

東京、平 9 不 8、平10.11.24

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横浜合同支部

被申立人 ミヨシ物流株式会社

主 文

- 1 被申立人ミヨシ物流株式会社は、申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合および同総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部が申し入れた「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等」に関する団体交渉を、組合規約を提出しないことを理由に拒否してはならず、速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、代表者自らまたは職制を通じて、申立人分会員らに対し、申立人組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 3 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、本社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

年 月 日

総評・全日本建設運輸連帯労働組合
中央執行委員長 X 1 殿
総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部
執行委員長 X 2 殿

ミヨシ物流株式会社
代表取締役 Y 1

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

記

- (1) 貴組合が申し入れた「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等」に関する団体交渉を、組合規約を提出しないことを理由に拒否し、貴組合の団体交渉権を阻害したこと。
- (2) 平成8年9月11日と同年11月6日にはY1社長が、そして同年12月2日と同月12日にはY2総務部長が、貴組合員らに対し、貴組合からの脱退を勧奨したこと。

(注：年月日は、掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前記第1項および第3項を履行したときは、速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「中央本部」といい、後記「地本」「支部」「分会」を含む組織の総称として「全日建運輸」という。)は、主として建設・資材・運輸産業の現業部門に働く労働者などを組織対象とする個人加盟の労働組合で、その組合員数は約5,600名である。

また、全日建運輸は関東地方の組合員によって関東地方本部(以下「地本」という。)を構成している。

- (2) 申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部(以下「支部」という。)は、全日建運輸の組合員のうち、神奈川県内に働く組合員と関東地方全体のトラック運転手の組合員によって組織される労働組合で、その組合員数は約100名である。

なお、被申立人ミヨシ物流株式会社には、平成8年5月26日に同会社の従業員で組織された、申立外総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部ミヨシ物流分会(以下「分会」という。)があり、本件申立時の分会員数は2名である。

- (3) 被申立人ミヨシ物流株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送事業・同運送取扱業(運輸部門)と倉庫・構内受託事業(倉庫部門)を主たる業務とする株式会社で、その従業員数は約80名である。なお、会社は昭和62年9月に申立外ミヨシ油脂株式会社(以下「ミヨシ油脂」という。)によって設立された。また、会社には、本社のほか関西支店・中京支店・千葉出張所があり、それぞれミヨシ油脂の本社兼東京工場・神戸工場・名古屋工場・千葉工場の構内に置かれている。

2 会社従業員の全日建運輸加入と会社の対応

- (1) 平成7年11月頃、会社本社の運転手9名全員が全日建運輸に加入し、分会結成準備を始めた。
- (2) 会社は8年5月頃に従業員の全日建運輸加入と分会結成準備を知り、同月21日から23日にかけて、Y3総務部長(以下「Y3部長」という。)が全日建運輸に加入したと目する運転手を一人ずつ呼び、「何で『外部の力』を借りるのか」、「社内でみんなで和気あいあいとやろう。何が不満なのか言ってくれ」と発言した。このため全日建運輸は、これ以上分会結成準備活動をしている余裕はないと判断した。
- (3) 5月26日、会社の会社従業員のうち組合員となっていた11名(運輸部門

の運転手9名と倉庫部門の2名)は分会を結成し、分会長にX3(以下「X3分会長」または「X3」という。)、副分会長にX4(以下「X4副分会長」または「X4」という。)、書記長にX5(以下「X5書記長」または「X5」という。)を選出した。

- (4) 5月27日午前9時頃、中央本部のX6書記次長(以下「X6」という。)が、会社のY4社長(当時、以下「Y4社長」という。)に電話で分会結成を通告し、同日中に会社を訪問したいと要請した。これに対してY4社長は「夕方お待ちします」と返事をし、両者は午後4時の面会を約束した。

しかし、X6と分会三役らが約束の時刻に会社を訪ねると、Y4社長は不在であった。このためX6らはその場で、Y4社長が約束を違えたことについてY3部長に抗議した。

翌28日、Y4社長は中央本部に電話して前日の不在を詫び、改めて同月29日の面会を約束した。

- (5) 5月29日、X6、X7地本委員長、X2支部委員長(以下「X2」という。)、X3分会長ら分会三役が会社を訪問した。会社側はY4社長、Y3部長らに対応した。

① この席上、全日建運輸は、中央本部・地本・支部・分会連名の同日付の「労働組合加入通知書」・「団体交渉申入書」を会社に手渡した。これ以後、全日建運輸が会社に提出する文書は、全て差出人がこの4者連名となっている。併せて、全日建運輸は機関紙を手渡し、同組合の活動状況を紹介した。

② 「労働組合加入通知書」には「貴社内には・・・ミヨシ物流分会が設置されて・・・いますが、労組法上の交渉当事者には当組合(中央本部および横浜合同支部)がなっています」と明記され、また、分会三役の氏名も記されていた。

③ 全日建運輸は、ア 組合の機関として中央本部・地本・支部・分会が設けられているなど組織の概要を説明し、イ 交渉当事者は中央本部・支部であること、および当面の交渉窓口はX6が担当することなどを伝え、さらに、ウ 中央本部・支部を無視して分会と交渉したり、上部団体からの脱退を迫ることなどは不当労働行為となるので留意してほしいとも述べた。

これに対し、会社は特段異議を述べなかった。

- ④ 「団体交渉申入書」に記載された要求事項の要旨は、次のとおりである。

ア 同意約款(身分・賃金・労働条件変更等)

イ 便宜供与(組合事務所・掲示板等)

ウ 組合活動保障(就業時間内における機関会議出席等)

エ ミヨシ油脂との労働条件格差解消

オ 賃金体系の改善

- a 時間外割増賃金、休日出勤割増賃金、有給休暇取得時の平均賃金を労働基準法どおり支払うこと
 - b その不支給分は過去2か年間に遡って支払うこと
 - c 毎月の稼働日数・残業時間の多少に左右されない安定的かつ簡潔明瞭な賃金体系に改善すること
 - i) 残業最低保障を職種別に確立すること
 - ii) 運行手当の比率を削減し、基本給に繰り入れること
 - iii) その他諸手当を基本給に一本化すること
 - d 運転手の食事代は1回4千円とし、現金支給とすること
 - カ 有給休暇を完全消化できるよう配車・人員体制に配慮すること
 - キ 就業規則等について
 - a 現行就業規則の作成経過について説明すること
また今後の就業規則改定は組合と協議・決定すること
 - b 三六協定を組合と締結すること
 - c ミヨシ油脂の就業規則を組合に提出すること
 - ク '96春闘要求について
- ⑤ 会社は、ア 5月27日の社長不在の件について謝罪文を提出すること、イ 6月6日に第1回団体交渉を行うこと、ウ そのときに「団体交渉申入書」の要求事項に回答することを約束した。
- ⑥ なお、分会結成当時、全日建運輸と会社との間には、「運行手当」の解釈と運転手の労働時間管理について、基本的な認識の相違があった。
- ア 当時の会社の賃金規程では、運転手が運行する地域・キロ程別に「運行手当」が定められ、これを通常の間外・深夜・休日勤務の割増賃金の代わりに支給し、通常の間外割増賃金額が運行手当の額を上回る時は別途その差額を支給するとされていた。
- この点について全日建運輸は、運行手当は歩合給であり、よって割増賃金はこのほかに計算して支給されるべきであり、運行手当は有給休暇取得時にも6割以上が保障されるべきであると解していた。
- イ 賃金規程では、通常の間外割増賃金計算の基礎となる単価については、「(基本給+役職手当+住宅手当+皆勤手当+無事故手当)÷月平均所定労働時間」とされていた。
- この点について全日建運輸は、一律支給の交通費と、調整手当、厚生手当も単価に含まれるべきであると解していたほか、運行手当に対しても割増賃金が支払われるべきであると解していた。
- ウ また、全日建運輸は、運転手の手待ち時間や、休憩時間中に車を離れられずにいた時間が、実労働時間として計上されていないと解していた。
- (6) 5月30日、Y3部長は倉庫部門の従業員を集め、分会結成の事実と要求書が提出された事情を説明するとともに、「会社は組合加入・非加入にかかわらず労働条件等について差別する意思はないから、従業員はこの

できごとを冷静に受けとめて事故のないよう作業してほしい」旨を発言した。

3 第1回団体交渉から8年7月24日付「確認書」調印に至る経過

(1) 8年6月6日、第1回団体交渉が開催された。会社はY4社長、Y3部長ら、全日建運輸はX6、X2、X3分会長ら分会三役が出席した。

① 冒頭、会社は、5月27日の社長不在の件についての謝罪文は用意していないと述べ、また、「団体交渉申入書」の要求事項に対する回答は用意していないとも述べた。

さらに、会社は「交渉する前に申し上げておきたいことがある。皆さんの組合がどういう組合か判らない。法律で認められた組合かどうか判らない。組織構成がどうなって、どこに権限と責任があるのかも判らない。労使関係の窓口も判らない。したがって、組合規約・組合員名簿を出していただいてそれを精査した上でないと交渉には入れない」と述べ、ア 分会が交渉当事者となること、イ 組合規約を提出すること、ウ 組合員名簿を提出することを提案し、その上で交渉すると表明した。

② これに対し、全日建運輸は、謝罪文の交付と要求事項に対する回答がないことに抗議するとともに、「5月29日に、組合の組織構成や交渉当事者については説明し、労使関係の窓口についても提案し、会社も同意した。それを反故にして会社が交渉当事者を指定したり条件付けることは不当労働行為なので撤回するように」と申し入れた。

これに対し、会社は「確かに前回は同意した。不当労働行為ならば提案は撤回する。次回は要求に対して回答する」と述べた。

③ さらに、全日建運輸は、5月30日のY3部長の発言は「不当労働行為にあたる」と指摘した。

そして、会社と全日建運輸は、ア 「組合に対する従業員の誤解を解消するため」の説明会を倉庫部門で6月10日もしくは翌11日頃に設けること、イ 会社がY3部長発言についての謝罪文提出を次回団体交渉までに検討することなどを記した6月6日付「確認書」を作成し、Y4社長とX6が署名した。

また、第2回団体交渉を6月17日に開催することで合意した。

(2) 分会公然化の後、6月10日までに5名の分会員が全日建運輸を脱退した。その内訳は運輸部門の運転手3名と倉庫部門の2名であった。その結果、倉庫部門には分会員がいなくなり、分会員は運転手6名のみとなった。

(3) 6月11日夕方、会社は社長室に倉庫部門の従業員10数名を集め、6月6日付「確認書」に基づく説明会を行った。そこでは、Y3部長のあいさつの後、出席したX6が全日建運輸の概要などについて説明した。

また、この説明会の終了後、全日建運輸が会社に要求事項への回答を促すと、会社は次回団体交渉での回答を重ねて約束した。

- (4) 6月17日、第2回団体交渉が開催された。しかし、会社が、①要求事項に対する回答は用意していない、②組合の責任者・組合規約・(上部団体の)資格証明・組合員名簿を明らかにしない限り交渉には入れないと述べたため、交渉は進展しなかった。
- (5) 全日建運輸は、会社の対応の背後にはミヨシ油脂の意向があると判断し、6月25日に同会社を訪問したが、ミヨシ油脂は「うちとは関係ない」として面談を拒否した。そこで、全日建運輸は、同月28日から7月8日までに5回、ミヨシ油脂の社長宅周辺で宣伝活動を行った。また、7月1日から本件救済申立後の翌9年9月11日までに、ミヨシ油脂の最大の取引先である山崎製パン株式会社の本社および各地の工場に対し、合計二十数回の要請行動を行った。
- (6)① 7月2日、会社は同日付「申入書」を全日建運輸に送付した。この文書の名宛人は中央本部・地本・支部・分会となっており、「当社は貴組合より5月29日提出された団体交渉申入書に対し、何時でも誠実に交渉に応じる用意がある事を改めて申し入れます」と記載されていたが、団体交渉開催に先立つ前提条件は示されていないかった。
- ② 同月8日、全日建運輸は、団体交渉をめぐる従来の会社の主張・対応への抗議と、団体交渉開催の催促を内容とする同日付「回答および抗議申入書」を会社に提出した。
- ③ 同月11日、会社は同日付「回答書」を全日建運輸(名宛人は中央本部・地本・支部・分会)に提出し、この中で再度、5月29日の団体交渉申入れに対して誠実に交渉に応じる用意があると表明した。そして、この文書においても、団体交渉開催に先立つ前提条件は何も示されていないかった。
- (7) 7月24日、第3回団体交渉が開催された。会社はY4社長、Y3部長ら、全日建運輸はX6、X2、X3分会長ら分会三役が出席した。会社はこの席で、5月29日付「団体交渉申入書」に記載された要求事項について、全く拒否する旨を回答した。しかし、交渉を進めた結果、下記の「確認書」を作成・調印した。また、第4回団体交渉を8月7日に開催することで合意した。

確 認 書

7月24日付団体交渉において、労働基準法上定められた賃金の未払いおよび是正について交渉した結果、次のとおり確認した。

1 会社は次の事実を確認する。

- (1) 基準内賃金において、①一律支給の交通費、②調整手当、③厚生手当が算入されていず、残業代単価の計算に不足があること
- (2) 通常の稼働時間中に、休憩が取得されていないこと、およびこの稼働時間を残業時間として計算していないこと
- (3) 運行手当(歩合部分)にたいして、割増賃金を計算・支給していないこと

- (4) 運行手当のなかに残業代が含まれているとする就業規則の定めによって、本来別途支給すべき残業代の金額を計算・支給していなかったこと
- (5) 有給休暇取得時に、運行手当の6割相当以上を保障していなかったこと
- 2 会社は、これまでの残業時間の記録を組合に提出する。
- 3 是正方法と未払い賃金の扱いを次回交渉し、支給・改善する。

以上

1996年7月24日

会社	ミヨシ物流(株)代表取締役	Y 4	印
組合	全日本建設運輸連帯労組書記次長	X 6	印

4 8年7月24日付「確認書」調印後の会社の姿勢の変化

- (1) 8年8月6日、会社は同日付「申入書」をX3分会長に手渡した。この文書の名宛人は、会社がこれまで全日建運輸に提出した文書では中央本部・地本・支部・分会の4者を名宛人としていたことと異なり、単に「ミヨシ物流分会 分会長X3殿」とのみ記されていた。これ以後、会社は全日建運輸側に提出する文書の名宛人を、全て分会とした。

この文書には「すでに再三再四にわたり申し入れております通り、『組合規約・組合員名簿』の提出を求めます。・・・労働組合加入通知書によれば、一方的に労組法上の交渉当事者に当組合がなっていると言っておられますので、当社として確認する必要上、『組合規約・組合員名簿』を1996年8月7日の正午までに提出して下さい。もし提出なき場合は、当日の団体交渉は開催できません。当社と致しましては、貴殿より『組合規約・組合員名簿』の提出があり、且つ組合が適法な労働組合で協定に関する締結能力、権限を有することが明らかにならなければ、団体交渉を開催しようがありません。なお、適法か否かの判断は最終的には裁判所が行うものですが、適法な組合以外からの団体交渉申入れを会社が応諾しなくとも不当労働行為にならないと日本国の法律が定めている以上、第一次的には違法か否かの判断は会社にもあります」と記されていた。

- (2) 団体交渉が予定されていた8月7日、全日建運輸は会社に対して電話で、会社が団体交渉に応じないことについて抗議した。

また、翌8日、全日建運輸は同日付「団交拒否に対する抗議および団交実施催告書」を会社に送付した。この文書の中で全日建運輸は「会社が残業代問題の団体交渉を拒否するために、『組合規約・組合員名簿の提出』を口実としていることが明白である」、「『組合規約・組合員名簿』の提出要求自体、当方組合の内部自治に介入する不当労働行為である」、「会社はまた、今回の『申入書』を、当方労働組合を意図的に無視した分会宛の書面として手渡しており、当方には何ら連絡もないのであって、これ自体、不当労働行為である」と主張し、さらに、「たび重なる不当労働

行為についての謝罪文」と、第3回団体交渉で確認した残業時間記録書類・タコメーターの写し(X3・X4・X5の過去2か年分)の提出と、団体交渉の開催を促した。

- (3) これに対し、8月10日、会社は同日付「回答並びに申入書」をX3分会長に手渡した。この文書には「貴組合が・・・協定に関する締結能力、権限を有することが明らかにされなければ、団体交渉を開催しようがありません」、「5月27日組合に加入したとありますが、同日組合に加入したことは真実であるのか否か、また適法な規約に基づき適法な手続によって組合役員を選出したのか否か、文書をもって簡単明瞭にご回答いただきたい」、「組合規約を至急提出して下さい。又組合員数も通知されたい」、「貴組合の協定当事者適格(締結権限)について明確にするため次の諸点について回答をいただきたい。(イ)分会長及び組合役員の権限と責任。(ロ)分会長が組合を代表出来るか。(ハ)組合員の権限及び義務。(ニ)分会長が組合内で発生したすべての問題を処理し解決する権限があるのか。(ネ)貴組合は労組法上の独立した労働組合であるのか否か。」と記されていた。
- (4) 8月26日、会社は臨時株主総会を開催し、役員を改選した。そして、引き続き開催された取締役会で、Y4社長は非常勤取締役となり、新社長にはY1(以下「Y1社長」という。)が就任した。Y1社長は、ミヨシ油脂で東京工場長を務め、定年退職後は申立外綾瀬包装株式会社の社長を務めていた。また、Y3部長は常務取締役となった。
- (5) 9月11日、X3分会長とX5書記長は、Y1社長に団体交渉の開催を促した。これに対し、Y1社長は「(全日建運輸は)関西の生コンを一手に仕切り、水揚げはかなりのもので、金は持っている」、「(全日建運輸の)委員長は運転手付きのベンツを乗り回している」、「(全日建運輸は)共産党の左翼の左翼の下の方で相手にされない者をつるんでいる」、「奴らは平気で抗議行動に呼び出す」、「抗議行動のとき、何もわからず『行け』の命令で行って警察に捕まったとき、社名が出ると困る」、「未払い(残業代)については支払う。いま計算している」、「(全日建運輸を)やめるなら早い方がよい。第三者を立てて話をした方がよい。第三者を私の方で用意してもよいと思っている」、「上部はいいことがない。社内組織でも十分と思うので考えてほしい」などと発言し、団体交渉を開催するとの回答はしなかった。
- (6) 10月1日、新総務部長にY2(以下「Y2部長」という。)が就任した。Y2部長は、同年3月末にミヨシ油脂を退職した後、Y1社長が8月まで社長を務めていた綾瀬包装株式会社に勤務していた。
- (7) 10月8日、全日建運輸は会社を訪れ、同日付「申入書」をY1社長に手渡した。この文書には、要旨、以下のように記載されていた。
- ① 労使関係の正常化について
- ア 5月以降の不当労働行為について謝罪し、労使正常化を約束すること

イ 5月29日付要求事項について誠意をもって解決にあたること

- ② 7月24日付「確認書」について
速やかに「確認書」記載事項を履行すること
- ③ 年末一時金について
一律75万円を支給すること

この面会の席でY1社長は、10月16日または18日に団体交渉を開催すると約束した。

- (8) 10月11日、会社は、分会員を含む本社運転手全員を集めて会議を開いた。この会議にはY1社長とY2部長も出席した。この席で会社は、就業規則を改定すると表明し、金銭面ではいままでよりも良くなっているはずだ、残業代問題についても解決するなど説明した。

この会議の終了後、会社は同日付「回答書」をX3分会長に手渡した。この文書には「組合の10月8日付文書に対しては・・・10月18日に回答します」と記されていた。

- (9) 10月12日、全日建運輸は、同月11日の会議の開催と会社の同日付「回答書」についてY1社長に抗議するとともに、「18日に団交を行いたいということか」と質問した。これに対し、Y1社長は「最終的には他の役員との日程調整を行うので、もう少し待っていてほしい」と回答した。

同月17日、全日建運輸が翌18日の団体交渉開催をY1社長に促したところ、Y1社長は「明日は団交を実施できない」と述べた。全日建運輸はこれに抗議し、団体交渉開催を促した。

- (10) 10月18日、会社は同日付「回答書並びに申入書」をX3分会長に手渡そうとしたが、X3が受取りを拒否したため、会社はこの文書をX3の自宅に送付した。この文書には「今もって規約の提出がありません。至急提出して下さい。規約の提出があった後、貴組合10月8日付申入書に回答(団交日時、会場など)致します」と記されていた。

- (11) 10月22日、全日建運輸は同日付「抗議および催告通知書」を会社に送付し、団体交渉開催を促した。

- (12) 会社は、10月28日付「催告書」と11月1日付「回答並びに申入書」をいずれもX3分会長の自宅に送付した。両文書とも、組合規約の提出を促すものであった。

- (13) 11月2日、全日建運輸は同日付「催告書」を会社に送付した。この中で全日建運輸は、団体交渉開催を促すとともに、7月24日付「確認書」の第2項に基づき、残業時間記録書類・タコメーター・賃金明細の写し(分会員6名の過去2年5か月分)を11月15日までに提出するよう求めた。

- (14)① 11月に入ると、X4副分会長が独自に会社と接触を持つようになった。会社側は、主にY2部長がX4と面談した。X4はX3分会長らに対し、分会員が全日建運輸を脱退するための条件について、Y2部長と相談していると話した。

- ② その当時、分会員の間では、会社に逆らう活動をしてきたので、会

社は自分たちを許さないだろう、全日建運輸を脱退すれば、むしろその保護がなくなって、すぐに解雇されるのではないかと危惧する意見も出ていた。

そして、会社の働きかけにどう対応するかをめぐって、X4は「会社が脱退後の身分(雇用)保障について確約してくれるなら、組合に加入しているうちに取れるものを取って、脱退しよう」と主張し、X3分会長とX5書記長はこれに反対し、分会三役の中で意見がふたつに割れていた。

