

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合丸筑運送支部

被申立人 丸筑運送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1及びA 2に対し昭和54年5月分賃金で行った満勤手当の減額処置を撤回し、同人らが満勤したのものとして取扱い、すでに支給した金額との差額(但し、同年5月1日分の基本日額を除く。)を支払わなければならない。  
被申立人は、申立人組合員A 2に対し昭和54年7月分賃金で行った満勤手当の減額処置を撤回し、減額分を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合が使用していた掲示板及び郵便受け利用の便宜を従前どおり供与しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員が当委員会のあっせんに出席することを抑止制限するビラを貼付したり、当委員会のあっせんに出席した申立人組合員のA 3を配車替えしたり、また、申立人組合が申し入れる賃金その他の労働条件に関する団体交渉を、少数組合であることを理由に拒否するなどして組合の運営に介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から1週間以内に、下記の文書を縦1メートル、横2メートルの白紙に明瞭に墨書して、会社の従業員の見やすいところに10日間掲示しなければならない。

記

下記の行為について、福岡県地方労働委員会の命令により、不当労働行為であると判断されましたので、その是正措置を講じるとともに、今後このような行為をいたしません。

記

- (1) 昭和54年5月分賃金においてA 1、A 2及び同年7月分賃金においてA 2に対して、それぞれ満勤手当を減額したこと。
- (2) 貴組合が使用していた掲示板及び郵便受けを取除いたこと。
- (3) 貴組合が申し入れる賃金その他の労働条件に関する団体交渉を、少数組合であることを理由に拒否したこと。
- (4) 福岡県地方労働委員会のあっせんに貴組合員が出席することを抑止制限し、出席したA 3に対して配車替えをしたこと。

昭和 年 月 日

全日本運輸一般労働組合丸筑運送支部

執行委員長 A 1 殿

丸筑運送株式会社

代表取締役 B 1

- 5 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

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合丸筑運送支部（以下「組合」という。）は、昭和47年2月1日、丸筑運送株式会社の従業員によって結成された労働組合である。組合は、昭和52年11月、従前、全国自動車運輸労働組合丸筑運送支部と称していたのを現名称に改めるとともに、福岡市及びその近郊の道路運送関連産業に従事する労働者も組合員とする旨規約を改正し、現在に至っている。

本件申立て時の組合員数は8名であり、結審時には4名に減少したが、そのうち被申立人会社の従業員はA1、A3及びA2の3名である。

会社には、申立人組合のほか、昭和54年9月に結成された丸筑運送労働組合がある。

(2) 被申立人丸筑運送株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、福岡市）に本社を置き、一般小型貸切貨物自動車運送事業を営む会社であり、従業員30名余、トラック30台余をもって主として建築資材の運搬を行っている。

#### 2 掲示板及び郵便受けの撤去並びにメーデー参加等に対する賃金カットについて

(1) 昭和47年2月1日、会社の従業員全員で組合が結成され、同日、組合は会社に結成通告をするとともに、仮眠施設の設置、その他労働条件の改善を要求した。

(2) 組合結成後、団体交渉が重ねられ、昭和47年2月11日協定書(一)及び(二)が結ばれた。この協定書中、本件に係る主な内容は、次のとおりである。

##### ① 協定書(一)の四項

会社は、組合が就業時間中においても組合活動を行う自由を認める。また次の事項に関する組合活動については、出勤扱いとし、賃金（水揚げ額は0とする）を保障する。(1)組合機関が正規に招集、指示する会議及び行動その他組合が決めた活動 (2) 団体交渉、その他協議など (3)メーデー（但し書は省略）

##### ② 協定書(一)の五項

会社は、組合が組合活動のため、会社の施設、什器の利用を認める。また会社は、構内の一部施設を組合事務所として提供する。但し、建物、場所については、組合の希望に基づき、別途協議し早急に善処する。

##### ③ 協定書(一)及(二)の附記は、いずれも次のとおりである。

一 この協定の有効期間は、1972年2月11日より参ケ年間有効とする。

二 この協定の期間満了三ヶ月前に会社組合双方から改廃の意思表示なき場合は、更に参ケ年間有効とし、その以後も同じである。又いずれか協定の改廃の意思表示があった場合でも、新協定が成立するまではこの協定は有効である。

三 この協定の効力は、会社及び組合が組織名称を変更した場合でも有効である。

(3) 組合は、この協定書にもとづき、会社内に組合事務所を設けるとともに、掲示板及び郵便受けを設置した。

(4) 昭和48年8月、組合は当委員会に夏季一時金に関するあっせん（昭和48年（調）第53号事件）を申請し、同月29日、同事件のあっせん案受諾に併せて労使双方は上記昭和47年2月の協定書に係る「運用についての覚書」を取り交わした。同覚書は、その末尾に

労使双方署名押印しており労働協約としての形をなすものである。

同覚書の記の2は、協定書(一)の四項活用に関しては組合の正規の機関が会社に事前に文書にて届出を要する。(1)については組合の中央、地本機関が正規に招集、指示する会議及び行動（人員については双方業務に支障を来さないように尊重して決める）に限るものとする。これに該当しない場合は、その都度会社に文書にて届出、了解を求め、会社は誠意をもって応えるものとする。(2)についての「その他の協議」とは「労使協議会」による協議であり、その事項については別に定める。(3)メーデーは休日とする。と規定している。

(5) 昭和49年11月1日、会社は協定書(一)及び(二)を昭和50年2月1日を以て廃棄すると組合に通告した。しかし、組合が同協定書は破棄しない旨申し入れたところ会社は何の対応も示さず、その後労使間では協定書の効力をめぐる争いは本件発生までなく、同協定書は従前どおり運用されてきた。

(6) 昭和53年夏季一時金交渉妥結後間もない8月22日、会社は、組合との間に取り交わした協定書及びそれに付帯する一切の取決めを同年11月22日付で解約する旨の予告通知を行った。これに対して組合は、同年9月13日、会社の一方的な解約予告は認めず、今後も従来どおり有効であること、また、協定書について改廃の意思があれば団交に応じる用意がある旨申し入れたが、会社は何らの回答もなさず交渉は行われなかった。

