

命 令 書 写

和歌山市吉田 1 0 2 国労会館 2 F

申立人 全日本建設交運一般労働組合和歌山合同支部
代表者 執行委員長 X 1

和歌山市築港五丁目 6 番地の 7

被申立人 株式会社アートラック・シマダ
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の和労委平成 2 1 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 2 年 3 月 1 7 日第 5 3 2 回公益委員会議において、会長公益委員 吉澤義則、公益委員 石橋貞男、同 清水和子、同 林徹郎各出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成 2 0 年 1 1 月 1 日申立人から申入れのあった団体交渉の団交事項のうち、未解決である X 2 の平成 2 0 年夏期一時金（賞与）について、団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は X 2 に対し、平成 2 0 年夏期一時金（賞与）を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。（日付は文書手交した日を入れること。）

記

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合和歌山合同支部
執行委員長 X 1 様

株式会社アートラック・シマダ

代表取締役 Y 1 印

当社が行った以下の行為のうち（１）は労働組合法第7条第2号、（２）及び（３）は同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると、和歌山県労働委員会において認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

（１）当社が、平成20年11月1日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。

（２）当社が団体交渉に応じなかったことにより、貴組合員 X 3 氏に対する平成19年冬期一時金（賞与）、平成20年夏期一時金（賞与）及び同年冬期一時金（賞与）並びに同 X 2 氏に対する平成20年冬期一時金（賞与）の各受領を遅れさせたこと。

（３）貴組合員 X 3 氏に配送コースとして、平成20年6月から平成21年1月4日までの間、摂津方面、奈良方面及び河内長野方面のコースのみを、平成21年4月17日から同年6月21日までの間、摂津方面及び河内長野方面のコースのみをそれぞれ固定して振り分けたこと。同 X 2 氏に配送コースとして、平成20年8月から平成21年1月4日までの間、摂津方面、奈良方面及び河内長野方面のコースのみを、平成21年6月17日から同年同月21日までの間、摂津方面及び河内長野方面のコースのみをそれぞれ固定して振り分けたこと。

- 4 申立てのうち、「X 2 氏を、合理的な理由なく解雇したこと。」とのポスト・ノーティスを求める部分は、却下する。
- 5 その余の申立ては、いずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、全日本建設交運一般労働組合和歌山合同支部（以下「申立人組合」という。）が株式会社アートラック・シマダ（以下「被申立人会社」という。）に対してなした平成20年11月以降の団体交渉申入れに対して、被申立人会社が延期要請、又は拒否を平成20年12月まで行ったことが労働組合法（以下「法」という。）第7条第2号の、組合員2名に対する一時金（賞与）を支給しなかったことが法第7条第1号・第3号の、組合員2名の配送コースを不利益な配送コースに固定したことが法第7条第1号・第3号の、組合員2名の腕章着用について、腕章を外すように指示し、この指示に応じないことを理由として就労拒否及び他業務指示をしたこと、組合員2名のうち1名を腕章着用したことを理由として配置転換したことは法第7条第1号・第3号の、それぞれ不当労働行為であるとして、次項に記載する救済を求め、平成21年4月14日付けで救済申立てを行ったものである。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 申立人組合との年末一時金等に関する団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 組合員2名に対して一時金を支払うこと。
- (3) 組合員2名の配送コースを他の従業員と均等に割り振ること。
- (4) 組合員1名に対して、腕章着用を理由として行った配置転換を撤回し、元の業務に戻すこと。
- (5) 下記の行為を不当労働行為と認め、謝罪する文章を掲示すること。

記

- ア 団体交渉に応じなかったこと。
- イ 組合員に賞与を支払わなかったこと。
- ウ 組合員の配送コースを固定したこと。
- エ 腕章を着用した組合員に、腕章を外すよう指示し、本来業務をさせなかったこと。
- オ 腕章を着用した組合員1名を、腕章を外さないことを理由として配置転換したこと。

カ X2 氏を、合理的理由なく解雇したこと。

3 争点

- (1) 平成20年11月以降のやりとりは団交拒否といえるか。
- (2) 「賞与」の不払いであったのか、受取拒否であったのか。
- (3) 不利益な配送コースの固定であったのか、コースは組合の要求に応えたものか。
- (4) 腕章着用を理由とした就労拒否・他業務指示・配置転換は正当なものであったか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、トラック運転手、プラスチック成型製造業、機械製造業、ホテル業など多業種の労働者を構成員として組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約60名である。

イ 被申立人会社には、申立人組合の下部組織として、被申立人会社の労働者で組織された分会があり、その分会の組合員数は本件審問終結時2名である。

(2) 被申立人

ア 被申立人会社は、昭和59年8月7日設立され、肩書地に本店（以下「事務所」という。）を置き、一般区域貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約30名である。

2 申立に至る経過

ア 平成13年3月16日、X3（以下「X3」という。）が被申立人会社に入社した。

イ 平成16年4月、被申立人会社で部長職にあるY2 運行管理部長（以下「Y2」という。）を委員長、同じく業務管理部長であるY3（以下

「Y3」という。)を副委員長とする交通労連アートラック・シマダ分会(以下「別組合」という。)が結成された。組合加入が雇用条件であったため、従業員全員が加入した。組合費は天引きされていたものの、申立時点まで、総会、役員選挙などの組合活動や労働条件・賞与の額についての要求はいっさい行っていない。(第3回審問調書中の証人 Y3 の証人尋問調書(以下「Y3証言」という。) p27～29、p38～39)

ウ 平成18年9月15日、X2(以下「X2」という。)が被申立人会社に入社した。

エ 平成18年10月20日ごろ、被申立人会社の従業員で、X2の同僚であったX4が、勤務時間が長いのに残業代が支給されないこと、しっかりした組合があればよいという趣旨の話をX2にし、X2は申立人組合のことを話した(甲9号証の2)。翌日、X4、X3、X5、X6、X7、X8及びX9がX2から申立人組合についての話を聞き、申立人組合に加入したいと申し出た。さらに、X10、X11、X12もX4に申立人組合に加入したいと申し出た(甲22号証)。同年10月25日ごろ、申立人組合のX13 執行委員長(当時、以下「X13」という。)、X14書記長(当時、以下「X14」という。)から組合の方針を聞き、X4、X3、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12及びX2の11名で分会が結成され、X3が分会長となった。(甲22号証、甲9号証の1)

オ 平成18年11月7日、X13、X14及び分会に所属する組合員全員で被申立人会社事務所に赴き、労働組合結成通知書(乙2号証)をY2に手渡した(甲22号証p3、第1回審問調書中の証人 X2 の証人尋問調書(以下「X2証言」という。) p120)。

カ 分会結成直後に、X11、X10、X9が脱退し、分会員は8名となった(甲22号証p3)。

キ 組合員のうちX4は、平成18年11月9日、被申立人会社従業員のY4から、「今、白紙にもどしたら社長は許してやると言ってる。脱会しなさい。」と勧められた。また、Y3から「お前、脱会せんのか。」と聞かれ、「しない。」と答えると、「社長は20万円払ってクビにすると言ってる。」と言

われるなど、結成当初から、被申立人会社による脱退懲通行為があった。(甲10号証)

ク 被申立人会社の社長 Y1 (以下「Y1」という。)は、平成18年11月中頃、X3が半年前にスピード違反したと言っていたのが飲酒運転だったのではないかと憶測し、X3に解雇通告をした。その後、飲酒運転の確証がないことから解雇を撤回した。後日、弁護士事務所を通じてX3の免許記録簿を取り寄せ、X3の飲酒運転の確証を得たが、X14から頼まれたことから、X3を解雇しないこととした。(第2回審問調書中の証人 Y1 の証人尋問調書(以下「Y1証言」という。)p126、第1回審問調書中の証人 X3 の証人尋問調書(以下「X3証言」という。)p18)。

ケ 平成18年11月22日ころ、申立人組合は、被申立人会社に組合の結成を認めさせるための話し合いを行った。(甲22号証p3)

