

福岡、平5不3、平6.1.28

命 令 書

申立人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 日建興業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員のA1、A2、A3及びA4に対する平成5年4月15日付け志免作業所勤務命令を撤回し、本社・箱崎工場に戻したうえで、従前の作業内容に相応した仕事を与えなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員のA1、A2、A3及びA4に対する平成5年4月21日付け警告書、同月23日付け始末書提出命令及び同年5月8日付け出勤停止処分を撤回し、出勤停止処分がなければ得たであろう賃金と既支給額との差額相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A1に対する平成5年6月7日付け出勤停止処分を撤回し、同処分がなければ得たであろう賃金と既支給額との差額相当額の半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日以内に次の文書を縦55センチメートル、横40センチメートル（新聞紙1頁大）の白紙に明瞭に記載し、被申立人会社本社・箱崎工場の事務所入口等従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

日建興業株式会社が行った下記の行為は、福岡県地方労働委員会により不当労働行為と判断されました。

今後このような行為のないよう留意します。

記

- 1 全国一般労働組合福岡地方本部日建興業分会組合員のA1、A2、A3及びA4に対して、平成5年4月15日付けで志免作業所への配転を命じ、同配転後同人らに対して一切作業指示を行わなくなった行為。
- 2 上記の者に対して、
 - (1) 平成5年4月21日付けで警告書を発した行為。
 - (2) 平成5年4月23日付けで始末書提出命令を発した行為。
 - (3) 平成5年5月8日付けで出勤停止処分を命じた行為。

平成 年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部
執行委員長 A5 殿

5 その他申立てについては、棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人日建興業株式会社は、平成5年4月15日付けで申立人全国一般労働組合福岡地方本部日建興業分会の分会員A1、A2、A3及びA4（以下それぞれ「A1」、「A2」、「A3」及び「A4」という。また、この4名を「A1ら4名」と総称する。）に対して行った志免作業所勤務（待機）命令を即時撤回し、通常の業務に復帰させなければならない。
- 2 会社は、A1ら4名に対する平成5年4月21日付け「警告書」、同月23日付け「始末書提出命令」及び同年5月8日付け出勤停止処分を即時撤回し、通常業務を行わせるとともに、出勤停止処分による賃金減額分を支払わなければならない。
- 3 会社は、A1に対する平成5年6月7日付け出勤停止処分を即時撤回し、通常業務を行わせるとともに、同処分による賃金減額分を支払わなければならない。
- 4 陳謝文の差出し及び掲示。

第2 当事者及びその主張

1 当事者

(1) 申立人

申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）は、昭和37年8月に結成された個人加盟を原則とするいわゆる合同労働組合であり、平成5年（以下「平成」を略す。）4月現在、福岡県内の労働者約2,000名を組織している。

組合は、下部組織として支部、分会を有しているが、被申立人会社に勤務する組合員は、昭和60年8月に結成された日建興業分会（以下「分会」という。）に属している。

なお、本件申立時における分会員は、A1ら4名及びA6（以下「A6」という。）の計5名である。

(2) 被申立人

被申立人日建興業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和46年8月に設立され、肩書地に本社及び箱崎工場（以下合わせて「箱崎工場」という。）を、また福岡県糸島郡志摩町に前原工場を置き、主としてアスファルト合材の製造・販売を営んでおり、5年8月17日現在の従業員は24名である。

なお、このうち2名は、本件申立て後採用された。

2 当事者の主張

(1) 志免作業所勤務命令及びA 1ら4名に対する出勤停止処分等

ア 申立人

(ア) 志免配転及び配転後作業指示が行われていないことについて

会社が行った志免作業所勤務命令（以下「志免配転」という。）は、合理的必要性はなく、組合と分会員を嫌悪して、分会員らを企業から排除し、組合を潰すことを真の目的として行われたものである。

この攻撃によってA 1ら4名は非常な苦痛を被っており、箱崎工場に残る分会員1名も一人だけ分断されて団結を阻害されている。

このように志免配転は、分会員全員に影響を及ぼしているうえ、団交拒否や組合無視もあいまって組合の団結自体が著しく妨げられており、労働組合第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

よって、A 1ら4名は、従来どおり箱崎工場勤務すべきものである。

また、A 1ら4名に仕事を与えずに待機させることも不当労働行為であるから、会社は、A 1ら4名を志免配転以前の状態に復し、従前箱崎工場で就労していたときと同様の作業に就かせるべきである。

(イ) 警告書、始末書提出命令及び出勤停止処分について

A 1ら4名は、志免配転後、毎朝志免作業所に出勤している。

しかし、会社は同所を勤務場所としながら、同所には何ら作業施設はなく、作業を指示する上司もいない状況で、その実態は勤務場所と言えるものではなかった。

そこで、A 1ら4名は当初の数日、箱崎工場に出向き業務指示を求めたものである。同人らは、業務に従事する意思で行動したものであり、会社の業務指示に逆らう意思はなかった。

他方、A 1ら4名は、会社の待機の指示の趣旨内容が明確でないため、しばらく箱崎工場にとどまったことはあるが、これも業務に従事しようという従業員として当然の熱意から指示を求めたものである。

また、志免作業所の控室の環境が劣悪なものであることから、本来の業務に就きたいというA 1ら4名の希望は切実なものであった。

よって、志免配転後のA 1ら4名の行動は、実質的には業務命令違反にはあたらず、警告書、始末書提出命令及び出勤停止処分には合理的理由がない。

加えて、志免配転自体が上記のとおり不当労働行為である。

したがって、同命令違反を理由として会社が行ったこれらの行為

もまた不当労働行為である。

イ 被申立人

(ア) 志免配転の必要性

自由主義経済のもとにおいては、経営の危険を最終的に負担する企業は、企業運営方針の選択について専権を有し、業績不振に陥ったときにはその経営の維持・合理化に必要な措置を本来自由に決定することができる。

本件において、会社は、4年以降の深刻な不況の中で、役員報酬及び管理職の賃金の一部カットを実施し、2名の任意退職者（役員1名、管理職1名）を得るとともに、不況を乗り切るための積極的な施策として箱崎工場の整備を図り、その一環としてA1ら4名の志免配転を実施したものである。

近年、アスファルト合材の業界では、アスファルト廃材の再利用が盛んに行われるようになってきている。会社においても、現在、再生アスファルト合材は、会社の売上げの30%を占めており、今後増大するものと考えられる。そのため、箱崎工場において、廃材の受入設備の増加が経営課題となっていた。また、箱崎工場は、10トン車など大型車の出入りが多い割には敷地が狭いため、敷地の有効利用を図る必要にも迫られていた。

そこで、箱崎工場を勤務地としなくとも業務遂行が可能な整備部及び運輸部について、その組織とともに4名を志免作業所に配転したものである。

(イ) 作業指示を行っていない理由

a 整備部

整備部は、アスファルトフィニッシャーという重機の整備業務を行うが、近年この重機は格段に改良され、整備も簡便になっている。重機については、最盛期には数十台あったが、現在は4台しかなく、この4台については、現在のところ、現実に整備する必要がない状態である。

また、最近売上げが極端に落ちている状況であることから、整備部の仕事はない状態である。

b 運輸部

現在、運輸部には4トントラックが2台あるが、老朽化しているため、稼働させるとその修理費や燃料費が高かつき、かえって稼働させずに他社からチャーターした方が経費が安かつく、という状況にある。

トラックのチャーター料金は、4トン車の場合、1日2万円であるが、会社が必要なときにだけ頼めば足り、不要なときには会社の経費は一切かからない。

これに対して、会社でトラックを保有して稼働させると修理費

や燃料費がかかり、さらに、雨の日など稼働しない場合でも、車検費、償却費などの固定費がかかることになる。経営効率からするとトラックをチャーターする方が圧倒的に有利である。

(ウ) 整備部と運輸部の4名の今後の仕事についての会社の考え

会社は、景気が回復すれば4名に仕事を与えられるようになると考えていたが、後掲表1のとおり、5年4月以降の売上げの落ち込みは極めて深刻なものである。

会社としては、4人の仕事を確保できるよう経営努力するとともに、会社が倒産しないように努力したいと考えている。

(エ) A1ら4名の不利益について

第1に、会社は、志免配転後も従来とほぼ同様の条件でA1ら4名の給与を支給している。確かに、5年5月以降、残業等の関係で、過去の同じ月の給料額を下回ってはいるが、同人らの生活を困難ならしめるものとはまでは言えず、会社の深刻な経営状況を考えると、受忍の範囲であると考えられる。

第2に、同人らは、現在仕事がない状況にある。確かに、労働者が仕事がない状態に置かれた場合、精神的な苦痛が伴うことは否定できないが、会社としてもこの状態を是認しているわけではない。

会社は、日々深刻な不況を乗り切るための経営努力を続け、1日でも早く、同人らに対して、採算が合う状況で仕事を与えるようにしたいと考えている。

以上より、志免配転に伴ってA1ら4名に若干の不利益は認められるものの、会社が厳しい経営環境に置かれていること、ともかくも同人らの雇用は確保されていること、及び同人らに支給される給与で生活の維持が可能であることからすると、その不利益は受忍の範囲であると考えられる。

(オ) 警告書、始末書提出命令及び出勤停止処分について

志免配転が正当な行為である以上、これに従わなかったA1ら4名に対し警告書を発し、さらに同命令違反の状態を継続した同人らに対し、始末書提出を命令し、そのうえで同人らを出勤停止処分に付した会社の行為は、いずれも正当なものである。

また、同人らの度重なる志免配転命令違反を考慮すると、6日間の出勤停止期間も妥当である。

これらの行為が不当労働行為であると非難される理由はない。

(2) A1に対する出勤停止処分

ア 申立人

会社は、A1がカウンター上のプレート板を故意に破損させ暴言を吐いたとするが、その事実はない。

A1ら分会員に対する会社の経理部長B2（以下「B2部長」という。）の対応は極めて不誠実なものであった。A1が同部長の誠実な

対応を求めてカウンターを叩いたことも納得できる。プレート板は、その際はずみで落下し、片隅が欠けたものであり、A 1 に責任を問うのは失当である。

また、「たたき殺すぞ。」などの暴言を述べたこともない。

本件出勤停止処分は、処分理由に客観的理由がなく、A 1 が分会員の団結の中心となって従来から積極的に組合活動に従事してきたことを嫌悪する会社が、処分により同人に打撃を与え、ひいては分会の団結や活動に打撃を与えることを真の目的としてなされたものであるから、労組組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労番行為である。

イ 被申立人

会社が、A 1 のプレート損壊行為及び「たたき殺すぞ」等の言動に対して行った 2 週間の出勤停止処分は、その手続き及び内容において正当なものであり、組合員であることを理由として行ったものではない。

