

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合南部地域支部

被申立人 第三建設興業株式会社
同 第三建設運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人第三建設興業株式会社及び同第三建設運輸株式会社は、申立人全日本運輸一般労働組合南部地域支部の第三建設分会の分会員に対し、申立人からの脱退勧奨を行ったりなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人第三建設運輸株式会社は、申立人全日本運輸一般労働組合南部地域支部の第三建設分会が配布したビラの内容についての謝罪がないことを理由にして、申立人との団体交渉を拒否してはならず、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 3 被申立人第三建設運輸株式会社は、申立人全日本運輸一般労働組合南部地域支部の第三建設分会のA1分会員に対する昭和58年11月15日付けの2件、昭和59年3月21日付けの1件、同月22日付けの1件、同月26日付けの3件、同月31日付けの3件、同年4月13日付けの9件の戒告処分計19件及び同年3月27日付けの出勤停止処分並びにA2分会員に対する昭和58年11月15日付けの3件及び同年12月10日付けの1件の戒告処分計4件をそれぞれ取り消し、上記各処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人第三建設運輸株式会社は、申立人全日本運輸一般労働組合南部地域支部の第三建設分会のA1分会員に対する昭和58年10月4日付けの車両管理業務の取上げ及び昭和59年4月6日付けの配置転換命令を取り消し、同人を原職に復帰させ、同人に対し原職復帰に伴い支払うべき賃金と既に支払われた賃金との差額相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人第三建設運輸株式会社は、申立人全日本運輸一般労働組合南部地域支部の第三建設分会のA2分会員に対する昭和58年11月1日付けの主任解任命令を取り消し、同人を原職に復帰させ、同人に対し原職復帰に伴い支払うべき賃金と既に支払われた賃金との差額相当額を支払わなければならない。
- 6 被申立人第三建設興業株式会社及び同第三建設運輸株式会社は、申立人全日本運輸一般労働組合南部地域支部に対し、下記の内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

第三建設興業株式会社及び第三建設運輸株式会社が貴支部第三建設分会の分会員に対し貴支部からの脱退勧奨を行ったりなどしたこと、第三建設運輸株式会社が貴支部の申し入れた団体交渉に誠意をもって応じず、同分会のA1分会員に対し車両管理業務の取上げ、19件の戒告処分、出勤停止処分及び配置転換をし、並びにA2分会員に対し4件の戒告処分及び主任解任をしたことは、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

昭和 年 月 日

全日本運輸一般労働組合南部地域支部

執行委員長 A 3 殿

第三建設興業株式会社

代表取締役 B 1

第三建設運輸株式会社

代表取締役 B 1

7 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) 被申立人第三建設興業株式会社（以下「興業」という。）は、肩書地に本社を、愛知県海部郡蟹江町に営業所を置き、主として生コン用骨材（砂利等）の販売業を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は8人である。

(2) 被申立人第三建設運輸株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、愛知県海部郡蟹江町に営業所を置き、主として生コン用骨材の運送業を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は12人である。

なお、会社は、興業の運送部門を分離して設立されたものである。

(3) 申立人全日本運輸一般労働組合南部地域支部（以下「支部」という。）は、名古屋市南部地域の運輸関連事業所等で働く労働者により組織された労働組合であり、全日本運輸一般労働組合（以下「運輸一般」という。）の下部組織であって、本件結審時の組合員数は235人である。

会社及び興業の従業員により支部の下部組織として第三建設分会（以下「分会」という。）が結成されたが、本件結審時の分会員数は2人で、いずれも会社の従業員である。

なお、分会のほか、会社及び興業の従業員により組織された第三建設労働組合（以下「建設労組」という。）があり、昭和59年4月当時の組合員数は11人で、いずれも会社の従業員である。

2 分会の結成

(1) 昭和57年11月に会社の乗務員から興業の営業担当に転属されたA 4係長（以下「A 4係長」という。）は、これに伴い変更された給与の額に不満を抱き、会社の乗務員らに労働組合の結成を持ちかけた。

当時、会社の乗務員らは、給与の計算方法がしばしば変更され、そのたびに給与の額が変動したことに不満を持っていた。

(2) 昭和58年5月15日、会社の乗務員10人全員及び興業のA 4係長は、分会を結成し、翌16日、会社及び興業に対し、その旨を通告した。

3 分会員に対する社長らの言動

(1) 昭和58年5月16日午後、会社及び興業のB 1社長（以下「B 1社長」という。）は、本社修理工場2階の会議室で支部から分会結成の通告を受けた際、居合わせた分会員全員

- に対し、「労働組合は認めるが、運輸一般は脱退せよ。」などと述べた。
- (2) 5月18日、分会会計監査のA4係長は、分会長のA5（以下「A5」という。）が乗務する会社の車の助手席に乗り、同人に対し、「会社を閉鎖するようだ。本社の事務所の人たちは、全員が泣きながら退職届を社長に出した。」と述べた。
- 同日夜、A5分会長は、会社の近くの荒越公園で行われた分会集会の席上、「会社を閉鎖したら裁判だということでも長くなる。生活の責任はだれが見てくれるのか。運輸一般が責任を取ってくれるのか。」などと述べた。
- (3) 5月21日午後8時頃、分会員であるA6（以下「A6」という。）とA7（以下「A7」という。）は、分会の職場集会を欠席してB1社長の自宅に行き、同人と分会のことについて話をした。
- (4) 同日、A4係長は支部を脱退し、A5は分会長を辞任した。
- なお、同日以降、副分会長のA2（以下「A2」という。）が分会長代行を務めた。
- (5) 5月23日、A6とA7が中心となって、建設労組を結成し、同月26日、会社及び興業にその旨を通告した。A4係長及びA5も建設労組に加入した。
- 同月27日、A6、A7及びA5の3人連名の脱退届が内容証明郵便で支部に送付された。
- (6) 5月23日午後1時頃に交通事故を起こした分会員のA8（以下「A8」という。）は、事故後社長の指示で出勤せずに自宅で待機していたところ、同月の26日か27日の午後6時頃、会社のB2総務部長（以下「B2部長」という。）とB3業務課長補佐（以下「B3課長補佐」という。）がA8方を訪れ、B2部長は、A8に対し、「事故があり、これから社長に面倒を見てもらわなければいけないので、運輸一般をやめろ。」と述べた。B2部長らは、あらかじめ支部脱退届の下書きを用意してきており、A8は、その下書きに沿って脱退届を書いた。
- (7) 5月30日、A8ら分会員3人連名の脱退届が内容証明郵便で支部に送付されたが、これは先にA8自身が書いたものではなかった。
- なお、A8は、支部を脱退すると同時に、建設労組に加入した。
- (8) 5月下旬、会社のB4取締役兼業務部長（以下「B4部長」という。）は、約2年前に会社を退職していたC1（以下「C1」という。）に電話をかけ、同人がA2と親しいことから、A2に支部を脱退するよう勧めてほしい旨述べた。
- 依頼を受けたC1は、A2に電話でその旨を伝えた。
- (9) 6月3日午前、興業のB5業務係長（以下「B5係長」という。）は、B1社長の指示を受けてA2の妻に電話をかけ、同人を名古屋駅地下街のレストラン「都」に呼び出し、「運輸一般に入って深入りすると取り返しができないようになる。今のうちならやり直せるから、なんとか組合をやめるように頼んでくれ。」と述べた。
- (10) 6月7日、A4係長は、蟹江営業所で、分会執行委員のA1（以下「A1」という。）に対し、「得意先の工場長が運輸一般をやめたら工場の仕事をダンプ持込みで全員にやらせてやると言っているから、組合をやめて工場長に話にいったらどうか。」と述べた。
- (11) 5月上旬、B1社長、B4部長、B2部長、B3課長補佐、A4係長、A6、A7、A5、A8らは、仕事が終わった午後6時頃に、建設労組の上部団体の会館に行った。
- (12) 7月8日午後5時過ぎ、B4部長は、初めてA2を誘い、蟹江営業所近くの焼肉屋「長

寿園」に行き、同人に対し、「またみんな前のように仲良くやってくれないか。」と述べた。

また、同月12日にも、B 4 部長は、蟹江営業所近くの別の焼肉屋「ふじや」にA 2を誘った。

- (13) 7月末、分会員は、A 2、A 1及びA 9（以下「A 9」という。）の3人となった。
- (14) 9月28日、B 1 社長は、本社修理工場で、仕事を終えたA 2に話しかけ、今までとは別の砂利採取業者から骨材を仕入れようと考えたが、運輸一般があるから駄目だと断られた旨述べた。しかし、その後、興業は、その業者から骨材を仕入れるようになった。
- (15) 9月29日、B 1 社長は、本社事務所で、仕事を終えたA 2に対し、前年8月頃B 1 社長から話を持ちかけA 2も同意していた備車への切替えについて、「備車をやらせようと考えている。A 2君、やる気はあるか。」と尋ね、A 2が「やる気はない。」と答えたところ、「よし分かった。それじゃ、A 2君はこのままやっていくつもりか。」と述べた。

4 昭和59年2月までの団体交渉の状況

- (1) 分会が結成された昭和58年5月から翌59年2月までの、早出残業の取扱い、昭和58年度夏季手当（夏季一時金）、通勤手当の改正及び昭和58年度冬季手当（年末一時金）等に関する会社と支部又は建設労組との団体交渉（以下「団交」という。）の主な状況は、次のとおりである。

議 題	支 部	建設労組
早出残業の取扱い等	5月20日団交指定日（同月16日申入れ） 5月25日団交指定日（同月20日申入れ） 5月31日団交（1時間、要求趣旨説明のみ） 6月4日団交指定日（5月31日申入れ） 6月8日団交（本題に入る前に会社側退席） 6月11日団交指定日（同月8日申入れ） < 6月16日会社、建設労組との協定どおり全従業員に実施 > 6月17日団交（約1時間・建設労組との協定どおりの回答、一部妥結、その他は交渉継続）	6月7日団交（第1次回答） 6月11日団交（妥結・協定）
昭和58年度夏季手当等	6月29日団交指定日（申入日不明） 7月4日団交（1時間、検討中と回答） 7月9日団交指定日（申入日不明） 7月15日団交（1時間、検討中と回答） 7月22日団交指定日（申入日不明）	6月30日団交 7月23日団交（妥結・協定）

	< 7月26日会社、建設労組との協定どおり支部に文書回答し、全従業員に支給 >	
通勤手当の改正等	8月23日団交指定日（申入日不明） 9月2日団交（1時間、会社案提示） 9月9日団交指定日（申入日不明） 9月13日団交指定日（申入日不明） 9月20日延期 9月24日団交（2時間、支部案提示） 10月3日団交指定日（申入日不明）	9月16日団交 10月12日団交 （妥結・協定）
	< 10月15日会社、建設労組との協定どおり全従業員に支給、A1分会員受領拒絶 >	
昭和58年度 冬季手当等	11月28日団交指定日（同月25日申入れ） 12月8日団交指定日（同月3日申入れ） 12月12日延期 12月17日団交（20分、会社、もち代程度と述べ、退席） 12月22日団交指定日（同月20日申入れ） < 12月27日会社、当日の団交に替えて支部に文書回答し、翌28日、29日に全従業員に支給 > 12月29日支部、交渉継続を文書で申入れ 1月30日団交（1時間） 2月27日団交（1時間）	12月20日団交 12月29日団交 （妥結・協定）

(2) 5月31日の団交は、会社の近くの四門寺において、会社側B1社長始め3人、支部側A10支部書記長（以下「A10書記長」という。）始め8人の出席で約1時間行われたが、会社は、支部に対し出席人員を3人にするようこの団交を応諾する際申し入れ、同日の団交の席上においても要請した。

なお、会社は、これ以後の支部からの団交申し入れに対しても、交渉時間は1時間、交渉人員は三・四人、開催場所は会社の近くの四門寺又は中川社会教育センターと、文書で毎回指定した。

(3) 6月8日の団交は、会社側3人、支部側8人がいったん席に着いたが、会社は、支部側の出席人員が指定した人員を超えていることを理由に、本題に入らずに退席した。

なお、これ以後、支部側の出席人員は4人であった。

(4) 6月17日の団交の席上、A10書記長は、会社に、今後、建設労組と妥結したことを理由に支部と団交をしないまま決定事項として実施しないよう申し入れ、会社のB6取締役付はそれを了承した。

なお、この団交での妥結事項について、支部は会社に協定書を交わすよう要求したが、

会社はそれに応じなかった。

- (5) 7月4日及び15日の団交の席上、会社は、夏季手当について、検討中である旨回答したが、同月23日建設労組と妥結して協定書を交わし、同月26日それに基づき夏季手当を全従業員に支給した。

なお、支部とは、同月29日に再度夏季手当について団交する予定になっていた。

- (6) 9月2日の団交の席上、会社は、支部から要求のあった通勤手当の改正について、会社案を提示し、同月24日の団交では支部の改正案について検討中である旨回答したが、10月12日建設労組と妥結して協定書を交わし、同月15日それに基づき通勤手当を全従業員に支給した。

- (7) 12月17日の団交の席上、会社は、冬季手当について、「もち代程度しか出せない。」と述べた上、「赤字を理解しないような者と交渉はできない。」として、20分余りで団交を打ち切り、退席した。

なお、同日の団交にはB1社長は欠席し、これ以降も同人が団交に出席したことはなかった。

5 昭和59年3月以降の団体交渉の状況

- (1) 昭和58年12月26日、分会は、冬季手当等に関するビラ（分会ニュース第4号）を本社事務所の周辺で戸別配布した。このビラには、「ボーナス5万円では年も越せない。」との見出しの下に、「脱退しない組合員に対し賃金を不当に引き下げ」とか、他企業の「一時金回答状況」等が記載されていた。

- (2) 昭和59年1月7日、分会は、「あおぞら」と題するビラ（分会ニュース第5号）を蟹江営業所の周辺で戸別配布した。このビラには、冬季手当について「昨年並みの要求で取り組み」とか「年末一時金で会社に前借金の返済を要求され、8万円もみたくない金で4万円からの返済をしました。」等と記載され、また、「B1社長に前借りを断られた分会員」は「頭の中に鬼を見た」とか、「B1社長の貸借関係は貸借奸計」と書かれていた。

- (3) 2月13日及び25日、会社は、分会に内容証明郵便で、分会ニュース第4号及び第5号の内容について、それぞれ「企業イメージをダウンさせる」などとして抗議するとともに、文書での謝罪を要求したが、支部は、同月22日及び3月2日、いずれも謝罪の必要はない旨回答した。

その後、会社は、再度謝罪を要求したが、支部は、同月14日、その必要はない旨再度回答した。

- (4) 3月2日、支部は、会社に対し、次の議題について、同月8日に団交を開催するよう文書で申し入れたところ、会社は、同月19日としたい旨回答した。

① 昭和58年度冬季手当の上積み

② 通勤手当の引上げ及び昭和58年4月以前の割増賃金の差額の支給

③ 事前協議制（経営計画の変更に伴う労働条件・職種の変更、会社の縮小・整理・解散等について）

④ 早出保障（食事手当）の支給及び午前6時以降の出勤者の取扱い

⑤ 就業規則の提出

⑥ 売上手当の6割保障

⑦ 業務上交通事故に伴う身分・賃金の保障

- ⑧ 未払賃金の支給（午前・午後の休憩時間各30分間について）
 - ⑨ 組合事務所の貸与
 - ⑩ 協定書の取扱い
 - ⑪ その他
- (5) 3月17日、会社は、支部がピラに関する会社の再度の謝罪要求に応じなかったことを理由に、同月19日に予定していた団交を4月2日に延期するとともに、誠意ある回答をするよう支部に文書で申し入れた。
- これに対し、支部は、3月30日、会社にこのような理由で団交期日を延期することは団交拒否である旨通告した。
- (6) 3月31日、会社は、支部が謝罪しないことを理由に、4月2日に予定していた団交を同月16日に再度変更するとともに、謝罪がない場合には、重ねて団交期日の延期もあり得る旨回答した。
- (7) 4月16日、会社は謝罪がないことを理由に団交に応じず、同日、支部は当委員会に本件申立てを行った。

なお、その後本件結審時まで、会社は、同じ理由で団交に応じていない。

6 A 1 に対する戒告処分等

- (1) A 1 は、昭和55年6月、会社に乗務員として採用された。
- B 1 社長は、A 1 が入社前に車の修理、熔接等を経験していたことを知り、翌56年12月、同人に、「みんなができないことをやってくれ。その代わりにある程度の手当はつけるから。」と述べて、乗務のほかに蟹江営業所の車両管理も行わせることとした。同営業所の車両管理は、A 1 が一人で担当し、乗務が終わってから車の部品交換、熔接、ブレーキ調整等を行い、手当は月額5,000円だった。B 1 社長やB 3 課長補佐は、車両管理を行うA 1 のことを工場長と呼んでいた。
- また、A 1 は、乗務員として業務中事故を起こしたことはなく、勤務成績も良好であった。
- (2) A 1 は、昭和58年5月の分会結成時から分会執行委員兼財政部長を務め、同年10月には分会書記長となって、A 2 とともに、団交に常時出席し、分会ニュースを作成・配布するなど分会の活動を行ってきた。
- (3) 昭和58年9月30日午後0時10分頃、興業が会社の車と傭車を使って骨材を納入していた中協生コン(株)稲沢工場内で、出向いていたB 3 課長補佐は、A 1 から乗務員に、午後は1回納入して引き揚げるよう指示した。A 1 は、B 3 課長補佐に、「最近稲沢工場に来ると、納入が中止になったり、傭車ばかり使って我々には仕事が来ない。配車をきちんとやってくれ。我々の売上げはどうなる。」と述べた。これに対し、B 3 課長補佐は、「そんなことは知らない。ごちゃごちゃ言わずに早く行け。そういうことは配車係に言ってくれ。」と答えた。
- なお、乗務員の賃金は、基本給のほかに、骨材の運送回数等から算出される売上手当がかなりの割合を占めていた。
- (4) 10月4日、会社は、A 1 に車両管理を行わせることをやめ、それ以後車両管理手当を支給しなくなった。

