

兵庫、平3不5、平6.6.7

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合神戸支部

被申立人 平井運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合に所属するA1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9及びA10に対し、それぞれ平成2年年末一時金、平成3年夏季一時金及び仮払いされた平成3年年末一時金の差額の合計額として20万4千円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合に所属するA11に対し、仮払いされた平成3年年末一時金の差額として6万8千円を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合に所属するA1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10及びA11に対し、それぞれ平成4年夏季一時金として一人当たりの平均支給額が38万円となるよう、従前と同様の方法により算定した金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合に所属する組合員に対し、労働時間並びに休日出勤手当及び時間外手当の算定の分母に用いる時間数について、全日本港湾労働組合阪神支部に所属する組合員との間で差別をしてはならない。
- 5 被申立人は、申立人組合に所属する組合員に対し、申立人組合からの脱退を求めるなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人は、申立人組合の平井運輸分会長A8を、平成4年2月15日以降も業務課長であったものとして取り扱い、同人に対し、業務課長に復職させるまでの期間につき3万5千円を支払わなければならない。
- 7 被申立人は、申立人組合員A1及びA10に対するタンクローリー事業部門への配置転換の業務命令を行わなかったものとして取り扱い、配置転換の業務命令の日から、同人らを海上コンテナトレーラー運転手として業務に就かせるまでの期間につき、同人らに対し、海上コンテナトレーラー運転手として受けるはずであった賃金を支払わなければならない。
- 8 被申立人は、本命令書写し到達の日から1週間以内に、事業所内の見やすい位置に、自己の費用をもって、縦1メートル、横70センチメートルの白紙に下記の文書を墨書して、10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 文

平成 年 月 日

全日本運輸一般労働組合神戸支部

執行委員長 A12 様

平井運輸株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合所属の組合員に対し、一時金、労働時間並びに休日出勤手当及び時間外手当の算定の分母に用いる時間数について不利益な取扱いをするとともに、貴組合からの脱退を要求したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると兵庫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します。

9 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合神戸支部（以下「組合」という。）は、陸上貨物輸送事業等の産業で働く労働者を主体に構成された労働組合で、審問終結時における組合員数は、約800名である。

なお、被申立人平井運輸株式会社（以下「会社」という。）には、組合の下部組織として平井運輸分会（以下「分会」という。）があり、審問終結時における分会員数は11名である。

(2) 会社は、肩書地に本店を置き、タンクローリー（以下「ローリー」という。）による工業油輸送及び海上コンテナトレーラー（以下「海コン」という。）輸送の2事業部門による一般区域貨物自動車運送事業を営む株式会社で、審問終結時の従業員数は、ローリー事業部門の運転手9名、海コン事業部門の運転手16名及び事務職3名の計28名である。

ローリー事業部門は神戸市西区に事業所を置き、ミヨシ油脂株式会社（以下「ミヨシ社」という。）を主な取引先とし、海コン事業部門は事業所を神戸市中央区に置き、ニッケルエンドライオンズ株式会社（以下「ニッケル社」という。）のみを取引先として営業を行っている。

なお、会社には、分会のほかに全日本港湾労働組合阪神支部（以下「全港湾労組」という。）の分会（以下「全港湾分会」という。）があり、審問終結時の全港湾分会員数は15名である。

(3) 分会は、ローリー事業部門と海コン事業部門の従業員で構成しているが、全港湾分会は海コン事業部門の従業員のみで構成されている。

2 会社における労使関係

(1) 全港湾分会結成以前の労使関係

ア 昭和48年2月、分会が結成されたが、その頃には、分会は、会社に事前通告を行わずに、得意先の工場の前で荷物を積んだままストライキを行ったことがある。

また、会社は、当初はローリー事業のみを営んでいたが、その後、海コン事業を開始した。

イ 昭和53年、組合の上部団体である全日本運輸一般労働組合兵庫地方本部（以下「地本」という。）傘下の労働者の労働条件について、地本と当該労働者を雇用している使用者との間で集団で交渉する方式の団体交渉が開始され、会社は昭和54年からこれに参加した。

昭和54年5月12日、会社と組合との間でユニオン・ショップ協定が締結されたが、この時、口頭で、組合員の範囲を課長までとすることが確認され、この扱いはその後も変更されていない。

昭和58年には、前記の地本との間で集団で行う団体交渉が、さらに業種別で行われることになった（以下「業種別団交」という。）。この時、分会は、会社のローリー事業部門の労働条件についても、海コン事業の業種別団交の場で同時に交渉するよう要求した。会社は、分会のこの要求に応じ、ローリー及び海コンの両事業部門の労働条件について、海コン事業の業種別団交で交渉を行ってきた。

昭和59年5月29日、業種別団交において、会社のローリー事業部門と海コン事業部門とで、毎月の賃金について異なる金額が協定された。

(2) 全港湾分会の結成

ア 昭和61年4月頃、会社は、分会に対し、賃金の支給日を変更することを提案した。

昭和61年5月19日、会社が、従業員全員に対して開催した前記の賃金支給日の変更についての説明会の席上、海コン事業部門の分会員が、代表取締役B1（以下「B1社長」という。）に暴行を働いた。

昭和61年8月2日、前記のB1社長に暴行を働いた分会員の処分問題への対応をきっかけとして、それ以前から組合に不満を持っていた海コン事業部門の分会員8名が組合を脱退し、全港湾分会を結成した。

イ 地本は、会社に対し、組合とのユニオン・ショップ協定を理由として、全港湾分会の組織を認めないよう申入れを行い、会社は、この申入れを受けて全港湾分会の結成を認めなかったため、全港湾分会は全港湾労組とともにストライキを行った。

昭和61年10月24日、このストライキを収拾するため、地本、全港湾労組及び会社の3者で会談を行い、その結果、会社は、同年11月6日に全港湾分会の組織を承認した。

昭和61年10月28日、ニッケル社は、全港湾労組のストライキに対して、会社が経営責任を果たしていないとして、今後ストライキが再発した場合は取引を打ち切る旨を会社に対し通知するとともに、翌29日から11月27日まで取引を停止した。

このため、会社の海コン事業部門の営業が不可能となったので、分会は、ニッケル社に対して出荷を要請したが、取引停止は続けられた。

昭和61年12月3日、会社は、分会に対して、前記の取引停止がなされたため、年末一時金の有額回答を行えない旨の通知を行った。

なお、前記通知の中では、この時以後各事業部門の独立採算制を採

る旨表明しているが、このことについて、分会との間で話し合いが行われたことはない。

ウ 会社は、全港湾分会を承認した後、分会に対して業種別団交をやめ、会社と分会の間の個別交渉の方式に変えたいと提案した。分会がこの提案を受け入れたので、以後、会社と分会との団体交渉は、個別の交渉方式で行っている。

一方、会社は、全港湾分会との団体交渉については、全港湾労組との間で、全港湾労組員を雇用している他の使用者とともに、集団で団体交渉を行っている。

3 組合間格差

(1) 組合間格差問題の発生について

ア 会社は、分会に対して、賃金及び労働条件について、分会員と全港湾分会員との間に一切差別はない旨を、全港湾分会結成時から言明してきた。

イ 会社の一時金は、一律支給の基本給と、勤続年数により比例配分される年功給の合計額が支給されている。

平成2年7月、会社は、ローリー事業部門の分会員A7の平成2年夏季一時金の支給にあたり、明細書の基本給欄に、同人と同時期入社の子会社事業部門の当時全港湾分会員であったA11に支給すべき金額を誤って記入した。

