

熊本、平11不3、平13.9.20

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合熊本合同支部

申立人 X2

申立人 X3

被申立人 フジックス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X2に対する配車差別を止め、配車差別前と同程度の配車を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X2に対し、平成11年7月から平成12年11月までの間(ただし、平成12年6月乃至同年9月を除く)において配車差別がなければ受けたであろう賃金相当額として金857,816円、及びこれに年率6分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X3に対する平成11年9月2日から同月3日までの出勤停止処分及び同年11月10日から同月16日までの出勤停止処分を取り消し、処分がなかったものとして取り扱うとともに、各処分がなければ受けたであろう賃金相当額として、同人に、金106,756円、及びこれに年率6分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員らに対し配車差別及び出勤停止などの不利益取扱いを行うことなどにより、申立人組合の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、縦1メートル、横70センチメートルの白紙に下記(年月日については、掲示する初日を記載すること。)のとおり墨書して、被申立人本社の見やすい場所に、10日間掲示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熊本合同支部

執行委員長 X1 殿

フジックス株式会社

代表取締役 Y1

当社が行った以下の行為は、熊本県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定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

- (1) 平成11年6月23日からの貴組合の組合員X2に対する配車差別。
- (2) 貴組合の組合員X3に対する平成11年9月2日から同月3日までの出勤停止処分及び同年11月10日から同月16日までの出勤停止処分。
- (3) 貴組合の組合員らに対し配車差別及び出勤停止などの不利益取扱いを行うことなどにより、貴組合の組織及び運営に支配介入したこと。

#### 理 由

#### 第1 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容の概要は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人全日本建設交運一般労働組合熊本合同支部に対する支配介入を止め、同組合員に対する不利益取扱いを止めよ。
- 2 被申立人は、申立人X2に対して残業させないことの措置を止めるとともに、平成11年6月分から平成12年11月分までの間(平成12年6月分乃至同年9月分を除く。)、同人に支払われた賃金と同人の従前の賃金との差額に年6分の利息を付加して支払え。
- 3 被申立人は、平成11年8月26日付け及び同年11月9日付けの申立人X3に対する各処分を撤回し、出勤停止期間中の給与相当額に年6分の利息を付加して支払え。
- 4 第2項及び第3項に係る陳謝・誓約文の掲示。

#### 第2 認定した事実

##### 1 当事者

##### (1) 被申立人

被申立人フジックス株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地において主として一般区域貨物自動車運送業を営む株式会社で、本件申立時における従業員数は約90人、そのうち運転手は約60人である。会社は、有限会社富士商運がその前身であるが、平成8年4月1日(以下「平成」を略す。)にフジックス株式会社へと組織変更されている。

会社の代表取締役社長はY1(以下「Y1社長」という。)である。

##### (2) 申立人

ア 申立人全日本建設交運一般労働組合熊本合同支部(以下「申立人組合」という。)は、熊本県内において建設、交通、運輸等に従事する労働者によって12年11月19日に結成された労働組合で、本件結審時において、組合員数は約160人である。本件申立時においては、全日本運輸一般労働組合熊本合同労働組合(以下「運輸一般熊本合同労組」という。)が申立人であったが、審査期間中に上部団体(全日本運輸一般労働

働組合)を同じくする2組合(熊本金属支部組合及び熊本コーニー印刷労働組合)と合併したことに伴い、申立人組合が誕生し、同組合が申立人の地位を承継している。

また、会社の従業員によって結成されている全日本建設交通一般労働組合熊本合同支部フジックス分会は、元年9月、運輸一般熊本合同労組の一分会として富士商運分会という名称で発足し、その後、8年4月、会社の組織・名称変更に伴い全日本運輸一般労働組合熊本合同労働組合フジックス分会と名称を改め、上部団体である申立人組合の誕生に伴い、13年1月4日、分会名が現在の名称に変更された(以下、これらの分会について、単に「分会」という。)。本件申立時における分会の組合員数は約30人である。

イ 申立人X2(以下「X2」という。)は、昭和62年に会社の前身である有限会社富士商運に入社して以来現在まで、主に長距離トラックの運転手として従事している。また、X2は、元年9月分会発足当初から現在に至るまで分会の役員を務めてきている。なお、本件申立時、X2は分会の書記長であった。

ウ 申立人X3(以下「X3」という。)は、昭和63年に会社の前身である有限会社富士商運に入社して以来現在まで、主に長距離トラックの運転手として従事している。また、X3は、元年9月分会発足当初からの分会員であり、本件申立時の4、5年前から現在まで分会の役員を務めてきている。なお、本件申立時、X3は分会の書記次長であった。

## 2 会社における労使関係

### (1) X4事件

10年7月、会社の長距離トレーラー運転手である分会員X4(以下「X4」という。)は業務中に交通事故を起こしたため、会社から始末書提出及び出勤停止3日間の懲戒処分を科された。

X4は、本件懲戒処分後も、数か月間トレーラーによる長距離運送業務を与えられず、専らトラックによる九州内を範囲とする近距離の運送業務等しか与えられなかった。この間、X4は、走行距離が減ったことから給与の多くを占める時間外手当などの各種手当が以前ほど支給されず、賃金が交通事故後の3か月間で30数万円減少した。

このような会社の配車に対し、同年12月18日、X4は、分会等の支援を受けて、長距離運送業務に就いたならば得たであろう賃金と実際に支給された賃金との差額の支払いを求めて熊本簡易裁判所に提訴した(以下「X4事件」という。)。分会と会社とは、この提訴を契機に、緊張・対立した関係に至った。

### (2) X5事件

11年2月、会社の長距離トラック運転手である分会員X5(以下「X5」という。)は、トラックを運転中車両に積んでいた荷物を傷つけたこと(以下「商品事故」という。)、また、このことの会社への報告を怠ったことなどを理由に会社から解雇された。

このため、同年10月18日、X5は、X4と同様、分会等の支援を受けて、解雇撤回及び原職復帰等を求めて熊本地方裁判所に提訴した(以下「X5事件」という。)

### 3 X2に対する配車措置

X2は、11年6月22日発(岐阜行き)の長距離運行分から「上り運行先宿泊指示」及び「連続運行削減措置」といった配車措置(以下「本件配車措置」という。)を会社から講じられている。

以下、本件配車措置についてみていくこととする。

#### (1) 勤務実態

##### ア 運転手の勤務実態

会社の運送業務には、運転手が出発してその日のうちに帰社する九州内の近距離運送業務と通常3、4日後に帰社する長距離運送業務がある。

長距離運送業務の場合、通常、運転手は熊本から主に関西、中京方面を目的地として運行(以下「上り運行」という。)し、出発した翌日には目的地に到着する。運転手は、上り運行先に到着すると、会社の指示により、その日のうちに帰り荷を積んで現地を出発し、その翌日に熊本に戻ってくる運行が多く、その結果、1回の長距離運行の所要日数は概ね3、4日となる。このため、会社の長距離運転手は、通常1か月につきおおよそ、5、6回の長距離運行を行っている。なお、会社の運転手が上り運行先において到着した翌日に帰り荷を積んで戻るようにとの指示(以下「上り運行先宿泊指示」という。)を会社から受けることは、従来1か月に1回程度の頻度であった。

また、長距離運送業務には、運転手が上り運行から熊本に戻った後、休日を挟まずに再度上り運行に従事する運行(以下「連続運行」という。)をする場合があるが、この連続運行の回数は運転手1か月あたり2、3回程度であった。

次に労働時間についてであるが、会社は、就業規則により、1年単位の変形労働時間制(週40時間労働、1か月の所定労働日数21日)を採っており、運転手1か月あたりの労働時間は受注量により左右される面はあるが、会社の繁忙期である3月及び9月が他の月に比べ労働時間が長くなっている。また、運転手の公休日については会社が一応事前に指定するもの

の、業務の都合により変更されることも珍しくなかった。

イ 本件配車措置前のX2の勤務実態

X2の場合、11年6月22日発(岐阜行き)の長距離運行から始まる本件配車措置前までは、長距離運行回数、走行距離、残業時間等を比較しても他の長距離運転手に比べ同等又はそれ以上であった。X2は、仕事量の減少に繋がる上り運行先宿泊指示を受けることはほとんどなく、また、連続運行も、末尾別表1のとおり、1か月につき2回乃至4回程度実施していた。

(2) 長距離運転手の賃金体系

会社の運転手が長距離運送業務に従事した場合、会社給与規定に基づき基本給のほか時間外手当、運行手当等の各種手当が支給されることとなっている。例えば、X2の給与支給明細内訳を本件配車措置前3か月間(11年3月乃至5月)の平均月額賃金で見ると、次の表のようになる。

○ X2の給与支給明細内訳

項目	配車措置3か月間の平均月額賃金(11年3月～5月)(円)	総支給額に占める比率(%)
基本給	101,500	23.4
加給	6,161	1.4
精通手当	7,000	1.6
ワンマン手当	11,833	2.7
運行手当	42,272	9.7
時間外手当	196,838	45.4
深夜割増	11,215	2.6
超勤手当	17,089	3.9
出張旅費	29,233	6.7
出来高給	6,476	1.5
有給手当	6,081	1.4
遅早控除	-1,634	-0.3
総支給額	434,064	100.0

このように、総じて、X2ら長距離運転手の給与は、基本給に比べると、各種手当、中でも時間外手当の占める割合が高かった。

(3) 本件配車措置に至るまでの経緯

ア 11年5月17日、分会書記長であるX2は、分会の決定に基づき、X4事件の裁判において会社労働実態等について証言を行った。また、この証言に先立ち、X2は会社の労働実態等について述べた報告書を作成した。この報告書は原告X4側から書証として裁判所に提出されている。

X2の証言や報告書の主な内容は、会社では残業手当等の運

行実績に応じた各種手当が賃金の大半を占めるという賃金体系であるため、運転手は一般に一定の収入を得るため長時間労働を拒むことができないでいること、また、このため残業が常態化し過重労働であるため、ある程度の事故は避けられないこと等であった。

イ 同年6月21日、X4事件の裁判において、Y1社長に対する被告代表者尋問が行われた。この時、反対尋問の中で、原告X4の代理人は、X2が作成した書証(運行記録表と報告書)を引用しながら、Y1社長に対し、会社の労働実態は労働基準法に違反しているのではないかと厳しく尋問を行った。

ウ 翌22日、Y1社長は、会社の長距離トラック運転手であり、当時分会長を務めていたX6(以下「X6分会長」という。)を社長室に呼んで、「『残業時間が多すぎる』と言った者に対しては労働基準法を守らせる」と伝えた。

これに対し、X6分会長は、その日のうちに、分会の役員であるX2らに当日Y1社長から言われたことを電話で連絡し、配車差別があるかもしれないから注意した方がよい旨伝えた。

エ また、6月22日前後に、Y1社長は、専務取締役のY2(以下「Y2専務」という。)及び運行課長のY3(以下「Y3運行課長」という。)らに対し、X2の労働時間を短縮させる旨指示した。

(4) X2に対する本件配車措置

ア 上り運行先宿泊指示

11年6月22日、X2は長距離運行のため熊本を出発し、翌23日には岐阜に到着し荷物を降ろした。X2が、到着の報告と帰り荷の指示を受けるため会社に電話で連絡をとったところ、会社の配車係から、当日は現地の岐阜に宿泊し、翌日荷物を積んで帰るように指示が出され、X2はこの指示(上り運行先宿泊指示)に従った。

その後も、X2に対する上り運行先宿泊指示は、同年8月7日発(静岡行き)の長距離運行までの間、概ね継続した。具体的には、X2は、同年6月28日発(京都市行き)、7月4日発(滋賀行き)、7月10日発(名古屋行き)、7月20日発(名古屋行き)、7月27日発(名古屋行き)、8月2日発(大阪行き)、8月7日発(静岡行き)の計7回の長距離運行に従事したが、そのうち1回(6月28日発(京都市行き))を除き、いずれも上り運行先宿泊指示を会社から受けている。

イ 連続運行削減措置

X2は、上り運行先宿泊指示が始まった11年6月22日発(岐阜行き)の長距離運行について、同月25日、岐阜から熊本に帰ったが、連続運行は与えられなかった。

これ以降も、X2は、同年8月22日発(岐阜行き)の長距離運行分まで、計9回の長距離運行を行ったが、この間連続運行は全く与えられなかった。

その後、X2は、連続運行について、同年8月25日発(岐阜行き)の長距離運行分から月に1回程度の割合で与えられるようにはなったものの、依然として従前の水準(月に2回乃至4回)からは大きく下回る状況が続いていた。

なお、13年2月16日開催の本件第6回審問の証人尋問において、証人のY3運行課長から、X2に対する連続運行削減措置は証言時も継続している旨証言がなされている。また、X2に対する本件配車措置が始まってから申立人らが請求している救済期間である12年11月までの間、X2が有給休暇を従前より特別多く取得したという事実もない。

#### ウ 賃金の減少

X2は、上記アの「上り運行先宿泊指示」及びイの「連続運行削減措置」といった本件配車措置によって、末尾別表1のとおり、長距離運行回数、残業時間、走行距離等が減少し、これによって、時間外手当、運行手当等が減少したことから、X2の賃金も減少した。

#### (5) 本件配車措置に関する団体交渉等

ア 11年7月24日、X2らに対する本件配車措置の撤回等に関する団体交渉が開催された。この席で、分会側は、会社側に対し「会社の方針として、特定の者に対してだけ配車を減らしているのか」と質したところ、会社側は「残業時間の多い4、5名を対象に残業時間数を減らすようにしている」旨回答した。

また、分会側が「残業時間数の多い者はほかにもいるが、なぜ4、5名か」と質したが、これについて会社側は回答しなかった。

イ 同月26日、Y1社長は、X4事件の裁判において、6月21日の前日に引き続き、再度被告代表者尋問に出席したが、この際、「労働時間が長い」という意見を出した者についてだけ残業をさせない措置をとった旨証言した。

#### (6) 本件申立て

11年10月18日、運輸一般熊本合同労組らは、X2に対する配車差別の中止及び11年6月分乃至同年8月分におけるX2に支払われた賃金と同人の従前の賃金との差額の支払いを求めて、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

その後、申立人らは、本件不当労働行為申立てが審査係属中の間もX2に対する配車差別は継続していると主張し、申立趣旨

の拡張として、12年5月26日付けで11年9月分乃至12年4月分の差額の追加を、また、12年12月20日付けで12年5月乃至同年11月分(ただし、同年6月分乃至9月分を除く。)の差額の追加を、当委員会に申し出た。

#### 4 X3に対する出勤停止2日間の懲戒処分

X3は、アンケート配布を理由に、11年9月2日から同月3日までの出勤停止2日間の懲戒処分(以下「X3第1処分」という。)を会社から受けた。

以下、X3第1処分についてみていくこととする。

##### (1) アンケート配布の経緯

ア 11年7月下旬乃至8月上旬、分会は、前期第2・2・(1)及び(2)のX4事件やX5事件に対する会社の措置や処分が、分会員に対する差別的取扱いであるか否かを調査するため、「事故と処分に関するアンケート」を会社の運転手から集めることを決定した。このとき、アンケートは分会員らが分担して配布することとなり、X3は約10人のトレーラー運転手に配布することとなった。

イ この後、8月上旬、会社の取引先である九州不二サッシ株式会社の事業所構内において、荷待ち時間中のX3は、同じく荷待ち時間中の会社の他のトレーラー運転手数名に対しアンケートを配布し、その場で記入してもらい、アンケートを回収した。

なお、「荷待ち時間」とは、出荷・配送する荷物を車両に積み込みできるまで運転手が待機する時間のことである。会社の運転手は、荷待ち時間として数時間も待たされることが多く、また、積み込みの呼び出しが何時あるか不明であるため、運転手は常に待機しておく必要があり事実上身体が拘束されている。しかしながら、会社は荷待ち時間を賃金の支給対象外としている。

ウ 同年8月14日、会社本社(熊本県御船町所在。以下「御船本社」という。)において、長距離運行を終えたX3は、タイムカードを押し勤務時間が終了した午後1時頃、他の運転手が乗務するトレーラー数台にアンケートを置き配布した。運転手に直接配布しなかったのは、当日会社は盆休みであり、会社事務所には事務員が1人いるだけで、他の運転手が不在であったためである。

エ X3以外の分会員らも、同年8月頃、各自受け持ったアンケートを会社の運転手に配布した。

##### (2) X3第1処分

ア 11年8月16日頃、盆休みが明け、御船本社に出社した運転

手の1人が、担当車両(トレーラー)の運転室に置かれていたアンケートを発見し、Y2専務に問い合わせた。その後、数日して、Y2専務は九州不二サッシ株式会社の事業所構内にいる会社の現地責任者に電話しアンケートのことを尋ねたところ、X3からアンケートを受け取ったと言っている運転手がいるとの情報を得た。

この後、Y2専務は、アンケート配布の件をY1社長に報告した。

イ 同年8月23日午前9時30分頃、出社したX3は社長室に呼ばれた。X3は社長室に入ると、Y1社長からアンケートの件について尋ねられた。この際、X3は、Y1社長から「君は執行委員なんだろう。アンケートの配布は誰の指示でやったのか。このようなことをするのはいけないことだと知っているのか」と問い質されたのに対し、X3は「これは分会の皆の意見で話し合っただけでやりました。知ってはいましたが、これぐらいの内容だったらいいだろうと思って配布しました」と答えた。また、X3はY1社長から「それじゃ、駄目だと分かってやっていたのか。こういうのを知っていてやるのと知らないでやるのとでは全然違うだろう。就業規則に基づき処分は後日通知する」と言われた。

ウ 会社は、同年8月26日付けで、X3のアンケート配布について、会社の許可無く印刷物を配布したことを理由に、就業規則66条9号に違反するとして、始末書を提出及び出勤停止2日間(9月2日乃至3日)の懲戒処分を付す旨の処分通告書を作成した。

エ 同年9月1日、上り運行を終え御船本社に帰ったX3は、会社から処分通告書を受けた。このため、同日、X3は、運輸一般熊本合同労組に相談に行った。同労組らは、X3の相談を受け、懲戒処分の撤回及び同月6日までの回答を会社に文書で申し入れた。

オ 翌9月2日及び3日の2日間、X3は出勤停止の処分に服した。ただし、始末書について、X3は最終的に会社に提出しなかった。

カ 同日6日、会社は、分会に対し、X3に対する懲戒処分は撤回できない旨文書で回答した。

キ なお、会社において、運転手に懲戒処分を科すのは交通事故や商品事故が一般的で、それ以外の行為に対し懲戒処分が科されるのはまれである。また、これまでに、従業員が会社は無許可で印刷物を配布したことはあったが、X3第1処分が行われるまで、アンケート等の印刷物の無許可配

布を理由として従業員が処分されたことはなかった。

ク また、九州不二サッシ株式会社でX3のアンケート配布に対し、同社から会社に苦情が寄せられることもなく、会社の業務自体に特に支障はなかった。

(3) 本件申立て

11年10月18日、運輸一般熊本合同労組らは、X3に対するX3第1処分の撤回を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

5 X3に対する出勤停止7日間の懲戒処分

X3は、会社事務室無断立入り等、運転室不清掃等及び荒尾営業所立寄り等を理由に、11年11月10日から同月16日までの出勤停止7日間の懲戒処分(以下「X3第2処分」という。)を会社から受けた。

以下、X3第2処分についてみていくこととする。

(1) 会社事務室無断立入り等

ア X3は、以前から、自己の運行状況を把握するため、自己のチャート紙(運行記録計による記録紙)を基に、運行記録表を作成していた。

このチャート紙について、会社は、長距離運行終了後、会社へ提出することを運転手に義務づけていたうえ、社外に持ち出すことも禁止していた。このため、X3は、チャート紙を会社に提出する前に運行記録表を作成することが多かったものの、会社事務員にチャート紙のコピーをしてもらうことも時にはあった。

イ 11年10月8日の夜、長距離運行を終え御船本社に帰ったX3は、この日は夜遅かったことから、今回の長距離運行に係る自己のチャート紙をコピーしようとする無人の会社事務室に入った。ところが、この時、X3がコピーしようとしたところ、コピー機が紙詰まりを起こしたため、結局、この日X3は、コピーできないまま帰宅した。

なお、会社では、運転手などの事務職以外の従業員が事務室に無断で立ち入ることを禁止しており、その旨張り紙などの注意書きによって従業員に周知していた。しかし、実際は、運転手の中には、事務室内に掲示してある運行予定表を確認するなどのために、無人の事務室に無断で入る者もいたうえ、会社に見つかっても会社から処分を受けた者もいなかった。

ウ 翌9日の朝、会社に出勤したY3運行課長は、事務室のコピー機の中にX3のチャート紙のコピーが紙詰まりとなっているのを発見した。そこで、Y3運行課長は、X3を事務室に呼び、前夜無断で事務室に入りコピー機を使用したかどうか質したところ、X3がその事実を認めたので、同人を注意した。

(2) 運転室不清掃等

ア 11年10月22日頃、Y2専務は、御船本社に駐車してあったX3の担当車両の運転室が雑誌や空き缶等で散らかっていることに気付き、Y3運行課長にX3を注意するよう指示した。なお、この日、Y2専務は、他の運転手が乗る車両の運転室を確認することはしていなかった。

同月25日、Y3運行課長は、公休が明け入社したX3に対し、担当車両の運転室を清掃するよう指示した。この日、しばらくして、X3は清掃した旨をY3運行課長に報告した後、上り運行に就いた。

イ X3が長距離運行を終え御船本社に帰った後、同月28日頃、Y2専務とY3運行課長はX3の担当車両の清掃状況を確認したが、運転室内は相変わらず散らかったままであった。

ウ また、この時、Y2専務ら2人はX3の運転室にテレビが搭載されていることに気が付いた。

ところで、会社では、以前から、運転室にテレビや無線機等の器機類を搭載することを禁止し、運転手にその旨周知してきていた。具体的には、まず、11年6月1日付けで会社の整備部長名による文書を社内に掲示し、次に、同年10月18日の労使協議会においても議題にあげて再確認したうえ、翌19日付けで会社の運行課名による文書を社内に掲示していた。

ただ、会社が、このように運転室へのテレビ等の搭載を禁止する旨、2回にわたり文書を掲示し運転手に周知を図っても、テレビを搭載し続けた運転手はX3も含め何名もいたうえ、会社はこれらの者に対し、注意をすることはあっても処分をしたことはなかった。

(3) 荒尾営業所立寄り

ア 11年11月5日、X3は、福岡県八女市の事業所にて長距離運行の帰り荷を降ろした。その後、X3は御船本社に電話したところ、当日X3が運送する予定の荷物はないので御船本社に帰るよう会社から指示を受けた。

なお、このとき、X3は帰途の経路について会社から特に指示を受けていなかったが、通常も会社が運転手に対し運行径路について具体的な指示をすることはなかった。

イ X3は、八女市の事務所から御船本社に帰る途中、運転手が一般に通る幹線道路の経路を外れ、熊本県荒尾市にある会社の営業所(以下「荒尾営業所」という。)に立ち寄った。X3が荒尾営業所に立ち寄った目的は、担当車両が荒尾営業所の車両から御船本社の車両に最近変更されたことから、従前積んでいた用具を取りに行くためであった。

ウ X3が、荒尾営業所において、分会員の運転手2人と立ち話をしていたところ、同営業所を訪れたY2専務がX3らと出会った。このとき、Y2専務はX3は他の運転手とともに荷待ち中であると思っていた。しかし、Y2専務が、X3らが運送する予定の荷物の有無について営業所の者に尋ねたところ、X3が運送する荷物はないとのことだったので、Y2専務は、X3に対し、運送予定の荷物はないので御船本社に帰るよう指示した。

エ X3は、Y2の指示後まもなく荒尾営業所を出て、御船本社に向かった。この後、Y2専務が荒尾営業所から御船本社のY3運行課長に電話したところ、X3は御船本社に直接帰るべきところを通常の経路を迂回し、荒尾営業所に立ち寄ったことが判明した。

オ X3は、御船本社に帰ると、Y3運行課長から、荒尾営業所に立ち寄り、運行径路を迂回したことについて問い詰められた。併せて、担当車両の運転室の清掃等ができていないことについても叱責を受けた。

これに対し、X3は反発しY3運行課長との間で口論となった。

カ 同日の夕方、Y2専務が荒尾営業所から御船本社に帰ると、Y3運行課長とX3が事務室で口論していた。Y2専務は2人を別室に連れていき事情を聴いた後、X3を注意したが、X3は「(荒尾営業所には)道具を取りに行った」「ちょっとぐらいいじやないですか」などと反発するばかりだったので、この日は、X3を帰らせた。

この後、Y2専務とY3運行課長は、X3のこの日の荒尾営業所立寄り及び数日前から問題にしていた運転室不清掃等について、社長に報告するための報告書をそれぞれ作成した。

キ 翌6日、Y2専務とY3運行課長の2人は、前日作成した報告書を基にX3の問題をY1社長に報告した。

ク なお、X3の荒尾営業所立寄りによって、X3の運行は、最短の幹線道路から比べると約20キロメートル遠回りであるうえ、運行時間も約30分長く掛かっている。

#### (4) X3に対する事実確認等

11年11月6日、X3は、朝から社長室に呼ばれた。X3は、Y1社長から「何でここに呼ばれたか分かっているね」と尋ねられたので、前日のY3運行課長らとのやりとりについてと答えた。

X3の説明の後、同席していたY2専務が、X3に対し「おまえは違反ばかりして、悪いと思わんかい」「俺は、お前が話していたところを見たが、何の話をしていたか」「組合活動の一環として3人で話をしていたんじゃないか」「今は携帯電話とか便利なものがあるから、連絡を取り合って、会社の目の届かない荒

尾営業所で合流したんじゃないか」などと叱責した。

そして、Y1社長は、X3に対し、会社事務室無断立入り等、運転室不清掃等及び荒尾営業所立寄りについて事実確認の聴取を行った後、「就業規則に照らし合わせると10ぐらいの違反があるんじゃないか」「決まりを守らない人は要りません。君のように勝手な人ばかりいたら会社は無くなりますから、こんな人は車には乗せられない」と言った。

また、Y1社長は、同席していたY2専務らに「(X3を)乗せないようにしなさい」「よく就業規則に照らし合わせて、当てはめて、早く処分しなさい」などと指示した。

(5) X3第2処分

ア 11年11月9日、会社はX3に対し、前期(1)から(3)の会社事務室無断立入り等、運転室不清掃及び荒尾営業所立寄りを理由に、始末書提出及び出勤停止7日間(11月10日乃至16日)の懲戒処分を行う旨文書で通告した。この通告を受けた後、X3は、同日、運輸一般熊本合同労組に相談し、同労組らは同日付で会社に対し、X3に対するX3第2処分の撤回を求めて文書を渡した。しかし、結局、この要求は受け入れられず、X3は翌10日から16日まで7日間の出勤停止処分を受けた。

イ 同月17日、7日間の出勤停止処分を終え入社したX3は、長距離運行に出かける前にY2専務から始末書を書くように命じられた。これに対し、X3は、当初拒否していたが、始末書を書かなければ乗車させない旨Y2専務から強く言われたので、やむなく始末書を書き会社に提出した。

(6) X3第2処分に関する救済申立て

12年11月30日、申立人らは、X3に対するX3第2処分の撤回等を求め、本件不当労働行為事件の審査期間中に申立趣旨の拡張ということで準備書面により追加申立てを行った。

6 就業規則

会社には、次のような就業規則(抜粋)があった。

第34条 従業員は、日常下記の条項を守らなければならない。

1～12 略

13 従業員は日常品の工具器具、その他物品を会社に持ち込んではならない。

14 略

15 業務上の命令、指示を受けた者は正当な理由なしにこれを拒む事は出来ない。又業務終了後は遅滞なくその結果を報告しなければならない。

16 略

17 会社内で印刷物の配布、または提示(ママ)をしようと

する時は、予めその印刷物または文書を提出の上会社の許可を受けなければならない。

18～19略

第51条 従業員は作業環境の整備と明朗を計り、職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止に万全を期さなければならない。

第53条 従業員は次の事項を遵守しなければならない。

1～6 略

7 自動車等に勝手に私物機械等を取り付けないこと。

8～10 略

11 その他所属長の命令、注意に反した行動はしないこと。

第64条 従業員はこの章における場合の外懲戒を受けることはない。反則が軽微であるか、情状酌量の余地があるか又は改悛の情が明らかであるときは懲戒を免じ訓戒に止めることがある。

第65条 懲戒は、けん責、減給、勤務停止(ママ)及び諭旨解雇、懲戒解雇の5種類とする。

1 けん責 始末書を取り将来を戒める。

2 減給 始末書を取り、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1の範囲内で行う。

3 出勤停止 始末書を取り7日以内出勤を停止する。その期間中の賃金は支払わない。

4 諭旨解雇 その旨を諭旨解雇する。

5 懲戒解雇 所轄労働基準監督署の認定を受けて予告期間を設ける事なく、かつ退職金予告手当を支給することなく即時書面又は口頭を以て解雇する。

第66条 次の各号の1に該当するときは、その程度により減給又は出勤停止とする。但し、情状によってけん責に止めることがある。

1 故なく就業規則を守らぬ者。

2～8 略

9 許可なく業務外の集会、掲示、又は印刷物を作成、及び配布したとき。

10 私品の製作又は製作しようとしてみだりに資材及び労力を使用又は使用させたとき。

11～16 略

17 正当な理由なしに業務命令指示に不当に従わないもの。

18 略

凡例(認定した事実に記載した略号)

甲1:甲第1号証

乙1:乙第1号証

1審(P1~2):第1回審問調書別紙証人尋問逐語記録

(1頁~2頁)

### 第3 判断

#### 1 X2に対する本件配車措置

##### (1) 申立人の主張の要旨

X2は、X4の賃金請求事件において、会社の労働実態は、残業が常態化しており、ある程度の事故は避けられないこと、事故を防ぐためには、労働大臣告示「自動車運転手の労働時間等のための改善のための基準」に従った運行をさせる必要があることなどを証言した。

これに対し、会社は、報復措置として、X2に対し本件配車差別を行ったものである。X2が裁判で証言したのは、全運転手の労働時間を労働基準法に沿って短縮すべきことであった。

にもかかわらず、会社は、X2が裁判で会社の労働基準法違反の事実を証言したことを逆にとり、「労働時間が長い」と意見を言う組合員に対してのみ本件配車差別をすることによって、会社に対する組合の意見を団体交渉以外の場で主張することを封じ込めようとしたのである。これは、組合の正当な行為をしたことを理由とする組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入である。

##### (2) 被申立人の主張の趣旨

X2に対する本件配車措置を講じたのは、全社的に労働時間短縮の努力をしてきているなか、X4事件の裁判で、X2から長時間労働であるとの証言等の指摘があったからであり、実際、11年3月から同年5月までのX2の運行が、他の運転手と比べて突出していたことから、同人の労働時間を短縮するよう改善したまでである。

ただ、X2の運行回数、残業時間等の仕事量が減少した原因の中には、会社の本件配車措置ばかりではなく、X2自身の有給休暇取得による影響もある。

##### (3) 当委員会の判断

###### ア 不利益性

前記第2・3・(4)で認定したとおり、会社がX2に対し、上り運行先宿泊指示及び連続運行削減措置といった本件配車措置をするようになった11年6月22日発(岐阜行き)の長距離運行以降、X2の残業時間や走行距離は従来より大幅に減少し、

その分の時間外手当、運行手当などが以前ほど支給されなくなり、このため賃金全体も減少している。

したがって、会社がX2に対して講じた本件配車措置は、経済的に不利益な取扱いであると言える。

また、上り運行先宿泊指示については、前記2・3・(4)・アで認定したとおり、11年8月7日発(静岡行き)の長距離運行を最後になくなったものの、連続運行削減措置については、前記第2・3・(4)・イで認定したとおり、13年2月16日の第6回審問の時点においても継続している旨Y3運行課長が証言を行っているので、申立人らが請求している救済期間である12年11月の時点においても継続しているものと判断する。

なお、会社は、X2の運行回数の減少は同人の有給休暇取得という事情もあると主張するが、前記第2・3・(4)・イで認定したとおり、本件配車措置が始まってから12年11月までの間、X2が有給休暇を従前より特別多く取得したという事実は認められないので、会社の主張を受け入れることはできず、X2の被った不利益性に影響しない。

#### イ X2に対する本件配車措置の必要性及び合理性

会社は、X2に対する本件配車措置の理由について、①全社的に労働時間短縮の努力をしてきている一環であること、②労働時間の減少は、X4事件の裁判でX2が行った長時間労働であるとの証言等の指摘を受けた改善であることを主張しているので、以下、本件配車措置の必要性及び合理性について検討する。

まず、労働時間の短縮に向けて全社的に努力をしてきている一環であるとの主張についてであるが、この点、全社的な労働時間短縮に向けての具体的措置について疎明がなく、また、賃金の減少に繋がる本件配車措置をなぜX2に対してのみ講じたのかについても、会社から具体的な疎明がなされていない。

次に、X2の証言等での指摘に従ったまでであるとの主張についてであるが、そもそも、X4事件の裁判においてX2が行った証言等での指摘は、前記第2・3・(3)・アで認定したとおり、会社では残業手当等の運行実績に応じた各種手当が賃金の大半を占めるという賃金体系であるため、運転手は一般に一定の収入を得るため長時間労働を拒むことができないこと、また、このため残業が常態化し過重労働であるため、ある程度の事故は避けられないこと等である。つまり、X2のこのような証言等から言えることは、X2は、現行の賃金体系を見直したうえでの全社的な労働時間の短縮を希望し

ているのであり、賃金体系が変わらないまま、自己を含む特定の個人のみに対し、配車回数を減らし労働時間を減少させることを希望しているわけではないということである。

したがって、X2のみに対して講じられた本件配車措置は、会社の主張するような、全社的な労働時間の短縮の一環とも言えず、また、X2の指摘を受けた改善であるとも言えず、必要性及び合理性は認められない。

#### ウ 不当労働行為意志

X2に対する本件配車措置の前後の事実関係に着目してみると、前記第2・3・(3)及び(4)で認定したとおり、①本件配車措置が講じられる約1か月前、X4事件の裁判で、X2が、分会を代表して、会社の運転手は長時間労働を強いられている旨証言を行ったこと、②本件配車措置は、X4事件の裁判のY1社長に対する尋問の中で、原告X4の代理人が、X2の作成した書証を引用しながら、Y1社長に対し、会社の労働実態は労働基準法に違反しているのではないかと厳しい尋問を行った後間もなく始まっていること、③Y1社長は、自己に対する被告代表者尋問があった翌日には、X6分会長を呼んで、労働時間が長いと言う者には労働基準法を守らせる旨言明していることが認められる。

これらの事実と上記イで判断したように本件配車措置には必要性及び合理性がないことを総合すると、X2に対する本件配車措置は、X4事件の裁判で、X2が分会を代表し、会社の労働実態について長時間労働を強いられている旨証言等を行うなど正当な組合活動を行ったことを嫌悪していたY1社長が、同じくX4事件の裁判で、原告代理人から会社の労働実態に関し、労働基準法違反ではないかなどと厳しい尋問を受けたため、それに対する報復措置として講じたものであるとしか考えざるをえない。

したがって、X2に対する本件配車措置は、X2がX4事件の裁判で会社の労働実態について証言を行うなどの正当な組合活動を行ったことに対して講じられたもので、会社には不当労働行為意思があったものと推認できる。

#### エ 結論

以上より、X2に対する本件配車措置は、必要性及び合理性がなく、分会の役員であるX2がX4事件の裁判で証言等を行うなど正当な組合活動を行ったことに対する配車差別としての不利益取扱いであり、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ともに、分会、ひいては申立人組合の組織又は運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3

号に該当する不当労働行為である。

## 2 X3第1処分

### (1) 申立人の主張の要旨

X3は会社構内等でアンケート配布の組合活動を行ったが、これは勤務時間外もしくは賃金支給の対象にはならない荷待ち時間中に行ったものである。

確かに、会社の就業規則34条17号及び66条9号によると、会社内での印刷物の配布は予め会社の許可を要している。

しかし、「印刷物の配布」とは、およそ印刷物の配布と称するものすべてを含む趣旨ではなく、文書の内容自体又は配布の時期・方法などからみて、職場秩序を乱し、又は乱すおそれのあるもののみを指すと解すべきである。

この点、①X3のアンケート配布は、荷待ち時間中に同じく荷待ち時間中の運転手に配布し短時間に回答を記入してもらい回収したり、勤務時間外に車内に置く方法をとったこと、②従来、会社において、従業員が印刷物を配布したことで処分された例がないこと、③X3のアンケート配布によって、会社の業務に特に支障もなかったことが明らかであり、これらを総合すると、X3のアンケート配布は正当な組合活動であると言える。

したがって、X3第1処分は、X3の正当な組合活動に対してなされた不利益取扱いであり、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。また、併せて、X3第1処分は、組合活動の制限を間接的に強制するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張の要旨

会社の就業規則34条17号では、従業員が会社内で印刷物の配布をする場合、会社の許可が必要となっているが、X3は、この規定の存在を知っていたにもかかわらず、「この程度なら」と自分本位に解釈し、会社に無断で、御船本社や会社取引先構内において分会のアンケートを配布した。

このようにX3のアンケート配布は、就業規則に違反するうえ、X3本人が会社内での印刷物無断配布が就業規則に違反すると知りながら行ったものであることから、X3の過去の処分歴等を勘案しながら、会社の秩序維持の観点から就業規則66条9号に基づき本件懲戒処分を科したものである。

したがって、会社の処分には理由があり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア X3第1処分の必要性及び合理性

X3のアンケート配布は会社の許可なく行われており、会社

の主張するように就業規則34条17号及び出勤停止処分について定めた就業規則66条9号に一見抵触するかのように見ることもできるので、以下、X3第1処分の必要性及び合理性について検討する。

確かに、会社の秩序維持のためには、無秩序な組合活動に対して、何らかの抑制措置が必要なことは理解できるが、懲戒処分まで行うには、行為の目的・時期、会社が被った損害、過去の処分例等から判断して適正に行う必要がある。

この点、前記第2・4・(1)及び(2)で認定したとおり、①目的が、X4及びX5が起こした事故に対する会社の措置や処分が、分会員に対する差別的取扱いであるか否かを調査するためであること、②時期は、御船本社ではX3の勤務時間終了後であり、また、会社の取引先である九州不二サッシ株式会社ではX3及びアンケートを受け取った会社運転手ら双方とも賃金の対象とならない荷待ち時間中であったこと、③取引先である九州不二サッシ株式会社でのアンケート配布は、受け取った運転手の荷待ち時間に平穏に行われており、取引先などから会社に苦情などは寄せられておらず、会社は特段損害を被っていないこと、また、御船本社でも、アンケートを無人の運転室に置くかたちで配布していること、④会社は、これまで印刷物を無許可で配布したことを理由に従業員を処分したことがないことが認められる。

以上を総合すると、X3のアンケート配布は、勤務時間外又は賃金の支給対象外である時間帯に平穏になされたことから、正当な組合活動の範囲内の行為であり、また、アンケート配布により会社に実害がなかったこと、及び従来会社内で印刷物配布行為があっても処分した例がなかったことを考慮すると、会社がX3のアンケート配布を理由とするX3第1処分には必要性及び合理性がないものと言わざるをえない。

#### イ 不当労働行為意思

##### (ア) 時期

前記第2・4・(2)・エで認定したとおり、X3第1処分がX3に通告されたのは11年9月1日であるが、これは、前記第2・3・(3)で認定したように、X4事件の裁判でY1社長に対する被告代表者尋問が行われた11年6月21日以降特に労使が緊張・対立した状態にあり、X3第1処分も、このような労使関係の中で科せられたものであることが認められる。

また、前記第2・4・(1)及び(2)で認定したとおり、X3のアンケート配布は、X4及びX5に対する会社の措置や処

分が分会員に対する差別的取扱いであるか否かを調査するため、分会の決定に基づいて行われた組合活動であるが、会社はX3のアンケート配布が判明した後まもなくX3第1処分を科している。

(イ) 処分の態様

前記第2・4・(2)・キで認定したとおり、会社が、運転手に懲戒処分を科するのは交通事故や商品事故が一般的で、それ以外の行為に対し懲戒処分を科するのはまれであること、及び、会社は、かつて分会員が会社に無断でビラ(印刷物)を配布したことがあったにもかかわらず処分は行っておらず、今回初めて就業規則を適用していることから、X3第1処分は異例な処分であったと言える。

また、前記第2・4・(1)・エで認定したとおり、今回アンケート配布した者がX3以外にいたにもかかわらず、会社は、X3のみに懲戒処分を科しており、X3第1処分は、当時分会の書記次長として分会の活動を支えていたX3のみを対象とした処分であったと言える。

(ウ) まとめ

前記アのとおり、X3第1処分には必要性及び合理性がないうえ、前記(ア)及び(イ)を総合してみると、X3第1処分は、X3のアンケート配布という正当な組合活動を行ったことを嫌悪してなされたものであり、不当労働行為意思があったものと推認できる。

ウ 結論

以上から、X3第1処分は、その必要性及び合理性がなく、X3の正当な組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いで、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ともに、分会、ひいては申立人の組織又は運営に対する支配介入行為で、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 X3第2処分

(1) 申立人の主張の要旨

会社は、X3第2処分に対して、X3の行った①会社事務室無断立入り等、②運転室不清掃等及び③荒尾営業所立寄りを理由に挙げているが、これらには何ら合理的な理由はない。

X3第2処分は、会社がX3第1処分理由としたX3のアンケート配布に端を発したもので、X3を敵視するとともに、X3の組合活動を制約するためのものにほかならず、不当労働行為であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張の要旨

X3が行った①会社事務室無断立入り等、②運転室不清掃等及び③荒尾営業所立寄り等は、それぞれが就業規則違反に該当する。具体的には、①会社事務室無断立入り等については、就業規則66条第1号及び同条第10号に、②運転室不清掃等については、34条13号、51条、53条7号及び66条1号等に、③荒尾営業所立寄りについては、34条15号、53条11号及び66条1号並びに17号に該当する。

このように、X3第2処分は、X3に就業規則違反の事由があったため、これらの条項を適用して科したもので理由があり、また、X3に対するX3第1処分とも何ら関係なく、不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 除斥期間について

X3第2処分に関しては、申立人らから、申立趣旨の拡張ということで12年11月30日に準備書面により申立てが行われたものであるが、X3第2処分の通告(11年11月9日)又は処分の履行(同月10日乃至16日の出勤停止)からすでに1年を経過していることから、労働組合法第27条第2項との関係が問題となるので、まず、この点について述べる。

X3第2処分は、本件当初申立てがあつてから1か月にも満たない時期に行われていること、また、後期イ及びウで判断しているように、処分するに至らない軽微な行為や就業規則違反に該当しない行為を取り上げ処分を科していることから、X3第2処分にもX3第1処分で見られた嫌悪感が根底にあったものと推認できる。したがって、X3第2処分に係る申立て事項は、X3第1処分に係る申立事項と実質的に連続して一体をなすものであるから、本件追加申立てを別件の申立てとみることは相当でない。むしろ、X3第2処分についての追加申立ては、11年10月18日になされた申立ての内容を拡張したものとみるべきである。したがって、12年11月30日の追加申立てを単に別件の申立てとみて、除斥期間の経過を問題にすることは妥当ではない。また、既になされた申立ての内容と連続して一体をなす事項について、当該申立てを拡張するという方法を認めても、特に立証の困難を生ぜしめるわけではないから、以上のように解することは、除斥期間を定めた法の趣旨に反することにはならない。

よって、X3第2処分に係る追加申立事項は審査の対象となすべきものと判断する。

イ X3第2処分の必要性及び合理性

会社は、前記第2・5・(1)乃至(3)で認定したX3の①の会社

事務室無断立入り等、②運転室不清掃等及び③荒尾営業所立寄りが会社の就業規則に違反したことからX3第2処分を科したものであると主張するので、以下、X3第2処分の必要性及び合理性について検討する。

(ア) 会社事務室無断立入り等

会社は、X3が夜間会社事務所に無断で立入り、コピー機を無断で使用したことは、出勤停止処分を規定した就業規則66条1号(故なく就業規則を守らぬ者)及び同条10号(私品の製作又は製作しようとしてみだりに資材及び労力を使用又は使用させたとき)に該当すると主張する。

確かに、前記第2・5・(1)・イで認定したように、当時、会社は、事務室内に運転手などの事務職以外の従業員が許可なく入ることを禁止していたことは認められるので、X3が、夜間無人の会社事務室に無断で入ったことは、会社の指示に反した行為である。また、X3が会社のコピー機を無断で使用したことも、「私品を製作しようとしてみだりに資材を使用」した行為である。したがって、X3の行為は、66条1号及び同条10号違反に該当するようにもみえる。

しかしながら、会社は、事務室への立入禁止措置の理由について、会社の機密情報があるためである旨主張しているが、前記第2・5・(1)・イで認定したとおり、実際には、事務室への無断立入禁止について従業員らに周知が徹底されていないうえ、運転手の中には、自己の運行予定表を確認するために事務室に無断で入る者もいたように、運転手が事務室に入ろうと思えば入れる状態にあり、会社の施設管理にも問題がなかったとは言い切れない。また、前記第2・5・(1)・ア及びイで認定したとおり、X3が会社事務室に無断で立入り、コピー機を使用した目的が自己のチャート紙をコピーするためであり、以前にも会社事務員にチャート紙のコピーをとってもらうことが時にはあったことが認められる。さらに、会社に特段被害があったとの疎明もない。

以上、総合してみると、X3が夜間無断で会社事務室に立入り、コピー機を使用した行為は、出勤停止といった懲戒処分まで科すには至らない軽微な行為である。

(イ) 運転室不清掃等

会社は、X3が、①担当車両の運転室を空き缶や雑誌等で散らかしていたこと、及び会社から運転室清掃指示があったにもかかわらず、それを守らなかったこと、また、

②搭載を禁止していたテレビを運転室に設置していたことなどを問題とし、これらは、就業規則34条13号(従業員は日常品の工具器具、その他の物品を会社に持ち込んではならない。)、51条(従業員は作業環境の整備と明朗を計り、職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止に万全を期さなければならない。)、53条7号(自動車等に勝手に私物機械等を取り付けないこと)、66条1号(故なく就業規則を守らぬ者)等に該当すると主張する。

確かに、前記第2・5・(2)で認定したとおり、X3は自己の担当車両の運転室を空き缶や雑誌等で散らかしていたうえ、会社から清掃の指示があつたにもかかわらず、相変わらず運転室を散らかした状態にしていたこと、また、会社が搭載を禁止していたテレビを運転室に設置していたことから、これらの行為は、就業規則34条13号、51条、53条7号及び66条1号違反に該当するようにもみえる。

しかしながら、Y2専務がX3の運転室が散らかっていることを認識し、Y3運行課長にX3を注意するよう指示した経緯についてみるに、前記第2・5・(2)・アで認定したように、全車両一斉に運転室を点検するのではなく、X3の担当車両のみを指摘しており不自然であるうえ、運転室不清掃の程度が運行に支障を来したり、取引先から苦情があるなど特段会社に支障があるといった疎明もない。

また、車両へテレビ搭載の禁止については、前記第2・5・(2)・ウで認定したとおり、社内に張り紙を掲示するなどにより、会社は運転手に対し一応の周知は行っているが、X3以外にも担当車両にテレビを搭載している運転手が存在するにもかかわらず、会社はそれらの者に対して特に処分を行ってはいない。

以上を総合してみると、X3の上記①及び②の行為は、出勤停止といった懲戒処分まで科すには至らない軽微な行為である。

(ウ) 荒尾営業所立寄り

会社は、X3が会社に無断で荒尾営業所に立寄り、経路を迂回したことは、就業規則34条15号(業務上の命令、指示を受けたものは正当な理由なしにこれを拒むことは出来ない。又業務終了後は遅滞なくその結果を報告しなければならない。)、53条11号(その他所属長の命令、注意に反した行動はしないこと。)、66条1号(故なく就

業規則を守らぬ者)及び同条17号(正当な理由なしに業務命令に不当に従わないもの。)に該当すると主張する。つまり、会社は、X3の荒尾営業所立寄りが、業務上の命令又は指示に違反した行為であることを就業規則違反の理由としている。

確かに、前記第2・5・(3)・クで認定したとおり、X3は荒尾営業所に立ち寄って、最短経路より距離で20キロメートル、時間にして約30分の遠回りの運行を行っているが、これは、前記第2・5・(3)・イで認定したとおり、担当車両が荒尾営業所の車両から御船本社の車両に変更されたことから、従前積んでいた用具を取りに行くためであり、理由があったことが認められる。

また、前記第2・5・(3)・アで認定したとおり、①当時、X3を含め運転手に対し、運行経路の具体的指示は出されておらず、むしろどの経路を運行するかについてはX3も含め各運転手の判断にある程度任せてあったこと、②X3が荒尾営業所に立ち寄った際も、同人は会社から事前に運行経路に関する指示を受けてはいないことから、会社はX3に対し、業務上の命令又は指示を行っていなかったものと言える。

したがって、X3の荒尾営業所立寄りが会社からの業務上の命令又は指示に反した行為であるとは言えず、就業規則34条15号、53条11号、66条1号及び同条17号に違反するという会社の主張は認められない。

(エ) まとめ

以上のとおり、X3第2処分で会社が理由としたX3の各行為のうち、荒尾営業所立寄りは就業規則違反ではない。また、会社事務室無断立入り等及び運転室不清掃等は、就業規則違反に形式的には該当するもののいずれも出勤停止処分まで科すには至らない軽微な行為であり、これらを総合したとしても、なお出勤停止処分を行うには至らない軽微な行為であると判断する。

よって、X3に対するX3第2処分には、その必要性及び合理性がないと言わざるをえない。

ウ 不当労働行為意志

(ア) 時期

前記2・5・(5)・アで認定したとおり、X3第2処分が通告されたのは11年11月9日であるが、前記第2・2・(2)、同3・(6)、及び同4・(3)で認定したように、前月の10月18日に、当委員会にX2の本件配車措置及びX3第1処分に

対する本件不当労働行為救済申立てが、また熊本地方裁判所にX5事件の裁判の提訴がそれぞれなされており、労使が緊張・対立した関係にあったことが認められる。

(イ) 処分の態様

前記第2・4・(2)・キで認定したとおり、会社において、運転手に懲戒処分を科するのは交通事故や商品事故が一般的で、それ以外の行為に対し懲戒処分を科されるのはまれである。したがって、X3第2処分において、会社が主張する処分理由である会社事務室無断立入り等、運転室不清掃等及び荒尾営業所立寄り、交通事故及び商品事故以外の事由を根拠としているので、X3第2処分はX3第1処分と同様に異例な処分であったものと言える。

また、前記イで判断したように、会社が就業規則違反であるとして挙げたX3の行為のうち、会社事務所無断立入り等及び運転室不清掃等については出勤停止という懲戒処分を科すまでに至らない軽微な行為であり、また、荒尾営業所立寄りについては、そもそも就業規則違反に該当しない行為であり、会社は、懲戒処分を科す必要性及び合理性がないにもかかわらず、出勤停止7日間の懲戒処分を科している。このことから、X3第2処分は、行為の程度と処分の重さの関係から考えて、均衡を失し妥当性を欠く処分と言わざるをえない。

(ウ) 会社の態度

前記第2・5・(4)で認定したとおり、X3の荒尾営業所立寄りが会社に発覚し、Y1社長がX3を社長室に呼んだ際のやりとりの中で、Y2専務がX3に対し、「俺は、おまえらが話しているところを見たが、何の話をしていたか」「組合活動の一環として3人で話をしていたんじゃないか」「今は携帯電話とか便利なものがあるから、連絡を取り合って、会社の目の届かない荒尾営業所で合流したんじゃないか」などと叱責しており、会社はX3ら分会員の組合活動に対して異様に過敏になっており、分会を嫌悪していたことが窺われる。

(エ) まとめ

前記イのとおり、X3第2処分には必要性及び合理性がないうえ、前記(ア)乃至(ウ)を総合してみると、X3第2処分は、当時分会の書記次長として分会の活動を支えていたX3の正当な組合活動を嫌悪してなされたもので、不当労働行為意志があったものと推認できる。

エ 結論

以上を総合すると、X3第2処分は、その必要性及び合理性がなく、X3のアンケート配布という正当な組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いで、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ともに、分会、ひいては申立人組合の組織又は運営に対する支配介入行為で、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 4 救済の方法

以上の判断に基づき、その救済としては主文をもって相当と思料するが、救済の方法については次のとおりとする。

##### (1) X2に対する救済方法

###### ア 賃金相当額について

まず、X2の配車差別にかかる賃金相当額の算定に当たっては、業務量の季節的変動を考慮して、本件配車差別前6か月(10年12月分乃至11年5月分)の平均月額賃金額をもって算定するのが相当であると考えらる。

次に、X2の配車差別にかかる賃金相当額の算定期間についてであるが、前記第2・3・(6)で認定したとおり、申立人らは11年6月分から12年11月分までの期間(12年6月乃至同年9月分を除く。)とするよう主張しているので、以下判断する。

X2に対する配車差別が開始された月である11年6月分の賃金は、前月の5月の賃金と比べ、末尾別表のとおり約8万6千円減少しているものの、前記2・3・(4)・ア及びイで認定したとおり、11年6月においてX2が受けた本件配車差別は11年6月22日発(岐阜行き)の長距離運行にかかる1回分だけであり、11年6月分の賃金減少において本件配車差別による影響は小さいと言える。したがって、X2に対する賃金相当額の支給の対象とする始期は、11年7月分以降とするのが相当である。

また、救済期間の終期については、申立人らの請求する救済内容のとおり、12年11月分までとする。

なお、X2は12年6月8日から同年9月17日まで勤務中の事故により欠勤しているため、同年6月分から同年9月分までの賃金については差額支給の対象から外すこととする。

以上より、X2の配車差別にかかる賃金相当額を算定すると、末尾別表2のとおりとなる。

###### イ 付加金について

主文第2項の「年率6分の割合による金員」は、末尾別表2・2の表中、各月の「平均賃金との差額」に対して各賃金支給日の翌日から支払済みに至るまで年率6分の割合により算定した金額とする。

##### (2) X3に対する救済方法

ア 賃金相当額について

X3の救済に関する主文第3項の「各処分がなければ受けたであろう賃金相当額」は、労働基準法第12条所定の平均賃金により算定した金額とする。

また、X3第2処分(出勤停止7日間)にかかる平均賃金の算定にあたっては、X3第1処分(出勤停止2日間)の取消しによる賃金相当額を加算するものとする。

以上より、X3の各処分にかかる賃金相当額を算定すると、末尾別表3のとおりとなる。

イ 付加金について

主文第3項の「年率6分の割合による金員」は、末尾別表3・1・(ア)の金22,364円に対して11年9月分の賃金支給日の翌日から、また、同じく末尾別表3・2・(イ)の金84,392円に対して11年11月分の賃金支給日の翌日から、それぞれ支払済みに至るまで年率6分の割合により算定した金額とする。

5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成13年9月20日

熊本県地方労働委員会  
会長 富永 清美 印

「別表 略」