

命 令 書

申立人	自主管理福田運送労働組合
同	A
同	B
同	C
同	D

被申立人 有限会社福田運送

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人自主管理福田運送労働組合(以下「組合」という。)とその組合員である申立人A、同B、同C及び同D(以下、A、B、C及びDの4名を「Aら4名」という。)は、被申立人有限会社福田運送(以下「会社」という。)のAら4名に対して行った配車指示が、組合の闘争を理由とする配車差別であり、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と主張して、救済申立てをした。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、配車において組合員と非組合員とを差別することなく公平に取り扱わなければならない。
- (2) 会社は、Aら4名に対し、それぞれ配車差別に対する原状回復金を支払わなければならない。
- (3) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

- 1 組合の闘争(腕章着用闘争、始業時間闘争、東行き運行拒否闘争及び年休闘争)は、正当な組合活動と言えるか。
- 2 Aら4名に対して行った会社の配車指示は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

第3 争点に関する当事者の主張

1 申立人ら

(1) 組合の闘争について(争点1)

組合が闘争として行った行為は、以下のとおりであり、それらは、いずれも正当な組合活動である。

ア 腕章着用闘争

腕章着用闘争は、会社の違法な賃金カットに抗議するために行われたものであり、腕章それ自体も、通常の形状のものである。腕章の着用自体は、業務阻害を目的としたものではなく、着用によって、申立人らあるいは会社の他の従業員の精神的集中を妨げるおそれがあるとは言えず、職務専念義務にも違反しない。

なお、組合は、会社に対し、長距離運行の場合については、取引先への入構時に腕章を外すことを表明している。

イ 始業時間闘争

会社は、昭和52年4月5日付け協定書により、始業時間を午前8時30分にする旨定めたにもかかわらず、これを無視し、平成10年3月10日に就業規則を変更して、始業時間を午前8時30分から午前8時15分に繰り上げた。組合が、午前8時30分から就業を開始する始業時間闘争を行ったのは、こうした会社の措置に抗議するためである。

なお、Aら4名が、早出勤務を伴う残業を拒否したことは一度もない。

ウ 東行き運行拒否闘争

組合は、会社が、Aら4名に対し、渋滞が多く径路が複雑である等の理由から運転手に評判が悪い東行き運行を専ら割り当てたことに抗議するため、平成13年2月13日、会社に対し通告書(以下「2月13日付け通告書」という。)を提出し、闘争を通告した。その結果、A及びDは、この通告書のとおり、東行き運行をそれぞれ1回ずつ拒否した。

エ 年休闘争

会社は、年休を取得するときには2日前の午前中までに休暇願を提出することを定めた就業規則第22条第1項等を理由に、Aら4名の年休申請を拒否したが、従前、会社はこの規定を厳格には守っておらず、同条違反を理由に年休の取得を拒否したことはなかった。

また、Aら4名が、同年3月28日と同月29日、年休を取得しようとしたのに対して、会社はこれを拒否したが、同月28日から31日までの間、会社が、Aら4名に対し、配車を指示せず、待機させていることからみても、会社が、年休申請を多忙な時期であることを理由に拒否したことは、口実にすぎない

(2) 会社の配車指示について(争点2)

組合の闘争は、上述したように、正当な組合活動であるにもかかわらず、会社が、Aら4名に対し、組合の闘争を理由として、配車差別を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

2 被申立人

(1) 組合の闘争について(争点1)

以下に述べるところからも明らかなように、組合が闘争として行った行為は、いずれも正当な組合活動ではない。

ア 腕章着用闘争

会社は、Aら4名に対し、孫請業務(荷主が大手運送業社に対し委託する業務を大手運送業者から会社が受託する業務)においては、腕章着用闘争が行われている事情について荷主に説明できないため、こうした得意先の構内だけでも腕章を外すよう求めたところ、Aら4名は、これを拒否した。その結果、会社は、Aら4名に対して、下請業務(会社が荷主から直接受託する業務)の配車しか指示することができなかった。

また、組合が、長距離運行の場合に限って、取引先の構内で腕章を外すことを認めたのは、Aら4名が長距離運行に付随する各種手当の支給を受けたいためであり、同人らの都合だけで決めたものである。

イ 始業時間闘争

会社と組合は、平成9年12月16日付け協定書において、午前8時15分始業とする旨合意し、同協定書の期限が切れた後も、会社は、上記始業時間を継続するための話し合いを組合に申し入れており、組合もこれを了承していた。

ウ 東行き運行拒否闘争

東行き運行が、運転手に評判が悪いという事実はなく、賃金面で不利益になるということもない。また、会社が、Aら4名に対してのみ、東行き運行を命じているといった事実もない。組合は、過去に一度も東行き運行について問題を提起しないまま、突然、これを拒否する行動に出たのである。

確かに、Aは、会社のE配車係に対し、平成13年2月22日に東行き運行に当たる西宮行きの指示には応じる旨述べているが、この後も、東行き運行を拒否するという組合の姿勢に変更はなかった。

エ 年休闘争

就業規則第22条第1項は、業務の正常な遂行を確保するために設けられた規定であり、十分合理性を有している。また、Aら4名は、業務量が増加するため、代替要員を確保するのが困難となり、業務に多大な影響が生じる月末や年度末に年休を一斉に申請したという点にも留意する必要がある。

なお、平成13年3月28日には、会社が、Aら4名に対し、配車のための指示票(以下「指示票」という。)を渡したところ、Aら4名は、年度末の多忙な時期であるにもかかわらず、同日朝

から団体交渉を要求して、指示票を会社に返却し、運行を拒否したという事実もある。

(2) 会社の配車指示について(争点2)

組合は、2月13日付け通告書の内容どおり闘争を実行したり、実行しなかったり、あやふやな態度をとったため、会社は、Aら4名に対する配車指示に苦慮し、組合の闘争状態を前提にした対応を取らざるを得なかった。

そこで、会社は、組合に対し、闘争の実施について態度を明確にするよう文書で求めたところ、組合は、会社に対し、平成13年10月24日になってようやく、2月13日付け通告書による闘争を終結する旨通知してきた。その結果、以後、会社は従前どおり配車を行うことができるようになった。

このように、Aら4名に対する配車は、会社経営のため、やむを得ずとった措置であり、不当労働行為には該当しない。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、会社の従業員であるAら4名で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件審問終結時の組合員数も4名である。

(2) 会社は、肩書地に本社事務所を置き、道路貨物運送業を主たる業務としており、本件審問終結時の従業員数は20名である。

2 会社の状況

(1) 業務内容

会社は、下請業務のほか、孫請業務も行っており、会社の従業員が、孫請業務の荷主に対し、信用を損ねる行為を行ったならば、その荷主が会社を嫌い、大手運送業者に対し、会社に業務を委託しないよう働きかけ、孫請業務が打ち切られるおそれがあるため、荷主とのトラブルを極端に嫌っていた。

(2) 経営状況

平成11年9月ころ、組合が推薦し、組合の了解の下で会社が依頼した税理士が、会社の経営分析報告を行った。それによると、阪神・淡路大震災後の仕事量の激減と競争の激化による運賃の大幅な値下げ等により、会社の売上高が極端に減少した結果、会社は債務超過に陥り、会社を存続させるためには、約20パーセントの賃金引下げを行うこと等の経営内容の改善が必要であり、こうした改善を早期に行わなければ、会社は倒産も免れないという状況にあった。

3 会社における労使関係

(1) 組合は、昭和51年に結成され、上部団体への加盟及び脱退を繰り返した後、平成8年に上部団体を脱退したのを最後に、現在

の名称に変更し、審問終結時に至っている。

また、組合は、過去に2度当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったが、いずれも関与和解が成立し、申立てを取り下げている。

- (2) 平成7年2月以降、会社はその存続を図るため、数回にわたり基本給の引下げを柱とする就業規則の変更を行った。

また、平成11年3月には、会社が基本給の引下げを柱とする合理化提案に組合の同意を求め、提案内容を実施に移したところ、組合は、これに反発し、会社を相手どって、基本給の引下げは無効であり、賃金の未払いがあるとして神戸地裁に訴訟を提起した。

さらに、これらの事実に加え、組合が、会社に対し、前記関与和解により解決しているはずの問題を度々蒸し返したことから、会社と組合は、厳しい対立関係にあった。

4 就業規則等の諸規程

- (1) 年休の手続

会社は、業務の委託注文をこなすために、事前に作業人員を把握する必要があった。このような事情から、就業規則第22条第1項は、会社の従業員が年休を取得する場合には、2日前の午前中までに所属長に休暇願を提出しなければならないと定めていた。また、同条第3項は、年休は、組合活動のために請求することはできず、集団で多数同時に請求して業務に重大な影響を及ぼすときも請求できない旨定めていた。

- (2) 始業時間

昭和52年4月5日付け協定書は、始業時間を午前8時30分とする旨を定めていた。また、平成7年に作成された就業規則第15条にも同様の定めが置かれていたが、その後、平成9年12月16日付け協定書において、始業時間は午前8時15分とすることが定められた。

上記協定書の効力は1年間であったが、平成10年3月10日、会社は、始業時間を午前8時15分と定める旨の就業規則変更届を所轄労働基準監督署長に提出し、翌日、組合に対し、その旨を通知した。その際、組合は、会社の通知に対して、抗議を行わなかった。

5 平成13年春闘要求と組合の闘争

- (1) 平成13年春闘要求

平成13年2月10日、組合は、会社に対し、賃金引上げ等を内容とする春闘要求書を提出し、同月13日、始業時間を昭和52年4月5日付け協定書のとおり午前8時30分とすること、中長距離運行を除く東行き運行は拒否すること等を内容とする2月13日付け

通告書を提出し、同月21日から、実施する旨通知した。

同月15日、組合は、会社に対して、2月13日付け通告書の趣旨説明を行い、会社と話し合いを行ったが、不調に終わった。

同月19日、組合は、会社と春闘要求について団体交渉を実施したが、妥結には至らなかった。

(2) 腕章着用闘争

ア 第1回腕章着用闘争

平成13年2月19日、組合は、同月15日における2月13日付け通告書の趣旨説明及び同月19日における団体交渉の際、会社が、組合に対し、感情的な対応をしたため、今後誠実な交渉が期待できなくなったとして、腕章着用闘争を行うことを決定した。

同日以降、Aら4名は、幅10センチメートルの赤布地に白で「闘争中」「自主管理福田労組」と染め抜いた腕章を着用して就労した。その際、組合は、会社に対し、腕章着用闘争の実施を通告していなかった。

同月22日、会社の取締役Y 1（以下「Y 1 取締役」という。）が、A、C及びDに対し、得意先（下請業務の場合を含まない。以下、同じ。）の構内に入構する際には、腕章を外すよう要請したところ、同人らは、得意先の構内における腕章着用は組合の闘争戦術の一つであると主張し、腕章は外さない旨回答した。

その後、組合と会社との間で話し合いが行われることはなかったが、同年3月1日、組合は、いったん腕章着用闘争を中止するに至った。

イ 第2回腕章着用闘争

同年8月23日、組合は、会社が、夏季一時金交渉においてゼロ回答を行い、賃金を遅配するだけでなく、配車差別を拡大しているとして、腕章着用闘争を再開した。その際、前記アと同様、組合は、会社に対し、腕章着用闘争の開始を通告していなかった。

同月27日、組合は、会社に対し、得意先の構内に入構する際、長距離運行の場合に限定して、腕章を外す旨通知した。

同年9月21日、会社と組合は話し合いを行い、翌22日、組合は、労使関係を正常化するため努力するとして、腕章着用闘争を終了した。

(3) 始業時間闘争

組合は、平成13年2月21日から約1か月間、2月13日付け通告書どおり、就業開始を午前8時30分とする始業時間闘争を実施した。

そこで、会社は、Aら4名に対し、同人らがこの間15分遅刻したことを理由に、賃金をカットした。

(4) 東行き運行拒否闘争

平成13年3月1日、E配車係が、Aに対し、同月2日分の東行き運行に当たる大東森吉行きの指示票を渡そうとすると、Aは、2月13日付け通告書により、東行き運行の指示には応じられない旨述べ、大東森吉行きの指示票を返却した。

同月23日、E配車係が、Dに対し、同日分の東行き運行に当たる箕面行きの指示票を渡そうとすると、Dも、Aと同様に、箕面行きの指示票を返却した。このため、会社は、会社の他の従業員に対する業務指示を変更せざるを得なかった。

同月26日、Aが、東行き運行に当たる西宮行きの指示に応じたのを皮切りに、その後も、Aら4名は、東行き運行のうち、少なくとも西宮行きについては、会社の指示に応じた。

さらに、同年4月3日、E配車係が、Aに対し、誤って東行き運行に当たる大和郡山行きの指示票を渡したため、大和郡山行きの指示票の返却を求めたところ、Aは、これを返却せず、指示票どおりの運行を行った。

(5) 年休闘争

ア 平成13年2月23日、Aら4名は、会社に対し、同月26日から同月28日までの3日間、組合活動を理由とする年休を取得する旨申請した。

上記期間は、業務量が通常よりも増加する月末に当たっていたが、会社は、Aら4名の年休申請手続が、就業規則第22条第1項に従ってなされたものであるので、これを認めた。

ただ、その結果、作業配分の調整を行う必要が生じ、会社は、非組合員のみで業務を行わざるを得なくなった。

イ 同年3月27日、Aら4名は、会社に対し、翌28日に、賃金の一部不払いに対する調査及び指導を労働基準監督署に求めるため、年休を取得する旨申請した。

しかし、会社は、年休申請日が1年で最も業務量の多い年度末に当たることから、事前に日程の変更と人数の調整を求めた上で、Aら4名の年休申請が、就業規則第22条第1項〔第4の4(1)〕に違反していることを理由に加え、上記年休申請を認めなかった。

ウ さらに、同月27日夕方にも、Aら4名は、同月29日に、上記と同じ理由で年休を取得する旨申請を行ったが、会社は、前と同じ理由で年休申請を認めなかった。

同月29日、Aら4名は会社を欠勤し、これに対して、会社は賃金カットを行った。

なお、同月28日、Aら4名は出勤したものの、会社の配車指示には従わず、同日朝から団体交渉を行うことを要求し、業務に従事しなかった。

(6) 組合の闘争と会社の配車

平成13年2月22日以降、会社は、組合による腕章着用闘争を理由として、組合員に早出勤務及び中長距離運行を命じなくなった。

同年3月1日、組合が、腕章着用闘争をいったん中止した〔第4の5(2)ア〕ことを受け、会社は、同日以降、Aら4名に対し、中長距離運行を命じるようになった。

しかし、その後も、組合が闘争の終了を会社に通告しなかったため、会社は、組合が闘争を終了していないとして、Aら4名に対し、早出勤務を命じる回数を減らしたことにより、Aら4名の早出勤務時間が減少した。

(7) 闘争の終了

平成13年4月19日、会社は、組合に対し、闘争に関する組合の考えや態度を書面により明確にするよう要請した。

これに対して、組合は、同年10月24日、ようやく会社に対し、腕章着用の際は事前に通知を行い、2月13日付け通告書の内容を削除ないしは撤回する旨の通知書(以下「10月24日付け通知書」という。)を提出した。

その結果、会社は、10月24日付け通知書により、組合が闘争を終了したと判断し、以後、Aら4名に対しても、従来どおり、配車を指示するようになった。

第5 判断

1 争点1について

本件において、組合が行った闘争については、それぞれ次のように判断する。

(1) 腕章着用闘争

使用者の許諾なしに行われた腕章着用闘争は、一般に職務専念義務に違反し、組合活動としての正当性をもたないと解されるどころ、本件の場合、会社がAら4名の腕章着用を承認ないし黙認していたとの事実は認められず、腕章着用が慣行として従来行われていたとの疎明もない。

また、本件の場合、Aら4名が、腕章を着用して就労したことにより、事情を知らない荷主が、会社の労使関係に疑念を抱き、ひいては会社の業務遂行能力について危惧を抱くこととなり、その結果、会社の対外的信用が大きく低下するおそれも現実にあったと言えることができる。

それゆえ、Aら4名による腕章着用行為は、仮に労務の提供に具体的な支障がなかったとしても、これを正当な組合活動とは認めることはできない。

(2) 始業時間闘争

本件の場合、始業時間闘争が開始されるまで、過去3年近く、Aら4名を含めた会社の従業員は、平成9年12月16日付け協定書及び平成10年3月10日に変更届がなされた就業規則の定めに従い、午前8時15分に業務を開始していたことが認められる。

よって、始業時間を午前8時15分と定める上記協定書が平成10年12月に失効したという事実を考慮するとしても、少なくとも、同旨の慣行が労使間には成立していたと考えるのが相当であり、かかる慣行を無視して、始業時間を一方的に午前8時30分に変更するような組合の行為は、これを正当な組合活動とは到底認めることはできない。

(3) 東行き運行拒否闘争

労働者には債務の本旨に従った労務を提供すべき義務があり、労働組合による特定業務の履行拒否は、特段の事由がない限り、正当な組合活動とは認められないものと解される所、本件の場合、かかる特段の事由を示す疎明はない。よって、Aら4名の行った東行き運行拒否闘争は、これを正当な組合活動と言うことはできない。

なお、申立人らは、A及びDが東行き運行をそれぞれ1回ずつ拒否したと主張する〔第3の1(1)ウ〕が、申立人らは、会社に対し、上記闘争の終了時期に関する通知を行っておらず、会社は、組合が10月24日付け通知書提出以前に東行き運行拒否闘争を終了したとは判断できなかつたとみるのが相当である。

(4) 年休闘争

本件の場合、前記第4の5(5)で認定したAら4名による月末ないし年度末の年休申請に対する会社の対応には、それぞれ十分な合理性を認めることができる。

なお、申立人らが前記第3の1(1)エのとおり主張するように、仮に年休申請について定めた就業規則の規定がこれまで厳格には守られてこなかったとしても、本件の場合には、会社に時季変更権を行使する余地が十分にあったと言ふべきである。

2 争点2について

争点1で述べたように、本件において組合が行った闘争は、全体として、組合活動としての正当性を欠くものであったと判断されるので、会社がこれに対抗する措置をとったとしても、特段の事情のない限り、その対抗措置は不当労働行為に該当しない。

また、組合の闘争を契機として、会社がAら4名に対して行った配車指示は、以下に判断するように、実際にも必要かつやむを得ない措置であったと言ふことができ、その意味からも、これを不当労働行為と解することはできない。

すなわち、本件の場合、前記第4の5で認定したとおり、① Y 1

取締役がAら4名に対し腕章を取り外すよう要請したのは、得意先の構内に限定したものにすぎなかったこと、②組合の闘争は開始・終結・中断等の通告を伴わないが多かったため、会社には、Aら4名に対し、組合が闘争をいつ行っても業務に支障を来すことのないよう配慮した上で、配車指示を行う必要があったこと、③会社は、組合に対し、組合が闘争を終結する旨の文書確約を行えば、従来どおり早出勤務を命じる旨述べていたにもかかわらず、組合が、頑なにこれを長期間拒否し続けたこと、④組合が、会社に対し、闘争終結の文書確約を行って以降、会社は、Aら4名に対し、従前どおり非組合員と同様に配車を指示していること、以上の点を考慮すれば、会社の配車指示は、孫請業務の荷主とのトラブルの防止を目的として行ったものと解するのが相当である。

また、前記第3の1(1)アのとおり、組合は、会社に対し、長距離運行に限って得意先の構内での腕章着用を取り止める旨表明していると申立人らは主張するが、このことをもって、闘争終結の確約に当たるとは認めることはできない。

さらに、会社は、Aら4名に対し、早出勤務を一切命じなかったのではなく、一部の早出勤務については、非組合員と同様に配車を指示していた〔第4の5(6)〕。

以上の事情を勘案すれば、本件闘争後会社がAら4名に対して行った配車指示は、これにより同人らの手当が減少したからといって、直ちに組合員に対する不利益取扱いに当たるとまでは言うことができず、会社の行為は、厳しい経営状況〔第4の2(2)〕の下で、業務の性質〔第4の2(1)〕により生ずるおそれのある取引関係の悪化を回避するためにとられた必要かつやむを得ない措置であったと解するのが相当である。

なお、同様の理由から、会社がAら4名に対して行った配車指示は、組合の弱体化を意図した支配介入行為であるとは到底認めることができない。

第6 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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成14年12月3日

兵庫県地方労働委員会
会長 安藤猪平次 ㊟