

大分、平11不1、平13.1.18

命 令 書

申立人 九州運送労働組合

被申立人 九州運送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、業務上の支障など特段の事情がない限り、申立人による会社施設の利用を許可するものとし、利用の目的、施設の範囲及びその利用の具体的方法については、従前の実態を尊重し、申立人と誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人は、本件ワッペン着用を理由に申立人組合員の就労を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、平成10年11月9日に乗務拒否された組合員らが、同日乗務していれば得られたであろう賃金相当額を、同組合員らにそれぞれ支払わなければならない。
- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容(要旨)

- 1 被申立人は、会社施設をこれまで通り申立人に利用させなければならない。
- 2 被申立人は、会社施設をこれまで通り申立人に利用させないことによって生じた申立人の経費を申立人に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員が申立人指示のワッペンを着用して勤務しようとした際に、その就労を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、申立人の宮崎営業所の運転手が申立人指示のワッペンを着用して乗務しようとした際その就労を拒否したことにより、宮崎営業所の申立人組合員が受領できなかった賃金差額を同組合員にそれぞれ支払わなければならない。
- 5 陳謝文を掲示すること。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人九州運送株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、福岡市、熊本市、大分市、中津市、佐伯市及び宮崎市等に15ヵ所の営業所等を置き、貨物自動車約240台を保有し、一般貨物自動車運送事業を営んでいる。本件申立時の従業員は約400名である。
- (2) 会社は、昭和37年8月に大分県内の大分通運株式会社、東豊

運送株式会社及び二豊運送株式会社が合併してできた会社で、現在は佐川急便株式会社の系列会社となっている。本社は、当初の大分市から、昭和60年4月に福岡市に移転した後、平成10年3月から肩書地に置かれている。

(3) 会社の代表者は申立時Y2(以下「Y2社長」という。)であったが、平成12年7月13日付けでY1となった。

(4) 申立人九州運送労働組合(以下「組合」という。)は、会社合併に伴い昭和37年12月に現在の組合となり、ユニオンショップ協定を会社と締結している。申立時の組合員数は300名である。

組合は、全日本運輸産業労働組合連合会(以下「運輸労連」という。)に加盟している。運輸労連は、全国46都道府県にそれぞれ都道府県連合会が組織され、大分県内は全日本運輸産業労働組合連合会大分県連合会(以下「運輸労連大分県連」という。)が置かれている。

組合には、会社の営業所を中心とする単位で17の分会が組織されている。

(5) 会社は、佐川急便株式会社の系列会社を主な取引先としている。運送形態は長距離便を扱う幹線輸送と九州内のローカル便輸送に分類され、従業員は、運転手(大型、普通)、ホーム員(荷役作業員)、助手、事務員、整備員等の職種に分かれている。

2 本件申立前の労使事情

(1) 平成8年3月、Y2社長は春闘の団体交渉の席上、平成7年年末一時金交渉においてY2社長が労働者を軽視・罵倒する発言をした旨を記載した組合の中央委員会の議案書のコピーを持ち出し、声を荒げて、誰が書いたのかと組合を批判した。

(2) 会社では、平成元年から労使で設置する安全衛生委員会の一行事として、毎年1月初めに「安全の集い」という従業員を集めた集会を開催し、警察官を招いての安全運転の講習会、無事故運転乗務員の表彰等を行っていた。

平成9年の集いから、会社は「新春の集い」とその名称を変え、日程についてもこれまで1月15日前後であったものを、平成9年は1月5日の日曜日に設定した。組合は、一方的に日時指定をしたこと、1月5日は年末年始の休暇に連続する日曜日であることから再三その変更を申し入れたが、会社はあえて実施した。そこで組合は、組合員に自由参加とする旨を指示した。

(3) 平成10年2月16日、組合は、自由参加である新春の集いに、会社が組合員に対して参加を強要・威圧行為を繰り返し、不当労働行為を働いたこと、及び事故者処分の協定違反等についての謝罪を求める申し入れ書を会社に提出した。

会社は、不当労働行為の事実はない、事故者処分は現行通りと

する旨回答したが、組合は会社の従来通りの一方的な回答に、会社の対応は労使関係を損なうものであり、今後、春闘の団体交渉で追及する旨組合員に通知した。

- (4) 平成10年10月、会社は管理職会議を開き、労働基準法、就業規則、労働協約等の勉強会を行った。この中で、組合活動に対しては基本に則り対応することを確認し、組合による会社施設の利用はこれを認めない旨所長に指示を行った。

3 会社施設の利用拒否

- (1) 平成10年11月4日の食堂利用申し入れ

ア 平成10年11月4日、組合のX2書記長(以下「X2書記長」という。)は、大分営業所のY3所長(以下「Y3所長」という。)に、運輸労連大分県連の組織拡大統一行動のための集会を11月9日に行うので、大分営業所の食堂を午前10時から30分程度使用させてほしい旨口頭で申し入れた。Y3所長は、前任者から引継を受けていないので、その取扱いについて本社に聞いてみる旨答えた。

なお、Y3所長は、平成10年10月16日に大分営業所長に就任したが、それまで佐伯及び中津営業所長を歴任し、直近は大分営業所営業課長であった。

イ 11月5日の朝、Y3所長は組合のW書記に、組合に食堂は貸さないとの回答を行った。X2書記長はその事を聞いて、本社のY4総務部長(以下「Y4部長」という。)に、運輸労連大分県連の集会のため食堂を貸してほしい旨の電話をした。これに対して、Y4部長は、よそを使ってほしい、今までは今までもかもしれないが、これからは一切組合には施設を貸さない旨述べ、これを拒否した。(以下、食堂利用を拒否された件を「大分の件」という。)

ウ 運輸労連大分県連の組織拡大統一行動のための集会は、ここ20年以上、大分営業所の食堂で行われていた。毎年2回、11月と5月の特定の日々の午前10時頃から30分程度行われ、参加者は概ね30名から40名である。集会の目的は、組織拡大のためのアンケート調査であり、平成10年11月9日の集会は、アンケート調査に当たってのパンフレット等の仕分けと、その配布の準備作業の予定であった。

エ 大分営業所の食堂は、朝食や昼食等の従業員の食事の場として使われ、休憩室も兼ねている。午前10時から30分程度の時間帯は、通常使用していない。食堂の広さは約40坪である。

オ 運輸労連大分県連の集会は、上部団体の役員が会社内に入ってくるため、毎回、組合役員であるX2書記長が大分営業所長に申し出て、食堂使用の了解を得ていた。これまで会社から断

られたことは一度もなかった。本社に聞いてみるからと回答を保留されたことがY5前所長の時にあったが、当日中に使用を認める旨の回答が返ってきた。

なお、X2書記長は、昭和54年4月に組合員となり、平成元年9月から現在に至るまで専従の書記長となっている。

(2) 11月6日以後の状況

ア 11月7日、会社は本社で所長会議を開き、組合には会社施設を使用させない旨の打ち合わせをした。

イ 11月13日、平成10年年末一時金の団体交渉の席上、会社は、今後は一切会社施設を使用させないことを組合に通告し、わざわざ会社施設を使って組合の集会をする必要はなく、他に施設がいろいろあるのだから外部でやってほしい旨組合に説明した。

それ以後本件申立てまで、会社と組合との間で施設利用についての話し合いは行われていない。

ウ 会社からの通告があつて後、組合は会社施設を使用していない。組合の集会は、大分営業所では組合事務所で、他では公民館、ホテル、カラオケボックス、飲食店等で行っている。

(3) 組合の会社施設の使用状況

ア 組合は、概ね年に2回、春闘時の3月下旬から6月下旬の間と、年末一時金闘争時の10月下旬から12月初旬の間に、委員長、書記長あるいは執行委員等組合役員が、各分会をオルグのために回り、組合の状況、会社との交渉状況、組合員の意向聴取や職場の問題等を話していた。

また、各分会においては、各分会独自の分会集会等を行っていた。その頻度は多い分会で2ヶ月に1回程度、少ない分会で1年に2、3回の割合である。

イ 組合は、上記のオルグ、分会集会といった組合の集会のほとんどを、その結成以来、会社の施設を使用して行っていた。使用する会社施設としては、事務室、食堂、休憩室等であった。時間帯は、組合員の大半が夜間勤務の運転手であるため、朝営業所に帰ってくる午前9時前後と夕方出勤してくる午後4時前後の時間に行い、ほとんどが休日の朝であった。

ウ 組合は、集会のための会社施設の使用を、大分の件が起きるまで会社の管理者から断られたことはなかった。各営業所における会社施設利用の許可は、各営業所長の判断で行われていた。

なお、施設利用に際して、申し込み、承諾関係の書式、書類というようなものはなく、手続も特段定められていない。

エ Y4部長が昭和61年から63年の春まで中津営業所長であった

時、組合から営業所の施設を使いたいとの申し込みを受けたことがあった。Y4部長は、本社や同じ営業所の者に従来から貸していた事実を確認して許可した。

オ Y6宮崎営業所長(以下「Y6所長」という。)が、平成5年3月同所長として赴任してきた頃、月曜日に出勤した時に休憩室にゴミが散乱し、汚れていたことがあった。Y6所長は、昭和62年から平成2年5月までの間、宮崎分会の組合員であり、その当時日曜日に休憩室に弁当を持ち込んで組合の集会を行っていたことがあったので、組合が集会をしたことが分かった。この時Y6所長は、何の断りもなく集会をして、散らかしっぱなしでは困る、許可を取ってほしい旨組合に注意した。

カ 平成10年10月終わり頃、組合は、中津分会のオルグを中津営業所内で行った。その際、営業所内で組合集会を開いてはならないと会社側が言っていた旨の連絡が、後日、中津分会から組合本部にあった。

キ 会社はこれまで、組合による会社施設の従前の使用状況についての調査は行っていない。

4 ワッペン着用を理由とする乗務拒否

(1) 平成10年11月9日の宮崎営業所での乗務拒否

ア 平成10年11月9日、宮崎営業所のX3運転手(以下「X3」という。)は15時30分出勤で、都城の荷主を經由し熊本へ行く便を運行する予定であった。X3は、15時15分頃出社し、車で制服に着替え、ワッペンを左肩先に着けて事務所に入った。タイムカードを打ち、車のキーを持って車両の点検に行き、事務所に戻って、Y6所長から点呼を受けた。

