

東京、平3不45・4不70、平8.12.3

命 令 書

申立人 総評全日本建設運輸連帯労働組合  
申立人 総評全日本建設運輸連帯労働組合東京地域支部  
  
被申立人 大沢生コン有限会社

主 文

1(1) 被申立人大沢生コン有限会社は、申立人組合の組合員X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7およびX8に対し、①1回の運搬量を法定積載量として、②月間走行距離を下表の各期間における非組合員であるミキサー運転手（第1認定した事実6(6)別表1～6）の乗務した平均距離として、③平成2年8月8日から同6年5月31日まで、1日当たりの運搬回数を下表のとおり運搬したものとして取り扱い、これを各々組合員らの出勤日数に乗じて手当額（無事故・職務・業績の各手当を含む。）を算出し、その金額と既に支払った手当額との差額を支払わなければならない。

但し、X8に対しては、平成6年5月10日から31日までの手当額の差額とする。

(表) 1日当たりの運搬回数

期 間	運搬回数
平成2年8月～同3年3月	7.3回
同3年度	6.3回
同4年度	6.1回
同5年度	6.5回
同6年4月	5.6回
同6年5月10日～31日	5.1回

(2) 被申立人会社は、平成6年6月以降についても、申立人組合の組合員に対し、組合員であることを理由に配車差別を行ってはならない。

2 被申立人会社は、申立人組合の組合員X4に対し、平成3年2月16日定年となった後も継続雇用したものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、定年の翌日から原職に復帰するまでの間、継続雇用されたならば支払われるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

3 被申立人会社は、申立人組合の組合員X5に対する平成3年7月4日付退職がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、退職の翌日から原職に復帰するまでの間、退職しなかったならば支払われるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

但し、平成3年7月5日から同年8月26日までは休職扱いとする。

- 4 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X 6 に対する平成 3 年 7 月 31 日付懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間、解雇がなかったならば支払われるはずであった賃金相当額と既に支払われた金額との差額を支払わなければならない。
- 5 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X 7 に対し、平成 4 年 8 月 18 日定年となった後も継続雇用したものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、定年の翌日から原職に復帰するまでの間、継続雇用されたならば支払われるはずであった賃金相当額を支払われなければならない。
- 6 被申立人会社は、第 1 項(1)および第 2 頁乃至第 5 項の支払額に対して、各支給日の翌日から支払日まで、年 5 分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 7 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、会社事務所の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

総評全日本建設運輸連帯労働組合

中央執行委員会 X 9 殿

総評全日本建設運輸連帯労働組合東京地域支部

執行委員長 X 10 殿

大沢生コン有限会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、不当労働行為であると東東都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

- (1) 貴組合の組合員に対し、乗車勤務させなかったことおよび配車差別を行ったこと。
- (2) 貴組合の組合員 X 4 氏に対し、平成 3 年 2 月 16 日で定年退職とし継続雇用しなかったこと。
- (3) 貴組合の組合員 X 5 氏を、平成 3 年 7 月 4 日付で退職としたこと。
- (4) 貴組合の組合員 X 6 氏を、平成 3 年 7 月 31 日付で懲戒解雇したこと。
- (5) 貴組合の組合員 X 7 氏に対し、平成 4 年 8 月 18 日で定年退職とし継続雇用しなかったこと。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 8 被申立人会社は、第 1 項(1)および第 2 項乃至第 7 項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

## 1 当事者等

- (1) 申立人総評全日本建設運輸連帯労働組合（以下「建設運輸連帯」という。）は、建設・資材・運輸産業に働く労働者および一般労働者を組織対象として、昭和46年4月18日に結成された個人加盟の労働組合で、その組合員数は約5,600名である。
- (2) 申立人総評全日本建設運輸連帯労働組合東京地域支部（以下「支部」という。）は、東京地域に働く労働者を組織対象として、平成元年12月3日に上記組合の下部組織として結成された労働組合で、その組合員数は約50名である。

なお、大沢生コン有限会社には、支部の下部組織として、2年4月に、同会社の従業員で組織された、総評全日本建設運輸連帯労働組合東京地域支部大沢生コン分会（以下「分会」といい、また前記支部と併せて「組合」ともいう。）があり、申立時その分会員数は7名であった。

- (3) 被申立人大沢生コン有限会社（以下「会社」という。）は、生コンクリートの製造販売を業とし、代表取締役社長にY1、取締役Y2（社長の妻）およびY3（社長の弟）、監査役にY4（社長の弟）が就任している会社で、その従業員数は、平成2年4月現在パート従業員を含め25名であり、そのうちミキサ一車の運転手は17名であった。

## 2 分会結成と会社の組合への対応

- (1) 平成2年4月1日分会が結成されたことに伴い、建設運輸連帯の書記次長、支部の書記長および分会長X1を含む分会員4名は、翌2日会社に赴き、労働組合加入通知書、団体交渉申入書、統一要求書を提出し、4月9日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

これに対しY1社長（以下「社長」という。）は、「ある日突然左翼労組が結成されたらどう対応するか」という労務マニュアルを持って、これを見て対応すると述べるのみで、団交開催日については応えなかった。

上記2年4月2日付「団体交渉申入書」（建設運輸連帯、支部および分会の連名）の交渉議題概要は下記のとおりである。

〔賃金について〕

- ①基本給を一律3万円以上引き上げること②刺激給（奨励手当、売上手当、無事故手当）を廃止して固定給にすること③一時金を一人年間150万円支給すること等の6項目

〔労働時間について〕

- ①午前8時30分より午後4時30分を就業時間とすること②年次有給休暇を初年度10日とし、毎年度1日を加算すること③1時間の昼休みを保証すること④早期に時間外労働協定（36協定）を結ぶこと等の10項目

〔社会保険等について〕

- ①社会保険の加入手続きは入社後にすみやかに行うこと。

〔安全衛生について〕

①整備責任者の設置と、1か月毎の定期点検を実施すること②過積載（法定最大積載量を超える積載）を禁止すること等の5項目

〔その他〕

①休憩室、更衣室（女子用も含む。）を早急に整備すること②運転手に業務外の仕事はさせないこと（プラント掃除、テストピース、構内作業等）③構内作業要員1名、プラント要員2名を新たに確保すること等の11項目

〔組合活動について〕

①組合事務所・掲示板・電話・机・イス等は無償提供し、その他組合活動に必要な会社施設の利用を認めること②組合活動については、就業時間内でもこれを認め、平均賃金を保障すること等の4項目

- (2) 会社は、2年4月12日の第1回団体交渉に、社長、Y5（会社の工場長は形式上は社長であるが、平成2年度版生コン年鑑には、工場長Y5と記載されており、社長もY5が事実上工場長的な立場で製造部門を統括していたことを認めている。）、顧問2名および非組合員4名を出席させた。そこで組合は、非組合員の参加を問題としたが、結局、非組合員を傍聴させることで団体交渉が開かれた。しかし、この日の団体交渉では、会社が団体交渉ルールをまず取り決めるべきであると主張し、組合がこれに反対して議題の交渉に入ることはできなかった。

次いで5月11日、建設運輸連帯の書記次長、支部書記長および分会員が事務所へ団体交渉の申入れに行ったところ、社長は、ビデオカメラを向けて撮影するのみで何も応えず、翌12日の団体交渉申入れに対しても、相変わらずビデオカメラを向けて撮影するのみで回答せず、一緒にいた社長の弟のY6は、組合員に対し、帰れバカヤロウなどと言った。

- (3) 分会員ら（全員がコンクリートミキサー車の運転手）は、従前は運転業務のほかに、班別に当番制で構内作業（プラントの掃除、品質管理の手伝い等）を行っていたが、分会結成1か月後の2年5月頃、会社に対し、運転業務以外はやらない、早出、残業はしないと口頭で申し入れた。

一方会社は、分会員らの上記申入れ後、非組合員である運転手から、作業負担が大きくなるので考えて欲しいとの要望を受けて、構内作業に対し、暫定的に月額一律3万円の手当を支給することとした。しかし、会社は、この手当の支給について分会員らには知らせなかった。

そして会社は、2年5月頃から、分会員らに対して、同人らが始業時前に会社の傍の道路や庭に集まり、不利益取扱いの是正や団体交渉開催を求めてシュプレヒコールをした後、揃ってタイムカードを打刻するようになったことを理由に、従前は始業時前に自由に打刻させていたタイムカードを、始業時直前まで打刻させなくなり、待機場所についても、分会員に対してのみ、従前は各々の担当の車や試験室で待機させていたが、会社には待機場所はないとの理由でこれを認めなくなった。

- (4) 2年5月24日、6月9日、7月13日に団体交渉は開かれたが、開催日、

場所、時間、交渉人員数等に関して双方の話し合いがつかず、組合の求めた交渉議題には入れなかった。

この間支部は、会社に対し、6月7日付「抗議および申入書」により、X4を乗務させないことは、組合加入を理由とする不当労働行為であるとして、直ちに同人を乗務させることを求めるとともに、6月6日社長のX6に対する、おまえは真っ赤のアカじゃないのだから組合をやめろとの発言は、組合脱退を強要するものである旨抗議した。

さらに支部は、会社あて6月26日付「抗議および団体交渉申入書」により、会社はX6に戸籍謄本と住民票との提出を求めているが、これはX6夫妻が内縁関係にあることに乗じた組合員なるが故の嫌がらせであると主張し、また6月25日支部書記長X10が団体交渉に応ずるよう促したのに対し、社長が貴様みたいなチンピラとは話しはしないと述べ、分会書記長X3が同日午前8時38分頃、団体交渉開催を求めたのに対し、社長がお前ら下っ端と話しをしてもしょうがない、いつまで会社に居られると思っているんだと答え、X3が組合を潰すつもりかと質問をしたのに対し、社長があたりまえだ、チンピラとは話をしないと発言したこと、さらに6月26日分会が団体交渉に応じるよう求めた際に、社長が分会長X1に塩つぶてを投げつけたことは、いずれも許し難い不当労働行為である旨抗議した。

しかし、会社は、支部から郵送された上記申入書の受取を何れも拒否した。

- (5) 支部は、2年7月13日付ストライキ通告書により、「数々の不当労働行為、賃金未払いに抗議して左記の通りストライキを実施する」と通告し、X1が8時15分より54分まで、X6が15時9分より42分まで、X2が14時6分より15時5分まで各々ストライキを行った。

これに対し、会社は、従来各運転手の担当車のキーを、事務所の壁に書かれた車両番号の下に掛けていたのであるが、ストライキが行われた翌14日以降、分会員に限り、担当車のキーをこの場所に掛けなくなり、加えてストライキを行ったことを理由に、同日から8月8日まで分会員全員（X3、X4は既に乗車勤務させられていない。）を乗車勤務させなかった。

さらに会社は、同年8月22日分会長あてに「ストライキ中の違法行為に対する損害賠償の一部請求に関する件」と題する文書で、前記指名ストライキ中に、分会長X1が8時15分から8時54分まで、会社のミキサ一車を許可なく社用以外に運転し、生コンプラントの製品搬出場所に横付けし、社長の再三に亘る退去命令を無視して、運転室を施錠し、車内に居座り、会社の操業を暴力的に阻止し続けたことは、会社および顧客に対し多大な損害を与え、労働組合運動の団体行動の正当な範囲を逸脱したものであると主張して、この不法行為によって生じた損害賠償額の一部として約46万円を請求した。

### 3 労働基準監督署への就業規則等届出について

- (1) 会社は、就業規則および賃金規定を、会社の親睦会代表者を従業員代表として意見書を添付し、2年4月5日に新宿労働基準監督署に提出したところ、組合から従業員代表についてクレームがついたこともあって、受理されなかった。

翌6日X1分会長らは、社長から初めて就業規則をみせられたこともあり、同人にコピーを要求したところ断られたため、メモを取っていると、社長に早く帰れと言われ、これに抗議したが聞き入れられなかった。その後、X1分会長らは、新宿労働基準監督署から会社を指導してもらい、就業規則のコピーを入手した。

2年5月17日、社長は、従業員らに、従業員代表者選出の投票用紙を、従業員代表者としてY5（以下「Y5」という。）と書くようにと言って配付して廻わり、さらに従業員代表者選出の開票にも立ち会った。

そして会社は、6月4日に就業規則（即日実施）および賃金規定を、従業員代表製造係Y5名で書かれた「大沢生コン有限会社就業規則及び賃金規定の内容に同意します」との意見書を添付して、新宿労働基準監督署に届け出て受理された。

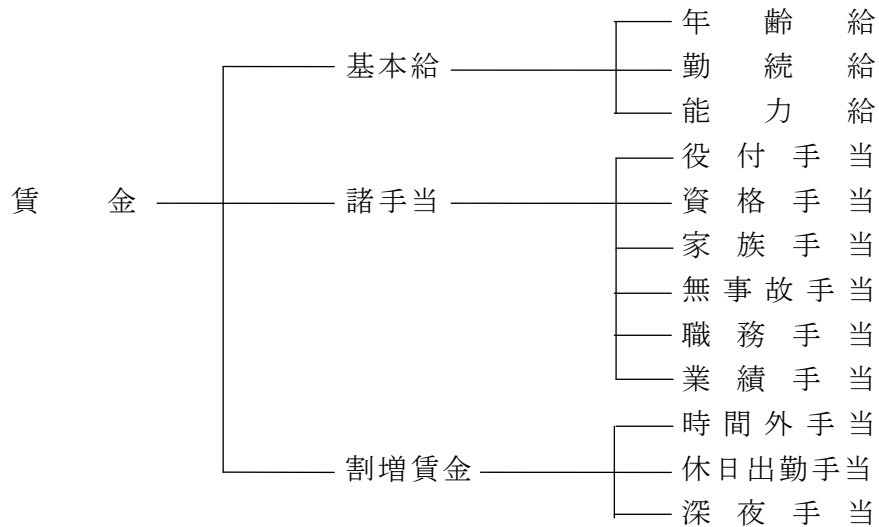
- (2) 社長の弟Y6は、就業規則の改正にあたり、3年3月18日における従業員代表者選出にかかる選挙の管理者となり、この選挙において従業員代表としてY5が選出された。そして会社は、同月29日就業規則および賃金規程（3年4月1日実施）の改定届を、従業員代表製造係Y5名の上記と同一文言の意見書を添付して新宿労働基準監督署に届け出た。

