

大阪、平 5 不20・31・45・54・55、6 不29、平7.7.13

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部

申立人 X 1

申立人 X 2

申立人 X 3

申立人 X 4

申立人 X 5

被申立人 フットワークエクスプレス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1、同 X 2、同 X 3 及び同 X 4 に対する平成 5 年 9 月 1 日付けの出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、同人らに対し、同年10月分の賃金及び同年下期賞与から減じた下記の金額、及び各支給日の翌日から支払うまでの間、これらに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。

記

(単位 円)

氏 名	平成 5 年 10 月 分 賃金から減じた金額	平成 5 年下期賞与から 減 じ た 金 額
X 1	61,599	0
X 2	46,157	23,223
X 3	45,816	23,129
X 4	62,235	29,106

- 2 被申立人は、申立人全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部

執行委員長 X 1 殿

フットワークエクスプレス株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、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認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 記

- (1) 貴組合役員X 1氏、同X 2氏、同X 3氏及び同X 4氏に対し、平成5年5月17日の大津店での争議行為を指導したことを理由に同年9月1日付けで出勤停止処分を行ったこと。
  - (2) 大津店勤務の貴組合員4名に対し、平成5年5月17日の同店での争議行為に参加したことを理由に同年9月1日付けでけん責処分を行ったこと。
  - (3) 山口店において、平成5年5月19日の点呼の場で、同店Y 2店長が、大津店での争議行為に参加した貴組合員に対する会社の措置に関して、事実と反する内容をもとにした訓示をしたこと。
- 3 申立人らのその他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) 被申立人フットワークエクスプレス株式会社（平成2年1月、日本運送株式会社から名称変更。以下「会社」という）は、肩書地に本店を、全国各地に支店等を置き、トラック、トレーラー、軽自動車等による陸上貨物運送を業としており、その従業員は本件審問終結時約7,400名である。

同社の運転士は、路線運転士、集約運転士、フットワーク運転士の3種類があり、路線運転士は、片道100キロメートル以上の事業所間の運送を、集約運転士は、片道100キロメートル未満の事業所間の運送を、フットワーク運転士は、各所属事業所管内における集荷・配達をそれぞれ業務としている。

- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員等で組織されている労働組合であり、その組合員は本件審問終結時157名である。

なお、同支部は、昭和55年1月路線運転士を中心に結成された日本運送運転士労働組合を前身とするもので、その後、同組合は、平成2年1月の会社の名称変更に伴い、フットワークエクスプレス新労働組合と名称変更し、さらに、同5年6月、同組合の全日本運輸一般労働組合大阪地方本部への加盟決定に伴い、現在の全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部と名称を変更した。（以下日本運送運転士労働組合、フットワークエクスプレス新労働組合及び全日本運輸一般労働組合フットワークエクスプレス新労組支部を併せて「新労組」という）

- (3) 申立人X 1（以下「X 1委員長」という）は、会社福山店に勤務する路線運転士であり、新労組における役職は執行委員長である。
- (4) 申立人X 2（以下「X 2副委員長」という）は、会社広島支店（以下「広島支店」という）に勤務する路線運転士であり、新労組における役職は副委員長である。

- (5) 申立人 X 3（以下「X 3 副委員長」という）は、会社兵庫支店に勤務する路線運転士であり、新労組における役職は副委員長である。
- (6) 申立人 X 4（以下「X 4 書記長」という）、会社大阪支店（以下「大阪支店」という）に勤務する路線運転士であり、新労組における役職は書記長である。
- (7) 申立人 X 5（以下「X 5 教宣部長」という）は、大阪支店に勤務する路線運転士であり、新労組における役職は教宣部長である。
- (8) 会社には、本件審問終結時、新労組の他に、フットワークエクスプレス労働組合（以下「フットワーク労組」という）、茨木労働組合及び全日本港湾労働組合の分会があり、それぞれの組合員は、6,100名、70名及び36名である。

## 2 新業務体制導入をめぐる労使関係について

- (1) 昭和61年春闘の際、新労組の賃上げ要求に対し、会社が労働条件の変更を妥結の条件として回答したことに関して、新労組は当地労委に救済の申立て（昭和61年（不）第42号事件）を行った。その後、同62年8月、新労組と会社との間で、今後の合理化に際しては、労使で協議していくこと等を内容とした協定が成立し、新労組は当該申立てを取り下げた。

- (2) 平成4年1月、会社は、会社内の全ての労働組合に対し、週休2日制の普及に伴って土曜日の取扱い荷物が減少したことに対応するため、「土曜日関係運行調整計画（以下「土曜調整便」という）」を提案した。これに対し新労組は、この提案は労働強化であるとして反対した。

会社は、同年7月頃、上記提案をいったん白紙撤回し、同年9月11日付け文書で、土曜調整便に関して、労使の協議機関である「専門委員会」の設置を申し入れた。同委員会での協議の結果、会社と新労組は合意に達し、別途、他組合との合意も得ていたため、会社は、同5年2月16日から土曜調整便を実施した。

