

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合東京地方本部千葉地域支部
被申立人 若松運輸株式会社
被申立人 株式会社鉄構運輸

主 文

- 1 被申立人若松運輸株式会社は申立人組合の若鉄運輸分会に対し、正当な理由なく団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人若松運輸株式会社は申立人組合の若鉄運輸分会の組合員に対し、分会からの脱退を強要してはならない。
- 3 被申立人若松運輸株式会社は申立人組合の若鉄運輸分会の組合員に対し、配車差別をするなどの不利益取扱いをしてはならない。
- 4 被申立人若松運輸株式会社は、申立人組合の若鉄運輸分会の組合員Aに対する懲戒処分を撤回し、同人に支払うべきであった賃金を支払わなければならない。

通告日	処分内容	期間
平成9年10月21日	出勤停止7日	平成9年10月22～29日
平成9年12月2日	出勤停止3日	平成9年12月4～6日

被申立人株式会社鉄構運輸は、申立人組合の若鉄運輸分会の組合員Bに対する次の懲戒処分を撤回し、同人に支払うべきであった賃金を支払わなければならない。

通告日	処分内容	期間
平成9年11月29日	出勤停止2日	平成9年12月1～2日

- 5 被申立人若松運輸株式会社は申立人組合に対して、本命令受領後3日以内に、下記の陳謝文を縦2メートル、横3メートルの白木木板に鮮明に墨書し、被申立人若松運輸株式会社の食堂の見やすい場所に、毀損することなく少なくとも10日間掲示するとともに、同文をB4版大の用紙にタイプした文書を作成して、申立人組合に交付しなければならない。

記

陳謝文

全日本運輸一般労働組合
東京地方本部千葉地域支部 殿

当社は貴組合若鉄運輸分会に対し、正当な理由なく団体交渉を拒否し、かつ、同分会組合員に対して分会からの脱退を強要したり、仕事上の差別をし、更に分会役員に対し正当な理由なしに懲戒処分をしまいましたが、今般、

千葉県地方労働委員会から、これらは労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、当社はここにその責任を認め、貴分会に対して深く陳謝するとともに、再びこのような不当労働行為を繰り返さないことを誓約いたします。

年 月 日

若松運輸株式会社

(注:年月日は、掲示及び交付の日を記載すること。)

6 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は若松運輸株式会社(以下「若松運輸」という。)が全日本運輸一般労働組合東京地方本部千葉地域支部(以下「申立人」または「上部団体」という。)の若鉄運輸分会(以下「分会」という。)との団体交渉を拒否したことなどが不当労働行為であるとして、若松運輸を被申立人として、平成9年12月19日に申立てのあった事件である。

なお、平成10年7月31日、被申立人として株式会社鉄構運輸(以下「鉄構運輸」という。)が追加された。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 若松運輸及び鉄構運輸は、一般区域貨物自動車運送事業及びその関連事業を営む株式会社である。

若松運輸、鉄構運輸及び大分県中津市にある申立外若松物流株式会社(以下「若松物流」という。)は、いずれもCが代表取締役であり、合計従業員数は約90名である。若松運輸及び鉄構運輸の事務は、事実上、若松運輸本社営業所(以下「本社営業所」という。)で行われている。

(2) 申立人は、主として千葉県地域の運輸及び一般産業に働く労働者で全日本運輸一般労働組合に登録された者により組織され、分会は、若松運輸、鉄構運輸及び若松物流の従業員である申立人組合員により組織される。

(3) Aは、若松運輸の従業員であり、分会では分会長、申立人では執行委員を務めている。

Bは、鉄構運輸の従業員であり、分会では書記長、申立人では書記次長を務めている。

2 本件経緯

(1) 平成9年1月頃、若松運輸、鉄構運輸及び若松物流での労働条件に不満を抱いたBらは、労働条件の向上などを目的にして労働組合を結成することを決意し、同年5月頃に、後に上部団体となる申立人に相談し、勉強会などのかさね、賛同者を増やしていった。同年9月13日、若松運輸、鉄構運輸及び若松物流のほとんどの従業員に労働組合への加入の呼

