

徳島、平10不1、平10.10.30

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合四国地方本部徳島支部  
申立人 X 2  
申立人 X 3  
申立人 X 4

被申立人 大協運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 2、同X 3、同X 4に対する平成9年12月15日付けの懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、同人らを従前の担当車両ないしはこれに相当する車両の運転手に復帰させると共に、同人らに対して平成9年12月分以降原職に復帰するまでの間の各月分の賃金相当額を次の計算式により計算し、支給しなければならない。

被申立人会社における非組合員である不定期便の大型車の運転手の平成9年12月分以降各月分の被申立人会社の賃金台帳による平均の歩合給（会社の給与明細書における「時間外手当」欄の金額及び「センター」と称する金額の合計額の平均額）をAとする。

申立人X 2の場合

同人の基本給＋A＋皆勤手当（1万円）＋通勤手当（5千円）＋主任手当（1万円）

申立人X 3、同X 4の場合

同人らの各基本給＋A＋皆勤手当（1万円）＋通勤手当（5千円）

- 2 被申立人は、上記申立人らに対して賃金差別をしてはならないと共に平成9年7月分から同年11月分までの各月分の賃金の差額として次の計算式により計算し、支給しなければならない。

被申立人会社における非組合員である不定期便の大型車の運転手の平成9年7月分から同年11月分までの各月分の被申立人会社の賃金台帳による平均の歩合給（会社の給与明細書における「時間外手当」欄の金額及び「センター」と称する金額の合計額の平均額）をBとする。

申立人X 2の場合

同人の基本給＋B＋無事故手当（2万円）＋皆勤手当（1万円）＋通勤手当（5千円）＋主任手当（1万円）－既支給の各月分の給与総額（ただし、宿泊手当は除く。）

なお、平成9年6月分の主任手当も不支給となっているためその額（1万円）も追給すること。

申立人X 3の場合

同人の基本給+B+無事故手当(2万円)+皆勤手当(1万円。ただし、平成9年11月分は加算しない。)+通勤手当(5千円)-既支給の各月分の給与総額(ただし、宿泊手当は除く。)

申立人X4の場合

同人の基本給+B+無事故手当(2万円)+皆勤手当(1万円)+通勤手当(5千円)-既支給の各月分の給与総額(ただし、宿泊手当は除く。)

3 被申立人は、申立人X3に対する平成9年8月分の一時金(寸志)について同人と同等の勤続年数の他の従業員と同額を支払わなければならない。

また、申立人X2、同X3、同X4に対する平成9年12月分以降の一時金(寸志)についても、同人らが原職に復帰するまでの間、同様に支払わなければならない。

4 被申立人は、申立人全日本港湾労働組合四国地方本部徳島支部から平成9年10月28日付けで申入れのあった事項についての団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

## 理 由

### 第1 申立人の請求する救済の内容(主旨)

1 被申立人は、申立人X2、同X3、同X4に対し、平成9年12月15日付解雇の意思表示を取り消し、原職に復帰させると共にその間、平成9年12月分以降、毎月の給与として、申立人X2については月38万9,380円、同X3については32万7,343円、同X4については35万1,893円の割合で賃金及び平成9年12月、平成10年8月の一時金(寸志)について勤続年数が同程度の他の従業員と同額を支払わなければならない(一時金については以後も同様12月と8月に支払わなければならない。)

2 被申立人は、上記各申立人に、賃金差別をしてはならないと共に平成9年7月分から同年11月分までの給与について上記各月別給与額と現実の支給額との差額を支払わなければならない。また、申立人X3については、平成9年8月の一時金(寸志)として10万円を支払わなければならない。

3 被申立人は、申立人全日本港湾労働組合四国地方本部徳島支部の要求する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人大協運輸株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に住所を有し、一般貨物自動車運送事業を営む会社である。昭和58年8月に個人事業を引き継ぎ会社を設立した。結審時において、トラックの保有台数は28台、従業員は25名(申立人ら3名を除く。)であり、冷凍車で生鮮食品及び冷凍食品を主に輸送している。

(2) 申立人全日本港湾労働組合四国地方本部徳島支部(以下「組合」という。)は、徳島県内における港湾産業及びこれに関連する運輸事業等に従事する労働者で組織されており、結審時において、組合員数は約180名、

