

神奈川、昭58不19、昭59.8.10

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部

申立人 全日本運輸一般労働組合川崎地域支部

被申立人 石塚運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、被申立人に雇用されている申立人の組合員に対し、11トントラックの運転業務から外したり、運転助手のみの業務もしくは残業の伴わない業務などを割り当てたりして同組合員以外の大型運転免許を有する従業員との間で差別扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員であるA 1、A 2及びA 3に対し、昭和57年6月13日以降、残業の伴わない業務などを割り当てた期間について、同期間における同組合員以外の運転手の平均残業時間を基礎として算出した金額から同人らが現に支給を受けた当該手当額を控除した金額に年5分の相当額を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人との組合事務所の貸与問題に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人の組合員に対し、職制をして組合からの脱退を勧める言動をしてはならない。
- 5 被申立人は、申立人らに対し、本命令受領後速やかに下記誓約書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に楷書で鮮明に墨書し、被申立人事務所入口付近の従業員の見やすい場所に、見やすい状態で1週間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が貴組合に対してなした次の行為は、いずれも不当労働行為である旨神奈川県地方労働委員会により認定されました。当社は、ここに貴組合及び貴組合員らに対し、多大の損害と迷惑をかけたことを深く反省し、今後かかる行為を再び繰り返さないことを誓約いたします。

- (1) 貴組合石塚運輸分会組合員に対し、大型トラックの運転業務から外し、もしくは「積置き」のみの業務を担当させ、又は運転助手業務を担当させるなどにより、他の大型運転免許を有する従業員との間で差別扱いをしたこと。
- (2) 組合事務所の貸与につき、いったん貸与を前提に条件を協定したにもかかわらず、その履行に関する団体交渉において誠意をもって交渉に応じなかったこと。同じく、昭和58年度の賃上げ交渉において誠意ある団体交渉をしなかったこと。
- (3) 職制を通じて貴組合の組合員に組合を脱退させようとしたこと。

昭和 年 月 日

石塚運輸株式会社

代表取締役 B 1

全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 4 殿
全日本運輸一般労働組合川崎地域支部

執行委員長 A 5 殿

6 申立人らのその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人石塚運輸株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において一般区域貨物自動車運送業を主たる業とし、資本金は2,200万円で11トンの大型車両7台を含むトラック15台を保有しており、代表取締役社長はB 1（以下「社長」という。）、従業員数は15名である。

(2) 申立人全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部（以下「本部」という。）は、神奈川県内のトラック運輸関連業種を中心に広範な業種の労働者で組織する労働組合であり、組合員数は約250名である。

申立人全日本運輸一般労働組合川崎地域支部（以下「支部」という。）は、川崎地域における本部の下部組織であり、組合員数は45名である。石塚運輸分会（以下「分会」という。）は、被申立人会社の従業員を中心に構成されている支部の下部組織であり、本件救済申立て時における組合員数は3名である（以下、支部及び分会を「組合」として総称する場合がある。）。

2 分会結成前後の経緯

(1) 分会は、昭和54年の春ごろ非公然に結成されていたが、昭和55年の年末ごろ、会社が実質上の賃金の切下げを伴う給与体系の変更を従業員に提案したことを契機として、当時の従業員26名中16名をもって公然化することとし、昭和56年3月2日、会社に分会結成の通告をした。

(2) 分会は、前記の会社提案に反対するとともに歩合給の廃止、組合事務所の貸与などを要求して活発な活動を展開したが、分会結成の動きを察知した社長は、昭和55年末、会社主催の従業員ミーティングの席上「組合には入らないように」などと発言し、また分会結成通告の直前の昭和56年2月28日にA 2組合員を呼び出して「組合なんかやめておいた方がいい」と言ったりした。

(3) 社長は、分会結成通告後の同年4月12日、A 2分会長に対し「分会の花見計画は会社の許可をとってからしろ」などと発言し、同年10月27日には、A 1組合員に対し「組合をやっているメリットがあるのか。組合を抜けられない理由でもあるのか」などと発言した。

なお、昭和57年春ごろまでに、分会の組合員は16名から4名に減少した。

3 親睦会の結成とその後の経緯

(1) 分会結成通告後間もない昭和56年6月ごろ、会社内に親睦会と称する組織が非組合員のみをもって結成されたが、毎月1、2回開かれるその会合では、会員から賃上げの要望などが出されていた。それに対しては、社長又はB 2会長が会社の経営状況を説明している。同会の会合において、社長は「組合があると客が離れていく。組合は早く無く

