

栃木、平13不1、平14.9.18

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合栃木県本部

被申立人 有限会社光運送

主 文

- 1 被申立人は、組合員X2、同X3、同X4に対する配車について、非組合員と差別することなく取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、組合員X5に対する平成13年4月10日付け一般貸切への配転命令を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、本命令書写しの交付日から1週間以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

全日本建設交運一般労働組合栃木県本部

執行委員長 X1殿

有限会社光運送

代表取締役 Y1

当社が貴組合の組合員に対して配車差別を行ったこと、組合員X5に対し平成13年4月10日付けで一般貸切へ配置転換したことは、栃木県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。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 申立人のその余の救済申立てについては、棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社光運送(会社)において、平成13年4月頃から申立人全日本建設交運一般労働組合栃木県本部(組合)傘下の光運送分会(分会)の組合員を狙い撃ちした配車差別が行われるようになったこと、同月初めに組合加入した会社乗務員X5に対して組合加入通知直後に配置転換(配転)が行われたこと、会社が分会結成以来、団体交渉(団交)には応じるものの、約束の日時に不在であったり、団交においていいかげんな発言をする等不誠実な態度に終始していることが労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成13年10月19日に組合から救済申立てが行われた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員に対して、配車について非組合員と差別することにより、不利益取扱いをしてはならない。
- (2) 会社は、X5に対する平成13年4月10日付け配転命令を撤回し、原職に復帰させなければならず、配転その他不利益取扱いをしてはならない。
- (3) 会社は、今後、組合から労働条件に関する事項について団交の申し入れがあったときは、速やかに応じ、かつ、誠意を持って臨まなければならない。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、平成9年1月、前身である全日本運輸一般労働組合東京地方本部栃木合同支部(以下、前記組合とともに単に「組合」という。)として結成されたが、平成11年9月に上部団体である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合併して全日本建設交運一般労働組合が設立されたことに伴い、同年11月に栃木県内においても各下部組織が合同して現組織となった。

組合は、県内で主に建設、運輸関連に従事する労働者により組織された労働組合で、肩書地に事務所を置き、申立時の組合員数は、約1150名である。

分会は、主に会社乗務員により組織される組合の下部組織であり、申立時の組合員数は6名で、うち会社乗務員は5名である。

- (2) 会社は、現在の社長であるY1によって昭和46年3月9日に設立され、肩書地に本社を置き、主として道路貨物運送業を営む有限会社である。昭和51年に現社名に変更し、会社の資本金は500万円、申立時の従業員数は44名である。

2 分会の結成及び団交における会社の対応について

- (1) 平成11年9月、分会は、X2を分会長に、会社乗務員7名で結成された。同月28日、分会は、会社に対し、分会長X2、副分会長X6、書記長X4の名を記載した分会結成通知とともに、組合と連名で団交申入書を提出した。

団交申入書では、掲示板や組合事務所の設置、電話機の使用、労働条件変更時の事前協議等を要求したほか、分会の組合員X3に出されていた解雇予告の撤回等を議題として、10月2日に団交を開催することを求めた。

なお、分会は、この後、退職等によってX2、X6、X3、X4の4名となった。

- (2) 平成11年10月2日、会社休憩室において第1回団交が行われ、

その後、同月16日にも第2回団交が行われた。

以下、団交には、特に記載のあるほか、会社側からは社長及び社長の息子であるY2常務取締役(常務)が出席し、組合側からは分会の組合員及び組合役員等が出席していた。

なお、会社側からは、数回、社会保険労務士等が同席することもあった。

- (3) 11月22日、会社は、第1回団交の申し入れで組合が要求していた各項目に対する回答書を提出した。会社は、その末尾において、組合からの申し入れで同月27日に開催する予定となっていた団交は、回答書記載のとおり前向きな検討をしているので中止とする旨述べた。

回答書では、掲示板及び組合事務所の設置や連絡のための電話使用等は常識的範囲内で認める、組合員の労働条件の重大な変更については事前に組合と協議する、X3の解雇予告については撤回する等、組合からの各要求事項に対する回答を行った。

なお、X3は、同月から構内作業に従事することとなった。

- (4) 同月26日、組合は、X3の構内作業への配転を撤回して乗務復帰させること、会社が同月22日付け回答書で述べた掲示板及び組合事務所の設置や電話機の使用について具体的な説明をすること等を議題として、同日中に団交を開催するよう申し入れを行った。その結果、同日中に、分会の組合員のみが出席して第3回団交が行われた。

- (5) 12月6日、組合は、平成11年年末一時金、X3の乗務復帰等を議題として、12月18日に団交を開催するよう申し入れた。この結果、同月18日に第4回団交が行われた。

なお、この団交の席上、社長は平成11年年末一時金について、前回と同額払うよう努力する旨答えたが、その後、支給された平成11年年末一時金では、前回金22万円であったX2が、金5万円となった。

- (6) 平成12年2月5日に第6回団交が行われ、会社は、構内作業に従事していたX3を同月1日から乗務復帰させている旨回答した。

- (7) 6月26日、組合は、平成12年夏季一時金の金50万円以上の支給、時間外等の未払い賃金、有給休暇(有休)時の賃金を議題として、7月8日に団交を開催するよう申し入れた。その結果、同月8日に第7回団交が行われた。

なお、この団交の席上、会社は、平成12年夏季一時金については同月20日までに、未払い賃金については後日回答する等述べた。

- (8) 7月14日、会社は、組合に回答書を提出し、その中で、平成12年夏季一時金は業績不振のため支給困難である旨、未払い賃

金関係については資料がようやく見つかったため多少時間をもらいたい旨、有休時の賃金は平成12年7月末までに請求権が有効なものについては支給する旨述べた。

- (9) 同月22日、組合は、平成12年夏季一時金、未払い賃金、組合事務所の設置等を議題として、同日中に団交を開催するよう申し入れを行った。この結果、同日中に、第8回団交が行われ、会社は、この団交において、組合の求めている組合事務所について、貸与する旨述べた。

