

奈良、平 8 不 2、平10.3.24

命 令 書

申立人 奈良県自動車交通労働組合富士運輸分会
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 富士運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員らに対して脅迫、中傷、暴言を繰り返すなどして同組合の活動に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 1 及び申立人 X 3 に対する平成 8 年 5 月 22 日付の解雇通告を撤回し、原職に復帰させ、解雇前に従事していた運行コースに相当するコースに復職させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人 X 1 及び申立人 X 3 に対して、平成 8 年 5 月 22 日以降、原職に復帰させるまでの間に同人らが受けるはずであった賃金相当額（一時金相当額を含む。）を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、組合員の労働条件に関する団体交渉については、誠実にこれを行わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対して、本命令書受領の日から 1 週間以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

当社が貴組合及び貴殿に対し行った次の行為は、奈良県地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。よって、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 貴組合員らに対して脅迫、中傷、暴言を行い貴組合の活動に支配介入したこと。
- (2) 平成 8 年 5 月 22 日付で貴組合の X 1 分会長及び X 3 書記次長を解雇したこと。
- (3) 貴組合との団体交渉に誠実に応じなかったこと。

平成 年 月 日

奈良県自動車交通労働組合富士運輸分会

分会長 X 1 殿

X 1 殿

X 3 殿

富士運輸株式会社

代表取締役 Y 1

6 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人富士運輸株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、本件審問終結時における従業員は63名である。

会社の業務は、その大半が西武運輸株式会社等の大手運送会社の下請輸送であり、大型及び中型トラックによる長・中距離運送を内容としている。

(2) 申立人奈良県自動車交通労働組合富士運輸分会（以下「組合」又は「申立人組合」という。）は、奈良県自動車交通労働組合（以下「自交総連奈良地本」という。）の一分会として平成8年4月28日に会社に勤務する従業員をもって結成された労働組合で、本件審問終結時における組合員は7名である。

なお、主たる事務所は、奈良市西木辻八軒町200 白鳥ビル2F自交総連奈良地本内に置かれていた。

(3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、組合結成から現在に至るまでの間、組合の分会長の役職にある。

申立人X 2（以下「X 2」という。）は、組合の書記長の役職にあり、申立人X 3（以下「X 3」という。）は同じく書記次長の役職にある。

申立人X 4、申立人X 5（以下「X 5」という。）はいずれも同組合の組合員である。

2 申立人らの勤務状況

(1) 申立人の職歴

X 1は、平成6年10月16日、貨物自動車運転手として入社し、平成7年中は、栗東・浜松コース、奈良・富士コース、栗東・袋井コース、京都・千葉コース、上野・東名横浜コース、京都・国立コース等の長距離運送に1ヵ月から半月の間隔で順次乗務していた。平成8年1月末ごろからは、岐阜・川崎コースを定期的に運行するようになった。

X 2は、平成元年6月に入社し、現在まで5年以上の期間、京都・土浦コースを定期的に乗務している。

X 3は、昭和63年5月に入社し、平成4年9月に一旦、退社したが、平成5年11月に再入社した。平成5年から6年にかけては、長距離便のいくつかのコースに乗務していたが、平成7年3月、新たに運行することとなった名古屋・広島便を割り当てられ、以後定期的にそのコースに

乗務していた。

(2) 長距離運送の勤務状況

X 1 が従事している長距離運送の勤務は、ほぼ次のとおりであり、平成 8 年 4 月度の月間労働時間は 318 時間、うち深夜労働時間は 168 時間であった。

1 日目	午後 4 時 午後 7 時 午後 8 時半 午後 9 時半 午後 11 時半	出勤、点呼及び仕業点検後出発 岐阜着 岐阜出発 小牧着 小牧出発
2 日目	午前 3 時半 午前 4 時 15 分 午前 5 時 午後 4 時 午後 6 時 午後 7 時前 午後 8 時半	横浜着 横浜出発 平和島トラックターミナル着、就寝 起床、電話にて点呼 平和島トラックターミナル出発 川崎着 川崎出発
3 日目	午前 1 時 午前 3 時 午前 4 時前 午前 4 時半 午前 5 時 15 分 午前 6 時 午前 7 時半	小牧着 小牧出発 彦根着 彦根出発 竜王着 竜王出発 帰社

なお、同様に X 3 の場合の月間労働時間は 386 時間、うち深夜労働時間は 164 時間に及んでいた。

3 組合の結成から本件申立てに至るまでの労使関係と使用者の言動

(1) 会社には従前、労働組合は存在しなかった。また、従業員に対して就業規則の周知や労働条件の明示はなされておらず、年次有給休暇の取得も認めていない状況であった。

(2) 平成 8 年 4 月初頭から、会社が週 40 時間制への移行の意思を表明し始めたことから、賃金低下を危惧した従業員の間で、かねてから恣意的に低い運賃のコースへ回されるなどの配車への不満が存在したと相まって、労働組合を結成しようという動きが生じることとなった。そして、平成 8 年 4 月 28 日、自交総連奈良地本の指導助言の下、X 1 らが中心となり会社の運転手 21 名で組合が結成され、同年 5 月 7 日、会社に対し労働組合の結成通知を行った。

組合は、結成通知書によって会社に対し、就業規則の開示、労働条件の明示、所定労働時間の明確化等、労働基準法遵守に関する 9 項目の内

容をはじめとして、労働者の安全配慮、組合員の身分保障及び組合活動の保障、労働条件の見直しと改善などを要求するとともに、同5月12日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

