

命 令 書 (写)

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合（ユニオン北九州）
執行委員長 X₁

被 申 立 人 新東陸運株式会社
代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成20年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年12月25日第1785回、平成21年1月9日第1786回、同月19日第1787回、同月23日第1788回及び同月29日第1789回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員大石桂一、同川嶋四郎、同矢野正彦、同五十君麻里子、同植田正男及び同田中里美が出席し、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 事案の概要及び請求する救済内容等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社新東陸運（以下「会社」という。）が、申立人全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合（ユニオン北九州）（以下「組合」という。）の組合員である会社の有期雇用従業員（1年契約）X₂（以下「X₂」といふ。）との有期雇用契約を更新しなかったことは、同人の組合加入を理由になされたものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当し、また、X₂が組合に加入するにあたり、会社が従業員を使って同人の言動調査を行ったこと

が同法 7 条 3 号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして、組合がその救済を求めて申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) X₂に対する平成 20 年 1 月 14 日付け有期雇用契約に係る雇止めの撤回及びバックペイ
- (2) 組合に加入する従業員に対する素行調査の禁止
- (3) (1) 及び (2) に係るポストノーティス

3 本件の争点

本件の主な争点は、次のとおりである。

- (1) 会社の X₂に対する雇止めは、同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか、また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) 会社は、組合に加入しようとする X₂の言動を調査したのか、調査したとして、組合に対する支配介入に該当するか。

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) 申立人等

組合は、平成 7 年 2 月 25 日に福岡県内の企業に勤務する労働者が中心となって結成した個人加盟方式の労働組合であり、同年 3 月 6 日、上部団体である全国一般労働組合全国協議会に加盟している。

平成 19 年 11 月 19 日に組合に加入した X₂を含め本件申立時の組合員総数は 143 名であり、3 名が新東陸運分会（以下「分会」という。）に所属している。

また会社内には、組合のほか、全日本港湾労働組合（以下「全港湾労組」という。）、連合福岡ユニオン、企業内労組である新東陸運労働組合の 3 労組（以下「他労組」という。）が併存しており、平成 20 年 4 月現在、他労組に所属する会社従業員は、全港湾労組 4 名、連合福岡ユニオン 1 名、新東陸運労働組合 10 名である。これら他労組に所属する従業員は、いず

れも会社の正規雇用従業員である。

〔乙第24号証、第1回審問 X₃証人陳述（以下「乙24」、「審① X₃証人」と略記。以下これに準じて表記）〕

（2）被申立人等

ア 会社は、昭和45年3月3日に設立され、海上コンテナ運送やトラック運送などを業とする株式会社であり、肩書地に本社（以下「和布刈本社」という。）を置くほか、北九州市門司区太刀浦にコンテナターミナル管理事務所（以下「太刀浦事務所」という。）、福岡市博多区に博多港事務所、北九州市門司区新門司に新門司営業所、新門司車庫などを有しております、本件申立時の従業員数は40名である。

会社は、貨物の海上輸送を業とするシーゲートコーポレーション株式会社（以下「シーゲート」という。）が全額出資する子会社であり、シーゲートが請け負った貨物などの輸送業務を行っている。

〔乙26、乙27、乙67、審⑤ Y₂証人〕

イ 会社役員等

会社のY₃代表取締役（以下「Y₃社長」という。）は、平成15年にシーゲートから出向によって会社に入社し、平成16年、代表取締役に就任した。

会社のY₂常務取締役（以下「Y₂取締役」という。）は、平成15年10月、シーゲートから出向によって会社に入社し、平成16年4月、会社の取締役に就任した後、平成18年3月、常務取締役となり、以後、会社の営業部門全般を統括している。

なお、本件審査中の平成20年3月、Y₃社長は退任し、後任としてY₁取締役が代表取締役に就任した。

〔審④ Y₂証人〕

2 会社の業務概要

（1）会社の輸送部門

会社の輸送部門は、太刀浦事務所に所属し、コンテナ部門とトラック部門で構成されており、Y₂取締役の直属の部下であるY₄営業部長代理（以下「Y₄部長代理」という。）が両部門の配車その他の運行管理業務を担当している。またY₄部長代理は、博多港事務所と新門司営業所の所長も兼務している。

[乙16、乙19、乙66、審④Y₂証人]