(7) 昭和53年11月、会社と組合は年末一時金について交渉を行っていたが、同月末、会社は、協定書の解約予告期間が経過して、すでに協定書は失効したという理由で組合の掲示板及び郵便受けを撤去した。そして、掲示板撤去後は、会社は、組合の会社内における教宣ビラ等の貼付を一切認めておらず、組合がビラを貼付すれば即刻除去している。

(8) 組合は、昭和54年4月27日、会社に組合員のA1、A4、A5、A2及びA6をメーデーに参加させる旨通知したうえ、5月1日、A1らをメーデーに参加させたところ、会社は、5月分賃金において同人らのメーデー参加を欠勤扱いにして満勤手当を含む賃金のカットを行った。

昭和54年6月1日、組合は、メーデー参加を理由とする賃金カットは前記(2)の協定書及び(4)の覚書の取決めに違反しているので、昨年同様全額支給するよう要求したのに対し、会社は、前年は誤って支給したものであるから逆に返還されたいと答えた。

(9) 会社は、昭和54年7月分賃金から前年の5月1日のメーデーに参加したA1ら組合員7名に対して賃金のカットを行った。

組合は、昭和54年8月2日、前年のメーデーは組合活動のための休暇（以下「組合休暇」という。）を届け出て参加したものであり、会社がこの届出を受理したにもかかわらず、翌年7月分賃金からカットするのは不当であるから早急に全額支払うよう抗議したけれども、会社はこの申入れに応えずカット分の賃金支給は行わなかった。

(10) A2は、会社に組合休暇の届け出をなしたうえ、昭和54年6月12日、全日本運輸一般労働組合福岡地方本部招集の統一行動に参加したところ、会社は7月分賃金においてA2の満勤手当を一部カットした。

なお、A5及びA6は、後述のとおり、本件申立て直後の昭和54年9月ないし10月頃組合を脱退しており、A4は、同年10月22日会社を退職し、組合も脱退している。

また、A5、A6及びA4の昭和54年メーデー参加に伴う賃金カットの救済申立てに

については、昭和56年4月30日の最後陳述書において申立人組合は取下げの意思を表示している。

### 3 団体交渉及び介入行為について

- (1) 昭和47年に組合が結成された後、暫時、労使間の団体交渉（以下「団交」という。）は、双方の主張が対立し喧噪にわたり深更に及んだこともあったが、次第に平穩裡に行われるようになっていった。当初は、団交には会社は代表取締役B1（以下「B1社長」という。）が出席したこともあったが、やがて主に労務担当の者が会社代表として出席するようになった。しかし、この場合、組合と会社の代表者との間で交渉が妥結しても、B1社長が履行を拒否することがたびたび発生し、その都度労使間の新たな争いの種となり、昭和53年にB1社長が再び団交に出席するまでの間、労務担当者が5名ないし6名相次いで会社を辞めていくようなことがあった。

労使間における賃上げ、一時金等の労働条件をめぐる対立は、昭和50年に最も大きくなった。この年の賃上げ、一時金の交渉は、昭和48年以来のいわゆる石油危機等により会社の業績が落ち込んだため難行し、会社は、従業員の一時帰休制の導入、退職者募集、賃金の分割支給等を行ったのに対し、組合は5月に2週間余のストライキを行う等強い態度で臨み、ようやく9月頃、妥結をみるに至った。しかし、この後組合の活動は次第に低調となり、翌51年11月の定期大会では、当時の組合委員長A7が「組合を解散する」旨発言するに及んだが、この時は、組合は組合員約15名でA4を委員長に選出して組織の強化を図ったため解散には至らなかった。

そして、A8が組合委員長をしていた昭和53年の年末一時金交渉では、前年に引続き同年も従業員の賃上げが行われなかったことから組合が強硬な姿勢で臨み、他方、会社も従業員控室に「善人を悪へ導く全自運」、「のぼせるな全自運」等のビラを貼付したり、「会社をきれいな者はやめろ」等と黒板に書き組合を誹謗するようなこともあり、労使が激しく対立した。しかし、この時の一時金は、会社は銀行や取引先に対する信用を失い経営が悪化していることを理由に3万円ないし7万円の支給しか行わなかったため、組合員にはこの金額に不満を唱える者が多かったような経緯もあった。

- (2) 組合は、昭和54年4月3日、本給の引上げ、車両購入等を内容とする要求書を会社に提出した。同月13日、組合は執行委員長以下組合員全員（当時8名）が出席し、会社はB1社長が出席して第1回団交が行われた。

この交渉のなかで、B1社長は賃上げも車両購入もできないが、「信用できるもの」を持ってくれば要求に回答する考えがあると発言し、「信用できるもの」の内容については何らの説明もしなかった。

- (3) 昭和54年4月24日、第2回団交がもたれ、組合は「信用できるもの」として①「出勤時間を守る。」、②「安全運転を心がける。」、③「仕事の終り次第電話する。」等7項目の「組合員の改善案」ではどうかと提示した。B1社長は、この改善案に対して、「これでは組合を信用できない、もっと他に持って来るよう」に繰り返し、要求に回答するには至らなかった。この時、組合が信用できるものとは何かと質したのに対し、B1社長は「俺の口からはいえない。」と明言を避けたけれども、同社長は信用できるものとは、組合がストをしないという保障を示すことであると考えていた。
- (4) 昭和54年5月8日、会社は組合の団交要求に対し、組合の団交参加者は3名に限るこ

と及び交渉日時は後日会社から明示する旨回答した。組合は、会社の一方的な人員指定に抗議し、また交渉日時を示すよう求めたけれども、会社は何の提示も行わなかった。

翌日、組合3役4名が団交に臨んだところ、B1社長は、組合の出席者は3名に指定していると主張し交渉を拒否した。

- (5) 昭和54年5月18日、組合は当委員会に賃上げを求めるあっせん（昭和54年（調）第12号事件）を申請する一方、同月25日、28日、6月4日に前記(2)と同内容の団交を申し入れたが、会社は当委員会にあっせん事件が係属中であることを理由にいずれも交渉を拒否した。

また、組合は、6月5日、夏季一時金要求書を会社に提出した。

- (6) 昭和54年6月6日、当委員会の第2回あっせんにおいて、会社が自主交渉により解決を図りたい旨申し出て、組合もこれを了承したので、あっせん員会は双方に自主交渉を促しこれを静観することになった。

この勧告に従い組合は、6月8日、賃上げ、車両購入、夏季一時金等に関する団交を申し入れたが、会社は、同月16日、会社と非組合員とで経営方針について話合ったうえで組合に回答する旨を同月12日伝えた。組合は、翌日、改めて同月19日の団交を申し入れたが、その日の交渉も会社は賃上げ、車両購入はできないという回答に終始した。

- (7) 昭和54年6月頃、会社では従業員の退職が相次いだこと、車両の購入が昭和49年頃から行われず老朽化し、賃上げも3年間にわたり行われていないこと、また本件労使紛争が発生したこと等から従業員の中には会社の経営に危惧の念を抱き、B1社長に説明を求める者があった。このため、同月10日頃従業員のうちC1ら数名は、B1社長と相談のうえ、同月16日に会社と非組合員が会合して対応策を協議することを取決めた。これにより、会社は片江営業所控室に、会社の経営方針を樹立するため意見と決意を聴きたいので、非組合員は6月16日18時に当営業所へ集まらねたい旨のビラを貼付した。

6月16日、組合員が上記ビラに関心を示して会合に出席しようとしたところ、B1社長は、組合員に会場から退去するように強く迫り、組合員が退室後も会社外へ去るよう更に強く迫ったため、やむなく組合員は解散した。

当日の会合に出席した従業員は、経営改善のため運収の増加に努めることを全員一致で確認した。

- (8) 昭和54年6月18日、非組合員は月間運収目標推進委員会（以下「推進委員会」という。）を結成し、運収増加のため各自努力すべきことを再確認した。この会合の中で、運収増加には組合員も推進委員会に参加させた方が良いという意見が出たので、翌日、C1は、組合に従業員各自の水揚げを均等化するためと称して同委員会への参加を勧めたところ、組合もこれを承諾した。その後、組合員を含む従業員は推進委員会の運営について話し合い、その代表役員には会社の作業上の班制度（1班約5名）をもとに、各班が3箇月ごとに交替して当ることになり、最初の役員としてC1ら5名が選任され、その中には当時組合員のA5も含まれていた。

- (9) 推進委員会が結成された後は、会社は組合とは団交を行わず、同委員会の代表役員との間で車両購入、夏季一時金、賃上げ等について交渉した。その結果、昭和54年7月に会社は2トン積トラックを3台購入し、その中の一台を組合員A3に配車した。また、夏季一時金は、8月中旬頃、全員に約15万円が支給された。

(10) 組合は、自主交渉が進展しないので、当委員会にあっせん再開を申し出、昭和54年7月30日、第3回あっせんが行われたけれども、会社側がこれに応じなかったため、同あっせんは打切りとなった。

組合は、8月2日、7日と前記(2)の要求書及び夏季一時金について団交を申し入れたが交渉は行われなかった。

(11) 上記第3回あっせんの数日前、従業員のC1及びC2は、組合に組合員の当委員会への出席は2名にされたいと申し入れた。また、会社も昭和54年7月28日片江営業所控室に、全従業員が運収増加に努めている中で、7月30日は病欠者等が3名おり、そのうえ更に組合員のA8、A1ら4名が地労委のあっせんに出席すれば、欠勤者が7名に達するので、組合員の当委員会への出席は営業妨害とみなす他はなく、今後、車両買替え、夏季一時金に重大な影響を及ぼす旨のビラを貼付した。

7月30日、A8を除くA1、A3、A2らが当委員会のあっせんに出席したところ、A3は翌日から前記(9)によって配車された車両から元の旧車両に配車替えを受けた。これに対し、組合は8月2日、A3の配車替えは不当である旨会社に抗議したけれども、会社はこれを受け入れなかった。

(12) 昭和54年8月頃、C1は、組合に対し上部団体の全日本運輸一般労働組合（以下「運輸一般」という。）を脱退して推進委員会として一本化するよう要求したが、組合はこの申入れを拒否した。また、同じ頃、推進委員会のあり方について組合員と他の従業員の意見が対立して、従業員間の関係が次第に悪化してきた。

こうしたことから、C1は組合に推進委員会から脱退するよう申し入れ、組合もこれを契機に8月下旬頃これを脱会した。そして、推進委員会は9月末に至り、C1を委員長とする丸筑運送労働組合（以下「丸筑労組」という。）へ改組移行した。

(13) 組合は、昭和54年11月1日、年末一時金等に関する要求書を提出し、同月16日団交を申し入れた。会社は、同月19日、当時組合員4名のうち会社従業員は3名であり、全従業員（27名）の4分の1以下であるから団交するには及ばないとの理由で、丸筑労組との交渉結果を後日通知する旨回答して組合との団交には応じなかった。

会社は、組合の昭和55年度賃上げ等に関する3月11日、同月22日、4月8日、5月12日、同月15日の団交申し入れに対しても上記と同じ理由で交渉を拒否して、丸筑労組との交渉結果を一方向的に伝えるのみに止り、団交には応じていない。

#### 4 会社における従業員の配車について

(1) 会社における従業員の配車は、配車係に委ねられており、配車係は、荷主から運送申込みがあると、配車を行い、従業員は、その指示に従って運送業務に当る。従業員は、指示された業務が早めに終わったときは、終了した旨会社に電話で連絡すると、その際、新たな荷主があれば、再び配車係の指示により該業務に従事し、いない場合は一旦帰庫して次の配車まで会社の控室で待機することになる。同車種間での配車の順番は、原則として仕事終了後に会社へ通知した者の順序であり、待機中の者については帰庫の順に行われている。

(2) 会社と荷主の運送契約は、1日又は時間単位で行われる。ちなみに本件申立て時の1日当りのトラックの運賃は、2トン車15,000円、4トン車17,000円、2トンミニクレーン車20,500円、3.5トンミニクレーン車21,000円である。時間契約の場合は、最初の1時

間が基本料金として高く、それ以後は、1時間ごとに追加計算される。したがって、時間契約の場合は、荷主を幾人も替えることが運収増につながることになる。

また、従業員の賃金は後述(4)のとおり歩合給制であるため運賃の高い車に乗車する方が賃金へのはね返りが大きくなる。

(3) 配車は、市内・市外に区分される。市内は、福岡市及びその近郊約25Km位までの区域を指し、それ以遠は市外として扱われる。

従業員の勤務時間は、午前8時から午後5時までであるが、市外は遠距離走行を行い長時間を要するため勤務時間外に及ぶことが多く時間外割増賃金が支給されるので、従業員は市内よりも市外の配車を希望する者が多い。

会社における従業員の配車は、前記(1)のとおり配車係が行っているが、その場合市外の配車については、運転手の体力、トラックの性能等によりその配車がなされている。

① 申立人組合員と従業員との昭和54年3月から10月までの時間外勤務状況は、第1表のとおりである。

(第1表)

(単位：時間)

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	月平均
A 1	時間外手当	19	38.5	37	23.5	21	22	24.5	34	27.4
	深夜手当	0	3	8	0	0	0	0	1	1.5
A 3	時間外手当	17	36	22	30.5	28.5	29	30	24.5	27.2
	深表手当	0	5.5	0	0	0	0	0	0	0.7
A 2	時間外手当	30	22.5	20.5	21	15.5	19	16	29.5	21.8
	深夜手当	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全従業員平均	時間外手当	34.1	33.3	28.0	30.0	26.3	29.0	33.4	36.1	31.3
	深夜手当	1.1	1.6	1.2	0.6	2.0	0.9	0.9	1.5	1.2
組合員外従業員平均	時間外手当	35.5	33.4	28.2	30.7	27.0	29.8	34.9	37.1	32.1
	深夜手当	1.2	1.5	1.0	0.7	2.4	1.0	1.1	1.6	1.3

(少数点第2位を四捨五入)

② 同期間における申立人組合員と他従業員の休暇、欠勤等の状況は、第2表のとおりである。

(第2表)

(単位：休暇、欠勤は日  
早退は時間)

	3月			4月			5月			6月			7月			8月			9月			10月			月平均				
	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退	休 暇	欠 勤	早 退		
A 1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1	0.3
A 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.3
A 2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1	0.3	0
他従業員平均	0.2	0	0	0.4	0	0	0	0.3	0	0	0.1	0.2	0	0.2	0	0	0.1	0	0	1.0	0	0	0	0	0	0	0.1	0.2	0.0

(少数点第2位を四捨五入)

③ 同期間における申立人組合員A1らの賃金は、第3表のとおりである。

(第3表)

(単位：円)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	月平均
A1 (2トンミニクレーン車乗務)	127,819	185,673	177,501	146,706	145,014	154,271	162,517	151,130	156,449
A3 (2トン車乗務)	119,020	173,398	132,630	154,406	150,421	141,192	165,836	144,210	147,639
A2 (2トン車乗務)	153,621	157,106	140,162	153,772	137,332	137,616	133,625	162,275	146,938
2トン車全乗務員平均 (2トンミニクレーン乗務員を含む)	147,919	168,373	155,054	164,051	142,567	145,992	162,659	160,136	155,844
4トン車乗務員平均	184,823	188,366	161,600	181,280	144,994	155,311	191,394	169,014	172,097
3.5トンミニクレーン車乗務員平均	172,261	193,659	172,060	191,487	166,350	174,696	220,986	180,204	183,963

④ 同期間における乗車手当とそれに対する実働時間は、第4表のとおりである。

(第4表)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
平均取得額 (円)	44,858	49,253	43,964	45,082	41,080	47,103	54,550	47,015
組合員3名平均 (円)	34,480	46,298	40,316	39,335	38,839	40,264	43,121	41,647
全従業員実働時間 (時間)	184	200	171	171	160	183	213	193
組合員3名実働時間 (時間)	142	182	164	165	155	169	172	177

(4) 従業員の各月の賃金は、次の方法で算出されている。

$$(\text{本給} + \text{満勤手当} + \text{無事故手当} + \text{住宅手当} + \text{乗車手当}) \times \frac{1}{2.5} \times \text{出勤日数}$$

+ 休日出勤手当 + 時間外手当 + 深夜手当 + 洗車手当 + 暫定手当 + 通勤手当

(注) 無事故手当 = 総水揚 × 4 (%)

乗車手当 = 市内水揚 × 8 (%) + 市外水揚 × 6 (%)

(昭和55年4月から各々2%ずつ引上げられた。)

#### 5 従業員の乗務する車両について

(1) 会社は、以前はトラック100台余を有していたが、いわゆるオイル・ショック等による経営不振によって漸次所有台数が減少し、本件申立て時には30台余になっていた。会社は前記3の(9)記載のように昭和54年7月に車両購入を行うまでは、昭和49年頃から新たな購入はしていない。この間の会社の車種別台数の内訳は、30台余のうち半数が2トン車、3.5トンミニクレーン車が4台、2トンミニクレーン車が1台で残り10台余は4トン車であった。

(2) 会社では、従業員に対する車の割当は①入社時に会社が指定した車に乗車する、②新車購入又は性能の優れた車に空車が生じたときは、年式の古い車に乗車している者の順



に割当てて、という方法で行われてきた。ただ、全社的な車両の乗替え（全従業員が相互に車を乗り替えること。）が昭和50年頃1度実施されている。

また、ミニクレーン車の運転には、陸運事務所が行う移動式クレーンの運転に係る特別教育を受講しなければならず、従業員は会社の費用援助によって受講し、その資格を取得している。

(3) 申立人組合員A1らに対する車の割当て状況は、第5表のとおりである。

(第5表)

	入社年	昭和51年	〃 52年	〃 53年	〃 54年	〃 55年	備考
A2	昭和45年	2トン車	2トン車	2トン車	2トン車	2トン車	
A3	〃 46年	2トン車	2トン車	2トン車	2トン車	4トン車	
A1	〃 46年	2トン車	2トン ミニクレーン車	2トン ミニクレーン車	2トン ミニクレーン車	3.5トン ミニクレーン車	
A4	〃 46年	4トン車	3.5トン ミニクレーン車	3.5トン ミニクレーン車	4トン車		昭和54年10月22日退職
A5	〃 47年	2トン車	4トン車	4トン車	4トン車	3.5トン ミニクレーン車	昭和54年10月頃組合脱退
A8	〃 47年	2トン車	4トン車	4トン車	4トン車	3.5トン ミニクレーン車	昭和54年9月頃組合脱退
A6	〃 47年	2トン車	4トン車	4トン車	4トン車	3.5トン ミニクレーン車	昭和54年10月頃組合脱退

① A2について

A2は、昭和45年入社以来2トン車に乗車している。

② A3について

A3は、2トン車に乗車していたところ、前記3の(9)に記載のとおり、会社は昭和54年7月に2トン車を3台購入して、その中の1台をA3に割当てた。しかし、A3は、7月30日、当委員会のあっせんに出席した翌日から元の車両に配車替えを受け、昭和55年3月に至り4トン車に、また同年9月からは4トン車の新車に乗務している。なお、A3はミニクレーン車の運転資格を有していない。

③ A1について

A1は、昭和48年にミニクレーン車運転の資格を取得して、昭和52年から昭和54年11月まで2トンミニクレーン車に乗車し、同年12月から昭和55年2月までの間は4トン車に乗車した後、同年3月から3.5トンミニクレーン車に乗務している。なお、会社では、昭和48年頃から毎年数名ずつ従業員にミニクレーン車運転の資格を取得させており、A1が2トンミニクレーン車に配車された頃は、10名程の者が同資格を有していた。

④ A4、A8、A5、A6について

A4は、以前、申立人組合執行委員長を数回歴任している。A4は、昭和52年頃か

ら3.5トンミニクレーン車に乗車していたところ、同車両が翌年廃車され、1箇月余り担当車が定まらず空き車に乗務した後、会社で最も性能の劣る4トン車に配車されたことに憤慨して昭和54年10月22日に会社を退職している。

申立人組合前執行委員長A8は、昭和54年9月頃家庭の都合を理由に組合を脱退した。同人は、昭和55年4月、4トン車から3.5トンミニクレーン車に乗務している。A5、A6は昭和54年10月頃組合を脱退し、昭和55年4月、4トン車から3.5トンミニクレーン車に乗務している。

## 6 休日出勤について

会社における休日出勤は、従業員の希望によって行われており、休日出勤を望む者は、事前に従業員名簿の自己の名前欄にその意思がある旨を記すと、配車係がそれをもとに休日の配車を行う。休日出勤には休日手当（基本日額の2割5分増）が支給される。

申立人組合員A1らの、昭和54年3月から10月までの休日出勤状況は、第6表のとおりである。

(第6表)

(単位：日)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	月平均
A1	0	1	4	0	0	3	0	1	1.1
A3	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
A2	1	0	2	0	0	0	0	2	0.6
全従業員平均	0.7	0.6	1.7	0.2	0.2	1.2	0.9	1.1	0.8
組合員外 従業員平均	0.8	0.6	1.7	0.2	0.2	1.2	1.0	1.1	0.9

(少数点第2位を四捨五入)

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 掲示板等の撤去及び賃金カットについて

申立人は本件協定の効力等について次のとおり主張する。

会社は、昭和53年8月22日組合に対し、昭和47年2月11日締結された協定及びこれに付帯する一切の取決めを90日後の昭和53年11月22日付をもって解約する旨通告してきた。しかしながら同協定は、昭和47年2月11日有効期間を3箇年として締結され、「双方改廃の意思表示なき場合には、更に参ヶ年間有効とし、それ以後も同じである。」との規定を有するので、その有効期間についてはいわゆる自動更新を定めた労働協約である。従って、同協定は昭和50年2月及び同53年2月にそれぞれ更新され、その効力を有するのであるから、会社が同協定を同53年11月22日に失効したとの解釈に立脚して同53年11月組合掲示板や郵便受けを撤去したこと、同54年5月1日のメーデーに参加した組合員5名の賃金カットを行ったこと、前年（昭和53年）のメーデーに参加した組合員7名の賃金カットを昭和54年7月分給与から行ったこと、組合員A2の同年6月22日の組合休暇を理由に満勤手当を減

額したことはいずれも前記協定に違反する不当労働行為であると主張する。

他方、被申立人会社は、本件協定は労働協約であるから、労組法第15条によりその有効期限は原則として3年であり、その期間を過ぎて同協定が更新されたとしても、以後は期限の定めなき労働協約となったのであるから90日前の予告をもって解約することができる。従って、組合が求済を求める組合掲示板や郵便受け撤去、及び組合員A2の組合上部機関会議出席等を理由とする賃金カットは前記協約失効に伴う当然の措置である。

また、昭和53年、同54年のメーデー参加者に対する賃金カットは、福岡労委昭和48年(調)第53号事件のあっせんにおいて締結した「運用に関する覚書」により「メーデーは休日とする。」旨合意したので以後毎年メーデー参加者の賃金カットを行ってきたのであるが、昭和53年は誤ってメーデー参加者の当日の賃金を支給していたことが判明したので、翌54年7月に至り賃金カットをなし、54年についても休日扱いとして賃金カットを行ったものでありいずれも不当労働行為にあたらぬ旨反論する。

よって、以下判断する。

まず、本件協定の有効期間について考えるに、同協定は昭和47年2月11日締結され、期間については3箇年有効とする旨規定し、さらに「この協定の期間満了三ヶ月前に会社組合双方から改廃の意思表示なき場合は、更に参ケ年有効とし、その以後も同様である。又いずれか協定の改廃の意思表示があった場合でも新協定が成立するまではこの協定は有効である。」との条項を有することは証拠上明らかである。従って、その趣旨は全体としてみる限り双方から改廃の意思表示がなければ3年間の有効期限が更新されるいわゆる自動更新協定を締結しているものと解される。それゆえ、昭和53年2月11日付で更新された本件協定は向後3年間は効力を保持しているといわなければならない。被申立人会社が、昭和53年8月22日、90日後を期して破棄する旨組合に通告したとしても、同年11月22日をもって当然に失効したものは解されず、組合の同意なき限りそのまま推移すれば昭和56年2月11日をもって、期限の定めなき労働協約に転化すると考えるのが相当である。

そうすると、会社が、昭和53年8月22日の解約予告により同年11月22日には同協定が失効したとの解釈に固執し、組合掲示板や郵便受けを撤去し、また組合上部機関会議への出席等、一定の限度内で組合休暇扱いとする便宜供与を中止し、組合員A2の満勤手当の一部をカットしたことは、従前から欠勤、遅刻、早退のみを満勤手当減額の対象にしている実情に鑑みると同協定に違反するものといわなければならない。

他方、会社の昭和53年8月22日の協定解約予告に対し、組合が解約自体には反対したが、内容の改廃について団体交渉には応じる旨回答したにもかかわらず、会社は組合の団交要求を無視して顧みることなく、また、前記第1の3の(1)の会社によるビラ貼付の事実のみられるごとく、運輸一般の指導のもとに活発な行動をする組合及び組合員の存在を嫌悪していたことが明らかであるので、上記組合掲示板及び郵便受けを撤去し、並びに組合員A2が昭和54年6月22日上部団体の会議に出席したことを理由に満勤手当を減額支給したことは、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と判断する。

昭和53年及び同54年のメーデー参加者に対する賃金カットについては、先に認定のとおり昭和47年2月11日締結の協定書(一)の四において、メーデーへの参加に関し「出勤扱いとし賃金(水揚げ額は0とする)を保障する。」と定められていたのであるが、当委員会48年(調)第53号事件のあっせんの過程において交された「運用に関する覚書」において

「メーデーは休日とする。」旨の条項があえて挿入された経緯に鑑みると、従来有給としていたものを無給の休日（組合休暇）とする趣旨に改正されたと解するのが相当である。従って、会社が翌年以降メーデー参加者に対して同日の賃金を支給しなかったとしても何ら非難さるべきことではない。しかし、メーデーに参加した者の満勤手当までも減額したことは、上記覚書の趣旨に反するものといわなければならない。上記覚書締結の経緯を十分承知しながら会社があえて満勤手当まで減額したことは先に判断のごとく、会社が申立人組合及び組合員を嫌悪していた事情と併せ考慮すると労働組合法第7条第1号の不当労働行為を構成すると考える。

他方、昭和53年のメーデー参加者の賃金カットを翌年の7月分給与からなしたことは、労働基準法違反の疑いが濃厚であるけれども、それ自体の当否は当委員会の権限のらち外にあるものと考えられる。よって、この点に関する申立人の請求は棄却を免れない。

## 2 団体交渉拒否について

組合は、以下のとおり主張する。

組合は、昭和54年度賃上げ等に関する団交を会社が第3回目の同年5月8日に至って、組合側団交要員を3名に限るとの条件を持ち出し、交渉日時についても何ら示さなかったため、翌9日、組合3役4名が出席する団交を求めたところ、被申立人B1社長は組合側要員は3名に指定していると主張して団交を拒否した。組合はやむなく、昭和54年5月18日、当委員会に対し、「昭和54年度賃上げ」を内容とするあっせん申請をなし、同時に自主交渉を進めるべく同月25日、28日、6月4日と会社に団交を申し入れたが、会社はあっせん事件係属中であることを理由にこれを拒否した。

昭和54年6月6日、地労委において第2回のあっせん作業がなされたが、この席で会社が自主交渉により解決を図りたい旨申し出、組合もこれを了承したので、地労委から自主交渉を促す勧告がなされたのであるが、会社は同月19日交渉を行った後は、組合の再三の要求にもかかわらず団交に応じていない。その後、同年7月30日、組合の申し出により第3回目のあっせん期日が設定されたが、会社からは出頭せず、結局、同あっせん事件は打ち切りとなったので、組合は同年8月2日及び7日に改めて団交申入れをなしたが、会社はいずれもこれを拒否した。

昭和54年11月1日、組合は同年末一時金に関する要求書を提出し、同月16日、これに関する団交を申し入れたのであるが、会社は申立人組合に加入する会社従業員は当時3名に過ぎず、その数は会社内に同年9月末結成された丸筑労組（会社従業員24名が加入）の組合員の4分の1以下に過ぎないので、申立人組合とは団交を要せず、後日丸筑労組との妥結結果を回答するとしてその交渉を拒否し、昭和55年春闘要求に関しても同様の理由で会社は団交を拒否している。

以上の事実は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

他方、会社は、昭和54年5月8日、組合の団交要員を3名に指定したのは、前回交渉で全組合員がこれに出席し、組合側の意見収拾ができない状況があり会社も困惑する事態があったからであり、会社としては従前まで誠意をもって団交に臨んできた。また、丸筑労組が結成された後は、組合の人員が全従業員の4分の1に満たない少数組合になったので、多数組合である丸筑労組との協定が成立すれば労組法第17条（一般的拘束力の規定）によりそれが拡張適用されるので、殊更申立人組合と団交をなす実益が存しないとの判断から

交渉しなかったものであると抗弁する。

よって、以下判断する。

まず、昭和54年度賃上げに関する第3回目の団交が予定された同年5月8日、会社が組合側団交要員を3名に限ることを要求して、以後の団交を拒否した点について考察すれば、一般に労使間の交渉要員数や方式については予備折衝により合意するか、労使慣行が存すればこれに依ることにより円満に処理されているのであるが、そのような合意や労使慣行が存しない場合においても、企業の規模、全組合員数、組合の役員数、当該交渉の議題内容等を基礎にした労使双方の話し合いや工夫によりおのずから妥当な結論に到達しているのであって、本件労使間においても、そのための工夫や努力がなされるべきは当然である。然るに、本件被申立人会社B1社長は、組合が前回では8名による交渉であったものを5月9日には4名で臨んだにもかかわらず、会社は3名を指定しているとして団交を拒否し、その後も会社には予備折衝などによる妥当な結論をうるための話し合いをする努力をなしたと認められる事実は何えず、使用者としての誠意ある対応をなしたとはどうも認め難い。

