

大阪、平 9 不30、平11.7.6

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方築港支部
申立人 B
申立人 C

被申立人 瀬戸内工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方築港支部
執行委員長 A 殿

瀬戸内工業株式会社
代表取締役 D

当社が貴組合員B氏及び同C氏に対し、会社事務所については平成8年12月13日から同9年11月19日までの間、更衣室については同8年12月13日から同月27日までの間、他の従業員と同様の方法による使用をさせなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人瀬戸内工業株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、大阪府松原市の同一敷地内に車庫及び1階を更衣室、2階を事務所として使用しているプレハブ2階建ての建物(以下「事務所等」という)を置き、産業廃棄物処理を業とする株式会社であり、本件審問終結時、申立人B(以下「B」という)同C(以下「C」という)及び申立外E(以下「E」という)の3名が勤務している。
- (2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方築港支部(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、港湾産業及びその関連産業に従事する労働者で組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約600名である。

会社には、組合の瀬戸内工業分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時、平成8年2月に雇用されたB及び同5年12月に雇用されたCの2名であって、Bが分会長である。

2 会社における勤務体制

- (1) 会社は、建設業者の発注を受け、建設作業現場の生コン汚泥をバキュームカーで吸引して収集し、これを処理場まで運搬して処理することを業としている。

バキュームカーによる現場作業に就労すべき旨の従業員に対する会社の乗車指示は、原則として当該勤務の前日までに出すこととなっており、この指示は、平成9年4月頃までは会社課長F（同月30日付けで退職。以下、同人を「F元課長」という）が、それ以降は会社代表取締役D（以下「D社長」という）が行っていた。

なお、各従業員は、上記乗車指示がない間は、車庫内で待機したり、バキュームカー洗浄等の車両の整備を行っている。

- (2) 会社の勤務時間は午前8時から午後5時までであり、各従業員は通常、前日に乗車指示を受けなかった場合でも、午前8時までに車庫に出勤することとなっていたが、実際には厳格な出退勤管理はなされていなかった。

また、欠勤、遅刻及び早退（以下「欠勤等」という）は、その前日までに会社に口頭で連絡すればよいとされており、会社が当該従業員に予定していた業務を他の従業員に代替させることが可能であれば、欠勤等の当日に連絡することも許されていた。

なお、平成9年7月29日以降、欠勤等は、書面により届け出る手続に変更された。

3 会社の賃金体系等

- (1) 会社の従業員の賃金は、日当計算によるところ、日当は乗車勤務したバキュームカー等の車種や作業内容により異なる日当（歩合）額が定められている。

平成9年6月20日以前は、このようにして計算された従業員の賃金が25万円に満たない場合には最低保障額として25万円（有給休暇付与日数を超えて欠勤した場合はその日当分を控除される）を支給されることとなっていた。しかし、同月21日以降は、経験、年齢等を考慮した各人毎の基本給に、通勤手当、乗車手当及び労働基準法所定の割増賃金を加えた合計額とする計算方法に改定され、上記の最低額保障制度は廃止された（以下「6.21賃金改定」という）。

賃金の支払は、毎月20日までの計算額を翌月5日に行うこととなっている。

B及びCは、6.21賃金改定により従来の賃金計算方法を不利益に変更されたとして、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）に対し、会社を債務者として、改定前の賃金計算方法に基づいて計算された金額との

差額の支払を求める仮処分の申立てをしたが、同年11月14日、会社が上記両名に対して他の従業員と同程度に乗車指示をすることなどを内容とする裁判上の和解(以下「11.14和解」という)が成立した。

- (2) 会社では従来、作業のため現場に出た従業員は、その日の作業が終われば午後5時以前であっても退勤することを認められていたが、他方、現場での元請けの指示に従い就労時間が延長された場合であっても、元請けが上記の伝票に延長された時間を記載しない限り時間外勤務による割増賃金が支払われない扱いであった。会社では、このような賃金の支払方法を「伝票どおり(の支払)」と称していたが、その後、6.21賃金改定により前記(1)記載のとおり割増賃金が支給されるように改められた。