したい」「会社が大変なのに組合はこんなに要求をふっかけてくる。組合があるからこんな状況になってしまったんだ」と組合批判の発言をしている。

- (2) 昭和56年9月ごろ、A2分会長が「親睦会ならば、私たちも入りたい」と言ったところ、B2会長は「名前は親睦会だが、組合のようなものだからあなた方を入会させることはできない」と答えた。昭和57年3月25日、社長は「組合との団体交渉に従業員代表3名を出席させることが団体交渉を開く条件である。従業員代表は私が決める」とA2分会長に言い、親睦会役員の名前を挙げている。

- (3) 昭和57年5月13日午後8時40分ごろ、親睦会員のC1はA2分会長に対し「社長から組合がストライキをやるらしいと電話があった。おれはもうトラックを隠すのは嫌だ。親睦会は、今、組合対策だけをやっている」旨の電話をしている。

このころ、A2は、たまたまトラックの運転席で「緊急連絡網」と書かれたコピーのメモを見つけたが、そのメモには、会社から親睦会のB2会長に、そこから会員へと連絡順序が各自の名前と電話番号を添えて記入されていた。

なお、組合が昭和56年9月2日にストライキを実施して以降、賃上げ、一時金に関する団体交渉の山場を迎えると、会社の車庫からトラックが一斉に非組合員の手で他の場所に移されるのが例であった。

4 昭和57年4月ストライキの経緯

- (1) 昭和57年度の賃上げ問題に関し、組合は月3万円の賃上げを求めて会社との間に昭和57年3月17日から4月13日まで団体交渉が行われ、会社は月5,000円の賃上げ回答をしたが、同月13日の団体交渉において、社長は「月5,000円以上の賃上げはできない」として交渉は行き詰った。

- (2) 組合役員は、同月20日午前11時55分ごろ社長宅に赴き、社長に対して「翌21日午前零時から12時間ストライキに入る」旨を通告、ストライキに入るとともに団体交渉を申し入れた。

4月21日、午前8時から10時ごろにかけて、C1、B3、C2らが組合のピケットを突破して会社構内に入り、車庫からトラックを搬出しようとした。同日の午前11時30分ごろ、社長は「会社のB4顧問と明日話をするから、ストライキは12時でやめてくれ」と組合に電話を入れたが、会社には姿を見せず、ストライキは同日の正午まで続行された。

- (3) 同日、午後4時ごろ、社長は、仕事を終えて帰ってきたA2に対し「麒麟ビール社の仕事をしている大型車4台の仕事が組合のストライキのために無くなる。どうしてくれるんだ。この責任はとってもらうぞ」と言い、同所に居た親睦会のC1、C3らも口々に「お前ら、勝手なことをしてどうしてくれるんだ」などとA2を難詰した。

- (4) その後、同年4月26日、5月1日、5月11日団体交渉が行われたが、会社は月5,000円の賃上げ回答を変えなかった。4月26日の団体交渉において、社長は「これからは非組合員に優先的に配車して、組合員には残った仕事をしてもらう。組合のせいで麒麟ビール社の仕事が無くなったのだから当然だ」と発言した。

5 配車及び残業問題について

- (1) 組合と会社は、昭和56年4月23日に「会社は、組合員の身分、賃金、配転、昇格その他の労働条件について変更がある場合は事前に組合と協議し、労使双方の同意の上で円

満に実施する」との条項を含む労働協約を締結している。

- (2) 会社においては、日々の作業日程により配車一覧表ないしは作業指示書によって各運転手に使用車両などの業務割当てがなされ、各運転手は、他の運転手の休業、車両故障などを除くほかは、原則として同一車両を使用するのが常とされてきた。分会に所属するA2、A3、A1の3名の組合員についても、大型運転手として採用され、ほとんど11トントラックの運転、配送に就業するのが例で、同車両以外の車種を配車されることはごく例外的（月1回程度）であった。
- (3) 昭和57年4月21日の前記ストライキを契機に、京浜天沼運輸の下請による麒麟ビール社の運搬の仕事が打ち切られた。この仕事は会社の受注の4割を占めており、11トントラック4台がこれに充てられ、組合員のA2及びA3、非組合員のC1及びC4が乗務していた。

会社は、同年4月下旬以降、A2及びA3の両組合員に対しては同年7月ごろにかけて、A1組合員に対しては昭和58年5月ごろにかけて、待機ないしは数台まとめたの洗車、ドラム缶のふた切りなどの雑用を非組合員よりも頻繁に割り当てたが、非組合員のC1及びC4の両名には、同年4月23日以降も、同日から入った11トントラックによる小倉運輸などの仕事を継続的に割り当てた。

なお、会社の前記3名の組合員に対する待機ないしは雑用以外の配車状況は以下のとおりであるが、会社は大型運転免許を持ち大型運転手として雇用した従業員には、4トントラックの運転あるいは運転助手の仕事をさせる場合でも、大型運転手としての給与を支払っており、組合員についてもこの点の差異はない。

ア A1組合員について

昭和56年6月15日以降、A1が退社する昭和59年1月末までの期間、会社は、同人に配車していた11トントラックを非組合員のB3に配車し、A1には4トントラックを配車した。A1の11トントラック配車は他の従業員が休業するかあるいは繁忙期のスペア要員としてのみであった。

なお、そのころ、A1は、麒麟ビール社の実瓶を運搬した際、帰りに空瓶を積みなかったため先方から配送乗務を断られるというトラブルを起こしたが、それには先方の連絡ミスもあった。

昭和57年7月の下旬以降、A1が退社するまでの期間、会社は同人に11トントラックを配車することもあったが、それは「積置き」だけで運送業務を伴わないことが多く、積置きだけの業務は同年8月から12月に限ってみても20数回に及んだ。

この積置き業務とは、翌日早朝からトラックを運行できるように運搬する積荷を前日にあらかじめ積み込んでおくことであり、積置き業務だけ命じられると、翌日の早朝から7時30分までの早出残業を伴う運搬業務がないために実収入減を来した。従来、会社では積置きだけの仕事をさせることはなく、翌日の運搬に当たる運転手が積置きをするのが例であった。

昭和57年11月26日、親睦会の会長B3は、A1に対し「組合やめちゃいなよ。A1君、意志が弱いんだろ」などと発言した。

イ A2組合員について

昭和57年8月1日以降、会社は、4トントラックに乗務していた運転手が退社した

ことを理由として、A 2 に配車していた11トントラックを4トントラックに変更し、現在に至っている。

この4トントラックの仕事は、小倉運輸の下請の砂糖運搬であるが、これは走行時間の割に積下ろし作業の時間が長く、また11トントラックと異なってリフトとパレットを使用する機械による積下ろしの不可能な場合が多くて20キロから30キロ程度の荷を肩に乗せて運ぶことを余儀なくされることから、同社の仕事の中では最も嫌がられるものの一つであり、この4トントラックは、運転席が雨漏りしたり、クーラー、ヒーターも効かない老朽化した車両でもあった。

ウ A 3 組合員について

会社が受注した東信電機の精密機械の運搬の仕事には、車2台、運転手と運転助手がそれぞれ1名ずつ配置されていたが、会社は、その運転助手業務をしていた従業員の一人が退社したことを理由として、昭和58年2月2日以降、A 3 にその運転助手業務を割り当て、その結果、同人は運転の仕事をすることなく現在に至っている。

同社ではこれまで11トントラックの運転業務に従事してきた者に運転助手業務だけを継続して割り当てる例はなかった。

- (4) 会社がA 1 に対して昭和56年6月15日から4トントラックに配車変更したことについて、組合は、会社にその是正を求めて団体交渉を繰り返してきたが、会社は「11トントラックの仕事が無いから無理だ。仕事さえあれば、11トントラックに乗務させる」と回答していた。しかし、会社は、昭和57年8月19日に新たに採用したC 5 に対しては同年10月から普通運転手の賃金で11トントラックを継続的に配車している。
- (5) 同年7月10日の団体交渉において、組合は、就業時間の順守につき要求したところ、社長は「組合は、就業時間は7時30分からだと主張するので、組合員には早出はさせられない」旨を発言した。

同年11月1日、社長、B 2 営業・配車担当係長、C 3 総務主任とA 2 分会長との間で配車問題に関する話合いの席上、B 2 は「同じ仕事でも早く終わる者に回しているんだ」と発言し、A 2 が「全員が同じ仕事をしていないのに、その判断はできないのでは」と質したところ、B 2 は「組合は出庫時からの9時間拘束を認めないからだ。そこまで言うなら配車係として考えがある。今後、残業が全く無い場合もある」と発言した。

なお、同社の就業規則第24条第2項においては「始業……7時30分、終業……16時30分」と定められている。

- (6) 組合と会社は、配車問題に関し昭和58年3月1日から同年6月9日の間に6回ほど団体交渉を行ったが、会社は、組合の抗議に対し「配車、残業データは出せない。必要がない」「4トン車に乗る場合でも大型車の賃金を支払っている」「仕事が増えれば大型車に乗せる」などとの回答を繰り返した。しかし、昭和59年4月上旬から東洋ガラスの継続的な11トントラックの仕事が入ったにもかかわらず、会社は、組合員にはその仕事を割り当てず、これを小倉運輸の11トントラックの仕事をしていた非組合員のC 4 に割り当てた。
- (7) 昭和56年7月から昭和57年4月までの10か月間の月平均残業時間数については、A 1 は35.7時間、A 2 は53.9時間、A 3 は36.1時間であり、組合員3名のそれぞれの平均残業時間数は、いずれも非組合員8名の運転手平均の34.6時間を上回っていた。

