

命 令 書 (写)

申立人 全日本建設交運一般労働組合福岡合同支部
執行委員長 X₁

被申立人 宏和運輸倉庫株式会社
代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成17年(不)第7号宏和運輸倉庫不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年5月11日第1738回、同月21日第1739回及び同月25日第1740回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員松坂徹也、同丑山優、同渡邊富美子、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

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人宏和運輸倉庫株式会社(以下「会社」という。)の10トン車長距離トラック(以下「10トン車」という。)に乗務する申立人全日本建設交運一般労働組合福岡合同支部(以下「組合」という。)の組合員X₂が、勤務中発症した腰痛(以下「本件腰痛」という。)の約5か月後に業務復帰を申し入れたのに対し、会社がX₂を10トン車乗務に復帰させず、2トン車乗務へ配置転換(以下「配転」という。)を行ったこと、及びその

後判明したX₂の糖尿病について、X₂が会社の求めた精密検査の受診を拒んだために会社が2トン車乗務を禁止したこと、並びにこれらの期間10トン車乗務員としての賃金を支払わなかったことにつき、組合は会社のこれらの対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当すると主張し、②X₂の業務復帰に関し団体交渉（以下「団交」という。）が数度行われたが、組合は、その席上会社が示した対応について、自ら提案した条件を撤回したり、労使間の確認事項に反するものがあったことが同法7条2号に該当すると主張し、③組合員の中には、会社を退職し、組合を脱退したのち関連会社で雇用された者がいるが、組合は、これは会社が組合員に対して組合からの脱退を強要したことによるものであり同法7条3号に該当すると主張し、④会社と組合との間にかねてから問題となっていた有期雇用契約社員である七彩部門社員における正社員化問題並びに平成17年夏季及び年末一時金問題について団交が行われたが、組合は、団交において会社が具体的説明や資料提出を十分行わないなどの対応をとったことが同法7条2号に該当すると主張して、各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、X₂に対する2トン部門への配転辞令を撤回し、X₂を10トン車乗務員として復帰させなければならない。
- (2) 会社は、X₂に対し、平成16年10月支給分以降、10トン車乗務に復帰するまでの間に、同人が10トン車に乗務していたら得られたであろう賃金相当額（一時金を含む）と既支給額との差額及び各支給月以降年6分の割合による金員を支払わなければならない。
- (3) 会社は、X₂の10トン車乗務復帰に関する平成16年11月13日及び平成17年1月16日の団交において、労使間で確認した事項を破棄するなど不誠実な対応を行ってはならない。
- (4) 会社は、組合員の有限会社インテルシステム（以下「インテル」という。）への再雇用について、組合からの脱退をその条件としてはならない。
- (5) 会社は、七彩部門社員における正社員化並びに平成17年夏季及び年末一時金に関する団交事項について、具体的な説明をせず、資料を提出しないなど不誠実な団交を行ってはならない。
- (6) 上記(1)及び(3)から(5)までの事項に係る謝罪文の交付及び掲

示

3 本件の主な争点

- (1) 会社が、X₂を、腰椎椎間板ヘルニアを理由として、10トン車乗務に復帰させなかったこと及びその後就労することになった2トン車乗務につき糖尿病を理由にこれを拒否したことが、それぞれ、同人の組合役員としての活動を嫌悪した不利益取扱い及び組合に対する支配介入となるか。
- (2) 会社は、X₂の10トン車乗務復帰に関する団交において、自ら提案した事項を撤回したり、労使間で確認した事項に違反するなどの不誠実な対応を行ったか。
- (3) 会社は、組合員X₃に対し、退職後インテルにて再雇用する条件として、組合からの脱退を強要したか。
- (4) 会社は、七彩部門に係る、正社員化問題並びに平成17年夏季及び年末一時金問題についての団交において、具体的説明、資料提出を行わないなどの不誠実な対応を行ったか。

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 当事者等

(1) 申立人

組合は、昭和47年4月に全国自動車運輸労働組合博多支部として結成されたが、平成11年の3つの全国産業別組合の組織統合に伴い、全日本建設交運一般労働組合（以下「建交労」という。）福岡合同支部となったものである。組合員は、トラック乗務員、プロパン事業関連労働者、生命保険関連労働者等多業種にわたっており、申立時の組合員数は180名である。

なお、会社の福岡営業所には、宏和運輸分会があり、分会員は7名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を、福岡市東区社領1丁目1番8号に福岡営業所をそれぞれ置き、トラック貨物運輸等の事業を営んでいる。従業員の数は、会社全体で約300名、福岡営業所で約30名である。

2 X₂の腰痛による不労賃と賃金の不払い

(1) X₂の経歴等

X₂は、昭和63年10月に予備乗務員として会社に入社し、正社員乗務員の代替長距離業務、積み込みの補助、小型トラックでの配達等に従事し、その後、約2年経過した後、正規の乗務員となり、主に福岡と関東、関西を往復する長距離の10トン車乗務に従事していた。

同人は、本件腰痛が発生した平成16年当時、建交労中央本部トラック部会事務局次長、建交労福岡県本部副委員長、建交労福岡県本部トラック部会部会長及び組合宏和運輸分会書記として組合活動を行っていた。

〔甲第116号証（以下「甲116」と略記。以下これに準じて表記。）、甲117〕

(2) 10トン車乗務と2トン車乗務

福岡営業所においては、10トン車乗務は、通常、3日ないし5日のサイクルで長距離（福岡と関東・関西間）を往復する勤務形態となっており、2トン車乗務は、福岡市内あるいは近距離を乗務し、朝出勤しその日のうちに帰宅する勤務形態となっている。2トン車には普通運転免許で乗務できるが、10トン車に乗務するには別途大型車の運転免許取得が必要とされ、両乗務の間には、賃金体系、諸手当等に違いがある。

なお、会社内では、過去に10トン車乗務に従事していた乗務員が2トン車乗務へ異動した事例もあった。〔甲116、第3回審問Y₂証人証言（以下「審③Y₂証人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

(3) 本件腰痛

ア 本件腰痛の発生

X₂は、平成16年4月6日に、10トン車に乗務し福岡を出発して、関西国際空港で荷下ろしをした後、昭和西濃運輸株式会社西淀川支店で荷積みを行い、4月8日西濃運輸株式会社鳥栖支店に到着した。X₂は、そこで荷下ろし作業を行っていたところ、腰に痛みを覚え、作業の継続も車輛の運転もできなくなった。X₂から連絡を受けた福岡営業所では、2名の者を救援に向かわせた。同日、X₂は、福岡市博多区の千鳥橋病院千代診療所で受診し、Z₁医師から腰椎椎間板ヘルニアと診断され、それ以降会社を休むこととなった。X₂は、4月30日に、「4月8日

から約1か月間の安静・通院を要します」と書かれたZ₁医師名の診断書を、また、5月20日には本件腰痛発生に係る当日の経過を記載した報告書を会社に提出した。〔甲1、乙1〕

イ 主治医意見書と同意書について

(ア) その後、所轄労働基準監督署（以下「労基署」という。）から、X₂に対し、8月始め頃、労災認定があり、9月9日まで労災給付がなされたが、X₂には、会社に入社後、下記のとおり腰痛による労災認定、受給歴があった。〔審②X₂証人〕

	発生時期	不就業期間	不就業日数	傷病名
1	平成元年 8月	8月1日～ 8月20日	20日	腰部挫傷
2	平成4年 8月	8月24日～ 11月20日	87日	腰椎椎間板ヘルニア
3	平成7年 2月	2月6日～ 5月20日	104日	腰椎椎間板ヘルニア
4	平成8年 5月	5月10日～ 7月2日	53日	腰椎椎間板ヘルニア

(イ) 前記アの4月30日付け診断書では、4月8日から約1か月間の安静通院を要するとされていたが、4月8日の事故から1か月以上経過した後も、X₂から新たな診断書等は提出されず、5月20日に至って報告書の提出がなされたただけだった。そこで、会社は、7月2日、本社のY₂総務部長（以下「Y₂部長」という。）を福岡へ出張させ、同人はX₂同席のもと、Z₁医師と面会し、治療内容と今後の見通しを確認した。また、Y₂部長が、X₂の再就業の見込みに係るZ₁医師の意見書作成を要請したところ、Z₁医師は、X₂の同意書の提出を受けて意見書を作成することを応諾し、同席していたX₂も、会社がZ₁医師に尋ねたり、資料を見せてもらうことはかまわない旨同意した。

〔乙71、審②X₂証人〕

(ウ) 7月21日、会社は、上記同月2日のY₂部長の面談結果に基づき、X₂に対し、「別紙主治医意見書の作成依頼についての同意書提出に

ついて」と題する文書を送付した。同文書に添付されているZ₁医師への作成依頼文書には、①治療の現況と今後の治療方針・回復見通し、②過去に腰椎椎間板ヘルニアで受診したことと今回の症状との関連、③痛みがなくなり、復職を前提とした場合の勤務内容に関する考慮すべき勤務条件、④過去及び今回のX線・MRI等椎間板ヘルニアと診断される根拠となったデータの提供、⑤椎間板ヘルニアは現代医学において完治する疾病であるか、以上の5項目についての所見を求める旨記載されていた。〔乙2、乙3〕

(エ) しかし、X₂は同意書を提出せず、8月1日、「7月21日付けの別紙主治医意見書作成依頼についての同意書提出についてお手紙しています」と題する7月31日付け文書を会社に送った。同文書には、会社に対し、労災に遭った労働者に対する賃金の立替払を早急に行うことを求めるとともに、主治医に対する意見書作成及びデータの提供については主治医と労基署の見解等を含めて対応すると記載されていた。〔甲27〕

(オ) 9月3日、福岡営業所において、Y₂部長、福岡営業所のY₃所長が出席し、X₂の就労を議題とする団交が行われた。会社は、従業員に対する安全配慮義務は次第に厳しさを増しており、具体的な仕事内容を前提とした「安全に就労できる」旨の診断と、その裏付けの説明がなされない限り、漫然と本人の申し出があったからといって乗務復帰には応じられないことを説明した。そして、X₂に対し、会社の求める同意書に署名しないと業務復帰はさせない旨告げた。〔甲2〕

(カ) これに対し、X₂は、本人の仕事をする意思と医者への了解を会社に表明している以上、業務に復帰するのが普通であり、同意書や医師の見解は不要である旨の、そして、9月10日から業務復帰する旨の9月9日付け文書を会社に送付した。〔甲2〕

(キ) 一方、会社は、X₂に対し、9月9日付けで、「復職問題に関する会社の見解について」と題する文書を送付した。同文書で、会社は、次のような見解を示した。

長期傷病休暇を終えた社員が復帰する際、会社として主治医の所見や診断書を求めたり、復帰する原職の内容に照らし、十分な治癒状況に至っているのかを検討するのは、労働者の安全健康管理の責任を負

わされる会社の立場からごく当たり前であり、したがって、一方的な復職要請に応じることは到底できない。

10トン車乗務への復帰を求めるのであれば、速やかに復帰の前提となる現在の状況について、10トン車乗務復帰が可能かどうか、医学的常識と具体的な検査資料等に基づく所見、診断書の提示をすべきである。

会社は、提示された診断結果を踏まえ、X₂の職場復帰について判断する。 [甲3]

(ク) 9月22日、X₂は、Z₁医師による「医証」(以下「Z₁医証」という。)を会社に提出したが、同医証には、X₂の腰椎椎間板ヘルニアについて、「軽快したので就労可能と判断します」とのみ記載されており、その他具体的内容は全く記載されていなかった。 [甲4]

(ケ) 9月24日、福岡営業所において、Y₂部長、Y₃所長が出席し、X₂の復職に関する団交が行われた。会社は、一般的に、腰椎椎間板ヘルニアの場合、長時間の同一姿勢、長時間乗務は腰部への負荷が大きく、再発の危険が高く、長距離便では問題が多いとされていることを指摘し、Z₁医師が長距離トラック乗務の実情を十分承知でZ₁医証を提出しているとは考えがたい旨主張し、Z₁医証の内容ではX₂を就労させることはできない、就労に関して判断できる詳しい治療内容と資料を付けた診断書が会社に提出された上で、会社として、X₂の就労の可否を考える旨述べた。 [乙6]

(コ) 9月30日、会社は、X₂に「9月24日復職問題団交を踏まえての会社見解及び指定医療機関で検査受診について」と題する文書を送付した。同文書で、会社は、具体的な復帰条件や再発のリスクに対する所見等、中身の伴う医師の判断を得て会社に提示するよう説得したが、X₂が応じようとしなかったこと、また、X₂が過去において腰椎椎間板ヘルニアの病歴を有し、千鳥橋病院の症状軽快の判断に基づき復帰したにもかかわらず、再三休業を繰り返した事実があることなどを指摘し、九州中央病院を指定して受診を指示した。一方で、会社は、九州中央病院に対し、10月1日付け文書で、10トン車乗務の業務内容の概略を記載して、X₂の職場復帰に関しての医学的診断及び所見の提示を要請した。 [甲5、乙5]

(サ) 組合は、「申入書」と題する10月1日付け文書を会社に送付した。
組合は、その中で、X₂が就労可能であるにもかかわらず、会社がX₂の復職を認めないのは不当である、したがって、X₂が業務に従事していなくても賃金を支払うべきであると主張して、9月10日からの賃金の支払いを求めた。〔乙6〕

(シ) 11月2日、X₂は、九州中央病院を受診した。X₂が会社に提出した同病院のZ₂医師の診断書（以下「Z₂診断書」という。）によると、X₂の腰椎椎間板ヘルニアについて、臨床的には治癒した状態であるが、X₂の仕事内容から病状の再発増悪の可能性はあり、腰の負担を軽減するためには作業内容の変更が望ましいとする内容となっていた。〔乙7〕

ウ 10トン車復帰を巡る労使交渉について

(ア) 11月8日、会社は、宏和運輸分会に対して、「X₂組合員復職問題団交についての申し入れ書」と題する文書を送付した。同文書で、会社は、実質的な団交による問題解決を速やかに図るためとして、本社での団交開催を申し入れた。〔乙8〕

(イ) 11月13日、本社でY₁社長、Y₂部長が出席し団交が行われた。会社は、宏和運輸分会長あての「貴組合X₂君の職場復帰問題に関する会社提案について」と題する文書を示し、次のような提案を行った。

Z₂診断書の内容を踏まえ、X₂の職場復帰について、トラック乗務員として就労することは腰部への負担が避けられないところ、現在の10トン車乗務に復帰することは、腰部へ過度の負担がかかり、極めてリスクが高い。会社としても、安全配慮義務の責任を負っている以上、X₂の10トン車乗務復帰は認められず、本人の雇用確保とリスク回避等を考慮し2トン部門への配転を行う。また、福岡営業所での2トン部門の業務量が少ないことから、X₂の収入を確保するには、本社の2トン部門での勤務が最も適当であり、本社勤務となる場合は宿舍提供等可能な限りの配慮をする。

さらに上記提案に加え、会社は、同文書において、X₂が福岡営業所での10トン車乗務復帰に固執する場合は、会社として同人の健康状態の悪化に責任を負うことができないことから、①腰椎椎間板ヘルニアが悪化しても、一切の損害は自己責任とし、会社に対して何ら損

害賠償請求をしないこと、②労災が認定され、会社が損害を被った場合、X₂は会社に対し損害を賠償すること、③上乗せ労災は一切請求しないことを書面にて提出し遵守することを求めた。しかし、このとき、会社は、X₂を10トン車乗務に復帰させることは予定していなかった。

これら会社の提案等に対し、X₂は、無条件の10トン車乗務復帰を主張したため、合意には至らなかった。

なお、会社は、団交の席で、2トン車乗務であっても、10トン車乗務であっても、病状の再発の場合は、自己責任の私傷病扱いとする考えを述べた。 [乙9、審③Y₂証人]

(ウ) 11月22日、福岡営業所において、Y₂部長が出席し団交が行われた。組合は、11月13日の団交で会社が示した上記(イ)の10トン車乗務復帰の条件に沿った形で、①腰椎椎間板ヘルニアが増悪した場合、自己責任で症状回復の処置を講じること、②労災申請を行うに当たっては、会社に対し、それに伴う損害賠償及び上乗せ請求等一切の請求を行わないこと等を内容とする「協定書案」を会社に提示した。これに対し、会社は、一定期間、福岡営業所の2トン車での暫定的就労(以下「リハビリ就労」という。)を確保するとしつつ、賃金問題と雇用確保を両立させるとして本社2トン部門への配転を勧告した。結局、この日の団交も、会社が2トン車乗務、組合が10トン車乗務を主張し物別れに終わった。 [甲30、甲31]

(エ) 11月30日、会社は、上記(ウ)11月22日の団交を踏まえ、宏和運輸分会に「X₂君職場復帰に関する申し入れ書」と題する文書を送った。同文書で、会社は、会社の本意ではないと付言しつつ、X₂が10トン車乗務に固執する場合として、上記(イ)11月13日の団交で会社が示した10トン車乗務復帰条件に、「腰椎椎間板ヘルニアが増悪し、10トン車長距離の通常の乗務が支障なしに行うことができなくなったときは退社する」旨の条件を加えて、その誓約を求めるとともに、2か月程度の2トン車リハビリ就労を経て、本社2トン部門への配転の実施を予定しているのでX₂本人の速やかな決断を求める旨申し入れた。 [甲30]

(オ) 12月4日、組合は、会社に「申入書」と題する文書を送付した。

同文書で、組合は、10トン車乗務復帰の条件について、会社が上記
(イ) 11月13日の団交で提案した条件に戻すことを主張し、併せて、10トン車乗務までのリハビリ就労として、福岡営業所での2トン車又は4トン車乗務を要求した。そして、問題の速やかな解決を図るためとして、X₂を出席させずに団交を行うことを申し入れた。

[甲58]

(カ) 12月11日、福岡営業所における団交において、会社は、2トン車乗務の場合と10トン車乗務の場合の2つの「約定書」案を組合に提示した。2トン車乗務の案は、①X₂を2トン車乗務員へ職種変更すること、②X₂は平成17年2月20日まで福岡営業所でリハビリ就労をし、2月21日付けで本社2トン部門への配転を発令すること、③腰椎椎間板ヘルニア再発時は私傷病扱いとすること等を内容とするものであった。また、10トン車乗務の案は、①腰椎椎間板ヘルニアが悪化して通常の10トン車乗務ができなくなったときはX₂は自主的に退社すること、②腰椎椎間板ヘルニアの症状については自己責任で症状回復の処置を行い、会社に対し一切の請求を行わないこと、③X₂は労災申請に当たり会社に対し損害賠償及び労災上乗せ請求等一切の請求を行わず、労災認定によって会社が受ける損害を負担すること等を内容とするものであった。

[乙12、乙13]

(キ) 組合は、上記(カ)の会社提案に対して、「12月11日の約定書について」と題する12月13日付け文書を送り組合案を示した。同文書においては、10トン車乗務を求める記載はなく、会社案にあった腰椎椎間板ヘルニア再発時は私傷病扱いとする条項の削除を求め、①2トン車乗務員へ職種変更すること、②平成17年2月20日まで福岡営業所においてリハビリ就労すること、③2月21日付けで本社2トン部門への配転を発令すること等を内容とするものであった。

なお、上記③については、本社2トン部門への発令はリハビリ就労の終了時の協議事項であり現時点で了解はしていないことが、なお書きとして記載されていた。

[甲32]

(ク) 12月28日、組合からの同月14日付けX₂の就労問題等を議題とする団交申入れに基づき、本社において、Y₂部長、本社のY₄統括部長（以下「Y₄部長」という。）が出席し団交が行われた。この団

交で、組合は、X₂の本社2トン部門への配転を受け入れるかどうかについて、この団交の席にX₂がいないので問題を持ち帰って返答するが、X₂への説得はありうる旨述べた。〔甲92、審①X₄証人〕

(ケ)平成17年1月6日、会社は、上記(キ)の12月13日付け文書による組合の要求に基づき、2トン車乗務の案を修正し、「約定書」と題する第二次案を組合に提示した。その内容は、①2トン車乗務員へ職種変更すること、②平成17年2月20日まで福岡営業所においてリハビリ就労すること、③2月21日付けで本社2トン部門への配転を発令するが配転1年後に再協議すること、④腰椎椎間板ヘルニアが再発し労働不能となった際は、再発時にその取扱いにつき労使協議すること等であり、私傷病扱いとする条項は削除されていた。

〔乙15〕

エ リハビリ就労及び配転辞令

(ア)平成17年1月11日、組合は、会社「1月6日の約定書についての申入書」と題する文書を送付した。同文書で、組合は、X₂が建交労福岡県本部副委員長、建交労全国トラック部会事務局次長、建交労福岡トラック部会部会長などの労働組合の主要な役員をしていることから、X₂を配転することは、組合への組織介入であり不当労働行為に当たると主張し、福岡営業所での就労復帰を求め、前記ウ(ケ)の1月6日に会社が提案した約定書案では問題解決を図るものとはなっていないとして応じられない旨回答した。〔甲37〕

(イ)1月16日、福岡営業所において、Y₂部長、Y₃所長が出席し団交が行われた。会社は、X₂が組合役員であることを考慮し、本社への配転は行わないことにし、暫定的に翌17日から3月20日まで福岡営業所で2トン車乗務のリハビリ就労をすることで労使は合意した。ただし、リハビリ就労後の就労内容、条件については、組合と会社の考え方に違いがあり、特段の合意はなされなかった。

なお、この団交では、リハビリ就労中のX₂の職種上の身分について、10トン車乗務員であるとの確認はなされず、また、リハビリ就労中の賃金について、10トン車乗務員としての賃金を保障するという話も出なかった。

〔甲116、審①X₄証人、審①X₁本人、審③Y₂証人〕

- (ウ) 1月17日から、X₂は、福岡営業所において2トン車乗務にて就労を再開した。
- (エ) 会社は、X₂を本社ではなく、福岡営業所2トン部門に配転することになることから、2月8日、同じ福岡営業所2トン部門のX₃を代替の本社配転対象者に選び、3月21日付けでの本社配転を内示した。これに対し、翌9日、組合は、選定理由が納得しがたいとして、X₃の本社配転に抗議した。
- (オ) 2月21日、会社は、X₂に対し、「平成17年3月21日付をもって福岡営業所2トン部門への配置転換を発令する」と記載された配転辞令を交付した。同時に、X₃に対しても、本社2トン部門への配転辞令を交付した。 [甲8]
- (カ) 3月2日、福岡営業所において、Y₃所長が出席し、X₂及びX₃の配転辞令について団交が行われた。Y₃所長は、X₂が組合の役員であることから本社へ配転できないので、代替りの人選を行い、X₃を本社配転とした、配転の必要性について、福岡営業所では2トン車乗務の業務量が少ないことをあげ、そして、この配転は本社の決定であるなどと述べた。これに対し、組合は、X₂につき、X₂はリハビリ就労期間中であり、リハビリ就労の終了に伴い10トン車か2トン車か交渉するのが筋である、X₃の人選は不当労働行為性が高い、一方的な転勤、職種変更の辞令は内部紛争を誘発する不当な組織破壊攻撃、人事権の濫用であり不当労働行為であるなどと批判した。 [甲41]
- (キ) 3月14日、組合は、本社配転の対象者をX₃とした理由について会社から明確な回答がない、X₂が行かないからX₃を行かせるというのは、組合員同士に圧力をかけ内部紛争をけしかける組織破壊攻撃であると批判し、同月17日開催予定の団交では、X₃の福岡での就労の保障問題、X₂のリハビリ就労後の10トン車乗務員としての復職問題を解決するよう求める旨の文書を会社に提出した。 [甲43]
- (ク) 3月17日、本社において、Y₁社長、Y₂部長が出席し、X₂の10トン車復職問題及びX₃の本社配転問題について団交がなされた。X₂の10トン車乗務復帰について、会社は、X₂について過去に腰痛による不就労の回数が多いこと、勤務態度が悪いこと、苦情や事故も多いことなどを指摘し、会社には安全配慮義務があるとして、X₂の

10トン車乗務復帰要求を受け入れず、温情で2トン車乗務をさせるなどと述べた。

なお、X₂は、3月21日以降も、福岡営業所において2トン車乗務を継続した。〔甲45〕

(ケ) X₂の10トン車乗務については、その後も、団交の議題とはなるものの、双方が従前の主張を述べるにとどまり、進展はなかった。

3 X₂の糖尿病による乗務禁止と賃金不払い

(1) X₂の糖尿病と乗務禁止

ア 平成17年2月14日、福岡営業所において社員の定期健康診断が行われたが、同月18日、X₂の血糖値が極めて高い値を示していたことが明らかとなった。そのため、会社は、直ちに、X₂に、精密検査を受け、その検査結果を会社に報告するよう求めた。〔乙67、乙71〕

イ 上記アの会社の求めに対して、X₂は、既に治療中であるとして精密検査受診に応じなかったため、会社は、X₂に対し、2月28日、早急に精密検査を受診の上、診断書を提出すること、加えて3か月毎に精密検査の結果報告をすることを求める文書を渡してこれを求めたがX₂は応じなかった。そこで会社は、3月22日、理由を付した「精密検査結果、診断書の提出について」と題する文書を福岡営業所内でX₂に手渡して、あらためて精密検査受診を求めたが、X₂からの診断書の提出はなかった。〔乙17、乙18、乙71〕

ウ 会社は、4月4日、「精密検査結果診断書提出、督促について」と題する文書を福岡営業所においてX₂に手渡したが、X₂は、4月6日に、以前から糖尿病の治療を受けていた千鳥橋病院須恵診療所Z₃医師が平成16年10月4日及び平成17年2月26日に行った血液検査に係る検査表を会社に提出しただけであった。それらの検査表において、血糖値はいずれも上記定期健康診断時の数値よりもさらに高く、そこに記載されていたヘモグロビンA1cの数値も基準値より相当に高かった。

〔乙19～21、審②X₂証人〕

エ X₂は、5月27日になって、Z₃医師による5月16日付けの医証(以下「Z₃医証」という。)を会社に提出したが、それには、血糖値及びヘモグロビンA1cの数値を示した上で、糖尿病について内服及び食事

療法により血液検査値が相当程度改善しており、就労には差し支えない旨しか記載されておらず、かつ、その検査値が記載されている検査表の提出もなかった。〔甲9の1、審③Y₂証人〕

オ 6月4日、会社は、Z₃医証では、その検査値が、まだ基準値を超えており、コントロールができていないとはいえないとして、福岡赤十字病院糖尿病外来を受診するよう、X₂に指示した。しかし、X₂が受診を拒否したため、同月5日、会社は、X₂に対し、同日付け「精密検査受診について」と題する業務命令書を手渡して、同月6日の同病院での受診を指示した。〔乙23、乙71〕

カ しかし、X₂は、6月6日、会社に「会社の精密検査受診について」と題する反論の文書を提出し、会社が指定した福岡赤十字病院を受診しなかった。同文書には、Z₃医証を提出し現状を報告しているのに、なぜ精密検査を受けなければならないのか会社に説明を求めたが、会社から納得のいく説明がないと記載されていた。そこで、会社は、X₂に対し、同日以降の乗務を禁止した。X₂が就労しない状態は、10月23日まで続き、その間、X₂に賃金は支給されなかった。〔乙24〕

(2) 就労再開に至る経緯

ア 8月25日、X₂は、6月17日及び7月26日のZ₃医師による血液検査の検査表を会社に提出した。これらの検査表における検査値は、基準値を若干上回るものの、安定しており、Z₃医証における検査値に比べ、改善した状況を示していた。〔乙25、乙26〕

イ そこで、会社は、上記検査結果を踏まえ、9月30日、血糖値がほぼ一定にコントロールされているものと考えられるとして、X₂に「業務指示書」を送付し、10月3日からの2トン車乗務への就労を指示した。〔乙27〕

ウ その後、X₂の就労問題について、10月5日と同月20日の2回団交が行われたが、X₂は、業務指示書の内容に不満がある等として会社が就労を促したにもかかわらず直ちに就労しなかった。

〔甲66、甲94〕

エ 10月24日、X₂は、2トン車乗務を再開した。同日、組合は、会社に対し、理由なくX₂の就労を拒否したとして、6月6日から10月20日までの間の平均賃金を早急に支払うことを求めた。〔甲67〕

4 X₂の賃金支給額

平成16年10月支給分から平成18年1月支給分まで、会社がX₂に支払った賃金（平成16年夏季以降の一時金を含む。）の額は、次のとおりであった。

支給月等	支給額（円）	備 考
16年10月	0	
11月	0	
12月	0	
17年 1月	0	
2月	219,627	1月17日以降2トン車乗務
3月	234,669	
4月	318,889	
5月	260,000	
6月	104,662	6月6日以降乗務禁止
7月	0	
8月	0	
9月	0	
10月	0	
11月	284,637	10月24日以降2トン車乗務
12月	253,883	
18年 1月	211,557	
16年夏季	231,832	
16年年末	0	
17年夏季	161,951	
17年年末	55,813	

[甲13～18、甲88、乙29、乙30]

5 組合員の脱退とインテルの雇用

(1) X₃の退職と組合脱退

ア 前記2の(3)エ(オ)のとおり、平成17年2月21日、会社は、

X₂に対し、福岡営業所 2 トン部門への配転辞令を交付すると同時に、X₃に対し、京都にある本社 2 トン部門への配転辞令を交付した。

〔甲 8〕

イ 3月1日、組合及びX₃の連名で「転勤を受け入れられない理由」と題する文書が会社に提出され、その中には、X₃が家庭の事情等により、転勤を受け入れられる状況ではない旨が書かれていた。〔甲 40〕

ウ 3月2日、福岡営業所において、X₃及びX₂の配転辞令について団交が行われた。その内容、状況は前記2の(3)エ(カ)のとおりである。

エ 3月14日、組合は、前記2の(3)エ(キ)のとおりX₃、X₂の問題について、文書を会社に提出した。

オ 3月17日、本社において、Y₁社長、Y₂部長が出席し、X₃の本社配転問題及びX₂の10トン車乗務復帰問題について団交がなされた。X₃の本社配転問題について、組合は、人選基準が合理性に欠けると主張したが、会社は、X₂が組合役員であるから本社へ配転させられないこと、代わりの人選の結果X₃が選ばれたこと、福岡営業所の2トン部門は採算が取れていない状態であること等を述べた。〔甲 45〕

カ この問題については、その後、4月16日、福岡営業所において、団交が行われたが、組合の質問に対し、Y₃所長は、本社で社長自らが話をした、本社交渉のとおり、本社決定のとおりなどとの主張を譲らなかったため、問題解決には至らなかった。〔甲 46〕

キ 5月23日、会社はX₃に対し配転拒否を理由に懲戒解雇通知を行ったが、会社は、同月26日付け文書で、X₃から円満退社の意向が示されたとして、同月23日付け懲戒解雇処分を取り消し、同月21日付け会社都合による整理解雇とする旨通知した。そして、X₃はこれを受け入れて会社を退職することになったが、6月1日には、組合からも脱退した。その後、X₃はインテルにおいて雇用され、現在は会社に出向し会社の仕事に従事している。〔甲 47、審①X₄証人、審③Y₂証人〕

(2) 会社とインテルとの関係

ア インテルは、平成元年、京都市において、会社を含む数社が出資して設立された運送事業を業とする有限会社である。平成17年7月20日以降は、会社の100パーセント出資の子会社となり、インテルの代表取締役は、会社の代表取締役が兼ねており、福岡での責任者は、会社の

福岡営業所長が兼ねている。

イ 会社では、最近、乗務員を会社の正社員として雇用せず、相対的に賃金の安いインテルで雇用された者を、会社に出向させるという形態をとる場合が多い。インテルの社員の仕事の態様としては、インテル自身が行っている仕事を行う場合もあれば、インテルから会社に出向して会社の仕事をする場合もある。 [審③Y証人]

6 七彩部門における組合員の正社員化及び一時金に係る団交

(1) 正社員化及び一時金問題

ア 正社員化について

(ア) 会社の中には、組織上、百貨店等におけるディスプレイ商品を取り扱う部署がある。そこでは、取引先ごとに専属運送部門として担当が分かれ、そのうち「七彩」という株式会社を担当する部署を会社では「七彩部門」と称している。

(イ) 七彩部門社員は、1年契約の有期雇用契約社員であり、1年ごとの契約更新となっていることから、組合は、七彩部門における組合員の正社員化を求め、平成12年10月30日、組合から団交の申入れがなされ、平成13年には春闘の付帯要求となり、団交が重ねられた結果、平成13年3月28日の団交で、現行のコストのまま（年収が変わらない）正社員化を行うこととする労使合意が一旦なされた。しかし、4月11日、正社員化に伴う賃金交渉が合意に至らず、その後、組合は、団交要求の一項目としては、たびたびこれを掲げたものの、具体的な団交は行われず、進展はなかった。〔甲103、乙71〕

(ウ) 平成16年5月22日に行われた団交の中で、出席していたY4部長は、七彩部門社員の正社員化について、組合と合意した平成13年当時とは情勢が様変わりしたとして、七彩部門社員の正社員化を白紙撤回すると表明した。このため、組合は、七彩部門社員の正社員化に係る労使合意事項を会社が一方的に撤回したとして、同年8月6日当委員会にあっせんを申請した（16(調)19号事件）。〔甲103〕

(エ) 平成16年11月22日、当委員会において、「七彩部門における組合員の正社員化問題については、平成13年3月28日の団体交渉の交渉経緯を充分踏まえつつ、今後とも引き続き誠実な交渉を続ける

こと」等を内容とするあっせん案を双方が受諾し、事件は終結した。

イ 一時金について

会社においては、3、4年前から、正社員の一時金減額に伴って七彩部門社員の一時金も連動して減額されてきたが、その減額方法が、正社員と同率で減額するというのではなく、正社員が減額された額そのものを減額するという方法であったことから、この支給方法は、七彩部門社員にとって不利であるとして、組合は、支給方法の改善を会社に要求してきた。〔審①X₁本人〕

(2) 正社員化並びに平成17年夏季一時金及び年末一時金に係る団交について

ア 平成17年7月3日、本社において、Y₁社長、Y₂部長、Y₄部長が出席し、平成17年夏季一時金について団交が行われ、会社は業績の厳しさなどを説明しつつ金額を提示したが、組合は納得できる内容ではないと不満を述べた。〔甲106〕

イ 7月29日、組合は、七彩部門社員の正社員化及び夏季一時金等について団交を申し入れた。これを受け、8月3日、福岡営業所において、Y₃所長が出席し団交が行われた。Y₃所長は、正社員化問題は長引くと考えている、夏季一時金の問題は本社で団交すべきとの趣旨の回答をし、具体的な進展はなかった。会社は、所定の支給日に夏季一時金を全社員に支給した。〔甲61、甲107、審③Y₂証人〕

ウ 10月3日、組合は、X₂の就労問題と七彩問題を議題とする団交を申し入れた。これを受け、同月5日、福岡営業所において、Y₃所長が出席し団交が行われた。しかし、多くの時間がX₂の就労問題に割かれ、七彩問題についての交渉時間はわずかであった。そのなかで、Y₃所長は、今の時点では正社員化しない、一時金については検討をしているなどと回答するにとどまった。〔甲64、甲94〕

エ 10月20日、今度は、会社側からの申入れにより、福岡営業所において、Y₂部長、Y₃所長が出席し団交が行われた。この団交においても、X₂の就労問題に時間の大半が割かれ、会社は、七彩問題は本社で行われる一時金交渉の中で一緒に話されるべき問題、経営状況に応じて七彩問題の対応が変わるのは仕方がないという趣旨のことなどを述べるにとどまった。組合は、会社に説明責任があると批判したが、会社は、一時

金については妥結してきている旨述べ、この日の団交は終了した。

[甲66]

オ 12月19日、組合は、七彩部門社員の年末一時金問題等について団交開催を求めた。これを受け、同月27日、本社において、Y₁社長、Y₂部長、Y₄部長が出席し団交が行われた。この団交では、七彩問題について、正社員化は議論されず、年末一時金問題が議論の中心となった。そして、この団交の時点では、すでに所定の支給日に年末一時金は支給されていたことから、一時金の具体的な額の話にはならず、支給方法の問題が議論の中心となった。結局、一時金問題について、当日の団交においては、具体的な解決には至らなかったものの、会社から、前記(1)イの支給方法の問題について、福岡の労使関係を修復する一つの事案として受け止めることができ、包括して全体を解決することは検討できるという趣旨の一定の解決方向が示され、組合も大枠として概ね了解するという形で団交は終了した。

なお、当該団交後、組合としては、当面の労働争議の解決を優先したため、正社員化及び一時金問題は、それ以降団交議題にあげられなかった。

[甲33、甲70、審①X₁本人]

第3 判断及び法律上の根拠

1 X₂の腰痛発生と10トン車乗務復帰問題について

(1) 申立人の主張

ア X₂は、平成16年4月8日に発生した本件腰痛が就労可能な程度まで回復したため、同年9月10日以降、会社に対し、10トン車乗務への原職復帰を求めてきたが、会社は、正当な理由なく、診断書の提出や会社が指定する病院での受診を指示し、X₂の就労を拒否した。

その後、X₂が診断書の提出や指定された病院での受診を行ったところ、会社は、10トン車乗務の復帰の条件として、今後腰痛が起きても一切の責任を本人が負うこと等の誓約など不当な条件を提示し、就労を拒否し続けた。

このため、X₂は、平成17年1月のリハビリ就労に就くまで、まったく就労できず、給与も支払われなかった。会社は、この給与不支給の理由をノーワーク・ノーペイと主張するが、X₂が就労できなかったの

は、会社の不当な就労拒否によるものであり、会社の同主張は妥当でない。

イ 労使交渉の結果、X₂は平成17年1月17日から3月20日まで、2トン車乗務でのリハビリ就労を行ったが、もともとX₂は採用時から10トン車乗務員の身分であったから、この間、10トン車乗務員としての給与が支払われるべきところ、その支払いがなされなかった。

ウ 会社は、リハビリ就労期間中の平成17年2月21日、一方的にX₂の2トン部門への配転を3月21日付けで発令し、以後10トン車乗務に復帰させなかった。

エ このように、会社が、違法かつ不当な理由で、X₂を10トン車乗務に原職復帰させなかったこと、リハビリ就労を開始する平成17年1月まで給与を全く支払わなかったこと、リハビリ就労期間中も10トン車乗務員としての給与を支払わなかったこと、リハビリ就労後、X₂を10トン車乗務に復帰させず2トン車乗務に配転したことは、いずれもX₂が組合員であること及びその組合活動を理由とした不利益取扱いであると同時に組合の弱体化を図った支配介入であり不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 運輸事業者において、従業員の健康管理は、従業員に対する安全配慮義務の問題ばかりでなく、安全な運行管理という社会的責任等の問題からも極めて重要である。よって、企業が従業員の健康管理を的確に行うためには、従業員自身の積極的な協力と正しい申告が不可欠である。

イ X₂は、本件腰痛発生前にも、4回の腰痛による労災認定と受給の経験があるが、平成16年4月8日の本件腰痛発生後、会社に対し、同年4月30日付けZ₁医師作成の1か月の安静、通院を要するとする診断書の提出をただけで、その後の状況を報告する診断書等は提出せず、会社が、労務管理上、主治医の意見を得るために必要として求めた同意書についてもその提出を拒否した。

会社は、X₂から9月になって就労再開を求められたため、診断書提出を指示したところ、同人は9月22日に「軽快したので就労可能と判断します」とのみ書かれた、就労の可否を判断するには不十分な診断書しか提出しなかった。

ウ そこで会社は、X₂に対し、会社指定の医療機関（九州中央病院）での検査を指示したところ、X₂は、11月2日に至ってようやく同病院で受診した。同病院の「腰の負担を軽減するためには作業内容の変更が望ましい」との診断結果や産業医の意見を基に、会社は、従業員に対する安全配慮義務の面と企業としての安全運行管理責任の面から、X₂の長距離の10トン車乗務復帰は難しいと判断し、団交で2トン車乗務配転をX₂及び組合に提案した。

しかし、X₂はあくまで10トン車乗務復帰に固執し、労使は対立したが、交渉の結果、平成17年1月からX₂を2トン車乗務でリハビリ就労させることとし、1月17日から3月20日までリハビリ就労を実施した。しかし、会社は、X₂を10トン車乗務に復帰させる考えはなく、既定方針どおり、3月21日付けをもって2トン部門への配転辞令を発した。

エ 会社は、上記アのとおり、安全配慮義務、安全運行管理の面から、X₂の腰痛に対し、必要な診断書や医師の意見を得るための同意書等の提出を求めてきたが、X₂は何ら正当な理由がないのに、これらの提出を拒みあるいは不十分なものしか提出しなかったため、X₂を乗務させることができなかった。会社は、X₂がようやく受診した会社指定の病院での診断結果等に基づき、腰痛再発を防止するため、X₂を10トン車乗務から2トン車乗務に配転したものであり、これは、会社の安全配慮及び適正な運行管理のための適切な判断であって、不当労働行為には当たらない。

オ リハビリ就労開始までの給与不支給は、ノーワーク・ノーペイの原則どおりである。また、X₂は、本件腰痛発生まで10トン車に乗務してきたが、会社は、X₂を10トン車乗務員として職種限定して採用したわけではない。したがって、X₂が就労しなかった期間、給与を支払わなかったこと、リハビリ就労期間中に10トン車乗務員としての給与を支払わなかったこと、加えて、リハビリ就労期間後10トン車乗務に復帰させなかったことにも何ら不当性はない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、X₂が、本件腰痛発生による不就業後、約5か月後の平成16年9月9日に翌10日から就業が可能になったとして業務復帰を申

し出たにもかかわらず、会社が、リハビリ就労を開始した日の前日である平成17年1月16日までX₂を10トン車乗務に復帰させず、賃金を支払わなかったことが不当な取扱いであると主張するので、以下経過を追って判断する。

(ア) X₂の業務復帰申入れとZ₁医証

X₂は、前記第2の2(3)ア、イ(ア)ないし(コ)で認定したとおり、本件腰痛発生後、平成16年4月30日に診断書を、5月20日に報告書をそれぞれ提出しただけで、以降9月9日に翌10日からの業務復帰を申し出るまで、会社に対し本件腰痛について病状の報告をせず、また、会社が主治医の見解を聞くための同意書の提出を求めてもこれを拒み続け、会社の病状把握に非協力的な態度を取った。9月22日になってようやくZ₁医証を提出したものの、その医証には、単に「軽快し就労可能である」としか書かれていなかった。

上記4月30日付け診断書によると、要安静、通院期間は1か月にすぎなかったのに、長期にわたる不就業となったが、それにもかかわらずX₂は会社の求める情報提供を行わなかったのであるから、会社が、約5か月就業しなかったX₂を原職に復帰させることが適当であるかどうかを判断するため、X₂に対し、あらためて診断書等の提出を求めることは、安全配慮及び労務管理上から必要なことであり当然の要求である。これに対し、X₂が、業務復帰に関しては本人の仕事をする意思と医師の了解が示されれば足りるとして、診断書等の提出をことごとく拒んだことは妥当な対応とはいえず、また、Z₁医証の上記の内容から、会社が、当該医証の記述だけでは、10トン車乗務への業務復帰の可否等を判断するには不十分であると考えたことは合理的である。そこで、会社は、依然として上記同意書を提出しないX₂の対応への不信感やそれまでの主治医の診断に対する疑問もあって、別途指定する九州中央病院で受診させ、この結果によって、X₂の処遇を検討することとしたものであり、この会社の対応は首肯できるものである。

よって、会社が、X₂が業務復帰を求めた9月10日以降就業させず、さらにZ₁医証の提出後も、直ちにX₂を10トン車乗務に復帰させなかったことには合理的理由が認められ、ことさらこれを不当なも

のと評価することはできない。

(イ) 九州中央病院の診断結果の提出

前記第2の2(3)イ(シ)で認定のとおり、X₂が、平成16年11月2日に至って会社の指定する九州中央病院で受診し、Z₂診断書を提出したことから、会社は、この診断結果を踏まえX₂を業務復帰させることにしたものの、腰への負担を軽減するため作業内容を変更するとして、10トン車ではなく2トン車に乗務することを提案した。

X₂が、過去において10トン車乗務に従事している際に、何度も同じ腰痛で仕事を休んでいること、継続して長時間運転することになる10トン車乗務は腰への負担が大きいと考えられること、Z₂医師は腰への負担を軽減するためには作業内容の変更が望ましい旨診断していることを総合すると、会社が、これまでと同じ10トン車乗務をさせると腰痛が再発する可能性が高いと考え、乗務内容の変更を検討し、2トン車乗務を提案したことは、従業員への一定の安全配慮を行ったものとして理解できるものである。

よって、会社が、上記Z₂診断書の提出後においても、なおX₂の10トン車乗務を認めないことにしたことには合理的理由が認められる。

(ウ) 平成17年1月16日までのX₂の不就労と給与の不支給

上記(ア)で判断したとおり、X₂は、会社の平成16年7月21日以降の再三にわたる同意書提出要求にもかかわらずこれを拒否し続けたばかりか、平成16年9月9日に業務復帰を求めてからもZ₂診断書を提出するまで、会社が業務復帰の可否を判断するのに必要な診断書等を提出しなかったため、会社はX₂を業務復帰させなかったのであり、この会社の対応及びX₂が乗務していないこの間会社がX₂に給与の支給をしなかったことはやむを得ないものであった。

そして、前記第2の2(3)ウで認定のとおり、会社と組合との間で、Z₂診断書提出後から平成17年1月16日までX₂の復帰について労使交渉を行ってきたが、会社はこの間上記合理的理由のある2トン車乗務を提示し、X₂が会社のこの提案どおり2トン車に乗務していれば、それに応じた賃金を支払うことを予定していたのに、X₂は

かたくなにこれを拒否し、あくまでも10トン車乗務に復帰することにこだわる態度を取り続けたため合意に至らず、X₂が2トン車に乗務することにはならなかった。その結果、同日までX₂の業務復帰は実現しなかったものであるが、その原因は会社がことさらX₂の就労を拒否したことにあるとはいえない。よって、Z₂診断書の提出から平成17年1月16日まで会社がX₂に給与の支給をしなかったことに問題はない。

イ 次に、平成17年1月17日からのリハビリ就労につき、X₂に対し、10トン車乗務員としての賃金が支払われるべきか否かについて以下判断する。

前記第2の2(3)エで認定のとおり、X₂は、平成17年1月16日の団交による労使合意に基づき、翌17日から3月20日まで、リハビリ就労のため福岡営業所にて2トン車乗務を開始したが、上記団交及びその後の交渉で、X₂が10トン車乗務員の身分を有すること、及びリハビリ就労として2トン車に乗務するも、10トン車乗務員としての賃金が保障されることにつき労使間合意が成立したとする事実は認められない。

また、職種を10トン車乗務に限定する趣旨の記載のある会社採用時の辞令、雇用契約書などの疎明資料も一切提出されていない。

よって、会社には、リハビリ就労中、X₂に10トン車乗務員としての賃金を支払う義務はなく、賃金に関して、X₂に対し、ことさら不利益に取り扱ったとは認められない。

ウ さらに、X₂に対する平成17年3月21日付けの10トン部門から2トン部門への配転辞令について、配転が不当であるか否かについて以下判断する。

申立人は、X₂が、入社以来10トン車乗務に従事してきた事実を、X₂が採用時に10トン車乗務員として職種が限定されていたことによると主張するが、上記イで述べているとおり、X₂につき職種を10トン車乗務に限定する趣旨の記載のある会社採用時の辞令、雇用契約書などの疎明資料は一切提出されておらず、その他これを認めるに足る疎明もない。

前記第2の2(2)で認定のとおり、会社内では、2トン車乗務と

10トン車乗務の間で、担当する車種が途中で変更となった事例もあり、会社が、乗務員を職種限定で採用し、職種間異動をできないものとして取り扱っていたと認めることはできない。以上から、職種限定で採用されているので2トン車乗務への変更を拒否することができるとする申立人の主張は認めることはできず、したがって、上記配転辞令は、会社内での通常の人事異動の一環としてとらえるべきである。

会社は、前記第2の2(3)ウで認定のとおり、九州中央病院の診断結果を受け、腰への負担を軽減するために、X₂を2トン車乗務に配転する意思を、平成16年11月13日の団交以降示していたのであり、リハビリ就労もその後の2トン車乗務への配転を前提として行ったのであって、このような考え方には合理性があり、会社の態度には一貫性がある。

よって、会社が、配転を発令し、その後、X₂を10トン車に乗務させなかったことは不当なものとはいえない。

エ 不当労働行為の成否

以上のことから、会社が、X₂に対し、①平成16年9月10日から平成17年1月16日まで10トン車乗務をさせなかったこと及びこの間10トン車乗務員としての賃金を支払わなかったこと、②平成17年1月17日から同年3月20日までのリハビリ就労期間中、10トン車乗務員としての賃金を支払わなかったこと、③平成17年3月21日付けで2トン部門への配転を行ったことは、いずれも合理性を有しており、また、X₂個人が組合員であること及び組合活動を行ってきたことを理由として、会社がこのような一連の行為を行ったとは認められない。したがって、会社に労組法7条1号に該当する不利益取扱い及び同3号に該当する支配介入行為があったとはいえず、申立人の主張は採用できない。

2 10トン車乗務復帰に係る団交について

(1) 申立人の主張

ア 10トン車乗務復帰条件について

平成16年11月13日の団交で、会社は、X₂が提出したZ₂診断書を踏まえ、X₂への本社2トン部門への配転を提案する一方で、同人が

福岡営業所10トン車乗務復帰に固執する場合、それを認める条件として、一切の責任を同人が負うこと、労災認定された場合の会社の損害を賠償すること等の条件を示した。

11月22日の団交において、組合は、問題解決のため上記の会社の10トン車乗務の条件を踏まえた協定書案を提示したが、会社は、11月13日の上記会社案を何らの理由の説明もなく撤回し、一方的にX₂の本社2トン部門への配転を強く勧告した。

このように、会社が、11月13日の団交で提案した10トン車乗務の条件を一方的に撤回したことは不誠実であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

イ 2トン部門への配転辞令について

平成17年1月16日の団交において、X₂は、翌17日から3月20日までリハビリ就労を福岡営業所2トン部門にて行い、その後のことはリハビリ就労期間終了後協議するとの確認が労使間でできていた。

それにもかかわらず、会社は、2月21日、突然、X₂に対し、健康状態の回復状況を確認することなく、3月21日付けをもって福岡営業所2トン部門への配転を発令する旨の辞令を交付した。このように、団交で確認したことを一方的に破棄したことは不誠実団交であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 10トン車乗務復帰条件について

(ア) 会社は、X₂から提出されたZ₂診断書を踏まえ、平成16年11月13日の団交で、腰への負担の軽減及びX₂の収入確保のため本社2トン部門への配転を提案したが、それに付随して、それまでの交渉経過の中で、組合が、10トン車乗務を強く求めていたことから、組合がどうしても10トン車乗務復帰を求めるといふのであれば、腰痛再発時は本人の責任で処理する等の条件付きで10トン車乗務復帰の案を提案した。しかし、会社としての主たる提案は2トン車乗務への配転であり、10トン車乗務復帰はほとんどありえないと考えていた。

(イ) 平成16年11月22日の団交で、会社は、上記見解に基づき、X₂の本社2トン部門への配転を強く主張したが、組合は、10トン車乗務復帰を主張して譲らず、物別れに終わった。会社は、組合がど

うしても10トン車乗務復帰にこだわるのであれば、腰痛再発となったときは、X₂に退社してもらうという条件を含む提案をあらためて11月30日付け文書で行ったが、これは本意ではなく、同文書には、すでに提案済みの本社2トン部門への配転を実施する予定であることも付言した。

(ウ) 以上のように、会社の各提案の趣旨はあくまでも2トン車乗務への配転であって、X₂の10トン車乗務を受け入れる提案を行ったということではない。

イ 2トン部門への配転辞令について

平成17年1月16日の団交での労使合意の結果、X₂に対し、翌17日から暫定的に福岡営業所2トン部門での就労を命じたが、上記団交で、リハビリ就労後のX₂の処遇について労使合意や確認はなされていない。

会社は、X₂をリハビリ就労後も10トン車乗務に復帰させることは考えておらず、2月21日、X₂に対し行った福岡営業所2トン部門への3月21日付け配転辞令は、既定の方針によったものである。

(3) 当委員会の判断

ア 10トン車乗務復帰条件について

申立人は、会社が平成16年11月13日の団交において10トン車乗務を認めるとし、これを前提にその条件を提示しておきながらその後撤回したことが不誠実であると主張するので、以下判断する。

確かに、前記第2の2(3)ウ(イ)で認定のとおり、会社の11月13日付けの提案書には、10トン車乗務の条件とみられる記述もあり、10トン車乗務を受け入れるかのように評価できなくもない。しかし、同提案書の趣旨は、あくまで業務の軽減による腰痛再発防止の観点から、X₂を2トン車乗務へ配転することを主張しているのであり、10トン車乗務のための条件として示されているのは、再発の可能性のある10トン車乗務にX₂が固執するならば、会社として一切責任は負えず、X₂個人がすべて負担すべきことを記述したもので、それは会社の本意ではなく、X₂を10トン車乗務に復帰させることはないと考えていたと解することができる。また、前記第2の2(3)ウ(ウ)ないし(エ)で認定のとおり、その後の11月22日の団交において、組合の10トン

車乗務要求に対し、会社が同様に2トン車乗務を主張し、結局物別れに終わったことや、11月30日に、会社が、10トン車乗務が支障なく行えない状況になった場合にX₂の退社を求めるという条項を加えたことからみても、会社がこのような条件を記述した提案をすることは不適切ではあるものの、いずれにしても会社はX₂を10トン車に乗務復帰させることはないと考えていたのであり、その姿勢は一貫していたとみることができる。

したがって、たとえ、組合が、11月13日に会社が示した10トン車乗務復帰条件に沿う形で会社と合意しようとしていたとしても、この案は会社の本意ではなく、会社としては、むしろ、それが現実化することは不可能と考えていたことは明らかであるから、後の団交で、事実上一旦示された条件が修正あるいは撤回されたようにみえるからといって、そのことだけで不誠実ということはできない。

よって、上記会社の対応は、不誠実な団交に当たるということとはできない。

イ 2トン部門への配転辞令について

前記第2の2(3)エで認定のとおり、平成17年1月16日の団交では、X₂について、同人が組合役員であることから本社配転を行わないこと、翌17日から3月20日まで福岡営業所2トン部門でリハビリ就労を行うことの労使合意がなされたが、リハビリ就労後の就労内容、条件については、労使間で考え方に違いがあり、それについての特段の合意はなかった。そして、2月21日、会社は、3月21日付けをもって、X₂に福岡営業所の2トン部門への配転辞令を発した。

申立人は、この3月21日付けの配転辞令が、X₂のリハビリ就労後の処遇については同就労終了時に労使協議するとした1月16日の団交での合意事項に反し一方的になされたものである旨主張するが、上記のとおり、1月16日の団交において、労使間でこのような合意がなされたとの事実は認めることができない。このことは、2月21日の配転通知直後に行われた3月2日の団交において、組合は、リハビリ終了時に交渉するのが筋である旨の主張をしたものの、会社に合意事項違背があるとの追及をしていないことやその後の団交においても同じく会社の合意違背を指摘していないことからいえる。

一方会社としては、これまでの経過から、X₂の腰痛再発を予防する立場から、ほぼ一貫してX₂のリハビリ就労後も引き続き2トン車乗務を考えていたとみられ、その方針に基づいて、当該辞令を発したと認められる。

よって、会社が行った平成17年2月21日のX₂への3月21日付け2トン部門への配転発令が、同年1月16日の団交での合意に反するものとは認められない。

ウ 不当労働行為の成否

以上の次第であり、会社が平成16年11月13日の団交で示した提案を撤回したとは認められず、また平成17年3月21日付けをもってX₂に配転辞令を発したことは、いずれも労組法7条2号に該当する不当労働行為とは認められない。

3 X₂の糖尿病と2トン車乗務禁止について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、平成17年2月14日の定期健康診断の結果に基づき、糖尿病につき、X₂に精密検査をして、その検査結果を報告するよう求めた。X₂は、当時既に糖尿病の治療を行っていたが、なぜそこでの治療に加えて精密検査を受けなければならないのか、会社は合理的な説明をしなかった。それ故、X₂は、会社の精密検査の要求に応じなかったものである。

イ X₂は、平成17年4月6日に、治療中の千鳥橋病院須恵診療所の血液検査表を提出し、5月27日に、就労には差し支えないとのZ₃医証を提出した。それにもかかわらず、会社は、福岡赤十字病院での精密検査を求めた。X₂はなぜに更に精密検査をする必要があるのか会社に説明を求めたが、会社は、何ら説明を行わなかったため、結局、X₂は、福岡赤十字病院で受診しなかったものである。

ウ そもそも、糖尿病は、それ自体で直ちにトラック乗務員としての乗務に影響が出るものとはいえず、きちんと管理されていれば通常の勤務には何ら支障がないものである。会社は、腰痛の問題ではこれ以上10トン車復帰を拒否することが難しくなったことから、それまでほとんど問題にしたことがなかった糖尿病を持ち出し、何としてもX₂を10トン

車に復帰させまいとしたものである。

エ このように、就労を拒否する理由にはならない糖尿病を持ち出して、きちんと定期的に医師の治療を受け、就労に問題がない旨の医師の診断を得ているにもかかわらず、ことさらに別の病院での診断を要求し、それを拒否したことを理由に平成17年6月6日以降X₂の就労を拒絶したことは極めて不当である。よって、会社がX₂の乗務を禁止した行為は、同人に対する不利益取扱いであると同時に組合の弱体化を図るものであり、労組法7条1号及び3号に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 定期健康診断において、X₂の血糖値が極めて高い数値を示したため、会社は、直ちに、X₂に対し、精密検査の受診とその結果の報告を求めたが、X₂は、それに従わず、その後の再三の会社からの求めにも、治療中であると答えるだけで、これに応じなかった。

イ 平成17年4月6日にX₂が提出した検査表の数値（平成16年10月4日の検査値、平成17年2月26日の検査値）からは、医師の適正な治療コントロールがなされていない状況であることが歴然としており、5月27日に提出されたZ₃医証でも、改善したとはいえ、まだ基準値より高い検査値であり、到底コントロールができたとはいえない状況であった。

ウ 上記イの検査時の平成16年10月にも、平成17年2月にも、Z₃医師が就労を差し止めたり、会社に連絡したりした事実はなく、会社は、このまま、X₂とZ₃医師にすべてを任せることはできないと判断したため、福岡赤十字病院で受診させ、その結果を待って就労管理をすることとし、その旨X₂に指示した。しかし、X₂が受診を拒否したため、再度、業務命令として指示したが、X₂はまたもやこれを拒否した。

エ 糖尿病は、全く自覚症状がないまま症状が進行し、突発的に低血糖となって昏睡が生じたり、眼底出血によって視力を失ったりするため、大事故を引き起こす危険があり、安全管理面では一瞬たりともおろそかにできない問題である。会社は、労働者に対する安全配慮義務の問題と運行の安全確保の視点から、上記アないしウのような状況では運送会社としての労務管理はできないと判断し、X₂の乗務を禁止したものであり、乗務禁止は、会社として当然の処置であって、不当労働行為には当たら

ない。

(3) 当委員会の判断

ア 一般に、運輸事業者は、労働者に対する安全配慮義務とともに安全な運行管理の責務を負っており、それに必要な業務指示を行う場合がある。そして、それに従わない乗務員がおり、そのため運行に危険が生じるおそれがあるときは、当該乗務員を運転業務に従事させないとする措置を取ることもやむを得ないものである。

イ 申立人は、X₂の糖尿病に関し、会社が、福岡赤十字病院での受診を命じ、X₂がそれを拒否したことを理由に、同人の乗務を禁止したことが不当であると主張するので、以下判断する。

前記第2の3(1)アないしウで認定のとおり、定期健康診断においてX₂の血糖値が極めて高い数値を示したにもかかわらず、X₂は、会社の平成17年2月18日以降4月4日までにあたる理由を付した文書による再三の精密検査の求めに応じなかった。X₂は、平成17年4月6日になって検査表を提出したが、それは最新のものではなく、かつその検査値は基準値よりも相当高い数値を示していた。同エで認定のとおり、X₂は5月27日になってやっとZ₃医証を提出したが、そこには検査値の記載と就労にさしつかえない旨の記載しかなく、X₂の病状、職業との関連性や今後の見通し等について具体的記載は一切なかった。そして、そのZ₃医証の検査値は、定期健康診断時よりある程度改善されているとはいうものの、まだ基準値よりも高い数値であった。これらのことからすれば、同オで認定のとおり、会社が、これだけでは、X₂の糖尿病が適切に管理されていて乗務が可能かどうかの判断をすることができないとして、より詳細な資料を得るべく、別途専門的な医療機関での受診をX₂に指示したことは、首肯できるものである。

ウ 申立人は、会社がX₂に対し、精密検査の必要性や福岡赤十字病院での受診の必要性の説明を行わなかったため受診しなかったと主張するが、X₂としては、治療中にもかかわらず検査値が基準値よりも相当に高い状態で推移していること及び会社がそれが原因となって交通事故等が発生することを危惧して精密検査や専門医療機関の受診を求めていることを真摯に受け止め、直ちにそれを行うべきことは言うまでもない。したがって、その必要性について、会社からの説明がないことを理由に、

精密検査等を拒否するのは妥当ではない。

前記第2の3(1)エないしカで認定のとおり、会社は、X₂の運転業務続行を認めるかどうかを判断するため、X₂の健康状態について専門的な医療機関での受診を求めることにし、福岡赤十字病院での受診を指示したところX₂はこれを拒否したため受診を指示する業務命令を出したのであるが、X₂がこれも拒否したことから、会社が、このままでは、これ以上労務管理ができないとして、同人の乗務禁止の措置に出たものである。X₂は、前記腰痛問題について、同意書、診断書の提出をことごとく拒否したのと同じように、糖尿病問題についても会社が求める要求を正当な理由なく拒んでいるものであり、会社としては、このまま乗務させたのでは交通事故や会社の業務に重大な支障が生じる事態が発生しかねないと考え、乗務禁止の措置に至ったとも考えられる。いずれにしても、会社のこの乗務禁止措置はやむを得なかったものといえる。また、当該乗務禁止の間、10トン車乗務員としての賃金を支払わなかったことについても同様に首肯できる。

エ よって、福岡赤十字病院糖尿病外来での受診命令を拒否したことを理由に、会社が平成17年6月6日から同年10月2日までX₂の乗務を禁止した行為は、合理的かつ妥当なものである。この乗務禁止は、上記理由によるものであって、X₂が組合員であること及び正当な組合活動を行ったことを理由に行ったものとは認められず、したがって、会社の行為が労組法7条1号の不利益取扱い及び同3号の支配介入に該当すると認めることはできない。

4 組合員の脱退とインテルの雇用

(1) 申立人の主張

ア インテルは、会社が100パーセント出資しており、代表取締役は、会社の代表取締役であり、福岡におけるインテルの責任者は会社福岡営業所の所長が兼任している。インテルの業務は、会社が行う業務であり、使用する車輛は会社所有のトラックである。したがって、インテルは別会社と言いながらも、会社と実態において一体である。

イ 平成17年1月16日の団交で、X₂が福岡に残留することとなったことから、会社は、X₂の代わりとして、X₃に対して、本社配転辞令を

行い、「これに従わなければ懲戒解雇とする」と通告した。X₃は、配転無効を求めて裁判の準備を行っていたが、5月、「裁判をせず自主退職に応じて組合をやめれば、退職後2、3か月を経て、インテルに雇用した上、宏和運輸倉庫で働かせる。」とY₂部長とY₃所長が個別に接触し、組合からの脱退、退職を工作した。その結果、X₃は、組合を脱退し、生活を守るためやむを得ず退職してインテルに再雇用された。

ウ このように、申立人組合員に対して、インテルで再雇用することを条件に、組合からの脱退を強要した行為は、組合の弱体化を図ってなされた労組法7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

福岡営業所のX₃は、平成17年5月、本社への配転に応じられないとして退職したが、X₂の糖尿病による就労停止状態時の応急対策として、再度会社に臨時採用され、同年10月のX₂の現場復帰に伴い退職した。その際、同人がインテルでの就労を希望したため、インテルに雇用され、会社福岡営業所へ出向している。申立人の主張するようなY₂部長らの組合脱退工作の事実はない。

(3) 当委員会の判断

X₃が、本社配転問題を契機に、会社を退職することになり、その後組合を脱退し、インテルに雇用されるに至ったことは、前記第2の5で認定のとおりである。

申立人は、この過程で、会社のY₂部長らにより、X₃に対して組合からの脱退工作が行われたと主張する。しかし、当該工作が行われたとする具体的事実関係の疎明は、本件審査においてなされていない。また、組合が団交でこのことを問題とした事実もない。したがって、会社が一旦X₃に懲戒解雇の通告をしたことに問題はあるものの、申立人の主張するX₃に対する脱退工作の事実を認定することはできず、X₃の退職に関して、会社がY₂部長やY₃所長を通じて、組合からの脱退を強要し、組合の弱体化を図ったとする申立人の主張は認めることができない。

5 七彩部門における組合員の正社員化及び一時金に係る団交

(1) 申立人の主張

労使双方は、平成16年11月22日の福岡県労働委員会のあっせん案

を受諾し、正社員化を前提とする協議を行うことを合意したにもかかわらず、会社は、その後態度を翻し、情勢が変わったなどとして、その理由について具体的な説明をすることも、必要な資料を提出することもせず不誠実な団交に終始している。

ア 平成17年8月3日の団交について

この団交以前の7月3日に平成17年夏季一時金について本社団交を行ったが、七彩部門社員の一時金の議題に移ろうとすると、Y₂部長が「福岡で団交すればいい」と答えたことから、組合は、8月3日の団交でこの問題を団交議題とした。ところが、Y₃所長は、「本社で団交してないわけ」などと答え、矛盾した対応をとり、何ら具体的な交渉は行われなかった。

イ 平成17年10月5日の団交について

Y₃所長は、何ら具体的な理由を述べないで、今の時点で正社員化しないとだけ言い、また、会社から七彩問題で回答をもらっていないと述べるばかりで責任ある回答をしなかった。

ウ 平成17年10月20日の団交について

会社は、7月の本社団交では、七彩問題に関する団交は福岡で行えと言っていたにもかかわらず、福岡での一時金交渉の席で、この件を話すと、この問題は建交労の京都分会に一任しているのではないかなどと言い、全く矛盾する態度をとった。また、会社は、経営状況に応じて七彩問題についての対応が変わるのは仕方がないなどと言い、無責任な回答に終始した。

エ 平成17年12月27日の団交について

組合は、七彩部門社員の一時金について、この部門のみ異なる取り扱いをする理由を明らかにさせるべく、団交を申し入れたが、会社が合理的な説明を行わないという状況が続いていた。そこで、組合は、この日の団交において、正社員と同額ダウンというのが問題であるので、下げ率の問題として検討できないかと提案した。会社は、これに対しては経済情勢云々というようなことを述べただけであり、この説明は極めて抽象的な説明に過ぎない。七彩部門の売り上げが減っても、他の部門の売り上げと総合して対処されるべきであり、七彩部門の売り上げが下がったという理由だけでは到底合理的な説明とはならない。

以上、アないしエの団交における会社の交渉態度は、労組法7条2号の誠実団交応諾義務に違反するもので不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

七彩部門社員の正社員化問題は、平成13年3月28日に労使合意された内容の実現がないまま、平成16年5月22日に至り会社が正社員化自体を撤回した問題である。その理由は、その後約3年の時間の経過によって状況が変化したからであり、団交の誠実、不誠実の問題ではない。平成13年3月28日の「現行のコストのまま（年収がかわらない）正社員化」という合意内容について、会社は、それなりの具体案を作って、その後の平成13年4月11日の団交で示したものの、議論はまとまらず、3年余の年月が過ぎ、その間の経済情勢の変化もあって、いつの間にか七彩部門は、福岡営業所の収益の足を引っ張る状況になっていた。組合も平成13年3月28日の合意の実現ということでは問題解決せず、福岡営業所の採算問題とも関連した抜本的対策が必要であること、そのためには経営問題を含めたものを団交テーマとする必要があることに納得していた。

七彩部門社員の一時金問題については、平成17年12月27日の団交において、組合は、福岡営業所の労使関係を修復する一つの事案として協議テーマとすることを確認し、会社も、同様にこれの解決に向けて協議を行うことを表明している。

これら七彩部門の正社員化問題及び一時金問題は、X₂組合員問題への対応に追われたこともあって、ゆるやかな、少しずつの進展としかならなかったが、現に交渉は継続しているものであり、会社に不誠実団交があったとされることはない。反対に、組合からは、X₂組合員問題と切り離して七彩問題の解決に取り組む姿勢が示されなかったのが真相である。

(3) 当委員会の判断

申立人は、七彩部門社員の正社員化問題並びに平成17年夏季一時金及び年末一時金問題に係る平成17年8月3日、10月5日、10月20日及び12月27日の団交状況が不誠実であると主張するので以下検討する。

七彩部門社員の正社員化問題については、前記第2の6(2)で認定のとおり、平成17年8月3日の団交でY₃所長は長引くと考えていると回答し、10月5日の団交で、同所長は、今の時点では正社員化しない、一

時金については検討していると回答するにとどまった。次に、Y₂部長も出席して行われた10月20日の団交では、会社は、七彩問題は本社で行われる一時金交渉の中で一緒に話されるべき問題であり、経営状況に応じて七彩問題の対応が変わるのは仕方がない旨述べるとどまり十分な議論がなされなかった。そして、12月27日の本社で行われた団交ではこの問題は全く議論されなかった。以上の事実からすれば、確かに8月3日、10月5日、10月20日の団交でのY₃所長、Y₂部長の回答内容は十分ではないところがある。しかしながら、組合としても、10月5日及び10月20日の団交では、X₂の就労問題に重点を置き、これに多くの時間を割いており、この正社員化問題について、Y₃所長、Y₂部長の上記回答を受けて、会社に対してそれ以上の具体的な説明や資料の提示等を求めるなどの積極的な取組みをしておらず、さらに12月27日の団交では、組合から議論の持ちかけさえしていない。このことからすれば、この七彩部門社員の正社員化問題は、当時、組合としては、重要な団交テーマとは考えておらず、それ相応の交渉しかしていなかったことがうかがわれる。そうすると、各団交における会社の対応が上記のようなものであったとしても、それが直ちに不誠実とまでは言えず、申立人の主張は採用できない。

平成17年夏季及び年末一時金問題については、前記第2の6(2)で認定のとおり、8月3日の団交においてY₃所長は、夏季一時金問題は本社で団交すべきとの趣旨の回答を行ったにすぎず、10月5日の団交においても一時金については検討しているなどと回答するにとどまっている。また、10月20日の団交において会社は、組合からの説明責任の追及に対して、一時金についてはこれまでに妥結してきているという趣旨のことを述べただけである。しかし、既に一時金の支給がなされた後の12月27日の団交にはY₁社長が出席し、会社は、一時金の減額方法の問題につき、福岡営業所の労使関係修復に向けた問題解決の方向性を示し、組合は、これを大枠として概ね了解している。そして、その後の団交では、組合はこの問題を団交議題にあげていない。以上からすると、七彩部門社員の一時金問題に関する各団交における会社の上記交渉態度が不誠実であったとまでは評価することができない。

よって、七彩部門の正社員化問題及び一時金問題に係る団交について、少なくとも上記各期日の団交における会社の交渉態度は、労組法7条2号

の不当労働行為に該当するものではない。

6 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年5月25日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊟