

神奈川、平10不11、平13.12.26

命 令 書

申立人 A

被申立人 株式会社丸文

主 文

- 1 被申立人は、申立人Aに対する平成10年4月1日付け自宅待機命令及び同年6月30日付け配置転換命令がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) Aを原職相当職に復帰させること。
 - (2) Aに対し、上記自宅待機命令及び配置転換命令がなかったならば支給されるべきであった賃金相当額と現に支払った賃金の額との差額に相当する額の金員を支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書をA3版の白紙に楷書で明瞭に記載し、関東支店の各営業所内の従業員が見易い場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が貴殿に対し、平成10年4月1日付けで自宅待機命令を發したこと及び同年6月30日付けで配置転換命令を發したことは、神奈川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にいたします。

平成 年 月 日

A 殿

株式会社丸文
代表取締役 B

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社丸文(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、一般区域貨物自動車運送事業及び通運事業、三菱自動車工業株式会社製自動車の回送業務、自動車の部品製作及び部品組立業務、各種保険代理店業務等を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は約450名である。
- (2) 申立人Aは、職業安定所において会社が大型運転免許及び同牽引免許を要する運転手を募集していることを知り、これに応募して昭和59年10月17日に会社に入社し、東京営業所(後日、津

田山営業所と改称)に配属された後、平成10年4月1日に自宅待機命令(以下「本件自宅待機命令」という。)を受けるまで、同営業所で大型キャリアカー(以下「キャリアカー」という。)の乗務員として商品車輛の搬送に携わった。

その後、Aは平成10年6月30日付け文書で同年7月10日付けの津田山営業所車輛管理係勤務命令(以下「本件配置転換命令」という。)を受けたが、本件結審時に至るまで出社していない。

Aは、入社後、丸文労働組合(以下「組合」という。)に加入し、本件結審日現在、組合員である。この間、昭和63年10月から平成10年9月まで組合の東京支部長であった。なお、組合は、本部を本社に、支部を各支店に置いており、本件結審時の組合員数は約310名であり、そのうち、東京支部の組合員数は23名である。組合は、会社と労働協約を締結しており、同協約には、会社に常時雇用される者は特定の者を除き組合員でなければならない旨、規定されている。

2 本件申立て前の労使事情等

(1) 本件労基署申告までの労使事情等

ア Aは、平成3年2月26日、同年9月27日、平成4年1月29日、同年7月30日、平成5年3月1日及び同年4月3日に商品車輛の搬送先において、キャリアカーからの積卸しの際に商品車輛を損傷させるなどの事故を起こし、これらの事故に関する報告書を関東支店長のC(以下「C支店長」という。)に提出した。こうした事故については支店長が本社へ報告をすることになっていたが、C支店長は、Aの事故について報告をしなかった。

この間、Aは平成4年11月9日に会社の陸運業務の発注元である三菱自動車ロジスティクス株式会社から優秀運転手として表彰を受け、その後、平成5年4月16日に社団法人日本陸送協会から優秀運転手として表彰を受け、同月17日に会社から「6年連続無事故賞」の表彰を受けた。

イ 会社は、平成5年8月3日に東京営業所の就業規則の変更に必要な意見書の作成をAに依頼した。これを受けてAは、同月30日に意見書を会社に提出した。この意見書には、就業規則第4条(規則の周知)について、「当営業所においては周知義務を怠る傾向にあります。」、同第9条(相対的禁止事項)について、「当社独特の慣習である「指示休み」は賃金補償が確立されておりません。したがって、会社の都合によりそれを余儀なくされる自動車運転者に対しては、必ずしも本条項の拘束力は伴わないと思います。」、同第30条(転勤等)について、「転勤を巡る昨今の判例および学説においては、使用者の権利よりも個々の労働契約に基づいた包括的な合意を求める傾向にあります。」

したがって命令の行使にあたっては、労働者にとって耐え難い不利益とならぬよう寛大なる配慮を求めます。記述では権利濫用に至る感が否めません。」などと記述されていた。

会社は、平成5年9月2日に「就業規則の改正について原案どおりの内容で異議ありません。」と記載された意見書を添付して就業規則の変更を川崎北労働基準監督署(以下「川崎北労基署」という。)に届け出た。この意見書は、C支店長が作成したものであった。

ウ Aは、平成6年10月21日に「請願書」と題する同日付け文書を会社に提出した。この文書には、「さる16日、3拠点(津田山、千葉、栗橋)の乗務員が会した場におきまして、現状の作業量に関する苦情が多々私の元に寄せられましたので、これを機に労組の役職と中央安全衛生委員である立場から請願の申し入れを行いたく書面をしたためました。・・・36協定が締結されており、・・・4週平均に換算してもそれが守られているとは肯定しかねる状況にあります。・・・このまま社内労使の協定が無視されることとなりますと、弱者である我々としては、行政執行機関に救済を求める以外に手だてが無くなってしまいます。」などと記載されていた。

なお、Aは、年次有給休暇や時間外賃金の問題について、東京支部の代議員会議や東京支部労使協議会で発言をしたり、個別相談に応じる際に支部組合員に話をするなどしていた。

エ Aは、商品車輛の搬送先において、平成6年10月27日に支柱への衝突事故を、平成7年3月1日に電柱への衝突事故を起こし、これらの事故に関する報告書をC支店長に提出したが、C支店長はいずれについても本社に報告をしなかった。

オ Aは、平成7年10月25日に「未払い賃金請求書」と題する同日付け文書を会社に送付した。この文書には、「従来より当社の賃金体系は、労働基準法を下回る内容の下、その支払いが不当に抑制されている実態が存在しております。・・・過去2カ年にさかのぼり、自身の年次有給休暇(有給)取得に対する賃金の未払い分、ならびに無給とされたいわゆる「指示休」についての休業手当を請求致します。・・・この度の請求にお応えいただけないおりは、・・・公正なる第三者機関に法的な判断を仰ぐことと致しますので、併せてこの旨ご通知申し上げます。」などと記載されていた。

カ Aは、組合のD執行委員長及びE書記長に面会を求められ、平成7年11月4日に会った。同執行委員長らが面会を求めたのは、会社からAの同年10月25日付け「未払い賃金請求書」について照会があったことから、その件について同人に確認するため

あった。その席上、Aは、会社の未払い賃金の状況等を説明し、組合が存在するにもかかわらずこの実態が改善されないと批判をした。これに対してD執行委員長は、本社に勤務する乗務員は業務量も少なく、年功賃金が高額である上、雇用維持を念頭に置いているため、首都圏に勤務する乗務員とは問題意識に差があり、組合執行部としてAの提起する問題について取り上げにくい旨、述べた。そこでAは、「未払い賃金請求書」に関して会社から納得の行く回答がなければ訴訟を提起する考えであると述べるとともに、訴訟への参加を促した。これに対してD執行委員長らが、「Aが勝訴した場合に組合として対応する」として同調しなかったため、Aは、今後組合の援助を遠慮する旨、告げた。

キ C支店長は、平成7年11月9日及び同月10日に「これから訴訟を提起するのか、訴訟を提起するのなら思いとどまれないか。」などとAに話をした。これに対してAは、訴訟を提起しない代償として自己所有車の買上げ及びハイウェイカードの使用許可を求めた。C支店長は、ハイウェイカードの使用を許可する一方、Aの所有車の買上げを断った。

ク 会社は、平成7年11月27日に「通知書」と題する同日付け文書で、同年10月25日付け「未払い賃金請求書」について請求に応じない旨、Aに回答をした。

ケ Aは、平成8年4月23日に「未払い賃金請求書」と題する同日付け文書を会社に送付した。その文書には、「依然として当社の賃金体系は、労働基準法の趣旨に則さない内容であり、その結果、労務提供の対価として支払われる月例給与額が不当に抑制されております。・・・労働者が労働基準監督署に申告し企業審査を要請することは容易であるにもかかわらず、そのような権利の行使を自重している配慮をご理解いただけないのは誠に残念であり、今後も早期の自浄改善を求めるものであります。・・・過去2カ年の給与において被った、時間外ならびに深夜業に対する割賃金の不利益解消を求め・・・支払い分を請求致します・・・この度の請求にお応えいただけないおりは、・・・公正なる第三者機関に法的な判断を仰ぐことと致しますので、併せてこの旨ご通知申し上げます。」などと記載されていた。これに対して会社は、同年5月8日に「通知書」と題する同日付け文書で、請求に応じない旨、回答をした。

コ Aは、平成8年4月27日に会社から「2年間無事故賞」の表彰を受けた。

サ Aは、平成8年5月24日に会社を被告とし、皆勤手当及び無事故手当を割増賃金の算定基礎に算入して支給すること、輸送手

当割増賃金を労使協定に基づき3割で支給すること、年次有給休暇を取得した際の賃金に輸送手当・深夜手当を含めて支給すること及び指示休に対する賃金を支払うことを求める訴え(以下「本件訴訟」という。)を横浜地方裁判所川崎支部に提起した。

シ Aは、平成8年6月14日に搬送先においてキャリアカーからの積卸しの際、商品車輛を損傷する事故を起こし、この事故に関する報告書をC支店長に提出したが、C支店長はこの事故について本社に報告をしなかった。

ス Aは、平成8年7月30日に関東支店千葉出張所のF課長代理宛に東京支部長名義の「警告書」と題する同日付け文書を送付した。この「警告書」には、「一部の乗務員より私のもとに苦情が寄せられ、・・・現在当営業所における労使は、労働基準法第36条に基づく時間外労働協定を締結していないので、法定労働時間を超える労働の要請は不法行為にあたります。・・・次なる2点の通達を申し送るとともに・・・あなたなりの所感を折り返し書面にてご送付くださるよう要請致します。・・・1. 法定時間を上回る労働の調整については労働者個々の意思に委ねること、2. 許容作業量の個人差による差別待遇の禁止・・・尚、無返答など不誠実なご対応と判断される際は、当方としても迷わず行政介入の手段を講じる所存である旨、併せて申し添えます。」などと記載されていた。

セ Aは、平成8年8月13日に、割増賃金の算定基礎に皆勤手当及び無事故手当を算入していないことなどについて、会社に労働基準法違反がある旨、川崎北労基署に申告(以下「本件労基署申告」という。)をした。

川崎北労基署は、平成8年11月18日に「是正勧告書」(以下「本件是正勧告」という。)を会社に交付した。その内容は、指示休に対する手当を支払っていないこと、年次有給休暇の賃金について歩合給が含まれていないこと、時間外労働・休日労働・深夜労働に係る割増賃金の算定基礎に皆勤手当及び無事故手当が含まれていないこと、36協定を締結せずに法定労働時間を超える労働を行わせていること、労働組合の意見書を添付した就業規則を届け出していないことについて、是正を求めるものであった。

(2) 本件労基署申告後から本件訴訟判決までの労使事情等

ア 会社は、平成8年12月27日に「是正報告書」と題する同日付け文書(以下「本件是正報告書」という。)を川崎北労基署に提出した。本件是正報告書には、指示休、年次有給休暇、時間外労働・休日手当及び深夜労働に係る賃金については現在裁判で

争っており、法律判断に従うこと並びに36協定の締結及び就業規則の届出については平成9年1月を目途に行うことが記載されていた。

イ 会社は、平成9年1月27日に開催された中央労使協議会において、指示休、有給・皆勤手当、無事故・割増賃金の改定について、今後協議を行いたい旨、組合に提案した。

ウ 東京支部の組合員26名は、平成9年1月30日に「36協定締結のお願い」と題する同日付け文書をAに提出した。この文書には、「標記の件、未締結のため2月1日より残業、休日出勤手当が監督官庁の指導のため支給されないと聞き及びます。・・・組合員の生活の困窮が予想されます。なにとぞご高配を賜わり、36協定を支部長殿の記名押印によりまして直ちに締結されるようお願い申し上げます。」と記載されていた。なお、Aは、平成8年4月以降、時間外労働に対して適正な賃金が支給されないことなどを理由に、36協定への東京支部長としての押印を留保していた。

エ Aは、平成9年2月3日に東京支部長名義の「表明書」と題する同日付け文書を川崎北労基署に提出した。この文書には、会社が職場環境の整備において労働関連法の趣旨に違背しているため、時間外労働が労働者の過分の心理的負担により達成される現況にあり、労働災害の発生が危惧されること、その対価支払いにおいても労働基準法違反の事実があり、依然として是正改善の姿勢がないこと、よって、36協定締結に係る調印を、代表者選出選挙における第二位得票者に委任することなどが記載されていた。

オ 会社は、平成9年2月13日に開催された中央労使協議会において、指示休については出向扱いとすることで対応していきたい、時間外手当についての計算方法を変更する、無事故手当及び皆勤手当については考え方を後日明示する旨、組合に説明した。また、同月27日に開催された同協議会において、無事故手当及び皆勤手当について、諸般の事情によりいまの時期に具体案として提示できない旨、組合に説明した。

カ 会社は、平成9年3月28日に、事業所毎に行っている36協定の締結、就業規則の変更に関わる意見書等について、社長と組合執行委員長との間で一括して行いたい旨、組合に提案した。

キ Aは、平成9年4月6日に開催された東京支部労使協議会で、同人が平成8年度の無事故乗務員表彰の対象外であることを知った。後日、対象外であることの原因が「丸勤」と年次有給休暇が多いことであるとのメモを上司から渡された。なお、「丸勤」とは、社内行事、組合用務での出張、降雪運休などの不測

の事態について欠勤としない取扱いであり、「○」の中に「勤」と表記することから、「丸勤」と称されていた。

そこでAは、平成9年4月21日に「通知書」と題する同日付け文書を会社に送付した。この文書には、「稼働日数不足という理由は、1個人を差別する不利益な措置として許されるものではなく、・・・氏名を発刊冊子(表彰者リスト)へ確固として掲載するとともに、等級に沿った賞品の授受を要求致します。・・・この要求どおりに措置が講じられない場合は、・・・精神的損害賠償(慰謝料)請求も検討することと致しますので、その旨ご通知申し上げます。」などと記載されていた。なお、Aは、平成8年4月27日に「2年間無事故賞」を受けた以降平成9年3月まで、毎月無事故手当の支給を受けていたが、同人の平成8年度の出勤日数は229日、労働時間は2,685時間で、平成7年度より出勤日数で12日、労働時間で86時間上回っており、平成8年度の賞与明細における業務係数は、平成7年度と同様に、無事故であったことを意味する「1.0」であった。

会社は、平成9年4月26日に表彰を行ったが、Aは表彰対象となっていなかった。

ク Aは、購入した新車の納車待ちのため平成9年5月から同年9月まで普通自動車による通勤からバイク通勤に切り替えたが、このことを会社に報告しなかった。なお、Aは平成2年に東京都大田区から川崎市に転居した際、通勤距離を10キロメートル、通勤手段を普通自動車とする「通勤状況実態申告書」を会社に提出していた。

ケ 会社は、平成9年7月15日に開催された中央労使協議会で、本件訴訟の判決に対する会社の考え方を組合に説明した。

コ 会社は、平成9年7月16日に「注意書」と題する同日付け文書をAに交付した。その内容は、同年5月14日から同年7月15日までの間において19時の点呼を受けないで乗務している運行があるので、今後点呼時間に遅れないよう出勤し、点呼を受けて乗務するよう注意を求めるというものであった。この点呼とは、会社が「貨物自動車運送事業輸送安全規則」に則り、輸送乗務員に対し乗務開始前に行っているものであり、この点呼時に輸送に関する注意事項の指示や輸送乗務員の健康状態を把握するなどしていた。点呼時刻は、関東支店の各営業所ごとに異なっており、津田山営業所では19時であった。なお、Aは、点呼に遅れて予定された運行業務を行わなかったことはなかった。また、平成2年頃から点呼に遅れることがあったが、この注意書が出される以前に、文書による注意を受けたことはなかった。さらに、労働協約に、「遅刻、早退は3回をもって1

日欠勤とみなす。」と規定(第24条)されているところ、Aは、平成9年の出勤日数221日のうち138日に互って点呼に遅れていたが、欠勤扱いとなったことはなかった。加えて、輸送乗務員の始業時間、休憩時間については、労働協約に、「別に定める。」と規定(第17条)されており、就業規則に、「始業時刻から続く24時間を1日とし8時間、休憩1時間」と規定(第17条)されているところ、点呼に遅れた時間の賃金を減額されたこともなかった。

サ 会社は、平成9年7月16日に「警告書」と題する同日付け文書をAに交付した。その内容は、同年6月1日から同年7月15日の間、決められた制限速度(会社における輸送車輛の最高速度。以下「社速」という。)を超えて走行している運行が見受けられるので、今後社速を守り安全運転に努めるよう警告するというものであった。なお、社速は、高速道路では時速80キロメートル、一般道路では、道路ごとに決められた法定制限速度であった。Aが社速を超えたのは、平成6年に9回、平成7年に21回、平成8年に21回、平成9年は5月31日までに9回であったが、それらに対して会社は、口頭で指摘をしたことはあったが、文書で注意をしたことはなかった。

シ 会社は、平成9年7月22日に「警告書」と題する同日付け文書をAに交付した。その内容は、同月1日から19日までの間、社速を超えて走行している運行が見受けられるため、今後社速を守り安全運転に努めるよう警告するというものであった。

ス 横浜地方裁判所川崎支部は、平成9年7月31日に本件訴訟の判決(以下「一審判決」という。)を言い渡した。一審判決において、Aの主張のうち、年次有給休暇を取得した際の賃金に輸送手当を含むこと及び指示休が使用者の責に帰すべき休業であることについては認められたが、皆勤手当及び無事故手当を割増賃金の算定基礎に算入して支給すること並びに年次有給休暇を取得した際の賃金に深夜手当を含むことについては認められなかった。

一審判決を不服として、会社は平成9年8月12日に、Aは同月20日に、それぞれ東京高等裁判所へ控訴した。

(3) 一審判決後から本件申立て前までの労使事情等

ア Aは、購入した自家用車が納車されるまで貸与を受けていた代替車が車検切れとなったため、平成9年8月3日に津田山営業所からキャリアカーを無断で持ち出し、代替車の運搬に使用した。

イ Aは、平成9年7月に会社を退職したYが同年8月9日に津田山営業所に立ち寄った際、同人から深夜手当が未払いであった旨

の話があったので、タコチャート紙の写し等の夜間走行を証するものを持って労働基準監督署に行けばいい旨、述べた。Yは、同人が走行した平成9年1月27日から同年6月25日までのタコチャート紙を津田山営業所から持ち出し、その際、「Aさん立会のもとタコグラフをいただきましたので宜しくお願いします。」と書いたメモを係長の机の上に置いた。なお、タコチャート紙は津田山営業所の事務室のフックに乗務員別に掛けてあり、事務室は施錠されていなかった。

ウ G副支店長は、平成9年7月16日から同年12月26日までのAの全出勤日における出勤時間、退社時間、点呼状況、タコチャート紙の記録状況、注意事項等に係る記録を作成した。また、同年9月1日に「Aの件(報告)」と題する同日付け文書をB社長に提出した。その文書には、Aについて、出勤してから出発時間までが長く、その間は会社のテレビを見たりして支障がある、遅延するので荷主に迷惑をかける、帰着時間が遅れるためスピードを出すことが度々あり重大事故につながる虞れがある、社速を守らないため7月22日付けで警告書を手渡して指導した、点呼時間に遅れるため7月16日付けで注意書を手渡した、今後も同人の行動を監視していきたいなどと記載されていた。

エ 会社は、平成9年11月20日及び同月25日開催の中央労使協議会において、重大事故、不祥事惹起者に対する懲戒及び採算改善への取り組みについて組合に回答を求めた。

オ Aは、平成9年12月5日に津田山営業所から三菱自動車ロジスティクス株式会社裾野モータープール(以下「裾野モータープール」という。)へ商品車輛の搬送をし、同月7日に帰着した。その際、会社の許可を得ずに自己所有車を運搬し、裾野モータープール付近に約9時間滞在した。その折、同月7日分として新たなタコチャート紙を設置して走行すべきところ、予備のタコチャート紙を補充していなかったため、同月6日分のタコチャート紙を一度取り外して再設置して運行した。このため、タコチャート紙には同月6日に津田山営業所に帰着したような記録がされた。この運搬車輛には、車載端末機(通称Mパック)も装着されており、この間の運行時間及び運行距離はタコチャート紙とは別に記録されていた。

なお、Aは、2枚のタコチャート紙に記録すべき運行記録を1枚のタコチャート紙に記録したことが平成7年に2回、平成8年に3回あったが、いずれについても会社から注意等を受けたことはなかった。

カ B社長は、平成9年12月12日開催の定例部長会議において、別の会議で同席した組合支部長が同社長に挨拶をせず、会議中

にメモも取っていなかった、これでは輸送乗務員としてセールスドライバーなどできないと感じた、このような者を支部長に推薦する組合を会社が放置していることは大きな問題であり、他の支店等についても同様のことが言え放置してきた責任は重大である、信賞必罰を持って実行しなければたがが緩んだ体制は立て直せない、成績効果の点について来年早々にも見直しをしなければならないなどと述べた。

キ Aは、平成9年12月20日に裾野モータープールから神奈川三菱自動車販売株式会社相模原営業所へ配送すべき商品車輛を会社に連絡しないで津田山営業所に配送した。このことに津田山営業所の内勤職員が気づき、搬送先へ配送した。

ク Aは、平成9年12月24日に搬送先においてキャリアカーからの積卸しの際に商品車輛を損傷する事故を起こし、この事故に関する報告書をC支店長に提出したが、C支店長はこの事故について本社に報告をしなかった。

ケ 会社は、平成10年3月10日に「指示書」と題する同日付け文書をAに交付した。その内容は、別紙記載の事実について面談の上、直接に事情聴取をしたいので、同月17日に出頭するよう求めるものであった。この別紙には、Aに関し、高速運転、タコチャート紙の改ざんなど11件(以下「本件11項目」という。)について問題がある旨、列記されていた。

なお、就業規則や労働協約には、事情聴取に関する規定はない。

コ 会社は、平成10年3月11日に「通知書(申し入れの件)」と題する同日付け文書をD執行委員長に送付した。その内容は、Aに別紙指示書を交付し、同月17日に面談を行う予定である、事情聴取をした後に中央労使協議会を開催したいなどというものであった。これに対して組合は、事情聴取の実施に対しては口頭で了解したが、それへの出席については拒否をした。

サ Aは、平成10年3月17日に津田山営業所会議室で行われた事情聴取(以下「本件事情聴取」という。)に出席した。会社の出席者は、会社常務取締役のH(以下「H常務」という。)、C支店長及びG副支店長の3名であった。この面談においてAは、指示書別紙に記載された本件11項目について事情聴取を受けた。

本件事情聴取の状況は、次のとおりである。

(ア) 会社は、「平成2年度より、平成2年4月23日付「通勤状況実態報告書」にて、自宅(略)から会社への距離が、実際には8Kmを超えないにも関わらず、10Kmと申告し、以て別紙Bにある金員を会社より不当に領得した」という件について、同人の「通勤状況実態申告書」を示した上、説明を求めた。これ

に対してAは、会社に早く提出するよう催促されたため、業務中に社有車を使用して通勤距離を計測し、10キロメートルで申告したなどと述べるとともに、他の運転手に対する調査の有無を尋ねた。これに対してC支店長は、「他の者のことはどうでもよい」などと述べた。

(イ) 会社は、「平成9年に限っても、別紙Cにあるように、平成9年1年間の間、稼働日数221日に対し遅刻日数は138日に及び、遅刻による不就労時間も224.5時間に達し、しかもその間、平成9年7月16日には書面を以て、またその他にも再々、口頭で以て、当社より注意を為したにも関わらず、就業態度を改善させなかった」という件について、説明を求めた。これに対してAは、19時の点呼に遅れることがあった旨、述べた。

(ウ) 会社は、「これまで当社に発覚したものに限っても、平成9年1月11日付、貴殿の運行した当社営業車両付設のタコチャート紙を改竄し、以て、当社の労務管理を著しく困難ならしめた」という件について、説明を求めた。これに対してAは、タコチャート紙を入れ替えた旨、述べた。

なお、会社は当該タコチャート紙をAに示さなかった。

(エ) 会社は、「平成9年5月以降はそれまでの普通自動車通勤から二輪車(バイク)による通勤へと変更したにも関わらずその届け出を為さず、以て、別紙Dにある金員を会社より不当に領得した」という件について、説明を求めた。これに対してAは、バイク通勤を行い、通勤手段の変更届けをしていない旨、述べた。

(オ) 会社は、「平成9年度に限っても、再々、制限速度を遵守しない高速運転を繰り返し、このため、平成9年7月22日には警告書を以て、その他にも再々、口頭で以て、当社より注意を為したにも関わらず、高速運転を改めようとしなかった」という件について、説明を求めた。これに対してAは、注意を受けている旨、述べた。

(カ) 会社は、「平成9年8月3日、当社関東支店津田山営業所内車両置場より、当社営業車両である車両2台搭載のキャリアカーを、当社に無断で社外に持ち出し、これを故障した自家用車の運搬という私用に供した」という件について説明を求めた。これに対してAは、その旨、認めた。なお、会社はその理由について説明を求めなかった。

(キ) 会社は、「平成9年8月9日、当社関東支店津田山営業所内より、Yが自己のチャート紙を、当社に無断で社外に持ち出すに際し、その現場に立ち会い、以て上記無断持ち出しに助

力した」という件について、Yのメモを示した上、説明を求めた。

これに対してAは、助力したことを否定した。

(ク) 会社は、「平成9年12月4日～6日(午前)タイムカードにつき、本来であれば、営業所からの退出時間を打刻しなければならないところ、打刻せず、以て当社の労務管理を著しく困難ならしめた」という件について、説明を求めた。これに対してAは、タイムカードを打刻しなかった旨、述べた。

なお、会社は当該タイムカードをAに示さなかった。

(ケ) 会社は、「平成9年12月6日付けのタコチャート紙面を改竄し、以て当社の労務管理を著しく困難ならしめた」という件について、説明を求めた。これに対してAは、タコチャート紙の予備を持っていなかったために1枚のものに記録した旨、述べた。

