

命 令 書

申 立 人 全日本運輸一般労働組合福岡地方本部

被申立人 善導寺運送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、次表に掲げる各出勤停止処分を取り消し、処分がなかったものとして取り扱うとともに、各被処分者に対し各処分がなければ得べかりし賃金相当額を支払わなければならない。

被処分者氏名	出勤停止処分日
A 1	昭和63年4月18日から同月27日迄 昭和63年5月24日から翌月2日迄 昭和63年6月28日から翌月7日迄 昭和63年10月26日から翌月4日迄 昭和63年11月7日から同月16日迄
A 2	昭和63年5月20日から同月29日迄
A 3	昭和63年10月26日から翌月4日迄 昭和63年11月7日から同月16日迄
A 4	昭和63年10月26日から翌月4日迄 昭和63年11月7日から同月16日迄

- 2 被申立人は、申立人組合善導寺分会に所属する組合員に対し、他の従業員と業務を差別してはならない。
- 3 被申立人は、A 4、A 3、A 1、A 2及びA 5に対し、昭和63年5月以降主文第2項が履行される迄の間において同人らに支払われた月例給与の内の課税支給額（但し、安全管理手当、精皆勤手当及び役付手当を除く）及び一時金について、同人らと同種の従業員の平均額を基準として算定される額との差額相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に明瞭に記載して、被申立人会社事務室内の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社が貴組合分会員に対し行った次表に掲げる出勤停止処分、業務差別措置及び丸善グループ労働組合員による分会員に対する暴力行為について会社が適切な措置を講じなかったことは、福岡県地方労働委員会によって不当労働行為と判断されました。ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないよう誓約します。

被処分者氏名	出勤停止処分日
A 1	昭和63年4月18日から同月27日迄 昭和63年5月24日から翌月2日迄 昭和63年6月28日から翌月7日迄 昭和63年10月26日から翌月4日迄 昭和63年11月7日から同月16日迄
A 2	昭和63年5月20日から同月29日迄
A 3	昭和63年10月26日から翌月4日迄 昭和63年11月7日から同月16日迄
A 4	昭和63年10月26日から翌月4日迄 昭和63年11月7日から同月16日迄

平成 年 月 日

全日本運輸一般労働組合福岡地方本部

執行委員長 A 6 殿

善導寺運送株式会社

代表取締役 B 1

5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人組合員であるA 4、A 3、A 1、A 2及びA 5に対する担当車両の取上げや業務指示、配車等の差別で与えた賃金減少額分を昭和63年3月に遡り支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員であるA 4、A 3、A 1、及びA 2に対する次表に掲げる各懲戒処分を撤回し、その処分から生じた賃金減少額を支払わなければならない。

被処分者氏名	出勤停止処分日
A 1	昭和63年4月18日から同月27日迄 昭和63年5月7日から同月16日迄 昭和63年5月24日から翌月2日迄 昭和63年6月28日から翌月7日迄 昭和63年8月30日から翌月8日迄 昭和63年10月26日から翌月4日迄
A 2	昭和63年5月20日から同月29日迄
A 3	昭和63年10月26日から翌月4日迄
A 4	昭和63年10月26日から翌月4日迄

- 3 被申立人は、申立人組合に対し、上記1、2のような申立人組合員に対する不利益取扱い及び誹謗中傷を行うこと等により支配介入をしてはならない。

- 4 被申立人は、申立人組合の申し入れる団体交渉について、組合側交渉要員に条件を付けたり、その他正当な理由なく拒否してはならず、誠意を持って応じなければならない。
- 5 被申立人は、丸善グループ労働組合に対し、便宜供与や申立人組合員に対する攻撃の煽動をしてはならない。また、被申立人は、同人が丸善グループ労働組合に煽動して行わせた申立人組合員及びその家族に対する暴力行為乃至集団恫喝等について、肉体的、精神的慰謝料を支払わなければならない。
- 6 第1項から第5項に係る謝罪及び陳謝文の交付。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人全日本運輸一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）は、福岡県及びその近県において運輸、交通、流通業等に従事する労働者によって、昭和53年4月22日（以下「昭和」を略す。）結成された労働組合で、本件申立時において、6支部、20分会を擁し、組合員数は約350人である。

被申立人善導寺運送株式会社の従業員によって結成されている全日本運輸一般労働組合福岡地方本部筑後地域支部善導寺分会（以下「分会」という。）は、63年3月に申立人組合の筑後地域支部（以下「支部」という。）の一分会として発足し、本件申立時における分会員数は6人である。

(2) 被申立人

被申立人善導寺運送株式会社（以下「会社」という。）は、51年4月16日設立され、肩書地において主として一般区域貨物自動車運送業を営む株式会社で、本件申立時における従業員数は約80人、そのうち乗務員は約70人であり、車両台数は4トン積みトラック20数台、10トン積みトラック30数台の合計50数台である。会社の主な取引先は、農業協同組合関係及び宅急便の大手業者であるヤマト運輸株式会社などがあり、特に前者は会社の全取引量の約40%を占めている。

なお、会社及びこれと資本系列を同じくする有限会社大善運輸（以下「大善運輸」という。）、山北運送有限会社（以下「山北運送」という。）、丸善物流株式会社（以下「丸善物流」という。）、日聖運輸有限会社、有限会社篠原運送店の5社は丸善グループを組織し、その本部を会社内に置き、会社の代表取締役B1（以下「社長」という。）がその本部長を務めている。

2 分会と丸善グループ労働組合の結成

(1) 分会結成

62年10月頃からA4（以下「A4」という。）を中心として、労働条件の改善等を図るため労働組合の結成に向けてA7（組合の書記長の地位にある。以下「A7書記長」という。）に相談をするとともに、A4の自

宅近くの公民館に会社の同僚を集めて話し合いをする等して結成準備を進めた結果、会社従業員中ほぼ6割にあたる40数人から組合加入の承諾書を得た。そこで63年3月12日A7書記長、A4及びA3（以下「A3」という。）が会社に分会結成通告書を提出し、A4が分会長、A3が副分会長、A1（以下「A1」という。）が分会書記長であるとその役員構成について説明したが、組合員名簿は渡さなかった。

(2) 丸善グループ労働組合の結成

従前会社には、労働組合は存在せず、親睦会が組織されているに過ぎなかった。分会結成前後から63年3月末頃迄の間、分会結成に反対する従業員の一部の者は、分会加入者に対し脱退するよう働きかけ、分会加入者から脱退する旨の趣意書を集める等の活動を行った。そして同年4月1日会社近くの「久留米市緑化流通センター」内において、会社従業員40数人を含む丸善グループ従業員160人前後を組織した丸善グループ労働組合（以下「丸善労組」という。）の結成大会が開催された。

この結成大会に会社役員でもある社長の妻が出席したほか、これに先立って作成された組合規約に会社の代表取締役でもある丸善グループ本部長B1は、同年3月15日付で「丸善グループ労働組合を承認する。」旨記名押印入りで添え書きした。

3 労働基準監督署に対する申告

63年8月久留米労働基準監督署は、同年3月分会から申告された会社の労働基準法違反について、労働省労働基準局長通達（54年12月27日基発第642号、以下「27通達」という。）に従った運行がなされていない点及び労働基準法第36条協定締結の届出がなされていない点等について改善をするように勧告を行った。

同年11月及び平成元年1月に分会は、同監督署に赴き、前記改善勧告に対する会社の対応状況について説明を受けたが、平成元年1月における説明では、労働基準法第36条協定の締結の届出がなされた旨及び27通達に従った運行がなされていない点等に関する改善報告書を同年2月15日迄に提出するよう会社に求めている旨の説明を受けた。同年2月会社は、同監督署に勧告に対する改善報告書を提出した。

4 A3に対する異動、出張命令

(1) 62年10月の転勤問題（申立外）

会社は、62年10月頃新たに倉庫業を始めようと企画し、A3に対し同事業の担当者として就任してもらえないかと打診したが、A3は、就任した場合の給与等労働条件が提示されておらず不明確であったため、これを断った。

(2) 63年4月11日の異動辞令

会社は、63年初め頃から倉庫業を開始し、従前からあった会社の福岡営業所の社屋内に、別会社として丸善物流を設立した。同年4月11日会社は、A3他数人に対し、会社の福岡営業所乃至丸善物流への異動の辞

令を出したが、この時も会社は、異動後の具体的労働条件を何ら提示しなかったため、A 3 はこれを断った。会社は、A 3 のこの行為は業務命令違反に該当するとして就業規則に基づき処分する旨告げたが、実際は何ら処分は行わなかった。なお、A 3 は会社内の乗務員の中では年齢的に上から2、3番目であったこと、62年3月及び同年8月に交通事故（損害額状況等不明）を起したこと、測量士の資格を持っていることが認められる。

(3) 63年5月及び6月の出張命令

63年4月頃から8月にかけて会社は、丸善物流の業務量の増大に対処するため、常時2、3人か多い時は5、6人の従業員を丸善物流へ出張させていたが、A 3 についても同年5月16日から同月26日迄及び同年6月4日から同月7日迄の間丸善物流に出張させた。

5 分会員に対する出勤停止処分

(1) A 1 に対する処分①（63年4月18日から同月27日迄の出勤停止処分）

乗務員は会社から通常朝10時に出勤するよう指示されており、出社後車両の手入れや積み込み作業に従事した後、午後1時の点呼時に当日の配車や行き先が指示される。

63年4月17日朝10時、A 1 は出社しタイムカードを押した後、B 2 専務から「午前中は取り敢えず積み込みに行ってくれ」との指示を受けた。その際A 1 は同専務に同指示以外の本日の仕事の予定を尋ねると、「まだ分からん、後で仕事が入ったら乗務してもらうかもしれん」と言われ、これに対しA 1 は、当日同人の受持ち車両（後記認定事実6(2)）がなかったことから「人の車（他の乗務員の受持ち車両を指す。）ではのぼりきらん（後記認定事実6(1)に記載のような長距離業務に従事することを会社では通常「のぼる」と言っている。）から休む。」旨述べた。その後A 1 は、B 2 専務から指示を受けた積み込み作業に従事し、正午頃帰社したところ、同専務から「北九州まで乗務してもらうかもしれない」との指示を受けたが、同人は「朝帰ると言ったでしょう」と述べてこれを拒否し、1時間程乗務員控室で他乗務員と雑談後、タイムカードは押さないうまま帰宅した。同日午後4時頃、A 1 はA 8（分会の会計の地位にある。以下「A 8」という。）からB 2 専務が同人を探している旨の電話連絡を受けたので、B 2 専務に電話をかけたところ「職場放棄だ」と言われ、これに対しA 1 は「何が職場放棄ですか」と反論し、しばらくこれについてやり取りをした後、A 1 は「そしたら明日はどげんするのですか」と尋ねたところ、「B 3（非常勤の労務担当顧問）さんに相談する。明日は朝10時頃出社するように」との指示を受けた。翌日指示に従いA 1 が出社すると、会社は同人を無断欠勤を理由として就業規則第38条に基づき同年4月18日から同月27日迄の10日間の出勤停止処分に付すとともに、次回出勤時にこの処分についての始末書を提出するよう指示した。

なお、この始末書の提出については就業規則上譴責の場合は規定があるが、出勤停止処分の場合は規定がない。

(2) A 1 に対する処分② (63年5月7日から同月16日迄の出勤停止処分)

63年4月27日朝、A 1 (同人は前記認定事実5 (1) の出勤停止処分中)、A 4、A 3、A 2 (分会の執行委員の地位にある。以下「A 2」という。) 及びA 5 (分会の執行委員の地位にある。以下「A 5」という。) の分会員らは出社し、B 4 運行部長 (以下「B 4 部長」という。) にA 1 を除くA 4、A 3、A 2 及びA 5 について、後記認定事実8 (1) のように4月28日から10日間の組合活動を理由とする欠勤申請をし、同部長はこれを認めた。翌28日朝A 1 は出勤停止処分が終了したので出社し、B 4 部長に欠勤申請のため「欠勤届用紙」を請求した。しかし同部長は、同人が前記認定事実5 (1) の処分についての始末書を持参していなかったこともあり、即座にはこの用紙を渡さず、欠勤申請を認めなかった。そこでA 1 は口頭で欠勤を申請し、これに対する許可を得ることなく帰宅し、その後1週間何ら会社に連絡することなく欠勤した。同年5月7日会社は、上記A 1 の欠勤を無断欠勤とし就業規則第38条に基づき同日から同月16日迄の10日間の出勤停止処分に付した。

(3) A 2 に対する処分 (63年5月20日から同月29日迄の出勤停止処分)

会社は、A 2 が広島まで運行した後、同地から帰るに当たって会社に何ら連絡しなかったことを理由として、63年5月20日同人を同日から同月29日迄の10日間の出勤停止処分に付した。

なお、これまで同人が広島や山口までの業務に従事した場合は、通常そこでの荷降しが終わった後会社に連絡を入れ、大阪や東京迄行く業務があれば引き続きそれに従事していた。

(4) A 1 に対する処分③ (63年5月24日から翌月2日迄の出勤停止処分)

63年5月17日A 1 は、午後4時頃から北九州迄行く後記認定事実6 (1) 記載のいわゆる「地場業務」に従事し、翌18日午前1時頃帰社した際、当直者に次の出社時刻等の指示に関して何ら確認することなく帰宅し、その後会社に電話等で連絡して指示を受けることなく18日終日出社しなかった。

