

大阪、昭51不87、昭58.10.18

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合南大阪支部

被申立人 葦原運輸機工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の芦原運送分会員であるA1、A2、A3、A4、A5（以下「A1ら5名」という）に対して、昭和51年4月14日から同年5月11日までの間就労拒否がなかったものとして取り扱い、上記期間中に同人らが得たであろう賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A1ら5名に対して、次の措置を含め、昭和51年5月11日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること
 - (2) 解雇の翌日から原職に復帰させるまでの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（既に支払った分を除く）及びこれに年率5分を乗じた金員を支払うこと
- 3 被申立人は、昭和51年3月8日に申立人組合から要求のあった17項目の春闘要求事項について、申立人組合と速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、1.5メートル×1メートル大の白色木板に下記のとおり、明瞭に墨書して、速やかに会社事務所正面付近の従業員の見やすい場所に、2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本運輸一般労働組合南大阪支部

執行委員長 A6 殿

葦原運輸機工株式会社

代表取締役 B1

当社が貴組合に対して行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員のA1、A2、A3、A4、A5の各氏に対して、(ア)昭和51年4月14日から5月11日までの間就労を拒否したこと(イ)昭和51年5月11日付けで解雇したこと
- (2) 昭和51年賃上げ等春闘要求について誠意をもって団体交渉に応じなかったこと

理 由

第1 当事者

- (1) 被申立人葦原運輸機工株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、重量物の輸送、クレーン・車両リース等を業とする会社であり、従業員は本件審問終結時約40

名である。なお、会社は、当初芦原運送株式会社と称していたが、昭和46年12月13日、現在の商号に変更した。

- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合南大阪支部（以下「組合」という）は、昭和37年2月18日総評全国自動車運輸労働組合南大阪支部の名称で結成された個人加入の労働組合で、申立て後、現名称に変更しており、組合員は本件審問終結時約120名である。なお、組合の下部組織である芦原運送分会（以下「分会」という）は45年11月1日に結成されたもので、分会員は本件審問終結時8名である。

第2 分会結成以降本件解雇に至る間の労使関係について

(1) 当委員会の命令等について

ア 分会員8名のうちA7、A8、A9の3名（以下「A7ら3名」という）は46年2月会社の秩序を乱したとの理由で懲戒解雇された。組合はこの解雇は組合員に対する不当な処分として46年3月3日当委員会に原職復帰などを求める救済申立てを行うとともに、裁判所に対しても地位保全の仮処分申請を行った。

イ 前記不当労働行為救済申立事件について当委員会は請求を認容して被解雇組合員の原職復帰及びバックペイを骨子とする救済命令を発した。これに対して会社は中央労働委員会（以下「中労委」という）に再審査申立てをし、これが棄却されるや裁判所に救済命令取消の行政訴訟を提起した。

行政訴訟では控訴、上告を経て、いずれも会社の請求が棄却され、53年12月22日、中労委の救済命令支持の判決が確定するに至った。なお、この行政訴訟の進行過程において、A7ら3名の原職復帰について緊急命令が発せられたのであるが、会社はこれに従わなかったとして150万円の過料に処せられた。

ウ 一方前記仮処分申請事件においても組合員らの請求が認められ、被解雇者らの会社従業員としての仮の地位が保全されるとともに賃金についても仮払いが命ぜられた。

エ A7ら3名は前記の経過を経て51年秋ごろいったん復職したが、55年2月12日会社はA7ら3名を別の理由（暴力、無断欠勤等）で再解雇したため、解雇の効力をめぐる労使間の紛争が現在に至るまで続いている。

