

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ロジテムトランスポート株式会社

再 審 査 被 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

再 審 査 被 申 立 人 全日本建設交運一般労働組合千葉県本部
千葉合同支部ロジテムトランスポート分会

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第62号事件（初審千葉県労委平成23年（不）第5号事件）について、当委員会は、平成26年4月2日第191回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件再審査申立てを棄却する。

- 2 初審命令主文第1項中「服務指導の趣旨が不明確な」を「平成23年3月30日から同年6月10日までの間に発出した指示書、業務指示書及び通知書と同趣旨の」に訂正する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、ロジテムトランスポート株式会社（以下「会社」という。）の従業員が、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「支部」という。）を通じて、全日本建設交運一般労働組合（以下「建交労」という。）に加入し、支部ロジテムトランスポート分会（以下「分会」といい、支部と分会を併せて、以下「組合」ともいう。）を結成したところ、会社が、①分会の組合員（以下「組合員」という。）及び組合に対し、労働基準法（以下「労基法」という。）第36条第1項に基づく協定（以下「36協定」という。）に係る指示書、弁明書の提出を求める業務指示書及び通知書（以下「業務指示書等」ともいう。）の計19通を発出したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の不当労働行為に、②チェックオフの実施、年次有給休暇（以下「有給休暇」という。）の申請方法、不当労働行為の禁止に関する協定の締結等に関する組合との団体交渉に誠実に応じないことが、同条第2号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、平成23年8月29日（以下「平成」の元号を省略する。）に千葉県労働委員会（以下「千葉県労委」という。）に対して、組合が救済を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員又は組合に対して業務指示書等を多発することにより、

組合活動に対して支配介入することをやめること。

- (2) 会社は、労働条件に関する事項につき、団体交渉を誠実に行うこと。
- (3) 会社は、組合員に対し、チェックオフを実施すること。
- (4) 会社は、組合に対し、上記(1)及び(2)の不当労働行為に対する謝罪文を手交し、また、本社の見やすい場所に掲示するとともに、同文を朝刊紙に掲載すること。

3 初審命令の要旨

千葉県労委は、24年11月12日、会社に対し、①組合員に対して業務指示書等を発出することにより、組合の組合活動に支配介入してはならないこと、②チェックオフの実施及び有給休暇を取得しやすい環境をつくることに関する団体交渉において、回答の理由や根拠を具体的に示すなどして組合の理解を得るべく誠実に対応しなければならないこと、③上記①及び②に関する文書交付及び掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却することとし、同月19日に初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、24年11月29日、初審命令の救済部分を取り消し、当該部分に係る救済申立てを棄却することを求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

上記3及び4のとおり、初審の一部救済命令に対し、組合は再審査申立てを行っていないことから、本件の争点は、以下のとおりである。

- (1) 次の会社の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
 - ア 組合員及び組合に対し、業務指示書等を発出したこと。(争点①)
 - イ 発出する業務指示書等の多くを組合員の各自宅に郵送したこと。(争点②)
- (2) チェックオフの実施に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点③)

- (3) 有給休暇の申請方法に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点④)

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の申立人適格

(1) 会社の主張

ア 労組法第2条本文の「労働者」に該当するには、使用者と雇用契約又は使用従属関係が存在することが必要である。

組合員と会社との間には雇用契約が存在するが、分会は、合同労組である支部を上部団体とする団体であり、支部から指揮監督を受け、一体となって活動する団体であることから、実質的には支部と区別される独自の団体とはいえない。そして、個人加盟という方式を採っているから、会社の従業員以外の支部の組合員とは雇用契約も使用従属関係もない。

したがって、支部及び支部と一体となって活動している分会は、労組法第2条本文の「労働者が主体となって」、「組織する団体」とはいえず、労組法第27条の申立人適格を欠くものである。

イ 労組法の労働者と使用者との間には、使用従属関係の存在が前提となっている。

分会の上部団体である支部は、関連性のない企業群を一くくりにして統一要求等の組合活動を行っている団体であるので、分会以外の支部の組合員が分会の会社への団体交渉申入れ等の活動に干渉することは、会社が分会以外の支部の組合員の労働条件と関係することがない以上、労働組合活動ではなく、社会活動である。

したがって、組合は労働組合としての目的性の要件が欠け、労組法第2条第4号に該当するので、労組法上の労働組合ではない。

ウ 労働組合の労働争議が行き過ぎた場合、部外者である合同労組が主体となって行動する限り、不法行為責任はともかく、債務不履行責任や懲戒責任による追及は困難である。したがって、こうした合同労組に労組法上の保護を与えることは法的バランスを失し、労組法第1条の求める労使対等の原則にも反する。

(2) 組合の主張

支部及び分会は、労働者が主体となって組織された団体であり、会社と団体交渉を行うなどして、組合員の労働条件の問題を解決するために活動していることは明らかである。

したがって、支部及び分会が、労組法上の労働組合であり、不当労働行為の救済申立てについて申立人適格を持つことに疑問の余地はない。

2 争点①（会社が、組合員及び組合に対し、業務指示書等を発出したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 会社の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

ア 36協定に係る指示書等

会社は、就業時間内、会社施設内の組合活動を認めていない。X1組合員（以下、分会結成前は「X1」、分会結成後は「X1組合員」という。）らの行為は、組合員としての立場で行ったものであるのか従業員として行ったものかが不明確であったため、その行為の趣旨を明確化するように求めたが、これまで、その趣旨が明らかになる弁明書が組合員から提出されたことはない。36協定の開示の趣旨と申請の立場を明らかにしない当該組合員の行為は、禁止されている就業時間内の組合活動としか考えられない。

36協定については、従来どおり従業員代表の意見を添えて適法に

届出をしている。36協定の内容は従来どおりで、従業員であれば入社時の説明等によりその内容の説明を受けているのであるから、その周知について問題はない。また、会社は、組合に対して36協定を開示する義務はない。

組合員は、禁止されている就業時間内の組合活動を行うことにより、会社の従業員が対応せざるを得ない状況を作り出し、会社の業務妨害を行っているので、会社は、書面により適切に業務指示をしており、支配介入など行っていない。

イ その他の業務指示書等

組合員は、会社施設内、就業時間内の組合活動等を行い、健全な労使関係を阻害している。

組合員の行為により会社の業務が度々中断せざるを得ない状況であったので、会社はそうした業務妨害を防止し、業務を適切に行うために業務指示書等を発出し、組合員に弁明書の提出を求めたが、これまで、その趣旨が明らかになる弁明書が組合員から提出されたことはない。

組合は、業務指示書等の多発により労働者の団結権が侵害されたと主張するが、会社の書面による適切な業務指示を無視し、何らの影響を受けずに組合員は組合活動を続けているのであるから、書面による業務指示は支配介入には当たらない。

(2) 組合の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

ア 36協定に係る指示書等

会社は、組合員からの36協定の開示の要求に対して、組合活動としてならば開示の要求に応じないとし、開示を求めてきた組合員に対

して、指示書により、その申請の立場と趣旨を書面で提出するよう求めたほか、従業員である組合員に対して、結局、36協定を周知させなかった。

このような会社の対応は、従業員である組合員に不毛な書面のやり取りを強要することによって、労働者が権利を守るために団結して行動することを、いたずらに阻害するものであり、支配介入に当たる。

会社は、23年及び24年の36協定の締結や届出に当たり、従業員の過半数が所属していると思われる（又は、少なくとも半数近くの従業員が所属している）分会の存在を無視して、分会と一切協議を行わずに事を進め、従業員の代表者を選出するに当たって選挙などの民主的で適正な手続をとらなかった。これは、労働者の意思を適正に反映させるべき場面で支部及び分会を無視していることを示すものである。

イ その他の業務指示書等

会社は、健全な労使関係であれば問題にもならないささいな事柄を殊更重大なものとして取り上げて、組合員に対し、業務指示書等により弁明書の提出を求めた。

会社が業務指示書等を発出するのは組合員に限られており、その内容は、通常の業務指示ではなく、ほとんど全てが組合活動をターゲットにして就業規則の違反であるとし、弁明書の提出を求めるものであった。

このように、会社は、組合員が従業員としての行動をした場合についても、組合活動と関連する可能性が払拭されない限り、就業時間内の組合活動であるとして業務指示書等を発出し、また、組合員の行動を組合活動に関連したものと判断した場合には、それが業務に具体的な支障を来さない場合であっても業務指示書等を発出したのであるか

ら、このような会社の対応が支配介入に当たることは明らかである。

3 争点②（会社が、発出する業務指示書等の多くを組合員の各自宅に郵送したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 会社の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

ア 会社が業務指示書等を郵送にて発出したのは、組合員らが、団体交渉以外でY1管理部長（以下「Y1部長」という。）及びY2総務課長（以下「Y2課長」という。）に何度も説明を求めたからである。

会社は、組合に対し、やむを得ない場合は、業務指示書等を自宅へ郵送する旨を団体交渉で伝えており、自宅への郵送をやめるとの約束をしたことはない。23年4月12日に行われた第2回団体交渉（以下「第2回団交」という。）で、書面をやり取りする窓口担当者を決めたが、そこでは組合関連の連絡事項について提案しただけであり、組合員に対する業務指示書等を手渡しで行うことを約束したことはなかった。

イ 会社は、組合員である従業員が、就業時間内にY2課長、Y1部長及びY3社長（以下「Y3社長」という。）につきまとい、業務とは関係のない組合活動を繰り返したので、組合員個人に対する業務指示を書面で多数発出せざるを得なくなった。そのため、対面での対応よりも確実であると判断し、組合員の自宅と支部に郵送とファクシミリで送付することにしたのであり、会社の対応には、その必要性や合理性がある。

会社から従業員の自宅へ書面が郵送されることは、社会通念上日常的にあることであり、家族への心理的圧迫になるということは考えられない。したがって、会社が組合員の自宅に業務指示書等を郵送した

ことは、支配介入には当たらない。

(2) 組合の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

ア 組合員の各自宅に業務指示書等を郵送しなければならない必要性は乏しい。

第2回団交において書面をやり取りする窓口担当者を決めた上、支部及び分会から、家族が心配するので郵送をやめるよう再三申し入れたにもかかわらず、会社は、組合員の自宅と支部へ業務指示書等を郵送し続けているのであるから、組合及び組合員への嫌がらせを行っているとは解釈できない。

イ 会社が組合員の自宅に業務指示書等を繰り返し郵送にて発出した意図は、組合活動に関連する可能性のある組合員の行動を、就業規則の違反であると嫌がらせのように指摘することにより、組合員の行動をけん制して抑圧し、組合の団結を徐々に崩そうとしたものである。したがって、会社が業務指示書等を組合員の各自宅に郵送にて発出したことは、支配介入に当たる。

4 争点③（チェックオフの実施に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 会社の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

ア Y3社長は、22年12月22日に行われた第1回団体交渉（以下「第1回団交」という。）において、チェックオフを行うとは回答しておらず、23年2月以降であれば技術的には可能であると回答しただけである。

イ 会社の給与規程は、従業員の過半数を代表する者と協定を結んだ場合にのみチェックオフを行うと規定されているが、会社は、分会を従業員の過半数を代表する労働組合とは認識していなかったため、23年5月9日に行われた第3回団体交渉（以下「第3回団交」という。）において、「業務上必要とは認められず、チェックオフには応じられない」と回答した。

組合は、会社が形式的な理由でチェックオフを拒否していると主張するが、会社は、社内の検討や複数回の団体交渉を経た上で回答したものであり、不誠実な対応ではない。

ウ 会社は、23年4月から8月までの間、月1回の頻度で行われた団体交渉において、組合が議題としていたいろいろな事項について実質的な協議を行い、様々な観点から検討した結果、チェックオフを実施しないと回答したものである。

