

命 令 書

申立人 全国一般労働組合全国協議会
北九州合同労働組合(ユニオン北九州)

被申立人 明和運輸有限会社

上記当事者間の福岡労委平成13年(不)第6号明和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8月8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、申立人組合員 X 1 に対する平成13年6月15日付け出勤停止処分及び同年11月13日付け出勤停止処分、同 X 2 に対する同年5月31日付け出勤停止処分並びに同 X 3 に対する同年7月9日付け出勤停止処分をそれぞれ撤回し、同人らに対し、出勤停止期間中の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 請求する救済内容

- 1 被申立人会社は、申立人組合員 X 1 に対する平成13年6月15日付け出勤停止処分(3日間)及び同年11月13日付け出勤停止処分(5日間)、同 X 2 に対する同年5月31日付け出勤停止処分(3日間)並びに同 X 3 に対する同年7月9日付け出勤停止処分(3日間)をそれぞれ撤回し、同人らに対し、各々の出勤停止日数の賃金相当額に年6分の割合の金員を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人会社の行った懲戒処分は、申立人組合の弱体化を狙った支配介入であり、これをしてはならない。
- 3 被申立人会社は、出勤停止の懲戒処分により、申立人組合員 X 1、同 X 2 及び同 X 3 が被った損害金を300万円とし、年5分の割合の金員をこれに加算して支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合の正当な組合活動(組合看板搭載自家用車の構内乗入れ及び腕章着用就労)に対し、警告書を発し、組合運営に支配介入してはならない。
- 5 上記1、2及び4に係る謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合(ユニオン北九州)(以下「組合」又は単に「ユニオン北九州」という。)は、平成7年2月25日に結成された個人加盟の地域合同労組であ

り、同年3月6日全国一般労働組合全国協議会(略称「全労協」)に加盟した。申立時の組合員数は94名である。

なお、組合は、被申立人明和運輸有限会社において、組合員7名(申立時)で明和運輸分会(以下「分会」という。)を組織している。

(2) 被申立人

被申立人明和運輸有限会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送を業とする有限会社で、従業員は35名、そのうちトラック、トレーラー及びクレーン等の運転に従事する乗務員は28名である。

2 分会結成から暫定組合事務所設置等に至る経緯

(1) 争議解決協定書の締結

ア 平成10年10月12日、会社に勤務するトラック等乗務員16名によって、申立外運輸一般労働組合明和運輸分会(以下「旧分会」という。)が結成され、X 3(以下「X 3」という。)が分会長となった。しかし、その後、10名が旧分会を脱退、あるいは退社したため、旧分会組合員は約1年の間に6名にまで減少した。

平成11年11月30日、6名の旧分会組合員らは、運輸一般労働組合を脱退し、新たに1名を加え7名でユニオン北九州に加入し、分会が発足した。分会長にはX 1(以下「X 1分会長」又は「X 1」という。)が、また、副分会長にはX 2(以下「X 2副分会長」又は「X 2」という。)が、それぞれ就任した。

組合は、翌12月1日、会社に対して分会の発足を通知し、また、今後の交渉権限については、組合が分会に委ねるもの以外には組合本部が代表すること、会社が分会と勝手に交渉する等の行為は組合に対する支配介入となるので違反しないこと等を申し入れた。なお、この通知文には、X 1が分会長、X 2が副分会長である旨、記載されていた。

イ 平成11年12月24日及び同月28日、冬季一時金についての団交が行われ、会社が事故減額制度(事故を起こした乗務員には賞与を支給しないという制度)を撤廃すること等について合意に至り、その後、組合は、団交における合意事項を確認書として整理し、会社にその締結を求めるための団交申入れを3回ほど行った。しかし、会社は、団交ルールが確立されていないとして団交に応じなかった。

ウ 平成12年4月17日、会社は、当委員会に団交開催についてあっせん申請を行い(平成12年(調)第9号明和運輸あっせん事件)、6月7日のあっせんにおいて、組合と会社は団交ルールについて合意した。その団交ルールの内容は、出席者は双方12名以内と

し、出席者を収容できる施設で行うこと、時間は2時間程度とすること、ビデオカメラ、テープレコーダー等は持ち込まないこと等であった。

エ 平成12年6月22日、約半年ぶりに開催された団交において、組合は、旧分会結成以降の不当労働行為に対する謝罪及び損害の回復、不公平配車の是正、休憩室の整備等並びに平成11年12月24日及び同月28日の団交における合意事項についての確認書締結を求めて、平成12年6月23日から腕章着用を行うことを通告した。この腕章着用は同日から7月6日まで2週間にわたり就業時間中に行われたが、組合は分会に対して、顧客先の構内に入る際は腕章を外すよう指示した。一方、会社はこの就業時間中の腕章着用者に対して、口頭で警告した。

なお、この時着用された腕章は、幅10センチメートルの赤地の布に、約2.5センチメートル四方の白文字で「ユニオン北九州」と記されていたものである。

オ 平成12年7月6日に開催された団交において、会社は、組合が求めた旧分会結成以降の不当労働行為について謝罪し、それによって生じた損害の回復を行うこと、また、今後組合員の労働条件の変更については、組合との同意に基づいて行うこと等を確認し、組合との間で確認書が締結された（以下「7・6確認書」という。）。

しかし、会社は、9月12日の団交において、7・6確認書は一時的なものであり、反故にする旨主張し、新たに「経費削減計画案」を提案した。これに反発した組合は、7・6確認書の履行を求め、9月17日及び10月7日の二度にわたり、Y1社長の自宅前で抗議行動を行った。その後、会社は、「経費削減計画案」を撤回するとともに、7・6確認書が一時的なものである旨の主張も撤回し、組合と争議解決に向けて継続協議することを確約した。

カ 平成12年12月11日、組合と会社は、過去2年間の争議状態を解決するため、「争議解決協定書」（以下「協定書」という。）を締結した。協定書において、会社は、旧分会結成以降の組合差別及び不当労働行為について、今後このような行為を一切行わないことを約束し（協定書第2条）、組合員の労働条件の変更及び就業規則の変更については、組合との同意なしでは行わない旨（協定書第12条）、乗務員の控室及び休憩室等を整備する旨（協定書第11条）、組合事務所及び組合掲示板等の組合活動への便宜供与を行う旨（協定書第13条）等を確認した。

さらに組合は、会社に対し、組合員が過去2年間の配車差別によって受けた実損分、組合員に対する慰謝料等計2,000万円

を解決金として要求したが、結局1,500万円で合意し、会社は同金額を組合に支払った。

(2) 暫定組合事務所の設置

ア 協定書締結後、組合と会社は、組合事務所の設置について協議を行い、平成13年2月24日(以下「平成13年」は省略する。)の団交において、会社は3月31日までに組合事務所を設置すること、同期限までに設置協議が調わない場合は、現在会社2階の乗務員控室として利用されている集会室兼仮眠室を暫定的に組合事務所として使用すること等が合意された。なお、この団交には、会社側交渉員5名及び組合側交渉員12名が出席した。

イ その後組合と会社は、組合事務所設置に向け具体的な協議を進め、会社は新古のプレハブを会社構内に設置する案を、組合はコンテナを会社構内に設置する案を提案したが、会社は予算の都合から組合案を了解しなかった。3月27日、組合のX4執行委員長(以下「X4委員長」という。)とY2労務課長(以下「Y2課長」という。)との間で予備折衝が行われ、組合は、組合事務所の建物については会社案で概ね了解したものの、同月29日に付帯設備として畳、クーラー、流し台、電話回線、水道及びガス等の提供を申し入れた。それに対して、会社は、電話回線、水道及び電気等は提供するが、畳、クーラー及び流し台は提供できない旨回答し、個人的にY3労務部長(以下「Y3部長」という。)が畳を、Y2課長がクーラーを提供する旨申し入れ、同月31日までに組合の最終回答を待つこととなった。

3月31日、Y3部長とY2課長は、組合の最終回答を待ったため午後4時頃から会社の1階で待機していた。一方、分会は午後7時頃からX4委員長を交え、会社2階の集会室兼仮眠室において、夕食をとりながら分会会議を始め、付帯設備についての会社案は受け入れられない、また、4月1日から集会室兼仮眠室を暫定的に組合事務所として使用するという結論に至った。待機していたY3部長は、午後9時30分頃になっても組合からの回答がないため、X4委員長に電話したところ、同委員長から酒に酔ったような口調で「今から団交してやるから上がってこい。」と言われたため、団交するのは無理であると判断し、2階に上がらなかった。日付の変わった4月1日午前0時になって、X1分会長とX2副分会長は、1階に降り、Y3部長とY2課長の前で集会室兼仮眠室を暫定組合事務所として使用すると宣言した。また、組合は、組合事務所の看板(縦1メートル、横30センチメートル)を会社事務所玄関の屋根の上の外壁(会社2階の位置)に設置した。

ウ 4月1日以降、組合は、会社2階の鍵の引き渡しを会社に要求

したが、会社は、集会室兼仮眠室の暫定組合事務所としての使用を認めず、鍵の引き渡しを拒んだところ、組合は、暫定組合事務所を防衛するとして、分会員が交代で集会室兼仮眠室に泊まり込んだ。

4月5日、会社は、福岡地方裁判所小倉支部に会社2階の明け渡しを求める仮処分申請を行った。同月27日、組合側代理人弁護士と会社側代理人弁護士との間で協議が行われ、合意書が作成された。その主な合意事項は、会社は組合事務所が設置されるまでの間、会社2階を暫定組合事務所として組合が使用することを認め、組合が使用するときは会社に申し出て鍵を借り、使用が終了次第鍵を返却すること等であった。

なお、会社は9月頃、本件仮処分申請を取り下げた。

エ 組合は、前記合意書に基づき4月27日から暫定組合事務所での泊まり込みを止め、翌28日、会社に2階の鍵を返却した。5月に入って、会社は、今後暫定組合事務所の使用に際しては、会社が定めた使用届(使用開始時間、使用終了時間、使用目的等を記入する欄があり、使用時間は平日は19時まで、土曜日は17時まで、日曜日及び祝日は使用不可とされている。)を提出するよう組合に求めたが、組合は、これに応じず、使用開始時間のみは記入するとして、組合独自で作成した使用届様式を会社に示した。このため、Y4相談役(以下「Y4相談役」という。)は、組合の申し出に対して、暫定組合事務所の鍵を貸さなかったが、Y2課長は、使用届のない形でやむを得ず暫定組合事務所を使用させていた。その後、Y4相談役は、会社側代理人弁護士から組合に暫定組合事務所を使用させるよう指示を受け、会社が組合に対して、使用届については組合が作成した様式を認める旨譲歩したため、6月18日以降、組合は、使用開始時間のみを記入した使用届を提出した上で、暫定組合事務所を使用するようになった。

3 X1分会長外組合員2名に対する出勤停止処分

(1) X2に対する5月31日付け出勤停止処分(申立事項)

ア 6月16日、X2副分会長は、5月31日付けで6月20日から同月22日までの3日間出勤停止処分に付する旨の懲戒処分通知を郵送により受け取った(以下この処分を「X2の出勤停止処分」という。)。また、処分理由は次のとおり記載されていた。

① タコグラフどおりに日報を記載せず、故意に稼働時間を増やして、不正報告をした。毎回注意をしても改悛の姿勢が認められない。

平成13年3月 1日、2日、8日、12日、13日、15日、
21日、22日、26日

平成13年4月 2日、3日、4日、5日、10日、11日、15日、
16日、17日、18日、20日、25日、26日

② 何回も警告するも、5月23日から同月31日までのタコグラフ、日報、受領書の提出を拒否した。

③ 会社内で、事務所及び非組合員に対して「おどれみとれよ」と広言して、会社を潰すまで業務妨害をするとの言動があった。

平成13年3月 4回

平成13年4月 3回

④ 何回も始末書提出を求めるも、全て拒否した。

なお、処分通知書には、社内賞罰委員会で審議した結果、就業規則の定め(第26条、第27条2項、3項、11項、13項、14項、第31条3項、第59条4項、11項、第60条3項、4項、13項、14項、15項)によるものとも記載されていた。

イ 会社は、前記出勤停止処分に関連して、X2に対して事情聴取を行ったり、弁明の機会を与えたりしたことはなく、また、組合に対する事前の説明や組合との協議等は行わなかった。その後も会社は、組合員の懲戒処分に当たって、組合員からの事情聴取や弁明の機会等を設けることはなく、組合に対する事前の説明等も行わなかった。

ウ 処分理由①に関する事実

(ア) タコグラフは、車両に取り付けられた円形のチャート紙に車両の運行記録が表示されるもので、車両が動いている時間中は線のぶれが表示され、車両が駐停車している時間中は線のぶれは表示されない。タコグラフの取り付け及び取り外しについては各乗務員が自ら行っており、X2も同様であった。

運転日報(以下「日報」という。)には、乗務員が出庫時刻、帰庫時刻、稼働時間、得意先名、品名等を記載する欄と、業務中のハンドル時間、荷扱い時間、休憩時間及び待機時間等の状況を時間毎に区切られた升目に横線を記入して表示する欄等がある。日報における出庫時刻とは、単に車両を車庫から発進させた時刻ではなく、オイル交換等運行に関連する作業を始めた時刻を指し、帰庫時刻とは、単に車両が会社に帰還し駐車した時刻ではなく、日報の記載等諸々の作業が終了した時刻を指すものであるため、タコグラフと日報の間には若干の誤差が生じることがある。また、稼働時間の記載には、待機時間は含めるが、仮眠及び食事等に要した休憩時間は含めないことになっている。

X2は、平成6年12月入社以降、会社から特に日報の記載

の仕方について指導を受けたことはなく、他の乗務員から記載の仕方を教えてもらい、日報の記載を行ってきた。また、X 2 は、記載が面倒であるとして、しばしばハンドル時間等の欄に横線を記載せずに空欄のままで会社に提出していたが、処分理由①に記載された日を含め、これについて会社から特に注意等受けたことはなかった。

- (イ) 会社においては、日報及びタコグラフは乗務員の賃金計算、労務管理等のために使用しており、乗務員は帰社して業務終了後直ちに車両からタコグラフを外し、日報を作成して会社に提出するようになっていた。

なお、乗務員の賃金は、日給制による基本給(第二基本給を含め、日額4,000円ないし6,000円)及び諸手当(年功手当、家族手当、住宅手当、無事故手当、満勤手当等)を基準内賃金とし、これに、運賃の13パーセントないし17パーセント(乗務する車種によって違いがある)に相当する割増賃金(歩合給)及び通勤手当等を基準外賃金として加えたものとなっている。このため、会社における賃金計算では、仮に乗務員が稼働時間を水増しして報告したとしても、その分会社が賃金を余計に支払うような恐れはなかった。

- (ウ) X 2 の3月及び4月の日報には、主に次のような特徴が見られた。

- a ハンドル時間、休憩時間等の欄に何ら記載がなされていないものが多々ある(3月21日、22日、26日、4月16日、18日等)。
- b 1時間程度の休憩時間を稼働時間に含めて記載しているものが多々ある(3月8日、13日、15日、4月2日、10日、26日等)。
- c タコグラフに表れている駐車した時刻に比べ、日報の帰庫時刻が1時間以上遅いものが見られる(4月3日、4日、10日、11日、18日、26日等)。また、X 2 は、この時間について、荷扱い時間あるいは待機時間と記載している。

なお、この点について、X 1 が提出した4月の日報の記載を見ると、X 1 は、タコグラフに表れている駐車した時刻とほぼ同時刻を帰庫時刻として記載し、その後の業務に関する時間は、稼働時間には含めていない。

- (エ) 処分理由となった日報のうち、会社が例示した日のX 2 の勤務状況について

- a 4月15日、X 2 は、16時45分に出庫し、17時から一旦自宅で仮眠した後、23時に自宅を出て広島に向かった。日報には、16時45分から17時までハンドル時間欄に、17時から23

時まで休憩時間欄に、23時から24時までハンドル時間欄にそれぞれ横線を記入し、出庫時刻16時45分、帰庫時刻0時0分、稼働時間7時間15分と記入した。

- b 4月17日は、同月15日からの広島行き乗務の続きで、X 2は、仮眠後5時20分頃出庫し、11時45分頃会社に帰庫し、タコグラフを付けたまま17時まで待機した。日報には出庫時刻0時0分、帰庫時刻17時0分、稼働時間17時間0分と記入したが、ハンドル時間や休憩時間等の欄には何も記入しなかった。
- c 4月25日は、タコグラフは1時50分頃から4時10分頃まで、7時20分頃から9時50分頃まで及び20時20分頃から同40分頃まで線のぶれが表示されているが、X 2は日報には、出庫時刻1時50分、帰庫時刻20時40分と記入し、稼働時間、ハンドル時間等については記入しなかった。

なお、X 2は、この日午後、仮処分事件(前記2(2)ウ)について弁護士と打合せを行うため、前日X 5配車係に午後3時までに勤務を終えたい旨を伝え了解を得ていたが、朝、同配車係から夕積みを指示され、積込場所に行った。しかし、午後3時を過ぎても積込みは終わらず、会社にその旨伝えたと、会社から代替りの乗務員を現場に向かわせる旨連絡を受けた。X 2は、積込みが終わってもトレーラーはそのままにしておくように会社に伝え、積込みを途中で中止し、午後3時20分頃、現場に迎えに来たX 1分会長と共に弁護士との打合せに向かった。X 2は、打合せが終わった後、現場に戻り、代替りの乗務員が積込みを済ませたトレーラーを運転して、午後9時前に帰社した。

エ 処分理由②に関する事実

会社は、業務が終了しているにもかかわらず乗務員が受領書、日報及びタコグラフを提出していない場合は、提出するように督促し、特に受領書については、これに基づいて取引先に運賃の請求を行うため、月末が近づくと、早急に提出するように督促していた。

