

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方阪神支部  
同 X

被申立人 関西汽船株式会社

主 文

- 1 被申立人関西汽船株式会社は、次の措置をとらなければならない。
- (1) 申立人Xに対して、会社従業員として適正な業務を与えること。
  - (2) 申立人Xの机を、被申立人関西汽船株式会社別府支社の事務室内で、他の従業員の机と並べるなどの適切な位置に配置すること。
  - (3) 本命令書受領後10日以内に縦110センチメートル、横70センチメートルの白紙に、下記のとおりわかりやすく楷書で墨書して、被申立人関西汽船株式会社別府支社の正面入口付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示すること。

記

昭和 年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方阪神支部  
執行委員長 A 1 殿

関西汽船株式会社  
代表取締役 B 1

当会社が、貴組合の組合員Xに対して、昭和57年6月21日から適正な業務を与えなかったこと、及び他の従業員から隔離する等の不適切な配置をなしたことは、大分県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されました。

当会社は、今後このような行為を繰り返すことのないよう留意します。

理 由

第一 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人関西汽船株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京、別府に支社、全国各地に営業所等を有しており、主として海運業を営む会社であり、本件申立時における従業員数は約1,000人である。
- (2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方阪神支部（以下「組合」という。）は、独自の組合規約及び執行機関を有し、主として阪神地方の港湾労働者によって組織されている労働組合であり、本件申立時の組合員数は約1,500人である。

なお、会社には、陸上部門の従業員で組織する組合の分会として、全日本港湾労働組合関西地方阪神支部関西汽船分会（以下「分会」という。）があり、その分会員数は本件申立時39人である。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、組合に加入している会社の従業員であり、昭和44年4月入社と同時に別府支社に勤務し、その後、本社電算室、本社企画部を経て、昭和56年12月から再び別府支社に勤務している。

別府支社では、乗船券の発売、航送券の引換え、旅客の整理・誘導・案内等の業務（以下「港店業務」という。）が別府ポートサービス株式会社（以下「別会社」という。）に委託されるまでの間、港店業務に従事していた。

また、分会結成と同時に執行委員となるとともに、ほぼ同時期に分会の別府支部長も兼ねるようになり、別府支部においては組合活動の中心的役割を果たしてきた。

また、組合に加入する以前は関西汽船労働組合の組合員であり、昭和55年9月から昭和56年8月まで、その電算支部支部長をしていた。

(4) 会社には、組合のほか、陸上部門の従業員で組織する関西汽船労働組合（以下「別組合」という。）があり、その組合員数は本件申立時約100人である。

## 2 別組合脱退者の組合加入とその後の労使関係

(1) 会社は、昭和54年の第2次石油危機以降、大幅な赤字が累積し、債務超過の状態にあったが、この経営危機を克服するため、昭和57年1月に、「関西汽船自立再建基本計画」（以下「再建計画」という。）を策定し、別組合に提示した。Xを含む47名（以下「Xら」という。）は、別組合が再建計画を受け入れる姿勢を示したのを機に、別組合を脱退して組合に加入することとした。

すなわち、Xらは、別組合が再建計画と併せて異動並びに出向について、全面的に協力する旨の協定を締結しようとしていたことを批判し、労働組合の自主性を強調する中で、会社再建を進めようという立場をとっていた。

同月21日、Xらは相前後して組合に対して加入申込みを行い、一方、組合も執行委員会でこの加入を確認した。翌22日、Xらは、分会を結成するとともに別組合に脱退届を提出し、同日、組合の執行委員長A1らが、会社に分会結成の通知を行うとともに団体交渉の申入れを行った。

しかしながら、同月25日以降、会社は、Xらの全日本港湾労働組合（以下「全港湾」という。）への加入については、全日本港湾労働組合関西地方本部（以下「関西地本」という。）の承認が得られていないなど労働組合間に争いがあり、労働組合の組織問題について調整ができるまで静観せざるを得ないとして、組合及び分会との団体交渉に応じなかった。

ところで、全港湾は個人加入方式による全国単一組織であり、組合はその一支部である。全港湾への加入が認められるためには、組合規約等によれば、まず、組合の執行委員会及び関西地本の執行委員会で加入を確認し、次いで、全港湾の中央委員会でその加入を確認することが必要となっている。Xらの全港湾への加入については、全港湾中央本部がその取扱いを保留するというので、関西地本の承認は得られていない。

組合は、会社が団体交渉に応じないことを理由として、大阪府地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。

同委員会は、この事件が係属中の同年5月4日、審査委員名で、会社あてに、港店業務の下請化に伴う人事異動について、組合と協議しないでこれを実施すれば、当該不当労働行為事件の円滑な審査を妨げることになりかねないので、慎重に取り扱われたい旨

の要望書を手交した。

(2) 同年2月1日、組合員が団体交渉申入れのため会社に赴いたところ、別組合員が事務所の入口にピケを張り、入室を阻止した。このため、組合は会社に嚴重に抗議を行ったが、会社は、別組合に対し、「貴組合員が勝手に職場放棄をしたことは、遺憾な行為であるので、今日限りやめてもらいたい。」と口頭で注意したにとどまった。

(3) 同年4月から5月にかけて、分会員の机の引出しに何者かによって、たばこの吸殻が入れられたり、椅子の上に押しピンが置かれる等のいやがらせ行為が連日のように行われた。

分会員が現場にいた管理職に抗議すると「掃除すればいい。」という程度の反応しか示さず、また、いやがらせ行為の直前までその現場にいた管理職が、分会員の抗議前に姿を消すことも度々あった。

そして、これら、いやがらせ行為に対する会社の処置は、当該行為の実行者が不明であるとして、全従業員を対象に警告通達文を出した程度であった。

(4) 同年4月1日から事務システム部開発課内において、分会員A2の机が他の課員から離れた場所に配置された。

また、同月5日から、営業部内において、分会員A3、同A4の机が壁に面して三方をロッカーで囲まれた場所に、総務部内において、分会員A5の机が部屋の隅に、それぞれ配置された。

### 3 本件委託と抗議について

(1) 会社は、再建計画の一環として、別府支社の港店業務の別会社への委託（以下「本件委託」という。）を計画し、昭和57年4月5日、別組合に対し、本件委託とそれに伴う配置転換（以下「配転」という。）についての具体的内容（委託内容、委託効果、必要配転人数とその内訳等）を書面で提案し、「本件委託は昭和57年6月1日付で行うこと、及び現業課員の配転については、会社は、別組合並びに本人の適性・意向を尊重して決定する。」旨の協定を同年5月13日に締結した。一方、組合とは、同年4月14日以降数回にわたって、組合から本件委託及びそれに伴う配転についての団体交渉開催の申入れがなされたが、団体交渉や協議は行わなかった。

ところで、会社と別組合との間には、通常の配転に関して、組合役員については同意事項とし、一般組合員については事前通知とする旨の協約が締結されているが、組合の間には、配転に関する協定はない。

会社は、本件委託に伴い、別府支社の従業員18名について、うち12名を転出させ、最終的に6名体制とすることとした。

(2) これを受けて、別府支社長B2（以下「B2支社長」という。）や同年6月1日付でその後任となったB3（以下「B3支社長」という。）及び本社総務部次長のB4（以下「B4次長」という。）が、別府支社の従業員に個別に面接し、希望配転先、希望業種、健康状態、家庭の事情等についての事情聴取を行った。この個別事情聴取は、別府支社長により同年5月10日頃から随時行われたが、本社から出張して来たB4次長も同月26日から7月14日までの間に、都合5回これに加わった。

なお、このような個別事情聴取は、従前の配転の際には行われていなかった。

この個別事情聴取に対して、別組合員は、全員が具体的に転勤希望先等を述べたが、

分会員6名は、あらかじめ組合との協議が先決であるとの基本方針を確認したうえでこれに臨んだ。

その後、何らかの希望条件等を述べた者もあったが、XをはじめA6、A7（以下「Xら3名」という。）は、前記の組合との協議要求と「我々は港店業務の他社委託は認めていないので、従来どおりの港店業務に従事させよ。」との主張を繰り返すのみで、具体的な配転先等の個人的希望は一切述べなかった。

これに対し、B4次長と別府支社長は、Xらの組合加入については加入が承認されたか否か不明であるし、そのような時期に組合と交渉すると労働組合間の問題に巻き込まれる恐れが大きいので、組合とは交渉できないと回答し、引き続き個別事情聴取を継続し、別府支社の営業等具体的部署をあげて、配転先等の個人的希望を話すよう説得した。

なお、Xら3名が、それまで主に従事していたのは港店業務である。

- (3) 本件委託に伴う業務の引継ぎが、別府支社と別会社の双方の従業員による共同作業という形で、同年6月1日から15日まで行われ、16日以降は別会社の従業員のみで港店業務が行われるようになった。

