

命 令 書

平成7年（不再）第7号
再 審 査 申 立 人
平成7年（不再）第8号 宮田運送株式会社
再 審 査 被 申 立 人

平成7年（不再）第7号
再 審 査 被 申 立 人
平成7年（不再）第8号 全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部
再 審 査 申 立 人
同 全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部
同 全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部
宮田運送分会

主 文

- 1 本件初審命令主文第1項を次のとおり変更する。
被申立人は、申立人全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部宮田運送分会の組合員又は組合員であったX1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13及びX14に対し、解雇の日から平成6年1月25日（X10にあつては、平成5年11月17日）までの間の解雇がなかったならば支払われたであろう賃金相当額と既に支払われた賃金の額との差額を支払わなければならない。
- 2 その余の再審査申立人らの本件各再審査申立てを棄却する。ただし、初審命令主文第2項及び第3項中、「全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部アズマインターナショナル支部宮田運送分会」を「全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部宮田運送分会」に、同第4項中「平成7年」を「平成 年」に、「全日本運輸一般労働組合アズマインターナショナル支部」を「全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部」に、「全日本運輸一般労働組合アズマインターナショナル支部宮田運送分会」を「全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部宮田運送分会」に、「X15」を「X16」に、「X1」を「X14」に改める。

理 由

第1 事案の概要

本件は、宮田運送株式会社（以下「会社」という。）が、全日本運輸一般労働組合アズマインターナショナル支部宮田運送分会（以下「分会」という。）の結成直後に分会員を解雇したこと、団体交渉を拒否したこと及び分会員に対して脱退工作を行ったことが不当労働行為に当たるとして、平成5年10月

18日に申立てのあった事件である。

初審神奈川県地方労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）は、会社の不当労働行為を認め、会社に対し、①分会員に対し、解雇の日から会社が解雇を撤回した平成6年1月25日までの労働基準法第12条に基づく平均賃金により算定された賃金相当額と既に支払われた賃金の額との差額支給、②同月26日から職場復帰の前日までの賃金相当額の支払い等を議題とする団体交渉の実施、③支配介入の禁止及び④ポスト・ノーティスを命じ、その余の申立てを棄却した。

これに対し、会社は、同7年3月7日、分会並びに分会の上部組織である全日本運輸一般労働組合神奈川県本部（以下「神奈川県本」という。）及び全日本運輸一般労働組合アズマインターナショナル支部（以下「支部」という。）は、同月8日、それぞれ当委員会に再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 平成7年（不再）第7号再審査申立人・同第8号再審査被申立人会社は、肩書地に登記上の本社を置き、横浜市神奈川区及び埼玉県越谷市にそれぞれ横浜営業所及び埼玉営業所を有する一般区域貨物自動車運送業務を営む株式会社である。

なお、会社の実質的な本社は、横浜営業所である。

会社の従業員数は本件初審申立時58名であり、横浜営業所には事務員数名と運転手27名が勤務していた。

(2)ア 平成7年（不再）第7号再審査被申立人・同第8号再審査申立人神奈川県本は、神奈川県下の運送業に従事する労働者により組織された労働組合であり、本件初審申立時の組合員数は約300名である。

イ 平成7年（不再）第7号再審査被申立人・同第8号再審査申立人全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部（以下「新支部」という。）は、神奈川県本の下部組織であり、会社ほか数社にそれぞれ下部組織を置く労働組合である。平成8年10月12日に開催した大会において、本件初審申立人支部は、全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部と組織を統合して新支部に改称すること及び本件に関する一切を支部から新支部が承継することを決定した。

ウ 平成7年（不再）第7号再審査被申立人・同第8号再審査申立人全日本運輸一般労働組合横浜地区合同支部宮田運送分会（以下「新分会」という。）は、新支部の下部組織であり、会社に勤務する運転手により組織された労働組合である。平成8年10月12日に開催した大会において、本件初審申立人分会は、支部の組織変更に伴って新分会に改称し、その所属を新支部に変更すること及び本件に関する一切を分会から新分会が承継することを決定した。

