

# 命 令 書

申 立 人 奈労連・一般労働組合

同 奈良県労働組合連合会一般労働組合・近畿ハイウェイサービス支部

被申立人 近畿ハイウェイサービス株式会社

上記当事者間の奈労委平成 16 年(不)第 2 号近畿ハイウェイサービス不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 3 月 24 日第 532 回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員南川諦弘、同下村敏博、同西谷敏及び同川合紀子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人近畿ハイウェイサービス株式会社は、平成 15 年 6 月 11 日付けで行った X1 に対する発令がなかったものとして取り扱い、原職(班長三等級)に復職させなければならない。また、これに伴い、平成 15 年 7 月分から班長三等級に復職させるまでの間、当該発令がなければ X1 が受けるはずであった班長手当相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人近畿ハイウェイサービス株式会社は、X1 を班長に復職させないなどして、申立人奈良県労働組合連合会一般労働組合・近畿ハイウェイサービス支部の活動に支配介入してはならない。
- 3 被申立人近畿ハイウェイサービス株式会社は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人奈労連・一般労働組合及び奈良県労働組合連合会一般労働組合・近畿ハイウェイサービス支部に手交するとともに、同文書を 1 メートル×2 メートル大の白紙に明瞭に記載して、被申立人近畿ハイウェイサービス株式会社藤井寺営業所天理料金所の事務所出入り口付近の組合員らの見やすい場所に 1 か月間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

奈労連・一般労働組合

委員長 X2 殿

奈良県労働組合連合会一般労働組合・近畿ハイウェイサービス支部  
支部長 X1 殿

近畿ハイウェイサービス株式会社  
代表取締役 Y1

当社が、貴組合支部長 X1 殿を班長に復職させず、班長手当を支給しないことは、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と奈良県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

近畿ハイウェイサービス株式会社(以下「会社」という。)は、CSG 連合兵庫地連(現 UI ゼンセン同盟兵庫県支部)近畿ハイウェイサービス労働組合(以下「別組合」という。)とのユニオンショップ協定等を理由に、別組合を脱退、奈労連・一般労働組合(以下「一般労組」という。)に加入し、奈良県労働組合連合会一般労働組合・近畿ハイウェイサービス支部(以下「支部」という。)を結成した X1(以下「X1」という。)他申立外 1 名(以下「X1 ら」という。)を解雇したが、X1 らが会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の大阪地方裁判所判決(以下「大阪地裁判決」という。)が出され、会社は控訴せず X1 らの職場復帰を認めた。

本件は、X1 らの職場復帰に際し、会社が、X1 についてもとの班長三等級ではなく、收受員一等級とする降格処分を行ったこと、班長に復職させないこと及び班長手当月額 1 万円を支給しないことが、X1 が支部を結成し、その支部長(組合員)であることを理由とする不利益取扱いの不当労働行為であり、同時に、支部の組合員である限り不利益を受けることを他の従業員に示すことにより、支部への加入を妨げる支配介入の不当労働行為にも該当するとして、平成 16 年 6 月 10 日、支部と一般労組が申立人(以下「申立人ら」という。)となって、救済申立てをした事件である。

### 第 2 請求する救済の内容

請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 会社は、支部組合員 X1 を班長に復職させ、同人に対し、平成 15 年 7 月に遡って班長手当を支給しなければならない。
- 2 謝罪文の手交及び掲示。

### 第 3 当事者の主張

## 1 申立人の主張

会社は、X1 らの職場復帰に際し、X1 についてもとの班長三等級ではなく、收受員一等級とする降格処分を行った。

会社は、X1 に対する降格処分について、「今回の件で半年以上も職場を離れ、従業員との人間関係や信頼関係を考慮して外した」と弁解するが、X1 は、会社の違法・無効な解雇処分によって職場から離れることを余儀なくされたのであって、人間関係や信頼関係については会社の責任において回復すべき問題であり、そのことを理由に X1 を不利益に扱うのは本末転倒であり、新たな不当労働行為であることは明白である。

会社は X1 を班長に復帰させない理由について、「他の従業員との協調性を欠く」ことを挙げるが、X1 がチームワークを乱したから会社の業務に支障を生じたという事実は一度もなく、「協調性」という言葉で会社が言い立てるのは、職務における他收受員との連携ではなく、会社が答弁するとおり「基本的には、平成 14 年 9 月 6 日の申立人の行動に端を発した問題」つまり、X1 らの別組合からの脱退という事実なのであり、X1 に対する降格、昇格拒否が X1 らの組合活動を理由とした不利益取扱いであることを自ら認めているのである。

申立人らは、会社との団体交渉において、X1 の即時班長復帰を原則としつつも、退職等によって班長職に空きが生じた場合には、X1 を優先的に昇格させ、それまでは班長手当 1 万円を X1 に支給するという現実的な解決策を会社に提示していたが、会社は頑なに拒み続けた。

会社はいまだに X1 を班長に復職させない。このため、X1 は、平成 15 年 7 月分以降月額 1 万円の班長手当の給付を受けられない(不当解雇後、同年 6 月分までは清算・支給されている)という経済的不利益を被っている。

これは、X1 が、会社が提示した給与条件等に対し何ら行動を起こすことなく妥結した別組合の姿勢等に不満をもって、別組合を脱退、会社の意のままにならない支部を結成し、その支部長(組合員)であることを嫌悪した不利益取扱いであり、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。

同時に、会社の X1 に対する降格処分及び会社が X1 を班長に戻さないのは支部の組合員である限り不利益を受けることを他の従業員に示すことにより、支部への加入を妨げることを企図したもので、支部の組織拡大を現実的に妨げており、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為にも該当する。

## 2 被申立人の主張

大阪地裁判決は、解雇は行き過ぎで無効であるとするが、転勤、降格処分等会社の適正な人事上の措置までも否定しているわけではない。X1 の職場復帰のさせ

方について、会社が職場における状況を考慮して、業務運営上の諸問題を軽減するために必要最低限の人事上の措置を講じることは当然である。

班長の職務の適正な遂行のためには、収受員の協力と理解が必要であるのに、職場復帰反対の署名行動があった事実等からも明らかなように、X1の復帰当時現場職員のX1に対する不信感等が極めて強い状況にあり、収受員の協力と理解が得られないため、X1を班長にすれば職場機能の不全を招くことは明らかであり、また、X1の復帰時にはすでに後任の班長が選任されており、更に班長を選任することは組織上到底取り得ない。

また、職場復帰後も、X1の職場における行動により、状況は好転していない。

収受員の協力と理解が得られないのは、基本的には、平成14年9月6日のX1の行動に端を発した問題と言わざるを得ない。

更に、X1の班長昇格を難しくしているのは、料金所責任者の人数等は委託者である日本道路公団より定められていることであり、班長の定員の削減も避けられず、X1の復帰後、班長に昇格した者は1名、副班長に昇格した者は2名であり、各々勤務成績も良好で職場の誰もが納得する人選を行ったものである。X1を班長に昇格させなかったのは、X1を班長に昇格させ得る諸条件が整っていないからであって、ことさらX1を不公平に扱おうという意図によるものではない。

班長手当は、その職につき、その責任を遂行した者に支払っている職務手当であり、その職にない者に支給する根拠はない。

また、申立人らは、支部組合員数が増加しないことを会社の所為であるように主張しているが、X1の行動に対する他の従業員の評価の問題であり、会社のせいにするのは失当である。

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者等

(1) ア 会社は、平成元年11月10日設立された株式会社で、肩書地に本社をおき、日本道路公団の管理運営する西名阪自動車道その他の有料道路の料金收受業務及び通行券等の発売に関する同公団からの受託業務等を営んでいる。

従業員数は、役員7名、社員562名の計569名である(第1回調査時)。

イ 西名阪自動車道における業務を管轄する現場組織として藤井寺営業所が置かれ、その傘下に天理料金所他5か所の料金所が置かれており、天理料金所の組織は、所長1名、助役1名、主任収受長3名、班長3名、副班長及び副班長補6名、収受員44名となっていた(平成16年6月25日現在)。

ウ 会社の料金收受業務は、班を編成して勤務にあたっており、班長は、回数券に関する書類の作成、所長、助役からの当日勤務者の釣銭の受け取り及

び勤務者への貸し出し、収受表及び入力内容の確認、前日の収受金の計算及び1日4～8時間程度の立直などを行い、所長、助役が不在となる夜間は、主任収受長の指揮のもとに釣銭などの引継を受け、夜勤者への貸し出し、勤務表の確認などを行っている。

また、班長には月額1万円、副班長には月額8千円の手当が支給されていた。

- (2) 一般労組は、奈良県労働組合連合会を上部団体とし、平成3年5月1日に設立された個人加盟を原則とする労働組合であり、肩書地に事務所をおき、組合員数は150名である(第1回調査時)。
- (3) 支部は、一般労組を上部団体とし、会社従業員X1らにより平成14年9月6日に設立された労働組合であり、肩書地に事務所をおき、組合員数は2名である。(第1回調査時)。
- (4) 会社には、藤井寺営業所の各料金所に勤務する従業員により組織された別組合が存在し、組合員数は140名である(第1回調査時)。

別組合と会社は労働協約においてユニオンショップ制を定めており、藤井寺営業所の各料金所に勤務する従業員は、管理職(所長、助役、主任収受長をいう。以下同じ)及びX1らを除き全員別組合の組合員である。

