

東京、昭62不88、平元.3.7

命 令 書

申 立 人 全日本運輸一般労働組合東京地方本部
申 立 人 X
被申立人 株式会社 リバスター

主 文

- 1 被申立人株式会社リバスターは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全日本運輸一般労働組合東京地方本部に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

全日本運輸一般労働組合東京地方本部
執行委員長 A 1 殿

株式会社 リバスター
代表取締役 B 1

当社のB 2統括部長が、昭和61年6月18日に、貴組合傘下のリバスター支部役員に対し「今のうちなら運輸一般をやめられるだろう、30万なら今すぐ出してやるからやめてくれ」などと発言したことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このようなことを繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は交付の日を記載すること。)

- 2 被申立人は、前記第1項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社リバスター（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を、練馬区豊玉北一丁目に事務所および工場を有し、主に生コンクリートの製造・販売を業とする会社で、申立て（61不103号事件）当時の従業員数は約50名である。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は、運輸・交通・流通関連産業等の労働者によって組織する申立外全日本運輸一般労働組合（以下「運輸一般」という。）の東京、千葉、埼玉各都県を担当する下部組織であり、申立て当時の組合員数は約3,000名であ

る。

- (3) 申立人 X は、昭和57年9月13日生コンミキサー車の運転手として入社したが、後記のように61年11月15日解雇された。

会社には61年6月15日に運輸一般に加入した組合員により結成された、申立外全日本運輸一般労働組合リバスター支部（以下「支部」といい、地本と合わせ「組合」という場合がある。）があり、Xは結成当初からの執行委員長である。なお、支部は、会社の従業員である生コンミキサー車の運転手32名中31名をもって発足したが、申立て（61不103号事件）当時の組合員数は21名で、現在はXを含め3名となっている。

2 リバスター支部の結成と会社の対応

- (1) Xは、友人A2の紹介で当時の勤務先の同僚A3とともに上記のように57年9月13日生コンミキサー車の運転手として入社した（後日A2も入社）。その際、当時の会社の面接担当者B3工場長から、日給7,000円で残業代などをいれると月額25万から30万円になるという説明を受けたが、一時金の支給については説明はなく、両名も質問をしなかった。54年12月15日制定の会社の就業規則（生コンクリート輸送部門）の賃金規定では、基本給、時間外勤務手当、休日勤務手当の項目はあるが、一時金に関するものはなかった。

また、当時から会社は労働者供給事業を行う労働組合から7、8名の運転手の派遣を受けており、会社は同人らに1日13,000円程度の賃金を支払っていたが、一時金の支給はしていなかった。

- (2) Xは、入社してほぼ3か月たった57年12月25日の給料日に、給料とは別に30,000円をもらい、これを暮れのボーナスであると認識した。しかし、その後は、Xが一度要求したにもかかわらず、59年の夏になっても一時金の支給はなかった。そこでXは、同年10月頃、親睦会（会長はX）を結成した。同会は、60年暮れには運転手全員が加入したので、翌61年2月、B3工場長に対し賃金体系の改善と一時金の支給を申し入れた。この時の工場長の回答は、4月頃に新しく担当の部長が入って来るから直接いったらどうかというものであった。61年4月1日にB2統括部長が入社したので、親睦会は、早速、同月初めに全員の署名捺印のある「お願い」と題する文書をもって賃金体系の変更など運転手の待遇改善を訴えたが、B2は「私の管轄ではない」と答え、文書を机にしまい込んでしまい、その後6月頃再度催促された時も同様の返事をした。

- (3) Xら親睦会の会員は、このような会社の対応に不満を抱き、より強固な組織の必要性を認識して、労働組合を結成することになった。そこでA2の助言により運輸一般の指導を受け、61年6月15日生コンミキサー車運転手32名中31名が運輸一般に加入するとともに、地本傘下の支部を結成し、執行委員長にX、副委員長にA3とA2、書記長にA4をそれぞれ選出した。

翌16日午後5時頃地本と支部は、会社に対し、支部の結成を通告する

とともに、団体交渉を6月20日午後6時から行うよう要求した。その団体交渉の議題は、基本要求として、①不当労働行為は一切行わないこと、②常識的範囲内における掲示板、組合事務所などの貸与等5項目であり、支部の独自要求として、①夏季一時金として一人一律30万円の支給、②現行の賃金体系の改善一ア、日給制を月額制とすること イ、時間外勤務を50時間した場合の最低保障賃金を月額30万円とすること一、③交通費を支給すること、④年次有給休暇の改訂一勤続3か月以上1年未満の者7日間、勤続1年以上の者12日間とし、勤続年数に応じて加算すること一、⑤会社内にトイレ2か所、洗面設備を設置すること、⑥作業服、作業手袋を支給すること、⑦退職金制度を確立すること、⑧全車にクーラーを取り付けることの8項目であった。

- (4) 18日の午後6時過ぎ、B2部長は、B3工場長、B4配車係とともに、事務所に支部三役の4名を招き、第1回の団交の事前折衝を行った。その席でB2部長は、「団交が20日じゃ無理だから、1週間ほど延ばしてもらいたい」と要望するとともに、「組合なんか作って。もう少し相談してくれればいいじゃないか」と不満の意を表明した。