- ③ 11月初め、X4はX3とX5に「会社は連帯(全日建運輸)とは絶対に団交に応じないと言っている。今なら連帯の力もバックにしながら有利な取引ができる。この話はミヨシ油脂の有力者からのものだ」と働きかけた。X3とX5は「組合を抜ける話はない」と断ったが、X4が「ミヨシ油脂の役員が出席すると言っている。自分の顔を立てて一度だけ分会だけで会社と会ってほしい」と求めたので、X3とX5はX4の申し出に同意した。
- ④ 11月6日、会社と分会三役だけの会合が行われた。会社はY1社長とY2部長らが出席したが、ミヨシ油脂からの出席はなかった。

この席でY1社長は、ア 残業代は払うつもりだ、イ 皆さんの考えを聞いて就業規則を変えていく、ウ 全日建運輸を抜けても身分(雇用)は保障するなど述べた。
- ⑤ この会合の終了後、X3とX5はX4に「結局、親会社(ミヨシ油脂)は出てこなかった。こうした話は組合を裏切ることになるので、今後は一切応じない」と伝え、X4を説得した。しかし、X4はその後も会社と接触を続けた。
- (15) 11月13日、会社は、全日建運輸の同月2日付「催告書」に対する「回答並びに申入書」を、同日付でX3分会長の自宅に送付した。この内容は「規約の提出があった後、貴組合11月2日付文書に回答(団交日時、会場など)致します」というものであった。
- (16) 11月20日、中央本部は当委員会に対し、10月8日付「申入書」の内容のうち、ア 7月24日付「確認書」の履行、イ 年末一時金要求額支給を議題とする団体交渉促進のあっせんを申請した(平成8年争第131号事件)。
- (17) 同日、Y2部長はX5書記長に「文書ができているから、明日、(分会員の)6人で集まってほしい」と話しかけた。X5は、Y2部長のいう「文書」とは「全日建運輸を抜けても身分(雇用)は保障する」という内容のものだと判断し、11月6日のような会合には今後は応じる意思はないことを伝えた。結局、会社が提案した会合は行われなかった。
- (18) 11月21日、全日建運輸は同日付「抗議通告書」を会社に手渡した。この中で全日建運輸は、「個別交渉・脱退工作」に抗議するとともに、当委員会のあっせんに応じるよう求めた。

- (19) 11月25日、会社が当委員会に「あっせんには応じない」と通知してきたため、当委員会はあっせんを打ち切った。
- (20) 11月26日、X 4 副分会長ら4名の分会員が、全日建運輸に脱退届を提出した。分会員は、X 3 分会長とX 5 書記長の2名のみとなった。
- 5 8年年末一時金支給時期の会社の対応
- (1) 8年11月28日、会社は全従業員に対し、8年年末一時金の支給に関する「通知書」の配付と併せて、会社の提示した支給額で合意する旨の「同意書」および「受領書」を配付し、会社への提出を促した。会社はこれまで、一時金支給と引き換えに従業員から「同意書」や「受領書」を提出させたことはなかった。
- また、従来は従業員間で一時金支給額にはほとんど格差がなかったが、今回は、X 4ら全日建運輸からの脱退者への支給額は、X 3 分会長とX 5 書記長よりも5万円ほど多かった。
- (2)① 12月2日、X 3 分会長がY 2 部長に「これ(同意書)を出さないとうしても(一時金を)支給しないということか」と質問すると、Y 2 部長は、「出してもらえなければ支給しません」と答えた。
- ② さらに、X 3 が、脱退者への支給額が分会員よりも5万円ほど多いことについて理由を質問すると、Y 2 部長は、初めは「査定だ」と答えたが、X 3 がこれに納得しないしていると、「X 3 君、あれはね、足抜け料だよ」と説明を変え、「X 3 君もやめてくれるなら、今ここで5万円を現金で出してもいい。X 5 君と相談してくれないか」、「こんど4人(Y 1 社長・Y 2 部長・X 3 ・X 5)で、食事でもいいし酒でもいいから、機会を作ってくれないか」と述べた。
- ③ また、X 3 が「団交は今後やるのか」と質問すると、Y 2 部長は「やるわけないでしょ。運転手さんだけの組合だったら会社もできるが、外部組合が入っていると会社からお願いもできない。だからこの先もやらないし、上部団体は絶対に認めない」と答えた。X 3 が全日建運輸を脱退する意思はないと伝えると、Y 2 部長は「ひとりでも連帯(全日建運輸)に残ってちゃ話にならない。早くこっちに来て下さいよ、X 3 さん。危なくないよ、ちゃんと身分(雇用)保障もしているし。(身分保障を記した文書を)何ならいま出して見せようか。コピーとって一部X 3 さんに渡してもいいですよ」と述べた。
- この後、X 3 とX 5 は「同意書」を提出して年末一時金を受領した。
- (3) 12月12日、X 3 分会長とX 5 書記長は、全日建運輸の同日付「抗議通知書」をY 2 部長に手渡した。その内容は、同月2日のY 2 部長発言を含め、年末一時金をめぐる会社の対応に抗議し、「当方および組合員は・・・会社支給の年末一時金をあくまで仮払金として受領したにすぎず、今後とも年末一時金交渉の実施を求めていく」というものであった。
- そして、X 3 らが口頭で団体交渉開催を促すと、Y 2 部長は「あっちの絡みは絶対にやらない。何年かかっても絶対にやらない。だからこっ

ちに来てよ」と述べ、また、年末一時金について、「彼らは5万円だったけれど、X3君とX5君だったら、5万が10万になるかもしれないよ」と述べた。

- (4) 12月17日、会社は同日付「弁駁書」をX3分会長の自宅に送付した。その内容は、全日建運輸が同月12日付「抗議通告書」で指摘した同月2日のY2部長発言を否定し、併せて組合規約の提出を促し、また、年末一時金については解決済みとするものであった。