## 2 X1の職場復帰とその後の経過

- (1) X1は、平成7年2月に会社に採用され、平成10年に班長となり、平成14年9月27日の解雇時には藤井寺営業所天理料金所班長三等級の地位にあった。

なお、解雇当時、天理料金所においては、班長はX1を含め5名、副班長4名、副班長補5名であった。
- (2) X1は、平成11年9月から別組合の執行委員長であったが、別組合に対して贈られた商品券や組合活動費として支出されたものの中で不要となった一人分の活動費を別組合の会計に報告せず保管していたことから、一旦執行委員長に再選されたものの、平成13年4月、執行委員長を辞任した。
- (3) 平成14年9月6日、X1らは別組合を脱退、同日、一般労組に加入、支部を結成し、X1は支部長となるとともに、同日、支部、一般労組及び奈良県労働組合連合会は、会社に対し、支部結成を通知し、別組合と会社間で既に妥結した平成14年度の定昇0、ボーナス0.3か月分カット等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (4) 会社は、平成14年9月27日、X1らに辞令を交付し、解雇した(X1に対する辞令の現職欄は藤井寺営業所天理料金所班長三等級となっていた)。
- (5) 平成15年1月9日、X1らは、大阪地方裁判所に、X1らが会社に対し、労働

契約上の権利を有する地位にあることを確認し、賃金等の支払いを求める訴訟を提起した。

(6) 平成 15 年 4 月 8 日、支部は、当委員会に、平成 14 年度に会社が行った定昇 0、ボーナス 0.3 か月分カット等の撤回、X1 らの解雇撤回等について誠実な団体交渉を求め不当労働行為救済申立てを行った(以下「15 年申立事件」という。)

(7) 平成 15 年 5 月 23 日、大阪地方裁判所は、解雇は無効で、X1 らが会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認し、平成 14 年 10 月から本判決確定まで賃金等(X1 の班長手当月額 1 万円を含む)の支払いを命じる旨判決した。

(8) 会社は、平成 15 年 6 月 7 日付けで、X1 らに対し、控訴しない旨及び 6 月 11 日に藤井寺営業所に出勤するよう通知をした。

(会社は控訴せず、大阪地裁判決は確定した。)

(9) 平成 15 年 6 月 10 日、会社は、社長名で天理料金所従業員各位あてに、大阪地裁判決を受けて、X1 らの職場復帰を認め、会社における職場事情、円滑な日常業務の遂行等を考慮して、天理料金所勤務と決定、円滑な業務の遂行に努められたく協力を願う旨の書面を出した。

同日、支部、一般労組及び奈良県労働組合連合会は、X1 らを速やかに原職(天理料金所勤務の班長、同収受員)に復帰させること等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

(10) 平成 15 年 6 月 11 日、会社は X1 らに対し、辞令を交付して、職場復帰(藤井寺営業所天理料金所勤務)を認めたが、X1 については、収受員一等級を発令(以下「本件発令」という。)した。

なお、辞令の現職欄は空欄になっており、また、会社は本件発令に際し、X1 に何らの説明もしなかった。

なお、復帰当時、天理料金所においては、X1 の後任の班長は発令済みで、班長は 5 名、副班長 4 名、副班長補 3 名であった。

(11) 平成 15 年 6 月 27 日、団体交渉が開催された。本件発令に関して会社は「見せしめ処分とは考えていない。今回の件で半年以上も職場を離れ、従業員との人間関係、信頼関係を考慮して外した。所長や現場の意見も考慮した。」と回答した。

(12) 平成 15 年 7 月 14 日、団体交渉が開催された。X1 の「降格」問題について、会社は「所長や助役、収受長や収受員の感情及び天理へ戻さないという署名があるから、班長にしない。班長手当の 1 万円は、生活給と判断していない。今まで降格はめったにない。病欠等で職務に耐えられない人は降格しているが、

それ以外降格はない。」と回答した。

- (13) 平成15年8月25日、平成15年申立事件の第3回審問において、審査委員からの要望を受けて、「会社は、支部の組合活動を保障し、支部を別組合と平等に取り扱うこと」、「会社は、X1らの解雇撤回問題を含む義務的交渉事項について、今後支部と誠実に団体交渉を行うこと」などを双方が確認し、申立ては取下げられた。
- (14) 平成15年8月31日、班長1名が定年退職したが、後任班長は発令されなかった。
- (15) 平成15年9月24日、団体交渉が開催された。X1の「降格」問題について、申立人らは「今、班長の人をすぐに降ろすことが難しいとすれば、条件が整えば優先的に戻すように。また、現在の班長をすぐに降ろすことが難しいとすれば、速やかに班長手当の1万円だけでも支給すべきだ。」と主張した。これに対し、会社は「降格は処分ではない。職場の感情として一旦班長をやめてもらい、今後は横一線でやってもらう。優先任命とか手当の支給は制度上問題があり応じられない。」と回答した。
- (16) 平成15年11月27日、団体交渉が開催された。平成16年1月15日、2月19日及び3月18日に申立人らは団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。
- なお、別組合とは、この間、平成15年12月3日、同16年1月20日、2月27日、3月16日及び4月5日に労使協議会が開催されていた。
- (17) 平成16年2月1日、班長から主任収受長に2名が昇格。それに伴い副班長から班長に1名昇格するとともに、副班長補及び収受員から副班長に2名が昇格した。
- (18) 平成16年4月7日及び同月28日、団体交渉が開催された。同年5月27日、申立人らは、団体交渉を申し入れるが、団体交渉は開催されなかった。

## 第5 判 断

### 1 本件発令及びその後も班長に復職させないことの不当労働行為性

#### (1) 不利益取扱い

第4の2の(10)で認定したとおり、本件発令に際し、会社からX1に対し何らの説明もなく、会社とX1の間で新たな合意がなされたものとも認めることはできないので、当委員会は、本件発令は、解雇時には班長三等級であったものを、収受員一等級とするものであるから降格処分と認めざるを得ず、また、班長手当月額1万円の不支給は、本件発令及びその後も班長に復職させないことに伴うものであると判断する。

また、第4の2の(10)で認定したとおり、X1の職場復帰時、天理料金所において後任の班長が発令されていたことが認められるが、本件発令後、第4の2の(1)、(10)、(14)、(17)で認定したとおり、班長は、X1の解雇・復帰時には5名であったものがその後3名に減員され、また、X1の復帰後班長昇格者は1名であるとはいえ、班長に復職させる機会があったことが認められる。

そこで、以下、本件発令及びその後も班長に復職させないことが不当労働行為に該当するか否かについて検討する。

第4の2の(1)で認定したとおり、X1は平成7年2月に会社に採用され、平成10年に班長となり、平成14年9月27日に解雇されるまでは班長を務めていたが、このことは、会社は、X1の班長としての職務遂行能力、適格性を認めていたということができ、また、第4の2の(4)、(10)で認定したとおり、X1は平成14年9月27日に解雇され、平成15年6月11日に職場復帰するまでの間、職場を離れることを余儀なくされたものであり、このことの原因は大阪地裁判決も認めるとおり会社にあるのであって、X1にあるわけではない。

会社は、X1を班長にすれば職場機能の不全を招くことは明らかであると主張するが、会社の料金收受業務の遂行に現実どのような支障を来すかについての疎明もない。

また、現場職員のX1に対する不信感等が強く、収受員の理解と協力が得られないという主張以外に、会社から、X1が班長降格に相当する勤務成績の不良等の職務遂行能力の欠如、適格性の欠如等があったことについての主張、疎明もない。

更に、本件発令は班長三等級から収受員一等級への二段階の降格であり、第4の2の(12)で認定したとおり、降格処分は、会社において過去に病欠等で職務に耐えられない場合以外に例がなく、また本件発令及びその後も班長に復職させないことにより、班長手当月額1万円が不支給となり、経済的不利益も大きいものである。

本件発令及びその後も班長に復職させないことは、第4の1の(4)で認定したとおり、藤井寺営業所の各料金所に勤務する従業員は、管理職及びX1らを除き全員別組合の組合員であり、別組合に配慮せざるを得ないという状況下において、会社が答弁書で自ら主張しているように「基本的には、平成14年9月6日の申立人X1の行動に端を発した問題」、すなわち、第4の2の(2)、(3)で認定したとおり、かつて別組合の執行委員長であったX1が、執行委員長を辞任し、別組合を脱退、支部を結成し、支部長となったことを直接的原因として行った一連の措置であると認めざるを得ない。



また、前記第4の2の(3)で認定したとおり、支部、一般労組及び奈良県労働組合連合会が、別組合と会社間で既に妥結した平成14年度の給与条件等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれには応じなかったことからすると、会社はX1の行動を嫌悪していたと認めるのが相当であり、結局のところ、本件発令及びその後も班長に復職させないことは、X1が別組合を脱退、支部を結成したことを嫌悪して行った措置であると認められるので、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いの不当労働行為であると判断する。

(2) 支配介入

本件発令後において、(1)に記載したとおり、X1を班長に復職させる機会があったことが認められる。

本件発令及びその後もX1を班長に復職させないことは、前記第4の1の(4)で認定したとおり、藤井寺営業所の各料金所に勤務する従業員は、管理職及びX1らを除き全員別組合の組合員であるという状況下において、他の従業員の支部への加入を妨げ、支部の活動を妨害するという結果を生じさせるものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第3号に規定する支配介入の不当労働行為であると判断する。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成17年3月24日

奈良県労働委員会

会長 佐藤 公一 印