

大阪、平11不73、平12不45、平14.10.11

命 令 書

申立人	全日本建設交運一般労働組合関西支部
申立人	X2
申立人	X3
申立人	X4
申立人	X5
申立人	X6
申立人	X7
申立人	X8
申立人	X9
上記申立承継人	X10
上記申立承継人	X11
上記申立承継人	X12
申立人	X13
申立人	X14
上記申立承継人	X15
申立人	X16
申立人	X17
申立人	X18
申立人	X19
申立人	X20
申立人	X21
申立人	X22
申立人	X23
申立人	X24
申立人	X25
申立人	X26
申立人	X27
申立人	X28
被申立人	立正トランスポート株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X16、同 X17、同 X19、同 X22、同 X23、同 X24、同 X26及び同 X28に対し、平成11年4月12日付けで行った譴責処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人(個人)23名に対し、休日出勤(平成12年4月30日、5月7日、5月14日、5月21日及び5月28日)及び時間外勤務(日曜

日を除く同年5月10日から5月30日まで)をさせなかったことにつき、他の従業員と同様にこれらの勤務をさせていれば同人らが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。

- 3 被申立人は、申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部に対し、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

全日本建設交運一般労働組合関西支部  
執行委員長 X1 殿

立正トランスポート株式会社  
清算人 Y

当社が、貴組合員 X16氏、同 X17氏、同 X19氏、同 X22氏、同 X23氏、同 X24氏、同 X26氏及び同 X28氏に対し、平成11年4月12日付けで譴責処分を行ったこと、貴組合員23名に対し、同12年4月30日から同年5月30日までの間、休日出勤及び時間外勤務をさせなかったことは、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。

- 4 申立人の雇用契約更新打切りの撤回に係る申立ては却下する。  
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) 被申立人立正トランスポート株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社及び堺営業所を、本件申立時には姫路、岡山、北九州、大牟田、名古屋、富山、千葉、宇都宮等の営業所を置く株式会社であったが、本件審問終結時、営業所は堺営業所のみとなり、その従業員数は約40名である。なお、会社は、液化の酸素、窒素、アルゴン、炭酸ガスなどを病院、化学会社、製鋼所、その他の得意先へ、高圧ガスのタンクローリーで配送することを主な業務としており、平成6年11月1日に同酸運輸株式会社から大同ほくさん運輸株式会社に、同12年9月27日に大同ほくさん運輸株式会社に、本件審問終結後にエア・ウォーター運輸株式会社に、名称変更したものである(以下、同酸運輸株式会社、大同ほくさん運輸株式会社及びエア・ウォーター運輸株式会社も「会社」という)。

会社は、本件審問終結時、申立外エア・ウォーター株式会社の100%子会社であったが、本件審問終結後に株式の譲渡により申立外立正運送株式会社の100%子会社となった。同14年9月15

日、会社は解散して清算法人となり、会社代表取締役 Y が清算人に就任した。

- (2) 申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、主に運輸業に従事する労働者によって組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約1,500名である。なお、本件申立てのうち平成11年(不)第73号事件は、当初全日本運輸一般労働組合南大阪支部によって申し立てられたが、平成11年10月24日に同支部の上部団体である全日本運輸一般労働組合(以下「運輸一般」という)が全日自労建設農林一般労働組合及び全国鉄動力車労働組合と組織統合を行ったことに伴い、支部組織としても組織統合を行い、統合後の組合が本件申立てを承継したものである(以下、全日本運輸一般労働組合南大阪支部も「組合」という)。

会社には、組合の下部組織として大同ほくさん運輸分会(以下「分会」という)があり、その分会員数は、本件審問終結時約25名である。なお、分会も会社の名称変更に伴い同酸運輸分会から大同ほくさん運輸分会へと名称変更している(以下、同酸運輸分会も「分会」という)。

- (3) 申立人 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8、同 X9、同 X13、同 X14、同 X16、同 X17、同 X18、同 X19、同 X20、同 X21、同 X22、同 X23、同 X24、同 X25、同 X26、同 X27及び同 X28は、いずれも分会に所属する組合員である。

なお、申立人 X14は本件申立後の平成12年10月18日死亡し、同人の母が本件申立てを承継した。また、申立人 X9は本件審問終結後の同14年7月26日死亡し、同人の妻及び子が本件申立てを承継した。

- (4) 会社には、分会のほかに全国交通運輸労働組合総連合傘下の労働組合(以下「別組合」という)があり、その組合員数は、本件審問終結時約15名である。

## 2 嘱託従業員の雇用契約更新打切り及び組合員に対する譴責処分について

- (1) 平成2年4月24日、組合及び分会と会社は、平成2年春闘統一要求に係る協定(以下「2年協定」という)を締結し、その中には、「定年以降60歳までの雇用継続については、組合と本人を交えて労使協議する」との事項が含まれていた。

なお、2年協定は、分会及び組合と上部団体を同じくするが独立した別の支部に所属する3分会(宝塚、北九州及び姫路の各営業所で組織されていた宝塚分会、北九州分会及び姫路分会)で構成する大同ほくさん運輸連絡会(以下「連絡会」という)と会社との交渉によって締結されたものであり、その効力はこれらの4