なお、A 1 が車両管理を行っていた期間、車両管理上特に問題が起きたということは

- なかった。
- (5) 10月15日午前10時40分頃、興業が骨材を納入していた中協商事(株)飛島工場内で、出向いていたB4部長は、A1に対し、「きょうは、昼から1回だけ走り、後は蟹江営業所に戻ってくれ。」と指示した。
- 同日午後2時30分頃、昼から1回走ったA1は、元分会員のC2が昼から2回走っていることを知り、B4部長に「もう1回走らせてくれ。差別になるよ。差別であることをサインしてくれ。」と求めたが、B4部長は、これに応じなかった。
- (6) 11月15日、会社は、A1が9月30日B3課長補佐に、10月15日B4部長になした言動について、「上司の指示に対して暴言を吐き、反抗的態度を示したことは、就業規則第35条並びに第39条第1項に違反する。」として、それぞれの日ごとの戒告書各1通、計2通をA1に渡した。
- なお、会社の従業員の服務規律及び賞罰に関する就業規則の規定は、別紙のとおりである。
- (7) 昭和59年3月9日、会社は、乗務員に対し、同日から車両整備のため部品を使用したときは、部品使用明細書に記載して作業日報と一緒に提出するよう指示し、A1はそれに従った。
- 同月26日、会社は、A1に対し、「3月9日、19日及び21日、部品使用明細書に車番及び氏名の記載を怠ったことは、服務規律に違反した行為である。」として、それぞれの日ごとの戒告書各1通、計3通を渡した。
- (8) 3月16日午後3時30分頃、蟹江営業所内で、B4部長は、A1ら乗務員に対し、同日から乗務員は午後4時までに営業所に帰り業務を終了するよう指示したところ、A1は、カウンターをたたきながら、「こんな団交もやらずに一方向的に決めたことは守れない。4時までに帰れというのは、1回分走のをやめなければならず売上げが上がらない。」などと述べた。
- なお、午後4時は、所定の終業時刻ではあるが、従来乗務員がこれを過ぎることはしばしばあった。また、同日以降、A1は、指示どおり午後4時までに業務を終了した。
- 同月21日、会社は、「会社の指示についてB4部長に対し従えないとして反抗的態度で暴言を吐いたことは服務規律に違反した行為である。」として、A1に戒告書を渡した。
- (9) 3月17日、A1は、運行記録計に記録用紙を付け忘れた。
- 同月22日、会社は、「運行記録計による記録義務を怠ったことは道路交通法に違反し、服務規律にも違反した行為である。」として、A1に戒告書を渡した。
- (10) 3月27日、会社は、A1に対し、同月16日の上司に対する言動及び同月17日の運行記録用紙の付け忘れ等について、「就業規則第35条、第36条、第37条及び第39条の服務規律違反により同規則第55条2を適用し、4月2日より4月9日まで出勤停止を命ずる。」との通告書を渡した。
- なお、従来、会社が出勤停止を命じたのは、昭和52年6月に、業務終了後飲酒し、会社の車を酒気帯び運転した乗務員に対して行ったのみであった。
- (11) 3月27日、出勤停止の通告を受けたA1は、蟹江営業所内の電話を、C3事務員（以下「C3事務員」という。）に借りる旨話した上で、私用に使った。
- なお、従来、同営業所内の電話を乗務員が私用で使う場合は、C3事務員に話して使

用していた。

- (12) 3月30日午後5時25分頃、A1は、支部の委員長始め役員4人とともに、A1に対する出勤停止処分の撤回及び団交を求める文書を持って本社事務所に入り、B1社長に面会を求めたが、同人が不在であったため、B2部長にその文書を渡した。その場に居合わせたB7総務係長が「関係ない人は、出て行ってください。」と述べたため、A1らは、事務所を出た。そこに、B8業務係員が外から帰ってきて、「おまえら、不法侵入だ。出て行け。そこは会社の敷地だ。」と大声を出したので、A1らは、会社前の路上で出勤停止処分の撤回等を要求した。

翌31日、会社は、A1に対し、「①終業後本社事務所の敷地及び建物内へ正当な手続によらずして入場したこと、②当社と雇用関係の無い見知らぬ人々を無断で入場させたこと及び③それらの人々と総勢5名で面会を強要し、業務命令及び出勤停止処分の撤回を一方的論理で、会社の上司である担当者に恐怖感を与えて要求したことは、服務規律に違反した行為である。」として、それぞれの行為ごとの戒告書各1通、計3通を渡した。

- (13) 3月31日、A1は、終業点検後、蟹江営業所内で、作業日報の記入を行ったが、その裏面の車両点検項目を書き忘れた。

- (14) 4月2日午前6時50分頃、同日から出勤停止を命じられていたA1は、蟹江営業所に入り、B4部長に対し、「出勤停止処分は不当だ。仕事をやらせてほしい。団交をやってくれ。」などと抗議し、20分程して退場した。

出勤停止期間中である同月3日、5日、6日、7日及び9日のそれぞれ午前6時50分頃にも、A1は、同営業所に入り、同様の行為を繰り返した。

- (15) 4月3日午後2時40分頃、A1は、本社事務所に入り、B2部長に対し、出勤停止処分等を議題とする団交の開催を求める文書を手渡した。

- (16) 4月13日、会社は、A1に対し、次のとおり戒告書9通を渡した。

戒告の対象となった行為	戒告の理由	備考
3月27日会社の電話を上司の許可を得ることなく私事で使用したこと	会社の施設管理権の侵害	
3月31日作業日報裏面に点検項目を記入しなかったこと	服務規律違反	
4月2日出勤停止期間中の身でありながら蟹江営業所へ入場したこと	〃	
4月3日、5日、6日、7日及び9日出勤停止期間中の身でありながら蟹江営業所へ入場したこと	会社の施設管理権の侵害及び服務規律違反	それぞれの日ごとの戒告書各1通、計5通
4月3日出勤停止期間中の身でありながら本件事務所へ入場したこと	〃	

- (17) 会社は、昭和58年10月28日A9に戒告書を渡したのを始めとして、翌年4月13日までの半年足らずの間に、当時分会員であったA1、A2及びA9（昭和60年5月退職）の3人にそれぞれ19通、4通、5通、合計28通の戒告書を渡した。

この間、会社は、建設労組員であるA8にも2通戒告書を渡したが、B4部長は、A8

に戒告書を渡す際、運輸一般に入っていない人は関係がないから気にしなくてもいい旨述べた。

なお、従来、会社は、乗務員に対し、運行記録用紙を付け忘れてたり、会社の電話を私事で使用したり、作業日報の記入を怠ったりしたなどとして戒告書を発したことはなかった。