一方、別府支社からは本件委託に伴い8名が転出し、その結果、別府支社の従業員は10名となった。

なお、Xは、同月16日から20日まで会計・庶務業務を行った。

- (4) Xら3名は、別会社により港店業務が行われるようになった同年6月16日から、毎朝、始業時に、B3支社長に対し「業務委託は承認していない。」「従来どおりの仕事をさせよ。」「組合と協議せよ。」と口頭で抗議したが、その際、時として大声になることもあった。

#### 4 Xら3名に対する会社の措置について

- (1) 昭和57年6月21日朝、B3支社長は、突如として、X及びA7（以下「A7」という。）に対し、「本日から仕事をせんでいい。ここへ座っとれ。」と言って、事務室の隅のついたてで仕切った場所（以下「別コーナー」という。）（図1．図2．参照）に移って座っているよう指示した。

これに対し、X及びA7が「こんな所へ座らせてよいのか、異常だ。」「仕事を与えよ。」と口々に抗議したところ、B3支社長は確認書（配転を白紙委任するもの）にサインすれば仕事を与える。」と発言した。また、仕事を与えない理由について質すと、B3支社長は「君に言う必要はない。だまって座っている。」と言うばかりであった。

A6（以下「A6」という。）も、自己の担当業務引継後の同年6月29日、B3支社長から、X及びA7とほぼ同様のやりとりがあった後、別コーナーに移るよう指示された。

別コーナーでは、Xら3名は、新聞、雑誌は読んでもよいが私語は交すなど指示されており、業務は何も与えられなかったもので、大体において、1日中何もすることもなく、じっと座っていた。

図1. 事務室（57年6月20日以前）

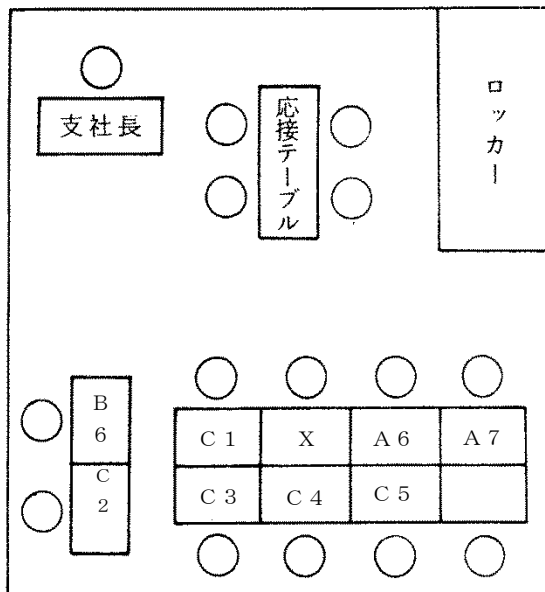
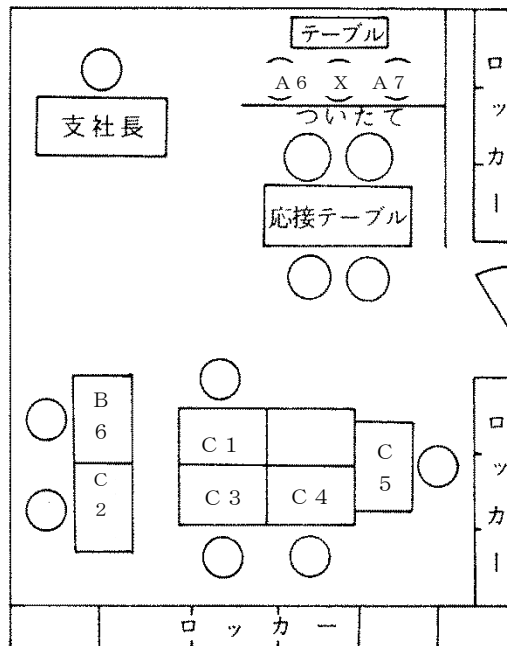


図2. 事務室（57年6月29日以降）



(2) 同年7月5日、B3支社長が封筒作りの材料を持って来て、「してみないか。」と言った。そして、Xら3名は、封筒作りを始めたが、別コーナーには小さなテーブルが1個あるのみで、3人一緒に作業ができる状況ではなかったので、交替で行った。なお、B3支社長は、Xら3名が封筒を作らなくても特に注意はしなかった。