裁判例によると、「使用者が団体交渉において組合の要求を全面的または部分的に受け入れて譲歩の姿勢を示さなければならないもので」はなく（東京地裁昭和53年6月30日判決、日本育英会事件）、「団体交渉において組合側にいかなる回答を与え、どの程度譲歩するかは使用者の自由」（最高裁昭和62年7月17日判決、ノース・ウエスト航空事件）であり、労働組合の主張に対し、「誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務」（東京地裁平成元年9月22日判決、カール・ツァイス事件）があるにすぎない。

したがって、会社は、裁判例がいう「合意達成の可能性を模索する義務」を十分果たしたといえる。

(2) 組合の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ア 会社は、第1回団交において、組合が、労働組合費に関するチェックオフの導入を要求したのに対し、23年2月からチェックオフを行うことを了承したが、第2回団交においては、持ち帰って検討するとし、回答時期を先延ばしにした上、第3回団交において、「業務上必要ない」という理由で、チェックオフの導入を拒否した。

このような会社の対応は、従前の態度を覆した点、回答期限を不当に延ばした点、理由にならない理由でチェックオフの導入を拒んだ点から、不誠実なものである。

イ 会社は、23年6月7日に行われた第4回団体交渉（以下「第4回団交」という。）において、「業務上必要なチェックオフはない」という認識の下、「業務上の必要がない」という形式的な理由でチェックオフの導入を拒否していることからすれば、それまでに行われた労使間の協議が誠実なものであったとはいえない。

5 争点④（有給休暇の申請方法に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 会社の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

会社は、組合からの要望を考慮して有給休暇の申請方法を書面化することを前向きに検討していたが、従来からの方法で問題はなく、それを変える必要性はないという意見が会社内の大半を占めた。そこで、第4回団交において、組合に対し、有給休暇の申請方法は今までどおりとする旨回答した。

組合の要望も十分検討した上で書面化しないと回答したものであり、会社は、「合意達成の可能性を模索する義務」を十分に果たしたといえるから、会社の対応は誠実であったといえる。

なお、会社は、組合から有給休暇の申請があれば適切に対応しており、現状の口頭による申請方法であっても有給休暇を取得しにくいということはない。

(2) 組合の主張

会社の対応は、以下の理由から、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

会社は、有給休暇について、取得しやすい環境をつくってほしい旨の組合の要求に対し、第1回団交において、有給休暇申請用紙（以下「有休申請用紙」という。）を用意する旨回答し、第3回団交においても有休申請用紙を23年5月中に作成するなどと回答していたが、第4回団交において、これまでの口頭による申請方法で問題がないという理由で有休申請用紙を作成するという約束を守らなかったのであるから、こうした会社の対応は不誠実である。また、会社が、組合の要求を誠実に検討した形跡はない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社

会社は、道路貨物運送業（貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業等）を営む株式会社であり、肩書地に本店を、兵庫県内に関西支店を有している。会社の本店の従業員は、下記(2)イの分会の結成当時、56名であった。このほか、親会社（日本ロジテム株式会社）から出向している従業員が約24名ほど勤務していた。

(2) 組合

ア 支部

支部は、建交労の下部組織として11年に設立され、主に交通運輸

企業で働く運転手等により構成されている労働組合である。本件再審査審問終結時、組合員は約 86 名である。

イ 分会

分会は、22 年 12 月 12 日、支部を上部組織とする労働組合として、会社本店の従業員 56 名のうち 42 名により結成された。

本件再審査審問終結時、分会員は 31 名である。

2 分会結成前の労使関係

- (1) 19 年 6 月頃から 22 年 12 月頃までは、従業員が給与等について会社に質問した場合、Y2 課長が個別に対応し、回答していた。

21 年 10 月頃から、従業員の一部の者が会社の賃金体系に疑問を持ち、会社に問合せをするようになった。

- (2) 22 年 3 月 7 日、会社は、X1 からの申入れに応じ、給与についての説明会を開催した。説明会には従業員 30 名が参加し、社長及び Y2 課長から、給与の仕組みや休日の決め方等について説明がなされた。その際に、従業員から給与格差をなくし、平等にするよう要望があった。

同説明会以降、会社は、乗務員間の配車に偏りが無いよう配車係に指示するとともに、給与明細を配付する際に、出退勤簿や運送収入等の資料を添付することとした。

- (3) 22 年 3 月頃、X1 から会社あてに、従業員の要求に対して誠意ある回答がなされておらず、正当な賃金が支払われていない旨の抗議文が届いた。

- (4) 22 年 7 月、Y3 社長が就任した。

会社は、同月及び同年 9 月に Y3 社長らと従業員 5～6 名との懇談会をそれぞれ開催し、会社の経営状況、給与の計算方法及び休暇の取り方について説明し、従業員との間で話し合った。

3 分会の結成からあっせん申請までの経過等

- (1) 22年12月12日、上記1(2)イのとおり分会が結成され、同月13日、組合は支部役員及び分会員数名で会社を訪問し、書面により分会の結成の通知及び団体交渉申入れを行った。
- (2) 22年12月22日午後5時から午後8時頃までの間、会社本店事務所2階の会議室兼休憩室において、会社と組合との間で団体交渉（第1回団交）が行われた。

会社側は、Y3社長、Y1部長、Y2課長ら5名が出席した。組合側の出席者は、当初は12名であったが、時間の経過とともに業務日報を記入するために入室した従業員が加わり、傍聴人を含め20名程度に達した。

組合の要求事項及びそれに対する会社の回答は、以下のとおりであった。

ア 組合は、支部の要求事項として就業時間中の団体交渉等への参加を認めて賃金保証することなど4項目のほか、分会独自に賃金体系の見直しや配車を平等化することなど9項目の要求を行った。支部の要求事項のうち、「会社は従業員に対し組合員であること、組合に加入しようとすることを理由に解雇その他、不利益な取り扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、労働組合法第7条にいう『不当労働行為』は一切行わないこと」（以下「不当労働行為の禁止」という。）について、Y3社長は、異存はない旨回答した。組合が不当労働行為の禁止について協定の締結を要求したところ、Y3社長は、「金庫をもう閉めてしまったので後日にして欲しい。」と述べ、協定書に押印をしなかった。

また、組合が、他の要求事項についても協定の締結を要求したところ、会社は、協定を本団体交渉の場で結ぶことはできないが、双方に異存がない事項については締結することも検討するとした。

イ 分会は、有給休暇の明確化として、有給休暇を取得しやすい環境をつくることを要求した。

この分会の要求に対し、会社は、有休申請用紙を用意し、有給休暇の申請がしやすい環境整備を行う旨回答した。

ウ 組合は、上記の要求事項のほか、チェックオフの実施を要求したところ、Y3社長は、23年2月からであれば可能である旨回答した。これに対し、組合は、組合員名簿を提出する旨述べた。

なお、会社には別紙1のとおり給与規程が定められており、その第8条(2)①には、従業員の過半数を代表する者と協定を締結した場合は労働組合費を給与から控除する旨のチェックオフに関する規定が定められている。

エ 組合は、次回の団体交渉を22年12月28日に開催することを求め、会社はそれを了承した。

(3) Y3社長は、22年12月24日、分会長のX2（以下「X2分会長」という。）に電話をかけ、回答項目が多いことを理由として、第1回団交において合意していた同月28日に開催する予定の団体交渉の延期を申し入れた。

同月25日、X2分会長は会社に電話をかけ、上記の延期申入れを了承することを伝えるとともに、23年1月12日又は同月19日を次回の団体交渉の開催候補日として提案したところ、会社は、19日午後6時からとしたい旨回答した。

(4) 会社は、23年1月13日、組合に対し、業務多忙を理由に次回の団体交渉の延期を申し入れた上で、団体交渉ルールの提案及び組合の適格性について釈明を求める内容の文書を送付した。

同月19日、組合は、「団交の約束をしている」として会社を訪問したが、会社が応じなかったため、団体交渉は実施されなかった。

- (5) その後、組合は、会社に対し、再度書面をもって団体交渉を申し入れ、また、組合員や会社を訪問した建交労の役員等が、会社に対し団体交渉の開催を促した。

これに対し、会社は、団体交渉の開催を促した組合員の行為は業務妨害であり職場秩序の保持に反する行為であるとして、同組合員及び組合に弁明を求めるとともに、建交労の役員からの面談申入れや電話は断る旨組合に通告した。

以後、下記4(4)のとおり、第2回団交が行われるまで、団体交渉は実施されなかった。

- (6) 23年2月16日、組合は、千葉県労委に、団体交渉に誠実に応じることを求める労働争議のあっせん申請を行った（千葉県労委平成23年（あ）第2号事件。以下「本件あっせん」という。）。

4 本件あっせんの申請後、団体交渉の開催までの経過

- (1) 22年の36協定に係る23年3月30日付け指示書の発出

ア 22年に締結された36協定の期限が23年3月31日に到来する予定（以下、同日を終期とする36協定を「22年協定」という。）であったが、会社は、組合に対し、36協定の締結について協議を求めなかった。

イ 23年3月25日、X1組合員は、会社に22年協定の開示を求めた。

ウ 会社は、X1組合員に対し、上記イの同組合員の求めについて、23年3月30日付けで、管理部長Y4（以下「Y4部長」という。）の名義により、「その申請の立場と趣旨を書面にて提出するよう指示する」との指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

- (2) 本件あっせんの状況

23年3月30日、千葉県労委における2度目の労働争議のあっせん

において、組合及び会社双方があっせん案（以下「本件あっせん案」という。）を受諾した。その概要は、以下のとおりである。

ア 支部、分会及び会社は、労組法等の関係法令を遵守し、良好な労使関係を構築するよう、相互に努めるものとする。

イ 本件あっせん後、第2回団交の開催に当たっては、組合の出席者は支部1名を含む5名以内、会社の出席者は代理人1名を含む5名以内とする。

ウ 団体交渉では、原則として直接の当事者が中心となって、実質的な交渉を行うものとし、支部及び分会は会社の就業規則中の服務規律を遵守し、会社の機密事項を外部に漏洩しない旨を本あっせんにおいて約する。

エ 団体交渉に係る所要時間は原則として2時間以内とし、開催時間は会社の就業時間外（午後6時以降）とする。

オ 団体交渉の開催場所は会社外の施設とし、労使協議により定め、会場使用料は折半とする。

カ 第3回以降の団体交渉の進め方は、第2回団交の際に決めるものとする。

キ 第2回団交は、23年4月12日午後6時から開催するものとする。

ク 労使双方は、常識的で節度ある行動をとることを約する。

(3) 36協定の更新をめぐるやり取りと業務指示書の発出

ア 23年3月31日、X2分会長は、貨物の受取先からY3社長に、22年協定が切れるが4月からの協定（23年4月1日を始期とする36協定をいい、以下「23年協定」という。）の内容をどうするかと電話で確認した。その際、Y3社長からは、本件あっせん案をお互い受諾して前進したので、話合いで何事も決めていこうという話があったが、23年協定についての回答はなかった。

なお、X 2 分会長が電話した時間帯は、休憩時間ではなく就業時間内であって、貨物の積込み待ちをしている、いわゆる手待ち時間であった。

イ 23年4月1日付けで、会社は、X 2 分会長に対し、「平成23年3月31日午後4時10分頃から約10分間にわたり、貴殿が当社社長Y 3に直接架電し、就業時間中にも関わらず、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害したとの報を得た」とし、その行為は「貴殿らに対し、当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している」にもかかわらず行われた行為であり、「職場離脱を禁止する就業規則第30条にも違反する行為である」として、「上記行為について平成23年4月8日までに書面にて弁明を提出するよう」指示する業務指示書をY 4部長の名義で自宅宛てに郵送にて発出した。同業務指示書のあて名は、X 2 分会長個人であった。

なお、会社の就業規則は別紙2のとおりであり、同就業規則第30条は、就業時間中は定められた業務に専念し、許可なく職場を離れてはならないとするものである。

ウ X 2 分会長は、上記イの23年4月1日付業務指示書に対して、同月8日付けの弁明書を、支部及び分会の連名であて名をY 3社長として会社に提出した。弁明書の内容は、3月31日の電話の内容は36協定の締結についてのものであり、22年協定の締結日が22年3月31日であることから、同協定の期限が切れることを組合として危惧しただけであって、就業規則違反や業務を妨害した事実はないとするものであった。

エ 会社は上記ウの23年4月8日付弁明書に対し、同月11日付けで「貴殿らより、平成23年4月8日付『弁明書』と称する書面が送ら

れてきたが、事実に反し当を得ないものと思料します。」とのみ記載した通知書を支部及び分会あてに発出した。また、会社は同日付で、X 2 分会長に対し、「貴殿の行為について書面にて弁明をするよう求めたが、貴殿からはいまだに弁明書の提出がない。よって、再度、平成 23 年 4 月 18 日までに書面にて弁明を提出するよう指示する」と記載した業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。これらの通知書と業務指示書はいずれも Y 4 部長の名義で発出された。

(4) 本件あっせん後における最初の団体交渉

23 年 4 月 12 日午後 6 時頃から午後 8 時頃にかけて、第 2 回団交が、本件あっせん後における最初の団体交渉として、千葉市中央区の民間施設である「アートサロン」（最寄り駅は J R 本千葉駅）の貸会議室にて行われた。

会社側は、Y 4 部長、Y 1 部長、顧問の Y 5（以下「Y 5 顧問」という。）、Y 2 課長及び会社代理人でもある弁護士 Y 6（以下「Y 6 弁護士」という。）が出席した。組合側は、分会から X 2 分会長、副分会長の X 3（以下「X 3 副分会長」という。）、分会書記長 X 4（以下「X 4 書記長」という。）ほか 1 名、支部から 1 名の計 5 名が出席した。

なお、Y 5 顧問は、23 年 4 月から会社と顧問契約を締結し、主に労務問題全体のアドバイスをしており、本件あっせん後における団体交渉に全て出席している。

第 2 回団交の内容は、おおむね、以下のとおりであった。

ア 交渉の位置付け等

第 1 回団交において組合から提示された要求事項に係る交渉に入る前に、会社と組合は、第 2 回団交が本件あっせん案に基づくものであることを確認した。また、会社は、本件あっせんにおける主張を維持し、就業時間内の組合活動及び会社施設や備品類の無断使用は許可し

ない旨、今までに交付した業務指示書で指摘する行為は今後とも認められない旨述べた。

イ 団体交渉の進め方等

会社から団体交渉ルールが提案され、会社と組合は、①団体交渉の開催要求は議案を明記の上書面で行うが、事前の申入れがあれば交渉メンバーの若干の変動は可とすること、②書面の授受は双方で受信簿を作り確認印を押印すること、③交渉の録音は不可とし、議事録は双方で独自に取り、確認はしないこと、④事務の窓口担当者については、会社側はY 2 課長及びY 1 部長、組合側はX 2 分会長及びX 4 書記長とすることで合意した。

組合は、会社に対し、書面の授受は就業時間内には受け取らないのか、また、団体交渉の会場を社内にできないのか尋ねたが、会社は、就業時間中の書面の授受は不可との原則は維持する旨、本件あっせん案では団体交渉の会場は社外としている（上記4(2)オ）ため、当面は社外として、会場の設定は会社が行う旨回答した。

ウ 組合の要求事項に対する会社の回答

- (ア) 不当労働行為の禁止に関する協定の締結については、会社は「抽象的でいろいろな解釈ができるので」と難色を示した。
- (イ) 組合が会社側出席者に決定権を有している者がいるか質したところ、会社は、交渉権を委任された者が団体交渉に出席している旨答えた。組合が団体交渉の場においてできるだけ結論を出すよう求めたところ、会社は、議題について十分な資料等を用意するよう組合に求めた。
- (ウ) 組合は、組合員の名簿と口座番号を渡すのでチェックオフを早急に実施してほしい旨述べたところ、会社は、組合員が従業員の過半数を占めているか不明であるからすぐに返答できない旨、当該実施

については検討の上で1週間以内に文書で回答する旨述べた。

- (エ) 労働時間の問題について、組合は、労働時間の現状を把握してもらう必要があるとして、タイムカード導入を検討するよう要求した。会社はこれを了承しなかったが、労働時間の現状把握については持ち帰って検討し、次回の団体交渉のときに回答する旨述べた。

5 第2回団交後、次回の団体交渉の開催までの経過

(1) チェックオフをめぐるやり取り

- ア 23年4月13日、組合は、組合員名簿を会社に提出した。
- イ 23年4月19日付けで、会社は、組合に対し、「平成23年4月12日に行われた団体交渉において、議題となったチェックオフについては、次回、団体交渉にて回答する。」とのみ記載した回答書と、「当職宛の書面については、これまでどおり郵送して下さい」と記載のある連絡書を送付した。
- ウ 上記イの会社の対応に対し、組合は、チェックオフの申出に対する回答を次回の団体交渉で回答するとしたこと及び書面をこれまでどおり郵送するよう求めたことは、いずれも第2回団交での取決めに反故にする内容であるとして、「嚴重に抗議するとともに釈明を求める」と記載した、23年4月22日付けの抗議文により抗議したところ、会社は、同月26日付けで、「貴殿らより、平成23年4月22日付け『抗議文』と称する書面が送られてきたが、事実を反し当を得ないものと思料する。」とのみ記載された書面で回答した。

(2) 第2回団交前に発出された業務指示書をめぐるやり取り

- ア X2分会長は、上記4(3)エの23年4月11日付け業務指示書に対し、同年4月18日付けで、名義を「社員 X2」と変えたほかは、上記4(3)ウとほぼ同じ文言の記載された弁明書を提出した。それに対し、会社は、同月26日付けで、同月11日付け業務指示書で弁明

を求めたところ、同月18日付け弁明書の提出があったが、「同書の内容は事実を反し、当を得ない内容である」として、再度、同年5月2日までに書面にて弁明を提出するよう指示する業務指示書をX2分会長の自宅宛てに郵送にて発出した。同業務指示書には、弁明書の内容のどの部分が事実を反するか具体的に指摘する文言はなかった。

イ X2分会長は、上記アの23年4月26日付け業務指示書に対し、同年4月28日付けで、冒頭を「平成23年4月26日付『業務指示書』に従い」と改めたほか、上記アと同じ内容の弁明書を提出した。

会社は、X2分会長に対し、同年5月6日付けで、同弁明書の内容は「事実を反し当を得ない」として、再度、同月13日までに書面で弁明を提出するよう指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。上記5月6日付け業務指示書の内容は、日付に係る記述を除き、上記アの同年4月26日付け業務指示書と同一の内容であり、弁明書の内容のどの部分が事実を反するか具体的に指摘する文言はなかった。

ウ X2分会長は、会社に対し、自らの弁明が「事実を反し当を得ない」としている理由を尋ねたが、会社からは、質問自体が当を得ない旨の返答がされ、他に説明はなかった。

(3) 団体交渉申入れに係る業務指示書をめぐりやり取り

ア 組合側の窓口担当であるX4書記長は、23年4月23日に会社側の窓口担当であるY1部長に対して、同月28日に同じく窓口担当であるY2課長に対して、それぞれ団体交渉に関する書面を渡しに行った。

この件について、会社は、X4書記長に対し、同年5月6日付けで、Y1部長やY2課長に「直接面談を強要し、就業時間中にも関わらず、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返す」、「当社の業務を妨害した」とし、その行為は「貴殿らに対し、貴殿らとのやり

取りは当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している。今回の行為は、それにもかかわらず、行われた行為であり、職場離脱を禁止する就業規則第30条にも違反する行為である」として、同月13日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

イ これに対し、X4書記長は、23年5月12日付けで、上記アの同月6日付け業務指示書に対し、同年4月12日の団体交渉での申合せに従い、Y1部長及びY2課長に書面を渡しに行っただけであり、就業規則違反や業務の妨害をした事実はない旨の弁明書を会社に提出した。

ウ 23年5月9日付けで、会社は、X3副分会長に対し、「貴殿は、平成23年5月6日15時35分頃、終業点呼終了後、就業時間中の車両管理主任Y7と運行管理主任Y8に対して、『団交予定日について会社からの返事が無いから、早上がりの申請もできない。場所も時間も聞いていない。』等、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」とし、その行為は「貴殿らに対し、貴殿らとのやり取りは当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している。今回の行為は、それにもかかわらず、行われた行為であり、服務規律の就業規則第31条にも違反する行為である」として、同月16日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を手渡した。

(4) その他の業務指示書をめぐりやり取り

ア 23年5月6日付けで、会社は、X2分会長に対し、「平成23年4月12日午後8時半頃に、当社2階会議室兼従業員休憩室を貴殿を含む複数名の従業員が業務と関係なく使用していたとの報を得た」とし、その行為が「就業規則第31条(2)及び第34条に明白に違反す

る行為に相当する」として、同年5月13日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を手渡した。

イ 会社は、上記アと同じ23年5月6日付けで、X2分会長に対し、同年4月18日夕刻頃、Y1部長に「直接面談を強要し、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し」、同月19日、午後4時頃から約5分間にわたり、Y2課長に「直接架電し、就業時間中にも関わらず、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」とし、その行為は「貴殿らに対し、貴殿らとのやり取りは当面書面のやり取りと致したく、直接の面談、架電は断る旨、通知している。今回の行為は、それにもかかわらず、行われた行為であり、職場離脱を禁止する就業規則第30条にも違反する行為である」として、同年5月13日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を手渡した。

(5) 第3回団交

23年5月9日、第3回団交が第2回団交と同じアートサロンで行われた。

会社側は、Y1部長、Y5顧問、Y2課長及びY6弁護士の4名が出席し、組合側は、分会からX2分会長、X3副分会長、X4書記長ほか1名、支部から1名の計5名が出席した。

ア 団体交渉前のやり取り

要求事項に関するやり取りに入る前に、業務指示書及び書面の授受等について、以下のやり取りがあった。

組合は、会社が第2回団交で経費を削減すると発言したにもかかわらず、業務指示書を郵送したことや、緊急性があれば書面を受け付けるとしていたので、就業時間内に団体交渉に関する書面を会社に提出したところ、会社がこれを受け付けずに業務指示書を出したことを問

題視した。これに対し、会社は、組合側の行為は緊急性を要するものではなく、就業時間内に行うのは問題である旨主張し、基本的に就業時間内のやり取りはしないこととしたい旨述べた。

組合は、会社側の窓口をY2課長からY5顧問に変更すること、組合側の窓口は執行部全員とすること及び書面の授受の方法を検討するよう要求した。これに対し、会社は、文書は郵送するよう組合に求めた。

イ 組合の要求事項に対する会社の回答

(ア) チェックオフの実施については、会社は、基本的に会社として必要としないので協定化しない旨及びチェックオフは業務上必要と認められない旨回答した。

(イ) 不当労働行為の禁止に関する協定の締結について、会社は、本件あっせん案にも労組法を守る旨の条項が入っており、法律にも定められているので、改めて協定するのは無意味である旨述べ、拒否した。

(ウ) 有休申請用紙について、会社は、23年5月中に作成する旨回答した。

また、組合が会社都合の仕事がない日を有給休暇にすることを認めてほしい旨要望したところ、会社は、追って回答する旨述べた。

(エ) 労働時間の問題について、会社は、積込み待ち時間など、現状の労働時間の実態を調査している旨述べた。

(オ) 組合は、分会が独自に要求した項目について書面で回答するよう求めたが、会社は、団体交渉において口頭で回答する旨述べた。

6 第3回団交後、次回の団体交渉の開催までの経過

(1) 有給休暇の申請に係る業務指示書及び通知書

ア 23年5月13日、X3副分会長は、Y2課長に対し、有休申請用

紙の交付を要求した。これに対し、会社は、X3副会長に対し、同月18日付けで、「平成23年5月13日17時40分頃、貴殿は当社課長Y2に直接面談を強要し、有給休暇申請書について、事実を反し当を得ない一方的な要求を繰り返した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第31条に違反する行為である」として、同月25日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

イ 23年5月18日、組合員X5（以下「X5組合員」という。）は、Y2課長に対し、有休申請用紙の交付を要求した。これに対し、会社は、X5組合員に対し、同月20日付けで、「平成23年5月18日17時5分頃、貴殿は当社課長Y9と課長Y2に対して、直接面談を強要し、有給休暇申請書について、事実を反し当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第31条に違反する行為である」として、同月27日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

ウ 23年5月31日付けで、X3副会長は、「就業規則に則り、5月分所定労働日数不足分、2日分を有給休暇申請いたします。」と記載された「有給申請書」と題する書面を会社に提出した。

これに対し、会社は、同年6月2日付けで、「貴殿より、平成23年5月31日付『有給申請書』と称する書面が送られてきたが、事実を反し当を得ないものと思料します。」とのみ記載された通知書をX3副会長の自宅宛てに郵送にて発出した。

(2) 36協定に係る指示書

23年5月18日に組合員X6（以下「X6組合員」という。）が、また、同月23日に組合員X7（以下「X7組合員」という。）がそれぞれ会社に23年協定の開示を求めた。これらに対し、会社は、X6組合員には同月20日付けで、X7組合員には同月24日付けで、「その

申請の立場と趣旨を書面で提出するよう指示する」とした指示書をそれぞれの自宅宛てに郵送にて発出した。

(3) その他の理由による業務指示書

ア 23年5月18日付けで、会社は、X6組合員に対し、「平成23年5月13日、貴殿は1階事務所の複写機を無断使用し、車両の運行記録を複写し、事務所2階の他の車両(X1)の日報入れに入れていた」とし、その行為は「何ら業務に関わりの無い行為であり、服務規律である就業規則第34条の施設の使用制限に違反する行為である」として、同月25日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

イ 23年5月18日、X3副分会長は、Y2課長に対し、給料明細について教えてほしい旨電話した。その後、終業点呼が終わってからY2課長のもとを訪れ、「給料明細について言いたいことがある」と発言したところ、Y2課長は、書面で提出するよう指示した。X3副分会長は、事務所で1時間ほど待ち、再度Y2課長のもとを訪れ、「3つ質問がある」と発言した。Y2課長は、業務の邪魔である旨伝えたが、X3副分会長が退去しようとしなかったため、質問内容を聴き取りメモをとった。

この件に関し、会社は、X3副分会長に対し、同月20日付けで、「平成23年5月18日18時30分頃、貴殿は当社課長Y2に対して、直接面談を強要し、事実を反し当を得ない一方的な要求を繰り返して、当社の業務を妨害した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第31条に違反する行為である」として、弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

ウ 23年6月2日付けで、会社は、組合員X8（以下「X8組合員」という。）に対し、「平成23年6月1日22時45分頃、貴殿は1

階事務所の複写機を無断で使用し、車両の運行記録を複写していた」とし、その行為は、「何ら業務に関わりの無い行為であり、服務規律である就業規則第34条の施設の使用制限に違反する行為である」として、同月10日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

(4) 第4回団交

23年6月7日、第4回団交がアートサロンで行われた。

会社側は、第3回団交と同じ4名が出席し、組合側は、分会からX2分会長、X3副分会長、X4書記長ほか1名、支部から1名の計5名が出席した。

ア 組合の要求事項に対する会社の回答

(ア) 組合は、分会独自の要求について書面による回答を再度求めたが、会社は、団体交渉の場において口頭で回答する旨述べた。

(イ) 組合が、チェックオフについて、会社として業務上必要のあるチェックオフとはどのような場合か質したところ、会社は、業務上必要なチェックオフはない旨回答した。

(ウ) 組合が、業務指示書の発出について質したのに対し、会社は、Y4部長が指示を出して作成していること及び組合員が団体交渉以外で何度もY2課長とY1部長に対して説明を求める行為をするので発出している旨述べた。

また、組合が、業務指示書を自宅へ郵送する理由を尋ねたところ、会社は、やむを得ない場合は自宅に郵送する旨回答した。

(エ) 組合が、第3回団交で作成するとした有給休暇の申請書を見せるよう求めたところ、会社は、作成するとはいったが、今のところ現状で問題がないと判断するので、従来どおり事前に口頭でY2課長又はY1部長に申請するよう述べた。

会社は、この方針の変更について、団体交渉において、従来どおりで支障がないと判断するに至ったからである旨述べたが、その後もそのように判断するに至った経過についての説明はしていない。

(オ) 組合が36協定を締結した相手を尋ねたところ、会社は、特に答える必要がない旨述べた。組合は、組合員の数が会社本店従業員の過半数を占めているので、組合の代表者と会社が36協定を締結する必要があるのではないかと質したところ、会社は、組合員の数が過半数に達しているか不明であるが、例年どおり届出している旨回答した。

(カ) 会社は、資料を提示しながら、従業員ごとの労働時間を全て確認し、月によっては、月間の労働時間の上限を超過して勤務した従業員がいることを認識した旨述べた。それに対し、組合が、問題と思われる点を指摘しつつ、いつまでにどのような対策をとるか質したところ、会社は、対応を考える前に現状を理解することに努めているところであり、いつまでに何をすると回答できる段階ではない旨述べた。

(キ) 組合は、給与体系について、①実際に支払われた品質管理手当の金額の根拠が不明であること、②給与規程において運行手当の中に所定外勤務分が含まれない理由が不明であること、③成果手当は、労働時間が長くなれば支給額が下がる仕組みであり、仕組みとしておかしいと考えていること、④給与規程で定められた給与支給日が守られていない場合があることを述べ、次回の団体交渉時に回答するよう求めた。

それに対して会社は、組合が給与体系のどこが分からないとしているのかを今回初めて認識した旨及びこれについて次回の団体交渉で説明する旨を述べ、次回の団体交渉の日程を1週間以内に提示す

ることとして、交渉を終了した。

7 第4回団交後、本件初審申立てまでの経過

(1) 6月10日付け業務指示書

会社は、X8組合員に対し、23年6月10日付けで、「平成23年6月8日15時、貴殿は当社課長Y2に直接面談を強要し、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した。貴殿の行為は服務規律である就業規則第31条に違反する行為である」として、同月17日までに弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。

(2) 第5回団交

23年7月5日、団体交渉（以下「第5回団交」という。）がアートサロンで行われた。

会社側は、第3回団交と同じ4名が出席し、組合側は、分会からX4書記長ら4名、支部から1名の計5名が出席した。

ア 組合の要求事項に対する会社の回答

(ア) 会社は、労働時間について、月の半ばでそれまでの累計労働時間を集計して配車をコントロールすることにより、所定労働時間プラス36協定の枠内に収まるよう努力している旨回答した。

組合は、同じ業務をしていて17万円近く賃金差が生じている事例があり、労働時間の差が反映しているものと思う旨述べたが、会社は、具体的に何年何月の誰と誰の給与にどのくらいの賃金差が生じたか提示されなければ回答できない旨及び各人の給与は諸要素の合計であるから、均一はあり得ない旨述べた。

(イ) 組合が、従業員が36協定を閲覧できる環境になく、36協定の締結についても、過半数を超えた従業員を組織する分会があるにもかかわらず適正に行われていない旨述べたところ、会社は、例年ど

おり届け出て適正に処理されており、違法性はないと考えている旨述べた。

(ウ) 組合が、会社の出席者のうち決定権を持っている者は誰であるか質したところ、会社は、団体交渉は交渉権を委任された者が出席すればよく、決定権のある者が出席する必要はない旨述べた。

(エ) 組合はチェックオフの導入を再度要望したが、会社は、第4回団交における回答と同じである旨述べた。

組合が、親会社は出向社員につきチェックオフを実施しているのに、会社では何故実施できないのか、従業員と出向社員は同じ仕事をしているのに差別である旨述べたところ、会社は、親会社と会社、出向社員と従業員というのは次元の違う問題であり、議論にならない旨述べた。

(オ) 組合は、時間外労働に係る賃金が正当に支払われているか質したところ、会社は、給与規程に基づき運行手当として支給している旨回答した。また、組合は特殊手当について、どの業務に対しいくら支払われているか尋ねたところ、会社は、収入が発生しない場合に補填として支給していると理解している旨述べた上で、実態を把握して次回に回答する旨答えた。

イ その他の組合と会社とのやり取り

会社は、有給休暇の申請方法について、Y2課長又はY1部長に口頭で申請するよう再確認した。組合が当日になって休みたい場合はどうするのか質したところ、会社は、当日の朝に必ず連絡するよう述べた。

(3) 第6回団交

23年8月10日、団体交渉（以下「第6回団交」という。）がアートサロンで行われた。

会社側は、第3回団交と同じ4名が出席し、組合側は、分会からX3副分会長、X4書記長ら4名、支部から1名の計5名が出席した。

ア 業務指示書等の発出についてのやり取り

(ア) 組合は、組合の要求事項に係る交渉に入る前に、組合員の自宅に業務指示書を送らないよう求め、組合員への業務指示書は支部あてには不要である旨述べたが、会社は、それに対して回答しなかった。また、組合は、文書の差出人は団体交渉に出席している者の名義にするよう求めたのに対し、会社は、持ち帰って検討する旨述べた。

(イ) 下記イの組合の要求事項に係る交渉の後、組合は、再度、業務指示書の発出について言及した。

組合が、具体的な事例を示して業務指示書に記載されている事実には誤りがある旨指摘し、事実確認の上で業務指示書を発出しているのか質したところ、会社は事実誤認があれば弁明書に記載するよう述べた。

組合が、業務指示書を自宅に郵送させているのは誰か質したところ、会社は、会社として決めている旨回答した。また、組合は、従前から業務指示書を組合員の自宅に送らないよう求めているにもかかわらず、業務指示書が自宅に送付され続けている旨述べ、会社に謝罪を求めたが、会社は、答える必要はないと考えている旨述べた。

イ 組合の要求事項に対する会社の回答

(ア) 組合は、資料を配布して、貨物の積み待ちなどの残業時間が増えると成果手当が減額になると主張した。これに対し、会社が、組合が提示した資料におけるシミュレーションは意味をなさない旨述べ、給与体系と残業時間のどちらに問題があるとの認識か質したところ、組合は、給与体系に問題があると述べた。

(イ) 組合は、運行手当について、手当額の計算上の走行距離と実際の

走行距離が一致していないとして、資料を示し指摘した。

また、組合は、時間外手当は労働時間に応じて支給されるべきものであり、運行手当として走行距離に応じて支給されるべきものではない旨述べた。これに対し、会社は、適法と考えている旨述べた。さらに組合が、実労働時間で計算すると時間外手当が不足である旨述べたところ、会社は、手当の計算式がおかしいという疑問を組合が持っているということか質し、組合はそうである旨述べた。

- (ウ) 組合が、安全品質手当について、査定基準と査定者を質したところ、会社は、次回に確認の上で回答する旨述べた。

また、組合が、従業員間で15万円程度の給与格差が生じていることについて理由を質したところ、会社は、労働時間を平準化するべく努力している旨述べ、給与格差が生じているというのであれば、問題提起したのは組合であるから、誰と誰の給与にいつ生じたかを資料で提示するべきである旨述べた。

- (4) 組合は、23年8月29日に本件不当労働行為救済の申立てを行った。

8 分会の結成後、本件救済申立てに至るまでの労使関係

(1) 団体交渉

ア 上記3のとおり、22年12月12日の分会の結成直後、同月22日に第1回団交が開催されたが、その後、会社が業務多忙等を理由に開催延期を申し出たこと等により、団体交渉は開催されず、組合はあっせんを申請した。上記4から7までのとおり、23年3月30日に労使双方は本件あっせん案を受諾し、その後、同年8月の本件救済申立てに至るまでの間に、5回の団体交渉が開催されている。

イ 会社は、第1回団交においてY3社長が出席したが、本件あっせん後の第2回団交以降は社長が出席せず、代わりにY6弁護士とY5顧問が出席するようになったことから、第2回団交以降は、おおむね両

名とY1部長、Y2課長の4名で対応していた。

ウ 団体交渉の際に、組合側出席者が、「許さない」、「怨み殺してやる」、「Y5と弁護士はいらない。団体交渉に出席するな。」などと会社側出席者に対し発言したことや、大声を發したことがあった。

(2) 業務指示書等の發出

ア 業務指示書の取扱い

会社は、分会の結成以前には、従業員に対して業務指示書と題する書面を發出したことはなく、組合員以外の従業員には業務指示書を發出していない。

分会の結成後、本件救済申立てまでの間に發出され、本件証拠として提出された計19通の業務指示書等はいずれもY4部長名義で發出されているが、本件救済申立て後も、遅くとも24年4月ごろまでは、Y1部長名義で同様の業務指示書が發出され続けた。

イ 業務指示書等に関する規定について

就業規則には、書面による指導について、第68条（懲戒の種類）で定める始末書によるものしかなく、服務指導並びに指示書、業務指示書及び通知書に関する規定はない（別紙1参照）。

ウ 弁明について

業務指示書において指示されている弁明について、就業規則上、該当する条項はなく、また、組合員が、業務指示書を受け、弁明を求められた結果として、会社から懲戒処分が行われたことはない。

エ 業務指示書等の組合員の各自宅への郵送について

(ア) 計19通の業務指示書等のうち、18通は組合員個人宛てのものであり、会社は、これら計18通のうち、上記5(3)ウのX3副分会長に宛てた業務指示書及び上記5(4)のX2分会長に宛てた2通の業務指示書の計3通については、名宛人に手渡したが、残りの計

15通については、いずれも名宛人たる組合員の各自宅に郵送した。

分会の結成以前において、従業員の自宅に会社からこれらのような文書が郵送されたことはなかった。

(イ) 会社は、18通の業務指示書等全てについて、支部に対しても郵送又はファクシミリにより送信した。

(ウ) 組合員が、業務指示書等を自宅に郵送されるのは困るので、手渡しで交付するよう会社に申し入れたことがあり、また、上記4から7までのとおり、団体交渉において、組合から再三、組合員の自宅に送付しないよう申し入れているが、会社は、それらの申し入れ後も業務指示書等を組合員の各自宅に送付した。

(3) 36協定の締結をめぐるやり取り

ア 会社は、36協定を就業規則とともに事業所内に閲覧可能な状態で置いてある旨入社時に説明していた。

イ 23年協定以前の36協定については、会社と従業員の過半数を代表することとなったと申し出た従業員との間で協定を締結し、労働基準監督署に届け出ていた。23年協定に係る従業員代表の選出手続に組合員は関わっておらず、会社は、36協定の締結について、組合側と話し合う意向はなかった。

ウ 22年協定及び23年協定は組合員には開示されず、開示しない理由について会社から説明はなかった。

9 本件救済申立て以降の経過等

(1) X3副分会長及びX1組合員は、本件救済申立てと並行して、会社に未払賃金の支払を求めて労働審判を申し立て、それぞれ240万円、200万円の支払を命ずる審判がなされた。これに対し、会社が異議を申し立てたため、訴訟に移行した。

移行後は、上記2名の訴訟は1人当たりの請求額は約550万円、こ

のほかに、30名の従業員が訴訟を提起し、請求額は1人当たり約510万円である。その後、本件再審査結審時に至っても訴訟は継続している。

(2) 24年の春闘統一要求

組合は、24年2月22日付けで、「千葉合同支部2012年春闘統一要求書」を支部及び分会の連名で会社に提出した。要求事項は、賃上げ及び労働時間に関する要求等、12項目10ページに及び、回答期限を同年3月7日としていた。

これに対し、会社は、回答期限である同日付けで、Y1部長名義の回答書を組合に提出した。同回答書には、要求事項12項目のうち11項目については、「当を得ない要求だと思料します。従来通りとしたいと存じます。」とのみ記載し、事前協議や同意協定に関する要求については、「当を得ない要求だと思料します。既に団体交渉にて述べたとおりです。」と記載されていた。

(3) 24年に締結された36協定

ア 会社は、24年3月27日に、同年4月1日を始期とする36協定（以下「24年協定」という。）を事務所内に一週間程度掲示した。

その協定には、従業員の代表者の氏名等、消されていた部分があった。

イ 25年の36協定に係る労働者代表は、親会社からの出向社員のY8であり、同人から、その選出方法について、過半数を超える署名を集めたので代表に選出するよう会社に申告があった。

会社は、Y8と25年4月1日を始期とする36協定の締結をした。

(4) 第6回団交後の団体交渉

第6回団交の後、初審の審問開始までに、団体交渉が4回ほど実施されたが、上記団体交渉において、会社と組合との間で何らかの合意に達し、労働協約を締結したような事実は認められず、また、会社から、何

らかの合意が成立したとか、団体交渉が行き詰まった旨の主張もされていない。

第4 当委員会の判断

1 組合の申立人適格について

会社は、前記第2の1(1)のとおり、支部及び分会は労組法上の労働組合ではなく、申立人適格を欠く旨主張するので、以下検討する。

- (1) 支部は、主に交通運輸企業で働く運転手等により構成されている労働組合であり、会社の従業員以外の者もその構成員とする、いわゆる合同労組であると認められる。労組法第2条本文は、労働組合の組合員たる労働者について、その範囲を特定の企業に使用される従業員に限定しておらず、労働組合は、企業の範囲を超える労働者によっても組織し得るものであるから、いわゆる合同労組である支部も同条の労働組合に含まれる。
- (2) 分会は、会社本店の従業員によって組織され、「労働者が主体となって」、「組織する団体」であることは明らかである。会社は、分会が独自性を持たない団体である旨主張するが、分会は、独自の規約を持ち、当該規約に基づき意思決定機関及び役員で構成される執行機関を有しており、独自の意思決定及び活動をなし得る労働組合といえ、前記第3の3(2)アからウまでのとおり、実際上も分会独自の要求を行い、団体交渉においても主体的に活動を行っていることが認められる。
- (3) 支部及び分会は、第1回団交において、組合員の労働条件、不当労働行為の禁止及びチェックオフの実施等に関する要求事項を掲げ（前記第3の3(2)アからウまで）、23年4月以降、同年8月まで月1回の頻度で、会社と労働時間、賃金体系、有給休暇等の労働条件に関する事項についても団体交渉を行っており（前記第3の4(4)、5(5)、6(4)、

7(2)、(3))、本件救済申立て以降も団体交渉が継続的に行われているなど、労働組合としての活動を行い、会社と交渉関係を持っていることが認められる(前記第3の9)。したがって、支部及び分会は、会社が主張するような、主として社会運動を目的とするもの(労組法第2条ただし書第4号)であるとは到底いえない。

(4) 会社は、合同労組に対して債務不履行責任や懲戒責任を迫及することが困難であるから、合同労組に労組法上の保護を与えるべきではないと主張するが、そもそも、救済申立てにより労組法上の救済を受けるには、労組法第2条及び第5条第1項の要件を満たしていれば足りるものであるので、会社の主張は独自の見解であり、およそ失当であるから採用できない。

(5) 以上のとおり、支部及び分会は、労組法上の労働組合であると認められ、また、当委員会は26年4月2日、労働組合資格審査において、支部及び分会について、労組法第2条及び第5条第2項の要件に適合する労働組合であることを決定したから、支部及び分会は、本件について申立人適格を有する。

2 争点①(会社が、組合員及び組合に対し、業務指示書等を発出したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。)について

当委員会も、以下のとおり、会社が、組合員及び組合に対し、業務指示書等を発出したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると考える。

すなわち、会社が、組合員及び組合に対して指示書、業務指示書及び通知書の計19通を発出した当時の労使関係として、①これら業務指示書等が発出された時期は、22年12月12日に分会が結成された後、組合が団体交渉において労働条件等に関する要求を行った時期に近接し、22年12月22日の第1回団交から23年6月7日の第4回団交までの間にそ

の大半が発出されていること、②前記第3の8(2)アのとおり、分会の結成以前には、会社がこの種の業務指示書を全く発出してこなかったにもかかわらず、組合員にのみ発出したこと、③会社は第1回団交に応じたものの、第2回目の団体交渉を、業務多忙を理由に二度にわたり延期し、千葉県労委による本件あっせんを受けて第2回団交が行われたのは、結局、第1回団交から約4か月後であったこと、④本件の対象となっている19通の業務指示書等のうち、最初に発出されたものは23年3月30日付け指示書であって、この日付は労使双方が本件あっせん案を受諾した当日であり、本件あっせん案が受諾されたにもかかわらず、その翌々日の4月1日から、一連の業務指示書等が発出され始めていること等に加えて、以下に述べるように、会社には、それぞれの業務指示書等が発出する必要性や差し迫った事情などは認め難く、むしろ第2回団交の直前から会社が業務指示書等が発出するようになったことなどは、下記(3)のとおり、専ら組合員を動揺させ、組合活動をけん制し、萎縮させる目的であったと推認せざるを得ず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断するものである。

そこで以下、まず、(1)36協定に係る指示書、業務指示書及び通知書について、次に、(2)その他の業務指示書及び通知書について検討する。

(1) 36協定に係る指示書、業務指示書及び通知書

ア X1組合員、X6組合員及びX7組合員宛ての指示書

(ア) X1組合員は、23年3月25日に22年協定の開示を、X6組合員は同年5月18日に、X7組合員は同月23日に23年協定の開示を、それぞれ求めたが、会社は求めに応じなかった。そして、組合員らのこうした行為に対し、会社は、同年3月30日付け、同年5月20日付け及び同月24日付けで、それぞれ「その申請の立場と趣旨を書面にて提出するよう指示する」との指示書をそれぞれ

の自宅宛てに郵送にて発出した（前記第3の4(1)、同6(2)。なお、組合員の各自宅宛てに郵送したことについては、下記3においてまとめて検討する。以下同じ。）。

(イ) 会社は、36協定を組合に開示する義務はないと主張するが、開示を求めた組合員は会社の従業員であり、会社の従業員である限り、組合員であるか否かを問わず、使用者は、36協定について、労基法第106条第1項に基づき、「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること」等によって、従業員に周知させなければならないものである。

(ウ) 会社は、組合員による36協定に係る開示の請求は業務妨害に当たり、組合員からの開示の請求に応じず、指示書を発出したことには正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、①そもそもY2課長は、総務課長というその職務上の地位から従業員のこうした問合せには、自ら又は担当課員を通じて応答する立場にあったこと、②会社は、従業員に対して、入社時に36協定と就業規則の保管場所を説明し、いつでも閲覧できる状況であった旨説明していること（前記第3の8(3)ア）、③23年協定の作成手続に組合ないし組合員は関わっていなかったことがうかがわれること、④組合員からの開示の請求により会社の業務に格別の支障が生じたとの会社の立証はなく、証拠上も認められないことからすれば、会社には、上記(ア)の「その申請の趣旨を書面にて提出するよう指示する」旨の3通の指示書を郵送にて発出する必要性があったとは認められない。

(エ) また、会社のY5顧問は、初審審問において、労働組合の組合員であろうと、従業員に開示する義務があると理解しているが、労働組合活動の一環として開示の要求がされるならば、それに対して業

務指示書を発出する旨証言していることからすれば、会社は、組合員の立場と従業員の立場とで、36協定の開示については異なった取扱いをするという方針であったと考えるのが相当である。そして、会社は、およそ組合員によってなされた開示の要求には応じていないのであるから、組合員が36協定の内容を知ることを殊更に避け、知ることを嫌悪していたものと推認される。

(オ) 以上のとおりであるから、会社には、X1組合員、X6組合員及びX7組合員に対し、上記3通の指示書をそれぞれ郵送にて発出する必要性があったとは認められず、また、会社は、組合員からの開示の要求には応じていないのであるから、組合員が36協定の内容を知ることを殊更に避け、知ることを嫌悪していたものと推認される。

イ X2分会長宛ての23年4月1日付け業務指示書

(ア) 上記業務指示書に関して、組合は、組合員数が会社本店の従業員の過半数を占めていると考えていたところ、会社はこれを認めず、会社と分会との間では23年協定の更新に係る協議等が行われていなかったため、23年3月31日、X2分会長は、貨物の受取先からY3社長に電話で23年協定について確認したものであり、会社は、X2分会長の当該行為が、就業時間中は業務に専念し、職場離脱を禁止する旨の就業規則第30条にも違反する等として、同分会長に対し、弁明書の提出を指示する同年4月1日付け業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出したものである（前記第3の1(2)イ、4(3)ア及びイ）。

(イ) 確かに、X2分会長がY3社長に電話をかけたのは、休憩時間ではなく就業時間内であって、貨物の積込み待ちをしている、いわゆる手待ち時間であり（同ア）、同電話の内容は業務に関わるもので

はなかったことからすると、X 2 分会長が電話をかけたことは、就業規則第 30 条に形式的には抵触するものといえる。

しかしながら、① 2 3 年協定は組合員の時間外・休日労働という重要な労働条件に関係するものであること、② それにもかかわらず、2 3 年協定の締結手続に組合は関与していなかったことがうかがわれること、③ その 2 3 年協定は X 2 分会長が電話をかけた翌日から実施されることが確実視され、目前に迫る 2 3 年協定について、組合としてその内容を知り、必要な協議をしたいと考える差し迫った事情があることから、分会を代表する X 2 分会長が、貨物の積込み待ち時間を利用して Y 3 社長に電話をかけて 2 3 年協定の内容を確認しようとしたことには相応の理由があり、こうした事情の下における約 10 分間程度の電話をしたことが実質的にみて直ちに業務妨害となり得る程度のものであったとは即断し難い。また、X 2 分会長が電話をかけたことにより、Y 3 社長や会社の業務に格別の支障を来したとの会社の立証はなく、証拠上も認められないのであるから、会社が、上記 2 3 年 4 月 1 日付け業務指示書により、X 2 分会長の上記行為に対して弁明書の提出をあえて指示する必要性があったとは認められない。

ウ 重ねて弁明書の提出を指示する業務指示書等

(7) 会社が X 2 分会長に対し、重ねて弁明書の提出を求めたことについて、次の事実が認められる。

会社は、X 2 分会長が 2 2 年協定の期限が切れることを組合が危惧しただけである旨の 2 3 年 4 月 8 日付け弁明書を提出したにもかかわらず、「事実を反し、当を得ないものと思料します」との同月 11 日付け通知書を組合宛てに郵送にて発出するとともに、他方、X 2 分会長個人に対し、同日付けで、「いまだに弁明書の提出がな

い」との理由で、弁明書の提出を指示する業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出した。これに対し、X2分会長は同月18日付けで上記同様の弁明書を会社に再度提出したところ、会社は、上記同月18日付け弁明書は事実を反し当を得ないとして、再度弁明書の提出を指示する同月26日付け業務指示書を自宅宛てに郵送にて発出したものである。会社とX2分会長の間では、その後も、同様のやり取りが繰り返され、会社は、5月6日付けの業務指示書をX2分会長の自宅宛てに郵送にて発出した（前記第3の4(3)ウ、エ、同5(2)ア、イ）。

- (イ) 会社は、この点について、「X2分会長が当初、従業員としてではなく、支部及び分会の名義で弁明書を提出し、その後、提出した弁明書も名義を変えただけで内容が弁明とは評価できないものであったことから、弁明書の再提出を求めたものである」とも主張する。

しかしながら、①上記イ(イ)のとおり、X2分会長の行為に対して弁明書の提出をあえて指示する必要性があったとは認められないことに加え、②弁明とは、事情や経緯などについて説明し、物事を明らかにするものであるところ、X2分会長は、弁明書において2年協定の期限が切れることを組合として危惧したものである旨の弁明としては相応の理由を挙げていること、③X2分会長が、会社に対し、「事実を反し当を得ない」とする理由の趣旨を問い合わせても、会社は、さらに「当を得ない」と回答するのみで、いかなる点が当を得ないのかについて、それ以上の具体的な説明をしようとはしなかったこと、④会社は、「当を得ない」とする旨のX2分会長宛ての業務指示書を4月1日付けのものを含めて、続けて4回にわたり郵送にて発出し続けていること（前記第3の4(3)ウ、エ、同5(2)ア、イ）からすると、会社がX2分会長に対して上記業務

指示書により重ねて弁明書の提出を指示した主たる意図は、同分会長が就業規則に違反したことの事情や経緯などの説明を求めることにあったのではなく、むしろ36協定の締結手続及び内容等に組合が関与することを嫌悪するとともに、36協定の締結手続及び内容等に関与させないことにより組合活動の重要な領域の一つを制限し、組合の組合活動をけん制することにあつたものと考えるのが相当である。

エ 以上からすれば、会社が、上記指示書の計3通を郵送にて発出するとともに、弁明書の提出を指示する4通の業務指示書及び通知書の計5通を郵送にて発出したことは、会社が、分会が結成された後、労使関係が不安定な中で、組合員が36協定の内容を知ることが殊更に回避し、また、36協定の締結手続及び内容等に組合が関与することを嫌悪するとともに、36協定の締結手続及び内容等に関与させないことにより組合活動の重要な領域の一つを制限し、組合の組合活動をけん制する意図で行ったものであると認められる。

(2) その他の業務指示書及び通知書

会社は、組合員の行為に対し、上記(1)アからウまでの指示書、業務指示書及び通知書（前記第3の4(1)ウ、(3)イ、エ、5(2)ア、6(2)の計8通以外にも、業務指示書及び通知書（前記第3の5(3)ア、ウ、(4)ア、イ、6(1)ア、イ、ウ、(3)ア、イ、ウ、7(1)）の計11通を発出しているので、次に、これら業務指示書及び通知書の発出について検討する。

ア 会議室兼休憩室の使用に係る23年5月6日付け業務指示書

(ア) 会社は、X2分会長に対し、23年4月12日に同分会長を含む複数の従業員が会議室兼休憩室を業務外で使用していたとの報を得たとし、これが就業規則第31条(2)及び第34条に違反する行為

であるとして、弁明書の提出を指示する同年5月6日付け業務指示書を手渡した（前記第3の5(4)ア）。

- (4) 会社は、上記のX2分会長の行為は就業規則第31条(2)及び第34条に違反するとするが、当該業務指示書には、「使用していたとの報を得た」と記載されており、会社がその事実を直接確認したものであるかは不明であり、X2分会長らにこの点の事実確認を事前に行った事情もうかがえない。また、本件再審査において、上記行為が事実であることについて会社の立証はなく、仮にこれが事実であったとしても、これにより会社の業務に格別の支障が生じていたとは、証拠上も認められない。

さらに、会社が、分会の結成以前には全く発出したことのないこの種の業務指示書を、その行為があったとされる3週間以上経過した後にあえて発出したことを併せ考えると、上記X2分会長宛ての23年5月6日付け業務指示書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書等と同様に、当時の一連の流れの中からすれば、むしろ職場規律等を正すこと以外の目的をもって発出されたものと疑わざるを得ない。

イ Y1部長やY2課長に関わる業務指示書

- (ア) X2分会長宛ての23年5月6日付け業務指示書

- a 会社は、X2分会長に対し、23年4月18日にY1部長に「直接面談を強要し、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し」とすること及び同月19日にY2課長に「直接架電し、就業時間中にも関わらず、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」とすることが職場離脱を禁止する旨の就業規則第30条にも違反する行為であり、業務妨害であるとして、弁明書の提出を指示する同年5月

6日付け業務指示書を手渡した（前記第3の5(4)イ）。

b 会社は、X2分会長の上記の各行為を就業規則第30条にも違反するものであるとするが、同条にも違反とするその具体的な事実及びこれらの行為により会社の業務が具体的にどのように妨げられたかについて会社の立証はなく、証拠上も認められない。

そして、仮にX2分会長の各行為が事実であったとしても、上記業務指示書で指摘する各行為が行われたとするのが、23年4月12日の第2回団交から1週間ほど後の同月18日ないし19日であったこと、同団交において、会社側はY1部長及びY2課長が、組合側はX2分会長及びX4書記長がそれぞれ書面の授受を行う窓口担当と取り決められていた（前記第3の4(4)イ）ことからすれば、X2分会長が行ったとする各行為は、第2回団交の結果を受けて、分会の主張や意向などを伝えるためのものであったと推認される。

c さらに、会社が、分会の結成以前には全く発出したことのないこの種の業務指示書を、各行為があったとされる約3週間後という少し間を置いた時期にあえて発出したことを併せ考えると、上記X2分会長宛ての23年5月6日付け業務指示書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書と同様に、当時の一連の流れの中からは、むしろ職場規律等を正すこと以外の目的をもって発出されたものと疑わざるを得ない。

(イ) X4書記長宛ての23年5月6日付け業務指示書

a 会社は、X4書記長が団体交渉に関する書面を、23年4月23日にY1部長に、同月28日にY2課長にそれぞれ渡しに行ったことはいずれも就業規則第30条にも違反する職場離脱行為であって、業務妨害であるとして、弁明書の提出を指示する同年5

月6日付け業務指示書をX4書記長の自宅宛てに郵送にて発出した。これに対して、X4書記長は、会社に対し、同月12日付けで、第2回団交に沿って書面を渡しに行っただけであり、就業規則違反や業務を妨害をした事実はない旨の弁明書を提出した（前記第3の5(3)ア、イ）。

- b 会社は、X4書記長の上記各行為が就業規則第30条にも違反するとするが、上記(ア) bのとおり、第2回団交において、会社側はY1部長及びY2課長が書面の授受を行う窓口担当と取り決められていたのであるから、X4書記長はこの取決めに従って団交申入書を持参したものと考えられる。

そして、23年5月9日予定の第3回団交に関する書面を事前に会社の窓口担当者へ渡しに行く行為が、仮に就業時間内であったとしても、実質的にみて直ちに就業規則第30条の違反となり得る程度の行為とは即断し難い。

- c また、上記業務指示書には、X4書記長の行為について、「当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」と記載されているが、Y1部長やY2課長に団交申入書を持参することにより、具体的にどのように業務が妨害されたかについては会社の立証がなく、証拠上も認められない。また、X4書記長が、弁明として第2回団交に沿った行為である旨の一応の理由を挙げているのにもかかわらず、会社から、何をもって会社の業務を妨害したとするかを明らかにした事情もうかがえないことをも併せ考えれば、上記X4書記長宛ての23年5月6日付け業務指示書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書と同様に、当時の一連の流れの中からすれば、むしろ職場規律等を正すこと以外の目的をもって郵送にて発出されたものと疑わざるを得ない。

(ウ) X3副分会長宛ての23年5月18日付け業務指示書及びX5組合員宛ての同月20日付け業務指示書

a 会社は、23年5月13日にX3副分会長が、同月18日にX5組合員が、それぞれ会社に対し、有休申請用紙の交付を要求した行為は就業規則第31条に違反するとして、X3副分会長には同月18日付けで、X5組合員には同月20日付けで、それぞれ弁明書の提出を指示する業務指示書を兩名の自宅宛てに郵送にて発出した（前記第3の6(1)ア、イ）。

b 会社は、兩名の上記各行為が就業規則第31条に違反するとするが、当時、有給休暇を取得しやすい環境をつくることが団体交渉の議題となっており、23年5月9日の第3回団交で、会社は「23年5月中に有休申請用紙を作成する」旨回答している（前記第3の5(5)イ(ウ)）のであるから、兩名のかかる行為は、組合員の立場から有休申請用紙の作成を会社に促す趣旨であったと考えられる。

c そして、これらの業務指示書では、就業規則第31条の(1)(2)のいずれに違反するのか判然としないところ、仮に同条(1)が適用されるとすれば、そもそも、有休申請用紙の交付の要求は、有給休暇という重要な労働条件に関わるものであり、有休申請用紙の交付を要求した組合員の行為は、業務妨害を目的としたものであったとは考え難く、組合活動の一環としては理解し得ても、就業規則第31条(1)の「政治活動」に当たるとは考えられないものである。また仮に、同条(2)が適用されるとすれば、有休申請用紙の交付を要求したX3副分会長及びX5組合員のそれぞれの行為は、「演説、集会、掲示、その他これに類する行為」に当たることになるが、ここに列挙されたいずれの行為に当たるとは

明であるばかりか、従業員が上記の演説等の行為をするためには、会社の許可を得るための事前の届出が必要であるところ、上記業務指示書には、こうした事前の届出を求める旨の記述もみられない。

にもかかわらず、①会社が業務指示書において上記行為を「事実上反し当を得ない一方的な要求」とし、「就業規則第31条に違反する行為である」としていること、②会社は、第2回団交において、「会社は、就業時間中の書面の授受は不可との原則は維持する」旨回答しているが（前記第3の4(4)イ）、その翌日13日に組合が会社に組合員名簿を提出した（第3の5(1)）際には、特段、問題視した様子もうかがわれないこと、③両名が有休申請用紙を交付する要求をした際に、会社の業務に格別の支障が生じたとの会社の立証もなく、証拠上も認められないことからすれば、これら2通の業務指示書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書と同様に、むしろ職場規律等を正すこと以外の目的をもって郵送にて発出されたものと推認される。

- (エ) X3副分会長宛ての23年5月20日付け業務指示書
- a 会社は、23年5月18日にX3副分会長がY2課長へ電話し、その後、Y2課長のもとを訪れ、給与明細について度々口頭で質問した行為が、就業規則第31条に違反するものであるとして、弁明書の提出を指示する同月20日付けの業務指示書をX3副分会長の自宅宛てに郵送にて発出した（前記第3の6(3)イ）。
 - b 会社は、上記X3副分会長の行為は就業規則第31条に違反するとするが、給与明細という賃金や労働時間に関する事項について質問する行為は、組合活動として格別不当なものではなく、ましてや、同条(1)に規定する「政治活動」とは考えられない。ま

た仮に、同条(2)が適用されるとすれば、上記(ウ) cと同様に、Y 2 課長に電話し、同課長のもとを訪れ、給与明細について度々口頭で質問したとするX 3 副分会長の行為が、「演説、集会、掲示」等のいずれの行為に当たるのか不明であり、同業務指示書には、事前の届出を求める旨の記述もみられない。

しかも、前記第3の4(4)ウ(エ)及び同5(5)イ(エ)のとおり、賃金に影響を及ぼす組合員の実労働時間の内容等が明らかにされない中であって、分会三役であるX 3 副分会長が、総務課長として職務上それを知る立場にあるY 2 課長に質問する行為が、専ら業務妨害を目的としたものであったとは考え難く、また、X 3 副分会長がY 2 課長へ電話し、その後、同課長のもとを訪れ、給与明細について度々口頭で質問したとする行為により、同課長の業務が具体的にどのように妨害されたかについて会社の立証もなく、証拠上も認められない。

そうすると、上記X 3 副分会長宛ての23年5月20日付け業務指示書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書と同様に、むしろ職場規律等を正すこと以外の目的をもって郵送にて発出されたものと推認される。

(オ) X 8 組合員宛ての23年6月10日付け業務指示書

a 会社は、23年6月8日にX 8 組合員がY 2 課長に「直接面談を強要し、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し」たとするのが、就業規則第31条に違反するとして、弁明書の提出を指示する同月10日付け業務指示書をX 8 組合員の自宅宛てに郵送にて発出した（前記第3の7(1)）。

b 会社は、X 8 組合員が行ったとする行為が就業規則第31条に違反するとするが、X 8 組合員が具体的にどのような言動に及ん

だのか、X 8 組合員 1 名が Y 2 課長に面談した際、どのような「政治活動」(同条(1))を行ったかについて会社の立証はなく、証拠上も認められない。また仮に、同条(2)が適用されるとすれば、「直接面談を強要し、一方的な要求を繰り返」したとする X 8 組合員の行為が、「演説、集会、掲示」等のいずれの行為に当たるのか不明であり、同業務指示書には、事前の届出を求める旨の記述もみられない。

そうすると、上記 X 8 組合員宛ての 2 3 年 6 月 1 0 日付け業務指示書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書と同様、むしろ職場規律等を正す以外の目的をもって郵送にて発出されたものと推認される。

ウ 終業点呼の終了後の言動に係る 2 3 年 5 月 9 日付け業務指示書

(ア) 会社は、2 3 年 5 月 6 日に X 3 副分会長が終業点呼の終了後、車両管理主任及び運行管理主任に対して、「『団交予定日について会社からの返事が無いから、早上がりの申請もできない。場所も時間も聞いていない。』等、職務と関わりのない当を得ない一方的な要求を繰り返し、当社の業務を妨害した」などとして、この行為が就業規則第 3 1 条にも違反するとし、X 3 副分会長に対し、弁明書の提出を指示する同月 9 日付け業務指示書を手渡した(前記第 3 の 5 (3)ウ)。

(イ) 上記 2 3 年 5 月 9 日付け業務指示書に記載されている X 3 副分会長の発言内容によれば、X 3 副分会長は、分会の副分会長として団体交渉に出席するため、団体交渉の日程の早期決定を促し、求めていたものと考えられる。また、終業点呼の終了後における X 3 副分会長の団体交渉の開催をめぐるこうした行為が、業務妨害を目的としたものであったとは考え難く、組合活動としても格別不当なもの

ではなく、ましてや、就業規則第31条(1)に規定する「政治活動」とは考えられない。また仮に、同条(2)が適用されるとすれば、終業点呼の終了後、「一方的な要求を繰り返」したX3副分会長の行為が、「演説、集会、掲示」等のいずれの行為に当たるのか不明であり、同業務指示書には、事前の届出を求める旨の記述もみられない。さらに、会社の業務が、終業点呼の終了後という状況において、具体的にどのように妨害されたかを認めるに足る会社の立証もなく、証拠上も認められない。

そうすると、上記X3副分会長宛ての23年5月9日付け業務指示書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書と同様に、むしろ職場規律等を正す以外の目的をもって発出されたものと推認される。

エ 複写機の使用に係る2通の業務指示書

- (ア) 会社は、23年5月13日にX6組合員が、同年6月1日にX8組合員が、それぞれ会社の1階事務所の複写機を無断使用し、車両の運行記録を複写したとすることなどが、就業規則第34条の施設の使用制限に違反する行為であったとして、X6組合員には同年5月18日付けで、X8組合員には同年6月2日付けで、それぞれ弁明書の提出を指示する業務指示書を両名の自宅宛てに郵送にて発出した(前記第3の6(3)ア、ウ)。
- (イ) 会社が、無断で複写機を使用したとする両名の行為を、施設の使用制限を規定する就業規則第34条違反であるとして職場規律を正そうとしたことには一応の理由があると考えられる。しかしながら、分会の結成以前には、会社がこの種の業務指示書を全く発出してこなかったことに鑑みれば、まず口頭による注意、指導を行うことが通例と考えられるのに対して、こうした過程を経ず、また、以前に

は従業員に書面で注意、指導を行った例がないにもかかわらず、前触れもなく弁明書の提出を指示する業務指示書をそれぞれの自宅宛てに郵送にて発出することの必要性については疑問があり、会社の合理的な説明もない。

したがって、これら2通の業務指示書の発出は、これらと近接して発出された他の業務指示書と同様に、当時の一連の流れの中からすれば、むしろ職場規律等を正す以外の目的をもって郵送にて発出されたものと疑わざるを得ない。

オ 有給休暇申請書の提出に係る23年6月2日付け通知書

(7) X3副分会長が、会社に対し、23年5月31日付けの「5月分所定労働日数不足分、2日分を有給休暇申請いたします。」などと記載された有休申請書を提出したところ、会社は、同年6月2日付けで、同書面による申請は事実と反し当を得ないとする通知書を、X3副分会長の自宅宛てに郵送にて発出した（前記第3の6(1)ウ）。

(イ) X3副分会長としては、第3回団交において、会社都合で仕事がない日を有給休暇にすることを組合が求めていたこと（前記第3の5(5)イ(ウ)）を背景に、上記有休申請書を提出し、会社としては、団体交渉において未だ労使の合意をみていない中で、X3副分会長が上記有休申請書を提出したため、上記23年6月2日付け通知書を郵送にて発出したものと考えられる。

そして会社が、前述するように、分会の結成以前には、この種の書面を全く発出してこなかったことに鑑みれば、口頭による注意、指導を行う過程を経ずして、前触れもなく通知書を自宅宛てに郵送にて発出することの必要性については疑問があり、会社の合理的な説明もない。

したがって、上記X3副会長宛ての23年6月2日付け通知書の発出は、これと近接して発出された他の業務指示書と同様に、当時の一連の流れの中からは、むしろ職場規律等を正す以外の目的をもって、郵送にて発出されたものと疑わざるを得ない。

カ 以上からすれば、会社が、分会が結成された後、労使関係が不安定な中で、上記アからオまでの業務指示書及び通知書の計11通を発出したことは、いずれも、これらが発出するほどの必要性や差し迫った事情を認め難いものであり、職場規律等を正す以外の目的をもって発出されたものと判断せざるを得ない。そして、これら業務指示書等を受け取った組合員に対し、組合活動を行うことにより、会社から問題視され、何らかの不利益扱いを受けるのではないかとの疑念を抱かせるものであったことは容易に想定し得るところである。

(3) 小括

以上(1)及び(2)のとおり、会社が、上記指示書の計3通を郵送にて発出するとともに、弁明書を提出するよう指示する4通の業務指示書及び通知書の計5通を郵送にて発出したことは、会社が、組合員が36協定の内容を知ることを殊更に嫌悪し、組合の活動をけん制する意図で行ったものであると認められ(前記(1)エ)、また、上記アからオまでの業務指示書及び通知書の計11通を発出したことは、いずれも、これらが発出するほどの必要性や差し迫った事情を認め難いものであり、職場規律等を正す以外の目的をもって発出したものと判断せざるを得ない。そして、これら業務指示書等を受け取った組合員に対し、組合活動を行うことにより、会社から問題視され、何らかの不利益扱いを受けるのではないかとの疑念を抱かせるものであったことは容易に想定し得るところである(前記(2)カ)。

