

大阪、平11不79、平12不6、平12不41、平13不3、平14.7.9

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方中国支部

被申立人 尾道諸品物流センター株式会社

主 文

1 被申立人は、申立人及び申立人尾道諸品分会員に対し、①平成11年5月に実施した長距離運行を行う際の運行手当等の改定、②同12年5月に実施した長距離運行を行う際の運行手当等の改定等、がなかったものとして取り扱うとともに、申立人尾道諸品分会員に対し、これら改定等について命令交付日を終期として、これら改定等がなかったならば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。

また、被申立人は、申立人に対し、平成10年度以降の全日本港湾労働組合関西地方大阪支部の支部共済会分担金の支払停止分を支払わなければならない。

2 被申立人は、①平成11年5月に実施した長距離運行を行う際の運行手当等の改定、②同12年5月に実施した長距離運行を行う際の運行手当等の改定等について、申立人と団体交渉において誠実に協議しなければならない。

3 被申立人は、各種貨物自動車を用いた運送業務への従業員の振り分けに関して、申立人尾道諸品分会員を同分会員以外の従業員と差別することなく取り扱うとともに、同分会員に対し、分会員と別組合員のそれぞれの平均値を考慮するなどして、差別することなく振り分けたならば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。

また、被申立人は、顧客企業とのソフトボール大会及び懇親会への参加に関して、申立人尾道諸品分会員を同分会員以外の従業員と差別することなく取り扱わなければならない。

4 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中国支部
代表者支部執行委員長A殿

尾道諸品物流センター株式会社
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、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、第2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。

- (1) 平成11年5月に長距離運行を行う際の運行手当等の改定について、団体交渉に誠実に応じないまま一方的に実施したこと。
- (2) 平成12年5月に実施した長距離運行を行う際の運行手当等の改定等について、団体交渉に誠実に応じないまま一方的に実施したこと。
- (3) 平成10年度以降、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部の支部共済会分担金のうち1か月分につき、団体交渉に誠実に応じないまま一方的にその支払を停止したこと。
- (4) 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部の平成10年ないし12年分の安全衛生分担金の支払につき、団体交渉に誠実に応じないまま一方的に遅延させたこと。
- (5) 各種貨物自動車を用いた運送業務への従業員の振り分け並びに顧客企業とのソフトボール大会及び懇親会への参加に関して、貴組合尾道諸品分会員を差別的に取り扱ったこと。
- (6) 貴組合A中国支部執行委員長が団体交渉に同席しないよう文書で申し入れたこと。

5 申立人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) 被申立人尾道諸品物流センター株式会社(以下「物流会社」という)は、肩書地に本社を置き、一般区域貨物運送事業を業としており、その従業員数は、本件審問終結時約40名である。

物流会社は、平成8年8月8日、申立外尾道諸品倉庫株式会社(以下「倉庫会社」という)が全額出資して設立した株式会社で、同10年11月1日、倉庫会社が行っていた事業のうち、一般区域貨物運送事業部門を承継するとともに、同部門に従事していた倉庫会社の全従業員も、労働条件、労働協約などを引き継ぐことを条件として物流会社に移籍させた。

物流会社は、代表取締役Bのほか、役員の手が親族で構成されている同族会社である。

なお、倉庫会社は、明治31年に創設され、広島県尾道市新浜1丁目に本社を置き、倉庫業及び貨物自動車運送業を営んでいたが、上記のとおり一般区域貨物運送事業部門を物流会社に承継させた。倉庫会社の役員は、代表取締役Bのほか、すべて物流会社の役員を兼務している(以下、物流会社及び倉庫会社の

代表取締役Bを総称して「B社長」という)。

物流会社と倉庫会社は、形式的には別会社であるが、総務部門は共通しているなど、実態としては、2社が一体となって貨物の輸送から保管までを一貫して取り扱っている(以下、特に区別して呼称する場合以外は、物流会社と倉庫会社を区別することなく「会社」という)。

- (2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方中国支部(以下「中国支部」という)は、申立外全日本港湾労働組合(以下「全港湾」という)及び申立外日本港湾労働組合関西地方本部(以下「関西地本」という)の中国地方における地方組織であり、肩書地に主たる事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約90名である。

会社には、中国支部の下部組織として、尾道諸品分会(以下「分会」という)があり、その分会員数は本件審問終結時3名である。また、会社には、分会のほかに三原一般労働組合尾道諸品分会(以下「別組合」という)があり、本件審問終結時の分会員数は27名である。

- (3) なお、本件不当労働行為申立ては、当初、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部(以下「大阪支部」という)が、物流会社及び倉庫会社を被申立人として行ったものであるが、平成13年5月30日、同支部は、倉庫会社に対する申立てを取り下げた。

また、平成13年7月22日、大阪支部の中国部会(以下「中国部会」という)が中国支部に改組され、組合当事者の地位を大阪支部から承継し、併せて、本件申立人としての地位も承継した(以下、中国支部、関西地本、分会、大阪支部及び中国部会を総称して、「組合」という)。

2 会社の業務等並びに乗務員の賃金・一時金及び各種手当等について

- (1) 会社の業務車両について

会社は、運送業務用の各種貨物自動車等の車両を85台保有しており、主な車両の種類は、タンクローリー車のほか、貨物室の仕切りが大きく上下に開閉できる大型貨物車(以下「ウイング車」という)、通常的大型貨物車(5トン又は10トン。以下「普通車」という)などであった。

- (2) 乗務車両の振り分けと車両種別ごとの業務について

会社では、顧客からの依頼内容に応じて、会社の保有する各種貨物自動車等を手配するとともに、乗務する従業員をタンクローリー車、ウイング車あるいは普通車へと振り分けている(以下「配車」という)が、車両ごとに乗務員を固定する専用車両制を採用しておらず、従業員は、配車によって異なる種類の

車両に乗務している。ただし、会社は後記5(3)記載のとおり、平成11年5月以降、長距離運行乗務のみを専用として専用車両をもつ乗務員(以下「長距離運行乗務員」という)を新規採用している。

タンクローリー車は、フロンガス、塩酸、アンモニア水などの危険物を含む液状物資等を運搬するものであるが、荷卸作業としては、ホースを貯蔵タンク等に繋ぐだけであり積載物の積卸しに大きな手間はかからない。

ウイング車では、ウイングによりシートカバーの掛け外しの手間が省かれ、加えてフォークリフトによる積載物の積卸しも円滑に行うことができる。

一方、普通車は、複数の事業所を回って荷物の積卸しを行う輸送や、乗務員が手作業で積載物の積卸しを行う輸送、あるいは多くの届け先に配送が必要な貨物の輸送などに使用されており、また、シートカバーの掛け外しを度々行う場合もあり、乗務員の負担は、タンクローリー車やウイング車よりも大きいものとなっている。

(3) 乗務員の賃金及び一時金について

会社の乗務員(長距離運行乗務員を除く)の賃金は、平成12年4月分までは日給制で、賃金額は、各乗務員ごとに就業年数などを基準として決められた日当額に、前月の26日から当該月の25日までの労働日数(乗務先ごとに決められた運行日数の和)を乗じて算出され、月末に支給されていた。

会社では、後記6(19)記載のとおり、平成12年5月分より月給制を採用し、従前の日給額の23日分を月額賃金とした。

会社の乗務員の一時金については、一時金の支給基準額を決め、就業年数が5年以上の者には基準額の満額が支払われ、就業年数が5年に満たない者には、基準額から就業年数ごとに決められた基準により一定割合で減額した金額が支払われている。

(4) 乗務員の各種手当等について

会社の乗務員(長距離運行乗務員を除く)には、前月の26日から当該月の25日までの業務実績に基づいて、毎月、当該期間内の乗務に係る各種手当等が支払われている。

各種手当等としては、運行手当、配達直送手当、途中配達手当及び弁当代などがあり、運行ごとにそれぞれの支給額が定められている。この中で、長距離運行の乗務の場合には、①運行手当として、各乗務員の日当額に対し、配達に要すると規定された日数を乗じた金額、②配達直送手当や途中配達手当として定額、③配達に要する期間の弁当代として定額、がそれぞれ支

払われていた。また、比較的近距離の運行先への乗務の場合には、地場運行手当、弁当代として定額が支払われていた。このほか、乗務員の早出・残業勤務に対する超過勤務手当があり、タンクローリー車乗務には、長距離運行乗務や早出・残業勤務を伴うことが多かった。

3 別組合結成前の会社と組合の労使関係について

(1) 昭和45年10月1日、組合と会社は、①ユニオンショップ条項、②組合員の労働条件に関する決定は会社、組合双方協議の上行うこと、③団体交渉(以下「団交」という)を行う時は、予め交渉事項、日時・場所等を文書によって相手方に通告すること、を定めた労働協約を締結した。

(2) 昭和58年8月10日、組合と会社は、大阪支部が労使関係のある企業と共同して職場の安全衛生対策を行うため運営している大阪支部安全衛生委員会に対する企業分担金(以下「安全衛生分担金」という)を会社が負担することについて合意し協定書を締結した。

以後、会社は、平成9年分までは毎年安全衛生分担金を納入していたが、同10年ないし同12年分の安全衛生分担金合計111,000円(年額37,000円)については、組合と事前協議を行わないままいったん支払を停止し、その後同13年5月24日にまとめて納入した。

(3) 昭和62年3月26日、組合と会社は、①会社は、今後は組合の上級機関を含めて交渉を行うこと、②会社は同日までの間に分会のみと協議して締結した既存の労働諸条件についての確認書等のすべての存在を認め、今後は大阪支部以上の機関との間で交渉を行うこと、③労働諸条件に関する問題については、組合に対し事前に協議の申入れを行い、合意が成立しない限り一方的な改変実施はしないこと、などの事項について合意し確認書(以下「62.3.26確認書」という)を締結した。

(4) 昭和62年4月1日、組合と会社は、大阪支部が組合員の相互扶助と福利厚生の上昇を目的として設置している支部共済会に分会員が加入するとともに、会社はその費用の一部を負担すること(以下「支部共済会分担金」という)について合意し、同年4月13日付けで協定書を締結した。

以後、会社は、平成9年度分までは、大阪支部共済会規定に定められた年間13か月分の支部共済会分担金を大阪支部に納入していたが、同10年度以降、うち1か月分(以下、この1か月分を「夏季1か月分」という)について支払を停止した。

(5) 平成6年5月11日、組合と会社は、これまで複数の乗務員が乗務していた長距離運行をワンマン運行に変更した際、労働条件

の変更に関する協定書(以下「長距離運行協定」という)を締結した。

- (6) 平成7年9月16日に開催された分会の運営委員会で、C分会員が当時のD分会長とB社長との関係を批判して、次期分会長に立候補するとの意思を明らかにした。

週明けの同月18日、会社は、C分会員に対し、同人の乗務中の事故と事故報告の不備を理由として、同日付けで解雇する旨口頭で通告した。

同月23日、分会の総会が開催されて役員改選が行われ、C分会員は分会の分会長(以下「C分会長」という)に選任された。

- (7) 平成7年12月21日、C分会長が会社を相手方として、広島地方裁判所尾道支部に提起していた地位保全の仮処分申請事件について、同分会長の従業員としての地位を仮に認め、会社が毎月一定の金員を支払うことを命じる決定が出された。

- (8) 会社が上記(7)記載の仮処分決定後もC分会長の職場復帰を認めなかったため、組合は、会社の対応は組合に対する不当な支配介入であるとして、ストライキを実施するなどして抗議した。平成8年2月1日、組合と会社は、C分会長の職場復帰を認め、解雇期間中は出勤したとして取り扱うとともに、会社は労働組合の自治権への侵害などを含む不当労働行為を行わないなどと記載された「Cの職場復帰に関する確認書」(以下「8.2.1確認書」という)を締結した。

4 別組合結成以降の会社と組合の労使関係について

- (1) 平成8年8月26日、分会の前分会長であったDが中心となり、分会を脱退した9名と非組合員3名により、組合員12名で別組合が設立された(以下、Dを「D別組合分会長」という)。なお、この時点における分会員の人数は、13名であった。

- (2) 平成9年2月8日、B社長は、分会員を集め、分会員には早出勤務及び長距離運行乗務を停止する旨述べた。これに対し、組合は同月18日、「抗議団交申入書」により、会社に抗議を行うとともに、団交開催を申し入れた。

- (3) 平成9年4月12日、組合と会社は、①会社は、分会員に対する早出勤務及び長距離運行乗務の停止について、労働組合法、労働基準法に違反していることを認め撤回する、②会社は、分会員に対する早出勤務及び長距離運行乗務の停止が、配車差別等の禁止及び誠意ある事前協議の実施などを定めた労働協約等に違反したことを認め反省する、③会社は、今後、労使関係の正常化を図るため、労使間に存在する諸問題については組合との事前協議を徹底することを約束し、既存の確認事項の遵守を行う、④会社は、分会員が配車差別により被った賃金の損失に

ついて補填する、⑤会社は、関西地本及び大阪支部の統一集団交渉に出席することとし、賃上げ及び一時金交渉に出席する分会員の基本賃金を補償する、⑥会社は、今後、全港湾に対する誹謗、中傷をやめるとともに、全港湾の活動に対する介入及び分会員に対する威嚇、恫喝、不利益な取扱いをしない、⑦本覚書は仮に交わしたものであり、後日同内容の覚書を締結することにより失効することを双方確認する、などと記載された「労使関係正常化に関する覚書(仮)」(以下「9.4.12仮覚書」という)を作成し、それぞれの代表者が署名したが、その後、会社は、本調印を行わなかった。

- (4) 会社は、得意先企業との親善行事として毎年ソフトボール大会及び懇親会(以下「親善行事」という)を開催しており、平成9年8月30日の親善行事には、C分会長、分会員のE(以下「E」という)及びF某が参加した。なお、同8年の親善行事には、分会員数人が参加しており、また、会社は、親善行事に要する経費を福利厚生費として処理していた。
- (5) 平成9年10月28日、組合は、広島県地方労働委員会に対し、前記(3)記載の9.4.12仮覚書の本調印を行うとともに、その内容を誠実に遵守、履行することを求めて、あっせん申請を行った。
- (6) 平成10年1月19日、組合は、会社が、E及び分会員のG(以下「G」という)に対する長距離運行乗務停止を行ったことに対して、ストライキを実施して抗議し、同日の団交で、会社と組合は、①会社は、E及びGへの長距離運行乗務停止の処分を撤回し、翌日より長距離運行乗務のローテーションに編入する、②会社は、E及びGへの長距離運行乗務停止の処分は事前協議を無視した不当なものであり組合に陳謝する、③会社及び組合は、9.4.12仮覚書について本調印を行う、などと記載された「労使関係正常化に関する確認書」(以下「10.1.19確認書」という)を締結した。

これを受けて、組合は、同月26日、前記(5)記載の広島県地方労働委員会に対するあっせん申請を取り下げた。

- (7) 平成10年1月20日、B社長は、C分会長あてに、E、Gを普通車乗務とする旨を通知するとともに、C分会長及び分会員のH(以下「H」という)に対しては、「全港湾の組合員は班長業務に適さないので、C、H、両名については、同月19日をもって班長を解任します」と記載した「班長解任通知」を手渡して班長から解任した。

同日、別組合は、分会に対して、同月19日にストライキを強行した行動は会社内における信頼関係を破壊させた、今後、貴

組合と仲良くやっていくことは困難となった、生活の糧となる職場を破壊する行動を取り続け、我々の生活を脅かす全港湾とは一線を画する、などと文書で抗議した。

- (8) 平成10年1月27日、別組合は会社に対し、同月19日にストライキを強行した全港湾とは、今後同じ車両の乗り回しが困難となったとして、別組合の組合員が乗務する車両と、組合の分会員が乗務する車両とを区分して配車することを文書で申し入れた。
- (9) B社長は、平成10年1月27日付けで、大阪支部あてに、「我が社の組合は、我が社の分会の事である。(中略)大阪支部とは交渉しない、すべて分会で話し合いをしてゆくと言われて全港湾の加入を認めたのであります。今後の交渉はすべて分会とすることを申し入れます」と記載された「分会との交渉について」(以下「10.1.27文書」という)と題する文書を交付した。
- (10) 平成10年3月7日、組合と会社は、9.4.12仮覚書を改定する内容の「労使関係正常化に関する覚書」(以下「10.3.7覚書」という)を締結した。同覚書では、前記(3)記載の9.4.12仮覚書のうち、①及び④の項目は解決済みとして削除されるとともに、⑤の項目のうち団交に出席する分会員の基本賃金の補償については年間の限度を定める内容に改定されていたが、②、③及び⑥の項目は、9.4.12仮覚書における内容と変わりなかった。
- (11) 平成10年10月16日、会社は組合との間で、同年11月1日付けで分会員6名全員が倉庫会社から物流会社へ移籍し、物流会社が労働条件、労働協約を引き継ぐことなどを内容とした協定書(以下「移籍協定書」という)を締結した。
- (12) 平成10年11月、会社は、D別組合分会長を配車係とし、分会員及び別組合員の配車を行わせるようになった。
なお、会社においては、従前、常務取締役Kが配車を行っていた。

5 平成11年の運行手当等の改定等について

- (1) 平成11年4月、会社は、別組合と同11年度の賃上げについて協議し、賃上げ額を決定したが、組合とは協議しなかった。
- (2) 平成11年4月10日、会社は、別組合に対し、長距離運行乗務を行う際の運行手当等を減額改定すること(以下「第一次改定」という)を文書により申し入れ、翌月、別組合と合意した。
第一次改定の内容は、①福島県方面へのタンクローリー車による運行について、配達に要すると規定された日数を6日から5日に1日短縮するとともに、弁当代を7,750円から5,000円に減額し、②千葉県方面への10トン車による運行について、途中配達手当支給額を5,000円から2,500円に、配達先が尾道より東京

方面にある場合の直送配達手当支給額を5,000円から2,500円に、③川内方面へのタンクローリー車による運行について、配達に要すると規定された日数を4.5日から3.5日に1日短縮し、④玄海方面へのタンクローリー車による運行について、配達に要すると規定された日数を4日から3.5日に0.5日短縮し、それぞれ減額するというものであった。また、比較的近距離の運行先への乗務の際に支払われる弁当代も減額された。

- (3) 会社は、タンクローリー車による長距離運行の顧客の減少をカバーするため、10トン車による長距離運行の顧客を新たに開拓することとし、平成11年5月以降、長距離運行の専用車両として新車を導入するとともに、長距離運行乗務員を新規採用し、長距離運行乗務員の給与体系を他の乗務員とは異なるものとした。この後、10トン車による従来の長距離運行乗務と顧客が減少したタンクローリー車による乗務は次第に別組合の組合員が主として行うようになり、分会員の長距離運行乗務の機会は少なくなっていく。
- (4) 平成11年5月20日頃、C分会長が、第一次改定の詳細をB社長に尋ねたが、B社長は、別組合とは既に合意しているので、D別組合分会長に聞くようにとのみ述べた。
- (5) 平成11年5月23日、組合は会社に対し、第一次改定について、「抗議、団交申入書」により、団交開催を申し入れた。
- (6) 平成11年5月末、会社は、組合との事前協議を行わないまま、別組合と合意した内容により、分会員も含めて第一次改定を実施した。
- (7) 平成11年6月12日、組合と会社の第一次改定に関する第1回団交が開催された。組合が、会社に対して、既に実施された第一次改定による減額分の支払を求めたところ、会社は事前協議を無視したことについては陳謝した上で、改めて事前協議を申し入れる旨述べた。また、組合が、支部共済会分担金の夏季1か月分が未払であるとして、その支払を求めたところ、会社は、1年には12か月しかないから夏季1か月分を支払う必要はない旨述べた。

B社長は、この団交において、組合が会社は事前協議手続を無視していると述べたのに対し、「忙しいしちよるんじゃけえ、ちったあ手抜きもあるんじゃ」と述べた。

- (8) 平成11年6月14日、会社は、組合に対し、第一次改定に関する団交を申し入れたが、組合は、会社が「現行手当等の一部改定申込書」の宛名を分会に送付してきたことは誤りであるとして、組合を宛名にして正式な事前協議の申入れを行うよう要求した。組合は、この申込書の添付書類により、はじめて第一次

改定の内容を把握した。なお、申込書には、「別組合と再三に亘り協議の結果、提案書のとおり両者が合意し、5月から行うと決定した」と記載されていた。

- (9) 平成11年6月21日、組合は、会社に対し「再抗議・団交申入書」を送付し、第一次改定、支部共済会分担金の夏季1か月分の支払等を議題とした団交を申し入れた。
- (10) 組合が、前記(8)記載の組合への正式な事前協議を申し入れるよう要求したところ、会社はその文案の作成を組合に依頼したため、組合は平成11年6月24日付けの会社名の「事前協議申入書」を作成した。同文書には、「貴労働組合の申入れにより6月12日の団体交渉の中で協議しましたが、弊社の事前協議に関する手続き上の不備のご指摘を受けまして、事前協議不成立の状態で開催している長距離運行に際する食費等のカットにつきましては、今月末をもって全額遡及支払を行うと共に、三原一般労働組合との間で合意に達している賃金、労働条件の改定事項につきましても貴労働組合の間では、白紙撤回を行い、弊社より改めて文書による事前協議の申入れを行う旨確認をいたしました。その後、6月14日付で『現行手当等の改定申入書』をC分会長に提出したところ、貴労働組合より6月21日付の『再抗議・団体交渉申入書』が送付され、数々の手続上のご指摘を受ける結果となりました事は慙愧の極みであると深く反省しつつ、平成11年7月3日午後3時からの事前協議の申入れを行います」と記載されていた。

なお、当委員会に証拠として提出された同文書には、社印が押印されていた。

- (11) 平成11年7月3日、第2回団交が開催されたが、会社は、第一次改定については既に別組合と合意しており、別組合からも撤回すると言われていた、会社としては、撤回できない、会社の提案を認めないということであれば、長距離運行には分会員は乗せない旨述べ、さらに支部共済会分担金及び安全衛生分担金の支払にも応じないと述べた。
- (12) 平成11年7月5日、組合は、会社に対して、「再々抗議・団交申入書」により、第一次改定のほか、安全衛生分担金及び支部共済会分担金の夏季1か月分(以下、両方の分担金を併せて「分担金等」という)の支払等を議題とする第3回団交を同月10日に開催することを申し入れた。
- (13) 平成11年7月6日、会社は、組合宛てに、上記「再々抗議・団交申入書」に対する回答として、「長距離運行における食費等の件については前面撤回致しますと申し上げました」、「組合に対する企業負担金についてはすでに申入れ致しています」、

「11年7月10日の日時は私の都合がつきませんので延期を御願
い致します」と記載された文書を送付した。

- (14) 平成11年7月23日、組合は、会社に対し、文書により、分担
金等の納入、同年夏季一時金、長距離運行に係る減額した食費
等の支払、第一次改定の趣旨の説明に関する団交を申し入れた
が、会社は、この申入れに応じなかった。
- (15) 平成11年9月2日、親善行事が開催されたが、会社は、分会
員の参加を認めなかった。なお、分会員は、同10年開催の親善
行事においても、参加を認められなかった。
- (16) 平成11年9月3日、C分会長は、B社長に、同11年の親善行事
に分会員を参加させなかった理由について電話で質したとこ
ろ、B社長は、同10年の親善行事の懇親会の席で分会員が途中
退席し、場が白けてしまったことがあり、今回も同様なことが
あると困るので呼ばなかった旨述べた。

6 平成11年(不)第79号事件の申立て及びその後の経過等について

- (1) 平成11年9月7日、組合は、当委員会に対し、事前協議約款に
反した第一次改定や同問題に関する会社の団交態度、会社によ
る安全衛生分担金及び支部共済会分担金の支払拒否などが不
当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成11
年(不)第79号)を行った。なお、この時点における分会員の人数
は6名であった。
- (2) 平成11年9月16日、C分会長が出勤すると、B社長は、平成11
年(不)第79号事件の不当労働行為救済申立書を持参し、振り回
すなどしながら、「お前もこのことは知っとろうが、この件は
取り下げえ」などと述べた。
- (3) 平成11年9月21日、C分会長は、会社の配車係であるD別組合
分会長からの指示でB社長に電話をかけたところ、B社長は「申
立てを取り下げないということは、もう長距離には行かんとい
うことじゃな」と述べた。
- (4) 平成11年10月14日、B社長は、当委員会で開催された平成11
年(不)第79号事件の第1回目の調査に出席した帰途、JR西日本
山陽本線福山駅の待合室で、C分会長を呼び止め、「お前ら、
やめる気はないのか」と述べたが、C分会長は、「ない」と述
べた。さらに、B社長は、これからは中国部会のA部会長(以下
「A部会長」という)らに相談するな、と述べた。
- (5) 平成11年11月10日、D別組合分会長が、B社長から「配車係か
らも組合に話をするように」との指示を受け、C分会長等に対
し、第一次改定の条件で運行してほしい旨述べた。
- (6) 平成11年11月19日の午後7時頃、B社長は、C分会長の自宅に
電話をかけ、長距離運行時の手当減額分と分担金等について、

一部支払に応じるので、大阪に行かなくてもいいようにしてくれないかと述べた。

- (7) 平成12年1月20日、組合は、当委員会に対し、会社の親善行事から分会員を除外する組合間差別行為、分会員への退職勧奨、平成11年(不)第79号事件の申立取下げ強要を目的とした配車差別行為などが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成12年(不)第6号)を行った。
- (8) 平成12年2月、会社は、配車係であるD別組合分会長を通じて、組合及び別組合に対し、さらに運行手当を切り下げることがを提案した。
- (9) 会社は組合に対し、特別有給休暇の削減、社会保険料労使負担割合改定のほか、残業時間の割増率や適用時間の見直し、長距離運行手当の改定など賃金制度等の改定を行うとして、また、平成12年度のペースアップについてはゼロとするとして、平成12年3月4日に口頭で、また、同月7日には書面(以下「12.3.7提案」という)により申し入れた。また、同問題についての団交を開催することを併せて申し入れた。
- (10) 組合は、会社に対し、平成12年3月11日付けの書面により平成12年度の春闘要求を行った。
- (11) 平成12年3月21日、組合と会社は、1回目の平成12年春闘に関する団交を行った。組合は春闘要求書を提出し、会社は、文書により12.3.7提案についての事前協議を申し入れた。B社長は春闘要求書の内容には目を通していないと述べるとともに、賃金引き上げの困難性を強調して、12.3.7提案の主旨を説明し、ペースアップについてはゼロ回答を行った。この場で、会社は、別組合とは同月25日に12.3.7提案に関して3回目の団交を開く予定である旨述べた。
- (12) 平成12年4月15日、組合と会社は、2回目の春闘に関する団交を行った。同団交で、B社長は春闘要求書の内容には目を通していないと述べるとともに、ペースアップについて再度ゼロ回答を行い、また、12.3.7提案を繰り返し述べた。

これに対し、組合は、当地労委に不当労働行為救済申立てを行っている問題を解決することが先行課題である旨述べた。
- (13) 平成12年4月17日、会社は、組合に対し、「早期団交開始申込書」により、12.3.7提案に関する団交を開始することを申し入れた。
- (14) 平成12年4月18日、会社は、組合に対し、「団交正常化申込書」(以下「12.4.18会社申入書」という)により、組合を代表し会社との交渉に当たっているA部会長が、交渉を混乱させているとして、今後の団交に同席しないよう申し入れた。

- (15) 平成12年5月頃より、分会員は長距離及び短距離を含めすべてのタンクローリー車の乗務を指示されなくなった。これに対し、別組合の組合員は、タンクローリー車乗務について、従前どおり指示されている。
- (16) 平成12年5月6日、会社は組合に対し、従来の日給制度を新たに月給(日給月給)制度とすること、長距離運行手当改定、社会保険料の労使負担割合改定、中小企業退職金共済制度の中断、平成12年定期昇給額を1,000円とすることなど、別組合と妥結した内容(以下「12.5.6提案」という)で同年5月から同提案を実施したいと文書で申し入れた。
- (17) 平成12年5月16日、組合は会社に対し、12.4.18会社申入書は労使関係の混乱を一層助長するものであって受け入れることはできないとして抗議するとともに、上級機関を含めた団交を開催するよう申し入れた「抗議及び団交申入書」(以下「12.5.16組合申入書」という)を提出した。
- (18) 平成12年5月29日、B社長は、C分会長に対して、「ラブレターじゃ」と述べて分会及びC分会長を宛名とする「団交申込書」が入った封筒を渡したが、説明は行わなかった。同文書には、①同年3月7日に、12.3.7提案の団交を申し入れているが、回答なく今日に至っており、これは団交の拒否と解さざるをえず遺憾である、②別組合には理解いただき5月度から12.5.6提案を実施することに決定した、③組合に対しても、別組合と同条件で5月度から実施させていただき、引き続き交渉を継続し、両者納得のいく解決をしたい、などと記載されていた。
- これに対し、組合は会社に対し、同日付け「抗議申入書」により、会社は大阪支部及び中国部会を排除した対応をしていると抗議するとともに、一方的な賃金、労働条件の改悪の通知を撤回し、分会に対してだけではなく、大阪支部及び中国支部を含む団交申入れを行うよう申し入れた。
- (19) 平成12年5月末、会社は、分会員も含め12.5.6提案を実施した(以下「第二次改定」という)。
- (20) 平成12年6月27日、組合は、当委員会に対し、会社が第二次改定を一方的に実施したことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成12年(不)第41号)を行った。
- (21) 平成12年11月頃より、会社は、普通車による長距離運行乗務のほとんどについて、長距離運行乗務員に担当させることとした。これにより、分会員の普通車による長距離運行乗務は全くなかった。これに対し、別組合員の長距離運行乗務は減少したものの、全くなくなるということにはなかった。
- (22) 平成13年1月18日、組合は、当委員会に対し、会社が団交に

A部会長が同席しないよう申し入れたことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成13年(不)第3号)を行った。

(23) 会社は、本件審問終結時に至るまで、組合に対して、労働協約等の改定又は解約の申入れ等を行っていない。

7 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 労使間で締結した労働協約等の遵守と分会員の労働条件変更についての誠実団交応諾
- (2) 組合と協議を行わず実施した労働条件等の変更の撤回及び原状回復とそれに対する差額等の支払
- (3) 分会員に対する配車差別の撤回
- (4) 組合を別組合と平等に取り扱うとともに分会員に対する一切の差別取扱いの禁止
- (5) 謝罪文の掲示及び手交

第2 判断

1 申立人の主張要旨

申立人の主張は、本件各申立書と最終陳述書では変遷があるが、最終陳述書のとおり整理されたものであるとみなして取り扱うこととした。

(1) 会社と組合の労使関係について

会社と組合の間では、労使間で締結した労働協約等により、分会員の労働条件の変更等については組合との協議の上行い、合意が成立しない限り一方的な改変実施はしないこと、団交を行うときは予め交渉事項、日時・場所・交渉委員名を文書により通告すること、団交は組合における上級機関を含めて行うことなどが定められている。

しかしながら、会社はこれらの労働協約等を見ないし軽視して、組合との協議同意なしに一方的に分会員の労働条件の変更等を行っており、こうした会社の行為は組合の弱体化を企図し、あるいは帰結させるものであって、不当労働行為たる支配介入である。

また、会社は、別組合が多数派であるとし、多数派である別組合の意向を尊重するとともに、別組合との交渉を先行し、別組合との交渉結果をもって組合と協議するのが正しいとするが、こうした組合を差別、無視する会社の行為は、組合の弱体化を企図した組合間差別による支配介入に当たり、不当労働行為である。

(2) 第一次改定及び第二次改定について

ア 第一次改定について

第一次改定は、労働協約、協定、確認事項等を見ないし軽視して、組合との協議同意なしに一方的に分会員の労働条件の変更等を行うもので、こうした会社の行為は、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

なお、会社は、分会長は第一次改定に同意しており、不当労働行為申立ては、会社が文書による事前協議申入れをしなかったという形式的手続的瑕疵を理由としてなされたものであって、不当労働行為は事後的に治癒されたかのような主張をしている。しかしながら、そもそも分会長が改定に同意した事実はなく、また、会社からの事前協議申入れがないことは単なる形式的手続的瑕疵ではない。

イ 第二次改定について

平成12年の第二次改定は、労働協約、協定、確認事項等を見ないし軽視して、組合との協議同意なしに一方的に分会員の労働条件の変更等を行うものであって、こうした会社の行為は組合に対する支配介入であり、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

(3) 配車について

会社が分会員に対して配車差別を行っていることは、その主張の中で「分会員をタンクローリー車の乗務から外している事実はあるが、その理由は事故報告を先ず分会長に行い、その後会社に報告することになっているからである」と自ら認めているが、これは組合所属を理由とする不利益取扱いであり、不当労働行為である。

そもそも分会員のうち、事故を起こしたのは2名だけであり、さらに事故報告の手順に問題があったのは1名のみであり、その事故の際にも、事故報告の手順について、会社から組合あるいは個々の分会員に対して注意あるいは苦情はなかったのである。こうしたことから、配車差別の理由が、会社の主張する事故報告の手順にあるとは考えられない。

(4) その他

ア 親善行事への参加について

平成8年の会社の親善行事には分会から3名、平成9年の同行事には分会から2名が参加したのを最後として、この後、同行事から分会員は排除されている。こうした会社の行為は組合所属を理由とする不利益取扱いであり、支配介入である。

イ 分担金等について

平成10年以降における安全衛生分担金及び夏季1か月分の支部共済会分担金の支払拒否は、労働協約、協定、確認事項等を見ないし軽視して、組合との協議同意なしに一方的に

分会員の労働条件の変更等を行うもので、こうした会社の行為は組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

ウ 団交へのA部会長の出席について

平成12年4月18日、会社は、A部会長が会社と組合との交渉を混乱させているとして同人が団交に出席しないよう申し入れたが、組合役員を名指しで団交に出席することを忌避するこうした会社の行為は、組合に対する明らかな支配介入であり、不当労働行為である。

エ 退職勧奨について

会社は、B社長がC分会長に対して、退職勧奨を行った事実はないかのように主張するが、これは事実と反するもので、C分会長はB社長から分会員全員の退職勧奨を受けている。こうした会社の行為は、組合所属を理由とする不利益取扱いであり、支配介入である。

2 被申立人の主張要旨

(1) 会社と組合の労使関係について

分会員の労働条件の変更等を団交の結果に委ねることは望ましいことではあるが、多数組合との妥結結果を実施することは何ら不当労働行為ではない。会社提案の労働条件の変更等は、不利益変更ではあるが、会社の給与水準は他社のトラック乗務員に比して高い水準にあり、かつ、改定幅は僅かなものであって分会員の生活に耐えがたい大きな影響を与えるものではなく、合理的範囲にとどまるものである。

第一次改定を実施した直後、当時僅か6名の構成員しかいない少数組合である組合に対し、多数組合との妥結結果と異なる提案をすることは、事業場における統一性の要請に反するし、改訂に応じた別組合の協力を得られなくなる。会社運営の実際からすれば、組合に対する提案は、多数組合との妥結結果以外考え得ない。

(2) 第一次改定及び第二次改定について

ア 第一次改定について

事前協議は、団交の議題、場所、日時、出席者を記載した書面によるべき旨が労働協約に明記されているが、書面によるべきとする主旨は、団交事項につき、相手方に十分な事前準備をする機会を提供し、団交協議を実効あるものにするためである。

第一次改定に関する平成11年6月12日の団交は、組合からの「抗議、団交申入書」により開催されたが、同文書には第一次改定が議題として記載されており、会社から事前協議を申し入れる必要は全くなかった。同議題に関する会社からの

事前協議申入れは欠落しているが、会社は、事前協議申入れの
手続瑕疵を補完するものとして、同月14日付け「現行手当
等の一部改定申入書」を提出した。しかし、組合が、同文書
では不十分であるとして、再提出を求めたため、会社は、手
続的なことであり、十分な内容の事前協議申入書とは何か
がわからないとして、文書の文案作成を組合に依頼し、組合
が同月24日付け「事前協議申入書」を作成したのである。し
かし、会社は、同文書に社印、社長印を押印した覚えはない。

イ 第二次改定について

平成12年の第二次改定は、労働条件についての不利益変更
であるが、経営の必要性から行ったもので、変更の幅も小さ
く基本給に付される手当の改定であり、多数組合の合意も得
られており、その変更には合理性があるというべきである。

なお、第二次改定で改定した手当のうち、賃金規則等の明
文ではなく会社が口頭で一般的に定めた手当は、就業規則に
よるとはいえないが、使用者が定めた職場規律というべく、
実質的には賃金規則の一部である。したがって、不利益変更
であっても、経営上の合理的必要性が強く、不利益の程度が
労働者にとって受忍し得る合理的範囲内のものであれば変
更が可能である。

(3) 配車について

会社では、原則として、従業員ごとの専用車両制をとって
いないが、全従業員がほぼ公平に各運行系統を担当するよう
ローテーションを組んでおり、長距離運行乗務の回数は、長
距離運行乗務員以外は全員ほぼ公平であった。なお、会社
が、長距離運行乗務員を新たに採用し、これらの者に長距離
運行乗務を担当させる業務方針を実行した結果、分会員のみ
ならず、別組合員も長距離運行乗務はなくなっている。

分会員の事故件数は異常に高いが、会社は事故の発生その
ものでは配車差別はしておらず、事故の内容如何により、個
別に特定車種(タンクローリー車)への乗務を禁止している。
なお、事故発生時には直ちに会社に直接事故発生を報告す
べきであるのに、分会では、C分会長にまず報告する体制
がとられているため、分会員にはタンクローリー車への乗
務を禁じている。会社では、乗務規律違反があるなどのほ
かは、正当な理由なく配車差別はしていない。

(4) その他

ア 親善行事への参加について

会社では、顧客先との親善を図ることを目的として、毎
年両社の従業員が参加してソフトボール大会を開催し、同
大会

終了後には懇親会を開催している。

会社は、毎年分会員にも参加を呼びかけていたが、平成8年の懇親会で、分会員が一団となって打ち解けず、誰にも挨拶せず途中退場したため、その後、分会員には参加を呼びかけなかったもので、組合差別や支配介入により参加を排除したわけではない。

イ 分担金等について

平成13年5月24日、会社は、平成10年分ないし同12年分の安全衛生分担金合計111,000円(毎年37,000円)を納入した。同分担金及び支部共済会分担金の支払義務の根拠は不明であるが、会社と組合との協定によれば、労使で協議決定することとされており、個別協議成立により支払義務が発生すると解される。なお、今後については、労使協議による決定があれば、支払うべきものと考えている。

ウ 団交へのA部会長の出席について

平成12年4月18日、会社は、労使の円満な関係を築くため、また、より有意義に団交を進めるため、前向きな提案として、A部会長が団交に出席しないように提案した。しかし、その後の団交において、A部会長出席を理由に団交を拒否したことはなく、かつ、団交又は事前交渉の段階で、A部会長の出席を問題としたことはない。この書面による申入れは、会社の希望にすぎず、不当労働行為を構成するものではない。

エ 退職勧奨について

平成11年9月16日のB社長のC分会長に対する発言は、分会長として承諾し、解決済みとなっていた運行手当等改定問題が、いきなり申立ての形でむしかえされた事実に対する詰問であり、分会長としての会社に対する責任として申立ての取り下げを求めたものである。分会長応諾の事項が、組合の上部機関により否定され、分会長自身が事故の言動を否定せざるを得ない結果が発生するようでは、事業現場における労使の円滑性は阻害される。

平成11年10月14日、JR西日本山陽本線福山駅でC分会長から「社長、困った」と話しかけられたB社長が、「そんなに困るのなら不当労働行為救済の申立てを取り下げたら」と述べた際、C分会長が「わしは、会社をやめはしませんぞ」と述べたのであって、B社長は、「会社を辞めろ」と言ったことはなく、C分会長や分会員に退職を求めたことはない。

3 不当労働行為の成否

(1) 会社と組合の労使関係について

ア まず、本件における分会員の労働条件の変更等が不当労働

行為に当たるか否かを判断するに当たり、会社と組合との間で締結した労働協約等についてみる。

前記第1.3(1)ないし(4)、4(3)、(6)、(10)及び(11)認定のとおり、会社と組合の間では、①組合員の労働条件に関する決定は協議の上行うことや、団交を行うときは、予め交渉事項、日時・場所等を文書によって相手方に通告することなどを定めた昭和45年10月1日付けの労働協約があること、②安全衛生分担金や支部共済会分担金を会社が支払うことを合意した協定書等があること、③組合の上級機関を含めて協議を行うことや、労働条件の変更等については組合に対し事前の協議の申入れを行い、合意が成立しない限り一方的な改変実施はしないことなどを定めた62.3.26確認書があること、④労使間に存在する諸問題については組合との事前協議を徹底することを約し、既存の確認事項の遵守を行う旨記載された9.4.12仮覚書があること、⑤9.4.12仮覚書について本調印を行うことなどと記載された10.1.19確認書があること、⑥9.4.12仮覚書を改定する内容の10.3.7覚書があること、⑦組合が倉庫会社と締結した労働協約等については、物流会社がすべて引き継ぐことを条件として、組合員の転籍に合意するとした平成10年10月16日付けの移籍協定書があること、がそれぞれ認められる。

これらの認定事実からすれば、分会員の労働条件の変更等については、労使間で締結した労働協約に基づき、会社と組合との協議合意が必要であると判断される。

イ 次に別組合結成前後の労使関係についてみる。

前記第1.3(6)ないし(8)、4(1)、(2)、(6)及び(7)認定のとおり、①平成7年9月16日、当時分会長であったDとB社長との関係を批判したC分会長が次期分会長へ立候補するとの意思を明らかにした直後、会社は、同人を解雇したが、同年12月21日の同人に関する地位保全の仮処分決定及びその後の組合によるストライキを経た後に同人の解雇を撤回し、8.2.1確認書を締結したこと、②同8年8月26日、Dが中心となり、分会を脱退した9名と非組合員3名により、組合員12名で別組合が設立されたこと、③同9年2月8日、会社は、分会員には早出勤務及び長距離運行乗務を停止する旨述べたこと、④同10年1月19日、会社は、組合のストライキと同日の団交によって分会員のE及びGに対する長距離運行停止処分を撤回したこと、⑤同月20日、会社は、E及びGを普通車乗務とする旨を通知するとともに、「全港湾の組合員は班長業務に適さない」として、C分会長及び分会員のHを班長から解任した

こと、がそれぞれ認められる。

会社が分会員に対して行ったこれらの不利益取扱いの事実は、本件において直接の争点とはなっていないが、これらの事実からすれば、会社と分会は、別組合が結成された後において、分会員の労働条件等をめぐり厳しい対立状態に至り、その状態が継続してきたといえることができる。

(2) 第一次改定及び第二次改定について

ア 第一次改定について

会社は、平成11年の第一次改定に関する団交につき、事前協議を申し入れる必要はなかったし、事前協議申入れの手続上の瑕疵を補完する書面を提出したから手続的には問題がない、改めて第一次改定に関して提案すれば、同提案の内容は、多数組合との妥結の結果以外考え得なかった、第一次改定に関しては、不利益変更であるが合理性があるなどと主張するので、以下検討する。

前記第1.3(5)、4(11)、5(2)、(4)ないし(12)及び(14)認定のとおり、①平成6年5月11日、組合と会社は、長距離運行協定を締結したこと、②組合と会社との間には、物流会社が労働条件等をすべて引き継ぐことなどを内容とする同10年10月16日付けの移籍協定書があること、③同11年4月10日、会社は、別組合に対し、第一次改定を文書により申し入れ、別組合がこれに合意したこと、④同年5月20日頃、C分会長が第一次改定の詳細について知りたいとB社長に申し入れた際、同社長は、別組合とは既に合意しているのでD別組合分会長に聞くようにと述べたこと、⑤同月23日、組合は、第一次改定について団交開催を申し入れたこと、⑥同月末、会社は、事前協議を行わず第一次改定を実施したこと、⑦同年6月12日、第一次改定に関する団交が開催され、会社は、事前協議を無視したことについては陳謝した上で改めて事前協議を申し入れると回答したこと、⑧同団交において、会社が事前協議を行わなかったことについて、B社長は忙しくしているので手抜きもあると述べたこと、⑨同月14日、会社は文書により第一次改定に関する団交を申し入れたが、組合は、分会を宛名とするのは誤りであり、組合に申入れを行うよう要求したこと、同文書には、別組合と協議合意したので5月から改定を行う旨記載されていたこと、⑩同月21日、組合は、第一次改定、支部共済会分担金の支払等を議題とした団交を申し入れたこと、⑪組合が正式な事前協議申入れを行うよう要求したことを受けて、会社はその文案作成を組合に依頼し、組合が、同月24日付け会社名の「労働条件の改変事項につい

ては白紙撤回を行い、事前協議を申し入れます」と記載された事前協議申入書を作成し、同文書には社印が押印されていたこと、⑫同年7月3日の団交で、会社は、第一次改定は既に別組合と合意したものであり撤回できない、提案を認めないなら長距離運行には分会員は乗せないと述べたこと、⑬同月5日及び23日、組合は、団交開催を申し入れたが、会社は応じていないこと、がそれぞれ認められる。

会社提案の第一次改定の合理性については、そのことを認めるに足る疎明はなく、仮に合理性が認められるとしても、会社はそれを組合との団交において説明し、組合の合意を得る努力をすべきである。しかるに、上記認定事実のとおり、会社は第一次改定に関して1回団交に応じたのみで、平成11年7月5日以降、組合からの団交申入れに応諾しておらず、こうした会社の行為は、誠実な団交態度といえないばかりか正当な理由なく団交を拒否するものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、上記認定事実からすれば、第一次改定に係る会社の行為は、別組合との間で合意した内容を、長距離運行には分会員を従事させないとの威嚇を伴いつつ、組合に対して正当な理由なく一方的に押しつけるものであって、これはその存在を無視し、自主性を否定することによって組合の弱体化を企図した支配介入に当たるといえるべきで、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。

イ 第二次改定について

会社は、平成12年の第二次改定は、経営の必要性から行ったもので、多数組合の合意も得られており、不利益変更であるが合理性がある旨主張するので、以下検討する。

前記第1.6(8)、(9)、(11)ないし(13)、(16)及び(18)ないし(20)認定のとおり、①平成12年2月、会社は、配車係であるD別組合分会長を通じて、組合及び別組合に対し、さらに運行手当を切り下げることが提案したこと、②会社は組合に対し、賃金、労働条件の改定について、同年3月4日に口頭で、同月7日には12.3.7提案をもって団交開催を申し入れたこと、③同月21日、組合との春闘要求に係る団交で、B社長は組合の春闘要求書には目を通していないと述べるとともに、組合に対し、12.3.7提案の主旨を説明し、別組合とは同月25日に12.3.7提案の内容に関して3回目の団交を開く旨述べたこと、④同年4月15日開催された団交で、B社長は再び組合の春闘要求書には目を通していないと述べるとともに、再度12.3.7提案を述べたのに対し、組合は、当地労委に不当労働行為救

済申立てを行っている問題を解決することが先行課題である旨述べたこと、⑤同月17日、会社は、組合に対し、文書により、12.3.7提案に関する団交を申し入れたこと、⑥同年5月6日、会社は組合に対し、従来の日給制度を新たに月給(日給月給)制度はすることなど、別組合と妥結した内容で同月から賃金、労働条件の改定を実施したいとして、12.5.6提案を申し入れたこと、⑦同月29日、会社は組合に対し、12.5.6提案を5月度から実施し、引き続き交渉を継続したい旨申し入れたが、この際、B社長は何らの説明もしなかったこと、⑧同月末、会社は、別組合と合意した内容により、分会員も含めて第二次改定を実施したこと、⑨同年6月27日、組合は、当委員会に対し、第二次改定を一方的に実施したことが不当労働行為に当たるとして、平成12年(不)第41号事件の申立てを行ったこと、がそれぞれ認められる。

上記認定事実によれば、会社は、第二次改定に至る経過において、一応、事前協議を申し入れてはいるものの、別組合と妥結した内容で実施したいとのみ述べ、一方、組合は、当地労委に不当労働行為救済申立てを行っている問題を先行して解決すべきだとして、これらの協議に応じていないことが認められる。協議に応じない組合の姿勢には多少の疑義がない訳ではないが、組合が当地労委に不当労働行為救済申立てを行っていた当時の労使関係や、会社が組合の春闘要求を無視するかのような態度をとっていた状況を考慮すると、こうした組合の対応も、やむを得なかったものと考えられる。

また、会社提案の第二次改定の合理性については、そのことを認めるに足る疎明はなく、仮に合理性が認められるとしても、会社はそれを組合との団交において説明し、組合の合意を得る努力をすべきである。

結局のところ、会社は組合と十分な協議もなく、一方的に第二次改定を実施したと判断せざるを得ず、第一次改定に係る会社の行為と同様に、第二次改定に係る会社の行為は誠実な団交態度とはいえず、また、組合の弱体化を企図した支配介入に当たり、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。

(3) 配車について

会社は、①会社では従業員ごとの専用車両制をとっておらず、ローテーションを組んで公平に長距離運行乗務に従事させていたが、長距離運行乗務員を新たに雇用した結果、分会員も別組合員も長距離運行乗務はなくなった、②分会員の事故件数は異常に高いが、会社では、事故の発生そのものでは配車差別は

しておらず、事故の内容如何により、個別に特定車種への乗務を禁止している、③事故発生時には直ちに会社に直接報告すべきであるのに、分会では分会長にまず報告するため、分会員にはタンクローリー車への乗務を禁じている旨主張するので、以下検討する。

前記第1.2(2)ないし(4)、5(3)、(11)、6(3)、(15)及び(21)認定のとおり、①普通車の乗務は、タンクローリー車やウイング車の乗務と比較すると、荷物の積卸しなどにおいて乗務員の負担が大きいこと、②会社は、平成11年5月以降、長距離運行専用の新車を導入して専用車両制を採用し、長距離運行乗務員の給与体系を他の乗務員とは異なるものとしたこと、③長距離運行乗務員の採用に伴い、普通車による従来の長距離運行乗務等は、別組合の組合員が主として行うこととなり、分会員の長距離運行乗務の機会は次第になくなったこと、④同年7月3日の団交で、B社長が、会社の提案を認めないということであれば、長距離運行乗務には分会員は乗せない旨述べたこと、また、同年9月21日、B社長は、「申立てを取り下げないと言うことは、もう長距離には行かんということじゃな」と述べたこと、⑤同12年5月頃より、分会員は長距離及び短距離を含めてすべてのタンクローリー車乗務を指示されなくなる一方、別組合の組合員は、タンクローリー車乗務について、従前どおり指示されていたこと、⑥同年11月頃より、分会員の普通車による長距離運行乗務はなくなる一方、別組合員の長距離運行乗務は減少したものの、全くなくなることはなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社は、①普通車の長距離運行乗務について、平成11年5月以降、分会員が乗務する機会について、別組合員と次第に差異を設け、同12年11月頃からは、差別的に取り扱っていること、②タンクローリー車乗務について、同年5月頃より、分会員が乗務する機会について、別組合員と差別的に取り扱っていることが明らかである。

また、会社は、事故発生時の報告手順を理由に、分会員にはタンクローリー車への乗務を禁じている旨主張するが、事故発生時の報告手順に係る会社の主張を認めるに足る事実の疎明がない上、仮に、事故後、分会員が会社の主張するような対応をしていたとしても、会社が分会と協議するか、分会員を個別に指導すれば足りることであって、分会員全員に対してタンクローリー車の乗務を禁じる理由には当たらないというべきである。

これらに、前記(1)イ判断のとおり平成8年8月の別組合結成

以降の会社と組合との間の厳しい対立状況並びに、上記認定のとおり同11年7月及び同年9月のB社長による長距離運行には分会員は乗せない旨の発言を併せ考慮すると、分会員への配車に係る会社の行為は、会社が分会員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図した支配介入といわざるを得ず、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。

(4) その他

ア 親善行事への参加について

会社は、分会員にも親善行事への参加を呼びかけていたが、平成8年の懇親会で、分会員が一団となって打ち解けず、誰にも挨拶せず途中退場したため、分会員には参加を呼びかけなかったもので、組合差別や支配介入により参加を排除したものではない旨主張するので、以下検討する。

前記第1.4(4)、5(15)及び(16)認定のとおり、①会社は、親善行事に要する経費を福利厚生費として処理しており、平成8年開催の親善行事には分会員数人が参加し、同9年開催の親善行事にはC分会長、分会員のEらが参加したこと、②会社は、同10年及び同11年開催の親善行事については、分会員の参加を認めなかったこと、③同11年9月3日、C分会長が同年の親善行事に分会員を参加させなかった理由を質したところ、B社長は、同10年の親善行事の懇親会の席で分会員が途中退席し、場が白けてしまったことがあり、今回も同様なことがあると困るので呼ばなかった旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、親善行事は会社の従業員を対象とする福利厚生事業にも位置付けられていたとみることができる。また、同10年開催の親善行事には分会員は参加していないことから、同11年9月3日のB社長の説明は事実と反するものであり、また、仮に同8年あるいは同9年開催の親善行事において、同社長が主張する事実があったとしても、特段の注意、指導を行うこともなく、そのことをもって分会員のみを一方向的に親善行事から排除することには理由がない。

これらに前記(1)イ判断のとおり、平成8年8月の別組合結成以降の会社と組合との間の厳しい対立状況を併せ考慮すると、会社が同10年以降の親善行事に分会員を参加させなかった行為は、分会員を分会員であるがゆえに不利益に取り扱うとともに、組合に所属すれば不利益を被る恐れがあることを分会員を含む従業員に知らしめることにより、組合の弱体化を企図した支配介入であって、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。

イ 分担金等について

会社は、安全衛生分担金及び支部共済会分担金の支払義務の根拠は不明であり、個別協議成立により支払義務が生じる、分担金等については、今後、労使協議による決定があれば支払う旨主張するので、以下検討する。

前記第1.3(2)、(4)、5(7)、(9)、(11)及び(12)ないし(14)認定のとおり、①昭和58年8月10日、組合と会社は、安全衛生分担金の会社負担について合意した協定書を締結し、以後、会社は、平成9年分までは毎年同分担金を納入していたが、同10年ないし12年分については、事前協議を行わずいったん支払を停止し、同13年5月24日にまとめて納入したこと、②昭和62年4月1日、組合と会社は、支部共済会分担金について合意して同年4月13日付けで協定書を締結し、以後、会社は平成9年分までは、年間13か月分の支部共済会分担金を大阪支部に納入していたが、同10年度以降、夏季1か月分について支払を停止したこと、③同11年6月12日の団交で、組合が支部共済会分担金の夏季1か月分を支払うよう求めたところ、会社は支払に応じる必要はない旨述べたこと、④同月21日、組合は、分担金等の支払を議題とした団交を申し入れたこと、⑤同年7月3日の団交で、会社は分担金等の支払に応じない旨述べたこと、⑥同月5日及び23日、組合は分担金等の支払に関する団交開催を申し入れたが会社は応じていないこと、がそれぞれ認められる。

上記認定によれば、分担金等について会社は事前協議や組合との合意もなく支払を停止しており、これに前記(1)イ判断のとおり、平成8年8月の別組合結成以降会社と組合との間に厳しい対立状況が続いていたことを併せ考慮すると、かかる会社の行為は、組合を敵視し、経済的に不利益を与えることを企図したものとみることができ、組合に対する支配介入に当たるというべきで、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。

また、会社は、労使協議による決定があれば分担金等を支払うと主張するが、上記認定のとおり、会社は、平成11年7月5日以降、分担金等の支払に関する組合からの団交申入れに応諾しておらず、当該申入れに応じないことに特別な理由も見当たらないことから、こうした会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるのであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ウ 団交へのA部会長の出席について

会社は、A部会長が団交に出席しないように提案したもの

の、これは会社の希望の申入れにすぎず、同人の出席を理由に団交を拒否したこともなく、同人の出席を問題としたことはないと主張するので、以下検討する。

前記第1.6(14)及び(22)認定のとおり、平成12年4月18日、会社は、組合に対して文書により、A部会長が会社と組合との交渉を混乱させているとして、今後、団交にA部会長が同席しないよう申し入れたことが認められる。

会社は、A部会長の出席を理由に団交を拒否したこともなく、同人の出席を問題としたことはないとするが、文書によるこうした申入れを行うことは、組合側団交出席者の人選干渉に当たるだけでなく、会社と組合との交渉の混乱の責任が一方的にA部会長にあるとするもので、団交にA部会長を同席させないことにより、会社に有利に交渉を進めることを企図したものと判断せざるを得ないのであって、こうした会社の行為は組合に対する支配介入に当たり、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。

エ 退職勧奨について

組合は、C分会長はB社長から分会員全員の退職勧奨を受けており、こうした会社の行為は、組合所属を理由とする不利益取扱いであり、支配介入である旨主張するので、以下検討する。

前記第1.6(4)認定のとおり、平成11年10月14日、当委員会における平成11年(不)第79号事件の第1回の調査の帰途、JR西日本山陽本線福山駅で、B社長がC分会長に対し、「お前ら、やめる気はないのか」と述べたのに対し、C分会長は「ない」と述べ、さらに、B社長が、「これからはA部会長らに相談するな」と述べたことが認められる。しかしながら、これ以外に組合からC分会長らに対する退職勧奨というべき事例についての疎明はなく、B社長の発言も、その状況から考えて事件の申立ての取下げを求めたものとみるのが自然であって、同分会長に対する退職勧奨を企図した発言とみることはできない。よって、退職勧奨に関する組合の申立ては棄却する。

4 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文4のとおり命じるのが相当である。

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14年7月9日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印