

福岡、平8不11、平10.1.23

命 令 書

申立人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 有限会社若松福輸

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人組合北九州支部若松福輸分会員に対して、非組合員（平成8年2月7日以降は別組合員）と差別することなく配車を行い、時間外手当、深夜手当及び出張手当を平等に支給しなければならない。また、配車差別により発生した平成7年9月から平成8年1月までの上記諸手当の非組合員との差額を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合との間で平成5年12月18日に締結した確認書を履行しなければならない。
- 3 上記1及び2に係る謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人等

ア 申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「地本」という。）は、昭和37年8月（以下、年数が2桁のものについては「昭和」を、1桁のものについては「平成」をそれぞれ略す。）に結成された個人加盟を原則とするいわゆる合同労働組合で、申立時（8年8月30日）現在、福岡県内に5支部を擁し、その組合員数は約2,300名である。上部団体は全国一般労働組合である。

イ 地本の北九州支部若松福輸分会（以下「分会」という。）は、5年9月に被申立人会社の従業員6名が申立人組合に加盟し、結成した分会であり、申立時の分会員数は3名である（以下、地本及び分会を「組合」として総称する場合がある。）。

(2) 被申立人

被申立人有限会社若松福輸（以下「会社」という。）は、40年1月に設立された法人で、肩書地に事務所及び倉庫を有し、貨物自動車運送業を営んでおり、分会結成時の従業員数は11名で、申立時は12名である。

2 分会結成前後の労使関係の推移

(1) 親睦会と会社との賃上げ折衝

従前会社には、従業員全員で構成する親睦会と称する団体があり、1年交代で役員3名を選び、役員と代表取締役Y（以下「社長」という。）との間で賃上げ、一時金等の労働条件の話合い、会社からの業務上の注意事項の伝達等が行われていた。

5年4月から行われた、5年度賃上げについての会社と親睦会との話合いの中で、会社は日額200円の賃上げを回答したが、話合いは平行線となり、妥結しないまま、8月10日に4月分に遡って会社回答額に基づく差額が支給された。

そこで同日、親睦会の役員であるX2（以下「X2」という。）、X3（以下「X3」という。）及びX4（以下「X4」という。）の3名が社長に抗議し話し合う中で、社長から、全従業員で会社回答について話し合うよう要請があり、翌11日に会社内で親睦会会議が開かれた。

## (2) 暴行事件

5年8月11日、親睦会会議において、日額200円の賃上げからの上積みについて話し合う中で、従業員の一人（以下「Z1」という。）は会社の言うとおりでいいと主張し、上積みを主張するX2、X3と対立する中、X3が意見を述べようとしたところ、Z1は反発し、急に席を立ち、いきなりX3の胸ぐらをつかんで灰皿で殴りかかろうとした。一度は居合わせた従業員が止めたものの、一旦席に着いたZ1は、折量パイプ椅子を振り上げて、X3を殴打し、同人の頸部、左上腕部等に傷害を負わせた。

## (3) 分会結成とその後の労使関係

ア 5年8月26日、X2、X3及びX4ら3名を含む従業員6名は、社内の労使関係、労働基準法違反の改善等を求めて、地本に加入し、分会を結成し、同年9月1日、会社にこれを通知した。分会長にはX2、副分会長にはZ2（以下「Z2」という。）、書記長にはX3が就いた。

イ 分会結成後、組合は会社と団交を重ね、5年10月には、①組合員への未払い残業手当の支払い、②労基法違反の賃金計算の改善を実現し、同年12月には、③有罪判決を受けた者の解雇などの確認書（後記4(2)認定事実）を締結した。

ウ 分会結成以降の会社の賃上げについての回答を見ると、①6年度ゼロ回答及び出張手当8.5%カットないし12.5%カットへ、②7年度ゼロ回答、③8年度月額1,500円アップと、従前よりも低いものであった。

エ 7年5月16日、組合員Z2は組合脱退届を提出したところ、組合はこれを認めなかった。そのため同人は福岡地方裁判所小倉支部で争い、組合が同人の組合脱退を認めたため、Z2は訴えを取り下げた。

オ 会社は、7枚の有料道路通行カード（道路公団発行）を所有して従業員に利用させているが、7年4月25日の団交において組合は、X3にカードを所持させないのは差別である旨の抗議を行った。これに対

し会社は、業務上の合理性がある場合のみ利用を認めていることなど一定の弁明をした。その後、8年7月から会社はX3にもカードを所持させている。

カ 分会結成後、分会員は親睦会を抜けた形になり、運転手のZ3（以下「Z3」という。）が親睦会の会長となった。分会はその後脱退者が出たため、X2、X4分会長及びX3の3名となった。8年2月7日、非組合員であった従業員9名は、申立外企業内組合「若松福輪労働組合」を結成し、Z3が組合長となり、親睦会はなくなった。

### 3 本件配車差別について

#### (1) 会社の保有車両と主要荷主

ア 会社の主な荷主は、隈部商工株式会社（以下「隈部」という。）と東海鋼業株式会社（以下「東海」という。）の2社で、会社は他に数社の荷物を扱っている。隈部の荷物は鋼板コイル、鋼板及び切り板で主な運送先は九州一円、東海の荷物は鋳型棒、丸鋼で主な運送先は福岡県内である。このうち隈部の仕事が会社業務量のうち約70～80%程度を占めている。

イ 本件救済申立てに係る7年9月から8年1月までの間、会社は、30トン車2台、24トン車1台、17トン車1台及び15トン車1台の計5台のトレーラーと、10トン車4台と4トン車2台の計6台のトラックを保有していた。

#### (2) 隈部専属化

ア Z3は会社に雇用される以前の58年から他の運送会社の運転手として隈部の荷を運んでいたが、60年会社に入社後も引き続き隈部の仕事をしていった。

3年8月、主に隈部の10トンを超える荷を効率的に運送するため会社は荷主隈部と協議の上、15トントレーラーを購入した。このとき、会社は、長年限部の仕事をしておりトレーラーの免許を持っているZ3を担当運転手とした。

イ 7年、隈部は会社ほか1社の取引先に対し車両の専属化を持ち掛けた。ここでいう「専属」とは、隈部の荷物だけを運送し、隈部が荷物の輸送を自由に運営できるという意味であり、その車両（以下「隈部専属車」という。）については行き先や車種を決める権限は運営上荷主にあるが、最終的な運行管理責任は会社に帰すというものである。

その際の隈部の説明は、①かつて好況時に車両が不足し確保できず困ったり、不慣れな運転手が荷物をずらしたり雨に濡らしたりして得意先から苦情を受けた、②車両の効率の良い運行を行い輸送経費の軽減を図る、③慣れた運転手を行かせて得意先にサービスする、④トラブル対応のため、というものであった。

会社はこの提案を受け入れ、同年4月17日に専属契約し、同年5月1日から実施した。この契約内容は、①15トントレーラー1台（担当

運転手と一体)、10トントラック3台及び4トントラック2台を隈部の専属とし隈部の荷を運ぶ、②最低4000キロ走行まで月極め固定運賃を保証し、4000キロを越える走行には1キロ毎に加算、というものであった。

ウ 会社は、会社発足時からの1車1人制の慣行に従い15トントレーラーにそれまで乗務していたZ3をそのまま車両と共に隈部専属に移行させた。また、10トントラック3台には4人のトラック運転手を1車1人制のまま順番制で専属とした。会社は、組合に対しては専属になると運賃がどうなるのか具体的な説明はせず、担当運転手の人選についての説明も特にしなかった。

### (3) 配車状況

ア 7年9月から8年1月までの間における車種と担当運転手についてみると、隈部専属車のうち、15トントレーラーにはZ3が乗務し、10トントラック3台には、X3、Z4、Z5、Z6の4人のトラック運転手が2か月交替で乗務しており、3人が専属で乗務している間、他の1人の運転手は専属から外れてフリーとなる。また、4トントラック2台にはZ1とZ7が乗務していた。

主として東海その他数社の業務用に配属している車両のうち、30トントレーラー2台にはX2とX4が、24トントレーラー1台にはZ2が、17トントレーラー1台にはZ8が担当運転手として乗務していた。10トントラック1台には順番制で隈部専属車に乗務しないトラック運転手が乗務していた。牽引免許に車種の制限はなく、牽引免許を持っていれば他のトレーラーに乗ることは可能であり、他の運転手が休みの時など他の運転手の担当の車に乗務することはたまにあった。

なお、トレーラー運転手のローテーション化が問題になっていることを聞き及んだ申立外若松福輸労働組合は、8年11月20日、総会を開き、ローテーション化を討議したが、技術的に安全性が低下する等のため賛成できないとの結論をだした。

イ 隈部以外の荷主への配車は、荷主から前日にファックスで送信されてくる配車依頼(指示)書記載の行き先と車種に基づき、社長が行き先と車種に対応する運転手名及び車両を決定して事務所内の黒板に記載し指示を行うというものである。各運転手は、毎朝その黒板を見て指示に従っている。

一方、隈部専属車についての配車は、隈部の配車係が決定し、行き先、車種、運転手名を記入したファックスを送信してくる。

なお、近年の傾向として、不況により大型の荷物が減少していることから、積載量の大きいトレーラーほど受注が減少し、会社はその運用に苦しんでいる。

ウ Z3の仕事については、3年8月から実質的に専属に近い形の配車が行われており、専属契約後の仕事内容も従前とさして変わらず、15

トントレーラーも従前どおり会社の車庫に置いている。Z3の業務上の変化としては、従前は限部の仕事がない場合には、他の取引先の仕事を行わなければならなかったが、専属化後は待機している。荷主限部との信頼関係を保つため、Z3は時間的にきつい注文にも応じ、行き先では苦情等にも我慢してトラブルを起こさないなど、専属の仕事の実態には厳しい面もあるという。休暇をとる場合には、同人はまず限部の出荷事務所に申し出た後会社に休暇届を出している。なお、専属化の前後では、各月における走行距離に大きな変化は見られない。

エ 専属車は原則として限部の仕事のみを行うが、会社は例外的に限部の了解を得て他社の仕事をさせたことはあった。

(4) 賃金の具体的差異

ア 会社においては、従業員の賃金は基本給のほか、乗務手当、残業手当(時間外手当及び深夜手当を総称する。)、出張手当、特殊作業手当、無事故手当、満勤手当、愛車手当、住宅手当、通勤手当から構成される。このうち、基本給と乗務手当及び特殊作業手当が日額で、他は月額で計算される、いわゆる日給月給制をとっている。

以下、7年9月から8年1月までの会社の運転手11名について賃金を比較すると次のとおりである。

イ 残業手当は、残業時間と深夜労働時間に基づき支給されるが、トレーラー運転手の組合員X2は月平均約93,000円、同X4は約97,000円であるのに対して、非組合員Z3は約142,000円、他のトレーラー運転手非組合員2名の平均は約102,000円である。トラック運転手の組合員X3は約87,000円であるのに対して、他のトラック運転手非組合員5名の平均は約106,000円である。全運転手11名の平均では約105,000円であった。

ウ 出張手当は、トラック、トレーラーの車種ごとに行き先別の手当金額が決っている。トレーラー運転手の組合員X2は月平均約82,000円、同X4は約86,000円であるのに対して、非組合員Z3は約136,000円、他のトレーラー運転手非組合員2名の平均は約85,000円である。トラック運転手の組合員X3は約65,000円であるのに対して、他のトラック運転手非組合員5名の平均は約70,000円である。全運転手11名の平均では約81,000円であった。

エ その他手当を含む給与総額では、トレーラー運転手の組合員X2は月平均約382,000円、同X4は約391,000円であるのに対して、非組合員Z3は約485,000円、他のトレーラー運転手非組合員2名の平均は約395,000円である。トラック運転手の組合員X3は約310,000円であるのに対して、他のトラック運転手非組合員5名の平均は約349,000円である。全運転手11名の平均では約373,000円であった。

オ なお、各運転手の年齢と勤続年数は、X2は51歳で勤続17年、X4は45歳で勤続17年、Z3は38歳で勤続10年程度、X3は52歳で勤続ほ

ば5年、Z2は51歳で勤続23年である。

運転手については年齢、年功は基本給に関係するが、すべての運転手について見ると、基本給は少ない者で約99,000円、多い者で約121,000円、の範囲内であり、その差は最大で約22,000円程度である。

カ X3の稼働日数は他の運転手よりも月平均2日程少ない。同人は持病による入院加療（毎年1か月）を5年から継続し、かつ毎月第2水曜日に欠務し検査通院を行う要健康管理者である。このため、同人は通院日とその前日は、夕積み（翌日早朝に運ぶ荷物を前日に積んで置くこと）ができず、その分翌日早朝出発の配車は減少するなど、通院日の前後は遠距離走行の配車ができかねることがある。

なお、X3は7年9月は労災の休業により14日しか出勤していないため、9月を除けば同人の月平均は残業手当約95,000円、出張手当約71,000円、給与総額約337,000円となる。

キ 各種手当の支給基準は複雑であるが、当事者間で協議して定めているもので争いはなく、支給に遺漏があれば指摘し補正されている。

分会結成以前は時間外手当の計算基礎は日額の日給と乗務手当であったが、分会結成以後、就業規則に則り、出張手当も時間外手当の計算基礎に含むこととなったものの、年間にすると会社に大きな負担増になるため、会社と組合との間で協議を重ねて、出張手当のうち時間外を対象とした出張手当相当分として12.5%程度のカットとすることとした。

7年9月19日、X2は長崎に出張したが、その際の出張手当9,000円の支給に漏れがあり、会社は後日支給し社長は陳謝した。

#### 4 本件確認書不履行

##### (1) 確認書締結の経緯

5年8月11日、前記2(2)認定のとおり発生した、Z1のX3に対する暴行傷害事件の1週間ほど後（分会結成前）、会社においてX2とX4の二人が社長に対し、会社とZ1とでX3に謝罪をするよう要求し、結局社長が「俺に任せてくれ」と言ったため、X2とX4は後を社長に任せて退席した。

同年8月26日、X3らは前記2(3)ア認定のとおり分会を結成し、X3は書記長に就任した。また、同日X3はZ1を暴行傷害で検察庁に刑事告訴を行った。社長はZ1を伴って盆過ぎに事件の和解についてX3宅を訪問したが、その後、Z1からX3に謝罪があった様子はなく、また、Z1に対する処分もなかった。そのため、組合は就業規則第51条の規定「次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇にします。3. 刑事事件に関し有罪の判決を受けた時」に基づき、以後、会社にZ1に対する処分をするよう要求を続け、同年11月1日、暴行事件の解決を求める要求書を提出して、会社と協議を行った。

##### (2) 確認書締結

会社と組合とはZ 1 処分に係る団交を重ね、5年12月18日、深夜に及ぶ交渉の末、次のとおり「確認書」を締結した（本件確認書）。

ア 会社は、従業員が刑事事件に関し有罪の判決を受けた場合は、その者を解雇するものとする。解雇の日付は、通告してから30日後とする。

イ 解雇を受けた者が処分に異議がある場合は、本人はまず所轄の労働基準監督署に異議を申し立て、監督署がその者の解雇が違法だと判断し会社に対して文書で通知した場合は、会社はその解雇を撤回するものとする。

ウ さらに解雇を受けた者が処分に異議がある場合は、本人が裁判所に提訴し、会社と本人は長期の紛争を避けるため、福岡地方裁判所小倉支部の判決に従うこととする。

### (3) 民事上の和解

一方X 3は5年9月20日、小倉簡易裁判所にZ 1を相手取り治療費等金30万円余りを求める民事訴訟を提訴し争っていたが、同年12月22日、次のとおり和解が成立した。

ア 被告は、原告に対し、本件和解金として金30万円の支払い義務のあることを認め、本和解の席上でこれを支払い、原告はこれを受領した。

イ 原告はその余の請求を放棄する。

ウ 訴訟費用は各自の負担とする。

### (4) 刑事裁判と懲戒処分

6年4月13日、小倉簡易裁判所からZ 1は罰金10万円の略式命令を受けた。会社は、同年5月10日、Z 1に対し、就業規則第51条（懲戒解雇）の但書「ただし、情状によっては、通常の解雇または減給若しくは出勤停止訓戒にとどめることがある。」を適用して次のとおり懲戒処分を通告した。

### 通 告 書

此の度、5年8月11日発生したる暴行事件に関しては、会社として非常に遺憾とする処であり、社内規則を厳守する事情から、就業規則第51条3項により処分すべきであるが、本件に関して、①弁護士の仲介による被害者との和解成

立、②有罪判決による法的制裁、③事件の反省と今後の忠誠を誓約した始末書の提出、以上3点を重視し慎重に検討の結果、戒心の情ありと判断し、下記の通りの処分とする。

### 記

就業規則第45条に従い減給に処する、6年5月度給与より賃金総額の0.5%減給を行う。

### (5) 履行要求

6年7月、Z 1が罰金の裁判を受けたことを担当検察官から聞いて知った組合は、会社との団交において確認書の履行を要求したが、7月6日の団交において社長は組合の要求に対して口頭で次のとおり回答した。

会社としてはZ1の処分について関係機関の意見も聞き検討した結果、次のような結論を出した。今後はこのような事態が再発しないよう会社として充分配慮していく。

ア すでに罰金刑の法的処分を受け社会的制裁を受けている。

イ 5年12月22日、弁護士立会いの上、本人も自らの招いた非行為を反省して陳謝の意を示し、反省の意を認めた。

ウ 懲戒処分は「始末書を提出し、月収0.5%の賃金カットとする。」ことを決定、本人に懲戒の内容を伝え、直ちに実施した。

これを不服とした組合は、その他6年度賃上げゼロ回答及び労基法違反の是正拒否に対する抗議と併せ、6年7月以降、会社周辺でニュースカー教宣、200人規模の抗議集会等を行った。

以後団交の度に組合が確認書の履行を要求したため、会社は同年11月12日の団交において、確認書不履行に対する「回答書」を配付し読み上げて説明を行った。その内容は、①使用者は正当な解雇事由について就業規則と社会通念に照らし慎重に取扱い、権利の濫用にならないよう手段をつくすべきである、②7月6日の回答内容を再度書面で述べる、③解雇権は使用者にあり労使の合意を必要とするものではなく履行は絶対的義務ではない、というものであった。

#### (6) 履行凍結

6年12月20日、会社と組合は6年度年末一時金等の懸案事項に合意し、5項目からなる協定書を締結した。この協定書作成の際、会社は出張手当のカット率及び深夜割増手当の支給について譲歩する一方、確認書問題は11月12日の回答書どおり最終的な人事権の行使であり解決済みであると主張したが、組合は、協定書をまとめるために凍結ということにしてほしいとの主張をし、協定書第4項に「確認書問題については、労使は1年間協議を凍結し労使関係の正常化を目指し努力することとする」との条項が盛り込まれた。また、第5項には「会社は1～4項の合意にあたり組合に解決金として30万円を支払う。」と協定された。

その後組合は、7年12月22日の団交申入れ以降、会社に数回の主に賃上げについての団交申入れを行ったが、その要求事項として本件確認書の履行を明確に掲げたことはなかった。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 本件配車差別について

##### (1) 申立人の主張

トレーラー乗務員については、7年9月から8年1月までの5か月で、トラック乗務員については、7年10月から8年1月までの4か月で申立人組合員と非組合員とを比較すると、深夜・残業労働時間及び出張手当の支給額でかなりの格差がある。この格差は、非組合員に優遇して配車することにより申立人組合員に対して配車差別を行うことによって生じた不利益な取扱いである。



被申立人は、荷主毎に配車事情は異なり専属車制を採っていることも  
あるため差異の発生は必然的なものである旨主張するが、運転手まで専  
属化する必要性はなく、ローテーション制にすれば格差は解消できるも  
のである。

(2) 被申立人の主張

申立人は、隈部専属の運転手であるZ3と、荷主の違う東海の運転手  
であるX2、X4とを比較するが、車種、積載トン数、運送先の違い等  
の実情を無視した比較であり無理がある。運送先が違えば走行距離にも  
差が生じ、一方では深夜・残業労働時間にも差が出るのは当然であり、  
その結果が手当の支給額に反映しているものである。15トントレーラー  
については、荷主隈部の意向により専属化したもので、会社の配車権は  
及ばない。

また、トラックについてはX3組合員が疾患による要健康管理者であ  
り無理が利かない事情によるものである。

このように、申立人が主張するような格差は個々の仕事内容の差によ  
り結果的に生じたものであり、差別をしたものではない。

(3) 当委員会の判断

ア トレーラー運転手のX2、X4について

前記第2認定事実3(4)のとおりトレーラー運転手の申立人組合員  
X2、X4の2名は同じくトレーラー運転手の非組合員Z3と比較す  
ると、残業手当で月平均約47,000円、出張手当で約52,000円、給与総  
額で約99,000円程度低額である。

しかし、他の非組合員であるトレーラー運転手2名もZ3と比較す  
ると残業手当で月平均約40,000円、出張手当で約51,000円、給与総額  
で約90,000円程度低額となっており、Z3だけが突出して多額となっ  
ているもので、申立人組合員だけが低額となっているものではない。

これらZ3とその余の者との金額差は、主として各運転手が担当す  
る車種の荷主が異なることによるもので、それが積載量、行き先の違  
い、ひいては走行距離、深夜・残業時間数、出張手当の差となって現  
れていると見るのが相当である。Z3が乗務する隈部の荷物の行き先  
は九州一円であるのに対し、組合員2名が乗務する東海のそれは主に  
福岡県内であって、また、不況下で大型荷物の減少により30トントレ  
ーラーの仕事が少なくなったこともあり、上記の差が生じたものと考  
えられる。

このようにZ3が他のトレーラー運転手より多額の賃金を得ている  
ことは、結局、Z3が隈部専属車を担当していることによるとみられ  
るので、隈部専属化の必要性及びZ3を隈部担当の運転手とした人選  
について、以下検討する。

前記第2の3(2)イ認定のとおり、隈部専属化は主たる荷主である隈  
部の意向によって導入されたものであり、本件会社のような中小規模

の企業においては得意先の存在は大きく、会社の業務量に占める限部の仕事の比率も考えると、専属化を受け入れる必要性は首肯しなければならない。申立人はローテーション制を採れば格差は解消できると主張するが、ローテーション制を採ることには、申立人組合員以外の従業員らも反対している状況もある上、専属化導入時に示された得意先にサービスするという荷主限部の意向に反するため、会社がローテーション制を導入しないことを非難はできない。

また、会社がZ3を担当運転手とした人選についても、限部からの専属化の申入れの相当以前からZ3は限部の業務に従事しており、3年8月以降、限部と協議して購入した15トントレーラーに担当運転手として乗務していた経緯から見て、特に不自然なものではない。

したがって、組合員らとZ3との賃金の金額差は配車差別によるものであるとは言えない。

#### イ トラック運転手のX3について

前記第2認定事実3(4)のとおり、トラック運転手の申立人組合員X3は他のトラック運転手2名と比較すると残業手当で月平均約19,000円、出張手当で約5,000円、給与総額で約39,000円程度低額となっている。しかし、前記第2認定事実3(4)カのとおり労災による欠務が多い7年9月を除いて比較すると、残業手当で月平均約11,000円、給与総額で約12,000円の高額差に縮小し、出張手当では逆にX3の方が約1,000円多くなる。これらのうち、残業手当の差については、前記第2の3(4)カ認定のとおりX3が疾患により毎月通院を要し無理が利かない事情があり、常勤ないし精勤が困難な状態にあったことに起因しているものと思われる。これらが同人の走行距離、深夜・残業時間数等に影響することは避けられないと見るべきである。

また、同人の勤続年数が比較的短く、かつ出勤日数が少ないため基本給及び乗務手当が他の運転手よりも低位にある。

したがって、組合員X3の賃金が低額であることには理由があるものである。

ウ 本件においては、残業手当、出張手当などの支給基準は明確ではなく複雑であるが、当事者間では支給基準は話し合いで決定していることから一応の理解はできているはずである。時に会社側に支給について誤りはあったものの、そのつど是正されており会社が組合員であることを理由に残業手当、出張手当などの支給基準の運用においても差別をしていると認められるまでの疎明がなされたとは言い難い。

エ また、前記第2の2(3)認定のとおり被申立人にはZ2に対する脱退懲慥の事実は認められず、X3の有料道路通行カードもその後支給されており、その他本件審査の全過程において顕出された証拠書類等に照らしてみても、組合を嫌悪していたような会社の発言などもなく、反組合意思の存在を認定できるまでの事実は認められない。

以上により、会社が非組合員に優遇して配車することにより申立人組合員に対して配車差別をし、もって不利益な取扱いを行っているとの申立人の主張は認められず、不当労働行為とは認められない。

## 2 本件確認書不履行について

### (1) 申立人の主張

有罪判決を受けた者は解雇する旨の確認書は、会社と組合の双方が合意して署名押印したもので労働協約と同様の性格を有しており、会社には履行義務があるが、会社はZ1の有罪判決があったことを組合に隠し、組合が確認書の履行を求めてもこれを履行しないことは申立人組合を無視したものであり支配介入である。

### (2) 被申立人の主張

解雇権は使用者にあり、労使の合意を必要とするものではなく履行は絶対的義務ではない。実際の処分にあたっては、使用者の責任と権限で社会通念に照らして解雇権の濫用にならないよう配慮している。このことは十分回答、説明しており、また、実質的に解決済である。また、Z1は真面目に勤務し業務に精励している。

### (3) 当委員会の判断

本件確認書は、組合加入の区別なくすべての従業員について、有罪判決の内容や判決確定の有無等の一切の事情を問わず、使用者に解雇を義務付けるものであり、その他本件確認書の締結の経緯からみれば、会社は実現困難な約定を結んだものと言わざるをえない。もっともそのような確認書であってもこれを締結をしたことについては会社にも一半の責任はあったというべきである。団体交渉の結果として労使が確認書を締結し、それに定める事態が生じた以上、特段の事情がない限り会社は組合に対してその合意内容を履行すべきものであったと言えよう。

しかしながら、本件確認書の内容は、労働者を解雇しその雇用を奪うという重大な不利益をもたらすものであり、特に本件確認書を非組合員である労働者について適用するときには、会社がその履行に際して慎重にならざるをえないことも十分理解されるところである。

そこで、本件暴行事件の以後の経過を見ると、Z1とX3は民事訴訟において和解していること、Z1は刑事裁判により制裁を受けていること、その後はZ1とX3との間では特段個人的な問題は生じていないことが認められる。

組合においては、会社との間で確認書問題について1年間凍結して労使関係の正常化を目指すことに合意しており、その後の団交の経緯においても、本件確認書の履行を議題にした形跡はなく、本件確認書の内容の実現について真に努力する一貫した態度は認められないと言わざるをえない。

他方、会社は就業規則に基づきZ1を懲戒処分に付しており、組合の要求に対しては、本件確認書を履行できないことについて陳謝し、十分

説明・回答していると認められること、確認書問題を1年間凍結する合意に際して、会社は組合に解決金を支払っていることからすれば、会社の態度には一定の誠意が窺われるところである。また、Z1が有罪裁判を受けたことを会社が殊更に隠した事実も認められない。

以上によれば、会社は本件確認書の締結により、組合に対して一応は確認書に所定のとおり履行すべきであったとしても、その後の経緯からすれば、履行しないことが組合運営に対する支配介入にあたりとまではいうことはできない。

なお、厳密に言えば略式命令は判決とは異なるものであるので、Z1に対する罰金命令が本件確認書に該当するか否かには疑問があるが、本件当事者間では判決と略式命令を区別していない様子も窺われるため、その点は判断の対象としない。

### 3 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10年1月23日

福岡県地方労働委員会  
会長 青木 正範 ㊟