

東京、昭53不66、昭57.5.25

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合東京地方本部
申立人 全日本運輸一般労働組合東部地域支部

被申立人 内宮運輸機工株式会社
被申立人 東輝自工株式会社

主 文

- 1 被申立人内宮運輸機工株式会社および東輝自工株式会社は、会社役員らをして「運輸一般は会社をつぶす組合である」、などの発言をさせ、申立人組合を誹謗中傷してはならない。
- 2 被申立人内宮運輸機工株式会社は、A 1 に対して、次の措置を含め昭和53年8月16日付解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
 - (1) 原職または原職相当職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日の翌日から原職または原職相当職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額と仮処分決定に基づき既に支払済の金員との差額を支払うこと。
- 3 被申立人内宮運輸機工株式会社および東輝自工株式会社は、それぞれ本命令受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記のとおり明瞭に墨書して、自社玄関正面の従業員の見易い場所に、10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全日本運輸一般労働組合
東京地方本部
執行委員長 A 2 殿
全日本運輸一般労働組合
東部地域支部
執行委員長 A 3 殿

内宮運輸機工株式会社
代表取締役 B 1

当社が貴組合の組合員A 1 氏を解雇したこと、B 2 元専務らが貴組合を誹謗中傷する発言をしたことならびに残業時間について分会員を差別したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。A 1 氏をすみやかに復職させるとともに、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。

(注、年月日は、文書を掲示した日を記載すること。)

記

昭和 年 月 日

全日本運輸一般労働組合

東京地方本部
執行委員長 A 2 殿
全日本運輸一般労働組合
東部地域支部
執行委員長 A 3 殿

東輝自工株式会社
代表取締役 B 3

B 2 元代表取締役らが貴組合を誹謗中傷する発言をしたことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。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。

(注、年月日は、文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人らは、前記第 2、3 項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 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) 申立人全日本運輸一般労働組合東京地方本部(以下「運輸一般東京地本」という。)は、トラック運輸産業・同関連産業に従事する東京都、千葉県および埼玉県の労働者で組織する労働組合である。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合東部地域支部(以下「支部」という。)は、東京都の東部地区(江戸川区、江東区)および千葉県の運輸一般東京地本傘下の組合員で組織する労働組合である。
- (3) 被申立人内宮運輸機工株式会社および東輝自工株式会社には、両社の従業員で組織する申立外全日本運輸一般労働組合東京地方本部東部地域支部内宮運輸機工分会(以下「分会」という。)があり、本件申立時の組合員数は131名であったが、現在は11名である。
- (4) 被申立人内宮運輸機工株式会社(以下「会社」または「内宮運輸」という。)は、肩書地(編注、東京都江戸川区)に本社を置き、一般貨物運送、機械荷役、解体据付土木建設等を業とする従業員約220名(本件申立当時)の会社であり、B 1 三兄弟が社長(長男 B 1)、専務(次男 B 2)、常務(三男 B 3)を占めていた。
- (5) 被申立人東輝自工株式会社(以下「東輝自工」という。)は、肩書地(編注、東京都江戸川区)に本社を置き、主として「内宮運輸」の自動車、建設機械の分解整備を業とする従業員14名(本件申立当時)の会社であり、代表取締役は本件申立当時は、B 2 であったが現在は B 3 である。
- (6) なお、会社には、上記分会のほか、昭和53年4月10日、会社従業員により結成され、全日本労働総同盟東京地方同盟に加入した内宮運輸機工労働組合(以下「別組合」という。)がある。

2 分会結成から別組合結成までの経緯

- (1) 被申立人会社、東輝自工とも一時金は、夏季3か月分、冬季3か月分という支給額が

慣例化していたが、従業員は、その都度この支給額を支給されるものと期待していた。しかし、51年冬季および52年夏季の一時金については、それぞれ0.5か月分が減額され、そのことを従業員は実際に受領するまで知らなかった。

また、52年9月14日、会社に20年ほど勤続した管理職の1人がB2専務（以下「専務」という。）に現場との連絡が不十分であると注意されたことから、即日退職（退職月日は、同月20日に変更された。）していった。

これらの事態を契機として従業員間に不安感が高まり、また、毎月の超過勤務時間が多く、いわゆる公休日にも出勤を命じられることがあったことなどから、労働組合結成の気運が高まり、52年夏のおわり頃からA1らを中心に学習会がはじまった。

