

命 令 書

申 立 人 千葉県船橋市豊富町1482番地26
全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部
執行委員長 X 1

申 立 人 埼玉県三郷市新和 3 丁目138番地 1
全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部鋼栄分会
分会長 X 2

被 申 立 人 埼玉県三郷市新和 3 丁目138番地 1
鋼栄物流株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の埼労委平成23年（不）第4号鋼栄物流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12月13日第874回公益委員会議、同月27日第875回公益委員会議、平成25年1月17日第876回公益委員会議、同月24日第877回公益委員会議及び同年2月14日第878回公益委員会議において、会長・公益委員馬橋隆紀、公益委員満木祐子、同大原薫、同石田眞、同飯塚肇が出席し、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千葉県本部千葉合同支部鋼栄分会の組合員である X 2 及び同 X 3 に対して、平成23年夏季一時金として、それぞれ金19万6666円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らから一時金に係る団体交渉の申入れがあった場合には、当該団体交渉を一時金支給日前に時間的に余裕をもって行うなどの必要な配慮をして、誠実に交渉しなければならない。

- 3 被申立人は、申立人らの活動を抑制し、又は従業員の新加入をけん制することを目的とし、発言又は文書の交付若しくは掲示を行うなどして、申立人らの組織及び運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を本命令書受領の日から10日以内に手交するとともに、縦55センチメートル、横80センチメートルの大きさ（新聞紙2ページ大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に記載して、被申立人の事務所内の被申立人従業員が見やすい場所に10日間掲示しなければならない。
（注：下記文書の年月日の欄には、被申立人が申立人らに手交し、又は掲示する日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部

執行委員長 X 1 様

全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部鋼栄分会

分会長 X 2 様

鋼栄物流株式会社

代表取締役 Y 1

以下の行為は、埼玉県労働委員会において不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

- 1 当社が、貴鋼栄分会の X 2 分会長及び X 3 書記長に対して、平成23年夏季一時金を支給しなかったこと。
- 2 当社の代表取締役であった Y 2 が、平成23年6月18日の安全会議の席上、以下のとおり述べたこと。
 - (1) 「始末書取ってください。退職を勧告しますから。」
 - (2) 「組合から訴状が出ていて、残業代の請求がされています。これは

払うことはありませんが、もし払うとなれば7月の賞与も払えないし、給与もショートしてしまいます。」

(3) 「訴状にお客さんの実名が入っている。こんなのが知れたら会社はつぶれますよ。」

(4) 「8人だめなのがいて、そんなの私が補償を被ることはない。とんでもない。私が社長になる前の残業代まで請求されている。私の経営責任ではない。逆に告訴しますよ。」

(5) 「今日もズルで出てきてないんじゃないのかと思いますよ。安全会議に二人出てこないでけがしたなんてとんでもない話ですよ。こんなの、この間、弁護士と話をして解雇しようという話が出ていますから。」

(6) 「社内での組合活動は禁止ですから、それをやった場合は即日解雇しますから、組合員は。勧誘されたときは会社に必ず言ってください。」

(7) 「有給休暇を使って、どっかに応援に行ったりふらふらしたりしている。みんなに迷惑掛けている。」

(8) 「訴状を出された方は賞与しばらく止めます。」

(9) 「ダラダラ遅れてくるような奴が。同じ病院行ってたのか、二人とも。証明書取りなさい。」

3 当社が、当社の事情により、平成23年夏季一時金に係る団体交渉を一時金支給日前に行うことができなくなったにも関わらず、貴組合らからの同夏季一時金の仮払いの要求に応じない上に、同夏季一時金の支給は交渉が妥結した後になる旨の通知をするなどの対応を行ったこと。

4 当社が貴組合らに「非組合員から、就業時間中に組合勧誘を受けたため、業務の支障が生じている旨の不满が寄せられた。組合活動は、就業時間外に、会社の管理施設外で行うべきである。今後、同様の不满が寄せられて、それが事実であることが確認できた場合には、然るべき対応

を取らざるを得ない。」と記した平成23(2011)年6月10日付け通知書を交付したこと。

5 当社が、平成23年6月に「敷地内における組合活動を禁止する。違反した者は厳重に処分する。」と記した文書を事務所に掲示したこと。

以上

5 申立人らの申立てのうち、平成22年3月13日の安全会議における被申立人代表取締役 Y2 の発言に係る申立て及び平成21年の忘年会における表彰に係る申立てをいずれも却下する。

6 申立人らのその余の申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人による以下の行為が、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号の規定に該当する不当労働行為であるとして、申立人らが当委員会に救済を申し立てたものである。

- 1 申立人全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部鋼栄分会（以下「分会」という。）の分会長である X2（以下「X2」という。）及び書記長である X3（以下「X3」という。）に対して、平成23年夏季一時金を支給しなかったこと。
- 2 被申立人の代表取締役である Y2（以下「Y2」という。）が平成22年3月13日及び平成23年6月18日の安全会議において、組合員を差別し、又は組合活動を妨害するための不当な発言をしたこと。
- 3 団体交渉の場で申立人らと合意した事項を履行しなかったり、長時間の過密労働の改善に係る団体交渉や平成23年夏季一時金に係る団体交渉において、不誠実な対応をしたりしたこと。
- 4 団体交渉の場に交渉権限を有する者を出席させないという不誠実な団体交渉を行ったこと。
- 5 平成21年及び平成22年の忘年会の席で行われた無事故表彰及び金一封贈呈

において、分会の組合員である従業員を当該表彰及び金一封贈呈の対象としなかったこと。

- 6 申立人らに対して、「非組合員から、就業時間中に組合勧誘を受けたため、業務の支障が生じている旨の不满が寄せられた。組合活動は、就業時間外に、会社の管理施設外で行うべきである。今後、同様の不满が寄せられて、それが事実であることが確認できた場合には、然るべき対応を取らざるを得ない。」旨記載した平成23年6月10日付け通知書を交付し、また、同月、事務所内に「敷地内における組合活動を禁止する。違反した者は厳重に処分する。」旨の文書の掲示を行ったこと。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人分会の組合員であるX2及びX3に対し、各々19万6666円を支払うこと。
- 2 被申立人及び被申立人代表者であるY2は、組合に対する差別的発言及び組合に対する差別的行為をすることによって、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人らと勤務条件にかかわる事項について誠実に団体交渉を実施し、団体交渉には交渉権限を有する者が出席しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対し、埼玉県労働委員会の救済命令書の交付を受けた日より14日以内に、謝罪文を記載した書面を申立人に手交するとともに、縦2メートル以上、横1.5メートル以上の白紙の紙面いっばいに謝罪文を黒い字で書き、本社の見やすい場所に、それぞれ1ヶ月以上、毀損することなく、これを掲示しなければならない。

また、被申立人は申立人らに対し、埼玉県労働委員会の救済命令書の交付を受けた日より28日以内に、謝罪文を朝日、読売、産経、日経、毎日及び千葉日報の各朝刊紙に広告しなければならない。

なお、申立人らは、申立書において、被申立人が職場復帰したX3を倉庫係としたことは不当労働行為であるとして、同人をトラック運転業務に復帰させることも救済内容として請求していた。しかし、申立人らは、平成24年3月22日付け準備書面にて、被申立人との団体交渉の結果、X3がトラック運転業務に復帰することで合意に至ったとして、当該請求を取り下げた。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人ら

申立人全日本建設交運一般労働組合千葉県本部千葉合同支部(以下「合同支部」という。)は、主に交通運輸企業で働く運転手等の組合員で組織されている全日本建設交運一般労働組合千葉県本部に属する労働組合であり、複数の労働組合を傘下としている。

また、分会は、平成21年2月22日に、被申立人の従業員であるX2らによって結成された労働組合であり、合同支部に加盟している。なお、申立時点における分会の組合員は9名である。

(2) 被申立人

鋼栄物流株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に主たる事務所を有し、鋼材の運送業を営む株式会社である。平成21年8月5日付けでY2が代表取締役となり、それまで代表取締役であったY3(以下「Y3」という。)は取締役となった。

なお、本件の審問終結後、平成25年2月1日付けでY2が代表取締役を辞任し、同日付けでY1が代表取締役に就任した。

2 分会結成後の労使関係

(1) 分会の結成

平成21年2月22日、X2ら会社の従業員15名が分会を結成し、分会は合同支部に加盟した。

(2) 平成21年8月から平成22年末まで

ア 平成21年8月、会社は、Y2が代表取締役を務めるZ1株式会社を中核としたグループ(以下「Z1」という。)に入ることとなった。これに伴い、平成21年8月5日付けでY2が会社の代表取締役となり、それまで代表取締役であったY3は取締役となった。

イ 平成21年12月9日、X3は、トラックによる運搬業務中に、信号待ちのため停車しようとして減速したが間に合わず、前方に停止していた養護学校の送迎バスに追突するという事故を起こした。この事故に関して、X3は、会社に始末書を提出した。

ウ 平成21年12月、忘年会の席で会社は複数の従業員に対する表彰を行ったが、この表彰者の中に組合員は一人もいなかった。なお、平成20年ま

での忘年会では、1年間無事故であったドライバーに対しては、会社からの表彰及び金一封贈呈があった。

エ 平成22年3月13日の安全会議で、Y2は、以下のとおり発言した。

(ア)「組合があるから仕事が取れない。もうZ2には入れないんだぞ。どうするんだ。」

(イ)「これ、不当労働行為って言うんだろう。そんなの関係ない。」

(ウ)「草刈りは誰がやったんだ。誰がやったんだ。組合はやったのか。」

オ 平成22年5月、X3は労災のため休業を開始した。

カ 平成22年9月、X2は労災のため休業を開始した。

キ 平成22年9月22日の団体交渉の席で、会社は分会及び合同支部（以下「分会ら」という。）に対して「今後一切過積載を行わせない。平成22年9月末日までに、今後、一切過積載を行わないことを文書で社内に掲示する。また、ドライバー各人に文書にて周知する」旨約束をした。

