

命 令 書 (写)

- 申 立 人 横浜市中央区松影町2丁目7番17号
全日本建設交運一般労働組合神奈川県本部
執行委員長 X 1
- 同 川崎市川崎区砂子2丁目11番20号
全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部
執行委員長 X 2
- 同 横浜市磯子区新磯子町30番7号
全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部扶桑運輸分会
分会長 X 3
- 被申立人 横浜市金沢区鳥浜町12番73号
扶桑運輸株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委平成22年(不)第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年2月3日第1497回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同藤井稔、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部扶桑運輸分会との団体交渉において、質問に対する説明を丁寧に行うなど誠意をもって対応しなければならない。
- 2 平成20年11月20日における組合旗の撤去に関する救済申立てを却下する。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人扶桑運輸株式会社（以下「会社」という。）が、①全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部扶桑運輸分会（以下「分会」という。）との団体交渉において、十分な資料を提供しないこと等不誠実な対応を行った

ことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び同条第3号に、②分会長X3（以下「X3分会長」という。）、分会員X4（以下「X4」という。）、同X5（以下「X5」という。）、同X6（以下「X6」という。）及び同X7（以下「X7」という。）を主任に昇格させなかったことが同条第1号及び同条第3号に、③分会が平成20年11月20日に磯子事業所入口付近に掲揚した組合旗を一方的に撤去したことが同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

なお、組合らは、上記③につき、平成22年7月14日開催の本件第2回調査において、分会が平成22年6月10日に組合旗を磯子事業所入口付近に掲揚したところ会社がそれを撤去したことを申立事実として追加した。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、分会との団体交渉において、必要な資料を、分会出席者の人数分提供すること。
- (2) 会社は、X3分会長、X4、X5、X6及びX7を主任に昇格させるとともに、同人らに対してそれぞれ100万円を支払うこと。
- (3) 会社は、磯子事業所入口付近での組合旗の掲揚を認めること。
- (4) 陳謝文を掲示すること。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

全日本建設交運一般労働組合神奈川県本部（以下「本部組合」という。）は、神奈川県内で働く労働者で組織された労働組合であり、組合員は、結審日現在（平成23年9月20日）500名である。

全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部（以下「支部組合」といい、本部組合及び分会を含めて「組合ら」という。）は、神奈川県南部で働く労働者で組織された労働組合であり、本部組合の下部組織である。組合員は、結審日現在180名である。

分会は、会社の従業員で組織する労働組合であり、支部組合の下部組織である。組合員（以下「分会員」という。）は、結審日現在8名であり、分会員8名はすべて磯子事業所で就労している従業員である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送、廃棄物の収集・運搬等を

主な業とする株式会社である。会社は、本社のほか、横浜市磯子区に超低温倉庫事業所及び磯子事業所を有している。このうち、磯子事業所は、東京ガスケミカル販売株式会社磯子営業所敷地内に事務所を持ち、同事務所は同社から借り上げている。磯子事業所では、専ら東京ガスケミカルが製造販売する液化酸素、液化窒素、液化炭酸ガス及びアルゴンの高圧ガスの輸送業務を行っている。会社全体の従業員は、本件結審日現在82名である。

【乙1、9、10、13、14、第3回審問Y1証言、第5回審問】

2 労使間の状況

- (1) 平成5年7月、会社に分会が結成された。なお、当時、全日本建設交運一般労働組合は運輸一般労働組合と称していた。
- (2) 組合らは、平成5年11月8日、当委員会に、①X4の配置転換命令の撤回及び原職復帰、②誠実団体交渉の実施等を求めて不当労働行為救済申立て（平成5年（不）第16号）を行った。
- (3) 組合らと会社は、平成5年12月10日、当委員会において、平成5年（不）第16号不当労働行為救済申立事件に関し協定書（以下「平成5年協定書」という。）を締結した。同協定書では、X4の配置転換命令の撤回及びバックペイ並びに解決金の支払のほか、団体交渉に関するルールについて組合らと会社が別に決めること等が定められている。

組合らと会社は、平成5年協定書に基づき団体交渉のルールについて合意し、「覚書」を締結した。同「覚書」の主な内容は以下のとおりである。

ア 団体交渉に出席する人数は、双方6人以内とする。

イ 団体交渉の開催場所は会社の施設内とし、差し支えがある場合は、開催場所を会社の負担で確保する。

ウ 団体交渉の開催時間は、2時間を目途とする。

エ 団体交渉開催の申入れは開催日時が記載された文書によって行い、同文書記載の日時では差し支えがある場合は、申入れから10日以内に日時の対案が記載された文書により回答する。

オ 団体交渉の実施後は、議題と結論が記載された議事録を双方が確認した上で作成する。

【乙15の1、乙15の2】

- (4) 組合らは、平成6年6月20日、当委員会に、誠実団体交渉の実施等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成6年（不）第9号）を行った。

(5) 組合らと会社は、平成7年10月16日、当委員会において、平成6年（不）第9号不当労働行為救済申立事件に関し協定書（以下「平成7年協定書」という。）を締結した。同協定書の主な内容は以下のとおりである。

ア 平成5年協定書を踏まえ、組合らと会社は、団体交渉を開催する場合、次の内容による。

(ア) 組合ら又は会社が団体交渉を申し入れる際は、日時・事項・順序並びに出席予定者を文書によって10日前までに相手方に渡す。

(イ) やむを得ない場合は、上記(ア)の手続を簡略化することができる。

(ウ) 会社の団体交渉出席者は、その経営に関して実質的な権限を有する者とする。

(エ) 会社は、組合らの要求事項に対し、会社の見解、経営状態などを具体的かつ明確に説明し、その根拠を提示するなど一致点を見出すよう努力し、誠意ある態度で交渉に応じる。

(オ) 団体交渉において合意に達した事項は、協定書を作成し、双方調印のうえ一通ずつ所持する。

(カ) 団体交渉は双方平和裡に行い、秩序ある態度で臨む。

イ 会社は、組合員らに対し、不当労働行為その他の差別行為をしない。

【乙16】

(6) 組合らは、平成15年9月9日、当委員会に、①誠実団体交渉の実施、②配車差別の禁止、③自宅待機等処分の撤回、④組合を排除、敵視する内容の講習会の開催禁止等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成15年（不）第17号）を行った。

(7) 組合らは、平成16年3月8日、当委員会に、①団体交渉における桑友会（職員親睦団体）との差別禁止、②待機処分撤回等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成16年（不）第2号）を行った。

(8) 組合らと会社は、平成17年6月29日、当委員会において、平成15年（不）第17号及び平成16年（不）第2号不当労働行為救済申立事件に関し協定書（以下「平成17年協定書」といい、「平成5年協定書」、「平成7年協定書」及び「平成17年協定書」を併せて「協定書等」という。）を締結した。平成17年協定書では、磯子事業所における配車方法及び組合員に対する譴責処分の取消しのほか、団体交渉について以下の内容が定められている。

ア 団体交渉の開催場所は、会社の施設内で行う場合を含め会社が設定す

る。ただし、会社の施設外で行う場合は、会場は会社の費用で会社が設
営する。

イ 会社は、給与改定など数値データが必要となる議案や、会社の経営方
針に関する重要な議案については、できるだけ具体的な資料を提示の上
で説明する。

ウ 会社は、会社の経営方針に関する重要な議案を提案するときは、最低
1回代表取締役を出席させる。

【甲5】

(9) 組合らは、平成21年1月14日、会社に対して、同日付けの「要請書」を渡
した。同「要請書」において分会は、会社が、①団体交渉において必要な資
料を提示したのは、平成18年春闘における1回のみであること、②団体交渉
を2時間が過ぎたことを理由として打ち切ってしまうこと、③団体交渉に対
するY1代表取締役（以下「Y1社長」という。）のできる限りの出席を求
める分会の要請を、平成17年協定書の文言（会社は、会社の経営方針に関す
る重要な議案を提案するときは、最低1回代表取締役を出席させる。）を理
由として受け入れないことなどを挙げた上で、会社に対して、良好な労使関
係を構築するために努力するよう要請した。

【甲5、第1回審問X4証言】

(10) 下記4及び5において認定した平成20年11月5日ないし平成23年6月22日
までの団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、団体交渉開催
時間等は以下のとおりである。

ア 分会と会社の団体交渉の開催時間は2時間となっている。団体交渉の開
催場所は、会社の施設又は社外施設であり、社外施設の場合は、会社が会
社負担で施設を借り上げている。

イ 分会及び会社は、団体交渉議事録を作成していない。

ウ 団体交渉において会社が資料を提供する場合の提供部数は、1又は2部
である。

【第1回審問X4証言、第3回審問Y1証言、第3回審問Y2証言】

(11) 組合らは、平成22年3月18日、本件申立てを行った。

3 主任制度

(1) 磯子事業所の従業員は、Y2所長（以下「Y2所長」という。）、Y3保
安課長（以下「Y3保安課長」という。）、Y4課長（以下「Y4課長」と

いう。)、Y5配車担当責任者(以下「Y5配車担当」という。)等会社において事務職に分類されている職員及びタンクローリー等に乗車し配送を行う乗務員で構成される。乗務員は3班に分かれ、それぞれに責任者として「主任」が置かれている。平成22年4月1日現在の磯子事業所の従業員は27名であり、そのうち乗務員は20名である。

【乙3、乙6】

(2)「主任」は平成9年頃から置かれ、当初は「班長」と呼称されていたが、平成14年7月に「主任」に変更された。

「主任」の基本的な業務は、①乗務員の点呼、配車表による行き先確認、運行指示、業務指示、飲酒検査の実施、緊急時の配車変更、②納入伝票の仕分け業務、各種日報の整理等の事務作業、③タンクローリー乗務、配送作業、新規客先の下見、作業確認等の実務作業である。「主任」は上記業務の他、運転手に急病、遅刻、事故等が生じた場合に、配車変更指示、取引先等関係者との連絡調整等を行う。会社は、「主任」を管理職として扱っていないが、手当として月額8,700円を支払っている。

「主任」は、磯子事業所の乗務員の中から任命される。任命は、磯子事業所所長(以下「所長」という。)が、会社の定める基準等の要件を基に乗務員の中から候補者を選定する。会社が求める要件は、「運送指導員」の基礎講習を受講し試験に合格すること(「運送指導員」の基礎講習を受講する乗務員は、所長が選定している。)、会社の定める基準を満たすことである。会社の定める基準とは、「①安全な作業を行える者、②安全な車両運行を行える者、③態度、言葉遣い、身だしなみがしっかりした者、④勤務状況の良好な者、⑤日曜祝日の勤務に協力的な者、⑥会社の指示を乗務員に伝え指導できる者」である。なお、上記会社の定める基準等の要件は、乗務員に知らされていない。また、運転手の在籍年数は、上記基準に含まれていない。

所長により選定された候補者は、社長へ報告された後、正式に任命される。

【乙6、第1回審問X4証言、第3回審問Y1証言、第3回審問Y2証言、第5回審問】

(3)磯子事業所において「主任」に任命された乗務員の変遷は別表1のとおりである。また、平成22年10月における磯子事業所従業員の役職等は別表2のとおりである。別表2のうち主任に任命されていたY6(以下「Y6」という。)及びX8(以下「X8」という。)は、役職に伴う責任並びに乗務員

への指導及び教育に対する不安感を理由として「主任」を辞退し、平成18年4月から一般乗務員として勤務している。なお、X8が「主任」に任命されていたのは、分会加入以前である。

【乙6】

4 本件申立てまでの団体交渉

- (1) 分会と会社は、平成20年11月5日、平成20年年末一時金に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会がX3分会長、X4、X6及びX8の4名、会社側がY7副社長（以下「Y7副社長」という。）、Y2所長、Y5配車担当及びY8配車担当補佐兼整備補佐（以下「Y8補佐」という。）の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

【甲1】

- (2) 分会と会社は、平成20年11月12日、平成20年年末一時金に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会がX3分会長、X4、X6、X7、X8、Y15（以下「Y15」という。）、X9（以下「X9」という。）、X10（以下「X10」という。）、X11（以下「X11」という。）及びX12（以下「X12」という。）の10名、会社側がY7副社長、Y3保安課長、Y5配車担当、Y8補佐及びY11の5名であり、開催場所は磯子公会堂であった。交渉において会社は、年末一時金の額について、まだ決まっていないとして回答しなかった。

なお、本交渉において会社は、分会に資料を提示又は提供していない。

【甲1】

- (3) 分会と会社は、平成20年11月19日、平成20年年末一時金に関する第3回団体交渉を行った。出席者は、分会がX3分会長、X4、X6、X7、X8、Y15、X10、X11及びX12の9名、会社側がY7副社長、Y2所長、Y3保安課長、Y5配車担当及びY8補佐の5名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において分会が、平成20年3月から9月までの会社の売上等財務状況について説明を求めたのに対して、会社は、磯子事業所は赤字であると述べた。

【甲1】

- (4) 分会と会社は、平成20年11月26日、平成20年年末一時金に関する第4回団体交渉を行った。出席者は、分会がX3分会長、X4、X6、X7、X8、

Y15、X9、X10、X11及びX12の10名、会社側がY1社長、Y7副社長、Y2所長、Y3保安課長、Y5配車担当及びY8補佐の6名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、年末一時金の回答を行った。会社は、運賃収入、一般管理費、事務費について説明した。

分会と会社は、年末一時金について妥結した。

なお、本交渉において会社は、分会に資料を提示又は提供していない。

【甲1】

(5) 分会と会社は、平成21年3月4日、平成21年春闘要求に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X6、X8及びX12の5名、会社がY1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、分会の春闘要求に対して、減益のため賃上げは考えてない旨を回答した。

【甲1、乙18の1】

(6) 分会と会社は、平成21年3月18日、平成21年春闘要求に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X7、X8、X10、X11及びX12の9名、会社がY1社長、Y2所長及びY5配車担当の3名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、Y2所長が作成した①「平成20年度磯子事業所売り上げ実績」と題する資料及び②「平成20年度磯子事業所売り上げ」と題する資料を分会に提供した。①は、磯子事業所における平成20年度の各月の労務費、経費、燃料費、福利費及びその他が積上げ棒グラフとして記載されている。同積上げ棒グラフには、「過去平均売り上げ」、「売り上げ平均」、「労務費平均」、「燃料平均」及び「経費平均」を示す破線及び点線が引かれている。②は、磯子事業所における平成20年度の各月における売上額の棒グラフが記載されている。同資料に記載されている売上額と①に記載されている売上額は、②に3月分の目標値が記載されている以外は同一である。

会社は、分会の春闘要求について、売上げが悪いため賃上げできない旨を回答した。

また、分会が、組合費のチェックオフを行うよう要求したところ、会社は、桑友会に対して行っているチェックオフを止めると述べた。

【甲 1、乙 4 の 1、乙 4 の 2、乙 18 の 2、第 2 回審問 X 4 証言、第 3 回審問 Y 1 証言】

(7) 分会と会社は、平成 21 年 3 月 25 日、平成 21 年春闘要求に関する第 3 回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X 3 分会長、X 4、X 7、X 8、X 10、X 11 及び X 12 の 7 名、会社が、Y 1 社長、Y 2 所長、Y 3 保安課長及び Y 5 配車担当の 4 名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、賃上げは行わないと回答した。これに対して分会は、ゼロ回答は納得できないと述べたが、会社は、賃上げをしたいが仕事が減り収支が赤字となっており原資が無いと述べた。分会は、額が少ないとしても他社では賃上げがある旨を述べた。

また、分会は、組合費のチェックオフを行うよう求めたが、会社は、チェックオフを行わなければならない義務はないと回答した。これに対して分会は、桑友会の会費についてはチェックオフを行ってにおいて組合費は行わないというのは納得できない旨を述べた。

なお、本交渉で会社は、輸送台帳集計表についての資料を提示した。

【甲 1、乙 18 の 3】

(8) 分会と会社は、平成 21 年 4 月 2 日、平成 21 年春闘要求に関する第 4 回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X 3 分会長、X 4、X 6、X 7、X 8、X 10、X 11 及び X 12 の 8 名、会社が、Y 1 社長、Y 2 所長、Y 3 保安課長及び Y 5 配車担当の 4 名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、会社が赤字であるため賃上げはできないと回答した。

また、会社は、組合費のチェックオフについて、チェックオフを行う義務はない、桑友会は親睦会だから行っていたが同会についてもチェックオフを行わなければならない義務はないため行わないこととしたと述べた。

なお、本交渉において会社は、分会に資料を提示又は提供していない。

【甲 1】

(9) 分会と会社は、平成 21 年 4 月 9 日、平成 21 年春闘要求に関する第 5 回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X 3 分会長、X 4、X 6、X 8 及び X 11 の 5 名、会社が、Y 1 社長、Y 2 所長、Y 3 保安課長及び Y 5 配車担当の 4 名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、賃上げは行わないと回答した。また、会社は、賃上げしたいが、車両関係の費用がかかるため現状維持が精一杯である旨を述べ

た。分会は、少額でも賃上げして欲しい旨を要求したが、会社は譲歩しなかった。

なお、本交渉において会社は、「燃料使用量表」、「売上・支払い表」、「輸送台帳集計表」を資料として提示した。

【甲 1】

- (10) 分会と会社は、平成21年4月15日、平成21年春闘要求に関する第6回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X7、X8及びX11の7名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、賃上げは行わないと回答した。また、会社は、賃上げしたいが仕事が少ないため今回は無理である旨を述べた。これに対して分会は、賃上げができないなら定期昇給等の実施を検討してほしいと要求したが、会社は、できない旨を回答した。

【甲 1】

- (11) 分会と会社は、平成21年4月22日、平成21年春闘要求に関する第7回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、賃上げは行わないと回答した。また、会社は、賃上げしたいが今回は無理である旨を述べた。平成21年春闘要求に関する団体交渉は、本交渉で終結した。

その他、分会は、組合費のチェックオフを行うよう要求したが、会社は、組合費のチェックオフを行う義務はないと回答した。

【甲 1】

- (12) 分会と会社は、平成21年5月7日、平成21年夏期一時金に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X7、X8、X10及びX11の8名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

【甲 1】

- (13) 分会と会社は、平成21年6月3日、平成21年夏期一時金に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長及びY2所長の2名であり、開催場

所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、平成21年夏期一時金について基準内賃金1.16か月分を支給すると回答するとともに分会員らの夏期一時金額について、個別にその計算根拠を説明した。会社は、分会に対して資料の提示を行ったが、分会に対して同資料を提供しなかったため、分会は、同資料の内容を書き写した。同資料には平成21年4月及び5月の「売り上げ」、「事務費」及び「燃料費」並びに同年4月の「経費」が記載されていた。

【甲1】

- (14) 分会と会社は、平成21年6月10日、平成21年夏期一時金に関する第3回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X6、X7、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長、Y3保安課長及びY5配車担当の3名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、平成21年夏期一時金について回答しなかった。また、会社が提示又は提供した資料はなかった。

【甲1】

- (15) 分会と会社は、平成21年6月18日、平成21年夏期一時金に関する第4回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y2所長及びY5配車担当の2名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、夏期一時金について、基準内賃金1.163か月分を支給すると回答した。

【甲1】

- (16) 分会と会社は、平成21年6月25日、平成21年夏期一時金に関する第5回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X6、X7、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、平成21年夏期一時金について基準内賃金1.165か月分を支給すると回答し、交渉は妥結した。

なお、本交渉において会社は、分会に資料を提示又は提供していない。

【甲1】

- (17) 分会と会社は、平成21年9月8日、タンクローリー乗務前のアルコール検査で会社が定める基準以上の数値が検出されたことからX12が解雇処分とな

った件（以下「分会員の解雇問題」という。）に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8及びX11の6名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

分会は、解雇について、処分の妥当性、公平性等について質問を行い、会社はそれに対して回答した。分会は、解雇の撤回を求めたが、会社は、解雇は妥当であり変更しない旨を回答した。

【甲1の2】

(18) 分会と会社は、平成21年9月17日、分会員の解雇問題に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X10、X11及びX12の7名、会社が、Y1社長、Y3保安課長及びY5配車担当の3名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉では、分会員の解雇問題が話し合われた。分会は、会社に対して解雇の撤回を要求したが、会社は、今回の解雇は社会通念上当然であり、処分を変更するつもりはない旨を回答した。

【甲1】

(19) 分会と会社は、平成21年9月30日、分会員の解雇問題に関する第3回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10、X11及びX12の6名、会社が、Y1社長及びY2所長の2名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において分会は、解雇は重すぎると述べたが、会社は、変更しないと述べた。また、分会が、従業員の飲酒について過去には解雇されていない事例がある件について質問したところ、会社は調査すると回答した。

【甲1】

(20) 分会と会社は、平成21年10月7日、分会員の解雇問題に関する第4回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8、X10、X11及びX12の8名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、前回の交渉において分会から質問のあった従業員の飲酒について過去には解雇されていない事例の調査結果を回答した。

また、分会が、朝の点呼におけるアルコール検査について、本来、運転手が受けなければならないにもかかわらず「主任」が受けている事例があると

質したところ、会社は調査すると回答した。

【甲 1】

(21) 分会と会社は、平成21年10月15日、分会員の解雇問題に関する第5回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長、Y3保安課長及びY5配車担当の3名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、前回の交渉で分会から質問のあった朝の点呼におけるアルコール検査を運転手の代わりに「主任」が受けている事例がある件について、そのような行為を行った「主任」の名前と会社の対応について回答した。これに対して、分会は、分会が持っている情報は、会社の回答とは別の「主任」であると述べた。これに対して会社は調査すると述べた。また、会社は、分会員の解雇問題を団体交渉で話し合っても無駄だ、解雇処分は妥当であると思っており、不服があるなら司法に任せればよい旨を述べた。

【甲 1】

(22) 分会と会社は、平成21年10月22日、分会員の解雇問題（第6回）及び平成21年年末一時金（第1回）に関する団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8及びX11の6名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において分会は、年末一時金を同年12月10日までに支払うよう求めたところ、会社は、12月第1週の金曜日には支払えると思うと回答した。

【甲 1、第3回審問Y1証言】

(23) 分会と会社は、平成21年10月28日、分会員の解雇問題に関する第7回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長及びY5配車担当の2名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

【甲 1】

(24) 分会と会社は平成21年11月4日に団体交渉を行う予定としていたが、Y1社長の体調不良で同交渉は中止となった。

【甲 1】

(25) 分会と会社は、平成21年11月11日、分会員の解雇問題（第8回）及び平成21年年末一時金（第2回）に関する団体交渉を行った。出席者は、分会が、

X 4、X 5、X 6、X 8、X 10及びX 11の 6 名、会社が、Y 1 社長、Y 2 所長、Y 3 保安課長及びY 5 配車担当の 4 名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、年末一時金について基準内賃金1.174か月分を支給すると回答した。この回答に対して分会は、荷主、荷物及び配送先に大きな差がないにもかかわらず、給料や一時金の額で他社と会社の間には差があるのはなぜかと質問したところ、会社は、契約運賃が低いことが原因であり、現状では今回の回答が精一杯であること、荷主から運賃カットされている旨を回答した。これに対して分会は、運賃カットの時期について質問し、会社は、平成16年頃であるなどと回答した。運賃カットに関する会社の説明に対して分会は、資料の裏付けのない会社の話だけでは納得することはできないと述べた。

その他、分会員の解雇問題について会社は、解雇処分に変更はないと述べた。

【甲 1】

(26) 分会と会社は、平成21年11月25日、分会員の解雇問題（第9回）及び平成21年年末一時金（第3回）に関する団体交渉を行った。出席者は、分会が、X 3 分会長、X 4、X 6、X 5、X 8、X 11、X 10及びX 12の 8 名、会社が、Y 1 社長及びY 2 所長の 2 名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、年末一時金について基準内賃金1.18か月分を支給すると回答した。この回答に対して分会は、給料や一時金の額で他社と会社の間には差があるのはなぜかと質問したところ、会社は、契約している運賃が低いことが原因であると回答した。

その他、分会員の解雇問題について、会社は、解雇処分に変更はない旨を述べた。

【甲 1 の 2】

(27) 会社は、下記(28)ないし5(5)で認定した一連の平成22年春闘要求に関する団体交渉のいずれかにおいて（時日は特定できない。）、①「平成21年3月～22年2月までの総売上高」と題する資料及び②標題がない資料を分会に提供した。①は、棒グラフであり、横軸には平成21年3月から平成22年2月まで1月刻みで月が記載され、縦軸には0から3000まで500刻みで数字が記載されている。②は、「2021年3月」から「2022年3月」まで1月毎に西暦

及び月が記載され、それぞれの下に売上金額の棒グラフが記載されている。棒グラフには、「最高売り上げ金額」、「平均売り上げ金額」及び「最低売り上げ金額」を示す点線又は破線並びに月毎の売上金額が記載されている。

【乙5の2、乙12、第1回審問X4証言】

(28) 分会と会社は、平成22年2月24日、平成22年春闘要求に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X6、X7、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において分会は、会社に対して春闘要求書について説明した上で、同春闘要求書に対する回答を平成22年3月10日に指定した。

また、分会が組合費のチェックオフを行うよう要求したところ、会社は、桑友会のチェックオフも止めたと述べた。

【甲1】

(29) 分会と会社は、平成22年3月10日、平成22年春闘要求に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X7及びX11の6名、会社が、Y1社長及びY5配車担当の2名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、300円の賃上げを文書で回答した。分会は会社の回答に異議を唱えるとともに、過去に全事業所の賃金を統一したい旨を述べた会社の発言について質したところ、会社は、記憶にないと回答した。

また、分会は、資料もないのに「しょうがないだろ」と言うだけでは納得できない、次回の団体交渉において会社から分会が納得できる回答がない場合は、ストライキを実施すると述べたが、会社は、分会の発言に対して返答しなかった。

【甲1】

(30) 分会と会社は、平成22年3月17日、平成22年春闘要求に関する第3回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X7、X8、X10及びX11の8名、会社が、Y1社長、Y2所長及びY3保安課長の3名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、賃上げについて、前回交渉における回答に変更はないこと、組合費のチェックオフは行わないこと、給与改定は実施する方向で考えること等を回答した。これに対して分会は、ストライキの実施を通告し

た。

【甲 1】

5 本件申立て以降の団体交渉

(1) 分会と会社は、平成22年3月25日、平成22年春闘要求に関する第4回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X4、X6、X7、X8、X10及びX11の6名、会社が、Y1社長及びY2所長の2名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、1,000円の賃上げを行うこと、組合費のチェックオフは行わないこと等を回答した。これに対して分会は、同業他社と比較して会社の基本給は低すぎる旨を述べた。

【甲 1】

(2) 分会と会社は、平成22年4月7日、平成22年春闘要求に関する第5回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X4、X5、X6、X8、X10及びX11の6名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の5名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、賃上回答に変更はないと回答した。これに対して分会が、1,000円の賃上げが行われても会社の基本給は同業他社と比較してまだまだ低いと述べたところ、会社は、そんなに良いところがあれば行けばよい旨を述べた。

また、分会は、給料改定について、分会、桑友会及び会社で協力して検討していくということによいのかと質したところ、会社は、そのようになるだろうと回答した。

【甲 1】

(3) 分会と会社は、平成22年4月14日、平成22年春闘要求に関する第6回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8、X10及びX11の7名、会社が、Y1社長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、賃上額の回答に変更はないこと、組合費のチェックオフは、桑友会の会費と同様の取扱いとするため行わないことを回答した。

会社は、団体交渉終了後に分会に資料を提供した。同資料は、「過去3年間の売上」と題する資料であった。同資料は、横軸に「19年」から「22年」まで1年刻みで年が記載され、縦軸に「270,000,000」から「350,000,000」

まで1千万刻みで数字が記載されており、横軸の「19年」から「22年」までのうち、「19年」から「21年」まで棒グラフが記載されている。同棒グラフにはそれぞれ売上高が記載されている。

【甲1、乙5の3、第1回審問X4証言、第2回審問X4証言、第3回審問Y1証言】

(4) 分会と会社は、平成22年4月21日、平成22年春闘要求に関する第7回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X8及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、春闘要求に対する会社の回答に変更はないと述べた。

分会は、分会員の解雇に関する裁判において会社が提出した準備書面の記載事実に嘘があると抗議した。

【甲1】

(5) 分会と会社は、平成22年4月28日、平成22年春闘要求に関する第8回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X6、X8及びX11の6名、会社が、Y1社長及びY3保安課長の2名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、春闘要求に対する会社の回答に変更はないと述べた。

分会と会社は、春闘要求について妥結した。

【甲1】

(6) 分会と会社は、平成22年5月27日、平成22年夏期一時金に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は磯子公会堂であった。

交渉において会社は、資料を提示した上で、夏期一時金について基準内賃金1.163か月分を支給すると回答した。

その他、分会が、本件調査期日に分会員全員で出席すると述べたところ、会社は、全員が休まれては困ると述べた。これに対して分会は、自分たちの問題であるから全員で行くつもりであると述べた。結局、分会は、出席者を4名にすることとし、会社は、分会の決定について、4人であれば調整可能でありそうしてもらえるとありがたいと述べた。

【甲1】

(7) 分会と会社は、平成22年6月3日、平成22年夏期一時金に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X5、X6、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は南部市場内（横浜市）にある会社事務所であった。

交渉において会社は、前回の団体交渉と同様に夏期一時金について基準内賃金1.163か月分を支給すると回答した。これに対して分会は、そもそも基準内賃金が低いのだから会社の回答では納得できない、何か資料はあるのかと質したところ、会社は、前回提出した資料を見て欲しいと回答した。

【甲1】

(8) 分会と会社は、平成22年6月10日、平成22年夏期一時金に関する第3回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X5、X6、X10及びX11の5名、会社がY1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は南部市場内（横浜市）にある会社事務所であった。

交渉において会社は、夏期一時金について前2回の団体交渉と同様に基準内賃金1.163か月分を支給すると回答した。会社は、会社経費に含まれる具体的な項目について用意した資料を読み上げたが、資料の提供は行わなかった。

【甲1】

(9) 分会と会社は、平成22年6月17日、平成22年夏期一時金に関する第4回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X5、X6、X8、X10及びX11の6名、会社が、Y1社長、Y2所長及びY4課長の3名である。開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において会社は、夏期一時金について基準内賃金1.164か月分を支給すると回答した。この回答に対して分会は、他社の半分以下であり納得できない旨を述べた。会社は、これが精一杯の数字であると述べたが、最終的に基準内賃金1.165か月分を提案し、分会もこれを受け入れた。

【甲1】

(10) 分会と会社は、平成22年11月4日、平成22年年末一時金に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X7、X10及びX11の6名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名である。開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において会社は、平成22年3月から10月までの売上額が記載された資

料を提示し、年末一時金の支給額について、勤続年数の短い分会員2名を除き前年の支給額に500円加算すると回答した。この回答に対して、分会が、会社の年末一時金が他社の半分以下であることの理由を質したところ、会社は、運賃が他社よりも低いことが原因と思われること、荷主と交渉はしているが運賃の引上げは簡単ではないことなどを回答した。

最終的に分会は、現時点の運賃であれば本日の回答額しか支給できないことを確認した上で、会社の回答で妥結することを決定した。

【甲7】

- (11) 分会と会社は、平成22年11月16日、平成22年年末一時金に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X4、X5、X6、X7、X10及びX11の6名、会社が、Y1社長、Y2所長及びY5配車担当の3名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。平成22年年末一時金については、平成22年11月4日開催の第1回団体交渉で500円の加算で分会と会社は合意したが、合意後、会社が桑友会との間で平成22年年末一時金について1,000円の加算で妥結したために本交渉が開催された。

交渉において分会は、会社が桑友会と1,000円で妥結したことについて抗議した。これに対して会社は、桑友会に対しても当初は500円の加算と回答したが同会が納得しなかったこと、交渉を行った結果1,000円の加算で妥結したことを説明した上で、分会に対して謝罪した。

なお、会社は、分会に対して、平成22年11月24日付けで「今回の冬季一時金の交渉に関して、貴組合に対する11月4日第一回団体交渉で妥結後の金額変更について、配慮が欠けていた事を認め陳謝いたします。今後は、このような事のない様に配慮します。」と記載された「念書」を渡した。

【甲5、甲7】

- (12) 分会と会社は、平成23年3月9日、平成23年春闘要求に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X8、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y2所長及びY5配車担当の3名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において分会は、平成22年の春闘において会社が述べた給与改定の実施について会社の意向を確認したところ、会社は、実施すると述べた。

会社が、新しい勤務体制を実施するために就業規則を変更したい旨を述べたところ、分会は、会社の提案は重要な問題であるから乗務員全員を集めた

話し合いを行ってはどうかと提案した。会社は、当初、労働基準監督署へ届け出る関係上4月から変更するしかない旨を述べていたが、5月からの変更でも構わないと述べた。

【甲7】

- (13) 分会と会社は、平成23年4月6日、平成23年春闘要求に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の5名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。なお、分会及び会社は、本交渉から、団体交渉の様子を録音している。

交渉において会社は、平成22年度の売上げが記載された資料を提示した上で、1,500円の賃上げを回答した。分会は、会社が提示した資料について説明を求めたが、会社は、資料を見ればわかる旨を述べた。

また、会社は、分会の給与改定の実施要求について、春闘要求に対する会社の回答には給与改定が含まれているなどと述べた。この会社の対応に対して分会は、会社の回答は賃上げであり給与改定ではないこと、給与改定は春闘とは別に昨年から要求している事項である旨を述べたが、会社は、「会社の意向は1,500円の回答」、「ハッキリ言って無理」、「会社としては今までどおり」などと回答した。

【甲13】

- (14) 分会と会社は、平成23年4月13日、平成23年春闘要求に関する第3回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y2所長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の5名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において分会が春闘要求に対する回答を求めたところ、会社は、前回の団体交渉と同額の1,500円であると述べた。これに対して分会が資料の提示を求めたところ、会社は資料を提示した。同資料を見た分会が、会社が給与改定を行うと言っていたにもかかわらず会社の回答は何も変わっていない旨を述べたところ、会社は、給料改定を行わない代わりに1,500円の賃上げを行う旨を述べた。

また、会社は、給与改定が行われないことについてその理由を質す分会に対して、「なかなか難しいっつうんだよ、シミュレーションするのが、ね。」、「だってしょうがないだろ。」などと述べた。

さらに会社は、上記(13)の団体交渉において春闘要求に対する回答には給与改定が含まれているなどと述べたことについて、同回答には定期昇給分が入っている旨を述べた。この対応について分会が会社の考えを何度も質したところ、会社は、よく調べてくる旨を述べた。

【甲13】

(15) 分会と会社は、平成23年4月21日、平成23年春闘要求に関する第4回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において会社は、春闘要求への回答を求める分会に対して、「回答、1,600円です。」と述べた。さらに、分会は、定期昇給分が含まれるとする前回団体交渉の回答について質したところ、会社は、「昇給分」が300円であり、ベースアップが1,300円であると回答した。これに対して分会は、「昇給分」300円は定期昇給とは違うのかと確認したところ、会社は、「定期昇給とは言っていない。」と述べた。

また、分会は、給与改定について前回回答とは異なるものを用意してくるのではなかったのかと質したところ、会社は、「これが改定案ですよ。」と述べた。分会は、会社に対して、給与改定に関する会社の回答には納得ができない旨、乗務員を集めて話し合いたい旨を述べた。

【甲13】

(16) 分会と会社は、平成23年5月11日、平成23年春闘要求に関する第5回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長、Y2所長及びY4課長の3名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において会社は、春闘要求に対する回答として、前回の団体交渉と同額の1,600円を提示した。1,600円の内訳についても会社の回答に変更はなく、「昇給分」が300円、ベースアップが1,300円であった。この回答に対して、分会と会社がやりとりを行った後、分会は、会社が事務所の家賃等で経営状態が良くないというのであれば、給与改定を白紙に戻して時期をみて再検討することとし、今回はベースアップとしての1,600円で決着するという案を提示した。会社は分会の提案を受け入れ、平成23年春闘要求に関する団体交渉は妥結した。

なお、本交渉において会社は、分会に資料を提示又は提供していない。

【甲13】

- (17) 分会と会社は、平成23年5月26日、平成23年夏期一時金に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10及びX11の5名、会社が、Y1社長及びY2所長の2名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において会社は、夏期一時金を500円増額する旨を回答した。分会は、会社の回答に対して、東日本大震災の影響があるのは冬の一時金からではないのかと述べたところ、会社は、前年同期を基準として夏期一時金を決定していると述べた。会社はまた、会社の各部門の業績について「磯子はギリギリ」などと述べた。分会は、会社の一時金が他社の3分の1であることの原因について会社を質したが、会社は、「わからないよ、運賃じゃないのか。」、「よその運賃なんてわからないよ。」などと述べた。このような会社の対応に対して分会は、「ギリギリ」などという回答では会社の具体的な経営状態がわからないため、次回団体交渉では具体的資料を示してほしいと要求した。

なお、本交渉において会社は、分会に資料を提示又は提供していない。

【甲13】

- (18) 分会と会社は、平成23年6月6日、平成23年夏期一時金に関する第2回団体交渉を行った。出席者は、分会が、X3分会長、X4、X5、X10及びX11の5名、会社はY1社長のみであり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において会社は、燃料費、売上等の資料を分会に提示した上で、夏期一時金については前回の回答と変わりがない旨を述べた。分会は、会社の示した資料の疑問点について質した後、会社の売上げに占める人件費の割合について回答を求めたところ、会社は、平成23年4月の実績としておよそ40%に該当する数字を挙げた。分会は、会社の挙げた数字について、会社は40%というが、問題は、会社の賃金が業界の中で最低であることの原因をつきとめ、改善することにある旨を述べた。これに対して会社は、「収支のバランスが悪いんだろうね。」と述べた。分会は、最後に、会社の回答には納得ができない旨を述べた。

【甲13】

- (19) 分会と会社は、平成23年6月22日、平成23年夏期一時金に関する第3回団体

体交渉を行った。出席者は、分会が、X 3 分会長、X 4、X 10及びX 11の 4 名、会社がY 1 社長及びY 4 課長の 2 名であり、開催場所は南部市場内にある会社事務所であった。

交渉において会社は、平成23年夏期一時金の回答として1,000円の増額を提示した。分会は、会社の回答に対して、なぜ夏期一時金の増額幅が低いのか、同じ業務であるにもかかわらず会社と他社との差が大きいのはなぜか、会社は人件費を原因としているが人件費の割合が高い理由は何かなどと質したが、会社は、「うちじゃこれが精一杯ですよ。」、「運賃が安いんじゃないの。」などと述べた。

さらに、分会は、会社の回答が納得できないとして、会社に売上げ等について質したが、会社が増額を認めないため、会社の回答を受け入れ、平成23年夏期一時金の団体交渉は妥結した。

【甲13】

6 組合旗の掲揚

(1) 分会は、平成6年5月、磯子事業所に組合旗を掲揚した。掲揚した理由は、団体交渉において不誠実な回答を繰り返す会社に対する抗議及び労働者の団結を示すためであった。

【甲6】

(2) 分会が、平成20年11月20日、磯子事業所入口付近に組合旗を掲揚したところ、Y 2 所長はこれを撤去した。

【甲6、第1回審問X 3証言、第3回審問Y 2証言】

(3) 分会が、平成22年6月10日、磯子事業所入口付近に組合旗を掲揚したところ、Y 2 所長はこれを撤去した。

なお、分会は、平成22年6月3日に行われた平成22年夏期一時金に関する第2回団体交渉において、会社に対し、上記組合旗の掲揚の同日に予定されていた団体交渉開催前に組合旗を掲揚してよいかと質問しており、会社は組合旗の掲揚を認める旨回答しているが、分会が会社に述べた組合旗の掲揚場所は、南部市場内の会社事務所であった。

【甲1、甲6、第3回審問Y 2証言】

第3 判断及び法律上の根拠

1 会社が分会員らを「主任」に昇格させなかったことは、分会員であることを理由とする不利益取扱い及び分会の運営に対する支配介入に当たるか

(1) 申立人の主張

- ア 分会員で「主任」に任命された者は、分会加入以前に任命されたことのある1名だけであり、分会加入後に任命された者はいない。
- イ 勤務年数からすれば、分会員5名が「主任」に任命されていないことは極めて不自然である。仮に会社に人事権があるとしても、分会員らを「主任」に任命していないことは、分会員差別であり、合理的な裁量の範囲を著しく逸脱しており、人事権の濫用といわざるをえない。
- ウ 会社は、「主任」の任命に当たっては、分会員であるかどうかにかかわらず適切に人選を行っているとは主張するが、会社には考課査定制度がなく、判断の客観性は全く担保されていない。また、「主任」の任命に必要とされる運送指導員試験合格のための講習会の受講者は、Y2所長が決定している。
- エ 以上からすると、分会員らが「主任」に任命されていないことは、分会員と他の従業員を差別し、もって分会を弱体化させようとする試みであり、不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

「主任」は、①始業時の点呼への立会い（乗務員に対して対面点呼を行い、配車表による行き先確認、運行指示、業務指示、飲酒検査等の確認、当日の確認事項の説明、緊急時の配車変更を行う）、②事務処理（納入伝票の仕分け、納入数量の入力作業、各種日報の整理、配車確定入力作業、出荷案内書の仕分け作業）、③タンクローリーの乗務、配送作業等の各種の業務をこなすことを求められる。このように「主任」のポストは、勤続年数に応じて誰でもが均等に任命されるものではなく、会社は、分会員、非分会員に関係なく適切に人選を行っており、誰が「主任」として適任であるかは、使用者がその責任において決定すべき人事権の行使であって、経営責任を負う使用者の専権事項である。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の3(2)で認定したとおり、会社は、「主任」に任命された乗務員を管理職として扱ってはいないものの、「主任」に対して月額8,700円の手当を支払っている。このことからすると、会社が、分会員であることを理由として分会員を「主任」に任命しないならば、分会員は経済的不

利益を受けると認められる。

イ 不当労働行為性について

組合らは、会社が分会員らを「主任」に昇格させなかったことは、分会員であることを理由とするものであり、不当労働行為に該当すると主張するので以下判断する。

- (ア) 前記第2の3(3)で認定したとおり、分会員で「主任」に任命された者は、分会加入以前に任命されたことのある1名だけであり、在籍年数が長い分会員ら5名が「主任」に任命されていないことは組合らの主張するとおりである。しかし、別表1における「主任」の任命状況が平成15年4月ないし平成22年4月の7年間のみの記録であり、その全容をみることはできないとしても、「主任」の任命期間は、Y9が5年6か月、Y4課長が4年、Y6が3年であり、「主任」は一度任命されると在任期間が比較的長いこと、同7年間で3班の「主任」に任命された乗務員は9名に過ぎないことからすると、「主任」は、乗務員が短い間隔で順次任命されるものではないことが窺える。
- (イ) 組合らは、在籍年数の長い分会員らが「主任」に任命されていないことが極めて不自然である旨を主張する。この点、一般に、通常業務のほか管理的業務等を行わなければならない「主任」のような役職には、通常業務の経験が豊富である在籍年数の長い者を適任者とする方法も考え得るものではあるが、前記第2の3(2)で認定したとおり、会社は、「主任」の任命基準を定めてはいるが、在籍年数を任命基準に含めていない。
- (ウ) 前記第2の3(2)で認定したとおり、「主任」は、乗務員の通常業務に加え、管理的業務、事務処理業務、連絡調整業務の遂行を求められることからすると、一般の乗務員の業務と比較して難易度が高い職務であることは明らかであり、このような難易度の高い職務に乗務員を任命する際、会社が基準等の要件を定めることは不自然なことではない。確かに、会社の定める基準等の要件が乗務員に対して明示されておらず、要件の一つである基礎講習の受講についても、受講者の選定基準が明らかではないなど、運用面においても適切であるとまではいえないが、会社の定める基準等の要件は、その内容に一見して明白な不合理性があるとは認められない。併せて、「主任」の任命においてどのような基準を設けるかについては基本的に会社が有する人事上の裁量に属するものであ

ることからすると、会社が分会員を「主任」に任命していないことをもって、直ちに会社が分会員を差別しているということとはできない。

- (エ) 分会は、会社が、分会の弱体化という目的のために分会員らを「主任」に任命しない旨を主張する。しかし、会社が不当労働行為意思をもって分会員を任命しなかったと認めるに足りる立証はなく、分会の主張は採用することができない。

ウ 結論

以上、前記イ(ア)ないし(エ)を総合的に判断すると、会社が分会員らを「主任」に昇格させなかったことが、分会員であることを理由とする不利益取扱い及び分会の運営に対する支配介入に当たるとする組合らの主張は採用することができない。

- 2 会社が団体交渉において分会の要求する資料を提供しなかったことなどの会社の対応は、誠実交渉義務違反及び分会の運営に対する支配介入に当たるか

(1) 申立人の主張

ア 平成17年、当委員会において、分会と会社は、「賃金改定など数値データが必要となる議案や、経営方針に関する重要な議案については、できるだけ具体的な資料を提示の上で説明する」との条項が盛り込まれた平成17年協定書を締結した。しかし、会社は、同協定書締結後の団体交渉において、分会に対して十分な資料を提供したことはない。

平成18年の春闘に関して行われた団体交渉では会社から資料提示があったが、提示された資料は原資料ではなく会社がまとめたものであった。また、部数も1部のみで団体交渉に出席している分会側の人数分も用意されておらず、提示した資料の提供も会社は拒否した。資料の提供を拒否する会社の理由は、当委員会で締結した協定書等では、資料の「提示」と書かれているが、「写しの交付」とは書かれていないというものであった。

内容の充実した団体交渉を実施するためには、団体交渉の場で参加者が資料に目を通しながら議論することが必要であるとともに、資料を持ち帰って検討することは不可欠であり、資料の「提示」には当然必要部分の写しの交付が含まれていると解するのが当然である。

少なくとも、資料の提供を求める分会に対し、協定書等に「提示」としか記載されていないという極めて形式的文言的理由で、提供が可能かどうか検討もせず直ちに拒否した会社の対応には、誠実に団体交渉を行おうと

する姿勢が欠けていることは明らかである。

イ 会社は、資料を提供した場合においても、分会側の団体交渉出席者数に十分な資料を準備してきたことはない。これは、会社に、団体交渉に際して資料を交付するのは労使双方で充実した団体交渉を行うためであるとの理解を欠いていることの証拠である。

ウ 会社は、資料を団体交渉が終了した後の帰り際に渡すことがあった。これも、団体交渉に際して資料を提供するのは労使双方で充実した団体交渉を行うためであるとの理解を欠いていることの証拠である。会社が、充実した団体交渉を望んでいるのであれば、団体交渉の開始時に資料を提供するのが当然である。

エ 会社は、提示又は提供した資料について「見ればわかるだろ」などとして十分な説明を行わず、団体交渉事項についても説明すべき点を説明していない。これらのことからすると、会社に充実した団体交渉を行おうという姿勢が欠けていることは明らかであり、分会と会社の団体交渉がスムーズに進まない理由は専ら会社にある。

(2) 被申立人の主張

会社は、団体交渉において、分会に対して必要な資料を提示しており、組合らの主張は事実と異なる。また、提示するだけで提供しなかった資料もあるが、それは荷主等の関係で守秘義務が求められる資料や企業秘密に属する資料についてである。さらに、会社は出席分会員の人数分の枚数の資料を用意していないが、複数部必要なら分会自らがコピーを取れば良いのであり、会社の対応が不誠実とはいえない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合らは、会社が、平成17年協定書締結後の団体交渉において、平成18年春闘において資料の提示があったほかは、分会に対して十分な資料を提供したことはない旨主張する。

資料の提示又は提供が十分に行われているか否かについては、団体交渉における会社の回答又は説明に必要と思われる資料が適切な時期に適切な内容で提示又は提供されているかが重要であるが、本件においては、分会に提供したとする資料の一部が会社から証拠として提出されたのみで、団体交渉において提示又は提供された資料がどのようなものであったかは、その一部しか明らかになっていない。また、組合らからは、団体交渉事項

に関連して具体的にどのような資料の提示又は提供が必要であったのかについて明らかにされておらず、前記第2の4(25)、(29)で認定したとおり、平成21年11月11日及び平成22年3月10日の団体交渉で、資料の提示又は提供がない点に関し抗議していることが認められる以外は、分会が具体的に何を求めていたかについては不明である。

一方、前記第2の2(9)、4及び5で認定したとおり、組合らの平成21年1月14日付け「要請書」以降、会社は、分会に対して、平成21年3月18日、同月25日、同年4月9日、同年6月3日、平成22年4月14日、同年5月27日、同年6月10日、同年11月4日、平成23年4月6日、同月13日、同年6月6日及び平成22年春闘要求に関する団体交渉において一定の資料を提示又は提供している。

イ 組合らは、資料の提供を求める分会に対し、協定書等に「提示」としか記載されていないという理由で資料の提供を拒否する会社の対応は不誠実である旨を主張する。

仮に会社が、平成17年協定書で資料の「提示」と書かれていることをもって資料の提供を行っていないのであれば誠実な対応とはいえない。なぜなら、団体交渉において使用者が労働組合に提示又は提供する資料は、使用者が回答又は説明を行う際、労働組合の理解に資するためのものであり、本件においても、会社が分会に対して必要な範囲で資料を提供することは、平成17年協定書における「提示」の語句の有無如何に関わらず、必要なことと解されるからである。

この点についてみると、会社は、前記第2の4(6)、(27)及び5(3)で認定したとおり、少なくとも平成21年3月18日、平成22年4月14日及び平成22年春闘要求に関して行われた団体交渉において分会に対して資料を提供している。また、資料の提供が守秘義務に抵触する等、会社の経営に重大な影響を及ぼすような特段の事情がある場合については、会社は資料の提供を拒否することができるのと解されるところ、組合らは、資料の提供を行わなかった理由が荷主との守秘義務にあるとする会社の主張に対して、具体的な反論を行っていない。

以上のことから、協定書等に「提示」としか記載されていないという理由で会社が資料の提供を拒否した事実を認めることはできない。

ウ 組合らは、会社が資料を提供した場合においても、分会側の団体交渉出

席者数に十分な資料を準備してきたことはなく、このような会社の対応は不誠実である旨を主張する。

確かに、前記第2の2(10)で認定したとおり、会社が本件団体交渉の際に分会に渡す資料の部数は、1又は2部であることが認められる。また、資料の提供部数については協定書等においても何ら定まってはいるが、平成5年協定書においては団体交渉出席者(6名以内)が、平成7年協定書には出席予定者等の文書による提出がそれぞれ定められており、会社は分会の団体交渉出席者数を事前に把握できる状態であったといえるのであるから、会社が団体交渉に臨むに当たり円滑な交渉を行う意図があるならば、分会の団体交渉出席者分の資料を用意することは何ら困難なこととはいえない。一方で分会においても、実際の団体交渉において資料の必要部数について不十分であるとの認識であったのであれば、また、協定書等に資料の配付部数について記載されてこなかったことに鑑みれば、新たに団体交渉で当該事項について申し入れるなどの方策が取り得たところ、本件団体交渉において資料の提供部数について取り上げられた事実を認めることはできない。

これらのことからすると、分会側の団体交渉出席者数に十分な資料を準備しない会社の態度は、協定書等の記載事項からみて適切であったとはいえないが、一方で分会についても、会社により提供される部数では団体交渉に差し支えがあることについて積極的に会社に働きかけてきた経緯があったとは窺えないのであるから、団体交渉で分会側の出席者数に十分な資料が用意されなかった責を、会社のみを負わせることはできない。

エ 組合らは、会社が資料を団体交渉が終了した後に渡したことがあり、この点が不誠実である旨を主張する。確かに、前記第2の5(3)で認定したとおり、平成22年4月14日に開催された団体交渉の際、会社は、団体交渉終了後、分会に対して資料を渡したことが認められる。しかし、この事実がいかなる事情で行われたことなのか、また、会社の同行為によって分会が具体的にどのような不利益を受けたのかについて明らかにされていない。加えて、会社の同行為は同日の1回のみである。このことからすると、会社の同行為が不誠実であるとまではいえない。

オ 本件団体交渉における会社の資料提供については前記アないしエで判断したとおりであるが、組合らは、会社には充実した団体交渉を行おうとい

う姿勢が欠けており、分会と会社の団体交渉がスムーズに進まない理由は専ら会社にあると主張するので、本件団体交渉における会社の対応について以下判断する。

(ア) 前記第2の4及び5で認定したとおり、分会と会社は、平成20年11月5日以降、定期的に団体交渉を行っており、その回数は47回を数えること、会社側は、Y1社長又はY7副社長のいずれかが出席していること、団体交渉開催時間が2時間であること、団体交渉開催場所は会社の施設又は社外の施設であり、社外の施設である場合は会社負担で場所を借り上げていることが認められる。以上の点からすると、団体交渉の開催それ自体については、協定書等の点からも特に問題視すべき点はないように見える。

また、本件団体交渉において会社は、分会からの各種要求や質問に応じて回答し、その場で回答できないことは調査すると述べ、次回団体交渉において回答していること、前記アのとおり、分会に対して資料を提示又は提供していること、各年における春闘、夏期一時金及び年末一時金の団体交渉において分会と会社が妥結していることからすると、分会と会社の本件団体交渉は、必要な文書のやりとりや交渉結果についても、一見したところ問題のないものであったように見受けられる。

(イ) しかし、前記第2の5(13)ないし(19)の認定によれば、平成23年4月6日から同年6月22日までの団体交渉において、会社は以下のとおりの対応をしている。

a 平成23年春闘要求に関する平成23年4月6日の団体交渉について

交渉において会社は、会社が提示した資料について説明を求めた分会に対して、資料を見ればわかる旨を述べ、説明をしていない。

また、給与改定の実施を要求する分会に対して、会社は、春闘要求に対する会社の回答には給与改定が含まれているなどと述べた。この会社の対応に対して分会は、会社の回答は賃上げであり給与改定ではないこと、給与改定は春闘とは別に昨年から要求している事項である旨を述べたが、会社は、「会社の意向は1,500円の回答」、「ハッキリ言って無理」、「会社としては今までどおり」などと答えている。

b 平成23年春闘要求に関する平成23年4月13日の団体交渉について

交渉において会社は、給与改定が行われないことについてその理由

を質す分会に対して、「なかなか難しいっつうんだよ、シミュレーションするのが、ね。」「だってしょうがないだろ。」などと述べている。

また会社は、上記 a の団体交渉では春闘要求に対する回答には給与改定が含まれているなどと述べたにもかかわらず、本交渉では、同回答には定期昇給分が入っている旨を述べた。この対応について分会が会社の考えを何度も質したところ、会社は、よく調べてくる旨を述べている。

c 平成23年春闘要求に関する平成23年4月21日の団体交渉について交渉において会社は、春闘要求への回答を1,600円と述べた。分会が、前記 b において会社が同回答に定期昇給分が含まれると述べた件について質したところ、会社は、「昇給分」が300円であり、ベースアップが1,300円であると答えている。これに対して分会は、「昇給分」300円は定期昇給とは違うのかと確認したところ、会社は、「定期昇給とは言っていない。」と述べている。

d 平成23年夏期一時金に関する平成23年5月26日の団体交渉について交渉において会社は、会社の各部門の業績について「磯子はギリギリ」などと述べた。これに対して分会は、「ギリギリ」などという回答では会社の具体的な経営状態がわからないため具体的資料を示してほしいと要求している。

e 平成23年夏期一時金に関する平成23年6月22日の団体交渉について交渉において分会は、会社が行った夏期一時金に対する回答に対して、なぜ夏期一時金の増額幅が低いのか、同じ業務である他社との差が大きいのはなぜか、会社は人件費を根拠としているが人件費の割合が高い理由は何かなどと質したが、会社は、「うちじゃこれが精一杯ですよ。」「運賃が安いんじゃないの。」などと述べている。

(ウ) 上記(イ) a ないし e の団体交渉における会社の対応をみると、分会が資料や団体交渉事項に関して説明を求めているにもかかわらず、会社は、分会の求める説明を十分に行っているとはいえない。また、会社は、分会の要求を受け入れられない理由についても十分に説明しているとはいえない。更に、会社は、春闘要求に対する回答の意味を二転三転させている。これらのことを併せ考えると、そもそも会社は、分会と真摯な交

渉を行うための準備や検討をしないまま団体交渉に臨んでいたといわざるを得ない。

(エ) 上記(ウ)の判断は平成23年4月6日から同年6月22日までの団体交渉における会社の対応についてのものである。しかし、前記(イ) a ないし e で挙げた会社の対応は、交渉の様子を労使双方が録音している状況下で行われたものであること、このような会社の対応は、録音された7回の団体交渉のうちの5回で認められるものでありその頻度の高さが窺われること、前記第2の4(29)で認定したとおり、平成22年3月10日の団体交渉において分会が、「しょうがないだろ」と言うだけでは納得できないとして会社の対応に抗議していることからすると、会社は、本件申立て以前の平成20年11月5日ないし平成22年3月17日までの春闘、一時金をめぐる団体交渉においても、前記(イ) a ないし e と同様の不誠実な対応を行っていたと推認せざるを得ない。そして、このことと上記(ウ)の判断を併せ考えると、会社の不誠実な対応が本件申立て以降も継続されていると強く推認できる。

以上、(ア)ないし(エ)からすると、一連の本件団体交渉における会社の交渉態度には不誠実な点があり、本件結審日時点においても会社の同様の対応が継続していると判断せざるを得ない。

カ 結論

以上、前記アないしオで判断したとおり、本件団体交渉における会社の資料の提示又は提供について会社に不誠実な点があったとまではいえないが、本件申立てまでの団体交渉における会社の交渉態度には不誠実な点があり、それがその後の団体交渉においても継続していると認められる。

3 会社が分会の組合旗を一方的に撤去したことが分会の運営に対する支配介入に当たるか

(1) 申立人の主張

ア 平成20年11月20日に会社が組合旗を一方的に撤去した行為は、全くその必要性がないにも関わらず行ったものであり、施設管理権の濫用であり、分会活動を妨害するのでもあり支配介入にあたる。

イ 平成20年11月20日以後、分会は、団体交渉等において、組合旗撤去について抗議を行ってきたにもかかわらず、平成22年6月10日、分会長が磯子事業所入口付近に組合旗を掲揚したところY2所長はこの組合旗を一方的

に撤去した。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が組合旗を撤去したのは平成20年11月20日であり、本件の申立ては、行為の日から1年の除斥期間が経過してしまった後の申立てであるから、申立ては却下されるべきものである。

イ 会社の組合旗撤去に対して分会が抗議したのは、撤去直後の団体交渉のときの一度だけで、以後抗議を受けることはなかった。

ウ 会社は、磯子事業所の敷地は荷主の敷地であることから組合旗の掲揚を禁止していた。にもかかわらず、分会は組合旗の掲揚を強行し、会社の撤去要請にも従わなかったため撤去したのである。

会社は会社の施設を分会活動に利用することを認めていないのであるから、会社の施設内に承諾なく組合旗を掲げることは会社の施設の所有権・占有権・管理権を侵害するもので、分会の行為は、正当な分会活動とはいえないため、会社が組合旗の撤去を行ったとしても不当労働行為にはならない。まして磯子事業所の施設は、建物の一部と駐車場の施設を、荷主から無償で貸与をうけており、契約書では「受託した業務のみに使用するものとし、他の目的に使用してはならない」と定められているのである。したがって会社が施設を分会活動に使用することを認めないのは当然のことで、施設管理権の濫用などと言われる筋合いはない。

(3) 当委員会の判断

組合らは、会社が分会の組合旗を一方的に撤去したことは、分会の運営に対する支配介入に当たると主張するので以下判断する。

前記第2で認定した事実によれば、分会と会社の間で、会社施設内における組合旗の掲揚について何らかの合意又は労働協約があったことは認められない。また、前記第2の6で認定したとおり、分会が会社施設内で組合旗を掲揚したのは、平成6年5月、平成20年11月20日及び平成22年6月10日の3回のみであり、施設内における組合旗の掲揚という労使慣行が存在していたとは認められない。加えて、組合らは、平成20年11月20日の会社による組合旗の撤去について、会社に抗議し続けたと主張するが、そのような事実は認められない。これらの事実からすると、会社による平成20年11月20日及び平成22年6月10日における組合旗の撤去は、継続している行為であるとみることはできず、それぞれ独立したものとして判断することが相当である。

ア 平成20年11月20日における組合旗の撤去について

前記第2の6(2)で認定したとおり、平成20年11月20日、X3分会長が組合旗を磯子事業所入口付近に掲揚したところ、会社がそれを撤去したことが認められる。しかし、同日の組合旗撤去に関する本件申立ては、労組法第27条第2項所定の除斥期間を徒過していることは明らかであり、組合らの申立ては不適法である。

イ 平成22年6月10日における組合旗の撤去について

前記第2の6(3)で認定したとおり、分会は、平成22年6月3日の団体交渉において、同月10日の団体交渉開催前に組合旗を南部市場内の会社事務所で掲揚してよいかと尋ね、会社もそれを了承したこと、同月10日、X3分会長が組合旗を磯子事業所入口付近に掲揚したところ、Y2所長がそれを撤去したことが認められる。

平成22年6月3日の団体交渉で行われた組合旗掲揚の事前確認は、南部市場内の会社事務所における組合旗掲揚についてなされたものであるが、同月10日の団体交渉開催の前に組合旗が掲揚された事実は認められないこと、分会が会社に組合旗の掲揚場所の変更について会社に連絡をした事実も認められないことからすると、分会は、事前に会社から了承を得ていた南部市場内の会社事務所ではなく、会社が掲揚を認識していない磯子事業所入口付近をあえて選び組合旗を掲揚したと判断せざるを得ない。確かに、組合旗の掲揚が行われたのは労使関係が良好ではない時期であり、組合旗の掲揚それ自体が直ちに適切でないとはいえない。しかし、会社に対するこのような分会の対応が好ましいということとはできない。

加えて、既に判断したとおり会社施設内における組合旗の掲揚については、分会と会社の間で何らかの合意、労働協約があったとは認められず、労使慣行も存在しない。

以上のことを併せ考えると、分会が会社の認識とは異なる場所に組合旗を掲揚したことに対して、会社が一方的な撤去で応じたとしてもやむを得ないものであり、分会の運営に対する支配介入に当たるとする組合らの主張は採用することができない。

4 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、会社が分会員らを「主任」に昇格させなかったことは、分会員であることを理由とする不利益取扱い及び分会の運営に対する支配介入

であるとは認められないことから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しないと判断する。

前記2でみたとおり、本件団体交渉における資料の提示又は提供に関する会社の対応は、不誠実なものとは認められず、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には該当しないと判断する。

一方、本件団体交渉における会社の対応には、不誠実な点があったと認められることから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

前記3でみたとおり、平成22年6月10日における組合旗の撤去は、分会の運営に対する支配介入に当たるとは認められないことから、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しないと判断する。

なお、前記3でみたとおり、平成20年11月20日における組合旗の撤去に係る救済申立ては不適法と判断する。

5 救済の方法

本件団体交渉における会社の対応に不誠実な対応があった点については、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当し、会社の同対応が本件申立て以降も継続していることから、そのことについて現時点において救済すべき利益が存在すると認められるため、主文第1項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第43条及び第33条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成24年3月5日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 印