

新潟、平10不5、平12.5.8

## 命 令 書

申立人 全国一般労働組合新潟県本部

被申立人 株式会社丸繁建設

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A及びBを大型貨物自動車運転の業務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員を、同組合に所属していることを理由として、一般工務（土工）勤務を命じるなど、不利益に取り扱ってはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の下記事項に関する要求について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
  - ア 申立人組合員Aの平成8年冬期並びに平成9年夏期及び冬期の各一時金の金額査定の原因及び根拠
  - イ 申立人組合員Bに対する時間外勤務手当差額未払問題
  - ウ 平成10年冬期一時金
- 4 被申立人は、本命令を受けた日から5日以内に、下記の文言を縦55センチメートル、横80センチメートルの白板又は白紙に明瞭に記載して、新潟市中権寺2800番地所在の被申立人分室（通称「センター」）入口に10日間掲示しなければならない。

## 記

当社は、全国一般労働組合新潟県本部の組合員である運転手に土工勤務を命じるなど差別的な取扱いを行い、また同労働組合からの冬期一時金の要求等に誠実に対応しなかったことが、今般、新潟県地方労働委員会から不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を行わないようにいたします。

平成 年 月 日（注 掲示初日を記載）

全国一般労働組合新潟県本部

執行委員長 C 殿

株式会社丸繁建設

代表取締役 D

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、申立人全国一般労働組合新潟県本部（以下、「組合」という。）と被申立人株式会社丸繁建設（以下、「会社」という。）との間の「組合員Aの

過去の一時金の査定理由、組合員Bの時間外勤務手当差額未払、平成10年の冬期一時金」についての団体交渉において、会社が誠実に交渉に応じないこと、及び、会社がAとBを大型貨物自動車の運転業務から外して一般工務作業を命じたことが、いずれも不当労働行為であるとして争われた事案である。

## 第2 当事者の主張

### 1 申立人の主張の概要

(1) 申立人(組合)は、平成6年12月に結成された労働組合で、県内約1,500人の組合員で構成されている。A及びBは会社の従業員であって、組合の組合員であり、組合の支部たる丸繁建設労働組合の組合員でもある。被申立人(会社)は一般土木工事等を業とする株式会社である。

(2) 会社には以下のとおり不当労働行為がある。

ア 会社は、組合の組合員であるA及びBを大型貨物自動車の運転手の業務から外して、土工勤務を命じている。これは組合員であることを理由とした差別的取扱いであり、かつ他の従業員への見せしめであって、不利益取扱いを通じた組合への支配介入にも該当する。会社の主張する有限会社マルシゲには実体がなく、会社は組合員排除のため形骸化した法人を利用しているものに過ぎない。

イ 会社は、かねて組合から、①平成10年冬期一時金、②組合員Aの平成8年冬期並びに平成9年夏期及び冬期の各一時金の金額査定の理由及び根拠、③組合員Bに対する時間外勤務手当差額未払問題に関する団体交渉申入れを受けていながら、これに対する対応が不誠実で、組合側の要求に対してまともに回答したことは一度もない。これは正当な理由なく団体交渉を拒んだ不当労働行為である。

平成10年12月4日の団体交渉においては、組合のE書記長の説明を嫌って事実上の団交拒否を行ったが、これについても同様である。

(3) よって申立人は、以下のとおりの救済を求める。

ア 被申立人は、申立人組合員A及び同Bを大型貨物自動車運転の業務に復帰させなければならない。

イ 被申立人は、申立人組合員を、同組合に所属していることを理由として、土工勤務を命じるなど、不利益に取り扱ってはならない。

ウ 被申立人は、申立人組合の下記事項に関する要求について、誠実に団体交渉に応じなければならない。

(ア) 平成10年冬期一時金

(イ) 申立人組合員Aの平成8年冬期並びに平成9年夏期及び冬期の各一時金の金額査定の理由及び根拠

(ウ) 申立人組合員Bに対する時間外勤務手当差額未払問題

エ 以下の内容の陳謝文の手交及び掲示

#### 記

会社は、全国一般労働組合の要求である98年末一時金の回答並びに査定を含む支給基準の明示、以前の一時金の減額回復、時間外労働賃

金の調査等に対して、誠実な団体交渉を行いませんでした。また、組合員に対してダンプの整備が済んだにもかかわらず、乗車させなかった事を、ここに、謹んで謝罪と反省を表わします。今後は、不当労働行為を繰り返さない事をお約束します。