ただし、会社には、福岡に車両を常駐させて業務を行っている臨時社員1名がおり、同社員については来社した際に、約一週間分の日報等をまとめて提出させていた。

一方、組合は、労働実態を把握するためとして、分会に対して日報及びタコグラフのコピーを取るよう指示し、分会員は、当初、会社のコピー機を使用してコピーを取り、コピー代金を会社に支払っていた。その後、分会は、暫定組合事務所にコピー機を設置し、そこで分会員にコピーを取らせるようにした。

しかし、X 2 は、5月23日以降、会社が2階の鍵を貸さず、暫定組合事務所のコピー機を使用できなかつたとして、日報等を直ちに提出しなかつた。このため、会社は、X 2 に対して口頭で再三提出を求めたが、X 2 は、5月23日から同月31日までの日報等を6月4日にまとめて会社に提出した。

なお、乗務員の日報等の提出が遅れることは、会社において過去にも見られたが、これらについては、故意によるものではないと会社は判断し、また、口頭で注意することで改善が見られたため、X 2 に対する本件処分を行う以前に、会社が乗務員に対して処分あるいは警告を行ったことはなかつた。

オ 処分理由③に関する事実

X 2 は、4月2日午後7時30分頃、会社事務所の玄関でX 1 と共に、「会社を潰すまでやるからな」と大声で怒鳴った。また、X 2 は、同月19日には、会社内の修理工場でパンク修理をしていた非組合員に対して、「そんなことをしても会社は先が短い。今年末には会社は潰れる。止めとけ、止めとけ。」と言った。

カ 処分理由④に関する事実

会社は、日報の記載内容、日報等の提出の遅れ及び社内での言動について、X 2 に対して始末書提出を求めたことはなかつた。

キ 出勤停止処分に伴う経済的不利益

賃金の主要部分を占めるのは、基本給及び割増賃金(歩合給)であるが、出勤停止期間中は、これらの賃金は支給されない。従って、X 2 の本件出勤停止3日間の処分による経済的不利益は、少なくとも12,000円を超えるものであった。

(2) X 1 に対する6月15日付け出勤停止処分(申立事項)

ア 6月20日、X 1 分会長は、同月15日付けで同月26日から同月28日までの3日間出勤停止処分に付する旨の懲戒処分通知を郵送により受け取った(以下この処分を「X 1 の第1回出勤停止処分」という。)。また、処分理由は次のとおり記載されていた。

① 5月23日から同月31日の間の日報、タコグラフ、受領書を作業終了後提出するよう注意するも拒否を続け、5月の末に再度提出するよう注意したところ、5月分を6月4日に提出に応じた。

② 日報の記入に睡眠、食事、休憩、組合活動等全てを稼働時間として嘘の報告をしている。 4月14日、同月20日、同月25日、同月30日

日報不正記入については、毎回注意しても改悛の姿勢が認められない。

③ 配達距離、終業時間、帰庫時間の勝手な指定をし、会社の業務指示命令に従わない。 4月3日、同月12日、同月13日、同月14日、同月17日、同月25日、同月26日

④ 会社の事務所及び構内において、嘘の言動宣伝(潰す)等で会社及び非組合員に迷惑をかけ、業務妨害を行う。
平成13年4月度 3回 4月2日、同月11日、同月13日、同月18日

⑤ 上記の件は再々にわたり注意し、始末書提出を求めるも全て完全拒否をする。

なお、X 1 の処分にあたっては、会社は役員会の審議の結果によるとしており、就業規則の根拠条項は前記(1)アのX 2 の場合と全く同じであった。

イ 処分理由①に関する事実

X 1 は、前記(1)エのX 2 の場合と同様、5月23日以降、会社が2階の鍵を貸さず、暫定組合事務所のコピー機を使用できなかったとして、日報等を直ちに提出しなかった。このため、会社は、X 1 に対して口頭で再三提出を求めたが、X 1 は、5月23日から同月31日までの日報等を6月4日にまとめて会社に提出した。

ウ 処分理由②に関する事実

(ア) 4月14日及び同月30日についてはX 1 は休暇をとっており、会社は、準備書面において、4月14日及び同月30日については誤記であると訂正した。

(イ) 4月20日、出勤したX 1 は、午前中配車がないことを前日会社の配車ボード(黒板に乗務員毎の翌日の配達先等の配車予定が記入されたもの。ただし、配車予定のない乗務員については空欄となっている。)で確認していたため、特段配車係に待機する旨伝えずに、直ちに2階の暫定組合事務所に入った。暫定組合事務所に来たY 3 部長は、他の組合員と話をしていたX 1 に対して、「これは待機じゃないぞ」と言った。X 1 は、この日の日報には、出庫時刻を8時、8時から12時までを待機時間、12時から13時過ぎまでを休憩時間と記載していた。

なお、乗務員らは、予め待機と分かっている場合は、出勤してきても配車係に待機する旨伝えず、待機していることもしばしばあった。

(ウ) 4月25日、X 1 は、5時に出庫し福岡へ向かい、作業を終えて正午過ぎに帰庫した。午後は、X 2 の作業現場まで行き、3時20分頃X 2 とともに、仮処分事件(前記2(2)ウ)についての弁護士との打合せに向かった。日報には、出庫時刻5時、

帰庫時刻12時20分、稼働時間7時間20分と記載し、ハンドル時間や休憩時間等も12時20分までの各記載欄に横線を引いたものの、それ以降は一切記載しなかった。

また、X 1 は、平成8年10月頃に入社して以降、日報の記載の仕方について、会社から注意を受けたことは一度もなかった。

エ 処分理由③に関する事実

(ア) X 1 は、4月3日午前8時30分頃、配車ボードを見て、今日は四国行きになっているが、今晚執行委員会があるため、四国には行けない旨会社に申し出た。結局、X 1 は、この日は一日中待機した。

(イ) X 1 は、4月12日には、同月14日の配車について、組合員全員の業務が午後4時までに終わる配車を組むよう、さらに、同月13日には、午前9時30分頃、同日の午後6時から組合本部の会議に出席するため夕積みはできない旨、会社に申し出た。

(ウ) 4月25日、X 1 は、午後納品及び夕積みを行うように指示されていたが、これに従わず正午過ぎで勤務を終えて、前記ウ(ウ)のとおり、X 2 とともに仮処分事件(前記2(2)ウ)についての弁護士との打合せに向かった。このため、会社は翌26日、X 1 に対して配車を行わず、X 1 は、この日は一日中待機した。

(エ) X 1 は、4月14日は休暇をとっており、同月17日には会社の業務指示命令に違反するようなことはなかった。

オ 処分理由④に関する事実

X 1 は、4月2日午後7時30分頃、会社事務所の玄関でX 2 と共に、「会社を潰すまでやるからな」と大声で怒鳴った。

また、同月18日、X 1 は、会社内の修理工場でパンク修理をしていた非組合員に対して、「会社を潰す。そんなことをしても会社の先は短い。」と言った。

カ 処分理由⑤に関する事実

会社は、日報等の提出の遅れ、日報の記載内容、配車指示に従わないこと及び社内での言動について、X 1 に対して始末書提出を求めたことはなかった。

キ 出勤停止処分に伴う経済的不利益

X 1 の本件出勤停止3日間の処分による経済的不利益は、少なくとも12,000円を超えるものであった。

(3) X 3 外3名の分会員の日報等不提出等

ア 分会員の中には6月に入っても、会社が暫定組合事務所の鍵を貸さないとして、日報等を提出しない者が続出した。すなわち、X 3 は6月5日から同月20日までの間、X 6 は同月1日から

同月19日までの間、X 7は同月1日から同月20日までの間、X 8は同月4日から同月19日までの間、それぞれ日報、タコグラフ及び受領書を会社に提出しなかった。

会社は、X 3外3名の分会員に対して、これら日報等の不提出は就業規則の定め(第26条1項、第27条2項、3項、14項、第59条1項、4項、10項、11項、第60条4項)に違反しているとして、6月21日付けで始末書提出の処分に対する旨の通知を發し、各人の自宅に郵送した。なお、始末書の提出期限は6月28日までとされていた。

イ 前記(1)ないし(3)アの処分が出されたため、6月23日、組合は団交申入れを行ったが、会社は、出席人数、發言方法等の団交ルールが守られていないとして、これに応じなかった。このため組合は、7月13日、当委員会に団交拒否の救済申立て(以下「福岡労委13年(不)4号事件」という。)を行った。同事件は9月21日に和解協定が結ばれ、10月22日に団交が行われた。

ウ 6月26日、27日及び28日、日明港にあるSKKという会社の構内において、X 2は、腕章を着けたまま横持ち作業(倉庫への荷の積込み)に従事した。この作業は、荷主である協同運輸から依頼を受けたものであったが、協同運輸は、乗務員が腕章を着用したままSKKに入構するのは困る旨会社に電話で苦情を申し入れた。このため、会社は、6月29日付けで、X 2に対し、6月27日、28日の両日、腕章を着けて作業を行ったことは業務妨害であり警告するとして、直ちに腕章を外して職務に専念するようにとの警告書を發した。