なお、従来会社では、2日間や3日間に亘る「長距離業務」(後記認定事実6 (1)) から帰社した当日は、いわゆる「あがり」ということで、自宅で休息をとるのが慣例となっていた。

A 1 は、5月19日から同月22日迄の間、体調が悪いとして会社から許可を得て休んだ後、同月23日に出勤した。その際会社は、A 1 の18日の休みは無断欠勤であるとして、就業規則第38条に基づき同人を同月24日から翌月2日迄の10日間の出勤停止処分に付した。

(5) A 1 に対する処分④ (63年6月28日から翌月7日迄の出勤停止処分)

A 1 ら分会員は、63年6月21日にストライキを予定しており出社して来ないことから、その前日である20日、会社職制はA 1 に対し、「6月22

日は朝4時に出社して乗務するように」との指示を与えた。これに対し同人は「用事が有るので、その時間には出られない」と言ったが、会社職制は「一応言うたからな」と述べた。

なお、会社では朝4時頃出社するようにとの業務指示は時折行われていた。

6月22日A1は、午前4時からの業務には従事しなかったものの、通常の出勤時間の10時頃には出勤し、その後認定事実8(5)のとおり早退をした。同月27日会社は、A1が同月22日朝4時からの業務指示を拒否した行為を理由として、就業規則第38条に基づき同人を同月28日から翌月7日迄の10日間の出勤停止処分に付した。その理由について処分通告書には、「貴殿はすでに無断欠勤を重ね、出勤停止処분을3回に亘って受けられています。そのあいだ反省の情はみられないところであり、今回の業務拒否するに至りました。ほんらい解雇相当のところではありますが、あえて反省を求め今後勤務態度を改善する事を期待し出勤停止処分としました。」と記載されていた。

(6) A1に対する処分⑤(63年8月30日から翌月8日迄の出勤停止処分)

63年8月25日A1は、平ボディートラック(4トン車)に、荷主先の紙袋製造会社である「中央製袋」で紙袋を積み込み、幌をかけ、そこで配送先や数量の指示を受けた後それに従って、「ユニスター」などの配送先に届ける地場業務に従事した。翌26日会社は、中央製袋から「昨日の配送先の1つであるユニスターでは納品伝票にサインはしたが、荷物が一個足りなかった」との電話を受けたので、昨日A1が乗務したトラックの荷台を捜したところ、幌の下に荷物が一個残っていた。会社は、この荷物の降し忘れを理由として、同月29日就業規則第38条に基づきA1を同月30日から翌月8日迄の10日間の出勤停止処分に付した。その理由について処分通告書には「貴殿はすでに無断欠勤、業務拒否で出勤停止処분을4回にわたって受けられています。その間反省の情はみられないところであり、又今回の職務怠慢(第39条3項)によりお客様の業務に支障をきたしました。あえて反省を求め今後勤務態度を改善することを再度期待して出勤停止処分としました。」と記載されていた。

なお、会社は61年に荷物の降し忘れをした従業員に対し、諭旨解雇を行ったことがある。

(7) A4、A3及びA1に対する処分①(63年10月26日から翌月4日迄の出勤停止処分)

ア 63年4月17日A8及びA9(後記認定事実8(5)の同年6月22日の事件当時までは分会の執行委員の地位にあったが、その後脱退し、本件申立時は非組合員である。以下「A9」という。)が、久留米市農業協同組合(以下「久留米市農協」という。)の合川集荷所においてトマトを詰めた荷箱をトラックに積み込む作業に際し、トマトの破損を防ぐため荷箱と荷箱の間に敷くベニヤ板を巡って、同農協職員である

C 1（以下「C 1」という。）と口論となり、その直後C 1は会社にA 8らの荷積みの方法等に関し苦情の電話をした。このことを問題として翌18日会社は、A 8及びA 9兩名を同日付で懲戒解雇（申立外）にした。これに対しA 8は、同年5月10日福岡地方裁判所久留米支部に地位保全仮処分申請を行ったが、平成元年8月9日この申請を却下する旨の判決が出されたため、福岡高等裁判所に控訴し、同事件は本件結審時において係属中である。

イ 組合のA 7書記長及び分会員らは、63年6月頃数回に亘って久留米市農協へ赴き、前記認定のA 8の解雇問題に係る仮処分申請事件に関する陳述書を証拠として提出し、証人になることが予定されていた同農協職員であるC 1やその上司である蔬菜課の課長に、C 1の陳述書は真実でなく、C 1がA 8の解雇を会社に強要したとして抗議した。この分会員の行動について、同年7月頃会社は、仮処分申請事件において注意して欲しい旨申し出、裁判官は、組合に会社からこの申し出があったことを告げた。

これと前後して組合及び分会は、「A 8の解雇は荷主である農協の職員C 1が会社に強要したためなされた」旨及び後記認定事実8のように「組合と丸善労組が対立し、暴力事件等が発生したのは、会社が丸善労組員を煽動し分会員に対し集団恫喝を行わせたからだ」との趣旨を記載したビラを会社や久留米市農協の近くなどで数回に亘って配布した。

会社は、このような組合及び分会の行為はC 1及び会社に対する誹謗中傷であるとして組合及び分会に数回口頭で警告し、また同年9月14日には、組合は再三に亘り会社が丸善労組員を煽動し、分会員に対し集団恫喝を行わせた等の虚偽の事実をビラに掲載しているが、これらは会社の社会的名誉信用を失墜させるのみならず、円滑なる労使関係の形成を阻害する極めて悪質な行為であり、よって会社は、本書面をもって貴組合に猛省を促すとともに、今後かかる行為が続いた場合には適切な処置をとらざるを得ないとの文書警告を行った。しかし再び同年10月21日の始業時間前に分会員らは、久留米市農協前で分会発行のビラを配布した。それには「解雇に至る経過、昭和63年4月17日合川集荷所でトマト積込に使用するベニヤ板の所在をC 1氏に聞きました。ところがC 1氏は『あなた達はプロだからベニヤ板なしで走れ』と言いました。私達が『そんな言い方ないでしょう商品をイタメてもいいのですか』と言うと『もう積むな』と言い、会社に電話し『もう農協に来なくていい』と言って私達の解雇を強要しました。私達の親や兄弟が手間と日数のかかる農産物の生産にたずさわっており、積荷（トマト）などの商品生産に至る農家の方の苦労が良くわかります。一つでもいたまないように運ぶのが私達の親や兄弟に対する輸送者としての責任だと思っています。C 1さんのようにプロだから商品管理

上必要なベニヤ板を使わないで積みという事にいきどおりを感じます」と記載されていたが、これはA 8の解雇問題に係る仮処分申請事件に関してC 1が提出した陳述書とは異った内容となっていた。

同月25日会社は、この分会員らによるビラ配布を企画指導した分会の三役であるA 4、A 3及びA 1の3人を就業規則第39条1項7号及び同第38条1項3号に基づきそれぞれ同月26日から翌月4日迄の10日間の出勤停止処分にした。

(8) A 4、A 3及びA 1に対する処分②（63年11月7日から同月16日迄の出勤停止処分）

63年11月1日始業時間前である午前8時頃分会員らは、久留米市農協前で分会発行のビラを配布したが、それには「久留米市農協のC 1氏法廷に！？10月28日（金）久留米地裁でC 1氏に解雇された善導寺運送(株)従業員A 8の地位保全仮処分申請の裁判が行なわれました。争議の中心である現場（合川集荷所）での両氏のやりとりがお互いの陳述書でくいちがう為に証人として、喚問するとの事。C 1氏の陳述書は、すでに提出されていますが、その内容は事実とあまりにも違う為に、私たち全日本運輸一般労働組合筑後地域支部善導寺分会としても問い正^(ママ)したいところであります。もうひとつ氏に問いたいことは、善導寺運送(株)の社長であるB 1との関係ですが、たんに荷主と業者ではないのではありませんか？解雇の原因となった去る4月17日の現地の事務所に社長を呼びつけてからの空白の時間の密談の内容は？10月25日（火）善導寺分会の三役は、同21日（金）に久留米市農協で組合活動としてビラを撒いた為に、第三者であるC 1氏と会社に対して、迷惑をかけた理由で、同26日より十日間の出勤停止処分を受けました。C 1氏は、陳述書を提出しており、組合員の人事権にも介入されているので第三者ではありません。」との記載がされていた。

同月7日会社は、この分会員らによるビラ配布を企画指導した分会の三役であるA 4、A 3及びA 1の3人を就業規則第38条1項3号に基づきそれぞれ同日から16日迄の10日間の出勤停止処分にした。その理由について処分通告書には、「(ビラを配布したことはC 1に対する) 誹謗中傷であり同人の勤務地にて配布したことは、証人として出廷する同人に不当な圧力を加えて公正な裁判を損なおうとするものであるのみならず当社の取引先に対する信用を著しく傷つけるものである。(前記認定事実5(7)の) 出勤停止処分の際に再度同様な行為をなせば解雇となることを口頭で伝えたにもかかわらず今日の行為に及んだものであり、その責任は極めて重い。かかる行為は懲戒解雇が相当であるが、再度の反省の機会を与えることとし就業規則第39条1項7号、同38条1項3号により10日間の出勤停止処分とする。」と記載されていた。

6 分会員の長距離業務従事

(1) 乗務員の採用条件

会社には、主に10トンの大型車両に乗務して関東や関西方面まで運行するいわゆる「長距離業務」（以下「長距離業務」という。）の他に、主に4トンの車両で九州内や山口県位まで運行する「地場業務」（以下「地場業務」という。）とがある。会社は乗務員の採用に際し、4トン車に乗務するという条件を示して採用することもあるが、一般的には4トン車、10トン車のいずれに乗務するか、また、長距離業務、地場業務のいずれに従事するかについて明確に区別することなく採用している。

(2) 乗務車両

乗務員は、通常午後1時の点呼時に配車係から乗務する車両番号と行き先を指示されており、常に特定の車両に乗務する訳ではない。しかし会社は、10トン積みトラックを購入した場合などには次の(3)に記載するような「ワンマン」の場合は1人の、「ツウマン」の場合は2人の乗務員を決め（以下このような車両を「受持ち車両」、乗務員を「主乗務員」という。）同車を廃車するまでの間、概ね、その者を主として乗務させてきた。主乗務員は、各自の好みによって運転席横の補助椅子を取り外して板張りにしたり、無線機やテレビ等を取り付けたり、また運転席後ろの仮眠用スペースに会社から支給される敷布団の他、私物である掛布団や毛布等を積み込んだりしているが、これに対し会社は、無線機の取り外しの指示を行うことはあったが、厳格な運用は行っておらず、取り外さない者が多い。また、主乗務員の受持ち車両に他の乗務員が乗務する場合もあり、その際、主乗務員は、受持ち車両が会社に戻って来る迄の間、他の車両に乗務するか又は会社で待機したりしていた。

(3) 乗務員の勤務実態及び給与体系

ア 勤務実態

乗務員が会社から長距離業務に従事するよう指示された場合、夕方に会社を出発し、翌朝到着した目的地から午前10時に会社に連絡を入れ、荷物の積み降しや仮眠などをして、同日の夕方頃から帰路につき、その翌朝帰社するというのが通常の行程である。帰社した当日は通常「あがり」となるが、折り返し長距離業務に従事するよう指示される場合もあり、会社ではこれを「トンボ」と呼んでいる。長距離業務には1台の車両に1人が乗務する「ワンマン」運行の場合と、2人が乗務する「ツウマン」運行の場合がある。10トンの車両による長距離業務に従事するのが主である乗務員の月平均長距離乗務回数は、12月や1月の繁忙期で「ワンマン」では6、7回、「ツウマン」では8、9回、また繁忙期以外の時期で「ワンマン」では5、6回、「ツウマン」では7、8回であった（このような勤務に従事している乗務員を以下「長距離主従事運転手」という。）。

イ 給与体系

賃金は、①基本給（日額に実勤務日数を乗じたものであり、分会員

の日額はそれぞれ3千円前後であった。)、②深夜手当、③時間外手当、④乗務手当(乗務員の行き先に応じて支給される。)、⑤地域手当(近距離運行で数カ所に立ち寄り荷の積み降しをした場合、その度数に応じて支給される。)、⑥職能手当(長距離業務に「ワンマン」で乗務した場合支給され、これは賃金規程の「職務手当」に当たるものと推認される。)、⑦安全管理手当(乗務員が当月の所定就労日中20日以上就労し、かつ無事故であった場合支給される。)、⑧精皆勤手当(当月の所定就労日の全部を就業した場合皆勤手当が、1乃至3日欠勤した場合それぞれに応じた精勤手当が支給される。)から構成されている。