オ その他組合員の賃金、一時金等の差別是正、団体交渉応諾等についても既に10件の不当労働行為救済命令が発せられている。

(2) 暴力を伴うトラブルについて

分会結成以来、会社は組合嫌悪の姿勢を続けていたため、分会員の解雇に端を発した法延闘争や労働委員会への救済申立て等の紛争が続き、従来から会社内では労使関係に円満さを欠き、暴力を伴うトラブルがしばしば起きていた。裁判上明らかになった暴力事件としても ①営業課長B2（以下「B2課長」という）が団体交渉を要求した分会員に消火器の粉末を浴せかけた事件で罰金7千円の判決 ②会社の代表取締役B1（以下「B1社長」という）が組合事務所への入室点検を強要し、それを拒否した組合員に暴行を加えた事件で罰金5万円の判決 ③51年4月27日ごろ組合がビラを会社のブロック塀に貼付したことに関し、これを実力をもってはく離しようとする取締役B3とそれを阻止しようとする分会書記長A3（以下「A3」という）との間に起きた事件（本件については傷害事件として、A3が起訴されたが、一審無罪、二審有罪・罰金8千円、現在最高裁判所に係属中）等がある。

第3 団体交渉拒否について

(1) 認定した事実

昭和51年3月8日組合は賃上げ等17項目の春闘要求書を会社に提出し、併せて団体交渉を申し入れた。

この当時、会社で就労していた分会員は、A3のほか、分会長A1、副会長A2、執行委員A4、同A5の5名（以下、総称するときは「A1ら5名」という）であり、A7ら3名は前記のとおり46年2月に解雇されたため、復職を求めて闘争中であった。

同月23日会社は、上記春闘要求について分会と団体交渉を行った。席上、B1社長は「分会が要求することには一切応じられない。会社の実情から賃上げはできない。要求は過大である」と述べ、一方的に席を立った。分会はその後も会社に対して、春闘要求等について団体交渉に応ずるよう繰り返し申し入れた。これらの申入れのつど、B1社長は「すでに回答済みである」として、分会の要求を無視し続けた。そして4月18日会社は「分会員が暴力を振わないことを条件に、団体交渉に応じてよい」旨回答し、さらにその後団体交渉の方式としては「会社倉庫内に車を乗り入れ、会社側は車内に座を占め、分会員は車の周りに置いた椅子に座る」という条件を示した。

これに対して分会員は「われわれは暴力を振ったことがない、会社は条件を撤回すべきだ」と抗議して、会社の団体交渉の回答を拒否した。なお、本件についての団体交渉は本件審問終結に至るまでの間開かれていない。

(2) 当事者の主張要旨

① 組合は次のとおり主張する。

51年3月23日春闘要求等についての団体交渉が行われたが、B1社長は「分会が要求することについては一切応じられない」と述べ、一方的に席を立った。

その後分会が団体交渉を申し入れると、会社は理由を示すことなくそれを断わり「①分会員が暴力を振わないこと ②倉庫内に車を入れ、会社側は車内に座を占め組合側は車外の椅子に座ることを条件に団体交渉に応じてよい」旨回答したが、団体交渉にこのように不当な条件を付して、これを受諾しないと団体交渉を拒否するとの会社の態度は不当労働行為である。

② これに対して会社は、団体交渉に条件を付したのは正常な団体交渉を行うためにやむを得ず提案したのであり、何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

(3) 不当労働行為の成否

まず会社が提案した団体交渉の条件についてみると、分会員らが暴力を振うおそれについて、これを認めるに足る疎明がないこと、また団体交渉の方式についてみると、本来労使対等であるはずの団体交渉の場において、会社側は車の中、組合側は車外にそれぞれ席を占めるというような団体交渉の方式は常軌を逸した条件の提示というものであり、とうてい団体交渉拒否の正当な理由とはなり得ないことであり、正常な団体交渉を行うためにやむを得ず提案したものであるとの会社の主張は失当である。したがって、かかる会社の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。

第4 就労拒否について

(1) 認定した事実

分会は、51年賃上げ等春闘要求実現とA7ら3名の復職を求めて、51年3月8日以降繰り返し団体交渉を会社に申し入れたが、前記認定第3(1)のとおり会社はこれに応じなかった。このため分会は4月13日、分会結成以来はじめての腕章着用闘争を翌14日以降行う旨会社に通告した。

