

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合神戸支部

被申立人 株式会社丸大運送店

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対し、申立人組合からの脱退を勧奨したりなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員が、会社構内において腕章を着用したことを理由として日勤手当を支払わない等不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 被申立人は、別紙債権目録(1)記載の申立人組合員に対し、それぞれ同目録記載の金員を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員を、東洋製罐株式会社の運送業務に就業させねばならない。
- 5 被申立人は、別紙債権目録(2)記載の申立人組合員に対し、それぞれ同目録記載の金員を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員A 1に対し、同人が昭和54年4月27日から昭和55年7月分まで、ハニー化成株式会社専属大型トレーラー車を担当すれば受けるはずであった諸給与相当額(残業手当の基礎となる残業時間数は、同期間同車両を担当した運転手の平均残業時間数を基準とする。)と、同人が既に受領済の諸給与との差額金を支払わなければならない。
- 7 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合神戸支部(以下「組合」という。)は、運送、交通、流通関連産業及び一般の労働者で組織された労働組合で、旧名称を全国自動車運輸労働組合神戸支部(以下「全自運」という。)といい、申立時の組合員数は約550名であり、被申立人株式会社丸大運送店(以下「会社」という。)の従業員で丸大運送店分会(以下「分会」という。)を組織しており、申立時の分会員数は9名である。

(2) 被申立人会社は、昭和37年に設立され、肩書地に本店を、加古川市、茨木市に営業所を有し、申立時は車両34台を保有し、従業員数は運転手32名、助手2名、事務職員11名、計45名で、一般区域自動車運送業を営む資本金2,000万円の株式会社である。

2 分会結成前後の経過

(1) 会社には設立以来労働組合は存在しなかったが、労働条件の改善を図るため、運転手のA2、A3、A4、A5らが中心となって、昭和52年6月26日午前10時ごろ、前記A2宅に運転手、助手合わせて31名が集まり、組合井坂分会のA6を招き組合についての説明を受けた後、分会結成の誓約書に31名全員が署名して組合に加入し、分会を結成した。

(2) 会社社長B 1（以下「社長」という。）は、かねてから運転手らが組合を結成したとの風聞を耳にしていたので、昭和52年7月8日午後、業務の終了した運転手らの1人又は数人を順次社長室に呼び出して「全自運はやめて、同盟系か企業内組合にして欲しい。」「会社が片岡運輸のようになったら困るだろう。」「全自運に入っていたら、これからの就職にも困るぞ。」等の言辞を述べた。

(3) 7月17日午前8時ごろ、A 2は、7月18日付け分会要求書（賃金体系の改定その他11項目）及び分会役員名簿を会社に提出した。なお、役員は、分会長A 7、副分会長A 8、A 9、書記長A10、会計A 2、会計監査A 5、A 4、執行委員A 3、A11、A12外7名であった。

会社は、7月19日に、その分会要求書に対して、団体交渉ルールの設定が先決であるとして、分会に対し、7月22日までに組合結成届及び組合規約を提出して欲しい旨の文書を提出した。

(4) 7月23日午後5時ごろ、組合書記長A13（以下「A13書記長」という。）外組合幹部2名、分会員6、7名が会社事務所に行き、7月17日に申し入れた要求事項について直ちに団体交渉をするよう会社に要求した。会社は、要求書を持参した前記A 2から何ら団体交渉日時について聞いていなかったもので、今日は団体交渉に応じられないと言ったが、組合は納得せず、約1時間程度かなり激しいやりとりが行われた結果、会社は、同日書面をもって7月30日午後5時から2時間、会社更衣室において、団体交渉ルールの設定についての団体交渉を行いたい旨組合に申し入れ、その場は団体交渉は行われないうで終わった。

(5) その後、組合からの脱退者が続出し、前記A 2、A 4らが中心となって運転手26名が同盟交通労連丸大運送店組合（以下「交通労連」という。）を結成し、7月30日、会社に交通労連結成届、役員名簿並びにチェック・オフの実施、掲示板の設置等の要求事項を掲げた団体交渉申入書を提出した。

3 組合旗の撤去について

(1) 昭和52年7月30日、会社と組合との間に第1回の団体交渉が行われ、その後8月初旬から12月下旬にかけては、団体交渉ルールの設定、賃金改定問題、組合権利獲得問題、年末一時金問題等について、団体交渉又は団体交渉の手続きをとる時間的余裕のない場合に開かれる小委員会が、たびたび開催されていたが、分会結成間もないころでもあり労使間に対立状態が続いていた。

(2) 分会は、9月7日午前7時40分ごろ、会社の許可なく会社車庫横に組合旗を1本掲揚したところ、会社取締役B 2（以下「B 2取締役」という。）、総務、経理担当者B 3（以下「B 3」という。）は、直ちに分会に対し、組合旗の掲揚について「会社には施設管理権があり、施設内に組合旗を掲揚することは認められない。又就業時間中の組合活動は認められない。」等と通告し、分会は、「団結権、団体行動権の一環として組合旗を掲揚しているのだから正当性がある。」等と反論したが、結局分会は、同月午後5時過ぎ、自主的に組合旗を降ろした。

(3) 同日、組合旗が降ろされた後、会社は全従業員に対し、会社の許可なく会社所有の敷地、建物、車両等に、横断幕、旗、看板及びこれに類するものを掲示又は掲揚してはならない旨の禁止通達を会社掲示板に掲示したが、翌9月8日、分会は会社に対し、会社

の禁止通達は憲法第28条で保障された労働組合活動に対する不当労働行為であるとの抗議文を出した。

- (4) 9月22日分会は、会社の許可なく会社事務所横に組合旗を1本掲揚したが、会社は分会に対し、組合旗を自主的に撤去するよう抗議したこともあって、分会は同日自主的に組合旗を降ろした。

9月28日午前10時ごろ、分会は、会社の許可なく会社事務所横に組合旗を2本掲揚したところ、会社は、直ちに分会に組合旗を自主的に撤去するよう抗議し、さらに同日午後5時ごろには、即時組合旗の撤去を求める旨の通告書を分会員に手渡した。しかし、分会が翌29日朝になっても組合旗を降ろす動きを見せないため、同日午前8時ごろ、会社は分会に対し、あくまでも9月7日の禁止通達を守って自主的に組合旗を撤去することを求める旨の警告書を分会員に手渡したが、分会は、組合旗を降ろさなかったため、さらに会社は分会に対し、同日午後4時までには組合旗を撤去するよう、撤去しない場合は会社で保管するので、返還を求める場合には所定の手続きをとるようとの最後警告書を分会員に手渡した。同日午後4時になっても分会は組合旗を降ろさなかったため、会社は、分会員のいる前で組合旗を撤去し、組合旗を保管した旨の確認書及び組合旗預かり書を分会員に手渡そうとしたが、分会員はその受取りを拒否した。

- (5) 翌9月30日午後4時ごろ、会社は分会に対し、保管している組合旗を返還するので、所定の手続きをとり、受取りに来るようとの組合旗返還通知書を分会員に手渡し、その後、10月1日朝にも分会は、会社の許可なく会社事務所横に組合旗を1本掲揚したが、同日会社はこれを撤去した。

- (6) 同年11月4日、会社と分会との間で、会社の許可を必要とすることなく掲示板へ掲示できる具体的事項及び掲示板以外の会社施設内での掲示、演説又は文書の配布については会社の許可を必要とする旨の協定書が締結されたが、その協定には、組合旗の掲揚についての合意がなされていない。

その後、12月13日、分会は会社の許可なく会社事務所横に組合旗を1本掲揚し、同日会社はこれを撤去したことがあった。

4 腕章等着用問題について

- (1) 昭和52年8月29日朝、分会員A8らは、腕章を着用して就労しようとしたので、会社は分会に対し、得意先では外して欲しい旨要望したところ、分会は、30日以後も3日間は腕章を着用するが、得意先では外すと約束したので、会社は会社内での着用を黙認していた。

- (2) 9月7日、会社の得意先である東洋ゴム工業株式会社伊丹工場（以下「東洋ゴム」という。）から会社に対し、腕章を着用して来られたら東洋ゴムの従業員を刺激するのでやめて欲しいとの申入れがあった。

同日までほとんどの分会員が得意先では腕章を外していたが、分会員A8が得意先でも外していないことが判明したので、会社は、A8に対し、「8月29日から腕章を着用して就労しているが、これは組合活動を就業時間中に行っているもので会社は認めることができない。又これは服務規律違反であり就業時間中の腕章着用は禁止する。今後改めない場合は就業規則違反等で相応の処分をする。」旨の通知書を同人に手渡した。

翌9月8日、会社は、全従業員に対し、腕章を着用して就労することを禁止する旨の

通達を、会社掲示板に掲示した。以後、分会員は、12月11日までは会社構内においても腕章を着用して就労することはなかった。

12月12日始業時から、分会員全員が、腕章を着用して就労しようとしたが、これを知った会社は、得意先では腕章を外すよう要求し、分会員もこれを了承したので、会社は分会員を就労させた。

- (3) 昭和53年4月13日朝、分会員A14が、ワッペンを着用して朝礼に出て来たので、会社は、同人に対し、得意先で苦情が出ることもあるので、得意先ではワッペンを外すよう要求したところ、同人はこれを了解したので、ハニー化成株式会社（以下「ハニー化成」という。）への運送業務に就かせたが、当日同社より「ワッペンを着用して構内に入って来られては困る。」との苦情が会社にあり、同人が帰社後、会社は、得意先では外すよう注意し、同人はその場でワッペンを外した。

- (4) 4月17日午前8時ごろ、本社及び加古川営業所にいた分会員らが、赤地に白字で運輸一般と染め抜いた腕章及びワッペンを着用して朝礼に出て来た。会社は朝礼後、分会員らに対し、得意先からは過去にも苦情があったことでもあり得意先では腕章等を外すよう要求したが、分会員らは、あくまで組合活動としての行動だから1日中外さない等と答え、会社はさらに、得意先で腕章等を外すことを約束すれば運送業務に就かせる等と説得したが、分会員らがこれに応じなかったため、会社は、分会員らに対し、腕章等を外さないのであれば仕事をしてもらうことはできない。腕章等を外すまでは更衣室で待機しておくよう指示したので、分会員らは更衣室に集まっていた。

その後、会社は、分会員以外の乗務員の配車手続きを終えた午前9時頃、更衣室に集まっていた分会員らに対し、「就業時間中の腕章着用は、会社に対する義務違反であり服務規律に反する。又会社は、正当な組合活動は認めているのであるから良識ある行動をとって欲しい。改めなければ相応の処分をする。」旨の通告書を手渡そうとしたが、分会員はこれを投げ捨てた。そこで会社は、腕章を外すまで乗務させないことにし、その後間もなく分会員らは、ゴムの切断作業をしたり、荷物の積み降ろしの作業をしていたが、会社は特に分会員らの作業を中止させなかった。

なお、同日会社の加古川営業所にいた分会員A7は、得意先では腕章を外すと会社に約束したので、会社は同人をそのまま就労させた。

- (5) 翌4月18日朝、欠勤していたA14を除く分会員らが、腕章、ワッペンを着用して朝礼に出て来て一切腕章等を外さないとの意向であったので、同日、会社は分会員に対し、「4月17日から会社の指示を無視して腕章、ワッペンを着用して就労しようとしているが、これは明らかに業務命令違反である。会社と組合とは、就業時間中の組合活動について団体交渉を重ねているが、いまだ合意には至っていないので、会社は就業時間中の組合活動は認められない。これは正常な労務の提供ではないので、賃金支払義務がない。会社は、今後かかる行為については社内秩序を乱すものとして、合法的、物理的に対処する。」旨の警告書を分会員に手渡した。しかし、分会員らは依然、腕章、ワッペンを外さず、同日もゴムの切断作業等に従事していたが、会社は前日と同様分会員らの作業を中止させなかった。

同日、分会は、会社の前記警告書に対し、「会社の行為は不当労働行為であり直ちに警告書を取り下げよ。就労拒否はしていない。」旨の抗議文を会社に出した。

ところが、4月19日朝には分会員らは、腕章、ワッペンを外して朝礼に出て来て、今後は腕章等を着用しないので配車指示をして欲しい旨会社に要請したので、同日から会社は分会員らを就労させた。

- (6) 会社の賃金体系は、日給制を採用し、基本給、日勤手当、乗務手当等で構成されており、①基本給は、出勤すれば日額として支給され、遅刻、早退、欠勤があれば、その時間を日額から控除して支給される。②日勤手当は、出勤し業務をした場合に日額2,200円（昭和53年4月当時）支給される。③乗務手当は、乗車業務に従事した場合、車種別に、トレーラー車乗務1,800円（昭和53年4月当時、以下同じ。）、大型車乗務1,400円、小型車乗務800円、助手乗務300円が、日額として支給されるものであるところ、会社は、4月17日、18日の両日に腕章、ワッペンを着用していた下記分会員らに対して、下記のとおり日勤手当、乗務手当をカットした。

分会員氏名	賃金カットの対象日	日勤手当	(担当車両)乗務手当	計
A11	4月17日 4月18日	2,200×2日=4,400円	(大型平ボディー車) 1,400円×2日=2,800円	7,200円
A8	同上	同上	(同上) 同上	7,200円
A14	4月17日	2,200×1日=2,200円	(大型タンクローリー車) 1,400円×1日=1,400円	3,600円
A9	4月17日 4月18日	2,200×2日=4,400円	(同上) 1,400円×2日=2,800円	7,200円
A10	同上	同上	(同上) 同上	7,200円
A1	同上	同上	(助手) 300円×2日=600円	5,000円

5 残業時間数格差について

分会員と交通労連組合員の昭和52年8月から同年12月まで及び昭和53年5月から昭和55年7月までの平均の残業時間数を比較すると、次のとおりである。

なお、昭和52年8月は賃金改定前であり、行き先別に金額を定め、その金額の合計を残業手当として支払われているため、残業時間数で表すことができず、残業手当金額で比較している。

- (1) ハニー化成専属大型タンクローリー車（以下「ハニーローリー車」という。）及び野村貿易専属大型タンクローリー車（以下「野村ローリー車」という。）等

ハニーローリー車は、昭和52年8月から12月までは分会員のみが乗務しており、翌年5月からは交通労連組合員のみが乗務しているため比較することができない。又野村ローリー車は、昭和52年8月から12月まで及び翌年5月以降交通労連組合員のみが乗務しているため比較することができない。なお、10トン積み大型ハコ車は交通労連組合員のみが乗務している。

- (2) ハニー化成専属大型トレーラー車（以下「ハニートレーラー車」という。）

昭和52年8月については、分会員A1が交通労連組合員C1より2,620円残業手当が多く、9月から12月まではA1が平均77.1時間、C1が平均81.4時間でA1が平均4.3時間少ない。なお、翌年5月から同車両の担当者は、すべて交通労連組合員であるため比較

することができない。

(3) 小型平ボディー車

ア 昭和52年8月から12月まで

8月は分会員(2名)が平均6,216円残業手当が多く、9月から12月までは分会員らが平均42.0時間、交通労連組合員(7名)が平均24.2時間で分会員らが平均17.8時間多い。

イ 昭和53年5月から6月まで

分会員(2名)が平均26.8時間、交通労連組合員(7名)が平均29.1時間で分会員が平均2.3時間少ない。

ウ 昭和53年7月から10月まで

分会員(3名)が平均37.9時間、交通労連組合員(7名)が平均34.9時間で分会員らが平均3時間多い。

エ 昭和53年11月から昭和54年3月まで

分会員(2名)が平均41.6時間、交通労連組合員(7名)が平均41.0時間で分会員らが平均0.6時間多い。

オ 昭和54年4月から昭和55年1月まで

分会員A1が平均31.7時間、交通労連組合員(7名)が平均32.1時間でA1が平均0.4時間少ない。

カ 昭和55年2月から3月まで

分会員A1が平均34.8時間、交通労連組合員(6名)が平均34.5時間でA1が平均0.3時間多い。

キ 昭和55年4月から7月まで

分会員A1が平均27.3時間、交通労連組合員(7名)が平均26.7時間でA1が平均0.6時間多い。

(4) 助手

昭和52年8月は、分会員A15が交通労連組合員(5名)より平均966円残業手当が多く、9月から10月までは、A15は病気欠勤しており比較できない。11月から12月までは、A15が平均34.4時間、交通労連組合員らが平均35.7時間でA15が平均1.3時間少ない。

(5) 大型平ボディー車

この車種については格差が生じているが、賃金改定が順次行われ、それに伴い各人の残業手当単価が改定されているので、その単価が一律である期間ごとに区分して残業時間数、出勤日数を表せば別表(1)ないし(5)のとおりである。

6 東洋製罐への配車差別について

(1) 会社の得意先である東洋製罐株式会社(以下「東洋製罐」という。)の運送業務は、九州、山口、鳥取、埼玉等の長距離運送が多く、復路についても空車ではなく荷物を積んで帰るいわゆる復荷もあり、その結果、他の得意先の業務に比べ残業時間数が多くなり、運転手にとって賃金面で有利なものである。

(2) 昭和52年7月19日、社長は東洋製罐に呼ばれ、同社から、「昭和52年上半期の運送についてたびたび輸送事故があり、納入先から当社へ大変苦情が出ているので、このままでは当社の信用問題にもかかわるから事故原因を調査し、改善策を示すように。それまで

は運送を任せられない。」旨の申入れを受けたため、翌20日の朝礼で、運転手らに対し、「心して運送して事故のないようやってもらいたい。」と注意した。

- (3) 昭和52年上半期の輸送事故は、運送途中における①荷物の落下 ②荷崩れによる荷物の破損 ③荷物の水ぬれ ④荷物の紛失 ⑤荷降ろし時の汚れ等であり、期間中10件以上発生した。

この当時、東洋製罐向けの車両は、荷台に幌を着けた大型平ボディー車4台が、九州の基山方面行きに専ら使用され、そのほかにも大型平ボディー車及び他社からの備車も使用されていたほか、10トン積み大型ハコ車2台、8トン積み大型ハコ車1台が専属で使用されており、前記輸送事故は大型平ボディー車に比較的多く発生していた。

当時、大型平ボディー車乗務の運転手は10名であり、その内、分会員は3名で、交通労連組合員は7名であった。

- (4) 7月21日から7月25日まで東洋製罐からの受注が止まったので、会社は、東洋製罐が会社の重要な得意先でもあり影響も大きいので、何とか仕事をさせて欲しい旨の依頼を同社に行ったところ、同月26日から事故の少なかった路線からということで、鳥取県境港市にある同社山陰工場への運送を受注できるようになったが、会社は、分会員を東洋製罐への乗務担当にせず、その後、10月ごろには東洋製罐からの受注量も、7月21日以前の3分の1程度に戻っていたが、分会員には、東洋製罐への乗務に就かせなかった。

- (5) 8月1日、A13書記長と分会員A8は会社の得意先であるハニー化成を訪問し、同社社長に、会社の労使問題に関し面談を求めた。その後、2、3日して、この件で会社は、ハニー化成から「運転手が社長に会わせよとは何事だ。おかしいのではないか。」等の苦情の電話を受けた。

- (6) その後、昭和52年11月から12月にかけて、会社と分会との間では、年末一時金問題について団体交渉、小委員会が重ねられていたが、12月20日から21日にかけて、分会、交通労連が共にストライキを行ったこともあって、東洋製罐への配車差別の問題は、12月25日の団体交渉において解決し、その団体交渉の席で会社は、今後は正常な配車を行うことを約束し、翌年1月からは分会員にも東洋製罐への乗務に就かせるようになった。

- (7) 昭和53年4月10日、A13書記長、組合員A16と分会員A8は、東洋製罐、ハニー化成、野村貿易株式会社神戸支店（以下「野村貿易」という。）の3社を訪れ、「ストをして御迷惑をかけるかも知れぬ」、「会社を指導してくれ」等の申入れをし、その直後、会社は前記3社から、会社の労使問題について組合員が得意先を訪問することは困る旨の抗議を受けた。

そこで、翌11日、会社は分会に対し、得意先へ訪問するのは会社の経営権の侵害になるので、即刻中止を求める旨の通告書を渡した。

又12日、13日にかけて、分会は、会社構内の随所に「丸大運送は組合潰しをやメロ」、「B1一族は法律を守り未払い賃金を支払え」等と書いたビラを多数貼ったので、会社は分会に対し、無断ビラ貼りは昭和52年11月4日に締結した協定に違反しており自主的に撤去するよう抗議し、さらに通告書を渡したが、その後も分会は、4月18日、4月24日、5月4日、5月5日とビラ貼りを繰り返し、その都度会社は、抗議をし、警告書を渡した。

- (8) 4月24日午後7時前、A13書記長、分会長A7が、会社に対し、同日午後7時から48

時間のストライキに入る旨の通告書を手渡し、組合員100人以上を動員したピケットを伴うストライキ（以下「ピケスト」という。）に入った。このため、同日夜出発を予定していた車両8台がすべて出発できず、その中には、分会員乗務の2台を含む4台の東洋製罐への配車車両もあった。

同日午後9時ごろ、会社は組合に対し、「車両を出庫させるため即時ピケットを解くよう、解かない場合は録音テープ、写真等を使用する。」旨の通告書を組合員に手渡したが、組合は聞き入れなかった。

翌25日午前11時ごろ、分会長A7が、権利要求事項、春闘要求事項等について、団体交渉をしたいとして団体交渉申入書を会社に提出し、同日午後3時から団体交渉を聞くことになったが、組合がピケットを解かなかったので会社は、同日正午過ぎ、このままでは業務に支障があるとして長田警察署に警備を要請し、午後1時30分、機動隊が出動したので、組合はストライキを中止したが、このようなことがあったため、同日行う予定であった団体交渉は開かれなかった。

- (9) 4月26日午前8時過ぎから東洋製罐、ハニー化成、野村貿易及び会社へ、業務時間中間断なく「丸大のばか野郎」、「責任者を出せ。まだこたえてないのか。」、「丸大運送を指導してくれ。」等の電話が続いた。

その後、会社に対し、前記内容の妨害電話が4月27日、4月28日、5月1日、5月8日、5月9日、5月10日、5月11日と続いたため、会社は、分会に対し、通話日時、内容を具体的に記載し、「妨害電話を即刻中止するよう、中止しない場合は、合法的に対処する。」旨の警告書を出したが、組合員は、5月24日、25日にかけてハニー化成、野村貿易に対しても、前記内容の妨害電話を業務時間中間断なくかけたため、25日野村貿易から、翌26日ハニー化成から会社に対して「業務に大変支障を来しているので善処して欲しい。」旨の抗議文書が届いた。

そこで、会社は、神戸地方裁判所に、組合の業務妨害電話を中止することを求める仮処分申請をし、6月5日、同裁判所は、組合に対し、「午前8時から午後5時までの間、会社及び前記得意先へ嫌がらせの電話を間断なくかけることによって営業を妨害してはならない。」旨の仮処分決定をした。