この折衝は、午後7時半頃から酒をくみかわしての雑談模様になったが、A4書記長が9時頃席を立ったところ、B2部長は、A4が「労働者の権利云々」とか「延期の1週間というのは確約してもらえますか」などと発言したことを、組合用語を使用していると思い、Xに対し「A4は組合のことに詳しいのか」と質問した。そして、「君ら3人だけで話そうじゃないか」といって、「組合が出来ると会社が潰れちゃうんだ」、「企業内組合にしてくれれば、自分が地盤を築いた時何とかするから」といいつつ、さらに「今のうちなら運輸一般をやめられるだろう、30万なら今すぐ出してやるからやめてくれ」と述べた。Xらは、このB2の発言を、運輸一般を脱退し企業内組合に改組すれば30万円を出す、との申し出と受け取った。

なお、団交の延期については、結局、支部は地本と相談のうえ、早期開催を条件に、この日のうちに了解した。

翌19日朝、Xが事務所に立ち寄ったところ、B2ら上記の3名がいて、B2は「昨日の30万円のことで、どうなった」と聞くとともに、「古い人間には格差をつけてやろう」といった。しかし、Xは、この30万円は運輸一般を抜けることを条件とした、その場限りの一時金でしかないと認識し、B2の申し出を断った。

地本は、23日に、この会社の言動について支部から報告を受けたが、まず団交を持つことが先だとして、当面抗議行動を差し控えることとした。

- (5) 同月24日、B2部長と支部役員全員は、第1回の開催条件を協議したが、場所、時間、交渉員の各条件とも折り合いがつかなかった。そこで組合は、翌25日に、日時は6月27日午後7時に延期し、場所は会社希望

の会場、交渉員も組合役員に絞るという譲歩案を会社に提示した。しかし、27日に団交が行われるには至らず、同日組合と会社は再度協議のすえ第1回目の団交の条件を取り決めた。その内容は、場所は会社指定の会場とし、時間は2時間、組合側交渉員数は支部6名・地本2名の計8名とするというものであった。

3 団体交渉の経過及び内容

- (1) 第1回団交は、61年7月1日の午後7時半から「練馬サンライフ」で行われたが、会社の交渉員はB2統括部長、B3工場長、B5営業部長などで社長の出席はなかった。組合が6月16日に提出した要求書に関して、会社は、基本要求の①「不当労働行為の禁止」は理解できるとしたものの、その他は認めず、独自要求も④「年休」、⑤、⑥「トイレ、作業服等」、⑧「カークレーン」を除き応じられないという回答を行った。

これに対して組合は、「便宜供与をしないのは、労働組合を認めていないということだ」、「日給制なら、会社が雇い入れている運転手供給事業から来ている運転手の日当1万4千円に比べて、安いのではないか」、「交通費は給料の中に含まれているか」などと追及したが、この日は双方言い放しに終わった。

また、組合は「この間いろいろな不当労働行為をしてくれたじゃないか」と抗議をしたが、B2は「していない」と否定した。

- (2) 組合は次回団交の早期開催を迫ったが、結局、第2回の団交は会社の希望どおり7月18日に行われた。組合は、会社が一時金の支給と賃金体系の変更を認めない理由を追及したが、会社は、「雇用契約の内容として一時金を支払う約束もしていないし、また、これからも支払うことはない。これは会社の経営方針であり、経営権の問題である」、「現段階では日給制を月給制にするつもりはない。賃金体系を変更することはない」と答えた。そこで、組合はさらに、経営方針や経営権の説明を求めたりしたが、会社は、同様の回答を繰り返した。

他方、この団交の中で会社は、年次有給休暇は労基法どおり認めるとし、トイレの設置、作業服の支給、カークレーンの取り付けについてもそれぞれ早期の実施を約束した。

- (3) 第3回団交は、組合の希望していた7月30日に、継続協議となっていた一時金支給問題について行われた。組合は「バラセメントの運転手には一時金を支給しているのではないか」と問い質したのに対し、会社の回答は「契約内容が違う」などの説明の繰り返しであった。

こうして、一時金については平行線をたどったが、交通費については、会社は、日給の中に含まれているとの考えを述べたうえ、税金の控除申し出があればこれに応ずる旨の回答を行った。また、前回組合から指摘のあった休日出勤、深夜勤務に対する割増賃金の不払についても是正するとの約束を交わした。その他、組合から「三六協定」および労働協約の締結要求があったが進展はなかった。

なお、この団交の中で組合員から「運輸一般を抜けたら30万出すといっただけではないか、あの話は何なんだ」、「実際には30万という金額を出せるではないか、どうなんだ」との発言があったが、B2は「そんなことをいった覚えはない」と否定した。

- (4) 8月20日の第4回目の団交でも組合は、ミキサー車の運転手以外には61年夏の一時金が支給されていた実態を踏まえ、改めて同じように支給してほしいと要求したが、会社は、従来どおり「そういう契約もしていないし、また、支払うつもりはない」と繰り返した。

