

命 令 書

申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部

被申立人 株式会社中川工業所

上記当事者間の平成 16 年(不)第 32 号事件について、当委員会は、平成 17 年 12 月 14 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立ては、いずれも棄却する。

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、被申立人株式会社中川工業所が、①車両故障のためやむなく構内移送業務に就かせられていた申立人全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部の組合員に対し新車両を購入して本来業務である輸送業務に復帰させることを申立人に確約したにもかかわらず、これを履行しない、②同組合員に対する新車両購入及び輸送業務復帰を被申立人が履行しないことに抗議するため、申立人の組合員 4 名が腕章を着用して就労したところ、被申立人が同人らに対し、腕章着用をやめないことを理由に輸送作業等に就かせず構内待機を命じ、当該待機時間を不就労扱いにして賃金カットを行った、として、それらのことが不当労働行為であると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 4 名に対する車庫待機期間に係る賃金カット相当額の支払
- (2) 被申立人が申立人組合員 X2 を輸送業務に就かせなかったこと及び申立人組合員 4 名に対し車庫待機期間に係る賃金カットを実施したことについての謝罪

文の揭示

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) X2 組合員が乗務する車両を購入するとの約束について

ア 申立人全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部(以下「組合」という。)の組合員 X2(以下「X2 組合員」という。)は、大型トラックによる輸送業務に従事していたところ、乗務していた車両(以下「甲車両」という。)が古くなって故障しがちとなっていたため、被申立人株式会社中川工業所(以下「会社」という。)より、平成 14 年 4 月以降長期病気休暇を取っていた組合の組合員 X3(以下「X3 組合員」という。)の乗務する車両(以下「乙車両」という。)への乗換えを命じられた。その後、甲車両は、同年 5 月以降車庫入りとなり、同年 9 月には車検が切れて輸送業務には使用できない状態となった。

同年 10 月、X3 組合員が病気療養を終えて、職場に復帰することとなったため、X2 組合員は乙車両の下車を命じられて、X3 組合員と乗務を交代し、とりあえず甲車両による構内移送業務に就いたが、同月 15 日頃、組合と会社が話し合った結果、会社が 3 か月以内に甲車両に代わる新車両を購入し、X2 組合員を長距離輸送業務に復帰させる旨約束した(以下「車両購入約束」という。)

イ しかし、上記期限を経過しても車両購入約束は履行されなかったため、組合はこの件についての団体交渉(以下「団交」という。)を求め、同 15 年 1 月 23 日、同年 4 月 11 日、同年 5 月 6 日に団交が開催されたが、車両購入約束は履行されなかった。このように、会社が車両購入約束を履行せず、X2 組合員を輸送業務に就かせなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の組合弱体化を企図した支配介入に該当する。

(2) 組合員らの腕章着用及びそれに対する会社の対応について

ア 平成 15 年 5 月 12 日、X2 組合員、X3 組合員、組合の組合員 X4(以下「X4 組合員」という。)、組合の組合員 X5(以下「X5 組合員」という。また、X2 組合員、X3 組合員、X4 組合員及び X5 組合員の 4 名をまとめて「組合員ら」という。)は、会社の車両購入約束の不履行に対する抗議の意思を表明するため、組合腕章を着用し、就労しようとしたところ、会社は腕章を外さない限り乗車させないと発言して、組合員らに対し車庫内での待機を命じた。

また、会社の新淀川営業所において、組合の下部組織である中川工業所分会(以下「分会」という。)の書記長 X4 組合員が、腕章を着用している限り

仕事をさせないことが業務命令であるのかどうかを質問すると、会社側はそうだと思うと回答した。

イ 以後、組合員らは上記業務命令に従い、車庫内において待機していたところ、給与支給日である同月 30 日、給与明細を見ると、待機していた期間にあたる全日数が欠勤扱いにされ、賃金が大幅カットされている事実が判明した。そのため、分会は会社側の兵糧攻めに屈し、やむなく同日より腕章を外さざるを得なくなった。

ウ 組合員らの腕章着用に対して、会社は就労を禁止しただけでなく、着用期間中の賃金をカットする挙に出たが、組合員らの腕章着用は職務専念義務に反するものではなく、業務支障を生ずるおそれがあるものでもなかった。そのうえ、腕章着用の目的は会社の車両購入約束違反に抗議することであり、その原因を作り出したのはまさしく会社自身であった。したがって、これが正当な組合活動であることは論をまたず、学説によると、腕章着用の禁止・取り外し命令や着用を理由とする懲戒処分等が違法・無効であることは当然であり、それらがさらに支配介入ないし不利益取扱の不当労働行為と評価されることはいうまでもなく、よって、組合員らに対し就労を禁止しただけでなく賃金カットまで行ったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い、及び同条第 3 号の組合弱体化を企図した支配介入に該当する。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) X2 組合員が乗務する車両を購入するとの約束について

ア 会社は、X2 組合員の乗務する新車両の購入を強く要求する組合に対し、中古車を探してみる旨回答し、購入のめどとして3か月と回答したものである。従って、会社が3か月以内に甲車両に代わる車両購入約束を行ったとの事実は全く存在しない。

イ 平成 14 年 10 月の団交以来、会社は代替車両の確保に努めたものの、同 15 年 10 月から排ガス規制が実施されるという状況下、代替車両の確保は困難を極め、購入には至らなかった。こうした状況については、同年 1 月 23 日、同年 4 月 11 日及び同年 5 月 6 日の組合との団交で、会社はその都度状況の説明を行った。

(2) 組合員らの腕章着用及びそれに対する会社の対応について

ア 平成 15 年 5 月 12 日、組合員らは、組合の腕章を着用したうえで出勤した。会社は、組合員らに対し、腕章の着用は勤務時間中の組合活動に当たることから就労を認めないとするとともに、腕章を外せば就労を認めるのでその際には配車の都合もあるから直ちに連絡するよう求めた。

会社の新淀川営業所は、取引先である株式会社クボタ(以下「クボタ」という。)の武庫川工場新淀川分工場(以下「分工場」という)の敷地内にあり、クボタは業務に従事する者のみ分工場内へ立ち入ることを認めていた。そこで、会社は業務への従事を認めることができない組合員らに対しクボタの分工場の敷地内から退去するよう求めたにすぎないのであって、車庫内で待機するよう業務命令を発したなどという事実は一切存在しない。そして、会社は、組合員らに対し、同月13日以降も同様の対応を行った。

イ そもそも本件においては、「待機命令」が発せられる状況にはなかった。というのは、会社は、分会に対し従前から再三にわたって腕章を着用しての就労等が勤務時間中の組合活動として職務専念義務に違反するものであることを警告し、そのような行為に及ばないように指導してきており、このような会社の意向は、組合員らも十分承知していたことであり、だからこそ、組合員らも就労を強く求めなかったのである。

ウ また、腕章着用により就労を認められない人に会社が出勤を命じることはない。組合員らは、いずれも運転手として会社に雇用されたのであり、運転手として就労するからこそ賃金が支払われていたのである。運転手として雇用された者に対し、会社が運転手としての就労を拒みつつ、一方で待機を命じることなどあり得ない。就労させることができない以上、待機してしようと帰宅しようと会社にとっては全く関係のないことである。すなわち、会社が運転手を待機させて、これを労務の提供と認めて賃金の支払いを行う理由などどこにも存在しないのである。

エ 組合が指摘する会社側の「いや、来たらあかんじゃなくて、作業はしたらあかん」といった発言は、組合員らに対し待機を命じる趣旨の発言、すなわち、腕章を外さなくてもよいから取り敢えず出勤をしろ、待機をしろと命じた趣旨では決してなく、単に「出勤して腕章を外して仕事をしなさい」という意味で言ったものにすぎない。

したがって、組合員らが駐車場などで待機していた旨の事実があったとしても、それを会社に対する労務の提供と認めることはできないのであるから、組合員らが会社に対しこの間の賃金請求権を有することはない。会社は、腕章闘争中の組合員らの未就労に対し、ノーワークノーペイの原則に従い、賃金カットを行ったにすぎない。だから、この間の賃金を会社が支払わなかったからといって、不当労働行為を云々されることもない。したがって、申立人の本件申立ては、却下されるべきである。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、大阪市西淀川区内に新淀川営業所を置くほか、府内に2か所、兵庫県、愛知県、栃木県及び茨城県にそれぞれ1か所の営業所又は事務所を置き、主として建築資材及びガラス繊維強化プラスチックパイプ（以下「FWパイプ」という。）の輸送を主要業務とする株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時約90名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主としてトラック運転手等運輸産業で働く労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約200名である。会社には、組合の下部組織として、分会があり、その分会員数は、本件審問終結時4名である。
- (3) 会社には、分会のほかに、機械、金属産業を中心とする産業に働く労働者により組織された単位労働組合が加盟するJAM傘下の労働組合があり、その組合員数は、本件審問終結時約50名である。