なお、会社は、同年1月から業務妨害電話の始まった4月26日ごろまでは分会員を東洋製罐に配車していたが、それ以後本件審問終結に至るまで、分会員を東洋製罐への乗務に就かせていない。

7 配置転換（担当車種変更）について

- (1) 昭和52年2月ないし3月ごろから東洋製罐の荷物を九州の基山方面へ運送する業務が多くなり、この運送には大型平ボディー車に幌を着けた方が便利であるため、会社は、分会員A8、同A11の担当車に幌を着けて業務をさせていたが、同年7月下旬ごろから、基山方面への運送業務がなくなったので、以後幌を外した。

分会員A10は、東洋製罐専属の8トン積み大型ハコ車に乗務していたが、会社は、東洋製罐の業務も減少し、荷物の規格も車両に合わなくなったとして、昭和52年8月A10を小型平ボディー車乗務に担当車種を変更した。しかし、乗務手当については大型車の乗務手当を支給した。

その後、会社は、A10を昭和53年1月から野村ローリー乗務に担当車種を変更し、同

年5月初旬から大型平ボディー車乗務に担当車種を変更した。

分会員A14は、分会結成前から大型平ボディー車に乗務していたが、会社は、A14を昭和53年1月からハニーローリー車乗務に担当車種を変更し、同年5月初旬から大型平ボディー車乗務に担当車種を変更した。

分会員A9は、分会結成前からハニーローリー車に乗務していたが、会社は、A9を昭和53年5月初旬から大型平ボディー車乗務に担当車種を変更した。

なお、担当車の整備等のために乗務員に支給されていた愛車手当については、昭和52年9月30日分会と会社との間で締結された新しい賃金協定において廃止された。

(2) A17の担当車種の変更

ア 会社は、昭和52年8月新たに定年制を定めて就業規則を改正し、同月29日、神戸西労働基準監督署に届け出た。

イ 会社は、分会員A17が昭和52年11月12日に同規則による満57歳に達したので定年退職とし、その後1年間は再雇用期間として雇用したが、その期間が満了した昭和53年11月12日付けで解雇した。

ウ 会社は、組合結成前からハニーローリー車に乗務していたA17を昭和53年1月から解雇するまで小型平ボディー車乗務の担当とした。

なお、同人に対する車種変更当時、このことについて特に同人又は組合から会社への抗議はなかった。

エ A17は、会社の定めた定年制は不当であるとして、同じくその施行により昭和53年5月13日付けで解雇された分会員A15と共に、神戸地方裁判所に地位保全等の仮処分申請をし、同裁判所は、昭和56年3月13日A17らの申請を認容して同人らの従業員たる地位を仮に認め、その給与相当額の支払を命ずる判決をした。

会社は、これを不服として大阪高等裁判所に控訴したが、昭和57年1月11日、同裁判所において和解が成立した。その内容は、両名共会社を退職したことを確認し、会社は両名に対し、原判決に基づき既に支払った給与相当額並びにその他の金員を支払うというものであるが、当地方労働委員会（以下「当委員会」という。）において両名が残業時間数の格差を格差賃金として主張している部分については和解の対象から除かれている。

(3) A1の担当車種の変更

ア 分会員A1は、組合結成前からハニートレーラー車の乗務担当であったが、昭和52年11月14日午後5時30分ごろ、埼玉県越谷市で運転業務中、車間距離不保持等が原因の追突事故を起こし、被害車両に乗車していた1人には加療17日間を要する鞭打症等の負傷を、同じく1人には加療87日間を要する骨折等の負傷をさせた。その結果、A1は、昭和53年3月31日業務上過失傷害罪で罰金10万円の略式命令を受け、さらに、同年4月6日から同年6月26日まで運転免許停止の行政処分を受けた。

イ 会社は、A1を運転免許停止期間中助手勤務とし、前記ハニートレーラー車には交通労連組合員C2を乗務担当とした。

ウ 会社は、運転免許停止期間の切れた昭和53年6月27日からA1を小型平ボディー車の乗務担当とし、その後、大型平ボディー車乗務であった分会員A8が昭和57年8月31日付けで退職したので、その後任としてA1を同年9月6日付けで当該車両の乗務担

当にした。

エ 運転手が事故を起こした場合に、会社が担当車両を変更した過去の事例は次のとおりである。

(ア) 大型平ボディー車乗務であったC3については、追突事故を起こし、昭和52年8月から同年12月までの5箇月間、小型平ボディー車乗務に担当車両を変更し、昭和53年1月から大型平ボディー車乗務に担当を戻した。

(イ) 小型平ボディー車乗務であったC4については、人身事故を起こし、昭和52年8月から昭和53年5月までの10箇月間、助手勤務に変更し、同年6月から小型平ボディー車乗務に担当を戻した。

(ウ) 大型タンクローリー車乗務であったC5については、物損事故を起こし、昭和53年2月から同年4月までの3箇月間、助手勤務に変更し、同年5月から大型タンクローリー車乗務に担当を戻した。

(エ) 小型平ボディー車乗務であったC6については、人身事故を起こし、本人から自信をなくしたので助手勤務をしたい旨の申出もあったので、昭和52年7月から助手勤務にした。

8 日曜休日出勤問題について

(1) 日曜、休日の運送業務は、ほとんど東洋ゴムへの配車であり、その業務内容は、同社が当日の操業に使用する原材料である生ゴムを納品するもので、その運送業務が午前中で終了するにもかかわらず1日分の賃金が支払われる業務で、休日の出勤ではあるが運転手にとって賃金面で有利なものである。

(2) 会社は、分会員全員に対し、昭和53年5月28日から同年6月25日まで全く日曜休日の出勤を割り当てていないが、同年7月2日以降は、分会員にも日曜休日出勤の割り当てを行っている。

ちなみに、昭和53年5月28日から同年12月24日までの分会員と交通労連組合員の日曜休日出勤の状況をみるに、分会員（運転手8名）は延べ27回出勤し、一人平均3.4回出勤したことになり、交通労連組合員（運転手22名）は延べ59回出勤し、一人平均2.7回出勤したことになる。

9 年次有給休暇について

(1) 分会員8名は、昭和53年7月4日の当委員会の審問期日に出席したいとして、会社に年次有給休暇の申請をしていたが、7月3日の夕方、B2取締役、B3の2人が、8名も休まれては業務運営上支障を来すので、どうしても3名ないし4名は出勤してもらいたい旨分会に伝えたところ、分会は2名を出勤させることを了解した上で、分会員A11、A1は7月4日出勤した。

(2) 7月29日から31日にかけて、分会員A8、A10、A7、A1、A11から会社に対し、8月1日の審問期日に出席したいとして年次有給休暇の申請がなされていたところ、さらに前日の7月31日午後4時45分ごろ、分会員A9、A14、A17からも、同じく8月1日の審問期日に出席したいとして年次有給休暇の申請がなされた。

しかしながら、A9ら3名については、7月31日夜出発して翌日に納品する運送業務が予定されており、既に宵積みも済ましていたので、会社はこの3名に対し、時季の変更を求めたところ、A14、A17はこれを承認したが、A9は欠勤扱いでもかまわないと

言って承認せず出勤しなかったため、会社は同人を欠勤扱いにした。

(3) 8月30日、分会員A8、A14、A10、A9、A17、A11は、9月4日（月曜日）の審問期日に出席したいとして、会社に年次有給休暇の申請をした。

会社としては、A8、A14については、2日宵積みし、3日（日曜日）夜出発して、翌日に納品する運送業務を、又A10については、4日、運送業務を予定していたため、同日は業務運営上支障を来すので、9月1日、時季の変更を求める書面を3名に手渡し、その旨を説明したところ、同人らは会社の時季変更を承認した。

その後、A8は同日、再度9月4日の年次有給休暇を会社に申請した上で、翌2日、前記宵積みを済ませた。又A14は、同じく宵積みを済ませた9月2日午後5時過ぎに、A10も同時刻ごろ、再度9月4日の年次有給休暇を申請した。

これに対し、会社は改めて時季変更権を行使したが、A8、A14は、9月3日夜からの運送業務に就かず、又A10も9月4日に出勤しなかったため、会社は3名を欠勤扱いにした。

第2 当委員会の判断

1 脱退勧奨について

前記第1、2(2)で認定したとおり、社長が、昭和52年7月8日、社内にはいた運転手1名ないし数名を順次社長室に呼び面談したことは争いが無い。会社は、社長面談が行われたのは、分会結成以前のことであるから、社長が分会からの脱退を勧奨するはずはなく、又面談の目的は、当時会社の運転手が組合を結成するとの風聞があったので、それを確認する意味であったと主張する。

しかしながら、前記第1、2(1)(2)(3)で認定したとおり、同年6月26日に、既に分会は結成されており（もっとも、会社に対する結成した旨の通知は7月17日である。）、それ以後の7月8日に社長面談が行われたものであるから、会社の日時的前後に関する主張は理由がない。次いで面談の目的については、当時会社としては、分会結成を察知していたはずであり、単に風聞を確認するためであれば、運転手を順次呼出して面談する必要はなく、その目的は、分会からの脱退を奨めるためであり、前記第1、2(5)で認定したとおり、その後大半の分会員が脱退し、別途交通労連が結成された事実からみても、その面談の際、社長が前記認定のとおり言辞をもって分会からの脱退を勧奨したものと判断することができる。

このような会社の行為は、分会の弱体化を意図した支配介入行為であるから、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。

2 組合旗の撤去について

組合は、分会が組合旗を掲揚したことに対し、直ちに禁止通達をしたり、昭和52年9月22日から12月13日にかけて、分会が掲揚していた組合旗を連続的に引き降ろしたりしたことは不当労働行為であると主張し、一方会社は、分会としてはさしたる理由もなく組合旗を掲揚したものであり、分会が会社の許可なく、会社施設に組合旗を掲揚することは、その施設管理権を侵害するものであり、且つ会社は、組合旗掲揚に対し、直ちに抗議し、自主的にその撤去を求めたが、組合がこれに応じないため、やむなく会社が撤去保管する旨通告した上で撤去しているから、いずれにしても不当労働行為を構成するものではないと主張する。

前記第1、3で認定したとおり、分会が当初組合旗を掲揚したのは9月7日であり、以後9月22日から同年年末ごろまで組合旗が掲揚されたものであるが、会社と分会との間においては、9月初旬ごろから賃金改定問題、組合権利獲得問題、あるいは年末一時金問題等について、団体交渉、あるいはその予備交渉ともいべき小委員会が開催されており、労使間において紛争状態が継続していたものであるから、会社が主張するように、組合旗を掲揚するについてさしたる理由もなかったものとは判断しがたいものがある。

しかしながら、分会結成後間もないころで、労使間に組合旗掲揚についての労働協約もなく（11月4日に協定された協定中には組合旗掲揚についての定めはない。）、又これについての慣行も熟成されていなかったのであるから、会社の所有する施設において、会社の許可なく組合旗等を掲揚することは、一応会社の施設管理権を侵すものといえることができる。

しかも、本件においては、前記第1、3(2)(3)(4)で認定したとおり、9月7日に分会が組合旗を掲揚して以来、掲揚するたびに、会社は分会に対し、会社の許可なく掲揚することを禁止する旨の警告をしており、9月28日の掲揚に対しても、会社は直ちに警告をし、その自主的撤去を求めたにもかかわらず、分会がその撤去をしないため、分会が任意に撤去しないならば、会社において撤去する旨を予告した上でその撤去をしたことが認められる。このように、会社としては相応の手續を履践した上で撤去しているのであるから、会社の行為は、あえて分会の組合活動を妨害する意図の下になされたものであるとは判断できない。

なお、それ以後も、分会が掲揚した組合旗を会社が撤去しているが、前記のような事情を経過した後になされたものであるから、殊更会社が、分会の組合活動を抑圧する目的でなしたものと認められず、不当労働行為を構成しないものと判断する。

3 腕章等着用問題について

(1) 組合は、昭和53年4月17日、18日の両日分会員が腕章等を着用して就労しようとしたところ、会社は、当日予定されていた乗車勤務を拒否し、構内作業に従事させ、会社が支払うべき乗務手当、日勤手当を支払わなかったと主張し、会社は、分会員の腕章着用による就労行為は、組合活動であって労働契約上の債務の本旨に従った労務の提供ではなく不完全な債務の履行にすぎないので、その労務提供を受領しなかったものであると主張する。

(2) 前記第1、4(4)で認定したとおり、本件腕章は赤地に白字で運輸一般と染め抜いた腕章であって、奇異な文言が記載されたものでなく、特に得意先を刺激するようなものでもないし、又腕章等を着用して乗車勤務に就いたとしてもその運転業務上に支障があるとも思われないので、本件のように会社と分会との間に主張の対立があった時期に、分会員が前記のごとき腕章を着用したとしても、それは分会員の団結示威行為として許されてよいものと考えられる。

しかしながら、前記第1、4(1)で認定したとおり、分会結成間もないころ、分会員らが腕章を着用して就労しようとした際、会社は、得意先での着用を禁止したところ、分会員らは、得意先では外すことを約束したので、会社としては、会社内での着用を黙認していた事情にある。

その後、前記第1、4(2)(3)で認定したとおり、昭和52年9月7日、分会員らの一部が、

得意先で腕章を外していなかったことが得意先からの苦情で判明し、会社は、翌8日分会員らに対し、腕章等を着用しての就労を禁止する旨の通達を出し、その後翌年4月16日までは、1回の例外はあったとしても、得意先では腕章を外すことが、いわば慣行化していたものと判断し得る。

- (3) しかしながら、前記第1、4(4)(5)で認定したとおり、4月17日、18日の両日分会員らが、腕章等を着用して就労しようとした際、会社からの着用禁止要求に対し、分会員らは、得意先でも外さないと明言したために、会社としては従来からの前記慣行に反するものとして分会員を乗車勤務に就かせなかったことは無理からぬところがあり、事実上、乗車しなかった分会員に対し、乗務手当を支給しなかったとしても分会員を不利益に取り扱ったものとはいえず、不当労働行為に該当するものではない。

しかしながら、分会員らは、前記両日現実に会社に出勤し、会社構内においてゴム切断等の構内作業に従事し、会社も特にその作業を中止させていないのであるから、腕章を着用していたとはいえ、会社構内における着用を容認していた会社としては、当然日勤手当を支払うべきであるにもかかわらずその支払をしなかったことは、分会員たることを理由とする不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であるから、労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 配車差別問題並びにこれに伴う残業時間数格差について

組合は、会社が昭和52年8月から12月までと昭和53年5月以降分会員らを長距離運送の配車を交通労連組合員より少なく振りあてる、東洋製罐に行かせないなどして不利益に取り扱い、もって交通労連組合員らとの間に残業時間数の格差を生ぜしめたと主張しているため、以下これについて判断する。

(1) 長距離運送への配車差別について

ア 組合は、分会員を長距離運送に行かせなかったことにより、残業時間数格差を生ぜしめたと主張しているため、組合が配車差別がなかったと主張する昭和53年1月から4月までの期間を除き、分会員が担当した車種別に、分会員と交通労連組合員との間に残業時間数格差があるか否かについて検討する。

まず、前記第1、5(1)(2)(3)(4)で認定したとおり、昭和52年8月から12月までの間、ハニーローリー車の担当者はすべて分会員であるし、昭和53年5月以降の担当者はすべて交通労連組合員であり、昭和52年8月から12月まで及び翌年5月以降の野村ローリー車は交通労連組合員のみであるから、いずれもその格差を比較することができない。

ハニートレーラー車、小型平ボディー車及び助手については、比較できない期間を除き、交通労連組合員と比べ、分会員の方が残業時間数が多い場合もあり、平均してほぼ同程度の残業時間数を消化しており、多少の格差があったとしても、これは完全な平等配車が実際上不可能なことや、運転手らの休暇、欠勤、残業の辞退等個人的事情によるものと考えられるので、後に判断する大型平ボディー車を除く全車種については、残業時間数の格差が生じていることを認めることができず、従って会社が意図的に分会員らを長距離運送に行かせなかったとする組合の主張は理由がない。

イ しかしながら、前記第1、5(5)で認定したとおり、大型平ボディー車については、分会員らと交通労連組合員との間に残業時間数に格差が生じている。

会社は、その理由として①配車係が平等配車に努めても若干の差がでることは仕方がない。②分会員は、団体交渉あるいは個人的理由で残業を拒否した。③分会員は出勤率が悪いので、そのため格差が生じている。④東洋製罐に行かせられなかったからである等主張している。

①の理由については、首肯し得るものであるが、そのことを考慮してもなお異常な格差が認められ、②の理由については、一部残業を拒否したことがあったとしても、これは交通労連組合員にもあり得ることであり、又残業を拒否したことにより残業時間数の差が生じたことを具体的に把握し得る疎明はなく、③の理由については、若下分会員の出勤率が悪いことは認められるが、それを考慮してもなお格差が大きいことが認められ、結局④の理由、即ち、東洋製罐への配車は、復荷（帰り荷）があることが多く、これが残業時間数として計上されるために、分会員を東洋製罐に行かせなかったことが残業時間数格差が生じた最大理由とみざるを得ないものである。

なお、大型平ボディー車の残業時間数の格差が生じた理由として、組合は、長距離運送に行かせなかったことと共に、東洋製罐に行かせなかったためであると主張しているが、残業時間数の格差が生ずる点においては結局同一のことを主張しているにすぎないものとして考える。

(2) 東洋製罐に対する配車差別について

前記第1、6(4)(6)(9)で認定したとおり、会社は、昭和52年8月ごろから12月末までと、昭和53年5月ごろより本件審問終結に至るまで、分会員を東洋製罐に行かせておらず、会社もその事実を認めている。そこで、前者の期間と後者の期間とを区分して判断することとする。

ア 昭和52年8月から同年12月末までの配車差別について

(7) 会社は、昭和52年上半期に東洋製罐の業務において、水もれ、荷崩れ、荷物紛失等の輸送事故が発生したため、東洋製罐から、運送委託の停止処分を受け、その後事故の少なかった路線から再開されたが、事故を起こした運転手は、分会員が多かったため、それを避けるためにも分会員を行かせなかったと主張しているが、事故運転手は、分会員が多かったことを認めるに足る疎明はなく、会社のこの点についての主張は理由がない。

(4) 次に会社は、分会員が東洋製罐の事業場で腕章等を着用した場合、東洋製罐から事業場内の秩序を乱すとして、会社との運送契約を解除されかねないと判断して配車しなかったと主張する。

しかしながら、既に判断したとおり、当時例外はあるとしても分会員は得意先では腕章等を外しており、特に腕章等の着用により東洋製罐から苦情があった事実も認められず、さらには東洋製罐で腕章等を着用することが事業場内の秩序を乱すものとは思われず、このことのみによって長年の取引先である東洋製罐から、直ちに運送契約の解除を受ける恐れがあったものとは考えられないので、いずれにしても会社の主張は理由がない。

(7) 加うるに、昭和52年12月末の年末闘争において両組合からストライキを受けた際、会社は組合に対し、今後は正常な配車をするを約諾の上、翌年1月から4月ごろまで分会員を東洋製罐に行かせており、そのことにより東洋製罐から苦情の申出

を受けたり、その他の支障があったことも認められないから、会社が分会員を昭和52年8月から同年12月末まで東洋製罐に行かせなかったことは、組合が結成されたことを嫌悪し、その報復的手段としてこのような措置に出たものと判断せざるを得ない。

イ 昭和53年5月以降の配車差別について

(7) 会社は、昭和53年5月以降、分会員を東洋製罐に行かせていないが、その理由としてA13書記長及び分会員が企業訪問と称して、ハニー化成、東洋製罐、野村貿易を訪問し、圧力をかける行動をしたり、ビラ貼りあるいは腕章を着用して就労しようとしたり、さらには4月24日には、大量の組合員を動員してピケストをし、26日ごろから東洋製罐をはじめとする得意先に業務妨害を目的とする嫌がらせ電話をかけたこと等から、最大得意先を失わないように、企業防衛措置として行かせなかったものであると主張する。

(4) 組合員が企業訪問したこと、ビラ貼りをしたり腕章着用問題で乗務を拒否されたこと、ピケストが行われたこと、妨害電話があったことは、前記第1、4(4)(5)、6(5)(7)(8)(9)で認定したとおりでであるところ、まず、企業訪問については、会社と分会との間の労使問題は、特別の事情がない限り、あくまでも両者間の問題であり、得意先の関知するところではなく、本件の場合においても労使紛争について東洋製罐が関与する特別の事情もないのであるから、組合が行った企業訪問は、単なる嫌がらせにすぎないものと思われるが、特にそのことにより東洋製罐から分会員の配車を拒否された事実を認めることができないから、このことのみをもって東洋製罐に行かせない理由にはならないものと判断する。

次いで腕章着用問題については、既に判断したとおり、4月17日、18日の両日については、分会員が、得意先でも外さないと言明したから乗車させなかったものであるが、それ以後は、腕章を外して就労しており、前記ア(4)で判断したとおり、腕章等の着用により東洋製罐から直ちに運送契約を解除される恐れがあったものとは考えられないので、この点についての会社の主張も理由がない。

ピケストについては、4月25日にピケストを解除したものであり、その後、組合は、ピケストを行っておらず、又ピケストにより東洋製罐の荷物が届かないことについて、同社から会社に苦情があったことを認めるに足る疎明もないから、これを理由とする会社の主張も失当である。

さらに業務妨害電話については、前記第1、6(9)で認定したとおり、組合が間断なく電話をかけたことに加え、その内容においてもいささか常軌を逸したものがあり、このように労使紛争に関係のない第三者に迷惑をかける行為は、労働組合の闘争戦術としても好ましくないものと考えられるが、このことにより東洋製罐から苦情の申出を受け、分会員の東洋製罐への配車を拒否されたことを認めるに足る疎明もないので、この点についての会社の主張も理由がない。

(7) このようにみてくると、会社の主張する東洋製罐に行かせられない理由については、すべて首肯し得ないものと判断され、かえって組合が企業訪問をしたり、ピケストをしたり、業務妨害電話をかけたことに対し、会社がその報復的、対抗的手段として分会員を東洋製罐に行かせなかったものと判断せざるを得ない。

以上のとおり、会社が昭和52年8月から同年12月末までと同53年5月以降、分会員を東洋製罐に行かせなかったことは、組合の結成あるいは組合が行った前記組合活動に対抗し、その報復的手段としてなされたものであって、そのため分会員に対し、交通労連組合員との間に残業時間数格差ひいては賃金格差を生ぜしめたことは分会員に対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であるから、労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であると判断する。

5 配置転換（担当車種変更）について

組合は、分会員の担当する車種を変更したことにより乗務手当、愛車手当を減少させ、A17、A1については、これに加えて格差賃金を生ぜしめたりして不利益な取扱いをしたと主張しているのので、以下これについて判断する。

(1) 前記第1、7(1)で認定したとおり、A8、A11については、昭和52年8月ごろ、大型平ボディー車の上の幌を外したことはあったが、大型平ボディー車であることに変わりはなく担当車種を変更したものとは言えないし、A10については、小型平ボディー車乗車時においても会社は大型車の乗務手当を支給しており、A14、A9については、担当車種の変更はうけているものの大型車担当であることに変わりはない。

以上のとおり、A8、A11については車の構造上の変更、A10、A14、A9については担当車種変更をうけているが、いずれも大型車の乗務手当を支給されており、乗務手当面での不利益は生じていないので、同人らについての組合の主張は理由がない。

(2) A17については、前記第1、7(2)で認定したとおり、A17の車種変更は定年制施行に伴う措置であったことが認められ、このことについて、そのころ特に組合あるいはA17から異議が述べられた事実も認められず、組合、A17共にこれを容認していたものと判断し得るものであるし、その他A17の車種変更が組合員であるが故になされたものと判断するに足る疎明もないから、A17についての組合の主張も理由がない。

(3) A1について組合は、事故を起こした場合でも、免許停止期間が満了すれば従前の担当車種に戻るのが通例であるにもかかわらず、A1については、その期間が満了しても従前の担当車種であるハニートレーラー車に戻さないのは組合員であることを理由とする不利益取扱いであると主張するのに対し、会社は、A1の免許停止期間中ハニートレーラー車の運送を中止することができないためC2にハニートレーラー車を担当させたが、A1の免許停止期間満了のころには、C2もトレーラー車に慣れてきたことあるいは重大人身事故を起こしたことによるペナルティーとして担当車種を変更することは会社内でも過去に例があり、又業界の常識であることからA1に小型車を担当させていたのであるから、A1に対する車種変更は、不当労働行為を構成するものではないと主張しているのので、以下この点について判断する。

会社が、A1を免許停止期間中助手にしたことは当然であるし、そして①前記第1、7(3)で認定したとおり、事故運転手の一種のペナルティーとしての車種変更は会社の過去にも例があり、業界でも常識と考えられていること。②A1の事故は、追突事故という比較的過失割合の大きい事故であり、且つ被害程度も大きい人身事故であったこと。③ハニートレーラー車担当となったC2がトレーラー車の運転にも慣れてきたであろうこと等から考えれば、会社がA1を免許停止期間が満了したとはいえ、直ちに、従前のハニートレーラー車の担当とせず、小型平ボディー車の担当にしたことはあながち不当

なものとは言えない。

しかしながら、会社の過去の事例にもあるとおり、ある程度のペナルティー期間経過以後は、従前担当していた車種に戻っていたのが通例であり、その最長期間の格下げを受けたC4は10箇月間であったことから考えれば、少なくともA1の免許停止期間満了後10箇月間を経過しても同人をトレーラー車に乗務させず、昭和57年8月末分会員A8が退職した後、ようやく大型平ボディ車に乗務させたことは、いささか異常な措置と言わざるを得ない。

このようにみえてくると、会社が、A1を一定のペナルティー期間として少なくとも免許停止期間満了後10箇月間を経過した昭和54年4月27日以後も同人をトレーラー車に戻さなかったことは、分会員であるが故の不利益取扱いであり、ひいては組合活動に支配介入したものとみざるを得ず、労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であると判断する。

- (4) なお、組合は、車種変更により愛車手当が減少したと主張しているが、昭和52年9月からの賃金協定には愛車手当はなく、これの減少ということはありません、同年8月分の愛車手当が減少したことを認めるに足る疎明はないから、この点についての組合の主張は理由がない。

6 日曜休日出勤問題について

- (1) 組合は、会社が分会員に対し、交通労連組合員に比較して、賃金面で有利な日曜休日出勤を少なく割り当て不利益な取扱いをしたと主張するのに対し、会社は、日曜、休日の前日又は翌日の仕事の関係、本人の健康状態、家庭の事情等により運転手に対する全く平等な配車は困難であるが、平均すれば、分会員と交通労連組合員との間に差別はないと主張している。

- (2) 前記第1、8(2)で認定したとおり、会社は、昭和53年5月28日から6月25日までの間、分会員に対し、日曜休日出勤をさせていないものであるところ、会社は、その理由として、組合の違法ピケスト後、争議続行中の時期であって、いつストライキに入るかわからない状況であったため、分会員に対する配車を差し控えたと主張している。

前記第1、6(8)(9)で認定したとおり、4月24日に分会はピケストを行い、車両が運行できないような状況になったこともあり、その後得意先に対する電話妨害があり、得意先から会社に対し、善処方要望もある一方、組合から本件申立てがなされる等、労使間においては、相当険悪な状況にあったことが認められ、この状況の中で再度ストライキに突入されれば、東洋ゴムに対する原材料の納入ができず、同社に多大な迷惑をかけることが予想されるから、会社が、その当時、分会員らに日曜休日出勤を割り当てなかったことについては首肯しうるものがある。

そして前記第1、8(2)で認定したとおり、5月28日から12月末日までの日曜休日出勤の一人当たり平均は、分会員が3.4回、交通労連組合員が2.7回であって、平均すればむしろ前者の方に多く割り当てられている。このような事情からみれば、昭和53年5月28日から6月25日までの間、分会員に日曜休日出勤を割り当てなかったことは、その後に回復されているとみるべきものである。

なお、上記期間以外の期間については、分会員に日曜休日出勤を少なく割り当てたことを認めるに足る疎明はないから、いずれにしても分会員に対し、日曜休日出勤を少な

く割り当て、不利益な取扱いをしたとする組合の主張は理由がない。

7 年次有給休暇について

(1) 組合は、昭和53年8月1日分会員A9が、同年9月4日に、分会員A8、A10、A14が、それぞれ当委員会の審問期日に出席するため年次有給休暇の申請をしたが、会社は、正当な理由もなくこれを拒否し欠勤扱いにしたと主張し、会社は、8月1日のA9は、前日の7月31日夜に出発予定で、宵積みをした後に年次有給休暇の申請をしたが、突然の申出により業務に支障があるので、時季変更権を行使したものであり、A9はこれを認め、欠勤処理をしてもかまわないと発言したので欠勤扱いにしたと主張し、又9月4日のA8ら3名は、一度は会社の時季変更権の行使を了解し、申請を撤回しながら、直前になって再申請をしたものであるが、A8、A14については、9月2日に宵積みをしており、A10についても東洋ゴムの業務が予定されていたので、これを認めると会社業務に支障があるため、時季変更権を行使したものであると主張するので、以下これについて判断する。

(2) 当委員会における本件次回審問期日は、約1箇月程度以前に指定されており、その審問期日に分会員らが、補佐人、証人あるいは傍聴人として、審問延に出席していることは、当委員会に顕著な事実である。ところで、分会員らとしては、本件審問期日に分会員の全員又は数人の出席を希望し、年次有給休暇を申請する場合、分会員の間で協議の上出席分会員を決め、次回期日の相当以前に会社に対しその申請をすべきものと思われる。そうすれば会社としても、前記第1、9(1)で認定したとおり、分会と協議の上出席者の調整を分会に求めたり、その他適宜な方法を取り得るものと考えられる。

しかしながら、8月1日のA9については、前記第1、9(2)で認定したとおり、既に宵積みをして出発直前に申請されたものであるが、会社としては、同人が、同日夜から翌日にかけて就業すると思うのは当然であるにもかかわらず、その出発直前に年次有給休暇の申請を受ければ、会社業務に支障が生ずることは明らかであり、時季変更権を行使したことは正当なものと判断する。

9月4日のA8ら3名については、前記第1、9(3)で認定したとおり、会社からの時季変更権の申出を1度は了解したもので、会社としては、同人らが4日の審問期日には出席せず就業するものとして配車予定をしていたことは当然であると思われる。しかしながら、その後A8は1日に年次有給休暇の再申請をした後、2日(土曜日)に宵積みをしており、又A14は宵積みを済ませた2日午後5時ごろ又A10も同時刻ごろ、再度4日の年次有給休暇を申請したものであり、時間的にも代わりの運転手あるいは備車の手配もできない状態であったものと思われるから、その配車予定に狂いが生じ、業務に支障があるとして時季変更権を行使したことは、あながち不当なものとは言えないものと判断する。

よって、この会社の時季変更権行使を無視し8月1日に欠勤したA9を、9月4日に欠勤したA8ら3名を、それぞれ欠勤扱いにしたことは当然であり、不当労働行為を構成するものでなく、組合の主張は失当である。

8 金銭的救済について

(1) 組合は、前記第2、3で判断した腕章着用問題に関し、当日支払われるべきであった乗務手当、日勤手当の支払を求めている。

しかしながら、会社が組合員に対し、乗務手当を支払わなかったことは当然であるとしても、日勤手当を支払わなかったことは不当であることは、既に判断したとおりである。よって、被申立人は、別紙債権目録(1)記載の申立人組合員に対し、それぞれ同目録記載の日勤手当を支払うべきものと判断する。

なお組合は、4月18日のA14の支払を求めているが、同人は当日欠勤していたものであるから、この部分についての組合の請求は理由がない。

(2) 組合は、昭和52年8月から12月までと同53年5月から同55年7月までの残業時間数格差賃金の支払を求めているが、前記第2、4で判断したとおり、大型平ボディー車だけに残業時間数の格差があるので、以下この点について判断する。

ア 組合は、交通労連組合員の平均残業時間数と各分会員のそれとの格差に、各人の残業手当単価を乗じた金員の支払を求めているのに対し、会社は、残業を要する仕事の全体量（従って、それが残業時間総数となる。）は一定であったから、組合の主張する計算方法をとるとすれば、仕事の全体量は、実際のそれを大きく上回ることになり、架空の残業時間数を分会員に振り分けることになるから、全運転手の平均残業時間数と各分会員の残業時間数の格差により計算すべきであると主張する。

しかしながら、分会員と交通労働組合員との間に残業時間数格差による格差賃金が認められ、それを生ぜしめたことが不当労働行為を構成する場合、その救済方法として格差賃金の支払を命ずるには、分会員と交通労連組合員との格差賃金全体の支払を命じなければ、救済の目的を達し得ないものであるから、会社の主張は失当である。

イ 組合は、昭和52年8月から同年12月末までの間のA10の残業時間数格差による格差賃金の支払を求めているが、同人は前記期間中小型平ボディー車を担当しており、前記判断のとおり、小型平ボディー車については、残業時間数の格差はなかったものであるから、同人の前記期間における格差賃金の支払を求める部分は、理由がない。

ウ 会社は、分会員A8は、昭和57年8月31日付けで会社を退職し、その後申立人組合を脱退しているからA8に対する格差賃金の支払を求める部分は、救済の利益がないと主張する。

前記第1、7(3)ウで認定したとおり、A8は会社主張の日時に退職しているが、同人が申立人組合を脱退したこと及び救済を求めない意思を表明したことを認めるに足る疎明はないので、本件については、なお救済利益を有するものと考え、A8に対する格差賃金の支払を命じ得るものと判断する。

エ 以上のとおりであるから、大型平ボディー車についての残業時間数格差による格差賃金を次のとおり計算する。

まず、賃金改定が順次行われ、各人の残業手当単価も順次改定されているので、その期間ごとの格差賃金を区分して計算すべきところ、交通労連組合員の残業時間数、分会員の残業時間数並びにその平均、各分会員の残業手当単価等は、前記第1、5(5)で認定した別表(1)ないし(5)のとおりである。

ところで、交通労連組合員と各分会員との間には、出勤日数に差異があるので両者の残業時間数格差を算出する場合には、交通労連組合員の平均出勤日数に対する各分会員の出勤日数の割合（以下「比較出勤率」という。）を加味して計算することがより正確なものとする。

そこで、まず、各分会員について、交通労連組合員の平均残業時間数に比較出勤率を乗じて修正された交通労連組合員の平均残業時間数を算出する。これと各分会員の残業時間数との差を求めれば、出勤率を加味した残業時間数格差が算出され、これに基づき格差賃金を求める方法をとるべきものとする。

以上の方法による数式を示せば、次のとおりである。

(交通労連組合員の平均月間残業時間数) × (比較出勤率) = (各分会員について比較すべき交通労連組合員の修正平均月間残業時間数) ……④

(残業手当単価) × (④ - (各分会員の平均月間残業時間数)) × (月数) = (格差賃金) (前記第1、5で認定したとおり、昭和52年8月分については、残業手当は残業時間数で算出されていないので交通労連組合員の平均残業手当金額と分会員の残業手当金額との格差を算出する。)

そこで、各賃金改定期間ごとの交通労連組合員の出勤日数及びその平均並びに分会員の出勤日数、これに基づく比較出勤率は、前記別表(1)ないし(5)記載のとおりである(ただし、昭和55年4月から7月までについては分会員並びに交通労連組合員の出勤日数を認めるべき疎明がないので比較出勤率を考慮しない。)から、これらの数値に基づき算出した各分会員の格差賃金は、別紙債権目録(2)のとおりと計算され、会社は、同目録記載の組合員に対し、同目録記載の金員を支払うべきものとする。

(3) 組合は、A17についての配車差別による格差賃金の支払を求めているが、前記判断のとおりA17に対する担当車種の変更は、不当労働行為であると判断し得ないものであり、又A17は、昭和52年8月から同年12月担当車種の変更を受けるまでハニーローリー車を担当していたが、同車の担当はすべて分会員で、残業時間数格差を比較することかできず、その後担当していた小型平ボディ車については、残業時間数格差がないのであるから、A17の残業時間数格差による格差賃金の支払を求める組合の主張は理由がない。

(4) 組合は、A1の残業時間数格差並びに車種変更による格差賃金の支払を求めている。まず、残業時間数格差については、前記第2、4(1)で判断したとおり、昭和52年8月から同年12月末までのA1が担当していたハニートレーラー車についての残業時間数格差はわずかであって、会社が意図的に配車差別をした結果であるとは認められず、昭和53年1月から同年4月までは、配車差別がなかったことを組合も自認するところであるから、前記期間中の格差賃金の支払を求める部分は理由がない。

さらに組合は、A1の昭和53年6月分から同55年7月分までの残業時間数格差による格差賃金の支払を求めているが、前記第2、5(3)で判断したとおり、ペナルティー期間満了までの支払を求める部分は理由がなく、同期間経過以後の格差賃金については車種変更による格差賃金の救済で足るものとする。

次に、車種変更による格差賃金については、前記判断のとおり、昭和54年4月26日にはペナルティー期間が満了し、翌27日からA1をハニートレーラー車担当にすべきであるのに担当させていないのであるから、会社はA1に対し、ハニートレーラー車担当にすべきであった昭和54年4月27日から組合が格差賃金の支払を求めている昭和55年7月分まで、A1がハニートレーラー車を担当すれば受けるはずであった諸給与相当額(残業手当の基礎となる残業時間数は、同期間ハニートレーラー車を担当した運転手の平均残業時間数を基準とする。)と同人が既に受領済の諸給与との差額金を支払うべきものと

判断する。

9 その他

組合は、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、前記の救済をもって足りるものと考えられるので、この点についての申立ては棄却する。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定、判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和58年8月12日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之

(別紙 略、別表 略)