なお、現場によっては、時間を延長して作業に従事した会社の従業員らに対し、元請けから割増賃金相当額の現金が会社に全く知らされることなく支払われることがあり、従業員らはこれを「裏金」と称していた。

4 分会の結成、公然化及びその後の労使関係

- (1) 平成8年6月23日、B、C、E及び当時会社の従業員であったG(同年11月23日、自己都合で退職)は、組合に加入して分会を結成し、Bが分会長に選出された。

- (2) 平成8年7月頃、会社が経理処理上Eの給与所得額を過大に計上したため、同人の住民税が超過徴収されていたことがあり、この事態を巡って、分会が会社の顧問税理士の事務所を訪れて会社の税務申告関係資料を見せるよう強く要求し、また、D社長が分会員らに釈明をしようとして拒否されたというような緊張状態が生じた。組合は、これを契機として、同月22日、会社に対してBら4名の組合加入を通知し、公然化した。

同年8月9日、会社はEに対し、上記の住民税の超過徴収を支払った。
なお、同年12月初め頃、Eは組合から脱退した。

5 Bに対する配転に至る事情とその後の組合の対応

- (1) Bが、平成8年3月分ないし7月分として会社から支給された給与の手取り額は、月額平均36万1,210円であった。

- (2) 平成8年6月19日、会社はBに対し、申立外近畿エンジニアリングの現場に出るように命じたが、同人は、近畿エンジニアリングからもらえないはずの「裏金」をまだもらっていないとの理由でこれを拒否した。このため、会社は、同人に従事させるはずであった業務を、急遽他社に依頼しなければならなくなった。なお、会社は、当時「裏金」が何であるかは知らなかったが、同年7月31日に至って初めて、近畿エンジニアリングの現場において「裏金」の授受がなされていた事実を知った。

- (3) 平成8年7月18日、Bは、大阪市大正区の申立外石川工業所のマンション建築現場において、バキュームカーによる生コン汚泥吸引の際のバルブの誤操作により、過って通行人4名に生コン汚泥を掛けたが、被害者らに対する謝罪も、会社に対する事故報告もしないまま、帰社しようとして現場を離れた。このため、発注者である石川工業所から会社に苦

情の通報があり、会社は、Bを現場に引き返させるとともに、D社長及びF元課長も現場に赴いて事故の処理に当たった。

その後、D社長はBに対し、上記の事故により会社の信用を失墜させたことについて謝罪することを求めたが、同人はこれを拒否した。

- (4) 平成8年7月31日、D社長は、組合副執行委員長H、同書記次長J及びBとの面談を申し入れたが、その際、事業縮小のため同日付けをもってBを解雇する旨書面で通告した。D社長は、解雇の理由として売上げが下降しているなどと説明したが、Bは納得しなかった。

同年8月6日、組合は会社に対し、上記解雇の撤回等を書面で要求した。また、同月9日、Bは、大阪地裁に対し、従業員としての地位保全等の仮処分を申し立てた。

同年9月19日、会社はBに対し、上記解雇を撤回する旨書面で通知し、同年10月8日、Bは、上記仮処分申立てを取り下げるとともに、職場に復帰した(以下「10.8職場復帰」という)。

- (5) Bは、職場復帰をした平成8年10月8日以降同年12月2日まで(営業日数45日)の間に延べ15日を欠勤し、このうち7日は会社に欠勤の届出(その理由:3日組合活動、2日自己都合、2日無記載)をしたが、その余の8日は無届であった。

この中、同年11月7日欠勤の場合は、前日である同月6日、F元課長がBの自宅の留守番電話に翌7日の乗車指示を伝言していたが、Bは同日、会社に何の連絡もせず出勤しなかったものである。このため、同日は、D社長がBの代替要員として急遽現場に向かったが、現場への到着が指定された時刻より大幅に遅れてしまい、会社の取引先に迷惑が掛かった。

Bは、同年12月3日、車庫内で待機し、車の洗浄などの車庫作業に従事する業務である「車両の整備係」に配置転換された(以下、配置転換を「配転」と、上記の配転を「本件配転」という)。

- (6) 平成8年12月3日以降、会社はBに対して乗車指示をしなかったため、同年12月分ないし同9年7月分の同人の給与の手取り額は、月額平均15万円ないし16万円程度となった。

同年3月19日、組合は会社に対し、バキュームカーの運転手として会社に雇用されたBが、本件配転の結果、賃金の支給額が著しく減額されていること、本件配転は、会社がBに対して他の従業員と同程度に乗車指示をすべき旨の10.8職場復帰時の場合・会社間の労使合意に反する不当な職種変更であり、同人が組合員であることを理由とする差別的取扱いであること、したがって、同人を乗車業務に従事させるべきことを書面で申し入れた。

6 Cに対する乗車指示の減少

- (1) Cが、平成7年11月分ないし同8年7月分として会社から支給された給与の手取り額は、月額平均41万7,144円であった。

(2) 平成8年6月14日、Cは、大阪府東大阪市の申立外新和生コンの現場から生コン汚泥を処理場まで運搬した際、処理を完了しないまま車庫に帰ってしまい、その結果、生コン汚泥がバキュームカーのタンク内で凝固してしまった。その後、Cは、D社長から上記の凝固物の処理を再三指示されたが、これを処理しないまま約1か月間放置した。

D社長は、やむを得ず自ら手伝ってこの凝固物をタンク内から取り除き、会社の費用で廃棄したうえ、Cに対してその費用を求償したが、Cはこれの支払いを拒否した。

(3) Cは、平成8年12月3日以降同9年2月20日まで(営業日数59日)の間に延べ33日を欠勤した。しかし、その後、上記の欠勤日数のうち同8年12月16日以前の7日分については、会社が組合からの要求を受け入れ、有給休暇として取り扱うこととされた結果、欠勤日数は26日と扱われることになった。

(4) 平成9年2月28日、Cは、午前中は車庫勤務をし、午後からは、他の従業員2名とともに大阪府泉大津市の申立外大成ロテックの下請現場作業に従事したが、元請けの指示により午後5時以降も現場作業が続けられることとなった。しかし、Cは、D社長に電話で割増賃金が支払われるのかと質問して、「伝票どおり(の支払)」と言われたことから、午後5時以降の就労を拒否し、作業に必要な車両に乗って帰社してしまった。このため、現場作業は代わりに作業員が到着するまでの間中断した。

(5) 平成9年2月20日頃以降、会社はCに対し、1か月平均2、3回の乗車指示をしたにすぎなかった。

同年3月19日、組合は、会社に対する前記5(6)記載の申入書の中で、Cは、会社から乗車指示を受ける回数が減少した結果、賃金の支給額も著しく減額されているとして、同人に他の従業員と同程度に乗車指示をすべきことを申し入れた。

7 事務所等の使用

会社の従業員は、本件配転が行われた直後の平成8年12月13日までは、事務所の鍵の置き場所を知らされており、各自で開錠して自由に入出入りしていたが、同日、会社は、更衣室の鍵を上記の置き場所から撤去し、B及びCにその移転場所を告げなかった。このため、B及びCは同日以降は自由に更衣室に入ることができず、屋外で着替えをしなければならないことがあった。また、会社は、同日、事務所の入口に新たに南京錠を設置し、その鍵をEには交付したが、B及びCには交付しなかった。このため、両名は、事務所に自由に入室することができなくなった。

会社は、組合の抗議を受け、同月28日、更衣室の鍵を従来の置き場所に戻した。また、11.14和解の際に、会社がB及びCにもEと公平に乗車指示をする旨の合意がなされたことにより、以降は、B及びCは従来どおり事務所に自由に入出入りすることができるようになっている。

8 請求する救済の内容

申立人らの請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 本件配転の撤回及びBが運転手として勤務しておれば得られたであろう賃金との差額の支払
- (2) Cが他の従業員と同程度に乗車指示をされておれば得られたであろう賃金と支給された賃金との差額の支払
- (3) B及びCに事務所を他の従業員と同様の方法で使用させること。
- (4) 上記(1)ないし(3)及び更衣室の使用を拒否したことについての謝罪文の掲示。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 本件配転

会社は、平成8年7月の分会結成直後である同月31日に分会長Bの解雇を行っているが、この事実から、会社が労働組合を嫌悪し、分会の壊滅、弱体化を企図していたことは明らかである。

本件配転は、Bが他の従業員と同程度の乗車指示を受けることを定めた10.8職場復帰の際の組合・会社間の労使合意に反して、従来存在しなかった、不利益な地位である「車両の整備係」に専従させるものであり、他方、会社がこの頃からCに対する露骨な配車差別を開始していることからみても、本件配転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。

Bは、本件配転により筆舌に尽くし難い屈辱を覚えるとともに、著しい経済的不利益を被った

なお、会社が本件配転の理由として挙げる事由は、次のとおりいずれも正当な理由とはなり得ない。

(ア) 欠勤

会社はBの出勤状況が著しく悪いと非難するが、Bの休暇は、そのほとんどが組合業務によるもので、同人は、会社が無断欠勤であると主張する平成8年11月7日には、組合の集団交渉に参加していた。会社では通常、各従業員に対する乗車指示は前日になされることとなっており、Bが乗車指示がなされなかった日に休暇を取ったとしても、会社が乗車指示をすることができないということはありません。

(イ) 近畿エンジニアリングの現場への出勤拒否

Bが近畿エンジニアリングの現場に出ることを拒否したのは、それ以前の時間外勤務に対する割増賃金が支払われていなかったからである。なお、同現場では、割増賃金が会社に内密にF元課長から従業員に支払われていたが、このような割増賃金の支払方法は、会社とF元課長との間の問題であって、Bの関知するところではなく、同人が同現場への出勤を拒否したのは当然のことである。

(ウ) 石川工業所の現場での事故

Bは、バキュームカーのバルブ操作を誤り、過って通行人4名に生コン汚泥を掛けたが、当該通行人及び現場責任者に謝罪するなど適切な対処をした。なお、会社は当初、同事故を本件配転の理由とはしていなかった。

イ Cに対する乗車指示の減少

会社はCに対し、平成8年12月頃から乗車指示の回数を減らしているが、この行為は、労働組合を嫌悪し、分会の壊滅、弱体化を企図してなされた不当労働行為である。かかる会社の行為により、Cに支給されるべき日当額ひいては賃金額も著しく減少した。

なお、会社がCに対する乗車指示を減少させた理由としてあげる事由は、次のとおりいずれも正当な理由となり得ない。

(ア) 生コン汚泥凝固事件

Cが新和生コンの現場で吸引した生コン汚泥は、同人が処理場に到着したときにはすでに凝固しかけていた。Cは、生コン汚泥をバキュームカーのタンクから排出していたところ、同現場で自己より先に生コン汚泥を吸引した同僚のバキュームカーが遅れて到着したため、この同僚が吸引した生コン汚泥を凝固させないために処理の順番を譲って帰社したものである。

Cがバキュームカー内の生コン汚泥を凝固させてしまったのは、処理施設が不十分であったことによるのであって、同人の責任に帰せられるべき事柄ではない。

(イ) 大成ロテックの現場での職場放棄

Cは、大成ロテックの現場で、午後5時を過ぎた作業に対して割増賃金が支払われないことに抗議したところ、D社長から帰社するように言われたため現場を離れたのであり、かかるCの行為は職場放棄とみなされるべきではない。

(ウ) 配転希望

Cは、乗車指示を受ける回数が減少した結果、支給される日当額ひいては賃金額が著しく減少していたところ、運転手である同人は、車庫勤務に従事しても「車両の整備係」としての日当が支給されないことから、抗議の意味も込めてやむなく配転を求めたものであって、もとより真意ではない。