その後、会社は、同年10月4日に、Y2の名義による「22年度下期のスタートにあたって」と題する文書をドライバー全員に配付した。当該文書には、「特に安全面で守って欲しい事項」として以下のとおり記載されていた。

- 1 法定速度の遵守と車間距離の確保
- 2 飲酒及び酒気帯び運転の撲滅
- 3 過積載の禁止
- 4 固縛の徹底
- 5 配車係りとの緊密な連携

ク 平成22年12月15日、会社は、従業員に対して、平成22年年末一時金を支給した。この際、会社は、同年5月から労災により休業中であったX3及び同年9月から労災による休業中であったX2の両名に対しても、同年年末一時金を支給した。

ケ 平成22年の忘年会の席で、会社は複数の従業員を表彰したが、表彰された者の中に分会の組合員は一人もいなかった。

コ 平成22年12月28日、分会の組合員9人は連名で、平成19年7月から平成22年9月までの間の残業代のうち未払いであると考え総額約2625万円の支払いを求める訴えをさいたま地方裁判所越谷支部に提起した。当該9人の原告の中には、X2及びX3も含まれていた。

(3) 平成23年1月から8月まで

- ア 平成23年2月、分会らは、会社に対して、平成23年2月23日付け「千葉合同支部2011年春闘統一要求書」を交付した。当該文書に記載された要求事項の中には平成23年夏季一時金に関する要求も含まれていた。
- イ 平成23年5月、前年5月から労災休業であったX3が職場に復帰したところ、会社はX3をトラック運転業務に従事させず、倉庫係とした。
- ウ 会社は、分会らに対して平成23年6月10日付け通知書を交付した。当該通知書には、以下のとおり記載されていた。

全日本建設交運一般労働組合

千葉県本部千葉合同支部執行委員長 X1 殿
千葉県本部千葉合同支部鋼栄分会分会長 X2 殿

鋼栄物流株式会社

取締役社長 Y3

通 知 書

最近、「就業時間中に当社敷地内（倉庫等）において、貴組合から度重なる強い勧誘を受けおり、業務に支障が生じている」旨の不満が一部従業員から寄せられました。

組合員であろうとそうでなかろうと、就業時間中は、職務専念義務・労務提供義務がありますので、組合員の勧誘などの組合活動は就業時間外に行うべきものです。また、組合員であろうとそうでなかろうと、当社の管理する施設・物品を当社の許可なく使用してよい訳はありませんので、組合員の勧誘などの組合活動は当社管理施設外で行うべきものです。

そこで、以降、貴組合におかれましては、組合員の勧誘などの組合活動を

- ① 就業時間外
- ② 当社管理施設外

において行うべきことを、今一度徹底されますよう、本書をもって通知いたします。

なお、万一、今後、従業員から同様の不満が寄せられ、その内容が事実であると確認できた場合には、当社としても然るべき対応を取らざるを得ませんこと、念のため申し添えます。

以上

エ 上記ウの平成23年6月10日付け通知書の交付と同時期に、会社は事務所内に以下のとおり記載した文書の掲示を行った。

敷地内における組合活動を禁止する。

違反した者は厳重に処分する。

鋼栄物流株式会社

代表取締役会長 Y 2

取締役社長 Y 3

オ 分会らは会社に対して、上記ウの平成23年6月10日付け通知書に記載されたような就業時間中における勧誘の事実はない旨及び上記エの文書の掲示は、分会らの団結権の侵害であり、不当労働行為である旨を記載した同月13日付け抗議文を会社に対して交付した。

カ 平成23年6月18日、安全会議が行われた。X 2及びX 3は、その開始時刻に間に合わず、遅れて会場に入った。

当該安全会議において、Y 2は以下のとおり発言した。

(ア) 「始末書取ってください。退職を勧告しますから。」

(イ) 「組合から訴状が出ていて、残業代の請求がされています。これは払うことはありませんが、もし払うとなれば7月の賞与も払えないし、給与もショートしてしまいます。」

(ウ) 「訴状にお客さんの実名が入っている。こんなのが知れたら会社はつぶれますよ。」

(エ) 「8人だめなのがいって、そんなの私が補償を被ることはない。とんでもない。私が社長になる前の残業代まで請求されている。私の経営責任ではない。逆に告訴しますよ。」

(オ) 「今日もズルで出てきてないんじゃないのかと思いますよ。安全会議に二人出てこないでけがしたなんてとんでもない話ですよ。こんなの、この間弁護士と話をして解雇しようという話が出ていますから。」

(カ) 「社内での組合活動は禁止ですから、それをやった場合は即日解雇しますから、組合員は。勧誘されたときは会社に必ず言ってください。」

(キ) 「有給休暇を使って、どっかに応援に行ったりふらふらしたりしている。みんなに迷惑掛けている。」

(ク) 「訴状を出された方は賞与しばらく止めます。」

(ケ) 「ダラダラ遅れてくるような奴が。同じ病院行ってたのか、二人と

も。証明書取りなさい。」

キ 平成23年6月25日、分会らと会社は団体交渉を行った。当該団体交渉の内容は、以下のとおりであった。

(ア) 分会らは会社に対して、中小企業退職金共済制度（以下「中退共」という。）の掛金納付状況票を組合員全員に配付することを要求した。

(イ) 分会らは会社に対して、病気療養中の X 4 の社会保険料の計算が間違っていると主張し、その算定額を変更する手続きをとること及び会社が当該組合員の妻に対して謝罪することを要求した。

(ウ) 分会らと会社は、平成23年夏季一時金に関する交渉を行った。

なお、当該夏季一時金に係る交渉は、妥結には至らなかった。

ク 平成23年6月29日、会社はX 3に対して退職勧奨を行った。この際、会社は、退職勧奨の理由として、X 3に関する以下の9項目を挙げた。

(ア) 平成21年12月に追突事故を起こしたこと。

(イ) 労災休業の原因となった事故があった時期、安全会議に出席していなかったこと。

(ウ) 分会の他の組合員が社内で暴力をふるう事件を起こした際、近くにいながら、当該組合員を止めようとしなかったこと。

(エ) 長距離運転業務を拒否したり、会社が違法行為をしていると言ったりしたこと。

(オ) 倉庫周りの草刈り業務などをやらないなど、勤労意欲が見られないこと。

(カ) 組合員でない従業員の負担を考えないこと、また、安全会議の際、就業規則変更に係る従業員代表となった他の従業員を問い詰めるなどして職場のチームワークを乱したこと。

(キ) 会社が早く来るよう催促しても1時間以上安全会議に遅刻し、しかも、遅れて申し訳ないという気持ちがないこと。

(ク) 労働基準監督署において担当官に対して大声を出して会社の名誉を傷つけたこと。

(ケ) 会社が催促しても、社会保険料を支払わないこと。

これに対し、X 3は反論し、退職勧奨に応じなかった。

ケ 会社は、平成23年7月12日付け「夏季賞与について」と題する文書を分会らに交付した。当該文書には、平成23年夏季一時金について、分会の組合員一人平均の支給金額は14万7500円であること、各組合員の支給

金額については勤務態度等を総合考慮の上個別に定めること、同月15日が支給予定日であること、当該支給額に対する分会らの回答は同月14日午後3時までにを行うよう求めること及び当該日時までに妥結できない場合、分会の組合員に対する一時金の支給は妥結後となることが記載されていた。

コ 平成23年7月15日、会社は非組合員に対して平成23年夏季一時金を支給したが、分会の組合員には支給しなかった。

サ 会社は、平成23年7月21日付け業務命令書をX3に交付した。

当該業務命令書には、以下のとおり記載されていた。

(ア) 就業場所

三郷市新和5-54および三郷市新和2-227

(イ) 就業時間

午前10時～午後7時

(休憩時間は12時～13時または13時～14時の60分)

(ウ) 業務内容

5S業務に率先して取り組むこと。

(制服・安全靴・ヘルメットの着用)

- ・フォークリフトによる積込み・荷降し・積換え作業
- ・預かり品・備品等の整理整頓
- ・荷締め・固縛の指導および確認作業
- ・倉庫内・積換え所・第二車庫の清掃
- ・積換え所・第二車庫のトイレ清掃
- ・車庫周辺および倉庫周辺（敷地全体）の雑草処理
- ・用水路の清掃および雑草処理

(エ) 注意事項

昼食休憩時間は60分。昼食休憩時のみ仮眠室での休憩を認める。

休憩を取る際は、事務所に報告すること。

第二車庫に作業に行く時は第二車庫に行く旨、事務所に報告すること、また、積換え所に戻ってきた時も同様に事務所に報告すること。

3 本件申立て

平成23年9月20日、上記「第1 事案の概要」に記載の会社が行った行為が労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号の規定に該当する不当労働

行為であるとして、分会らは、当委員会に救済を申し立てた。

第4 争点

- 1 会社がX3及びX2に対して平成23年夏季一時金を支給しなかったことは、不利益取扱い等の不当労働行為に該当するか。〈争点1〉
- 2 平成22年3月13日及び平成23年6月18日の安全会議におけるY2代表取締役の発言は、支配介入に該当するか。〈争点2〉
- 3 以下の議題に関する団体交渉に係る会社の対応は、不誠実団交等の不当労働行為に該当するか。〈争点3〉
 - (1) 過積載の禁止
 - (2) 中退共の掛金納付状況票の配付
 - (3) X4の社会保険料の算定方法の誤り及びそれに関する謝罪
 - (4) 長時間過密労働の改善
 - (5) 平成23年夏季一時金
- 4 会社の団体交渉における対応は、交渉権限を有する者を出席させないなどの不誠実団交に該当するか。〈争点4〉
- 5 以下のことは、支配介入に該当するか。〈争点5〉
 - (1) 会社が、平成21年及び平成22年の忘年会で、分会の組合員に対して無事故表彰及び金一封贈呈を行わなかったこと。
 - (2) 会社が分会らに、就業時間中の敷地内における組合活動は禁止である旨の平成23年6月10日付け通知書を交付したこと。
 - (3) 平成23年6月、会社が敷地内における組合活動は禁止である旨の文書を事務所内に掲示したこと。