全国一般労働組合新潟県本部  
執行委員長 C 殿

平成 年 月 日  
株式会社丸繁建設  
代表取締役 D

## 2 被申立人の主張の概要

- (1) 会社は、従前大型貨物自動車の運転手であった A 及び B を一般工務作業に就かせているが、A の業務変更は、会社の業務上の必要と本人の事故による膝の負傷という事情から行ったものであり、B の業務変更は、B に高速暴走運転（スピード違反）、故障車の運転、車両の整備不良という不都合があり、このまま運転を継続させると重大な事故を起こすおそれがあったからで、本人も一般工務に就くことを容認している。一般工務は重機作業と密接不可分で建設現場では重要な作業であって、他の従業員に見せしめになるようなものではない上、一般工務を「不利益」とすることは、現に一般工務作業に当たっている人達に対して配慮を欠く主張である。また、給料の減額や転居などの不利益も生じていない。

さらに、建設と運輸を分離するという経営上の方針により、平成10年11月、会社の運輸部門を関連会社であるマルシゲに移管したことにより、会社においては大型貨物自動車の運転手を必要としなくなったが、A 及び B はマルシゲへの転籍を希望せず、任意に会社に残留したという事情もあった。

いずれも、会社運営の必要から経営権に基づいて行ったものであって、不当労働行為ではない。

- (2) A への一時金支給は会社の査定の結果であり、B の時間外勤務手当差額未払問題は、組合から資料が提出されないもので、回答できないものである。いずれも不当労働行為ではない。労働組合加入の有無は、賞与の査定に関係のない事項である。前者の問題に仮に不当労働行為があったとしても、申立ての日（平成10年12月7日）までに1年以上が経過している。

また、平成10年の賃上げ及び夏期一時金の交渉においては、経営状態が厳しいので、組合の要求する額は出せないと回答済みであるし、B の求める時間外勤務手当の差額については、同人が支給額と自分のメモとが一致しないというので、そのメモの提出を求めたが、未だに提出がない。

- (3) 特に、平成10年12月4日の団体交渉においては、会社側から、交渉事項の説明は支部組合員からしてもらいたいと言っただけで、組合のE書

記長が「話にならん。」と言って席を立ち、続いて支部組合員2名も席を立った。開始宣言からわずか1、2分のうちに、D社長が引き留めようとしたのを振り切って退席したのであり、団体交渉を拒否したのは組合側である。

- (4) 以上のとおり、組合の主張には理由がないので、本件申立ては棄却されるべきである。

### 第3 当地方労働委員会が認定した事実

当地方労働委員会が双方当事者から提出された疎明資料を総合して認定した事実は、以下のとおりである。

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

申立人組合（全国一般労働組合新潟県本部）は、平成6年12月に、それまでの2つの全国一般新潟地方本部と地域の中小労働組合が統一して結成された労働組合で、本件救済申立当時の組合員は1,500名である。会社の従業員であるAらは、平成9年2月7日に申立人組合に個人加入するとともに、その支部組織として丸繁建設労働組合を組織した。本件申立時の支部組合員はA及びBの2名である。

##### (2) 被申立人

被申立人（株式会社丸繁建設、代表取締役D）は、肩書地に本社を置き、主に一般土木工事を業とする資本金3,500万円の会社であって、約40名の従業員を有している。

#### 2 本件申立てに至るまでの経緯

##### (1) 組合加入時の経緯

ア Aは昭和48年に、Bは昭和51年に、それぞれ会社に採用され、それ以後大型貨物自動車（ダンプカー）の運転手として勤務してきた。Aの平成7年冬及び平成8年夏の一時金支給額はそれぞれ35万円であったが、平成8年冬の一時金支給額は3万円になった。

両名は、平成9年1月、会社では支給の明細が明らかにされず、一方的に天引きがなされていることや、休日が明らかにされず、勤務日かどうか不明確なままに就業が命じられていることを組合に相談したことがあるが、同年2月7日、組合に個人加入するとともに、従業員4名をもって支部組織として丸繁建設労働組合を設立し、Aが執行委員長に、Bが書記長に就任した。ただし、会社への結成通告は、大型貨物自動車運転手の過半数を支部組合に加入させてから行うこととして、このときは結成通告を行わなかった。

イ その後支部組合は、新潟労働基準監督署に会社に対する指導を申し入れるなどして労働条件の改善を求めていたが、これではあまり効果が上がらないと判断して会社に対する組合結成通告を行うこととし、平成9年7月7日、会社のF専務に、AとBが労働組合を結成したこと及び上部団体が挨拶に来ることを告げた。

翌日、Aは、F専務、G乗務、H課長に呼ばれ、社長が組合員の名前、人数、上部団体を確認するように言っているとして、これらを尋ねられたが、Aは、この時は、上部団体が来た時に答えると言うにとどめた。

ウ 7月9日の就業後、D社長はAとBの2人を呼び、「組合をやめて欲しい。2人は古くからの従業員なので争いたくない。」と言って、組合からの脱退又は組合活動の停止を求めて、2時間余りにわたって説得を続けた。またその日の夜、D社長はBの自宅に電話をかけ、「これが最後だ。よく考え直せ。」とも言った。

エ 7月14日、Bは出勤するとD社長から呼ばれ、会社の車両及び燃料の無断使用を理由に解雇を言い渡された。

オ 7月29日、第1回団体交渉が開催されたが、会社はBの解雇理由を明らかにしなかったため、組合は、Bの解雇を不当解雇として当地方労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。

## (2) B復職後の状況

ア 同年11月4日、当地方労働委員会において、「会社は組合に対する支配介入と疑われるような行為は一切行わないこと、Bを11月10日付けで再雇用して大型貨物自動車の運転に従事させること」等を内容とする和解が成立し、Bは11月10日に再雇用された。

イ しかし、Bは再雇用後、運転業務にほとんど就くことができず、会社内部では土工と呼ばれる一般工務作業に従事させられていたことから、組合は団体交渉を申し入れ、11月21日に交渉が行われた。この場での会社の説明は、「ダンプに空きがないので本人に説明して了解を得てある。すぐ退職者が出るので待って欲しい。前向きに努力する。」というものであったが、Bはやはり運転業務に戻ることができず、12月3日の交渉後も同様であった。

12月8日、組合は、Bが従事する業務について、和解条項の不履行があるとして、再度不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 平成10年3月20日、当地方労働委員会において、会社が「和解条項の解釈の違いにより遅滞を招いたことについて遺憾の意を表し、今後紛争の生じないよう留意する」旨を誓約し、Bが運転業務に従事することを再確認することで和解が成立した。

エ また平成9年11月21日の交渉では、平成8年冬と平成9年夏のAの一時金が、理由の説明なくそれまでの35万円から3万円に激減して、組合結成の契機になった問題が議題となったが、会社の回答は「査定の結果による。査定の中身はいえない。」というものであり、また平成9年冬の一時金も議題となったが、これに関する具体的回答はなかった。

なおこの平成9年冬期一時金については、支給当日である同年12月10日に、会社から組合に、Aの支給額を18万円とする旨のファックス

があった。

### 3 平成10年の団体交渉の経緯

#### (1) 3月ないし9月の状況

ア 平成10年3月27日、労使間で賃上げやAの上記一時金問題の交渉が行われた。この後者について、D社長は、「いくらだったかな、昔のことだ。」と明確な回答を示さず、前者については、「経営が厳しく赤字になっているから、賃金を上げることはできない。」という回答であった。4月21日の団体交渉での回答も同様であった。

イ 5月1日の就業後、D社長は全従業員を集めて、賃金システムの変更及び支給手当の新設、拡大に関する説明を行い、「仕事が少なく、厳しい状況である。賃金が上がっている人は賃上げだと思ってくれ。」と言った。Bは、手当が増えていたが、基本給は減額されていた。

ウ 5月11日及び15日にも労使間の交渉が行われたが、会社は組合のいう賃上げには応じられないと回答するだけで、平均賃上げ額についても、Aの一時金に関する支給基準についても、明確な回答はなかった。

なお5月11日の交渉で、組合のE書記長が発言しようとする中、D社長が「お前は黙ってる。」と言って拳を振り上げるということがあった。

組合は、5月27日、当地方労働委員会にあっせんの申請をしたが、会社は応じなかった。

エ 組合は、6月9日、夏期一時金及び時間外勤務の扱い（大型貨物自動車の場合、5月までは会社から工事現場までの移動時間や洗車時間が時間外勤務に含まれていたが、5月の変更でこの扱いがなくなった。）等に関する要望書を提出し、7月3日に団体交渉が開かれた。

会社の回答は、夏期一時金については、「売上げが落ちており、経営が厳しい。要求する額は出せない。」と、Aの一時金減額問題については、「査定の中身は労務管理上支障があるので示すことはできない。是正を要求するならその法的根拠を示せ。」と（これは9月10日の交渉でも同様）、時間外勤務の取扱いの変更については、「現場からが仕事の時間であると会社が指示しているのがわからないのか。ダンプの洗車まで金が欲しいのか。」というものであった。

オ 7月24日、夏期一時金の支給日が近づいてきたので、組合は再び要求書を提出して、今度は文書による回答を求めた。会社は8月3日付けの回答書で、「従来から賞与については事前に回答していないので回答しない。」と答えた。

8月5日、Bに夏期一時金（3万円）が支給された。

カ 組合は、Bの時間外勤務の取扱いについて新潟労働基準監督署に指導要請を行い、8月中旬に同監督署からの調査があった。その結果、Bを含む数名の運転手に時間外勤務手当の追加支払があった。

9月10日の団体交渉において、Bは、この追加支払が自分が記録し

ていた時間分に満たないと主張したが、会社はそのメモの提出を求めたのみで、算定基準に関する回答はなかった。

(2) 12月4日の団体交渉について

ア 組合は、11月16日、冬期一時金、Bの時間外手当の差額未払問題、Aの一時金減額問題等に関する要求書を提出した。

イ 12月4日午後5時半頃、センターと呼ばれている会社の分室（新潟市中権寺所在）で団体交渉が行われた。出席者は、組合側からE書記長、支部組合員のA及びB、会社側からD社長、I顧問、土木課長のJ、整備担当のKである。

これまで、交渉の説明担当者について明確な取決めはなかったが、この日、会社のI顧問は、要求書の説明は支部組合のAがするように求め、地方組合のE書記長は従来どおり自分がするとして、以下のようやり取りがあった。

I 「要求書の説明はAさんからしてもらいたい。」

E 「従来からの経緯もあるので、私からします。」

I 「せっかく丸繁建設労組の委員長と書記長がいるのだから、項目だけでも（Aから）やって下さい。」

この時、D社長が少し離れた席に座っていたため、E書記長が席につくように求めたところ、D社長は、「席にはつかない。お前は部外者だ。」と言ったので、E書記長は、「話にならん。また後日だ。」と言って席を立った。

D社長は、団交を拒否するのか、と言って後を追おうとしたが、組合側は全員が立ち去った。交渉開始から数分間のことであった。

4 組合員への一般工務作業命令

(1) 作業命令前の状況

ア A及びBは、それぞれの採用以来、会社ではずっと大型貨物自動車（ダンプカー）の運転をしてきていた。会社では運転手が乗る車両は特定されており、兩名とも車検等でその車両に乗れない時以外は、運転以外の業務に従事することはほとんどなかった。また、兩名とも事故や違反に関して社内で懲戒処分を受けたことはなかった。

イ 会社では、大型貨物自動車や建設重機に乗る仕事のほかに、スコップによる作業や道路出入り口での誘導等を行う仕事があり、これは会社内部では「土工」と呼ばれていた。

配車や一般工務（土工）作業への人員配置は土木課長が割り振りをを行い、工事現場では現場代理人と呼ばれる監督者が指示をしていた。

ウ 支部組合が会社への組合結成通知をした直後の平成9年7月11日、Bは、前日の配車表ではダンプカー乗車となっていたにもかかわらず、突然一般工務（土工）作業を命じられた。

その日の業務終了後、AとBが配車表を確認すると、14日は2人とも一般工務（土工）作業となっていた。14日にBは解雇されたので、

同人はこの日は就労していない。他方、Aはこの日は出勤後にダンプカー乗務を命じられたが、同月25日、26日の両日は一般工務（土工）作業を命じられた。

エ Bは、当地方労働委員会での和解による再雇用後、ダンプカーがないという理由で一般工務（土工）作業が命じられた。組合から2度目の不当労働行為救済申立てがあつて、会社が遺憾の意を表し、Bは運転業務を中心とすることで和解解決した。その後、Bは運転業務に復帰した。

Aは、平成10年1月、通勤途上に交通事故に遭って重傷を負い、秋まで休業したが、復職後はダンプカー運転の業務に戻った。

(2) 有限会社マルシゲへの運輸部門「移管」

ア マルシゲは平成7年に設立された会社である。登記上の代表取締役はD社長の配偶者であるが、D社長自身もその取締役である。定款に定める会社の業務には運送も含まれているが、運送業務を実際に行ったことはなかった。

イ 平成10年9月1日、D社長は会社の大型貨物自動車の運転手全員を集め、「厳しい経営環境の中で、重機とダンプを別会社とし、運輸部門をマルシゲに移管する。高速道路等の仕事を取るために営業ナンバーの取得を目指す。」として、運転手のマルシゲへの転籍を募ると発表した。会社の発表によれば、転籍人数は「相当数」、願い出のあつた者から所要人員を面接の上決定する、転籍に際しては、丸繁建設をいったん辞めてから面接を行う、というもので、転籍願い出の締切は同月5日であつた。

ウ 5日の締切りまでに、組合員のAとBを除く運転手全員が転籍を希望したが、A及びBは、転籍希望を出すと会社をいったん辞めたことになり、それを理由に失職することを恐れて、転籍の希望を出さなかつた。

エ 組合は、これは労働条件にかかわる問題であるとして、3日に団体交渉を申し入れたが、団体交渉が開かれたのは締切後の同月10日である。

団体交渉の日、組合員を除く全運転手の転籍内示が掲示されていた。交渉での会社の説明は、「転籍を募つたのは青ナンバー取得のためである。その場にはBもいたので、組合に説明する必要はない。転籍は締め切つたのでもう受け付けない。」というものであつた。

オ 同年11月1日、会社の運輸部門がマルシゲに移管されたとして組合員を除く運転手全員がマルシゲに転籍となったが、A及びBはこれ以降も従来と同じ形態でダンプカーに乗務していた。

(3) Bへの降車命令

ア 平成10年12月4日（前記の団体交渉中断のあつた日である。）、Bは自分が乗っているダンプカーのスプリングの1枚が折れているのを発

見した。現場にきていたK整備士に見てもらったところ、6日の日曜日に修理するとの了解を得たので、翌5日は公道へ出ず、構内だけの運転であったこともあり、Bはそのまま車両を使用した。従前も、スプリングが折れた場合には、次の休日に修理するまでは同様にしていた。

イ 同月6日、J土木課長がBに、始業点検、整備点検を怠っていることを理由に、「明日からダンプに乗ってもらわなくてよい。」と告げた。業務命令であったため、Bは「わかりました。」と答えた。

ウ それ以来、Bは現在までダンプカーの運転をすることはなく、掘削、運搬、砕石敷きならし等の一般工務（土工）作業をしている。Bが作業をしている現場で、会社の正社員で専門的に一般工務（土工）をしているのはBだけである。

#### (4) Aへの降車命令

ア 平成10年10月、交通事故による負傷で1月以来休業していたAが復帰して、D社長に、「長らく休ませてもらいました。」とあいさつしたら、D社長は、「お前はまだいたのか。どうするつもりだ。柏崎の運送会社の例もあるぞ。」と言った。

「柏崎の運送会社の例」とは、この少し前、柏崎市のある運送会社の清算手続中に、会社を自主管理する労働組合員に対し、第三者が暴行を働いて組合員を負傷させ、組合が管理していた会社の車両を持ち去ったという事件を指す。

イ 組合が、団体交渉拒否とBへの降車命令に対して本件不当労働行為救済の申立て（12月7日）をした直後の14日、AはJ課長から、「土工が足りないので、明日から紫雲寺へ行って、土工をしてくれ。」と言われた。それ以降、Aが乗っていた車両は、別の者が乗っている。

ウ それ以来現在まで、Aは、スコップによる作業やダンプカーのタイヤについての泥を一輪車で運ぶなどの一般工務（土工）作業に従事している。Aが稼働している工事現場で、下請の作業員で一般工務（土工）作業をしている者はいたが、会社の正社員で専門的に一般工務（土工）作業をしているのはAのみである。

### 5 本件申立以後の経緯

#### (1) D社長の対応

ア 平成10年12月16日、冬期一時金が支給されたのでBが取りに行くと、D社長は、「ほら、この乞食野郎。」と言って封筒をテーブルの上に投げた。封筒の中には3万円が入っていた。D社長は、さらに、「今回はとことんやるからな。」とも言った。

イ 翌17日、Aが一般工務（土工）作業を終えて日報を書いていると、D社長は、「この忙しいのによく訴えてくれた。今回は徹底的にやるからな。」と言った。

#### (2) 陳述書を巡る問題

A及びBは、平成11年6月18日、当地方労働委員会の疎明資料として、

陳述書（疎甲第8号証及び疎甲第9号証）を提出したが、その中に、支部組合結成時、運転手の半数以上から組合加入の了解を得たとの記載があった。

6月22日夕方、Bに対して、何人かの運転手がこの陳述書の写しを手にして、「社長がそんなに賛同者がいたのかと言っていた。本当に半数以上いたのか。」と問いただし、翌23日朝、ある運転手が出勤してきたBをいきなり殴りつけるということがあった。

さらに、同月24日、夕方から労使間の団体交渉が行われたが、その終了後、両名は、20名以上の運転手に取り囲まれ、「陳述書を読んだ。社長から皆組合員だったのかと怒られた。大変不安だ。組合結成に賛同した運転手の名前を聞きたい。今日はこの話が終わるまでは帰さない。組合なんかやめればいい。」と詰め寄られた。結局両名は、陳述書の一部を削除し、従業員には迷惑をかけないという書面に署名捺印することとなった。

#### 第4 当地方労働委員会の判断

前記の事実認定に基づき、本件の争点たる団体交渉及び組合員の作業配置変更の点について順次判断する。

##### 1 団体交渉の件

労働組合法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉を行うことを正当な理由なく拒否することを禁じている。そして、使用者は、団体交渉においては、単に相手方の要求や主張を聞き置くだけでなく、その要求や主張に対して回答し、必要に応じてその論拠を示したり、資料を提示したりして合理的な説得に努めるべき誠実交渉義務がある。もとより、使用者が誠実に交渉を行っている場合には、最終的に妥結に至らなくても不当労働行為となるものではなく、その交渉の経過における当事者の対応ぶりのいかんが問題となるのである。

##### (1) Aの一時金減額問題に対する回答について

Aらが組合に加入し支部組合を設立する契機となった問題であり、それ以来、組合が一貫して支給基準や内訳の明示及び減額分の是正を求めてきた問題でもある。これに対する会社の対応は、前記認定事実（第3の2(2)エ、3(1)ア、ウ、エ）のとおり、いずれの交渉においても明確な回答を示さず、「金額は査定による。査定の中身は労務管理上支障があつて示すことはできない。是正を要求する法的根拠を示せ。」というに終始するものであった。

賃金は労働条件の中で最も重要な要素の一つであり、通常人が一時金に寄せる期待からしても、会社が考課査定を行ったという以上、組合から要求されている場合には、組合に対してその内容をできる限り明らかにすべきものである。特に本件Aの場合には、平成8年夏期分35万円から同年冬期分3万円に激減したという経緯があつて、会社にはその合理性と必要性を十分説明する責任があると解されるから、なおさらのこと

である。

会社の「是正を要求する法的根拠を示せ。」という主張は、この点から見ていかにも失当であるし、また仮にこれが団体交渉における会社側の回答であるとしても、是正するかどうかは交渉の中で詰めて行くべきことであって、法的根拠を示せという態度に固執することは、これを交渉の前提条件としてその主張に頑なにこだわっているということであって、団体交渉を形骸化させていると認められる。

(2) 平成10年の賃上げ交渉及び夏期一時金交渉について

会社の主張は、経営状態が厳しいので、賃上げについても夏期一時金についても組合の要求額は出せないと回答したというものである。

しかしながら、会社は、経営状態について決算書類等を提示して具体的に説明したことはなく、また要求額には応じられないとしても、それではどの程度であれば出せるのかということをはっきりとしたこともない。

賃上げについては、会社は、全従業員を集めて賃上げの説明をしたが、これを要求した組合には具体的な説明はなく、「賃上げは全従業員に説明したので、組合にも伝わっている。」(D社長の証言)としていた。また、この年の夏期一時金についても、同年8月3日付けの文書において「従来から賞与については事前に回答しない。」とするのみで、支給日まで金額の明示はなかった。この会社の態度は平成9年冬期一時金においても同様であって、交渉においては金額を示さず、支給日当日に組合にファックスで金額を通知するというものであった。

上に見たとおり、会社の態度は、支給日に支給をすることが回答であるとするに等しいものであって、交渉において相手方当事者である組合に対して、交渉事項を説明し、その納得を得るという努力を欠いたものであると言わざるを得ず、誠実な交渉とは言えないものである。

(3) Bの時間外勤務手当差額未払問題について

前記のとおり、この点に関する会社の回答及び主張は、一貫して「Bのメモと照合するので、メモを提出せよ。しかるにBからは未だメモの提出がない。」というものである。

しかしながら、時間外勤務手当を支給したのは会社であり、会社には当然その根拠があるはずであるから、従業員個人のメモがなければ交渉ができないというものではない。会社の交渉態度は自己の主張を一方向的に述べるにとどまったものである。

(4) 平成10年冬期一時金等について

平成10年12月4日の団体交渉の事実経過は既に認定したとおり(第3の3(2)イ)である。

まず、交渉者を誰にするかということは組合の自由であって、本件組合の場合にはE書記長が、「従来どおり私からします。」と答えているのであるから、それ以上に会社がその変更を求めることは組合に対する内部干渉となる。もっとも、本件では、これに対して会社のI顧問が、「せ

っかく丸繁建設労組の委員長と書記長がいるのだから、項目だけでもやって下さい。」と言ったにとどまるのであって、これは要請を重ねたという程度のものであり、これが独立して団交拒否に当たるものではない。

しかし、D社長が交渉の席につかずに「席にはつかない。」と明言し、組合の代表として交渉に出席しているE書記長を部外者と呼んだことは、交渉を軽視したものであることが明らかであり、また組合を交渉の正当な相手方と理解していない事を示すものであって、対立を助長するだけのものであり、誠実な交渉態度とはいえない。

なおこの点につき、会社側の疎明資料中には、D社長は、交渉時には業務上の報告を受ける案件があったので、テーブルから3、4メートル離れた所にいたが、その場所でも十分会話はできる状態であったから、実質的には交渉に臨んだのと同じことであり、「席につかない」というのは、説明者が決まって、報告が済めば席につくという意味であった、E書記長を部外者と呼んだのは、交渉を申し込んでおきながら非礼にも退席したので、会社従業員でない人は帰っても仕方がないという意味であったとするもの（Dの陳述書である疎乙第1号証）があるが、この部分は証人Dの証言とも整合しないだけでなく、およそ報告者が決まるまでは席につかないという交渉態度も、それを交渉の相手方に明言するというのも甚だ不審なことであるし、E書記長を部外者と呼んだのは同人の退席前であること（すなわち、これがE書記長退席の直接の契機となったこと）は前記認定のとおりである。

もっとも、組合側がこの時に開始後数分で席を立ったというのは、いささか早計の感を免れず、組合としても会社に対して更に誠実な交渉を求めてしかるべきであったとも考えられるが、会社の不誠実な交渉自体は上記のとおり明らかである。

#### (5) 小括

誠実な交渉であるかどうかを決める基準は、組合の要求事項について実質的論議が行なわれたかどうかということである。

本件についてこれを見ると、前記(1)ないし(4)のとおり、会社の交渉態度は、自己の一方的な主張にこだわる一方、組合と実質的な討議を尽くして合意に至ろうとする姿勢を最初から欠くもので、到底誠実な交渉とはいえず、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。

なお、会社は、Aの一時金減額問題について申立期間の経過を主張するが、不誠実な団体交渉は会社側の団交義務不履行となるわけであるから、会社の団交義務は存続しているものである。交渉の途絶した状況で組合が団交権を放棄していると思える場合には格別、そうでない場合には、交渉が尽くされない限り、交渉関係の断絶が継続している状態であるということができる。組合のここでの申立ては、一時金の差別支給自体を争っているものではなく、団体交渉の誠実さを争うものであって、Aの組合加入以来、組合が継続して要求し続けているものであるし、会

社の不誠実団交の態度は未だ終了していない。よって、本論点に労働組合法第27条第2項は適用されないものである。

## 2 組合員への降車指示（作業配置変更）の件

### (1) B分

会社の主張する降車理由は、高速暴走運転（スピード違反）、故障車の運転、整備不良である。

まずスピード違反については、Bに直接降車を命じたJ課長が、スピード違反は降車の理由とはしなかったと当地方労働委員会で証言しており、また会社が当委員会に最初に提出した答弁書でもこのスピード違反は降車理由とはされていない。さらに、会社が主張するスピード違反は、平成9年と平成10年6月のことであって、これが平成10年12月の降車の理由となるのは不自然である。

故障車の運転については、一般論としてはこれは事故につながるおそれがあると言えるが、本件の場合には、前記認定（第3の4(3)ア）のとおり、Bは故障の件を会社のK整備士に報告して修理の依頼をしており、専門家たる整備士が次の日曜日の修理ということで了解しているのであるから、Bの責任のみを厳しく問う筋合いのものではない。

整備不良については、会社はBが整備不良によって車両を著しく老朽化させたと主張するが、本件疎明資料からはそのような事情は窺われず、他方、会社は、組合加入までは事故や車両改造についても、それを理由にBを運転業務から外した事はない（D証言）のであるから、従前と比較して明らかに均衡を失したBの降車理由は、その組合活動を嫌ってのことであると考えるのが合理的である。

なお会社は、Bは業務変更に同意しているとも主張しているが、前記認定のとおり、Bが「わかりました。」と答えたのは会社の業務命令に従うという意味に過ぎないことが明らかである。

### (2) A分

会社の主張する降車理由は、作業上の都合とAの交通事故による膝の負傷である。

まず作業上の都合という理由については、Aに降車を命じたJ課長が、「Aが乗っていた車には別の者を乗せている。」と証言していることからすれば、Aを降車させなければならない作業上の理由がなかったことになり、採用できない。

膝の負傷という理由については、前期のとうり、会社は、Aが事故から復帰した平成10年10月から同年12月までの期間はダンプカーに乗務させていたのであるから、これも採用できない。

### (3) 有限会社マルシゲの件

会社は、A及びBの作業配置の変更は、会社の運輸部門を関連会社マルシゲへ移管した後、組合員が転籍を希望せず任意に会社に残留したためであるとも主張するが、これも以下のとおり採用できないものである。

その理由の1は、この転籍に際して、組合の団体交渉権が保障されていなかったことである。会社の運輸部門がなくなり、大型貨物自動車の運転手が必要でなくなるとすれば、これは20年以上にわたって大型貨物自動車の運転手として勤務してきた者にとっては重要な労働条件の変更となるから、組合にとっては重要な交渉事項となる。

しかし、前記（第3の4(2)エ）のとおり、組合からの団体交渉の申入れに対して、会社は自ら設定した転籍申込み締切期日以前の交渉に応じなかっただけでなく、その後の交渉において、会社は、「従業員に説明した時に組合員もいたので、組合には説明しない。既に締め切ったから、転籍申込みは受け付けない。」と回答している。これは転籍に関して組合を排除したということであり、その団体交渉権を実質的に奪ったに等しいものである。

なお、A及びB以外の運転手は、いずれも形式上はマルシゲに転籍しているが、勤務形態には何ら変更はなく、従前と同じ車両、形態での運転業務を続けており、他方、会社は、平成10年12月4日の団体交渉が不調に終わり、組合が不当労働行為救済の申立てをするまでAを従前どおりの運転業務に就かせていたのであって、本件救済申立後突然Aの業務を変更し、かつAを降車させた後はその車両に別の者をそのまま乗務させていたことから判断すると、組合員に対する降車命令は、会社の運輸部門がマルシゲに「移管」されたからではなく、組合活動を嫌ったのものであると見るのが最も合理的である。

その理由の2は、本件疎明資料によって認められるとおり、マルシゲという会社は、今回の組合員兩名の作業配置変更を不当労働行為から免れしめる程に独立した実体を有しているとは認められないことである。

マルシゲは平成7年6月に、D社長及びその配偶者を取締役として設立された会社であるが、これまで運送業務の実績は全くない。また今に至るまで運送営業の免許も取得していないだけでなく、その取得方を真剣に検討している様子もない。

大型貨物自動車（ダンプカー）の所属については、マルシゲで購入したものは3台に過ぎず、他の20台はいずれも丸繁建設の所有である。またマルシゲ名義のものも車体には「丸繁建設」と塗装されている。

D社長の証言中には、車両はマルシゲ賃貸中である、マルシゲの運送免許は取得中であるとする部分があるが、その賃貸の事実を窺わせる資料は全くないし、また運送免許なしで運送業務を行うために、まず運転手の転籍を先行させるという点自体が不自然なものである。

そして、このような事情からすると、A及びBを運転業務に戻すのに、会社に実質的な困難はないと考えられる。

#### (4) 組合員への不利益取扱の件

A及びBの兩名は、会社に採用されて以来、実に20年以上にわたってずっと大型貨物自動車の運転に従事してきたものであり、兩名は運転手

であるとの自覚をもって運転手業務に就いていたものと考えられる。

このような従業員を、十分に合理的な必要性とその説明なしに突如として一般工務（土工）勤務に作業配置転換変更をすることは、それ自体が不利益な取扱いとなるものであって、そのことは会社にとっての一般工務作業の重要性いかんとは無関係なことである。

(5) 小括

以上の事実及び判断によれば、会社が組合員兩名を運転手から一般工務（土工）勤務に配置変更したことは労働組合員であることを理由とした不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号本文に該当する不当労働行為である。同時に、この不利益取扱いを継続していることは、組合員及び組合員でない他の従業員に心理的圧迫を加えることになって、同条第3号本文にいう支配介入としての不当労働行為でもある。

なお、既述のとおり、特にBについて、同人を解雇及び作業配置変更から運転手に戻す和解が当労働委員会において2度にわたって成立しているのであるが、それにもかかわらず会社はその後一般工務（土工）勤務を命じていることから、会社の不当労働行為意思が強固であることを認めることができる。

3 結 論

(1) 救済方法について

以上の事実及び判断によれば、上記不当労働行為の救済として、まず、主文第1項のとおり、A及びBの兩名を大型貨物自動車運転業務に復帰せしめること、主文第2項のとおり、兩名に関して組合活動を理由とした不利益取扱いを禁ずること、主文第3項のとおり、誠実団交を、それぞれ命じることが適切である。

(2) ポスト・ノーティスの必要性

さらに、前記の事実及び判断並びに当審問の場における会社側関係者の態度から見れば、会社の組合嫌悪の姿勢が明らかであるだけでなく、前記認定事実（第3の5(2)）のとおり、他の従業員の中に法で保護された組合活動を誤解している者があることが窺われるから、会社内部において法の趣旨を徹底させる意味で、主文第4項掲記のポスト・ノーティスが必要であると認められる。

他方、組合はこの他に謝罪文の手交も求めているが、上記掲示をもって目的を達するものと考えられるので、この部分に関する請求は棄却する。

(3) 法令上の根拠

よって、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成12年5月8日

新潟県地方労働委員会

会長 平沢 啓吉 ㊞