なお、組合は平成10年11月6日からワッペン着用を全組合員に指示しており、X3は、11月7日に宮崎分会のX4分会長からワッペンを手渡されていた。

イ 点呼後、Y6所長は、X3に話がある旨述べて椅子に座るよう促し、「ワッペンを外して下さい。」と言った。X3は、外す必要はない旨述べたが、Y6所長は、組合活動にあたるから、仕事中は外してほしい、顧客に迷惑がかかる旨述べた。X3は、ワッペン着用自体は悪くないので外さなくてもよい旨述べたが、Y6所長は、制服の改造になる、ワッペンを外さなければ乗務させない旨述べた。

X3は、Y6所長に断り、一旦外に出て携帯電話でX2書記長に連絡し、Y6所長がワッペンを外せと言っているが着けたままでいいか確認した。X2書記長は、問題ないと答えた。X3は事務所に戻って、組合は問題ないと言っていると伝えたが、Y6所長は、重ねて、外さなければ乗務させない旨述べた。

ウ X3は、「今回は外していく。」と言って、Y6所長の目の前でワッペンを外した。Y6所長は「今回とはどういうことですか。それでは困る。今後も着けないと約束してくれ。」と言った。それに対してX3は、時間が迫っていて顧客に迷惑がかかるといけない、ワッペン着用の可否は後々の話し合いでどうなるか分からないので今回は外す旨述べたが、Y6所長は、X3から今後も着けないという約束が得られなかったため、X3を乗務させず、二人の押し問答となった。

エ Y6所長は、自分が代わりに運転する旨述べて、机の中から前掛けと手袋を出して立ち上がった。その時、16時30分出勤で都城のホームを経由し熊本へ運行する予定のX5運転手(以下「X5」という。)が出社して来た。Y6所長は、本来X3が運行する便を運行するようX5に指示した。この時、X5はワッペンを着けていなかった。

Y6所長は、X3に帰宅するよう指示し、欠勤扱いとする旨述べた。X3は、帰る途中に携帯電話で宮崎分会のX4分会長にこの経過を報告した。

オ X2書記長は、X3から連絡を受けた後、Y6所長に電話をした。何故ワッペンを外さないかと車に乗せないのか尋ねると、Y6所長は、勤務中に組合活動をしてはならない旨答えた。

カ 16時30分前後、Y6所長は、本社のY4部長に電話をした。

X2書記長から電話があった旨報告し、ワッペンを外さなければ乗務させないことについて、了解をとった。

キ X3が帰宅した後に、この日大阪便を運行する予定のX6運転手、X7運転手、福岡便予定のX8運転手、熊本便予定のX9運転手の4人(以下「4人の運転手」という。)が、相次いで出社して来た。4人の運転手は、駐車場で、X3から連絡を受けてやって来たX4分会長と今後の対応を協議し、全員ワッペンを着けたまま出勤することを決めた。X4分会長はX2書記長に電話でその旨を相談した。X2書記長はそうするよう指示した。

なお、X4分会長はこの日非番であった。

ク 18時少し前、4人の運転手全員がワッペンを着用して事務所に入った。X4分会長もそれに同行した。Y6所長は、全員を座らせて、ワッペンを外さなければ乗務させない旨述べた。これに対して、組合員は、ワッペンは権利として認められていると反論し、言い合いとなった。

ケ 18時少し過ぎから18時30分頃までの間、宮崎佐川急便株式会社(以下「宮崎佐川」という。)のホームの係の者から、早く着車するよう催促が3回程あった、そこで、Y6所長は、18時30分過ぎ、宮崎佐川の事務所に行き、同社のM1課長に着車が遅れ

ている事情について、状況の説明をした。

M1課長は、他社に車の手配の電話を入れ、それが一段落すると、宮崎営業所の事務所に来て、「お前たちは九州運送の内部のことであちには迷惑をかけるな。そんなことは、仕事が終わってからやれ。」と大声で言った。

なお、宮崎営業所は、宮崎佐川の敷地内にあり、荷物は宮崎佐川構内のホームから積み込んでいる。

コ M1課長が帰った後、Y6所長は宮崎佐川の事務所に行って、車の手配、発送の段取り等を見極め、宮崎営業所の事務所に戻ってきた。4人の運転手は無言のまま座っていたので、Y6所長は、「これだけ言われてもまだ分からないのか。もう良いから帰ってくれ。」と言った。19時を回った頃、4人の運転手は帰宅した。

結局、この日はX3の便をX5が運行し、Y6所長がX9運転手(以下「X9」という。)の便を運行しただけで、その他の便は他社が運行した。

なお、この日出勤して乗務しなかったX3及び4人の運転手は、出勤扱いとなっている。

(2) 11月10日以後の状況

ア 11月10日、組合は、混乱を避けるためワッペンを外すよう組合員に指示を出した。11月10日ないし11日、福岡市の井相田営業所で、組合の副委員長がワッペンを着用して出社したところ、当日乗務停止となった。

