

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合熊本地方本部

被申立人 有限会社 富士商運

主 文

- 1 被申立人は、A 1、A 2に対し行った昭和54年12月29日から昭和55年1月4日までの出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、出勤停止処分がなかったら得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A 3に対して行った昭和55年3月15日の乗務拒否がなかったものとして取り扱い、乗務拒否がなかったら得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、A 4に対して行った昭和55年8月7日から同月13日までの乗務制限処分がなかったものとして取り扱い、乗務制限処分がなかったら得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から7日以内に下記文書を交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合熊本地方本部

執行局員 A 5 殿

有限会社 富士商運

代表取締役 B 1

会社が、A 1及びA 2を7日間の出勤停止処分にしたこと、親睦会と賃金改定について交渉して組合との賃金改定交渉では親睦会との妥結内容に固執したこと、A 3に昭和55年3月15日乗務拒否したこと及びA 4に7日間の乗務制限処分したことは、熊本県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。

今後は、このようなことがないようにいたします。

- 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) 申立人総評全国一般労働組合熊本地方本部（以下「組合」という。）は、昭和44年9月14日に設立され肩書地に事務所を置き、熊本県内における中小零細企業労働者を中心に組織され、本件申立時の組合員は、820人、代表者は執行局員のA 5（昭和58年10月16日A 6から変更）である。昭和54年11月には、被申立人有限会社富士商運の従業員16人よりなる富士商運分会（以下「分会」という。）が結成され、同年12月時点では、分会の組合員

は23人となった。

- (2) 被申立人有限会社富士商運（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、一般区域貨物運送を業とし、代表者は、代表取締役B 1（以下「社長」という。）である。会社の従業員は、昭和54年12月時点で49人である。

2 分会結成後の経過

- (1) 組合は、昭和54年11月15日付けで、会社に文書で組合加入通知を行うとともに、賃金、配車、労働時間、年末一時金等についての要求書を提出した。
- (2) 前記年末一時金等についての団体交渉は、同年11月下旬から同年12月上旬にかけ3回行われたが、合意に達しなかった。
- (3) 同年12月10日、第4回団体交渉が午後1時ごろから3時半ごろまで行われ、途中中断して、午後7時半ごろから再開された。交渉は、年末一時金の原資および考課査定、配分等の問題で難航し、このような状況の中で分会では、ストライキを行うとの意見が強く、翌日早朝からのストライキの準備のため、組合員は、自宅に毛布等を取りに帰り、会社に泊り込む用意を始めた。しかし、組合が、当委員会へのあっせんの申請を会社側から行うよう提案をして会社もこれを了承したので、組合の専従等が、翌日ストライキを行わないよう分会員を説得して、ストライキは中止することとなった。
- (4) この団体交渉に出席していた分会の副分会長A 1（以下「A 1副分会長」という。）、同A 2（以下「A 2副分会長」という。）及び分会執行委員のA 7（以下「A 7執行委員」という。）は、翌日の勤務がA 1副分会長とA 2副分会長が午前8時、A 7執行委員が午前5時からと予定されていたが、組合は、会社に出勤時間を遅くしてもらうよう要望し午前8時半に出勤ということで合意して、団体交渉を午前0時前後に終了した。
- (5) 団体交渉に出席したA 1副分会長、A 2副分会長、A 7執行委員（以下「A 1ら3人」という。）とA 8分会長（以下「A 8分会長」という。）は、自宅に帰らず、会社の車庫に置いていた自分の乗用車の中にそれぞれ泊まった。なお、A 8分会長は、翌日は勤務日ではなかった。

3 A 1、A 2両副分会長の処分問題について

- (1) 昭和54年12月11日の午前8時半になっても、A 1ら3人が事務所に出勤して来ないため、午前8時35分ごろ会社のB 2部長（以下「B 2部長」という。）と社長は、車庫前の駐車場にいたA 8分会長とA 1ら3人のところに行き、「なぜ出勤しないのか。」「無断で職場放棄するのはけしからん。」等と注意した。その時、A 8分会長は、「3人に出勤を促すが、バツが悪くて出勤しにくいと言っている。」等と返答した。その後、前日の団体交渉で決まった当委員会へのあっせん申請のため、社長とB 2部長は、一緒に会社を出た。
- (2) 会社から当委員会へ向かう途中、午前8時50分ごろ、社長は、B 2部長に命じて会社に電話させ、A 1ら3人が出勤したかどうかを確認した。配車担当のB 3課長（以下「B 3課長」という。）が、A 1ら3人が出勤していない旨を告げると、B 2部長は、A 1ら3人の勤務の取消しと備車の手配を指示した。
- (3) 同日午前9時半ごろ、A 1ら3人が事務所に来たので、B 3課長は、B 2部長の指示に基づいて、今日の仕事は取り消したと言った。
- (4) A 2副分会長からの連絡で組合のA 9専従（以下「A 9専従」という。）は、同日午前10

- 時前に会社に着き、A 8 分会長及びA 1 ら 3 人から事情を聞き、A 1 ら 3 人と共に事務所へ行ったが、B 3 課長は、B 2 部長の指示で仕事を外したと言った。
- (5) その後、当委員会から帰った社長とA 9 専従及びA 8 分会長は、10分間ほど立ち話をした後、A 8 分会長の車の中で昼近くまで話をした。A 8 分会長は、「そのくらいで車を降ろさんでも乗せてください。」と言った。社長は、「3 人は業務命令違反なので解雇する。」と主張した。しかし、話が進展しないのでA 9 専従は、「午後、組合のA10執行局員（以下「A10執行局員」という。）と話をして下さい。」と言い、会社を出た。
- (6) 同日午後 2 時半ごろから、A10執行局員と社長は、会社事務所で話合いを行った。社長は、前記主張を繰り返し、さらに解雇処分を認めないならあっせんは申請しないと言った。しかし、話合いの結果、A 1 ら 3 人の処分については、年末一時金のあっせんの際、当委員会の見解を聞いたうえで行うこと、又、組合と協議した後行うこととし、処分保留にするという合意に達し、会社は、当委員会に年末一時金に関するあっせん（熊労委昭和54年調17号）を申請した。
- (7) 同月17日、第 1 回あっせんが行われ、年末一時金に関するあっせん案が口頭で提示され、その際A 1 ら 3 人の処分問題についても、「分会員の解雇がうんぬんされたようですが、職場規律の確立はもとより重要なことではありますが、今回は始末書を提出され戒める程度の処置をし、その問題を将来にわたる紛争の種にしないように配慮して下さい。」との、あっせん員の要望があった。
- (8) 同月19日、会社は、年末一時金に関するあっせん案について受諾の回答を行ったが、組合は、あっせん案中の配分、考課案を不満として拒否の回答を行ったので、あっせんは打ち切りとなった。
- (9) あっせん打ち切り後、同日、組合はストライキを背景に会社と団体交渉を行い、あっせん案中の配分、考課案を一部修正することで合意し、年末一時金問題は解決した。しかし、この団体交渉において、A 1 ら 3 人の処分問題についての話合いは行われなかった。
- (10) 会社は、A 1 ら 3 人の処分問題について、団体交渉が行われた12月19日以前から、数回にわたりA 8 分会長、A 1 副分会長、A 2 副分会長と話合いを行い、昭和54年12月29日から昭和55年1月4日までの1週間の出勤停止処分を行う旨を表明していた。しかし、A 8 分会長は、会社と組合で協議してもらおうように主張し承諾はしなかった。なお、昭和54年12月30日から昭和55年1月4日までは、会社の休業日であり、勤務を要する日は、昭和54年12月29日のみであった。
- (11) 会社は、下記(14)の処分通告書をA 1 及びA 2 に交付した。
- (12) 同月28日、会社は、A 1 副分会長及びA 2 副分会長に対し口頭で、昭和54年12月29日から昭和55年1月4日までの一週間の出勤停止処分の通告を行った。同日、両名は、始末書を提出した。なお、A 7 執行委員は、同月26日付けで依願退職した。さらにA 2 副分会長も昭和55年1月30日付けで依願退職した。
- (13) A 1 副分会長の昭和54年12月の給料明細書では欠勤日数は4 となっており、A 1 副分会長には皆勤手当は支払われていない。翌昭和55年1月は欠勤日数は0 で皆勤手当は支払われている。
- (14) 処分通告書の内容及び就業規則の関係条文は次のとおりである。