封筒は、使用済みのコンピューター用紙を使って作られ、会社内部の業務連絡用に使用する程度であった。この作業は、従前、職員が必要に応じて片手間に行くことはあったが、封筒作りを専門に行う者はいなかったものであり、また、それは会社自身、正規の業務分担とは認めていないものである。

(3) Xら3名は、別コーナーに移された後も、従前の抗議に加え、「仕事を与えよ。」「隔離をやめよ。」と支社長への抗議を続けた。

また、同趣旨の申入書を別府支社長に提出したが、受取を拒否されている。

(4) 同年9月8日、別府支社長がB5（以下「B5支社長」という。）に交替した。

同月30日、B6営業課長は、B5支社長の指示を受けて、Xら3名に対して、元宿直室（図3．図4．参照）に移って封筒作りをするよう指示した。

これに対し、Xら3名は、狭い部屋に3人も入れて封筒作りをさせるのは不当だと抗議した。同日以降、Xら3名は、これを業務命令と受けとり、毎日封筒作りを行い、終業時にB5支社長に持参している。

なお、Xら3名は、元宿直室に移ってからは毎朝の抗議を止めたが、再三にわたり、正常な業務に就かせてほしい等の抗議や申入れを行っている。

図3. 別府支社

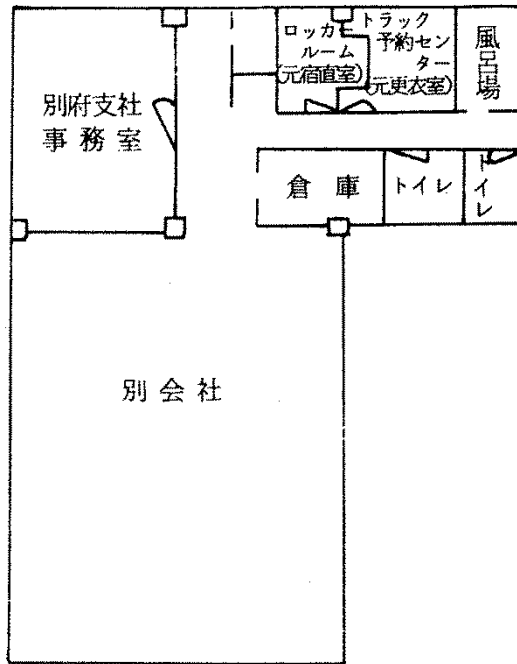
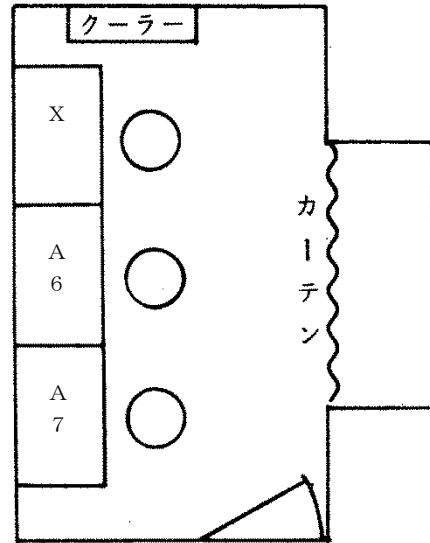


図4. 元宿直室



(5) 昭和58年3月4日、会社は、A6に名瀬駐在への配転の辞令を発したが、A6は、配転を拒否し、大阪府地方労働委員会に救済申立てを行い、別府支社で勤務を続けたため、会社の措置により、同年6月21日から別府支社内に立入りを禁止された。その後、大阪府地方労働委員会の救済命令が出たことにより、昭和60年10月14日から事務室で管理・会計の補助業務を行っている。

A7は、これより以前の昭和57年12月20日に退職している。

この結果、昭和58年6月21日以降、元宿直室で封筒作りをする者はX1人となった。

(6) 会社は、元更衣室をトラック予約センター（図3．図5．参照）として使用することとし、昭和60年6月3日にXをそこに移した。

トラック予約センターには、X以外にC6、C7の机が配置されており、その2名は主としてトラック予約関係の業務を行っているが、事務室内にもこの2人のための机が別に配置されている。（図6．参照）

一方、Xは、従前と同様専ら封筒作りを行っている。なお、同室の2名は別組合員である。

図5. トラック予約センター(元更衣室)

