

平成 19 年 9 月 5 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成 18 年（行ウ）第 58 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 19 年 6 月 6 日

判決

原告 丸長運送株式会社
被告 福岡県
同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会
被告参加人 福岡東部地区個人加盟労働組合・イーストサイドクラブ

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

福岡県労働委員会が、福岡労委平成 17 年(不)第 4 号不当労働行為救済申立事件について、平成 18 年 10 月 16 日付けでした不当労働行為救済命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、原告が、福岡県労働委員会(以下「労働委員会」という。)が平成 17 年(不)第 4 号不当労働行為救済申立事件について平成 18 年 10 月 16 日付けでした不当労働行為救済命令(以下「本件命令」という。)は、重大な事実誤認に基づくものであり違法であると主張して、被告に対し、本件命令の取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等(当事者間に争いがないか、証拠により容易に認定できる事実)

(1)当事者等

ア 原告は、昭和 45 年 6 月設立され、福岡市東区東浜に本社を、長崎県諫早市に長崎営業所(以下「長崎営業所」という。)を置き、従業員 20 名、保有車両 19 台を有する株式会社である。本社の業務内容は、宇部三菱セメント株式会社のセメント輸送及び場内作業を含む管理業務一切であり、長崎営業所の業務内容は、JA 全農長崎県本部の肥料農薬及び飼料等の運搬である。

イ 被告参加人福岡東部地区個人加盟労働組合・イーストサイドクラブ(以下「参加人組合」という。)は、平成 6 年 5 月 1 日に結成された個人加盟の労働組合である。

ウ X1, X2 及び X3 は、本件命令が出された当時、原告の従業員として勤務していた者である。X1 及び X2 は、平成 15 年 12 月 30 日に参加人組合の丸長運送分会(以下「分会」という。)を結成し、X3 は、平成 16 年 2 月 20 日、分会に加入した。

(2)本件命令までの経緯

ア 原告は、平成 16 年 3 月 31 日、ミキサ部門を廃止し、それ以降、ミキサ部門の乗務員であった X1 及び X2 の業務割当てが減少した。

イ X3 は、平成 16 年 10 月 27 日に生じた業務中の交通事故により、担当車が廃車となっ

たが、その後、新たな担当車を割り当てられず、同人の業務割当ては減少した。

ウ X1ら組合員の業務割当てが減少した後の同組合員と非組合員との売上給等月額を比較すると、X1の平成16年5月から平成17年12月までの間に支給された売上給等月額は、2万円台から11万円台で推移しており、X2の平成16年5月から平成17年12月までの間に支給された売上給等月額は、2万円台から12万円台で推移しており、また、X3についても、交通事故で担当車を失った後の平成16年12月から平成17年12月までの売上給等月額は、3万円台から12万円台で推移しているのに対し、非組合員に対して平成16年5月から平成17年12月までの間に支給された売上給等月額は、10万円台から20万円台である。

また、平成16年7月から平成17年12月までの間における組合員と非組合員の売上給等月額から算出した通算の平均売上給等月額のうち、輸送業務の割当て回数や走行距離に直結する平均売上給は、組合員が月6万2763円であるのに対し、非組合員は月14万1917円である。

(3) 本件命令

参加人組合は、労働委員会に対し、原告を被申立人として、不当労働行為救済命令を申し立て(平成17年(不)第4号不当労働行為救済申立事件、以下「本件申立て」という。)、労働委員会は、平成18年10月16日付けで、次の内容を主文とする本件命令を発し、同命令は、同月26日、原告に交付された。

「1 被申立人丸長運送株式会社は、申立人組合員 X1 正に対し 1, 424, 000 円を、同 X2 に対し 1, 424, 000 円を、同 X3 に対し 1, 029, 000 円を支払わなければならない。

2 被申立人丸長運送株式会社は、本命令交付の日から 10 日以内に次の文書(以下「本件文書」という。)を申立人福岡東部地区個人加盟労働組合・イーストサイドクラブに手交しなければならない。

3 申立人組合員 X1 正及び同 X2 に関する平成16年7月20日以前になされた賃金支払いに係る救済申立てを却下する。」

(4) 本件命令の概要

本件命令における労働委員会の判断の概要は、以下のとおりである。

ア 除斥期間について

平成16年5月25日及び同年6月25日に支給された X1 と X2 の平成16年4月分賃金及び同年5月分賃金の是正を求める参加人組合の申立てについては、本件申立てから1年前の行為に係る救済の申立てであるから、労働組合法27条2項により却下する。

イ 組合員への輸送業務の割当て及び賃金の各減少について

X1, X2 及び X3 の賃金が非組合員の賃金よりも低額である理由は、ミキサ部門が廃止され、あるいは、担当車が廃車されて、組合員である X1 らの業務の割当てが減少し、これに伴い、売上給が減少したためであり、同人らは、経済的不利益を受けたと認められる。

原告は、経営上の必要も明らかでないままにミキサ部門を廃止し、X1 及び X2 に待機を命じ、時折業務を割り当てた場合にも、本社の近郊までの収益率の低い輸送業務にしか従事させなかったのであり、従前行っていた場内作業にも従事させなかった。また、X3 については、同人に対して交通事故に関する責任追及を行ったり、同人が負傷するなどの事情が認められないにもかかわらず、若干の場内作業を命じたに止まり、従前よりも少な

