

大阪、平6不14、平8.9.30

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪地方本部堺委託清掃労働組合

被申立人 金岡興業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、次表記載の申立人組合員に対し、平成6年1月22日から同年2月26日までの間、同人らが休日の有料ごみ収集に就労したならば得たであろう次表記載の手当相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。

氏 名	休日の有料ごみ収集に係る 手当相当額（単位 円）	氏 名	休日の有料ごみ収集に係る 手当相当額（単位 円）
X 1	10,000	X 2	20,000
X 3	10,000	X 4	20,000
X 5	10,000	X 6	20,000
X 7	10,000	X 8	20,000
X 9	10,000	X 10	20,000
X 11	10,000	X 12	20,000
X 13	10,000	X 14	20,000
X 15	10,000	X 16	20,000
X 17	10,000	X 18	20,000
X 19	10,000	X 20	20,000
X 21	10,000	X 22	20,000
X 23	10,000	X 24	20,000
X 25	10,000	X 26	20,000
X 27	20,000	X 28	20,000
X 29	20,000	X 30	20,000
X 31	20,000		

- 2 被申立人は、申立人に対し、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

全国一般労働組合大阪地方本部堺委託清掃労働組合  
執行委員長代行 X 32 殿

金岡興業株式会社  
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員に対し、平成6年1月22日から同年2月26日までの間、休日の有料ごみ収集に就労させず、同収集に係る手当を支払わなかったことは、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。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人金岡興業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、堺市から委託されたごみ収集運搬業を主な業務としており、その従業員数は本件審問終結時51名である。

また、会社は、同業の申立外8社とともに堺市委託業連絡協会（以下「協会」という）を組織している。

協会は、協会加盟各社のために、各社共通の労働条件に関して、申立人全国一般労働組合大阪地方本部堺委託清掃労働組合との交渉を行うことがある。

(2) 申立人全国一般労働組合大阪地方本部堺委託清掃労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、協会加盟の9社及び協会非加盟の同業1社の従業員によって組織された労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時330名である。

組合には、下部組織として、会社に勤務する従業員で組織する金岡支部（以下「支部」という）があり、同支部の組合員（以下「支部組合員」という）数は、本件審問終結時31名である。

#### 2 会社のごみ収集業務と勤務時間について

(1) 会社の行うごみ収集の種類は、一般家庭を対象とする一般ごみ収集と粗大ごみ収集、事業者を対象とする有料ごみ収集及び引っ越しごみなどの臨時ごみ収集がある。

(2) 会社は、平成5年10月に週休2日制に移行したが、それ以前の会社のごみ収集業務の形態とこれに従事する従業員の勤務は以下のとおりであった。

一般ごみ収集、有料ごみ収集及び臨時ごみ収集は、月曜日から土曜日までの6日間に行い、粗大ごみ収集は、火曜日から金曜日までの4日間に、これに付加して行われていた。このため、粗大ごみ収集は通常の労働時間を超えて行われているとして、3か月当たり7万5,000円の手当（以下「粗大ごみ手当」という）が支給されていた。

ごみ収集担当の従業員の業務は、午後6時から清掃車でごみを収集し、焼却場に運んだ後、清掃車を洗車した上入庫することであり、通常は午後零時15分までに終了していたが、退社時刻は、その後の休憩を経て午後1時であった。

したがって、従業員の拘束時間は、休憩を含め、午前6時から午後1時までの7時間であったが、従業員は、午後1時を超えて勤務する必要が生じた場合にも、時間外手当を請求することはなかった。しかし、業務終了時刻が午後1時を超えることが続くような場合は、組合は人員増を要求すると会社に伝えていた。

ただし、市民からの連絡に対応する当番が約1か月に1回程度の交替制でなされ、この場合は午後2時まで勤務することになっていた。

なお、組合員の労働時間については、組合と協会との間で平成2年10月1日に締結された労働協約では、「1日の労働時間は8時間とする」との条項があり、また、昭和62年10月1日に締結された労働時間等に関する覚書では、「1日の労働時間は8時間とするも平日は午後2時を終業目標として労使協力して努力する」との条項があった。

### 3 週休2日制移行とごみ収集業務の形態の変更について

- (1) 平成5年1月5日、組合と協会との間で、週休2日制への移行に係る団体交渉（以下「団交」という）が行われ、同年10月から協会加盟の9社が、従来の日曜日休業のほかに、それぞれ別の曜日を休業とするという方法により完全週休2日制を実施することで基本合意がなされた。その結果、会社では日曜日のほかに土曜日が休日となった。週休2日制の具体的な実施方法、要員及び賃金体系の変更等については、組合と協会の双方から委員を出す小委員会（以下「小委員会」という）で交渉することとされた。
- (2) 平成5年2月18日の小委員会において、協会は、「週休2日制度に関する協定書」案（以下「週休2日制協定書案」という）とともに、「週休2日制度に関する協定付属覚書」案（以下「付属覚書案」という）を提示した。この付属覚書案には、次の記載があった。

「(実質労働時間)

#### 第2条

1日の労働時間は休憩時間を除いて7時間とし毎週月曜から土曜日まで週42時間とする。

ただし、(中略)毎週1日の非番日を設けることによって実質1週間35時間の勤務時間とする。」

これに対し、組合は、「協会の提案は、労働時間7時間の中に休憩を含まないとするものであり、7時間の中に休憩を含む現在の勤務実態を否定することになるので、組合は承諾できない」旨の異議を述べた。

同年3月12日の小委員会において、組合は、付属覚書案から「休憩時間を除いて」の文言を削除することを申し入れ、協会は、同年6月4日の団交においてこの文言を削除した付属覚書案を提示した。

しかし、この案の中には「実質」の文言が残されていたため、組合は、これも削除するよう求め、協会は、同月30日の団交において「実質」の文言も削除した付属覚書案を提示した。

この結果、同年9月3日の小委員会において、付属覚書案の中の労働時間に関する条項は、以下の文章とすることが合意された。

「(労働時間)

## 第2条

1日の労働時間は7時間とし、(中略)週休日のほかに毎週1日の休業日を設け労働時間は週35時間とする。」

(3) 平成5年10月、週休2日制が実施され、これに伴い、会社においては、毎週日曜日のほかに土曜日が休日となり、ごみ収集業務の方法は、以下のとおり変更された。

- ① 水曜日を除く月曜日から金曜日までの4日間は、一般ごみ収集、有料ごみ収集及び臨時ごみ収集を行う。
- ② 有料ごみ収集は、堺市が建設中の焼却場が完成するまでは、従来どおり、月曜日から土曜日の6日間で行う。

休日に当たる土曜日の収集は、支部と会社との間で同年9月の中頃から協議が行われた結果、A班からD班までのローテーションにより休日出勤を行って実施することとし、手当として1回1万円が支給されることになった。A班からD班の従業員の配属は、「有料ごみブロック別配置表」として会社掲示板に掲示され、同年10月9日のA班から同年12月25日のD班まで、ローテーションに従って休日の収集業務が行われた。

- ③ 粗大ごみ収集は、予約制で行い、一般ごみ収集を行わない水曜日に、有料ごみと粗大ごみを収集する。

上記業務方法の変更に伴い、ごみ収集に就労する要員は、同年1月1日現在では34名であったのが、同年10月には41名に増員された。

## 4 粗大ごみ手当の基本給組入れ及び年末年始特別手当問題について

(1) 週休2日制移行に伴い、会社の粗大ごみ収集は、一般ごみを収集しない水曜日に行うこととされたため、協会は、平成5年6月30日の団交で、粗大ごみ収集は所定労働時間内で行えるようになったとして、粗大ごみ手当の支給を取りやめる提案を行ったが、組合は、同手当の原資を基本給に上積みするよう要求した。この問題については、小委員会において、協議が行われ、同年10月18日、協定が成立した時点で同年10月に遡って差額を支給することとなり、同年12月11日、協会と組合は、「協定締結後はごみの収集に直接かかわる手当の新設はしない」との条項を含む「粗大手当の基本給組入れに関する協定書(案)」(以下「粗大ごみ手当協定書案」という)について合意し、同月15日に調印することとなった。

しかし、同月15日の小委員会において協会が提示した粗大ごみ手当協定書案の文中に、同月11日の合意事項のほかに、新たに、「将来分別収集が本格実施された場合、労働協約に定める終業時刻の範囲で業務ができる限り、人員増はしない」旨の条項が加えられていた。これは、現在実行している分別収集を将来本格実施したときには業務量が増加すること

が予想されるため、協会側は、その場合でも、実労働7時間で業務を完了できる限りは人員増はしないことを明確にしようとしてなされたものである。

このため、組合は、この条項追加は、同年9月3日に労働時間は休憩時間を含む7時間であると合意したことを否定するものであって、労働時間問題の蒸し返しである旨抗議し、この条項を別途継続協議とするよう要求したが、協会が拒否したため、同協定書の調印はなされなかった。

- (2) 年末年始の勤務に係る特別手当の支給については、平成3年4月1日付けで締結された「12月29日から31日と新年の初出の日から3日間の年末年始の6日間に勤務した者に対しては、手当として1日当たり4,000円支給する」旨の協定があり、従前、会社の従業員は、手当2万4,000円の支給を受けていた。

しかし、同5年12月20日の団交において、協会は、組合に対し、同年の年末年始は粗大ごみ収集がないから、会社従業員は、同年12月29日及び同6年1月5日の両水曜日は有料ごみのみを収集することとなり、業務量が少なくなるとして、「両日は従業員の半数だけで業務に当たる」旨提案した。

この提案に対し、組合は、年末年始特別手当が5日分となるので受け入れられないとして、6日分の手当2万4,000円を支給するよう要求した。

- (3) 平成5年12月25日、協会の事務所で開催された団交は、粗大ごみ手当協定書案及び年末年始特別手当について協議される予定であったが、1日の実労働7時間の問題に関する労使の主張が対立して、交渉の進展が望めなかったため、組合書記長X33は、協会に対し、「所定労働日以外は会社の業務遂行に協力しない」旨通告し、団交は短時間で打ち切られた。

同団交打ち切り後、組合副委員長X34が、事務所に残っていた協会役員に話し合いを求めたところ、協会会長Y2、同副会長Y3及び同顧問Y4の3名がこれに応じ、組合の上部団体である全国一般労働組合大阪地方本部の書記長X35を加えて話し合いが行われた。この席上、組合が、「粗大ごみ手当の基本給組入れの遡及分を年末までに支払ってくれないか」と述べたところ、協会は、「組合が実労働7時間を承諾すれば、粗大ごみ手当の件と年末年始特別手当に関する組合の要求に応じる」旨発言した。

## 5 休日の有料ごみ収集に対する組合の不就労戦術とその中止について

- (1) 平成5年12月27日、組合は、協会に対し、前記4記載の粗大ごみ手当の基本給組入れと年末年始特別手当に関する協会の交渉態度が不誠実であるとして抗議するとともに、「支部組合員は、12月29日及び1月5日には半数ではなく、全員が出勤する。年末年始特別手当の問題が解決するまでの間は、12月28日以降、休日の有料ごみ収集など所定労働日以外の収集業務に協力しない」旨を文書で通告した。また、同月27日、組合は、会社に対し、臨時ごみ収集をしない旨通知した。

翌28日の臨時ごみ収集は、会社の管理職が行い、支部組合員はこれを

行わなかった。同月30日、会社は、組合の同月28日の臨時ごみ収集拒否を理由として、支部長X19（以下「X19支部長」という）外6名の組合員に減給又は訓戒の懲戒処分を行った。X19支部長外3名に対する処分通告時に、会社取締役会長Y5は、「この会社がいやならほかへ行け」と述べ、同代表取締役Y1（以下「Y1社長」という）は、「おまえらは組合に雇われてるのか、組合が給料払ってくれるのか」などと発言した。なお、後日、会社は、大阪地方裁判所の別件の地位保全等の仮処分申請事件における決定を機に、上記各懲戒処分を撤回した。

平成6年1月8日の土曜日、支部組合員は休日の有料ごみ収集に就労しなかった。このため、同日の有料ごみ収集は、会社の職制、一部の非組合員及び臨時アルバイトらによって行われた。

同月14日、組合は、会社に対し、要求書を提出し、週休2日制協定書案、粗大ごみ手当協定書案及び年末年始特別手当等を議題とする団交の開催日時を、同月20日までに設定して事前に連絡するよう申し入れた。

同月15日の土曜日、支部組合員は休日の有料ごみ収集に就労しなかった。このため、同日の有料ごみ収集は、会社の職制、これに先立つ同月12日にY1社長に対し実労働7時間を認める旨表明していた支部組合員であるX36（以下「X36」という）、及び臨時アルバイトらによって行われた。

- (2) 平成6年1月12日、前記のX36はY1社長を訪ね、実労働7時間を認める旨述べた。

また、同月17日から同月18日にかけて、支部書記長X37（以下「X37支部書記長」という）、支部組合員であるX38、X39、X40（以下それぞれ、「X38」、「X39」、「X40」という）及びX20はそれぞれ、Y1社長に対し、実労働7時間を認める旨述べた。

同月19日、X36及びX38は、組合に対し脱退を表明した。

- (3) 平成6年1月19日、協会は、同月14日に組合が申し入れた前記(1)記載の団交に、同月25日又は26日に応じる旨回答した。

同月20日、組合はこれを受けて、協会に対し、同月25日の団交の開催に応じること、及び休日の有料ごみ収集の不就労戦術を中止し翌21日より正常に就労する旨を通知した。しかし、協会は、組合に対し、同月25日の団交の開催まで同収集への組合の協力を拒否する旨電話で述べた。

また、同月20日、組合は、団交が開催されることになったとして、休日の有料ごみ収集に協力する旨の組合決定事項を支部に通知した。

支部は、これを受けて翌21日に臨時支部組合員集会を開き、同年1月8日の土曜日の休日の有料ごみ収集は、ローテーション上A班が担当予定であったので、同月15日はB班、同月22日はC班の担当であることを組合員間で確認した。

その席上、X37支部書記長、X38、X39、X40、X41（以下「X41」という）及びX42（以下「X42」という）の6名が、組合から脱退する

旨表明した。

また、同月21日、上記6名は、Y1社長に対し、組合を辞める旨述べた。同社長は、同人らに対し、同人らが翌22日の休日の有料ごみ収集に就労することを確認した。

6 支部組合員の休日の有料ごみ収集への就労を会社が拒否したことについて

- (1) 平成6年1月22日の土曜日、午前4時30分頃、状況を把握するため、X19支部長外3名の支部役員が会社に行ったところ、X38がガレージを開けて清掃車を出す準備をしていた。

同日、通常の出勤時刻である午前5時30分に、C班所属の支部組合員X27、同X29、同X31、同X2、同X4、同X6、同X8、同X10及び同X12（以下「X27ら9名」という）が集まったが、既に非組合員により清掃車が出庫していたため、X27ら9名は、同日の収集に就労できなかった。

上記支部役員4名及びX27ら9名は、午前11時頃に清掃車が戻るまで会社で待機していた。

なお、同日、Y1社長はX19支部長に対し、「組合員は乗せん」と述べた。

同日の有料ごみ収集に就労したものは、非組合員であるX36、X38、X39、X40、X41及びX42（以下「X36ら6名」という）、会社課長、同課長代理並びにアルバイトであった。

- (2) 平成6年1月25日、協会と組合は、団交を開催した。協会は、組合が実労働7時間を承諾すれば、組合の要求どおり年末年始特別手当2万4,000円と粗大ごみ手当の基本給組入れの遡及分を支給するが、組合と話がつくまでは、組合に休日の有料ごみ収集の協力要請はしない旨述べた。
- (3) 平成6年1月29日の土曜日、休日の有料ごみ収集に就労するため、D班に所属する支部組合員X14、同X16、同X24、同X26、同X28、同X30、同X20、副支部長X18及び支部書記次長X22（以下「X14ら9名」という）が午前5時30分頃、会社に出勤したが、既に非組合員により清掃車が出庫していたため、同日の収集に就労できなかった。X14ら9名は、午前11時30分頃に清掃車が戻るまで待機した。

同日の有料ごみ収集に就労したものは、前記(1)記載のメンバーであった。

- (4) 平成6年2月5日、同月12日、同月19日及び同月26日は、いずれも土曜日で休日の有料ごみ収集日であったが、組合は、支部組合員が出勤しても就労はできないと判断し、支部組合員を出勤させなかった。
- (5) 平成6年2月16日、支部と会社との間で団交が開催された。支部が、会社に対して、休日の有料ごみ収集に支部組合員を就労させなかった理由を尋ねたところ、会社は、「会社が提案した実労働7時間を承諾した者に対して休日の有料ごみ収集を指示した」旨回答した。

- (6) 平成6年3月5日の土曜日は、休日の有料ごみ収集日であったが、組合及び支部は、ストライキを実施した。
- (7) 平成6年3月7日、組合と協会の間で団交が開催され、組合は、協会が就業時間中の休憩時間の設定や休憩場所の確保等の環境整備を行うことを条件に、実労働7時間を了承し、一方、協会は、組大ごみ手当の基本給組入れの遡及分及び年末年始特別手当6日分を1週間以内に支払うことを了承した。
- (8) 平成6年3月12日の土曜日の休日の有料ごみ収集は、支部組合員を含むA班によって行われ、以降、同収集はローテーションに従って、支部組合員も就労して行われている。
- なお、支部組合員の休日の有料ごみ収集の所属班は、次表のとおりである。

支部組合員の休日の有料ごみ収集業務所属班

A 班	B 班	C 班	D 班
X 1	X 13	X 27	X 14
X 3	X 15	X 29	X 16
X 5	X 17	X 31	X 18
X 7	X 19	X 2	X 20
X 9	X 21	X 4	X 22
X 11	X 23	X 6	X 24
	X 25	X 8	X 26
		X 10	X 28
		X 12	X 30

- (9) 平成6年3月29日、組合は、当委員会に対し、同年1月22日から同年2月26日までの間、会社が支部組合員を休日の有料ごみ収集に就労させなかったことは不当労働行為であるとして、本件申立てを行った。
- なお、前記(7)記載の休憩のための環境整備については継続交渉となっており、審問終結時現在、支部組合員は、従来どおり午後1時に退社している。

## 7 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 休日の有料ごみ収集の就労指示に当たり、支部組合員を差別しないこと
- (2) 平成6年1月22日から同年2月26日までの間、支部組合員が休日の有料ごみ収集に就労したものとして、同収集に係る手当相当額及びこれに年率6分を乗じた金額を支払うこと
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。



ア 会社が、平成6年1月22日から同年2月26日までの間、休日の有料ごみ収集に組合脱退者を就労させながら、支部組合員を就労させず、もって同収集に係る手当を支給しなかったことは、週休2日制移行に伴う労働時間について会社と対立していた組合への支配介入であり、同時に支部組合員への差別的な不利益取扱いである。

会社は、組合が実労働7時間を認めることと支部組合員を休日の有料ごみ収集に就労させることはさし違え条件であると主張するが、そのような条件が組合に提示されたことは一度もなく、また、労働時間は通常の労働日の問題であるのに対し、休日の有料ごみ収集は休日の就労問題であって、両者に因果関係は存在しないのみならず、そもそも会社には複数組合が併存していないのであるから、本件では会社が主張するようなさし違え条件問題は生じ得ない。

イ 会社は、平成6年1月22日の休日の有料ごみ収集について、同月21日に組合からの脱退を表明した者を就労させることができたのであるから、その前日である同月20日に収集に協力する旨通告した支部組合員を就労させることができなかつたという会社の主張は矛盾している。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 実労働7時間とすることは週休2日制移行時に労使間で取り決められていたにもかかわらず、粗大ごみ手当の基本給組入れの協議中に、組合側からこれを否定するような発言があったため、平成5年12月15日の小委員会において、粗大ごみ手当協定書案にその取決めを明記するよう提案したところ、同月25日の団交において組合がこれと異なる実労働6時間15分の考え方を持っていることが明らかとなった。このため会社は、同日以降組合に対し実労働7時間の再確認を求めていたのであって、支部組合員を休日の有料ごみ収集に就労させることと実労働7時間を認めることは、さし違え条件である。休日に有料ごみ収集を行わなければならないのは、週休2日制が導入されたからであり、週休2日制実施の前提である実労働時間に関する上記取決めの確認を休日の有料ごみ収集への就労の条件としたことには合理性がある。このさし違え条件については、会社側は、組合に対し、同年12月25日に明らかにしている。また、同6年1月25日の団交でも明らかにしている。

会社は、実労働7時間を認めなかつた者を休日の有料ごみ収集に就労させなかつたのであり、支部組合員であっても実労働7時間を了承していた者は、同収集に就労させている。支部組合員であることを理由として同収集に就労させなかつたのではない。

イ 平成6年1月22日の支部組合員による休日の有料ごみ収集を会社が拒否したのは、同月20日に突然組合から就労を通知されたものの、既に同月22日の業務の人員は確保されており、決められていた担当者を外してまで、支部組合員を就労させる必要がなかつたからである。

また、同月25日の団交が決裂すれば、組合は同収集の拒否戦術をとる可能性があり、その場合には担当者の都合がつかないおそれがあったため、支部組合員を就労させることはできなかった。

したがって、会社の行為は不当労働行為ではない。

## 2 不当労働行為の成否

- (1) 会社における休日の有料ごみ収集は、前記第1. 3 認定のとおり、週休2日制移行により休日となった土曜日に、焼却場の処理能力の都合により実施されることになったもので、支部と会社との協議の結果、従業員がローテーションにより就労することとされ、休日労働ではあるが、本来業務に準じた取扱いとなっていたと認められる。このような取扱いは、平成5年10月9日から同年12月25日まで、労使協議のとおりを実施されていたのであるから、会社は、特段の理由がない限り、支部組合員を同収集に就労させるべきものである。

それにもかかわらず、会社は、前記第1. 6 (1)、(3)及び(4)認定のとおり、平成6年1月22日及び同月29日の土曜日に、出勤したC班及びD班の支部組合員を休日の有料ごみ収集に就労させず、X36ら6名の組合からの脱退表明者のみを同収集に就労させ、それ以降同年2月26日まで、支部組合員については、これを同収集に就労させなかったことが認められる。

この点について、会社は、労働時間は休憩時間を含む7時間であるとの組合の主張に対し、会社は実労働時間が7時間であると主張していたのであって、この会社の主張を組合が了承することと会社が休日の有料ごみ収集に就労させることとはさし違え条件であり、実労働7時間を了承した者を休日の有料ごみ収集に就労させたのに過ぎないのであるから、会社の就労拒否は支部組合員であることを理由とするものではない旨主張する。

しかし、この労働時間問題に関しては、前記第1. 3 (2)認定のとおり、週休2日制移行に伴う付属覚書案の協議において、組合からの申入れに基づいて「休憩時間を除いて」及び「実質」の文言を削除し、「1日の労働時間は7時間とする」ことで平成5年9月3日に労使合意に達していた経過が認められ、組合の主張するとおり、労働時間は休憩時間を含めて7時間とする内容で実質的な労使合意が成立していたとみるのが相当である。それにもかかわらず、協会は、前記第1. 4 (1)認定のとおり、同年12月15日の粗大ごみ手当協定書案の調印予定日になって、同協定書案に、会社の主張する実労働7時間を意味する「労働協約に定める終業時刻の範囲」という条項を追加して提示したものであり、この条項を追加すること自体、上記労使合意を否定するものであり誠実な対応とはいえない。

仮に、労働時間に関する会社と組合の認識が異なっていたのであれば、この点は、本件の経過からして、協会又は会社と組合との交渉によって

解決すべき事柄であるのに、前記第1. 4(1)認定によれば、協会は、この労働時間に関する条項について別途継続協議とするようにとの組合の要求を拒否する一方、組合に対し、粗大ごみ手当基本給組入れの遡及実施及び年末年始特別手当支給の前提として実労働7時間を了承するよう求め、自ら提示したこの労働時間問題について組合と何ら交渉しようとしていない。

以上からすると、会社は、本来会社従業員が平等に就労すべき休日の有料ごみ収集に、実労働7時間を了承する組合脱退者は就労させ、実労働7時間を了承しない支部組合員は就労させなかったのものであって、このことにより、支部組合員に対し、同収集に係る手当を得られなくするという不利益な取扱いを行い、一方的に個々の支部組合員に実労働7時間を了承させようとしたものと認められる。

さし違え条件と称するかどうかはともかく、実労働7時間の了承が、休日の有料ごみ収集就労の前提として合理的な意味を持つとの会社の主張は採用できない。

- (2) また、会社は、休日の有料ごみ収集に正常に就労することを組合から通知された平成6年1月20日には、既に人員の確保がされており、同月22日に支部組合員を就労させる必要はなかったこと、及び組合は収集拒否戦術をとる可能性があったことを主張し、本件会社の就労拒否は正当である旨主張するので検討する。

前記第1. 5(3)、6(1)及び(3)認定のとおり、同月22日及び同月29日に就労した従業員のうち、少なくとも、X41及びX42の2名は、同月21日になって初めてY1社長に対し、組合を辞め休日の有料ごみ収集に協力する旨述べたところ、同社長は同人らを翌22日の有料ごみ収集に就労させたことが認められる。この両名が意思表示した日の前日である同月20日に、既に会社は、組合から同収集に就労する旨通知を受けているのであるから、会社が同月22日以降、支部組合員を休日の有料ごみ収集に就労させることは十分可能であったと判断され、この点に関する会社の主張は採用できない。

また、前記第1. 5(1)及び(3)認定によれば、組合は、年末年始特別手当問題等の解決を求めて同月8日及び同月15日の休日の有料ごみ収集に就労しなかったが、同月20日、週休2日制協定書案、粗大ごみ手当協定書案及び年末年始特別手当等を議題とする協会との団交が同月25日に開催されることになったとして、同収集の不就労戦術を中止したものであり、その団交の開催前の同月22日に組合が同収集を拒否する可能性があったと認めるに足る事実はない。また、それ以降も、同月25日の団交では合意には達しなかったものの、組合は休日の有料ごみ収集正常化の意思を撤回してはいないのであるから、組合が同収集拒否戦術をとるおそれがあったとする会社の主張も採用できない。

- (3) 以上のとおりであるから、休日の有料ごみ収集への支部組合員の就労

に対する会社の拒否は、別問題である年末年始特別手当等の問題に関してなされた組合の同収集不就労の戦術に便乗し、会社の意に沿わない組合を嫌悪し、その支部組合員に対し差別的な不利益取扱いを行ったもので、もって、組合からの脱退等、組合の弱体化を企図したものと判断され、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

- (1) 会社が支部組合員の就労を拒否しなければ休日の有料ごみ収集を担当したであろう班は、平成6年1月22日はC班、同月29日はD班、以降同年2月5日はA班、同月12日はB班、同月19日はC班、同月26日はD班とし、救済対象支部組合員及び支払われるべき同収集に係る手当相当額を主文1のとおり命じるのが相当である。
- (2) 組合は、会社が休日の有料ごみ収集の就労指示に当たって支部組合員を差別しないこと及び謝罪文の掲示をも求めるが、平成6年3月12日以降、会社は平穩に支部組合員をローテーションに従って同収集に就労させていることから、主文2の救済をもって足りると考える。

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8年9月30日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