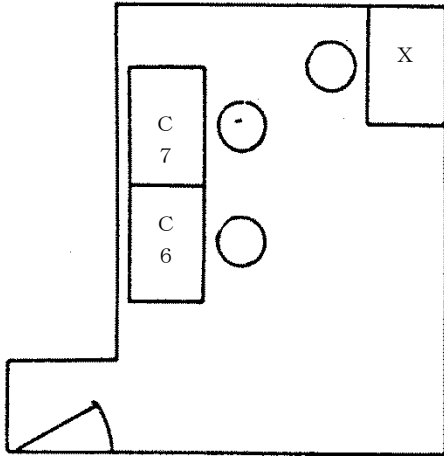
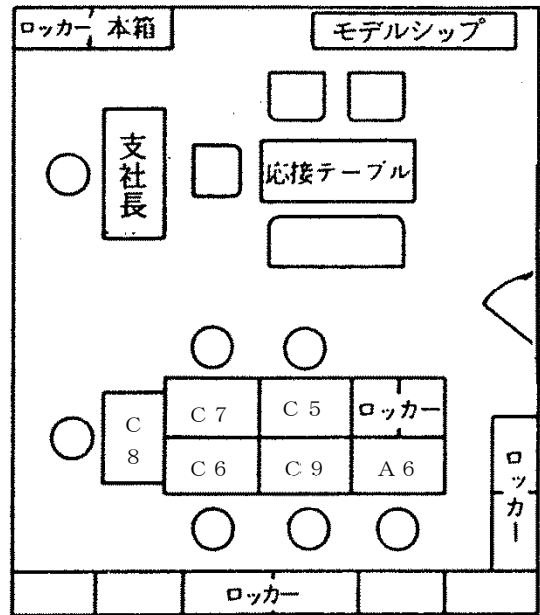


図6. 事務室(60年6月3日以降)



## 第二 判 断

### 1 申立人適格について

#### (1) 被申立人の主張

Xが個人加入の全国単一組織である全港湾の組合員となるには、組合規約、関西地本規約及び全港湾規約によれば、組合と関西地本の双方の加入確認が必要である。

ところが、昭和57年2月28日に開かれた関西地本の執行委員会では、Xらの加入について「これを認めない」との方向で論議され、採決に入る前に申立人組合が、Xらの加盟申請を取り下げている。

このことから、Xらは、全港湾の組合員ではなく、したがって、全港湾の下部組織である組合の組合員でもない。よって、組合には会社の雇用する労働者は存在しないので、同組合は申立人適格を有せず、本件申立ては却下を免れない。

#### (2) 当委員会の判断

前記認定のとおり、全港湾は個人加入方式による全国単一組織であり、組合はその一支部である。しかしながら、組合は、独自の組合規約及び執行機関を有しており、単独の労働組合といえることができる。

このように、組合は独立した労働組合という実態を有するものであるから、その組合員の加入については、特段の事情のない限り、組合から加入を承認されれば当該組合の組合員と認めるのが相当である。

Xらの加入の経過をみると、前記認定のとおり、昭和57年1月21日相前後して組合に加入を申し込んでおり、組合も、執行委員会を開き加入を承認しているのであるから、Xらが組合員であることは明らかである。

以上のことから、会社の主張は採用できない。

### 2 Xに対する担当業務及び配置問題について

#### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

会社は、組合の度重なる団体交渉申入れに応ぜず、本件委託とそれに伴う配転についても、別組合とは協議しながら、組合とは一切これを行わず、大阪府地方労働委員会の要望をも無視する等、組合の存在を否認する態度を固持し続けている。

また、会社の個別事情聴取に対して、Xが、勤務地等の意見・希望を述べれば、それは自ら組合の存在を否認することになるとして、「組合との協議が先決である。」と繰り返し主張したにもかかわらず、会社はXを別組合員として取り扱い、配転についての意見・希望を述べるよう強要した。

そして、Xが会社の意向に従わないとわかると、仕事を与えず、隔離し、封筒作りを長期間にわたり行わせたのであり、これらの行為は、組合を嫌悪し、その存在を否認する会社が、Xの組合活動に対して、みせしめ行的に行った措置である。

これは、精神的苦痛を伴う不利益取扱いであり、ひいては組合の組織運営に介入するものであって、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。

#### イ 被申立人の主張

Xらの組合への加入については、関西地本が承認していないなど労働組合間に争いがあり、会社がXらを全港湾の組合員であるとして組合の意向にそうならば、いたずらに別組合や関西地本の憤激をかい、かえって労働組合間の対立抗争に介入することになるので、組織問題が決着するまで静観せざるをえなかった。

また、会社の個別事情聴取は、できる限り従業員個々人の希望を取り入れ、活かすことに留意しながら、人材の適正配置をはかるため実施したものであったが、Xら3名は、本件委託によって業務がなくなるのに、自分達は配転を免れたいという身勝手から誠意をもって応ぜず、就労を拒否したのである。

そのうえ、Xら3名は、昭和57年6月16日から連日、朝、支社長の机の前で「港店業務に就労させろ。業務委託は認めていない。全港湾と交渉せよ。」と声高に連呼するようになり、来客に悪い印象を与えたり、会社再建のため精勤している他の従業員の志気を削ぐ等、業務上著しい支障をきたすようになったので、やむなく別府支社内に別コーナーを設け、Xら3名を座らせた。そして、後日、とりあえずの措置として封筒作りを提案したところ、特に異議を申し出ることもなく応じた。しかし、その別コーナーでも依然として「仕事を与えろ。全港湾と話し合え。隔離をやめろ。」等叫び続け、業務に支障があったので、元宿直室に移動させた。さらに、Xについては、その後、トラック予約センターに他の従業員2名とともに移動させ、引続き封筒作りをさせてきたものである。以上のとおりであって、かかる会社の行為は、業務上やむをえず行ったものであり、不当労働行為とはなりえないものである。

### (2) 当委員会の判断

#### ア 本件委託に関わる会社と組合との協議について

すでに、前記1（申立人適格）で判断のとおり、Xらが、組合に加入しているのは明らかであることから、組合は独自に会社と団体交渉を行う権利を有するものであり、組合が適法に団体交渉要求をなせば、会社はこれに応諾する義務があるものと判断される。

したがって、会社は、その対応いかんによっては、別組合や関西地本の憤激をかう



という事情があったとしても、それは基本的には労働組合間の問題であり、そのことは、会社が組合との交渉を拒否する正当な理由とはなりえないので、組織問題が決着するまで静観せざるをえなかったという会社の主張は採用できない。

#### イ 本件委託に関わる個別事情聴取について

会社は本件委託に当って、従業員の配転を行うため個別事情聴取を実施したが、別組合との間では、昭和57年5月13日に「本件委託は、昭和57年6月1日付で行い、現業課員の配転について、会社は別組合及び本人の適性・意向を尊重して決定する。」との趣旨の協定を締結しており、会社はこれに基づいて別組合員に個別事情聴取を行った。一方、分会員に対しては、分会結成通知や大阪府地方労働委員会の要望等により、すでにXらが、別組合を脱退し、組合に加入しているという事実を知悉しながら、これを無視して一切論議を行わず、別組合員と同じように個別事情聴取を行ったことは前記認定のとおりである。会社は、この趣旨について、従業員個々人の希望を取り入れ、活かすことに留意しながら、人材の適正配置を図るため実施したものであると主張するが、個別事情聴取を行ったB2支社長やB3支社長の「Xらは別組合員であると思っていた。」との証言からも明らかなように、ことさらXら分会員を別組合員扱いして、個別事情聴取において、配転希望先等を述べるよう強要したものであって、その意図は、前記協定を一方的にXら分会員に押しつけようとしたものであると判断せざるをえない。

のみならず、Xら分会員に対する個別事情聴取は、会社が組合からの度重なる団体交渉要求を拒否したまま行ったものであって、それが団結権ないしは団体交渉権の侵害に当たることはいうまでもない。

してみると、Xら3名が、個別事情聴取において「組合との協議が先決である。いまは協議を受けていないから我々は業務委託は認めていない。だから、港店業務に従事させてもらいたい。」旨主張し、勤務地等の個人的希望を述べなかったのは、組合員としては当然なことであり、Xら3名が配転を免れたいという身勝手な行動ということではできず、正当な組合活動と認めるのが相当である。

したがって、Xら3名の個別事情聴取における対応をもって、Xら3名が就労を拒否したとは言えないのであり、会社が正規の業務を与えなかったのは、港店業務がなくなるにもかかわらず、Xら3名が個別事情聴取に誠意をもって応ぜず、結果的に就労を拒否したためという会社の主張は採用できない。