下部組織として14分会を有する労働組合である。

申立人X 2（以下「申立人X 2」という。）は昭和62年、同X 3（以下「申立人X 3」という。）は平成8年3月、同X 4（以下「申立人X 4」という。）は同年10月1日にそれぞれ入社した。

同人らは、平成9年12月18日付け文書で会社から同月15日付けをもって懲戒解雇する旨の通知を受けた。

## 2 組合への加入、分会結成時の状況

申立人X 3は、平成9年5月頃、歩合給の計算方法について社長に説明を求めたが、運送代金の算出根拠については企業秘密ということで教えてもらえなかった。

同人は、同年7月1日会社の賃金計算の根拠が不明確であること等に不満をもち、労働組合の結成について組合へ相談に行った。

また、申立人X 2は、同月2日会社のY 1代表取締役（以下「社長」という。）に労働組合結成について相談にいったが、社長からは、「うちには労働組合は要らん。要るのであれば、労働組合のあるところへ行って欲しい。行って頑張るって欲しい。」と言われた。

同月4日申立人X 2、同X 3、同X 4（以下「申立人X 2ら」という。）ほかX 5、X 6、X 7の6名が組合に加入し、同月8日大協運輸分会（以下「分会」という。）を結成した。

分会長には、申立人X 2が、副分会長には同X 3が、書記長には同X 4がそれぞれ就任した。

申立人らは、同月8日、会社に対して分会の結成を通知すると共に

- ①歩合給計算の基礎となる金額の明確化
- ②公平な配車方法の確立
- ③休日、休暇の明確化

などを求めて団体交渉を申し入れた。

しかし、この時には、社長及び社長の妻であるY 2監査役（以下「監査役」という。）が不在であったため、社長の長男が応対し趣旨を伝える旨返答した。

申立人らは、同月10日、社長及び監査役と面会し、組合を認め、団体交渉に応じるよう求めたが、会社側はこれに応じず「労働組合を作るということは、会社と従業員との信頼関係を失わせたことになるから、そういう者には仕事はさせられない。」とか「健康保険証とトラックを返せ。」などと発言した。

これに対し、申立人X 3は「この組合はようけ会社をど潰しとんじゃ。言うことを聞かなんだらどないなるやらからんぞ。」などと応答した。

同月11日、監査役は、申立人X 2の母親に電話して、組合から脱退させるよう依頼した。また、会社は、X 5の妻に「組合へ入っていてもいいことない。」と申し向けるなど、分会員に対する会社からの脱退工作が行われた。

その後、X 5 は同月12日、X 6 は同年 8 月11日組合を脱退し、X 7 は会社を退職したため、分会員は申立人X 2ら 3名となった。

### 3 組合による当委員会へのあっせん申請

組合は、平成 9 年 7 月14日、会社との交渉が進展しないため当委員会に団体交渉の応諾等を求めてあっせんに申請した。

あっせんの結果、同年 8 月 6 日団体交渉に関する協定が成立した。

### 4 団体交渉の状況、組合の抗議行動

団体交渉に関する協定の成立を受けて、平成 9 年 8 月21日皆勤手当のカット、賃金の目減り、申立人X 3に対する夏期一時金（寸志）の不支給等、組合の要求事項について約 2 時間団体交渉が行われた。

2 回目の団体交渉は、1 回目と同様の事項について同年10月 4 日に約 2 時間行われたが妥結に至った事項はなかった。3 回目の団体交渉は、同月 25日に 2 時間程度行われたが、進展がみられなかった。組合は、要求が通らなければストライキも辞さない旨申し向けた。

組合は、同月28日付けの別添「団体交渉申し入れ書」により、同年11月 15日を交渉希望日として会社に団体交渉を申し入れたが、会社側の都合により同月29日に開催されることとなった。

組合は、同月22日付けの文書で、この交渉において

- ① 7 月からの歩合給の目減り分の補償
- ② 皆勤手当の支給
- ③ 通勤手当の支給
- ④ 夏期一時金の支給

の 4 点について同意のない場合は、平和的交渉を打ち切る旨、会社に通告した。

同月29日、組合は、会社との団体交渉を求めて会社へ行った。会社には、社長と監査役がいたが延期してあるので、また、代理人（弁護士）がいないので団体交渉はできないと拒否された（前記の協定では、交渉委員として代理人の参加が認められていた。）。

