

写

命 令 書

大阪市淀川区

申立人 B
代表者 執行委員長 X 1

大阪市西淀川区

被申立人 C 1 運送株式会社
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成17年(不)第55号事件について、当委員会は、平成19年7月25日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下真弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人組合員9名に対する、平成16年1月以降、配車差別がなければ得られたであろう賃金と既に支払った賃金との差額賃金の支払
- 2 申立人組合員に対する配車差別の中止及び他の従業員らとの間での公平な配車
- 3 二人乗務に関する恣意的配車の禁止
- 4 会社の全従業員に対する謝罪文の手交

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①会社が組合員に対し配車差別を行うことにより、組合員の賃金を減少させていること、②二人乗務の際に、組合の影響力を排除するため、組合員と組合員以外の従業員を同乗させようとし、がそれぞれ不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 C1 運送株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、堺市、兵庫県姫路市に営業所を置く株式会社であって、本件審問終結時における従業員数は約100名である。このうち、申立人組合員が所属する堺営業所（以下「営業所」という。）では、申立外 A 株式会社（以下「A 会社」という。）により製造、販売等されている液化酸素・液化窒素等を、専属的に、タンクローリーによって配送しており、営業所の従業員数は本件審問終結時約50名である。

イ 申立人 B （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に運輸業に従事する労働者が組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約1,200名である。また、組合の下部組織として酸素統合分会（以下「分会」という。）が、また分会を構成する職場単位に設けられたグループとして営業所の従業員で構成する G 運送職場があり、その組合員数は本件審問終結時13名である。

ウ 会社には、組合のほかに、 E に所属する労働組合（以下「 E 」という。）があり、営業所における組合員数は本件審問終結時11名である。

（2）組合員の雇用に至る経過について

ア 平成14年4月12日、会社は、A 会社から、同社が100%所有していた A 運輸株式会社（以下「A 運輸会社」という。）の株式の全部を譲渡された。これに伴って、A 運輸会社の商号は、「 C2 株式会社」（以下「C2 会社」という。）に変更された。

イ 平成14年9月1日、C2 会社は株主総会において会社解散決議を行い、同月15日、C2 会社の解散と組合員を含む従業員全員の解雇を行った。また、会社が、C2 会社の担っていた A 会社の運輸業務をすべて引き継いだ。

（甲3、甲10の2、乙13）

ウ 平成14年10月16日、上記イ記載の解雇された組合員らは、会社及び C2 会社を相手方として、大阪地方裁判所堺支部に地位保全仮処分命令申立て及び賃金仮払仮処分命令申立てを行い、同年12月13日、組合は、会社、A 会社及び C2 会社を被申立人として、C2 会社の解散は組合員を排除するためであるとし、組合員らを従業員として取り扱うよう求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

（甲3、甲10の3）

エ 平成15年2月18日、大阪地方裁判所堺支部で和解が成立し、組合員らと会社及び C 2 会社は、① C 2 会社による同14年9月15日付け解雇の撤回及び同15年2月20日付け合意退職の確認、② C 2 会社による組合員8名に対する未払い賃金の支払い、③会社による組合員8名の同15年2月21日付け従業員としての雇用等の内容で和解した。これに伴い、同年3月4日、当委員会への申立ても取り下げられた。

(甲3、甲10、乙13)

(3) 賃金制度(ポイント制度)の概要と配車方法等について

ア 賃金制度(ポイント制度)について

営業所の運転手の賃金制度は、運転手の給与月額を、当該運転手の日給にその月の係数の合計を乗じて算出した業績給総額に無事故手当、通勤手当等を加算し、決定するというものである。なお、係数はポイントとも称されている(以下、営業所のこのような賃金制度を「ポイント制度」という。)。運転手の業績給総額は毎月21日から翌月20日までを1か月として計算されており、その支給額が、労働基準法(以下「労基法」という。)に基づいて計算される賃金額を下回る場合は、会社は、その差額を支給することとなっている。また、運転手の就業時間は午前7時30分から午後4時10分までである。

ポイントは、配送した運行距離を基準に決められており、長距離の配送コースではその分ポイントが高くなる仕組みになっている。また、積込・荷卸作業等、配送以外の作業が加わる場合には、それらの作業分だけポイントの加算が行われる。

1回の運行で、近距離を1か所行くか、近距離を2か所行くか、長距離を1か所行くかは、コースにより異なり、コースは、荷主である A 会社が決める。

(甲11、乙13、証人 X 2 、証人 Y 2 、証人 Y 3)

イ 配送業務等について

営業所は、配送のために、約50台のタンクローリーを使用しており、その内訳は、液化窒素を配送する車(以下「窒素車」という。)が23台から24台、液化酸素を配送する車(以下「酸素車」という。)が18台、液化アルゴンを配送する車(以下「アルゴン車」という。)が4台、液化炭酸ガスを配送する車(以下「炭酸車」という。)が5台である。

運転手は、タンクローリーで配送した後、次の配送のための積込みをしてから、2か所目の配送先へ行ったり、帰社することになっている。

炭酸車は、3名の運転手が専任しているが、それ以外の3種類の配送車については、運転手は決まっていない。なお、組合に炭酸車の運転手はいない。

ページ作業とは、タンクローリーから配送先のタンクへの単純な荷卸作業とは異なり、配送先の設備に、液化ガスを気化して、供給する作業で、時間がかかるものである。また、配送先の仕事の進捗具合をみながら、その指示の元にガスを送り出す作業が必要となるため、通常の配送とは異なり、終了時刻の見込みが立ちにくい。

(乙12、証人 X 3 、証人 Y 2)

ウ 配車方法について

日常的に発生する配車については、毎日午後0時から午後1時の間に、A 会社業務部から、酸素車・アルゴン車はファクシミリによって、窒素車はメールによって、翌日の配送予定表が送られてくる。営業所の配車係（以下「配車係」という。）が、配送予定表のコース毎に、車番と運転手を決定し、午後4時30分頃までに A 会社業務部に連絡し、午後5時30分頃に、運転手の休憩室の掲示板に配送予定表を掲示する。

なお、掲示後にも、配送先の変更や追加配送の依頼が毎日のようにあり、車両と運転手の変更をその都度行っているため、最終的に配車が確定するのは午後6時30分頃となる。

(乙12)

エ 追加配送について

追加配送の依頼は、A 会社業務部から、時間帯に関係なく24時間ある。A 会社の業務終了後や休日は、配送先から直接、配送依頼を受けることもある。配送予定表確定後の追加配送の指示は、配車係が、乗車中の運転手に直接電話したり、帰社した運転手に対して行ったりする。

窒素車の場合は、A 会社が車番を特定して依頼してくるので、当日、当該車番を運転する運転手が追加配送することになるのが大半である。当該運転手が追加配送に回ることができない場合は、一旦、営業所に戻ってきた後、別の運転手が配送業務を行うことになる。アルゴン車、酸素車については、追加配送依頼の際、特に車番の指定はない。

(乙12、証人 Y 2)

オ 休日配送について

休日に出勤して行う配送は、希望者のみが行っており、平日のポイントに30%から35%が付加される。平日朝に出て、帰社が深夜の12時を超え翌日にわたる運行の場合、翌日が休日に当たる運行（休日にまたがる二暦運行）の時も、同様にポイントが付加される。

休日出勤の可否については、運転手の休憩室に、運転手の名前を書いたアンケ

ート表が貼られており、休日出勤できない者は、そこに×印をつけて、休日出勤が可能かどうかの意思表示をすることになっている。

(乙9、乙13、証人 Y2、証人 Y3)

カ 入門運転手の登録制度について

入門運転手（配送先の施設内に入ることが許可され、登録されている運転手）について人数制限のある配送先においては、申請、許可、登録の手続きが必要とされる。まだ登録されていない者を新たに組み入れるためには、人数枠を配送先に増やしてもらうか、あるいは、配送先の許可を得て、定年・配置転換などの理由により入門運転手をやめる既登録者と入替えを行うしかない。

人数制限のある登録制度をとっている配送先のあるコースとしては、「F1」コース、「F2」コース、「F3」コース等がある。（以下、それぞれのコースの配送先を「F1」、「F2」、「F3」という。）

(乙8、乙12、証人 X3)

(4) 二人乗務について

1台の車両に運転手2名が乗務する二人乗務は、基本的には、日常的に行われるものではないが、新入社員を教育する場合及び依頼を受けた仕事量が少なく、全運転手に配送してもらうだけの仕事量に満たない場合に行われる。

新入社員教育の場合は、会社の職制と同乗するのが基本で、入社後約半年間行われる。しかし、その日の配車の事情によって、一般の運転手と同乗することもあり、配送コース等を勘案して、職制と同等のスキル・教育能力を持つ者と、同乗させている。

仕事量が少ない場合の二人乗務については、前日、帰社が遅かった運転手の勤務等を考慮して決定されている。

また、会社が、組合員と組合員以外の運転手とを二人乗務させることはほとんどない。

(乙12、証人 X3、証人 Y2)

第3 争 点

1 会社は、組合員であることを理由として、給与計算の根拠となるポイントが低くなる配車を行ったといえるか。

(1) 申立人の主張

ア ポイントの格差について

(ア) ポイント制度の問題点について

ポイント制度は、労働時間とは無関係に、予め決められたポイントに従って給与額が決定されるものである。

走行距離を基本として、作業内容によって加算されるポイント制度という給与体系の下では、どれだけ真面目に長く働いたかではなく、配車先をどこにされることが多いかによって賃金格差が容易に生まれることになる。つまり、会社が恣意的に配車先を決定することにより、会社に対する態度によって従業員の賃金格差を生み出すことが容易な賃金制度となっている。つまり、ポイント制度は、恣意的な配車による賃金格差の温床となっている。

(イ) 配車差別の実態について

ポイント差を生み出している原因は、会社の意向を受けた配車係の配車にあり、この配車を公平にするための手段が全くないことにある。本件審問において、元配車係は、ポイント表を参考にしながら配車をしていたと言いながら、配車を公平にするための工夫は特にないと述べていた。公平な配車のためには、日常的にポイント数を把握し、平均化する努力をするほかないにもかかわらず、配車係は平均化を意識せず、会社の全くの恣意によって配車が行われていたことが明らかとなった。

組合は、今回、当委員会に不当労働行為救済申立てを行うことによって、会社から全運転手のポイントに関する一切の資料の提示を受け、配車差別の実態を明らかにすることができると考えていたが、会社は資料の提示を本件審問最終時まで拒み続け、ポイント格差の全容は明らかとなっていない。

しかし、元 E 組合員が組合に加入したことにより入手した、E の組合員のポイントに関する資料に基づき、平成17年3月から同18年11月までの、会社の全運転手約40名の半数以上に当たる、E 組合員約14名と組合員約10名のポイントを比較すると、配車差別の実態は明らかである。

また、出勤日数と休日出勤日数が同程度である組合員と E 組合員を、それぞれ4名ずつ抽出して比較してみても、ポイントの格差が認められる。

さらに、組合に新たに加入した組合員のうち、組合員 X4 (以下「X4 組合員」という。)については、組合加入した直後の配車から急激にポイントが下がり、一旦組合を脱退したところポイントが復活した。同組合員の組合加入前後のそれぞれ37日間のポイント差を比較し、1か月あたりに換算すると10ポイントほどあり、金額にして10万円前後の収入差が存在した。このような取扱いは、会社の組合嫌悪とその弱体化を示す事実には他ならない。

(ウ) 会社の主張によるポイント比較の不合理性について

会社は、休日出勤や当日追加配車分を除く等の操作をした数値をもとに配車差別はないと主張するが、それらはいずれも恣意的な数値の操作であることを以下のとおり主張する。

- a 会社は、休日出勤、及び休日にまたがる二層運行を除外して、ポイントを比較している。確かに、休日出勤をしていない組合員が存在することは認める。しかし、休日を除いて数値化する必然性は極めて乏しい。仮に会社の述べるように休日出勤をしている者とそうでない者の格差がそのまま反映しているとしても、すべての数値を開示して初めて検証可能である。会社が、休日の数値を当初から除外しているのは、格差隠しの意図によるものである。
- b 会社は、炭酸車及び長期出張パージ作業を除外して、ポイントを比較している。しかし、長期出張パージ作業は、特殊技能など本来不要であり、難しくはなく、組合員が希望したこともある。運転手に対して順番に配車すれば、十分に可能な配送であるから、これをポイント比較の対象外にする合理性は全くない。
- c 会社は、当日追加配車分のポイントを除外して、ポイントを比較している。しかし、会社は、特定の運転手にだけ、追加配送の指示をしており、まれに、通常追加指示をする運転手の都合が悪い時だけ、組合員が指示される程度である。追加指示の恣意的運用も組合員とそれ以外の者のポイントの格差を生み出しているものである。
- d 会社は、組合（4名以上の組合員）が定時での退社の依頼（以下「定時依頼」という。）をした日、及び、4名以上の運転手から定時依頼があった日は、その日を除外して、ポイントを比較している。しかしながら、約10人前後でしかない組合が定時退社できるよう調整を図ることは困難ではない。また始業時間を早めることで長距離の業務をこなすことも可能であり、定時依頼していても高いポイントが付与される配送先は多数存在している。実際には、定時依頼の日でも、定時に帰ることができないところに配車される組合員もいる。したがって、定時依頼はポイント数の差に影響しないのであり、これを排除する理由は全くない。
- e 以上のことから、会社の主張は恣意的な操作をした上で出された数値を根拠としており、これによって、ポイント格差の実態を明らかにすることは困難であり、恣意的な配車があるか否かも明らかにならない。

また、この限定されたポイント比較の結果からでも、組合員のポイントが総じて低くなっていることがわかり、組合差別が行われていることは明らかである。

(エ) 個別事情のある組合員について

会社は、組合員 X5（以下「X5組合員」という。）、同 X6（以下「X6組合員」という。）及び同 X7（以下「X7組合員」という。）を併

せた3人の組合員(以下「X6組合員ら3名」という。)については、作業効率、能力、体力等、ポイントが低くなる個別事情があるため、常時ポイントが低く、組合員の平均ポイントを押し下げていることから、X6組合員ら3名を除いて比較すべきだと主張するが、会社が主張するポイントが低い理由はいずれも事実と反するものであり、X6組合員ら3名のポイントが低いのは配車差別によるものである。

現に、X5組合員は、配車係に軽い仕事を要望したことは一切ない。会社が指示した追加配送を断ったことも、会社の配車に注文や文句をつけたこともなく、配車された運行をすべてこなしている。

また、X6組合員は、健康上心配な点があるという事実はなく、配車係に、きつい仕事を回さないでほしいと述べたことはない。団体交渉でも、しばしば、配車を平均化するように訴えてきた。

さらに、X6組合員は、分会のG 運送職場の会計を担当しており、月1回、労働金庫の集金に対応するため、昼の休憩時間、午後0時半頃に戻れるよう会社に依頼しているが、30分程度で終わり、すぐに仕事に戻っている。午前中に配送に行って、帰り、午後から別の配送に行くコースもあり、同組合員が労働金庫の集金を担当していることによる業務上の支障はない。

(オ) 会社は、平成14年に、子会社である C2 会社を解散に導き、C2 会社により従業員のうち組合員のみが解雇され、他の従業員は雇用が確保された。その後、同15年2月18日に、和解が成立したが、会社は、遅くとも同16年1月以降、組合員であることを理由とした配車差別を不当労働行為の意思をもって継続して行ってきたものであり、現在まで続いている。

上記行為は、①一貫した不当労働行為意思に基づく意図的な差別の積み重ねであること、②配車差別のような行為はある程度の期間を経てはじめて会社の不当労働行為性を明確に指摘できることを考慮すると、一個の行為と評価すべきであるから、会社による長年にわたる不当労働行為意思による配車差別行為は、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当する。したがって、平成16年1月以降の救済を求めるものである。

また、実質的にみても、本件の申立てにおいて主張している不当労働行為により、組合員の賃金への影響は大であるから、救済の実益も大きい。

イ 入門運転手の登録制度について

運転手の登録に当たってテストがあるのは、 F3 だけで、 F1 、

F2 などは試験もなく、会社が適当な人員を登録すれば均等な配車が可能であるにもかかわらず、特定の間を複数の配送先に登録している。これは配車を

均等にしようとする意思が全くないことを示している。

均等化を図る上では、仮に運転手の誰かを F 2 の入門運転手に登録したら、F 1 については、F 2 に登録していない人を選ぶのが、意味があると思われる。しかし、実際は、F 1 も F 2 も行ける人がいる一方で、どちらも行けない人がおり、配車が平均化されない原因となっている。

ウ まとめ

以上のとおり、会社は、ポイントの平均化を図った配車をせず、組合員であることを理由に配車差別を行い、ポイントの低い配車をすることで、賃金格差をもたらした。このような格差は、会社の、組合活動を理由とした不利益取扱いによるものであり、明らかに不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア ポイントの格差について

(ア) ポイント制度について

会社の現行のポイント制度は、時間給と歩合給とを組み合わせたものをポイントで表した合理的な賃金制度であって、何ら非難されるべきものではなく、ポイントそのものは社内規程によって決められており、全従業員に対し一律に適用されているものである。

また、ポイントは配送先によって決められているわけではなく、距離に比例しており、会社としては、配送先によって有利・不利の意識はない。配送コースの組合せは、基本的には、配送先に指定時刻があったり、おおまかに午前、午後と指定される場合もあり、それを加味しながら、合理的なコースとなるように決定される。決定されたコースに対する運転手の意見も様々であり、ポイントは同じでも、単発の長距離が良いコースだという人もいれば、市内数か所もしくは近距離の複数回の配送が良いという人もいる。各個人の仕事に対する考え方や、生活環境等による価値観により、良い配車・悪い配車が判断されており、組合内でも、異なった判断がされている様子である。会社としては、配送先や荷主先に、安全かつ確実に配送するという責任があるため、各運転手の業務遂行能力、資質、体力、意欲等の要素も加味しながら、配送コースへの運転手配置を決定している。

(イ) 一定の抽出条件で抽出後のポイント比較について

配送先の生産状況や在庫状態により緊急の追加注文や配送中止の連絡が当日多々あるので、仮に会社が配車差別をするとすれば、前日の配車確定時でしかあり得ない。したがって、以下の抽出条件に基づき、前日の配車確定時のポイント比較を行い、配車差別の有無を検討することが合理的と考える。

(抽出条件)

- ①休日出勤を除外
- ②炭酸車を除外
- ③長期出張パーズ作業を除外（近郊パーズは含む。）
- ④当日追加配車分を除外
- ⑤休日にまたがる二層運行を除外
- ⑥組合（4名以上の組合員）から定時依頼のあった日は全員のデータを除外
- ⑦4名以上の定時依頼があった日は全員のデータを除外

次に、これら抽出条件の合理性について、主張する。

- a 休日出勤は希望者のみが行っているものなので、休日出勤及び休日にまたがる二層運行は、比較データから除外するのが合理的である。実際、組合員のうち3名の組合員は休日出勤しない旨要望している。
- b 炭酸車の運転手は3名で、この3名は炭酸車に専属的に乗務しており、賃金制度が一部異なる。また、パーズ作業は、本来の配送業務以外の特殊作業で、拘束時間が長い割には、ポイントが低く、この作業を積極的に希望するのは、事情を理解してくれる若手の極く少数に限られている。組合員からパーズ作業の希望を聞いたことはこれまでに一度もない。宿泊を要する長期出張パーズ作業は、昼夜交替で勤務し、つきっきりの作業となるため、一層、希望者が少なく、限定されている。したがって、炭酸車及び長期出張パーズ作業を除外して、比較するのが合理的である。
- c 当日追加配車は、早く帰社した人に声をかけるなどしているが、その場合残業となる場合が多々あり、組合員の中にはこれを拒絶する場合がよく見受けられる。

また、当日追加配車依頼は、1日平均2件程度で、月間50件程度となり、運転手1人当たり月1件程度となる。炭酸車を除いたら会社の車の半数以上を占める窒素車については、A会社が車番を特定して追加依頼してくるため、当日当該車番を運転している運転手が追加配送することになる。したがって、誰に追加配送させるかの決定権限は会社にはないため、差別取扱いの議論の余地さえない。窒素車を除く残りの当日追加配送分は、せいぜい1人当たり月0.5件程度と、ポイント格差に影響を与える余地はほとんどなく、前日に決められた配車をもって恣意的配車かどうかを判断するのが合理的と考えられる。

- d 組合から定時依頼があった場合は、道路の混雑なども考慮して退社時間に

遅れないよう配車を組まなければならない、組合員以外の者に長時間や遠距離運行の配車を組まなければならないことになる。定時依頼のため早く帰社できる配車を組むと組合員のポイントが低くなり、当然にポイントの差が出るが、恣意的配車によるものではないので、比較対照から除外すべきことは当然である。誰であろうと4名以上の運転手から定時依頼があった場合も、また同様であり、除外している。

なお、組合は、定時依頼していても高いポイントが付与される配送先は多数存在していると主張するが、午前4時半の早朝出勤のコースは、2コース（毎日1回のコースと月3回から4回程度のコース）しかなく、非常に少ない。

以上のことにより、会社の主張する、抽出条件を加味した数値によって、ポイント格差の有無を判断するのが合理的である。

(ウ) 個別事情のある組合員を除外したポイント比較について

X6組合員ら3名のポイントが常時低いことについては、3名の気力、能力、体力、意欲の問題に帰着するのであって、組合差別問題とは無関係である。

X5組合員は、仕事が早く終わっても、会社近くに車を停めて休憩したり、帰社してもすぐに終業点呼を受けず、車内で休憩して、終業時刻になってから事務所に戻り終業点呼を受けている。他の運転手は、通常、作業終了後、帰社したら直ちに終業点呼を受けており、追加配送依頼の対象となりえない行動をとるX5組合員が、配車係から気力、意欲のない人とみられても仕方がない。

X7組合員は、6年か7年前に心臓のバイパス手術をしており、その上、平成16年10月1日から同月15日まで及び同年12月13日から同17年2月28日までの間、捻挫や痛風等による欠勤等があり、他の従業員と同等の仕事をするには無理があった。加えて、顧客先での伝票の間違いが多く、密度の高い仕事をさせることは一層作業上のミスを誘発させることになりかねない事情もあった。

加えて、X5組合員及びX7組合員については、1つの運行行程をとっても、他の運転手より時間がかかっている。

X6組合員は、もともと体力がなく、平成16年2月に腰部捻挫となるなどし、月1回病院に通っているようであり、本人自身も体力に自信がないので、きつい仕事は回さないでほしいと配車係に要望している。また、分会のG運送職場の会計をしており、月1回昼間に労働金庫の人が来るので、昼間の勤務は空けるようにしてほしいとの要望を受けていることから、他の運転手と同様の配車をする事ができない。

X6組合員ら3名が、組合の中心的活動家であるのであれば、会社はこれら

3名を嫌悪して差別的取扱いをしたと非難されてもやむを得ないかもしれない。しかし、3名は組合の中心的役割を担っているものではなく、会社が組合を嫌悪して差別取扱いをしたということにはならない。むしろ、前述したように、組合との関係以外の理由でポイントが低くなっているのである。

以上のとおり、X6組合員ら3名の組合員については、作業効率、能力、体力等、ポイントが低くなる個別事情があるほか、配車係に軽い仕事をさせてくれと要望しており、常時ポイントが低く、組合員の平均ポイントを押し下げている。したがって、当該3名を除いて比較すべきである。

(エ) 特定要件を除外したポイントの比較から読み取れる結果について

前記の抽出条件に基づいて、運転手1人1日当たりの平均ポイントを、事情のあるX6組合員ら3名を除いた組合員と、全運転手とを比較すると、平成16年度は、組合員（3名を除く）平均が1.80、全運転手平均が1.82、平成17年度は、組合員（3名を除く）平均が1.69、全運転手平均が1.73となっており、組合員（3名を除く）と全運転手との差は0.02ないし0.04に過ぎず、格差といえるものではない。

(オ) 組合による E とのポイント格差の主張について

組合は、組合と E とのポイントを比較した数値を根拠に、ポイント格差があり、配車差別は明らかと主張するが、この比較には問題がある。

組合が根拠とする数値は、出勤日数や休日出勤の多い人、少ない人をひとまとめにして比較しているもので、合理性がない。Eの方が出勤日数もポイントの割増しのある休日出勤日数も多いため、ポイントに差が出るのは当然であり、差別的取扱いによる結果ではない。

また、組合は、出勤日数と休日出勤日数が同程度である4名をそれぞれ抽出して比較し、格差があると主張しているが、組合の方が、出勤日数、ポイントの割増しのある休日出勤日数とも少なく、出勤日数等の違いのある者を比較することは不合理である。対象者の平均年齢も、組合は54歳、Eは45歳であることから、若年層のEの稼働力が高くなっても何ら不自然ではなく、このような比較は合理性のあるものではない。組合間、又は、非組合員との間のポイントの比較対照は、公正合理的なものでなければならず、自己に都合の良い部分のみを比較対照することは許されない。

Eを脱退して組合に加入し、その後、組合を脱退したX4組合員の手帳をもとに、組合は、会社の不当労働行為意思を立証しようとしている。手帳記載のポイント数が、組合加入・脱退前後で違いがあることは認められるものの、ごく短期間の比較であり、しかも、同組合員の組合加入期間中と称する期

間のポイントが相対的に低いことについて、組合は、現象を主張するのみで、会社の不当労働行為意思の具体的な言動等について立証できていない。また、同組合員が組合に加入した日については会社に通知があったが、組合を脱退した日については会社に通知がなかったため、組合の主張する同組合員の脱退日が正しいか否かも不明である。したがって、これをもって会社の不当労働行為意思を立証するには無理があると言わざるを得ない。

イ 入門運転手の登録制度について

配送先が入門運転手を登録制にしていることは運送業界ではよくあることで、高圧ガスという危険物を配送している当社の場合、その傾向が特に顕著であり、主な配送先としては、F1、F2、F3の3社がある。登録のためには配送先が決めた人数の入門枠の範囲で申請して許可を得ることが、登録者を変更する場合は合理的な理由と配送先の許可が必要とされる。登録者の変更がない限りは、入門枠が増えることによって初めて非登録の運転手を登録することができる。会社としては、常に運転手全員に公平に運行機会を与えられるよう、荷主であるA会社を通して配送先に対し、入門枠の増加を常時依頼しているところである。

したがって、入門運転手の登録について差別があるかどうかは、入門枠が増えたケース、退職等による入替えのケースについて検証されなければならない。

F1では7名の追加枠について、非組合員1名、E4名、組合2名に、F2では5名の入替枠について、非組合員1名、E1名、組合3名にしており、何ら差別扱いはない。

F3は、登録に当たって講習会とテストを行い、自ら登録者を決定しているもので、会社に選抜権はない。会社は、全員に機会を与えたが、X6組合員ら3名を含む組合員4名が不合格になり、この4名は、その後2回の機会も受験を拒否して意欲の無さを示した。

ウ まとめ

格差の理由は、組合員かそうでないかという問題では全くなく、運転手個人の能力、体力、気力、意欲、熟練度等の問題に帰着する。

同じ運行行程を走っても、早く作業を完遂でき、意欲、気力のある人は次の作業に移ったり、また追加配送も可能となる。しかし一つの作業しかできない人もいる。それはどのような仕事でも、どのような職場でもありうることである。それぞれ人間には個性があり、その分野に優れた能力を持つ人間もいれば、不向きな人間もいる。

配車係としては、組合員かどうかには関係なく、個人の能力、気力等をみなが

ら各人に配車割当てをするのであり、ゆっくりとした人に急ぐ配車をすれば、安全運転上の問題を引き起こしかねないし、そもそも運搬するものが危険物であるがゆえに一層のことである。

E の組合員間においても、ポイントに格差があることは否定できないし、極端に低い人もいる。これも、運転手の能力等に関するものである。

したがって、組合もしくは組合員であるがゆえの差別取扱いではなく、運転手の能力等によって格差が生じてくるにすぎないのであり、組合の主張する、組合員であるがゆえの差別配車でないことは明らかであり、会社は不当労働行為など行っていない。

2 会社が、組合員とそれ以外の従業員（非組合員又は別組合組合員）を配送車に同乗させないことは、支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 二人乗務に際して、会社は、組合の組合員同士での乗車となるようにしており、E の組合員と、非組合員が同乗することはあっても、組合の組合員と非組合員もしくは E の組合員が同乗する配車は行っていない。

会社は、組合と他の労働組合との紛争を回避するため等と説明しているが、実際にそのことによって紛争が生じた事実はなく、運行に支障を来したことはない。

イ 平成15年2月に、C2 会社を退職した組合員8名が会社に入社してからしばらくは、組合員と非組合員との二人乗務があった。しかし、同年7月に非組合員3名が組合に加入して以降、組合員と非組合員との二人乗務はなくなっている。これは、新たな組合への加入が続いたのがきっかけでやめたものであり、組合に非組合員が加入することを阻止する意図によるものである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、会社が、二人乗務をさせないことにより E の組合員や非組合員の組合加入を阻止していると主張するが、その主張によれば、二人乗務の時は、就業時間中に、同乗者に組合問題を話題にすることとなる。しかし、そもそも、就業時間中の組合活動は禁じられているところであり、組合の主張そのものが失当ということになる。

イ 二人乗務は、新入社員の教育と運転手が余った場合に行うもので、二人乗務に際しては、組合員同士での乗車となるようにしており、非組合員と乗せることはほとんどない。同乗者が組合問題など運行と関係のないことを話しかけることは、安全運行を妨げることになるし、実際に苦情が会社に寄せられていた。高圧ガスという危険物を輸送している場合、安全運転は鉄則である。会社は、運行上の支障がないよう、このような組合せをしたにすぎない。

また、運転手には休憩室があり、話をする機会はいくらでもある。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社は、組合員であることを理由として、給与計算の根拠となるポイントが低くなる配車を行ったといえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア ポイントの差の有無について

(ア) 平成16年1月から同17年12月までの組合員と全運転手のポイント比較について

平成16年1月から同17年12月までの、組合員と全運転手の毎月の1人1日当たりの平均ポイントを比較すると別表1のとおりである。

また、組合員のうち、組合員 X3（以下「X3組合員」という。）については、この24か月の比較期間中、ポイントの高い方から数えて上位5名に入っていたことが4回、5位から10位の間に入っていたことが1回あり、同様に、組合員 X8（以下「X8組合員」という。）についても、上位5名に入っていたことが1回、5位から10位の間に入っていたことが4回あった。

なお、別表1を算出するための条件は以下のとおりである。

(抽出条件)

- ①休日出勤を除外
- ②炭酸車を除外
- ③長期出張ページ作業を除外（近郊ページは含む。）
- ④当日追加配車分を除外
- ⑤休日にまたがる二暦運行を除外
- ⑥組合員であるか否かを問わず4名以上から、定時での退社を依頼する定時依頼があった日は全員のデータを除外
- ⑦個別事情のあるX6組合員ら3名を除外

上記抽出条件については、以下の事実が認められる。

a 前記第2.2(3)オで認定したとおり、会社は、休日出勤の可否について、運転手の休憩室に、運転手の名前を書いたアンケート表を貼って、休日出勤できない者は、そこに×印をつけて、休日出勤が可能かどうかの意思表示をすることになっているが、組合員のうちX6組合員ら3名はほとんど不可の印をつけていた。

(乙9、証人 Y2)

b 炭酸車には、組合員以外の3名の運転手が専任しており、一部、ポイントの基準が異なっている。

(乙13)

- c 長期出張ページ作業は、宿泊を要し、本来の配送業務以外の特殊作業であり、終了時刻の見込みが立ちにくく、拘束時間が長い割にはポイントが低い。一般的に運転手はこの業務を喜ばず、会社は、組合員から長期出張ページ作業に就きたいという希望を聞いたことはない。この作業を積極的に希望するのは、若手の極少数に限られている。

(乙12、乙13、証人 X 3 、証人 Y 2)

- d 当日追加配送については、会社は、コースを勘案し、早く帰社する運転手から依頼するようにしているが、時間外労働となる場合が多いため、運転手の意向に配慮して指示しており、応じられない運転手の分は他の運転手に指示している。組合員の中でも、追加配送に協力的な組合員とそうでない組合員がおり、協力的な人は追加配送の分、ポイントが高くなる傾向にある。

当日の追加配送は平均1日2件、多いときで5、6件である。場所によって異なるが、ポイントでは1件平均0.5ポイント以内となっている。追加配送の場合、A 会社から車番を指定してくることもあれば、指定のない場合もある。空素車の場合はほとんど車番(該当コースを運転している車)が特定されているが、空素車以外の場合は空いている車で行ってほしいというのがほとんどである。

(乙13、証人 Y 2)

- e 運転手は、終業時刻である16時10分等、特定の時刻までに就労を終了したいときは、その旨を申し入れる定時依頼の書類(就労終了時間届書)を会社に提出して依頼している。組合からは、月1回から5回、組合員に係る就労終了時間届書が、対象となる日の1週間ほど前に会社に出されており、就労終了申入時刻としては、終業時刻である16時10分のほか、17時、17時30分等となっている。

定時依頼がある場合は、定時依頼した運転手が遠方へ配送に行った場合は申入時刻までに帰社できないおそれがあるため、会社は、できるだけ市内配送で確実に早く帰るようなコースを組むこととなり、定時依頼した運転手のポイントは短距離運行であることから低くなる。このように配車を調整すると、定時依頼した運転手に対して配車できなくなった配送先を他の運転手に余分に組み込む場合があったり、また、他の運転手が長距離運行をしなければいけない場合があったりする。

A 会社は、あらかじめ早く終わるコースに追加運行を予定している場合が多く、実際に追加配送依頼は、定時依頼者の運行しているコースを指定し

てくるケースが多いため、配車係が難しい調整を強いられる場合がある。定時依頼された時刻までに帰ることができるコースは、その日によって少ない場合と余裕がある場合と両方あり、A 会社に依頼して、コースを変えてもらうこともある。

定時依頼があった場合、1日のポイントはコースにもよるが1.0ポイントから1.6ポイントで、定時依頼した運転手とそれ以外の運転手を比較すると、平均しておよそ0.5ポイントから0.7ポイントの差がついている。

定時依頼しているため、組合員が最後の積込みができずに帰社し、翌日、別の運転手にその積込作業を負担させることもあった。

(乙12、乙13、証人 X 3 、証人 Y 2 、証人 Y 3)

f 個別事情のあるX 6 組合員ら3名についてみると、X 5 組合員及びX 7 組合員については、同じ運行行程で比較しても、他の運転手より時間がかかっている。

X 5 組合員は、仕事が早く終わっても、会社近くに車を止めて休憩したり、帰社してもすぐに終業点呼を受けず、車内で休憩して、終業時刻になってから事務所に戻り、終業点呼を受けることが度々ある。しかし、ほとんどの運転手は、仕事が早く終われば速やかに帰社し、終業点呼を受けて退社するなり、休憩や仮眠したりするのが一般的な行動となっている。また、X 5 組合員は、配送先が多く、過密なコースや拘束時間の長いコースが回ってきた際、ポイントは高いコースであっても、走る前に配車係に抗議するなどしたことがあった。

X 7 組合員は、A 運輸会社に勤務していた時期に心臓疾患を経験しているほか、持病で痛風もある。また、業務面では、配送先に提出する納品伝票の記入、計算ミスが他の社員と比べても多いことから、配送先も限定的になっている。さらに本人からも、度々軽めの仕事を回してほしい旨の要望が出されることがあった。

X 6 組合員は、平成16年2月に腰部捻挫となったことがある。また、月1回アトピー性アレルギーのため有給休暇をとって通院している。分会のG 運送職場の会計をしており、月1回午後0時から午後1時の間に労働金庫の担当者の集金に対応するため、午後0時までに帰社できるような配車を会社に求めている。配車係に対して、何度か軽めの仕事を回してほしい旨申し出たことがあった。

また、X 6 組合員ら3名は、いずれも組合役員ではない。

(甲17、乙5の1、乙5の2、乙7、乙12、証人 X 5 、証人 X 6 、

証人 Y 2)

(イ) 平成17年3月から同18年11月までの組合員と E 組合員のポイント比較について

平成17年3月から同18年11月までの、組合員と E 組合員の1人当たりの月間平均ポイントは、別表2のとおりであり、いずれも E 組合員の方が多く、その差は最小で4.24ポイント、最大で14.28ポイントである。

この間、組合員の出勤日数の平均は1人1か月当たり22.2日、E の組合員の出勤日数の平均は1人1か月当たり24.7日で、出勤日数において1人1か月当たり2.5日の差がある。

また、この中から、出勤日数と休日出勤日数が同程度であり、組合が比較するのにふさわしいと主張する組合員と E 組合員、それぞれ4名を抽出して比較すると、別表3のとおりであり、いずれも E 組合員の方が多く、その差は最小で2.09ポイント、最大で12.97ポイントである。

この4名について、組合員の出勤日数の平均は1人1か月当たり23.9日、E の組合員の出勤日数の平均は1人1か月当たり25.1日で、出勤日数において1人1か月当たり1.2日の差がある。

さらに、平成16年7月28日に組合に加入し、同年9月9日に組合を脱退した X 4 組合員の1日当たりの平均ポイントは、組合加入前(同年6月17日から同年7月27日までの実働37日間(うち休日出勤8日間))は2.29、組合加入中(同年7月28日から同年9月9日までの実働37日間(うち休日出勤3日間))は1.83、組合脱退後(同年9月10日から同年10月15日までの実働36日間(うち休日出勤11日間))は2.55となっている。

なお、会社は、X 4 組合員について、組合加入の通知は受けたが、組合脱退の通知は受けていない。また、上記平成17年3月から同18年11月までの組合員と E 組合員のポイント比較、及び、X 4 組合員の組合加入前後の比較においては、前記(ア)記載の休日出勤の除外、当日追加配車の除外等の諸条件については加味されていない。

(甲22の1、甲22の2、甲23の1、甲23の2、甲24の1、甲24の2、乙19)
イ 入門運転手の登録制度について

人数制限のある登録制度をとっている F 1 、 F 2 、 F 3 について、本件審問終結時における組合員の登録状況をみると、F 1 は、当初枠が8名で、平成15年2月21日の組合員らの入社後に新たに7名の追加枠が認められており、組合から、X 3 組合員、X 8 組合員の2名、E 組合員から4名、非組合員から1名を登録している。

F 2 については、当初枠が29名で、定年や配置転換があった際に、入替えをしている。平成15年2月に組合員らが会社に雇用されて以降、計5名の入替えが行われており、組合から、X 3 組合員、X 8 組合員、組合員 X 9 の3名、E 組合員から1名、非組合員から1名を登録している。

F 3 については、F 3 による講習会と、講習会の直後に、講習項目の中から日常業務に関する基本的な作業内容についてのテストが行われ、それに合格した者が登録されている。平成16年6月に2回、講習会及びテストが行われた。組合から8名が受講し、X 3 組合員、X 8 組合員、組合員 X 2 及び同 X 10 の4名が合格し、登録されている。E 組合員から8名受講し、5名が合格、非組合員から6名が受講し、全員合格し、それぞれ登録されている。

会社は、平成16年10月に、前回受講できなかった運転手と不合格者を対象に、講習会及びテストを開催してもらい、E では6名、非組合員では6名が受講し、全員合格している。組合及びE で、前回不合格となった7名はいずれも受講を拒否した。なお、この7名のうち組合の4名にはX 6 組合員ら3名が含まれる。

平成17年8月に、合格者の再講習を含めた講習会が2回開催され、組合では4名、E では13名、非組合員では12名が受講し、全員合格している。なお、組合及びE の不合格者7名は受講していない。

(乙8、乙12、証人 X 3 、証人 X 2 、証人 Y 2)

(2) 会社は、組合員であることを理由として、給与計算の根拠となるポイントが低くなる配車を行ったといえるかについて、以下検討する。

ア 組合は、ポイント制度は、恣意的な配車による賃金格差の温床となっている旨主張するが、前記第2. 2(3)ア認定のとおり、ポイントは、組合員か否かにかかわらず運行距離を基準に決められており、賃金が、労基法に基づいて計算される賃金額を下回る場合はその差額が支給されるなど、この制度自体が直ちに違法なものとはまではいえない。もっとも、配車が恣意的になされるなどした場合、ポイント差が生じ、不利益取扱いとなり得ることから、以下、組合員らのポイントについて具体的に検討する。

イ ポイントの差の有無について

(ア) 前記(1)ア(ア)のとおり、平成16年1月から同17年12月までの組合員と全運転手のポイント比較は、別表1のとおりであり、1人1日当たりの平均ポイントは、平成16年の場合、組合員(X 6 組合員ら3名を除く)平均は1.80、全運転手(X 6 組合員ら3名を除く)平均は1.84、同17年の場合、組合員(X 6 組合員ら3名を除く)平均は1.69、全運転手(X 6 組合員ら3名を除く)平均は

1.75となっており、組合員（X6組合員ら3名を除く）平均と全運転手（X6組合員ら3名を除く）平均との差は、平成16年は0.04、平成17年は0.06とわずかであることが認められる。また、月によっては組合員の平均ポイントが全運転手の平均ポイントを上回る月もあり、さらに、前記(1)ア(ア)認定のとおり、組合員の中にも、運転手全体の中で相対的にポイントが高い者もいた。このように別表1の集計表からは、組合員の方が組合員以外の者よりポイントが恒常的に低くなっているとは認められない。

(イ) この点、組合は、別表1の集計表は、前記(1)ア(ア)の7項目記載の休日出勤や定時依頼をした日を除く等、恣意的な数値の操作をした上で出された数値であり、組合員のポイントが低くなるような配車差別の実態を反映していない旨主張するので、以下、この抽出条件について検討する。

a 休日出勤及び休日にまたがる二暦運行を除外することについて、組合は、格差隠しの意図によるものである旨主張する。しかしながら、前記第2.2(3)オ及び前記(1)ア(ア)a認定のとおり、①休日出勤は可能の意思表示をしている者のみが実施していること、②X6組合員ら3名は休日出勤について、ほとんどの場合、不可の意思表示をしていることから、組合員を差別的に扱った恣意的配車が行われていたか否かを判断する上で、上記除外が不合理であるとはいえない。

b 炭酸車を除外することについては、前記第2.2(3)イ及び前記(1)ア(ア)b認定のとおり、①ポイントの基準が異なっていること、②炭酸車の乗務が組合員以外の3名に専任されていること、が認められ、②の事実そのものが組合差別であるとの主張・立証もないから、会社により恣意的配車が行われていたか否かを判断する上で、上記除外が不合理であるとはいえない。

c 長期出張ページ作業を除外することについて、組合は、同作業は難しくはなく、組合員が希望したこともあり、これをポイント比較の対象外にする合理性は全くない旨主張する。しかしながら、組合員が希望したことを認めるに足る疎明はなく、前記第2.2(3)イ及び前記(1)ア(ア)c認定のとおり、同作業が、配送業務以外の特殊作業で、拘束時間が長い割にはポイントが低く、同作業を積極的に希望するのは、若手の極少数に限られていることから、長期出張ページ作業を除外することは、組合員のみポイントを下げることにならず、上記除外が不合理であるとはいえない。

d 当日追加配車分を除外することについて、組合は、追加指示の恣意的運用が組合員とそれ以外の者のポイントの格差を生み出している旨主張する。しかしながら、配車差別が行われているか否かは、配送予定表作成時に最も端

的に現れるものであるから追加配送がなされる前の配送表により判断することは妥当と認められる。また、前記第2. 2(3)ウ、エ及び前記(1)ア(ア) d 認定のとおり、①会社は、運転手の意向に配慮して追加配送の指示をしていること、②組合員の中でも、追加配送に協力的な組合員とそうでない組合員がいること、③追加配送は突発的に発生し、臨機に対応しなければならないものであること、が認められ、追加配送が恣意的に運用されているとの疎明もない。以上のことから、会社により恣意的配車が行われていたか否かを判断する上で、上記除外が不合理であるとはいえない。

e 組合員であるか否かを問わず4名以上の定時依頼があった日は全員のデータを除外することについて、組合は、定時依頼はポイントの差に影響せず、これを排除する理由は全くない旨主張する。しかしながら、前記(1)ア(ア) e 認定のとおり、定時依頼があった場合、会社は、道路の混雑なども考慮して就労終了申入時刻に遅れないよう近距離の配車を組まなければならない、定時依頼をした運転手についてはポイントが低くなることも認められるから、公平な比較をするためには、上記除外が不合理であるとはいえない。

f 個別事情のあるX6組合員ら3名を除外することについて、以下、順に検討する。

前記(1)ア(ア) f 認定によれば、X5組合員については、①他の運転手と異なり、仕事が終わってもすぐには終業点呼を受けないこと、②ポイントの高いコースを配車しても抗議することがあったこと、が認められ、X7組合員については、①業務上のミスにより配送先が限定的になっていること、②度々軽めの仕事を回してほしい旨の要望を配車係に出していること、が認められ、X6組合員については、①分会のG 運送職場の会計をしており、労働金庫の担当者の集金に対応するため、月1回、午後0時までには帰社できるような配車を会社に求めていたこと、②軽めの仕事を回してほしい旨配車係に申し出ていたこと、が認められる。

以上のことより、X6組合員ら3名については、他の運転手に比べ、配車する際の制約が多く、ポイントが低くなる事情があることが認められる。したがって、配車差別があるかどうかを判断する上では、X6組合員ら3名を除いて比較することは、不合理であるとまではいえない。

g これらのことから鑑みると、恣意的配車により、ポイントの差が生じているか否かを判断するに当たっては、上記の項目を除外することには相応の理由があり、これらを除外して集計された別表1による比較が不合理であるとまではいえない。

(ウ) なお、前記(1)ア(イ)認定のとおり、平成17年3月から同18年11月までの組合と E のポイントを比較すると、 E 組合員の方が多く、その差は1か月当たり約4ポイントから14ポイントの差が存在すること、また、比較対象が全運転手でなく、 E 組合員とだけの比較であるとはいえ、組合と

E の組合員数を合計すると全運転手数の半数以上であることから、組合員の平均ポイントが会社内で相対的に低いことが認められる。

しかしながら、この数値は、前記(1)ア(ア)記載の諸条件について全く考慮されておらず、これらの諸条件については上記(イ)判断のとおりであるところからすれば、この差のみをもって直ちに会社の恣意的配車によるものとはいえない。

また、出勤日数と休日出勤日数が同程度であると組合の主張する4名を抽出しての比較では、前記(1)ア(イ)認定のとおり、そもそも出勤日数に1.2日の差があるほか、対象者が4名と少ない上、上記と同様に諸条件について考慮されておらず、組合員全員が差別されているとまではいえないのであって、これによっても、この差が会社の恣意的配車によるものとはいえない。

さらに、前記(1)ア(イ)認定のとおり、X4組合員については、組合加入前後で、1日当たりの平均ポイントに差があることが認められる。しかしながら、組合に加入していた期間は実働で37日間で、比較している期間が短い上、当該組合加入期間の休日出勤が大幅に減少していること、会社が同組合員の組合脱退の日を認識していたか否かも不明であること、上記と同様に諸条件について考慮されていないことなどから、同組合員のポイント数の変動が、直ちに組合員に対する恣意的配車によるものであったと判断することはできない。

ウ 入門運転手の登録制度について

運転手の登録制をとっているコースの登録状況を見ると、前記第2.2(3)カ及び前記(1)イ認定によれば、会社は、組合員の入社後、 F1 では7名の追加枠のうち組合員を2名、 F2 では入替枠5名のうち組合員を3名、それぞれ登録しており、組合員を排除しているわけではないことが認められる。また、 F3 は講習会とテストにより登録者が決定され、会社の恣意が入る余地がないことから、会社が組合を差別しているという事実は認められない。

エ 以上を総合して判断すると、前記イ(ア)のとおり、組合員と全運転手との間の、1人1日平均ポイントの差は0.04ないし0.06とわずかであり、これをもって、格差があるとまではいえず、また、入門運転手の登録制度を通じた配車差別があったともいえない。

なお、組合は、公平な配車のためには、配車係が日常的にポイント数を把握し、

平均化する努力をする外なく、配車係が平均化を意識せず、公平になるようにする工夫をしていなかったと主張するが、会社が、運行の効率性を勘案し、運転手個人の能力、意欲、熟練度等に応じて、配車を行うことは、企業としてやむを得ないものであり、そのために差が生ずること自体は認めざるを得ないものと思われ、会社には、運転手個人の能力、意欲、熟練度などにかかわらず、すべての運転手が結果的に平均化したポイントとなるよう配車を調整すべき義務があるとまではいえない。

したがって、会社は、組合員であることを理由とした配車差別を行ったとまではいえないから、本件申立てより1年以上前の配車について「継続する行為」か否かを検討するまでもなく、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2（会社が、組合員とそれ以外の従業員（非組合員又は別組合組合員）を配送車に同乗させないことは、支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 二人乗務の態様及び頻度

二人乗務は、新入社員を教育する場合及び依頼を受けた仕事量が少なく、全運転手に配送してもらっただけの仕事量に満たない場合に行われるもので、基本的には日常的に行われるものではない。平成17年6月から同年10月までの二人乗務の運行状況をみると、組合員の1人1か月当たりの平均回数は0.5回弱、Eの組合員及び非組合員の1人1か月当たりの平均回数は0.4回弱となっている。

(証人 X 3)

イ 二人乗務に関する運転手の苦情等

会社は、以前、組合員と二人乗務した非組合員から、通常の業務中に組合の勧誘のような話をされるために、気が散って仕事に集中できない等の苦情を受けたことがある。

また、Eの組合員の中には、組合員と二人乗務するのを嫌がっている者がいる。さらに、会社は、組合員と組合員以外の運転手とを二人乗務させることはほとんどない。

(乙12、証人 X 3 、証人 Y 2)

ウ 運転手の休憩室

会社には、事務室のそばに運転手の休憩室があり、運転手はそこで休憩、待機をしている。

(乙12、証人 X 3 、証人 Y 2)

(2) 会社が、組合員とそれ以外の従業員（非組合員又は別組合組合員）を配送車に同乗させないことは、支配介入に当たるかについて、以下検討する。

ア 組合は、平成15年2月に組合員らが入社した当時は、非組合員との二人乗務があったが、新たな組合加入が続いたのがきっかけで、非組合員との二人乗務がなくなった旨主張する。しかしながら、二人乗務自体が基本的には行われていないものであり、組合加入が続いたことを理由に、会社が組合員と非組合員との二人乗務をやめたものであると認めるに足る疎明はない。

イ 前記第2. 2(4)及び前記(1)ア認定のとおり、二人乗務は基本的には行われていないものであり、平成17年6月から同年10月までの二人乗務の運行状況をみると、組合の1人1か月当たりの平均回数は0.5回弱、Eの組合員及び非組合員の1人1か月当たりの平均回数は0.4回弱であり、二人乗務の機会そのものが少ないうえ、前記(1)ウ認定のとおり、運転手には、休憩室が確保されており、就業規則に反しない限り、そこで、新人をはじめ非組合員に接することは可能であり、組合員と非組合員の二人乗務が行われないことにより、組合活動に支障が生じるとはいえない。

また、前記(1)イ認定のとおり、会社が組合員と非組合員とを二人乗務させることがほとんどないのは、非組合員から組合員との二人乗務に苦情がでたこと等を理由とするもので、会社が安全運行への配慮からこのような取扱いをしているという主張も不合理とはいえず、組合活動を阻害するためのものであるとは認められない。

ウ 以上のことにより、会社が、組合員とそれ以外の従業員を二人乗務させないことは、組合員以外の従業員が組合に加入することを阻止する等組合の影響力を排除するための支配介入とまではみることができず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成19年8月21日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印