7 A 1 の配置転換

- (1) 昭和59年4月6日、会社は、A 1 に対し、就業規則第14条に基づき、同月10日から営繕係への配置転換を命じたが、従来、営繕係はなかった。

なお、同条は、「従業員として、業務上事故が多いか又は勤務成績の悪い者は、これを降格、配置転換をなすことがある。」と規定している。

- (2) 4月10日以降、A 1 は、会社から命じられて、蟹江営業所の敷地内のU字溝の取付け、ブロック積み、洗車場の清掃、ドブの泥上げ等の仕事をしたが、9月頃からはほとんど仕事がなかった。

10月21日、会社は、A 1 の勤務場所を愛知県海部郡飛島村竹之郷にある骨材の集積場に移した。そこでは、翌60年3月頃までは整地、草むしり、囲いの修理等の仕事があったが、同年4月以降は出荷する車の出入りの安全誘導を行うほかには仕事がなかった。

なお、この竹之郷には、当初、廃車バスを利用した事務所があるのみで、トイレも水道もなく、常駐しているのはA 1 だけであった。その後、トイレは、会社から命じられてA 1 が作った。

- (3) A 1 に対する賃金の支払状況は、昭和58年4月から翌59年3月までの間は、平均月額27万円程度であった。

しかし、A 1 が営繕係に配置転換された直後の同年4月及び5月は、同年1月から3月までの平均賃金の額で支給されたものの、同年6月以降は平均月額17万円程度であって、おおむね10万円程度の減収となった。

8 A 2 に対する戒告処分

- (1) A 2 は、昭和53年3月、会社に乗務員として採用され、昭和55年1月班長に、翌56年9月主任になった。

同人は、昭和58年5月の分会結成時から副分会長を務め、同年10月には分会長となった。

- (2) 昭和58年10月7日、12日及び15日、A 2 は、それぞれ午前6時17分、6時23分、6時31分に乗務に従事した。

11月15日、会社は、A 2 の午前6時から午前7時までの乗務について、「8月12日及び9月27日の再度にわたって指示してあるにもかかわらず、上司の許可を得ることなく無断で乗務に従事した行為は、明らかに指示に違反する行為である。」として、それぞれの日ごとの戒告書各1通、計3通をA 2 に渡した。

なお、従来、A 2 は、会社から、午前6時過ぎに出勤した場合に上司の許可なく午前7時まで乗務してはならない旨の指示を受けたことはなかった。

- (3) 11月27日頃、A 2 は、業務終了後、B 1 社長から、午前6時に間に合わない場合は午前7時まで乗務しないよう指示を受けた。

同月28日、A 2 は、午前6時5分に乗務に従事した。

12月10日、会社は、「上司の許可を得ることなく無断で乗務に従事した行為は、明らかに再三の戒告を無視した違反行為である。」として、A 2 に戒告書を渡した。

なお、昭和59年10月5日及び昭和60年6月13日、当時建設労組員であったA 7は、それぞれ午前6時4分過ぎ、6時48分に乗務に従事したが、会社は、同人に対し、理由書の提出は求めたが、戒告書は発しなかった。

9 A 2の主任解任

- (1) 昭和58年11月1日、会社は、これまで主任であったA 2、A 6及びA 7の3人を解任して一般の乗務員とした。主任は、骨材の運送に関する得意先との打合せ、一般の乗務員に対する指示等を職務としており、月額7,500円の手当を支給され、夏季手当・冬季手当において5%の役職加算を受けていた。

なお、会社の乗務部門の職制は、当時、業務部長－業務課長補佐－主任－班長－一般の乗務員となっていた。

- (2) 昭和59年1月初め、会社は、新たに乗務部門の主任の上位に係長の職を設け、A 6及びA 7に係長とした。係長は、月額8,000円の手当を支給され、夏季手当・冬季手当において5%を超える役職加算を受けていた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 分会員に対する社長らの言動

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

被申立人は、次のとおり、直接自ら又はA 4係長、B 5係長らを使って脱退工作等を行った。

- ① B 1社長は、分会から結成通告を受けた際、分会員全員に対し運輸一般を脱退するよう求めた。
- ② 被申立人は、A 4係長に対し脱退工作を行い、同人を通じてA 5、A 1らに対し脱退工作を行った。
- ③ B 1社長、B 4部長自ら、又はB 1社長がB 5係長を使い、B 4部長がC 1を通じて、A 2分会長に対し執拗に脱退工作を行った。
- ④ B 2部長らは、A 8が引き起こした交通事故を奇貨として、同人に対し脱退工作を行った。
- ⑤ 脱退した分会員の名で支部に出されている脱退届は、いずれも本人の自筆ではなく、被申立人が作成したと考えるほかない。
- ⑥ 被申立人は、社内に労使協調の別の労働組合を作り、脱退した分会員をそこに加入させようとするなど、その結成・育成に深く関わってきた。

イ 被申立人

脱退工作等は、それぞれ次のとおり一切行っていない。

- ① 脱退を勧めるような発言は行っていない。
- ② A 4係長は当時分会員であり、同人に対し脱退工作を依頼する理由もなければ依頼できるものでもない。
- ③ B 1社長は事実を伝え、又は分会結成前からの話を繰り返したに過ぎず、B 4部長は上司としてA 2の家庭の悩みを解決すべく接触したものである。また、B 1社

長がB 5係長に、B 4部長がC 1に脱退仕事を依頼したこともない。

- ④ 事故を起こしたA 8の身を案じ、同人のために最善を尽くしたものである。
- ⑤ 被申立人は、脱退届を作成していない。
- ⑥ 被申立人は、別組合の結成・育成に関与していない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 申立人の主張①について

B 1社長が分会の上部団体である運輸一般からの脱退を求める旨の発言をしたことは第1、3、(1)で認定したとおりであり、これは明らかに支部の運営に対する支配介入である。

イ 申立人の主張②について

まず、被申立人がA 4係長に対し脱退工作を行ったとの疎明はない。

次に、A 4係長がA 5の車に同乗して同人に会社の閉鎖の話をし、またA 1に得意先の工場での備車の話を持ちかけたことはそれぞれ第1、3、(2)及び(10)で認定したとおりであるが、これらの発言は、その意図も明らかでなく、また被申立人の意を受けてなされたものとも認められない。

ウ 申立人の主張③について

B 5係長がB 1社長の指示を受けA 2の妻を介して、またB 4部長がA 2と親しいC 1を介して、A 2に支部から脱退するよう勧めたことは、第1、3、(8)及び(9)で認定したとおりであり、これらの言動は脱退勧奨である。