分会に及ぶ。

- (2) 平成5年ないし同8年に組合と会社との間で締結した春闘統一要求に係る協定には、「定年56歳。定年後再雇用取扱要領に基づいた扱いとする」との事項がそれぞれ含まれていた。昭和54年6月1日制定の定年後再雇用取扱要領第2条には、「定年退職者が希望し、会社が業務上必要とするときは嘱託として再雇用する」と規定されている。

なお、平成9年、同10年については、退職金等の問題について会社と組合の意見が対立したため、協定は締結されなかった。

- (3) 平成10年2月10日、会社は組合に対し、「会社の現状(今春闘に当たって)」と題する文書及び人件費等に関する資料を提示し、説明した。同文書には、「昨年4月の賃上げは一人当たり5,000円であったが、大きな負担となっている」、「採算性を度外視した高賃金是正のため、ベアゼロの意味をもう一度噛みしめていただきたい」、「仮に昨年並みの賃上げを要求されれば、現行の嘱託再雇用の抜本的改革を断行せざるを得ない」と記載されていた。

- (4) 平成10年5月15日、春闘において別組合とは賃上げ一人当たり3,000円で合意が得られたが組合とは得られなかったため、会社は、大阪府地方労働委員会(以下「当地労委」という)に、①賃上げを一人当たり3,000円とする、②今後会社の課題とすべき問題について抜本的対策を労使間協議していくため協議のテーブルにつく、との内容を協定することを調整事項として、あっせん申請を行った。

- (5) 平成10年7月29日、当地労委から提示されたあっせん案に基づき、会社と組合は、同年度賃上げを一人当たり3,000円とする旨の協定書を締結し、同時に、会社提案の「今後会社の課題とすべき問題について抜本的対策を労使間協議していくためのテーブルにつく」とする事項について、誠実に協議を尽くす旨の確認書を締結した。

- (6) 平成11年2月4日、会社は組合に対し、「今春闘の申入れ事項」と題する文書及び資料を提示し、説明するとともに、経費削減対策として、①一人当たり平均8万4,000円の賃金カット、②嘱託従業員8名の雇用契約更新の打切り、③一人当たり40万円の賞与の削減、の3案からの選択を求めた。

なお、当時、連絡会は分会、北九州分会及び姫路分会で構成されており、嘱託従業員8名の中には、運輸一般福岡地方本部北九州合同支部傘下の北九州分会に所属する X29(当時59歳。本件審問終結時現在、同支部を脱退。以下「X29」という)が含まれていた。

- (7) 平成11年2月18日、団体交渉(以下「団交」という)において、組合は会社に対し、春闘要求について説明した。
- (8) 平成11年2月25日、組合は会社に対し、同年3月9日に団交を行うよう文書で申し入れ、同日、会社は組合に対し、同年3月24日に団交を行う旨文書で回答した。
- なお、組合と会社が団交申入書、回答書等の書面をやりとりする際には、通常、連絡会名義、連絡会あての書面で行われているが、本件においては、以下、組合と会社との間のものとして記載する。
- (9) 平成11年3月2日、本社より社長、労務担当取締役が北九州営業所へ行き、営業所長立会いの下で「今春闘の申入れ事項」について説明をした。会社は説明会において組合員からの質問を受け付けたが、出席していた X29を含む2名の嘱託従業員からの質問はなかった。
- (10) 平成11年3月16日、組合は会社に対し、同月17日又は同月23日に団交を行うよう口頭で申し入れたところ、会社は、別組合から要求書が出ていないため同月24日に行うと回答した。同月16日、組合は、これを団交拒否であるとして、同月18日から堺、姫路、北九州の各営業所において旗揚げ闘争を行う旨文書で通告した。
- なお、旗揚げ闘争とは、営業所の門前に組合旗を掲揚することをいい、過去18年の間に約10回団交と並行して行われている。
- (11) 平成11年3月24日、団交において、会社が「今春闘の申入れ事項」について再度説明を行ったところ、組合は、嘱託従業員の解雇(契約更新打切り)は認められないと述べた。
- (12) 平成11年3月30日午前5時頃から午前8時頃まで、組合員 X19(以下「X19組合員」という)、同 X23(以下「X23組合員」という)、同 X24(以下「X24組合員」という)及び同 X26(以下「X26組合員」という)の4名が、会社案に対抗するための教育宣伝活動の一環として、名古屋営業所を訪れ、出勤してきた従業員約15名にビラを配付した。午前7時30分頃、営業所長が出社し、入場用件を組合員らに確認したところ、組合員らは「営業所長の体を心配して見に来た」と述べ、これに対し営業所長は「バカなことを言うな」と怒り、組合員らは退出した。
- 配付されたビラは連絡会名で作成されたもので、「大同ほくさんに働く、仲間の皆さんへ」及び「大同ほくさんで働く、仲間の皆さんへ」の2種類であり、「会社は赤字で運転手が余っているとやっているが、それは下請けを増やしたために仕事が減り運賃収入が上がらなくなったためである」、「現在の仕事量でも、賃下げ・合理化をしなくても経営は成り立つはずであ

る」、「会社の指示どおり一生懸命に仕事をしてきたにもかかわらず経営が成り立たないということは、経営者の責任である」、「会社の正当性のない合理化をはねかえすには、労働三権を行使して闘うしかない」などと記載されていた。

- (13) 平成11年3月31日午前7時頃から午前8時頃まで、組合員X16(以下「X16組合員」という)、X17分会長(以下「X17分会長」という)、組合員X22(以下「X22組合員」という)及び同X28(以下「X28組合員」という)の4名が、岡山営業所を訪れ、運転手控室で出勤してきた従業員と話をし、「ビラを置いて行くから各自で読んで下さい」と述べて同月30日に名古屋で配付したものと同一のビラを5～7枚置いて帰った。
- (14) 平成11年4月6日、団交において、会社が嘱託従業員の雇用契約更新を打ち切る旨述べたところ、組合は納得できない旨回答した。また、会社は、ビラ配付が会社の秩序を乱したこと及び会社は組合に経営状況が悪化する中で労働条件を守る努力をしている旨再三事情説明をしているにもかかわらず、ビラの中に会社が下請けを増やしたために経営赤字に陥っているとの虚偽の記載があることを指摘した。これに対し、組合は、労働組合活動の範囲内であると反論した。
- (15) 平成11年4月12日、会社と組合は労使懇談会を開催した。その席上において、会社は組合に対し、「社内手続き違反・虚偽のビラ配付に対する抗議の件」と題する文書を提示し、組合が行ったビラ配付について、①企業の秩序と職場規律を破壊している、②就業規則第40条の手續に違反している、③昨年度賃上げ合意の際の会社の将来課題に協力するとの約束を前提に「今春闘の申入れ事項」を提案し協議しているにもかかわらず、何ら回答することなく突然ビラ配付を行ったことは労使交渉のルールに反する、などと指摘し抗議するとともに、ビラを配付した組合員個人を処分することを通告した。

同日、会社は、「社内手続き違反・虚偽のビラ配付による譴責処分通知の件」と題する文書を、X16組合員、X17分会長、X19組合員、X22組合員、X23組合員、X24組合員、X26組合員及びX28組合員あてそれぞれ送付し、ビラ配付は企業秩序と職場規律の破壊及び就業規則(第40条ビラ配付の事前許可)の手續違反であるので就業規則第108条第1号により譴責処分とする旨通告するとともに、始末書の提出を求めた。

なお、会社の就業規則第40条及び第108条第1号には、次のように規定されている。

「第40条(集会・宣伝) 事業所内において集会・放送・宣伝若しくは文書の配付・貼付・掲示その他これに類することをす

るときは、責任者がその目的・内容・参加者その他必要な事項を事務所の長に届出て、予め許可を得なければならない。但し、会社が承認した組合掲示板に対する組合文書の貼付はこの限りではない。

第108条(懲戒の種類) 懲戒は、譴責・就労制限・出勤停止・懲戒解雇とし、次のとおり取り扱う。

1 譴責 始末書を取り、将来を戒める。(以下略)」

また、組合は昭和61年3月から平成11年3月までの間、14回にわたり、延べ27か所においてビラ配付行為を行っており、その態様は、組合員2、3名によって営業所で行われたもので、ビラの記載内容は、裁判の経過報告や春闘経過報告、組合への勧誘等であった。これらのビラの配付行為は、会社の許可を受けたものではなかった。

一方、同11年4月12日、会社は X29に対し、「嘱託契約更新打切りのお知らせ」と題する文書を送付し、不況の深刻化等により会社の業績悪化は避けられないとして、契約は同年5月15日に終了し、更新をしないことを通知した。なお、当時嘱託従業員は8名いたが、X29を含めて7名が契約更新打切りとなった。

(16) 平成11年4月13日、組合は会社に対し、ビラ配付は、労働組合の正当な活動であり、企業秩序と職場規律を乱すものではないとして、文書で譴責処分に抗議するとともに、同処分を撤回するよう申し入れた。

また、同日、組合は会社に対し、嘱託従業員の雇用については組合及び本人を交えて労使協議することになっているとして、文書で解雇(契約更新打切り)に抗議するとともに、解雇撤回を申し入れた。

(17) 平成11年4月19日、本社より労務担当取締役外1名が会社の北九州営業所へ行き、営業所長立会いの下で、X29を含む嘱託従業員2名に対し、同月12日付け通知の趣旨と会社の実情について説明をした。

(18) 平成11年4月22日、団交において、会社は嘱託従業員の雇用契約更新打切りについて組合に説明したが、組合の合意は得られなかった。なお、この団交には X29も出席していた。

(19) 平成11年4月23日、X29は会社に対し、2年協定には「定年後の雇用継続については組合及び本人を交えて労使協議する」となっており、会社の一方向的な解雇(契約更新打切り)を受けることはできないとして、文書で雇用継続を申し入れた。

同月27日及び同年5月13日、組合は文書で同様の申入れを行った。

なお、X29は、同月15日をもって退職し、同月下旬に後記

(21) 記載の慰労金75万円を受領した。その後、X29から雇用継続についての希望は出されていない。また、X29の退職後、連絡会は分会及び姫路分会で構成されている。

(20) 平成11年4月30日、別組合は、団交の結果、嘱託従業員の雇用契約更新打切りについて合意した。

なお、同年6月頃から10月頃にかけて、別組合員であった12名が別組合を脱退し組合に加入した。

(21) 平成11年5月6日、会社は同年度春闘について文書で回答した。同回答には、嘱託従業員の雇用契約更新を打ち切ること、退職する嘱託従業員には退職慰労金75万円を支払うことが含まれていた。

(22) 平成11年5月11日、団交において、会社と組合は嘱託従業員の雇用契約更新打切り及び譴責処分について協議したが、同月6日の上記会社回答について組合からの応答はなく、決裂した。

