

福井、平10不2、平12.3.1

命 令 書

申立人 全国一般労働組合福井地方本部

被申立人 株式会社笹木運輸

主 文

- 1 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、脱退懲憑などを行って、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、その組合員であることを理由として、配車について、被申立人敦賀支店の申立人組合員以外の運転手との間において差別してはならない。
- 3 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、平成10年2月分以降配車差別が是正されるまでの間、毎月の給与支給額を55万円として既支給額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、平成10年夏季一時金、冬季一時金および平成11年夏季一時金について、被申立人敦賀支店の申立人組合員以外の運転手と同様に扱うこととし、既支給額との差額として、X1に対し83万円を、X2、X3、X4に対しそれぞれ53万円を支払わなければならない。
また、被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、平成11年冬季以降の一時金についても、被申立人敦賀支店の申立人組合員以外の運転手と同様に扱わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、本命令書を受領した日から1週間以内に、下記の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日
全国一般労働組合福井地方本部 執行委員長 殿
株式会社笹木運輸 代表取締役 Y1
当社は、当社に勤務する貴組合の組合員に対し、脱退懲憑などを行い、また、配車を減らすなどして賃金で差別し、一時金の支給についても差別したことが、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福井県地方労働委員会において認定されました。 今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

(注) 年月日は交付の日を記載すること。

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趣旨は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、脱退懲憑などして申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、配車を減らしたりして不利益取り扱いをしてはならない。
- 3 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、平成10年2月分から7月分の賃金につき、毎月の総支給額を55万円と計算し直して現実支給額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、その雇用する申立人組合員に対し、平成10年夏季一時金を60万円として、平成10年冬季一時金及び平成11年夏季一時金をそれぞれ61万5千円と計算し直して、現実支給額との差額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に陳謝文を交付するとともに、謝罪文を本社従業員の常時出入りする入口に2週間の間掲示しなければならない。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人は、肩書地に本社を、敦賀市に支店を置いている株式会社であるが、敦賀支店では敦賀市に工場のある敦賀セメント株式会社（以下「敦賀セメント」という。）のセメントなどの輸送を業務としている。
本件申立時の敦賀支店の従業員は35名で、うち運転手は31名である。
- (2) 申立人は、福井県内の中小企業に働く労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員は1,044名である。

また、セメント輸送支部（以下「申立人組合支部」という。）は、被申立人および東部物流株式会社（以下「東部物流」という。）で働く労働者をもって組織された支部であり、本件申立時の被申立人の従業員である申立人組合支部の組合員は6名である。

なお、被申立人の従業員である申立人組合支部の組合員のうち、平成11年4月12日にX5（以下「X5」という。）が、同月24日にX6（以下「X6」という。）が脱退し、結審時にはX1、X2、X3、X4（以下「X1」、「X2」、「X3」、「X4」という。）の4名となっている。

- (3) 被申立人には、申立人組合支部の他に、全日本建設運輸連帯労働組合（以下「連帯」という。）および全日本運輸一般労働組合（以下「運輸一般」という。）の2つの労働組合がある。
- #### 2 運送業務を巡る企業間の紛争と労使関係（歴史的経緯）
- (1) 運送会社3社の統合と東部物流の設立
 - ① 敦賀セメントはその子会社のツルガ物流株式会社（以下「ツルガ物流」という。）を通じて運送業務を丸吉運送、立川運輸および敦賀セメント運輸の3社（以下「運輸3社」という。）に請け負わせていたが、業務合理化のため、平成5年頃から敦賀セメントの主導で、3社

