

愛知、平4不1、平5.1.11

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合東海地方名古屋支部

被申立人 名海運輸作業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員であるA1、A2、A3及びA4に対する平成4年3月30日及び同年5月22日付け解雇がなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、上記A1ら4人に対し、原職に復帰させるまでの間に同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記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

当社が貴組合員であるA1氏、A2氏、A3氏及びA4氏に対して行った平成4年3月30日及び同年5月22日付け解雇は、労働組合法第7条第1号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。

平成 年 月 日

全日本港湾労働組合東海地方名古屋支部

執行委員長 A5 殿

名海運輸作業株式会社

代表取締役 B1

- 4 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) 申立人全日本港湾労働組合東海地方名古屋支部(以下「支部」という。)は、昭和23年12月に港湾産業及びこれに関連する事業に従事する労働者によって結成された個人加盟の労働組合で、全日本港湾労働組合の一地方支部である。

なお、本件結審時の組合員数は約700人である。

(2) 被申立人名海運輸作業株式会社(以下「会社」という。)は、昭和30年2月に設立された港湾運送、一般貨物自動車運送等を業とする資本金8,000万円の株式会社で、従業員数は約630人である。

会社は、名古屋船舶株式会社、名港海運興産株式会社、ナゴヤ SHIPPING 株式会社等とともに、名古屋港における港湾運送事業者の一つである名港海運株式会社の関連子会社として、親会社を中心に、名港グループを形成している。

- (3) 申立外名港グループ労働組合（以下「グループ労組」という。）は、支部を脱退した者を中心にして昭和37年1月に結成され、会社、名古屋船舶株式会社、名港海運興産株式会社、ナゴヤ SHIPPING 株式会社及び名港海運株式会社の5社（以下総称して「グループ5社」という。）の従業員約1,500人によって組織されている。

なお、会社内には、グループ労組の下部組織として名海運輸作業輸送分会（以下「輸送分会」という。）ほか4分会がある。

- (4) グループ労組とグループ5社は、次のようなユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）に関する条項を含む労働協約を締結している。

第4条 会社は第5条に該当する者以外の従業員が組合員でなければならないことを承認する。

但し、組合を脱退し又は除名された者であって、会社がその解雇について特に異議ある場合には、会社は組合と協議する。

第5条 従業員のうち、下記の各号に該当する者は組合員としない。

1. 7級以上の者（参与・参事を含む。）
2. 臨時的に雇用した者、日々雇入れる者及び試の使用期間中の者
3. その他会社、組合協議のうえ決定した者

- (5) 申立外A1（以下「A1」という。）、同A2（以下「A2」という。）、同A3（以下「A3」という。）及び同A4（以下「A4」という。）の4人（以下総称して「A1ら4人」という。）は、従前会社のトラック運転手として輸送作業に従事し、輸送分会に属していたが、グループ労組の組合活動を不満として、同労組に対し、平成4年3月18日付けの脱退届を提出するとともに、同日、支部に加入し、名海運輸作業分会（以下「支部名海分会」という。）を結成した。

会社は3月30日、A1ら4人に解雇通告し、4月2日、支部は、A1ら4人の原職復帰等を求めて、当委員会へ本件救済申立てをした。

## 2 グループ労組の従前の活動

- (1) グループ労組は、名古屋港及びその周辺の港湾関係の労働組合によって組織された東海地区港湾労働組合連絡協議会に参加し情報を集める一方、この協議会と港湾運送事業者の団体である名古屋港運協会（会社もこの会員となっている。）とが共催する毎月1回の労使協議会にも出席して懸案事項を協議していた。

- (2) グループ労組には独自の機関紙はなく、また格別組合独自のビラ等を発行するようなこともなかった。

したがって、全組合員に対する組合活動の状況の報告は、同労組の結

成時以来今日に至るまで、名港海運株式会社総務部が随時編集発行する名港グループの社内報「鷗信」によっていた。近時は、同紙に「名港グループ労組ニュース」のコーナーを確保し、定期大会の案内、同労組関係の行事を連絡していた。