なお、会社は、昭和46年から就業規則（46年6月10日実施）が作成されていたというが、分会員らは、これを見たことがなく本件申立後に初めて知った。

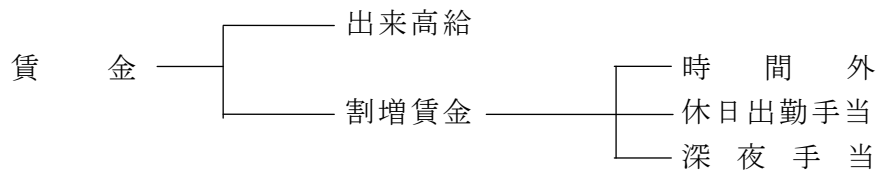
（注）2年6月4日実施および3年4月1日実施の賃金規程に定められた賃金体系は次のとおりである。

賃金体系（2年6月4日実施）

第2条 賃金体系は次のとおりとする。

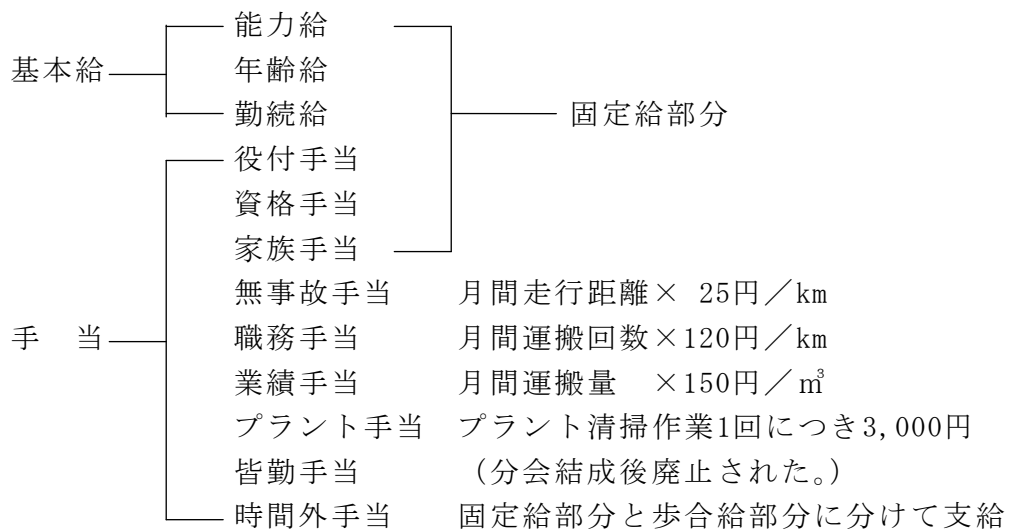


第2条の2 前条の他、業務の必要により次の賃金体系をとる。



出来高給は運搬数量×1000円/m<sup>3</sup>とする。

賃金体系（3年4月1日実施）



#### 4 当委員会に対するあっせん申請について

(1) 支部は、当委員会に対し、2年7月18日、下記のとおりあっせん申請を行った。

〔あっせん事項〕

①正常な団体交渉の開催②組合加入および争議行為を理由とした乗務拒否の中止と実損回復③組合加入を理由とした不利益取扱の是正④組合否認を目的にした日常的な警察導入の中止⑤組合員に対する暴力行為の中止と謝罪

〔申請理由〕

- ① 組合加入の経過と会社の対応  
2年4月1日分会を結成し、翌4月2日朝、会社に組合加入・分会結成を通知し、別紙要求書にもとづいて団体交渉の開催を申し入れた。しかし、会社は「ある日突然左翼労組が結成されたらどう対応するか」「外部勢力の介入にどう対応するか」等の労務マニュアル（日本政治経済研究所発行）をふりかざし、団体交渉開催の申入れに応じなかった。4月12日ようやく団体交渉が開催されたが、会社は、団体交渉のルールに取り決めに固執して交渉に入れず、以後4月24日、6月9日、7月13日の計5回にわたって団体交渉が開かれたが、いずれも実質的には団交拒否に終始している。
- ② 会社の不当労働行為
  - ア) 組合員7名のうち5名が、乗務拒否を受けており、7月14日以降は、同月13日に組合が行った指名ストライキを理由に、組合員全員が乗務拒否を受けている。
  - イ) 非組合員に対する優先配車（早出、残業等）を行っており、組合員の班長手当はカットし、非組合員には特別手当を支給している。
  - ウ) 5月以降、組合は上記不利益取扱いの是正と正常な団交開催を要求して、毎朝抗議行動を行っているが、日常的に警察を導入している。
  - エ) 今日までに4名の組合員が社長から暴力行為を受けており、うち1名は全治1週間の負傷を負っている。
- (2) 労使双方は、2年8月6日に以下のような当委員会のあっせん案を受諾し、前記あっせん申請は解決した。
  - ① 組合及び会社は、そのいずれか一方より団体交渉の申入れをするときは、文書で通知し、これを受けた時は、別紙「覚書」によりお互いに誠意をもって交渉に応ずること。
  - ② 会社は、組合員に乗車勤務させなかったことにより、組合員の給与が減収になった金額については、
    - ア) 7月20日までの分については、組合に対し解決金を支払うこと。また、7月21日以降の分については、乗車勤務したものとみなし、当該組合員に対し8月の給料日に支払うこと。
    - イ) X3及びX4両組合員については、できるだけ早い時期に乗車勤務できるよう努力する。なお、7月21日以降については、乗車勤務したものとみなして給料を支払うこと。
  - ③ 会社は、乗車勤務させなかった組合員を8月8日から乗車勤務させること。
  - ④ 会社は、組合員の正当な組合活動を認め、組合員であること、または組合活動をした故をもって、配車その他の不利益取扱いをしないこと。
  - ⑤ 組合及び会社は、双方とも暴力的な行為を今後行わないこと。
- 5 あっせん案受諾後の会社の分会員らに対する対応等



- (1)上記あっせん案受諾後の会社の履行状況は以下のとおりである。
- ① 組合員に乗車勤務させないことに関して、2年7月20日までについては組合に解決金を支払い、同月21日以降については各組合員の前3か月（5～7月）の平均賃金を支給した。
  - ② 乗車勤務させない組合員を8月8日から乗務させることに関して、同月9日から5名の組合員は乗車勤務させた。
  - ③ X3、X4については、できるだけ早い時期に乗車勤務できるよう努力することとなっていたが、X3は11月6日まで、X4は10月19日まで乗車勤務させられなかった。
- (2) 支部は、会社に対し、会社はあっせん案を受諾しておきながら、これを誠実に履行しようとしていないとして、3年1月18日付「抗議申入書」により、下記事項について1月24日までに回答するよう申し入れた。
- ①組合が配車差別をはじめとする不利益取扱いを是正するよう求めてきたが、会社はこれを無視し続けていることに抗議するとして、ア)生コン輸送業務において、組合員の車には法定積載量（4トン車・1.75m<sup>3</sup>）以下（概ね1.5m<sup>3</sup>）を積ませ、非組合員には過積載（2.5m<sup>3</sup>）をさせている理由、イ)非組合員には早出、残業を行わせ、組合員には行わせていない理由、ウ)組合員を待機させることによって組合員の運行回数を少なくし、非組合員をより多く運行させ、著しい格差を生じさせている理由、エ)組合員に対しては始業時にミキサー車のキーを渡さず、車の始業前点検もさせようとしていない理由、②X6の乗車勤務を拒否し続けていることを中止し、この処分を撤回して謝罪文を提出し、実損を回復すること、③1月16日午前8時3分頃、車のキーの受渡しを拒否され待機を命じられた組合員が、従業員更衣室で待機しようとしていたところ、Y1社長、Y6の両名が、各々ビデオカメラ、カメラを手に現れ、組合員に階段上で暴行を働いたことに対し、謝罪文を提出し治療費の賠償をすること、挑発・暴力行為の即時中止
- しかし会社は、この組合の抗議申入書に対し何らの回答もしなかった。
- (3) 会社は、3年2月5日、X3、X7およびX6の3名に対し、始業時より乗車勤務させず待機させていた。そのときY6は、ミキサー車を運転しようとしたが、その進路上にX3の専用ミキサー車が駐車していたため、同人に車の移動を依頼したところ、X3は「それよりも早く仕事をさせてよ、待っているのだから」と反論し依頼に応じなかった。そしてY6とX3は口論になり、これにX6、X7も加わりもみあいとなった。
- そこでX3および支部は、会社に対し、同年2月15日文書により、Y6がX3に暴行を加えたとして、謝罪および治療費、慰謝料の支払いを求めるとともに、組合員に暴力行為を行わないとの誓約書の交付を求めたが、会社は、同年2月23日文書により、Y6が暴行を加えたとのX3らの主張を否認した。

- (4) 3年9月6日建設運輸連帯および支部は、①ミキサー車への乗務を拒否し、配車差別を行うなどして不利益取扱いをしないこと②X4に対する3年2月16日付解雇を撤回すること③X5に対する3年7月4日付解雇を撤回すること④X6に対する3年7月31日付懲戒解雇を撤回することを求めて、本件不当労働行為救済申立を行った。

## 6 配車差別等について

- (1) 会社は、分会員らに対し、2年4月から次のとおり乗車勤務させなかったり、出勤停止処分を行ったりしている。しかし、会社の就業規則には、懲戒として、従業員に対し乗車勤務させないこととの条項はない。

(注) 就業規則(2年6月4日実施)

第60条 懲戒は次の5種類とし、その1つ又は2つ以上を併科して行う。

- ① 譴責…… 始末書を取り将来を戒める。
- ② 減給…… 1回の減給は平均賃金の1日分の半額以内。  
総額に於いて平均賃金分1か月の10分の1以内とする(譴責を併科)。
- ③ 出勤停止…… 譴責の上、10日以内の就業の停止を行う。  
その間の賃金は支給しない。
- ④ 論旨解雇…… 説諭の上、自発的に退職させる。
- ⑤ 懲戒解雇…… 予告期間を設けなくて、即時解雇する。この場合、労働基準監督署の認定を受けた時は、予告手当、退職金は支払わない。

- ① X6(以下「X6」という。)は、2年4月9日にマンホールの蓋を破損したため、社長がその後の対応につき関係者に謝罪せよと言ったことに従わなかったとして、4月20日から24日まで乗車勤務させられず(後記第1.10(1)認定)、同年9月19日に乱暴な運転をして乗務禁止命令を受けたにもかかわらず、社長、上長に対し反抗的態度をとり、暴言をはいたとして、9月20～22日まで出勤停止を命ぜられ(後記第1.10(5)認定)、また2年11月9日に会社の命令を不服とし事務所において暴力的行為および暴言を吐いたとして、2年11月10日から期限の定めのない乗務禁止命令を受け(後記第1.10(6)②認定)、2年11月20日に社長に暴言を吐いたり、日常の態度が不良であるとして、11月21日から22日まで出勤停止を命じられた(後記第1.10(7)②認定)。
- ② X4(以下「X4」という。)は、2年5月8日乗る車がないとの理由で構内作業を命じられ、10月19日まで乗車勤務させられなかった(後記第1.7(1)③認定)。
- ③ X3(以下「X3」という。)は、2年5月10日に信号無視による事故を起こし、5月11日から11月6日まで乗車勤務させられなかった(後記第1.11認定)。
- ④ X5(以下「X5」という。)は、2年5月14日社長から構内作業を

命じられたことに抗議したところ、シュプレヒコールなどして動揺し事故を起こし易いとの理由で、5月14・15日と乗車勤務させられなかった（後記第1.9(1)認定）。

- ⑤ X1（以下「X1」という。）およびX2（以下「X2」という。）は、2年5月14日、上記④X5への構内作業命令に対し社長に抗議したところ、5月14・15日と乗車勤務させられなかった（後記第1.9(1)認定）。
- ⑥ X7（以下「X7」という。）は、3年6月27日に運転日報へ項目外の事柄を記載したと注意され、その際始末書の提出を命じられたが、これに応じなかったため、7月1日～5日まで出勤停止を命じられた（後記第1.7(2)②④認定）。
- ⑦ X1、X6およびX2が2年7月13日に指名ストライキを行ったことを理由に、前記3名とX5、X7は、翌14日から8月8日まで乗車勤務させられなかった（前記第1.2(5)認定）。
- (2) 上記の各分会員が乗車勤務させられなかった期間は、次表のとおりである。

(表)

対象者	期 間
X 6	2年4月20日～24日
	2年7月14日～8月8日
	2年11月10日～3年7月31日
X 4	2年5月8日～10月19日
X 3	2年5月11日～11月6日
X 5	2年5月14日～15日
	2年7月14日～8月8日
X 1	2年5月14日～15日
	2年7月14日～8月8日
X 2	2年5月14日～15日
	2年7月14日～8月8日
X 7	2年7月14日～8月8日