(23) 平成11年5月18日、組合は当地労委に、嘱託従業員の雇用契約更新打切り及び譴責処分の撤回を調整事項としてあっせんを申請したが、同年6月9日、会社は譲歩の余地がないとして、あっせんで辞退した。

(24) 平成11年8月27日、組合は、会社が、X29の雇用契約更新を打ち切ったこと、ビラ配付を理由に組合員に対し譴責処分を行ったこと、これらに関する団交に誠実な対応をしなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、当地労委に不当労働行為救済申立てを行った(平成11年(不)第73号)。

### 3 休日出勤及び、時間外勤務の割当拒否について

(1) 平成12年2月8日、会社は組合員ら従業員に対し、「今期実績予想と今後の改革すべき問題点」と題する文書を提示して説明した。同文書には、本年4月に親会社が合併予定であり荷主の物流費の削減要請が一層強くなること、親会社の合併後統一運賃体系の下で運賃を10%削減する必要があることなどが記載されていた。

(2) 平成12年2月23日、団交において、組合は会社に対し、春闘要求書を提出し、同年3月9日、15日、22日及び28日の日程を示して団交を申し入れた。会社は、両組合の要求書が出そろったところで、団交に入るのが従来のパターンであり、別組合の要求が出ていないので、団交は3月22日頃に行いたいと述べた。

春闘要求書は、毎年、組合からは2月20日頃、別組合からは3月20日頃に提出されており、会社は、同9年以降、組合及び別組合の要求が出そろうのを待って、検討することにしてきた。

(3) 平成12年3月7日、組合は、前記(2)と同じ日程を示して文書で団交を申し入れ、会社は、団交は同月22日頃行いたい旨述べた。



同月13日、組合は会社に対し、他組合を理由にして団交を拒否するのは不当労働行為に当たるとして、同月15日から旗揚げ闘争を開始する旨文書で通告し、通告どおり旗揚げ闘争を行った。

- (4) 平成12年3月22日、団交において、組合が春闘要求に対する回答を求めたところ、会社は、運賃のダウンによる収益悪化が予想されるので賃上げはできないとして、賃上げゼロと回答した。
- (5) 平成12年3月30日、組合は会社に対し、組合が申し入れた団交を2回拒否した上、同月22日の団交でも進展がなく、会社の対応は不誠実であるとして、同年4月1日から腕章着用闘争を開始する旨文書で通告し、通告どおり腕章着用闘争を行った。
- (6) 平成12年4月5日、団交において、組合が春闘要求に対する回答を求めたところ、会社は、賃上げゼロと回答し、その他の付帯要求についても、会社の労働条件が同業他社と比較した場合見劣りするものではないのですがまんしてほしいと述べた。

団交途中で組合の他社の組合員が数名加わったところ、会社は組合役員以外の者の退席を求めた。団交はいったん休憩に入った後再開されたが、会社は同月12日に回答を行う旨述べて、団交を打ち切った。

なお、平成6年4月に締結した同年春闘統一要求に係る協定には、団交出席者は労使間で決められているメンバーに限る旨記載されていた。また、組合の他社の組合員が出席した団交は、同年5月以降5回行われており、直近は、同9年6月12日に行われた夏季一時金についての団交である。

- (7) 平成12年4月10日、組合は会社に対し、前記(6)記載の団交において、会社が組合の他社の組合員に退席を求め、一方的に団交を中断して退席したことについて文書で抗議した。

また、同日、組合は会社に対し、同月12日開催予定の団交における会社の回答内容によっては、同月13日(木曜日)から15日(土曜日)まで早出出勤拒否闘争を行う旨文書で予告した。

なお、会社の所定内労働時間は午前8時から午後4時15分までであるが、ユーザーの時間指定等によりこれより早く出勤する場合があります、午前5時から午前8時までの出勤を早出出勤と呼んでいる。組合が前回の早出出勤拒否闘争を行ったのは、同7年においてである。

- (8) 平成12年4月12日、団交において、会社は、賃上げについて改めて回答するので同月25日まで待ってもらいたいと述べた。組合は同月20日までに回答するよう求めたが、会社は同月25日に回答する旨述べた。

同月12日、組合は会社に対し、会社の団交態度に誠意がなか

ったとして、同月13日から15日まで早出出勤拒否闘争を行う旨文書で通告し、通告どおり早出出勤拒否闘争を行った。

- (9) 平成12年4月21日、組合は会社に対し、同月25日開催予定の団交において会社が誠意のない回答を行った場合は、同月26日(水曜日)から次回の団交まで(日曜日を除く)早出出勤拒否闘争を行う旨文書で予告した。

なお、会社では、日曜日の出勤については、順番に従業員に割り当てており、賃金の計算も平日とは別に行われている。通常、日曜日には8～10名程度の組合員が出勤しており、組合員は月1回ないし2回の日曜出勤が割り当てられている。

- (10) 平成12年4月25日、団交において、会社は賃上げ一人当たり2,000円と回答するとともに、この賃上げ額は同業他社と大差なくこれ以上の増額は困難であるため、なんとかこれで妥結するようにと、また、付帯要求についても応じることはできないと申し入れたが、妥結に至らなかった。

一方、別組合と会社は、会社回答どおり妥結した。例年、組合と別組合は最終的には同じ日に団交を設定し、妥結している。

同日、組合は会社に対し、会社の団交態度に誠意がなかったとして、同月26日から次回団交まで(日曜日を除く)早出出勤拒否闘争を行う旨文書で通告し、通告どおり早出出勤拒否闘争を行った。

また、組合は会社に対し、同日の団交において、会社は賃上げ2,000円の回答に固執しそれ以上の検討の余地はないと発言し実質的な団交決裂宣言を行ったとして、早急な解決を図るため、同月27日又は同年5月3日から6日の間に団交を行うよう文書で申し入れた。

- (11) 平成12年4月26日、会社は組合に対し、全組合員から申請があった同年5月8日の有給休暇申請について、連休明けで配車が困難であること等から、組合役員以外は他の日に振り替えるよう、また、振替ができない場合は欠勤扱いとする旨文書で通知した。

なお、同日は、前記2(24)記載の平成11年(不)第73号事件の審問期日であった。

- (12) 平成12年4月28日、組合は会社に対し、争議権を行使し、公民権(当地労委への出席)を確保する(ただし、病院関係の得意先については協力する)旨文書で通告した。

また、同日、組合は会社に対し、同月25日付けで通告した早出出勤拒否闘争を4月29日16時15分付けで取りあえず解除する旨文書で通告した。同日、組合は会社に対し、4月25日の団交における会社回答は要求に対しほど遠い回答であるとして、要求

実現のため争議権を留保している旨文書で通告するとともに、早期解決を目指すため、5月3日から6日までの間に団交を行うよう文書で申し入れた。

さらに、4月28日、組合は会社に対し、会社が、組合が申し入れた団交日程をはずして5月9日の日程設定を行い不誠実な対応をしたとして、同年5月1日から次回団交まで(日曜日を除く)時間外勤務拒否闘争を行う旨文書で通告し、通告どおり時間外勤務拒否闘争を行った。

なお、時間外勤務拒否闘争とは、早出出勤及び残業を行わないことをいう。会社における勤務には、定時コース(午前8時から午後4時15分まで勤務する)、早出・定時コース(早出出勤し、定時に勤務を終える)、定時・残業コース(定時に出勤し、残業する)、早出・残業コース(早出出勤し、残業する)の4種類がある。組合が同闘争を行った場合、会社は組合員を定時コースに割り当てることになるが、定時コースは割当人員が少ないため、定時コースに割り当てられなかった組合員1、2名を内勤とすることもあった。

同年4月28日、会社は組合に対し、「日曜出勤も時間外勤務であり、4月30日及び5月7日(日曜日)の休日出勤の割当てを拒否する」と口頭で通告した。4月30日の配車は既に決まっていたが、会社は組合員を外して配車を組み直した。

(13) 平成12年5月1日、組合は会社に対し、文書で、組合が4月29日に早出出勤拒否闘争を解除したにもかかわらず、会社が同月30日(日曜日)に組合員を外して配車をしたとして抗議するとともに、不利益相当分の賃金支払を求めた。

(14) 平成12年5月2日、組合は会社に対し、同年4月30日(日曜日)に一方向的に組合員を外して配車した理由と根拠を文書で同年5月8日までに回答するよう文書で申し入れた。

また、同日、組合は、会社に対し、組合員全員が争議権を行使し5月8日に行われる当地労委の審問に出席する旨文書で通告し、通告どおり組合員全員が審問に出席した。

同月7日(日曜日)、会社は、出勤した組合員に対し「出勤することを断ります」と述べ、組合員の出勤を拒否した。

(15) 平成12年5月8日、組合は会社に対し、文書で、組合が早出出勤拒否闘争を解除しているにもかかわらず、4月30日及び5月7日(日曜日)の組合員の出勤を拒否したことは不当な差別的抑圧であるとして抗議するとともに、不利益相当分の賃金支払を求めた。

(16) 平成12年5月9日、団交において、会社は賃上げは2,000円、付帯要求もがまんしてほしいと回答したが、妥結に至らず決裂

した。また、会社が翌日からの配車について時間外勤務はどうか組合に尋ねたところ、組合はそれは組合の方で決めることであって会社が考えることではないと述べた。会社は、組合の時間外勤務拒否闘争は翌10日以降も継続されるものとして翌日の配車計画を組んだ。

5月9日、組合は時間外勤務拒否闘争を同日16時10分付けで解除する旨電話で会社に伝えた後、その旨を記載した文書を会社へ持参したところ、会社は、5月10日から当分の間、時間外勤務の割当てを行わない旨口頭で通告した。

同日以降、会社は組合員の時間外勤務の割当てを行わなかった(5月14日、同月21日及び同月28日の日曜日については、休日出勤の割当てを行わなかった)。

- (17) 平成12年5月10日、組合は会社に対し、春闘を議題とする団交を5月16日又は17日に行うよう文書で申し入れた。

また、同月10日、組合は会社に対し、理由や根拠を示すことなく組合員に休日出勤や時間外勤務をさせないのは組合の争議権行使に対する報復手段であり、同様の措置が続くならば不当労働行為と位置付け、会社の責任を追及する旨文書で通告した。

- (18) 平成12年5月11日、組合は会社に対し、時間外勤務割当拒否通告を撤回し、組合へ謝罪文を提出するよう文書で通告した。

同日、会社は組合に対し、「スト権行使に対する嚴重注意の件」と題する文書を提出し、会社の危機的状況について詳細に説明してきたにもかかわらず、組合は会社の申入事項に対し回答することなく、旗揚げ闘争、断続的な早出出勤拒否、時間外勤務拒否、公休の一斉取得などを行い、正常な配送業務に支障が生じており、特に5月8日の審問傍聴に名を借りたストライキ権の行使は荷主に対する取り返しのつかない信用失墜を招いているとして、嚴重に注意した。

また、同月11日、会社は組合に対し、休日出勤や時間外勤務をさせない理由について文書を提出し、3月15日以来、断続的な闘争行為が続行されている以上、日常業務に重大な支障を来たすことが予想され、ユーザーに迷惑をかけることになれば取引に影響が出てくるので、安定供給のために、組合員の時間外勤務(日曜日を含む)を断っている旨回答した。

- (19) 平成12年5月17日、組合は、上記(18)記載の会社が提出した二つの文書に対し、会社が誠意をもって組合の意見を聞き対処したなら、組合も極力避けたいストライキを行わなくてすんだのであって、荷主に対する信用失墜を招いたのは会社の責任である、組合が闘争行為を解除したにもかかわらず組合員の就労を拒否し続けているのは組合に対する弾圧と組織破壊が目的の

不当な行為である、などとそれぞれ文書で反論した。

さらに、同日、組合は会社に対し、会社は5月30日に団交を行う旨回答しているが、同月25日までに団交を行うよう文書で申し入れた。

- (20) 平成12年5月22日、組合は会社に対し、会社が次回団交は5月25日までに行わず、30日に行う旨回答したことにつき文書で抗議した。
- (21) 平成12年5月30日、団交において、会社と組合は、春闘について会社回答で合意し妥結した。これを受けて、会社は時間外勤務割当拒否を解除した。ただし、組合は時間外勤務割当拒否期間中の賃金保障についての闘争は継続する旨述べた。
- (22) 平成12年7月14日、組合らは、会社が組合員に休日出勤及び時間外勤務をさせなかったことが不当労働行為に当たるとして、差額賃金の支払等を求めて当地労委に不当労働行為救済申立てを行った(平成12年(不)第45号)。

#### 4 請求する救済の内容

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 労働協約に違反して行った平成11年5月15日付けの嘱託従業員X29に対する雇用契約更新打切りを撤回すること。
- (2) 平成11年4月12日付けのビラ配付を理由とする組合員に対する譴責処分を撤回すること。
- (3) 組合の教育宣伝活動を妨害しないこと。
- (4) (1)及び(2)に関する団交に応諾すること。
- (5) 平成12年4月30日から同年5月30日までの間、組合員に休日出勤及び時間外勤務をさせなかったことによって生じた、組合員以外の従業員との差額賃金を支払うこと。
- (6) 前記(1)、(2)、(4)及び(5)に係る謝罪文を掲示すること。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

- (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 2年協定によれば、「定年以降60歳までの雇用継続については、組合と本人を交えて労使協議する」と規定されているにもかかわらず、会社は、これに違反し、協議を行わないまま、嘱託従業員X29の雇用契約更新を打ち切った。

会社は、2年協定はすでに失効しており、また、団交や説明会にX29が参加していたことをもって協議が終了していると主張するが、平成5年ないし同8年の協定は2年協定を明示的に排除するものではないし、また、正式な三者協議の場はなかったのであるから、会社の主張は失当である。

なお、X29が申立人組合の構成員ではないことは認めるが、2

年協定は、運輸一般傘下の北九州分会等を構成員とする連絡会と会社との交渉の末締結されたものであり、北九州分会の構成員である X29の契約更新についても、同協定書に従い協議することが会社の義務となる。

- イ 組合は、従来から、春闘時等に組合の取組や裁判の結果等を記載したビラを配付しており、会社は、これまで、ビラ配付を問題にしたことはなく、また、たとえ事前に許可を得なくても、ビラ配付に対して懲戒処分を行ったこともなかった。それにもかかわらず、会社は、従前の慣行を無視し、一方的にビラ配付を理由に組合員に対し譴責処分を行った。
  - ウ 雇用契約更新打切り及び譴責処分について、組合と会社は、平成11年4月22日及び同年5月11日に団交を行ったが、会社は自らの見解に固執し、これらを撤回せず、また、組合が会社に再考を促すために申請したあっせんについても、譲歩の余地がないとして辞退した。
  - エ 会社は、組合が争議行為を行ったことを理由に、組合員に対してのみ休日出勤及び時間外勤務の割当てを行わなかった。これにより、組合員は、別組合員よりも低い賃金しか支給されず不利益な取扱いを受けた。
  - オ 以上の会社の行為は、組合員を不利益に取り扱い、誠実な団交を行わず、もって組合の弱体化を図ったもので、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ことは明らかである。
- (2) 会社は、次のとおり主張する。

ア そもそも X29は、(当時の)運輸一般福岡地方本部北九州合同支部の組合員であり、申立人組合の組合員ではないのであるから、申立ては適格性を欠くものである。

また、申立人らは、会社が2年協定に違反したと主張するが、これ以降に締結された協定書には、定年後再雇用については、定年退職者が希望し、会社が業務上必要とするときは嘱託として再雇用することとされており、会社は、業績が悪化し人員削減を図らざるを得ないため、同規定に基づき雇用契約更新を打ち切ったものである。

さらに、会社は、嘱託従業員の雇用契約更新打切りについて、平成12年4月12日に X29へ通知する以前に、団交において組合に説明し、北九州営業所において X29も出席の上説明会を行ったのであるから、十分協議してきたといえるのであって、手続的にみても何ら非難されるものではない。

なお、X29はすでに会社を退職し、その後、契約更新打切りに対し何ら異議を申し立てておらず、契約更新打切りを撤回して

雇用を継続することなどできようはずがない。

イ 組合員によるビラ配付については、その内容が会社の赤字は下請けを増やしたために仕事が減り運賃収入が上がらなかったためであるなどと事実と反した虚偽のものであり、このような虚偽の流布は会社の名誉を毀損し信用を失墜させるものであること、平成10年度春闘時の地労委でのあっせんにより、今後会社の課題とすべき問題について抜本的対策を労使間で協議していくため協議のテーブルにつくことが確認されており、組合と会社との間で平和的に協議を進めるべきであるにもかかわらず、組合がビラを配付したものであること、明らかに就業規則第40条に抵触するものであること、から、ビラ配付を行った組合員に対し譴責処分を行ったものであり、当該処分は正当なものである。

ウ 申立人らの求める、嘱託従業員の雇用契約更新打切り及び譴責処分に関する団交応諾については、会社の行為はすべて正当・適法なものであるから、棄却されるべきである。

エ 会社の業務は、高圧ガス等の危険物の運搬であり、配送先に病院等人命にかかわるところもあるため、安定した供給と安全な輸送が要請されている。仮に組合が突然時間外勤務拒否等を行った場合、急な人員確保が困難になるのであり、このような社会的使命を考え、会社が時間外勤務等の割当てを行わなかったことは無理からぬことであった。申立人らは、闘争を解除したにもかかわらず、会社が不当な時間外勤務等の割当拒否をしたと主張するが、組合は当時賃上げに係る闘争を終結させておらず、しかも闘争はこれまで断続的に行われ、解除したと思うやすぐにこれを再開するというやり方であったことから、組合が引き続き時間外勤務拒否闘争を継続することは疑いないことであった。

以上のとおり、会社が行った時間外勤務等の割当拒否は、組合の闘争戦術に対し業務の混乱を避けるために行ったやむを得ない行為であり、また、時間内の勤務はさせているのであるから、何ら不当労働行為ではない。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 嘱託従業員の雇用契約更新打切りについて

ア 申立人らは、会社が、2年協定に違反し組合及び本人を交えての労使協議を行わずに嘱託従業員 X29の雇用契約更新を打ち切ったことは不当労働行為であると主張し、会社は、そもそもX29は申立人組合の組合員ではなく、また、同人は既に退職しているのであるから、申立人らの申立ては失当であるなどと主張するので、以下検討する。

イ 前記第1.2(6)認定のとおり、X29は当時運輸一般福岡地方本部北九州合同支部に所属する組合員であり、申立人組合に所属していたのではない。したがって、自らの構成員ではない X29が不利益取扱いを受けたとしても、組合はこれを撤回することを求める申立てにつき申立人適格を有しないので、この点についての申立ては却下する。

なお、前記第1.2(9)、(11)及び(14)認定のとおり、会社は、X29に対し契約更新打切りを通知する前に団交や説明会において嘱託従業員の雇用契約更新打切りについて説明を行っており、説明会の場に X29も同席しているのであるから、たとえ2年協定が有効であったとしても、会社が同協定に違反したとまではいえない。

(2) 組合員に対する譴責処分について

ア 会社は、ビラの内容は虚偽であり会社の名誉を毀損し信用を失墜させるものであること、平成10年度春闘時の当地労委でのあっせんによる確認事項に反してビラを配付したこと、事前に許可を得ずにビラを配付することは就業規則違反であること、から譴責処分を行ったと主張し、申立人らは、ビラ配付は従来から行ってきたものであり、会社が慣行を無視して一方的に処分を行ったと主張するので、以下検討する。

イ まず、経営悪化を会社の責任とみなすなどのビラの内容は、組合の見解、あるいは組合として理解している事実を述べ、組合という立場から会社を批判するものであって、当該文書をもって虚偽文書であるとまではいえない。

また、前記第1.2(5)認定のとおり、当地労委でのあっせんにおいて、会社提案事項(今後会社の課題とすべき問題について抜本的対策を労使間協議していくため協議のテーブルにつく)に関し誠実に協議を尽くす旨の確認書が締結されているものの、このあっせんの内容は、組合によるビラの配付を禁止又は否定するものではない。

さらに、前記第1.2(12)及び(13)認定のとおり、本件ビラ配付は、早朝に出勤してきた従業員にビラを配付し、又は控室に置いたもので、その枚数も名古屋営業所で15枚程度、岡山営業所で5～7枚程度であったこと、本件ビラ配付により営業所の業務に具体的な支障が生じたという事実もないことがそれぞれ認められる。

ウ 以上のように、本件ビラ配付は、ビラの内容及び配付の態様からみて組合活動として正当な範囲を逸脱したものとはいえず、また、就業規則上の事前許可を得ていないという事情はあるものの、従前のビラ配付においても事前許可は求められていない



ことからすると、本件ビラ配付を理由とする譴責処分は、春闘協議が混迷する中で会社が組合を嫌悪し、組合員を不利益に取り扱い、もって、組合の教育宣伝活動をけん制することを企図したものといわざるを得ないのであって、かかる会社の行為は、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。

(3) 団交について

ア 申立人らは、会社が、平成11年4月22日及び同年5月11日に行われた団交において、自らの見解に固執し嘱託従業員の雇用契約更新打切り及び譴責処分を撤回しなかったこと、同年6月9日に、組合がこれらの問題について当地労委に申請したあっせんを譲歩の余地がないとして辞退したこと、が不当労働行為であると主張する。

イ しかしながら、前記第1.2(18)、(21)及び(22)認定のとおり、平成11年4月22日の団交において、組合の合意は得られなかったものの、会社は嘱託従業員の雇用契約更新打切りについて組合に説明しており、また、同年5月6日、会社は契約更新打切りの条件として退職慰労金を支払う旨提案し、同月11日の団交においても、決裂はしたものの、契約更新打切り及び譴責処分について協議が行われている。

しかも、前記第1.2(9)、(11)、(14)及び(17)認定のとおり、同年4月22日前においても、会社は、説明会及び団交において、会社の経営状況やこれらの問題について繰り返し説明し、組合の見解を得ようと努めていることが認められる。

以上のことからすれば、本件における会社の団交態度は誠意を尽くしたものであると判断される。

なお、申立人らは会社があっせんで辞退したことが不当労働行為であると主張するが、労働関係調整法に基づき労働委員会において行われるあっせんで辞退したことが団交拒否の不当労働行為に該当するとはいえない。

ウ したがって、嘱託従業員の雇用契約更新打切り及び譴責処分に関する団交について、会社の態度は不誠実なものとはいえず、不当労働行為性は認められないため、この点についての申立人らの申立ては棄却する。

(4) 休日出勤及び、時間外勤務の割当拒否について

ア 申立人らは、会社が組合員に対し休日出勤及び時間外勤務をさせなかったことは組合が争議行為を行ったことを嫌悪した不利益取扱いであると主張し、会社は業務の混乱を避けるための行為であると主張するので、以下検討する。

イ 前記第1.3(7)ないし(10)、(12)、(14)及び(16)認定のお

り、組合は、平成12年度春闘協議の中で、会社が不誠実な団交を行ったとして、①同12年4月13日(木曜日)から15日(土曜日)までの間及び4月26日(水曜日)から次回団交までの間(日曜日を除く)、早出出勤拒否闘争を行う旨通告し、通告どおり4月13日(木曜日)から15日(土曜日)までの間及び4月26日(水曜日)から4月29日(土曜日)までの間、早出出勤拒否闘争を行ったこと、②組合が、4月29日をもって早出出勤拒否闘争を取りあえず解除する旨、及び同年5月1日(月曜日)から次回団交までの間(日曜日を除く)、時間外勤務拒否闘争を行う旨通告したところ、会社は組合に対し、同年4月30日及び5月7日の日曜出勤の割当てを行わなかったこと、③組合が通告どおり5月1日から5月9日までの間(日曜日を除く)、時間外出勤拒否闘争を行い、5月9日をもって時間外勤務拒否闘争を解除する旨通告したところ、会社は組合に対し、同年5月10日から同月30日までの時間外勤務の割当てを行わなかった(5月14日、5月21日、5月28日の日曜日については休日出勤の割当てを行わなかった)こと、がそれぞれ認められる。

まず、会社が4月30日から5月28日までの間5回にわたって組合員に休日出勤をさせなかったことについては、上記認定のとおり、組合は、闘争通告において日曜日は除く旨を明確にしており、実際に日曜日に闘争を行っていないことから、休日出勤の割当てまで行わないことに合理性は認められない。

次に、会社が5月10日から同月30日までの間組合員に時間外勤務をさせなかったことについてみると、確かに、上記認定のとおり、組合は4月29日をもって早出出勤拒否闘争をいったん解除すると同時に、5月1日から業務への支障がより大きい時間外勤務拒否闘争を通告していること、組合は5月9日に時間外勤務拒否闘争を解除する旨通告しているが、同日の団交は決裂しており、旗揚げ闘争や腕章着用闘争はなお解除されていなかったこと、から、今後も組合による断続的な闘争が行われることを予想し得る状況であったことは否定できず、会社が、予想される組合の争議行為に対し、合理的な範囲内で何らかの対抗措置を取ることで否定されるものではない。

しかしながら、組合は5月9日に時間外勤務拒否闘争を解除した後何ら闘争予告を行っていないこと、前記第1.3(16)認定のとおり、会社は5月9日に時間外勤務拒否闘争解除を通告した組合に対し、「5月10日から当分の間時間外勤務の割当てを行わない」と通告しており、会社は当初から相当期間にわたり時間外勤務の割当てを行わない意思を有していたことが認められ、これらのことからすれば、会社が、5月10日以降3週間もの間、

組合員に時間外勤務をさせず、この間休日出勤もさせなかったことに正当な理由は認められない。

ウ 以上のことから、会社が組合員の4月30日から5月28日までの休日出勤及び5月10日から5月30日までの時間外勤務の割当拒否を続けたことは、組合が行った争議行為に対する過剰な対抗措置ないし報復措置というべきであり、かかる行為は、過去の争議行為を嫌悪し、組合員を不利益に取り扱い、もって、春闘協議が混迷する中で組合の争議行為を封ずることを企図したものとわざるを得ず、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。

### 3 救済方法

(1) 申立人らは会社が組合の教育宣伝活動を妨害しないことを求めるが、主文1及び3の救済をもって足りると考える。

(2) 申立人らは謝罪文の掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年10月11日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印