(エ) 出勤状況

Cは平成8年12月及び同9年2月の出勤日数が少ないが、同8年12月は全て有給休暇の取得及び正当なストライキによるものであり、同9年2月は病気治療のためにやむを得ず欠勤したものである。また、会社は、Cは無断欠勤・遅刻が多いと主張するが、会社ではタイムカード等による出退勤管理は行われておらず、会社の主張するCの出退勤状況をそのまま信用することはできない。

(オ) 「裏金」の受領

Cは、上司であるF元課長の指示に従い、近畿エンジニアリングから直接割増賃金を支払われたに過ぎず、このような割増賃金の支払方法は、近畿エンジニアリングの現場で勤務時間を延長して就労した他の従業員に対してもなされていた。

ウ 事務所等の使用

会社は、更衣室についてはその鍵を従来の置き場所から撤去し、事務所についてはその入口に新たに南京錠をつけてその鍵をB及びCには交付しないことにより、両名がこれらを自由に使用できないように妨害した。このため、両名は着替えや、事務所内に置かれている車の鍵を用いた車の整備に支障を来すことがあった。これらの会社の行為は、組合を嫌悪し、分会の壊滅ないし弱体化とともに、B及びCに精神的圧迫を加えることを企図したものである。

(2) 被申立人は、次のとおり主張する。

ア 本件配転

Bの就業態度は次のとおり劣悪であるので、本件配転には正当な理由があり、何ら不当労働行為には該当しない。また、10,8職場復帰に際して、同人に対して他の従業員と同程度の乗車指示をする旨合意したことはない。

なお、Bに対する乗車指示が減少したのは、出勤状況、職務遂行能力上の問題があることに加え、会社が受注する業務が減少していたことにも原因がある。

(ア) 欠勤

平成8年11月7日には、Bが無断で欠勤したため、会社は業務を受注どおりに履行できなかつたことがあった。Bのような欠勤が他の従業員を運転手として就労させることはできない。

(イ) 近畿エンジニアリングの現場への出勤拒否

従業員らが近畿エンジニアリングから受領していた「裏金」は、会社から支給される正規の割増賃金ではなく、会社の売上金の着服に当たるものである。Bはこのことを十分認識していたはずであり、近畿エンジニアリングから「裏金」が支払われなかつたことは、出勤拒否を正当化する理由とはならない。

(ウ) 石川工業所での事故

平成8年7月18日にBは、ごく初歩的なバルブ操作の不手際が原因で通行人4名に生コン汚泥を掛ける事故を起こし、適切な事後処理もせず、被害者及び会社に対する謝罪も拒否した。同人には、現場での臨機応変の対応が要求される運転手としての適性がない。

イ Cに対する乗車指示の減少

Cの就業態度は次のとおり劣悪であるので、会社がCに対して乗車指示をしないことには正当な理由があり、何ら不当労働行為には該当

しない。

(7) 生コン汚泥凝固事件

Cは、早く帰社したいために、処理作業を完了させないまま処理場から引き上げたのである。処理場においては、バキュームカー2台分の生コン汚泥を順次処理することは十分可能であった。また、Cは、D社長の再三の指示にもかかわらず、上記の凝固物を何らの処理もしないまま約1か月間放置した。

(4) 大成ロテックでの職場放棄

平成9年2月28日、大成ロテックの現場において、時間外の作業を拒否して作業に必要な車両に乗って帰社してしまった。このため、現場作業は代替りの作業員が到着するまで中断せざるを得ず、取引先に迷惑が掛かった。

作業員が作業を途中で放棄すると、工期が遅れて関係者に多大な迷惑を及ぼすことがあるのだから、Cには終了時刻が不規則な現場作業よりほぼ定時に終業する車庫勤務の方が適している。