- (3) 平成5年度春闘において、新労組は、会社に対し、同年2月24日付け文書で賃金引上げ要求を行い、また、中央労働委員会及び労働大臣に対し、同年3月1日付け文書で、平成5年度春闘要求貫徹等のため同月12日午前8時から事案解決に至るまでの期間、本社及び全国各支店等において、全面スト、部分スト等すべての争議行為を行う旨の労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告通知を行った。

- (4) 前記(3)記載の要求に対し、平成5年3月23日、新労組と会社との間で団体交渉（以下「団交」という）が行われ、その席上、会社は、業界内での競争が激化する中、顧客を確保し、業界での生き残りをはかるため、作業システムを変更し事務部門と現場部門の従業員比率を是正するとともに、荷物を早く誤りなく相手先に配達することを目的とした新業務体制の導入及び路線運転士の労働時間管理の改定を主な内容とする合理化案を示し、賃金引上げと一括で妥結することを提案した。

これに対し、新労組は、①賃金引上げ要求と合理化案とを切り離して

検討すること及び②専門委員会を設置することを会社に要求した。

なお、合理化案における新業務体制とは、路線・集約運転士については、従来の運送・荷下ろし等の業務の他に、送り状と荷物の照合作業（以下「照合」という）、異状荷物等について各店への連絡作業（以下「異状連絡」という）、荷物の積み込み作業（一部の事業所においては、従前から運転士によって行われている。以下「積み込み」という）、及び積み込まれた荷物の登録作業（以下「積荷登録」という）を一連の作業として行うものである。また、フットワーク運転士については、顧客の管理・送り状への記入・仕訳・異状連絡等を一連の作業として行うものである。

また、路線運転士の労働時間管理の改定とは、将来行われるであろう労働時間の短縮に対応していくための労働時間管理の変更であり、これについては、同6年1月16日より実施された。

(5) 平成5年3月25日、新労組と会社との間で団交が行われたが、進展がみられなかったため、新労組は、会社に対し、労働協約に基づき同日付け文書で、同月30日午前8時から事案解決に至るまでの期間、全分会・全職種一斉にストライキを行う旨の争議行為の通知をした。

(6) 平成5年3月26日、新労組とともに会社から、新業務体制について提案を受けていたフットワーク労組は、この提案に合意した。

一方、新労組と会社は、同日、同月29日及び同月30日の3度にわたって団交を行ったが、合意には至らず、新労組は、同月30日午前8時から11時まで路線運転士を対象としたストライキを行った。また、新労組は、同年4月8日付け文書で、会社に対し、会社が新業務体制を一方的に実施した場合には断固戦う旨通知した。

(7) 平成5年4月28日、団交が行われ、新労組が、「新業務体制導入に関して合意していない。現行どおりの業務体制の確立を求める」旨述べたのに対し会社は、「同年5月16日から、新業務体制を段階的に実施していく」旨述べ、会社大津店（以下「大津店」という）を含む17か所の第1次実施店を発表した。これに対し、新労組は、会社に対し、同年4月28日付け文書で、新業務体制には従わず、従来どおりの業務を行う旨申し入れた。

(8) 平成5年5月8日の団交において、新業務体制に関する話し合いは決着しなかった。その中で会社が、今後とも話し合いは続けていくが、新労組との合意が得られない場合には、業務命令により新業務体制を実施する旨述べたところ、新労組は、会社が新業務体制を一方的に実施した場合には、組合員に闘争指令を発する旨述べた。

(9) 平成5年5月13日、団交が行われたが、新業務体制に関して決着せず、会社は、「新業務体制を実施する」旨述べた。これに対し、新労組は、同日付け文書で、会社に「新業務体制による新たな業務には従わず、現行どおりの業務を遂行する」旨の文書を、労働協約に基づく争議行為の通

告として提出した。

なお、労働協約第132条では、新労組が、争議行為を行おうとするときは10日前までに、また、個々の争議行為の48時間前までに、会社に予告を行うこととされている。

(10) 会社は、新労組からの前記(9)記載の平成5年5月13日付け文書に対し、同月17日付けで、「新業務体制は、業務上の必要性に基づき実施されるものであり、新労組が通告してきた争議行為なるものは、使用者の経営権の一部である労務指揮権を侵害し、新労組の指示を業務命令に置換する違法なものであり、実施された場合には会社による懲戒権の行使等の対象となる」旨文書で通知した。

(11) 平成5年5月17日、会社は大津店において、新業務体制を実施した。従来、大津店には新労組組合員はいなかったが、新業務体制実施直前になって11名が新労組に加入した。このことを知った会社は、争議行為に伴う混乱を避けるため、大津店に職制を派遣した。同日、新労組においても、X3副委員長及びX4書記長が、大津店に出向いた。

同日、大津店勤務の新労組組合員は、新業務体制に基づく業務のうち、新たな業務である照合、異状連絡及び積荷登録は拒否した（以下「本件争議行為」という）。なお、従来からの業務である積み込み、運送、荷下ろしの作業は行った。

これに対して会社は、「業務命令違反である」旨通告した。当日の業務については、新労組組合員以外の従業員が照合、異状連絡及び積荷登録を行い、集配、運送等に具体的な支障は生じなかった。

同月18日から同月20日に至るまでの期間、大津店勤務の新労組組合員は同様の作業拒否を行ったため、会社は、同月18日に3名、同月19日に4名、及び同月20日に1名の計8名の新労組組合員に対し、業務命令違反であるとして懲戒処分を決定するまでの措置である就業禁止措置を執った。

(12) 平成5年5月21日、新労組は、「同月13日付けで通告した争議行為を中止し、異議をとどめて新業務体制に従う」旨表明した。これを受けて、会社は、同年6月4日付けで上記就業禁止措置を解除した。

(13) 平成5年8月9日、「新業務体制における業務内容を申立人組合員に対して命令してはならない」旨、大阪地方裁判所に対して新労組が行っていた仮処分申立てについて、新労組と会社との間で和解が成立した。なお、和解内容は、①新労組は新業務体制に基づく業務命令に従うこと、②今後新業務体制から生じる問題については継続的に協議していくことであった。

(14) 平成5年9月1日、会社は、前記(11)記載の大津店での争議行為を指導したことを理由に、X1委員長及びX4書記長に対し7日間の、X2副委員長及びX3副委員長に対して5日間の出勤停止処分（以下「9.1出勤停止処分」という）を行った。また、同争議行為に参加した大津店

勤務の組合員4名に対し、業務命令違反を理由に、けん責処分（以下「9.1けん責処分」という）を行った。

さらに、会社は、9.1出勤停止処分を理由として、組合三役4名の平成5年10月分の賃金及び同年12月10日支給の下期賞与から表1の金額をそれぞれ減額した。

表1

（単位 円）

氏名	平成5年10月分賃金から減じた金額	平成5年下期賞与から減じた金額
X 1	61,599	0
X 2	46,157	23,223
X 3	45,816	23,129
X 4	62,235	29,106

3 大阪支店でのX4書記長の行為について

(1) 会社が新業務体制を平成5年5月から実施するに先立って、大阪支店運行課長（茨木担当）Y3は、同支店茨木車庫における路線運転士を対象とした点呼において、同年4月26日から同月28日までの3日間、新業務体制導入に関して説明を行ったが、そのうち同月27日の点呼において、その具体的内容を組合員を含む従業員に対し説明しようとしたところ、X4書記長は、新労組組合員に対し、「我々の組合は合意していない」旨述べ、組合員6名を点呼場から離脱させた。

(2) 平成5年6月30日、会社は、X4書記長に対し、前記(1)記載の行為が点呼という業務に対する妨害であるとして、就業規則に基づき同年8月9日から同月11日までの3日間の出勤停止処分を行った。これに対し、同年7月3日付けで新労組は会社に、抗議文を提出した。

会社は、上記処分を理由として、X4書記長の同年8月分の賃金から27,941円及び同年下期賞与から12,474円を減額した。

4 店長等の行為について

(1) 新居浜店における店長の行為について

平成5年1月7日、会社新居浜店（以下「新居浜店」という）の店長Y4（以下「Y4店長」という）は、組合員であるX6（以下「X6」という）に対して、「リーダーであるフットワーク労組組合員のX7が新居浜店から転勤することになるが、後任として君にリーダーになってもらいたい」旨述べた。なお、リーダーとは、会社の正式な制度ではないが、集配エリアによって区分けした班のまとめ役である。これに対してX6は、「私がリーダーになるのはいいが、新居浜店では新労組に加入しているのは私1人である。新労組組合員の私がリーダーになっても、皆がついて来ないだろう」旨答えた。

その後、これを聞いたY4店長は、フットワーク労組の分会長X8（以下「X8フットワーク労組分会長」という）の自宅に電話を入れ、X6との面会の約束をとりつけた上、X6を同分会長の待機している喫茶店

に連れて行き、3人で食事をした後、2人を残してその場を去った。

その後、別支店における配転が行われなかったために、X7の新居浜店からの転勤はなくなり、X6はリーダーに就任しなかった。

(2) 京滋支店における会議室の使用許可について

ア 会社京滋支店（以下「京滋支店」という）の従業員で組合に加入している者は、すべてフットワーク労組の組合員であったが、平成5年2月15日、X9（以下「X9」という）は、フットワーク労組を脱退し、新労組に加入した。

イ 平成5年2月22日、京滋支店において、フットワーク労組執行委員X10（以下「X10フットワーク労組執行委員」という）は、同支店業務課長Y5（以下「Y5業務課長」という）に対し、「X9君と1時間くらい話をしたいので場所を貸してほしい」旨申し入れた。これに対してY5業務課長は、同支店3階会議室の使用を許可した。その際、話の具体的な内容について確認をしなかった。

翌日、同支店において、X10フットワーク労組執行委員は、Y5業務課長に対し、「X9君がフットワーク労組の職場委員たちと話合いをしたいと言っているので、場所を貸してほしい」旨申し入れた。これに対しY5業務課長は、同支店3階会議室の使用を許可した。

なお、同支店においては、現場管理職者が、業務に支障がないと思われる場合には、具体的内容について確認することなく、組合活動に対しその場で会社施設の使用を許可することも少なくなかった。

ウ 平成5年2月26日、京滋支店において、労使間の問題を扱う苦情処理会議が開かれ、その中でX2副委員長がY5業務課長に対し、上記イの会議室の使用許可に際し、脱退工作が行われるであろうと認識していたのではないかと尋ねたところ、Y5業務課長は、「組合活動になるだろうとは分かっていた」旨述べた。

(3) 松山店における配置転換内示について

ア 平成4年12月15日、会社松山店（以下「松山店」という）に勤務するX11（以下「X11」という）は、フットワーク労組を脱退し、新労組に加入した。同時に、14名の従業員が新労組に加入したため、同店の従業員16名のうち15名が新労組組合員になった。

イ 平成5年1月16日付けで、松山店において会社は、X11に対し、松山店から会社丸亀店（以下「丸亀店」という）へ配置転換（以下「配転」という）する旨の内示を行った。

配転内示当時、松山店では業績が低迷していたのに対し、丸亀店では物流が非常に活発であり、当該内示の約1年前、松山店から丸亀店への運転士の配転が行われたが、同人は単身赴任であったため、松山店に戻す必要があった。

新労組は、会社に対し、配転は業務上の必要のないものであるとして、その白紙撤回を申し入れた。その後、新労組と会社との間の数回

の協議の結果、会社は、当該配転内示について、会社内部において手続上の不手際があったとして内示を白紙撤回した。

ウ 平成5年3月30日、会社は、再度X11に対し、同年4月1日付けで、松山店から新居浜店へ配転する旨の内示を行った。これに対しX11は、了承したものの、家庭の都合で退職した。

(4) 山口店の点呼における店長発言について

平成5年5月19日午後6時頃、会社山口店（以下「山口店」という）の路線点呼の場において、同店長Y2（以下「Y2店長」という）は、前記第1.2(11)記載の大津店での争議行為に関連して、従業員に対し、「会社から通達がきていないのははっきりしないが、大津店で新業務体制に従わなかった者が懲戒解雇処分になったらしいという噂を聞いた。皆さんも気をつけるように」旨述べた。

その10日ほど後、大津店勤務の新労組組合員が受けたのは就業禁止措置であったことが判明し、山口店勤務の新労組組合員X12がY2店長に対し、上記点呼での店長発言の訂正と謝罪を求めたところ、同店長は「噂ということで発言したのであって、謝罪するつもりはない」旨答えた。

5 組合離席の取扱いについて

(1) 平成3年1月、新労組と会社との間で初めての労働協約が締結された。

当時、組合離席の増加が表面化したこともあって、労働協約付属の覚書の中に、組合離席について、原則として月間3日以内とする旨規定された。

(2) 前記協約締結以降平成5年4月までの組合離席状況は、表2のとおりであり、同3年11月までの期間に組合離席を取っているのはX4書記長とX5教宣部長の2名であるが、同年12月以降はX2副委員長、X3副委員長、X4書記長及びX5教宣部長（以下「X2副委員長ら4名」という）の4名となった。その離席日数の合計は、平成3年225日、平成4年287日であり、平成5年になって1月から3月までの合計が103日である。これについて会社は、月間3日を越える離席についても組合離席として取り扱ってきた。

(3) 会社は、前記(2)記載のような新労組の組合離席の状況を放置すれば、同労組に労使慣行が成立しているとの主張の論拠を与えかねず、その是正が困難になるとして、平成5年4月上旬、広島支店長を通じてX2副委員長に対し、大阪支店長を通じてX4書記長に対し、いずれも口頭で組合離席を月間3日以内とする旨（以下「日数制限」という）通告した。

(4) 前記(3)記載の通告にもかかわらず、X2副委員長ら4名の組合離席は、平成5年5月以降も3日を越えたため、会社は、X4書記長に対し、同年7月23日付け文書で、勤務計画作成に問題が生じているので、正常な労務を提供するよう勧告し、また、同年8月26日付け文書で、同内容の警告を行った。さらに、会社は、同人に対し、同6年1月26日付け及び同年2月26日付け文書で警告を行った。



これらの警告に対し、新労組は、同年2月4日付けで、X4書記長の組合離席は正当なものであり、会社が警告を繰り返すことは組合活動に対する妨害となる旨の抗議文を会社に送付した。この間、同人が事前に組合離席を届け出なかったために、会社が緊急に備車を配備したり、休便になったことが数回あった。

(5) 会社は、平成5年5月から同6年2月までの期間、表3のとおりX2副委員長ら4名の組合離席269日のうち116日を欠勤扱いとし、これを理由として、同期間の賃金及び同5年12月10日支給の下期賞与から表4の金額をそれぞれ減額した。

これに対し、新労組は、同年12月17日付けで、下期一時金減額分の支払いを請求する旨の文書を送付した。

表2 組合三役及び教宣部長の組合離席日数

年 月	X2副委員長	X3副委員長	X4書記長	X5教宣部長
3.1			13	11
2			17	6
3			13	
4			20	22
5			4	
6				
7			9	6
8				
9				
10			13	
11			24	15
12	11	8	20	13
合計	11	8	133	73
4.1			6	
2			13	
3	6		13	3
4	15		14	12
5	12	4	9	3
6	15	8	23	7
7	9	4	7	3
8	3		4	
9	6		3	
10	5	4		
11	7	5	20	6
12	17		21	
合計	95	25	133	34

5.1	8	2	14	3
2	6	2	11	
3	12	10	20	15
4	7	9	23	9

表3 組合三役及び教宣部長の組合離席日数

年 月	X 2 副委員長	X 3 副委員長	X 4 書記長	X 5 教宣部長
5.5	6	2	14(8)	3
6	14(5)	5	22(13)	18(9)
7	18(9)	20(10)	22(7)	3
8	3		5(5)	
9	3	4	6(3)	
10	6		8(5)	
11	6		15(6)	
12	3		17(14)	3
合計	59(14)	31(10)	109(61)	27(9)
6.1	3		19(16)	
2	4		13(6)	4

※ ( ) 内の数字は欠勤扱いとなった日数で内数である。

表4 (単位 円)

氏 名	平成5年5月から平成6年2月までの賃金から減じた金額	対象日数	平成5年下期賞与から減じた金額	対象日数
X 2	83,328	14日	29,726	14日
X 3	60,860	10日	29,605	10日
X 4	457,485	83日	102,286	39日
X 5	50,180	9日	16,440	9日

6 請求する救済の内容

申立人らが請求する救済の内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 組合三役4名に対し、本件争議行為を指導したことを理由とする、9.1出勤停止処分の撤回及び平成5年10月分の賃金から減じた額の支払い並びに組合執行委員長を除く組合三役3名の同年下期賞与から減じた額の支払い
- (2) 本件争議行為に参加した組合員4名に対してなした9.1けん責処分の撤回
- (3) X4書記長に対しての、点呼妨害を理由とする平成5年6月30日付けの出勤停止処分の撤回及び同年8月分の賃金から減じた額・同年下期賞与から減じた額の支払い並びに一時金、昇給、昇格等の不利益取扱いの禁止
- (4) フットワーク労組による新労組脱退工作に加担したり、組合員に対し、

フットワーク労組から新労組に加入したことを理由に不利益な取扱いをしたり、組合脱退を誘う虚偽の訓示を行うなどして新労組の組織弱体化させる行為の禁止

(5) X 2 副委員長ら 4 名に対する平成 5 年 5 月から平成 6 年 2 月までの組合離席の欠勤扱いの撤回及び同期間の賃金から減じた額・平成 5 年下期賞与から減じた額の支払い並びに組合三役の、組合活動による離席を組合離席としてきた労使慣行を認めること及び離席に係る不利益取扱いの禁止

(6) 謝罪文の掲示

## 第 2 判断

### 1 9.1けん責処分及び9.1出勤停止処分について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

大津店での新業務体制実施に対して行った本件争議行為は、その目的、態様等の実態においても、その手続きにおいても全く正当・適法なものである。したがって、会社の、組合員に対する9.1けん責処分、また、組合三役 4 名に対する9.1出勤停止処分は、不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のとおり主張する。

(ア) 本件争議行為は、単なる不作為もしくは消極的労務不提供を本質とするストライキや消極的怠業（サボタージュ）とはその本質を異にし、会社の業務命令に係る具体的な業務処理の範囲・方法を一方的に変更し、新労組の希望する具体的な態様において組合員を就労させようとするものであり、使用者としての会社の有する経営権の一部である労務指揮権を侵害・排斥し、新労組の指示をもって会社の業務命令に置換し、組合自身が就労義務の内容・範囲を設定しようとするものであり、争議行為として許される範囲を逸脱した違法なものである。

(イ) また、本件争議行為は労働協約第132条に基づく会社に対する10日前までの争議予告義務に違反しており、違法である。

(ウ) 本件争議行為が違法なものである以上、新労組の行った業務命令拒否が争議行為を理由に正当化されるものではなく、本件懲戒処分は正当である。

特に、会社が、争議行為の違法性と懲戒処分の可能性を指摘したにもかかわらず、違法争議行為を強行した組合三役 4 名の責任は重大である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 本件争議行為は、前記第 1. 2 (8) 及び(9)認定のとおり、新労組が、未だ労使合意に至っていない新業務体制を会社が一方的に導入することを阻止する目的で、平成 5 年 5 月 13 日付け争議行為の通告をした上

で行ったものであり、その態様については、前記第1. 2(11)認定のとおり、路線運転士の一連の作業のうち、積み込み、運送、荷下ろしについては従来どおり行うが、新業務体制に基づいて新たに付加された照合、異状連絡、積荷登録についてはこれを拒否するというものであって、上記争議通告の範囲内の行為であることが認められる。

このように、新業務体制の可否をめぐって争われていた中で、新たに付加された業務のみを拒否するということは、本件の状況においては、争議行為として認められる範囲のものと解され、業務命令にかかる具体的な業務処理の範囲・方法を一方的に変更することによって、会社の労務指揮権を侵すようなものとは認められず、この点について会社の主張は採用できない。

イ 組合が労働協約に定められている会社に対する10日前までの争議予告を行っていないことについては、確かに、労働協約に定める10日前までの争議予告手続きには違反するものの、前記第1. 2(3)、(9)及び(11)認定のとおり、組合は、労働関係調整法第37条に基づく中央労働委員会及び労働大臣に対する10日前までの争議行為の予告通知は行っており、また、平成5年5月13日には、会社に対して労働協約第132条に定める争議開始48時間前までの予告を行っている。これらのことからすれば、本件の場合、当該手続違反のみをもって、争議行為自体を違法ならしめるほどのものとは言えない。

ウ これらのことから、本件争議行為に参加したことを理由に会社が組合員4名に対して行ったけん責処分及び争議行為を指導したことを理由に組合三役4名に対し行った出勤停止処分は、正当な組合活動をしたことをもって組合員を不利益に取扱うとともに、新労組の弱体化を企図した支配介入であると言わざるを得ず、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 X4書記長に対する出勤停止処分について

### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

労使合意に至っていない新業務体制について、その一方的実施を阻止するため、大阪支店茨木車庫の点呼の場において、会社はその具体策を説明しようとしたことに対し、X4書記長が点呼から組合員を離脱させた行為は、正当な組合活動である。これに対し、会社が、出勤停止処分を行ったことは正当な組合活動に対する不利益取扱いであり、新労組の弱体化を意図した不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のとおり主張する。

新たに新業務体制を実施するにあたり、その具体的内容について会社があらかじめ説明することは当然であり、X4書記長が点呼から組合員を離脱させた行為は、点呼という正当な業務に対する妨害行為であって、懲戒処分の対象となる。

また、出勤停止3日間という懲戒処分は、その種類、程度においても合理性があり、不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、前記第1.2(4)及び(6)ないし(8)認定によれば、各労働組合との交渉を踏まえながら、平成5年5月16日から第1次実施店において新業務体制を実施することを計画していたことから、この時期にその具体的内容等をあらかじめ全従業員に説明する必要性は十分認められ、その機会を点呼の場に求めたことも、あながち不適切であるとは言えない。

同年4月27日のX4書記長の行為は、前記第1.3(1)認定のとおり、就業時間中に、会社が上記説明を行おうとした点呼の場から、一方的に組合員を離脱させたものであり、会社の正当な業務に対する妨害行為と言わざるを得ない。

したがって、X4書記長の行為を懲戒処分の対象とした会社の措置は、合理性があると言え、3日間の出勤停止処分についても、その程度において妥当性を欠くものとは認められず、会社の行為は、不当労働行為には当たらない。

3 新居浜店における店長の行為について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

会社は、平成5年1月、職制を使ってフットワーク労組と共謀し、X6を新労組から脱退させるために、2人の面会を取り持つ等積極的に行動した。かかる行為は、新労組の組織運営に介入するもので、新労組の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のとおり主張する。

現場職制が、部下の個人的相談に乗ったりすることは日常的なことであって、Y4店長は、X6とX8フットワーク労組分会長との面会を取り持ったにすぎず、組合間の問題に介入する意図はなく、同店長の行為は、偶発的、受動的なものである。しかも、店長は、従業員の人事、労務等を主管する職責にはなく、会社の意図した行為でもない以上、労働組合法上の使用者の行為に当たらない。したがって、会社として不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

申立人らは、会社はフットワーク労組と共謀し、X6を新労組から脱退させるために、同人をX8フットワーク労組分会長と面会させた旨主張するが、前記第1.4(1)認定によれば、Y4店長がX8フットワーク労組分会長とX6との面会を取り持った事実は認められるものの、両者の話し合いがどのような内容であったかは明らかでなく、同店長がこの面会を取り持ったことをもって直ちに、X6を新労組から脱退させるための支配介入の行為であったとまでは認めることができない。

#### 4 京滋支店における会議室の使用許可について

##### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

会社は、平成5年2月22日及び同月23日、X10フットワーク労組執行委員が新労組組合員となったX9の奪回工作の為に会議室の使用申込みを行ったことを知りながら、勤務時間中に会社会議室の使用許可を行った。かかる行為は、同奪回工作に加担した、新労組の弱体化のためのものであって不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のとおり主張する。

Y5業務課長は、会議室の使用目的を認識せずに、X10フットワーク労組執行委員に対し会議室の使用許可を行ったのであり、偶発的、受動的なものである。しかも、Y5業務課長は、従業員の人事、労務等を主管する職責にはなく、会社が意図した行為でもない以上、労働組合法上の使用者の行為に当たらない。

##### (2) 不当労働行為の成否

申立人らは、Y5業務課長がX10フットワーク労組執行委員に会議室の使用を許可することによって、新労組組合員奪回工作に加担した旨主張するが、前記第1.4(2)イ認定のとおり、京滋支店では従前フットワーク労組のみが存在していたこともあって、組合からの会社施設の使用許可の申入れがあった場合、業務に支障がない限り、現場管理職者が使用を許可することが少なくなかった。このような経緯からして、Y5業務課長の使用許可は、従前どおりの取扱いに沿ったものと認められ、進んで奪回工作に加担する意図まであったと認めるに足る疎明はない。もっとも、Y5業務課長は、前記第1.4(2)ウ認定によれば、会議室の使用目的について、「組合活動になるだろうとは分かっていた」旨述べているが、同発言の「組合活動」が直ちに「奪回工作」を意味するものとまで認めることには無理があり、かかる業務課長の行為をもって、会社が対立する2つの労働組合の一方に加担し、新労組の弱体化を企図した支配介入とまでは言えず、不当労働行為に当たらない。

#### 5 松山店における配転内示について

##### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

会社が、フットワーク労組から新労組に加入したX11に対し、業務上必要のない配転内示を行ったことは、新労組加入希望者に対して、不当な圧力をかけるものである。かかる行為は、組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、新労組の弱体化を意図した不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のとおり主張する。

X11に対し行った丸亀店への配転内示は、純然たる業務上の必要性に基づいて行ったものであって、不当労働行為に当たらない。

(2) 不当労働行為の成否

まず、松山店勤務者を丸亀店勤務とする配転の業務上の必要性について検討するに、前記第1.4(3)イ認定のとおり、松山店では業績が低迷していたのに対し、丸亀店では物流が非常に活発であったこと、約1年前に松山店に勤務する運転士に丸亀店への配転が行われ、同人が単身赴任であったため松山店へ戻す必要があったことが認められ、これらからすれば、松山店勤務者を丸亀店勤務とする配転については、その業務上の必要性があったと認められる。

また、前記第1.4(3)ア認定のとおり、松山店勤務の従業員16名のうち15名が新労組組合員であったことから、配転の対象が新労組組合員になることもやむを得ない面がある。

したがって、会社の行ったX11に対する配転内示は、組合員に対する不利益取扱い及び新労組の弱体化を企図した支配介入とは言えず、不当労働行為に当たらない。

6 山口店の点呼における店長発言について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

会社は、平成5年5月19日、点呼の場で虚偽の内容を含んだ訓示を行い、組合員を恫喝し、組合員の動揺を誘った。かかる行為は、組合員を新労組から脱退させようとする意図した不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のとおり主張する。

Y2店長は、懲戒解雇の噂を聞き、自分の店の従業員に同じようなことが起こらないようにと心配する気持ちから発言したのであって、いわゆる不当労働行為意思に基づくものではないし、ましてや、会社自体が関与したものではなく、不当労働行為に当たらない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1.4(4)認定によれば、Y2店長が、会社が新業務体制を強硬に実施しようとする状況のもと、大津店での争議行為に参加した新労組組合員に対する処分に関し、実際は処分が決定するまでの措置である就業禁止措置を受けたままであって、処分そのものは未確定であるにもかかわらず、同争議行為の翌日に、点呼の場で、最も重い懲戒解雇処分がなされたという内容の訓示をしたこと、しかも後日、その訓示の内容が虚偽であることが判明し、新労組から発言の訂正を要求されたにもかかわらず、これを拒否したことからすれば、同店長の発言は、新労組の指導する新業務体制に反対する争議行為に参加すると懲戒解雇処分になるという不安を従業員に与え、組合活動を圧迫する目的で行われたものであると見ざるを得ない。

しかして、かかる店長の行為は、会社の行為と見ることができるのであるから、上記Y2店長の発言は、会社が新労組の弱体化を企図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 7 組合離席の取扱いについて

### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

(ア) 平成3年労働協約締結の際、Y6 労務部長は、付属の覚書に定める組合離席は原則として月間3日以内とする規定について、「組合三役及び正当な組合活動には適用しない」旨述べているように、新労組と会社には、組合三役に関しては月間3日を越える組合離席についても認める労使慣行が存在している。にもかかわらず、平成5年5月以降、会社が組合三役の月間3日を越える組合離席について欠勤扱いしたことは、長年にわたって形成されてきた労使慣行の一方的破棄であり、不当な行為である。

(イ) また、X2 副委員長ら4名から出された組合離席届に対する欠勤扱いは、新業務体制導入に伴い、組合三役が活発に組合活動を行う必要のあった平成5年5月から実施されており、新労組の弱体化を企図して行われたものである。

(ウ) フットワーク労組には約10名の組合専従者が置かれていることから、会社が、組合専従者を置いていない新労組に対して、組合離席は月間3日以内に限る旨の規定を適用することは、フットワーク労組と対比して不平等な取扱いである。

以上のとおり、会社の組合離席の取扱いは、不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のとおり主張する。

(ア) 組合離席は原則として月間3日以内に限る旨が労働協約付属の覚書に規定されており、その導入にあたっては、労使で協議し、その上で合意に基づいて行われていること、同協約の制定は平成3年1月であり、本件組合三役の組合離席に対する欠勤扱いの実施は平成5年5月であることから、違反状態が継続したのは2年4か月間で期間的に短いこと、違反状態が継続していたのはX4 書記長とX5 教宣部長の2名だけであって一般的なものではなかったことから、会社を拘束する法的効力を有する労使慣行は成立していない。

また、申立人らから主張するような労働協約締結の際のY6 労務部長の発言はなかった。

(イ) 平成5年に入って違反状態が組合三役にも及んだこと、離席日数が増加したこと、離席日数の増加によって、業務上及び会社秩序維持上支障が生じることが予想されたこと、組合三役に月間3日以上離席を必要とする事情がないことから、会社が組合離席の取扱いの是正を行ったことには、十分な理由があり正当な行為である。

また、会社の組合離席の取扱いの是正の時期について、新業務体制導入に関する労使間の交渉が決裂し、解決のめどが立たず、解決を待って是正を行うとすれば労使慣行の成立あるいは既得権の成立等是正が困難になることが予想されたため、新業務体制導入に際し



て、労使間が緊張状態にあった同年5月から実施せざるを得なかったのである。

(ウ) 組合専従者に関しては、労働協約に規定はなく、専従者を置かないのは、専ら新労組の事情によるものである。

以上のとおり、組合離席の取扱いについて、会社に不当労働行為はない。

## (2) 不当労働行為の成否

組合離席の日数制限について判断するに、申立人らは、労働協約の締結に際して、Y6 労務部長が「組合離席の日数制限は、組合三役には適用しない」旨発言したと主張するが、これを認めるに足る具体的な疎明はない。しかし、平成3年1月から同5年4月までの期間、組合三役が月間3日を越える組合離席を行っているのに対し、会社が何ら対応措置をとっていないことは、前記第1. 5(2)認定のとおりであって、会社として弾力的な取扱いを行ってきたことが認められる。

そこで、その状況をみると、労働協約締結時から平成3年11月まではX4 書記長及びX5 教宣部長の2名のみであったのが、その後X2 副委員長及びX3 副委員長を含む4名に拡大し、離席日数もX2 副委員長ら4名の合計が平成3年は225日、平成4年は287日、平成5年1月から4月の間で151日となっており、離席日数の合計の1人当たりの月平均日数は、平成3年4.7日、平成4年6.0日、平成5年(4月まで)9.4日と増加している。このように人数及び日数において著しく増加していることをみると、協約締結当初にY6 労務部長が申立人ら主張のような発言をしていたとしても、それがこのような状況を予想したうえで、それでもなお無制限に組合離席を認める趣旨であったとは解しがたい。

申立人らは、組合三役については組合離席の取扱いを協約の適用外とする労使慣行が成立している旨主張するが、上記事情に加えて協約締結から会社が組合離席を3日以内とする旨通告するまでの間2年あまりしか経過していないことを考えると、申立人ら主張のような労使慣行が成立しているとまでは認められない。したがって、会社が、平成5年になって、以前にも増して離席日数が増加したことから、組合三役の組合離席の増加によって業務に支障が生じることを危惧し、このまま放置すれば、組合に労使慣行が成立しているとの主張の論拠を与えかねず、その是正が困難になるとして、この時期に組合離席の取扱いについて改めるように求める警告を発したことについては、やむを得ない措置であったと見るのが相当である。

また、会社が欠勤扱いとした日数を見ても、前記第1. 5(5)認定のとおり、平成5年5月から同6年2月までの期間、X2 副委員長に対しては組合離席66日中14日、X3 副委員長に対しては31日中10日、X4 書記長に対しては141日中83日、また、X5 教宣部長に対しては31日中9日であって、月間3日を越える組合離席をすべて欠勤扱いとしたわけで

はなく、弾力的な取扱いがなされていることが認められる。

これらを総合すると、会社が組合離席の取扱いについて、上記の欠勤扱い及びこれに伴う賃金減額支給を行ったことは、不当なものとは認められず、その程度も過重なものとは言えないから、新労組の弱体化を企図した不当労働行為とまでは言えない。

なお、申立人らは、新労組に専従者がいないことを理由として、専従者と同様に新労組にも組合離席が認められるべきであると主張するが、専従者の設置は、新労組自らの責任と判断によるものであることから、申立人らの主張は採用できない。

## 8 救済方法

(1) 申立人らは、9.1けん責処分の撤回を求めるが、本件審問中に同処分の対象者4名が、その個人として行っていた申立てを取り下げたので、主文2の救済で足りると考える。

(2) また、申立人らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済で足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成7年7月13日

大阪府地方労働委員会  
会長 由良数馬 ㊟