また、賃金体系の変更および盆休みの休業補償についての要求には、会社はこれを拒否したが、健康診断の実施、休養室の設置については検討すると答えた。

- (5) その後、8月28日に会社から就業規則の改訂（注．賃金規定には触れていない）に関する提案があったのが発端となり、労使の折衝は就業規則の改訂問題にあてられていたため、一時金等の懸案事項についての第5回団交は10月9日に至って開かれた。しかし、この団交でも一時金に関する折衝には前進はなかった。また、10月6日にB6総務部長が入社し、労務担当として組合との窓口となり団交に出席するようになった。第5回団交後、61年中には、10月24日、30日、11月18日、27日、12月13日の5回の団交が実施され、10月24日（就業規則改訂問題）と11月18日（Xの解雇問題）を除き、一時金問題は話し合われたが（11月27日、12月13日の団交では、冬季一時金問題）、何らの進展もみなかった。

4 支部の闘争とXの解雇等

- (1) 61年7月1日の第1回団交の内容に不満を持った組合は、7月5日に会社が第2回団交の延期をいつてきたことから、地本の指導も受け、会社の第1回団交での不誠実な態度と団交の引き延ばしに抗議をするためとして、会社に口頭で通告したうえ、7月7日から「安全輸送闘争」に入った。この「安全輸送闘争」の内容として、支部として意図し、会社としても理解したものは、①法定速度の遵守および②道路の重量規制の遵守を中心とするものであったが（このほか支部は③荷降し後の丁寧な洗車も闘争内容として決定していた）、Xは、支部がこの闘争を遂行するなかで、支部組合員に対し、「洗車後直ちに帰途につかず時間を潰してから帰庫するように」と指示した（後には「帰庫の順番が出庫の順番と違わないように」とも指示した）。

しかし、組合員の中にはA5、A6、A7（以下「A5ら」という。）のように、Xのこの指示に従わず、洗車後は直ちに帰途についた者もいた（これら3名は、後記のとおり、闘争期間中におけるミキサー車稼働所要時間が、Xら他の組合員よりも明確に短い）。

なお、会社が派遣を受けていた運転手（非組合員）も同様に平常どおり業務についていた。

ついで組合は、7月18日の団交後に、一時金支給問題や賃金体系の改

善について全く会社の姿勢に変化が見られないとして、この「安全輸送闘争」に加えて、法定の積載量を超える生コンの搬出の拒否を内容とした「過積拒否闘争」を開始することを決定した。もっともこの「過積拒否闘争」は、7月中は1回実施されただけで現実を開始したのは8月に入ってからであった。

(2) 会社においては、工場で生産された生コンクリートはミキサー車により直接各々の現場に納入されるが、その業務手順は次のとおりである。会社の生コンミキサー車の運転手は、この業務手順に従い、通常1日平均5回程度納品のため現場へ赴いていた。

- ① 生コンミキサー車運転手は、出荷係の無線呼び出しを受けるまで駐車場で待機する。
- ② プラント（工場）で生コンを積み、納品伝票を受け取る。
- ③ プラントを出庫して納入現場へ向かう。
- ④ 現場付近で前の車と無線連絡をとる。
- ⑤ 前車からの「荷降し終了」の連絡で現場に入る。
- ⑥ 自車の納入終了後次車に連絡し、現場を離れる。
- ⑦ 現場付近で車のドラム内、ホッパー等を洗浄する。
- ⑧ 洗浄終了後帰路に就く。
- ⑨ 帰庫を出荷係に無線連絡し、駐車場で待機するか、プラントに直行する。

(3) 支部が「安全輸送闘争」を実施していた期間のうち61年7月8日から11月10日までにおいて、X、組合員（X、A5らを除く）、非組合員およびA5らの4者について、同じ日に同一の生コン納入現場に赴いた時の、生コンミキサー車の稼働に要した時間（プラントを出庫し、現場での納品、洗車を経て、会社に帰庫するまでの時間。以下「所要時間」といい、各者ごとの同一日、同一現場での平均の所要時間を「平均所要時間」という。）を、各者の平均所要時間で比較すると別表のとおりとなる。

この別表からは、上記闘争時においてXら大多数の支部組合員がミキサー車の稼働に要した時間については、以下のことが認められる。

① Xと非組合員およびA5らとの比較

ア Xと非組合員との比較

同一日の同一現場への稼働31回分を比較すると、Xの平均所要時間は通算の平均値が2時間31分で、非組合員のそれは1時間36分であり、Xが平均で55分超過している。

イ XとA5らとの比較

同様に37回分の稼働を比較すると、Xの平均所要時間は通算の平均値が2時間24分で、A5らのそれは1時間25分であり、Xが平均で59分超過している。

② X、A5らを除く組合員（この比較では単に「組合員」という。）と非組合員およびA5らとの比較

ア 組合員と非組合員との比較

同様に31回分の稼働を比較すると、組合員の平均所要時間は通算の平均値が2時間13分で、非組合員のそれは1時間36分であり、組合員が平均で37分超過している。

イ 組合員とA5らとの比較

同様に37回分の稼働を比較すると、組合員の平均所要時間は通算の平均値が2時間8分で、A5らのそれは1時間25分であり、組合員が平均で43分超過している。

上記①および②から、この闘争期間中の生コンミキサー車の稼働において、非組合員およびA5らが1時間30分前後の平均所要時間であるのに比べ、Xはそれより平均して1時間弱、X、A5らを除く組合員は40分前後という大幅な帰庫の遅れを呈しており、しかも、その状況は恒常的なものであったと認められる。

