

平成 23 年 1 月 21 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 22 年(行コ)第 69 号 労働委員会命令取消請求控訴事件(原審・大阪地方裁判所平成 20 年(行ウ)第 27 号)

口頭弁論終結日 平成 22 年 11 月 18 日

判 決

控訴人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

被控訴人 大阪府

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被控訴人補助参加人 立正運送株式会社

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 処分行政庁が平成 17 年(不)第 55 号不当労働行為事件について、平成 19 年 8 月 21 日付けでなした「本件申立てをいずれも棄却する。」との命令を取り消す。

#### 第 2 事案の概要等

##### 1 事案の概要

控訴人は、被控訴人補助参加人(以下「補助参加人」という。)による、①控訴人の組合員に対し、配車差別を行うことによって、同組合員の賃金を減少させる行為、②補助参加人の従業員に対する控訴人の影響力を排除する意図をもって、二人乗務の際に、控訴人組合員と同組合員以外の従業員を同乗させない取扱いが、いずれも不当労働行為に該当するとして、被控訴人に対し、①控訴人の組合員 9 名に対して平成 16 年 1 月以降、配車差別がなければ得られたであろう賃金と既払賃金との差額賃金を支払うこと、②控訴人の組合員に対する配車差別の中止と他の従業員らとの間での公平な配車、③二人乗務に関する恣意的配車の禁止、④全従業員に対する謝罪文の手交、を求める救済命令の申立てをした(平成 17 年(不)第 55 号事件)。被控訴人は、平成 19 年 8 月 21 日付けで、上記申立てをいずれも棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

控訴人は、本件命令の取消しを求めて本件訴えを提起した。原審は、本件命令は適法であるとして控訴人の本件請求を棄却した。これを不服として、控訴人が本件控訴をした。

当裁判所も、本件命令が違法とはいえないから、控訴人の本件請求を棄却した原判決は相当であり、本件控訴は理由がないものと判断した。

##### 2 前提事実

本件の前提事実は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中の第 2 の 2 に記載のとおりである。

- (1) 原判決 2 頁 24 行目末尾に続いて、「分会立正運送職場の構成員は、上記救済命令申立事件の審問終結時において、13 名であった。」を加える。

(2) 原判決 3 頁 2 行目末尾に続いて、「補助参加人は、肩書地に本社を、堺市内及び兵庫県姫路市内にそれぞれ営業所を置いており、上記審問終結時において、従業員数は約 100 名であり、そのうち、堺営業所に所属している者は約 50 名、そのうち運転手は約 44 名であった。」をそれぞれ加え、同 3 行目の「補助参加人」を「補助参加人」と改め、同 4 行目から 5 行目にかけての「所属する者」に続いて「(上記審問終結時において、その人数は 11 名であった。)」を加える。

(3) 原判決 4 頁 15 行目の末尾に続けて改行の上、次のとおり加える。

「上記の和解により、補助参加人が控訴人組合員 8 名を平成 15 年 2 月 2 日付で新たに雇用した際、賃金については、後記のとおり、ポイント制度によることを説明し、上記従業員 8 名との間で、その旨合意した。」

### 3 争点及び争点に対する当事者の主張

争点及び争点に対する当事者の主張は、(1)のとおり補正し、(2)のとおり控訴人の当審における主張を補充するほかは、原判決の「事実及び理由」中の第 3 に記載のとおりである。

#### (1) 原判決の補正

ア 原判決 9 頁 10 行目の「ウ(ア)」に続いて「平成 16 年 11 月 21 日から平成 17 年 6 月 20 日までにおいて」を、同 21 行目の「とおりである」に続いて「(交通労連組合員であった者が控訴人組合に加入したことにより、控訴人において資料を入手できた。)」をそれぞれ加える。

イ 原判決 10 頁 6 行目から 18 行目までを次のとおり改める。

① 原判決添付別紙 6 は、補助参加人作成にかかる資料であり、営業所の全運転手のポイント数が記載されている。このうち、「前月」欄は、平成 16 年 4 月度(同年 3 月 21 日から同年 4 月 20 日まで)のポイント数の合計であり、「合計」欄は、同年 5 月度の一部(同年 5 月 21 日から同年 6 月 7 日まで)のポイント数の合計である。「氏名」欄記載の者のうち、控訴人所属の組合員は、X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 である。控訴人がこの数値に基づいて計算した結果が本判決添付別紙 6 - (2)であり、これによると、この 8 名(「建交労」として表記、以下同じ。)の「前月」欄の平均係数が 44.56 であるのに対し、全従業員の平均係数は 52.27 であって、7.71 もの差がある。また、「合計」欄についても、上記 8 名の平均係数が 23.26 であるのに対し、全従業員の平均係数は 28.30 であって、5.04 もの差がある。

② 原判決添付別紙 7 も、補助参加人作成にかかる資料であり、営業所の全運転手のポイント数が記載されている。このうち、「合計」欄は、同年 8 月度(同年 7 月 21 日から同年 8 月 20 日まで)の一部のポイント数の合計である。「氏名」欄記載の者のうち、控訴人所属の組合員は、X9, X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X10 の 10 名である。控訴人がこの数値に基づいて計算した結果が本判決添付別紙 7 - (2)であり、これによると、この 10 名のうち、上記期間に出勤しなかった X10 を除く 9 名(「建交労(X10 除く)」として表記。)の「合計」欄の平均係数が 31.63 であるのに対し、全従業員の平均係数は 38.51 であって、6.88 もの差がある。」

(2) 当審における控訴人の補充主張

被控訴人及び補助参加人が、控訴人組合員運転手とそれ以外の運転手とのポイント数を比較するに当たって除外すべきと主張するデータに関する反論は次のとおりである。

ア 被控訴人及び補助参加人は、上記データを除外すれば、控訴人組合員運転手とそれ以外の運転手との間に有意の差はないと主張するが、補助参加人は、すべてのデータを本件訴訟に提出しない(控訴人は、原審においても当審においても文書提出命令を申し立てたが、原審裁判所及び当審裁判所は、いずれも、証拠調べの必要がないとして、これを採用しなかった。)から、データ除外の合理性、除外条件に従って正しくデータが除外されたか否かについて検証できない。

イ 休日出勤に関するデータ除外について

控訴人組合員運転手とその他の運転手で休日出勤を好むか好まないかについて有意の差はなく、このデータ除外に合理的理由はない。特に、休日出勤の少なかった X6 組合員ら 3 名のデータを除外するのであれば、一層、合理的理由がない。

ウ 炭酸車に関するデータ除外について

炭酸車は、控訴人組合員運転手以外の運転手 3 名が専属とされていて、これも控訴人組合員差別の一つであるから、これを除外する合理的理由はない。

エ 長期出張ページに関するデータ除外について

控訴人組合員運転手は、長期出張ページに従事していないが、これが格差の温床なのであるから、このデータを除外する合理的理由はない。

オ 当日追加配送データ除外について

当日追加配送データを除外する合理的理由はない。

カ 定時依頼日のデータ除外について

定時依頼をした運転手に対しては、後日の仕事量を多めにするなどの方法で調整することによってポイント数を平準化することができるのであるから、定時依頼日のデータを除外する合理的理由はない。

キ X6 組合員ら 3 名のデータの除外について

X6 組合員、X3 組合員、X8 組合員のデータを除外する合理的理由はない。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1(補助参加人は、控訴人組合員運転手に対し配車差別をしたか。)

(1) ポイント制度の合理性等について

ア 前記引用にかかる前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、賃金算出の基礎となるポイントは、運行距離、荷下ろし回数、仕入れ回数等の客観的な事実を基準に決められていて、そこに恣意的な要素が入る余地がないこと、ポイント制によって算出した賃金が、労基法に基づいて計算される賃金額を下回る場合はその差額が支給されることのほか、補助参加人の業務内容及び業務形態、特にタンクローリー車の運送労務という事柄の性質上、個々の従業員の裁量に任されている部分が大きく、労働時間のみを賃金算出の基準とすることは、従

業員間の実質的な平等を図るものとはいえないことがそれぞれ認められる。ポイント制は、いわば固定給と歩合給を組み合わせたものということができ、労働の内容を賃金額に反映させることによって従業員間の実質的な平等を図るという積極的側面があり、一定の合理性のある制度であるということが出来る。

イ しかしながら、他方、ポイント数が使用者が指定した配送コースによって自動的に定まるため、一般的に歩合給を取り入れることの利点とされている業績向上に対する労働者の動機付けに結びつかない。また、ポイント数が労働者の創意工夫や努力によって決まるのではなく、使用者による配送コースの指定によって決まるため、使用者が配送コースについて公平な指定をすることが求められるが、指定に当たっては、労働者各自の健康状態、休日出勤や時間外労働及び配送コースについての労働者の姿勢や希望、配送先による運転者の指定等の様々な条件があり、労働者毎のポイント数を平準化することは容易なことではないし、単純に平準化することが必ずしも「公平」であるとも言い難い側面がある。この懸念を進めると、ポイント制は、使用者が、公平な指定の困難さに名を借りて、一部の労働者に対して不利益な取扱いをすることも運用上可能な制度であることは否めないから、自己のポイント数が同僚のそれよりも低い労働者にとっては、自己が差別的な配車をされているのではないかとの疑念を抱くことに結び付くことは容易に想定できる。

したがって、補助参加人としては、配車指定についての労働者の意見や批判等にも十分注意を払い、実質的に公平な指定をするための改善の努力を続けることが求められ、その一環として、労働者に対し、指定の実績について可能な限りデータを開示して、労働者からの意見等を反映させることが望ましいことはいうまでもない。

## (2) 控訴人組合員運転手に対する配車差別の有無

ア 控訴人は、平成16年11月から平成17年6月までの間における控訴人組合員運転手のポイント数と、控訴人において把握できたその他の運転手のうち一部の者のポイント数を比較し(原判決添付別紙4, 5)、平成17年3月から平成18年11月までの間の控訴人組合員運転手のポイント数と交通労連組合員運転手のポイント数を比較し(別表2, 3)、平成16年4月度のポイント数、同年5月度の一部のポイント数及び同年8月度の一部のポイント数について営業所で勤務する全運転手の平均と控訴人組合員運転手の平均を比較し(原判決添付別紙6, 7, 本判決添付別紙6-(2), 7-(2))、いずれの比較結果によっても両者の間に大幅な格差があることから、補助参加人による配車差別がある旨主張する。これに対し、被控訴人及び補助参加人は上記の各数値の正確性そのものは争っていないものの、補助参加人は、上記配車差別をしたか否かを判断するためには抽出条件を付け、一定のデータを除外した上での数値を比較するのが合理的であると主張し、その作業を経た上での数値として原判決添付別表1を提示する。この別表1によれば、引用にかかる原判決第2の2(5)ウのとおり、全運転手と控訴人組合員運転手との平均ポイントの差は、平成16年が0.04、平成17年が0.06で、ポイントに乗じる運転手の平均的な日給は9000円前後である(原

判決添付別紙1の「日給額」欄参照)から、金額にすると、例えば、平成16年の全運転手の平均の日額1万6560円(1.84×9000円)に比し、数百円の差にすぎず、この数値を前提とすると、補助参加人が上記の配車差別を行ったとは推認しがたいと評価できる。

イ そうすると、補助参加人による恣意的な配車差別があったかを検討する上で、全運転手と控訴人組合運転手とを公平に比較対照するに当たり、特定のデータを除外したことについて、除外するに足りる相応の理由(以下、これを「相応の理由」という。)があるかどうかを検討し、相応の理由があるといえないのであれば、控訴人らが提示した上記各数値に基づき、配車差別が行われたものとの推定に結びつくことになるものと考えられる。以下、この理を前提として検討する。

(ア) 休日出勤及び休日にまたがる二暦運行のデータ除外について

a 前記引用に係る前提事実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、これらの事実を覆すに足りる的確な証拠はない。

(a) 補助参加人は、休日の配車をするに当たり、各運転手の休日出勤についての意向を確認するため、休日を迎える毎に、運転手の休憩室内の掲示板に運転手の班名、社員コード、氏名を書いた表を貼り出し、休日出勤を希望しない者に、「×」あるいは「休み」と記載させ、それを踏まえて、上記記載をしなかった者を対象として配車を実施している。

(b) 控訴人組合員運転手のうち、X6組合員ら3名は、ほとんどの休日に不可の印(×印あるいは休みと記載)を付け、ほとんど休日出勤をしなかった。また、控訴人組合員運転手であるX7及びX10も、平成17年12月31日から平成18年10月15日までのデータをみる限り、上記不可の印を付けることが比較的多かった。

b 休日出勤の場合は、前記引用に係る前提事実(3)オ(ア)で記載したとおり、ポイント数が平日の場合よりも1.30~1.35倍になるから、休日出勤が多い者と少ない者の累計ポイント数の差は大きいものになる。したがって、補助参加人が控訴人組合員運転手に対して配車差別を行っているか否かを判断するために控訴人組合員運転手とその他の運転手のポイントの差を比較検討するに当たり、休日出勤にかかるデータを除外することには相応の理由があるというべきである。