イ 会社は、11月9日の夜、若しくは10日の朝に、ワッペンを着用しての乗務を認めない旨社内に指示をした。

ウ 11月10日本社のY7統括部長(以下「Y7部長」という。)は、宮崎佐川に出向き、同社の代表であるM2店長に、社内的なことで車を定刻に付けられなかった旨謝罪した。宮崎佐川からは、荷物を動かすことができず緊急措置をとったとの説明を受け、運行トラブルを理由に、幹線とローカル便ともに宮崎営業所との取引を無期限停止するとの通告を受けた。

エ 宮崎営業所は11月10日から取引停止となり、配車がなくなった。12月7日に大阪便が復活するまで、宮崎営業所の組合員は出勤はするものの乗務できず、その間、敷地内の清掃、車の整備などに従事し、乗務することにより受給できる職能手当、時間外手当、深夜手当等がなくなり、賃金が大幅に減額となった。

なお、12月7日以後は幹線のほか、宮崎佐川の集配業務の応援を行うようになり、ローカル便の取引は翌年から徐々に復活した。

(3) ワッペン着用状況

ア 組合は、運輸労連に加盟をした昭和45年から平成元年頃までは赤いワッペンを、それ以降は本件の緑色のワッペンの着用を、毎年、3月から4月初旬の春闘時期と、11月の初旬から妥結までの一時金交渉時期に、書面で組合員に指示を出していた。ワッペンは分会長から各自に渡されていた。

以前の赤いワッペンは縦4.4cm、横5.5cmの四角形で、赤地に白抜きで「要求貫徹 運輸労連」と書かれていた。本件の緑色のワッペンは、直径6cmの円形で真ん中にイラストが描かれ、周囲に緑色で「くらしにゆとりと豊かさを 運輸労連」と書かれている。

イ 平成元年年末一時金交渉の時、団体交渉の席上で、当時の赤いワッペンが問題となり、会社はワッペンを外すよう組合に申し入れた。一時金妥結後、その年の年末に、当時のY8社長がX2書記長と話し合い、赤いワッペンから本件の緑色のワッペンに変えることになった。翌年の春闘の時期に、団体交渉の席上で緑色のワッペンに変えることを会社は了解した。

X2書記長は、平成4年年末一時金の第一回目の交渉時に、同年8月に就任したY2社長に対してワッペンについての経過を説明し、本件ワッペンを着けることのできることを得た。

これ以後、団体交渉の席上等で、会社と組合の間でワッペン着用について議題になったことはない。

ウ 組合は荷主のところへ行く時や配達の時も含め、勤務時間中ワッペンを着用するよう組合員に指示していた。個人により差はあるものの組合員は、団体交渉の席上や、組合からワッペン着用の指示があった場合、毎日ではないが肩や腰の辺りに着用していた。

宮崎営業所で問題になるまで、組合員が会社の管理者から、ワッペン着用を理由に乗務拒否または就労拒否をされた事例はなかった。また、組合は、ワッペン着用に関するクレームが外部からあったとか、乗務拒否する旨会社から言われたことはなかった。

エ 宮崎営業所においては、ワッペン着用を理由に組合員が乗務拒否又は就労拒否をされたことはなく、Y6所長と組合員との間で、ワッペン着用をめぐる問題はこれまでなかった。

宮崎分会の組合員は、ワッペン着用期間中は、荷主のところへ行く時も、また宮崎佐川構内のホームで荷物を積み込む時もワッペンを着けたままだった。その際に、荷主からワッペンについてのクレームが付いたことはなかった。

オ 会社はこれまで、従前の組合員のワッペン着用状況について

ての調査は行っていない。

(4) 労働協約、就業規則の規定

会社と組合との間で締結された労働協約(組合活動に関する項目)及び会社の就業規則(サービスに関する項目、抜粋)は以下のとおりである。

ア 労働協定書第7条 会社は組合員の組合活動の自由を認めるものとする。但し、組合活動をなすに当っては原則として労働時間外に行うものとする。

イ 就業規則第37条(サービスの基本) 従業員がその職務を行なうに当り、この規則に定めるもののほか諸規程及び業務上の指示命令に従い自己の業務に専念し、作業能率の向上に努力するとともに互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

同38条(遵守事項) 遵守事項は次の通りとする。

(1)～(6)略

(7) 服装 従業員は特に許可を得た者以外は、就業時間中、常時制服を着用していなければならない。

(8) 略

第3 判断

1 会社施設の利用拒否について

(1) 組合の主張

ア 組合が平成10年11月4日に会社に対して、大分営業所の食堂を同月9日、組合の上部団体である運輸労連大分県連の集会に使用させてほしい旨申し込んだところ、会社はこれを拒否した。運輸労連大分県連の集会は組合員拡大が目的で、組合も参加しており、組合活動そのものないしそれに準ずるものである。会社は、これまで長年にわたって組合による上記食堂使用の申し込みを許可して、運輸労連大分県連の集会を毎年2回認めてきたが、大分の件では、会社は何ら正当な理由もなく、具体的な支障もないのに、組合による会社施設の使用を全面的に一律に拒否することの一環としてこれを拒否した。よって、食堂使用の拒否は、組合活動に対する支配介入の不当労働行為である。