会社は、同月29日の交渉を、交渉日前日の同月28日午後 5 時前に、ファックスで、都合が悪くなったからと具体的理由も示さず、同年12月 1日に延期して欲しいと申し入れたが、この時、組合事務所には誰もいなかったため、組合側は団体交渉延期の申入れがあったことは、後になってから知った。

同年12月 1日、組合は、同年11月29日に予定されていた団体交渉が拒否されたと判断し、これに対する抗議と、歩合給の減額、皆勤手当及び通勤手当のカット、組合員に対する脱退工作等の「不当労働行為」に対する抗議として、組合員30人程度を動員して会社の門前で「会社は、団体交渉に応じよ。」等のシュプレヒコールによる抗議行動を行った。抗議行動は、午前中で終わった。

これに対して、会社は、同日午後 3 時から予定していた団体交渉が、団

団体交渉に関する協定の「団体交渉は、甲乙対等の立場で、信義誠実の原則に従い、平和的に行うものとする。」との条項に違反し、平和的に行われな  
ない恐れがあるとして、ファックスで団体交渉の中止を通告した。

#### 5 懲戒解雇に至る経過及び解雇問題に関する団体交渉

平成9年11月30日会社は、申立人X4に対して、翌12月1日の仕事につ  
いて概略指示し、同人も了解していたところ、当日になって詳細の連絡を  
しようとしても連絡がつかなかったため、仕方なく社長と長男がその仕事  
のために取引先の会社に午後2時頃、荷物を積みに行った。ところが、そ  
こが組合の事務所のすぐ近くであり、申立人X2らがいたため、社長は申  
立人X4が仕事をキャンセルしたとの思いと、また、午前中の組合の抗議  
行動もあったため、すごい剣幕で「仕事ができないのであればトラックを  
返せ。」「返さないならこちらから取りに行く。」などと強力に主張した。

その後、帰社した社長が同日夕方、再度、申立人X4に電話連絡をとつ  
たところ、その日初めて連絡がつき、社長は「荷物を代わりにの車に積んで  
おくから、仕事に行ってくれないか。」と申し入れた。同人は、前述の社長  
の発言もあり、返答を組合のX8書記長（以下「X8書記長」という。）に  
ゆだねた。

社長とX8書記長のやりとりは、組合員に割の悪い仕事ばかり回すので  
あれば仕事はさせられない、35万円の給料を保証しろといった趣旨の内容  
であり、結局申立人X4は、その仕事を受けなかった。

翌日、申立人X2らは、社長がすごい剣幕であったこと及び従前から団  
体交渉の場でも仕事のない時は、車を会社の車庫に戻すよう会社側が主張  
していたことなどから、X8書記長らと相談の上、会社とのトラブルを恐  
れて、取り敢えず車を会社に返した。

組合は、会社に対し、同月5日に団体交渉を申し入れたが、会社は「申  
立人X2らが勝手に会社を辞めたのであるから団体交渉に応じる必要はな  
い。」として団体交渉には応じなかった。

その後、会社は、申立人X2らに対して配車も行わないまま、同月18日  
付け書留内容証明郵便で同月15日付けをもって同人らを懲戒解雇する旨の  
意思表示をし、同意思表示は、そのころ同人らに到達した。

懲戒解雇の理由は、3名とも共通で

- ①業務命令違反
- ②就労拒否
- ③トラックを私物化し、無断改造及び私用に供する行為  
などを反復しているというものである。

会社の就業規則第11条では、制裁事項なる規定があり、次のとおりとな  
っている。

（制裁事項）

- ①重要な経歴を偽りその他不正手段によって就職したとき
- ②当社規則にしばしば違反する時

- ③素行不良で会社内の風紀・秩序を乱したとき
- ④出勤常ならず業務に熱心でないとき
- ⑤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
- ⑥故意に災害事故を起こし又は会社の設備器具を損壊したとき
- ⑦正当な理由なくしばしば無断欠勤するとき
- ⑧許可なく会社の品物を持ちだし又は持ち出そうとしたとき  
(その他私用につかったとき)
- ⑨会社の名誉・信用を傷つけたとき
- ⑩会社の秘密をもらし又もらそうとしたとき
- ⑪許可なく在職のまま他人に雇用されたとき
- ⑫業務上の指揮命令に違反したとき
- ⑬会社側との信頼関係を喪失したとき
- ⑭前各号に準ずる程度の不都合な言動行為をしたとき

しかし、制裁事項に該当した場合の懲戒処分の内容、程度及び手続きについては、全く規定がない。

組合は、申立人X 2らの懲戒解雇問題について、平成10年1月8日付けの文書で団体交渉を申し入れたが、会社は、これを無視した。

申立人X 2らに対して会社は、平成9年12月分以降、同月分の基本給を含め賃金及び一時金(寸志)の支払いは行っていない。

## 6 会社が懲戒解雇の理由と主張する具体的事実

### (1) 申立人X 2の酒気帯び運転による暴行事件

申立人X 2は、平成8年7月頃、徳島西警察署前で飲酒の上、トラックを運転していたところ、前の車が遅いと因縁を付け、同車の運転手に暴行を加えたため同警察署の取り調べを受けた。しかし、この時は社長が被害者との間に入って示談を成立させたため、警察から処分されることはなかった。また、会社からも注意を受けただけで、処分されることはなかった。

### (2) 酒気帯び運転の反復

申立人X 2及び同X 4は、フェリーに乗船した際、乗船時間が長い場合は、仮眠等のため缶ビール1缶程度を飲むことはあった。しかし、社長もトラックで乗船し、申立人X 2ほか数人と一緒になった際に、ビールを同人らにおごり自らも飲んだということもあった。申立人X 3は、ほとんど飲酒をしない。

### (3) 申立人X 3の飲酒事件

申立人X 3は、平成9年6月5日、大阪にある得意先のルートを覚えるため、同僚のX 9の助手として同道した際、1日中飲酒していたのではないかと、後日、会社から言われたが、夕食時に缶チューハイを1缶飲んだだけである旨を説明したところ、会社からは特に注意もされなかった。

### (4) 得意先からのクレーム

申立人X4の得意先からのクレームについては、得意先の会社における車のつけ方をめぐる些細なトラブルについてのものであり、同人が事情を監査役に説明したところ「X4君は悪くないな。」と言われた。

申立人X2については、得意先からクレームがあったという事実は存在しない。

(5) トラックの不法改造

申立人X2らは、自己の担当するトラックについて、バックミラー、マフラー、フロントパネル等の改造を行った。

申立人X2は、平成9年初め頃マフラーの改造を行った。

申立人X3は平成8年3月に入社した後、約1か月位して、社長にトラックを飾らして（改造させて）欲しい旨を申し出たところ、社長からは今後も長く勤めてくれるのなら良いとのことで了解を得た。その後、同人はまもなくミラーステー、ひさし、マフラーの改造を行い、また平成9年11月頃にはバンパーの改造を行った。

申立人X4は平成8年10月に入社し、面接は監査役が担当した。面接には、紹介者である申立人X3も同席した。この面接の際、監査役から「X4君も（X3のように）飾るんえ。」と問われたため、申立人X4は「飾らせてもらいます。」と答え、約1か月後の同年11月頃にはマフラーを含めて飾り付け、改造を行った。

しかし、改造を行っているのは、申立人X2らのみでなく非組合員である従業員2名も行っており、社長の二男も改造車に乗っている。会社の車の改造に対する態度は、車検が通ればよいというものであった。

(6) トラックの私物化及びトラック集会への参加

申立人X2らは自己の担当するトラックを自宅付近に保管し、会社の車庫には置いていなかった。しかし、会社には、全車両を収容する駐車場がないため、他のかなりの従業員についても同様の状態であった。

トラック集会への参加について、申立人X3は平成8年に松山、高知、大阪、平成9年に徳島の各集会に参加した。申立人X4は、平成8年に高知、平成9年に徳島の集会に参加した。申立人X2は全く参加していない。

申立人X3は、平成8年の大阪での集会に参加の際、社長に連絡し、了解を得たうえ参加したが、その後は、個々には了解を得ていない。

申立人X4は、集会への参加について、個々の了解はとっていない。

申立人X3、同X4は、トラック集会の参加について会社から注意を受けたことはなかった。また、同人以外の他の非組合員である従業員や社長の二男も集会に参加していた。

(7) 業務命令違反と就労拒否

会社における申立人X2らに対する、仕事の指示はもっぱら電話で行われており、配車の調整がスムーズにいかない場合もあった。平成9年11月3日及び4日の仕事について会社から申立人X2に仕事の依頼があ

ったが、同人は体調が悪かったためその仕事を受けなかった。

同年12月1日の申立人X4に対する仕事の指示については、同人及びX8書記長は前述のとおり公平な配車を要求するとして、会社の指示を受けなかった。

翌2日に申立人X2らが担当車両を会社に返したのは、前述のとおり会社とのトラブルを避けるためであった。

## 7 会社の勤務体制等

### (1) 会社の勤務体制

会社の勤務体制は、定期便と不定期便とに分かれており、定期便は主に特定の荷主の商品を運送する仕事であり、仕事のスケジュールもほぼ一定している。

一方、不定期便は、荷主も不特定で、仕事も荷主からの連絡により会社が請け負うという形態である。

申立人X2らは、いずれも不定期便の大型車の運転手であり、会社が荷主から仕事の依頼を受けたときに、それぞれ会社から電話連絡を受け、直接自宅から会社のトラックで荷主のもとに赴き、商品を積載して運送に従事するという勤務形態で仕事をしている。

従って、勤務時間、勤務日、休日などは一定していない。

### (2) 会社の賃金等

会社の賃金は、8万円から10万円余りの基本給（大型車の場合で、勤務年数により異なる。）と就業規則第9条に規定する運送代金に対する15%から22%の歩合給（運送代金により率が異なる。）、皆勤手当（月額1万円）、通勤手当（月額5千円）、無事故手当（月額2万円）、宿泊手当（1回につき5千円）に「センター」と称する配送センターの仕事をした場合の定額の歩合給を加算したもの等からなっている。

賃金は、その月の実績に基づき、翌月の初めに支給される。

会社の就業規則第9条には「(寸志昇給) 会社の業務成績により支給することがある。以下、略。」との規定があり、支給開始時期についての定めはないものの、採用後1年以上経過した従業員を対象として、一時金(寸志)が支給されていた。

## 8 申立人X2らに対する賃金の支給状況

### (1) 歩合給の減少

会社の歩合給（「センター」と称するものを除く。）については、給与明細上「時間外手当」という名目で支給されていたが、申立人X2らの分会結成後である平成9年7月分から同年11月分までの月平均支給額を前年の同期間（申立人X4については、入社が平成8年10月1日であるため、同月分から同年12月分までの間）の月平均支給額と比較してみると、

申立人X2については

平成8年7月分から同年11月分まで 235,303円



平成9年7月分から同年11月分まで	147,965円
申立人X3については	
平成8年7月分から同年11月分まで	221,000円
平成9年7月分から同年11月分まで	94,442円
申立人X4については	
平成8年10月分から同年12月分まで	189,881円
平成9年7月分から同年11月分まで	121,822円

となっており、申立人X2については、8万7千円余り、申立人X3については12万6千円余り、申立人X4については6万8千円余りの減少となっている。

また、不定期便の非組合員3名の平成9年7月分から同年11月分までの平均支給額をみると、月平均で179,615円となっており、申立人X2とは、3万1千円余り、申立人X3とは、8万5千円余り、申立人X4とは、5万7千円余りの差となっている。

また、申立人X4については、同年9月から同年11月までの各月については、それぞれ皆勤手当が支給され、月23日以上勤務しているにもかかわらず非組合員である不定期便の3名の運転手の月平均支給額と比較して、6万8千円余り少ない。

(2) 平成9年8月分の申立人X3に対する一時金（寸志）のカット

平成8年12月分の申立人X3に対する一時金（寸志）については、採用後1年を経過していないにもかかわらず同人が強硬に要求したため、社長の判断で5万円が支給された。しかし、同人採用後1年を経過した平成9年8月分の一時金（寸志）については、支給されなかった。

(3) 「皆勤手当」のカット

会社の就業規則第9条では「1ヶ月24日以上の出勤者に月額10000円支給」となっているが、祝日の増加に伴い、支給対象は、分会結成以前から事実上「23日以上の出勤者」に変更されていた。

しかし、分会結成以前においては、23日以上の出勤日数がなくても、会社の配車指示に従い、運送に従事していた場合は「皆勤手当」が支給されていたが、分会結成以降、結果的に23日以上勤務がなければ支給されなくなった。

申立人X2らは、会社の指示に従い業務に従事していたが、申立人X3については、平成9年11月父親の死亡に伴い、5日程度休んだことがあった。

(4) 「通勤手当」のカット

会社の就業規則第9条では「自家用車にて通勤の者にのみ月額5000円支給」となっているが、分会結成以前においては、担当車両を自宅付近に保管し、自宅から仕事に従事している従業員に対しても、一律に支給していた。しかし、これについても、平成9年9月分の給与から、自家用車で通勤する者に対してのみ支給するという方法に改め、申立人X2

らに対しては支給しなかった。

(5) 申立人X2の「主任手当」のカット

申立人X2に対しては「主任手当」と称して、毎月1万円が支給されていたが、会社は、申立人X2が分会を結成したことを理由に、「主任手当」は管理職手当であるとして平成9年6月分給与（平成9年7月支給分）から支給しなくなった。

申立人X2は、会社から「主任」という処遇を受けていたが、職務は、他の運転手と同様であり、管理監督的な業務は行っていなかった。

### 第3 判断

#### 1 申立人X2らの懲戒解雇について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人らは、申立人X2らの懲戒解雇は、労働組合の結成、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たると主張する。

イ 被申立人は、申立人X2らの懲戒解雇は、同人らによる業務命令違反、就労拒否、会社所有のトラックの不法改造及び私物化を理由とする正当なものであり、また、申立人らに就労の意思がないことを確認したため解雇通知を行ったものであると主張する。

(2) 当委員会の判断

会社は、申立人らが分会を結成しようとした時点から、前記第2の2で認定したとおり「うちには労働組合は要らん。要るのであれば、労働組合のあるところへ行って欲しい。行って頑張ってもらいたい。」とか「労働組合を作るといことは、会社と従業員との信頼関係を失わせたことになるから、そういう者には仕事はさせられない。」などと組合の存在を認めようとせず、また、団体交渉にも応じようとしなかった。さらに、分会員に対して脱退工作を行うなど、組合を敵視する態度をとった。

そのため組合は、前記第2の3で認定したとおり、事態の打開を求めて当委員会にあっせんを申請し、その結果、団体交渉に関する協定が成立し初めて団体交渉が行われることとなった。

しかし、団体交渉において、妥結した事項はなく、かえって、前記第2の8の(1)、(3)、(4)及び(5)で認定したとおり、分会結成以降、分会員に対する歩合給の支給を減少させると共に、組合からの給与支給基準の明確化の要求に藉口するかたちで皆勤手当、通勤手当の支給を厳格化したり、分会結成を理由として申立人X2の主任手当をカットするなどの圧力を加えた。

こうしたなか、組合は前記第2の4及び5で認定したとおり、平成9年10月28日付けの文書で会社に団体交渉を申し入れ、同年11月29日を交渉予定日としていたところ、会社側は、急遽同年12月1日に延期して欲しいと申し入れたが、会社側の連絡の不手際から開催を巡って、会社と組合との間でトラブルとなり、結局交渉は行われなかった。

このため組合は、同年12月1日、組合員30人程度を動員して会社門前でシュプレヒコールをあげるなど、会社の対応に対しての抗議行動を行った。抗議の態様は、労働組合の行動としては、ごく常識的なものであった。

同日、会社は申立人X4に仕事を依頼していたが、同人との連絡が取れなかったため、やむなく社長と長男が仕事先へ赴いた。ところが、そこが組合事務所のすぐ近くであり、申立人X2らがいたため、それを見つけた社長は、申立人X4が仕事をキャンセルしたとの思いと、午前中の組合の抗議行動もあったため、すごい剣幕で「仕事ができないのであればトラックを返せ。」「返さないならこちらから取りに行く。」などと強力に主張した。

その後、帰社した社長は、同日夕方、再度、申立人X4に連絡を取ったところ、その日初めて応答があり「荷物を代わりの車に積んでおくから仕事に行ってくれないか。」と依頼した。同人は、前述の社長の発言もあり返答に窮したため、X8書記長に電話を代わった。

X8書記長は、社長に対して35万円の給与を保証しなければ、申立人らを仕事に行かさないと旨の返答をした。この発言は、一時的に両者が激高したなかでのやりとりであり、今後の就労を拒否するといったものではなかった。

申立人X4が仕事を拒否したのは、賃金差別の是正を求める要求について、会社が団体交渉に応じないなどの対応をしたことが原因となっており、正常時における就労拒否とは異なるもので、解雇事由としては相当性に欠けるものである。

申立人X2らは、翌日、トラックを会社へ返したが、これは、会社とのトラブルを恐れてのことであり、その後、同月5日に事態の打開を求めて団体交渉を申し入れたことからしても、同人らのこの行為は、就労拒否の意思表示とは認められない。

その後、会社は申立人X2らに対して配車の指示もしないまま、同月18日付けの文書で同人らを同月15日付けで懲戒解雇する旨の通知を行ったが、同月2日以降、会社は申立人らに対して業務命令を発しておらず、会社の言う申立人らの業務命令違反という事態は発生し得ない。

会社は、懲戒解雇の理由として上記以外にも種々あげているが、申立人X2の酒気帯び運転による暴行事件は、前記第2の6の(1)で認定したとおり、1年半も前の事件であり、しかもその時に会社からは注意を受けただけで終わったものであり、解雇理由としては相当性がない。

申立人X2らの酒気帯び運転の反復という会社の主張についても、申立人X3はそもそもあまり酒を飲まず、その他の申立人は前記第2の6の(2)で認定したとおり、長時間フェリーに乗船する場合は、仮眠等のため缶ビール1缶程度を飲むことはあったが、社長も同様のことを行ったことがあり、会社の飲酒に対する態度はルーズなものであった。

トラックの改造についても、前記第2の6の(5)で認定したとおり申立人X3及び同X4はそれぞれ会社側の同意のもとに改造を行っており、また、非組合員である他の従業員も行っていることであり、会社の改造に対する態度は車検が通ればよいというもので、寛容なものであった。

トラックの私物化、トラック集会への参加についても前記第2の6の(6)で認定したとおり、これも非組合員である他の従業員や社長の二男も参加しており、会社から特に注意されることもなかった。

また、その他の「申立人X3の飲酒事件」「得意先からのクレーム」なるものについては、前記第2の6の(3)及び(4)で認定したとおり、会社もその当時、特に問題としなかった事実又は存在しない事実である。

以上のことから総合的に判断すると、会社の主張する懲戒解雇事由はいずれも懲戒解雇を正当化するための名目的なものと言わざるを得ず、懲戒解雇の真の意図は、会社が分会の結成及びその正当な組合活動を嫌悪し、申立人X2らに対する不利益取扱いを行うと共に、分会の壊滅を図ったものであり、このような会社の行為は、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。

## 2 賃金差別について

### (1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、分会結成後の申立人X2らの歩合給の減少は、会社の分会員に対する配車差別に基づくものであり、また、申立人X3に対する一時金（寸志）の不払い及び分会員に対する皆勤手当、通勤手当のカット並びに申立人X2に対する主任手当のカットは、分会員に対する不利益取扱いであり不当労働行為に該当すると主張する。

イ 被申立人は、賃金差別はしていない旨及び皆勤手当、通勤手当は全従業員一律に取り扱っているのが不当労働行為には当たらない旨主張する。

### (2) 当委員会の判断

#### ア 歩合給の減少について

平成9年7月分から同年11月分までにおける申立人X2らの歩合給の減少については、当事者間に争いがなく、その原因について会社は、申立人X2らの就労拒否、全社的な仕事量の減少、組合活動等による休暇の増加などを挙げているが、申立人X3が父親の死亡のため同年11月に5日程度休んだという以外、それらに対する明確な疎明がなく、前記第2の8の(1)で認定したとおり、分会結成以降の申立人X2らの歩合給（「センター」と称するものを除く。）については、同人らの前年同月（ただし、申立人X4については、前述の期間）との比較、また、非組合員である他の不定期便の運転手との比較においてもかなりの減少を示しており、会社における仕事の割り振りが会社の指示により一方的に行われる形態であること、並びに会社の分会結成以降における申立人らに対する対応を勘案すれば、申立人X2らの歩合給の減

少は、会社による同人らの分会結成、組合活動を理由とする不利益取扱いであると判断せざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 申立人X3に対する一時金（寸志）の不支給について

会社は、申立人X3に対する平成9年8月分の一時金（寸志）を支給しなかった理由として、平成8年12月分の一時金（寸志）について、同人が入社後1年が経過していないにもかかわらず支給したため、その見返りに不支給としたと主張するが、会社の主張する理由には合理性がなく、結局分会結成等を理由とする不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ウ 「皆勤手当」のカットについて

前記第2の8の(3)で認定したとおり、分会結成以前においては、会社の指示に従ってそのとおりの勤務に従事していれば「皆勤手当」と称して月1万円が支給されていたが、会社は、組合の給与支給基準の明確化の要求に藉口して分会結成以降「皆勤手当」の支給基準を厳格化し、結果的に「月23日以上」仕事に従事しなければ支給しなくなった。この取扱いは、全従業員一律であり不当労働行為に当たらないと会社は主張するが、仮に全従業員一律の取扱いがされているとしても、労働条件の不利益変更について組合と一切協議せず一方的に行ったものであり、分会結成等を理由とする不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

エ 「通勤手当」のカットについて

前記第2の8の(4)で認定したとおり、分会結成以前については、自宅から会社のトラックで仕事に従事していても「通勤手当」という名目で月5千円支給されていたものが、分会結成後の平成9年9月分給与からは支給されなくなった。これも、皆勤手当のカットと同様の理由により、会社が一方的に行った不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

オ 申立人X2の「主任手当」のカットについて

申立人X2に対しては「主任手当」として毎月1万円が支給されていたが、会社は、平成9年6月分給与から当該手当を支給しなくなった。

「主任手当」は、申立人X2が管理職であるため支給していたのであり、組合員となった以上支給できないと主張するが、前記第2の8の(5)で認定したとおり、申立人X2が従事していた業務は、他の運転手と同様であり、管理監督的業務は行っておらず、この手当は、年功給的な性格のものであると解さざるを得ない。

しかるに会社は、分会の結成を理由に当該手当を支給しなくなったものであり、これは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### 3 団体交渉の拒否について

#### (1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、次のことをもって、会社が団体交渉を拒否していると主張する。

(ア) 平成9年11月29日に予定されていた団体交渉を、社長及び監査役が会社にいたにもかかわらず、延期してあるからとして、拒否したこと。

(イ) 同年12月1日予定されていた団体交渉を同日午前の組合の抗議行動を理由として拒否したこと。

(ウ) 同月5日、組合が同月13日を開催希望日として団体交渉を申し入れたが拒否し、平成10年1月8日付けでも申立人X2ら3名の解雇問題について団体交渉を申し入れたが拒否したこと。

イ 被申立は、申立人の主張を否認する旨主張する。

#### (2) 当委員会の判断

前記第2の4及び5で認定したとおり、組合は、平成9年10月28日付け別添「団体交渉申し入れ書」により会社に団体交渉を申し入れ、同年11月29日に交渉が行われる予定となっていたが、会社は、開催日前日の、しかも午後5時前に電話での確認もせず、一片のファックスで組合事務所あてに延期して欲しい旨申し入れた。しかし、その時組合事務所には誰もいなかったため、その連絡は組合側に届かなかった。このような会社の対応は、団体交渉の延期を申し入れる態度としては不誠実なものであり、これを理由に団体交渉を拒否することは、誠意のある態度とは言えない。

同年12月1日午後3時から団体交渉が予定されていたが、会社側は同日午前に組合の抗議行動があったことをとらえ、団体交渉に関する協定に違反し平和的に団体交渉が行われずとして、これを拒否した。

しかし、組合の抗議行動は、会社の一連の対応に抗議して行われた正当な組合活動であり、協定違反に当たるものではなく、会社の団体交渉拒否には理由がない。

会社は、同月5日付け及び平成10年1月8日付けの団体交渉の申し入れを拒否した。平成9年12月5日の申し入れに対する拒否の理由は「申立人X2らが勝手に会社を辞めたのであるから団体交渉に応じる必要はない。」というものであるが、申立人X2らが会社を辞めたとは認められず、このことをもって団体交渉の拒否理由とすることはできない。平成10年1月8日の申し入れに対しては、何ら回答もせず無視した。

これらの会社の行為は、正当な理由に基づかない団体交渉の拒否であり、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。

### 4 救済方法

申立人は、解雇以降の未払い賃金及び賃金差別にかかる差額について、申立人X2らの過去の在職期間における月平均賃金をもとにその支払を求

めるが、会社の売上額に変動があることを考慮すると主文のとおり命ずるのが相当である。

また、申立人X 2らの解雇問題に関する団体交渉については、本命令において、同人らの原職復帰が命ぜられているため、主文の内容の団体交渉を命ずるものである。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成10年10月30日

徳島県地方労働委員会  
会長 田中 達也

「別添 略」