昭和54年12月20日

A 1 殿

(各通)

A 2 殿

熊本市近見町1352

有限会社富士商運

代表取締役 B 1

印

処分通告

貴殿は、昭和54年12月11日就業規則第10章第66条及び第67条にふれる行為により、会社及び同僚に多大なる迷惑をかけたことにつき、嚴重に注意し、始末書を提出させ（昭和54年12月29日より昭和55年1月4日迄、7日間出勤停止）を通告する。

就業規則第10章（原文のまま抜粋）

第65条 懲戒は譴責、減給、出勤停止及び諭旨解雇、懲戒解雇の5種とする。

- 1 譴責 始末書を取り、将来を戒める。
- 2 減給 始末書を取り、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1の範囲内で行う。
- 3 出勤停止 始末書を取り、7日以内出勤を停止する。その期間中の賃金は支払わない。
- 4 諭旨解雇 その旨を諭旨解雇する。
- 5 懲戒解雇 所轄労働基準監督署長の認定を受けて予告期間を設けることなく、かつ退職金予告手当を支給することなく即時書面又は回答を以て解雇する。

第66条 次の各号の1に該当するときは、その程度に依り減給又は出勤停止とする。

但し、情状によって譴責に止めることがある。

- 1 故なく就業規則を守らぬ者。
- 2 勤務に関する手続きその他の届出を怠ったとき。
- 3 勤務怠慢、素行不良又は諸規則に違反し会社の風紀秩序を害した者。
- 4 就業時間中上長の許可無く職場を離れたとき。
- 5 火器を粗略に取扱い、又はみだりに焚火したとき。
- 6 故意又は自己の責に帰すべき重大な過失によって会社に著るしく損害を与えたとき。
- 7 自動車その他備品器具を疎略に取扱い、会社に損害を与えたとき。
- 8 業務怠慢又は監督の不行届によって災害その他の事故を発生させたとき。
- 9 許可なく業務外の集会、掲示、又は印刷物を配布したとき。
- 10 私品の製作又は製作しようとしてみだりに資材及び労力を使用又は使用させたとき。
- 11 出勤、作業日報の不正記入等給与計算の基礎となる事項に関し不正行為をなし、また勤務に関する所定の手続きその他の届出をいつわったとき。
- 12 越権専断の行為により会社に不測の損害を与え又は与えようとしたとき。
- 13 業務上の注意を著るしく欠き、会社に損害を及ぼしたとき。
- 14 不正、不義の行為をして従業員としての対面を汚したとき。
- 15 業務に就て外部から問題となる過失又は顧客に対して不満を与え憤怒させる行為のあったとき。

16 会社で賭博行為その他之に類似の行為をしたとき。

17 その他前各号に準ずる行為のあったとき。

第67条 次の各号に該当するときは懲戒解雇に処する。但し情状によって諭旨解雇又は出勤停止、減給に止めることがある。

1 破廉恥罪の確定判決を受け又は犯罪行為があったとき。

2 正当な理由なしに無断欠勤引続き7日以上に及んだとき。

3 正当な理由なしに屢々早退又は欠勤したとき。

4 経歴を詐り又はその他の詐術を用いて入社したことが発覚したとき。

5 会社の承諾を得ないで在籍のまま、他の採用試験に応募したり（後日判明した場合を含む）又は雇い入れたとき。

6 職務上の指示命令に不当に従わず職場の秩序を斉そうとしたとき。

7 上長ならびに従業員に対し暴行脅迫を加え又はその業務の遂行を妨害したとき。

8 故意又は重大な過失に依って会社の車輛、設備又は器具を破損したり他人の財産、身体をきづつける等の交通事故を起こし、会社に損害を与えたとき。

9 会社の信用を失墜し名誉を毀損する行為のあったとき。

10 会社の経営に関する事を故意に歪曲して流布宣伝したとき。

11 会社の機密に属する事項を漏らしたとき。

12 許可なく会社の物品又は会社が他より輸送並びに保管依頼を受けた物品を持出したり持出そうとし、又は自己の営利を目的とした行為をなしたとき。

13 飲酒運転又は作業中に無断で飲酒し勤務したる者。

14 正常なる業務遂行に関係なく無断で車輛を運転し又は運転しようとしたる者。

15 無免許者が上司の許可を得て正常なる運転練習を行う外、事故の有無に拘らず運転したる者。

16 車体検査証又はキーを故意に隠匿又は棄損したとき。

17 数回、懲戒、訓戒を受けたにも拘らず尚改俊の見込のないとき。

18 会社の金品、燃料等の取扱上、刑罰法令に触れる不正行為があったとき、又は未遂のとき。

19 その他前条各号の1に該当しその情状が重いとき。

20 その他本条各号に準ずる行為のあったとき。

第70条 懲戒は会社及び従業員代表協議の上行う。

4 業務運営委員会及び親睦会について

(1) 昭和55年1月7日、会社は、従来会社内にあった事故防止委員会を業務運営委員会に名称変更した。この時点まで、従業員代表の選出が行われていなかったため、この業務運営委員会において、36協定の締結のための従業員代表の選出をはかりC1を推薦することを決めた。同年2月16日に全従業員による投票を行うこととし、未投票者があったものの、30人が投票し、賛成28票でC1が従業員代表と決定され、36協定が締結された。

なお、36協定の締結の問題は、前年の年末一時金等の団体交渉において組合が、会社に話し合いを要望していた事項であった。

(2) 新入社員と一緒に乗務して、東京、大阪、名古屋などの地理や作業の仕方などを教える手当としての指導者手当支給の要望が、業務運営委員会において出され、会社は、昭