なお、控訴人は、休日出勤が少なかったX6組合員ら3名のデータを別途除外するのであれば、休日出勤にかかるデータを除外する必要性がないと主張するが、上記のとおり、控訴人組合員運転手の中には、X6組合員ら3名ほど極端ではないものの、上記の不可の印を付けることが比較的多かった者が存在するから、X6組合員ら3名のデータの除外に加えて、休日出勤のデータを除外することに相応の理由があると認められる。

c 休日にまたがる二暦運行とは、「休日から休日」、「休日から平日」又は「平日から休日」の二日にまたがって業務をする場合をいうところ、こ

の場合も休日労働が含まれるから、休日出勤のデータを除外するのと同様、休日にまたがる二暦運行のデータを除外するのも相応の理由があると認められる。

(イ) 炭酸車に関するデータ除外について

証拠によると、炭酸車には、控訴人組合に所属していない3名の運転手が専属で乗務していること、炭酸車の運行の場合は、ポイント数の基準が他の車両の乗務の場合と異なっていることが認められるから、補助参加人が控訴人組合員運転手に対して配車差別を行っているか否かを判断するために控訴人組合員運転手とその他の運転手のポイントの差を比較検討するに当たり、炭酸車に関するデータを除外することには相応の理由があるというべきである。

これに対し、控訴人は、炭酸車専属の運転手の中に控訴人組合員運転手が含まれないこと自体が組合差別であると主張するが、証拠及び弁論の全趣旨によると、過去には控訴人組合員運転手が炭酸車に乗務していたことがあることが認められ、この事実と炭酸車専属の運転手数が3名と僅かであることを併せ考えると、上記控訴人の主張は採用できない。

(ウ) 長期出張パージ作業に関するデータ除外について

前記引用に係る前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、長期出張パージ作業は、本来の配送業務以外の特殊作業であり、宿泊を要すること、通常の納品と異なり、取引先の仕事の進捗具合に応じて作業を行うため、終了時刻の見込みが立ちにくく、拘束時間が長い割にはポイントが低いことから、一般的に運転手は同作業を望まず、同作業を積極的に希望するのは、年齢の若い少数の者に限られていることが認められる。そうすると、補助参加人が控訴人組合員運転手に対して配車差別を行っているか否かを判断するために控訴人組合員運転手とその他の運転手のポイントの差を比較検討するに当たり、長期出張パージ作業に関するデータを除外することには相応の理由があるというべきである。

控訴人は、控訴人組合員運転手が長期出張パージ作業を希望したこともあり、控訴人組合員運転手を同作業に従事させないこと自体が格差であると主張するが、補助参加人が意図的に控訴人組合員運転手を同作業から排除していると認めるに足りる証拠はなく、証拠によれば、X1組合員が、本件不当労働行為事件に係る審問手続において、証言するように、控訴人組合員運転手が長期出張パージ作業を行わない理由は、同作業によってどれくらいのポイントが上がるかというのがわからないため、これを積極的に希望していないことにあるものと認められる。

(エ) 当日追加配送に関するデータ除外について

a 前記引用に係る前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められ、これらの事実を覆すに足りる証拠はない。

(a) 当日追加配送は突発的に発生し、臨機に対応しなければならない。

(b) 当日追加配送の依頼は、エア・ウォーターから車番を指定してくる

こともあれば、指定のない場合もある。室素車の場合はほとんど車番が指定されるが、室素車以外の場合は指定がないことがほとんどである。車番指定があれば、指定された車両の運転手に追加配送を依頼することとなり、ない場合は、追加配送に時間や場所等から適合しているコースを配送中の運転手に電話連絡をして依頼する場合と、早く帰社した運転手に依頼する場合がある。

(c) 同配送については、時間外労働となる場合が多いことから、補助参加人は、運転手の意向に配慮して依頼している。

(d) 当日の追加配送は平均して1日に2件程度、多いときで5、6件であり、場所によって異なるものの、ポイント数では1件当たり平均0.5ポイント以内であることが通常である。

b 上記事実によると、当日追加配送の配車は、エアウォーターから車番が指定されている場合はその車両を運転している者、そうでない場合は、追加配送に時間や場所等から適合しているコースを走行している者又は早く帰社していた者等に依頼しており、その場での偶発的な要素によって指定され、控訴人の恣意的な判断が入る余地がない運用となっているから、補助参加人が控訴人組合員運転手に対して配車差別を行っているか否かを判断するために控訴人組合員運転手とその他の運転手のポイントの差を比較検討するに当たり、当日追加配送に関するデータを除外することには相応の理由があるというべきである。

(オ) 4名以上の定時依頼のあった日のデータ除外について

a 前記引用に係る前提事実に証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められ、これらの事実を覆すに足りる的確な証拠はない。

(a) 運転手は、終業時刻である午後4時10分等、特定の時刻までに就労を終了したいときは、その旨を申し入れる定時依頼の書類(就労終了時間届書)を補助参加人に提出する。

(b) 控訴人からは、月1回から5回程度、組合員に係る就労終了時間届書が、対象となる日の1週間ほど前に補助参加人に提出されており、その場合の就労終了申入時刻は、終業時刻である午後4時10分である場合、午後5時である場合、午後5時30分である場合等がある。なお、交通労連や親睦会からも定時依頼を受けることがあるが、控訴人からの定時依頼が最も多い。

(c) 定時依頼があった場合、配車係は、その運転手について、確実に早く帰ることができる短距離運行のコースを組まざるを得ず、その結果、定時依頼した運転手のポイントは低くなってしまう。

(d) このように配車を調整すると、定時依頼した運転手に対して配車できなくなった配送先を他の運転手に余分に組み込む場合が生じたり、また、他の運転手が長距離運行をしなければいけない場合が生じたりする。

(e) エア・ウォーターは、あらかじめ早く終わるコースに追加配送依頼

をしてくる場合が多いため、配車係が難しい調整を強いられる場合がある。

(f) 定時依頼された時刻までに帰ることができるコースの数は、その日によって異なり、それが足りない場合は、配車係は、エア・ウォーターに依頼して、コースを変えてもらうことがある。

(g) 定時依頼があった場合、その運転手の1日のポイントは、コースや配車の組み方によるものの、1.0ポイントから1.6ポイントとなり、定時依頼した運転手とそれ以外の運転手を比較すると、独り1日当たり、平均しておよそ0.5ポイントから0.7ポイントの差が生じる。

b 上記事実によれば、補助参加人は、運転手から定時依頼の申し入れがあると、就労終了申入時刻に間に合わせるために、短距離の配車を組むと、これに即して、ポイント数が少なくなることになるから、定時依頼の申し入れが相当数重なると、定時依頼者とそうでない者との間で、追加配送も含め、結果的に片寄った配車となることが避けられないものと認められる。そうすると、補助参加人が控訴人組合員運転手に対して配車差別を行っているか否かを判断するために控訴人組合員運転手とその他の運転手のポイントの差を比較検討するに当たり、4名以上の運転手から定時依頼のあった日のデータを除外することには相応の理由があるというべきである。

(カ) X6組合員ら3名のデータの除外について

a 前記のとおり、X6組合員ら3名は、休日出勤をほとんどしていないほか、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、これらの事実を覆すに足りる証拠はない。

(a) X3組合員は、平成16年12月に配送先といざこざを起こし、同月中旬から平成17年2月末まで下車勤となった。なお、下車勤の場合は、1日当たりのポイント数は1となる。また、ほとんどの運転手は、仕事が終われば速やかに帰社し、終業点呼を受けて退社するか、休憩をしながら追加配送に備えているのに対し、X3組合員は、仕事が終わっても、営業所近くに車を停車させて休憩したり、帰社してもすぐに終業点呼を受けず、車内で休憩して、終業時刻になってから事務所に戻り、終業点呼を受けることが度々あった。また、X3組合員は、配車係に対し、負担の少ない仕事を回すよう要望したことがあった。

(b) X8組合員は、補助参加人の前身のエア・ウォーター運輸株式会社に勤務していた当時、心臓疾患に罹患した経験があるほか、持病として痛風があり、本人からは、配車係に対し、負担の少ない仕事を回してほしい旨の要望が度々出された。また、同組合員は、他の運転手より、配送先に提出する納品伝票の記入や計算にミスが多いことから、配送先も限定的になっていた。

(c) X6組合員は、平成16年2月に腰部捻挫に罹患したほか、月に1回は、アレルギーの治療のため有給休暇をとって通院してい

る。さらに、同組合員は、控訴人の酸素統合分会立正運送職場の会計をしており、月に1回、労働金庫の集金担当者に対応するため、配車係に対し、午後零時から午後1時の間は営業所内に滞在できるようにとの配慮を求めている。また、同組合員は、補助参加人の職制に対し、身体がきついと述べたことがあった。

b 上記事実によると、X6組合員ら3名については、他の運転手に比べ、それぞれの個人的な事情から配車についての制約が多く、これに伴ってポイントが低くならざるを得ない個別の特殊な事情が存在するといわざるを得ない。そうすると、補助参加人が控訴人組合員運転手に対して配車差別を行っているか否かを判断するために控訴人組合員運転手とその他の運転手のポイントの差を比較検討するに当たり、上記3名のデータを除外することには相応の理由があるというべきである。

ウ 以上によれば、補助参加人が控訴人組合員運転手に対して配車差別を行っているか否かを判断するために控訴人組合員運転手とその他の運転手のポイントの差を比較検討するに当たり、補助参加人が主張する各データを除外することは相応の理由があり、合理性に欠けることはないというべきである。そして、それらのデータを除外した上で補助参加人において運転手1人1日当たりの平均ポイントを算出した別表1が不正確であることを認めるに足りる証拠はないから、これに従って比較検討すると、前記のとおり、控訴人組合員運転手(ただし、X6組合員ら3名を除く。)と全運転手(ただし、X6組合員ら3名を除く。)との間1人1日平均ポイントの差は、平成16年度においては0.04、平成17年度においては0.06であって、全運転手と控訴人組合員運転手との平均ポイントの差は僅かであり、補助参加人が上記の配車差別を行ったとまで認められない。そうすると、ポイント制が(1)に記載したような問題点を孕む制度であることを考慮しても、配車差別の事実が認められないとした本件命令における処分行政庁の判断に違法があるということとはできない。

2 争点2(補助参加人が控訴人組合員運転手とその他の運転手の二人乗務をさせないことが支配介入に当たるか。)

(1) 前記引用にかかる前提事実に証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

ア 1台の車両に運転手2名が乗務する二人乗務は、新入社員を教育する場合、及び、配送依頼が少なく、全運転手に単独で配送させるだけの仕事量がない場合に行われる。

イ 新入社員教育のための二人乗務は、入社後約半年間実施され、基本的に補助参加人の職制(班長、副班長)が新入社員と同乗する。例外的に職制でない一般の運転手を新入社員と同乗させることもあるが、その場合には、補助参加人は、職制と同等のスキル・教育能力を持つ者を同乗させる扱いである。

ウ 平成16年7月末以降、補助参加人が、控訴人組合員運転手とそれ以外の運転手とを二人乗務させたことはほとんどない。

エ 補助参加人は、以前、控訴人組合員運転手と二人乗務した非組合員運転手か

ら、業務中に控訴人への加入の勧誘をされたために、気が散って仕事に集中できなかったという苦情を受けたことがあった。また、交通労連に所属する運転手の中には、控訴人組合員運転手と二人乗務するのを嫌がっている者がいる。

オ 営業所には、事務所と廊下を隔てた隣に運転手の休憩室(控訴人が「乗務員室」と呼ぶもの)が設けられており、同室では、従業員どおしが、所属組合を超えて、談笑するなどして接触することができる。

- (2) 二人乗務をさせる必要がある場合に、誰と誰を組ませるかは、補助参加人において、使用者としてできる限り新入社員教育に資するよう、各人の経歴、個性等を総合しながら、適切に定めるべき事柄であって、これが控訴人組合員運転手に対する不利益取扱いに当たるのでない限り、支配介入には当たらないというべきであるし、これが控訴人組合員運転手に対する不利益取扱いに当たると認めるべき事情はない。控訴人は、控訴人組合員運転手とその他の運転手との二人乗務をさせない取扱いをしていることによって控訴人組合へのオルグ活動に支障が生ずる旨を主張するが、就業時間中の組合運動は原則として許されていない上、補助参加人には、業務態勢を定めるに当たって、組合活動に便宜を図る義務がないことは明らかであるし、上記取扱いは、就業時間外の組合活動を何ら制限するものではないから、上記取扱いが支配介入に当たるということはできない。

よって、補助参加人が控訴人組合員運転手とそれ以外の運転手の二人乗務をさせていないことが不当労働行為に当たらないとした本件命令における処分行政庁の判断に違法があるということとはできない。

- 3 以上によれば、その余の争点3について検討するまでもなく、控訴人に不当労働行為の事実を認めることはできないとした処分行政庁の判断に違法があるとはいえないから、控訴人の本件請求を棄却した原判決は相当であって、本件控訴は理由がない。

よって、本件控訴を棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第1民事部

「別紙 略」