このほかに、A 2に対して、B 1社長が業者から仕入れを断られたとの話をし、また備車をやるよう勧めたこと及びB 4部長が焼肉屋に誘い、話をしたことは、それぞれ第1、3、(12)、(14)及び(15)で認定したとおりであるが、B 1社長の発言はA 2に対し脱退勧奨を行ったものと認めることはできず、B 4部長の焼肉屋での発言はその趣旨が必ずしも明らかでない。

エ 申立人の主張④について

B 2部長らがA 8に脱退届の下書きを用意して支部からの脱退を勧めたことは第1、3、(6)で認定したとおりであり、これは、A 8の自ら起こした事故による動揺に乗じて行われた脱退勧奨である。

オ 申立人の主張⑤について

脱退した分会員の名で支部に脱退届が出されていることは、第1、3、(5)及び(7)で認定したとおりである。A 8らの脱退届は、先にA 8が自ら書いたものとは別のものが出されており、不自然な点が見受けられるものの、分会員の脱退届を被申立人が作成したと認めるに足る疎明はない。

カ 申立人の主張⑥について

建設労組が分会結成通告の1週間後に結成され、その直前に結成の中心となったA 6とA 7がB 1社長の自宅で同人と分会のことについて話をしたこと及び結成後B 1社長始め被申立人の幹部がそろって分会脱退者とともに建設労組の上部団体の会館に行ったことは、それぞれ第1、3、(3)、(5)及び(11)で認定したとおりであるが、被申立人が建設労組の結成にどのように関与したかの疎明はなく、また建設労組の上部団体の会館に行った分会脱退者はいずれも当時建設労組員であって、それに被申立人の

幹部が同行したことのみをもって被申立人が建設労組の育成に関与したとは認め難い。

キ 結 論

B 1 社長の分会結成通告時の発言、B 5 係長の A 2 の妻を介しての、また B 4 部長の C 1 を介しての A 2 に対する脱退勧奨及び B 2 部長らの A 8 に対する脱退勧奨は、いずれも支部の運営に対する被申立人の支配介入であって、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。

申立人のそのほかの主張は、採用できない。

なお、被申立人は、興業は分会員を一人も雇用しておらず本件とは関係がないとして、興業に対する申立ては却下されるべきであると主張するが、前記アで判断した B 1 社長が支部に対し支配介入を行った分会結成通告時には、第 1、2、(2)で認定したとおり興業の従業員も分会員であったことからすると、被申立人の主張は採用できない。

2 団体交渉

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

① 被申立人は、分会結成以来一貫して、分会との団交開催を引き延ばし建設労組と妥結した後一方的にその妥結内容を押し付けるなど分会との団交を否認する姿勢に立っている。これは、早出残業の取扱い、昭和58年度夏季手当、通勤手当の改正、昭和58年度冬季手当等に関するそれぞれの団交における態度に表れている。

② 被申立人は、分会が組合活動の一環として作成・配布したビラに関し謝罪を要求し、謝罪がないことを理由に、昭和59年2月27日に行われた団交を最後に3年近く一切の団交を拒否し続けているが、謝罪すべき内容はどこにもなく、団交拒否の口実としているに過ぎない。労働組合の個々の活動の中に行き過ぎがあれば、それについて是正を求めることは当然であるが、そのことと団交を拒否できるかどうかは全く別問題である。

イ 被申立人

① 会社は、団交を拒否したことはなく、分会結成以後昭和59年2月27日までの間、15回にわたって誠意をもって団交に応じている。

② 同日以降団交が持たれていないのは、分会が地域社会において虚偽の宣伝活動をするようになり、これによって会社と分会の信頼関係が破壊されたためである。会社は、こうした関係を修復すべく分会に対し釈明と謝罪を要求している。

(2) 不当労働行為の成否

ア 申立人の主張①について

まず、早出残業の取扱い等の団交においては、第 1、4、(1)ないし(4)で認定したとおり、会社は、支部と実質的な交渉を行う前に建設労組と先に妥結・協定してその協定どおり分会員にも実施し、更にその後支部と妥結しても支部からの協定書作成の申入れに応じなかった。第 1、4、(1)、(5)及び(6)で認定した昭和58年度夏季手当、通勤手当の改正等の団交においても、会社は、支部と交渉中に建設労組と協定し、それに基づき分会員にも夏季手当等を支給した。

また、昭和58年度冬季手当等の団交の場合は、第 1、4、(1)及び(7)で認定したとおり、会社は、第 1 回目の団交は20分で一方的に打ち切り、第 2 回目の団交は当日に

なって文書回答に切り替え、その回答に基づき支給した。

このような支部との団交において、実質的な交渉をほとんど行うことなく自らの回答を一方的に実施した会社の態度は、支部と誠実に交渉し、合意に至ろうとする姿勢に欠けたものと言わざるを得ない。

イ 申立人の主張②について

会社は、昭和59年3月以降、第1、5、(4)ないし(7)で認定したとおり、分会が作成し会社周辺に配布したビラの内容について謝罪がないことを理由に団交に応じていない。

そこで、問題となっているビラの内容を見るに、第1、5、(1)及び(2)で認定したとおり、いずれも冬季手当についての会社との交渉に関し、支部の要求・見解や分会員の体験等を述べたものであり、中にはやや穏当を欠く表現も見受けられる。しかし、会社周辺に配布されたこれらのビラが、会社の信用を損なわせるとか、会社と分会との信頼関係を破壊するほどの内容であったとは認め難い。

したがって、ビラについての支部の謝罪がないことは、会社の団交拒否の正当事由とはならない。

ウ 結 論

会社が支部との団交において実質的な交渉をほとんど行うことなく自らの回答を一方的に実施したこと及び分会が作成し会社周辺に配布したビラの内容について謝罪がないことを理由に団交に応じていないことは、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。

なお、申立人は、興業に対しても、会社に対する主張と同様の主張をしているが、それに副う疎明がなく、申立人の主張は採用できない。

3 A1に対する戒告処分、配置転換等

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

A1に対する戒告処分及び出勤停止処分は、処分理由がないか、あったとしても処分の対象となり得るほどのものではない。また、A1の配置転換及び車両管理業務の取上げは、同人から仕事を取り上げるところに本質がある。これらは、いずれも不当なものであって、A1が分会員であること及び組合活動をしていることを理由とした不利益取扱いである。

イ 被申立人

A1に対する戒告処分及び出勤停止処分は、同人が就業規則に違反したため行った。また、A1の配置転換及び車両管理をやめさせたことは、同人が適格性を欠くようになったため行ったものである。これらは、いずれも会社の正当な懲戒権・人事権の行使であって、殊更不利益取扱いしたものではない。

(2) 戒告処分、配置転換等の状況

会社は、第1、6、(10)及び(17)で認定したとおり、分会結成前には、乗務員に対して戒告書を発したことはなく、出勤停止処分も昭和52年に1回行ったのみであった。

しかしながら、会社は、A1に対し、第1、6、(4)、(6)ないし(10)、(12)及び(16)並びに7、(1)で認定したとおり、昭和58年10月4日車両管理をやめさせたことを始めと

して、11月15日2件、翌59年3月21日1件、22日1件、26日3件、31日3件、4月13日9件、合計19件の戒告処分、3月27日の出勤停止処分及び4月6日の配置転換と、約半年間に延べ22件の処分等を行った。

これらの処分等を見ると、車両管理をやめさせた後1か月余りで初めての戒告処分がなされ、戒告処分が次々に行われる中で、一度戒告処分の対象となった行為に対し重ねて出勤停止処分が行われ、10日後に下車勤務とする配置転換がなされている。

このような一連の処分等の状況は、不自然なものであったと認められる。

(3) 戒告処分、配置転換等の合理性

ア 車両管理

被申立人は、A1の車両に対する扱いが杜撰であり、到底その仕事をする能力がないと判断して車両管理を行わせることをやめたと主張する。

よって、以下判断する。

会社がA1の車両管理をやめさせたことは、第1、6、(4)で認定したとおりであるが、A1が車両管理を行うようになったのは第1、6、(1)で認定したとおり同人の車の修理、熔接等の経験を会社が評価したものであり、それ以後2年近く業務上特に問題は起きていなかったことからすると、A1の車両にご対する扱いが杜撰であったとは判断できず、被申立人の主張は採用できない。

イ 戒告処分

被申立人は、A1が次の行為をしたため戒告処分を行ったのであり、いずれの戒告処分にも合理性があると主張する。

① 昭和58年9月30日、得意先の工場内で上司の指示に暴言を發し、反抗的態度を示して会社の信用を失墜させた。10月15日、上司の指示を無視して、上司の作業自体も妨害した。また、翌59年3月16日、上司の指示にカウンターをたたいて反抗し、他の従業員にも動揺を与えた。

② 昭和59年3月9日部品使用明細書を提出せず、同月19日及び21日には提出したが記載漏れがあった。同月17日は、運行記録用紙を付け忘れ、始末書の提出の求めにも応じなかった。また、同月27日、会社の了解を得ずに会社の電話を私事で使用した。更に、同月31日、従来度々記入漏れがあり、その都度注意されていた作業日報の車両点検項目の記入を怠った。

③ 昭和59年3月30日終業後会社と雇用関係のない者を引き連れ無断で本社に入場して、社長との面会を強要し、従業員に恐怖感を与え、退去要求にも応じなかった。出勤停止期間中にもかかわらず、翌4月2日、3日、5日、6日、7日及び9日蟹江営業所に、同月3日本社に無断で入場し、会社の業務を妨害し、退去命令も無視した。

よって、以下判断する。

まず、①については、第1、6、(3)(5)及び(8)で認定したとおりである。上司の指示は、いずれも、乗務員の賃金に大きな影響を及ぼすため乗務員が重大な関心を寄せていた運送回数に関わるものであり、その指示が乗務等の直前になってなされたり、現に回数に差を生じたりしたことからすれば、分会役員としてA1が上司に不満を述べ、その態度にやや穏当を欠く点があったとしても、同人を一方的に非難することは

妥当ではない。また、A 1 がその指示に反したとの事実もなく、会社の信用を失墜させたとの疎明もない。したがって、A 1 の上司に対する言動について戒告処分を行ったことは行き過ぎであったと言わざるを得ない。

次に、②については、運行記録用紙の付け忘れ、会社電話の私事使用及び作業日報の記入漏れは、第 1、6、(9)、(11)及び(13)で認定したとおり、確かに仕事上のミス等ではあるが、第 1、6、(17)で認定したとおり会社は従来同じ仕事上のミス等があった場合に戒告書を発したことがなかったこと、及び会社がA 1 に戒告処分前に注意した等との疎明がなく、いきなり戒告処分を行ったものと認められることからすると、戒告処分は妥当であったとは言い難い。また、部品使用明細書については、第 1、6、(7)で認定したとおりであり、A 1 に未提出や記入漏れの事実があったと認めるに足る疎明はない。

最後に、③については、第 1、6、(12)、(14)及び(15)で認定したとおり、A 1 の行為は、いずれも求めに応じて退場し、又は入場時間は短時間であって、恐怖感を与えたとか会社の業務を妨害したとは認められず、また分会員としての行動であったとも認められることからすると、戒告処分を行うには当たらないものである。

以上、会社のA 1 に対する戒告処分に合理性があったとは言えず、被申立人の主張は採用できない。

ウ 出勤停止処分

被申立人は、A 1 に戒告処分を無視して一向に就業規則を遵守しようとする態度が見られなかったため出勤停止処分を行ったと主張する。

よって、以下判断する。

会社のA 1 に対する出勤停止処分は、第 1、6、(10)で認定したとおりである。戒告処分に合理性がないことは前記イで判断したとおりである以上、その戒告処分を前提とする出勤停止処分にも合理性がなく、被申立人の主張は採用できない。

エ 配置転換

被申立人は、A 1 が得意先の工場内で上司に反抗して会社の信用を傷つけるなど乗務員としての勤務態度も勤務成績も悪いため、就業観則第14条により営繕係に配置転換したものであり、会社の正当な人事権の行使であると主張する。

よって、以下判断する。

まず、第 1、6、(1)で認定したとおり、A 1 は、乗務員として採用され、業務中無事故で、勤務成績も良好であったことが認められる。次に、得意先の工場でのA 1 の上司に対する言動については、第 1、6、(3)及び(6)で認定したとおりであるが、同人を一方的に非難することはできず、会社の信用を失墜させたとの疎明もないことは、前記イで判断したとおりである。また、このほかにA 1 が乗務員としての適格性を欠くとの事実も認められない。以上のことから、同人を乗務員から外す正当な理由があったとは認め難い。