なお、グループ労組には組合事務所はなく、また専従者も置かれていなかった。

### 3 残業手当をめぐる動き

(1) A 1ら4人は、名古屋港の金城ふ頭及び西4区ふ頭にあるコンテナ船専用岸壁に接岸された船舶から、積荷をトラックへ積み替える、いわゆる船側作業やこれを依頼先へ輸送する業務等に従事していた。これらの作業のうち、船側作業はとりわけ危険視されており、それ故に敬遠され勝ちな作業であった。現に、A 3は以前この作業に従事していた際事故に遭ったことがある。

(2) 会社におけるトラック運転手の勤務時間は、午前8時30分から午後5時までとされていた。

しかしながら、コンテナ船が夜間に入港する場合には、船側作業は、夜間に行われ、数隻のコンテナ船が一度に入港し輻輳するような場合には作業は徹夜で続行されることもあり、手持ち時間を含めた時間外勤務が15・6時間に及ぶことがあった。

(3) A 1らトラック運転手の作業現場には、同じ業務に従事する他社のトラック運転手も来ており、A 1らは彼らと言葉を交わす機会があった。

その際たまたまA 1らの残業手当のことが話題に出てからというもの、その額が他社に比べて低く抑えられているのではないかということが、A 1らトラック運転手の仲間内で取り沙汰されるようになった。

(4) 平成2年2月16日、A 1も出席した輸送分会の代議員会議の席上、同僚のA 6（以下「A 6」という。）から、法定の残業手当が支給されていない疑いがあるので、直接愛知労働基準局（以下「基準局」という。）へ出向きたい旨の申出があった。この申出に対し、A 7分会長（以下「A 7分会長」という。）は、その前に、まず会社のB 2常務取締役（以下「B 2常務」という。）とB 3輸送部長（以下「B 3部長」という。）に会って話をし、基準局へ行くのはそれからのこととすべきである旨述べた。

(5) その後A 6は、残業手当に関する疑問を解消するため、自ら基準局へ相談に行った。

(6) 平成2年6月6日、所轄の名古屋南労働基準監督署の監督官によって会社の臨検が行われた。

臨検の結果、同監督官は、会社に対し、割増賃金の基礎から漏れている手当があること、深夜手当を一律としているため法定の2割5分以上の割増賃金に不足があること等労働基準法の違反があることを指摘し、その是正を勧告した。また併せて、著しい長時間労働、恒常的残業が認められるので改善するよう指導した。

会社は、8月30日付けで同署長あてに是正報告書を提出した。

#### 4 B 2 常務らとの話し合い

- (1) 平成3年6月初旬、A 6 及び A 1 は、残業手当改善の兆しが見られないとして、再度 A 7 分会長にその点について問い質した。

その後、A 7 分会長は B 2 常務に連絡をとり「不平不満を言っている人間がおるから、話を聞いたって欲しい。」と伝えた。「おう、いいよ。」と言って引き受けた B 2 常務は、A 7 分会長にこの旨を A 6 及び A 1 に伝えるよう述べた。

- (2) 6月10日午前8時30分過ぎ、いつものように配車が終わり、これから仕事に出ようとしていた矢先、本社の会議室に出向くようにとの指示が A 6 及び A 1 に伝えられた。

A 6 及び A 1 が会議室に行くと、B 2 常務、B 3 部長ら3人と A 7 分会長が待っていた。

- (3) 話し合いは、主として残業問題、ほかに夜食用のパンの支給方法の改善について、約1時間半にわたり続けられたが、その中で、B 2 常務は、「お前達何か会社に文句あるか、今まで労使協議でうまくいったのに、戦争でもする気か。」と発言した。

また、A 7 分会長は、「わしはオブザーバーとして立ち会うわ。」と言って、話し合いの間終始沈黙を守り続けた。

なお、会社側は、A 6 及び A 1 の了解をとることなく、話し合いの内容を録音していた。

#### 5 グループ労組脱退と支部名海分会の結成

- (1) A 1 ら4人は、平成4年3月18日、グループ労組に対して、同労組の下では自分たちの労働条件改善要求は聞き入れられないとして、脱退届を内容証明郵便により送付するとともに、支部に加入し、支部名海分会を結成した。また、同日、支部名海分会は、会社に対して、A 1 ら4人がグループ労組を脱退し、同分会を結成した旨の労働組合結成通知書を A 1 分会長名で内容証明郵便により送付した。

なお、それらはいずれも翌日到達した。

- (2) 支部名海分会は、会社に対し、上記結成通知書の中で、A 1 ら4人に「組合結成を理由に不当な処分・配転・差別などの不当労働行為をすることのないよう要求」した。また、支部は、3月18日付けの要求書により、労働条件及び労働環境の改善についての団体交渉（以下「団交」という。）の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

#### 6 A 1 ら4人の解雇等

- (1) A 1 らは、平成4年3月19日朝、郵送とは別に、脱退届をグループ労組執行委員長 A 8 に手渡した。その際同委員長は、A 7 分会長にも相談するから一応預かる旨述べてこれを受け取り、その後直ちに同分会長に連絡をとって、同人に会い、そのコピーを手渡した。

- (2) 輸送分会は21日、代議員会を開き、A 1 ら4人を同分会から除名する

ことを決めた。

- (3) グループ労組は、23日夜、今後の対応策を検討するため常任執行委員会を開催した。同委員会の席上、輸送分会が21日の代議員会においてA 1ら4人の除名を決めたとの報告があったが、常任執行委員会としてはA 9副執行委員長を中心に慰留に努めていくことを決めた。
- (4) 慰留は、24日及び27日に行われたが、A 1ら4人は翻意しなかった。そこで、グループ労組は、27日夜執行委員会を開催した。同委員会は、A 1ら4人の脱退は、規約上認められないもので、統制違反行為であり、除名に相当するとして除名決議を行うべく臨時大会の開催を決定した。
- (5) 翌28日の午後6時過ぎ、A 7分会長は、B 2常務に対し、4月6日の臨時大会でA 1ら4人が除名されることは確実であり、組合統制違反者を臨時大会まで放置しておくことは由々しき問題であるとして、会社の決断を急ぐよう申し入れた。
- (6) 3月30日朝、B 1会社社長は、A 1ら4人に対し、B 2常務、B 3部長立会いの上で口頭で解雇を通告した。
- その際、解雇理由に関する明確な説明が行われず、後になって渡された解雇通知書には、単に「会社は、就業規則第22条に基づき、貴殿を解雇する。」と記載されていた。
- なお、就業規則第22条は次のとおりである。
- 第22条 会社は従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。
1. 精神若しくは身体に故障があり、又は虚弱、疾病のため業務に堪えない者
  2. 労働能率劣悪にして作業の変更等の措置を講じても向上の見込みのない者
  3. 会社の業務運営を妨げ又は故意に非協力的な者
  4. 組合の除名に対し会社との協議により解雇することに決めた者
  5. 会社の止むを得ない事業上の都合により事前に組合に諮り決定をみたとき
  6. その他前各号に準ずる止むを得ない事由のあるとき
- (7) 4月6日、グループ労組の臨時大会が開催され、A 1ら4人の除名が決議された。
- (8) 会社は、3月30日の解雇通告が除名決議の前になされていることから、後記仮処分申立て事件に係る平成4年5月22日付け準備書面をもって予備的解雇の意思表示をなし、その書面は25日A 1ら4人の代理人に到達した。
- (9) 支部は、4月8日付け、4月21日付け及び5月22日付けの申入書などにより、A 1ら4人の解雇撤回に関する団交の開催を度々申し入れたが、会社は、本件結審時に至るまで、これに応じていない。

## 7 名古屋地方裁判所への仮処分の申立て

(1) 平成4年3月19日、A1ら4人は、会社を相手に名古屋地方裁判所に対し、グループ労組からの脱退を理由とする解雇を禁止する旨の仮処分を申し立てたが、3月30日に会社がこの4人を解雇したため、A1ら4人は、同日付けで申立ての趣旨を地位保全及び賃金の仮払いに変更する旨の申立てを行った。

(2) 7月3日、同裁判所は、A1ら4人が労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定め、金員の仮払いを命ずる旨の決定を行った。

会社は、この決定に基づき、A1ら4人に対し金員の仮払いを行っている。

また、支部及びA1ら4人は、会社に対し就労を求めたが、会社はこれに応じなかった。

(3) A1ら4人は、解雇禁止の仮処分の申立てに当たり、疎明資料として、ユ・シ協定締結組合から脱退し、又は除名された者が別組合に加入した場合には、その者にユ・シ協定の効力は及ばない旨判示した三井倉庫港運事件最高裁判所判決（平成元年12月14日判決）及び日本鋼管鶴見製作所事件最高裁判所判決（平成元年12月21日判決）を、脱退者につき同趣旨の判示をした朽木合同輸送事件名古屋高等裁判所判決（昭和62年4月27日判決）を提出した。このため、会社は、A1ら4人を解雇する際これらの判決内容を知っていた。

なお、朽木合同輸送事件は、前記名古屋港運協会の会員事業者の子会社である朽木合同輸送株式会社の従業員が支部に加入したため、ユ・シ協定により解雇された事件であり、名古屋高等裁判所において敗訴した同社は上告したが、結局和解により終結した。

## 8 A1ら4人の勤務態度等

(1) A1は、昭和56年頃、鈴鹿にコンテナを運ぶ際、四日市にある中継所に立ち寄るようにとの同中継所のB4班長（以下「B4班長」という。）の指示に従わないことがあった。

また、A1は、会社から支給された作業服について、サイズが合わないとの不満を同僚に漏らすことがあった。

(2) A2は、同人が運転する車両内にテレビを設置していた。

また、A2は、以前連絡用の無線呼出しがあったにもかかわらず応答しないことがあった。

(3) A3は、平成2年9月頃、船側作業中の事故により体調を崩し、その後早出作業及び夜間作業をしないことがあった。

また、A3は、手持ち時間中、作業服をスポーツウェアに着替えてジョギングをすることがあった。

(4) A4は、昭和56年以降において、四日市にある中継所に立ち寄るようにとのB4班長の指示に従わないことがあった。

また、A4は、平成3年秋以降において、午後8時過ぎの船側作業を拒否することがあった。

更にA 4は、同人が運転する車両のフロントガラスの上端部約10センチメートル及び後部ウィンドガラスの上半部約20センチメートルの部分に黒色透過フィルムを張り付けて運転していた。

- (5) なお、他のトラック運転手には、会社の車両にテレビ、パーソナル無線を設置している者や窓に銀色や黒色のフィルムを張り付けたり、白いスプレー塗料を吹き付けている者がいた。

また、手待ち時間中、トラック運転手たちは、テレビを見たり、将棋を指したりして過ごすことがあった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張の要旨

#### (1) 申立人

A 1ら4人の解雇は、会社が支部及び同人らを嫌悪敵視し、ユ・シ協定に藉口してなしたものであり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

また、会社は、A 1ら4人の解雇理由として、それぞれの勤務態度不良を挙げているがいずれも全く理由がない。

#### (2) 被申立人

A 1ら4人の解雇は、グループ労組との間のユ・シ協定と就業規則第22条第3号に該当する同人らの勤務態度に基づくものであり、不当労働行為ではない。

なお、A 1ら4人を除名決議前に解雇したのは、グループ労組の臨時大会において同人らの除名決議がなされるのが確実と判断したからである。

また、会社は、このことが手続違反となることを慮り、予備的解雇の意思表示をなしている。

### 2 当委員会の判断

- (1) グループ労組とグループ5社との間でユ・シ協定に関する条項を含む労働協約が締結されていること及び会社の就業規則において組合からの除名が解雇理由として定められていることは、第1、1、(4)及び6、(6)で認定したとおりである。しかしながら、労働者は自らの団結権を行使するため労働組合を選択する自由を有すること及びユ・シ協定を締結している労働組合の団結権と同様、同協定を締結していない他の労働組合の団結権も等しく尊重されるべきであることから、ユ・シ協定の効力は、その限りにおいて制約を受け、他組合に加入した者に対しては及ばないと解するのが相当であるので、グループ労組との間のユ・シ協定をもって、第1、1、(5)及び5、(1)で認定したとおり既に支部に加入していたA 1ら4人の解雇理由とすることはできない。

なお、会社はユ・シ協定の効力は他組合に加入した者にも及ぶとして縷々主張するが、上記判断のとおりであるのでその主張は採用できない。

- (2) 会社は、就業規則第22条第3号に該当するA 1ら4人の勤務態度とし

て、次の事実があったと主張する。

ア A 1 について

(ア) 昭和56年頃、B 4 班長が責任者として居る四日市にある中継所へ立ち寄る義務があったにもかかわらず、これを無視して、同班長の業務命令に従わなかったため、それ以降配車先について特別の配慮をしなければならなかった。

(イ) 会社から支給された作業服について、「会社はこんなものしか出さん。ブカブカだ。肩がこる。袖が長い。」等と同僚に言いふらし、支給品に感謝の念を持たず、同僚に対し会社への反抗的態度をとるよう煽っていた。

イ A 2 について

(ア) 昭和62年夏頃から、自分の運転する車両内にテレビを設置し、運転中にテレビを見ていた。

(イ) 連絡用の無線呼出しに応じないことがあった。平成2年2月12日、空見センターのB 5 所長が無線に出るように、また、テレビを取り外すように厳重に注意したにもかかわらずこれを無視していた。

ウ A 3 について

(ア) 平成2年9月頃から合理的な理由もなく早出作業及び夜間作業を拒否し、会社が早出・夜間作業の協力を要請したが、これに従わなかった。

(イ) 輸送途上の勤務時間中に作業服をスポーツウェアに着替えジョギングをしていた。

エ A 4 について

(ア) 自分の運転する車両のフロントガラスの上端部約10センチメートル及び後部ウィンドガラスの上半部約20センチメートルの部分に黒色透過フィルムを張り付けて運転していた。

(イ) 平成4年2月中旬以降、合理的な理由もなく船側作業を拒否した。また、A 1 同様、四日市にある中継所に立ち寄らなかったため、昭和56年以降配車先について特別の配慮をしなければならなかった。よって、以下判断する。

A 1 から4人の勤務態度等については、第1、8で認定したとおりであり、それ以外に会社の主張にそう事実は認められない。

まず、A 1 については、昭和56年頃、四日市にある中継所に立ち寄るようにとのB 4 班長の指示に従わないことがあったこと、会社から支給された作業服について不満を同僚に漏らすことがあったことが認められるが、B 4 班長の指示に従わなかった点については、これにより重大な業務上の支障が生じたとは考えられず、また、これについてA 1 の処分がなされたとの疎明もないことから、解雇に値するような行為であったとは解し難い。作業服について不満を漏らした点については、解雇理由に当たるとは到底解することはできない。



A 2については、同人が運転する車両内にテレビを設置していたこと、以前連絡用の無線呼出しがあったにもかかわらず応答しないことがあったことが認められるが、テレビの設置については、他のトラック運転手にも、会社の車両にテレビ等を設置している者がおり、また、これについてA 2の処分がなされたとの疎明はない。無線呼出しに応じなかった点については、これにより重大な業務上の支障が生じたとは考えられず、また、これについてA 2の処分がなされたとの疎明もない。したがって、A 2の行為が解雇に値するような行為であったとは解し難い。

A 3については、平成2年9月頃、船側作業中の事故により体調を崩し、その後早出作業及び夜間作業をしないことがあったこと、手待ち時間中、作業服をスポーツウェアに着替えてジョギングをすることがあったことが認められる。しかしながら、事故により体調を崩しているA 3が早出作業及び夜間作業に消極的であったとしてもこれを責めることはできないし、A 3がこれらの作業をしないことにより、重大な業務上の支障が生じたとは考えられず、また、これについてA 3の処分がなされたとの疎明もないことから、このA 3の態度が解雇に値するものであると解することはできない。ジョギングについては、トラック運転手たちがテレビを見たり、将棋を指したりして過ごす手待ち時間中に行ったことは認められるが、これを解雇に値するような行為と解することはできない。

最後に、A 4については、昭和56年以降において、四日市にある中継所に立ち寄るようにとのB 4班長の指示に従わないことがあったこと、平成3年秋以降において、午後8時過ぎの船側作業を拒否することがあったこと、A 4が運転する車両のフロントガラスの上端部約10センチメートル及び後部ウィンドガラスの上半部約20センチメートルの部分に黒色透過フィルムを張り付けて運転していたことが認められる。B 4班長の指示に従わなかった点及び船側作業を拒否した点については、これらにより重大な業務上の支障が生じたとは考えられず、また、これらについてA 4の処分がなされたとの疎明もない。フィルムの張り付けについては、他のトラック運転手には車両の窓に銀色や黒色のフィルムを張り付けたり、白いスプレー塗料を吹き付けたりしている者もいることが認められ、また、これについてA 4の処分がなされたとの疎明もない。したがって、A 4の行為が解雇に値するような行為であったとは解し難い。

- (3) A 1ら4人の解雇理由に相当性が認められないことは以上のとおりであるが、ユ・シ協定についていえば、第1、7、(3)で認定したとおり、他組合に加入した者に対するユ・シ協定の効力を否定した最高裁判所判決等を会社は知っており、そうであれば解雇に、より慎重であってしかるべきところ、第1、5、(1)並びに6、(6)及び(7)で認定したように、会社は、A 1ら4人がグループ労組に脱退届を提出し、支部名海分会を結成したことを知った11日後に、就業規則第22条第4号には除名のみが

解雇理由に挙げられているにもかかわらず、グループ労組が臨時大会で除名を決議する以前に解雇しており、このことから、単なるユ・シ協定の履行という以上の会社の積極的な姿勢を窺うことができる。

また、A 1ら4人の勤務態度に関する会社の解雇理由についていえば、第1、6、(6)で認定したとおり、会社は、解雇通告の時点で理由を明確にしておらず、解雇通知書にも「就業規則第22条に基づき」とのみ記載されていたことからすると、これは、ユ・シ協定の効力が及び範囲についての裁判所の前記判示との関係で、解雇理由を補強せんがためにあえて付け加えられた疑いが強い。

更に、第1、2、(2)で認定したとおり、グループ労組の活動の組合員への情報伝達が社内報を利用して行われていること及び同4、(3)で認定したとおり、平成3年6月10日の話合いでB 2常務が「今まで労使協議でうまくいったのに」との発言をしていることからすれば、会社は、グループ労組を好ましい組合と考えていたと推認される。

一方、第1、5、(2)及び6、(9)で認定したとおり、支部が申し入れた団交には一切応じず、また、同7、(2)で認定したとおり、仮処分の決定後の就労要請に応じていないように、会社の態度には支部に対する頑な姿勢が窺える。

以上のことを併せ考えれば、A 1ら4人の解雇は、同人らがグループ労組脱退の意思を明らかにし、支部に加入したことを嫌悪してなされたものとみるのが相当であり、これは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

申立人は、支部への加入、正当な組合活動を理由とする差別的取扱いの禁止及び謝罪文の掲示を求めているが、本件救済としては、主文第1項ないし第3項のとおり命ずることをもって相当と判断する。

なお、賃金相当額の支払の履行に当たっては、これに対応する名古屋地方裁判所の仮処分の決定に従い既に支払った金員があれば、それをこの支払に充当することができる。

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。

平成5年1月11日

愛知県地方労働委員会  
会長 大塚仁 ㊟