なお、A2及びA3の62年12月分、63年4月分の賃金支給合計額中に占める基本給、諸手当の割合はそれぞれ次表のとおりであった。

氏名		A2				A3			
賃金支給日		63年1月14日 (62年12月分)		63年5月16日 (63年4月分)		63年1月14日 (62年12月分)		63年5月16日 (63年4月分)	
金額	構成比	金額(円)	(%) 構成比	金額(円)	(%) 構成比	金額(円)	(%) 構成比	金額(円)	(%) 構成比
基本給		@3,200 96,000	21.6	@3,200 70,400	32.1	@3,100 86,800	23.5	@3,100 68,200	34.0
深夜手当		20,768	4.6	10,030	4.6	17,898	4.8	9,120	4.5
時間外手当		141,010	31.7	66,670	30.4	117,875	31.9	60,950	30.4
乗務手当		112,000	25.1	50,410	23.0	107,500	29.1	43,550	21.7
地域手当		16,000	3.6	1,000	0.4	15,500	4.2	1,000	0.5
職能手当		35,840	8.1	7,680	3.5			3,720	1.9
安全管理手当		10,000	2.2	10,000	4.6	10,000	2.7	10,000	5.0
精皆勤手当		10,000	2.2			10,000	2.7		
課税支給額		441,618	99.3	216,190	98.6	365,573	98.9	196,540	98.0
非課税通勤手当		3,000	0.7	3,000	1.4	4,000	1.1	4,000	2.0
支給合計		444,618	100.0	219,190	100.0	369,573	100.0	200,540	100.0

(注) 1 基本給欄中@は日額を指す。

2 62年12月は分会結成前の繁忙期に当たり、63年4月は分会結成後の非繁忙期に当たる。

(4) 分会結成前後から63年9月迄の分会員の乗務車両及び勤務実態

ア 63年3月7日の減車問題

63年3月7日会社は、減車(事業用自動車台数を減少させること)を行うためA3、A8及びA9の受持ち車両(A8とA9は、「ツウマン」で運行していたので、2人で1台の受持ち車両が決められていた。)を含む計8台を中古自動車の販売会社に売りに出したが、このうち3台が引き取られ、売れ残った5台を丸善グループの大善運輸、山北運送に回した。以後本件申立時迄の間、A3及びA8に対する受持ち車両は決められていない。なお、上記の事業用自動車総数の変更に係る事業計画変更について、九州運輸局福岡陸運支局に対する事前

の認可申請手続きが遅れ、B 4 部長はこれを同年 4 月 6 日に申請し、同月 14 日に認可された。

イ 勤務実態

前記認定事実 6 (1) のような一般的な乗務員の採用方法と同様、分会員はいずれも 10 トンの大型車両で長距離業務を専門に行うという条件を明示されて採用されたものではない。しかし、A 4 は 57 年 8 月、A 3 は 59 年 9 月、A 1 は 60 年 7 月、A 2 は 59 年 1 月、A 5 は 59 年 12 月各入社以来、その多くは 10 トンの大型車両に乗務し、前記認定事実 6 (3) のような長距離主従事運転手としての取り扱いを事実上受けていた。また、A 2 については、会社は同人の希望を入れて、平均を上回る回数 of 長距離業務を指示していた。しかし、A 3 及び A 8 は、上記アのとおり 63 年 3 月 7 日以後受持ち車両がなくなり、また、A 4 は同年 4 月 18 日以後、A 1 は前記認定事実 5 (1) の出勤停止処分終了後の同月 28 日以後並びに A 2 及び A 5 も同月中旬以後受持ち車両に乗務するように指示されることがなくなり、実質的に受持ち車両から外されるといった状態となった。同年 5 月以降 A 4、A 3、A 1、A 2 及び A 5 は、長距離業務に従事する回数が減少し、同人らは同月から同年 9 月迄の 5 ヶ月間を通算して概ね、2、3 回の長距離業務に従事したに過ぎず、その分、従前に較べて地場業務や積み込み作業回数が増えはしたものの、地場業務の指示もされないこともあり、その場合自主的に会社構内の草取り等をしてきた。このような会社の措置に対して、同年 9 月 26 日、同 28 日、同 30 日支部及び分会は、「会社が組合員を長距離業務に就かせないことは、運輸一般の組合員であるが故の業務差別であるので長距離業務に就かせること及び長距離業務に就いていない間の賃金について平均賃金を全組合員に支払うこと」との抗議乃至要求をそれぞれ文書で会社に申し入れた。これに対し会社は、分会員を長距離業務に従事させない理由について、「分会員は休みが多く安心して仕事を任せられない」と回答するに留まった。

(5) 63 年 10 月以降の分会員の勤務実態

会社は、A 8 解雇問題に関して久留米市農協に赴き、C 1 らに抗議し、ビラを配布した分会員の行為は、会社の信用失墜行為に当たり問題であること及び分会員はストライキや欠勤をしばしば行うので乗務の予定がなかなか組めないことを理由として、63 年 10 月中旬以後、分会及び分会員らがこのような行為を止める迄、分会員全員をすべてのトラック乗務（長距離業務及び地場業務）から外し、乗務させないとの方針をとった。このため分会員らは会社内で待機をしているだけといった状態となった。

上記会社の措置に対し、同年 11 月 11 日組合は、当委員会に「会社は分会員に対し、申立人組合の組合員以外の従業員と平等に長距離業務に従事させなければならない」との措置を求める労働委員会規則第 37 条の 2 に基づく審査の実効確保の措置の申立てを行った。これについて当委員

会は、同年12月5日の第1回調査において両当事者に「今後の措置については労使間において可及的すみやかに団交を行い、A4氏ら5名の勤務について、乗車勤務できる方向で措置するよう交渉をまとめられたい」との口頭勧告を行った。この口頭勧告を契機として当事者間で数度の団交が行われた結果、会社は、分会員らを平成元年4月7日から地場業務に、同年5月中旬頃からは長距離業務に従事させるようになった。

(6) 分会員の賃金及び勤務日数

ア 申立人の疎明する分会員の賃金（単位：円）

(ア) 62年の総収入

氏名	A4	A3	A1	A2	A5
62年中の総収入	4,242,004	3,885,551	3,645,718	3,635,520	3,750,435

(イ) 62年における一時金

氏名	A4	A3	A1	A2	A5
62年期末賞与	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
〃 夏期 〃	75,000	70,000	40,000	60,000	45,000
〃 冬期 〃	85,000	70,000	70,000	95,000	65,000

(ウ) 63年度各月別収入

氏名 63年度	A4	A3	A1	A2	A5
4月	68,844	200,540	143,722	216,190	244,435
5月	159,173	121,646	19,986	83,716	143,584
6月	123,475	108,446	63,898	92,154	102,337
7月	153,344	169,269	96,274	109,944	119,277
8月	171,810	154,384	145,762	164,219	158,314
9月	129,558	122,080	85,678	123,364	129,026
10月	87,954	86,545	90,157	108,486	101,760
11月	48,960	44,266	43,266	89,612	73,543
12月	84,200	73,543	61,568	58,706	62,568
1月	87,560	84,532	72,543	62,222	80,864
2月	72,894	66,222	79,864	77,410	66,222
3月	89,240	75,378	78,047	77,410	84,532
合計金額	1,277,012	1,306,851	980,765	1,263,433	1,366,462

(注) 上記表中の月別収入額は、前記認定事実6(3)イ(表)中の課税支給額又は支給合計額(課税支給額+通勤手当)が混乱して記載されていると推認され、通勤手当分の差が生じることがある。

(エ) 63年における一時金

氏名	A4	A3	A1	A2	A5
63年期末賞与	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
〃 夏期 〃	30,000	30,000	10,000	25,000	20,000

〃 冬期 〃	40,000	30,000	30,000	30,000	30,000
--------	--------	--------	--------	--------	--------

イ 分会員の勤務日数

氏名 区分	A 4							A 3							A 1							
	出勤	有給	休日	欠勤	スト	早遅	停止	出勤	有給	休日	欠勤	スト	早遅	停止	出勤	有給	休日	欠勤	スト	早遅	停止	
63年度																						
4月	8		1	4			17	22		4	4				12		4	4				10
5月	18	3	4	6				17		5	9				2		5	6				18
6月	18	3	4	2	3	2		20		4	2	3	2		14		4	4	3			3
7月	22		5	3	1			24		5	1	1			17		4	2	1			7
8月	22	4		5				23		4	4				20		4	5				2
9月	22		4	2	2			22		4	2	2			13		3	6	2			8
10月	16		4	3	2		6	16		4	3	2		6	16		4	3	2			6
11月	11		3	1	1		14	11		3	1	1		14	11		3	1	1			14
12月	20		4	2	5			19		4	3	5			16		4	3	5			3
1月	21		5	5				22		5	4				19		5	7				
2月	18		4	1	2		3	17		4	2	2		3	21		4	1	2			
3月	21		4	2	3	1		19		4	4	3	1		20		4		3	1		

氏名 区分	A 5							A 2						
	出勤	有給	休日	欠勤	スト	早遅	停止	出勤	有給	休日	欠勤	スト	早遅	停止
63年度														
4月	21	1	4	4				22		4	4			
5月	18		4	9				10		4				17
6月	18		4	6	3	2		16		4	8	3		2
7月	20		4	5	1			18		5	7	1		
8月	22		4	5				23		4	4			
9月	21		4	3	2			20		4	4	2		
10月	19		5	4	3			20		5	3	3		
11月	19		4	6	1			23		4	3	1		
12月	16		4	2	5		3	16		4	3	5		3
1月	21		5	5				17		5	9			
2月	17		4	1	2		4	21		4	1	2		
3月	22		4	2	3			21		4	3	3		

(注) 上記表中「出勤」は実際に勤務した日の、「有給」は有給休暇日の、「休日」は日曜日の、「欠勤」は有給休暇及び日曜日以外に休んだ日の、「スト」はストライキを行った日の、「早遅」は早退若しくは遅刻した日の、「停止」は出勤停止処分の日の各日数を指す。但しA 4の63年4月「停止」欄の17日は自宅待機による謹慎処分（申立外）を指す。

7 団体交渉

(1) 本件申立前の団交経過

ア 分会は、その結成直後の63年3月23日付文書で会社に、①深夜の業務呼出しについては、順番制とし、その場合月1回を限度として本人の了解を得て呼び出すこと、②トンボ、着発、早出については本人の意思を尊重し本人の申し出ある場合は休息を与えること等を要求し、その直後これに関する団交を申し入れた。

なお、トンボに関する組合の要求について、63年7月21日付組合機関紙「きずな特集2号」では「着発・トンボ帰り運行はさせないこと、トンボ帰り運行にあたっては最低4時間以上の休息を与えること」と記載されていた。

イ 上記3月23日付要求に関して、同年4月4日労使間で第1回団交が開かれたが、今後の団交の進め方についての打ち合わせが行われたに留まった。その後労使の事務折衝を経て、同月9日第2回団交開催に際し、組合側交渉要員として7、8人が出席しようとしたところ、会社が、組合側交渉要員は、A7書記長及び分会三役の4人とするとの事務折衝での約束に反するものである旨抗議したため、組合側はA7書記長、A10（組合の副執行委員長兼支部執行委員長の地位にある。以下「A10」という。）及び分会員3名の計5人を組合側交渉要員として交渉に臨んで団交が実施され、会社は、前記要求書に関するこの日の交渉の結果として、「深夜の業務呼出しについて順番制を取ることは検討している。時間が欲しい。深夜の業務呼出しの限度設定は考える。（トンボ、着発、早出に関しての要求については）認める。」等の回答を文書で行った。

ウ 4月12日組合及び支部は、同月9日の団交の未解決問題を交渉議題とし、組合及び支部各1名と「在福」（長距離業務に従事中の者を除くという意味で用いられている。以下同意味で用いる。）の分会役員全員を交渉要員とする、同月16日開催の団交を申し入れたが、同月15日会社は、業務上の都合を理由に同月23日に延期されたい旨回答し、組合及び分会は、これに応じて同月18日に改めて、上記組合主張の同一メンバーを交渉要員とする同月23日開催の団交を申し入れ、重ねて同月21日、支部は、①処分とA8、A9に対する解雇問題、②前回交渉議題の未解決部分等を交渉議題とし、組合、支部のオルグ及び在福の分会員全員を交渉要員とする同月23日開催の団交を申し入れた。これに対し同月22日会社は、組合側交渉要員としては従前の約束どおり、A7書記長と分会三役の合計4人との間で行う旨回答し、結局同月23日の団交はこの交渉要員の問題が支障となって行われなかった。同月25日支部は、当委員会に団交応諾と労働協約締結を申請事項とするあっせん申請（63（調）第8号）を行ったが、あっせん不調となり、同年5月27日当委員会はこれを打ち切った。

同月30日支部及び分会は、A4、A3、A1、A5、A2、A8、A9並びに組合及び支部各1名を交渉要員とする同年6月1日開催の

団交を申し入れたが、5月30日会社は、組合側の交渉要員はA7書記長及び分会3役とする旨の主張を繰り返し、翌31日会社は、分会に、上記会社主張の交渉要員の出席を条件として団交期日を6月8日と指定して団交を申し入れた。その上で6月8日会社側は31日の団交申入書で指定した日時場所で待機していたが、組合側交渉要員は誰も来ず、結局同日も団交は開催されなかった。