なお、この腕章着用は、組合からの着用指令に基づくものではなく、会社が行った処分や団交拒否に抗議するとして、X 2が自らの判断で行ったものであった。

エ 6月26日、X 2及びX 3は、自らが乗務する車両のフロントガラスにユニオン北九州のワッペンを貼った。数日後、会社がこのワッペンをはがしたため、X 2は、会社に抗議を行った。これに対し、会社は、車両の管理権は会社にあり、ワッペンをはがすに際してX 2に断る必要はない旨述べた。

(4) X 3に対する7月9日付け出勤停止処分(申立事項)

ア 会社は、X 3に対し、7月9日付けで同月16日から同月18日までの3日間の出勤停止処分に付した(以下この処分を「X 3の出勤停止処分」という。)。その処分理由は次のとおり記載されていた。

- ① 6月21日付けの始末書提出の不履行
- ② 7月6日における業務拒否

なお、処分通知書には、役員会における審議の結果、就業

規則第5章及び第8章の各条の定めに従い処分する旨も記載されていた。

イ 処分理由①に関する事実

X 3は、6月21日付けの始末書提出処分(前記(3)ア)に従わず、始末書を提出しなかった。

ウ 処分理由②に関する事実

7月6日午前8時、X 3は、配車係からトレーラーに乗務するように指示されたが、そのトレーラーは、荷台にりん木(荷台と積荷の間に敷いて、積荷が動かないようにするためのもの)が散乱した状態であった。X 3は、事務所入り口で、前日当該車両に乗務した乗務員X 9に対し、「ちゃんと片づけとかないと危ない。何で片づけておかないのか。」と注意した。これに対し、X 9は、「忙しかった。」と弁解し、X 3は、「忙しくても、片づけるのはものの5分か10分で終わるんじゃないか。」と指摘した。この時、事務所にはY 1社長とX 5配車係がおり、二人はこのやりとりを見ていた。

X 3は、時間的に丁度朝のラッシュ時に重なるため、出発が5分でも遅れると、客先への到着が30分から40分遅れてしまうと考え、X 5に対し、「これ間に合いますかね。」と尋ねたところ、X 5は、「そういうふうにぐずぐず言うのなら、行く運転手は何ぼでもおるから行かんでいい。」と言い、X 3は、「行かんでいいと言うんだったら、それは仕方ないですね。」と答えた。また、同社長は、「おまえは業務拒否だから、今日は出勤停止。休みぞ。」と言った。

結局、このトレーラーには、別の乗務員がりん木を整理して乗務し、客先には遅れずに到着した。

なお、X 3は、りん木が散乱した状態で乗務した場合、走行中にりん木が落下する危険があるので、乗務後にりん木を片づけるのは、次に車両を引き継いで乗務する乗務員に対するマナーであると考え、乗務後には自らりん木を片づけていた。しかし、会社では、乗務員のほぼ半数が乗務後にりん木を片づけていなかった。このため、りん木が片づいていない車両を引き継いだ乗務員は、各自で片づけの必要性について判断し、自分で片づけるか、あるいは、そのまま乗務していた。

エ 出勤停止処分に伴う経済的不利益

X 3の本件出勤停止3日間の処分による経済的不利益は、少なくとも12,000円を超えるものであった。

4 腕章着用等に対する会社の警告

(1) 争議通告書等

10月22日、約8か月ぶりに団交が開催され、組合は、この団交

の中で改めて要求を明確にし、また、要求貫徹のために争議行為を行う旨通告するとして、次の概要の「要求ならびに争議通告書」を提出した。

1、要求

- ① 平成13年5月31日からの明和運輸分会組合員に対するすべての不当処分を撤回し、謝罪すること。
- ② 平成12年12月11日締結の争議解決協定に基づく、不公平配車の是正点検・乗務員休憩室の設置・組合事務所の便宜供与を行うこと。
- ③…略
- ④ 全従業員へ有給休暇を法に基づき付与すること。またこれまでの法違反を謝罪すること。
- ⑤ 組合員の裁判所・労働委員会出席にかかわる有給休暇取得妨害をただちに是正すること。また、それによりこうむった損害をすべて回復し、法違反を謝罪すること。
- ⑥～⑩…略

2、通告

- ① 当労組は、上記要求に対し貴社が誠実な回答を行い、事態を解決するまでの間、争議行為に入ることを通告する。当面下記②③を通告する。
- ② 当労組は、平成13年10月29日から明和運輸分会全組合員を対象に、腕章着用を指令する。腕章着用の範囲は、顧客先における業務遂行時を除く全就労時間とする。
- ③ 当労組は、平成13年10月29日から11月3日までの間、勤務終了後、会社構内における要求貫徹行動を行う。

なお、この日の団交は、前記2(2)イに認定した会社事務所玄関の上に設置されている暫定組合事務所の看板の移動先をめぐって組合と会社の主張が対立し、会社側交渉員が退席する形で終了した。

(2) 組合看板を搭載したX1の自家用車乗入れに対する警告(申立事項)

ア X1分会長は、組合の指示に基づき、9月29日以降、通勤に利用している自家用車の上に看板を搭載し、会社事務所玄関前等、会社構内に駐車していた。看板の記載は、車の前側が「一人でも入れる労働組合ユニオン北九州」、車の後側が「北九州合同労組電話(XXX)XXX-XXXX」で、いずれも縦30センチメートル・横90センチメートルの大きさである。車の横側の部分は、数種類の看板を入れ替えられるスライド式のもので、ここには

「明和運輸は組合つぶしをやめろ!」、「トラック労働者の人権を守れ!」等記載された、縦30センチメートル・横183センチメートルの大きさの看板がつけられていた。

イ 会社には顧客や納入業者等が訪れることがあるので、会社は、X 1の自家用車乗入れは営業面での影響が大きいと考え、10月22日付けで、X 1の行為は就業規則27条13項及び59条11項に違反しているとして、10月29日までに看板を取り外すか、あるいは、会社構外に駐車するよう求める旨の警告書をX 1の自宅に郵送した。また、会社は、再度警告するとして、同月25日付けで、同月22日付けのものと同一内容の警告書をX 1の自宅に郵送した。

なお、X 1は、これらの警告書を受領した後は、会社事務所玄関前に駐車することは止めたが、看板は取り外さずに会社構内の出入口付近に駐車するようになった。

(3) 腕章着用に対する警告(申立事項)

ア 組合は、10月29日から腕章着用(以下「本件腕章着用」という。)を開始した。

この腕章の形状は、文字の大きさが約3.5センチメートル四方であることを除けば、前記2(1)エの平成12年に着用した腕章と同様のものではあった。

本件腕章着用について、組合本部は、車に乗務している時と会社構内においては着用するが、客先の構内に入るときには、出入り禁止になることを避けるため、腕章を外すよう分会に指示し、X 1分会長は、その旨分会員に周知した。

イ 本件腕章着用について、会社は、10月29日付け警告書をX 1分会長の自宅に郵送した。その内容は、以下のとおりである。

<p>警告書</p> <p>分会長 X 1 殿</p> <p>ユニオン北九州の分会員は、構内、外を問わず腕章をつけて業務を行なっている。</p> <p>これは職務専念義務違反である。</p> <p>この警告書が届き次第、腕章を取り外して職務に専念して戴きたい。</p> <p style="text-align: right;">以上</p> <p style="text-align: center;">平成13年10月29日</p> <p style="text-align: center;">明和運輸有限会社(代表取締役印)</p>
--

なお、分会員らは、この警告が行われて以降も腕章着用を継続した。

5 X 1 分会長に対する第2回出勤停止処分等

(1) X 1 に対する11月13日付け出勤停止処分(申立事項)

ア 会社は、X 1 に対し、9月29日の山陽自動車道における積荷破損事故について、次のような処分理由により、11月13日付けで同月26日から同月30日までの5日間の出勤停止処分に付した(以下この処分を「X 1 の第2回出勤停止処分」という。)

- ① 積荷破損事故に関する始末書の提出について、10月11日、同月25日、11月1日付けで警告書を送付し、また、口頭でも再三要請したにもかかわらず、未提出となっていること。
- ② 事故報告書は、事故から1か月ほど後に提出されたが、破損箇所については貴殿の言動が二転三転して明確な報告がなく、また、荷卸しの時の積荷の破損、事故発生時の車両速度、積荷がずれた原因等は不明であり、事故発生前から荷卸しまでの状況が不明である。従って、事故報告書の態をなしていないこと。

また、処分通知書には、事故報告書の内容の件とともに、始末書提出の意思なきものと考え処分に付す旨記載されていた。

イ 上記で会社が指摘した9月29日の積荷破損事故(以下「本件積荷破損事故」という。)とは、正確には9月28日3時20分頃に起きた事故であり、その概要は、X 1 がユニック車(荷卸し用のクレーンがついたトラック)にプレハブを積んで、岡山に向けて山陽自動車道広島インターチェンジ手前のトンネル内を走行中、前輪右のタイヤが突然パンクしたため、急ブレーキをかけ、減速しながらトンネルを出て車両を安全地帯に停止させたところ、積荷のプレハブに擦り傷等がついていたというものである。

