



命 令 書

大阪府吹田市

申立人 A 1
代表者 執行委員長 X 1

神戸市長田区

申立人 A 2
代表者 執行委員長 X 2

大阪府和泉市

被申立人 B
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成18年(不)第21号事件について、当委員会は、平成19年10月10日及び同月24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

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 3 及び同 X 4 に対する早出残業の割り振り及び「やりじまい」について、他のアルバイト従業員と同等に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X 3 及び同 X 4 の平成17年7月分以降の残業手当に関して、同人らに対して他のアルバイト従業員と同等に早出残業が割り振られていれば得られたであろう残業手当額と既に支払った残業手当額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

A 1
執行委員長 X 1 様
A 2

執行委員長 X 2 様

B

代表取締役 Y 1

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

- (1) 当社が、貴組合員 X 3 氏及び同 X 4 氏に対する早出残業の割り振り及び「やりじまい」について、他のアルバイト従業員と差別的に取り扱い、早出残業に係る同人らの手当を減少させたこと。
- (2) 平成17年12月20日、同月27日、同18年2月20日及び同月23日、当社 Y 2 所長が貴組合員 X 5 氏らに対して、組合員の脱退勧奨及び組合ないし組合員間の分断を企図した発言をしたこと。
- (3) 平成18年3月15日、当社 Y 2 所長がトレーラー・ヘッド内に置かれていた貴組合員 X 4 氏のかばんから組合のビラを抜き取ったこと。

4 申立人のその他の申立ては、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 組合員の勤務条件に係る差別的取扱いの撤回及び差別的取扱いがなければ支払われていたであろう賃金と既払額との差額の支払
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 支配介入の禁止
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①アルバイト従業員である2名の組合員を早出勤務のシフトからはずしたこと、②同人らに「やりじまい」を認めないこと、③正社員である2名の組合員の勤務地を自宅近くの事業所に変更しなかったこと、④新車の貸与に当たって、組合員を差別的に取り扱ったこと、⑤組合員の労働条件の改善等についての団体交渉に応じたものの、組合が要求した資料を提出しないなど、形式的な対応に終始し、誠実に対応しなかったこと、⑥組合員に脱退勧奨を行ったこと、などが不当労働行為に当た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 B (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、貨物運送を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約30名である。

会社には、本社とは別に大阪府泉大津市 に車庫及び営業所(以下「泉大津車庫」という。)が、大阪市住之江区 に車庫(以下「南港車庫」という。)が、ある。(甲32、乙3)

イ 申立人 A1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約120名である。

ウ 申立人 A2 は、肩書地に事務所を置く組合の下部組織である(以下、組合と当該支部を併せて「組合」ということがある。)

会社には、平成17年3月に結成された、当該支部の下部組織である A3 があり、組合員数は本件審問終結時4名である。

また、会社には、他の労働組合として、 A4 (以下「A4」という。)の下部組織がある。(甲24)

(2) X3 組合員及び X4 組合員の組合加入等について

ア 平成14年11月及び同16年10月、 A3 の分会長である X3 (以下、組合加入前も含め「X3組合員」という。)及び X4 (以下、組合加入前も含め「X4組合員」という。)は、それぞれ会社に海上コンテナ輸送に係るアルバイトの乗務員として採用された。(甲26)

イ 平成17年3月22日、X3組合員及びX4組合員は、組合に加入するとともに、同月31日、会社に対して、組合加入を通告した。(甲26)

ウ 会社では、就業時間中であっても、業務が終了した場合は、駐車場で待機せず帰宅を認めることを「やりじまい」と称しており、X3組合員及びX4組合員は、やりじまいが認められていないため、同人らは、業務終了後も午後5時まで駐車場で待機している。(証人 X3、証人 Y2)

(3) X5 組合員及び X6 組合員の組合加入等について

ア 昭和58年4月及び平成2年2月、 X5 (以下、組合加入前も含め「X5組合員」という。)及び X6 (以下、組合加入前も含め「X6組合員」という。)は、それぞれ会社に海上コンテナ輸送に係る乗務員として採用された。

同人らは、南港車庫に出勤した上で、業務を行っている。(甲32)

イ 平成17年6月9日、X5組合員及びX6組合員は、組合に加入するとともに、同月21日、会社に対して、組合加入を通告した。(甲32)

ウ 平成17年6月、組合と会社は、「確認書」と題された書面を取り交わした。同書面には、以下のように記載されていた。(甲4)

- 「1、労働組合に加入したことを理由に、不利益扱い・差別扱いは行わないこと。
2、労働条件の変更については、組合と事前に協議して、合意の上行うこと。」

(4) 団体交渉の経緯について

会社と組合との間で行われた組合員の労働条件改善等を議題とする団体交渉（以下、「団体交渉」を「団交」という。）は、以下のとおりである。（甲12、甲14）

ア 平成17年7月29日の団交（以下「17.7.29団交」という。）

イ 平成18年7月27日の団交（以下「18.7.27団交」という。）

第3 争 点

- 1 X3組合員及びX4組合員に早出残業をさせず、また、やりじまいを認めないことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 早出残業について

ア 申立人の主張

会社では、A3 結成後、組合の要求によって、法律の規定どおりの残業手当が支給されるようになった。

一般的に運送業界では、早出及び定時以降の残業は不可避であり、かつ、残業手当は、労働者の賃金にとっても大きな位置を占めている。したがって、賃金体系も本給を低く抑えて、残業手当に重きが置かれている場合が多く、配車差別や残業の干し上げなどが、会社による労務対策として縦横に駆使されているのが現状である。

そして、組合との間で会社は、組合員であるが故に差別や不利益取扱いをしない旨の確認書を締結しているにもかかわらず、会社従業員 Z1（以下「Z1乗務員」という。）を雇用して以降、会社がX3組合員及びX4組合員に、午前7時から午前8時までの早出勤務（以下「早出残業」という。）を割り振らないのは、組合が法律の規定どおりの残業手当を要求することを嫌悪したものであり、明白な組合差別、不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

X3組合員及びX4組合員は、組合加入後、会社との9時間労働での日当契約を否定し、8時間を超える労働時間について、割増賃金を請求する訴訟を提起するに至った。

そこで、会社は、同人らに対し、午前7時から午前8時までの時間外労働を特段の事情がない限り命じないこととしたのであって、これは、同人らの要望どおりに労働内容を是正しただけであって、合理的な理由に基づくものである。

(2) やりじまいについて

ア 申立人の主張

会社は、アルバイト従業員のうちZ 1乗務員に対してのみ、やりじまいを認めている。一方で、X 3組合員及びX 4組合員には、やりじまいが認められていないため、同人らは、業務終了後も午後5時まで駐車場で待機している。

これは、会社が法律の規定どおりの残業手当を要求する組合を嫌悪したものであり、明白な組合差別、不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社とZ 1乗務員は、平成17年5月にアルバイト契約を締結したものであるが、その契約内容は、午前7時から午後5時までの労働に対して日当を支払う、ただし、午後5時前に業務が終了したときは、やりじまいを認める、というものであった。よって、会社がZ 1乗務員にやりじまいを認めているのは、同人との契約を履行した結果にすぎないのである。

一方、X 3組合員及びX 4組合員については、1日の労働時間が8時間となるよう是正している。また、午前8時から午後5時までの労働という契約内容を会社が履行しているのであって、同人らは、会社からの事前の申入れがないと午後5時を過ぎる残業に従事しないため、午後4時30分には帰社できる業務を回さなければならず、他の従業員が午後5時を過ぎても会社の実情を理解して業務を遂行してくれていることからすると、同人らにやりじまいを認めると、他の従業員と比較して逆差別となることは明らかである。

2 X 5組合員及びX 6組合員の勤務地を南港から泉大津に戻さないことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

A 3 結成以降、組合は、会社に対して、法律の規定どおりの残業手当の支給を要求してきた。

X 5組合員、X 6組合員及び会社従業員 Z 2 (以下、組合加入前から脱退後も含め「Z 2元組合員」という。)は、組合加入後の団交において、会社に対して、勤務地を南港車庫から泉大津車庫に変更することを要求したところ、会社は、同人らの勤務地を変更するに当たっては、南港車庫から泉大津車庫までの移動時間に係る残業手当を支給しないという交換条件を組合に提示してきた。