エ 同年7月13日、同月25日及び8月19日、会社と組合は団交の持ち方について事務折衝を行い、これにより同年9月5日団交が開催されたが、会社は、組合からの同交渉における会社回答を文書化されたいとの要求に従って、9月8日組合及び支部宛に「①会社は、労働組合敵視政策等とったことはない。②労使関係の確立と正常化に向けて現在交渉を続けている。③集団恫喝、集団暴行事件については再発防止にできる限りの努力を行っている。尚関係者の処分については、事件が労労間の紛争であるので慎重に処理しなければならないが、不測の事態を防止するのに必要ならば関係者の懲戒解雇も辞さない。④分会員に対し不当労働行為や正当な理由のない不利益取扱いを行った事実はない。客先とのけんかや無届欠勤、荷物の積み残しを防止し誠実に勤務することこそ先決と考える」等記載した回答書を提出した。これに対し組合及び支部は、同月12日付文書にて、この回答書の内容は不誠実なものであるとして会社に抗議するとともに、①A8及びA9の解雇撤回、②A1やA2に対する出勤停止処分の撤回、③分会員らに対し分会結成前と同様の正常な業務に就かせること等を要求した。

オ 同年9月30日支部及び分会は、会社に対し、組合、支部各1名及び分会三役を組合側交渉要員とする同年10月3日開催の団交を申し入れ、重ねて同年10月1日支部及び分会は、会社に対して「集団暴行傷害事件に対する会社の態度を明らかにすること」及び「不当労働行為の理由について」の2点を議題とする同月3日開催の団交申入れを行ったが、会社は、同月3日付の文書で支部及び分会申入れの議題のうち前者については「既に協議説明を重ねて来たところである」旨及び後者については「抽象的すぎますので具体的にどのような事を指して申し入れて来ているのか更に明らかにされたい」旨釈明するよう申し入れた。しかし、結局同月3日は団交が開催され、これに会社側はB4部長と非常勤労務担当顧問のB5が、組合側は組合のA7書記長、組合の副執行委員長兼支部執行委員長のA10及び分会員3人程がそれぞれ交渉要員として出席した。

なお、支部及び分会は、会社に対し不当労働行為に対する抗議のためストを行う旨通告し、10月1日及び同月3日にストを実施したが、同月4日会社は、支部及び分会にこのストの目的は支部及び分会が申し入れていた10月3日における団交の交渉議題と同じ事項であり、このストは団体交渉を尽さないまま行った違法なものなので、このよう

なストを強行することは労使紛争を拡大しようとするものと解さざるを得ないとして文書で抗議し反省を促すとともに釈明するよう申し入れた。

(2) 本件申立以後の団交経過

前記認定事実6(5)に記載の審査の実効確保の措置の申立てに係る当委員会の口頭勧告を契機として行われた団交の他、次の団交が行われている。

ア 平成元年3月初め頃、組合は、会社に春闘要求書を提出し、これに関する団交要求を2、3回行った後、同年5月開催された団交において組合は、会社の提示した案に合意し、この問題は解決した。

イ 平成元年6月初め頃、組合は、会社に一時金についての要求及びこれに関する団交申入れを行い、その後2、3回団交申入れを繰り返した後、第1回の団交が開催されたが、会社はこの席上では回答せず次回の団交において回答すると約束するに留まった。そして同年8月初旬第2回の団交が開催され、この席上会社は、一時金について、既に丸善労組との間で決着している内容と同様の「昨年度実績プラスアルファ」と回答し、組合はこれを承諾した。

ウ 組合と会社は、年末一時金についての団交を平成元年11月22日に開催する予定にしていたが、開催予定日である22日、会社側交渉要員であるB4部長が入院し、団交が開催されなかった。このため組合は当委員会に年末一時金に関してあっせん申請(元(調)第24号)したが、その後これについて12月21日自主団交が行われた結果妥結し、年末一時金問題は解決した。

8 分会と丸善労組との対立

(1) 63年4月頃の状況

63年4月初め分会は、「丸善労組は会社から金銭を受けとっている」等と記載した組合ビラを発行し、丸善組合員らの自宅へ郵送するなどして配布した。丸善労組は、このビラの内容は丸善労組に対する誹謗中傷に当たるとして、分会員に釈明や謝罪を要求した。

同月26日A3とA2は、長距離業務従事後、乗務車両の洗車をしていると丸善労組員10数人から取り囲まれ、「組合を辞めろ」とか「会社を辞めろ」等の言葉を投げかけられ、小突かれたり、引っぱられたりした後、A3は前記分会発行のビラの内容について土下座して謝罪させられた。また、同じ頃A4は、丸善労組員数人から取り囲まれ、「組合を辞めろ」とか「会社を辞めろ」等の言葉を浴びせられる等約2時間に亘って詰問を受けた。

同月27日久留米市上津の喫茶店内において、分会員数人と丸善労組員10数人が出席し、これにB4部長、非常勤労務担当顧問のB3及びA7書記長も参加して前記分会発行のビラについての初めての折衝が開かれた。その結果、分会は丸善労組にその場では一応の詫びを入れた。し

かし、分会員らは、翌28日から10日間の休みをとり、一般市民に会社内でのこのような分会と丸善労組の対立状況を訴える内容の教宣活動を行った。

他方、丸善労組は、「分会の組合活動が原因で会社の仕事量が減少し、減車を余儀なくされた」旨記載したビラを数度に亘り発行し、分会員の自宅にも持参するなどして配布した。

上記のような丸善労組員と分会員とが対立、反目するトラブルが4月中旬以降連日のように繰り返されたが、会社はこれらに関し、分会員乃至は丸善労組員に特段の注意や指示等は何ら行わなかった。

(2) 63年5月頃の状況

丸善労組員らは、63年4月下旬から5月初旬にかけてA4、A3、A5らの自宅へ数回に亘って赴き、特にA4の自宅へは、丸善労組執行委員長のA11（会社従業員）、副執行委員長のA12（山北運送の「係長」の地位にある）らをはじめとする数人が、多い時は10数人が、10日間程連日訪問し、A4が応対に出れば玄関先で大声の口論となったり、また同人が不在の場合でも朝から夜迄同人の帰りを待って一日中自宅前でたむろしたので、A4の妻は、近所迷惑でもあるので帰るように懇請したが、同人らの聞き入れるところではなかったため警察官に通報し、3度に亘って警察官が出動する事態が生じ、この際警察の意向を受けて会社のB6業務部長がA4宅へ赴き、同社従業員を含む丸善労組員を解散させた。

(3) 63年6月19日の事件

分会の組合員は、結成時40数人いたが、前記認定事実8(1)、(2)の状況の中で相次いで脱退し、6月中頃にはA4、A3、A1、A2、A5、A8及びA9の7人となった。6月19日、A4、A3、A1、A2及びA5の分会員5人（以下「A4ら5人」という。）が、朝10時頃出社すると乗務員控室や会社構内の駐車場などで、各々が丸善労組員数人乃至10数人（うち会社従業員は数人であり他は丸善グループ他社の従業員）から取り囲まれ、「おまえ達が組合を作っているから仕事が減って困る。その責任を取れ」とか、これに対する「返事をせんことには今日は帰さん」、「筑後川の土手に埋めてやる」と難詰を受け濡れタオルで叩かれたり、腹を蹴られる等の暴行を受けた。そしてこのような状態が続いたので、分会員らは午後8時頃迄帰宅出来なかった。

(4) 63年6月20日の事件

63年6月20日A4ら5人は、朝10時頃出勤したが、その1時間程後、丸善グループ他社の従業員である丸善労組員10数人が来社し、これに会社従業員たる丸善労組員も数人加わって再びA4ら5人を取り囲んだ。A4ら5人は、B4部長に早退を申し入れたが、同人はこれを認めず業務指示を行う迄待機するように命じた。その後A4ら5人は再び1人ずつ取り囲まれ、濡れタオルで叩かれたり、蹴られたりしたのでB4部長に丸善労組員らにこのような行為を止めさせて欲しいと話したが、同人

は、「直接見ていたら止めさせるが、見ていないから」と発言するのみで何ら指示をすることはなかった。A 4ら5人は、B 4部長に再々早退を申し入れた結果、12時過ぎ同部長はこれを認めた。しかしA 4ら5人は、丸善労組員に阻まれて帰ることが出来なかったため、その旨をB 4部長に告げると、同部長は、丸善労組執行委員長のA11に「話し合いをするのだったら、両組合の三役同士で行い、他は帰すように」との指示をした。その後同部長は外出し、15時過ぎに帰社した。しかしこの間も、15時頃頭痛のため帰ったA 3を除き、A 4、A 1、A 2及びA 5と丸善労組員らの小競合いは続いており、同人らは15時過ぎ再びB 4部長に「自分達を帰してくれるように丸善労組員に指示して欲しい」旨頼んだ。これを受けてB 4部長は、丸善労組員に「分会員らには早退を認めているのだから帰すよう」指示した後再び出かけた。しかし、A 4、A 1、A 2及びA 5と丸善労組員らの小競合いは続いたので、この事態の推移を会社の外から監視していたA 8（同人は前記認定事実5(7)アのとおり解雇されていた）が、組合の顧問弁護士A13に連絡し、これを受けてA13は会社に電話をかけ、応対した配車係担当の職制に「分会員らを早く帰すように」との抗議を行った。そこで同職制は丸善労組員に分会員らを早く帰すようにとの指示を出し、分会員らは午後8時過ぎ帰った。

翌21日分会員らは、ストということで欠勤して病院へ行き、前日丸善労組員から受けた暴行についての診断書を発行してもらったが、それには、A 4、A 1、A 2及びA 5はそれぞれ打撲等のため5日乃至1週間の通院加療が必要である旨、A 3は血管収縮性頭痛症で受診したことを認める旨の記載がされていた。

なお、この20日の事件について、分会員らは警察に報告はしたが、告訴はしなかった。

(5) 63年6月22日の事件

6月22日朝、A 4ら5人が出勤し、B 4部長にその日の仕事の予定を尋ねたところ、30分程乗務員控室で待機するよう指示された。それに従い待機していると、同月20日と同様丸善グループ他社の従業員を含む丸善労組員10数人が分会員らを取り囲み、小突いたり、引き摺り回したりの小競合いになった。その後30分程経ってもB 4部長から何ら業務指示はなく、上記小競合いは続いていたが、この事態について連絡を受けたA 7書記長は午前11時40分頃B 4部長に上記丸善労組員らの行為の中止を電話で申し入れ、これを受けて、B 4部長は丸善労組員及び分会員らに解散を指示し、分会員らは早退した。

一方、この頃、A 8及びA 9は会社近くの土手に止めた車の中から分会員と丸善労組員らの動向を監視していたが、これに気づいた丸善労組員らは同人らを車中から引き摺り出し、暴行を加えた。その際A 9と丸善労組員のA 14が土手から滑落し、A 9が全治1ヵ月の重傷を負い、A 14も負傷した。また、この争いの中、A 8も全治1週間の傷を負った。

他方、B 4 部長は、丸善労組執行委員長 A11 から上記小競合いの原因に関し事情を聴取していた際、会社事務員の通報で A 8 及び A 9 と丸善労組員らが争っていることを知るや、同執行委員長に争いを止めに行くよう指示した。A 8、A 9 に対する傷害は刑事事件となり、丸善労組員中数人が 20 日間程勾留された後、9 人が罰金刑を受けた。また会社は、この事件に関して丸善労組員中 6 人を 10 日間の出勤停止処分に付した。

この日以後、丸善労組員らは分会員らに暴行を加えることはなくなったが、その後暫くの間は「会社を辞めろ」、「組合を辞めろ」等の言葉を浴びせるといった状態が続いた。

なお、この事件当時、丸善労組の執行委員長であった A11 及び当時執行委員であり、後の執行委員長となった A15（会社従業員）は、本件結審時には、それぞれ「係長」及び「課長」に昇進した。

9 就業規則（抜粋）

（就業時間）

第18条 従業員の1日の労働時間は、原則として実働8時間とし、所定の勤務時間、及び休憩時間は次のとおりとする。

- (1) 始業 午前8時
- (2) 終業 午後5時
- (3) 休憩 正午から午後1時までの1時間

2 前項にかかわらず、長距離運転手の勤務時間は、別に定める「運行計画表」若しくは、「勤務割表」によって、始業時刻を指示し、始業時刻より8時間(休憩1時間を除く)を所定労働時間とする。

3 前各項にかかわらず、業務の都合、及び、災害その他、止むを得ない事由のため、全部、または、一部の従業員について、就業時間を臨時に変更する場合がある。この場合においても、実働時間は、1日8時間、1週間48時間を超えないものとする。

4 第1項第3号の休憩時間は、自由に利用することができる。但し、外出するときは所属長に届け出なければならない。

5 本条第1項にかかわらず、従業員が就業時間中に、選挙権、その他、公民としての権利を行使するための必要な時間を請求した場合には、これを与えるものとする。但し、その間の賃金は、原則として支給しない。

（運転手の就業時間及び拘束時間）

第21条 運転手の就業時間は、本規則第18条第2項によって指示された時刻を始業時間とし、その始業時間より24時間をもって1日とする。

2 1日の拘束時間は、2週間を平均して、時間外労働を含め始業時から13時間以内とする。

3 1日の最大拘束時間は、16時間とする。但し、1日の拘束時間が、15時間を超えることのできる回数は、1週間に2回を限度と

する。

- 4 2人以上の運転手が同時に乗務する場合は、前項にかかわらず1日20時間まで延長することができるものとする。

(運転時間)