このため、A7の平成2年夏季一時金のうちの基本給部分について、本来はA11に支給されるべき同一一時金の基本給が支払われ、A7には、分会が会社と協定していた一時金の額よりも6万円以上多く支給された。

ウ このことをきっかけとして、分会は一時金が全港湾分会員に対して分会員よりも多く支給されているとの疑いを持ち、これに抗議するため平成2年8月6日から同月8日にかけてストライキを行ったが、会社は、A7の同年夏季一時金の明細書については事務上の書き間違いであると説明するとともに、分会員と全港湾分会員との労働条件には一切の差別はない旨の言明を、この時も繰り返した。

エ 平成3年4月、A11が、全港湾分会を脱退して非組合員となり、同年10月に分会に加入したが、分会は、その旨を会社に通告しなかった。

分会は、A11から全港湾分会員の労働条件を聞き、分会員と全港湾分会員との間に労働条件に相違があることを知った。

(2) 労働時間について

ア 会社における労働時間は、分会員については分会と、全港湾分会員については全港湾分会又は全港湾労組と、それぞれ協定のうえ実施されている。

イ 昭和61年11月、会社が全港湾分会の組織を承認した時の分会員及び全港湾分会員の労働時間は、ローリー事業部門、海コン事業部門とも、

月曜日から土曜日まで全て午前8時30分から午後5時までであり、土曜日は月に1回休みとなっていた。

ウ 平成2年4月、分会員の土曜日の労働時間が午後3時までに改められたが、同時に、全港湾分会員については正午までに改められた。

エ 平成3年4月には、ローリー事業部門の分会員の土曜日の労働時間が正午までに改められたが、海コン事業部門の分会員については土曜日の労働時間を午後3時までのままで据え置く代わりに、同年6月から月2回の休みとした。また、この時既に土曜日の労働時間が正午までとされていた全港湾分会員についても月2回の休みとなった。

(3) 割増し賃金算定の基礎に用いる時間数について

ア 会社における、休日出勤手当及び時間外手当の割増し賃金(以下「割増し賃金」という。)は、分会員については分会と、全港湾分会員については全港湾分会又は全港湾労組と、それぞれ協定した時間数(以下「割増し賃金算定上の時間数」という。)を分母とし、基準内賃金を分子として算定した金額を基に支給されている。

これは、割増し賃金の単価が、本来は、基準内賃金を所定労働時間で除して得た額を基に算定されるため、所定内労働時間の短縮が割増し賃金の単価の上昇につながるころ、業種別団交において、年間総所定労働時間の短縮を進めるに当たり、割増し賃金の単価の算定に用いる時間数については、所定労働時間より多い時間数で別途に協定されたことによるものである。

イ 昭和61年11月、会社が全港湾分会を承認した時の、分会員及び全港湾分会員の割増し賃金算定上の時間数は、186時間であった。

その後、分会員については、昭和62年4月から180時間に改定された。

ウ 平成3年4月、割増し賃金算定上の時間数は、全港湾分会員のみ173時間に改定されたが、分会員については、同月24日の分会との協定に基づき、翌平成4年4月から175時間に改定された。

(4) 一時金について

ア 会社における一時金の支給額については、分会及び全港湾分会が、それぞれ別に一人当たりの平均支給額(以下「平均額」という。)を会社と口頭で協定していた。

分会は、前記平均額を全従業員に対して所属事業部門にかかわらず均等に配分することを要求し、次の計算式により算出した金額を分会員に支給する旨、会社と口頭で協定していた。

$$\frac{(\text{平均額} \times \text{全従業員数}) - (\text{全従業員の勤続月数の合計} \times 4 \text{ 千円} / 12)}{\text{全従業員数}} + \frac{\text{当該従業員の勤続月数}}{12} \times 4 \text{ 千円}$$

しかし、分会員に対して実際に支給されていたのは、次の計算式により、ローリー事業部門の分会員と海コン事業部門の分会員の支給額を平均化した額であった。

$$\frac{(\text{平均額} \times \text{分会員数}) - (\text{分会員の勤続月数の合計} \times 4 \text{ 千円} / 12)}{\text{分会員数}} + \frac{\text{当該分会員の勤続月数}}{12} \times 4 \text{ 千円}$$

なお、会社は、非組合員の一時金については、分会員と同じ平均額を用い、分会員に含めて計算していた。

一方、全港湾分会員に対しては、次の式により計算した金額が支給されていた。

$$\frac{(\text{平均額} \times \text{全港湾分会員数}) - (\text{全港湾分会員の勤続年数の合計} \times 4 \text{ 千円})}{\text{全港湾分会員数}} + \frac{\text{当該全港湾分会員の勤続年数}}{12} \times 4 \text{ 千円}$$

イ 平成元年年末一時金は、分会員には32万5千円を平均額として計算した額が支給されたが、全港湾分会員には38万円を平均額として計算した額が支給された。

ウ 平成2年夏季一時金は、分会には31万円を平均額として計算した額が支給されたが、全港湾分会員には37万5千円を平均額として計算した額が支給された。

エ 平成2年年末一時金は、分会員及び全港湾分会員とも、33万5千円を平均額として計算した額が支給された。この時、全港湾分会員には、正規に支払われた同一時金とは別に、さらに6万8千円が明細書等を添付することなく、会社の名前入りの封筒で、全港湾分会長A13を通じて支給された。

オ 平成3年夏季一時金は、分会員及び全港湾分会員とも、38万円を平均額として計算した額が支給された。

一方、全港湾分会員には、この時にも平成2年年末一時金の支給と同様に、正規に支払われた一時金以外に、別途6万8千円が支給された。

(5) ローリー事業部門の状況について

ア 分会は、平成3年11月18日、新規採用によりローリー事業部門に1人増員するよう要求し、更に平成4年3月2日付けで、ローリー事業部門の運転手を1人増員するよう会社に要求した。

分会の増員要求の理由は、ローリー事業部門の分会員の仕事の量が過重であるというにあった。

イ 会社では、ローリー事業部門の収益性は、海コン事業部門に比べて低く、ローリー事業部門単独では赤字となる年もあった。

4 平成3年9月26日の団体交渉

(1) 平成3年9月26日、分会と会社との間で、「海上コンテナ乗務員の補充に関する件」及び「全港湾分会との差別問題等」を議題とする団体交渉が、午後6時30分から翌27日午前5時50分まで、30分程度の休憩2回と2時間程度の休憩1回の計3回の休憩をはさんで行われた。

分会は、過去の団体交渉と同様に、時間外労働で都合のつかない分会員を除く分会長A8（以下「A8分会長」という。）以下9名で交渉に臨んだが、会社側出席者は、B1社長及びB2専務（以下「B2専務」と

いう。)が病氣療養中のため、社長業務を代行し、本件不当労働行為救済申立て事件についての会社の唯一の補佐人である統括部長B3(以下「B3部長」という。)1人のみであった。

なお、B3部長は、B1社長と相談するために休憩中に交渉会場であった西区のローリー事業部門の事業所から一旦外出した。

この時の団体交渉の状況は次のとおりである。

- (2) 団体交渉は、前記(1)の2つの議題のうち「海上コンテナ乗務員の補充に関する件」についてのみ交渉が行われ、他の議題については、ほとんど話し合われなかった。

この「海上コンテナ乗務員の補充に関する件」とは、分会が、平成2年10月8日に退職した分会員の後任者に、分会の推薦する者を採用するよう会社に申し入れたのに対し、会社は正社員の採用をしないと回答していたにもかかわらず、平成3年9月16日に全港湾労組員を正社員として採用したことを、分会が問題として取り上げたものである。

分会は実力行使も辞さない構えで臨んだために、団体交渉は白熱したものとなり、交渉に参加した分会員が、B3部長に対し大きな声で怒ることがあった。

団体交渉継続中の平成3年9月27日午前1時30分頃、B3部長が分会あてに、全港湾分会員を正社員として採用したことは会社の従前の回答と異なり、深く謝る旨の謝罪文を書いたが、分会は納得せず、同部長に対し、全港湾分会員の採用を撤回するか分会の推薦する者を採用するかのいずれかとするよう迫り続けた。

- (3) 交渉終了時の平成3年9月27日午前5時50分頃、分会は会社に対し翌28日に団体交渉を開催するよう申し入れ、B3部長は応じる旨の回答を行ったが、28日の昼頃に体調の不良を理由に団体交渉の延期を申し入れた。

平成3年10月22日、分会は、会社が団体交渉の延期を申し入れたまま団体交渉を開催しないため、「海コン乗務員に関する件及び割増し賃金算定上の時間数を労働基準法通りに短縮すること」を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、平成3年9月26日の団体交渉における分会の姿勢について謝罪文を提出するよう要求し、団体交渉に応じなかった。

平成3年10月25日、同月27日、同年11月7日及び同月16日、分会は「平成3年年末一時金について」を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、同年9月26日の団体交渉時の分会の交渉姿勢について分会から謝罪文を提出するよう求め続け、いずれも応じなかった。

5 本件不当労働行為救済申立て後の労使関係

- (1) 本件不当労働行為救済申立て

平成3年11月30日、①一時金、所定労働時間及び割増し賃金算定上の時間数の組合間格差の是正、②団体交渉応諾、③謝罪文の掲示を求めて、

本件不当労働行為救済申立てが行われた。

その後の労使関係については以下のとおりである。

(2) 一時金の支給状況について

平成3年年末一時金は、全港湾分会員一人当たり30万円を平均額として計算した額が支給されたが、分会員には、平成4年11月30日に至り、30万円を平均額として計算した額が仮払いされた。

この平成3年年末一時金の支給に当たっても、全港湾分会員には、別途6万8千円が支給された。

平成4年夏季一時金は、全港湾分会員に対して38万円を平均額として計算した額が支給されたが、分会員には支給されていない。

(3) A8分会長に対する業務課長解任について

ア A8分会長は、分会員であった昭和54年にローリー事業部門の業務課長になった。

A8分会長は、業務課長として、運賃改定時にB1社長又はB2専務の指示により、取引先と交渉を行うことがあった。

昭和62年8月、分会は全港湾分会との一時金の差別支給を疑い、ストライキを行ったが、このストライキの終了後に、B3部長は、当時分会員であり業務課長でもあったA8分会長に対して、組合の立場ではなく業務課長の立場で取引先のミヨシ社に対してストライキの事情を説明に行くよう指示した。

この指示を受けて、A8分会長は、ミヨシ社に説明に赴いたが、その際に抗議口調を伴うことがあった。

また、平成3年の夏季一時金に関する団体交渉の席上、A8分会長は、同人が業務課長としてミヨシ社と交渉して得ていた運賃引上げを理由として、当該一時金の増額を要求したが、会社の団体交渉担当者であるB3部長は、ミヨシ社が運賃引上げを承諾していた事実を知らなかった。

イ 平成4年2月15日、会社は事前通告なく、また、理由を示すこともなく、業務課長を解任する旨の通知書をA8分会長の机の上に置いた。

A8分会長は、業務課長解任により、以後役職手当の月額3万5千円が減給となった。

ウ 会社がA8分会長の業務課長を解任した理由は、組合の分会長の立場と業務課長の立場は相容れないこと及び業務課長職と組合の分会長職を混同したことの2点である。

このうち、業務課長職と組合の分会長職の混同とは、①職場に組合のコードレス電話を持ち込んでいること、②平成2年8月に同人が取引先のミヨシ社に業務課長として説明に行った際の態度、③平成3年の6月ないし7月に同人が交渉した運賃引上げの結果を団体交渉時までB3部長に報告しなかったことを指している。

なお、A8分会長が業務課長解任の通知を受け取った日に、B3部

長に対し、電話で解任の理由を尋ねたときには、前記の解任理由のうち、①組合の役職と課長職とは相容れないこと、②A8分会長が業務課長職と組合の分会長職を混同している例として、職場に組合のコードレス電話を持ち込んでいることの2点が告げられた。

エ 前記ウのうち、組合のコードレス電話を職場に持ち込んだこととは、組合が従前から控室に設置していた組合専用電話を、平成3年8月にコードレス電話機に替え、その子機を職場に持ち込んだことを指している。ただし、会社は、A8分会長の解任通告以前には、これを問題としていなかった。

オ 一方、会社は、A8分会長のローリー事業部門の業務課長解任とほぼ同時期に、それまで業務課長を置いていなかった海コン事業部門で、全港湾分会の分会員A14を海コン事業部門の業務課長（以下「A14業務課長」という。）に任命した。

(4) 脱退勧奨

ア 平成4年4月から6月までの3ヵ月間、海コン事業部門に所属する分会員4名全員は、会社の一時金不払いに対する抗議のため、従来は法定制限速度をやや上回るスピードにより運行をしていたものを、厳格に法定制限速度以下で運行し、途中で休憩を多く取るという遵法闘争を行った。

これに対しては、会社の海コン事業部門の配車を行っている取引先のニッケル社から、会社に対して、分会員がサボタージュを行っているため配車が予定通りにできない旨の苦情が寄せられた。

会社は、この苦情に対して、分会員4名の車両のタコグラフを調査し走行状況を把握したが、分会員各人に対する事情聴取等は行わなかった。

イ 前記の遵法闘争直後の平成4年7月1日に、A14業務課長が、海コン事業部門の分会員A1（以下「A1」という。）に対して、海コン事業部門の分会員全員の残業を不要とする旨の通告を行った。

この通告に対して分会員がA14業務課長に抗議したところ、同業務課長は、自己の独断によるものではなく会社の指示である旨の回答をした。このため、分会は、平成4年7月6日、この通告に対する会社の見解を示すよう文書で申し入れた。

海コン事業部門の分会員A2（以下「A2」という。）に対する残業を不要とする指示は平成4年8月19日で終了したが、他の海コン事業部門の分会員については約3ヵ月間続けられた。

平成4年8月24日、分会は、会社に対し分会員に残業をさせないことについて抗議文を送付した。

平成4年9月16日、分会は、会社に対しA10（以下「A10」という。）に残業をさせないことについて抗議文を送付し、この点に関し団体交渉を開催するよう要求したが、会社は、平成3年9月26日の団体交渉

時の分会の交渉姿勢について謝罪文が提出されないことを理由に、団体交渉開催の要求を拒否した。

なお、この期間、全港湾分会員に対しては通常どおりの量の残業が指示されていた。

ウ 平成4年7月8日、A14業務課長は、分会員についてのみ時間内に仕事が終わった場合の早帰りを禁止した。これに対し、分会は、労働条件の変更に当たるとして、団体交渉を開催すること及び会社の見解を示すことを、平成4年7月10日及び同月15日に申し入れた。

