

大阪、平 6 不22、平8.12.11

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人 ミリオン運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対して、平成6年3月8日付けで通知した解雇がなかったものとして取り扱い、10トントラックの運転業務に復帰させるとともに、同年4月8日から就労させる日までの間、同人が同業務に従事しておれば得られたであろう賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員Cに対して、平成6年3月9日付けでなした雑役手への配置替えがなかったものとして取り扱い、配置替えが実際に行われた同月11日から同年4月7日までの間、同人が10トントラックの運転業務に従事しておれば得られたであろう賃金相当額（既に支払った金額を除く）及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員Cに対して、平成6年3月10日支給の賃金において無事故手当カット及び精勤手当カットを名目として行った賃金カットがなかったものとして取り扱い、当該カットした金額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

執行委員長 A 殿

ミリオン運輸株式会社

代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員金において、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認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成6年3月8日付け通知により、貴組合員C氏を解雇したこと。
- (2) 平成6年3月11日、貴組合員C氏を雑役手へ配置替えしたこと。
- (3) 平成6年3月10日、貴組合員C氏に対し、無事故手当カット及び精勤手当カットを名目として賃金をカットしたこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人ミリオン運輸株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市鶴見区に東部営業所を、同市城東区に第一営業所をそれぞれ置き、10トントラック、4トントラック及び2トントラック（以下それぞれ「10t車」、「4t車」、「2t車」という）による貨物運送業を営んでおり、その従業員数は、本件審問終結時約30名である。

(2) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置く労働組合であって、関西地区において主にセメント、生コンクリートの製造及び運送に従事する労働者で組織しており、その組合員数は、本件審問終結時約1,800名である。

組合ミリオン運輸分会（以下「分会」という）は、会社運転手D（以下「D」という）を分会長として平成5年7月24日に結成されたもので、その後、会社運転手C（以下「C」という）及び同E（以下「E」という）がこれに加入した。同6年2月、Eが分会を脱退し、分会員数は本件審問終結時2名である。

2 会社における賃金形態及び業務内容について

(1) 会社には、以下①ないし④の4種類の賃金形態があり、入社時に従業員が自己の希望によりいずれかを選択することとなっていた。ただし、①及び②は、会社の就業規則に基づく給料規定の定めるところであるが、③及び④は、同給料規定において定めはない。

① 通常の社員契約

基本給、精勤手当、無事故手当及び愛車手当に加え、各人の事情により住宅手当、通勤手当及び家族手当等が支給される。退職金及びボーナスも支給される。

② 歩合制を加味した社員契約

基本給、精勤手当、無事故手当及び愛車手当に加え、売上額の10%相当額が支給される。退職金は支給されるが、ボーナスは支給されない。

③ 償却制

売上額から事務経費（25%相当額）を差し引いた残額（75%相当額）が支給される。ただし、従業員は車の購入費及びガソリン代、修理代、保険料等の諸経費をすべて負担する。退職金及びボーナスは支給されない。

④ 歩合制

運行単価に運行回数を乗じた額が支給される。退職金及びボーナスは支給されない。なお、運行単価はあらかじめ運行距離等を勘案し、会社と従業員が話し合って取り決める。

(2) 分会員のうち、D及びEは償却制、Cは歩合制の賃金形態で運送業務

に従事していた。

- (3) 会社は、平成6年3月当時、10t車の業務として、申立外倉本運送有限会社（以下「倉本運送」という）が申立外福山通運株式会社（以下「福山通運」という）から請け負ったもののうち、定期便10便程度及び不定期のスポット便数便を孫請けして運行していたほか、申立外市川倉庫株式会社（以下「市川倉庫」という）から定期便1便及びスポット便数便を請け負い運行していた。

10t車での業務につき、会社は、この倉本運送及び市川倉庫からの請負に加えて、同年4月から、スポット便を1社、同年6月から定期便を1社、同7年に入ると、更に定期便及びスポット便を各1社から、新たに請け負うようになった。

なお、会社の営業収入の大部分は倉本運送からの請負によるものであった。

3 Dによる賃金問題の交渉と分会結成に至る経緯について

- (1) 昭和57年9月27日、Dは、会社の償却制による4t車の運転手として入社した。

平成2年頃、Dは、賃金計算の基礎となる売上額が実際の売上額より低く算出されているのではないかとの疑念を持ち、他の償却制の運転手とともに、会社との間で、賃金問題について交渉を行うようになった。同4年4月頃、Dは会社に対し、1年分の賃金明細書の提出を要求した。

- (2) 平成4年7月、会社は、Dら5名の償却制運転手に対し、過去1年分の賃金明細書を提出した。この明細書により、社員に明示されていた賃金計算の基礎となる売上額が実際の売上額より常時少ないことが明らかになった。会社はこの差額について、得意先への接待費であるとか消費税分であるとかの説明をしていた。

同5年2月、会社はあらかじめ売上額から3%相当額を差し引いた上で残額の75%相当額を支給していたことを認めた。

- (3) 平成5年6月28日、Dは会社に対し、賃金問題が解決すれば同年7月末に会社から身を引くので、7月30日までに最終回答するよう要求したが、会社はDが納得する回答をしなかった。

同月24日、Dは組合に加入し、同時に分会を結成して、分会長に就任した。

- (4) 平成5年8月2日以降、会社は、Dが7月末で退社しているとして同人の就労を拒否した。その後、Dは、組合の紹介により日々雇用の運転手として就労している。

4 Cの延着事故について

- (1) 平成4年4月22日、Cは、以前同じ運送会社で働いていたことのある運転手Fの紹介で、会社の歩合制による10t車の運転手として入社した。

- (2) 平成5年6月21日、Cは市川倉庫から請け負った便を運行した際に、寝過ごしを原因とする延着事故を起こした。この事故について、会社は、

市川倉庫から賠償金を徴収されたが、Cに対して処分を行わず、同人はその後も、同年9月11日まで市川倉庫から請け負った運送業務に従事した。

- (3) 平成5年9月13日、会社は、賃金を月額最低35万円補償するとの条件で、Cを内勤の係長に抜てきした。係長の職務は、新人教育及び運転手が急に欠勤した際の代走等であった。

しかし、同年10月中旬、Cは、運転手の方が高い賃金を得られることなどを理由に、自ら希望して元の10t車運転手に戻った。

- (4) 平成5年9月19日、CはEとともに組合に加入し、Cが分会書記長に、Eが副分会長に就任した。同年10月13日、組合及び分会は、会社に対し、兩名の組合加入を通知した。
- (5) 平成5年9月21日頃、Fはトラックの運行管理を行う運行課長に任命された（以下同人を「F課長」という）。
- (6) 平成5年11月6日、公休で自宅にいたCは、F課長から電話により病欠の運転手の代わりに松原一岐阜間を運行するよう指示を受けたが、当日親類が来ていたことを理由にこれを断った。このため、同運行はF課長が代走した。このことについて、会社はCに対し、注意や処分を行わなかった。
- (7) 平成5年11月11日以降、Cは倉本運送が福山通運から請け負った便（以下「福山・倉本便」という）の定期便である摂津一福山路線を継続的に運行するようになった。
- (8) 平成5年11月16日夕方から翌17日早朝にかけて、Cは福山・倉本便の福山一摂津間を運行したが、この運行に関し同月16日午後10時頃、福山通運から申立外タツミ産業への自配（通常の運送会社支店間の配達に加え、支店到着後便に直接の配送先まで配達すること）を指示された。

同月17日早朝、福山通運摂津支店に到着したCは、福山通運から自配に備えて同支店で仮眠するように要請されたが、体調が悪かったことや着替えを用意していなかったことから、いったん自宅へ戻り薬を飲んで仮眠した。しかし、Cは、寝過ぎたため、同日午後1時30分にタツミ産業に到着した。Cが電話でこの旨を倉本運送へ告げたところ、同社は「済んだことは仕方ない」と返答した。

ところが、同月17日夕方から翌18日早朝にかけて予定されていた福山・倉本便の摂津一福山間運行のため、Cが福山通運摂津支店に出向いたところ、福山通運は、タツミ産業への延着を理由として、同人に対し同支店への出入り禁止を口頭で通告した。

同月17日、福山通運から倉本運送のG運行管理部長（以下「G部長」という）に対して、Cの同支店出入り禁止及び倉本運送に対する摂津一福山路線の運行契約解除が口頭で通告された。翌日、会社も倉本運送を通じてこれらの処分を知った。

また、韓国へ出張していた会社社長B（以下「B社長」という）は、

同月17日昼頃、韓国において上記のCの延着事故を知った。

- (9) 平成5年11月17日夕方から翌18日未明にかけて、Cは倉本運送の指示により、運行契約が解除された摂津－福山路線の代わりに福山・倉本便の東大阪－豊橋間を運行した。続いて同月18日昼から翌19日早朝にかけて、同便の栗東－岡山間を、同月19日昼から翌20日早朝にかけて、同便の三原－阪神間をそれぞれ運行した。
- (10) 平成5年11月18日、福山・倉本便の和歌山－四日市間を運行していた会社運転手H（以下「H」という）が居眠りを原因とする転落事故を起こした。この事故のため、積荷の一部が焼失した上、残った積荷も丸一日延着し、会社は約700万円の損害を被った。しかし、この事故について、福山通運から運行契約解除やHの出入り禁止などの処分は行われなかった。

同月19日昼頃、B社長は韓国においてHの事故を知り、同日夕方、帰国した。同月20日、B社長はHと面談の上、Hの処分として、始末書提出、10日間の運転禁止及び1年間の無事故手当カット（合計60万円カット）を決定した。この後、HはG部長の指示により、F課長らとともに、福山通運和歌山支店及び同四日市支店へ謝罪に赴いた。

なお、会社には、交通事故等を起こした際の処分の種類及び手続等を定めた事故撲滅審議会規定（以下「審議会規定」という）があり、審議会規定には、交通事故及び荷物事故等が発生したときは速やかに事故撲滅審議会（以下「審議会」という）を開催すること、重大事故が生じたときは公平妥当な取扱いを期するため本人を交えて審議会を開催することなど規定されているが、審議会が開催されたことはほとんどなく、Hの事故についても審議会は開催されなかった。

審議会規定においては、処分の種類として、始末書、降車処分、職場変更、出勤停止、減給、手当控除及び損害賠償等が定められている。具体的には、処分対象者全員に始末書を提出させること、延着事故の場合は無事故手当から2万円を減額すること、事故（交通事故、荷物事故等）の場合は無事故手当を支給しないこと、重大事故（損害金額50万円以上）の場合は60万円を限度に損害の1割を本人が負担し、その支払方法としてその額に達するまで無事故手当を支給しないことなどとされており、上記のHの始末書提出及び1年間の無事故手当カットはこの規定に基づいてなされたものであった。

- (11) 平成5年11月20日頃、F課長及び倉本運送のG部長は、Cの延着事故につき福山通運摂津支店へ謝罪に赴いた。その際F課長らは、福山通運が新規開拓した大口の最重要顧客の荷物を延着させたと叱責された。

この頃、G部長は、F課長に対し、Cを自分の所へ出頭させるよう要請し、F課長はこれを受けて、G部長に会いに行くようCに指示したが、同人はこの指示に従わなかった。

- (12) 平成5年2月頃から、会社では、毎週月曜日の午後1時から10t車の

運転手がミーティングを開催することとなっていた。同年11月22日（月曜日）、B社長らはCを待っていたが、同人が現れないので午後1時30分頃、会社副社長J（以下「J副社長」という）がCの自宅に電話したところ、同人は「夕方から明日早朝にかけて仕事なのでぎりぎりまで寝かせてほしい」旨を述べて電話を切った。このミーティングは、同年9月以降には、午後3時頃から遅れて開催されたり、全く開催されない日もあるといった状況になっていた。

- (13) Cは、平成5年11月22日頃から福山・倉本便の定期便である和歌山－東京路線を継続的に運行するようになり、同6年3月初めまで同便を運行し続けた。
- (14) Cは、平成5年11月下旬以降、F課長から数度にわたり同月17日の延着事故につき始末書を提出するよう指示を受けていたが、当初は、夕方から早朝にかけての運行を控えている日における自配は睡眠時間が削られ運転手にとって大きな負担となるため、会社において勤務体制改善等がなされないかぎり始末書は書けないとして、その提出を拒否していた。
しかし、同年12月20日に、Cは始末書を提出した。
- (15) Cに対して、平成5年10月21日から11月20日までの賃金36万9,000円が同年12月10日に、同年11月21日から12月20日までの賃金50万7,000円が同6年1月10日に、同5年12月21日から同6年1月20日までの賃金41万7,000円が同年2月10日に、それぞれ支給された。いずれの支給についても、同5年11月17日の延着事故を理由とする賃金カット等は一切なかった。

5 Cに対する解雇及び配置替え等について

- (1) 平成6年1月28日夕方から翌29日朝にかけて、Cは福山・倉本便の和歌山－東京間を運行する予定となっていた。Cは和歌山を出発する前、F課長から、東京から空車で戻る際に横浜へ立ち寄り、故障したエンジンを積んで帰るよう指示を受けた。Cは同月30日に友人の結婚式に出席する予定であることを理由にこれを断ったため、問題のエンジンは東京－泉大津間を運行していた他の会社運転手が持ち帰った。このことについて会社はCに対し、注意や処分を行わなかった。
- (2) 平成6年1月31日以降、従前会社が運行していた福山・倉本便の定期便である東住吉－福山北路線を、倉本運送が直接運行するようになった。これに先立ち、F課長は倉本運送からこの旨を口頭で通知されたが、その際特に理由は示されなかった。またCも同路線がなくなったことにつき、会社から理由を告げられることはなかった。
- (3) Cは、平成6年2月20日の自己の結婚式及びその後の新婚旅行等のため、同月18日から27日まで休暇を取得した。その際、Cは文書による休暇届を提出しなかったが、F課長に口頭で了解を得ていた。また、Cが休暇を取得していた間、同人が運行していた福山・倉本便の和歌山－東京路線は、会社運転手K（以下「K」という）が運行することとなった。

Kはこの運行に備えて、事前にCとの二人乗務による同路線の研修を受けていた。

なお、会社の就業規則によれば、結婚休暇は挙式前後通算5日と規定されている。

- (4) 平成6年2月19日頃、会社はEに対し、解雇予告通知を行った。

Eの解雇は、会社が保証人となっていた同人のクレジットカードに関して同人が約70万円の未払債務を発生させ、会社と金融機関との信頼関係を著しく傷つけたという理由によるものであった。

同月26日、Eは組合を脱退した。その後、会社は、F課長ら会社従業員6名からEの解雇予告撤回を求める旨の嘆願書が提出され、本人も反省しているとして、Eの解雇予告を撤回した。

- (5) 平成6年2月28日、結婚後初めて出勤したCは、F課長から、新たに入社したLを研修するよう指示を受け、同日からLと二人乗務の上、福山・倉本便のスポット便である京都―柏路線の往復、大阪―四日市路線の往復などを運行した。

- (6) 平成6年3月5日、F課長はLの研修を終えたCに対し、今後福山・倉本便の和歌山―東京路線はKに運行させる旨通告したが、その際、特に理由は述べず、また、Cの今後の仕事内容についても具体的な指示をしなかった。是に対しCは従前どおり和歌山―東京路線の運行を希望したが、F課長がこれを認めなかったため、Cは運行に必要な高速プレートと給油カードをF課長に返却した。

なお、和歌山―東京路線は、Cが結婚のための休暇を終えた後も、引き続きKが運行していた。

- (7) 平成6年3月7日、Cが東部営業所に出勤したところ、同人には仕事が割り当てられていなかった。

Cは、同日夕方、組合の「トラック・一般支部統一要求書」及び「94春闘統一要求書」（以下両要求書を併せて「統一要求書」という）をF課長に提出し、同課長は同日午後8時頃、B社長にこれを手渡した。

- (8) 平成6年3月8日、Cが東部営業所に出勤したところ、前日同様仕事が割り当てられていなかった。

同日昼頃、東部営業所において、CはF課長に対し、出勤しているにもかかわらず仕事がない場合には待機料が支払われるのかどうかを問いただすとともに、仕事をさせてほしい旨を述べた。F課長は待機料は支払うつもりである旨述べた後、自分個人の意見であると断った上で、「組合やめたらおやじ（社長）のつっぱりがなくなるわけや。そしたら関東でもどこでも走らせられる」、「仕事できるんやから走らせたいのはやまやまや。脱げるわけにはいかんのか」などと述べた。さらに、「どこの運送屋行っても組合って嫌うからな」、「Dも前組合入ったんや。結局やめても他に行かれんわけや」などと述べた。

同日午後4時頃、F課長の指示に基づきB社長を訪ねたCは、B社長

から解雇通告通知書を手渡された。同通知書には、Cが使用していたトラックの自動車検査証、同5年11月17日のCの運転日報、同年12月20日にCが提出した始末書、同月1日付けのCに対する倉本運送からの出入り禁止指示書などが添付してあった。Cはこの時初めて出入り禁止指示書を知った。

解雇予告通知書には、解雇理由として、以下のとおり記載されていた。

「顧客に対して不当な行為。即ち時間指定に遅延し損害を与えた。之は明らかに路線配送を行う従事者として不適当と云わざるを得ない。本件事故に依り、

イ. 福山通運本社及び北その他の便数をカットされた。

ロ. 直接の荷主である倉本運送有限会社より就労不認の指示が出された。

ハ. 会社の体面が汚され不名誉な損害賠償金を徴収せられた。

ニ. 始末書には遅延の理由を体調不調を理由に挙げているがこじつけと云う以外にない。

故に怠慢及び不注意の因に依るものと考察する。」

同通知書を手渡した後、B社長は、「あなたが組合へ入った前後、その辺りからあなたはおかしくなってきたんだわ」、「この指示書が来て、待機させとけという中で、俺、なんとかあなたが言うてる仕事がないだろうかと思ってあっちゃこっちゃ連絡しとるわけや」、「(G部長の依頼により購入した10t車でほとんど稼働していないが) いすずのキャビン黒く塗ったやつあるでしょ。あれで行かさなあかん、と俺は俺なりに考えて買うとった。あれは倉本に行ける車と違うねん。ということは、別途の仕事であなたの生活を考えてあげないかん」、「Eの例もあるようにやな。解雇予告出したから必ずそれを実行するという意味でもないわけや」、「あなた自身がどうするかによっては、私達も考慮して差し上げるぐらいの気持ちは持ってます」、「(Dが) 今どんな生活しているか、よう見たら分かるやんか。自分の目の前にそういう例があっても、なおかつ組合に相談してな、組合の言うこと正しいと思ってついて行ったら、本当に首つりになるよ」などと述べた。

- (9) 平成6年3月9日、東部営業所において、CはF課長から組合脱退届を作成するよう説得され、同課長の目前でいったんはこれを作成した。Cがその提出をためらっていたところ、同課長は、脱退届をこの場で提出すれば、申立外アイリス大山との間で10t車の運行契約を結び、これをCに運行させるので、早く提出するよう述べた。しかし、結局Cは脱退届を提出しなかった。

同日、CはB社長を訪れたが来客中であったため、その場に居合わせたJ副社長に「もう1日考えさせてほしい」旨B社長に伝えるよう依頼した。その際J副社長は、Cに対し、統一要求書の要求事項である労働時間44時間に適合するのは、会社と運行契約を結んでいる申立外ミヤマエ株式会社（以下「ミヤマエ」という）での2t車の仕事であり、その

場合賃金は月額最低20万円を保障する旨述べた。Cはこれに対し、特に返答はしなかった。

(10) 平成6年3月10日、組合執行委員長らが会社を訪れ、F課長に対し、同月8日のCに対する発言は不当労働行為であると抗議し、謝罪文の交付を要求した。F課長は当初個人名で謝罪文を書いたが、組合の強い要求により「課長」との肩書を付け加えた。

(11) 平成6年3月10日、Cに対し、同年1月21日から2月20日までの賃金43万1,500円が支給された。この金額は、本来の賃金額49万6,500円から6万5,000円をカットした額であった。カット額の内訳は、無事故手当2万円、精勤手当4万5,000円とされていた。

なお、歩合制による賃金形態を選択していたCに対して、従前無事故手当及び精勤手当は支給されていなかった。

(12) 平成6年3月11日、Cは、B社長から雑役手への配置替えを口頭で通告され、また、同月14日頃、同月9日付けの配置替命令書を手渡された。Cは、同月11日から同年4月7日まで雑役手としてペンキ塗り等の業務に従事した。

なお、就業規則第4条には、会社は業務の都合その他により、従業員に職種変更、配置替え等を命ずることができる旨が定められている。

(13) 会社は組合に対し、平成6年3月23日付け文書で、統一要求書に関して回答した。

(14) 平成6年4月8日以降、会社は、同年3月8日付け解雇予告の効力が生じたとしてCの就労を拒否した。

(15) 平成6年4月11日、Cに対し同年2月21日から3月20日までの賃金26万3,500円が支給された。その内訳は、雑役手としての基本給10日分8万円、雑役手としての作業手当7万5,000円、10t車運行による歩合給10万8,500円であった。

(16) 平成6年4月頃、Cは、雇用保険給付の手続を行うため所轄の社会保険事務所を訪れた際に、入社以来賃金から雇用保険料が控除されていたにもかかわらず、会社が同人の雇用保険加入手続を行っていないことを知った。その後、会社はCの指摘により、2年間遡って同人の雇用保険加入の手続を行った。

なお、従前会社は、大部分の運転手についても、Cと同様の取扱いを行っていた。

(17) 平成6年4月19日、Cは大阪地方裁判所に対し、従業員としての地位保全等の仮処分を申請した。同年8月5日、同裁判所は、Cが従業員としての地位にあること及び同月から第一審判決言渡しに至るまで毎月35万円を支払うことを仮に認める決定を行った。

この後、Cは4t車運転手として会社に仮就労し、ミヤマエから、請け負った運送業務に従事した。

6 請求する救済の内容

組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Cに対する平成6年3月8日付け解雇予告及び同月9日付け配置替えを撤回し、原職（10t車運転手）に復帰させること。
- (2) Cに対し、配置替期間中の賃金差額及び複職の日までの賃金を支払うこと。
- (3) Cに対する平成6年3月10日支給の賃金における賃金カットをなかったものとして取り扱い、同カット金額を支払うこと。
- (4) 陳謝文の手交及び掲示

第2 判断

1 平成6年3月8日付け解雇予告による解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

Cに対する解雇は、同人が統一要求書を提出したことを嫌悪した会社が、最後の組合員であった同人を会社から排除しようとした不当労働行為である。

解雇理由とされた延着事故は、午前中必着の荷物を午後1時30分に届けたというささいなもので、始末書の提出により処分としては既に完結している。また、同時期に起きたHの転落事故の例と比較しても、Cを解雇しなければならない程度のものとはいえず、この延着事故は、不当労働行為を覆い隠すための口実にすぎない。

イ 会社は次のとおり主張する。

(ア) Cの解雇理由及び解雇に至る経緯は、以下のとおりである。

- ① 平成5年11月17日、Cは、会社運転手M（以下「M」という）との二人乗務を勝手に解いた上、午前8時必着の荷物を午後1時30分に届けるという重大な延着事故を起こした。このため、Cが即日福山通運摂津支店への出入りを禁止されるとともに、会社は摂津－福山路線の運行契約を解除された。
- ② B社長は韓国においてCの延着事故を知ると同時に、同月22日の定例のミーティングに加えて審議会を開催するよう指示し、これを受けたF課長がCに対し、審議会に出席するよう指示したが、同人は出席しなかった。このため、C欠席のまま審議会が開催され、B社長はCを解雇することを主張したが、同人に対する処分は、F課長のとりなしにより、いったん同課長に預けることとなった。
- ③ Cは、F課長から始末書を提出するよう数度にわたり指示されたにもかかわらず、直ちにこれに応じないで、事故後1か月以上も経過してから始末書を提出し、また、倉本運送から出頭要請があったにもかかわらずこれを拒否するなど、事故に対する反省が全く見られなかった。
- ④ 平成6年1月末、Cが倉本運送からの出頭要請を拒否したため、

会社は管理責任を問われ、東住吉－福山北路線の運行契約も解除された。結局Cのために2路線を失ったのである。

- ⑤ 平成5年12月1日、倉本運送から、Cに出入り禁止指示書が出されたが、会社は年末の繁忙期であったため、倉本運送へは同名異人ということにしてCを就労させ続けた。しかしながら、当初はCの就労を知りながらもこれを黙認していたG部長から、これ以上Cを出入りさせないでほしい旨の口頭での申入れ等があったことなどから、同6年3月5日、F課長はCに対し、今後福山・倉本便の和歌山－東京路線はKに運行させる旨通告した。しかし、Cはこれに反発し、「Kをしばいてでも和歌山－東京を走る」などと暴言を吐き、運行に必要な高速プレート及び給油カードを投げつけるようにしてF課長に返却した。これは、Cが福山・倉本便に固執し、自らの意に沿わなければ退職するとの意思を表示したともとれる反抗的態度であり、F課長はこれ以上かばいきれないと判断して、B社長に報告し、同社長らと相談の上、当初の審議会における同社長の主張どおり、Cを解雇することにした。

- ⑥ Cは平成5年6月21日にも市川倉庫から請け負った便において寝過ごしを原因とする延着事故を起こし、市川倉庫から出入り禁止処分を受けており、この種の事故は2度目である。

また、Cは以前から数度にわたり、F課長からの業務指示を拒否することがあった。

以上のとおり、会社はCの延着事故により多大な損害を被り、既に審議会においてCの解雇が検討されていたものである。

Cは倉本運送への出入りが不可能となったにもかかわらず、福山倉本便を運行することに固執したため、会社としては同人を解雇する以外に道はなく、また、同人には既に他にもいくつか問題となる行動が見られた。これらの経過からすれば、本件解雇が不当労働行為となる要素は全くない。

なお、組合は、Hの転落事故の例を挙げて、Cに対する処分は重すぎると主張するが、Hは事故後、福山通運和歌山支店及び四日市支店へ謝罪に行くなど、反省の度合いがCとは全く異なり、また、福山通運から運行契約解除等の処分もなかったのであるから、両者に対する対応が異なるのはむしろ当然である。

- (イ) また、解雇通告前後のF課長のCに対する発言は、Cの親代わりともいうべき立場にあった同課長が、私情から行った個人的行為であって、会社の行為ではなく、その発言の内容も何の根拠もない無責任なものである。

さらに、解雇通告後のB社長の発言は、Cに対し、これまでのことを謙虚に反省するのであれば考慮の余地もある旨述べただけであり、不当労働行為に相当するものではない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張するCの解雇理由及び解雇に至る経緯について、以下順次検討する。

(ア) 会社の主張①について検討すると、前記第1.4(8)及び(11)認定のとおり、Cは平成5年11月17日に延着事故を起こし、福山通運から同摂津支店への出入り禁止を通告されたこと、会社は倉本運送を通じて摂津－福山路線の運行契約解除を通告されたこと及びF課長とG部長が事故後同摂津支店へ謝罪に赴いた際、重要顧客の荷物を延着させたとして叱責を受けたこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすれば、遅延時間の長短に争いは存するものの、この延着事故は会社にとって重大なものであったと認められる。

しかしながら、延着事故の前にCが勝手にMとの二人乗務を解いたとの会社の主張については、本件審問において当該部分の運転日報が何種類も提出されており、そもそも当日の乗務がCとMの二人乗務であったのかどうかすら明確ではなく、J副社長が、その証言で、「CからMを降ろしてもよいかと電話があり了承した」旨述べていることからすれば、少なくともCが独断で二人乗務を解いたとの点については会社の主張を採用できない。

(イ) 会社の主張②について検討すると、前期第1.4(8)、(10)及び(12)認定によれば、①CとHの事故は1日違いで発生し、B社長は韓国においてほぼ同時期にこれらを知ったこと、②会社では従来規定どおり審議会が開催されたことはほとんどなく、Hの事故についても開催されていないこと、③審議会は規定上本人を交えて行うこととなっていること、④平成5年11月22日の会議については、同日午後1時30分頃J副社長とCが電話で話した際に、Cはそれを単なるミーティングと認識した対応を行っており、J副社長も審議会開催を明言する発言を行っていないこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすれば、Cの事故に対してのみB社長が審議会開催を指示し、本人欠席のまま審議会が開催されたとの会社の主張は不自然であり、この点についての会社の主張は採用できない。

(ウ) 会社の主張③について検討すると、前期第1.4(11)認定のとおり、Cは平成5年11月17日の延着事故後、倉本運送に出頭せず、また、福山通運にも謝罪に赴いていないことが認められる。前記(ア)のとおり、この延着事故が会社にとって重大なものであったことに鑑みれば、Cは事故の重大性に関して認識を欠いており、事後処理を十分に行っていないと認められる。

(エ) 会社の主張④について検討すると、前記第1.5(2)認定のとおり、平成6年1月31日以降、従前会社が運行していた東住吉－福山北路線を倉本運送が直接運行するようになったが、会社が倉本運送からこの旨を通知された際、特にその理由は告げられず、また、会社か

らCに対して特段の説明等はなかったと認められる。これらの事実からすれば、東住吉－福山北路線を会社が運行し得なくなった直接の原因が事故後のCの対応によるものとは認め難く、したがって、Cのために東住吉－福山北路線まで失ったとする会社の主張は採用できない。

(オ) 会社の主張⑤について検討すると、前記第1. 4(13)、5(6)及び(8)認定のとおり、①会社は平成6年3月初めまでCに福山・倉本便を運行させ続けたこと、②同月5日、F課長がCに今後福山・倉本便を運行させない旨通告した際、倉本運送への出入り禁止処分についての説明はなかったこと、③同月8日、CはB社長から解雇予告通知書を手渡された際に、初めて出入り禁止指示書を知ったこと、がそれぞれ認められる。会社は、同5年12月1日にCに対する倉本運送への出入り禁止処分があったとするが、そうだとすれば、会社は同処分を受けてから3か月以上もCにこれを知らせず、同人を倉本運送に出入りさせ、倉本運送もこれを認めていたことになるのであって、このような事態は極めて不自然で、同処分の存在自体が疑わしいといわざるを得ない。また、同処分が存在していたとしても、その後の会社の対応からみると、会社は同処分をさして重視していなかったものと認められ、同処分の存在を奇貨としてCの解雇の口実に利用したものとみるのが相当である。以上の経過からみれば、F課長の指示にCが反抗的態度をとったことが、解雇に至った理由であるとする会社の主張も首肯できない。

(カ) 会社の主張⑥について検討すると、前記第1. 4(2)、(3)、(6)及び5(1)認定のとおり、①平成5年6月21日、Cは寝過ごしを原因とする延着事故を起こしたが、これについて会社から処分は行われなかったこと、②むしろ反対に、同年9月13日、Cは内勤の係長に抜てきされたこと、③同年11月6日、Cは代走指示を受けた際、親類が家に来ているとして断ったが、これについて会社から注意や処分は行われなかったこと、④Cは、同6年1月29日に横浜へ立ち寄りエンジンを積んで帰るよう指示を受けた際、翌日友人の結婚式に出席する予定があるとして断ったが、これについても会社から注意や処分は行われなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、同5年6月21日延着事故についても、同年11月6日及び同6年1月29日の指示拒否についても、当時会社が特に問題としていた形跡はなく、いずれも何か月も後になって解雇の理由とするほどの重大なものとは認め難い。さらに、会社は、Cは同5年6月21日の延着事故を理由に市川倉庫から出入り禁止処分を受けたと主張するが、Cはこの事故の後、内勤の係長に抜てきされるまで約3か月間市川倉庫の仕事を続けたことが認められ、この点に関する会社の主張は採用できない。

(キ) 以上を総合すると、Cが重大な延着事故を起こしたこと、これに対する同人の事後処理等に問題があったことは認められるが、この延着事故等が直ちに会社の主張するような正当な解雇事由に当たると解することはできない。

イ 会社は、Cの延着事故と同時期に起こったHの転落事故について、HはCと反省の度合いが異なり、また、福山通運から運行契約解除等の処分もなかったことから、両者に対する対応が異なるのは当然であると主張する。しかしながら、前記第1. 4(10)認定のとおり、Hは居眠り運転により転落し、積荷の一部を焼失して会社に約700万円の損害を与えるという重大事故を起こしたにもかかわらず、1年間の無事故手当カット等の処分にとどまり、解雇に至っていないことが認められ、Hが事故後福山通運へ謝罪に赴いたこと、福山通運からは運行契約解除等の処分がなかったことを勘案しても、Hの例に比して、Cに対し解雇をもって臨むことは、均衡を失するといわざるを得ない。

ウ 前記第1. 5(8)及び(9)認定のとおり、東部営業所において、F課長はCに対し、①平成6年3月8日昼頃、組合を脱退すれば従前どおり関東方面を運行させる旨述べるとともに、併せて会社を事実上解雇され、日々雇用の運転手として就労していたDの例を挙げて、組合に加入していると他社への就職も困難である旨述べたこと、②同月9日、組合脱退届を作成するよう説得し、Cがその提出をためらったところ、提出すれば新規の仕事を用意する旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、B社長はCに対し、同月8日午後4時頃、①いったん解雇予告を受けたものの、組合を脱退した後解雇予告が撤回されたEの例を挙げて、今後Cが態度を改めるならば解雇しないこともあり得ることを強調した上で、その際には余っている10t車を使って倉本運送以外の仕事を用意してもよい旨述べたこと、②Dの例を挙げて、「目の前にそういう例があるにもかかわらず組合についていたら本当に首つりになる」などと述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらの発言は、Cに対し、組合を脱退すれば解雇予告を撤回し、10t車運転手としての就労もあり得ることを示唆した上で、組合からの脱退を勧奨したものと認められる。

上記のF課長の発言について、会社はこれを同課長の個人的行為にすぎないと主張するが、その発言は、①組合を脱退しさえすれば従前どおり運行させる、又は新規の仕事を用意するというもので、運行管理を担当する課長としての地位に基づくものであること、②同時期になされたB社長の発言と大筋において一致すること、③勤務時間内に職場内においてなされたこと、などが認められる。そうだとすると、F課長の発言は、C個人に対する私情に基づく面が一部認められるとしても、Cの組合脱退を企図していた会社の意を体してなされたもの

とするのが相当である。

エ 以上に、Cに対する解雇予告が統一要求書提出の翌日になされたことをも併せ考慮すれば、本件解雇の主たる理由は、平成5年11月17日の延着事故やその後の同人の対応等を理由とするものというよりは、むしろこれらを口実として、組合を嫌悪していた会社が、当時会社において唯一の分会員であったCを排除し、もって組合の弱体化を図るために行った不利益取扱いと認められ、本件解雇は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 平成6年3月11日以降の配置替えについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

Cの配置替えは、組合を嫌悪していた会社が、解雇までの間、更に賃金減額によってCに打撃を与えるために行った不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Cは、既に市川倉庫に出入り禁止となっていたところ、更に倉本運送からも出入り禁止となった。当時会社には倉本運送及び市川倉庫以外に10t車の仕事がないにもかかわらず、同人が福山・倉本便の運行に固執し、これ以外の便の運行に就くことを拒否したため、会社としては同人を配置替えするしか道がなかったもので、これは、就業規則第4条の規定に基づく正当な人事権の行使である。

(2) 不当労働行為の成否

本件配置替えについてみると、前記第1.5(11)、(12)及び(15)認定のとおり、①Cは平成6年3月11日から同年4月7日まで雑役手としてペンキ塗り等の業務に従事したこと、②雑役手として就労した10日間を含む同年2月21日から3月20日までの賃金は26万3,500円であったこと、③Cが路線運行に従事していた同年1月21日から2月20日までの賃金は49万6,500円(無事故手当カット及び精勤手当カット前の金額)であったこと、がそれぞれ認められる。このように雑役手への配置替えは、Cの賃金を大幅に減少させる原因となった。加えて、本件配置替えは10t車運転手から雑役手という本来業務からの職種変更であり、Cに対し著しい不利益を与えるものであると判断される。

これに対し、会社は、Cが福山・倉本便運行に固執したこと、当時会社にはCが就労可能な10t車の仕事がなかったことなどから、同人の配置替えはやむを得ない人事権の行使であると主張する。

しかしながら、Cが福山・倉本便運行に固執し、これ以外の運行に就くことを拒否したとの事実は認められない。

また、前記第1.5(8)及び(9)認定のとおり、Cに対し、同月8日には、B社長が倉本運送以外の10t車の仕事を探している旨を、翌9日には、F課長が10t車で新規の仕事を用意することも可能である旨をそれぞれ述べていることが認められる。また、前記1(2)ア(カ)判断のとおり、Cが

市川倉庫から出入り禁止処分を受けていたとは認められない。これらの事実からすると、当時Cには就労可能な10 t車の仕事がなかったとの会社の主張は採用できない。

加えて、前記第1. 5(9)認定のとおり、配置替えの前々日、F課長の説得にもかかわらずCが組合脱退届を提出しなかったことからすると、本件配置替えは、就業規則に基づく正当な人事権の行使によるものではなく、会社が、会社に唯一残った分会員であるCを嫌悪し、同人を解雇までの間更に不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図して行ったもので、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のが相当である。

3 平成6年3月10日の賃金カットについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

Cに対する賃金カットは、3か月も前の延着事故を理由として、もともと支給されていなかった無事故手当及び精勤手当をカットするという不当なものであり、Cの組合活動等に対する嫌がらせとしてなされた不当労働行為である。

会社が精勤手当カットの根拠とし、本件審問において書証として提出した「給料規定（賃金説明）」なる文書は本件カット時には存在していない。従業員は、会社における4種類の賃金形態に関して従前から口頭で説明を受けていたが、歩合制を選択した者が自己都合で欠勤した場合は賃金カットを行うとの点については、一切説明を受けたことはない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

無事故手当カットは、平成5年11月17日の延着事故に関して、延着事故の場合は無事故手当から2万円を減額する旨の審議会規定に基づき行ったものである。これは本来、同年12月10日支給の賃金においてカットすべきであったが、同6年1月31日倉本運送から振り込まれた運行料金と会社請求額との差額約89万円についてJ副社長が倉本運送に問い合わせたところ、同年2月7日、同差額に同5年11月のH及びCの事故に関する賠償金が含まれていることが判明し、Cの賃金から無事故手当をカットしようとしたが、事務処理が同6年2月10日の賃金支給日に間に合わなかったため、翌月10日支給の賃金からカットしたものである。

次に、結婚休暇の日数は5日である旨就業規則に規定されているが、Cは5日を超えて休暇を取得したのであり、精勤手当カットすることは当然である。会社には就業規則に基づく「給料規定」のほかに「給料規定（賃金説明）」があり、この「給料規定（賃金説明）」において、歩合制を選択した者が自己都合で欠勤した場合には、10 t車については5万円又は1運行相当額を差し引く旨規定されており、当時Cが担

当していた和歌山－東京間の運行単価が4万5,000円であったので、同額をカットしたものである。

(2) 不当労働行為の成否

ア 無事故手当カットについて

会社は、本件無事故手当のカットは、審議会規定に基づいて行ったものであり、また、カットの実施が遅れたのは、倉本運送が問題の事故に関して賠償金を徴収したことが後日判明するに至ったなどの事情によるものである旨主張する。

前記第1. 4(8)、(10)及び5(11)認定のとおり、①Cが平成5年11月17日に延着事故を起こしたこと、②審議会規定には延着事故の場合は無事故手当から2万円を減額する旨規定されていること、③同6年3月10日支給のCの賃金から無事故手当分として2万円がカットされたことがそれぞれ認められる。

しかしながら、前記第1. 5(11)認定によれば、歩合制で就労していたCに対し、従前無事故手当は支給されていなかったものであり、支給されていない無事故手当を対象としてこれをカットすることはおよそ不可能で、少なくとも無事故手当に関する部分については審議会規定は適用されないものと考えざるを得ない。したがって、無事故手当カットを名目に賃金カットを行うことに妥当性は認められない。なお、会社は、カットの実施が遅れたのは、倉本運送が賠償金を徴収したことが同年2月7日に判明したためなどと主張するが、上記判断のとおり、無事故手当カットを名目に賃金カットを行うことに妥当性を認められないのであるから、この点について改めて判断する必要はない。

イ 精勤手当カットについて

会社は、本件カットは、歩合制を選択した者が自己都合により欠勤した場合の取扱いを定めた「給料規定（賃金説明）」に基づいて行ったものである旨主張する。

前記第1. 5(3)及び(11)認定のとおり、①Cは平成6年2月18日から同月27日まで、同月20日の結婚式等のため休暇を取得したこと、②就業規則では結婚休暇は挙式前後通算5日と規定されていること、③同年3月10日支給の賃金から精勤手当分として1運行分4万5,000円がカットされたことがそれぞれ認められる。

しかしながら、前記第1. 5(11)認定によれば、歩合制で就労していたCに対し、従前精勤手当は支給されていなかったものであり、支給されていない精勤手当を対象としてこれをカットすることはおよそ不可能であり、これを名目に賃金カットを行うことに妥当性は認め難い。もともと運行単価に運行回数を乗じた額の賃金が支給される歩合制の運転手の場合は、自己都合により欠勤すれば欠勤相当分の賃金が支払われない。それにもかかわらず、自己都合欠勤相当分のカットを行うとすると、支払っていない賃金から更にカットするという不合理を生

じる。

また、会社が本件カットの根拠と主張する「給料規定（賃金説明）」については、J副社長が、その証言で「平成6年8月頃作成した」旨述べている。この「給料規定（賃金説明）」の内容のうち、4種類の賃金形態に関する部分については、従前から運転手に対し口頭で説明され、慣行として存在していたと認められるが、歩合制の者が自己都合により欠勤した場合の取扱いに関する部分については、本件カットが行われた同年3月時点において従業員に周知されていたとは認め難く、また、このような内容の取扱いが存在していたこと自体疑わしいといわざるを得ない。

したがって、「給料規定（賃金説明）」を根拠に精勤手当カットを行ったことは正当であるとの会社の主張は失当である。

ウ 以上のとおり、Cに対する無事故手当及び精勤手当のカットについてはいずれも合理的理由を認めることができず、これらのカットは、会社が、Cが会社において唯一残った分会員であったこと及び統一要求書を提出したことを嫌悪して、同人を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図して行ったものであり、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というべきである。

4 救済方法

(1) 会社は、Cは倉本運送から出入り禁止されており、また、本件申立て後において市川倉庫との運行契約も解消されているから、組合が請求する原職（10t車運転手）復帰は不可能である旨主張する。しかしながら前記第1. 2(3)、5(8)及び(9)認定のとおり、B社長及びF課長が倉本運送以外の仕事を用意することも可能である旨発言していること、平成7年には、会社は倉本運送及び、市川倉庫以外の数社と10t車での運行契約を結んでいることが認められ、これらのことから、Cが従事可能な10t車の仕事が皆無とは認められないので、主文1のとおり命令するものである。

(2) 組合は陳謝文の掲示を求めるが、主文4の救済をもって足りるものと考ええる。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成8年12月11日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