(4) 会社のB2部長は、7月に入ってから、生コン打設中の現場からの苦情が頻繁になったことや、組合員の帰庫が大幅に遅れ、中には出庫の順番と異なって帰庫する車が出てくるようになったことから、遅くも8月以降現場に視察のため赴くようになり、その際組合員運転の5、6台の生コンミキサー車が、洗車を終えたにもかかわらず、現場付近の路上で停車しているのを見咎めて、組合員に注意を与えている。その際、組合員の中には、互いに無線連絡をとりあって、停車の場所を変えるような者もいた。

その後、帰庫の順番は組合員のなかでは概ね出庫順どおりとなったものの、多数の組合員の帰庫は相変わらず遅延する状態が続き、10月には、Xら組合員が、洗車後も直ちに帰庫せず、新聞や雑誌を読んだり会話するなどして、数十分にもわたり時間を潰していたことが会社によって現認されている。会社によって現認された、Xらの生コン荷降し後の勤務状況の具体的な例は次のとおりである。

① 61年10月16日 一新宿区熊野神社前路上—

<注. 別表の同日下段欄の現場（同区西新宿五丁目、工場からの片道距離は約6.5km）での荷降し後の状況である。同日の同現場に関する所要時間は、非組合員は平均2時間、A5らは平均1時間40分であるのに対し、Xは3時間21分、X、A5らを除く組合員は平均2時間40分を要している。>

ア Xは、荷降し後、午前10時28分頃当地に到着し、15分程度洗車した後、Sdら5、6人の組合員と立ち話しをするほか、漫画、雑誌を読んで50分程度時間を潰し、11時40分頃に当地を離れた。

イ 組合員Szは、10時40分頃には既に当地に停車中で、洗車後、Xの車内に乗り込んだり、組合員Imと会話するなどのほかは自車にこもり、少なくとも25分程度時間を潰し、Xより僅かに遅れて11時40分過ぎに当地を離れた。

ウ 組合員 I m は、10時50分頃には当地で洗車中であり、11時7分頃に洗車を終えたものの、X、S z と話すほかは自車で過ごし、30分程度の時間を潰し、S z とともに11時40分過ぎ当地を離れた。

エ 組合員 T は、11時3分頃当地に到着し、洗車後、どこかへでかけたり、Xの車内で組合員 I s とともに会話するなどして20分程度時間を潰し、S z らと一諸に11時40分過ぎ当地を離れた。

オ 組合員 I s は、11時20分頃には停車中で、Xの車内でTとともに会話し、その後、組合員 A、同 G と話しをするほか、雑誌を読むなどして少なくとも40分程度時間を潰し、12時5分頃当地を離れた。

② 61年10月20日 一新宿区百人町路上―

<注. 別表の同日欄の現場（同区西新宿七丁目、片道距離は約7.0 km）での荷降し後の状況である。同現場に関する所要時間は、A 5 らが平均1時間44分であるのに対し、Xは2時間33分、X、A 5 らを除く組合員は平均2時間22分を要している。>

ア X は、午後2時35分頃には既に洗車を終え当地に停車中で、自車にこもり新聞を読むなどして、少なくとも50分は時間を潰し、3時26分頃当地を離れた。

イ 組合員 T も同時刻頃既に停車中で、やはり少なくとも50分は自車で何もせず過ごし、Xと同時に当地を離れた。

ウ 組合員 I m は、2時50分過ぎには洗車中であり、洗車後は、S z、X とときおり会話するほかは、殆ど自車にこもり、45分程度時間を潰して3時40分頃当地を離れた。

エ 組合員 S z は、2時53分頃到着したが、洗車後、I m らと話すほかは自車にこもり、やはり50分程度時間を潰し、4時少し前に当地を離れた。

以上の事実に、前記(1)で認定のXの支部組合員に対する時間を潰すようにとの指示と、同(3)で認定したようなA 5 らを除く組合員の帰庫時間の恒常的な遅れの状況とを加えれば、A 5 らを除く組合員は61年7月8日から11月10日までの期間中はほぼ一貫して、上記①、②のような、洗車後も直ちに帰庫せず、路上で時間を潰す行動を継続したものと認められる。

(5) 会社は、前記(2)で認定したとおり、工事現場で連続的に打設される工事の進行状況に合わせて生コンを遅滞なく納品しなければならないという業態であり、生コンミキサー車の正常な稼働は、営業上必須の条件である。

しかし、会社では、支部の「安全輸送闘争」期間中のXら大多数の支部組合員の勤務状況（前記(4)参照）によってミキサー車の回転率が著しく悪化し、必要な配車量に対し3分2程度しか充足できないこともあるなど、発注現場に生コンを充分かつ遅滞なく納品することに度々支障が生じた。

たとえば、61年7月8日には、別表同日欄の現場（杉並区天沼三丁目）に対し、Xを含む組合員7名と非組合員2名が順次赴いたが、その所要時間は、下表のとおりXを含む5名の組合員が非組合員に比べて1時間前後の遅れを、そして1名の組合員が約45分の遅れを呈しており、この結果、会社は、同現場の後に予定していた少なくとも3か所の現場（渋谷区本町二丁目、中野区本町三丁目および新宿区市谷薬王寺町）へのミキサー車の手配がつかなくなり、それらの現場への生コン納入を全くなしえなかった。

年月日 現場 片道距離	出庫 順番	運転手	出庫時刻	帰庫時刻	所要時間	支部所属 の有無
61. 7. 8 杉並区天沼 3-4-3 8 km	1	S d	8 : 57	12 : 12	3 : 15	組 合 員
	2	X	9 : 00	12 : 12	3 : 12	〃
	3	S z	9 : 03	12 : 12	3 : 09	〃
	4	T	9 : 06	12 : 14	3 : 08	〃
	5	K	9 : 23	12 : 14	2 : 51	〃
	6	H	9 : 26	12 : 14	2 : 48	〃
	7	I	9 : 42	11 : 44	2 : 02	非組合員
	8	N	9 : 45	11 : 50	2 : 05	非組合員
	9	S w	11 : 23	13 : 06	1 : 43	組 合 員

このような生コン納入の不履行ないし不十分な履行は、発注者に対し、工事に必要な生コン納入を滞らせるのみならず、作業員やポンプの経費の増嵩による出費の負担をも生ぜしめるものであった。そして、この生コン納入の乱れのため、会社は支部の闘争期間中工事現場や発注者からの苦情の対応に忙殺されるとともに、時には取引先の信用を失って、契約が解除されたりした。また、この期間中の受注は過去の実績の5割程度に減少した。

- (6) 会社は、支部の闘争が長引き、上記(5)のように受注への悪影響が顕れるなかで、会社が雇用している生コンミキサー車運転手（組合員）に残業を命じないなどの措置を講じ、そのため組合員の収入が減少した。また、10月に入るとA2副委員長、A4書記長ら支部役員を含む10名前後が相次いで退職し支部も脱退した（このうち何名かは、請負制で会社の業務に復帰している）。

他方、支部では、10月26日の支部定期大会で、役員の変更（書記長にA8が就任）と年末一時金闘争に向けてのスト権の確立等を行ったが、併せて、組合の方から労使関係の正常化を呼び掛けるという意味で、「安全輸送闘争」や「過積拒否闘争」を場合によっては中止してもいいのではないかが議論され、多数の賛同があったものの決定されるには至らなかった。

11月4日の地本とB6部長との会合の席上、地本は「冬の一時金を支

給するならば夏の一時金は棚上げしてもよい、安全輸送闘争を解除してもよい」と話し、B6部長は、会社の代表でなく個人として会ったのがと前置きし、「一応、話は話として社長に伝えておきます」と答えた。その後支部は、11月8日に三役会議、10日には全体会議を開き闘争の中止を決定し、11日から一旦は「過積拒否闘争」を中止した。

- (7) 会社は、8月20日の団交の席で、組合員の帰庫の遅れを指摘したが、支部は、議題とは関係のない問題であると反論した。また、10月以降の団交でも組合員の帰庫が大幅に遅れているという勤務状況は組合のいう「安全輸送闘争」からは生じえないと疑問を呈したところ、支部は、あくまで「安全輸送闘争」の一環としての行動により生じた遅延である旨主張し、前記(4)で認定したような行動を伴う「安全輸送闘争」をなお続行した。

会社は、10月18日「業務を懈怠している」と目したXをはじめとする21名の支部組合員(A5らを除く)に対して、「生コン輸送の遅れは会社の信用、業績に悪影響をもたらす結果となるので、今後職務を懈怠した場合は就業規則に照らして厳重処分することがある」との文書をもって注意を促し、20日には同旨の文書を社内にも掲示した。さらに、会社は、11月7日の支部三役との協議の場で支部あてに、組合の現実に行っている「安全輸送闘争」は職務懈怠であり中止を求めると要求した申入書を渡し、ついで10日にも、「組合の冬季一時金等の要求に答える前に」として、組合員の勤務状況は組合が主張する「安全輸送闘争」では説明がつかないし、到底納得出来ないとの文書で支部の反省を求めた。

なお、会社が、このように組合や支部組合員に対し、業務懈怠について疑問を呈したり、警告を発する前後において、組合から会社に対し、前記(4)のような行動の内容について通告や説明がなされたことは窺われない。

- (8) そして会社は、61年11月15日夕方、Xに対し、同人が長期にわたり業務を懈怠し、かつ、それを他の組合員にも実行せしめたとして、従業員としての適性を著しく欠くことを理由に解雇通知を行い(当日付)、併せて予告手当金と賃金を手渡した。Xは、一旦はそれを受け取ったが、そのいずれをも翌朝までには返却した。また、会社は、同日付で他の支部組合員に対しても、業務の懈怠を理由に譴責処分に付し併せて始末書の提出を求める、という通知を行った。