ウ 会社における始末書の様式は、「事故の原因と反省」を記載する欄と事故の状況を図示する欄で構成されている。会社は、事故が起きた場合、乗務員本人に非を認めさせ、今後の心構えを示させる意味で、事故報告書と併せて始末書の提出を求めている。なお、ここでの始末書には懲戒処分としての意味はない。

事故報告書は、A4判1枚の様式で、事故の状況を図示し、併せて記述する欄が設けられており、その他に、事故が起きた日付及び場所、物損事故の場合の相手方(所有者)及び損害額、人身事故の場合の相手方氏名等を記載する欄で構成されている。会社は、事故報告書については保険会社に提出し、保険会社と協議した結果によって、事故を起こした乗務員に損害金を弁償させる等の措置をとっていた。

なお、会社には事故報告書の記載マニュアル等はなく、事故報告書が提出された際、Y 4 相談役が当該乗務員に対して記載

について指示を行っていた。

- エ 10月上旬、X 1 は、Y 4 相談役に事故報告書を提出したが、その際、Y 4 相談役は、X 1 に対し、積荷が破損した状況が具体的に記載されていないとして、事故報告書を書き直すよう指示し、また、始末書を提出するように求めた。これに対して、X 1 は返事をせずに事務所から出ていった。

その後も、Y 4 相談役は、会社事務所で X 1 と顔を合わせた際、始末書及び事故報告書の提出を求めた。これに対して、X 1 は、始末書の提出には応じなかった。こうした中、会社は、10月25日付けで X 1 に対して警告書を発したが、その内容は、始末書の提出がされない場合は、就業規則に基づき処分対象とするというものであった。

事故から約1か月を経過した頃、X 1 は、事故報告書については書き直した上で再度提出した。10月上旬に X 1 が提出した事故報告書の「事故状況」欄の記載は、山陽自動車道広島インターチェンジ手前のトンネルの中でフロント右のタイヤがバースト(破裂)し、急ブレーキをかけたという内容であったが、X 1 が事故から約1か月後に書き直して提出した事故報告書の「事故状況」欄の記載は、当初の内容に、荷台のハウスがずれて前後左右に擦り傷等がついたという記載を加えたもので、その他の欄の記載は最初に提出したものと同様であった。

なお、X 1 の事故報告書の提出が遅れた結果、被害者への対応を含めた保険処理に遅れがでたものの、事故報告書について保険会社がクレームをつけたり、本件積荷破損事故について保険金が支払われない等の事態には至らなかった。

- オ 積荷が破損した原因について、会社は、X 1 の積荷の締め方が不十分であったこと、あるいは、X 1 が積荷の積み卸しを行った際に、積荷が何かに当たったことと考えていた。

一方、X 1 は、積荷がプレハブである場合は、強く締めすぎることによって破損してしまう恐れがあるので、積荷が破損せず、かつ、ずれない程度の強さで締めるという細心の注意を払っていたこと、また、通常道路の走行中ならともかく、高速道路走行中にタイヤの破裂が起こったこと、また、出庫前の点検ではタイヤの破裂までは予測できないことを根拠として、積荷の破損については自分には責任はないと考えていた。

- カ 出勤停止処分に伴う経済的不利益

X 1 の本件出勤停止5日間の処分による経済的不利益は、少なくとも20,000円を超えるものであった。

- (2) X 1 の有給休暇取得届出に対する会社の対応

X 1 分会長は、4月以降、しばしば会社に有給休暇の取得届出

を行い、仮処分事件(前記2(2)ウ)の審尋や福岡労委13年(不)4号事件の審査等に出席したが、会社は、X 1の年休届出は同盟罷業であるとして、これを認めず欠勤扱いとした。

これについて、11月7日、組合は、会社及びY 1社長、Y 4相談役及びY 3部長を労働基準法違反として北九州西労働基準監督署に告発した。この件については書類送検されたが、最終的には不起訴処分となった。

6 服務規律等について

服務規律等に関する会社の就業規則は、別紙のとおりである。

第3 判断及び法律上の根拠

1 X 2の出勤停止処分、X 1の第1回出勤停止処分及びX 3の出勤停止処分について

X 2の出勤停止処分、X 1の第1回出勤停止処分及びX 3の出勤停止処分については、これら各処分の処分理由に共通性ないし関連性が認められ、かつ、処分時期が近接していることから一括して判断することとする。

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 各処分の処分理由について

a X 2の出勤停止処分について

日報の不正記載という処分理由①については、会社は、実害を生じない、単なる軽微な記載ミスを殊更懲戒処分の対象としている。

日報等の提出拒否という処分理由②については、提出が遅れたのは、会社が暫定組合事務所の使用を妨害した結果、分会のコピー機を使用できず、日報等をコピーできなかったためである。

社内での暴言という処分理由③については、X 2は、処分理由となるような発言はしておらず、また、始末書の提出拒否という処分理由④については、X 2は、始末書提出を求められたことはない。

以上のとおり、X 2が処分される理由はない。

b X 1の第1回出勤停止処分について

日報等の提出拒否という処分理由①については、前記aのX 2の場合と同様、会社が暫定組合事務所の使用を妨害したため、日報等の提出が遅れたのである。

日報の不正記載という処分理由②については、4月14日及び同月30日、X 1は勤務しておらず、また、同月20日及び同月25日、X 1は、タコグラフのとおり日報を記載した。

配達距離等を勝手に指定して業務指示命令に従わないという処分理由③については、X 1 は、X 5 配車係に配車について要請を行ったに過ぎず、また、4月14日は、前述のとおり勤務していない。

社内での暴言という処分理由④については、X 1 は、処分理由となるような発言はしておらず、また、始末書の提出拒否という処分理由⑤については、X 1 は、始末書提出を求められたことはない。

以上のとおり、X 1 が処分される理由はない。

c X 3 の出勤停止処分について

6月21日付けの始末書提出命令に対する提出不履行という処分理由①については、日報等の提出が遅れたのは、前記aのX 2 の場合と同様、会社が暫定組合事務所の使用を妨害したことに原因があり、これについて始末書を提出しないことは、懲戒に値しない。

7月6日における業務拒否という処分理由②については、同日、会社のX 5 配車係がX 3 に対して乗務しないように一方的に指示を行ったのが真相であって、X 3 は、業務を拒否していない。

以上のとおり、X 3 が処分される理由はない。

(イ) 各処分の手続等について

会社は、組合員の労働条件の変更及び就業規則の変更について組合との同意なしには行わない旨の同意約款である協定書第12条を守らず、処分を行う前に組合との協議を行わないまま、また、組合員に対して弁明の機会を与えないまま、解雇の次に重い出勤停止という処分を行っており、処分には手続においても瑕疵がある。

さらに、会社は、処分通知書を組合員宅に送りつけ、家族の動揺を引き出そうとしており、また、組合員について会社が処分対象としたのと同様の服務態度が非組合員にあったとしても、非組合員については処分しないといった不公平な取扱を行っている。

(ウ) 総括

各処分は、裁判所での一定の合意成立により、会社が暫定組合事務所の使用を認めざるを得なくなったことに対する報復として行われたものであり、また、組合員に対し経済的打撃を与えることを目的とするとともに、組合の中心的活動家を見せしめとして処分することで組合の弱体化を企図するものであり、労働組合法(以下「労組法」という。)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

(ア) 各処分の処分理由について

a X 2 の出勤停止処分について

会社が処分を行った主な理由は、X 2 が正当な理由なく、5月23日から同月31日までの日報等を6月4日まで提出しなかったからである。組合は、暫定組合事務所のコピー機が使用できないために日報等の提出ができなかったと主張するが、コピーをとる方法は他にもあり、また、日報、タコグラフは賃金計算、労務管理等のために、受領書は荷主に対する運賃請求のために、それぞれ必要な重要書類であって、それらを長期にわたり意図的に提出しないことは、明らかに職務専念義務及び誠実義務に違反する。

日報の不正記載という処分理由①については、例えば、4月15日及び4月17日、X 2 は、休憩していた時間を稼働時間を含めて報告する等した。また、4月25日、X 2 は、仕事を放棄して組合活動をした時間を稼働時間を含めて報告した。このように、X 2 は、会社の度重なる注意及び警告を無視し、故意に稼働時間を増やして不正報告を繰り返した。

社内での暴言という処分理由③については、X 2 が社内でも公然と暴言を吐いているのは公知の事実である。

以上のとおり、X 2 には処分理由に該当する非違行為がある。

b X 1 の第1回出勤停止処分について

会社が処分を行った主な理由は、X 1 が正当な理由なく、5月23日から同月31日までの日報等を6月4日まで提出しなかったからである。前記aのX 2 の場合と同様、X 1 のこの行為は、明らかに職務専念義務及び誠実義務に違反する。

日報の不正記載という処分理由②のうち、4月20日、X 1 は、午前中待機せずに組合活動を行ったにもかかわらず、日報には待機と記入した。また、同月25日、X 1 は、午後の納品及び夕積みの仕事を放棄して組合活動を行った。

社内での暴言という処分理由④については、X 1 が社内でも公然と暴言を吐いているのは公知の事実である。

以上のとおり、X 1 には処分理由に該当する非違行為がある。

c X 3 の出勤停止処分について

会社が処分を行った主な理由は、7月6日にX3は正当な理由なく業務命令を拒否したからである。X3は、些細なことで非組合員と口論し、一方的に乗務を放棄した。

また、X3は、6月5日以降、会社の度重なる注意を無視して日報等の提出を拒否したため、会社は6月21日、懲戒処分としてではなく、業務指揮命令権に基づいて、始末書の提出を求めた。しかし、X3は理由もなくこれを拒否した。

以上のとおり、X3には処分理由に該当する非違行為がある。

(イ) 総括

以上のとおり、X2、X1及びX3には処分理由に該当する非違行為があり、会社は、これについて相当の処分をしたものであり、各処分は不当労働行為には当たらない。

なお、組合は処分の手続に瑕疵があると主張するが、懲戒処分の通知については協定書の範囲外であり、会社が懲戒処分について組合と協議することにはなっていない。

また、組合は処分が不公平であると主張するが、非組合員については、非違行為があったとしても、会社の口頭注意で改善がされているから処分対象とはならず、不公平とは言えない。

(2) 当委員会の判断

X2、X1及びX3に対する各出勤停止処分が労組法第7条第1号の不利益取扱に該当するか否か、以下検討する。

ア X2の出勤停止処分理由の就業規則における懲戒事由該当性について

(ア) 日報の記載内容について

X2の3月及び4月の日報については、稼働時間の記載において、本来控除すべきである休憩時間を含めて記載しているものが多々見られる。すなわち、X2は、4月15日及び同月17日については、仮眠に要した5時間以上の休憩時間を、また、3月8日等、6回分の日報については、1時間程度の休憩時間を、それぞれ稼働時間を含めて記載していることが認められる(前記第2の3(1)ウ(ウ)b、(エ)a及びb)。

このことについては、確かにX2にも非難されるべき点はある。しかし、一方、日報記載についての会社の指導等の状況を見ると、会社は、X2に対して従来事前指導は何ら行っていない(前記第2の3(1)ウ(ア))。このことに加え、帰庫時刻の記載について、X2とX1とでは違いが見られる(前記第2の3(1)ウ(ウ)c)ことから、会社は乗務員に対して統一的指導

を行っていないことが窺われる。また、処分通知書には、会社がX2に対して毎回注意をしたとあるが、実際は、処分理由①に記載された日を含め、X2がしばしばハンドル時間等の欄に記載をせずに日報を提出した際にも、会社は、これについて何ら注意等を行っていない(前記第2の3(1)ウ(ア))。してみると、会社は、従来日報の記載について重視せず、記載に不備がある場合でも特に問題視してこなかったことが窺われる。

(イ) 日報、タコグラフ及び受領書の提出拒否について

X2は、5月23日以降、日報、タコグラフ及び受領書を提出せず、結局、6月4日に、5月23日から同月31日までの日報等をまとめて提出したことが認められる(前記第2の3(1)エ)。

申立人は、会社が暫定組合事務所の使用を妨害した結果、分会のコピー機が使用できず日報等をコピーできなかったために提出が遅れたと主張するが、暫定組合事務所が使用できないとしても、被申立人が主張するとおり、他の方法でコピーを取り日報等を提出することは可能である。また、4月27日の代理人弁護士間の合意以降、組合は会社から鍵を借りて、しばしば暫定組合事務所を使用しており(前記第2の2(2)エ)、実際は、Y2課長に申し出を行えば暫定組合事務所を使用することは可能であったところ、X2は、あえてそれを行わず、意図的に日報等の提出を遅延させたものと見るのが相当である。

また、特に受領書については、荷主に対する債務の履行証明となるものであり、これを直ちに会社に提出しないことは許されない。

よって、X2が日報等の提出を遅延させたことに正当性は認めがたく、これを咎める会社は何らかの措置を講ずることには理由があるというべきである。

(ウ) 会社内での言動について

X2が4月2日に「会社を潰すまでやるからな」と、また、同月19日に「そんなことをしても会社は先が短いばい。今年の末には会社は潰れる。止めとけ、止めとけ。」と発言したことは、前記第2の3(1)オに認定のとおりである。

X2のこの言葉だけをとりあげれば、その発言はいかにも不穏当である。しかし、4月2日の発言は、組合事務所設置をめぐる4月1日の組合側による会社2階の集会室兼仮眠室の占拠及びこれに対抗する4月5日の会社側による明け渡し仮処分申請の期日の間にあり、組合、会社双方ともその対抗的行動をエスカレートさせていった時期である。すなわち、4月2

日のX2の発言は、このように極度に緊迫している状況下で起きたものであるから、その片方側の1回だけの発言を、対立する会社側が懲戒処分の対象としたのは、公平性を欠くものと言わざるを得ない。また、同月19日の発言については、パンク修理業務に従事している非組合員に対するものであり、不謹慎の誹りを免れないものであるが、これをもって業務妨害を企図した行為とまで言うことはできない。また、処分通知書には処分理由に該当する言動が3月から4月にかけて計7回あったと記載されているが、他の5回については何ら具体的摘示はなく、本審査においても「X2が社内で暴言を吐いていることは公知の事実」と主張するのみで、何らの疎明も行われていない。

してみると、これらの言動をもって懲戒処分の根拠とすることは妥当性を欠くと言わざるを得ない。

(エ) 始末書の提出拒否について

会社は、処分通知書において、X2に対して何回も始末書提出を求めた旨記載しているが、会社がX2に対して始末書提出を求めた事実についての疎明はない(前記第2の3(1)カ)。

(オ) 小括

以上のとおり、会社が処分理由としたX2の行為のうち、X2が日報等の提出を遅延させたことは就業規則における懲戒事由に該当するものであるが、それ以外については、懲戒事由に該当する具体的事実についての疎明が不十分であって、懲戒事由には該当しないと云わざるを得ない。

また、会社は、日報等の提出拒否を主な理由として、X2の出勤停止処分を行ったと主張するが、一方では、会社は、X3外3名の組合員らが日報等の提出を遅延させた際には、これについて始末書提出を命じるに止めている(前記第2の3(3)ア)。

以上述べたとおり、会社が処分理由とした4つの理由のうち、3つについては懲戒処分の根拠とはなり得ず、処分理由となりうる「日報等の提出拒否」に関しても、同じ提出遅延者と比べて処分内容において差別をしている等の事実を考慮すると、X2の出勤停止処分は重きに失すると言わざるを得ない。

イ X1の第1回出勤停止処分理由の就業規則における懲戒事由該当性について

(ア) 日報、タコグラフ及び受領書の提出拒否について

X1は、5月23日以降、日報、タコグラフ及び受領書を提出せず、結局、6月4日に、5月23日から同月31日までの日報

等をまとめて提出したことが認められる(前記第2の3(2)イ)。

これについては、前記ア(イ)のX2の場合と同様、X1が日報等の提出を遅延させたことに正当性は認めがたく、会社は何らかの措置を講ずることには理由があると言うべきである。

(イ) 日報の記載内容について

X1の日報の記載に不正があるとして会社が処分理由としたもののうち、4月14日及び同月30日については、会社は誤記であると訂正しており(前記第2の3(2)ウ(ア))、処分理由に該当する事実は認められない。

被申立人は、同月20日の日報において、X1が8時から12時までを待機時間と記載したことについて、同人は組合活動を行ったにもかかわらず、待機時間と記載したと主張する。この日は、出勤してきたX1が待機する旨を配車係に伝えずに暫定組合事務所に入ったため、Y3部長はX1に対して待機とは認めない旨告げている。確かに、X1の行動には問題がなくもないが、X1に限らず他の乗務員においても、会社に待機する旨を伝えずに待機していることは見られたことである(前記第2の3(2)ウ(イ))。

このように、会社においては、乗務員が待機する際の会社に対する報告が徹底されていた訳ではなく、報告をしていないとしてX1のみを問責することは酷に過ぎる。また、X1が待機中に暫定組合事務所では他の組合員と話をしてきたからといって、これを組合活動と見なすことには無理があると言わざるを得ない。

また、被申立人は、同月25日について、X1が午後の納品及び夕積みの仕事を放棄して、組合活動を行った旨主張する。しかしながら、処分通知書における処分理由は、X1が日報において組合活動等行った時間を稼働時間として報告したというものである。X1は、午後の時間について稼働時間として報告している訳ではなく(前記第2の3(2)ウ(ウ))、処分理由に該当する具体的事実は認められない。

さらに、処分通知書には、会社がX1に対して毎回注意をしたとあるが、実際は、日報の記載について、会社はX1に対して何ら注意を行っていない(前記第2の3(2)ウ(ウ))。

よって、X1の日報の記載内容を処分理由とすることは妥当ではない。

(ウ) 配達距離、終業時間、帰庫時間を勝手に指定し、業務指示命令に従わないことについて

会社の配車指示に対するX1の対応については、前記第2

の3(2)エの諸事実が認められる。処分通知書には、4月14日及び同月17日についてもX 1が業務指示命令に従わなかったとあるが、同月14日についてはX 1は休みをとり勤務しておらず(前記第2の3(2)エ(エ))、会社の主張する事実は認められない。同月17日については、会社の主張する事実について疎明はない。

また、同月3日、同月12日及び同月13日については、X 1は、業務変更の申し出を行ったものと解され、業務指示命令に従わなかったものとまでは評価できず、これについて処分を行うことは妥当ではない。

ただし、同月25日については、X 1は業務命令を拒否したと言わざるを得ず、その結果、会社は翌26日、X 1に対して配車を行わなかったことが認められる。

よって、同月25日については、X 1が業務命令に従わなかったことを理由として、会社が何らかの処分を行うことは是認できるところである。

(エ) 会社内での言動による業務妨害について

X 1の会社内での言動については、4月2日及び同月18日について、前記第2の3(2)オのとおり的事実が認められる。

しかしながら、4月2日の「会社を潰すまでやるからな」との発言及び同月18日の「会社を潰す。そんなことをしても会社の先は短い。」との発言については、X 2の出勤停止処分について前記ア(ウ)、(ウ)で判断したのと同様、処分理由とすることは妥当ではない。

また、処分通知書には、X 1は同月11日及び同月13日にも業務妨害を行ったとあるが、この両日については、会社の主張する事実について疎明はない。

(オ) 始末書の提出拒否について

会社は、処分通知書において、X 1に対して何回も始末書提出を求めた旨記載しているが、会社がX 1に対して始末書提出を求めた事実についての疎明はない(前記第2の3(2)カ)。

(カ) 小括

以上のとおり、会社が処分理由としたX 1の行為のうち、X 1が日報等の提出を遅延させたこと及び4月25日に業務命令に従わなかったことは、就業規則における懲戒事由に該当するものであるが、それ以外については、懲戒事由に該当する具体的事実についての疎明が不十分であって、懲戒事由には該当しないと言わざるを得ない。

また、会社は、日報等の提出拒否を主な理由として、X 1の第1回出勤停止処分を行ったと主張するが、一方では、会

社は、X 3 外3名の組合員らが日報等の提出を遅延させた際には、これについて始末書提出を命じるに止めている(前記第2の3(3)ア)。

以上のことから、X 1 の第1回出勤停止処分は重きに失すると言わざるを得ない。

ウ X 3 の出勤停止処分理由の就業規則における懲戒事由該当性について

(ア) 6月21日付けの始末書提出命令に対する提出不履行について

会社は、X 3 が6月5日から同月20日までの間、日報、タログラフ及び受領書を提出しなかったため、同人に対し同月21日付けで始末書提出を命じたが、同人は始末書を提出していないことが認められる(前記第2の3(3)ア、(4)イ)。

これについては、前記ア(イ)のX 2 の場合と同様、X 3 が日報等を直ちに提出しなかったのは、意図的に提出を遅延させたものと見るのが相当であり、会社は何らかの処分を行うことはやむを得ないところであって、実際、会社は6月21日付けで、X 3 に対して始末書提出を命じている。被申立人は、この始末書提出命令について、懲戒処分としてではなく業務命令に基づいて行ったものと主張するが、同日付け通知においては、X 3 の日報等不提出は、就業規則第59条のけん責等の事由に該当するとして始末書提出の処分に付する旨明記されており(前記第2の3(3)ア)、同始末書提出命令はけん責処分として行われたものと解される。

始末書不提出を理由とする処分は、提出者に反省をさせるという始末書の性格から、その反省を間接的に強要することになり、また、実質的に二重に処分を課すことにもなり、許されないものと言わざるを得ない。

(イ) 7月6日における業務拒否について

7月6日、X 3 は、乗務するように指示されたトレーラーの荷台にりん木が散乱していたため、前日この車両に乗務した乗務員X 9 に対して注意し、これがきっかけとなって、配車係から一旦指示された乗務を行わなかったことが認められる(前記第2の3(4)ウ)。

被申立人は、X 3 が些細なことで非組合員と口論し、一方的に乗務を放棄したと主張するが、この主張は採用しがたい。すなわち、乗務員が乗務後にりん木を片づけておくべきかはともかくとして、X 3 は、りん木を片づけることで出発が遅れるため、配車係に対して客先への到着が間に合うかどうか尋ねたにすぎず、これに対して配車係が直ちに業務指示の変

更を行ったものであるから、X 3 が業務拒否を行ったものとまでは評価できない。

(ウ) 小括

以上のとおり、会社が処分理由とした X 3 の行為は、いずれも就業規則における懲戒事由に該当しないものであり、X 3 の出勤停止処分には理由がない。

エ 不当労働行為の成否について

X 2、X 1 及び X 3 に対する各出勤停止処分が行われた直前の労使関係は、3月に組合事務所設置について協議が重ねられたものの合意に至らず、4月1日から組合が会社2階の集会室兼仮眠室の占拠に及んだため、この事態を解消しようとする会社は同集会室兼仮眠室の明け渡しを求める仮処分申請を行ったというものである。こうした状況下で、会社が組合に対し強い非難感情を持ち、嫌悪感を強めたことは容易に推認できるところである。同月27日に同集会室兼仮眠室の組合事務所としての暫定使用について合意書が作成されたが、その後も6月中旬までの間は使用手続をめぐって紛糾が継続していたのであり、会社の組合敵視が解消するには至っていない。

前記ア(オ)、イ(カ)及びウ(ウ)に判断したとおり、X 2、X 1 及び X 3 に対する各出勤停止処分は、その根拠とされる行為に処分対象該当性を欠くものが掲げられ、あるいは対象となる事実の摘示に誤りがある等、根拠が薄弱であり、また杜撰なものと言わざるを得ない。しかも、会社はこのような内容の処分通知を卒然として各人に郵送に及んだのであり、通告後にも本人及び組合に対する何らの説明も試みてはいないばかりか、団交にも応じていない。これは、従業員の非違行為を是正し、就業規律を保持して業務の円滑な運営の確保を目的とする通常の意味での秩序維持、懲戒という感覚からすれば極めて特異なものと言わざるを得ない。

問題となっているタコグラフ、日報等の提出遅延について言えば、そのコピーの確保が組合方針として指示されており、この時期上記3名のみではなく他の組合員にも提出遅延があり、組合が殊更に提出を怠ったふしが窺える。日報等の提出遅延等に対する会社の態度は、上記3名以外はけん責・始末書提出に止めるものであり、その取扱は大きく異なっている。こうした諸般の事実を総合すると、会社はとりわけ組合分会の中心的役割を担う X 1 分会長らに対してのみ殊更厳しい態度で臨んだものと解するのが相当である。

強い相互不信にあった当時の労使関係の状況下で、組合の行った行動が通常の労使関係上是認できる限界を超えたもので

あり、会社が組合の言動に対し極めて強い非難感情を抱いていたとしても無理からぬ事情がある。

しかし、だからといって、本件処分が是認できるものではない。結局、本件懲戒処分は、会社2階の集会室兼仮眠室の占拠を端緒として、暫定使用に係る手続をめぐる紛糾が続いていた中で中心的役割を担っていた組合員らに対する反撃、報復手段として行われたものと解するほかないのであって、労組法第7条第1号の不利益取扱であり、かつ、組合分会の中心的役割を担う分会長らを処分することで組合活動を抑制することを企図した同条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

2 X 1 の第2回出勤停止処分について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

本件積荷破損事故は、X 1 に責任が帰する事故ではなく、始末書を提出する義務はない。

また、会社は、X 1 が提出した事故報告書について、内容に不備が多く、報告書の体をなしていないとしているが、この事故報告書について保険会社からクレームが来たり、本件事故について保険がおりなかったといった事実はない。

従って、X 1 の第2回出勤停止処分は、不慮の事故を奇貨として、組合員に対し経済的打撃を与えることを目的としたものであり、また、組合の中心的活動家を見せしめとして処分することで組合の弱体化を企図するものであり、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

会社が処分を行ったのは、本件積荷破損事故の事故報告書の提出が、正当な理由なく、事故から約1か月後にまで遅れたからである。

しかも、この事故報告書の内容は、会社が再三詳細な報告を求めたにもかかわらず不完全であり、事故報告の体をなしていない。また、事故原因は、積荷の固定の仕方が悪かったことと考えられ、会社は再三始末書の提出を求めたが、X 1 はこれにも応じていない。

以上のとおり、X 1 には非違行為があり、会社はこれについて相当の処分をしたものであり、X 1 の第2回出勤停止処分は不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 出勤停止処分理由の就業規則における懲戒事由該当性について

(ア) 被申立人は、X 1 の事故報告書の提出が、正当な理由なく、事故から約1か月後にまで遅れたが故に処分を行ったと主張する。

しかしながら、処分通知書において会社が処分理由としたのは、始末書の未提出及び事故報告書が体をなしていないことであって(前記第2の5(1)ア)、事故報告書の提出が遅れたことが処分理由とされているとは解されない。そして、処分通知書に記載されていない事項は処分理由にはならないものと解する。

(イ) 事故報告書が体をなしていないことについて

X 1 は10月上旬に事故報告書を会社に提出したが、会社は内容に不備があるとして再度提出し直すよう指示し、事故から約1か月を経過した頃、X 1 は事故報告書を書き直して会社に提出したことが認められる(前記第2の5(1)エ)。

会社がX 1 に対し事故報告書の再提出を求め、その提出がない場合に一定の処分を行うことは是認される場所である。事故報告書については、会社には記載マニュアル等はなく、従来事故報告書が提出された際、Y 4 相談役が当該乗務員に対して記載について指示を行っていたものである(前記第2の5(1)ウ)。本件では、Y 4 相談役がX 1 に対し、積荷が破損した状況が具体的に記載されていない旨指摘し、再提出を求めたため、X 1 は、「山陽自動車道広島インターチェンジ手前のトンネルの中でフロント右のタイヤがバースト(破裂)し、急ブレーキをかけた」との当初の内容に加え、「荷台のハウスがずれて前後左右に擦り傷等がついた」という記載を付加して再提出したものである(前記第2の5(1)エ)。これら記載内容からすれば、Y 4 相談役の指示事項については補完されたと評価できる場所である。にもかかわらず、会社は処分通知書において、X 1 が再提出した事故報告書について、荷卸しの時の積荷の破損、事故発生時の車両速度、積荷がずれた原因等が不明であり、事故報告書の体をなしていないとしており、記載を求めていた訳ではない点について殊更不備があるとして処分を行っている。

また、会社においては、事故報告書の主な使用目的は保険処理のためと見られるところ、この事故報告書について保険会社がクレームをつけるとか、あるいは、積荷の破損について保険金が下りないといった事態に至った訳ではなく、X 1 が提出した事故報告書の内容の故に会社の業務運営に支障が生じたといった事実は認められない(前記第2の5(1)エ)。

従って、X 1 が提出した事故報告書が体をなしていないと

して処分を行うことは、相当ではないと言わざるを得ない。

(ウ) 始末書の未提出について

本件積荷破損事故について、会社が始末書提出を求めたのに対し、X 1 は始末書を提出しなかったことが認められる(前記第2の5(1)エ)。

会社は処分通知書において、X 1 に対し始末書の提出について計3回警告書を送付したとしているが、このうち10月25日付け警告書については疎明があるものの、残りの2回については何ら疎明はない。また、会社がX 1 に提出を求めている始末書は、事故についての単なる事実のてん末書ではなく、X 1 が自らの非を認めて反省の意を示す趣旨のものであることは明らかであり(前記第2の5(1)ウ)、そうである以上、この始末書の提出はX 1 本人の意思に基づくほかない行為であると解される。X 1 は事故原因について会社と異なり自分には責任はないとの認識を持っていること、始末書の記載内容如何では会社から損害賠償の請求がなされるおそれがあること等から、X 1 が始末書を提出しなかったのも無理からぬものであり、そのことを理由として処分を行うことは相当ではない。

(エ) 小括

以上のとおり、会社が処分理由としたX 1 の行為は、いずれも就業規則における懲戒事由に該当しないものであり、X 1 の第2回出勤停止処分には理由がない。

イ 不当労働行為の成否について

X 1 の第2回出勤停止処分が行われた直前の労使関係は、10月22日に約8か月ぶりに団交が開催されたものの、暫定組合事務所の看板の移動先について合意に至らず、組合は同月29日から就業時間中の腕章着用を開始し、また、X 1 分会長は9月29日以降、組合看板を搭載した自家用車を会社構内に駐車しており、更に、11月7日、組合は、X 1 分会長の有給休暇取得届出の取扱について、会社及びY 1 社長らを労働基準法違反として労働基準監督署に告発したというものである。こうした状況下で、会社が組合に対し強い非難感情を持ち、嫌悪感を強めたことは容易に推認できるところである。

また、前記ア(エ)に判断したとおり、X 1 の第2回出勤停止処分は、その根拠とされる行為が処分対象該当性を欠くものであり、理由がないものと言わざるを得ない。

以上総合すれば、本件懲戒処分は、X 1 分会長に対する労組法第7条第1号の不利益取扱であり、かつ、分会長を処分することで組合活動を抑制することを企図した同条第3号の支配介入

に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

3 組合看板搭載自家用車の構内乗入れに対する警告について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

X 1 が自家用車に搭載した組合看板は、会社の不当労働行為に抗議する組合の意思を示し、未加入者に対し組合加入を促すことを目的としたものである。また、X 1 が通常駐車している場所は、会社構内の出入口に近い駐車スペースの一角であり、会社事務所から70メートル程離れた人目につかない場所である。

看板を取り外すか、あるいは、会社構外に駐車するようにとの警告書は、組合運営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

会社がX 1 に対して、組合看板を搭載した自家用車を会社事務所玄関前に駐車しないように求めたことは、会社の施設管理権行使として相当なものであり、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

X 1 は、通勤に利用している自家用車の上に組合看板を搭載し、これを会社事務所玄関前等、会社構内に駐車していた。これに対して、会社はX 1 に対して、看板を取り外すか、あるいは、会社構外に駐車するように求める旨の警告書を発したことが認められる(前記第2の4(2)イ)。

このX 1 の自家用車乗入れが会社の業務運営に与えた具体的影響は明らかではないものの、会社が玄関前に当該自家用車が駐車していることを好ましくないものとして、駐車場所の変更を求めることは、使用者の施設管理権の行使として相応に理解できるところである。

また、警告書の記載を見る限り、処分等を示唆するような威嚇的内容は含まれていない。さらに、この警告以降、X 1 は、会社事務所玄関前に駐車することを止めて、車から看板は取り外さないまま、会社構内の出入口付近での駐車を継続している。

以上勘案すれば、会社がこの警告書を発したことをもって、組合活動を不当に抑制するものとは評価できず、労組法第7条第3号の不当労働行為とは認められない。

4 本件腕章着用に対する警告について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

本件腕章着用は、分会員に対する出勤停止及びけん責等、連続して行われた不当処分に抗議し、その中止を求めて行ったも

のであるが、会社業務を阻害しないよう配慮して、配達先に入る際には外すよう分会に指示し、各分会員はこれに従った。なお、会社は、閑散とした農村部にあり、来客も少なく、また、会社就業規則は、安全作業の妨げになるような衣服の着用禁止を定めているのみであり、会社構内での腕章着用が職場規律を阻害することにはならない。

従って、本件腕章着用は、会社の業務遂行を具体的に阻害しておらず、職務専念義務にも違反しない。

分会員は腕章を外して職務に専念せよとの警告書は、組合運営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

本件腕章着用前の6月頃、取引先の4社から腕章を着用しての入構を禁止する等の苦情があり、再発防止のため、警告書を送付した。そもそも、就業時間中の腕章着用は、職務専念義務違反の違法行為であり、これについて警告を発した会社の行為は、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

組合が、顧客先における業務遂行時を除く全就労時間において腕章着用を行う旨通告し、10月29日から着用を開始したところ、会社が同日付けでX1分会長あてに腕章を外して職務に専念するように求める旨の警告書を発したことは、前記第2の4(1)及び(3)に認定のとおりである。

本件腕章着用が会社の業務運営に与えた具体的影響は明らかではないものの、被申立人主張のとおり、本件腕章着用が行われる以前の6月に、X2が腕章を着けたまま客先で横持ち作業を行ったことについて、荷主から会社に対して苦情が寄せられたことがあり(前記第2の3(3)ウ)、同様のことが起こるのを危惧し、会社がこの警告書を発したことについては相応に理解できるところである。加えて、警告書には処分等を示唆するような威嚇的内容は含まれていない。また、この警告以降、分会員らは引き続き腕章着用を行っている。

以上勘案すれば、会社がこの警告書を発したことをもって、腕章着用の組合活動を不当に抑制するものとは評価できず、労組法第7条第3号の不当労働行為とは認められない。

5 救済方法について

X2、X1及びX3に対する各出勤停止処分が不当労働行為であることは、上記判断のとおりである。申立人は、これらの救済として、懲戒処分による支配介入の禁止、損害金の支払い及びポスト・ノーティス等をも求めているが、主文のとおり救済で十

分と思料する。

なお、主文第1項で命じる賃金相当額は、前記第2の3(1)ウ(イ)で認定したとおり、賃金の一部が歩合給で占められており毎月一定していないので、各人の処分前3か月の月例賃金支給総額を当該賃金計算期間における各人の総出勤日数で除した額に各出勤停止日数を乗じた額とするのが相当である。

6 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8月8日

福岡県地方労働委員会
会長 菊池 高志

「別紙 略」