- (8) 昭和57年5月以降、A 1については昭和59年1月までの期間、A 2については昭和57年7月までの期間(同年8月以降、11トントラックから4トントラックに配車変更)、A 3については昭和58年1月までの期間(同年2月以降、運転助手業務)のそれぞれの月間残業時間数及びそれらと非組合員8名ないし10名の運転手の月平均残業時間数との差は別表のとおりである。

[別表]

年月	項目	非組合員運転手 平均残業時間数(A)	A 1		A 2		A 3	
			残業時間数(B)	A－B	残業時間数(C)	A－C	残業時間数(D)	A－D
昭和57年5月		23.6H	12.5H	11.1H	19.0H	4.6H	12.5H	11.1H
	注1							
6月		33.9	19.0	14.9	25.5	8.4	15.5	18.4
7月		31.3	22.0	9.3	17.0	14.3	13.0	18.3
8月		30.1	19.0	11.1	(8月以降、4トン車の乗務)		20.5	9.6
9月		34.9	9.0	25.9			15.5	19.4
10月		40.1	12.0	28.1			21.5	18.6
11月		44.3	6.5	37.8			11.5	32.8
12月		52.5	10.0	42.5			30.5	22.0
昭和58年1月		39.8	3.0	36.8			8.0	31.8
2月		39.9	4.0	35.9			(2月以降、運転助手業務)	
3月		37.4	12.0	25.4				
4月		32.7	7.5	25.2				
5月		41.9	10.5	31.4				
6月	}	38.2注2	5.0	33.2				
7月			18.5	19.7				
8月			24.5	13.7				
9月			28.0	10.2				
10月			16.5	21.7				
11月			20.5	17.7				
12月			23.0	15.2				
昭和59年1月			13.0	25.2				
残業時間差 合計				492.0H		27.3H		182.0H
残業手当差額合計		注3		652,359円		36,009円		240,058円

注1 非組合員のC 2については、残業時間の極端に少ない東京スプリングの専属運転手として採用されたので、同人がその仕事に従事した昭和57年3月から昭和58年4月までの期間は同人を除いた。

注2 昭和58年6月以降の平均については、会社が資料を提出していないので昭和57年6月から昭和58年5月までの1年間の平均によることとした。

注3 残業手当単価については、昭和57年5月から昭和58年3月までは1,319円、同4月以降については1,335円として、これに残業時間差を乗じて残業手当差額を算出した。

6 組合事務所の貸与及び昭和58年度賃上げ問題について

(1) 組合事務所貸与問題の経緯

ア 昭和56年3月30日、組合と会社は「会社は組合に対し、掲示板、組合事務所を貸与する。組合事務所については従業員控室、厚生施設である風呂場の設置を行い、その段階で貸与する」との仮協定書を締結、次いで同年4月23日には、それと同じ内容の協定書を締結し、貸与の時期については「会社は、組合事務所を同年10月をめどに貸与する」旨の口頭の確認がなされた。この口頭確認は、同年9月2日の団体交渉においても再確認された。

イ 同年11月28日の団体交渉において、分会と会社は「組合事務所については、建てることで諸条件を12月10日までに労使双方出し合う」との覚書を取り交わした。同年12月9日の団体交渉において、支部と会社は「組合事務所の貸与については、A6組合員の出した条件（六帖大30万円……頭金2万円で毎月9,800円の36回払い）を前提に、会社は組合に4.5帖大を貸与すると同時に4.5帖大の従業員控室を合せた形の建物をつくる。電気、その他の使用方法については、会社と分会で話し合う」との覚書を取り交わした。

ウ 同年12月19日、社長からの申出により、親睦会のB2会長、B3の2名と分会のA2分会長、A6、A3の3名の組合員及び社長が総合事務所貸与問題について話し合った結果、「従業員控室、組合事務所貸与の件に関しては従業員どおし話合いのうえ、使用方法その他の細かい事に関して決める」との条項を含む確認書が出席者の間で作成された。この確認書には支部及び分会名は記載されてはいない。会社は、前記12月9日の覚書を協定化したいとの組合の要請を拒否している。

エ 同年12月22日、会社は、この日を年末一時金の支給日として、午後5時ごろから従業員全員を待機させ、前記12月19日の確認書に沿った「従業員控室及び組合事務所の件については、大きさ、使用方法等を組合と従業員との話合いで決定する」との条項を盛り込んだ協定書に組合が調印しない限り、一時金の支給はできないとして組合に調印を迫った。

「早くボーナスを支給してくれよ」との従業員たちの声に対し、社長は「組合が協定しないので一時金が支給できない。金はここに用意してある」と答えたところ、親睦会のB2会長、B3らが中心となって組合に対し「早く妥結しろ」などと怒鳴り始め、午後9時過ぎ、組合は同協定書に調印した。

その後、社長は「従業員同士の話がつけば、従業員控室兼組合事務所はすぐにでも建ててあげる」とA2に言明した。

オ 昭和57年4月5日、A2とB2との間で話合いがなされ、B2から「親睦会は従業員控室を我慢したい」との申出がなされた。組合は、同年4月7日の団体交渉において、4月5日になされた親睦会の前記の意向を会社に伝えたいと、組合事務所の早期貸与を要求したところ、社長は「資金繰りが苦しいから直ぐには建てられない」と答えるのみで、資金繰りはせず、また「組合側で組合事務所として費用のかからない建造物を持ってきたら置かしてもらえるか」との組合の問いに対しても、社長は答えなかった。

カ 同年5月1日の団体交渉において、社長は組合に対し「毎月1万円ぐらいをめどに

積み立てて頭金としたい。ある程度、金がたまった時点で大きさなどを話合いで決めたい」旨を回答したが、「ある程度とは、いくらぐらいなのか」との組合の問いに対しては回答しなかった。また、同月11日の団体交渉においても、社長は「毎月1万円を積み立てて従業員控室として作る」とだけ回答した。

キ 同年6月4日の団体交渉において、組合と会社は、組合事務所貸与問題について次のとおり口頭による合意に達した。

- ① 会社は、昭和57年4月から毎月最低1万円以上を建設資金として積み立てる。
- ② 1年間積み立てをした時点で、再度、組合と会社は話合いをして具体的な決定をする。

(2) 昭和58年3月1日以降の団体交渉の経緯

ア 昭和58年3月1日以降も、組合事務所の貸与問題及び昭和58年度の賃上げ問題について組合と会社との間に団体交渉が行われた。同年3月1日の団体交渉において、社長は、組合事務所貸与問題について「積立ては11万円たまったが、これではとても建たない。資金繰りが苦しいので建てられない」とだけ回答し、それ以上の説明はしなかった。

イ 同月15日の団体交渉においても、社長は、組合事務所貸与問題については前記3月1日と同様の回答をし、また賃上げ要求については「現状据置き」との回答をした。翌16日、会社は、あらためて「賃金は、現状据置きとする」「組合事務所の貸与については、一昨年12月22日協定済み」と組合に書面による回答をした。

ウ 同月28日の団体交渉において、組合は、前記(1)のキで認定した昭和57年6月4日の口頭合意を前提とした社長の意思を確認するよう会社に求めたが、社長は「売上げが上がらないので会社に余裕はないが、約束だから月1万円ずつの積立てはしている」と答え、「我々の方で組合事務所の建物を用意したら、場所を提供してくれるか」との組合の問いに対しても、社長は、ほとんど無言で通した。

また、昭和58年度の賃上げについてもゼロ回答を維持し、組合が決算書の提示を求めたのに対し「見せたって赤字だ。概算は出していない。収支の整理がついていない」と答えるのみであった。

エ 同年4月12日の団体交渉において、社長は、組合事務所貸与問題について「会社がこのような状況だから」と発言した以外はほとんど無言で通した。また、賃上げ問題についても、同社の全体的な収支状況について簡単に説明しただけで、その支出項目に関する組合の問いに対しては何ら具体的な資料に基づく説明もしなかった。

オ 同月20日の団体交渉において、社長は、賃上げ問題について「日額50円(月平均1,250円)」の賃上げ、同月30日の団体交渉においては、「日額100円(月平均2,500円)」の賃上げ回答をし、各車両別の運収状況を説明したが、前記4月12日の団体交渉で組合が求めていた支出項目に関する説明には全く触れず、「もうこれ以上は、びた一文出せない。これ以上の説明は企業秘密だからできない」と答えた。

カ 同年5月17日の団体交渉においても、賃上げに関する会社回答は、前回と同様であり、その後も、両者は団体交渉を続けたが、組合事務所貸与問題及び昭和58年度の賃上げ問題のいずれについても本件救済申立ての時点において妥結には達していない。なお、昭和58年度の賃上げ問題については、その後会社案により賃上げが実施され、

組合員もこれを受領している。

7 本件救済申立てと当事者の主張

申立人らは、会社の組合員に対する配車及び残業差別は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、また会社の労働協約無視の一方的業務変更並びに親睦会や職制を通じて組合の弱体化を図ったことは同法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、さらに会社の組合事務所の貸与及び昭和58年度の賃上げ問題に関する昭和58年3月1日以降の不誠実な団体交渉態度は同法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとそれぞれ主張し、①配車及び残業差別の禁止 ②残業格差分の支払い ③誠実団体交渉の応諾 ④組合運営への介入禁止 ⑤ポストノーチスを会社に対して命ずるよう、昭和58年6月13日、当委員会に本件救済申立てをした。

これに対して、会社は、申立人らの主張する行為を否認し、又はその行為の正当性を主張し、本件救済申立ての棄却を求める。

第2 判断及び法律上の根拠

1 配車及び残業問題について

申立人らは、会社が申立人組合員3名に対し、待機ないしは雑用、11トントラックから4トントラックへの配車変更、運転助手業務の割当て、11トントラックを配車する場合でも残業の伴わない積置き業務の割当てなどを通じて非組合員と差別扱いをしていることは、労働条件に関する変更同意約款を無視し、組合活動を抑圧しようとの意図のもとにしたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、大型運転手に4トントラックを配車することがあることは採用の条件となっており、給与の面でも差がなく、組合員と非組合員とを差別はしていないし、組合員の残業時間が減少したのは、組合のストライキによって11トントラックによる仕事が打ち切られたからであると反論するので、以下判断する。

(1) 各組合員の配車差別について

確かに、本件の労使関係において会社が大型運転手は常に大型車にのみ配車させるとの取り決めはないし、申立人組合との間にその旨の合意をしたことはない。したがって、会社が大型運転手に仕事の都合でそれ以外の車両を割り当てたとしても、賃金面において減収を伴わない限り、協約の変更同意約款に違反したと断ずることはできない。

しかし、前記第1の5の(2)及び(3)で認定したとおり、本件紛争の発生前は、大型運転免許を有する組合員はほとんど11トントラックの運転、配送に就業するのが例で、同車両以外の車種を配車されることはごく例外的（月1回程度）であったところ、昭和57年4月下旬以降、会社は、A2及びA3の両組合員に対しては同年7月ごろにかけて、A1組合員に対しては昭和58年5月ごろにかけて非組合員に比し、頻繁に11トントラックの輸送業務以外の業務を割り当てたことが認められる。

また、昭和57年4月21日の申立人組合のストライキを契機に、A2及びA3の両組合員及び非組合員2名が従事していたキンビール社の11トントラック4台分の仕事の注文が打ち切れはしたが、その後も同社以外に11トントラックの注文があり、この分は非組合員に継続的に割り当てられているのであるから、会社が組合員にだけ11トントラックの配送業務を割り当てなかったことは不自然で公平でないとの感を免れず、その点

についての会社の疎明は充分でないといわなければならない。

会社がA1組合員に対し、昭和56年6月15日から同組合員が退社する昭和59年1月末までの期間、11トントラックから4トントラックへ配車変更し、早出残業を伴わない積置きだけの業務を割り当てたことについては、会社は、同人がキリンビール社の運搬先でトラブルを起こし、出入を拒否されたことが原因であると主張するが、仮にそのトラブルが本人のミスによるものだとしても、このように長期間継続的に同人を11トントラックに乗務させず、また積置きだけの業務を割り当てるに至った合理的理由とは認め難い。会社は、通常は、積置きの仕事をした運転手を翌日の配送に当たらせているのであるから、特定の者だけを別扱いにするにはそれだけの理由がなければならない。

前記第1の5の(3)のイで認定したとおり、A2分会長は、昭和57年8月1日から現在に至るまでの期間、11トントラックから4トントラックへ配車変更されているが、同人が乗務を命じられた4トントラックは老朽化した車両であるばかりでなく、その仕事は、重労働を余儀無くされる場合が多い砂糖運搬であり、同社では最も嫌がられる仕事の一つであったことからすれば、同人が4トントラックへ配車変更されたことは単なる車種の変更以上の待遇上の不利益があったといわねばならない。

前記第1の5の(3)のウで認定したとおり、A3組合員は、従来、大型車の運転をしてきたにもかかわらず、昭和58年2月2日から現在に至るまで運転手ではなく運転助手の仕事に命じられている。被申立人のような小規模の運送会社にあつては配車や仕事の都合で運転手に運転助手を勤めさせる必要性の生ずることは否定できないが、会社ではこれまで大型運転手を継続的に運転助手を勤めさせたことはなかったのであるから、同組合員にのみ長期間にわたり継続的に運転助手を命ずることは不自然といわねばならない。

前記第1の4の(3)、(4)及び5の(5)で認定したとおり、社長は、昭和57年4月21日の申立人組合ストライキの直後に申立人組合又は組合員に対し「この責任はとってもらう」と言い、また同年4月26日の団体交渉において「これからは非組合員に優先的に配車する」と明言し、あるいは同年7月10日の団体交渉において「組合員には早出はさせられない」旨の発言をし、組合員に対して配車や時間外（残業）のつく業務の割当てにつき非組合員と差別する意思を表明している。さらに同年11月1日にはB2営業・配車担当係長も社長のこの方針を裏付ける趣旨の発言をしている。

また、前記第1の5の(4)及び(6)で認定したとおり、社長は団体交渉において組合に対し「仕事さえあれば11トントラックに組合員を乗せる」旨の約束をしていたにもかかわらず、昭和57年8月に採用した非組合員に（同人が特別の顧客を持っているとはいえ）継続的に11トントラックを配車し、さらに昭和59年4月にも11トントラックの仕事が入ったが、それも非組合員に割り当てて組合員には割当てをしなかったことが認められる。

以上の諸事情に照らしてみれば、会社が申立人組合員に対してのみ継続的に小型車への配車割当て、積置きだけで翌日の乗務を伴わない業務及び運転助手のみの業務を割り当て、あるいは雑用を命じたことにはいずれも十分な合理的理由を見出すことはできず、むしろ、かかる一連の措置は、会社が申立人組合を嫌悪し、とりわけ組合の行ったストライキに報復するため非組合員を差別し組合員にのみ不利益な仕事の割当てをすることによって組合員の脱落と弱体化をはかる意図に出たものといわねばならない。

(2) 残業時間の格差について

前記第1の5の(7)及び(8)で認定したとおり、A1、A2、A3の3名の組合員の昭和56年7月から昭和57年4月までの期間のそれぞれの月平均残業時間数は、いずれも非組合員8名の運転手平均を上回っていたが、昭和58年5月以降の組合員3名のそれぞれの月間残業時間数については、前記別表のとおり、非組合員運転手の月平均残業時間数よりも少ない期間があり、それらの残業時間格差は、組合員に対する待機ないしは雑用、もしくは積置きだけの業務の集中的割当てなどによって生じていることが認められる。

確かに、本件において組合員、非組合員を問わず、残業時間の総量が減少したことが組合のストライキによる受注の激減に起因していることは否定しえない。しかしながら、本件の組合員の残業時間の非組合員に対する格差が主として配車割当ての差別によるものであるとすれば、それは会社による意図的な差別に基づく結果としての不利益扱いに当たるといわねばならない。

そして、組合員3名の残業時間格差を算定するに当たっての非組合員運転手の月平均残業時間数については、大型運転手の数に見合うだけの11トントラックの仕事が完全に確保されない状況の下では大型運転手であっても4トントラックに乗務せざるをえない場合があることを考慮したうえ、大型、普通を問わず非組合員の全運転手の平均残業時間とするのが相当と考える。

以上、会社が申立人組合の組合員に対してとった前記(1)及び(2)の措置は、申立人組合らの組合活動を嫌悪し、抑圧しようとの意図のもとになされた不利益取扱いであり、かつ組合員に対するかかる差別的取扱いを通じて組合の弱体化を図った支配介入行為として労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

2 会社の組合事務所貸与問題に関する団体交渉の態度について

申立人らは、会社が、組合事務所貸与に関する協定を締結したにもかかわらず、その後合理的な理由なく貸与を拒否し、昭和58年3月1日以降の団体交渉においても誠実な対応をしていないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張するのに対し、会社は、組合事務所については昭和56年12月22日付け協定だけが拘束力を有しており、団体交渉においては従業員控室設置の意向などを十分に説明し、誠意をもって交渉に応じていると反論するので、以下判断する。

前記第1の6の(1)で認定したとおり、組合事務所の貸与問題に関する団体交渉は既に昭和56年3月30日から昭和57年6月4日まで行われ、昭和56年12月22日付けで協定が結ばれている。その協定を具体化するために行われた昭和58年3月1日から5月17日までの団体交渉においては、社長は「組合事務所は資金繰りが苦しいので建てられない」「組合事務所の貸与については昭和56年12月22日に協定済みである」旨を回答するだけで、組合がその理由をきいてもほとんど無言で押し通し、組合事務所を貸与できない根拠について何ら具体的な説明をせず、単に会社の方針を変更する意思は全くないとの態度に固執していることが認められる。

会社の主張するように、会社には組合事務所を提供する法的な義務はないし、前記労使間の協定においても、会社は組合事務所の貸与の条件が整った時点において貸与することを約しているに過ぎない。しかしながら、同協定の締結過程をみれば、既に早くから会社が組合事務所を貸与する方向で話し合いが進められ、その実現の条件について相当、団体交渉が進んでいたにもかかわらず、会社は、その後、一部組合員の脱退など組合の力が弱ま

ったとみるや、親睦会との話し合いが必要だと主張し、これを口実として組合事務所の貸与問題を引き延ばそうとし、組合に対して説明することも拒否したことが窺われる。

以上のとおり、本件団体交渉における会社の交渉態度は、誠実に組合と交渉しようという姿勢に欠けており、実質的な団体交渉拒否に等しく、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 会社の昭和58年度賃上げ問題に関する団体交渉の態度について

申立人らは、会社が、昭和58年3月1日以降の昭和58年度賃上げ問題に関する団体交渉において十分な資料を提示することなく、要求に応じられない合理的な根拠を説明しなかったことは、不当な団体交渉拒否と主張するのに対し、会社は、誠意をもって組合との交渉に応じており、また公表できる資料についても組合に提示してきたと反論するので、以下判断する。

会社の主張するとおり、昭和58年度の賃上げ問題について会社が同年3月1日から5月17日まで組合との間に数回にわたり団体交渉を行ったことは認められる。会社は、最初ゼロ回答をし、その後有額回答をして全体的な収支状況、各車両別の運収状況などを簡単に説明したが、それらの具体的内容に関する組合の問いに対して資料の提出又は説明を一切していない。団体交渉において使用者がどの程度に経営もしくは経理内容につき具体的資料を提示すべきかは議論のあるところではあるが、それはひきょう当該交渉における会社の組合に対する誠意の問題であって、具体的な賃上げ額の限度について一応、組合側を納得させるに足る何らかの根拠を示し、説明することが最小限必要と思われる。この点、本件における団体交渉の経過をみれば、会社の態度は、いずれの回においても誠実に組合と交渉しようという意思に欠けていたといわねばならず、結局、正当な理由のない団体交渉拒否に等しいと判断される。

しかしながら、昭和58年度の賃上げ問題については、その後、時日の経過の中で会社案により賃上げが実施され、組合員もこれを受領しており、内容として事実上の解決に至っているので、主文のとおり、ポストノーチスにおいて会社の態度を反省させるにとどめ、組合が請求する昭和58年度の賃上げ問題につきあらためて団体交渉を命ずるまでの必要はこれを命ずるに由無く棄却することとする。

4 組合員に対する組合脱退の勧奨について

申立人らは、会社が親睦会を利用することにより、組合員に組合からの脱退を勧め、それによって分会の切崩しをねらったと主張するのに対し、会社は親睦会から労働組合であるとの通告を受けたことはなく、会社の関知するところではないと反論するので、以下判断する。

会社が主張するように、親睦会が労働組合として結成、運営されていることを認めるに足る疎明はない。しかしながら、前記第1の3で認定したとおり、①分会結成後間もない時期に親睦会が組合員を外し、非組合員だけで結成されていること ②同会の会合には社長が出席し、賃上げ要望に対する説得を行うかたわら組合批判の発言をしていること ③社長が団体交渉に従業員代表として親睦会役員を参加させようとしたこと ④組合のストライキ当時の親睦会員と会社との連絡などの事実を照らしてみると、会社が親睦会には終始、一切関知していないとか、組合とはかかわりがないとの主張は疑わしく、むしろ、会社は事あるごとに同会を利用して組合の勢力を弱めようとした意図を窺うことができる。

とりわけ前記第1の5の(3)のアで認定したとおり、昭和57年11月26日の当時、親睦会の会長でもあったB3運輸第二班長がA1組合員に組合脱退を勧めた発言は、会社の意を体して組合員を脱落させることにより組合の切崩しを意図したものと認められ、会社の組合に対する支配介入の一つの現われであると推認するに難くなく、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。

5 総括

以上のとおり、当委員会は、会社の申立人組合員らに対する本件配車及び残業差別は労働組合法第7条第1号及び第3号に、会社の組合事務所貸与問題及び昭和58年度賃上げ問題に関する団体交渉拒否は同法第7条第2号に、また本件B3発言は同法第7条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為と認定し、主文の救済を与えることを相当と考える。

なお、本件救済申立て以後、A1組合員は被申立人会社を退職し従業員たる地位を失ったが、その後も申立人組合に所属し、本件救済命令を求めることを希望しているから、本件救済命令における被救済利益は失われていないと判断した。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和59年8月10日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清