条に規定するとおりではなく、1 日前とか、2 日前とか、あるいは、当日朝の電話連絡のうえでの後日の休暇願を出している事実は認められるけれども、これは、同人以外の他の従業員にもみられることであり、また、同人が休暇を取得する際には、同人は、会社に迷惑をかけないように、同僚の A 5 に業務のことを頼む措置を講じていたことが認められ、同人の休暇取得によって会社業務に重大な悪影響を及ぼした事実についての疎明及び会社が、昭和52年

3月9日付け業務命令以降同年6月27日までの間に、同人の休暇取得について、同人に注意した事実についての疎明もない。

したがって、以上の(イ)～(ニ)の諸事実より、A1の安全運転管理者の解任は、昭和52年3月9日付けの業務命令で注意を促したにもかかわらず、A1の業務態度が一向に改まらないので安全運転管理者の職務の重要性からしてやむを得ず行ったものであるとの会社の主張は、採用し得ない。

他方、A1は、B1社長とおいとおじの親族関係にあり、会社従業員の組合加入、分会結成の中心になり、副分会長に選任されて、活発な組合活動を行っていたことが認められる。そのために、B1社長が、とりわけA1を嫌悪していたことは、

(イ) 昭和51年9月18日の第1回団交で、A1を解雇するという趣旨の発言をしたこと、
(ロ) A1が出席した団交の席で、A1の発言に激しく反発していたこと、
(ハ) 昭和51年12月14日の忘年会で、C1が「組合と会社は、共に助け合うようにしていけば、なんでもない。」と発言したことに対して、B1社長は、「A1に加勢すつとか。」といったこと、

(ニ) 昭和52年1月、A1を解雇するために興信所に依頼して、A1の前職の素行等を中心に身元調査を行ったこと等から推認することができる。そして、A1の安全運転管理者の解任は、昭和52年6月25日の労使懇談会において、A1がC9の運転業務について発言したのに対して、B1社長が「俺に指図するな。」、安全運転管理者を「もう替えるから命令書を出す。」といった直後の同月27日になされている。

以上の諸事実から、A1の安全運転管理者の解任には、合理的理由が認められず、会社がA1の組合活動を嫌悪してなしたものであると認めざるを得ない。

(2) 次に、A1の運転管理者手当の削減についてみると、A1は、昭和49年1月に、B1社長の「10万円やるから職員にならんか。」との誘いに応じて、同年4月1日、正規の社員として入社した。賃金は、B1社長の言葉通り10万円であったが、その内訳は、基本給75,000円、通勤手当3,000円、皆勤手当7,000円、車両管理者手当15,000円であった。基本給、通勤手当、皆勤手当は、他の従業員との均衡を失っていないこと及びA6、A7の入社のときの賃金の決め方を合わせて考慮すると、A1の賃金は、まず、総額で10万円と決められ、総額10万円になるように、車両管理者手当15,000円で調整がはかられたものと認めることができる。その後、A1が、昭和50年7月に、安全運転管理者に任命され、手当の名称は、運転管理者手当に変更されたが、手当額は、前と同じ15,000円であった。そして、昭和52年6月に、A1が安全運転管理者を解任されると、同年7月から運転管理者手当15,000円が削減され、A1に酷だという理由で、臨時手当として8,000円がつけられた。A1の車両管理者手当及び運転管理者手当の性格には、生活給的側面と職務給的側面の両面があることがうかがわれる。すなわち、

(イ) 昭和52年6月に、A1が安全運転管理者を解任されると、同年7月から運転管理者手当15,000円が削減されたが、全額を削減するのはA1に酷だという理由で、臨時手当8,000円がつけられたことは、会社が運転管理者手当のなかに生活給的側面があったことを自認したものにほかならない。

(ロ) また、A1の安全運転管理者の解任後、安全運転管理者の代行として、実質的にA1の職務を引き継いだC6に、代理者手当として6,000円が支給されたことは、安全運

転管理者の職務についての職務給的性格について、当時、会社が6,000円の評価をしていたことが推認できる。

(ハ) 更に、昭和52年12月現在、工事部門のA7の技術手当は10,000円であるのに比べて、同じ工事部門のC8の技術手当は5,000円であるのは、両者の間に管工事の経験、技術の差があることによるものと認められることから、手当に職務給的側面があることがうかがえる。

しかしながら、会社従業員各人の手当（通勤手当、皆勤手当を除く。）の額の決定は、客観的に確立した基準によるものではなく、そのときどきに便宜的に決められていることがうかがえるところから、会社の従業員各人の手当のうち、何%が生活給的部分であり、何%が職務給的部分であるかは、確定できない。しかし、本件についてみれば、上記(イ)、(ロ)の事実から、A1の運転管理者手当は、生活給的部分が9,000円職務給的部分が6,000円からなると認めるのを相当とする。

(3) 以上、要するに、A1の安全運転管理者の解任及びこれに伴う運転管理者手当の削減は、会社がA1の組合活動を嫌悪してなしたものとして、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為と認めざるを得ない。

しかしながら、組合は、A1の安全運転管理者の解任を不当労働行為として主張するも、同人の安全運転管理者への復帰を求めているので、運転管理者手当15,000円のうち職務給的部分6,000円については、救済することを得ない。ところで、運転管理者手当のうち、生活給的部分と認められる9,000円と臨時手当8,000円との差額1,000円については、少なくともA1の安全運転管理者の解任の翌月である昭和52年7月から本件審問の終結時の昭和54年6月までは安全運転管理者の解任により削減されたままの状態にあることが認められるので、会社に対してA1に昭和52年7月から昭和54年6月まで月1,000円で計算した合計24,000円を支払うことを命ずるを相当とする。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断のとおり、A1の安全運転管理者の解任及びこれに伴う前記賃金の削減は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるので、賃金の遡及支払い及び陳謝文の掲示を命じ、その余は、理由がないのでこれを棄却する。なお、千春会の発足については、申立人は救済を求めているので救済しない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和55年6月3日

熊本県地方労働委員会
会長 佐竹新也