- (2) 分会は、53年2月5日、38名の組合員で結成され、非公然の活動をはじめた。そして、他の従業員に対して、組合結成を知らせ、加入を呼びかける同日付のビラを配布しはじめた。

当時、会社には勤続10年以上の従業員で構成する古参会があったが、同月21、2日頃、分会長のA4は北九州市に出張中であつた古参会会長のC1に電話を入れ、組合結成について説明した。ところがC1は分会の意図に反して会社のB1社長に分会結成の事実を直接連絡したため、会社の知るところとなった。そして、翌23日朝、専務が分会執行委員のA5を呼び組合結成について質したことから、分会は会社が分会結成の事実を知ったことを察し、3月6日に結成通告する予定を変更し、急きょ分会を公然化することになり、2月23日夕刻、会社に対して分会の結成を通告した。また、団体交渉を申し入れるとともに ①不当労働行為をしない、②組合掲示板、組合事務所の設置、電話の取り次ぎと使用、③身分、賃金等の事前協議、④一定範囲内の就業時間内組合活動、⑤メーデーの有給休日に関する要求書を提出した。

- (3) 専務は、同年2月25日夕刻、A1を呼び、業務部重機2課の配車担当への配転の話をした。また、副分会長であつたA6にも同趣旨の話がされた。分会は同日夜、分会結成通知後はじめての大会をもち、この配転阻止のためのいわゆるスト権を確立したが、その後、この配転の話は立ち消えとなった。

- (4) 3月4日午後7時から第1回の団体交渉が開かれたが、この席に分会側は支部のA7支部長、A4分会長ら執行部19名が出席し、会社側は社長、専務のほか、分会が公然化された直後の2月27日に入社したB4常務（労務担当）とB5取締役が出席した。そして、A7支部長から組合に関する説明がなされた後、結成通告時に出した分会の要求について協議に入ったが、要求項目①に関して、不当労働行為をしない旨の協定が調印されたものの、その他については、なんら回答がなかった。

- (5) 会社は、3月7日、業務に関係のない従業員の集会、会議は特別に許可する場合のほか認めないとして、分会に対して団体交渉時に社内に組合員を待機させないこと、また団体交渉中にみだりに席を立ったり、外部と連絡をとらないことを申し入れた。これに対して分会は、8日団体交渉の開かれる前に会社に抗議する文書を提出するとともに、会社の態度は団体交渉に条件をつけるものであるとして、またあわせて、分会の要求に対する誠意ある回答を求めて、スト通告を行った（このストは実施されなかった）。

第2回団体交渉で、会社は組合掲示板と組合事務所の設置の方針その他について、口頭により一定の回答を行った。

(6) 会社は、3月15日付文書で組合の2月23日の要求に対し、①組合掲示板を本社、鹿島営業所、鹿骨モータープールの3か所に設置し、掲示物の内容を限定する、②組合事務所は社内には設置しないが、家賃2万円を限度とする第三者の施設を借上げ無償貸与する、③電話を組合事務所に会社名義で設置し、電話料は組合が負担する、④会社施設の一定限度内の使用を認める、などを回答するとともに、申入れ事項の③、④、⑤については認められないとした。

そして、会社は翌16日の第3回団体交渉において、この回答について説明したが、このなかで、身分、賃金等の事前協議制は経営権の譲歩を求めるものであるとし、また就業時間中の組合活動と賃金保障はノーワーク・ノーペイの原則に反するものとし、それぞれ組合の主張と対立した。分会はこの回答を不満とし、同16日以降腕章闘争に入った。

(7) 分会は、3月18日、雨その他会社都合による作業休みの場合の賃金保障、通勤手当、住宅手当、出張手当、宿泊食事代手当、公傷休の賃金の100%補償、週1回の公休制の完全実施などはじめて経済要求を行ったが、要求書には、このほか「経営者は社員をバカヤロー呼ばわりせず人間性を尊重すること」「経営者は公私混同をやめること」などのことも書かれていた。

会社は、3月25日これに対する回答をしたが「経営者が社員の人間性を尊重し、公私混同しないことは当然のことである」としたほかは、会社都合の作業休の賃金保証、通勤手当の一部、住宅手当、出張手当、宿泊食事代手当について5月20日まで、その他は4月末日までに回答するとされていた。分会は、実質的な回答がなく、しかも回答が延び延びになる点を不満とし、3月27日、同日以降ストに入る旨の通告を行った。

