

北海道、平11不11、平11.12.6

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合
北海道地方本部札幌地域支部

被申立人 株式会社小林運輸倉庫

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成11年4月12日付け及び同年5月24日付けで申し入れた組合員の解雇・配置転換、安全運転手当の引き去りなど労働条件に関する事項について速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、従業員の組合加入を妨害する内容のビラを掲示するなどして、組合運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本件命令後7日以内に縦1メートル、横1.5メートルの白紙に下記文書を明瞭に記載し、被申立人会社の正面玄関の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

当社は、貴組合に対し、正当な理由がないにもかかわらず団体交渉を拒否し、従業員の組合加入を妨害する内容のビラを掲示しました。当社のこれらの行為は、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第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。ここに深く陳謝し、今後このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること。）

全日本運輸一般労働組合

北海道地方本部札幌地域支部 様

株式会社小林運輸倉庫

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社小林運輸倉庫（以下「会社」という。）は、昭和31年5月に設立され、札幌市に本社を置くほか、旭川市及び東京都に営業所を有し、道路貨物運送業を営む法人であり、申立時従業員数は約170名である。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合北海道地方本部札幌地域支部（以下「組合」という。）は、昭和62年12月に結成された個人加盟方式のいわゆる合

同労働組合であり、申立時において321名の組合員を有し、全日本運輸一般労働組合北海道本部及び北海道労働組合総連合に加盟している。

会社には、組合の下部組織として全日本運輸一般労働組合北海道地方本部札幌地域支部小林運輸倉庫分会（以下「分会」という。）があり、申立時分会の組合員は68名である。

なお、会社には他に労働組合はない。

2 団体交渉拒否及び支配介入について

- (1) 従前から、会社には従業員らによって組織する親睦会があり、Aは平成8年頃からその会長をしていた。親睦会は、会社との間で労働条件に関する事項等についても協議を行っていたが、従業員の要求に添う成果は得られなかった。会社は、平成11年2月から大幅な賃金の引下げを行った。さらに4月に入り、安全運行に関する手当を一方的に削減することが管理職から伝えられたことから、従業員の一部に不満が起きていた。

会社従業員の中に組合へ個人加盟している組合員がおり、これらの組合員によって平成11年4月12日、会社内に分会が結成され、A（以下「A分会長」という。）が分会長に就任した。

- (2) 同日、組合のB支部長とA分会長、C副分会長、D書記長らは、会社事務室へ赴き、社長のE（以下「E社長」という。）に会い、分会を結成したことを記載した通知書を渡し、会社内に組合分会を結成したことを通知するとともに、下記内容の要求書を手渡した。

要 求 書

私たちは労働組合の結成にあたり、下記のとおり当面する要求を決定しました。

早急に団体交渉を開催し、誠意ある回答をされるようお願い致します。

記

1. 組合員の解雇・転勤・出向・配置転換および一切の労働条件の変更に関し事前に組合と協議のうえ決められたい。
2. 安全運転手当の引きさりと及びペナルティーについて。
3. その他の要求については、おって提出いたします。

以 上

E社長は、A分会長から要求書等を受け取った際に「要求内容については、具体的な事実に基づいて調査し、再度話合いに応ずる。」と返答した。

- (3) 同月17日頃、本社のドライバー休憩室、旭川営業所、東京営業所、本社倉庫及び整備工場等5カ所の掲示場所に、次の文書が掲示された。

従来から会社施設内において、ポスター文書等の掲示物は、その都度、社長の了承を得て掲示する取扱いになっていた。

なお、同文書には作成者、作成年月日等の記載はなく、7月頃までの間、貼り出された。

ドライバーへ

4月にはいつてから一部の運転手が、組合勧誘を行っているようですが、会社としては一切認めておりません。

尚、今後の対応としては、会社存続おも視野に入れた様々な運営を考えておりますので、会社の運営に同調して、頑張っについて来る人には、救済していく計画を立てています。

よって、組合勧誘には、自分なりによく考えた行動をとり、後に、悔やまれることのないよう、責任有る行動をとること。

以上

同文書が貼り出された後、組合員の中には、組合に入っている会社から不利な扱いを受けることを心配し動揺する者がおり、約20名が組合を脱退した。

- (4) 5月12日頃、A分会長が業務で東京営業所に行った際に、F東京営業所長は、A分会長に対し「これ以上組合活動を続けると、社長は会社を潰すと言っている。活動はよく考えてやった方がいい。」と発言した。
- (5) 5月24日、分会は会社に対し、次の9項目の要求事項について団体交渉を行うよう交渉日を5月29日に指定し、文書で申し入れた。

- ① 会社敷地内の組合事務所の設置について
- ② 組合掲示板の設置場所の確定及び自由使用について
- ③ タコメーター改造等によるペナルティーに関する協議
- ④ 安全運転手当のペナルティーの引き去り改善について
- ⑤ 会社規定による、自社給油差額分の引き去りの廃止について
- ⑥ 愛車手当の支給基準の改善について
- ⑦ アイドリングペナルティーの完全廃止について
- ⑧ 車両事故等の個人負担の引き去りの改善について
- ⑨ 高速道路使用時の自己負担の引き去りの改善について

これに対しE社長は「組合と話合う必要はない。ましてAと話合うことなど何もない。」旨の発言をし、団体交渉に応じなかった。

A分会長らは、4月12日にE社長が同日付け要求書を受け取った際に、「事実を調査した上、話合いに応じる。」と返答したではないか、と執拗に申し入れたが、E社長の態度は変わらなかった。

- (6) 5月25日、再度、分会は会社に対し、団体交渉を行うよう交渉日を5月28日に指定し、文書で申し入れた。E社長は「しつこいやつだ。」などと発言し、組合と話し合う必要はないとのこれまでの態度を変えず、団体交渉に応じなかった。その際E社長は、A分会長に対し分会の組合員名簿を提出するよう求めたが、A分会長は、「会社に組合員名簿を提出する必要はない。」と返答した。

3 あっせん申請について

組合は、会社の団交拒否の態度が堅いことから、平成11年5月25日付けで北海道地方労働委員会に対し、団体交渉応諾を調整事項とするあっせん

申請を行った。委員会は、会社に対し、あっせん手続の開始を通知し、あっせんに応じるよう説得したが、E社長は委員会事務局との接触を避け、結局、会社が実質的にあっせん手続を拒否したため、あっせんは不調に終わった。

組合は、平成11年6月29日付けで、会社の行為は不当労働行為に当たるとして、その救済を求め本件申立てを行った。

4 被申立人の不出頭等について

本件審査に当たり委員会は、会社に対し、申立てに対する答弁書の提出を求め、また、調査及び審問期日に出頭するよう文書で通知した上、さらに電話連絡をするなどしたが、対応した社員らは、「社長は不在であり、動向は一切分からない。用件は直接社長に言って欲しい。」などと返答し、E社長への取次ぎを事実上拒否し、または一方的に電話を切るなど、委員会事務局とE社長との接触を意図的に避ける対応に終始した。

このほか、事務局職員らは、不当労働行為制度等について説明し理解を得るため、予め訪問日を連絡して会社に赴き、社長に面会を求めたが、E社長は不在であるとの理由で、面会はできなかつた。

このように委員会は、会社に対し、主張・反論の機会を与えるためできる限りの努力をしたが、会社は答弁書・書証・最終陳述書の一切を提出せず、また、すべての調査・審問期日にも欠席して、これらの権利を行使しなかつた。したがって、委員会は被申立人欠席のまま審査を終結せざるを得なかつた。

第2 判断

組合は、会社に対し分会の結成を通知するとともに団体交渉の申入れをしたが、会社は正当な理由を示さず団体交渉を拒否する一方で、本件及び営業所など5ヵ所の掲示場所に会社従業員の組合加入を妨害する内容のビラを貼り出すなどの組合運営に対する支配介入を行ったもので、これらの会社の行為は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張し、会社は、前記第1の4で認定したとおり、答弁書、書証及び最終陳述書等を一切提出せず、また、すべての調査・審問期日に欠席した。

よって、以下判断する。

前記第1の2の(2)、(5)及び(6)で認定したとおり、組合は会社に対して団体交渉の申入れをしているが、会社は、正当な理由を示さずに団体交渉に応じていない。また、会社施設内において、従業員の組合加入を妨害する旨の文書が掲示されたことについても、作成者は表示されていないが、従来から会社内にポスター・文書等を貼る場合は、その都度、E社長の了解を得ていたこと、会社の管理下にある掲示場所に2ヵ月余の長期にわたり公然と掲示されていたこと、及び文書の内容が組合活動を抑制するものであり、その結果、約20名の組合員が組合を脱退したことなどを総合すると、同文書の掲示は、会社が、組合分会の結成を嫌悪し、組合組織の拡大を妨害する意図で行ったことは明らかである。

このような会社の行為は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

第3 結論

以上のとおり会社の行為は、いずれも不当労働行為に該当するので、主文記載の救済をすることが相当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年12月6日

北海道地方労働委員会

会長 藤本 昭夫 ㊞