一方、第 1、7、(1)及び(2)で認定したとおり、従来会社には営繕係はなく、A 1 が会社から営繕係として現に命じられた仕事は雑務ばかりであり、しかも数か月もしないうちにほとんど仕事がなくなったことからすると、会社が新たに営繕係を設け、A 1 をそこに配置する必要性は乏しかったものと言わざるを得ない。

したがって、A 1 の配置転換に合理性があったとは判断できず、被申立人の主張は採用できない。

(4) 不当労働行為の成否

会社の A 1 に対する一連の処分等が不自然なものであり、いずれも合理性が認められないことは、前記(2)及び(3)で判断したとおりである。

そして、A 1 は、第 1、6、(4)認定したとおり、車両管理をやめさせられたことにより車両管理手当を支給されなくなった。また、第 1、7、(2)及び(3)で認定したとおり、営繕係への配置転換により、下車勤務となって専ら雑務を行うか、ときにはそれすらもほとんどなく、しかも竹之郷において同人一人が劣悪な状態と認められる職場環境に置かれている状況は、乗務員であった A 1 にとって相当の精神的苦痛であったと考えられ、更に賃金も大幅な減収となった。

こうした一連の処分等が行われた当時の労使関係を見ると第 2、1 及び 2 で判断したとおり、会社は、分会結成直後から分会員に対し脱退勧奨等を行うとともに、団交において誠意をもって応じようとはせず、分会を嫌悪していたものと推認することができる。また、第 1、6、(17)の及び 9 で認定したとおり、同じ時期に、会社は、他の分会員二人に対しても戒告処分等を行う一方、建設労組員には分会員でない者は関係がないから気にしなくてもいい旨伝えて戒告書を渡している事実も認められる。

以上のことから、会社の A 1 に対する車両管理業務の取上げ、19件の戒告処分、出勤停止処分及び配置転換は、いずれも分会を嫌悪していた会社が同人の組合活動を理由に不利益取扱いをし、もって同人の組合活動を抑制するとともに、分会ひいては支部の弱体化を意図したものと認めるのが相当であり、これは、労働組合法策 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 に対する戒告処分及び主任解任

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

A 2 に対する戒告処分は処分理由に当たらず、主任解任は全く根拠がなく、いずれも同人が分会員であること及び組合活動をしていることを理由とした不利益取扱いである。

イ 被申立人

A 2 に対する戒告処分は正当なものであり、主任解任は単なる人事異動であって、いずれも不利益取扱いの意図はない。

(2) 戒告処分及び主任解任の合理性

ア 戒告処分

被申立人は、A 2 が次の行為をしたため戒告処分を行ったのであり、いずれの戒告処分にも合理性があると主張する。

① 昭和 58 年 8 月 12 日及び 9 月 27 日に、午前 6 時までに出勤できない場合は午前 7 時から乗務するように B 1 社長自ら A 2 に直接指示している。10 月 7 日、12 日及び 15 日の同人の午前 6 時過ぎの乗務は、明らかにこの指示に違反したものである。

② 11 月 28 日の A 2 の午前 6 時過ぎの乗務は、同人に戒告書が発せられた後行われたもので、同人は何ら反省していないため、再度戒告処分を行ったものである。

よって、以下判断する。

まず、①については、第1、8、(2)で認定したとおり、A2は、午前6時過ぎに無断で乗務してはならない旨の指示を戒告処分を受ける前に受けたことはなく、戒告処分的前提を欠くものである。

次に、②については、第1、8、(3)で認定したとおり、11月28日の乗務は、戒告書を渡され、しかもB1社長から指示を受けた直後のことであるが、前記①で判断したとおり先の戒告処分には理由がないこと、当日は午前6時5分に乗務しておりその遅れは極めてわずかであること、またA7の2回の午前6時過ぎの乗務に対し会社は戒告書を発しなかったことからすると、戒告処分は妥当であったとは言い難い。

以上のとおり、会社のA2に対する4件の戒告処分は、いずれも合理性があったとは認められず、被申立人の主張は採用できない。

イ 主任解任

被申立人は、一般の乗務員が主任の指示に従わなくなったこと、主任のA2が戒告処分を受け示しがつかなくなったことなどを理由に同人以外の二人の主任から辞任の申出があり、人心を一新するため、A2を含め主任3人全員を解任したものと主張する。

よって、以下判断する。

A2の主任解任は、第1、9、(1)で認定したとおりである。

まず、一般の乗務員が主任の指示に従わなくなったとの事実は認められない。また、第1、8、(2)で認定したとおり、A2に対する戒告処分は昭和58年11月1日の主任解任よりも後の同月15日に行われており、時間的に後に起こっている戒告処分を理由とする申出が主任解任の前に行われることはあり得ない。これらのことからすると、会社がA2以外の二人の主任から辞任の申出を受けて主任解任を行ったとは、到底認めることができない。

次に、第1、8、(1)で認定したとおりA2は2年余り主任の職にあり、この間職務上特に問題となった事実もなく、このほかにA2に対し実質的に降格とも言える主任解任を行う正当な理由も認められない。

以上のことから、A2の主任解任に合理性があったとは認められず、被申立人の主張は採用できない。

(3) 不当労働行為の成否

会社のA2に対する戒告処分及び主任解任にいずれも合理性が認められないことは、前記(2)で判断したとおりである。

そして、A2は、第1、9、(1)で認定したとおり、主任解任により主任手当等が支給されなくなった。

また、第2、3、(4)で判断したとおり、これらの戒告処分等が行われた当時、会社は、分会を嫌悪していたものと推認することができる。更に、第1、6、(6)及び8、(2)で認定したとおり、A2に対する最初の戒告処分は、第2、3、(4)で不当労働行為であると判断したA1に対する最初の戒告処分と同じ日になされた事実も認められる。

以上のことから、会社のA2に対する4件の戒告処分及び主任解任は、いずれも分会を嫌悪していた会社が同人の組合活動を理由に不利益取扱いをし、もって同人の組合活

動を抑制するとともに、分会ひいては支部の弱体化を意図したものと認めるのが相当であり、これは、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。

5 その他

申立人は、陳謝文の掲示を求めているが、主文第6項をもって相当と判断する。

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条により主文のとおり命令する。

昭和62年5月20日

愛知県地方労働委員会

会長 高 澤 新 七

(別紙 略)