

## 命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

被申立人 天理総合運輸株式会社

上記当事者間の平成14年(不)第44号及び同年(不)第97号併合事件について、当委員会は、平成16年1月28日の公益委員会議において合議を行った結果、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 に対し、平成14年3月28日の配置転換を命じなかったものとして取り扱い、長距離運送業務に従事させる等の措置を講じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X 1 に対して、同人の配置転換がなかったならば得られたであろう賃金相当額と、既に支払われた賃金相当額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、平成14年7月16日付け、同月18日付け、同月31日付け、同年9月10日付け、同年10月9日付け及び同年11月30日付け団体交渉申入書に記載の議題に関する団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

### 記

年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方大阪支部  
支部執行委員長 X 2 様

天理総合運輸株式会社  
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

### 記

- (1) 平成14年3月28日、貴組合員 X 1 氏に対し配置転換を命じたこと。
- (2) 平成14年7月16日付け、同月18日付け、同月31日付け、同年9月10日付け、同年10月9日付け及び同年11月30日付け団体交渉申入書で貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。

- (3) 平成14年2月16日及び同月19日、貴組合員X1氏らに対し、貴組合天理総合運輸分会の結成を妨害する言動を行ったこと。
- (4) 平成14年7月19日、貴組合員X1氏に対し、退職を強要する言動を行ったこと。

5 申立人のその他の申立ては棄却する。

#### 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、①申立人の下部組織である天理総合運輸分会の結成に先立って、被申立人の代表者らが、分会結成を計画していた従業員らに対し、それを妨害する言動を行ったこと、②分会結成後、被申立人が、定期的な長距離運送業務に従事していた分会書記長を近距離運送業務に配置転換し、以後、ほとんど長距離運送業務を命じず、その結果、同人の賃金を大幅に減少させたこと、③被申立人の労務対応部長が、労災で入院していた分会書記長の入院先を訪れ、分会書記長が被申立人の下請会社の運転手の労働組合結成に協力しトラブルが生じたことに関し、脅迫的な言辞により咎め、同人を退職させようとしたこと、④被申立人の労務対応部長が、トレーラー業務に従事していた組合員につき、虚偽の事実を理由として収入の減少する別の業務に配置転換しようとしたこと、⑤被申立人が、労働条件改善、一時金、不当労働行為の中止などを議題とする団体交渉申入れに全く応じなかったこと、などの行為が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員X1に長距離運送業務の機会を与え、同人の配置転換前の賃金を保障するとともに、将来にわたって配車に関する不利益取扱いをしないこと。
- (2) 平成14年7月16日付けほか5回の団体交渉申入書記載の議題について、被申立人代表者出席の上、誠実に団体交渉に応じること。
- (3) 申立人組合天理総合運輸分会の組合員に対して、組合脱退や退職を画策するなどして、申立人組合の組織、運営に支配介入しないこと。
- (4) 謝罪文の掲示

### 第2 当事者の主張要旨

1 申立人は次のとおり主張する。

#### (1) 労働組合結成について

申立人全日本港湾労働組合関西地方大阪支部(以下「組合」という)の天理総合運輸分会(以下「分会」という)は、交通事

故や延着事故など、すべてのトラブルについて運転手にも責任を負わせ、損害額が20万円を超える場合、最低でも保険免責分の20万円を運転手が支払わねばならず、それ以上の負担については使用者の判断で運転手の負担額を決定するという、被申立人天理総合運輸株式会社(以下「会社」という)の事故弁償制度(以下「弁償制度」という)の導入等に不満を持つ従業員らにより平成14年3月26日に結成されたが、会社は分会結成前よりその動きを察知し、分会結成に関与していた従業員に直接、労働組合を結成しないよう働きかけ分会結成を妨害した。

また、会社は、分会結成以後も、組合を嫌悪して、組合員に対する不利益取扱いを行い、団体交渉(以下「団交」という)を拒否するなど、組合の弱体化と分会の消滅を図ろうとしてきた。

(2) 分会結成前の会社の行為について

分会の結成を察知した会社は、社長のY1(以下「社長」という)、社長の妻で常務のY2(以下「常務」という)、当時の事故係で、分会結成後に労務対応部長(以下「労対部長」という)になったY3(以下「Y3部長」という)らが、分会結成を計画していたX1(以下「X1組合員」という)らに、分会結成を妨害する発言を行い、また、常務がX3(以下「X3組合員」という)らに、指切りをさせて分会を結成しないことの約束を求めた。このような会社の行為は、明白な労働組合の結成妨害である。

また、会社は、分会結成を察知した後、急きょ、分会に参加しそうな従業員を除く大部分の従業員に対し別組合の結成を働きかけ、分会結成の5日前、CSG連合天理総合運輸労働組合を結成させたのである。

(3) X1組合員について

ア 配置転換について

分会結成直後、会社は、分会書記長のX1組合員に対して、突然、長距離運送業務から近距離運送業務への配置転換(以下「本件配転」という)を通告し、以後、同人にほとんど長距離運送業務を命じず、その結果同人の賃金は大幅に減少した。

会社は、X1組合員の従事していた長距離運送業務は赤字であり、下請会社に委託するなど述べたが、根拠となる資料を一切示さず、その後、分会に加入していない運転手を同業務に従事させていることからみて、組合を嫌悪しての措置とみるほかない。

また、常務は、X1組合員を同業務からはずしたのは、組

合活動や労働時間の問題で長距離運送業務に就けなくなったという本人の意向によるものと述べたが、X 1 組合員がそのようなことを会社に申し出たことはない。

このように、本件配転はX 1 組合員を長距離運送業務から強引にはずすことによって同人の賃金を大幅に低下させ、経済的に困窮させようとする不利益取扱いであるとともに、同人が組合を脱退するか、あるいは会社を辞めていかざるを得なくなるよう画策したものである。

#### イ 退職強要について

平成14年5月中旬、X 1 組合員の勧めにより、会社の下請会社である申立外井上商事株式会社(以下「井上商事」という)に全港湾関西地方大阪支部傘下の労働組合が結成された。当該労働組合は実質的な活動を行うことができず解散し、井上商事の労働組合に参加していた運転手7名は全港湾関西地方大阪支部を脱退し、井上商事も退職したが、後日、X 1 組合員は、元井上商事運転手の一人の自宅において一筆書かなければこの家から出さない、などと威迫されたため、仕方なく、X 1 組合員が元井上商事運転手7名全員の仕事をその日のうちに探す、それができなかった場合には会社を辞める、という趣旨の文書を書き、その元井上商事運転手に渡した。

後日、X 1 組合員が労災による負傷のため、手術を受けて入院中、会社専務であるY 4(以下「専務」という)とY 3部長が見舞いと称してX 1 組合員の入院している病院を訪れた。その場で、Y 3部長は井上商事の労働組合結成及び元井上商事運転手7名の退職についてX 1 組合員が関与していたと井上商事から会社に抗議があるとして、X 1 組合員に責任をとるよう詰め寄った。

しかしながら、X 1 組合員が、元井上商事運転手に対して文書を渡したからといって、会社からそれを責められる理由はなく、会社は正当な根拠もまともな論理もないまま、同人に退職を強要しようとしたのであり、この強要は組合弱体化を意図したものである。

#### (4) X 3 組合員について

X 3 組合員は、トレーラー乗務に従事しているが、業務はすべて申立外東罐運送倉庫株式会社(以下「東罐運送」という)の配車係の指示によって行われていたところ、たまたま、東罐運送がX 3 組合員と直接連絡を取れず、配車の指示を会社に伝えた。後日、これを口実として、Y 3部長はX 3 組合員に対し、東罐運送がX 3 組合員に連絡が取れなかった旨苦情があったとして、同人をトレーラー業務からはずすと告げた。

運送会社では、通常、トレーラー乗務が最も利益が大きく、その一方でトレーラー免許を持った運転手は少ないので、トレーラー免許保持者は厚遇されている。運転手がトレーラーから10トン車へ乗務換えになると、ほとんどの場合、重労働となり、減収となるのであって、不利益取扱いであることは明白である。

しかしながら、東罐運送がそのような苦情を述べたという事実そのものがなく、組合がそのことをY3部長に指摘して以降、X3組合員の配転の話は出なくなった。

このように、会社は、東罐運送から抗議があったとの虚偽を言い立て、X3組合員をトレーラー乗務からはずし、もって同人を経済的に困窮させようと画策したが、Y3部長の虚偽が発覚したため、それを断念したものであり、このような会社の行為は組合の弱体化を企図したものである。

(5) 会社の団交拒否について

平成14年4月から同年5月にかけて、3回の団交が、いずれも会社会議室において開催された。

しかしながら、会社は、それ以降、組合の夏季一時金や組合員の労働条件に関する6回の団交申入れに全く応じていない。会社は、団交に応じなかった理由として、組合が、①組合事務所における団交開催を強要した、②社長及び常務の参加を強要した、③会社が団交担当者として指定したY3部長の出席を拒否した、等と述べているが、このような事実はなく、これは、あたかも団交が開催できなかったのは組合側に責任があるかのようなすり替えの主張である。さらに、会社は、①団交において、会社団交担当者を誹謗・中傷し、罵詈雑言を浴びせないこと、②社長及び常務の両名が団交に出席することを強要しないこと、③Y3部長を団交担当者として認めること、④団交場所を港湾労働会館と指定することなく、会社と協議して決定すること、⑤団交の形態を支部統一集団交渉と決めつけることなく、会社と協議して決定すること、⑥Y3部長が組合潰しをしているとの言動を撤回し謝罪すること、⑦会社の許可なく、会社建物内に入らず、面会を強要しないこと、の7項目の要求について、組合が明確な回答をするまで、団交に応じないと述べている。

会社の要求項目についての組合の考え方は次のとおりである。すなわち、①については、会社は、開催された3回の団交において組合がそのような行為を行ったと主張するが、具体的に該当する事実を指摘しておらず、実際にもそのような事実はない。②については、組合は確かに社長及び常務の出席を求めたことはあるが、社長らが出席しない団交には応じないと主張

したわけではなく、また、会社の指定する団交担当者との間であっても団交の開催に応じる旨、会社にも伝えているところである。③については、組合は、Y3部長が首席団交要員として団交に出席することを認めないと述べただけで、Y3部長を団交担当者として認めていないわけではなく、団交への出席も拒否はしない旨、会社には伝えているところである。④については、組合は組合事務所のある港湾労働会館での団交開催を強要したことはなく、会社との協議に応じる旨、また、会社の指定する場所での団交にも応じる旨、会社には伝えているところである。⑤については、組合は団交の形態を支部統一集団交渉と決めつけているわけではなく、本来は集団交渉で行うべきと考えている事項についても、個別交渉に応じる用意はある。しかしながら、要求項目⑥については、組合はY3部長が組合潰しを行っていると認識しており、このような要求に応じることはできない。また、要求項目⑦については、会社の都合で団交が開催できなかった時に、組合役員が会社を訪れ会社管理職に対して抗議したことをとらえて、かかる言いがかりをつけているが、組合が会社に不法侵入した事実はない。

このように、会社は、組合が平成14年7月16日以降申し入れた団交申入れに対して、上記のようなすり替えの主張を行い、とても正当とは言い難い理由により団交を拒否しているのである。

## 2 被申立人は次のとおり主張する。

### (1) 分会結成前の会社の行為について

分会結成前の、労働組合のことで周囲に呼びかけをするなどという社長らの発言の趣旨は、就業時間中に他の従業員への呼びかけを慎むよう求めた業務上の注意であり、分会結成を妨害する意図は全くなかった。また、常務がX3組合員らに指切りをさせて約束させた内容は、今後、会社に対して何らかの不平不満があるならば正直に話すようにとの趣旨であり、分会を結成しないことを約束させたものではなかった。

### (2) X1組合員の本件配転について

X1組合員の従事していた長距離運送業務は採算のとれないものであり、このことは同人も承知していた。そこで、会社は同人に対し、配置転換することにしたのであり、もとよりこの配置転換は正当な業務命令である。また、同人の従事していた長距離運送業務は、現在、すべて下請会社に委託している。

また、組合はX1組合員の賃金が低下したと主張するが、これはX1組合員の欠勤が多かったこと及び同人が平成14年5月29日から労災で入院し休暇を取ったことが大きな要因である。

(3) X 1 組合員に対する Y 3 部長の言動について

X 1 組合員は、会社と取引のある井上商事の運転手に対し、労働組合を結成するよう働きかけていた。井上商事は、X 1 組合員が結成させた労働組合をめぐるトラブルが原因で倒産し、会社は同社より厳しくその責任を追及されたのである。

そこで、会社は入院中の X 1 組合員の下にお見舞いを兼ねて訪れ、上記井上商事の言っていることの真偽を確認するため、同人に事情を尋ねたのである。事情聴取の際、Y 3 部長は X 1 組合員が組合結成に関与したことを証明する X 1 組合員作成の文書を示し、「君が組合結成に関与したことは、この文書から明らかであり、どのように責任をとるのか。」と述べたのであり、X 1 組合員に退職を強要したのではない。

(4) X 3 組合員に対する Y 3 部長の言動について

会社は X 3 組合員のみならず、すべての運転手に対し、会社に業務連絡の電話をすることを義務付けている。

ところが、X 3 組合員はその義務に違反し、会社に業務連絡の電話をしなかったのである。そこで、会社は同人に対し、業務連絡の電話を必ず行うよう注意しただけで、もとよりこれは正当な業務命令であって、同人の配置換えを画策したものではない。

(5) 団交拒否について

組合は、会社が正当な理由なく団交を拒否していると主張するが、会社が団交を見合わせているのは、次のような理由によるものであって、団交拒否ではない。

まず、団交開催場所をどこにするかは、労使間で協議決定する事項であり、会社が組合事務所のある港湾労働会館を指定する団交申入れを拒否しても、不当ではない。

次に、団交参加者については、会社は組合に対し、団交権限を Y 3 部長ら 3 名に委譲した旨を通知しているのであるから、彼らが団交に出席すれば、社長や常務が団交に出席しなくても、不当に団交を拒否したことにならない。

また、誰に団交権限を委譲するかは、会社の経営権に属するものであり、組合が Y 3 部長の団交出席を認めないことは、Y 3 部長の団交権限を否認するもので、会社の経営権を侵すものである。

このように、会社が組合の団交申入れに応じないことには正当な理由があり、団交拒否には当たらない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人会社は、貨物自動車運送事業、自動車整備事業及び

倉庫事業を主な業務とする株式会社で、肩書地に本社があり、それ以外に、駐在所、物流倉庫、子会社及び関連会社が奈良県内に所在している。会社の従業員数は、本件審問終結時約120名であり、資本金は1,500万円である。

- (2) 申立人組合は、申立外全日本港湾労働組合(全国の港湾、運輸、倉庫産業及びその関連産業で働く労働者をもって組織する個人加盟の労働組合であり、以下、この労働組合を「全港湾」という)の地方組織であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約620名である。会社には、組合の下部組織として、平成14年3月26日に結成された分会があり、その組合員数は、本件審問終結時3名である。

会社には、分会のほかに、同年3月21日に企業内組合として結成されたCSG連合奈良地方連合天理総合運輸労働組合(以下「別組合」という)があり、その組合員数は本件審問終結時約70名である。

## 2 分会結成前の会社の行為について

- (1) 平成14年1月27日、会社の弁償制度に不満を持つ従業員らが、組合に労働組合結成について相談し、分会結成のための準備に取りかかり、同年2月にかけて、会社の従業員に対する分会の勧誘や、準備のための会合を開催するなどしていた。
- (2) 平成14年2月16日、会社は、社長、常務及びY3部長(当時、事故係)が、X1組合員ほか1名を呼び出し、分会結成について尋ねた。その際の会話は次のとおりである。

X1組合員 「組合云々は関係ないんです。安心して働けるように。」

社長 「うちは、安心して働けへん会社か。」

X1組合員 「そんなことを言っていない。」

社長 「安心して働ける会社へいかんかえ。」

(中略)