なお、会社は当該タコチャート紙をAに示さなかった。

(コ) 会社は、「平成9年12月6日、自己の自家用車を裾野付近で乗用するために、当社には無断で、関東支店津田山営業所より三菱自動車ロジスティクス(株)裾野モータープールの間、当社営業用トレーラーに自己の自家用車を搭載して運転し、以て、当社トレーラーを当社に無断の上私用に供した」という件について、説明を求めた。これに対してAは、裾野付近の近辺調査のために自己所有車を運搬した旨、述べた。

なお、Aが平成8年2月29日に作成した組合活動日誌には、同月20日に静岡県裾野市における新拠点を視察した旨記載されており、同人が組合に請求した活動経費請求書にも同様のことが記載がされていた。一方、平成9年6月14日に行われた会社職制者会議の資料には、「現在津田山車両置き場を裾野付近土地確保」と記載されていた。

(サ) 会社は、「平成9年12月20日、三菱自動車ロジスティクス(株)裾野モータープールより神奈川三菱自動車販売(株)相模原営業所へ配送すべき車両(シャリオ)を配送せず当社(津田山営業所)に配送した」という件について、説明を求めた。これに対してAは、体調が悪かったためにそうした旨、述べた。

シ 平成10年3月1日から本件事情聴取が行われた同月17日までの津田山営業所の点呼簿のうち、3日、6日、7日、10日、11日、13日、14日及び17日の点呼簿には、輸送乗務員3名の氏名及び点呼記録が記載されていなかった。同じく千葉営業所における点呼簿のうち、3日、4日、5日、6日、7日、10日、11日、12日、13日、14日及び17日の点呼簿には、トレーラー運転手3名について、点呼記録が記載されておらず、このうち2名のタイムカ

ードの出勤時刻の打刻は、点呼時刻である19時以降となっていた。

ス C支店長は、平成10年4月1日にAに対して本件自宅待機命令を申し渡した。その際、Aが理由を質したが、C支店長は答えなかった。

会社は、「通知書」と題する平成10年4月1日付け書面をAに送付した。その内容は、「貴殿は平成10年4月1日より、処分決定まで自宅待機を命じます。」というものであった。なお、会社は、Aに対し、平成10年4月分給与として239,345円を、5月分給与として187,308円を、6月分給与として218,526円を支払った。その算定は、本件自宅待機命令前の同年1月から3月までの3か月の給与総支給額1,561,002円(平均給与月額520,334円)を当該3か月の暦日数計90日で除した額に0.6を乗じて日額とした上、1か月20日稼働としたものであった。

セ 会社と組合は、平成10年4月9日から同年6月17日までの間に7回に亙り中央労使協議会を開催した。そのうち、同年4月9日開催の同協議会の出席者は、会社側がB社長ほか4名、組合側は執行委員長ほか4名(以下「労組5役」という。)であった。その席上、会社は、本件事情聴取の内容について説明し、平成9年12月6日に自己所有車をキャリアカーで搬送しているのを目撃した者から放置しておくのかという申出があったため調査している中で、諸々の事が発覚したものである、Aについては懲戒解雇処分に該当する旨、説明をした。これに対して組合は、難色を示し、本件11項目についてAから直接事情聴取をしたい旨、述べた。

なお、組合員の懲戒については、労働協約に、「労使協議会の議を経て実施する。」と規定(第60条)されており、そのうち、懲戒解雇処分については、「組合の同意を必要とする。」と規定(第40条)されていた。

ソ Aは、平成10年4月12日にD執行委員長からの要請で労組5役の会議に出席し、本件11項目について事情を説明した。これに対して労組5役は懲戒解雇については相当でないとの見解を示した。

タ 東京高等裁判所は、平成10年4月27日に本件訴訟について、Aに対する認容額を増額した判決を言い渡した。この判決において、Aの主張のうち、一審判決では認められなかった皆勤手当及び無事故手当を割増賃金の算定基礎に算入して支給すること並びに年次有給休暇を取得した際の賃金に深夜手当を含むことが認められた。

この判決を不服として、会社は平成10年5月8日に最高裁判所

へ上告及び上告受理の申立てをした。

チ 会社は、Aに対する懲戒解雇処分について組合の同意が得られなかったため、平成10年6月11日開催の中央労使協議会において、Aの車輛管理係への配置転換を組合に提示した。この車輛管理係の業務は、運行点検前の不具合箇所の修理、修理工場への搬入、各営業所の車輛の定期的点検などを行うもので、特別な免許や資格を要するものではなく、関東支店では社員1名が業務車輛三十数台について管理、点検などを行っていた。なお、車輛管理係の場合、平成10年1月から3月までの平均給与月額は、勤続16年目の社員で285,671円であった。

3 本件申立て以降の労使事情等

(1) Aは、平成10年6月23日に本件申立てをした。

(2) 会社は、平成10年6月30日に「通知書」と題する同日付け文書で本件配置転換命令を発した。その文書の内容は、同年7月10日付けをもって津田山営業所車輛管理係勤務を命じる、本件配置転換については、同年6月11日開催の中央労使協議会で組合に通知済みである、出社日時は同年7月10日午前8時45分までに、出社場所は津田山営業所であるので遵守されたいなどというものであった。

なお、就業規則には、「会社の業務の都合で従業員に転勤を命じ、または職場もしくは職種の変更を命ずることがある。従業員は正当な理由なくしてこれを拒否することはできない。」と規定(第30条)されていた。一方、就業規則には、職種として「自動車運転者」、「自動車整備士」などが規定(第17条)されていた。

(3) Aは、平成10年7月2日に横浜地方裁判所川崎支部へ、本件自宅待機命令及び本件配置転換命令に関する地位保全及び賃金仮支払いを求める仮処分を申し立てた。同支部は、同年12月9日に請求を一部認容する決定をした。その内容は、Aは本件自宅待機命令及び本件配置転換命令に従う雇用契約上の義務を負わない、賃金の仮払いの必要性は認められるところ、その金額は、車輛管理係として稼働すれば給与を得ることができたことから、必要な月額から車輛管理係として勤務した場合の基本給との差額金とするというものであった。

その後、平成11年1月14日にAは本案を提訴し、本件結審日現在、係属中である。

(4) Aは、平成10年7月22日開催の組合の中央執行委員会に出席した際、本件申立てについて組合の支援を遠慮する旨、述べた。

(5) 会社は、平成10年12月4日に組合と36協定を締結し、同日、川崎北労基署に届け出た。同様に、就業規則についても平成11

年11月に届け出た。

- (6) 最高裁判所は、平成11年11月6日に本件訴訟の上告及び上告受理申立てに対し、上告棄却及び上告審として受理しない旨の決定をした。

その後、会社と組合は中央労使協議会を開催し、上記決定を踏まえ、協議をした。

- (7) 三菱自動車株式会社が裾野モータープールを売却したことに伴い、津田山営業所における配送業務はなくなり、平成12年5月頃から同営業所は閉鎖状態となっている。

4 本件申立て

- (1) Aは、平成10年6月23日に不当労働行為の救済を当委員会に申し立てた。

請求する救済内容は、次のとおりである。

ア 本件自宅待機命令及び平成10年4月9日付懲戒解雇通告の撤回、原職復帰

イ バックペイ

ウ 労働組合活動を行うための津田山営業所の錠前の預託

エ 謝罪文の掲示及び組合定期大会議案書への掲載

- (2) Aは、平成11年1月25日に本件申立ての「請求する救済内容」を変更した。

変更後の「請求する救済内容」は、次のとおりである。

ア 本件自宅待機命令及び本件配置転換命令の撤回、原職復帰

イ バックペイ

ウ 謝罪文の掲示及び組合定期大会議案書への掲載

第2 判断及び法律上の根拠

1 却下の主張について

- (1) 被申立人の主張

申立人は、組合支部長の地位にあるが、組合活動につき被申立人と対立関係になったことはない。ただ、平成7年頃、申立人個人が被申立人に対し、賃金等の請求を行っただけであって、申立人個人が行った行為は組合活動ではない。

- (2) 当委員会の判断

被申立人は、申立人が個人で行った行為は組合活動ではないと主張する。確かに、東京支部長としての活動を除くAの行為は、組合の機関決定を経た活動ではないが、さりとて、明らかにその機関決定や公式の方針に反する活動でもない。

二度に亙って会社に送付した未払い賃金請求書についてみると、前期第1の2の(1)のオ及びケで認定したとおり、その内容は、直接的にはA自身に係る未払い賃金の支払いを求めるものではあるが、会社の「賃金体系は、労働基準法を下回る内容の下、

その支払いが不当に抑制されている実態が存在しております。」、あるいは会社の「賃金体系は、労働基準法の趣旨に則さない内容であり、その結果、労務提供の対価として支払われる月例給与額が不当に抑制されております。」と指摘することを通して、組合員の労働条件の改善を求めるものである。また、本件訴訟についてみると、前期第1の2の(1)のサで認定したとおり、未払い賃金請求書と同様に直接的にはA自身に係る未払い賃金の支払いを求めるものであるが、割増賃金の算定基礎に皆勤手当等を算入して支給するか否かなど全従業員に共通な事項を争点とすることを通して、組合員の労働条件の改善を求めるものである。さらに、本件労基署申告についてみると、前期第1の2の(1)のセで認定したとおり、会社に労働基準法違反があるとしてその是正を求めることを通して、組合員の労働条件の改善を目指すものである。

以上のとおりであるから、Aが個人として行った上記の行為は、いずれも組合員の行為として是認し得るものであり、労働組合の正当な行為に含まれるものと判断する。

2 本件自宅待機命令及び本件配置転換命令について

(1) 申立人の主張

ア 不利益性の存在

本件自宅待機命令及び本件配置転換命令は、いずれも申立人の生活経済に不利益を及ぼす到底受け入れ難い負の処遇である。

イ 不当労働行為性の存在

本件自宅待機命令及び本件配置転換命令は、申立人の一審判決における一部勝訴及び控訴審判決における実質全面勝訴並びに本件是正勧告により窮状に陥った被申立人が、申立人に心理的・経済的圧迫を加えて失職に追い込み、組合をも衰退させ得ると期待して行ったものであり、不当労働行為に該当する。

ウ 合理性の不存在

本件自宅待機命令及び本件配置転換命令のいずれについても、合理性はない。

(2) 被申立人の主張

ア 不当労働行為性の不存在

被申立人に、不当労働行為はない。

イ 合理性の存在

(ア) 本件自宅待機命令について

本件自宅待機命令は、懲戒の前置措置として行っており、その必要性は、申立人に従業員としての非行や業務関連の不正が数多くあるため調査に日時を要すること、同人が調査を

妨害したり隠蔽する虞れがあったこと、関東支店内に情報をリークする者がいて機密に属する書類が持ち出されたり、退職者のタコチャート紙の無断持出しを幫助したことがあった上、C支店長を威迫して事故発生を隠匿していたことから、同人を調査に関与させない状況が必要であったのであり、合理性がある。

なお、本件自宅待機命令の期間は約3か月に及んでいるが、本社と関東支店とは遠距離にあり、申立人の長年に亙る点呼への遅れ、高速運転、タコチャートの改ざん・持出し、事故隠しについて調査するには短すぎる位の期間であるし、この間に中央労使協議会が開催され、同人の弁明を更に聞く機会や組合の方針を協議するためにも最低限の期間であった。

(イ) 本件配置転換命令について

申立人は、点呼時間にしばしば遅刻し、何らの連絡もしないばかりか、口頭や書面で注意してもこれを無視しており、点呼の必要性・重要性を全く認識していない。また、社速を無視しており、事故発生の危険性や経済効率を考慮することなく高速運転を繰り返し、口頭・書面で注意しても全く遵守しない。さらに、法令上保管が義務づけられているタコチャート紙を改ざんしており、退職した職員のタコチャート窃盗行為にも加担している。加えて、C支店長と共謀して10回に亙り事故発生を本社に報告していない。

こうした申立人の態度は、従業員としての基本的態度の問題であり、懲戒解雇事由に該当する面があるのは否めないが、同人の処分については中央労使協議会で協議し、取りあえず職種を変更して自宅待機を解き、車輛管理係勤務を命じたものであり、合理性がある。

(3) 当委員会の判断

ア 本件自宅待機命令及び本件配置転換命令の不利益性の存否

本件自宅待機命令の不利益性についてみると、前期第1の2の(3)のス並びに同3の(2)で認定したとおり、本件自宅待機命令は平成10年4月1日に言い渡され、その期間はその後に送付された「通知書」には処分決定までと記載されていたが、実際には、本件配置転換命令により同年7月10日付けをもって配置転換を命じられるまでの約3か月間であり、この間、Aは商品輸送業務に従事できなかった。本件自宅待機命令は、「自宅待機を命じます。」というものでしかないのに、Aが大型自動車免許及び同牽引免許を有していたとしても、具体的業務に従事することにより技術を維持・向上させるという機会を奪うものであるから、不利益性がある。また、約3か月に亙り自宅待機を命

じたのであるから、会社における就労を通じて社会に寄与するという労働者としての意欲・期待を殊更に無視するものであり、不利益性がある。さらに、自宅待機期間中のAの給与月額、平成10年4月分が239,345円、同年5月分が187,308円、同年6月分が218,526円であり、Aの自宅待機命令前3か月の平均給与月額520,334円に比して著しく低く、不利益性がある。

次に、本件配置転換命令の不利益性についてみると、前記第1の1の(2)並びに同2の(3)のチ並びに同3の(2)で認定したとおり、キャリアカーによる商品車輛輸送業務には大型運転免許及び同牽引免許を必要とするのに対し、車輛管理系の業務は特別な免許や資格を必要とするものではないという点において、キャリアカーによる商品車輛輸送業務と車輛管理系の業務との間には格差があり、不利益性がある。また、Aの平成10年1月から3月までの平均給与月額が520,334円であるところ、同人とほぼ同様の勤続16年目の車輛管理系の同時期における平均給与月額が285,671円であることからすると、本件配置転換命令に従った場合には、給与に不利益が生じることは明らかである。

イ 本件自宅待機命令及び本件配置転換命令の不当労働行為性について

申立人は、本件自宅待機命令及び本件配置転換命令は本件訴訟における申立人の勝訴、本件是正勧告により窮状に陥った被申立人が、申立人に心理的・経済的圧迫を加えて失職に追い込み、組合をも衰退させ得ると期待して行ったもので、不当労働行為に該当すると主張し、これに対して被申立人は、不当労働行為はないと主張するので、以下、本件配置転換命令に至るまでの経緯を検討し、その不当労働行為性を判断する。

(ア) 前記第1の2の(1)のウ、オ、ク、ケ、サ、ス及びセ並びに同2の(2)のア、ウ、エ及びス並びに同2の(3)のタ並びに同3の(6)で認定したとおり、Aは、平成6年以降、会社に36協定違反の是正を求める内容の請願書及び労働基準法36条違反の状況に対する警告書を送付するとともに、未払い賃金請求書2通を送付した。また、本件訴訟の提起や本件労基署申告を行うとともに、平成8年4月以降、会社の労働基準法違反を理由として36協定への調印を留保した後、平成9年2月に調印を代表者選出選挙における第二位得票者に委任する旨の「表明書」を川崎北労基署に提出している。一方、会社は、Aからの未払い賃金請求についてはいずれも応じず、本件訴訟については一審判決、控訴審判決を経て、平成11年11月の最高裁決定により確定するまで争い、本件労基署申告については本件是正勧告を受けて本件是正報告書を提出し、その中で、

指示休、年次有給休暇、時間外労働・休日手当及び深夜労働に係る賃金については現在裁判で争っており法律判断に従う旨記載していることから、本件訴訟の判決次第では労働基準法違反については是正せざるを得ない状況に追い込まれ、そして上記最高裁決定によりそのことが確定するに至っている。このように、Aと会社とは、労働基準法違反を巡って平成6年以降、対立状態が続いていた。

- (イ) 前記第1の2の(1)のイ及びセ並びに同2の(2)のウ及びカで認定したとおり、会社は、平成9年3月、事業所毎に締結していた36協定、就業規則変更のための意見書作成等について、組合執行委員長と社長との間で一括して行いたい旨組合に提案しているが、このことは、本件是正勧告において組合の意見を添付した就業規則を届け出していないことが言及されている原因がAが作成した意見書を会社が差し替えたためであり、また、平成8年4月以降、36協定が未締結の状態が続いていた理由が支部長であるAが協定への押印を留保したためであることからすると、同人を労働基準法上の諸手続から除外することにより、当該手続を円滑に進めようとして行ったものであると認められる。
- (ウ) 前記第1の2の(2)のキで認定したとおり、Aは平成8年度の無事故表彰対象者から除外されたが、このことは、同人の平成8年度の勤務状況が平成7年度に比べ出勤日数、労働時間とも多く、業務係数も同じく1.0であったことからすると、殊更に行われたものであると言わざるを得ない。
- (エ) 前記第1の2の(2)のコ及びサで認定したとおり、会社は、Aの平成9年5月14日から同年7月15日までの間の点呼に遅れたことに対して「注意書」を、同年6月1日から同年7月15日までの間の社速を超えた走行に対して「警告書」をいずれも一審判決前の平成9年7月16日に発しているが、このような会社の対応は、点呼への遅れが平成2年頃からであり、また、社速を超えた走行が平成6年に9回、平成7年に21回、平成8年に21回、平成9年は5月31日までに9回であったところ、これらに対して文書で注意等をしていないことからすると、殊更に行われたものであると言わざるを得ない。
- (オ) 前記第1の2の(2)のス並びに同2の(3)のウで認定したとおり、一審判決後、G副支店長が平成9年9月1日付け報告書で同年7月16日付け注意書や同月22日付け警告書に触れた上、今後もAの行動については監視していきたい旨を報告していることからすると、会社は遅くとも一審判決の直前の同年7月頃からAを監視し続け、問題視できる事項を集めていたも

のと認められる。

(カ) 前記第1の2の(3)のサ、ス、セ、タ及びチ並びに同3の(2)で認定したとおり、「指示書」別紙には、「金員を会社より不当に領得」、「タコチャート紙を改竄」といった断定的な記載が見られる上、会社は本件事情聴取においてタコチャート紙やタイムカードをAに示しておらず、キャリアカーの無断使用の理由についても説明を求めている。また、中央労使協議会の開催を待たずに約2週間後には本件自宅待機命令を通告している。しかも、懲戒解雇について組合の同意が得られない状況において、本件訴訟の控訴審判決が言い渡された直後に組合に配置転換を提示した上、本件配置転換命令を発している。これらのことからすると、会社は、Aへの対応を急いでいたものと認められる。

(キ) 前記第一の2の(3)のセで認定したとおり、会社は平成10年4月9日の中央労使協議会において、本件11項目について、平成9年12月6日にAが自己所有車をキャリアカーで搬送しているのを目撃した者から放置しておくのかという申出があったため調査した中で諸々の事が発覚したものであると説明をしているが、上記(カ)で判断したとおり、遅くとも平成9年7月頃からAを監視し続け、問題視できる事項を集めていたのであるから、この説明は、こうした事実を糊塗して懲戒解雇事由入手の客観性を作出しようとしたものであると言わざるを得ない。以上のとおり、会社はかねてから労働基準法違反の是正を求めるAと対立状態にある中、本件是正報告書で本件是正勧告の内容については本件訴訟の判決に従う旨を川崎北労基署に報告していたことに加え、労働基準法上の手続についてもAが関与していたことにより円滑に進まなかったことから、同人に対する態度を硬化させていたところ、一審判決の言い渡しが近づいたことから危機感を持ち、従前は問題視していなかったAの業務遂行状況等を殊更に取り上げて注意書及び警告書を発するとともに、一審判決後には更に監視を強化して問題視できる事項を集め、控訴審判決言い渡しの約1か月前には、十分な弁明の機会を与えないで本件事情聴取を行い、処分に付することを前提に本件自宅待機を命じたものである。しかも、同人の懲戒解雇処分については組合から同意が得られず、本件訴訟の控訴審判決でも敗訴したことから、急遽、本件配置転換命令を発したものである。これら一連の会社の行為は、その方針や施策に反して行われるAの組合活動を嫌悪し、同人に対して不利益な取扱いをするとともに、その活動を封じ込めることにより他の組合員へ

の影響を排除しようとして行われたものであると推認せざるを得ない。

ウ 本件自宅待機命令及び本件配置転換命令の合理性について

(ア) 本件自宅待機命令の合理性

被申立人は、申立人が調査に関与しない状況が必要であったと主張する。しかしながら、前記第1の2の(3)のサ、ス及びセ認定したとおり、会社は、本件事情聴取を行った約2週間後に本件自宅待機命令を発し、その8日後に中央労使協議会において懲戒解雇処分に相当するとして組合に同意を求めているのであり、このように本件自宅待機命令から組合に同意を求めるまで短期間であったことからすると、更に調査を行う意向があったとは認められず、また、調査を行ったという事実も、調査ができなくなった特段の事情も認められない。

以上のおりであるから、本件自宅待機命令には合理性が認められない。

(イ) 本件配置転換命令の合理性

被申立人は、申立人の従業員としての基本的態度に問題があり、懲戒解雇事由に該当する面があるのは否めないが、同人の処分については中央労使協議会で協議し、取りあえず職種を変更して自宅待機を解き、車輛管理係勤務を命じたものであると主張するので、以下、被申立人が基本的態度に問題があるとして挙げる具体的理由と、取りあえず職種を変更したとの主張について検討し、その合理性を判断する。

a 会社の挙げる具体的理由について

(a) 点呼時間に遅刻しているとの理由についてみると、前記第1の2の(2)のコ及びス並びに同2の(3)のシで認定したとおり、会社はAに対し、一審判決前の平成9年7月16日に初めて点呼に遅れたことに対する「注意書」を交付しており、それ以前に遅刻につて文書による注意等を行ってはいない。また、会社は点呼時をもって輸送乗務員の始業時間としていると認められるが、Aの遅刻に対して特段の措置をとっていない上、本件事情聴取前2週間の津田山営業所の点呼簿には3名の輸送乗務員の氏名が記載されておらず、また、千葉営業所のトレーラー運転手2名のタイムカードには、点呼時刻以降の出勤時刻が打刻されていることからすると、輸送乗務員の出勤時間の管理は厳格でなかったと見ざるを得ず、したがって、上記理由に合理性はない。

(b) 高速運転を繰り返しているとの理由についてみると、

前記第1の2の(2)のサ及びスで認定したとおり、Aが社速を超えて走行したのは平成6年に9回、平成7年に21回、平成8年に21回、平成9年は5月31日まで9回であったが、会社は、一審判決前の同年7月16日に初めて「警告書」を交付しており、それ以前に文書による注意等を行っていないのであるから、会社は社速を超えた走行について重大視していなかったと言わざるを得ず、したがって、上記理由に合理性はない。

(c) タコチャート紙を改ざんしているとの理由についてみると、前記第1の2の(3)のオで認定したとおり、Aは平成7年及び平成8年に2枚のタコチャート紙に記録すべきところを1枚のタコチャート紙に記録していたが、これらについて会社が注意等を行っていないのであるから、上記理由に合理性はない。

(d) 退職した職員のタコチャート紙の窃盗行為に加担しているとの理由についてみると、前記第1の2の(3)のイで認定したとおり、退社したYが持ち出したタコチャート紙は、施錠されていない事務室のフックに掛けられていた上、Yがメモを係長の机の上に置いていたにもかかわらず、本件事情聴取時までAに注意等を行った経緯は見当たらないのであるから、同人の行為について、特に問題視していなかったと言わざるを得ず、したがって、上記理由に合理性はない。

(e) C支店長と共謀して事故を会社に報告していないとの理由についてみると、同支店長が本件審問において、「私の責任範囲内で処理した」、「それなりに僕はAさんをかばった気持ちでおります。」などと証言し、また、他の輸送乗務員の事故についても本社に報告していないことがある旨証言していることからすると、Aが同支店長と共謀した事実は認められず、したがって、上記理由に合理性はない。

b 取りあえず職種を変更したとの主張について

取りあえず職種を変更して車輛管理係を命じたものであるとの主張についてみると、前記第1の2の(3)のセ、タ及びチ並びに同3の(2)で認定したとおり、会社は、中央労使協議会において、懲戒解雇処分相当との提示に対して組合から難色を示され、処分をすることができないでいた折、本件訴訟の控訴審判決が言い渡されると、その直後に配置転換を組合に提示するとともに、暫定的であるとの留保をせずに本件配置転換命令を発していることからすると、本

件配置転換命令は、「取りあえず」の措置とは言い難く、実質的には懲戒解雇処分に代わるものとして命じられたものであると言わざるを得ない。また、本件配置転換命令は職種変更を伴うものであるが、前記第1の1の(2)並びに同3の(2)で認定したとおり、Aについては応募時及び採用後の状況から、実質的に輸送乗務員として採用されたものと考えられ、会社は少なくとも当該職種変更の必要性、理由等について十分に説明する必要があったところ、本件配置転換命令に係る通知書において、中央労使協議会で組合に通知済みである旨通知しただけであり、手続が尽くされたとは言い難い。

以上のとおり、会社が挙げる具体的理由は、いずれも合理性がなく、全体として見ても合理性があるとは言えない。また、本件配置転換命令は、実質的に懲戒解雇処分に代わるものであり、手続の面についてみても必要な説明を行っておらず、適切さを欠くものである。なお、会社が挙げるAの行為は、点呼への遅刻、社速を超えた走行など適切さを欠くものがあつたものと言わざるを得ないが、いずれについてもその都度、注意等を受けた経緯が窺われないのであり、このことからすると、輸送乗務員に対する労務管理の実態は、商品車輛の適切な搬送があれば、それほど厳格に取り扱っていなかったものと見ざるを得ない。

エ 不当労働行為の成否

以上のとおり、本件自宅待機命令及び本件配置転換命令は、会社がその方針や施策に反して行われるAの組合活動を嫌悪し、同人に不利益な取扱いをするとともに、その活動を封じ込めることにより、他の組合員への影響を排除しようとして行ったものと推認されるところ、上記ウで判断したとおり、合理性は認められず、従って、Aの組合活動を理由とする不利益取扱及び支配介入として、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。

オ 救済の方法

以上のとおりであるから、不当労働行為と認められる本件自宅待機命令及び本件配置転換命令については、いずれもなかったものとして取り扱うことが相当であるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、被申立人が今後同様の行為を繰り返す虞れなしとしなので、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適

用し、主文のとおり命令する。

平成13年12月26日

神奈川県地方労働委員会
会長 松田保彦 ⑩