

命 令 書

再審査申立人 全日本建設運輸連帯労働組合 近畿地区トラック支部

再審査被申立人 株式会社 中川工業所

主文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、株式会社中川工業所(以下「会社」という。)が車両故障に伴い構内移送業務に就かせていた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 X1(以下「X1 組合員」という。)について、代替車両を購入して輸送業務に復帰させなかったことに対し、組合の下部組織である中川工業所分会(以下「分会」という。)に所属する組合員 4 名全員が抗議するため組合の決定に基づき腕章を着用して 1 就労したところ、会社が腕章着用を理由に輸送業務等に就かせず、この間(平成 15 年 5 月 12 日から同月 31 日までのうちの 17 日間 (以下「腕章着用期間」という。))の賃金を支給しなかったことが、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当するとして、平成 16 年 4 月 30 日、大阪府労働委員会 (以下「大阪府労委」という。)に組合から救済申立てのあった事件である。

大阪府労委は、平成 18 年 2 月 1 日付けで本件救済申立てを棄却し、組合はこれを不服として、同月 13 日、当委員会に再審査を申し立てた。

なお、組合は、当初、X1 組合員を輸送業務に復帰させなかったことに、ついても救済申立てをしていたが、本件再審査において、当該申立てを取り下げた。

2 再審査結審時における組合の請求する救済内容の要旨

- (1) 組合員 4 名の腕章着用期間中の賃金相当額の支払
- (2) 上記(1)に関する謝罪文の掲示

第2 再審査申立人(組合)の主張の要旨

1 近時の判決の見解は、腕章等の着用就労が、使用者の業務の運営を具体的に阻害することがない場合、あるいは、組合員らの労務提供義務の履行と支障なく両立するものと認められ、その着用自体が会社の業務の運営に障害を生じさせるものとはいえない場合には、時間内組合活動として正当性を有するとしている。

2 腕章着用就労について、会社就業規則には禁ずる規定はなく、新淀川営業所のみ適用される規定には禁止規定があるものの、平成 16 年 4 月 16 日から施行されたものであって、

本件で考慮されるべきものではない。また、本件以前より会社が分会に腕章の不着用を命ずる「撤去通告書」を出していたとしても、腕章着用就労が労務の提供と支障なく両立し、また、会社の業務の運営に障害を生じさせるものとはいえない場合は、時間内組合活動として正当性を有する。

3 初審命令は、会社の唯一の取引先の株式会社クボタ(以下「クボタ」という。)から、同社の敷地内で腕章をつけている者がいるとのクレームがついたことがあるという点を挙げて、業務に支障が生ずる可能性があるとしているが、クボタは会社が専属する荷主であって配送先の第三者ではなく、クボタについても、請負会社の中に結成された労働組合の団結活動を尊重すべき法的義務があることは当然であるから、この一事をもって、業務支障の存在を肯定することはできない。

第3 認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第3のうち、次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるのでこれを引用する。ただし、「本件審問」を「本件初審審問」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 1の(1)の末尾に次の段落を加える。

「会社は、クボタの下請け専属輸送会社であり、クボタの製品の荷積み、荷卸し、出荷準備及び輸送業務を行っている。会社の新淀川営業所はクボタの分工場構内にあり、各地の他営業所も、そのほとんどがクボタの工場構内にある。」

2 1の(2)の3行目の「分会」を「会社の新淀川営業所内にある分会」に改める。

3 2の(2)を次のとおり改める。

「(2)平成11年6月、会社は、週40時間制導入による労働時間短縮に伴い、賃金の見直しを図ることとした。

同月28日、会社の新淀川営業所の運転手5名は、賃金の見直しに反対して組合に加入した。同日、組合は会社に対し、上記5名が組合に加入し、分会を結成した旨を通知するとともに、賃金の見直しの撤回等を要求事項として団体交渉(以下「団交」という。)を開催するよう申し入れた。

その後、会社は、他組合は賃金の見直しに応じていたものの、会社に紛争が起こることがクボタに知られると取引停止になるおそれがあるとして、組合に対しては賃金見直しを撤回した。」