第22条 1日の運転時間は、2日を平均して時間外労働を含め、9時間以内とする。

- 2 1週間の運転時間は、2週間を平均して時間外労働を含め、48時間以内とする。

- 3 1回の連続運転時間は、4時間以内とし、4時間を超える場合は、4時間の範囲内、又は、4時間経過直後に連続30分以上、若しくは、1回が10分以上、合計30分以上の中断をさせるものとする。

(休息期間)

第23条 運転手の勤務と次の勤務との間には、連続して8時間以上の休息期間を与えるものとする。但し、業務の必要上、連続して与えることが困難な場合には、1ヵ月における全勤務回数の2分の1を限度に拘束時間の途中、又は、拘束時間の経過直後に分割して与える場合がある。この場合は、1回当たり4時間以上、合計10時間以上とする。

- 2 2人以上の運転手が、同時に乗務する場合においては、前項にかかわらず、4時間まで短縮することができるものとする。

(運転手の時間外、休日労働の特例)

第24条 運転手の時間外労働は、本規則第21条に定める拘束時間の範囲内とする。

- 2 運転手の休日労働は、2週間における総拘束時間が156時間を超えない範囲で、2週間を通じ、1回を限度とする。

- 3 長距離運転手の時間外労働時間数は、原則として、別に定める行き先毎の標準所要時間によって計算する。但し、突発事由等により標準時間を大巾に超過した場合等は、別途考慮する。

(欠勤)

第30条 病気、その他、止むを得ない事由により、欠勤する場合は、その理由、及び、予定日数を、あらかじめ、上司に届出なければならない。但し、あらかじめ届出ることが困難な場合は、電話、その他の方法で速やかに連絡し、後日、文書で届出なければならない。

- 2 私傷病による欠勤が、3日以上に及ぶ時は、欠勤届に医師の診断書を添付しなければならない。

(制裁の種類と程度)

第38条 制裁は、その情状により、次の区分に従って行なう。但し、違反が軽微であり、又は、改悛の情が明らかで、情状酌量の余地が

ある場合は、懲戒を免じ、訓戒にとどめることがある。

- (1) 譴責 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が、平均賃金の日分の半額、総額が、一賃金計算期における賃金総額の10分の1の範囲内で行なう。
- (3) 出勤停止 10日以内の出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 説諭の上解雇する。この場合、30日前に予告するか、30日分の予告手当を支給する。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即日解雇する。この場合、労働基準監督署長より予告除外の認定を受けたときは、予告手当は支給しない。

(懲戒基準その1)

第39条、従業員が、次の各号の一に該当するときは、前条第1号乃至第3号を適用する。

- (1) 就業規則、その他の規程に違反し、会社の規律を乱した者。
 - (2) 火気の取り扱いを粗略にし、又は、所定の場所以外で喫煙した者。
 - (3) 勤務怠慢、又は、不注意のため、事故を起し、業務に支障を生じさせた者。
 - (4) 勤務時間中、上司の許可なく、みだりに私用をなしたり、職場を離れた者。
 - (5) 会社の施設、又は、車両その他の物品を会社の許可なく私用に供した者。
 - (6) 自己の職責の範囲を超えて、専断の行為をした者。
 - (7) 言動不良のため、職場の規律を乱し、又は、会社の体面を汚した者。
 - (8) 会社の構内において、会社の許可なく物品販売、図書印刷物の頒布、又は、掲示、或いは、演説放送等をした者。
 - (9) 正当な理由なく、1ヵ月に3日以上無届欠勤した者。
 - (10) 勤務に関する手続き、その他の届出を偽ってした者。
 - (11) 上司を侮辱し、又は、指示命令に反抗した者。
 - (12) 会社内で、賭博、その他、これに類似の行為をした者。
 - (13) その他、前各号に準ずる程度の不都合な行為をした者。
- 2 前項の規定にかかわらず、その情状が特に重い者には、前条第4号、又は、第5号を適用する場合がある。

(懲戒基準その2)

第40条 従業員が次の各号の一に該当するときは、第38条第4号、又は、第5号を適用する。

- (1) 重要な経歴を偽り、又は、詐術を用いて採用されたことが判

明した者。

- (2) 正当な理由なく、無届欠勤が14日以上に達した者。
 - (3) 正当な理由なく、上司の指示命令に不当に反抗し、度々職場の秩序を乱した者。
 - (4) 他の従業員に対し、暴行、若しくは、脅迫を加え、又は、その業務を妨害した者。
 - (5) 故意に危険予防に関する規則、又は、指示に違反し、重大な事故を起した者。
 - (6) 故意に会社の設備、若しくは、車両、その他の物品を破壊し、或いは、無断で持ち出し、又は、持ち出そうとしたことが明らかなる者。
 - (7) 業務上の重要な秘密を他に漏らし、又は、洩らそうとしたことが明らかなる者。
 - (8) 職権を利用し、取引先、その他より、金品を授受し、又は、強要した者。
 - (9) 道交法等に違反し、又は、悪質な過失により、重大な事故を起し、会社の信用、体面を著しく失墜させ、或いは、莫大な経済的負担をかけた者。
 - (10) 刑法上の罪を犯し、有罪判決が確定した者。
 - (11) 前条の懲戒を受けたことが3回以上になっても、なお改悛の情がみられない者。
 - (12) 会社の承認を得ないで、在籍のまま、他に雇い入れられた者。
 - (13) その他、前各号に準ずる程度の不都合な行為をした者。
- 2 前項の規定にかかわらず、その情状が特に酌量すべきものであると認められるときは、第38条第1号乃至第3号の規定を適用することがある。

10 賃金規程（抜粋）

（賃金の分類）

第9条 従業員の賃金は、次の通り分類する。

(1) 基本給

(2) 諸手当

イ 精皆勤手当	ロ 安全管理手当	ハ 役付手当
ニ 乗務手当	ホ 職務手当	ヘ 中継手当
ト 特殊手当	チ 地域手当	

(3) 超過勤務手当

イ 時間外労働手当	ロ 深夜労働手当
ハ 休日労働手当	

(4) 通勤手当

（基本給）

第10条 基本給は、本人の経験、技能、作業内容等を勘案して決め、月給制、及び、日給制の2種類とし、原則として、事務職員は月給制、運転手、作業員は、日給制とする。

(諸手当)

第11条 諸手当は、従業員が従事するそれぞれの業務の内容と実績に応じて、別表に定める金額を支給する。その内容は、次の通りとする。

イ 精皆勤手当は、その月度の所定就業日に1日の欠勤もなく、完全に就業した従業員に対して別に定める皆勤手当を支給する。又、所定就業日のうち、1日～3日欠勤した従業員に対しては、別にさだめる精勤手当を支給する。

ロ 安全管理手当は、運転員が、その月度の所定就労日の内20日以上就労し、かつ、無事故であった者に対して別に定める金額を支給する。

ハ 役付手当は、役付の従業員に対して別に定める金額を支給する。

ニ 乗務手当は、乗務員の行先に応じて、別に定める金額を支給する。

ホ 職務手当は、長距離運行で特別の事情により一人で乗務した場合に別に定める金額を支給する。

ヘ 中継手当は、長距離運行のとき、積荷を積み替える場合に、別に定める金額を支給する。

ト 特殊手当は、生鮮食品等特殊な荷物を運送した場合に、別に定める金額を支給する。

チ 地域手当は、近距離運行で、数ヶ所に立ち寄り、積荷の積み降しをした場合、その度数に応じて別に定める金額を支給する。

(超過勤務手当)

第12条 超過勤務手当は、従業員が、業務の都合で、所定勤務時間を超えて労働した場合に、その実労働に対して、次の方法によって算出した時間外、深夜、若しくは休日労働手当を、それぞれ支給する。但し、基本給、及び、諸手当の内、月額で定められているものについては、日額(26分の1)に換算して計算し、その他の諸手当で、出来高によって支給されるものについては、則第19条6の定めにより計算する。

イ 時間外労働手当

$$\langle (\text{基本給} + \text{定額諸手当}) \div 8 \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数} \rangle +$$
$$\langle \text{出来高諸手当} \div \text{月間総労働時間数} \times 0.25 \times \text{時間外労働時間数} \rangle$$

ロ 深夜労働手当

$$\langle (\text{基本給} + \text{定額諸手当}) \div 8 \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数} \rangle +$$
$$\langle \text{出来高諸手当} \div \text{月間総労働時間数} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数} \rangle$$

ハ 休日労働手当

〈(基本給+定額諸手当) ÷ 8 × 1.25 × 休日労働時間数〉 +
〈出来高諸手当 ÷ 月間総労働時間数 × 0.25 × 休日労働時間数〉

- 2 超過勤務の時間数については、行先別、及び、その内容によって、諸々の事情を勘案して、あらかじめ、定めておく。但し、特別の事情で、あらかじめ定めていた時間を大巾に超過する恐れがある場合は、事前に、又、予測出来ずに超過した場合は、事後直ちに上司の許可を受け、会社に報告するものとする。

(通勤手当)

第13条 従業員が住居より、会社まで通勤する距離に従って別に定める通勤手当を支給する。

別表 1

1 基本給

初任給	長距離	大型車	日額	2,900円
	〃	普通車	日額	2,650円
	地場		日額	円

2 諸手当

イ 精・皆勤手当

皆勤手当		月額	10,000円
精勤手当	1日欠勤	月額	7,500円
	2日欠勤	〃	5,000円
	3日欠勤	〃	2,500円

ロ 安全管理手当 月額 5,000円

ハ 役付手当 班長 月額 3,000円
係長 〃 5,000円

ニ 乗務手当 別表 2

ホ 職務手当 基本給 × 20% × 2 × 70%

ヘ 中継手当

ツーマン	2,500円	ワンマン	4,000円
助手付	2,500円	助手	2,500円

ト 特殊手当

東京	4,000円	名古屋	3,000円
大阪	2,000円		

チ 地域手当 別表 3

4 通勤手当

※ 前記 2 のニ、ヘ、ト、チ、については時間外労働手当、深夜労働手当を含むものとする。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 A 3 に対する異動・出張命令（認定事実 4）について

(1) 申立人の主張

会社がA3に対して、63年4月11日に長距離業務から外れることとなる異動を求めた行為並びに同年5月16日から26日迄及び同年6月4日から7日迄の収入減をもたらす出張を命じた行為は、組合員であることを理由として行った業務差別であり、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 63年4月11日の異動問題

会社が、A3に対して異動を命じた理由は、同人が乗務員として高齢であること、業務上も事故を多発させていること及び測量士の資格を持っており緻密な仕事に向いていること等からトラックの運転業務より倉庫業務の方が適していると判断したものであり、不当労働行為には当たらない。

イ 63年5月及び6月における出張命令

会社がA3に対して出張を命じた理由は、当時丸善物流の業務が多忙になったため、乗務員を常時2、3人、多い時は5、6人出張させており、その一環として同人にも出張させたに過ぎず、何ら不利益な業務命令ではないので、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 63年4月11日の異動問題

まず、A3に対する63年4月11日の異動についてみると、同異動が会社の福岡営業所に転勤を命じたのか、丸善物流に出向を命じたものか明らかでない。しかし、両者の所在地が同じ場所にあることから、会社職制及び従業員とも、この区別はあまり厳格に意識されていなかったと考えられる。しかし、少なくともA3は乗務員として採用されているのであるから、本件異動に当たっては、同人の意思を十分尊重した取扱いがなされるべきであった。しかるに、会社は異動後の労働条件を何ら示していないばかりでなく、この命令を断れば就業規則に基づく処分を行う旨を告げる等、手続上適切さを欠く面があったことが認められる。しかしながら、認定事実4(1)のように会社は、分会が結成される5ヵ月程前にもA3に異動についての打診をしていること、同人に異動を命じた理由として被申立人が主張する点にも首肯し得るものがあること及び同人のこの命令拒否に対し結果的に処分はなされなかったことを併せ考えると、本件異動命令は、不当労働行為に該当しない。

イ 63年5月及び6月の出張命令

次に、A3に対する63年5月及び6月の丸善物流への出張命令についてみると、会社が、A3に対し出張を命じた際、同人がどのような態度をとったか不明であること、申立人はこの出張によりA3の収入が減少した旨主張するが、それがどの程度のものであったかも疎明されていないこと、出張期間も5月は11日間、6月は4日間であったこ

と及びこの時期分会員以外の従業員も常時数人出張を命じられていたこと等の事実が認められ、これらを併せ考えると、A3に対する本件出張は、不当労働行為に該当しない。

2 出勤停止処分について

(1) A1に対する処分①（認定事実5(1)）

ア 申立人の主張

A1は、就労開始時に休暇の申出をしており、同申出後の業務指示違反について、同人が責任を問われるべきではなく、この処分は、同人が組合員であるが故になされた労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社は、A1に久留米市農協の野菜を北九州へ運ぶようにと業務指示をしたにも拘らず、同人は正当な理由なくこれを拒否し、同日午後、無届、無許可早退したばかりでなく、会社が同人に対し電話で呼び出そうとした際、早退に関して虚偽の理由を述べた。よって本件処分は、A1が業務命令を拒否したこと、無断欠勤を行ったこと及び無届無許可早退に対し反省を示さなかったことを理由に行ったものであり、不当労働行為には当たらない。

ウ 本件処分の当否

認定事実5(1)によると、4月17日A1は通常どおりの時刻に出勤し、タイムカードを押した後、B2専務から午前中の積み込み業務の指示を受けたが、それ以外の同日の業務予定については同専務が後で仕事が入ったら乗務してもらうかもしれない趣旨のことを言ったのに対し、同専務との間でA1は、「人の車では、のぼりきらんから休む」とのやりとりが行われ、結局A1は午前中は指示された業務に従事したが、午後は退社したものであり、要するに、A1とB2専務との間のやりとりのなかでのA1の前記発言が欠勤届の意味であったか否かが問題となるので、これについて判断する。A1の発言自体明確さを欠くものであること、当時欠勤届用紙による届出は必ずしも不可能ではなかったこと、退社に際しタイムカードを押していないことを考えると、A1の態度にも非難されるべき点があり、同人のかかる行為を縁由として会社がその後の同人の行為を懲戒処分の対象としたことは一理ある。しかしながら、A1は同日午前中にそれなりの欠勤の申出をしているのであり、また、会社は同人とは同日中に連絡がとれ、その翌日以後の勤務について指示できる状態となったことを考えれば、同人のかかる行為をもって10日間の出勤停止処分にするには相当性がなく、さらに同処分に併せ、就業規則には規定のない始末書の提出を付加したことは恣意的なきらいさえ感じられる。

(2) A2に対する処分（認定事実5(3)）

ア 申立人の主張

処分の理由は、A 2 が広島まで運行後、同地から帰るに当たって会社に連絡しなかったことが業務放棄だとするものであるが、従来は連絡することなく帰社していた。連絡が必要ならば、会社が連絡すれば解決することであり、これは業務管理者の責任の問題である。この処分は、A 2 が組合員である故になされた労働組合法第 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社が A 2 に対し処分を行ったことは認めるが、これは不当労働行為には当たらない。

ウ 本件処分の当否

会社は A 2 に対し処分を行ったことは認めるが、それについて一切の疎明を行っていないので申立人の主張について検討するに、認定事実 5 (3) のとおり、広島や山口まで乗務した場合、荷降しが終わった後、会社に連絡するのが通常であったことが認められる。しかし、それが運転者の業務上の都合のためであるか、会社の指示によるものであるかは明らかでなく、仮りに本件の場合、A 2 が連絡しなかったことが同人の怠慢によるものであるとしても、これによって会社にどのような損害を与えたかも不明であり、このことをもって、直ちに 10 日間の出勤停止処分とするのは相当でない。

(3) A 1 に対する処分③ (認定事実 5 (4))

ア 申立人の主張

会社は、乗務員が業務従事後深夜に帰宅した場合、休息のため翌日休暇をとることを従前容認していたにも拘らず、本件の場合 A 1 に対し無断欠勤として処分しており、これには何ら合理的理由がなく、同人が組合員であるが故になされた労働組合法第 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社には 63 年 5 月 17 日に A 1 が従事したような業務を行った場合、翌日は休みとする旨の慣習は無く、本件処分は、不当労働行為には当たらない。

ウ 本件処分の当否

認定事実 5 (4) のとおり、長距離業務から帰社した当日はいわゆる「あがり」として休息をとる慣行があることは認められるが、地場業務に従事した場合も同様の慣行があったと認めるに足る疎明がないので、申立人の主張を直ちに肯認することは出来ない。しかしながら、63 年 5 月 17 日午後 4 時頃から地場業務に従事し、翌 18 日午前 1 時頃帰社した事情のもとで、当日のその後の勤務について指示を受けることなく退社したことは同人にも非難されるべき点があるとはいえ、既に 8 時間を超えて乗務していること、当日の終業時刻が明示されていないこと、その他特段の事情も認められないことを考えると、このような労

働時間管理のもとで、同人が午前1時頃帰社後、同日出社しなかったことをもって、10日間の出勤停止処分とすることは社会的相当性に欠けるものといわなければならない。

(4) A 1 に対する処分④（認定事実5(5)）

ア 申立人の主張

63年6月20日会社は、丸善労組を煽動し分会員に対して集団恫喝を行わせた。これに対し同日、組合は翌21日のストライキを通告したが、会社は、A 1 に同月22日の午前3時の出勤を求め、同人が「深夜迄の組合用事のため3時の出勤は出来ない」と述べて、これを拒否したにも拘らず、同人を業務拒否を理由として処分した。これは、同人が組合員であるが故になされた労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

A 1 は、63年6月21日の組合活動を理由に同月22日午前4時から乗務するようにとの業務命令を拒否した。同人は、既に業務命令拒否や無許可欠勤等を理由とする懲戒処分を3度に亘って受けていたにも拘らず、再度業務拒否を行った。このような行為は、より重い処分が相当であるが、会社は同人の今後の反省を期待し、出勤停止処分にしたものであり、不当労働行為には当たらない。

ウ 本件処分の当否

認定事実5(1)のとおり、会社は乗務員に通常午前10時出社を指示していたことが認められ、一方、就業規則では、「……業務の都合……その他やむを得ない事由のため……従業員について就業時間を臨時に変更する場合がある」（第18条3項）旨規定されており、実際にも午前4時頃出社の業務指示が行われていたことが認められる。また、同規則では、「長距離運転手の勤務時間は別に定める『運行計画表』若しくは『勤務割表』によって、始業時間を指示する」（第18条2項）旨規定されている。これらのことを前提として考えると、運行計画表等により従業員に予め指示されている場合はともかくとして、午前4時の業務を指示するには就業規則の規定があるとはいえ、会社は相当の配慮を要するものといわなければならない。しかるに、本件の場合、運行計画表等により予め指示されていた事実は認められず、しかもA 1 はこれを断っているのであるから、会社は、その理由や必要性を説明し、同人が業務指示に従うよう説得に努めるべきところ、会社職制の「一応言うたからな」というがごとき態度は、むしろ事を構えるものともみられるのであって、到底誠意ある態度とは思われない。加えて、認定事実8(3)及び(4)のとおり、63年6月19日、20日の両日に亘り会社構内においてA 1 を含む分会員が、丸善労組員によって暴力行為を受けているという異常な状況のもとで、後記6(3)判断のごとく、会社はかかる暴力行為に対し適切な措置を講じていないことを考える

と、同人が会社の本件指示に対しこれを拒否したことにも無理からぬものがあり、これを理由とする本件処分には合理的理由がないものと認められる。

(5) (1)乃至(4)迄の処分の不当労働行為の成否

前記(1)乃至(4)迄の処分を総じて考えると、これら処分はそれぞれ合理性乃至相当性に欠けるものであること、これら処分の対象となった行為に対し会社の指導乃至教育的措置が徹底されていないこと、これら処分内容は後記判断6(3)のとおり丸善労組員に対する会社の態度及び処分と比較して均衡を失していること等が認められる。

これらの諸点を総合して判断すると、後記判断6(3)にみられるごとく、分会の結成以来、これを嫌悪していた会社が、分会員の前記諸行為を奇貨として、同人らに不利益取扱いをし、また、このことにより同人らで組織する分会の弱体化に影響を与えようと意図したものと判断されるので、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(6) A1に対する処分②(認定事実5(2))

ア 申立人の主張

会社は、63年4月18日からの出勤停止処分に納得出来ずにいるA1に更に始末書の提出を求めたが、同人はこれを提出しなかった。会社は、同月26日に丸善労組員が分会員に対して行った集団恫喝に関して分会が会社に対する抗議の意味を含めて行った休暇戦術に参加するためのA1の口頭による休暇申請を上記始末書を提出していないことを理由に許可せず、無断欠勤として処分した。この処分は、A1が組合員であるが故になされた労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社は、A1が63年4月28日午前6時に出社して欠勤の理由やその期間も述べず欠勤申請をしたため、配車の予定がわかる午前8時に改めて欠勤申請手続をとるよう指示した。しかし、同人は改めて同手続をとることなく何らの連絡もしないでその後一週間無許可欠勤を続けたので、会社はこれを理由に同人を処分したのであって、何ら不当労働行為には当たらない。

ウ 当委員会の判断

認定事実5(2)のとおり、A1は口頭で欠勤を通知し、以後1週間欠勤したことが認められるが、これに至る経過をみると、63年4月28日前記判断2(1)の出勤停止処分期間が終了し出社した同人の欠勤届用紙の交付請求に対し、B4部長が即座に同人の請求に応じなかったため、同人は口頭で欠勤する旨を告げて、欠勤に至ったものである。かかる経過のなかで欠勤届用紙の交付をめぐるA1とB4部長との間でやりとりがあり、A1がやむなく口頭で欠勤を告げたことは無理からぬ点が認められる。しかし、その後通常の届出の内容を充足しない

まま、何らの連絡を取ることもなく欠勤1週間に及んだことは、従業員としての勤務態度として非難されるべきであり、この間において会社として何らかのとりうる措置が考えられないわけではないが、このことを理由とする本件処分は、相応の理由があるというべく何ら不当労働行為には該当しない。

(7) A 1 に対する処分⑤（認定事実5(6)）

ア 申立人の主張

処分の理由は、同年8月25日のA 1の荷降し忘れを理由とするものだが、分会結成前は荷降しを忘れ、積荷を数日間持ち回った後届けた場合でも処分を受けたことはなく、また、本件A 1の荷降し忘れに関し荷主とのトラブルも発生していない。この問題は、会社が従業員を教育し、業務指導することによって処理されるべき事柄である。よって10日間の出勤停止処分は過大処分であり、これはA 1が組合員であるが故になされた労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

荷降し忘れという基本的な事柄についての不始末は、乗務員としての重大な義務違反である。また会社は、従前このような義務違反を行った者に対し、単に従業員教育で済ませたことはなく、諭旨解雇等厳格な対応をなしてきており、処分には十分な理由があり、不当労働行為には当たらない。

ウ 当委員会の判断

認定事実5(6)のA 1の荷降し忘れに対する会社の措置について検討すると、配送先での納品伝票に受領のサインがあること、取引先に与えた迷惑の程度は僅少であったと考えられること、荷降し後の点検など会社の管理体制にも不備があったこと等を併せ判断すると、本件荷降し忘れの責任をA 1にのみ求めることには問題があり、また、その処分の程度についてもこれと比較し得る疎明がないので疑問なしとはしないが、運送業務に直接携わる運送会社の従業員として、荷降し忘れはその基本的責務に反するものであり、本件処分はこのことを動機として行われたものと認められるので、不当労働行為には該当しない。

(8) A 4、A 3 及び A 1 に対する処分①（認定事実5(7)）

ア 申立人の主張

処分理由のビラ配布行為は始業時間である午前10時以前に行ったものであり、午前10時には出社していた。このビラ配布行為は会社の業務指導の範囲以外の活動なので、処分すること自体、悪質な組合活動介入であり、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

組合は、会社の重要な取引先である農協の職員C 1を誹謗中傷する

ビラを配布し、もってA 8の仮処分事件に関して証人として出頭するC 1に不当な圧力を加え、公正な裁判を損なわせようとしたばかりでなく、そのビラの内容は、農協が農家から預った商品を粗末に扱う旨の虚偽の内容を記載したものである。このような組合の行為は、法で許された組合活動の範囲を逸脱したものであり、本件処分は不当労働行為には当たらない。

ウ 本件処分の当否

認定事実5(7)のとおり、本件処分の直接の動機となった63年10月21日の分会のビラ配布は、その内容、場所、時期からみて、分会がA 8の解雇の不当性を主張し、これに関連する農協関係者に影響を与えることを目的として行ったものであることがうかがわれる。

本件ビラの内容は分会員とC 1とのやりとりや商品輸送の安全性についてのC 1に対する非難等が記載されたものであるが、A 8らの解雇については、C 1乃至久留米市農協がどのような役割を果たしたかについて疎明がないので、当委員会としては本件ビラをもとに判断せざるを得ない。

会社としては、本件処分に先立って、分会員が数回に亘り久留米市農協に赴き、C 1らに抗議を行っていることに不快感をもっていたこと、分会が数回に亘り本件ビラと同趣旨の内容のビラを配布していたことに対し、会社の社会的信用を失墜させるものであること等を理由に分会が今後このような行為を続けた場合には処置をとる旨の警告を行っていたこと、会社の全取引量のうち農協関係が約40%を占め、久留米市農協はそのうちの1つの得意先であり、分会のかかる行為により今後の取引に支障が生ずることを恐れたこと等を考えると、会社が分会のかかる行為に対しその責を問うたことは無理からぬものがある。

一方、本件ビラの内容についてみると、被申立人が主張する虚偽の内容がどの部分であるか明らかでないばかりでなく、また、その内容に多少誇張した表現があるとしても、C 1とのやりとりが原因で解雇された分会員を擁する分会として、その不当性を主張し、その支持を得ることを目的とする本件ビラの性質からみて、許容しうる程度のものであるといえる。配布場所についても、取引先の付近であったことは、A 8らの解雇の経緯及び裁判の進行からみて、分会としてはやむを得なかったものと考えられる。

以上のことを総合して判断すると、組合がビラ配布等により教宣活動を行うことは広く認められるところであるけれども、その内容が労使の当事者を超えて第三者を対象とするものである場合には慎重でなければならぬが、このことを考慮しても本件事情のもとでは、分会のビラ配布が組合活動の範囲を逸脱するものとはいえないから、会社が取引先との関係に支障を来すものとして中止を求めることはともかくとして、本件ビラ配布を理由とするA 4ら分会三役に対する懲戒処

分は相当でない。

(9) A 4、A 3 及び A 1 に対する処分②（認定事実 5 (8)）

ア 本件処分の当否

本件処分について、申立人は申立書においてその救済を請求していないが、審問の全趣旨からすると、前記判断(8)と同趣旨のものとして、その救済を求めていると認められること、一方、被申立人も本件処分理由の正当性について具体的反論を行っていることから、本件処分を請求する救済内容の範囲内にあるものとして取り扱うことは、本件審査手続上公平を欠くとは考えられないので、以下これについて判断する。

本件処分の対象となった63年11月1日の分会のビラ配布は、認定事実 5 (7)のビラ配布に関連した一連の組合活動として行われたものであり、会社としては、分会のかかる行為により久留米市農協との取引に支障を生ずることを恐れ、認定事実 5 (7)の処分にも拘らず、分会が再びこのような行為をしたものとして、A 4ら分会三役を懲戒処分にしたものと考えられる。

しかしながら、本件ビラの内容は、確かに第三者をして憶測や予断を生じやすい表現がみられるが、これは分会の立場から疑問を提起する趣旨のものであり、これをもって関係者を誹謗、中傷したものとはいえぬ、また、認定事実 5 (7)の処分については前記判断のとおりであることを併せ考えると、分会員の解雇の不当性を主張し、関係者に影響を与えることを目的として行った本件ビラ配布は、組合活動の範囲を逸脱したものとはいえないので、このことを理由とする A 4ら分会三役に対する懲戒処分は相当でない。

(10) (8) 及び (9) の処分の不当労働行為の成否

前記(8)及び(9)を併せ判断すると、これらビラ配布は組合活動の範囲を逸脱したものとはいえないから、これを企画指導したことを理由として A 4ら分会三役に対し2回に亘り、それぞれ10日間の出勤停止処分にしたことは、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

3 担当車両取り上げ及び長距離業務差別（認定事実 6 (4)）について

(1) 申立人の主張

ア 担当車両制度

会社は、乗務する車両について、担当車両制度を導入しているとは明確に言うことはできないとしても、この制度を導入しているのにほぼ近い運用を行ってきた。会社から担当車両を取り上げられた乗務員は次の乗務配置を受けることが困難となり、結果としてその乗務員は、長距離業務に従事する回数が減少する。会社が分会員に対し行った63年3月7日の減車による担当車両取り上げや同年4月以降の担当車両外しは、会社が分会結成を嫌悪し、分会員らの担当車両を取り

上げることにより、長距離業務における差別を行うための条件づくりとして行ったものであり、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

イ 分会員に対する長距離業務差別

会社の給与体系は、深夜手当、時間外手当という長距離業務に伴う手当の比重が極めて大きく、分会員を長距離業務から外すという業務差別により、その者の賃金はダウンするのであって、これは組合破壊、組合脱退を企図した労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 担当車両制度

会社は、従業員に特定車両の付与乃至排他的使用権を与えたことはなく、担当車両制度は導入していない。また、63年3月7日の減車は、取引量の減少に伴い余剰車両が生じたことを理由とするものであり、不当労働行為には当たらない。

イ 分会員に対する長距離業務差別

会社は分会員らを長距離業務をも含めた全ての運送業務に就かせる条件で採用しており、分会員らを長距離のみの業務に就かせる義務は何らない。また、分会は、分会結成以後会社に対しトンボ運行を拒否し、27通達に基づく乗務を要求しており、会社は、この要求を容れ、トンボ運行等を要請しなかった。このため長距離業務が減少したのはやむを得ないばかりか、むしろ申立人の要求に添うものである。更に、申立人は、会社が分会員に草取りや積み込み作業を命じ、業務差別を行ったとも主張するが、前者についてはそのような業務命令を発したことはなく、同人らが勝手に行ったものであり、後者については全従業員が万遍なく行う作業であり、殊更同人らだけに意図的にさせたものではない。よって会社が分会員に対し行った業務指示は、何ら不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 担当車両制度

認定事実6(2)のとおり、乗務員は、各自の好みにより受持ち車両の補助椅子を取り外して板張りにしたり、無線機やテレビ等を取りついたりして改造を加え、その廃車までの間会社から主にこの車両の配車を受けていることを考えると、会社は、乗務員に対し車両の排他的使用権を付与するという意味での担当車両制度を導入していると言えないとしても、出来るだけ乗り慣れた車両に乗務できるよう配慮していたことが認められる。

イ 受持ち車両取り上げ

申立人は、受持ち車両を取り上げられた乗務員の長距離業務従事回数は減少する旨主張するが、すべての乗務員に受持ち車両が特定され

ていたのか否かや、乗務員数と受持ち車両数の割合等について疎明がなく、却って受持ち車両に主乗務員以外の者が乗務する事実も認められることから、受持ち車両の取り上げが即長距離業務従事回数の減少を引き起こすとの直接的な因果関係があるとまでは判断できない。しかし、主乗務員と受持ち車両との間の緊密さの度合いは、長距離業務従事回数と相関関係にある、つまり主乗務員がその受持ち車両に乗務している時間の長さは、長距離業務従事回数と相互依存の関係にあると考えられる。また、乗務員にとって受持ち車両が無くなる或いはこれに配車されないということは、配車の度に私物の積み降しをしなければならないばかりか、乗り慣れない車両の運転を余儀なくされ、肉体的、精神的な負担を強いられるであろうということも理解できる。

認定事実6(4)のとおり、A3及びA8は、63年3月7日から、受持ち車両を取り上げられ、また、A4、A1、A2及びA5も、同年4月中旬頃以後から実質的にはこれを取り上げられたと同様の取り扱いを受けた事実が認められる。3月7日の減車に伴う受持ち車両取り上げは、分会の結成前になされていること、8台の減車中分会員の受持ち車両は2台に過ぎなかったことを考慮すると、3月7日の受持ち車両を取り上げた会社の措置が直ちに不当労働行為であると認めることは出来ない。しかしながら、同年4月中旬頃以後、A4、A3、A1、A2及びA5の受持ち車両が取り上げられる乃至取り上げられたと同じ状態に置かれ、同年5月以後もこの状態が続き、長距離業務に指示される回数も減少したという事態は前述した事実と相関関係にあるものとして考えるべきであるから、同年4月中旬頃以後会社が、分会員らに対してとったかような措置は相当性を欠くものと判断される。

ウ 長距離業務差別

(ア) 長距離業務差別における不利益性

申立人は、乗務員にとって、長距離業務から外れるということは、賃金の減少に繋がる旨主張する。認定事実6(6)アのとおり、組合の疎明するところによると62年中の分会員各人の総収入は、360万円程から400万円前後であり、これから同年中の一時金の合計である10数万円前後を減じ、12で除した額を仮想の月収（課税支給額）とすると、ほぼ30万円前後となる。分会員の基本給は、日額3千円前後であるので月30日近く働いたとしても基本給は10万円前後にすぎず、上記仮想の月収30万円前後を満たすには、他の手当に頼らざるを得ない。このことは認定事実6(3)イの表においても、課税支給額中に占める時間外手当、乗務手当等が大きいことから同様に考えられる。ところで、長距離業務に従事しない場合でも、業務指示の内容如何によっては、これら時間外手当や乗務手当の金額が大きくなる場合も想定出来なくもないが、申立人は、これら手当は従前は長距離業務に従事することにより生じていた旨主張しているのに

対し、被申立人は、どのような勤務を行えばこれら手当が長距離業務に従事した場合と同等生じるのか疎明を行っていないばかりか、分会員に対して、長距離業務以外でこれら手当が同等に生ずる業務指示を行っていたとも認められず、結局長距離業務従事回数の減少は、賃金の減少を来たすものと考えられる。

(イ) 分会員の従事する業務

被申立人は、分会員を長距離業務のみに従事させるべき義務はない旨主張する。なる程認定事実6(4)イのとおり、会社は分会員らを10トンの車両による長距離業務のみに従事させるという条件を明示して採用したものではないが、採用当初から同人らを長距離主従事運転手として取り扱ってきた。また被申立人は、長距離業務に専門的に従事する職種は無い旨主張するが、就業規則第18条2項に「長距離運転手」という用語が用いられており、賃金規程別表1、1においても初任給が「長距離大型車」、「長距離普通車」、「地場」に各区分して定められていること等からして、入社以来主として長距離業務に従事してきた分会員らが就業規則でいう「長距離運転手」であると各自受けとり、主として長距離業務に従事するものであると自覚していても当然であり、会社もまた同様な認識のもと、分会員に対し長距離主従事運転手もしくはこれと類似の取扱いを行ってきたものと考えるのが相当である。

(ウ) 分会員の長距離業務従事回数

長距離主従事運転手の平均的な長距離業務従事回数は、認定事実6(3)アに記載のとおりであるが、申立人は分会結成前における分会員各自の同回数について具体的な疎明を行っておらずどの程度の回数従事していたかは不明である。

しかし分会員らも認定事実6(4)イのとおり長距離主従事運転手としての取り扱いを受けており、また被申立人は、分会結成前の分会員らについて、この回数と比べ異なる旨の疎明を何ら行っていないことから、平均的な長距離主従事運転手の回数と大差なかったものと考えられ、却ってA2については、この平均回数を上回っていたことが認められる。しかしながら、同認定事実のとおり、63年5月から同年9月に至る5ヵ月間における分会員各自の同回数合計は、それぞれ2、3回にしか達しておらず、殆ど長距離業務には就いていない状態であり、同回数は極端に減少したと考えられる。

なお、同時期、分会員は草取りや積み込み作業に従事していたことが認められるが、前者については業務のない空き時間に自主的に行っていた作業であり、後者については手の空いている全従業員が同様に行っていた作業であることが認められ、結局会社が、分会員に対し、不利益を与えたか否かは同人らの長距離業務に従事する回数を減少させたことのみを判断すれば足りる。

(エ) 分会員の長距離業務従事回数の減少理由

この理由について被申立人は、先に記載のとおり分会員がトンボ運行を拒否し、いわゆる27通達に基づく乗務を会社に要求したので、これに応じて行ったものであり、むしろ申立人の要求に添うものであった旨主張する。分会がトンボ運行を原則として拒否していたか否かは認定事実7(1)アのとおり、63年3月23日付要求書と同年7月21日付組合機関紙「きずな」との内容が相違しており、必ずしも明らかでなく、また27通達に基づく乗務については、認定事実3のとおり久留米労働基準監督署に、同通達に従った運行を会社が行うよう指導して欲しい旨申告をした事実は認められるが、会社にどのように要求していたか否かは具体的疎明がない。しかしながら被申立人が主張するように、分会員がトンボ運行を拒否し、27通達に基づく乗務を会社に要求していたとしても、組合は、労働条件改善のための組合活動の一環として行っていたものであり、会社としてはこの組合の要求を逆手にとるかの如く分会員の賃金の減少をきたす長距離業務の従事回数を減少させることは適切さを欠くものであり、認定事実6(4)イのとおり63年5月以後同年9月迄の間、分会員の長距離業務従事回数を極端に減少させる合理的な理由は到底見出し難い。

また、会社は、分会員を長距離業務に従事させない理由について、「分会員は休みが多く、安心して仕事を任せられない」旨当時組合に回答している。認定事実6(6)イのとおり63年4月から9月迄の分会員の月平均欠勤日数は、A4は3.7日、A3は3.7日、A1は4.5日、A5は5.3日、A2は4.5日であったが、これら欠勤のうち認定事実5(2)及び8(1)のとおりA1を除く他の分会員の4月28日から10日間の組合活動のための欠勤を除き、他の欠勤の理由は不明であるが、これら欠勤について会社が処分や注意を行った事実も認められないのであるから一応会社も欠勤を承認していたものと認められ、また、本件審査の全趣旨から会社は欠勤について厳格な運用を行っていたとも認め難い。そうすると分会員の欠勤の多さを理由として同人らを長距離業務に従事させ難いとする会社の主張は採用できない。

(オ) 不当労働行為の成否

前記判断3(3)イ及び同ウ(エ)のとおり、会社が63年4月中旬頃以後分会員の受持ち車両を取り上げる又は取り上げたと同じ状態に置いたこと及び同年5月以後分会員の長距離業務従事回数を減少させた理由についてはこれを相当とする理由は見出し難い。

また、後記判断6(3)のように会社は、分会と対立するような形で発足する丸善労組の結成に関与し、かつ、その後の丸善労組と分会の対立に事寄せて分会の運営に対する支配介入として利用しよう

とした節が窺えること及びこの時期は、認定事実7(1)のとおり組合は、A8の解雇問題について会社に団交を申し入れる等の取り組みや、団交に関してのあっせんを当委員会に申請する等の活発な組合活動を行っていた時期に符合している点等を総合して考えると、会社が分会員らの受持ち車両を取り上げたり長距離業務に従事する回数を減少させたりすることにより分会員らに不安を与え、同人らの賃金の低下を惹起させた行為は、分会の弱体化を意図してなした労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

4 63年10月以降の分会員に対する乗務拒否（認定事実6(5)）について

(1) 申立人の主張

会社が、分会員に対し乗務拒否を行った理由について、これを分会と久留米市農協合川集荷所との間にトラブルが生じ、乗務させることが出来なかったことによると主張するのであれば、分会員を同集荷所の業務に配置させない措置を採れば済むのであって、一切の乗務から排除する合理的理由は全くない。この措置は、分会員を経済的に決定的に追いつけることにより組合解体を企図したものであり、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社が、分会員を乗務させなかった理由は、分会が会社取引先の職員や業務について誹謗中傷したビラを配布したため取引先から分会員らが取引先の配送業務に携わることを謝絶され、会社としては分会員を取引先に赴かせる業務に就かせることが不可能となったためである。加えて分会員らは、63年9月以降、会社の業務命令に従わず、組合活動を理由として勝手気儘に休みをとるようにもなっており、乗務の予定がなかなか組めなかったこともあり、会社のとった措置は何ら不当労働行為に当らない。

(3) 当委員会の判断

前定事実6(5)によれば63年10月中旬以後会社は、分会員に対し長距離業務及び地場業務に一切就かせなくなった。その点について被申立人は、当時分会と久留米市農協との間にA8の解雇に関して問題が生じており、会社としては分会員を同農協に赴く業務に従事させることは不可能であった旨主張する。被申立人のこの主張は一面理解できないではないが、他方同農協以外にも殆んど取引先から分会員が来ることを断ってきたとの被申立人の主張は具体的な疎明がなく直ちに肯認できず、結局分会員に対し全面的に乗務拒否をする合理的理由とはなしえないと考える。また、被申立人は、分会員が勝手気儘に休みを取り、乗務予定が組みにくいこともその理由として上げるが、前記判断3(3)ウ(エ)で述べたように欠勤について厳格な運用を行っていたとは認め難いのであるから本件乗務拒否の責を分会員の態度にのみ負わせることは合理性に乏しい。

以上のことを総合して判断すると、63年10月以降の分会員に対する乗

務拒否は、前記判断3(3)ウ(オ)で述べた長距離業務差別による不当労働行為の延長としてなされたものであって、前記判断と同じく、労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

5 団体交渉拒否（認定事実7(1)）について

(1) 申立人の主張

会社は、63年4月9日の団交において、組合側交渉要員を組合、支部各1人と分会三役にすると条件をつけ、その後もこれを団交開催の条件としている。また会社は、同日の団交において解決した事項を実施せず、検討して回答するとした事項について、回答や団交を拒否している。

会社は、組合の同月12日、18日、21日の団交申し入れを組合側交渉要員の問題と業務多忙を理由に拒否し、また同年5月30日、6月24日、9月30日の組合の団交申し入れを組合側交渉要員の問題を理由に拒否した。

また会社は、同年7月25日及び9月3日の団交において検討する旨述べた事項について、具体的な回答を示していない。以上の被申立人の行為は、労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

63年4月12日、同18日及び同21日に組合が会社に申し入れた団交は、会社と組合間で合意していた組合側交渉要員を組合のA7書記長他分会三役の計4人とする旨のルールを無視したものであり、団交が開催されなかった責任はむしろ組合にある。また会社は、組合の要求事項に対し、全て説明回答を行っている。

組合の同年5月12日付の6月2日における団交申し入れについて会社はあっせん手続中なのでその手続内で解決したいと答えている。

組合の同年5月30日付の6月1日における団交申し入れについて、会社は、6月8日に延期を申し入れ、組合はこれについて特に異議を述べなかったにも拘らず当日連絡もなく欠席した。その後同年8月19日、10月3日の団交等何度となく団交は行われた。しかるに組合は、10月3日の団交前にその要求事項を貫徹するためと称し、話し合いもしないまま10月1日にストライキを行う等不誠実な態度を示している。

以上のとおり会社は団交拒否を行っておらず、何ら不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、会社は組合側交渉要員について組合、支部各1人と分会三役にすると条件に固執している旨主張しているが、認定事実7(1)のとおり、会社が提示した条件はA7書記長と分会三役の4人であった事実が認められる。

被申立人は、以前に会社と組合の間で組合側交渉要員は4人（A7書記長及び分会三役）とする合意が存した旨主張しているが、これについて被申立人の疎明はない。

認定事実によれば会社が63年4月から6月に亘る期間組合側交渉要員

としてA7書記長及び分会三役を条件として提示していたことは認められるが、同年4月9日の団交ではこれら4人のほか組合副執行委員長兼支部執行委員長のA10を入れた計5人が組合側交渉要員として出席したこと、同年6月1日会社は上記の組合側交渉要員を4人とするとの条件を付して団交期日を同月8日と指定して申し入れたが、組合は何らの対応をすることもなく、同日の団交を欠席したこと、その後同年7月、8月に会社と組合との事務折衝が行われ、同年9月3日に団交が開催されたが、この日及びそれ以後において組合側交渉要員の問題がどのように推移したかについては明らかでないこと等からすると、申立人が主張するように会社が組合側交渉要員についての条件に固執して団交を拒否し続けているとまでは言えない。

次に誠実団交がなされたか否かについて検討する。認定事実7(1)イのとおり分会結成当時の要求については63年4月9日の団交に関する会社側の回答が文書で組合に提出されている。これに対し分会は、同団交での未解決部分を交渉議題として同年4月から6月頃に至る間、会社に団交を申し入れたことは認められるが、同年7月以降も引き続き同じ事項につき会社に団交を申し入れた事実はない。また同年9月3日、10月3日の団交についても、その交渉経過について申立人は具体的疎明を行っておらず不明である。

本件申立以後においては認定事実7(2)のとおり、春闘及び一時金に關しての団交が開催され、それぞれ妥結している事実が認められる。

以上の事実からすれば、この間の団交には相互の行き違いがあるが、これは双方の団交の持ち方についての不慣れや頑なな態度に起因したものであり、このことは今後当事者双方の努力で改善されるべき事柄であるから、このことをもって労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為とまでは言えない。

6 丸善労組に対する便宜供与及び分会に対する支配介入（認定事実8）について

(1) 申立人の主張

会社は、丸善労組の結成に際し便宜供与を行い、その後丸善労組員の組合員に対する集団恫喝と暴力行為を容認乃至指示、煽動している。特に就業時間中の丸善労組員のこれらの行動は、会社の便宜供与なくしては出来ないものであり、かような会社の態度は労働組合法第7条3号に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合と丸善労組との間の対立は「労対労」の対立であることから、会社はどちらにも組みしないように対応してきた。

また丸善労組員が所属する丸善グループ各社は会社と密接な関連があるため、その従業員が勤務時間中立ち寄ることは一般的であり、丸善労組員が会社敷地内にいたことをもって会社が関与していたとする申立人

の主張はこれらの事情を無視したものである。更に会社は会社以外の丸善グループ各社の乗務員を集中管理してはならず、組合の主張のように丸善労組員の行動に会社が関与することは不可能である。よって申立人の主張は何ら理由がなく、不当労働行為を論じる余地はない。

(3) 当委員会の判断

会社における乗務員の勤務時間は、長距離業務等の関係もあり必ずしも一定しないこと、丸善グループ他社と会社との密接な関連から同グループ他社の従業員が会社に常日頃立ち寄り寄っていたこと、同グループ他社の従業員を会社は集中管理していないとの被申立人の主張も一応首肯出来ること、会社が丸善労組員に賃金を保障しながら組合員に対する集団恫喝や暴力行為を指示、煽動していたと認める具体的な疎明が無いこと等からすると、申立人の主張を直ちに肯認することは出来ないが、このことを前提として以下分会と丸善労組との対立に関わる会社のとった態度、立場等について検討する。

第1に、認定事実8(1)、(2)のような分会と丸善労組との対立について、被申立人は、これは「労対労」の対立であることからどちらにも組み込まないよう対応してきたと主張するのであるが、そもそも丸善労組の発足に当たり、分会の結成直後にそれと対立するような形で結成されたにも拘らず、認定事実2(2)のとおり結成大会以前に、その組合規約に会社社長を兼ねる丸善グループ本部長B1が、「丸善グループ労働組合を承認する」と記名押印入りで添え書きし、その結成大会に会社役員でもある社長の妻が出席していたことを考えると、同労組の自主性すら疑わせるものがあり、会社が同労組に対し好意的であったことは明らかである。

第2に、認定事実8(1)(2)(3)のように63年4月から6月にかけて分会と丸善労組との対立が段々激化していくが、同年4月27日に行われた両組合の話し合いにB4部長が出席していること及びA4の自宅に丸善労組員が大勢で押しかけたことについては同人宅に赴いた会社職制が現認していることからしても、会社は少なくともそれ以降は丸善労組と分会とが激しく対立していることについて十分認識していたと考えられる。その後、同年6月19日及び20日と2日間続けて会社構内で暴行事件が起きているが、20日朝分会員がB4部長に丸善労組員らにこのような行為を止めさせて欲しい旨発言していることからしても、同部長としては、これは構成人数の点で圧倒的な優勢を誇る丸善労組員の分会員に対するほぼ一方的な威迫であり、労対労として放置できる限度を超えたものと認識するのが当然であり、かつ、経理を除く業務全般を総括し、会社内の秩序維持についても当然責任を負っていると考えられる運行部長としての同人の地位に鑑みると、少なくともその時点で会社としても正式に両組合員に事情を聴取する等の対応をなすべきであったと考えられる。しかるに6月20日における同部長の当初の対応は「直接見ていたら止めさせるが見ていないから」との発言のみであり、その後の対応も「話し

合いをするのだったら両組合の三役同士で行い、他は帰すように」等の発言のみであって会社としては十分な事情聴取すら行っていない。このような会社の対応は、就業規則に「他の従業員に対し、暴行、若しくは、脅迫を加え、又はその業務を妨害した者」（第40条1項4号）は、諭旨解雇又は懲戒解雇の処分を行う旨規定されている趣旨と併せ考えると極めて不適切、不自然と言わざるを得ない。

第3に、同月19日及び20日、丸善労組員の分会員に対する威迫が行われたことからすれば、会社は、事後の会社内の秩序維持及び従業員の身体の安全確保の観点から分会員に対して特別の配慮を要すべきところ、認定事実8(5)によると、6月22日、分会員がB4部長に仕事の予定を尋ねた際、同部長は、分会員に対し30分程乗務員控室で待機するよう指示したにも拘らず、その後30分経っても何ら業務指示することなく放置している。従前の状況からして、放置することで、再び分会員らが丸善労組員らの威迫に曝されるであろうことを会社は十分予見可能であったばかりでなく、小競合い発生後は会社事務所の構造からみても、このことを知り得る状況にあったにも拘らず会社がこれに何ら対応せず放置したことは、そのような事態を容認していたとさえ考えられる。

第4に、同年6月22日のA8及びA9に対する傷害事件について、丸善労組員中計9人が罰金刑に処せられたが、このうち6人に会社は出勤停止10日間の処分を行っている。

被申立人は、丸善労組員に対し行った処分がこのように軽かった理由について、申立人組合の方から今後の丸善労組と分会の間の対立を避けるため解雇処分は行わないよう申し入れがあり、これを考慮した結果である旨主張する。この申し入れの存否はともかくとして、事件全体の状況から考えれば、いかにも軽い処分であったと受けとられても仕方がなく、しかもこのような事件を起こした丸善労組の当時執行委員長であったA11及び当時執行委員であり後の執行委員長であったA15をそれぞれ昇進させている点にも不自然さがある。

以上の点を総合して判断すると、会社が、分会と丸善労組との対立を放置し、丸善労組員の分会員に対する威迫や暴力行為について適切な措置を怠ったことは、従業員の安全を配慮すべき立場にあるものとしてその責任は大きく、このことは、会社の丸善労組に対する態度と併せ考えると、分会と丸善労組の対立を利用して分会の弱体化を図ったものといえるので、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為である。

7 本件救済について

以上の判断に基づきその救済としては主文をもって相当と思料する。

なお、主文第1項の「各処分がなければ得べかりし賃金相当額」の算定については、A1に対する63年4月18日から同月27日迄の処分にかかる金額は、労働基準法第12条に基づき算定することとし、その他の処分にかかる金額の算定については、主文第3項の「差額相当額」の算定に当たって、

処分期間中出勤したものとして取り扱う措置をもって相当とする。

また、A 4ら5人の分会員に対する業務差別の救済方法としては、会社に対し同人らに対する業務差別を禁止するとともに、差別された期間に見合う回復措置として、会社における賃金形態、業務量の季節的変動、業務指示の変化等を考慮し、業務差別により影響される賃金部分を対象として、当該期間において各月毎に、同人らに支払われた額と同人らと同種の従業員に支払われた平均額との差額相当額の支払いをもって相当とする。その算定方法は、賃金のうち業務差別により額に差違の生ずるものとして月例給与の内の課税支給額（但し、安全管理手当、精皆勤手当及び役付手当を除く）について、月単位で、A 4ら5人及び4トントラックのみに乗務する従業員を除く運転業務に従事する従業員に支払われた総額の平均額をこれら従業員の平均出勤日数で除して得られる額にA 4ら5人の各人についてその出勤日数を乗じて得られる額と同人らに支払われた額との差額並びに当該期間における一時金について前記従業員に支払われた平均額とA 4ら5人の各人に支払われた額との差額を加算するものとする。

8 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成2年8月23日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