

命 令 書 (写)

申 立 人 福岡東部地区個人加盟労働組合・イーストサイドクラブ
執行委員長 X₁

被申立人 丸長運送株式会社
代表取締役社長 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成17年(不)第4号丸長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18年9月22日第1718回、同月25日第1719回、同年10月10日第1720回及び同月16日第1721回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同川嶋四郎、同矢野正彦及び同石井志津子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人丸長運送株式会社は、申立人組合員X₂に対し1,424,000円を、同X₃に対し1,424,000円を、同X₄に対し1,029,000円を支払わなければならない。
- 2 被申立人丸長運送株式会社は、本命令交付の日から10日以内に次の文書を申立人福岡東部地区個人加盟労働組合・イーストサイドクラブに手交しなければならない。

平成 年 月 日

福岡東部地区個人加盟労働組合・イーストサイドクラブ

執行委員長 X₁ 殿

丸長運送株式会社

代表取締役社長 Y₁

丸長運送株式会社が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって不当労働行為と認定されました。

今後、このようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 申立人組合員 X₂、同 X₃及び同 X₄に対し、非組合員と同程度の輸送業務を与えなかったこと。
- 2 申立人組合員 X₂、同 X₃及び同 X₄に対し、担当車両を割り当てなかったこと。
- 3 申立人組合員 X₂が提出した休暇早退届について、本社での受理を拒否したこと。

- 3 申立人組合員 X₂及び同 X₃に関する平成16年7月20日以前になされた賃金支払いに係る救済申立てを却下する。

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、丸長運送株式会社（以下「会社」という。）が、①福岡東部地区個人加盟労働組合・イーストサイドクラブ（以下「組合」という。）の組合員であり、会社従業員である X₂（以下「X₂」という。）及び X₃（以下「X₃」という。）を、ミキサー部門の廃止後、非組合員と比べ同程度に輸送業務に従事させず、それにより非組合員との間に賃金格差を生じさせたこと、②同じく組合員で会社従業員の X₄（以下「X₄」という。）を、同人の交通事故以降、非組合員と比べ同程度に輸送業務に従事させず、それにより非組合員との間に賃金格差を生じさせたこと、③これら3名の組合員に担当車の割当

てを行わなかったこと、及び④組合員が休暇早退届を提出した際、非組合員と異なり、会社本社でこれを受理しなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、申立人組合員X₂、X₃及びX₄を非組合員と同程度に輸送業務に従事させなければならない。
- (2) 会社は、申立人組合員X₂、X₃及びX₄が非組合員と同様に輸送業務に従事していたならば得ていたであろう賃金とすでに受領した賃金との差額（X₂、X₃については平成16年4月1日以降分、X₄については平成16年11月1日以降分）を支払わなければならない。
- (3) 会社は、非組合員の従業員と差別することなく、申立人組合員X₂、X₃及びX₄に担当車を割り当てなければならない。
- (4) 会社は、申立人組合員が提出する欠勤届や有給休暇届の本社での受理を拒否してはならない。
- (5) 上記(1)、(3)及び(4)に係るポストノータイス

3 本件の争点

本件の主な争点は、次のとおりである。

- (1) 会社が、組合員X₂、X₃及びX₄に対し、非組合員と比べ同程度の輸送業務に従事させなかったこと、及びそれにより非組合員との間に賃金格差を生じさせたことは、組合に加入したこと又は組合活動を行ったことを嫌悪してなされたものかどうか。
- (2) 会社が、組合員X₂、X₃及びX₄に対し、担当車を割り当てなかったことは、組合に加入したこと又は組合活動を行ったことを嫌悪してなされたものかどうか。
- (3) 会社が、組合員X₂からの休暇早退届を本社で受理しなかったことは、組合に加入したこと又は組合活動を行ったことを嫌悪してなされたものかどうか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間

に争いのない事実である。)

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成6年5月1日に結成された個人加盟の地域合同労働組合であり、申立時の組合員数は、55名である。平成15年12月30日、会社に勤務する組合員らにより、丸長運送分会（以下「分会」という。）が結成され、申立時における分会員は3名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を、長崎県諫早市に諫早営業所を置き、本社にあつては、セメント製造会社の委託によるセメント輸送及び場内作業を含む管理業務を、諫早営業所にあつては、肥料・農薬・飼料等の運搬を主たる業とする株式会社である。申立時の従業員数は、本社13名、諫早営業所7名の計20名である。

なお、会社のY₂取締役兼総務部長（以下「Y₂部長」という。）は、本社に常駐しており、会社のY₁代表取締役社長（以下「Y₁社長」という。）及びY₃常務取締役（以下「Y₃常務」という。）は、諫早営業所に常駐している。

2 X₂・X₃の入社と分会結成

(1) X₂・X₃の入社

平成14年6月、会社は、生コンクリートをコンクリートミキサー車（以下「ミキサー車」という。）により現場まで輸送するミキサー部門を開設した。

開設した当初、委託契約社員であるX₅（以下「X₅」という。）が一人でミキサー車に乗務していたが、平成14年12月10日、X₂が入社してミキサー車乗務員となった。その後、X₂は、同業他社の乗務員と話す中で、会社の賃金が他社よりも低いと考え、平成15年1月1日、組合に加入した。

また、平成15年1月6日には、X₃が入社し、X₂と同様にミキサー車乗務員となった。

これにより、会社のミキサー部門の乗務員は、X₅、X₂及びX₃の3名となり、業務を行っていた。

〔甲19号証、乙23号証、第3回審問X₂証人陳述（以下「甲19」、「乙23」、「審③X₂証人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

(2) 分会結成

平成15年12月30日、X₃とX₅は、組合に加入し、既に平成15年1月1日に組合に加入していたX₂と共に、12月30日付けで分会を結成し、X₂が分会長となった。

〔甲19、審③X₂証人〕

(3) X₄の組合加入

平成16年2月20日、^{ぼら}撒車に乗務していたX₄は、自分も組合に加入したい、とX₂に申し出て、同日、組合に加入した。

なお、X₄の担当車であった撒車の詳細については、後記第2の7(2)アのとおりである。

〔甲19、審②Y₂証人、審③X₂証人〕

3 分会結成通知と団交申入れ

平成16年1月7日、組合のX₆博多支部長（以下「X₆支部長」という。）ら役員4名は、会社を訪れたが、会社本社のY₂部長が不在であったため、会社のY₄係長（以下「Y₄係長」という。）に、会社の従業員が組合に加入して分会を結成し、分会長はX₂であると告げるとともに、労働条件改善を団交議題とした団交申入書を手渡した。

〔審①X₂証人、審③X₇証人〕

4 団交申入れに対する会社の対応

(1) X₃、X₅に対する組合加入の確認

平成16年1月7日、Y₂部長は、会社従業員が組合に加入し分会を結成したこと及び組合から団交申入れがなされたことをY₄係長から知らされた。

Y₂部長は、団交申入書に氏名が記載されていたX₆支部長が、会社本社の隣にあるZ株式会社のミキサー車乗務員であることから、業務の関係でX₆支部長と顔見知りであるX₂、X₃及びX₅に組合に加入したのかどうか尋ねてみることにした。Y₂部長は、帰社してきたX₃に組合加入の有無を尋ねたが、X₃は、組合に加入したことは言わないようにしていたため、

知らない旨答えた。また、Y₂部長は、X₅に対しても組合に加入したのかどうか確認したが、X₅は、知らない旨答えた。

[乙20、審②Y₂証人]

(2) X₂への電話連絡

平成16年1月7日、Y₂部長は、その日の仕事を終えて退社していたX₂に対して、直接会って話がしたい旨の電話連絡を行った。X₂は、翌日会社で話をすることを約束したが、Y₂部長と直接話すことを大変不安に思い、X₆支部長にY₂部長への対応を依頼した。

[甲19、審①X₂証人]

(3) X₆支部長の会社訪問

平成16年1月8日、X₆支部長は、X₂の依頼により、会社を訪問して、Y₂部長と面談した。Y₂部長は、X₂のほかに会社の誰が組合に加入しているのか尋ねたが、X₆支部長は今は教えられないと答えた。

[甲19、審②Y₂証人]

5 平成16年2月18日の団交について

(1) 団交開始前の状況

平成16年2月6日、組合は、会社に対し、団交の開催を再度申し入れ、その結果、団交開催日は同月18日に決定した。

同月18日の午前、Y₂部長は、乗務員であるX₄に対し、組合に加入しているのかを尋ねた。当時、X₄は、組合に未加入であったが、会社に対する不満を持っていたX₄は、Y₂部長に対し、組合に加入している旨答えた。Y₂部長は、これに対し、「なぜ組合に入るのか」、「組合に入らなくていいじゃないか」、「やめろ」と言った。

また、この日、Y₂部長は、団交に出席するため諫早営業所から本社に出向いてきたY₃常務とX₅の会話から、X₅が組合に加入したことを知った。

Y₂部長は、X₅が会社に入社した際に就職をあっせんした経緯もあり、X₅に裏切られたように感じた。

同日夕方、Y₂部長は、団交会場に出向く途中、X₅の目の前で、駐車してあったX₃の担当車であるミキサ一車のワイパーを折り、「団交から帰ったら全部バラバラにぶっ壊してやるからな」とX₅に告げた。

また、Y₂部長は、団交の開始前、同会場において、「今日は興奮しとるから何をするかわからんぞ」と発言した。

〔甲2、甲13、甲19、審①X₂証人、審②Y₂証人〕

(2) 団交の経過

団交は、組合側からX₁執行委員長（以下「X₁委員長」という）、X₆支部長及びX₂の3名、会社側からY₃常務及びY₂部長の2名が出席して開催された。団交では、平成10年当時において既に会社の定年は60歳と規定されているのに、休憩室には58歳定年を定めた旧就業規則が置かれており、従業員にその変更内容が周知されていないと組合側が指摘したことに対し、会社は、X₂、X₅及びX₃の名前を具体的にあげ、これら各人に対しては、就業規則の変更内容をすでに説明していたと反論した。また、就業規則の内容の未周知問題以外に、残業手当の定額支払いの問題などについての交渉が行われた。

その後、X₆支部長は、会社側に、組合員に対して組合を脱退するよう働きかけてはいないか、組合員が相談に来て、Y₂部長から組合に入らんでくれと言われたと話した、と説明し、その真偽を尋ねた。

これに対してY₂部長は、組合をやめろと言ったことを認め、さらに、X₆支部長が、その働きかけが会社の指示によるものかどうか確認したところ、Y₂部長は、会社の指示によるときもあれば、個人の判断によるときもあり、ケースバイケースであると答えた。

〔甲13、審①X₂証人〕

(3) 団交終了後における会社側の言動

団交が終了して会場から退席する際、Y₃常務は、Y₂部長に対し「やめた、やめた、もうミキサーやめた」と発言した。

〔審①X₂証人〕

(4) 第1回団交以降の団交申入れと労働委員会あっせん申請

組合は、会社に対し、平成16年2月20日付けで労働条件の改善等についての団交を申し入れたが、会社は応じなかった。

平成16年3月16日、同年6月6日で契約期間の満了となる委託契約社員のX₅は、再雇用申請書を提出したが、会社はX₅の雇用継続に応じなかった。そのため、平成16年3月22日、組合は、団交開催とX₅の再雇用問題等の解決を求め、当委員会へあっせん申請を行ったが、会社はあ

っせんに応じず、同年4月1日、あっせんは打ち切られた。

その後も組合は、会社に対し、同年4月17日、10月26日及び平成17年6月13日付け文書で、労働条件の改善等について団交を申し入れた。さらに、同年7月19日及び同月27日付け文書で、賃金体系等の改定について団交を申し入れたが、会社はいずれの団交開催要求にも応じなかった。

[甲4、甲7、甲16、甲18、甲19、審①X₂証人]

6 ミキサー部門の廃止

平成16年3月5日、Y₁社長とY₃常務は本社を訪れ、Y₂部長とともに、X₂、X₃及びX₅に対して、ミキサー車の運行料金が1日当たり38,000円であれば採算が取れるが、現状の28,000円では採算に合わず、赤字なのでミキサー部門を廃止すると告げた。

X₂ら組合員は、ミキサー車に頻繁に乗務していたことから、ミキサー部門を廃止するような状況ではないと考え、廃止に納得できないとして、会社に対し、ミキサー部門を廃止したことについて説明を求めたが、会社は、赤字であると述べただけで、それ以上の説明はしなかった。同月31日、会社は、ミキサー部門を廃止した。

被申立人の主張によれば、会社のミキサー部門における平成14年6月から平成16年3月までの間の収支状況は、別表1のとおりである。同表は、被申立人提出の乙8号証に基づいて作成したものであるが同表中の一般人件費とは、事務員及び管理職（役員含む。）の人件費のことであり、各月における会社全体の人数（20名）のうちミキサー部門の人数（2名ないし3名）の占める比率（10パーセントないし15パーセント）により算出された額である。

[甲19、乙8、乙23、審①X₂証人、審③Y₂証人]

7 ミキサー部門廃止後の会社所有車両等及びX₂らの就労状況等

(1) 業務割当ての方法

会社本社における輸送業務の割当ては、ミキサー部門廃止前後を通じて、原則として輸送日の前日または当日までに、土木建築会社や生コンクリート会社などからの注文状況に応じ、Y₂部長あるいは配車係が、各乗務員

にその担当車を中心に輸送業務を割り振っていた。

[審②Y₂証人]

(2) 会社所有車両及び予備車の種類

ミキサー部門が廃止された直後の平成16年4月当時、会社本社において所有していた車両は、次のとおりである。

ア 撒車^{ばら}

製造されたセメントの粉粒体をパッケージせずに、そのまま積載できるタンクを備え付けた型式の車両であり、セメントを粉粒体のまま主に生コンクリート製造会社やブロックなどコンクリート加工品製造会社の工場まで輸送する業務に使用する。

[審②Y₂証人]

イ 平ボディ車及びダンプ車

製造後、1トンあるいは25キログラムごとにパッケージされたセメント粉粒を土木工事の現場まで輸送する業務に使用する。

なお、会社は、現場までの道路事情により平ボディ車とダンプ車を使い分けており、ダンプ車は狭い道や坂道でも通行しなければならない輸送経路の場合に使用している。

[審②Y₂証人]

ウ S L車

生コンクリートを車内に設けたタンクの中で、流動性の高いモルタル状にし、ホースで直接工事の施行箇所に流し込むことができる特殊車両であり、会社は、正社員である乗務員1名をこの車両のオペレーターとして、特定の会社へ派遣する形で運用している。

エ 会社所有の予備車

会社本社では、予備車としてダンプ車1台、10トン平ボディ車及び4トン平ボディ車の3台があった。平成16年11月、X₄の事故に伴う廃車により撒車が1台減少したが、平成17年5月、会社は、撒車を1台購入した。

[乙7、乙21、審①X₂証人、審②Y₂証人、審③X₂証人]

(3) X₂ら組合員の就労状況及び担当車の割当て

ミキサー部門が廃止された平成16年4月1日以降、X₂、X₃及びX₅は、乗務するミキサー車がなくなったが、会社は、これら組合員に対し、

担当車を割り当てなかった。その後会社は、X₂とX₃に対し、1日1回程度、予備車である平ボディ車等への乗務を割り当てたが、その内容は、2時間ないし3時間程度で往復できる会社本社から20キロ程度の福岡周辺の現場までの近距離乗務のみであった。また、会社は、月に6日ないし7日程度、両名に全く業務を割り当てず、X₂とX₃は、業務割当てのない日には午前8時から午後4時半まで、休憩室で終日の待機を命じられ、Y₂部長から、休憩室にあるテレビは見ないように指示された。

X₂とX₃は、ミキサー車に乗務していた当時には、交代でセメントパックスの車両積込みなどの場内作業を行っていたが、ミキサー部門の廃止後、会社は、両名に対し、場内作業を命じなくなった。

なお、会社は、賃金体系が歩合制ではなく定額日給制の委託契約社員であったX₃には、主に場内作業を命じ、同年6月6日に雇止めにした。

[審①X₂証人、審②Y₂証人、審③X₂証人]

(4) 非組合員の就労状況

組合員と同じく輸送業務に従事していた非組合員及びその車種ごとの担当車割当ては、次のとおりであった。

撒車には、Z₁（以下「Z₁」という。）、Z₂（以下「Z₂」という。）、Z₃（以下「Z₃」という。）及び組合員であるX₄の4名が主に乗務していた。これら4名のうちZ₃は、60歳定年を定める会社の就業規則にしたがい、定年退職した後に1年契約で再雇用された嘱託社員であり、賃金体系が他の乗務員とは異なっていた。またZ₂は、平成16年4月から5月にかけてほとんど休職しており、その後、平成17年8月に退社した。

乗務員のZ₄（以下「Z₄」という。）については、主として予備車のうちのダンプ車が、実質上担当車として割り当てられていたが、その後、平成17年6月に退社した。なお、SL車には、Z₅が乗務していたが、他社に派遣される形で就業しており、その賃金体系も他の乗務員とは異なっていた。

また、会社は、ミキサー部門の廃止後、輸送業務を割り当てるに当たって、非組合員の乗務員を中心とした配車を行い、例えば撒車に乗務する予定のない非組合員がいる日には、予備車である平ボディ車に優先して乗務させるなど、非組合員の乗務員には1日3回程度乗務させていた。

[甲10、乙7、乙20、乙22、審①X₂証人]

8 X₄の賃金問題と団交要求

平成16年9月1日、会社は、58歳に達していたX₄に対し、同人が58歳で退職した場合に支給される退職金額を記した「退職金請求書」と、勤続給を約半額に減額する旨の賃金辞令を郵送した。その後会社は、同年10月25日支給の9月分賃金以降、同人の勤続給を約半額に減額した。

翌10月26日、組合は、会社がX₄に「退職金請求書」と賃金辞令を送付したのは、同人に対する退職強要であるとして、これらの撤回を求めるとともに、即刻、X₄の賃金辞令等に関する団交に応じるよう要求したが、会社は、団交に応じなかった。

[甲8、甲14、甲16、甲19、審①X₂証人]

9 X₄の事故とその後の就労状況及び担当車の割当て

X₄が乗務していた撤車は、平成16年10月27日の業務中の交通事故により、廃車されたが、会社は、X₄に新たな担当車を割り当てなかった。

しかも、会社は、X₄に3日に2回程度しか乗務させず、その他若干の場内作業を命じていた。

[甲19、乙7、審①X₂証人]

10 会社本社乗務員の賃金体系

会社が賃金規定等によって定める賃金体系は、次のとおりであり、正社員である乗務員の賃金は、各月の就労に係る賃金を、毎月末日締切りで算定し、翌月25日に支払われる。

[甲9、乙5、乙22]

(1) 基本給

基本給は、勤続年数に応じ定められた日額固定給に出勤日数を乗じて算出する勤続給と、輸送売上げ（走行距離と輸送トン数で計算）に対する一定割合で算出された売上給（会社では、平成17年8月以降、「乗務歩合」と名称を変更した。以下「売上給」という。）で構成される。

[甲9、乙5、乙22、審③X₂証人]

ア 勤続給

勤続給は、勤続年数に応じた日額給であり、勤続1年の場合、1日当

たり2,800円であるが、勤続年数に応じて加算がなされ、勤続30年以上の者については1日当たり一律7,000円が支給される。

例えば、平成16年7月に支給された賃金における勤続給の額は、X₂とX₃がいずれも67,200円であり、一方非組合員のZ₂とZ₄はいずれも75,000円、会社での勤続年数の長いZ₁については175,000円であった。

[甲9、甲15、乙5、乙10、乙11、乙13]

イ 売上給

正社員の乗務員の場合、原則として、輸送売上げの18パーセントが、売上給として支払われる。

ただし、SL車の乗務員の場合、輸送売上げの35パーセントが、売上給として、乗務員に賃金として支払われる。

[乙5]

(2) 保障給

賃金規定3条は、「売上給の過去30日間を平均し、その60パーセントを保障給として支給する」と定めているが、実際には支給されていなかった。会社は、平成17年8月支給の給与から、歩合保障給及び待機保障給の支給を行うようになった。

[甲9、甲14、甲15、乙5、乙10、乙11、乙13、乙17、乙19、審③Y₂証人]

ア 歩合保障給

歩合保障給は、従業員が有給休暇などで会社を休んだ際に、当該月の売上給の1日平均を算出して、1日当たりその平均額を歩合保障給として支給される。

[乙5、審③Y₂証人]

イ 待機保障給

待機保障給は、会社都合により、従業員が就労できなかった場合に、過去3か月分の1日当たりの売上給の60パーセントを賃金として支給するものである。

[乙5、審③Y₂証人]

(3) 手当等

手当は、役付手当、責任手当、作業手当(会社では、平成17年8月以

降、「作業歩合」と名称を変更した。以下「作業手当」という。)及び時間外労働手当等に分かれている。

作業手当とは、セメント粉粒を25キログラムあるいは1トンのパッケージにし、会社又は他社のダンプ車等へ積み込む場内作業に従事した場合に支給される手当である。

[乙5、乙15、審②Y₂証人、審③Y₂証人]

11 X₂ら組合員と非組合員の売上給等月額格差について

会社がミキサー部門を廃止した平成16年4月以降における、X₂ら組合員の実稼働に対応した売上給及び作業手当並びに歩合保障給及び待機保障給の合計額(以下「売上給等月額」という。)は、別表2のとおりである。

別表2は、申立人提出の甲9号証、甲14号証及び甲15号証並びに被申立人提出の乙10号証、乙11号証、乙13号証、乙17号証及び乙19号証に基づいて作成したものである。

(1) X₂とX₃の売上給等月額

ミキサー部門廃止前、X₂とX₃は、月に12万円程度の売上給等月額賃金を得ていた。

しかし、ミキサー部門の廃止後においては、第2の7(3)で認定した事情から、別表2のとおり、X₂の平成16年5月支給の売上給等月額は、5万円程度に減少し、同年10月支給では2万数千円程度にまで減少した。

また、別表2のとおり、X₃の売上給等月額についても、平成16年5月支給では5万円弱に減少し、同年9月支給では3万円程度にまで減少した。

平成16年7月から平成17年12月までの間に支給されたX₂及びX₃の売上給等月額は、賃金体系がX₂ら組合員と同一である非組合員のZ₁、Z₂及びZ₄の売上給等月額よりも常に低額であった。

なお、会社は、平成16年5月から平成17年7月までに支給されたX₂とX₃の賃金について、通常の賃金計算では、福岡県において定められた最低賃金の額に達しなかったため、最低賃金額に達するよう実際の売上給に差額を加算した上で賃金を支給した。

[甲9、甲15、審②Y₂証人]

(2) X₄の売上給等月額

別表2のとおり、X₄は、平成16年5月から同年10月の交通事故日を含む11月までの間に支給された賃金において、14万円程度の売上給等月額を得ていたが、第2の9に認定した事情から、その後、平成16年12月支給の賃金における売上給等月額は9万1千円程度に減少し、平成17年6月支給の賃金では3万6千円程度にまで減少した。

平成16年12月から平成17年12月までの間に支給されたX₄の売上給等月額は、賃金体系がX₄ら組合員と同一である非組合員のZ₁、Z₂及びZ₄の売上給等月額よりも常に低額であった。

[甲14]

(3) 非組合員の売上給等月額

非組合員の乗務員のうち、賃金体系がX₂ら組合員と同一であり、本件当事者が売上給等月額の比較対象者とすることを適当と認めるZ₁、Z₂及びZ₄の平成16年5月支給以降の売上給等月額は、別表2のとおりであり、概ね毎月11万円以上の売上給等月額が支給されていた。

[乙10、乙11、乙13、乙17、乙19]

12 会社本社における休暇早退届の不受理

平成16年6月6日に雇止めにしたX₅は、同月11日に雇止めの撤回を求める訴訟（以下「X₅裁判」という。）を福岡地方裁判所に提起した。

同年11月25日、X₂は、X₅裁判の傍聴のため、福岡地方裁判所行き、と記入した同年12月3日の早退届を本社休憩室内にある運行日報入れに入れて提出した。

会社は、従業員が遅刻、早退、または欠勤の届出をし、あるいは年次有給休暇の取得を請求する場合の手續について、就業規則（抜粋）により、次のとおり規定している（以下、遅刻、早退、欠勤の各届出及び年次有給休暇の取得請求を総称して「休暇早退届」という。）。

（遅刻の手續）

第39条 やむを得ず遅刻した者は、上長にその理由を申し出て就業の許可を受けなければならない。

（早退の手續）

第40条 病気その他やむを得ない緊急理由のため早退するときは、その旨

を申し出て上長の許可を得なければならない。

(事故欠勤)

第47条 私事のため欠勤する場合(事故欠勤という)には予め事故欠勤願を提出して、上長の承認を受けなければならない。

(休暇請求の手続)

第57条 休暇をとる場合は、必要とする日の3日前に所定の願書を所属長を経て会社に提出しなければならない。

しかし、実際には、本社従業員が休暇早退届を出す場合、会社本社の休憩室に備え付けられた各届出と年次有給休暇の取得請求に共通して使用する様式の休暇早退届出用紙に届出の理由や休む日時などを記載し、運行日報入れという箱に入れておけば、本社で受理されていた。

同年11月29日、X₂は、病院での検査受診日が近くなっていたため、検査受診日である同年12月7日の遅刻届をY₂部長に直接提出した。Y₂部長は、会社は朝が忙しいので、昼から入社しても仕事はほとんどないから、遅刻届を休暇届に替えるように、とX₂に告げた。X₂は、Y₂部長に対し、休暇届にしろというのは部長の考えなのかと尋ねると、Y₂部長は、従業員の就業については私が社長から任されている旨答えた。

11月29日、Y₂部長の発言に納得できなかったX₂は、諫早営業所のY₃常務に電話連絡したが、Y₃常務が不在だったため、受付事務員に休暇の件で電話した旨伝えた。

同月30日、Y₂部長は、X₂を会社本社の事務所に呼び出し、X₂が同席している場でY₃常務に電話連絡し、前日にX₂が提出した届出の取扱いについて直接Y₃常務と話すよう促した。Y₃常務は、電話に出たX₂に対し、12月7日の遅刻届の件については、欠勤届なら認める旨伝えた。

12月1日、X₂は、同月7日の遅刻届を欠勤届に書き換え、Y₂部長に提出した。しかし、Y₂部長は、X₂に対し、諫早営業所のY₃常務へ電話したのだから、今後は直接、諫早営業所のY₃常務に伺いをたてるように、と告げ、欠勤届を受理せず、また、11月25日に提出していた12月3日の早退届もX₂に返却した。

やむなくX₂は、諫早営業所のY₃常務あてに12月3日と同月7日の両日

とも欠勤する旨の届出をコンビニエンスストアからファクシミリで送った。

Y₂部長に処理を断られて以降、X₂、X₃及びX₄は、休暇早退届を提出するときは、諫早営業所にコンビニエンスストアからファクシミリで送るようになった。

X₂は、翌年1月14日と2月18日にX₅裁判のために欠勤し、4月5日と同月8日には、病院検査とX₅裁判のため有給休暇を取ったが、それらの届出はいずれも直接、諫早営業所にコンビニエンスストアからファクシミリで送信し、Y₃常務が受理して、承認した。

平成17年6月9日、X₅裁判は、裁判上の和解が成立し、X₅は、同日付けで会社を自主退職した。

〔甲12、甲20、乙20、乙22、審①X₂証人、審②Y₂証人、審③X₂証人〕

13 労働基準監督署による是正勧告

平成17年7月頃、組合は、会社による残業手当の不払い等について、管轄の福岡東労働基準監督署（以下「労基署」という。）に相談し、同月6日、労基署による会社への立入調査が行われた。

同月19日、組合は、会社に対し、職場での法令遵守、賃金体系の改定について団交を申し入れたが会社は応じなかった。

同月22日、労基署は、会社に対し、①就業規則（賃金規定を含む。）の変更届の提出、②賃金台帳への時間外労働時間等の記入、③時間外労働に対する割増賃金の支払い、についての是正勧告を行った。同年8月4日、Y₁社長及びY₃常務は、本社を訪れ、賃金規定の改定について説明するための従業員ミーティングを行った。その際、非組合員の従業員から、3人組合に入っているのに干渉しにするつもりなのか知らないが、車を遊ばせて人を遊ばせている、組合員らを差別せずに仕事をさせないと人手が足りない旨の発言がなされた。

同月12日、会社は、労基署へ賃金規定の変更届を提出した。

〔甲19、甲22、乙4、乙5、審①X₂証人〕

14 本件申立てとその後の事情

(1) 本件救済申立て

平成17年7月21日、組合は、本件救済申立てを行った。

(2) 本社での休暇早退届の受理

平成17年11月、会社は、組合員らが提出した休暇早退届を本社で受理するようになった。

[審②Y₂証人]

(3) 担当車割当てとその後の賃金

平成17年12月1日、会社は、組合員らに対し、担当車を割り当てる旨告げ、X₂にダンプ車を、X₃に撒車を、X₄に10トン平ボディ車を一応の目安として割り当てた。しかし、担当車を割り当てた後も、会社は、売上給を確保するため、X₂ら組合員を担当車だけではなく、異なる種類の車両にも乗務させた。

平成17年12月の支給分の売上給等月額は、X₂が11万4千円、X₃が12万7千円、X₄が12万円程度まで回復していた。会社が担当車を割り当てた後、X₂、X₃及びX₄の売上給等月額は増加し、平成18年1月に支給された同人らの売上給等月額は、いずれも非組合員のZ₁とほぼ同額あるいはそれ以上の額となるに至った。

[乙21、審②Y₂証人]

(4) X₂の事故と会社の対応

ア 平成17年12月16日、X₂は、佐賀県基山町の現場までセメント袋の運搬を命じられたが、渡された地図では道順が明瞭でなく、しかも使用した4トン平ボディ車が乗り慣れた車両ではなかったため、基山町の現場近くの民家の石垣を損壊させる事故を起こした。この事故によって、車両も破損し、修理が必要となった。

イ 12月19日、会社は、X₂に車両の修理見積書を手渡し、修理費用約12万円全額の負担をX₂に要求した。また、同月21日、会社は、従業員ミーティングにおいて、修理費用全額の負担をX₂に重ねて要求した。X₂は、車両の修理費用を全額自己負担するよう求められたことに納得できなかった。

ウ 組合は、平成18年1月13日、会社に対し、X₂の事故に関する車両の修理費負担について団交を申し入れたが、会社は団交に応じなかった。

会社は、同年2月25日以降に支給したX₂の賃金から事故車両の修

理費の立替金返済分として毎月2万円を天引きした。

[甲19、甲26、乙22、審①X₂証人]

(5) X₃の退職

平成17年12月31日、X₃は、車両への積載量について他の従業員と言い争いとなり、それが原因で自ら退社した。

[乙20、審②Y₂証人]

第3 判断及び法律上の根拠

1 除斥期間について

申立人は、X₂とX₃両人の平成16年4月分以降における賃金の是正を求めているが、本件は、平成17年7月21日に救済申立てがなされており、会社における賃金支払いは、第2の10に認定のとおり、毎月25日になされていることから、平成16年7月21日より以前の会社の行為、すなわち、平成16年5月25日になされた4月分賃金の支給及び同年6月25日になされた5月分賃金の支給については、本件申立てより1年以前の行為に係る救済の申立てである。

申立人は、申立てより1年以前における賃金支払いについても、その是正を求める論拠について、平成16年4月1日以降、本件申立て時点でもさらに現在までも、担当車の割当ても仕事の配車もないため賃金差別を発生させるという不当労働行為は継続していると主張しているが、上記第2の10に認定した事実からみると、会社における乗務員に係る賃金の決定行為は、定額支給される勤続給に、各乗務員の前月における乗務等の稼働実態を加味して、毎月ごとに、別個、独立になされる性質上1回限りの行為というべきである。

よって、平成16年5月25日及び同年6月25日に支給されたX₂とX₃の平成16年4月分賃金及び同年5月分賃金の是正を求める申立人の申立てについては、労組法27条2項の規定により却下せざるを得ない。

2 組合員への輸送業務の割当て及び賃金の各減少について

(1) 申立人の主張

会社は、組合員X₂及びX₃に対して平成16年4月以降、組合員X₄に対して平成16年11月以降、運送業務に毎日1回程度しか従事させず、一方、非組合員には毎日3回程度従事させ、組合員の賃金を低額に抑制し

たことは、組合員に経済的、精神的不利益をもたらす行為であり、かつ、労働組合に加入し、組合活動を行ったことを嫌悪してなされた労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

また、会社のこれらの行為は、会社内での組合員の孤立化を図り、組合の弱体化を狙った支配介入であり、同条3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合員らの賃金が、例えば、非組合員のZ₂に比較して低額であったことは事実であるが、その理由は次のとおりである。

X₂とX₃は、ミキサー車の乗務員として採用されたのであるが、会社のミキサー部門が平成16年3月、赤字のために廃止されたため、他の運送部門に移らざるを得なくなったものであり、同人らが組合員であるためではない。

また、X₄については、平成16年10月に、同人の交通事故により、その担当車を廃車せざるを得ず、担当車がなくなったためであり、同人が組合員であることは無関係である。

組合員3名に対しては、今後収入が増えるように業務の割当てを配慮しており、現在は非組合員との収入差はほとんどなくなっている。

以上のように、X₂ら組合員3名と非組合員との賃金差は、輸送を行っている車が違ふことがその主たる理由であり、組合員であることを理由として差別した事実はない。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、申立人組合員であるX₂、X₃及びX₄の賃金が非組合員の賃金よりも低額であったことを認めているが、その賃金格差は、ミキサー部門が廃止されたことにより、あるいは担当車が廃車されたことにより担当車がなくなったからであり、組合員であることを理由にしたものではないと主張するので、以下判断する。

ア 業務割当て減少及び賃金の減少の不利益性

会社は、第2の7(3)及び9に認定のとおり、X₂及びX₃に対しては平成16年4月以降、X₄に対しては同年11月以降、Z₁ら非組合員の乗務員に比し、業務割当てを著しく減少させており、その結果として、支給された賃金のうち、定額で支払われる勤続給を除いた売上給等月額

の推移をみると、第2の11に認定のとおりであり、次のような事実が認められる。

(ア) ミキサ一部門廃止の前後におけるX₂・X₃の売上給等月額格差

X₂とX₃は、ミキサ一部門が廃止される以前には、月12万円程度の売上給等月額があったが、ミキサ一部門が廃止された後は、最低月額が2万円台にまで減少し、場内作業もほとんど命じられなかったため、作業手当も支給されなかった。

その後、会社が担当車を割り当てるに至った平成17年12月頃より売上給等月額は11万円ないし12万円まで増加し、平成18年1月には、非組合員のZ₁と比較しても、その格差は解消されている。

(イ) X₄の交通事故の発生前後における売上給等月額格差

X₄は、平成16年10月の交通事故前には、平均14万円程度の売上給等月額があったが、交通事故以降、その売上給等月額は最低額で月3万円台にまで減少した。その後、平成17年8月頃より売上給等月額は漸次増加し、平成18年1月支給では13万6千円程度にまで回復し、非組合員のZ₁と比較しても、その格差は解消されている。

(ウ) 組合員と非組合員との間での売上給等月額格差

組合員と非組合員との売上給等月額を比較すると、第2の11の別表2に認定のとおり、組合員であるX₂とX₃の平成16年5月から平成17年12月までの間に支給された平均売上給等月額は、2万円から9万円で推移しており、また、X₄についても、平成16年10月28日の事故で担当車を失った後、平成16年12月から平成17年12月までの売上給等月額は3万円台から12万円台で推移している。

一方、非組合員に対して平成16年5月から平成17年12月までの間に支給された売上給等月額は、10万円から20万円であり、組合員の売上給等月額は、非組合員のおよそ半額程度であった。

また、除斥期間内である平成16年7月から平成17年12月までの間における組合員と非組合員の総売上給等月額より算出した通算の平均売上給等月額は、別表3のとおりであり、そのうち輸送業務の割当て回数や走行距離に直結する平均売上給は、組合員が月62,763円、非組合員が141,917円である。

以上の事実より、組合員であるX₂とX₃及びX₄は、会社から同人らへの輸送業務の割当てが減少したことによって、各月の売上給等月額のうち、売上給が著しく減少し、そのために経済的不利益を受けたものと認めることができる。

イ 業務割当て減少の妥当性

(ア) X₂とX₃への業務割当て

被申立人は、X₂とX₃について、その輸送業務割当てが減少したのは、同人らが所属していたミキサー部門が赤字のために廃止され、他の部門に移らざるを得なかったことによるものであると主張する。

会社がミキサー部門を廃止した経緯は、第2の5(3)及び6に認定のとおり、平成16年2月18日に行われた第1回団交の終了直後、Y₃常務が、ミキサー部門はやめた、と発言したのを発端に、翌月、会社は、Y₁社長自ら本社に出向き、ミキサー部門の廃止をX₂らミキサー乗務員に突然言い渡しており、それ以前に社内でミキサー部門の赤字解消のための経費節減の取組や、ミキサー部門の廃止を回避するための組織体制の見直しなどがなされた事実は認められない。

また、被申立人の主張する当時における同部門の収支状況は、別表1のとおりであり、各月収支の最終合計は、ほとんど赤字であるものの、必要経費として支出に計上された額のなかに会社共通の人件費が含まれている。その額は、会社の説明によれば、会社全体における各月の人件費総額に、一定比率を乗じて算出した数字であって、この収支計算書のみからは、早急にミキサー部門を廃止しなければならないほどの赤字であったのか明らかではない。

このようなミキサー部門廃止に至る経過をみるならば、会社が、収支の赤字を理由として、ミキサー部門を廃止したことには疑問を抱かざるを得ない。

このような状況の下、第2の6、7(3)及び11(1)に認定のとおり、会社は、通告どおり、平成16年4月からミキサー部門を廃止し、以後、X₂とX₃に対し、月に6日ないし7日は終日、休憩室での待機を命じ、輸送業務を割り当てた場合でも、会社本社から近い福岡周辺の現場までの近距離で短時間の輸送だけを割り当て、そのために両組合員の売上給月額が大幅に減少したものである。

会社における乗務員の賃金体系は、第2の10に認定のとおり、基本給の中の売上給が重要な部分を占めているため、勤続年数が短いために、勤続給が少ない乗務員の場合、乗務回数や、走行距離などの減少によって、大きな賃金格差が生じる形態のものである。

したがって、上述のように、乗務回数が少ない上に、近距離までの輸送で走行距離数が伸びない業務だけが割り当てられた場合には、その結果として、各月の賃金が大幅に減少することは必然的なことである。

会社は、このようにX₂とX₃両名の賃金額が著しく減少するであろうことが当然予測できたにもかかわらず、X₂とX₃の賃金額を確保するために、遠距離の輸送業務や積載量の多い輸送業務を割り当てるなどの配慮をすることもなく、従前は交代で行わせていた場内作業すら行わせてはいない。

また、ミキサ部門を廃止した平成16年4月当時、会社には予備車が3台あったことを考えれば、X₂とX₃を積極的に輸送業務を割り当てようとしなかった会社の措置は理解しがたいものである。

以上のことから、会社が、ミキサ部門を廃止したという理由のみにより、X₂とX₃に待機を命じ、時折業務を割り当てた場合にも、会社近郊までの収益率の低い輸送業務にしか従事させなかった措置は妥当なものとはいえない。

(イ) X₄への業務割当て

被申立人は、X₄について、同人の賃金額が減少したのは、同人の交通事故により、乗務させる車両がなくなったためであると主張する。

確かに、第2の9に認定のとおり、X₄は、平成16年10月27日の交通事故により、その担当車が廃車され、以後、担当車が割り当てられなかったものである。

X₄の交通事故に関する経緯の詳細は不明であるが、会社がX₄の事故について、X₄の責任を追及したり、X₄が事故により負傷したなど、同人を輸送業務に従事させることが困難な状況であったような事情は認められない。

また、会社は、X₄に輸送業務を割り当てるに当たっても、X₂とX₃の場合と同様に賃金確保のための配慮をすることはなく、X₄に対し

ては若干命じていた場内作業についても、その賃金額は、輸送業務が減ったことによる売上給の不足分を補うには、極めて不十分な額である。

したがって、X₄の交通事故以降において、同人に担当車が割り当てられなかったことを理由に、従前よりも少ない業務しか割り当てなかった会社の措置は妥当でない。

ウ 不当労働行為の成否について

このように会社が、X₂ら組合員に対し、輸送業務を従前よりも少なく割り当てたことについて、その真の理由がどこにあったのか検討するに、第2の4ないし6に認定のとおり、①会社は、組合が、会社従業員による分会結成を通告した直後から、X₃やX₅に組合加入の有無の確認を行い、②第1回の団交直前、Y₂部長がX₄に対し、組合に加入しないようにと発言し、③同日、団交会場へ出向く途中、Y₂部長は、駐車してあったX₃の担当車であるミキサー車のワイパーを故意に破損させ、④団交の席上では、組合側がY₂部長に、組合員に対して脱退勧奨の働きかけをしたかどうか問い質したのに対し、Y₂部長は、組合脱退を勧奨する発言をしたことを自認したことが認められる。

また、団交終了後、Y₃常務は、ミキサー部門をやめると発言し、その発言どおり会社は、団交から間もない平成16年3月末日をもって組合員のX₂、X₃及びX₅のみが所属していたミキサー部門を廃止している。

さらに、会社は、第2の8に認定のとおり、X₄に対し、同人が組合に加入した後、交通事故の前月の平成16年9月、同人が58歳で退職した場合の退職金額を記した退職金請求書と併せて、同人の勤続給をおよそ半減させる内容の賃金辞令を送りつけ、60歳定年制であるにもかかわらず、未だ定年に達していなかったX₄に対し、退職するか、あるいは勤続給の減額による労働条件の切下げをのむかの二者択一を求めるといふ同人に対する嫌がらせともいえる行為を行っている。

以上のような一連の事実からすると、会社は、X₂とX₃については、同人らミキサー部門の乗務員が申立人組合に加入して分会を結成したことをその当初より察知してミキサー部門を廃止し、X₂らの本来の輸送業務をなくすことを通じて、X₂とX₃に対する業務の割当てを減少させ、

また、後日、申立人組合に加入したX₄に対しては、同人の交通事故をとらえて、輸送業務の割当てを減らし、もって同人ら組合員の売上給月額を減少せしめたものといわざるを得ない。

よって、会社が、組合員であるX₂及びX₃に対し、平成16年6月以降においてもなお、非組合員より業務を少なく割り当て、また、X₄に対しては、その交通事故以後において、従前よりも輸送業務を少なく割り当てることによって売上給月額を低額に抑え、賃金を支給し続けた行為は、いずれもX₂ら組合員を嫌悪し、組合員の賃金を非組合員より低く抑制する意図のもとになされた不利益取扱いであり、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

また、組合員に対する業務割当てを減少させた上記会社の行為は、X₂ら組合員の賃金額を低く抑制し、経済的に圧迫しただけでなく、X₂ら組合員を会社内の休憩室で待機させ、乗務させた場合でも、2時間から3時間で帰社させることにより、組合員を業務中、会社の監視下に置き、社内で孤立化させていたものと評価することができる。このことは、第2の13に認定のとおり、会社内のミーティングにおいて、非組合員から、組合員を差別せずに仕事をさせないと人手が足りない、との発言がなされた事実からも十分に推察することができる。

しかも、第2の5(4)に認定のとおり、会社は、第1回の団交以降、組合が再三にわたり団交を申し入れたにもかかわらず、団交を拒否し続けることによって、申立人組合の存在そのものを否認したものと評価される。

以上のとおり、X₂ら組合員に対する業務割当てを減少させ、その結果として賃金を減少させた上記会社の行為は、申立人組合に属するX₂ら組合員を会社内で孤立化させ、申立人組合の活動を弱体化させることも意図したものであり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

エ 被救済利益について

申立人組合員のうち、X₃は、第2の14(5)に認定のとおり、平成17年12月31日をもって会社をすでに退職していることから、同人へ非組合員と同等の輸送業務を割り当てることを実際に求めることはできない。しかし、同人が退職するまでの間において支払われた賃金には不利益が残存しており、申立人から同人に係る救済申立てを撤回する等の意

思表示もないことから、なお被救済利益は存するものと認められる。

3 組合員への担当車割当てについて

(1) 申立人の主張

ミキサー部門の廃止以降、会社は、空き車両があっても、ミキサー乗務員であったX₂とX₃に対し、担当車を与えなかった。また、別部門の乗務員であったX₄に対しても、同人の平成16年10月27日の交通事故以降、担当車が与えられないまま現在に至っている。

反面、非組合員は、従前と変わらず、全員に担当車が割り当てられている。会社には担当車が決まっていな車両が数台あったにもかかわらず、会社が組合員に担当車を与えなかったのは、組合員の仕事をとり上げ、生活苦になれば自然に退職するとの会社の意図によるものである。

会社のこれらの行為は、組合員の経済的、精神的不利益を伴うものであり、かつ、労働組合に加入し、組合活動を行ったことを嫌悪してなされた労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

また、組合員に担当車を与えないことは、会社内での組合員の孤立化を図り、組合の弱体化を狙った支配介入であり、労組法7条3号にも該当する。

(2) 被申立人の主張

X₂とX₃は、ミキサー部門の廃止により、また、X₄は、交通事故による廃車により、それぞれ担当車がなくなったものである。会社の輸送量は年々低下しており、車両の稼働回数も落ち込んでいる。

また、予備車は、荷主が緊急を要するときに使う車両であり、通常は使用しないため、乗務員は決められない。

このような状況のもとで、本来、協力会社に発注していた仕事を組合員に割り当て、予備車などを使って仕事を行ってきたものであるが、平成17年6月と8月に2名の乗務員が退職したことから、平成17年12月より担当車を定めることができたものである。

このように、組合員に担当車を割り当てられなかったのは、同人らが元々ミキサー車の乗務員であったこと、会社の業績が悪化し、仕事量が減少してきたことが原因であり、組合員を差別したからではない。

(3) 当委員会の判断

会社が組合員に対する業務の割当てを減らし、それにより組合員らの賃金を減少させて不利益を生じさせたことが不当労働行為にあたることは、すでに上記2で判断したとおりである。

この判断を踏まえ、会社が組合員に対して担当車を割り当てなかったことが不当労働行為にあたるかどうか検討する。

ア 組合員に担当車を割り当てなかったことの不利益性

まず、会社がX₂、X₃及びX₄に担当車を割り当てなかったことが不利益といえるのかどうか検討する。

会社は、担当車を中心に輸送業務を割り当てていたのであるから、担当車のある者が優先して業務の割当てを受け、担当車のない者は業務割当てが少なくなるという不利な立場にあった。そして、業務割当ての減少によって月々の賃金も減るのであるから、会社が担当車を割り当てなかったことは、経済的不利益を伴うものであったといえる。

また、担当車がないために様々な車両に乗務する乗務員は、担当車だけに乗務する者と比較すると、運転操作の不慣れや車両の保守、管理の不備などによって業務遂行上の不利益を受ける。

さらに、担当車がない乗務員は、乗務の機会が減ることによって本来の仕事が少なくなり、社内での待機を余儀なくされるなど、会社内で孤立化し、精神的な苦痛を被るものと認められる。

以上のことから、会社がX₂ら組合員に担当車を割り当てなかったことは、経済的不利益だけではなく、業務遂行上の不利益と精神的な不利益をも伴うものであったと認められる。

イ 組合員に担当車を割り当てなかったことの妥当性

被申立人は、X₂ら組合員に担当車を割り当てなかった理由について、X₂とX₃は、ミキサー部門が廃止されたことにより、また、X₄は、事故により担当車が廃車されたことにより、それぞれ乗せるべき車がなくなったためであると主張する。

会社では、輸送業務の割当ては、担当車を中心に行われ、その結果、担当車を有する者と担当車を有しない者らの売上給に著しい格差が生じるとともに、組合員らは乗務員でありながら輸送業務にほとんど従事できず社内孤立化する状況となっていたのであるから、会社は、輸送業務に使用する全車両についてある程度平等に割り当てるなど、乗務員の

間で売上給激減による甚だしい給与格差や組合員らの一方的な孤立化などの事態が極力生じないよう相応の配慮をすべきであった。

しかしながら会社は、そのような配慮を全くすることなく、上記第2の7(3)、(4)及び9のような対応をとり続け、さらに平成17年5月には撒車を一台購入し、翌6月にはZ₄が、同年8月にはZ₂が退職して、予備車が増加し、組合員らへの担当車割当てが可能になったにもかかわらず、結局、X₂及びX₃に対しては平成16年4月から、X₄に対しては同年11月から、いずれも翌年11月までの長期にわたり、担当車を割り当てようとはしなかった。

以上のことからすれば、会社が組合員らに担当車を割り当てなかったことには合理的理由が認められず、妥当なものとはいえない。

ウ 不当労働行為の成否について

そこで、会社がX₂ら組合員に対し、何故、担当車を割り当てなかったのかを検討するに、上記2で判断したとおり、当時、会社は、X₂らが組合に加入したことを嫌悪して、組合員に対する輸送業務の割当てを減らしていたのであるから、組合員に担当車を割り当てなかったこともまた、組合員の業務を減らすための一手段であったというべきである。

したがって、会社が、申立人組合員であるX₂、X₃及びX₄の3名に対し、担当車を割り当てなかったことは、これら3名が申立人組合に加入したことを嫌悪し、その輸送業務に従事する機会を減少させるためになされた行為であり、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

また、会社が担当車を割り当てなかったことにより、X₂ら組合員は、乗務の機会を減らされた上、社内休憩室での待機を余儀なくされ、X₂とX₃については、場内作業すら命じられなかったのであるから、組合員は担当車がないことによって、会社内で孤立化させられていたというべきである。

よって、会社が組合員に対して担当車を割り当てなかった行為は、申立人組合員らを会社内で孤立化させることにより、申立人組合の活動の弱体化を図った支配介入でもあり、労組法7条3号に該当する。

4 休暇早退届の不受理について

(1) 申立人の主張

平成16年6月にX₅裁判が始まってから、以前は本社で受理されていた休暇や早退の届出を組合員が提出すると、Y₂部長が受取りを拒否するようになったため、組合員らは、無断欠勤扱いにならないよう、仕方なく諫早営業所に直接ファクシミリ送信し、許可を得なければならなくなったものである。

このような会社本社での届出不受理は、組合員の経済的、精神的不利益を伴うものであり、同条1号の不利益取扱いに当たる。また、会社内での組合員の孤立化を図るとともに組合の弱体化を狙った支配介入であり、労組法7条3号にも該当する。

(2) 被申立人の主張

会社では、午前中が多忙であり、昼から入社しても仕事がほとんどないため、X₂に対し、遅刻届ではなく、休暇を取るよう促したところ、X₂は、福岡本社を無視し、組織を考えず、諫早営業所のY₃常務へ直接電話で交渉して会社の正規の手続を無視したため、X₂に対して、そのようにしたら、と言ったものである。

X₂以外の組合員については、会社の規則を守っているため、福岡本社で休暇早退届を受理しており、組合員を差別してはいない。

また、X₂から提出された休暇早退届についても、平成17年10月以降すでに本社で受理している。

(3) 当委員会の判断

ア 休暇早退届不受理の不利益性

第2の12に認定のとおり、X₂は、X₅裁判の傍聴と、自己の病院検査受診の目的で提出した休暇早退届をY₂部長が受理しなかったため、以後、自己負担で、コンビニエンスストアからファクシミリで諫早営業所へ直接送信せざるを得なくなり、休暇早退届の手続に手間取ることになったのであるから、同人の組合活動のみならず、病院での検査受診など私生活上でも不便を強いられたというべきである。

したがって、会社本社による休暇早退届の不受理は、X₂の組合活動上及び私生活上の不利益を伴うものであったと認めることができる。

イ 休暇早退届の本社不受理の合理性

被申立人は、X₂が会社における休暇早退届の提出に係る正規の手続を無視したため、本社で受理しなかったと主張する。

会社における従業員の休暇早退届の提出については、第2の12に認定のとおり、就業規則によって、上長の許可を受けなければならないと定められており、実際の受理手続は、会社本社にあつては、本社内で処理していたものである。X₂の休暇早退届の提出方法をみると、第2の12に認定のとおり、従来から会社本社で行われていたとおりの手順に従って提出しており、また、その届出内容についても、上司からの指示どおりに遅刻届を欠勤届に改めた上で提出したのであるから、その手続に特段不備はうかがえない。

にもかかわらず、Y₂部長は、X₂からの休暇早退届を本社で受理せず、殊更に、諫早営業所へ直接送付させたものであり、X₂がY₃常務に直接相談の電話をしたことの一事をもって、従来からの受理手続と相違して、本社で届出を受理せず、諫早営業所へ直接提出するように命じており、その措置に合理性は見出しがたい。

ウ 不当労働行為の成否について

(ア) そこで、会社が、かかる措置をX₂に対して行ったことは、果たしてX₂が組合員であること、あるいは同人が組合活動を行ったことを嫌悪してなされたものであるかどうか検討する。

当時の会社における労使関係のなかでのX₂の立場をみると、第2の2、3、4(2)及び5(2)に認定のとおり、X₂は組合の分会長となり、分会結成直後には、Y₂部長から直接会って話したいとアプローチを受けていたこと、会社との団交に交渉員として参加していたこと、また、第2の12に認定のとおり、X₂の提出した休暇早退届のなかには、X₅裁判を傍聴する目的での早退届が含まれていたことが認められる。

X₂は、最終的にX₅裁判の傍聴のための欠勤届に、福岡地方裁判所行き、と記載して提出したのであるが、休む予定の日付とも併せ考えれば、会社において、それがX₅裁判の期日であることは容易に推察することができたものというべきである。

このような当時のX₂をめぐる諸事情を勘案するならば、会社がX₂の提出した休暇早退届を本社で受理しなかったことは、会社内で組合の分会を結成し、その分会長として活動していたX₂を嫌悪し、同人への嫌がらせとして行ったものというべきであり、労組法7条1号の

不利益取扱いに該当する。

- (イ) 被申立人は、X₂以外の組合員からの休暇早退届については、会社の手続を遵守しているので本社で受理していると主張する。

しかし、第2の12に認定のとおり、X₂の休暇早退届が不受理とされた後、組合員らは、その全員が休暇早退届を直接、諫早営業所に送付していたものであり、会社がX₂以外の組合員からの休暇早退届を本社で不受理とした事実が認められないのは、そのような組合員らの対応の結果であるとみることができる。

そして、組合員らのこれらの行動は、分会長であるX₂が提出した休暇早退届に、X₅裁判の傍聴目的の届出が含まれており、それがY₂部長によって不受理とされたことを知り、他の組合員についても休暇早退届を本社で不受理とされないように行った回避措置であったと解される。

会社が、本社で休暇早退届を不受理とした対象者が分会長のX₂であったこと、休暇早退届には組合員であったX₅の裁判の傍聴という組合活動を目的としたものが含まれていたことに加え、X₂の提出した休暇早退届の本社での不受理が他の組合員に及ぼした萎縮的な効果も併せ考えると、X₂の提出した休暇早退届の本社での不受理は、X₂に対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合の活動を萎縮せしめ、申立人組合を弱体化させる意図のもとになされた行為であったといふべきであり、労組法7条3号の支配介入にも該当する。

5 救済の方法等

- (1) 申立人組合員X₂、X₃及びX₄の賃金に係る不利益取扱いに対する救済方法として、当委員会は、被申立人にバックペイを命じるものであり、その金額の算定方法及び対象期間は、次のとおりとする。

ア バックペイ額算定の基本月額

会社における賃金体系からみて、会社が、X₂ら申立人組合員への輸送業務の割当てを減少させたことによって、同人らが被った不利益であることが明らかに認められる売上給月額のうち、の売上給に係る組合員への平均支給月額62,763円と、非組合員への平均支給月額141,917円との差額月79,154円を基本月額とする。

イ バックペイ額算定の対象期間とバックペイ額

本件における不当労働行為の成立時期及び申立て以後における事実の経過に鑑みると、平成17年12月に会社が申立人組合員らに対して行った、担当車の割当て等の措置の結果、平成18年1月に支給された賃金にあつては、非組合員との賃金格差は概ね解消されたものと認められることから、①X₂とX₃に対しては、各々、除斥期間内である平成16年7月支給賃金から平成17年12月支給賃金までの18か月分1,424,000円を、②X₄に対しては、平成16年10月27日の事故以降、業務割当て減少したことの実質的な影響が顕在化したと認められる平成16年12月支給賃金から平成17年12月支給賃金までの13か月分1,029,000円を、申立人組合員X₂、X₃及びX₄が非組合員と同程度の輸送業務を割り当てられていたならば得られたであろう売上給相当額と既支払売上給額との賃金差額とみなし、それぞれの金額の支払いを命じるものとする。なお、バックペイ額の算定に当たっては、千円未満は切り捨てとした。

- (2) 当委員会は、会社が、申立人組合員らに対して、非組合員と同程度に輸送業務を割り当てなかったこと及び担当車を割り当てなかったこと並びに申立人組合員X₂が提出した休暇早退届出を本社で受理しなかったことの救済方法としては、主文のとおり命じるのが相当であると思料する。
- (3) なお、付言するに、上記2(3)ウで述べたとおり、会社は、第1回の団交以降、申立人組合からの6回にわたる団交申入れに対して全く応じず、しかも当委員会のあっせんにも応じていない。当委員会は、被申立人に対し、今後における本件当事者間の労使関係を正常化するため、申立人からの団交申入れに誠意をもって応じ、団交を通じて労使間で自主的に問題解決を図るべく努力するよう要望する。

6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法27条及び27条の12並びに労働委員会規則33条及び43条に基づき主文のとおり命令する。

平成18年10月16日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ④