

命 令 書

申立人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 豊栄運輸有限会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の申し入れる、同組合員A1及び同A2の担当車種変更に関する団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A2に対して、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 平成3年8月13日付懲戒解雇を撤回し、原職に復帰させること。
 - (2) 本件命令交付日の翌日から原職復帰に至る迄の間の賃金相当額を支払うこと。
- 3 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人組合員A2分会長に対してなした、平成3年8月13日付懲戒解雇を撤回し、原職（原木車担当）に復帰させるとともに、得べかりし賃金相当額を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対し、担当車種変更について事前に協議を行い条件を明示し、一方的に担当車種変更をしてはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A2に対してなした、平成3年7月26日付コンテナ車への担当車種変更を撤回し、原木車担当へ戻すと共に、原木車担当であれば得たはずの賃金（原木車担当の非組合員に支給した早出・残業賃金を含む。）と既に支給した額との差額を支給しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員A1に対してなした、平成3年6月17日付コンテナ車への担当車種変更を撤回し、鋼材車へ戻すと共に、同年6月17日から7月25日までの間について、鋼材車担当であれば得たはずの賃金差額を支給しなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員A3及びA4に対してなした平成3年7月29日以降の早出・残業差別を中止するとともに、同日以降原木車担当の非組合員に支給した時間外手当の平均総支給額と同額を両名に支給しなければならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員A2に対してなした平成3年6月6日から7月26日までの間の原木車担当期間における早出・残業差別により逸失した早出・残業賃金相当額について、この間の原木車担当の非組合員に支給し

た早出・残業の平均総支給額と同額を支給しなければならない。

7 上記1から6に関する陳謝文の交付及び揭示。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）は、昭和37年8月27日に結成された個人加盟方式の単一労働組合であり、平成2年6月（以下「平成」を略す。）現在、福岡県内に8支部を有し、その組合員数は約2,000名、上部団体は全国一般労働組合中央本部である。

なお、本件申立てにかかる豊栄運輸分会（以下「分会」という。）は、組合の福岡支部に所属し、被申立人会社の乗務員で組織する職場分会で、本件申立て時における分会組合員数は5名である。

(2) 被申立人豊栄運輸有限会社（以下「会社」という。）は、昭和41年3月29日に設立され、肩書地において主として一般区域（限定）貨物自動車運送事業を営む有限会社である。本件申立て時における従業員数は乗務員19名、経理担当者1名、運行管理者1名、計21名であり、約17台のトラックを保有して、鋼材、原木、コンテナ、建材等を運送している。

2 乗務員の業務内容

会社の保有する車両の種類は、運搬物別にコンテナ車、鋼材車、原木車及びその他小型車に分けられ、各車種毎の業務の概要は以下のとおりである。

(1) コンテナ車

コンテナ車の業務内容は、博多港運株式会社（以下「港運」という。）や日本通運株式会社JRコンテナ事業所（以下「日通JRコンテナ事業所」という。）に傭車されて、一般貨物を積載したコンテナをトレーラーに積み、県内や近県の客先に運ぶ仕事である。コンテナ車担当の乗務員は、各傭車先の専属として、傭車先の指揮命令に従って乗務する。このため乗務員は、積荷の運搬先等についての指示（以下「配車」という。）や残業命令を傭車先から受ける。コンテナからの荷物の積卸しは乗務員が行うが、その種類により、リフト等を使用する場合と手作業で行う場合とがある。なお、会社が得る運送収入（以下「運収」という。）は、車両一台当たり月額平均80乃至90万円程度である。

(2) 原木車

原木車の業務内容は、輸入原木を、福岡市東区箱崎ふ頭から、九州一円の客先にトレーラーで運ぶ仕事である。木材の積卸しは機械で行い、乗務員は積み方の指示をする程度である。コンテナ車や鋼材車と異なり、配車は会社が行う。運収は23t車で車両一台当たり月額平均120乃至130万円程度である。

(3) 鋼材車

鋼材車の業務内容は、鋼材倉庫業等を営む株式会社笠組（以下「笠組」という。）の鋼材置場から、九州一円に鋼材をトレーラーで運ぶ仕事である。

る。鋼材の積卸しは、笠組の従業員がクレーン等の機械で行ない、乗務員は落材防止のためのワイヤー掛けを行う程度である。乗務員は、笠組の指揮命令に従って乗務し、配車や残業命令も笠組から受ける。運収は35 t車で車両一台当たり月額平均160万円程度である。

(4) 上記のほか、会社は、主に建材を運搬する小型車を所有している。

3 担当車種の変更

(1) 採用及び担当車種変更についての規定等

会社は、乗務員の採用にあたり、コンテナ車、鋼材車及び原木車のいずれに乗務させるか明確に区別することなく採用している。就業規則第17条（採用）によると、「従業員の採用は入社を希望するものに対して、試験その他の選考を行い社長が決定する」となっており、特に車種についての規定はない。

また、会社と組合あるいは乗務員間には、担当車種を変更する際に事前に同意を要する旨の協約は結ばれておらず、そのような慣行も存しない。

就業規則第20条（職務の変更、転勤）には、「会社は業務の都合により従業員の職務の変更、転勤等を命ずることがある。この場合は従業員の適材適所を主とし本人の技能、経験、希望等を考慮する。従業員は特別の理由のない限りこれに従わなければならない。」と規定されている。

(2) A 2の採用及び元年1月のコンテナ車乗務命令

分会組合員A 2（以下「A 2」という。）は、昭和63年7月18日に会社に採用されたが、この時同人の担当車種について特に取決めはなされなかった。

A 2は、入社後、原木車に乗務していたが、元年1月、港運に備車されたコンテナ車への乗務を指示された。その際同人は特段不服の申し出もせずこれに従った。また、同年3月には、A 2が乗務していたコンテナ車の備車契約が打ち切られたため、会社は、A 2に原木車乗務に戻るよう指示したが、これについても同人は特段の異議も述べず従った。

A 2は、入社前の昭和55年に腰部挫傷のため約4か月間、昭和60年には慢性座骨神経痛及び腰痛捻挫のため約2か月半の間入院したことがあった。しかしながら同人は、上記元年のコンテナ車乗務時乃至それ以後、3年7月26日に再度コンテナ車乗務を命じられるまでの間、会社に腰痛を訴えたことはなかった。なお、座骨神経痛のため通院加療を要する旨の3年8月19日付診断書が本件審問廷に提出された。

(3) A 1の採用及び元年1月の原木車乗務命令

分会組合員A 1（以下「A 1」という。）は、入社前に勤めていた運送会社において、会社に備車された車両に乗務していた経緯から、昭和63年11月会社に採用された。その際、A 2と同様、A 1の担当車種について会社との間に特段の取決めはなかった。

A 1は、入社後、約1ヵ月間、日通J Rコンテナ事業所に備車された

コンテナ車に乗務していたが、元年1月から原木車に乗務するよう指示され、異議なくこれに従った。

(4) 分会結成

分会は、2年2月21日労働条件の改善等を目的として、原木車担当乗務員を中心に8名で結成され、A2が分会書記長に、A1が会計担当に就任した。

なお、A2は3年初め頃分会長に就任した。

分会結成後、分会は、賃金体系の改定等を求め、会社と団体交渉を行った。その結果、2年5月会社と組合間で賃金体系の改定を内容とする賃金協定が締結された。その後、組合は改定前の残業手当が未払いであるとして、その支払いを求め、団体交渉や街宣活動を行った。同年11月会社は残業手当問題の解決金として400万円を組合に支払い、同問題は解決した。

(5) 鋼材車の導入及び鋼材車への担当車種変更

ア 2年4月、会社のB1社長（以下「B1前社長」という。）は病気のため1か月間ほど入院し、その後も入退院を繰り返したため、笠組の社長の依頼を受けたB2が同年11月会社の社長（以下「B2社長」という。）に就任した。

笠組の社長はB1前社長と姻戚関係にあり、笠組の社長は会社の取締役を、B1前社長は笠組の取締役をそれぞれ兼務している。

イ B2社長就任後、会社は、笠組との間に同業他社よりも有利な鋼材車の傭車契約を結び、同年12月から鋼材の運搬業務を開始した。同業務を開始するに当たり会社は、A2とA1及び他の原木車担当非組合員1名に、鋼材車に乗務するよう指示した。これに対し組合は、鋼材車乗務に関する労働条件等について団体交渉を申し入れ、会社と交渉の末、原木車と同等の処遇とすることで合意し、A2らは鋼材車乗務を始めた。

(6) A2に対する笠組の出入り禁止通告

3年5月11日、A2は、前日の午後10時から当日午後2時まで連続乗務していた疲れから、笠組事務所前で鋼材積み待機中に車中で横になり仮眠をとっていたところ、笠組から「態度が悪い。」と注意を受けた。同日会社は、笠組からA2の態度に問題があるとして同人を笠組の担当から外されたい旨の申し入れを受けたため、A2を鋼材車担当から外した。A2はこの措置に対し、組合書記長のA5（以下、「A5書記長」という。なお、同人は4年9月28日組合執行委員長に就任した。）とともに会社に抗議した。同月13日、会社担当者が笠組に謝罪し、笠組がA2の出入りを許可したため、会社は、A2を鋼材車担当に戻した。

(7) A2に対する3年6月の原木車乗務命令

A2は、3年5月16日傭車先で鋼材積み作業中に、本人の不注意で負傷し、10日間休職した。会社は、A2が同年2月10日と同年4月2日

にも同種の事故を起こしたことがあり、鋼材車乗務に向いていないと判断されること及び同人が傭車先で積込み作業中に傭車されている他会社の乗務員等に対し、申立人組合への加入を働きかけているとの苦情が寄せられていたことなどから、同年6月6日A2の担当車を鋼材車から原木車に変更した。A2の担当車種が原木車に変更された後、同人が乗務していた鋼材車には、原木車担当の非組合員C1が乗務するようになった。その後、会社は、C1を原木車に戻し、C1が乗務していた鋼材車には、新規入社の子乗務員を乗務させた。

4 A1に対する本件コンテナ車乗務命令

(1) 腕章着用及びA1の担当車種変更

3年4月16日、会社と組合間で3年度賃上げ交渉が行われた。同交渉において、会社は、5月まで回答を待つてほしい旨組合に申し入れ、組合はこれを了承した。同年5月16日に再度交渉がもたれたが、賃上げ額に関する両者の主張には隔たりが大きく、妥結に至らなかった。同月29日にも団体交渉が行われたが進展しなかったため、分会組合員は、組合の指示に基づき、賃上げ額の早期妥結をめざして、腕章を着用して乗務するようになった。当時鋼材車担当であったA1は、この一環として笠組で腕章着用のまま乗務していた。これについて笠組は、同社の客先に対して都合が悪いので客先では分会組合員の腕章を外させる措置をとるよう会社に要請した。これを受けて会社は、A1に対し、笠組の客先では腕章を外すよう命じたが拒否されたため、同人を鋼材車乗務から外し、同年6月17日から同月23日までは10トン車に乗務させ、翌24日からはコンテナ車に乗務させた。

会社がA1に乗務を命じたコンテナ車は、昭和63年にコンテナ専用車として購入したもので、3年5月から港運に傭車され、その際新たに同社用に車体の色やマークを塗装し直したものだ。

なお、会社と組合間には、就業中の組合活動に関する取決め等はなかった。

組合は、会社がA1を鋼材車担当から外したことは組合員に対する不当処分であると捉え、同年6月25日付「抗議並びに通告書」でこれに抗議し、その後、同年7月5日に開催された団体交渉において、A1が健康を害していることを理由に鋼材車または原木車への担当車種変更を要求したが、会社は、人事権を理由にこれを拒否した。

当時会社が保有していたコンテナ車9台中、分会組合員が乗務していたのはA1を含め2台であった。その後、会社は、コンテナ車を2台減車し、4年5月当時においては7台であった。

(2) A1の入退院

A1は、3年7月25日、肝炎のため翌26日から入院する旨会社に伝えた。組合は、A1の入院後、特にA5書記長及びA2が中心となって、団体交渉等でA1の病気はコンテナ車乗務による過労が原因であると

て会社を非難し、その責任を追及した。

A 1 は健康保険傷病手当金請求手続の際、同請求書の傷病名欄に1回目は「肝炎」、2回目には「慢性胃炎」と記載していた。病名が異なることを不審に思った会社が、病名についてA 1に問い合わせたところ、同人は、入院後精密検査を受けた結果、肝炎ではなく神経性慢性胃炎であるということがわかった、と答えた。

同年10月25日、A 1は退院し、翌26日から復職した。会社は、A 1に、同人が入院前に乗務していたコンテナ車への乗務を命じ、同人も一旦はそれに従ったが、その後コンテナ車乗務は、肉体的疲労が激しく経済的にも不利であるとして、A 1自身あるいは組合を通じて鋼材車又は原木車への変更を会社に申し入れた。この申し入れに対し、会社は、コンテナ車は他の車種と比べて勤務時間は短いので、十分疲労は回復できると判断し、担当車種の変更には応じなかった。なお、4年7月27日、A 1は出血性胃炎のため再入院した。

(3) 賃金体系

本件申立時の会社の賃金構成は次のとおり協定されていた。

基本給	日額	7,000円
職務給（トレーラー乗務員に支給）	月額	20,000円
無事故手当	月額	12,000円
満勤手当	月額	10,000円
勤続給	一年勤続につき	2,000円

同協定は上記の他、歩合給も定めている。歩合給は、運収に比例するが、車種間の賃金格差を是正するため、車種によってその算定率は異なる。

(4) コンテナ車乗務員の賃金

3年3月から4年2月までの間のA 1及びコンテナ車担当の分会組合員A 6（以下「A 6」という。）の給与等は表1のとおりである。

表 1

(単位：円・時間)

	A 1				A 6					
	給与総額	勤務 日数	残業手当	備考	給与総額	勤務 日数	残業手当	備考		
			残業時間				残業時間			
3年3月	398,602			鋼 材 車						
4月	391,649									
5月	361,240									
6月	364,690			24日～ コンテナ						
7月	325,081			7月 26日 ～ 10月 28日 まで 入院	363,578	24	82,533 58.5	コ ン テ ナ 車		
8月	72,713				332,744	22	77,025 53			
9月					335,703	25	71,277 49			
10月					329,047	22	84,353 58.5			
11月	201,825	19	45,716 31.5	コ ン テ ナ 車	370,694	26	91,107 63			
12月	278,513	24	33,300 23.5				324,124		20	56,762 39.5
4年1月	288,847	18	38,802 26.5				306,084		18	56,764 39
2月	307,603	25	56,298 38				331,413		25	74,006 51.5

※ 各月の給与は、支給月の前月の21日から支給月の20日までで計算されている。

5 A 2に対する本件コンテナ車乗務命令及び解雇

(1) A 2に対する本件コンテナ車乗務命令

会社は、3年7月26日、当時原木車を担当していたA2に対し、入院したA1に代わって同月29日からコンテナ車に乗務するよう命じたが、A2は、腰痛を理由にこれを拒否した。

組合は、同月27日、会社のA1及びA2に対するコンテナ車への担当車種変更抗議し、その撤回を目的の一つとするストライキを行った。

会社は、同月29日、A2に対しコンテナ車乗務を命じたが、同人はこれに従わなかった。

組合は、翌30日、会社にA2及びA1の担当車種変更問題を交渉事項の一つとする団体交渉を申し入れ、同人らに対するコンテナ車乗務命令の撤回を求めた。この申し入れに対し、会社は、同年8月1日、担当車種の変更は会社の人事権の行使であり、団体交渉事項とはならない旨文書回答し、団体交渉に応じなかった。

会社は、同年7月31日、再度A2にコンテナ車乗務を命じたが、同人はこれを拒否した。そのため会社は、同年8月1日、A2に対し、口頭でコンテナ車乗務を指示すると同時に、同人のコンテナ車乗務拒否は、「会社として人事権を拒否されたものとしてとらざるをえず、このことを放置することはできない。従って、会社としては、最後の業務命令として、8月1日付けで、コンテナ車乗務を命じる。なお、本件コンテナ車乗務指示は、原木輸送需要の減少及びコンテナ車輸送需要の拡大によるコンテナ部門の充実化という会社方針に沿ったものである。」旨記載した業務命令書を手渡した。これに対しA2は、腰痛及び担当車種変更に関する団体交渉を会社が拒否していることを理由にコンテナ車乗務を拒否した。

組合は、同年8月2日、A1とA2に対する担当車種変更及び団体交渉拒否に抗議して再度ストライキを行った。

組合は、同月5日会社に団体交渉を申し入れ、A2がコンテナ車に乗務する条件として、腰痛が再発した場合の責任の明確化や、他車種との順番制の導入を求めた。会社は、担当車種変更問題が団体交渉事項に入っていることを理由に、交渉延期を組合に申し入れ、団体交渉に応じなかった。このことから組合は、同月7日に団体交渉開催、夏季一時金の支給、不当差別・不当配車の撤回を求めて当委員会にあっせん申請（3（調）5号）し、同月12日に当委員会のあっせんが開催された。あっせん員会は、夏季一時金については時期的に盆前でもあるので、同日中に団体交渉を開き解決に向け努力すること、担当車種変更問題については盆休暇後協議することを双方に要請した。この要請を受けて開催された同日午後の団体交渉において、夏季一時金問題は解決し、同月20日に担当車種変更問題等に関する団体交渉を行うことが決まった。しかし会社が、同月13日にA2を懲戒解雇し、同解雇問題を20日の団体交渉議題に含めることを求めた組合申し入れに応じなかったため、20日の団体交渉は同月30日に延期された。

同月28日に第2回あっせんが行われた。あっせん員会は、A2の解雇問題という新たな問題が発生したのでこれ以上のあっせんでの解決は無理と判断し、30日の団体交渉で双方十分に話し合うよう促して打切りとした。組合は、30日の団体交渉で、A2の解雇撤回等を求めたが、会社はこれを拒否し、この日の団体交渉では担当車種変更問題については話し合われなかった。

A2は、3年7月26日にコンテナ車乗務を命じられて以降、同年8月13日に懲戒解雇されるまでの間、各ストライキ当日を除き、会社に出社し就労を申し出たが、コンテナ車乗務を命じられるとこれを拒否し、会社内あるいは自家用車内で終日過ごし、またB2社長宅周辺に街宣車で抗議に行くなどした。

会社は、A2にコンテナ車乗務を命じたのち、A2が乗務していた原木車を耐用年数が過ぎていることを理由に廃車した。

(2) A2の懲戒解雇

会社は、3年8月9日、コンテナ車乗務拒否を続けるA2の解雇を決定し、同月13日同人に対し同日付懲戒解雇を通告した。同懲戒解雇通知書には次のとおり解雇理由が記載されていた。

「貴君に対し、会社は業務命令として、7月26日夕方運行管理者B3君より7月29日よりコンテナ車に乗務するようとの指示を行ったにもかかわらず、貴君はこれを不当差別であるという理由でこの命令を拒否、また7月29日にB3君より再度業務命令としてコンテナ車に乗務するよう指示を受けながら再度命令を拒否、8月1日付けで会社としては文書にて貴君に対しコンテナ車に乗務するよう業務命令を行い、なおかつこの文面のなかで貴君のコンテナ車乗務についての主旨を説明しているにもかかわらず、またその後毎日コンテナ車乗務を拒否続行の行為に対し、会社としては誠に遺憾であり、このことは会社の人事権をも拒否する行為であり、断じて許すことができない。従って、貴君に対し、平成3年8月13日付をもって懲戒解雇を通知する。」

なお、会社は、本件審問廷において、本件解雇に関する会社就業規則該当条項は、第27条第1号、第34条第1、3、5、6号である旨述べた。

なお、同条項及び制裁の種類は次のとおりである。

就業規則（抜粋）

第27条 従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

1 制裁規定により解雇処分が決定したとき。

第34条 従業員が次の各号の一に該当するときは審査の上その程度に応じて次条に示す制裁を行う。

1 正当な理由なくしばしば遅刻、欠勤し或は2日以上無断欠勤したとき。

3 勤務怠慢、素行不良又はしばしば会社の規則に違反し或は業務上の指示命令に従わず社内の秩序、又は風紀を乱し

たとき。

5 不正の行為をし又は業務上の怠慢により、従業員としての体面を汚し会社の信用を傷つけたとき。

6 上記各号の何れかに準ずる行為があったとき。

第35条 制裁は譴責、減給、及び懲戒解雇の3種とし、特に必要と認めたときはこれを社内に発表する。

譴責は将来を戒め始末書をとる。

減給は始末書を取り、将来を戒め、一回につき平均賃金の一日分の半額以内、一賃金支払い期間について賃金総額の1/10以内を減給する。

懲戒解雇は予告期間を設けず解雇する。

6 A 3 及び A 4 に対する残業命令

(1) 会社における残業の実態

会社では、取引先の業務の都合に合わせて荷物を搬送するために配送日の前日に予め荷物を車に積み込み、翌早朝に会社を出発する勤務がある。この早朝から始業時までの間の時間外労働を伴う運搬業務のことを「早出」と呼び、「早出」に備えてその前日に荷物を車に積み込むことを「夕積み」（以下それぞれ「早出」及び「夕積み」という。）と呼んでいる。夕積みは終業時間外に及ぶこともある。

なお、就業規則第5条（勤務時間）によると、会社の勤務時間は始業8時、終業17時となっている。

(2) ストライキ後の分会組合員に対する残業命令

ア ストライキ前の労使関係

3年6月17日、3年度の賃上げ交渉が行われたが、妥結に至らなかった。組合は、この賃上げ問題並びにA1及びA2が鋼材車からそれぞれコンテナ車と原木車に担当車種が変更されたことに抗議して、前記4(1)に認定のとおり会社に同月25日付「抗議並び通告書」を發した。また、同年7月5日に行われた夏季一時金交渉は決裂し、組合は会社に同月16日付で「抗議並び通告書」を發した。両「抗議並び通告書」には、問題の早期解決が図られない場合には、「法律に基づいたあらゆる争議行為を行うことを通告する。」旨記載されていた。

イ ストライキ

組合は、3年7月26日午後11時半頃、B2社長の自宅に翌27日の午前1時から午後5時までの間、時間外労働拒否とストライキを行う旨通告し、通告どおり実施した。ストライキの目的は、3年度の賃上げと夏季一時金の早期妥結、A1の入院に対する責任の追及及びA1とA2の担当車種変更に対する抗議であった。B2社長は、翌27日の朝、会社の経理担当者に組合からストライキの通告があった旨連絡した。同日分会組合員は全員早出の予定でその担当車も全車夕積みしていたが、ストライキ実施直前に通告がなされたため、会社は代替乗務員の

確保等ストライキに対応する措置をとることはできなかった。

同月30日、組合は、会社に対し、賃金及び担当車種変更問題についての団体交渉を同年8月1日に開催するよう要求したが、同要求書には要求事項と併せ「解決なき場合は、・・・法律に基づいたあらゆる争議行為を行う」旨記載されていた。これに対し会社は、8月1日付回答書で、担当車種変更問題は、団体交渉事項として捉えることはできない旨の回答を行い、団体交渉には応じなかった。

組合は、同年8月1日午後8時半ごろ、B2社長の自宅に再度ストライキ通告を行った。通告の内容は、前回のストと同様の理由で翌2日午前5時から時間外労働の拒否及び午前8時から午後5時までストライキを行うというものであった。前回と同様、分会組合員全員の早出が予定されていたが、会社は、ストライキ開始の数時間前に通告されたため、その実施への対応措置をとることができず、客先に時間どおりに荷物を運ぶことができなかった。

以上2回のストライキ後、会社は、取引先2社から今後の取引を停止する旨の警告乃至抗議を、また1社から取引停止の通告を受けた。

ウ 早出及び夕積み命令の中止

2回目のストライキの後、会社は、ストライキの対抗策として、原木車担当の分会組合員A4（以下「A4」という。）及び同A3（以下「A3」という。）に早出を要しない配車をするようになった。それに伴い、早出に備えての夕積みをさせる必要もなくなったため、両名は、通常の残業はしていたが、早出や夕積みをするための残業はなくなった。他方、コンテナ車担当のA6は、備車先より残業を指示されるため、ストライキ前と同様の早出をしていた。

組合は、3年8月30日に開催された団体交渉において、A3とA4に非組合員と同様の配車をするよう会社に申し入れた。これに対し会社は、組合がストライキの事前通告を約束すれば早出及び夕積みをさせる旨回答したが、組合はこれを拒否した。

組合は、同年10月21日、A3及びA4に対する早出・残業差別を中止し、非組合員と同様の配車を行うよう求める内容の審査の実効確保の措置勧告の申立てを行い、当委員会は同年11月28日下記内容の勧告書を当事者双方に交付した。

- 1 組合は、労使関係の正常化のため、ストライキの実施に際しては、1年間を暫定期間として24時間前に会社に通告すること。
- 2 会社は、組合員に対し、早出・残業につき他従業員と同様の業務ができるよう配車すること。
- 3 労使双方は、担当車種変更に関する組合との事前協議について交渉を継続すること。

同年12月2日、団体交渉が行われ、組合と会社双方は上記勧告を遵守する旨の協定を締結した。その結果会社は、同月3日以降A3及び

A 4 に対し早出及び夕積みを命じるようになった。

エ 早出及び夕積み中止期間中の分会組合員の賃金

A 4 及び A 3 並びに原木車担当の非組合員 C 2 (以下「C 2」という。) の 3 年 6 月から 4 年 2 月までの残業時間と残業手当は表 2 のとおりである。

分会組合員に対し、通常どおり早出が命じられていた 3 年 6 月、7 月及び 4 年 1 月、2 月の上記 3 名の残業時間及び残業手当は表 3 a 欄のとおりである。そして分会組合員に対し早出夕積みが命じられなかった 3 年 8 月から 12 月までの間の残業時間及び残業手当は、表 3 b 欄のとおりである。この分会組合員に早出のなかった期間の残業時間及び残業手当を、早出のあった期間と比較すると、表 3 a—b 欄のとおり、A 4 の場合それぞれ 1 か月平均で 44.35 時間、64,880 円減少し、A 3 の場合は、それぞれ 1 か月平均 37.8 時間、59,884 円減少している。

表 2

(単位：円・時間)

	A 4		A 3		C 2	
	給与総額	残業手当 残業時間	給与総額	残業手当 残業時間	給与総額	残業手当 残業時間
3 年 6 月	388,195	110,933 77	399,782	107,847 69	408,190	111,983 67.5
7 月	314,277	41,586 30	349,877	54,227 36	366,284	64,560 39
8 月	255,000	19,558 14	307,735	35,121 23	386,312	79,978 49
9 月	251,202	5,239 3.75	275,818	5,345 3.5	428,617	129,119 77
10 月	230,674	1,397 1	250,503	0 0	368,941	71,145 43.5
11 月	259,419	4,191 3	284,999	10,689 7	—	—
12 月	293,968	45,966 31.5	340,716	72,693 45	—	—
4 年 1 月	334,789	81,456 55	367,446	83,385 51	—	—
2 月	352,829	86,626 58	379,258	93,156 58	—	—

※ C 2 の 3 年 11 月から 4 年 2 月分給与等については資料が提出されな

かったため不明。

表 3

(単位：円・時間)

	A 4		A 3		C 2	
	給与総額	残業手当	給与総額	残業手当	給与総額	残業手当
		残業時間		残業時間		残業時間
	残業手当の給与総額に占める割合		残業手当の給与総額に占める割合		残業手当の給与総額に占める割合	
3年 6、7月	347,523	80,150	374,091	84,654	387,237	88,272
4年 1、2月		55		53.5		53.3
平均 a	23.1%		22.6%		22.8%	
3年 8 ～12月	258,053	15,270	291,954	24,770	394,623	93,414
平均 b		10.65		15.7		56.5
a - b	89,470	64,880	82,137	59,884	—	—
		44.35		37.8	—	—

※ 組合員に早出及び夕積みが命じられなかった期間を3年8月から12月迄として計算した。

※ C 2については、3年6月から10月までの資料を基礎とした。

7 本件A 2に対する残業命令

A 2が原木車を担当していた3年6月6日から同年7月26日までの間の残業時間及び残業手当を、同期間に原木車を担当していたA 3、A 4及びC 2と比較すると表4のとおりになる。

表 4

(単位：円・時間)

氏名	月(勤務日数)	給与総額	残業手当	残業時間	C 2 - 各組合員	
					残業手当	残業時間
A 2	6月(18)	237,000	20,976	15	91,007	52.5
	7月(25)	282,736	注1 —		—	

C 2	6月 (26)	408,190	111,983	67.5	—	—
	7月 (22)	366,284	64,560	39	—	—
A 3	6月 (26)	399,782	107,847	69	4,136	注 ² - 1.5
	7月 (22)	349,877	54,227	36	10,333	3
A 4	6月 (27)	388,195	110,933	77	1,050	注 ² - 9.5
	7月 (22)	314,277	41,586	30	22,974	9

注1 賃金明細が提出されていないため、7月分残業手当額と時間は不明。

注2 総残業時間はC 2よりも多いが、深夜残業が少なかったため、残業手当総額ではC 2を下回っている。

※ 残業は普通残業と深夜残業に分けられ、深夜残業には普通残業の1.25倍の手当が支給されている。

※ 当該期間中の原木車担当の非組合員は5名前後であったと推測されるが、賃金明細が提出されたのは、C 2のみである。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件団体交渉拒否

(1) 申立人の主張

会社は、A 1及びA 2の各担当車を一方的にコンテナ車に変更した。組合は担当車種の変更は重大な労働条件事項であるとして団体交渉を申し入れたが、会社は、人事権に属する事項であることを理由に拒否し続けている。この会社の行為は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人組合員はいずれも乗務員として採用されたものであって、どの車種に乗務させるかは会社の権限であり、組合と協議すべき事項ではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、3年9月13日付本件申立書で「被申立人は、申立人組合員に対し、担当車両割当て・変更については事前に協議を行い条件を明示し、

一方的に担当車変更をしてはならない。」との救済を求めているが、同申立書中「不当労働行為を構成する具体的事実」において、団体交渉拒否の事実が記載され、同事実についての当事者双方の主張・立証がなされており、また、最後陳述における準備書面の記載内容及び本件事実関係に照らせば、上記請求は、A 1 及び A 2 の担当車種の変更に際しとった会社の対応が団体交渉拒否の不当労働行為であるとして、その救済を求めているものと解されるので、以下検討する。

前記第 2 の 4 (1) に認定のとおり、組合は、3 年 7 月 5 日に行われた団体交渉において、A 1 へのコンテナ車乗務命令の撤回を求めたが、会社は、担当車種の変更は会社の人事権の行使であり、組合と協議すべき事項ではないとして、一切これを拒否した。

同月 26 日、A 1 が病気で入院し、同人の代替として A 2 にコンテナ車乗務が命じられたことから、組合は、A 2 らに対するコンテナ車乗務命令の撤回、賃上げ及び夏季一時金問題等の解決を要求して 2 回のストライキを実施するとともに、同月 30 日及び 8 月 5 日にこれらに関し団体交渉を申し入れたが、会社は上記同様の理由で交渉に応じなかった。

そのため、組合は、上記問題の解決を求めて当委員会にあっせん申請し、あっせん員会が自主交渉を促したところ、8 月 12 日団体交渉が開催された。この団体交渉において、夏季一時金の問題は解決し、その余の問題については、盆休明け後の 8 月 20 日に協議することとなったが、予定された団体交渉は、会社の申入れにより同月 30 日に延期された。なお、この間に A 2 の懲戒解雇及び分会組合員に対する残業命令の中止という事態が発生したため、結局 30 日の団体交渉は、これらの問題に終始し、担当車種問題についての交渉はなされないままに終わったものである。

以上のとおり、会社は、担当車種の変更に關する団体交渉について、会社の人事権を理由に交渉に応じなかった。本件 A 1 及び A 2 の担当車種の変更は、そのことによって労働条件に変更を来す、あるいはその可能性のある事柄であるから、人事権に属する事項であるとして、これに關する団体交渉を拒否することは許されない。

よって上記会社の対応は、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。

2 A 1 に対する 3 年 6 月 17 日付けコンテナ車乗務命令

(1) 申立人の主張

会社は、鋼材車の傭車先である笠組が、A 1 の腕章着用を理由に同人の出入りを禁止したとして、同人を鋼材車から降ろし、コンテナ車に一方的に変更した。しかしながら、A 1 の腕章着用は、平成 3 年度の賃上げ要求の一環としてなされた正当な組合活動であり、これを理由とした上記担当車種変更命令は、肉体的・経済的に不利益なコンテナ車に乗務させることによって A 1 に損害を与え、組合を攻撃する目的で行われた労働組合法第 7 条第 1、3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合が腕章着用闘争を実施していたところ、会社は、鋼材車の備車先である笠組から、笠組の取引会社内ではA1に腕章を外させるようにとの要請を受け、同人に腕章の取外しを命じた。しかしながらA1がこれを拒否したため、会社は、A1を鋼材車から外し、コンテナ車に変更したものである。また、コンテナ車乗務は重労働とはいえず、A1の病気はコンテナ車乗務と全く関連性がない。更に、A1の給与が若干減額したのは、同人が残業をしないからである。よって、本件A1の担当車種変更は、不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の3(1)に認定のとおり、A1の採用に際し、同人の担当車種を特定する等の特約があったとは認められず、また、会社就業規則上、乗務員の担当車種の決定・変更について会社を制約する特段の規定もない。更に、会社と組合間には担当車種の変更に関する労働協約や慣行もなかった。

組合は、コンテナ車への担当車種変更が労働条件の不利益変更である旨主張する。

確かにコンテナ車乗務は、他の鋼材車や原木車と異なり乗務員が荷物の手積み・手卸し作業を行うことから、この限りで肉体的疲労度の面においては一応の不利益性があるといえる。

他方、A1の賃金は、同人のコンテナ車乗務時の給与額が鋼材車乗務時のそれより、月額7万円程度減少している。組合は同減少額について、A1がコンテナ車乗務により健康を害し残業できなかったためであると主張するが、A1の病気がコンテナ車乗務に起因するものか否かについて明らかではなく、また、A1の賃金の減少が、コンテナ車乗務に必然的に伴うものと言えないことは、A6の賃金状況からしても明らかである。よって、この点についての不利益性を認めることはできない。

A1に対する本件コンテナ車乗務命令は、会社が命じた腕章の取外しを同人が拒否したことによるものであるので、以下検討する。

分会組合員の腕章着用は、3年度賃上げ交渉を有利に展開させることを企図して就業時間中に実施されたものである。会社と組合間には就業時間中の組合活動を容認する取決めや労使慣行の存在は認められない本件において、会社は、分会員の腕章着用就労に対し、A1以外の分会員については特段の措置も取っておらず、事実上腕章着用就労を放任していたと認められる。

また、A1への腕章の取り外し命令も笠組の客先に限定して命じたものにすぎなかったことからすれば、本件A1に対するコンテナ車乗務命令は、笠組客先でのトラブル防止を配慮したものと解することが相当である。

よって、本件A1に対するコンテナ車乗務命令をして未だこれを不当

労働行為であるとまでは判断できない。

3 A 2 に対する 3 年 7 月 26 日付コンテナ車乗務命令及び同年 8 月 13 日付懲戒解雇

(1) 申立人の主張

ア コンテナ車乗務命令

A 2 に対する本件コンテナ車乗務命令が、業務上の必要性に基づくものでないことは、同命令後にコンテナ車が減車されていることから明らかである。そればかりか、会社は、コンテナ車乗務が他車種よりも経済的に不利であり、腰部疾患を抱える A 2 が手積み・手卸し作業を伴うコンテナ車乗務に耐え得ないことを知りながらあえてコンテナ車乗務を命じたものである。

従って、上記コンテナ車乗務命令は、分会長である A 2 の組合活動に対する報復と組合弱体化を企図してなした不当労働行為である。

イ 懲戒解雇

会社は、コンテナ車乗務命令拒否を理由として A 2 を懲戒解雇した。しかしながら、同命令そのものが不当労働行為であるうえ、組合の申し入れる担当車種変更問題に関する団体交渉を会社が拒否する中で、腰痛再発を懸念する A 2 は、再発した場合の会社の対応について質したが、会社の回答がなされなかったことから、本件担当車種変更に対する対応を保留してきたのであって、業務命令を拒否したのではない。しかも、事態は地労委あっせんにより解決を図る方向で進展していたにもかかわらず、会社は突然 A 2 に対し懲戒解雇を通告したものである。

以上の経過からも明らかなおり、本件懲戒解雇は、分会長である A 2 の活発な組合活動を嫌悪した会社が、同人を職場から排除し分会の弱体化を企図してなした不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、A 2 に対し入院した A 1 の代替としてコンテナ車乗務を命じ、同日以降毎朝、同人及び組合に対し業務命令に従うよう説得を重ねたが、A 2 はコンテナ車に乗務せず、自家用車の中で一日中過ごしたり、無断欠勤を重ねるなどした。A 2 は、腰痛を理由に業務命令を拒否したが、同人の 3 年 2 か月に亘る会社勤務において、腰痛で入院した事実など一度も聞いたことはない。それでも会社は説得を続けたが、A 2 が乗務命令拒否を続けるので、半月以上経過した同年 8 月 13 日、就業規則第 27 条及び同 37 条の規定により懲戒解雇したのである。

(3) 当委員会の判断

ア コンテナ車乗務命令

会社と A 2 の間には、担当車種を限定する雇用契約は結ばれておらず、また、会社就業規則上、乗務員の担当車種について、会社を制約する規定はなく、会社組合間には担当車種の変更についての協約や慣

行もなかったことは上記2のA1の場合と同様である。

組合は、会社が本件コンテナ車への担当車種変更の理由として述べるコンテナ車部門の充実には根拠がないと主張する。

コンテナ車部門の業績に関し具体的な疎明はないが、本件A2に対するコンテナ車への担当車種変更に関して言えば、A2に乗務が命じられたコンテナ車は博多港運との傭車契約を済ませただけで、車体を港運用に塗り直し、同社のマークを入れていたことから、当該コンテナ車を稼働させなければならない一応の業務上の必要性があったことが認められる。

上記2の(3)に判断のとおり、コンテナ車乗務は、原木車や鋼材車に比べ肉体的な疲労度が大きい点是否めず、特に腰部に疾患があれば、腰痛が再発することも考えられる。しかし、A2の腰痛は、本件コンテナ車乗務命令後に同人が初めて持ち出してきたものであって、かつ、その際診断書を示す等して会社に理解を求める措置に出た事情も認められないことからすれば、会社がA2の腰痛を知った上であえてコンテナ車乗務を命じたものとは見ることはできない。また、A2は入社当初にコンテナ車の乗務経験があることや、同人が乗務していた原木車は耐用年数を過ぎた古い車両であったことからすれば、会社が同人にコンテナ車乗務を命じたことには一応の合理性があるものということができる。

以上に加えて、本件担当車種変更時のコンテナ車乗務員9名中、分会組合員は2名で、残る7名は非組合員であったことに照らせば、分会長であるA2を狙い討ちしてコンテナ車乗務を命じたものとは見ることができない。

よって、本件コンテナ車乗務命令が不当労働行為であるとの組合の主張は採用できない。

イ 懲戒解雇

(ア) A2は、3年7月26日、会社が発したコンテナ車乗務命令に対し、腰部を患っていることを理由として、これに従わなかった。これに対し会社は、同月29日及び同月31日に口頭で、8月1日には「最後の業務命令」である旨記載した文書で再度コンテナ車への乗務を命令したが、A2は腰痛に加え、担当車種変更に関する団体交渉を会社が拒否していることを理由に、依然としてコンテナ車乗務を拒否し続けた。その後8月12日労使双方は、当委員会のあっせん員会の要請を受け入れて開催した団体交渉において、夏季一時金について先行して交渉の末妥結し、担当車種問題については、同月20日に交渉することを予定していた。それにもかかわらず、会社は翌13日にA2に対し懲戒解雇を通告した。

前記判断のとおり、会社は、担当車種変更問題に関し、誠実に組合と協議し事の解決を図るべきであったところ、人事権を盾に交渉

を拒否し続けた。反面、組合の団体交渉申入れ書での主張を見ると、決してコンテナ車乗務拒否に終始したものではなく、組合員各人の健康状態、希望等の事情を考慮した上でのローテーション制度の導入を提案するなど妥協の道を探ろうとの姿勢であったことが窺えるのである。本件懲戒解雇理由であるA2の業務命令拒否がこのような経過のなかで行われたことを斟酌すれば、その責めの一端は会社にも存するものと認められるばかりか、上記のとおり担当車種変更問題についての団体交渉が同月20日に予定されていたにもかかわらず、同月13日に率然として懲戒解雇に及んだ会社の行為は、性急かつ行き過ぎたものであったと評価せざるをえない。

加えて、A2が分会長として分会における組合活動の中心となって活動してきたこと、3年度春闘以後労使関係が悪化し、組合が二度にわたるストライキを打った10日余り後の懲戒解雇であったことを併せ考えると、本件懲戒解雇は、A2の活発な組合活動を嫌った会社が、同人を社外に排除することによって組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第7条第1号、3号に該当する不当労働行為であると判断する。

- (イ) 本件A2の乗務命令拒否は、会社が担当車種変更に関する団体交渉を一切拒否する過程において生じたものであるとはいえ、先に判断のとおり、コンテナ車への乗務命令が不当労働行為に当たらない本件において、会社が担当車種変更に関する団体交渉を拒否しているからといって、同人が診断書を提示する等して自己の健康状態について会社の理解を得るべく努めないまま会社の再三の乗務命令を無視し、コンテナ車乗務を一切拒否し続けたことは、一面軽率且つ放恣な行為として、非難を免れないものであったと言わなければならない。

このように就労がなされなかったことについて、A2にも相当に責められるべき事情が存する本件においては、将来に向けた労使関係の適正な回復のために、A2を原職に復帰させることで必要にして十分であって、解雇の日の翌日から命令交付日までのバックペイを命じるのは妥当でないと思料する。

4 分会組合員に対する残業命令

(1) ストライキ後の残業命令

ア 申立人の主張

本件ストライキは、A1の過労による入院とA2に対する腰痛の訴えを無視した不当な担当車種変更に抗議し、速やかな団体交渉開催を求めて実施したものであり、組合にとっては切実かつ必要やむを得ない行動であって正当な組合活動であることは明白である。会社は、抜打ち的なストライキであることを問題とするが、当時はストライキについての事前の手続的なルールは定められておらず、事前通告の有無

が問題とはならない。よって会社が、A3及びA4に対し、組合の正当なストライキを理由として早出残業勤務及び終業後の残業勤務をさせない差別扱いを行い賃金を大幅に減少させたことは、組合弾圧を目的とした不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

本件ストライキは、既に全ての乗務員の翌日の運行予定とそれに従った配車が決定し、配車先の変更が不可能になった状況下で、その開始直前に通告がなされたため、会社は備車先に対し債務不履行を来し、甚大な被害を受けた。しかも組合は、会社に緊急対応措置がとれない時間帯を狙って、会社に被害を与える目的でストライキ通告を行ったものである。そして本件ストライキ後も会社と組合の厳しい対立関係が続く中で組合の争議行為が繰り返されるおそれがあった。そのため、会社は、企業を守るため、やむなく組合員A4及びA3の両名に対して早朝出勤となる配車を停止したものであって、不当労働行為のいわれはない。

ウ 当委員会の判断

3年7月27日と8月2日、組合は、A1とA2に対するコンテナ車への一方的担当車種変更への抗議と賃上げ及び夏季一時金の早期解決を目的として、残業拒否を含めたストライキを実施した。組合はストライキを実施するにあたり、7月27日のストライキについては、同月26日の午後11時30分頃（ストライキ開始の1時間30分前）に、また、8月2日のストライキについては、同月1日午後8時30分頃（ストライキ開始の8時間30分前）に、それぞれ社長自宅にその通告を行った。上記ストライキに参加したA3及びA4は、いずれもストライキ前日夕積みし、翌朝早出の予定であった。ところが、ストライキの直前に通告がなされたため、会社は両名の代替乗務員の手配が容易につかず、運送に遅延を来し、得意先から取引の停止通告や苦情が寄せられた。上記ストライキ通告の態様を見ると、組合は会社を困惑させる意図で、あえてストライキの直前に通告を行ったと見られる節も窺える。

しかしながら、本件ストライキは、賃上げ、夏季一時金の早期解決及びA1とA2の担当車種変更に関する団体交渉申入れを、会社が拒否したことに抗議することを目的として実施されたものであって、その態様も労務の不提供以上の行為に及んだものではなかった。よって、本件ストライキそれ自体を直ちに違法な争議行為であったと評価することはできない。

他方、会社は顧客の指定した場所・日時に従って荷物を搬送するという業態であることから、組合の抜打ち的ストライキにより顧客の指示する搬送ができなければ、被害は直接的に顧客に及ぶことになる。本件2回のストライキにおいて会社は、ストライキ後に顧客から取引停止の通告あるいは警告を受けており、顧客に被害の生じたことは明

らかである。

組合は、本件ストライキ前後を通じ期日の特定はしていないものの「あらゆる争議行為を行なう」旨通告していたことからすれば、その後も本件と同様のストライキを実施する蓋然性は高かったと会社が解したことも相応に理解でき、また、会社規模を考慮すると、会社がストライキに際しての代替乗務員の確保等即時的対応をとることは困難であったと思料される。

よって、会社が、予めストライキに対する予防的措置をとったこともあながち不合理なものとは言えない。

本件ストライキ後、会社は、ストライキの事前通告制について協定化すれば早出を命じる旨組合に申し入れたが、組合はこれを拒否し続けた。しかしその後、当委員会の審査の実効確保措置の勧告を労使双方が受諾することにより、ストライキの24時間前の通告制が労使協定化され、これ以降、会社は兩名に対し従前どおり早出を命じており、また、会社は兩名に対し早出を命じなかった期間中も全面的に残業させなかったのではなく、通常の残業については非組合員と同様に取り扱っていたものである。以上の事情を勘案すれば、本件ストライキ後、会社がA3、A4の兩名を早出から外した措置は、これにより兩名の残業手当が減少したからといってにわかに正当な争議行為に対する報復であったとまではみることはできず、会社にも団体交渉拒否という非難されるべき点もあるが、組合の抜打ち的ストライキへの対抗上、上記のような会社の業態から不可避免的に派生する取引関係の悪化を回避するためにとった必要且つ止むを得ざる措置であったと解される。

よって、これをして、不当労働行為であるとの組合の主張は採用できない。

(2) A2の3年6月6日から同年7月26日までの残業

組合は、会社が3年6月6日から同年7月26日までの間、A2に対し非組合員との間に残業勤務について差別的取扱いを行った旨主張し、会社はこれを否認する。

前記第2の7に認定のとおり、A2の3年6月分残業手当額及び7月分賃金総額がC2よりも少ないことは認められる。しかしながら、本件全資料に照らしても、A2の残業勤務命令が他の原木車担当の非組合員よりも少なかったとまでは認定することはできず、上記組合の主張は採用できない。

5 救済の方法

以上の判断に基づき、第3の1の(3)及び第3の3の(3)のイにおいて不当労働行為であると判断した会社の行為に対する救済としては、主文第1項及び第2項のとおり命ずることが相当と思料する。

6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会

規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成5年7月12日

福岡県地方労働委員会
会長 黒田慶三