これに対し組合は、11月18日の団交で抗議し、同月27日には会社に抗議文を手渡し、当日の団交後28日に24時間のストライキを行うことを通告した。

61年12月11日地本とXは、組合弱体化を狙う等の支配介入の禁止、61年夏期一時金に関する誠実な団体交渉、およびXの解雇撤回などを請求する不当労働行為救済申立て(61年不第103号事件)を当委員会に行った。

5 「シルクロード・エクスプレス」稼働開始後の労使関係

(1) 株式会社シルクロード・エクスプレス（以下「シルクロード」という。）は、会社と社長を同じくし、請負制の運転手をして会社の生コン輸送にあたらせることを目的とした運送会社であり、62年1月から請負運転手の募集を始めて稼働を開始した（支部組合員がこの募集を初めて知ったのは、1月上旬の新聞紙上であった。）。こうして、会社の生コン輸送部門には、正規社員たる運転手（支部組合員）、会社独自の請負運転手、およびシルクロード派遣の請負運転手の三者が併存することとなった。そして、同年12月に至るまで、前年の退職者を含め14名の支部組合員が、支部の闘争の長期化にともなう疲れや収入の減少に耐えられなくなり、シルクロード派遣ないしは会社独自の請負運転手（会社の生コン輸送業務に携わる請負運転手は、63年1月には52名に達している。）に転じていった。支部は、2月から6月にかけての10名程度の組合員の退職により、8月にはXを含め7名に減少していた。

(2) 62年2月頃、B6部長は、病気による入院を終えて退院した組合員A9にたまたま会った際、病後の経過などを聞くとともに、請負の説明をした。

また、同年8月に入って、B6部長とA8書記長は度々会合し、交通費支給問題や時短の件などの労働条件改善の話し合いを行う一方、支部組合員の請負への転換および退職についても話し合った。そして、8月31日にはB6部長と支部組合員（A8に一任した2名とXを除く全員）が会合し、一旦は、Xを除く支部組合員の6名全員が請負には廻らず退職金をもらって9月早々に退職するという事になったが、地本に反対され、退職を撤回した（A8は12月29日に退職）。

上記の件に関し地本は、62年10月5日、支部組合員に対し請負化ないし退職を勧奨することにより支部の弱体化、壊滅を図る支配介入の禁止を求める不当労働行為救済を当委員会に申し立てた（昭和62年不第88号事件）。

第2 判 断

1 支部結成直後の支部役員に対する会社の言動について

(1) 当事者の主張

< 申立人の主張 >

B2部長は、支部結成通知の翌々日である61年6月18日の支部三役との話し合いの席で、「今のうちなら運輸一般をやめられるだろう、30万なら今すぐ出してやるからやめてくれ」等の発言を行った。この言動は、明らかに、支部に対し利益誘導により地本からの脱退を勧誘したものであり、地本に対する支配介入行為である。

< 被申立人の主張 >

61年6月18日の支部三役との会合でのB2部長の発言内容は、支部が要求している一時金のことに言及して「同業他社も30万円位の一時金を出しているのか」と尋ねたもので、申立人の主張するような発言

は一切していない。この時点では組合の要求書を受け取ってからまだ2、3日しかたっておらず、中味について未だ検討もしていなかった時期であり、そのような段階でかくの如き発言をするはずがない。

(2) 当委員会の判断

本件の疎明資料からは、前記第1、2、(4)のとおり、B2部長は、61年6月18日の支部役員との話合いの席でXらに対し、「今のうちなら運輸一般をやめられるだろう、30万なら今すぐ出してやるからやめてくれ」ともちかけ、翌朝にも、「昨日の30万のことだけど、どうなった」とか、「古い人間には格差をつけてやろう」と述べたと認めざるをえない。

上記6月18日のB2部長の発言は、その内容となされた状況、翌朝の同人の言動などからすれば、Xらが認識したとおり（同所認定）、同部長がいまだ結成後間もない支部について、何とか運輸一般から脱退し企業内組合に転換しないものかと願って、支部の最大の懸案の一つである一時金にあたかも見合うような金額の支給を提示して、地本からの離脱を働きかけたものと認定するほかはない。

したがって、それは、Xら支部役員に対し利益誘導により運輸一般からの脱退を慫慂し、それによって地本の組織運営に介入した不当労働行為と認めざるをえない。

2 61年夏期一時金に関する団体交渉について

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

61年夏期一時金に関する団体交渉は、全ての決定権を持っている社長の出席が一度もなく、会社側交渉員は、「一時金を支給する契約になっていない」、「会社の経営方針だから」、「経営権の問題である」、「契約が違う」等の紋切り型の回答を繰り返すばかりで、実質的な交渉に入らず不誠実な対応に終始している。会社は、ミキサ一車運転手に対して、57年年末には一時金を支給したことがあり、また、同じ運転手であるバラセメント車の運転手を含む他の従業員には一時金を支給しているのであるから、一時金を出さない方針ならば、なおさらその方針の根拠、経営内容を説明するなど組合を納得させる努力をすべきなのにこれを怠っている。