6 本件申立てとその後の状況

- (1) 9年3月7日、中央本部と支部は当委員会に対し、下記3項目を「請求する救済内容」とする本件不当労働行為救済申立てを行った。

① 会社は、未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等に関する団体交渉に、速やかに応じなければならない。

② 会社は、組合員に対して脱退を働きかけるなどしてはならない。

③ 謝罪文の掲示

- (2)① 会社は、9年4月1日に就業規則を変更し、同年10月20日、従業員代表の意見書を添えて、これを向島労働基準監督署に届け出た。この際の従業員代表は、従業員の過半数を占める「親睦会」のI会長であった。なお、分会員2名は「親睦会」には加入していない。

② 新しい就業規則に付属する賃金規程では、運行手当を時間外・深夜・休日勤務の割増賃金とみなして支給し、実際に計算した割増賃金が運行手当を上回る場合は別途その差額を支給することが、それまでと同様に定められた。また、8年7月24日付「確認書」の第1項(1)では、一律支給の交通費と、調整手当、厚生手当が算入されていないために割増賃金計算単価に不足があると記されていたが、新しい賃金規程では割増賃金計算単価に調整手当と厚生手当などが加えられた。

③ また、運転手の労働時間管理については、新しい就業規則に付属する「乗務社員の労働時間管理実施要領」において、「会社は提出されたタコメーターと運転日報をチェックした上で労働時間の管理を行うものとする」とされている。しかし、タコメーターでは車が走行中か停車中かが判るのみで、停車中であっても、手待ち時間か休憩時間か、運転手が車を離れられる時間か否かは区別できず、会社は運転日報によってもこれらの区別を確認してはいない。したがって、現状では、運転手が車から離れて休憩時間を確保しているか否かについて、会社は把握していない。

- (3) 会社は、8年7月24日の第3回団体交渉以後、中央本部・支部との団体交渉を全く開催していない。

第2 判断

1 本件団体交渉拒否について

- (1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

ア 会社は、申立人組合の法適合性が不明であると主張し、それを団体交渉拒否を正当化する根拠とするようである。そして、会社は、申立人組合の法適合性を会社自ら審査するために組合規約等の提出を求める権限があると主張する。しかし、このような主張は論評するにもあたらない。会社が団体交渉開催の前提として組合規約の提出などを求めているのは、団体交渉拒否の口実にすぎない。

イ 会社に未払い賃金の支払いや賃金体系の改善すべき点があることは、8年7月24日付「確認書」で明らかである。それにもかかわらず、会社はこの日以降、今日まで団体交渉を一切拒否している。

ところで、会社は、就業規則一部改正によって労働基準法違反の点はなくなったので団体交渉をする必要はないという。しかし、会社は申立人組合とは団体交渉をしないままこの改正を行ったものであり、申立人組合は会社のいう改正を承諾していない。かつ、労働基準法違反がないから団体交渉をする必要がないとの主張は通用しない。

ウ 結局、本件団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号および第3号に該当する不当労働行為である。

② 被申立人の主張

ア 被申立人は団体交渉を拒否する意思がなく、拒否もしていない。被申立人は終始一貫して、組合規約の提出を求めている。

労働組合の資格審査は、労働委員会が行い、最終的には裁判所が行うことは十二分に承知している。しかしながら、使用者がいきなり団体交渉を求められた場合、第一次的には使用者にも組合規約の提出を求める権限がある。

また、申立人組合はミヨシ油脂の取引先に二十数回にもわたる異常な行動をとっているので、会社としては、申立人組合が、真実、労働組合であるのか否かを確認するためにも、組合規約の提出を求めているのである。

イ 申立人組合が本件申立てにおいて求めている団体交渉議題のうち「未払い賃金の支払い」は残業代のことと思われるが、タコメーターに基づいて計算してみても、残業代相当額は「みなし超過勤務手当」である運行手当の金額に含まれており、これは労働基準監督署の調査によっても問題ないものと認められ、さらに、就業規則を一部変更したことにより、一切の問題は解決している。また、「賃金体系の改善等」については、上記アのとおり、団体交渉を拒否している訳ではない。

(2) 当委員会の判断

① 会社の団体交渉拒否理由の正当性について

会社は、いきなり団体交渉を求められた場合、第一次的には使用者にも組合規約の提出を求める権限があると主張する。

ア しかし、前記認定によれば、 a 8年5月27日に、全日建運輸のX6が会社のY4社長に電話で分会結成を通告し、同日中に会社を訪問したいと要請した際、同社長は格別疑問をはさむことなくこれに応じていること(第1、2(4))、 b 翌28日には、前日の面会の約束を違えたことをY4社長自ら全日建運輸に電話して詫び、改めて面会の約束をしていること(同)、 c 同月29日には、会社を訪ねたX6らが、「労働組合加入通知書」と「団体交渉申入書」を会社に手渡すとともに、全日建運輸の組織の既要や中央本部と支部とが交渉当事者たる地位にあることを説明し、全日建運輸側の交渉窓口は当面はX6が担当することを伝えたのに対して会社は異議を述べていないこと(第1、2(5)①③)、 d 6月6日の第1回団体交渉で、会社が、分会が交渉当事者になることと組合規約・組合員名簿の提出を求めたのに対し、全日建運輸が、5月29日に組織構成・交渉当事者を説明して交渉窓口についても会社は同意したのではないかと抗議すると、「確かに前回は同意した。・・・次回は要求に回答する」と述べていること(第1、3(1)①②)、 e 同月17日の第2回団体交渉で会社は再び、全日建運輸に組合規約や組合員名簿の提出を求めたものの(第1、3(4))、7月24日には第3回団体交渉を開催し、「賃金の未払いおよび是正」問題についてY4社長と中央本部のX6との間で同日付「確認書」を作成・調印していること(第1、3(7))などの諸事情からすれば、会社には明らかに、全日建運輸が労働組合として活動していることについての認識があり、組合規約の提出がなくとも、団体交渉に応じ、労働協約を締結することに支障がないことを理解していたものと認められる。

したがって、会社の主張は採用することができない。会社が上記「確認書」調印後、全日建運輸から組合規約が提出されないことを理由として頑に団体交渉の開催を拒んでいること(第1、4(1)(3))は、正当な理由を欠くものである。

イ のみならず、会社は、 a 8年7月24日付「確認書」調印後は、全日建運輸側に提出する文書の名宛人を全て分会のみとし(第1、4(1))、 b また、9月11日にX3分会長とX5書記長がY1社長に団体交渉の開催を促した際、同社長は「上部はいいことがない。社内組織でも十分と思うので考えてほしい」と述べ(第1、4(5)) c さらに、12月2日にX3がY2部長に「団交は今後やるのか」と質問した際、同部長は「やるわけないでしょ。運転手さんだけの組合だったら会社もできるが、外部組合が入っていると会社からお願いもできない。だからこの先もやらないし、上部団体は絶対に認めない」とか、「ひとりでも連帯(全日建運輸)に残ってちゃ話にならない。早くこっちに来て下さいよ、X3さん」などと述べている(第1、5(2)③)。

これらの事実からすれば、会社は、従業員だけの「社内組織」ならばともかく、「上部団体」である中央本部・支部を嫌悪し、全日建運輸の存在を会社内から排除しようとしていたことは明らかであり、組合規約の提出要求も、全日建運輸との団体交渉を回避するためにことさら主張したものであると判断せざるを得ない。

したがって、会社のこのような態度は、全日建運輸の団体交渉権を阻害し、また、X3分会長らの組合選択の自由をも侵害するものであるから、支配介入にも該当するものである。

ウ なお、会社は、全日建運輸がミヨシ油脂の取引先に二十数回にもわたる異常な行動をとっているので、真実、労働組合であるのか否かを確認するために組合規約の提出を求めているのであるともいう。

確かに、全日建運輸がミヨシ油脂の取引先に対していわゆる要請行動をしばしば行っていることについて、会社が著しい不快感ないし反感を抱いたであろうことは推測するに難くない。しかしながら、全日建運輸が要請行動をしばしば行っている事実を捉えて、真実、労働組合であるのか疑わしいと決めつけ、組合規約が提出されるまでは団体交渉を開催できないとの態度をとることは失当である。

② 「未払い賃金の支払い」は解決済みであるとの会社主張について

8年7月24日付「確認書」が、「残業代単価の計算」などについて問題があることを「事実」として確認し、「是正方法と未払い賃金の払いを次回交渉し、支給・改善する」と記していること(第1、3(7))、会社が同「確認書」の指摘事項の一部を取り入れて就業規則に付属する賃金規程を変更したこと(第1、6(2)②)、同「確認書」調印以後は、会社は中央本部・支部と団体交渉を全く開催していないこと(第1、6(3))は、前記認定のとおりである。

会社は、残業代相当額が「みなし超過勤務手当」である運行手当の金額に含まれていること、さらに、就業規則を一部変更したことにより、「未払い賃金の支払い」に関する一切の問題は解決したと主張する。しかし、会社が全日建運輸にこれを説明して了承を得たとの疎明は全くなく、また、会社の労働時間管理は現状において問題があることも前記認定のとおりである(第1、6(2)③)から、団体交渉開催の意義はなくなっていない。

そればかりか、上記「確認書」で「次回交渉」を約束しながら上記①のとおり正当な理由なく団体交渉を拒否し、その一方で、10月11日に会社の本社運転手全員を集めた会議で残業代問題解決の意思を明らかにしていること(第1、4(8))は、全日建運輸の組織運営に対する支配介入である。

また、会社は、「賃金体系の改書等」については団体交渉を拒否している訳ではないと主張するが、この点は上記①のとおりである。

③ 結論

以上のとおり、会社が全日建運輸に対して組合規約の提出を求め、全日建運輸がこれを提出しないことを理由に中央本部・支部との団体交渉を開催しないこと、また、「未払い賃金の支払い」については解決済みであるとして団体交渉を開催しないことは、いずれも正当な理由のない団体交渉拒否にあたり、同時に支配介入にも該当する。

2 本件脱退勧奨について

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

会社は、8年7月24日付「確認書」調印後は団体交渉拒否戦術に転向し、それ以後は今日まで団体交渉を一切拒否している。そして、8月26日就任のY1社長と10月1日就任のY2部長は、二人三脚で組合否認・脱退勧奨を行う体制を整え、今日まで徹底した不当労働行為を行っている。そして、会社は、団体交渉を拒否するかたわら、個々の組合員には積極的に脱退を働きかけた。これまでの脱退者は、団体交渉拒否を見て会社が申立人組合を露骨に嫌悪していることを知り、その上で会社の積極的な働きかけにあって脱退せざるを得なかったのが真相である。

9月11日には、Y1社長がX3分会長とX5書記長に全日建運輸を誹謗中傷する発言を行った。10月11日には、会社は懸案の賃金問題について分会員を含む本社運転手全員と会議を持った。11月6日には、Y1社長が分会三役に脱退を働きかけ、11月20日には、Y2部長がX5に脱退を働きかけた。このような経過を経て、X4ら4名の分会員が全日建運輸を脱退した。また、8年6月10日までの間における5名の分会員の脱退も、会社の働きかけによるものである。

会社は、残った分会員のX3とX5に対しても、さらに露骨な脱退工作を行った。12月2日にはY2部長がX3に、全日建運輸を脱退したら足抜け料を支払うと提案し、12月12日に同部長はX3とX5に、足抜け料を5万円から10万円に上げるとの勧誘まで行っている。

以上の事実から、会社による脱退勧奨の存在は明白である。

② 被申立人の主張

申立人らが脱退工作と称するものの実体は、作業安全を確保するための状況説明であり、不当労働行為と指摘される根拠はない。また、上司と部下は社員として幾らでも会っている。上司が部下に話をして何が悪いのか。何でも不当労働行為に結びつけることこそ異常というべきである。

(2) 当委員会の判断

① Y1社長の8年9月11日と11月6日の発言

Y1社長は、8年9月11日、団体交渉開催を促すX3分会長とX5書記長に対し、「(全日建運輸の)委員長は運転手付きのベンツを乗り回している」、「(全日建運輸を)やめるなら早い方がよい。第三者を立

て話をした方がよい。第三者を私の方で用意してもよいと思っている」、「上部はいいことがない。社内組織でも十分と思うので考えてほしい」などと発言している(第1、4(5))。さらに、会社と分会三役だけで行われた同年11月6日の会合で、Y1社長は、組合を抜けても身分(雇用)は保障すると発言している(第1、4(14)④)。

Y1社長のこれら2度の発言が、全日建運輸を嫌悪し、分会員に全日建運輸からの脱退を勧奨したものであることは明らかである。

② Y2部長の8年12月2日と12月12日の発言

8年12月2日、X3が分会員と脱退者との間で年末一時金支給額が5万円ほど異なる理由を質問したのに対し、Y2部長は「X3君、あれはね、足抜け料だよ」、「X3君もやめてくれるなら、今ここで5万円を現金で出してもいい。X5君と相談してくれないか」と発言し(第1、5(2)②)、そして、X3が「団交は今後やるのか」と質問したのに対しては、「やるわけないでしょ。運転手さんだけの組合だったら会社もできるが、外部組合が入っていると会社からお願いもできない。だからこの先もやらないし、上部団体は絶対に認めない」と発言し、さらに、X3が全日建運輸を脱退する意思はないと伝えると、「早くこっちに来て下さいよ」と述べている(第1、5(2)③)。また、同年12月12日にX3とX5が団体交渉開催を促したのに対し、「あっちの絡みは絶対にやらない。何年かかっても絶対にやらない。だからこっちに来てよ」と発言し、また、年末一時金については、「彼らは5万円だったけれど、X3君とX5君だったら、5万が10万になるかもしれないよ」と発言している(第1、5(3))。

Y2部長のこれら2度の発言は、全日建運輸を嫌悪し、全日建運輸からの脱退に伴う経済的利益も提示し、会社内に残る2人の分会員であるX3・X5の両名に脱退を勧奨したものである。

③ 申立人らは、8年6月10日までの分会員5名の全日建運輸脱退(第1、3(2))が会社の働きかけによるものであると主張し、同年5月21日から23日にかけてのY3部長発言(第1、2(2))および同月30日の同部長発言(第1、2(6))を、審問において立証した。しかしながら、5月21日から23日にかけてのY3部長の発言があっても、同月26日には上記5名を含む計11名で分会を結成しており、また、同月30日のY3部長の発言は脱退勧奨とまで認められず、この他に上記5名の全日建運輸脱退が会社の働きかけによるものであると認めるに足る具体的疎明はないから、申立人らの主張は採用することができない。

また、申立人らは、11月26日のX4ら4名の分会員の全日建運輸脱退(第1、4(20))がY1社長やY2部長の働きかけによるものであるとも主張するが、そのように認めるに足る具体的疎明はないから、申立人らの主張は採用することができない。

3 ポスト・ノーティスについて

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

被申立人の団体交渉拒否および脱退勧奨は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するので、謝罪文の掲示が必要である。

② 被申立人の主張

申立人らが被申立人に対してその意に反する謝罪を求めていることは、使用者の内心の自由を侵害するものであり、報復・懲罰を課するものとして労働委員会の裁量権の範囲を逸脱するものである。この点につき最高裁判所第二小法廷平成3年2月22日判決は、ポスト・ノーティスにおける「深く陳謝」との文言は「措辞適切さを欠く」と断じている。したがって、このような最高裁判所の判断を無視した申立てをすることは許されず、直ちにこの申立ては却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

労働委員会が審査の結果、不当労働行為に該当すると判断した事実を関係者に周知し、同種の行為が再発することを防止する目的をもつ文書掲示命令(いわゆるポスト・ノーティス)は、不当労働行為からの救済方法として、すでに定着しているものである。そして、ポスト・ノーティス命令の請求の有無、請求するポスト・ノーティス命令の適法性の有無にかかわらず、ポスト・ノーティスを命ずる必要があるか否か、また、ポスト・ノーティスを命ずるとして、いかなる内容の文言とするかなどは、いずれも労働委員会の裁量に委ねられているものである。よって、ポスト・ノーティス命令の請求は、労働委員会の上記裁量権限の行使についての参考意見の陳述の結論にすぎず、労働委員会を何ら拘束するものではないから、仮に「措辞適切さを欠く」請求があったからといって、直ちにこれを却下すべきものではなく、被申立人の主張は採用することができない。

当委員会は主文のとおり命ずることをもって相当と考える。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が全日建運輸に組合規約の提出を求め、全日建運輸がこれを提出しないことを理由に、全日建運輸の中央本部・支部が申し入れた「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改書等」に関する団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号および第3号に該当する。また、8年9月11日と同年11月6日のY1社長発言、同年12月2日と同月12日のY2部長発言は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する。

よって、労働組合法第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10年11月24日

東京都地方労働委員会

会長 沖野 威