一方会社は、平成17年8月1日から、非組合員である会社従業員 Z 3 (以下「Z 3乗務員」という。)の勤務地を南港車庫から泉大津車庫に変更した。

さらに会社は、Z 2元組合員が組合を脱退し、未払賃金の請求訴訟を取り下げた直後の同18年3月31日から、同人の勤務地を南港車庫から泉大津車庫に変更した。

これらのことからすると、X 5組合員及びX 6組合員の自宅が、Z 3乗務員及び

Z 2 元組合員と同様に泉大津以南であるにもかかわらず、会社が同人らの勤務地を南港車庫から泉大津車庫に変更しないのは、会社が法律の規定どおりの残業手当を要求する組合を嫌悪したからであり、明白な組合差別、不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成 8 年 10 月、従業員の勤務地を泉大津車庫から南港車庫に変更した。その後、A 4 と協議を繰り返した結果、会社は、「車庫が南港にあり、仕事の起点も南港にある以上、南港を拠点とせざるを得ない。したがって、出退勤の基点は南港である。ただし、泉大津から南港までの移動に会社のトレーラー・ヘッドを使用することを認めてもよい」との条件を提示した。

そこで、まず Z 3 乗務員がこの条件に応じ、Z 2 元組合員も平成 18 年 4 月 1 日からこの条件を応諾したため、勤務地は従前どおり南港車庫であるが、泉大津車庫から南港車庫までの移動に会社のトレーラー・ヘッドを使用することになったのである。

つまり、Z 3 乗務員及び Z 2 元組合員については、組合を脱退したから勤務地を泉大津車庫に戻したのではなく、勤務地は南港車庫のまま、泉大津・南港間の移動について、会社のトレーラー・ヘッドを使用することになっただけである。

そして、X 5 組合員や X 6 組合員についても、Z 3 乗務員や Z 2 元組合員と同様の条件を受け入れるのであれば、会社のトレーラー・ヘッドの使用が許されるのであって、組合あるいは組合員であるが故の差別的取扱いをしたものではない。

3 Z 2 元組合員への新車貸与の順番を変更したことは、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

海上コンテナ輸送の乗務員は、原則として、会社から 1 人 1 台の車両が貸与されているところ、当該車両が老朽化してくると、①エアコンが効かなくなる、②サスペンションが傷み、車両の振動が激しくなる、③故障が頻発する、など乗務員への負担や不利益が増大する。

そして、海上コンテナ輸送の乗務員は、1 日のほとんどを車両の中で過ごすのであり、車両の良し悪しが労働環境を大きく左右するといっても過言ではない。

また、通常、車検登録から 1、2 日程度で新車が納車されるにもかかわらず、Z 2 元組合員に貸与された新車は、当該車両の車検登録から 5 日後に、同人の組合脱退から 2 日後に納車されている。

したがって、新車貸与の順番について、古い車両を使用している者からという労使慣行が存在するにもかかわらず、会社が、貸与されていた車両の車検が先に切れた Z 2 元組合員ではなく、A 4 の組合員である会社従業員 Z 4 (以下「Z 4

乗務員」という。)に新車を貸与したことは、組合員への明白な嫌がらせであり、組合員の切り崩しを企図した不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

当初会社は、2台の新車を購入する予定であったが、販売会社の都合で2台同時の納車は困難な状況となった。しかし、Z2元組合員の車両に引き続き、Z4乗務員の車両も車検切れとなるため、せめて1台だけでも早急に納入してほしいと依頼した結果、1台が先行して納車され、車検切れを翌日に控えたZ4乗務員に1台目の新車を貸与し、その後、1か月ほど遅れて納車された2台目の新車をZ2元組合員に貸与したものである。

仮に1台目の新車をZ2元組合員に貸与したとすれば、同人が従前乗っていた中古車を2台目の新車が納入されるまでの短期間、Z4乗務員に貸与し、さらに2台目の新車が納入された時点で当該中古車を別の乗務員に貸与することになる。しかし乗務員としては、自分が乗務する車両は固定したほうが好ましく、わずかな期間で車両を貸与していくよりも、車検切れとなった車に代えて納入された新車を貸与するほうが合理的なことはいうまでもない。

また、会社にとっても、乗務員と車両を一括管理していることから、乗務員登録や燃料カードなどの変更処理が二度手間となる。

したがって、会社には何ら不当労働行為意思はなく、単に合理的な配車をしたにすぎない。

4 平成17年7月29日及び同18年7月27日の団交における会社の態度は、不誠実であったか。

(1) 17.7.29団交について

ア 申立人の主張

この団交において、会社は、①同僚の訃報を伝えなかったことについて、謝罪の言葉もなく、②アルバイト従業員の早出と定時以降の残業はサービスである旨繰り返し、③年功賃金の回復要求については、ゼロ回答であり、その根拠となる財務諸表などの資料を一切提示しなかった。

加えて、会社は、組合との団交に際して、テープはおろかメモも一切取らない。これは、団交での発言や口頭約束について、会社は何らの責任をとるつもりがないことを示すものである。

以上のように、会社は極めて不誠実な団交態度に終始している。

イ 被申立人の主張

同僚の訃報については、古参の従業員数名にしか伝えておらず、組合員にのみ伝えなかったのではない。その事実は団交で申し述べており、謝罪しなければ誠

実な団交といえないというのは失当である。

また、アルバイト従業員について、契約を9時間労働とみるかどうか争いがあったため、平成17年7月以降は8時間の契約に変更しているのであり、誠実に回答していないとの主張は失当である。

さらに、年功賃金のカットについては、従業員全員を集めて説明し、その了解を得て行ったものであり、団交において、その経過を説明している。

なお、団交で資料を提示しないと組合は主張するが、経理関係資料は、経営事項に係るものであり、これを公開すると他の取引先や同業者に知れるところとなり、会社経営上の支障が生じるおそれがある。組合と会社の信頼関係が損なわれている状況下で、そのような資料を提出することは、会社の存亡にもかかってくるものである。

以上のとおり、会社の団交態度が不誠実であったことはない。

(2) 18.7.27団交について

ア 申立人の主張

会社は、就業時間内の健康診断の実施やアルバイト従業員の盆と正月における休暇付与について、期待を抱かせる発言をするが、具体的な話が全くなく、ゼロ回答を繰り返すのみで、話がかみ合わなかった。

また、会社は、当該団交においても、テープはおろかメモも一切取らず、とにかく一定の時間、組合とテーブルを挟んで応対していればよいという姿勢であった。

以上のように、会社の態度は、不誠実団交以外の何ものでもない。

イ 被申立人の主張

組合は、不誠実団交と主張するが、団交は双方が互譲の精神をもって誠実に協議すべきものであり、一方が自分の主張を押し付けるだけでは、円滑に進まない。この点、会社にも未成熟なところはあるが、組合も自己の主張のみを押し付けようとするものである。

このような対抗、拮抗関係にある状況の中では、会社の対応を直ちに不誠実ということはできない。

5 Y2所長の組合員に対する発言や行動は、不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社の取締役営業所長であり、会社代表者とも血縁関係にある Y2 (以下「Y2所長」という。) は、平成17年12月20日、電話でX5組合員に対し、組合の執行委員長や執行委員抜きで話合いがしたい旨述べた。

また、Y2所長は、平成17年12月27日、南港車庫に出向いた上で、X5組合員に

対し、「組合をやめてもらわんとなあ」と脱退勧奨を行った。

さらに、Y 2 所長は、平成18年 2 月20日、X 5 組合員、X 6 組合員及びZ 2 元組合員に対して勤務終了後に残るよう指示し、個別交渉を画策した。

以上のとおり、Y 2 所長の行動が、会社による支配介入に該当する不当労働行為であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

組合は、平成17年12月20日に電話でY 2 所長がX 5 組合員に脱退勧奨をした旨主張するが、そのような事実はない。当時組合員らが未払賃金に係る訴訟を提起し、裁判が始まって間もないことであったところ、同訴訟は個人が提起していたので、Y 2 所長は、これについてどう考えているのか聞くために、X 5 組合員と話したいと申し述べたものである。

また、同月27日、Y 2 所長が「組合をやめてもらわんとなあ」などと脱退勧奨をしていないし、そのために、わざわざ南港車庫に行ったものでもない。

さらに、組合は、同18年 2 月20日、Y 2 所長が組合員らに残るよう指示したと主張するが、これは、同人が南港車庫に行った際、X 5 組合員、X 6 組合員及びZ 2 元組合員がいたので、未払賃金問題について、どのように考えているか話し合いたいと思ったからであり、組合員らと話し合いをすることが個別交渉であり、支配介入になるものとは思われない。もしそうであるとすれば、会社と組合員らは直接接しできなくなるのであって、何ら組合の弱体化を目的としたものではない。

6 会社がトレーラー・ヘッドのビラをはがしたこと、トレーラー・ヘッド内のかばんからビラを抜き取ったことは、支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

組合は、平成18年 3 月、会社が新車をZ 2 元組合員ではなく、Z 4 乗務員に貸与したことを受けて、トレーラー・ヘッドに抗議のビラを貼るビラ闘争を強化した。

すると、会社は、同月15日、従業員を使って、トレーラー・ヘッドからビラをはがさせ、その際、Y 2 所長は、X 4 組合員のトレーラー・ヘッドの中のかばんからビラの束等を抜き取った。

Y 2 所長の当該行為は、窃盗行為であるだけでなく、支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合は、常時、会社のトレーラー・ヘッドにビラを貼る違法な行為を続けてきたため、会社はビラをはがした。また、Y 2 所長は、X 4 組合員がビラをトレーラー・ヘッドに貼って走行する等、勤務時間中に組合活動をしていたことから、再三、違法な組合活動について注意していたところ、同人がトレーラー・ヘッド内にビラ

を入れたかばんを置いていたため、当該ビラを抜き取ったものである。

しかし、Y 2 所長は、翌日、抜き取ったビラを X 4 組合員に返却している。

もともとの違法行為は組合にあったのであり、ビラの抜き取り行為が非難されるとしても、同行為は組合の違法行為をやめさせるためのものであったことから、違法性は阻却され、また減殺されるので、これをもって会社の行為が不当労働行為といえるものではない。

第 4 争点に対する判断

1 争点（X 3 組合員及び X 4 組合員に早出残業をさせず、また、やりじまいを認めないことは、不当労働行為に当たるか。）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 X 3 組合員、X 4 組合員及び Z 1 乗務員に係る採用、早出残業及びやりじまい等について

(ア) 平成14年11月、X 3 組合員は、会社にアルバイトの乗務員として採用された。同人の主な業務内容は、神戸港に到着したコンテナをトレーラーに積み込み、得意先に届けることであった。

なお、同人の就労時間は、午前7時から午後5時までであり、日当は、13,000円であった。（甲26、乙3、証人 X 3 ）

(イ) 平成16年9月から、会社は、X 3 組合員に対して、午前8時から午後5時までの就労に11,000円を、午前7時から午前8時までの就労に1,000円を支給することとした。（証人 X 3 ）

(ウ) 平成16年10月、X 4 組合員は、会社にアルバイトの乗務員として採用された。同人の主な業務内容は、神戸港に到着したコンテナをトレーラーに積み込み、得意先に届けることであった。

なお、同人に係る就労時間及び賃金等の労働条件は、前記(イ)の X 3 組合員と同じであった。（甲26、乙3、証人 Y 2 ）

(エ) 平成17年3月22日、X 3 組合員及び X 4 組合員は、組合に加入するとともに、同月31日、会社に対して、組合加入を通告した。（甲26）

(オ) 平成17年5月4日、X 3 組合員及び X 4 組合員並びに組合は、会社に対し、午前7時から午前8時までの残業の単価が違法計算であるとして、労働基準法の規定に基づく金額を支払うよう求める旨の催告状を郵送した。（甲19）

(カ) 平成17年5月、Z 1 乗務員は、会社にアルバイトの乗務員として採用された。同人の主な業務内容は、前記の X 3 組合員及び X 4 組合員と同じであった。

同人と会社との契約内容は、午前8時から午後5時までの就労に対して11,000円が、午前7時から午前8時までの就労に対して1,000円が支給される

とともに、やりじまいを認めるというものであり、同人は、概ね毎日、午後4時30分頃退社していた。

また、会社は、当時、X3組合員及びX4組合員にやりじまいを認めていなかったところ、Z1乗務員にやりじまいを認めるに際し、X3組合員及びX4組合員に対しても、Z1乗務員と同じ労働条件を了解するなら、やりじまいを認める旨提案したが、X3組合員及びX4組合員はこれを拒否した。

この結果、同人らは、業務が終了した後も午後5時まで駐車場で待機している。

なお、会社におけるアルバイト従業員は、神戸港で業務に従事するX3組合員、X4組合員及びZ1乗務員の3名である。（甲15、甲22、甲23、乙3、証人 X3、証人 Y2）

(キ) 平成17年7月4日、X3組合員、X4組合員及び組合は、午前7時から午前8時までの就労について、残業単価が違法に計算されているなどとし、その是正を求める申告書を泉大津労働基準監督署（以下「泉大津労基署」という。）に提出した。（甲19）

(ク) 平成17年7月から、会社は、X3組合員及びX4組合員の就労時間を午前8時から午後5時までに変更し、特段の事情がない限り、従前同人らが行っていた午前7時から午前8時までの就労をさせないこととした。

このため、X3組合員及びX4組合員の1か月平均の残業実績については、①X3組合員が平成17年1月から同年6月までは約28.9時間、支給額約35,319円であったのに対し、同年7月から同年9月までは約5.3時間、支給額約9,163円、②X4組合員が同年1月から同年6月までは約30.8時間、支給額約38,073円であったのに対し、同年7月から同年9月までは約6.8時間、支給額約11,739円、③同年10月以降はX3組合員及びX4組合員ともにゼロ、となった。なお、Z1乗務員は、同年10月以降も午前7時から午前8時までの勤務に従事していた。

また、X3組合員及びX4組合員の1か月の給与総額は、基本給と残業手当の合計額であり、平成17年1月分から同年6月分までの残業手当が振り込まれた期間における同人らの1か月平均の基本給は、X3組合員が245,000円、X4組合員が約249,833円であった。（甲1、甲2、甲15、乙3、証人 X3、証人 Y2）

(ケ) 平成18年2月1日、組合と A3 は、会社に対し、「残業手当を正規に求めているから、他のアルバイトと差別して、残業を平等にさせない、やりじまいを平等にさせない、という配車差別によって賃金差別を行っている」と

記載した「抗議および通告」と題された書面を提出した。(甲8)

(コ) 会社は、組合に対し、X3組合員及びX4組合員が早出残業について労働基準法に則った時間外割増単価を請求するので、出勤時刻を午前8時と指定する旨、団交において述べたことがあった。(乙3、証人 Y2)

イ 未払賃金請求訴訟等について

(ア) 平成17年5月4日、X3組合員及びX4組合員並びに組合は、会社に対し、午前7時から午前8時までの残業単価が違法計算であるとして、労働基準法の規定に基づく金額を支払うよう求める旨の催告状を郵送した。(甲19)

(イ) 平成17年7月4日、X3組合員、X4組合員及び組合は、連名で泉大津労基署に対して、会社が残業単価を是正し、未払賃金を支払うよう指導を求める申告書を提出した。(甲19)

(ウ) 平成17年7月26日付けで、泉大津労基署は、X3組合員に係る割増賃金の支払について、会社あてに、労働基準法第37条等違反としての是正勧告書を交付し、指導を行った。(甲20)

(エ) 平成17年8月25日付けで、組合と A3 は、泉大津労基署監督官から、会社が是正勧告に従うことを拒否したとの連絡を受けたとして、会社あてに「抗議申入書」と題された書面を提出した。(甲5)

(オ) 平成17年9月2日付けで、泉大津労基署は、X3組合員あてに「申告事案の処理経過について」と題した書面を交付した。同書面には次のように記載されていた。(甲20)

「 標記の件について、処理経過をご連絡致します。

貴殿から申告のあった B における割増賃金の支払の件ですが、本職から平成17年7月26日付けで会社あてに労働基準法第37条等違反としての是正勧告書を交付し、指導を行ったところです。

(略) 」

(カ) 平成17年9月6日、X3組合員、X4組合員、X5組合員及びX6組合員は、会社が泉大津労基署から是正勧告を受けたにもかかわらず、サービス残業未払賃金及び残業割増未払賃金を支払わないとして、大阪地方裁判所岸和田支部(以下「大阪地裁岸和田支部」という。)に訴訟(以下「未払賃金請求訴訟」という。)を提起した。(甲5、甲6)

(キ) 平成18年11月30日、大阪地裁岸和田支部は、未払賃金請求訴訟について、会社がX3組合員、X4組合員、X5組合員及びX6組合員に対して、総額2,127,629円を支払うこと等を命じる判決を言い渡した。(甲25)

(2) 組合は、X3組合員及びX4組合員に早出残業をさせず、また、やりじまいを認

めないことが不当労働行為に当たると主張するので、以下検討する。

ア 早出残業に関して

まず、前記(1)ア(ク)の事実によれば、X3組合員及びX4組合員の1か月の給与総額は、基本給と残業手当の合計額であるところ、同人らの平成17年1月から同年6月までの1か月平均の残業手当が給与総額に占める割合は、X3組合員が約12.6%、X4組合員が約13.2%である。また、X3組合員及びX4組合員が早出残業を拒否したとの事実の疎明もないことからすると、会社が同人らに早出残業を割り振らないことによって、同人らは給与総額が低下し、経済的な不利益を受けているといえる。

次に、前記(1)ア(カ)及び(ク)の事実によれば、①Z1乗務員は、平成17年10月以降も午前7時から午前8時までの勤務に従事していること、②一方、同月以降のX3組合員及びX4組合員の残業実績は、従前の二十数時間からゼロとなったこと、が認められることからすると、早出残業を必要とする業務量がある中で、同じアルバイト従業員であるにもかかわらず、組合員と非組合員との間で、早出残業の取扱いが異なっているといわざるを得ない。

この点、前記(1)ア(コ)の事実によれば、会社は、組合に対し、X3組合員及びX4組合員が早出残業について労働基準法に則った時間外割増単価を請求するので、出勤時刻を午前8時と指定する旨、団交において述べたことが認められる。しかしながら、X3組合員及びX4組合員が労働基準法に則った時間外割増単価を請求するのは、当然の行為といえるのであり、会社が述べた理由は、会社が同人らの早出残業を他のアルバイト従業員と異なって取り扱うことの合理的で正当な理由となるものではない。

さらに、前記(1)イの事実によれば、同人らと組合は、残業単価が違法計算であるとして、①会社に対する催告状の郵送、②泉大津労基署への申告書の提出、③大阪地裁岸和田支部に対する未払賃金請求訴訟の提起等、正当な組合活動を展開しており、組合と会社は、時間外割増単価を巡って対立関係にあったとみるのが相当である。

以上のことからすると、会社がX3組合員及びX4組合員に早出残業を割り振らないのは、組合の正当な活動を嫌悪して、組合員に対して行われた不利益取扱いであり、もって、組合の弱体化を図ろうとするものであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ やりじまいに関して

まず、前記(1)ア(カ)の事実によれば、会社は、Z1乗務員には、やりじまいを認めているが、X3組合員及びX4組合員には、やりじまいを認めていないた

め、同人らは、業務終了後も午後5時まで駐車場で待機していることが認められる。このことからすると、同じアルバイト従業員であるにもかかわらず、組合員と非組合員との間で、勤務終了時の取扱いが明らかに異なっており、同人らは非組合員と比べて、勤務時間が事実上長くなるという不利益を被っている。

この点、会社は、X3組合員及びX4組合員は、会社からの事前の申入れがないと午後5時を過ぎる残業に従事しないのに対し、他の従業員が午後5時を過ぎても業務を遂行してくれていることからすると、X3組合員及びX4組合員にやりじまいを認めると、他の従業員と比較して逆差別となる旨主張する。しかしながら、後記のとおり、組合と会社が対立関係にある中、会社に友好的な従業員への配慮が必要との会社の主張は、一定理解できるものの、Z1組合員と比較して、X3組合員及びX4組合員にやりじまいを認めない合理的で正当な理由になるとまでいうことはできず、かかる会社の主張は採用できない。

また、前記(1)ア(カ)の事実によれば、会社は、X3組合員及びX4組合員に対しても、Z1乗務員と同じ労働条件を了解するなら、やりじまいを認める旨提案したことが認められる。しかしながら、前記(1)ア(オ)及びイの事実からすれば、組合は、会社に対して、Z1乗務員に適用されている労働条件が労働基準法違反であり、組合員らに正規の時間外割増賃金を支払うよう求めていることが明らかであるから、会社提案は、むしろX3組合員及びX4組合員にやりじまいを認めるための交換条件として提示することによって、同人らの組合活動を牽制することを企図してなされたものということが出来る。

さらに、前記ア判断のとおり、組合と会社は、時間外割増単価を巡って対立関係にあったとみるのが相当である。

以上のことからすると、会社がX3組合員及びX4組合員にやりじまいを認めないのは、組合の正当な活動を嫌悪して、組合員に対して行われた不利益取扱いであり、もって、組合の弱体化を図ろうとするものであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点 (X5組合員及びX6組合員の勤務地を南港から泉大津に戻さないことは、不当労働行為に当たるか。) 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 X5組合員、X6組合員、Z2元組合員及びZ3乗務員の採用及び勤務地変更について

(ア) 昭和58年4月及び平成2年2月、X5組合員及びX6組合員は、それぞれ会社に正社員として採用された。同人らは、海上コンテナ輸送の乗務員であり、主な業務内容は、南港や神戸港に到着したコンテナをトレーラーに積み込み、

得意先に届けることであった。(甲32、乙3)

(イ) 昭和60年、会社は、大阪府泉大津市 に泉大津車庫を設置した。

X 5 組合員、X 6 組合員、Z 2 元組合員及びZ 3 乗務員らは、泉大津車庫に出勤した上で業務を行うことになり、同人らの通勤手当は、自宅から泉大津車庫までの距離を基準に算定された月額8,000円であった。(乙3)

(ウ) 平成8年10月、会社は、泉大津車庫に出勤していた海上コンテナ輸送の従業員らの勤務地を南港車庫に変更した。

また、会社は、従業員の時間外勤務手当の就労時間数算定に係る起点を泉大津車庫から南港車庫に変更した。

これに伴い、会社は、南港車庫に勤務することとなった従業員らの時間外勤務手当が減少するのを補償するためとして、通勤手当とは別に、月額2万円の勤務地変更手当を支給することとした。

これ以降、X 5 組合員、X 6 組合員、Z 2 元組合員及びZ 3 乗務員らは、南港車庫まで自家用車で通勤することになり、それぞれ通勤時間が30分程度長くなった。

そして、同人らの1か月の通勤手当額は、自宅から南港車庫までの距離により算定された結果、X 5 組合員が20,800円、X 6 組合員が18,400円、Z 2 元組合員が18,400円、Z 3 乗務員が24,000円となった。

(甲32、乙2、乙3、証人 Y 2)

(エ) 平成11年4月、会社は、阪神・淡路大震災後のコンテナの取扱本数の減少等による経営悪化に対応するための経費削減や南港車庫を勤務地とする従業員間の勤務条件の統一等を理由として、勤務地を泉大津車庫から南港車庫に変更された従業員に支給していた勤務地変更手当を廃止した。

その後、X 5 組合員、X 6 組合員、Z 2 元組合員及びZ 3 乗務員は、会社に対して、勤務地を南港車庫から泉大津車庫に戻してほしい旨の要望を行った。

(甲32、乙2、乙3、証人 Y 3)

(オ) 平成16年7月頃、X 5 組合員、X 6 組合員、Z 2 元組合員及びZ 3 乗務員は、A 4 に加入した。(乙3)

(カ) 平成17年4月、会社と A 4 は、海上コンテナ輸送の従業員の勤務地はあくまでも南港車庫であるが、通勤時の泉大津車庫から南港車庫までの移動に会社のトレーラー・ヘッドを貸与する旨確認した。(乙3、証人 Y 2)

(キ) 平成17年6月9日、X 5 組合員、X 6 組合員及びZ 2 元組合員は、A 4 を脱退し、組合に加入するとともに、同月21日、会社に対して、組合加入を通告した。なお、同人らと同時に A 4 を脱退したZ 3 乗務員は、非組合員となっ

た。(甲32)

(ク) 平成17年8月1日以降、Z3乗務員は、泉大津車庫で会社のトレーラー・ヘッドに乗り、出勤することになった。

これに伴い、同人の通勤手当は、自宅から泉大津車庫までの距離が算定基礎となり、月額8,000円に減額された。

なお、同人の時間外勤務手当が、従前どおり、南港車庫を起点に算定されるという取扱いに変更はなかった。

また、会社は、組合に対して、Z3乗務員と同様に、通勤時の泉大津車庫から南港車庫までの移動に会社のトレーラー・ヘッドを使用してもよい旨述べた。

(甲32、乙3、証人 Y2)