加えて、前述したように、これら計19通の業務指示書等が発出され

た当時の労使関係として、①こうした業務指示書等は、分会が結成されて間もない第1回団交から第4回団交までの間にその大半が発出されていること、②分会の結成以前には、会社がこの種の業務指示書を全く発出してこなかったにもかかわらず、組合員にのみ発出されたこと、③会社は、第2回目の団体交渉を二度にわたり延期し、第2回団交が行われたのは、第1回団交から約4か月後であったこと、④計19通の業務指示書等のうち、最初に発出された23年3月30日付け指示書の日付は労使双方が本件あっせん案を受諾した当日であり、その翌々日の4月1日から、一連の業務指示書等が発出され始めていることのほかに、⑤分会結成当時42名いた分会の組合員が、結果的に、本件再審査審問終結時には31名に減少する状況があったことが認められる。

これら一連の出来事を総合的に勘案すれば、会社が、計19通の業務指示書等が発出したことは、専ら組合員を動揺させ、組合活動をけん制し、萎縮させる目的であったと推認せざるを得ず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断する。よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

なお、会社は、組合員がこれら業務指示書等による影響を受けずに組合活動を続けていることをもって、支配介入は成立しない旨主張するが、支配介入の成立には、労働組合の運営に具体的な支障が生じたことまでは必要とされておらず、上記主張は失当であり、採用することはできない。

3 争点②（会社が、発出する業務指示書等の多くを組合員の各自宅に郵送したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）

当委員会も、以下のとおり、会社が、発出する業務指示書等の多くを組合員の各自宅に郵送したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると考える。

- (1) そこで、これを検討するに、会社は、組合員個人に宛てて発出した業務指示書等の18通のうち、X2分会長宛ての23年5月6日付け業務指示書（就業規則第31条(2)及び第34条に違反）、同人宛ての同日付け業務指示書（第30条にも違反）及びX3副分会長宛ての同月9日付け業務指示書の計3通を除く、計15通を組合員の各自宅に郵送しているところ（前記第3の8(2)エ(7)）、その理由として、会社は、対面で交付するより組合員の自宅に郵送したほうが確実であること、勤務先から従業員の自宅へ書面を郵送することは社会通念上日常的なことであり不自然ではないこと、団体交渉において、やむを得ない場合は業務指示書等を自宅に郵送する旨伝えてあることを挙げる。
- (2) しかしながら、会社は、分会が結成される以前に、従業員に対して、この種の業務指示書を郵送にて発出したことは全くないのであるから、従業員に非違行為があった場合、使用者は、まず口頭による注意、指導を行うことが通例であると考えられるところ、本件において会社は、こうした過程を経ずして、書面という方式を採ったばかりでなく、従業員の自宅宛てに郵送したことは極めて不自然と認めざるを得ない。実際、会社は日常の業務連絡は電話を使ったり口頭で行っていたのであるから、従業員を、注意、指導等する必要があるのであれば、終業点呼などの機会を利用して口頭にて行えば足り、組合員の各自宅に業務指示書等を郵送し、あえて就業時間外に業務指示を行うほどの必要性や差し迫った事情があったとは認められない。

また、会社が、以前には例のない業務指示書等を組合員の各自宅に前触れもなく郵送すれば、しかも会社の業務を妨害した等の内容であればなおさら、これを受け取った組合員だけでなく、その家族に対しても、組合活動を行うことにより、会社から問題視され、何らかの不利益な扱いを受けるのではないか等の不安を抱かせるものであったことは容易に

想定し得るところである。

さらに、組合は、第4回団交及び第6回団交において、業務指示書等を自宅に郵送しないよう繰り返し強く求めたにもかかわらず、その後も会社は、業務指示書等の郵送をしているのであるから、会社は、こうした組合の反応や、組合員及びその家族への影響を認識しつつ、あえて組合員の各自宅に直接郵送し続けたものと推認される。

- (3) 以上に加え、会社が業務指示書等を発出した当時、分会が結成された後、団体交渉が進みつつあったものの、労使関係が未だ不安定な時期にあったことをも考え併せれば、会社が、あえて業務指示書等を組合員の各自宅に郵送したことは、専ら組合員を動揺させ、組合活動をけん制し、萎縮させるためのものであったと推認せざるを得ず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断する。よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

- 4 争点③（チェックオフの実施に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

当委員会も、以下のとおり、チェックオフの実施に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると考える。

- (1) そこで、これを検討するに、会社は、23年4月から同年8月までの間、月1回の頻度で団体交渉を行い、組合との間で「合意達成の可能性を模索」してきたのであり、組合等の様々な意見を考慮した結果、チェックオフを実施しないと回答したのであるから、不誠実な対応ではない旨主張する。
- (2) しかしながら、会社は、組合のチェックオフの要求に対し、Y3社長が、22年12月22日の第1回団交で、「チェックオフの実施は23年2月からであれば可能である」旨回答したものの、同年2月になってもチェックオフが実施されることはなかった。そして、同年4月12日

に行われた第2回団交において、会社は、「チェックオフの実施については1週間以内に書面で回答する」旨述べ、これを受け、翌13日には、組合から組合員名簿が提出されたものの、結局、チェックオフが実施されない状況の中、組合に対し、「チェックオフについては、次回、団体交渉にて回答する」との4月19日付けの回答書を送付したものである。にもかかわらず、会社は、組合から抗議を受けて、「事実を反し、当を得ないもの」である旨回答した上（第3の5(1)ウ）、第3回団交で、「チェックオフは業務上必要とは認められない」旨回答し、組合からのチェックオフの実施の要求を拒否したものである（同(5)イ(7)）。

- (3) 以上の経緯からすれば、会社が当初のY3社長の回答の方向と異なっており、チェックオフを実施しない旨を回答するに当たっては、そうなった経緯や事情、理由等を具体的に分かりやすく説明し、組合の理解や納得を得られるよう努めなければならないというべきである。にもかかわらず、会社は、2回目以降の団体交渉において、組合に対し、チェックオフは業務上必要とは認められず、業務上必要なチェックオフはない旨を述べるだけで、第1回団交において会社側が示した、チェックオフの実施は23年2月からであれば可能である旨の回答をした方向と異なる結論に至った経緯や事情、理由等について、具体的に分かりやすく説明し、組合の理解と納得を得ようと努めた形跡がうかがわれないのであるから、会社のいう「合意達成の可能性を模索する義務」を会社が果たしたということはできない。

したがって、チェックオフの実施に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断する。よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

- 5 争点④（有給休暇の申請方法に関する団体交渉における会社の対応は、

労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)について

当委員会も、以下のとおり、有給休暇の申請方法に関する団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると考える。

- (1) そこで、これを検討するに、会社は、有給休暇の申請方法について、組合の要望を受け、書面化することを前向きに検討していたが、社内で、従来の方法を変える必要はないとの意見が大半を占めたため、その旨を組合に回答したのであり、組合の要望を十分検討した上での対応であったから、会社のいう「合意達成の可能性を模索する義務」を果たしたといえ、誠実な対応であった旨主張する。
- (2) しかしながら、組合が、有給休暇を取得しやすい環境をつくることを要求したのに対し、会社自ら、第1回団交において、将来的に有休申請用紙を用意する旨提案し、有給休暇の申請がしやすい環境整備を行う旨回答をした（前記第3の3(2)イ）上、第3回団交においても、さらに具体的に、23年5月中に有休申請用紙を作成する旨回答した（前記第3の5(5)イ(ウ)）のであるから、同年6月7日の第4回団交において、これまでの回答の方向と異なって、有給休暇の申請は従来どおり口頭によるものとする旨を回答するに当たっては（前記第3の6(4)ア(エ)）、従前の回答の方向と異なる結論に至った経緯や事情、理由等を具体的に分かりやすく説明し、組合の理解と納得が得られるよう努めなければならないというべきである。
- (3) そうした事情があるにもかかわらず、会社は、組合に対し、従前どおりの取扱いとする旨を繰り返し述べるにとどまり、有給休暇を取得しやすい環境をつくるための方策を新たに示すこともなく、以前の団体交渉において会社側が示した、有休申請用紙を作成する旨の回答の方向とは異なる結論に至った経緯や事情、理由等について、具体的に分かりやすく説明し、組合の理解と納得を得ようとしたわけではない

のであるから、会社がこうした努力をしたものとは認められず、会社のいう「合意達成の可能性を模索する義務」を会社が果たしたということとはできない。

したがって、有給休暇の申請方法に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断する。よって、この点についての初審命令の判断は相当である。

6 救済方法等

以上のとおり、各争点についての初審命令は相当であり、会社の本件再審査申立ては理由がないから、主文第1項のとおり、これを棄却する。

なお、初審命令主文第1項の「服務指導の趣旨が不明確な書面」は、その名称のいかんを問わず、23年3月30日から同年6月10日までの間に会社が発出した本件の指示書、業務指示書及び通知書と同趣旨の書面を指すものといえることから、これを明確にするため、初審命令主文第1項を主文第2項のとおり、訂正することとする。

また、救済方法について、本件再審査審問終結時において、会社と組合員との間に未払賃金をめぐる訴訟が継続している状況にあること、そして、こうした未だ不安定な労使関係がもたらされた原因の一つとして、会社が計19通の業務指示書等を発出するとともに、これら業務指示書等の多くを組合員の各自宅に郵送したことにも起因していると考えられることに鑑みると、初審命令主文第3項において、会社に対し、文書交付のみならず、掲示を命じたのは相当と判断する。

以上のとおりであるので、本件再審査申立ては理由がない。

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

平成26年4月2日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟

別紙 1

○ ロジテムトランスポート株式会社「給与規程」(抄)

第 1 章 総則

(給与控除)

第 8 条 前条の規定にかかわらず、次の各号に掲げるものは控除する。

(1) 略

(2) その他、労働者の過半数を代表する者と協定して定めたもの

① 労働組合費および労働金庫関係の引去り金

(第 2 号以下 略)

別紙 2

○ ロジテムトランスポート株式会社「就業規則」(抄)

第 3 章 服務規律

(職場離脱禁止)

第 3 0 条 社員は、就業時間中は定められた業務に専念し、許可なく職場を離れてはならない。

(政治活動および集会の制限)

第 3 1 条 社員は、職場の秩序および作業能率を向上するため、次の各号に示す事項を守らなければならない。

- (1) 職場(事務所、寮、その他付属建物を含む。以下同じ。)内において、政治活動を行わないこと。
- (2) 職場内において演説、集会、掲示、その他これに類する行為をする場合は事前に会社に届け出て許可を受けること。

(施設の使用制限)

第 3 4 条 社員は、業務外の目的で会社の構内、施設を利用するときは、所属長の許可を受けるとともに、使用後は遅滞なく原状に回復すること。

第 6 章 表彰および懲戒

(懲戒の種類)

第 6 8 条 社員の懲戒は、次の通りとする。

- (1) 譴責 始末書を取り将来を戒める。

- (2) 減給 始末書をとり次のとおり減給する。
1回の額が平均給与の1日分の半額、
総額が1給与支払期における給与総額
の10分の1の範囲内で行う。
- (3) 出勤停止 始末書をとり7日以内出勤を停止し、
その間の給与を支払わない。
- (4) 降職、降格、昇給停止 始末書をとり降職・降格または1回の
昇給を停止する。
- (5) 懲戒解雇 即日解雇し退職金は支給しない。