2 分会の結成と会社の対応

この点に関する当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の2

と同一であるので、これを引用する。

3 会社における制裁（懲戒）と懲戒の決定

この点に関する当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の3と同一であるので、これを引用する。

4 会社が示した解雇理由について

この点に関する当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の4の(1)を次のとおり改め、同(2)中「審問」を「初審の審問」に改め、「X11に対して、」の次に「下記(3)のイの(イ)のbの行為について」を加え、同(3)中「審査」を「初審の審査」に、アの(イ)のaの「神奈川事務所」を「神奈川県事務所」に、同eの「Y1課長」を「Y2所長」にそれぞれ改めるほかは当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

(1) 会社は、上記2の解雇を通告されたX1ら14名の分会員の解雇について、神奈川県労委における審査において提出した平成5年11月18日付け答弁書で、「分会員らには解雇理由があり、その理由は就業規則第51条の懲戒解雇に相当するところ、X2及びX11については懲戒解雇、その余の被解雇者らに対しては予告解雇とする処分をした」旨及びX1ら14名の分会員の解雇理由は下記(3)のとおりであると述べた。

なお、会社は、上記の予告解雇処分とされた12名について、上記3の(1)の就業規則第44条(3)に定める予告期間の設定も予告手当の支給も行っていない。

5 会社における乗務員制度と賃金等

(1) 本件解雇前までは分会員らが会社において主に従事していた業務の内容及び乗務していた車両はほぼ固定化されており、業務の内容を変更する必要がある場合には、会社の配車責任者であるY2所長が、当該運転手に打診し、了解を求めて変更していた。

(2) 会社の賃金は、基準内賃金と基準外賃金を主な構成要素としているが、基準外賃金には、地場手当、回転手当、積卸手当、長距離手当等がある。

また、会社は、上記の外に「通勤定期代」(通勤手当)として、月額11,500円を限度として支給し、長距離運送業務で宿泊を要するものについて、1回の運送の業務終了後ごとに、宿泊や夜食に要する費用に充てるため「宿泊費」として1泊につき、5,000円を支給していた。

6 本件初審申立前後の労使事情

(1) 地位保全の仮処分の申請

ア 会社から解雇を通告されたX1ら分会員は、平成5年10月15日、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に従業員としての地位保全等を求める仮処分の申請を行った。

イ 横浜地裁における審尋は、同月28日、同年11月8日、同月19日、同月30日及び同6年1月19日の計5回にわたって行われた。

同地裁は、この間、和解での解決を双方に勧め、同5年11月12日に和解の話し合いが行われたが、会社は、解雇を撤回することなどを認め

たものの、分会員らの非違行為については職場復帰後に改めて懲戒処分を行うとしたことから、和解は不調に終わった。

ウ 組合は、神奈川地本、支部、分会連名で、同6年1月初旬から中旬にかけて2回、会社に団体交渉申入書を提出しようとしたが、会社のY3労務課長（以下「Y3課長」という。同人は、同5年10月12日に行われる予定であった第1回団体交渉において分会員らを排除した政治結社の構成員のひとりであり、同月14日に労務管理の担当者として会社に採用されていた。）は、文書を受け取らなかった。

エ X1ら分会員は、同6年4月12日、下記(3)の経緯により、上記アの仮処分申請の趣旨を、同年1月26日以降の賃金の仮払いに変更した。

(2) 解雇撤回の通知から団体交渉の開始までの経過

ア 会社は、平成6年1月22日付けの「通知書」と題する文書で、解雇を通告した分会員X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X11、X12、X13及びX14の13名（同5年11月17日に退職していたX10を除くその時点の分会員全員。以下「X1ら13名」という。）に対して、①懲戒解雇を撤回する、②解雇通告の日から同5年12月末日までの未払賃金を同6年1月25日に横浜営業所において支払うので取りに来ること、③同月26日定時に出勤し、同日から就労することを通知した。

なお、上記通知書には、未払賃金について、その額は解雇前3か月（同5年7月分から9月分まで）の通勤手当と宿泊費を除いた賃金の支給合計額をその間の所定労働日数で除して得た所定労働日1日当たりの平均額に、解雇通告の日から同年12月末日までの間の所定労働日数を乗じて算出した（以下「会社の算定方法」という。）ものである旨の説明と各人ごとの未払賃金の額が記載されていた。

イ 同6年1月25日、神奈川地労委において、本件初審の第2回調査が行われ、組合及び会社は、それぞれ次のように主張した。

(ア) 組合は、①解雇撤回の通知は、仮処分決定を回避するための裁判対策として行われたものである、②会社が同月22日付け通知書で示した解雇期間中の未払賃金は全額でなく一部減額されている、また、未払いの同5年年末一時金（以下「年末一時金」という。）の支払いが明らかでない、③X1ら13名の分会員が解雇前に担当していた業務には、新たに雇い入れられた運転手が従事しており、原職復帰できるか危惧がある、④事前の話し合いもないまま、就労を求められても無理である、⑤少なくとも同6年1月26日には就労することはできない等と述べて、原職復帰、年末一時金等について団体交渉で合意の上、協定を締結すべきであるとした。また、組合は、会社から通知されていた未払賃金の受領は拒否すると述べた。

(イ) 会社は、①未払賃金の算定は会社の算定方法によることが妥当であり、通知した額は未払賃金の全額である、②年末一時金について

は支払う方向で考えている、③ X 1 ら13名を原職に復帰させ、他の従業員と平等な取扱いをするつもりであると述べ、復職の条件等についての団体交渉に応じるとした。

ウ 同月25日、会社は、X 1 ら13名が受領を拒否した未払賃金を供託した。

同日、組合は連名で、「争議解決に向けて」を交渉議題として、翌26日に団体交渉を行うよう申し入れた。

エ 同月26日午前7時前、X 1 ら分会員は、横浜営業所に出向いたが、会社の従業員らが出勤する前に引き上げ、同日は、同人らは就労しなかった。

会社は、X 1 ら13名に配車を行っていたにもかかわらず、同人らが就労しなかったとして、欠勤として取り扱った。会社は、翌27日以降もX 1 ら13名に配車を行ったが、同人らが就労しなかったことから、同様に欠勤として取り扱った。

同月26日、組合は連名で、①未払賃金及び年末一時金の全額支払い、②X 1 ら13名の原職復帰の条件の具体的提示など7項目を議題とする団体交渉を同日行うよう申し入れた。

会社は、同日、「分会員以外の者が出席する団体交渉には応じられない。」旨、また、同月28日、「未払賃金は、会社の算定方法による額が妥当と考える。年末一時金の支払いは検討中である。X 1 ら13名の原職復帰は実情に即して公平妥当に取り扱う。」旨回答した。

オ 同月29日、組合は連名で、上部団体の参加を拒否する会社の回答は違法であるとして、改めて、団体交渉に応じるよう申し入れた。これに対して、会社は、同月31日、「労使間で上部団体等を入れずに話し合いをすることが大切である。交渉の結果、疑問点があればその点について上部団体と相談すればよく、交渉自体には上部団体を入れる必要はないと思われる。」旨回答した。

カ 同年2月10日、会社は、X 1 ら13名の分会員に対して、同年1月1日から同月25日までの間の未払賃金として会社の算定方法により算出した額を口座振込の方法により支払った。X 1 ら13名は、これを返還しようとしたが、会社は受け取らなかった。

キ 同年2月12日及び同月14日、神奈川地本は、会社に団体交渉を申し入れ、会社は、同月16日、「上部団体1名を含む5名対5名による対等、正規な話し合いを行う。」旨回答した。

同月19日、組合は連名で、「会社の上記回答は団体交渉を不当に制限する不当労働行為であるが、神奈川地本1名、支部1名、分会三役を交渉員として、争議解決に向けた団体交渉を同月25日に行いたい。」旨申し入れ、会社は、同月23日、「交渉メンバーは先に回答したとおりとする団体交渉を同月25日行う。」旨回答した。

(3) 団体交渉の開催状況と職場復帰までの経過

- ア 平成6年2月25日、会社は、Y4社長、Y5専務、Y3課長ほか、組合は、分会役員のほかに神奈川地本書記長X17が出席して、第1回団体交渉が行われた。以後、ほぼ同じ出席者により、同年3月11日、同月29日、同年4月12日、同月26日、同年5月24日に団体交渉が行われた。
- イ 同年2月25日及び同年3月11日に開催された団体交渉において、組合は、年末一時金を支払うべきであり、また、解雇を撤回するのであれば解雇前の乗務車両と業務内容に復帰させるべきである旨主張した。これに対し、会社は、解雇を撤回しているのであるからまず就労すべきであり、年末一時金は就労した時点で準備する、また、X1ら13名を運転業務に復帰させるが、乗務車両や業務内容は会社が指示する旨主張した。
- ウ 同年3月28日、会社は、①分会員X1、X2、X3、X4、X5、X6、X9、X11、X12、X13及びX14の11名（同日時点の分会員全員。以下「X1ら11名」という。）の各人別の年末一時金の支給額、②「乗務車両及び業務内容は会社が指示するが、固定化するものではなく、実情に応じて変更する。」旨の回答書及び③X1ら11名の乗務車両や業務内容を記載した乗務割当予定表を組合に提示した。この乗務割当予定表では、8名の分会員の乗務車両及び業務内容が解雇前と異なっていた。同月29日の団体交渉において、組合は、この8名の乗務車両及び業務内容を解雇前に戻すよう主張した。
- エ 同年4月4日、組合は、「争議解決に向けての協定（案）」（以下「協定案」という。）を提出し、締結することを会社に要求した。この協定案は、①組合員であることを理由に差別的取扱いをしない、②乗務車両を含めて原職復帰を原則とし、原職と異なる業務に就労させる場合は当該労働者の同意を得ること、③職場復帰後に乗務車両を含む業務内容を変更する場合は組合と協議し、合意を得て実施すること等を内容としていた。
- オ 同月5日、会社は、分会との事務折衝において、X1、X2及びX5（以下「X1ら3名」という。）の乗務車両及び業務内容が解雇前と異なる乗務割当予定表を提示した。
- カ 同月12日の団体交渉において、会社は、解雇前にX1ら3名の乗務していた車両には別の従業員が乗務しているので直ちに解雇前の車両に戻すことはできない旨、また、協定案について、業務内容の変更を組合と協議、合意する必要はない旨主張した。
- 一方、分会は、X1ら3名に提示された乗務車両は古く、修理をすることになればその間乗務できず賃金に大きく影響するので、解雇前の車両に戻してほしい旨主張した。
- なお、同日の団体交渉において、会社と組合は、年末一時金を同月19日に支払うことで合意した。

- キ 同月16日の事務折衝において、会社は、①組合員であっても、現従業員との間で公平、平等に取り扱う、②原職復帰は乗務割当予定表に基づいて行う、③職場復帰後の業務内容の変更は、同年3月28日付けの回答書のとおりである旨回答した。
- ク 同年4月26日の団体交渉において、組合は、復職後に会社が再解雇する可能性があるので、協定を締結すべきであると主張したのに対し、会社は、解雇理由には個人差があり、復職後に問題とすることができ旨主張した。
- ケ 同年5月10日の事務折衝において、分会は、上記工の協定案の③の「合意」を削除すると提案し、更に、同月14日、組合は、協定案の③を、「組合員の賃金・労働条件、身分に重大な影響を及ぼす業務内容の変更等については、組合と事前に協議を行う。」旨変更するよう申入れを行った。しかし、会社は、同年4月16日の回答どおりとしたい旨主張した。
- コ 同年5月16日、会社と分会は、職場復帰の条件について事務折衝を行い、同月23日、会社は、X1ら11名の乗務車両及び業務内容を解雇前と同一にした乗務割当予定表を組合に提示した。
- サ 同月24日の団体交渉において、組合は、本件争議を5月中に解決し、6月から職場復帰したいとし、5月27日までに協定案を受け入れるよう会社に申し入れた。
- シ 同月27日、会社と組合は、次の内容で合意し、同月30日、協定を締結した。
- ①会社は、組合員を現従業員と公平、平等に取り扱う。
 - ②業務内容は原職とし、乗務車両については、別表のとおり（解雇前の車両と同一）とする。ただし、会社は業務の都合により乗務車両を変更できるものとする。
 - ③会社は、職場復帰後に業務内容の変更（乗務車両の変更を含む。）の必要性が生じた場合には、その必要性を明らかにして労働組合と協議を行い、実施することとする。
- ス X1ら11名の分会員は、同年6月1日から会社に復帰し、就労した。
- 7 分会員らの職場復帰後の会社の言動
- 平成6年10月11日、Y2所長は、分会員のX5、X6、X13、X14らと会食のあと、X14一人を別の飲食店に誘い、そこで、「そろそろ潮時ではないか。」「見切りをつけたらどうか。」などの発言を行った。
- なお、同日X5が、翌12日にはX6とX13が、分会を脱退した。
- また、同7年6月27日、同所長は、既に分会を脱退していたX1が同席している場所で、X14に対して、「そろそろ潮時ではないか。」との趣旨の発言を行った。
- 8 分会員の解雇、解雇撤回等の年月日
- この点に関する当委員会の認定は、初審命令理由第1の6の表中、「分

会脱退届年月日(退職年月日)」の欄にそれぞれ次のとおり加えるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

- (1)「① X 1」の項に「7. 3. 13」
- (2)「③ X 3」の項に「(6. 9. 30)」
- (3)「⑤ X 5」の項に「6. 10. 12」
- (4)「⑥ X 6」の項に「6. 10. 12」
- (5)「⑨ X 9」の項に「6. 8」
- (6)「⑬ X 12」の項に「(6. 7. 30)」
- (7)「⑭ X 13」の項に「6. 10. 12」

9 本件初審命令後の事情

平成7年3月13日に分会長のX 1が分会を脱退したことにより、分会員はX 141名のみとなった。

分会は、神奈川地本、支部とともに本件争議にかかる諸活動を行うほか、平成8年度春闘への取組みなどを行っており、同年10月12日、上記1の(2)のウのとおり、支部の組織変更に伴い、その名称を新分会と改称している。

第3 当委員会の判断

会社及び組合は、それぞれ初審命令を不服として再審査を申し立てているので、以下順次判断する。

1 解雇について

- (1)ア 会社は、初審命令が、①本件解雇を不当労働行為に当たると判断したこと及び②平成6年1月26日から分会員らの職場復帰の前日までの賃金相当額の支払いなどを議題とする団体交渉を命じたことを不服として次のとおり主張する。

X 1ら13名及びX 10に対する解雇は、就業規則に定める手続を経ていないこと等、その手続、方法に問題はあったが、解雇には合理的な理由があり、本件解雇は組合活動を嫌悪し、抑制するためになしたものであるのではない。

また、会社は、解雇の日から分会員らに就労を求めた日の前日である同月25日までの未払賃金は支払っており、これ以上の支払義務はない。初審命令が命じた団体交渉は、会社に支払義務のない賃金相当額の支払いなどを議題とするもので、会社に義務なきことを強いるものである。

更に、分会を脱退したX 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 11、X 12及びX 13の12名（以下「分会脱退者12名」という。）並びに会社を退職したX 10の賃金について、組合は救済を求める利益を有していない。

- イ 一方、組合は、初審命令が、同年1月26日以降現実に職場復帰した日の前日までの賃金相当額の支払いを認めず、この間の賃金相当額の支払いなどを議題とする団体交渉を命じたことを不服として、同日以

降の分会員らの不就業の責任は挙げて会社にあると主張して、この間の賃金相当額の支払いを命ずるよう求めている。

よって、以下判断する。

(2) 本件解雇の合理性等について

ア 会社は、本件解雇には合理的な理由があると主張しているので、まず、この点について検討する。

会社が示した解雇された分会員14名の解雇理由は、前記第2でその一部を改め引用した初審命令理由（以下「初審命令理由」という。）第1の4の(3)で認定したとおりである。

就業規則第51条には懲戒解雇に該当する事由が列挙されているが、初審命令理由第1の3の(2)で認定したとおり、具体的にどのような非違行為を就業規則に定められた懲戒解雇処分または予告解雇処分とするかは懲戒委員会で決定することとなっている。本件解雇処分については、懲戒委員会が設置されていないこともあり、会社が示した解雇理由のどの事項をどのように判断して懲戒解雇処分または予告解雇処分としたか明確でないが、懲戒解雇処分を受けたX11の過去における減給処分の理由及び予告解雇処分を受けたX10及びX14の処分理由並びに解雇されなかったX18及びX19の非違行為を比較してみると次のとおりである。

同第1の4の(2)で認定したとおり、昭和63年9月10日、X11は無断で職務を放棄したことを理由に減給処分を受けた。

一方、X10の解雇理由は、同第1の4の(3)のシで認定したとおり、遅刻が多いこと及び車両管理が悪いということであり、X14の解雇理由は、同第1の4の(3)のセで認定したとおり、車両の改造及び飾付けをしたことであった。

他方、同第1の4の(4)のア及びイで認定したとおり、X18は、①接触事故を起こし、②車両の改造及び飾付けをし、③違法な無線機を使用しており、また、X19は、接触事故を起こしている。しかし、これらの非違行為に対し、両名は、本件解雇が行われた当時、会社から何らの懲戒処分も受けていない。

上記のとおり、懲戒解雇処分を受けたX11の過去における減給処分の処分理由及び予告解雇処分を受けたX10及びX14の処分理由並びに解雇されなかったX18及びX19の非違行為を比較する限り、X10、X14ら分会員に対する本件解雇処分は極端に厳しいものであり、その合理性に疑問を抱かざるを得ない。

イ また、初審命令理由第1の4の(3)認定のとおり、会社の挙げる本件解雇の理由については、分会員らに非違行為は認められるものの、本件解雇より数年以上前のことを取り上げているもの(X2、X11、X1、X12の飲酒運転)、会社が従来特段問題視することなく、注意したことがなかったもの(X2、X11、X1、X4、X3、X5、X6、X12、

X13の違法無線の使用並びにX2、X11、X1、X4、X3、X8、X5、X6、X12、X13、X14の車両の改造及び飾付け)、組合が分会の結成を通知し、団体交渉を申し入れた直後に、会社が分会員全員について交通法規の違反状況等の調査を行う中で確認したもの(X2の免許停止期間中の運転)などが認められ、これらの事情からみても本件解雇に合理的な理由があったとすることには疑問がある。

ウ 更に、初審命令理由第1の2の(2)、3及び4の(1)、(2)認定のとおり、会社は、解雇理由も告げずに本件解雇を行い、また、懲戒委員会にはかかることなく事後に懲戒解雇または予告解雇であったとするなど、本件解雇は就業規則で定める手続を経ることなく行われたものであり、会社も自認するとおり、その手続において適正に行われたものとは認められない。

エ また、初審命令理由第1の2の(2)のア、イ、キ及びク認定のとおり、会社は、団体交渉を始めようとしたX1ら8名の分会員に対して突然解雇を通告し、第1回団体交渉に出席していなかった分会員らに対して、分会への加入を継続するかどうかを確認し、継続する旨を表明した分会員を順次解雇する一方、継続する旨を表明しなかった分会員らは解雇しなかったことが認められる。

オ 以上を総合すれば、本件解雇は、会社が、団体交渉を要求する分会員らの組合活動を嫌悪し、分会の組織の弱体化を企図して行ったものと認められるから、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当である。

(3) 本件解雇に関する救済利益及び救済方法について

ア 解雇の日から平成6年1月25日までの救済利益及び救済方法について

分会員らに対する本件解雇が不当労働行為に当たるとは上記(2)判断のとおりであるから、その救済としては、解雇がなかったと同様の状態を回復する措置を命ずることが相当であり、当委員会は、本件解雇されたX1ら13名及びX10の解雇の日から平成6年1月25日(X10にあっては同5年11月17日)までの間の、解雇がなければ現実に得たであろう賃金相当額と会社が既に支払った未払賃金額との差額の支払いを命ずることが相当であると思料する。

したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

イ 同6年1月26日以降分会員らが現実に就労した日の前日までの救済利益及び救済方法について

前記第2の6の(2)及び(3)認定のとおり、会社の分会員に対する解雇交渉回から分会員の職場復帰までの間、組合が、分会員の就労を拒否したことについては、分会員の年末一時金の未払問題や乗務車両や業務内容の問題が解決していないなど組合の側にそれ相当の理由があったと思われるが、他方、会社は、分会員に対して配車の提供を用意し、

分会員が直ちに就労し得る態勢をとっていたのであるから、とりあえず就労し、その上で引き続き不満な点を団体交渉により話し合うことの十分可能であったのであるから、分会員の全不就労期間中の賃金未払の責任がもっぱら会社にあるとは言えないと思料される。

他方、前記第2の6の(2)認定のとおり、会社も、神奈川県労委での第2回調査における分会員らの原職復帰等に関する団体交渉に応じるとの回答に違背して、当初、組合の求めた団体交渉を拒否した状態の中で、一方的に解雇撤回や未払賃金の支払いを通告するなど不誠実な対応がみられる。これらのことからみると、同年1月26日から職場復帰の日の前日までの分会員の賃金未払の問題については、会社及び組合双方に責任があると思料され、この点にかかる救済については労使で話し合っただけで決めることが最も妥当であると考えられる。したがって、初審判断は結論において相当であり、会社及び組合の主張は採用できない。

ウ 分会脱退者の救済利益について

分会脱退者12名と会社を退職したX10は、救済申立てを放棄することの積極的な意思の表明は行っておらず、未だ救済を求めているものと解されるから、組合は、これらの者についても救済を求める利益を有していると解するのが相当であり、会社の主張は採用できない。

2 団体交渉について

- (1) 会社は、初審命令が、組合との団体交渉に関する対応が団体交渉の拒否及び不誠実な団体交渉に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。

会社は、平成5年10月12日の団体交渉は、出席メンバーについて組合が約束に反する行動をとったため開催できなかったものであり、団体交渉を不当に拒否したのではない。

また、その後の団体交渉の申入れに対して会社が団体交渉のメンバーを分会員のみとするよう求めたのは、分会員以外の者が加わった場合、円滑な交渉が阻害されることを危惧したものである。会社は、上部団体関係者の出席の制限について、組合に十分説明しており、団体交渉は、組合と会社及び各代理人間の協議を経て、上部団体1名を加えて行うようになったものであって、上部団体関係者の人数を制限することは団体交渉の拒否には当たらない。

更に、会社は、解雇撤回後の平成6年1月25日から同年6月1日までの間に6回の団体交渉を行い、また、その間事務折衝ないし事前交渉の名目で4回の事実上の団体交渉を行っており、今後においても会社が組合との団体交渉を誠実に行うことは変わらず、現時点においては、団体交渉応諾を求める救済利益は存しない。

よって、以下判断する。

- (2) 平成5年10月12日の団体交渉について

同日、横浜営業所の敷地内及び事務所には、普段いるはずのない政治結社の構成員が集まっており、会社は、労使間で日程を合意していた団体交渉に出席した8名の分会員全員をその場で解雇する旨発言し、それを契機に、会社の役員及びこれら政治結社の構成員によって分会員らが事務所から押し出された結果、団体交渉が実施できなかったことは初審命令理由第1の2の(1)のウ並びに(2)のア及びイで認定したとおりである。したがって、団体交渉が実施できなかったのは組合の側に責任があるとする会社の主張を採用することはできない。

(3) 分会員らの解雇後の団体交渉について

初審命令理由第1の2の(2)のエ及びカ認定のとおり、会社は、8名の分会員を解雇した翌日である平成5年10月13日付けで組合が申し入れた団体交渉申入書を受け取らず、また、同月21日付け団体交渉申入書に対する回答も行っていない。

更に、前記第2の6の(1)のイ及びウ並びに同(2)のイないしオ及びキ認定のとおり、会社は、同年11月12日、組合との話し合いに応じたものの、同6年1月以降、同年2月25日の第1回団体交渉が行われるまでの間は、組合の団体交渉申入書の受け取りを拒否したり、「分会員以外の者が出席する団体交渉には応じられない。」などとして団体交渉に応じなかった。

その後、会社は、上部団体の出席を1名のみ認めるとの条件を付して、同日以降団体交渉に応じているが、労働組合が団体交渉に出席する代表者を誰とするかは労働組合の判断に委ねられるべきことがらであって、組合が地本及び支部の各1名ずつを交渉員として参加させようとしているのに対して、会社が一方的に上部団体の出席を1名に制限することは妥当ではなく、このような会社の交渉態度は不誠実な団体交渉であると言わざるを得ない。

したがって、同年2月25日までの会社の対応は、団体交渉を拒否したものであり、また、それ以降の対応は、上部団体の出席を1名に制限することにおいて誠実な交渉態度ということとはできない。

(4) 救済利益について

ア 平成5年10月12日及び同月13日以降同6年2月24日までの間の会社の対応がいずれも団体交渉の拒否に当たること、並びに、同月25日以降実施された団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったことは上記判断のとおりであるが、前記第2の6の(3)認定のとおり、現実には、本件解雇問題をめぐる団体交渉は既に行われ、合意が成立し協定を締結して、分会員らは同年6月1日から会社に復帰していることが認められるので、少なくとも本件解雇問題のうち解雇撤回、原職復帰及び年末一時金の支給を議題とする団体交渉は目的を達したものと解される。

イ しかしながら、上記1の(3)のイの判断のとおり、同年1月26日から現実の分会員らの職場復帰の日の前日までの賃金の支払い問題など未

だ労使間で交渉すべき問題が残されており、組合側に誠実な団体交渉を求める救済利益が存在するとした初審判断は結論において相当である。

3 脱退工作について

- (1) 会社は、初審命令が、会社が脱退工作を行ったと判断したことを不服として次のとおり主張する。

会社は、脱退工作を一切行っておらず、特に、会社代理人らが本件紛争に関与するようになった平成5年11月中旬頃からは脱退工作のような支配介入行為は一切行っていないし、今後も行いう危険はない。分会員らが分会を脱退したのは、組合が行っている労働条件に無関係な政治問題に関するピラ配りや、自らの生活基盤を危うくする荷主に対する抗議行動に嫌気がさし、組合の指示、行動方針についていけなくなったことによるものである。

- (2) しかしながら、初審命令理由第1の2の(2)のキ及びク並びに前記第2の7認定のとおり、①会社は、平成5年10月12日に予定されていた第1回団体交渉に出席していなかった分会員に対し、「組合に入っているか。組合を続けるなら会社にそぐわない。」などと述べ、組合に残る意思表示をした分会員を順次解雇する一方、分会に残る意思表示をしなかった者はいずれも解雇しなかったこと、②同6年10月11日にY2所長は、X14に対して「そろそろ潮時だろう。」「見切りをつけたらどうか。」などの趣旨の発言をしていること、③分会員がX14一人になった後も、同7年6月27日にY2所長は、X14に対し、上記②と同趣旨の発言をしていることが認められる。これらの事実から判断すると、会社による脱退工作があったことは明らかというべきであり、今後も分会員に対する脱退工作のおそれがないとは言えないので、これらを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 新分会の当時者適格について

会社は、現在、新分会に加入している組合員は、X141名のみとなっており、組合員が1名に過ぎない場合はもはや労働組合とは認められず、新分会は本件における当事者たり得ないと主張する。

しかしながら、初審命令理由第1の2の(1)並びに前記第2の8及び9認定のとおり、分会は結成当初20名の組合員を有しており、新分会の組合員が1名となったのは、上記3の判断のとおり、会社の不当労働行為によるところが大きいと推認されること、分会は現に上部団体に所属し、上部団体などとともに本件争議にかかる諸活動を行うほか、春闘への取組みを行っていることが認められ、また、今後分会員が増加する可能性もあること等から、本件においては新分会も当事者たり得ると考えられ、会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成9年6月4日

中央労働委員会
会長 山口 俊夫 ⑩