社長 「会社作れよ。ほかで。おまえらが納得してやれや。ちゃうんか。うちの会社の中で、かき回すようなことはすんな。」

(中略)

社長 「ほんだら、つくらんかえ外で、おまえら勝手に。なんでうちの中で、そんなことつくらんなあかん必要あるねんや。」

(中略)

X1組合員 「(人をはねたりした場合、保険にはいっていても)それですまん場合でありますやん、仮に。」

Y3部長 「ほんなら、組合を作ったら、その事故の解決

できるんか。」

X 1 組合員 「いやそれ以前の問題ですよ。」

(中略)

Y 3 部長 「何事につけても、社長なり、常務なりの方針の中で回っていくんやで。組合作ったかて、組合回らへんで。」

(中略)

常務 「あんたらの親やろ、私らは。かわいがってもらってる親に、組合作ってなににするんや。なめたらあかんで。」

(中略)

社長 「おまえらな、組合っちゅう組織に頼るちゅうのはな、そらな、ええのかも分からへん。けどな、ひいてはそれは誰のためねん。自分のためだけにしかならへんぞ。おまえらのためにも会社のためにも一切ならへん。」

(以下略)

なお、この会話の中で、X 1 組合員らは、会社の弁償制度についての不満を述べたが、会社は、弁償制度による従業員の負担は当然である旨述べていた。

- (3) 平成14年2月19日、常務及びY 3 部長(当時、事故係)が、X 3 組合員ほか1名に対して、分会結成について尋ねた。その際の会話は次のとおりである。

常務 「ほんで、組合作ってどうこうするというのが、私にしたら信じられないからな。みんな自分とこの社員を信じてるから。」

(中略)

常務 「リーダーがX 3 君て言うたからな。子ども達が『あんたのお父さんて、組合のリーダーやで』て言われたら大変なことになるしな。X 1 君にも『わが子かわいかったらな、そんなしょうむないことをしなさんなて』。」

(中略)

常務 「せやけど、なんやの。この噂は、ほんまにもう。誓えますか。」

X 3 組合員 「誓えますよ。」

常務 「ほんまに、信じますよ。もっとよそのええ会社探して行けばええだけのことやからな。会社も損やしな。」

この後、常務はX 3 組合員らに指切りをさせた。

なお、この会話の中で、X 3 組合員らは、会社の弁償制度についての不満を述べたが、会社は、弁償制度による従業員の負担は当然である旨述べていた。

- (4) 平成14年3月21日、会社の呼びかけにより、別組合の結成集会が行われた。同集会には、Y 3 部長(当時、事故係)と、会社の約10名の従業員、CSG連合奈良地方連合の役員が参加していた。この集会でY 3 部長は進行役を務め、参加者に労働組合を作ってほしい旨述べた。集会の最後に、役員の選任が行われた。また、同日付けで、別組合は、会社に対し、10名の役員名を添え、労働組合結成通知を行った。

### 3 分会結成後の会社の行為について

#### (1) X 1 組合員の本件配転について

ア X 1 組合員は平成10年6月に入社し、10トン車による関東・中国地方・九州地方への長距離運送業務や近畿圏内の近距離運送業務に従事していたが、平成12年6月23日から三重県と熊本県の間での定期的な長距離運送業務を行うようになった。会社には10トン車が約30台あり、X 1 組合員が従事していた定期的な長距離運送業務には4台が充てられていた。そのうち1台はX 1 組合員が使用し、残り3台は下請会社に回していた。

イ 平成14年3月26日、分会が結成され、X 1 組合員は書記長に就任した。このときX 1 組合員の年齢は38歳であった。

ウ 平成14年3月28日、X 1 組合員は九州から荷物を積んで帰阪し、大阪府泉大津市でその荷物を降ろし、業務が終了したので、午前9時ごろ会社へ電話を入れたところ、Y 3 部長から再び九州へ運送業務を行うよう命じられた。

その後、X 1 組合員は、荷物の積込みに行こうとした時、会社の業務課長であるY 5 (以下「Y 5 課長」という)から電話があり、「地場(近距離運送業務)をしてほしい。」と告げられた(本件配転)。X 1 組合員が、「では、その仕事が終わってから九州に行くんですか。」と尋ねたところ、Y 5 課長からは、「それは考えるから、とりあえず会社に戻ってきてほしい。」と言われた。X 1 組合員は、会社に戻る途中、再びY 5 課長に電話を入れたところ、滋賀県の仕事をするように言われた。X 1 組合員が、Y 5 課長に、「地場にするんやったら、いつまで地場をしないかんのか、それを文書にしてほしい。」と申し入れたところ、Y 5 課長は、「わかった。上に言うとかわ。」と回答した。

X 1 組合員が会社に戻ったところ、Y 3 部長から「一々、仕事をかわるのに文章を書かなあかんのか。」と叱責を受け

た。X 1 組合員は、いつまで地場をしなければならないのかを書いてほしただけだと説明したが、Y 3 部長は文書にすることはなかった。X 1 組合員はこれらの経過について、組合の書記次長である X 4 (以下「X 4 書記次長」という)に報告した。

エ 平成14年3月29日、X 4 書記次長が、Y 3 部長(当時、事故係)に電話した際、同人が不在であったので、当時の配車の責任者であった Y 6 部長に対し、X 1 組合員の本件配転は「一時的措置だと確認していいんですか。」と尋ねたところ、同部長は「はい。」と答えた。しかしながら、本件配転以降、本件審問終結時まで、会社は X 1 組合員を、単発的なものを除いて、長距離運送業務に従事させていない。

オ X 1 組合員の平成14年8月分(同年5月支給)賃金の額は、基本給が103,000円、歩合給が運賃収入から通行料等の経費を差し引いた1,044,900円の20%に相当する208,980円、これにその他手当等が加算されて額面353,980円であり、手取額にして276,446円であった。X 1 組合員の、同年3月1日から同月31日までの勤務状況は、出勤日数が20.5日、欠勤日数が4.5日であり、業務のほとんどが長距離運送業務であった。

また、X 1 組合員の本件配転後の同年4月分(同年6月支給)賃金の額は、基本給が104,000円から5.5日の欠勤日数分が控除され81,120円、歩合給が99,408円、これにその他手当等が加算されて額面195,528円であり、手取額にして132,864円であった。X 1 組合員の、同年4月1日から同月30日までの勤務状況は、出勤日数が19.5日、欠勤日数が5.5日であり、業務のほとんどが近距離運送業務であった。

X 1 組合員の平成14年3月分と同年4月分の賃金の額を比較すると、4月分は額面で158,452円、44.8%の減収であり、歩合給だけで見ると109,572円、52.4%の減収であり、同年4月分賃金の減収額158,452円に占める歩合給の減収額109,572円の割合は、約7割となっている。

なお、会社においては、各月の従業員の勤務の実績に基づく賃金は、2か月後に支給されることとなっている。

カ X 1 組合員は、労災により、平成14年5月16日から同15年1月31日まで休業していた。

キ 平成14年4月7日、同月27日、同年5月16日に開催された3回の団交において、本件配転について協議された。組合は、X 1 組合員の本件配転に関し、このような配置転換は、通常、組合員の大幅な収入低下に直結するので、組合と事前協議の上で行うべきであるなどと主張し、X 1 組合員の本件配転の

撤回とこの問題についての再協議を求めたのに対して、会社は組合の要求に応じる姿勢を見せず、X 1 組合員の乗務していた業務は赤字であり、そのことは以前から X 1 組合員には告げていた旨返答するのみで、当該業務が赤字であることを示すような資料も提示しなかった。

ク 平成15年5月15日、当委員会は、本件の審査に当たり、会社に対し、X 1 組合員が担当していた定期的長距離運送業務は、現在、会社が直営で実施していないのかどうか、また、実施していないとすればその理由は経営上の問題なのか、さらに、それに関する証拠は提出できるのか、等についての釈明を求めたが、会社は回答を拒否した。

