

## 命 令 書

申立人 全日本運輸産業労働組合大阪府連合会

申立人 東井運輸労働組合

被申立人 東井運輸有限会社

上記当事者間の平成14年(不)第60号事件について、当委員会は、平成16年10月27日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人東井運輸労働組合執行委員長 X 1 に対し、取得免許を同じくする他の従業員と均衡を失しない程度に長距離輸送への配車をしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

### 記

全日本運輸産業労働組合大阪府連合会

執行委員長 X 2 様

東井運輸労働組合

執行委員長 X 1 様

東井運輸有限会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

### 記

東井運輸労働組合執行委員長 X 1 氏に対し、平成14年2月及び同年6月以降、長距離輸送への配車を全くなくしたこと

- 3 申立人らの損害金の支払を求める申立ては、却下する。
- 4 申立人らのその他の申立ては、棄却する。

### 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、就業規則変更を契機として結成された申立人東井運輸労働組合が組合活動を行ったことに対し、被申立人東井運輸有限会社が組合員に対し、①長距離輸送の配車回数を減少させること

により賃金を低下させ、②退職を強要し、組合脱退を迫ったことは不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容要旨

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 配車差別禁止
- (2) 退職強要及び組合脱退強要の禁止
- (3) 組合員の減少による組合費の減収等の損害金の支払
- (4) 陳謝文の掲示

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 申立人らは、次のとおり主張する。

#### (1) 配車差別について

##### ア 配車差別の実態について

東井運輸有限会社(以下「会社」という)は、平成14年1月21日、時間外手当や厚生年金保険をなくすなど就業規則を不利益に変更したため、強い危機感を覚えた従業員15名は、同月26日、東井運輸労働組合(以下「組合」という)を結成した。

会社は、組合が労働条件の維持改善を求めて団体交渉(以下「団交」という)等組合活動を活発に行ったことに対し、組合員について、非組合員に比し、輸送に際して得られる運送収入が高額な長距離輸送への配車回数を減少させることにより、配車差別を行った。その結果、会社の賃金体系が完全歩合制であったことから、組合員の賃金は著しく低下した。

特に、組合執行委員長のX1(以下「X1委員長」という)については、組合結成後、輸送距離片道300km以上又は片道運送収入5万円以上の長距離輸送への配車回数を大きく減少させることにより配車差別が行われた。その結果、同人の賃金は、組合結成前の平成13年2月から同年8月までの合計が235万2,000円であったのに対し、組合結成後の平成14年2月から同年8月までの合計は155万4,000円と、79万8,000円も低下した。また、組合副執行委員長のX3(以下「X3副委員長」という)についても、組合結成後、長距離輸送への配車回数が大きく減少し、それに従い、賃金が格段に減少した。さらに、組合員であったX4、同じく組合員であったX5、組合書記長であったX6(以下それぞれ「X4組合員」、「X5組合員」、「X6書記長」という)も、長距離輸送への配車回数を減少させられ、賃金が減少した。組合員と非組合員の一人に対する長距離輸送への配車回数及び賃金を比較すると、会社が組合員に対してのみ長距離輸送への配車回数を大きく減少させたことは極めて明らかである。

##### イ 配車差別が組合員であるために行われたことについて

組合員は、いずれも有能であり、運転能力は他の同一経験・同一年齢の運転手と比較して勝るとも劣るものではない。会社は、組合員に対する長距離輸送への配車が減少したのは、就業態度等によるものであって、組合員であることを理由とするものではないと主張するが、以下の(ア)から(エ)の点に示すように、その主張に合理性はない。

したがって、会社が、組合員に対して長距離輸送への配車回数を減少させたことは、組合員であること若しくは組合活動を行ったためになされた不利益取扱であり、また、組合を弱体化させるための支配介入であるから、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。

(ア) 会社の経営状況

会社は経営状況が厳しいと主張するが、平成14年、同15年に運転手の求人を行っており、実際に運転手を採用していることや、同15年に傭車50台を関東営業所に要請していることから、X 1 委員長の賃金が月額10万円以上も減額になるほど、会社の経営が厳しい状況にあったとは考えられない。

(イ) 就業態度

会社は、X 1 委員長及びX 3 副委員長の始末書を示し、その落ち度を指摘するが、両名への帰責事由は僅かであって、大部分の事実については、両名に責任はない。また、始末書の作成日は、ほとんどが組合結成日以降である。さらに、始末書を提出した従業員を比較すると、両名は長距離輸送への配車回数が著しく減少したにもかかわらず、非組合員は従前どおりの配車状況である。

(ウ) 得意先の意向

会社は、X 1 委員長及びX 3 副委員長が、得意先であった株式会社千代鶴商会(以下「千代鶴商会」という)から、現場の雰囲気乱すような言動をするなどの理由で、出入禁止を言い渡されていると主張する。しかし、千代鶴商会が作成したとする両名に対する平成14年9月1日付けの出入禁止の文書が同商会の真意を示しているのであれば、同15年2月17日付けの同内容の文書を作成する必要性に乏しく、また、X 1 委員長については、同14年5月29日以降、既に千代鶴商会の仕事をしておらず、X 3 副委員長については、出入禁止とされた以降も千代鶴商会の仕事をしていることから、これらの出入禁止の文書は、千代鶴商会の真意を示していない疑いが高く、両名について出入禁止の事実はない。

また、会社は、X 3 副委員長が下田工業茨木株式会社（以下「下田工業」という）において、積込み時に高速代を出してくれれば積込み時間が遅くなってもよい、と発言したことにより、会社が同社から出入禁止を言い渡されたと主張するが、同社が同人を出入禁止にした事実はない。

(エ) 本人の意向

会社は、X 1 委員長が労働基準監督署（以下「労基署」という）に労働時間等について是正を求める申告をしたことなどをもって、同人が長距離輸送を希望しないと捉えているが、同人は、労基署に対し、残業の割増賃金の未払を申告したに過ぎず、長距離輸送に行きたくないのに行かされていることを申告したわけではない。

X 1 委員長及びX 3 副委員長について、長距離輸送を希望しないという本人の意向は、存在しない。

(2) 退職強要及び組合脱退強要等について

会社は、組合員に退職を強要し、組合を脱退させ、組合に加入しようとした従業員を解雇することにより組合員を減少させ、組合の壊滅を図った。

ア X 6 書記長は、平成14年7月頃、会社常務のY 2（以下「Y 2 常務」という）から突然、「やる気がないなら辞めてしまえ」と言われ、また、その前後にも配車差別を受け給料が減少したため、同年8月22日にやむなく退職した。この突然の不合理的な発言は、同人が組合員であったこと以外には考えられない。

イ X 4 組合員及びX 5 組合員は、組合結成後、長距離輸送への配車回数を減らされ、給料が減少したため、退職せざるを得なくなり、組合員であったX 7（以下「X 7 組合員」という）も組合差別に耐えきれなくなり退職した。

ウ 組合員であったX 8（以下「X 8 組合員」という）は、組合結成以降の平成14年2月20日に、会社事務所にて、会社部長のY 3（以下「Y 3 部長」という）から、X 8 組合員が同月初旬に起こし、既に処分が終わっていた軽微な事故の件を再び持ち出され、むりやり退職届を書かされて退職に追い込まれた。

エ 同じく組合員であったX 9（以下「X 9 組合員」という）は、平成13年11月に起こした事故による車の修理代20万円を会社により給料から差し引かれ、会社に盾突くと何をされるか分からないという心境をもっていたところ、組合結成以降の同14年3月30日に、会社により会社事務所に閉じ込められ、

従前であれば問題とされることもない程度の軽微な追突事故を起こしたことを理由に、むりやり退職届を書かされて退職した。

オ 組合結成時から組合員であったX10(以下「X10組合員」という)は、組合差別に耐えられず組合を脱退した。

カ X11(以下「X11運転手」という)は、平成14年4月、組合に加入しようと、会社社長のY1(以下「Y1社長」という)の息子にX1委員長の携帯電話の番号を聞いた直後に、Y2常務から会社事務所に呼び出され、数日前に起こした事故の始末書を書かされたうえ、翌日の配車を取り消されてしまった。しかも、その後書いた別の始末書を殊更に取り上げられ、同月26日頃解雇されたが、この解雇は、同人が組合加入の意思を有していたため行われたものであることは明らかである。

このように、組合を結成してから短期間の間に数名の組合員が退職していることが、会社による退職強要があったことを如実に示している。

したがって、会社が組合員に対し、退職強要という不利益な取扱いをし、また、退職強要、組合脱退強要、組合加入妨害をするなどして支配介入をしたことは明らかであり、これは、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。

## 2 被申立人は、次のとおり主張する。

### (1) 配車について

#### ア 配車の実態について

会社は、受注した輸送の仕事に合致した車種のトラックと運転手を配備しているのであって、従業員が組合員であることを理由として配車差別をした事実はない。

#### イ 組合員への配車について

会社は、運転手への配車については、各人の取得免許の種類、得意先からのクレームの有無、就業態度等を勘案して行っている。組合員に対する長距離輸送への配車及び賃金が減少したのは、以下の(ア)から(エ)の事情によるものである。

#### (ア) 会社の経営状況

運送業界を取り巻く環境は、厳しい状況であり、会社においては、売上及び運送収入が年々減少しているため、事業を縮小せざるを得ない状況にあった。

組合員の賃金が低下したのは、受注する仕事自体が減少したためで、会社の収益はもちろん、従業員の賃金も組合員に限らず、低下している。

#### (イ) 就業態度

就業態度に問題の多い従業員には、会社としては仕事を任すことができず、そのような従業員には組合員が多いため、結果だけみれば、組合員への配車が減ったということになる。

組合員には、延着することが多い者、不注意な過失により交通事故を頻繁に発生させる者、運送態度等で得意先からクレームを受け得意先から出入禁止を言い渡された者、など就業態度が不良な者が多い。

とりわけ、X 1 委員長、X 3 副委員長の就業態度は、上記に加えてミスをした後の改善しようという姿勢、仕事に対する積極性に乏しく、問題が多い。

(ウ) 得意先の意向

会社における運転手の賃金は、完全歩合給であるため、長距離輸送の仕事が多いほど増加する結果となる。会社では、長距離輸送に対する運転手の配車については、得意先の意向を重要視している。取引先によっては運転手を指名してくることがあり、問題の多い運転手への指名はないため、当該運転手の仕事が減ることになる。その結果、運転手個人に対する得意先の評価が賃金に大きく反映されることとなる。

a X 1 委員長及びX 3 副委員長については、得意先である千代鶴商会から、現場の雰囲気乱すような言動をするなどの理由で、出入禁止にするよう会社に申入れがあったことから、千代鶴商会には配車していないが、これは両名の就業態度に問題があるのであって、組合員であることとは関係がない。なお、同副委員長には、出入禁止の申入れがあった後にも同商会の輸送を担当させたことがあったが、それは、その時にいた従業員だけでは、配車しきれなかったもので、同商会に依頼して、あえて同人を担当させたものである。

b X 3 副委員長は、得意先であるケイマックサービス株式会社(以下「ケイマック」という)滋賀工場での積込み時に会社の悪口を言ったことがあった。また、別の得意先である下田工業において、荷物の積込み時に、高速代を出してくれれば積込み時間が遅くなってもよいと発言したことにより、会社は、同社から出入禁止を言い渡され、大切な得意先を失うなど大きな損失を被った。

c したがって、X 1 委員長及びX 3 副委員長に長距離輸送の仕事が少なくなったのは、会社としては得意先

の意向に従っただけであって、組合員であることとは何ら関係がない。

(エ) 本人の意向

会社は、運転手に対する配車に当たっては、運転手本人の意向をも考慮している。

X 1 委員長は、もともと長距離のドライバーではない。また、同人は、労働時間等について労基署に申告をし、同署から是正勧告があったことから、会社はその是正勧告に従い、同人の就労時間を週40時間とした。拘束時間の長い長距離輸送の仕事をするれば、就労時間は週40時間を越えてしまう可能性が高いのであり、同人に長距離輸送の仕事が少なくなったのは当然である。

X 4 組合員は、入社時に、長距離輸送への配車をしないこと、日曜日は休日とすることを希望しており、会社はその希望に最大限に配慮して配車している。また、X 5 組合員は、入社時に、毎日帰宅できるような配車をしてほしいこと、本人の都合で一旦退職した後に復職する際に、長距離輸送への配車をしないことを希望したために、会社はその希望に最大限に配慮して配車している。

このように、会社は組合員本人の意向に配慮した配車を行っているのであって、組合員に対して長距離輸送への配車を意図的に減らしたわけではない。

(2) 退職強要及び組合脱退強要等について

会社は、組合員に対し退職を強要した事実はない。組合員の退職は、すべて本人の申出による任意の退職である。

会社においては、運送業界を取り巻く環境が厳しい状況にあるという事情の下で、従業員の入替わりや退職があるのは事実である。しかし、退職強要や組合脱退強要等をした事実はない。