なお、平成12年夏季一時金は、他の従業員を含めて支給されず、希望者には金10万円まで貸与するというこれまでに例のない方法が取られた。

- (10) 平成13年2月、X2、X6、X3、X4の4名は、会社に対し、団交で要求してきた時間外手当等の未払い賃金支給に関して宇都宮地裁に提訴を行い、本件申立て時においても係争中であった。

- (11) 4月1日、X5が組合に加入し、分会の組合員は5名となった。

- (12) 4月9日、組合は、組合事務所の設置、配車業務の取扱い、新規加入組合員の扱い等を議題として、同月14日に団交を開催するよう申し入れを行ったが、この団交は開催されなかった。

なお、この頃、会社から分会に組合事務所が貸与された。

- (13) 4月10日、会社は、X5に対しA社の下請け業務から一般貸切業務へ配転を命じた。(詳細は後記認定のとおり。)

- (14) 6月12日、組合は、未払い賃金、不当労働行為、平成13年夏季一時金を議題として、同月23日に団交を開催するよう申し入れたが、この団交は開催されなかった。

- (15) 6月30日、第10回団交が行われ、この席上、組合が平成12年夏季一時金の話を持ち出したところ、社長から「忘れたよな。去年のことは。」との発言があった。

- (16) 9月14日、組合は、未払い賃金、不当労働行為等を議題とする団交申し入れを行い、同月29日に第12回団交が行われた。

- (17) 10月4日、会社側は常務のみが出席して、第13回団交が行われた。

3 会社における一般貸切の配車方法について

- (1) 会社の従業員は、事務員1名のほかはみな乗務員である。乗務員はさらに、A社の下請け業務を行う担当(A社担当)、その他会社が受けた荷送業務を行う一般貸切担当及びダンプ担当に分かれ、申立時、それぞれ16名、17名及び10名の乗務員が担当している。

平成13年1月以降(但し、X5については4月10日の配転以降)、組合員は、全員一般貸切担当である。なお、X6は同年3月から労災のため休業している。

- (2) 一般貸切担当の乗務員は、入社時に会社の保有する40tトレーラー、20tトレーラー、15tトラック、10tトラック及び簡易クレーンを装備したユニック車の中から1台が割りあてられ、それを担当車両として業務に従事する。この担当車両の変更が行われることは少ない。

車両には駆動軸を2つ持つ2DF(ツーデフ)車と駆動軸が1つの1DF(ワンデフ)車の2種類があり、2DF車は、雨の日でもスリップしづらく、泥濘でも安定して走行できる等の特徴がある。このため、会社に対する荷送依頼は、冬場で約4割、梅雨の時期で約2割程度が2DFを指定したものとなる。それぞれの車両が荷を積んでいる時の燃費は、1リットル当たり2DFが約1km、1DFは1.5kmから2kmである。

また、ユニック車の運転には、吊り上げ重量により技能講習の受講や免許の取得が必要である。

- (3) 一般貸切担当の通常の運行形態は、まず、荷主から依頼が入ると、2DF指定、ユニック指定、重量指定等の依頼条件に応じて会社が出動させる車種を決定し、次いでその車種を担当する乗務員に配車を行う。配車を受けた乗務員は、指定された時間及び場所に行って荷物を積み込み、翌日、荷主の指定した時間及び場所に輸送する。乗務員は、荷物を届け終わると、会社に連絡を入れ、そこで新たな配車の指示を受ければ現地から指定の場所に向かい、上記と同様の流れとなるが、配車の指示がなければそのまま会社へ戻ることとなる。なお、荷積みをした当日に指定場所まで輸送する場合もあった。
- (4) 一般貸切担当やA社担当への配車は、社長、常務及び常務取締役である社長の妻が行っている。
- (5) 乗務員の給与は、基本給及び諸手当からなるが、その中でも走行距離と積載量に応じて決まる運行手当と呼ばれるものが大半を占めている。このため、配車回数により乗務員の給与は増減する。
- (6) 会社は、例年10月から翌年3月までの間が繁忙期であるため、この期間の全体的な配車回数は増加する。

4 一般貸切担当の配車について

- (1) 平成13年1月から9月までの間、組合員及び組合員と同等の車両を担当する非組合員の配車回数(担当車両以外に乗車した回数も含む)は、別表のとおりである。
- (2) 組合員及び組合員と同等の車両を担当する非組合員の各担当車両の違いは以下のとおりである。
- ① 20tトレーラーを担当するのは、X2、X3非組合員Bの3名である。3名の担当車両はいずれも1DF車両である。

- ② 15tトラックを担当するのは、X4、非組合員Cの2名である。
X4の担当車両は1DFで、Cの担当車両は2DF車両である。
なお、X4は平成13年2月までは10tトラック担当であった。
- ③ 10tトラックを担当するのは、X5、非組合員D、同Eの3名である。Eの担当車両のみ2DF車両で、X5とDの担当車両は1DF車両である。
- (3) 20tトレーラー担当のBは、会社の寮に居住しており、いつでも会社の指示を受けられる状況にあったこと等から、会社にとっては休日出勤を含め運行を頼みやすい乗務員であった。このため、Bは平成13年4月12日に東北自動車道の白石付近のパーキングエリアで、荷送途中にもかかわらず車両を放置し行方不明になる事件を起こしているが、その後もこれまでと同様の配車を受けていた。
なお、X2は、分会結成の数年前に会社から10年勤続表彰を受けたことがある。
- (4) 会社は、乗務員に休日出勤を頼むことがあったが、組合員には以前に大体何かを言われて断られていたことから、頼む回数が少なくなっていた。一方、非組合員は、何か一言言うこともあったが、仕事だからとして応じていた。
- (5) 平成13年1月から9月の間で、休日出勤をした日数は、20tトレーラーの担当であるX2は6回、X3は5回、Bは11回であった。
15tトラック担当であるX4は3回、Cは9回であった。10tトラックの担当であるX5は1回、Dは1回、Eは2回であった。
- (6) 組合員及び組合員と同等の車両を担当する非組合員の中でユニックの免許を持っているのはX5、1名のみであった。
- (7) 平成13年4月から9月の間に組合員及び組合員と同等の車両を担当する非組合員が取得した有休日数、及び同期間中に有休を取得しなければ配車を受ける可能性があった日数は、別表のとおりである。
- (8) 平成13年4月以降、組合員の配車回数が減少しているため、組合員の給与も減少している。
また、平成14年4月以降は、平成13年の同時期と比較して一層組合員の配車回数が減少している。
- 5 X5の配転について
- (1) A社担当の業務について
- ① A社は会社の筆頭荷主であり、会社の行う荷送の約8割を占めている。このため、会社にとっては、A社との取引がなければ経営が成り立たない程の関係であった。
- ② A社担当の業務とは、A社の各支店間を運行するものであるが、その一般的な運行形態は、まず、出発するA社の支店にお

いて運行する乗務員の点呼を行い、次いで行き先毎に乗務員が協力しあって荷物の仕分けを行う。その後、荷物を自分の車両に積み込み、各支店に向けて出発するというものである。運行ルートには大別して、関西ルートと管内ルートがあり、関西ルートは、宇都宮支店と神戸等の関西圏内の各支店及びその途中の各支店を運行するもので、管内ルートは、宇都宮支店と埼玉県等の関東圏内の各支店及びその途中の各支店を運行するものである。

- ③ 関西ルートを運行した場合、乗務員の1運行あたりの運行手当額は管内ルートの3倍から4倍となることもある。
 - ④ A社担当の業務は、定期便とも呼ばれ、運行スケジュールが一般貸切と違って綿密に組まれているため、乗務員には運行日時の厳守が強く求められる。特に関西ルートは、こうしたことから関西の交通事情に詳しい者が担当する必要があるとあり、そうでない乗務員が担当するには、通常、2週間から1ヶ月の見習い期間をおいている。
- (2) X5の配転までの業務内容について

- ① X5は平成7年4月に会社に入社し、当初、一般貸切を担当していたが、同年8月からA社担当となり、以来、平成13年4月の配転時まで主に関西ルートを運行していた。

なお、X5は、A社担当になったことに伴い、A社宇都宮支店の寮に居住するようになった。

- ② X5のA社宇都宮支店における勤務状況は以下のとおりである。

ア X5は、平成10年頃から輸送中の荷物を本来おろす支店と間違えて他の支店におろしてしまう誤着を4,5回行うことがあった。会社は、その都度、本来、荷をおろすはずだった支店までの軽貨物車等のチャーター代として関西ルートの片道運賃相当の費用を負担することとなった。

イ 平成11年3月頃から、X5の輸送する製品の取扱いや速度超過について宇都宮支店から会社に苦情が寄せられるようになり、会社もX5に対し口頭で注意を行うようになった。

ウ 平成11年4月初旬、X5は、宇都宮支店の筆頭取引先である荷主の製品を輸送中に壊す、いわゆる製品事故を起こした。当時、宇都宮支店では、破損事故が続いていたこともあって、主要荷主の荷送に関して荷物の取扱い注意書を事前に乗務員に配布する等していた時期であった。それにもかかわらず、X5は事故を起こしたため、宇都宮支店から、X5には関西ルートは走らせられない、として出入り禁止処分を受けた。

これに関しては、会社が宇都宮支店に対し、会社乗務員が

不足していることからX5を業務に戻して欲しい旨懇願したため、4月中旬には管内ルートに復帰することとなった。

なお、その後、X5は再び関西ルートを運行するようになった。

エ X5は、平成12年の春頃や夏頃に、点呼時間を過ぎても寮で寝ていたため同僚が呼びに行く等の遅刻が数回あった。このため、宇都宮支店の配車担当者(車両間の荷積み量の調整等を行う係)や会社から何回か注意を受けたことがあった。

③ 会社では、平成の初め頃と平成4年ないし5年の頃に、乗務員が交通事故や延着等を理由にA社の宇都宮支店から出入り禁止処分を受けた例があった。その際この乗務員らは、一般貸切に配転された。

④ X5のA社関西各支店における勤務状況は以下のとおりである。

ア 平成12年頃までに、X5は、通常、午前10時から11時頃には運行する最終支店に到着していなければならないところ、途中で寝過ごすなどして、正午また、は午後1時頃に到着が遅れることがあった。

イ 平成12年夏頃から、X5が点呼時間に遅刻したり、乗務員同士が協力して行う仕分け作業の時にトラックのキャビンで寝ていること等に対して会社に苦情が届くようになった。

なお、他の乗務員にもX5と同程度苦情を受ける者もいたが、その後改善に努め苦情は減っている。

ウ 同年の秋頃、X5は、神戸支店の配車担当者からガラス製品を積むよう指示されたが、荷台の空いているスペースではパウンド等で製品の安全輸送に自信が持てない等と反論した。このため、X5は、神戸支店から注意を受けたことがあった。

なお、会社も、同年11月頃からX5に対し、配車担当者の指示に従わないこと等に関して口頭で注意をするようになった。

エ 同年11月、神戸支店から会社に、X5は積める荷物も積めないと反論する、他の乗務員と協力しない、荷物の仕分けや積み込みをする発送時間になっても到着していない等の理由から、X5には配車しないで欲しい旨の連絡があり、X5は2回目の出入り禁止処分を受けた。

しかし、会社は、平成13年4月10日に一般貸切に配転するまでX5を神戸支店以外の関西各支店に引き続き運行させていた。

⑤ X5は、平成11年頃から、腰痛や腹痛を理由に突然休暇を申し出ることが何度もあった。また、平成12年4月中旬頃には食

中毒になり連続して仕事を休むことがあった。こうした突然の欠勤のため、急遽、他の乗務員を代わりに運行させなければならず、会社の配車スケジュールに混乱を来すこともあった。

なお、X5は、腹痛等で欠勤した日にパチンコをしていることがあった。

- ⑥ 平成12年11月3日、X5は、高度制限を見落としてガード下に進入して、新車のトラックの荷台上部を壊す事故を起こした。会社はこの事故に関し、何度も始末書を提出するよう要求したが、X5は「出す。」と言いながら、結局、平成13年5月21日まで提出しなかった。

なお、他のA社担当の乗務員でもX5と同程度、事故を起こしている者もいるが、始末書を求めれば当日又は翌日までに提出している。

- ⑦ X5は、平成12年4月頃から数回、常務から「路線を降りて貸切はできないか。」と言われていた。
- ⑧ 平成13年2月23日頃と3月8日頃に、関西ルートを実行していた車両2台が、他の車両から外れたタイヤを避けるため中央分離帯に衝突する事故及び高速道路でバスに追突される事故に遭い、いずれの車両も廃車となった。これにより乗務員2名の余剰が生じたが、1名は会社の運行管理業務に着き、もう1名は足を打撲していたため新人の助手席に乗って管内ルートを実行していた。

(3) X5に対する配転命令の経緯について

- ① 平成13年4月1日、X5は、管内ルートの配車が多くなり給与が減少し始めたこと、A社担当の運行スケジュールが非常に苦しく、社長に改善を求めたが断られたこと等を理由として組合に加入した。
- ② 同月7日、組合は、会社に対しX5の組合加入を通知した。
- ③ 同月9日常務はA社宇都宮支店へ行き、会社のA社担当の乗務員を集め、X5の組合加入を報告した。
- ④ 同月10日、X5は、関西ルートの運行を終え会社に連絡すると、担当車両に乗って会社に戻ってくるように指示を受けた。X5が会社に着くと社長からすぐにトラックの私物をおろして事務所に来よう指示され、それに従い事務所へ行くと、X5の組合加入届けを手にした社長から、組合加入についての質問を受けた。この時、社長は、X5に対し、「組合に入ったのか。」「一般貸切やれ。」等と発言した。これに対しX5は、「一般貸切はできません。」等と反論したものの、結局、これからの仕事が無くなってはと考へ一般貸切に従事することに同意し、この日から、一般貸切担当となった。

なお、この時、社長から配転理由についての具体的説明はなかった。

また、会社では、当日に配転を命じた例はこれまでになかった。

- ⑤ 同月11日、社長は、X5を事務所に呼び、X5の居住するA社の寮の退去問題について話している中で、組合は会社と切磋琢磨して互いに伸びていこうとする組合ではない旨発言した。
- ⑥ 会社は、同月21日の分会の組合員との話合いのないし同月28日に組合に提出した文書において、X5の配転理由は、A社の配車担当者の指示に従わないこと、他の運行者との連携がないこと、事故を起こしても反省がないこと等であると述べた。
- ⑦ X5は、本件配転により給与の手取り額が、A社担当時の金30万円程度から約半額の金15万円程度となった。

第3 判断

1 配車差別について

(1) 申立人の主張

平成11年9月に分会を結成したが、その頃は配車について目立った差別が行われたことはなかった。しかし、平成12年春頃から荷が少なくなり、配車がされない者の中に必ず組合員が入るようになり、続くときは数日間配車がされない状態となってきた。

平成13年2月、組合員4名がかねてから団交で問題としてきた乗務員の未払い賃金の支払いを求めて宇都宮地裁に提訴したが、同年4月頃から、非組合員には遠方から帰ってくるような場合でもすぐに配車を組むものの、組合員には何日も朝から会社に待機していても配車をせず、忙しくて車が足りないときにしか配車を組まないなど、明らかに組合員を狙い撃ちした配車差別を開始した。

会社の乗務員の給与は、運行手当と称するものが主であり、配車されなければ確実に収入が減少することになり、配車差別は、組合員の賃金を減少させて組合の弱体化を企図した明らかな不利益取扱いであり、組合の消滅を図る不当労働行為である。

なお、会社は、平成14年4月以降も引き続き組合員に対する配車差別を行っており、むしろ一層激しくなっている。

(2) 被申立人の主張

会社の基本的配車方法は、荷主からの依頼条件(2DF指定、ユニット指定、重量指定等)や、輸送先の関係(建築現場、搬入路等の状況)から車両を決定し、荷主に満足感を与えることを大前提として組合員、非組合員の区別なくその車両を担当していた者に配車を行っている。

結果的に組合員と非組合員との間に配車回数に差が生じることがあるが、それは以下の理由によるものであり、組合員に対する差別ではない。

① 1DFと2DFの担当の相違

会社の保有車両には1DFと2DFとがあるが、2DFは顧客に人気があるため2DFを指定してくる顧客が多い。また、会社は建築現場への資材輸送が多くそのほとんどが未舗装の不安定な道路沿いの場所であるため輸送には2DFが適している。

しかし、組合員は全員1DFの担当であるため全体として非組合員より配車回数が少なくなっている。

② ユニック免許有無の相違

顧客はユニック指定で依頼してくることが多いが、ユニックの操作には免許が必要であるところ組合員は全員ユニックの免許を持っていないため顧客の要望に応えられず、そのため組合員に対する配車回数が少なくなっている。

③ 有休の取得、休日出勤の回数の相違

組合員は、非組合員に比べて有休を取得することが多く、当然その日には配車できず、さらに、会社の運行サイクルでは、運行日の前日に荷積みを行うため、有休を取るとその翌日の荷物が積めないので翌日の配車もできなくなる。

したがって、1回の休暇につき休暇を取らなかった乗務員と比較して2回分運行回数が減ることになる。

また、非組合員は、組合員に比べて休日出勤の回数をはるかに多いことから配車回数に差が生じる。

④ 担当車両以外への乗車拒否

会社では、4tトラック等の小型車両を担当としている者が、欠勤した場合など、その空いた車両に手の空いている乗務員が代わりに乗務することが多いが、組合員は、小型車両の手当てが少ないため露骨に嫌な顔をして断るのに対し、非組合員達は素直に応じていたため、配車回数に違いが出ている。

⑤ 組合員に対して荷主から苦情が多かったこと

会社は、荷主の指示や要望に的確に応じて満足感を与えることや苦情に対し敏感に対応することを第1のモットーとし、荷主からの信頼を得るためこのような対応ができる乗務員に対して優先的に配車していた。

ところが、組合員は荷主の指示や要望に素直に従わず、荷主から苦情が多く、このような組合員に配車することは、中小・零細企業である会社の維持存続にとって致命傷になりかねない。

これは、組合員各人の個人的な理由によるものであり組合員

差別ではない。

なお、平成14年4月以降も配車回数差が生じているのは、ア 同年4月後半から物量が極端に減少しているため配車総数自体が激減しているのに加え、組合員が一斉に有休を取得し、しかも取得する直前になって申し出るため、配車予定が狂い、乗務員不足のため注文を受けた荷送ができなくなり荷主の信用を著しく落としかねないので、急に有休を申請する組合員達への配車を減らさざるを得ず、荷主の要望に的確に対応できる乗務員に優先的に配車せざるを得ないこと、イ 会社と組合が裁判で争っていることが明らかになるにつれ、荷主から「組合員はなるべく来させないでほしい。」と言われており、荷主との良好な関係を保つため組合員に対する配車回数を減らさざるを得なくなっていることによるものである。

(3) 当委員会の判断

一般的に、会社が配車を行う場合に顧客の依頼条件を尊重し、荷送業務が円滑に行われるよう会社の業務に協力的な乗務員に多く配車する業務上の必要があることは理解できないものではないが、このように業務上の必要から、配車回数に差異が生じることがあるとしてもそれは合理的な理由にもとづいたものでなければならず、いやしくも配車方法が組合の団結権を侵害するものであってはならない。

別表によれば、平成13年4月から同年9月までの間、組合員と非組合員との間で、1人当たり30回から40回程度の回数差が生じていることが認められ、会社も組合員と非組合員との間で配車回数に結果的に差異が生じていることを認めている。

会社は、この回数差が生じるのは以下のような理由によると主張するので、この点について判断する。

① 1DFと2DFの担当の相違について

会社は、2DFは顧客に人気があり2DF指定が多く、また、2DFが適した建設現場への輸送が多いことに加え、組合員は全員1DF担当であるため、配車回数が少なくなる旨主張する。

ア 別表のとおり、20tトレーラーは3名が担当しており、平成13年4月から9月までの間、組合員X2は62回、同X3は63回であるのに対し、非組合員Bについては105回と、組合員と非組合員との間では配車回数に差が生じている。しかし、前記第2の4の(2)の①で認定したとおり、担当する3名全員が1DF担当であることからすれば、1DFと2DFの違いによって組合員と非組合員との間で差異が生じているものとは考えられない。

イ また、別表及び前記第2の4の(2)の②で認定したとおり、15tトラックは2名が担当し、非組合員Cは2DF担当、組合員X4

は1DF担当であり、平成13年4月から9月の間の配車回数は、Cの110回に対し、X4は79回である。また、同3の(2)で認定したとおり、2DF指定があるのは冬場4割、梅雨時2割程度である。

したがって、4月から9月の間で2DF指定が多くなる梅雨時の2割程度を除いた8割程度、及びその他の時期の1DF、2DFのどちらでも運行可能な大半の依頼をどう配車するかは会社の裁量によって決まるものであり、ある時期2割程度の2DF指定の依頼があるからといってそのことにより2DF担当者の配車回数が多くなるとはいえず、この主張には合理性がなく認められない。また、会社は2DFが適した建設現場への輸送が多いと主張するもののその具体的な事実の主張、及び疎明がない。

ウ 別表及び前記第2の4の(2)の③で認定したとおり、10tトラックは3名が担当し、非組合員Eのみが2DF担当であり、平成13年4月から7月の間の配車回数は、Eの方が組合員X5より20回多い。

しかし、上記イと同様、ある時期に2割程度の2DF指定があることで2DF担当者の配車回数が多くなるとは言えず、さらに、別表によれば、X5と同じ1DF担当の非組合員Dは、平成13年4月以降のいずれの月においてもEより配車回数は上回っていること、1DF同士でもX5はDより4月から9月の間で36回少ないことから、1DFと2DF担当の相違が配車回数の差異を生じさせているとは認められない。

エ 第2の3の(2)で認定したとおり、2DFの燃費は1DFの倍程度であることも考慮すると、特に2DF指定等のない依頼の場合には1DF担当に運行させる方がはるかに経済的である。

以上、アないしエのとおり、1DFと2DF担当の違いが、直接配車回数に影響を与えるものは考えられず、1DF担当と2DF担当との相違によって組合員と非組合員との間で配車回数に差異が生じるとする会社の主張には理由がない。

② ユニック免許有無の相違について

会社は、顧客はユニック指定で依頼することが多く、免許のない組合員には配車できない旨主張するが、前記第2の4の(6)で認定したとおり、20tトレーラー、15tトラック、10tトラックの担当でユニックの免許を持っているのは組合員X5、1人だけであり、会社がこれを認識しているか否かに係わらず、ユニック免許の有無が配車回数に差を生じさせる理由とはなり得ないから、この点の会社の主張は理由がない。

③ 有休の取得、休日出勤の回数の相違について

ア 有休の取得回数

会社は、組合員の有休の取得が非組合員より多く、また、会社の運行サイクルから1日有休を取ると当然2回分の配車回数が減少する旨主張する。

しかし、組合員が有休を取得した日に他の乗務員にも配車がない日や組合員が有休を取得した翌日も他の乗務員に配車がない日など、有休の取得が2回分の配車回数の減少とならない場合や配車に影響のない場合も認められる。こうした日数を除いた別表中の「有休を取得しなければ配車を受ける可能性があった日数」、すなわち有休を取得しなかった場合に配車を受け得る最大限の日数をみると、組合員はいずれも10日前後であり、これは組合員と非組合員の配車回数差のうちの2、3割程度に過ぎない。

イ 休日出勤の回数

前記第2の4の(5)のとおり、休日出勤について、平成13年1月から同年9月までの間、20tトレーラー担当である組合員X2は6回、同X3は5回、非組合員Bは11回であり、15tトラック担当である組合員X4は3回、非組合員Cは9回であり、10tトラック担当の組合員X5は1回、非組合員Dは1回、同Eは2回であった。

これらの休日出勤の回数を対比してみる限り、Bの休日出勤日数は11回と他の乗務員と比べて多いが、他の非組合員と組合員との休日出勤日数を対比してみた場合、組合員の休日出勤が非組合員と比べ取り立てて少ないとは言えない。

そもそも、前記第2の4の(4)で認定したとおり、組合員が休日出勤を断るといふよりも、むしろ会社が組合員に対して休日出勤を指示する回数が少なくなっていたことが認められ、休日出勤の回数の多寡を配車回数の差が生じる理由とする会社主張には合理性はない。

なお、Bの休日出勤は、前記第2の4の(5)で認定したとおり、平成13年1月から9月の間で11回であり、同4の(3)で認定したとおり、会社の寮に居住しておりいつでも会社の指示を受け入れ易い環境にあったため、休日出勤回数が他の乗務員と比べて多いのは事実である。しかし、同認定のとおり、同人は平成13年4月12日東北自動車道の白石付近のパーキングエリアで荷送途中に車両を放置して行方不明になるなどの事件を起こしており、このような勤務態度の極めて悪いBに会社が組合員と比較して倍程度の配車をしているのは、単に運行を頼み易い乗務員であったとの理由だけでなく、会社が、X2、X3が組合員であるが故に同じ20tトレーラーの担当者間で配

車差別を行っていたとの疑いを払拭できない。

④ 担当車両以外への乗車拒否について

会社は、組合員は担当車両以外への乗車を断る旨主張するが、会社が主張するように組合員が4tトラックへ乗車した回数、及び乗車を拒否したとすることについて具体的資料がなくこの点に関する会社の主張は、疎明が不十分であり認めることができない。

⑤ 組合員に対して荷主から苦情が多かったことについて

会社は、顧客から苦情が多い組合員には配車回数を減らさざるを得ない旨主張するが、会社が主張する組合員の勤務態度不良の様態については、組合結成以前のものや、平成14年中のことを論拠としており、本件配車回数の差が生じた平成13年4月から9月の頃にそのような事実があったかどうか主張から明らかでなく、また、その疎明も充分でないことから、組合員に対する苦情が多いために配車回数を減らさざるを得ないという会社の主張は認め難い。

以上①から⑤のとおり、組合員と非組合員の配車回数差の理由として合理性が認められるのは、③のアの有休の取得の日数のみであり、最大限その影響を認めたとしても配車回数差の2、3割程度であることから、①から⑤の理由によって別表のように配車回数に差が生じるとの会社主張には合理性がなく認められない。

なお、会社は、平成14年4月以降の配車について、受注量の減少に加え組合員の一斉休暇、しかも直前の申し出であることから、会社は荷送可能な受注量に減少せざるを得なくなり、このような状況では荷主に満足感を与えられる乗務員に優先的に配車せざるを得ないこと、荷主に組合員をなるべく来させないように言われていることを理由として挙げている。

しかし、いずれの主張もこれを認めるに足りる疎明が不十分であるほか、仮に荷主が組合員に配車させないように言っているとしても、会社がそのことを理由に組合員に配車しないことは、それ自体が組合員に対する不利益取扱いと言わざるを得ない。

組合が配車差別が開始されたと主張する平成13年4月当時の労使関係については、前記第2の2の(10)で認定したとおり、同年2月に分会の組合員4名による宇都宮地裁への提訴により訴訟が係属していたこと、後記で不当労働行為と判断されるX5の配転命令、及び同5の(3)の⑤で認定したとおり、社長の「組合は会社とともに伸びていく組合ではない。」旨の発言等が認められるほか、別表のとおり、組合員全員が同年4月以降、いずれの月においても非組合員より配車回数が少ないことが見受けられる。

これらのことを総合考慮すると、会社は少なからず組合を嫌悪する意図を有していたものと推認される。

以上のことに加えて、前記第2の3の(6)で認定したとおり、例年3月までが繁忙期であることも考慮すれば、分会の組合員が裁判を提起したことを契機に、組合を弱体化ないし消滅させる意図の下に、会社の受注量の減少する平成13年4月から組合員の配車回数を減少させたものと認めるのが相当であり、会社の一連の配車差別は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 X5の配転について

(1) 申立人の主張

X5は、平成13年4月1日、組合に加入し、同月7日、その旨会社に通告したところ、会社は、組合加入通知の3日後の同月10日、X5が配車担当者の指示に従わない、他の運行者との連携がない、事故を起こしても反省がないこと等を理由に、X5をA社担当からはずして会社の一般貸切担当に配転し、さらに同月末から寮を出るよう通告した。

X5は、A社担当の業務に従事していた当時、月額手取り金30万円程度の収入があったが、配転命令を受けた平成13年4月10日以降は、配車差別も加わり月額手取り金15万円程度と収入が半額となっている。

X5の配転命令は、X5の組合加入通知の3日後のもので、突然の配転命令という不自然さ、及び社長の配転命令時の言動からもX5の組合加入を理由とする見せしめの不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合は、本件配転は組合加入を理由とした不利益取扱いである旨主張するが、そのような事実は一切ない。X5をA社担当から一般貸切担当に配転した理由は、以下のとおりである。

① A社からの苦情

平成10年頃からA社宇都宮支店の担当者からX5に対する苦情が出始め、平成11年3月頃には製品の扱い、点呼時間への遅れ等に対して頻繁に苦情が寄せられるようになり、その後、X5は翌4月、同支店から出入り禁止処分を受けた。平成12年夏頃にはA社関西各支店から荷台のスペースが空いていても積みないとX5が反論する等の苦情が寄せられ、同年11月には、再び神戸支店から出入り禁止処分を受けた。

② 突然の欠勤

X5は、休暇を取る時は事前に連絡するよう何度も指導を受けていたにもかかわらず、前日あるいは当日の連絡で休み、また、連続して休むことがあるため、綿密なスケジュールを組んでい

る関西ルートを任せるわけにはいかなかった。さらに、腰痛や腹痛で休暇をとっているにもかかわらず、当日、パチンコに行っていることもあった。

③ 交通事故に対する反省がないこと

会社は、X5に対して平成12年11月3日の事故について始末書を提出するよう何度も求めていたが、会社が配転理由を示した後の平成13年5月21日まで提出せず、事故に対して真摯に反省する意識が欠如していたことは明らかである。このような乗務員に、特に運行距離が長く、安全運転が要求される関西ルートを任せられなかった。

④ 配転の決定経緯

会社は、平成12年4月頃から数回、配転の可能性を告げており、また、前記①ないし③の理由から、すぐにでもX5を配転したかったものの、運行日時の厳守が求められる関西ルートに、交通路に詳しくない他の乗務員を配転することは困難であったこと、新たに乗務員を募集したが採用に至らなかったこと、当時人手が不足していたこと等からやむを得ずX5をA社担当の業務に従事させていた。

しかし、平成13年2月と3月の事故により、関西ルートの乗務員が2名余ったことからX5を4月に配転したものである。

(3) 当委員会の判断

一般的に、使用者は職種、勤務場所等について特に合意がない限り、業務上の必要に応じその裁量により労働者の勤務場所等を決定することができるというべきであるが、当然これは労働組合法第7条に規定する不当労働行為に該当するものであってはならない。

以下、会社の主張する配転理由の適否ならびに反組合的意図の有無等について検討する。

① 会社は、配転を行った理由として、A社からの苦情、突然の欠勤、事故に対して反省がないことを挙げている。

前記第2の5の(1)の①で認定したとおり、A社は会社の筆頭荷主で会社の荷送の約8割を占めている顧客であり、A社との取引が停止等の事態になれば会社の存続の問題ともなりかねない関係にあることは明らかである。

ところで、X5には、会社の存続に影響を与えかねないような以下の事実が認められる。

ア 前記第2の5の(2)の②及び③で認定したとおり、X5は、平成11年頃からA社宇都宮支店において荷物の誤着や製品事故を起こし、会社でも数例しかなかった宇都宮支店からの出入り禁止処分を受けた。

イ 前記第2の5の(2)の④で認定したとおり、平成12年の夏頃にはA社の関西各支店からX5は点呼時間に遅刻する、他の乗務員と協力して荷物の仕分けをしない等の苦情が出始め、結局、同年11月には神戸支店から2回目の出入り禁止処分を受けた。

ウ 前記第2の5の(2)の⑤で認定したとおり、X5は平成11年頃から腰痛等を理由に突然休暇を申し出て、綿密に組まれている配車スケジュールに混乱を来すことがあった。加えて、休んだ当日にパチンコをしていた。

エ 前記第2の5の(2)の⑥で認定したとおり、X5が平成12年11月3日に起こした事故の始末書について、X5は「出す。」と言いながら、会社が配転理由に始末書の不提出を挙げた後、しかも事故から半年も経過した平成13年5月21日まで提出しなかった。

以上のとおり、確かにX5の勤務態度は会社の主張するように少なからずA社との取引関係に影響を及ぼしかねないものであることは否定し得ず、また、事故を起こしたことについても真摯に反省していたものとは認めがたい。

② 今回のX5の配転理由が、このように会社が主張するような事実を根拠に行われたものであるか、以下検討する。

ア 会社は、X5をすぐにでも配転したかったところ、人手不足等でやむなく従事させていたが、平成13年2月と3月の事故で人手不足が解消されたため配転した旨主張する。

しかし、前記第2の5の(2)の③で認定したとおり、2月、3月の事故により余った乗務員をすぐにX5の代わりに運行させることなく運行管理業務等に着かせていたこと、人員不足というものの2月と3月の事故でA社担当の2台の車両が減ったにもかかわらず、その後特に補充したとの疎明もないこと、同5の(1)の④で認定したとおり、関西の交通路に詳しくない乗務員でも2週間程度見習いとして運行させた後に関西ルートの担当としてきたにもかかわらずそうした措置を取らなかったこと、会社の主張するX5の勤務態度不良等はいずれも平成11年ないし平成12年の事柄であること、同5の(2)の③で認定したとおり、会社ではA社の宇都宮支店から出入り禁止処分を受けた乗務員を一般貸切に配転する例があったことは認められるが、X5については、同5の(2)の④のエで認定したとおり、神戸支店から2度目の出入り禁止処分を受けた後も引き続きA社の業務を行わせていたこと等に照らすと、X5の配転問題は、A社との関係で必ずしも切実な問題であったとまでは言えない。

このような経緯からして、X5の配転が4月となった真の理由は、会社が主張する人手不足の解消というよりは、むしろ別にあったものと推測される。

イ 前記第2の2の(10)で認定したとおり、配転の2ヶ月前に時間外等の未払い賃金についての裁判が提起され訴訟が係属していたこと、同5の(3)の②及び④で認定したとおり、本件配転がX5の組合加入通知3日後に行われ、しかもこれまで例のない当日の配転を命じるものであったこと、同5の(3)の⑤で認定したとおり、組合は会社と切磋琢磨して互いに伸びていこうとする組合ではない旨社長が発言していること等、当時の労使関係を考慮すると、会社が組合嫌悪の意図を有していたものと推認される。

以上のことから、本件配転が4月10日に行われたのは、会社が主張する人員不足の解消により配転となったというよりも、むしろX5の組合加入を嫌った会社が、A社からの苦情、X5の勤務態度等を奇貨として、一般貸切への配転を命じたものと判断することが相当であり、当該行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

3 団交について

(1) 申立人の主張

会社は、団交に応じているものの、約束した日時に社長が欠席し、団交に応じていてもほぼすべての団交において組合からの質問に答えない、要求したデータを出すと回答しながら出さない等、不誠実な態度に終始しており、誠意をもって団交に応じていない。

その具体的内容は、以下のとおりである。

① 約束の日時に社長の不在

ア 平成12年5月、約束の日時に会社へ行くと社長の妻しかおらず、「何も聞いていない、社長と連絡が取れない、申し訳ないが別の日にしてください。」と言って帰宅してしまった。

イ 平成13年4月9日、組合の団交申し入れに対し、会社は、「忙しい。」として拒否した。

ウ 6月12日、社長は、組合の団交申し入れに対し、口頭で同月23日開催の約束をしたが、当日、社長は不在で、常務から「何も聞いていない。」との返事であった。

エ 9月、約束の日時に社長は不在で、常務1人しかおらず、「何も聞いていない、社長と連絡が取れない。」との返事であった。

② 社長の不誠実な態度

- ア 平成11年12月18日の第4回団交で、社長が「年末一時金は前回と同じくらい出す。」と回答したが、前回金22万円だったX2の支給額は金5万円であった。また、社長は、19時から50分ほど交渉して合意に至っていないのに「8時から用がある」と言って退席し、常務1人では話にならないとして団交が終了した。
- イ 平成12年1月15日の第5回団交で、当時話し合われていた組合員X3の解雇問題について、社長は、解雇理由等については組合が調査に行き客に迷惑がかかるから言えない等と回答し、誠意のない態度であった。
- ウ 2月5日の第6回団交で、組合から、なぜ事故を起こした時に金5万円を給与から引くのか尋ねると、社長は「保険で出ない分を取る、無事故手当を引くのも金5万円引くのも同じだろう。」等と発言したほか、平成11年年末一時金については「差別はしていない。俺の金はあるが、会社の金はない。」等の回答であり誠意のない態度であった。
- エ 平成13年6月30日の第10回団交で、社長は、賃金明細に関する組合の質問に対し、翌日までに回答する旨述べたが、翌日になると弁護士が回答する必要があると言うので回答しない旨述べた。また、時間外の賃金計算方法についても説明を求めたところ、社長は翌日の9時までに回答する旨述べたが、以後回答はない。さらに、組合が、平成11年11月22日付け会社回答書の中で組合員の労働条件の問題については事前に協議すると述べたにもかかわらずX5を配転したこと等は協約違反だと組合が述べると、社長は、「必要ない、俺がやると言ったらやる。」等と回答し、ほとんどまともな話にならない。
- オ 9月8日の第11回団交で、社長は、「この会社は、俺の会社だ。おれがあんたたちを使っている。俺が使われたんではかなわない。」等と発言した。
- カ 9月29日の第12回団交で、社長は、団交の途中で事実関係の見解の相違から、「俺をうそつき呼ばわりするなら、もうやめた。」と言って、退席してしまった。

(2) 被申立人の主張

平成13年10月4日の一度だけ社長が欠席したものの、その他の団交には社長並びに常務が出席し、会社の考えを誠実に説明し、団交を拒否したことはない。

(3) 当委員会の判断

組合は、約束した団交の日時に社長が不在であったこと、社長の不誠実な発言、途中退席等が不誠実団交である旨主張する。

確かに、前記第2の2の(5)で認定したとおり、平成11年年末一時金の支給に関する団交の時、社長は前回と同程度支払うよう努力する旨答えながら、X2の支給額が大幅にダウンしたことや、同2の(15)で認定したとおり、団交で組合に質問されたことに対し「忘れたよな。去年の事は。」と答える場面も認められる。

しかし、一方で、前記第2の2(1)、(2)、(4)、(5)、(7)及び(9)で認定したとおり、会社は、分会結成当初からほとんどの団交を組合から申し入れのあった日程で応じていることや同2の(3)及び(8)で認定したとおり、組合からの要求事項に対し、会社は期限があれば期限内に回答書を提出し、その内容についても特に不誠実さは認められないこと、また、同2の(3)及び(6)で認定したとおり、団交によって会社はX3の解雇を撤回し、その後乗務復帰させていること、同2の(9)で認定したとおり、団交で組合事務所の貸与を合意していること等が認められる。

なお、組合の主張する社長が約束日時に不在であったこと、社長の不誠実発言、途中退席等は、一部を除きいずれも具体的疎明がなされておらず、前記第2の2において認定した事実以外は認めることはできない。

以上のことを総合考慮すると、社長発言に一部誠実さを欠く点も認められるものの、申し入れのあった団交に会社は応じていることや団交においても一定の成果が認められること等から、全体として会社の態度は必ずしも不誠実とまではいえないものであり、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当しない。

4 救済の方法について

- (1) 組合員に対する本件配車差別は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、平成14年4月以降もなお、組合員に対する配車が減少していることから、主文第2項で現職復帰を命じているX5を除いた分会の組合員について、主文第1項のとおり命じる。
- (2) X5に対する配転命令は、労働組合法第7条第1号に該当すると認められるので、主文第2項のとおり命じる。
- (3) 申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、当委員会は、主文第3項の救済をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

したがって、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14年9月18日

栃木県地方労働委員会
会長 櫻井清

「別紙 略」