(ケ) 平成17年8月25日、組合と A3 は連名で、会社がZ3乗務員の勤務地を泉大津に戻したと主張し、このことは、組合に対する差別扱い・不利益扱いになるから、組合員3名の勤務地変更手当を復活させるか、勤務地を泉大津に戻して正規の残業計算をすべきである旨記載した「抗議申入書」を会社に提出した。(甲5)

(コ) 平成18年2月1日、組合と A3 は連名で、会社が「正社員の勤務地変更問題について、泉大津に戻す話を、残業手当を請求しないことを飲まないに戻さないとして(これ自身労基法違反!)、他従業員(戻っている社員がいる)と差別している」と記載した「抗議および通告」と題された書面を会社に提出した。(甲8)

(サ) 平成18年3月20日、Z2元組合員は、組合を脱退した。(甲32)

(シ) 平成18年3月31日以降、Z2元組合員は、泉大津車庫で会社のトレーラー・ヘッドに乗り、出勤することになった。

これに伴い、同人の通勤手当は、自宅から泉大津車庫までの距離が算定基礎となり、月額8,000円に減額された。

なお、同人の時間外勤務手当が、従前どおり、南港車庫を起点に算定されるという取扱いに変更はなかった。(甲32、乙3、証人 Y2)

(ス) Z2元組合員及びZ3乗務員は、運送作業日報を泉大津車庫に提出している。一方、X5組合員及びX6組合員は、運送作業日報を南港車庫に提出している。また、Z2元組合員及びZ3乗務員らが、定時の午後5時に泉大津車庫に戻ってくるのに対し、X5組合員及びX6組合員は、定時の午後5時まで南港車庫で待機した後、帰宅している。

なお、X5組合員、Z2元組合員及びZ3乗務員の自宅は岸和田市、X6組合員の自宅は和泉市にある。(甲3、証人 Y2)

(セ) 会社は、組合に対し、「組合が法律どおりの残業手当を請求するから、組合員の勤務地を変更しない」と、団交において述べたことがあった。

また、会社は、組合に対し、南港車庫から泉大津車庫までの移動時間についての時間外勤務手当を請求しないなら、組合員の勤務地を泉大津車庫に戻してもよい旨、団交において述べたことがあった。(甲32、証人 Y 2)

イ 未払賃金請求訴訟等について

(ア) 平成17年5月4日、X 3 組合員及びX 4 組合員並びに組合は、会社に対し、午前7時から午前8時までの残業単価が違法計算であるとして、労働基準法の規定に基づく金額を支払うよう求める旨の催告状を郵送した。(甲19)

(イ) 平成17年7月14日、X 5 組合員、X 6 組合員、Z 2 元組合員及び組合は、連名で泉大津労基署に対して、会社がサービス残業に係る未払賃金を支払うよう指導を求める申告書を提出した。(甲18)

(ウ) 平成17年8月18日付けで、泉大津労基署は、X 5 組合員に係る割増賃金の支払について、会社あてに、労働基準法第37条等違反としての是正勧告書を交付し、指導を行った。(甲20)

(エ) 平成17年8月25日付けで、組合と A 3 は、泉大津労基署監督官から、会社が是正勧告に従うことを拒否したとの連絡を受けたとして、会社あてに「抗議申入書」と題された書面を提出した。(甲5)

(オ) 平成17年9月2日付けで、泉大津労基署は、X 5 組合員あてに「申告事案の処理経過について」と題した書面を交付した。同書面には次のように記載されていた。(甲21)

「 標記の件について、処理経過をご連絡致します。

貴殿から申告のあった B における割増賃金の支払の件ですが、本職から平成17年8月18日付けで会社あてに労働基準法第37条等違反としての是正勧告書を交付し、指導を行ったところです。

(略) 」

(カ) 平成17年9月6日、X 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員及びX 6 組合員は、会社が泉大津労基署からは是正勧告を受けたにもかかわらず、サービス残業未払賃金及び残業割増未払賃金を支払わないとして、大阪地裁岸和田支部に未払賃金請求訴訟を提起した。(甲5、甲6)

(キ) 平成18年11月30日、大阪地裁岸和田支部は、未払賃金請求訴訟について、会社がX 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員及びX 6 組合員に対して、総額2,127,629円を支払うこと等を命じる判決を言い渡した。(甲25)

(2) X 5 組合員及びX 6 組合員の勤務地を南港から泉大津に戻さないことが不当労働

行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が非組合員であるZ3乗務員及びZ2元組合員の勤務地を南港車庫から泉大津車庫に変更したにもかかわらず、X5組合員及びX6組合員の勤務地を南港車庫から泉大津車庫に戻さないことが不当労働行為である旨主張するので、Z3乗務員及びZ2元組合員の勤務地について検討する。

前記(1)ア(ウ)、(カ)、(ク)及び(シ)の事実によれば、①会社は、平成8年10月から、泉大津車庫に出勤していた海上コンテナ輸送の従業員の勤務地を南港車庫に変更したこと、②会社とA4は、平成17年4月、海上コンテナ輸送の従業員の勤務地はあくまでも南港車庫であるが、通勤時の泉大津車庫から南港車庫までの移動に会社のトレーラー・ヘッドを貸与する旨確認したこと、③Z3乗務員は、同年8月1日以降、泉大津車庫で会社のトレーラー・ヘッドに乗り、出勤していること、④Z2元組合員は、同18年3月31日以降、泉大津車庫で会社のトレーラー・ヘッドに乗り、出勤していること、⑤Z3乗務員及びZ2元組合員の時間外勤務手当については、泉大津車庫で会社のトレーラー・ヘッドに乗り換えることとなって以降も、従前どおり、南港車庫を起点に算定されるという取扱いに変更はなかったこと、⑥X5組合員及びX6組合員は、自宅から南港車庫まで自家用車で通勤していること、が認められることからすると、非組合員のZ3乗務員及びZ2元組合員は、泉大津車庫で会社のトレーラー・ヘッドに乗り、出勤しているだけであって、同人らの勤務地は、依然として、X5組合員及びX6組合員と同じ南港車庫とみるのが相当であり、組合の主張は採用できない。

イ また、前記(1)ア(ス)の事実によれば、①Z2元組合員及びZ3乗務員は、運送作業日報を泉大津車庫に提出していること、②一方、X5組合員及びX6組合員は、運送作業日報を南港車庫に提出していること、③また、Z2元組合員及びZ3乗務員らが、定時の午後5時に泉大津車庫に戻ってくることがあるのに対し、X5組合員及びX6組合員は、定時の午後5時まで南港車庫で待機した後、帰宅していること、が認められるが、かかる取扱いの相違は、通勤時の泉大津車庫から南港車庫までの移動に会社のトレーラー・ヘッドを使用するか否かに起因するというべきであり、前記(1)ア(ク)の事実のとおり、会社は、組合に対して、Z3乗務員と同様に、通勤の際、泉大津車庫から南港車庫までの移動に会社のトレーラー・ヘッドを使用してもよい旨述べた一方で、組合からはX5組合員及びX6組合員のトレーラー・ヘッドの使用を会社に申し入れ、これを拒否されたとの主張や事実の疎明はないのであるから、従業員間における不合理な取扱いの相違ではなく、同人らへの不利益取扱いとまでいうことはできない。

ウ なお、前記(1)ア(セ)の事実によれば、会社は、団交において、組合に対し、

南港車庫から泉大津車庫までの移動時間について、時間外勤務手当を請求しないなら、組合員の勤務地を泉大津車庫に戻してもよい旨述べたことが認められる。しかしながら、当該発言は、労働基準法上の問題を有するか否かはともかくとして、会社が仮に勤務地そのものを泉大津車庫に戻すとした場合の条件を提示したものとみるのが相当であり、前記(1)ア(ク)の事実によれば、会社のトレーラー・ヘッドは、組合員も申し出ることによって使用できるのであり、そもそも会社は、前記ア判断のとおり、従業員間の勤務地に係る取扱いに差を設けていないのであるから、当該発言をもって、組合員を差別的に扱ったとは認められない。