この闘争に入った同月14日、A1ら5名は腕章を着用して就労しようとしたところ、会社は、事務所のすべての出入りに旋錠して、A1ら5名がタイムカードに打刻することを妨げ、このことにより、5月11日まで就労させなかった。

(2) 当事者の主張要旨

① 組合は次のとおり主張する。

会社は腕章着用闘争を行ったA1ら5名の就労を拒否したが、これは分会員の組合活動を嫌悪し、分会員を不利益に取り扱った不当労働行為である。

② これに対して会社は次のとおり主張する。

A1ら5名がかつて腕章を着用して就労した時、得意先から抗議があったので、得意先を失わないために、A1ら5名に対して腕章を着用して就労しないように指示したが、A1ら5名が、これを無視したので、やむなく就労を拒否した。このことは企業防衛上当然のことであり、A1ら5名の組合活動を嫌悪したことによるものではない。よって、以下判断する。

(3) 不当労働行為の成否

51年4月14日分会が分会結成以来はじめての腕章着用闘争を行ったことは、前記認定第4(1)のとおりである。したがってA1ら5名がかつて腕章を着用して就労した時、得意先から抗議があったとの主張は事実と反し、会社の主張は失当である。

なお、この闘争により職場の秩序を乱し、業務の運営を著るしく阻害し、あるいは第三者に不当な損害を与えるということが具体的に予想される場合はともかく、そのようなことが予想されなかったにもかかわらず、会社がA1ら5名の就労を拒否したことは合理的な理由が存せず、この就労拒否は企業防衛上当然のことであるとする会社の主張は失当である。

したがって、かかる会社の行為は、A1ら5名を不利益に取り扱い、分会組織の弱体化を企図したものと考えるのが相当であり、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。

第5 本件解雇について

(1) 認定した事実

① 解雇通告について

ア 昭和51年5月11日午後5時30分ごろから会社事務所前において全日本運輸一般労働組合大阪地方本部の主催で約120名の労働者を集めて「全自運芦原運送分会支援抗議集会」が行われた。同集会で組合は、会社の一連の団体交渉拒否及び就労拒否等の措置について抗議しつつも、闘争戦術を配慮して「5月11日限りで腕章着用闘争を解除する」旨決議した。そして午後6時30分すぎに、会社に決議文を手交するため事務所へ赴いたが、事務所の出入りが旋錠されていたため目的を果せず、やむなく、正面出入り口の扉のすき間から、その文書を事務所内に差し入れた。

イ 会社は、同日午後6時40分ごろ事務所北側出入り口のガラス窓に、A1ら5名に対

する解雇通告書を貼付した。その主旨は次のとおりであった。

「石油ショック以来、経済は低成長時代を迎えた。会社においても今は試練の時である。この難局を乗り切る為に、会社員が結集し、会社の秩序を回復するために不良社員の一掃が必要であるとの結論に達したので、A 1ら5名を昭和51年5月11日付けで解雇する。解雇理由については可及的すみやかに掲示する。なお、各人あて1カ月分の解雇予告手当を送付するので受領されたい。

昭和51年5月11日 午後5時

葦原運輸機工株式会社

代表取締役 B 1」

ウ 会社は、この解雇通告書を貼り出して約10分後からA 1ら5名各人の解雇理由を記した文書を事務所のガラス窓に貼付しはじめた。それによると、解雇理由として各人約80項目にも及ぶものであったが、A 1ら5名に共通するその主なものは次のとおりである。

- 煙草の吸い殻を事務所内に捨てる
- 上司の命令に従わない
- 社長に対して「お前はアホか」等々暴言をはいた
- 事故を起こしても反省の色が見られない
- 残業時間が非常に少ない
- 上司の家も許しもなく土足で上がり込んで騒いだ
- 技術も非常に悪い
- 会社の入り口のドアを足げりにする行為がたびたびである

② 無断欠勤について

ア 会社は、顧客からの注文に応じ、土木、建築現場等における重量物の運搬等を主たる業務としているため、作業日程等は顧客の指示に従わねばならないという業務の性格からの必要上、従業員の無断欠勤については就業規則で「従業員は無断欠勤が14日以上に及ぶときは解雇され、また、正当な理由なく無断欠勤したときは処分される」と定めている。

イ 会社は、従前従業員が欠勤する場合、会社所定の届出用紙（有給休暇の場合にも使用することになっている）により届出させていたが、47年ごろからは届出用紙は使用されなくなり、欠勤する時は単に口頭あるいは電話で、その旨を連絡するようになった。しかし会社はそのことについて、なにも問題にせず、届出用紙の提出を求めることがなかった。

ウ 会社は、49年1月当初から51年3月末までの間のA 1ら5名の勤務について、A 1に対しては54.5日の、A 2に対しては53日の、A 3に対しては59日の、A 4に対しては29.5日の、A 5に対しては34日の、それぞれ無断欠勤扱いをしたが、上記期間中、A 2が病気のため2日間無断欠勤をしたのみで、他の分会員については、全くそのような事実はなかった。

③ 業務上の事故について

47年11日以降50年7月までの間、A 1、A 2、A 4はそれぞれ次のような事故を起こした。

ア A 1 の事故

(7) 47年11月30日、13トンクレーン車を会社構内で移動させる際、後方確認を怠り、32トンクレーン車に接触させフェンダーの塗料を若干はがした。

(4) 48年10月27日、得意先の作業所内で、10トントラックを運転中、後方確認を怠り、高令の掃除婦を後輪にひっかけ、入院加療524日と通院加療185日を要する右膝関節足関節挫傷等の重傷を負わせた。会社はいったんはA 1の不注意を鋭く問責し、執ように退職を迫ったが、A 1が事故報告書と始末書を提出したので、それ以上は問題にしなかった。

なお51年3月に、非組合員である会社従業員が自動車を運転中、路上で単車に衝突し、単車に乗っていた少年を死亡させるという事故を起こしたのであるが、会社はその従業員になんら問責しなかったばかりでなく、罰金を立て替えて支払った。

(7) 49年3月13日、堺市内の国道を10トントラックで走行中、前方注視を怠り、軽自動車に追突した。

イ A 2 の事故

(7) 49年12月24日、得意先の作業場で、35トンクレーン車の運転を誤り、ブーム先端にあるフックを急降下させてしまい、倉庫の屋根のスレートを2枚破損した。

(4) 50年3月22日、35トンクレーン車を運転して、得意先の作業場へ行く途中、クレーン車の運転を誤り、緑地帯の地下部分に埋設されている下水道管を破裂させた。A 2は直ちに水道局等関係方面に連絡して、被害を最小限度に止めるよう努めた。

(7) 50年7月14日、軽油の入ったドラム缶をライトバンに満載して輸送中、ドラム缶を転倒させ、運転台後部のガラスを破損させた。なおA 2は、B 2課長がライトバンでの輸送を命じた時「これではドラム缶の固縛ができないので、4トントラックに代えてくれ」と言ったが、B 2課長はそれには耳を貸さず「ライトバンで行け」と命じた。

ウ A 4 の事故

(7) 49年10月25日、得意先の資材置場で20トンクレーン車の運転を誤り、バックミラーとフェンダーをクレーンガーターに接触させて、修理代金2～3万円の損害を会社に与えた。

(4) 50年5月30日、大阪市内の国道を20トンクレーン車で走行中、交差点で4トントラックの対向車と衝突し、対向車のフロントガラスと窓枠を破損させ、A 4の車のフックの塗料を若干はがした。

