

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合北九州合同支部

被申立人 株式会社丸都運輸

上記当事者間の福岡労委平成13年(不)第1号丸都運輸不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年1月24日公益委員会議において合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、次の文書を申立人に手交しなければならない。

株式会社丸都運輸が行った下記の行為は、福岡県地方労働委員会によって不当労働行為と判断されました。
今後、このようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 平成12年年末一時金要求に関する貴組合との団体交渉において、回答の根拠を十分に検討できる資料を提示して具体的な説明を行わないなど、誠実な対応をしなかったこと。
- 2 平成12年11月21日から同年12月2日までの間貴組合が実施した腕章闘争に対し、腕章闘争を回避させるための十分な説明や交渉を行わないまま、腕章を着用した貴組合員に対する配車を直ちに停止し、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日
全日本建設交運一般労働組合
北九州合同支部
執行委員長 X 1 殿

株式会社丸都運輸
代表取締役 Y 1

- 2 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、平成12年年末一時金の団体交渉において、交渉権限のある交渉担当者を出席させず、かつ財務資料を開示して十分な説明を行わないなど不誠実な団体交渉を行ってはいならない。
- 2 被申立人は、申立人の腕章着用闘争に対して、違法な争議行為で

あるとして「嚴重申入れ」を行うなど申立人組合の運営に支配介入してはならない。

- 3 被申立人は、申立人組合に対し、平成12年11月21日から同年12月10日までの間、腕章着用を理由に配車停止をして不利益な取扱いをし、申立人組合の運営に支配介入をしてはならない。
- 4 被申立人は、別表1記載の申立人組合員に対し、前項の期間中腕章着用を理由に配車停止したことによって生じた別表1記載の賃金差額相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員に対し、平成12年12月6日から平成13年1月31日までの間組合員であることを理由に長距離運行の配車を減少させて不利益な取扱いをし、申立人組合の運営に支配介入をしてはならない。
- 6 被申立人は、申立人との平成12年年末一時金交渉中に従業員に対し、下級職制を使って一時金支給願書の作成提出を求める工作をするなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 7 上記1ないし3並びに5及び6に対する陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日本建設交運一般労働組合北九州合同支部(以下「組合」という。)は、全日本建設交運一般労働組合(以下「建交労」という。)の支部で、北九州市及びその周辺地域の貨物自動車運送業等の企業、事務所に働く従業員によって構成された合同労組であり、申立時の組合員数は173名である。

建交労丸都運輸分会(以下「分会」という。)は、株式会社丸都運輸(以下「丸都運輸」又は「会社」という。)に勤務する従業員により、平成12年1月9日(以下、平成12年の事実の日付については、「平成12年」の記載を省略することがある。)に結成され、1月12日に会社に結成通告された。申立時の分会員数は57名であり、分会員(以下「組合員」ともいう。)の大半は後記(2)に認定の東洋製罐株式会社(以下「東洋製罐」という。)の輸送業務に専属的に従事する乗務員で、本社に44名、基山支店に1名所属し、その他は作業員である。なお、結審時の分会員数は、32名であった。

- (2) 被申立人丸都運輸は、昭和43年に設立され、肩書地に本社を置き、佐賀県三養基郡基山町に支店を、大分県速見郡日出町と山口市にそれぞれ営業所を有し、一般貨物自動車運送事業、倉庫業等を営む株式会社である。資本金は4,000万円、従業員数は平成12年12月末時点で214名、保有トラック台数は142台である。従業員中乗務員は131名であり、その他は作業員及び事務職員である。

会社は、東洋製罐と山崎製パン株式会社の2社を主な取引先とし、これら2社の製品に係る運賃収入、倉庫収入及び構内作業等の収入が売上げの大部分を占めていた。特に東洋製罐は、運賃収入等が会社総売上げの5割強を占める会社の最大の取引先となっていた。申立時の東洋製罐の専属乗務員は、会社の全乗務員131名中半数以上の99名であり、東洋製罐戸畑工場(以下「戸畑工場」ともいう。)に近い本社に53名(組合員44名)が、東洋製罐基山工場(以下「基山工場」ともいう。)に近い基山支店に38名(組合員1名)が配置されていた(その余の乗務員は、山口、大分の各営業所に配置されていた。)

2 分会結成の経緯とその後の労使関係等

(1) 会社と東洋製罐との関係

ア 東洋製罐は、全国各地に工場を有し、飲料用空缶、ペットボトル等の包装容器の製造・販売を営んでいる。東洋製罐は、各地の工場製品等の輸送につき、工場毎に輸送関係の出入り業者の窓口となる業者(以下「窓口業者」という。)を定め、各窓口業者は、自社車輛のみならず下請け業者の車輛(以下「傭車」という。)を使用して、東洋製罐の製品等の輸送業務を行っていた。

このような窓口業者は全国に5社あり、このうち3社(東罐運送倉庫等)は、東洋製罐の100パーセント子会社であり、丸都運輸は、東洋製罐と資本関係にないものの、30年余り九州における東洋製罐の唯一の窓口業者となっていた。なお、東洋製罐から丸都運輸に支払われる運賃は、これら東洋製罐の子会社に支払われる運賃よりも低いものとなっていた。

イ 東洋製罐は、九州地区において、平成10年2月、基山工場で飲料用ペットボトルのラインの稼働を開始し、同年4月から、戸畑工場の営業・物流部門を基山工場に移して戸畑工場から基山工場へ集約化が進み、物流機能も基山工場が起点となっていく。これに伴い、丸都運輸においても、昭和49年の基山工場設立時、基山と戸畑の各工場からの輸送運賃の売上げ比率が約3対7の割合であったものが、平成11年12月時点では約8対2の割合となり、基山工場からの輸送運賃の売上げが2倍以上に増大するに至った。

(2) 転勤問題と分会の結成

ア(ア) 平成11年12月29日、丸都運輸のY1社長(以下「社長」という。)は、従業員に対し、要旨次のような転勤に関する説明を行った。

「東洋製罐が、業績回復を図るため工場集約化等の合理化を進めている。その中でも、物流コストの削減に力

を傾け、『長距離応援輸送をなくす』、『運賃の値下げ』、『在庫削減による営業倉庫の削減』等の目標を掲げ、実行してきている。その影響は当社にも大打撃となって現れてきており、このままでは当社の存続も危ぶまれると言っても過言ではない。平成10年4月より完全に戸畑工場の営業が基山工場に集約され、物流は全て基山を起点としたシステムに変わり、戸畑工場は製造工場のみ役割となり縮小傾向にある。そこで会社としても一時的に相当の費用が掛かることを覚悟の上、企業永続を図る一環として、輸送関係を基山に移すことにした。乗務員及びリフトマンの方々においては、このような事情を理解し、転勤等会社の方策に協力をお願いする。」

(イ) また、社長は併せて、転勤できない者に対し、早期退職優遇制度(6月30日までに退職する者には退職金とは別に150万円を支給する等。)を用意している旨説明した。

イ 1月9日、会社は、従業員に対し、「転勤規定」を示して説明会を開き、転勤実施年月日は3月1日、転勤対象者は、本社・戸畑乗務員30名、倉庫作業員1名であること及び転勤手当等について説明した。

1月9日、転勤問題を契機として、本社乗務員を中心に分会が結成され、本社の東洋製罐専属乗務員のX2が分会長に選ばれた(以下「X2分会長」又は単に「分会長」という。)

ウ 1月12日、組合は、会社に対し、「労働組合結成のお知らせと申入書」と題する書面を提出し、分会を結成した旨通告するとともに、団体交渉(以下、団体交渉を「団交」ともいう。)の申入れを行った。これに対し、社長は、同日、従業員休憩室に出向いてX2分会長に対し「とんでもないことをしてくれたな。」「わしは団交に出ない。」と述べた。

(3) 分会結成後の転勤問題交渉

ア 2月5日、分会結成後初めての団交が開催され、同月15日付けで、交渉員数・場所・時間等を取り決めた「団体交渉に関する協定書」が締結された。

転勤問題についての団交は、これ以降数回にわたり行われ、これらの団交において、会社側は、Y2取締役(以下「Y2取締役」という。)、Y3常務取締役兼基山支店長(以下「Y3支店長」という。)及びY4常務取締役(以下「Y4常務」という。)の3名が交渉担当の中心となり、組合側からは、分会役員のほか主に建交労福岡県本部運輸協議会及び組合の役員が出席した。なお、Y2取締役を初めとする3名の役員は、その後の平成12年春闘賃上げ交渉、10月の配車平等化交

渉、同年年末一時金交渉においても会社側の交渉員として出席していた。

イ 会社は、転勤問題に関する2月26日の団交において、会社を取り巻く情勢や前記(2)イ認定の「転勤規定」に関する説明を行った。

組合は、転勤後退職して自宅に帰る場合の手当支給、独身者及び単身赴任者の食生活対策、週1回又は月2回の帰宅とその交通費の支給、家賃半額の会社負担等を求める3月1日付け申入書を提出した。

ウ 会社は前記イの組合の申入れに対し、3月8日の団交において回答をしたが、その内容は組合の要求とは隔たりがあり、組合からの納得了解は得られなかった。

その後の3月25日の団交においてもこの問題は協議交渉されたが、会社の回答は変わらず何の進展もなかった。

(4) 転勤問題に関する腕章闘争

ア 組合は、この転勤問題について会社には解決を図る意思がないとして、組合旗を掲げ就業時間中に腕章を着用する腕章闘争をする旨、場合によってストライキも辞さない旨の文書を発し、現に組合旗を立て、3月27日から同月31日までの間会社構内において腕章を着用して就労した(この時着用された腕章は幅9.5センチメートルの赤字に白抜きで「建交労」、その上にそれより小さな字で「CTG」と書かれており、その後の腕章闘争において着用された腕章もこれと同一のものであった。)。

イ 以降度々開催された団交において転勤問題及び組合旗の掲揚、腕章闘争の当否について、応酬が繰り返された。一方で、組合は、次のとおり更に3回の腕章闘争を行い、会社は、そのたびに、腕章を着用して就労しないよう求める申入書を発した。

2回目 4月12日から同月23日

3回目 5月11日から同月17日

4回目 5月22日から6月11日

その間組合は当委員会に誠実団交開催を求めてあっせんを申請したが(5月19日)、会社が応じなかったため打ち切られた。

ウ 前記イの腕章闘争のうち4回目の腕章闘争は社外でも行われ、組合員は東洋製罐及びその得意先において腕章を着用したまま就労した。

この社外での腕章着用に対し会社はその中止を求める嚴重申入れを組合に発し、東洋製罐の得意先である理研農産加

工株式会社福岡工場(以下「理研農産」という。)から腕章を着用した組合員に対し、腕章を着用しないようにとの直接の抗議もなされた。一方、会社に対しては、理研農産の作業責任者から配車係に対して電話にて抗議がなされ、東洋製罐基山工場長からも得意先へ腕章を着用して入場することを即刻中止させるようにとの文書が出された。

そこで会社は組合に対し、「取引先より腕章を着用して入場する行為を即刻中止するようにとの嚴重な抗議があったので、今後一切腕章着用就労をしないよう嚴重に申し入れる。」という趣旨の申入書を発した。

これを受けて組合は、6月11日腕章闘争を中止した。

会社は、組合に対して腕章闘争を止めるよう通告したものの、それ以外の対抗措置をとらなかった。

エ なお、この転勤問題について乗務員のうち基山支店に転勤したのはわずか非組合員1名のみであった。

(5) 乗務員の賃金体系と出張能率給問題

ア 会社の平成12年8月までの賃金規則によれば、乗務員の賃金は、基準内賃金(基本給、年次給、無事故手当等)と基準外賃金(能率給、出張手当、復荷手当等)とからなり、基本給は、出勤日数に応じて支給される日額制であり、能率給は、片道300キロメートル以内につき運賃の14パーセントを支給する、出張手当は、片道300キロメートル以上の走行距離の場合、別に定めた表に基づき支給するとされていた。

賞与は、毎年7月及び12月の賞与支給日に在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績を勘案して支給するとされていた。

その当時、基準外賃金のうち能率給及び出張手当は、乗務員の給与総額の約5割を占めていた。

イ 東洋製罐専属の乗務員は、本社ではX3配車係、基山支店ではX4配車係の指示に基づき、東洋製罐製品や原料品等を東洋製罐各工場、東洋製罐の得意先、東洋製罐関連倉庫及び丸都運輸倉庫等の間を輸送する業務を行っていた。このような業務を丸都運輸では社外業務と称し、輸送距離等に応じて次のように呼称していた。

片道300キロメートル以内の得意先への輸送を「地場」といい、そのうち、東洋製罐の工場から近隣の丸都運輸倉庫への移送を「横持ち」という。能率給は、運賃の14パーセントである。

片道300キロメートル以上の得意先への輸送のうち、鹿児島、岡山までの範囲のものを「中距離」といい、「中距

離」を除いたものを「長距離」という。能率給に加え、300キロメートルを超えて10キロメートル刻みで距離が伸びるに応じて出張手当が加算される。

ウ なお、9月1日、会社は、労働基準監督署の指導もあって、賃金規則を改定し、「能率給及び出張手当」を「時間外休日割増手当」と名称変更した。

3 転勤が実現しないことに伴う問題

(1) 本社乗務員の東洋製罐基山工場への移動に係る問題

ア 前記2(1)ないし(4)のとおり、会社は、本社から基山支店に物流の中心が移ったとして本社乗務員の基山支店への転勤を提案したが、転勤問題に関する組合との交渉が妥結せず、本社から基山支店に転勤したのは非組合員1名のみであり、会社が必要とした勤務要員は確保できなかった。

本社乗務員は、東洋製罐関連の戸畑工場の業務が少なくなり基山工場の業務が増大するに伴い、基山工場関係の輸送業務を行うため、トラック又は連絡車として使用する乗用車で本社から基山工場に移動していた。本社と基山工場の間は約65キロメートルの距離があり、高速道路を使用して片道約1時間10分、一般道路使用の場合片道2時間の移動時間を要していた。

イ 会社は、本社乗務員が基山工場での業務を行う際一般道路を往復で使用した場合に要する4時間の移動時間が「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号。以下「自動車運転者労務改善基準」という。)に規定する拘束時間に含まれ、同改善基準を遵守するためには本社乗務員を早めに帰宅させる必要があると考えており、本社乗務員に対する中距離、地場等の配車は基山乗務員に比して回数が少なくなっていた。

ウ 会社は、本社乗務員が移動のために東洋製罐の製品等を積むことなく空のトラックや連絡車で本社と基山工場間を往復せざるを得ず、そのため無駄な経費を要し、疲労等労務管理面でも問題があり、また、何人かが一緒に連絡車を利用する場合も事故の危険が大きいとして、本社乗務員が基山工場に移動して業務を行う状態が続くのは好ましくないと考えていた。

(2) 配車平等化問題

ア 春闘賃上げ、配車の平等化及び備車問題を議題とした団交が10月7日に開催された。

この団交において組合は、配車平等化問題について本社と基山支店で長距離や地場の配車に差があり、賃金の格差が生

じているので、配車を平等化するように要求した。交渉の結果、会社は、長距離の配車は基本的に平等に取り扱い、地場の配車についても難しい面もあるが、できるだけ平等に取り扱えるよう努力する旨約した。また、会社は、備車問題についても極力自社便を使う旨回答した。

組合は、前記会社の回答を踏まえ、春闘賃上げは会社の回答で妥結することを決定し、その旨回答した。

イ そこで、10月20日、会社と組合間において、この配車平等化、備車、春闘賃上げ問題について団体交渉確認書及び協定書がそれぞれ交わされた。

4 組合活動等への会社の対応(平成12年年末一時金交渉までの間)

(1) 組合は、会社側の交渉員であるY2取締役、Y3支店長及びY4常務等の役員には決定権限がないと主張して、平成12年2、3月頃、分会員らにおいて社長の団交出席を求めるべく社長宅を訪れたことがあったが、社長には会えなかった。その後、X2分会長が社内で社長の団交出席を求めたが、社長は、「おれは最初から団交には出らんぞと言っている。」と述べ、一度も団交に出席することはなかった。

(2) 会社は、分会結成後、分会員以外の社外の組合役員等が会社構内に入り出すようになると、敷地入り口に「無断立入厳禁」と書いた立て看板を設置し、休憩所のガラス戸に総務部長名で「社員以外の無断入室を禁ず」と書いた張り紙を貼付した。

(3) 分会が会社敷地内で集会を行おうとしたところ、会社は、当初これを認めなかったが、その後、分会員を対象に「会社施設利用願」を定めて利用申込みを行わせ、会社が許可した場合に限り敷地内での集会を認めるようになった。「会社施設利用願」には、利用責任者及び利用者は丸都運輸の従業員である分会の組合員に限る、利用者はすべてその氏名を明らかにする、記入内容に不備がある場合、会社は利用の承認をしないことがある、利用願の記載が事実と異なる場合又は注意事項が守れない場合は、以後一切の利用を許可しない等を内容とする記載があった。

また、会社は、組合が会社敷地内駐車場で集会を行った際、集会出席者の名前を記録したことがあった。

5 平成12年年末一時金交渉と本件腕章闘争等

(1) 年末一時金要求と会社の対応

ア 10月17日、組合は、建交労福岡県本部・運輸協議会が決定した12月10日までに年末一時金として850,000円の支払いを求める旨の「統一要求書」を会社に提出した。なお、「統一要求書」には、統一回答指定日(10月27日)と集中回答指定日

(11月8日、同月15日)が記載されていた。

イ 会社は、10月24日付け回答書において、年末一時金の回答及び回答日の連絡は後日会社から行う旨述べたが、11月7日付け回答書においても、統一回答日である同月8日には回答せず後日回答する旨述べた。

ウ 11月8日、組合は、会社の対応について分会役員会議を開き、会社回答日の翌日及び団交の前後で抗議行動を取ること、職場集会を開いて具体的闘争を決めること等を決定した。分会は、同月14日及び15日のいずれにおいても午後5時30分から会社敷地内で職場抗議集会を行った。

エ 11月16日、会社は、同月20日の団交開催を申し入れた。

オ 11月17日、組合は、分会役員会議で、同月20日の団交で交渉員全員が腕章を着用すること、同月21日から腕章闘争を行うこと(初めは丸都運輸の敷地内のみとする)等を決めた。

(2) 年末一時金交渉と本件腕章闘争

ア(ア) 11月20日、午後6時から、年末一時金を議題とする第1回団交が開催された。会社は組合に対して、要旨次のような回答書を示した。

「12年度冬季賞与について慎重に検討してきたが、トラック業界の長期不況のもとで、荷物が減少している上運賃料金の引き下げが続き、大幅な減収減益となり非常に厳しい経営を強いられている。会社の本年5月から10月までの状況を見ると、売上げ、利益ともダウンし、今までにない業績悪化となっている。今期の冬期賞与は業績ダウンに応じた賞与支給をせざるをえず、この厳しい状況を全社員一丸となって乗り切るため、次のとおり冬季賞与を支給する。

組合員1人平均163,600円とする。

支給日は平成12年12月11日とする。

支給対象者は算定期間勤務し、支給日在籍している者とする。

人事考課は従来通りとする。」

(イ) 前記(ア)の団交において会社は、前記回答の具体的根拠として、昨年同期より売上げが10パーセントダウンし、純利益も21パーセントダウンしていると口頭で説明した。

これに対し組合は、会社の回答は昨年実績よりダウンしていること、東洋製罐を荷主とする同業他社(片岡運輸、東罐運送倉庫)の年末一時金支給額に比べ大きく下

回っていることを指摘し、上積みを要求したが、会社は、その場では「持ち帰って検討する。」としか回答しなかった。また、組合は、会社の業績低下の主張の根拠となる財務資料の提示を求めたが、会社は、会社の方針として提示することはできないと答えるだけで、その理由については一切説明しなかった。

(ウ) 組合は、団交終了後、会社の年末一時金の団交引き延ばし及び低額回答という不誠実な対応に抗議するとして、11月21日から無期限の腕章闘争(以下「本件腕章闘争」という。)を行う旨、及び組合の争議行為は正当な手続きにより行われる旨の通告書(11月20日付け)を会社に提出した。会社のY3支店長は、本社に戻った後、東洋製罐基山工場物流課のZ1係長に電話し、明日から組合が腕章闘争に入る旨報告したところ、同係長から5月、6月にも腕章闘争があったがまた行われるのかという趣旨のことを言われたため、東洋製罐に迷惑をかけないよう非組合員と僱車に対応する旨同係長に述べた。

イ(ア) 11月21日、組合は、前記ア(ウ)認定の通告書に基づく本件腕章闘争を会社内外において開始し、会社は、組合に対して、次のような「嚴重申入書」を發した。

「会社は冬季賞与につき慎重に検討を行い、大幅な減収減益にもかかわらず、11月20日団体交渉で誠意ある回答をし、誠実な団体交渉をしてきた。また同賞与につき11月22日に再度団体交渉を開催し、話し合うこととしたにもかかわらず、11月21日から無期限の腕章闘争をする旨の通告書を受けたことは、貴組合は当初から誠意をもって話し合う意思がないとの証左であり誠に遺憾である。

会社は、かつて貴組合が腕章闘争を行った際、顧客より腕章を着用して就労した場合は取引をしない旨通告を受けており、貴組合に対し、会社はすでに腕章を着用し就労しないよう口頭または文書で繰り返し通告した経緯があります。顧客からは、今後腕章を着用して就労した場合は取引をしない旨嚴重に通告されているため、11月21日から腕章闘争を行った場合は会社経営が現状においても厳しいのに、さらに重大な影響を受けおそれがあります。

したがって、かかる違法な腕章着用就労はしないよう嚴重に申入れます。

会社の抗議を無視し腕章を着用して就労した場合は

就業規則により処分することを通告する。」

なお、会社の就業規則第29条には、次のような規定がある。

「従業員は次の事項を遵守しなければならない。

勤務中は会社の指示に従い、忠実に職務を尽くすとともに、相互に人格を尊重し、相協力して社業の発展に努めること。」

- (イ) 11月21日、Y3支店長は、東洋製罐基山工場を訪れ、Z1係長に本件腕章闘争の顛末を説明したところ、同係長は、得意先を含め東洋製罐として困るので、きちんと対応してほしい旨苦言を呈した。

なお、分会員である乗務員は、同日から4回目の腕章闘争の際抗議を受けた理研農産を除き取引先の東洋製罐及び得意先において腕章を着用して社外業務に従事したが、東洋製罐又は得意先から直接苦情を受けたことはなかった。

- ウ(ア) 11月22日午後、本件腕章闘争に関して事務折衝が行われ、会社から分会に対して次のような申入れがなされた。

「東洋製罐から『お客から苦情がたくさん来ている、腕章着用者はお客さんの所に入門するな』と連絡があった。

お客に迷惑をかけないために会社としては、腕章着用者には配車を組まない。

腕章着用者が入社するのはかまわない。社内での腕章着用は認める。

すべてのお客さんの所(東洋製罐、戸畑の日水倉庫なども含む。)で腕章を外すこと。」

なお、会社が、取引先等からの苦情に関して東洋製罐の名前を具体的に明示したのはこれが最初であった。

会社の申入れに対し、組合は、春の腕章闘争では苦情のあった顧客先では腕章を外しているので「苦情が来ているお客さんの名前を知らせてくれれば外します」と何度も申し入れたが、会社はそれには一切答えず、すべての顧客先で腕章を外すよう要求するばかりであった。また、組合は、東洋製罐の誰から連絡を受けたのか質したが、会社の返答はなく、苦情を言ってきた顧客名が分かればそこでは腕章を外すのでその旨東洋製罐に伝えるよう会社に申し入れたところ、Y2取締役は伝えると約束した。

- (イ) 11月22日午後6時から、年末一時金に関する第2回団交

が開催された。会社は、「すでに説明しているとおり、創業以来はじめての大幅な減収減益となり非常に厳しい状況です。したがって、冬期賞与については前回回答したとおりです。」との回答書を示し、「年末一時金の支給基準は昨年と同じであるが、事故などにより査定でカットされた分を支払原資に戻した上で昨年より5パーセントダウンであること、年功給もその中から配分すること、支払原資は、約3千4百万円、昨年は約3千6百万円(両年とも役員分を含まない。)、役員賞与の支払原資は役員9名で昨年は375万円のところ今年は5パーセント以上カット」等の説明をした。

組合が、「業績悪化の中で役員(9名)は社用車(9台)を使用すべきではない、会社は中身を見せず従業員に黙ってこれだけで食ってくれでは納得できない」等述べたところ、会社は、「5月から10月は、会社始まって以来の減収です。」と答えただけであった。また、会社は、組合が問題にした社用車の年間経費や本社のシャワー付き仮眠室の建設費用については、分からないとのみ回答し、会社の利益額や設備投資の内容等の質問に対しては、経理内容は言えないと述べた。

本件腕章闘争に関しての組合の「きちんと計算を出さないから腕章をしているんですよ。どこから言われたのか話せば、外します。」との発言に、会社は、「東洋製罐から言われた。」と答え、組合が、「東洋製罐に聞きに行ってもいいのか。」と言うと、会社は、「行ってください。」と答えて電話番号も教え、「東洋製罐から苦情があって、(得意先の)全部で外してくださいと言っているのです。」と繰り返した。苦情を言う顧客名が分かればそこでは腕章を外す旨東洋製罐に伝えたのかとの組合の質問には、会社は、伝えていないと答えた。

また、組合は、計算した上で赤字なら我慢する、きちんと数字を出せば腕章を外す、顧客から苦情が出ればそこでは外す旨主張したが、会社は、経理内容は公開できないと答えた。さらに、組合が「きちんと計算するからと言えば外します。」、「ちゃんと計算するのか。」等追及したのに対し、会社は、「賞与については、前回回答したとおり」と述べるに終始した。

その後、組合が、カットするとしても昨年の支払原資に年功給を加算した上でカットすべきではないかとして、「次の団交は、1年分の年功を足した分がいくらで、

それから5パーセントカットしたらいくらだと出してくれ。」と要求したのに対し、会社は、「計算の仕方はわかります。」とのみ答えた。

エ 会社は、組合に対し事前に十分に説明することなく、11月22日午後に積み込み(以下「夕積み」という。)をし、23日出発する便から、腕章を着用した乗務員に対する配車停止を断行した。

オ 11月24日、分会は、「次回団交を11月27日に行うことを会社が了解した場合腕章闘争を止めることを決定した、会社が妥結に向け誠心誠意行う姿勢を示して頂けると期待する」旨の申入れを文書及び口頭で行った。

これに対し会社は、27日は都合が悪いとして、同月29日を開催日とする団交申入書を分会に提出した。

なお、会社の同申入書には、「分会は11月27日の団交開催を会社が応諾すれば腕章闘争を止めると申し入れているが、団交開催にかかる条件を付す組合の姿勢は誠意をもって話し合う意思がない証左であり誠に遺憾である、違法な腕章着用就労はしないよう重ねて厳重に申し入れる」旨記載されていた。

カ 11月29日、第3回団交において、会社は、「繰り返し説明しているとおり、会社創業以来はじめての大幅な減収減益となり非常に厳しい状況です。したがって、冬季賞与については前回回答したとおりです。」との回答書を示した。これに対し、組合は、昨年 of 年末一時金支給額プラス6万円の修正要求を行い、会社は、その場では検討するとのみ回答して持ち帰った。

キ 12月2日、組合は、これ以上腕章闘争を続けると配車停止をされた分会員とその家族の生活が成り立たなくなることを危惧し、会社に対して、「腕章闘争解除の通知」を提出し、12月2日17時をもって腕章闘争を解除し業務に従事する旨通知した。

会社は、この組合の「腕章闘争解除の通知」に対し、同日付けで次の「厳重申入書」を分会に提出した。

「会社は、平成12年12月2日付腕章闘争解除の通知を受け取った。同書面には、『貴社が指定する荷主・ユーザーには、腕章をはずして業務に従事する用意があるとの回答も行いました』との記載があるが、団体交渉において貴組合がかかる発言は行っておらず、虚偽の記載があることは誠に遺憾である。

会社は、大幅な減収・減益にもかかわらず、貴組合に対

し、誠意ある回答をし、十分な説明を行い、誠実な団体交渉をしてきたものである。それにもかかわらず、貴組合は違法な腕章着用の争議行為を行ってきた。会社は、顧客より腕章を着用して就労した場合は、取引をしない旨通告を受けていることを貴組合に説明し、腕章を着用して就労しないよう厳重に申入れてきたにもかかわらず、貴組合はこれを無視し腕章闘争を続けてきたものである。貴組合から12月2日(土)17時をもって腕章闘争を解除する旨通告を受けたが、十分に反省し、今後はかかる違法な腕章闘争を行わないよう、厳重に申入れるものである。」

ク 12月4日、第4回団交において、組合は、会社の12月2日付け「厳重申入書」について事実無根のことを書いていると述べ、会社に「厳重申入書」の撤回を求めたが、会社の返答はなかった。

また、第3回団交で組合が行った昨年年末一時金支給額プラス6万円の修正要求について、会社は、「持ち帰り検討し、役員で慎重に協議した結果、今期は減収減益で上乘せはできない。」旨回答した。これに対し組合は、「今までの説明では不十分で納得できない。パーセンテージではなく、きちんと数字を出してくれ。労働者の賃金を下げるときは、会社の経理の元帳や出納帳を全部見せて説明するのが筋である。」旨主張し、減益の責任を質したが、会社は、「業績が下がったのは仕事がないからで、会社と従業員が一体の中で下がった。」としか答えなかった。組合は、この会社の回答に反発し、「経理公開できないのは儲かっているからだ。」、「会社の出納帳などの経理書類を全部持ってきなさい。見てあげる。」等の発言を行ったが、会社は、返答しなかった。

組合は、会社に対し、12月9日の次回団交までに解決策を示し、団交には社長が出席して回答するよう要求した。

また、この日の団交において、本件腕章闘争につき、次のようなやりとりが行われた。

組合は、前記12月2日付け「厳重申入書」について、「腕章を外して業務に就く用意がある。お客さんから外してくれと言われたら外す。」と話しているはずだと発言したところ、会社は、「前回の団体交渉では、具体的に話していない。」、「腕章をしていきますでは会社として困る。」等答えた。組合は、前記「厳重申入書」は、話したことを話さなかったように書いており、「違法行為」という文面は組織介入という不当労働行為であるとして撤回を求めた。会社は、得意先から苦情が来ており、得意先に腕章を着けていくことについて

は、違法な腕章闘争であると考えていると答えた。組合は、前記「嚴重申入書」の撤回について12月9日まで待つので会社として解決策を示すよう要求した。

ケ 12月9日、第5回団交において、会社は、支給額については、11月20日の第1回回答額と同額、支給日については、12月12日までに妥結協定した場合に限り、同月15日に支給する旨の「最終回答書」を示した。

組合は、前回の団交で会社が、売上げが10パーセント減、利益が21パーセント減という説明しかせず、次回の団交で十分な説明を検討すると言ったと質したところ、会社は、「数字としては、前回から話している売上げが10パーセント減、利益については21パーセント減ということでご理解いただきたい。組合の方から帳簿について公開してくれないかと言われましたけど、会社としては経理帳簿は会社の方針としてみせることができません。」、「組合から前年同期プラス6万円の要求も慎重に考えましたけど、前期に比べて今期の業績をみますと会社が出した支給金額しかできないというのが会社の現状です。ご理解いただきたいと思います。」と答えるだけで、何の進展もなく、何らの譲歩も示されなかった。

組合は、役員の前資を動かせるのではないかと主張したが、会社は、役員は従業員と考えていないので前資に入れていない、今年度の実績を見て前資を決めると答え、会社の業績が悪化しているので理解してもらいたいと繰り返した。

組合は、会社が前資を5パーセント下げるならば、社長命令で全従業員への謝罪文か理由説明の文書を出すよう求めた。会社は、即答できないとして、事務折衝することを提案した。

また、12月2日付け「嚴重申入書」について、会社は、「顧客から苦情が来ているので組合員が腕章を着用し、得意先で就労することは会社として違法な腕章闘争である。」とする従来どおりの考えを示した。組合は、「迷惑のかかるころでは外すと最初から言っている、すべてから苦情が来ている訳ではないはずだ、すべてから来ていることがはっきりすればすべてで外す」旨主張した。これに対し、会社は、「すでに苦情がきている以上あくまでもそういうところでは腕章を着けて就労しては困る、会社の得意先すべてですと答えたのに組合はすべてで外すとは言っていないではないか」等主張した。

なお、前記イ(1)認定の11月21日のZ1係長の苦言以降、東洋製罐から会社に対し、口頭又は文書で本件腕章闘争につ

いて抗議等が行われたことはなかった。

(3) 年末一時金支給願書等について

ア 会社は、12月11日付けで「お知らせ」を掲示し、その中で同月9日の組合との団交で最終回答を示したが妥結に至らなかったとして最終回答の内容を示し、また、同月11日付けで次のような前記とは別の「お知らせ」を掲示した。

「従業員から賞与の支給日が12月11日になっているので、早期に支給してほしいとの申出がありました。

会社は、申出の件について検討した結果、会社の冬季賞与の回答内容で了承する方には12月15日(金)に支給することとしました。

つきましては、冬季賞与につき会社回答で了承し、12月15日に支給を希望する方には12月12日(火)の終業時刻までに本社(Y5、Y4)、山口営業所(Y6)、大分営業所(Y7)、戸畑出張所(Y8)、基山支店(Y3、Y9)へ支給願書を提出するようお知らせします。

なお、申出のない人および組合員については妥結後に支給することになりますので、念のため申し添えます。」

なお、会社の年末一時金支給日は、平成10年、11年とも12月15日であり、銀行振込の方法により支給されていた。

イ 組合と会社は、12月11日及び同月15日に事務折衝を行ったが、結局、会社は、最終回答額を譲らず、同月18日午前9時までに妥結すれば、同月20日に支給できると回答した。

ウ 12月18日、組合は、会社の最終回答額を受け入れて妥結し、会社と年末一時金に関する協定書を締結した。

6 本件腕章闘争と配車の停止

(1) 配車の方針

ア 会社は、長距離の配車に関しては、あらかじめ決めた乗務員の順番に従って配車を組むことを原則としていたが、東洋製罐基山工場から1週間先を納品指定日(納品時間は指定されていない。)とした納品先名を記載した出荷指図書(以下「オーダー」という。)を受領後は、乗務員の個人的都合や運行状況を勘案して、適宜当初の順番を変更した配車計画を運行数日前から立てていた。

イ 順番が一旦変更されると、当該変更後の順番で配車されるため、乗務員の順番は固定的なものではなかった。中距離の配車も、あらかじめ順番を決め、長距離等とのバランスを考慮して配車が組まれていた。

(2) 配車の具体的手順

丸都運輸における具体的配車は、通常、運行距離別に次のよ

うな手順で行われていた。なお、乗務員は、配車係から具体的指示があるまで出張先不明のまま待機状態にあった。

ア 中距離・地場

運行前日の午前11時から12時にかけて、会社の基山支店配車係は、東洋製罐基山工場から「配車手配一覧表」を受領し、同表を本社配車係に転送して打合せのうえ、両配車係が、それぞれ本社、基山支店の乗務員に配車を割り当てて翌日の配車を決定し、午後2時から4時の間に、乗務員に各納品先名、納品指定日、納品時間、夕積みか否かの積込み方法等の具体的指示がなされる。

なお、中距離・地場の運行は日帰りで、中距離は、ほとんど運行前日の午後に積み込む夕積みの方法によって行われる。

イ 長距離

基本的には中距離・地場と同じであるが、納品先が大阪までの場合は、納品指定日の2日前の午前11時から12時の間、大阪よりさらに遠方の場合は、納品指定日の3日前の午前11時から12時の間に、基山支店配車係が東洋製罐基山工場から「配車手配一覧表」を受領後、前記アと同様の手順を経て、配車が決定される。

ウ 横持ち

納期は「当日中」で時間指定はないため、事前の配車計画はなく、地場の仕事を終えた乗務員に、順次配車係が横持ちの指示を行う。すなわち、配車係は、地場の運行(第1運行)を終え、基山支店に帰還した乗務員に対して第2運行として横持ちの指示をし、第2運行終了後、更に第3運行として横持ちを指示し、当日指定された移行(東洋製罐基山工場から丸都運輸倉庫等への製品の搬送)が終了するまで同様の方法が繰り返される。

(3) 分会員に対する配車の停止

ア 会社は、前記5(2)ウ(ア)及びエに認定のとおり、11月22日の午後、分会に対して腕章を着用し社外業務を行う者には配車を組まない旨申し入れ、同日の夕積み分から組合員が乗務する予定の配車を停止し、備車に切り替えた。

イ 会社は、11月23日から、本件腕章闘争を行っている組合員に対する一切の配車を停止した。一方、組合員は、本件腕章闘争期間中、午前9時に出勤し、車輛の点検整備等の業務に従事した。

ウ 会社は、本件腕章闘争期間中及び闘争解除後組合員に対する配車を再開するまで、本来組合員に対して予定していた

中・長距離運行の配車を当初は傭車で、その後は非組合員に配車することにより、東洋製罐の受注業務に対応した。

(4) 配車の再開

会社は、組合が本件腕章闘争を解除した後、組合員に対して次のとおり配車を再開した。

ア 地場

本社の組合員に対しては、12月4日(月)の夕積み、翌5日(火)出発便から、基山支店の組合員(1名)に対しては、12月4日の横持ちから配車を再開した。

イ 中距離

本社の組合員に対しては、12月5日(火)の夕積み、翌6日(水)出発便から配車を再開した。なお、5日出発便については、東洋製罐からのオーダーがなかったため、非組合員も含め配車は行われなかった。

ウ 長距離

本社の組合員に対しては、中距離と同様、12月5日(火)の夕積み、翌6日(水)出発便から配車を再開した。

なお、会社は、組合が本件腕章闘争を解除した12月2日(土)の時点では、長距離に関し、すでに5日出発便まで配車を組み終わり、東洋製罐に車輛番号を通知していたことから、組合員が5日出発便から乗務できるよう配車を組み換えることはしなかった。12月5日、組合は、X3配車係に対し、腕章闘争が解除されて組合員はいつでも社外業務に対応できる状態にあったにもかかわらず、5日出発便の長距離配車が本社の非組合員4名になされたことと抗議したところ、同配車係は、「腕章闘争中頑張ってくれたから」と返答した。

(5) 配車停止による影響

ア 組合員の配車停止期間を含む平成12年11月から平成13年1月までの、東洋製罐専属乗務員(本社及び基山支店所属乗務員。但し、長・中距離配車の行われない4トントラック乗務員及びトレーラー乗務員を除く。)の運行距離別配車回数は、別表2のとおりであり、運行距離別配車回数を基に算出した1人当たり平均配車回数は別表3のとおりである。

イ 本件腕章闘争は11月21日から開始され、12月2日に解除された。分会員に対する配車は、12月4日の地場の夕積み分から再開され、ほぼ闘争前の状態に戻ったのは12月10日であった。

配車停止期間中、組合員には時間外休日割増手当等の運行することによって生じる手当が支給されなかった。

なお、組合は、この配車停止によって別表1のとおり非組

会員との間で賃金差額相当額が生じたと主張する。

ウ 平成13年2月末の時点で、3人の組合員が、給料が下がって生活できないと言って退社し、組合を脱退した。

7 本件腕章闘争後の労使の状況等

(1) 組合の状況

平成13年1月15日、建交労福岡県本部役員X5と組合役員X1の両名は、東洋製罐基山工場を訪れ、同工場関係者から「腕章着用者の出入り禁止」の通告があったとして丸都運輸が配車をせず、組合員が不利益を受けたが、「腕章着用者の出入り禁止」のような言動は正当な組合活動を保障する憲法や労働組合法(以下「労組法」という。)に反するものであるので、善処を求めるとの趣旨の申入書を同工場の総務課長に手渡した。

(2) 東洋製罐からの申入れ

会社は、平成13年2月26日付けで、東洋製罐基山工場長名の文書(以下「基山工場長名文書」という。)及び同じ日付けの東洋製罐広島工場長名の文書(以下「広島工場長名文書」という。)を受け取った。基山工場長名文書には、「東洋製罐と丸都運輸との間で、昭和56年6月30日に取り交わした『運送契約書』及び昭和62年6月30日に取り交わした『場内業務委託基本契約書』の両規定による『甲及び甲の指定した事業所の指示事項』について、従来より必要な都度、口頭にて指示してきたが、周知徹底を図るため今般文書にて、あらためて通知するので善処願う」旨記載されていた。広島工場長名文書においても、基山工場長名文書とほぼ同趣旨の内容が記されていた。両文書には、14項目にわたる事項が定められ、そのうち腕章等の着用に関する事項は次のとおりであった。

「東洋製罐(株)の全事業所、得意先及び営業倉庫等(以下、甲という。)内では、甲が指定した作業着又は帽子、腕章等を着用すること。前号で定めた以外の胸章、腕章、ゼッケンその他これに類するもので、作業に関係無いものを着用しないこと。」

(3) 会社の対応

会社は、前記(2)の基山工場長名文書及び広島工場長名文書の14項目の事項について、東洋製罐の業務に携わる従業員に対して文書により周知したことはなかった。

なお、会社は、組合が社外業務において行った4回目の腕章闘争及び本件腕章闘争の際、組合に対して、東洋製罐と取り交わした「運送契約書」や「場内業務委託基本契約書」も明示したことはなかった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 平成12年年末一時金の団交における会社の対応

(1) 申立人の主張

平成12年年末一時金の団交において、会社は、権限のない者を出席させたため、「相談する」、「検討する」、「役員会にかける」として持ち帰っては、同一回答を繰り返し、何回も交渉を継続せざるを得なかった。

会社は、平成12年年末一時金について、売上げが10パーセントダウン、経常利益が21パーセントダウンという説明をただけで昨年比5パーセントダウンという同一回答を繰り返し、財務資料を開示するよとの組合の要求も拒否した。

このように、会社が団交に権限のない者を出席させ、かつ、財務資料も提示せず、十分な説明もないまま同一回答を繰り返したのは、いずれも不誠実団交であり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成12年年末一時金交渉においても、同じメンバーで行った転勤問題、平成12年春闘及び夏季一時金の団体交渉と同様権限のある役員が団交に出席していた。

組合が開示を求めたのは、「会社の元帳、出納帳、決算関係の全ての資料」であり、運送業者によって差がある運賃のような数字を開示することは許されず、会社が組合の要求した資料を示すことはできない。

年末一時金については、対昨年同期売上げが10パーセントダウン、経常利益が21パーセントダウンと具体的な数字を上げて説明した。

会社が資料を提供せず、十分な説明を行わなかったと非難されるところはない。

(3) 当委員会の判断

ア 平成12年年末一時金交渉において、会社側は、Y2取締役、Y3支店長及びY4常務の3名の役員が中心となって、交渉に当たってきた(第2・2(3)ア)。

イ この平成12年年末一時金について、組合は10月17日、建交労の統一要求として支給額850,000円を、回答指定日を10月27日、集中回答指定日を11月8日、同月15日として要求したが、会社は、統一回答日である同月8日には回答をせず後日回答する旨述べた(第2・5(1)ア及びイ)。

その後、11月20日に開催された第1回団交において、会社は、支給額組合員1人平均163,600円、支給日12月11日等の回答を文書で示し、その根拠として、昨年同期より売上げ10パーセントダウン、純利益も21パーセントダウンによる旨口頭で説明したが、組合の上積み要求に対しては、「持ち帰っ

て検討する。」とのみ回答し、また、組合の財務資料の提示要求には、会社の方針として提示できないと答えるだけで、提示できない理由については一切説明しなかった(第2・5(2)ア(ア)及び(イ))。

第2回団交(11月22日)において、会社は、大幅な減収減益のため冬季賞与については前回回答したとおりとするとの回答書を示し、支給基準は支払原資であること、今年の支払原資は約3千4百万円で昨年より5パーセントダウンであること等を説明したが、組合が問題にした社用車の年間経費や仮眠室の建設費用については分からない、経理内容も公開できない旨回答するにとどまった(第2・5(2)ウ(イ))。

第3回団交(11月29日)における会社の回答も前回と全く変わらなかったため、組合は、昨年年末一時金支給額プラス6万円の修正要求をしたが、会社は、検討すると言って持ち帰り、その場では回答しなかった(第2・5(2)カ)。

第4回団交(12月4日)において、会社は今期は減収減益で第1回回答額に対する上乘せはできないと答えた。その第4回団交において、組合は年末一時金の回答根拠としてはパーセンテージの説明だけでは不十分であり、数字や経理書類を示して説明すべきであると追及したが、会社はこのときもその場でこれに対する回答はしなかった。組合は、会社に対し次回の団交での回答を要請した(第2・5(2)ク)。

第5回団交(12月9日)において、会社は、最終回答書を示したが、支給額は第1回団交で示した額と変わらず、また、これまでの団交で組合が要求してきた支給額の上積みや財務資料の開示等については、売上げ10パーセント減、利益が21パーセント減ということで理解してもらいたい、経理帳簿は会社の方針として見せることはできない旨回答し、その後も会社の業績が悪化しているの理解してほしいと繰り返すばかりであった(第2・5(2)ケ)。

ウ 以上のような会社の対応は、前記3名の役員を中心とする会社側交渉担当者において行われたものであるところ、Y2は取締役、Y3は常務取締役兼基山支店長、Y4は常務取締役と会社内において枢要な地位を占めていること、これら3名の役員は春闘賃上げ、配車平等化、備車問題の団交において譲歩し、組合と合意を形成していること、平成12年年末一時金の団交は5回も開催されていることからすると、会社の最終回答額は最初の回答額と全く変わっていないものの、年末一時金交渉に関してこれらの役員が実質的な交渉権限を有していなかったとまでは言えない。

しかしながら、会社の対応は組合の上積み要求に対しその都度持ち帰って検討すると答えるも、その後の団交においては、大幅な減収減益のためこれまでの回答どおりと繰り返すのみで、検討した内容や上積みできない理由を具体的に説明していないものであり、このような会社の態度は誠実性を欠いていると言わざるを得ない。

エ 団体交渉において、使用者が誠実に交渉したと言い得るためには、自己の主張の根拠を資料等を示すなどして組合に具体的に説明すべきである。特に、労働条件を切り下げる提案等を行うときは、このような説明責任はより一層強く求められる。

確かに、組合は、「賃金を下げるときは、会社の経理の元帳や出納帳を全部見せて説明するのが筋である。」、「会社の出納帳などの経理書類を全部持ってきなさい。見てあげる。」等発言し(第2・5(2)ク)、何ら資料を具体的に特定することなく、過大な資料開示要求を行ったと見られる。しかしながら、組合のこのような発言が出た背景には、会社が第1回団交以降、会社の方針として経理内容が明らかとなる資料等の開示を一切しない旨の回答をし続けた事実があるからであり(第2・5(2))、組合が資料を特定して要求していなくとも、会社は必要かつ可能な範囲で資料等を開示して、自己の回答の根拠を具体的に説明すべきであると言わなければならない。したがって、組合の前記発言をもって会社が回答金額の妥当性を明らかにする資料等を提示しないことの正当理由とはなり得ない。

会社は、支給額が昨年同期より低額回答となった根拠について、口頭で昨年より売上げ10パーセントダウン、純利益21パーセントダウンしたため、支払原資が5パーセントダウンし3千4百万円である旨の説明をしたのみであり、組合の財務資料等を示し数字を挙げて具体的に説明して欲しい旨の要求には一切こたえず、組合の上積み要求に対しても、従前の説明を繰り返し、業績悪化を理由に会社支給額で理解してほしい旨述べるだけで、会社が示した回答の根拠や組合の上積み要求は受け入れられない理由を、必要かつ可能な範囲で資料等を示して的確に説明していない。

このような会社の態度は、回答金額の妥当性を明らかにする資料を示すなどして組合に十分に説明し、組合に理解、納得してもらうよう誠実に努力する義務を怠ったと評価せざるを得ない。

オ 以上から、平成12年年末一時金交渉における会社の対応は、

不誠実なものと言わざるを得ず、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。

2 本件腕章闘争に関連する会社の対応

(1) 嚴重申入書

ア 申立人の主張

会社は、組合の正当な争議行為である腕章着用闘争に対し、違法行為であるとしてその中止を求め、11月21日、「違法な腕章着用就労はしないよう嚴重に申し入れます」、「会社の抗議を無視して腕章を着用して就労した場合は就業規則により処分することを通告する」等の「嚴重申入」を行うなどした。このような会社の言動は、組合の活動に対する支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社においては、従業員に対し、腕章着用を承諾したこともなければ、かかる着用が認められる労使慣行が成立しているわけでもない。また、東洋製罐より抗議の申入れがある以上、「業務の運営を阻害するおそれのない」場合でないことは、明白である。会社が腕章着用者に対して、その着用の中止を求めたとしても、それが支配介入になるはずはなく、支配介入として会社が非難されることはない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 組合は、11月20日に争議行為の通告をし、翌21日から12月2日まで、本件腕章闘争を行った(第2・5(2)ア(ウ)、イ(1)及びキ)。これに対し、会社は、組合に、11月21日付け嚴重申入書で処分もあり得るとして違法な腕章着用就労をしないよう申し入れ、12月2日付け嚴重申入書及び同月9日の団交等において違法な腕章着用就労をしないよう繰り返した(第2・5(2)イ(ア)、キ及びケ)。

(イ) 会社は、組合が本件腕章闘争前に行った腕章闘争に対して、その中止を求めるべく、その都度申入書を発しており、決して黙認してはいない(第2・2(4))。そして、11月21日に組合に対して発した嚴重申入書において、本件腕章闘争は違法であるとして、会社の抗議を無視して腕章を着用して就労した場合は就業規則に基づき処分する旨通告した(第2・5(2)イ(ア))。この嚴重申入れは、5月22日からの4回目の腕章闘争において理研農産からの抗議申入れ後に東洋製罐から抗議があったことを重視して、本件腕章闘争においても、それが無期限に行われた場合、4回目の腕章闘争におけると同様の事態が発生すると危惧し、「業務に支障を及ぼすおそれ」が生じ

ると考え、行われたものと認められる。そして、会社において、本件腕章闘争を中止させる経営上の必要があったことは、後に判断するとおりである。

- (ウ) 会社が本件腕章闘争に対して、11月21日付け組合あて文書にて違法な腕章着用就労しないよう嚴重に申入れをし、12月2日付け文書にても違法な腕章闘争を行わないよう繰り返し、その後の交渉においても同様の発言をなした一連の行為は、後記2(2)ウ(ア)で判断するとおり、本件腕章闘争が継続された場合、最大の取引先である東洋製罐の業務が阻害され、ひいては同社からの信用が低下するなど会社の業務を阻害するおそれに繋がり、それを回避する必要があったためのものと認められる。

よって、会社が本件腕章闘争は違法であるとしてその中止を求める「嚴重申入れ」を行うなどの言動は、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

- (2) 本件腕章闘争に伴う配車の停止

ア 申立人の主張

- (ア) 組合は、就業時間中の腕章着用は業務に支障を来さないことが大前提と考え、当初から取引先やその得意先が反対すれば、取引先やその得意先では腕章を外すことを方針としていた。組合は、会社が取引先を失えば組合員の生活に直ちに影響するので、取引先を失わない腕章闘争を望んでいた。そこで、6月2日、取引先・東洋製罐の得意先である理研農産から、腕章を着用した車輛について今後納入を拒否するとの連絡を受けたので腕章を着用しないようにという会社の申入れに応じて腕章を外した。

- (イ) 組合は、3月27日、初めて腕章着用を通告した際、会社が東洋製罐と交わしていた運送契約書等の文書を提示し、誠意をもって説得していれば、最初から得意先及び納入先での腕章着用は行わなかった。

11月21日からの組合の本件腕章闘争においても、会社は、具体的に東洋製罐の得意先を示して、また東洋製罐からの抗議の書面や東洋製罐との運送契約書等を示して、組合に対して腕章を外すように説明すべきであった。これら書面を示せば、組合は間違いなく東洋製罐へ腕章を着用して行くことはなかった。

- (ウ) 組合は、東洋製罐を取引先とする東罐運送倉庫や大阪の片岡運輸の各建交労分会などに対し、東洋製罐が腕章着用抗議した事実があるのか問い合わせたが、そのよ

うな事実はないとの回答も得ていたので、東洋製罐やその得意先が「腕章を外せ」と言うはずがないと考えていた。それ故、「腕章を外せ」と言っている得意先の名前を教えるよう強く求めたのである。

- (I) 組合は、腕章闘争終了後の平成13年1月15日に、本当に東洋製罐が腕章を外せと言っていたのかを確かめるために東洋製罐へ赴き、礼節を尽くした上で組合の考え方を述べその事実を確認したところ、東洋製罐は、「組合に対する関与は一切行っていません」と回答し、その後も会社との取引を継続している。
- (オ) 会社が、東洋製罐からの抗議の書面を示さず、腕章を外せと言っている取引先の名前を言わなかったのは、腕章闘争を行ったことを理由に対抗措置を講じ、これによって組合を弱体化させることを狙って、あえて組合に腕章闘争をさせたからにはほかならない。組合に腕章闘争をさせ、これを口実に組合員に配車をしなかったのである。このため、組合員は、本件腕章闘争期間を含む11月21日から12月10日までの間、時間外休日割増手当等の諸手当が支給されず、不利益取扱いを受けた。加えて会社は、組合員に経済的な打撃を与え、組合の弱体化を狙ったものであり、これは、組合に対する支配介入である。このような会社の行為は、労組法第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 被申立人の主張

組合は、本件腕章闘争が正当な行為であることを前提に申立てを行っているが、本件腕章闘争は以下のとおり明らかに違法行為であり、組合の主張は失当である。

- (ア) 一般に、就業時間中の腕章着用は、一方で、労働者の団結を示威し、使用者に対し心理的圧迫を加え、労働者の要求ないし主張を貫徹する目的及び機能を持ち、他方で、組合員相互間において連帯感を触発し、団結をより強固にし、使用者との交渉に当たって士気を鼓舞する目的及び機能を持つものであって、争議行為的側面と組合活動的側面の双方を有するが、業務を阻害しなくともその本来的な目的を達することができるから、直接的には組合員相互の意気昂揚を目的としたものとみるべきであり、腕章を着用することが労務提供の停止に等しいものであるなど特別な事情のない限り、本質的には争議行為ではなく、組合活動である。
- (イ) 近時の判例の立場によれば、一般に、労働者は労働契

約に基づき、就業時間中その活動力を専ら職務の遂行に集中させるべき職務専念義務を負うものであって、就業時間中に組合活動を行うことはその具体的態様如何にかかわらず職務専念義務に違反するものであるから、本件においても使用者の明示・黙示の承諾や労使慣行が成立しているなど特別の事情がない限り、就業時間中の腕章着用は、違法であることになる。

有力学説の立場に立ったとしても、「労働義務の履行として為すべき身体的精神的活動と矛盾せず、業務に支障を及ぼすおそれ」のない組合活動の場合に限って例外が認められるというのが判例の立場との相違点であるところ、組合の本件腕章闘争は「業務に支障を及ぼすおそれ」があるのであるから、やはり違法行為ということになる。

- (ウ) 会社は、従業員に対し、腕章着用を承諾したこともなければ、かかる着用が認められる労使慣行が成立しているわけでもない。また、東洋製罐から抗議の申入れがある以上、「業務の運営を阻害するおそれのない」場合でないことは、明白である。取引先からのクレームがある以上、腕章着用者に社外業務の配車をしなかったことに不利益取扱いしないし支配介入があるとして会社が非難されることはない。
- (イ) 組合は、当初、組合がクレームを寄せている取引先では腕章を外すと言ったにもかかわらず、会社が「東洋製罐」という取引先名を一切挙げず、これを明らかにしなかったから、本件腕章闘争を継続したかのような弁解をするが、これは全く事実を歪めたものである。

また、組合は、「東洋製罐」という取引先名を会社が明らかにしなかったという主張が成り立たないとみるや、今度は、東洋製罐からの抗議の書面が会社に出されていることを組合に事前に示してもらっていれば、本件腕章闘争は行っていない旨弁解する。しかし、このような弁解は本件腕章闘争期間中の組合の対応からみて、破綻していることは明らかである。

組合は、本件腕章闘争期間中、東洋製罐からの抗議は無視してよいとの対応に終始し、東洋製罐の得意先から個別のクレームがあれば、そのクレームに対してだけ、腕章を外す等の措置をとろうとする姿勢であったのである。しかも、東洋製罐の得意先からの個別のクレームには対応する旨を言うものの、かかるクレーム自体が不

当介入だという認識をも持っていたのである。

(オ) 組合員である乗務員の従事する業務については、会社にとって、東洋製罐が取引先であって、東洋製罐の得意先が会社の取引先ではない。したがって、会社は、本件腕章闘争の問題においても、東洋製罐の得意先がどう言うかの問題ではなく、東洋製罐がどう言うかの問題であると認識していたのである。

(カ) 職務専念義務は、労働契約上の誠実義務の一内容であって、就業規則に特別の規定を要するものではなく、まして、会社の就業規則には、「勤務中は会社の指示に従い、忠実に義務を尽くす」ことが規定されており、被申立人の従業員が職務専念義務を負うことは明らかである。

のみならず、本件腕章闘争については、東洋製罐より嚴重抗議があった事案であって「業務の運営を阻害するおそれ」があったことは明白である。したがって、本件腕章闘争に対し、配車せず、社内構内の仕事に従事させ、基本給等は一切カットしなかった会社の対応が不当労働行為となることはない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 不利益取扱いについて

a 組合の腕章闘争によって会社の業務に支障が生じた場合、あるいはそのおそれがある場合、会社が業務の正常な運営を維持するために適切な範囲で対抗手段をとり得ることは当然である。

したがって、まず本件腕章闘争によって会社の業務に支障が生じたのか、あるいはそのおそれがあったのかを、以下検討する。

本件腕章闘争において組合員が着用した腕章は、前記4回の腕章闘争において用いられたものと同様、幅9.5センチメートルの赤地に白抜き文字で「建交労」、及びその上にそれより小さく「CTG」と書かれたもので、そこに会社を非難したり、会社に抗議するといった文言が記載されているわけではない(第2・2(4)ア)。したがって、このような腕章の着用が直接運転業務に支障を来すというようなことはない。しかし、このような腕章を着用する行為が会社の取引先やその得意先との関係で会社の経営に影響を与え業務に支障を来すことはあり得ることである。

そこで会社と東洋製罐との関係、過去の腕章闘争に

おける関係当事者の対応をみると、

会社の総売上げの5割強を東洋製罐からの運賃収入等が占め、会社乗務員の半数以上が東洋製罐の専属乗務に割り当てられているなど、会社にとって東洋製罐は最大の取引先である(第2・1(2))。

加えて、組合員のほとんどは、東洋製罐専属乗務員として、東洋製罐各工場、東洋製罐の得意先、東洋製罐関連倉庫及び丸都運輸倉庫等の中で東洋製罐製品や原料品等を輸送する業務に従事し、東洋製罐戸畑工場、同基山工場及びこれら工場の得意先等の構内に入り出して、荷物の積み卸しを行っている(第2・2(5)イ)。すなわち、会社にとって東洋製罐は極めて重要な取引先であり、両社は、非常に密接な関係にある。

組合は、5月22日から4回目の腕章闘争を実施した際、それまでは社内においてのみ腕章着用をしていたのを、社外の取引先やその得意先においてまで着用するようになったが、会社は組合に対し腕章着用の中止を求める嚴重申入れを発している。

また、腕章を着用した乗務員(組合員)は、東洋製罐の得意先である理研農産から、同工場内で腕章を着けないようにとの抗議を直接受けてもいる。

会社も理研農産から同様の抗議を受け、東洋製罐基山工場長からは腕章着用による入場を即刻中止させるようにとの文書を受け取り、組合に対し、「取引先より腕章を着用して入場する行為を即刻中止するようにとの嚴重な抗議があったので、今後一切腕章着用就労をしないように嚴重に申し入れる。」という趣旨の申入書を発するに至っている(第2・2(4)ウ)。

そして組合は、6月11日腕章闘争を中止した。

以上を前提に11月21日から12月2日までの間の本件腕章闘争の会社に対する業務阻害性を検討すると、本件腕章闘争において、組合員が腕章を着用して社外業務に就いたのは1日ないし1日半であるが(第2・5(2)イ(イ)、ウ及びエ)、過去に東洋製罐は、会社に対し、腕章着用の中止を求める抗議を行っている以上、腕章闘争が東洋製罐及びその得意先において継続された場合、同様の抗議が会社に寄せられることは十分予測できることであり、本件腕章闘争が東洋製罐ひいては会社の

業務を阻害するおそれがあったことは否めない。

- b そして、前記のような、前回の腕章闘争の際の事情からすると、組合は、東洋製罐を含めた会社の取引先及びその得意先のすべてにおいて腕章を外すことを検討考慮すべきであったと言える。しかるに、組合は、東洋製罐からの抗議の有無及び抗議をしている得意先の具体名のみを問題にしてこれを明らかにすることを殊更に求め、会社が具体名を明らかにしないことから理研農産以外は東洋製罐を含め全ての得意先での腕章着用を続けようとしていたのであり、組合の本件腕章闘争には行き過ぎがあったと評価せざるを得ない。

なお、従前より丸都運輸と東洋製罐との間で交わされた「運送契約書」等の条項には、東洋製罐やその得意先等においては指定した腕章等以外のものを着用してはならない旨の規定が存在している(第2・7(2))。

- c したがって、組合が前記bのような腕章闘争を続けようとする以上、会社は、業務依存率が高く極めて重要な取引先である東洋製罐との信頼関係を維持し、今後も安定的に受注を確保し業務を円滑に遂行するためにやむを得ず腕章着用した組合員に対する配車を停止するという措置をとったことは無理からぬところもあると言えるものであり、会社のこのような措置は、後記のとおり組合運営に影響を与える結果になるという問題はあるものの、反組合的意図ないし動機に基づく報復的なものとまでは評価できず、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

(イ) 支配介入について

- a 会社が組合員に対する配車を停止すれば、乗務員の給与総額の約5割を時間外休日割増手当が占めていることから(第2・2(5)ア及びウ)、これによって組合員が大きな経済的打撃を受けることが容易に予測できる状況の下では、会社は、配車停止を行う前に組合に会社業務に支障が出るおそれについて説明し、組合との真摯な交渉によって腕章闘争を回避し、円満解決を図るよう試みるべきであったのではないかと考えられる余地がある。

そして、会社がそのような腕章闘争回避に向けた試みをあえて行わず即座に配車停止を行った場合は、たとえ前記(ア)cのとおり東洋製罐との信頼関係を維持し、安定した受注を確保するという理由があったとしても、

配車停止によって腕章を着用した個々の組合員が時間外休日割増手当が支給されないことにより経済的打撃を受け、その結果、組合が弱体化することが予見、認識できるのに、会社においてあえて説明や交渉等の腕章闘争回避へ向けた努力を行わず、配車停止を断行したと見られる場合、組合運営に対する支配介入の不当労働行為が成立する余地がある。

よって、以下検討する。

- b 組合は、抗議を受けた理研農産においては本件腕章闘争時も腕章を外しており(第2・5(2)イ(1))、苦情を言ってきた東洋製罐の得意先では腕章を外す旨会社に対し発言していることから(第2・5(2)ウ(ア)及び(1))、東洋製罐の得意先のうち、腕章に反対するところでは腕章を外す方針を持っていたと認めることができる。したがって、会社が、組合に対し、東洋製罐と会社間で交わされていた前記運送契約書等を示すなどして東洋製罐が腕章着用を認めていないことを説明したり、その他組合の納得するような根拠を示して腕章闘争が会社の業務に支障を来すおそれがある旨説明した上で真摯に組合と交渉し、組合の理解を得て腕章闘争を回避させ、円満に解決する可能性がなかったとは言えない。
- c しかしながら、会社は、5月22日からの4回目の腕章闘争に際して、組合に対し、「取引先より腕章を着用して入場する行為を即刻中止するようにとの嚴重な抗議があったので、今後一切腕章着用就労をしないよう嚴重に申し入れる」という趣旨の申入書を発したが、取引先の抗議の事実を明らかにする資料等は示さず、それ以上の説明や説得も行わなかった。また、会社は、取引先の抗議について言及したものの、具体的取引先が東洋製罐であることを明示せず、その東洋製罐が自社及び得意先の構内での腕章着用を認めていないことについて説明することも、それに関する文書を示すこともなかった(第2・2(4)ウ及び7(3))。
- d そして、本件腕章闘争に関して会社は、以下のような対応をした。

組合が腕章闘争の通告をした11月20日当日、会社は、東洋製罐に電話で報告をしたところ、東洋製罐からまた行われるのかと言われ、これに対し、非組合員と備車に対応する旨話した(第2・5(2)ア(ウ))。翌21日、会

社は、東洋製罐を直接訪問して腕章闘争の顛末を説明したが、その際、同社よりきちんと対応してほしい旨苦言を呈され、同日、組合に対し、腕章闘争しないようにとの嚴重申入書を発した。嚴重申入書には、「無期限の腕章闘争をする旨の通告書を受けたことは、組合は当初から誠意をもって話し合う意思がない証左であること、かつて組合が腕章闘争を行った際、顧客より腕章を着用して就労した場合は取引しない旨通告を受けており、腕章を着用し就労しないよう口頭または文書で繰り返し通告したこと、会社経営が現状においても厳しいのに、さらに重大な影響を受けるおそれがあること」等が記載されていた(第2・5(2)イ(ア))。

同月22日、会社は、組合との事務折衝において腕章闘争後初めて東洋製罐の名前を挙げ、東洋製罐から「お客から苦情がたくさん来ている、腕章着用者はお客さんの所に入門するな」と連絡があったとして、すべての顧客先で腕章を外すこと及び腕章着用者には配車をしないことを申し入れた。これに対し、組合は、「お客さんの名前を知らせてくれれば外します」と数度にわたって申入れをしたが、会社は答えず、すべての顧客先で腕章を外すよう要求した(第2・5(2)ウ(ア))。さらに、同日の団交において、組合が前記苦情に関し「東洋製罐に聞きに行ってもいいのか。」と発言したのに対し、会社は、「行ってください。」と答え、電話番号も教えた(第2・5(2)ウ(イ))。会社は、このときも東洋製罐との間で締結していた運送契約書等を示さず、東洋製罐が腕章着用を認めていないことを説明したことは一切なかった(第2・5(2)アないしウ及び7(3))。

このような会社の対応を見ると、会社は、組合に対し、配車停止を行う前に、取引先からの苦情・抗議、それによる会社の業務阻害性を具体的に説明し、組合と真摯に交渉するなどして腕章闘争を回避させるための努力をしたと認めることはできない。

会社は、本件腕章闘争開始の翌日、組合との事務折衝において十分な説明も交渉もなさないまま、突然配車停止を通告し、実行しているが(第2・5(2)ウ(ア)及びエ)、これは、4回目の腕章闘争において、取引先からの抗議を受けながらも特に配車停止の措置をとることなく就労させた(第2・2(4)ウ)のに比してその落差は大きく、あまりにも性急にすぎると言わざるを得ない。

- e 本件腕章闘争の原因となった年末一時金交渉における会社の態度を見ると、組合が年末一時金の回答の計算根拠を数字で示せば腕章を外すと告げたにもかかわらず、「賞与については、前回回答したとおり」とか、「計算の仕方はわかります。」といった抽象的であいまいな回答に終始し(第2・5(2)ウ(1))、回答の根拠を数字を示して具体的に説明することにより、本件腕章闘争を解決しようと努めた形跡は認められず、その後も、11月24日、分会が会社に対し、次回団交を11月27日を行うことを会社が了解した場合腕章闘争を止めることを決定し、会社が妥結に向け誠心誠意行う姿勢を示していただけると期待する旨の申入れを行ったのに対し、会社は、団交開催に条件を付す組合の姿勢は誠意をもって話し合う意思がない証左であるとして(第2・5(2)オ)組合の態度を非難するばかりで、積極的に本件腕章闘争を解決しようとする姿勢を示していない。
- f そして、本件腕章闘争前の労使関係について見るに、分会は、会社の業務が本社から基山支店に移行するに伴い、乗務員の基山支店転勤または転勤できないものに対する早期退職勧奨という会社の方針に対抗するために結成されたものであるところ、社長は、結成そのものを快く思わず、団交には一度も出席せず(第2・2(2)ウ及び4(1))、会社は、組合上部役員が会社構内に出入りするようになるのを嫌い(第2・4(2))、組合の敷地内での集会についても後にこれを認めるようになったものの、一定の条件を付すものであり、組合が敷地内で集会を行ったとき、参加者の名前を書き留めたこともあった(第2・4(3))。

ところで、本件腕章闘争当時、東洋製罐関係の業務の中心は会社の本社に近い戸畑工場から基山工場へ移行しており、会社の東洋製罐からの輸送運賃の売上げのうち基山工場からのものが8割近くを占めるに至っていた(第2・2(1)イ)。そのため会社の本社乗務員が基山工場に移動することが多くなり、会社は乗務員の本社と基山工場間往復のために無駄な経費を要し労務管理面でも問題が多いと認識しており(第2・3(1)ウ)、会社にとって転勤の必要性は高いものであったが、この転勤問題については、団交で組合の強い抵抗にあい妥結に至らず、基山支店に転勤した乗務員は、非組合員1名にとどまっていた(第2・2(4)エ)。

g そのような状況の下、会社は、腕章を着用する組合員に対する配車停止を行ったわけであるが、それにより、組合員は、本件腕章闘争開始直後の11月23日から給与総額の約5割を占める時間外休日割増手当の支給を受けることができず、著しい経済的打撃を被ることになった(第2・2(5)ア、5(2)エ及び6(3)ないし(5))。その結果、組合は、12月2日、腕章闘争を続けることにより配車停止をされた組合員とその家族の生活が成り立たなくなることを恐れ、やむなく腕章闘争解除を通告した(第2・5(2)キ)。さらに、本件腕章闘争後には組合から3名が脱退するという事態にも至った(第2・6(5)ウ)。

以上から、本件腕章闘争による配車停止の結果、組合が弱体化するに至ったことは否定することができない。

h 以上を総合勘案すると、会社は、分会結成当初から組合を快く思っておらず、会社にとって経営上最重要と位置づけられる本社乗務員の基山への転勤が組合の反対によって実現しなかったことからその思いはさらに強くなり、本件腕章闘争の通告を受けるや、東洋製罐との信頼関係を維持し、安定した受注を確保するためとはいえ、配車停止によって分会員が経済的打撃を受け組合が弱体化する結果となることを予見し得るのに、あえて組合に対する十分な説明をすることも更なる真摯な交渉によって腕章闘争を回避ないし解決しようと努めることもなく、腕章着用した組合員に対する配車停止を即座に実行に移したものと認めることができる。

このような会社の行為は、組合運営に影響を与えたと言わざるを得ず、前記(ア)で判断したとおり不利益取扱いとまでは言えないものの、労組法第7条第3号の支配介入に当たると評価せざるを得ない。

(3) 本件腕章闘争後の長距離運行の配車

ア 申立人の主張

会社では、従来、組合員、非組合員の差別なく長距離運行(関東、関西方面)を配車していたところ、会社は、11月21日から12月2日までの本件腕章闘争後も平成13年1月頃まで、組合員への長距離運行の配車を減少させ、その結果、平成12年12月中の組合員の長距離運行は1回又は0回となり、非組合員平均2回との運行格差、手当格差が生じた。

被申立人は、本件腕章闘争解除後の12月2日以降も業務指示ができなかった理由について、東洋製罐のオーダーは1週間前が出るため途中での変更は出来なかった旨主張するが、業務指示は会社と配車係で是正することは容易である。

組合は、12月5日にも組合員に対する配車がなされず、不平等であるとして、X3配車係に対して、非組合員4名に長距離運行を配車したことを質したところ、同配車係は、「腕章闘争中頑張ってくれたから」と説明しており、このような配車差別は、会社の組合敵視政策によって行われたものである。

イ 被申立人の主張

会社は、組合員に対し、長距離運行の配車を減少させたことはなく、申立人の主張は全くの言いがかりである。

本件腕章闘争は、12月2日になって、突然中止された。しかし、長距離運行の配車は当然のこととして、翌日分をその前日にするわけではなく、数日前に行うものであるし、当時は、腕章を着けた組合員に配車できないため、通常よりも更に長めの配車を組んでいた。各乗務員は、その配車表に基づいて、各人の家庭生活等を調整するものであるから、組合が12月2日に腕章着用を中止したからといって、会社において、12月3日からの配車表を組み直すことができないことは当然である。もちろん、配車表の組まれていない分からは、組合員と非組合員とを別に扱うことをせず、平等に長距離運行を配車している。したがって、12月分として、組合員の多くが、長距離運行が1回であるのに対し、非組合員が約2回となるのは、12月2日に突然の腕章着用を中止したことからすれば、当然のことである。次に、平成13年1月は、その月の初めから、組合員も非組合員も長距離運行が配車されているが、1月の長距離配車が少なかったのは、同月は他の月に比べて長距離運行そのものが少なかったからである。組合は、このような事実を無視して、組合員の配車が差別的に取り扱われていると主張しているのである。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 平成12年12月分の長距離運行の1人当たり平均配車回数については、別表2(「運行距離別配車回数」)及び別表3(「運行距離別1人当たり平均配車回数」)に認定のとおり、本社における組合員と非組合員とを比べた場合、具体的な回数で表すと、組合員(42名)41回に対し、非組合員(9名)16回となっており平均回数にすると組合員が約1.0回であるのに対し、非組合員が約1.8回となっている。基山支店にお

いては、組合員(1名)が2.0回であるのに対し、非組合員(21名)は、1.8回と逆転しており、審問の全趣旨からも当事者間では基山支店については問題としていないと認められるから、以下、本社における組合員と非組合員との運行回数の前記格差(以下「運行格差」という。)の原因について判断する。

- (イ) 組合は、会社に対して、余裕をもって事前に本件腕章闘争を解除する旨通告したわけではなく、12月2日(土)、会社に提出した「腕章闘争解除の通知」において、同日の17時をもって解除する旨通知しており(第2・5(2)キ)、会社が、突然の中止と受け止めたことも首肯できる。その後、会社が組合員に対して長距離運行の配車を再開したのは、12月5日(火)に夕積み、翌6日(水)に出発する便からであり(第2・6(4)ウ)、ほぼ本件腕章闘争前の状態に戻ったのは、12月10日であった(第2・6(5)イ)。
- (ウ) 長距離運行の配車については、会社は、通常の場合、東洋製罐基山工場から1週間先のオーダーを受領し、あらかじめ決めていた乗務員の配車順に従い割り当てることを原則としながらも、乗務員の個人的都合や運行状況を勘案しながら、適宜当初の順番を変更することもあった(第2・6(1))。会社の基山支店配車係は、東洋製罐基山工場から具体的な納品先名、納品指定日、納品時間等の記された「配車手配一覧表」を、納品先が大阪以西の場合は納品指定日の2日前の、大阪以東の場合は納品指定日の3日前の各午前11時から12時の間に受領し、本社配車係と打ち合わせていた。その後、本社及び基山支店の各配車係は、具体的な配車を決定し、「配車手配一覧表」を受領した日の午後2時以降、本社及び基山支店において長距離運行の具体的な配車を乗務員に伝達していた(第2・6(2))。したがって、東洋製罐基山工場からオーダーが出た後、「配車手配一覧表」を受領するまでの間は、個別に配車計画を変更することは不可能ではなかったと推認できる。

しかし、本件腕章闘争においては、会社は、これが無期限である旨の通告を受けていたこと(第2・5(2)ア(ウ))、その後の交渉において年末一時金問題が早期に妥結する目処がついていなかったことから、会社としては12月2日に組合から本件腕章闘争解除通知がなされることを予測し得なかったと認められる。会社が、本件腕章闘争が東洋製罐の業務を阻害するとして、腕章を着用した組合員の配車を停止したものの、東洋製罐からの受注業務に支障が生じ

ないよう対応する必要があることは本件腕章闘争前と変わりなく、そのために、本来予定していた組合員の配車計画を変更し、備車や非組合員乗務員により対処せざるを得なかったことは当然である。そこで、12月2日に本件腕章闘争解除通知がなされた時点において、翌日以降の配車計画を直ちに本件腕章闘争が行われる以前と同様に変更することができたかどうかを見るに、本件腕章闘争中においては、会社は、配車の停止をする組合員の数が多いことから、1週間先まで配車計画が組まれる通常の場合に比べて、より長めの配車を組んでいたと推認できる。したがって、腕章闘争解除通知を受けた後の配車計画の変更は、通常の場合に比べて大規模な変更とならざるを得ず、直ちにできなかったことは無理からぬところである。

- (I) 申立人は、12月5日のX3配車係の発言が、会社の組合敵視の意図を示すものである旨主張する。しかしながら、前記(ウ)の配車の事情に鑑みるならば、このX3配車係の発言が直ちに組合員を不当に差別する意図の下に行われたとは認め難い。
- (オ) 12月分の長距離運行の配車回数は、別表2(「運行距離別配車回数」)に認定のとおりであり、1人当たりの平均配車回数は、前記(ア)で見たとおり、組合員約1.0回に対し、非組合員約1.8回である。しかしながら、これら事実から、被申立人が、申立人組合員を申立人組合員であるが故に差別的に取り扱ったとまでは認めることができない。すなわち、前記(イ)ないし(エ)で判断したとおり、これら格差が生じた主な原因が、12月2日に本件腕章闘争が解除された時点では、会社は既に通常より更に長めの配車を非組合員に組み、12月10日まで非組合員中心の配車となることはやむを得なかったと認められるからである。
- (カ) 次に、申立人は、平成13年1月分の長距離運行の配車についても、非組合員との間に差別があった旨主張する。しかしながら、別表3(「運行距離別1人当たり平均配車回数」)に認定のとおり、本社においては、組合員1.1回なのに対し、非組合員も1.1回であり、運行格差は認められない。
- (キ) よって、平成12年12月及び平成13年1月について、長距離運行の配車差別があった旨の申立人の主張は失当である。

3 平成12年年末一時金の支給願書の提出

(1) 申立人の主張

会社の年末一時金の慣行支給日は、過去12月13日から20日までであった。ところが、会社は、慣行支給日間近の12月11日当

日になり、「会社回答に不服のない者には15日付で賞与を支払うので、これに同意する者は支給願書を提出するように。」と求め、下級職制を使って、一時金支給願書を提出させた。

このような行為は、組合員の動揺を図るための行為であり、組合及び組合員の団結を破壊し、組合弱体化を企図した労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社が、会社回答に不服のない者には12月15日付けで年末一時金を支払うので、これに同意する者に一時金支給願書を提出させた事実はあるが、これは、会社回答で了承し12月15日に支給を希望する者に一時金支給願書を提出するようお知らせの通知を出したものであり、個々の組合員に対して、会社提示額で妥結するよう迫ったものではない。

会社においては、平成10年、平成11年及びそれ以前から、年末一時金の支給日は、12月15日であった。本社の従業員に対して、この日に支払いを間に合わせるためには、銀行振込の手続きに3日を要する関係上、12月11日にお知らせを出し、同月12日の就業時間内には支給願書を出してもらって、本人の意思確認をする必要があった。また、現金で支給するとした場合は、200名分近くの金種を揃える関係上、同月12日までには本人の意思を確定しないと間に合わない事情があった。そのために、会社回答を了承し、同月15日に支給を希望する者に対し、一時金支給願書の提出を求めたものである。

(3) 当委員会の判断

ア 会社においては、年末一時金の支給日について賃金規則等には規定がない。

年末一時金の支給日については、少なくとも平成10年及び同11年は12月15日に支給されており、支給方法は、従業員に対して銀行振込の方法により行われていた(第2・5(3)ア)。

イ 12月9日の第5回団交において、会社は、「最終回答書」を示し、その中で、年末一時金の支給日は、同月12日までに妥結協定した場合に限り、同月15日に支給する旨示したが(第2・5(2)ケ)、同月11日行われた事務折衝で何の進展もみられず(第2・5(3)イ)、タイムリミットの同月12日は迫ってきた。そこで会社は、同月11日付けをもって、一時金支給願書の提出を求める「お知らせ」を掲示したものである。しかしこのお知らせは非組合員にあてて掲示されたものであり、組合員との関係では「組合員については妥結後に支給する」と記載されていた(第2・5(3)ア)。

以上からこの「お知らせ」の掲示は組合の意向に反して

個々の組合員に妥結前に支給しようとした行為とは評価できず、組合運営に対する支配介入ということとはできない。

なお、会社としては非組合員から一時金支給願書の提出がなくてもその支給をすることは可能であるから、会社がこの時期にあえて非組合員に支給願書を提出させることは問題なしとは言えないが、これをもって、組合運営に対する支配介入とまでは評価することができない。

4 救済の方法について

- (1) 平成12年年末一時金交渉については、労使の合意が成立しているため、この点における救済利益の存否が問題となる。

確かに、平成12年年末一時金については、12月18日に妥結しているものの(第2・5(3)ウ)、会社における団交態度は、先に判断したとおり、回答の根拠となる資料を開示せず、十分な説明をしなかったこと等不誠実なものである。そして、このような不誠実な団交態度が会社自らの是正措置によって修復された形跡はなく、将来の同種の団交において本件と同様の不誠実な対応が繰り返されるおそれがないとは言えず、被救済利益がすべて消滅したと見ることはできない。

よって、平成12年年末一時金交渉における会社の不誠実な対応に対する救済方法としては、主文のとおり命じるのが相当と思量する。

- (2) 本件腕章闘争について、会社が、組合に対して腕章闘争を回避するための十分な説明や交渉を行わないまま配車停止を断行したのは、組合の運営に対する支配介入であると判断せざるを得ないが、組合の腕章闘争にも行き過ぎがあったこと等を総合的に考慮すると、その救済方法としては主文をもって足りると判断する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成15年1月24日

福岡県地方労働委員会
会長 菊池 高志 ⑩

「別表 略」