(2) X 1 組合員に対する会社の言動について

ア 平成14年5月中旬、会社の下請会社であった井上商事の運転手らが、X 1 組合員の勧めにより、井上商事に全港湾関西地方大阪支部傘下の労働組合を結成したが、井上商事との団交が開催できないまま、当該労働組合は解散し、井上商事の労働組合に参加していた運転手7名は全港湾関西地方大阪支部から脱退し、井上商事も退職した。その後、井上商事は倒産した。

イ 平成14年6月30日、元井上商事運転手の一人から同人の自宅において、退職した7名全員の仕事を紹介するよう迫られた X 1 組合員は、「本日中に井上商事組合員7名の仕事をみつけます。それができない場合は、最悪私が会社をやめます(天理総合運輸)6月30日 X 1」との内容の文章を書き、拇印をつけてこれを元井上商事運転手に渡した。

後日、X 1 組合員は組合役員と一緒に元井上商事運転手宅を訪れ、当該文書を返すよう求めたが、元井上商事運転手は返さなかった。

ウ 平成14年7月19日、労災により休業し、同月17日に手術を受けて入院中の X 1 組合員を、専務と Y 3 部長が見舞いと称して訪れ、井上商事から会社あての抗議文を提示した。抗議文には、X 1 組合員が原因で運転手7名が井上商事を辞めたので、X 1 組合員と会う場をつくれ、との内容が書かれていた。Y 3 部長は、X 1 組合員が前記イの文書を元井上商事運転手に渡したことを非難するとともに、なぜ元井上商事運転手に渡した文書に全港湾の名前を書かず会社の名前を書いたのか、などと非難し、どう責任をとるのかと述べた。

しばらくしてから、X 1 組合員は Y 3 部長に病院建物の裏の駐車場へ連れて行かれたが、そこには、井上商事の部長と X 1 組合員に文書を書かせた元井上商事運転手が来ていた。

井上商事の部長らから「一度に7人も辞めて、どない責任取ってくれるんや。」「簡単なことや、お前が書いたとおり、会社を辞めたらいいだけや。」と言われ、X 1 組合員は怖くなり警察に電話を入れたところ、警察官が来て解放された。

(3) X 3 組合員に対する会社の言動について

ア X 3 組合員は、平成10年8月に会社に入社し、入社直後は10トン車に乗務していたが、同年11月からトレーラー乗務となった。同人の業務は、東罐運送の配車係の指示によって行われていた。

イ 平成14年4月4日、東罐運送は、X 3 組合員と直接連絡を取れず、配車の指示を会社に伝えた。

ウ 平成14年4月5日、Y 3 部長は、前日の東罐運送からの配車指示の連絡がつかなかった件に関して、X 3 組合員に対し、業務中は会社へ電話連絡するようという趣旨の業務上の注意を行った。

4 組合と会社の団交について

(1) 平成14年3月26日、組合のX 4 書記次長及び分会の組合員らが、同日付けの分会結成通知書と要求書(以下「3.26要求書」という)を持参し、分会の結成を通告するため会社を訪れた。

3.26要求書には、①会社は、組合員の労働諸条件及びそれらに関する事項についての交渉は、全港湾の支部以上の機関と行うこと、②会社は、労働関係諸法規を遵守し、特に不当労働行為あるいはこれに類する行為は行わないこと、③会社は、組合員のあらゆる労働条件にかかわる問題の変更を伴う事項については、事前に組合と協議し、協議の整わない限り一方的に実施しないこと、④会社は、早急に分会に組合事務所を貸与すること、等と記載されていた。

X 4 書記次長らが、会社事務所の1階にいた社長に、分会結成通知書及び3.26要求書を手渡そうとしたところ、社長は3階の事務所で待っていてほしいと述べた。X 4 書記次長らは社屋3階の事務室に上がり社長を待ったが、1時間たっても社長は現れず、組合は、代わりに対応したY 3 部長(当時、事故係)に社長が姿を見せないことについて抗議し、3.26要求書を手渡した。

(2) 平成14年3月27日、組合は、会社に「抗議並びに団体交渉申入書」と題する文書を送付し、前日、社長が姿を見せなかったことに抗議するとともに、3.26要求書に関して、同年4月2日又は同月4日のいずれも午後1時30分から組合事務所において団交を開催するよう申し入れ、同月1日までに郵送又はファクシミリで回答するよう要求した。なお、この文書には、日時及び場所については協議に応じる用意がある旨記載されていた。

- (3) 平成14年3月31日、会社は、組合の同月27日付け団交申入書対し、団交開催日時については同年4月7日午後6時又は同月13日午後1時30分から、団交開催場所については会社会議室にそれぞれ変更してほしい旨、ファクシミリで回答した。なお、組合は同文書によって初めてY3部長が労対部長となったことを知った。

同年3月31日、組合は、会社と電話で協議し、同年4月7日午後6時から、会社会議室での団交を応諾した。

- (4) 平成14年4月7日午後6時から会社会議室で、第1回団交が開催された。組合側はX4書記次長及び分会役員3名が、会社側は社長、Y3部長ほか1名が出席した。

この団交においては、平成14年3月28日のX1組合員の本件配転、及び、X3組合員に対する注意問題についての協議が中心となり、双方の主張が対立したため、本来の議題であった3.26要求書についての協議は行われず、組合が3.26要求書の趣旨説明を行うにとどまった。

なお、この団交で、次回の団交は同年4月27日午後3時から、会社で開催することが合意された。

- (5) 平成14年4月27日午後3時から、会社会議室において第2回団交が開催された。組合側はX4書記次長、組合役員及び分会役員3名が、会社側は社長、Y3部長ほか1名が出席した。社長は、団交の途中退席した。

この団交においても、X1組合員の本件配転問題で大部分の時間が費やされた。

また、この団交で、次回の団交は同年5月16日午後6時から、会社会議室において開催することが合意された。

- (6) 平成14年5月16日午後6時から、会社会議室において第3回団交が開催された。組合側はX4書記次長、組合役員1名及び分会役員2名が、会社側はY3部長ほか1名が出席した。

この団交において、組合と会社は3.26要求書の内容について合意し、確認書(以下「5.16確認書」という)を締結した。5.16確認書には、①会社は、組合員の労働諸条件に関する事項についての交渉は、全港湾の支部以上の機関と行うこと、②会社は労働関係諸法規を遵守し、特に不当労働行為あるいはこれに類する行為は行わないこと、③会社は有給休暇は法定どおり実施することを確認し、遡及の問題については引き続き組合と協議すること、④会社は、組合員の労働諸条件の変更を伴う事項については、事前に組合と協議し、協議の整わない限り一方的に実施しないこと、等と記載されていた。

この団交で、X1組合員の本件配転について再度協議された

が、双方の主張は平行線のままであった。

なお、この団交の後、本件審問終結時まで、組合と会社の間で、後記(7)記載の支部統一集団交渉を除いて団交は開催されていない。

- (7) 平成14年6月4日、組合傘下の労働組合とその労働組合の使用者たる企業の代表者が一同に会する支部統一集団交渉(以下「集団交渉」という)が開催され、Y3部長が出席した。この集団交渉において、組合は、参加企業に対し「2002年夏季要求書」(以下「6.4要求書」という)を提示した。

6.4要求書には、夏季一時金について、組合員1人当たり8万5,000円を要求すること、その支給日は平成14年7月10日までとすること、等が記載されており、それについて同年6月26日開催予定の第2回集団交渉の席上文書で回答することが求められていた。

集団交渉終了後、組合は、同会場において、X1組合員の本件配転撤回に関しY3部長と話し合ったが、このときも双方の主張は平行線のままであった。

会社側はその後、同年6月20日に開催された部門別の集団交渉を業務の都合として欠席し、これ以後2回の集団交渉を、理由を述べないまま、すべて欠席した。

- (8) 平成14年6月10日、会社は組合に対し、文書で夏季一時金等について回答した。同文書には、①夏季一時金の支給金額は20,000円前後を、同年7月下旬頃に支給するよう検討していること、②夏季一時金については、個別的交渉課題として日程調整を要請したいこと、③夏季一時金の支給金額については、別組合の了解を得ていること、及び、④同月20日の部門別の集団交渉には業務の都合上出席しないこと、等が記載されていた。