- びかけが行われ、同月14日、千葉市中央区にある労働者福祉センターでこれら3社の従業員のうちの29名及び上部団体役員らが出席して結成大会が開かれ、分会が結成された。その際、結成大会に出席していなかった若松運輸、鉄構運輸及び若松物流の従業員十数名からも、Bらの携帯電話に、分会に加入を希望する旨の連絡があった。ところが、若松運輸取締役Dは、結成大会中、分会執行委員Eの携帯電話に電話をかけて、「あんたは何やってんだ。」「冗談じゃねえよ。明日からトレーラーを降りてもらってねえ。」「入ったばかりの奴が、ふざけんじゃねえよ。」などと発言し、他の組合員の携帯電話にも電話をかけて同様の発言を行った。
- (2) 平成9年9月15日、Dは電話でAに対し、「いい年して組合なんか入って恥ずかしくねえのかよ。組合なんかやめろ、ばかやろう。」などと発言し、Bに対しても、「ばかやろう。昨日今日入ったばかりの奴が組合なんか作って冗談じゃないよ。会社を潰すなんて上等だよ、やってみろよ。覚えてろよ、このやろう。」などと発言した。若松運輸の管理職らは他の組合員に対しても同様の発言を行った。
- (3) 平成9年9月16日、分会は、本社営業所で、若松運輸、鉄構運輸及び若松物流に対して、組合結成通知及び団体交渉申入れを行った。団体交渉申入書は、分会及び上部団体の連名で作成され、日時は同月20日、場所は本社営業所を指定していた。対応したのはDであった。その際、分会が、若松運輸の管理職らが前日に行った発言に抗議したところ、Dは「まだ、組合結成の知らせが来てなかったからねえ。」と発言し、さらにAに対しては、「てめえには今までいろいろ面倒みてやったのに裏切るのかよ。この、ばかやろう。てめえなんかいらぬ。やめていけ。」などと発言した。帰りぎわにBが翌日の自分の配車について聞いたところ、Dは「てめえみたいなやろうは信用できないから仕事はないよ。」などと発言した。
- (4) 平成9年9月17日、若松運輸取締役F及び若松運輸本社営業所長Gは、本社営業所で、Aに団体交渉申入れに対する回答書を手渡した。回答書では、日時を同年10月6日に変更し、分会側出席者を分会役員4名以内に限定し、組合員名簿を事前に提出することなどの条件が付けられていた。FらはAに対し、「今まで一緒に仕事をしてきたのに、組合なんかやって。何とか組合、辞められないか。おまえはBに利用されているんじゃないか。」などと発言した。
- 一方、Bが本社営業所で翌日の配車を確認したところ、Bは担当車両ではなく別車両の乗務となっていた。Bは担当車両変更の理由についての説明は受けなかった。この頃から、組合員の多くが同様に担当車両を変更されており、Eも、担当していた長距離便のシングルトレーラーの乗務からはずされ、以後、短距離便の10トントラックの担当をさせられるようになった。Eも、理由について説明は受けなかった。そして、組合員の担当車両には非組合員が乗務するようになった。

(5) 平成9年9月19日、Bらが分会のビラを本社営業所車庫内の車両にはさんでおいたところ、C及びGが回収した。若松運輸は、同月20日、分会に対して、勤務時間内及び会社施設内の組合活動を禁止する旨の通告書を提出し、更に、同月23日には、若松運輸の名誉を毀損する文書を分会が作成するならば、懲戒処分及び民事裁判を行う旨の通告書を提出した。

結成大会から約1週間後には、組合員は16名減少していた。

(6) 平成9年10月6日、団体交渉を行うため、分会役員及び上部団体役員が本社営業所の敷地内に入ろうとしたところ、若松運輸の管理職らが、門前で待機していた。管理職らは上部団体役員に対し、「てめえらは部外者なんだから人の土地に入るじゃねえよ。」「てめえらがいるんなら団交は拒否する。」「裁判でも何でもやれ。」「分会は中に入れ、団交やるから。」などと発言し、上部団体役員が敷地内に入ることを拒否した。結局、団体交渉は行われなかった。

