

岐阜、平11不2、平12.8.29

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合日通岐阜運輸支部

被申立人 日通岐阜運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人日通岐阜運輸株式会社は、申立人組合執行委員長 X 1、組合員 X 2、同 X 3 及び同 X 4 に対し、自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定など同社コンテナ班の運転手と異なる不利益取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人日通岐阜運輸株式会社は、申立人組合執行委員長 X 1、組合員 X 2、同 X 3 及び同 X 4 に対し、平成11年1月5日から自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定の取扱いを止めるまでの間、コンテナ班運転手 8 名が平等な勤務を行ったものとし、
 - ① 「時間外手当」については、上記組合員 4 名に対し、各組合員の時間外勤務における「時間あたりの単価」に、班員 8 名の 1 人あたりの平均時間外勤務時間から各組合員の時間外勤務時間を控除した時間を乗じて得た額を、
 - ② 「休日出勤手当」については、上記組合員 4 名に対し、各組合員の休日出勤における「時間あたりの単価」に、班員 8 名の 1 人あたりの平均休日出勤時間から各組合員の休日出勤時間を控除した時間を乗じて得た額を、
 - ③ 「大型乗務手当」については、上記組合員 4 名に対し、班員 8 名の 1 人あたりの平均支給額から各組合員の実際の支給額を控除した額を、
 - ④ 「2 個積ワンマン手当」については、支給対象となる執行委員長 X 1、組合員 X 2 の 2 名に対し、「2 個積ワンマン手当」の支給対象となる班員 4 名の 1 人あたりの平均支給額から当該組合員の実際の支給額を控除した額を、それぞれ支払わなければならない。
- 3 被申立人日通岐阜運輸株式会社は、申立人組合に対し、この命令書交付の日から 5 日以内に下記の文書(大きさ: A 4 判)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日通岐阜運輸支部

代表者 執行委員長 X 1 様

日通岐阜運輸株式会社

代表者代表取締役 Y 1 (印)

当社が、全日本建設交運一般労働組合日通岐阜運輸支部執行委員長 X 1 氏、組合員 X 2 氏、同 X 3 氏及び同 X 4 氏に対し、平成 11 年 1 月 5 日から自宅待

機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定などコンテナ班の他の運転手と異なる取扱いをしたことが、岐阜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。

今後は貴組合員にのみ、他の運転手と異なる勤務指示や勤務指定を行わないように十分留意します。

理 由

第1 事案の概要

本件は日通岐阜運輸株式会社（以下「会社」という。）が、同社コンテナ班運転手のうち全日本建設交運一般労働組合日通岐阜運輸支部（以下「組合」という。）の組合員4名に対して、平成11年1月5日から自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定など他の運転手と異なる取扱いをしたことが、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して、①自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定など不利益な取扱いをしないこと、②「時間外手当」、「休日出勤手当」、「大型乗務手当」及び「2個積ワンマン手当」について不利益取扱い前の平均手当支給額と実際の手当支給額との差額を支払うこと、③陳謝文の掲示をすること、の救済を求めて平成11年5月14日に申立のあった事件であり、会社はこれを争っている。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

- ① 組合は平成8年2月18日に会社の従業員により結成され、同月24日、会社に対し組合結成通知がされた。組合員数は結成時約60名、本件申立時は6名である。

なお、申立時の組合名は全日本運輸一般労働組合日通岐阜運輸支部であったが上部団体の組織再編に伴い規約改正を行い、本名称となった。

- ② 組合は、岐阜県労働組合総連合に所属しており、同時に上部団体にあたる全日本建設交運一般労働組合愛知県本部にも所属している。
- ③ 会社には平成10年1月25日に日通岐阜運輸労働組合が結成されており、本組合と併存している。
- ④ 本件は、会社のコンテナ班における事件であり、コンテナ班運転手8名のうち組合員は、執行委員長X1（以下「X1」という。）、組合員X2（以下「X2」という。）、同X3（以下「X3」という。）及び同X4（以下「X4」という。）の4名である。

各運転手は、毎朝会社で点呼を受けた後、日本通運株式会社岐阜支店（以下「日本通運」という。）コンテナ課に赴き、運転業務に就いている。

(2) 被申立人

- ① 会社は、昭和22年6月3日に設立されたのち、日本通運株式会社の

資本参加を経て、昭和60年6月26日から現在の商号に変更となった。

- ② 会社は、肩書き地に本社を置き、貨物自動車運送業を主として営む資本金1,000万円、従業員は申立時117名の法人である。
- ③ 会社は、本社のほか各務原営業所があり、本社組織としては業務の内容に応じて、路線幹線班、路線収集班、コンテナ班等の各班から構成されている。
- ④ 会社は、日本通運を主な取引先とし、その取引は他の運送会社と競合している。
- ⑤ 会社の代表取締役は、本件申立時Y2であったが、平成11年8月20日の臨時株主総会にて退任し、Y1が就任した。

また、Y3取締役（以下「Y3前総務部長」という。）が平成9年10月に退任し、Y4取締役（以下「Y4総務部長」という。）が就任した。

2 本件申立に至るまでの労使関係について

- (1) 組合は、平成8年2月24日に、会社に対し組合結成を通知するとともに要求書並びに団体交渉の申入書を提出した。

団体交渉にあたっては、冒頭から、会社は「団交ルールづくり」の先行を求めて、組合は「正常な労使関係を確立するための要求の合意」の先行を求めて、双方意見が対立したままであった。

- (2) 組合は、同年3月26日に当委員会に対して、「団交促進、賃上げ、退職金」の調整を求めてあっせんを申請した。

あっせんは、事態の推移を踏まえつつ進められたが、同年7月9日の第4回あっせん期日に、会社側が出頭しなかったため、あっせん員はあっせんを打ち切った。

- (3) 同年9月12日に組合は、当委員会に対して、「会社は、賃上げや夏期一時金について具体的な根拠を明らかにして、具体的に説明する誠実な団交をすること」を求めて、不当労働行為救済申立を行った。

平成9年7月29日当委員会は、「1 被申立人日通岐阜運輸株式会社は、賃上げ及び一時金（賞与）の団体交渉に際し、申立人全日本運輸一般労働組合日通岐阜運輸支部に対し、回答の根拠及びそれを裏付ける資料を提示するなど、誠実に団体交渉に応じなければならない。2 被申立人は申立人に対し、この命令書交付の日から5日以内に陳謝文を手交しなければならない。」との命令を決定した。

- (4) 平成9年8月23日に会社は、上記命令は事実の認定ないしその評価を誤り、また法律判断、適用を誤って不当な救済命令を発しているものであるなど、違法なものであるとして、当委員会を被告として、岐阜地方裁判所に救済命令の取消を請求する訴訟を提起した。

上記裁判所は、平成11年2月17日に原告の請求を棄却する判決を言い渡し、原告が控訴しなかったため、同年3月4日に判決は確定した。

- (5) 上記判決確定後においては、会社は「団体交渉については応じており、

組合の要求に対し、それなりの説明はしている」と主張しているが、組合は「会社の態度は救済命令確定後においても、基本的には変わっていない」と主張していることから申立人と被申立人との間の労使関係は、安定化の方向に向かっているとは言い難い。

3 組合員の日曜日・祝日出勤拒否について

- (1) 平成9年3月以前は、会社のコンテナ班の休日出勤の頻度は多くはなかった。このため、会社は休日の出勤について、特段のローテーションを編成することもなかった。

休日出勤の従事者は、コンテナ貨物輸送を発注する日本通運の操配者が、会社の従業員に順番に都合を聴取して、都合のよい者が休日出勤として従事していた。

- (2) 同年4月から、運輸交通業の労働時間が1週40時間となり、いわゆる4週8休制になった。

会社の休日については、会社の就業規則第21条第3項の規定により「日曜日、祝日、正月5日間と盆2日間及びそれらの休日を含めて4週8休となるよう定めた時短休日」と定められている。

また、会社は、同条第4項の「標準的な休日については、年度のはじめに年間カレンダーを作成する」との規定に基づき、年間のカレンダーの日付に○などを付けることによって休日を明記し、従業員に対しその年度の一律の休日を指定して、これを配布し知らしめていた（以下「休日カレンダー」という。）。

休日カレンダーは、コンテナ班運転手に対してもローテーションを組むことなく、同一の休日を示したものであった。

- (3) このころ、会社は、日本通運から毎日曜日・祝日に1台程度の注文を受けるようになった。このため、会社はコンテナ班の従業員に対して要請の趣旨を伝え、交替で日曜日・祝日の勤務（以下「休日割当出勤」という。なお、休日出勤手当が加算される「休日出勤」と区別する。）に就くように指示した。

会社は、コンテナ班の班長に勤務の実態に応じた月単位の勤務の割当表（以下「休日割当表」という。）を前月末に作成させ、従業員がローテーションによる休日割当勤務をする勤務体制を組んだ。

なお、休日割当出勤をした場合に生ずる休日の振替については、就業規則第21条第5項の規定により「会社は業務の都合により、各4週間における休日の数を変えない範囲で、休日を他の日に指定して割当てることがある。休日の割当ては原則として月のはじめに行う」と定められている。

- (4) このため、会社には、休日の指定について、休日カレンダーと休日割当表が併存することとなった。会社は就業規則等を提示して、どちらに準拠して休日を指定しているか、具体的に説明することなく、休日割当表を就労場所の日本通運の事務所に提示していた。

- (5) 班長または副班長は、休日割当表に基づき休日割当出勤の該当者に対して、前日または前々日にその都合を聞きに廻っていた。
- (6) 組合は、会社が無断で年次有給休暇を振替休日として処理すること及び休日割当出勤問題（①日曜日に出勤した場合における振替休日を事前に指定すること、②日曜日に半日分の仕事しかないときの1日分の保証の基準を明確にすること。）について不明確であったことなどの不満から、組合の活動として休日割当出勤に応じなかった。

このため、会社のコンテナ班の運転手のうち、組合員4名以外の運転手（以下「非組合員」という。）が、交替で休日割当出勤をした。

- (7) 平成9年7月頃、会社は日本通運から「日通岐阜運輸の特定の者が、提出された乗務予定どおりの乗務を行わないため、配車計画が混乱している。集配業務について、班長に指示しても守られていない。」とのクレームを受けた。

- (8) 7月19日の団体交渉において、休日割当表に関してY3前総務部長は「休日割当表は目安である。」旨を述べた。

- (9) 同年8月18日に、休日割当出勤問題のうちの振替休日を事前指定すること及び年次有給休暇を無断で振替休日として処理しないことについて、団体交渉を行った。

Y3前総務部長は「これらについて会社は努力し、連絡する。」旨の回答をした。なお、この団交において、休日カレンダーと休日割当表の関係は明確にされなかった。

- (10) 8月27日の団体交渉において、Y3前総務部長は「日曜日について、休日割当出勤命令をしているが、出勤していない従業員がいることを把握しており、これは業務命令違反でもあるから、会社としても重大に考えている。」と述べて、組合に警告した。

組合は、休日割当出勤問題について明確にすることを求めた。

このことについて、Y3前総務部長は「できるだけ早い時期にやりませう。」と述べた。

- (11) 組合は、8月27日の団交を踏まえて会社からの回答があると考え、同年の9月7日（日）にX3、10月10日（祝）にX2、10月26日（日）にX1が、休日割当出勤に応じた。

- (12) 組合員が休日割当出勤に応じたことについて、コンテナ班副班長Bは「組合員は日曜日に出勤をするのか。」と問い、X4が「出勤する。」と答えたところ、「組合員が日曜日出勤することは困る。」旨を述べた。

また、コンテナ班運転手AがX3に対して、「一遍出たくらいで偉そうな顔をするな。」と発言するとともに組合を誹謗、中傷するようなことを述べた事件が発生した。

組合は、この事件について会社に抗議を行うとともに、休日割当出勤した場合の振替休日を事前に指定すること等の休日割当出勤問題について、会社から正式に回答があるまでは、休日割当出勤に応じないことと

した。

- (13) 平成10年6月18日にX1は、会社が年次有給休暇申請を無断で変更していることや出勤簿に振替休日の表示がないこと及び年休の個人別付与日数が不明であることを理由に、岐阜労働基準監督署に申告した。

労働基準監督官は、同月29日に会社に対して調査を行い、会社は是正することを約したので、口頭指導に止めた。

- (14) X1は、休日カレンダーで出勤日（休日割当表では休日）となっている日を休暇とする年次有給休暇申請を提出したが、会社はそれを認めず私事欠勤扱いとしたことについて、同年8月7日に岐阜労働基準監督署に申告した。

労働基準監督官は、同月12日に会社に対して調査を行った。その結果、勤務表について休日カレンダーと休日割当表が併存しており、会社が従業員の休日が特定されていない勤務表をもとに年休申請を認めず、賃金を減額したことは不相当と指摘した。

会社は、勤務表を休日割当表の一つに確定すると約したので、労働基準監督官は会社に対し口頭指導に止めた。

その後、会社は組合員の出勤簿に休日割当表を挟み込んだり、直接手渡したりするようになった。

組合も休日割当表が休日カレンダーよりも優先すると理解し、これ以後は休日割当出勤に応じない場合は、年次有給休暇申請を提出するようになった。

- (15) 8月12日の団体交渉において、会社は組合に対して、休日割当出勤について協力を強く要請したが、組合は「休日割当出勤問題が未解決であり、この問題が解決すれば出勤に応じる。」と主張した。

会社は既に平成9年8月の団交で解決済みと説明し、平行線のままであった。

- (16) 同年12月、会社は日本通運から、「平成11年1月以降は、これ以上の配車の混乱を避けるため、日通岐阜運輸については8台の配車を4台に減車し、減車分は他の業者を準備している。」との通告を受けた。

- (17) 結果的に組合が休日割当出勤に応じない事態は、平成10年12月に会社が警告書を交付するまで継続した。

その間の組合員4名の休日割当出勤の状況は、平成9年4月1日から平成10年3月31日までの1年間において、日曜日・祝日に勤務割当を行った回数は延べ28回であり、そのうち出勤したのは延べ3回であった。

また、平成10年4月1日から平成10年10月31日までの7ヶ月間においては、日曜日・祝日に勤務割当を行った回数は延べ11回であったが、組合員は1日も応じなかった。そのうち、年次有給休暇を申請したのは延べ5回であった。

なお、会社は休日割当出勤に応じない組合員に対して、欠勤とはせず正規の休日として処理しており、年次有給休暇申請に対しては、時季変

更権を行使することはなかった。

4 警告書の交付について

- (1) 平成10年12月10日、会社は組合員に対して、休日割当出勤を拒否しているため、配車に混乱を来たしており、このままでは就業規則違反であり、懲戒処分の対象とすることがあるから早急に是正を求める旨の警告書を交付した。警告書の全文は、下記のとおりである。

平成10年12月10日 殿 日通岐阜運輸株式会社 代表取締役 Y 2 警 告 書 1. 警告に該当する行為 (1) 勤務割（乗務割）にもとづく勤務を拒否し続けていること。 ・通常勤務となる日曜日（勤務割で明示）に勤務をしないこと。 (2) 上記により、お客様に長期にわたり迷惑をかけていること。 ・配車に混乱をきたしていること。 2. 就業規則違反 (1) 上記1項の行為は、就業規則第4条（サービス遵守）第1項、第2項、第3項に違反する。是正しない場合は、懲戒処分の対象とすることがある。 3. その他 ・お客様からも、上記1項(1)の内容については、「今後も配車の混乱が続くようであれば、当該車両の固定配車については、減車を実施する」との厳しい改善要請を再三再四にわたり受けている。 ・かかる事態は、会社業績を悪化させるだけでなく、あなた自身の職場が無くなるという問題であることを十分認識し、早急に是正するよう警告する。 以上

- (2) 組合は、異議があったが、一方的な処分を避けるため、12月の13日（日）にX 2、20日（日）にX 3、23日（祝）にX 4、27日（日）にX 1が、休日割当出勤に応じることにした。

- (3) 12月14日、会社はX 2、X 3及びX 4に対して、職場の勤務割を班長、副班長に申し出なく勝手に変更したことを警告する文書を出した。

- (4) 12月14日、会社はさらにX 4に対して、会社の出勤簿に自分で勝手に振休・年休と記載したことについて、警告する文書を出した。

- (5) 12月25日、会社は日本通運から「配車の混乱を避けるため、4台減車し、他の業者を準備している。」との通告を受けたのに伴い、Y 2社長は午後8時40分頃、会社の事務所において組合員4名に対し「ここ2年間にわたり休日割当出勤を拒否し続けており、日本通運コンテナ課の操配に混乱を来たしている。再三、協力を要請しているにもかかわらず是

正されていない。この4名は日本通運から固定配車しないとされた。」旨の説明をした。

- (6) 12月27日、組合が休日割当出勤に応じたにもかかわらず、25日のY2社長からの「休日割当出勤をしていないので、来年1月からの日本通運コンテナ課における仕事はない。」との発言に対し、組合は執行委員長名で「12月25日Y2社長による警告に対する見解」という文書を会社に提出して抗議した。全文は、下記のとおりである。

12月25日Y2社長による警告に対する見解

Y2社長は12月25日午後8時40分頃、組合員ら4名を呼び出し「日曜出勤をしないので来年1月よりコンテナ課における仕事はない」と警告した。

この間組合は、振替休日に対する見解を求めてきた。1997年10月29日の団体交渉で、Y3部長（当時）は、「できるだけ早い時期にやります」と回答した。しかし、その後会社からは今日まで何ら回答はなかった。

この間、組合は、振替休日について明らかになれば、いつでも出勤すると表明してきた。振替休日は、会社の説明によって平常勤務との表明があり、有休届を出して休んだこともあり、会社も、これを認めてきた経緯がある。副班長らは、「組合員らはでてもらわなくても結構です」「君らにはでてもらっては困る」といっていた。

12月10日、会社は4名の組合員らに対し警告書なるものを手交した。

組合は、会社の不当な態度に問題があるとしながらも12月13日から、日曜出勤に協力することとした。にもかかわらず、この間の経過を無視し一方的に組合員4名らに警告をおこなった。これまで会社は、取り立てて問題にしていなかったのに、突然の警告に、組合は驚いている。

この経過で明らかのように、これまで会社はこの件について問題にしていなかったのに急に態度を変えたのはどうしてか。

運輸一般を嫌悪し職場から組合員を排除する意図を持っておこなわれたものでないかと思われても仕方ない行為ではないか。

運輸一般は、今回の警告は、労使関係をないがしろにするものであり認めることはできない。

1998年12月28日

日通岐阜運輸株式会社

社長 Y2 殿

全日本運輸一般労働組合

日通岐阜運輸支部

執行委員長 X 1

(注)文中「1997年10月29日の団体交渉」は「8月27日」の誤りと認められる。

(7) 平成11年1月12日、会社はさらにX4に対して、前日上司に対しておこなった威圧的な態度及び言動について、就業規則第3条、同第4条第1項及び第3項に違反するとして、警告する文書を出した。

5 平成11年1月以降の休日割当表による勤務指示について

(1) 平成11年1月5日の勤務指示について

Y4総務部長は会社の事務所において、X1、X2、X3に対し自宅待機を伴う勤務について、以下のとおり説明した。

- ① 日本通運に強く要請した結果、何とか4台の減車を2台の減車に止めた。
- ② 4名のうち2名を固定して欲しいと言われているが、順番にやってもらう。
- ③ 今月は休日割当出勤はないが、従来と同様に順番制で業務に就いてもらう。
- ④ 出勤は今までと同様に、午前7時30分には点呼を受け、2名は日本通運コンテナ課へ、他の2名は別の業務となるが、仕事のない場合は自宅に帰り待機する。
- ⑤ 給料については自宅待機を指示した日も基本給を支給する。

なお、X4は1月5日は病休であったので1月11日にY4総務部長が説明した。

(2) 休日割当表による勤務指示について

平成11年1月以降の休日割当表の一部抜粋は表1のとおりであるが、これによると組合員の場合、「コ」と記載した日と記載のない空白の日があり、それに対して非組合員の場合は「コ」の記載はなく、異なった勤務指示となっている。

また、組合員と非組合員の異なる勤務指示の内容は表2のとおりであり、組合員と非組合との平成11年1月29日から同年11月4日までの休日割当表による勤務割当は表3のとおりである。

なお、組合員に対する「コ」の記載と空白の割合は、同一日においてはそれぞれ2名ずつであり、全体のローテーションとしては、概ね1日おきに同一勤務となるように、「コ」の記載の日と空白の日が交互に指示されている。

表1

平成11年2月12日から同月21日の休日割当表の一部抜粋

	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
X1	コ	/	出	コ	/	コ		コ	/	/
X3	コ	/	/	コ		コ		コ	/	/
X2		コ	/	/	コ		コ		コ	/
X4	/	コ	/	/	コ		コ		コ	/

A 非組合員		/	/						/	/
B 〃		/	/						/	出
C 〃		/	/						/	/
D 〃		/	/						/	/

(注) 表中「出」の記載は、休日割当出勤の日である。

表 2

休日割当表による組合員と非組合員との異なる勤務指示

	勤務表示	勤務形態
組合員	空白	当日会社に出勤した後、会社の指示に従うものとされている日 日本通運コンテナ課での通常勤務が割当てられるかは事前に指定されておらず、会社に出勤してから通常勤務の指示がなければ、自宅待機となる。
	「コ」	日本通運コンテナ課でコンテナ運搬、集配等通常の業務に従事する日
	斜線	休日
非組合員	空白	日本通運コンテナ課でコンテナ運搬、集配等通常の業務に従事する日
	斜線	休日

表 3

平成11年1月29日から同年11月4日までの休日割当表による勤務割当

	「コ」の日 (通常勤務)	空白の日 (自宅待機の日)	斜線の日 (休日)	休日割当 出勤日
組合員 X 1	116日	78日	80日	6日
X 3	113	81	80	6
X 2	115	79	80	6
X 4	108	76	80	6
計	452日	314日	320日	24日
	空白の日 (通常勤務)		斜線の日 (休日)	休日割当 出勤日
非組合員 (4名)	777日	0日	320日	23日

(注) X 4 は、9月に病気休暇を取っているため、他の組合員に比べて勤務割当日が少ない。

(3) 土曜日の勤務指定について

平成11年1月以降の休日割当表では、非組合員は従前どおり、日曜日及び祝日等で4週8休が満たされないときは、原則として、土曜日が時短休日として指定されるが、組合員についてはこのような時短休日に4名のうち2名が交替で通常勤務日と指定され、その場合の時短休日は平

日に指定される。

なお、平成11年1月29日から同年11月4日までの休日割当表による組合員と非組合員の土曜日の勤務指定の状況は、表4のとおりである。

表 4

平成11年1月29日から同年11月4日までの土曜日の勤務指定

	時短休日である土曜日	通常出勤指定	休日
組合員 (4名)	104日	53日	51日
非組合員 (4名)	104日	3日	101日

(4) 組合員の平成10年と平成11年の手当の支給状況について

組合員の平成10年3月、10月と平成11年3月、10月の各手当の支給額は表5のとおりで、平成11年1月以降は組合員の手当は減少している。

なお、コンテナ班の運転手は、原則持ち車が決まっている固定配車であり、表5中の「その他手当」とは、「大型乗務手当」「2個積ワンマン手当」のことであり「大型乗務手当」とはコンテナ班での通常業務として車両に乗車した場合に1日400円支給されるものであり、「2個積ワンマン手当」とは2個積みの車両に乗車した場合、「大型乗務手当」に上積みして1日400円が支給されるものである。

また、「2個積ワンマン手当」の支給対象となる車に乗車できるのは、組合員においてはX1とX2であり、非組合員では2名いる。

表 5

組合員の平成10年と平成11年の手当の支給状況 (単位：円)

	時間外手当		休日出勤手当		その他手当		計	
	H10.3	H11.3	H10.3	H11.3	H10.3	H11.3	H10.3	H11.3
X1	89,685	35,458	25,588	0	15,200	8,400	130,473	43,858
X3	73,887	31,364	36,563	0	8,000	4,400	118,450	35,764
X2	78,124	19,106	36,113	0	16,000	9,600	130,237	28,706
	H10.10	H11.10	H10.10	H11.10	H10.10	H11.10	H10.10	H11.10
X1	82,472	48,680	33,444	0	14,000	16,000	129,916	64,680
X3	83,325	50,836	44,159	0	8,800	8,000	136,284	58,836
X2	84,792	55,508	28,978	0	16,800	8,000	130,570	63,508

(注) ① X4は、給料支給明細書の提出がないため、不明である。

② 「時間外手当」及び「休日出勤手当」の額は、就業規則第14条に基づく支給率により算出した個人ごとの「時間あたりの単価」に、「時間外勤務時間」及び「休日出勤時間」を乗じて算出される。

(5) 組合員と非組合員の勤務実態について

組合員の現在の勤務状況は、平成11年1月から休日割当表に従い、2台減車分の業務を組合員4名で交替して勤務していることに変わりないが、日によっては休日割当表の空白の日に通常勤務の指示があり、3台あるいは4台稼動する場合もある。

なお、自宅待機割当日（組合員の休日割当表における空白の日）の勤務実態は表6のとおりで、平成11年1月29日から同年10月30日までの間に、組合員が当初自宅待機を割当てられた延べ日数は308日で、うち延べ118日が通常勤務となっており、実際に自宅待機となった日は延べ190日であった。

また、組合員と非組合員の実際の勤務日数は表7のとおりである。これによると非組合員の実際の勤務日数は延べ876日であるのに対して、組合員の自宅待機を除く実際の勤務日数は延べ558日であり、組合員の勤務日数は非組合員の勤務日数を大幅に下回っている。

表 6

平成11年1月29日から同年10月30日の自宅待機割当日の勤務実態

	自宅待機割当	うち) 通常勤務	うち) 自宅待機
組合員 4名	308日	118日	190日

(注) 平成11年11月以降は、勤務実態が不明のため、表3の自宅待機の日延べ314日とは異なる。

表 7

平成11年1月29日から同年10月30日までの実際の勤務日数

運転手 8名 の勤務日数	組合員 4名 の勤務日数	非組合員 4名 の勤務日数
1,434日	558日	876日

(6) 組合員と非組合員の休日における勤務実態について

非組合員の勤務指定は、平日においては通常勤務指定であり、日曜日・祝日及び原則として土曜日は休日指定となっている。

組合員と非組合員の平成11年1月29日から同年10月30日までの休日における勤務実態は表8のとおりで、双方4名の休日日数延べ320日について、組合員が休日出勤を行ったのは1日のみであり、これに対して非組合員は延べ128日行っており、特に時短休日である土曜日については、延べ85日であった。

表 8

平成11年1月29日から同年10月30日までの休日出勤状況

	休日	休日出勤	うち) 時短休日である土曜日出勤
組合員 (4名)	320日	1日	1日
非組合員 (4名)	320日	128日	85日

(7) 自宅待機指示の前例の有無について

会社は、従業員に対して自宅待機という勤務指示は過去に前例はなく、現在もこういった勤務指示は、コンテナ班の組合員以外には行っていない。

第 3 判断

1 申立人の主張の概要

(1) 組合員と非組合員の異なる勤務指示とそれに伴う経済的不利益について

平成11年1月以降、コンテナ班の組合員4名と非組合員とは、異なる勤務指示がなされている。

休日割当表の空白欄の日の勤務指示は、非組合員の場合は、出勤して通常のコンテナ班の業務に従事することを意味するが、組合員の場合、それと同じであるのは休日割当表で「コ」と記載した日であり、組合員の空白欄の日は、当日出勤して、業務の指示がなければ、自宅待機を命じられる日である。

自宅待機となれば、通常の勤務日と異なり「大型乗務手当」、「2個積ワンマン手当」が支給されず、さらに時間外勤務がないので「時間外手当」も支給されず、経済的な不利益を被っていることになる。

同様に、土曜日の勤務指定については、非組合員は日曜日及び祝日等で4週8休が満たされないときは原則として土曜日が時短休日として指定されている。しかしこのような日に、非組合員は休日出勤として勤務しているのがほとんどである。

これに対して、組合員は4名のうち2名が交替で通常勤務日と指定されて勤務に就き、残る2名は時短休日となるがこの2名が休日出勤をすることはほとんどない。

すなわち、このような土曜日出勤は、組合員は通常出勤日であるから通常の賃金しか支払われないのに対し、非組合員は場合に応じて休日出勤ないし時間外出勤として扱われ、割増賃金が支払われることになり賃金の上で差別されることとなる。

(2) 不当労働行為の成否について

会社は組合結成時から組合を敵視し、団体交渉においても不誠実な団交態度を続けたため、平成8年9月12日に組合が行った誠実な団交を求めた不当労働行為救済申立においても地労委から不当労働行為の認定を受け、さらに裁判所でも行政訴訟に敗訴した。本事案においても、会社は団体交渉における組合側の問題提起に対して、回答するとの約束を守らず、組合と誠意をもって協議をしようとする姿勢は変わっていない。

組合は、以前から休日割当出勤には絶対に協力しないという姿勢ではなく、休日割当出勤問題（①日曜日に出勤した場合における振替休日を事前に指定すること、②日曜日に半日分の仕事しかないときの1日分の保証の基準を明確にすること。）が解決すれば出勤に応ずることを表明してきた。これに対して、会社はこの問題に明確に回答することなく、平成10年12月10日に警告書を交付し、組合は同月13日の日曜日から休日割当出勤に応じているにもかかわらず、平成11年1月5日から自宅待機の勤務指示や土曜日の通常勤務指定を行った。

こうした他の運転手と異なる勤務指示等の不利益取扱いは現在まで継続しており不当労働行為は明らかである。

2 被申立人の主張の概要

(1) 組合員と非組合員の異なる勤務指示が経済的不利益でない理由について

平成11年1月以降、2台の配車に対して組合員4名で交替で乗務することになったのは、組合員が「休日出勤手当」の支給対象とならない通常勤務としての休日割当出勤を拒否した結果、配車の混乱を来たすことになり引き起こされたものである。

すなわち、日本通運より2台分を減車されたため、2台に減車された業務については、組合員4名が交替で業務に就かせることとし、業務の発注がなかった場合は自宅において待機してもよいとし、必要に応じて業務に就くことを指示したものである。

会社は、組合員が出勤後業務が無く、自宅待機をしてもよい仕事のない日も出勤日としており、基本給を支給している。

また、「大型乗務手当」と「2個積ワンマン手当」はそれぞれ大型車両、2個積コンテナ車に乗務した場合にのみ支給される手当であり、同様に「時間外手当」と「休日出勤手当」も、それぞれ対象となる時間外勤務と休日出勤に対して支払われるものである。該当する業務を行っていないのに会社に支給を求めることは、他の労働者に対し組合員4名を特別扱いすることを不当に要求しているものである。

会社は平成11年1月以降、従業員に支給すべき手当の支給方法を変更した事実はなく、支給すべきものは従前どおりすべて支給しており、不利益な取扱いなどしていない。

すなわち、ノーワーク・ノーペイの原則により、該当する業務を行っていない以上、それに伴って支給される手当を支払う必要はない。

また、組合員の場合、「休日出勤手当」の対象となる土曜日の勤務が、非組合員と異なり通常勤務扱いとなっているのは、会社が日本通運により多くの発注を依頼した結果、月曜日から土曜日までの各日において2台ずつの発注を何とか獲得したことによるものである。

組合員は、平日の各日において原則として2台の発注にとどまり業務が減少したため、土曜日についても通常勤務として、優先的に業務を割当てたため、組合員4名の交替による通常勤務の対象としたのである。

これも休日割当出勤拒否に伴い、配車の混乱を招いた経過からすれば相当なことである。

組合員は、平日に割当てられた休日に出勤すれば「休日出勤手当」が支払われることになるのであるから、経済的不利益ではない。

(2) 不当労働行為の成否について

組合員4名による休日割当出勤拒否が原因で配車の混乱を来し、減車による業務の減少の責任は組合員に帰すべきものであるから、業務の受注がなかったときの自宅待機の指示には、相当かつ合理的な理由がある。

会社は、日本通運に組合員4名に対して2台を超える業務の発注を再三依頼し、現実には時には2台を超える発注を獲得しているように、誠意ある対応をしている。

組合員4名が原因となり、配車の混乱が起きたような状況のもとで、6台の配車に対し、他の運転手4名を含めた8名で交替乗務させることの方が従業員間において不平等であり、不相当な扱いとなる。

また、各手当の支給についても組合員4名自らの休日割当出勤拒否が原因となって、発注先からの減車を招いたのであるから、このことに起因して減額された手当の支給を求めることは失当である。

以上のことから、なんら不当労働行為といわれる理由はない。

3 当委員会の判断

(1) 組合員と非組合員の異なる勤務指示と経済的不利益の実態について

① 自宅待機となる勤務指示については、認定事実5 - (2)のとおり平成11年1月以降の休日割当表では、組合員の場合、「コ」と記載した日と記載のない空白の日が存在することとなった。

「コ」と記載した日は通常勤務となる日である。空白の日は、日本通運コンテナ課でのコンテナ運搬、集配等の通常の業務に割当てられるかは事前に指定されていないため、会社で午前7時30分に点呼を受け、その後会社の指示を受ける。通常勤務の指示がなければ、自宅待機となる日である。原則として組合員の「コ」と記載した日と、空白の日は同一日においてそれぞれ2名ずつであり、1日おきに同一勤務となるよう指示されている。

なお、非組合員の場合は「コ」と記載した日はなく、出勤日は通常勤務を行うこととなる。

認定事実5 - (2)表3によると、平成11年1月29日から同年11月4日までの休日割当表による勤務割当は、組合員の場合、自宅待機となる空白の日は延べ314日であり、通常勤務となる「コ」の記載の日は延べ452日である。

② 次に、土曜日の通常勤務指定については認定事実5 - (3)のとおりで、非組合員は従前どおり、日曜日及び祝日等で4週8休が満たされないときは、原則として土曜日が時短休日として指定されるが、組合員については、このような時短休日に4名のうち2名が交替で通常勤務日と指定され、その場合の時短休日は平日に指定される。

認定事実5 - (3)表4でみると、平成11年1月29日から同年11月4日までの間で、組合員と非組合員双方4名に時短休日である土曜日が延べ104日あるうち、組合員に通常勤務指定がされていたのは延べ53日、非組合員に対しては延べ3日のみである。

また、認定事実5 - (6)表8によると、組合員の場合、時短休日とされた土曜日に出勤したのは、わずか1日のみである。

③ また、自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定による組

合員と非組合員の平成11年1月29日から同年10月30日における実際の勤務日数を比較したのが、認定事実5 - (5)表7である。これによると、非組合員の実際の勤務日数は延べ876日に対して、組合員の実際の勤務日数は延べ558日であり、組合員の場合、これに認定事実5 - (5)表6の実際に自宅待機となった日延べ190日を加えても延べ748日しかなく、組合員の勤務日数は非組合の勤務日数を大幅に下回っている。

さらに、組合は「自宅待機となる勤務指示と土曜日の通常勤務指定により経済的不利益を被っている」と主張しているので、組合員の平成10年と平成11年の「時間外手当」、「休日出勤手当」及び「その他手当」の支給状況を調べたのが、認定事実5 - (4)表5である。

これによると、「休日出勤手当」は平成11年3月及び10月において支給されていない。これは認定事実5 - (6)表8のとおり、休日出勤が非組合員のみに一方向的に偏っている結果と史料される。

また、「時間外手当」と「その他手当」についても組合員各々の支給額は大幅に減少している。このことは、平成11年における相対的な業務量の減少も一因であると思料されるが、平成11年の組合員の手当の減少の最も大きな要因は、前述のとおり、組合員と非組合員の実際の勤務日数の格差により、勤務の機会を失ったことにあり、それにより得るべき手当が減少したと推認できる。

以上①から③により、組合の主張する「平成11年1月以降の組合員と非組合員の異なる勤務指示とそれに伴う経済的不利益」について、不利益取扱いの外形的な事実を認めることができる。

(2) 不当労働行為の成否について

- ① 組合は、「会社は、組合結成時から組合を敵視し、団体交渉においても不誠実な団交態度を続けたため、平成8年9月12日に組合が行った誠実な団交を求めた不当労働行為救済申立においても地労委から不当労働行為の認定を受け、さらに裁判所でも行政訴訟に敗訴した。本事案においても、組合と誠意をもって協議をしようとする姿勢は変わっていない」と主張し、さらに休日割当出勤について「以前から休日割当出勤には絶対に協力しないという姿勢ではなく、休日割当出勤問題が解決すれば出勤に応ずることを表明してきたにもかかわらず、会社はこの問題に明確に回答しなかった」と主張している。

確かに平成9年8月27日の団交において、組合は休日割当出勤問題を取り上げ会社も早急に回答する旨を述べたのは認定事実3 - (10)のとおりである。認定事実3 - (11)では、組合員も会社から回答があるものと考え、3人が休日割当出勤に応じたが、認定事実3 - (15)では、平成10年8月12日の団交において、会社がこの問題は解決済みであるとしたため話し合いは進展しなかった。結果として、組合の休日割当出勤拒否は会社から警告書の交付を受けた平成10年12月まで継続されたの

である。

この経過をみると、「組合員が休日割当出勤を拒否したために減車が行われた」として、減車の原因を組合員のみに戻す会社の主張は容認し難い。

本来、団体交渉においては、使用者は誠意を尽くし、組合との合意が得られるよう真摯な努力を傾けることが必要とされている。会社は認定事実2 - (3)、(4)のとおり、前回事件においても不当労働行為の認定を受けた経緯があるが、今回事件においても、組合の主張を理解しその上で十分な説明を行うという姿勢は見受けられず、またその努力を尽くしているとも言い難く、前回命令以降においても労使の対立が継続していたと認めざるを得ない。

- ② 次に、組合は「会社は、平成10年12月10日に警告書を交付し、同月13日の日曜日から組合員が休日割当勤務に応じているにもかかわらず、平成11年1月5日から自宅待機となる勤務指示と土曜日の勤務指定を行った」と主張する。

休日割当出勤が就業規則に基づく業務命令であり、組合がこの勤務に幾度となく応じなかったことは、認定事実3 - (3)、(6)、(12)のとおりであり、平成10年12月以前に「配車の混乱があったこと」についても認定事実3 - (7)、(16)のとおり、会社の主張は認められる。

しかし、会社が平成10年12月10日に組合員に対して警告書を交付したことにより、組合員が平成10年12月13日の日曜日から休日割当出勤に応じたことは認定事実4 - (2)のとおりである。会社が自宅待機指示及び土曜日の通常勤務指定した平成11年1月5日の時点において、会社の主張するような「配車の混乱」という事実はない。よって組合員が警告書の交付を受け、会社の指示どおり休日割当出勤に従っていたにもかかわらず、会社が新たに非組合員と異なる勤務を指示したことに合理的な理由があると言い難い。

- ③ 会社は、「日本通運に組合員4名に対して2台を超える業務の発注を再三依頼し、現実に時には2台を超える発注を獲得しているように、誠意ある対応をしており、組合員4名が原因となり、配車の混乱が起きたような状況のもと、6台の配車に対し、他の運転手4名を含めた8名で交替乗務させることの方が従業員間において不平等であり、不相当な扱い」と主張している。

会社の主張する「2台を超える業務の発注を獲得している」ことについては、認定事実5 - (5)表6のとおり、平成11年1月29日から同年10月30日までの間で、会社が組合員4名に対して自宅待機を割当てたのは延べ308日あるうち、実際通常勤務となったのは延べ118日であったことから会社の努力は認められる。

しかし、減車の原因を組合員のみに戻すことが容認し難いのは前述のとおりであるので「8名で交替乗務させる方が従業員間において、

不平等、不相当な扱い」との主張は認められない。

コンテナ班における8名体制を維持し、減少分の2台の業務を班員全員に平等に割当てる勤務体制を組むことも可能であったと思料される。

- ④ さらに、会社は、土曜日の通常勤務指定が不利益取扱いでない理由として「組合員は、平日の各日において原則として2台の発注にとどまり業務が減少したため、土曜日についても通常勤務として優先的に業務を割当てたためであり、平日に割当てられた休日に出勤すれば、休日出勤手当が支払われる」と主張している。

しかし、組合員の平日の業務が減少したことは、会社が組合員に対し自宅待機の指示を行った結果生じたことであり、前述のとおり平等な勤務体制とすればこのような問題は起きないのである。

また、認定事実5 - (6)表8によると、平成11年1月29日から同年10月30日までの間で、コンテナ班の非組合員4名は、休日出勤を延べ128日行い、そのうち時短休日である土曜日が延べ85日である一方、組合員は、休日指定された日の休日出勤は1日のみであり、それは時短休日である土曜日に行われたものである。休日出勤の命令を発するのは会社であり、休日出勤の実態が非組合員のみ偏っていることを考えると、会社の主張は失当であると言わざるを得ない。

- ⑤ 最後に、会社は、組合員の主張する経済的な不利益について、「ノーワーク・ノーペイの原則により、「時間外手当」、「休日出勤手当」、「大型乗務手当」及び「2個積ワンマン手当」はそれぞれ該当する業務を行って初めて支給される手当であり、自宅待機となる日も出勤日として基本給を支給しており不当な要求である」と主張しているが、問題となるのは支給の実態ではなく、そのような手当の減少をもたらすような「自宅待機の指示及び土曜日の通常勤務指定」を命じた行為である。こうした会社の指示などにより、組合員が勤務の機会を失ったことは否定しがたい。

以上①から⑤を総合して勘案すると、被申立人が平成11年1月5日から、申立人組合執行委員長X1、組合員X2、同X3及び同X4に対し、自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定など同社コンテナ班の他の運転手と異なる取扱いをしたことは、同人らが組合員であることの故をもって行われたものと推認される。よって、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

4 救済方法について

- (1) 以上のことから、平成11年1月以降の「自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定」は不当労働行為であると当委員会は判断するので、その救済方法として主文1のとおり、「被申立人は、申立人組合執行委員長X1、組合員X2、同X3及び同X4に対し、自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定など同社コンテナ班の他の運転手と

異なる不利益取扱いをしてはならない」と命ずるのが相当である。

- (2) 申立人が求めるバック・ペイについては、平成11年1月以降の「自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定」により、申立人が勤務の機会を失ったことが明白であり、支払うことを相当とする。しかし、平成11年1月以降は、配車の減少により業務量が減少しているため、申立人の求めている差額の支払いをそのまま命ずることは相当でない。

そこで、平成11年1月5日から自宅待機となる勤務指示及び土曜日の通常勤務指定の取扱いを止めるまでの間、こうした勤務指示等を被申立人が申立人に対してなさなかった場合の、申立人の各手当に相当する額を次の例により計算し、申立人に支払うことを相当とする。

コンテナ班運転手8名が平等な勤務を行ったものとし、

- ① 「時間外手当」については、前記組合員4名に対し、各組合員の時間外勤務における「時間あたりの単価」に、班員8名の1人あたりの平均時間外勤務時間から各組合員の時間外勤務時間を控除した時間を乗じて得た額を、
- ② 「休日出勤手当」については、前記組合員4名に対し、各組合員の休日出勤における「時間あたりの単価」に、班員8名の1人あたりの平均休日出勤時間から各組合員の休日出勤時間を控除した時間を乗じて得た額を、
- ③ 「大型乗務手当」については、前記組合員4名に対し、班員8名の1人あたりの平均支給額から各組合員の実際の支給額を控除した額を、
- ④ 「2個積ワンマン手当」については、支給対象となる執行委員長X1、組合員X2の2名に対し、「2個積ワンマン手当」の支給対象となる班員4名の1人あたりの平均支給額から当該組合員の実際の支給額を控除した額を、それぞれ支払わなければならないと命ずるのが相当である。

- (3) 申立人が求めるポスト・ノーティスについては、謝罪文の掲示まで命令することは、今後の正常な労使関係の確立から適当ではないので、文書手交を相当とする。

第4 法律上の根拠

以上の認定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、主文のとおり命令する。

平成12年8月29日

岐阜県地方労働委員会

会長 佐藤 千代松 印