和55年1月から1箇月につき3万円を6人に支給した。支給を受けた6人のうち3人は、組合員であった。

- (3) 昭和54年11月11日、夜間の出車の点呼、確認及び緊急時の連絡等を主な勤務内容としていたC2（以下「C2」という。）は、寝過ごして出発点呼を怠ったことにより解雇された。しかし、後に親睦会会長となったC3（以下「C3」という。）の誘いもあり、もう一度被申立人会社に勤務したいとして、C2は、B2部長の面接を受け、勤務中に飲酒しないという誓約書を会社に提出し、B2部長が、その旨を社長に告げて昭和55年1月21日再雇用された。なお、再雇用の際に、社長は、C2に直接会っていない。
- (4) 昭和55年1月、C3及びC2らを中心として、会社内に従業員の和を図るため親睦会を結成しようとの動きが起こり、同年2月12日、親睦会は、「ここに富士商運親睦会の発足結成を見ましたので、ここに誕生を申請致しますので御許可下さいますよう御願い申し上げます。」という内容の申請書を会社に提出した。親睦会会則によると会の主な活動としては、毎月1回の会社との意見交換会、交換会前の役員会、サークル活動、慶弔見舞金の給付、慰安旅行、新年会、忘年会の実施等となっている。なお、この親睦会には、発足当時組合員2人が加入していた。この親睦会は、従業員の和や親睦を目的として結成されたもので、労働組合結成の意図はなかった。
- (5) 同年3月、親睦会は、組合が先に会社に提出していた基本給2万円の引き上げの要求より下回る基本給15パーセントの引き上げの要求書を提出した。3月24日、会社は、第1次回答を行った。組合は、会社に対し、4月1日付けの「争議行為の予告について」という文書で、4月7日までに回答が1万円未満の場合、分会ではストライキを行うという通知を行った。4月初め、親睦会が、4月4日に花見を行うということを知った組合は、分会でも組織防衛上同日に花見を行うことが必要と考え、当日勤務のあったA8分会長の指名ストを行い、花見を開催した。4月5日、会社は、第2次回答を行い、第1次回答の修正を行いたい旨を表明した。4月8日、組合は、A8分会長、A11副分会長及びA1副分会長の3名のスト通告を行った。4月15日、会社は、第3次回答を行い、第1次回答の中の運行手当キロメートル当たり50銭アップについては撤回し、精勤手当を時間外の基礎に入れるという新たな提案をした。会社と親睦会は、賃金改定について団体交渉を行い、会社提案（第3次回答）どおりの内容で妥結した。会社は、親睦会が第3次回答の内容で妥結したので、組合だけということではできないとして、組合に第3次回答どおりで妥結を求めたため、交渉は決裂状態になった。

5 腕章着用問題について

- (1) 昭和54年年末一時金等の交渉の当時、分会では腕章を着用したが、会社から、特定の荷主の構内では腕章を外すようA8分会長に申し入れがあり、社長とA8分会長との間で5社～6社の荷主については、荷主訪問時に腕章を外すことを合意し、同一時金等の交渉の間、その合意どおり実行された。
- (2) 昭和55年3月13日、副分会長であるA11（以下「A11副分会長」という。）は、基本給2万円の引き上げ等を求める昭和55年3月10日付けの賃金改定要求書を社長に提出し、同時に腕章を着用した。組合は、要求書提出と同時に腕章を着用することを分会に指示していた。これに対し、社長は、「要求書を出した段階で腕章をつけるとは何事か。」「腕章をつけるなら事前になぜ会社に言わなかったか。」と言い、これに対し、A11副分会長

は、「腕章着用は、組合の日常活動であり、示威行動である。」と主張した。

- (3) 同日午後4時30分ごろ、A11副分会長、A4組合員（以下「A4組合員」という。）及びA12組合員に対し、社長は、「腕章について組合から事前に通知がなかった。」「要求書が出されたばかりで回答前に腕章闘争をしているのはおかしい。」との理由を挙げて、腕章を外さないと乗務させないと言った。

前記3人が、腕章を外すことを拒否したところ、社長は、翌日の配車を取り消した（但し、A12組合員は翌14日が公休日のため配車されていなかった。）。その後、会社のB2部長は、分会のA3書記長（以下「A3書記長」という。）の自宅に電話して、腕章を着用したままでは乗務させないと通告した。

- (4) 同月14日、組合のA9専従は、会社に赴き団体交渉を申し入れ、午前8時30分から団体交渉が行われた。その団体交渉の席上、組合は、腕章着用は賃金改定要求に伴う日常的組合活動であり、いつ着用するかは組合の自由であり、会社に通告する義務はないこと及び腕章着用に対する乗務拒否は不当労働行為である旨主張した。これに対し、社長は、腕章着用して乗るとはけしからん、第1次回答が出た時点につけるなら分かるけど等と言い、A11副分会長、A4組合員に会社構内の整地をするよう命じた。なお、その団体交渉の席上、A9専従は、腕章着用を嫌う特定の荷主があれば、申し出てくれと言ったが、会社は、これには答えなかった。

- (5) 同日、A4組合員は、「丸菱入庫時はわんしょうははずします。」と書いた文書を会社に提出し、翌日から腕章を外し乗車勤務についた。なお、A4組合員は、丸菱の専属車勤務であった。

- (6) 同月15日、腕章を着用して就労しようとしたA11副分会長、A3書記長に対し、会社は、乗務を拒否し会社構内の整地を命じた。

- (7) 同日午前10時30分ごろから団体交渉が行われ、組合は、「腕章着用のまま乗務させること。」と「乗務させなかった期間に失った賃金を補償すること。」を申し入れたが、会社は、これを拒否した。

- (8) 会社は、同年3月14日（金曜）から同月24日（月曜）までの期間、腕章を着用して就労した組合員を、次表のとおり乗務させなかった。

年 月 日	乗務拒否を受けた組合員氏名
昭和55年3月14日	A11・A4
同 15日	A11・A3
同 17日	A8・A11・A1・A3・A13
同 18日	A8・A11・A1・A3・A13・A14
同 19日	同 上
同 21日	A8・A11・A1・A3
同 22日	A8・A11・A1・A3・A14
同 24日	A8・A11・A1・A3・A13・A14

- (9) 同年3月17日、組合は、前記(7)の団体交渉で腕章着用問題及び賃金補償問題が解決しなかったため、当委員会にあっせんを申請した（熊労委昭和55年調第2号）。同月24日、第1回あっせんが行われ、あっせん員は、次の要望を口頭で伝えた。

- ① 25日から取引先への入門時に車をとめたところで腕章を外すこと。
- ② 会社は、25日から組合員全員に乗車割当を行い乗車勤務をさせること。
- ③ 社長と組合代表者2人で、今後の腕章、補償要求問題の処理について、今月末までに話し合いを行うこと。
- ④ あっせんは継続し、この話し合いを見守り、その成果をふまえて次回あっせんを行う。

この要望を受けて、社長と組合のA10執行局員との間で、乗務出来なかった期間の賃金の補償問題が話し合われたが、会社は、地上勤務者と乗車勤務者の格差は当然であるとして、賃金の補償を拒否した。なお、翌25日から組合は、当委員会のあっせん員の要望どおり、腕章を得意先入門時に外した。

- (10) 同年4月1日、第2回あっせんが行われたが、会社が、賃金の補償を拒否し進展の余地がないところから、あっせんは打切りとなった。

6 A4組合員の処分について

- (1) 昭和55年5月1日、A11副分会長は、親睦会のC3会長が乗務する車が過積載である旨を、熊本南警察署に通告した。社長は、A11副分会長に対し、会社の従業員を警察へ告発する前に会社に報告しなかったことと、同僚を警察に密告し個人攻撃したのでは会社の秩序が乱れるとの理由で、同月2日から同24日までの間、洗車や倉庫の仕事を命じ乗車勤務につけなかった（熊労委昭和55年（不）第6号事件）。なお、この事件は、別件A11副分会長の解雇事件に係る訴訟において、裁判所での和解が成立したのに伴い、この解雇事件の救済を申し立てた熊労委昭和56年（不）第13号事件と共に取り下げられた。
- (2) 同年8月6日午後、A4組合員は、近見町に所在する丸菱商品センターへ翌7日早朝に丸菱福岡営業所へ運送する予定の荷物を積み込むため、4トン車を運転して行った。
- (3) 同センターを出発した後、A4組合員は、積荷が過積載ではないかと思い、かねての組合の指示に基づき本山町の本山検量所で計量したところ、積載量は4720キログラムで、720キログラムの過積載であった。A4組合員は、同検量所から計量証明書を受け取り、午後5時少し前に会社に到着した。
- (4) 帰社したA4組合員は、運転して来た車の洗車を行った。同日午後6時ごろA4組合員は、運転して来た車が過積載である旨を会社のB3課長に報告した。その報告をB3課長から受けたB2部長は、A4組合員に対し、「もっと早く報告してくれればよかったのに。」と言い、丸菱の担当者に電話をした。しかし、丸菱の業務が終了していたため連絡がつかず、B2部長が、A4組合員に対し、連絡のつかない旨を言ったところ、A4組合員は、「積んで来たもんが悪かごついいよる。」「部長が荷主にオーバーせんごつ言うとけばこんなことにはならん。」等と言い、口論となった。その後、A4組合員は、日報整理のため従業員控室に行った。なお、従来、会社としても、雑貨等の重量が分かりにくいものについては、運転手が過積載ではないかと判断した場合は、荷主に直接言うのではなく、会社に連絡して、会社が、荷主と交渉し、過積載がないようにするという処置をしていた。
- (5) B2部長は、B3課長に720キログラム相当分を降ろすことを指示した後、従業員控室に行った。そこでA4組合員に対し、「さっきの返事の仕方はなんか。」と言ったので、A4組合員は、「なんでんなかけん、俺が終わるまで待ちなっせ。」と答えた。B2部長が、「そぎゃん言い方ばするな。」と言ったので、A4組合員は、「何ばいいおっとな。」

と答える等、二人の間でやりとりが続いた。さらに、B 2 部長、B 4 部長（以下「B 4 部長」という。）が、A 4 組合員に対し、「ああなたが腹かくことを言ったね。」等と注意したのに対しては、A 4 組合員は黙っていたが、B 3 課長ら 3 人が、A 4 組合員が運転してきた車の積荷を降ろしだしたのに気づいて、A 4 組合員は、「なんでこぎゃんなめたことばすとな。俺が走らんというのならせなんばってん。」と、B 2 部長に抗議した。会社は、A 4 組合員の翌 7 日の配車を取り消した。なお、720キログラム相当分は翌朝別便で運送された。

(6) 翌 7 日午後 1 時すぎ、組合の A 15 専従と A 9 専従が、会社を訪れ、社長に A 4 組合員の乗車拒否に至る事実関係及び理由について説明を求めた。その後、組合の A 10 執行局員が、会社の B 4 部長に電話で A 4 組合員に対する処分については、文書で明示するよう申し入れたので、会社は、A 8 分会長に処分通告書を手交した。処分通告書の内容は、「処分理由～昭和 55 年 8 月 6 日就業規則第 10 章 67 条 7 項にふれる行為があった為」、「処分方法～乗務制限 7 日間（S 55 年 8 月 6 日、7 日、8 日、9 日、11 日、12 日、13 日）」であった。

(7) 同年 8 月 11 日午後 3 時ごろ、B 2 部長が A 8 分会長に対し、先の処分に加えて、さらに A 4 組合員に始末書を提出するよう求めたので、同分会長は、「現在既に乗務制限 7 日間の処分をしておきながら、さらに始末書を提出せよとは二重の処分ではないか。そして処分が重すぎる。」と言った。

第 2 判 断

1 A 1、A 2 両副分会長の処分問題について

(1) 組合の主張

組合は、昭和 54 年 12 月 11 日の A 1 副分会長、A 2 副分会長、A 7 執行委員の 3 人の遅刻は、前日の深夜までの団体交渉により疲労したための寝過ごしが原因である。又、A 1 副分会長、A 2 副分会長に対する 1 週間の出勤停止処分は、同月 17 日の当委員会のあっせんの席上における、あっせん員要望及び A 10 執行局員と社長との話合いで決まった、処分については組合と協議するという確約を無視したものであり、かつ、会社の就業規則第 70 条の手続きを踏まざり行ったものである。さらに会社は、昭和 54 年 12 月 29 日のみしか実質的には賃金に影響しないと言っているが、皆勤手当が 1 箇月につき 1 万円ずつカットされているので実害は少ないとはいえない。以上のことから、A 1 副分会長、A 2 副分会長に対する出勤停止処分は、労働組合法第 7 条第 1 号、2 号、3 号に該当する不当労働行為であると主張する。

(2) 会社の主張

これに対し、会社は、A 1 副分会長、A 2 副分会長、A 7 執行委員は単なる遅刻ではなく明らかに就労拒否であり、会社が、前日の深夜団体交渉を配慮して、A 1 副分会長らの就労時間を午前 8 時 30 分に遅らせたのにもかかわらず、無責任過ぎると言わざるを得ない。又、処分についても、当委員会の解雇処分ではなく始末書を取る等の他の処分が適当であるとの意見を考慮し、さらに、A 8 分会長及び A 1 副分会長、A 2 副分会長らと 3 回程度協議した後 1 週間の出勤停止処分を行ったのであり、さらに、1 週間といっても昭和 54 年 12 月 30 日から翌年の 1 月 4 日までは会社の休業日であり、実質昭和 54 年 12 月 29 日のみの出勤停止処分であり、A 1 副分会長らの就業拒否に対する処分として、軽

いことはあっても重すぎることはなく違法性はない。さらに就業規則第70条に規程する従業員代表との協議がなされていないとの組合の主張についても、分会長及び不利益処分を受ける本人らと事前に協議した上で処分したのであって、単なる手続き違反にすぎず、実質的には全く違法性は存在せず処分は正当であると主張する。

(3) 当委員会の判断

- ① 昭和54年12月10日、第4回団体交渉が行われ、交渉は難航し、分会ではストライキを行うとの意見が強かったが、組合が、会社に当委員会へのあっせんの申請を会社側から行うよう提案をして、会社もこれを了承したので、翌日のストライキは中止することとなった。
(認定事実第1の2(3))
- ② この団体交渉に出席していた分会のA1副分会長、A2副分会長及びA7執行委員は、翌日の勤務が予定されていたので、組合は、会社に出勤時間を遅くしてもらうよう要望し、午前8時半に出勤ということで合意して、団体交渉を午前0時前後に終了した。(認定事実第1の2(4))
- ③ 団体交渉に出席したA1ら3人とA8分会長は、自宅に帰らず、会社の車庫に置いていた自分の乗用車の中にそれぞれ泊まった。なお、A8分会長は、翌日は勤務日ではなかった。(認定事実第1の2(5))
- ④ 昭和54年12月11日の午前8時半になっても、A1ら3人が事務所に出勤して来ないため、午前8時35分ごろ、会社のB2部長と社長は、車庫前の駐車場にいたA8分会長とA1ら3人のところに行き、「なぜ出勤しないのか。」「無断で職場放棄するのはけしからん。」等と注意して、その後、当委員会へのあっせん申請のため、社長とB2部長は一緒に会社を出た。(認定事実第1の3(1))
- ⑤ 会社から当委員会へ向かう途中、午前8時50分ごろ、社長は、B2部長に命じて会社に電話させ、A1ら3人が出勤したかどうかを確認した。配車担当のB3課長が、A1ら3人が出勤していない旨を告げると、B2部長は、A1ら3人の勤務の取消しと備車の手配を指示した。(認定事実第1の3(2))
- ⑥ 同日午前9時半ごろ、A1ら3人が事務所に来たので、B3課長は、B2部長の指示に基づいて、今日の仕事は取り消したと言った。(認定事実第1の3(3))
- ⑦ A2副分会長からの連絡で組合のA9専従は、同日午前10時前に会社に着き、A8分会長及びA1ら3人から事情を聞き、A1ら3人と共に事務所へ行ったが、B3課長は、B2部長の指示で仕事を外したと言った。(認定事実第1の3(4))
- ⑧ その後、当委員会から帰った社長とA9専従及びA8分会長は、10分間ほど立ち話をした後、A8分会長の車の中で昼近くまで話をし、社長は、「3人は業務命令違反なので解雇する。」と主張した。(認定事実第1の3(5))
- ⑨ 同日午後2時半ごろから、A10執行局員と社長は、会社事務所で話合いを行った。社長は、前記主張を繰り返し、さらに解雇処分を認めないならあっせんは申請しないと言った。話合いの結果、A1ら3人の処分については、年末一時金のあっせんの際、当委員会の見解を聞いたうえで行うこと、又、組合と協議した後行うこととし、処分保留にするという合意に達し、会社は、当委員会に年末一時金に関するあっせんを申請した。(認定事実第1の3(6))

- ⑩ 同月17日、第1回あっせんが行われ、A1ら3人の処分問題について「分会員の解雇がうんぬんされたようですが、職場規律の確立はもとより重要なことではありますが、今回は始末書を提出され戒める程度の処置をし、その問題を将来にわたる紛争の種にしないように配慮して下さい。」との、あっせん員の要望があった。(認定事実第1の3(7))
- ⑪ 同月19日に、団体交渉が行われた際には、A1ら3人の処分問題についての話し合いは行われなかった。(認定事実第1の3(9))
- ⑫ 会社は、A1ら3人の処分問題について、前記12月19日の団体交渉以前から、数回にわたりA8分会長、A1、A2両副分会長と話し合いを行い、昭和54年12月29日から昭和55年1月4日までの1週間の出勤停止処分を行う旨を表明していた。なお、昭和54年12月30日から昭和55年1月4日までは、会社の休業日であり、勤務を要する日は、昭和54年12月29日のみであった。(認定事実第1の3(10))
- ⑬ 同月28日、会社は、A1、A2両副分会長に対し口頭で、昭和54年12月29日から翌昭和55年1月4日までの一週間の出勤停止処分の通告を行った。同日、両名は、始末書を提出した。なお、A7執行委員は、同月26日付けで、さらにA2副分会長も昭和55年1月30日付けで依願退職した。(認定事実第1の3(12))

これら①～⑬の事実を総合して勘案すれば、昭和54年12月10日の団体交渉は、翌日の午前0時ごろに終了し、その団体交渉の席上でA1ら3人の翌11日の出勤時間を、午前8時30分にするという会社の配慮があったにもかかわらず、当該出勤時間になっても、A1ら3人は、会社構内にいながら出勤せず、しかも、社長とB2部長が出勤を促したのに、午前9時半ごろまで事務所に出てこなかったことについて、A1ら3人はなんらかの処分を受けてもやむを得ないものである。

A1、A2両副分会長を処分するにあたって、組合と協議がなされなかったという組合の主張については、昭和55年12月19日の団体交渉以前から、会社とA8分会長、A1、A2両副分会長との間で話し合いが行われていたことから、全く協議がなされなかったとは認められないので、採用することはできない。さらに、組合が主張する就業規則第70条の手続き違反についても、仮に就業規則第70条の手続き違反があったとしても、その事実のみでは、不当労働行為であったとまでは判断できない。

しかし、会社の就業規則上の懲戒処分のうちで比較的重い出勤停止7日間の処分は、処分対象事実を照らして、著しく均衡を失しているものと言わざるを得ず、会社の就業規則上での「始末書をとり将来を戒める」譴責処分が、相当であり、あくまで7日間の出勤停止処分に固執したのは、分会が結成された直後から活発な組合活動を行った組合及び分会を嫌悪して、分会のA1、A2両副分会長を処分することにより、組合の弱体化を意図したものと判断せざるを得ない。

したがって、A1、A2両副分会長に対する7日間の出勤停止処分は、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ったと判断する。

2 業務運営委員会について

(1) 組合の主張

組合は、会社が、昭和54年12月下旬、業務運営の円滑化を図ると称して、新たに業務運営委員会を設置し、社長ら出席のもとに同委員会を開催し、組合との団交議題であっ

た36協定にかかわる労働者代表を選任して36協定を締結し、又、手当の一部改定を行ったことは、組合との団体交渉中の事項につき組合との団体交渉を否認して、組合の機能を弱体化させる行為であったと主張する。

(2) 会社の主張

これに対し、会社は、業務運営委員会は分会結成より数年前から存在した乗務員のみで構成する班編成による事故防止委員会を、昭和55年1月7日に、その名称を変更したものである。36協定の締結にあたり、その当時、分会員が、従業員総数の過半数に達していなかったため、同年2月4日、業務運営委員会にはかかったところ、同委員会は、C1を労働者代表として推薦したので、同月16日にC1を労働者代表とすることにつき全従業員の投票に付した結果、賛成者が過半数を超えた。会社は、労働者代表であるC1と36協定を結んだものである。