を統一する協議が進められることになった。

当時、申立人組合支部の組合員は、丸吉運送の従業員24名のうち9名、立川運輸の従業員8名のうち5名、敦賀セメント運輸の従業員6名のうち2名となっていた。

- ② ところが、その後、運送3社統一の構想は変更され、平成6年9月に別の運送会社（当初は大正建設運輸として営業し、同年10月に東部物流として設立登記）が設立された。その際、丸吉運送の従業員のうち、支部長のX7（以下「X7」という。）をはじめとした申立人組合支部に所属する9名が東部物流に移り、同時に敦賀セメントから請け負っていた9台分の輸送業務も東部物流に移った。このため、運送3社と東部物流の4社が敦賀セメントの輸送業務を行うこととなった。
- ③ 運送3社の連帯および運輸一般の労働組合は、丸吉運送から9台分の輸送権が東部物流へ移ったことが統合を予定していた運送3社の経営を危うくし雇用不安につながることを危惧して、その輸送権を返還するよう、それぞれ敦賀セメント、ツルガ物流と交渉を行った。
一方、運送3社も、敦賀セメント、ツルガ物流と話し合い、平成6年12月、輸送権の返還、運送3社の合併等について合意した。
- ④ 平成7年3月、当時神戸市において運送業を営んでいたY1は、秩父小野田セメントの大阪支店からZを通じて、敦賀セメントの下請け運送会社の労働問題を鎮めて欲しいとの依頼を受けた。（同人の第6回審問における証言）
- ⑤ 同月末頃、敦賀セメント、ツルガ物流、運送3社及びY1の間で、運送3社を統一することで合意が成立し、同年6月初め頃、立川運輸が敦賀セメント運輸、丸吉運送を吸収合併して、Y1が代表取締役就任した

(2) 立川運輸の組織変更

平成9年4月1日、立川運輸は神戸市で事業を行っていた有限会社笹木組に吸収合併され、同年8月25日、被申立人である株式会社笹木運輸（以下、Y1の代表取締役就任後の立川運輸、笹木組を含めて「会社」という。）に組織変更された。

(3) 東部物流が会社の下請けとなる覚書の締結とその履行

平成7年8月7日、敦賀セメント、ツルガ物流の仲裁により、会社と東部物流の間で、会社の配車指示によって東部物流が輸送を行うという下請けに関する覚書が締結された。しかし、その後、会社は、東部物流の従業員に覚書違反行為があったとして、東部物流への仕事を減らした。

そこで、平成8年3月、両社は、敦賀セメントの立会いのもと、帝研加工等6取引先の輸送については東部物流に配車することで合意したが、その後再び覚書違反に関する争いが生じ、合意に従った配車はなされなかった。

なお、覚書の期間は2年間であり、平成9年8月6日の期間終了後、

延長の話は出なかった。

(4) 申立人組合支部の敦賀セメントへの要請行動

前記(3)のとおり会社が東部物流への仕事を減らしたことから、東部物流の従業員である申立人組合支部の組合員の雇用が危機に瀕していた。そこで、その頃以降、同支部は、東部物流の組合員の雇用を確保するため、当該覚書が履行された東部物流の仕事が確保されるよう、敦賀セメント、ツルガ物流に対し、両社の社長に面談したり、あるいは文書によって、再三要請を行った。

なお、同支部による敦賀セメントへの要請行動は、東部物流の仕事がある程度確保されるまで続けられた。

(5) 敦賀セメントの東部物流への直接配車

敦賀セメントは、前記(3)および(4)の経過後、平成10年1月27日、28日頃から東部物流へ直接配車を実施した。輸送先は、前記(3)の平成8年3月の合意で会社が東部物流へ配車することとされていた取引先である。

(6) 敦賀セメントに対する連帯の抗議行動

平成10年2月20日、連帯は、敦賀セメントが東部物流に直接配車したことに抗議して、敦賀セメントの工場構内の計量メーターの上にトラックを放置し利用不可能とするなど、製品の出荷業務を妨害した。Y1社長（以下「社長」という。）も連帯の抗議行動が始まって2、3日後には、連帯の街宣車に乗り込み、激励等を行った。

この抗議行動は3月6日まで続けられ、敦賀セメントは3月17日頃まで会社に仕事を回さなかった。

(7) 敦賀セメントに対する運輸一般の対応

運輸一般の抗議行動中、敦賀セメントに対して雇用を守れという旨の申入れを行うとともに、敦賀市内や敦賀セメントの役員の自宅周辺で街宣活動をしていた。

なお、運輸一般は、連帯の抗議行動が終了した後も、街宣活動を続け、その際、会社の車を借りて行うこともあった。

(8) 連帯の抗議行動時の申立人組合支部の対応

連帯の抗議行動中、運輸一般はこれに同調したが、申立人組合支部は同調しなかった。

会社の従業員である申立人組合支部組合員（以下「支部組合員」という。）は連帯の出荷妨害により仕事ができず、また、社長が組合脱退を強要するなどしたため、途中から東部物流にある申立人組合支部の事務所で待機していたところ、社長に注意され、以後は再び会社で待機していた。

