

北海道、昭56不36、昭57不30、昭59.9.20

命 令 書

申立人 全日本運輸一般函館合同労働組合

被申立人 有限会社昭和運輸

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対してなした昭和56年6月16日付け解雇及び同A2に対してなした昭和57年7月21日付け解雇をそれぞれ取り消し、原職に復帰させるとともに、その間、同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A3に対してなした昭和57年8月14日付け2週間の出勤停止処分を取り消し、その間、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、昭和56年8月分以降の運行手当について、昭和会会員の大型車運転手を「担当車」と「フリー」とに区分したそれぞれの各月の平均支給額と申立人組合員A4、同A5を「担当車」として、また、同A6、同A3及び同A2を「フリー」として区分した同人らの当該各月の支給額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、①申立人組合員A1、同A2を解雇したり、②申立人組合のA3支部長を出勤停止処分にしたり、③申立人組合員の大型車運転手と昭和会会員の大型車運転手を長距離運送業務の割当てにおいて差別したり、④組合員に対する脱退工作或組合に対する誹謗中傷を行ったりなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で墨書し、会社の正面入口の見やすい場所に命令交付の日から7日以内に10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が貴組合を嫌悪して、組合員A1及び同A2を解雇したこと、貴組合のA3支部長を出勤停止処分にしたこと、組合員を昭和会会員と差別して運行手当が低額になるような業務に従事させたこと及び組合に対する脱退工作を行なったことなどは、北海道地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

ここに深く陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

(掲示の初日を記載すること)

全日本運輸一般函館合同労働組合

執行委員長 A7 殿

有限会社昭和運輸

代表取締役 B1

- 6 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人有限会社昭和運輸（以下「会社」という。）は、現在肩書地において、従業員40人、最大積載量約10トン程度の大型貨物自動車（以下「大型車」という。）17台と約4トン程度の普通貨物自動車（以下「普通車」という。）9台をもって貨物運送事業を営むものである。

(2) 申立人全日本運輸一般函館合同労働組合（以下「組合」という。）は、大正12年に結成され現在組合員380人を有している。

なお、全日本運輸一般函館合同労働組合昭和運輸支部（以下「支部」という。）は、昭和56年6月21日、会社従業員のうち組合に加入した5人をもって結成されている。

(3) 会社には、支部のほか昭和56年7月13日に従業員28人をもって結成された昭和会がある。

2 支部の結成と労使関係

(1) 支部結成の経緯

ア 昭和55年度までは、賃金引上げなどの労働条件については、古参の従業員と会社との間の話し合いにより決められていたため、従業員の間には不満が多かった。

イ 昭和53年12月末、従業員A5（以下「A5」という。）、同C1（以下「C1」という。）らが中心となって従業員の賃金その他の労働条件の改善などを目的とした親睦会の結成を計画した。翌54年1月末にA5らは、親睦会の会長にC1を副会長にA5及びその他の役員を予定したうえ、親睦会結成趣意書を持参して、会社のB1代表取締役（以下「B1社長」という。）とB2専務取締役（以下「B2専務」という。なお、B1社長は同人の父にあたる。）に会い、親睦会結成の了解を求めた。B1社長は「会社を潰すようなことはしないでくれ。」と述べたうえで、親睦会の役員の勤務態度等をあげて、親睦会の結成に難色を示した。B2専務も「これは一時保留する。」と述べたため、親睦会は結成されなかった。

その後、一部の従業員の間において労働組合の結成の話が持ち上がったが、これもまた結成するまでには至らなかった。

ウ 昭和56年5月中旬、従業員A1（以下「A1」という。）が、C1に対し、一人で乗車拒否をして賃金引上げ要求をしても無力であるので、労働組合を作って皆で交渉しようと話したところ、C1は、労働組合の結成に協力することを約束した。

エ 6月初め、C1は、会社の運転手控室において、A5ら3人に対し、賃金引き上げの交渉方法について相談を持ちかけた。A5は、今年の一部の従業員が会社と交渉するのではなく、従業員全員が一緒になって会社と交渉するよう提案したところ、C1らはこれに同意した。そこで、会社との交渉は、同月11日に行うこととし、その旨を会社に申し入れるとともに他の従業員にも伝達することとなった。

オ 6月9日昼頃、A5、C1、A1、従業員A6（以下「A6」という。）、同C2（以下「C2」という。）らが会社敷地内の倉庫に集まって11日の賃金引上げ交渉の方法などについて話し合った。その際、A1が従業員全員で交渉すべきことを提案したところ、参集者全員が賛成し、他の従業員にも参加を呼びかけることになった。

その後、A1、A5、C1、A6、C2らは運転手控室に移動し、その場でA1が、

今晚妻が経営しているスナック・キューピーに集合して11日の賃金引上げ交渉について相談しようとする案を、A5らはこれに賛成した。しかし、A5らは従業員全員が車を止めて賃金引上げ交渉に参加することには不安があったので、A1に労働組合に精通した者を呼んでおくように依頼した。

カ 同日午後7時半頃、A1、A5、A6及びC2は、スナック・キューピーに集合した。

そこで、A1は、11日の賃金引上げ交渉は労働組合を結成して行うことを提案し、全員がこれに同意した。

まもなくA1からの連絡を受けた組合のA8書記長（以下「A8書記長」という。）がその会合に出席した。そこで、C2らが、11日の賃金引上げ交渉を行うに至った経過などについてA8書記長に説明し、今後のことについて相談した。

A8書記長は、従業員が車を止めて会社と交渉すれば、会社は、業務命令違反として処分を行うことが予想されるので、やはり労働組合を結成して交渉する方がよいと勧めた。

その結果、A1ら4人は、労働組合を結成しようとの意向を一層強くした。次いで、A8書記長は、組合の方針及び労働組合結成の事例などについてふれ、さらに、組合は個人でも加入することができること、また、支部を結成することもできることを説明した。

ところで、11日の賃金引上げ交渉をもつこととなった経過の中ではC1が中心となって行動していたこともあり、その協力を得るべくC1をその場に呼んだ。A8書記長は、C1にこれまでの経過を一通り説明したが、C1は、労働組合を結成することには消極的であった。C1は、労働組合を結成すれば会社から牛の運送業務に従事させられなくなるなどの差別をうけ、運行手当が減少し、生活ができなくなると発言した。A5とC2は、この発言を聞いて動揺し、労働組合を結成することには次第に消極的になった。そのため、同日は労働組合を結成するまでには至らなかった。

A1らは、11日の賃金引上げ交渉を予定どおり行うことを確認しただけで、同日の会合を終えた。

しかし、A1とA6は、そのような結果に終わったことには不満であった。

A6は、帰りぎわに、A1に対し、組合に加入する旨の意思を表示した。また、A1は、A8書記長に組合に加入する旨の意思を表示し、翌10日、組合事務所に赴き、組合に加入した。

キ 6月10日午前8時半頃、A1が、運転手控室の入口付近に翌11日の賃金引上げ交渉のポスターを貼っていたところ、B1社長がきて、「そんなものを貼らなくてもいい。」と言ってこれをはぎ取ろうとした。A1は、B1社長に「いや困ります。皆で決めたことだから貼っておいてください。とってもまた書きますよ。皆で決めたものですから。」と言ったところ、B1社長は、そのポスターをはぎ取るのをやめてその場を立ち去った。

ク 同日、B2専務は、A5に対し、その夜札幌方面への運送業務に従事するよう指示し、次いで賃金引上げ交渉について、「いままで少人数でやっているのになぜ全員でやらなければならないんだ。」と非難した。これに対し、A5は、「11日の賃金引上げ交

渉があるから従事できない。」と断わった。B 2 専務は、荷主に迷惑がかかるとの理由で運送業務に就くよう重ねて指示した。A 5 は、やむなく運送業務に就き11日の夜に帰社したため、賃金引上げ交渉には参加できなかった。

ケ 同日、B 3 常務取締役（以下「B 3 常務」という。なお、B 2 専務は同人の兄にあたる。）も、運転手控室において、A 6 に対し、翌11日札幌方面への運送業務に従事するよう指示したが、同人は、11日の賃金引上げ交渉に参加したいので他の者に代えてほしいとして、これを断わった。B 3 常務は、A 6 に、賃金引上げ交渉を12日に延期したので、運送業務に就くようにと重ねて指示したため、同人はやむなくこれを承諾した。

次いでB 3 常務は、A 6 に11日の賃金引上げ交渉を全員で行うことを言い出したのは、誰なのかと尋ねたが、同人は答えなかった。

翌11日、A 6 は朝から運送業務に就き午後 8 時頃帰社したため、賃金引上げ交渉には参加できなかった。

なお、同様にB 2 専務は、C 2 に対し、同月10日から11日の間、北見方面への運送業務に従事するよう指示し、同人は、それに従事した。

コ 6 月11日昼頃、A 1 が、交渉が行われる運転手控室に行ってみたところ、従業員はあまり集合していなかった。そこで、同人が従業員に会社と交渉を行うから直ちに集合するよう事務室の電話を用いて連絡をとったところ、間もなく、運転手控室に十数人の従業員が集合した。A 1 が電話で連絡をとっていた際、B 1 社長がそれをそばにいて聞いていた。