第 3 審査の経過

- 1 前記請求する救済内容のうち、1、2 及び 4 については、5 年 5 月 10 日及び翌 11 日に申立てがなされた。

なお、申立てと併せて、請求する救済内容の 1 及び 2 と同内容（但し、2 のうち、警告書及び始末書提出命令の撤回を求める部分を除く。）の実現を求めて、労働委員会規則第 37 条の 2 の規定に基づき、審査の実効確保の措置申立てがなされた。
- 2 会社は、同年 5 月 25 日、上記申立書に対する答弁書及び実効確保の措置申立てに対する意見書を提出した。
- 3 当委員会は、同年 5 月 24 日に第 1 回調査を行ったが、会社が欠席したため、同年 6 月 8 日に再度調査期日を設定し、同日双方から事情を聴取した。
- 4 組合は、同年 6 月 10 日、前記請求する救済内容のうち 3 について、追加申立てを行った。
- 5 上記 1 の措置申立てに対して、当委員会は、同年 6 月 11 日付けで次の内容の勧告書を当事者双方に交付した。
 - (1) 今次紛争の今日までの経過に照らせば、労使関係の一層の悪化により本件審査の実効が損なわれる恐れがあるので、当事者双方は、今後、冷静かつ沈着な対応をされたい。
 - (2) 会社は、志免作業所に勤務する従業員が作業指示を待つための期間が長期化している現状に鑑み、従業員控室の環境の整備（特にエアコン、電話等の設置）について、今後特段の配慮を行われたい。
- 6 会社は、同年 6 月 24 日付けで上記 4 の申立てに対する答弁書を提出した。
- 7 当委員会は、同年 7 月 16 日及び 8 月 17 日の審問で、組合申請の A 7 副委員長（以下「副委員長」という。）及び A 1 並びに会社申請の B 1 社長（以下「社長」という。）及び B 2 部長の証人調べを行い、同年 9 月 24 日、当事

者双方が最後陳述書を提出し、結審した。

- 8 (1) 結審当日、当委員会は、当事者双方の了解を得たうえで和解作業に着手し、和解の基本方針として、労使が話し合いをできる状況を作り出すことが必要であり、そのためには、A 1ら4名を取りあえず本社に戻しそのうえで将来のことについて協議する、との案を会社に示した。
- (2) 同年10月12日、2回目の和解作業を行った。

会社は、上記和解案に対して、労使間で話し合いを行うことについては異論はないが、A 1ら4名については、志免を勤務地としているので、そこにいてもらったうえで、話し合いを行っていきたい、との会社の方針を述べた。

当委員会は、なおも和解作業を続行したが、会社が、A 1ら4名の勤務地は志免であるとの態度を固持したため、同日をもって、和解作業を打ち切った。

第4 認定した事実

1 会社の業務概要と分会員の担当業務

(1) 会社の業務概要

ア 会社の営業収入の90%以上を占めるのは、製造したアスファルト合材の売上げである。

アスファルト合材の製造方法には、未使用の原材料を用いる方法のほか、道路から剥ぎ取ったアスファルト廃材を再生利用する方法があり、後者による製造量は全体の30%程度を占めている。

後者の場合、会社の得意先が道路から剥ぎ取ったアスファルト廃材を箱崎工場か前原工場にトラックで持ち込む。箱崎工場は、24時間営業を行っており、得意先の都合により廃材が夜間に持ち込まれることもある。廃材の搬入量は、箱崎工場が全体の90%を占める。廃材は一旦破砕する必要があるが、そのための機械が前原工場にのみ設置されているため、箱崎工場に持ち込まれた廃材は、一旦廃材置場にストックされた後、会社がチャーターしたトラック（以下「チャーター車」という。）で逐次前原工場に運び破砕、分別処理の後、箱崎工場に持ち帰られる。

産業廃棄物であるアスファルト廃材の取扱いには、地方公共団体の許可を必要とする。会社の受けた許可では、上記箱崎工場の廃材置場は、最大保管量30m³とされている。

イ 箱崎工場内においては、アスファルト製造の材料搬入、廃材の運搬及び製品の搬出等のためのトラックが、多い日で延べ300台以上、少ない日でも延べ数十台出入りする。

これらの車両は、10トン車、4トン車、2トン車等であるが、材料の運搬を行うのはほとんど10トン車である。

ウ 会社におけるアスファルト合材の販売以外の営業項目としては、舗装工事現場においてアスファルト合材を敷きならすための機械である

アスファルトフィニッシャーの貸出し及びその運転を行うオペレーターの派遣等がある。

エ 会社におけるアスファルト合材の最近の売上数量は、後掲表 1 のとおりである。

(2) 分会員らの担当業務

ア 分会員 5 名は、志免配転前は、全員箱崎工場に勤務していた。

各人の担当業務は、次のとおりである。

A 1 及び A 2 は、運輸部に所属し、箱崎工場で製造されたアスファルト合材を会社の所有する 4 トントラックで得意先（舗装工事現場）に運送する業務に従事している。