さらに会社は、同年5月18日、組合が当委員会にあっせん申請をなし、併行して自主交渉の申入れをなしたにもかかわらず、あっせん事件として係属中であることを理由に自主交渉を拒否している。なるほど、公的機関たる地労委あっせんの最中においては、自主交渉を進めることが事実上不可能であったり、その必要性が稀薄であると判断される場合もありえようが、6月6日当委員会が自主交渉を促す勧告をなした以降においても、会社は、同月19日に交渉を行ったほかは全く組合の要求する団交に応じていないのであるから、会社には当初から団交に応ずる意思が存したかさえ疑わしい。あまつさえ、組合がやむなく当委員会に求めた第3回あっせんの場には、会社にとって当日が殊更不都合であったと認めうる理由も存しないにもかかわらず出頭すら拒否した事実は、労働常識を逸脱し、使用者たるの社会的責任や自覚をも放棄した態度といわざるを得ない。

また、組合が昭和54年11月16日、同年末一時金要求に関する団交を申し入れた際にも、当時すでに申立人組合員が3名に過ぎないこと、従って、残余の24名の従業員が加入する丸筑労組との協定が成立すれば、労組法第17条の一般的拘束力が申立人組合員3名にも及ぶので、申立人組合との団交の実益を有しないとの理由から、これを拒否し、昭和55年春闘要求についても同様の理由で拒否した事実について判断するに、丸筑労組とのそれらに関する協定が労組法第17条による一般的拘束力が申立人組合員に及ぶか否かの議論はともかく、申立人組合が自主性を有する独立した労働組合たるの実体を有する以上、これの要求する労働条件に関して誠意ある団交に応じるのは使用者の当然の義務であり、先に認定の経緯よりみるならば、会社は、申立人組合を嫌悪するのあまり、一般的拘束力の規定に藉口して組合との団交を拒否したものと断定せざるを得ず、このことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

しかしながら、現在当該団交事項は一応決着していると認められるので、その救済としてあえて会社に団交を命じる必要性は認めないが、昭和54年5月9日以降の一連の団交拒否にみられる会社の態度は、申立人組合の存在を無視するものであって、今日の時点の救済としては、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものとして主文第3項及び第4項をもって相当と判断する。

### 3 配車差別及び賃金差別について

- (1) 申立人組合は、会社が組合員A 1、A 3、A 2に対し昭和51年12月以降次のような不利益取扱いを行っているとして主張する。
- ① 申立人組合員A 1は、ミニクレーン車の運転資格を昭和48年に取得して、同52年から2トンミニクレーン車に乗務しているが、会社はA 1を同車両に配車したままで、高い運収が得られる3.5トンミニクレーン車に乗務させていない。また、A 3についても本人が希望する4トン車に昭和55年3月まで乗務させず、昭和46年入社以来2トン車に乗務させている。これらA 1、A 3に対する配車は不利益取扱いに当たるためA 1は3.5トンミニクレーン車に、A 3については4トン車に乗務していたものとして、昭和51年12月以降同55年3月までの賃金の差額を支払うべきである。
  - ② 会社の賃金計算は、前記第1の4の(4)に認定の算式で行われているが、1箇月の出勤日数(満勤日数)が25日より少ない月にあっても、一律に25日出勤したと同様の計算方式により算出されているため、出勤日数が25日より少ない月においては不利な賃金の支給を受けることになる。この不利益取扱いに対し、会社は上記①と同様の期間その差額を支払うこと。
  - ③ 会社は、組合員に対しては時間外勤務手当が多い市外配車を非組合員より少く配車しており、また、市内配車をみても非組合員には1日に数回繰返し配車しているが、組合員にはその回数を少なくする等、日常業務での配車において差別的な取扱いを行っている。この結果、組合員は毎月の賃金、乗車手当において差別的支給を受けている。
  - ④ 会社は、従業員の賃金格差を解消するため昭和50年、1年に1回従業員間の配車替えを行うと取決め、実施したが、それ以降配車替えが行われなかった。このため1年を経過した昭和51年12月以降、差別が解消した昭和55年3月までの間、上記①、②及び③の措置は、労働組合法第27条第2項の継続する行為にあたる。
- (2) 他方、会社は、申立人組合員に差別配車は行っていないとして次のように反論する。
- ① 会社は、A 1を2トンミニクレーン車に配車した当時、ミニクレーン車は5台(3.5トンミニクレーン車4台、2トンミニクレーン車1台)しかなく、むしろ有利な配車を行ったのである。また、A 3は4トン車への配車替えを申し出た経緯もなく、同人は以前に4トン車は仕事がきついと配車替えを断った事実さえあった。
  - ② 賃金計算については、申立人主張どおりの計算方式により全従業員を同じく取扱っており、殊更申立人組合員のみを差別的に取扱っているわけではない。
  - ③ 日常の市内、市外の配車について、長距離走行の場合には、車の性能、運転手の体力等を勘案して配車することはあっても申立人組合員のみを差別的に取扱い、市外への配車を控えさせるようなことは行っておらず、市内の配車についても平等に取扱っている。
  - ④ 申立人組合員は、休日出勤も少ない。とくにA 3は皆無に近く、労働時間も他従業員に比しある程度下回るため、乗車手当について差異が生ずるのは当然のことである。
  - ⑤ また、本件申立て前1年以上に係る請求については、労働組合法第27条第2項により却下すべきである。
- (3) よって、以下判断する。
- ① 会社における昭和52年から本件申立て直前(本件申立ては昭和54年9月10日)までの車種別保有台数の内訳は、全体で30台余のうち、半数が2トン車であり、他に3.5