このように、団体交渉での会社の説明および態度は極めて不誠実なもので許されない。

<被申立人の主張>

会社は支部結成後一度も団交を拒否したことはなく、B2、B6両部長など会社の責任者が終始出席して誠実に交渉に臨んでいる。現に、61年夏期一時金以外の他の要求については解決をみたものも存在する。また、同一時金の支給については会社がミキサ一車運転手には一時金を支給しないとの経営方針に基づき一時金支給を労働契約の内容としていないからであって、このことは団体交渉で繰り返し説明を

しており、これ以上のことを説明せよというのは会社に不可能を強いることである。

(2) 当委員会の判断

61年夏期一時金に関する団体交渉においては、前記第1、3で認定したとおり、会社は、一時金を支給しないとの態度を堅持し、その理由として、①ミキサー車運転手には一時金を支給しないという方針であり、したがって雇用契約の内容としていないこと、②この方針を変更するつもりもないことを繰り返し答えるばかりで、バラセメント車の運転手を含めた他の従業員には一時金を支給しているではないかという組合の指摘にも、同様に契約内容が違うと答えることに終始した。

しかし他方で、会社は、同じ団交の中で交通費や有給休暇等その他の要求項目については前向きな具体的な回答を示し、その回答の中には現に実行に移されたものもある。加えるに、同一一時金についての会社回答は、確かに上記のような説明の繰り返しにとどまってはいるが、会社は同一一時金について、要求の都度、団体交渉に応じており、組合との交渉を回避しているとは目しえない。また、社長自身が交渉に出席してなくても、それによって交渉が形骸化したとの具体的な疎明もない。

さらに、会社は、ミキサー車運転手に対し、57年暮れには比較的少額の金額を通常の賃金のほかに支給した形跡が窺われるものの、それ以外には一時金と目しうるような金員を支給しておらず、一時金を支給しないという方針を、組合結成前から経営方針としていたことが認められる。もっとも、会社は前記第1、2、(4)のとおり、支部組合員が地本を脱退する条件として30万円の供与を申し込んでいるが、これは、Xらが認識したとおり、毎期の支給が慣行化していくべき性質の一時金とは異なり、上部からの脱退を条件として支部組合員にその場限りで支払う金員の申入れと認められる。

以上を総合して判断すると、本件一時金に関する団体交渉は、生コンミキサー車運転手には一時金を支給しないとの会社の経営方針のもとで、労使の主張が平行線をたどり行詰まりに達したとみざるをえない。そして、会社は、組合の具体的かつ実質的な追及によっては、一時金を支給しない方針を維持する理由を経営状況などに即してより具体的に説明することも要請されるが、組合がそのような追及をしたことについては疎明がない。

したがって結局、本件の疎明上は、会社の対応は不当労働行為としての誠実交渉義務違反とまでは断ずることができない。

3 Xに対する解雇および支部組合員に対する譴責処分について

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

組合は、会社の不当な姿勢を改めさせるために「安全輸送闘争」および「過積拒否闘争」を行ったが、それらはいずれも組合としての決

定に基づく正当な争議行為であって、Xの解雇の理由とはなりえないものである。

かりに各闘争のうち、「安全輸送闘争」の行為の態様に行き過ぎの点があり、その結果平常時の操業の能率が低下したとしても、それも怠業または怠業類似の争議行為として正当なものである。

したがって、本件Xの解雇は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いであると同時に、支部の執行委員長であり他の組合員に対する影響力も強いXを解雇することによって、支部の弱体化・壊滅を企図した支配介入行為である。

また、会社がXの解雇と同時に行った支部組合員に対する譴責処分も、組合員の動揺を狙った支配介入行為である。

<被申立人の主張>

Xは、組合の指導した「安全輸送闘争」とはなんの係わり合いもなしに、自ら率先して業務を懈怠したばかりでなく、他の組合員をしてこれを実行させたものであり、これは誠実労働義務に抵触する重大かつ悪質な行為と評さざるをえない。しかも、会社の再々の中止要求を無視して同人が自らまた他の組合員を指導して業務懈怠を継続実行したもので、会社は自衛上やむをえず解雇したもので正当である。

(2) 当委員会の判断

61年7月8日から11月10日までのA5らを除く組合員の生コンミキサー車の稼働状況は、前記第1、4、(3)で認定したとおりであって、①この闘争期間中の生コンミキサー車の稼働において、非組合員およびA5らが1時間30分前後の平均所要時間であるのに比べ、Xはそれにより平均して1時間弱、大多数の組合員は40分前後という大幅な帰庫の遅れを呈しており、しかも②その状況は恒常的なものであった。勿論、この遅れについては、「安全輸送闘争」の一環としての法定速度の遵守、重量規制による回り道および丁寧な洗車に起因する部分があったことは、当然、考えられる。