3 会社の申立人組合支部およびその組合員に対する態度

(1) 敦賀セメントの東部物流への直接配車前の状況

前記2の(1)の経過で、東部物流が会社に競合する形で設立されたことから、会社と東部物流との間で敦賀セメントからの配車を争う状況が続

いており、社長は会社の従業員に対し、「東部物流が敦賀セメントと組んで会社をつぶすつもりである。」旨述べた。

一方、支部組合員のX 6らは取引先等で「敦賀セメントに刃向かったら会社がつぶれる。」旨を述べていた

- (2) 平成10年1月25日頃、社長はX 1に対し、「東部物流が仕事を横取りしようとして敦賀セメントに働きかけている。そんなことをされたら仕事がガタッと減ってしまう。お宅の組合も東部物流の人間もいるのだから、そういう道義にはずれたことはせんように、もっと言わんとアカン。」などと述べた。
- (3) 平成10年1月下旬、社長は、X 1、X 2、Xを自宅に呼び、「東部物流に仕事が返った。減った仕事分は会社にいる全国一般労組組合員から差っ引くので、他の2労組の連帯、運輸一般には迷惑はかけない。これから始める闘争は関西一帯で行い、東部物流、敦賀セメントに勝ち目はない。賃金を100%保証するから組合をやめてくれ。」などと述べた。
- (4) 連帯の抗議行動が始まった平成10年2月20日以降、支部組合員が会社で待機していると、社長は、「組合をやめたらどうや。支部長のX 7（東部物流）はペテン師である。全国一般の申入書は幼稚園児が書いているようなものである。連帯労組などと比べたら全国一般は月とスッポンである。」などの侮蔑的な発言を繰り返した。
- (5) 平成10年3月5日、社長は、「運輸一般と連帯は会社に協力しているのになぜ全国一般はできないのか。今なら遅くないから組合をやめて一緒にやれ。」などと述べ、支部組合員らに協力を求めたが、同組合員らは労働組合の関与する問題ではないと答えた。

社長は、「君達は私に協力しないので何らかの処置を考えている。」「X 6とX 1は執行委員だから4月から神戸の方へ転勤してもらおう。」と述べた。なお、これまで敦賀支店から神戸本社へ転勤した例はなく、現実には上記2名に対する転勤命令は出なかった。
- (6) 平成10年5月12日、敦賀セメント工場構内において、支部組合員X 5（同人は、同年2月23日に連帯を脱退し、同年5月3日に申立人組合支部に加入したばかりであった。）の使用するトラックに固化剤が何者かによって積まれ、同人の乗車が不可能となった。会社は、敦賀セメントと配車を巡る紛争状態にあったことから、同固化剤を同年6月18日まで降ろさなかった。
- (7) 平成10年5月22日、社長は、X 2に対し、「あんたの息子は警察に勤めている。いつまでも組合員では息子の立場が悪くなるのではないか。子供が可愛いかったら、組合をぬける。」などと述べた。
- (8) 平成10年5月28日、X 6、X 1、X 5の3人が社長に会って、支部組合員に対する差別をやめるよう申し入れたが、社長は、「全国一般をやめて、会社に協力して末組織になれ、そうしたら仕事は与える。」などと述べた。

- (9) 平成10年8月4日、社長は、X1を自宅に呼び、「組合をやめろ。」と言ひ、X1が断ると、「ボーナスは払わない。」旨述べた。
- (10) 平成10年10月13日、社長は、作業の終わったX3を自宅に呼び、「最後通達になるが、X3、X4、X2の3人は自分の意志というよりも、X6、X1に引っ張られているという感じがする。今一度考えて会社側に戻って欲しい。」と述べ、X3から、「戻らない場合は首ですか。」と尋ねられると、社長は、「首にはしないが、来年の春闘からは30%カットする。」と述べた。

また、平成10年11月4日、社長は、X3に対し、「来年の春闘で全国一般については30%賃金カットする。これが最後の忠告や。」などと述べた。

- (11) 平成10年11月6日、X6とX1が大井マリンの船積みへの納入の際、大幅に時間が遅れたことで、会社は、この両名に対し、同月17日付けで、職務遂行において最善をつくすべき旨および自戒文書の提出を求める旨の勧告書を出した。なお、それまで仕事上の事故で従業員に対しこのような勧告書が出されたことはなかった。

4 本件申立て後の推移

平成11年4月12日にX5が、同月24日にX6が申立人組合支部を脱退し、同年6月2日に両名に関する申立てが取り下げられた。

また、同年8月23日に、平成10年夏季、冬季および平成11年夏季一時金について支給差別があるとして申立てが追加された。

5 配車について

(1) 配車の仕組み

敦賀セメント工場構内に会社の配車事務室があつて配車係が勤務している。

原則として一人一車制で運転手ごとに担当車両は決まっており、配車係は、敦賀セメントおよび他社からの注文を受けて、敦賀セメント工場構内で車内待機している運転手に配車指示を行う。

なお、配車係は平成10年4月まではY2であつたが、同月末で退職したため、5月からY3が配属されている。

(2) 配車を巡る言動

① 平成10年1月29日頃、社長は、作業終了後に日報の提出に来たX3に対し、「東部物流が会社の仕事を持っていった。君達全国一般の人達はその目減りした分の仕事の責任をとってもらふ。したがって、明日からは1日一回という作業内容になるかもしれない。」と述べた。

② 平成10年1月31日、配車係Y2は、X4に対し、「社長の命令で、会社に協力しない者には仕事をさせるな、1日8時間以内にして残業させるな、と言われているので、仕事量は少なくなる。」と述べた。

その件について、2月2日にX6が配車係Y2に確認したところ、Y2は、「社長命令なので聞くしかない。」と述べた。

③ 平成10年6月2日、配車係Y3は、X4と配車について話をした際、

「社長は、運輸一般と連帯には10割の仕事を与え、支部組合員には7割の仕事しかやるなど言っていた。」と述べた。

(3) 東部物流への直接配車の前後の仕事量の推移

平成9年1月分から平成10年12月分までの会社の敦賀セメントからの受注高は表1および別紙1のとおりである。平成10年1月分はほぼ前年と同様の受注高であったが、2月分は前年の約55%と大きく減少し、3月分に至っては前年約36%とさらに下回った。4月分以降も前年の6割から7割といった低い水準が続いたが、11月分、12月分では前年の8割から9割近くまで回復している。

また、支部組合員とそれ以外の運転手の一人当たり平均受注高は表2および別紙2のとおりである。平成9年1月分から平成10年1月分までは、月によってバラツキはみられるがほぼ同じ水準で殆ど差がみられない。これに対して、平成10年2月分以降は支部組合員が低い状態が続いており、全体の受注高が9割近くまで回復した平成10年12月分についても、支部組合員以外の運転手が前年と同程度まで回復しているのに比べ、支部組合員は前年の約65%と低い水準であり、格差は継続している。

表1 受注高合計

	平成9年	平成10年	対前年同月比
	(万円)	(万円)	(%)
1月	4,779	4,831	101.0
2月	5,847	3,256	55.6
3月	6,167	2,252	36.6
4月	5,680	3,815	67.1
5月	5,622	3,637	64.6
6月	5,820	4,296	73.8
7月	5,875	4,070	69.2
8月	5,151	3,120	60.5
9月	5,799	4,137	71.3
10月	6,224	4,544	73.0
11月	5,572	4,627	83.0
12月	5,608	4,985	88.8
計	68,149	47,585	69.8

(注) 単位未満は切捨てとしている。

表2 運転手一人当たりの平均受注高(申立人組合支部以外と同支部)

	支部外			組合員			組合員/支部外	
	9年(A) (万円)	10年(B) (万円)	対前年 比(%)	9年(C) (万円)	10年(D) (万円)	対前年 比(%)	9年(C/A) (%)	10年(D/B) (%)
1月	158	156	98.7	163	154	94.4	103.1	98.7
2月	194	116	59.7	195	45	23.0	100.5	38.7

3月	203	74	36.4	216	67	31.0	106.4	90.5
4月	193	124	64.2	204	113	55.3	105.6	91.1
5月	178	129	72.4	194	95	48.9	108.9	73.6
6月	188	159	84.5	181	91	50.2	96.2	57.2
7月	188	150	79.7	192	91	47.3	102.1	60.6
8月	166	118	71.0	164	54	32.9	98.7	45.7
9月	184	151	82.0	198	102	51.5	107.6	67.5
10月	200	168	84.0	202	101	50.0	101.0	60.1
11月	179	170	94.9	181	109	60.2	101.1	64.1
12月	183	184	100.5	167	109	65.2	91.2	59.2

