

命 令 書

申立人 園田陸運グループ労働組合

被申立人 園田陸運株式会社

上記当事者間の鹿地労委平成11年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年3月18日第546回公益委員会議において、会長公益委員久留達夫、公益委員野田健太郎、同泉健子、同服部喜壽郎及び同宮廻甫允が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人及び被申立人は、鹿地労委平成10年(あ)第1号園田陸運争議あっせん事件(以下「本件あっせん事件」という。)において、双方が受諾したあっせん案第2項に定める「具体的な配車のあり方」について協議し、被申立人が本命令書写し受領の日から2か月以内に、合意に達するよう努めなければならない。
- 2 被申立人は、別紙目録記載の申立人組合員に対し、平成11年9月1日から被申立人が本命令書写しを受領する日までの間で、かつ、組合員が被申立人の従業員であった期間(以下「是正期間」という。)の給与について、月額30万円と各月に既に支給された給与額(諸手当を含む。)との差額(既支給月額が30万円を超えたときは、その月の差額は0円とする。また、是正期間に1月に満たない月があるときは、日割り計算とする。)の3割を支払わなければならない。
- 3 その余の申立ては、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の要旨

1 事案の概要

従前から中・長距離運行業務(九州北部以遠の運送で主に関西・関東方面への運送業務をいう。以下「長距離業務」という。)従事時に支払われていた食事代を被申立人園田陸運株式会社(以下「被申立人」又は「会社」という。)が廃止したことを契機に、長距離運転手の一部を組合員(以下「分会員」又は「グループ分会員ともいう。)とする全国一般労働組合鹿児島地方本部(以下「全国一般」という。)の園田陸運分会(以下「分会」という。)が結成されたが、労使双方は団体交渉の後、食事代の取扱いを含む覚書を締結した。

一方で、会社は、①長距離業務を会社から別会社へ移管すること、②これに伴い、長距離運転手は他の部署へ配置換えとなるこ

と、③引き続き、長距離業務の従事を希望する者は別会社への移籍が必要であること、また、移籍にあたっては会社の斡旋があること、などを内容とする合理化計画を決定し、その旨の告示を行った。

これに対し、分会からあっせん申請がなされ、当委員会による調整の結果、①分会は告示について理解し、会社は長距離運転手で別会社へ移籍しなかった組合員を会社の従業員として雇用を継続すること、②組合員の勤務は長距離業務と地場業務(鹿児島県及び宮崎県などの近県を中心とする運送業務をいう。)の両方とし、「具体的な配車のあり方」については今後協議すること、③長距離業務については別会社の車の代行などにより実施すること、④食事代に関する取扱い、などを内容とするあっせん案が受諾された。

しかしながら、あっせん案において労使で協議することとされた「具体的な配車のあり方」について一部にしか協議が調わず、代行による長距離業務は完全には実施されない状態であった。また、食事代についての協議が進まないことを理由として、組合員による食事代の未払賃金請求訴訟(以下「食事代訴訟」という。)が提起され、その結果、長距離業務にも従事していた一部の組合員は当該業務から外され、あっせん案に基づく「具体的な配車のあり方」についての労使協議がされなくなり、代行による長距離業務は完全に実施されなくなった。

本件は、以上のような経過を踏まえて、合理化計画の実施やあっせん案に基づく長距離業務の実施等において、組合員であること又は組合活動を理由とする組合員差別の不当労働行為があったとして、告示前の長距離業務への復帰及び長距離業務に従事した場合との給与差額等の支払いなどを求めて、平成11年10月4日に救済申立てのあった事案である。

2 申立人の請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人園田陸運グループ労働組合(以下「申立人」又は「組合」という。申立時は、全国一般の園田陸運グループ分会(以下「グループ分会」という。)と称していた。)の長距離運転手X 1他組合員を本来の長距離業務に従事させること。
- (2) 被申立人は、申立人を無視して一方的に労働条件を変更したことにより組合員が受けた精神的苦痛に対する慰謝料及び平成10年11月以降一方的に長距離運行をさせないことによる一人平均月額41万円との差額を支払うこと。
- (3) 被申立人は、命令書交付の日から7日以内に南日本新聞に謝罪文を掲載し、ラジオ、テレビで謝罪文を放送するとともに

に、内容を縦2メートル、幅1メートルの白板に黒ペイントで本社正門、鹿屋営業所、鹿児島営業所、有限会社垂水運送及び有限会社指宿園田陸運の各玄関の第三者の見えやすい場所に2週間掲示すること。

第2 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 申立人は、平成13年2月13日に会社並びに会社の関係会社である有限会社垂水運送及び有限会社指宿園田陸運(以下、両社を併せて「両有限会社」という。)の従業員(これらの会社を退職した後も、これら会社とのトラブルにより組合の支援・指導が必要と組合の執行委員会により判断された者を含む。)であることを組合への加入資格(組合同規約第2条)として結成され、肩書地に事務所を置き、結成時の組合員数は7人であり、すべて被申立人の従業員であった。

イ 当初申立人は、平成10年8月16日、全国一般の分会として結成された。当時の分会の加入資格は、分会規約第4条によると、主として会社に従事する従業員をもって組織することとされていたが、平成11年1月3日に規約改正を行い、グループ分会に改称した。当時のグループ分会規約第4条によると、その加入資格は、主として会社及び両有限会社に従事する従業員をもって組織することとされた。

ウ 本件不当労働行為救済申立事件は、平成11年10月4日、全国一般が申立人となって申し立てられたが、平成13年2月12日にグループ分会員7人全員が全国一般を脱退し、同月13日に組合を結成したのに伴い、同月26日に全国一般と組合は、連名で、申立人の地位の承継申立書を当委員会に提出した。これについて、当委員会は公益委員会議で審議の上、同年4月23日承継を承認した。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業等を営んでいる株式会社である。本社と同じ住所地に垂水営業所、他に鹿児島営業所、鹿屋営業所、川内営業所、指宿営業所、宮崎営業所及び福岡営業所を有し、結審当時の従業員数は約270人である。

2 分会結成前後の労使関係

(1) 食事代の廃止

ア 会社は、10数年前から会社の長距離業務に従事したときに、その都度現金を渡す形で食事代を支給してきた。

なお、平成9年6月1日より実施分の会社の賃金規程には、

食事代についての明文の規定は見あたらない。

イ 会社は、平成10年6月29日付けの文書で同年8月1日から食事代を廃止する旨を従業員に通知し、同年8月1日以降この食事代の支給を停止した。廃止直前の支給額は、出発日と帰社日が原則として1,000円、出発日と帰社日以外の運行途中が1日2,000円であった。

食事代廃止の通知は、次のとおりである。

H10.6.29

各位

園田陸運株式会社 ㊟

食事代について

今回の国税調査の結果、指宿園田陸運がドライバーに対し支給した食事代は、すべて給与と見なされ過去にさかのぼり所得税を徴収される事となりました。(1人当たり100,000円～150,000円の負担となります。)

税務署の見解は、経費と認められる食事代は現物支給に限るとの事であり金銭で支給された食事代は、個人の給与所得と見なされ所得税を徴収するとの事です。

いずれ吾社にも国税より通知があると思います。過去3年間に支給した食事代約84,000千円に所得税がかかり、約10,000千円近くの所得税を徴収される事となります。

この10,000千円の税金は、食事代の支給を受けた個人より徴収する事となりますが、すべて支払済のものを個々に徴収する事による皆様の経済的負担を考慮し、今回は全額会社で負担する事と致しました。

ドライバーに対し、内食と外食との経費格差を補填する目的で実施して来ましたが、昨今の経済社会の変化に伴い食生活も向上し内食、外食の経費格差も縮小し補填の必要性もなくなって来たと考えます。

先般、所長、部長を含めた幹部会で協議致しましたが、これを機に食事代の支給を中止する事が適当であるとの結論を見ましたので、来る8月1日より食事代を支給する制度を廃止することと致しましたのでお知らせ致します。

以上

(2) 分会結成と食事代に関する交渉

ア 食事代の廃止を契機に、会社の長距離業務に従事していた運転手の一部(25人)は、平成10年8月16日に分会を結成

した。

イ 平成10年8月17日、全国一般の上部団体にあたる日本労働組合総連合会鹿児島県連合会(以下「連合鹿児島」という。)の役員、全国一般の役員及び分会の三役が会社を訪れ、労働組合を結成したことを通知するとともに、労働組合結成に伴う10項目からなる要求書を提出し、団体交渉の実施を申し入れた。10項目のうち食事代に係る要求は、「10、運旅行費の復元を早急に行うこと。」となっている。

当日は、会社の代表取締役社長Y1(以下「Y1社長」という。)は不在で、常務取締役のY2(以下「Y2取締役」という。)、管理課長のY3(後、企画部長。以下「Y3課長」という。)等が対応した。

なお、当日は、労使双方の窓口について協議がされ、会社側は、Y3課長が担当することとなった。

ウ 平成10年8月17日付けの要求書に関する団交交渉は、同年8月28日、同年9月12日及び同月30日の3回実施された。

エ 平成10年11月4日、Y1社長並びに全国一般のX2執行委員長及び分会のX1分会長(以下「X1分会長」という。)が記名押印して、次の覚書が締結された。

なお、覚書の第10項にある「食事手当」は、食事代のことである。

覚書

園田陸運株式会社(以下単に会社という)と全国一般労働組合鹿児島地方本部並びに全国一般労働組合鹿児島地方本部園田陸運分会(以下単に組合という)は1998年9月30日の団体交渉において組合から出された結成時の諸要求に対して確認したのでここに覚書を交わす。

記

- 1, 日本国憲法・労働組合法・労働基準法等に定める労働組合・労働者の諸権利を認め、守ること。
 - ◆そのとおり認める。
- 2, 当組合を唯一交渉団体として認めること。
 - ◆唯一の団体としては認めがたいが現在においては他の交渉団体が考えられない事を確認した。
- 3, 組合事務所・電話・掲示板を設置すること。
 - ◆会社規模からいって組合事務所の設置については無理であるが、掲示板の設置と情報等の通信物を保管する場所等に付いては今後協議する。

- 4, 組合員の時間内組合活動を認め、賃金カットはしないこと。
◆今後継続的に協議する。
- 5, 組合員の配置転換、解雇は組合と事前に協議し、組合の同意を得て行うこと。
◆今後継続的に協議する。
- 6, 会社に従事する従業員は全て組合員とするユニオンショップ協定を当組合と締結すること。
◆協定化は無理である。組合加入は個人の意志とする。
- 7, 労働基準法第24条に基づき賃金控除を実施すること。
◆組合費について控除することとし、他の控除の項目についてはその都度組合と協議して決定していく。
- 8, 就業規則・給与規定・退職金規定等各種規則を組合に提示すること。
◆現在職場に配布してあるものを提示する。
- 9, 退職金規定について、中小企業退職金制度へ加入すること。
◆現在会社には退職金規定が存在しているので、現段階では制度加入は考えていない。
- 10, 運行旅費(食事手当)の復元を早急に行うこと。
◆全額の復元は会社としての厳しい状況では無理であるが、今後早急に組合と協議していくものとする。

以上の通りの確認ができた証しとして、覚書参通を作成し、会社・組合それぞれ一通あて保管するものとする。

以上

1998年11月4日

園田陸運株式会社
代表取締役社長 Y 1 ⑩
全国一般労働組合鹿児島地方本部
執行委員長 X 2 ⑩
全国一般労働組合鹿児島地方本部
園田陸運分会分会長 X 1 ⑩

(3) 分会に対する会社の認識

ア 平成10年10月1日午後4時,分会の三役と会社の管理部長のY 4(以下「Y 4部長」という。)は,本社1階応接室において退職金規程等を確認することなどを内容とする話し合いを行った。

この話し合いの際,分会員の発言などにより,Y 4部長は会社を倒産させるために分会が結成されたものと危惧す

るようになり、その後、会社は、分会が会社にとって危険な団体である旨の認識をするようになった。

イ 平成10年10月14日、会社は、分会員によるストライキが行われた場合の事態に対応するためとして、人員の過不足数などを記載した資料を作成した。

3 会社の経営合理化

(1) 合理化の告示

ア 平成10年11月5日、会社は、従業員に対し長距離業務を両有限会社に移管することなどを内容とする経営合理化に係る同年11月4日付けの告示(以下「告示」という。)を本社、垂水営業所、鹿屋営業所及び鹿児島営業所に掲示した。告示の内容は、次のとおりである。

告 示

従業員各位

長期に亘る景気低迷の影響を受け、我社グループ企業の収益は大幅に悪化し、昨年の決算に於て赤字の計上を余儀なくされた。

こうした赤字体質からの脱却をはかり収益を向上させるための対策を種々試みましたが、収益の改善は一向に見られず、業績は低迷して居ります。

このような状況をこのまま放置すれば、グループ企業が共倒れすることは必至であります。

このため、グループ企業の体質を抜本的に改善し、体質を強化し収益力を高めることが必要であります。

上記理由により、収益力の低い中・長距離輸送業務を我社から切り離し、収益力を高めると同時に中・長距離業務に於て比較的収益力の高い業務をグループ2社(有)指宿園田陸運・(有)垂水運送)に移管し、中・長距離輸送専門の業者として育成、強化をする事と致しましたので、皆様の御理解、御協力をお願い致します。

従いまして、中・長距離業務縮小に伴い、中・長距離輸送のドライバーの皆様におかれましては、各営業所の他の業務に配置換えとなりますので御了承下さい。

なお、引き続き中・長距離の運転業務を希望される方につきましては、求人があり次第、関連2社(有)指宿園田陸運・(有)垂水運送)への移籍につき斡旋致しますので、平成10年11月10日までに別添申込書に記入され、申込みいただきますようお願い申し上げます。また、申込につきましては、定員になり次第、期限を待たずに締め切らせていただきますので、併せてお願い申し

上げます。

以上

平成10年11月4日

園田陸運株式会社
代表取締役 Y 1

イ 平成10年12月1日、会社は、両有限会社に対して長距離業務を移管した。また、同日付けで会社は、両有限会社に長距離用トラックを売却した。

(2) 会社等の経営状況

ア 会社から当委員会に提出された損益計算書によると、会社の決算は、平成8年11月期、平成9年11月期と二期連続の赤字決算となっている。また、平成10年11月期は黒字決算であったものの、前年の決算期から約1億573万円の累積損失が繰り越されていたため、約1億216万円の累積損失が残ることとなった。

これらの累積損失は会社の自己資本を大幅に上回るものであり、平成9年11月期及び平成10年11月期の貸借対照表は、債務の返済が困難となるような財務状態であったことを示している。

なお、前記の損益計算書及び貸借対照表は、税務申告とは異なる内容のものである。

イ 会社には、グループ企業として有限会社垂水運送(本社垂水市。以下「垂水運送」という。)及び有限会社指宿園田陸運(本社指宿市。以下「指宿園田」という。)があり、それぞれ一般貨物自動車運送事業等を営んでいる。

垂水運送には平成9年3月期で約4,565万円の累積損失があり、指宿園田にも平成9年9月期で約4,661万円の累積損失があった。その結果、会社の平成9年11月期の累積損失約1億573万円との合計は約1億9,798万円となった。

ウ 会社は、平成8年11月期及び平成9年11月期の決算で連続して多額の欠損金を計上したことから、燃料費の節約、フェリーや高速道路の使用制限などを行うとともに、平成9年12月1日から役員2人の削減及び課長以上の管理職の給与の5%カットなどを行ったほか、長距離業務に従事した時に支給していた食事代制度を平成10年8月1日から廃止するなど経費節減の努力を行った。また、金融機関の貸渋りにより資金繰りに追われていたこともあって、両有限会社など運送業者に車輛を売却するなどして資金の調達に努

めた。

エ 会社は、経営の合理化計画について平成10年2月頃から検討をはじめ、同年10月、取締役や営業所長等が出席した役員会で長距離業務を両有限会社に分割移管する旨の合理化計画を決定した。

オ 合理化の内容は、会社及び両有限会社の業務分担を明確にし、業務の集約化・簡素化をはかるため、長距離業務のうち大隅地区を中心とする荷主分は垂水運送に、鹿児島及び薩摩半島を中心とする荷主分は指宿園田に移管し、会社は地場業務と貨物運送の取扱業務を行うというものであった。

(3) 移籍に係わる職制発言など

ア 平成10年11月7日午前7時15分頃、X 1 分会長は、同月5日に電話で指示されていたジャパンファームの仕事に就くため垂水営業所に行った際、配車担当課長のY 5 (以下「Y 5 課長」という。)から垂水運送に移籍しないと仕事はさせられない旨を言われた。

イ また、平成10年11月9日午前8時頃、X 1 分会長が垂水営業所に行った際、Y 5 課長から垂水運送に移籍しないと仕事はさせられないし、労働組合を脱退しないと移籍することはできない旨を言われた。

ウ 平成11年1月あるいは同年2月頃に、X 1 分会長と分会員のX 3 (以下「X 3」という。)は、平成10年11月末日当時垂水運送の社長であり、会社の取締役であったY 6 が使用していた会議ノートを鹿屋営業所において入手した。

この会議ノートの43ページには、冒頭に「H10年11月4日(予定)」との記載があり、次に「出席者 Y 1 Y 6 Y 7」とあり、下方に「垂水運送今後について」として、「9. 労働組合にはいつている従業員は垂水運送では使用しない。」と記載されている。

(4) 移籍にあたっての採用試験

ア 会社は、平成10年11月5日から同月11日までの期間に、垂水営業所、鹿屋営業所及び鹿児島営業所において、長距離業務に従事する移籍希望者の募集を行った。募集期限は当初11月10日までとされていたが、同月9日組合側からの申入れにより同月11日まで延期された。

移籍希望者名簿に名前を記入した従業員は、分会員を含め、垂水営業所で18人、鹿屋営業所で4人、鹿児島営業所で22人、合計44人であった。

イ 垂水営業所のX 1 分会長及び分会員X 3、鹿児島営業所

の分会員 X 4, 同 X 5 (以下「X 5」という。), 同 X 6 (以下「X 6」という。), 同 X 7 (以下「X 7」という。) 及び同 X 8 の名前は, 移籍希望者名簿に記載されていない。

ウ 移籍希望者に対して交通法規等に関する〇×式の筆記試験が行われ, 両有限会社の社長による面接が実施された。

なお, 移籍試験が実施された日は, 垂水運送が平成10年11月16日, 同月17日, 同月18日, 同月19日, 同月20日, 同月21日, 同月26日及び同月28日であり, 指宿園田が同年11月17日, 同月18日, 同月19日, 同月20日及び同月21日であった。

エ 移籍試験は, 垂水営業所の18人, 鹿屋営業所の4人, 鹿児島営業所の17人, 合計39人が受験し, 垂水営業所の18人全員, 鹿屋営業所の3人, 鹿児島営業所の13人, 合計34人が合格した。

当時の分会員として受験した鹿屋営業所の X 9 (以下「X 9」という。) は, 平成10年11月末日付けで垂水運送の Y 6 社長名により採用見送りとなった旨の選考結果の通知を受けた。

なお, アルバイト職員として受験した鹿児島営業所の4人も不合格となった。

(5) 合理化に関する労使協議

ア 会社と組合側が覚書を締結した平成10年11月4日の団体交渉の席で, 組合側は, X 1 分会長が分会員から電話で聞いた「長距離運行は垂水運送が全部走るのだから垂水運送に入らないと長距離は走れないし, 労働組合を脱退しないと垂水運送へ入れない」ということについて会社に説明を求めたが, 会社はその事実はないと否定し, 「地場は大変多忙で利益は上がるが, 長距離は赤字なので縮小せざる得ない」こと, 同年11月5日に「従業員に対して会社の実情等と今後の労働条件について説明する」ことなどを答えた。

また, 分会は同年11月5日の説明について, 労働条件の変更になるので全国一般等も入れて説明するよう要求したが, 会社は全国一般等に対しては別途に説明するとしてこれを拒否した。

イ 平成10年11月5日, 会社の Y 2 取締役と相談役の Y 8 は, 本社の2階会議室で分会三役及び当日会社に居合わせた非組合員に対し, 会社の経営状況, 告示に至るまでの経過, 合理化策の骨子及び告示の内容等を口頭で説明し, 「長距離業務の下請化に伴い, 引き続き長距離業務を希望する者は移籍希望を出すこと, 希望しない者は地場の業務へ配置転換する」こと, 「移籍先の労働条件についてはそれぞれの

会社で説明する」こと、「配置転換による労働条件については地場の労働条件を適用する」ことなどを説明した。

また、長距離業務の移管等について他の従業員に対しては、各所属長が説明した。

なお、会社が合理化について説明したのは、この日がはじめてであった。

ウ 平成10年11月6日、Y 3 課長は、県平和センターにおいて連合鹿児島事務局長、全国一般の執行委員長及び書記長に対して告示の内容等について説明した。

Y 3 課長の説明は、「定員は50名程度」、「雇用関係については、垂水運送、指宿園田に採用された者は、園田陸運を退職することになる」、「賃金は下がる」、「その他については別会社のことで、自分としては分からない」というものであった。

エ 平成10年11月6日、全国一般及び分会は、連名で、同月5日付けの「警告」と題する文書を会社へファックスで送信した。

この「警告」の主な内容は、同月5日に分会員を含む従業員に説明した事業内容の変更については、労働組合を壊滅させるため以外のなものでもない判断し、労働組合として全力で行動することになるので、これによって発生する被害は、すべて会社に責任があることなどを通告するものであった。

オ 平成10年11月10日、全国一般の執行委員長及び分会員は、連合鹿児島事務局長とともに団体交渉を申し入れた。

この団体交渉において、会社は、合理化の必要性及び労働条件等について説明した。その席上、会社は、資金繰り上既に6台の車輛を売却した旨を説明した。

交渉中、組合側はY 1 社長の出席を要求したが、Y 1 社長不在のため会社がこれを断ると、組合側は団体交渉を中止し、Y 1 社長の自宅周辺で街宣活動を行った。

カ 平成10年11月11日、Y 1 社長が初めて出席し、団体交渉が実施された。

この団体交渉において全国一般は、長距離業務に従事することで月平均40万円以上の賃金を得ているのに、地場業務に従事するとなると20万円以上のダウンとなるので、分会員を1日も早く従前の長距離業務に戻すこと及び経理の公開を求めた。

会社は、経営状況や合理化に至った経緯等について数値をまじえて口頭で説明したが、経理の公開については組合

側との信頼関係が大前提であることを理由に、当時の労使間の状況では公開できない旨を説明した。

また、会社は、地場業務の労働条件についてその概略を説明し、詳細については後日分会員に説明するとした。しかし、分会員が平成10年11月上中旬から長期間会社に出社しなかったり、同年11月19日に当委員会へあっせん申請を行ったこともあり、会社から組合側への説明はされなかった。

(6) 告示直後における分会員の不出社と長距離業務の配車状況

ア 会社における長距離業務の指示は、事前(前日の夕方頃)に当該業務を行う長距離運転手に対し、会社から連絡がされていた。

両有限会社への移籍を希望しなかった分会員は、告示があった直後の平成10年11月上中旬からあっせんが成立した同年12月22日あるいは同月23日まで、「前日に会社から当日の業務の連絡がないときは自宅待機である」として出社しなかった(以下「長期不出社」という。)

なお、平成10年11月当時の会社の就業規則には、第25条第1項後段に、出退社の記録として「長距離運転手は、定められた時間に電話等において連絡しなければならない。」こと、また、同規則の第30条第1項に、始業時刻を午前8時とする旨が規定されている。

イ 平成10年11月の不出社の状態に対して、会社は、これを就業規則第42条第1号による「正当な理由なしに無断欠勤したとき」に該当するとして、会社の賃金規程第18条に基づき、同年11月分の賃金から欠勤控除を行った。

一方、後述(第2の4(1)イ)するあっせんと並行して、あっせん員を務めた委員の周旋によって労使による協議が行われ、分会員に対し何らかの救済措置をすることで了解に達した。その救済の方法については会社側に一任され、同年12月分の賃金については、会社は同年12月1日から同月22日あるいは同月23日までの間の20日間を各分会員(19人)の有給休暇として処理することとし、組合側もこれに応じたため、会社は同年12月分の賃金として19人分の総額300万円余りを平成11年1月に支給した。

なお、会社の賃金規程第19条第1項によると、「賃金は、当月1日から起算し、当月末日に締切り翌月10日に支払う。」こととなっている。

(7) 会社と両有限会社の関係

ア 会社及び両有限会社は、それぞれに法人登記がされ、別個の就業規則等を有し、運転手及びトラックの管理はそれぞれの会社で行っている。

イ 平成11年当時、垂水運送の資本金は1,000万円で、そのうちY1社長が60%を、会社が40%を保有し、指宿園田の資本金は1,000万円で、そのうちY1社長が55%を、会社が45%を保有していた。

また、会社及び両有限会社との間においては、役員(平成10年11月末日当時の垂水運送のY6社長など)や管理職(Y3課長やY5課長)の人事交流が行われている。

ウ 長距離業務の貨物は、会社が貨物運送取扱事業として受注し、総合配車部である程度配車を組んで両有限会社へ積荷指示書を渡し、両有限会社が長距離輸送を行っている。垂水運送の経理事務は、当該事務を担当する職員がいないため、垂水運送の役員が会社の事務所へ出向き、運行の精算書を会社のコンピューターに入力し処理しており、垂水運送の従業員の給与も同様の処理をしている。

また、垂水運送のトラックの荷台には、その横面と後面にローマ字で「SONODA RIKUUN」と大きく表示され、それぞれの下方の脇に漢字で「垂水運送」と小さく表示されている。

4 あっせん案と長距離業務

(1) あっせん申請とあっせん案受諾

ア 平成10年11月19日、分会は、当委員会に対して、次の4項目を調整事項とするあっせんに申請した(本件あっせん事件)。

調整事項

- (1) 会社は11月4日付告示文書について組合に対しての具体的提案がなされていないので、撤回し早急に団体交渉で具体的提案を行うこと。
- (2) 会社は8月分より一方的に廃止した食事代一人月額約5万円を直ちに復元し、8月～11月までの金20万円を支払うこと。
- (3) 会社は1995年に一方的に解約し流用したトラック協会加入の厚生年金基金の脱退一時金を該当者に直ちに支払うこと。
- (4) 団体交渉を社長出席のもと早急に開催すること。

これに対し、会社は、あっせんの過程で、分会員による長

期不出社が懲戒解雇事由にあたる旨を主張した。

イ その後、あっせん員団によるあっせんが行われ、平成10年12月22日、あっせん員団があっせん案を提示し、労使双方は同日付けでこれを受諾した。

労使が受諾したあっせん案は、次のとおりである。

あっせん案

記

- 1 組合は、「告示」について理解する。会社は、組合員全員を園田陸運株式会社社員として、雇用を継続する。
- 2 組合員の勤務は、当面、長距離の勤務と地場の勤務の両方とする。なお、会社は今後、長距離勤務を増やせるよう努力する。また、具体的な配車のあり方については、早急に労使で協議する。
賃金については、長距離勤務の場合「食事代」を除いては従来通り、地場の勤務の場合は従来通りとし、概ね30万円以上の確保に努力する。
- 3 長距離勤務については、垂水運送及び指宿園田陸運の車の「代行」などの方法で、会社が責任を持って確保する。
「一定期間」で打ち切る事はしない。
- 4 「食事代」など、労働条件については、今後話し合いを行う。
- 5 「厚生年金基金の脱退一時金」については、該当者全員に支払うことで解決とする。
- 6 今後の団体交渉については、労使双方責任ある役員が出席し、実効性ある交渉とする。なお、今後職場で問題が起こった場合は、その都度労使で十分な話し合いを行い、解決に努力する。
- 7 労使双方は、これまでの、それぞれが提起した問題について、上記の事項と協議の経過を尊重することをもって解決したものとし、今後は正常な労使関係の確立に努力する。

ウ あっせん案の第4項に基づいて、平成11年4月16日や同年7月16日などに、36協定や賃金引上げ、夏期一時金などについて団体交渉が行われた。会社は、食事代については解決済みとして対処した。

また、第5項で支払うこととされた「厚生年金基金の脱退一時金」は、該当者全員に返還された。

(2) あっせん案による運行協議と長距離業務

ア 分会員は、告示があった後、長期不出社の状態であったが、平成10年12月23日全員集会を行い、同月24日から全員

が当社に出社して、当面は、会社の配車どおりに勤務することとした。

同月24日、会社は、組合側に運行計画案を示した。

イ 平成10年12月28日、Y3課長は、全国一般の執行委員長宛に「H11年1月分長距離運行予定表」及び「H11年1月度仕事内容」と表示した運行計画案をファックスで送信した。

この運行計画案は、鹿児島営業所に勤務している分会員を対象とする「鹿児島地区」並びに垂水営業所及び鹿屋営業所の分会員を対象とする「大隅地区」に区分され、次のような内容で記載されていた。

鹿児島地区の運行計画としては、①横もち(野菜)1名、②カミチク・マルイ2名、③指宿(野菜)2名、④地場(配送・集荷)3名、⑤冷蔵庫1名、⑥JRコンテナ1名、⑦長距離6名と記載されていた。

なお、⑦の長距離業務は、鹿児島営業所について準備されたものであり、名古屋・福岡、東京・群馬・福岡などへ4日間から6日間程度で運行し、1台の車輛が1か月に6運行するものであり、4台の車輛を分会員6人がローテーションで交互に運行する計画であった。また、⑥のJRコンテナは、JRに積み込むために鹿児島から福岡まで輸送するものであった。

大隅地区の運行計画としては、①横もち(野菜)2名、②市場便2名と記載されており、いずれも地場業務であった。

ウ 平成11年1月4日、全国一般及び分会は、会社に同日午後6時からの団体交渉を申し入れ、「会社の運行計画(案)に対しての組合の意見」と題する文書を提出した。

この文書の内容は、次のとおりである。

「会社の運行計画(案)に対しての組合の意見」

12月24日に会社から提案された勤務についての案は当面の処置として組合は受け止め、12月30日までの勤務として受け入れてきましたが、1月からの運行については全体でのローテーションでの計画が基本である。

- 1, 組合員だけの計画表であることが問題である。17台の長距離車輛全体でローテーションを組むことが基本である。
- 2, 計画案の長距離のコースは、本社勤務者は1回も経験したことのないコースである。

歩合的にもわるくこのコースだけの繰り返しの運行はこれまでなかったものであり、全従業員がいやがるコースである。

- したがって、このことを走ることを条件でコースを作ったことが組合つぶしの現れであることは明白というしかない。
- 3, 仕事内容の①～⑤は今回のために特別につくられた内容であり、組合員だけがこの内容に組み込まれることがおかしい。
 - 4, 地場手当の3,500円/日はこれまでは8時間労働では支払われていなかったものであり、確認の必要がある(時間外を走ってはじめて支払われていた)。
 - 5, 組合に対しての組合員だけのローテーションということは非組合員との差別であり、全員を元の勤務地の所属とし、元のローテーションの内容で配車、割り当てを行うべきである。
 - 6, 地場の勤務時間について、出退時間は8時より17時の時間帯としてほしい。
 - 7, 計画案での内容では月額賃金を30万確保することは無理である。
 - 8, 会社のいう合理化案についての協力は全従業員の範囲でなされるべきであり、地場、長距離ともに対等な運行計画が当然である。

計画案は労使の合意を前提に検討の協議後とすることと、当面(10日頃まで)は集中的に協議を行うことを要請します。

以上

なお、1月4日からの長距離の割り振りにおいて10日までは協議期間として位置づけ、ドライバーの確保に努めましたが、4日(月)5日(火)6日(水)8日(金)のドライバーの確保はできました。しかし7日と9日の確保が困難でしたので、会社の配車係の方でドライバーの配置について確保していただきたい。

エ 平成11年1月6日、労使双方は、団体交渉においてあっせん案に基づく運行計画案について協議したが、協議はまとまらず、その後の協議は、現場の関係者同士で行うことが確認された。

組合側は、「平成10年11月4日付け告示以前に乗務していたローテーションが最も合理的である」として、「分会員を元の勤務地に所属させ、垂水運送及び指宿園田の長距離勤務のローテーションに組込むこと」を主張し、協議の材料として運行計画案を示したが、これについては労使による協議はされなかった。

オ 平成11年1月9日午前6時30分から、鹿児島営業所において労使の現場関係者が話し合いを行い、「H11年1月分長距離運行予定表」及び「H11年1月度仕事内容」について協議した。

鹿児島営業所のX5は会社が示した運行計画案について乗務することを承諾したが、垂水営業所のX1分会長とX3はこの運行計画案のうち大隅地区に係る分について乗務することを保留した。

同月11日及び同月12日にも、労使の現場関係者がこの運行計画案について協議したが、これらの協議は調わなかった。

カ 平成11年1月13日午後4時10分、全国一般及び分会は、会社に対し「地方労働委員会の斡旋内容の再確認と実施について」などを議題として、同月14日午後6時からの団体交渉を申し入れたが、その際、申入書には「警告」と題する文書が添付されていた。

この「警告」の内容は、運行計画に関する「打合わせの内容についても労使で合意できるものではなく、会社の誠意がみられない。その後何回か打合わせを行った結果では、鹿児島営業所における配車はお互いに理解できるものとするが、垂水本社の勤務者における配車などについては納得できるものではない。」、「あっせん案の2項、3項については進展していない状況にある。」とし、また、労働組合として全力で行動することになるので、これによって発生する被害は、すべて会社に責任があることなどを通告するものであった。

キ これに対し会社は、全国一般及び分会に平成11年1月14日付けの「回答書」を提出した。

この「回答書」の内容は、会社側としてあっせん案を「軽視しているつもりは一切ない」こと、「1月14日18時からの団体交渉申入れについては、諸都合により延期してほしい」こと、また、会社側としてあっせん案を「履行すべく誠意をもって分会側と交渉を継続しており」、「具体的な運行計画については、今後も現場の者が入って交渉を続けることにより、正常な労使関係の確立ができるよう努力する」というものであった。

なお、Y3課長はX1分会長に対し、垂水運送の長距離業務については空きがないため、その関係分を配車できない旨を伝えたが、会社は、運行計画案の協議が調わない組合員に対し、臨時的に長距離業務を指示することもあった。

ク 会社と運行計画の協議が調わないグループ分会員は、平成11年2月4日及び同月16日に、改めて長距離業務について会社と協議を重ねたが、これらの協議も調わなかった。

ケ 平成11年2月17日、全国一般及びグループ分会は、会社及

び両有限会社に対し同月16日付けの文書により、「一部は合意できる運行の実施はされているものの、実質的に斡旋内容のすべてが履行されているとはいえない」ことを理由に、「地方労働委員会の斡旋内容の再確認運行計画について」などを議題として、同月19日午後7時からの団体交渉を申し入れた。

コ 平成11年2月22日、労使双方は、団体交渉において会社が提案する運行計画案について協議した。

この団体交渉において、X 1 分会長はグループ分会員全員の意見をまとめられないとしたため、会社は個々のグループ分会員と直接交渉することを要求し、これについて双方が合意した。

サ 平成11年3月1日、Y 3 課長は、X 1 分会長及びX 3 に対して「3月からの業務内容」と表示された運行計画案を提示した。この運行計画案は16人のグループ分会員を5グループに分け、各グループごとに地場業務と長距離業務を月単位で交互に行うことを基本としたもので、別紙には、宮崎便及び鳥輸送便などの運行時刻が記されるとともに、X 1 分会長の場合について、宮崎便30万円余、鳥輸送便25万円余、福岡便32万円余及び仕分け23万円余の4ケースの月間賃金見込みが試算されていた。このうち、宮崎便は1か月に30日間運行し、福岡便は1か月に13運行するものであった。

なお、この運行計画案についても、グループ分会員との協議は調わなかった。

シ 平成11年4月2日、Y 3 課長はX 1 分会長に対して、指宿園田で退職者があり、この分を代行するため、指宿園田の「運行稼働明細表」を提示したが、X 1 分会長はこれらの運行業務にも応じなかった。

ス 平成11年1月6日の団体交渉以降、労使双方の現場関係者を含む協議の結果、X 5ら一部のグループ分会員は地場業務とともに長距離業務にも従事し、あっせん案で示された月30万円程度の賃金を得たが、X 1 分会長やX 3ら一部のグループ分会員は時々長距離業務を行い、30万円の賃金が確保できた月とできない月があった。

例えば、X 1 分会長の場合、平成11年3月支給の賃金は228,750円、同年4月支給の賃金は265,000円、同年5月支給の賃金は259,250円であった。また、X 6 の場合は、平成11年3月支給の賃金は234,500円、同年4月支給の賃金は293,000円、同年5月支給の賃金は289,750円であった。ただ

し、X 6 の平成11年4月と同年5月支給の賃金については、会社は誤って支給したとし、4月支給分は265,400円、5月支給分は260,200円であった旨主張している。

(3) 食事代訴訟の提起

ア 平成11年8月6日、当時のグループ分会員19人は、平成10年8月から支給が停止された食事代について労使間での協議が進まないことから、集会を開いて第三者機関に判断を委ねることとし、会社を相手方として、平成10年8月1日から平成11年4月までの食事代322万1,000円を請求する食事代訴訟を、鹿児島地方裁判所に提起した。

イ 食事代訴訟が提起されたため、事業統括部長のY 9（以下「Y 9 部長」という。）とY 3 課長は、平成11年8月24日から同月31日の間に、鹿児島営業所で、あっせん案に基づいて長距離業務にも就いていたグループ分会員の原告一人ひとりと呼び、「係争中であるため、廃止以前の『食事代』が発生する職種については、その仕事には就かすことができない」ことを説明し、会社は代行による長距離業務を割り当てなくなった。

ウ その結果、グループ分会員の一部は、これまであっせん案に基づき地場業務とともに長距離業務も行っていたが、食事代訴訟を提起した原告のグループ分会員は、地場業務（鹿児島営業所のグループ分会員は地場業務と倉庫業務）だけに従事することとなった。また、これ以降、あっせん案第2項に基づく「具体的な配車のあり方」についての労使協議がされなくなり、代行による長距離業務は完全に実施されなくなった。

5 その他の労使間の軋轢

(1) 組合費の賃金控除等

ア 平成10年8月17日、前記第2の2(2)イで認定したとおり、労働組合結成に伴う10項目から成る要求書が提出されたが、10項目のうち賃金控除に係る要求は、「労働基準法第24条に基づき賃金控除を実施すること。」となっている。

同年9月12日、この要求内容についての団体交渉の後、組合側は、賃金控除のため、分会の組合員名簿を会社に提出した。

イ 平成10年11月4日、前記第2の2(2)エで認定したとおり、労使双方により覚書が締結されたが、賃金控除に関する項目は、次のとおりである。

7, 労働基準法第24条に基づき賃金控除を実施すること。

◆組合費については控除することとし、他の控除の項目についてはその都度組合と協議して決定していく。

ウ 平成11年1月16日、X 1 分会長は、会社に賃金控除の実施時期を検討させて欲しい旨の申し出を行った。

エ 平成11年7月6日、全国一般とグループ分会は、連名で、「賃金控除についての要望書」及び賃金控除の「協定書」案を会社に提出した。要望書には、同年8月支給の給与より賃金控除を実施して欲しいことなどが記載され、また、協定書案には、「①組合費、②組合員の返済金」が控除項目として記載されていた。

その後、同年7月16日、団体交渉において組合側は、会社に対し賃金控除の実施を申し入れた。会社は、協定書案に「組合員の返済金」が含まれていること、また、グループ分会が労働基準法第24条の要件を具備していないことなどを理由にこれを断った。

オ 平成11年9月6日、全国一般とグループ分会は、連名で、組合員の給与振込先銀行を変更するよう求める要望書を会社に提出した。

これに対し会社は、金融機関の所在状況から現行の指定銀行が最も適していると判断しているので変更の必要はないとし、変更の申し出があった者については現金で支払うこととした。

(2) 会社による組合員の確認

ア 平成11年2月17日、全国一般とグループ分会は、連名で、会社、指宿園田及び垂水運送(連名)宛に「地方労働委員会の斡旋内容の再確認運行計画について」等を議題とする同月16日付けの「団体交渉申入書」を提出した。

Y 3 課長は、全国一般の執行委員長に「指宿園田と垂水運送の従業員に組合員がいるか」を問い合わせたところ、全国一般の執行委員長は組合員はいる旨返事したが、具体的な氏名は挙げなかった。

イ 全国一般とグループ分会は、連名で、会社、指宿園田及び垂水運送(連名)宛に平成11年度賃金引上げについて、平成11年4月22日付けの「要求書」を提出した。

会社は、組合側の要求を検討することを理由に、指宿園田及び垂水運送の社長に対して、それぞれの有限会社の従業員に組合員がいるかどうかを確認した。

(3) 始末書提出の要求等

ア 平成11年9月24日、台風18号が襲来した際、鹿児島営業所

のグループ分会員のX7は、電話連絡の上、会社を休んだ。

翌25日、営業部長のY10(以下「Y10部長」という。)は、X7を呼び、前日会社を休んだ件について注意した。このとき、X7は、前日の深酒が残っており、酒気帯びの状態であった。この後、X7はそのまま退社した。

同月30日、X7は、Y9部長に求められて25日の件について始末書を提出した。

イ 平成11年9月頃、鹿児島営業所には7人のグループ分会員がいたが、同年9月に2人、同年10月に2人、同年11月に少なくとも3人が会社から始末書を求められた。

(4) 求人誌による運転手の募集

ア 平成10年9月、会社は、週刊「求人かごしま」誌において「男女正社員募集」として求人広告を行った。

その内容は、「【職種】①チャーター便ドライバー…12名、②九州管内ドライバー…3名、③長距離ドライバー(鹿児島→名古屋)…7名、④営業アシスタント…2名、勤務地鹿児島営業所」などというものであった。

イ 会社は、平成11年9月3日発行の週刊「求人かごしま」誌において、「男女正社員募集」として求人広告を行った。

その内容は、「◎職種/①チャータードライバー(川内)…2名、②県内配送ドライバー(鹿児島)…6名、③大型ドライバー(鹿児島)…2名、④冷蔵・冷凍庫管理者(鹿児島)…2名」などというものであった。

また、指宿園田も、同誌面で「正社員募集」として「◎職種/①大型長距離乗務員(関西・関東方面)、②大型長距離乗務員(九州管内)、※業務 観葉植物、青果、冷食などの輸送」などという内容で求人広告を行った。

第3 判断

1 あっせんの効力について

(1) 申立人の主張

あっせん案を労使双方が合意したとしても、これにより強行法規違反としての不当労働行為性を消滅させることはできない。本件あっせん案の「告示を理解する」旨の意思表示は、会社に不当労働行為意思がないことを黙示的に表示して締結されたものであるから、会社の不当労働行為意思が存したことが明らかになった以上、あっせん案の当該部分は無効である。

仮に、以上のことがいえないとしても、事情変更によりその効力を失っているものである。

(2) 被申立人の主張

平成10年12月22日付けで労使双方があっせん案を受諾したことにより、組合が本事件で申し立てている「告示」及び「食事代」等のあっせん以前の問題については、すべてあっせん案により解決し、和解が成立している。

よって、不当労働行為を論ずるまでもなく、本件申立ては失当である。

(3) 当委員会の判断

ア 不当労働行為救済申立てとあっせんの効力について

(ア) 労働関係調整法第2章の規定に基づくあっせんと労働組合法第27条に定める不当労働行為救済手続とは別個の制度であり、あっせんにより合意が成立した事案について重ねて不当労働行為救済申立てを行うことを禁ずる規定もないことから、あっせんにより合意が成立したことをもって、直ちに不当労働行為の救済申立てをなしえなくなるものではないと解される。

しかしながら、不当労働行為事案についてもあっせんによって当事者間に合意を成立させ、解決を図ることは認められるところであり、このようにして、あっせんにおいて当事者が協議し、あっせん案を双方が受諾し、事案について一定の解決が図られた場合は、不当労働行為としての事実が消滅するものではないが、合意が成立した事案についての不当労働行為救済申立ては、原則として救済利益が失われると解するのが相当である。ただし、あっせんによる解決において、将来に向けて履行すべき事項が合意された場合に、使用者がその責めに帰すべき原因によりこれを履行しないときは、その不履行について、不当労働行為が成立する場合があると解される。

(イ) 申立人は、本件あっせん案受諾の意思表示のうち「告示を理解する」との部分、被申立人に不当労働行為意思のないことを黙示的に表示してなされたものであると主張するが、あっせん案受諾の際、そのような表示が黙示的になされていた、あるいは条件となっていたと解すべき事情は認められない。

申立人は、さらに、被申立人に不当労働行為意思が存することが明らかになった以上、あっせん案の当該部分は無効であると主張しており、これは当該部分のあっせん案受諾は錯誤により無効であるとの趣旨と解されるが、錯誤は、表示から推断される意思と表意者の意図するところに食い違いがある場合、表意者保護のた

め一定のものについて、その意思表示を無効とするものであるところ、上記のとおり、あっせん案受諾について、被申立人に不当労働行為意思のないことがあっせん案受諾の条件として表示されていたとは認められないから、申立人の意思表示に錯誤があったということはできず、また、不当労働行為意思のないことを条件とする旨の意思表示をしていないが、申立人においてはそのような意思であったとしても、それは動機の錯誤に属することであって、その錯誤をもって意思表示が無効となるものではない。したがって、あっせんが無効ということとはできない。

- (ウ) また、申立人は、事情変更による無効を主張している。事情変更の法理は、合意成立時の事情と現在の事情とが大きく変動し、合意にそのままの拘束力をもたせることが著しく不当である場合に、拘束力の解除を認めるものであるところ、本件あっせん受諾時と現在において大きな事情の変更はなく、申立人の主張は採用できない。

イ あっせん案の解釈について

本件あっせん事件において、受諾されたあっせん案の各項目について、以下解釈しておくこととする。

- (ア) 第1項前段の「組合は、『告示』について理解する。」との条項が受諾されたことにより、組合側としては、告示の内容を理解(追認)したということになる。

その告示の内容は、前記第2の3(1)アで認定した事実のとおり、①長距離業務を会社から両有限会社へ移管すること、②前記①に伴い、長距離運転手は他の部署へ配置換えとなること、③引き続き、長距離業務の従事を希望する者は、両有限会社への移籍が必要であること、また、移籍にあたっては会社の斡旋があることであり、後記第3の2(3)ウで判断するように、この第1項前段により、組合側は、告示後、会社はその内容について十分な交渉等を尽くさなかったことなどを不問にし、告示の内容を認めたことになる。

次に、第1項後段によって、会社は、告示後に長期間無断欠勤した者を懲戒解雇に値するとした主張を撤回し、これを不問にし、今後の雇用継続に同意したことになる。

- (イ) 第2項前段は、第1項前段によって、長距離運転手は地場業務等への配転か両有限会社へ移籍することが原則

的な取扱いとなるが、分会員で移籍を希望しないものについては、賃金が大幅に低下するという事態を回避するため、例外的な措置として、長距離と地場の両方の業務に従事させることとした。

なお、「具体的な配車のあり方」については、労使で早急に協議することとした。

第2項後段は、長距離業務に従事したときの賃金については食事代を除いて従来どおり、地場業務に勤務の場合も従来どおりとし、両業務に従事することにより賃金額は概ね30万円を目標とした。

これは、概ね30万円分の業務を配分するということであり、30万円を支給することとは異なる。すなわち、会社の賃金体系が能率給的なものであることから、配分された業務量をこなさなければ、目標額に到達することはできないということである。

また、今後の問題として、会社は、分会員が長距離業務に従事する機会を増やす方向で努力することとされた。

- (ウ) 第3項は、分会員に従事させる長距離業務の調達方法と期間を規定したものである。長距離業務の調達は、両有限会社の車を使って代行する方法で行う。両有限会社の長距離業務に空きがあるときのみの代行だけでは、賃金目標額30万円を確保できないおそれもあるので、会社が責任をもって、運行計画の中に代行による長距離業務を組み込むことがここでいう「代行」の意味である。

なお、代行の期間は「『一定期間』で打ち切る事はしない。」と規定し、期間は明定されていないが、半年程度という短期間を想定したものではなかった。

- (エ) 第4項は、食事代を含め今後の労働条件について、労使の自主的な協議に委ねたものである。
- (オ) 第5項は、厚生年金基金の脱退一時金の払戻しを行うということである。
- (カ) 第6項は、今後の労使交渉のあり方について、一般的なルールを規定したものである。
- (キ) 第7項に、「それぞれが提起した問題について、上記の事項と協議の経過を尊重することをもって解決したものとし、」とあるが、分会があっせん申請にあたり提起したものは、①告示の撤回と提示のやり直し、②食事代の復元と廃止後の支給の問題、③厚生年金基金の脱退

一時金の払戻し, ④社長出席による団体交渉の早期開催であり, 一方, 会社があっせんの過程で提起したものは, ⑤長期不出社に係る無断欠勤と懲戒解雇の問題である。このうち, ①告示の撤回と提示のやり直し, 及び⑤懲戒解雇の問題は第1項に規定されており, ③厚生年金基金の脱退一時金の払戻しについては第5項に, ④社長出席による団体交渉の早期開催については第6項に規定されている。また, 食事代に関しては, 第2項で代行の長距離業務に従事したときの賃金について, 食事代を除いて従来どおりとしており, あっせん申請にあたって組合側が提起していた②食事代の復元や食事代廃止後の支給の問題については, この第7項において解決したものとした。以上, これらの問題について, 当事者双方とも今後問題にしないということを確認したのである。

2 会社の経営合理化について

(1) 申立人の主張

ア 告示による長距離業務の移管について

会社が提示した告示は, 長距離部門を両有限会社に移管させることを柱としているが, 移管に伴う長距離運転手の移籍にあたっては分会員を雇用しないとしたもので, 分会員を長距離業務から差別排除するものであった。

また, 両有限会社は会社の支配下にあり, 長距離業務もその指揮下で行われており, 長距離業務を両有限会社に移管しても, 名義が変わるだけで中身は変わらないので合理化の意義はなく, さらに, 当時会社が合理化を実施しなければならぬ必要性はなかった。

このように, 会社の合理化方策は, 分会員から長距離業務を取り上げて賃金を大幅に低下させることで, 非組合員との差別を行い, 労働組合を脱退させ, 労働組合を潰すことを狙いとしたものである。

イ 告示による長距離業務希望者の移籍について

(ア) 移籍に係る分会脱退について

会社は, 長距離運転手に対し労働組合を脱退しなければ両有限会社に移籍できず, 長距離業務にも従事できないと告知し, また, 会社と両有限会社との間において, 分会員は両有限会社では使用しない旨の方針が当初から合意されていた。

長距離業務運転手の給料は40万円前後であるが, 地場業務になると20万円前後に減ることから, 平成10年

11月当時は、会社側の方針に従い分会を脱退せざるを得ない状況であり、また、実際両有限会社に採用された者は、同年11月中に脱退届を提出し、分会を脱退した者ばかりであった。

(イ) 移籍試験の結果について

垂水運送の移籍試験を受けた当時の分会員 X 9 は、分会員であるが故に不採用となった。

ウ 告示前後の労使協議について

告示の内容は労働条件の変更であり、平成10年8月に分会が結成されていたことから、会社は、告示の内容について組合側と事前に協議すべきであったにもかかわらず、一方的に合理化を実施した。告示後の団体交渉においても、組合側がその是正を求めたが、会社は、具体的な労働条件について十分な説明を行わず、誠意ある対応をしなかった。また、移籍申込みの期間が短く、これらの対応は、会社の反組合的な体質を示すものである。

(2) 被申立人の主張

ア 告示による長距離業務の移管について

会社の平成9年11月期決算は2年連続で赤字決算となり、また、両有限会社の決算(垂水運送:平成9年3月期、指宿園田:平成9年9月期)も赤字決算で、グループ企業の業績の悪化は深刻な事態であり、経営の合理化は真に必要なものであった。

そこで、長距離業務が不採算部門となっていたこと、両有限会社と競合して荷物を取り合い運賃を値下げしていたことなどから、会社は、当該業務を両有限会社に移管することとし、長距離業務を希望する者は両有限会社に移籍させ、移籍を希望しない者は会社の地場業務に配置転換するなどして、雇用を確保し、整理解雇を回避した。

会社は、その経営判断に基づいて合理化方策を実施したものであり、この合理化方策は、分会員を差別排除し、労働組合潰しを企図したものではない。

イ 告示による長距離業務希望者の移籍について

(ア) 移籍に係る分会脱退について

会社は、両有限会社に移籍するには分会を脱退しなければならない旨の説明は一切していない。会社は、移籍希望者を差別なく申告させており、分会員を差別することはなかった。分会員の分会脱退は、本人の意思によるものである。

(イ) 移籍試験の結果について

分会員であったX9は、組合側から本人に辞退の指示があり、辞退したものである。移籍を希望した分会員は、X91人を除き、すべて両有限会社に採用されており、会社は、分会員であることを理由に不利益に扱ったことはない。

ウ 告示前後の労使協議について

合理化方策をどうするかは、会社はその経営判断に基づいて決定することであり、告示前に労働組合に相談する必要はない。合理化の必要性、労働条件等は、告示以降分会三役等に説明し、団体交渉の席でも十分説明をしている。また、組合側からの申し出を受け、移籍申し出期間を延長するなど、誠意をもって対応している。

なお、地場業務の労働条件等の詳細については、分会員の長期不出社、街宣活動及びあっせん申請等があり、会社は説明することができなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 告示による長距離業務の移管について

申立人は、会社が提示した告示は合理化としての意義はなく、その真意は分会員を差別排除し、労働組合潰しを狙いとしたものである旨主張するので、会社の合理化の必要性があったかなどについて、以下検討する。

あっせんは、あっせん員が関係当事者間をとりもって、双方の主張の要点を確かめ、事件が解決されるように努める手続である。本件あっせん事件において労使双方は、前記第2の4(1)イで認定したとおり、あっせん員団が提示したあっせん案を受諾している。その第1項前段の「組合は、『告示』について理解する。」という事項が合意された経過を推察すると、双方をとりもったあっせん員団はもちろん、組合側においても、当時の経済・社会情勢や会社及び両有限会社の厳しい経営状況等から、合理化の必要性があったことを認識していたものであり、その上で、当該事項を含むあっせん案が提示され、受諾されたものと考えるのが相当である。

なお、平成2年以降、バブル崩壊不況で我が国の経済全体が厳しい状況にあったことは周知の事実であるが、前記第2の3(2)ア及びイで認定したとおり、当委員会に提出された決算書が税務申告の内容とは異なり、必ずしも信憑性があるとはいきれない部分があるものの、平成8年11月期及び平成9年11月期における会社の財務状態は二期連続の赤字決算によって、必ずしも健全なものであったとはいえ

ないことが窺われる。一般に、債務返済が不安視されることになれば、金融機関等からの資金調達も難しくなり、また、信用低下により荷主等顧客からの輸送需要が減少することにもなる。そうなれば会社の経営が行き詰まることも考えられ、そのような事態を回避するため、会社としては、当時、経費削減等何らかの合理化方策を実施しなければならない状況にあったことも理解できる。

次に、合理化方策について、前記第2の3(2)エで認定した事実のとおり、会社は平成10年2月頃から検討をはじめ、最終的に決定した時期は同年10月であることから、合理化計画の検討の時期については、分会結成(平成10年8月16日)後の組合活動が活発であったと思われる時期も一部含まれている。しかし、上記のとおり合理化の必要性が認められ、分会結成前には既に検討が進められていたことから、申立人が主張するように、合理化方策が労働組合潰しを狙って検討されたとまで認定することはできない。

ところで、会社が採った合理化の主な方策は、前記第2の3(1)ア及び第2の3(2)オで認定したとおり、それまで運営してきた長距離業務を、大隅地区の分は垂水運送に、薩摩半島の分は指宿園田にそれぞれ分割移管し、会社は採算性が良いとされる地場業務を行うこと、これに伴い、会社の長距離運転手は他の部署への配転か両有限会社への移籍に応ずることなどを内容としている。

一般に、事業の経営方針の決定については、使用者の責任においてなされるべき経営管理に関する事項であるが、会社の合理化方策の内容は、前述のとおり、長距離業務の移管とこれに伴う配転や移籍という形態であり、会社の長距離運転手にとっては、労働条件が大きく変わることになる。これに対して組合側は、前記第2の4(1)アで認定したとおり、あっせん申請で告示の撤回、すなわち、長距離業務の移管などの撤回を求めたものの、「組合は、『告示』について理解する。」というあっせん案(第1項前段)を受諾した結果、長距離業務の両有限会社への業務移管とこれに伴う配転や移籍などを内容とする会社の合理化方策を、組合側は追認したものと認めざるをえない。

なお、会社の長距離業務は、前記第2の3(1)イで認定したとおり、平成10年12月1日に会社から両有限会社へ移管されている。

イ 告示による長距離業務希望者の移籍について

(ア) 移籍に係る分会脱退について

申立人は、労働組合を脱退しなければ両有限会社に
移籍できず、長距離業務にも従事できないと告知され
た旨を主張する。

まず、前記第2の3(3)イで認定した事実のとおり、移
籍に係るY5課長の発言は、長距離業務に従事したい
という分会員に対し分会からの脱退を示唆したもので
あることから、移籍に係わる職制のこの発言は相当性
を欠くものである。申立人は分会員が両有限会社に移
籍しなかった理由として、移籍するには会社を退職し
なければならないこととされたことからその後の不採
用を危惧していたことや、両有限会社での労働条件等
の説明が不十分であったことに加えて上記発言を挙げ
ており、このことからすれば、上記発言は分会員が移
籍しなかった一因となっているものといえる。

次に、申立人は、平成10年11月末日当時垂水運送の社
長であるY6の作成による会議ノートのコピーを根拠
に、会社と両有限会社との間において、分会員を両有限
会社では使用しない方針が合意されていたと主張する。
当該会議ノートは、当人の個人的なメモの性格を有し
ていることなどから、単にこれのみをもって、組織とし
て分会員を差別排除するという合意が実際に存在した
のかどうか、にわかに信用し難いところであるが、少な
くとも当人が労働組合を嫌悪していたことを窺わせる
ものであり、また、会社の当時の取締役でもある当人が
このような認識でいたということは、前記第2の2(3)ア
で認定したとおり、会社が、分会を会社にとって危険な
団体である旨の認識をしていたことと考え併せると、
会社においても、不当労働行為意思を有していたもの
と推認することができる。

さらに、申立人は、実際に採用された者が平成10年11
月中に脱退書を提出し、脱退した者ばかりである旨主
張する。このことについて、当委員会に対して脱退届等
の提出がないことなどから、十分に疎明がされている
とはいえないが、前記第2の2(2)ア及び第2の3(6)イで
認定したように、分会員が分会設立当初の25人から相
当数増加し、その後19人へ減少している状況や、前記職
制による発言などから推測すれば、両有限会社の移籍
に際して、会社側による何らかの分会脱退の働きかけ
があったことを疑わせるものといえる。

以上のとおり、会社に不当労働行為意思があったも

のと推認できる事情が存するものの、会社の提案した長距離業務希望者の移籍の問題については、平成10年12月22日に成立したあっせん案の第1項前段において、「組合は、『告示』について理解する。」とする合意をみているものであり、解決済みと解さざるをえない。

(イ) 移籍試験の結果について

申立人は、分会員X9が分会員であるが故に不採用となった旨主張しているが、これについては、X9から辞退する旨の申入れが垂水運送にあったという事情も窺われ、当人が分会員であるが故に不採用になったとの立証も尽くされていない。

ウ 告示前後の労使協議について

申立人は、告示の内容は労働条件の変更であるにもかかわらず、会社側には、具体的な労働条件の提示や、誠意をもって組合側と協議をするという姿勢が全然なく、会社は告示の発表までその内容を知らせず、また、告示後も責任ある説明を拒否し、一方的に合理化を実施に移してきたと主張するので、会社の組合側との協議のあり方等は適正であったか、以下検討する。

平成10年8月16日には労働組合が結成されていたが、前記第2の3(5)イで認定したように、会社は告示直後の同年11月5日に合理化方策の内容について、はじめて組合側に説明している。

会社の合理化方策に関することは、基本的には会社が経営判断として決定する事項であり、その決定前に労働組合と必ず交渉しておかなければならないというものではないと思料される。

しかし、会社が経営判断として決定した合理化方策の内容は、長距離部門の移管など当該部門の従業員の地位や労働条件に重大な影響を及ぼすものであるため、合理化の必要性、長距離業務移管の理由や移管の時期、移籍の手続き及び移籍先の労働条件等について、適切な時期にできるだけ具体的に、明確に、従業員や組合側に説明する必要がある。また、使用者は、状況に応じて適切な資料を提示し、組合側の求めに応じて適切な回答をする義務がある。

そこで、告示以降の団体交渉の状況、すなわち、告示後に会社が組合側に十分な説明を尽くしたかどうかを検討する。

平成10年11月5日、会社は、分会三役を含む従業員に合理化の告示文を提示し、また、同月6日、同月10日及び同月11

日に団体交渉や組合側への説明を行っているが、労働条件については、前記第2の3(5)ウ及びカで認定したとおり、会社は、「賃金は下がる。その他の労働条件については、別会社のことではわからない。」というおおまかな説明しか行わず、また、適切な資料の提示などによって、従業員を納得させるような説明が十分でなかったと認めざるをえない。当時、組合側による街宣活動や当委員会へのあっせん申請などが会社の態度を硬化させたとみられなくもないが、会社は、分会員や関係運転手に対して、長距離業務移管の必要性や移籍先の両有限会社での労働条件等について十分説明し、あるいは両有限会社にその説明をさせるなどする必要はあるが、この点に関し、分会員等に対する説明が、必ずしも十分であったとはいえない。

また、前記第2の3(4)アで認定したとおり、両有限会社への移籍希望の申込み期間は、平成10年11月5日から同月10日(のちに11日に変更)までであったことから、従業員が労働条件の大幅な変更を伴う移籍について検討するには、あまりにも短期間であり、この点についても、会社の対応は適切であったか疑問の残るところである。

このような告示後の労使交渉の状況に鑑みると、会社側は十分な説明のないまま合理化を強行しようとした様子が窺われ、その対応は必ずしも適切であったとはいえない。

しかしながら、これらの件については、前記第3の1(3)イ(ア)で判断したとおり、平成10年12月22日に受諾されたあっせん案の第1項前段で「組合は、『告示』について理解する。」とする合意が成立したことによって、解決されたと考えるべきである。

3 告示直後における分会員の長期不出社と長距離業務の配車状況について

(1) 申立人の主張

長距離運転手は、長距離業務以外の仕事には従事しておらず、翌日の長距離業務は、午後6時頃、会社の配車担当者から電話で連絡があり、それが無いときは、通例として休日を兼ねた自宅待機の扱いであった。

平成10年11月5日以降、分会員から配車担当者に連日連絡しても、会社は地場業務しかないという態度で、分会員が長距離業務に従事することを拒否し続けた。このことは、分会員に対する不利益取扱いであり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

長距離運転手も、就業規則上、始業時刻は午前8時で、終業

時刻は午後5時である。連絡なしに出勤しなければ無断欠勤であり、前日に長距離業務の指示がないから自宅待機ということではない。これは、組合側が平成10年12月の不出社分について有給休暇処理に応じていることから明らかであり、分会員による長期不出社は懲戒解雇の対象事由になる。

分会員が当時会社の配車担当者に連日連絡していた事実はなく、また、平成10年11月5日以降、会社は、出勤している者に対し長距離業務をさせており、分会員を差別する扱いはしていない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、長期不出社については無断欠勤ではなく自宅待機であり、その間、会社は地場業務しかないとして、分会員への長距離業務の配車を拒否し続けた旨主張している。

長距離運転手に対する長距離業務の指示は、前記第2の3(6)アで認定した事実のとおり、事前(前日の夕方頃)に会社から連絡がされていたことから、会社から連絡がなければ、当該指示のあった長距離業務が終了した日から次の長距離業務が開始される日までの間の一両日については、就業規則第32条及び第33条に基づく休日扱いであったと推測はできるものの、自宅待機の制度を疎明するものは見あたらない。また、分会員による長期不出社については、分会員が長距離業務の指示を受けるため、連日会社に連絡をとっていたかどうかについては双方に争いがあるところであるが、この期間が40余日という長期間に及ぶことを考慮すると、長距離業務の指示がないから出社しないという組合側の対応は、必ずしも適切であったとはいいがたく、この期間中に会社から自宅待機を命じられていたと認定することは困難である。

以上のことから、出社しなかった者に対して長距離業務を配車しなかったとする会社の行為が、直ちに分会員を差別するものであると認めることはできない。

4 あっせん案による長距離業務について

(1) 申立人の主張

あっせん案による長距離業務の代行は、会社の合理化が園田陸運グループ全体(会社及び両有限会社)の従業員により実施されるべきであるから、当然、園田陸運グループ全体でローテーションを組むべきである。会社は、Y1社長の指示で両有限会社の長距離業務を回せるはずであるにもかかわらず、会社が提示した長距離業務のコースは、鹿児島営業所のコースで本社(垂水市)の勤務者には不慣れなものであり、歩合的にも悪く、休憩をとる間もない苛酷な連続運行案であ

った。また、会社の提示した運行計画案は、組合員のために特別に作られ、組合員のみによるローテーションとなっており、両有限会社に勤務している非組合員との差別となっている。

このような条件で案を作ること自体が労働組合潰しの現れであり、また、会社はあっせん案に基づく運行計画案について自らに都合のいいように解釈し、このため、あっせん案の第2項及び第3項は履行されていない状況にある。

(2) 被申立人の主張

あっせん案による長距離業務の代行について、あっせん案では、園田陸運グループ全体でローテーションを組むようにはなっていない。会社は、組合員だけを優遇して、空きのある両有限会社の長距離業務に従事させ、組合員だけに月額30万円になるよう努力していたのであり、垂水地区の長距離業務には空きがないことをX1分会長に対し説明している。

会社が提示した運行計画案は、あっせん案にある月額30万円になるような長距離業務及び地場業務を含めた配車組を提示したものであるが、組合側は、組合員を元の勤務地に所属させ、両有限会社の長距離業務のローテーションに組み込むことを主張して譲らず、協議は難航した。このため、団体交渉の結果に基づき、現場での協議を行ったものの、組合員の一部は会社の示した業務を拒否し、月額30万円の確保ができない状況であった。

このように、会社は誠意をもって組合側と交渉を継続し、あっせん案を履行すべく努力していたのであり、組合員全員を告示以前の長距離業務に戻すことを前提とした申立人の主張は、あっせん案で合意していないことを求めているものである。

(3) 当委員会の判断

申立人は、長距離業務の配車については、Y1社長の指示により両有限会社を含むグループ全体でローテーションを組むことができるにもかかわらず、厳しい業務だけを組合員に割り振り、両有限会社に勤務している非組合員と差別している旨主張している。

代行による長距離業務の根拠となっているあっせん案の第2項及び第3項については、当初不完全ながら実施されていたが、食事代訴訟(平成11年8月6日)を契機に、その後は全く実施されていない状態である。そこで、当事者間であっせん案の第2項及び第3項を実施するため、どのような努力がされたのか、以下検討する。

ア 労使双方による交渉・協議の状況について

会社が組合員を長距離と地場の両方の業務に従事させるためには、前記第3の1(3)イ(イ)で解釈したように、あっせん案では今後の労使協議に委ねられることとなった「具体的な配車のあり方」について協議し、双方が合意する必要がある。

あっせん後の労使交渉については、前記第2の4(2)エ、オ、ク、コ、サ及びシで認定した事実のとおりである。すなわち、

- (ア) 平成11年1月6日の団体交渉の後、同月9日、同月11日及び同月12日に、会社が提示した「H11年1月分長距離運行予定表」及び「H11年1月度仕事内容」について、労使の現場関係者による協議が行われている。(第2の4(2)エ及びオ)
- (イ) 同年2月4日、同月16日及び同月22日、同じく長距離運行計画案について協議が行われている。(第2の4(2)ク及びコ)
- (ウ) 同年3月1日、会社は組合員に対して、「3月からの業務内容」と表示された運行計画案を提示している。(第2の4(2)サ)
- (エ) 同年4月2日、会社は組合員に対して、指宿園田の「運転稼働明細表(平成11年2月分)」を提示している。(第2の4(2)シ)

以上のように、あっせん案第2項における「具体的な配車のあり方」について、労使双方はおよそ10回に及ぶ交渉・協議を重ねている。ところが、前記第2の4(2)オ及びスで認定したとおり、鹿児島営業所のX5ら一部の組合員は交渉・協議が調い、地場業務とともに長距離業務にも従事したが、垂水営業所のX1分会長及びX3ら一部の組合員は交渉・協議が調わず、運行計画案とは別の臨時的な長距離業務に時々従事するにとどまっている。

組合側は、前記第2の4(2)ウ及びカで認定したとおり、あっせん案受諾後間もない平成11年1月4日付けで会社の運行計画案にクレームをつけ、同月13日付けで警告を発している。約束した事項の履行については、直ちにできるものとある程度時間を要するものがあると思われるが、このような短期間で組合側が要求するように、園田陸運グループ全体でローテーションを組むことは、会社にとってやや困難であったと推察でき、組合側の警告は、いささか性急にすぎたものと思われる。

一方、会社は、およそ10回に及ぶ交渉・協議の材料として、

前述のとおり運行計画案を組合側に提示しているものの、あっせん案受諾から食事代訴訟が提起された平成11年8月まで約7か月間を要しても、組合員全員について交渉・協議が調わない状況にあったということは、従来の長距離業務に固執していたという組合側の対応にも問題はあるが、会社側も組合側の意見に耳を傾け、組合員にも理解が得られる案を模索する努力を尽くすべきであるとする点で、十分に誠意のある交渉・協議を行ったとはいえないと思料せざるを得ない。

イ 提示された運行計画案の内容について

一部の組合員が垂水運送の従業員と同じ長距離業務や告示以前に従事していた従来の長距離業務に固執し、会社から提示された運行計画案の業務内容が従来の長距離業務とは異なるきつい仕事であることを理由に、その業務に従事しないという事態は、従業員である組合員の対応として適切であったかどうか疑問の残るところである。

しかしながら、会社と両有限会社は、前記第2の3(7)ア、イ及びウで認定したとおり、法人としては別個の企業としての形態を備えているが、株主の構成、役員等の人事交流、業務運営の状況等から総合判断すれば、会社は両有限会社に対し支配力を及ぼす地位にあると考えるのが相当である。このように、会社は、その支配力をもって両有限会社の長距離業務を代行として組合員に従事させることができるにもかかわらず、垂水運送についてはその空きがないことを理由に、月額30万円を確保できる内容の運行計画案を示しているとはいいがたい。

前記第2の4(2)イで認定したとおり、会社が提示した先の運行計画案である「H11年1月分長距離運行予定表」及び「H11年1月度仕事内容」に記載されている大隅地区の①横もち、②市場便はいずれも地場業務であり、長距離業務が示されていない。また、前記第2の4(2)サで認定したとおり、「3月からの業務内容」と表示された運行計画案については、賃金を概ね月額30万円確保するために1か月に30日分の運行を内容とするものや、福岡・北九州へ1か月に13運行する内容が含まれており、組合員において仕事の内容を選択できるようになっているとはいえ、これらは一部の組合員に厳しい連続運行を強いているものとも解釈できる。

あっせん案では、組合員の賃金について「概ね30万円以上の確保に努力する」ものとされており、会社はその賃金を確保するために十分な努力をしなければならないと考

えられる。しかし、上記のような状況に鑑みると、組合員自身の対応に適切でないところも窺われるが、会社も、あっせん案で合意した代行による長距離業務を実施するために、必ずしも十分な努力をしていたとはいえない。

ウ あっせん案第2項及び第3項の一部不履行と不当労働行為の成否について

あっせん案の第2項及び第3項を履行するにあたっては、まず、労使双方ともに協議して運行計画案をまとめる必要がある。

一般に、団体交渉においては、使用者は状況に応じて適切な資料を提示し、誠実に団体交渉に応ずる義務がある。つまり、使用者には、合意を求める労働組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるのである。

組合員はあっせん案を受諾したことで「概ね30万円以上を確保する」業務に従事できるよう処遇されていたのであるが、一部の組合員がこのような業務に従事できなかったことについては、前記ア及びイで述べたように、組合側に不適切と思われるところもある反面、会社側にも、あっせん案で合意した代行による長距離業務を実施するための努力が十分であったとは考えられない。この第2項及び第3項が一部の組合員について履行されなかったことについては、当事者双方の対応に責められるべきところがある。

5 食事代訴訟と長距離業務外しについて

(1) 申立人の主張

会社は食事代を一方的に廃止したが、組合側はあっせん案においてもその廃止に同意していない。あっせんにおいて、食事代は今後協議することとされたが、会社は食事代についての協議に応じないので、全員集会により食事代訴訟を提起したところ、訴訟を提起したことを理由に、それまで長距離業務に従事していたグループ分会員は当該業務から外され、倉庫業務等に配転された。その結果、賃金は月額20万円前後に減じた。

他方、訴えを取り下げてグループ分会を脱退した者は長距離業務に就いている。

会社のこのような行為は、グループ分会員の裁判活動に対する報復としてなされた不利益取扱いであり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

あっせんにおいて、組合側は食事代の廃止に同意している。

このように、食事代については明確に否定されているにもかかわらず、食事代訴訟が提起されたので、原告各人に対して、当該訴訟が決着するまでは長距離業務に就かすことができない旨を説明し、了解を得た。鹿児島営業所内では、その時点で空きのあった職種は倉庫業務しかなかったため、その業務に配属したものである。

訴えを取り下げたので、長距離業務に従事させたという者はいない。

グループ分会員による当該訴訟は会社に対する嫌がらせであり、信義の一片すらないもので、このような訴訟に対し、あっせんに基づく長距離業務を中断する手段をとっても何ら問題はなく、不当労働行為にはあたらない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、あっせん案における食事代についての協議が進まないことを理由に、グループ分会員が食事代訴訟を提起したが、この訴訟を契機に、会社はそれまで長距離業務にも従事していたグループ分会員を当該業務から外し、地場業務や倉庫業務の仕事だけに従事させた旨主張する。

前記第2の4(3)イ及びウで認定した事実のとおり、食事代訴訟の提起以降、あっせん案の第2項にある「具体的な配車のあり方」についての協議が行われなくなり、提訴した原告のグループ分会員は地場業務だけに従事することとなった。その結果、あっせん案の第2項は完全に実施されなくなっている。

そこで、会社による食事代の廃止とその後の労使間の協議の状況について、以下検討する。

食事代については、前記第2の2(1)アで認定した事実のとおり、10数年前から長距離業務に従事する運転手に支給されてきたものであり、前記第2の2(2)アで認定したとおり、食事代の廃止が分会結成の契機となっていることなどからすると、会社はこれを一方的に廃止したとの非難を受けても、やむをえないものと思料される。

例えば、4泊5日で月5運行の長距離業務に従事した場合、食事代は1か月に4万円程度になることから、その廃止は、労働条件の不利益変更であり、前記第2の3(2)ウで認定した事実のとおり、合理化の一環であったとはいえ、従業員には代償となるものが提供されるといった事情などは窺われず、経済的に厳しい措置であったといわざるをえない。

その後、前記第2の2(2)エで認定した事実のとおり、平成10年11月4日に締結した覚書において、「今後早急に組合と協議

していくものとする。」ことを労使双方が確認している。この覚書を締結して間もない同月19日、分会は、再度食事代の復元と廃止後の追給を求めて当委員会にあっせんを申請した。その後、あっせん員団が提示したあっせん案を受諾している。その第4項で、「『食事代』など、労働条件については、今後話し合いを行う。」こととされた。

このような経過を踏まえると、会社としては、食事代を含む労働条件について誠意のある交渉をするべきであったと思料される。

次に、会社が代行による長距離業務を割り当てなくなったことと不当労働行為の成否について、以下検討する。

あっせん以前の食事代の問題は、食事代廃止後の追給を含めて、前記第3の1(3)イ(キ)で示したあっせん案第7項の解釈のとおり、解決したものと考えるべきである。したがって、グループ分会員個人であっても、法的には会社に対し食事代を請求できないというべきである。グループ分会員が提起した食事代訴訟は、団体としての労働組合と会社との間で合意されたあっせんにおける合意事項とは相反する行為であり、組合側が全員協議の上で食事代訴訟を提起することを決めたことは、前記あっせんの趣旨に反するものである。

一方、食事代を含む労働条件については、あっせん案第4項で「今後話し合いを行う」こととされており、法的には請求できなくても団体交渉その他の方法で、今後食事代の復活等をめぐり交渉する途は残されている。しかし、前記第2の4(1)ウで認定した事実のとおり、会社側は食事代の問題はすべて解決済みとして対処しており、食事代を含む労働条件について誠意のある「話し合い」が行われたかどうか疑問の残るところである。

このような労使交渉の状況にあって、当時のグループ分会員全員が協議の上、当該訴訟を提起するに至っている。すなわち、当該訴訟は、グループ分会員がその総意に基づいて、自分たちの労働条件の維持・改善、生活の利益を守るために起こした行動であり、組合活動の一環として行われたものと認められる。そして、この訴訟の提起に対し、前記第2の4(3)イ及びウで認定したとおり、会社は、当時代行で長距離業務にも従事していたグループ分会員を直ちに当該業務から外し、代行による長距離業務を割り当てなくなった。その結果、あっせん案の第2項で合意した「具体的な配車のあり方」についての労使間の協議はされなくなり、グループ分会員への長距離業務の割当ては完全にされなくなっている。

しかし、グループ分会員の提訴が前記あっせんの趣旨に反するものであったとしても、そのことは、当該訴訟を通じ、会社が反論し立証すれば足りるものであり、このような訴訟を提起したことを捉えて、グループ分会員を不利益に取り扱うことまで認められるものではない。

したがって、会社が代行による長距離業務を割り当てなくなったことは、グループ分会員全員を長距離業務に従事させず、地場業務のみに就かせることにより、収入の減少を強いるという不利益取扱いであり、組合活動の一環である食事代訴訟を提起したことに対する対策としては行き過ぎたものといわざるを得ず、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当すると認められる。

なお、申立人は、訴えを取り下げてグループ分会を脱退した者を、会社は長距離業務に就かせている旨主張するが、これを疎明する資料の提出はなされていない。

6 その他の労使間の軋轢

(1) 申立人の主張

ア 組合費の賃金控除等について

組合側は覚書に基づき組合費その他の賃金控除を要請したが、会社は組合員名簿を受け取りながらこれを拒否し、また、組合員の給与振込先銀行の指定変更についても、会社はこれを無視した。

イ 日常的な支配介入(会社による組合員の確認)について

分会の名称をグループ分会に変更した際、会社は、両有限会社の従業員全員に対し組合員かどうかを確認し、グループ分会に加入すると長距離業務には従事させないなどの脅しを行い、その他にも再三にわたって組合員の有無を確認をしているが、このような行為は不当労働行為である。

ウ 退職強要(始末書の強要)について

台風のため会社に連絡して休んだグループ分会員の一人は、翌日管理職に、「勝手に休んで、お前なんか辞めろ。」と胸ぐらを捕まえられ、退職を強要された。このような管理職による組合員に対する言葉での脅しや、始末書の強要などが日常茶飯事行われている。

エ 求人誌による運転手の募集について

会社は求人誌上において運転手の募集を行っているが、これは組合員を本来の長距離業務に就かせないことにより、組合員を兵糧攻めにするものである。

オ 朝礼等における差別発言について

会社の管理職は、朝礼等において、全従業員に対し「組合

員とは話をするな。」などと明言している。このような発言は、日常茶飯事行われており、不当労働行為である。

カ 鹿児島営業所の組合員の脱退について

会社の組合員差別により、鹿児島営業所の組合員2人が組合脱退を余儀なくされた。この問題について、組合側は団体交渉の場で、このような不当労働行為を行わないよう通告したところ、会社側も応諾したことがある。

キ 時間外手当について

会社は労働基準法上の時間外手当を固定金額で支払っているが、これは会社が組合を敵視し、無視している証左でもある。

(2) 被申立人の主張

ア 組合費の賃金控除等について

組合費の賃金控除については、グループ分会が労働基準法第24条の要件を具備せず、また、グループ分会員から委任状が提出されなかったため、実施できなかった。

なお、賃金控除には組合員名簿が必要である。

さらに、給与振込先銀行の指定変更については変更の必要はない旨を説明し、支障があれば、現金で支給することにした。

イ 日常的な支配介入(会社による組合員の確認)について

組合員の有無を確認しなければ団体交渉の必要性を判断できないので、両有限会社でも組合員の有無を確認したものである。また、両有限会社が、グループ分会に加入すると長距離業務に従事させないなどと脅したことはない。

ウ 退職強要(始末書の強要)について

台風の影響で休んだ当該グループ分会員は、その翌日、酒気帯びで出勤したので注意したところ、上司に反抗的な態度をとり、そのまま退社し、職場を放棄したもので、退職強要の事実はない。また、組合員だけに始末書を強要したこともない。

エ 求人誌による運転手の募集について

会社による運転手募集は、新規事業及び退職者がいたため行ったもので、組合員を意識したのではなく、組合とは関係ないものである。

オ 朝礼等における差別発言について

会社の管理職は、朝礼等において、「組合員とは口をきくな。」「組合員は要らない。」というようなことは言っていないし、不当労働行為はしていない。

カ 鹿児島営業所の組合員の脱退について

組合脱退を余儀なくされたという鹿児島営業所の2人の者が特定できないため、具体的な回答はできないが、組合員に対し長距離乗務を拒否した事実はない。

労働組合を脱退するのはあくまで本人の意思で決定したことであり、また、団体交渉時に組合側から不当労働行為を行わないよう通告された事実はない。

キ 時間外手当について

会社は、あっせん案により、従来の労働条件で実施しているまでである。

(3) 当委員会の判断

ア 組合費の賃金控除等について

申立人は、組合費等について賃金から控除する旨を労使が覚書で締結し、組合側がその実施を申し入れたが、会社はこれを拒否し、また、給与振込銀行の指定変更についても、会社はこれを拒否した旨主張するので、これらについて検討する。

原則として、組合費はもともと組合自らの手で徴収すべきであり、また、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないから、会社は、当然に組合費を天引きする立場にはおかれていない。

当該事案については、覚書で労使双方が合意したものの、前記第2の5(1)ウ及びエで認定した事実のとおり、平成11年1月16日にX1分会長が賃金控除の実施時期を検討させて欲しい旨申し出ていること、また、平成11年7月の申入れにおいて、組合員の借入に係る返済金の賃金控除については、新たに協議すべき事項であったと考えられることなどから、会社が当時賃金控除等の申入れに応じられないとしたことには、相当の理由があるものといわざるをえない。

また、口座振替による支払いについても、組合費の賃金控除と同様、会社に当然に義務付けられているわけではないといえる。

なお、会社が組合員名簿を要求し、これを受け取ったことに関して、組合費の賃金控除を実施する意思がないにもかかわらず、組合員を把握し、不当労働行為を行うために組合員名簿を使用したのではないかとする申立人の主張については、当時、会社としては賃金控除を実施するために組合員名簿を必要としたという事情もあり、このことだけをもって会社に不当労働行為意思を認めることは困難である。

イ 日常的な支配介入(会社による組合員の確認)について

申立人は、会社が両有限会社の従業員に対し、グループ分会に入っているか否か確認したことをはじめ、再三にわたり組合員であるか否かを確認した旨主張する。

前記第2の5(2)ア及びイで認定のとおり、全国一般とグループ分会は連名で、会社及び両有限会社に対し、平成11年2月16日付けの団体交渉申入書を提出し、また、同じく連名で、会社及び両有限会社に対し、平成11年度賃金引上げについて、同年4月22日付けの要求書を提出したことから、Y3課長は、全国一般の執行委員長に両有限会社にも組合員がいるかを問い合わせている。

一般に、使用者は当該企業の従業員の中に組合員が存在すると思われるような事情がある場合、労働組合との団体交渉に応じる義務がある。しかし、そのことが不明な場合は、使用者が労働組合に対して、従業員の中に本当に組合員が存在するのかどうかということの釈明を求めるのは当然といえる。

当該事案において、会社が従業員を一人ひとり呼んで組合員であるかどうかを確認してまわったとすれば、組合員に動揺を与えるものであり、このことは労働組合に対する支配介入になりかねないが、そのような事実については、十分な疎明がされていない。

一方、組合側においても、両有限会社に組合員が存在するならば、組合員の人数を明らかにするとか、一部の組合員の名前を明らかにするなど、確かに両有限会社に組合員が存在すると理解できるような説明を行うべきであると思料する。

ウ 退職強要(始末書の強要)について

申立人は、会社の管理職は上司という立場で組合員に対し退職を強要したり、始末書の提出を強要している旨主張する。

前記第2の5(3)アで認定のとおり、X7が酒気帯びの状態で出勤したことは、職場の規律(就業規則第21条、第23条の(3))に違反し、運転手として許されない行為である。このような状況において、会社が同人に対し始末書の提出を要求したことは、会社の管理責任上行ったものと考えることができ、そのことだけをもって会社に不当労働行為意思があったと解することはできない。

また、同人を含め、組合員に始末書の提出を強要していることについても、対象の者が組合員に偏っていることや正当な組合活動を行ったことの故になされたものである

とするような事情について、十分な疎明がされていない。

エ 求人誌による運転手の募集について

申立人は、会社による求人行為は組合員に対する兵糧攻めを狙いとしたものであり、不当労働行為である旨主張する。

一般に、会社は、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り原則として自由にこれを決定することができる。したがって、会社による求人行為自体については何ら問責されるものではない。

また、運送業界の特徴として、運転手が離職等の理由で流動化しているという実情がある中で、一方で人員削減等の合理化を進めながら、他方で人員不足の事態に備えるため、恒常的に採用募集を掛けておくこと自体は、決して不合理なことではないと思料される。したがって、会社の求人行為が、直ちに組合員に対し差別待遇意思をもってなされたものと判断することは困難である。

オ 朝礼等における差別発言について

申立人は、会社の管理職が朝礼等で全員を前に「組合員とは話をするな。」などと明言し、このようなことは日常茶飯事行われている旨主張する。

しかし、会社側のこれら差別発言については伝聞であり、十分な疎明がされているとはいえず、必ずしもこれをこのまま認めることはできない。

カ 鹿児島営業所の組合員の脱退について

申立人において、組合脱退を余儀なくされたとする者の氏名やその時期、脱退の経緯、団体交渉での具体的な状況についての十分な疎明がされていない。

キ 時間外手当について

申立人は、時間外手当を固定金額で支給していることが会社側の組合敵視・組合無視の証左である旨主張する。これについては、分会が結成される以前から他の従業員に対しても固定金額で支給されているものであり、組合員であることや正当な組合活動の故に固定金額で支給されているわけではないことから、これをもって会社に不当労働行為意思があるとはいえない。

第4 救済の方法

- 1 申立人は、別紙目録記載の組合員を被申立人が行った平成10年11月4日付けの告示前の長距離業務に従事させることの救済を

求めているが、このことについては、平成10年12月22日付けで当事者双方があっせん案を受諾し、既に一定の解決が図られていることから、あっせん結果に基づき「具体的な配車のあり方」について労使間で協議することを相当と考え、協議に必要な期間を考慮した上で、主文1のとおり命じるものである。

- 2 差額支給については、平成10年12月22日付けで当事者双方が受諾したあっせん案の第2項において、概ね月額30万円以上の確保に努力することとされていることから、月額30万円をもって算定の基準とするのが相当であると考ええる。

算定期間については、前記第2の4(3)イ及びウで認定したとおり、被申立人が代行による長距離業務を割り当てなくなった平成11年8月の翌月(同年9月)から本命令書写し受領の日までの間とするのが相当である。

また、グループ分会員が提起した食事代訴訟は、あっせんでは解決が図られた食事代廃止後の追給を請求していることから、会社がこれに反発して代行による長距離業務を割り当てなくなったとしても、このような事態を招いたことには、前記第3の5(3)で判断したとおり、組合側の行動にも責任の一端が認められるのであって、かかる事情及びその他諸般の事情を考慮すれば、一か月あたり30万円の金額と実際の支給総額との差額の3割を支払うとすることをもって足りると思料し、主文2のとおり命じるものである。

- 3 その他、本件紛争に至る諸事情を考慮し、申立人のその余の請求を棄却することとした。

第5 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年3月18日

鹿児島県地方労働委員会
会長 久留 達夫

「別紙 略」