- (9) 平成14年6月18日、組合は会社に対し要求書(以下「6.18要求書」という)を提出した。6.18要求書において、組合は、①弁償制度により組合員に生じた会社からの借金について、その金額、根拠等を明確にし、正当性のないものについては放棄し、また、過去に不当に徴収した金員は返済すること、②事故による車両や貨物の破損等の場合の、労働者の一方的負担による弁償制度を廃止し、組合と協議の上、新制度を作ること、また、具体的事案への対処については組合と協議し決定すること、③休日出勤及び時間外労働の未払賃金を支払うこと、④賃金体系を明らかにし、合理的なものに改めること、特に基本給を上げ、歩合給の比率を低下させること、⑤組合事務所を貸与すること、等を要求し、同月26日の第2回集団交渉時までに文書で回答するよう求めるとともに、法令違反の事項が是正されない場合、

法的措置を採る旨述べた。

- (10) 平成14年7月4日、会社は、6.18要求書に対して「回答書」と題する文書を送付した。回答書には、①組合員から徴収した金員及び請求している金員は、弁償制度により乗務員に請求しているもので、すべて正当なものであること、②弁償制度は、業務上、乗務員の過失により発生した事故について、事故処理後、保険等での処理が終了した後で発生した金額を乗務員に請求しているもので、組合に一方的負担を強いるものではないこと、③休日出勤、時間外労働については歩合給に含まれているものと認識していること、④賃金については、給料計算をコンピュータで行えるよう準備中であること、⑤組合事務所については、現在提供できるスペースがないこと、等が記載されていた。
- (11) 平成14年7月16日、組合は、会社に「抗議並びに団体交渉申入書」と題する文書を提出した(以下「7.16団交申入書」という)。同文書で組合は、会社が集団交渉を欠席したこと、夏季一時金を20,000円前後という低額で同年7月下旬に支給するというのは組合の要求を無視した回答であること、等について抗議するとともに、①夏季一時金は大幅上積みを行い、同年7月末日までに支給すること、②6.18要求書に関して文書で誠実な回答を行うこと、③組合員に対する嫌がらせの再発防止策を提示すること、④一連の組合潰しの不当労働行為を中止すること、等を議題として、同年7月25日午後1時30分から、組合事務所のある港湾労働会館での団交開催を求め、同月19日までに団交申入れに対する回答を行うよう要請した。また、同文書で組合は、初めて、団交には社長及び常務が出席することを要求した。
- (12) 平成14年7月17日、会社は、7.16団交申入書に対し、同月27日午後6時から会社会議室で団交に応じる旨の文書、及び、団交権限をY3部長ほか2名に委譲し、首席団交要員はY3部長とする旨の文書を、ファクシミリにて組合に送付した。
- 会社はこれらの文書と同時に、「協定書」と題する文書を組合に送付した。同文書には、団交開催条件等に関して、①基本原則として、当事者双方が、誠意を持って団交に臨むことにし、相手方を誹謗・中傷したり、罵詈雑言を浴びせたりすることを厳に慎むこと、②当事者は、団交開催日及び団交事項を付して、少なくとも1週間前に相手方に通知すること、③団交開催場所は原則として会社会議室とすること、④団交要員は会社は3名以内、組合は組合役員3名以内、分会の組合員6名以内とすること、⑤団交時間は2時間以内とすること、等が記載されていたが、この文書に関する趣旨説明等は会社からは行われなかった。

(13) 平成14年7月18日、組合は、会社の同月17日付けの文書に対し、「抗議並びに団体交渉申入書(再)」と題する文書を会社に提出した(以下「7.18団交申入書」という)。同文書で組合は、会社が団交開催場所を一方的に指定していること、社長や常務が団交に出席しないことになっていること、組合に事前の打診のないまま、団交開催条件についての協定書案を一方的に送りつけてきたこと、協定書案には団交開催場所が会社会議室に限定されていること、等に抗議するとともに、同月27日午後2時から港湾労働会館で、7.16団交申入書の議題で団交を開催しよう申し入れた。

なお、この文書で、組合は、社長及び常務の団交出席を求めるとともに、Y3部長の首席団交要員としての団交出席は拒否し、併せてこの申入れに対する文書回答を同月23日までに行うよう求めた。

(14) 平成14年7月24日、会社は、7.18団交申入書に係る、同月27日午後2時開催予定の団交に関して、集団交渉に応じる意思はないが個別交渉には応じる、団交場所は港湾労働会館ではなく、自由かつ冷静に話し合える環境にある会社会議室を希望する旨、組合に対し文書で通知した。

(15) 平成14年7月25日、会社は、「通知書」と題する文書を提出した。同文書には、組合は、社長及び常務の出席しない団交には応じない、また、Y3部長の団交出席は認めないとしているが、①会社は団交権限をY3部長ら3名に委譲し、また、首席団交要員であるY3部長には団交事項に係る妥結権も委譲しており、3名は権限と責任をもって団交に出席するので、社長らが団交に出席しなくとも不当に団交を拒否したことになる、②会社が誰に団交権限及び妥結権を委譲するかは会社の経営権に属する事項であり、組合の指示命令を受けなければならない筋合いのものではなく、Y3部長の団交出席を認めないことはY3部長の団交権限等を否認するもので、会社の経営権を不当に侵すものである、③会社は組合に対し、誠意を持って話し合いのできる団交に関するルールを提示しており、民主的・平和的手続に則って、団交が開催され、団交事項につき誠意ある話し合いにより円満に解決することを望む、等と記載されていた。

なお、同月27日、団交は開催されなかった。

(16) 平成14年7月31日、組合は、「抗議並びに団体交渉申入書(3)」と題する文書を会社に提出し(以下「7.31団交申入書」という)、会社の同月25日付け文書に対し抗議するとともに、同年8月9日までに港湾労働会館において、①夏季一時金の上積み、②

6. 18要求書、③組合員に対する嫌がらせの再発防止策、④Y 3部長らのX 1組合員入院先への訪問、及び、⑤組合潰しの不当労働行為の中止、を議題とする団交を開催するよう申し入れた。なお、この文書には、Y 3部長を首席団交要員とすることを拒否する、社長及び常務が出席することを求める、回答は同年8月5日までに文書で行うことを求める、及び、団交開催日時及び場所については協議の用意がある旨記載されていた。

- (17) 平成14年8月1日、会社は、7.31団交申入書に対して「通知書」と題する文書により、①組合は社長及び常務が「団交当事者」であるというが、法律的には「団交当事者」とは、団交及び労働協約を通じて法的に権利・義務の主体となるもので、法人である会社のことであり、組合は「団交当事者」と、現実に交渉行為を行う「団交担当者」を混同する過ちを犯していること、②「団交当事者」たる会社は、「団交担当者」をY 3部長ほか2名に権限委譲した旨組合に通知しており、今後も社長及び常務は団交に出席しないこと、③Y 3部長が不当労働行為を行ったとの組合の主張は事実無根であり、Y 3部長の名誉を侵害するものであること、④港湾労働会館は、団交を民主的・平和的手続に則って、自由かつ冷静に行う場所としては不適格である、等と述べるとともに、同月10日午後6時から、会社会議室において平成14年度夏季一時金等を議題として団交を開催したい旨申し入れた。

組合は、この会社の申入れに対して、開催日時及び開催場所とも会社指定のとおり、団交に応じる旨を電話で回答した。

- (18) 平成14年8月6日、組合は、同月1日付けの会社の文書に対し、「抗議及び要求書」と題する文書を会社に提出し、会社が、団交の内容や進展如何にかかわらず、社長及び常務が団交出席を拒否することは、不誠実な態度であると抗議するとともに、港湾労働会館は団交場所として不適格とあるとしたことは、極めて侮辱的な発言であるとして、同月10日の団交までに文書で謝罪するよう求めた。
- (19) 平成14年8月6日、組合は、当委員会に対し、会社が分会の結成を妨害したこと、及び、分会書記長を長距離運送業務から近距離運送業務に本件配転を行ったこと、等が不当労働行為であるとして、本件申立て(平成14年(不)第44号)を行った。
- (20) 平成14年8月9日、会社は組合に対し、Y 3部長の夏期休暇の取得を理由に団交開催日の延期を要請し、変更後の開催日については、後日連絡する旨の申入書をファクシミリで送付した。これに対して、X 4書記次長はY 3部長に電話で抗議したが、Y 3部長は「親戚の葬儀がある、葬式も行ったらかんのか。」

等と述べた。

- (21) 平成14年8月9日、組合は会社に対し、「団体交渉拒否に対する抗議文」と題する文書を提出し、同月10日という団交期日はもともと会社の希望であったにもかかわらず、交渉日前日に団交担当者の夏期休暇という理由で延期したこと、それを組合に対して一方的に文書で通知し、延期後の団交開催日を申し入れることもしなかったことは事実上団交拒否であるとして抗議するとともに、文書による謝罪と早急な団交の開催を求めた。

なお、会社はこの文書に対して、回答等を行わず、同月10日には団交は開催されなかった。

- (22) 平成14年8月15日、会社は組合に対して、「通知書」と題する文書により、①組合は、社長及び常務の団交出席を求めるが、社長らが団交に出席しなければ誠実に団交したことにならないとする組合の考え方が間違いであり、今後も社長らは団交には出席しない、②団交担当者を誰にするのかは会社の専権事項であり、会社はY3部長に団交権限を委譲しているので、Y3部長を団交に出席させる、また、Y3部長は組合潰しなどしておらず、謝罪しなければならないのは組合の方である、③港湾労働会館は団交場所として適切でなく、会社会議室を希望する、④これらのことは、既に組合に対し通知しており、組合が未だそれに対して明確な回答をしてきていないので、会社の納得のいく回答が得られるまで団交開催を見合わせる、等と通知した。

- (23) 平成14年8月27日、X4書記次長ほか3名の組合員が会社を訪れ、会社応接室でY5課長らに同月10日に団交が開催されなかったことについて抗議するとともに、団交開催について会社の都合のよい日を連絡するよう要請した。Y5課長らは団交開催日を連絡することを了解したが、その後、会社から組合に連絡はなかった。

なお、この際、会社は組合の訪問について、非難や退去要請などはしなかった。

- (24) 平成14年9月10日、組合は、会社に「抗議並びに団体交渉申入書(再)」と題する文書を提出し(以下「9.10団交申入書」という)、会社の同年8月15日の通知書に対して、①組合は、社長が団交に出席しなければ誠実に団交したことにはならないなどと主張したことはない、②Y3部長の団交に対する不誠実な態度や組合潰しについては、引き続き謝罪を求めるが、同月10日の団交にY3部長が出席することは了解していたことである、③会社が再度、港湾労働会館が団交場所として不適切としたことは組合に対する侮辱であり、その理由を明確に説明することを求める、④会社がいう「明確な回答」については理解で

きず、組合側には団交を拒否される理由はないのに、会社の納得のいく回答を得るまで団交を見合わせるというのは、露骨な団交拒否である、⑤会社は、同年8月9日付けの組合文書に明確な回答をしていないし、また、同月27日に会社を訪れた際に団交開催日を組合に連絡するよう要求していたことに対しても未回答である、等と反論及び抗議を行った。

また、組合は同文書で、①夏季一時金、②6.18要求書、③組合員に対する嫌がらせ行為の再発防止策、④組合潰しの不当労働行為の中止、等を議題として、同年9月27日までに、会社の希望する場所で、会社の指定する団交担当者出席により、団交を開催するよう会社に申し入れ、同月18日までに文書で回答するよう要求した。

- (25) 平成14年9月13日、会社は組合の9.10団交申入書に対し、「抗議並びに申入書」と題する文書を送付した。同文書で会社は、組合が同年8月27日に、会社の許可を得ず会社建物内に侵入し、会社の再三にわたる退去要求にも応じず、社長及び常務に面会強要をする等、刑法にも触れる違法・不当な行為を行ったと抗議するとともに、①団交において会社団交担当者を誹謗・中傷したり、罵詈雑言を浴びせたりしないこと、②社長及び常務の団交出席を強要しないこと、③Y3部長を団交担当者とする認めること、④団交開催場所については、会社会議室を希望するが、組合も港湾労働会館と指定することなく、協議して決定すること、⑤団交の形態を集団交渉と決めつけることなく、協議して決定すること、⑥Y3部長に対する、組合潰しをしているなどとする名誉毀損の言動を撤回し謝罪すること、等の会社の要求事項について組合が明確に回答するよう求め、その回答内容を検討した上で、会社として団交に応じるかどうかを回答するとした。

- (26) 平成14年10月9日、組合は、会社の同年9月13日付けの文書に対し、同年10月9日付け「団体交渉申入書(3)」と題する文書を提出した(以下「10.9団交申入書」という)。組合は同文書で、①会社は同年8月27日に、組合が許可なく会社に侵入し、退去しなかった行為等が違法・不当な行為だと言うが、組合は、Y5課長の同意を得て、会社応接室でY5課長らと協議したのであり、その際、会社からの退去要求もなかった、②組合は団交において、会社の団交担当者に対して、罵詈雑言を浴びせたりしたことはない、③社長らの団交出席を強要したことはない、等と抗議するとともに、9.10団交申入書に対して、会社からの回答がないので、9.10団交申入書と同様の議題で、再度、同年10月31日までに、会社の希望する場所、会社の指定する団交担

当者の出席により、団交を開催するよう会社に申し入れ、同月18日までに文書で回答するよう要求した。

(27) 平成14年10月18日、会社は10.9団交申入書に対し、同年9月13日付け文書と同趣旨の文書をファクシミリで組合に送付し、会社の要求事項について組合が確約するまで、団交を見合わせる旨通知した。

(28) 平成14年10月25日、組合は会社に対し、「統一集団交渉申入書」と題する文書を提出し、同年11月11日に開催される集団交渉に会社が出席するよう申し入れた。同集団交渉の議題は、平成14年関西地方本部及び大阪支部秋年末要求提出についてであった。

これに対して会社は回答せず、同月11日の集団交渉にも出席しなかった。

(29) 平成14年11月11日、会社が同日開催された集団交渉に参加していなかったため、組合は、全港湾関西地方本部の「要求書」及び組合の「2002年秋年末要求書」と題する文書(以下、これら2つの文書を合わせて「11.11要求書」という)並びに「第2回支部統一集団交渉申入書」と題する文書を一括して会社へ送付した。これらの文書により、組合は、平成14年冬季一時金を、同年12月10日までに組合員一律85万円支給すること、また、冬季一時金の回答を、会社が同年11月25日に開催する第2回集団交渉に参加し、席上、文書回答すること、等を要求していた。

会社はこれらの文書に対して回答せず、また同月25日及び同年12月5日の集団交渉に参加しなかった。

(30) 平成14年11月30日、組合は会社に対して、「組合無視に対する抗議並びに申入れ」と題する文書を提出した(以下「11.30団交申入書」という)。同文書で組合は、会社が集団交渉に全く参加せず、11.11要求書に全く回答していないことは、組合無視であるとして抗議するとともに、同要求書に対する回答を同年12月4日までに行うこと、同月4日から10日までの間に、同要求書による要求事項について港湾労働会館で団交に応じるよう申し入れた。なお、このとき、組合は団交参加者について特に指定しなかった。

(31) 平成14年12月4日、会社は、11.30団交申入書に対し、同年10月18日付け会社文書と同じ内容の文書を再び送付し、会社の要求事項について組合が確約するまで、組合との団交を見合わせる旨組合に通知した。

なお、この文書には、組合が11.30団交申入書により申し入れていた団交開催に対する回答は記載されていなかった。

(32) 平成14年12月17日、組合は会社に対し、「要求申入書」と

題する文書を提出し、11.11要求書に対する回答を同年24日までに行わなかったことについて抗議するとともに、同要求書に早急に回答するよう求めた。これに対して会社は回答を行わなかった。

- (33) 平成14年12月26日、組合は当委員会に対し、会社が組合の申し入れた団交に正当な理由なく応じていないことが不当労働行為であるとして、本件申立て(平成14年(不)第97号)を行った。

#### 第4 判断

##### 1 不当労働行為の成否

- (1) 分会結成前の社長らの発言について

会社は、分会結成前に、社長らがX1組合員らに対して行った、組合のことで周囲に呼びかけをするな等の発言の趣旨は、就業時間中に組合結成のことで他の従業員に呼びかけをしないようにとの業務上の注意をしたものであり、組合結成を妨害するような意図はなかった、また、常務がX3組合員らと指切りして約束させたのは、会社に対して何らかの不平不満があるならば正直に話すようにとの趣旨であり、分会を結成しないよう約束させる趣旨ではなかった、と主張するので、以下検討する。

前記第3.2(1)ないし(3)及び3(1)イ認定のとおり、平成14年3月26日の分会結成に先立ち、①同年1月27日、会社の弁償制度に不満を持つ従業員らが、組合に分会結成の相談に行き、以後、分会結成準備のために行動していたこと、②同年2月16日、社長らがX1組合員らを呼び出し、分会結成について尋ねた際、何のために労働組合を作るのか、安心して働くために労働組合を作るといふのであれば他の会社に行けばよい旨発言したこと、③同年2月19日、常務は、X3組合員らに対し、労働組合のリーダーになると、その子供が他の子供から父親が組合のリーダーであると言われ、大変なことになるなどと述べるとともに、誓えるかと尋ねた上でX3組合員らに指切りさせ、今の会社に不満ならば他の会社へ行けばよいなどと述べたこと、④これらの会話の中でX1組合員らは、会社の弁償制度に対する不満を述べていたが、会社はそれに対して、弁償制度による従業員の自己負担は当然である旨発言していたこと、がそれぞれ認められる。

このような社長らの発言は、その前後の発言の文脈からみて、会社が弁償制度に不満を持つ従業員らが中心となって分会を結成する動きを知り、労働組合を嫌悪し、X1組合員らを呼び出すなどして、分会の結成をやめさせようとしたものというべ

きである。また、常務がX3組合員らに誓えるかと尋ね指切りさせたことは、そのときの常務の前後の発言の趣旨からして、分会を結成しないことを約束させようとしたものとみるのが相当であって、会社の主張は、採用できない。したがって、分会結成前の会社の当該行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) X1組合員の本件配転について

ア 会社は、X1組合員の賃金収入が減少したのは、欠勤が多かったこと及び労災で入院したことが大きな原因であり、本件配転とは関係がないのであるから、X1組合員への不利益取扱いそのものが存在せず、また、本件配転は、定期的な長距離運送業務が不採算であるため、下請会社に委託する業務転換を図ったものであって、X1組合員が組合員であるがゆえに行ったものではないと主張するので、以下検討する。

イ まず、X1組合員の賃金収入の減少の原因をみると、前記第3.3(1)ウないしカ認定のとおり、①平成14年3月28日、X1組合員に本件配転を命じて以降、会社はX1組合員に長距離運送業務につき、単発的なものを除き行わせていないこと、②本件配転の前後に当たる同年3月分と同年4月分のX1組合員の賃金を比較すると、同年4月分の月額賃金(額面)は同年3月分の353,980円から195,528円へと158,452円減少(そのうち、運賃収入に連動する歩合給が208,980円から99,408円へと109,572円減少)し、同年4月分賃金の減収額に占める歩合給の減収額の割合が、約7割であること、③X1組合員の同年3月の業務のほとんどが長距離運送業務であるのに対し、同年4月の業務のほとんどが近距離運送業務であること、④本件配転後の同年4月におけるX1組合員の欠勤は5.5日であり、前月より1日多かったこと、及び、⑤X1組合員の労災による休業期間は同年5月16日から同15年1月31日までであったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、X1組合員の欠勤日数については、平成14年4月は同年3月よりわずか1日多いだけであり、また、同人の労災による休業期間は、同年5月以降のことであるのであるから、同年4月分の賃金収入の減少の原因が、会社の主張する同人の欠勤及び労災に起因する入院によるものであるとみることはできない。むしろ、同人の賃金減収額に占める歩合給減収額の割合が約7割であることからすると、同人の賃金収入の減少は、本件配転に伴う歩合給の減少が最大の原因であるとみるべきである。

よって、X1組合員の賃金収入の減少は、欠勤及び労災に

よる休業が原因ではない。

ウ X 1 組合員の本件配転の理由につき、会社は、更に、定期的な長距離運送業務が不採算であるため、下請会社への委託に業務転換を図ったものであると主張する。しかしながら、前記第3.3(1)ク認定のとおり、会社は、X 1 組合員が担当していた定期的な長距離運送業務については、現在、会社が直営で実施していないのかどうか、また、実施していないとすればその理由は経営上の問題なのかどうか、さらに、それに関する証拠は提出できるかどうかとの当委員会の求釈明に対する回答を拒否した。

これらの求釈明事項は、会社として容易に疎明できる事項であるにもかかわらず、会社は、これをあえて拒否したのであるから、本件配転の理由が経営採算上の判断とする会社の主張は採用できない。

エ X 1 組合員に係る本件配転と組合結成の前後の経過を見るならば、前記第3.2(1)ないし(4)、3(1)イ及びウ認定のとおり、①会社は、弁償制度に不満を持つ運転手等が中心となって分会を結成する動きを知り、社長らが、平成14年2月16日にX 1 組合員ほか1名に対し、同月19日にはX 3 組合員ほか1名に対し、労働組合を作らないよとの趣旨の発言を行ったこと、②同年3月21日、別組合の結成集会在開催され、Y 3 部長がその場に集まった従業員らに別組合結成を呼びかけ、その結果別組合が結成されたこと、③同月26日、分会が結成され、X 1 組合員は分会の書記長に就任したこと、及び、④会社は、分会結成の2日後である同月28日に、業務中のX 1 組合員に対し、事前に通知することなく一方的に本件配転を命じたこと、がそれぞれ認められる。

オ これらを総合して判断すると、会社が弁償制度に反対する労働組合の結成を嫌悪し、そのリーダーであったX 1 組合員らに分会結成の断念を働きかける等の妨害を行い、さらに会社の事故係であったY 3 部長が別組合の結成を推進するというように労使関係の対立が激しくなる中であって、会社は、分会の結成直後に、書記長に就任したX 1 組合員に対して、本人に事前に通知することなく本件配転を一方的に命じたものというべきであって、これは組合結成に対する威嚇又は報復として、X 1 組合員に対して賃金収入の激減という不利益を与えるとともに、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) X 1 組合員に対するY 3 部長の言動について

会社は、X 1 組合員が井上商事の労働組合結成に関与したことについて、会社が井上商事よりその責任を追及されているので、その真偽を確認するため、X 1 組合一員に事情を尋ねただけであって、同人に退職を強要したのではないと主張するので、以下検討する。

前記第3.3(2)アないしウ認定のとおり、①平成14年5月中旬、X 1 組合員の勧めにより、井上商事に全港湾関西地方大阪支部の分会である労働組合が結成されたが、井上商事との団交が開催できないまま、当該労働組合は解散し、これに伴い井上商事の労働組合に参加していた運転手7名は全港湾関西地方大阪支部を脱退し、井上商事も退職したこと、②同年6月30日、X 1 組合員は、元井上商事運転手自宅で、当日中に元井上商事運転手7名の仕事を見つける、それができない場合は、最悪自分が会社をやめる、との内容の文章を書いて元井上商事運転手に渡したこと、③同年7月19日、X 1 組合員が労災による負傷で手術をした直後、入院中のX 1 組合員を、専務とY 3 部長が見舞いと称して訪れ、X 1 組合員が元井上商事運転手に上記文書を渡したことや、同文書に会社の名前を書いていたことを非難し、全港湾の名前を書けばよいなどと述べたこと、④その後、X 1 組合員はY 3 部長に病院建物の裏の駐車場へ連れて行かれ、そこに井上商事の部長とX 1 組合員に文書を書かせた元井上商事運転手が加わり、Y 3 部長と一緒に、井上商事から運転手が一度に7名も辞めたことについて責任をとるよう言われたこと、がそれぞれ認められる。

そもそも、井上商事における労働組合結成や井上商事の労働組合に参加していた運転手7名の退職については、井上商事の内部問題であり、X 1 組合員が、その労働組合の結成に関与したからといって、その責任を井上商事や元井上商事運転手に問われるものではない。また、X 1 組合員が元井上商事運転手7名の仕事を見つけられない場合は、会社を退職するとの内容の文書を元井上商事運転手に渡したからといって、X 1 組合員が会社に対して、何らの責任を負う理由もないと考えられるところ、Y 3 部長は、入院中のX 1 組合員に対し、井上商事の部長らとともに、これら会社の業務とは直接関係のない事項について責任をとるよう詰問している。

前記第3.4(3)認定のとおり、Y 3 部長は、分会結成直後、労対部長となっていることから、組合に対するY 3 部長の行為は会社の行為とみるのが相当である。

したがって、かかる会社の行為は、組合を嫌悪し、X 1 組合員に精神的苦痛を与えることによって、X 1 組合員を退職に迫

い込み、もって組合弱体化を図ったものと判断されるところであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(4) X 3 組合員に対する Y 3 部長の言動について

前記第3.3(3)イ及びウ認定のとおり、①東罐運送は、X 3 組合員と直接連絡を取れず、配車の指示を会社に伝えたこと、② Y 3 部長は、東罐運送からの配車指示の連絡がつかなかった件に関して、X 3 組合員に対し、業務中は会社へ電話連絡するようという趣旨の業務上の注意を行ったこと、が認められる。しかしながら、組合の主張するように、Y 3 部長が X 3 組合員に対し、トレーラー業務から降ろすと述べたとまでの疎明はなく、これについての組合の主張は採用できない。

(5) 会社の団交拒否について

会社は、組合の7.16、7.18、7.31、9.10、10.9及び11.30団交申入書による団交に応じなかったことには正当な理由があり、不当労働行為ではないと主張するので、以下検討する。

ア 団交の議題について

前記第3.4(9)、(11)、(13)、(16)、(24)、(26)及び(30)認定のとおり、7.16、7.18、7.31、9.10及び10.9団交申入書による各議題は、ほぼ共通して、①平成14年夏季一時金、②6.18要求書記載の、従業員の会社に対する弁償制度の廃止及び賃金体系の整備等、③組合員に対する嫌がらせの再発防止策、及び、④一連の組合潰しの不当労働行為の中止等であり、また、11.30団交申入書の議題は、平成14年冬季一時金などに関する、11.11要求書に基づく要求事項であったことが認められ、これらの組合の団交申入れにおいては、組合員の労働条件に関する事項が中心となっており、会社にはこれらの団交申入れに応じる義務があるというべきである。

しかしながら、前記第3.4(6)認定のとおり、会社は、組合の7.16団交申入書による団交申入れ以降、6回の団交申入れに応じていないことが認められる。

イ 団交拒否の理由について

(ア) 団交開催場所について

会社は、団交開催場所をどこにするかは、労使間で協議決定することであるにもかかわらず、組合が、組合事務所のある港湾労働会館での団交を強要しており、このような団交申入れを拒否しても不当ではないと主張するので、以下検討する。

前記第3.4(4)ないし(6)、(11)、(13)、(16)、(24)、(26)及び(30)認定のとおり、①分会結成後開催された3回の

団交は、いずれも会社会議室で行われたこと、②組合は、7.16団交申入書以降、6回、会社に対して団交申入れをしているが、会社はそのすべてに応じていないこと、③7.16及び7.18団交申入書においては、組合は、団交開催場所について、組合事務所のある港湾労働会館を指定していたが、7.31団交申入書においては、会社と協議したい旨述べ、さらに9.10及び10.9団交申入書においては、会社が指定する場所に応じる旨述べていること、及び、④11.30団交申入書においては、組合は、港湾労働会館での団交開催を求めたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、組合は、当初組合事務所のある港湾労働会館での団交開催を望んでいたものの、会社に対して、同会館での団交開催を強要していると言えず、会社の主張は採用できない。

(イ) 団交参加者について

会社は、会社が団交担当者を指定し、団交権限を団交担当者に委譲しているにもかかわらず、組合が社長及び常務の団交出席を強要し、また、首席団交要員であるY3部長の団交出席を拒否しており、このような団交申入れを拒否しても不当ではないと主張するので、以下検討する。

前記第3.4(11)、(13)、(16)、(24)、(26)及び(30)認定のとおり、①組合は、7.16及び7.18団交申入書においては、社長及び常務の団交への出席を要求したこと、②7.18団交申入書においては、Y3部長が不当労働行為を働いた中心人物であるとして、首席団交要員としての出席を拒否したこと、③7.31団交申入書においては、社長及び常務の団交への出席を要求し、Y3部長については、首席団交要員としての出席を拒否したこと、④9.10及び10.9団交申入書においては、組合は、会社の指定する団交担当者での団交に応じる旨述べたこと、及び、⑤11.30団交申入書においては、組合は、団交参加者について、特に指定しなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、社長及び常務の団交への出席については、組合は当初は社長及び常務の出席等を強く要求した事実が認められるものの、その後、団交参加者について特に指定しておらず、その出席を強要し、又は団交開催の条件にしているとまでは言えない。また、Y3部長についても基本的に団交への出席そのものを拒否しているものではないとみるのが相当であって、会

社の主張は採用できない。

(ウ) 会社の主張するその他の団交拒否の理由について

前記第3.4(25)、(27)及び(31)認定によれば、平成14年9月13日、同年10月18日及び同年12月4日、会社は、それぞれ組合の9.10、10.9及び11.30団交申入書に対し、文書により、団交開催場所及び団交参加者に関する事項以外に、①団交において会社団交担当者を誹謗・中傷したり、罵詈罵声を浴びせたりしないこと、②団交の形態を集団交渉と決めつけることなく、協議して決定すること、③Y3部長に対する、組合潰しをしているなどの名誉毀損の言動を撤回し謝罪すること、及び、④組合が会社の許可なく会社建物等に不法侵入しないこと、また、社長らに面会強要をしないこと、の各項目について組合が確約するまで団交を見合わせる旨、組合に通知したことが認められる。

まず、上記①については、これまでの組合と会社の団交において、会社の団交担当者に対し、罵詈罵声を浴びせたとの事実の疎明はなく、会社の要求には理由がない。

次に、上記②については、前記第3.4(4)ないし(6)、(11)、(13)、(16)、(24)、(26)及び(30)認定のとおり、組合と会社は過去3回の個別交渉を開催していること、組合は7.16団交申入書以降6回の団交申入れを行っているが、これらは、個別交渉の申入れであること、また、組合が会社に対し、集団交渉への参加を強要しているとの疎明もないこと、等からすると会社の要求には理由がない。

さらに、上記③及び④についても、会社が主張する事実の疎明はなく、会社の要求には理由がない。

ウ まとめ

以上のとおり、7.16団交申入書ほか5回の組合からの団交申入れに対して、会社が団交を拒否している理由は、いずれも団交を拒否しうる正当なものということはできず、会社がこれらの団交申入れに応じなかったことは、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。

2 救済方法

- (1) 主文2の、X1組合員の本件配転がなかった場合の賃金相当額の差額の算定に当たっては、X1組合員が労災による休業や欠勤等により就労しなかった期間については、賃金相当額の差額の算出において算入しないことが相当である。なお、運賃収入の実績により額の変化する歩合給については、平成13年12月分(同14年2月支給)から同14年2月分(同年4月支給)の歩合給

の平均額により算出するものとする。

また、組合は、X 1 組合員に関し、将来にわたる配車に関する不利益取扱いの禁止をも求めるが、主文1及び2をもって足りると考える。

- (2) 組合は、組合の組織、運営への支配介入の禁止及び謝罪文の提示を求めるが、主文4をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年2月27日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印