(ウ) 配転希望

平成9年6月7日、Cは、「車両の整備係」への配転を希望した。自ら車庫勤務を希望しておきながら、配車するよう求めるのは自己矛盾である。なお、会社はCに対し、乗車勤務を希望するのであればその旨の書面を提出するよう指示したが、結局、同人からはその旨の書面は提出されなかった。

(エ) 出勤状況

Cの平成8年11月21日から同年12月20日までの間(営業日数25日)の出勤日数は14日で、同9年1月21日から2月17日までの間(同26日)の出勤日数は5日と著しく少ない。また、このほかの期間についても、無届欠勤・無届早退が多く、乗車指示をしても、組合活動を理由として欠勤することもしばしばあり、現場要員として当てにすることができなかった。

(オ) 「裏金」の受領

Cは、近畿エンジニアリングから「裏金」を受領していた事実を認めている。かかる行為は会社の売上金の着服に当たるものであり、Cもこれが違法なものであることを十分認識していたはずである。

ウ 事務所等の使用

車庫で不審者がたびたび目撃されていたため、会社は、更衣室に置いていた車の鍵を全て事務所へ移して同所に南京錠を設置した。

更衣室は、誰でも自由に使用できていたが、他の従業員が鍵を開けるのを忘れたことが2回あり、その際、Cは入口付近で着替えたが、これは会社の意思によるものではない。なお、会社は、直ちに所定の場所に鍵を置くように取扱いを改善した。

B及びCに事務所の鍵を渡していなかったのは、平成9年11月20日

まで兩名が内動者であり、車両の鍵を保管してある事務所使用の必要がなかったからである。また、兩名に事務所の立入りを禁止していたわけではなく、業務上必要のあるときは出入りできたので、実際に不都合が生じたことはありえない。なお、11.14和解の後、会社は、B及びCに対しても乗車指示をすることとなったため、所定の場所に事務所の鍵を置いており、現在は兩名とも他の従業員と同様に使用できるようになっているから、事務所の使用に関する請求は理由がない。

2 不当労働行為の成否

(1) 本件配転

Bの勤務状況については、前記第1.5(2)(3)及び(5)認定のとおり、①平成8年6月19日、近畿エンジニアリングの現場に出動すべき旨の業務命令を、「裏金」をもらっていないことを理由として拒否したこと、②同年7月18日、石川工業所の現場での作業中、通行人に生コン汚泥を掛ける事故を起こし、被害者に謝罪もせず、会社に事故の報告もしないまま、現場を離れて帰社しようとしたこと、③10.8職場復帰から本件配転の前日である12月2日までの45営業日中の欠勤日数が延べ15日であったこと、④同年11月7日、会社は無断で欠勤したためD社長が急遽現場に出動したが、到着が指定時刻より大幅に遅れ、会社の取引先に迷惑が掛かり、会社の信用を傷つけたこと、がそれぞれ認められる。

申立人らは、上記①の近畿エンジニアリングの件の割増賃金相当額の支払方法は、会社の問題であってBらは関知しないと主張するが、Bがこの現金を「裏金」と呼んでいるところからも、Bはこの現金授受が不正な行為であることを十分認識していたと認められる。したがって、このような現金が支払われていないことを理由とする業務命令の拒否を、正当であるとすることはできない。

また、申立人らは、通行人に生コン汚泥を掛けた事故については、現場の責任者に謝罪するなど適切な対処をしたと主張するが、前記第1.5(3)認定のとおり、同人が現場において適切な対処をしたことを認めるに足る疎明はない。

さらに、申立人らは、同年11月7日の欠勤は組合活動によるものであるから、これを無断欠勤とするのは不当であると主張するが、組合と会社との間に勤務日における労働組合活動についての労使協約が締結されていることを窺わせる疎明はなく、したがって、申立人らが労働組合活動を理由として就労を免除されるとすることには根拠がないから、会社が同日を無断欠勤としたことには正当な理由がある。

申立人らは、10.8職場復帰時にBには職場復帰に当たって他の従業員と同程度に乗車指示をする旨の労使合意が成立していた旨も主張するが、Bの職場復帰に関してかかる労使合意があった事実を推認させる疎明はない。

以上の次第であるから、会社が、Bを運転手として適任ではないと判

断し、取引先等と接しない「車両の整備係」に本件配転を行ったことには正当な理由があると認められる。

なお、本件配転に至る経過をみると、前記第1.4及び5(4)認定のとおり、分会結成後、分会が会社の不明朗な経理を指摘し、また、その直後に会社がBに対して解雇を通告するなど、会社と組合との間に深刻な対立があり、会社には組合に対する嫌悪があったことが認められる。しかし、Bの勤務状況からすると、会社の本件配転は、Bの組合加入又は正当な組合活動を理由としてなされたものと判断することはできない。

したがって、この点に関する申立ては棄却する。

(2) Cに対する乗車指示の減少

Cの勤務状況については、前記第1.6(2)ないし(4)認定のとおり、①バキュームカーのタンク内で生コン汚泥を凝固させたまま約1か月間何の処理もせず放置したこと、②平成8年12月3日から同9年2月20日までの59営業日中の欠勤日数が延べ26日であったこと、③同年2月28日、大成ロテックの現場において、時間外の作業を拒否して帰ったため、現場の作業が中断せざるを得ず、会社の信用が傷つけられたこと、がそれぞれ認められる。

申立人らは、上記①の生コン汚泥の凝固は会社の処理施設が十分でないことによるものであって、Cが責任を問われる筋合いのものではないと主張するが、前記第1.6(2)認定のとおり、Cが、その処理をするよう努力すればそれが可能であったにもかかわらず、これをなすべき任務を放棄して生コン汚泥の処理を完了しないまま車庫に帰ったため発生したものであり、Cの責めに帰すべき劣悪な処理が原因であったとみるべきである。

また、上記③の大成ロテックの現場での時間外作業の拒否について、申立人らは、D社長がCに帰社すべき旨を命じたことによると主張するが、Cが放棄した作業を継続するためにD社長が現場に赴いたという事実からみれば、同社長が帰社を命じたというのは不合理であり、この点の申立人の主張は採用できない。

以上の次第であるから、Cの配転希望が真意に基づくものであるかどうかを判断するまでもなく、会社が、Cを運転手として適任ではないと判断し、Cに対する配車を減少させる措置をとったことには正当な理由があると認められる。

したがって、この点に関する申立ては棄却する。

(3) 事務所等の使用

前記第1.7認定のとおり、会社は、更衣室に施錠し、このため、B及びCが戸外で着替えをしなければならないことがあったこと、また、事務所に南京錠を設置し、その鍵を上記両名には交付しなかったことが認められる。

会社は、車庫で不審者がたびたび目撃されていたため上記のような措

置を講じた旨、及び更衣室は他の従業員が鍵を開けるのを忘れていた旨主張するが、これらの事実を推認させる疎明はない。

また、会社は、B及びCを運転業務に就かせていないから両名は車両の鍵を保管している事務所に出入りする必要がないと主張するが、どのような事情があるとしても、会社が従業員に対し事務所に立ち入らせない措置を講ずることは不当であるというべきであり、他にこれを正当とみるべき事実の疎明もない。

以上の事実、前記(1)判断記載のとおり、会社が組合を嫌悪していたことを併せ考えると、会社の行為は、組合員であるB及びCに対し事務所等を使用させないことによって精神的圧迫を加え、組合を弱体化することを企図してなされたものであって、不当労働行為であるというべきである。

なお、会社は、11.14和解の後、B及びCにも他の従業員と同様に事務所等を使用させていると主張するが、申立人らは事務所等の使用拒否についての謝罪を求めているのであるから、同和解により申立人らの被救済利益が失われたものとはいえない。

3 救済方法

組合は、B及びCに事務所を他の従業員と同様の方法で使用させること及び謝罪文の掲示を求めるが、前記第1.7認定のとおり、すでに両名とも事務所を他の従業員と同様の方法で現に使用しているのであるから、注文1の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成11年7月6日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