

大阪、平11不84、平13.12.5

## 命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

申立人 B

申立人 C

被申立人 泰平運輸株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人Bに対する配車差別を速やかに是正するとともに、平成9年11月20日の分会公然化以降配車差別が是正されるまでの間、被申立人が配車差別をしなければ同人が得られたであろう各月ごとの奨励給及び割増賃金(残業手当、深夜手当、早出手当、休日出勤手当のそれぞれについて個別に計算する)を、次の計算方法によりそれぞれ算出し、この算出額が既支払額を上回る場合は、その差額及びこれに年率5%を乗じた金額を支払わなければならない。

$$\text{Bの各月ごとの奨励給算出額} = \frac{\text{各月ごとの全トラック運転手の総奨励給額}}{\text{各月ごとの全トラック運転手の総超過勤務時間数}} \times 10.1\% (\text{後記表3参照})$$

$$\text{Bの各月ごとの算出超過勤務時間数} (\ast 1) = \frac{\text{各月ごとの全トラック運転手の総超過勤務時間数}}{\text{各月ごとの全トラック運転手の総超過勤務時間数}} \times 11.8\% (\text{後記表4参照})$$

$$\text{Bの各月ごとの割増賃金算出額} = \frac{\text{勤続給} + \text{乗務給} + \text{奨励給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times \text{割増率} \times (\ast 1)$$

- 2 被申立人は、申立人Cに対し、平成9年11月20日の分会公然化以降平成12年7月15日に同人が退職するまでの間(ただし、同人が休職した同11年3月4日から10月1日は除く)、被申立人が配車差別をしなければ同人が得られたであろう各月ごとの奨励給及び割増賃金(残業手当、深夜手当、早出手当、休日出勤手当のそれぞれについて個別に計算する)を、次の計算方法によりそれぞれ算出し、この算出額が既支払額を上回る場合は、既支払額との差額及びこれに年率5%を乗じた金額を支払わなければならない。

$$\text{Cの各月ごとの奨励給算出額} = \frac{\text{各月ごとの全トラック運転手の総奨励給額}}{\text{各月ごとの全トラック運転手の総超過勤務時間数}} \times 8.3\% (\text{後記表5参照})$$

Cの各月ごとの算出  
超過勤務時間数(※2) =  $\frac{\text{各月ごとの全トラック運転手の総超過勤務時間数}}{\text{の総超過勤務時間数}} \times 7.3\%$ (後記表6参照)

Cの各月ごとの  
割増賃金算出額 =  $\frac{\text{勤続給} + \text{乗務給} + \text{奨励給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times \text{割増率} \times (\text{※2})$

- 3 被申立人は、申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部に対し、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

全日本建設交運一般労働組合関西支部  
執行委員長 A 殿

泰平運輸株式会社  
代表取締役 D

当社が、貴組合員B氏及び同C氏に対して、平成9年11月20日以降、貴組合からの抗議にもかかわらず、配車において貴組合員以外の運転手と差別して取り扱ったことは、大阪府地方労働委員会において、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。

- 4 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 被申立人泰平運輸株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を置き、道路貨物運送業を主たる業とする株式会社であり、本件審問終結時の従業員数は、トラックの運転手10名、配車担当兼運転手1名、事務員2名、技能作業員2名の15名である。なお、会社は、大阪府摂津市、大阪市淀川区、同市福島区の申立外株式会社ダイヘン(以下「ダイヘン」という)の工場内に詰所を設置している。
- (2) 申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、主に運輸業に従事する労働者によって組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約1,500名である。なお、本件申立ては、当初全日本運輸一般労働組合北大阪支部(以下「旧組合」という)によってなされたが、旧組合は、平成11年10月24日に上部団体の全日本運輸一般労働組合が全日自労建設農林一般労働組合及び全国鉄動力車労働組合と組織統合を行ったことに伴い、12月12日、支部組織としても組織統合を行い、統合後の組合が旧組合

から本件申立てを承継したものである(以下、旧組合及び組合ともに「組合」という)。会社には、組合の下部組織として泰平運輸分会(以下「分会」という)があり、本件審問終結時の分会員数は1名である。

- (3) 申立人B(以下「B」という)は、平成7年3月22日、会社に雇用され、以来4トン車のトラック運転手として勤務している。なお、同人は、平成9年11月組合に加入し、分会が結成されると同時に分会長に就任した。

申立人C(以下「C」という)は、平成9年2月、会社に雇用され、以来4トン車のトラック運転手として勤務し、組合に加入するとともに分会員となった。なお、Cは平成12年7月15日、会社を定年で退職した。

- (4) 会社には、本件審問終結時、分会のほかに日本労働組合総連合会全国交通運輸労働組合連合大阪トラック労働組合(以下「交通労連」という)の下部組織である申立外泰平運輸労働組合(以下「別組合」という)があり、同時点における組合員数は約10名である。

## 2 会社の業務及びトラック運転手の配送の指示等

- (1) 会社は、ダイヘンの製品である変圧器等を同社の工場から近畿圏内にある申立外関西電力株式会社及び同中部電力株式会社の関係機関等への輸送を専属的に取り扱っており、これにかかわる輸送車両として、2トン車1台、3トンユニック車(ユニック車とは、積込みのためのクレーンを搭載したトラックである)2台、4トン車5台、7トンユニック車1台、10トン車1台を有している。なお、会社は車両ごとに専属の運転手を決めている。
- (2) ダイヘンから会社への輸送の指示は、平成12年頃までは電話により、それ以降はファックスにより、原則として、配送の前日に出されていた。これに基づいて、各運転手への日々の配送の指示(以下「配車」という)は、昭和61年頃から会社の配車係であるE(以下「E配車係」という)が、運転手の出勤時間(トラック運転手の勤務時間は、午前8時から午後5時までであった)までに、同人が車庫の黒板に記載して行われていた。運転手は、その配車に従い、まず大阪市淀川区十三、大阪府摂津市等にあるダイヘンの工場に製品を取りに行き、各配送先に運搬していた。

さらにトラック運転手は、配送が終了した時点でE配車係に終了した旨の電話連絡をし、次の指示を受けるが、その時点で指示がなければ次の指示が出されるまで、車庫に戻り待機することになっていた。

また、配送先の到着時間が指定されることにより、始業時間



月の奨励給は、最低保証額に労働日数を乗じた金額の18%が支給されることになっている。なお、2トン車の最低保証額は日額26,000円、3トンユニック車及び4トン車の場合は日額28,000円、7トンユニック車及び10トン車の場合は日額30,000円である。

したがって、4トン車のトラック運転手が一月間で20日間稼働した場合の総運賃収入が、560,000円(28,000円×20日)に満たない場合、奨励給は、最低保証額に労働日数を乗じた金額の18%である100,800円が支給されることとなる。

- (4) 割増賃金は、前記(1)認定のとおり、時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金及び深夜労働賃金の3種類あり、また就労する時間帯によって、残業手当、深夜手当、早出手当、休日出勤手当の4種類に分かれる。その割増率等は次表のとおりである。

| 手当の種類  | 就労する時間帯    | 割増率(%) |
|--------|------------|--------|
| 残業手当   | 午後 5時～10時  | 125    |
| 深夜手当   | 午後10時～午前5時 | 150    |
| 早出手当   | 午前 5時～午前8時 | 135    |
| 休日出勤手当 | 午前 8時～午後5時 | 135    |

また、割増賃金の計算式は次のとおりであり、式中の勤続給、乗務給、奨励給、諸手当とは過去3か月間の平均支給額であるため、就労した時間数が同じでも割増賃金の支給額は各月によって異なる。

$$\text{各手当ごとの割増賃金} = \frac{\text{勤続給} + \text{乗務給} + \text{奨励給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times \text{割増率} \times \text{就労した時間数}$$

なお配送先によっては、設定残業時間(実際の残業時間によるのではなく、配送先に応じて一定時間残業したものとして取り扱うこと)に基づき支給される場合もある。

#### 4 分会結成までの経緯

- (1) 平成7年3月22日、Bが会社に入社した際、E配車係は、Bに「うちの会社には労働組合がある」と述べ、以後3か月間にわたり労働組合費として、毎月の給与支払時に2,000円を徴収した。
- (2) 平成8年3月26日、申立外全日本港湾労働組合関西地方築港支部(以下「全港湾」という)執行委員長Gらが会社を訪れ、F部長に対し、会社のトラック運転手H(以下「H」という)の組合加入通告を行い、今後同人の処遇に係る問題は、すべて全港湾と交渉してほしい旨述べた。
- (3) 平成8年4月1日、別組合と会社は、別組合執行委員長であるE配車係と当時の会社代表取締役であったJとの間でユニオン・

ショップ協定等を内容とした労働協約を締結した。

同年6月1日、別組合は会社に対し、別組合が交通労連に加盟した旨を記した上部団体加盟届を提出した。

- (4) 平成8年6月20日、会社及び全港湾は、Hが自己都合により会社を退職すること、並びに、会社が全港湾に対し、「配車に関するお詫びの件」と題した文書及び解決金を出すことで合意した。なお、同文書には、「Hに対する本年5月以降の配車につきまして、幣配車係にも差別なきよう十分に指導致しておりましたが、受注量の急減があったとはいえ、不本意ながら多少の差別があったかもしれないことについてお詫びいたします。又、会社の管理不行届きな点もあったことについて、深くお詫び申し上げます。以上」と記載されていた。
- (5) 平成9年2月、Cは、会社に入社した際、F部長から、会社には企業内組合のみがある旨聞いたが、労働組合費を徴収されたことはなかった。また、Cは、平成9年11月の組合加入にあたり、入社以来記録していた自身の日々の勤務実績を調べたところ、同勤務実績と同9年2月分の給与明細の出欠記録表との差異に気付き、これは自分が配車に関して差別を受けているのではないかと思ったものの、会社に報告すればE配車係から配車差別等の嫌がらせを受けるおそれがあるとして、会社に報告しなかった。

## 5 分会結成後の労使関係

- (1) 平成9年11月、B、C、K(以下「K」という)及びL(以下「L」という)の4名(以下「組合員4名」という)が組合に加入し、分会を結成した。さらに同月20日、組合執行委員長M(以下「M委員長」という)及び組合書記長Nが会社を訪れ、M執行委員長及び分会長であるBの連名で、会社の従業員が組合に加入し、会社にはBを分会長とする分会が結成された旨を記した「労働組合加入通告書」を会社に対し提出するとともに、同月27日に団体交渉(以下「団交」という)を開催するよう要求する旨の団交申入書(以下、同日の団交申入書を「11.20団交申入書」という)を提出した。これに対し会社は、別組合との話合いが終わった後でないとは団交には応じられない旨述べた。

なお、組合は、B以外の組合員が従前より配車差別を受けているとして、11.20団交申入書の要求事項の中で、「現状の配車差別をなくすこと」を要求していた。

また同日、E配車係は、大阪府茨木市内にある配送先で荷下ろしの待ち時間中であつたCに対して、「なぜ組合に入ったのか。会社がつぶれる」と述べた。

- (2) 平成9年11月21日、Bが、午前7時30分に会社車庫に出勤した

ところ、同人に対してのみ業務の指示がなく、午後5時まで車庫で待機した。

- (3) 平成9年11月26日、M委員長が会社に対し電話で、27日の団交に応じるかどうかを尋ねたところ、会社は、陸運局の立入検査の準備等で月末は多忙であるとして延期を申し出た。

これに対してM委員長は、どうしても日程が合わない場合は、11.20団交申入書の要求項目に対する回答を文書により行うよう求めた。

- (4) 平成9年12月2日、F部長がM委員長に対し、電話により、団交を延期してほしい旨述べたところ、同委員長は、会社は別組合を優先しているとして会社の姿勢を批判し、団交開催を強く要求した。これに対しF部長は「一度、非公式で話し合いたい」とM委員長に提案したため、同月11日、組合と会社との間で交渉が行われた。会社は同交渉でも、「15日に別組合との話合いがあるので、それ以降にしてほしい」と述べたが、同月15日以降も、会社は組合に連絡しなかった。

- (5) 平成9年12月2日、E配車係は、Cに対し同人が組合に加入したことを批判する発言を行ったが、さらに同月20日にも、Cに対し「俺が会社を運営している。別組合に入れ」と述べた。

- (6) 平成9年12月26日、別組合は、別組合員に対して翌日に第1回定期大会を開催する旨通知したが、組合員らは、自分達は組合に加入したので出席する気はないとE配車係に述べ、これに対し同人は、組合に加入したのであれば、別組合からの脱退届を提出するようにと述べた。

- (7) 平成9年12月27日、別組合は、第1回定期大会を開催し、1か月の労働組合費及び労働金庫への積立金をそれぞれ3,000円とすること、徴収方法は、会社が給与から天引きし、労働組合に渡すいわゆるチェック・オフとすることを可決した。なお、同大会の議事録の欠席者の欄には組合員4名が記載されていた。

別組合は、同日、会社に対し、労働組合費及び積立金についてのチェック・オフ協定を締結することなどを要求する文書を提出し、併せて別組合員の名簿であるとして、「別組合員名簿」と題した文書を提出したが、同名簿には、組合員4名も記載されていた。

これに対し、会社は、別組合に対し、平成10年1月6日付けの文書で、チェック・オフについては了承する旨回答し、会社の従業員に対するチェック・オフは同年1月分給与から実施された。

- (8) 組合は、平成10年1月5日、同月16日及び同月29日付けで、会社に対し文書で団交の開催を申し入れたが、会社は、社内の調

整がつかないとして団交に応じなかった。

- (9) 平成10年1月7日、組合は別組合に対し、書留郵便により組合員4名が別組合を脱退している旨の文書を提出した。
- (10) 平成10年1月21日、組合は、組合の存在を認め団交に応じることを求めるとして、当委員会にあっせん申請(平成10年(調)第2号)を行った。これに対し会社は、「労働組合の分裂問題を労働組合間で決着をつけない限り団交には応じられない」と回答したので、2月2日、組合は、組合都合によるとして、申請を取り下げた。
- (11) 平成10年1月26日、Bが、会社が別組合から脱退していることを承知しながら、組合員に対して別組合の労働組合費等のチェック・オフを一方的に実施したとして、会社に抗議したところ、会社は、別組合との合意に基づき実施しているので、別組合の申入れがなければ勝手に中止できない旨述べた。
- (12) 平成10年3月19日、組合は、会社に対し、①E配車係の組合員らに対する、「俺が会社を経営している」、「お前らのうのと会社に来れると思うな」、「俺は配車差別をする。俺に逆らうやつは徹底して差別する」等の言動は、脅迫や嫌がらせであり、会社が組合を嫌悪しこれを破壊するための不当労働行為であるとして、これらを直ちに中止させることを求める、②今後、E配車係による組合員らに対する脅迫や嫌がらせがあった場合は、すべて会社の責任である、との内容を記載した申入書を提出した。これに対し、会社は、調査する旨述べた。

その後、会社は、組合に対し、調査の結果を明らかにしないまま、E配車係には注意しておく旨回答した。

同年4月3日、E配車係がBの携帯電話に電話をして、暴力団関連の団体と思われる名称を挙げ、その事務所に来るよう述べたため、Bは、同配車係の発言を脅迫行為であると受け止め、同日、大阪府警福島警察署(以下「福島警察署」という)に身辺保護を求めた。これを受けた同警察署は、Bの住所地を管轄する大阪府警大正警察署に連絡し、同警察署は定期的に自宅周辺のパトロールを行った。

- (13) 平成10年4月4日、組合は会社に対し内容証明郵便で、同月8日に団交を開催することを要求した団交申入書を出した。なお、その中には組合員4名の名前が列挙され、同4名が別組合から脱退し、組合に加入するとともに分会を結成した旨記載されていた。

会社は団交申入れについては、別組合との話合いが決着していない、別組合に応じるなど言われているなどとして団交に応じなかった。

このため分会は会社に対して、同月15日、団交に応じない会社の対応に抗議する旨の文書を提出したが、その後も会社は、団交に応じなかった。

- (14) 平成10年4月9日、組合は、団交申入れに応じない会社の態度は、団交拒否であるとして当委員会に不当労働行為救済申立て(平成10年(不)第14号事件)を行った。
- (15) 平成10年4月15日、組合は会社に対し抗議申入書を提出した。その内容は、同月13日に組合が団交を申し入れたにもかかわらず、F部長が、別組合との話し合いが決着していない、別組合から応じるなど言われていることを理由に、団交を拒否する態度をとっているとして、会社の態度を批判するとともに、「すみやかに団交に応じ、職場改善要求について誠意をもって回答することを強く申し入れる」と記載されていた。

その後同月21日、会社は、交通労連関西地方総支部書記長であったP(以下「P部長」という)を労務担当部長として採用した。なお、この時点までに、会社の代表取締役はDとなっていた。

- (16) 平成10年5月7日、組合側から組合副委員長Q、同R、Bほか2名が出席し、会社側からはF部長及びP部長が出席して、初めての団交が開催された(以下、同日の団交を「5.7団交」という)。同団交で、①会社は、組合が申し入れた団交について誠実に応じることを確約すること、②会社は、労働組合法を遵守し、組合員らに対する差別や不利益取扱等一切の不当労働行為を行わないことを確約すること、が記載された確認書が締結され、前記(14)認定に記載の不当労働行為救済申立事件は、当事者間により和解が成立したとして、同月15日に取り下げられた。

なお、5.7団交において、組合は、組合員に対し同年1月から4月までの間、労働組合費等がチェック・オフされたこと(以下、別組合からの申入れに基づいてなされた組合員に対するチェック・オフを「本件チェック・オフ」という)について、これは会社が勝手に引き去ったものなので会社が全額を返還すべきであること、今後は本件チェック・オフを行わないこと、を要求した。これに対し、会社は、「労働組合費を勝手に引き去るとか勝手に中止することはできない。これは労働組合間の話である」と述べたが、さらに組合員4名の5月分以降の本件チェック・オフを中止することを別組合に申し入れる旨述べた。これに対して組合は、会社が全額をすぐ返還すべきであると主張した。

- (17) 平成10年5月19日、会社と別組合は第1回労使協議会を開催し、会社は別組合に対し、5月以降、本件チェック・オフは、会社としてできない旨述べた。これを受けて翌20日、別組合は

会社に「組合脱退にともなうチェック・オフ中止の申入れ」と題した文書を提出し、5月分以降の本件チェック・オフ中止を申し入れ、会社は5月以降の本件チェック・オフを中止した。

なお、本件チェック・オフにより会社から徴収された組合員4名の労働組合費等24,000円は、平成10年度の別組合の会計報告において預り金として計上されていた。

その後組合は、本件審問終結時までの2年間にわたり、平均月1回開催される団交の場で、4か月分の労働組合費等の返還を会社に対し繰り返し要求している。これに対して、会社は、この問題で会社が関与することは労働組合間の問題に不当介入になると述べつつ、別組合が組合からの返還要求があれば返還に応じると述べている旨の説明を行っている。なお、組合が別組合に対して返還要求を行った旨の疎明はない。

- (18) 平成10年8月28日、組合と会社は団交を開催し、組合が、会社は不公平な配車を行っているとして抗議したところ、会社は、配車差別はない旨回答した。これに対し組合が、実際に配車差別の有無を確認するため必要であるとして、配車表を提示することを会社に求めたところ、会社は、個人のプライバシーに関わるものであるとして公表を拒否した。その後も、本件審問終結時まで、会社は、団交において、個人のプライバシーの保護を理由として配車表の提示を拒否し続けている。

なお、会社は、団交において組合から公平な配車を行うように要求を受けた場合、翌日にE配車係に対し、「みんな平等にちゃんとやってくれ」などと口頭の注意を行った。これに対し同配車係は、「わかりました」と返事をするこもあつたが、「それ以上、会社はそんなこと言わんといてくれ」と述べるこもあつた。また、会社は、団交において、配車差別問題等が取り上げられた際、会社がE配車係にどのように対応しているのかについては、組合に説明したことはなかつた。

- (19) 平成10年9月1日、E配車係は組合員に対して、「どの車に乗せようと配車係の権限でやっているんや。そんなこをいちいち会社に言うな」と述べた。
- (20) 平成11年3月4日から同年10月1日まで、Cは業務中の事故により労災認定を受け休職したため、3月分の奨励給及び割増賃金は、2月11日から3月4日までの分で、10月分のそれは、10月2日から10日までの分となつた。

なお同人には、労災認定に基づいた休業補償給付の合計として、いわゆる給付基礎日額の80%が支給され、さらに、会社から見舞金として同20%に相当する額が支給された。

- (21) 平成11年7月頃、E配車係は「Bに緊急の配車指示を行いたい

が連絡が取れず、車庫の付近を他のトラック運転手に探させたところ、勤務時間中である午後4時頃にもかかわらず、Bが車庫付近にある酒店で飲酒していたり、自身もBの勤務時間中の飲酒を目撃したことが数回あった」と会社に報告するとともに、この頃よりBに対する配車の回数を減少させた。なお、Bは、通常、午後4時頃にE配車係に電話をし、指示の有無を確認していた。

また、会社では、前記2(2)認定のとおり、従前より宵積み作業が終了した後や配送業務が予定より早く終了した際は、E配車係の判断で、午後4時頃であっても退社が許可されており、退社後トラック運転手が車庫の付近の酒店で飲酒することがしばしばあるとの会社の主張もあるが、会社がこうした飲酒行為に対し注意を喚起するようなことはなかった。さらに、会社は、E配車係の報告を受けて、Bに対して事情聴取を行ったり、何らかの処分を行ったりしたことはなく、団交においても、Bの勤務時間中の飲食に関するE配車係の報告について、これを取り上げたことはなかった。

なお、会社の就業規則第51条には、懲戒の種類として、譴責、戒告、減給、出勤停止、解雇、諭旨解雇、懲戒解雇の7種が規定されており、同第52条及び第53条には、懲戒の対象となる行為として、酒気帯運転等の行為が規定されている。

- (22) 平成11年11月20日、分会は、会社に対し抗議文を提出した。その内容は、①会社は、同月9日にE配車係がCに配車を行わなかった理由を、Cがその前日に会社に連絡を怠ったからであるとしているが、これは事実をねじ曲げたものであり、実際は、CがE配車係に連絡したにもかかわらず、同人が暴言を吐き一方的に電話を切ったからである、②分会は、会社の態度に対し嚴重に抗議するとともに謝罪文の提出を要求する、というものであった。
- (23) 平成11年11月21日、組合、B及びC(以下、併せて「組合ら」という)は、当委員会に本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という)を行った。

## 6 本件申立て後の経緯

- (1) 平成12年1月頃からBの配車の回数が大幅に減少し、Bへの配車は、午前中に終了する大阪府茨木市への運搬1回のみとなり、他の運転手に対して宵積みの指示が出される場合でも、Bに対しては無くなった。
- (2) 平成12年2月頃、E配車係は、会社の運転手であるK及びS(以下「S」という)から、同8年頃、K、S及びBが、和歌山県新宮市で荷下ろしを終えた後、同県すさみ町の食堂で休憩した際、3

名で飲食し、その後約4時間休憩し、帰社したことがあった旨の報告を受け、会社に報告した。

3人が新宮市へ行ったのは、同8年9月12日のことであり、会社が、タコグラフのチャート紙の記録と各運転手が会社にその日の作業実態を報告する作業日報を調査したところ、Bの2枚目のチャート紙の記録は、作業日報の時刻と比べ約3時間後ろへずれていた。

- (3) 平成12年6月7日、組合は、組合員にのみ休日出勤させないことに対する理由等を示すように会社に対して申入書を提出した。
- (4) 平成12年6月19日、福島警察署は、前記5(12)認定のE配車係のBに対する行為を脅迫事件として検察庁に書類送検した。
- (5) 平成12年7月15日、Cは65歳となり、会社を定年退職した。なお、分会員であったK及びLは、同10年の別組合の定期大会までに組合を脱退し、別組合に加入していたため、Cの退職により分会員はBのみとなった。
- (6) 従前より、会社のトラックの車庫は大阪市港区福崎にあったが、平成12年7月から、E配車係の指示により、Bのトラックのみが従来の車庫から約1.6キロ離れた同区三先の車庫に駐車することになり、配車を指示したメモが、Bが出勤するまでに同人のトラック内に置かれるようになった。なお、これについて会社は、E配車係から、Cの退職後、分会員はBだけになるため、Bだけ別の駐車場にする方が本人にとっても良いのではないかと判断した旨報告を受けたが、E配車係に対し、何ら指示等は行わなかった。また、福崎の車庫においてBが従前使用していた場所には、E配車係の自家用車が置かれた。
- (7) 平成12年8月頃、会社は、E配車係の判断で、配送時間が指定されているため、会社のトラック運転手だけではすべての受注に対応しきれないとして、午後2時までに配送が必要な受注や緊急の受注等について、申立外兼平運送株式会社へ依頼する、いわゆる備車を行う場合があった。
- (8) 平成12年9月21日午後8時頃、Bが福崎の車庫に行くと、会社のトラック6台が、翌日の早朝の配達に備えて前夜に荷物を積み込む宵積みの作業中であった。

その後もBが福崎の車庫へ調査に行くと大抵宵積みの作業がなされていたのに対し、Bには宵積みの指示が全くなかったため、組合が団交の場で会社に対して、「他の従業員には宵積みをさせている。資料を出せ」と述べて作業日報等の資料の提出を求めたところ、会社は、各運転手の日々の作業実績を記録した作業日報には運賃収入の表が記載されているので提出でき

ないとして、資料を出さなかった。

7 B及びCの奨励給及び勤務時間外就労の合計時間数の推移並びに他のトラック運転手との比較

B、C及び他のトラック運転手各人ごとの奨励給の推移は別表1のとおりであり、同様に、同人らの割増賃金の対象となる勤務時間外就労の合計時間数(以下「超過勤務時間数」という)の推移は別表2のとおりである。

なお、別表1及び別表2中の①から⑬の欄は、会社のトラック運転手を示すが、会社は、それぞれの氏名及び乗務している車種については、従業員個人のプライバシー保護を理由に明らかにしなかった。

8 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) B及びCに対する配車差別の禁止
- (2) B及びCが組合加入後受けた配車差別に対するバック・ペイ
- (3) B及びCからチェック・オフした労働組合費等の返還
- (4) 上記(1)及び(3)に関し組合に対する謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合らは、次のとおり主張する。

ア 分会結成前後の労使関係

- (ア) 平成9年11月に組合が結成されるまで会社には別組合のみが存在したが、会社は、別組合を、労働者の権利を擁護するどころか、形式的に労働組合をおくことによって、労働者の主張を封じ込め、会社の利益を擁護する手段として用いてきた。これは、別組合が従前は労働組合としての実態がなかったにもかかわらず、配車差別問題の当事者であるHが全港湾に加入したことに対抗して、全港湾と対等の立場に立つべく、交通労連に加盟したり、従前は全く開かれていなかった定期大会を、組合の分会が結成された直後に開催したりしたことからも明らかである。

このような状態であったことから、平成9年1月、労働者の権利擁護の立場から、組合員4名は分会を結成した。

これについてE配車係は、不公平な配車実態等が明らかになり、自身や会社が追及されるのではないかと大きな危機感を持ち、分会結成直後からB及びCに対し暴言を吐き続け、会社も、組合が責任追及を行っているにもかかわらず、何らの措置を取らなかった。すなわち会社は、Hの件を初め、正当な権利主張を行う労働者に対し、E配

車係が配車等における自分の専制支配が崩されるのを恐れて攻撃することに乗じて、同人の横暴を放置し、利用することにより、間接的に当該労働者を弾圧しているのである。

- (イ) また組合は、会社に対し直ちに団交申入れを行ったが、会社は、「企業内には別組合がある」、「別組合との話し合いが終わってからにしてほしい」と述べて、これを応諾しない態度をとり続けた。これに対し、組合は、やむなく当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったが、組合と会社との間で、組合が申し入れた団交について誠実に応じることを確約する旨の確認がなされたことから、組合がこれを取り下げ終結した。こうしてやっと会社は組合との団交に応じるところとなったのであるが、それまでは正当な理由のない団交拒否であったことはもちろん、企業内に併存組合が存在する場合に、企業に要求される中立保持義務にも明らかに違反するものであった。

#### イ B及びCに対する配車問題

- (ア) 会社における配車は、事実上、E配車係が決定権を掌握しており、同人の恣意的な運用によってなされているのが実態である。B及びCに対する配車差別(以下「本件配車差別」という)は、同人らが組合を結成したことについて、E配車係から差別を受けたものであり、分会結成以後、B及びCは、短距離の、しかも少ない回数しか配車を受けられない。このため、B及びCの収入は、差別を受けない他の運転手に比して大きな格差が出ているのである。
- (イ) まず、本件配車差別について、本件申立てに係る審問において、E配車係が突如として飲酒問題等を理由にBに対する配車差別を認めたことから、組合が「そのような事実を格差の理由として主張するのか」と追求したところ、会社は、審問手続がすべて終了した後になって初めて賃金格差の存在を認め、その理由に、Bは休暇取得回数が多いこと、Bには勤務時間中の飲酒が多くあったことを挙げてきた。
- (ウ) しかし、Bの休暇取得問題については、そもそも他の運転手の取得日数を明らかにしないまま、これを主張したところで何ら意味はなく、また、組合と会社間の30回以上にわたる団交においてもこのような事実が主張されたことは一度もないことからみて、Bに対する配車差別

の合理的理由になり得ないことは明らかである。さらに同人の飲酒問題については、E配車係が、平成11年7月頃に把握したとして、それをすぐに会社に報告したと証言したが、酒気を帯びての勤務は当然懲戒事由であるにもかかわらず、会社がBに何らの処分も課していないどころか、団交においても取り上げず、答弁書にも記載していないことからみて、このような事実は何ら存在せず、同配車係の突然の証言を奇貨として何とか辻褃を合わせようとしたにすぎないことは明らかである。

なお、申立後の平成12年7月から、E配車係がBの車庫のみ、何ら合理的な理由なく、他の運転手の車庫の場所と離れた位置に移動させ、会社はこれを放置している。

- (エ) また、会社は、Cが平成9年2月23日分の残業時間が1時間しかついていないことに疑義を持ったにもかかわらず、直ちに給与担当者に異議を伝えていない旨主張するが、Cが、組合加入に当たって、時間外手当の支給に関し再度不明確な部分を調査したところ、具体的にこのような事実が判明したのであり、上記の経緯があるからといって、同人への配車差別がなかったことにはならない。
- (オ) 組合は、平成10年5月以降開催された団交において、本件配車差別問題及びE配車係の暴言等を中心に上げてきたが、会社の団交における対応は、極めて不誠実であった。すなわち、本件配車差別の存否について、会社は「配車差別はない」と主張するのみで、分会と会社の見解が真っ向から対立していたため、分会が本件配車差別の存否について検証するための資料の提示を求めたが、会社はプライバシーの保護を理由にこれを拒否し続けた。

しかも、本件申立ての調査において当委員会に提示された平成8年から11年のトラック運転手全員(ただし、氏名、年齢、入社年月日、勤続年数等は明らかにされなかった)の賃金台帳から、本件配車差別があったことは客観的に明らかである。

- (カ) 以上のように、E配車係は何ら合理的理由なく、本件配車差別を行ったが、会社は、これについて合理的な配車基準を定め、業務命令としてそれをE配車係に遵守させることにより、本件配車差別をなくすことを容易になし得たはずであるにもかかわらず、組合からの本件配車差別解消の訴えを無視し、同人を指導・処分することなく、同人の恣意的運用を黙認し続けた。これは、組合に

対する嫌悪の情を共有する会社が、E配車係の行う本件配車差別を利用していたからであって、このような会社の不作為自体、申立人らに対する嫌悪の意思に基づくものであって、組合員に対し経済的に不利益を与えるとともに、組合の弱体化を企図するもので、不当労働行為に該当する。

ウ 本件チェック・オフ問題

(ア) 別組合は、平成9年12月27日、突然第1回定期大会を開催し、労働組合費などチェック・オフを可決し、直ちに会社に対し、チェック・オフ協定の締結を要求し、翌年1月6日、会社はこれを受け入れる旨の回答をし、これに基づき会社は、同年1月分給料からチェック・オフを実施した。しかしながら、このチェック・オフは、①労働基準法第24条但書きに規定された書面による協定がないことからして、そもそも違法なものであり、②最高裁判例により、チェック・オフには、協定のほかに使用者が個々の労働組合員からチェック・オフを行うことにつき、委任が必要であり、労働組合員の中止の申入れがあれば、いつでもこれを中止すべきものであると判断されたにもかかわらず、会社は、分会からの中止申入れを受けた後も本件チェック・オフを続行しており、これは、組合を嫌悪していることの表れである。

(イ) さらに会社は、5.7団交以降の組合の返還要求に対し、天引きした労働組合費等は、別組合に交付したからそれによって自らの責任はない旨主張し、組合の返還要求を拒否し続けているが、これも不当労働行為に該当することは明らかである。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 分会結成前後の労使関係

(ア) 会社には従前より別組合が存在するのであるから、賃金その他の不満がある場合、その別組合内において自己の立場を主張し、不満をぶついたり、別組合に不満があれば組合長に対する不信任を表明すればよいにもかかわらず、B及びCはかかる方法は何一つとっていない。

組合らは、F部長がHの退職に際し全港湾に出した「配車に関するおわびの件」と題した文書をもって、会社内に配車差別が存在するかのよう主張するが、当時Hは泥酔して勤務不可能な状態出勤するなどしており、本来なら懲戒解雇に相当する状態であったが、当時の会社代表取締役は入院中であり、P部長も就任前であったた

め、F部長一人で全港湾の対応をしなければならず、結果的に全港湾に押し切られてしまっただけで、会社に非難されるべき差別は無かったのである。したがって、B及びCの組合加入及び分会結成は、こうしたHの事例を見て、Hと相談の上、和解金等を目的としたものとしか考えることができない。

- (イ) さらに、組合らは分会結成直後の組合からの団交申入れに対する会社の対応が不当労働行為であるとして、過去に当委員会に救済申立てを行っているが、これは、組合からの団交申入時期が会社の月末多忙期と重なっていたことや、当時は労務担当のP部長が入社前であったので、営業担当のF部長一人で労働組合との交渉も行っていたため、社内調整がつかなかったことから、団交時期の変更を申し入れていたものであって、会社に不当労働行為意思はなかった。

イ 本件配車差別の不存在

- (ア) 会社の受注先の中心はダイヘンであるところ、そのダイヘンの方針により長距離の受注が減少しているから、組合員のみならず、一般従業員についても水揚げが減少している。
- (イ) また、組合らは、B及びCに対する歩合給が他の従業員に比して少ないことを配車差別であると主張している。しかしながら、労働組合法は、組合の所属如何による差別については禁止しているが、従業員の懲戒規定による処置等を禁止していない。つまり、会社では、その就業規則で飲酒運転を禁止しているところ、Bは、終業時間までに業務を終えた場合、車庫内で待機すべきであるのに、勤務時間中に飲酒していたことが多くあり、これでは次の仕事を命じることができないのは当然であり、E配車係がこのような状態のBに配車しないことは配車係として当然である。なお、組合は、会社車庫近くにある酒屋の張り紙には、飲酒は午後5時からと記載しているので、それ以前の飲酒はあり得ない旨主張するが、この張り紙が出されたのは、平成12年9月頃であったことからして、それ以前は午後5時前の飲酒が多かったことを物語るものであり、他の従業員もBの勤務時間内飲酒が多かったことを述べている。

このような状況下にあるBに仕事を回さないとしても、やむを得ない処置であり、これをもって組合活動を理由とする差別とは言えないのである。

- (ウ) なお、勤務中における飲酒について付言すると、会社は、平成12年2月頃のS及びKらから、「同8年9月12日夜から翌日にかけて、B、S及びKが新宮に出張したところ、3名でビールを21本飲んだ」旨報告を受けた。そこで会社が調査したところ、Bの2枚目のチャート紙が、他の2名とは出発時間に約3時間のずれがあること等が判明した。これは飲酒運転が道路交通法に違反し、かつ就業規則にも触れることから、懲戒を避けるため2名と行動を共にしたことをごまかすためにBが行ったものである。
- (エ) さらに、Bの有給休暇の取得日数が、平成10年度14日、同11年度20日、同12年度20日及び欠勤5日と年度ごとに増えているのであるから、奨励給等の歩合給が減少していても当然である。
- (オ) また、Cは、平成9年2月23日は大雪のため配送に時間がかかったにもかかわらず、実際に勤務した残業時間数よりも少ない残業手当しか支給されなかったとして、それを理由に差別を排除するために組合に入った旨主張しているが、同人自ら入社して1年ほどはかかる差別を意識していなかったと証言していることと矛盾している。もし仮に相違があれば、直ちに会社の給与担当に異議をいうべきであるにもかかわらず、これを行わないのは不自然であるほか、Cが問題にしている日は大雪ではなかったのであり、Cは錯覚していると思われる。
- (カ) なお、会社は、団交において組合から、E配車係の組合員に対する暴言及び同人の配車の仕方が組合員を差別しているとの指摘を受けた場合、かならず本人に事実を確認し、注意すべきときには当然、平等な配車を行うようにとの注意を行っているし、差別も行っていない。このことは、会社内部で調査した結果でも明らかである。
- (キ) 以上のことから、会社は、組合との団交においても説明しているとおり、分会結成を理由とした配車差別は行っていない。

#### ウ 本件チェック・オフ問題

- (ア) 会社は、別組合より提出されたチェック・オフ協定の要求書及び別組合から提出された名簿に基づき、チェック・オフを行ってきたのであるが、5.7団交において、組合が、会社に本件チェック・オフ分を立て替えて支払うよう要求したため、P部長が「別組合に対し、5月から本件チェック・オフを中止するよう申し入れる」と回答した。その直後に開催された別組合との第1回労使協議

会において、会社は、本件チェック・オフは会社としてできない旨申し入れ、その翌日別組合から本件チェック・オフ中止の申し入れがなされ、会社はそれ以降の引去りを中止した。また、会社は、本件チェック・オフ分の返還を早期に行うように申し入れた。これについて、別組合から会社に対し、労働組合間の問題に会社が介入すべきではない旨厳しく抗議があったが、会社としては早期に問題を解決したいため数回にわたり別組合に同様の申し入れを行った結果、別組合も、組合からの返還要求があれば応じる旨述べている。

- (イ) その後も現在に至るまでの約40回にわたる団交の中で、組合は、本件チェック・オフは会社が勝手に引き去ったものなので、会社が全額を返還すべきであると要求し続けているが、会社は、別組合が組合からの申し入れがあれば返還すると述べている旨説明し、それ以上は労働組合間同士の話であると回答してきた。したがって会社としては、この問題は解決済みであると認識している。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 分会結成前後の労使関係

ア 会社は、B及びCが別組合の存在があるにもかかわらず、同組合内部において何ら自己の立場を主張したり不満をぶついたりすることなく、組合に加入し分会結成したことから、分会結成はHと相談の上での和解金等を目的としたものとしか考えられない旨主張する。

しかし、分会結成時期及びその後の労使関係をみると、前記第1.4(4)及び5(1)認定のとおり、分会結成は、Hの退職から1年以上経過してからなされており、また、分会結成以降の組合の活動についても、後述のとおり、組合及び分会は団交開催を要求し、会社が団交に応じることとなった後も、組合員らの配車差別問題の是正を要求するなど、労働者の労働条件の維持向上を目的とする労働組合としての活動を行っており、分会結成の目的を単に金員を要求することにあつたとする会社の主張は採用できない。

イ また、会社は、分会結成直後に団交に応じることができなかったのは、月末多忙期と重なり、また、当時F部長一人が労働組合との交渉も行っていたため、社内調整がつかなかったためであって、代替日を申し入れるなどしていることから、会社に不当労働行為意思はなかった旨主張する。

そこで、平成9年11月20日の分会結成以降、翌年5月7日に1回目の団交である5.7団交が開催されるまでの団交に関する

経緯をみると、前記第1.5(3)、(4)、(8)、(10)、(13)ないし(16)認定のとおり、①平成9年11月26日、M委員長が、会社に翌日の団交に応じるかどうかを尋ねたところ、会社は、陸運局の立入検査の準備等を理由として延期を申し入れたこと、②また、同年12月11日に組合が会社提案による非公式の交渉を行ったところ、F部長が、15日に別組合との話合いがあるので、それ以降にしてほしい旨述べたが、会社は、15日以降も組合に連絡しなかったこと、③平成10年1月5日、16日及び29日付けの組合の団交申入れを、会社は、社内調整がつかないとして応じなかったこと、④平成10年1月21日の組合からの当委員会に対するあっせん申請に対し、会社は、「労働組合の分裂問題を労働組合間で決着をつけない限り団交には応じられない」と回答したこと、⑤平成10年4月4日、組合が団交申入書を提出したことに対し、会社は、別組合との話合いが決着していない、別組合に応じるなどいわれているとして応じず、その後組合が抗議文を提出しても、会社は、団交に応じなかったこと、⑥平成10年4月9日、組合は、会社の態度は団交拒否に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったこと、⑦会社は、P部長が採用された後に5.7団交に応じることとなったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社は、正当な理由なく、事実上組合の団交申入れを約半年間にわたり拒否し続けていたことになり、このことから、会社には分会の結成を嫌悪する意思があったものとみるのが相当である。

(2) 本件配車差別問題について

組合は、分会結成後にB及びCの歩合給が減少しているのは分会結成を嫌悪した配車差別によるものであると主張し、会社は、B及びCの歩合給が減少しているとしても長距離輸送の受注が減少したためであって、他のトラック運転手も水揚げが減少している、Bについては、それに加えて、勤務時間中の飲酒や飲酒運転の隠蔽工作等を理由とした懲戒処分により減少しているものであると主張する。

ア そこで、B及びCの配車が分会結成を機に減少したかどうかについて、検討する。前記第1.3(1)認定によると、会社におけるトラック運転手の賃金制度は、固定給と歩合給から構成されているが、1日の配車回数及び長距離輸送の有無等の配車のなされ方により、歩合給である奨励給と割増賃金に格差が生じるため、他のトラック運転手の奨励給及び割増賃金の推移と、B及びCの奨励給及び割増賃金の推移を比較することによって、同人らに対する配車の減少があったかどうかを判

断する。

ただし、割増賃金は、会社の賃金制度により、過去3か月間の勤続給、乗務給、奨励給、諸手当の平均支給額を基礎として割増賃金の単価を算出することになっており、同一人においても単価が各月により異なるため、金額の推移ではなく勤務時間外就労の時間数の推移を比較することが相当である。また、残業手当、深夜手当、早出手当及び休日出勤手当のそれぞれの各勤務時間外就労の時間数を個別にみると、同一人においても月ごとの変動が著しいため、平成8年12月から9年11月(X期間)、同年12月から10年11月(Y期間)及び同年12月から11年11月(Z期間)それぞれにおける各人ごとの超過勤務時間数の合計の推移をみることにする。

前記第1.7(1)認定(別表1:トラック運転手各人ごとの奨励給、別表2:トラック運転手各人ごとの超過勤務時間)に基づき、各トラック運転手自身の奨励給及び超過勤務時間数について、分会結成前の1年間と分会結成後2年間で1年ごとに比較すると、下表1及び下表2のとおりである。

なお、会社は、各トラック運転手がどの車種に乗務しているのかについては、プライバシーの保護を理由として明らかにしなかった。

表1:各人ごとの奨励給の推移

単位:円、%

|   | 平成8年12月～<br>同9年11月(X期間) | 平成9年12月～<br>同10年11月(Y期間) | 平成10年12月～<br>同11年11月(Z期間) |
|---|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| ① | 1,612,439(100%)         | 1,546,777(95.9%)         | 1,940,684(120.4%)         |
| ② | 1,424,397(100%)         | 1,325,156(93.0%)         | 1,463,966(102.8%)         |
| ③ | 1,549,503(100%)         | 1,379,641(89.0%)         | 1,564,711(101.0%)         |
| B | 1,581,115(100%)         | 1,344,089(85.0%)         | 1,358,073(85.9%)          |
| ⑤ | 1,034,280(100%)         | 341,271(—)※3             | —(—)※4                    |
| ⑥ | 1,034,280(100%)         | 1,090,440(105.4%)        | 491,400(—)※5              |
| ⑦ | 1,588,378(100%)※6       | 1,577,521(99.3%)         | 1,983,024(124.9%)         |
| ⑧ | 1,702,801(100%)         | 1,678,277(98.6%)         | 2,102,323(123.5%)         |
| ⑨ | 141,120(100%)           | —(—)※4                   | —(—)※4                    |
| ⑩ | 1,813,346(100%)         | 1,946,069(107.3%)        | 2,477,079(136.6%)         |
| ⑪ | 1,608,778(100%)         | 1,606,863(99.9%)         | 1,837,536(114.2%)         |
| C | 1,330,969(100%)※7       | 1,229,106(92.4%)         | 1,109,141(—)※8            |
| ⑬ | —(—)※4                  | 486,000(—)※9             | 2,114,649(—)※9            |

表2:各人ごとの超過勤務時間数の推移

単位:時間、%

|  | 平成8年12～<br>同9年11月(X期間) | 平成9年12月～<br>同10年11月(Y期間) | 平成10年12月～同11<br>年11月(Z期間) |
|--|------------------------|--------------------------|---------------------------|
|  |                        |                          |                           |

|   |                 |              |              |
|---|-----------------|--------------|--------------|
| ① | 664.5(100%)     | 445.0(67.0%) | 469.5(70.7%) |
| ② | 551.5(100%)     | 429.0(77.8%) | 453.0(82.1%) |
| ③ | 562.5(100%)     | 383.0(68.1%) | 526.0(93.5%) |
| B | 741.0(100%)     | 441.5(59.6%) | 371.5(50.1%) |
| ⑤ | 17.0(100%)      | 3.0(—%)※3    | —(—%)※4      |
| ⑥ | 37.0(100%)      | 25.5(68.9%)  | 18.0(—%)※5   |
| ⑦ | 1,039.7(100%)※6 | 921.5(88.6%) | 838.5(80.7%) |
| ⑧ | 1,046.0(100%)   | 754.0(72.1%) | 773.0(73.9%) |
| ⑨ | 44.5(100%)      | —(—%)※4      | —(—%)※4      |
| ⑩ | 721.0(100%)     | 534.0(74.1%) | 484.5(67.2%) |
| ⑪ | 839.5(100%)     | 657.0(78.3%) | 647.5(77.1%) |
| C | 478.2(100%)※7   | 230.5(48.2%) | 137.0(—%)※8  |
| ⑬ | —(—%)※4         | 151.0(—%)※9  | 959.5(—%)※9  |

※1 平成8年12月から9年11月の1年間をX期間、同年12月から10年11月の1年間をY期間、同年12月～11年11月の1年間をZ期間とする。

※2 %表示は、X期間の合計額を100%とした時のY及びZ期間の合計額の割合を示したもの。

※3 ⑤のY期間は、⑤が途中で退職しており、その前から配車が減少しているため、比較の対象から除外した。

※4 ⑤のZ期間、⑨のY期間とZ期間及び⑬のX期間は、勤務実績がないため比較の対象から除外した。

※5 ⑥のZ期間は、⑥が途中で退職しており、その前から配車が減少しているため、比較の対象から除外した。

※6 ⑦のX期間は、平成8年12月分及び同9年4月分が1か月間全日稼働していないため、計算から除外し、同9年5月～11月までの7か月分を12か月分に換算した金額である。

※7 CのX期間は、平成9年2月の入社のため勤務時間が10か月であるので、12か月に換算した金額である。

※8 CのZ期間は、平成10年3月4日から10月1日まで休職しており全日稼働した勤務期間が4か月間しかないため、比較の対象から除外した。

※9 ⑬は、X期間の勤務実績がないため、比較の対象から除外した。

イ 上記表1及び表2により、まずBの奨励給及び超過勤務時間数について見ると、Y期間においては、X期間に比較して、ほとんどのトラック運転手の奨励給及び超過勤務時間数が減少しているものの、その中でもBのY期間の奨励給がX期間の85.0%と、最も大きく減少していること、同様に超過勤務時間数が59.6%と、Cに次いで2番目に減少していることが認め

られる。また、Z期間においては、①比較対象者8名全員の奨励給がY期間よりも増加し、Bを除く7名がX期間の水準以上に回復しているにもかかわらず、Bは、X期間の85.9%と最も低い水準であること、②超過勤務時間数については、同8名中、Bを含む4名がY期間よりもさらに減少しているが、とりわけBのZ期間の超過勤務時間数がX期間の50.1%と、その減少の程度は最も大きいこと、がそれぞれ認められる。

このように、分会結成後、Bの奨励給及び超過勤務時間数は、他のトラック運転手と比較して顕著に減少していることが認められる。

ウ これについて会社は、他のトラック運転手と比較したBに対する配車量の減少については認め、その理由として、①Bが勤務時間中は業務が終了しても車庫で待機すべきところ飲酒をしていたとする「飲酒問題」、②長距離輸送の帰路途中に飲酒運転し、しかもそれを隠蔽するためにタコグラフを不正に操作するなどの「不正操作問題」、に対する懲戒規定による処置である旨主張する。

しかし、飲酒問題及び不正操作問題が事実であるかどうかはともかく、飲酒問題については、前記第1.5(21)認定のとおり、E配車係がBの飲酒を目撃したとして会社に報告したのは、分会結成の約2年後の平成11年7月頃のことであり、不正操作問題に至っては、前記第1.6(2)認定のとおり、会社が把握したのは分会結成後3年以上を経た本件申立後の同12年2月頃のことであるから、分会結成後に奨励給及び超過勤務時間数が低水準に転じている合理的な理由であるとは到底認められず、会社の主張は失当である。

なお、会社は、Bの飲酒を理由に、E配車係が裁量により配車を減少させていることをやむを得ない措置とし、あたかも会社が懲戒の処分として容認していたかのように言うが、会社は、Bの飲酒に関し、本人に確認することもせず、また、何の注意を行っていない上、懲戒処分として配車差別を行うことは、就業規則第51条に定める懲戒の種類に規定されたものではなく、かかる会社の行為は、処分として妥当であるとは認められない。

エ さらに会社は、Bの有給休暇取得日数が、分会結成後、年度ごとに増えていることを、奨励給の減少の理由に挙げているが、他のトラック運転手の取得日数やBの分会結成前の取得日数等と比較するなどして、具体的にBの有給休暇取得日数の増加がどの程度歩合給の低下に影響していたのかについては、何ら疎明をしておらず、会社の主張は採用できない。

オ 次に、分会結成後、他のトラック運転手に比較してCに顕著な配車の減少があったかどうかについて判断する。

まず、会社は、組合加入の動機としてCが証言した平成9年2月23日の残業時間数に係る疑義については、本人の錯覚であり、よって配送差別は存在しない旨主張しているが、Cの抱いた疑義がもし錯覚であったとしても、そのことゆえに配車差別の事実が当然に存在しないということにはならず、会社の主張は採用できない。

そこで、上記表1及び表2により、Cの奨励給及び超過勤務時間数の推移をみると、CのZ期間は、途中で労災による休職期間が約7か月あるため、そもそも比較の対象とすることができないものの、X期間とY期間を比較検討すると、①Y期間の奨励給はX期間の92.4%で、他のトラック運転手と比較して相対的に減少が大きいこと、②Y期間の超過勤務時間数はX期間の48.2%と、比較対象者10名中、最も減少していることが認められることからみて、Cに対しても、分会結成後、他のトラック運転手に比較して配車の減少があったものと認められる。なお、会社はその減少の理由を何ら主張していない。

カ また、会社は、配車差別がないことは、会社内部の調査でも明らかであり、団交でも配車差別がないことを説明し、また、E配車係には、口頭で平等な配車を行うように注意している旨主張する。

そこで会社の配車差別問題に対する対応等についてみると、前記第1.5(18)認定のとおり、会社は、団交の場で、配車差別がないとの回答を繰り返すのみで、その回答の根拠を何ら具体的に示さず、組合が配車表を提示することを求めた際にも、プライバシーにかかわるとしてこれを拒否していること、が認められる。

そもそも配車の問題は、配車のされ方によって賃金が大幅に増減する賃金制度の下では、各運転手にとって非常に切実なものであって、組合もこのように位置づけて配車差別を団交の中心議題として追求してきたところであるが、上記の事実からすると、会社は、E配車係が会社の注意を聞き入れなかったにもかかわらず同配車係への指示を十分行わず、また、組合の要求に誠実に対応しようとはせず、E配車係が分会結成を嫌悪しB及びCに対し配車差別を行うのを黙認してきたと言わざるを得ない。加えて、前記第1.6(1)認定の事実からみて、その後の経過においても、E配車係の配車差別を容認し続けたものと判断される。

キ 以上のことから、前期(1)判断の会社の分会結成に対する嫌悪の意思並びにE配車係の一連の言動及びこれを黙認ないし容認してきた会社の態度を併せ判断すると、B及びCに対する配車量の減少は、会社が、組合員に対し経済的に不利益を与え、組合を弱体化することを企図してなされたものであるとみるほかなく、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。

(3) 本件チェック・オフ問題について

ア 組合らは、会社と別組合間のチェック・オフにつき、そもそも分会結成直後、突然別組合が第1回定期大会を開催し、チェック・オフを可決し会社に要求し、会社がこれに応じたことによりチェック・オフが実施されただけであって、労働基準法第24条に定めるチェック・オフには書面での協定が必要であるところ、会社と別組合間のチェック・オフにはそのような書面が存在しないなど、違法である旨主張する。

確かに、前記第1.5(7)認定のとおり、会社と別組合間のチェック・オフには、書面による協定は存在しないが、だからといって、当該チェック・オフが直ちに不当労働行為に該当するというわけではない。

イ また、組合らは、組合は平成9年11月20日、会社に分会結成通知をしており、念のために同10年1月7日、別組合に対しても脱退通知を出しているにもかかわらず、会社が別組合員と同様に1月から本件チェック・オフを行い、しかも、分会の抗議を無視してこれを4月まで続行したこと自体が組合を嫌悪している旨主張する。

そこで、本件チェック・オフ実施と中止及びその後の団交における組合の返還要求に係る経緯をみると、前記第1.5(1)、(7)、(11)、(16)、(17)認定のとおり、①組合結成通知は組合執行委員長と分会長であるBの連名で行ったが、会社は、別組合員の名簿にBの氏名が記載されていたことを受けて本件チェック・オフを実施したこと、②Bが、本件チェック・オフの実施に抗議したところ、会社は、本件チェック・オフは別組合と会社における合意に基づいたものである旨回答したこと、③5.7団交において組合が、本件チェック・オフの中止と会社による立替返還を要求したことに対し、会社は別組合に、5月からの本件チェック・オフを中止する旨申し入れ、別組合も会社に対し、「別組合脱退にともなうチェック・オフ中止の申し入れ」と題した文書を提出し、同月以降、本件チェック・オフが中止されていること、④さらに会社が、この件で会社が関与することは労働組合間の問題に不当に

介入することになる旨述べつつも、別組合が組合からの返還要求には応じると述べている旨説明したこと、⑤本件審問最終時まで、組合は会社に返還を要求し続け、別組合には明示的な返還要求を行わなかったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、会社は、Bの組合加入を認識しながら、Bの氏名が記載された別組合員名簿を基にして、別組合やBに事実確認をするなどの措置をとらないまま本件チェック・オフを実施しており、こうした会社の対応は、いささか配慮に欠けると言える。しかし、組合結成通知には執行委員長及びB以外の組合員の氏名が記載されていないことからすれば、会社が、別組合からのチェック・オフの申出の際に提出された別組合の名簿の内容に立ち入らなかったとしても、それは別組合の運営に介入することを懸念したものと解することができる。

また、Bは、本件チェック・オフの実施に抗議しているが、当時既に組合員4名の氏名を明らかにしていたと認めるに足る疎明はなく、その抗議が組合員に対する本件チェック・オフの中止の申入れであったと認めることはできない。そして組合として会社に対し、本件チェック・オフの中止と返還要求を行ったのは、5.7団交であると解されるころ、会社は、5.7団交の後、本件チェック・オフを中止し、別組合に対し本件チェック・オフ分を返還するよう申し入れ、別組合から返還する旨の言質をとっている。

ウ これらの経緯からすれば、会社は、一方の労働組合の立場のみを尊重し、偏った措置をとることによって労使間のトラブルの原因となることのないよう双方の労働組合に配慮しているとみるのが相当であり、会社の対応に不当労働行為意思は認められず、また、本件チェック・オフで徴収した労働組合費等を会社が返還しないことも、不当労働行為には該当しない。

### 3 救済方法

- (1) B及びCの配車差別は、前記2(2)判断のとおり、申立日以前1年を超える分会結成公然化後の時期から行われているが、そもそも会社における配車は、会社が毎日異なった配車先を指示することによって行われていることからみて、会社の不当労働行為意思の下に反復連続して行われていると判断され、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当すると考えるべきであり、主文1のとおり救済するのが相当である。
- (2) Bに対する配車差別に係る奨励給及び超過勤務手当の額の算定に当たり、会社は、分会結成後、Bの有給休暇取得日数等が

増加したと主張するが、会社が、他のトラック運転手及び同人の分会結成前の有給休暇取得日数等を明らかにしなかったため、その事情については考慮しないこととし、よって主文1のとおり救済するのが相当であると考える。

- (3) 本件申立後、Cは、会社を退職し従業員たる地位を失ったが、その後も申立人として、本件救済命令を求めることを希望していることから、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する。
- (4) B及びCの分会結成後の奨励給及び割増賃金額の算定に当たっては、次表のとおり、分会結成前の1年間(ただしCについては、平成9年2月に入社したため、分会結成前の同月から同年11月までの10か月間)の全トラック運転手の総奨励給額及び総超過勤務時間数に占める各人の総奨励給額及び総超過勤務時間数の割合をもって、各支払月ごとに算出するのが相当であると考える。

ただし、Cは、平成11年3月4日から同年10月1日まで休職したため、その間は算定期間から除くこととする。

表3 Bの奨励給額の全体に占める割合

|                 |     |              |
|-----------------|-----|--------------|
| X期間の全奨励給額       | ①   | 15,633,514 円 |
| BのX期間の全奨励給額     | ②   | 1,581,115 円  |
| Bの奨励給額の全体に占める割合 | ②÷① | 10.1 %       |

表4 Bの超過勤務時間数の全体に占める割合

|                    |     |            |
|--------------------|-----|------------|
| X期間の全超過勤務時間数       | ③   | 6,275.0 時間 |
| BのX期間の全超過勤務時間数     | ④   | 741.0 時間   |
| Bの超過勤務時間数の全体に占める割合 | ④÷③ | 11.8 %     |

表5 Cの奨励給額の全体に占める割合

|                      |     |              |
|----------------------|-----|--------------|
| 平成9年2月～同年11月までの全奨励給額 | ⑤   | 13,341,788 円 |
| Cの同期間の全奨励給額          | ⑥   | 1,109,141 円  |
| Cの奨励給額の全体に占める割合      | ⑥÷⑤ | 8.3 %        |

表6 Cの超過勤務時間数の全体に占める割合

|                         |     |            |
|-------------------------|-----|------------|
| 平成9年2月～同年11月までの全超過勤務時間数 | ⑦   | 5,481.5 時間 |
| Cの同期間の全超過勤務時間数          | ⑧   | 398.5 時間   |
| Cの超過勤務時間数の全体に占める割合      | ⑧÷⑦ | 7.3 %      |

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13年12月5日

大阪府地方労働委員会

会長 田中 治 印

「別表 略」