B 2 専務は、運転手控室に集まっていたC 1 を事務所二階応接室に呼び、同人に、車を止めて交渉に全員が参加することは、従来の交渉の方法と違うのではないか、また運転手と事務職員と別々に賃金引上げ交渉を行ってきたことについて、従来の交渉の方法で何か不都合なことがあるのかと述べて非難したところ、C 1 は、従来の交渉方法でよいと同意した。そこで、B 2 専務は、大型車運転手の昇給額などについて今から話し合いを始めるから、関係のない事務職員などは運転手控室から退去するようにとC 1 に伝えた。

C 1 が、会社のこの意向を従業員に伝えたところ、A 1 らは、皆で会社と交渉を持とうと集まっているので、B 1 社長とB 2 専務に、ここに来て貰いたいとC 1 に抗議した。C 1 は、会社が関係のない事務職員などは退去しなければ交渉をしないと言っていると伝えたため、A 1 らは、やむなく運転手控室から退去した。

その後、運転手控室において、会社と大型車運転手数人との間で賃金引上げ交渉が行われ、昭和56年の昇給額などが決められた。

午後 4 時すぎ、B 1 社長が、二階応接室においてB 4 整備係長（以下「B 4 整備係長」という。）とA 1 ら事務職員 3 人に対し、昭和56年の昇給額を提示したが、A 1 は、生活していける額として手取り15万円から16万円はほしいので、提示額では足りないとこれを拒否した。

しかし、A 1 以外の者は、会社の提示した昇給額に同意した。

サ 6 月13日、A 6 ら数人がA 1 宅に集合してA 1 と労働組合を結成することなどについて相談した。

シ 6月15日夜、A8書記長は、スナック・キューピーにおいてA1と会い、11日の賃金引上げ交渉の経過を聞いた。A8書記長は、C1が全員で交渉を行うという事前の申し合わせを無視したことがあったことから、非公然に組合への加入活動を進め、複数の従業員が加入した段階で支部の結成を進めるとの方針で、A1とその具体的な進め方などについて相談し、また、会社から攻撃があった場合は直ちに組合に連絡するようにと話した。

ス 6月16日午前9時すぎ、B1社長は、A1に対し、B1社長に暴力を振るったことなどを理由に即時解雇する旨口頭で通告した。

セ 6月18日、A1は、A6宅を訪れ、A6に同月16日会社を解雇されたこと、また、他の従業員もいつ解雇されるか判らない状況になってきたことなどを話し労働組合の結成について相談した。

ソ 6月19日、A1が、従業員A9（以下「A9」という。）に組合に加入するよう勧めたところ、同人は、会社の11日の賃金引上げ交渉のやり方に不満を持っており、会社の現状を改善しなければならないと考えていたので、組合に加入した。

タ 6月20日、従業員A3（以下「A3」という。）は、A6に魚釣りに誘われた際、そこにA9らがいて組合に加入するよう勧められ、次いで組合支部の結成について相談を受けた。A3は、会社では運転手の労働条件が過酷であるなど種々の問題があり、これらを改善しなければならないと考えていたので、翌日組合に加入し、組合支部の結成にも同意した。

チ 6月21日、A1、A3、A6、A9及び従業員A10（以下「A10」という。）がA8書記長宅に集合して、支部の結成大会を開催し、A3を支部長に、A6とA10を副支部長に、A1を書記長にそれぞれ選出し、支部を結成した（以下支部役員については、A1を除き役職名をつける。）。

ツ 6月23日夕刻、A8書記長は会社を訪れ、同月21日支部を結成した旨を告げるとともに、結成通知書を手交し、①組合員であること、組合に加入しようとすることを理由に不利益取扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否するなど不当労働行為は一切行わないこと、②会社は、組合に対し掲示板、組合事務所の設置、会社施設及び什器の利用などを認めること、③組合員の身分、賃金及び労働条件等の問題については、会社は、事前に組合と協議し、労使双方同意のうえ円満にこれを実施することなどを書面をもって要求した。

(2) 支部結成後の労使関係

ア 昭和56年7月2日、組合は、前記要求を交渉事項として、会社と団体交渉を行った。その結果、支部と会社との間において、前記要求事項のうち①及び③については、会社が同意し、その他の事項については、引続き交渉することなどを内容とする確認書を同日付けで取り交わした。

イ その後7月13日、組合は、会社に対し①A1に対する不当な解雇を直ちに撤回すること、②就業規則を組合及び全従業員に対し直ちに呈示すること、③A6副支部長の遅刻に関し、7月12日に同人から始末書を初めて提出させた理由について回答することなどを書面をもって申し入れた。

ウ 7月14日、会社は、組合が7月13日付けで申し入れた事項のうち始末書を提出させ

た理由について、就業規則の変更に伴い、7月1日から遅刻した者などに対し始末書を提出させ、賃金カットをすることに決定した旨書面をもって回答した。

同日、組合は、会社に対し、会社が組合に対抗させようとして昭和会を結成させ、組合員に組合を脱退して昭和会に入るよう勧めたりしているのは、不当労働行為であるので直ちにこれらの行為を止めるようにと書面をもって申し入れた。

(3) 昭和会と会社の関係

ア 昭和会の発足

(7) 昭和56年6月23日、B4整備係長はB2専務から「こういう組合ができたんだ。」と支部の結成通知書を見せられた。

(4) 7月上旬、B4整備係長は、B1社長の義弟にあたる従業員C3（以下「C3」という。）と支部が結成されたことについて話し合ったところ、C3から、「あれならどうしようもない組合なんだ。」と言われた。この発言によりB4整備係長は会社のため組合に対抗する組織をつくる必要を感じ、C3とともに従業員から、組合に対抗する組織としての親睦金入会の承諾書を集めて回った。親睦会の会則はC3が起案した。

(7) 7月10日頃、B4整備係長は、B2専務に昭和会という名の親睦団体の発足を予定していること及びその会の目的と入会に同意した従業員の人数を報告した。

(エ) 7月13日、美原町会館で昭和会の発会式を行った際、B2専務が「昭和会を今後発展させていってくれ。」などと挨拶し、その場にとどまっていた。

昭和会の役員には、名誉会長にC1を、会長にC3を、副会長にC4とC5を、書記長にB4整備係長をそれぞれ選出した。

昭和会は係長以下の従業員を構成員とし、その加入には役員会の3分の2以上の承認を要することになっていた。

なお、その後、係長以下の従業員のうち組合員を除く全員が昭和会に入会した。

イ 組合員に対する脱退工作

(7) 6月23日の支部結成の直後にA3支部長は、B5営業課長（以下「B5営業課長」という。）が、「組合に入れば今までどおり走れなくなるんだぞ。組合なんか入るのをやめれ。」と組合脱退を勧めたことを組合員A11から聞き、B5営業課長に「何を言っているのか、あなたは組合というものをわかってものを言っているのか。」と抗議したところ、B5営業課長はA3支部長に陳謝した。

なお、A11は、7月14日組合を脱退し、昭和会に入会した。

(4) 昭和会発足の直後、B4整備係長は、組合員A12に対して、「この組合について、知っている人に1回聞いてみれ。何か問題があったらやめるのか。」と話した。

7月17日に函館労働基準監督署（以下「監督署」という。）から、組合の申告した時間外労働に係る労働基準法違反の問題で、会社に出頭状が送付されてきたので、B2専務は、B4整備係長に、「会社がやっていけなくなった。たれこみがあった。」と告げた。

そこでB4整備係長が、A12に会い「当然これまでのように長距離運転はできないんだぞ。」と話したところ、7月21日に、同人は組合を脱退し、昭和会に入会した。

ウ 支部に対する誹謗等

(7) 8月中旬、昭和会書記長であるB4整備係長は、「A3キサマは組合委員長の柄ではない。身のほどをしれ。」「赤め出ていけ、A3、A5」などの文言を昭和会会員に大書させたポスターを掲示板に掲示した。また、自らも入手した組合のビラに「赤」と朱書し、その上に「×」の印を重ねて朱書した上で、上記ポスターに貼付した。

(4) 8月22日、組合は昭和56年道委不第36号事件の申立てを行った。

同日、昭和会書記長であるB4整備係長が、「組合のことについて何かないか。今どういう動きをしているのか。」とB2専務に尋ねたところ、「こういう申立書がきた。」と本件申立書の写しを見せられた。B4整備係長は、会社の複写機を利用して直ちにその写しをとり、掲示板に吊り下げるとともに、「まだほえている組合」、「ボーナス出ない……資格なし」、「A1の解雇……ホオムレ」、「仕事の差別(減給)……ジョウシキ」、「組合員の脱退……デタイケ」、「昭和会の結成……団結強化」、「組合は地労委に提訴一申し立て文を読むとどんなにでたらめな、すきかって不必要な組合かわかるのでみんな読んで……」などと大書したポスターを掲示した。

エ 就業規則変更の取扱い

(7) 支部結成後まもなく、組合は、会社に就業規則の呈示を求めたが、会社では、5月末頃から就業規則が見当たらず、会社は、それを組合に呈示できなかった。そこで、会社は、急遽就業規則を作成することとし、7月8日からその作業にかかり、7月12日にその作成を終えた。

(4) 7月14日、会社は、就業規則の変更届を監督署に提出するにあたり、支部から意見を聞くことなく、7月13日に結成されたばかりの昭和会の会長C3を労働者の過半数を代表する者とした意見書を就業規則に添付して提出した。

7月23日、会社は、今度は給与規定(就業規則の一部)の変更届を、同様の手続により監督署に提出した。

オ 掲示板貸与の取扱い

(7) 6月23日、組合は、支部の結成にあたって会社に掲示板を設置して貸与するよう要求し、会社は、会社の建物に設置することはできないとこれを拒否したが、7月2日の団体交渉の結果、掲示板の設置については今後引続き交渉することとなった。

(4) 7月13日、昭和会が、会社に運転手控室の掲示板の使用許可を求めたところ、会社は、直ちにこれを承諾した。

(7) 7月17日の団体交渉において、組合は会社に対し、会社が昭和会に貸与している掲示板の半分を貸与するか、または、別の掲示板を貸与するよう要求したところ、会社は、昭和会と協議のうえ、組合員と昭和会会員との人数比で配分した面積だけ掲示板を貸与することを提案した。しかし、組合は、そのような狭い面積では掲示板としての機能を果たせないと主張してこれを断わった。その後、会社は組合に掲示板を貸与しなかった。

3 A1の解雇

(1) 昭和55年4月8日、A1は、事務職員として会社に入社し、総務事務及び経理事務を担当した。

- (2) 事務職員の始業時間は午前8時、終業時間は午後5時と定められていた。

A1は、入社してから解雇されるまでの間、しばしば始業時間に数分程度遅刻することがあったので、B1社長は、これに対し昭和55年7月頃から数回にわたり同人に対し注意を与えていた。

- (3) 昭和56年4月20日、A1は、定時に会社に出勤し、事務室内を掃いた後、机、カウンターなどのふき掃除をすすめていた。その際、事務室の入口前のカウンターを挟んで、B1社長は、B4整備係長に対し業務上の指示をしていた。A1が、そのカウンターのふき掃除をするためB1社長によけて貰おうと、「ふくだけですから一寸すいません。」と言ったが、B1社長は、「一寸待っている。」と言ってよけなかった。数回のやりとりの後、B1社長が、A1に「遅刻して、土曜日休みやがって、何言っているんだ。」と言い出したことに対し、A1も反発し、「それは何も関係ないだろう。ふざけんじゃないぞ。」と言って、さらに掃除をすすめるため、「一寸どけろや。」と肩口を押してB1社長を退け、カウンターをふき終えた。

会社は、その後6月16日にA1を解雇するまでの間、同人のその行為に対し懲戒処分を行うなどの措置をとらず、平常どおり勤務に就かせていた。

- (4) 5月9日、B2専務は、事務所二階の応接室において、A1に対し、同人の上記行為について確めたところ、A1は、今後は気をつけると謝罪した。これに対し、B2専務は、A1に今後このようなことがないようにと注意を与えた。

- (5) 6月16日午前9時すぎ、B1社長は、事務所二階の応接室において、A1に対し、①B1社長に対し暴力を振るったこと、②遅刻が多かったこと、③上司の業務命令に従わなかったことなどの解雇理由をあげた後、「会社と性格が合わないので辞めて貰うことになった。」と述べて、即時解雇を申し渡した。A1は、直ちにこれを拒否し、B1社長に、「相談したいところがあるので2時間ほど休みを頂きたい。」と述べて、応接室を出た。その後、A1は、直ちに組合事務所に赴いてA8書記長に会い、解雇されたことを報告した。

なお、B1社長は、A1に解雇を通告するにあたり、当時会社では就業規則を紛失していたことから、その根拠規定を示すこともなく、また、同人に事前に弁明の機会を与えることもなかった。

- (6) 同日の昼頃、A8書記長は、会社へ赴きB2専務に会い、A1は組合員であり、この解雇はA1が労働組合の結成準備中に行われたもので、不当労働行為にあたる可能性があると抗議した。

- (7) 同日午後5時すぎ、A8書記長は、再度会社を訪れB1社長とB2専務に会い、A1の解雇の理由を尋ねたところ、B1社長は、①以前に自分に対し暴力を振るったこと、②遅刻が多いこと、③業務命令に従わないことなどが解雇理由であると説明した。しかし、A8書記長は、これに納得せず、①についての日時及び③についての具体的内容などについて尋ねたところ、B1社長は、前者については答えず、後者については、約1年前に、交通安全のポスターを書けという会社の指示に従わなかったことなどを挙げた。

A8書記長は、B1社長に対し、本件解雇はA1が労働組合の結成準備中に行われたものであり不当労働行為にあたるので、これを撤回するよう要請したが、B2専務は、解雇を撤回する意思はないとしてこれを拒否した。しかし、会社は、組合とA1解雇の

件について今後なお交渉を継続することを口頭で約束した。

- (8) 6月17日、会社は、A 1 の解雇予告手当及び6月分給料を函館地方法務局に供託した。
- (9) 6月23日、組合と会社は、A 1 の解雇の件について団体交渉を行い、組合は本件解雇の撤回を要求したのに対し、会社は検討する旨を約束した。
- (10) 6月27日午後6時から、昭和会館において、A 8 書記長ほか数人の組合員とB 1 社長及びB 2 専務が出席のうえA 1 の解雇について団体交渉が行われた。会社は、解雇の撤回を含めて種々検討しているところであり、もう少し時間を貸して欲しいとの意向を示し、組合は、A 1 が今後出勤時間に遅刻しないこと、業務命令に従うことなどの解決方法を示し、本件解雇を撤回するよう会社に譲歩を求めた。
- (11) 7月11日の団体交渉において、会社は、A 1 の解雇を撤回する意思はない旨表明したので、組合は、A 1 に対する不当な解雇を直ちに撤回するよう要求した。

7月13日、組合は、会社に対し、書面をもって不当な解雇を直ちに撤回するよう重ねて申し入れた。

- (12) 7月の17日と23日に、A 1 の解雇について組合と会社の間において団体交渉が持たれたが、会社は、解雇を撤回する意思はないことを繰り返し、それ以降、団体交渉は持たれなかった。

4 A 2 の解雇

(1) 労災補償給付請求の経緯

ア 昭和56年8月1日、従業員A 2（以下「A 2」という。同人は支部結成後直ちに組合に加入した。）は、他の従業員2人と江差町にあるえさしフローリング製作所においてフローリング（一束の重量15キログラムから18キログラム）の積み込み作業に従事した。A 2は車両の荷台の下で、他の2人は荷台の上で積み込み作業に従事し、えさしフローリング製作所のC 6（以下「C 6」という。）が、数量を確認するために立ち会っていた。A 2は、作業中に腰部及び背部に痛みを覚えたがフローリングが残り少なかったのものでそのまま積み込み作業を続け、積み終わった。

イ 8月3日、A 2は、背中の痛みが前日より一層ひどくなったため、B 2 専務に、同月1日のえさしフローリング製作所の作業中に背中を痛めたので欠勤する旨連絡した後、渋谷整骨院で治療を受けたところ、左背部捻挫で約2週間の療養を必要とするとの診断であり、同日、診断証明書を会社に提出した。

A 2は、その治療のため同日から17日まで会社を欠勤し、同整骨院に通院して治療を受けた。

ウ 8月18日、A 2は、出社して直ちに、会社に対し、労働者災害補償保険法に基づく休業保障給付（以下「労災保障給付」という。）の請求手続をとるよう要請した。しかし、会社は、当時の状況を調査のうえ、A 2が業務中負傷したことは認められないとしてその請求手続をとらなかった。

エ 昭和57年4月11日、A 2ら組合員4人は、昭和56年8月1日午後1時半頃に、えさしフローリング製作所においてフローリング積み込み作業中に負傷した旨の証明をC 6に依頼した。C 6は、実際にはそのことを確認していなかったが、A 2本人が作業中に捻挫したというのであれば、という簡単な気持ちでこれを引き受け、その旨の確認書を書いた。組合は、その確認書を会社に呈示してA 2の労災補償給付の請求手続をと

るよう会社に要求した。しかし、会社はこれを拒否した。

オ 7月16日、B2専務とB6営業課長（以下「B6営業課長」という。）は、えさしフローリング製作所を訪れ、A2が作業中に負傷したことをC6は現認していないことを確認し、その旨の確認書を同人に作成して貰った。

カ 昭和58年3月頃、A2は、昭和56年8月1日に業務中に負傷したとの理由で労災補償給付の請求を監督署に行った。しかし、昭和58年8月3日、監督署はA2の請求に対し、不支給と決定した。

(2) 解雇の経緯

ア 昭和53年7月5日、A2は、普通車の運転手として会社に入社し、昭和55年9月頃からは大型車運転手として主に道内の長距離運送業務に従事していた。

イ 昭和57年2月7日、A2は、大型車で運送業務に従事中、札幌市内において乗用車との接触事故を起こした。翌8日、A2は、会社から始末書の提出を求められ、今後交通事故を起こした場合には如何なる制裁にも従う旨の始末書を、会社に提出した。

ウ 7月9日午前3時40分頃、A2は、会社の業務で大型車を運転し森町付近を走行中、先行するトラックを追い越そうとして対向車と正面衝突した。その際、双方の車両が損壊し、A2は全治1週間の負傷をした。

同日、会社は、A2から交通事故の状況について事情を聴取し、事故報告書を提出させた後、事故原因の調査及び運転手としての適格性の検討などを行う必要があるとして、A2に対し、とりあえず2週間の出勤停止処分を行った。