エ 以上のことからすると、会社がX 5組合員及びX 6組合員の勤務地を南港車庫から泉大津車庫に戻さないことは、不当労働行為には該当せず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点 (Z 2元組合員への新車貸与の順番を変更したことは、不当労働行為に当たるか。) 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 平成17年12月、会社は、Z 2元組合員及び A 4 の組合員であるZ 4乗務員が乗務している車両の車検切れの時期が近づいてきたことを受けて、ディーラーに2台の新車を発注した。

なお、Z 2元組合員及びZ 4乗務員が乗務していた車両の車検切れの時期は、それぞれ平成18年2月24日及び同年3月14日であった。(乙3)

イ 平成18年2月初旬、会社は、ディーラーから2台の新車の納車が遅れる旨の連絡を受けた。(乙3、証人 Y 2)

ウ 平成18年2月24日、Z 2元組合員が乗務していた車両の車検が切れた。

同日、Y 2所長は、Z 2元組合員に対し、「当面これに乗ってください」と説明した上で、他の車両に乗り換えるよう指示した。

その後、Y 2所長は、ディーラーに対して、Z 4乗務員が乗務している車両の車検切れまでに、1台だけでも新車を納入するよう依頼した。(乙3、証人 Y 2)

エ 平成18年3月13日、会社は、ディーラーから1台目の新車が納車されたことを受けて、翌日の同月14日に乗務していた車両の車検が切れるZ 4乗務員に対し、当該新車への乗換えを指示した。この際、同人は、Z 2元組合員に対して、「Z 2君の番なのに私に回ってきたが、悪いなあ」と述べた。

なお、当該新車の車検登録は、同月13日であった。(甲9、乙3、証人 Y 2)

オ 平成18年3月16日、組合と A 3 は、連名で、Z 2元組合員にあてがわ

れるべき新車をZ 4乗務員にあてがったなどと記載した「抗議文」と題された書面を会社あてに送付した。(甲9)

カ 平成18年3月17日、2台目の新車の車検登録がなされた。なお、同日は金曜日であった。(証人 Y 2)

キ 平成18年3月20日、Z 2元組合員は、組合を脱退した。(甲32)

ク 平成18年3月22日、ディーラーから2台目の新車が納車され、同月25日、会社は、Z 2元組合員に当該新車への乗換えを指示した。

なお、新車が納車された日の前日の21日は祝日であった。(乙3、証人 Y 2)

ケ 平成18年3月24日、組合と A 3 は連名で、「(会社からの)『質問書』への回答および抗議」と題された書面を会社あてに送付した。同書面には、会社が1台目の新車をZ 2元組合員ではなく、Z 4乗務員に割り当てたことが差別・不利益取扱い以外の何ものでもなく、不当労働行為であること、などが記載されていた。(甲10)

コ 平成18年3月27日、組合と A 3 は連名で、前記ケ記載の「『質問書』への回答および抗議」に対する回答を求めるとともに、会社によるZ 2元組合員への新車「割り当て」を踏みにじる行為が組合差別であるだけでなく、Z 2元組合員への切り崩し、脱退工作である、などと記載した「申入書」と題する書面を会社あてに送付した。(甲11)

サ 会社は、作業日報、ETCカード及び燃料カード等、乗務員と車両を一括管理している。また、乗務員が使用する車両を乗り換えるときには必ず新車が与えられるというルールはなく、車両を乗り換わる順番も明確でない。なお、Z 3乗務員は、遅くとも平成8年10月までに入社しているが、同人は、一度も新車に乗務したことがない。(証人 Y 2)

(2) Z 2元組合員への新車貸与の順番を変更したことが不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、①会社が先に車検が切れたZ 2元組合員ではなく、Z 4乗務員に新車を貸与したこと、②通常、車検登録から1、2日程度で新車が納車されるにもかかわらず、Z 2元組合員に貸与された新車は、当該車両の車検登録から5日後に、同人の組合脱退から2日後に納車されていること、が組合員への明白な嫌がらせであり、組合員の切り崩しを企図した不当労働行為に該当する旨主張する。

イ そこで、新車貸与に係る順番についてみると、確かに、前記(1)ウ、エ、ク及びサの事実によれば、会社は、①作業日報、ETCカード及び燃料カードなど、乗務員と車両を一括管理していること、②平成18年2月24日に乗務していた車両

の車検が切れたZ2元組合員に対して、同日、「当面これに乗ってください」と説明した上で、他の車両に乗り換えるよう指示したこと、③同年3月13日、ディーラーから1台目の新車が納車されたことを受けて、翌日の同月14日に乗務していた車両の車検が切れるZ4乗務員に対し、当該新車への乗換えを指示したこと、④同月22日、ディーラーから2台目の新車が納車されたことを受けて、同月25日、Z2元組合員に当該新車への乗換えを指示したこと、が認められる。

ウ これらのことからすると、確かに会社は、先に車検が切れたZ2元組合員ではなく、Z4乗務員から先に新車を貸与していることが認められる。しかし、使用する車両の車検が切れた従業員から順番に新車を貸与していった場合、平成18年3月13日にZ2元組合員に1台目の新車を、Z4乗務員に同日前までZ2元組合員が乗車していた中古車を貸与した上で、Z4乗務員に対しては、2台目の新車が納車された時点で、さらに当該新車への乗換えを指示することが必要となるのであり、①同人らは短期間に2度の乗換えを余儀なくされ、1台目の新車をZ4乗務員に使用させた場合に比べ、車両管理面での事務処理手続が増える、②乗務員としては、自分の乗務する車両はできるだけ固定されるのが望ましい、旨の会社の主張も一定理解できるところである。

エ また、前記(1)エ、ク及びサの事実によれば、Z4乗務員の新車への乗換えから約10日後には、Z2元組合員も新車に乗り換えており、①乗務員が使用する車両を乗り換えるときには必ず新車が与えられるというルールはなく、車両を乗り換わる順番も明確でないこと、②Z3乗務員は、遅くとも平成8年10月以降、一度も新車に乗務したことがないこと、からすると、会社の行為は、Z2元組合員をことさら不利益に取り扱うことを企図したものとまでいうことはできない。

オ さらに、新車の納車時期とZ2元組合員の組合脱退時期の関係についてみると、前記(1)エ、カ、キ及びクの事実によれば、①平成18年3月13日に納車された1台目の新車の車検登録は、納車日と同日であること、②同月22日に納車された2台目の新車の車検登録は、同月17日の金曜日であり、同月21日は祝日であること、③Z2元組合員が同月20日の月曜日に組合を脱退したこと、が認められ、Z2元組合員の組合脱退の2日後に2台目の新車が納車されている。しかし、当該新車の車検登録日である同月17日から納車日の同月22日の間には、土曜日、日曜日及び祝日が挟まれているから、納車日が不自然に遅れているとまでいうことはできず、会社がZ2元組合員を組合から脱退させるために2台目の新車の納車を意図的に遅らせたとは認められない。

カ 以上のことからすると、会社がZ2元組合員への新車貸与の順番を変更したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱い及び支配介入の不当労働

行為には該当せず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点（平成17年7月29日及び同18年7月27日の団交における会社の態度は、不誠実であったか。）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 平成17年7月13日、組合と A 3 は連名で、①X 3 組合員及びX 4 組合員に平成17年度の夏季一時金を支給すること、②その金額は、正社員と同額とすること、③支給日は7月20日までとすること、④①から③までの要求に基づく団交を早急に行うこと、を求める「要求書」と題された書面を会社あてに送付した。

(甲16)

イ 平成17年7月29日、組合と会社は、組合員の労働条件改善等を協議事項とする17.7.29団交を開催した。出席者は、組合は組合執行委員長 X 1（以下「X 1 委員長」という。）、組合執行委員 X 7（以下「X 7 執行委員」という。）ほか4名、会社は代表取締役、専務取締役及びY 2 所長であった。

この団交において、まず組合は、会社が同僚の訃報を組合員に伝えなかったことを問い質したところ、会社は、訃報をすべての従業員に伝えたわけではない、組合員だけを別扱いしたわけではない旨説明した。

また、組合が、X 3 組合員及びX 4 組合員の残業手当について、泉大津労基署の是正勧告どおりの残業単価で算出される額と既払手当額との差額を支払うよう求めたところ、会社は、X 3 組合員との当初の契約において、アルバイト従業員が午前7時から午後5時までの勤務に日当を支払うことで合意していた旨の回答を繰り返し、組合からの泉大津労基署による是正勧告の指摘については、会社は、平成17年8月16日に泉大津労基署と協議予定であり、当該勧告に従うか否かについて現在検討中である旨回答した上で、「監督官は池辺運送の中身見て言うてんの違うねん。法律書と文法とだけを見て作った文書や」と述べた。

さらに、組合が、年功賃金が一方的にカットされたとして、その回復を求めたところ、会社は、すべての従業員の合意を得た上で、当該賃金カットを実施した旨述べ、組合はこれに反論した。

そして、組合がこれまでに行われた諸手当のカットの根拠として、決算書を見せるよう述べたところ、会社は、「見せる必要あるかいな」、「見た責任はどないするんや」と述べ、会社の労働条件や賃金体系は同業他社と比べても劣っていない旨述べるとともに、燃料費も上がっているし、車も買い替えなければならない苦しい時期であることを説明した上で、「すまんけど昔の話せんと、これから一歩ずつ千円でも五千円でも一万円でも上げてよと、そう言うたらええんちゃうん」と述べた。

なお、当該団交において、会社側は、筆記用具を持参することはなかった。

(甲12、証人 Y 3)

ウ 平成18年7月27日、組合からの要求を受けて、組合と会社は、組合員の労働条件改善等を協議事項とする18.7.27団交を開催した。出席者は、組合はX 1 委員長、X 7 執行委員ほか3名、会社は専務取締役及びY 2 所長であった。

この団交において、まず組合は、正社員の健康診断を就業時間内に実施することを求めたのに対し、会社は、現状でも従業員が業務をやりくりして、臨機応変に対応している結果、支障が生じていない旨説明しながらも、前向きに努力する旨の回答を繰り返した。

また、組合がアルバイト従業員にも年次有給休暇以外に、盆と正月に4日の休暇を付与することを求めたところ、会社は、「今言われてんからな。今答えるんやったら、今は考えてない」と述べたため、組合は後日文書で回答してもらいたい旨述べ、会社は文書で回答する旨述べた。

なお、当該団交において、会社側は、筆記用具を持参することはなかった。

(甲14、証人 Y 3)

(2) 組合員の労働条件の改善等に係る団交において、会社の対応が不誠実であったといえるかについて、以下判断する。

ア 17.7.29団交について

組合は、会社が、①同僚の訃報を伝えなかったことについて、謝罪の言葉もなく、②アルバイト従業員の早出と定時以降の残業はサービスである旨繰り返し、③年功賃金の回復要求については、ゼロ回答であり、その根拠となる財務諸表などの資料を一切提示せず、④テープはおろかメモも一切取らなかったこと、が不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

まず、組合は、会社が同僚の訃報を伝えなかったことについて、謝罪の言葉がなかった旨主張する。一般的に、義務的団交事項とは「労働条件」、「労働協約の締結その他の事項」と解されるところ、会社による従業員の訃報の伝達の有無が、義務的団交事項に該当すると断じられない上、前記(1)イの事実によれば、団交において、会社は、訃報をすべての従業員に伝えたわけではない、組合員だけを別扱いしたわけではない旨回答したことが認められることからすると、会社は、組合に訃報を伝えなかった理由について一定の説明をしているのであり、会社の対応が不誠実とはいえない。

次に、組合は、会社がアルバイト従業員の早出と定時以降の残業はサービスである旨繰り返ししたと主張する。この点、前記(1)イの事実によれば、会社は、X 3 組合員との当初の契約において、アルバイト従業員が午前7時から午後5時ま

での勤務に日当を支払うことで合意していた旨の回答を繰り返していることが認められる。しかしながら、前記1(1)イの事実からすると、アルバイト従業員に係る未払賃金の問題は、平成17年7月4日に2名の組合員と組合が連名で、泉大津労基署に対して、会社が未払賃金を支払うよう指導を求める旨の申告書を提出するとともに、同年9月6日には組合員らが未払賃金請求訴訟を提起するなど、17.7.29団交が開催された時点でも解決していなかったのであって、組合が泉大津労基署から会社に是正勧告があったことを指摘したのに対し、会社が「監督官は池辺運送の中身見て言うてんの違うねん。法律書と文法とだけを見て作った文書や」と発言したことは、泉大津労基署と残業手当に係る見解が相違していることを組合に伝えたものとみることができ、当該勧告に従うか否かについて、同年8月16日に泉大津労基署と協議予定であり、現在検討中である旨回答しているから、かかる会社の対応が直ちに不誠実とはいえない。

また、組合は、会社が年功賃金の回復要求については、ゼロ回答であり、その根拠となる財務諸表などの資料を一切提示しなかった旨主張する。確かに、前記(1)イの事実によれば、会社は、組合からの年功賃金の回復要求に有額の回答をしておらず、組合が決算書を見せるよう求めたのに対して、「見せる必要あるかいな」、「見た責任はどないするんや」などと述べたことが認められる。しかしながら、会社は、①年功賃金のカットがすべての従業員の合意によるものであったと説明したこと、②会社の労働条件や賃金体系は同業他社と比べても劣っていない旨述べるとともに、燃料費も上がっているし、車も買い替えなければならない苦しい時期であることを説明した上で、「すまんけど昔の話せんと、これから一歩ずつ千円でも五千円でも一万円でも上げてよと、そう言うたらええんちゃうん」と述べたこと、からすると、多少不穏当な発言があり、決算書の開示にも応じていないとはいえず、会社も組合からの要求を受けて、経営状況を口頭で説明するとともに、歩み寄りの姿勢を示しているとみるのが相当であって、かかる会社の対応が直ちに不誠実とまでいうことはできない。

なお、組合は、団交に際して、会社がテープはおろかメモも一切取らない旨主張するが、会社には、必ずしも団交の内容を録音ないし記録する義務はなく、この点に係る会社の対応が直ちに不誠実とまでいうことはできない。

イ 18.7.27団交について

組合は、会社は、①就労時間内の健康診断の実施やアルバイト従業員の盆と正月における休暇付与について、期待を抱かせる発言をするが、具体的な話が全くなく、ゼロ回答を繰り返すのみであること、②団交において、テープはおろかメモも一切取らないこと、が不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

まず、就労時間内の健康診断の実施について、労働安全衛生法第66条には、事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない旨規定されているが、健康診断は必ずしも就業時間内に実施する必要はないと解されるどころ、前記(1)ウの事実によれば、組合が正社員の健康診断を就業時間内に実施することを求めたのに対し、会社は、現状でも従業員が業務をやりくりして、臨機応変に対応している結果、支障が生じていない旨説明しながらも、前向きに努力する旨回答したことが認められるのであり、会社のかかる回答は、組合に期待を抱かせるためのものというよりも、会社の前向きな姿勢の表れとみるのが相当であって、かかる会社の対応が不誠実ということとはできない。

次に、アルバイト従業員の盆と正月における休暇付与について、一般的に、労働基準法上、年次有給休暇はともかく、特別休暇を与えるか否かについては、使用者の裁量に委ねられていると解すべきであって、前記(1)ウの事実によれば、組合がアルバイト従業員にも盆と正月の休暇を付与することを求めたところ、会社は、「今言われてんからな。今答えるんやったら、今は考えてない」と述べるとともに、組合の要求に応じて、文書で回答する旨述べたことが認められることからすると、会社は、組合からの唐突な要求に即答しかねる旨述べているのであって、かかる会社の対応もやむを得ないというべきである。

なお、組合は、当該団交においても、会社がテープはおろかメモも一切取らない旨主張するが、前記ア判断のとおり、この点に係る会社の対応が直ちに不誠実とまでいうことはできない。

ウ 以上のことからすると、会社は、組合の要求に応じて、代表取締役など責任ある立場の者が出席して、組合員の処遇に係る団交を行うとともに、「すまんけど昔の話せんと、これから一步步千円でも五千円でも一万円でも上げてよと、そう言うたらええんちゃうん」と述べるなど、会社の見解を説明しているのであって、会社と組合の意見が一致せず、最終的な結論を得ることができなかったからといって、会社の団交態度が不誠実とまではいうことはできない。

したがって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

5 争点 (Y 2 所長の組合員に対する発言や行動は、不当労働行為に当たるか。) 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 Y 2 所長は、運行管理、車両管理及び車庫の現場管理等、管理業務全般を所掌する会社の取締役であり、その職務の一環として、南港車庫に提出された日報の回収に当たっている。(乙 3、証人 Y 2)

イ 平成17年12月20日、Y 2 所長が携帯電話でX 5 組合員に対し、X 6 組合員、X

5 組合員及び Z 2 元組合員の 3 人と話がしたい旨述べたところ、X 5 組合員は、神戸勤務の X 3 組合員及び X 4 組合員も同席するのであれば応じる旨答えた。

また、Y 2 所長が「X 1 委員長や X 7 執行委員抜きで穏やかな話ができたなら」と述べたのに対し、X 5 組合員は、分会長である X 3 組合員に直接話してもらいたい旨答えた。（甲13、証人 X 5 、証人 Y 2 ）

ウ 平成17年12月27日、X 5 組合員が南港車庫に出向いてきた Y 2 所長に対し、「僕らの一時金でも生活が苦しいのに、まして X 3 さんや X 4 さんは、生活なんかできへん金額やで」と述べたところ、Y 2 所長は、「X 3 さんや X 4 さんの給料を元に戻してもええんや。X 5 さんはどのくらい思ってるか分かれへんが、ある程度は考えている。その代わりに大きい声では言われへんが、最終的には組合を辞めてもらわんとなあ」などと述べた。（甲13、甲32）

エ 平成18年2月20日、南港車庫に出向いた Y 2 所長は、X 6 組合員、X 5 組合員及び Z 2 元組合員に対して残るよう求めたが、これに応じたのは、Z 2 元組合員のみであった。

この際、Y 2 所長は、Z 2 元組合員に対し、X 6 組合員、X 5 組合員及び Z 2 元組合員の 3 人と話がしたい旨述べたが、Z 2 元組合員は、X 3 組合員及び X 4 組合員も含めた 5 人であれば応じる旨述べた。（甲13、証人 X 5 ）

オ 平成18年2月23日、Y 2 所長は、X 5 組合員に対し、前記エの Z 2 元組合員とのやりとりを聞いてくれたかと尋ねた上で、場所は任せるので組合の話がしたい旨述べたが、X 5 組合員は、自分の一存では判断できない旨述べた。（甲13）

(2) Y 2 所長の組合員に対する発言や行動が不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

前記(1)ウの事実によれば、平成17年12月27日、Y 2 所長は、X 5 組合員に対し、「X 3 さんや X 4 さんの給料を元に戻してもええんや。X 5 さんはどのくらい思ってるか分かれへんが、ある程度は考えている。その代わりに大きい声では言われへんが、最終的には組合を辞めてもらわんとなあ」などと述べており、当該発言は、明らかに組合からの脱退を勧奨したものである。

また、前記 1 (1)イ(ア)、(イ)、(カ)、(キ)、2 (1)イ(イ)、(カ)、(キ)、上記(1)イ、エ及びオの事実によれば、①平成17年5月4日、X 3 組合員及び X 4 組合員並びに組合は、会社に対し、午前7時から午前8時までの残業単価が違法計算であるとして、労働基準法の規定に基づく金額を支払うよう求める旨の催告状を郵送したこと、②平成17年7月4日及び同月14日、組合と X 3 組員、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及び Z 2 元組合員は連名で、泉大津労基署に対して、会社が残業単価を是正し、未払賃金を支払うことなどを求める申告書を提出したこと、③同

年9月6日、X3組合員、X4組合員、X5組合員及びX6組合員は、会社が泉大津労基署から是正勧告を受けたにもかかわらず、サービス残業未払賃金及び残業割増未払賃金を支払わないとして、大阪地裁岸和田支部に未払賃金請求訴訟を提起し、同18年11月30日に判決が言い渡されたこと、④同年12月20日、Y2所長が携帯電話でX5組合員に対し、「X1委員長やX7執行委員抜きで穏やかな話ができたらな」と述べたこと、⑤同18年2月20日、南港車庫に出向いたY2所長は、Z2元組合員に対し、X6組合員、X5組合員及びZ2元組合員の3人と話がしたい旨述べたこと、⑥同月23日、Y2所長は、X5組合員に対し、同月20日のZ2元組合員とのやりとりを聞いてくれたかと尋ねた上で、場所は任せるので組合の話がしたい旨述べたこと、が認められる。これらのことからすると、Y2所長の上記④から⑥までの発言は、未払賃金請求訴訟の進行中になされており、その意図は、組合と話し合わずに未払賃金請求について、組合員と何らかの解決を図ろうとするものであったと認められる。

また、未払賃金請求訴訟は、前記1(2)及び2(2)判断のとおり、正当な組合活動であることが明らかであるから、Y2所長の発言は、組合活動を嫌悪して、組合ないし組合員間の分断を企図してなされたといわざるを得ない。

以上のことからすると、平成17年12月27日におけるY2所長の発言並びに同月20日、同18年2月20日及び同月23日における同人の一連の発言は、組合運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

6 争点（会社がトレーラー・ヘッドのビラをはがしたこと、トレーラー・ヘッド内のかばんからビラを抜き取ったことは、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 平成17年9月頃、組合は、大阪地裁岸和田支部に未払賃金請求訴訟を提起するとともに、会社から貸与されたトレーラー・ヘッドに組合のビラを貼って走行（以下「ビラ闘争」という。）し始めた。（証人 X3）

イ 会社は、組合にトレーラー・ヘッドにビラを貼らないよう注意したが、組合は、ビラ闘争を継続し、会社が夕方にビラをはがすと、翌朝に組合がまたビラを貼って走行するということが繰り返された。（証人 Y2）

ウ 平成18年3月14日、組合は、会社が1台目の新車をZ2元組合員ではなく、Z4乗務員に使用させたことを受けて、ビラ闘争を強化し、窓ガラスなど、トレーラー・ヘッドの側面及び後部に十数枚のビラを貼って走行した。（証人 X3、証人 Y2）

エ 平成18年3月15日、Y2所長と会社従業員は、X4組合員のトレーラー・ヘッドに貼られていたビラをはがした。そして、Y2所長は、トレーラー・ヘッド側

面の窓ガラス内側に貼っていたビラをはがす際に、車内にあったX4組合員の私物のかばんからビラやビラを貼るためのテープを抜き取った。

翌日、Y2所長は、抜き取ったビラなどをX4組合員に返却した。（証人 Y2）

オ その後、会社は、裁判所に対して、組合によるトレーラー・ヘッドへのビラ貼りの禁止等の仮処分を申し立て、裁判所はこれを認容する命令を発した。（証人 Y2）

(2) 会社がトレーラー・ヘッドのビラをはがしたこと、トレーラー・ヘッド内のかばんからビラを抜き取ったことが支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、会社がトレーラー・ヘッドのビラをはがしたことについて、検討する。

前記(1)アからエまでの事実によれば、①組合は、会社に対する未払賃金請求訴訟の提起を契機として、ビラ闘争を開始したこと、②会社が組合にビラ貼付を注意したにもかかわらず、組合がビラを貼り続けていたこと、③組合は、会社が1台目の新車をZ2元組合員ではなく、Z4乗務員に使用させたことを受けて、当該ビラ闘争を強化したこと、④十数枚のビラが、窓ガラスなど、トレーラー・ヘッドの側面及び後部に貼られていたこと、が認められることからすると、ビラ闘争は、未払賃金の請求及び会社がZ2元組合員に新車を使用させなかったことに対する措置として組合が行ったものと思料される。

しかしながら、①組合員が窓ガラスなどに十数枚のビラが貼られた車両を使用して、公道を走行すれば、交通安全上好ましくないこと、②会社が組合にビラ貼付を注意したにもかかわらず、組合はビラを貼っての走行を繰り返したこと、③他にビラ貼付が許される特段の事情について、事実の疎明がないこと、を併せ考慮すると、会社がビラをはがしたことは不当労働行為とまではいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

イ 次に、Y2所長がX4組合員の私物のかばんの中からビラを抜き取ったことについて、検討する。

前記(1)エの事実によれば、平成18年3月15日、Y2所長は、X4組合員のトレーラー・ヘッド側面の窓ガラス内側に貼っていたビラをはがそうとした際、車内のかばんからビラを抜き取ったことが認められるが、もとより会社が従業員の私物のかばんの中身を無断で抜き取ることは、禁止されるべき行為であり、行きすぎである。しかも、Y2所長が抜き取ったのは組合のビラであり、当該ビラが組合活動に使用されることは明らかであるから、かかるY2所長の行為は、組合活動を妨害するために行った労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

7 救済方法

組合は、会社及びY 2 所長による支配介入の禁止並びに謝罪文の掲示を求めるが、主文 3 で足りると考える。

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11月12日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印