#### ウ 本件委託に関わる抗議と隔離について

本件委託が実施された昭和57年6月16日以降、Xら3名が、支社長に本件委託や配転について組合と協議するよう抗議を続けていたことが認められ、それが、会社の業務に何らかの支障を及ぼしたであろうことは推測される場所である。

しかしながら、前記認定のとおり、会社は従来から組合の団体交渉申入れをことごとく無視し、事実上組合の存在を否認してきている。

このため、組合は、組合活動の基本方針として本件委託問題についても、団体交渉を通じて、会社にその存在を認めさせようとしていたものと思料される。これに対し、会社は、組合の団体交渉申入れやXら分会員の組合との協議要求を無視したまま、本件委託を強行したのであるから、Xら3名が支社長に対し、抗議したことは相当の理

由があると認めることができる。

また、抗議の過程において、時として大声になるなど、その方法にいささか穏当さを欠く点も見受けられるが、組合の要求等をすべて無視し続けてきた会社のかたくなな態度に照らすと、Xら3名の抗議は、正当な組合活動の範囲を逸脱するものではなかったというべきである。

したがって、このような抗議により、Xら3名を別コーナー、あるいは元宿直室に隔離するという会社の措置は、不当であり、到底容認できないものである。

なお、その後、会社は、別組合員2名の同室するトラック予約センターにXを移したが、Xは、そこで何ら同センターの業務を命ぜられているわけではなく、相変らず封筒作りを続けているのであり、本件隔離にいたった前後の事情及び事務室の利用状況を総合して判断すれば、Xをここに配置する合理的理由は認められず、これをもって隔離という状態が解消されたとは言えない。

#### エ 封筒作りについて

Xは、他の従業員から隔離され、とりあえずの業務として封筒作りを命ぜられているのであるが、封筒作りは、会社も認めているように会社本来の業務ではなく、会社の厳しい経営環境からすれば無用ともいえる業務であり、このような封筒作りをXに長期にわたり強制することは、Xの従前の職務や能力を無視した不当な取扱いであるといえることができる。これにより、Xが、勤労の喜びを失うのはもちろんのこと、日夜、会社、従業員からの疎外感にさいなまれ、自己の労働に対する無力感におそわれる等の精神的苦痛を受けていることは、X自身の証言をまつまでもなく容易に推認しうるところである。

なお、会社は、Xがこの封筒作りに同意したというが、封筒作りが行われるようになって以降、Xは「正常な業務に就かせてほしい。」と度々申し入れているのであり、会社の主張は採用できない。

#### オ 会社の組合に対する態度について

会社は、分会結成以来、分会員の労働条件や本件委託に関する組合の度重なる団体交渉要求に対して、分会員の組合加入の事実すら認めようとせず、労働組合間の争いに介入したくないことを口実として、これを拒否し続けてきた。

また、同年2月1日に組合員が本社に団体交渉を申し入れに訪れた際、ピケを張った別組合員には、口頭で注意するだけであったことや同年4月から5月頃にかけての分会員へのいやがらせに対して、会社は一片の警告文で済ませ、具体的防止策を講じようとしなかったこと、さらには、同年4月、分会員A2の机を他の課員から離れた場所に、分会員A3、同A4の机を他の従業員から離れたロッカーに囲まれた場所に、分会員A5の机を部屋の片隅に、それぞれ移動させたことが認められる。これらを参酌すれば、会社は、Xらの組合加入や分会結成を認めないのみならず、分会ひいては組合を嫌悪して不当な差別取扱いを行ってきたものと推認できる。

以上を総合すれば、別府支社においてXら3名が、会社の事情聴取に際して会社の意にそわず、また、声高に抗議したことに対し、Xを隔離し、正規の業務を与えず、封筒作りを長期にわたり行わせるという会社の措置には何ら合理性が認められず、社会通念上からも著しく妥当性を欠くものである。それは、分会の執行委員であると同時に別府支部長で

あり、本件委託を団体交渉によって解決しようとする組合の運動方針を忠実に守り、会社の意のままにならぬXを嫌悪し、みせしめの、報復的になされた制裁措置であると判断せざるをえない。

かかる会社の行為は、Xの組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであり、ひいては組合弱体化を意図した支配介入行為であって、それぞれ労働組合法第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認められる。

### 第三 法律上の根拠

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条並びに労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和61年7月1日

大分県地方労働委員会  
会長 竹 中 知 之