- (3) 分会員らは、2年4月2日に組合が団体交渉申入書で、過積載（法定最大積載量を超えた積載）を禁止することを申し入れた後も、従前どおり過積載での運搬に応じていたところ、2年8月8日新宿労働基準監督署の監督官は、会社に対し「是正勧告書」をもって、下記のとおり是正勧告を行った。

「貴事業場における下記労働基準法、労働安全衛生法違反については、それぞれ所定の期日までに是正の上遅滞なく報告するよう勧告します」とし、違反事項として「①労働者X4ほかの月極め賃金のうち平成2年4月分以降の賃金についてその一部を支払っていないこと②労働者X3ほかの時間外労働に対する割増手当について、その一部を支払っていない

いこと③労働時間が8時間を超えているにもかかわらず、労働時間の途中に1時間以上の休憩時間を付与していないこと④コンクリートミキサー車について、最大積載量を超えて使用していること」。

- (4) 2年8月9日、会社は、分会員4名（X7、X6、X5、X2）に対し、1回目は過積載で運搬させたが、2回目から同人らが過積載での運搬を拒否したこともあって、法定積載量で運搬させ、同月10日は上記勧告があったこともあり全車につき法定積載量で運搬させた。

次いで8月11日、会社は、非組合員には過積載で、分会員には法定積載量で運搬させていたところ、13日に再度労働基準監督官から過積載中止の指導がなされた。このため会社は、全車につき、20日・21日は法定積載量で運搬させたが、8月22日から9月1日までは再び過積載で運搬させた。

- (5) 会社は、2年9月3日、分会員らが法定積載量以上は積まないと申し出たため、同人らに対しては法定積載量で、非組合員に対しては過積載で運搬させ、以降同様の出荷体制を、6年5月10日に道路交通法の一部を改正する法律が施行されるまで続けてきた。

その間2年10月28日にも労働基準監督官は、コンクリートミキサー車について、最大積載量を超えて使用していることにつきその是正勧告を行った。これに対し会社は、11月に新宿労働基準監督署署長あての「是正報告書」で「業界慣習として同業他社も一様に最大積載量を超えて使用しており、当社のみ法定積載量での使用は会社存続の問題ともなりかねませんので、特段の御配慮をお願い致します。尚業界すべてが法定積載量での使用となった時には、当社も率先して法定積載量での使用のことと致したい」と報告した。

なお、上記道路交適法の一部を改正する法律は、過積載に対する罰則の強化とともに、個々の運転者の摘発にとどまらず、使用者、荷主等の責任の追求を強化したものである。

- (6) 分会員と非組合員との運搬回数等の比較

会社は、前記(4)認定のとおり、2年8月以降分会員に対しては法定積載量で、非組合員に対しては過積載で運搬をさせるようになったため、後記別表（1～5）のとおり、組合員と非組合員との運搬回数および運搬量に大幅な差が生じるようになった。

なお、全車につき法定積載量で運搬するようになった6年5月10日以降においても、同月31日までの1日の平均運搬回数を比較すると、後記別表6のとおり、組合員は3.5回で、非組合員は5.1回であり、その差は1.6回となっている。

別表1 従業員（ミキサー運転手）一人当たりの生コン運搬回数・数量の比較（平成2年8月～3年3月）

氏名						2/8月	2/9月	2/10月	2/11月	2/12月	3/1月	3/2月	3/3月	備考	
組合員	X1	回数(回)				3.6	5.0	5.0	4.6	4.6	3.0	4.2	3.0		
		数量(m <sup>3</sup> )				10.18	11.08	9.98	8.84	9.40	5.77	7.73	5.65		
	X2	回数(回)				4.3	4.7	5.2	4.6	4.8	3.6	3.0	0.7		
		数量(m <sup>3</sup> )				9.09	7.75	7.70	6.75	7.02	5.20	4.73	1.06		
	X4	回数(回)				0	0	3.7	5.4	6.0	2.5	3.8	-		2年5月より10月20日まで下車勤3年2月16日解雇
		数量(m <sup>3</sup> )				0	0	5.69	8.00	8.84	3.88	5.70	-		
	X3	回数(回)				0	0	0	5.0	4.3	3.2	3.0	3.4		2年5月より11月7日まで下車勤
		数量(m <sup>3</sup> )				0	0	0	7.34	6.61	4.66	5.27	5.08		
	X7	回数(回)				4.0	4.7	5.3	5.0	4.3	2.4	2.8	2.0		2年11月10日より3年7月31日付解雇まで乗車拒否
		数量(m <sup>3</sup> )				8.34	8.01	8.31	7.31	6.60	3.55	4.13	2.86		
	X6	回数(回)				不明	5.0	5.6	1.0	0	0	0	0		
		数量(m <sup>3</sup> )				不明	9.63	11.52	1.91	0	0	0	0		
	X5	回数(回)				4.3	5.1	5.4	5.4	5.5	2.5	3.5	2.3		
		数量(m <sup>3</sup> )				8.98	8.67	8.31	7.97	8.27	3.80	5.22	3.25		
非組合員	I <sub>1</sub>	回数(回)				7.0	6.6	6.9	8.3	9.0	5.1	7.7	7.5		
		数量(m <sup>3</sup> )				17.63	16.59	17.40	20.83	22.61	12.94	19.37	18.75		
	Y <sub>1</sub>	回数(回)				6.9	6.9	7.3	8.5	9.3	5.5	8.8	7.0		
		数量(m <sup>3</sup> )				17.36	17.38	18.36	21.38	23.33	13.75	22.00	17.61		
	N	回数(回)				6.5	6.9	6.8	8.3	8.3	6.1	8.3	7.0		
		数量(m <sup>3</sup> )				16.44	17.38	17.01	20.97	20.83	15.44	20.75	17.61		
	T	回数(回)				6.5	7.0	7.6	8.3	8.3	5.8	8.1	6.6		
		数量(m <sup>3</sup> )				16.31	17.50	19.03	20.97	20.83	14.70	20.25	16.70		
	X8	回数(回)				6.5	6.6	7.6	8.5	7.8	5.3	8.5	7.0		
		数量(m <sup>3</sup> )				16.47	16.61	19.06	21.42	19.68	13.43	21.25	17.50		
平均															
組合員平均	回数(回)					4.1	4.1	5.0	4.4	5.0	2.9	3.5	2.3	3.9回	
	数量(m <sup>3</sup> )					9.15	9.03	8.59	6.87	7.79	4.48	5.46	3.58	6.87m <sup>3</sup>	
非組合員平均	回数(回)					6.9	6.8	7.2	8.4	8.5	5.6	8.3	7.0	7.3回	
	数量(m <sup>3</sup> )					16.64	17.09	18.17	21.11	21.46	14.05	20.72	17.63	18.38m <sup>3</sup>	

別表2 従業員（ミキサー運転手）一人当たりの生コン運搬回数・数量の比較（平成3年4月～4年3月）

	氏名		3/4月	3/5月	3/6月	3/7月	3/8月	3/9月	3/10月	3/11月	3/12月	4/1月	4/2月	4/3月	備考
組合員	X 1	回数(回)	2.5	1.9	2.0	2.2	0.6	0.1	0.2	1.1	1.8	0.7	1.5	0.4	
		数量(m <sup>3</sup> )	4.64	3.68	3.95	4.11	1.21	0.25	0.41	0.70	2.68	1.03	2.19	0.56	
	X 2	回数(回)	2.2	1.2	0.8	1.4	1.1	0.1	0.2	1.8	1.8	0.6	0.7	0.5	
		数量(m <sup>3</sup> )	4.84	1.84	1.28	1.91	1.59	0.21	0.23	2.50	2.76	0.87	0.91	0.85	
	X 3	回数(回)	1.1	2.5	1.6	1.6	0.8	0.3	0.6	1.5	2.1	0.9	1.7	0.5	
		数量(m <sup>3</sup> )	13.20	10.80	11.75	11.75	3.65	0.85	1.25	-0.90	4.70	2.35	4.95	1.20	
	X 7	回数(回)	1.7	0.3	1.0	1.0	0.5	0.1	0.1	0.8	1.6	0.5	1.0	0.8	
		数量(m <sup>3</sup> )	2.61	0.40	1.47	1.47	0.83	0.07	0.12	1.13	2.35	0.75	1.48	1.19	
	X 6	回数(回)	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	2年11月10日より3年7月31日付解雇まで乗務拒否
		数量(m <sup>3</sup> )	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	
	X 5	回数(回)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3年4月5日より休職、7月5日付解雇
		数量(m <sup>3</sup> )	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
非組合員	I <sub>1</sub>	回数(回)	8.0	7.7	6.3	8.1	7.1	6.2	7.2	6.2	7.4	4.3	5.4	4.4	
		数量(m <sup>3</sup> )	20.10	19.13	15.65	20.29	17.84	15.38	17.02	15.38	18.41	10.83	13.47	11.02	
	Y <sub>1</sub>	回数(回)	7.9	7.7	5.8	7.4	5.8	7.0	7.0	6.0	6.1	3.9	6.3	4.1	
		数量(m <sup>3</sup> )	19.89	19.13	14.57	18.53	14.55	17.38	17.50	15.00	15.22	9.72	15.69	10.34	
	N	回数(回)	7.6	7.7	6.2	7.4	6.3	6.2	6.6	6.0	5.3	4.3	6.1	4.1	
		数量(m <sup>3</sup> )	19.16	19.13	15.54	18.38	15.80	15.50	16.46	15.00	13.18	10.83	15.14	10.23	
	T	回数(回)	7.8	7.3	5.7	7.6	6.4	6.8	7.2	6.7	5.6	4.4	6.4	4.7	
		数量(m <sup>3</sup> )	19.68	18.15	14.13	18.97	15.91	17.00	17.92	16.73	14.09	10.97	15.97	11.83	
	X 8	回数(回)	7.8	8.2	6.6	7.4	7.1	6.7	6.8	6.7	5.6	2.8	6.8	4.6	
		数量(m <sup>3</sup> )	19.86	20.26	16.41	18.39	17.81	16.42	16.88	16.67	14.00	6.88	17.08	11.59	
															平均
	組合員平均	回数(回)	1.9	1.5	1.4	1.6	0.8	0.2	0.3	1.3	1.8	0.7	1.2	0.6	1.1回
数量(m <sup>3</sup> )		3.41	2.35	2.30	2.50	1.21	0.26	0.41	1.67	2.74	0.99	1.76	0.85	1.70m <sup>3</sup>	
非組合員平均	回数(回)	7.8	7.7	6.1	7.6	6.5	6.6	7.0	6.3	6.0	3.9	6.2	4.4	6.3回	
	数量(m <sup>3</sup> )	19.74	19.16	15.26	18.91	16.38	16.33	17.34	15.76	14.98	9.85	15.47	11.00	15.85m <sup>3</sup>	

別表3 従業員（ミキサー運転手）一人当たりの生コン運搬回数・数量の比較（平成4年4月～5年3月）

氏名			4/4月	4/5月	4/6月	4/7月	4/8月	4/9月	4/10月	4/11月	4/12月	5/1月	5/2月	5/3月	備考		
組合員	X1	回数(回)	0.2	0.21	0.5	0.5	0.6	0.3	0.3	0.4	0.1	0	0.2	0.1			
		数量(m <sup>3</sup> )	0.30	0.34	0.86	0.74	0.96	0.53	0.44	0.59	0.16	0	0.24	0.13			
	X2	回数(回)	0.3	0.3	0.7	0.5	0.9	0.3	0.3	0.4	0.1	0.1	0.1	0.1			
		数量(m <sup>3</sup> )	0.46	0.51	1.21	0.70	1.30	0.42	0.59	0.61	0.18	0.07	0.18	0.24			
	X3	回数(回)	0.3	0.25	0.7	0.5	0.9	0.6	0.2	0.4	0.1	0.1	0.2	0.2			
		数量(m <sup>3</sup> )	0.54	0.41	1.13	0.79	1.35	0.94	0.29	0.54	0.18	0.07	0.37	0.28			
	X7	回数(回)	1.0	0.3	0.9	0.5	1.0	—	—	—	—	—	—	—		4年8月18日解雇	
		数量(m <sup>3</sup> )	1.46	0.50	1.26	0.79	1.61	—	—	—	—	—	—	—			
	非組合員	I <sub>1</sub>	回数(回)	6.1	5.1	6.0	6.8	7.0	5.9	6.0	7.2	8.0	4.3	6.9		6.1	
			数量(m <sup>3</sup> )	15.11	12.74	15.10	17.00	17.39	14.66	15.10	17.88	20.12	10.69	17.24		15.21	
Y <sub>1</sub>		回数(回)	6.2	5.0	5.3	6.2	6.3	6.3	5.9	7.1	7.1	4.2	7.0	5.1			
		数量(m <sup>3</sup> )	15.57	12.50	13.33	15.50	15.68	15.83	14.71	17.75	17.74	10.42	17.50	12.71			
N		回数(回)	5.1	4.5	5.4	6.0	5.7	—	—	—	—	—	—	—	4年8月20日 退職		
		数量(m <sup>3</sup> )	12.84	11.17	13.59	14.90	14.17	—	—	—	—	—	—	—			
T		回数(回)	6.4	4.9	5.4	6.3	6.2	6.0	6.4	7.2	7.0	4.1	6.5	6.0			
		数量(m <sup>3</sup> )	15.91	12.26	13.54	15.70	15.45	14.89	16.06	17.88	17.38	10.28	16.18	15.10			
X8		回数(回)	5.8	5.3	6.0	6.4	6.6	6.0	6.4	7.5	7.0	4.2	6.6	6.1			
		数量(m <sup>3</sup> )	14.43	13.83	14.90	16.00	16.60	15.12	16.06	18.82	17.02	10.56	15.58	15.21			
平均																	
組合員 平均	回数(回)	0.5	0.3	0.7	0.5	0.9	0.4	0.3	0.4	0.1	0.1	0.2	0.1	0.4回			
	数量(m <sup>3</sup> )	0.69	0.44	1.12	0.76	1.30	0.63	0.44	0.61	0.17	0.05	0.26	0.22	0.56m <sup>3</sup>			
非組合員 平均	回数(回)	5.9	5.0	5.6	6.3	6.4	6.1	6.2	7.3	7.3	4.2	6.8	5.8	6.1回			
	数量(m <sup>3</sup> )	14.77	12.50	14.09	15.82	15.86	15.13	15.48	18.08	18.22	10.49	16.88	14.56	15.16m <sup>3</sup>			