第5 判断

- 1 会社がX3及びX2に対して平成23年夏季一時金を支給しなかったことは、不利益取扱い等の不当労働行為に該当するか。〈争点1〉
 - (1) 当事者の主張の要旨
 - ア 分会らの主張の要旨
 - (ア) X3に対する平成23年夏季一時金の不支給
X3に対する平成23年夏季一時金の不支給は、会社が分会らを嫌悪し、分会の中心的人物であるX3を不利益に取り扱ったものであるから、当該行為は不当労働行為に該当する。

(イ) X 2 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給

X 2 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給は、会社が分会らを嫌悪し、分会の中心的人物である X 2 を不利益に取り扱ったものであるから、当該行為は不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張の要旨

(ア) X 3 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給

X 3 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給は、同人に退職勧奨をしなければならぬほどの職務怠慢が見られ、夏季一時金を支給するほどの会社への貢献がなかったことが理由である。組合員であるからという理由で不支給としたものではない。

(イ) X 2 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給

X 2 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給は、同人が同夏季一時金の算定の対象とする期間（以下「算定期間」という。）である平成 22 年 12 月から平成 23 年 6 月までの間、働いていないことが理由である。組合員であるからという理由で不支給としたものではない。

(2) 当委員会の判断

ア X 3 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給について

会社は、X 3 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給は、同人に職務怠慢が見られ、一時金を支給するほどの会社への貢献がなかったためであると主張する。第 2 回審問における Y 3 の証言によれば、X 3 の職務怠慢とは、具体的には、就業時間中に、休憩室で熟睡し、雑誌又は本を読み、及び私用の電話をかけていたことである。

しかし、同審問における申立人らからの反対尋問に対する Y 3 の証言によれば、これらの X 3 の行為が休憩時間中であった可能性、また、就業時間中に電話をしていたのは運転手との業務連絡のためであった可能性は、いずれも否定できない。このように、会社がその主張の根拠とする事実関係はあいまいであり、X 3 に職務怠慢が見られる旨の会社の主張をそのまま認めることはできない。

また、会社は、平成 23 年 6 月 29 日に退職勧奨をしなければならぬほど、X 3 は職務怠慢であった旨主張する。しかし、争いのない事実 2 (3) クの当該退職勧奨の理由として会社が掲げたものでは、平成 23 年夏季一時金不支給に相当するだけの職務怠慢が X 3 にあったものと評価することは

できない。

例えば、X3が労災休業前に起こした追突事故は1年以上も前のことであって、会社は当該事故に関してX3に事故報告書の提出を要求したにとどめ、何ら処分に付していない事実が認められる。

また、会社は、他の組合員が起こした暴力行為をX3が制止しなかったことを退職勧奨の理由に挙げているが、第2回審問において、会社の取締役である証人 Y4（以下「Y4」という。）が、この件に関してはX3に制止の義務はなかった旨認めているところであるから、この事実を退職勧奨の理由にしたこと自体不当であり、また、当該制止をしなかった事実をもって、X3が職務怠慢であると認めることもできない。

さらに、第2回審問におけるY4の証言によれば、安全会議は毎月行われるが、X3の安全会議への遅刻は2回又は3回であった事実及び平成23年6月18日の安全会議にX3が遅刻した際には、その旨を事前に連絡していた事実が認められる。とすれば、X3の安全会議への遅刻が常態化しているわけでもなく、X3本人は遅刻をする場合にも事前に連絡をしているのであるから、これらをもってX3が職務怠慢であると評価することはできない。

以上のことから、X3に退職勧奨をしなければならないほど著しい職務怠慢があったとの会社の主張は認められないことはもちろん、当該退職勧奨の理由として会社が挙げた事項をもって平成23年夏季一時金不支給の理由とすることはできない。

したがって、X3に対する平成23年夏季一時金不支給には、何か他の理由があるものと解するのが相当であるから、以下、不支給の真の理由が何であったのかを検討する。

まず、平成23年6月及び7月において、労使関係が著しく悪化していたことが認められる。例えば、争いのない事実2（3）ウ、エ及びオのとおり、会社が分会らに就業時間中の敷地内における組合活動は禁止である旨の平成23年6月10日付け通知書を交付し、また、会社が事務所内に敷地内における組合活動を禁止する旨の文書を掲示したのに対して、分会らが同月13日付け抗議文を会社に交付した事実が認められる。

次に、争いのない事実2（2）エの平成22年3月13日の安全会議及び2（3）カの平成23年6月18日の安全会議におけるY2の発言内容からは、会社が分会の組合員、特に、その中心的人物であるX2及びX3の組

合活動を嫌悪していること、また、分会の組合員9人が提起した未払残業代請求の訴えに対する裁判所の判決内容いかんでは経営への悪影響が出るであろうと会社が危機感を有していたことがうかがわれる。そして、当該平成23年6月18日の安全会議が平成23年夏季一時金の支給時期の直前に行われたこと、当該安全会議の席上、会社の代表者であるY2が、分会の組合員に対する平成23年夏季一時金の支給について言及していること及びY2の当該発言の中で、名前を出されたX3が、結果的に平成23年夏季一時金を不支給とされたことは、その時期からして偶然のこととは考えられない。

さらに、第2回審問におけるY4の証言によれば、平成23年6月25日の団体交渉の席で、Y4が「時間を半年前に戻し、もう一度、労使双方で話し合いをして妥結することができれば、Y2代表に検討を要請する」旨発言した事実が認められるが、当該発言は、未払残業代支払請求の訴えに関する労使間の和解などの労使関係の改善を条件に、X2及びX3に対する平成23年夏季一時金を支給することについて、Y4がY2に検討を要請してもよいという趣旨であると認められる。

この平成23年6月25日のY4の発言からして、同日時点において、Y2の判断いかんでは、X2及びX3に対する平成23年夏季一時金の支給の余地があったものと解するのが相当である。このことは、第2回審問における審査委員からの「平成23年6月25日の団体交渉時点で、X2とX3に対する平成23年夏季一時金を不支給とすると決めていたのかどうか」との趣旨の尋問に対して、Y4が「まだ、不支給にするとの確定はしていなかった」旨証言していることから裏付けられる。

以上によれば、会社がX3に平成23年夏季一時金を支給しなかったのは、平成22年12月の分会の組合員による訴えの提起（争いのない事実2（2）コ）などが原因で、分会ら及び分会の組合員に対する嫌悪の情が会社にあったところ、平成23年6月25日のY4の当該発言にもかかわらず、分会らが会社への歩み寄りの姿勢を見せなかったために、会社が分会ら及び分会の中心的人物であるX3の組合活動に対するその嫌悪の情をさらに強めたからであると解するのが相当である。

また、平成23年夏季一時金を不支給とすることで、平成22年12月の未払残業代請求の訴えの提起など、分会らの組合活動への対応に苦慮していた会社が、分会の中心的人物であるX3を不利益に取り扱うことによって、

分会の組合員の活動を萎縮させ、又は抑制しようとする意図もあったと認めるのが相当である。

イ X2に対する平成23年夏季一時金の不支給について

会社は、X2については、平成23年夏季一時金の算定期間中、労災休業中であり会社に貢献していないため、同夏季一時金の支給対象としなかった旨主張する。

仮に、平成23年夏季一時金の算定期間における勤務の実績がなかったX2に対しても、会社が当該夏季一時金を支給する余地があったのだとすれば、会社の主張をそのまま認めることはできなくなるので、X2に対する平成23年夏季一時金不支給の理由をより詳しく検討する必要があると考える。

そこで、以下、本件に係る両当事者の主張を詳しく検討する。

まず、第2回審問におけるY4の証言によれば、会社の一時金支給に関する規定は「7月及び12月の賞与支給日に在籍し、勤続6か月以上の従業員を対象とし、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して支給するが、営業成績の低下、その他やむを得ない事由がある場合には支給しないことがある」となっていて、平成23年7月支給の夏季一時金の算定期間は平成22年12月から平成23年6月までの7か月であることが認められる。また、第2回審問におけるY3の証言によれば、当該規定にも関わらず、平成23年4月に入社し、勤務期間が6か月未満の従業員に対しても、同年7月に平成23年夏季一時金として1万円を支給した事実が認められる。さらに、同Y3の証言によれば、X3及びX2がY2と会談した結果、Y2の判断で、平成22年9月以降、労災休業中であったX2のみならず、同年5月以降労災休業中であり、平成22年年末一時金の算定期間を通じて労災で休業していたX3に対しても一時金を支給した事実が認められる。

以上の事実から、一時金の支給に関しては会社の裁量が大きく、一時金の支給に関して、上記の一時金支給に関する規定に合致しない場合であっても、Y2の判断により支給するなど、柔軟に対応してきたものと解するのが相当である。

次に、平成23年6月25日の団体交渉の席におけるY4の「時間を半年前に戻し、もう一度、労使双方で話し合いをして妥結することができれば、Y2代表に検討を要請する」旨の発言からして、平成23年夏季一時金支給

日を翌月に控えた平成 23 年 6 月 25 日時点においても、Y 2 の判断いかんでは、X 2 に対しても平成 23 年夏季一時金を支給する余地はあったと解するのが相当であるのは、上記アに記載のとおりである。

以上によれば、一時金支給の規定に合致しない新入社員にも、また、算定期間を通じて労災休業をしていた X 3 にも一時金を支給するなど、会社が一時金支給に関しては柔軟な運用をしていること及び平成 23 年 6 月 25 日の Y 4 の発言からして、会社にあつては、一時金の算定期間中勤務をしていなければ絶対に一時金の支給はできないということはなく、Y 2 の判断いかんでは支給する余地があったと解するのが相当である。したがって、X 2 に対する平成 23 年夏季一時金不支給の理由は、その算定期間中勤務していないことが不支給の理由であるという会社の主張をそのまま認めることはできない。

そこで、検討すると、X 2 に対する平成 23 年夏季一時金が不支給となったのは、前述の X 3 に対する平成 23 年夏季一時金の不支給と同様、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉における Y 4 の発言にもかかわらず、分会らが会社に歩み寄ってこないことから、会社が分会ら及び分会の中心的人物である X 2 の組合活動に対する嫌悪をさらに強めたことが理由であると解するのが相当である。

また、平成 23 年夏季一時金を不支給とすることで、平成 22 年 12 月の未払残業代請求の訴えの提起など、分会らの組合活動への対応に苦慮していた会社が、分会の中心的人物である X 2 を不利益に取り扱うことによって、分会の組合員の活動を萎縮させ、又は抑制しようとする意図もあったと認めるのが相当である。

ウ 結論

以上のとおり、会社が X 3 及び X 2 に対して行った平成 23 年夏季一時金の不支給は、分会の中心的人物である X 3 及び X 2 の組合活動を嫌悪して、組合員である両名を不利益に取り扱ったものであるから、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると判断する。

また、当該不支給は、分会の中心的人物である X 3 及び X 2 に対する平成 23 年夏季一時金を不支給とすることで、分会の組合員の活動を萎縮させ、又は分会らの組合活動を抑制しようとしたものでもあるから、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為でもあると判断する。

【甲第2号証、甲第3号証①、甲第3号証②、甲第9号証①、甲第10号証、甲第13号証、甲第15号証、乙第7号証、第2回審問Y3証言、第2回審問Y4証言】

2 平成22年3月13日及び平成23年6月18日の安全会議におけるY2代表取締役の発言は、支配介入に該当するか。〈争点2〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 分会らの主張の要旨

(ア) 平成22年3月13日の安全会議におけるY2の発言

標記の会議におけるY2の発言は、いずれも、分会らを批判し、その活動を圧迫しようとするものであるから不当労働行為に該当する。

(イ) 平成23年6月18日の安全会議におけるY2の発言

標記の会議におけるY2の発言は、いずれも、分会らを批判し、その活動を圧迫しようとするものであるから不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 平成22年3月13日の安全会議におけるY2の発言

本件は、申立日である平成23年9月20日より1年以上前の発言であるから、当該発言に係る申立ては却下すべきである。

また、当該発言は、組合員を差別したり、分会らの運営に介入したりする意図で行ったものではない。

(イ) 平成23年6月18日の安全会議におけるY2の発言

標記の会議におけるY2の発言は、いずれも組合員を差別したり、分会らの運営に介入したりする意図で行ったものではない。経営者としての経営上の懸念を表明したもの、就業時間中かつ社内での組合活動は禁止にしていたことから行ったもの、X2及びX3が安全会議に遅刻したことから労使双方にとっての当該会議の重要性を慮ってしたもの、又は、組合員に対して、非組合員と同様に、草刈り等の業務に協力することを要請する趣旨で行ったものであるから、不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 平成22年3月13日の安全会議におけるY2の発言

平成22年3月13日の安全会議におけるY2の発言は、本件の申立日で

ある平成 23 年 9 月 20 日の 1 年以上前に行われた行為であるから、当該発言に係る申立ては、労働組合法第 27 条第 2 項の規定による申立期間を徒過したものとして却下する。

イ 平成 23 年 6 月 18 日の安全会議における Y 2 の発言

会社の代表者の発言が、労働組合の役員人事、予算、活動方針など、もっぱら労働組合が自主的に決定すべき事柄について言及した場合はもちろん、労働組合との対抗上、会社の意見を述べたものであっても、そこに、組合活動の抑制を目的とした威嚇や、組合活動を理由とする報復的不利益取扱の示唆が含まれている場合には、それによる組合活動への支障など、実害の発生の有無にかかわらず、当該発言は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為になることがある。

以上のことを前提に、平成 23 年 6 月 18 日の安全会議における Y 2 の発言の内容を以下、検討する。

(ア) 「8 人だめなのがいる、そんなの私が補償を被ることはない、逆に告訴しますよ。」との発言について

会社は、当該発言は、分会の組合員が提起した訴訟における請求金額どおり支払うことになれば厳しい経営を迫られることを懸念し、一時金の支給も困難になるという趣旨であって、分会の組合員を差別したり、分会らの運営に介入したりすることを意図してなされた発言ではない旨主張する。

しかし、従業員のうち 8 人を「だめ」であると否定的に評価した上で、さらに「逆に、告訴しますよ」と続けているのだから、当該 8 人に対する否定的な評価をすることで不利益取扱いを示唆するとともに、「逆に告訴する」として同人らを威嚇した発言と解するのが相当である。

なお、訴えを提起した分会の組合員は 9 人である事実が認められるが、Y 2 自身、その陳述書で組合員を念頭に置いた発言であると認めている上、「逆に告訴」という言葉を発していることからして、当該「8 人」とは、平成 22 年 12 月 28 日付けで訴えを提起した分会の組合員を指すものとしか解せない。

したがって、当該発言の意図は、上記の訴えを提起した分会の組合員

に対して、不利益取扱い及び告訴を示唆することで、分会らの活動を萎縮させ、又は抑制しようとしたことにあると解するのが相当である。

(イ) 「社内での組合活動は禁止ですから、それをやった場合は即日解雇しますから、組合員は、勧誘されたときは会社に必ず言ってください。」との発言について

会社は、当該発言は、就業時間中や社内での組合活動は禁止にしていたことからのなされた発言であり、分会の組合員を差別したり、分会らの運営に介入したりすることを意図してなされた発言ではない旨主張する。

しかし、Y2 は、就業時間中かつ社内での組合活動は禁止であると述べるにとどまらず、社内での組合活動をした場合には即日解雇すると述べているのだから、当該発言は、分会らの活動を萎縮させ、又は抑制する目的で行ったものと解するのが相当である。

しかも、Y2 は、就業時間中の組合活動は禁止されているとの見解を述べるに止らず「勧誘されたときは会社に必ず言ってください」との発言を付け加えている。このような発言を付け加えたのは、非組合員に対して、組合員が就業時間中に組合活動をした場合には会社に通報するよう強く求めることで、組合員に非組合員の監視の目を意識させて、分会らの活動を萎縮させ、又は抑制しようとしたものであるとともに、非組合員に対しても分会らに対する会社の姿勢を示すことで、分会らへの加入をけん制しようとしたものと考えるのが相当である。

(ウ) 「有給休暇を使って、どこかに応援に行ったり、ふらふらしたりしている。他の社員に迷惑をかけている。」との発言について

会社は、当該発言の趣旨は、分会の組合員以外の従業員は草刈りをするなど、会社に協力し会社を盛り上げていこうとしているのに、組合員からはそのような協力がないたため、組合員にも会社に対する協力を要請したものであると主張する。

しかし、組合員に協力を求める発言であるならば「ふらふらしている」という非難めいた言葉を用いるのは不自然である。また、会社の主張のとおりであれば、組合員に対して Y2 が真摯に協力を求める趣旨の発言がこの前後にあって然るべきところであるが、会社からはそのような発言をした旨の主張もそのような事実の立証もない。

このため、当該発言を分会の組合員に対して会社への協力を求める趣旨のものとは評価することはできず、組合員が他の労働組合の応援に行くことに対する非難であると解するのが相当である。

(エ) 「訴状を出された方は、賞与しばらく止めます。」との発言について
会社は、当該発言の趣旨は、分会の組合員が提起した訴えにおける請求金額どおり支払うことになれば厳しい経営を迫られることになり、一時金の支給も困難になるというものであって、組合差別や分会らの活動に介入するなどの意図はない旨主張する。

しかし、経営が悪化すれば、訴えを提起した者以外の社員に対する一時金の支給も困難になるはずである。それにもかかわらず、当該発言では「訴状を出された方」と訴えを提起した者の一時金だけを止めるという意味にしか解釈できないから、会社の主張をそのまま認めることはできない。

また、当該安全会議において「組合から訴状が出ていて、残業代の請求がなされています」と Y2 が発言した事実には争いはないから「訴状を出された方」とは分会の組合員を指していたことは明らかである。

以上によれば、当該発言は、平成 22 年 12 月 28 日付けで分会の組合員が訴訟を提起したことを念頭に置いて、当該組合員に対する不利益取扱いを示唆し、分会らの活動を萎縮させ、又は抑制することにあつたと解するのが相当である。

(オ) 「組合から訴状が出ていて、残業代の請求がされています。これは払うことはありませんが、もし払うとなれば7月の賞与も払えないし、給与もショートしてしまいます。」及び「訴状にお客さんの実名が入っている。こんなのが知れたら会社はつぶれますよ。」との発言について

会社は、当該発言について、分会の組合員が提起した訴訟における請求金額どおり支払うことになれば厳しい経営を迫られることになり、一時金の支給も困難になるというもの、あるいは、取引先に知られば、取引先との良好な関係が崩れ、運送契約を締結できなくなるなどして、会社の経営に悪影響が及び、ひいては会社の倒産にもつながりかねない旨の経営者としての懸念を表明したものであって、分会の組合員を差別したり、分会らの活動に介入したりするなどの意図はない旨主張する。

そこで、当該発言について検討すると、当該発言のうち「給与もショートしてしまいます。」及び「訴状にお客さんの実名が入っている。こんなのが知れたら会社はつぶれますよ。」との部分は、会社が立ち行かなくなり、従業員の雇用が確保できなくなるおそれを示唆している言葉であって、会社の主張するとおり、経営者としての懸念を示したにすぎないと解することも可能である。

しかし、本件においては、上記（ア）から（エ）までのとおり、当該発言の前後において、Y2が、組合活動を萎縮させ、抑制する発言を行っていることを勘案すると、当該発言は、組合が活動を抑制しなければ、給与や賞与の支給が滞るし、このままでは会社自体が傾く旨の威嚇を分会らに対して行ったものと考えるのが自然である。

(カ) 「今日も今日もズルで出てきてないんじゃないのかと思いますよ。安全会議に二人出てこないでけがしたなんてとんでもない話ですよ。こんなの、この間弁護士と話をして、解雇しようという話が出ていますから。」、「始末書取ってください、退職を勧告しますから。」及び「ダラダラ遅れてくるような奴が。同じ病院行ってたのか、二人とも。証明書取りなさい。」との発言について

会社は、当該発言について、X2及びX3が業務中に受傷し労災休業に至ったことは、日頃の運転業務の注意事項を話し合う安全会議を欠席したことが一因になっているとの考えから、労使双方にとっての当該会議の重要性を慮ってしたものであり、組合差別や分会らの活動に介入するなどの意図はない旨主張する。

しかし、第2回審問におけるY3の証言によれば、平成23年6月18日の安全会議における欠席者は複数いること、X2及びX3以外にも、当日の安全会議に遅刻した従業員がいたこと、X2及びX3は当日にリハビリのため会議に遅刻する旨事前に会社に連絡をしていたことが認められる。また、第2回審問におけるY4の証言によれば、X3が安全会議に遅刻したのは2、3回にすぎないことも認められる。さらに、X2及びX3が業務中に受傷し労災休業に至ったことの一因に安全会議の欠席があるとの点について、会社は何ら立証をしていないので、安全会議の欠席と労災との因果関係は不明である。

にもかかわらず、当該発言において、Y2は、X2及びX3だけを名指

しし、安全会議の欠席が原因で業務中に受傷したかの非難をした上に、退職勧奨や解雇の可能性にまで言及しているのは、不合理であり、度を過ぎていると評価せざるを得ない。

そして、本件においては、上記（ア）から（オ）までのとおり、当該発言の前後において、Y2が組合活動を萎縮させ、又は抑制するためと解される発言をしていることも勘案すれば、当該発言は、Y2が、分会の中心的人物であるX2及びX3に対する不利益取扱いを示唆することで、分会の組合員を萎縮させ、又は分会らの活動を抑制しようとしたものと解するのが相当である。

（キ）結論

以上のとおり、上記（ア）から（カ）までのY2の発言は、分会らの活動を萎縮させ、若しくは抑制し、又は、非組合員が分会らに加入することをけん制するためのものであると解するのが相当であるから、これらの発言は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

【甲第2号証、甲第10号証、乙第9号証の2、乙第13号証、第2回審問Y3証言、第2回審問 Y4証言】

3 以下の議題に関する団体交渉に係る会社の対応は不誠実団交等の不当労働行為に該当するか。〈争点3〉

- ① 過積載の禁止
- ② 中退共の掛金納付状況票の配付
- ③ X4 の社会保険料の算定方法の誤りとそれに関する謝罪
- ④ 長時間過密労働の改善
- ⑤ 平成23年夏季一時金

（1）当事者の主張の要旨

ア 分会らの主張の要旨

（ア）過積載の禁止に係る団体交渉について

分会らと会社は、団体交渉で、運転手に配付する配車票を入れたクリアファイルに、過積載は行わないことのみを記載した文書を挟みこむという方法によって、過積載は行わない旨を運転手全員に周知するとともに

に、当該文書を掲示することに合意した。ところが、会社が行ったのは、平成 22 年 10 月 4 日に配付した「22 年度下期のスタートにあたって」と題する文書に過積載の禁止という文言を入れることだけであった。このように、会社は団体交渉で約束したことを誠実に履行するつもりがない。したがって、これらの会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

(イ) 中退共の掛金納付状況票の配付に係る団体交渉について

会社は、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉において、中退共の掛金納付状況票を組合員に配付する旨分会らと約束したにもかかわらず、約束した期限までに履行しなかった。また、履行が遅れた理由は掛金の未納分が発覚したというものであるが、それは履行が遅れることの正当な理由にはならない。したがって、このような会社の対応は不誠実であり、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

(ウ) X 4 の社会保険料の算定方法の誤りとそれに関する謝罪に係る団体交渉について

会社は、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉において、X 4 の社会保険料の算定方法に誤りがあったことを認め、同人の妻に謝罪すると約束した。ところが、その後、謝罪を拒否し、結局、同年 9 月 17 日まで謝罪をしなかった。このように、団体交渉で約束したことを守らず、また、団体交渉における発言に責任を持たない姿勢は不誠実であるから、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

(エ) 長時間過密労働の改善に係る団体交渉について

会社は、団体交渉において、分会らが要求するタイムカードの導入について検討中であるとの回答を繰り返すなどして、長時間の過密労働の改善を求める分会らに対して、誠実に対応しようとしなかった。これは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

(オ) 平成 23 年夏季一時金に係る団体交渉について

平成 23 年 2 月 23 日付け要求書により分会らが求めた平成 23 年夏季一時金に係る団体交渉において、会社は、同年 6 月 30 日時点の売上げを確認してからでないとな具体的金額は回答できないとして回答を拒否した。しかも、同年 7 月 12 日に組合員 1 人当たりの平均支給額を文書で回答してきたが、その 3 日後の同月 15 日が一時金支給日であるのだから、分会らは当該支給日までの間に団体交渉を行う時間も検討する

時間も確保することができない。また、回答時点で、会社は、X 2 及び X 3 に対して、同夏季一時金を不支給とすることを決定していたはずであるのに、それを隠した。このような会社の対応は、不誠実であり、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 過積載の禁止に係る団体交渉について

会社が分会らと合意したのは、今後、一切過積載は行わないことを全社員に周知するために、その旨を記載した文書を運転手全員に配付することと当該文書を掲示することである。分会らは、団体交渉で、過積載の禁止に限定した文書を配車票と一緒に配るという方法で周知するよう求めてきたが、それについて会社は合意した事実はない。また、「22 年度下期のスタートにあたって」と題する文書で、特に安全面で守って欲しい事項として、過積載の禁止を明示し、当該文書を個々の従業員の引出しに入れる方法で周知を図った。この方法の方がより確実に文書を従業員に渡すことができるのであり、周知の効果は分会らが求めた方法と同様なのだから、団体交渉で分会らと合意した内容について会社が約束を破ったという分会らの主張は形式的な面を批判するにすぎず、会社の対応は不当労働行為に該当するものではない。

(イ) 中退共の掛金納付状況票の配付に係る団体交渉について

中退共の掛金納付状況票の配付については、一部の従業員に対する掛金の納入に誤りがあることが判明し、その修正をできないか確認するなどして時間がかかったため、分会らと約束した平成 23 年 7 月 1 日までに当該配付ができず、結果的に、同年 10 月 27 日及び 28 日に配付することとなったものである。また、会社は、同年 7 月 16 日の団体交渉において、当該配付が遅れる旨を分会らに説明している。したがって、会社は誠実に対応しており、その行為は不当労働行為には該当しない。

(ウ) X 4 の社会保険料の算定方法の誤りとそれに関する謝罪に係る団体交渉について

会社は、X 4 の社会保険料の算定に誤りがあることが判明した場合には、同人の妻に謝罪する旨、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉で分会らに約束した。この後、分会らの主張のとおり、誤りがあることが判明したので、同年 9 月 17 日に分会らとの合意どおり謝罪したものである。したがって、会社は誠実に対応しており、その行為は不当労働行為には該当しない。

(エ) 長時間過密労働の改善に係る団体交渉について

会社は、点呼を開始し、X2も構成員とする業務改善委員会を立ち上げるなど、分会らから要求のあった長時間の過密労働の改善のため対応を進めてきた。また、分会らが主張するタイムカードの導入については、設置場所などの検討が必要なため、導入に至っていないが、この問題に関して会社が不誠実な対応をした事実はなく、その行為は不当労働行為に該当しない。

(オ) 平成23年夏季一時金に係る団体交渉について

会社は、6月末時点の売上げ等を確認してからでないと、具体的な金額は回答できない。このことは、分会らからの平成23年夏季一時金に係る団体交渉の申入れを受けた後、文書で回答するだけでなく、平成23年6月25日の団体交渉でもその旨説明した。また、同年7月12日には、分会らに対して、組合員1人当たりの平均支給金額を文書で回答している。

このように、会社は誠実に対応しているのだから、その行為は不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 過積載の禁止に関する団体交渉について

分会らは、過積載の禁止に係る団体交渉における会社の対応は不誠実であり、不当労働行為に該当する旨主張するので、当該団体交渉に係る事実関係を検討する。

まず、平成22年9月22日の団体交渉で、今後一切過積載は行わない旨を記した文書の配付及び掲示について労使で合意が成立したという事実並びに同年10月4日に会社が従業員全員に配付した「22年度下期のスタートにあたって」と題するY2の名義で作成された文書において、特に安全面で守って欲しい事項の一つとして過積載の禁止が記載された事実については当事者間に争いはない。

しかし、今後一切過積載は行わない旨を記した文書の形式及び内容並びに当該文書の配付方法について、どのような合意をしたかについては両当事者の主張が異なる。そこで、当該団体交渉において、労使がどのような内容の合意をしたのかを検討する。