イ 会社は11月4日の申し入れ後、集会、会議及びオルグ等の組合活動のために組合が食堂、休憩室、事務室等の会社施設を使用することを全面的に一律に禁止した。会社は、長年にわたって組合の会社施設の使用を認めてきており、禁止理由については明らかではなく、何らの正当性もなく明らかな権利濫用である。よって、会社が組合の会社施設の使用を全面的に一律に禁止したことは、組合活動に対する支配介入の不当労働行為である。

ウ 会社の不当労働行為により、組合は会社の施設外で集会、

会議及びオルグ等を行わざるを得なくなり、このために余計な出費を余儀なくされた。上記経費の支出は、会社が組合に対してそれまで認めてきた会社施設の使用を、全面的に禁止するという組合活動に対する支配介入の不当労働行為によって生じたものであるから、これについても組合活動に対する支配介入、不利益取扱いの不当労働行為である。よって、会社は組合に対して上記経費支出分を支払って原状回復をすべきである。

(2) 会社の主張

ア 本件の大分営業所食堂の利用申し込みは、部外者を会社施設内に入れて組合活動の打ち合わせとその準備作業が目的であり、部外者のために使用者が便宜を図ることを受忍すべきことは当然の如くなく、使用者としては施設利用を拒絶することは当然である。

イ 組合が会社の施設を利用したいと正式に会社の本社に申し入れたのは、今回の大分の件が初めてであり、それまでは、会社は、組合が会社の施設を利用していたのは知らなかった。現場の所長段階で黙認していたケースはあったかもしれないが、会社の本社がそういう事実を認知していない以上、会社全体で黙認していたとは言えず、労使慣行として組合に会社の施設利用権を認めていたことにはならない。

大分の件が明確になって以降、会社が組合に対して、正式に会社施設の使用を許可しないと通告し、各所長に通達したことは、使用者の施設管理権の正当な行使である。本社社屋は物理的に狭く、組合による施設利用は認めていない。また、全社で統一的に施設管理を行う必要があった。

ウ 組合が、会社の施設を利用できなかったことから、会社の施設外の使用料を会社に請求することは、労働組合法第7条第3号に規定する労働組合のための経理上援助を与えることに該当するものであり、使用者の支配介入を要請しているのと同様である。

(3) 当委員会の判断

ア これまでの組合の会社施設使用状況について

会社は、これまで組合が会社の施設を利用していたことは知らず、現場の営業所長が黙認していたことはあったかもしれないが、正式に本社に申し入れがあったのは大分の件が初めてであり、会社全体で黙認していたわけではないと主張する。

そこで、これまでの組合の施設使用状況と会社の対応をみると、前記認定第2の3(3)イのとおり、組合は組合員の勤務体系の関係上、就業時間前後に会社施設を使用して組合の集会

を行っていたこと、第2の3(3)ウのとおり、組合による会社施設の使用が会社の管理者から断られたことは大分の件までなく、各営業所においては施設利用の許可は各所長の判断で行われていたこと、第2の3(3)エのとおり、中津営業所では昭和61年から63年の春の時点に、組合から使用の申し入れがあり、その時点において会社は従来から許可していたこと、第2の3(3)オのとおり、宮崎営業所では組合が明示の許可を受けずに、事実上会社施設を使用していた実態があることが認められる。また、前記認定第2の3(1)オのとおり、大分営業所における運輸労連大分県連の集会について、これまで組合書記長が所長に申し入れ、食堂使用の了解を得ていたことが認められる。

以上のことからすると、組合の集会が以前から会社施設で行われていたことは明らかであり、それにもかかわらず、会社が組合の使用を禁止するような状況がなかったことからすれば、大分の件が起きるまで、組合の施設利用は、各営業所長の判断で許可ないし黙認されていたものと推認される。さらに、大分の件が起きる以前に前所長が本社に対して使用許可を問い合わせ了解を得たことがあること、Y4部長は中津営業所長を経験し、その当時本社に確認したうえ施設利用を許可していたこと、また、前記認定第2の3(3)キのとおり、これまで会社は従前の組合の施設使用状況について調査を行ったことがないことと、長年、組合集会が会社施設で行われていた実態を併せ考えると、当然に本社においても組合の利用実態を認識していたものと推認される。したがって、会社の主張は採用することができない。

イ 組合集会のための食堂利用について

大分営業所食堂における運輸労連大分県連の集会については、前記認定第2の3(1)ウのとおり、20年以上にもわたる長い間、5月と11月の年2回の決まった時期に、大分営業所の食堂という決まった場所で行われてきたものと認められる。また、前記認定第2の3(1)オのとおり、上部団体の者が社内に立ち入る旨組合書記長から、毎回、営業所長に申し入れをし、これまで食堂使用の了解を得ていたこと、及び過去に少なくとも一度は本社から了解を得たことも認められる。以上の点から、会社は、11月に行われる組合の集会が運輸労連大分県連の集会であることを認識したうえで、20年以上にわたり、食堂使用を許可ないし黙認していたものと推認される。

なお、大分の件における11月9日の運輸労連大分県連の集会は、前記認定第2の3(1)ウ及びエのとおり、アンケート調査のための準備作業が目的で、午前10時から30分程度食堂を使用す

る予定であったことが認められるが、会社からは施設利用に伴う特段の支障があるとの疎明もなく、この日に業務上の必要性があったとは認めがたい。

ウ 施設利用についての会社の対応について

会社は大分の件以前に、前記認定第2の2(4)のとおり、10月に行った管理職会議のなかで、組合活動に対して、基本に則り対応するよう確認し、組合の施設利用を認めない旨所長に指示したことが認められる。こうした方針は、前記認定第2の3(3)カのとおり、10月終わり頃に行われた中津分会でのオルグの際、営業所内で組合集会を開いてはならないと言われた旨分会から組合に連絡があったことから、各営業所長に周知されていたものと推認される。また、大分の件における会社の対応は、前記認定第2の3(1)イのとおり、これからは一切会社施設を組合に使用させない旨述べていることが認められる。

以上のことからすると、大分の件においては、会社は当初から組合に対して使用を認める意思がなかったものと推認され、何ら合理的理由を示すことなく拒否したものと判断される。したがって、外部の者の参加を拒否理由として挙げる会社の主張は、単なる口実であると言わざるを得ない。さらに、会社の方針が組合に対して正式に示されたのは、前記認定第2の3(2)イのとおり、11月13日に行われた団体交渉の席が初めてであり、会社が主張する施設の狭さや施設管理についての全社的な統一の必要性については、組合に対して全く説明されずに施設利用の全面禁止が通告されたことが認められる。

会社は施設管理権を行使しているにすぎないと主張するが、こうした施設利用をめぐる会社の手続きは、これまで許可ないし黙認していたという実態があるにもかかわらず、組合と何ら協議をすることなく、唐突かつ一方的に全面禁止を通告したものであり、相当性を欠くものであったと言わざるを得ない。

エ 不当労働行為の成否について

以上のような経緯を総合的に勘案すると、会社が、長年行われてきた組合活動のための施設利用について、これまでの利用実態を認識していながら、それを一切顧慮することなく、許可ないし黙認の実態を無視し、組合と何ら協議を経ることなく唐突かつ一方的に拒否し、その後全面禁止に及んだことは相当性を欠くものと判断される。

また一方で、本件申立前の労使事情をみると、前記認定第2の2(1)、(2)及び(3)のとおり、この当時の労使関係は必ずしも良好に推移していたと言えるものではなく、むしろ緊張状態にあったものと認められる。こうした背景がある中で、施設

利用についての特段の支障がないにもかかわらず、合理的理由を示すことなく、一方的に施設利用を全面的に禁止したことは組合活動への妨害行為であり、組合の弱体化を図ったものとみられてもやむを得ない。

したがって、今回の施設利用をめぐる会社の手続きや態度は、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と判断する。

オ 救済の方法について

施設利用をめぐる今回の不当労働行為は、これまで許可ないしは黙認されていたという実態が無視され、会社が行った一方的な禁止措置に由来するものであり、会社の適正な手続きの欠如は否めない。本来、組合による施設利用は労使間の合意に基づくものであるべきところ、これまで明確な取り決めがないのであるから、会社はこれまでの組合による会社施設の利用実態を尊重し、組合員の勤務体系を考慮したうえで、利用の目的、利用施設の範囲、利用手続きなど具体的利用方法について、組合と誠実に協議を進め、合意の形成に努めるのが相当であると判断し、主文第1項のとおり命令する。

なお、組合は会社の施設外で集会、会議及びオルグ等を行わざるを得なくなり、このために余計な出費を余儀なくされたと主張し、会社に対して、それに要した経費の支払いを請求しているが、救済方法として他の施設に要した経費の支払いについては、原状回復を本旨とする不当労働行為制度からみて、主文第1項をもって足りるものとする。よって、この点についての申立ては棄却する。

2 ワッペン着用を理由とする乗務拒否について

(1) 組合の主張

ア 会社は、平成10年11月9日に宮崎営業所勤務のX3に対して、ワッペン着用を理由に乗務を拒否し、さらにX3がワッペンを外して乗務する旨言っているにもかかわらず、X3が今後一切ワッペン着用をしない旨約束しなかったことを理由に乗務拒否をした。本件乗務拒否は明らかに行き過ぎであって、組合活動に対する支配介入の不当労働行為である。

イ 会社はさらにX3の就労を拒否し、同じく宮崎営業所勤務の組合員4名に対して、ワッペン着用を理由に乗務拒否、就労拒否をした。会社は、これまで少なくともワッペン着用を長年にわたって黙認してきたにもかかわらず、それを突如として、しかも正当な理由を明らかにしないまま、ワッペン着用を禁止し、それに従わないことを理由として乗務を拒否したものである。

ウ 会社はその後、ワッペン着用に対して、全面的一律に乗務

拒否ないしは就労拒否という手段で禁止した。本件禁止は、これまで長年にわたって認められてきたものを突然に、しかも何らの理由も示さず、具体的な業務の支障の内容も示さないまま行ったものであり、組合活動に対する支配介入の不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 本件ワッペン着用行為は、団結の意欲を高揚し、団結を示威する組合活動であり、勤務時間中これを誇示して行う組合活動は、上司の承認を受けずに勤務時間中に行われるものであるから、就業規則第37条の職務専念義務に違背することは明白であり、かつ、労働協定書第7条にも違反するものであり、労働組合の正当な行為とは認められない。また、従業員の服務上の規律につき使用者の命に服すべきことと衝突することになるから、ワッペンを着用したままの就労は、債務の本旨に従った履行の提供とは言えない。

イ ワッペン着用は、業務の正常な運営を阻害することから違法である。ワッペン着用は、組合活動としてなされたもので、その職務とは全く無関係であることは明白であり、取引先等の不快感は、このような勤務の仕方に対する不信、不安によるものと認められ、現に、本件のワッペン着用問題で、取引先である宮崎佐川から、取引停止処分を暫くの間被り、宮崎営業所では今日までその被害回復はしていない。また、会社の従業員の大部分である事務員、運転手は、取引先顧客に接する業務に従事しており、就業規則第38条(7)の服装規定は、会社の従業員の識別を可能ならしめ、かつ、不快感を与えることを防止し、対内的には正しい服装の着用をとおして職務の規律の維持を目的とするものであるので、ワッペン着用はこれに違反する。

ウ 会社は、外部からのクレームがあつて、ワッペンを着用しての乗務の禁止を各所長に指示しており、これまでワッペン着用をほとんど見たことはない。組合員は過去一貫してワッペンを着用していたか極めて疑問であり、組合の指示でワッペン着用を命ぜられても、組合員はその指示に従っていなかった。また、以前から会社外ではワッペンを着用しないとの前提があり、現に組合の執行委員長、書記長は、社内ではよいが、社外ではワッペン着用は不可と組合員並びに宮崎営業所長に電話で通告していた。宮崎営業所は、荷主の宮崎佐川の構内にあり、組合員のワッペン着用は社外での着用と全く同一である。

(3) 当委員会の判断

ア これまでのワッペン着用状況について

これまでの組合員のワッペン着用状況をみると、前記認

定第2の4(3)ア及びウのとおり、運輸労連に加盟した昭和45年から平成元年頃までは赤いワッペンを、それ以降は本件緑色のワッペンを、春闘と年末一時金交渉の時期に、組合から指示が出された場合に着用してきたことが認められ、その態様としては、個人差はあるものの、組合員は勤務時間中毎日ではないが着用しており、荷主先に行く時も着用していたことが認められる。また、宮崎営業所においては、前記認定第2の4(3)エのとおり、組合員は宮崎佐川構内のホームで荷物を積み込む時もワッペンを着用しており、社内、社外を問わず着用していたと認められる。

これに対して、会社は、Y2社長が各所長に対してワッペンを着用しての乗務の禁止を指示していたと主張するが、本件ワッペンに変わってからは見たことがないと述べるのみで具体的な疎明がなく、会社の管理者から組合員がワッペン着用を理由に乗務を拒否されたこともないことから、会社の主張は首肯しがたい。また、会社は、前記認定第2の4(3)イのとおり、団体交渉の席上で本件ワッペンに変わった経過を了解していながら、第2の4(3)オのとおり、これまで従前の組合員のワッペン着用状況について調査を行ったこともなく、団体交渉などで議題とすることもなかったことからすると、勤務中のワッペン着用を少なくとも黙認していたものと推認される。

なお、会社は、社外では着けないという合意があったかのように主張するが、組合は社内、社外の区別をすることなく勤務時間中の着用を組合員に指示しており、社外での運転作業を業務の中心とする本件会社の業態からみても、また、宮崎営業所では宮崎佐川構内にあるにもかかわらず、これまでワッペン着用は黙認されていたと認められることから、会社の主張は認めがたい。

イ 職務専念義務と業務阻害性について

会社は、ワッペン着用は勤務時間中の組合活動であるから、職務専念義務に違背し、かつ、組合活動は原則として労働時間外に行うとする労働協約にも違反し、さらには取引先等に不快感を与え、業務の正常な運営を阻害することから違法であると主張するので、以下検討する。

まず、本件ワッペンの勤務時間中の着用については、着用期間も限定され、これまで労使間で問題とされることなく、黙認されてきた経緯から、組合活動は原則として労働時間外に行うとする労働協約に違反するとまでは直ちに言えないものと解される。

次に、業務上の支障についてみると、会社の業種は貨物自動

車運送業であり、取引先は佐川急便株式会社など特定の同業の業者が中心であるが、過去に外部からクレームがあったとの会社の主張については、具体的事実の疎明がなく認めがたい。また、本件ワッペンの態様についてみると、前記認定第2の4(3)アのとおり、そのワッペンの形態及び文言からみて、取引先の目に触れることがあっても奇異であるとか、周囲の者を刺激するようなものではなく、取引先に不快感を与えるほどのものでもなく、ワッペン着用が業務の運営を阻害するものとは認められない。また、宮崎佐川から取引停止処分を被った件については、前記認定第2の4(2)ウのとおり、運行トラブルが原因であり、ワッペン着用に対しての不快感が原因とは言えず、第2の4(3)エのとおり、これまで宮崎佐川からクレームもなかったことが認められる。

以上のことからすると、ワッペン着用が職務専念義務に違反し、業務の正常な運営を阻害するという会社の主張は採用できない。

ウ ワッペン着用をめぐる会社の対応について

11月9日における宮崎営業所の状況を見てみると、前記認定第2の4(1)の経過のとおり、Y6所長は、この日乗務予定のX3に対して、ワッペン着用を理由に乗務を拒否し、一旦X3がワッペンを外したにもかかわらず、今後も着けないとの約束が得られないことに拘泥して、乗務させることなく帰宅させ、ワッペンを着用して就労しようとした4人の運転手に対しても同様に乗務を拒否し、結果として荷主とのトラブルを招いたことが認められる。しかも、会社はY6所長の一連の措置を了承していることが認められる。

こうした会社の対応は、これまでワッペン着用という組合活動を黙認し、何ら処分をすることがなかったにもかかわらず、乗務拒否という事実上の不利益処分を、組合との協議を経ることなく唐突に組合員個人に押しつけたものであって、妥当性を欠いた処分であり、手続的にも相当性を欠いたものであると言わざるを得ない。

エ 不当労働行為の成否について

以上のような経緯を総合的に勘案すると、ワッペン着用が組合活動の一環としてなされ、業務の阻害性や勤務中の組合活動についてこれまで何ら労使間で論議されることなく黙認されてきたにもかかわらず、会社はワッペンを着用して就労しようとした組合員に対して、ワッペン着用を理由に、あるいは今後も着けないとの確約が得られないことを理由に、一方的に乗務を拒否したものと判断される。

このような会社の対応は、組合と何ら実質的な協議を経ることなくなされたもので手続的に相当性を欠いていると言わねばならず、一方的な乗務拒否処分は組合員に対する不利益取扱いであり、組合活動を妨害したものと評価されてもやむを得ない。さらには、労使間に緊張関係がある中でのかかる行為は、組合の弱体化を図ったものとみられてもやむを得ず、よって労働組合法第7条第1号及び同第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

オ 救済の方法について

ワッペン着用をめぐる今回の不当労働行為は、これまでの経緯に照らし労使間でワッペン着用の是非を論議することなく、ワッペン着用を理由に組合員の就労を一方的に拒否していることに由来するものであり、会社の手続きに問題があると言わざるを得ない。したがって、当委員会は主文第2項のとおり命令する。

次に、平成10年11月9日の宮崎営業所におけるワッペン着用をめぐるトラブルの状況をみると、前記認定第2の4(1)の経過のとおり、Y6所長はX3及び4人の運転手に対して、ワッペン着用を理由に乗務を拒否した。その結果、X3が運行する予定の便はX5が代わりに運行したが、X5が本来運行する予定だった便は他社の便が運行し、4人の運転手の便も、Y6所長がX9の便を代行したほかは運行することができなかったことが認められる。結果的に宮崎営業所は、2便の遅れと3便の運行不能を招き、X3及び4人の運転手は、出勤扱いとなったものの、車には乗務していないことが認められる。

以上の経過から、この日乗務できなかつたX3及び4人の運転手は、本来乗るべき便に乗務していれば得られたであろう職能手当、時間外手当、深夜手当等の賃金が支給されなかつたことが認められる。前記判断で示したように、会社のワッペン着用を理由とする乗務拒否が不当労働行為と判断される以上、X3及び4人の運転手は、当該不当労働行為により乗務できなかつたものであるから、本来支給されるべき賃金の回復を図ることが相当であると判断する。よって、主文第3項のとおり命令する。

3 宮崎営業所組合員の11月10日以後の賃金減額について

(1) 組合の主張

宮崎営業所組合員の賃金が減額された理由は、宮崎営業所の運送業務の停止や減少によるものであるが、その原因はY6所長がワッペンを着用してきた宮崎営業所組合員に対して、ワッペン着用を理由に乗務拒否したために当日の運送業務に支障を来た

し、その結果、それ以降の運送業務が止まってしまったことにある。したがって、宮崎営業所組合員の賃金の減額は組合活動に対する会社の支配介入であり、同時に組合員に対する不利益取扱いの不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ワッペン着用問題で宮崎営業所の組合員の賃金が低下したのは、会社が申立人組合員らの労務提供を受領拒絶したのではなく、宮崎営業所が荷主から仕事を止められ、仕事をしたくても運ぶ荷物がなかったからである。賃金が低下している部分は、全て職能給の部分であり、乗車していない以上、職能給が支給されないのはノーワーク・ノーペイの原則からいって当然である。

(3) 当委員会の判断

組合は、宮崎営業所組合員の賃金減額の原因が乗務拒否に起因する運送業務の停止及び減少にあり、これは当該不当労働行為の結果であると主張する。

しかしながら、運送業務の停止は、荷主である宮崎佐川が、運行トラブルを理由に取引停止の措置を講じたため生じたものであり、組合員は事実上乘務できなかった状態が続いたため、その結果として11月10日以後の賃金が減額したものと認められる。さらに、取引停止の措置は第三者である荷主のみが決定しうる行為であり、会社にとっては予測し得ない事態であると言わざるを得ない。したがって、第三者の行った取引停止措置まで不当労働行為の結果が及ぶものとは認めがたく、11月10日以後の賃金減額が不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。よって、この申立ては棄却する。

4 陳謝文の掲示について

組合は陳謝文の掲示を求めているが、本件の場合、主文の救済で足りると考えられるので、この申立ては棄却する。

第4 法律上の根拠

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条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成13年1月18日

大分県地方労働委員会
会長 小林達也