なお、会社は、アスファルト合材等の製品の運送には、この 4 トントラック以外にチャーター車も使用している。

A 3 及び A 4 は、整備部に所属し、会社所有の 4 台のアスファルトフィニッシャーを箱崎工場内の整備工場において整備するのがその主要な業務内容である。

A 6 は、オペレーターとしてアスファルトフィニッシャーの運転操作を行うこと（以下「オペレーター業務」という。）がその担当業務である。

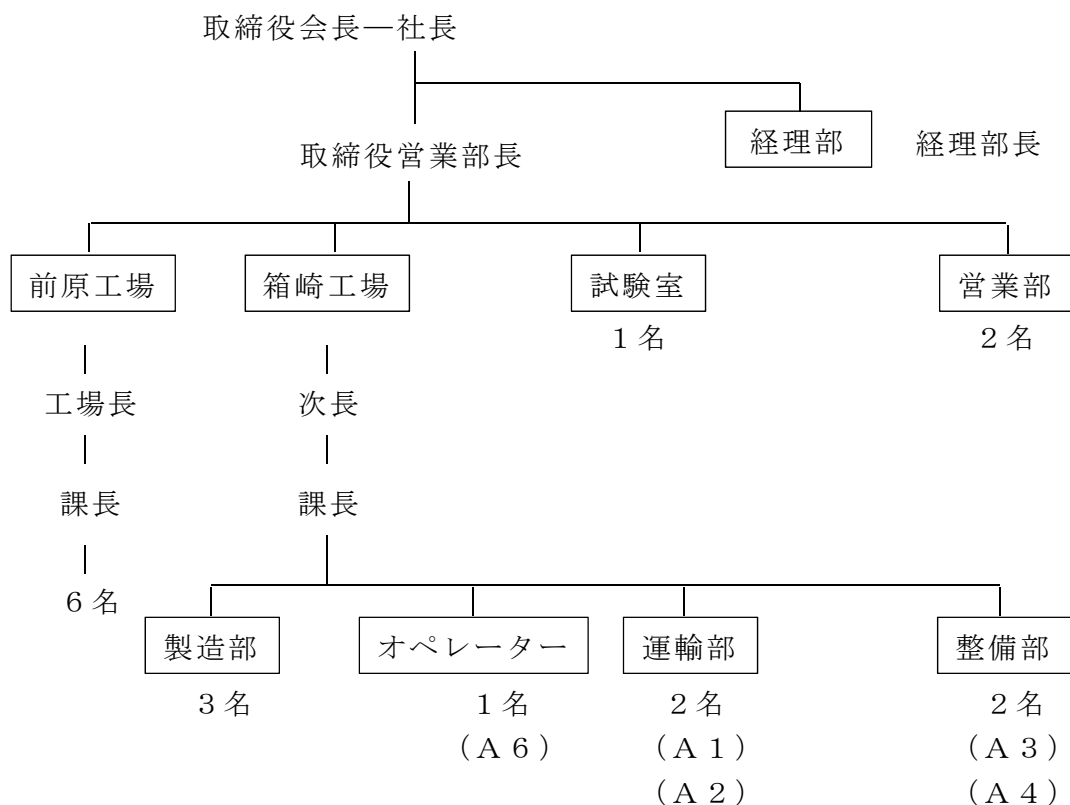
なお、整備部の 2 名は、整備の仕事がないときには、オペレーター業務を行うことがあった。

同人らの 5 年 2 月ないし 4 月分給与において、オペレーター業務従事に対して支払われた手当の額及びその従事回数は、下表のとおりである。

		2 月	3 月	4 月
A 4	回数	13.5	18.5	17
	手当（円）	40,500	55,500	51,000
A 3	回数	15.5	11.0	19.0
	手当（円）	46,500	33,000	57,000

また、上記 5 名の担当業務については、分会員以外には担当する者がいない。

イ 志免配転前における会社の組織は、次図のとおりである。



2 会社の取締役会長の提案

- (1) 5年2月10日、会社の取締役会長B3（以下「会長」という。）の申し出に組合の副委員長が応じる形で、両者の会議が行われた。

この席で会長は、会社の再建のため分会員5名は会社を退職し、その際、退職金の半分を出資し、それと同額を会社が出資して新しく会社を設立し、そこでオペレーター要員として働いてもらいたいとの提案をした。

これに対して、副委員長がとてもそういう話は受け入れるわけにはいかない旨拒否すると、会長は、既に志免の方でそういう段取りをしているので何とか組合員を説得してほしいと要請した。

- (2) 同月15日、組合は職場集会を開催し、前記会長の提案については受け入れられないとの結論を出し、翌16日その旨会社に伝えた。

3 志免配転とその後の団交の経過

- (1) 3月10日の口頭による配転命令

5年3月10日、社長は、会長及びB4取締役営業部長とともに、A1ら4名を呼び、同年4月1日から新設した志免作業所に勤務するように口頭で言い渡した。

この志免作業所は、箱崎工場から車で10分程度の粕屋郡志免町に所在し、約400㎡の敷地に建設された鉄骨造2階建ての物件であり、会社が同年2月26日に月額288,000円で賃借したものである。

会社は、賃借後、建物前面の駐車場部分に、従業員の控所として約6

坪のプレハブ小屋を建てた。

(2) 志免配転に関する団交

ア 分会から上記配転命令についての報告を受けた組合は、直ちに会社に対して団交を申し入れ、同年3月15日、同月22日及び同月29日に団交が開催された。

この3回の団交において、会社は、箱崎工場においてアスファルト廃材置場を拡張する必要が生じたこと及び同工場の敷地が手狭で場内での事故発生の高危険性が高いので、その防止のため場内整備を図る必要があること、などが志免配転の理由である旨説明した。

これに対して、組合は、志免配転は組合員排除が目的ではないのかと質問するなどし、労使双方合意するまで志免配転を実施しないよう申し入れた。

結局、この3回の団交においては双方の主張は平行線をたどり進展は見られなかった。

なお、会社は、同月29日の団交において、志免配転の実施を同年4月10日まで延期する旨提案した。

イ 同年3月30日、組合は、志免配転命令の撤回を求めて当委員会にあっせんでんを申請した。

あっせんでんは同年4月12日に行われ、解決には至らなかったが、あっせんでん員会は、労使双方は団交で誠意をもって解決に努めること及び会社は不当労働行為と疑われる言動は慎まれない、との口頭勧告を行った。

ウ この口頭勧告を受けて、同年4月14日、団交が行われた。

会社は、工場内の写真や配置図を基に10分程度説明を行った。

この中で、会社は、アスファルト廃材の搬入量が増えたため、その置場の増設の必要があること、工場内への車の出入りが激しくなったこと、そのために箱崎工場で作業しなくてもよい部門は志免作業所へ移すということなどを述べた。

これに対して、組合は、廃材や出入りする車の数量が増えるのは繁忙期（2月中旬～3月下旬）のみであること、また、廃材置場増設の件については、廃材を前原工場へピストン輸送すれば解決する問題であることなどを主張した。

この日の団交も結局具体的な進展は見られず、会社は、志免配転は会社の方針であり、同月19日から同所で勤務するよう告げ、退席した。

(3) 志免配転辞令

会社は、5年4月15日付けで、A1から4名に対して、同月19日をもって志免作業所勤務を命令する旨の辞令を発した。

(4) 4月19日の団交

5年4月19日、団交が行われた。

この中で、組合は、今後運輸部の運営（特に4トントラックの故障箇

所の修理について)はどのようにするのか、また整備部についても、志免作業所は整備工場としての設備はまったく設置されていないし業務ができるような状況ではない、志免作業所に行って一体何をするのか、との質問をした。

これに対して、会社は、運輸部、整備部の件については会社の方針であり、弁護士と相談しているので一切変更はしない旨述べた。

この日の団交は、午後5時40分頃から6時間近く行われたが、具体的な進展は見られなかった。

4 志免配転前後の分会員の勤務状況及びチャーターの状況

(1) 4月1日以降同月19日までの状況

ア 5年4月1日から同月19日までの間において、A1及びA2は、有給休暇の日以外に3日程度待機したほかは、運送業務に従事した。

A3及びA4は、有給休暇の日を除き、整備業務あるいはオペレーター業務に従事した。

イ 組合は5年4月15日の業務命令に対して、団交で解決しない中で強行することは問題であるとして、会社に団交を申し入れた。その団交は上記のとおり、同月19日に行われたが、その日程を調整する段階で、同月19日から志免配転の命令が出ていることに関して、会社が当日に限っては処分の対象にはしないとの態度を示したので、当日A1ら4名は、箱崎工場に出勤し、A1及びA2は業務指示がないため待機し、A3及びA4は整備の業務に従事した。

同日、社長は、午前及び午後の2回にわたって、A1ら4名を呼び出し、同人らは志免作業所勤務になっているので指示があるまで同所で待機するよう通告した。

これに対して、同人らは、その点については同日の団交の中で話し合いたい旨答えた。

(2) 4月20日以降の状況

ア 5年4月19日の団交の後、組合は、職場の中で混乱や紛争を起こすことは好ましくないので、一応志免作業所に勤務してみるとの方針を出し、A1ら4名に対して、同月20日は志免作業所で勤務するよう指示した。

同月20日、A1ら4名は、始業時刻の7時30分前に志免作業所に出勤したが、2階建て建物及び控所は施錠され、管理者もおらず、出勤簿もなかった。そのため、同人らは、組合の指示に従い、箱崎工場へ行き、社長に対して作業指示を求めた。これに対して、社長は、「貴方たちは志免作業所勤務になっています。志免作業所のほうで待機してください。」と返事した。同人らはこれに応じず、「作業指示があるまで本社待機室にて待ちます。」と答え、待機したが、作業指示はなかった。整備部の2名は自主的にアスファルトフィニッシャーの点検整備を行った。

同人らは、午後5時頃に一旦志免作業所に戻ってから退社した。

イ 翌日以降同月23日まで、同人らは、4月20日と同様、志免作業所に出勤した後箱崎工場に移動し作業指示を求め、夕方志免作業所に戻るといった行動を繰り返した。

この間、会社は毎日同人らに対し、志免作業所で待機するよう指示した。

ウ 同人らは、同月24日以降は、志免作業所で待機するようになったが、同年5月6日、再び志免作業所出勤後箱崎工場に出向いて業務指示を求め、翌7日以降は、箱崎工場に直接出勤したり、志免作業所に出勤したりするなどの行動を取った。しかし、会社は具体的業務指示は一切行わなかった。

エ 運輸部、整備部及びオペレーター業務に従事する従業員らが、箱崎工場において休憩時間や待機の際利用していた食堂兼運輸部控室は畳敷きで、冷蔵庫、クーラー、湯沸かし設備等があったが、前記第4の3(1)記載の志免作業所内の従業員控所には、配転当初、事務机及び椅子1組、テーブル1台、折り畳み椅子5脚及び流し台が設置されていただけであった。

この点について、前記第3の5(2)記載のとおり、当委員会は、5年6月11日、審査の実効確保の措置として、会社に対し文書勧告を行った。

会社は、同月16日にクーラーを、更に同年7月9日に電話を設置した。

A1ら4名は、電話が設置されるまでの間、公衆電話を使って、会社に対して作業指示を求めたり、終業の確認を取るなどした。

オ 会社は、同年4月20日以降ほぼ連日数台ないし10数台のトラックをチャーターし、運送業務を継続している。

5 A1ら4名に対する出勤停止処分

(1) 5年4月21日、会社は、A1ら4名が辞令及び再三の口頭での志免配転命令に従っていないことから、改めて同所勤務を命令し、更に以後もこれに従わなければ懲戒の対象になる旨の警告書を各人に発した。

同月23日、会社は、A1ら4名が再三の志免配転命令に従わなかったことは、業務命令違反であるとして、就業規則第84条1項により、翌日までに始末書を提出するよう文書で各人に命じたが、同人らはこれに従わなかった。

(2) 同年5月8日、会社は、志免配転命令に対するA1ら4名の違反行為は、就業規則第89条13号に該当するとして、同人らを、同第81条により同月10日から同月15日まで出勤停止処分に付した。

6 A1に対する出勤停止処分

(1) 5月27日の事件

ア 5月25日

5年5月25日、A1は、前日受け取った5月分給与の支給明細書において、上記出勤停止処分による給与の減額措置が、残業手当を除き、家族手当を含んだすべての項目に及んでいたことに疑問を抱き、出勤停止処分を受けた他の3名とともに、数回にわたって本社2階の経理部にB2部長を訪ねた。

その際、A1ら4名は、同部長に対して、出勤停止処分の理由や家族手当、住宅手当の減額理由の説明を求めたり、賃金の全額支払いを要求したりした。

同部長は、これに対して、賃金の減額は出勤停止期間中の分であること、1か月分の給与の30分の24を支払ったこと、また、当日中に計算式を書いたメモを渡すことなどを回答した。

イ 5月26日

同年5月26日、B2部長は、「総支給額より時間外手当を控除したものを24/30を支給」と記載したメモを作成し、B5課長（以下「B5課長」という。）を通じて分会員に渡した。

なお、当日もA1ら4名は、数回経理部を訪れた。

ウ 5月27日

同年5月27日は、午前9時頃にA1ら4名が一度経理部を訪ねた後、午前11時過ぎに、A1とA3の2名が再度同部を訪れた。

この際、A1は、経理部の入口に入ってすぐの所にあるカウンターの前に立ち、B2部長に対して、上記のメモについて、このようなメモでは分からない旨を述べるとともに、繰り返し賃金についての説明を求めた。

同部長はこれに対して、事務机に着いたまま、「給料の計算は難しいものではないから自分でしなさい。」「減額した理由は今までに説明している、前日にメモを渡している。」などと説明するに終始した。

このようなやり取りがしばらく続いた後、部長の態度に業を煮やしたA1は、カウンターの上にあったプラスチック製のプレートを手にもってカウンターに二・三度叩きつけた。その際、プレートの角の部分が2～3cm欠けたため、B2部長は、大声で「会社の備品を壊したろうが。」と指摘した。A1は、これに対して、「こら、貴様、いい加減にせんか、たたき殺すぞ。」と怒鳴った。同人は、この後間もなく、側にいたA3と、この騒ぎを聞きつけて1階から上がってきたA2及びA4に制止される格好で退室した。

A1は、この言動の後、しばらくして、B5課長からプレート破損の事実を告げられた際、「すみませんでした。」と答えた。

なお、このプレートは、縦10cm、横21cm程度の大きさで、表面に「経理部員以外の入室はご遠慮下さい。」と表示されている。しばらく使用されていなかったが、A1ら4名が経理部に来て大声を出し、業務に支障を来たすということで、この日の朝カウンターの上に置かれた

ものである。

(2) 出勤停止処分等

ア 5年6月2日、会社は、A1に対して、「プレート板を故意に破損させ、当社に損害を与えた上、B2部長に対し『たたき殺すぞ』などと暴言を発し、経理部の作業を妨害し、職場秩序を著しく乱した」行為は、就業規則第56条6、14、18及び19の各号に該当するとして、同第84条1号により翌日までに始末書を提出するよう文書で命じたが、同人はこれに従わなかった。

イ 同月7日、会社は、A1に対して、同人の上記5月27日の行為は就業規則第89条6号及び15号に該当するとして、同月8日から21日までの間出勤停止処分に付した。

ウ 就業規則の該当条項等は、次のとおりである。

第56条（服務規律）

従業員は次の事項を厳正に守り職務に精励しなければならない。

6 会社の車両、機械、器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料その他の消耗品の節約に務め、製品及び書類は丁寧に取り扱いその保管を厳にしなければならない。

14 作業を妨害しまたは職場の風紀秩序を乱さないこと。

18 事業場の内外、業務の有無を問わず、窃盗、暴行、脅迫、賭博等の不法行為をし、または喧嘩、口論等、同僚その他に迷惑をかけ、若しくは風紀を乱すような行為をしてはならない。

19 事業場内外、業務の有無を問わず、他の従業員に対し出社嫌悪、生産意欲の阻害その他業務の能率を低下させるようなことを言い又はさせてはならない。

第81条（懲戒の種類、方法及び決定）

懲戒は譴責、減給、昇給停止、出勤停止、減俸、降職、懲戒休職、諭旨解雇及び懲戒解雇とし情状によりその一または二以上を併科する。懲戒の方法については、次のとおりとする。ただし、違反が軽微であるか特に情状酌量の余地があるか、または本人が強く反省していると認められるときは懲戒を免じて訓戒にとどめることがある。

（中 略）

(4) 出勤停止、始末書を取り30日以内出勤を停止その間の賃金は一切支給しない。

（中 略）

懲戒は当該違反行為の動機、故意または過失の程度、集団の威力、暴力または詐術の使用の有無またはその程度、行為者の境遇、勤務成績及び当該行為後の態度等各種の情状を考慮して決定する。

第84条（始末書の提出命令と就業制限）

1 始末書の提出命令

就業規則、業務命令、その他通達事項に違反した場合その行為

者に始末書の提出を命ずる。

第89条（譴責、減給、昇給停止、出勤停止）

従業員が次の一に該当するときは譴責減給昇給停止若しくは、出勤を停止する。

但し、その情状によって、訓戒にとどめることがある。

6 器物その他を破損、紛失若しくは濫用したとき。

13 上長の指示に従わないとき。

15 過激な言動をなし職場の秩序を乱したとき。

7 6トン車の導入

5年4月30日、会社は新たに6トン車を購入した。

これは、会社がそれまで使用していた10トン車や4トン車のもつ短所を補うために試験的に導入したもので、チャーター先の業者に有償で貸与し、また、自らのチャーター車としても利用している。

なお、会社は、その後さらに6トン車4台をチャーター先が自ら購入するよう働きかけている。

8 箱崎工場の整備の状況

本件配転の後会社が行った箱崎工場の整備の状況は、別紙配置図のとおりである。

9 食堂の撤去

5年5月19日、会社は、箱崎工場構内にあった食堂兼運輸部控室を撤去した。

この施設は、立体駐車場の上に建てられたプレハブの建物であり、前記第4の4(2)エ記載のとおり、従業員控室として使用されてきた。また、分会員らは、ここを事実上組合事務所として使用するとともに、会社の許可を得て、分会集会を行うこともあった。

なお、撤去後は、立体駐車場のみが残りそのまま使用されている。

10 A1ら4名の賃金額

平成2年～5年におけるA1ら4名の5月～8月分賃金は、表2の1～4のとおりである。

第5 当委員会の判断

1 志免配転及び配転後作業指示が行われていないことについて

ア 企業が何らかの理由によりその企業施設を移転し、移転先において操業を継続する場合、それに伴って当該施設に勤務していた従業員を移転先に配転する必要が生じることは、一般的に想定される場所である。

但し、それはあくまで施設移転後、その施設を稼働させるために従業員の配置が必要になる場合であって、施設を移転してもそれを稼働させない場合には、従業員の配転は、施設の移転に必ずしも伴うものではない。

本件についてこれを見ると、必ずしも箱崎工場になくとも業務遂行が可能な施設、機材を、他へ移転することによって生じるスペースを廃材

置場の拡張に利用するという会社の経営施策自体については、それなりにその必要性を理解しうるところである。

そこで、その対象となった運輸部及び整備部の施設、機材を志免作業所に移転し、それを稼働させるのであれば、その部門で従来勤務していた従業員の配転も必要となることは、容易に理解し得る。

しかし、会社は、運輸部門の機材であるトラックを5年4月22日に志免作業所へ移したものの、チャーター車の方が経済的であることを理由として一切稼働させず、整備部門については、本件結審時に至るもその施設、機材の移転さえ行わず、両部の部員であるA1ら4名を待機状態に置き続けている。

会社は、この志免配転後一切業務指示を行っていないことについて、その理由を前記第2の2(1)イ(イ)のとおり主張している。

よって、まず整備部門について検討する。会社が主張する重機の整備自体が近年の重機の改良等により不要になったとの点について言えば、これは志免配転を境に業務指示を全く行わなくなったことの説明とはなり得ず、また、売上げの点について言えば、表1からは、確かに5年5月分以降の売上げ数量が前年同月と比較すれば減少していることは認められるものの、4年及び3年においてもこの時期は比較的売上げが減少していることからすれば、季節的要因による一時的なものとも解される。

さらに、表1と表2を見比べれば、整備部員の2名は、売上げ数量が比較的減少する年度当初の時期においても、オペレーター業務に相当の回数従事してきた事実も認められる。

次に、運輸部員の2名に仕事を与えていないことについてみれば、会社は、経済性の面を強調している反面で、チャーター料金を負担しながら、両名にも賃金を支払い、なおかつ何らその労働力を活用しようともしていないのであって、その主張とは裏腹に経済的に不合理な行動を取り続けていると言わざるを得ない。

以上のことと、A1ら4名は、4月19日から志免配転となったが、それまでは、運輸・整備の業務(第4の1(2)で認定したオペレーター業務も含めて)に従事していたことを併せ考えれば、仮に、会社の業績の悪化が若干あったとしても、会社が同日を境に同人らに対してまったく仕事を与えなくなったことについての合理的理由は見だし難い。

そして、本件志免配転自体についても、会社が全く作業指示を行わなくなったというその後の状況及びその理由についての会社の主張が以上のとおり合理性を欠くものであるということを考え併せれば、その必要性を疑問視せざるを得ず、会社が、廃材置場の拡張という経営施策のほか、この疑問を解消させるだけの合理的説明を行わない以上、配転は経営上の必要によるものであるとの会社の主張を採ることはできない。

イ 不当労働行為の成否

以上のことと、5年2月10日に会長が分会員らの退職と別会社の設立

を提案したが組合に拒否され、その僅か1か月後に本件志免配転が会社から提示され、しかもその対象者が分会員だけであったこと、従来分会員らが組合事務所として使用してきた食堂兼運輸部控室を本件配転後撤去したこと、またその撤去は箱崎工場の整備の目的に適うものとは解されないこと、さらに、志免配転後A1ら4名を待機状態に置き、同人らからの作業付与の要求に対して十分な説明を行うことなく、待機の指示のみを繰り返していることなどを併せ考えれば、本件志免配転及びその後A1ら4名に対して一切業務指示を行わず、待機状態に置いていることは、分会員らの存在を嫌悪する会社が、廃材受入設備拡張のための工場敷地内の有効利用の必要性を口実に、同人らを箱崎工場から分離し、仕事を与えず待機状態に置くことにより、精神的・経済的不利益を与えるために行ったものと解するほかなく、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。

2 警告書、始末書提出命令及び出勤停止処分について

志免配転を命じられたA1ら4名は、同命令に従って5年4月20日、志免作業所へ出勤した。しかし、会社からの具体的業務指示がなかったため、それを求めるため、その後は志免作業所に一旦出勤後箱崎工場に出向いて業務指示を求めたり、あるいは直接箱崎工場に出勤して業務指示を求めるなどの行動を繰り返した。

確かに、A1ら4名は、会社からの志免作業所で待機するようとの指示には従わず、箱崎工場に出向いたが、その原因は会社が同人らに対し業務指示を行わなかったからであり、そのことについては前記のとおり理由がないことからすれば、同人らが、志免配転後も、従来どおりの業務があるものと考え、その指示を求めるため箱崎工場に出向くことは、従業員としてむしろ当然のことと考えられる。

従って、会社が、同人らのそのような行動を会社の業務命令に違反するものとして行った5年4月21日付け警告書の交付、同月23日付け始末書提出命令及び同年5月8日付け出勤停止処分の一連の行為は、合理的理由を欠くものと言わざるを得ない。

このことと、前期判断のとおり、同人らに対する志免配転及びその後業務指示を行っていないこと自体が不当労働行為であることを併せ考えれば、同人らが同配転命令に違反したとして会社が発した上記一連の行為もまた、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。

3 A1に対する出勤停止処分

5年5月27日の事件についての事実関係は、前記認定のとおりであり、そこに表れたA1の行為自体は行き過ぎであり、何らかの責任を問われてもやむを得ない。

しかしながら、以下に述べるように、本件において会社が行った2週間という出勤停止処分が妥当なものであったかどうかは、別途考慮を要する。

すなわち、① 志免配転のその後の作業指示を行っていないこと及び配

転命令違反を理由とする出勤停止処分が前記のとおり不当労働行為を構成するものであることからすれば、その処分を受けたA 1ら4名が、処分の理由や処分による給与の減額措置が家族手当や住宅手当にまで及んでいたことについて、会社にその説明を求めること自体は、無理からぬものと考えられること、②ところが、これに対する会社及びB 2部長の態度を見れば、当日、A 1ら4名への説明を拒否するかのようによす更プレート板を出し、さらに、当日カウンターのところから説明を求める同人らに対して、同部長は、事務机に着いたままで、「給料の計算は難しいものではないから自分でしなさい。」とか、「減額した理由は今までに説明している。」との対応に終始したことは、誠実さに欠けるものであったと評価されること、③そして、A 1がプレートをカウンターに叩きつけたことが、会社及び同部長のこのような態度に業を煮やした末の行動であり、さらに、「たたき殺すぞ。」との言葉が、プレートの破損を見て取ったB 2部長の「会社の備品を壊したろうが。」との言辭を受けてのものであったことからすれば、同人が興奮状態の中でこれらの言動をなすに至ったことについては、会社及び同部長の態度にもその原因の一端があると認められること、④また、同人は、前記言動の後、B 5課長からプレート破損の事実を告げられて、「すみませんでした。」と謝罪したこと、⑤さらに、会社が適用した就業規則第81条には、「違反が軽微であるか特に情状酌量の余地があるか、または本人が強く反省していると認められるときは懲戒を免じて訓戒にとどめることがある」とも規定されていること、などの諸事情を考慮すれば、会社が行った2週間の出勤停止処分は、重きに失すると言わざるを得ない。

以上のことと前記第5の1イ記載の会社の諸行為を併せ考えると、A 1の上記行為を理由として行われた2週間に及ぶ出勤停止処分は、分会員の存在を嫌悪する会社が、同人の言動をことさら過大視し、就業規則を形式的に適用することによって、分会員らの抗議行動に歯止めをかけ、分会を弱体化させる意図の下に行ったものであり、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。

4 救済の方法

(1) 会社が行った、A 1ら4名に対する5年4月15日付け志免配転、同月19日以降同人らに対して一切業務指示を行わなくなった行為、同月21日付け警告書、同月23日付け始末書提出命令及び同年5月8日付け出勤停止処分がいずれも不当労働行為を構成することは前記判断のとおりであり、これに対する救済として、主文第1項、第2項及び第4項のとおり命じる。

なお、申立人は、救済方法のひとつとして、陳謝文の掲示のみならずその差出しをも求めるが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りるものとする。

(2) A 1に対する5年6月7日付け出勤停止処分については、これが不当労働行為を構成するものであることは前記判断のとおりであるが、処分

の対象となった行為については同人にも責められるべき点がある。

よって、その救済としては、主文第3項のとおり、処分の撤回は命じるものの、バックペイについては一定額を控除するとともに、主文第4項の掲示文にはこれを含ましめないことをもって、相当と判断する。

- (3) なお、付言するに、当面の景気の落ち込みの中で今後の会社の売上げの動向も不確定で流動的な事態が予測される状況及び会社は老朽化したトラックの修理を行わない一方で、チャーター先に6トン車の導入をもちかけていることなどからすれば、将来的には運送業務をチャーター契約のみに切り替えていく方針であることが窺われること、などの事情に鑑みれば、A1ら4名の将来の作業内容や処遇について、当事者間で誠実に協議を行って解決を図っていくことが望まれる。

主文第1項の箱崎工場への復帰命令は、このような協議が対等に行われるための条件作りでもある。

第6 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6年1月28日

福岡県地方労働委員会
会長 黒田慶三

(別紙 略、表1, 2 略)