トンミニクレーン車が4台、2トンミニクレーン車が1台で残余の10台余が4トン車であったこと及びミニクレーン車の運転有資格者は10名余いたことが認められる。

そこでまず、A1及びA3の配車についてみると、A1は昭和52年から同54年11月まで2トンミニクレーン車に配車され、同年12月から翌55年2月までは、4トン車に乗務し、昭和55年3月以降3.5トンミニクレーン車に配車替えされ、A3は、昭和46年入社以降昭和55年3月4トン車に配車されるまで2トン車のみに乗務していた。また、前記第1の5の(3)の第5表によれば、ミニクレーン車には上記A1のほか組合員A4（昭和54年10月退職）が3.5トンのそれに配車されているので、ミニクレーン車5台のうち少なくとも2台が組合員に配車されていた事実が認められる。さらに、A3と同様に組合員A2が2トン車に配車されているが、当時、会社の2トン車保有台数は約半数の15台であるから、A3とA2が2トン車に配車されていたからといって、少なくとも数字の上でみる限り組合員のみが差別配車を受けていたと即断するわけにはいかない。しかも申立人は配車差別があったとの主張はするけれども、例えばA1が昭和51年から3.5トンミニクレーン車に配車されないことがいかなる意味において不当労働行為としての差別といえるかについてその理由を明確に主張しておらず、本件全資料を精査しても、当委員会が不当労働行為としての差別の存在を掌握できる程のものは見出しえない。A3に関しても又同様である。

以上の次第であるから、昭和51年以降、組合員A1及びA3に対する会社の配車差別が存したとの申立人の主張は採用することができない。

- ② 会社の従業員に対する賃金計算についてみると、前記第1の4の(4)の算式で行われていることは当事者間に争いが無い。なるほど、当該算式については、不合理な要素をはらんでいることが認められるけれども、その算式は、組合員、非組合員共に区別することなく適用されているのであるから、合理的な算式に基づいて計算された賃金が既に支給されたものを上回るとしても、そのことをもって不当労働行為意思に基づく差別的取扱いであるというわけにはいかない。

よって、この点に関する申立人の主張も採用することができない。

- ③ 次に申立人組合員に対する日常業務での配車差別の有無について判断する。前記第1の4の(3)の第1表によると、昭和54年3月から同年10月までの時間外勤務状況の月平均合計では、A1は他の従業員平均との比較で4.5時間少く、A3は同5.5時間、A2は同11.6時間少いことが認められる。従って、これに相当するだけの賃金が他の従業員より少くなるのは当然である。しかも、この差異は、単に市外配車の回数差の結果によるものか、あるいは市内配車の回数差も含んでいるのか、あるいは上記3名が1回の配送業務終了後の配車係への連絡や帰社が遅れたことによるものか等の事情が当事者から提出された疎明資料では分明ではない。また、組合は市内配車について、非組合員は1日に数回荷主を替り、有利な配車を受けていると主張するが、これについても同様に分明ではない。

一方、同期間のA1らの勤務状況は、前記第1の4の(3)の第2表で認定のとおり、休暇、欠勤、早退につき他従業員に比し特に劣っているとも認められず、また、同期間内における休日出勤状況は、前記第1の6の第6表のとおり、A1は他従業員平均を上回っており、A2も特に劣っているとは認められない。ただ、A3については、

同期間内では1日のみしか休日出勤を行っていないことが認められる。

ところで、上記と同じ期間内におけるA1らと他従業員との月平均賃金を比較すると、前記第1の4の(3)の第3表のとおり、A1は2トン車乗務員平均より605円上回っており、A3については同じ比較で8,205円下回り、A2も同じく8,906円下回っていることが認められる。しかしながら、先に認定のとおり、A3とA2の賃金格差は、時間外勤務の少いこと、休日出勤が他に比し下回ること、もともと本給に格差の存すること、その他複合的な要因による帰結と考えられ、それらの諸要因について、すべての資料を総合的に検討しても、A1を含む3名の月収との因果関係を合理的に把握することが極めて難しく、上記3名の月収額が低いとする組合の主張について、これが会社の不当労働行為意思に基づくものと推認しうるだけの理由が発見できないのである。したがって、この点に関する申立ても棄却を免れない。

#### 4 支配介入について

組合は、会社が組合員らの当委員会あっせん出席を規制し、また出席した組合員に対して配車替えを行う等により組合の運営に介入していると主張し、会社はその事実がない旨主張する。

よって、以下判断する。

前記第1の3の(7)及び(8)認定のとおり、昭和54年6月末頃会社と従業員のC1らが、会社の経営改善策について話合ったのを契機に推進委員会が結成され、同委員会が一応の形態を整えた後、C1が組合に推進委員会加入を促し、組合もこれに加入した事実が認められる。このように、推進委員会の場で組合も参加して経営改善策が協議されていたこともあって前記第1の3の(10)認定のとおり、会社との自主交渉が進展しないため、組合は当委員会にあっせん再開を要請した。7月30日のあっせんに組合員が出席する前、C1らが組合の当委員会出席者を2名程にされたいと申入れ、会社も同趣旨のビラを貼付したのであるが、結局同日のあっせんにはA1ら3名が出席した。これに対し会社は、出席した申立人組合書記次長A3に対して翌日から旧車両への配車替えを行ったことが認められる。

本来、当委員会への組合員の出席者数は、特段の事情がない限り、組合自らが決定すべきことであり、当委員会への出頭自体を理由にして会社がこれに制約を加うべき筋合いではない。本件をみるに、なるほど当時は推進委員会を中心に全従業員が経営改善に努力している折から、会社としては組合員の当委員会への出席者は少数であることが望ましく、かつ、当日は病欠者等も3名予想されることを勘案すれば、こうした会社の意向を組合に伝えることはあながち不相当なことであるとはいえない。しかし、会社の貼付したビラは、組合員の当委員会出席が当時未解決の夏期一時金等に重大な影響を及ぼすという不穏当なものであり、とうてい会社のかかる意向を伝える限度のものとは認められず、むしろ、当委員会あっせんの場に組合員が出席することを制約せんとする意図が露骨にうかがわれるのである。結局会社は、組合員が当委員会に出席することを抑止・制限しようとの目的から、先のビラ貼付などを行ったものと考えられ、組合に対する支配介入行為であって、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と判断する。

次に、会社がA3に対しなした配車替えは上記のような会社の意向を無視してあっせんに出席したことに対する報復的な措置であり、労働組合法第7条第3号及び第4号に該当する不当労働行為にあたるものと考えられる。



なお、これら会社の支配介入に関する救済は、主文第3項及び第4項をもって相当と思料する。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和56年8月24日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