なお会社は、48年10月27日A 1が引き起こした事故以外は、いずれも事故発生当時には、日常的な事故だとして特に問題にしなかった。

(2) 当事者の主張要旨

① 組合は次のとおり主張する。

51年5月11日会社はA 1ら5名を職場から排除するために、不当に解雇したものであり、会社が指摘する解雇理由は事実と反するもの、常識で考えても解雇理由にならないものばかりである。この解雇は会社がA 1ら5名が組合活動家であることを嫌悪してなした不当労働行為である。

なお、会社は本件申立て後審問延で新たに解雇理由を次の②のとおり主張したが、こ

れらはいずれも事実無根である。

② これに対して、会社は次のとおり主張する。

A 1ら5名には⑦47年以降解雇されるまでの間約20件の暴力事件を引き起こし、会社職制に傷害を負わせていること ⑧49年1月以降51年3月までの間数十回の無断欠勤を重ね、会社業務に重大な支障を生じさせたこと ⑨業務上の事故を繰り返し、会社に重大な損害を与えたこと等の事実が存するので、解雇には正当な理由があり、A 1ら5名の組合活動を嫌悪したことによるものではない。

よって、以下判断する。

(3) 不当労働行為の成否

まず暴力事件についてみると、前記認定第2(2)のとおり、労使間で暴力を伴うトラブルはあったが、会社が主張する約20件の暴力事件については疎明がなく、かえって分会員が会社職制から暴行を加えられた事実が認められる。

また、仮に51年4月27日ごろの組合ビラ貼付の際に起きたトラブルで、A 3に暴行の事実があったとしても、このことをもって、直ちにA 3を解雇することは行き過ぎである。

よって、A 1ら5名が暴力事件を引き起こし、会社職制に傷害を負わせたことを理由に解雇したとの会社の主張には根拠がない。

次に無断欠勤についてみると、前記認定第5(1)②のとおり、49年1月から51年3月までの間、A 2に2日間認められるほか、A 1ら5名が数十回の無断欠勤を重ねたという事実は認められず、かつまた就業規則の定めにも照らしても、無断欠勤を理由にA 1ら5名を解雇したとの会社の主張は失当である。

さらに業務上の事故についてみると、A 3とA 5については事故を起こした事実は認められず、業務上の事故を解雇理由の一つにしたとの会社の主張は失当である。

前記認定第5(1)③のA 1、A 2及びA 4が引き起こした事故のうち ①48年10月27日A 1が引き起こした事故については、当時会社はA 1に対して執ように退職を迫ることがあったが、結局A 1が事故報告書と始末書を提出することにより、会社はこれを問題としなくなったこと、また非組合員である会社従業員が業務上の死亡事故を引き起こしても、会社はなんら問題とすることなく、罰金を立て替えて支払っている事実 ②そのほかの事故については、当時会社は特に問題とすることがなかったという事実は、前記認定第5(1)③のとおりである。よって、A 1、A 2及びA 4が引き起こした事故については、当時会社は処分等は既に措置済み、ないしは特に問題とするに足らない軽易な出来事として処理していたことが推認できるのであり、事故発生後相当の期間が経過した時点において「A 1、A 2及びA 4が業務上の事故を繰り返し、会社に重大な損害を与えたという理由でA 1ら5名を解雇した」との会社の主張は失当である。

なお会社は、51年5月11日付けで、各人約80項目もの解雇理由をあげてA 1ら5名を解雇したことは、前記認定第5(1)①のとおりであるが、その解雇理由に該当すると認めるに足る事実はなく、会社も審問において各人約80項目のことがらを解雇理由として主張しなかった。

したがって、A 1ら5名を解雇した会社の行為は、A 1ら5名の組合活動を嫌悪して、A 1ら5名の会社からの排除を企図したものと考えるのが相当であり、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。

以上の事実認定及び判断に基づき、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58年10月18日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