この申入れに対し、会社は、平成3年9月26日の団体交渉時の分会の交渉姿勢について、分会から謝罪文が提出されないことを理由に団体交渉を拒否した。

平成4年8月3日、分会は前記の早帰りの禁止、平成3年年末及び平成4年夏季一時金の不支給、団体交渉拒否、平成4年度賃上げが実施されていないこと等について、文書で会社に抗議した。

エ 平成4年8月4日、B3部長が海コン事業部門の事業所前の路上で、同事業部門の分会員のA1、A10、A11及びA2の4名全員と出会った。A2が「何でわしらに時間外さすように話しもっていかへんのや」と抗議したところ、B3部長は、人に見られると格好が悪いとの理由で4名全員を喫茶店に連れて行き、前記(2)の一時金の不支給、前記アの分会員の遵法闘争及び前記イの残業の指示をしなかったことについて話し合いを行った。

オ 平成4年8月6日、B3部長が手土産を持ってA10を自宅に訪問し、全港湾分会が結成された時の状況について、組合がニッケル社に出荷要請を行っても応じてもらえなかったのは、組合に力がないからだとの旨を話した後、分会からの脱退を要請し、A10がこれを断ると、海コン事業部門の分会員4人と会社との連絡の窓口となって欲しいと要請した。

これについても、A10が断ると、B3部長はA10宅を訪問したことを「ないしょにして欲しい、ばれたら大変なことになる」と口止めをした。

平成4年8月17日、分会は、会社に対し、前記のB3部長の行動は脱退勧奨であるとして厳重に抗議するとともに、即刻中止するよう文書で求めた。

カ 平成4年9月2日、A14業務課長がA1に対し全港湾分会に加入するよう誘い、A1がその誘いを断ると、A14業務課長は「これから何があってもわしは知らんぞ」と発言した。

キ 平成4年9月26日、A11が海コンに乗務中にA14業務課長からの無線の指示により、同課長に対し走行位置を連絡した。その直後にB3部長が乗用車でA11の車両を追行して、A11の運転席の横に乗り込み、全港湾分会への再加入を仲介する旨の発言を行ったが、A11はこれを

断った。この直後、B 3 部長は、A 11が業務中に車両を壊したまま会社に申告していなかったことについて、文書で謝罪するように求めた。

ク 平成4年9月26日、A 14業務課長がA 2に対し、当委員会に係属中の本件不当労働行為救済申立て事件にかかる一時金の差別、不支給等については、全港湾分会に加入すれば解決するとして、全港湾分会への加入を勧誘したが、A 2はこれを断った。

この2、3日後にA 14業務課長が「この前の話は覚悟できたのか」と再度全港湾分会への加入を求めたが、A 2が断ると「もうおしまいやな」「部長から近々話しがあるから」と告げた。しかし、この後、B 3 部長はA 2に対し全港湾分会への加入の話しを行っていない。

(5) A 1 及びA 10の配置転換について

ア 会社における配置転換について

(ア) 会社においては、ローリー事業部門の分会員の基準内賃金は、海コン事業部門の分会員の基準内賃金に比べて、月額5万円低く設定されていた。

しかし、ローリー事業部門は海コン事業部門よりも遠距離輸送が多いため残業時間が多くなるのが通例であり、これに伴いローリー事業部門の分会員には、海コン事業部門の分会員より多くの時間外勤務手当が支給されていた。この結果、両事業部門の分会員の賃金は、ほぼ同額となっていた。

言い換えれば、同額の賃金を得るためには、ローリー事業部門の方が海コン事業部門よりも長時間の労働を必要とされていたものである。

このため、会社においては、ローリー事業部門から海コン事業部門への配置転換の例は過去に4件あるが、その逆の海コン事業部門からローリー事業部門への配置転換の前例はなかった。

(イ) 会社においては、海コン事業部門で増車を行い、ローリー事業部門から海コン事業部門に配置転換を行う場合には、事前に分会との団体交渉の場で協議を行っていた。

また、A 1が昭和59年6月にローリー事業部門から海コン事業部門へ配置転換の業務命令を受けたときにも、同人の希望が聴取され、分会とも協議が行われた。

なお、会社の就業規則上には「業務の都合で転勤又は職種の変更を命ぜられる事がある」と規定されているが、その手続きについては明記されていない。

イ A 1 の配置転換について

(ア) 平成4年9月5日、A 1は、全港湾分会員と海コン事業部門の事業所で口論をした。その現場にはB 3 部長が居合わせたか、特に止めることもなく、その原因を問い質すこともしなかった。

A 1の全港湾分会員とのトラブルは、過去にも数回にわたり全港

湾分会員からB3部長に報告されていたが、B3部長は事実関係を調べたことはない。

- (イ) 平成4年9月7日、B3部長は、A1に対し、ローリー事業部門の運転手に配置転換する旨の業務命令を口頭で発した上、業務命令書を手渡そうとしたが、A1は受取りを拒否した。このため、同業務命令書は、後日、A1の自宅に郵送された。

この業務命令書には、平成4年9月10日からローリー事業部門で業務に就くことと、配置転換の理由として、①A1の職場での無責任極まりない言動により他従業員との間でたび重なるトラブルが発生し大事件に発展しかねない最悪の状況となっていること、②前記3(5)アの平成4年3月2日付で分会が会社に提出したローリー事業部門の増員要求に応えたことの2点が記載されていた。

また、この配置転換を命じるに際して、会社は、分会もしくは同人に対する事前の通告または協議等を行っていない。

- (ウ) A1は、この業務命令を拒否し、毎日、就業時刻前に海コン事業部門の事業所に出勤し、海コン事業部門で就労させるよう要求し、その後は組合の事務所で待機している。

これに対し会社は、無断欠勤として賃金を支給せず、①ローリー事業部門に出社しないことは業務命令に違反すること、②業務命令無視の態度は就業規則に基づき処罰の対象となること、③反省の意を文書で提出し業務命令に従うことの3点を内容とする警告書を再三送付している。

ウ A10の配置転換について

- (ア) A10は、昭和56年8月に会社の海コン事業部門の運転手に採用され、ローリー運転手の経験はなかった。

- (イ) 平成4年10月15日、会社は、A10に対し同月20日からローリー事業部門の運転手に配置転換する旨の業務命令を書面で行った。

A10に対する配置転換の業務命令は、A10の売上げが低いことを理由として行われたものであったが、業務命令書には、前記イ(イ)のA1に対する業務命令書と異なり、特に理由は示されていない。

なお、A10に対する配置転換の業務命令についても、A1の配置転換の業務命令と同様に、会社は、分会又は同人に対する事前の通告または協議等も行っていない。

- (ウ) A10もA1と同様に、この配置転換の業務命令を拒否し、毎日、就業時刻前に海コン事業所に赴き就労させるように要求し、その後は組合を通じて抗議行動等を行っている。

これに対し、会社は、前記イ(ウ)のA1に対して行っているのと同様に、無断欠勤扱いとして賃金を支給していない。

また、会社は、①無断欠勤であること、②就業規則に基づき処罰の対象となること、③反省の意を文書で提出し業務命令に従うこと

を内容とする警告書を送付している。

(エ) 会社は、A10に対して配置転換の業務命令を出すのとほぼ同時期に、全港湾労組員を海コン事業部門で運転手として採用し、A10が乗務していた車両に乗務させている。

(6) 社長宅等への抗議行動について

組合は、会社が①一時金について分会と全港湾分会を差別して扱っていること、②団体交渉を拒否していること、③平成3年年末以降の一時金を不払いとしていることに抗議するため、本件不当労働行為救済申立て時から、B1社長やB3部長の自宅近辺で拡声器やビラ配布等による抗議行動を行い、ビラには抗議先としてB1社長、その妻であるB2専務及びB3部長の氏名、自宅の住所及び電話番号を記載した。このため、B2専務がくも膜下出血の後遺症で療養中であったB1社長宅には、深夜にわたり抗議の電話がかかるようになった。

このB1社長宅等への抗議行動に対しては、近隣住民からも「あの音、何とかならないか」という苦情が、B3部長及びB1社長宅に寄せられた。また、B3部長の子供は、抗議の音量が非常に大きくおびえて泣くことがあった。

会社は、B1社長宅への抗議行動の中止要請の文書を分会あてに送付したが、抗議行動は中止されなかった。

なお、組合は、本件不当労働行為救済申立ての和解のため、平成4年1月16日から同月24日までの間のみ、B1社長宅周辺への抗議行動を中止したが、その後はこれを再開した。

さらに、組合、分会等の呼び掛けによって、平成4年5月頃に平井運輸闘争支援連絡会議が結成され、同会議は、会社の海コン事業部門の取引先のニッケル社に対し、取引先としての立場から、会社の仕事がスムーズに行われるために、会社の分会に対する不当労働行為の是正を指導して欲しい旨の要請を行った。

(7) 請求する救済内容の追加について

平成4年10月9日、組合は、①平成3年年末及び平成4年夏季一時金の支給、②A8分会長を業務課長として取り扱うこと、③A1を海コン運転手として取り扱うこと、④脱退勧奨の中止を求めて、本件不当労働行為救済申立ての請求する救済内容の追加を申し立てた。

また、平成4年12月14日、組合は、A10を海コン運転手として取り扱うことを求めて、本件不当労働行為救済申立ての請求する救済内容の追加を申し立てた。

第2 判 断

1 組合間差別について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、①平成3年夏季以前の一時金の支給額、労働時間及び割増し賃金算定上の時間数について、分会員を全港湾分会員より不利益に

取り扱うこと、②会社が分会との団体交渉に応じず、その結果、平成3年年末一時金及び平成4年夏季一時金を、全港湾分会員には支給しているにもかかわらず分会員には支給していないことは、いずれも組合間の差別であり不当労働行為を構成すると主張する。

イ 会社は、①組合の前記ア①の主張については、分会員と全港湾分会員との間の相違を認めたとうえで、それぞれ以下のとおり合理的理由による相違であり、②組合の前記ア②の主張については、団体交渉が行われない結果当該一時金を支払わなかったことは認めるが、会社が団体交渉に応じないのは正当な理由によるものであるので、いずれも不当労働行為に該当しない旨主張する。

(ア) 平成3年夏季以前の一時金について

a 業種別団交において、ローリー事業については海コン事業と異なる取り扱いをすることができる旨協定されている。会社は、この考え方に基づき、ローリー事業部門と海コン事業部門の収益性の違いに応じて、事業部門別に異なる額の一時金を支給することができる。

b しかし、分会が、一時金の支給額をローリー事業部門と海コン事業部門で同一の額とするよう要求してきたので、この要求に従い、分会員には、海コン事業部門に属する分会員分とローリー事業部門に属する分会員分を合わせたものを分会に対する支給総額とした上、両事業部門間に差を設けず支給額を算定し、支給してきた。

一方、全港湾分会員については、全港湾分会員分を支給総額として支給額を算定し支給してきた。

この結果、海コン事業部門の方がローリー事業部門より収益性が高く、全港湾分会員は海コン事業部門のみに所属しているので、分会員より全港湾分会員の方が一時金の支給額が高くなるが、これは分会と全港湾分会を差別したものではない。

c 一時金の支給総額を分会と全港湾分会で分けて計算することは、昭和61年8月の全港湾分会設立時に分会と合意した。

(イ) 労働時間及び割増し賃金算定上の時間数について

労働時間及び割増し賃金算定上の時間数の違いは、分会及び全港湾分会との団体交渉での合意内容の違いにより生じたものにすぎない。

(2) 当委員会の判断

ア 平成3年夏季以前の一時金の支給額、労働時間及び割増し賃金算定上の時間数について

(ア) 平成3年夏季以前の一時金支給額の差について

a 前記(1)イ(ア)aの会社の主張については、前記第1の2(1)イで認定したとおり、業種別団交において毎月の賃金を事業部門別

に異なる額で協定していたことは認められるが、一時金についても事業部門別に異なる額とするとの合意があったことについては、これを認めるに足りる疎明がない。

- b 前記(1)イ(ア) b の会社の主張については、前記第1の3(4)アで認定したとおり、分会が会社と協定していたのは、会社の全従業員について、事業部門間の差をつけずに支給することであったと認められることに加え、前記第1の3(1)アで認定したとおり、会社は、分会と全港湾分会との間に労働条件の差別は一切ないと言明しているが、労働条件の中には一時金も含まれると解されるので、全従業員を同一にするようとの分会の要求の趣旨を、正しく理解しているものとは認められない。
 - c 前記(1)イ(ア) c の会社の主張については、前記第1の2(2)イで認定したとおり、会社が全港湾分会を承認したのが全港湾分会設立の約3ヵ月後の昭和61年11月であることから考えると、全港湾分会の承認以前の同年8月に一時金支給総額の配分につき分会と全港湾分会を別個に扱うことを、会社と分会の間で合意していたと認めることは困難である。
 - d さらに、前記第1の3(1)ア及びウで認定したとおり、会社は全港湾分会と分会との間に労働条件の差別は一切ないと言明し続けていたことから考えると、本件不当労働行為救済申立て後に至り、会社が分会員と全港湾分会員との差には合理的理由があるとするのは主張自体一貫性がない。
 - e よって、会社の主張はいずれも採用できず、組合が救済を求めている平成2年年末一時金及び平成3年夏季一時金について、会社が、分会員に対し全港湾分会員よりも少額の一時金を支給したことには合理的な理由がなく、分会員であることの故に不利益を与えた行為であると認められるので、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判断する。
- (イ) 労働時間及び割増し賃金算定上の時間数について

- a 前記第1の3(1)アで認定したとおり、会社は、分会と全港湾分会との間に労働条件の差別は一切ないと言明していた。

このため、平成2年4月及び平成3年4月に、分会が会社と協定するに当たり、前記第1の3(2)イ及びウで認定したとおり、全港湾分会に比べて労働時間が長いこと、前記第1の3(3)ウで認定したとおり、割増し賃金算定上の時間数が全港湾分会より不利であったことを認識した上で協定したとは考えられない。

このことは、前記第1の3(1)エ及び4(3)で認定したとおり、分会が、労働時間が全港湾分会と異なることに気付いた平成3年10月以降、直ちにこの差についての団体交渉を要求していることから明らかである。

b したがって、分会と全港湾分会との差が合理的なものであるとする会社の主張は採用できず、労働時間及び割増し賃金算定上の時間数に関する会社と分会間の協定は、会社が分会を嫌悪し、全港湾分会との違いを意図的に隠した上で締結に至らせたものと見るのが相当である。よって、会社が、協定の結果分会員らに全港湾分会員よりも労働時間が長く、割増し賃金が低くなるという不利益を与えたことは、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判断する。

イ 平成3年年末一時金及び平成4年夏季一時金について

(ア) 平成3年年末一時金にかかる団体交渉が行われなかったのは、後に判断するとおり、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したためであると認められる。したがって、一時金の不払いが団体交渉拒否という不当労働行為に起因する以上、その結果として一時金を支払わなかったことについても、会社がその責を負うべきであるので、前記(1)イ②の会社の主張は採用できない。

(イ) 平成4年夏季一時金については、分会がこれに関する団体交渉の申入れを行った事実は認められないが、これは、前記第1の4(3)、5(4)イ及びウで認定したとおり、会社が平成3年9月26日の団体交渉時の分会員の交渉態度についての分会からの謝罪文提出を求め続け、謝罪文提出を団体交渉開催の条件とする旨を言明してきたためであると考えざるをえない。

そうすると、上記の会社の態度は後に判断するとおり正当なものではないので、平成4年夏季一時金についての団体交渉が行われず、その結果、当該一時金が支払われなかったことについても、会社がその責めを負うべきであるから、この点についても前記(1)イ②の会社の主張は採用できない。

(ウ) したがって、全港湾分会員には平成3年年末一時金及び平成4年夏季一時金を支給したにもかかわらず、分会員には平成3年年末一時金を平成4年11月末日に仮払いするまで支給せず、平成4年夏季一時金を支給せず不利益を与えたことは、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判断する。

2 団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、平成3年10月25日、同月27日、同年11月7日及び同月16日に分会が行った平成3年年末一時金に関する団体交渉開催の申入れに対し、会社が正当な理由なく拒否することは不当労働行為であると主張する。

イ 会社は、①正常な団体交渉であればいつでも応じるが、分会が平成3年9月26日に行ったように分会員全員を列席させ、ヤジ怒号を浴びせ、B3部長を約12時間も軟禁状態にして拘束することは本来の団体

交渉ではない、②B 1 社長宅及びB 3 部長宅近辺での抗議行動は、個人の平穏な生活を侵す不当なものであり、正常な組合活動ではない、したがって、会社が団体交渉に応じないことには正当な理由があると主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 分会の団体交渉時の態度を理由とする団体交渉の拒否について

(ア) 前記(1)イの会社の主張の①のうち、分会員全員の列席については、前記第1の4(1)で認定したとおり、平成3年9月26日以前の団体交渉でも常に行われ、一方、ヤジ怒号を浴びせB 3 部長を軟禁状態にしたとの点については、前記第1の4(1)及び(2)で認定したとおり、同日の団体交渉のみを指すものと認められるので、以下それぞれについて判断する。

(イ) 分会員全員の団体交渉への出席を理由とする団体交渉の拒否の正当性について

a 会社と分会との団体交渉は、前記第1の4(1)で認定したとおり、従来から分会員の全員出席のもとで行われていたが、このことについて、会社が問題視していた事情は認められない。

また、全員出席が団体交渉に支障を及ぼすのであれば、団体交渉の場で交渉方式を変更するよう申し入れるべきであるところ、会社が、平成3年10月22日以降の分会の団体交渉開催要求に対し、そのような申入れを行った事実もない。

b したがって、団体交渉の拒否の理由として分会員の全員列席を挙げていることについては根拠がなく、この点についての会社の主張は採用できない。

(ウ) 平成3年9月26日の団体交渉について

a 平成3年9月26日に行われた団体交渉が長時間に及び、ヤジ怒号が発生したのは、前記第1の4(2)で認定したとおり、分会員の退職者の補充問題で、会社が分会に対して、今後は正社員を採用しないと説明していたにもかかわらず、会社が全港湾労組員を採用したことについて、分会が会社を追及し、B 3 部長に謝罪を求めようとしたためであると認められる。

そうすると、平成3年9月26日の団体交渉が長時間に及びヤジ怒号が発生したのは、むしろ分会に対する従来の説明に反した会社の行動に起因しているといわなければならない。この点について一方的に分会に非があるとする事はできない。

また、この日の団体交渉は、白熱したものであり、交渉に参加した分会員がB 3 部長に対し大声で怒ることがあったが、このために当日の団体交渉を円滑に進めることができない状況にあったものとは認められない。

さらに、同日の団体交渉以外に、このような長時間にわたり又

はヤジ怒号が発生した団体交渉の例はないから、同日の団体交渉が紛糾したことのみをもって、以降の団体交渉が同様の状況で行われる蓋然性が高いと認めることもできない。

- b また、平成3年9月26日の団体交渉は、前記第1の4(1)で認定したとおり午後6時30分から翌27日の午前5時50分まで継続し、確かに長時間ではあるが、その間30分程度の休憩2回と2時間程度の休憩1回の計3回の休憩がとられており、B3部長は、この休憩中に交渉会場から外出している。

したがって、会社が主張するように軟禁状態であったと認めることはできない。

- c そうすると、前記第1の4(3)で認定したとおり、平成3年10月22日以降も団体交渉を拒否し続け、分会に対し謝罪文の提出を求め続けている会社の態度は、団体交渉開催について何らの打開策も見出そうとせず、前記第1の4(2)で認定したとおり、同年9月26日の団体交渉におけるB3部長に謝罪文を書くに至らせた分会員らの態度に反感を持ち、分会からの謝罪文提出に固執し続けているものといわざるを得ず、正当なものであると認めることはできない。

- d したがって、平成3年9月26日に行われた団体交渉が長時間に及びヤジ怒号を伴っていたことを理由とする団体交渉拒否については正当な理由がなく、会社の主張は採用できない。

イ 社長宅等への抗議行動を理由とする団体交渉拒否について

- (ア) 分会がB1社長の自宅等に抗議行動を行ったのは、前記第1の5(6)で認定したとおり、会社が、①一時金について分会と全港湾分会を差別して扱っていること、②団体交渉を拒否していること、③平成3年年末以降の一時金を不払いとしていることに対してであるので、分会が、何らかの抗議行動を行うこと自体は、正当な組合活動として認められるものである。

- (イ) しかし、B1社長やB3部長に抗議あるいは要請をするのが目的であるとすれば、自宅近辺で行う必要性は認められない。

まして、前記第1の5(6)で認定したとおり、①ビラに抗議先としてB1社長及びB3部長の自宅の電話番号を記載したこと、②B2専務は自宅で病氣療養中であること、③B1社長宅及びB3部長宅近辺で使用した拡声器の音量は、近隣から苦情が出るとともに、B3部長の子供がおびえて泣く程のものであったこと、④会社が分会に対して、B1社長の自宅等に対する抗議行動を中止するよう求めているにもかかわらず続けられていること等を勘案すると、会社が主張するように、個人の平穏な生活を侵すものといわざるを得ず、組合活動としては行き過ぎであると認めざるを得ない。

- (ウ) しかし、会社としては、前記第1の5(6)で認定した社長宅等へ

の抗議行動についての言い分はあるとしても、それらの問題こそ団体交渉等の場で中止を求め、事態の改善を図るべきであるから、分会が抗議行動を行っていることをもって、団体交渉拒否の正当理由とすることはできないものと考えられる。

ウ 以上のとおり、会社が団体交渉を拒否する理由については、いずれもその正当性が認められず、会社が、平成3年10月25日、同月27日、同年11月7日及び同月16日に分会が申し入れた平成3年年末一時金の支給を議題とする団体交渉開催の申し込みに応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 A8分会長に対する業務課長解任について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、会社が、平成4年2月15日にA8分会長に対し業務課長を解任し、以後、役職手当月額3万5千円を支払っていないことは不当労働行為であると主張する。

イ 会社は、組合の主張する事実関係を認めた上で、解任した理由については主張していないが、申立ての棄却を求めている。

(2) 当委員会の判断

ア 会社が、A8分会長に対し業務課長を解任した理由については、前記(1)イのとおり、会社は何らの主張もしていないが、前記第1の5(3)ウで認定したとおり、課長の立場が分会長の立場と相容れないこと及び同人が業務課長職と分会長職を混同することであったと認められる。

このため、以下、会社がA8分会長に対し業務課長を解任した理由について判断する。

イ まず、業務課長職と分会長職が相容れないとすることについて検討する。

(ア) 業務課長職と組合員資格との関係については、前記第1の2(1)イ及び5(3)アで認定したとおり、昭和54年の会社と分会とのユニオン・ショップ協定締結に際し、組合員の範囲は課長までとすることが口頭で確認され、A8分会長は同年に分会長のままで業務課長に任じられ、この扱いは、以後も変更されていない。

(イ) 一方、前記第1の5(3)オで認定したとおり、A8分会長に対し業務課長を解任したと同時期に、全港湾分会員A14を海コン事業部門の業務課長に任命している。

(ウ) また、前記第1の5(3)アで認定したとおり、A8分会長は業務課長に任じられた当時は分会員であり、その後分会長となったが、分会長であるか分会員であるかは組合内部の問題であり、会社の職制と組合員資格との関係について影響を与えるものではない。

(エ) 以上のことから、業務課長職が職制として組合員資格と相容れないとした会社の理由は採用できない。

ウ 次に、会社が、A8分会長が業務課長職と分会長職を混同している

とする、前記第1の5(3)ウで認定した、①職場に組合のコードレス電話を持ち込んだこと、②ミヨシ社にストライキの事情説明に行き分会長の立場で説明を行ったこと、③ミヨシ社との運賃引上げの交渉結果をB3部長に報告しなかったことの3点について検討する。

(ア) 前記①の職場に組合のコードレス電話を持ち込んだことについては、前記第1の5(3)エで認定したとおり、その事実自体は認められるが、これが何故A8分会長が業務課長職と分会長職を混同したことになるのか理解し難い。

(イ) 前記②のA8分会長が、ミヨシ社に対して、分会のストライキの事情説明を行うよう会社から命じられた際に、業務課長としての立場ではなく分会長の立場で説明を行ったとされることについては、前記第1の5(3)アで認定したとおり、ミヨシ社に対するストライキの説明の中で抗議口調を伴ったことは認められるが、抗議口調にいたった理由が明らかにされていないことから、A8分会長が業務課長職と分会長職を混同したか否かについては判断することはできない。

(ウ) 前記③のA8分会長がミヨシ社との運賃引上げの交渉結果をB3部長に報告しなかったことについては、前記第1の5(3)アで認定したとおり、ミヨシ社との運賃の交渉は業務課長としてのA8分会長が社長又は専務の指示の下に行っているのであるから、前記第1の5(3)アで認定したとおり、B3部長が団体交渉時まで運賃引上げの交渉結果を知らなかった事実をもって、A8分会長が業務課長としての報告義務に違反したとまでは認めることはできない。

(エ) A8分会長の前記①、②及び③の各行為は、前記第1の5(3)ア及びエで認定したとおり、①は平成3年8月以降のことであり、②は平成2年7月のストライキ後のことであり、③は平成3年の夏季一時金の交渉時であり、会社は、それぞれの行為が行われた時点では問題としておらず、その後も本件解任が行われた平成4年2月までの間にこれを問題としていた事実は認められない。

(オ) したがって、A8分会長が、業務課長職と分会長職を混同しているとする会社の主張は採用できない。

エ A8分会長に対する業務課長解任が行われたのは、前記第1の5(3)イで認定したとおり本件不当労働行為救済申立ての直後であり、平成3年年末一時金も支払われず、団体交渉も一切行われぬ等の状況下で、分会がB1社長宅及びB3部長宅近辺で抗議行動を行う等、労使関係が急激に悪化した時期であった。

オ 以上のことを勘案すると、会社が、A8分会長に対して業務課長を解任したことは、同人の組合活動を嫌悪して、月額3万5千円の役職手当を減少させる不利益を与えたものであると認められるので、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判断する。

4 脱退勧奨について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、会社が、平成4年夏以降に海コン事業部門の分会員であるA1、A10、A2らに対し、組合からの脱退をそそのかしていることは不当労働行為であると主張する。

イ 会社は、組合の主張する組合からの脱退勧奨の事実を否認する。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第1の5(4)アで認定したとおり、平成4年4月から同年6月まで、海コン事業部門に属する分会員4名は、いわゆる遵法闘争を行い、会社はこの直後の同年7月から9月まで、同人らに残業をさせなかった。

また、前記第1の5(6)で認定したとおり、この時期には組合が中心となり平井運輸闘争支援連絡会議を結成し、同会議は海コン事業部門の取引先であるニッケル社に対して、取引先の立場で、会社の仕事がスムーズに行われるように、会社の分会に対する不当労働行為の是正を指導して欲しい旨の要請行動を行っている。

これらの状況から、平成4年夏以降は、海コン事業部門における会社と分会の緊張関係は、より一層高まっていたと考えられる。

イ 前記第1の2(2)アで認定したとおり、全港湾分会は分会に対する不満をきっかけとして結成されたこと、及び前記第1の4(2)で認定したとおり、退社した海コン事業部門の分会員の後任に全港湾労組員を採用したことにより、平成3年9月26日の団体交渉が紛糾したことから、分会と全港湾分会とは対立関係にあったと考えられる。

また、平成4年夏以降には、前記第1の5(4)カ及びクで認定したとおり、A14業務課長が、A1及びA2に対して、会社と分会の対立を利用して全港湾分会に加入するよう勧誘していることから、全港湾分会が勢力拡張を図っていたと思われる。

ウ 以上のように、会社と分会とが対立関係にあり、さらに分会と全港湾分会とも対立し勢力拡張を争っているような状況下にあっては、会社により一層の中立義務が求められるにもかかわらず、前記第1の5(4)で認定したとおり、B3部長は、平成4年8月6日にA10を自宅に訪問し分会からの脱退を要請し、同年9月26日にはA11のトレーラーの運転席に乗り込み、全港湾分会への加入を勧めた。

エ 前記第1の4(1)のとおり、B3部長は、B1社長及びB2専務に代わって社長業務を行っていること、団体交渉時における会社側の交渉担当者であること及び本件不当労働行為救済申立て事件について会社の唯一の補佐人であることが認められるから、B3部長の分会員に対する言動は会社の行為と認めることが相当である。

したがって、B3部長がA10に対して分会からの脱退を要請したこと及びA11に対して全港湾分会への加入を勧めたことは、組合の自主

的な運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

オ なお、前記第1の5(3)オ、(4)カ及びクで認定したとおり、A14業務課長がA1及びA2に対して行った全港湾分会への加入勧誘は、自己の所属する組合への加入勧誘である。

したがって、A14業務課長が海コン事業部門の分会員に対して、全港湾分会への加入を勧誘した時期が、B3部長が分会員に対して分会からの脱退を勧奨していた時期と重なっているとしても、そのみではA14業務課長の行為を会社の行為と考えることはできず、この他にA14業務課長の行為を会社の行為として認めるに足りる疎明はない。

以上のことから、A1及びA2に対してA14業務課長の行った全港湾分会への加入勧誘は、会社の組合に対する支配介入行為とは認められず、この点に関する組合の主張は採用できない。

5 A1及びA10の配置転換について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、海コン事業部門からの分会員の排除を目的として、A1及びA10に対し、海コン事業部門から実際の労働時間が長くなるローリー事業部門への配置転換の業務命令を行ったこと、及び配置転換の業務命令拒否に対し賃金を支払わず解雇の威迫を内容とする警告を行っていることは、組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

イ 会社は、海コン事業部門からローリー事業部門への配置転換は不利益取扱いではなく、A10に配置転換を命じた理由は業務上の必要性からであり、A1及びA10に賃金を支払っていないのは不労の故であり、また、配置転換の業務命令が海コン事業部門からの分会員の排除を目的としたものではないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 海コン事業部門からローリー事業部門への配置転換について

会社における海コン事業部門からローリー事業部門への配置転換については、前記第1の5(5)ア(ア)で認定したとおり、毎月の賃金の総額は変わらないが、ローリー事業部門の方が長距離乗務が多く勤務時間が増加するため、時間的に不利益になると考えられ、前記第1の5(5)ア(ア)で認定したとおり海コン事業部門からローリー事業部門への配置転換の前例もない。

また、前記第1の5(5)ア(イ)認定したとおり、会社においては、従来より配置転換の場合は希望聴取及び分会との協議が行われてきたのであり、昭和59年6月にA1がローリー事業部門から海コン事業部門へ配置転換された際に、同人の希望聴取及び分会との協議が行われたにもかかわらず、今回、海コン事業部門から労働条件として不利になると考えられるローリー事業部門への配置転換に際し、A1及びA10とも希望聴取又は分会との協議が行われていないことは、手続き的に

見ても異例であり、妥当性を欠くと判断される。

イ A 1 の配置転換について

- (ア) 会社は、A 1 に対して配置転換を行った理由について主張していないが、この理由については、前記第 1 の 5 (5)イ(イ)で認定したとおり、①同人の無責任な言動により、他の従業員との間でトラブルが発生していること、②分会がローリー事業部門の増員要求を行っていることに応えたことの 2 点であったと認められる。

以下、A 1 の配置転換の理由について検討する。

- (イ) 前記第 1 の 5 (5)イ(ア)で認定したとおり、A 1 の引き起こしたトラブルとしてその事実が明らかなものは、平成 4 年 9 月 5 日の全港湾分会員との口論 1 回のみであり、その時には B 3 部長が現場に居合わせたか、特に制止することもなかった。このため、この口論は、制止の必要性のない程度の軽度のものであったと認めざるを得ない。

この口論以外に A 1 が引き起こしたトラブルとして B 3 部長が報告を受けたのは、前記第 1 の 5 (5)イ(ア)で認定したとおり、分会と対立関係にある全港湾分会員からのものであり、会社は、その内容について A 1 から事情聴取を行う等の確認手段をとらず、弁明の機会も与えていない。

したがって、この口論を理由として行われた配置転換の業務命令は、根拠がないものといわざるを得ない。

- (ウ) また、会社は、分会のローリー事業部門の増員要求に応えたとの理由を挙げているが、分会の増員要求からは 6 ヶ月以上も経過し、また、前記第 1 の 5 (4)、(5)イ(イ)及びウ(ウ)で認定したとおり、配置転換についての協議も行われず、会社が分会員に対する脱退勧奨を行い会社と分会の対立が激化している中で、突如分会の要求に応えたとするのは不自然であり、妥当なものとは認められない。

ウ A 10 の配置転換について

- (ア) A 10 に対する配置転換の業務命令について、会社は、業務上の必要性を主張しているが、その具体的内容についての主張はない。

- (イ) 前記第 1 の 5 (5)ウ(イ)で認定したとおり、会社が A 10 に対し配置転換を命じた理由は、売上げが低いことであったと認められるが、これが事実かどうかはともかくとしても、売上げが低い場合に何故海コン事業部門からローリー事業部門への配置転換が必要となるのかについて十分な説明がない。

- (ウ) 他方、前記第 1 の 5 (4)オで認定したとおり、平成 4 年 8 月 6 日、B 3 部長は A 10 に対し、分会から脱退して欲しい旨及び海コン事業部門の分会員と会社との連絡窓口となってもらいたい旨の要請をなし、同人はこれを断わっているが、この約 2 ヶ月後の平成 4 年 10 月 15 日に、前記第 1 の 5 (5)ウ(イ)で認定したとおり、A 10 に対する配置転換の業務命令が発せられている。

(エ) 以上を考え併せると、A10に対する配置転換の業務命令は、A10がB3部長の前記要請を断わったことに対する報復として行われたものと考えざるを得ない。

エ したがって、A1に対するローリー事業部門への配置転換の業務命令は、過去に分会から増員要求があったことを口実として、分会員であることを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、A10に対するローリー事業部門への配置転換の業務命令も、同人の分会所属を嫌悪してなされた不利益取扱いであると認められるので、いずれも労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

6 救済方法

(1) 組合間差別について

ア 分会員に対する平成2年年末一時金、平成3年夏季一時金及び平成3年年末一時金の仮払い金の支給額については、それぞれ全港湾分会員より6万8千円少ない額が支給されたので、この救済については、全港湾分会員に支給した額との差額の3回分の合計額20万4千円を、分会員に対しそれぞれ支払いを命じることが相当である。

また、平成4年の夏季一時金については、分会員に対し支給されていないため、この救済については、全港湾分会員に対し支給した額と同額の38万円を平均額として、従前と同様の方法により算定した金額を支払うよう命じることが相当である。

ただし、A11については、平成2年年末及び平成3年夏季一時金を救済内容として請求していないので、平成3年年末及び平成4年夏季一時金について救済の対象とすることをもって足りる。

イ また、労働時間及び割増し賃金算定上の時間数について、分会員は合理的理由のない協定に基づき、全港湾分会員よりも不利に扱われているため、この救済については、分会員と全港湾分会員を同様に取扱うよう命じることが相当である。

(2) 団体交渉拒否について

組合は、会社が平成3年年末一時金に関する団体交渉に応じるよう求めているが、この点については、平成3年年末一時金として全港湾分会員に支給された額と分会員に仮払いされた額の差額の支払いを命じているので、会社に対しさらに団体交渉に応じるよう命じる必要はない。

なお、組合は、会社が平成4年度賃金改定、平成4年夏季一時金及び平成4年年末一時金に関する団体交渉に応じるよう求めているが、これらを議題とする団体交渉の開催を会社に申し入れたこと及び会社がこれを拒否したことについては、何ら主張及び立証がないのでこの点についての申立てを棄却する。

(3) A8分会長に対する業務課長解任について

A8分会長に対する業務課長解任については、平成4年2月15日以降も業務課長であったものとして取扱い、平成4年2月15日以降業務課長

に復職させるまでの期間について、役職手当として、1ヵ月につき3万5千円の支払いを命じるのが相当である。

(4) A 1 及び A 10 の配置転換について

A 1 及び A 10 に対しては、ローリー事業部門への配置転換の業務命令がなかったものとして取り扱い、配置転換の業務命令が出された日から海コン事業部門の運転手として会社の業務に就くまでの期間につき、従前と同一額の賃金の支払いを命じるのが相当である。

第 3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 6 年 6 月 7 日

兵庫県地方労働委員会
会長 元原利文 ㊟