(注1) 単位未満は切捨てとしている。

(注2) X5の平成10年5月分以降は除外している。

(平成10年5月3日から申立人組合支部に加入し、5月12日から乗車不能となったため。)

(注3) 組合員とは支部組合員で、支部外とは、支部組合員以外の運転手とする。

6 賃金形態および支給状況

(1) 会社の賃金形態

会社の賃金規則によれば、賃金の基本給、運行給、手当の区分による月給制とされ、毎月1日から末日までを賃金の計算期間として翌日10日に支給することとされている。給与支給明細書では、基本給、歩合給、諸手当の合計が総支給金額となっており、同明細書には、出勤日数、残業時間数等も記載されている。

平成9年12月分から平成11年7月分までの支部組合員の給与総支給額、残業手当、残業時間、出勤日数は、別紙3及び別紙4のとおりである。

会社の運転手の賃金は従来より残業手当の占める割合が高く、残業補填型の賃金形態となっており、敦賀セメントの東部物流への直接配車前の支部組合員5名の平均をみても、表3のように残業手当の占める割合が高い。

ただし、この残業時間は実際の輸送にかかった実残業時間ではなく、会社は、あらかじめ輸送先の距離などに応じた設定残業時間を決めて賃金計算の残業時間としている。

表3 支部組合員の賃金の状況（組合員5名の平均）

	総支給額	うち残業手当（割合）	残業時間
平成9年12月分	62万6千円	24万7千円（39.4%）	110時間
平成10年1月分	56万9千円	19万8千円（34.7%）	88時間

(2) 平成10年2月分以降の賃金支給について

① 平成10年2月分の賃金について、会社は、支部組合員に対し、就労

実績が38万円に満たないため、会社が労働組合と取り決めている最低保障賃金38万円を支給したが、それ以外の従業員に対しては38万円を上回る額を支給した。

- ② 平成10年3月分の賃金について、会社は、連帯の抗議影響で3月17日頃まで敦賀セメントからの配車がなく仕事量が少なかったため、他組合とは、これを協議し、55万円を支給した。しかし、申立人組合支部とは協議をしないまま最低保障賃金38万円を支給した。
- ③ 平成10年4月分以降の賃金について、会社は、支部組合員に対し、就労実績で支給している。

なお、当委員会から会社に対し、敦賀支店の従業員にかかる平成9年12月分から平成11年7月分までの給与支給状況について、資料の提出を求めてたが、提出されなかった。

7 一時金の支給状況

- (1) 会社の賃金規制によれば、賞与は、事業の状況に鑑み、従業員各自の勤務状態、作業成績、特殊技能を参酌し、必要ありと認める時に支給することとされており、平成9年までは各労働組合間に差はなく同額が一時金として支給されていたが、平成10年夏季、冬季および平成11年夏季の一時金は、表4のとおり申立人組合支部と他組合との間で支給額に格差が生じている。
- (2) 平成10年夏季一時金は、支部組合員の中でもX6、X1が低く、他の支部組合員（X5は除く）は他組合と同額であったが、平成10年7月31日に支部組合員らが社長宅に行った際、社長は、「執行委員であるX6、X1には、責任をとってもらうため40万円とする。」と述べた。

表4 一時金の支給状況

	平成10年夏季	平成10年冬季	平成11年夏季
X1	40万円	30万円	30万円
X2	60万円	40万円	30万円
X3	60万円	40万円	30万円
X4	60万円	40万円	30万円
X6	40万円	30万円	
X5	20万円	0万円	
他組合	60万円	61万5千円	61万5千円

※ X6、X5は平成11年4月に申立人組合支部を脱退している。

第3 当委員会の判断

1 脱退懲憑

- (1) 申立人主張の要旨

第2の3の(3)ないし(5)および(7)ないし(10)に記載のような日時、場所および態様のもとに脱退強要がなされた。

- (2) 被申立人主張の要旨

第2の3の(7)の件については、「支部組合員以外の従業員の娘の亭主が警察官で、お父さんが組合に入って争議したら、娘が迷惑言うてコボしていた。」という他人の噂話で、社長は、「バカな紛争やめなあかんよ」という趣旨で述べた。

(3) 判断

① 会社の申立人組合支部への嫌悪

第2の2で認定したとおり、東部物流が設立され、会社と東部物流との間で敦賀セメントからの配車を巡る争いが生じていたことから、会社は東部物流を敵視しており、また、社長は、東部物流の従業員で申立人組合支部の当時の支部長のX7に対して、東部物流設立時に丸吉運送の従業員9名を引き抜いた際的首謀者であり、第2の3の(4)で認定したとおりペテン師であると誹謗するなど、嫌悪感をあらわにしていた。

申立人組合支部についても、第2の2の(4)のとおり同支部が東部物流の仕事を確保するために敦賀セメントに対して再三要請を行ったことや、第2の3の(1)のとおり支部組合員の一部が取引先等で「会社がつぶれる」旨の発言を繰り返したことなどから、会社は同支部が東部物流に同調しているものと嫌悪していたことがうかがえる。

また、第7回審問において、社長は、同支部に対する見方について、「田舎のペテン師みたいな人間が動かした、うちらにおける全国一般というような形をつくっておるのは、全国一般やないと思っております。」と証言し、さらに、平成10年3月分賃金に関し同支部と協議しなかった理由について、「全国一般は会社つぶそうとして動いていた組織ですよ。会社守ろうとしたのは運輸一般と連帯ですよ。」と証言していることから、会社が同支部を嫌悪していることは明らかである。

② 会社の申立人組合支部に対する態度

申立人は、平成10年3月5日、支部組合員らが社長から脱退を強要された際、それを断ったところ、社長は、執行委員のX6とX1に同年4月から神戸に転勤してもらおうと告げたと主張しており、社長も転勤を告げたことについては認め、第7回審問において、「会社の転覆を考える人間」ということがその理由である旨証言している。

これまでに敦賀支店の運転手が神戸本社へ転勤した例はなく、また、この転勤命令も実際には出されなかったことからみて、社長の上記言動は支部組合員に対する不利益取扱いの示唆により、申立人組合支部を弱体化させるためのものであったと推認される。

③ 支部組合員に対する脱退懲遷

会社は、平成10年5月22日のX2への社長の話は、他人の噂話であったと主張しているが、社長は前記①および②のとおり申立人組合支部を嫌悪しており、第2の3の(7)のとおり脱退を懲遷したものと認められる。

また、社長が支部組合員に対して、脱退に関し第2の3の(3)、(4)、(5)、(8)、(9)および(10)のとおり発言していることについては、会社から具体的な反論はなかった。したがって、会社が申立人組合支部を嫌悪していたこと、敦賀セメントの東部物流への直接配車を巡って労使関係が紛争状態にあった時期であったこと、社長は何回も支部組合員を社長宅に呼び出していること、社長の発言内容が、申立人組合支部および同支部幹部に対する非難、誹謗や、支部組合員に対する配車、賃金等に関する不利益取扱いを示唆するものであり、その後現実に格差としてあらわれていること、また、支部組合員2名が実際に組合を脱退したことなどを総合的に判断すると、これらの行為は脱退懲慥にあたると認めるのが相当である。

以上のとおり、会社が支部組合員に対して脱退懲慥したことは、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。

2 配車差別、賃金差別

(1) 申立人主張の要旨

第2の2の(4)ないし(8)、第2の5の(2)および第2の6の(2)の背景のもとに、配車差別、賃金差別が行われた。

これらの行為は、会社の申立人組合支部に対する嫌悪から不当労働行為意思に基づいて行われたものである。

(2) 被申立人主張の要旨

連帯の敦資セメントに対する抗議行動は会社の指示ではなく、申立人組合支部に協力を求めたことはない。また、社長は、支部組合員に責任をとるよう発言したことはなく、同組合員らの配車を減らせと配車係に指示した事実はない。

支部組合員への配車が減っている理由は、運転手の乗る車が固定化し形式的に平等な配車が不可能であること、会社全体の受注量が減少したこと、支部組合員の早上がりなどの個人的選択、また、仕事の減った責任を支部組合員にとってもらいたいという他従業員の雰囲気配車に影響することである。

また、申立人の主張は、配車差別により残業が減り、それに対応した時間外手当が減っているため、残業を前提とした配車を求めるものであるが、一般的に残業は望ましいものではなく、また会社は労働基準法違反の残業状態にあることから、それ以上の残業を求める申立人の主張は失当である。

賃金について、平成10年2月分は就労実績のとおり支給したが、支部組合員は2月20日以降無断欠勤のため最低保障38万円を支給した。同年3月分については従業員の申し出を受け協議により55万円を支給したが、申立人組合支部は協議に加わらなかったため38万円を支給した。同年4月分以降は就労実績による支給としたが、運輸一般からは、同年4月から6月分までは55万円を維持して欲しいとの申し出があったため実績

との差額は貸付金として支給した。

以上のように、支部組合員の配車を減らす指示をしたことはなく、また、賃金支給額に差が生じているのは合理的理由に基づくもので差別ではない。

(3) 判 断

① 申立人組合支部の行動について

会社による本件配車、賃金、一時金の差別の背景、動機として、申立人組合支部が敦賀セメントに対して前記の要請行動を行ったことおよび連帯の敦賀セメントに対する前記の抗議行動に同支部が同調しなかったことがあるものと認められる。

しかし、支部組合員と東部物流の運転手全員は申立人組合支部の構成員であって、同一の労働組合の組合員として相互扶助ないし相互保護を行う関係にあり、東部物流の組合員の雇用が危機に瀕している状況のもとでは、その苦境を救う目的のもとに労働組合として前記の要請行動に出たことは万やむを得ざるものがあつたと認められ、その正当制が首肯される。したがって、これによって会社の営業活動を結果的に制約することになったとしても、支部組合員の会社に対する誠実義務に反するとは言えない。

また、連帯の抗議行動には、労働組合の組合活動としてはその正当性にいささか疑問を禁じえないものがあり、(東京高裁平成11年6月23日判決(東海商船事件)労働判例767号27頁参照)、これに同調しなかったことをもって会社の利益を不当に侵害したとは言えない。

そうだとすると、これらの事由を理由として会社が支部組合員に対して不利益取扱いを行うことはもとより許されないところである。

② 配車差別

第2の5の(3)で認定したとおり、敦賀セメントの東部物流への直接配車後の平成10年2月から会社全体の受注高が減ったことは認められるものの、支部組合員とそれ以外の運転手の一人当たり平均受注高は、同年1月までは格差がなかったにもかかわらず、同年2月からは支部組合員とそれ以外の運転手の間に歴然たる格差が生じていることが認められる。

会社は、配車格差の理由として、(ア)形式的に平等な配車をすることが不可能であること、(イ)会社全体の受注量が減少していること、(ウ)支部組合員の早上がり、(エ)他従業員の雰囲気을 挙げてている。しかし、(ア)および(イ)については、同年1月までは支部組合員とそれ以外の運転手の一人当たり受注高に格差がなかったことから、配車格差の理由としては認められない。(ウ)についても、配車係の指示に従っているものであり、(エ)についても、複数組合併存下にあつては、使用者は各組合に対し、中立的態度を保持すべきであり、各組合の性格、傾向や運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない

(最高裁昭和60年4月23日判決(日産自動車事件)・労働判例450号23頁参照)

さらに、第2の5の(2)に記載の配車を巡る言動が存したこと、一般的に配車割当は会社の意向に沿って行われるのが通常であること、第3の1の(3)の①および②のとおり会社が申立人組合支部を嫌悪していたこと、などを総合的に判断すると、社長の指示のもとに支部組合員への配車が減らされたものと見ざるを得ない。

なお、被申立人は、申立人の本件申立ては違法な残業を求めることになることと主張するが、第2の6の(1)で認定したとおり、会社は輸送先に応じた残業時間を設定していることから業務上時間外労働は避けられない面があることが認められ、また、残業手当を前提とした賃金体系からみて、時間外労働を前提とした配車割当が通常行われており、配車の多寡が賃金に大きく影響する労働事情であることが認められる。

一般的にいえば、従業員に残業を命ずることが会社の義務であるわけではないが、このような労働事情において、配車を少なくされることは、従業員にとって経済的に大きな痛手を受けることになることから、複数組合のいずれの組合員に対しても配車を命ずることができる場合において、一方の組合員に対し配車を少なくさせることは、合理的な理由がない限り、差別的な取扱いとなり、同時に組合員を経済的に圧迫することで組織の弱体化を図るものとして、その所属組合に対する支配介入を構成する(最高裁昭和60年4月23日判決(日産自動車事件)・労働判例450号23頁参照)。

以上のとおり、当該行為は、敦賀セメントからの配車を巡る東部物流との紛争を背景に、会社が申立人組合支部およびその活動を嫌悪し、同組合員であることの故をもって、それ以外の運転手と比較して差別し、もって同支部の弱体化を図ったものと認められることから、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

③ 賃金差別

平成10年2月分以降の賃金支給について、支部組合員以外の運転手と格差が生じたことは、第2の6の(2)のとおりである。

会社は、支部組合員への平成10年2月分賃金を38万円としたのは無断欠勤があったためであると主張しているが、同月分の支部組合員の給与支給明細表に欠勤日数の表示はなく、ほかに無断欠勤があったと疎明するものはない。

次に、会社は、同年3月分賃金の支給について申立人組合支部と協議を行っていないが、複数組合併存下において、使用者が労働条件について各組合と協議しているのに、ある組合にはなんらの提案すら行わないというのは、その組合についてその存在を無視して企業運営を図ろうとする意図のあらわれとみられてもやむをえず(最高裁昭和60

年4月23日判決（日産自動車事件）・労働判例450号23頁参照）、同支部と協議しなかった理由も、第3の1の(3)の①のとおり会社の同支部に対する嫌悪によるものである。

なお、会社は、平成10年4月分から6月分の運輸一般組合員への賃金について、就労実績が55万円に満たない者に対してその差額を貸付金としたと主張しているが、その貸付期間および毎月の返済額が、第6回審問における運輸一般組合員のY4証人の証言内容と相達しており、当委員会から会社に対して提出を求めた貸付に関する経理諸資料も不十分であり、さらに、返済に関する経理諸資料の提出もなかったことから、会社の上記主張は認められない。

また、当委員会から会社に対し提出を求めた敦賀支店の従業員の給与支給状況の資料が提出されなかったことから（第2の6の(2)の③参照）、支部組合員以外の従業員に対して、平成10年1月分以前と同様の賃金が支給されていると推認される。

したがって、これら賃金の格差に合理的な理由があるとは認められず、会社は配車差別と関連して賃金差別を行ったと認めるのが相当であり、配車差別と同様、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 一時金の差別

(1) 申立人主張の要旨

会社は、支部組合員に対する賃金差別の一環として、平成10年夏季、冬季および平成11年夏季の一時金支給についても差別を行った。

これら一時金の差別的支給は、会社の不当労働行為意思に基づくもので、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人主張の要旨

平成10年夏季から平成11年夏季までの間、夏季および冬季の一時金支給について差別を行ったことはない。

(3) 判断

第2の7の(1)で認定したとおり、平成9年冬期までは一時金の支給額は皆一律であったが、平成10年夏季、冬季および平成11年夏季の一時金は、支部組合員と他の組合とで支給額に格差が生じている。その理由について、社長が7回審問において、「会社つぶそうとした組合」ということが唯一の理由である旨証言していることから、会社は、申立人組合支部を嫌悪し、一時金の支給差別を行ったものと認められる。

したがって、これら一時金の支給差別は、会社が申立人組合支部およびその活動を嫌悪し、同組合員であることの故をもって、それ以外の運転手と比較して差別し、もって同支部の弱体化を図ったものと認められることから、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 救済の方法

- (1) 以上のとおり、支部組合員に対する脱退懲憑、配車差別、賃金差別および一時金の差別は、いずれも不当労働行為であり、主文のとおり命ずることが相当である。
- (2) 申立人は、平成10年2月分から7月分までの賃金の総支給額を55万円とし、現実支給額との差額の支払いを求めているところ、前記2の(3)の②で判断したとおり、会社は、申立人組合支部への嫌悪を主たる動機として、配車差別を継続していることから、上記期間中のみならず平成10年8月分以降の賃金差別についても、救済を与えることを相当とする。
- (3) 平成10年以降の夏季および冬季一時金の差額支払については、一時金の差別が是正されるまでを対象とするのが相当である。
その是正方法としては、支部組合員以外の運転手と同様に扱うことが相当であることから、差額算出の基礎とすべき一時金は、第2の7の(1)で認定したとおり、平成10年夏季一時金は60万円、平成10年冬季および平成11年夏季一時金はそれぞれ61万5千円とするのが相当である。また、平成11年冬季以降の一時金については、主文4の後段のとおり命ずるのが相当である。
- (4) 申立人は、陳謝文の交付および謝罪文の掲示を求めているが、主文5のとおり文書の交付で足りると判断する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成12年3月1日

福井県地方労働委員会
会長 石本 理 ㊞

「別紙 略」