

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合名古屋南地域支部
申立人 X2
申立人 X3
申立人 X4
上記申立承継人 X5

被申立人 有限会社常滑荷役

上記当事者間の愛労委平成11年(不)第6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11月25日第1250回公益委員会議における合議の結果に基づき、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合が申し入れた平成11年夏期一時金に関する要求を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、申立人組合からの脱退を条件として一時金を支払うという趣旨の発言をすることにより、申立人組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 3 被申立人は、X4の平成11年年末一時金の相当額として15万円を承継人X5に対して支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合に対し、下記の内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、愛知県地方労働委員会において、労働組合法第7条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。

- 1 平成11年4月5日付けの賃金に関する要求及び平成11年6月18日付けの平成11年夏期一時金に関する要求を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと。
- 2 平成11年9月13日付けで申し入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
- 3 平成11年夏期一時金の支給時期を組合員とそれ以外の従業員との間で差別的に取り扱ったこと。
- 4 組合員に対して組合からの脱退を条件として一時金を支払うという趣旨の発言をしたこと。
- 5 X4組合員を平成11年9月30日付けで解雇したこと。

平成 年 月 日

全日本建設交運一般労働組合名古屋南地域支部

執行委員長 X1 殿

有限会社常滑荷役
代表取締役 Y

5 その他余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社常滑荷役が、①申立人全日本建設交運一般労働組合名古屋南地域支部及びその下部組織である同支部重機建設関連分会常滑班の申し入れた団体交渉に誠実に応じず、これを拒否したこと、②平成11年夏期一時金の支給時期を組合員とそれ以外の従業員との間で差別的に取り扱ったこと、③組合員に対して組合からの脱退を条件に夏期一時金を支払うなどと発言して脱退勧奨を行ったこと、④組合員を解雇したこと、⑤組合員に対して配車差別を行い賃金を減少させたことが不当労働行為であるとして、平成11年10月18日に申し立てられた事件である。

申立人が請求する救済内容は、団体交渉の応諾、平成11年夏期一時金相当額の組合員への支払い、支配介入の禁止、解雇した組合員への平成11年年末一時金相当額の支払い、配車差別の禁止、配車差別による差額賃金の支払い及び謝罪文の掲示である。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人有限会社常滑荷役(以下「会社」という。)は、昭和62年に設立された一般区域貨物自動車運送事業等を営む有限会社であり、本件結審時の従業員数は、約20名である。

(2) 申立人全日本建設交運一般労働組合名古屋南地域支部(以下「支部」という。)は、昭和36年に結成された産業別一般労働組合であり、本件結審時の組合員数は183名である。

会社には、支部の下部組織として会社の従業員で構成される同支部重機建設関連分会常滑班(以下「分会」という。)がある。

なお、支部及び分会は、以前は、全日本運輸一般労働組合南部地域支部及び同支部常滑分会と称していたが、平成11年9月26日に現在の名称に変更した。

(3) 申立人X2(以下「X2」という。)は、平成3年6月、会社に入社し、運転手として運搬業務に従事していた。

(4) 申立人X3(以下「X3」という。)は、平成3年6月、会社に入社し、運転手として運搬業務に従事していた。

(5) 申立人X4(以下「X4」という。)は、平成3年6月、会社に入社し、運転手として運搬業務に従事していた。

なお、同人は、平成14年10月に死亡したため、平成15年3月27

日に同人の母、X5が申立ての承継の申出をなし、本件申立てを承継した。

2 分会結成に至るまでの経過

- (1) 平成10年11月1日、会社は賃金体系の変更を実施した。会社の賃金は、それまでは、基本給、能力給(運賃の7パーセント)及び各種手当(残業手当・長距離手当・乗務手当・作業手当・無事故手当・特別手当・皆勤手当)から構成されていたが、会社はそれを変更して、歩合給(運賃の35パーセント)、無事故手当及び皆勤手当にした。
- (2) 平成10年12月、X2など7、8名の従業員が会社の車庫に集まり、新しい賃金体系では従業員間で賃金に大きな格差が生ずるので、労働基準監督署に相談してはどうかなどと話し合った。その後、X2、X4及びX3はそのことについて相談するため、名古屋市中区所在の名古屋伏見労働条件相談センターを訪れたが、その際、組合結成の助言を受けた。
- (3) 平成11年2月頃、X2、X4及びX3を始め会社の従業員10名は「支部」に加入した。
- (4) 4月3日、X2、X4及びX3を始め会社の従業員10名が中心になって「分会」を結成し、X2が分会長、X4が書記長、X3が執行委員にそれぞれ就任した。

3 分会結成後の団体交渉の経過等

- (1) 平成11年4月5日、支部及び分会(以下「組合」という。)は、分会役員の氏名が記載されている「労働組合結成通知並びに要求書」を会社に提出し、団体交渉を同月12日に開催するよう申し入れた。これに対して、会社はその日は都合が悪いと回答したため、組合は申し入れた交渉日にあまり遅れない日程での開催を要求した。

なお、この書面には、まず、正しい労使関係を確立するための要求として「①会社は労働組合を結成したことを理由に組合員を差別したり、団体交渉を正当な理由がないのに拒否するなどの行為はしない、②会社は組合員の賃金や労働時間などの労働条件、解雇、配置転換などについては事前に組合と協議し、労使双方合意の上実施する、③会社は組合員との連絡のための電話の取り次ぎ、伝言、ファクシミリの利用並びに業務に影響のない組合活動を認める」の3項目が記載され、次に、賃金に関する要求として「①月収保障賃金を確立すること、②売上より高速道路料金やフェリー料金を控除しないこと、③会社の賃金体系を固定給6割、変動給4割を基本に改定を図ること」などの4項目が記載され、そのほかの要求として、「配車の公平化を図ること」などが記載されていた。

- (2) 4月8日、G社長(以下「G社長」という。なお、同人は平成12年8月に会長に就任した。)は、X4及びX3とともに控室にいたX2に対して「まっちゃん、やってくれたな」「日ごろ恩情をかけてきたのに」と述べた。
- (3) 4月10日、組合は、団体交渉開催の具体的日程が会社から示されないとして、「団体交渉の催促書」を会社に提出し、同月14日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (4) 4月14日、第1回団体交渉が開催され、組合はX2、X4、X3ら6名が、会社はG社長が出席し、同月5日に組合が申し入れた議題について話し合いがなされた。その結果、会社と組合との間で、正しい労使関係を確立するための要求及び配車の公平化に関する要求について合意がなされ、協定が締結された。この協定書には、「会社は組合員の賃金や労働時間などの労働条件、解雇、配置転換などについては事前に組合と協議し、労使双方合意の上実施する」「会社は配車の公平化を図る」などと記載されていた。
- なお、そのほかの賃金に関する要求等について、会社は検討する旨回答した。
- (5) 4月20日、組合は「団体交渉の申入書」を会社に提出し、第1回団体交渉において合意に至らなかった賃金に関する要求等を議題とする団体交渉を、同月26日から28日までの間で開催するよう申し入れた。
- (6) 4月22日、会社は「団体交渉申入書に対する返答書」を分会に提出し、決算処理等で大変忙しい状況であり、5月中旬以降に団体交渉を開催したい旨回答した。
- (7) 4月30日、組合は、5月15日に団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し、会社は5月19日に団体交渉に応ずる旨回答した。
- (8) 5月19日、第2回団体交渉が開催され、組合はX2、X4ら4名が、会社はG社長及びY専務(以下「Y専務」という。なお、同人は平成12年8月に社長に就任した。)が出席し、4月20日に組合が申し入れた議題について話し合いがなされた。

会社は、賃金に関する要求については、現状では会社が生き残るために要求を受け入れることはできないが、会社がよい方向にいけば検討したい旨回答した。これに対して組合が要求を受け入れられない理由を具体的に説明するよう求めたところ、会社は、依頼先の税理士を団体交渉の席に呼び、税理士は会社が必要とする売上額に現状では達していない旨説明した。しかし、具体的な会社の売上額などの数字は示されなかったため、組合はこれを明らかにするよう求めたが、会社は応じようとしなか

った。

- (9) 5月21日、組合は「団体交渉開催並びに誠実な交渉を求める申入書」を会社に提出し、第2回団体交渉における会社の回答が改善されていないとして、誠実な回答を求めるとともに、賃金に関する要求、新たに加えられた配車差別の是正に関する要求等を議題とする団体交渉を、同月28日に開催するよう申し入れた。
- (10) 5月25日、会社は「団体交渉申入書に対する返答書」を分会に提出し、組合の希望する日には仕事の都合上、団体交渉は開催できないとして、6月14日を希望する旨回答した。
- (11) 5月29日、組合は「団体交渉開催の延期に対する抗議並びに申入書」を会社に提出し、会社が団体交渉を先送りしたことに抗議し、同月21日に申し入れた議題について、6月5日までに文書で回答するよう申し入れた。
- (12) 6月2日、会社は「団体交渉申入書に対する返答書」を分会に提出し、組合が5月29日に申し入れた文書回答は行わないとし、6月14日に団体交渉を開催して、そこで回答することを希望する旨返答した。
- (13) 6月14日、第3回団体交渉が開催され、組合はX2、X4、X3ら8名が、会社はY専務及び経理担当のH取締役(以下「H取締役」という。)が出席し、5月21日に組合が申し入れた議題について話し合いがなされた。

会社は、賃金に関する要求については、会社の存続が厳しい時期であり応ずることができない旨回答し、現在の月平均の売上額と以前の売上額の大まかな数字を挙げて会社の経営が苦しいことを説明した。これに対して、組合は、会社の売上額の推移や会社の経営状況が分かるような数字を示すよう求めたが、会社は、数字をこれ以上詳しく示す必要はない旨回答し、組合の要求に応じなかった。

また、配車差別の是正に関する要求については、配車の差別はしておらず、組合員が納得できるような配車をするつもりであるが、顧客からの指名もあり順番どおりにはいかない旨回答した。

- (14) 6月18日、組合は「団体交渉開催の申入書」を会社に提出し、第3回団体交渉における会社の回答が改善されておらず、不誠実な交渉内容になっているとして、このまま推移するようであれば行政などへの申立ても検討せざるを得ないとし、誠意ある回答を求めるとともに、賃金に関する要求、配車差別の是正に関する要求、新たに加えられた夏期一時金に関する要求等を議題とする団体交渉を、同月25日に開催するよう申し入れた。

また、この書面の中で、過去5年分程度の貸借対照表、損益計算書、営業報告書等の資料を提出するよう要求した。

(15) 6月22日、会社は「団体交渉開催の申入書に対する回答」を分会に提出し、組合の希望日はG社長及びY専務がともに仕事の用事があるとして、同月29日を希望する旨回答した。

(16) 6月29日、第4回団体交渉が開催され、組合はX2、X4、X3ら8名が、会社はG社長及びY専務が出席し、同月18日に組合が申し入れた議題について話し合いがなされた。

会社は、賃金に関する要求について、経営が危機的な状況であり応ずることができない旨回答した。これに対して、組合は具体的な数字を次回に示すよう求めた。

また、配車差別の是正に関する要求については、会社は公平に配車していくつもりである旨回答した。これに対して組合が配車表をきちんと示してほしいと求めたところ、努力する旨回答した。

そのほか、夏期一時金に関する要求については、会社は銀行からどれだけ借りることができるか決まらないことには回答できない旨答えた。

なお、会社には、一時金に関する支給基準はなく、支給額は会社の経営状況により、その都度決められていた。

(17) 7月5日、組合は「団体交渉の申入書」を会社に提出し、第4回団体交渉における会社の姿勢は従来の主張を繰り返す不誠実なものであり、第三者機関への申立ても検討せざるを得ないとし、改めて賃金に関する要求、夏期一時金に関する要求等を議題とする団体交渉を、同月12日に開催するよう申し入れた。

(18) 7月12日、第5回団体交渉が開催され、組合はX2、X4、X3ら5名が、会社はG社長及びY専務が出席し、同月5日に組合が申し入れた議題のうち、主に賃金に関する要求及び夏期一時金に関する要求について話し合いがなされた。

会社は、賃金に関する要求については、一切応じられない旨回答した。これに対して、出席していた支部役員が、信頼できる労使関係になっていくためには会社の実情を組合員に数字をもって理解させる必要があるとして、その数字を示すよう求めたが、会社は、会社の内容が分からない部外者がどうこういうのは筋違いであり、部外者に経理の内容を見せる必要はないし、従業員にも見せる必要はない旨述べ、これを拒否した。

また、夏期一時金に関する要求については、組合の要求内容をG社長が尋ねたため、組合が前年実績額の2割増しであると答えたところ、G社長は、夏期一時金は解決するまで組合員には支払わない旨述べた。一方、組合がG社長にその支給見込みを尋ねた

ところ「昨年の半額」と答えたため、組合はそこから話を進めるよう提案したが、G社長は「もう話はしません」と述べ、これに応じなかった。

- (19) 7月17日、組合は「団体交渉の申入書」を会社に提出し、第5回団体交渉において会社が不誠実な回答を繰り返しており、これを速やかに改善するよう求めるとともに、賃金に関する要求、夏期一時金に関する要求等を議題とする団体交渉を、同月26日に開催するよう申し入れた。

- (20) 7月23日、X2がG社長に、組合が申し入れた同月26日の団体交渉が開催されるのか確認したところ、G社長は配車係のJ(以下「J」という。)に回答書を渡してある旨述べ、さらに、夏期一時金を同日支払うが、組合員には妥結していないので支払うことはできない旨述べた。これに対してX2は、それは差別であり、妥結していなくても同じように支払って、その後協議した上で差額を支払ってほしい旨述べ、夏期一時金の仮払いを求めたが、G社長はこれに同意しなかった。

なお、会社からの回答書には、組合が団体交渉開催日として申し入れた7月26日は、仕事の都合上出席できないため、8月11日を希望する旨の記載がされていた。

- (21) 同日、組合員以外の従業員に夏期一時金が支給された。

なお、会社は、この日までに組合員を含む全従業員の夏期一時金を現金で袋に詰め、支給できる態勢をとっていた。

- (22) 7月24日、支部は「夏期一時金支払の催告書」と題する書面を内容証明郵便で会社に送付し、組合員以外の従業員への夏期一時金支給について、「このような差別的取扱いは、明らかに不法行為であり、26日までに昨年同期の一時金を支払うよう」要求した。

- (23) 8月11日、第6回団体交渉が開催され、組合はX2、X4、X3ら5名が、会社はG社長及びY専務が出席し、7月17日に組合が申し入れた議題のうち主に夏期一時金について話し合いがなされた。

組合が、7月23日に組合員以外に支給された夏期一時金の支給額について尋ねたところ、会社は基本的には昨年の年末一時金の1割減である旨回答した。組合は、組合員以外の従業員と同一の基準で、取りあえず夏期一時金を組合員にも支払うよう求めたが、会社は妥結するまでは支給できない旨回答し、これに応じなかった。そこで、組合はその理由を尋ねたが、会社は、会社の方針である旨答えた。

また、組合が夏期一時金の上積み求めたところ、会社はできない旨答えたため、組合はその裏付けを示すよう求めたが、G社長は、「無い袖は振れない」などと答えた。組合は、具体的な

説明がほしいと再度要求したが、会社は説明をしなかった。

(24) 8月30日、組合は「団体交渉の申入書」を会社に提出し、第6回団体交渉において具体的回答が示されていないとして、改めて賃金に関する要求、夏期一時金に関する要求等を議題とする団体交渉を、9月10日に開催するよう申し入れた。

(25) 9月10日、第7回団体交渉が開催され、組合はX4ら3名が、会社はG社長及びH取締役が出席し、8月30日に組合が申し入れた議題のうち、まず、夏期一時金について話し合いがなされた。

交渉の中で、組合が、夏期一時金の上積みはできないとする理由について、会社の説明が不十分であるとし、改めて説明を求めたところ、G社長は席を立とうとした。そのため、組合はまだ予定されている団体交渉の終了時間ではない旨伝えたが、G社長は「もう俺は聞かん、終わり、ご苦労さん」と言って退席したため、団体交渉は20分程度で終わった。

(26) 9月13日、支部は、団体交渉を同月18日に開催するよう内容証明郵便で会社に申し入れた。この中には、会社が、第7回団体交渉を20分程度で打ち切ったことなどを不誠実であるとして、誠実な交渉をするよう要求する旨の記載がされていた。

(27) 9月17日、会社は、「貴組合員の勤務態度は、当初言われた会社を良くする為の組合という趣旨から大きく逸脱し、個人的要求、わがまま、ひいては他従業員に対して、なぜそんな仕事するんだ、そんな仕事断れ、といった業務に対する妨害工作的な発言を繰り返し、とても前向きに業務に取り組む姿勢ではなく、権利のみを主張し、義務をはたさない組合員に対し、その部分が是正されるまで、当社としては団体交渉に応じないゆえ、その旨を通達します」などと記載した書面を分会に提出し、支部の申し入れた団体交渉に応じなかった。

4 本件申立て後の団体交渉の経過

(1) 平成11年10月29日に第8回団体交渉が開催され、12月7日には第9回団体交渉が開催された。そして、12月21日には第10回団体交渉が開催され、会社と組合は、平成11年の夏期一時金及び年末一時金を12月24日に仮払いすることを合意した。

(2) 平成11年12月24日、会社は組合員に対して平成11年の夏期一時金及び年末一時金を仮払いした。この時、X2には夏期一時金として20万円、年末一時金として25万円が、X3にはいずれも24万円が、X4には夏期一時金として19万円が支給された。

なお、平成10年の年末一時金の支給額は、X2が28万円、X3が26万円、X4が18万円であった。

(3) 平成12年9月、会社は組合との協議を経て、賃金体系を変更することを決定し、同年4月に遡ってこれを実施した。この賃金

体系では、賃金は基本給、能力給(運賃の7パーセント)及び各種手当から構成されており、平成10年10月までの会社の賃金体系における賃金の構成とほぼ同様の内容であった。

5 分会の組合員5名の脱退

(1) 平成11年7月23日、夏期一時金が支給されたことを聞いた組合員のK(以下「K」という。)は、G社長に会いに行き、その支給を求めたところ、G社長は組合とは妥結していないから組合員には支払えない旨答えた。そこで、Kが「どうしたらもらえるのか」と質問したところ、G社長は「組合に入っていれば払う」と答えた。

(2) 同日、L(以下「L」という。)、M(以下「M」という。)及びN(以下「N」という。)の3名の組合員はそれぞれG社長と面談した。この中で、Lらが、組合をやめたら一時金をもらえるのかという内容の質問をしたところ、G社長は、そういうことになる旨述べた。

(3) 7月31日頃、組合員のP(以下「P」という。)が、G社長に「自宅ローンの返済があるので賞与を出してください」と求めたところ、G社長は「労働組合を脱退したら出す」と答えた。

(4) K、L、M、N及びPの5名は、7月23日から31日頃までの間に支部からの退会届を会社に示した。

会社は、5名に対し、退会届が示された日又はその直後の日に夏期一時金を支給した。

6 X4の解雇

(1) 平成11年9月7日、午後6時頃、会社がX4に対し、翌日、新英運輸株式会社(以下「新英運輸」という。)の仕事をするよう電話で連絡したところ、X4は、自らの仕事振りについて新英運輸からクレームがあったことを理由にこれを断った。このため、Y専務はX4に電話をかけ、仕事の指示に従わないことを非難するとともに、今すぐに出社するよう指示したが、X4は応じなかった。

(2) 9月8日、午後6時頃、Y専務はX4に電話し、再度、出社するよう指示したが、X4は応じなかった。

(3) 9月9日、X4は出社し、午前10時頃、社長室で新英運輸の仕事についてY専務と面談した。X4はY専務に対し、自分なりに一生懸命にやっているが新英運輸からクレームがきていることをX3から聞いているとして、その仕事に就くことを断った。これに対してY専務は「仕事も選べる時代ではない」「とりあえず、ある仕事をやってほしい」と仕事を引き受けるよう求めたが、X4は応じようとしなかったため、Y専務は「こんな時期にそんなこと言っていたら会社がやっていけないのか」「今のうちの仕事が

やりたくないのならやめればいい」と述べた上で、X4に解雇する旨伝えた。

(4) 9月10日、X4は会社に通話をかけて、経理担当者に退職金のことなどについて尋ねた。

(5) 同日開催された第7回団体交渉の席上、G社長は「X4、きのう首を宣告したわ。何かおれも内容は知らん」「専務としやべる時間がなかったの」と発言し、さらに、X4の件でY専務から「社長こうこうで切ったよ」と報告を受けた旨述べたうえ、団体交渉終了直後、分会役員に同日付けの「解雇通達」と題する書面を交付した。

この書面には、X4について「平成11年9月30日をもって解雇する事を報告します」「会社の業務命令(仕事の指示)に対して、多々、拒絶し、多大な迷惑をかけた為」と記載されていた。

(6) 支部は、9月13日に内容証明郵便で団体交渉の開催を申し入れた文書において、今回の解雇が、組合員の解雇問題についての事前協議制を定めた労働協約に反しているとして、X4の解雇を撤回するよう会社に要求した。

これに対して、会社は同月17日に分会に提出した団体交渉には応じられないとする文書において「X4に対する解雇通達に関しては、撤回しません」と回答した。

(7) 10月14日、X4は名古屋地方裁判所に地位保全等仮処分申請を行った。

(8) 平成12年3月13日、名古屋地方裁判所は、X4が会社に対して、雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めるとともに、会社はX4に対して、毎月221,711円を仮に支払えとする決定をした。会社はこの決定に従いX4に賃金を支払い、同人を会社に復帰させた。

なお、X4の平成11年年末一時金は、上記仮処分申請で請求されておらず、会社はこれを支払っていない。

(9) 平成12年10月31日、X4は会社を定年退職した。

7 配車

(1) 会社の組織等

ア 会社の組織は、大型部門と小型部門に分かれていた。大型部門は、トレーラー及びこれを牽引するトレーラーヘッド並びに10トントラックを使用して業務を行っており、小型部門は、4トントラックを使用して業務を行っていた。

運転手はいずれかの部門に属しており、互いに他の部門の車両を使用して業務を行うことはなかった。また、両部門には1名ずつ配車係が配置されていた。

イ 大型部門で使用していた車両のうち、トレーラーヘッドは、

ダブルヘッドとシングルヘッドの2種類があり、ダブルヘッドはシングルヘッドの約2倍の重量物を運搬することができた。

また、牽引されるトレーラーには荷台の高さが異なる低床トレーラーとセミトレーラーの2種類があり、荷物の形状により使い分けられていた。

ウ 運転手は、主として使用するトレーラーヘッド又はトラックがほぼ決まっており、これを持ち車と称していた。平成11年3月1日時点において、会社の大型部門は、ダブルヘッド7台、シングルヘッド3台及び10トントラック5台を有し、運転手は13名が所属していたが、それぞれの運転手の持ち車等の状況は次のようなものであった。

- ① X2、Q(以下「Q」という。)、R(以下「R」という。)及びPの4名は、ダブルヘッドを使用し、主に低床トレーラーを牽引して業務を行っていた。
- ② X3、M及びS(以下「S」という。)の3名は、ダブルヘッドを使用し、主にセミトレーラーを牽引して業務を行っていた。
- ③ K及びLの2名は、シングルヘッドを使用し、低床トレーラー又はセミトレーラーを牽引して業務を行っていた。
- ④ X4、T及びNの3名は、10トントラックを使用して業務を行っていた。
- ⑤ Uは、シングルヘッドを使用して日本通運株式会社の国際輸送センターに専属で入り、コンテナ輸送の業務を行っていた。

エ 持ち車となっていた車両の運搬能力はそれぞれ異なっており、ダブルヘッドが最も高く、次いでシングルヘッド、10トントラックの順で、運賃もこれに応じた順になっていた。

(2) 配車の方法

ア 会社においては、仕事の受注があった場合、配車係は、①運搬する荷物の重量及び形状、②運転手の経験の有無、③運転手の運行スケジュール、④顧客からの運転手の指名等を考慮して配車を行っていた。

配車係は仕事を受注すると、日付と従業員の氏名が記載された用紙を使用して、その時点での暫定的な配車をそこに記入し、最終的には、仕事の前日の夕方頃に配車を確定させ、確定した翌日の仕事を各運転手に伝えていた。このため、配車が確定するまでの間には、その内容が変更されることがしばしばあった。

イ 大型部門の配車係は、平成11年2月頃まではVが担当していたが、同人が体調を崩し退職したため、同月からY専務が配車を担当するようになり、4月1日からはJが配車係を担当した。

しかし、Jは配車の仕事の経験がなかったため、4月中はY専務と一緒に配車の仕事を行っていた。

(3) 待機

ア 会社における仕事の受注は日々変動があり、同じ仕事の受注が続くこともあれば、なくなることもあり、日によっては翌日の仕事の予定がない運転手もいた。

しかし、予定していない突発的な仕事が入ることもあり、会社は、翌日に仕事の予定がない運転手には、当日会社で待機するよう求めていたが、平成10年11月からの賃金体系の変更に伴い、出社して待機していても仕事がない場合には賃金が支払われなくなったことから、自宅で待機することも認めていた。

イ 会社は、突発的な仕事が入ることが稀ではなかったため、自宅で待機する運転手には、当日の朝、会社に連絡を入れること及び夕方にも翌日の仕事の確認をするための連絡を入れることを求めていた。大型部門においては、X4が自宅で待機することが多かったが、X4は、待機した日の朝、会社に連絡を入れないことがしばしばあった。

ウ 待機していても仕事がなかった日(以下「待機日」という。)の日数は、X2の場合、平成10年11月から平成11年3月までの間で22日、同年4月から8月までの間で33日であり、X4の場合、同様の期間で、それぞれ13日と40日であった。

(4) 大型部門における従業員の賃金及び売上の推移等

平成10年11月から平成11年8月までの間におけるX2、X3及びX4の3名並びに大型部門の他の運転手6名の賃金の推移、大型部門の売上の推移等は、別表のとおりであった。

なお、会社では、他社のトレーラーを先導する仕事があり、この仕事に従事した運転手に対しては、通常の賃金とは別に先導手当として1万円が支給されていた。

(5) 運賃8万円以上の仕事の推移等

ア 会社では、ダブルヘッドを使用し、主に低床トレーラーを牽引して中距離以上の荷物の運搬を行った場合の運賃は、通常8万円以上であった。

大型部門では、このダブルヘッドを使用し、主に低床トレーラーを牽引して業務を行っていたのは、X2、Q、R及びPの4名であったが、平成10年11月から平成11年8月までの間に、この4名に配車された運賃が8万円以上の仕事の回数の推移等は、次のとおりであった。

(単位回)

時期	X 2	Q	R	P	合計
平成10年11月	2	4	1	5	1 2

平成10年12月	2	7	3	7	1 9
平成11年 1月	4	5	1	2	1 2
平成11年 2月	6	5	0	6	1 7
平成11年 3月	3	8	5	1	1 7
11月～3月計〔a〕	1 7	2 9	1 0	2 1	7 7
平成11年 4月	0	2	4	3	9
平成11年 5月	2	5	3	3	1 3
平成11年 6月	3	4	4	3	1 4
平成11年 7月	2	6	1	1	1 0
平成11年 8月	0	6	6	1	1 3
4月～8月計〔b〕	7	2 3	1 8	1 1	5 9
差〔b-a〕	- 1 0	- 6	8	- 1 0	- 1 8

イ X2は、東海産商株式会社(以下「東海産商」という。)の仕事配車されることが多く、上記の24回のうちでも10回と最も多かったが、平成10年11月から平成11年3月までの間では9回であったのに対し、同年4月から8月までの間では1回に減少した。

この東海産商の8万円以上の仕事については、大型部門においても、平成10年11月から平成11年3月までの間では約10回であったのに対し、同年4月から8月までの間では2回に減少した。

ウ Q及びRは、有限会社児玉組(以下「児玉組」という。)の仕事で指名を受けて配車されることが多かったが、児玉組の仕事は重機の輸送に加えて現場でこれを搬入、搬出するなどの補助作業が必要であり、Q及びRはこの作業に慣れていた。

児玉組の運賃8万円以上の仕事が、X2、Q、R及びPの4名に配車された回数の合計は、平成10年10月から平成11年3月までの間では12回であったのに対し、同年4月から9月までの間では20回に増加した。

このうちX2に配車された回数は、平成10年10月から平成11年3月までの間では1回、同年4月から9月までの間では同じく1回であり、同様の期間において、Qはそれぞれ8回と12回、Rはそれぞれ2回と7回であり、Pは、平成10年10月から平成11年3月までの間で1回のみであった。

(6) X3の持ち車の変更等

ア 会社は、平成10年9月に新英運輸からスクラップ運搬の仕事を受注し、この仕事の専属としてM及びSに配車していたが、平成11年1月12日からはこれに加えてX3にも専属として配車するようになり、同人は3月2日までの間、継続してこの仕事に従事していた。

この新英運輸の仕事は、専属の仕事で、支払いも現金決済であり、会社の経営上からは条件のよい仕事であった。

イ 新英運輸の仕事は、ダブルヘッドを使用し、セミトレーラーを牽引してスクラップを運搬する作業であり、1回の運行で大量に運搬できるダブルヘッドを使用しないと採算がとれないものであった。このため会社は、ダブルヘッドを持ち車とし、主にセミトレーラーを牽引して業務を行っていたM、S及びX3に配車していた。

ウ X3は、新英運輸の仕事について、途中の道路の渋滞により運行時間が長いこと、作業に伴い粉塵が相当出ることなどから、この仕事をやりたくない旨配車係やMに話していたが、このことをMから聞いたY専務は、平成11年3月1日、X3と面談し、この件について話し合った。

X3は、新英運輸の仕事が大変な割に運賃が上がらないので変更してほしい旨述べた。これに対してY専務は、新英運輸の仕事にはX3の持ち車が必要であり続けてほしいこと、仕事を変更するとなるとX3の持ち車を変更しなければならなくなることなどを説明したが、X3はどうしてもやりたくない旨述べた。

エ 平成11年3月3日からX3に代わって他の運転手が新英運輸の仕事に従事するようになり、これに伴い、X3の持ち車も代わりの運転手が使用することとなった。以後、X3は10トントラックを使用して業務を行うことが多くなった。

X3の使用車両ごとの仕事の回数は、平成10年11月から平成11年3月までの間では、セミトレーラーが約80回、低床トレーラーが約20回、10トントラックが10回未満であり、同年4月から8月までの間では、セミトレーラーが約40回、低床トレーラーが約20回、10トントラックが約40回であった。

オ X3は、新英運輸の仕事を専属として配車される以前から、有限会社常滑重機(以下「常滑重機」という。)の仕事を配車されていたが、常滑重機の仕事のうち、セミトレーラー又は低床トレーラーを牽引して行う仕事は、比較的運賃の高い仕事が多かった。

X3が常滑重機の仕事に配車された回数は、平成10年11月から平成11年3月までの間では、セミトレーラーによるものが14回、低床トレーラーによるものが2回の合計16回であったのに対し、同年4月から8月までの間では、セミトレーラーによるものが7回、低床トレーラーによるものが1回の合計8回に減少した。

(7) X2に対する4月7日の配車を巡る経緯等

ア 平成11年4月5日、X2は配車係のJから、4月6日には仕事はないが、4月7日には東海産商の仕事がある旨聞いた。

イ 4月6日、仕事がなかったX2は、夕方会社に電話をかけ、Jから聞いていた東海産商の仕事について確認した。すると、電話

に出たY専務から、その仕事はほかの者に行かせるから仕事はない旨言われたため、X2は、自分のことを干すという意味かと尋ねた。これに対してY専務は、そうではない旨説明したが、X2は納得しなかったため、お互いに言い合いとなり、Y専務はどのようにとってもらってもよい旨述べて電話を切った。

同日、会社は、この東海産商の仕事をPに配車し、X2は4月7日は仕事がなかった。

ウ 東海産商の仕事は、主にダブルヘッドを使用し、低床トレーラーを牽引して行う仕事であり、X2にこの仕事が配車されることが多かったが、平成10年7月10日及び平成11年1月8日にX2が東海産商の仕事に従事していた際に事故を起こしたことから、会社は、2月以降、Pにも東海産商の仕事を月に1、2回程度配車していた

第3 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉について

(1) 申立人の主張要旨

ア 会社は、平成11年4月14日の第1回団体交渉において組合との間で協定を交わしたものの、その後具体的な合意は何ら成立せず、実りある交渉はほとんど行われなかった。特に、賃金に関する要求及び夏期一時金に関する要求についての団体交渉は、交渉の実体を欠くものであり、会社から具体的提案もなく形式的に開催されているに過ぎないものであった。

イ 組合は、平成11年9月13日に会社に対して団体交渉の開催を申し入れたが、同月17日に会社はこれを正当な理由なく拒否した。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 会社は組合との間での団体交渉に誠実に応じており、内容的にも相当な団体交渉を行っている。

夏期一時金等についての団体交渉においては、会社は組合に対して経営内容が芳しくないことを繰り返し説明していたし、夏期一時金について、前年度実績の1割減を提示するなどして誠実に対応してきた。

イ 会社は、平成11年9月17日に団体交渉を行わないと分会に通知したが、これは当時、組合員が仕事の拒否を他の従業員に勧めるような不当な行為を行っており、これを是正する趣旨で行ったものである。

また、その後、会社は、組合との団体交渉に応じており、その状態が継続していることに照らしても救済の対象とすべきではない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉の対応について

組合と会社との団体交渉の開催状況については、第2、3、(4)、(8)、(13)、(16)、(18)、(23)及び(25)で認定したとおり、平成11年4月14日、5月19日、6月14日、6月29日、7月12日、8月11日及び9月10日と計7回にわたり団体交渉が行われたことが認められる。

そこで、以下、申立人が交渉の実体を欠くと主張する賃金に関する要求及び夏期一時金に関する要求についての団体交渉における会社の対応を検討する。

(ア) 賃金に関する要求について

賃金に関する要求については、第2、3、(4)、(8)、(13)、(16)及び(18)で認定したとおり、主に第1回から第5回までの間に交渉が行われたことが認められる。

これらの団体交渉における会社の対応をみると、4月14日の第1回団体交渉では、第2、3、(4)で認定したとおり、会社は組合の要求に対して検討する旨回答したことが認められる。

5月19日の第2回団体交渉では、第2、3、(8)で認定したとおり、会社はこの要求を受け入れることはできない旨回答し、その理由について、税理士が会社の必要とする売上額に現状では達していない旨説明したものの、組合が会社の具体的な売上額などの数字を示すよう求めたことには、応じなかったことが認められる。

6月14日の第3回団体交渉では、第2、3、(13)で認定したとおり、会社は賃金に関する要求には応じられないと回答し、現在の月平均の売上額と以前の売上額の大まかな数字を挙げて会社の経営が苦しいことを説明したものの、組合が会社の売上額の推移や会社の経営状況が分かるような数字を示すよう求めたことには、応じなかったことが認められる。

6月29日の第4回団体交渉では、第2、3、(16)で認定したとおり、会社は経営が危機的な状況であり応じられない旨回答したのみである。

7月12日の第5回団体交渉においても、第2、3、(18)で認定したとおり、会社は賃金に関する要求には一切応じられない旨回答しただけであり、組合が、会社の実情を組合員に数字をもって理解させる必要があるとして数字を示すよう求めたことに対しても、経理の内容を見せる必要はない旨述べ、これを拒否したことが認められる。

以上の経過をみると、会社は、組合の要求に応じられない理由について、経営が苦しいことを一部の大まかな数字を挙

げて説明してはいるが、組合が求めた会社の売上額の推移などそれ以上の詳しい数字を示すことには一貫して応じておらず、会社が自らの回答について、組合にその根拠を示すなどして十分な説明をしていたものとみることはできない。

このような会社の交渉態度は、組合に対して会社の主張を理解してもらい、納得してもらうことを目指して交渉に当たろうとする姿勢に欠ける不誠実なものといわざるを得ず、誠実に対応していたとする被申立人の主張は採用できない。

したがって、賃金に関する要求についての会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(イ) 夏期一時金に関する要求について

夏期一時金に関する要求については、第2、3、(16)、(18)、(23)及び(25)で認定したとおり、第4回から第7回までの間に交渉が行われたことが認められる。

これらの団体交渉における会社の対応をみると、6月29日の第4回団体交渉では、第2、3、(16)で認定したとおり、会社は銀行からどれだけ借りることができるか決まらないことには回答できない旨答えたことが認められる。

7月12日の第5回団体交渉では、第2、3、(18)で認定したとおり、組合が会社の支給見込みを尋ねたところ、G社長は「昨年の半額」と答え、組合がそこから話を進めるよう提案したのに対して「もう話はしません」と述べ、それ以上の交渉に応じなかったことが認められる。

8月11日の第6回団体交渉では、第2、3、(23)で認定したとおり、会社は、組合が夏期一時金の上積み求めたのに対し、できない旨答え、組合がその裏付けを示すよう求めたが、G社長は、「無い袖は振れない」などと答え、組合が具体的な説明を再度求めているにもかかわらず、説明をしなかったことが認められる。

9月10日の第7回団体交渉では、第2、3、(25)で認定したとおり、組合が、夏期一時金の上積みはできないとする理由について、会社の説明が不十分であるとして、改めて説明を求めたのに対し、G社長は、「もう俺は聞かん、終わり、ご苦労さん」と言って退席し、団体交渉を20分程度で終了させていることが認められる。

以上の経過をみると、会社は、具体的な話合いに入ることを拒否したり、組合から具体的な説明を求められても十分な説明をしなかったり、交渉を理由もなく一方的に短時間で打ち切るなどしている。

このような会社の交渉態度は、組合に対して会社の主張を

理解してもらい、納得してもらうことを目指して交渉に当たろうとする姿勢に欠ける不誠実なものといわざるを得ず、誠実に対応していたとする被申立人の主張は採用できない。

なお、被申立人は前年度実績の1割減を提示して誠実に対応してきたと主張するが、第2、3、(23)で認定したとおり、会社が8月11日の第6回団体交渉において前年度実績の1割減を提示していることは確かに認められるものの、これは会社が組合員以外に夏期一時金を支給した後に、組合がその金額を尋ねたことに対して回答したものであり、会社が交渉の妥結に向けて提示していたものとみることはできず、被申立人の主張は採用できない。

したがって、夏期一時金に関する要求についての会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 団体交渉の拒否について

平成11年9月13日に支部が内容証明郵便で同月18日に団体交渉を開催するよう申し入れたのに対し、会社が、組合員の業務に対する妨害工作的な発言を挙げて、それが是正されるまでは団体交渉に応じない旨の文書を分会に提出し、団体交渉に応じなかったことは、第2、3、(26)及び(27)で認定したとおりである。しかし、被申立人が団体交渉拒否の正当理由として主張する組合員の行為については、これを認めるに足りる疎明はない。

なお、被申立人は、会社が、その後、団体交渉に応じている状態が継続していることから、救済の対象とすべきでないとも主張する。確かに、第2、4、(1)で認定したとおり、第8回、第9回及び第10回の団体交渉が開催され、会社は、本件申立て後に、組合との団体交渉に応じており、また、第2、4、(3)で認定したとおり、会社は組合との協議を経て賃金体系の変更にも応じていることが認められる。しかし、これにより過去に団体交渉を拒否した事実が当然に消滅するわけではなく、被申立人の主張は採用できない。

したがって、9月13日に支部が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものとみるのが相当であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 夏期一時金の支給及び組合員5名の脱退について

(1) 申立人の主張要旨

ア 会社は、団体交渉における交渉の非妥結を口実に夏期一時金の支給について組合員と非組合員を差別しようとした。会社は、団体交渉の開催を事実上拒否して、組合員に対する夏期一時金の支払差別を行ったものである。

イ G社長は、当時組合員であった従業員に対して、組合から脱退すれば夏期一時金を支払うと言って利益誘導し、脱退勧奨を行った。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 会社は、平成11年12月24日に組合員に夏期一時金を支給しており、申立人が夏期一時金の支払いについて救済を求める利益は存しない。

なお、夏期一時金は、その支給額について組合との間で交渉を行ったが、妥結に至らなかったため支給を保留したものである。

イ 組合員に対して脱退の勧誘をしたことはない。組合員から「組合をやめたら夏期一時金はどうなるか」との質問を受けたのに対し、その場合には支払いを留保する理由はなくなるとの回答をしたことはあるが、これは夏期一時金の支給についての会社の取扱いを説明したものに過ぎず、これが支配介入の行為となるものではない。

(3) 当委員会の判断

夏期一時金が、組合員以外の従業員に対して平成11年7月23日に支給されたことは、第2、3、(21)で認定したとおりであり、他方、組合員に対して12月24日に仮払いの形で支給されたことは、第2、4、(2)で認定したとおりである。

被申立人は、この組合員に対する仮払いを理由に救済利益が失われたと主張する。しかし、申立人は夏期一時金の支払いがないことを不当労働行為に該当すると主張しているのではなく、被申立人が夏期一時金の支払いを意図的に遅らせたことが不当労働行為に該当すると主張しているのであるから、この点についての被申立人の主張は採用できない。

よって、以下、夏期一時金の支給についての事情を検討する。

G社長が、7月23日に組合員以外の従業員には同日夏期一時金を支払うが、組合員には妥結していないので支払うことはできない旨X2に述べ、X2の仮払いの要求に同意しなかったことは、第2、3、(20)で認定したとおりであり、また、8月11日に開催された第6回団体交渉において、会社は、組合からの支払いの要求に対し、妥結するまでは支給できないとしてこれに応じず、組合がその理由を尋ねても会社の方針であると答えるのみであったことは、第2、3、(23)で認定したとおりである。

他方、会社が、組合員を含む全従業員の夏期一時金を現金で袋に詰め、支給できる態勢をとっていたことは、第2、3、(21)で認定したとおりである。このことからすると、会社が組合の求める仮払いに応ずることに不都合はなかったと考えられる。会

社が妥結するまでは支払えないとし、仮払いにも応じないという頑なな態度をとったことは、不自然なものといわざるを得ない。

また、組合と会社との間で行われた夏期一時金の要求についての団体交渉において、会社の対応が不誠実であったことはすでに判断したとおりである。

さらに、第2、3、(2)で認定したとおり、分会結成当初、G社長はX2に対して「まっちゃん、やってくれたな」「日ごろ恩情をかけてきたのに」と発言している。また、第2、3、(9)、(11)、(14)、(17)及び(19)で認定したとおり、5月21日から7月17日までの間、組合が会社に提出した申入書で、組合は会社の団体交渉における態度に抗議又は不満を述べている。これらのことから、分会結成以来の労使関係は必ずしも良好とはいえなかったと判断されることを併せ考えれば、会社は、意図的に、一方では仮払いを拒絶し、他方では団体交渉に誠実に対応しないことによって妥結を回避して支払いを遅延させ、これにより、組合員と組合員以外の従業員との間で夏期一時金の支払時期について差別的な状態を生じさせたものと判断するのが相当であり、このような会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

次に、組合員ら5名に対するG社長の発言について検討する。

7月23日、KがG社長と面談した際、夏期一時金について「どうしたらもらえるのか」と質問したのに対し、G社長が「組合に入らなければ払う」と答えたこと、また、同日、L、M及びNがG社長と面談した際、Lらが、組合をやめたら一時金をもらえるのかという内容の質問をしたのに対し、G社長がそういうことになる旨述べたこと、7月31日頃、PがG社長に対して夏期一時金の支給を求める発言をしたのに対し、G社長が「労働組合を脱退したら出す」と答えたことは、第2、5、(1)、(2)及び(3)で認定したとおりである。その後、Kら5名が退会届を会社に示し、会社がKら5名に夏期一時金を支給したことも、第2、5、(4)で認定したとおりである。

これらの社長の発言は、Kらの発言に対する回答であり、直接的に脱退を勧奨するものとはいえない。しかし、妥結しなければ組合員には夏期一時金は支払わないという姿勢を会社が示している状況の中での発言であることを考えれば、いずれの発言も組合からの脱退が夏期一時金支払いの条件であるという趣旨の発言とみるのが相当である。

このような発言は、間接的に組合からの脱退を勧奨するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 X4の解雇について

(1) 申立人の主張要旨

X4はX2らと共に分会結成過程から中心メンバーであり、分会の書記長を務め、組合活動の要の役割を果たしてきた。

会社は、夏期一時金支給差別で多くの組合員を脱退させることに成功したものの、その効果は分会の役員に及ばなかったもので、今度は分会役員のうち重職についていたX4にねらいを定め、仕事についての申出をしたことをとらえて解雇したものである。

(2) 被申立人の主張要旨

X4は、自ら退職することを申し出たのであって、本人もこれに同意していたが、雇用保険の給付に関して同人の利益になるように形式上解雇としたものである。

X4は、退職を了承した日後、退職金の支払時期及び金額について会社に連絡を入れるなどして会社を退職することに異議を示しておらず、自らの意思で退職したことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

平成11年9月9日にX4とY専務が新英運輸の仕事の件で面談した際に、Y専務がX4に解雇する旨伝えたことは、第2、6、(3)で認定したとおりである。この点について、被申立人は、X4が自ら退社を申し出たもので、雇用保険の給付に関してX4の利益になるよう形式上解雇としたと主張する。

しかし、第2、6、(5)で認定したとおり、9月9日の翌日行われた団体交渉において、G社長は「X4、きのう首を宣告したわ」と発言し、Y専務から「社長こうこうで切ったよ」と報告を受けた旨述べたうえ、団体交渉終了直後、分会役員に対して、X4について9月30日をもって解雇する旨記載された「解雇通達」と題する書面を交付したことが認められる。その際に、X4が自ら退社を申し出たとの説明やX4への配慮から形式上解雇としたとの説明をした事実は認められない。

また、第2、6、(6)で認定したとおり、会社は、9月13日の支部からの解雇撤回の要求に対しても、「X4に対する解雇通達に関しては、撤回しません」と文書で回答したのみであり、結局、その後も、9月30日に至るまでX4や組合に対して、解雇の扱いに関し説明をした事実は認められない。

このような会社の9月10日以降の対応をみると、会社は一貫してX4を解雇したのものとして扱っていたとみられるのであり、これらの事実経過に照らせば、被申立人の主張を採用することはできない。

なお、被申立人は、X4が自ら退社を申し出た証左として、同人が会社に退職金について尋ねたことを挙げており、現に、第2、

6、(4)で認定したとおり、X4は、9月10日に退職金のことなどで会社に電話をかけていることが認められるのであるが、解雇を伝えられたX4が、退職金の支給に関心を持つことは不自然なことではなく、この事実は前記認定と矛盾するものではない。

したがって、会社は、9月9日にX4に解雇を伝え、翌10日に文書でこれを通知し、9月30日付けでX4を解雇したものと判断するのが相当である。

次に、このX4の解雇についてみるに、第2、2、(4)で認定したとおり、X4は、分会結成時に書記長に就任し、第2、3、(4)、(8)、(13)、(16)、(18)、(23)及び(25)で認定したとおり、分会結成以来7回の団体交渉に分会の代表としてすべて出席しており、組合活動に積極的に参加していたとみられること、Y専務がX4に解雇する旨を伝えた翌日の団体交渉において、G社長が、わざわざ解雇したことを伝え、団体交渉終了直後、分会役員に「解雇通達」と題する書面を交付していることから、X4の解雇が組合の存在を意識してなされたものであることがうかがわれること及びすでに判断したとおり分会結成以来の労使関係が必ずしも良好とはいえなかったことを併せ考えれば、会社が、X4を同人の組合活動を理由に解雇したものとみるのが相当であり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

4 配車について

(1) 申立人の主張要旨

ア X2、X3及びX4の賃金は、分会結成を境に減少した。分会結成前後の5か月間を比較すると、結成後の5か月間における賃金減少額は、X2が28万円余、X3が34万円余、X4が18万円余である。

会社の賃金は完全歩合給制であったのであるから、この賃金格差は、配車によって生じたものであり、格差が分会結成時から本件申立てまでの時期に特に顕著であること、X2ら3名に特に集中していることなどからすれば、組合差別を目的とした配車差別の結果の賃金差別であることは明白である。

イ X2、X3及びX4に対する配車差別の実態は次のとおりである。

- ① X2については、運賃が8万円以上の単価の高い仕事を減らした。また、配車のない待機の日数を増やした。特に、分会の結成通知をした4月5日に配車係から聞いていた同月7日の仕事を、前日の6日に取り消したことは、差別の端的な現れである。
- ② X3については、持ち車のトレーラーから降ろし、単価の低いトラックの仕事に就かせた。また、単価の高い常滑重機の仕事が減らした。
- ③ X4については、配車のない待機の日数を増やした。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 会社は、平成11年4月から同年8月にかけての時期において全社的に売上が減少していた。X2、X3及びX4の賃金がこの時期に減少しているとしても、会社全体の売上の減少傾向によるものである。

各運送業務の内容は一つ一つ異なるから、配車した結果、各運転手の売上にばらつきは生ずるが、これは配車差別の結果ではなく、分会結成後の特定の時期に限って生じたものではない。

イ X2、X3及びX4に配車差別をしたことはない。

① X2については、同人が持ち車としていた車種による担当業務の受注が大きく減少したため、賃金が減少したものである。また、4月7日の配車については、前日に配車を組むのが会社の従来からの方法であり、それ以前に配車係が言ったとしても不確定なものであることは、従業員らも分かっているはずである。

② X3については、自らの希望により担当業務が変更になったことがあり、これに関連して持ち車も変更となっており、これらの事情が同人の賃金に影響を与えたものである。

③ X4については、平成11年6月頃を中心に連絡が取れないまま配車できなかった日が何日もあり、これが賃金の減少の大きな原因となったものである。

(3) 当委員会の判断

ア 賃金格差について

X2、X3及びX4を含む大型部門の運転手9名の分会結成前後における賃金の推移については、第2、7、(4)で認定したとおりである。

これを、分会結成前の平成10年11月から平成11年3月までの5か月間の個々の賃金の平均額でみると、額の多い方から順に、C、B、A、E、F、D、X2、X3、X4となり、最も額の多いCはX4の2.05倍である。

同様に、分会結成後の平成11年4月から平成11年8月までの5か月間の個々の賃金の平均額でみると、額の多い方から順に、C、A、B、F、D、E、X2、X3、X4となり、最も額の多いCはX4の2.17倍である。

また、これをX2、X3及びX4の3名の賃金と他の6名の賃金との比較でみると、分会結成前5か月間のX2ら3名の賃金の平均額は、337,134円であるのに対し、他の6名のそれは、454,971円で、その差は、117,837円である。

同様に、分会結成後5か月間のX2ら3名の賃金の平均額は、301,266円であるのに対し、他の6名のそれは、424,878円で、

その差は、123,612円である。

これらの事実をみると、分会結成前においても、大型部門の個々の運転手の賃金には相当な差があり、その中で、X2ら3名については、他の者と比べて賃金が低い状態に置かれていた。分会結成後におけるX2ら3名と他の者の賃金の格差が、分会結成前と比べてみると、若干広がっていることは認められるものの、全体としてみれば、X2ら3名が置かれていた状態は、分会結成前後でほぼ変わっていないといえることができる。

次に、分会結成前後におけるX2ら3名の賃金を個人別にみると、分会結成前5か月間の賃金の平均額は、X2が381,148円、X3が375,505円、X4が254,748円であったのに対し、分会結成後5か月間のそれは、それぞれ342,952円、326,888円、233,958円であり、X2は38,196円、X3は48,617円、X4は20,790円減少したことが認められる。

しかしながら、他の6名についても、これと同様な比較において、Dは63,316円、Eは83,634円とX2ら3名以上に減少しており、また、Fを除くA、B及びCについても、それぞれ9,391円、18,020円、14,890円減少したことが認められる。

加えて、この分会結成後の時期については、第2、7、(4)で認定した大型部門の売上の推移によれば、平成11年4月から同年6月にかけての売上は、分会結成前5か月間の売上の平均額に比べ、4月は13パーセント、5月は7パーセント、6月は17パーセント減少しており、このことが、X2ら3名を含めた大型部門の運転手の賃金減少に直接的に影響していることが強くうかがわれる。

以上のことからすれば、X2ら3名の賃金が分会結成後に減少していたことは認められるが、これが分会結成後の時期に特に顕著で、かつ、X2ら3名に特に集中しているとする申立人の主張は、直ちに首肯することはできない。

イ 配車の実態について

会社における配車の方法については、第2、7、(2)、アで認定したとおりであり、配車係が一定の裁量を持って配車を行っていたとみることができる。そうすると、申立人が主張するように、配車によって賃金格差が生ずる可能性があることは否定できない。

そこで、X2、X3及びX4の配車の実態について以下検討する。

(ア) X2について

a 運賃が8万円以上の仕事の減少

分会結成前後の5か月間を比較すると、X2の運賃が8万円以上の仕事の回数が、17回から7回に減少したこと、

このうち東海産商の8万円以上の仕事が、9回から1回に減少したこと、東海産商の8万円以上の仕事が、大型部門でみても、約10回から2回に減少したこと、また、分会結成前5か月間でみると、東海産商の8万円以上の仕事が、ほとんどX2に配車されていたことは、第2、7、(5)、ア及びイで認定したとおりである。

これらのことからすれば、X2の8万円以上の仕事が減少した主な原因は、X2がほぼ専属的に担当していたといえる東海産商の8万円以上の仕事が分会結成後の時期に減少したことによるものとみることができる。

一方、8万円以上の仕事の対象となる車種であるダブルヘッドを使用し、主に低床トレーラーを牽引して業務を行っていたのがX2、Q、R及びPの4名であったことは、第2、7、(5)、アで認定したとおりである。この4名に児玉組の8万円以上の仕事が配車された回数については、第2、7、(5)、ウで認定したとおり、分会結成前後の6か月間を比較すると、4名の合計が12回から20回に増加したこと、このうちQへの配車は8回から12回に、Rへの配車は2回から7回に増加したのに対し、X2への配車は1回ずつで変わらず、Pへの配車は分会結成前6か月間に1回のみであったことが認められる。

しかし、この児玉組の仕事については、Q及びRが仕事に伴う必要な作業に慣れていたこと、Q及びRが指名を受けて配車されることが多かったことは、第2、7、(5)、ウで認定したとおりであり、児玉組の仕事が増加していたとみられる状況の中で、X2に配車がなされないとしても、特に不合理ということとはできない。

また、X2、Q、R及びPの4名の8万円以上の仕事の合計を、分会結成前後の5か月間で比較すると、77回から59回に減少していたことは、第2、7、(5)、アで認定したとおりである。

したがって、X2の8万円以上の仕事が減少したことは、8万円以上の仕事の受注が時期的に減少したことによるものとみるのが相当であり、会社が8万円以上の仕事を減らしたとする申立人の主張は採用できない。

b 待機日の増加

X2の待機日の日数が分会結成前後の5か月間を比較すると、22日から33日と11日増加したことは、第2、7、(3)、ウで認定したとおりである。

しかし、第2、7、(5)、アで認定したとおり、X2の8万

円以上の仕事は、分会結成前後の5か月間の比較で、10回減少したことが認められ、その理由については、前記aで8万円以上の仕事の受注が時期的に減少したことによるものと判断したとおりである。

また、第2、7、(4)で認定した大型部門の売上の推移によれば、平成11年4月から同年6月にかけての売上は、分会結成前5か月間の売上の平均額に比べ、4月は13パーセント、5月は7パーセント、6月は17パーセント減少したことが認められ、分会結成後の時期に大型部門の仕事が減っていたと考えられる。

このような状況からすれば、X2の待機日の日数が増加したことは、これまでX2に配車されていた8万円以上の仕事を含む大型部門の仕事が減少したことによるものとみるのが相当であり、会社が待機日の日数を増やしたとする申立人の主張は採用できない。

c. 4月7日の配車

4月6日に仕事のなかったX2が、前日配車係のJから聞いていた4月7日の東海産商の仕事について確認の電話をかけた際、Y専務から、この東海産商の仕事をほかの者に配車した旨言われたため、自分のことを干すという意味かと尋ねたところ、Y専務は、その後のやり取りの中で、どのようにとってもらってもよい旨述べたこと、また、この東海産商の仕事がPに配車され、X2は、4月7日は仕事がなかったことは、第2、7、(7)、ア及びイで認定したとおりである。

しかし、第2、7、(2)、アで認定したとおり、配車が最終的に確定するのは前日の夕方頃であり、それまでは暫定的なもので、その内容がしばしば変更されることがあったことが認められ、X2がこうした扱いを知らなかったとは考えられない。

また、第2、7、(7)、ウで認定したとおり、X2は、平成10年7月10日及び平成11年1月8日に東海産商の仕事に従事していた際に事故を起こしたことから、会社は、2月以降、Pにも東海産商の仕事を月に1、2回程度配車していたことが認められ、このことからすれば、4月7日の東海産商の仕事がPに配車されたとしても異例な取扱いということとはできない。

さらに、X2とのやり取りの中でのY専務の発言については、第2、7、(7)、イで認定したとおり、X2とY専務が互いに言い合いになった状況で発せられたものであり、

このY専務の発言をX2に仕事を与えないという趣旨でなされたものと解することは困難である。

したがって、4月7日の配車を取り消されたことについて、差別の端的な現れであるとする申立人の主張は採用できない。

(イ) X3について

a 持ち車の変更

平成11年3月3日からX3の持ち車を他の運転手が使用するようになったこと、以後、X3が10トントラックを使用して業務を行うことが多くなったことは、第2、7、(6)、エで認定したとおりである。

しかし、第2、7、(6)、ウで認定したとおり、X3は、新英運輸の仕事をやりたくない旨配車係やMに話していたこと、その後行われたY専務との面談において、仕事を変更してほしい旨申し出たうえ、仕事を変更すると持ち車に変更になるとのY専務の説明に対しても、どうしてもやりたくない旨述べたことが認められる。

また、第2、7、(6)、イで認定したとおり、新英運輸の仕事は、ダブルヘッドを使用し、セミトレーラーを牽引して行う業務であり、1回の運行で大量に運搬できるダブルヘッドを使用しないと採算がとれないものであったこと、第2、7、(1)、ウで認定したとおり、平成11年3月1日時点において、大型部門では10トントラック以外のトレーラーヘッドには余剰の車両はなく、いずれも特定の運転手の持ち車として使用されていたことがそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、X3の持ち車の変更は、やむを得なかったものというべきであり、会社が持ち車から降ろし、単価の低いトラックの仕事に就かせたとする申立人の主張は採用できない。

b 常滑重機の仕事の減少

セミトレーラー又は低床トレーラーを牽引して行う常滑重機の仕事は、比較的運賃の高い仕事が多かったこと、X3に配車されたセミトレーラー又は低床トレーラーを牽引して行う常滑重機の仕事の回数が、分会結成前後の5か月間で比較すると、セミトレーラーが14回、低床トレーラーが2回の合計16回から、セミトレーラーが7回、低床トレーラーが1回の合計8回に減少したことは、第2、7、(6)、オで認定したとおりである。

しかし、第2、7、(6)、エで認定したとおり、平成11

年3月3日からX3の持ち車を他の運転手が使用するようになったこと、以後、X3が10トントラックを使用して業務を行うことが多くなり、現にX3の使用車両ごとの仕事の回数は、分会結成前5か月間では、セミトレーラーが約80回、低床トレーラーが約20回、10トントラックが10回未満であったのに対し、分会結成後5か月間では、セミトレーラーが約40回、低床トレーラーが約20回、10トントラックが約40回となったことが認められ、結局、X3の持ち車に変更されたことが、常滑重機の仕事の減少につながったものとみるのが相当である。

X3の持ち車の変更は、前記aで判断したとおり、やむを得ないものであったのであるから、会社が運賃の高い常滑重機の仕事を減らしたとする申立人の主張は採用できない。

(ウ) X4について

X4の待機日の日数が分会結成前後の5か月間を比較すると、13日から40日に増加したことは、第2、7、(3)、ウで認定したとおりである。

しかし、第2、7、(3)、イで認定したとおり、大型部門においては、X4が自宅で待機することが多かったこと、会社は、突発的な仕事が入ることが稀ではなかったため、自宅待機をする場合には、当日の朝、会社に連絡を入れるよう求めていたが、X4は自宅待機した日の朝、会社に連絡を入れないことがしばしばあったことが認められる。

また、第2、7、(4)で認定した大型部門の売上の推移によれば、平成11年4月から同年6月にかけての売上は、分会結成前5か月間の売上の平均額に比べ、4月は13パーセント、5月は7パーセント、6月は17パーセント減少していたことが認められ、分会結成後の時期に大型部門の仕事が減っていたと考えられる。

そうすると、X4は、大型部門の仕事が減少する中で、会社に対して配車のために必要な連絡を入れないことがしばしばあったのであるから、その時期にX4に対して配車されることが増えたとしても、特に不合理ということはできない。

したがって、X4の待機日の日数が増加したことは、大型部門の仕事が減少した時期に、こうしたX4個人の事情が重なったことによるものとみるのが相当であり、会社が待機日の日数を増やしたとする申立人の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、X2ら3名に対する配車において、会社が意図的に仕事を減少させるなどしていたということは

できない。

ウ 結論

前記ア及びイで判断したところによれば、X2ら3名の賃金が分会結成後に減少していたことは認められるが、これは、会社の大型部門における売上の減少並びにX3及びX4の個人の事情により生じたものとみるのが相当であり、配車差別により生じたものであるとする申立人の主張は採用できず、この点についての申立ては棄却する。

5 救済方法について

- (1) 不誠実団交及び団交拒否について、申立人は団体交渉に誠実に応ずるよう求めている。しかし、第2、4、(1)で認定したとおり、会社は本件申立て後に団体交渉に応じており、第2、4、(3)で認定したとおり、平成12年に組合との協議を経て、賃金体系の変更にも応じていることが認められる。

したがって、平成11年夏期一時金に関する要求部分を除いては、現時点であえて団交応諾を命ずる必要はないものと判断し、主文第1項及び第4項のとおり命ずることとする。

- (2) 平成11年夏期一時金の支給差別について、申立人は夏期一時金相当額の支払いを求めているが、第2、4、(2)で認定したとおり、会社は本件申立て後に夏期一時金を仮払いしており、相当額の支払いを命ずる必要はないと考える。

しかし、夏期一時金の支給差別が生じた経過も考慮し、主文第1項及び第4項のとおり命ずることとする。

- (3) 組合員に対する脱退勧奨については、主文第2項のとおり命ずることとする。

- (4) X4の解雇について、申立人は、同人の平成11年年末一時金相当額の支払いを求めているが、第2、3、(16)で認定したとおり、会社には一時金の算定基準はなく、会社の経営状況によりその都度決められていたことが認められる。そこで、X2、X3及びX4の平成10年年末一時金及び平成11年夏期一時金の支給額、X2及びX3の平成11年年末一時金の支給額、その他諸般の事情を考慮して、主文第3項のとおり命ずることとする。

- (5) 申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、主文第4項をもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成15年11月25日

愛知県地方労働委員会

会長 楠田 堯爾

「資料 省略」