なお、この処分について、会社は組合と事前に協議をしなかった。

エ 7月17日、組合は、会社に対し、同月9日付けのA2に対する出勤停止処分については、事前協議協定に基づき組合と協議するよう書面をもって申し入れた。

オ 7月19日、組合は、A2の出勤停止処分に係る団体交渉において、事前に協議すべきである旨主張した。これに対し、会社は、本件処分については事前に協議する必要はない旨回答した。

カ 7月20日、会社は、A2に対し、①同人が、同月9日重大な事故を起こし、会社に損害を与えたので解雇するとの方針を決定し、同月21日付けで解雇予告除外認定申請を行うこと、②同人に対する出勤停止処分が終了する同月24日以降、その申請の結果がでるまで、自宅待機とすることを書面をもって通知した。

キ 7月21日、B2専務とB6営業課長が、昭和会所属の運転手が作成したA2解雇を求める署名簿を携えて監督署に赴き、A2の解雇予告除外認定申請について相談したところ、監督署はこれに難色を示した。そのため会社は、解雇予告手当を支払ってA2を解雇することとし、同人に依願退職の意向があればそのように措置することにした。

ク 7月21日午後6時頃、B2専務は、A2を喫茶店に呼び出した。

A2が事故を起こしたことは誠に申し訳ないと陳謝したところ、B2専務は、「A2君、どうだ辞める気はないか。辞めるなら依願退職の手続きをとってやるぞ。」と言い出した。A2は、退職する意思はないとしてこれを拒否した。B2専務は、前記署名簿を取り出し、A2の面前でページをめくりながら、「昭和会の運転手も、お前と一緒に乗るんなら給料面とか仕事面に影響するということで、こういうものが出ていって辞めて貰う。」と述べた。さらに、B2専務は、A2に対し、同人が入社以来7月9日

の事故を含めて9回も交通事故を起こしていること、会社は事故の都度注意してきたにもかかわらず、これらの事故は同人の一方的過失に基づくものであることなどからして、同人は運送会社の運転手として適格性を欠いていることをあげ、これらは就業規則第66条第2号、第5号、第6号及び第8号に該当し、本来懲戒解雇に値するが、同日付けで解雇予告手当を支払って解雇する旨口頭で通告し、同人に解雇予告手当を受領するよう求めた。

A2は、会社を辞める意思はなかったがそれを拒み切れず、あとで組合と相談するつもりで解雇予告手当を受領した。

なお、会社は、A2を解雇するにあたって組合と事前に協議を行わなかった。

A2は、帰宅後直ちに、組合員A4（以下「A4」という。）に同日付けで解雇を通告された旨電話で連絡した。そこで、A4はA1とA2宅を訪れ、対応策などについて協議した。

ケ 7月23日、A2は、組合役員と会社を訪れ、B6営業課長に解雇予告手当を返戻するので受け取るよう求めた。しかし、B6営業課長は、A2らに対し、団体交渉の場で返還するよう述べてその受領を拒否した。

そこで、A2は、会社に対し、①組合と事前に協議することなく解雇したことは不当であるから直ちに撤回すること、②解雇予告手当は受領できないので団体交渉の際組合から返還することを内容証明郵便をもって通知した。

コ A2が入社して最初に交通事故を起こした昭和53年9月19日から同57年7月9日の交通事故までの間、他の従業員40人が業務中起こした交通事故の件数は76件に及んでいるが、会社は少なくとも交通事故を起こしたことを理由として従業員を解雇したことはなかった。

サ 7月26日、A2の解雇に係る団体交渉で、組合は、重ねて事前協議すべきである旨主張した。これに対し、会社は、懲戒処分は事前協議協定の対象外であるからその必要はないと回答した。双方の主張が平行線を辿ったため、会社がA2の解雇理由などについて説明することもなく、また、組合も意見を述べる機会がなかった。

シ 8月3日、さらにA2の解雇について団体交渉が持たれたが、本件解雇が事前協議の対象になるか否かの点に論議が終始し、それ以上の話し合いは行われなかった。

ス 組合は、会社に対し、8月4日以降再三にわたりA2の解雇について団体交渉をするよう申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

5 A3支部長の出勤停止処分

(1) B3常務に対する言辞

昭和57年7月26日、A3支部長は、大型車で会社を出発し、札幌市において荷卸をして、苫小牧市において荷積をし、七飯町にある配送センターで荷卸をする予定となっていた。

同日昼頃、A3支部長は、苫小牧市内からB3常務に、「今晚、A5の義父の通夜に行かなければならないので、会社に到着次第帰宅させてほしい。」と電話で申し出た。B3常務は、「なぜ、もっと早く連絡しないのか。今頃言われても対応できない。人がいないからだめだ。荷卸をしてから通夜に出て貰いたい。」と言って、A3支部長の申し出を断わった。そこでA3支部長は、B3常務に、「会社が私に残業を強制できるのか。」と述

べたところ、B 3 常務は、「お前、何を言っているんだ。ばかやろう。」と述べ、配送センターで荷卸をして早く会社に戻るようにと重ねて指示して電話を切った。

A 3 支部長は、配送センターで車両から荷卸をして、午後 7 時頃会社に戻った。

(2) 出勤停止処分の経緯

ア 昭和57年 8 月 1 日、A 3 支部長は、B 3 常務から盆休み 4 日間のうち 2 日間は有給の特別休暇で、残りの 2 日間は有給休暇又は欠勤として年次休暇欠勤等届（以下「休暇届」という。）を会社に提出するように、指示された。

イ 8 月 3 日、A 3 支部長は、休暇届に休暇の期間を 8 月 10 日から 13 日までの 4 日間とし、休暇の理由を盆休みと記載して B 3 常務に提出した。B 3 常務は、何ら異議なくその休暇届を受け取った。

ウ 8 月 5 日午前 8 時、運転手控室で朝礼が行われ、会社側から B 3 常務と B 6 営業課長が出席し、従業員は B 4 整備係長、A 3 支部長ら 5 人が出席した。

B 6 営業課長は、点呼をとった後 A 3 支部長に対し「盆休みの休暇届が 4 日間として提出されているが、盆休みは 2 日間を特別休暇として認める。あとの 2 日間は欠勤扱いとなるのでその理由が盆休みではだめだ。」とその理由を書き直すように指示した。それに対し、A 3 支部長は、「盆休みは 4 日間なのだからその理由は盆休みでよいのではないか。それが理由である。」と答えたため、B 6 営業課長と A 3 支部長との間で、「欠勤理由を改めて書け。」「理由は既書いてある。」というやりとりが続いた後、今度は B 3 常務が、A 3 支部長に対し、「欠勤理由を書け。」と指示した。そこで、A 3 支部長は、「朝礼の場で個人の問題にふれるのはおかしいのではないか。」と抗議した。B 3 常務は、「朝礼で何を言っても自由である。」と反論し、双方の間に激しい口論となった。この口論の中で A 3 支部長は、B 3 常務に「7 月 26 日の常務の態度は上司と思いたくない。お前を上司と思っていない。」と発言した。

B 3 常務は A 3 支部長に対し、後日何らかの処分をすると言って、その場を去った。

なお、会社は、A 4 に対しては、朝礼以外の場で休暇届の理由を書き直すよう指示していた。

エ 同月 14 日午前 8 時 30 分頃、会社事務所二階応接室において、B 3 常務は、A 3 支部長に対し、8 月 5 日の朝礼で、A 3 支部長が B 3 常務に「上司とは思わない。」と発言したことは許されないとして、始末書を提出するよう求めた。A 3 支部長は、双方の口論の結果上記のような発言をしたのであるから同人だけが始末書を求められるのは納得できないとこれを断わった。

B 2 専務は、A 3 支部長に対し、7 月 26 日の B 3 常務に対する A 3 支部長の言辞及び 8 月 5 日の朝礼での B 3 常務らに対する A 3 支部長の言辞は、就業規則第 66 条第 1 号、第 2 号、第 8 号及び第 10 号に該当するとして、同月 14 日から 2 週間の出勤停止処分に付す旨口頭で通告した。会社は、当該処分を行うにあたって組合と事前に協議を行わなかった。

なお、会社は、過去 3 年間に於いて組合員を除き従業員に対し就業規則に基づき懲戒処分を行ったことは一度もなかった。

オ その後組合は、A 3 支部長に対する 8 月 14 日付けの出勤停止処分に係る団体交渉を持つよう、会社に申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

6 組合員に対する運送業務の取扱い

(1) 運送業務の形態等

ア 会社には「担当車」と「フリー」と呼ばれる制度があり、「担当車」は、本州方面への長距離運送業務に関し、大型車を特定の運転手の専用車として指定し、当該運転手1名（ワンマン）にその大型車のみを運転させる取扱いをいい、「フリー」は、原則として運転手に専用車の指定を行わずに、大型車で道内の長距離運送業務に従事させるか、普通車で函館市内とその近郊の運送業務に従事させる取扱いをいうものである。

なお、専用車として指定を受けた運転手は優先的に長距離運送業務に割り当てられる。

イ 前記区分によれば、組合員のA5とA4は、大型車の60号車と61号車をそれぞれ指定されて、本州方面への長距離運送業務に従事しており、「担当車」に該当していた。なお、A5は主に生体（牛）の輸送を行っていた。