(7) 平成9年10月8日、Dは本社営業所でAに対し、「組合をやめることはできないのかよ。Bなんかにそそのかさされて、何やってんだよ。」「そんなにうちが嫌なら、辞めればいいのに、うちより給料がいい所なんかいっぱいあるでしょうよ。早く辞めて、そこに行きなさいよ、ばかやろう。」などと発言した。

(8) 平成9年10月15日、申立人は当委員会に対し、「上部団体役員同席の団体交渉に応じること」などを調整項目とするあっせんを申請した（千労委平成9年（あ）第2号事件）。

(9) 平成9年10月19日、分会は、若松運輸の一連の対応に抗議するため、本社営業所の周辺一帯並びにC及びFの住居の周辺一帯で街宣車を使用してのデモを行い、ビラを約250枚配布した。配布されたビラは、若松運輸が団体交渉を拒否していることなどを指摘し、批判する内容のものであった。

(10) 平成9年10月21日、若松運輸は取締役会の決議に従い、Aに対し、同月19日の分会のビラ配布行為を捉えて、他の組合員らと共謀して若松運輸役員の名誉を毀損したという理由で、就業規則第53条第11号に該当し、同第52条第3号に規定する出勤停止7日間とする懲戒処分を行った。懲戒処分の告知は、本社営業所で、F及びGにより行われた。その際、Fは、「おまえら組合員はビラを撒いただろう。おまえは分会長なんだから責任を取って、会社の就業規則に則って処分をするから。」と説明した。若松運輸の就業規則は次のとおりである。

「

(懲戒の種類)

第52条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (3) 出勤停止 7日以内の出勤停止を命じ、その間の賃金は支払わない。
(けん責、減給、出勤停止または降格の事由)

第53条 従業員が次の各号の一に該当するときは、情状によりけん責、減給、出勤停止または降格に処する。

(11) 不正、不義の行為をして、著しく会社の信用を傷つけたとき

」

(11) 平成9年10月27日、分会は若松運輸に対し、同月28日から11月1日までの日時に本社営業所で、上部団体役員が参加しない団体交渉を申し入れた。これに対し、10月30日、若松運輸は、11月6日に分会側出席者を分会役員4名に限定して団体交渉を行う旨の回答書を提出した。そこで、10月31日、分会は、日時を遅くとも11月2日までとし、分会側出席者を4名に限定しないことを申し入れる書面を提出した。これに対し、11月1日、若松運輸は回答書を提出し、分会の申入れを拒否した。さらに、同月6日、若松運輸は、団体交渉自体を拒否する回答書を提出した。

(12) 平成9年11月4日及び同月19日、当委員会で、千労委平成9年（あ）第2号事件のあっせんが行われ、当委員会が提示したあっせん案を労使双方が受諾したため、あっせんは成立した。あっせん案は次のとおりである。

「

あっせん案

この度の争議については、下記により労使双方誠意をもって解決してください。

記

- 1 使用者は、上部団体を含めた組合と団体交渉を行うこと。
- 2 団体交渉については、予め労使双方で交渉ルール（期日、時間、場所、交渉担当者及び人員、交渉事項、団体交渉の事前申入れ等）を定め、誠実にこれを行うこと。
- 3 その他の調整事項については、団体交渉において双方誠意をもって協議すること。

」

(13) 平成9年11月20日、Bは、団体交渉申入書を本社営業所の投げ金庫に投入し、Dに電話をかけて、団体交渉申入書を投げ金庫に投入したことを告げた。申入書では、日時を同月22日、場所を本社営業所、並びに、分会側出席者を分会役員9名及び上部団体役員3名としていた。これに対し、若松運輸は、同月21日、団体交渉のルールを定めるために分会三役と団体交渉を行う旨の回答書を提出した。このため、同月25日、分会は当委員会に対し、千労委平成9年（あ）第2号事件のあっせん案第2項（以下「あっせん案第2項」という。）の「予め労使双方で交渉ルールを定め」という部分は上部団体も含むと理解しているが、その理解でよいかと確認したところ、当委員会はあっせん案第2項は上部団体も含む趣旨である旨教示した。

(14) 平成9年11月26日、Bは、トレーラーの荷物の積込待機中、Gに電話を

かけて、団体交渉について確認した。

同月27日、分会は若松運輸に対し、団体交渉申入書を提出して、団体交渉のルールを決めるための団体交渉の申入れを行った。申入書では、あっせん案第2項についての当委員会の見解を記載したうえで、同年12月1日に本社営業所で、分会側出席者として分会三役及び上部団体役員2名が出席することを指定していた。

同日、Bは、トレーラーの荷物の積込待機中、Cに電話をかけて、団体交渉に対しての回答を催告した。

また、勤務時間外の組合員数名が、本社営業所の従業員用レターケースの中に、千労委平成9年（あ）第2号事件のあっせんが成立したことを従業員に報告する旨の分会のビラを約50枚配布した。

同月29日、若松運輸は分会に対し、回答書を提出して、同月27日付けの団体交渉申入書に対し、日時を同年12月11日に変更し、分会側出席者を分会三役に限定するとした。

- (15) 平成9年11月29日、鉄構運輸は、取締役会の決議に従って、Bに対し、同月20日、26日及び27日の分会の団体交渉申入れに伴う電話連絡を捉えて、勤務時間中に組合活動を行ったことは就業規則第22条違反に該当するという理由で、同第52条第3号に規定する出勤停止2日間とする懲戒処分を行った。懲戒処分の告知はFによって行われた。その際、Bが懲戒処分の理由を聞いたところ、Fは、「20日と26日と27日に、勤務時間中に組合活動をしたからだ。」と答えた。鉄構運輸の就業規則の該当規定は次のとおりである。

「

(従業員の責務)

第22条 従業員は、上長の指示命令に従い、会社の諸規則を守り、自己の職務に専念するとともに、互いに協力して業務能率の向上を図り、職場秩序の維持に努めなければならない。

(懲戒の種類)

第52条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (3) 出勤停止 7日以内の出勤停止を命じ、その間の賃金は支払わない。

」

- (16) 平成9年12月2日、若松運輸は、取締役会の決議に基づいて、Aに対し、同年11月27日の組合員数名による従業員用レターケースのビラ配布行為を捉えて、分会が会社施設内で組合活動を行ったことの原因者であるという理由で就業規則第24条第15号違反に該当し、同第52条第3号に規定する出勤停止3日間とする懲戒処分を行った。懲戒処分の告知は本社営業所でF及びGによって行われた。その際、Fは、「おまえら組合員はまたビラ撒きをしたから出勤停止だ。」と説明した。Gは、「あんただけ処分を受けていたら、給料が少なくなって生活が大変だろう。よく考えろよ。」と発言した。若松運輸の就業規則の該当規定は次のとおりであ

る。

「

(遵守事項)

第24条 従業員は、次に定める事項を守らなければならない。

- (15) 職場内において、許可なく集会、宣伝、掲示、ビラの配布等を行わないこと

(懲戒の種類)

第52条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (3) 出勤停止 7日以内の出勤停止を命じ、その間の賃金は支払わない。

」

(17) 平成9年12月11日、団体交渉のルールを決めるための団体交渉を行うため、上部団体役員らが本社営業所の敷地内に入ろうとしたところ、若松運輸の管理職らは、「てめえらは何だよ。」「てめえら、人の家に勝手に入るじゃねえよ。」「邪魔なんだよ。」「上部は入れない。地労委の方にも、電話してそう言っている。」などと発言し、上部団体役員を敷地内に入れなかった。分会は分会三役のみで団体交渉を行ったが、若松運輸側は、Cが出席しておらず、分会の提案に対しては決定権がないので回答できないと答えた。

(18) 平成9年12月19日、申立人は当委員会に対し、若松運輸を被申立人として、団体交渉応諾、組合員に対する脱退強要の禁止、同配車差別の禁止、同懲戒処分の撤回等及び陳謝文の掲示などを求めて、不当労働行為の救済申立てを行った。

(19) 平成9年12月25日、若松運輸、鉄構運輸及び若松物流は従業員に年末一時金を支給したが、組合員については、支給額を提示していないにもかかわらず、異議申立てをしない旨の誓約書に署名捺印しなければ支給しないこととした。このため組合員は支給を受けられず、分会は同月27日、若松運輸に対し、団体交渉を申し入れた。これに対し、平成10年1月10日、若松運輸は、同月20日に年末一時金の問題についてのみ団体交渉に応じる旨回答し、同日、千葉市中央区にあるホテルサンガーデン千葉（以下「ホテル」という。）で、団体交渉が行われた。若松運輸が団体交渉の会場としてホテルを指定し、客室料金も支払っていた。分会側は分会役員及び上部団体役員が出席したが、若松運輸側はCが出席していなかった。若松運輸は分会の提案に対しては決定権がないので、回答できないと答えた。

(20) 平成10年2月頃、F及びGは、本社営業所で、Eに対し、「トレーラーの仕事がなくなったので、完全にトレーラーをおりてもらう。10トンに戻ってください。」と説明した。この頃から、組合員は、本社営業所にある車両修理工場の手伝い及び敷地内の草むしりなどの雑用に、非組合員より差別的に従事させられるようになった。

(21) 平成10年2月20日、分会は若松運輸に対し団体交渉の申入れを行った。

これに対して、同月23日、若松運輸が、前回の団体交渉会場となったホテルの客室料金の半額を支払えば3月12日本社営業所で団体交渉に応じる旨回答したため、団体交渉は行われなかった。

- (22) 平成10年5月12日、分会は若松運輸に対し、団体交渉の申入を行った。これに対して、同月16日、若松運輸は、同月23日に本社営業所で団体交渉に応じる旨回答したが、ホテルの客室料金の支払いと団体交渉場所の光熱費を分会が負担することが前提であるとした。
- (23) 平成10年5月19日、分会は若松運輸に対し、団体交渉の日程を同月26日に変更し、議題にホテルの客室料金及び団体交渉場所の光熱費の負担問題を加えて、団体交渉の申入れを行った。これに対して、同月25日、若松運輸は、同年6月6日に団体交渉に応じる旨回答したが、議題はホテルの客室料金の負担、団体交渉場所の光熱費の負担及び年末一時金の問題に限定するとした。同日、本社営業所で団体交渉が開催されたが、若松運輸側はCが出席していなかった。若松運輸は、ホテルの客室料金の負担問題の解決が前提であり、それが解決しなければ他の議題には入れないと主張した。分会はホテルの客室料金の負担を拒否し、団体交渉は決裂した。
- (24) 平成10年6月9日、分会は若松運輸に対し、団体交渉の申入れを行った。これに対して、同月16日、若松運輸は、同月23日に本社営業所で団体交渉に応じる旨回答した。しかし、議題はホテルの客室料金の負担問題及び団体交渉場所の光熱費の負担の問題を優先するとした。分会は、同月19日、抗議文を提出し、以後、団体交渉は行われていない。
- (25) 平成10年7月7日、申立人は、本件救済対象者の一人であるBが、若松運輸の従業員ではなく鉄構運輸の従業員であり、鉄構運輸から懲戒処分を受けていることを理由として、当委員会に対し、鉄構運輸を被申立人として追加する旨の当事者追加申立てを行った。当委員会は、同月31日、関係当事者並びに労働者側及び使用者側参与委員の意見聴取を行い、同日開催された第1219回公益委員会議の決定により、鉄構運輸を被申立人として追加した。
- (26) 平成10年10月14日の本件結審時には、組合員は7名にまで減少している。

第3 判断

1 申立人の主張

(1) 団体交渉の拒否について

若松運輸は上部団体役員が参加する団体交渉を拒否し、あっせん案第2項についての労働委員会の見解さえも無視していた。また、若松運輸はホテルの客室料金の支払いがなければ、以後団体交渉には応じないとしていた。これらの若松運輸の対応は不当なものである。ホテルの客室料金については、若松運輸が一方的にホテルを団体交渉会場に指定したものであり、分会に負担を求めること自体認められない。

(2) 脱退強要について

若松運輸の管理職らは、組合結成を察知して以降、組合員に対し、組合を批判し、組合脱退を強要する旨のあからさまな発言を繰り返している。組合員は結成時は加入の意思表示をした者も含めて45名であったが、執拗な脱退強要により、結成後約1週間で16名にまで減少し、本件結審時には7名にまで減少している。

(3) 不利益取扱いについて

組合結成後、E、分会執行委員H及び副分会長Iは、シングルトレーラーによる長距離便の担当からはずされ、Eは10トントラックによる短距離便の担当にされて、H及びIは担当車両を与えられなくなった。被申立人は業務量の減少が理由である旨主張するが、Eらを担当車両からはずす際にその旨の説明はなく、Eらの担当車両は以後非組合員が乗務しており、被申立人の主張は認められない。シングルトレーラーの担当でなくなったことで諸手当もなくなり、Eらの賃金は減少した。

配車差別などの不利益取扱いを受けている組合員はEらに限らないが、Eらへの差別が際立っているのでEらに絞り救済申立てを行った。

(4) 懲戒処分について

平成9年10月21日付のAに対する懲戒処分について、被申立人は、同月19日の分会によるビラ配布を捉えて、若松運輸役員の名譽を毀損したために処分したと主張しているが、配布されたビラの記載に誤りはなく、ビラ配布行為は正当な組合活動である。

同年12月2日付のAに対する懲戒処分について、被申立人は、同年11月27日に分会が会社施設を無断で使用したために処分したと主張しているが、分会が若松運輸本社営業所の従業員用レターケースにビラを配布したことを捉えての懲戒処分は論外である。

平成9年11月29日付のBに対する懲戒処分について、被申立人は、Bが同月20日、25日及び26日の勤務時間中に組合活動を行ったために処分したと主張しているが、Bは若松運輸に電話で団体交渉の開催を要求したりしただけであり、何ら業務に支障を及ぼすものではなく、懲戒処分が行える事案ではない。

2 被申立人の主張

(1) 団体交渉の拒否について

若松運輸が不当に団体交渉を拒否した事実はない。上部団体役員の出席についての見解が著しく相違していたためであり、正当な理由またはやむを得ない事情によるものである。

(2) 脱退強要について

若松運輸が脱退強要を行った事実はない。脱退は自主的に行われたものであり、申立人が主張する脱退者の多くは初めから分会に加入していない。

(3) 不利益取扱いについて

Eについては、もともと大型車による短距離便の担当であったが、若松運輸でのシングルトレーラーによる長距離便の業務量が増大したのでその担当をさせていた。現在、シングルトレーラーによる長距離便の業務量が減少したので、Eを大型車による短距離便の担当に戻したものである。

Hについては、若松運輸での業務量が減少し、Hが担当していた路線を他の従業員にも担当させなければならなくなったため、Hのシングルトレーラーによる長距離便の乗務が減少したに過ぎない。

Iについては、若松運輸でのシングルトレーラーによる長距離便の業務量が減少したため、Iのシングルトレーラーによる長距離便の乗務も減少したに過ぎない。

(4) 懲戒処分について

平成9年10月21日のAに対しての懲戒処分については、同月19日に分会が、若松運輸役員在住の周辺一帯などにビラを配布するなどして、若松運輸役員の名誉を毀損したために行ったものである。

同年12月2日のAに対しての懲戒処分については、同年11月27日に分会が会社施設内で組合活動をしたために行ったものである。

平成9年11月29日のBに対する懲戒処分については、Bが同月20日、25日及び26日に勤務時間内に組合活動をしたために行ったものである。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉の拒否について

前記第2の2(4)、(6)、(13)、(14)及び(17)で認定したとおり、若松運輸は団体交渉から上部団体役員を排除した。また、前記第2の2(21)及び(22)で認定したとおり、若松運輸は団体交渉会場となったホテルの客室料金の半額の支払いを団体交渉応諾の条件にした。さらに、前記第2の2(23)及び(24)で認定したとおり、若松運輸は団体交渉でホテルの客室料金の支払いについての交渉にあくまでもこだわり、労働条件などの実質的な交渉を行わなかった。そして、前記第2の2(17)、(19)及び(23)で認定したとおり、決定権限のある者が団体交渉に出席していなかった。

以上の事実から判断すると、若松運輸が不当に団体交渉を拒否した事実はないとの被申立人の主張は認められず、若松運輸の団体交渉についての一連の対応は誠実なものとは考えられない。若松運輸の分会への対応は、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。

(2) 脱退強要について

組合員は、前記第2の2(1)で認定したとおり、結成時は加入の意思表示をした者も含めて40数名であったが、前記第2の2(5)で認定したとおり、結成後約1週間で16名になり、前記第2の2(26)で認定したとおり、本件結審時には7名である。そして、前記第2の2(1)、(2)、(3)、(4)及び(7)で認定したとおり、若松運輸の管理職らは、組合員に対し、分会を批判し、組合脱退を強要する旨の発言を繰り返している。

以上の事実から判断すると、被申立人が主張するように、組合員の脱退は自主的に行われたものであるとは考えられず、若松運輸管理職らの執拗な脱退強要発言により組合員が大量に脱退したものと考えるのが相当である。若松運輸が組合員に対して脱退強要を行ったことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 不利益取扱いについて

前記第2の2(1)及び(3)で認定したとおり、若松運輸の管理職らは、組合員に対し、組合員であることを理由に配車差別を行う旨の発言を行い、前記第2の2(4)で認定したとおり、若松運輸は実際に、理由を説明することなく、多数の組合員を担当車両の乗務からはずし、非組合員にその担当車両の乗務をさせるようになった。そして、前記第2の2(20)で認定したとおり、若松運輸の管理職らはEに対し、担当車両変更の理由を本件申立て以後によりよく説明している。

以上の事実から判断すると、被申立人が主張するように、若松運輸の業務量が減少したことが組合員の担当車両変更の主たる理由であるとは考えられず、若松運輸が分会を嫌悪していることを真の理由として配車差別を行ったと考えるのが相当である。若松運輸の組合員に対する不利益取扱いは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(4) 懲戒処分について

平成9年10月21日付のAに対する懲戒処分については、前記第2の2(5)及び(10)で認定したとおり、分会が若松運輸役員の名譽を毀損したことを理由として就業規則第53条第11号に基づいて行われている。しかし、前記第2の2(9)で認定したとおり、分会によって行われたデモの態様については必ずしも明らかではないが、そこで配布されたビラの内容は、若松運輸が団体交渉を拒否していることなどの事実を指摘して、これに抗議するものであり、ことさらに事実関係を歪曲して若松運輸役員を誹謗中傷しているものとまでは言えず、分会の行為が就業規則に規定されている懲戒事由に該当するものとは言えない。若松運輸がAに対して懲戒処分を行ったことは、分会を嫌悪しての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。

平成9年12月2日付のAに対する懲戒処分については、前記第2の2(5)及び(15)で認定したとおり、分会が会社施設内で組合活動を行ったこと責任者であるという理由で就業規則第24条第15号に基づき行われている。しかし、前記第2の2(14)で認定したとおり、分会によって配布されたビラの内容は、千労委平成9年(あ)第2号事件のあっせんが成立した事実を記載しただけのものであり、分会の行為が就業規則に規定されている懲戒事由に該当するものとは言えない。若松運輸がAに対して懲戒処分を行ったことは、分会を嫌悪しての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。

平成9年11月29日付のBに対する懲戒処分については、前記第2の2

(5)及び(15)で認定したとおり、勤務時間中に組合活動を行ったことを理由として、就業規則第22条に違反したという理由で行われている。しかし、前記第2の2(13)及び(14)で認定したとおり、Bは電話で団体交渉について連絡しただけであり、Bの行為が就業規則に規定されている従業員の責務に対する違反に該当するものであるとは言えない。鉄構運輸がBに対して懲戒処分を行ったことは、組合を嫌悪しての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。

4 救済の方法

申立人は、若松運輸のE、H及びIに対する配車差別を禁止する旨の命令を求めているが、前記第2の2(4)及び(20)で認定したとおり、不利益取扱いを受けている組合員はこれら3名に限らないので、申立ての趣旨を考慮すると主文第3項のとおり命令することが適当であると考える。

第4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及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11年2月26日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋 ㊟