

福岡、平11不4、平13.3.9

命 令 書

申立人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 株式会社セントラル商工

主 文

- 1 被申立人は、別紙記載の申立人組合員12名に対し、それぞれ別紙記載の金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本件命令交付の日から7日以内に、下記の文書を縦55センチメートル、横40センチメートル(新聞紙1ページ大)の白紙に明瞭に記載し、被申立人会社運転手控室の入口等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

当社が行った下記の行為は、福岡県地方労働委員によって不当労働行為と判断されました。

今後このような行為により、貴組合の組織運営への介入を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 平成11年5月22日から6月8日までの間、組合員12名に対し、時間外労働を指示しなかったこと及びこれに随伴して同期間に場内作業を命じたこと。
  - 2 平成11年5月22日から10月23日までの間、申立人組合員に夜間作業従事の意向打診を行わず、従事させなかったこと。
- 平成 年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部

執行委員長 X1 殿

株式会社セントラル商工

代表取締役 Y1

- 3 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、別紙記載の申立人組合員12名に対して、非組合員との残業の差別などの不利益な取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、別紙記載の申立人組合員12名に対し残業差別の開始の日(平成11年3月15日)から解消の日までの間、同人らが得られたであろう時間外労働の賃金相当額を同人らに支払え。

3 被申立人は、申立人組合員に対し本来の運転業務に就かせず、他の従業員と差別的な業務をさせるなど不利益な取扱いをしてはならない。

4 上記1乃至3に係る陳謝文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人等

ア 申立人全国一般労働組合福岡地方本部(以下「組合」という。)は、昭和37年8月に結成された個人加盟を原則とするいわゆる合同労組で、本件申立時(平成11年5月25日)、福岡県内に5地域支部及び1企業支部を有し、その組合員数は約2,100名である。上部団体は、全国一般労働組合である。

イ 組合のちくしの生コン分会(以下「分会」という。)は、平成10年9月9日に被申立人株式会社セントラル商工の従業員のうち生コン運転手ら18名が申立人組合に加入し、結成した分会であり、申立時の分会員数は12名である。

#### (2) 被申立人

被申立人株式会社セントラル商工(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、筑紫野市柚須原407に生コン工場(以下「ちくし生コン」という。)を持ち、生コンの製造販売等を営んでおり、申立時の従業員数は、約30名である。

### 2 分会結成後の労使関係と一時金交渉等

ア 組合は、平成10年10月23日付けで、年末一時金の支給、労働基準法第36条に定める時間外労働に係る協定(以下「36協定」という。)の組合との締結、時間外手当の時間単価計算方法の是正及び会社従業員で組織された互助会の会社管理に係る会費の返還等を内容とする要求書を会社に提出し、11月2日の団体交渉での回答を求めた。

11月11日、団体交渉が開かれ、年末一時金、36協定、互助会問題等が協議されたが、会社は、年末一時金に関し有額回答を行わなかった。これに抗議し、同月13日、組合は、ちくし生コンの入口の門柱に組合旗を掲出した。会社は、組合旗の撤去を命じたが、組合が応じなかったため会社自ら撤去し、同日以降組合による組合旗掲出と会社による撤去が繰り返された。

イ 11月19日、団体交渉が行われ、会社は、年末一時金については、有額回答を行わなかったが、互助会会費については、組合は、返還金一覧を提示し、会社は、12月末日までに返還することを合意した。

ウ 12月2日、団体交渉が開かれ、会社は、組合の年末一時金に関する要求については、有額回答を行わず、また、時間外手当

の単価の計算方法の是正要求については、計算方法の確認のため労働基準監督署に組合と同行することに同意したが、業務上の都合を理由として、後日組合を同行せず単独で労働基準監督署に出向き、確認を行った。

エ 組合は、12月14日付け文書で、同月7日以降再三にわたり団体交渉の申入れをしているにもかかわらず、会社が無視していることに抗議するとともに、前年と同額以上の年末一時金の支給並びに36協定及び労働時間等の労働基準法違反事項の即時是正を要求し、同月15日までに年末一時金等に関する会社回答がない場合は、同月16日以降大型生コンミキサー車(以下「大型車」という。)では、4.5立方メートル以上の、小型生コンミキサー車(以下「小型車」という。)では、1.7立方メートル以上の積載を拒否する闘争(以下「過積載拒否闘争」という。)を行う旨通告した。組合は、年末一時金に対する回答がなかったため、同月16日から同月19日まで過積載拒否闘争を実施した。これに対し、会社は、同月17日から同月19日までの間、小型車担当の分会員3名を下車させ、セメントヘドロのはつり作業などの場内作業に従事させた。

なお、会社では、生コン配送者、最大積載量を超えて、小型車で2.5立方メートル程度、大型車で5立方メートル若しくは5.5立方メートル程度を積載することが常態化していた。

オ 12月19日、会社は、それまで有額回答を行っていなかった年末一時金について、資金の用意ができたので、同日従業員に振り込む旨組合に通知した。これに対し組合は、年末一時金の組合との合意のない一方的支給は問題があるとして労使代表交渉を申し入れ、同日、代表交渉が行われ、同一時金は仮払いであること、金額については、後日団体交渉を行うことが確認され、年末一時金は、12月21日に振り込まれた。

また、同日、分会は、会社が時間外手当の単価是正に応じないため是正指導するよう労働基準監督署に申告した。

カ 平成11年1月18日、団体交渉が開かれ、年末一時金については、未妥結のまま保留され、互助会の会費返還については、当初合意された12月末までに返還されなかったため、1月末に返還する旨再び合意され、時間外手当の時間単価の是正については、2月分賃金から是正すること、分会員は、単価是正に伴う過去2年分の未払賃金請求権を有することが確認された。

キ 1月22日、組合は、現行36協定の開示を求めた。これに対し、会社は、3月3日これを開示したが、同協定は、分会員には、周知されないまま締結されたものであったため、同月9日、組合は、組合無視であるとして強く抗議した。

ク 2月9日、団体交渉が開かれ、互助会会費がなお返還されていないため、組合は、会費の分割返還を提案し、翌10日、会社は、これに同意する旨回答し、同会費は回答どおり分割返還された。

ケ 3月2日、団体交渉が開かれ、組合は、時間外手当の単価是正に伴う未払賃金の支払いを求め、会社は、組合員ごとの支払明細書を同月15日までに組合に提示する旨約束した。しかし、同日までに提示せず、7月14日の団体交渉時までに明らかにされなかったため、組合は、同団体交渉において、支払明細書の提示を求めた。同未払賃金については、7月30日の団体交渉において合意が成立した。

また、組合は、2月20日の要求に引き続き3月2日の団体交渉で、分会結成以降、労使で合意した小型車の乗務手当の引き上げや、互助会の会費の返還などの事項について、協定書の作成を求めたが、会社は、後記4の(4)のイで認定のあっせん受諾以降も協定書の作成に応じず、年末一時金及び時間外手当の単価の是正に伴う未払賃金の協定についてのみ、11月10日になって組合に送付してきた。

### 3 分会員の解雇と組合の抗議行動

#### (1) X2解雇

ア 平成10年11月、分会員X2は、息子が交通事故で重傷を負ったことなどから、事故後1か月ほど欠勤した。

その際、X2は、会社従業員のX3に欠勤の届出を依頼し、X3は口頭で会社に連絡した。会社は、本人からの届出がないので無届けの欠勤であるとして処理した。

イ 会社は、それまでは、電話連絡による欠勤届を認めていたが、12月初旬、必ず文書で欠勤届を出すように指示した。

ウ 12月30日、会社は、これまでの勤務状態が悪いとして、X2及び分会員のX4並びに1名の非組合員に対し、注意を促し、X2に対しては、勤務不良が続くようであれば、解雇せざるを得ないとして自主退職するか、しないのなら今後の勤務態度をどうするか、その結果を1月6日までに回答するよう伝えた。また、X4に対しては、解雇を通告したが、同人が今後真面目に働くことを約束し2か月の猶予を懇願したので、その間猶予することとした。

平成11年1月7日、X2は辞める意思はないと回答した。

エ X2は、1月18日及び翌19日欠勤したが、会社への連絡はX3を通じて行った。会社は、欠勤届の提出がないことを問うて就業規則第51条を適用X2を同月20日付けで解雇した。

## 就業規則

### (解雇)

第51条 会社は、次の各号に掲げる場合に社員を解雇することがある。

- (1) 社員が身体または精神の障害により、業務に耐えられないと認められる場合
- (2) 社員の就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合
- (3) 休職期間が満了した時点で、なお休職事由が継続し、復職できない場合(休職期間を更新された場合を除く。)
- (4) 本人より直接退職の申し出がなく、本人の所在が不明のまま2週間を経過した場合
- (5) 会社の都合によりやむを得ない事由がある場合
- (6) その他前各号に準じる程度の事由がある場合

オ 組合は、X2の解雇撤回を求めて、平成11年1月21日、始業時数分前に文書で通告した上で、始業時から30分のストライキを行い、職場集会を実施した。なお、上記文書には、会社が解雇を撤回しない場合は、追加的抗議行動もあり得る旨記載されていた。更に、組合は、同月25日にも、始業時数分前に文書で通告した上で、始業時から2時間のストライキを実施したが、その文書にはX2解雇に関する組合の抗議行動の期間は、同月28日までとする旨記載されていた。これらのストライキのため、両日に予定していた出荷先約60か所の半数程度の出荷に影響が及んだ。組合は、25日の終業後、30数名の社外の者を参加させ、ちくし生コン内で約2時間にわたり会社の退去命令を無視して抗議集会を行った。また、同月20日X2解雇に抗議して、組合は、同日以降、組合旗を掲出し続けた。

なお、組合は、ストライキ実施の判断を執行部に委任する決定を前年9月の組合大会で行っていた。

カ 組合は、X2解雇撤回を求める抗議行動として、1月22日から同月28日までの間の早朝の、また同月25日は終業時間以降の、各時間外労働拒否闘争を行う旨通告し、通告どおり実施した。

X2は、2月15日、解雇を受け入れ、解雇予告手当と離職票を受け取った。

### (2) X4解雇

ア 平成11年2月25日朝、X4は、前日会社従業員のZ1が分会員Aにセクハラに及んだことを、Aや分会役員から聞かされ、その後出勤したZ1がAに謝る様子はなく平然としていたため、Z1の顔面を殴るなどの行為に及んだ。同日昼ごろ、組合福岡支部書記長X5が間に入って、Z1、X4、Aらと協議し示談書を作成した。

会社は、同日夕刻、Z1を即時解雇し、会社内での暴力行為は容認できないとして、X4に対しても就業規則第51条を適用して2月28日付けで解雇する旨を口頭通告した。

イ 2月26日、組合は、X4解雇は、解雇権の濫用であるとして抗議及び解雇撤回申入書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた。

3月2日の団体交渉で、会社は、X4解雇の撤回を拒否した。

ウ 3月3日、組合は、X4解雇の撤回を求める抗議行動を問題が解決するまで随時展開するが、当面「3月3日から3月13日までの昼休み時間帯の時間外労働を拒否する」こと、「3月4日から13日までの深夜時間帯を除く早朝時間外労働を拒否する」ことを通告し、それぞれ時間外労働拒否闘争を実施した。

エ 3月9日、組合は、「3月9日から3月11日まで終業時間以降の残業を拒否すること」を通告し、通告どおり終業時間以降の時間外労働拒否闘争を実施した。

オ 会社では、平成9年4月1日より1か月を単位とする変形労働時間制を採用した。平成11年3月の終業時刻は午後3時49分、同年4月は午後3時51分、同年5月は午後4時42分、同年6月は午後3時36分であった。

会社における昼休み休憩は、就業規則上、午前12時から午後1時まで、ただし、事業所、職務により変更することがあると規定されている。生コンの配送という業務の性格上、従来午前11時から午後2時までの間に1時間の休憩をとるとの運用がなされていたが、常時正味1時間の休憩がとれないこともあったため、組合は平成10年10月以降1時間の休憩がとれるように要求していた。

また、会社では、小型車は1日5回から6回の配送が、大型車では3回から4回の配送が一般的であったが、組合が昼休み及び終業時間後の時間外労働拒否闘争を行ったため、会社は、分会員には、午前1回、午後1回の最低限の配送しかさせられないようになったと認識した。

カ X4は、4月2日、地位保全等仮処分命令申立てを福岡地方裁判所に行ったが、同月20日申立てを取り下げた。

4 組合の争議行為に対する会社の対抗行為と組合のあっせん申請

(1) 過積載拒否闘争と分会員4名への場内作業命令(本件申立事項)

ア 平成11年3月11日、会社は、予告なしに分会員の担当車である大型車5台を販売店に売却依頼することとし、社外に持ち出した。この5台のうち3台は、当時の分会員X6、X7およびX8の担当車であった。会社は、当該大型車5台に乗務していた5名の分会員に対して、他の大型車3台、大型バラセメント車1台及び小型車1台への乗り換えを命じ(以下「担当車変更」という。)、どの車に乗るかは5名の分会員に協議させた。分会員の協議の結果、X7が小型車に乗務することに決定した。

イ 3月11日、組合は、会社の一方的な担当車変更及びX4解雇に抗議して、過積載拒否闘争を行った。なお、過積載問題については、同月2日の団体交渉において、組合は、業界水準まで積載量を減らすように求めたが、会社は、従来どおり過積載を行う旨回答し、組合の主張を認めなかった。

ウ 組合が上記イのとおり過積載拒否闘争を行うと、会社は、3月11日、小型車担当の分会員X7、X9、X10、X3の4名を下車させ、サイロ下の固まったコンクリートを小型削岩機を使って取り除くはつり作業などの場内作業を終日にわたって命じ、分会員の乗車していた小型車には、試験室の非組合員らを乗務させ、過積載を続けた。一方、同じく過積載拒否闘争を実施していた大型車担当分会員には適正積載で乗務させたものの、時間外に及ぶ配送作業には乗務させず、場内作業に従事させた。小型車担当4名の分会員が行ったこの場内作業は、小型削岩機を使うなど配送業務に比べ肉体的疲労度が大きい作業であった。

なお、会社では、雨天の日や、生コンの出荷がないときを除いて従業員に場内作業をさせたことはなかった。

エ 翌3月12日、組合は、「3月11日にさかのぼり、問題が解決するまで」過積載拒否闘争を行うこと及び担当車変更等に関する団体交渉日程を3月13日までに分会へ連絡することを求めることを文書で会社に通告し、その後、同月18日の始業前に過積載拒否闘争を解除する旨会社に通告した。会社は、同日から、小型車担当の分会員に対する終日にわたる場内作業を命じなくなった。

(2) 分会員全員への時間外労働不指示(本件申立事項)

ア 会社は、平成11年3月15日以降、組合の突然の争議行為により惹起する生コン配送への支障を回避するため、別紙記載

の組合員12名(全分会員)に対し始業時前に開始する業務、配送先からの帰着が昼休み時間(午前12時から午後1時まで)中又は午後1時以降となることが予想される乗務及び配送先からの帰着が変形労働時間制で定まる終業時以降となることが予想される乗務並びに休日労働(以下、これらを「通常時間外労働」という。)の指示をしない措置をとり、6月8日までの間、これを継続した。その結果、分会員と運転業務に従事する正規従業員の非組合員運転手との間に表1のとおり通常時間外手当の支給額に格差が生じた。

また、従来、会社は、変形労働時間制を採用する前の終業時である午後5時まで、組合員、非組合員の別なく勤務させ、変形労働時間制で定まる終業時から午後5時までの労働時間を「時短手当」という名目で支払っていた。

イ 会社は、午後10時頃から午前4時頃までの時間帯に生コンを配送する作業を「夜間作業」と呼称し、夜間作業1回ごとに一律1万円を給料明細上の「深夜手当」として支給していた。会社は、この夜間作業に関し組合員、非組合員の区別なく予め決められたローテーションに従い従業員に乗務の意向を打診、確認した上でその車番を掲示し、従事させてきた。しかし、会社は、3月17日以降10月23日までの間、分会員には夜間作業従事の意向打診をせず、非組合員にのみ意向打診を行い、夜間作業に従事させた。その結果、分会員と正規従業員の非組合員運転手との間に表2のとおり深夜手当の格差が生じた。

また、正規従業員の平成10年1月から平成11年2月までの各月ごとの夜間作業従事状況は、表3のとおりであり、同年3月17日から同年10月23日までの夜間作業従事状況は、表4のとおりである。

ウ 分会員の時間外手当を除く各月の基準内賃金は、基本給18万円、乗務手当2万円、皆勤手当5千円の合わせて20万5千円であるが、表5のとおり甲第48号証から甲第54号証までで賃金明細書の提出された分会員X11、X12、X3、X6、X9、X13、X8の7名(以下「X11ら7名」という。)の平成10年7月から9月までの3か月間の平均給与支給額は256,139円で、平均時間外手当額(深夜手当を含む。)は57,425円であった。

エ 分会員Z2が3月29日に、また同Z3が4月3日に、それぞれ給与が下がり、生活が苦しくなったことを理由として分会を脱退した。会社は、これまでの時間外労働指示から除外してきた両名に対し、それぞれ、3月30日、4月7日以降それぞれ時間外労働の指示を再開した。



(3) 分会員全員への下車勤と場内作業命令(本件申立事項)

会社は、前記(2)アのとおり、平成11年3月15日以降分会員に対し通常時間外労働を指示しなくなっただけでなく、3月18日から6月8日までの間、午前の配送先からの帰着時から昼休みの開始時刻まで及び午後の配送先からの帰着時から終業時刻(変形労働時間制により月ごとに定まる)まで、小型削岩機を使つてのサイロ下のコンクリートはつり作業、トロンメール(残生コンの分離処理機)の目の穴に詰まった生コンを取り除く作業、トロンメール下のセメントヘッドロ除去作業やコンベア下・グラウンドホッパー下の砂上げ作業などの場内作業に従事させた。この作業について、雨天の日や生コンの出荷がないときをのぞいて会社は、従業員に上記作業をさせたことはなかったこと、また配送業務に比べ肉体的疲労度が大きい作業であったことは、前記4の(1)のウと同様である。

(4) 組合のあっせん申請と前後の労使関係

ア 平成11年3月19日、組合は、当委員会に「団体交渉のルール確立、誠実な団体交渉の実施(配置転換の撤回など)」を求める、あっせんに申請(平成11年(調)第7号セントラル商工あっせん事件、以下「本件あっせん事件」という。)した。

あっせんは、申請事項以外である、争議行為の事前通告、場内作業及び時間外労働不指示の問題も含めて話し合われた。

イ 4月21日、あっせん員会が次のあっせん案を文書で提示したところ、双方これを受諾した。なお、組合は、あっせんの中で、夜間作業のことには言及しなかった。

あっせん案

当あっせん員会は、当事者双方が信頼関係の回復に向けて一層の努力を重ね、安定した労使関係を確立するために、次のようにあっせん案を提示する。

記

- 1 労使双方とも団体交渉のルールを尊重し、会社は説明を尽くし、合意事項については署名のうえ書面化する。
- 2 組合は、争議行為をするにあたっては適切な期間において事前通告を行う。  
また、組合は、就業時間中の意表をつく抗議行動を控える。
- 3 以上のルールの確立を前提に、会社は安定した受注体制の確立に努める。
- 4 この受注体制の確立に基づき、会社は、できるだけ早期に、組合員、非組合員の区別なく時間外労働の機会を与えるように努める。

5 本件不当労働行為救済申立てと前後の労使関係

ア あっせん受諾の翌日である平成11年4月22日、会社は、労使双方が受諾した前記4の(4)のイの文書に「受注の回復、信頼関係の回復状況を見ながら、実施していくので完全にもどるには6ヶ月位は必要となる見込。」という文言を朱書きで追加し、運転手控室に張り出した。

イ 5月7日、組合は、上記アの会社の文書掲示は、あっせんの趣旨を故意に歪曲し、組合を挑発するものであり、また、分会員に対する時間外差別、業務差別及び夜間作業差別が継続しているが、これは地労委あっせんの不履行であるとして、強く抗議する旨の申入書を提出し、併せて5月14日の期日を指定して、これらの事項について団体交渉を行うよう申し入れた。

同日の団体交渉の席上、組合は、あっせん案第4項の時間外労働の指示までの期間は、1か月足らずであるとあっせん員から聞いたことを会社に伝え、会社があっせん案を履行していないと強く抗議した。これに対し会社は、あっせんで発言したことと同様に、営業活動を再開し、顧客に対する信用回復を図り、営業の成果が出るまで2か月から6か月かかる旨を説明した。

ウ 会社は、平成11年5月に延べ53台、6月に延べ56台の備車を行った。

エ 5月25日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを当委員会に行った。

オ 会社は、6月9日から、突然分会員に対する通常時間外労働の指示を再開した。しかし、夜間作業の意向打診を行わないことは継続した。

6月11日本件不当労働行為救済申立てに関し、当委員会で第1回調査が行われた。

カ 組合は、7月14日の団体交渉において、夜間作業の備車の中止と分会員への夜間作業の指示を要求したが、会社は、依然として分会員に夜作業の意向打診を行うことはしなかった。

キ 10月5日、組合は、会社が夜間作業の従事の意向打診を行わないことに関して、団体交渉の申し入れを行った。

ク 10月13日、団体交渉で、会社は、平成11年3月15日以降夜間作業に従事してきた非組合員に分会員から夜間作業をさせて欲しいと申し出ることが夜間作業に従事できる解決策である旨回答した。

ケ 10月26日に至り、会社は、分会員が非組合員の正規運転手に夜間作業の仲間にいれて欲しいと申し出た旨を聞いて、組合員に対する夜間作業の意向打診を再開した。なお、夜間作業の指示を再開した10月26日以前の最後の夜間作業は、10月23日で

あった。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 却下の主張について

被申立人は、本件不当労働行為救済申立ての対象となっている事項は既に本件申立てに関連する本件あっせん事件において取り上げられた事項であり、労使双方によるあっせん受諾という形で解決済みであるので、本件申立ては却下されるべきであると主張する。よって、以下検討する。

労働委員会が、労働関係調整法第13条に基づき行うあっせんは、労使間に生じた紛争を解決するため、あっせん員が双方の主張を確かめ、対立点を明らかにしながら、労使間の話し合いをとりもち、あるいは取りなして、労働争議の円満な解決を図ろうとする制度である。一方、不当労働行為救済制度は、団結権、団体交渉権及び団体行動権を擁護し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るための制度である。よって、両者は異なる制度であり、申立人があっせん案を受諾したからといって、直ちに不当労働行為救済制度上の救済の申立権を失うものではなく、被申立人の主張は失当である。

#### 2 あっせん案の履行

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

組合は、速やかな残業差別の解消を期待して、平成11年4月21日にあっせん員会が示したあっせん案を受諾したものである。あっせん案第4項は、会社は、受諾の翌日からでも実施できる内容であるし、「同項のできるだけ早期に」とは、常識的に見て1か月などということにはなかろうとのあっせん員の意見もあったところである。にもかかわらず、会社は、5月になってもあっせん案を履行しなかった。

###### イ 被申立人

あっせん案第4項に関しては、会社は、受注体制の確立に少なくとも2か月から6か月かかることをあっせん員に説明し、それを組合も了解の上受諾されたものである。受諾したあっせん条項は、受注体制の確立をめざして努力し、その確立お前提とし、加えて相互の信頼関係を回復し、もって時間外労働の機会を与えるよう努めるという趣旨であり、会社は、あっせん案第3項及び第4項に基づいて努力し、それを履行したものである。

したがって、不当労働行為には当たらず、申立ては棄却されるべきである。

##### (2) 当委員会の判断

あっせんにおいて、労使間に紛争解決のための合意がなされた場合、あっせん対象事項について、合意により解決済みとして不当労働行為の被救済利益がないと解することは一般的に相当であるが、信義則上合意事項を反故にするような行為が会社にあった場合には、あっせん対象事項について紛争が解決済みとは評価できず、被救済利益は、なお存すると解される。よって、本件において、あっせん合意事項に関する履行状況について検討する必要がある。

組合は、平成11年3月19日に「団体交渉のルール確立、誠実な団体交渉の実施(配置転換の撤回など)」を求めて、あっせん申請を行った。このあっせんの際に、あっせん申請事項以外に、分会員に対する場内作業命令や時間外労働不指示のことなど、当時の労使間の懸案事項についても話し合われた。

また、本件あっせん事件の中では、夜間作業について言及されなかったが、この夜間作業は、会社が受注し、これに従業員が従事した場合、その対価は「深夜手当」の名目で給与の一部として支払われていたこと、従前から会社は、組合員、非組合員の区別なく予め決められたローテーションに従い従業員に打診して、その意向を確認した上で作業に従事させていたことに照らせば、あっせん案第4項の「時間外労働」に含まれると考えるのが相当である。

受諾したあっせん案は、「当事者双方が信頼関係の回復に向けて一層の努力を重ね、安定した労使関係を確立する」との前文を置き、第1項は、団体交渉のルールの尊重や合意事項の書面化等を定め、第2項は、組合の争議行為の適切な期間をおいた事前通告と抗議行動の実施に関するルールを定めたものである。あっせん案第3項は、組合が第2項で争議行為の事前通告を行うことと意表をつく就業時間中の抗議行動を控えることに同意したことを受け、あっせん受諾日以降、会社は、組合の争議行為等の事前通告制の確立を踏まえ、十分な営業活動の展開などの対取引先との関係において、会社が安定して受注ができるような体制を確立することに努めることに同意したものと解される。

また、第4項は、「この受注体制の確立に基づき、会社ができるだけ早期に、組合員、非組合員の区別なく時間外労働の機会を与えるように努める」とし、第3項の受注体制の確立までの間、組合員、非組合員の区別なく時間外労働の機会を与えるとのあっせん案を履行するための準備期間(以下「準備期間」という。)を置くことが予定されたものと解される。

そこで、この準備期間の意味、内容について検討する。

会社が本件あっせん事件の中で、営業活動を再開し、顧客に対する信用回復を図り、営業の成果が出るまで2か月から6か月かかる旨主張及び説明したことは認められるが、準備期間を置くことを予定したあっせん案第4項と密接に関連する第3項では「安定した受注体制の確立」と表記され、会社の主張する「営業の成果がでるまで」との表現はとられていないこと、この「受注体制の確立」とは、先に判断したとおり、十分な営業活動の展開などの取引先との関係において、会社が安定して受注ができるような体制を確立することと解されること、あっせん員は、あっせんの際に時間外労働の指示までの期間は、1か月足らずと組合に説明したこと等を考慮すれば、時間外労働指示開始までの準備期間は1か月程度と解するのが相当である。

ところで、会社は、分会員に対する通常時間外労働については6月9日から指示を開始し、夜間作業については10月26日から分会員への意向打診を再開している。会社のこの対応は、あっせん受諾で予定された準備期間に遅れてはいるものの一応あっせん案は履行されたのであり、これをもって信義則上あっせん合意を反故にするものとはまでは評価できない。しかしながら、準備期間に遅れた分については、なお、独自の判断を必要とする。

### 3 小型車担当分会員4名への場内作業命令

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

会社は、組合が平成11年3月11日から同月17日まで、分会役員3名を含む分会員5名の担当車変更及びX4解雇の撤回を求めて行った過積載拒否闘争に対する報復として、分会役員X7を含む小型車担当の分会員4名を下車させ、終日にわたり、場内作業を行わせた。これまで場内作業は、雨の日や出荷のないときに行っていたに過ぎず、今回のように分会員だけが、場内作業をさせられたことはなかった。作業内容も、それまでしたことのない削岩機を使って行うサイロ下の固まったコンクリートのはつり作業などであり、精神的、肉体的不利益を受けた。会社のこのような行為は、正当な争議行為に対する報復としてなされた労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号の不利益取扱いであり、同条第3号の支配介入である。

##### イ 被申立人の主張

3月11日、組合が過積載拒否闘争に入り、配送計画に齟齬をきたし、配送先に迷惑が及ぶことを避けるため、また当時組合が時間外労働拒否闘争を行っていたので、会社は、過積

載を拒否した小型車担当の分会員4名を下車させ、終日にわたり3月17日まで場内作業を行わせた。なお、3月11日の配送受注済みの分は、非組合員に配送させた。

場内作業は、出荷がないとき、組合員、非組合員の別なく行っている作業であり特段重労働ではなく、乗務するか否かで、給与も変わらず、正当な業務命令である。以上のとおり、分会員に何ら不利益はなく、会社の行為は、不当労働行為には当たらず、申立ては棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 組合は、担当車変更及びX4解雇の撤回を求めて、平成11年3月11日から同月17日までの間、会社において常態化していた最大積載量を超える積載を拒否する過積載拒否闘争を行った。この過積載拒否闘争は、組合が担当車変更及びX4解雇に抗議してなされたものであり、法定積載量を遵守し、過積載運送を拒否するものであって、正当な争議行為と解される。

イ このような過積載拒否が行われた場合、会社としては、分会員の本務が配送業務であることからすれば、適正積載の措置を講ずべき筋合いであるが、会社は、組合の過積載拒否闘争期間中の3月11日から同月17日まで小型車担当分会員4名に終日にわたり場内作業を命じた。この点、会社は、組合の過積載拒否闘争により配送計画の都合がつかなかったのも、組合の同闘争期間中の3月11日から同月17日まで小型車担当分会員4名に終日にわたりサイロ下のはつり作業などの場内作業を命じたもので正当な業務命令である旨主張する。

しかし、本件過積載拒否闘争は、その通告が実施直前であったことに鑑みれば、会社が、同闘争実施開始の当日に場内作業を命じたことは、やむを得なかったとみる余地もなくはないが、被申立人の主張する配送上生じる不都合について、何ら明らかにされていないのみならず、その不都合を解消するような代替措置が検討された形跡も認められない。したがって、過積載拒否闘争開始日である3月11日のみでなく同月17日まで小型車担当分会員4名を配送業務から外し場内作業命令を継続する必要性乃至合理性があったものとは認めがたい。

ウ 組合が実施した、3月3日から同月13日までの間の昼休み時間帯の、同月4日から同月13日までの間の始業時前の、同月9日から同月11日までの間の終業時以降の、各時間外労働拒否闘争は、後記4の(2)のアで判断するとおり、正当な争議行為と解されるどころ、会社は、組合が時間外労働拒否闘争を行

っていたことから、小型車担当分会員4名に対する場内作業を命じたとも主張する。しかし、上記の正当な時間外労働拒否闘争期間中、会社は、大型車担当の分会員についても場内作業を命じているが、同分会員に対する場内作業命令は、配送業務が時間外の労働に及ぶ場合において部分的に命じたものであったのに対し、小型車担当分会員4名には終日にわたる場内作業を命じていること及び同時間外労働拒否闘争が終了した翌日の3月14日以降3月17日まで終日の場内作業命令を継続していることからすれば、会社の上記主張は、肯認できない。

エ 小型車担当分会員4名が従事した場内作業は、配送業務に比べ、小型削岩機を使用するなど、肉体的疲労度が大きいものであるのみならず、分会員の本務は配送業務であり、同業務がないときに限って、場内作業に就くのが実態であったことからすれば、小型車担当4名の分会員に対する場内作業は、精神的苦痛を与えたものであると評価できる。

オ 以上のことからすれば、小型車担当分会員4名に対する場内作業命令は、3月11日から3月17日までにこれを継続する必要性、合理性を欠くこと並びに場内作業が小型削岩機を用いるなど運転業務に比べ肉体的疲労度が大きいこと及び小型車担当分会員4名の精神的不利益を伴うものであることからすれば、本件場内作業命令は、相当性を欠き、許されないものといわざるを得ない。

カ しかしながら、小型車担当分会員4名に対する3月11日から同月17日までの終日にわたる場内作業命令については、4月21日のあっせん受諾で解決済みであると解されるので、この点に関する申立ては棄却する。

#### 4 分会員12名への時間外労働不指示と場内作業命令

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

会社は、平成10年9月の分会結成以降、組合を嫌悪し、不誠実な対応や分会員への締めつけを行ってきた。平成11年3月に、組合が時間外労働拒否闘争を行ったことの報復として、会社は、通常時間外労働については、平成11年3月15日から6月8日までその指示を行わず、夜間作業については、3月17日から10月23日までその意向打診を行わなかった。これにより分会員は、経済的不利益を受けた。

会社は、3月18日から6月8日までの間、分会員に時間外労働をさせないように、昼休みや終業時間以降に乗務が及ぶおそれがある場合、その乗務から分会員を下車させ、昼休み開始

時間又は終業時間まで通常運転手がすることのない場内作業を命じた。今回のように分会員だけが、場内作業をさせられたことはなかった。作業内容も、それまでしたことのない削岩機を使って行う、サイロ下の固まったコンクリートのはつり作業などであり、分会員は、精神的、肉体的不利益を受けた。

会社のこのような行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いであり、同条第3号の支配介入である。

#### イ 被申立人の主張

組合が、実施通告が数分前であり、かつストライキ権の確立が執行部に包括委任された違法ストライキや突然の時間外労働拒否闘争を行ったことから、再度同様なストライキや時間外労働拒否闘争が起きると出荷不能により倒産に至る危機的状況となることが考えられたので、会社は、これを避けるため、分会員には時間外労働の指示を行わなかった。使用者たる会社は、従業員に時間外労働を与える義務を負っているわけでもない。

夜間作業は、常時あるものではなく受注があったときに、個別に乗務員らの意向を聞いた上で割り振っており、従業員との労働契約に基づく労働ではなく、就業規則上の時間外労働ではない。仮に、労働契約の範囲内の作業であるとしても、分会員から夜間作業に従事させるようにとの要求はなかったから、割り振らなかったものである。

また、場内作業は、前記3の3月11日から17日までの小型車担当分会員4名への場内作業命令と同様に、正当な業務命令である。

以上のとおり、会社の行為には、何ら問題はなく、会社の行為は不当労働行為に当たらず、申立ては棄却されるべきである。

#### (2) 当委員会の判断

ア 組合は、平成11年1月21日に始業時から30分、同月25日に始業時から2時間のストライキを実施数分前に通告して行った。このストライキは、分会員X2が会社の指示に反し書面で欠勤届を提出しなかった同月18日及び19日の欠勤を理由に同月20日に解雇されたことから、同人の解雇撤回を求めて行われたものである。

ストライキの通告について、その事前通告にかかる協定や慣行が本件労使間に存在したという事実は認められないのであり、通告が実施直前であることから信義則上の疑問は残るが、これをもってストライキが直ちに正当性を失うものと



はいえない。また、このストライキについて、スト権の確立の方法が組合執行部に包括委任されていたが、それは組合内自治の問題であり、それによって組合のストライキの正当性が否定されるものではない。よって、これらのストライキは正当といい得る。

組合は、3月2日にX4解雇撤回を求めて団体交渉を行ったが、会社が解雇を撤回しないため、これに対する抗議行動として、時間外労働拒否闘争を実施した。組合は、その範囲を①同月3日からは、昼休み時間帯、②同月4日からは、始業時前、③同月9日からは、終業時間後と拡大していったが、会社への通告は、②は前日、①及び③は当日になされている。会社にとっては、突然の時間外労働拒否闘争が行われたと受け止められるとしても、このことをもって、直ちに時間外労働拒否闘争が不当な争議行為と評価されるものではなく、上記時間外労働拒否闘争は、正当な争議行為と言いうる。

イ 組合のこのような争議行為に対し、会社は次のような対抗措置をとった。

(ア) 会社は、3月15日から6月8日まで、分会員12名全員に対し通常時間外労働の指示を行わず、また、3月18日以降、分会員の配送が昼休み又は終業時間以降におよぶ場合に乗務につかせず、所定時間までサイロ下のはつり作業などの場内作業を行わせた。会社では、平成9年4月1日の変形労働時間制採用以降も、変形労働時間制による終業時間以降、午後5時まで従業員を勤務させ、その間の時間外手当を「時短手当」という名称で支払っていたが、平成11年3月15日から6月8日までは、変形労働時間制による終業時間までしか勤務させず、「時短手当」及び午後5時以降勤務した場合に支払われていた時間外手当を支給しなかった。

(イ) 会社は、午後10時頃から午前4時頃までの時間帯に生コンを配送する作業を夜間作業と呼び、同作業についても平成11年3月17日から10月23日まで分会員に夜間作業に従事するかの意向打診を行わなかった。この夜間作業は、前記第3の2の(2)で判断したとおり、時間外労働に他ならず、会社は、夜間作業に係る時間外労働を指示しなかったものである。

なお、この間、会社は、分会員に対しては、このような不利益な措置をとった一方で、非組合員の運転手に対しては、上記の期間中においても、表1及び表4のとおり通常時間外労働及び夜間作業について指示し、従事させた。

(ウ) この結果、分会員は、経済的不利益を受けたのみなら

ず、配送業務より肉体的疲労度の大きい場内作業に従事させられたことにより肉体的、精神的な不利益を受けた。

ウ 会社は、上記イのような対抗措置を行ったが、その相当性について判断する。

組合が平成11年1月21日及び25日に行ったストライキは、それぞれ30分、2時間の短時間であり、時間外労働拒否闘争は、1月22日から同月28日まで及び3月3日から同月13日までと限定された短期間であり、闘争開始時に闘争終期を明記して通告したものであり、過積載拒否闘争は、3月11日から同月17日までの短期間である。これに対する会社の対応をみれば、通常時間外労働不指示の期間は3月15日から6月8日まで、夜間作業の従事の意向を打診しなかった期間は3月17日から10月23日まで、場内作業命令は、3月18日から6月8日までと長期にわたっている。

また、分会員の時間外手当を除く各月の賃金は、基本給18万円、乗務手当2万円、皆勤手当5千円の合わせて20万5千円であり、甲第48号証から甲第54号証までで賃金明細書の提出された分会員X11ら7名の平成10年7月から9月の間の各月平均時間外手当額(深夜手当を含む。)は57,425円であったのに対し、会社の時間外労働不指示期間中である平成11年4月、5月の分会員12名への各月の平均時間外手当額はそれぞれ、820円、1,502円であり、時間外労働不指示による経済的不利益が大きいものであった。このような観点からみれば、会社が行った夜間作業を含む時間外労働の不指示及び場内作業命令は、組合の争議行為に対する対抗措置としては、バランスを失するものといわざるを得ない。

さらに、組合が1月にストライキを行った当時及び3月に時間外労働拒否闘争を行った当時、会社が組合に事前通告制についての協議を持ちかけたり、会社が倒産に至る可能性があったことについて、説明を行った事実はない。

加えて、会社が対抗行為の必要性を主張する組合の直前通告争議行為については、4月21日のあっせん受諾によって組合は、一定期間をおいた事前通告を行う旨合意しており、会社は、同日以降対抗措置をとる必要性に乏しいと考えられる。

以上のことを総合判断すると、会社が、平成11年3月15日から6月8日まで時間外労働を指示しなかったこととこれに随伴して3月18日から6月8日まで場内作業を行わせたこと及び3月17日から10月23日まで夜間作業の従事の意向打診を行わなかったことは、組合の争議行為に対する対抗措置としては、相当性を欠くものといわざるを得ない。

エ 平成10年末一時金の支給に当たって会社は、組合の合意を得ることなく、その意に反して一方的に支給しようとしたこと、平成11年3月及び4月に分会員が分会を脱退すると、会社は同人らに対し程なく時間外労働の指示を開始したこと、10月26日から再開した夜間作業の従事の意向打診については、会社自らの判断でなし得るにもかかわらず、会社は、10月13日の団体交渉において分会員から非組合員に夜間作業をさせてほしいと申し出ることを夜間作業意向打診再開の条件として提示したこと、前記第3の3の(2)で相当性を欠くと判断した小型車担当4名に対し場内作業を命令したこと、4月21日、あっせんを受諾したにもかかわらず、会社は、同月22日の文書掲示及び5月14日の団体交渉の回答にみられるようにあっせん案に反する対応を行ったことなどからすれば、会社は、組合乃至分会員を嫌悪していたことが窺われる。

オ 会社が、分会員全員に対し平成11年3月15日から6月8日まで時間外労働を指示しなかったこと及びこれに随伴して3月18日から6月8日まで場内作業を行わせたこと並びに3月17日から10月23日まで夜間作業の従事の意向打診を行わなかったことは、前記ウで判断したとおり、組合の正当な争議行為に対する対抗措置としての相当性を欠き、また、分会員に対し、経済的、肉体的、精神的不利益を課すものであるが、前記第3の2の(2)で判断したとおり、あっせん受諾後1か月間程度は、準備期間とみるべきであるところ、その期間は5月21日までとすることが相当であり、それまでの会社のこれらの諸行為に係る不当労働行為としての責任は問わないこととする。

しかしながら、分会員全員に対する5月22日以降6月8日までの時間外労働不指示及びこれに随伴する同期間中の場内作業命令並びに5月22日以降10月23日までの夜間作業不指示は、準備期間が明示されなかったことを奇貨として、独自の解釈により、あっせん受諾により許容された準備期間以降もこれら行為を継続したことからすれば、会社のかかる行為は、組合嫌悪意思に基づくものといわざるを得ず、組合の正当な争議行為に対して行った不利益取扱いであり、かつ、申立人組合に対する支配介入に当たり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 5 救済方法について

平成11年5月22日から6月8日までの通常時間外労働不指示及び5月22日から10月23日までの夜間作業の意向打診をしなかったことについては、不当労働行為がなければ分会員に支給された

であろう時間外手当、休日手当及び深夜手当相当額のバックペイを、主文第1項のとおり命じる。

分会員に支払われたであろう時間外手当、休日手当及び深夜手当の算出方法は、次のとおりとする。

- ① 通常時間外労働手当については、表1で認定した対象期間の各月ごと(5月分は22日以降分を従事日数で日割)に正規運転手に支払われた時間外手当総額及び休日手当総額を合算した額を正規運転手数で除して得られる金額と各分会員の既支給額との差額をバックペイ額(表6の通常時間外労働分バックペイ額欄の金額)とする。
- ② 深夜手当については、正規従業員の平成10年1月から平成11年2月までの間の夜間作業従事総回数に対する各分会員の従事割合を算出し、平成11年5月22日から10月23日までの間に全従業員に支払われた深夜手当支給総額に各分会員の算出従事割合を乗じた額を算出し、当該算出額をバックペイ額(表6の深夜手当分バックペイ額欄の金額)とする。

また、申立人が求める分会員に対する時間外労働差別及び業務差別の禁止については、前記第3の2の(2)で判断したとおり、平成11年4月21日に合意されたあっせん案が履行されていることから命じないこととし、陳謝文の掲示については、主文第2項のとおり掲示を命じることが相当であると考え。

#### 6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成13年3月9日

福岡県地方労働委員会  
会長 青木正範 ⑩

「別表、別紙 略」