(8) 第4回団体交渉が3月28日開かれたが、会社の新しい回答がなく、物別れに終わった。分会は翌29日、27日に通告したストの一環として早朝の就業時間開始前の出勤を拒否する早出拒否闘争を行った。

(9) 一部の従業員によって、4月10日、別組合が結成された。別組合の書記長には、営業第2課長のB6が就任したが、同月13日に会社は同人を配車主任に降格し、さらにその後、営業係長に昇格させた。しかし、肩書は課長名義をはずされたものの同人は部内ではその後も課長と呼ばれ、報酬も年間契約とされていたことから金額には変更がなかった。また、執行委員に就任したA8は、重機第1課長代理であったが、会社は4月13日同人を配車主任に降格させた。

3 専務らの組合批判発書

(1) 専務は、53年3月13日、東輝自工の朝礼（午前8時頃開始）において「運輸一般は会社をつぶす組合である、会社は徹底的に闘う、上部団体を切り離して企業内組合ならいい」と発言した。

(2) また、専務は同年5月11日、東輝自工の朝礼において「運輸一般に入っていると仕事をもらえない、B1（会社）社長は東輝に仕事をくれない、運輸一般は共産党だ、成田闘争もそうだ」と発言した（その他、労働条件の改善に関する発言も同時に行った。）。なお、それまで東輝自工の朝礼に専務が出席する例は、ほとんどなかった。

さらに、同日午後1時頃、B7工場長は全従業員を食堂に集めて「運輸一般に入っていると会社はつぶれる」と発言した。

4 A1の配転と解雇

(1) A 1 は、申立人分会結成の中心となって活動し、分会の結成後は本件結審に至るまで分会書記長であった。また、同人は運転手、とび職等勤務時間が不規則なことの多い現業員が分会員の大半を占めている分会のなかで、事務職に従事する唯一の分会三役として、就業時間後は各種文書の作成、組合員間の連絡等活動の中心者であった。

(2) A 1 は、45年2月23日、会社に入社し、47年7月21日総務部総務課勤務となった。そして、同人は50年4月1日、主任に、51年4月1日には係長に昇格したが、総務課の課長は、53年8月1日に新たに任命されるまで空席であり、また係長職も同人のみであったことから、総務課の事実上の責任者であった。

A 1 の総務課係長としての職務の大要は次のとおりであった。

ア 所属課員9名の指揮監督、うち2名の事務職員の人事考課。

イ 従業員の履歴書、昇給昇格記録、出勤簿、タイムカード、賃金台帳などの整備、作成、保管。

ウ 従業員募集の諸手続と応募者に対する面接試験の実施と面接票の作成、前歴の照会。

なお、面接票の面接所見欄には1人で面接したA 1の所見が記入され（記入されない場合もあった）て、次に直接社長がこの面接票の各記載内容を見て、応募者の採否を決定する仕組みとなっていた。

エ 新規採用者の初任教育（労働条件、安全規則などの説明）。

オ 社内、社外の従業員表彰制度への人選手続。

カ 業態報告書、各種契約書等いわゆる主要書類の整備、保管。

キ 労災事故等の事務手続、労働基準監督署、警察署、社会保険事務所との折衝。

(3) A 1 は、53年7月12日、専務に呼ばれ、営業部第1課への配転（以下「第1次配転」という。）を内示された。その際専務は、A 1の配転は営業を強化するためである旨、A 1に説明した。これに対してA 1は分会と相談すると答えた。

分会は、翌13日緊急執行委員会を開き、この第1次配転について検討し、A 1は営業の経験がなく会社のいう営業強化の方針に反する、営業部の勤務の現状からみてA 1の組合活動が阻害される不当労働行為であるとして、配転が強行される場合はストでもって闘かう旨、決定した。

翌14日、分会は会社に対してA 1の配転は不当労働行為であるので拒否する旨伝えた。

会社は翌15日、この第1次配転を発令したが、A 1は辞令の受領を拒否した。

(4) 運輸一般東京地本および支部は、53年6月1日、当委員会に対して本件申立（残業差別問題）を行ったが、7月17日、分会は第1次配転について、当委員会に審査の実効確保の申立を行った。