ア 輸送業務の内容

コンテナ部門は、トラクターヘッドとトレーラーシャーシを使用して海上輸送用のコンテナを陸上輸送することを主な業務としている。トラック部門は、10トンや4トンのトラックなどを使用してコンテナ以外の荷物を輸送することを業務としている。また会社は、一部の荷物について、他の運送会社との委託契約に基づき、他社のトラックを使用して輸送を行っている（以下「傭車」という。）。

輸送業務の主な対象地域は、東京などの遠隔地を除けば、コンテナの船積みなどを行う港湾施設やコンテナヤード、貨物倉庫が多く立地する北九州市門司区内の太刀浦地区や田野浦地区、新門司港周辺、北九州市小倉北区日明、苅田町、下関市などである。

イ 配車指示の方法

コンテナとトラックの各部門での配車指示は、原則としてそれぞれ別の担当者が行い、配車指示にあたっては、荷物の積載場所と連絡先、積載品目と数量、輸送目的地と到着日時などを担当乗務員に伝票によって指示している。

配車係は、具体的な出発時間や搬送ルート、休憩場所などの指示は行わず、すべて乗務員が手渡された伝票の指示内容に応じ、地図などを検索、確認のうえ判断して決めている。

[審④Y₂証人]

（2）会社の保有車両の車種と車両数

ア 車種

会社は、コンテナ部門でコンテナ牽引に使用するトラクターヘッド、コンテナを搭載する20フィートシャーシ及び40フィートシャーシ、トラック部門でコンテナ以外の荷物の輸送に使用する10トンや4トンの平ボディ車、マイカ輸送用のローリー車のほか、トラクターヘッドで牽引して荷台として使用する20トン平台車、荷台扉が翼状に開閉し、雨濡れ厳禁の荷物などの輸送に使用するウイング車などを保有している。

[乙25、乙31、乙32、審②X₂証人]

イ 車両数

会社が保有するコンテナ車やトラックなど輸送業務用の車両総数は、平成16年に65台、平成17年に78台、平成18年に81台、平成19年に82台であったが、平成20年3月現在、61台に減少した。

[乙25]

(3) 従業員数の推移等

ア 全従業員数

会社の従業員数は、平成16年4月に42名、平成17年4月に41名、平成18年4月に39名、平成19年4月に39名と推移している。

平成16年1月から平成20年3月までの間に会社を退職した従業員は、X₂を含めて18名であり、離職理由の内訳は、退職勧奨7名、整理解雇2名、自己都合5名、事故による解雇1名、雇用期間満了による雇止め1名(X₂)、定年退職1名、死亡退職1名である。

[乙26、乙27、乙44]

イ 乗務員数

会社には、平成20年3月現在、13名の乗務員が雇用されているが、正規雇用の乗務員はコンテナ部門の5名であり、それ以外の乗務員はすべて有期雇用の嘱託乗務員である。

平成17年4月以降、平成19年12月までの間、会社を退職した乗務員（組合員を除く）は8名であり、その身分及び他労組への加入状況は、正規雇用トラック乗務員2名（いずれも全港湾労組組合員）、正規雇用トラック乗務員1名（新東陸運労働組合組合員）、嘱託トラック乗務員4名（いずれも非組合員）、嘱託コンテナ車乗務員1名（非組合員）である。

[甲28、乙27、乙44]

(4) デジタルタコグラフの導入

平成18年10月頃、会社は、保有車両の運行管理のためデジタルタコグラフを試験的に導入し、その後、平成18年12月から平成19年1月にかけて会社の保有する輸送用車両すべてにデジタルタコグラフの正式装備を完了した。以後、会社は、デジタルタコグラフのデータに基づいて輸送車両の運行管理を行っている。

デジタルタコグラフのデータは、各乗務員が業務終了後、数日中に太刀浦事務所のコンピュータへ入力し、入力されたデータを営業部のY₄部長

代理ら管理職が出力して、その内容をチェックしている。

[審④ Y₂証人]

3 会社従業員の労働条件等

(1) 正規雇用従業員

ア 賃金

従業員賃金規定に基づき、基本給のほか、トレーラー（コンテナ部門）手当、住宅手当、家族手当、食事手当、通勤手当及び超過勤務（時間外）手当が支給される。

イ 労働時間及び休憩時間

労働時間は、始業が午前 8 時、終業が午後 5 時（土曜日は午後 3 時）、休憩時間は、正午から 1 時間、午前 10 時及び午後 3 時から 15 分間であり、作業の都合により始業、終業及び休憩の利用時間を変更し、または分割することがある（就業規則第 22 条）。

ウ 休日

休日は、日曜日、国民の祝祭日、年末年始（12月31日より1月3日）であり、月2回の土曜休日が与えられる（同第24条）。

[乙28、乙29]

(2) 嘱託雇用従業員

有期雇用の嘱託従業員の労働条件は、嘱託規定第9条により、原則として正規雇用従業員と同一であるが、次のとおり特則が定められている。

ア 雇用契約期間は、原則として1年以内とするが、業務の必要に応じて雇用期間を更新することがある（嘱託規定第5条1項）。

イ 賃金は、委嘱する職務の内容を勘案して、嘱託雇用契約締結の都度決定するものとする（同第11条）。

ウ 夏季・冬季の一時金は原則として支給しないが、その都度の業績、本人の勤務態度により支給する場合もある（同第13条）。

エ 退職慰労金は、新たに嘱託採用された者については勤続2年までは支給しない（同第14条）。

[乙30]

(3) 嘱託雇用従業員の契約更新と正社員化

会社は、これまでに事務職や労務職の嘱託従業員を正社員として雇用し

たことがあるが、嘱託雇用乗務員を正規雇用の乗務員として雇用した例はない。

なお、会社において平成16年以降、雇用期間満了によって契約不更新とされた乗務員は、X₂だけである。

4 会社による経営合理化策の実施

会社は、燃料の高騰などの原因により、毎年赤字を計上しており、遅くともY₂取締役がシーゲートからの出向により会社に入社した平成15年頃から、経営改善のため、次のような経営合理化の取り組みを行った。

(1) 役員の報酬カット等

平成15年から役員報酬のカットを実施し、平成17年に代表取締役の報酬を16パーセントカットし、翌18年には24パーセントとカット額を増やし、その他の役員の報酬についても17ないし19パーセントをカットした。さらに平成20年4月、役員数をそれまでの3名から2名に減員した。

[乙7、乙19、乙47、審④Y₂証人]

(2) 従業員の賃金カット

平成17年1月から平成18年6月までの間、正規従業員の乗務員の一部について、就業規則の改正を行わず、賃金を15パーセントカットした。平成18年7月、会社は、この15パーセント賃金カットと同様の効果をもたらすものとして、就業規則を改正したうえ、コンテナ部門の部門手当7万円の支給を廃止した。併せて会社は、事務職員を含めた全従業員の賃金カットを実施し、これは本件申立時においても続いている。

[乙7、乙19]

(3) 会社設備等の処分

平成16年11月、新門司物流センターを売却し、その売却金の一部で長期借入金を返済したほか、運賃率の高い貨物を取り扱うため、新規にシャーシやトラクターヘッドなどを購入した。

平成17年の夏には、自社の自動車整備工場を廃止し、それに伴い整備員2名を解雇した。

[乙7]

(4) 輸送経費の節減

燃料補給の取引先を単価の安い業者へ変更したり、運行経路の見直しによって高速道路料金等の経費負担を軽減するなどの経費削減を行ったほか、平成18年8月以降、燃料の節約を呼びかける張り紙を事務所内に掲示するなどして乗務員に経費節減を周知した。

[乙7、乙54]

(5) 取扱貨物の特化

主たる取扱貨物を運賃率の高い可燃物や高圧ガス、毒劇物などの危険物や冷凍貨物といった特殊貨物に切り替えることとし、それら特殊貨物を扱うための設備投資や乗務員の採用を行うなどした。

[乙7]

5 分会結成の経緯

(1) X₄らの賃金カット訴訟闘争

会社は、前記第2の4(2)認定のとおり、平成17年から平成18年6月までの間、一部乗務員の賃金を15パーセントカットしたが、当時、全港湾労組の組合員であり、15パーセントカットの対象者であった正規雇用乗務員のX₄(以下「X₄」という。)とX₅(以下「X₅」という。)は、平成18年2月に会社を退職した正規雇用のトラック乗務員のZ₁とともに、会社が実施した15パーセントの賃金カットは違法であるとして、平成18年6月、福岡地方裁判所小倉支部に、会社を被告とする未払給与請求訴訟(平成18年(ワ)第507号、以下「賃金カット訴訟」という。)を提起した。