まず、当該団体交渉において、分会らが会社に対して、今後一切過積載は

行わないという会社の意思を周知するために、過積載の禁止のみを記した文書を運転手に配付される配車票を入れるクリアファイルの中に入れることを要求した事実について争いはない。ただし、分会らは、この要求に対して会社が同意したと主張するのに対し、会社は同意しなかった旨主張する。

この点について、第2回審問においてY3は、当該要求が分会らからあった事実を認めた上で、会社は当該要求に合意していない旨証言した。

これに対して、第1回審問においてX2は、分会らの要求に会社は合意したものと認識している旨証言したが、例えば、団体交渉において、会社側の出席者であるY3又はY4のいずれが、どのような言葉で合意する旨の発言をしたのかといった具体的な証言はなかった。また、このほか、Y3の証言の信用性に疑問を呈するような証拠や証言も特に認められないので、少なくとも、会社には、具体的な方法まで、団体交渉において合意したつもりはなかったものと解するのが相当である。

したがって、当該文書を今後一切過積載は行わないことのみを記したものとすること及び当該文書を運転手に配付される配車票を入れるクリアファイルの中に入れることに会社が合意したのに、そのとおりに履行しなかったとの分会らの主張は認められない。

次に、今後一切過積載は行わない旨を記した文書の配付及び掲示という労使の合意内容を踏まえて、会社がどのような対応をしたかについて検討すると、会社が当該「22年下期のスタートにあたって」と題する文書を配付した事実しか認めることはできず、この点では会社の対応に問題なしとはいえない。

しかし、当該文書を掲示しなかったとしても、このことのみをもって直ちに不当労働行為と判断すべきではなく、当該掲示をしなかったことが不誠実団交にあたるかどうかについては、それによる影響がどうであったか等を勘案して実質的に判断する必要があると考える。

そこで、本件について検討すると、当該「22年度下期のスタートにあたって」と題する文書を会社は全従業員の引出しに入れたこと及び当該文書は会社の代表者であるY2の名義によるものであり、会社の意思表示として相応の重みがあるものであると評価できることから、従業員への周知という意味では相当の効果があったものと判断できる。これに関して、分会らからは、当該文書の掲示をしなかったことで、社員への周知という点で多大な悪影響があったというような主張も、会社が分会らの弱体化を企図して、故意に掲

示を行わなかったとの主張もない。

したがって、本件においては、会社が当該文書の掲示をしなかったことをもって不誠実団交であると会社を問責することは妥当でない。

イ 中退共の掛金納付状況票の配付に係る団体交渉について

分会らは、中退共の掛金納付状況票の配付（以下「当該配付」という。）に係る団体交渉における会社の対応は不誠実であり、不当労働行為に該当する旨主張するので、当該団体交渉に係る事実関係を検討する。

まず、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉で、当該配付を同年 7 月 1 日までに行う旨約束をしたこと、同日までに会社が当該配付をできなかったこと、同年 10 月 21 日の団体交渉で会社が同月中に当該配付をすることを分会らに約束した後、当該配付が同月 27 日になったことについては、当事者間に争いはない。

また、平成 23 年 7 月 16 日の団体交渉の席で、当該配付が遅れることを会社が分会らに対して説明したこと及び同日の団体交渉の場で当該説明に対して分会らが抗議した事実が認められる。

そこで、検討すると、会社が分会らに対して、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉で同年 7 月 1 日までに配付する旨約束しながら、同日までに配付できなかった点に関しては、会社の対応に問題がないとはいえない。

しかし、団体交渉において、使用者が労働組合に対して実行を約束したにも関わらず、履行期限までにできなかったからといって、そのことが直ちに、不当労働行為と判断されるものではない。

本件では、平成 23 年 7 月 16 日の団体交渉の席で会社が分会らに事情を説明した上で、約束した履行期限から約 4 か月も遅れたとはいえ、最終的には、会社は分会らに対して当該配付をした事実が認められる。したがって、当該配付に関しては、団体交渉での合意事項をほごにしたとまではいえない。

また、第 2 回審問における Y 3 の証言によれば、当該配付が遅れたのは、会社が中退共の支払状況に誤りがあったことに気が付き、その修正をしようとして時間がかかったためであると解するのが相当である。したがって、誤りがあった点は会社に非があるとはいえ、会社はそれを修正しようとして努力していたものと評価できる。

ちなみに、これらの点に関連して、分会らは、中退共への会社の支払に誤りがあったこと及びそのことを分会らに対し隠していたことについて、会社を非難す

る。

しかし、中退共の掛金の納付については、組合員だけの問題ではなく、非組合員も含めた問題であることから、分会らの弱体化のみを企図して、当該掛金の納付状況を4か月も隠蔽したと評価することはできない。

したがって、会社の一連の対応に問題点なしとはできないが、不当労働行為として問責するには至らないものであり、会社の当該対応は不誠実団交である旨の分会らの主張は理由がない。

ウ X4 の社会保険料の算定方法と謝罪に係る団体交渉について

分会らは、会社が X4 の社会保険料の算定方法に誤りがあったことに関して、平成23年6月25日の団体交渉の席で謝罪をすると約束したにもかかわらず、速やかに履行しなかった旨主張する。

これに対して、会社は、当該団体交渉の席で謝罪をすると約束した事実はない旨主張する。

そこで、本件に係る事実関係を検討する。

分会らは、会社が平成23年6月25日の団体交渉の席で速やかに謝罪をすると約束した旨主張する。しかし、このような約束をしたのであれば、上記イの中退共に係る掛金納付状況票の配付の件と同様に、当該謝罪の履行期限も決められて然るべきだと考えるが、分会らからは、当該履行期限を決めた旨の主張もそのような事実の立証もない。

一方、第2回審問において、Y3は「誤りが判明した場合には謝罪する旨組合に約束した。しかし、あくまでも誤りが判明したらの話である。具体的にいつまでに謝罪するとは約束してはいない。」旨証言している。この証言は、会社が自らのミスを団体交渉の場で認め、X4の妻に謝罪する旨の合意があったのであれば、なぜ、当該謝罪の履行期限が定まっていなかったのかという疑問を解消するという意味で、一応納得できるものである。

したがって、本件に関しては、会社が分会らに平成23年6月25日の団体交渉の席で、誤りが判明した場合には謝罪する旨約束したことは認められるが、これは、あくまでも誤りであることがはっきりしたら謝罪するということであったと認めるのが相当である。

以上によれば、本件に関しては、会社の対応に団体交渉で合意した事項を履行しないなどの非難されるべき点は見当たらない。

付け加えるならば、平成23年6月25日の団体交渉の後、誤りがあること

を会社が認識し、同年9月17日に、分会らからの求めに応じて、会社が X 4 の妻に対して謝罪文を書いて交付した事実が認められるから「誤りが判明した場合には謝罪する」との団体交渉における合意事項を会社は遵守したものと評価できる。

よって、本件に関する会社の対応は不誠実団交である旨の分会らの主張は理由がない。

エ 長時間過密労働の改善に係る団体交渉について

分会らは、団体交渉において、長時間の過密労働の改善を求めてきたが、改善は遅々として進まず、会社の対応は不誠実であり、不当労働行為に該当する旨主張するので、分会らが主張するような不当労働行為があったかを検討する。

まず、分会らは、その結成当初から、団体交渉において会社に対して正確な労働時間の管理を求めてきたのに、会社は点呼もとらず、タイムカードの導入も拒み続けてきた旨主張する。この点に関して、会社は、平成22年3月から点呼をとっているし、タイムカードの導入については検討中である旨主張する。

分会らが提出した証拠等によれば、分会らが会社に対して、労働時間管理のためにタイムカードの導入等の要求をしてきたことは認められる。しかし、これらの要求に対し、会社が応じなかったからといって、直ちに不当労働行為になるものではない。例えば、団体交渉でタイムカードの導入の合意があったが、会社はそれを履行しなかったというのであれば、会社の当該対応は不誠実であると判断すべき場合もあるが、分会らからはそのような主張もない。むしろ、第1回審問におけるX2の証言によれば、分会らの要求どおりではないにせよ、会社は、社内に業務改善委員会という組織を立ち上げ、その委員にX2を加えるなどして、長時間の過密労働の改善に対応していることが認められる。

また、点呼に関しては、会社からの平成22年3月から実施している旨の主張に対し、第1回審問においてX2が「点呼は実施されているが、それは分会らが要求している法令どおりのもではない」との趣旨の証言をしている。しかし、法令どおりの点呼をするよう分会らが要求したのに対し、会社が応じなかったからといって、直ちに不当労働行為になるものではないことは前述のタイムカードの導入に関する件と同様である。

さらに、会社が意図的に団体交渉を遅延させ、あるいは、分会らが要求する長時間の過密労働の改善に関して、会社が分会らに約束した内容をほごにしたと評価するに足る事実も認定できない。

なお、団体交渉を繰り返しても、長時間の過密労働の改善がなされない点に関して、分会らは、法令遵守という当然のこともできないと会社を非難するが、何らかの法令を遵守していないことをもって直ちに不当労働行為であると評価することはできない。

したがって、長時間の過密労働の改善を巡る会社の団体交渉における対応は不誠実団交である旨の分会らの主張は理由がない。

オ 平成 23 年夏季一時金に係る団体交渉について

本件における審問の結果及び書証によれば、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉の際、組合員 1 人当たりの平均支給額については、6 月末時点の売上げ等の集計をしてからでないと明示できないとして会社が回答しなかったため、同月 30 日に、分会らが改めて平成 23 年夏季一時金に係る団体交渉を行うよう求めた事実、会社が同夏季一時金支給日の 3 日前の同年 7 月 12 日に同日付け「夏季賞与について」と題する文書で、組合員 1 人当たりの平均支給額を明示するとともに、「同月 14 日 15 時までに妥結できない場合には、組合員に対する平成 23 年夏季一時金は妥結後に支給する」旨分会らに通知した事実及び分会らが同月 13 日付け「回答書」と題する文書で、支給日の 3 日前に回答されたのでは、支給日の前に団体交渉を行う時間がない旨会社に対して抗議をするとともに、当該「夏季賞与について」で会社が提示した内容で、分会の組合員に対して同月 15 日に平成 23 年夏季一時金の仮払いをするよう要求した事実がそれぞれ認められる。