したがって、労働基準法による適法な行為であったと主張する。

(3) 当委員会の判断

- ① 分会の組合員は、昭和54年12月時点で、23人であった。(認定事実第1の1(1))
- ② 会社の従業員は、昭和54年12月時点で49人であった。(認定事実第1の1(2))
- ③ 昭和55年1月7日、会社は、従来会社内にあった事故防止委員会を業務運営委員会に名称変更した。この時点まで、従業員代表の選出が行われていなかったため、この業務運営委員会において36協定の締結のための従業員代表の選出をはかりC1を推薦することを決めた。同年2月16日に全従業員による投票を行うこととし、未投票者があったものの、30人が投票し、賛成28票でC1が従業員代表と決定され、36協定が締結された。なお、36協定の締結の問題は、前年の年末一時金等の団体交渉において、組合が、話し合いを要望していた事項であった。(認定事実第1の4(1))
- ④ 新入社員と一緒に乗務して、東京、大阪、名古屋などの地理や作業の仕方などを教える手当としての指導者手当支給の要望が、業務運営委員会において出され、会社は、昭和55年1月から1箇月につき3万円を6人に支給した。支給を受けた6人のうち3人は、組合員であった。(認定事実第1の4(2))

これら①～④の事実を総合して勘案すれば、組合が、36協定を団体交渉事項の一つとして申し入れていたことは認められるが、会社と組合との間で継続して協議する事項という旨の合意の成立までは認められない。さらに、当時組合員数は、従業員の過半数を占めるにいたっていない状況であったので、会社の従業員代表に選出されたC1と会社が、36協定を締結したことは違法とはいえない。又、前記④のとおり、指導者手当は組合員も受給しており、手当の一部改定そのこと自体で、組合の機能を弱体化させたとはいえない。

以上のことから、組合の主張は採用することができない。

3 親睦会について

(1) 組合の主張

組合は、

- ① 昭和55年1月中旬に、会社内に従業員全員で構成している互助会があるにもかかわらず、新たに従業員の和を図るためと称して一度解雇したC2を再雇用し、これを中心に親睦会を結成させた。この親睦会は、その後の経過が示すように、事実上の第二

組合として活動するようになった。組合が、昭和55年3月10日、基本給2万円引き上げ等の賃金改定要求を提出したところ、後を追うようにして、親睦会は、組合要求を大きく下回る基本給の15パーセントの引き上げの要求書を提出した。

- ② 前述の賃金改定要求と前後して会社は、B5課長及び業務運営委員会副委員長のB6をして、組合員A14の自宅を訪問させ、組合を脱退して親睦会に加入するよう強要した。

これらの事実は、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と主張する。

(2) 会社の主張

これに対し、会社は、

- ① 親睦会が結成されたことは認めるが、会社が、結成させたものでなく、又、互助会は、昭和53年4月1日、従業員が自主的に結成し、会員の慶弔時の見舞金の出費等の活動をしていたが、解散の声が強く、昭和55年3月末解散したものであること。又、組合及び親睦会が、組合が主張するような賃金改定要求を提出したことは認める。
- ② ②については、そのような事実は、全くないと主張する。

(3) 当委員会の判断

- ① 昭和54年11月11日、夜間の出車の点呼、確認及び緊急時の連絡等を主な勤務内容としていたC2は、寝過ごして出発点呼を怠ったことにより解雇された。しかし、後に親睦会会長となったC3の誘いもあり、もう一度被申立人会社に勤務したいとして、C2は、B2部長の面接を受け、勤務中に飲酒しないという誓約書を会社に提出し、B2部長が、その旨を社長に告げて昭和55年1月21日再雇用された。なお、再雇用の際、社長は、C2に直接会っていない。(認定事実第1の4(3))
- ② 昭和55年1月、C3及びC2らを中心として、会社内に従業員の和を図るため親睦会を結成しようとの動きが起こり、同年2月12日、親睦会は、「ここに富士商運親睦会の発足結成を見ましたので、ここに誕生を申請致しますので御許可下さいませよう御願ひ申し上げます。」という内容の申請書を会社に提出した。親睦会会則によると会の主な活動としては、毎月1回の会社との意見交換会、交換会前の役員会、サークル活動、慶弔見舞金の給付、慰安旅行、新年会、忘年会の実施等となっている。なお、この親睦会には、発足当時組合員2名が加入していた。この親睦会は、従業員の和や親睦を目的として結成されたもので、労働組合結成の意図はなかった。(認定事実第1の4(4))
- ③ 同年3月、親睦会は、組合が先に会社に提出していた基本給2万円の引き上げの要求より下回る基本給15パーセントの引き上げの要求書を提出した。3月24日、会社は、第1次回答を行った。組合は、会社に対し、4月1日付けの「争議行為の予告について」という文書で、4月7日までに回答が1万円未満の場合、分会ではストライキを行うという通知を行った。4月初め、親睦会が、4月4日に花見を行うということを知った組合は、分会でも組織防衛上同日に花見を行うことが必要と考え、当日勤務のあったA8分会長の指名ストを行い、花見を開催した。4月5日、会社は、第2次回答を行い、第1次回答の修正を行いたい旨を表明した。4月8日、組合は、A8分会長、A11副分会長、A1副分会長の3名のスト通告を行った。4月15日、会社は、第3次回答を行い、第1次回答の中の運行手当キロメートル当たり50銭アップについて

は撤回し、精勤手当を時間外の基礎に入れるという新たな提案をした。会社と親睦会は、賃金改定について団体交渉を行い、会社提案どおりの内容で妥結した。会社は、親睦会が第3次回答の内容で妥結したので、組合だけということとはできないとして、組合に第3次回答どおりでの妥結を求めたため、交渉は決裂状態になった。(認定事実第1の4(5))

これら①～③の事実を総合して勘案すれば、親睦会の事業及び活動方針は、意見交換会、サークル活動、慶弔見舞金の交付、慰安旅行、新年会、忘年会等の計画実施となっている。この親睦会は、労働組合とかいう意味で結成されたものではなく、従業員の和や親睦を目的として結成されている。

ところが、親睦会が、昭和55年3月に賃金改定について組合の要求を下回る要求を出すと会社は、親睦会と交渉を行い、さらに会社提案の第3次回答の内容で親睦会と先に妥結すると、その後の組合との賃金改定の団体交渉において、親睦会との妥結を口実に会社の第3次回答に固執している。

これらの親睦会に対する会社の一連の対応は、親睦会の事業及び活動方針から考えると奇異の感を否めず、労働組合ではない親睦会と団体交渉を行い、さらに親睦会との妥結内容を組合との交渉で固執した会社の行為は、組合に対し、誠意ある団体交渉を行ったとはいえ、親睦会を利用して、組合の活動に支配介入を行ったものと言わざるを得ない。

したがって、会社の一連の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であったと判断する。

組合の主張②については、申立人は、なんら具体的疎明をしていないので採用できない。

4 腕章着用問題について

(1) 組合の主張

組合は、組合では組合員の団結を守るために腕章を着用したのであって、会社が、これを拒否する正当な理由はない。又、組合では、腕章着用を嫌う荷主もあることを考慮し、そういう特定の荷主があれば申し出るよう求めたが、会社は何らの回答もしておらず、このことはむしろ黙認を与えたものと理解可能なところである。したがって、組合としては、業務の正常な運営を阻害する意図はまったくなかったところ、組合を嫌悪する会社の反組合的かつ弾圧的対応によって、就労をすべて拒否されたものである。第三者への配慮をもなした組合の腕章着用に対する会社の乗務拒否は、明らかな介入であり、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と主張する。

(2) 会社の主張

これに対し、会社は、会社としては、荷主の方から腕章着用したまま会社の従業員が荷主の所に来てもらっては、荷主の所の従業員にもいろいろな影響を及ぼす恐れがあって困るので、差し控えて欲しい旨の注文があり、これに応じなければ、得意先を失うことも予想され、運送業界の過当競争に遅れをとる恐れがあることから、組合に対し、荷主訪問時には腕章を取り外すように要求したところ、組合はこれに一切応じなかった。そこで、会社はやむなく上記合理的理由から、就業規則第67条第6号・20号により、腕章を着用した組合員の乗務を拒否したのであり、この処分は、出勤停止処分的一种であ

り、腕章着用を一切認めなかったのではなく、荷主訪問時以外の着用は認めたのであって、腕章を着用した組合員を差別し、経済的、精神的苦痛を加えて組合を弱体化したのではない。A4は、荷主訪問時には腕章を取り外すことを約束したので、その約束以後同人を乗務させたことから、会社が、荷主訪問時腕章着用のみを認めなかったことは明白である。荷主訪問時のみ腕章を取り外しても、それ以外の時は着用できるのであるから、組合の目的は十分達せられるので、不当労働行為には当たらないと主張する。

(3) 当委員会の判断

- ① 昭和54年年末一時金等の交渉の当時、分会では腕章を着用したが、会社から、特定の荷主の構内では腕章を外すようA8分会長に申し入れがあり、社長とA8分会長との間で5社～6社の荷主については、荷主訪問時に腕章を外すことを合意し、同一一時金等の交渉の間、その合意どおり実行された。(認定事実第1の5(1))
- ② 昭和55年3月13日、A11副分会長は、基本給2万円の引き上げ等を求める昭和55年3月10日付けの賃金改定要求書を社長に提出し、同時に腕章を着用した。組合は、要求書提出と同時に腕章を着用することを分会に指示していた。
これに対し、社長は、「要求書を出した段階で腕章をつけるとは何事か。」「腕章をつけるなら事前になぜ会社に言わなかったか。」と言い、これに対し、A11副分会長は、「腕章着用は、組合の日常活動であり、示威行動である。」と主張した。(認定事実第1の5(2))
- ③ 同日午後4時30分ごろ、A11副分会長、A4組合員及びA12組合員に対し、社長は、「腕章について組合から事前に通知がなかった。」「要求書が出されたばかりで回答前に腕章闘争をしているのはおかしい。」との理由を挙げて、腕章を外さないと乗務させないと言った。
前記3人が、腕章を外すことを拒否したところ、社長は、翌日の配車を取り消した(但し、A12組合員は翌14日が公休日のため配車されていなかった。)。その後、会社のB2部長は、分会のA3書記長の自宅に電話して腕章を着用したままでは乗務させないと通告した。(認定事実第1の5(3))
- ④ 同月14日、組合のA9専従は、会社に赴き団体交渉を申し入れ、午前8時30分から団体交渉が行われた。その団体交渉の席上、組合は、腕章着用は賃金改定要求に伴う日常的組合活動であり、いつ着用するかは組合の自由であり、会社に通告する義務はないこと及び腕章着用に対する乗務拒否は不当労働行為である旨主張した。これに対し、社長は、腕章着用して乗るとはけしからん、第1次回答が出た時点ですつけるならわかるけど等と言って、A11副分会長、A4組合員に会社構内の整地をするよう命じた。なお、その団体交渉の席上、A9専従は、腕章着用を嫌う特定の荷主があれば、申し出てくれと言ったが、会社は、これには答えなかった。(認定事実第1の5(4))
- ⑤ 同日、A4組合員は、「丸菱入庫時はわんしょうははずします。」と書いた文章を会社に提出し、翌日から腕章を外し乗車勤務についた。なお、A4組合員は、丸菱の専属車勤務であった。(認定事実第1の5(5))
- ⑥ 同月15日、腕章を着用して就労しようとしたA11副分会長、A3書記長に対し、会社は、乗務を拒否し会社構内の整地を命じた。(認定事実第1の5(6))
- ⑦ 同日午前10時30分ごろから団体交渉が行われ、組合は、「腕章着用のまま乗務させる

こと。」と「乗務させなかった期間に失った賃金を補償すること。」を申し入れたが、会社は、これを拒否した。(認定事実第1の5(7))

- ⑧ 会社は、同年3月14日(金曜)から同月24日(月曜)までの期間、腕章を着用して就労した組合員を、次表のとおり乗務させなかった。

年 月 日	乗務拒否を受けた組合員氏名
昭和55年3月14日	A11・A4
同 15日	A11・A3
同 17日	A8・A11・A1・A3・A13
同 18日	A8・A11・A1・A3・A13・A14
同 19日	同 上
同 21日	A8・A11・A1・A3
同 22日	A8・A11・A1・A3・A14
同 24日	A8・A11・A1・A3・A13・A14

(認定事実第1の5(8))

- ⑨ 同年3月17日、組合は、前記⑦の団体交渉で腕章着用問題及び賃金補償問題が解決しなかったため、当委員会にあっせんを申請した。同月24日、第1回あっせんが行われ、あっせん員は、次の要望を口頭で伝えた。

ア 25日から取引先への入門時に車をとめたところで腕章を外すこと。

イ 会社は、25日から組合員全員に乗車割当を行い乗車勤務をさせること。

ウ 社長と組合代表者2人で、今後の腕章、補償要求問題の処理について、今月末までに話し合いを行うこと。

エ あっせんは継続し、この話し合いを見守り、その成果をふまえて次回あっせんを行う。

この要望を受けて、社長と組合のA10執行局員との間で、乗務出来なかった期間の賃金の補償問題が話し合われたが、会社は、地上勤務者と乗車勤務者の格差は当然であるとして、賃金の補償を拒否した。なお、翌25日から組合は、当委員会のあっせん員の要望どおり、腕章を得意先入門時に外した。(認定事実第1の5(9))

これら①～⑨の事実を総合して勘案すれば、まず、昭和54年年末一時金等の交渉当時、会社と組合間に腕章着用について、特定荷主訪問時には、腕章を外すことに合意が成立し、それが実行されていた。

又、会社の業務は、一般区域貨物運送業であり、当該分会員は、その運転業務に従事している者である。会社も、会社構内及び道路運行中の腕章着用は認める旨主張している。

しかしながら、組合の、要求書提出と同時腕章着用の指示には、昭和54年年末一時金等の交渉当時の特定荷主訪問時には腕章を外すとの合意の尊重の明確な指示はみられず、分会員には、その合意の尊重の意識は徹底していなかったとみられる。

昭和55年3月13日のA11副分会長と社長のやりとりには、一般的な腕章着用について、外せ外さないのやりとりに終わり、会社は、翌14日から腕章着用の者の乗務拒否を行った。