4 2の(3)の1行目の「X2組合員」を「組合の組合員X2(以下「亦組合員」という。)」に、4行目の「乙車両」を「車両(以下「乙車両という。)」に、5行目の「甲車両」を「車両(以下「甲車両という。)」に改める。

5 2の(5)の1行目の「平成14年10月12日」を「平成14年10月11日」に改め、末尾に次の段落を加える。

「そうして、X1組合員は、同月16日から平成16年7月30日までの間、構内移送業務に就いた。」

6 2の(9)を次のとおり改める。

「(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X1組合員の車両購入問題等を団交議題にして、団交を開催した。

同年1月23日に行われた団交において、組合が車両購入問題について説明を求めたと

ころ、会社は、予算 300 万円で 5 年間乗れる中古車両をディーラーを通して探しているとして、依頼したディーラー先と依頼時期を説明し、ディーラーに依頼した際に予算は提示していない旨述べた。

これに対し、組合が、会社の予算は車両の売買の相場からみると無理な計画であると述べたところ、会社は、予算については現在の会社の業績においてできる範囲であり、ノックス規制（新車から 9 年経過した車両に課せられる窒素酸化物の総量に関する規制で、車両に窒素酸化物の除去装置を取り付ける等の対策が必要）が課せられない 9 年以内の中古車はなかなか出ない状況である旨述べた。

また、組合は、X1 組合員を含む 5 名の運転手を交替で構内作業に就かせることを提案した。これに対し、会社は、担当させている会社の方針が崩れるとして、組合の提案は受け入れられない旨述べた。

組合は、車両購入時期を明確にするように求めたが、会社は、めどは立たない旨述べ、組合と会社は、組合と会社は、車両購入の進捗状況を確認するため一定の期間を置いて協議することとした。

同年 5 月 6 日に行われた団交において、組合は再度車両購入問題について説明を求めた。会社は、2 週間前にディーラーに確認した内容として、探し続けているが値段の問題というより車両がないと述べた。また、会社の予算で探すことについては難しいが探せばある値段だと聞いており、引き続き探している旨述べた。

組合は、予算 300 万円は妥当でなく、また、5 名の運転手を 4 台の車両で交替勤務させるよう求めた。これに対し、会社は、現状からすると 5 年で 300 万円でも採算が取れるかどうか分からない旨、運転手の交換勤務は以前の団交で述べたとおりできない旨述べ、意見は対立したまま終了した。

7 3 の(1)を次のとおり改める。

「(1)ア 平成 12 年 11 月 20 日、組合の X3 組合員(以下「X3 組合員」という。)、X1 組合員、X2 組合員及び X4 組合員(以下「X4 組合員」という。)の 4 名(以下「組合員ら」という。)を含む組合員は、年末一時金等の要求に関し、幅約 8.5 センチメートルの赤布地に縦横約 3.5 センチメートルの大きさに「連帯」と、その下に縦横約 1.5 センチメートルの大きさに「トラック支部」と自で染め抜いた腕章を着用して就労した。 同月 22 日、会社は、以前、クボタから腕章を着用している者がいるとクレームを受けたことがあるとして、分会に対し、腕章を着用しての就労を認めない旨の「撤去通告書」を手交した。

数日後、組合員は腕章を外したが、その後も、春闘や一時金に関する要求をめぐり、腕章を着用して就労することがあったため、会社は、分会に対し、その都度(同年 12 月 11 日付け、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)、上記通告書と同内容の「撤去通告書」を手交した。

しかし、会社は、上記腕章着用を理由に組合員を就労させないということにはなかった。平成 14 年 3 月 16 日に施行された会社の就業規則第 41 条第 17 項には、「職場内において、許可なく、集会、宣伝、掲示、ビラの配布等を行わないこと」が、また、新淀川営業所運転手に適用される賃金規則第 16 条には、「争議行為その他労働組合活動により就その期間の給与は一切支給しない。」ことが、定められている。

なお、平成16年4月16日に施行された新淀川営業所従業員に適用される就業規則第41条第17項には、「職場内において、会社の許可なくビラ・のぼり・腕章・ワッペン等を掲示または身につける等の行為を行わないこと」と規定されている。

83の(2)の1行目の「団交開催」を「本件車両購入問題に関する団交の開催」に、「腕章」を「上記(1)のア記載と同様の腕章」に改める。

93の(3)の2行目ないし3行目の「団交が決裂したため」を「団交が意見対立のまま終了したため」に改める。

103の(5)を次のとおり改める。-

「(5)ア 平成15年5月13日、X3組合員らは、朝8時に尼崎の車庫に出勤した後新淀川営業所へ行き、同9時ごろ、X1組合員と共に、仕事をさせて欲しい旨伝えるため、腕章を着用したまま同営業所の事務所へ行った。

Y1課長は、X2組合員に、これまでの6通の撤去通告書の文言に加えて、①会社は就業中の組合活動を禁止しており、腕章を着けたまま就労することは組合活動に外ならず、職務専念義務違反に当たり、認められない、②当通告を無視して腕章を着けたまま就労するなら出勤停止処分も辞さなし、旨を記載した同日付け通告書(以下「5.13 通告書」という。)を手交した。

イ その際、組合員らが仕事をさせて欲しい旨述べたところ、Y1課長は、①クボタの敷地内で下請け業者として仕事をしている以上、クボタの職務規律に従うべきであり、腕章着用は規律違反に当たる、②以前、腕章を着用している者がいるとクボタから指摘があり、過去に指摘された行為を再び行うことは、信用を失墜することになる、③クボタは人員削減を行っており、削減対象となった入達の仕事を確保するために様々な職場が狙われている、新淀川営業所には会社の他に協力会社は何社もある中で、会社従業員は自分達の職場を守る努力をしている状況にあるから、築き上げた信頼を失墜するようなことはやめてほしい旨述べた。これに対し、組合員らは、車両購入問題について解決の方向性が出るまで腕章を外すわけにはいかない旨述べた。

ウ また、X1組合員が「(腕章を)着けてきたら、来たらあかんってことでしょ」と述べたのに対し、Y1課長は「来たらあかんじやなくて、作業はしたらあかん」「腕章を外したら配車をする」と述べ、これに対し、X4組合員は車庫で、X1組合員は工場内の休憩室で待機する旨述べた。

なお、Y1課長は、組合員らに対し、腕章着用による不就労の期間については賃金が支払われないかもしれない旨伝えたが、組合員らは特段の異議を述べなかった。

同日夕方、構内を巡回していた職長からX1組合員が構内にいないとの報告を受けていたY1課長は、タイムカードを打刻するため事務所に来たX1組合員に構内にいなかった旨指摘したところ、同人は10時50分に打刻されていた出勤時刻の10時の部分を手書きで14時に訂正した。

その後、X2組合員は、「5.13 通告書」を受け取った旨組合に報告した。

113の(6)の末尾に次の段落を加える。

「なお、輸送業務に従事する運転手の就業時間は午前8時から午後4時45分まで、構内作業員の就業時間は午前8時から午後4時30分までであった。」

123の(9)の1行目ないし2行目の「同月30日」を「同月31日」に改める。

133の(13)を次のとおり改める。

「(13) 会社においては、輸送業務の運転手に対して無事故手当及び長距離食事手当並びに時間外労働手当に相当する固定割増賃金が支給され、その額は、新淀川営業所運転手に適用される賃金規則第4条、第6条及び第8条で、無事故手当は月額2万円、長距離食事手当は走行距離1km当たり8円、固定割増賃金は1月、5月及び8月は15万円、その他の月は18万円とされている。

構内移送業務を担当する作業員には無事故手当及び長距離食事手当の支給はなく、残業手当は時間外労働時間数に応じて支払うこととされている。

X1組合員は、構内移送業務に異動した平成14年10月16日以降、残業は一切していなかったが、固定割増賃金及び無事故手当が支給されていた。これにより、X1組合員は構内移送業務に従事した後も、輸送業務に従事していた時に比べ、長距離食事手当を除いては減額はなかった。

なお、X3組合員らの平成15年5月分及び同6月分の給与における長距離食事手当のうち、最も支給額が多かったのは21,520円(X4組合員15年5月分)で、最も少なかったのは12,720円(X2組合員15年6月分)であった。」

第4 判断

本件腕章着用が就労時間中の組合活動であったことについては、当事者間に争いがないところ、組合は、前記第2記載のように正当な組合活動である旨主張するので、以下検討する。

(1) 本件腕章着用就労の経緯

ア 本件腕章着用就労に至る経緯等については、前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第3(以下「前記第3」という。)の2の(3)ないし(9)及び3の(3)、(4)及び(13)認定のとおりである。

すなわち、

本件車両購入問題は、平成14年4月ごろ、甲車両が故障したので、休職していたX2組合員の乙車両をX1組合員に使用させていたところ、X2組合員が復帰することとなったため、同年10月16日から、同人を再び輸送業務に復帰させ、X1組合員を構内移送業務に就かせることにしたことに伴い生じたものである。

そして、Y1課長は、X1組合員の構内移送業務への異動に際し、組合員らに対して輸送業務に展すための車両を3か月をめどに探す旨述べ、また、会社は、同年12月6日の車両購入問題を議題とする団交において、組合の質問に応じて3か月をめどに車を探すと述べ、同月26日の団交でも会社はその旨を表明した。

しかし、その車両購入が履行されなかったため、組合と会社は、さらに、同15年1月から同年5月までの間3回にわたり、車両購入問題等を議題として団交を行った。

これら団交等において、組合は上記車両購入約束の履行を要求し、また、車両購入時期を明確にするよう求めたが、会社は予定する予算内の車両が見つからない旨述べ、意見が対立したまま団交が終了した。

なお、会社は、X1組合員が構内移送業務に異動した後、同人が残業は一切していなかったものの、それまで従事していた輸送業務に対して支給される月額15万円ないし18万円の固定割増賃金及び同2万円の無事故手当を支給していた。もっとも、輸送業務に就い

た場合に支給される長距離食事手当は支給されなかったため、X1 組合員は 1 か月当たり 1 万 2 千円ないし 2 万 2 千円程度の減収となっていた。

このような状況の下、組合は、同年 5 月 10 日、会社の車両購入約束の不履行に抗議するとして腕章着用の方針を決定し、分会に所属する組合員は、同月 12 日から腕章を着用して就労するに至った。

イ 確かに、会社は、平成 14 年 10 月 16 日、構内移送業務への従事を余儀なくされた X1 組合員に対し、3 か月をめどに代替車両を探す旨述べ、同年 12 月 6 日以後の団交においても、その旨表明したものの組合が腕章着用就労を決定した同 15 年 5 月 10 日までの間の長期にわたり、車両購入を実現することができず、輸送業務への復帰時期も明示しなかったため、組合が抗議の意思を示そうとしたことについては理解できなくはない。

しかし、上記アの事実からみると、X1 組合員の賃金の面については相当の配慮が払われていたと認められるほか、車両の購入自体は会社の経営判断にもかかわる事項であるところ、遅延の原因と推認される会社が設定した予算額が極めて不当なものとはいえず（前記第 3 の 3 の(10)認定のとおり、実際にも同 16 年 4 月に購入に至っている。）、また、会社は、当該購入問題については 5 回にわたり団交に応じ、遅延の事情等についても相応の説明をしているといえる。

なお、本件腕章着用就労に関する組合決定がされた時期の前後における労使関係については、本件車両購入問題以外に緊張関係を生じさせるような事情は窺われない。

(2) 会社の腕章着用就労への対応

本件腕章着用就労時において、会社には、就業規則上腕章着用就労を明確に禁止する規定はなかったが、会社の就業規則第 41 条第 17 項では「職場内において、許可なく、集会、宣伝、掲示、ビラの配布等を行わないこと」とされ（前記第 3 の 3 の(1)イ）、業務に関係のない行為により職場規律が乱れることを防止するための規定が設けられていた。また、組合員が所属する新淀川営業所の運転手に適用される賃金規則第 16 条には、争議行為その他労働組合活動により就労しなかった場合、その期間の給与は一切支給しないと定められており（前記第 3 の 3 の(1)イ）、同規定は就労時間中の組合活動を認めない趣旨であると解される。

そして、前記第 3 の 3 の(1)ア、(2)及び(5)ア認定のとおり、会社は、腕章着用による就労に関し、平成 12 年 11 月から同 13 年 6 月にかけて組合員が腕章を着用して就労した際には、就労を認めない旨の「撤去通告書」を手交し、その都度、腕章着用これを禁止することを通告し、さらに、同 15 年 1 月に X1 組合員が車両購入問題に関して腕章を着用した際には、同人の就労を拒否し、同年 5 月 13 日には、腕章着用就労に対して出勤停止処分も辞さないとする「5.13 通告書」を組合員に手交するなどの措置を採っていた。

以上からすると、会社は就労時間中の腕章着用を許容していたとはいえない。

(3) 本件腕章着用就労について

ア 本件腕章は、前記第 3 の 3 の(1)ア認定のとおり、幅約 8.5 センチメートルの赤布地に縦横約 3.5 センチメートルの大きさで「連帯」と、その下に縦横約 1.5 センチメートルの大きさで「トラック支部」と白で染め抜いたものであって、その形状及び運転業務に従事する組合員らの就労の態様等に照らすと、本件腕章着用就労は、組合員らの就業場所

であるクボタ構内及び配送先のクボタの営業所や荷受先における第三者に対して、会社の労使間で紛争が生じていることや、労使関係が良好でないとの印象を与えるおそれがあったものといわざるを得ない。

また、前記第3の1の(1)及び同3の(1)ア認定のとおり、会社はクボタの専属輸送会社であり、以前、組合員らによる腕章着用就労について、クボタからクレームを受けたことがあったのであるから、本件腕章着用就労について、クボタとの取引に影響が生じるおそれがあったことは否定できない。そして、クボタが会社に対し、その構内における組合員らの腕章着用就労に関しクレームをつけることについては、社会通念上不当とはいえない。

そうすると、組合員が腕章を着用して就労することについては、業務運営への具体的、実質的な支障を生じるおそれがあったと認められる。

イ また、本件腕章着用就労は、前記(1)及び(2)に述べた本件腕章着用就労の経緯、会社の就業規則等に照らし、会社が求める誠実な労務提供義務と支障なく両立するとは評価できないものである。

(4) 結論

以上の(1)ないし(3)の事情を総合的に判断すると、組合が行った就労時間中の本件腕章着用は組合活動として相当な限界内で実行されたものとは認められないので、正当な組合活動であるとは言い難い。

2 もっとも、会社は、従前、組合員らの腕章着用に対し「撤去通告書」を出したものの、その際の就労に賃金を支払った（前記第3の3の(1)ア及び(2)）経緯がある。また、会社は、車庫等で待機するとした組合員らへの対応として、X1 組合員が構内にいなかったことを捉え、タイムカードの打刻時間の訂正を指示するなど（前記第3の3の(5)ウ）、業務上明確な指不を与えたとは言い難いところがある。

一方、組合は、本件賃金カットを知った日からは腕章をはずして就労（前記第3の3の(7)）。

これらの事実を照らすと、会社が賃金カットの方針をより明確に示していれば本件腕章着用問題は別の展開となったとも考えられるところであり、本件腕章着用就労に関する会社の対応には意思表示の不明確さと現場での混乱があったというべきである。

しかしながら、①組合員らの腕章着用就労を認め、あるいはこれに対し、賃金を支払っていたのは本件車両購入問題に係る団交開始前であり、その後は「5.13 通告書」を発するなど会社としての明確な意思を示していたといえること、②新淀川営業所運転手に適用される賃金規則第16条には「争議行為その他労働組合活動により就労しなかった場合、その期間の賃金は一切支給しない。」とされていること、③本件腕章着用就労が前記1の(3)のとおり会社の業務運営への具体的、実質的な支障を生じるおそれがあり、組合員の労務提供義務と支障なく両立するとは言い難いこと等からすると、会社が腕章着用就労を拒否し、その期間中の賃金を支払わなかったことを不当労働行為に当たるということまではできない。

他に会社が組合に対する団結権の否認ないし組合に対する嫌悪の意図をもって本件就労拒否や賃金カットをしたなど、労働行為とすべき事情も認められない。

以上のとおりであるから、本件事案において不当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るとは認められないとした初審命令は相当であり、本件再審査中立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年2月7日

中央労働委員会