また、第 1 回審問における X 3 及び X 2 の証言によれば、分会らの組合員は鋼材の運搬業務に携わっており、運搬先が遠隔地になることもあると認められるので、急に団体交渉を行うことは難しく、また、組合員全員が意見を調整するために一堂に会することも容易ではないことが認められる。

したがって、支給日の 3 日前に会社から平成 23 年夏季一時金に係る回答をされたのでは、支給日の前に団体交渉を行う時間も、検討する時間もない旨の分会らの主張は首肯できるところである。

そもそも、本件においては、平成 23 年 6 月 25 日の団体交渉において、会社が組合員に対する支給額を明示できなかったため、同月 30 日に、分会らが平成 23 年夏季一時金に係る団体交渉を改めて行うよう会社に申し入れた経緯があるのだから、むしろ、会社の方が、7 月に入って早々に団体交渉の日時を確保すべく配慮すべきであったと考える。

これに関して、会社は、夏季一時金については、例年、6 月末時点の売上げ等

を確認した後に、組合員1人当たりの支給額を決定している旨及び当該売上げを確認してからでないと、団体交渉で分会らに組合員1人当たりの平均支給額は提示できない旨主張する。しかし、第2回審問におけるY3の証言によれば、6月末時点の売上げを正確な数値として確認するには相応の時間を要し、7月中旬又は下旬までかかることが認められる。したがって、7月15日に支給するためには、会社は、6月末以前から夏季一時金の支給原資について検討を進めているはずであって、あくまでも、6月末までの期間に突発的事故が起こるなどして、夏季一時金支給原資に係る会社の想定が崩れたときに備えて、会社は分会らに対する回答をギリギリまで保留しているに過ぎないと解するのが相当である。

このような会社の慎重な対応を一概に否定することはできないが、分会らにとっても一時金支給日の前に組合員に対する支給額について団体交渉ができないことになると、その存在意義に関わることになる。したがって、会社の対応は自らの都合にこだわるあまり、分会らのことを考慮していないというべきであって、前述のとおり、7月に入って早々に団体交渉の日時を確保すべく、会社が分会らに対して配慮すべきであったことになる。

しかも、会社が提出した書証によれば、平成23年夏季一時金の支給額に係る分会らへの回答については、当初は同年7月8日をメドに回答すると平成23年5月18日付け「夏季賞与について」と題する文書にて会社が分会らに通知していた事実が認められる。それにもかかわらず、実際には、当該支給額の回答が同年7月12日になったのは、第2回審問におけるY3の証言によれば、会社による同年6月末時点の売上げの集計が遅れたためであると認められる。これらのことからすれば、なおさら、会社は分会らに対して配慮をすべきであったのであり、例えば、平成23年7月13日に分会らが同月15日に組合員に平成23年夏季一時金を仮払いするよう会社に要求をしたが、むしろ、会社の方から同様の提案を行ってもおかしくはなかったとさえ思える。

それにもかかわらず、会社は、当該提案を行わなかっただけでなく、平成23年7月13日付け「回答書」による分会らからの仮払いの要求にも応じなかったのだから、平成23年夏季一時金に係る団体交渉における会社の対応は不誠実であったと評価するのが相当である。

その上、本件においては、平成23年7月12日の時点で平成23年夏季一時金支給日の前の団体交渉は実質的に無理であることは明らかであったこと及び同月13日の分会らからの仮払いの要求に会社が応じなかったことを勘案すると、平成23年7月12日付け「夏季賞与について」によって、分会の組合員に平成

23年夏季一時金を同月15日に支給する代わりに分会らが団体交渉を断念するか、分会の組合員だけ平成23年夏季一時金支給日が遅れるかのいずれか一つを分会ら自身が選ぶよう会社が無理強いしたに等しいと解するのが相当である。前者は、分会らが要求していた平成23年夏季一時金に係る団体交渉に対する、実質的な会社からの拒否であり、後者は組合員に対する不利益取扱いであるから、分会らはいずれも受け入れがたいにもかかわらず、仮払いの要求に会社が応じない以上、平成23年夏季一時金を支給するためには、分会らは、いずれかを選ばざるを得ない状況に陥ったと解されるからである。

このように、会社が分会らに二者択一を強いたこと、特に、団体交渉を一度もしないで会社の回答内容に同意するという選択肢を提示していることから、会社には団体交渉の重要性に係る認識が欠けていると評価すべきであり、当該会社の対応は、分会らを軽視し、分会らが団体交渉を通じて労働条件の向上を図ろうとすることを阻害し、その団結力を弱体化させるものであるとの批判を免れることはできない。

なお、一時金の仮払いに関して付言すると、一時金に係る団体交渉で労使が合意をしていない時点で、使用者がその主張する金額で組合員に対して一時金を支給した場合には、使用者が自らの主張を労働組合に一方的に押しつけ、団体交渉を形骸化するものだと、当該支給が不当労働行為であると判断されることもあり得る。しかし、本件においては、分会ら自身が一時金の仮払いを要求しているのだから、会社が仮払いをしたとしても、それは分会らに配慮したものであり、会社の一方的な押しつけであると解することはできない。したがって、労働組合の言い分を無視して使用者が一方的に一時金を支給する場合とは評価が異なるものとする。

カ 結論

以上のとおり、上記オの平成23年夏季一時金に係る団体交渉における会社の対応は不誠実であると解するのが相当であるから、会社の当該対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

また、会社の当該対応は、分会らを軽視し、分会らが団体交渉を通じて組合員の労働条件の向上を図ろうとすることを阻害し、その団結力を弱体化させるものであるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

【甲第6号証①、甲第7号証②、甲第12号証、乙第1号証、乙第2号証、

乙第3号証の1、第1回審問X3証言、第1回審問X2証言、第2回審問Y3証言】

4 会社の団体交渉における対応は、交渉権限を有する者を出席させないなどの不誠実団交に該当するか。〈争点4〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 分会らの主張の要旨

団体交渉の席で会社側の出席者である Y3 及び Y4 が決定した案件もあることは認めるが、両人が団体交渉の場で「自分たちには決定権がない」旨発言して、その場で即答できないことが多々あった。このように、決定権のない Y3 及び Y4 が団体交渉に出席し、最終決定権限を有している Y2 が団体交渉に出席しないことは不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張の要旨
分会らとの団体交渉は、Y3 及び Y4 に任せたものであり、平成21年6月から平成22年3月分の未払賃金の支払、Z3に係る業務に関する長距離手当の支給などの複数の事項について、両名が団体交渉において決定し、妥結しているのだから、Y2 が出席しないからといって、会社の対応が不当労働行為に該当することはない。

(2) 当委員会の判断

団体交渉においては、常にその場で判断を求められるものではなく、場合によっては、交渉内容を考慮し、後日、会社としての結論を出すことも認められるものである。また、団体交渉に会社の代表者が出席しないことのみをもって、直ちに不当労働行為とはいえないことは明らかである。

したがって、分会らの主張をそのまま認めることはできないが、仮に、Y3 及び Y4 では、団体交渉の場で結論が出せず、会社に持ち帰って Y2 の了解を取らないと決定できないことが常態化しているのであれば、Y3 及び Y4 には会社から団体交渉における交渉権限が委任されていないものとして、会社の対応は不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

そこで、分会らと会社との団体交渉において、どのような事実が認められるかを検討すると、Y3 及び Y4 が団体交渉の場で判断し、労使の合意が成立した案件として、今後一切過積載は行わない旨の文書の配付及び掲示、中退共の加入状況報告書の配付、安全会議の出席に係る手当の支給、平成21年6月から平成22年3月分の未払い賃金の支払、Z3に係る業務に関する長距離手当の支給等を認めることができる。これらの事実から、Y

3及びY4では団体交渉の場で結論が出せず、会社に持ち帰ってY2の了解を取らないと決定できないことが常態化しているとまでは評価できない。

なお、分会らは、Y3及びY4が団体交渉の場で判断し妥結した案件が存在することは認めるが、その他の案件に係る団体交渉において常にY3及びY4がその場で回答するなどの誠実な対応をしているわけではない旨の主張もしている。しかし、そのことを裏付ける事実の立証はないから、Y2が出席しなければ団体交渉では何も決められないとして、会社の対応を問責すべき状況にあるとは認められない。

以上によれば、Y3及びY4が団体交渉に出席し、最終決定権限を有しているY2が団体交渉に出席しないことは不誠実団交である旨の分会らの主張は理由がない。

【乙第4号証、乙第5号証、乙第14号証、乙第15号証、第2回審問Y3証言、第2回審問Y4証言】

5 以下のことは、分会らに対する支配介入に当たるか。〈争点5〉

- ① 会社が、平成21年及び平成22年の忘年会で、分会の組合員に対して、無事故表彰及び金一封贈呈を行わなかったこと。
- ② 平成23年6月の就業時間中又は会社の敷地内における組合活動は禁止である旨の通知文書の交付及び文書の掲示

(1) 当事者の主張の要旨

ア 分会らの主張の要旨

(ア) 会社が、平成21年及び平成22年の忘年会で、分会の組合員に対して無事故表彰及び金一封贈呈を行わなかったことについて

会社は、忘年会の席で、1年間無事故であった運転手を表彰し、金一封の贈呈をしてきた。ところが、平成21年及び平成22年の忘年会では、非組合員のうち、1年間無事故であった者及び軽微な荷崩れや事故を起こしたにとどまる者は表彰されたにも関わらず、会社は1年間無事故であった分会の組合員を当該無事故表彰及び金一封贈呈の対象としなかった。これは、組合員を差別するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 平成23年6月の就業時間中又は会社の敷地内における組合活動は禁止である旨の通知文書の交付及び文書の掲示について