コ 平成18年11月30日にも、申立人組合と被申立人会社との間で組合結成について話し合いがあり、被申立人会社は組合の結成を認めた(甲22号証p3~4)。

サ 平成18年12月5日、申立人組合と被申立人会社との第1回団体交渉が実施された。団交事項は、有給休暇、社会保険の加入、年末一時金などであった。被申立人会社は、次回までに考慮すると回答した。(甲22号証p4)

シ 平成18年12月10日ころ、申立人組合と被申立人会社との第2回団体交渉が実施され、交渉の末、有給休暇、社会保険の加入、年末一時金について妥結した。年末一時金は当初5万円ということであったが、交渉の結果、12万円となった。(甲23号証p1)

ス 平成19年1月15日ころ、深夜手当と残業手当について、申立人組合と被申立人会社との団体交渉が開催された。Y1は、被申立人会社では、甲6号証のコース表を基にして仕事をしており、1日8時間労働で残業代はないという合意の基に採用していることから、深夜手当・残業代は発生しない、と考えていた(甲20号証p24、p27)。そこで、「深夜手当、残業手当は支払わない。」と答えた(甲22号証p4)。Y1は、被申立人

会社の作成したコース表で残業代が発生するなら、発生しないコース表を作ってくるように、と申立人組合に対して言った（Y1証言p157～158）。

セ 平成19年2月10日ころの団体交渉の席で、X2は、Y1が深夜手当や残業手当を支払わないことから、深夜手当や残業手当が発生しない6コースを抜き出した表（甲17号証）をY1とX14に配布した。Y1は、配車担当者と検討すると答えた。また、X14は基本給の引き上げを求め、Y1は検討すると答えた。（甲22号証p4）

ソ 平成19年2月20日、団体交渉の席で、Y1は基本給の引き上げ幅を回答した（甲22号証p4）。結局、審問終結時まで基本給の引き上げは行われていない（X3証言p9）。

タ 平成19年3月1日、団体交渉の席で、X4が深夜手当の支給を要求したが、Y1は深夜手当を付けられないと答えた。（甲22号証p4）

チ 平成19年6月5日、Y1から分会結成の中心人物の一人であったX2に対して、口頭による解雇通知がなされ、更に、平成19年7月5日を解雇日とした平成19年6月18日付け解雇通知書がX2に手渡された。解雇理由は、勤務態度不良、自己の業務上の権限を超えて専断的なことを行ったこと、被申立人会社の有り様、方針、指示に対して他の従業員に悪しき宣伝を行っていること、以上を入社以来継続して行っていること、であった。（甲3号証）

ツ 被申立人会社から組合員に対する脱退懲罰行為や解雇通告、一方、要求貫徹のためには「山猫スト」も辞さずという申立人組合の強硬な要求姿勢等への嫌気から組合員は減少し、平成19年6月7日には分会結成の中心人物の一人であったX4も脱退した（甲20号証p16～17）。

テ 平成19年7月5日、平成19年7月9日を団体交渉予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（甲24号証の1）が申立人組合から被申立人会社に提出された。団交事項はX2の解雇撤回と夏期一時金についてであった。文書は7月7日に被申立人会社に到着したが、あて名が「(株)アートラックY1」となっていたため、被申立人会社は申立人組合に訂正

するよう連絡した。そこで、申立人組合は、あて名を訂正した7月7日付けの同一内容の文書（甲24号証の2）を被申立人会社に提出した。これに対して、被申立人会社は7月9日の団体交渉予定日は、Y1の体調が不良のため延期して欲しい旨、申立人組合に連絡した。そこで、申立人組合は、7月8日に、団体交渉予定日を7月12日とした同一団交事項の同日付け団体交渉申し込書及び要求書を被申立人会社に提出した（甲24号証の3）。文書は7月9日に被申立人会社に到着したが、同会社はY1の体調不良のため団体交渉期日を7月18日以降に延期して欲しい旨を分会に文書回答した（甲24号証の4）。

ト 被申立人会社の延期要請を受けた申立人組合は、7月10日、団体交渉予定日を平成19年7月19日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書を被申立人会社に提出した（甲24号証の5）。この団体交渉は実施され、Y1は出席した。しかし、団交事項であるX2の解雇撤回については、話し合いを拒否した。また、その他の団交事項である夏期一時金の支給、労働基準法の遵守についても実質的な話し合いはできなかった。交渉時間はおおよそ5分～10分であった。（第2回審問調書中の証人 X13 の証人尋問調書（以下「X13証言」という。） p19～20、24～26）

ナ 平成19年8月20日、X2は、解雇を不服として、和歌山地方裁判所に労働審判を申し立て、その後、裁判に移行した。請求内容の要旨は、労働契約上の地位確認、バックペイ、平成19年8月12日から判決確定の日まで毎年8月12日と12月28日に賞与各12万円を支払えというものであった。（甲9号証の2 p4、4号証の1 p1～2）

ニ 平成19年9月7日に団体交渉が実施され、X2の解雇問題も含めて、団体交渉が行われたが、実質的な交渉はできなかった。（甲24号証の6、X13証言 p26～27）

ヌ 平成19年11月5日、平成19年11月28日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（甲24号証の7）が申立人組合から被申立人会社あて提出された。団交事項は年末一時金についてであった。しかし、被申立人会社からの場所指定もなく、団体交渉は行われなかった。

(X13証言 p 28～29)

ネ 平成19年12月12日、分会員の平成19年夏期一時金・同年冬期一時金についての団体交渉が実施されたが、妥結しなかった。そして、そのことを理由に申立人組合は、平成19年12月12日付け争議通告書(甲13号証)を被申立人会社に提出し、同年12月13日ころから腕章着用を開始した。(甲9号証の1p7、Y3証言p8)

ノ しかし、平成19年12月26日、申立人組合と被申立人会社との団体交渉において、平成19年夏期一時金(賞与)について妥結し、X3に対し、同月28日に平成19年夏期一時金(賞与)として8万円が支給された(甲4号証の1p8)。

ハ 平成20年3月27日、X2の解雇に関する判決が和歌山地方裁判所であった。判決は、被申立人会社の主張する解雇理由は正当な解雇理由に該当しないとして、当該解雇を無効とし、労働契約上の地位確認、バックペイ、平成19年8月12日分の賞与として8万円を認めた。一方、平成19年8月12日分以外の賞与については、労使の交渉や使用者の決定を経ず、具体的な請求権となっていないとして棄却された。(甲4号証の1p7～8)。被申立人会社は大阪高等裁判所へ控訴した。平成20年7月29日、控訴審の判決が言い渡され、原審判決が支持された。当該控訴審判決は、上告期間を経過して確定した。(甲4号証の2)

ヒ 解雇裁判の一審判決が出た後、X13はY1に対して、「X2の裁判は解雇無効となるだろう。1,000万円を払ってくれば、X3とX2を辞めさせてやる。」と提案した。Y1は笑いながら「1桁違うね」と言って、この提案を断った。(X13証言p73、Y1証言p115～116)

フ 平成20年3月10日、平成20年3月28日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書(甲24号証の8、甲24号証の9)が申立人組合から被申立人会社あて提出された。団交事項は春闘に係る賃上げの要求及び夏期一時金の支給等についてであった。なお、甲24号証の9に係る回答指定日は平成20年6月30日とされていた。しかし、団体交渉は行われなかった。(X13証言p31～34)

- へ 平成20年5月14日、平成20年5月20日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（甲24号証の10）が申立人組合から被申立人会社あて提出された。団交事項は夏期一時金及び春闘に係る賃上げの要求であった。しかし、団体交渉は行われなかった。（X13証言p34）
- ホ 平成20年夏頃、一時金を団交事項とした申立人組合と被申立人会社との交渉の場があった。このときの団体交渉では、申立人組合からの一時金70万円の支払要求に対して、被申立人会社は他の従業員との兼ね合いがあるとして拒否した（申立人側第1準備書面p3、被申立人側主張書面p10～11）。
- マ 解雇無効判決が確定した後の平成20年8月16日、X2が職場に復帰した（甲4号証の2、X2証言p126、131、136、178）。
- ミ その後、後に3（1）で述べるように、団体交渉の申し入れ、引き延ばし、団交拒否などがあり、平成20年12月24日、分会は団交促進、一時金の妥結などを申請事項としたあっせん申請を当労働委員会に対して行った。本件あっせんは、2回のあっせん期日を設けたものの、双方の主張の隔たりが大きく、翌年平成21年1月19日に打切となった。（当委員会に顕著な事実）
- ム 平成21年4月14日、本件不当労働行為救済申立がなされた。

3 争点に係る事実

(1) 団体交渉に係る事実（争点1）

- ア 平成20年11月1日、平成20年11月12日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（甲2号証の1、甲24号証の11）が申立人組合から被申立人会社に提出された。団交事項は平成20年の年末一時金70万円の要求及び平成19年冬期と平成20年夏期の未解決一時金について等であった（X13証言p34～35）。これに対し、11月2日に、被申立人会社は11月12日は都合が悪いとして、申立人組合に11月19日への延期を要請した（甲9号証の1p3）。
- イ しかし、平成20年11月19日を開催予定日とした団体交渉にY1は

出席しなかった（甲9号証の1 p 3）。

ウ そこで、同日、平成20年11月27日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（甲2号証の2、甲24号証の12）が申立人組合から被申立人会社に提出された。団交事項は甲2号証の1と同じく年末一時金70万円の要求等であった。これに対し、11月25日、被申立人会社は11月27日も都合が悪いとして、申立人組合に延期を要請した。

（甲9号証の1 p 3）

エ そのため、同日、平成20年11月28日を団交予定日とした25日付け団体交渉申し込書及び要求書（甲2号証の3、甲24号証の13）が申立人組合から被申立人会社に提出された。団交事項は甲2号証の1及び甲2号証の2と同じく年末一時金70万円の要求等であった。これに対して、被申立人会社から12月5日への延期要請があり、申立人組合は同意した

（甲9号証の1 p 3）。

オ ところが、平成20年12月5日を開催予定日とした団体交渉の前日である12月4日、Y1は申立人組合に対し、団体交渉を拒否するとの回答をし、それっきり申立人組合と被申立人会社との団体交渉は途絶えてしまった（甲9号証の1 p 3～4）。

カ 平成20年12月24日、分会は団交促進、未解決一時金・平成20年年末一時金の早期妥結、配車差別の解消などを申請事項としたあっせん申請を当委員会に対して行った。本件あっせんは、2回のあっせん期日を設定したものの、双方の主張の隔たりが大きく、平成21年1月19日に打切となった。（当委員会に顕著な事実）

キ 平成21年2月4日、平成21年2月9日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（甲14号証の1、乙3号証）が申立人組合から被申立人会社に提出された。団交事項はX2の配置転換に関する人選基準と労働条件についてであった。このことについて、申立人組合と被申立人会社との団体交渉が行われたが、Y1は合理的な内容の説明をしなかった。（X13証言 p 40、Y1証言 p 155）

ク 平成21年2月10日、平成21年3月11日を団交予定日とした同日

付け団体交渉申し込書及び要求書（乙4号証）が申立人組合から被申立人会社あて提出された。団交事項は春闘に係る賃上げと平成21年夏期一時金についてであった。Y1は開催場所に赴いていたが、申立人組合側が遅刻したために団体交渉は実施されなかった。（X13証言 p 42～43）

ケ 平成21年3月4日、平成21年3月18日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（乙1号証）が申立人組合から被申立人会社あて提出された。団交事項はX2の配置転換についてであった。このことについて団体交渉が行われ、申立人組合は配置転換によって生じたフォークリフト免許の取得費用を被申立人会社が負担せよと要求した。その場では明確な回答はなかったものの、Y1は、平成21年3月25日頃、X2に対して、フォークリフト免許の取得費用29,550円を支払った（X2証言 p 164、被申立人側平成21年7月22日付け準備書面 p 10）。

コ 平成21年4月22日に Y5（以下「Y5」という。）が専務取締役就任した（乙20号証）。Y5の業務は、被申立人会社の管理一般及び本件救済申立事件に関わらない部分である今後の申立人組合への対応を行うことである（第3回審問調書中の証人 Y5 の証人尋問調書（以下「Y5証言」という。） p 70、74）。

サ 平成21年6月23日、平成21年7月1日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（乙18号証）が申立人組合から被申立人会社あて提出された。団交事項は、夏期一時金及びX3の給与体系についての事柄であった。実際の団体交渉は翌日の7月2日に実施されている。被申立人会社側の交渉担当者はY5であり、これ以降Y5が申立人組合との団体交渉の窓口になっている。（Y5証言 p 71）

シ 平成21年7月6日、平成21年7月14日を団交予定日とした同日付け団体交渉申し込書及び要求書（乙19号証）が申立人組合から被申立人会社あて提出された。団交事項は、前回の交渉内容の確認ということで、夏期一時金及びX3の給与体系についての回答がなされた。夏期一時金について妥結し、X3の給与体系が申立人組合の要求に沿った日給制に修正された。さらに、平成21年10月13日にも団体交渉が実施されている。

(Y 5 証言 p 7 2)

(2) 賞与の支給に係る事実 (争点 2)

- ア 就業規則上、賃金規程第 19 条により、「賞与は、原則として支給しない」ことになっている (甲 8 号証 p 6) が、夏と冬に賞与を支給する慣行があり、これまで欠かさず支給されている。(甲 20 号証 p 2)
- イ 分会結成前の平成 17 年の冬期賞与については、平成 17 年 12 月 28 日に、X 3 は 7 万円を支給された。また、同僚の A も同日に 7 万円を支給されている。(甲 4 号証の 1 p 7)
- ウ 分会結成後の平成 18 年の年末からは、申立人組合は、会社からの夏期、冬期に慣例的に支払われている賞与の支給時期に合わせ、全国平均から割り出した一時金の要求をして、事実上賞与の上乗せを要求するようになった。そして、平成 18 年の冬期一時金 (賞与) については、申立人組合との団体交渉の結果、平成 18 年 12 月 28 日に、X 3 は 5 万円、X 2 には 3 万円が被申立人会社から支給された (甲 4 号証の 1 p 7)。被申立人会社は、これに加え解決金を申立人組合に支払った (甲 4 号証の 1 p 3、甲 19 号証 p 2、X13 証言 p 6 3、甲 23 号証 p 1)。
- エ 平成 19 年の夏期一時金 (賞与) は交渉が長引いたが、平成 19 年 12 月 26 日に妥結し、12 月 28 日、会社の決めた賞与に 2 万円を上乗せした 8 万円が X 3 に支給されている (甲 4 号証の 1 p 8)。これは、「上乗せ要求を呑まなければ、『時限スト』をする。トラックでの配送中に 1 時間停車し、配送時刻を遅らせる。」と言われた Y 1 が、年末の忙しい時期に株式会社 C 社 (以下「C 社」という。) や株式会社 B 社 (以下「B 社」という。) に迷惑が掛かると考えたために要求を呑んで 2 万円の上乗せをしたものであった (甲 20 号証 p 3、Y 1 証言 p 113~114、乙 16 号証 p 2)。X 2 の平成 19 年夏期一時金 (賞与) は、解雇無効を争った裁判の中で 8 万円が認容され、バックペイとともに支給されている。(甲 4 号証の 1 p 1)
- オ ところが、上記の夏期一時金 (賞与) が妥結するより前の平成 19 年 1

2月12日に団体交渉が持たれ、平成19年夏期一時金（賞与）と共に、同年冬期一時金（賞与）について話し合いがあったが、被申立人会社は、平成19年冬期の賞与以降については、いっさい上乗せを認めない態度に出た（乙16号証p2～3）。そこで、それに対して申立人組合は争議通告書を出し、腕章を着用して一時金要求の闘争に入った。

カ 平成19年冬期、20年夏期・同年冬期の賞与は、別組合の組合員にはそれぞれ年末やお盆など一定の時期に支給されている。これに対して、X3及びX2には平成19年冬期賞与、平成20年夏期賞与及び平成20年冬期賞与が各支給時期に支給されていなかった。なお、X2についての平成19年冬期以降の賞与については、X2の解雇に係る裁判の中で、「（平成19年夏季分以外の）その他の賞与については具体的な請求権は発生していない」として棄却されている。被申立人会社は、X3及びX2についても他の従業員と同様に平成19年冬期賞与、平成20年夏期賞与及び同年冬期賞与（但し、X2については平成20年冬期分のみ）を取り分け、社会保険料等も控除し、封筒に入れたものを金庫の中に保管していた（乙16号証p11、Y1証言p102～103）。

キ 平成20年8月11日以降に、X3は社会保険事務局への照会によって、平成19年12月分賞与7万円が平成19年12月25日に、平成20年8月分賞与6万円が平成20年8月11日に、それぞれ同人に支給済みとして保険の処理がなされていることを知った（甲9号証の1p4、X3証言p40～42）。平成21年4月27日、和歌山地裁でのX3の仮払い仮処分申立事件のなかで、申立人組合は、被申立人会社側がX3及びX2の賞与を保管していることを知った（Y1証言p103～106）。

ク 平成21年4月28日、X3は、1月5日から4月16日までの給与支払いがないことで生活に困窮しており、やむなく過去の賞与（平成19年冬期、平成20年夏期及び同年冬期の賞与）を受領した（X3証言p40、Y1証言p105）。その際、X2の平成20年冬期の賞与も併せて預かった。

(3) 配送コースの固定に係る事実 (争点3)

- ア C社 関連の配送コースは、全部で約20コースある (甲6号証)。
- イ コース表の作成はY2が行い (甲20号証p3)、ドライバーへの割当ては通常、Y2とY3で行っている (Y3証言p6~7)。
- ウ 被申立人会社の従業員約30名は、事務員以外は全員トラックを運転して、野菜等を配送する仕事をしており、X3及びX2も4トントラックの運転手として働いている。配送コースについては、約20コースある全配送コースを、全運転手で5日間で均等に交替して配送することになっていた。また、各配送コースは、Aパターン (平日用)、Cパターン (水曜日・特売日・100円均一セール用) 及びEパターン (休市前日・土曜日強化用) など曜日や特売、市場の関係からいくつかのパターンがある。
- エ 平成19年2月頃、申立人組合は団体交渉の中で、残業代支払い・深夜手当支払いを要求していたが、被申立人会社からは支払を拒まれていた (甲20号証p24)。そこで、申立人組合は、約20コースの中から残業代の発生しにくい摂津方面コース及び奈良方面コースなど6コースを抜き出した表 (甲17号証) をY1に提出した (甲20号証p4)。その後、被申立人会社から何の回答もないため、X3・X4・X8は、3名の連名でコース割当ての回答要求書 (甲21号証) を提出したが、応答がなかった (X3証言p28)。
- オ 平成20年6月ごろ、深夜手当を支給しないのは労働基準法違反だとする申立人組合の申立について、労働基準監督署から被申立人会社に深夜手当に関する是正勧告があった。被申立人会社は、是正勧告を受け、X3、X2には過去2年分遡って深夜手当を支払った (Y1証言p169~170)。そして、被申立人会社はその時点から、配送コース一覧表上、午前5時00分以前に出発するように記載されているコースについて、深夜手当を支払うようになった (Y1証言p170、184~185)。その結果、上記6コースは深夜手当の付かない経済的に「不利な」コースとなった。
- カ 平成20年6月22日、Y3は「社長の指示」を受けて、X2の解雇により申立人組合でただ一人運送に従事していた組合員のX3に対して、配

送コースを摂津方面コース及び奈良方面コースに河内長野方面コースを加えた3コース（以下「3コース」という。）に固定した（Y1証言p117、118、173～176、Y3証言p53）。その際、申立人組合への事前の打診はなかった（Y1証言p162～163）。また、Y3からX3に対して「行ってくれば、部長命令でトラックから降りてもらおう」との発言がなされた（X3証言p24）。当時、申立人組合の組合員はX3及びX2の2名まで減っており、しかも、X2は解雇をめぐる裁判中であり、業務中であったのはX31人だけであった。平成20年8月9日から、X3は業務上の負傷のため、休職した。同年8月16日、解雇されていたX2が、解雇無効判決が確定したことから職場復帰した。ところが、X2の配送コースも、X3と同じ3コースに固定され、その後、怪我が治って職場復帰したX3の配送コースもX2とともに上記3コースで固定された。なお、コース固定に対して、X3及びX2は申立人組合の組合員であることに対するイジメであると感じ（X3証言p51、X2証言p134）、不満ではあったが、コース固定を解消せよとの要求は、団体交渉の交渉事項になったことはない。（X3証言p78、X2証言p165）

キ 奈良方面コース（コース番号13番）は、配送コースAパターン（平日用）によると、C社の配送センターで荷物を積み込み、午前5時45分に出発し、奈良県橿原市の店舗に配送した後、復路は食品センターで食肉の引取りを行い、配送センターに午前11時30分に戻る。なお、食品センターでの食肉の引取り時には30分から1時間程度の待ち時間が生じることがあり、配送センターへの到着時刻が遅くなる場合がある。その後、引き取った食肉を降ろし、午後の配送分の荷物を積み込み、午後0時30分に配送センターを出発。和歌山市内の店舗への配送をした後、午後2時00分に配送センターに戻る労働時間7時間30分のコースである。午前の配送の出発時刻・到着時刻、午後の配送の出発時刻・到着時刻は、他のパターンでも同様であり、配送センターの出発時刻は午前5時45分である。ただし、Fパターン（休市用）は午後からの配送がない。（甲6号証）

ク 摂津方面コース（コース番号14番）は、配送コースAパターン（平日用）によると、C社の配送センターで荷物を積み込み、午前5時45分に出発し、高速道路で大阪府北部の摂津市・寝屋川市の店舗に配達し、復路は地道を通過して配送センターに午前11時30分に戻る。その後、午後の配送分の荷物を積み込み、午後0時30分に配送センターを出発、和歌山市内の店舗への配送を行い、午後2時00分に配送センターに戻る労働時間7時間15分のコースである。午前の配送の出発時刻・到着時刻、午後の配送の出発時刻・到着時刻は、他のパターンでも同様であり、配送センターの出発時刻は午前5時45分である。ただし、Fパターン（休市用）は午後からの配送がない。（甲6号証）

ケ 河内長野方面コース（コース番号18番）は、配送コースAパターン（平日用）によると、C社の配送センターで荷物を積み込み、午前5時30分に出発し、和歌山市内の店舗への配送を行い、午前8時45分に配送センターに戻る。その後、午後の配送分の荷物を積み込み、午後0時20分に出発、往路は高速道路で大阪府堺市美原、狭山市、河内長野市の店舗への配送を行い、復路は地道を通過して配送センターに午後4時20分に戻ってくる労働時間7時間15分のコースとなっている。他のパターンでは、午前中の配送先が和歌山市近郊の他の店舗であるため、出発時刻は午前5時30分と同じであるが、配送センターへの到着時刻が異なっており、そのため労働時間が7時間50分である。午後の配送の出発時刻・到着時刻は、同じである。ただし、Fパターン（休市用）は午後からの配送がない。（甲6号証）

コ 以上の3コースを他のコースと比較すると以下のとおりである。

(ア) 走行距離は、摂津方面コース（コース番号14番）が、Y3証言の中で、「走行距離上位3つが摂津方面コースと6番、7番」という言い方をしている（Y3証言p21～22）ところからみて、摂津方面コースも230～240kmはあるものと思われ、6番、7番と同様、全コース中で走行距離の長いコースと認められる。

(イ) 高速道路の利用については、配送コース一覧表Aパターン（平日用）

によると、摂津方面コースの他にもコース番号4番、6番、7番、8番、9番、10番、15番、21番がある（Y3証言p22）。

(ウ) 高速道路を利用した復路は地道を走る。大阪方面の復路は割り込みが多く走行しにくい、摂津方面コースの他にコース番号15番が大東からの復路で同じ事情にある（甲6号証）。

(エ) 深夜手当については、上記3コースは配送コース一覧表上、どのパターンにおいても午前5時以降に出発しており、深夜手当は付かないこととされている。これに対して、他の配送コースのうちの一部ではC、D、E及びFパターンにおいて午前4時台の出発があり、深夜手当が付く。（甲6号証、Y1証言p170、184～185）

サ 平成21年1月5日以降、X3及びX2は腕章着用を理由として、C社の業務から外された。

シ 平成21年4月17日以降、X3は、C社の配送業務に復帰した。被申立人会社はX3に対し、上記3コースのうちの摂津方面コースと河内長野方面コースの2コースのみを割り当てた（甲18号証p1、X3証言p42）。同年6月17日、D社（以下「D社」という。）に配置転換されていたX2がC社の業務に復帰した。X2の配送コースはX3と同じ摂津方面コースと河内長野方面コースの2コースのみであった。

ス 平成21年6月22日、Y1は、X3及びX2の配送コースの固定を解消させ、他の従業員と同じローテーションに戻させた（甲18号証p1～2）。配送コースの固定解消にあたって、Y1は、配送コースの固定自体にメリットがあるわけでもないにもかかわらず、頑なに配送コースの固定を解消しないと主張していたが、第1回調査期日における当委員会の助言と被申立人代理人及びY5の説得により、解消するに至った（Y1証言p197）。

（4）腕章着用に係る就労拒否、他業務指示、配置転換に係る事実（争点4）

ア 被申立人会社は、C社から配送業務を請け負っており、C社

に対する総売上高比率が9割近くを占めている（乙6号証）。C社は、被申立人会社にとって、極めて重要な顧客といえる（乙16号証p1）。被申立人会社がC社から請け負っている業務内容は、野菜等をC社の配送センターからスーパーマーケットを展開するB社の大阪府、奈良県及び和歌山県北部の各店舗にトラックで配送するものである（甲6号証）。

イ 申立人組合は、平成19年夏期及び冬期一時金についての団体交渉が平成19年12月12日に決裂したことから、同日付け争議通告書を被申立人会社に提出した（甲13号証）。翌13日から組合員のX3、X8は腕章着用を開始した（甲9号証p7）。なお、平成19年夏期一時金については、同年12月26日に妥結し、28日に支給されている。

ウ Y1は、X3らが腕章着用を開始したことを平成19年12月13日の着用当日の夕方にY3から報告を受けた（Y3証言p9）。しかし、「時限スト」が誘発されることを恐れたY1は、この段階では何らの対応もしなかった（Y1証言p120）。

エ 翌年平成20年夏頃、C社のE社長からY1に対して腕章を外すようにとの強い申し入れがあった（乙7号証）。そこで、Y1は、腕章着用をやめるか隠すかさせるようY3に指示した（Y1証言p121）。

オ 平成20年夏以降、Y3からX3及び復帰後のX2に対して数度、C社構内では腕章をしないように指示をしたが、聞き入れられなかった（乙17号証p2、Y3証言p9～10）。

カ その後も、C社から腕章着用についての苦情があり、また、奈良県の新規案件に対する配送を被申立人会社以外の業者からも見積りを取るということをC社から聞かされたY1は、C社との信頼関係が揺らいでいると危機感を持った。そこで、Y1は、新年から腕章着用に対して断固とした対応を取ることを決意した（Y1証言p122）。

キ 平成21年1月5日、Y1の意を受けたY3は、X3及びX2に対して、C社構内では腕章を外すか隠すかしなければトラックに乗せられないと伝えた。この際、X3に対して、X2のように腕章の上からジャンパ

一を羽織ってほしいと言ったところ、X2はあえてジャンパーを脱いで、腕章を見せつけた。このため、Y3は、X3及びX2に対しトラックに乗せられないと言った。なお、トラック運転以外の代替業務の指示はなかった。X3及びX2は点呼記録簿にサインした後、行き先を告げずに立ち去った。(X3証言p86～87、Y3証言p13)

ク 同日午後5時25分、申立人組合のX13、X1書記長、X3及びX2の4名は、腕章着用を止めるようにとの指示をしたのかどうかを尋ねるためC社のE社長を訪問した。E社長は、腕章を外すように言ったことはないと答えた。(甲9号証の1p6)

ケ 平成21年1月6日、Y3はこの日は休暇であったが、腕章を外さないX3及びX2に対して、代替業務を指示するために出勤した。Y3は、洗車や駐車場清掃などの代替業務を指示したが、X3及びX2はこれを拒否し、点呼記録簿にサインした後、行き先を告げずに立ち去った。

コ 同日午前10時ころ、X3及びX2は、C社のE社長を訪問し、腕章着用のためトラックに乗れないと訴えた。

サ その後も、X3及びX2は腕章を着用して出社したが、代替業務の指示を拒否したため、就労できなかった。X3とX2は毎朝、出勤時刻にC社集配センターに行き、点呼記録簿にサインし、働く意思のあることを示す行動(出勤闘争)を続けた。この際、Y2に会うか電話をして、「腕章巻いていたら、トラックに乗れないのか」との確認を取っていた。(X2証言p156)

シ 平成21年1月7日以降、X3及びX2の運行番号(コース番号)が点呼記録簿に記入されなくなった(乙5号証の7～45)。

ス 平成21年1月10日、X3は、Y1の暴行によって傷害を受けたとして同月25日まで治療のため休暇を取った(X3証言p36～38)。X3はY1を暴行容疑で告訴した(X3証言p95)。1月10日以降もX2は出勤闘争を続けた。

セ X3の登録番号(トラックナンバー、車番を表す。)が平成21年1月16日及び1月28日以降、点呼記録簿に印字されなくなった(乙5号証の

16、28～45)。

ソ 平成21年1月26日、X3が職場に復帰したが、腕章を外していないために就労を拒否された。

タ 平成21年2月1日以降、X3のトラックが他の従業員に割り当てられた(乙5号証の32～45)。

チ 平成21年2月2日、X2が翌日2月3日からのD社での商品配送業務を命じられた。D社では腕章を外せとの指示はなく、X2は腕章を着用し続けた(Y1証言p145～146、X2証言p136、188)。

ツ 平成21年3月26日、X3及びX2がC社構内でビラ配りを行った(乙8号証)。このビラ配りに関して、被申立人会社は、C社のE社長から、平成21年3月30日付け抗議文により厳しい抗議を受けた。(乙9号証)

テ 被申立人会社は、X2に対しては平成21年1月5日から同年2月2日までの給与を、X3に対しては平成21年1月5日から同年4月16日までの給与をそれぞれ払っていない。

ト 平成21年4月16日、X3が生活に困窮していたため、申立人組合のX13からY1に対して、X3の腕章を外させるので職場復帰させてほしいとの電話連絡があった。Y1は、翌日17日から、X3を運転業務に復帰させた。

ナ 平成21年6月17日、D社の仕事ができなくなったX2がC社の業務に復帰した。

第3 判断

1 平成20年11月以降のやりとりは団交拒否といえるか。

(1) 申立人の主張

平成20年11月から12月の間において、被申立人会社は、申立人組合から申入れのあった年末一時金や未解決一時金を団交事項とする団交申込みに対し、度重なる団交期日の引き延ばしを行ったうえ、団交拒否をした。平成21年2月から3月の間において、2回の団体交渉が実施されているが、

団交事項が異なる。2月に入って、X2のD社への配置転換などの緊急な問題が勃発し、その対応に追われた。平成20年11月1日に申入れた年末一時金や未解決一時金を団交事項とする団体交渉は拒否されたままであり、被申立人会社の行為は法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

平成21年5月以降、Y5が出席するようになって幾分解決を見た事項もあるが、X2の解雇に関する裁判係属中の平成19年冬期一時金（賞与）及び平成20年夏期一時金（賞与）についての団体交渉は未だなされておらず、未解決である。夏期、冬期一時金の支給等については、被申立人会社の基本姿勢は変わらず、従来どおりの被申立人会社の対応が続いている。

よって、被申立人会社に対し、X2に関する上記未解決一時金（賞与）について団体交渉応諾の救済命令を出すと共に、これまでの団体交渉拒否の不当労働行為についてポスト・ノーティスを求める。

(2) 被申立人の主張

申立人組合は、平成20年11月から12月の間において被申立人会社が団交期日の引き延ばしや団交拒否をしたと主張する。しかし、そのような団交拒否の事実は存在しない。被申立人会社はこれまで団体交渉を拒否していないはずであり、このことは、X3の審問における、12月頃に1回の団体交渉があったとの証言によっても裏付けられる。

仮に、団交拒否があったとしても、平成21年に入ってから5回の団体交渉がなされ、一定の成果が出ていることから、救済の利益はない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人組合は、被申立人会社の次の行為が、法第7条第2号に該当する不当労働行為である旨主張し、被申立人会社は団体交渉を拒否していないと主張するので、以下判断する。

- (ア) 平成20年11月12日を開催予定日とした平成20年11月1日付け申し入れの団体交渉を、Y1が同年11月19日に延期したこと。
- (イ) 平成20年11月19日を開催予定日とした団体交渉にY1が無断欠席したこと。
- (ウ) 平成20年11月27日を開催予定日とした平成20年11月19日

付け申し入れの団体交渉について、Y1が同月25日に「団体交渉には応じられない」と回答したこと。

(エ) 平成20年11月28日を開催予定日とした平成20年11月25日付け申し入れの団体交渉について、Y1が同年12月5日にして欲しいとの延期要請をしたこと。

(オ) 平成20年12月5日を開催予定日とした団体交渉について、平成20年12月4日に、Y1が「明日の団体交渉は拒否する」との回答をしたこと。

イ まず、これらの事実関係について検討すると、(ア)から(エ)については、申立人組合から被申立人会社あて団交申し入れの文書（甲2号証の1～3）が頻繁に出されていることから、その間、団体交渉は実施されず延期要請もしくは欠席があったであろうこと、(オ)については、その後の平成20年12月24日に当委員会に団交応諾のあっせん申請があったことから団交拒否がなされたであろうことが推認できる。以上の点について、被申立人会社は、団体交渉は拒否していないはずと主張するが、Y1には、記録もなく記憶もないことから認められない。また、被申立人会社はこの間に1回は団体交渉があった旨X3が証言しているというが、X3証言p77の証言は曖昧であるだけでなく、約8ヶ月前のことを資料もなしに回答したものであり、他に証拠もなく、これのみをもって団体交渉が1回なされたとは到底認定できない。よって、前記第2の3（1）アからオの認定のとおりであり、これらの行為は法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為に該当する。

ウ 被申立人会社は、平成21年7月以降の団体交渉が正常化していることを挙げ、救済の利益がない旨主張する。第2の3（1）コから同シ認定のとおり、Y5が被申立人会社の専務取締役役に就任して以来、申立人組合と被申立人会社の団体交渉は正常化していることが認められるが、甲2号証の1によって申入れられている団交事項のうち、未解決一時金（賞与）について団体交渉が行われていないことは、第2の3（1）アから同シ認定のとおりである。

しかも、Y5はY1から申立人組合との団体交渉を任されてはいるものの、専務取締役就任までの団体交渉についてはタッチしないことになっている（Y5証言p74）。

したがって、当該未解決一時金（賞与）について、団体交渉によって解決が図られた事実がない以上、当該未解決一時金が団体交渉によって解決する可能性が存在すると言うべきであり、よって、団体交渉応諾を求める利益がなお存在することから、被申立人会社の主張は採用できない。

なお、甲2号証の1記載の未解決一時金とは、平成19年冬期一時金（賞与）と平成20年夏期一時金（賞与）であるところ（X13証言p34～35）、X3の平成19年冬期一時金（賞与）及び平成20年夏期一時金（賞与）については、金銭的には解決としてもよい旨、X3本人が証言していること、X2の平成19年冬期一時金（賞与）については、第2の2ハ認定のとおり、X2と被申立人会社間の権利義務関係が裁判により否定され、確定していることから、もはや争う余地がなくなったと解すべきであるから、本救済命令の対象から除外する。したがって、団体交渉すべき団交事項としては、X2の平成20年夏期一時金（賞与）となる。

よって、主文1のとおり命じるのが相当である

エ また、平成20年11月1日申入れの団体交渉の団交事項のうち、それ以外の一時金（賞与）をX3及びX2は既に受領しており、金銭的には一応解決したと見うるが、X3及びX2が今後も就労し続けることに鑑みて、再発防止のために、ポスト・ノーティスを命じる必要がある。

よって、主文3（1）のとおり命ずるのが相当である。

2 「賞与」の不払いであったのか、受取拒否であったのか。

(1) 申立人の主張

被申立人会社はX2を解雇した後の、平成19年冬期賞与、平成20年夏期賞与及び同年冬期賞与について、別組合の組合員にはそれぞれの支給日に支払っているのに、申立人組合の組合員であるX3、X2に対しては団体交渉に応じず、その結果、一時金（賞与）を支払っていなかったことは、事実

上支払いを拒否したものである。支払い拒否は、申立人組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、申立人組合を弱体化させようとするものである。被申立人会社は、X2の平成19年冬期賞与及び平成20年夏期賞与についてはX2の解雇に係る裁判で請求が棄却され、判決は確定しているから請求権がない旨主張するが、そうではない。和歌山地方裁判所平成19年（ワ）第599号事件の最終口頭弁論終結時である平成20年7月8日以降に、申立人組合と被申立人会社との間で平成19年冬期一時金（賞与）及び平成20年夏期一時金（賞与）についての団体交渉がなされるなどして具体的請求権となれば、当然に被申立人会社はそれらの一時金（賞与）についての支払義務を負うことになる。申立人組合は平成20年11月1日申入れの団体交渉においても、それらを未解決一時金として要求しているのである。よって、裁判中であったX2の平成19年冬期賞与及び平成20年夏期賞与について、被申立人会社は支払うべきである。

（2）被申立人の主張

X3の平成19年冬期賞与、平成20年夏期賞与及び同年冬期賞与並びにX2の平成20年冬期賞与については、被申立人会社が支払いを拒否したのではなく、X3、X2が受領を拒否したものである。被申立人会社は、支給する準備を整え金庫に保管していたにもかかわらず、X3及びX2が受け取りに来なかったのであり、支払いを拒否したのではない。平成21年4月28日にX3が受領を求めてきたので、X3の各賞与及びX2の平成20年冬期賞与の支払いをその時にしたのである。よって、支払済みであり、救済の利益はない。

X2の平成19年冬期賞与及び平成20年夏期賞与は、X2の解雇に係る裁判で請求が棄却されており、X2も上訴せずに確定していることから、X2には請求する権利はない。よって、申立人組合の主張には理由がない。

（3）当委員会の判断

まず、Y1の不当労働行為意思について判断し、その後、各賞与について不当労働行為の成否を判断する。

ア Y1の不当労働行為意思について

組合結成当初に脱退懲憑行為があったことは第2の2キに認定のとおりである。Y1は平成18年11月中頃、X3に半年前の飲酒運転があったとしてX3を解雇しようとしたことがあった。その後、申立人組合のX13の「時限ストをする」とか、X2の「山猫ストをする」とか「この会社は労働基準法に違反している」などの言動から、Y1は、「申立人組合が、自分達の都合や要求を強硬に主張はするが、被申立人会社の都合などは全く顧みない労働組合である」と考え、申立人組合への嫌悪の情を強めたことが推認できる（甲20号証p16～18、32）。そして、平成19年6月5日、Y1は組合結成の中心人物であったX2に対し、「君はこの会社にふさわしくない、労基法をどの位知っているか判らんが、あまりそういうことを言うな」「そんな者はうちの会社にいらない」「あんたが来たから別の組合が出来たんや」「1日4時間以上の残業をさすなとか、仕事上の怪我は公傷になるとか、午前5時以前の時間は深夜になるとか言う者はいらない。辞めてくれ。解雇予告する。」とって解雇通告をした。Y1の申立人組合を嫌悪する意思是、Y1自身の「C社」という会社は（申立人組合のような）組合もない穏やかな会社」「（申立人組合の腕章を巻いたX3やX2）のようなものがうろうろすると、だんだんうち（C社）にもこういうふうな組織がきるんじゃないかというふうに心配させる」（以上、Y1証言p119～120）、「C社は今組合もない平和な会社、その中に要求団体というようなものが入られたらEさんの方にも迷惑かける」（Y1証言p182～183）との発言からも明らかである。よって、不当労働行為意思是認められる。

イ 平成19年冬期一時金（賞与）、平成20年夏期一時金（賞与）及び同年冬期一時金（賞与）について

被申立人会社は、前記第2の3（2）オのとおり、平成19年冬期一時金（賞与）からは賞与の上乗せ要求には全く応じる態度を示していない。その結果、あくまでも賞与を年末一時金として要求する申立人組合と、賞与を会社の業績の良否によって支給しようとする被申立人会社との団体交渉は平行線となり、実質的な話し合いは全くなくなったものと推測される（乙

16号証p2～3)。被申立人会社は、前記第3の1(3)で述べたように、ことに平成20年11月からは申立人組合からの団体交渉の申入れに対して延期や拒否を繰り返し、一時金(賞与)についての話し合いをせず、結果的に申立人組合の組合員の賞与について支払わない状態を継続させることになった。

被申立人会社は、各期の賞与はその都度金庫に保管していたから、いつでも申立人組合の組合員が取りに来たら渡すつもりであったという。しかし、上述のとおり、平成19年冬期以降の一時金(賞与)については、組合は争議中であり、個々の組合員が個別に賞与を受取れない状況にあった。申立人組合の組合員としては、団体交渉がなされ、そこで一時金(賞与)が妥結することによるほか一時金(賞与)を受取るすべがなかったのであるから、被申立人会社が申立人組合の団交申入れに応じないことは、X3、X2の一時金(賞与)の受領を遅れさせたことになる。そして、団体交渉に応じないことにより、申立人組合の組合員への賞与の支払いを遅れさせたことは、X3、X2に対し、組合員であることを理由として不利益取扱いをしたものと評価され、法第7条第1号の不当労働行為に該当する。また、団体交渉に応じずに申立人組合の組合員に不利益を与えたことは、申立人組合を弱体化させようとするものであり、法第7条第3号の支配介入としての不当労働行為にも該当する。申立人組合は被申立人会社が賞与を支払わなかったことを不利益取扱いとして救済を求めているが、X3、X2は平成21年4月28日に、X3については平成19年冬期賞与、平成20年夏期賞与、同年冬期賞与を、X2については平成20年冬期賞与を受領しているので、支払を求める救済については棄却するものの、被申立人会社がX3、X2に対し、組合との団体交渉に応じないことによって賞与の受領を遅れさせたことについて不当労働行為であると認め、ポスト・ノーティスを命ずるものとする。よって、主文3(2)のとおりとする。

ウ X2の未解決一時金(賞与)について

被申立人会社がX2の平成19年冬期賞与、平成20年夏期賞与を支払わなかったのは、申立人組合に対する嫌悪の気持ちからX2を解雇したこ

とによるものと推認されるが、X2の提起した裁判において、解雇が無効となった以上、バックペイとして給料を支払うだけでなく、他の従業員にも賞与を支給している以上、X2にも賞与を支払うべきである。それを支払わなかったことは組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、法第7条第1号の不当労働行為に該当する。被申立人会社は、X2の裁判で、平成19年冬期賞与、同20年夏期賞与の請求が認められなかったから、X2には請求権がない旨主張し、一方、申立人組合は、裁判で認められなかったのは、未だ使用者の決定や団体交渉が行われておらず、具体的請求権として認められない、という理由であったから、(裁判の最終口頭弁論期日である)平成20年7月8日以降において団体交渉がなされるなどして、具体的請求権になれば、当然に、被申立人会社は、平成19年冬期以降の賞与についての支払義務を負うことになることを主張する。しかしながら、平成19年冬期一時金(賞与)については、判決時点ですでに賞与の支払時期が到来しており、判決において被申立人会社とX2との間の権利義務関係が否定され、確定しているから、団体交渉の余地がない。これに対し、平成20年夏期一時金(賞与)については、判決当時、未だ期日そのものが未到来だったのであるから、判決の効力が及ばず、一時金(賞与)の金額について未確定であり、団体交渉等によって確定される必要がある。したがって、被申立人会社は、X2の平成20年夏期一時金(賞与)について、今後、誠意ある団体交渉を通じて支払うべきである。よって、主文2のとおりとする。

3 不利益な配送コースの固定であったのか、コースは申立人組合の要求に応えたものか。

(1) 申立人の主張

被申立人会社は、X2復帰を控えた平成20年6月にX3を皆がいやがる3コースに固定し、復帰後のX2もこの3コースに固定した。このことは、X2が原職復帰してくることにより、他の従業員へ与える申立人組合の評価や動揺を抑え込むために、他の従業員と申立人組合の組合員を分断し、差別

化を図るためのものでもあり、X3及びX2に対する不利益取扱いであると共に、申立人組合と他の従業員を区別する組合差別の不当労働行為である。コースの固定については、平成21年6月22日解消しているが、Y1の使用者としての規範意識は極めて低く、将来において再び同様の不当労働行為をするおそれが高いことから、ポスト・ノーティスを求める。

(2) 被申立人の主張

コースの固定は、平成19年2月頃に申立人組合からの要求があり、その後も割当ての催促を受けたことから行った行為である。要求当時は組合員は8名もいたため、他の従業員のローテーションへの影響が大きかったことから割当てができなかったが、平成20年6月には組合員は1名になっていたことから、割当てが可能になり、割り当てたものである。また、平成21年6月22日からは、元のローテーションに戻しており、救済の利益はない。

(3) 当委員会の判断

ア 3コースへの固定が不利益取扱いに当たるかどうか。

3コースの固定について、申立人組合は、3コースにはそれぞれ運転手の誰もが嫌がる不利益性があり、被申立人会社によるX3及びX2に対する3コース固定は、不利益取扱いである旨主張し、また、一方、被申立人会社は申立人組合からの要求に応えたものである旨主張するので、以下判断する。

(ア) 摂津方面コースについては、確かに、①比較的長距離の走行であること、②高速道路での高速走行があること、③大阪府北部からの復路が地道であることなどが認められる。しかし、①コース番号6番や7番など同程度の走行距離のコースがあること、また、走行距離が長い分、配送先の店舗数が少なく、荷下ろしの回数が少なくてすむことから、距離と荷下ろしのどちらを有利と考えるかは運転手の主観的な問題であること、②他にも往路に高速道路を利用するコースが多数あること、③大阪府北部からの復路が地道であるコースが他にも大東へ行くコース番号15番があることから必ずしも固有の不利益性があるとはいえない。

(イ) 奈良方面コースについては、確かに、食品センターでの食肉引受けで

待たされることが認められる。しかし、待たされている間はトラックで休憩が取れることから必ずしも不利益とはいえない。

(ウ) 河内長野方面コースについては、午後の配送を終えて配送センターに戻ってくる時刻が他のコースよりも遅くなることが認められる。しかし、午前の配送終了から午後の配送までの間に余裕があり、昼休憩に余裕があるのと早く帰宅するのとでは、どちらを有利と考えるかは運転手の主観的な問題であることから、必ずしも不利益性があるとはいえない。

(エ) 3コースに共通する事柄として、いずれも深夜手当が付かないことがあげられる。確かに、深夜手当をもらうよりも出勤時刻に余裕がある方をメリットがあると考え運転手がいるかも知れない。しかし、一日の労働時間が8時間で8,000円の賃金であるところ、同一の労働時間の開始時刻が早くなることで割増賃金が付くのであれば、割増賃金が付く方のメリットを望むのが一般的であるといえる。したがって、3コース固定には経済的な不利益性がある。

(オ) 次に、被申立人会社が主張するように、3コースのうち、奈良方面コースと摂津方面コースは、平成19年2月頃に申立人組合が要求していた6コースに含まれている。しかし、①組合結成当初から申立人組合が深夜手当の要求をしていたのに対し、被申立人会社が一貫して拒否する態度をとっていたこと、②平成20年6月に労働基準監督署の是正措置により、深夜手当が支給されることになり、その深夜手当支給開始を境に不利になった配送コースへの固定であること、③組合からのコース割当ての要求があった時期から1年4ヶ月も経過した平成20年6月の時点、しかもその途中で割当ての催促がなされても何らの対応をしていない状況であるにもかかわらず、平成20年6月になっていきなり固定されたものであること、④事前に申立人組合に申し入れも協議も行わない突然の固定であったこと（Y1証言p173）、⑤Y1の意を体したY3からX3に対して「嫌ならトラックから降りてもらおう。」との強制的な発言がなされていることからして、組合員への強制であり、組合の要求に応えたものとはいえないこと。

以上のように、3コースへの固定は、経済的な面における不利益な取扱いといえる。

また、Y1の組合嫌悪の意思があることは先に2(3)アで認定したとおりである。加えて、通常はY2とY3の二人で行っていた配車を、3コースの固定が特に「社長の指示」(Y3証言p53)によってなされていること、及び、Y1が固定を存続することにメリットがあるわけでもないのに、配送コースの固定を解消することに抵抗を示していたことからコースの固定に合理的な理由がなく、不利益取扱いの意思があったと認められる。

したがって、配送コースの固定は、不利益取扱いの不当労働行為であり、法第7条第1号に該当する。

イ 3コースへの固定が組合差別の支配介入に当たるかどうか。

まず、複数組合併存下にあつて、一方の組合を理由なく差別扱いをしたり不利益に取り扱うことは組合運営に対する支配介入である。

本件についてこれを見るに、3コースへの固定が申立人組合からの要求に応えたものとは言えないことは、前述(オ)のとおりである。次に、平成20年6月の深夜手当支給開始を境に経済的に不利となった配送コースに申立人組合の組合員であるX3及びX2を固定することは、組合員個人に対する不利益な取扱いであるだけでなく、延いては組合組織の弱体化につながる行為である。さらに、組合員を不利益なコースに固定することは別組合員に対する見せしめの効果を持つ行為である。

また、Y1に組合嫌悪の意思があることは前記アのとおりである。

したがって、配送コースの固定は、組合差別の不当労働行為であり、法第7条第3号に該当する。

ウ ポスト・ノーティスの必要性

被申立人会社の主張するように、平成21年6月22日以降、配送コースの固定は解消されているが、Y1自身の反省によるものとは考えられないこと、被申立人会社とX3及びX2との労働関係が今後も継続する状況に鑑みると、再発防止のためにポスト・ノーティスを命じる必要がある。

よって、主文3（3）のとおり命ずるのが相当である。

4 腕章着用を理由とした就労拒否・他業務指示・配置転換は正当なものであったか。

（1）申立人の主張

本件腕章着用は、平成19年の夏期一時金・同年冬期一時金の妥結を目指すものであり、目的は正当である。また、本件腕章は、幅9.5センチメートルで、赤地に「CTG建交労」と白抜字で記載されただけのものであり、X3らの業務がトラック運転であることから、何ら本来の運転業務に支障を来すものではない。仮に、C社構内での着用ができなくなれば、一人で運転している間しか腕章着用できず、腕章着用の意味がなくなる。

次に、被申立人会社は、腕章着用から半年以上たった平成20年の夏以降になって初めてX2に腕章着用を止めるようにとの指示をしたに過ぎず、被申立人会社の主張するC社との関係に危機感を抱いているとの主張は認められない。

さらに、平成21年1月5日になって腕章着用を理由とした就労拒否、翌々日の1月7日になって洗車や缶拾いなどの駐車場清掃といった他業務の指示をし、X2に対して2月2日にD社への配置転換を行ったことは、正当な争議行為を理由とした不利益取扱い及び組合差別の不当労働行為である。

（2）被申立人の主張

本件腕章着用は、就業時間中に組合活動を行う職務専念義務違反の行為である。腕章着用自体は運転業務に支障を来すものではないものの、腕章を着用してのC社構内への立入は、当社とC社との信頼関係を破壊する危険な行為である。

C社は、被申立人会社にとって極めて重要な顧客であるところ、平成19年末からの腕章着用に対して苦情を申し立てられていた。腕章着用に対してすぐに申立人組合に苦情を言わなかったのは、事を荒立てて時限ストを打たれてしまうような事態になっては、C社との関係がますます悪くなると考えたためである。

平成21年1月5日の腕章を外さない場合に就労させないとの態度は、新年に当たり、C社との信頼関係を回復すべく腕章着用に対してはっきりした態度を取ろうと考えたものである。とはいえ、被申立人会社の売上げの9割近くをC社関係の業務が占める中、腕章着用を止めないX3及びX2に対して他の業務を割り振ることは困難であったことから、翌日1月6日以降の業務指示の内容はトラックの洗車や駐車場の清掃となった。草引きや空き缶拾いは駐車場清掃の例示に過ぎず、ことさら運転業務と無関係な業務をさせようとしたわけではない。また、D社への配置転換は、頑なに腕章着用を続け、就労していないX3及びX2の一人でも運転業務をさせようとの配慮からである。

(3) 当委員会の判断

ア まず、申立人組合が腕章着用が正当な組合活動である旨主張するので以下判断する。

確かに、未解決の一時金の妥結を目指す目的は正当であることが認められる。次に、X3らの業務がトラック運転であることから、腕章着用そのものが、本来業務を何ら阻害するものではないことから、必ずしも職務専念義務違反になるとはいえない。

しかし、申立人組合は、被申立人会社との団体交渉を開始した当初から、被申立人会社の最大の顧客であるC社に、被申立人会社が団体交渉に応じないと苦情を言い（Y1証言p129）、腕章着用をめぐって申立人組合と被申立人会社とが対立していた平成21年1月5日から3月26日までの間に少なくとも2回、C社のE社長を直接訪ねるなど、第三者である荷主を巻き込んでいる。また、被申立人会社がせめてC社構内では腕章を外すか隠すかしてほしいと妥協しているにもかかわらず、X2がジャンパーをあえて脱いで腕章を見せつけるなど、C社構内での腕章着用にこだわっていることも認められる。このことから、腕章着用は、被申立人会社への圧力を掛けるためにことさらに団体交渉の相手方でもない荷主を巻き込もうとする行為である点で不当といえる。そのことは、X13証言p70の「相手が嫌がるから」との言葉にも現れている。

イ 次に、申立人組合は、腕章着用から1年以上経過しての着用禁止措置は不自然で、恣意的だと主張する。確かに、腕章着用から半年経過してのY3からの注意、さらに半年経過しての平成21年1月5日の腕章着用を理由としての就労拒否という時間的間隔は、被申立人会社に腕章着用に対する危機感が欠如しているように見える。

しかし、事を荒立てて「時限スト」を打たれる事態となつては困るとの配慮から半年が経過し、C社のE社長から平成20年夏になって注意を受けたことから、何らかの対応を必要と考えY3を通じて注意を行い、腕章着用が継続される中で、C社から奈良方面での新規案件での別会社からの見積りを取ることを仄めかされるにいたって、危機感を強め、新年という区切りの良い時期から強い態度に出ようとした経過は首肯できる。また、C社構内では腕章を外すか隠すかするようにとの被申立人会社の指示の仕方は、C社から実際に苦情が出ていることを示している。

したがって、申立人組合の主張は、認めることができない。

ウ よって、本件における腕章着用は正当な組合活動に当たらないことから、労働組合法第7条第1号及び第3号の要件を充足せず、不当労働行為は成立しない。

エ なお、申立人組合の主張する腕章着用を理由とする就労拒否、他業務指示及び配置転換については、アで判断したとおり本件腕章着用に正当性が認められず、イで判断したとおり被申立人会社の黙認によって正当性を回復することもないことから、前提を欠き、不当労働行為性の検討を要しない。

5 ポスト・ノーティスについて

申立人組合はポスト・ノーティスとして、文書の掲示を求めているが、現在、団体交渉が正常になされている状況に鑑み、手交をもって足りると判断する。

6 X2氏に対する解雇

なお、申立人組合は、組合員X2の解雇について、法第7条第1号の不当労働行為であることのポスト・ノーティスを求めている。しかしながら、被申立人会社が組合員X2に対し、解雇の意思表示をしたのは、平成19年6月5日には口頭で、同月18日には文書でしたものであり、本件救済申立をした平成21年4月14日から1年以上前のことである。

したがって、法第27条第2項により、審査の対象とはならず、その部分に関する申立は却下されるべきである。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12、労働委員会規則第43条及び同規則第33条を適用して、主文のとおり命令する。

平成22年 3月17日

和歌山県労働委員会

会長 吉澤義則 印