しかしながら、本件では、①61年10月16日の新宿区熊野神社付近の生コン搬入現場（同区西新宿五丁目）および同月20日の同区百人町付近の搬入現場（同区西新宿七丁目）に関しては、Xおよび組合員（A5を除く）と非組合員およびA5らとの所要時間の差の大半は、Xら多数の組合員が、前記第1、4、(4)での認定のとおり、荷降しと洗車を終えた後、現場付近の路上に生コンミキサー車を停車させ、時間を潰していたことにより生じたものであると認められ、また、②別表に表れたミキサー車稼働状況からは、同じ組合員として「安全輸送闘争」それ自体には参加していたはずのA5らが、同闘争とは無縁の非組合員に比して平均所要時間では大差はなかった（むしろA5らの方が短めである）ものと認められる。

以上によれば、Xおよび組合員らの61年7月8日から11月10日の期間

における上記のような帰庫の遅れの大半は、同人らが現場付近で生コンミキサー車を停車させて時間を潰す行動をとることによって生じたものと推認され、したがってまた、「安全輸送闘争」期間中に会社が被った業務上の支障（前記第1、4、(5)で認定）も、主として、Xらのそのような行動に起因するものと推認される。

そして、前記第1、4、(1)で認定したXの指示にもみられるように、この行動はXが自ら率先実行し、他の組合員にも指示して行われたものと認められる。

この行動は、支部の「安全輸送闘争」という争議行為に付随して行われたものではあるが、同闘争と異なり、会社に対しその実施を終始明らかにせず、ないしは否認し、実際にも行動内容を会社に悟られないよう努めて、長期間行われたものである。

Xらのこのような行動は、発注現場の状況に合わせ、連続してスケジュールどおりに行われなければならない生コン輸送・搬入業務の性質に照らしても、また、会社の対応を困難ならしめるその態様からしても、労使間の信義則に違背するものであり、正当性のない業務懈怠行為といわざるをえない。よって、本件解雇は、会社が、Xの長期にわたる業務懈怠と他の組合員への業務懈怠指導行為についてXの責任を追及し、従業員としての適格性を著しく欠くものとして行ったものであり、客観的な理由に基づき行われていると認められる。そして、業務懈怠行為の期間、態様、影響を考え合わせれば、本件解雇が処分の相当性を著しく欠くとも認められない。

以上要するに、Xに対する本件解雇は、客観的に相当な理由に基づき行われたもので、正当な組合活動の故をもっての不利益取扱いとも、組合を弱体化するための支配介入とも認められない。

また、会社が本件解雇と同時に行った組合員に対する譴責処分も、同様に不当労働行為ということとはできない。

4 シルクロード稼働後の会社の言動について

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

会社のB6総務部長は、62年2月および8月に組合員に対し「請負をやらないか」とか、「請負に廻ってもらいたい。だめなら、退職金を出すから退職してほしい」などと誘い、また、同年8月にはA8書記長に「請負に廻る話は皆にしたのか、退職するなら一人200万円の退職金を出す」と申し向けた。これは、支部組合員の契約形態を請負に転換させるか、退職させることにより支部から脱退させ、それによって支部の弱体化、壊滅をはかった支配介入である。

<被申立人の主張>

会社は62年1月より生コン輸送の業務委託契約者を募ったところ、それに応募した元組合員もいたが、組合脱退を条件に契約を結んだも

のではない。また、8月のB6部長とA8書記長の話し合いは、その頃実質的に支部を代表していた同人の求めに応じ組合員の退職条件について協議をしたものであって、この話は地本の反対で御破算になったが、仮に了解が得られておれば退職を望んだ組合員は円満に退職したはずのものである。

このように、本件は上部団体である地本と支部組合員との間で退職に関する考え方の違いがあったため生じたもので、会社が非難される理由はない。

(2) 当委員会の判断

前記第1、5、(1)で認定したように、62年2月から6月にかけて組合員の多数が会社を退職し、かつ支部を脱退したが、そのうち、前年の退職者を含め14名にのぼる者は引き続き会社で請負の運転手として働いている。しかし、会社が組合脱退を条件として同人らを請負運転手として契約したとは認められず、これは、支部の闘争の長期化の中で組合員に生じた疲労や収入減に耐えられず、組合員が自ら希望して会社を辞め、主として新聞紙上で知るところとなった（同所認定）請負に廻ったものと認めるのが相当である。

組合は、62年2月にB6部長が組合員A9に対して、支部を脱退して請負に廻ることを勧めたと主張するが、前記第1、5、(2)で認定したとおり、B6部長はたまたまA9に対して、病後の様子を尋ねた際に請負の制度について説明しただけであって、支部からの脱退を勧めたものとは認められない。

また、組合は、8月には同部長が組合員A10に同様の言動をなしたとするが、これを認めるに足る疎明はない。

さらに、62年8月のB6部長とA8書記長との話し合いの経過、内容も前記同所で認定したとおりであって、同書記長が、当時支部に残っていた組合員の退職条件に関して同部長に相談を持ち掛けたものと認められ、同部長が退職や組合からの脱退を勧めたものとは認められない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、61年6月18日のB2統括部長の発言は申立人組合に対する支配介入であって労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の会社の行為は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成元年3月7日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏

(別表 略)