当該通知書の交付及び文書の掲示は、組合員が就業時間中に分会らへの勧誘活動をしたという事実無根の言いがかりをした上で行ったものであり、組合活動を圧迫し、その団結権を侵害するものであるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 会社が、平成21年及び平成22年の忘年会で、分会の組合員に対して無事故表彰及び金一封贈呈を行わなかったことについて

会社が平成21年8月に Z1 に入ったことを機に、忘年会における無事故表彰及び金一封贈呈は廃止された。

平成21年及び平成22年の忘年会では、別の表彰を行ったものであり、例えば、平成22年の忘年会では、売上げが高いこと及び高速代を節約したこと等を基準としてデータを集計し、上位5人を表彰したものである。この5人の中に分会の組合員がいなかったのは、分会の組合員の中に上位5人に入る者がいなかったからであって、会社の行為は不当労働行為に該当しない。

(イ) 平成23年6月の就業時間中又は会社の敷地内における組合活動は禁止である旨の通知文書の交付及び文書の掲示について

当該通知書の交付及び文書の掲示は、就業時間中に組合勧誘を受けており、業務に支障が出ている旨の非組合員である契約社員からの申出が会社にあったことがきっかけである。日頃から、就業時間中や会社の敷地内における組合活動は禁止であることを分会らに対して伝えていたが、このような申出があったため、改めて周知徹底をするために当該通知書の交付及び文書の掲示を行ったものであるから、当該行為は不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社が、平成21年の忘年会で、分会の組合員に対して無事故表彰及び金一封贈呈を行わなかったことについて

分会らは、会社が、平成21年の忘年会で、分会の組合員に対する無事故表彰・金一封贈呈を行わなかったことは不当労働行為である旨主張する。しかし、当該忘年会が開催された日は、本件の申立日である平成23年9月20日の1年以上前であることは両当事者の主張から明らかであるから、平成21年の忘年会での無事故表彰・金一封贈呈に係る申立ては、労働組合法第27条第2項の規定による申立期間を徒過したものとして却下する。

イ 会社が、平成 22 年の忘年会で、分会の組合員に対して無事故表彰及び金一封贈呈を行わなかったことについて

分会らは、会社が平成 22 年の忘年会の席で分会の組合員を表彰の対象としなかったことは、分会の組合員を差別するものであり、不当労働行為である旨主張する。これに対して、会社は、平成 21 年 8 月に会社が Z 1 にはいったことを契機に、従来の会社における忘年会の無事故表彰・金一封贈呈の制度を廃止し、新しい表彰制度に変更したのであり、新しい制度においては分会の組合員の中に表彰の対象となるものがいなかったとして、分会の組合員を表彰しなかったことは不当労働行為に該当しないと主張する。そこで、平成 22 年の忘年会における表彰で、分会の組合員が表彰されなかったことが不当労働行為に該当するかどうかを以下検討する。

まず、第 2 回審問における Y 3 の証言によれば、平成 21 年 8 月に Z 1 に入ったことがきっかけで、会社が、平成 21 年の忘年会から、従来の無事故表彰・金一封の制度を廃止した事実並びに売上げが高いこと及び高速代を節約したこと等を基準としてデータを集計し、上位 5 人を平成 22 年の忘年会の席で表彰した事実が認められる。したがって、平成 22 年の忘年会の時点でも、従来どおりの無事故表彰・金一封贈呈の制度が存続していたことを前提として、1 年間無事故であったにも関わらず組合員には表彰や金一封贈呈をしなかったことは組合差別だから不当労働行為に該当する旨の分会らの主張をそのまま認めることはできない。

しかし、新しい表彰制度の趣旨からして、表彰された非組合員よりも表彰されるにふさわしい組合員が存在したにも関わらず、当該組合員を差し置いて非組合員が表彰されたという事実が認められるのであれば、このようなことは分会の組合員を差別する不当労働行為であったのではないかとの疑いが生じる。

これに関して、分会らは、当該表彰者よりも表彰されるにふさわしい組合員がいたとして、平成 22 年の忘年会では、1 年間無事故であった者及び軽微な荷崩れや事故を起こしたにとどまる者は、非組合員であれば表彰されたにも関わらず、組合員は 1 年間無事故であった者でさえ表彰されなかった旨主張する。しかし、上記の平成 22 年の忘年会における表彰の内容からして、無事故であるからといって被表彰者としてふさわしいと直ちに解することはできない上、第 1 回審問において X 3 は、表彰された非組合員が誰であったの

かを思い出せない旨証言していることからして「1年間無事故であった者及び軽微な荷崩れや事故を起こしたにとどまる者は、非組合員であれば表彰された」との分会らの主張の根拠は不明瞭であり、他に当該主張を裏付ける事実の立証もなされていないことから当該主張を認めることはできない。

なお、第1回審問におけるX3の証言によれば、平成22年の忘年会の後、分会の組合員が表彰の対象にならなかったことについて、団体交渉の正式な議題として分会らが申し入れたことはなかったことが認められる。このことから、分会らは、忘年会で組合員が表彰されなかったことが不当労働行為である旨会社に対して抗議するだけの明確な根拠は持ち得なかったものと推認できる。

したがって、会社が平成22年の忘年会で分会の組合員が表彰しなかったことは支配介入である旨の分会らの主張は理由がない。

ウ 平成23年6月の就業時間中又は会社の敷地内における組合活動は禁止である旨の通知文書の交付及び文書の掲示について

就業時間又は使用者の管理施設内における組合活動は禁止である旨の文書を使用者が労働組合に交付し、又はそのような文書を掲示した場合、当該文書の内容や当該交付又は掲示の必要性や時期などを総合的に勘案し、組合活動を萎縮させ、又は抑制しようとして行ったものと評価されるときは、不当労働行為であると判断すべきである。

そこで、本件通知書の交付及び文書の掲示が不当労働行為に該当するかを検討する。

まず、第2回審問におけるY3の証言によれば、会社は、当該通知書の交付の前に、就業時間中に会社の敷地内で組合への勧誘活動をしたとされるX3本人から事情聴取をしてはいないことが認められるが、当該事情聴取をすることもなく当該通知書の交付を行った会社の対応は疑問である。

ただし、仮に、会社の主張のとおり、非組合員から業務に支障が出ている旨の申出があったのであれば、会社はそれを放置することができず、何らかの措置を講じる必要性があったであろうことは認められる。また、争いのない事実2(3)ウのとおり、当該通知書においては非組合員から申出があった旨記してはいるが、就業時間中に組合活動があったと一方的に決めつけてはいない上、その文言も比較的穏当であると評価できる。

しかし、会社は、当該通知書の交付だけでなく、同時期に、争いのない事

実2（3）エのとおり、「嚴重に処分する」という威嚇の要素を含む文言を付して、しかも、非組合員の目に触れる形で、事務所内に当該文書の掲示を行っている。会社は、当該文書の掲示を行ったのは、会社の敷地内における組合活動は禁止であることを周知徹底するためである旨主張するが、それが目的であれば、当該通知書の交付をした上に、非組合員にも分かるように当該文書の掲示も併せて行う必要があったとは認められない。

そこで、本件について検討すると、当該通知書の交付及び文書の掲示が行われた時期と近接する平成23年6月18日に、Y2が非組合員もいる安全会議の場で「社内での組合活動は禁止ですから、それをやった場合は即日解雇しますから、組合員は、勧誘されたときは会社に必ず言ってください。」と発言したことが認められる。

すると、当該通知書の交付に止まらず、当該文書の掲示も行ったのは、単に就業時間中の組合活動は禁止であると分会らに通知するだけではなく、上記平成23年6月18日の安全会議におけるY2の発言と相まって、非組合員に対して、組合員が就業時間中に、又は会社の敷地内で組合活動をした場合には会社に通報するよう強く求めることで、組合員に非組合員の監視の目を意識させて、分会らの活動を萎縮させ、又は抑制しようとしたものであるとともに、非組合員に対しても分会らに対する会社の姿勢を示すことで、分会らへの加入をけん制しようとしたものと考えるのが相当である。

したがって、平成23年6月の就業時間中又は会社の敷地内における組合活動は禁止である旨の通知文書の交付及び文書の掲示は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

【甲第3号証①、甲第13号証、第1回審問X3証言、第2回審問Y3証言】

6 救済方法について

当委員会としては、X2及びX3に対する平成23年夏季一時金の不支給に係る救済方法としては、分会らが提出した証拠により、X2及びX3以外の分会の組合員に対する同夏季一時金の平均支給額が19万6666円であることが認められるので、主文1のとおり命じることとする。

また、平成23年6月18日の安全会議におけるY2の発言、平成23年夏季一時金に係る団体交渉における会社の不誠実な対応並びに同月10日付け文書の交付及び同月の事務所内への文書の掲示については、被申立人において今後

も同様の行為が行われるおそれがあると考えるので、主文2及び3のとおり命じるとともに、非組合員が出席している平成23年6月18日の安全会議におけるY2の発言及び同月の事務所内への文書の掲示に関しては、これらが不当労働行為に該当すると当委員会が判断したことを非組合員に対しても示す必要があると考えるので、主文4のとおり文書を掲示するよう命じることとする。

なお、分会らは、上記「第2 申立人の請求する救済内容の要旨の4」に記載のとおり命令、例えば、新聞への謝罪文の広告を求めているが、主文4をもって足りると考える。

第6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第43条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年2月14日

埼玉県労働委員会

会 長 馬 橋 隆 紀 ㊟