

命 令 書

再審査申立人 九州運送株式会社

再審査被申立人 九州運送労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人九州運送株式会社(会社)が、①再審査被申立人九州運送労働組合(組合)の会社施設利用及び組合員の勤務時間中のワッペン着用にかかる長年の慣行を無視し、(ア)組合からの会社施設利用の申入れを拒否し、その後組合による会社施設利用を禁止したこと、(イ)ワッペン着用の組合員に対して乗務を拒否し、その後組合員の勤務時間中のワッペン着用を禁止したこと、②組合員のワッペン着用によって発生した運行トラブルを原因とする取引先からの取引停止を理由に、組合員の賃金を減額したことが、不当労働行為であるとして、平成11年2月8日、再審査被申立人より大分県地方労働委員会(大分地労委)に救済申立てがあった事件である。
- 2 再審査被申立人が請求する救済内容の要旨は、①会社施設の従前どおりの利用、②会社施設の利用禁止により組合が負担した経費の支払、③ワッペン着用を理由とした就労拒否の禁止、④乗務拒否により受領できなかった金員の支払、⑤上記1の②により減額された賃金の支払、⑥文書掲示である。
- 3 初審大分地労委は、平成13年1月25日、①特段の事情がない限り、組合による会社施設の利用を許可するものとし、利用の目的、施設の範囲及び利用の具体的方法については従前の実態を尊重し、誠実に協議すること、②ワッペン着用を理由に組合員の就労を拒否してはならないこと、③同10年11月9日に乗務拒否された組合員らに対し、同日組合員らが乗務していれば得られたであろう賃金相当額の支払を命じ、その余の申立てを棄却したところ、会社はこれを不服として、同年2月8日、再審査を申し立てた。

第2 再審査申立人の主張の要旨

- 1 会社施設の利用について
  - (1) 初審命令は、組合の会社施設利用について、会社が、これまでの許可ないし黙認の実態を無視し、組合と何ら協議を経るこ

となく唐突かつ一方的に拒否し、その後全面禁止に及んだことは相当性を欠き、不当労働行為であると判断しているが、組合が会社の施設を利用したいと会社に申し入れたのは今回の大分営業所の件が初めてであった。組合は、各営業所の段階で会社の施設を時々利用していたかもしれないが、本社としてはそれらの事実を全く知らなかった。現場の所長段階で黙認していたとしても本社がその事実を認知していない以上、会社として黙認ないし許可していたとは言えず、会社が慣行として組合の会社施設利用権を認めていたということにはならない。

- (2) そもそも企業施設は、企業がその企業目的を達成するためのものであり、労働組合又は組合員であるからといって、使用者の許諾なしに当然に企業施設を利用する権限を有するものではなく、使用者において受忍すべき義務を負うものではない。
- (3) 本件組合による会社施設の利用申入れの内容は、部外者を会社施設内に入れて労働運動の打ち合わせとその準備を行うことが目的であり、使用者が部外者のために便宜を図ることを受忍する義務は当然にはないから、施設利用を拒絶することも当然である。

また、利用の申入れがあった食堂は、長距離ドライバーの休憩室も兼ねており、たとえ30分といえどもドライバーの休憩を妨げることになるから、本件拒否は使用者の施設管理権の濫用とはならない。

- (4) なお、会社は、平成13年9月20日付けで福岡営業所を除く全営業所を廃止したところ、福岡営業所以外の営業所の組合員らの大部分は会社を退職しており、もはや組合が会社施設を利用することはないから、本件救済申立ては救済利益を欠いている。

## 2 ワッペンの着用について

- (1) 初審命令は、組合員の勤務時間中のワッペン着用について、個人差はあるものの組合の指示に基づき着用していたことが認められ、また、団体交渉でワッペンの着用が問題とされることがなかったこと等からすると、会社側は少なくとも黙認していたと推認されるとしている。

しかしながら、会社は、Y1社長以後、ワッペンの着用を原則として認めておらず、また、組合員は、団体交渉時以外ほとんど着用していなかったし、着用していたとしてもよく見ないとわからないところに着けていたことから問題とならなかったものであり、会社側が黙認していたものではない。

- (2) ワッペンの着用は、団結の意欲を高揚し、団結を示威する組合活動であり、上司の承認を受けずに行われる勤務時間中の組合活動として、職務専念義務を定めた就業規則第37条及び組合

活動は労働時間外に行うことを定めた労働協約第7条に違反する。また、正規の制服を着用しないという点で、就業時間中の制服の着用について定めた就業規則第38条にも違反する。

会社は、組合員のワッペン着用に関して取引先等から苦情を受けたことがあったが、このことは組合員の勤務の仕方に対する不信、不安によるものであり、現に宮崎佐川急便から取引停止の処分を受けた。

- (3) 初審命令は、バックペイを命じているが、会社が支払わなかった職能手当等は、いずれも乗務に伴う一種の歩合給であり、組合員が乗務していない以上、ノーワーク・ノーペイの原則からいって、支払を拒絶することは当然である。組合員のワッペンを着用しての就労は、債務の本旨に従った履行の提供とは言えないから、会社による労働の受領拒否とはならない。

### 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第2の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改め又は加えるほかは、これと同一であるので、これを引用する。

- 1 1の(1)を次のとおり改める。

(1) 会社は、本件初審申立時、肩書地に本社を、福岡市、熊本市、大分市、中津市、佐伯市及び宮崎市等に15箇所の営業所等を置き、貨物自動車約240台、従業員約400名を擁して一般貨物自動車運送事業を営んでいたが、平成13年9月20日、福岡営業所以外の営業所等を廃止し、再審査結審時は、本社及び福岡営業所のみで事業を営んでいる。

再審査結審時の貨物自動車保有台数は約65台であり、従業員数は125名である。

- 2 1の(4)中、「申立時の組合員数は300名である。」を「初審申立時の組合員数は300名であったが、再審査結審時の組合員数は約95名である。」に、また、「組合には」から「組織されている。」までを「初審申立時、組合には、会社の営業所を中心とする単位で17分会が組織されていた。」に改める。

- 3 2の(4)中、「この中で、組合活動に対しては基本に則り対応することを確認し、組合による会社施設の利用はこれを認めない旨所長に指示を行った。」を「この中で、組合活動に対しては基本に則り対応することを確認した。」に改める。

- 4 3、(3)のウ中、「集会のための会社施設の使用を、大分の件が起きるまで会社の管理者から断られたことはなかった。」を「大分の件が起きるまで、集会のための会社施設利用を会社の管理者から断られたことはなく、また、会社施設利用に関する慣行の見直しについて会社から協議を受けたこともなかった。」に、また、

「なお、施設利用に際して、」以下を「なお、会社施設利用に際して、組合は、運輸労連大分県連の組織拡大統一行動のための集会を除き、各分会の分会長が各営業所の管理者に対し利用の申入れを行い、当該管理者の承認を得て使用していたが、会社には、会社施設利用の申込みや承認に関する書類等はなく、そのための手続についても別段定められていなかった。」に改める。

- 5 4、(1)のロ中、「帰宅した。」の後に「(以下、ワッペン着用を理由に、X1ほか4名の組合員について乗務を拒否した件を『宮崎の件』という。)」を加え、「出勤扱いとなっている。」を「出勤扱いとして処理されたが、乗務していたならば支払われていたであろう職手当等は支払われなかった。」に改める。
- 6 4、(2)のイ中、「ワッペンを着用しての乗務を認めない旨社内に指示をした。」を「ワッペンを着用しての乗務を認めない旨社内に指示するとともに、11月13日に開催された団体交渉において、今後はワッペンの着用を一切認めない旨組合に通告した。」に改める。
- 7 4、(3)のア中、「それ以降は本件の緑色のワッペンの着用を、」を「それ以降は本件の緑色のワッペン(以下「本件ワッペン」という。)の着用を、」に、また、「本件の緑色のワッペンは、」を「本件ワッペンは、」に改める。
- 8 4、(3)のイ中、「本件の緑色のワッペン」及び「緑色のワッペン」を「本件ワッペン」に改める。
- 9 4、(3)のウ中、「宮崎営業所で問題になるまで、」を「宮崎の件が発生するまで、」に、また、「ワッペン着用に関するクレームが外部からあったとか、」を「ワッペン着用に関するクレームが外部からあったとか、社外ではワッペンを着用してはならない、あるいは」に改める。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 組合の会社施設の利用について

ア 組合の会社施設の利用状況及び会社の対応について、会社は、第2、1の(1)のとおり主張する。

しかしながら、前記第3でその一部を改めて引用した本件初審命令理由第2(初審命令理由第2)、3、(3)のア及びイのとおり、組合は、組合結成以来、概ね年に2回、春闘時と年末一時金闘争時に各分会でオルグのための集会を開催し、また、各分会においても年間2回ないし6回程度、分会独自の集会等を行っていたが、これらの集会のほとんどは事務室、食堂、休憩室等の会社施設を利用して開催されていたことが認められる。

また、同(1)のオ及び(3)のウないしオのとおり、組合は、会社施設の利用に当たり、外部の者が参加する運輸労連大分県連

の組織拡大統一行動のための集会については組合役員のY2書記長が大分営業所長に、それ以外の集会については各分会の分会長がそれぞれ関係する営業所の管理者に事前に会社施設の利用を申し入れ、各営業所管理者の承認を得て利用していたことが認められるところ、大分の件が起きるまでは会社の管理者から断られたことはなく、しかも、無断で使用した場合であっても注意を受ける程度であったことからすると、会社は、組合が会社の承認を得て会社施設を利用する場合には、特段の制限をすることなく認めていたものと考えられる。

さらに、同(1)のオのとおり、Y2が大分営業所長の当時、組合からの会社施設の利用申入れに対し、同人は本社に確認した上でその利用を許可していること、また、同(3)のエのとおり、Y3部長が中津営業所長の当時、同部長は組合からの会社施設の利用申入れに対し、本社や同じ営業所の者に従来からの利用状況の事実を確認した上で、許可していたことが認められる。

以上のとおり、組合は、会社施設の利用に当たっては、一部に無断で利用した例がみられるものの、通常は関係する営業所の管理者に事前に申入れを行い、その承認を得た上で利用してきたことが認められ、また、会社の管理者もその事実を了知していたものと認められるから、会社の主張は採用できない。

イ 会社施設の利用に関する会社の許諾権について、会社は、第2、1の(2)のとおり主張する。

確かに、労働組合又は組合員であるからといって使用者の承認なしに、当然に会社施設を利用する権限を有するものではないが、組合の会社施設の利用について、会社が長年にわたって特段の制限をすることなく認めてきた実態が存する以上、会社としてもその実態を尊重することが要請されているというべきであり、会社がその取扱いを変更する場合には事前に組合に提案し、協議を尽くした上で行うことが必要である。

これを本件についてみると、会社においては、上記アのとおり、組合は、各営業所管理者の承認を得て、会社施設を長年にわたり利用してきたものであり、会社においてもこのことを了知していたことが認められるところ、初審命令理由第2、3、(1)のイ及び(3)のウのとおり、会社は、組合による会社施設の利用に関する取扱いを変更することについて組合に対し事前に提案することなく、組合からの申入れを突如として拒否するとともに、同(2)のア及びイのとおり、組合には会社施設を利用させないことを一方的に決定し、組合に通告したもので、かかる会社の対応は手続において相当性を欠いた行為といわざるを得ない。

ウ 組合による会社施設の利用を拒否した理由について、会社は、第2、1の(3)のとおり主張する。

まず、部外者の会社施設内への立ち入りについて判断するに、初審命令理由第2、3、(1)のウ及びオのとおり、運輸労連大分県連の組織拡大統一行動のための集会は、20年位前から毎年2回、会社の大分営業所の食堂で行われており、その利用に当たり組合は、部外者が会社施設内に立ち入ることから、毎回組合役員が大分営業所長に会社施設利用の申入れを行い、許可を得ていたこと、また、Y2が大分営業所長の当時、同人は、本社の了解を得た上で上記集會に当たっての食堂の利用を許可していることからすれば、会社は、毎年11月に行われる組合の集會が運輸労連大分県連の組織拡大統一行動のための集會であることや、その集會には部外者が出席し、会社施設内に立ち入ることを認識した上で、許可してきたものと考えられるから、部外者の参加を拒否理由として挙げる会社の主張は、根拠がないといわざるを得ない。

次に、大分営業所における食堂の利用状況について判断するに、同(1)のエのとおり、組合がその利用を申し入れた時間帯は通常使用しておらず、加えて、上記のとおり、会社はその利用を長年にわたって認めてきたのであり、会社がこれを拒否する特段の事情の疎明がない以上、ドライバーの休憩を妨げるとする会社の主張も根拠がないといわざるを得ない。

エ よって、会社が、組合からの大分営業所における食堂の利用申入れを拒否し、更に組合による会社施設の利用を一切禁止することとした行為は、手続に妥当性を欠き、また、合理的な理由が認められず、組合の活動を不当に制約する行為といわざるを得ず、これを労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断した初審命令は相当である。

オ なお、会社は、組合の救済利益の存否について、第2、1の(4)のとおり主張するが、会社における営業所が福岡営業所のみとなっても、組合が会社施設を利用する必要性が皆無となったわけではなく、組合は、会社施設全体の利用について救済を求めているものと考えられることから、会社の主張は採用できない。

## 2 ワッペンの着用について

ア 組合員の勤務時間中のワッペン着用に関する会社の認識及び組合員の着用状況について、会社は、第2、2の(1)のとおり主張する。

まず、組合員の勤務時間中のワッペン着用に関する会社の対応についてみるに、初審命令理由第2、4、(3)のイ及びウのと

おり、平成4年8月に社長に就任したY1は、同年年末一時金にかかる組合との第1回団体交渉時に、X2書記長からこれまでの経過について説明を受け、了解しており、また、これ以降宮崎の件が発生するまで、会社は、団体交渉の席上等で、組合員の勤務時間中のワッペン着用を議題としたことはなく、更に組合員が会社の管理者から、ワッペンの着用を理由に乗務や就労を拒否されたという事実もなかったことからすれば、会社は、組合員の勤務時間中のワッペン着用を黙認ないし許容していたといわざるを得ず、「Y1社長以降は、組合員のワッペン着用は原則として認めていなかった。」とする会社の主張は採用できない。

次に、組合員のワッペン着用状況についてみるに、同(3)のア及びウのとおり、組合員は、組合が運輸労連に加盟した昭和45年から平成元年ころまでは赤いワッペンを、それ以降は本件ワッペンを、それぞれ組合の指示により、毎年の春闘と年末一時金交渉の時期に着用しており、また、その態様は組合員によって区々であるものの、荷主先に行くときも着用していたことが認められる。また、宮崎の件発生当時の社長であるY1は、当委員会の第1回審問において、組合員の勤務時間中のワッペン着用に関して、「お客様からあれは何だと、あれは仕事に関係ないだろうというようなことを度々指摘されました。」と証言しているが、このことは、組合員が社外においてもワッペンを着用し、かつ、人目につくところに着けていたことを会社としても認識していたことの証左であり、「組合員は、団体交渉時以外はほとんど着用していなかった。着用していたとしてもよく見ないとわからないところに着けていた。」とする会社の主張も採用できない。

イ また、会社は、組合員の勤務時間中のワッペン着用は、勤務時間中の組合活動として就業規則第37条及び労働協約第7条に違反し、正規の制服を着用しないという点で就業規則第38条にも違反すると主張するが、上記アのとおり、会社は、就業規則の規定や労働協約があったにもかかわらず、組合員の勤務時間中のワッペン着用を長年にわたって認めてきているのであるから、この点に関する会社の主張は失当といわざるを得ない。

ウ さらに、会社は、組合員の勤務時間中のワッペン着用に関して取引先等から苦情を受けたことがあり、現に宮崎佐川から取引停止の処分を受けたと主張する。

しかしながら、取引先等からの苦情の事実については、具体的疎明がないところ、初審命令理由第2、4、(3)のウ及びエの

とおり、組合は、ワッペン着用に関し、取引先等外部からクレームがあったと会社から言われたことはなく、また、宮崎分会の組合員においても、荷主からワッペンの着用についてクレームを付けられたことがないこと、さらには、宮崎佐川からの取引停止処分は、同(2)のウのとおり、貨物自動車の宮崎佐川のホームへの着車が遅れたことが原因で、組合員の勤務時間中のワッペン着用に対する不快感が原因ではないことから、会社の主張は採用できない。

エ ところで、組合員の勤務時間中のワッペン着用を会社が長年にわたり認め、これが慣行として定着している場合において、これを変更しようとする場合には、会社は、その内容を組合に提案して協議を行う等の手続を講ずる必要がある。

これを本件についてみるに、会社にあっては、上記アのとおり、組合員は、会社の了解のもと、組合の指示により春闘と年末一時金交渉時の年2回、荷主先に行くときも含めワッペンを着用して勤務を行うことが慣行として定着していたものと認められ、また、平成4年年末一時金にかかる組合との第1回団体交渉時に、当時のY1社長がX2書記長の経過説明を了解して以降、宮崎の件が発生するまでの間、本慣行の見直しについて組合との間で協議がなされていないことが推認される。

しかるに、初審命令理由第2、4の(1)のとおり、Y4所長は、平成10年11月9日、この日乗務予定のX1に対して、突如として、ワッペンの着用を理由に乗務を拒否し、X1が「今回は外していく。」と述べ、同所長の目前でワッペンを取り外したにもかかわらず、今後も着けないという約束が得られなかったことを理由に同人に乗務させることなく帰宅させ、また、ワッペンを着用して就労しようとした4人の運転手に対しても同様に乗務を拒否したもので、かかるY4所長の一連の措置は手続に相当性を欠いた行為といわざるを得ない。

オ よって、Y4所長がワッペンの着用を理由に組合員の乗務を拒否した行為を、組合員に対する不利益取扱いであるとともに組合の活動を不当に妨害した行為であるとして、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に当たる不当労働行為と判断した初審命令は相当である。

カ なお、会社は、初審命令主文第3項について、支払わなかった職能手当等は、いずれも乗務に伴う一種の歩合給であり、乗務していない以上、ノーワーク・ノーペイの原則からいって支払を拒絶することは当然のことであると主張し、その取消しを求めている。

しかしながら、初審命令理由第2、4、(1)のクのとおり、平

成10年11月9日に宮崎営業所において乗務を拒否されたX1ほか4名の組合員は、乗務していたならば支払われていたであろう職能手当等を受領していないことが認められるところ、組合員のワッペン着用を理由に乗務を拒否した行為が不当労働行為と認められる以上、当該行為によって受領できなかった金員の支払を命ずることは相当であり、会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年2月19日

中央労働委員会

会長 山口浩一郎