

命 令 書

申 立 人 関西合同労働組合

同 関西合同労働組合兵庫支部

被申立人 長栄運送有限会社

上記当事者間の兵庫県地労委平成 16 年(不)第 1 号長栄運送不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 5 月 10 日第 1242 回公益委員会議において、会長公益委員安藤猪平次、公益委員滝澤功治、同釜本貞男、同小畷典明、同島本健二、同春名一典、同正木靖子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人長栄運送有限会社は、申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部から提出された平成 15 年 9 月 29 日付け及び同年 10 月 27 日付け要求書に記載された事項のうち、平成 11 年 11 月 25 日付け合意書作成後における労使間の諸問題について、申立人らとの団体交渉に応じなければならない。
- 2 その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人長栄運送有限会社(以下「会社」という。)が、申立人関西合同労働組合(以下「組合」という。)及び同関西合同労働組合兵庫支部(以下「組合兵庫支部」といい、組合及び組合兵庫支部を併せて「申立人ら」という。)の組合員 X1(以下「X1」という。)に対し、配車差別等を行ったこと、また、申立人らが申し入れた団体交渉を、X1 が申立人らに加入する前に在籍していた申立外全日本建設交運一般労働組合兵庫合同支部(以下「建交労」という。)との間で解決済みであること等を理由に拒否したことが、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 2 号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、申立人らからの平成 15 年 9 月 29 日付け要求書及び同年 10 月 27 日付け要求書に記載された①平成 8 年 12 月時点の賃金・労働条件に戻すこと、②組合事務所の設置、連絡のための電話取次ぎ及び会議等の場合の会社施設、什器の使用について認めること、③平成 15 年年末一時金の件、④平成 12 年年末一時金から平成 14 年年末一時金までの件、⑤平成 8 年夏季一時金から平成 12 年夏季一時金までの就業規則の支給条件との差額の支払いの件、⑥X1 が乗務する車両(以下「X1 の車両」という。)の交換の件、⑦平成 10 年度から平成 13 年度までの土曜休日の未消化分の件の各事項並びに平成 15 年 9 月 29 日付け協定書案について、団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (2) 会社は、X1 の車両の交換、配車及び賃金について、非組合員や建交労長栄運送分会(以下「建交労分会」という。)の組合員と差別することなく取り扱わなければならない。
- (3) 会社は、X1 の賃金・労働条件を平成 8 年 12 月時点に戻し、さらに、労働組合加入を理由とする不利益取扱いがなければ X1 が得るはずであった賃金と、実際に支払われた賃金との差額を過去にさかのぼって支払え。
- (4) 謝罪・誓約文の掲示

第 2 本件の争点

- 1 会社は、平成 11 年 11 月 25 日付け合意書作成前における労使間の諸問題(以下「平成 11 年以前の諸問題」という。)が建交労との間ですべて解決済みであることを理由に、申立人らとの団体交渉を拒否できるか。
- 2 X1 に対する配車差別、賃金減額及び車両交換は不利益取扱いに該当するか。

第 3 当事者の主張

- 1 申立人ら

- (1) 団体交渉拒否について(争点 1)

ア 会社は、平成 15 年 9 月 26 日に行われた団体交渉(以下「第 1 回団体交渉」という。)で、申立人らが X1 の賃金・労働条件に関する問題について要求書を提出すれば、誠意をもって協議することに同意した。しかし、申立人らが要求書を提出し、団体交渉を申し入れると、会社は、平成 11 年以前の諸問題は建交労との間で解決済みであり、協議の対象外であると文書で回答し、団体交渉を拒否した。

配車差別問題や賃金改定問題等は未解決であり、会社が団体交渉を拒否する理由は正当でない。

イ 他方、会社は、平成 11 年 11 月 25 日付け合意書作成後における労使間の諸問題(以下「平成 12 年以降の諸問題」という。)については団体交渉に応

じると言いながらも、その真意は、平成 11 年以前の諸問題を団体交渉の議題から完全に除外しない限り、団体交渉には一切応じないというものである。実際に、申立人らが、平成 11 年以前の諸問題をいったん棚上げにし、緊急の問題である X1 の車両の交換等、平成 12 年以降の諸問題に限定して団体交渉を申し入れても、会社はこれに応じなかった。

(2) X1 に対する不利益取扱いについて(争点 2)

ア 配車差別について

X1 は、建交労分会に在籍していた平成 9 年 1 月以降、会社から早出・残業をさせない等の配車差別を受けたため、賃金が減少した。X1 が建交労を脱退し、申立人らに加入してからも、早出・残業が少ない、特定の荷主への出入りしか許さない、1 日中待機させる等の配車差別は継続して行われている。これらは X1 が組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

イ 賃金減額について

平成 10 年 4 月、会社は、一方的に賃金体系を変更して、歩合給を廃止し、時間外手当を採用した。その後会社は、平成 11 年 4 月に、上記内容の賃金規程の改正を行ったが、X1 に対して時間外手当がつく仕事をさせないという配車差別を行い、これによって賃金額が減少した。

さらに、会社は、平成 12 年 6 月にも建交労分会の同意を得ることなく、勤勉手当と職務手当を一方的に減額した。

会社のこれらの行為は組合員に対する不利益取扱いに該当する。

ウ 車両交換について

会社は、X1 の車両の交換に関する団体交渉を拒否し、最初から代替車両を購入するつもりでいながら、車検有効期限がせまっても代替車両を用意するか否か明言せず、X1 に整理解雇の恐れを抱かせた。その後、会社は、代替車両として新車を購入したが、X1 には、新車ではなく他の従業員が使用していた老朽車を使用させた。会社のこれらの行為は、X1 が組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

2 被申立人

(1) 団体交渉拒否について(争点 1)

ア 平成 11 年 11 月 25 日に会社と建交労及び建交労分会との間でなされた合意により金 1200 万円の解決金を支払ったことで、それ以前の労使間の諸問題はすべて解決した。しかし、建交労分会は平成 11 年以前の諸問題が解決したことを認めなかったため、会社と建交労分会との間で労使紛争は続いた。

その後、建交労は、平成 14 年 10 月 11 日付け通知書において、平成 11 年

以前の諸問題がすべて解決済みであることを認め、会社と平成 12 年以降の諸問題についてのみ交渉することになった。建交労分会も平成 16 年 5 月 19 日付け合意書により、平成 11 年以前の諸問題がすべて解決済みであったことを明確に認めた。

X1 は、建交労が平成 11 年以前の諸問題を解決済みであると認めたことに不満で建交労を脱退したものと思われるが、脱退するまでは建交労の組合員であったのだから、平成 11 年以前の諸問題が解決していることを認めるべきである。

イ 会社は、既に解決済みの平成 11 年以前の諸問題についての団体交渉を拒否しているだけであり、平成 12 年以降の諸問題については、その都度文書等で回答しているほか、いつでも申立人らと団体交渉をする用意がある。

(2) X1 に対する不利益取扱いについて(争点 2)

ア 配車差別について

X1 に対して配車差別は行っていない。ただ、X1 は、無線に応答しないために、配車の予定が立たないことが多く、到着時間が決められている早出の仕事は任せることができず、取引先からも X1 をはずして他の従業員に代えるよう要望がある。その結果、X1 の配車が特定の荷主に偏り、待機が多くなっているという事実はある。

イ 賃金減額について

現行の賃金・労働条件は、全従業員代表との合意に基づいて改定したものであり、平成 8 年 12 月時点の賃金・労働条件に戻すことはできない。

ウ 車両交換について

会社は、平成 15 年 9 月 8 日に行われた団体交渉において、代替車両については新車の購入、中古車の購入、減車のいずれとするか今後検討するが、減車は高齢乗務員の雇用契約解除を前提とするので、他の従業員への影響はないと回答しており、いずれにせよ X1 を整理解雇する予定はなかった。

第 4 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成 7 年 2 月 5 日に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は 126 名である。
- (2) 組合兵庫支部は、組合の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は 88 名である。

組合兵庫支部の下部組織として長栄運送分会(以下「分会」という。)があり、審問終結時の組合員は X1 1 名である。

- (3) 会社は、一般貨物輸送業及び倉庫業を営む有限会社であり、審問終結時の従業員数は22名である。

2 建交労と会社との労使紛争の経過

- (1) 平成7年2月24日、X1を含む会社の一部従業員により、全日本運輸一般労働組合(後の「建交労」)長栄運送分会が結成された。

会社は、建交労分会が結成された当初から、建交労分会の組合員に対し、次々と配置転換、懲戒解雇あるいは出勤停止の懲戒処分を発令したために、組合員は、地位保全等の仮処分や、従業員地位確認等請求事件及び配置転換無効確認等請求事件等の訴訟を提起して裁判闘争に発展し、会社も一部の組合員に対して損害賠償請求訴訟を提起する等して、平成11年に至るまで建交労分会と会社との間に激しい対立関係が続いた。

- (2) 上記のように労使間の対立が激しかったので、会社は、平成11年4月、建交労分会との協議を経ることなく、従業員代表の同意を得て賃金規程の改正を行った。

- (3) その後、会社と建交労及び建交労分会並びにその組合員との間で、それぞれの代理人を通じて和解の話合いが進展し、平成11年11月25日に、下記のとおり和解が成立し(以下「平成11年和解」という。)、合意書が作成された。

- ① 会社は、組合員に対する懲戒処分を全て撤回し、組合員は未払い賃金を請求しない。
- ② 会社は配置転換無効確認等請求事件の控訴を取り下げて、原審の判決に従い、組合員は未払い賃金を請求しない。
- ③ 懲戒解雇された2名の組合員は自主退職する。
- ④ 会社は、建交労に対して解決金1200万円を支払う。
- ⑤ 組合員は、2件の従業員地位確認等請求事件の訴えを取り下げ、会社は、損害賠償請求事件を取り下げる。
- ⑥ 合意書記載の労使紛争は以上により円満解決したものとする。

- (4) 他方、建交労分会は、平成11年和解に至る直前の平成11年11月22日、平成11年年末一時金や賃金等の労働条件の変更等について、会社に団体交渉を申し入れるとともに、会社が平成9年から建交労分会の組合員に対して配車差別をしていると主張して、抗議文を交付した。

これに対し、同年12月7日、会社は、年末一時金については寸志相当とする、賃金規程の改正は従業員代表の同意を得ているので何ら問題ない、配車差別の事実はない等の回答を文書で示し、団体交渉には応じられない旨回答した。この回答書に対し、建交労分会は、同年12月8日、賃金規程の改正は建交労

分会と協議することなく一方的に行われたものである、配車差別は現在も行われており、会社の回答は労使関係の正常化を阻害するものであるとして文書で抗議した。

(5) 建交労分会は、平成 12 年 3 月 21 日、下記の事項について、会社に団体交渉を申し入れた。

① 平成 8 年から平成 11 年までの一時金未払いの件

② 平成 9 年から行われている建交労分会の組合員に対する配車差別及びそれに伴う不利益の件

③ 平成 10 年 4 月に建交労分会の同意を得ずに行った賃金体系の変更及びそれに伴う不利益の件

④ 同月に建交労分会の同意を得ずに行った土曜休日の変更及びそれに伴う不利益の件

(6) 会社は、平成 13 年 7 月 4 日及び同年 8 月 28 日の 2 回にわたり、建交労分会と、前記(5)の団体交渉事項について、誠意をもって協議することで合意した。

しかし、その後も協議は進展せず、建交労分会は、平成 15 年 6 月 9 日になって、再度、前記(5)の事項について改めて会社に団体交渉の開催を申し入れた。

会社は、同月 18 日付け回答書において、平成 11 年以前の諸問題については、平成 11 年和解によりすべて解決済みであり、すでに解決済みの事項については団体交渉に応じられない旨回答した。

(7) 上記のような労使間の対立の下で、会社は、平成 12 年 6 月、従業員代表との協定により賃金の一部(勤勉手当及び職務手当)を減額したが、このときも建交労分会の同意は得ていなかった。

(8) その後、建交労は、平成 14 年 10 月 11 日付け通知書を会社に送付して、その文中で、これまでの労使紛争が長期化したのは、会社との交渉窓口になっていた建交労の役員の対応に原因があることを認め、会社に対し遺憾の意を表明した。

これにより、会社は、建交労が平成 11 年以前の諸問題が解決済みであることを確認したものと理解した。

(9) 建交労の運動方針に不満を抱いた X1 は、平成 15 年 8 月 31 日、建交労を脱退した。

その後、平成 16 年 5 月 19 日、会社と建交労及び建交労分会は、再び合意書を取り交わし、これまでのすべての紛争事案が解決したことを確認するとともに、会社は、金 50 万円の和解金を支払うことを約した。

3 申立人らと会社との労使紛争

(1) 第1回団体交渉について

前記のとおり、X1は建交労を脱退し、平成15年9月10日、申立人らに加入した。

申立人らは、同月17日、会社に対し、X1の組合加入通告及び団体交渉申入れを行い、同月26日、第1回団体交渉が開催された。

この交渉において、申立人らは、X1の労働条件について、過去に発生した未解決の問題も含めて団体交渉事項とすることを要求した。これに対し会社は、X1が申立人らに加入する前に発生した労使間の諸問題は、会社と建交労及び建交労分会の間で解決すべきものであり、申立人らとの交渉により解決すべきものではないと回答した。

(2) 団体交渉拒否について

ア 平成15年9月29日、申立人らは、X1の賃金・労働条件を平成8年12月時点に戻すこと(平成9年からの配車差別による賃金の減額、平成10年の賃金体系の変更及び平成12年の勤勉手当と職務手当の減額がなかった状態に戻すこと)及び第1回団体交渉で継続協議となった、組合事務所の設置等の問題に関する団体交渉を求める要求書を提出した。それと同時に、申立人らは、第1回団体交渉において合意したとする事項(会社は不当労働行為をしないこと等)を記載した協定書案を会社に提出して調印を求めた。

イ 会社は、平成15年10月7日、申立人らに対し、X1の賃金・労働条件を平成8年12月時点に戻すことを含む平成11年以前の諸問題については、会社が建交労及び建交労分会と合意し、解決金を支払ったことにより既に解決しており、申立人らと協議する問題ではないため、団体交渉には応じられない旨を文書で回答した。

ウ 会社は、同月14日、申立人らが作成した前記アの協定書案の文面のうち、X1が申立人らに加入する前に発生した問題についても会社が誠意をもって協議する旨の文言部分は合意していないとして削除した上で調印し、申立人らに返送した。

エ 同月15日、申立人らは、会社に対し、会社から返送された協定書案は第1回団体交渉の合意を一部反故にするものであると文書で抗議するとともに、同年9月29日付け要求書に基づく団体交渉の開催を要求した。

会社は、同年10月16日、申立人らに対し、解決済みの事項を議題とする団体交渉には応じられない旨再度文書で回答した。

オ 申立人らは、同月27日、会社に要求書と団体交渉申入書を提出し、その

後も数回団体交渉を申し入れたが、会社は、従前と同様に既に解決した問題を議題とする団体交渉には応じられない旨文書で回答した。

カ 申立人らは、同年12月29日、平成11年以前の諸問題をいったん棚上げにし、X1の車両の交換及び平成15年年末一時金等、緊急を要する問題に絞って会社に団体交渉を申し入れた。これに対して、会社は、上記申入れ事項について、車検満了日までに代替車両の用意をするが、一時金については申立人らの要求はのめない旨の回答を文書で行っただけで、団体交渉には応じなかった。

(3) X1の車両の交換について

ア X1の車両は、排ガス規制により、平成16年2月13日の車検満了日を超える使用ができなかったため、申立人らは、会社に対し、平成15年10月27日付け要求書をはじめ、数回にわたってX1の車両の交換を要求し、団体交渉を申し入れた。

これに対して、会社は、平成15年12月に至るまで、車両を購入するか減車とするか検討中である旨回答するにとどまり、団体交渉には応じなかった。

会社は、平成16年1月10日、代替車両購入の目処がたったので、車検満了日までにX1の車両を交換する旨文書で回答した。

イ 同年2月10日、X1の車両が交換されたが、その車両は購入された新車ではなく、それまで他の従業員が使用していた車両で、排ガス規制により平成17年8月までしか使用できない車両であった。

(4) 配車差別等の不利益取扱いについて

ア 会社は、10トントラック5台を保有しており、X1と建交労分会の組合員が乗務している車両はポートアイランドに、非組合員が乗務している車両は須磨営業所と新港第4突堤に、それぞれ車庫があった。

全体の配車の指示は須磨営業所で行っているが、X1はポートアイランドへ出勤するため、無線により始業点呼、配車指示等を受けていた。無線は個別無線となっており、他の従業員に対する配車の内容を無線で聞くことはできなかった。

イ X1は、建交労在籍時の平成13年9月から平成15年2月の間、他の運送店の従業員の協力を得たり、自らが出退勤時に各車庫の車両の有無を確認したりするなどにより各車両の早出・残業の状況を調査した。その結果によると、X1を含む建交労分会の組合員2名は、他の非組合員に比べ早出・残業が少なく、ほとんどが定時勤務であった。

ウ X1が申立人らに加入する前後である平成15年6月から同年12月における

X1の就業時間についてみると、同年6月から11月は残業がなく、12月に残業が4.5時間あっただけであった。なお、出勤日の約2割が待機であった。

第5 判 断

1 団体交渉拒否について(争点1)

(1) 会社は、平成11年以前の諸問題については、建交労との間で解決済みであるから、申立人らとの団体交渉に応じる必要はない旨主張するので以下判断する。

ア 平成11年11月25日付け合意書は、建交労との間で当時係属していた訴訟事件の解決条項を中心に記載され、平成11年以前の諸問題をすべて解決する旨の直接的な文言はない〔第4の2(3)〕ものの、当事者間の労使紛争の実状や会社が多額の解決金の支払いに応じていること等の事情から判断すると、平成11年和解は、単に訴訟事件を終結させることだけを目的としたものではなく、当該和解が成立するまでの間に発生した会社と建交労及び建交労分会並びにその組合員との間の労使紛争をすべて解決する趣旨で締結されたものであると解するのが相当である。

イ 建交労分会は、平成12年3月21日、平成11年以前の諸問題について、改めて会社に団体交渉を申し入れ、会社も、平成13年7月4日及び同年8月28日の2回にわたり、協議に応じる姿勢を見せたが〔第4の2(5)、(6)〕、建交労は、平成14年10月11日付け通知書において、それまでの労使紛争が長期化した原因が、会社との交渉窓口であった建交労の役員にあることを認め、会社に対し遺憾の意を表明した〔第4の2(8)〕。この遺憾の意を表明したことにより、建交労は、平成11年以前の諸問題は平成11年和解によってすべて解決したことを確認したというべきである。

そして、会社と建交労及び建交労分会は、平成16年5月19日、再び合意書を作成し、それまでの労使紛争がすべて解決済みであることを最終的に確認したことが認められる〔第4の2(9)〕。

ウ 以上のとおり、会社と建交労及び建交労分会並びにその組合員との間において、平成11年以前の諸問題は、平成11年和解によってすべて解決済みであり、当時建交労及び建交労分会の組合員であったX1は、当該和解に拘束されると解するのが相当であるから、X1が平成15年9月に加入した申立人らも、会社に対し、平成11年以前の諸問題について、団体交渉を要求することは許されず、会社もその団体交渉に応じる義務はないと判断する。

(2) 他方、申立人らの一連の団体交渉申入れには、平成12年以降の諸問題も議題として含まれているが〔第4の3(2)ア、カ〕、会社は、文書等による回答は

行ったものの、申立人らとの団体交渉は拒否している。

確かに、労働組合から団体交渉を申し入れられた場合、使用者が文書等により回答を行うことは、現実の労使関係においてもしばしばみられるところである。しかしながら、本件の場合、会社が申立人らとの団体交渉に応じなかった主たる理由は、申し入れられた交渉事項に平成 11 年以前の諸問題が含まれていたことにあり、平成 12 年以降の諸問題をこれと切り離して交渉することも可能であったことを考えると、このような理由をもって、交渉拒否の正当理由とすることはできないと考える。

よって、申立人らから団体交渉を申し入れられた事項のうち、平成 12 年以降の諸問題に関する限り、会社が申立人らとの団体交渉を拒否したことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

2 X1 に対する不利益取扱いについて(争点 2)

(1) 配車差別について

ア 不当労働行為制度は、本来、労働者個人の私的救済を目的とするものではなく、労働組合の団結権を擁護する制度であり、労働組合による申立ての場合、労働者個人に対する不利益取扱いは、その労働者が在籍する労働組合の団結権を侵害する限りにおいて救済されるというべきである。

したがって、本件においては、X1 が申立人らに加入してからの不利益取扱いが救済の対象となる。

イ X1 に対する配車の状況をみると、確かに、建交労在籍時は、非組合員と比べ早出・残業が少ないことが認められる〔第 4 の 3(4)イ〕。

しかし、X1 が申立人らに加入してからの配車状況については、平成 15 年 12 月までは、引き続き早出や残業が少ないことが認められるものの〔第 4 の 3(4)ウ〕、非組合員や建交労分会の組合員と比べてどの程度差があるのかについては、客観的、具体的な疎明はない。また、上記の事実が、X1 が申立人らに加入したこと、組合活動を行ったことを理由とするものであるとの疎明はない。

ウ よって、X1 が申立人らに加入してからの配車状況について、X1 に対する不利益取扱いとは認められないので、申立人らの主張は採用できない。

(2) 賃金減額について

平成 11 年の賃金規程の改正及び平成 12 年の勤勉手当と職務手当の減額による賃金の減額については、組合員に対してのみ行われたものであるとの疎明はなく、かえって、いずれも従業員代表の合意を得て変更されたこと〔第 4 の 2(2)、(7)〕から、全従業員に対して行われたものであると認められる。よって、賃

金体系の変更が、不利益取扱いに該当するとの申立人らの主張は採用できない。

(3) 車両交換について

X1の車両の交換については、新車を誰に使用させるかは、会社が経営方針に基づき決定することであり、新車を使用させないことにより労働条件が直ちに不利になるとの疎明もない。よって、X1に新車を使用させなかったことが、不利益取扱いに該当するとの申立人らの主張は採用できない。

第6 救済方法

1 申立人らが団体交渉を求める事項には、X1に対する配車や車両交換の問題のように、前記第5の2で判断したとおり不利益取扱いとは認められない事項が含まれている。しかし、それらの事項についても、会社は、申立人らに事情を説明して理解を求めるべきであり、団体交渉事項となるものとする。

よって、団体交渉拒否に対する救済としては、主文第1項のとおり、申立人らが求めている事項のうち、平成12年以降の諸問題について、団体交渉に応じるよう命ずるのが相当である。

2 申立人らは、本件救済の方法として、謝罪・誓約文の掲示を求めているが、主文の程度をもって相当であるとする。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12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17年5月10日

兵庫県労働委員会

会長 安藤 猪平 次 ⑩