(5) 同月18日、第1次配転について団体交渉が開かれたが、双方の主張が対立したまま、物わかれに終わった。

また28日、申立人はこの第1次配転を不当労働行為であるとして追加申立をした。同日予定されていた当委員会における第2回調査は、この第1次配転をうけて審査の実効確保の申立を中心に行われ、双方の主張の調整が計られたが、当日は結論がえられなかった。

(6) 当委員会は、さきの審査の実効確保の申立に関し、8月1日、会社に対して「申立人組合内宮運輸機工分会の書記長A 1に対する総務部総務課から営業部への配置転換を行

うことにより、紛争を拡大させることのないよう要望する」との、事件担当の公労使三者委員による要望書を交付した。同日、第1次配転に関する第2回の団体交渉がもたれたが、労使は対立したまま解決に至らなかった。

- (7) A1は8月7日夕刻、B4常務に呼ばれ、営業部への配転を取消し、新たに総務部安全課事故防止係長に配転する旨言われ、同日付の辞令を示された（以下「第2次配転」という。）が、同人は突然のことであったので、その受領を拒否した。なお、事故防止係長のポストは、それまで無かったものである。

同日夜、かねてから設定されていた団体交渉がもたれたが、会社は分会書記長が会社全体に関係する総務課の業務を行うのは適当でない趣旨の説明をするとともに、すぐにも異動するよう命じた。分会は、会社に再検討するよう求めるとともに、安全課におけるA1の業務について説明を求めたが、安全課の業務については同課に所属する分会員のA9に聞けというのみで何らの具体的な説明はなかった。

会社は翌8日、A1の机を総務課の位置から安全課に移し、また、タイムカードも新しくした。

- (8) 同月15日、第2次配転について団体交渉がもたれた。この団体交渉は、分会結成以来通算17回目であったが、それまでの例に反して社長、専務とも出席しなかったため分会がB4常務に質したところ、事前に相談してあるので問題はない旨、答があった。

団体交渉では、分会は第2次配転の強行について抗議するとともに、①A1が総務課に留められない理由、②8月1日に総務課長が就任したので、別組合のC2の例にならってA1を降格させ、同時に人事などを職務から切り離せないか、さらに、③安全課事故防止係長の職務、分会書記長に対する具体的時間の配慮、デスクワークを中心とする方向での配慮の有無などについて質問した。

これに対して会社は、①、②に関してA1が従業員の採用その他人事問題を担当し、会社の機密にも触れる立場にあるとし、また、たとえ人事関係を除外したとしてもその地位自体が会社全体の諸問題を扱う立場にあると、答えた。また③については、安全課の業務である事故防止と事故処理に関するもののうち、現場で行う事故処理はやらないでよい、係長であるから自分で計画を立てて、時間を調整し、かつ外回りをしない方向で職務をすればよい旨答えた。そして、第2次配転自体が分会の活動に対する配慮であると答えた。

会社側は、分会は十分それまでに検討する時間があつたはずであるとし、結論をえたい態度を示していたが、分会は、安全課への第2次配転自体が配慮というのでは具体的な配慮といえないので、これでは配転に応じられないとし、さらに総務課に留まる方法も含めた具体的検討を求めた。結局、結論は出なかったが、会社側から特に当日でもって第2次配転に関する団体交渉を打切るとの意志表示はなされなかった。その経過のなかで、B4常務は分会の質問に対して現時点においては解雇は考えていないと発言した。

- (9) 翌16日午後4時頃、A1はB4常務に呼ばれ、安全課への第2次配転の辞令を示され、受けとるよう言われた。A1は、前日の団体交渉が終ったばかりであり、かつ盆休みのため執行委員会を開くことができないのもう少し待つてほしい旨答えたところ、B4常務は、それでは役員室に来るように、と言った。

役員室には社長がいたが、B4常務はポケットから解雇通告書を取り出して読み上げ、

解雇を通告した。A 1 は、ただちに抗議するとともに、解雇通告書の受領を拒否した。

- (10) 同月22日、午後7時すぎ、同人の解雇に関する団体交渉がもたれ、15日の団体交渉ではB 4 常務が、解雇は考えていない旨の答をしていること、配転に全く応じないわけではなかったことを分会は主張したが、結局決裂した。

なお、同日午後、A 1 は解雇にかかる地位保全の仮処分を東京地方裁判所に申請したが、裁判所は、翌54年4月9日、申請を認めるとともに、53年10月1日から本案判決言渡しに至るまで、毎月、金217,680円（このほか、9月分賃金の残額として33,017円）を同人に仮に支払えとの決定を行った。

5 残業差別

- (1) 両会社のいわゆる残業にかかる超過勤務手当は、定時の就業時間終了後、および早出勤務（被申立人会社においては、特に現場の作業開始時間に間にあわせるために、一たん会社に出社してモータープールに行き、当日使用する車を現場に回送するための勤務をいう。）における出社してから定時の就業開始までの間を超過勤務時間として手当を支給している。

- (2) 会社の重量班（重量鉄骨等を扱うとび職で構成）に所属する従業員の月平均超過勤務時間数は、分会結成前後について52年、53年を比較すると表Ⅰのとおりであった。

また、会社の鹿島出張所に所属する従業員の、同時期における月平均超過勤務時間数は表Ⅱ－1のとおりであった。なお、表Ⅱ－2は、53年3月29日に分会を脱退した従業員Fの事例である。

東輝自工に所属する従業員の、52年から54年の間の同時期における月平均超過勤務時間数は、表Ⅲのとおりであった。

表Ⅰ （重量班）

		2月	3月	4月	5月	6月
52年	超過勤務時間	66.3	82.1	83.5	85.9	90.0
	勤務日数	21.8	21.8	21.9	19.5	24.5
53年	超過勤務時間	88.5	88.3	28.0	53.9	74.4
	勤務日数	22.2	19.0	21.2	19.9	20.8

(注)53年5、6月の分会員は3名であるが、その平均超過勤務時間がそれぞれ32時間、63.3時間であるのに対して、分会員を除いた平均は、それぞれ59.8時間、78.8時間であった。

また、52年5、6月のこの分会員3名の超過勤務時間は、それぞれ76.0時間、90.0時間であった。

表Ⅱ－1 （鹿島出張所）

		2月	3月	4月	5月	6月
52年	超過勤務時間	45.8	59.9	70.9	79.2	63.8
	勤務日数	22.6	22.3	25.3	21.5	24.9
53年	超過勤務時間	89.8	94.1	43.1	28.4	51.7
	勤務日数	23.6	23.6	25.0	21.3	25.4

表Ⅱ－2 （53.3.29に分会を脱退した者－1名）

		2月	3月	4月	5月	6月
52年	超過勤務時間	21.5	80.0	107.5	107.5	59.0
	勤務日数	15	24	26	23	25
53年	超過勤務時間	126.0	115.0	61.0	65.5	95.0
	勤務日数	25	24	25	24	26

表Ⅲ (東輝自工)

	2月	3月	4月	5月	6月
52年	43.8	62.1	54.1	38.8	50.4
53年	47.5	26.9	20.3	8.3	20.3
54年	30.6	30.4	34.7	22.6	32.7

第2 判断

1 専務らの発言について

- (1) 申立人は、前段に認定した専務の発言は、虚偽の事実を宣伝して誹謗中傷するものであり、分会に対する上部団体からの脱退をしようとする支配介入であるという。

被申立人は、申立人の主張は専務が朝礼で安全に関する発言をしたことを曲解したものであり、また、B7工場長は分会結成以後の従業員間のトラブルについて、組合と仕事を割り切るよう注意したものであるという。

- (2) なるほど、専務の発言は組合問題に関する理解の浅いことからくるいわゆる組合嫌いとしての発言とみられるふしもないわけではないが、特定の上部組合を名指してこれが会社をつぶす性格を持つものと断言している以上、このことから分会が上部組合を嫌い、あわよくばその上部組合からの脱退をねらったものであると認めるに妨げない。また、内宮（会社）の社長は東輝自工に仕事をくれないとの発言は、東輝自工が事実上会社の一部門であり、仕事が来なければその死活問題であることは従業員が十分承知していることであるから、分会員に仕事のうえでの危機感を抱かせ、ひいては分会からの脱退をもねらったものと認められる。さらに、B7の発言も専務の発言と同趣旨であると認められる。よって以上の発言は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

なお、申立人は、53年2月25日B8総務部次長が「運輸一般はアカだ、ヤクザの組合だ」といわゆるデマを流させた、全従業員に配布される社内誌の「会社だより」に4月から6月にかけて運輸一般を中傷誹謗する記事を載せた、3月29日、同30日、4月1日に会社の鹿島営業所所長であるB9が分会員A10、A11、A12にそれぞれ分会脱退を強要した、B7工場長が分会員A13に対して3月25日、4月2日、5月7日にわたり電話あるいは直接口頭で分会からの脱退を強要したなど、多数の事実を挙げ、いずれも組合に対する中傷誹謗あるいは脱退勧奨であると主張しているが、かような事実を認定するに足る疎明はない。

2 A1の配転および解雇について

- (1) 申立人は、A1の第1次、第2次配転は合理的理由がなく、いずれもA1の活発な組合活動を嫌って、同人の組合活動が事実上不可能な職場に配転するものであり、不利益取扱いであるとともに組合の運営に対する支配介入であるとし、このような配転を拒否したことを理由とする解雇も同様であると主張する。

被申立人は、A 1 の第 1 次配転は A 1 の業務内容が分会書記長の職責と両立せず、総務課の業務に混乱が生じていたところ、分会との団体交渉が組合事務所、掲示板その他について妥結し、さらに賃金問題等についても見通しがついたので、かねて懸案であった営業部門の欠員補充とその強化の必要のため配転にふみきったものである。また、第 2 次配転は、当委員会の要望書を尊重するとともに、分会の求めているデスクワークの可能な部課を検討した結果である。したがって、いずれも正当な人事権の行使であるところ、分会は第 1 次配転前の職場である総務課の係長のみ固執して配転を拒否したので、社内秩序維持のため、やむをえず解雇したものであって、不当労働行為ではない、と主張する。

- (2) A 1 の解雇については、まず第 1 次、第 2 次配転の当否はしばらくおき、①第 1 次配転の配転先である営業部門から第 2 次配転の配転先である安全課への変更は突然なされたものであるにもかかわらず、その説明のための団体交渉は53年 8 月 7 日と同月 15 日の 2 回にとどまり、しかも 7 日の交渉では十分な説明がなされたとは認められないこと、②また、実質的には 15 日の団体交渉がこの問題に対する第 1 回の交渉であったとみられるところ、従前の例に反して会社の社長、専務が出席せず、結果的に重要な交渉であったにもかかわらず決定権あるいは一定の責任ある回答を示すことのできる者を欠いた団体交渉が最終の交渉となり、この点からも組合側を説得するには極めて不十分な体勢による団体交渉であったことが認められる。

また、第 1 次配転以降解雇に至るまでの団体交渉の経過からみると、たしかに分会は A 1 が総務課のいわゆる原職に留まるべきであるとして、係長の職を降格してまでもそれが可能か否か問いただしており、強い主張であったことが認められる。しかし、同時に分会は組合活動に対する配慮を常に求めており、また安全課における勤務についても同様に組合活動に対する会社の具体的配慮を求めていたことが認められ、この点会社は前段に認定したとおり、社外の現場に出勤する可能性の多い事故処理について A 1 は担当しないでもよい旨答えているのであり、これらの交渉経緯から、組合側が A 1 の配転を全く拒否していたとまでは認められない。むしろ、8 月 15 日の団体交渉では、当日の責任者であった B 4 が当面解雇にまで発展しない旨の口ふんを洩らしているうえ、当日の団体交渉をもって第 2 次配転に関する交渉を打切るとは労使双方とも表明していないのであり、その翌日、組合がいわゆる盆休みで執行委員会を開くことができない時期に、性急に解雇にまで発展させる特段の事情も認められない。

また、8 月 7 日に行われた団体交渉では、第 2 次の配転先である安全課の業務については何ら説明をせず、さらに翌 8 日には机を移動し、タイムカードも新しくするなどの会社の態度にはうなずけない点が多い。以上の事情からすると、A 1 の解雇は、分会結成以来の同人の活発な活動を嫌ってなした不当労働行為と判断せざるをえない。

- (3) ところで、被申立人は第 1 次配転として、A 1 の営業部配転を命じたのであるが、すでにこれは第 2 次配転の際撤回されているので、その当否を判断する必要はない。ただし、第 1 次配転前の原職である総務課係長の業務は、本件被申立人会社のような規模の企業にあっては、採用、面接などいわゆる人事労務の機密に関するものを含み、分会書記長としての A 1 の職責と相矛盾し両立しないので、少なくとも総務課以外の部所に配転する必要があったものと認められる。

一方、第2次配転の配転先である安全課事故防止係長の勤務は必ずしも社内に限られず、しかも定時に終業できない場合もありうることから、この配転は組合活動に対するある程度の影響が予想される。しかし、このことをもって同人の分会書記長としての職責が全く勤まらず、不当労働行為としての組合活動上の不利益とまでは認められない。したがって、A1の復帰すべき原職は、第2次の配転先との結論にならざるをえない。

なお、A1の復職に伴う賃金の遡及払いについては、得べかりし賃金から既に被申立人会社がA1に支払っている仮処分決定に基づく金員を差引くことが相当であると思料するので、主文のとおり命ずることとした。

3 残業差別について

- (1) 申立人は、分会結成の前後、あるいは53年3月29日の早出拒否闘争前後で残業時間数が激減したのは、超過勤務手当による収入を事実上あてにして生活している分会員に対して、その組合活動を嫌って非分会員と差別した不利益取扱いであるとともに支配介入であると主張する。

これに対して被申立人は、重量班については、53年4月から5月の間に受注量が減少し、かつ4月は36協定が失効し未締結であったこと、ならびに非分会員でも分会員より少ない者あるいは分会員で欠勤または有給休暇を比較的多くとった者がいるためであるという。

また、鹿島出張所については一分会脱退者のFに関して、53年4月分は分会員Mの分がFより多く、5月分は分会が公休完全実施を主張していたのにたいして、5月の連休に休日出勤をしたこと、6月分は車両の回送時間が比較的長時間を要する作業現場に行っていたためであるという。

さらに、東輝自工については、従業員からの残業時間減少の要望に加えて、会社（内宮運輸機工）の受注総量が減少して車両の稼動が減ったことから故障車両が減少したうえ故障車両や車両整備もできるだけ同社の当該車両の運転手らが行う方針に変更したためであるという。

- (2) 当委員会は次のとおり判断する。

重量班については、53年4月以降の超過勤務時間が、前年の同時期あるいは前月に比べて激減していることは明らかである。この点、たしかに同年の4月11日から20日の間、36協定が失効しており、また、組合結成による動揺などから会社の運営にそごを来したこともうかがわれる。しかし、徐々に全体の残業時間が従前の数値に回復する53年5月、6月においても、なお分会員と非分会員の間には平均して27.8時間、15.5時間の差が認められる。そもそも、残業手当に毎月の収入の増減が依存されることはほめられることではなく、むしろ改善すべきことであるが、本件においては、その多少についてこれを不当労働行為であるとして争っているように、事実上ある程度依存していたことが認められる。かかる状況においては、可能なかぎり残業が公平に配分されるよう会社は配慮すべきである。本件重量班において、27.8時間、15.5時間の格差が分会員と非分会員との間に生じたことについては、被申立人の合理的で納得するに足る疎明はなく、むしろ、53年2月末に分会が結成され、さらに同年3月29日に行われた分会の早出拒否闘争を契機として、被申立人は分会員を差別する作業配置を行い、残業時間に多少の差が生じたものと認めるほかない。

鹿島出張所についても、重量班の場合と同様に53年4月以降の超過勤務時間が激減していることは明らかである。そして、比較対象として挙げる分会脱退者Fの超過勤務時間は、同年4月に減少するものの同月以降各月とも平均よりは多い時間数であったことが認められる。

しかしながら、Fの従前の時間数を見ると、52年3月、4月、5月ならびに53年2月、3月とも平均より相当多い超過勤務時間があったことが認められ、このFの数値との比較をもってしては、これが差別待遇であるとまで認めることは出来ない。

また、東輝自工については、確かに分会結成直後の53年3月以降超過勤務時間が減少したことは明らかである。しかしながら、翌54年に至っても52年の数値とはなお相当の差が認められ、また、分会員が本件結審時に全作業員7名中の4名を占め、それらの者に着目して全体の時間数を減少したと疑う余地もないではないが、非分会員よりも時間数の多い分会員も認められることから、いずれも不当労働行為が成立するとは認められない。

- (3) 以上のとおり、重量班における差別問題は労働組合法第7条3号に該当するが、本件における救済方法としては、主文のとおりポストノーティスの中にその趣旨を含めることが相当と思料し、申立人の求めている残業差別分のバックペイについては認めないこととした。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、B2専務とB7工場長の発言、A1の解雇および重量班における残業差別は労働組合法第7条に該当するが、その余の申立ては該当しない。

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57年5月25日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