翌14日の団体交渉も、基本的には一般的な腕章着用についての着用の自由、着用者の乗務拒否論争に重点が置かれていたと認められるが、しかし、その途中で、A9専従が、腕章を嫌う特定の荷主があれば、申し出てくれと言い、会社は、これに応ずる姿勢をみせなかった事実も認められる。

しかし、又、組合も翌15日の団体交渉時には、「腕章着用のまま乗務させること。」を主張し、特定荷主への配慮を欠いた主張を行った。

本件の場合、昭和54年年末一時金等の交渉当時の腕章着用についての合意という前例尊重が、信義則からも妥当と考えられる。

したがって、昭和55年3月14日の団体交渉の翌日の15日の乗務拒否のみが、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ったと判断する。

5 A4組合員の処分について

(1) 組合の主張

組合は、A4組合員の処分の本質は、同人が組合本部の指示のもとに過積載を拒否したことにあり、又、同人の組合加入以来の活発な組合活動を嫌悪してなされたものであって、同人の言葉遣い云々ないしは会社への連絡遅延等の処分理由は、いいがかりにすぎない。よって、A4組合員に対する過酷な処分は、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と主張する。

(2) 会社の主張

これに対し、会社は、A4組合員を処分したのは、過積載を拒否したためか同人の活発な組合活動を嫌悪したものでなく、A4組合員の言動が、就業規則第66条第17号、第67条第6号・7号・20号のいずれかに該当するので、出勤停止処分の一態様としての乗務制限処分をなしたものであり、正当な処分である。又、就業規則第70条の手続き違反は、不当労働行為の成否には関係しないと主張する。

(3) 当委員会の判断

- ① 昭和55年5月1日、A11副分会長は、親睦会のC3会長が乗務する車が過積載である旨を、熊本南警察署に通告した。社長は、A11副分会長に対し、会社の従業員を警察へ告発する前に会社に報告しなかったことと、同僚を警察に密告し個人攻撃したのでは会社の秩序が乱れるとの理由で、同月2日から同24日までの間、洗車や倉庫の仕事を命じ乗車勤務につけなかった。(認定事実第1の6(1))
- ② 同年8月6日午後、A4組合員は、近見町に所在する丸菱商品センターへ翌7日早朝に丸菱福岡営業所へ運送する予定の荷物を積み込むため、4トン車を運転して行った。(認定事実第1の6(2))
- ③ 同センターを出発した後、A4組合員は、積荷が過積載ではないかと思い、かねての組合の指示に基づき本山町の本山検量所で計量したところ、積載量は4720キログラムで、720キログラムの過積載であった。A4組合員は、同検量所から計量証明書を受け取り、午後5時少し前に会社に到着した。(認定事実第1の6(3))
- ④ 帰社したA4組合員は、運転して来た車の洗車を行った。同日午後6時ごろA4組合員は、運転して来た車が過積載である旨を会社のB3課長に報告した。その報告をB3課長から受けたB2部長は、A4組合員に対し、「もっと早く報告してくれればよかったのに。」と言い、丸菱の担当者に電話をした。しかし、丸菱の業務が終了してい

たため連絡がつかず、B2部長が、A4組合員に対し、連絡のつかない旨を言ったところ、A4組合員は、「積んで来たもんが悪かごついいよ。」「部長が荷主にオーバーせんごつ言うとけばこんなことにはならん。」等といい、口論となった。その後、A4組合員は、日報整理のため従業員控室に行った。なお、従来、会社としても、雑貨等の重量が分かりにくいものについては、運転手が過積載ではないかと判断した場合は、荷主に直接言うのではなく、会社に連絡して、会社が、荷主と交渉し、過積載がないようにするという処置をしていた。

(認定事実第1の6(4))

- ⑤ B2部長は、B3課長に720キログラム相当分を降ろすことを指示した後、従業員控室に行った。そこでA4組合員に対し、「さっきの返事の仕方はなんか。」と言ったので、A4組合員は、「なんでんなかけん、俺が終わるまで待ちなせ。」と答えた。B2部長が、「そぎゃん言い方ばするな。」と言ったので、A4組合員は、「何ばいいおとな。」と答える等、二人の間でやりとりが続いた。さらに、B2部長、B4部長が、A4組合員に対し、「ああが腹かくことを言ったね。」等と注意したのに対しては、A4組合員は黙っていたが、B3課長ら3人が、A4組合員が運転してきた車の積荷を降ろしだしたのに気づいて、A4組合員は、「なんでそぎゃんなめたことばするとな。俺が走らんというのならせなんばってん。」と、B2部長に抗議した。会社は、A4組合員の翌7日の配車を取り消した。なお、720キログラム相当分は翌朝別便で運送された。

(認定事実第1の6(5))

- ⑥ 翌7日午後1時すぎ、組合のA15専従とA9専従が、会社を訪れ、社長にA4組合員の乗務拒否に至る事実関係及び理由について説明を求めた。その後、組合のA10執行局員が、会社のB4部長に電話でA4組合員に対する処分については、文書で明示するよう申し入れたので、会社は、A8分会長に処分通告書を手交した。処分通告書の内容は、「処分理由～昭和55年8月6日就業規則第10章67条7項にふれる行為があった為」、「処分方法～乗務制限7日間（S55年8月6日、7日、8日、9日、11日、12日、13日）」であった。

(認定事実第1の6(6))

- ⑦ 同年8月11日午後3時ごろ、B2部長が、A8分会長に対し、先の処分に加えて、さらにA4組合員に始末書を提出するよう求めたので、同分会長は、「現在既に乗務制限7日間の処分をしておきながら、さらに始末書を提出せよとは二重の処分ではないか。そして処分が重すぎる。」と言った。(認定事実第1の6(7))

これら①～⑦の事実を総合して勘案すれば、過積載は、交通安全上重大な事故の要因となるものであり、会社は、雑貨等の重量が分かりにくいものについては、運転手が過積載ではないかと判断した場合は、荷主に直接言うのではなく、会社に連絡して、会社が荷主と交渉し過積載がないようにしていたもので、このような会社の措置は、運転手と荷主間の直接的トラブルを避けるためのものであり、措置自体は妥当性を欠くものとはいえないし、過積載を強要していたものとも認め難い。

A4組合員の過積載である旨の報告が、もっと早くなされていれば、本事件は起きなかったものとも考えられるし、又、前記④、⑤のとおり、A4組合員の発言の中には、会社の上長であるB2部長に対する言葉としては、不穏当なものもあり、これらA4組

合員の一連の言動には責められてもやむを得ないものがある。

しかし、会社が、A 4 組合員の一連の言動に対して、あえて就業規則にもない処分であり、経済的不利益を伴う乗務制限を 7 日間も行ったのは、過剰な処分といえるし、又、組合の運営に対する支配介入ともいえる。

したがって、A 4 組合員に対する処分は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であったと判断する。

- 6 なお、昭和58年6月24日付けで、A11に関する部分については、当事者間において和解が成立したので、取り下げられた。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和61年6月23日

熊本県地方労働委員会

会長 清水 一行