組合の結成通知後、Y2部長（以下「Y2部長」という。）は、西武運輸株式会社をはじめとする取引先各社に組合結成の事実を説明するために赴いた。

- (3) 同年5月9日、午前3時ごろ、X3は、西武運輸株式会社航空部中部航空支店中部貨物センター（以下、西武運輸株式会社航空部を「西武航空」、同中部航空支店中部貨物センターを「中部センター」という。）から会社に回送途中、同センターの夜勤の仕分作業の責任者からの電話で、X3が中部センターで行っていた荷物仕分作業が打ち切りになったことを聞かされた。

この荷物仕分作業は、平成7年3月にX3が西武航空の仕事である名古屋・広島コースに乗務するようになった時に、同時に従事するようになったものであり、この仕事によりX3は、時給1200円の給与を受けていた。

- (4) 同日、午後3時40分ごろ、入社したX3は、Y1代表取締役社長（以下「社長」という。）、Y2部長らに会社事務所へ呼び出された。そこでX3は、Y2部長から荷物仕分作業が打ち切りになった理由について、「わしも電話で聞いた。センター長から。あんたむこうでビラまいたりするんか。そんなん見てな、仕事の妨げになるからと言ってな。」などと言われた。

- (5) 同日午後6時ごろ、運行管理者であったY3課長（以下「Y3課長」、又は「Y3」という。）は、会社の待機室でX3に対し「今の執行部が全員自交連から脱退してくれ。私は昔から組合のことはよく知っている。共産党系だけはやめてくれ、会社が潰れるで。」と発言し、Y4専務取締役（以下「専務」という。）も、「うちの会社だけの組合つくるんやったら日通の上部団体を紹介する。」と発言した。

- (6) 同月10日、社長から組合のZ1副分会長に対して「11日の日に一度皆と集まって話をしたい。」との打診があったため、翌11日午前10時ごろ、社長、Y3課長と組合執行部全員及び数名の組合員が会社の従業員休憩室に集まり話し合いを行った。その際、社長は、無断開封した組合員あての組合ニュースのコピーを示し、「自交連はこんなストばかりやっとなねん。こういう事をしてたら会社は潰れる。お前ら会社を潰す気か。これを見てみい。アカやないか。」などと発言した。

同日、午後2時ごろ、Y2部長は、X2と組合のX6副分会長（以下「X6」という。）を事務所に呼びつけ、「あんたら富士運輸でずっと飼いかやしにしてやる。」などと言った。

- (7) 同月21日、組合は、X3のチェック貨物の紛失に関して不当労働行為であると抗議する組合の通告書を会社に提出した。

- (8) 同月22日、会社がX1とX3に対し口頭で解雇を通告したことに対し、同月24日、両名は、奈良地方裁判所に従業員の状態保全を求める仮処分申立てを行った。
- (9) 同年6月5日付で、Y3課長は、これ以上組合や従業員ともめたくないとして、課長職を辞職した。
- (10) 同月9日、課長職を辞職したY3ら10人が設立準備委員となり富士運輸労働組合（以下「別組合」という。）が結成され、翌10日、Z2を執行委員長とする組合結成通知書が会社に提出された。
なお、別組合の発足時の役員7名中、執行委員長、副執行委員長と執行委員1名を除く4名の者は、入社後間もない社員であった。
また、会社と別組合は、平成9年5月13日に時間外労働・休日労働に関する協定書を締結した。
- (11) 平成8年6月中旬ごろから、Y5が、事務員として会社に出入りするようになった。
- (12) 同年7月5日、午後4時ごろ、X1とX3は、会社でY5、専務、Y2部長とY6運行係長（以下「Y6係長」という。）に取り囲まれ、Y5らから「人間いつかは死ぬんじゃ。」「あんまりしつこう言うとぶっ殺すぞ。」とか「あんたら家の前でうろうろされてかなんやろ。」「命は大事にしとき。」などと言われた。
- (13) 同月12日、会社から組合に対して「富士運輸新賃金（案）」が示され、組合からは会社に対して「新賃金体系骨格（試案）」が提出された。
- (14) 同月15日、奈良地方裁判所はX1、X3の地位保全仮処分命令申立てを認容し、賃金の仮払いを命じたことから、翌16日、組合は両名にも賞与及び有給休暇手当を支払うこと及び第4回団体交渉での要求項目について文書で回答することを求めた通告書（甲第53号証の1）を会社へ送付した。
- (15) 同月22日、会社は、16日付組合の通告書への返答書（甲第53号証の2）を送付した。
- (16) 同年8月2日、会社は、新しい就業規則と賃金規程を公表した。これについて別組合は、同月5日付で意見書を提出し同意した。
- (17) 同月中旬、会社は、従業員を個別に呼び出し、査定基準を説明して、8年度の決算賞与を支給した。なお、X2の決算賞与額は20万円であったが、平成7年度は13万円であった。
- (18) 同年9月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

4 救済申立て後の労使関係

- (1) 平成9年1月6日、X2とX6の運行コースが複数コースのローテーションに変更されたため、同年2月7日付で、組合の代理人名義で会社へ不利益取扱いである旨の抗議文（甲第70号証）が送付された。
同年2月7日、組合員3名から2月6日付差し出証明のある脱退届が、

組合事務所に送付されてきた。

- (2) 同年2月10日、午後4時15分ごろ、前記(1)の抗議文のことで、X2は専務に会社事務所へ呼ばれた。そこで専務は、その抗議文のコピーをX2に示しながら『組織防衛』とはどういうことか。脅迫と違うの、脅迫でくるんやったら家族もそれぐらいでは済まされんよ。」と言った。また、X2はY2部長からも「私もY5もここと縁が切れたらX2君はただでは済まないよ。私は今までY5さんを何回も抑えていた。この人がこの会社をやめたら、あんたらそのままじゃ済まない。」「X6とX2は、12月までに目が覚めるかと様子を見ていたが、目が覚めないで年明けから運行を変えてもらった。」などと言われた。

一方、同月14日、X2とX6の運行コースを元に戻す旨の通知が会社から組合になされた。

- (3) 同年3月12日、「西武航空は、労働組合のある会社とは取引しない。」と言っていると会社がかねてから発言していることについて、その真偽を確認するため、組合は、西武航空中部航空支店に対し釈明を求める申し入れを行った。

これに対し、同月24日、会社は、組合が同支店に申し入れた申入書のコピーとともに、次のように記載された文書を従業員休憩室のホワイトボードに掲示した。

「先日自交総連委員長をはじめとする数名が中部支店に出向き右のような脅迫文をつきつけてきました。

良識ある社員の皆様、この事態をどう受けますか？こんな行動に出て本当に会社が良くなると思いますか？

まず荷主あつての会社です。得意先から頂く運賃でみんなの生活や会社運営をしています。

そしてこの一連の行動に加担している社員が数名おります。これら数名は大変危険な人物と言わざるを得ません！

大変心苦しいのですが、要注意人物を実名にて公表します。X4、X2、X6の3名です。この者たちを含む自交総連幹部は西武本社にまで押しかけるといことも聞いています。

このままでは、正常な会社運営はできなくなります。

良識と常識を備えた社員の皆様！力を借して下さい。みんなの力でこの急場を乗り切りましょう！」

また、この時同時に、別事件の争議に関する新聞記事をコピーし、その上に「自交総連に対して、警察の捜査も入っています」と書き込まれた文書が掲示された。

- (4) 同月、Y5が会社を退職した。また、Y2部長は、平成8年12月末で退職し、以後、非常勤の顧問となっていた。

- (5) 和解協議について

平成9年2月18日、会社からの申出により和解協議が当委員会におい

て行われた。以後、同年8月5日まで継続して7回の和解協議が行われ、原職復帰の条件、団交ルールの設定、賃金体系への対応、未払い割増賃金の問題等が話し合われたが、結局、合意に至らなかった。

なお、和解協議の決裂が濃厚となった同年7月28日の和解期日の2日後には、別組合の掲示板に和解協議の経緯が掲示されていた。

5 年次有給休暇の取得の状況と解雇について

- (1) 平成8年5月13日、X3は、Y6係長から当日出勤できなくなった運転手の代わりに運行するよう言われ、帰路にロール紙の積み込みを命じられた。

X3は、名古屋・広島便を割り当てられて以来、一度も他のコースを走らされたことがなかった。その上、ロール紙が取り扱い困難な荷物であること、また、同月9日に荷物仕分作業が取り上げられたところであったことが相俟って、X3は、これを嫌がらせのための配車変更であると考え、13、14日に年次有給休暇を取得することとし、点呼後、その申出を行った。それに対して、社長は「会社は納得できない。」と発言し、Y3課長は、会社潰しとみなすから」と発言した。

この日は、当日、X3に配車されたコースをY6係長が乗務し、本来のX3のコースを、X5が乗務した。

- (2) 同月15日、会社は、X3が年次有給休暇を取得したことに対して、次の警告文を掲示した。

「警告 平成8年5月13日、X3は、配車表を見て、本人が気に入らない為、運行を拒否したことは、職場放棄となります。今回の運行拒否は第1回目の警告とし厳重注意を申立てる。」

同日、午後4時10分ごろ、X1が15、16日の年次有給休暇届を提出すると、Y2部長が「それはあんたはもう会社潰しや。あんたみたいなん、もう会社潰すようなやつは辞めてしまえ。」と発言し、Y6係長も「何か文句があるんやったら、お前は辞めてしまえ。お前らみたいなアカ。お前の家庭みたいなん、無茶苦茶にしたる。」などと発言した。

その後、X1が休憩室でX2と話をしていると、Y2部長は、X1の背中を押しながら「帰れ、帰れ。」と言い、Y6係長は、X1に、「分会長は仰山、金もらえるらしいな。」と言った。

さらに、Y6係長は、X1が外へ出ると続いて出てきて、事務所前で給油していたX3に近づくと、「なんか文句あるんかい。」と言って唾を吐きかけ、「パチモンくさいおっさんやのう。」と言って立ち去った。

そして、同日、会社は、X1に対する厳重警告書（甲第8号証の1）を掲示した。

なお、この日もY6係長が休暇を取得したX1のコースの乗務を行った。

- (3) 同月16日、午前0時ごろ、X3は中部センターから17、18日の年次有給休暇届を会社にFAXしたうえ、同日午前8時ごろ、電話でY3課長

に年次有給休暇を申請した。

同日午後8時ごろ、X3は、広島から小牧への途上、中部センターから電話で「荷物が紛失したので知らないか？」との問合せを受けた。

- (4) 同月17日、X3の運行コースである名古屋・広島便は欠航となった。

なお、この日はX1は、「公休」を指定されていたが出勤していた。

また、この頃から、会社は、年次有給休暇が取得された場合に人員を確保するためとして、東大阪・川越コースをはじめ数コースの運行を停止した。

- (5) 同月20日、会社は、従業員の休憩室の壁に「富士運輸社内通達年次有給休暇の件について」という文書（甲第16号証）を掲示した。

内容は、年次有給休暇の導入を決定したというものであったが、「今現在、年次有給休暇とは、皆勤手当がなくなることなく支給することによって年次有給休暇を取る日には手当の支給は、現時点では致しません。」との但書があった。

同日、再び荷物紛失事件があり、自宅にいるX3に対し西武航空中部航空支店三次営業所長から電話で荷物についての問合せがあった。なお、2件の紛失事件については、どちらも真相は明らかにならず、保険で処理された。

また、同日、X3とX1の両名が出社すると、2人の運行コースが静岡等の中距離コースに変更されていたため、両名は、20日、21日分の年次有給休暇を届け出た。

- (6) 同月21日、X2が健康上の理由で年次有給休暇を取得した。

- (7) 同月22日午後、X1とX3は、事務所内で、Y2部長から理由も告げられずに口頭で解雇を言い渡された。なお、当日、X3は、年次有給休暇届を提出していた。

同月25日、会社は、解雇通告書を同日付内容証明郵便にて両名に郵送した。

解雇の理由は、年次有給休暇の連続的取得が業務妨害を目的とするものであり、就業規則第40条第3号に該当するというものである。

解雇当時の就業規則の定めは次のとおりである。（乙第1号証）

（年次有給休暇）

第23条 略

2 略

3 年次有給休暇は、従業員が請求した時季に与える。ただし、事業の正常な運営を妨げるためやむを得ない場合には他の時季に変更することがある。

4 略

5 略

（制裁）

第38条 従業員が次の各号の一に該当するときは、次条の規程により

制裁を行う。

(1) 略

(2) 本規則にしばしば違反するとき

(3) 略

(4) 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき

(5)～(10)略

(11)業務上の指揮命令に違反したとき

(12)略

(解雇)

第40条 会社は次の各号に掲げる場合に従業員を解雇することがある。

(1)～(2) 略

(3) 就業状況が著しく不良で、就業に適しないと認められる場合。

(4) 略

6 団体交渉について

(1) 平成8年5月11日、会社は、翌12日に開催を予定していた組合申入れの第1回団体交渉を都合が悪いとの理由で延期した。

(2) 同月15日、会社は、団体交渉日程表（甲第7号証）を組合あてに提示してきた。内容は、交渉時間は1時間、内20分の休憩を取り、かつ交渉時間の延長は行わないというものであった。

同月16日、組合は、団体交渉日程表に対する抗議を含む警告書（甲第10号証）を送付した。

(3) 同月19日、第1回団体交渉が行われた。

ここで会社は、これまで年次有給休暇制度がなかったことを認め、この取得は承認したが、年次有給休暇により休業した期間の賃金（以下「有給休暇手当」という。）の支給については、現段階では行わないとした。

なお、この日は、X2は土浦での泊まり勤務であったが、団体交渉が開催されたため、一旦、奈良に帰り、終了後、再度、土浦に戻らなければならなかった。

(4) 同年6月2日、第2回団体交渉が行われた。

会社は、時間外及び深夜勤務にかかる割増賃金は支払わないと回答した以外は、検討中とするのみであった。

なお、この日もX2は土浦での泊まり勤務であったが、団体交渉出席のため奈良に帰り、終了後、土浦に戻らなければならなかった。

(5) 同月4日、会社は、団体交渉申入れに対し多忙を理由に今月いっぱい応じられないと返答した。

(6) 同月10日、組合は、当委員会に団体交渉促進を主旨としたあっせんを申請した。

(7) 同月22日、第3回団体交渉が行われた。

会社の回答は、有給休暇手当を3,000円とするということを除けば、第1回、第2回団体交渉と同様、「検討中である、社会保険労務士と相談している。」というものであった。

この日、会社は、事務職として雇い入れたY5を出席させた。なお、Y5はこれ以後の団体交渉にも毎回出席し、会社側の一員として発言した。

(8) 同年7月13日、第4回団体交渉が行われた。

前日に会社が提示した賃金規程の改正案が議題となったが、会社は、金額的な根拠については、調査の結果であるとの回答に終始し、組合が説明を求めたにもかかわらず具体的な資料は示されなかった。

(9) 同年8月5日、当委員会においてあっせんが開催された。同日、組合と会社は、あっせん案を受諾した。

あっせん案の内容は、「労使双方は、誠意をもって団体交渉を行うこと、団体交渉のルールを協議して定めること、労使対等の立場で信義誠実の原則に従い平和的に団体交渉を行うこと」というものであった。

(10) 同月6日、前日のあっせん案受諾を受け、組合は、出席する執行部の都合に配慮することの条件を付けて、8月10日又は11日に団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。これに対して、会社は、8月10日3時からの開催を回答したが、組合は、10日は土曜日で勤務日であることから運行の調整がなされなければ、組合役員の大半が出席できないとの理由で、10日の開催は困難と判断した。

(11) 同月9日、組合は、再度、8月11日午後3時から団体交渉を行うよう申し入れたが、会社側は「墓参りで都合が悪い。」として拒否した。

(12) 同月25日、第5回団体交渉が行われた。

この際、給与体系のことが議題となったが、会社は、具体的な資料を提示して説明することはなかった。逆にその席でY2部長は、「他の意見もみな聞いたらなあかんねん。」とか、「あんたら2人、絶対に復職ささん。分会長にしろ、書記次長みたいななん替わってまえばええねん。あんたら2人と話すのはな、ほんまに時間の浪費やと思うねん。」等の発言を行い、専務からは「賃金体系というのは、勝手に決めてもええもんやから。」等の発言があった。

(13) その後、同年10月26日に第6回、同年11月22日に第7回、同年12月7日に第8回、同月15日に第9回団体交渉が開催されたが、いずれの場合も、会社からは組合要求事項に対し、具体的な資料の提示を伴う説明、回答はなされなかった。

(14) 同年12月24日、午後6時から第10回団体交渉が行われたが、当初は午後1時からの開催予定であったものが、当日、突然、午後6時からに変更となった。

(15) 平成9年4月12日及び17日に、組合は、団体交渉の申入書（甲第104号証、甲第105号証）を会社に提出したが、会社は、組合役員が出席でき

るよう配慮されたい旨の申入書記載事項に応じられないとして、団体交渉を延期した。

7 賃金について

- (1) 会社が平成8年8月支給の給与まで実施していた賃金体系（以下、「旧賃金体系」という。）の概要は、次のとおりである。

（歩合給）

総売上げから高速料金を引いた純売上げに対する25%を支給する。

（諸手当）

通勤手当1万円、皆勤手当2万円、無事故手当1万5千円、乗務手当1万円（10トン車は1万5千円）、オイル交換手当2千円

（その他）

会社が認めた携帯電話代4千円（基本料金の補助2千円、通話料補助2千円）

- (2) 会社が平成8年9月支給分から就業規則を変更して実施した新賃金体系（以下、「新賃金体系」という。）の概要は、次のとおりである。

（基本給）

固定給8万円

（歩合給）

コース別運行手当表による運行手当（別表1）

（主な手当）

通勤手当7千円から1万3千円、点検手当3千円、待機手当3千円、宵積み手当2千円、皆勤手当1万円、深夜時間外手当はコースごとの定額（別表1）を、休日勤務手当は1日5千円を支給している。

なお、有給休暇手当については、通常の賃金を支払うと規定しているが、現実には、長距離勤務は日額7,000円、20日勤務は5,500円、22日勤務は5,000円の定額を支給している。

- (3) 組合員の賃金の変遷

組合結成前後、及び新賃金体系移行後の組合員の賃金は、別表2のとおりであった。また、別表2に基づいた平均月額及び平均日額は、別表3のとおりであった。

第2 請求する救済の内容

組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) X1とX3に対する平成8年5月22日付解雇を撤回し、同人らを原職に復帰させること及びこれに伴うバック・ペイを行うこと。
- (2) 申立人らに対する不利益取扱いを改め、減収相当額を支払うこと。
- (3) 平成8年8月16日から実施している賃金体系の変更を撤回し、それに伴う減収相当額を支払うこと。
- (4) 脅迫、中傷、暴言による組合活動への支配介入の禁止。
- (5) 第2組合の設立及び第2組合への加入強要による申立人組合の活動への支配介入の禁止。

- (6) 労働条件の明示要求その他の事項に関する団交に誠実に応じること。
- (7) 陳謝文の手交及び掲示

第3 判断

1 組合に対する会社の言動

(1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、組合結成直後から、社長自ら又は専務やY2部長らをして組合員やその家族に対して脅迫、中傷、暴言を繰り返し、組合からの脱退や分断を意図した支配介入を行っている。

また、会社は、平成8年6月ごろからY5を事務員「労務屋」として雇い入れ、それ以後団体交渉にも同人を出席させた。Y5は、大日本菊水会のバッジをつけて脅迫や恫喝等を行った。

平成9年2月には、組合員3名が会社の脱退工作により脱退させられたり、組合から抗議文を送ったことに関してX2への暴言がなされた。

さらに、同年3月、組合が西武航空に対し、富士運輸争議への関与について釈明を求めるために出向いたことに関し、会社掲示板に張り紙をし、組合及び組合員を名指しで公然と排謗・中傷したなどの行為は会社の不当労働行為体質を如実にあらわしている。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合結成当初の組合ビラが会社を誹謗中傷する内容であったり、会社の前でありもしないことを街頭宣伝するので怒りを覚えたことやストライキに対する憂慮から不適切な発言となったのであり、現在一切の介入はしていない。

また、平成9年3月に組合が行った西武航空への申入れについては、会社にすれば、自社の従業員が得意先に申入れをすることなど考えられないことである。

(2) 不当労働行為の成否

上記第1の3及び4で認定したとおり、組合結成以後、会社が組合及び組合員に対して繰り返し脅迫、中傷、暴言を行ってきたことが認められる。

次に、会社が、脅迫等を行ったのは、組合結成直後にスト等を必要以上に警戒した結果発生したことであり、現在は支配介入するような意思はないと主張している。しかしながら、会社は、平成9年になっても上記第1の4の(2)及び(3)で認定したような行為を続けている。平成9年2月に生じた組合員3名の脱退が会社の脱退勧奨によるものとの主張については明白に認定できないものの、上記第1の4の(2)で認定したX2に対する会社の言動は、組合が文書で意思を表示する正当な組合活動を抑制するものである。

また、上記第1の4の(3)で認定した会社掲示の文書は、特定の組合員

を名指しで攻撃し、組合員の孤立化を意図したものと云わざるを得ず、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。

以上のことから、会社の不当労働行為意思是、平成8年5月の組合結成以降、引き続き存在していたものと認められ、現在、一切の支配介入意思はなし」という会社の主張は、採用できない。

2 解雇について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社では、組合が結成される以前は、年次有給休暇が認められていなかったのみならず、労働基準法の多くが守られていなかった。また、X3らが年次有給休暇を取得した日にはY6係長が出勤しており、代替要員が確保されていた。仮に、Y6係長が代替要員でないとすると、この時期、会社には代替要員は誰もいなかったことになり、道路運送上重大な問題である。

X3の年次有給休暇により欠航となったとされている平成8年5月17日も、少なくとも3人の運転手が乗務可能であったはずであり、欠航は会社が意図的に作出したものである。また、仮に、本当に代替がいなかったとしても代替要員の不確保は会社の責任である。

また、会社がX3の解雇理由の一つにしている西武航空の荷物紛失事件については、X3は全く心当たりのないことであり、しかも、問合せをしてきた西武航空の社員には通常どおり対応し、特に問題となるような発言はしていない。結局、この事件の真相は明らかになっていない。

このように、平成8年5月22日に行われたX1とX3に対する解雇通告には、何等の正当性も認められず、組合を嫌悪した会社が組合員を経済的、精神的に追いつめることにより組合の解体を目論んだものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

X1及びX3は、平成8年5月13日から同月15、17日と連続して交互に年次有給休暇を取得し、さらに同月20日には、X1、X3の両名が同時に20日、21日の年次有給休暇を取得した。このため、Y6係長が5月13日から17日まで続けて走行せざるを得なくなった上、5月17日にはX3に配車されていた名古屋・広島便が欠航となるなど、業務に支障が生じていた。また、突然の運行拒否が続いたため、会社は、欠航を危惧して便数の減少調整をせざるを得ず、新規便の受注を断らざるを得なくなるなど、確実に損害を受けた。このように両名の年次有給休暇取得は、業務妨害目的によるものであり、就業規則第23条3項但書に反し、同38条(2)、同(4)、同(11)に該当することから、同40条(3)により両名を解雇したものであって、組合活動とは一切関係がない。

また、X3については、5月15日と16日にX3が配送した荷物の紛

失事件が発生したが、X 3は、そのことについて問合せを受けただけで不当労働行為だと抗議するので、会社としてはX 3に対し信用して荷物を預けられないと考え、解雇理由の一つとした。

(2) 不当労働行為の成否

上記第1の5で認定したとおり、平成8年5月13日、14日はX 3が、同月15日、16日はX 1が、同月17日、18日は再びX 3が、同月20日、21日にはX 1とX 3がそれぞれ年次有給休暇を取得したことが認められ、さらに同月22日にはX 1とX 3が、X 3の年次有給休暇届を事務所に持って来、その後、理由も告げられずに解雇を言い渡されたことが認められる。

このように短期間に連続して年次有給休暇が取得されることは、通常の事態ということとはできず、会社が従来そのような状況を想定していなかったことから、Y 6係長が13日から17日まで続けて代走することを余儀なくされ、さらには、欠航便を生じさせるなど、上記年次有給休暇の連続取得により運行上混乱をきたしたであろうことは否定できない。

しかしながら、上記第1の2の(2)及び第1の3の(1)で認定したとおり、従来、会社においては長時間勤務が常態であったにもかかわらず、就業規則の周知がなされず、労働基準法で労働者に保障された権利である年次有給休暇の時季指定権も認められていなかった。ましてや、年次有給休暇に伴う代替要員の確保など予想だにしていなかったと思料されることから、X 1、X 3の年次有給休暇取得によって会社の業務に支障が生じたとしても、その責任の多くは会社の体制不備にあったものと言うべきであって、両名に一方的に責任を負わすことは失当であると言わざるを得ない。

また、前記第3の1の(2)で判断したとおり、会社は、組合活動に対して不当労働行為意思を有していたと認められることから、分会の中心人物であるX 1、X 3が年次有給休暇の時季変更に応じなかったことを奇貨として両名を解雇することにより組合の弱体化を図ろうとしたものと判断せざるを得ない。

以上のことから、X 1及びX 3に対する解雇処分は、両名が行った年次有給休暇時季指定権の行使により運行業務上に支障が生じたことを口実としてなされた不利益取扱いであり、また、組合の活動を抑制、弱体化するために行われた支配介入でもあるから、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。

また、荷物紛失事件に関するX 3の言動については、X 3が荷物紛失事件を不当労働行為であると抗議したのみをもって、労使間の信頼関係を損なったということとはできず、さらに、荷主である西武航空の調査に対してX 3が非協力的であったとの具体的な疎明もないことから、荷物紛失を解雇理由であるとする会社の主張は採用できない。

3 別組合の設立への関与及び加入の強制について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、次のように主張する。

会社は、組合結成直後に「全員自交総連から脱退して上部団体を変えないと大変なことになる。」などと発言し、組合の運営に介入した。

さらに会社は、管理職であったY3課長を名目上解任して、別組合の結成に発起人として関与させた。しかも、新入社員に対して別組合加入を指導した態度は、極めて悪質な支配介入行為である。

イ 会社は、次のように主張する。

組合設立当初の上部団体に対する会社役員らの不穏当な発言は、組合結成に動揺し、ストを現実のものとして恐れた会社役員らが、会社倒産の危惧を持ったために行ったものである。

別組合については、どのような経緯で設立されたものかは知らないし、設立に関与もしていない。新入社員採用時に加入を強制したこともなく、新入社員で組合に加入していない者もいる。また、別組合とは、何回も団交をし協定も締結している。

(2) 不当労働行為の成否

上記第1の3の(10)で認定したとおり、別組合は、申立人組合結成のおおよそ1ヵ月後の平成8年6月9日、Y3らが設立準備委員となって結成され、発足時の別組合役員が多くが入社後間もない社員であることが認められる。

しかしながら、それらの事実のみをもって、会社がY3らをして別組合を結成させたとまで認めるに足る疎明がなされたと言うことはできない。

また、会社が新入社員に、別組合加入を強制したことの具体的な疎明もなされていない。

さらに、別組合は、会社との間で団体交渉を実施し、労使協定を締結するなど労働組合として実質的な活動を行っていることが認められる以上、別組合が主として申立人組合を分断、弱体化する目的で結成されたものと推認することはできない。

以上のことから、会社が、申立人組合への支配介入を目的として別組合を結成させ、別組合への加入を指導したとの組合の主張は採用できない。

4 団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、次のように主張する。

組合が労基法違反の是正を要求して、団体交渉を求めても、会社は合理的な理由の説明もなく拒否又は先送りした。

団体交渉日時決定の際には、会社は、組合執行部役員の実行に全く配慮せず、組合役員の出席困難な日時を指定したり、直前になって変更したりするなど、円滑な団体交渉の開催を妨害し続けた。

また、団体交渉の間、会社は経営内容の具体的な説明、資料提供を行わず、抽象的な回答を繰り返すのみであった。それどころか、右翼団体の構成員であるY5を団体交渉に出席させ、Y5をはじめ、会社側出席者が組合に対し、暴言・中傷を浴びせるなど、会社の交渉姿勢は、団体交渉の開催には応じるが、誠実な対応はしないというものである。

イ 会社は、次のように主張する。

会社は、団体交渉を拒否するつもりはなく誠実に対応している。

当初は、組合との厳しい対立が続く中で団体交渉の日程を決めること自体が困難であり、交渉もスムーズにいかなかった。しかし、順次、ルールができ、日程の設定、交渉もスムーズに運営されている。

(2) 不当労働行為の成否

団体交渉の開催状況及びその態様については、上記第1の6で認定したとおりである。それによると、平成8年5月19日に第1回団体交渉が開催されて以来、平成8年中には10回にわたって団体交渉が行われた。その間に会社は、年次有給休暇の取得を認め、有給休暇手当の額についても順次、改善する回答を行った。また、就業規則を改訂し、賃金規程の変更を提示している。

しかしながら、会社は、自ら提案した内容についてその根拠等を、具体的資料を示すなどして、説明することは全くなかった。それどころか、団体交渉の場において上記第1の6の(12)で認定したような不穏当な発言を繰り返した。

また、団体交渉の期日設定についても上記第1の6の(1)、(5)及び(11)で認定した状況により判断すれば、会社は合理的な理由もなく団体交渉の期日を延期若しくは拒否したものと云わざるを得ない。

さらに、上記第1の6の(3)及び(4)で認定したとおり、X2が出席困難であることが明らかな日時に、敢えて団体交渉期日を設定し、そのため、X2は土浦から急遽戻らなければならなくなった。また、上記第1の6の(14)で認定したとおり、会社は、突然、団体交渉の日時変更を何の連絡もなく行っている。平成9年になっても、上記第1の6の(15)で認定したとおり、組合の団体交渉申入れの条件に固執して開催を延期した。

以上のことから、団体交渉における会社の態度は、回数こそ10回に及んで開催しているものの、資料の提示や具体的な説明もせず、逆に団体交渉の場における不穏当な発言を繰り返した。更には、団体交渉の日時の突然の変更や、組合役員の出席困難な日程での期日設定を行うなど、円滑な団体交渉を阻害する不誠実なものであると云わざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

5 賃金における不利益取扱いについて

(1) 当事者の主張

ア 組合は、次のように主張する。

会社は、組合が結成された直後から組合の存在を嫌悪し、組合又は上部団体と組合員との分断を意図して、組合員の賃金、賞与等を不当に減額した。

すなわち、「得意先が組合結成を嫌って仕事を断ってきた」などの理由で、5月17日から2コース、18日からは1コース等の運行を打ち切り、運転手の余剰を発生させたが、その穴埋めのため組合員に集中的に「公休」「待機」を割り当てたり、有給休暇の後に「公休」を合理的な理由もなく割り当てたりして組合員の賃金を減少させた。

平成8年度の決算賞与の査定の際には、X2が「組合員だから差をつけている。」と説明されるなど組合員の査定に差別的な取扱いを行い、また、組合員相互間でも勤続年数、業務内容にかかわらず支給額に著しい差をつけ、組合員間の対立を煽った。

さらに、会社は、法定割増賃金の不払いという違法状態を固定化するため、平成8年8月16日より新賃金体系を適用し、同年9月27日支給の給与からこれに基づく支払いを強行した。

しかし、新賃金体系は、手当額の算定根拠が不透明であり恣意的な配車と相まって賃金差別を可能にする。また、有給休暇手当が不当に低いことから、年次有給休暇を取得すれば賃金が減少するなど、いくつもの問題点のある制度である。そのため、組合員に具体的な賃金減少を生じさせる不利益な取扱いがなされている。

このことは、組合員と脱退組合員の賃金を比較すれば明白である。組合員は、近距離の者を除けば全員減少しているが、脱退組合員は軒並み増加しており、会社が差別的意図をもって、配車や週休の指定を行っていることは明らかである。

また、新賃金体系の強行は、適正な法定割増賃金の支払いを求める組合の要求を強引に封じ込めることにより、組合組織の弱体化を図ろうとするものであり、組合への不当な支配介入でもある。

イ 会社は、次のように主張する。

会社は、組合活動を理由として不利益取扱いをした事実はない。

週44時間労働及び週40時間労働移行への調整のため「公休」すなわち週休日を増やさざるを得なかったが、組合員を差別したことはない。年次有給休暇取得後に公休日がたまたま重なることがあっても組合員であるからというわけではない。

決算賞与を組合員を理由に差別したことはない。決算賞与の査定については、得意先の評価、指定時間の遵守状況、近年の事故、勤務態度、スピード違反の状況等多項目にわたって全従業員について客観的かつ平等に評価している。

新賃金体系は、旧賃金体系下で歩合給に含めて支払っていた割増賃金を明確化し、基本給を設定するなど、より合理的なものに変更したものである。

組合は、組合員と組合脱退者との間で差別的取扱いをしていると言
うが、年次有給休暇の取得回数、担当コースの性質、無理のきく若さ
などを捨象している。組合の主張は、個々の事情を考慮せず何か違い
があれば不当な差別であるとする強弁である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 平成8年1月から12月及び平成9年1月から5月の組合員の賃金は、
別表2のとおりである。

ところで、組合結成当時の会社の賃金体系は、賃金の大半が歩合給
により構成されているものであったことから、月々の賃金がある程度
増減することはやむを得ないものであった。そのため、賃金の比較を
する場合には、一定期間の平均をとって判断せざるを得ないと考えら
れる。そこで、組合が結成された後の賃金期間となる平成8年6月
度から新賃金体系に移行するまでの8月度賃金までをそれ以前の平成
8年1月度から5月度の賃金と比較し、顕著な賃金の増減が発生して
いるかを見る必要があるが、別表2に基づいて比較した別表3で検討
する限り、書証上明らかな組合員については、個別の増減はあっても
全体的に明白な賃金減少があったとまでは認められない。

また、決算賞与について組合は、X2が「組合員だから差をつけて
いる。」と説明されるなど組合員が差別的な査定を受けていると主張
するが、実際に支給されたX2の決算賞与は、上記第1の3の(17)で認
定したとおり前年実績を上回っており、賞与の査定について、組合員
に不利益な差別的取扱いがなされたことの具体的な疎明がなされてい
ない。さらに、組合員間で支給額に大きな差があったとしても、これ
をもって直ちに、組合員間の対立を煽る意図が会社にあったとまでは
推認できない。

イ 次に、組合は、新賃金体系が法定割増賃金の不払いを固定化するた
めに導入されたものであり、問題点の多い制度であると主張するが、
賃金規程の合理性に関する判断はさておき、賃金規程の変更又は運用
によって組合員に差別的ないし不利益な待遇が与えられているかどう
かについて、以下判断する。

新賃金体系実施当時の組合員で書証上明らかな者の平成8年中の賃
金推移を見ると、なるほど賃金規程変更後、賃金の減少している者が
存在するが、逆に増加している者もあり、一概に組合員に不利益な取
扱いになっているとまでは言えない。(別表3参照)

また、コース別の運行手当、深夜時間外手当の金額について、組合
は、組合員の深夜時間外手当の日額単価を不当に低額に設定して不
利益を与えていると主張するが、組合員の従事するコースの手当額が他
のコースと比してどのように不利な取扱いがなされているのか具体的
に立証されていないことから、現実に組合員に不利益取扱いがなされ
たと認定するまでには至らない。

さらに、組合は、組合員と脱退組合員の賃金を比較しているが、これらについては、審問における証言によれば個別の事情が存在するものであり、また、脱退組合員といえども脱退前と比較して必ずしも全員が賃金の増加を生じさせているわけではないことから、これらのケースをもって直ちに差別的取扱いの結果であると推認することはできない。

なお、有給休暇手当が不当に低いとの主張があるが、少なくとも労働基準法及び労働基準法施行規則に則って支払われている限り、その正当性の有無については、労働委員会が判断すべき範囲ではないと思料される。

ウ 以上のことを総合すれば、賃金上の取扱いについて、組合員に関して現実に全体的な不利益性が疎明されていない以上、申立人らに対する不利益取扱い及び賃金規程の変更に関する申立は棄却せざるを得ない。

6 救済方法について

- (1) 主文第3項の賃金相当額は、本件解雇前3か月間に支払いを受けた賃金の平均額とする。また、一時金相当額の算定にあたっては、各人への過去の支給実績、一時金の支給を受けた全従業員の平均支給額等を勘案して行うものとする。
- (2) 被申立人は、主文第3項の支払いに当たり、これに対応する奈良地裁の仮処分決定に従い既に支払った金額を充当することができる。
- (3) なお、申立人らは謝罪文の掲示を請求しているが、当委員会としては、今後の労使関係の安定を考慮して、主文第5項の文書交付をもって相当と判断する。

第4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、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10年3月24日

奈良県地方労働委員会

会長 佐藤 公一 ㊟

「別表 略」