また、A6、A2及びA3は主として、大型車で道内の長距離運送業務に従事しており、「フリー」に該当していたが、A2とA3は例外的に大型車の50号車と52号車をそれぞれ指定されていた。

ウ 会社は、運転手が運送業務に従事した場合、運行方面の区分に応じた定額を運行手当として支給することとし、毎月、前月の26日から当月25日までの分をまとめて月末に支払っていた。

運行手当の額は、ワンマン運行の場合、昭和57年8月以降については、運行方面別に概ね次のとおりであり、ツーマン運行の場合には、この額の約半分になる。

(7) 道内の長距離運送業務の場合

札幌方面	10,000円
旭川方面	22,608円
北見方面	24,608円

(4) 道外の長距離運送業務の場合

岩手・仙台方面	25,580円
東京方面	29,279円
名古屋方面	30,579円
大阪方面	34,579円
四国方面	50,579円
九州方面	74,579円

なお、このほかに生体の輸送手当等が加算される。

エ 大型車運転手の基本給が3万円乃至5万円という会社の賃金体系においては、賃金全体に占める運行手当の割合が極めて高いものとなり、①これらの長距離運送業務に従事するか否か、②専用車として指定車両を有しているか否か、③ワンマン運行に従事するか否かなどによって、運転手の収入に大きな差異を生ずることとなっていた。

(2) 西村牧場の苦情と会社の対応

ア 昭和56年7月23日午前9時頃、A6副支部長、A4及びA5は、60号車と61号車で配送先の札幌市内から千歳の西村牧場へ向った。

途中、午前9時30分頃、A6副支部長らが会社に入れたところ、B3常務は、

同日の朝、西村牧場から前日の天気が悪く牧草の乾きが遅いので、積荷は1台になるかも知れないとの連絡を受けていたため、同人らに対し、荷物が1台分しかないので同牧場に61号車を置いて、60号車のみで帰るよう指示した。

イ 同日午前10時30分頃、A 6 副支部長らは西村牧場に着いたが、牧草はまだ刈っただけの状態で梱包できる状態でなかったため西村牧場の責任者から12時30分より仕事を開始するので食事をしておくよう指示された。

ウ 牧草の梱包に至るまでの作業は、刈り取った牧草をテッダーで反転し乾燥させたうえで、別の機械で集草し、その後梱包するという手順で進められる。12時30分頃、A 6 副支部長らが現場に戻った時には、まだ、西村牧場の従業員がテッダーをトラクターに据え付けている最中であつた。その後、牧草が梱包され積み込める状態になるまで待って同人らが積み込みを開始したのは午後2時頃であつた。

エ 積み込み作業は、梱包作業の後を西村牧場のダンプカーで追って、それに一度集荷し、さらに60号車に積み替えるということを繰り返すものであつた。途中ダンプカーのシャフトに牧草がからまったため、それを取り除くのにA 6 副支部長らは30分程を要した。

また、当日は好天で暑かつたので、途中、A 4 が一度水を飲みに行き、その後、水筒を持参してきていたA 5 が、これに水を入れ現場に持ってきたため、A 4 とA 6 副支部長も、この水を飲んで作業を続けた。

オ 同日午後4時15分頃、A 6 副支部長らが、60号車に積み込みを終えたところ、もう1台の61号車を満たす程牧草が梱包されていなかったことから、同人らに対し、西村牧場の責任者は、帰ってよいと指示を与えた。

そのため、A 6 副支部長らは、30分程で60号車にシートをかけ、午後4時45分頃、現地を出発し函館に向つた。

カ 同日午後8時すぎ、西村牧場の責任者から会社に電話があり、B 3 常務が応対したところ、「1台積んだ車の運転手の積み込みが遅い。のろのろしている。暑かつたらしいけれど頻繁に水を飲みに行く。真面目にやってくれば2台とも積めた。運賃を安くしてくれ。」と30分程苦情を言われた。

キ 7月24日朝、A 4 とA 5 は兵庫県の西村牧場へ牧草を運送するため60号車で会社を出発した。その際、会社は、同人らに対し西村牧場からの苦情について何らふれなかった。

ク 同日午前10時30分頃、B 5 営業課長と大型運転手2人は、牧草の積み込みのために、千歳の西村牧場に着いたところ、西村牧場の責任者から「とにかく、昨日の運転手は駄目だ。何故選んだのか。」と言われ、続いて、笑いながら、「運賃は半分にする。出入は禁止する。」とも言われた。そのため、B 5 営業課長らは、鋭意作業を行った結果、1時間半足らずで大型車1台分を積み込んだ。

ケ 同日午後5時すぎ、B 3 常務はA 6 副支部長に業務指示を与えた際、西村牧場からの苦情について、何らふれなかった。

コ 7月27日、B 2 専務は、会社の事務所にA 6 副支部長を呼び出し、同月23日に西村牧場から電話で苦情が寄せられた際にB 3 常務が聞き取ったメモを見せながら、「こういう苦情が来たから、始末書を出せ。」と迫り、今後、同様のことがあれば、就業規則

上の如何なる処置にも従う旨記載した始末書の提出を求めた。A 6 副支部長は、そのような始末書の提出はできないと拒否し、また、「身に覚えがない。一生懸命やってきた。」と述べ、作業に入る時間が遅かったことやダンプカーの故障により作業が遅れたことなどの釈明をした。しかし、B 2 専務は、同人の釈明に耳を貸さず、その場で、「大型車の業務から外す。」と告げた。

その後、B 2 専務は、B 3 常務に対し、A 6 副支部長が始末書を書かないので、同人を大型車で長距離運送業務から外すよう指示し、同日以降、同人を運行手当の付かない函館市内の運送業務に従事させた。

サ 同月30日午前、B 2 専務は、会社の事務所の二階応接室にA 4 を呼び出し、7 月23 日の西村牧場での作業に関し、苦情が来ているとして、今後、同様のことがあれば会社の如何なる処置にも従う旨記載した始末書の提出を求めた。A 4 は、心あたりがなく、作業態度も普通であったとして始末書の提出を拒否したところ、B 2 専務は、「これを書かなければ平常勤務から外す。」と告げた。

その後、B 2 専務とA 5 との間でも同様のやりとりがあり、会社は、同日以降、A 4 とA 5 を「担当車」から外し、運行手当の付かない函館市内の運送業務に従事させた。

(3) 監督署の指導と会社の対応

ア 昭和56年7月中旬、組合は、時間外手当等の積算方法が不明確であるとして監督署へ相談に赴いた。そこで監督署の勧めもあって、労働基準法第104条に基づく申告を行った。

7月17日、監督署は会社に対し7月20日に責任者が賃金台帳等を持参して出頭するように求めた。

イ 7月21日午後3時頃、B 2 専務は、「労働時間について監督署が調査をしているので、走らせることはできない。」と述べA10副支部長（同人は昭和56年9月23日、会社を退職し組合を脱退した。）から指定車両を取りあげ、同人に予定されていた小樽及び苫小牧方面への長距離運送業務を取り消し、代りに同日組合を脱退し昭和会に入会したA12を乗務させた。その際B 2 専務は、A10副支部長に対し、その他の組合員についても今後このような勤務にはつかせない旨を告げた。同日以降、会社は組合員の運転手について順次ツーマン運行などの取扱いを行った。

ウ 7月22日、組合は、会社の取扱いは昭和会会員と組合員との差別扱いであるとして、団体交渉が予定されている翌23日までに釈明するよう会社に求めた。

7月23日、会社は、上記要求に対し、ツーマン運行などの取扱いは監督署の説明を聞いたうえでの全従業員を対象としたものであるとして、文書回答した。その文書には「……最後に貴組合がこれからも当社に対してあらゆる嫌がらせの手段を講じて、企業としては防がねばならぬし、生き残っていくのが会社なのです。……幸い当社には労働者の過半数を上回る多勢の協力者がいます。爾今この良き協力者達と『ガッチリ』スクラムを組み、身分、賃金、労働条件等の問題を貴組合と同じく双方協議のうね円満に事を進めて行く所存であります。これとして決して貴組合員を不当な差別扱いをしているわけではなく、要は思想的な背景が相容れないということを再度申し上げます。……」などと記載されていた。

この間、会社は昭和会と協議を行い、昭和会会員については時間外手当請求権の一

部放棄を前提に従来通りワンマン運行をさせた。しかし、組合員に対しては、7月22日の要求にもかかわらず、ワンマン運行を求めているとして、ツーマン運行などの取扱いを続けた。会社は、8月に入ってからA3支部長とA2の指定車両を取り上げた。

エ 8月16日、監督署は、長距離運送の場合には、改善基準（労働基準局長通達昭和54年12月27日付け自動車運転者の労働時間等の改善基準）に基づき、ツーマン運行により適切な勤務ダイヤを策定して運送業務に従事させることなどの指導を行った。

しかし、会社は、昭和会会員に対してはワンマン運行を行わせ、組合員に対してのみツーマン運行などの取扱いを続けた。

(4) 和解協定の締結とその後の経過

ア 会社は、組合員の西村牧場での作業に関する問題と監督署への申告問題を契機に、「担当車」として道外の長距離運送業務や「フリー」として道内の長距離運送業務に従事していた組合員らを運行手当のつかない函館市内の運送業務に従事させたり、又は、ワンマン運行を行っていた組合員らを、運行手当が約半額になるツーマン運行に変更したことなどの結果、組合員の運行手当は大幅に減少した。

他方、会社は、昭和会会員に対しては、長距離運送業務を優先的に割り当てたり、ワンマン運行を継続させたりしたことなどにより、同人らの運行手当は著しく増加した。

イ 会社は、昭和56年8月27日に新規採用のC7を、同年同月29日に新規採用のC8をそれぞれ「担当車」の扱いとした。同年9月2日に新規採用のC9を大型車による道内の長距離運送業務に従事させる扱いとした。

また、会社は同年8月から、それまで函館市内の運送業務に従事していたC10を大型車による道内の長距離運送業務に変更し、同年11月には、C10とこれまでは「フリー」であったC11をそれぞれ「担当車」の扱いとした。

ウ 昭和56年8月分から同年11月分（後述の和解協定締結前）までの間において、組合員である大型車運転手の運行手当の平均月額及び昭和会会員の大型車運転手をその間の運行実態に応じて「担当車」と「フリー」に分けた場合の運行手当の平均月額は、概ね、別表の運行手当支給状況の(A)欄記載のとおりである。

エ 昭和56年12月1日の昭和56年道委不第36号事件に関する第4回調査の席上、会社と組合との間において、運送業務等の取扱いについて和解協定が成立した。その和解協定書には、「会社は組合員を従来どおりの運行手当が支給される業務に就労させる。ただし、当面は少くとも長距離運送業務に復帰させるものとする。」と記載されている。

オ 会社は和解協定締結以降、組合員の大型運転手について、徐々にツーマン運行からワンマン運行への取扱いを行い、また、A4、A5及びA6副支部長を長距離運送業務にある程度復帰させたが、A4及びA5には、指定車両を与えるという形での「担当車」の扱いをせず、A3支部長とA2にも指定車両を与えなかった。このため、組合員の大型車運転手の運行手当は、従来どおりの額に達する程のものではなく、A6副支部長についても同様であったため、昭和会会員の大型車運転手との運行手当の格差が解消されることはなかった。

カ 昭和57年7月6日、会社は組合との団体交渉の場で、会社所有の大型車で2番目に

年式の古い51号車をA 4に指定すると申し入れた。

同月15日、組合はこの申し入れに対し、51号車は老朽化していて走行中に黒煙を吹きあげる車で、過積みが日常的な会社の運行では、違反の事実を宣伝しながら走行するようなものであり、運転手への免許停止あるいは取消しなどの行政処分を招く恐れがあるので、51号車の指定を受けるわけにはいかないと回答した。

そして、組合は改めて、①会社はA 4が安心して勤務できる条件をつくるか、あるいは、他の車両を指定すること、②他の組合員についても和解協定に基づき、直ちに従来どおりの指定車両に復帰させることを申し入れた。

しかし、これに対し会社は答えることなく、組合員に対して指定車両を与えるなどの取扱いを行わなかった。

キ 会社は、昭和57年1月15日に新規採用のC12を「担当車」扱いとし、また、同年8月25日に新規採用のC13を大型車による道内の長距離運送業務に従事させる扱いとした。

ク 組合員A 9は、昭和57年7月組合を脱退し、昭和会に入会した。これ以降、会社は、同人を函館近郊の運送業務から、運行手当の多く付く道内の長距離運送業務に従事させたため、同人の運行手当は大幅に増加した。

ケ 和解協定締結後の昭和56年12月分から、昭和58年3月分までの間において、大型車運転手である組合員各人の運行手当の平均月額及び昭和会会員の大型車運転手をその間の運行実態に応じて「担当車」と「フリー」に分けた場合の運行手当の平均月額は、概ね、別表の運行手当支給状況の(B)欄記載のとおりである。

別表

運行手当支給状況

区分		昭和56年8月分から 昭和56年11月分までの 平均月額(A)	昭和56年12月分から 昭和58年3月分までの 平均月額(B)
組合員	A 5	6,400円	148,100円
	A 4	6,600	102,300
昭和会会員 (担当車)		276,300	268,300
組合員	A 6	1,800	125,900
	A 3	64,700	86,300
	A 2	68,600	69,600
昭和会会員 (フリー)		189,800	209,400

(注) 1. 上記運行手当平均月額は、次により算出し、100円未満は切り捨てた。

- $$(1) \text{ 組合員各人の運行手当平均月額} = \frac{\text{支給された運行手当の総額}}{\text{月数}}$$
- $$(2) \text{ 昭和会会員(担当車・フリー別)一人あたりの運行手当平均月額} = \frac{\text{各人に支給された運行手当総額の合計}}{\text{総額の合計}}$$

2. 上記の算出にあたり、運行手当は1箇月分を単位とし、出勤日数15日以上
の月の分を算入した。ただし、免許停止処分中の出勤は、出勤日数から除外
した。

第2 判断

1 当事者の求める命令の内容

以上の事実につき、申立人は、①組合員A1の解雇取消し、原職復帰、賃金相当額の遡
及支払い及び同人の解雇に係る誠意ある団体交渉の応諾、②組合員A2の解雇取消し、原
職復帰、賃金相当額の遡及支払い及び同人の解雇に係る速やかにして誠意ある団体交渉の
応諾、③A3支部長に対する出勤停止処分の取消し、その間の賃金相当額の支払い及び同
人の出勤停止処分に係る速やかにして誠意ある団体交渉の応諾、④昭和56年7月以降の運
行手当について「担当車」と「フリー」とに区分した昭和会会員の平均支給額と組合員の
支給額との差額の支払い、⑤組合員A1及び同A2に対する解雇、A3支部長に対する出
勤停止処分並びに組合員と昭和会会員との運行割り当てにおける差別などによる支配介入
の禁止、⑥陳謝文の掲示及び新聞掲載を求めている。

これに対し、被申立人は棄却の命令を求めている。

よって、以下判断する。

2 昭和会と会社の関係

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、会社が、①組合に対抗する組織として昭和会を発足させ、これと一体と
なって支部及び組合に対する脱退工作などを行ったこと、②就業規則に係る意見の聴
取や掲示板の貸与にあたって昭和会と差別したことは、支部及び組合を嫌悪し、支部
を潰滅させる意図でなされたものであって、労働組合法（以下「法」という。）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。

イ 被申立人の主張

被申立人は、①昭和会は、組合及び支部の抗議集会や街頭宣伝活動などによる会社
経営への重大な影響を憂慮した従業員が会社が存在しなければ生活も成り立たないと
の意識の下に結成したもので、結成の前後を通じ会社が関与した事実はないこと、ま
た、会社としての脱退工作などは一切行っていないこと、②就業規則変更手続にあた
っては従業員の過半数を代表する昭和会の代表者から意見を聴取したものであり、ま
た、組合掲示板の貸与要求については、現在昭和会が使用している掲示板の面積を組
合と昭和会との人数比で使用すべき旨を回答したのに対し、組合がこれを拒否してい
ることからこれらの行為は不当労働行為にはあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 昭和会の発足については、前記第1の2の(1)及び(3)で認定のとおり、①B1社長の
義弟であるC3と同人の組合誹謗の発言を聞いて組合に対抗する組織をつくる必要を
感じたB4整備係長とが中心となり、会則の起案はC3が行ったものであること、②
これまで親睦会の結成に難色を示していた会社が、昭和会の発足にあたっては、入会

に同意した従業員の数まで報告を受けていること、③B 2 専務は、昭和会の結成の前後を通じ、組合に係る動向を逐一B 4 整備係長に伝えていること、④昭和会の発会式に出席したB 2 専務は、挨拶後もその場にとどまり、また、昭和会の役員には、労働組合の結成に消極的であったC 1 も加わっていること、⑤昭和会への加入には役員会の3分の2以上の承認が必要であることが認められ、親睦団体であるにもかかわらず入会者を選別できることになっており、事実上組合員の入会を排除していることなどが認められる。

イ 組合への脱退工作と誹謗については、前記第1の2の(3)で認定のとおり、①B 5 営業課長と、会社がやっていけないとのB 2 専務の発言を受けたB 4 整備係長とが組合員に対し長距離運送業務につけなくなるなどと告げて、脱退工作を行っていること、②B 4 整備係長がB 2 専務を通して、昭和56年道委不第36号事件の申立書の写しを手に入れ、この写しをとったうえで昭和会にのみ使用が許されている掲示板を利用して、組合に対する誹謗を行っていることが認められる。

ウ 就業規則変更に係る意見の聴取及び掲示板の貸与については、前記第1の2の(3)で認定のとおり、①会社が支部の意見を聞くことなく、昭和会会長のC 3 を従業員の代表とした意見書を添付して、監督署に対し就業規則変更の手続を行っており、この届出の日と昭和会の結成の日が近接していること、②掲示板の貸与にあたっても昭和会にのみ貸与し、支部に対しては掲示板の使用を人数比に固執して、支部への貸与を事実上拒否していることなどが認められる。

エ A 2 の解雇にあたっても、前記第1の4の(2)で認定のとおり、B 2 専務は、昭和会運転手のA 2 解雇を求める署名簿を使って、A 2 に退職を迫っていることが認められる。

以上のことから総合して判断すると、①会社の意を体したB 4 整備係長及びB 1 社長の義弟にあたるC 3 が、支部（昭和56年6月21日結成）及び組合に対抗する組織として、支部結成直後の昭和56年7月13日に昭和会を発足させ、②昭和会が発足されるや、会社は直ちに昭和会と一体となって昭和会結成の前後を通じて、支部及び組合を嫌悪して、組合員に対する組合脱退工作並びに支部及び組合に対する誹謗や掲示板貸与における差別などを行ったものと認められる。

従って、以上の会社の行為は、支部及び組合の運営に対する支配介入行為であるから、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 A 1 の解雇

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、A 1 に対する昭和56年6月16日付け解雇は、会社が同人を解雇する以前に会社内において労働組合結成の動きがあったこと、また、同人がその中心的役割を果たしていたことを知ってこれを嫌悪し、同人を会社から排除するためになされたものであって、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と主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、A 1 を解雇する以前に同人が組合に加入していたこと、また、同人が、他の従業員に労働組合結成の働きかけを行っていたことを全く知らなかったものであ

り、同人が①B 1 社長に対し暴力を振るったこと、②遅刻が甚だ多かったこと、③上司の業務命令に従わなかったことを理由として、本件解雇を行ったものであるので、不当労働行為にはあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第 1 の 3 の(4)で認定のとおり、A 1 が、B 1 社長への行為について謝罪したことから、B 2 専務は、同人に対し、今後このようなことがないようにと注意を与えたことが認められる。

従って、A 1 のその行為については、既に解決済であると考えられるので、それをもって本件解雇の理由とする会社の主張は、失当である。

イ A 1 の遅刻については、同人が入社以来始業時間にしばしば遅刻を繰り返し、会社から数回にわたり注意を受けていたことは前記第 1 の 3 の(2)で認定のとおりであり、この点については、非難されるべきではあるが、遅刻は殆んど数分程度のものであり、また、前記第 1 の 3 の(3)で認定のとおり、会社が A 1 に対し、本件解雇を行うまでの間に、懲戒処分などの措置をとったことは認められない。

ウ A 1 の業務命令違反については、前記第 1 の 3 の(7)で認定のとおり、会社は、同人が交通安全のポスターを書かなかったことなどを指摘しているが、これらの行為に対し会社は何ら措置をとることもなく、約 1 年を経過していることが認められる。

エ 前記第 1 の 3 の(5)で認定のとおり、会社が当時就業規則を紛失していたため、解雇の根拠規定について検討を行うことなく、また、A 1 に弁明の機会を与えることもなく、本件解雇に及んだことは適当であったとは言い難い。

オ A 1 が解雇される以前に労働組合を結成しようとしていたとする点については、前記第 1 の 2 の(1)で認定のとおり、①昭和56年 5 月中旬、A 1 は、C 1 に対し、労働組合を結成して会社と賃金引上げ交渉をするよう話したこと、②6 月 9 日昼頃、会社敷地内の倉庫に従業員が集まって同月11日の賃金引上げ交渉について話し合っていた際に、A 1 が全員で交渉すべきことを提案したところ、皆賛成し、同月10日、同人は、その旨のポスターを貼るなどして、賃金引上げ交渉に参加するよう従業員に呼びかけたりしたこと、③同月 9 日夜、A 1、A 5 ら 4 人がスナック・キューピーに集合し、A 8 書記長を交えて労働組合の結成についての相談を行い、A 1 が A 8 書記長に組合へ加入する旨の意思表示をし、翌10日、組合へ加入したこと、④同月13日、A 1 宅において、A 1 と A 6 ら数人が、労働組合の結成などについて相談したこと、⑤同月15日夜、スナック・キューピーにおいて、A 8 書記長と A 1 が、従業員に対する組合への加入活動及び支部結成の具体的な進め方などについて相談したことが認められる。

従って、A 1 の以上の行為は、法第 7 条第 1 号にいう労働組合を「結成しようとしたこと」に該当することが明らかである。

カ 会社は、A 1 が組合員であることあるいは労働組合結成の準備行為を行っていたことを知らなかったとする点については、前記第 1 の 2 の(1)で認定のとおり、①会社は、6 月 9 日の夜スナック・キューピーに集合した A 5、A 6 及び C 2 を同月10日から11日にかけて長距離輸送業務に従事させ、11日の賃金引上げ交渉に参加させないように工作をしたこと、②同月10日午前 8 時半頃、運転手控室において、A 1 が、賃金引上

げ交渉のポスターを貼っていたところ、B 1 社長がそれをはぎ取ろうとしたこと、③ 同月11日、A 1 が事務室の電話を利用して賃金引上げ交渉に集合するよう従業員と連絡をとっていたところ、B 1 社長はそばにいてそれを聞いていたこと、④従業員控室において会社はC 1 を通じ、A 1 から事務職員などを排除し、大型運転手とのみ賃金引上げ交渉をしたことが認められる。

これらのことから、会社は、A 1 が解雇される以前に少なくとも労働組合結成の準備行為を行っていたことを察知していたものと推認せざるを得ない。

以上のことから総合して判断すると、本件解雇は、会社がA 1 を解雇に処するだけの合理的な理由がないにもかかわらず、同人の労働組合結成の活動を嫌悪してなされたものと認められる。

従って、会社がなした本件解雇は、同人に対する不利益取扱いであり、かつ、組合の運営に対する支配介入であるから、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。

4 A 2 の解雇

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、会社が挙げている本件解雇の理由について、①交通事故に関する問題については、会社では、これまでこのことを理由として従業員を解雇したことがないこと、②労災補償給付請求に関する問題については、解雇時にその理由として明示されておらず、後から主張されてきたものであることから、本件解雇は合理性がなく、A 2 が組合員であることを嫌悪して、同人を会社から排除し、支部の組織を潰滅しようとしてなされたものであって、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と主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、本件解雇は、①A 2 が入社以来9回の交通事故を起こし、他の従業員に比べその回数は異常に多く、しかも、これらの事故は同人の一方的過失に基づくものであり、同人は、運送会社の運転手として適格性を欠いていること、②労災補償給付請求に係る証明文書を顧客先を欺罔して作成させ、会社の信用を失墜させたことを理由として行ったものであって、不当労働行為にはあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 交通事故に関する問題については、会社は、A 2 が入社以来9件の事故を起こしたとしているが、そのうち7件は1年以上も前のものであり、しかも、それぞれの事故発生時に懲戒処分などの措置を一切とっていないにもかかわらず、にわかに本件解雇に及んだことは相当とは認められない。

また、前記第1の4の(2)で認定のとおり、会社は、昭和53年9月19日から昭和57年7月9日の間に、A 2 を除く従業員が業務中に多数の交通事故を起こしているにもかかわらず、このことを理由として従業員を解雇したことはなかったことが認められる。

さらに、会社は、同人が運送会社の運転手としての適格性がないと主張しているが、解雇に値するほどの不適格性を認めるに足る十分な疎明はなく、交通事故を起こした

ことをもって本件解雇に及んだことは相当とは認められない。

イ 労災補償給付請求に関する問題については、会社は解雇通告の際にA2に告知したとしているが、前記第1の4の(2)で認定のとおり、その事実は認められない。

また、前記第1の4の(1)で認定のとおり、昭和56年8月1日のA2の災害事故に関する会社側の対応の経過から、A2が、C6に業務中に負傷した旨の確認書の作成を依頼したことが認められる。従って、C6を欺罔したものとは認め難い。

上記ア、イで判断した事情、さらに会社は、A2を解雇するにあたって、協定に基づく事前協議をしていなかったことから総合して判断すれば、本件解雇は、会社がA2を解雇に処するだけの合理的な理由がないにもかかわらず、同人が組合員であることを嫌悪して、たまたま交通事故を起こしたことに藉口してなされたものと認められる。

従って、会社がなした本件解雇は、同人に対する不利益取扱いであり、かつ、組合の運営に対する支配介入であるから、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。

5 A3支部長の出勤停止処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、会社が挙げている本件懲戒処分の理由について、①昭和57年7月26日のA3支部長のB3常務に対する言辞に関しては、8月14日に懲戒処分されるまでの間、全く不問にされていたこと、②8月5日の朝礼の場におけるA3支部長の言辞に関しては、B3常務らと口論の際に出た発言であることから、本件懲戒処分は合理性がなく、また、会社が支部の役員であるA3支部長を嫌悪し、支部の組織運営に重大な影響を与える意図でなされたものであって、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と主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、本件懲戒処分は、①A3支部長が業務中、B3常務に対して反抗的言辞をなしたこと、②8月5日の朝礼の場において、B3常務やB6営業課長に対し、上司とは思わないなどの発言を繰り返したり、B4整備係長に対し、ただではおかないなどの発言をしたことを理由として出勤停止処分を行ったものであり、従って、本件処分は正当な理由に基づくものであるから、不当労働行為にはあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、7月26日、B3常務の指示に対して、A3支部長が反抗的言辞をなしたとしているが、同人の言辞がいかなる内容のものであったかの疎明がなく、仮に前記第1の5の(1)の認定における同人の「会社が私に残業を強制できるのか。」という発言をさすとしても、この程度の言辞をもって、2週間もの出勤停止処分とすることは相当とは認められない。

また、前記第1の5の(1)で認定のとおり、A3支部長は、B3常務の指示に従って荷卸をしてから帰宅していることを考え併せると、同人の言辞は、直ちに懲戒処分の対象となるほどのものであったとは認めることはできない。

イ 前記第1の5の(2)で認定のとおり、8月5日の同人の発言は、B3常務らが朝礼の場において、支部の役員であるA3支部長に対して休暇届の理由を書き直すように指示したため、口論状態になり、その中で出たものである。

さらに、A4に対する同様の指示の場合は、朝礼以外の場でなされていたこと及び当時は組合と会社が昭和56年道委不第36号事件で係争中であったことが認められ、これらを勘案すると、あえて朝礼の場において、B3常務らがA3支部長に対し、休暇届の理由を書き直すよう指示したことは、A4に対する指示と対比して使用者としての配慮が十分であったものとは認められない。

ウ A3支部長のB4整備係長に対する言辞については、昭和57年10月4日付け答弁書、A3支部長の処分理由についての組合への回答書（乙第39号証）及びB3常務の報告書（乙第44号証）にも明示されておらず、本件第19回審問におけるB2専務の証言の中で初めて主張された経緯を考え併せると、当該処分理由は、本件申立ての後に処分を正当化するために付加されたものと認めざるを得ない。

上記ア、イ、ウで判断した事情、さらに、会社は、同人に出勤停止処分を行うにあたって協定に基づく事前協議をしていなかったこと及び会社は、過去3年間に於いて組合員を除く従業員に対し、懲戒処分を行ったことがなかったことなどから総合して判断すれば、本件の出勤停止処分は、会社がA3支部長を処分に付するだけの合理的な理由がないにもかかわらず、同人が支部の役員であることを嫌悪して、たまたま同人の言辞に穏当を欠いたことがあったのを口実としてなされたものと認められる。

従って、会社がなした2週間の出勤停止処分は、同人に対する不利益取扱いであり、かつ、組合の運営に対する支配介入であるから、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。

6 組合員に対する運送業務の取扱い

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、会社が①西村牧場での作業態度を口実に、「担当車」で道外の長距離運送業務に従事していたA4、A5及び「フリー」で道内の長距離運送業務に従事していたA6副支部長の3人を、運行手当のつかない普通車による函館市内の運送業務に従事させたこと、②監督署の指導を口実に、組合員をワンマン運行から運行手当が半額になるツーマン運行に従事させたことなどは、組合を嫌悪し、組合員の経済的締め付けを意図して、組合員を不利益に取り扱ったものであり、このような会社の行為は法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

また、申立人は、昭和56年12月1日に、会社と運行手当問題について和解協定を締結したが、会社は、この協定締結後も組合員に対し、運行上の差別を続けていると主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、①A4ら3人を普通車による函館市内の運送業務に従事させたのは、同人らの西村牧場での作業態度に起因するもので、就業規則第66条及び第67条による譴責処分に基づくものであること、②組合員をワンマン運行からツーマン運行へ替えたのは、監督署の指導によるものであることから、これらの行為は、不当労働行為に

はあたらないと主張する。

また、被申立人は、和解協定後における組合員の運行手当の減収は、組合員の欠勤及び能力に基づく業務変更によるものであって、差別的取扱いによるものではないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 西村牧場の苦情と会社の対応

(7) 前記第1の6の(2)で認定のとおり、B3常務は、A6副支部長らに対し、西村牧場の積荷が一台分しかないので、61号車を置いて60号車一台だけで帰るように指示していたこと、また、A6副支部長らは、その指示に従って、61号車を西村牧場に置いて帰ったことが認められる。

(8) 前記第1の6の(2)で認定のとおり、西村牧場でのA6副支部長らの牧草積込み作業は、前日の悪天候のために開始が遅れたこと及びダンプカーの故障のため、通常よりも時間を要したことが認められる。

(9) 前記第1の6の(2)で認定のとおり、西村牧場から苦情の電話を受けた会社は、A4、A6副支部長及びA5に対して、翌日、西村牧場からの苦情に関して、何らふれなかったことが認められる。

会社は、西村牧場での作業について、A4らに直ちに問いただすべきであったにもかかわらず、これをしていないことは、会社が西村牧場からの苦情をそれほど深刻には受けとめていなかったものと認められる。

(10) 前記第1の6の(2)で認定のとおり、7月27日、B2専務は、A6副支部長に対し、同人の西村牧場での作業状況についての釈明を聞こうともせず、今後同様のことがあれば就業規則上の如何なる処置にも従う旨を記載した始末書の提出を求め、それを拒否されるとその場で直ちに、大型車での業務から外す旨を告げ、その日から函館市内の運送業務に従事させたことが認められる。

(11) 前記第1の6の(2)で認定のとおり、7月30日、会社は、A4とA5に対しても、釈明を聞こうとせず、A6副支部長の場合と同様の始末書の提出を求め、これを拒否したA4らを「担当車」から外し、函館市内の運送業務に従事させたことが認められる。

以上のことから判断すると、仮にA6副支部長、A4及びA5らの作業態度に若干の非があったとしても、会社が同人らの弁明に耳を貸すこともなく、一方的に始末書の提出を求め、それを拒否した同人らを大型車での長距離運送業務から外し、運行手当の付かない函館市内の運送業務に従事させたことは、A6副支部長ら3人が組合員であることを嫌悪した不利益取扱いであると言わざるを得ない。

イ 監督署の指導と会社の対応

(7) 前記第1の6の(3)で認定のとおり、会社は監督署への出頭の直後の7月21日、調査を受けたことを理由にA10副支部長の指定車両を取り上げ、しかも予定されていた長距離運送業務を取り消して、同日組合を脱退して昭和会に加入したA12をこれにあて、以降組合員をツーマン運行の扱いにしていること、組合がこれらの措置は組合員に対する差別扱いであると抗議をしたのに対し、会社は、昭和会を「良き協

力者」と賞賛したうえで、組合とは、「思想的背景が相容れない。」として組合に対する嫌悪の念を表明したことが認められる。

- (イ) また、前記第1の6の(3)で認定のとおり、監督署の指導は、全従業員を対象にしたツーマン運行による適切な勤務ダイヤを策定して運送業務に従事させるように、とのことであったにもかかわらず、会社は、昭和会会員に対しては従来どおりワンマン運行の扱いとした。一方、組合からの差別扱いに係る釈明要求については、ワンマン運行の扱いを求めるものでないとして具体的な説明を行わず、組合員に対し、ツーマン運行の取扱いを続けていたことが認められる。

これらの差別的扱いは、監督署の指導に名をかりた、組合員に対する不利益取扱いであると言わざるを得ない。

ウ 和解協定の締結とその後の経過

- (ア) 前記第1の6の(4)で認定のとおり、会社が、組合員を運行手当の付かない運送業務に従事させたり、ワンマン運行からツーマン運行へと取扱いを変更したことなどにより、組合員と昭和会会員との運行手当には、著しい格差が生じたことが認められる。

- (イ) 前記第1の6の(4)で認定のとおり、昭和56年12月1日の和解協定締結以降、会社は、順次組合員をある程度は長距離運送業務に復帰させ、ツーマン運行からワンマン運行への取扱いを行ったものの指定車両への復帰等をさせなかったため、組合員には従来どおりの運行手当が支給されず、従って、昭和会会員との格差が取消されていないこと及び会社は新規採用の運転手に対し「担当車」扱いとするなど優遇していることが認められる。

また、A9が組合を脱退して昭和会に入会したのを契機に、同人の運行手当は大幅に増加していることが認められる。

- (ウ) これらのことから判断すると、会社は、和解協定を誠実に履行しているものとはいえず、協定締結後も組合員と昭和会会員とを差別して不利益な取扱いを続けているものといわざるを得ない。

また、会社は、和解協定締結後においても組合員と昭和会会員との運行手当の格差が解消されないことは、組合員の欠勤及び能力に基づく業務変更が理由である旨主張しているが、欠勤については組合員と昭和会会員との欠勤日数の差が僅少であることからみて、これ程の格差を生ぜしめるものとは認め難く、また組合員の能力に基づく業務変更については措信し難い。

なお、会社は、昭和56年7月下旬から順次、組合員に対し不利益取扱いを行っており、加えて、会社の運行手当の8月分が、7月26日から8月25日までの運行分に対して支払われている事実を徴すれば、運行手当に格差の生じる時期については、昭和56年8月分の運行手当からとするのが相当である。

以上のことから総合して判断すれば、会社が、組合員の西村牧場での作業態度や監督署の指導に藉口して、組合員を長距離運送業務から外したり、ツーマン運行に従事させたりしたことなどの行為は、会社が組合を嫌悪し、組合員を昭和会会員と差別して不利益に取り扱い、経済的に困窮させ同人らの組合からの脱落をも企図したもので法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

第3 結論

以上の次第であるから、本件申立てについては、主文第1項乃至第5項の限度で救済することが適当であると判断する。申立人は、組合員A1の解雇に係る誠意ある団体交渉の応諾並びに組合員A2の解雇及びA3支部長の出勤停止処分に係る速やかにして誠意ある団体交渉の応諾をも請求する救済の内容として申し立てているが、その請求目的は主文によって十分達成されると考えられるので、この点に係る申立人の請求は棄却する。

なお、申立人は、陳謝文の新聞掲載を求めているが、本件の救済としては陳謝文の掲示をもって足りると判断する。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和59年9月20日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治