(2) X₄らの組合加入と分会結成

平成18年8月31日、X₄とX₅は、全港湾労組を脱退し、組合と全港湾労組との協議を経たうえで組合に加入し、同年9月1日、分会を結成してX₄が分会長となった。

同年10月2日、組合と会社は団交を行い、①双方とも団交の内容を録音することができる、②会社側は必要と判断した場合には顧問弁護士を交渉員として出席させる、③交渉については組合を他労組と差別なく扱い、誠実な交渉を行うという内容の確認書を締結した。

(3) 分会結成後の労使関係

平成19年6月、会社では、Y₄部長代理がX₄の年次有給休暇の取得

申請を妨害したとして問題になり、同月 29 日、組合と会社は、「X₄の年休申請時の Y₄部長代理の対応に誤りがあったので修正した。なお、同様事案の発生防止に向けた話し合いを団交の席上行った」との確認書を交わした。

同年 7 月 26 日、組合は、会社に対し、部門手当をカットした理由及び就業規則の改定問題に関して団交でこれまで確認してきた事項を文書化しないと会社が主張したことについて、質問及び申入れを文書で行った。

〔甲 13、甲 14〕

（4）団交の開催状況

平成 19 年 9 月 13 日、組合と会社は、団交を開催し、同年 7 月 26 日に組合が示した質問内容のほか、会社が車両の 3 ヶ月点検書をねつ造したとされる問題や、会社が従業員に対して同年 8 月 30 日付けで実施を通知していた乗務員に対するアルコール検査の実施方法などについて交渉を行った。

会社は、①部門手当のカットは、原油高騰による赤字が原因である、②会社として確認書にすべきでないと考える事項を文書化するのは昨年 10 月 2 日に締結した確認書の趣旨に反すると回答した。

また、車両の 3 ヶ月点検書の問題について、福岡県トラック協会による検査対象に 3 ヶ月点検の実施が含まれることを知り、急遽書類を準備したことは不適切であったと認め、今後改めると回答した。

しかし、アルコール検査の実施方法などの事項については合意に至らず、組合と会社は、次回の団交を同年 10 月 24 日とすることで双方合意して団交を終えた。

（5）賃金カット訴訟判決

平成 19 年 10 月 11 日、福岡地方裁判所小倉支部は、賃金カット訴訟について、X₄や X₅らに 15 パーセントカット分の賃金を支払うよう会社に命じる判決を言い渡した。同月 22 日、会社は、この判決を不服として福岡高等裁判所に控訴したが（平成 19 年（ネ）第 884 号未払給与請求控訴事件）、平成 20 年 4 月 17 日、福岡高等裁判所は控訴を棄却する判決を下した。

〔甲 9、甲 32〕

6 X₂の入社と労働条件

(1) X₂の入社経緯

X₂は、平成17年5月から平成18年4月まで1年間、会社が傭車契約を締結している下関市の有限会社大東運輸（以下「大東運輸」という。）に勤務し、会社が傭車したコンテナ車の専属乗務員として、会社から配車指示を受け、海上コンテナの輸送業務だけに従事していた。なおX₂は、大型自動車第一種免許のほか、フォークリフト及び牽引の免許を保有しており、本件申立時34歳である。

平成18年12月中旬、X₂は、Y₄部長代理から会社に入社しないかと勧誘され、その数日後、会社事務所で面接を受けた。

面接には会社のY₂取締役やY₄部長代理らが出席し、その際、X₂は、担当車について、他社からトラクターへッドとそれに繋ぐ20トンの平台車を購入する予定なのでそれに乗務してほしい、まじめに働けば正社員化の話もある、などと告げられた。

その後、X₂は、平成19年1月10日、会社にアルバイトの平台車乗務員として採用された後、同月12日から輸送業務に就いた。同月15日、X₂は、嘱託従業員として会社と1年間の有期雇用契約を締結した。