い業務しか割り当てなかった。

このような一連の事実関係からすると、原告は、X1 と X2 からミキサー部門の乗務員が参加人組合に加入して分会を結成したことからミキサー部門を廃止し、X1 が担当していたコンクリートミキサー車(以下「ミキサー車」という。)による輸送業務を廃止することを通じて、同人らに対する業務の割当てを減少させたものである。また、X3 についても、同人の交通事故を捉えて、輸送業務の割当てを減らし、もって売上給月額を減少せしめたものといわざるを得ない。

よって、X1、X2 及び X3 に対し、業務割当てを減少させ、売上給月額を低額にして賃金を支給していた行為は、組合員らを嫌悪し、組合員の賃金を非組合員より低く抑制する意図のもとにされた不利益な取扱いであり、労働組合法 7 条 1 号に該当する不当労働行為である。

また、X1 から組合員に対する業務割当てを減少させ、その結果として賃金を減少させた原告の行為は、X1 から組合員を原告内で孤立化させ、参加人組合の活動を弱体化させることをも意図したものであり、労働組合法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

ウ 組合員への担当車割当てについて

原告が組合員に担当車を割り当てなかったことについて、上記イの判断を前提に検討すると、その行為には合理的な理由を認めることはできず、X1 から組合員に対して、経済的不利益だけではなく、業務遂行上の不利益や精神的不利益を与えるものであると認められる。

そして、原告のこのような行為は、X1 が参加人組合に加入したことを嫌悪し、その輸送業務に従事し得る機会を減少させるために行われたものであり、労働組合法 7 条 1 号の不利益な取扱いに該当する。

また、同行為は、組合員らを原告内で孤立化させることにより、参加人組合の活動の弱体化を図った支配介入と認められ、労働組合法 7 条 3 号に該当する。

エ 休暇早退届の原告本社の不受理について

原告は、本社にいる取締役兼総務部長の Y1 が X1 の提出した休暇届や早退届の受理を拒否したのは、同人が会社の正規の手続を無視したためであり、他の従業員には就業規則に則った取扱いをしている旨主張する。

しかし、X1 は、Y1 部長による受理拒否によって、自己負担で原告の諫早営業所に届をファックス送信しなければならなくなり、手続に手間取ることになって、裁判の傍聴や病院への通院など、X1 の組合活動上及び私生活上の不利益を受けていると認められる。

また、X1 が会社の手続を無視したとは認めることはできず、X1 が長崎営業所にいる Y3 常務に直接相談の電話をしたことの一事をもって、Y1 部長が原告本社で届出を受理せず、長崎営業所へ直接提出するように命じたことには合理性を見出し難い。

このような事情からすると、原告が X1 の提出した休暇早退届を原告本社で受理しなかった行為は、原告内で参加人組合の分会を結成し、その分会長として活動していた X1 を嫌悪し、同人への嫌がらせとして行ったものというべきであり、労働組合法 7 条 1 号の不利益な取扱いに該当する。

また、同行為は、X1 に対する不利益な取扱いであると共に、参加人組合の活動を萎縮せしめ、参加人組合を弱体化させる意図の下にされた行為であったというべきであり、労働

組合法7条3号の支配介入にも該当する。

オ 救済の方法等

(ア)労働委員会は、X1らの賃金に係る不利益な取扱いに対する救済方法として、原告のバックペイを命じる。

まず、バックペイの金額を算定するための基本月額、原告が、X1ら組合員への輸送業務の割当てを減少させたことによって、同人らが被った不利益であると明らかに認められる部分、すなわち、売上給月額のうち売上給に係る組合員への平均支給月額6万2763円と、非組合員への平均支給月額14万1917円との差額7万9154円とする。

バックペイの金額を算定するための対象期間は、X1とX2については、除斥期間内である平成16年7月から平成17年12月までの18か月を、X3については、業務割当ての減少による影響が顕在化したと認められる平成16年12月から平成17年12月までの13か月とする。

上記基本月額と対象期間からバックペイ額を算定する(千円未満切捨)と、X1とX2についてはそれぞれ142万4000円(7万9154円の18か月分)、X3については102万9000円(7万9154円の13か月分)となる。

(イ)労働委員会は、原告が非組合員と同程度に輸送業務及び担当車を割り当てなかったこと及びX1の休暇早退届を原告本社で受理しなかったことの救済方法としては、本件文書の手交を命じるのが相当である。

2 争点及びこれに対する当事者の主張

(1)本件命令に事実誤認による違法が存するか。

【原告の主張】

ア 組合員への輸送業務の割当て及び賃金の減少に関する事実誤認

X1ら組合員の賃金が非組合員のそれと比較して低額であったことは事実である。

しかし、X1及びX2は、ミキサー車の乗務員として採用されていたところ、赤字のため平成16年3月に原告のミキサー部門が廃止されることになり、また、原告の輸送量が年々低下して車両の稼働回数も落ち込んでいたため、X1らの業務割当てを減少せざるを得なくなり、同人らの賃金が低額となったものであって、同人らが組合員であるか否かとは無関係である。

また、ミキサー車の運転及びこれに伴う業務と平ボディ車あるいはダンプ車の運転業務とは作業内容が異なり、ミキサー車の運転をしていたとしても直ちに平ボディ車やダンプ車の運転ができるわけではない。

他方、X3の賃金が低額である理由は、同人の交通事故により、その担当車が廃車となって担当車がなくなったためであり、同人が組合員であることとは無関係である。本件命令は、X3に予備車を割り当てればよいなどとするが、予備車は、注文主から車種をダンプ車と指定して注文された場合や、突発的な発注に備えるためのものであり、通常は使用していないため、予め乗務員の割当てを決めておくことはできない。

原告は、以上のような状況の下で、本来、協力会社に発注していた仕事を組合員に割り当てたり、予備車などを使って仕事をさせてきたのであり、平成17年6月及び8月に2名の乗務員が退職したことから、同年12月には組合員らに対して担当車を割り当てることが可能となったのである。

このように、原告は、X1ら組合員3名に対して、収入が増えるように業務量の割当てを配慮してきており、現在は非組合員との収入差はほとんどなくなっている。

イ ミキサー部門の廃止に関する事実誤認

原告がミキサー部門を廃止したのは、原告が、ミキサー車による輸送の発注元である西福岡宇部コンクリート株式会社に対し、運賃改定の要求をしていたものの、これが拒否されたことや、受注改善の見通しも立たず、赤字が解消する見込みがなかったためである。

ウ 休暇早退届の不受理に関する事実誤認

原告は、X1が午後から出勤するという内容の遅刻届を提出したところ、午前中の業務が多忙であるものの、午後には仕事がほとんどないことから、同人に対し、遅刻届ではなく休暇を取るよう促したものである。これに対し、X1は、本社を無視して、長崎営業所のY3常務へ直接電話で交渉し、正規の手続をとらなかったため、Y1部長は、X1に対し、今後はそのようにしたらと述べたまでである。原告は、規則を遵守するX1以外の組合員について、原告の本社において休暇早退届を受理しており、組合員を差別していない。

【被告の主張】

ア 本件命令における事実認定と判断の内容は、本件命令書記載のとおりであり、その判断に違法はない。

イ (ア) 乗務車両の転換について

原告は、乗務させる車種の転換は容易ではなく、本件命令はこの事実を看過している旨主張するが、原告は、平成17年12月1日、X1にダンプ車を、X2に撤車を、X3に10トン平ボディ車を、それぞれ割り当てており、以後同人らはいずれも輸送業務に従事しているのであり、また、原告は、X1ら組合員に対して上記担当車を割り当てるまでの間、本件申立ての審査手続の中で、乗務車種の転換が容易でないなどと主張したことはなかった。

原告の輸送業務の割当ては担当車を中心に行われ、その結果、担当車を有する者と担当車を有しない者との間で、売上給に著しい格差が生じており、また、組合員らは乗務員でありながら、輸送業務にほとんど従事できず、社内で孤立する状況となっていたのであるから、原告は、乗務員間で売上給激減による著しい給与格差や組合員らの孤立化などの事態が生じないように、輸送業務に使用する全車両をある程度平等に割り当てるなど、相応の配慮をすべきであった。

仮に、組合員らの乗務する車種を変更するに当たり、操作の慣熟訓練等が必要であったとしても、それは、使用者として当然に配慮すべきものである。

(イ) ミキサー部門の廃止について

原告は、ミキサー部門廃止の理由を、取引先から運賃改定の要求を拒否され、受注状況の改善の見通しも立たないので、今後赤字が解消する見込みがなかったためであると主張するが、提出された資料をみても、原告のミキサー部門の収支が赤字となっていることは明らかでなく、赤字を理由に同部門を廃止したことには疑念が存する。

(ウ) 休暇早退届の不受理について

従業員の休暇早退届の提出については、就業規則によって、上長の許可を受けなければならぬと定められており、原告本社においては、同所で受理手続を行っていた。X1の休暇早退届の提出方法をみると、従来から原告本社で行われていたとおりの手順に従って提出しており、またその届出内容についても、上司からの指示どおりに遅刻届を欠勤届に

改めた上で提出したのであるから、その手続に特段の不備はうかがえない。それにもかかわらず、Y1 部長は、X1 の休暇早退届を本社で受理せず、殊更に長崎営業所へ直接送付させたものである。X1 が Y3 常務に直接相談の電話をしたことの一事をもって、本社で届出を受理せず、長崎営業所へ直接提出するように命じた措置には合理性を見出し難い。

【参加人組合の主張】

ア 原告の行った不当労働行為の内容及び経過は、本件命令が認定したとおりであり、その特徴は、原告における組合の存在及び活動を許さないという一貫した組合敵視政策であり、露骨かつ悪質なものである。

イ 賃金差別の実態について

平成 15 年から平成 16 年にかけて、ミキサー車の乗務員は、参加人組合に加入していた X1、X2 及び X4 の 3 名に固定し、同部門の営業状態も良好であり、廃止の必要性は客観的にも存在しなかったのであるが、原告は、ミキサー車の乗務員全員が組合員であることを嫌悪し、第 1 回団体交渉の直後である平成 16 年 3 月 31 日に、突然、同部門の廃止を決定した。

同年 4 月 1 日からミキサー車の乗務員であった参加人組合員のうち、正社員であった X1 及び X2 は、ミキサー車以外の車両の乗務員として勤務するようになったが、同日以降、担当車が割り当てられず、突発的な受注があったり、担当車を割り当てられている非組合員の運転手が急に早退・休暇等を取ったりして、非組合員の運転手だけでは仕事のやりくりがつかなくなった場合にしか乗務することができず、このような状態が、平成 17 年 11 月 30 日まで継続した。

乗務員の給与体系は、勤続給と売上給からなっているが、輸送乗務回数に応じた売上給が大きな比率を占めており、X1 らは、輸送業務に従事したくとも仕事がなく、その結果、非組合員と比べて大きな賃金格差が生ずるようになった。

具体的には、X1 と非組合員の乗務員との賃金差額は、20 か月間で 188 万 4180 円（（非組合員 Z1 及び Z2 の平均売上給 14 万 4430 円－X1 の 20 か月の平均売上給 5 万 0221 円）× 20）、X2 と非組合員の乗務員との賃金差額は、20 か月間で 157 万 6040 円（（非組合員 Z1 及び Z2 の平均売上給 14 万 4430 円－X2 の 20 か月の平均売上給 5 万 6618 円）× 20）、X3 と非組合員の乗務員との賃金差額は、13 か月間で 107 万 3761 円（（非組合員 Z1 及び Z2 の平均売上給 14 万 4430 円－X3 の 13 か月の平均売上給 6 万 1833 円）× 13）である。

ウ 組合員の受けた被害について

原告の上記不当労働行為によって、X1 ら組合員は、長期間にわたって最低賃金ぎりぎりの賃金差別を押し付けられ、この間に生活が困窮、破壊され、甚大な被害を受けた。現時点では、組合員が非組合員と変わらない給与を支給されているとしても、上記期間の窮状が救済されたことにはならない。

(2) 本件命令の救済方法の適否

【原告の主張】

本件命令は、バックペイとして、X1 と X2 に対し、平成 16 年 7 月から平成 17 年 12 月までの 18 か月分の賃金としてそれぞれ 142 万 4000 円の支払を命じているが、X1 と X2 の支給対象期間中に受け取った金額には差異があり、これを無視して、同人らに同額の支払を命ずることは合理性を欠く。

【被告の主張】

被告は、原告による不当労働行為の発生に至った経過、不当労働行為の内容、当該労使関係をめぐる事情などを勘案した上、固有の裁量権に基づき、当事者間における正常な労使関係を回復するため、必要と認める救済措置の一つとしてバックペイを命じたものである。

被告は、その金額算定に当たっては、輸送業務の割当てを減少されたことによって X1 らが被った売上給の減少に着目し、売上給に係る組合員への平均支給月額と非組合員への平均支給月額との差額を基準にして、バックペイ額を算出した。その算定方法は、合理的かつ適切なものである。

第3 争点に対する判断

1 事実関係

前記争いのない事実等並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) ミキサー部門の開設

ア 原告は、平成 14 年 6 月、生コンクリートをミキサー車により現場まで輸送するミキサー部門を開設した。

イ X1 は、平成 14 年 12 月 10 日に原告のミキサー車乗務員として入社したが、その当時、委託契約社員である X4 だけがミキサー車に乗務していた。その後、X2 が、平成 15 年 1 月 6 日にミキサー車乗務員として原告に入社し、ミキサー部門の乗務員は、X4、X1 及び X2 の 3 人となった。

ウ X1 及び X2 は、平成 15 年 7 月 1 日付けで正社員になったが、X4 は、委託契約社員のままであった。

(2) X1 らの参加人組合への加入及び分会結成

ア X1 は、稼働した分の給与が入っていないなどの給料計算の間違えが多かったこと、担当車で乗務した場合には、その売上であるチャーター代 2 万 8000 円の 18 パーセントである 5040 円が X1 の売上給となるのに対し、予備車で乗務した場合には、原告が 2 万 8000 円から予備車のリース代として 1 万 2000 円を一方的に差し引き、その残額 1 万 6000 円の 18 パーセントが X1 の売上給となるという扱いをしていたこと、原告での賃金が同業他社よりも低いこと、原告代表者が X1 らの意見に耳を傾けてくれないことなどを不満に思い、同年 12 月 30 日、X2 及び X4 と共に、分会を結成し、X1 が分会長に就任した。

イ X3 は、原告の撤車の乗務員として勤務していたが、平成 16 年 2 月 20 日、分会に加入した。

(3) 団体交渉の申入れ及び原告の対応

ア 参加人組合の X5 支部長ら役員 4 名は、平成 16 年 1 月 7 日、原告を訪れ、Y2 係長に対し、原告の従業員が組合に加入して分会を結成し、分会長が X1 であると告げると共に、労働条件改善を団交議題とした団体交渉の申入書を渡した。

イ Y1 部長は、同日、Y2 係長から、上記団体交渉の申入書を受け取り、同申入書に名前が記載されている X5 支部長が、生コンの運転手であり、X1、X2 及び X4 と同じ仕事場で仕事をすることが多いと聞いていたことから、X1 らに事情を聞こうと考えた。そこで、同部長は、X2 及び X4 に対し、同申入書について分からないか、組合に入ったのかなどと尋ねたが、同人らは、知らない旨答えた。

また、同部長は、同日、既に仕事を終えて退社していた X1 に対し、電話で連絡を取り、直接会って話したい旨伝えたが、X1 は、Y1 部長と直接話すことに不安を覚え、X5 支部長に Y1 部長への対応を依頼した。

X5 支部長は、同月 8 日、X1 の依頼を受けて、Y1 部長と面談した。その際、Y1 部長は、原告従業員の誰が分会に加入しているのか尋ねたが、X5 支部長は、今は教えられないと答えたため、Y1 部長は、団体交渉に応じるのを断った。

ウ 参加組合は、同年 2 月 6 日、原告に対し、団体交渉の開催を再度申し入れ、団体交渉開催日が同月 18 日午後 7 時に決定した。

エ Y1 部長は、同月 18 日の午前、X3 に対し、分会に加入しているか尋ね、X3 は、当時未加入であったが、加入している旨答えたところ、Y1 部長は、X3 に対し、なぜ組合に入るのかなどと言った。

オ Y1 部長は、同日夕方、X4 が Y3 常務に分会に加入していると話したことから、X4 が分会に加入していることを知った。

Y1 部長は、X4 が原告へ入社する際に口添えをしたにもかかわらず裏切られたと感じ、団体交渉が始まる前に、X4 の前で、X2 の担当車であるミキサー車のワイパーを折り、X4 に対し、団交から帰ったら全部バラバラに壊してやるからな、などと言った。

(4)平成 16 年 2 月 18 日の団体交渉

ア Y1 部長は、団体交渉の開始前、会場において、今日は興奮しとるから何をするかわからんぞと発言した。

イ 団体交渉は、参加組合側から X6 執行委員長、X5 支部長及び X1 の 3 名、原告側から Y3 常務及び Y1 部長の 2 名が出席して開催された。

ウ 団体交渉では、参加組合側が、原告側に対し、平成 10 年当時原告の従業員の定年は 60 歳と規定されているのに、休憩室には 58 歳定年を定めた旧就業規則が置かれており、従業員にその変更内容が周知されていないことを追及したり、賃金改正についての交渉が行われた。

エ Y3 常務は、団体交渉が終了して会場から退席する際、「やめた、やめた、もうミキサーやめた」と発言した。

なお、この点、Y1 部長は、Y3 常務の「やめた、やめた」との発言は、この団体交渉はこれでやめたという趣旨であると解釈した、ミキサー部門を廃止したとは理解していない旨供述しており、その後に原告と参加組合との間で団体交渉が行われていないことからすると、Y3 常務の発言が団体交渉をやめたという趣旨であったと考える余地がないではない。

しかし、団体交渉が行われなかったのは、Y1 部長が体調を崩したり、原告と X4 との間の裁判があったことなどにより、団体交渉の機会が設けられなかったためであり、原告が団体交渉そのものを拒否していたわけではないこと、上記団体交渉からほどなくミキサー部門が廃止されていること、X1 が供述する Y3 常務の発言自体が具体的であり、印象的であることなどに照らせば、X1 の供述に基づいて、上記のとおり認定するのが相当である。

オ 参加組合は、同月 20 日以降も度々、原告に対し、労働条件の改善等についての団体交渉を申し入れたが、原告はこれに応じなかった。

(5) ミキサー部門の廃止

ア 原告は、平成 15 年 10 月ころから、ミキサー部門の取引先である西福岡宇部コンクリート株式会社に対し、運賃の値上げ交渉をしてきたが、平成 16 年の年明けに、同社から、値上げは認められないという回答を受けた。

イ 平成 16 年 2 月末、原告は、同年 3 月末日をもってミキサー部門を廃止することを決定した。

ウ Y4 社長と Y3 常務は、同年 3 月 5 日、原告本社を訪れ、Y1 部長と共に、赤字なのでミキサー部門を廃止すると告げた。その際、Y4 社長は、3 万 8000 円だったら合うんだけどな、などと述べていた。

なお、ミキサー車の運行料金は、当時 2 万 8000 円であった。

エ X1 らは、ミキサー車に頻繁に乗務していたことから、ミキサー部門を廃止するような状況ではないと考え、廃止に納得できないとして、原告に対し、ミキサー部門を廃止したことについて説明を求めたが、原告は、赤字であると述べるだけで、それ以上の説明をしないまま、同月 31 日、ミキサー部門を廃止した。

(6) ミキサー部門廃止後の X1 らの就労状況

ア X1、X2 及び X4 は、ミキサー部門の廃止以降、乗務するミキサー車がなくなった。同部門廃止当時、原告には担当者が決まっていない予備車として、ダンプ車 1 台、平ボディ車 1 台、4 トン車 1 台の計 3 台があったが、原告は、X1 らに対し、これらを割り当てようとしなかった。

また、平成 17 年 8 月時点で、ダンプ車 1 台、平ボディ車 1 台、撒車 1 台について担当者が決められていなかったが、これらについても、X1 らに割り当てられなかった。

イ なお、撒車は、製造されたセメントの粉粒体をパッケージせずにそのまま積載できるタンクを備え付けた型式の車両であり、セメントを粉粒体のまま主に生コンクリート製造会社やブロックなどコンクリート加工品製造会社の工場まで輸送する業務に使用するものである。

また、SL 車は、生コンクリートを車内に設けたタンクの中で、流動性の高いモルタル状にし、ホースで直接工事の施工箇所に流し込むことができる特殊車両である。

ウ ミキサー部門廃止以降、原告は、X1 と X2 について、月に 6、7 日ほどは、終日にわたり業務を割り当てず、午前 8 時から午後 4 時半まで休憩室での待機を命じ、休憩室にあるテレビを見ることを禁じた。それ以外の日については、1 日に 1 回ほど予備車である平ボディ車等への乗務を割り当てたが、その内容は、2、3 時間程度で往復できる、原告本社から 20 キロ程度離れた福岡周辺の現場までの近距離乗務のみであった。

エ X1 と X2 は、ミキサー部門で就労していた当時、交替でセメントパックの車両積込みなどの場内作業を行っていたが、ミキサー部門廃止後、原告は、X1 らに対し、場内作業を命じなくなり、場内作業者が休んだ場合でも X1 らに同作業を命じることはなく、他の従業員に行わせていた。

オ原告は、賃金体系が定額日給制で日給 8000 円であった委託契約社員の X4 に対しては、主に場内作業を命じ、平成 16 年 6 月 6 日、雇止めにした。

(7) ミキサー部門廃止後の X1、X2、及び X4 以外の原告本社乗務員の就労状況

ア Z3、Z1、Z4 及び組合員である X3 の 4 名は、主に撒車に乗務していた。

イ Z2 は、主にダンプ車を担当していたが、平成 17 年 6 月に退社した。

ウ Z6 には、2 トン車が担当車として割り当てられていた。

エ Z5 には、SL 車が担当車として割り当てられていた。

(8) X3 の交通事故とその後の就労状況

X3 は、平成 16 年 10 月 27 日、業務中に交通事故を起こし、同事故のため、同人の担当車であった撤車が廃車となった。その後、原告は、X3 に新たな担当車を割り当てず、このため、X3 の業務割当ては減少した(丙 19. 4 頁)。

(9) X1 から組合員と非組合員との賃金格差

ア 原告従業員の賃金は、①基本給、②保障給及び③手当等である。

①の基本給は、「勤続年数給」と「売上給」とで構成されており、「勤続年数給」は、勤続年数に応じて定められた日額固定給に出勤日数を乗じて算出され、「売上給」は走行距離と輸送トン数により算出した輸送売上に一定割合(原則 18 パーセント、SL 車乗務員には 35 パーセント)を乗じて算出される。

②の保障給は、「歩合保障給」と「待機保障給」とで構成されており、「歩合保障給」は、従業員が有給休暇などで原告を休んだ際に、当該月の売上給の 1 日平均を算出して、1 日当たりその平均額を歩合保障給として支給されるもの、「待機保障給」は、原告都合により、従業員が就労できなかった場合に過去 3 か月分の 1 日当たりの売上給の 60 パーセントを賃金として支給するものである。なお、原告は、平成 17 年 8 月支給の給与から、同保障給の支給を行うようになり、それより前は、支給していなかった。

③の手当等は、役付手当、責任手当等である。

イ 上記のとおり、原告従業員の賃金のうち、売上給は、輸送売上により左右され、作業手当は、場内作業の従事した度合に左右されるので、ミキサー部門廃止後、輸送業務の割当てが減少し、場内作業も命じられなかった X1 及び X2、交通事故による担当車の廃車後、輸送業務の割当てが減少した X3 は、他の非組合員の従業員よりも賃金が低額となり、原告が最低賃金額を満たすために補充しなければならないほど低額となった月も生じた。

原告が、ミキサー部門を廃止した後の平成 16 年 5 月以降の、X1、X2 及び X3 の組合員 3 名と、X1 らと賃金体系が同一である Z3、Z1 及び Z2 の非組合員 3 名の、売上給、作業手当、歩合保障給及び待機保障給の合計額(以下「売上給等月額」という。)は、別表 1 (省略) のとおりである。

(10) 原告本社における欠勤届等の不受理

ア 原告では、本社従業員が遅刻、早退及び欠勤の届出をする場合、原告本社の休憩室に備え付けられた用紙に届出の理由や休む日時などを記載し、運行日報入れという箱に入れ、原告本社がこれを受理するという方式がとられていた。

イ X4 は、平成 16 年 6 月 6 日に雇止めされ、同月 11 日、雇止めの撤回を求める訴訟を福岡地方裁判所に提起した。

ウ X1 は、同年 11 月 25 日、上記訴訟の傍聴のため、福岡地方裁判所行きと記入した同年 12 月 3 日の早退届を、原告本社休憩室内にある運行日報入れに入れて提出した。

また、X1 は、同年 11 月 29 日、病院で検査を受けるため、検査受診日である同年 12 月 7 日の遅刻届を Y1 部長に直接提出した。

Y1 部長は、X1 に対し、会社は朝が忙しいので昼から入社しても仕事はほとんどないか

ら、遅刻届を休暇届に換えるように指示した。X1は、Y1部長の発言に納得できなかったため、長崎営業所のY3常務に電話連絡したが、Y3常務は、X1に対し、同日の遅刻届は欠勤届なら認める旨伝えた。

そこで、X1は、同年12月1日、同月7日の遅刻届を欠勤届に書き換え、Y1部長に提出した。しかし、Y1部長は、X1に対し、Y3常務に電話したのだから、今後は、Y3常務に伺いを立てるように指示し、欠勤届を受理しなかった。また、X1が同年11月25日に提出していた同年12月3日の早退届もX1に返却した。

X1は、やむなくY3常務あてに同年12月3日及び同月7日に欠勤する旨の届出をコンビニエンスストアからファクシミリで送った。

Y1部長に休暇欠勤届の受理を断られて以降、X1、X2及びX3は、休暇早退届を提出するときは、長崎営業所にコンビニエンスストアからファクシミリで送るようにした。

エ X1は、平成17年1月14日及び同年2月18日に、X4の雇止めの訴訟を傍聴するために欠勤し、同年4月5日と同月8日に、病院検査とX4裁判のため有給休暇を取ったが、それらの届出はいずれも直接、長崎営業所にコンビニエンスストアからファクシミリで送信し、Y3常務が受理して承認した。

オ X4と原告との間で、同年6月9日、裁判上の和解が成立し、X4は、同日付けで原告を自主退職した。

(11) 本件申立て及びその後の原告の対応

ア 参加人組合は、平成17年7月21日、本件申立てを行った。

イ 原告は、同年11月、組合員らが提出した休暇早退届を本社で受理する制度にした。

ウ 原告は、Z2とZ1の退社により担当者のいなくなった車両をX1らに割り当てることにし、同年12月1日以降、X1にダンプ車を、X2に撒車を、X3に10トン平ボディ車を割り当てるようになり、さらに、X1らの売上給確保のため、X1らを担当車だけでなく、異なる種類の車両にも乗務させるようになった。

これにより、X1、X2及びX3の売上給等月額が増加し、平成18年1月に支給された同人らの売上給等月額は、いずれも非組合員のZ3とほぼ同額あるいはそれ以上の額となった。

2 争点(1)について

(1) 組合員への輸送業務の割当て及び賃金の減少について

ア 原告が、ミキサ部門を廃止し、X1及びX2の業務割当てが減少して売上給が少なくなったことや、交通事故後にX3の担当車を廃車して以降、同人に担当車を割り当てず、業務割当ての減少により売上給が減ったことが、組合員であることを理由とするものか、すなわち、原告の不当労働行為意思に基づくものか否かについて検討する。

イ ミキサ部門廃止並びにX1及びX2の業務割当ての減少について

(ア) 原告は、ミキサ部門を廃止した理由が、同部門の赤字のためであると主張し、証人Y1はこれに沿う供述をするほか、ミキサ部門の収支を挙げている。なお、この中には、ミキサ部門の乗務員であるX1ら3名の給料とは別に、「一般人件費」という項目があり、原告の事務員及び管理職の役員報酬等の人件費総額のうちの一定額が計上されている。

しかしながら、上記一般人件費を除くと、平成15年8月から同部門廃止の平成16年3

月までの損益は、赤字ではなく、むしろ黒字続きであったことが認められる。

また、平成14年6月にミキサー部門が設置されてから平成15年8月までは収入が毎月150万円を超えることがほとんどなかったのに対し、平成15年9月から平成16年3月までは収入がほぼ毎月150万円以上得られるようになっており、一般人件費を入れた収支をみても、赤字額が減少しているのもであって、むしろ、ミキサー部門を開設した当時から平成15年8月ころまでよりも、同年9月以降には収支の状態が好転しているといえる。確かに、取引先である西福岡宇部コンクリート株式会社が原告の賃上要求を拒否したことや、久世社長が、ミキサー部門の廃止に当たり、2万8000円の輸送費が3万8000円に値上げできていけばという趣旨の発言をしているところではあるが、上記のようなミキサー部門の収支の推移をみると、直ちに同部門を廃止しなければならないほどの状況に陥っていたとすることは疑問を抱かざるを得ない。

(イ)そして、前記認定のとおり、原告の従業員は、勤続給と売上給を基本給としているのであるから、ミキサー部門の廃止によって、X1ら同部門の乗務員が担当車や業務割当てを失えば、必然的に賃金が著しく減少する結果となることは、十分に予見し得るところである。

しかるに、原告は、ミキサー部門の廃止を決定するに当たり、そのような賃金減少に対応する施策について真摯に検討した形跡は証拠上うかがわれぬ。かえって、上記認定のとおり、同部門の廃止当時であった予備車3台をX1らに担当させたり、積極的に場内作業に従事させるようなこともせず、X1やX2の売上給の減少を放置したままにしていたというべきである。

この点、原告は、ミキサー車の運転及びそれに伴う業務と平ボディ車あるいはダンプ車の運転業務は作業内容が異なり、直ちにミキサー車から別の自動車に乗り換えることは困難であるため、X1らに予備車を割り当てることができなかつたと主張し、原告の福岡営業所長のY5は、撒車が特殊車両であって故障や追加オーダー等の緊急的な対応が困難で、経験と修練が必要であり、平ボディ車は、固定的な届出先がないので、どちらもX1らに割り当てることが困難である旨述べている。

しかしながら、X1とX2は、ミキサー部門で従事していた当時、ミキサー車の仕事がない時などには、平ボディ車やダンプ車に乗務していたというのであるから、直ちにこれらの車両に乗務することができたと認められるし、同人らは、撒車の乗務経験を有しなかつたものの、X1は平成19年3月から、X2は平成17年11月ころから撒車に乗務しており、最初の2、3回は、撒車の乗務経験のある原告の従業員に付いてもらって作業の仕方を教えてもらい、その後は一人でも乗務できるようになっているのであり、証人Y1も、撒車の養成期間は、常時ずっと付きながら回って1週間か10日間程度である旨述べていることなどからすれば、X1及びX2に対し、平ボディ車及びダンプ車の乗務を割り当てることは容易であつたものと認められるのであり、撒車についても多少の練習期間を経れば乗務が可能であつたと認めるべきであるから、原告の上記主張は採用できない。

(ウ)以上のように、赤字を理由とするミキサー部門の廃止には疑問が存するところであり、上記認定のとおり、第1回目の団体交渉の終了直後に、Y3常務が、「やめた、やめた、もうミキサーやめた」などと発言していることからすると、尚更である。

また、原告は、ミキサー部門の廃止によって、X1やX2の売上給の減少が容易に予想

できたにもかかわらず、これに対する対策を講じないまま、かえって予備車を割り当てないという所為に及んでいるのである。

加えて、前記認定のとおり、原告がミキサ一部門廃止を決定した日は平成 16 年 2 月末であり、団体交渉を行った同月 18 日と近接しており、しかも、ミキサ一部門の乗務員全員が組合員であったというのである。

このような事情を併せ考えれば、原告は、赤字によりミキサ一部門を廃止し、やむなく X1 及び X2 の担当車を割り当てることができずに、同人らの収入が減少したというのではなく、分会の結成から、平成 16 年 2 月 18 日に行われた団体交渉を経て、X1 ら組合員を嫌悪し、組合員への嫌がらせを主な目的として、ミキサ一部門の廃止を決定し、同部門廃止後、X1 と X2 にあえて担当車を割り当てず、業務も割り当てないようにして売上給を減少させたというべきであり、原告のこのような行為は、不当労働行為意思に基づくものと認めるのが相当である。

ウ X3 の業務割当ての減少について

原告は、X3 について、担当車が交通事故により廃車になったため、担当車がなくなり、業務割当てが減少して賃金が低額になったにすぎない旨主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、X3 が交通事故を起こした平成 16 年 10 月当時には、担当者が決まっていなかった予備車が 3 台あったのであるから、X3 にこれらへの乗務を割り当てることは可能であったというべきである。そして、前記判示のとおり、経験のない車両への乗務であっても、わずかな訓練を積めば容易に乗務が可能となると認められることからすれば、原告が X3 に予備車を割り当てなかったことには合理性を見出し難い。

加えて、原告が、X3 と同じ組合員である X1 や X2 に対して、上記のような不当労働行為に及んでいることを考えると、X3 に対しても、組合員への嫌がらせを主な目的として、X3 に担当車を割り当てないなどの所為に及び、売上給を減少させたと認めるのが相当である。

エ 以上によれば、原告が、ミキサ一部門を廃止し、X1 及び X2 に担当車を割り当てず、業務割当てを減少させて売上給を減少させたこと、X3 の交通事故による担当車の廃車以降、担当車を新たに割り当てず、業務割当てを減少させて売上給を減少させたことは、いずれも X1 らが組合員であることを理由とするものであり、原告の不当労働行為意思に基づくものというべきである。

(2) X1 の休暇届の不受理について

前記認定のとおり、X1 は、原告本社の従業員が遅刻、早退及び欠勤の届出をする通常の方法(本社の休憩室に備え付けられた用紙に届出の理由や休む日時などを記載し、運行日報入れという箱に入れ、本社がこれを受理するという方法)によって届け出ており、Y1 部長から欠勤届にするようにと言われて納得できずに Y3 常務に問い合わせをし、結局、同人から欠勤とするようにという指示を受けて、その指示に従い欠勤届を提出しているのであるから、X1 の上記届出の経緯をもって、届出方法に違反があったと評価することはできない。

そして、前記認定のとおり、X1 以外の組合員も、X1 が届出の受理を拒否された後は、自主的に本社ではなく長崎営業所に欠勤届等をファクシミリで送信するようになっているのであり、加えて、休暇届の不受理が問題となったのは、まさに原告が X1 を含む組合員

に対し、不当労働行為を行っている最中のことであることを考慮すると、X1 の休暇届の本社での不受理についても、X1 が組合員であることを理由とするものと認められるのであり、不当労働行為意思に基づくものと評価するのが相当である。

3 争点(2)について前記

前記争いのない事実等記載のとおり、被告は、バックペイを命じるに当たって、輸送業務の割当てを減少されたことによって被った売上給の減少に着目し、組合員であるがために得られなかった月額賃金として、組合員 3 名(X1, X2 及び X3)への平均売上給支給月額 6 万 2763 円と非組合員 3 名(Z3, Z1 及び Z2)への平均売上給支給月額 14 万 1917 円との差額 7 万 9154 円を基本月額とし、非組合員との賃金格差のある期間のうち除斥期間にかからない 18 か月間をその対象期間として、バックペイ額を算出している。

この点、原告が指摘するように、X1 と X2 とでは、実際の賃金額が異なることから、個別に差額を算出することも検討する余地が存しないではない。

しかしながら、平成 16 年 5 月から平成 17 年 12 月までに支給された X1 の売上給等月額の総額は 110 万 8741 円であり、X2 のそれは 122 万 3272 円であって、月平均にしてみればさほどの差異は認められないのであり、X1 と X2 との個人差を捨象しても、不合理な結果を来すということはできない。そして、本件について、組合員という属性で括って非組合員と組合員の平均値の差額によりバックペイ額を算出するという被告の採用した算定方法も、組合員であるがために得られるべき賃金が得られなかったという不利益を救済する額の算出方法として、一定の合理性が認められるというべきであるから、労働委員会が裁量権を逸脱したと認めることはできない。

4 以上のとおり、本件命令には原告の主張するような違法はなく、原告の請求は理由がないのでこれを棄却することとし、よって、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第 5 民事部