別表4 従業員（ミキサー運転手）一人当たりの生コン運搬回数・数量の比較（平成5年4月～6年3月）

氏名		5/4月	5/5月	5/6月	5/7月	5/8月	5/9月	5/10月	5/11月	5/12月	6/1月	6/2月	6/3月	備考	
組合員	X1	回数(回)	0.1	0	0.1	0	0	0	0	0	0	0	0		
		数量(m <sup>3</sup> )	0.25	0	0.07	0	0	0.08	0	0	0	0	0		0.13
	X2	回数(回)	0.2	0	0.1	0.1	0	0.1	0	0	0.1	0	0		0
		数量(m <sup>3</sup> )	0.32	0	0.05	0.17	0	0.09	0	0.07	0.10	0	0		0
	X3	回数(回)	0.2	0	0	0.1	0	0	0	0	0	0	0		0
		数量(m <sup>3</sup> )	0.32	0	0	0.12	0	0.08	0.06	0	0.08	0	0		0
非組合員	I <sub>1</sub>	回数(回)	5.8	6.5	5.3	6.4	6.5	8.2	9.1	8.5	7.4	4.6	5.3	8.9	
		数量(m <sup>3</sup> )	14.55	16.31	13.15	15.94	18.25	20.38	22.72	21.31	18.57	11.58	13.13	22.17	
	Y <sub>1</sub>	回数(回)	5.6	5.3	2.3	5.8	5.2	7.3	8.0	8.0	6.2	4.4	5.6	8.5	
		数量(m <sup>3</sup> )	14.09	13.21	5.83	14.58	13.07	18.13	19.89	20.12	15.60	10.92	14.00	21.20	
	T	回数(回)	6.1	6.6	5.7	6.3	6.1	7.8	8.0	8.0	6.7	4.6	5.3	8.1	
		数量(m <sup>3</sup> )	15.23	16.55	14.13	15.63	15.23	19.38	20.11	20.12	16.79	11.58	13.13	20.33	
	X8	回数(回)	5.8	6.9	6.0	5.8	6.5	7.6	8.5	7.9	5.9	4.5	4.5	7.8	
		数量(m <sup>3</sup> )	14.43	17.26	14.89	14.50	16.25	18.88	21.32	19.74	14.83	11.32	11.25	17.61	
	平均														
	組合員平均	回数(回)	0.16	0	0.07	0.07	0	0.03	0	0	0.03	0	0	0	0.03回
数量(m <sup>3</sup> )		0.3	0	0.04	0.1	0	0.08	0.02	0.02	0.06	0	0	0	0.56m <sup>3</sup>	
非組合員平均	回数(回)	5.8	6.3	4.8	6.1	6.1	7.7	8.4	8.1	6.6	4.5	5.2	8.3	6.5回	
	数量(m <sup>3</sup> )	14.57	15.83	12	15.18	15.20	19.19	21.01	20.32	16.45	11.35	12.88	20.33	16.19m <sup>3</sup>	

注. 回数の平均については、少数点第2位以下を四捨五入して、少数点第1位までとして算出している。  
 但し平成5年4月～6年3月の組合員平均については、少数点第3位以下を四捨五入して、少数点第2位までとして算出している。  
 数量の平均については、少数点第3位以下を四捨五入して、少数点第2位までとして算出している。



別表5 従業員（ミキサー運転手）一人あたりの1日平均運搬回数・数量の比較表（平成6年4月）

組合員	氏名	回数・数量	非組合員	氏名	回数・数量
	X 1	回数（回）0 数量（m <sup>3</sup> ）0		I <sub>1</sub>	回数（回）5.4 数量（m <sup>3</sup> ）13.48
	X 2	回数（回）0 数量（m <sup>3</sup> ）0		Y <sub>1</sub>	回数（回）5.5 数量（m <sup>3</sup> ）13.8
	X 3	回数（回）0 数量（m <sup>3</sup> ）0		T	回数（回）5.7 数量（m <sup>3</sup> ）14.35
			X 8	回数（回）5.7 数量（m <sup>3</sup> ）14.2	
			非組合員平均	回数（回）5.6 数量（m <sup>3</sup> ）13.96	

別表6 従業員（ミキサー運転手）一人あたりの1日平均運搬回数の比較表（平成6年5月10日～31日）

組合員	氏名	回数	非組合員	氏名	回数
	X 1	3.3回		I <sub>1</sub>	4.8回
	X 2	3.7回		Y <sub>1</sub>	4.5回
	X 3	3.4回		T	4.9回
	X 8	3.4回		I <sub>2</sub>	5.7回
			H	5.5回	
組合員平均	3.5回		非組合員平均	5.1回	

別表7 1日平均運搬回数等の差を年度別すると次表のとおり。

	非組合員	組合員	差
（2年8月～3年3月） 1日平均運搬回数 同 運搬量	7.3回 18.38m <sup>3</sup>	3.9回 6.87m <sup>3</sup>	3.4回 11.51m <sup>3</sup>
（3年4月～4年3月） 1日平均運搬回数 同 運搬量	6.3回 15.85m <sup>3</sup>	1.1回 1.7m <sup>3</sup>	5.2回 14.15m <sup>3</sup>
（4年4月～5年3月） 1日平均運搬回数 同 運搬量	6.1回 15.16m <sup>3</sup>	0.4回 0.56m <sup>3</sup>	5.7回 14.6m <sup>3</sup>
（5年4月～6年3月） 1日平均運搬回数 同 運搬量	6.5回 16.98m <sup>3</sup>	0.03回 0.05m <sup>3</sup>	6.47回 16.14m <sup>3</sup>
（6年4月） 1日平均運搬回数 同 運搬量	5.6回 13.96m <sup>3</sup>	0 0	5.6回 13.06m <sup>3</sup>
（6年5月10日～31日） 1日平均運搬回数	5.1回	3.5回	1.6回

7 X 4・X 7に対する会社の対応

(1) X 4に対する会社の対応

- ① X 4（昭和50年9月入社）は、2年4月1日の分会結成時に副会長となったが、4月10日社長から、組合活動をするとう家族の就職に響くぞと言われた。
  - ② 2年4月18日、X 4は、現場からの帰りに、環状七号線より青梅街道に出ようとして側道へ進入したところ、左後方より進入してきた乗用車と接触したため、すぐ電話でY 5（事実上の工場長）に事故報告をしたが、同人からは何らの指示もなく、また会社から事故報告書の提出も求められなかった。その後X 4は、この事故につき相手方と直接話し合い示談とした。
  - ③ 2年5月1日、X 4は、会社から、理由も告げられずに、約7年間ほど乗務していた担当車両31号車から、11号車に乗り替わるようにと言われ、従前X 4が乗務していた31号車には、5月から新たに採用された派遣運転手が乗務するようになった。そしてX 4は、この11号車に5月1日、2日および7日の午前中まで乗務したが、同車はクラッチが不良で同月7日に修理に出され、結局廃車となった。

X 4は、5月8日、社長から乗る車がないとの理由で構内作業を命ぜられた。そこで組合は、このことにつき団体交渉を申し入れ、同月24日団体交渉が行われたが、社長は、事故報告書を出せ、シュプレヒコールやビラ配布を止めろと発言したのみで、結局X 4は、5月8日から10月19日まで乗車勤務させられなかった。
  - ④ 2年9月13日、X 4は、骨材バケット置場の前で、Y 7（社長の母）から、組合を早くやめなさい今までどおり面倒をみてやるから、お金はどこから出ているの組合はやめられるじゃないのといわれた。また同人は10月4日に社長から事務所で、組合活動をしていると子供の就職に響くぞと言われた。
  - ⑤ 3年1月16日、X 4は、社長から定年1か月前だから言っておくとわれ、定年退職の通知書を差し出された。同人は、これを受け取らなかったが、2月16日に定年退職したものとして取り扱われた。
- (2) X 7に対する会社の対応
- ① X 7（昭和56年2月入社）は、2年4月16日、社長から、これから定年制を導入するので、あまり組合活動をしていると再就職に響くぞと言われた。
  - ② 3年6月26日、X 7が運転日報の余白に自分が何番目に出荷したかを小さく書いていたところ、Y 6は、X 7に対し、通産省の検査時に聞かれたら責任を取れるかと言ひ、始末書の提出を求めたため、X 7は考えておきますと言った。
  - ③ 会社は、X 7に対し、3年6月27日付通知書により、3年6月26日運転日報に、業務に必要なことを記載したことに対し注意したところ、上長に反抗的な態度をとったため、始末書を提出するよう口頭で命令したが、X 7がこの命令を無視するかのような発言をしたとし

て、6月28日始業時迄に始末書を提出するよう通知した。

これに対し支部は、会社に対し、3年6月28日付抗議申入書により、X7は業務上の覚えとして運転日報の片隅に出荷順位を記したもので、かつてこの様な指摘も注意も誰一人受けたことはなく、しかも書き込みを止めることを約束しているのであるから、始末書を提出させることは懲戒権の濫用であるとして、通知書の撤回を申し入れた。

- ④ 会社は、X7に対し、3年6月29日付「通知書」により、下記のとおり出勤停止を命じた。

「貴殿は、平成3年6月27日付通知書に記載された始末書の提出を拒否し、会社の命令に服する意思がない事を公言している。貴殿のそのような態度は、会社秩序を著しく混乱させるものであり、従業員として甚だ遺憾なことである。よって就業規則第24条第5・6項および第63条第4・5項の規定により5日間の出勤停止を命ずる。出勤停止期間平成3年7月1日から平成3年7月5日迄」。

(注) 就業規則(3年4月1日実施)

第24条 従業員は常に次の事項を守り、職務に努めなければならない。

- ① 常に健康に留意し、礼儀正しく明朗闊達な態度で就業しなければならない。
- ②～④ 略
- ⑤ 上長の業務命令に越権、専断にわたる行為をしてはならない。
- ⑥ 会社の諸規則を守り、業務命令に従わなければならない。
- ⑦～⑪ 略

第63条 従業員が次の各号の1つに該当する場合は、減給、出勤停止又は懲戒休職処分を行う。

- ① 勤務時間中に無断で職場を離れ、又は甚だしく職務怠慢な行為があったとき。
- ②～③ 略
- ④ みだりに会社、経営者及び上長を中傷もしくは上司に反抗したとき。
- ⑤ 服務規律違反が重度に及んだとき。
- ⑥～⑫ 略

- ⑤ 支部は、3年11月8日午前10時25分頃に会社前に結集し、過積載中止等を求める抗議行動を始めた。10時38分頃会社が備車を使って過積載による生コン搬出を実施しようとしたので、組合は、会社に対し、10時45分頃、X7、X32名の分会員の指名ストライキを通告し、違法行為の中止を求めるとともに、積載を終えた運転手に対して、過積載拒否に同調を求める説得行動を開始した。

一方、スト通告直後の10時45分頃から社前にあらわれた警察署員は、組合に対して、ただいま11時24分、君たちの行動は威力業務妨害にな

るので警告するとマイク放送を行った。そこで組合は、ただちに説得行動をやめるとともに、ストライキを解除することとし、X 7とX 3が、スト解除通告書を社長室へ持って行こうとしたところ、荻窪警察署員によって逮捕された。しかし、上記兩名は、10日後に起訴猶予となり釈放された。

なお、会社は、X 7に対し、警察に逮捕されたことを理由に、3年12月25日の冬期一時金および、4年8月11日の夏期一時金を支給しなかった。

(注) 賃金規程（2年6月4日実施）

第20条 賞与は、毎年8月（夏期賞与）および12月（冬期賞与）の賞与支給日に在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して支給する。但し営業成績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。

⑥ 会社は、X 7に対し、4年7月24日付文書により「貴殿は平成4年8月18日で満55歳となります。よって会社の規定により定年退職となりますので通知します」と定年退職の通知を行った。

#### 8 定年者の願用延長等

会社の就業規則第21条には、満55歳を定年とすることと、但書に雇用期間の延長または嘱託として採用する旨の規定がある。そして会社には、定年後も継続雇用された者が3名おり、Y 5（6年5月10日取締役就任）は工場長として継続して雇用され、Tは運転手として、Y<sub>2</sub>は技術の試験担当として、労働条件も変わることなく継続して雇用されている。さらにFは、定年過ぎの年齢にもかかわらず、3年11月新規に嘱託の運転手として採用されている。

(注) 就業規則（3年4月1日実施）

第21条 従業員が満55歳に達した時に定年退職する。

ただし、業務上会社が特に必要とする者で、在職中の功績、技能、勤務成績優良と会社が認めた場合は、雇用期間の延長、または改めて明託として採用することもある。

#### 9 X 5に対する会社の対応

(1) X 5（昭和58年7月21日入社）は、2年5月14日に社長から、プラント前の路上で、骨材サイロの人（X 4、X 3）がいないので、お前やれと言われた。そこでX 5が、X 1、X 2とともに、M（構内作業員）がいるのになぜ私を回すのかと抗議したところ、社長は、シュプレヒコールなどをして動揺して事故を起こし易い、事故を起こしても自分で責任をとると一筆書けば乗ってもいいと言った。

そこでX 5、X 1およびX 2が、シュプレコールをやったのは一人ではない、おかしいのではないかと抗議したところ、社長は、お前たちも乗らなくてもいいと言って、同人らを5月14日、15日の2日間乗車勤務

させなかった。

- (2) X 5 は、腰痛のため 3 年 3 月 14 日に会社を休み、翌 15 日に同人の妻が会社に休む旨の電話をしたところ、社長からずっと休んで下さいと言われた。次いで同人の妻は、X 5 が検査のため入院することになったため、会社に電話で、3 月 18 日に入院する旨を伝えた。

そして X 5 は、4 月 10 日に、「病名腰部推間板ヘルニア、平成 3 年 3 月 30 日受診、右記にて 4 月 1 日より入院中、4 月 11 日手術予定、術後約 12 週の安静加療休業を要す見込み」と記載された同年 4 月 5 日付の診断書を会社に提出した。

これに対し会社は、X 5 に対し、3 年 4 月 20 日付の通知書により、下記のとおり 3 か月間の休職とする旨通知した。

「貴殿より平成 3 年 4 月 10 日診断書を受領いたしました。診断書によりますと 12 週間の加療が必要とのことでありますが、就業規則第 16 条第 1 項の規定では、私傷病での休職期間は 2 か月間となっています。会社規定では 2 か月間の休職期間となりますが、診断書の記載内容を尊重し特例として 3 か月間（12 週間）の休職と致します。なお、復職をする場合は、就業規則第 18 条第 1・2・3 項の規定にのっとり復職の手続きを速やかに行い、会社の許可を得ること」。

- (3) X 5 は、3 年 7 月 3 日に会社へ行き「病名、腰部椎間板ヘルニア、手術後安静加療と向後さらに約 2 か月要す見込み」と記載された 3 年 6 月 26 日付診断書を提出して、まだ働けないから休職を延ばして欲しいと言った。これに対し Y 6 は、復職できますかと尋ね、X 5 がいやできませんと応えると、それでは就業規則どおり処理しますと言った。

- (4) 会社は、X 5 に対し、3 年 7 月 4 日付の辞令により、「就業規則第 18 条第 3 項の規定により退職を命ずる」と通知した。

これに対し支部は、会社に対し、3 年 7 月 9 日付抗議申入書により、下記のとおり申し入れた。

X 5 は 4 月 5 日より 3 か月間、治療のため休職していたが、なお 2 か月程度の安静加療を要すると診断されたため、7 月 3 日その旨医師の診断書を持参して休職期間の延長を申請したが、Y 6 は、就業規則どおり処理すると回答した。就業規則によれば、長期療養を要する場合はその休職期間は最高 18 か月となっており、X 5 はその基準に該当するところ、会社が 7 月 4 日付で自然退職扱いにしたことは、組合員であることをもってする不利益取扱いの不当労働行為に該るとして、7 月 4 日付通知書を撤回し、休職期間の延長を認め、謝罪するよう求めた。

- (5) なお X 5 は、腰部推間板ヘルニアのため、元年 6 月 8 日から 12 月 13 日までの約 6 か月間（入院 4 か月）会社を休んだ際は、診断書を提出したのみで、会社から休職扱いとする旨の通知がなされることはなかった。

（注）就業規則（2 年 6 月 4 日実施）

第 15 条 従業員が次の各号の 1 つに該当するときは、休職を命ずる。

- ① 業務外の傷病のため1か月以上の休養を要するとき。
- ② やむを得ざる事由により欠勤が1か月に達し、引き続き出勤が不可能な状態のとき。
- ③～⑤ 略
- ⑥ 前各号の他会社が必要と認めたとき。

第16条 1 前条に定める休職期間は次の通りとする。

- ① 前条第1号、第2号の場合は原則として2か月以内とするが、個別に勤続年数等も考慮して社長が決定する。(3年4月1日改定)
- ②～③ 略、

2 結核性疾患、その他長期療養を要する場合は最高18か月迄とする。

その基準は、勤続1年以上3年未満の者は10か月、3年以上5年未満の者は12か月、5年以上18か月とする。

第17条 1 休職期間中の給与は、業務外傷病の場合は最初の1か月間は本給の全額を支払い、2か月以後18か月迄は平均給与の60%を支払う。

第18条 1 休職期間満了前に休職事由が消滅したときは、事前に会社に復職願いを申請し、許可が下りた場合は直ちに復職できる。但し、旧職と異なる職務に配置することもある。

2 私傷病による休職者の復職の場合は、会社の指定する医師の診断書を添付の上復職願いを提出し、会社の許可を得なければならない。

3 復職を命ぜられることなく休職期間が満了した場合、及び私傷病が治癒しない場合は、自然退職となる。

#### 10 X 6に対する会社の対応

(1) X 6 (昭和62年11月入社)は、2年4月9日生コンを運搬中に、工事現場途中の私道でマンホールの蓋を破損した。その際、現場関係者が壊れたマンホールの蓋の破片を片づけてくれたが、X 6は傍で見ているだけであった。このため現場関係者から、会社に電話で、どういう教育をしているのかとの苦情がよせられたため、社長は、X 6に謝ってくるようにと言ったが、同人はこれに応じなかった。そこで会社は、X 6に対し、4月20日に構内勤務を命じ、24日まで乗車勤務させなかった。

社長は、4月24日構内勤務をしているX 6に対し、毎月20万円ぐらいやるから争議中は遊んでいろ、争議が終わったら呼び戻すと言ったり、5月30日には、X 6が出荷伝票を受け取る際、今度は赤の番だと言い、さらに6月6日には、お前はアカでも真っ赤なアカではない、組合を脱退しろなどと言った。

(2) X 6は、2年5月中旬健康保険証を紛失したので、同月22日会社に対し再交付申請をし、以後幾度となく催促した。しかし、会社は、X 6が

内縁関係にあることに関し、家族手当を払い過ぎたとして、戸籍謄本や住民票の提出を求めたり、6月14日には、Y2取締役が、保険組合から警察の紛失証明書がなければだめだと言われているなどと言った。

そこで支部は、会社がX6に対し、戸籍謄本や住民票を持ってこいというのは、嫌がらせであり、組合員であるが故の不利益扱いである旨の6月26日付抗議文（前記第1.2(4)認定）を郵送したが、会社はこの文書の受取を拒否した。またX6が7月3日に健康保険証の再交付を求めたところ、社長は住民票を提出すれば渡すなどと言った。

- (3) X6は、会社に対し、代理人弁護士名での2年7月9日付通知書により、X6は健康保険組合の組合員であり、本年5月中旬、保険証の再交付を請求したところ、会社は6月21日に健康保険組合からX6の保険証を入手しながらX6にこれを交付せず、その理由として、X6の妻が戸籍上の妻でないことをあげ、戸籍謄本、住民票の提出がなければ交付できないとしているが、これらは再交付に関係がないとして、無条件で保険証をX6に手渡し、謝罪をするよう求めた。

その後7月17日に至り、会社は、X6に対し、6月21日付再発行の健康保険証を交付した。

- (4) 2年9月19日、X6は、荷下しを終え会社に戻ったところ、Y2取締役から、商店街から暴走運転をしていると苦情がきていると言われたことに対し、そんな事はやっていないと抗議した。

その場に来たY6が、車の窓越しに、近所からあなたの運転が乱暴だ危険だという苦情がきているがどうなんだと質したところ、X6は、そんなことはやっていない、証人を呼んでこいなどと言い、両名は口論となった。そこでY6が車から下りて話そうと言ったところ、X6は、バカヤロウ、ふざけんななどと言って、ミキサー車のドアをロックしてしまった。このため、Y6が合鍵でドアを開け下車しよう命じたところ、X6は、下車しながら腕を後ろに組み同人に身体を押しついたりした。

- (5) 会社は、X6に対し、2年9月19日付文書により、下記のとおり出勤停止を命じた。

「貴殿は、平成2年9月19日午後4時40分ごろ、貴殿の運転が危険であるとの市民からの通報を受け、貴殿に対し乗務禁止命令を発令したにもかかわらず、社長及び上長に対し、反抗的な態度をとり、かつまた暴言をはいたことに対して、就業規則第62条第4項の規定により出勤停止を命ずる。出勤停止期間平成2年9月20日から9月22日まで」。

(注) 就業規則（2年6月4日実施）

第62条 従業員が次の各号の1つに該当する場合は、減給又は出勤停止処分を行う。

- ① 勤務時間中に無断で職場を離れ、又は甚だしく職務怠慢な行為があったとき。

②～③ 略

④ みだりに会社、経営者及び上長を中傷もしくは上司に反抗したとき。

⑤～⑫ 略

(6)① X 6 は、2年11月9日午前8時頃、今日は二日酔いだなど言いながら、他の従業員のいる更衣室へ入って行き、自分の出番がきたので事務室に伝票を取りに行ったところ、社長から二日酔いじゃないのかと言われ、同人はそんなことはないと言えたが、社長は、臭い、二日酔いじゃないか、今日の乗務は禁止すると言った。

X 6 は、事務所を出て行き、途中非組合員の X 8 に、酒臭いかちょっと嗅いでみてくれと尋ねたところ、同人はぜんぜんと言えた。次いで X 6 は、X 1、X 3 とともに事務所へ戻り、酒なんか飲んでいないと社長に抗議したところ、社長は、じゃあ念のため警察に行つて検査してもらって来いと言った。そこで X 6 は、荻窪警察に行つたが取り合ってもらえず、事務所に帰り、社長に警察へ行ってきましたと言つたところ、社長は、電話で警察と何事か話し合っていた。

その後 X 6 は、事務所を出て、午前10時頃駐車場にある自分担当の車に乗って待機していたところ、社長が来て、車から下りろ、カギをよこせと言ってカギを取り上げた。次いで11時頃、Y 6 が駐車場で携帯ラジオを聞いていた X 6 に、勤務中に携帯ラジオなんか聞いちゃだめだと言つたところ、同人はポケットから携帯用テープレコーダーを取り出し、自分の口元へ持ってゆき、でっち上げはやめろ、暴力はやめろなどと言つた。そこで Y 6 は、X 6 とみ合った末、このテープレコーダーを取り上げてしまった。

そこで X 6 は、X 2 とともに社長室に行き、俺は二日酔いではないでっち上げだ、車へ乗せろ、テープレコーダーを返せなどと大声で言つた。社長は、来客中でもあり、とにかく外へ出なさいと言つたが、X 6 は、Y 6 に対し、バカヤローと言つたり、身体を押しついたりしたうえ、テープレコーダーを取り返して出ていった。

② 会社は、X 6 に対し、「乗務禁止命令」(2年11月10日付文書)により、X 6 が2年11月9日会社の命令を不服とし、事務所に乱入し、暴力的行為に及び暴言を吐いたとして、始末書の提出と、日常の粗暴な態度を改めるべく記載された文書の提出を命じ、十分に反省していると会社が認めるまで、期限を定めずに乗務禁止とし、さらに同日 Y 6 に対し暴力的行為を実行するような暴言を吐き、脅迫したとして、文書での謝罪を求め、今後同様な行為を一切行わない旨の誓約書を提出するよう命じた。

これに対し支部は、2年11月17日付抗議申入書により、会社は11月9日 X 6 に対し、二日酔いだなどと言いがかりを付け乗車勤務をさせず、翌10日には乗務禁止命令を通告してきたが、この件は、X 6 の酒



の匂いを認めた者はいないうえ、X 6 が、事務所に乱入し、暴力的行為に及び暴言を吐いたとか、Y 6 に暴言を吐き、脅迫したなどと主張するのは、事実を歪曲している旨抗議し、乗務禁止命令の撤回を求めた。

なお、前記の X 6 に対する乗務禁止命令は、2 年11月10日から3 年7 月31日付で解雇となるまで8 か月以上続いた。

- (7)① 2 年11月20日午後3 時半頃、X 6、X 4、X 5、および X 3 が駐車場で待機していたところ、社長が、お前らには残業させない、車を早く洗ってしまえと言った。そこで同人らは、待機中だと抗議し、X 6 も一緒に待機中だと言ったところ、社長は、X 6 に対し、お前なんか配車のことなんか分かんねえだろう、このバカヤロウと言った。
- ② 会社は、X 6 に対し、2 年11月20日付文書により、2 年11月20日、社長の命令を不服とし、社長に対し暴言を吐き、ツバキを顔に付けるなど、社員として常軌を逸した行為をし、また日常の勤務態度が著しく不良であるとして、21日から2 日間の出勤停止を命じた。
- これに対し支部は、会社に対し、2 年11月21日付抗議申入書により11月20日社長の弟 Y 6 が、X 6 に対して懲戒解雇だと通告したが、X 6 の何時、どこにおける、如何なる行動をもって懲戒解雇の対象とされるのか明らかにすることを求め、また、社長に暴言を吐いたことを理由として、同日 X 6 に対し出勤停止命令を通告したが、そのような事実は全くない旨抗議し、X 6 の何時、どこにおける、如何なる行動が出勤停止命令の理由となったのか、明らかにするよう求めた。
- (8) 会社は、X 6 に対し、2 年12月1 日付警告書により、2 年11月10日付乗務禁止命令に記載された始末書、誓約書等4 通の文書の提出を12月3 日始業時まで提出することを命じ、上記日時までに提出されない場合は、断固とした処置を行うと警告した。
- (9) 会社は、X 6 に対し、3 年1 月19日付の扶養家族（配偶者）認定確認の件と題する文書により、昭和62年11月入社以来 Z 1 を配偶者として扶養家族手当を支給してきたが、扶養家族認定に疑義があるとして同手当の支給を中止していると通知したうえ、Z 1 が配偶者であることを証明できる書類（住民票）を1 月25日までに提出するよう求めた。
- (10) 会社は、X 6 に対し、3 年1 月19日付「警告書」により、日常の勤務態度を反省し、改めるよう警告するとともに、従来提出を求めていた始末書、誓約書の提出を求め、提出なきときは断固たる処置をとる考えである旨警告した。
- (11) X 6 は、病気の為3 年1 月4 日から1 月末までに合わせて12日間会社を休んだところ、会社は、X 6 に対し、3 年1 月31日付「診断書提出の件」と題する文書により、1 月4 日以降同月末までの間、病気のため有給休暇、欠勤を合わせて12日間も出勤していないことは、会社業務に耐えられない健康状態であると判断せざるを得ないとして、2 月8 日まで

に診断書の提出を求め、さらに、健康状態に問題ないとの診断結果がでた場合は、勤怠状況および勤務態度が著しく不良であることになるとして、処分の対象となる旨通知した。

これに対し支部は、会社に対し、3年2月4日付の抗議申入書により、X6は病気のため、事前に電話で会社の了解を得て、年次有給休暇も使って欠勤したのであるが、会社は診断書提出の如何によっては、処分の対象となると威圧的言辞を弄しているとし、また、同人の欠勤は、会社が昨年11月10日以降、寒風吹きすさぶ中を、また冷雨の中を一日中駐車場で待機させるという、常軌を逸した不当労働行為を行った結果、体調に変調を来したからであると抗議し、ただちに同人を乗車勤務をさせるべきであると申し入れた。

- (12) 会社は、X6に対し、下記内容の3年7月15日付警告書を内容証明郵便で送付した。

「3年1月19日4通の書類の提出を求めたが、提出もないばかりか反省の様子も見られず、3年1月19日付扶養家族認定確認の件及び同月31日付診断書提出の件についても、現在まで書類の提出を得ておりません。よって、本書面貴着の日から1週間以内に右書類を提出されるよう要求いたします。右期間内に右書類の提出がないときは、就業規則第64条に基づき懲戒解雇もやむを得ないと考えますのでご承知置き下さい」。

- (13) 会社は、X6に対し、3年7月29日付「懲戒解雇通知書」により「会社は、警告書で予告した通り就業規則第64条に基づき貴殿を平成3年7月31日をもって懲戒解雇いたします。但し、予告手当で12万5,137円を支給する」と通知した。

(注) 就業規則（3年4月1日実施）

第64条 従業員が次の各号の1つに該当する場合は、懲戒解雇する。

ただし、情状により諭旨解雇、又は懲戒休職処分にすることもある。

① 正当な理由なく無断欠勤が引き続き14日以上に及んだとき。

② 過去において懲戒処分を数回受けているにもかかわらず、改悛の情がないとき。

③ 上長及び他の従業員に暴行、脅迫を加え業務を始害したとき。

④～⑧ 略

⑨ 上司の指示、命令に不穏当に反抗し、職場の秩序を乱したとき。

⑩～⑬ 略

⑭ 懲戒に処せられたにもかかわらず、懲戒に服する意志が全く認められないとき。

⑮ その他、前各号に準ずる行為があったとき。

- 11 X3に対する会社の対応

X 3は、2年5月10日、工作中に信号無視による交通事故を起こした。この事故に関し、相手方のK工務店は、X 3に対し、3年4月18日付交通事故賠償請求通告書により、2年5月10日の事故示談の件につき、貴社社長Y 1より言われたため、当事者の貴方に保険会社より揭示された金額との差額金260万円を請求する旨通知した。

これに対しX 3は、K工務店に対し、代理人弁護士名で、下記内容の3年6月1日付回答書を内容説明郵便で送付した。

会社はX 3に請求せよとの答えをしたとのことでありますが、会社の答えは真に非常識です。会社は従業員の起こした事故については民法715条並びに自動車損害賠償保障法3条に基づき貴殿に賠償する責任があり、本件については当然のことながら会社が支払うべきものですので、法律に従い会社に御請求いただくよう回答いたします。

なお会社は、上記交通事故について、相手方と示談で処理し、X 3に対しては、上記事故を起こしたことを理由に、2年5月11日から11月6日まで(6月20日から7月20日までは免許停止となる。)乗車勤務させなかった。

## 12 X 8に対する会社の対応

(1) X 8(以下「X 8」という。)は、2年4月16日の入社のための面接の際、社長から雇用するにあたり組合に入らないことを約束してくれと言われ、翌17日に入社した。その数日後、社長、Y 2取締役、Y 5と非組合員十数名が、社長の自宅に集まり、説明会が開かれた。この席上Y 8顧問は、申立人組合について、全日建は過激な組合で警察にマークされているような組合だ、ストライキを打ったり仕事を妨害したりして会社を潰し、働きもしないで金をとるような組合でとても会社としては一緒にやっていけないなどと発言した。

(2) 会社は、2年12月12日、X 8が交差点を左折しようとして横転事故を起こしたのに対し、事故報告書の提出も求めず、同人がこの事故により同日から20日まで会社を休んだのに対し、特別休暇扱いとして賃金カットをしなかった。しかし事故後2年半以上も経た5年7月末頃になって、会社は、X 8に対し、Y 6が内容を下書きした「交通事故報告書」を示し下書きのとおり書いて提出するよう求め、X 8はこれを提出した。

また、会社は、X 8が組合加入前の4年1月13日から扁桃腺の手術のため22日間欠勤したときには、賃金カットをしなかったのに対し、組合加入後の6年7月6日から扁桃腺のため7日間欠勤したときには、賃金を43,500円カットした。

(注) 就業規則(2年6月4日実施)

第49条 従業員が次の各号の1つに該当した場合は、特別休暇を与える。

- ① 本人が結婚するとき7日
- ② 子女が結婚するとき
- ③ 配偶者が出産するとき

- ④ 兄弟・姉妹及び孫の結婚
  - ⑤ 親族が死亡したとき
  - ⑥ その他会社が必要と認めたとき
- (3) X 8 は、6 年 4 月 10 日に組合に加入し、5 月 7 日に Y 6 に対し、今日から過積みはしませんと言ったところ、Y 6 は、車のカギを返して下さい、バインダーも下ろして下さいと言った。また翌 8 日に、X 8 が僕は今週当番（プラント掃除の）だけどと言ったところ、Y 6 は、いいですよ、あんた達はやらないからと言って当番から外した。

## 第 2 判断

### 1 配車差別について

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人の主張

会社は、平成 2 年 4 月の組合結成以来様々な理由をつけて、乗車勤務させなかったり、配車差別をしてきている。すなわち組合は、過積載は違法であり、かつ重大な事故の原因となる極めて危険な反社会的行為であると主張し、会社に対し、法定積載量を遵守して運行すること、組合員をミキサー車に差別なく乗務させることを求めた。これに対し会社は、過積載は業界の慣行であり、納入先が過積載を求めており、法定積載量の遵守を求める組合員をミキサー車に乗務させることはできないと主張し続け、過積載拒否を口実として、組合に対する大幅な配車差別・賃金差別を平成 2 年 8 月から現在に至るまで続けてきたのである。また会社は、過積載問題について組合と話し合う姿勢を全く示していない。

以上の経過をみると、会社の過積載拒否を口実とする配車差別は、明白な不当労働行為である。

##### ② 被申立人の主張

本件に関する組合の主張は、分会結成以前は、輪番制であったミキサー車の配車を非組合員優先にして組合員に待機を命じ、早出・残業もさせないことによって運搬回数を減らし、さらに、生コンの運搬に際し、組合員には 1.5<sup>m</sup>、非組合員には 2.5<sup>m</sup>の積載量とすることにより、一回当たりの運搬量も減らすことによって、組合員の歩合給を減らしているというものである。

しかし、本件組合主張は、組合がいわゆる「過積載拒否闘争」を実行し、分会員らが法定積載量での出荷にしか応じないという基本的な事実関係に目を背けるものであり失当である。

ミキサー車は、一般に大型車（10トン車）と小型車（4トン車）があり、その法定積載量は各々 4.5<sup>m</sup>、1.75<sup>m</sup>であるが、しかし生コン業界では、従前から大型車に 6<sup>m</sup>前後、小型車に 2.5<sup>m</sup>前後積載して運搬する慣行があり、会社もこうした業界の慣行の積載量で運搬・出荷してきた。然るに組合は、平成 2 年 4 月の分会結成直後から過積載

を問題にし、その後単に組合要求として過積載の中止を提示しただけではなく、実際に分会員に指示して過積載を拒否させるに至った。その経過は以下のとおりである。

分会員らは、結成当初は組合の要求とは別に、従前どおりの業界の慣行的な積載量による生コンの運搬・出荷に応じていた。ところが平成2年8月8日新宿労働基準監督署の監督官は、組合の申告に基づき、会社に対し、過積載を即時中止せよとの是正勧告を発した。翌9日分会員4名は、1回目の出荷については、過積載での運搬に応じたが、2回目になり、上記分会員らは、労基署から是正勧告が出ている筈だ等と発言して、過積載での運搬を拒否した。そこで会社は、止むを得ず分会員には法定積載量以下の積載で運搬させ、非組合員は過積載での出荷に応じたのでそのまま運搬させた。さらに8月10日、13日と労働基準監督官からの是正勧告等もあり、会社は、4日間ほど全車法定積載量で運搬させた。しかし、こうした会社の出荷の仕方に対して、取引先商社や施工業者から強いクレームが相次いだため、会社としては止むを得ず元の過積載での運搬に再度切り換えざるを得ず、8月22日全車輛について過積載で運搬・出荷することにしたが、この時は分会員も一応会社の指示に従い過積載での運搬に応じ、同様の出荷は9月1日まで続いた。

ところが、2年9月3日の始業時に分会員らは、会社に対して、過積載による運搬を拒否する旨通告してきた。そこで会社はやむを得ず、非組合員には過積載で運搬させ、組合員には法定積載量で運搬させるという変則的な二本立の出荷体制を余儀なくされ、以後同様の変則的な出荷体制が続くことになったのである。

会社が法定積載量での運搬に固執することは、顧客離れを招き、自らの手で自分の首を締める結果となるのである。最初のうちは、会社の要請で法定積載量による分会員らの出荷に応じた需要家も、慣行的な積載量での納入に比べて作業効率が悪い等の事情により、次第に従来どおり慣行的積載量での納入を要求するようになり、その結果、組合員を配車できる工事現場が徐々に減少していったのである。

また、組合員らは会社の残業に非協力の姿勢をとっており、早出残業や終業時刻後の残業には基本的に応じないとの態度を取っていた。そのため当日出荷量が多くて時間外勤務が必要な場合でも、会社は組合員を除いて時間外勤務の指示を発せざるを得ず、早朝時間帯についても事情は同様である。また、非組合員は昼休み時間も短縮して生コンの運搬に協力してきた。このような時間外勤務への協力姿勢の違いによっても、1日1回程度の運搬回数の差異は当然生じてくることになる。

以上の次第で、組合員に対する配車回数が減少していった理由は、組合員らが慣行的積載量による生コン運搬を過積載として拒否し、法

定積載量以下での出荷にこだわったことによる。そして会社としては、法規違反の積載を分会員らに強制することは出来ないから、法定積載量を上回る慣行的積載量での運搬を命ずることはできない。斯くして、組合員らへの配車回数も当然のことながら減少していったという次第で、会社の組合員らに対する配車は、合理的理由があり正当な措置と言うべきである。

(2) 当委員会の判断

- ① 会社は、組合員に対する配車回数が減少していった理由は、組合員らが慣行的積載量による運搬を過積載として拒否し、法定積載量以下での出荷にこだわったことによると主張する。

たしかに第1. 2(1)で認定したとおり、建設運輸連帯支部および分会が、分会結成直後の2年4月2日に申し入れた団体交渉の交渉事項に、過積載を禁止することを挙げていたこと、また第1. 6(5)で認定したとおり、9月3日組合員らが法定積載量以上は積まないと申し出たことは認められる。

しかしながら、第1. 6(3)(4)(5)で認定したとおり、8月8日から10月28日までの間に、会社は労働基準監督署から、ミキサー車について最大積載量を超えて使用しないこととの是正勧告を3回受けていること、そして第1. 6(5)で認定したとおり、会社は、労働基準監督署に対しては、法定積載量を守れない理由を報告しているにもかかわらず、組合に対しては、第1. 5(2)で認定したとおり、支部が3年1月18日付抗議申入書で、分会員には法定積載量以下を積ませ、非組合員に過積載させている理由を示すよう求めたのに対し、会社は何ら応えていないのである。

他方会社は、ア)第1. 2(2)で認定したとおり、分会結成後の組合の団体交渉申入れに対し、社長がビデオカメラを撮影するのみで、何も応えなかったこと、イ)第1. 2(3)で認定したとおり、組合員らが運転業務以外はやらないと申し出たとたん、非組合員の要求に応じて構内作業に対し、手当として月額3万円を支給することとし、しかもこれを組合員には知らせなかったこと、ウ)組合員に対してはシュプレヒコールを行うからとして、タイムカードを始業時直前まで打刻させず、また屋内等での待機をさせなくなったことが認められる。

加えて、エ)第1. 7(1)(2)・第1. 10(1)で認定したとおり、社長は、組合員に対し、組合活動をするや家族の就職や再就職に響くぞとか、組合を脱退しろなどと発言していること、第1. 12(1)(2)で認定したとおり、X8が2年4月16日入社の際、社長から組合に入らないことを、約束するよう求められたこと、さらにX8に対する会社の取扱いが、組合加入前には、横転事故に対し、当初事故報告書の提出すら求めることなく欠勤について特別休暇扱いとし、また22日間の病欠欠勤に対しても賃金をカットしなかったのであるが、組合加入後には、7日間

の病気欠勤に賃金をカットするなど、組合加入前と組合加入後とではその取扱いに格段の差があることが認められる。

以上のような諸事実に徴すれば、会社は、分会が結成されたことおよび分会員らの組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

そこで過積載問題についてみるに、ア)第1. 2(1)で認定したとおり組合は、分会結成直後から、過積載を禁止することについて団体交渉を申し入れているのであるが、会社はこれに何ら応えていないこと、イ)組合員らが法定積載量以上は積まないと申し出たことは認められるが、第1. 5(2)で認定したとおり、支部が抗議申入書で、組合員の車には法定積載量以下を積ませ、非組合員には、過積載をさせている理由を明らかにするよう求めていることからみて、組合員らが法定積載量以上は積まないと申し出たことは、会社を団体交渉に応じさせて、積載量を法定基準に照らし適正化するための何らかの対応を求めたとみるのが相当である。しかるに会社は、労働基準監督署には是正報告書により、現状を報告しているにもかかわらず、組合や組合員らには何らの説明もせず、組合員らに対し、事務的に法定積載量以下の運搬をさせ、非組合員との配車回数等の差について配慮した形跡が窺われないのである。

以上総合して判断するに、本件の配車差別は、会社が分会結成を嫌悪し、組合員らが過積載を拒否したことを奇貨として、組合員であることの故をもってなされたとみるのが相当であり、不利益取扱いに該るとともに、配車差別をして組合員の賃金を低下させることにより組合の弱体化を企図した支配介入に該る。

- ② さらに会社は、運搬回数の差は、組合員らが残業には基本的に応じないとの態度を取っていたことにもよると主張する。

たしかに、組合員らは2年5月頃早出、残業はしないと申し入れている。しかし、第1. 2(1)で認定したとおり、組合は、早期に時間外労働協定を結ぶことを団体交渉の議題として挙げていること、また第1. 5(2)で認定したとおり、支部は、抗議申入書で、非組合員には早出、残業を行わせ、組合員には行わせていない理由を質していることからみて、組合員らは、残業に一切応じないというのではなく、時間外労働協定を締結したうえで行うべきであるとの意向であったと解するのが相当である。

しかるに会社は、組合に対してこのことにつき何らの対応もせず、しかも第1. 2(3)で認定したとおり、会社は組合員らに対し、始業時直前までタイムカードを打刻させなくしてしまったのである。加えて早出・残業によって運搬回数に差が生じたとの疎明もないのであるから、会社は、組合員らの残業はしないとの申し入れに事寄せて、配車差別をしたとみるのが相当であり、会社の主張は採用できない。

- ③ 一方組合は、会社は組合結成当初から、組合員に対し乗車勤務させ

ず、始ど仕事をさせずに路上待機させ、賃金差別の有効な手段として利用したもので、会社が組合員を乗車勤務させなかったことの理由に何ら根拠はなく、組合員を不利益取扱いしたことは明らかであると主張する。

会社が分会が結成された2年4月以降、組合員7名全員に対しそれぞれ理由を構えて乗車勤務させなかったことは、第1. 6(1)認定のとおりである。そして第1. 4(2)認定のとおり、このことにつき当委員会のあっせんにより、組合と会社は、X6、X5、X1、X2、およびX7の5名については8月8日から乗車勤務させることで合意し、会社は、上記5名については、同月9日から乗車勤務させるに至ったものの、X3、X4に対しては、出来るだけ早い時期に乗車勤務できるよう努力するとの合意にもかかわらず、第1. 5(1)認定のとおり、会社は、X3を11月6日まで、X4を10月19日までと極めて長期間乗車勤務させず、第1. 5(2)認定のとおり、支部の合意事項の不履行に対する抗議に何らの対応もしなかった。しかも、会社が上記兩名を乗車勤務させなかったことは、一種の懲戒処分に該るとみられるが、就業規則にその定めもない。

会社は、X3を乗車勤務させなかった理由は、交通事故を引き起こしたことにあるとしているが、第1. 12(2)認定のとおり、会社は、X8が非組合員であった当時交通事故を起こした際には、本件が申し立てられるまで約2年半、事故報告書の提出すら求めず、しかもX8の交通事故による欠勤を特別休暇として扱い賃金を保障しているのである。このように会社の取扱は、組合員と非組合員とで著しい差がみられる。

またX4は、第1. 7(1)③認定のとおり、1週間ほどで修理を必要としそのまま廃車となるような車に、理由も告げられず替えられ、しかも会社は、従前X4が乗務していた車を派遣運転手に乗務させているのである。そして会社のX4を乗車勤務させない理由は、乗る車がないというものであるが、かかる理由は合理性に欠けるうえ、運転手に対し車の手配をするのは会社の責任であり、しかも会社は、従前X4が乗務していた車を、新たに会社に派遣された運転手に乗務させたのであるが、その必要性につき何らの疎明もしていないことからして、会社のかかる措置は、X4に対する嫌がらせであると判断せざるを得ない。

そして第1. 2(2)認定のとおり、分会結成後の組合の団体交渉申入れに対し、ビデオカメラを向けるのみで何らの対応もしないなどの社長の態度からみて、会社の組合に対する対応は、誠意あるものとはみられない。加えて、第1. 7(1)③認定のとおり、X4を乗車勤務させないことに関する団体交渉で、社長はシュプレヒコールやビラ配布を止めろなどと発言していること、第1. 2(5)認定のとおり、会社は、支部が指名ストライキを行ったことを理由に、組合員全員に対し乗車



勤務させなかったことからみて、会社は、分会結成および分会員らの組合活動を嫌っていたとみざるを得ない。

- ④ 以上を総合して判断するに、会社が組合員に対し乗車勤務させなかったことには合理的理由はみられず、会社は、分会結成を嫌い、組合員に対し乗車勤務させないことにより、意図的に一種の懲戒処分を行ったとみるのが相当で、不利益取扱いに該るとともに、非組合員に比し、賃金に差をつけて組合の弱体化を企図した支配介入に該る。

2 X 4、X 7を定年後継続雇用しなかったことについて

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア) (X 4について)

会社は平成3年2月16日X 4に対し、定年に達したとして解雇を通告した。当時の就業規則では55歳定年と定められているが、会社は、組合結成前は就業規則上の定年を実際の運用に際して適用してこなかったし、組合結成後も非組合員の場合は55歳に達した後も雇用を継続しながら、X 4に対しては、55歳以後も雇用された非組合員と比べ、何ら遜色のない技能、勤務成績であるにもかかわらず解雇したものであり、X 4に対する解雇は、組合員たる故をもってなされたものにほかならない。

さらに会社は、組合結成後にX 4の担当車輛をクラッチ不良の11号車に突然変更したり、乗務する車輛がない、事故報告書が出ていない、シュプレヒコールをやると事故を起こしやすいなどという不当な理由で下車勤を命じた。このように会社は、X 4に対し数々の不当労働行為を重ねてきた末に、組合員である故をもって、非組合員には適用しない定年解雇を適用したものであり、その不当労働行為意思は明白である。

イ) (X 7について)

会社は平成4年8月18日X 7に対し、定年に達したとして解雇を通告した。しかし、会社が非組合員の場合は55歳に達した後も雇用を継続していたことは、X 4について論じたとおりであり、組合員X 7の業績は、55歳以降も雇用を継続された非組合員と比べ何ら遜色はない。そして会社は、組合結成までは就業規則上の定年を実際の運用に際して適用していなかった。会社が就業規則上の定年を実際に実施することにしたのは、組合結成後である。

また会社は、組合結成直後組合員X 7に対し、これから定年制を導入するので、あまり組合活動をしていると再就職に響くぞと定年制導入を宣言し、その後もあと1年で定年だなあ、連帯へ入って娘は何と言っているなどと発言し、定年適用を組合加入に対する圧迫として利用してきた。

以上のとおり組合員X 7の解雇に対する会社の不当労働行為意

思は明らかである。

なお、3年11月8日会社の過積載に対する抗議ストライキの終了直後、荻窪署署員によって、組合員X3と共に逮捕勾留されたことがある（その後何の取り調べも行われず、不起訴に至っている。）が、この逮捕勾留は、会社が過積載に抗議する組合の活動を嫌悪して、親密な間柄の荻窪署に行かせた不当逮捕勾留であって、X7に落ち度はない。

## ② 被申立人の主張

会社において定年後再雇用された従業員は2名いる。一人はY5であり、同人は製造部門の責任者として、工場を統括しており、会社において事実上工場長的な役割を果たしていた。同人が定年退職した後、社内に後任として適当な人材がいなかったため、再雇用して引き続き同じ業務に従事させることにした。ミキサー車の乗務員で定年後再雇用されたのはTであり、同人は、元年2月に入社し、その後真面目に勤務し、会社の業務全般に積極的に協力していた。Tが定年退職した当時運転手1名雇用すべき業務上の必要があり、同人を再雇用して乗務員として勤務させたものである。

しかし、X4、X7両組合員については、同人らを定年退職後も再雇用して引き続き使用すべき積極的な事情は全くなく、逆に両組合員は在職中に会社の業務に非協力等の問題ある勤務状況であった。

例えば、X4、X7両組合員は、運転業務以外の業務には一切従事せず、会社が慣行的な積載量で運搬することについて反対し、法定積載量での運搬にしか応じなかった。このような法定積載量での運搬しか応じない乗務員を再雇用することは、会社の業務にとってマイナスであることは言うまでもない。また、X7組合員は、X3組合員らと共に、3年11月8日会社の出荷を実力で妨害し、同日逮捕勾留され同月20日まで欠勤した。

以上の次第で、非組合員2名については業務上再雇用すべき積極的理由があったのに対し、X4、X7両名についてはそのような事情は一切なく、逆に会社の業務命令に従わない等の消極的要素があった。よって、会社は両名を再雇用しなかったのであり、正当な理由が存する。

## (2) 当委員会の判断

### ① X4、X7の両名が、運転業務以外の業務に一切従事しなかったことについて

X4、X7の両名が、運転業務以外の業務に従事しなかったとの会社主張については、第1.2(1)認定のとおり、組合は、2年4月2日の団体交渉申入れにより、その交渉事項として、運転手に業務外の仕事をさせないことを挙げていること、また第1.2(3)認定のとおり、2年5月頃には、分会員らが口頭で運転業務以外はやらないと申入れ

たことは認められる。

しかし、この組合および組合員らの申入れは、団体交渉において運転手の業務外労働について話し合い、組合員の労働条件の改善を求めたものとみるべきであり、また第1. 2(3)認定のとおり、会社は、組合員らの運転業務以外はやらないとの申入れを契機に、非組合員である運転手の作業負担が大きくなるとの申出には、即座に対応し、構内作業手当として月額3万円を支給することとしたことからみて、会社は、構内作業が運転手の業務外作業であることを認めていたとみるのが相当である。

従って、会社が、組合に対し、この問題について円滑な団体交渉を行う姿勢をみせない係争期間中において、X4、X7の両名が、運転業務以外の業務には一切従事しなかったことをもって、業務に非協力で問題ある勤務状況であったとする会社の主張は採用できない。

- ② X4、X7の両名が、会社の慣行的な積載量で運搬することに反対し、法定積載量での運搬にしか応じなかったことについて

たしかに、第1. 2(1)・第1. 6(5)認定のとおり、組合は団体交渉の交渉項目に、過積載を禁止することを挙げていること、X4、X7の両名を含む分会員らが、法定積載量での運搬にしか応じないと申し入れた事実は認められる。

しかし、過積載拒否を理由とする配車差別が、不利益取扱いに該することは、前記で判断したとおりであるから、両名が過積載を拒否したことをもって業務命令違反であるとする会社の主張は採用できない。

- ③ X7の逮捕勾留について

会社は、X7が出荷を妨害し逮捕勾留されたことも問題ある勤務状況であると主張する。しかし、第1. 7(2)⑤認定のとおり、X7は、組合が警察から警告されて、説得活動をやめストライキを解除した後、ストライキ解除通告書を社長室へ持っていきこうとした際に逮捕されたものであり、しかも威力業務妨害については、起訴猶予となったのであるから、妨害の程度はそう大きくなかったと推認できる。よって会社の主張は採用できない。

- ④ その他会社の対応

社長は、第1. 7(1)①③認定のとおり、X4に対し、組合活動をするとう家族の就職に響くぞとか、シュプレコールやビラ配布を止めろと発言していること、また第1. 7(2)①認定のとおり、X7に対し、これから、定年制を導入するので、組合活動をしていると再就職に響くぞといった発言をしている。これらの社長発言は、組合に対する介入とみられるのである。

加えて会社は、第1. 8認定のとおり、非組合員で定年に該当する者3名については継続雇用しており、さらに定年過ぎの者を嘱託の運転手として新規採用していることからみて、定年退職に関する就業規

則第21条を恣意的に運用していると認めざるを得ない。

⑤ 結 論

会社は、入社後真面目に勤務し、業務に積極的に協力した者を再雇用したと主張するが、それらの者が、X 4、X 7 両名に比し、功績、技能、勤務成績が優良であったとの疎明はなく、X 4、X 7 両名が、前記①②③の会社主張の他に、継続雇用された非組合員3名に比して、功績、技能、勤務成績において劣るとの疎明もない。そしてX 4を定年退職させた後に、新規に定年過ぎの者を運転手として嘱託雇用していることから、両名の定年到達時において、会社に継続雇用の必要性がなかったという事情も認められず、X 4、X 7 両名は、就業規則第21条所定の要件を充足していないとはいえない。

以上総合して判断をすると、X 4、X 7 両名の勤務状況が問題であったため継続雇用しなかったとする会社の主張は採用できず、上記両名を定年退職扱いとしたことは、組合員であることを嫌って、社外に放逐することを企図してなしたとみるのが相当であり、不利益取扱いに該るとともに、組合に対する支配介入に該る。

3 X 5の解雇について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

X 5は3年7月4日休職期間満了を理由に解雇されたのであるが、従来会社は、休職につき、業務外の傷病により欠勤6か月を経過したとき休暇となり、休職期間は6か月と定めていた。ところが会社は、組合結成直後の2年6月4日就業規則を変更し休職期間を短縮して届けを出した。この就業規則の変更は、合理性、必要性もないのに、労働者の重大な労働条件に関する不利益変更であり、しかも意見を述べる労働者代表の選出に会社が干渉を加えてなされたもので無効である。

しかもX 5は、新就業規則によっても、昭和58年7月入社であるから、休職扱いとなった3年4月5日には、勤続年数は7年を超えており、最長18か月の休職期間が認められうる場合に当たる。しかるに、会社が最長18か月の休職期間可能なX 5に対し、同人の計5か月の休職期間を認めず解雇したことは、組合員であるが故をもってなされたものである。このことは、X 5が平成元年に腰痛により6か月入院した際には、何ら問題にされなかったことと比較しても、本件解雇が不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。

② 被申立人の主張

X 5は、椎間板ヘルニアで入院治療することとなり、平成3年3月14日から欠勤し、3年4月5日付で同年4月11日手術予定、術後約12週間の休業を要する見込みとの診断書を提出した。そこで会社は、同人に対し4月5日以降3か月間の休職を発令した。その後3年7月3日X 5は、会社に対して2か月の安静加療を要する見込みとの診断書

を提出した。その際Y6社員が、復職できますかと尋ねたところ、X5はいやできませんと答えた。そこで社長が、それでは就業規則どおり処理します、何か言うことはありますかと尋ねると、X5は、いやありませんと答えた。

会社就業規則では、休職期間満了時に復職できないときは自然退職とする旨定めており、X5はこの規定に該当した。よって会社は、就業規則所定の手続きに則り、退職通知をしたもので何ら問題は存しない。

(2) 当委員会の判断

会社は、就業規則所定の手続きに則り、退職通知をしたもので何ら問題は存しないと主張する。

たしかに、第1.9(5)(注)認定のとおり、会社の就業規則には、復職を命ぜられることなく休職期間が満了した場合、及び私傷病が治癒しない場合は自然退職となるとの規定がある。

しかし、また第1.9(2)認定のとおり、会社はX5に対し、診断書の記載内容を尊重して3か月の休職を認めたことからみて、会社は就業規則第16条2を適用したとみられる。とすれば第1.9(5)(注)認定のとおり、就業規則第16条の休職期間で、長期療養を要する場合、勤続年数を基準とし最高18か月まで休職を認める規定であり、X5は勤続年数からみるとこれに該当する。しかるに会社は、支部がX5の2か月休職延長を申し入れたことにつき、何らの対応もせず退職扱いとしたこと、また第1.9(5)認定のとおり、会社はX5に対し、平成元年には6か月を超える休職を認めていたことを考えあわせると、会社の主張は採用できない。

一方会社は、分会結成以降組合員らに対し、第1.2(3)認定のとおり、構内作業手当を設け、非組合員には支給したが、組合員には知らせなかったこと、タイムカードを始業直前まで打刻させなかったこと、待機場所を屋外にしたこと、第1.9(1)認定のとおり、始業時前にシュプレヒコール等をおこなっていることを理由に、乗車勤務させなかったことなど就業規則に定めのない措置をとっていることが認められる。さらに第1.12(2)認定のとおり、会社のX8に対する対応は、非組合員であった時には、横転事故を起こした際の休暇を特別休暇として扱い、賃金カットもしなかったのであるが、組合員となつてからは、病欠につき賃金カットするなど、組合員と非組合員とでは著しく差があり、就業規則を恣意的に運用していると認められるのである。

そして、前記判断のとおり、会社が分会結成を嫌悪していることが認められることからして、会社は、X5が組合員であることを嫌い、社外に放逐することを企図し、就業規則第18条3の復職の手続規定に籍口して退職させたとみるのが相当であり、不利益取扱いに該るとともに、支配介入に該る。

#### 4 X 6 の懲戒解雇について

##### (1) 当事者の主張

###### ① 申立人の主張

会社は、X 6 に対し、数々の嫌がらせや不当労働行為を重ねてきたが、その末に、解雇事由もないのに同人を解雇したものである。3年7月29日付解雇通知書には、就業規則第64条に基づきとのみ記載され、具体的事実は直接記載されていないが、警告書で予告したとおりとあるので、警告書を見ると、①3年1月19日付内容証明郵便をもって提出を求めた4通の始末書、誓約書、②3年1月19日付扶養家族認定の件および同月31日付診断書提出の件に関する書類が提出されない場合は、懲戒解雇するという内容である。

警告書による①の4通の始末書、誓約書とは、2年11月9日会社は、X 6 を「二日酔いだ」との理由で下車勤務させ、引き続き会社は、X 6 がY 1 社長に奪取されたテープレコーダーの返還を求めた件を、暴力的行為、暴言であると虚構したが、会社はこの虚構を理由にして2年11月9日から3年7月31日までの8か月以上もの間、X 6 に無限下車勤務を命じた。しかし、X 6 は二日酔いなどではなかったし、同人が二日酔いであったという客観的証拠も何らない。社長が交通安全管理者、運転管理者であったとしても、この場合社長は自身の権限を不穏当に濫用して、根拠のない理由によりX 6 を不利益取扱いにしたことは明らかである。

また、テープレコーダーの返還を求めた件は、Y 1 社長がX 6 のテープレコーダーを奪取したので、その返還を求めたX 6 が社長室に行ったことについて、会社は「暴力的行為及び暴言を吐き、来客に恐怖心を与え、会社の再三の退去命令を無視して10数分間にわたり同行為を行った」と虚構して、始末書及び日常の粗暴な態度を改める旨の誓約書を求め、またY 6 に対し、X 6 が「後でやってやるからおぼえておけよ」と暴言したと事実無根の主張をして、Y 6 に対する謝罪文および今後暴言等をしない旨の誓約書の提出を求めた件と思われる。しかし、そもそもX 6 は会社がいかりをつけているような暴言や暴力的行為は行っていないのであり、社長室に行ったこともY 1 社長がX 6 のテープレコーダーを奪取したので、その返還を求めるという正当な申入れに行ったのであって、自らの違法行為を棚に上げていかりをつけた上、このいかりを認める旨の始末書、誓約書の提出を求めたのであるから、X 6 がこれを拒絶するのは当然である。Y 6 に対する暴言なるものも同様のいかりであって、無期限の事実を承認する旨の謝罪文、誓約書をX 6 が提出しないのも当然である。

②の扶養家族に関する件とは、会社が、組合結成後、X 6 夫妻が内縁関係であることを口実に家族手当の支給をやめ、戸籍謄本、住民票をもってこいと要求したことを指しているが、会社は組合結成前から

X 6 夫妻が内縁関係であることは承知して家族手当を支給してきたのであり、X 6 に戸籍謄本、住民票を要求したことは、同人が組合員であることに対する嫌がらせに他ならない。

同じく②の診断書とは、3年1月X 6 が腰痛により有給休暇を含めて12日間休んだことをもって、会社業務に耐えられない健康状態であると判断せざるを得ないから診断書を出せと要求すること自体異常な対応であって、会社が、X 6 が組合員である故に同人を処分しようとの意図を持っていたことは明らかである。

以上のとおり、会社が提出を要求した文書（始末書・誓約書・謝罪文・誓約書の4文書、戸籍謄本・住民票、診断書）は、いずれも提出を求める事自体不穏当なものであって、これに応じないことが懲戒解雇の理由とはならない。X 6 に対する始末書、誓約書などの文書の要求も、会社の数々の不当労働行為が続く中で行われたもので、会社は、X 6 の解雇をねらっていたが、解雇理由が見当たらないので、要求した文書の不提出という理由にもならない理由を付けて解雇したもので、会社の不当労働行為意思は明白である。

## ② 被申立人の主張

2年9月19日近所の者から、X 6 の危険な運転に対し苦情が寄せられたため、会社が本人に確認しようとした際の、同人の無反省な態度と暴力行為があったこと、またX 6 の同年11月9日の言動が、酒気帯び状態の否定から始まり、社長や会社代表者に悪態の限りを尽くし、著しく反抗するものであり、職場の秩序をみだすこと甚だしいものであったため、会社は、同人の乗務を禁止し、始末書の提出を命じ、反省の態度等を確認しようとしたが、X 6 はこの指示に一切応じず全く反省の態度を示さなかった。よって会社は、X 6 の言動の悪質さとその後の無反省な態度を検討し、また、従前の勤務振りの不良も考慮して、懲戒解雇とした。

以上の次第で、本件懲戒解雇の発令は、正当な理由が存し、不当労働行為意思に基づくものでは断じてない。

## (2) 当委員会の判断

### ① 2年9月19日および同年11月9日のX 6 の言動と始末書の未提出について

第1. 10(4)(6)①認定のとおり、2年9月19日および11月9日におけるX 6 の発言には、バカヤロウふざけんな、今日は二日酔いだなどと不穏当で軽率なものがみられる。しかし第1. 10(4)(6)認定のとおり、X 6 は、乱暴運転はしていない、酒など飲んでいないと事実を否定しており、また支部も事実と反すると抗議しているにもかかわらず、会社は何らの対応もしていないこと、しかも11月9日の社長室におけるX 6 の行為は、会社がX 6 から無理にテープレコーダーを取り上げたことに起因することでもあり、X 6 がその事実の有無を争っている以

上、始末書の提出に応じなかったとしても無理からぬことといえる。

一方第1. 2(2)認定のとおり、会社は、分会結成後の組合の団体交渉申入れに対し、社長がビデオカメラを向けるだけで何らの対応もしないなど、組合に対する対応は誠意あるものとはみられず、分会員らが不信感を抱くのも無理からぬことといえる。そして第1. 4(1)認定のとおり、組合はあっせん申請事項に社長の暴力行為を挙げていること、第1. 10(6)②認定のとおり、組合と会社の文書上でのやりとりでは、その暴言について双方の主張がまったく対立していること、第1. 10(7)①認定のとおり、社長の言動にも不穏当なものが見られたこと、以上のような分会結成以来労使双方に不信感があり不穏当な言動がみられることを併せ考えると、X6の言動を一方的に悪質であるとする会社の主張は採用できない。

### ② 住民票および診断書の未提出について

会社は、3年7月15日付警告書からみて、住民票を提出しなかったことおよび3年1月に会社を休んだ際の診断書を提出しなかったことも解雇理由にしているとみられる。

しかし、住民票の提出については、会社は、入社以来X6の内縁の妻を扶養家族と認めてきたにもかかわらず、第1.10(9)認定のとおり、扶養家族認定に疑義があるというのみで具体的理由も示していない。また、診断書の提出については、第1. 10(11)認定のとおり、支部が事前に電話で会社の了承を得ており、年次有給休暇の使用もあるとして、文書で抗議しているのであるが、会社はこのことにつきX6や支部と何ら話し合うこともしていないのである。

このように会社は、X6に対し始末書等の提出を求めているが、X6や支部のこれに対する釈明や抗議に一切応えていない。

### ③ 結 論

上記のように、会社のX6が始末書等の提出しないことをもって懲戒解雇とするには、その理由が薄弱であり、会社の主張は採用できない。

一方会社は、分会結成以降団体交渉の申入に対し不誠実な対応をしていること、第1. 6 認定のとおり、分会員全員に対し、乗車勤務させないという就業規則上規定のない一種の懲戒処分を恣意的に行っていること。第1. 10(6)②認定のとおり、X6てに対し無期限の乗務禁止という異常ともいえる命令をしていること、第1. 10(1)認定のとおり、社長は、X6に対し、争議中は遊んでいろ、争議が終わったら呼び戻すとか、組合を脱退しろなどと発言していることが認められる。

以上を総合してみると、会社は、分会が結成されたことを嫌い、X6に対し、脱退勧奨に応じないとみるや、その言動をとらえ、事実関係を明らかにすることもせず一方的に無期限の乗務禁止としたうえ、始末書等の提出をしないことにかこつけて懲戒解雇したとみるのが相当



であり、不利益取扱いに該るとともに、支配介入にあたる。

#### 5 救済の方法

不当労働行為の申立に係る救済は、通常申立時までの行為に対し行うことになるのであるが、本件申立に係る配車差別については、申立以降もその差別が継続していたことが認められる。よって、本件の場合、申立以降についても配車差別の是正を命じない限り、救済の実効性が得られないので、主文のとおり命令する。

#### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が①申立組合の組合員に対し、乗車勤務させなかったことおよび配車差別をしたこと②X4およびX7を定年退職とし継続雇用しなかったこと、X5を退職としたこと、X6を懲戒解雇したとは、いずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

よって同法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成8年12月3日

東京都地方労働委員会

会長 沖野 威 ⑩