

命 令 書

再審査申立人 ミヨシ物流株式会社

再審査被申立人 総評・全日本建設運輸連帯労働組合

再審査被申立人 総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同  
支部

主 文

- I 初審命令主文第1項を次のとおり変更する。
  - 1 再審査申立人ミヨシ物流株式会社は、再審査被申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合及び同総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部が申し入れた「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等」に関する団体交渉に、資料を提示して具体的説明を行うなど、誠実に応じなければならない。
- II 初審命令主文第3項中の「東京都地方労働委員会」を「中央労働委員会」に改め、記の(1)を次のとおり変更する。
  - (1) 貴組合が申し入れた「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等」に関する団体交渉に、資料を示して具体的説明を行うなど、誠実に応じていないこと。
- III その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人ミヨシ物流株式会社(以下「会社」という。)が、①再審査被申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合及び同総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部(以下「支部」という。)の申し入れた「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等」に関する団体交渉を、組合規約が提出されないことを理由に拒否したこと、②支部の下部組織である申立外総評・全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部ミヨシ物流分会(以下「分会」という。)の分会長らに対し、再審査被申立人組合からの脱退を勧奨したこと、が不当労働行為であるとして、平成9年3月7日、東京都地方労働委員会(以下「東京地労委」という。)に救済の申立てがあった事件である。
- 2 初審東京地労委は、同10年12月21日、会社の行為はいずれも不当労働行為に当たるとして、①組合規約が提出されないことを理由

に団体交渉を拒否してはならず、速やかに応じること、②会社の代表者自ら又は職制を通じて、分会長らに脱退を勧奨してはならないこと、及び③これらに関する文書掲示を命じた。

- 3 会社は、これを不服として、同10年12月21日、初審命令を取り消し、救済申立てを棄却するよう求めて、当委員会に再審査の申立てを行った。

## 第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用した部分中、「申立人」を「再審査被申立人」に、「被申立人」を「再審査申立人」に、「本件申立て」を「本件初審申立て」に、「当委員会」を「東京地労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中の「関東地方本部」を「申立外総評・全日本建設運輸連帯労働組合関東地方本部」に改める。
- 2 2の標題の「全日建運輸」を「中央本部」に改める。
- 3 2の(1)中の「全日建運輸に加入」を「中央本部に加入(中央本部に加入することにより支部の所属となる。)」に改める。
- 4 2の(2)中の「全日建運輸」を「中央本部」に、「目する」を「目される」に改める。
- 5 2の(5)③中の「中央本部と支部」に続けて「(以下、団体交渉当事者をいう場合は中央本部・支部という。)」を挿入する。
- 6 3の(1)中の「全日建運輸」を「中央本部・支部」に改める。
- 7 3の(3)の文末に改行して「なお、この説明会の当日、Y1部長は亀戸労政事務所を訪ねて中央本部・支部に対する会社の対応を相談し、団体交渉に応じるよう助言を受けていた。」を挿入する。
- 8 3の(7)中の「全日建運輸」を「中央本部・支部」に改める。
- 9 4の(1)中の「これ以後、」に続けて「10年12月21日(初審命令交付日)までの間、」を挿入し、「全て分会」を「全て分会のみ」に改める。
- 10 6の(3)中の「第3回団体交渉以後は」を「第3回団体交渉以降、10年12月21日の初審命令交付日までの間、」に改め、文末に改行して次の文を挿入する。

「その後、会社は、10年12月21日から11年8月2日までに、18回の団体交渉申し入れを行っているが、同申入書の名宛人は1回目から15回目(11年6月18日)までは引き続き分会(1回目はミヨシ物流分会、2回目以降は全日本建設運輸連帯労働組合横浜合同支部ミヨシ物流分会)のみとしていたが、16回目(同年7月7日)以降は、11年7月6日に行われた当委員会での第1回調査の経過などを

受け、中央本部、地本、支部分会の4者連名宛とした。

なお、これらの団体交渉申入書には、ア 団体交渉の場所を会社外にする イ 出席者を双方5名以内とし、(a)オブザーバー等の出席は認めない(b)脅迫暴言を用い、正常な団体交渉を妨害しないこと、などの条件が示されていたが、団体交渉の前提として組合規約の提出を求めるとの条件は付いていなかった。

他方、全日建運輸は、この間、会社に対して6回の団体交渉申し入れ(抗議通知、催告書等によるものも含む)を行った。

しかし、全日建運輸は、会社が団体交渉申入書を分会宛に提出していること、団体交渉の場所や交渉方法に条件を付けていることなどを理由に団体交渉に応じず、会社は、全日建運輸が団体交渉の場所を会社に行っていること、開催時間が勤務中であることなどを理由に団体交渉に応じなかった。」

11 6の(3)の後に新たに(4)、(5)を設け、次の文を挿入する。

「(4) 全日建運輸は、11年7月12日、当委員会が会社に行った「初審命令履行勧告」を受け、同年8月3日付で同月9日の団体交渉を申し入れたところ、会社は同月5日付で同月9日の団体交渉を応諾した。しかし、その後、全日建運輸から同月6日付のファックスで同月19日に団体交渉を変更したい旨の申し入れがあったので、会社は同月6日付で同月19日の団体交渉を応諾した。会社は同月5日及び6日付の団体交渉応諾書には上記イ(b)脅迫暴言を用い、正常な団体交渉を妨害しないこと以外の条件を残していたが、全日建運輸が団体交渉の場所や開催時間で譲歩することにより、同月19日に団体交渉が行われた。なお、会社は、この団体交渉に当たり、組合規約の提出は求めなかった。

同月19日の団体交渉において、中央本部・支部は、「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等」の内容である8年7月24日付「確認書」の履行や運転手の労働時間管理の状況などについて会社に説明を求めた。これに対し、会社は、未払い賃金は、ア X 1 の9年、10年、11年の昇給に伴う賞与の差額(11年分は上期のみ)、イ X 2 の10年、11年の昇給及び昇給に伴う賞与の差額(11年分は上期のみ)のみと認識しており、同「確認書」の内容については、その後の就業規則の改定や会社による過去の残業時間の再確認などを通じて、事実上問題はすべて解決済みであると回答し、また、運転手の労働時間管理については、「自動車運転手の労働時間等の改善のための基準」の範囲内で、運転手の自主管理にまかせていると回答した。

なお、会社は回答の中で、残業手当の単価計算については、厚生手当や調整手当などを時間単価の計算式に参入して適性

に修正し、就業規則を改定して既に労働基準監督署に届出済みであり、残業手当については、運行手当の名目で「みなし超勤務手当」として適正に支払っており、支払方法として問題がないほか、確認したところ過去の未払い分も認められなかったと説明した。これに対し、中央本部・支部は、計算方法を適正に修正して残業手当を再計算したところ、運行手当を超えるものがなかったというのであれば、資料を示して証明してもらいたいと要求した。しかし、会社は、運行手当残業手当相当分が支払われていることは、労働基準監督署の調査でも確認されており、資料を提出する必要はないと回答し、資料の提出を拒んだ。

- (5) 11年8月31日、全日建運輸は、9月16日に団体交渉を行うよう申し入れたところ、会社は、9月1日付でこれに応ずる旨を回答し、9月16日に再度団体交渉が行われた。会社は、この団体交渉でも、組合格約の提出は求めなかった。

9月16日の団体交渉において、中央本部・支部は、8年7月24日付「確認書」の履行について会社に説明を求めた。これに対し、会社は、同「確認書」の存在は認めるが、協定とは認識していないと回答し、また、そこに記載されている問題は、運行手当の部分など会社がよくわからないまま誤って認めた部分を除き、現時点ではすべて解決済みであると回答した。そこで、中央本部・支部は、現時点で問題がすべて解決済みであるというのであれば、労働基準監督署に示した資料を基に議論して、我々を納得させればよいのではないかと述べ、資料の提出を求めたところ、会社は、納得させる義務はなく、資料を提出する気はないと回答した。」

### 第3 当委員会の判断

#### 1 会社は、次のとおり主張する。

##### (1) 団体交渉について

会社が団体交渉の前提として、組合格約の提出を求めたのは、会社に分会があるのに分会を当事者とせず、なぜ中央本部のX3なる人物を交渉窓口にしなければならないのか、中央本部、支部は労働組合として団体交渉を行う資格要件を有するのか、といったことを確認するためと、いかなる理由があるにせよ、親会社であるミヨシ油脂の取引先等に二十数回にわたって要請行動を行うなど、正当とはいえない活動を行う全日建運輸とは誰なのか、会社にも第一次的にチェックする権限があると考えたからであり、会社に組合格約の提出を団体交渉拒否の口実にしようとする意思があったということではない。

したがって、組合格約が提出されなければ、団体交渉に応じら

れないとした会社の行為が労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるとした初審命令の判断は誤りである。

なお、交渉議題である未払い賃金問題、即ち残業手当問題については、残業手当相当額が「みなし超過勤務手当」である運行手当の金額で不足なく支払われていること及び就業規則の一部改定を実施したことにより、一切の問題が解決したと考えている。初審命令は運転手の労働時間管理について、タコメーターと運転日報による会社の管理では休憩時間の把握が不明確であり問題があるとするが、会社はこの管理で十分と考えおり、この点についても問題はない。会社がこれを団体交渉で説明していないのは、組合規約の問題で団体交渉ができなかったことによるものである。

また、以上とは別に、会社は、初審命令交付後、全日建運輸に18回にわたって団体交渉を申し入れ、平成11年8月19日及び同年9月16日には団体交渉を行い、交渉議題である「未払い賃金の支払いおよび賃金体系の改善等」について説明を行っているのであるから、初審命令主文第1項で命じられた団体交渉は履行されたというべきである。

(2) Y 2 社長及び Y 3 部長による脱退勧奨について

Y 2 社長が平成8年9月11日と同年11月6日に、Y 3 部長が同年12月2日と同月12日に、X 2 分会長らに対し、全日建運輸から脱退するよう勧奨する発言を行った事実はなく、単に上司と部下が話をしたということに過ぎない。

したがって、上記期日における Y 2 社長及び Y 3 部長の X 2 分会長らに対する発言が、脱退勧奨として労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるとした初審命令の判断は誤りである。

(3) ポスト・ノーティスについて

会社にポスト・ノーティスの掲示を命ずることは、会社に、その意に反する意思表示を強制するものであり、これは憲法の保障する「良心の自由」を侵害するものである。なぜなら、憲法第19条は是非弁別の判断に関する事項を外部に表現しない自由、いわゆる「沈黙の自由」を包含しているが、本件ポスト・ノーティスが「今後このような行為を繰り返さないよう留意します」との文言を用いた部分は会社の意に反し、会社の欲しない意思表示を強制するものであるから、「沈黙の自由」を侵害するというべきである。

2 よって、以下判断する。

(1) 団体交渉について

①ア 前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の2(5)①～③、3(5)、及び4(1)

～(3)認定のとおり、会社は、平成8年5月29日に行われた全日建運輸の説明だけでは、権限や責任の所在がよくわからないこと、同年6月28日以降、全日建運輸が会社の親会社の取引先等にしばしば要請行動を行ったことなどを理由に、中央本部、支部が労働組合としての資格要件を有するのかどうか疑問を持ち、同年8月7日(第4回)の団体交渉以降、組合規約が提出されなければ、団体交渉に応じないとの態度を取ったと主張する。

しかし、従業員の連帯組合加入後に会社が取っている対応を見ると、初審命令理由第1の2(2)、2(4)、2(5)①～④、及び3(3)認定のとおり、(ア)会社のY1部長は、平成8年5月21日から23日にかけて、中央本部に加入したと目される運転手に中央本部から脱退するよう個別説得をしていること、(イ)同月27日、中央本部のX3が電話で分会結成の通告と同日中の会社訪問を要請した際に、会社のY4社長は異議なくこれに応じていること、(ウ)翌28日、Y4社長は自ら中央本部に電話して前日の面会の約束を違えたことを詫び、改めて翌日の面会を約束していること、(エ)翌29日、全日建運輸として来社したX3らが、「労働組合加入通知書」、「団体交渉申入書」、「機関紙」を手渡し、分会三役の氏名を明らかにし、全日建運輸の組織概要や活動状況、交渉当事者は中央本部と支部であることなどを説明した際にも、会社は格別の異義を述べていないこと、(オ)同年6月11日、会社のY1部長は中央本部・支部に対する会社の対応を亀戸労政事務所に相談に行き、団体交渉に応じるよう助言されていること、などが認められる。こうした会社の対応からすると、会社は、遅くとも同年6月11日頃には、中央本部、支部が会社において労働組合として活動していることについての認識があったことが窺われ、組合規約が提出されなくても、中央本部・支部が団体交渉の当事者となり得ることは理解していたものと認められる。

また、要請行動が始まったのは、同年6月28日以降であるから、会社はすでに中央本部、支部が労働組合として活動していることについては認識していたと思われ、要請行動そのものには反省すべき点があるとしても、その適否が労働組合の資格に影響を与えるということもないことからすると、要請行動を理由に、中央本部、支部が労働組合かどうかを疑ったとする会社の主張には根拠がなく、これを理由に組合規約が提出されなければ、団体交渉を行わないとの態度を取ることとは失当である。

これに加えて、初審命令理由第1の4(1)、4(5)及び5(2)③認定のとおり、平成8年8月6日以降、同10年12月21日(初審命令交付日)までの間、会社は全日建運輸に提出する文書の名宛人を全て分会のみとし、団体交渉当事者である中央本部・支部を無視するような態度を取っていること及び同8年9月11日、Y2社長がX2分会長らに「上部はいいことがない。社内組織でも十分と思うので考えてほしい。」と発言し、同年12月2日、Y3部長がX2分会長に「運転手さんだけの組合だったら会社もできるが、外部組合が入っていると会社からお願いもできない。だからこの先もやらないし、上部団体は絶対に認めない。」と発言していることが認められる。これらを併せ考えると、会社は従業員だけで組織された労働組合とならともかく、中央本部・支部とは団体交渉を行わないとの意思を固めていたことが窺われ、組合規約の提出要求も、中央本部・支部との団体交渉を回避するための口実として、ことさら主張していたものと判断される。

イ 会社は、未払い賃金問題については、初審命令理由第1の6(2)②認定のとおり、残業手当相当額は「みなし超過勤務手当」である運行手当で支払われていること及び就業規則の一部改定を実施したことによりすべての問題は解決したとするが、会社がこれを中央本部・支部に資料を示すなどして説明したとの疎明はなく、また、運転手の労働時間管理問題についても、初審命令理由第1の6(2)③認定のとおり、平成9年4月1日に変更した就業規則に付属する「乗務社員の労働時間管理要項」により管理を行っているとするが、会社が運転手に車の停車中の時間を手待時間、休憩時間、積込時間等にきちんと分けて運転日報で報告するよう求めていることからすると、休憩時間の把握には依然問題があったことが認められ、団体交渉の意義はなくなっていなかったというべきである。

ウ したがって、会社が、中央本部、支部の組合規約が提出されないことを理由に、平成8年8月7日以降の団体交渉を拒んだことは、正当な理由を欠く団体交渉拒否であり、これを労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当である。

② なお、初審命令理由第1の6(4)及び6(5)認定のとおり、会社は、初審命令交付後に、組合規約の提出を団体交渉の前提条件とすることなく18回の団体交渉申し入れを行い、その後、全日建運輸から申し入れのあった団体交渉に組合規約の提出を求めることなく2回にわたって応じ、交渉議題「未払い賃金の支

払いおよび賃金体系の改善等」について説明していることが認められ、初審命令主文第1項を履行したと見られなくもない。

しかし、会社がこの2回の団体交渉で行った説明の内容を見ると、8年7月24日付「確認書」の中で、中央本部・支部に、残業時間の記録を提出すること及び残業手当問題の取扱いと是正方法は次回の団体交渉(同年8月7日)で決めることを約束しながら、中央本部・支部とは全く交渉しないまま一方的に改善した結果を伝えたものであり、しかも、中央本部・支部が関係資料を示して説明をするよう求めても、資料の提示を拒否し、具体的説明を行っていないのであるから、会社の交渉態度は誠意あるものであったとはいえない。

中央本部及び支部が初審で求めていた救済は、会社が誠意をもって団体交渉に応じることであり、また、初審命令主文第1項が命じている団体交渉も、当然のことながら、誠意ある団体交渉の趣旨でこれを命じたものと解される。初審命令交付後、会社は2回にわたって団体交渉を行ったが、しかし、その交渉態度は、誠意あるものとはいえず、なお団体交渉を行う意義が残っていると判断される。したがって、初審命令主文第1項を現状に即して主文Iのように変更するものである。

(2) Y2社長及びY3部長による脱退勧奨について

- ① 初審命令理由第1の4(5)及び4(14)④認定のとおり、Y2社長は、平成8年9月11日、団体交渉を促すX2分会長らに対し、「(全日建運輸の)委員長は運転手付きのベンツを乗り回している」、「(全日建運輸を)やめるなら早い方がよい」、「上部はいいことがない。社内組織でも十分と思うので考えてほしい」などと発言し、さらに、同年11月6日、会社と分会三役で行われた会合の席で、分会三役に対し、全日建運輸を抜けても身分(雇用)は保障すると発言していることが認められる。これらY2社長の発言は、全日建運輸を嫌悪する同社長が、X2分会長らに対し、身分(雇用)保障を条件に、全日建運輸から脱退するよう働きかけていたものと認められ、脱退勧奨に当たるものと解される。
- ② 初審命令理由第1の5(2)②、③及び5(3)認定のとおり、Y3部長は、同年12月2日、X2分会長が分会員と全日建運輸脱退者との間の年末一時金の差について質したのに対し、「X2君、あれはね、足抜け料だよ」、「X2君もやめてくれるなら、今ここで5万円出してもいい。X1君と相談してくれないか」と発言し、X2分会長が「団交は今後やるのか」と質したのに対し、「やるわけないでしょ。運転手さんだけの組合だったら会社もできるが、外部組合が入っていると会社からお願いもでき

ない。だからこの先もやらないし、上部団体は絶対認めない」と発言していることが認められ、また、同年12月12日、X2分会長らが団体交渉開催を促したのに対し、「あっちの絡みは絶対にやらない。何年かかっても絶対やらない。だから、こっちに来てよ」と発言し、さらに、年末一時金について、「彼らは5万円だったけれど、X2君とX1君だったら、5万円が10万円になるかもしれないよ」と発言していることが認められる。これらY3部長の発言は、全日建運輸を嫌悪する同部長が、X2分会長らに対し、利益誘導や身分(雇用)保障を条件に、全日建運輸から脱退するよう働きかけていたものと認められ、脱退勧奨に当たるものと解される。

- ③ したがって、Y2社長及びY3部長の発言は、中央本部、支部の組織運営に支配介入したものと認められ、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断した初審命令は相当である。
- (3) ポスト・ノーティスについて

- ① 労働委員会が審査の結果、不当労働行為に該当すると判断した事実を関係者に周知し、同種行為の再発を防止する目的を持つポスト・ノーティスは、労使関係を正常化するための契機であり、不当労働行為の救済方法としてすでに定着しているものである。本件ポスト・ノーティスの「今後このような行為を繰り返さないよう留意します」との表現も、会社に同種行為を繰り返すことなく労使関係を正常化するよう求める趣旨を示すものであるから、これが憲法の保障する「良心の自由」を侵害するものとは解されない。

したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

- ② また、会社は、上記2(1)②判断のとおり、初審命令交付後に行った2回の団体交渉で誠意ある対応を取っていないことが認められるので、初審命令主文第3項のポスト・ノーティスの記の(1)を主文Ⅱのように変更した。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文第1項及び第3項を主文Ⅰ、Ⅱのとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年3月20日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎 ㊟

