

命 令 書

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

被申立人 株式会社原建

上記当事者間の平成 16 年(不)第 51 号事件について、当委員会は、平成 18 年 5 月 10 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が出席し、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、申立人が申し入れた組合員の定年問題、時間外労働賃金等に関する団体交渉について、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対して平成 15 年 8 月 27 日に行った業務指示の変更をなかったものとして取り扱うとともに、被申立人が同業務指示の変更を行わなければならない申立人組合員が得られたであろう賃金相当額と既払額の差額を申立人組合員に対し支払わなければならない。
- 3 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

全日本建設交運一般労働組合関西支部

執行委員長 X1 様

株式会社原建

代表取締役 Y1

当社が、平成 15 年 8 月 27 日に業務指示の変更を行ったこと並びに同月 2 日、同月 9 日、同月 30 日、同年 10 月 15 日、同年 12 月 8 日及び同 16 年 7 月 7 日の団体交渉において誠実な対応をしなかったことは、大阪府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められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 申立人組合の組合員が組合活動を行ったことを理由に、業務指示において同人らを差別的に取り扱ったことにより減額した差額賃金相当額の支払い
- 3 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、会社が、組合員の定年問題、時間外労働賃金等に関する団体交渉において誠実な対応をしなかったこと、組合の活動を嫌悪し組合員に対し収入減を伴う業務へと業務指示を変更したこと、がそれぞれ不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

2 前提事実(証拠により容易に認定できる事実を含む。)

(1) 当事者等

ア 被申立人株式会社原建(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、主として重量物運搬等の道路貨物運送業を行う株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約 35 名である。

イ 申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に運輸業に従事する労働者が組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約 1,100 名である。また、組合の下部組織として北河内統合分会が、また北河内統合分会を構成する職場単位に設けられたグループとして原建班があり、原建班の組合員数は本件審問終結時 11 名である。

(2) 組合への加入から本件申立てに至る経緯について

平成 14 年 9 月 19 日、会社従業員が組合に加入し、組合の下部組織である原建班を結成した。翌 20 日、組合は会社に対し労働組合を結成したことを通告し、団体交渉(以下「団交」という。)の開催を求めた。以後、同年 10 月 10 日から本件申立てに至るまで、組合と会社の間で、未払い時間外労働賃金の支払い要求、組合員の定年問題、36 協定の締結等を議題とする団交が約 20 回開催された。

3 本件審査手続の概要

平成 16 年 7 月 22 日の本件申立て以後、当委員会は、調査を 11 回、審問を 3 回行った。当委員会は会社に対し、各調査期日及び審問期日を通知し、審査手続への参加及び主張、立証を行うよう求めたが、会社はすべての調査期日及び審問期日に出席せず、また、主張、立証を行わなかった。

第3 争 点

- 1 組合員の定年問題、時間外労働賃金等に関する団交における会社の対応は、不誠実団交及び支配介入行為に該当するか。

(申立人の主張)

平成14年9月、会社が従業員に対し、経営難及び経費削減を理由として健康保険から国民健康保険への切替えを提案したことを契機に、会社従業員が組合に加入して原建班を結成し、組合と会社の間で、未払い時間外労働賃金の支払い、組合員の定年問題、36協定の締結等を議題とする団交を開催した。

ところが会社は団交の開催要求には応じるものの、会社代表取締役Y1(以下「会社社長」という。)が出席したのは組合結成通告後最初の団交にとどまり、会社社長は、労働組合ができれば会社は潰してもよい旨述べ、組合嫌悪を明らかにした。

その後、会社は、会社専務Y2(以下「会社専務」という。)に組合との団交について交渉権限を委ねたとするものの、会社専務に実質的な交渉権限を与えず、会社専務らは組合の要求に対してテープレコーダーを差し出し、「組合の説明を吹き込んでくれ」、「弁護士に相談して回答する」などとの回答を繰り返し、団交で実質的な議論を行い可能な妥協点を見出そうとはしなかった。

特に、平成15年8月2日、同月9日、同月30日、同年10月15日、同年12月18日及び同16年7月7日の団交における会社の対応は不誠実なものであり、このような会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(被申立人の主張)

被申立人は、何ら主張を行わなかった。

- 2 組合員に対し業務指示の変更を行ったことは、不利益取扱い及び支配介入行為に該当するか。

(申立人の主張)

組合は、団交において、時間外労働賃金の支払い等を求めたが、会社は、会社の賃金制度は歩合給制度であり、時間外労働賃金は歩合給である奨励手当の中に含まれていると主張し、協議は進展しなかった。

組合は、団交では解決できないとして北大阪労働基準監督署(以下「労基署」という。)へ時間外労働賃金の未払い問題について改善指導等を求め、労基署は会社に対し是正勧告等を行ったが、会社は一向に改善しようとしなかった。

そこで組合はやむなく、事前に予告した上で早出及び残業(以下「早残業」という。)の拒否を敢行したところ、会社はこれらの組合活動を嫌悪し、組合員に

報復として経済的打撃を与えようとして、①組合員の担当車両をなくし売上額が低く設定された車両への乗務(以下「担当外車両乗務」という。)、②売上額のない会社構内での作業(以下「待機下車勤」という。)、③売上額がパート社員の日給額相当額となる申立外家具会社(以下「申立外会社」という。)での積み降ろし作業等(以下「派遣業務」という。)に就かせた(以下、これらの業務指示を「業務指示の変更」という。)

その結果、組合員の売上額は減少し、その影響により組合員の賃金が減少し、経済的打撃を受けた。

(被申立人の主張)

被申立人は、何ら主張を行わなかった。

第4 争点に対する判断

1 争点1(組合員の定年問題、時間外労働賃金等に関する団交における会社の対応は、不誠実団交及び支配介入行為に該当するか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成14年10月2日、会社は組合に対し、団交における交渉権限を会社社長から会社専務に委任する旨の通知を提出した。

イ 平成15年8月2日、組合と会社は組合員の定年問題及び36協定について団交を開催した。団交の席上、会社専務が「会社の方針はすべて弁護士に任せているので、今後は弁護士と交渉してくれ」と述べたことに対し、組合は、会社が弁護士に交渉権を委任し諸問題解決に向けて誠実に交渉するのであれば早残業拒否を中止する旨述べたところ、会社専務は、委任状を作成し同月4日に提出する旨述べた。

同月4日、会社専務は、「会社の弁護士が委任状を書かなくてよいと言うので委任状を提出できなくなった」などと述べた。

ウ 平成15年8月9日、組合と会社は組合員の定年問題及び36協定について団交を行った。団交の席上、会社専務は、弁護士と話し合えるよう会社を取りはからう旨述べ、「何か言いたいことがあればここに言ってくれ」などと述べ、テープレコーダーを差し出した。

エ 平成15年8月30日、組合と会社は団交を開催した。団交の席上、同月27日に会社が業務指示の変更を行ったことについて、組合がこれを中止するよう求めたところ、会社は、「早残業拒否解除を文書でもらっていない」、「早残業拒否で精神的な打撃をかなり受けた。早残業拒否しておいて、今さら(早残業を)させろと言っても吐いた唾は飲めんやろ」などと述べた。組合が早期に交渉で解決するために弁護士を含めた交渉を求めたところ、会社は、「弁

護士と組合が交渉できるよう努力する」、「言いたいことはテープレコーダーに吹き込んでくれ」などと述べた。

オ 平成15年10月15日、組合と会社は団交を開催した。団交の席上、組合が、会社が組合員に業務指示の変更を行ったことについて抗議したところ、会社は、「派遣仕事先より出向者の入替えを拒否されたため、翌日から組合員は派遣業務につかせない」、「その他の件については会社の弁護士に一任している」などと述べた。また組合は、36協定の締結を提案し、参考に他社の36協定書を提示した。

カ 平成15年12月8日、組合と会社は団交を開催した。団交の席上、組合は①36協定の締結、②組合員の賃金カットの撤回、③年末一時金の支給を求めたところ、会社は、①については「弁護士が、結ぶ必要はない放っておけと言っているので、結ばない」、②については「改めるつもりはない。弁護士も、カットしておけと言っている」、③については「本社の売上が減ったし経理の都合上出せない。全員0円」などと述べた。

なお、組合は同月18日に開催された団交が不誠実である旨主張しているが、証拠からすれば同月8日の記載誤りであるとみざるを得ない。

キ 平成16年2月20日、組合と会社は団交を開催した。団交の席上、会社専務は、「(これまでの)弁護士ではうまくいかんから替えた。前向きにいこうと思っている。法律に基づいて動く」などと述べた。

ク 平成16年7月7日、組合と会社は、会社の赤字を理由とする退職要請等についての団交を開催した。団交の席上、組合が、組合員に対する業務指示の変更を中止するよう求めたところ、会社専務はテープレコーダーを差し出し、「組合の説明を吹き込んでくれ」、「交渉権限のある人と相談して返事をする。私は判断できない」などと述べた。

- (2) 一般に、労働組合との団交において使用者は、団交に当たって、責任のある対応ができる権限を持った者を交渉担当者として出席させ、また、組合の要求に対し回答するに当たっては、その結論を示すだけでなく、組合の要求に応じられない場合には、組合に対し、その理由を十分説明し、納得が得られるよう努力すべきである。

前記(1)からすれば、会社専務は、平成15年8月の団交に出席するとともに会社社長から交渉権限を委任されたとするものの、団交においては単に組合の要求を聞き置くだけか、あるいは弁護士に意向を伝えると言うこと以外にはなしえておらず、団交に関する実質的な交渉権限を有しなかったとみるのが相当である。また、同月の団交で会社専務が交渉権を弁護士に委任している旨述べ

たことから、組合が会社の弁護士との交渉を求めたところ、会社専務は弁護士と話し合えるよう取りはからう旨述べたものの、その後の団交においても一貫して会社の弁護士を団交に出席させず、組合の要求をテープレコーダーに吹き込むよう指示するなどの態度をとっていた。

さらに、同16年2月の団交において、会社専務は組合に対し「(これまでの)弁護士ではうまくいかんから替えた。前向きにいこうと思っている。法律に基づいて動く」などと述べた後も「交渉権限のある人と相談して返事をする。私は判断できない」として組合の要求をテープレコーダーに吹き込むよう指示する態度を変えることなく、会社のいう「交渉権限のある人」を団交に出席させることもなかった。

こうした会社の行為は、団交に当たって、責任のある対応ができる権限を持った者を交渉担当者として出席させたものとはいえ、また、組合の要求に対する回答においてその理由を十分に説明し、納得が得られるよう努力したものであるといえる。かかる会社の行為は、誠実な団交態度とはいえないばかりか、団交の形骸化を通じて組合の弱体化を図ることを企図したものとわがざるを得ず、支配介入にも当たるのであって、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2(組合員に対し業務指示の変更を行ったことは、不利益取扱い及び支配介入行為に該当するか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社における運転手の業務は、①車両ごとに予め決められた専属の運転手が重量物運搬等の輸送を行う業務(以下「担当車両乗務」という。)、②担当車両と異なる車両に乗務して、重量物運搬等の輸送を行う業務(担当外車両乗務)、③会社構内で待機又は清掃や車両間の配送荷物の積替え等の作業を行う業務(待機下車勤)、④申立外会社において、机やロッカーなどの商品の積み降ろし、据付け及び補修等の作業を行う業務(派遣業務)、などであった。

なお、会社では重量物運搬等にかかわる輸送車両として、大型・特殊車両から普通車両まで各種車両を有しており、車両ごとに専属の運転手を決め、重量物運搬等の輸送業務に従事させていた。

イ 会社の運転手の賃金の構成は、賃金規定においては、平成13年10月から同16年2月前までは、①基本給、②手当(皆勤手当、奨励手当等)、③割増賃金(時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金)とされていた。

会社では、運転手各個人別に運賃収入等による売上額(以下「個人別売上

額」という。)を計上しており、個人別売上額に対し別紙1のAによる割合を乗じた金額を運転手各個人別の奨励手当としていた。

なお、個人別売上額についてみると、待機下車勤務の場合には個人別売上額が計上されず、派遣業務における個人別売上額はパート社員の日給相当額程度(約6,000円)とみなして計算する取扱いとされていた。

さらに車両に乗務する場合でも、大型・特殊車両を使用する重量物運搬等の輸送業務の方が普通車両に比べると運賃(売上額)は高く設定されており個人別売上額も高く計上されることとなり、また積荷の重量、運送距離、荷主の違いなどにより運賃(売上額)は異なるため、個人別売上額も異なることとなっていた。

したがって、個人別売上額は、会社がどのような業務指示を行うかによって大きく変動するものであり、個人別売上額が変動することにより奨励手当額、ひいては賃金額が変動する賃金体系となっていた。

なお、時間外労働に対する賃金については、「所定時間外賃金」として、1時間当たり休日出勤手当が500円、深夜労働手当が350円、休日深夜手当が850円という定額として支払われており、時間外労働賃金の計算基礎となる時間外労働時間も、例えば、荷物の積み降ろし作業は2時間というように、仕事の種別により予め決定されていた。

ウ 会社においては、平成16年2月に賃金規定を変更し、「奨励手当」を廃止し、割増賃金について「時間外・休日・深夜労働手当を、次の①及び②の算式で算出した額で支給することがある」との規定を追加した。ここでの「次の①及び②」とは、別紙1のBである。

なお、会社における割増賃金(時間外・休日・深夜労働手当)は、給与明細書における「所定時間外賃金」と同一のものであるとみることができる。また、別紙1のAにおける売上額に応じて奨励手当が支給される割合と別紙1のBの①における「時間外・休日・深夜労働手当」が支給される割合が同じであり、従業員も奨励手当と奨励手当が廃止された後の「所定時間外賃金」が同じものであるとの認識を有しており、賃金規定の変更によりこれまでの「奨励手当」が、事実上、「所定時間外賃金」として支給されることとなったとみることができる。

エ 平成14年9月19日の組合結成後、組合と会社は、同年10月10日から同年15年1月22日までの間に7回の団交を開催した。

同14年10月10日の団交において、組合は同年9月20日の組合結成時に会社に提出した要求書についての説明を行った。同要求書においては具体的

要求として「①労働基準法などの諸法律を遵守されること、②諸手当の明確化、③未払い賃金(時間外労働の賃金)を支払われること」が記載されていた。同月 24 日の団交において、組合は会社に対し、直ちに未払い時間外労働賃金を支払うよう求めないので、まず、未払い時間外労働賃金があることを認めること、もし会社が時間外労働賃金を支払っていると主張する場合は時間外労働時間数と明細書を提出することを求めた。これに対し会社は、「残業代(時間外労働賃金)は(歩合給である)奨励手当として支給している」、「持ち帰って検討する」などと述べた。同月 21 日の団交において、組合が、未払い時間外労働賃金等について労基署へ改善指導を要請する旨述べたところ、会社は「好きなようにしてくれ」などと述べた。その他の団交においても会社は、具体的な回答を行わなかった。

オ 平成 14 年 11 月 25 日、組合は労基署に対し、未払い時間外労働賃金等について会社に対する改善指導を行うことを口頭で申し入れたところ、労基署より資料の提出を求められたため、組合は同 15 年 3 月頃に当該資料を提出した。

カ 平成 15 年 1 月 24 日、組合は会社に対し、これまでの会社の不誠実な団交に抗議するとして同月 30 日から同年 2 月 1 日までの 3 日間早残業を拒否する旨の「通告」と題する文書を提出し、同年 1 月 30 日から同年 2 月 1 日まで早残業拒否を実施した。なお、組合と会社の間では 36 協定は締結されていなかった。

キ 平成 15 年 2 月 20 日から同年 3 月 14 日までの間に、組合と会社は 3 回の団交を開催したが、合意には至らなかった。

ク 平成 15 年 5 月 1 日、組合は労基署に対し、未払い時間外労働賃金等について会社に対する改善指導を行うことを口頭で申し入れた。同月 2 日、労基署は会社に対し是正勧告を行ったが、会社は是正勧告書の受領を拒否した。

ケ 平成 15 年 5 月 22 日から同年 8 月 9 日までの間に、組合と会社は団交を数回開催したが、合意には至らなかった。その間に、組合は労基署に対し、会社が労働基準法第 37 条及び第 39 条に違反しているとして申告し、同月 22 日、労基署は会社に対する立入り調査を実施した。

コ 組合は、平成 15 年 7 月 10 日に会社の団交における態度等に抗議し、翌 11 日から同月 25 日までの早残業拒否を会社に通告し、さらに、同月 17 日に会社の不誠実な対応に対する再度の抗議の意味から同月 19 日から同月 26 日まで早残業拒否を延長するとして、「通告書」と題する文書を提出し、加えて、同月 26 日に会社の不誠実な対応に抗議するとして、同月 28 日から同年 8 月

2日まで早残業拒否を延長する旨の「通告書」と題する文書を提出した。そして、同年7月11日から同年8月2日まで早残業拒否を実施した。

サ 平成15年8月2日、組合は、団交において、組合の申入れに対し会社の態度が変わらず不誠実な対応を続けていることに抗議するとして同日から同月9日まで早残業を拒否する旨の「通告書」と題する文書を提出したが、会社が弁護士に交渉権を委任し諸問題解決に向けて誠実に交渉するのであれば早残業拒否を中止する旨述べた。

これに対し、会社は、委任状を作成し同月4日に組合に提出する旨述べたため、組合は、会社の弁護士と前向きに交渉するため本日限りで早残業拒否を解除する旨述べ、早残業拒否を解除した。しかし、会社は同月4日、「会社の弁護士が委任状を書かなくてよいと言うので委任状を提出できなくなった」旨述べて、委任状を提出しなかった。

シ 平成15年8月27日、会社において、輸送業務の具体的な配車を各運転手に指示をする「配車指示ボード」から組合員の氏名等が消えていたことから、組合と会社は職場交渉を行った。会社は、「歩合に残業分が含まれているので、残業代を出して欲しいと言うなら二重払いになるので、8時から5時まで働いたら基本給を払います」、「組合員全員に担当車を降りてもらおう」、「36号車の担当者(非組合員)は仕事をしている。組合に入っていない、裏切っている、だからそのまま乗ってもらおう」などと述べた。組合が、組合員への業務指示を元の状態に戻すよう求めたところ、会社専務は「非組合員と社長に土下座したら元の状態に戻してやる」などと述べた。

同日以降、会社は、組合員が担当していた車両には、同年8月から9月にかけて新たに雇用した運転手らに乗務するよう命じるとともに、運転手である組合員全員には、これまでの担当車をなくすこととし、担当車外車両乗務、待機下車勤、派遣業務を主に行うよう、業務指示の変更を行った。(以下、同日を「業務指示変更日」といい、同日前を「業務指示変更前」、同日以後を「業務指示変更後」という。ただし、賃金に関する事項については同年8月分までを「業務指示変更前」とし、同年9月分以後を「業務指示変更後」という。)

ス 平成15年8月30日、組合と会社は団交を開催した。団交の席上、組合が組合員に対する業務指示の変更を行わないように求めたところ、会社は、「早残業拒否解除を文書でもらっていない」、「早残業拒否で精神的な打撃をかなり受けた。早残業拒否しておいて、今さら(早残業を)させろと言っても吐いた唾は飲めんやろ」などと述べた。

セ 平成15年9月10日から同16年1月7日の間において、組合は会社に対し、「抗議文」、「申入書」、「要請書」又は「要求書」と題する書面を25回にわたり提出し、組合員に対する業務指示の変更を中止し、本来担当していた車両に乗務させ、運送業務を指示するよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

ソ 業務指示変更前後の1年間における組合員の勤務態様及び売上額等の平均についてみると、以下のとおりである。

	業務指示変更前(平成14年9月分から同15年8月分)	業務指示変更後(平成15年9月分から同16年8月分)	備考
担当外車両乗務の日数(年間)	約30~40日 (A1)	120.5日 (B1)	B1/A1= 3.0~4.0倍
待機下車勤の日数(年間)	約12~13日程度 (A2)	54.6日 (B2)	B2/A2= 4.23~4.58 倍
派遣業務の日数(年間)	0日	30.4日 (B3)	
組合員平均売上額(月額)	79万1,499円 (A4)	36万5,460円 (B4)	B4/A4= 46.17%
組合員平均奨励手当額(月額)	11万1,396円 (A5)	3万2,986円 (B5)	B5/A5= 29.61%
組合員平均賃金額(月額)	30万6,792円 (A6)	22万3,618円 (B6)	B6/A6= 72.89%

なお、上記表におけるB1ないしB3は、組合が提出した書証を当委員会が整理した別紙2を基に算出したものであり、同B4ないしB6は、同じく別紙3を基に算出したものである。また、前記ウ認定のとおり平成16年2月分以降の「所定時間外賃金」が実質的に従前の「奨励手当」と同一とみることができることから、別紙2及び別紙3においては、同月分以降の「所定時間外賃金」を「奨励手当」として積算している。

- (2) 組合は、会社が早残業拒否や労基署への申告等の組合活動を嫌悪して組合員に不利益となるように業務指示の変更を行った旨主張するので、以下検討する。
- ア はじめに、業務指示の変更が、組合員にとって不利益であったかどうかにか

について検討する。

まず、業務指示の変更前後における組合員の勤務態様についてみると、前記(1)ソからすると、①組合員の1か月当たりの担当外車両乗務の日数は、業務指示変更後が業務指示変更前の約3~4倍であること、②組合員の1か月当たりの待機下車勤の日数は、業務指示変更後が業務指示変更前の約4.2倍~4.6倍であること、③派遣業務については業務指示変更後に新たに行うこととなったこと、がそれぞれ認められ、業務指示変更後に、担当外車両乗務、待機下車勤及び派遣業務が著しく増加していることが明らかである。

ところで、前記(1)ア及びイからすると、①会社の賃金体系は、会社がどのような業務指示を行うかによって、運転手の個人別売上額が変動し、それにより奨励手当、ひいては賃金額が変動する賃金体系となっていたこと、②待機下車勤の場合には売上額が計上されず、派遣業務における売上額はパート社員の日給相当額程度(約6,000円)とみなして計算する取り扱いとされていたこと、がそれぞれ認められることから、業務指示の変更が組合員にとって不利益なものであったかどうかについては、組合員の売上額及び奨励手当についてみるのが相当である。

そこで、組合員の売上額、奨励手当額及び賃金額についてみると、前記(1)ソのとおり、①組合員の1か月当たりの平均売上額は、業務指示変更後が業務指示変更前の約46%であること、②組合員の1か月当たりの平均奨励手当額は、業務指示変更後が業務指示変更前の約30%であり、金額として約7万9,000円減少していること、③組合員の1か月当たりの平均賃金額は、業務指示変更後が業務指示変更前の約73%であり、金額として約8万3,000円減少していることから、業務指示変更後に著しく減少していることが明らかである。

以上のことからすると、業務指示の変更により、組合員は個人別売上額が減少するような業務を多く行うこととなり、その結果として奨励手当額ひいては賃金額が減少するという経済上の不利益を受けたとみることができる。イ 次に、組合は、会社が業務指示の変更を行ったのは、組合の活動を嫌悪したことによる旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ウないしセからすると、組合はまず団交の席で未払い時間外労働賃金の支払いを求めたが、会社が未払い時間外労働賃金の存在を認めなかったため労基署に会社の労働基準法違反を申告するなどしたものの、会社が対応を改めなかったことから、組合は、やむなく事前に会社に対し予告した上で早残業拒否を実施したとみるのが相当であり、組合が早残業拒否を実施し

たことは、正当な組合活動であると認められる。

これに対する会社の対応についてみると、前記(1)シ及びスのとおり、団交での「組合員全員に担当車を降りてもらおう」、「36号車の担当者(非組合員)は仕事をしている。組合に入っていない、裏切っている、だからそのまま乗ってもらおう」、「非組合員と社長に土下座したら元の状態に戻してやる」などの会社の発言並びに同年8月から9月にかけて新たに雇用した運転手に組合員らが担当していた車両に乗務するよう命じたことを併せて考慮すると、会社が上記の組合活動を嫌悪して、業務指示の変更を行ったものと認められる。

ウ 前記ア及びイ判断を総合すると、会社が業務指示の変更を行ったのは、組合の活動を嫌悪して、組合員に経済的な不利益を与えるとともに、組合を弱体化することを企図してのものであり、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。

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 5 月 10 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ⑩

「別紙 略」