X 6 書記長については、本人が退職届を任意に提出していることや退職についての異議がないことから、退職強要ではない。また、平成14年の同人の賃金は、前年と比較して退職せざるを得ない状況に追い込まれるほど、大幅な減少にはなっていない。

また、X 4 組合員及びX 7 組合員の退職についても、退職届を任意に提出していることや退職について本人から異議がないことから、退職強要ではない。

X 5 組合員は、任意に退職届を提出した後、自らの態度を二転三転させている。しかし、最終的に退職について何ら異議を述べていないことから、会社が退職を強要した事実はない。

X 8 組合員及びX 9 組合員の退職については、本人が退職届

を任意に提出していることや退職についての異議がないことから、退職強要ではない。

X10組合員は、任意に組合を脱退したため、組合脱退強要がなかったことは明らかである。

X11運転手と会社は、大阪地方裁判所における和解調書で、双方間の雇用契約は合意解約されたことを確認している。

このように、組合員の退職や組合脱退は、すべて組合員自らの意思に基づくものであり、組合が主張するような会社による退職強要や組合脱退強要等の事実はない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 会社は、肩書地において自動車運送事業、自動車運送取扱事業を主な業務としている有限会社で、Y1社長の親族であるY2常務が役員に就任している、いわゆる同族会社であり、その従業員数は本件審問終結時約20名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時2名である。
- (3) 全日本運輸産業労働組合大阪府連合会(以下「運輸労連大阪府連」といい、組合と運輸労連大阪府連を併せて「組合ら」という)は、組合の上部団体で、肩書地に事務所を置き、大阪府内の運輸産業等に従事する労働者で組織されている労働組合の連合体である。

#### 2 組合結成及び団交について

- (1) 平成14年1月21日、会社は就業規則を変更した。  
同月26日、X1委員長をはじめとする会社の従業員15名は、就業規則の変更により時間外手当や厚生年金保険がなくなったとして組合を結成した。結成時の組合員の勤務地は、10名が本社、5名が関東営業所であり、組合三役は、X1委員長、X3副委員長、X6書記長であった。
- (2) 組合は、平成14年1月26日の組合結成日と同日に、会社に対して、不当労働行為を行わないことや、社会保険の加入、時間外手当の支給等の賃金・労働条件等の問題を内容とする要求書を組合X1委員長及び運輸労連大阪府連執行委員長の連名で提出するとともに、第1回団交を行った。会社は、後日、要求書の項目ごとに回答を行うとともに、今後も話し合いに応ずる旨、回答した。
- (3) その後、数回にわたる団交が行われた後である平成14年5月18日の5回目の団交において、組合は会社に配車差別をしないように求める要求ほか4つの要求項目のある団交申入書を組合X1委員長名で提出し、その内容について団交を行った。また、



同年6月15日行われた6回目の団交においても、組合は会社に配車差別をしないように求めた。これらの要求に対して、会社は配車差別をしていない旨回答し、その後の団交においても同趣旨の回答を繰り返した。

### 3 配車をめぐる状況

#### (1) 会社の経営状況

会社の経営状況については、運送収入は、平成10年度(同10年4月～同11年3月)から同14年度にかけて3億9,300万円から2億8,700万円へと約27%減少した。

また、運送収入を組合結成前後で比較すると、組合結成前の平成13年度は、3億4,600万円であったのに対し、組合結成後の同14年度は、2億8,700万円と約17%減となった。

保有トラック台数は、平成11年3月期から同15年3月期にかけて37台から24台に減少し、運転手数は、37人から18人に減少した。

この間、会社は、平成14年8月に公共職業安定所で運転手の求人申込みを行い、同14年中に4人の運転手を採用し、同15年には求人広告で運転手を募集した。

さらに、会社は平成14年4月に滋賀営業所を廃止した。また、同15年3月、会社の形態を株式会社から有限会社へ変更した。

#### (2) 長距離輸送の取引先

会社が行う輸送には、大別して、大阪から東京や福岡などの遠隔地までの輸送を扱う長距離輸送と、それ以外の輸送(以下「地場輸送」という)がある。会社の主な取引先は、本件審問終結時、千代鶴商会ほか4社であり、また、4トントラックで輸送距離片道300km以上又は片道運送収入5万円以上の長距離輸送の仕事がある主な取引先は、平成14年7月までは、千代鶴商会、大日倉庫株式会社(以下「大日倉庫」という)、ケイマック、下田工業の4社であった。しかし、同年8月、大日倉庫については長距離輸送の取引はなくなり、下田工業については、取引そのものがなくなった。また、ケイマックについては、平成15年1月末で、いったん長距離輸送の取引がなくなり、同年4月に再開した。

千代鶴商会については、本件審問終結時、堺から九州、関東方面などへの長距離輸送及び大阪、兵庫などへの地場輸送があった。同商会からの運送収入は、平成14年度で約3,100万円であり、主な取引先である同商会ほか4社からの運送収入合計約7,100万円の約44%であった。

また、会社全体における片道500km以上の長距離輸送への1か月当たりの配車回数は、平成13年は89回ないし147回、同14

年は50回ないし96回であり、同14年は全ての月において同13年よりも減少し、年間合計では約43%減少した。

(3) 配車手続及び賃金体系

会社では、どの輸送にどの運転手を担当させるかについての配車手続は、Y2常務が担当していた。同人は、受注した輸送に適合した車種のトラックと運転手を配備しており、運転手については、大型免許など取得免許の種類、得意先からのクレームの有無、就業態度、延着や事故の有無等の運転能力、本人の希望等の事情を考慮して決定していた。

また、運転手の賃金は完全歩合給であり、具体的には、運転手ごとに売上高に一定割合を乗じた後、使用した高速道路料金の一定割合を差し引いて計算する方式であった。その結果、運転手の賃金は、基本的には長距離輸送回数が多いほど、高額になる傾向があった。

(4) 組合員、非組合員別の長距離輸送への配車状況等

ア 会社の運転手に対する長距離輸送への配車回数を片道500km以上の輸送で見ると、大型免許所持者は、同免許を所持しない運転手に比べて同配車回数が多かったところ、組合員はいずれも大型免許を所持していなかった。また、組合員、非組合員のいずれにも平成14年において長距離輸送への配車がほとんどなかった者がいた。

会社の運転手に対する長距離輸送への配車回数を組合員、非組合員別に比較すると、①運転手から大型免許所持者を除いた場合は、別表1のとおりであり、②運転手から大型免許所持者を除き、かつ、平成14年において長距離輸送への配車がほとんどなかった者を除いた場合は、別表2のとおりである。

以下、片道500km以上の長距離輸送への1か月当たり配車回数を組合員、非組合員別に比較すると、①の場合、組合員は、組合結成前の平成13年では1人平均約5.8回であったものが、組合結成後の同14年では1人平均約2.7回となった。これに対し、非組合員は、平成13年では1人平均約6.4回であったものが、同14年では1人平均約4.2回となった。

②の場合、組合員は、組合結成前の平成13年では1人平均約5.7回であったものが、組合結成後の同14年では1人平均約3.5回となった。これに対し、非組合員は、平成13年で1人平均約7.8回であったものが、同14年では1人平均約5.8回となった。

イ 非組合員の一人は、平成14年8月に入社したが、同人に対する同年の配車状況については、地場輸送及び長距離輸送へ

の配車があり、長距離輸送の得意先は千代鶴商会在比較的多く、行先は関東、中国、九州方面などがあつた。同人の平成14年8月から同年12月の片道300km以上又は片道運送収入5万円以上の輸送への配車回数は、計34回であり、同年9月から12月にかけて低下し続けた。同年9月から12月の1か月当たり賃金は、おおむね35万3,000円から26万6,000円であり、この間、低下し続けた。

ウ また、非組合員ら7名は、組合結成以降、平成14年2月にタイヤの脱輪事故を起こしたことによる始末書を提出したほか、計7通の始末書を提出した。このうち1名は、平成14年7月に居眠り運転をして事故を起こしたが、その後も長距離輸送への配車を受けた。

#### 4 組合員に対する長距離輸送への配車状況、賃金、就業状況

##### (1) X 1 委員長について

##### ア 長距離輸送への配車状況及び賃金

X 1 委員長は昭和55年に会社に入社し、運転手として輸送業務に従事した。平成13年及び同14年の配車状況については、地場輸送及び長距離輸送への配車があり、長距離輸送の得意先は千代鶴商会在最も多く、行先は関東、九州方面となることが多かった。同人に係る片道500km以上の輸送への配車回数は、表Aのとおりであり、組合結成前の平成13年は計75回であったが、組合結成直後の同14年2月にはゼロになり、同年3月は4回、4月は3回、5月は1回、6月以降は、全くなかった。

また、1か月当たり賃金は、表Aのとおりであり、組合結成前の平成13年は、平均32万4,000円であったのに対し、組合結成後の同14年は、平均21万4,000円であった。1か月当たり出勤日数は、組合結成前の平成13年2月から同年8月には、20日から27.5日であったのに対し、組合結成後の平成14年2月から同年8月には16日から24日であった。

表A 片道500km以上の輸送への配車回数及び賃金

X 1 委員長

単位：回、千円

月	平成13年		平成14年	
	500km以上の輸送への配車回数(回)	賃金(千円)	500km以上の輸送への配車回数(回)	賃金(千円)
1月	6	312	3	201
2月	4	323	0	198
3月	6	349	4	248
4月	5	386	3	315

5月	9	305	1	215
6月	7	365	0	220
7月	7	333	0	192
8月	8	295	0	170
9月	5	320	0	206
10月	7	345	0	176
11月	7	325	0	208
12月	4	235	0	不明
合計	75	3,893	11	2,349
1か月平均	6.3	324	0.9	214

注1:1か月平均の算出に当たっては、「一」及び「不明」は除外した。

#### イ 週40時間の就労

平成14年2月、会社は、労基署から是正勧告があり、これに従うとして、X 1 委員長の就労時間を週40時間にした。

#### ウ 千代鶴商会へのX 1 委員長の出入禁止

平成14年5月まで、X 1 委員長は、千代鶴商会の輸送に対する配車があったが、同年6月から配車がなくなった。

平成14年9月1日付けで、千代鶴商会は、会社に対し、X 1 委員長が電話で直接運賃を確認してくること、現場の雰囲気や乱すような言動をすること、現場の人間を使うこと、配達件数が多い時に文句を言うことを理由として、同人を出入禁止にするよう求めた文書が存在する。また、平成15年2月17日付けの同内容の文書が存在する。

#### エ 就業態度等

平成14年2月26日、会社は、X 1 委員長に、車両の整備については、本来、運転手が行うことになっているにもかかわらず、同人が同年1月18日に車両の整備をせず、会社に対して「オイル交換をせよ」と言ったことが問題であるとした始末書のほか、千代鶴商会へ組合を結成したと電話を入れたこと、谷口興業の仕事をしなかったこと、エンジンの故障が発生したことなどが問題であるとする計5枚の始末書を提出させた。

平成14年3月5日、会社はX 1 委員長に対し、従業員としての資質不足が目立つとして、同人が車両の整備不良を起したり、輸送に際して積込数量を確認しなかったことが得意先と会社の信頼関係を損なったことなどを挙げて、改善を図るよう求めた通告書を内容証明郵便で送付した。

平成14年6月6日、会社はX 1 委員長に対し、業務命令違反が頻繁で、かつ、誠実に仕事に従事する姿勢がないとして、

業務命令に従うこと、使用車両の整備点検は必ず行うこと等を求めた通告書を内容証明郵便で送付した。

平成14年7月、会社は、X 1 委員長を被告として、エンジンオイルの適宜な交換がなされなかったためトラックエンジンの焼きつきが生じたとして、修理代金を請求する損害賠償請求訴訟を大阪地方裁判所へ提起した。

(2) X 3 副委員長について

ア 長距離輸送への配車状況及び賃金

X 3 副委員長は平成7年10月に会社に入社し、運転手として輸送業務に従事した。平成13年及び同14年の配車状況については、地場輸送及び長距離輸送への配車があり、長距離輸送の得意先は千代鶴商会、大日倉庫が比較的多く、行先は関東、九州、中国、四国方面となるが多かった。同人に係る片道500km以上の輸送への配車回数は、表Bのとおりであり、組合結成前の平成13年は計122回であったが、組合結成後の同14年は計58回であった。なお、同人に係る片道500km以上の輸送への配車回数を1か月当たりで見ると、組合結成前の平成13年では平均約10.2回であったものが、組合結成後の同14年では平均約5.3回であった。

表B 片道500km以上の輸送への配車回数及び賃金

X 3 副委員長

単位：回、千円

月	平成13年		平成14年	
	500km以上の輸送への配車回数(回)	賃金(千円)	500km以上の輸送への配車回数(回)	賃金(千円)
1月	8	不明	9	不明
2月	12	351.	7	282
3月	11	337	5	298
4月	13	394	5	264
5月	11	327	1	213
6月	11	348	—	不明
7月	10	354	4	277
8月	8	不明	8	260
9月	11	350	6	297
10月	11	322	5	288
11月	10	301	5	278
12月	6	不明	3	226
合計	122	3,084	58	2,683
1か月平均	10.2	343	5.3	268

注1:1か月平均の算出に当たっては、「一」及び「不明」は除外した。

また、1か月当たり賃金は、表Bのとおりであり、組合結成前の平成13年は平均34万3,000円であったのに対し、組合結成後の同14年は平均26万8,000円であった。1か月当たり出勤日数は、組合結成前の平成13年2月から同年7月及び同年9月から同年11月には、21.5日から27.0日であったのに対し、組合結成後の平成14年2月から同年5月及び同年7月から同年11月には19.5日から25.0日であった。

イ 千代鶴商会へのX3副委員長の出入禁止

平成14年9月1日付けで、千代鶴商会は、会社に対し、現場の雰囲気乱すような言動をすること、配達件数が多い時に行かないと言ったことを理由として、X3副委員長を出入禁止にするよう求めた文書が存在するほか、同15年2月17日付けの同内容の文書が存在する。なお、平成14年9月28日、同人は千代鶴商会の輸送への配車を受けている。

ウ 就業態度等

X3副委員長は、十分な安全確認を行わなかったために起こした交通事故について、「自家用自動車による人身事故により免許停止になる」と記載した始末書、及び、得意先の商品を破損したことについての始末書を、平成14年5月18日付け文書で会社に提出した。また、同人は、輸送に際して使用した高速道路の料金については、一部、運転手の負担になっているところ、平成14年8月、下田工業において、高速代を出してくれるのであれば、荷物の積み込み時間が遅くてもいいと言ったことが問題であるとした始末書を会社に提出した。さらに、同人は、「得意先よりクレーム(内容による)があれば、解雇されても異議申立ては致しません」とする誓約書を平成14年9月13日付け文書で会社へ提出した。

(3) X6書記長について

X6書記長は平成9年6月頃、会社に入社し、運転手として輸送業務に従事した。平成13年及び同14年の配車状況については、地場輸送及び長距離輸送への配車があり、長距離輸送の得意先は千代鶴商会が比較的多く、行先は関東、中国方面などであった。同人に係る片道300km以上又は片道運送収入5万円以上の輸送への配車回数は、表Cのとおりであり、組合結成前の平成13年4月から同年8月は計8回であったが、組合結成後の平成14年4月から同年8月は計9回であった。

表C 片道300km以上又は片道運送収入5万円以上の輸送への配

車回数及び賃金

X 6 書記長

単位：回、千円

月	平成13年		平成14年	
	300km又は5万円以上の輸送への配車回数(回)	賃金(千円)	300km又は5万円以上の輸送への配車回数(回)	賃金(千円)
1月	不明	281	不明	189
2月	不明	288	不明	213
3月	不明	275	不明	301
4月	0	342	1	355
5月	4	283	2	233
6月	2	334	5	289
7月	2	312	1	224
8月	0	238	0	218
9月	2	325	—	—
10月	4	290	—	—
11月	2	340	—	—
12月	0	212	—	—
合計	16	3,520	9	2,022
1か月平均	1.8	293	1.8	253

注1:1か月平均の算出に当たっては、「—」及び「不明」は除外した。

また、1か月当たり賃金は、表Cのとおりであり、組合結成前の平成13年は、平均29万3,000円であったのに対し、組合結成後の同14年は、平均25万3,000円であった。特に、平成13年3月、同年4月は、それぞれ27万5,000円、34万2,000円であったが、平成14年3月、同年4月は、それぞれ30万1,000円、35万5,000円であった。

5 組合員の退職及び組合脱退状況

X 6 書記長は、会社から与えられた仕事内容がトラックの積載重量オーバーの仕事であったことなどから、平成14年8月19日頃、車から無線電話又は携帯電話で会社に「辞めます」と伝え、同月22日、退職届を会社に提出して退職した。

X 4 組合員は、平成12年3月10日に入社し、同14年5月20日付の退職届を会社に提出し、退職した。

X 7 組合員は、平成12年5月21日に入社し、同14年7月20日付の退職届を会社に提出し、退職した。

X 5 組合員は、平成7年6月15日に入社し、同14年8月20日付けの退職願を会社へ提出して、退職した。

X 8 組合員は、平成13年10月1日に入社し、同14年2月初旬に起

こした事故による車の修理を、同人自らが会社内で行ったことについて、同月20日にY3部長から「親の車でもこんな傷つけたまま放っておくのか」と注意を受け、同日付けの退職届を提出し、退職した。X1委員長は、当日、他の組合員から、同人の退職時の状況を電話で聞き、後日、X8組合員本人から、上記事故による車の修理について、Y3部長による上記発言があったと聞いた。なお、退職につき、同人は会社に対し異議を申し立てていない。

X9組合員は、平成13年4月2日に入社し、同年11月に追突事故を起こしたところ、会社は、追突事故による車の修理費用として、同人の同月分給料から20万円を前払金という名目で控除した。その後同人は、平成14年4月6日付けの退職届を会社へ提出し、退職した。後日、X1委員長は、X9組合員の退職時の状況について、同人から、会社事務室から室外へ「出ることもできんかった」と聞いた。なお、退職につき、同人は会社に対し異議を申し立てていない。

X10組合員は、平成12年5月に会社に入社し、組合結成時には組合員であったが、その後、組合を脱退した。

X11運転手は、平成14年3月に会社に入社し、組合加入の意思を有していたところ、同年4月18日に事故を起こし、その事故について数日間、会社に報告しなかった。また、事故発生による保険金支払の免責金額10万円を会社によって給料から控除されたことについて相談するため、事故発生の数日後、Y1社長の息子にX1委員長の携帯電話の番号を聞いた。その後、同月22日に当該事故についてY2常務から会社事務所へ呼び出され、「今後、このようなことがありましたら、退職いたします」旨の始末書を書いた。その4日後の同月26日に、いわゆるガス欠を起こし、会社から「辞めろ」と言われ、退職した。

なお、会社は、X11運転手に対し、同人の過失による交通事故により会社所有の車両に損害が発生したとして、大阪地方裁判所に損害賠償等請求の訴えを提起したが、平成15年2月5日、会社と同人の雇用契約は合意解約されたことを確認すること等で和解が成立した。

#### 第4 判断

##### 1 不当労働行為の成否

###### (1) 配車差別について

組合らは、会社が組合員に対し、長距離輸送への配車回数を減少させることにより配車差別をし、賃金を減少させたと主張し、会社は、組合員の賃金減少は経営状況の厳しさや組合員の就業態度等によるものであると主張するので、以下、検討する。  
ア 前記第3.3(4)ア認定のとおり、組合員、非組合員別の片道



500km以上の長距離輸送への1か月当たり配車回数については、運転手から大型免許所持者を除いた場合は、組合員は、組合結成前の平成13年では1人平均約5.8回であったものが、組合結成後の同14年では1人平均約2.7回であるから、減少率は約53%である。これに対し、非組合員は、平成13年では1人平均約6.4回であったものが、同14年では1人平均約4.2回であるから、減少率は約34%であると認められる。

しかし、運転手の中には平成14年において長距離輸送への配車がほとんどなかった者がいたことから、組合員、非組合員別に運転手に対する長距離輸送への配車回数の平均的な減少度合いを比較するためには、これらの者を除外して比較することが妥当である。すなわち、運転手から大型免許所持者を除き、かつ、平成14年において長距離輸送への配車がほとんどなかった者を除いた場合は、片道500km以上の長距離輸送への1か月当たり配車回数については、組合員は、組合結成前の同13年では1人平均約5.7回であったものが、組合結成後の同14年では1人平均約3.5回であるから、約37%の減少である。これに対し、非組合員は、同13年で1人平均約7.8回であったものが、同14年では1人平均約5.8回となり、約26%の減少であると認められ、長距離輸送への配車回数の減少度合いは、組合員の方が非組合員に比して大きいと言えるが、これ以外に全体的観察から配車差別があったと認めるに足る疎明はなく、この差のみをもって、一概に組合員に対する長距離輸送への配車回数が減少したとまで言うことはできない。よって、以下、個々の組合員別に検討する。

#### イ X 1 委員長について

- (ア) 前記第3.4(1)ア認定のとおり、X 1 委員長については、平成13年及び同14年の長距離輸送への配車は千代鶴商會が最も多かったところ、組合結成後の同14年2月以降は、片道500km以上の輸送への配車回数が減少し同年2月及び同年6月以降、全くなくなったこと、同14年の賃金は、組合結成前の同13年と比べ大きく減少したことが認められる。そこで、以下、この減少が会社の経営状況の厳しさや同人の就業態度等によるものか、組合員であること又は組合活動を行ったことによるものか検討する。
- (イ) まず、会社の経営状況とX 1 委員長の賃金を対比してみると、前記第3.3(1)認定のとおり、会社の運送収入については、組合結成後の平成14年度(同14年4月～同15年3月)は、組合結成前の前年度に比べ約17%の減少であり、一方、運転手の賃金は、完全歩合給であったところ、前

記第3.4(1)ア認定のとおり、X1委員長の1か月当たり賃金については、平成14年平均は21万4,000円であり、前年の平均32万4,000円に比べ約34%の減少であるから、その減少率は、会社の運送収入の減少率を大きく上回ることが認められる。また、前記第3.3(2)認定のとおり、会社全体の片道500km以上の長距離輸送への1か月当たり配車回数は、平成14年は全ての月において同13年より減少しているものの50回ないし96回あったのであるから、同人について同14年2月及び同年6月以降、長距離輸送への配車が全くなかったことは、経営状況の厳しさだけでは説明できない。

- (ウ) そこで、X1委員長の長距離輸送への配車回数が減少した原因について検討すると、前記第3.4(1)イ認定のとおり、平成14年2月、会社は、同人に対して労基署からは是正勧告があったとして、それに従い就労時間を週40時間にすることが認められる。この点に関し、会社は、長距離輸送は拘束時間が長いため、就労時間が週40時間では、X1委員長に対して他の従業員並みに長距離輸送への配車をすることができず、結果的に当該輸送への配車が減少したと主張するが、前記第3.4(1)ア認定のとおり、同人に対する長距離輸送への配車は、週40時間就労実施後の同年3月から5月までは、実際に行われているから、当該就労時間でも長距離輸送への配車は可能であり、同年6月以降、同人の長距離輸送の配車回数がゼロになった正当な理由とはならず、会社の主張は、採用できない。
- (エ) 次に、会社がX1委員長の長距離輸送への配車回数が減少した原因であると主張する千代鶴商会からの出入禁止の申入れについてみると、前記第3.4(1)ウ認定のとおり、X1委員長については、平成14年2月及び同年6月以降、同商会の輸送への配車がなくなっているところ、千代鶴商会から出入禁止を求める文書は、その後である同年9月1日付けと平成15年2月17日付けであることが認められる。この申入れについては、X1委員長が平成14年5月を最後に千代鶴商会の仕事をしていないにもかかわらず、同年9月1日付けの文書が発せられ、平成15年2月17日付けで同内容の文書が存在するのは不自然で、その信憑性には問題があると言わなければならない。

また、前記第3.3(2)認定のとおり、平成14年中において、会社における長距離輸送への配車は、千代鶴商会だけではなく、他社に係る配車もあったこと、及び、前記

第3.4(2)ア及びイ認定のとおり、X1委員長と同じく出入禁止の文書が存在するX3副委員長は、出入禁止の申入れ後も同商会への配車が1回あり、また、他社に係る長距離輸送への配車も月数回あったことが認められることから、同商会からX1委員長に対して出入禁止の申入れがあったことが、同年2月及び同年6月以降、同人に対する長距離輸送への配車が全くなくなったことの合理的な理由とはならないと言うべきである。

- (オ) さらに、就業態度についてみると、前記第3.4(1)エ認定のとおり、会社は、X1委員長に、平成14年2月26日に、車両の整備をせず、会社に対して「オイル交換せよ」と言ったことが問題であるとした始末書のほか計5枚の始末書を会社に提出させ、同年3月5日に、車両の整備不良を起こしたこと等につき改善を図るよう求めた通告書を、同年6月6日に、誠実に仕事に従事する姿勢がないとした通告書をそれぞれ内容証明郵便で発したことが認められる。しかし、他方で、前記第3.4(2)及び第3.3(4)ウ認定のとおり、X3副委員長については、始末書を提出した後も長距離輸送への配車があったこと、非組合員の1名は、居眠り運転をして事故を起こした後も長距離輸送への配車があったことが認められることからすると、平成14年6月以降、会社がX1委員長に千代鶴商会以外の長距離輸送の仕事にも全く従事させなかったことは、他の組合員、非組合員に対する扱いと均衡を失していると言わざるを得ない。

また、X1委員長に始末書を提出させた平成14年2月26日のわずか1週間後の同年3月5日に通告書を内容証明郵便で出した会社の行為は、始末書が本人に反省を促し、その後の業務改善に生かすものである以上、唐突であるとの感は否めず、内容証明郵便という送付形式も不自然であると言わざるを得ない。

その他にX1委員長の就業態度が組合員を含む他の従業員に比し特段に悪かったという疎明はないから、就業態度が不良であるから長距離輸送への配車を減らしたとする会社の主張は、採用できない。

- (カ) 他方、前記第3.2及び第3.4(1)ア、エ認定のとおり、X1委員長は、組合を結成する際の中核的存在であったことから委員長に就任し、組合を結成した平成14年1月以降も、組合の中核として中心的な役割を担い、社会保険の加入、時間外手当の支給等の賃金・労働条件等の改善

や組合員に対する配車差別禁止を求め積極的に組合活動を行い、会社とも数回の団交を行ったことが認められること、及び、同人への長距離輸送への配車回数は、組合結成直後の同年2月にゼロになっていること、同人が組合結成を取引先に告げたことに対して会社が始末書を徴したこと、がそれぞれ認められることから、会社は、同人が組合委員長として組合の中核であり、中心的、積極的に組合活動を行ったことを理由として、同人に対する長距離輸送への配車を全くなくしたと推認せざるを得ない。

- (キ) 以上のことからすると、会社がX1委員長に対して、平成14年2月及び同年6月以降、長距離輸送への配車を全くなくしてしまった行為は、同人が組合員であること又は組合活動を理由とする不利益取扱であり、ひいては組合の弱体化を企図した支配介入であるから、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判断する。

ウ X3副委員長について

- (ア) 前記第3.4(2)ア認定のとおり、X3副委員長については、片道500km以上の長距離輸送への配車回数は、組合結成後の平成14年は、組合結成前の同13年と比べ122回から58回に減少し、また、同人の1か月当たり賃金は、平成14年平均は26万8,000円であり、同13年の34万3,000円に比べ約22%減少していることが認められる。そこで、以下、この減少が会社の経営状況の厳しさや同人の就業態度等によるものか、組合員であること又は組合活動を行ったことによるものか検討する。
- (イ) まず、会社の経営状況をみると、前記第3.3(1)認定のとおり、会社の運送収入は、組合結成後の平成14年度は、組合結成前の前年度に比べ約17%の減少である。これに対し、X3副委員長の1か月当たり賃金は、平成14年の平均は26万8,000円であり、同13年の平均34万3,000円に比べ約22%の減少である。また、前記第3.3(2)認定のとおり、会社全体の片道500km以上の長距離輸送への1か月当たり配車回数は、平成14年は50回ないし96回であり、全ての月において前年より減少し、年間合計の減少率は約43%であることが認められる。これに対し、前記第3.4(2)ア、ウ及び第3.3(4)ア認定のとおり、同人の片道500km以上の長距離輸送への1か月当たり配車回数は、年間合計でみると、平成14年は58回であり、同13年の122

回より約52%減少しているものの、配車回数そのものは、同14年において平均約5.3回であり、運転手から大型免許所持者を除いた場合の非組合員の平均約4.2回を上回っていること、かつ、同14年の5月及び6月は、免許停止処分を受けて運送業務に従事できなかった影響を受け、前年同時期との比較で落ち込みが大きいことが認められる。これらのことからすれば、X 3 副委員長の長距離輸送への配車回数及び賃金減少は、会社全体の長距離輸送への配車回数の減少及び運送収入減少の影響を相当受けているとみることができる。

- (ウ) 組合は、非組合員の一人を例に出し、当該非組合員の長距離輸送への配車回数及び賃金が組合員よりも多いと主張するが、前記第3.3(4)イ認定のとおり、当該非組合員については、平成14年9月から12月にかけて片道300km以上又は片道運送収入5万円以上の輸送への配車は減少し続けていることが認められ、また、同人は、組合結成後の平成14年8月入社であり、同年1月の組合結成前後における同人の配車回数及び賃金の変化度合いを、組合員と比較することはできないから、同人との比較をもって、ただちに配車差別があったとみることができない。
- (エ) 次に、X 3 副委員長の就業態度等についてみると、前記第3.4(2)イ認定のとおり、同人については、平成14年9月1日付けで千代鶴商会から出入禁止を求める文書が存在すること、当該申入れの後の同月28日、同商会の輸送に対する配車を受けたこと、平成15年2月17日付けで同内容の文書が存在することが認められる。この出入禁止の申入れについては、同人が当該申入れがあった後の平成14年9月28日に同商会の輸送に対する配車を受け、同15年2月17日付けで同内容の文書が存在することは不自然で、その信憑性には問題があると言わなければならない。しかし、前記第3.4(2)ウ認定のとおり、同人は平成14年5月に人身事故により免許停止になったこと、同年8月に、輸送に際して使用した高速道路の料金については、一部、運転手の負担になっているところ、得意先である下田工業において、運転手負担部分の高速道路料金を出してくれるのであれば荷物の積み込み時間が遅くなってもいいと言ったことにより始末書を会社に提出したこと、同年9月に、「得意先よりクレーム(内容による)があれば、解雇されても異議申立ては致しません」

とする誓約書を会社に提出したことが認められる。

これらのことから、X 3 副委員長の長距離輸送への配車回数が減少したとしても、配車差別であるとまでは言えない。

- (オ) その他、会社が X 3 副委員長に対して、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由に配車差別を行ったとする疎明はないから、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

エ X 6 書記長について

前記第3.4(3)認定のとおり、X 6 書記長に対する片道300km以上又は片道運送収入5万円以上の輸送への配車回数は、組合結成前の平成13年4月から同年8月は計8回で、組合結成後の同14年同時期は計9回であるから、組合結成前後でほぼ同じであることが認められる。また、同人の1か月当たり賃金については、組合結成後の平成14年は平均25万3,000円であり、組合結成前の同13年平均29万3,000円に比べ、約14%の減少であること、平成14年3月及び同年4月については、むしろ前年同月に比較して増加していることが認められる。一方、会社の運送収入については、組合結成後の平成14年度は、組合結成前の前年度に比べ約17%減少していることが認められるから、必ずしも同人の賃金が著しく減少したとみることはできない。

その他、会社が X 6 書記長に対して組合員であること又は組合活動を行ったことを理由に配車差別を行ったとする疎明はないから、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

オ X 4 組合員、X 7 組合員及び X 5 組合員について

組合らは、菅組合員及び X 5 組合員については、組合結成後、会社から長距離輸送への配車回数を減らされ、耐えきれなくなり退職したと主張し、また、X 7 組合員については、組合差別に耐えきれなくなり退職したと主張するが、これら組合員3名に係る組合結成後の配車回数や賃金の減少度合い等について、具体的な疎明はない。

したがって、会社がこれら組合員3名に対して、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由に配車差別を行ったと判断することはできないから、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

(2) 退職強要及び組合脱退強要等について

組合らは、会社が組合員に対し、退職や組合脱退を強要し、従業員に対し組合への加入を妨害したと主張し、会社は組合員の退職等は全て任意であると主張するので、以下、検討する。

ア X 6 書記長について

前記第3.5認定のとおり、X 6 書記長は、正式に退職届をする3日位前に車から無線電話又は携帯電話で会社に「辞めます」と伝えていたことが認められる。一方、前記(1)エで判断したとおり、会社が同人に組合員であること又は組合活動を行ったことを理由に配車差別を行ったとみることはできず、他に会社が同人に退職を余儀なくさせたことについて、組合らから十分な疎明はない。したがって、会社が同人に組合員であることを理由に、退職を強要したとみることはできない。

イ X 4 組合員、X 7 組合員及びX 5 組合員について

前記(1)オで判断したとおり、X 4 組合員、X 7 組合員及びX 5 組合員については、会社が組合員であること又は組合活動を行ったことを理由に配車差別を行ったとみることはできない。一方、前記第3.5認定のとおり、同人らは会社に退職届又は退職願を提出して退職したことが認められるが、会社がこれを強要したのと具体的な疎明はない。

したがって、会社がX 4 組合員、X 7 組合員及びX 5 組合員に組合員であることを理由に、退職を強要したとみることはできない。

ウ X 8 組合員について

前記第3.5認定のとおり、X 8 組合員は、平成14年2月20日付の退職届を会社に提出しているところ、同日、Y 3 部長は同人に対し「親の車でもこんな傷つけたまま放っておくのか」と発言したことが認められるものの、当該発言をもって、直ちに会社が退職を強要したとまで解することはできない。また、組合らは、会社が既に処分が終わっていた同人に係る軽微な事故の件を再び持ち出すことにより、同人を退職に追い込んだと主張するが、それを裏付ける具体的な疎明はない。

その他、会社がX 8 組合員に対して組合員であること又は組合活動を行ったことを理由に配車差別を行ったとする疎明はない。

以上のことからして、会社が同人を組合員であることを理由として退職を強要したとみることはできない。

エ X 9 組合員について

前記第3.5認定のとおり、X 9 組合員は、平成14年4月6日付けの退職届を会社に提出したこと、会社が同人の同13年11月分の給料から20万円を前払金という名目で控除したことが認められる。しかし、給料から20万円を控除されたことによって、直ちに会社が、同人が組合員であることを理由とし

た退職強要を行ったと言うことはできない。

その他、同人が退職届を出すに当たって、会社が退職強要を行ったとする具体的な疎明はない。

オ X10組合員について

組合らは、X10組合員が、会社から組合を脱退させられたと主張するが、いつ、どこで、誰から、どのような状況で脱退を強要された事実があったのかについて、具体的な主張や疎明はない。

カ X11運転手について

組合らは、X11運転手が組合に加入しようと、X1委員長の電話番号を聞いたことから、同人が解雇され、これが組合加入妨害に当たると主張するので、以下検討する。

前記第3.5認定のとおり、①X11運転手は、平成14年4月18日に事故を起こしたところ、その事故について数日間、会社に報告しなかったこと、②同人は、事故発生による保険金支払の免責金額を会社によって給料から控除されたことについてX1委員長に相談するため、事故発生の数日後にY1社長息子にX1委員長の携帯電話の番号を聞いたこと、③会社は、事故発生の数日後に当該事故の事実を把握し、同月22日、同人は会社に対し、「今後、このようなことがありましたら、退職します」旨の始末書を提出したこと、④同月26日、同人はいわゆるガス欠を起こし、会社から「辞めろ」と言われたこと、が認められる。

組合らは、X11運転手がX1委員長の電話番号を聞いたことから始末書を書かされたと主張するが、同運転手は、平成14年4月18日の事故を直ちに会社に報告しなかったのであるから、会社が同月22日になって始末書の提出を求めたことは、特段不自然とまでは認められず、また、同運転手が組合に加入しようとしてX1委員長の電話番号を聞いたとは認められない。さらに、X11運転手が会社から「辞めろ」と言われたのは、4月18日に起こした事故の8日後である同月26日にも、いわゆるガス欠を起こしたことが直接の契機であった可能性が大きい。

上記の事実以外に、X11運転手が組合に加入しようとしたことを理由に会社が同人を解雇しようとしたとする具体的な主張や疎明はない。

したがって、X11運転手が組合に加入しようとしたことを理由に、会社が、同人を解雇したとみることはできない。

以上、上記組合員について、いずれも会社が組合脱退を強要したとか、組合加入や組合活動を妨害するため退職強要を行っ



たと判断することはできず、この点に係る組合らの申立ては棄却する。

(3) 損害金の支払いについて

組合らは、組合員の減少による組合費の減収等の損害金を支払うよう請求するが、労働委員会による救済は、直接的にかつ事実上、団結権に対する侵害そのものを除去し、もって正常な労使関係の回復を図ろうとするものであるので、損害賠償の観点からする金銭面の請求は、不当労働行為救済制度になじまないと判断せざるを得ず、この点における組合らの請求は、却下する。

2 救済方法

- (1) 前記1(1)イ判断のとおり、会社はX 1 委員長に対し、平成14年2月及び同年6月以降、長距離輸送への配車を全くなくしてしまったのであるから、主文1のとおり命じるものである。
- (2) 組合らは、陳謝文の掲示を求めるが、主文2のとおり命じるのが相当である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年11月30日

大阪府地方労働委員会  
会長 若林 正伸 印