2 車両購入問題をめぐる経緯について

- (1) 会社の新淀川営業所における運転手の業務は、①前日に、新淀川営業所のある分工場において、大型10トン車両に配送荷物であるFWパイプを積み、②その車両で尼崎の車庫に行き、その日は車庫に車両を保管し、③翌朝、尼崎の車庫に出勤し、長距離輸送を行って配送荷物を地方の取引先に配送し、④荷おろしが終わったら、そこから新淀川営業所に帰り翌日の配送荷物を車両に積み込み、車庫に戻る、というものであり（以下、これらの一連の業務を「輸送業務」という。）、日帰りの場合も、1泊2日や2泊3日の宿泊を伴う場合もある。

また、会社の新淀川営業所では、分工場で製造されたFWパイプをトラックに積んで、同構内の別の場所まで運ぶ業務（以下「構内移送業務」という。）もある。

- (2) 平成11年6月28日、組合は会社に対し、新淀川営業所の運転手5名が組合に加入し、分会を結成した旨を労働組合加入通知書により通知した。
- (3) X3組合員は、新淀川営業所で運転手として輸送業務に就いていたが、自宅での事故によるけがにより、平成14年4月8日から同年10月15日まで車両に乗務できなくなり、休職した。

会社は、X3組合員の乗務していた乙車両の乗り手がいないため、車庫に置いていたが、同年4月ごろ、X2組合員が乗務していた甲車両が故障したので、X2組合員を乙車両に乗務させることとした。

同年8月、会社は、甲車両の故障は修理したものの、甲車両は長距離輸送には耐えられなくなったとして、構内移送用車両として使うこととした。

- (4) 平成14年10月7日、会社は、X3組合員の主治医に対し、就業を予定している輸送業務の業務内容等を明示した上で、本人の症状を考慮し就業の可否を判断してほしい旨、もし可能ということであれば就業許可の証明をしてほしい旨求めていたところ、同月11日付けでX3組合員の輸送業務の就労を認める就業許可証が会社に対し提出された。
- (5) 平成14年10月12日、組合と会社は、X3組合員の職場復帰を団交議題として、団交を開催した。同団交の席上、会社は組合に対し、X3組合員を、復帰後の体調の様子見も含めて、構内移送業務に就かせ、X2組合員についてはそのまま乙車両で輸送業務に就かせる旨述べたところ、組合は、X3組合員の輸送業務の就労を認める就業許可証が提出されているので、X3組合員は輸送業務が可能であり、構内移送業務に就くとなるとX3組合員の労働条件が休職前と大きく異なるから、X3組合員を輸送業務に就かせるよう主張した。
- その後、会社は、同月16日からX3組合員を輸送業務に、X2組合員を構内移送業務に就かせることとし、新淀川営業所の現場の責任者であるY2(以下「Y2課長」という。)は、同月15日にX3組合員に対し、同月16日にX2組合員に対しその旨伝えた。
- (6) 平成14年10月16日、Y2課長は、X3組合員及びX2組合員との会話の中で、X2組合員が輸送業務に戻るための車両を3か月をめどに探す旨述べた。
- (7) 平成14年12月6日、組合と会社は、X2組合員の車両問題等を団交議題として、団交を開催した。同団交の席上、組合は「車両購入は、3か月をめどにしているのか」と述べたところ、会社の経理部長のY3(以下「Y3経理部長」という。)は、「一応そうです」と述べ、さらに、現在中古車を探しているが見つからない旨述べた。なお、Y3経理部長は、経理業務のほか人事労務全般を担当していた。
- (8) 平成14年12月26日、組合と会社は、年末一時金を団交議題として、団交を開催した。同団交で車両購入問題について組合が尋ねた際に、Y3経理部長は、3か月をめどに探している旨答えた。
- (9) 平成15年1月23日、同年4月11日及び同年5月6日、組合と会社はX2組合員の車両問題等を団交議題にして、団交を開催した。同団交で、組合がX2組合員用の車両購入約束の履行を要求したが、会社は中古車両を探しているが予算300万円以内の車両が見つからない旨述べ、団交は決裂した。

3 腕章着用及び賃金カット等について

- (1) 会社は、クボタの下請け専属輸送会社であり、会社の新淀川営業所は、クボタの分工場内に存在するが、以前、組合員が腕章着用のうえ就労した際に、ク

ボタから腕章をつけている者がいるとクレームをつけられた。この腕章には「連帯トラック支部」と組合の名称が記載されている。

会社は、平成12年11月22日付け、同年12月11日付け、同13年1月31日付け、同年2月21日付け、同年5月8日付け及び同年6月26日付けで、腕章を着用しての就労を認めない旨記載した「撤去通告書」を分会宛てに手交した。ただし、会社は、腕章着用を理由に、分会員に就労をさせないということではなかった。

- (2) 平成15年1月、同月23日の団交開催までの3ないし4日間、X2組合員が腕章を着用したところ、会社はX2組合員を就労させなかったものの賃金は支払った。
- (3) 組合は、前記(1)認定の腕章を着用しての就労を認めない旨記載した「撤去通告書」について認識していたが、前記2(9)認定の車両購入問題を議題とする団交が決裂したため、平成15年5月10日、車両購入約束の不履行に抗議するとして、分会員に腕章を着用させる方針を決定した。
- (4) 平成15年5月12日、新淀川営業所で構内移送業務に就いていたX2組合員は、腕章を着用して出勤した。新淀川営業所の現場の責任者であるY2課長は、Y3経理部長に組合員の腕章着用就労を報告、相談し、同経理部長から「腕章を外すように指示せよ、外さないままで仕事をさせないように」と指示された。Y2課長は、X2組合員に対し、業務を開始して間もなく「腕章をすぐに外すように。腕章を外さないなら仕事はするな」と述べた。

X2組合員は、工場内の構内作業員用の休憩室で待機していたところ、Y2課長はX2組合員に対し、「帰ってくれてもいい」と述べたが、X2組合員は帰らずに待機していた。

また、同日、X5組合員、X4組合員及びX3組合員(以下、3名をまとめて「X5組合員ら」という。)は、尼崎の車庫に出勤した。X5組合員らは、トラックに乗り込む段階で既に腕章を着用しており、腕章着用のまま輸送業務に就き、新淀川営業所の事務所へ行ったところ、Y2課長から、「腕章を外さなければ配車はしない」と言われた。

- (5) 平成15年5月13日午前、組合員らは、新淀川営業所に出勤し、引き続き腕章を着用していたが、Y2課長はX3組合員に、これまでの6通の「撤去通告書」の文言に加え「この通告を無視して腕章を着けたまま就労されるなら、出勤停止処分も辞さない事を念のため申し添えておきます」と記載された同日付け通告書(以下、「5.13通告書」という。)を手渡した。

その後、Y2課長は、事務所内で組合員らと話をし、「出勤はせなあかんや

ろ」と述べた。また、組合員が「(腕章を)着けてたら、来たらあかんということでしょ」と述べたのに対し、「いや、来たらあかんじゃなくて、作業はしたらあかん」「腕章を外したら配車をする」と述べた。X3 組合員は、通告書を受け取った旨を組合に報告した。

(6) 平成 15 年 5 月 14 日以降、X5 組合員らは、朝 8 時に尼崎の車庫に出勤し、会社に車庫で待機する旨の電話をし、トラック内で待機して、夕方 4 時半に再度帰宅する旨電話をしてから帰宅していた。X2 組合員は、朝 8 時に新淀川営業所に出勤してタイムカードを打刻し、構内作業員の休憩室で午後 4 時半まで待機して、同様にタイムカードに打刻してから帰宅していた。

(7) 会社の賃金は、15 日締めのみ月末払いであるが、平成 15 年 5 月 30 日、会社は、組合員らの賃金について、組合が待機期間と主張する同年 5 月 12 日、同月 13 日、同月 14 日及び同月 15 日分の全日数分である 4 日間分の賃金を欠勤扱いとしてカットして支給した。5 月分の給与明細を見て賃金のカットされていることを知った組合員らは、同日から腕章を外したため、会社は就労を認めた。

なお、平成 15 年 6 月 3 日、組合は会社に対し、車両購入不履行及び同年 5 月分賃金の 4 日分の賃金カットの強行に対する抗議文を提出した。

(8) 平成 15 年 6 月 16 日、組合は、会社に対し、車両購入約束問題及び同年 5 月分の賃金カット問題等を議題とする団交を申し入れ、同月 23 日に団交が開催されたが、同団交は決裂した。

(9) 平成 15 年 6 月 30 日、会社は、組合の組合員 4 名の賃金を、同年 5 月 16 日から同月 30 日までの 13 日分を欠勤扱いとしてカットして支給した。

(10) 平成 16 年 4 月 8 日、組合と会社は、X2 組合員の車両購入問題等を議題とする団交を開催したが、同団交の際、会社は、中古車両を購入する予定がある旨を組合に述べなかった。同月 9 日、会社は、購入した中古車両の引渡し及びその代金の請求を受け、同月 13 日に購入代金を相手先に振り込んだ。なお、会社は、組合へ中古車両を購入した旨は連絡しなかった。

(11) 平成 16 年 4 月 30 日、組合は、組合員らの待機期間中の賃金カット分の返済等を求め、本件申立て(平成 16 年(不)第 32 号事件)を行った。

なお、組合員らの賃金のカットされた期間は、同 15 年 5 月 12 日から同月 31 日までの 17 日間であり、賃金カットにより支払われなかった額は、各々 32 万 7,238 円である。

(12) 購入された中古車両は、平成 16 年 5 月 19 日に名義書き換えの終了後、改造整備され、同年 7 月 30 日より X2 組合員が輸送業務に使用している。

これに伴い、組合は、本件申立てにおいて当初求めていた X2 組合員の輸送

業務復帰に関する申立てを、ポストノータイスを除いて取り下げた。

- (13) 会社においては、構内移送業務を担当する作業員には支給されない固定割増賃金が輸送業務の運転手に対して支給されている。X2 組合員には、構内移送業務を担当した平成 14 年 11 月以降、この固定割増賃金が支給され、その額は、1 月、5 月及び 8 月は 15 万円、その他の月は 18 万円であった。固定割増賃金は、本来、輸送業務乗務員の時間外労働手当に相当する賃金である。なお、X2 組合員は、この間残業は一切していなかった。

第 4 判 断

1 X2 組合員の輸送業務復帰問題に対する会社の対応について

- (1) 組合は、会社が X2 組合員の乗務する車両の車両購入約束を履行せず、X2 組合員を輸送業務に就かせなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の組合弱体化を企図した支配介入に該当する旨主張する。これに対し、会社は、X2 組合員の乗務する代替車両の確保に努めたが、代替車両の確保は困難を極め、結果として購入には至らなかった旨、また、そもそも組合との間に車両購入約束とまでいえるような取り決めはなく、会社としては 3 か月をめどに代替車両を探したいとの見通しを組合に伝えたにすぎない旨主張するので、以下検討する。
- (2) 前記第 3.2(3)、(5)ないし(7)及び(9)並びに 3(13)認定のとおり、①会社は、X3 組合員の乗務していた乙車両について、乗り手がいないため、車庫に置いていたが、平成 14 年 4 月ごろ、X2 組合員が乗務していた甲車両が故障したので、X2 組合員を乙車両に乗務させることとしたこと、②同年 8 月、会社は、甲車両の故障は修理したものの、甲車両は長距離輸送には耐えられなくなったとして、構内移送用車両として使うこととしたこと、③会社は、同年 10 月 16 日から X3 組合員を輸送業務に、X2 組合員を構内移送業務に就かせることとしたこと、④同月 16 日、Y2 課長が、車両購入の期限のめどが 3 か月である旨 X2 組合員らに述べたこと、⑤同年 12 月 6 日の団交で、会社は、車両購入は一応 3 か月をめどにしている旨答えたこと、⑥その後、団交を同 15 年 1 月 23 日、同年 4 月 11 日、同年 5 月 6 日に開催して会社は 300 万円の予算で中古車両を探している旨述べたこと、⑦X2 組合員は、本来、構内移送業務乗務員には支給されない固定割増賃金を月額 15 万円または 18 万円受給していたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、そもそも X2 組合員が構内移送業務に就かざるを得なかったのは、自らの担当していた車両が故障し、その後、代替として乗務した車両も、もともと当該車両を担当していた X3 組合員が休職から復帰して

交代せざるを得なかったためというべきである。会社は、X2 組合員の乗務する輸送業務用の車両はすぐには購入できなかったものの、X2 組合員のための代替車両の購入に努め、その状況についても団交の都度、組合に説明を行っており、さらには、X2 組合員が構内移送業務となっても、同人の労働条件が特段悪くならないように、本来なら構内移送業務を担当する作業員には支給されない固定割増賃金を支給して会社が配慮していたことも認められるのであるから、会社が一定期間、X2 組合員を構内移送業務に就かせたことが直ちに労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いの不当労働行為であるとまではいうことはできず、まして会社の行為が支配介入であると認めるに足る事実の疎明もないのであるから、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為ともいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 腕章着用、待機命令及び賃金カットについて

- (1) 組合は、組合員らの腕章着用行為は職務専念義務に反するものではなく、業務に支障を生ずる恐れもなく、そのうえ、腕章着用の目的は会社の約束違反に抗議することにあつたのであるから、これが正当な組合活動であることは論をまたない旨主張する。これに対し、会社は、本件では、組合員らに対し従前から再三にわたって腕章を着用しての就労等が勤務時間中の組合活動にあたり職務専念義務に違反するものであることを警告・指導しており、そのことは組合員らも十分承知していたはずであつて、そうである以上組合活動としての正当性は認められない旨主張するので、以下検討する。
- (2) 前記第 3.2(2)、3.3(1)ないし(6)認定のとおり、①組合員らは運転手であること、②会社の業務はクボタの専属の下請けであること、③腕章着用就労が、組合の指示のもとに会社の車両購入約束不履行に抗議するとして行われたこと、④腕章着用就労がクボタの敷地内で行われたこと、⑤腕章には「連帯トラック支部」と組合の名称が記載されていたこと、⑥クボタから腕章をつけている者がいると以前にクレームがつけられたこと、⑦会社は組合に対し、平成 12 年 11 月から同 13 年 6 月までの期間中に、6 回にわたって「撤去通告書」で腕章着用就労を認めない旨文書で提示してきたこと、⑧前記⑦記載の 6 回にわたる警告後の同 15 年 1 月に腕章着用があつた際は就労させなかったが賃金は支払つたこと、⑨同年 5 月 13 日、会社は組合に対し、5.13 通告書を手渡し、これまでの文面に加え新たに「この通告を無視して腕章を着けたまま就労されるなら、出勤停止処分も辞さない事を念のため申し添えておきます」と示していたこと、⑩組合及び組合員は、会社が従来から腕章を着用しての就労は認めないという姿勢を示していることを認識していたこと、がそれぞれ認められる。

(3) これらの事実からすると、組合員らの腕章着用就労は、就業時間中に行われた組合活動であると認められるが、会社は組合に対し、平成12年11月より「撤去通告書」で腕章着用就労を認めない旨提示してきたこと、同15年1月にX2組合員が腕章を着用した際は就労を認めなかったこと、及び同年5月の5.13通告書で「この通告を無視して腕章を着けたまま就労されるなら、出勤停止処分も辞さない事を念のため申し添えておきます」と示したことなど、会社が段階的に手順を追って腕章着用就労に対する姿勢を厳しくしてきたとみるのが相当であって、明示的にもまたは黙示的にも会社が腕章着用就労、すなわち勤務時間中の組合活動を承認していたとは認められない。

加えて、組合員が、クボタの敷地内で腕章を着用していることについて、会社の唯一の取引先の同社から、会社に対し腕章をつけている者がいるとクレームがついたことがあることからすると、本件における組合員らによる腕章等を着用しての就労については、会社の業務の運営に支障を及ぼす可能性は否定できず、そうすると組合員らの腕章着用就労は、組合活動としての正当性の範囲を逸脱しているといわざるを得ない。

以上のとおり、会社が勤務時間内での腕章着用を認めていたとするに足る事実はなく、かつ組合員らの腕章着用就労は、勤務時間内に許容される正当な組合活動とは認めることもできないのであるから、会社が、組合員らの腕章着用就労の受領を拒否したとしても、こうした会社の行為が不利益取扱いの不当労働行為に当たるとまではいうことができない。

なお、組合は、会社が組合員らが腕章着用している期間中、同人らに車庫内での待機を命じる業務命令を発していたとも主張するが、上記判断のとおり、会社の行為は、組合員らの腕章着用就労の受領を拒否したものであって、それ以上に業務命令として待機を命じたものであることは認められない。また、そのことが不当労働行為ともいえない以上、当該不就労に関しては、賃金請求権は発生していないとみるのが相当であり、会社はその部分につき賃金カットをしたことは不利益取扱いの不当労働行為とは認められない。また、その他、会社の行為が支配介入であると認めるに足る事実の疎明もない。

以上を総合すると、会社の組合員らに対する腕章着用就労の拒否及び賃金カットは、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ったとは認められず、組合の申立ては棄却する。

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条の12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 18 年 2 月 1 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ⑩