

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合朝日急配支部

被申立人 朝日急配株式会社

主 文

- 1 被申立人朝日急配株式会社は、同会社の従業員に対して、申立人全日本運輸一般労働組合朝日急配支部を避ける必要があると呼びかけたり、同支部の組合員に対して、同支部を誹謗中傷し、同支部の活動の抑制を働きかけ、配車差別の取扱いをし、同支部の弱体化を意図して職務替えを命じ又は強行しようとしたりして、同支部の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人朝日急配株式会社は、全日本運輸一般労働組合朝日急配支部書記長A1に対して、チャーター手当の差額分として金2,000円を支払わなければならない。
- 3 被申立人朝日急配株式会社は、申立人全日本運輸一般労働組合朝日急配支部に対し、下記文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

会社が行った次の行為は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

- (1) 貴支部結成の中心的人物であったA2氏及びA3氏並びに全日本運輸一般労働組合に加入した者に対して、支部の結成を阻止するための攻撃を行ったこと。
- (2) 従業員に対して「組合闘争の実例」で貴支部を避ける必要があると呼びかけたこと。
- (3) 貴支部書記長A1氏に対して、支部を誹謗中傷し、チャーター手当の増額に際し、不利益な取扱いをしたこと。
- (4) 貴支部執行委員A4氏に対して、支部活動の抑制を働きかけ、配車差別の取扱いをしたこと。
- (5) 貴支部会計監査A5氏に対して、支部弱体化を意図して職務替えを命じたこと。
- (6) 貴支部執行委員A3氏に対して、支部弱体化を意図して職務替えを強行しようとしたこと。
- (7) 昭和53年春闘要求及び同年夏季一時金要求について貴支部との団交に誠意をもって応じなかったこと。

昭和 年 月 日

全日本運輸一般労働組合朝日急配支部

執行委員長 A6 殿

朝日急配株式会社

代表取締役 B1

- 4 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 当事者等

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合朝日急配支部（以下「支部」という。）は、昭和52年12月4日に被申立人朝日急配株式会社の従業員をもって結成された労働組合であり、その組合員は、支部結成時22人であったが、その後減少し、本件申立時16人、本件結審時には4人であった。

なお、支部は、全日本運輸一般労働組合（以下「運輸一般」という。）愛知地方本部に加盟している。

(2) 被申立人朝日急配株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、愛知県西春日井郡西春町）に本社を有し、一般区域貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、本件申立時の従業員は約80人であった。

(3) 会社には、支部結成の日と同じ日に結成された朝日急配労働組合（以下「朝日労組」という。）があり、その組合員は、朝日労組結成時約30人であったが、その後増加し、昭和54年11月には約65人であった。

2 支部結成前後の状況

(1) 昭和52年9月から10月ころにかけて、会社従業員A2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）は、会社の労働条件が劣悪であるとして、これに強い不満を抱き、労働組合の必要性を痛感した。そこで、同人らは、運輸一般愛知地方本部の組織部副部長であるA7らと相談して労働組合結成の決意を固め、その準備活動を開始した。

(2) 11月初旬ころ、B1代表取締役社長（以下「B1社長」という。）は、取引先会社の労働組合員からA2が運輸一般の組合事務所へ組合結成について相談に行っていることを聞き、A2らが組合を結成しようとしていることを知った。

B1社長は、かつて全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という。）に所属する組合が旗を立てて相当活発に活動していたところを目撃したことがあり、同社長は結成される組合が上部組織のない組合であって欲しいという希望を持っていた。

なお、B1社長は、運輸一般の前身が全自運であるということを知っていた。

(3) 同じころ、A3から支部への加入の勧誘を受けた新聞班主任B2（以下「B2」という。）は、外部団体と結びつきのない組合結成の決意を固め、C1（以下「C1」という。）、C2（以下「C2」という。）らと共同してその準備活動を開始した。

そして、B2は、会社従業員に対して企業内組合の結成を呼びかけた。

(4) 11月15日ころ、B1社長の妻であるB3取締役（以下「B3取締役」という。）は、会社応接室でA2及びA3に対してどんな組合を作ろうとしているのか、あなた達が首謀者か、荷主から嫌われる上部との繁がりがあるものは困る旨述べた。更に、B3取締役は支部結成の日である12月4日までの間、運輸一般に加入した従業員に対して、運輸一般は会社をつぶす組合である、あなた達は上部団体に加入しなくてもやっていけるのではないかなどと述べた。

(5) 12月4日、運輸一般に加入した会社従業員22人は一宮市の産業体育館で支部の結成大会を開催した。翌5日、支部は会社に対し文書をもって支部の結成を通告するとともに昭和52年年末一時金等の要求に関する団体交渉（以下「団交」という。）を12月10日開催

するよう申し入れた。

なお、支部の結成大会で選出された支部の役員は、執行委員長A 6（以下「A 6」という。）、副執行委員長A 2、書記長A 1（以下「A 1」という。）、執行委員A 3、同A 4（以下「A 4」という。）、会計監査A 5（以下「A 5」という。）らであった

(6) 12月4日、会社従業員約30人は会社事務所の2階で朝日労組の結成大会を開催した。

なお、B 2は、朝日労組の執行委員長に選出されたC 1から、B 2は会社50%、従業員50%みたいな感じの人であるから朝日労組に入れるなという声が会社従業員の中にある旨聞かされ、結局、同人は朝日労組に加入しなかった。

また、会社は、C 3課長（以下「C 3」という。）が会社を辞めたいと申し出ていたことから、B 2を運転手である新聞班主任からC 3の後任として事務所に入れることを朝日労組の結成大会前に決定していた。そして、B 2は昭和53年1月31日企画課長に昇進し、更に、昭和54年6月ころから労務も担当することになった。

(7) 12月10日、支部と会社の間で、第1回の団交が行われたが、会社は、社長が不在であったため、支部の要求に対しては具体的回答を示さなかった。会社側からこの団交に出席したのはB 3取締役、B 4部長（以下「B 4」という。）及びB 2であったが、団交の席上、B 3取締役及びB 4が、運輸一般に入っていると荷主から仕事を断られること、大阪では運輸一般が会社をつぶした例があることを話した。

なお、昭和52年年末一時金については、12月24日の団交において妥結した。

3 支部役員に対する会社の態度

(1) 昭和53年1月7日、会社は、通行料の計算、日報の集計表の作成などを担当していたA 5と配車を担当していたC 3との職場での人間関係が良くないとして、A 5に対し賃金の計算をする仕事に替わるよう命じた。しかし、A 5は難しい仕事はできない、どうしても替われというなら会社を辞めると述べたため、会社はA 5が退職を申し出たとして、同日夕方、退職金を同人に渡した。

ところが、翌8日、A 5はB 3取締役に会社を辞めると言ったことは白紙にしてくれと電話をし、9日から会社に来て乗務員室の控室に座っていた。

なお、会社ではこれまで事務職間の職務替えはなかった。

(2) 1月14日、支部はA 5の解雇通告を白紙に戻すよう会社に対し文書をもって申し入れた。そして、支部と会社は団交を行い、支部は、将来の労使関係を考え、A 5は1月7日付けで退職し、会社は予告手当として2月6日までの賃金を支払うということで合意した。

(3) 1月16日、B 1社長及びB 3取締役は、A 1に対して、運輸一般は共産系の組合で恐い組合だとみんなが言っているが本当か、A 5は自分で辞めていくのになんであなた達はガタガタ言ってくるのかなどと述べた。

(4) 2月4日ころ、B 3取締役はA 4に対してあなた達夜遅くまでガタガタ支部会議をやって面白くないわね、辞めてもらおうかねなどと述べ、更に、5月ころ、同取締役はA 4に対して、あんたはピラなど配って会社を中傷したりしたらただではおかないと述べた。

4 B 3取締役のピラ掲示

2月15日、B 3取締役は「組合闘争の実例」と題するピラを乗務員の控室に掲示した。その内容は「読売争議、東宝争議、日産争議、尼ヶ崎製鋼争議、王子争議、三井鉱山争議

がある。その中の一例をあげれば、昭和29年尼ヶ崎製鋼の如く、遂に会社を倒産に導いたものもある。これを指導した当時の総評事務局長C4は、その責任を追及されるや、会社はつぶれて労働者は失業者となったにもかかわらず、この闘いは労働者側の勝利であると強弁した。その理由は、この77日間の闘争によって労働者の革命意識は一段と高まり、革命の条件が一層近づいたからであるというのである。階級闘争的立場からは当然の発想であろうが、会社がつぶれて職を失った多数の労働者が巷にほうり出されたにもかかわらず、指導者としての責任をいささかも痛感せず、闘争は勝利であったと考えるのは一般人の常識をもってしては理解に苦しむところである。一般社会が受け入れない組合を避ける必要があると思います。巷のうわさは真実をつげているのではないのでしょうか。朝日急配の人達この声をかみしめて判断して下さい。」であった。

なお、この内容のうち「一般社会が受け入れない組合を避ける必要があると思います。巷のうわさは真実をつげているのではないのでしょうか。朝日急配の人達この声をかみしめて判断して下さい。」を除いてはそのほとんどを、C5著「産業界に於ける社会問題」から抜粋転記したものであった。

5 A1に対するチャーター手当の増額

(1) 会社は運転業務を新聞班、C6班、大型専属班、大型フリー班、4トンフリー班及び4トン専属班の6班に分掌させている。

(2) 会社は、仕事で高速道路を利用する従業員に対しては、昭和53年2月から高速道路以外の道路を利用させることによって、高速道路の使用料金を20%節減させ、更に、その20%を超えて高速道路の使用料金を節減した場合には、20%を超えて節減した従業員と会社が、20%を超える節減額を一定の計算方式で案分する方式（以下「経費節減方式」という。）を導入し、基本給（日給）、チャーター手当などの諸手当の増額は行わなかった。

そして、仕事で高速道路を利用しない従業員に対しては、新聞班に所属する従業員には基本給について昭和53年2月から月7,000円程度の昇給を行い、新聞班を除くC6班等に所属する従業員にはチャーター手当について昭和53年3月から月5,000円の増額を行った。

(3) A1は昭和53年2月から3月にかけて4トン専属班に属しており、仕事で高速道路を利用していたが同年6月に高速道路を利用しない仕事に替わり、会社は同人に対してチャーター手当を6月から月3,000円、7月から更に月2,000円それぞれ増額した。

6 A6の配車及び賃金

(1) 会社は八木運輸から仕事を請負っており、A6は昭和51年10月入社以来、この仕事を担当していた。なお、この八木運輸の仕事は地場の仕事（通常、朝出勤して夕方帰宅できる仕事をいう。）であった。ところが、昭和53年2月20日付けで会社は八木運輸からこの仕事を打ち切られた。そこで、会社はA6をフリーの仕事に就かせた。

会社にとって八木運輸の仕事は利益の上がる仕事であり、かつ、それが打ち切られる直前、会社は八木運輸から仕事を増やす旨聞かされ4トン車を発注していた。

(2) フリーの仕事には長距離の仕事と地場の仕事があり、A6はフリーの仕事ではなく専属の地場の仕事を希望している旨会社に述べていたため、同人はフリーの仕事に替った後も長距離の仕事に就くことは少なかった。

(3) 3月ころ、B1社長は、配車係に対して、運輸一般の者は会合とか何かで長距離を走

らない、いないものだと思って当てにするなど指示した。

- (4) フリーの仕事に替わったA6の昭和53年3月分の賃金は161,575円であり、八木運輸の仕事を担当していたときと比べて著しく減少した。そこで4月8日、支部はA6の賃金問題について討議し、ストライキ権を確立して会社との団交に臨むことを決定した。そして、4月13日及び14日団交が行われ、その後、会社はA6に対して昭和53年3月分の賃金の追加分として55,000を支払ったが、会社が追加分を支払ったのは、昭和53年3月分についてのみであった。

なお、フリーの長距離の仕事には長距離手当が支給されているが、その支給額は走行距離によって異なっていた。

- (5) 会社は丸太運輸から仕事を請負っていたが、7月12日、A6をこの丸太運輸の仕事に就かせた。丸太運輸の仕事には支部組合員でないC7（以下「C7」という。）が従事していたが、7月ころ、会社は、中京コココーラの製品の運送の仕事（以下「中京コココーラの仕事」という。）を請負ったので、かつて中京コココーラの仕事をしていたことのあるC7を丸太運輸の仕事から中京コココーラの仕事に替え、C7の後任としてA6を丸太運輸の仕事に就かせたものである。

- (6) 昭和54年1月30日から、会社は、A6にフリーの仕事を担当させたが、その際、A6に対して丸太運輸の仕事は赤字のため打ち切った旨述べた。

そして、会社は、昭和54年6月に、A6を加藤化学の製品の運送の仕事に就かせるまで、A6にフリーの仕事を担当させた。

なお、支部は、A6が丸太運輸の仕事からフリーの仕事に替えられたため、A6を専属の地場の仕事に就かせるよう会社と団交した。その際、B1社長は、A6の仕事については、朝日金属の製品の運送の仕事を商談中である旨答えたが、会社はその後何らの連絡もしなかったため、A6が会社に朝日金属との商談の経緯を尋ねたところ、会社はこの仕事は採算が合わないため商談を打ち切った旨答えた。

- (7) 昭和52年4月から昭和54年3月までのA6の賃金は次表のとおりであった。

表

年 月	賃 金 (税込)	年 月	賃 金 (税込)	年 月	賃 金 (税込)
52・4	225,770円	52・12	230,850円	53・8	216,470円
5	224,945	53・1	198,010	9	244,008
6	240,500	2	206,050	10	246,265
7	219,350	3	216,575	11	226,579
8	248,025	4	210,200	12	229,421
9	235,200	5	146,400	54・1	182,819
10	224,875	6	174,225	2	194,333
11	226,750	7	190,350	3	139,359

(注) 昭和53年3月分については会社が賃金の追加分として支払った55,000円を含む。

7 昭和53年春闘、同年夏季一時金の団交等

- (1) 昭和53年3月7日、支部は昭和53年春闘における要求として、運輸一般としての統一要求書と支部としての独自の要求書とを併せて会社に提出した。

そして、4月12日、支部は昭和53年3月分のA6の賃金の減少に対する是正の要求と併せて、昭和53年春闘要求について会社と団交したが、昭和53年春闘要求に対する会社の回答は、地場の仕事についてはチャーター手当を月5,000円上げたし、長距離の仕事については経費節減方式を採用することにより実質賃上げを実施しているというものであった。

- (2) 昭和53年春闘要求において、支部は会社に時間外割増賃金を労働基準法の算出基準で支給することを要求していたが、団交でB2は、現在支給している1時間250円の残業手当は払い過ぎである旨述べた。そこで、6月2日、A6、A1及びA3は払い過ぎであるかどうかを確認するとともに更に詳しい調査を依頼するため名古屋西労働基準監督署を訪れた。

そして、6月26日、名古屋西労働基準監督署の労働基準監督官は、会社は①時間外労働に関する協定届なく自動車運転者に対して時間外労働をさせている。②時間外労働、休日労働に対する割増賃金が労働基準法第37条に規定する方法で支払われていない。③深夜労働に対する割増賃金が支払われていない。④就業規則のうち賃金規則の届出がなされていない等として、会社に対して労働基準法等の違反事項については是正するように勧告した。

- (3) 支部は昭和53年夏季一時金等に関し、運輸一般としての統一要求書と支部としての独自の要求書を会社に提出し、夏季一時金の要求に関する団交を6月24日に開催するよう申し入れたが、当日はB1社長が不在ということで団交は中止された。

その後、支部は再三にわたり団交を開催するよう口頭で会社に申し入れたが会社が応じなかったため、支部は7月18日、文書により、昭和53年春闘要求、同年夏季一時金要求、A6の賃金差額等について団交をするよう会社に申し入れた。

そして、7月24日、会社は団交に応じたが、昭和53年春闘要求については昭和53年2月から実施している経費節減方式等により解決済みであるなどと述べ交渉は進展しなかった。

- (4) 7月15日、会社と朝日労組は、6月26日名古屋西労働基準監督署の労働基準監督官から是正勧告があった前記事項に関して次の内容の「確認ならびに協定書」を取り交わした。すなわち①会社と朝日労組とは時間外労働及び休日労働に関する協定を早急に作成し、会社はこれを所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。②会社は今回の是正勧告を契機として就業規則を再検討し、会社の各種営業部門に応じた労働時間を定め、かつ賃金に関する事項を整備するものとする。③会社と朝日労組及び同組合員は会社が業態の異なった多種の営業部門を有することから、従来、従業員の賃金項目ないし賃金体系についてはその都度協議して、今日のような賃金項目による賃金体系が形成されてきたものであり、労働基準法上の時間外手当、深夜手当、休日出勤手当等は、会社においてはチャーター手当、市内オーバー手当、長距離オーバー手当、残業手当等の各種名目で支払い、従業員はこれを時間外手当、深夜手当、休日出勤手当等として受領してきたものである事を確認する。朝日労組及び同組合員は、労働基準法上の時間外手当、深夜手当、休日出勤手当については昭和53年7月31日迄の分は会社により上記のとおり全額その支払いを受けたことを会社に対しここに異議なく承認する。④会社は労働協約第56条に基づき、朝日労組及び同組合員と協議の上、従前の不明確な各種手当項目を改廃整

理し、労働基準法の諸規定に則った給与規定も早急に作成するものとする。

- (5) 8月12日、会社は、個々の支部組合員に対し、会社と朝日労組が取り交わした「確認ならびに協定書」を示し、これに署名押印しなければ昭和53年夏季一時金は支給しない旨述べた。

そこで、支部組合員はやむを得ず会社と朝日労組で取り交わした「確認ならびに協定書」に署名押印し、会社が示した昭和53年夏季一時金を受領した。

- (6) 9月6日、支部は、前記「確認ならびに協定書」に支部組合員が署名押印したのは強制によるものである旨の通知を会社に行うとともに、昭和53年春闘要求、同年夏季一時金要求等について団交の申し入れをし、更に10月19日、同夏季一時金要求等について団交の申し入れをした。そして、9月14日と10月25日にそれぞれ団交が開催されたが、会社は、昭和53年春闘要求及び同年夏季一時金要求については愛知県地方労働委員会で係争中であり、その結論が出ればすべてが解決する旨述べたに過ぎなかった。

8 C 8の朝日労組への加入

昭和53年5月1日、C 8（以下「C 8」という。）は会社に入社したが、同日午後6時30分ころ、会社の寮にいた同人のところへ、かねてから面識のあったC 9課長（営業、事故担当。以下「C 9」という。）が訪れ朝日労組に加入するように説得し、C 8は同労組の加入申込用紙に必要事項を記載した。そして、その際、C 9は自分に勧められて朝日労組への加入申込みをしたことを人に言っただけで、また支部の組合員から組合に入っているかと聞かれたら朝日労組に入っていると答えるように示唆した。

なお、C 8は同年7月中旬ころ、朝日労組を脱退し、支部に加入した。

9 A 1の仕事の変更

昭和53年6月1日、会社は、従業員の一人が退職したことに伴い、従業員の職務替えを行った。これにより、会社は、それまでA 1が従事してきた渡辺プレスの製品の運送をする仕事（以下「渡辺プレスの仕事」という。）は荷物の積み降ろしにフォークリフトを使用し作業が楽であったため、病気あがりの従業員をこの渡辺プレスの仕事に就かせ、A 1にはA 4が従事していた豊国産業の製品を運送する仕事（以下「豊国産業の仕事」という。）を担当させることとし、A 1に渡辺プレスの仕事から豊国産業の仕事に替わるよう指示し、A 1はこれに応じた。

なお、この際、B 2は、A 1に対しA 1の仕事を替えるのは病気あがりの者の健康を配慮したものであること、A 4が豊国産業の仕事から東芝岐阜定期の仕事に替わることについてはA 4自身も了解していることを話した。

10 A 3の退職

- (1) B 5整備係長（以下「B 5」という。）はC 6班のA 3がC 6班から大型フリー班への変更を希望している旨の書面を作成し、班長会議に提出していたが、昭和53年8月9日、A 3はB 5が勝手にこの書面を書いたとしてB 5を殴打する等暴力を振った。この書面は、A 3が大型フリー班に替わりたいと希望している旨のB 5の話を班長会議で聞いたB 2がB 5に出すように要求したものである。

なお、B 5はA 3の直接の上司ではなかった。

また、従来、仕事の変更について会社がこのような書面を出させたことはかつてなかった。

(2) 8月11日、会社はA3の暴力行為は就業規則に基づく懲戒解雇の事由に該当するとしてA3を懲戒解雇処分にしたが、A3は会社を辞めない旨述べた。その後、A3は会社と話し合い、同月28日A3は退職届を提出し同日付けで退職した。

11 A4の配車

昭和54年1月20日ころ、4トンフリー班に所属していたA4はチェーン切れにより車のねた木を破損する事故を起こした。そして、A4はそれ以降、同年3月20日ころまで近距離のフリーの仕事に従事していたが、この間、1か月当たり走行距離が他の従業員と比較して2,000～3,000キロメートル少なかった。この間、A4が配車係のC2に長距離を走らせてもらえない理由を尋ねたところ、C2は地方裁判所に未払残業手当の請求訴訟を起こしている支部組合員には走らせるわけにはいかない旨述べ、更にA4とC2の話を聞いていたB1社長がA4に対してチェーンで車を壊わすような人間には長距離を走らせることはできない、支部は会社をつぶす組合である旨述べた。

なお、A6、A1、A4、A3らは、昭和53年12月26日、会社を被告として未払残業手当の支払請求を名古屋地方裁判所に提起している。

第2 判断及び法律上の根拠

1 支部結成と会社の態度

支部は、会社が、支部の結成を阻止するため、支部結成の中心的人物であったA2及びA3に対し、更に運輸一般に加入した従業員に対して様々な攻撃を行うとともにB2を使って朝日労組を結成させたと主張する。

これに対して、会社は、支部を誹謗中傷した事実は何らなく、また、職制を利用して朝日労組を結成させたこともないと主張するので、以下判断する。

(1) 第1、2、(2)で認定したとおり、B1社長は、昭和52年11月初旬ころ、取引先会社の労働組合員からA2が運輸一般の組合事務所へ組合結成について相談に行っていることを聞き、会社は、A2らが運輸一般にかかわりのある組合を結成しようとしていることを知った。

そして、同社長が結成される組合が上部組織のない組合であって欲しいという希望を持っていたことを考えると、会社が上部組織と結びつきのある支部の結成に反対であったとみるのが相当である。

以上のことから考えると、B3取締役が昭和52年11月15日ころA2及びA3に対し、また支部結成の日まで運輸一般に加入した者に対して第1、2、(4)で認定した言動をとったのは、会社が上部組織と結びつきのある支部の結成を嫌い、支部の結成を阻止するための攻撃を行ったものとみるのが相当であり、会社のかかる行為は、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。

(2) 次に、朝日労組の結成については、第1、2、(3)で認定したとおり、B2が呼掛人となっているが、第1、2、(6)で認定したとおり、同人は、朝日労組結成時、会社50%、従業員50%みたいな感じの人であるから朝日労組に入れるなという声が従業員の中にあるように、従業員から会社側の人物と見られていた。更に、会社は、B2を朝日労組結成前に、運転手である新聞班主任から、課長であるC3の後任として事務所へ入れることを決定している。これらのことと会社が支部の結成に反対であったことを併せ考えると、会社がB2を使って朝日労組を結成させたのではないかという疑いがないではない。

しかしながら、第1、2、(3)で認定したとおり、B2は、A3から支部への加入の勧誘を受けたことを契機として、外部団体と結びつきのない組合結成の決意を固め、C1、C2らと共同して朝日労組の結成の準備活動を始めたものであることからみて、朝日労組の結成は、B2自身の自発的な活動であったとも考えられ、朝日労組の結成に会社が関与した事実も明らかでないことからすると、支部が主張するように会社がB2を使って朝日労組を結成させたとは言い難く、この点に関する支部の主張は採用し難い。

2 支部に対する会社の誹謗中傷

支部は、会社が支部結成後、支部組合員に対して、支部の誹謗中傷を行い、また、支部をつぶし、朝日労組を育成することを意図して「組合闘争の実例」なる文書を掲示したと主張する。

これに対して、会社は、支部を誹謗中傷した事実はなく、「組合闘争の実例」の掲示については、C5著「産業界に於ける社会問題」から抜粋転記したもので、単に、歴史的事実を羅列した上、会社従業員に対して、一般社会に受け入れられる組合であって欲しいという会社の一取締役の願望を示したものに過ぎず、特定の組合運営に介入したり、それを支配しようとする意図は全くないと主張するので、以下判断する。

- (1) 支部結成後の昭和53年1月16日、2月4日ころ及び5月ころにおける支部組合員に対するB1社長らの言動は第1、3、(3)及び(4)で認定したとおりであり、これによれば支部を弱体化させる意図のもとに、B1社長及びB3取締役がA1に対して、支部を誹謗中傷し、B3取締役がA4に対して、支部活動の抑制を働きかけたものとみるのが相当である。
- (2) 2月15日、B3取締役が乗務員の控室に掲示した「組合闘争の実例」については、そのほとんどをC5著「産業界に於ける社会問題」から抜粋転記したものであることは第1、4で認定したとおりである。

しかし、B3取締役が「組合闘争の実例」を掲示した時点において、会社には上部組織に加入している支部と上部組織に加入していない朝日労組があった。そして第2、1、(1)で判断したとおり、会社は支部の結成に反対であり、B3取締役は昭和52年11月15日ころA2及びA3に対し、また支部結成の日まで運輸一般に加入した者に対して支部の結成を阻止するための攻撃を行った。更に、支部が結成されてから「組合闘争の実例」が掲示されるまでの間も、前述のように、B3取締役らは、A1に対して支部を誹謗中傷し、A4に対して支部活動の抑制を働きかけた。これらのことを併せ考えれば、会社は、支部を一般社会が受け入れない組合であると判断し、「組合闘争の実例」の掲示によって、従業員に対して支部を避ける必要があると呼びかけたものと認めるのが相当であり、特定の組合運営に介入したり、それを支配しようとする意図は全くないとする会社の主張は採用し難い。

また、会社は「一取締役」の願望に過ぎないと主張するが、B3取締役による「組合闘争の実例」の掲示について、会社は責を負うべきものと判断するのが相当であり、会社の主張は採用し難い。

- (3) 以上のところから、昭和53年1月16日、B1社長及びB3取締役がA1に対して支部を誹謗中傷したこと、昭和53年2月4日ころ及び同年5月ころB3取締役がA4に対して支部活動の抑制を働きかけたこと、B3取締役が「組合闘争の実例」を掲示して支部

を避けるように従業員に呼びかけたことは、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である。

3 A5の職務替え及び退職

支部は、会社が、昭和53年1月、事務所内では唯一人の支部組合員であるA5に対して、突如、職務替えを命じ、これに応じなかった同人を退職に追い込んだものであると主張する。

これに対して、会社は、A5に職務替えを命じたのは主として職場での人間関係を配慮したことによるものであり、同人が退職したのは本人の意思によるものであると主張するので、以下判断する。

会社が、昭和53年1月7日、A5とC3との職場での人間関係が良くないとしてA5に職務替えを命じたのに対し、A5は難しい仕事はできない、どうしても替われと言うなら会社を辞めると述べたことは、第1、3、(1)で認定したとおりである。

しかし、第1、2、(6)で認定したとおり、C3は朝日労組結成大会前に会社を辞めたいと申し出ており、更に、C3の後任としてB2の事務所入りが決定していることを考えると、会社がA5に職務替えを命ずる合理的理由はなかったものと判断せざるを得ない。また、第1、3、(1)で認定したとおり、会社がA5に職務替えを命ずるまで事務職間での職務替えはなかったこと、第2、1、(1)で判断したとおり、会社が支部の結成に反対であったことを総合的に判断すると、会社は支部組合員を嫌悪し、職務替えを命ずることによって支部の弱体化を意図したとみるのが相当であり、他にこれを覆す疎明もないことから、会社のかかる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。

なお、支部は、会社がA5を退職に追い込んだものであると主張するが、A5は自ら会社を辞めると述べており、更に、第1、3、(2)で認定したとおり、支部は、会社との団交においてA5の退職について合意していることからすると、会社がA5に退職を強要したとまでは認め難く、この点に関する支部の主張は採用し難い。

4 A1に対するチャーター手当の増額

支部は、会社が、昭和53年3月からチャーター手当を月5,000円増額しているにもかかわらず、A1に対してのみ6月から月3,000円、7月から更に月2,000円とそれぞれ遅れて増額しており、このことはA1に対する不利益取扱であると主張する。

これに対して、会社は、昭和53年のチャーター手当の増額に際して、支部組合員を差別した事実はないと主張するので、以下判断する。

第1、5、(2)で認定したとおり、昭和53年2月から会社は、高速道路を利用する従業員に対しては、基本給、チャーター手当などの諸手当の増額を行わず経費節減方式を採用している。そして、第1、5、(3)で認定したとおり、A1は昭和53年6月に仕事を替わるまで高速道路を利用する仕事を行っており、経費節減方式の適用を受けていたものと考えられる。

A1に対して昭和53年3月からチャーター手当の増額がなされなかったのはこのためであるとみるのが相当であり、この点に関する支部の主張は採用し難い。

しかし、A1は、昭和53年6月に仕事が替わり、それに伴ってチャーター手当月5,000円の増額を受けるべきところ、6月については月5,000円でなく月3,000円を増額されたにとどまった合理的理由について会社の疎明がなく、会社が書記長としてのA1の組合活動

に着目して不利益に取扱ったものとみるのが相当であり、この点に関する会社の主張は採用し難い。

したがって、会社は、A 1 に対して、6 月からチャーター手当月5,000円の増額をなすべきところ、6 月分については月3,000円しか増額しなかったことはA 1 に対する不利益取扱であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

5 A 6 の配車及び賃金

支部は、会社がA 6 を経済的に苦しめ、もって、同人を会社から放逐するため、また運輸一般とかかわりのある組合ができると荷主から仕事を打ち切られるとの流言を飛ばすために、昭和53年2月、八木運輸の仕事を打ち切ってしまう、それ以降、A 6 は、丸太運輸での仕事に従事した期間を除き、昭和54年6月までまともな仕事も与えられず大幅な減収を強いられたと主張する。

これに対して、会社は、八木運輸の仕事が打ち切られたためA 6 の担当業務を替えたものであり、A 6 の賃金が減少したのは、同人が長距離の仕事を拒否したことによるものであると主張するので、以下判断する。

(1) 第1、6、(1)で認定したとおり、会社にとって、八木運輸の仕事は利益のあがる仕事であること、及びこの仕事が打ち切られる直前、会社は、八木運輸から仕事を増やす旨聞かされ4トン車を発注していたことを考えると、支部が主張するような目的で会社が八木運輸の仕事を打ち切ったとまでは言い難い。むしろ、会社は、八木運輸の仕事が打ち切られたため、A 6 の担当業務を替えたものとみるのが相当であり、支部の主張は採用し難い。

(2) 次に、会社が、八木運輸の仕事が打ち切られた以後、丸太運輸の仕事に就かせるまで、A 6 をフリーの仕事に就かせたことは第1、6、(1)及び(5)で認定したとおりであり、そして、この間においてA 6 の賃金が八木運輸の仕事に従事していたときより減少したことは第1、6、(7)で認定したとおりである。

また、会社は、昭和53年7月12日、A 6 を丸太運輸の仕事に就かせたが、昭和54年1月末、この丸太運輸の仕事を打ち切り、A 6 を再びフリーの仕事に就かせたことは第1、6、(6)で認定したとおりであり、そして、支部が立証した昭和54年2月分及び3月分のA 6 の賃金が丸太運輸の仕事に従事していたときより減少したことは第1、6、(7)で認定したとおりである。

確かに、第1、6、(3)で認定したとおり、昭和53年3月ころ、B 1 社長が配車係に対して、運輸一般の者は会合とか何かで長距離を走らない、いないものだと思って当てにするなど指示していること、これまで判断してきたとおり、会社が支部を誹謗中傷してきたこと、及びA 6 が支部の執行委員長であったことを併せ考えると、会社がA 6 の支部活動を嫌悪して、A 6 の配車を不利益に扱ったのではないかという疑いがないではない。

しかし、第1、6、(2)で認定したとおり、A 6 は専属の地場の仕事を希望し、長距離の仕事に就くことが少なかったため、上記の期間、同人の賃金が減少したのはやむを得ないと言うべく、A 6 は長距離の仕事に就くことによってこの間の収入を確保できたのではないかと考えられ、更に、A 6 が長距離の仕事に就かなかったことにつきその合理的理由についての疎明があるとは言えず、支部の主張は採用し難い。

6 団体交渉

支部は、会社が、昭和53年春闘要求については経費節減方式等により、既に解決済みであると一方的に主張し、同じく昭和53年夏季一時金要求については、未払残業手当の請求権放棄と引換えに妥結を強要するなど支部の要求に対して誠意ある団交をしなかったと主張する。

これに対して、会社は、会社が支部の団交申し入れを拒否したり、無視した事実はなく、団交申し入れには常に誠意をもって応じており、誠意をもって応じても支部の要求に応じられない場合があることは当然であって、それをもって誠意がないというには当たらないと主張するので、以下判断する。

確かに、会社が主張するように誠意をもって団交に応じてもその要求に応じられない場合もあり得る。そして、そのような場合には不当労働行為が成立しないと考えられる。

そこで、支部と会社の団交の経緯についてみると、昭和53年春闘要求については、第1、7、(1)ないし(3)で認定したとおり、一応、団交が開催されてはいる。しかし、この団交において、会社は賃上げ要求については、既に実施済みの経費節減方式等により解決済みであると一方的に述べたに過ぎないこと、時間外割増賃金に係る要求については、B2が1時間250円の残業手当は払い過ぎである旨述べるなど妥結への真摯な態度がうかがえないこと、支部からの再三にわたる団交申し入れに対して会社が応じなかったことがあること、また、昭和53年夏季一時金要求については、特に第1、7、(5)で認定したとおり、支部と会社の十分な合意をみないまま個々の支部組合員に対し、会社と、朝日労組が取り交わした「確認ならびに協定書」に署名押印させた上、昭和53年夏季一時金を支給した事実が認められる。

更に、第1、7、(6)で認定したとおり、支部と会社は、昭和53年春闘要求及び同年夏季一時金要求について、9月14日と10月25日にそれぞれ団交を開催しているが、これらの問題について、会社は、愛知県地方労働委員会で係争中であり、その結論が出ればすべてが解決する旨述べたに過ぎなかった事実が認められる。

以上の諸事実、及びこれら一連の団交において、会社が支部組合員の理解を得るため十分な説明を行ったと言う会社の疎明もないことを総合的に判断すると、会社が誠意ある団交を行ったとは認め難いと言わざるを得ず、会社の主張は採用し難い。

したがって、会社のかかる行為は、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。

7 C8の朝日労組への加入

支部は、C9が会社の方針のもとにC8を朝日労組へ加入させたように会社は新しく入社する者に対して朝日労組への加入を義務づけ、支部には加入しないように指示していると主張する。

これに対して、会社は、新しく入社する者に対して朝日労組への加入を義務づけたことはないと主張するので、以下判断する。

第1、8で認定したとおり、C8が入社した昭和53年5月1日に、同人のところへC9が訪れ、朝日労組への加入を説得していることが認められる。そして、第2、2、(2)で判断したとおり、同年2月15日、B3取締役が「組合闘争の実例」を掲示して支部を避けるようにと従業員に呼びかけていることを考えると、この場合、C9が会社の指示を受けて

C 8に朝日労組へ加入するように勧誘した疑いがないではない。

しかし、C 9は課長ではあっても、人事、労務等を主管する課長ではなく、営業、事故担当であること、C 9とC 8はかねてから面識があったこと、会社がC 9に対しC 8を朝日労組へ加入させるよう指示したという疎明もないことから、C 9は個人的立場においてC 8を朝日労組へ加入させるべく同人を説得したとみるのが相当である。また、会社がC 8を含めて新たに入社した従業員に対して、朝日労組への加入を指示しているという疎明がないことから、会社が新しく入社する者に対して朝日労組への加入を義務づけているとまでは言い難く、支部の主張は採用し難い。

8 A 1の仕事の変更

支部は、会社がA 1の従事していた渡辺プレスの仕事を詐欺的な方法で、A 4の従事していた豊国産業の仕事に替えてしまったことは配車差別であると主張する。

これに対して、会社は、A 1の仕事を変更したのは病気あがりの者の健康に配慮した措置であり、配車差別したものではないと主張するので、以下判断する。

第1、9で認定したとおり、会社がA 1を渡辺プレスの仕事から豊国産業の仕事に替えたのは、渡辺プレスの仕事がフォークリフトを使用し作業が楽であったため、会社が病気あがりの従業員を渡辺プレスの仕事に就かせることとしたためであり、A 1の仕事の変更について不自然さがあったとは言いきれない。

また、仮にB 2がA 4の了解をとっていなかったとしても、このことをもって、不当労働行為とするには当たらないし、A 1がこの仕事の変更によって特に不利益を受けたという疎明もなく支部の主張は採用し難い。

9 A 3の退職

支部は、会社が支部結成の中心的人物であったA 3に対して、同人が望んでもいなかった仕事に就かせることを一方的に決め、もって短気な性格の同人を挑発し、暴力を振うに至らしめ、結局、退職を余儀無くさせたもので、支部組合員の排除を意図して仕組んだわなであると主張する。

これに対して、会社は、班長会議でC 6班のA 3が大型フリー班の仕事を希望している旨のB 5の話を聞いたB 2が、その旨の書面を出すように言ったもので、支部組合員の排除を意図して仕組んだものではないと主張するので、以下判断する。

第1、2、(1)で認定したとおり、A 3が支部結成に中心的役割を果していること、第1、2、(5)で認定したとおり、A 3が支部結成後執行委員となっていることを考えると、会社がA 3の組合活動に着目し、その活動を嫌悪していたことが推認できる。

もとより、いかなる場合にも暴力行為は許されるべきではないが、A 3がB 5に対し、B 5が勝手に書面を書いたとして暴力を振ったことについて考えると、A 3はC 6班から大型フリー班に替わりたいという希望を持っていなかったか、或いは同人の真意が相当に歪曲されたものとみるのが相当である。

そして、第1、10、(1)で認定したとおり、B 2の指示により、A 3が仕事の変更を希望している旨の書面を作成したB 5は、A 3の直接の上司ではないこと、及び仕事の変更について会社がこのような書面を出させたことはかつてなかったことを考えると、この場合の手續に不自然さがあったものと認められる。

以上のことを総合的に判断すると、A 3の真意にそわない職務替えを異例の手續によっ

て進めようとした会社の行為が、A 3 を退職に追い込むべく用意されたわなとまでは認め難いとしても、A 3 の職務替えを強行しようとしたことは、支部の弱体化を意図したものとみるのが相当であり、会社のかかる行為は、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。

10 A 4 の配車

支部は、会社が A 4 に対して、些細なミスを口実に長距離の仕事を与えず、昭和 54 年 1 月 20 日ころから同年 3 月 20 日ころまでの間、他の従業員に比較して、1 か月当たり 2,000～3,000 キロメートル少なく走らせたのは A 4 に対する配車差別であると主張する。

これに対して、会社は配車差別した事実はないと主張するので、以下判断する。

A 4 は、昭和 54 年 1 月 20 日ころ、チェーン切れにより、車のねた木を破損する事故を起こし、それ以降、同年 3 月 20 日ころまで会社は A 4 に他の従業員に比較して 1 か月当たり 2,000～3,000 キロメートル少なく走らせたことは第 1、11 で認定したとおりである。ところで A 4 が長距離を走らせてもらえない理由を尋ねたところ配車係の C 2 は、地方裁判所に未払残業手当の請求訴訟を起こしている支部組合員には走らせるわけにはいかない旨述べ、このとき、更に、B 1 社長がチェーンで車を壊わすような人間には長距離の仕事をさせることはできない、支部は会社をつぶす組合である旨述べていることは第 1、11 で認定したとおりであり、このことを考えると、会社は A 4 の組合活動を嫌悪し、支部を弱体化する意図のもとに A 4 が起こした事故に藉口して同人に長距離の仕事を与えず、昭和 54 年 1 月 20 日ころから同年 3 月 20 日ころまでの間、他の従業員に比較して 1 か月当たり 2,000～3,000 キロメートル少なく走らせたこととみるのが相当であり、会社のかかる行為は、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。

11 その他

支部は、会社が支部の貼ったビラを勝手にはがして支部結成当初の活動を妨害したと主張するが、会社が支部の掲示物をはがしたという疎明はないので支部の主張は採用し難い。

以上の事実認定及び判断に基づき、本件救済としては、主文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 条により主文のとおり命令する。

昭和 56 年 11 月 19 日

愛知県地方労働委員会

会長 大道寺 和 雄