〔甲41、乙1、乙2の1～3、乙31、乙32、乙37、審②X₂証人〕

(2) X₂の雇用期間及び賃金

X₂の雇用期間と賃金は、雇用契約書及びそれに付属する覚書並びに嘱託規定により、次のアからオのとおり定められていた。

ア 雇用期間は、平成19年1月15日から平成20年1月14日までとし、業務等の都合によりこの契約期間（原文のママ）を解約することがある。

イ 賃金は、月15万1200円（普通日7200円×20日、土曜日3600円×2日）の日給月給とし、翌月25日に支給する。

ウ 時間外手当は、普通時間外125パーセント、日祭日135パーセント、深夜150パーセントの割増賃金を支給する。

エ 通勤手当は、月額1万円を支給する。

オ 特別作業等に従事した場合には、別途作業手当を支給する。

この作業手当とは、乗務員が荷物の積み下ろし作業に従事した場合に支給される手当であり、1回あたり5000円が支給される。

なお、X₂が会社に雇用されていた1年間に会社から支給を受けた賃金額の内訳は別表1に、また、X₂の早出、残業等の状況は別表2に記載のとおりである。

〔甲56、乙2の1～3、乙43、乙56の1～12、審②X₂証人〕

7 X₂の入社後の勤務状況

(1) 会社の業務指示

入社後、X₂は、会社から、平台車による輸送とコンテナ輸送の両方を指示され、北九州市内やその周辺地域への輸送業務のほか、東京や神戸など長距離の輸送業務も指示された。

平成19年3月、X₂は、コンテナ車と平台車の掛け持ち業務は、台車の切り替え作業を頻繁に行うために体力的負担が大きいと考え、Y₄部長代理に、どちらかに仕事を一本化してほしいと申し入れた。しかしY₄部長代理は、X₂に、平台車一本では毎日仕事があるわけではなく赤字になるので、コンテナ部門の仕事もしてほしいと告げた。

入社して輸送業務に従事し始めた後、X₂は、宮崎方面への輸送業務を行い、4時間に1回の休憩や昼休みをとらずに連続運行をして会社に帰ってきたことがあった。その際、X₂は、X₄から、そんな走り方はするな、長距離を走って休みも取らないと事故につながるし、危ないからやめろと忠告された。

X₂は、会社に入社後、大東運輸で会社専属の傭車乗務員をしていた当時と同様、近距離での輸送業務の際、長時間の手下ろし作業を伴うことから、作業後に長時間の休憩を取っていたが、このような休憩の取り方について入社後、会社から注意されたことはなかった。

なお、手下ろし作業とは、車両に積載して輸送した袋物やケース物の荷物を乗務員が自ら下ろして倉庫内へ搬入する作業をいう。

〔甲46、審②X₂証人、審③X₄証人〕

(2) 平成19年1月から7月までのX₂の勤務状況

入社後、X₂は、北九州市とその周辺地域を中心とした近距離業務のほか、長距離の輸送業務にも従事しており、平成19年7月までの間におけるX₂の勤務状況は、次のとおりであった。

ア 1月及び2月の勤務状況

X₂は、アルバイトとして採用された後、1月12日から輸送業務に従事し、北九州市を中心とした近距離輸送のほか、徳山、岩国、豊後高田など比較的長距離の輸送や東京までの往復輸送にも従事した。乗務を指示された車両には、平台車のほかコンテナ車、ウイング車なども含まれていた。

イ 3月及び4月の勤務状況

X₂は、平台車での業務指示を受けることが多かったが、コンテナ車による近距離輸送も指示されたほか、神戸や名古屋までの長距離輸送にも従事した。

ウ 5月から7月の勤務状況

X₂は、日向、宮崎、都城、大分、出水などの九州地域内や、岡山など、いずれも事務所に帰着するまで2日から3日かかる長距離輸送に頻繁に従事し、その合間に平台車やウイング車による近距離輸送にも従事した。

〔甲42、審②X₂証人〕

(3) 横持ち作業日におけるX₂の勤務状況

ア 横持ち作業について

X₂は、近距離輸送の業務日には、コンテナ車などを使用して100メートル程度の近接した場所に所在する倉庫から倉庫へと荷物を運ぶ横持ち作業（以下「横持ち」という。）を行っており、その際には手下ろし作業を伴うことが多かった。

例えば20トン平台車の場合、20キロ袋で1000個、25キロ袋で800個程度の袋物等が積載されているため、手下ろし作業に約2時間から3時間程度の作業が必要となる。

イ X₂の横持ちの実態

X₂は、大東運輸に勤務していた頃から手下ろし作業を終了した後に休憩を取っていた。

その場合、X₂は、昼休みの60分の休憩以外に、最長で3時間近い休憩を取ることもあったが、作業スケジュールによっては12時からの昼休み時間帯に休憩を取れない場合もあるため、昼休み時間帯以外に取得する休憩時間の長さは、業務日によってかなりの差があった。

X₂が横持ちを行った日のうち、全証拠によって認められるX₂の勤務状況は、次のとおりである。

なお、会社の就業規則により乗務員に付与された休憩時間は、正午から昼休み60分、午前10時及び午後3時から各15分の合計90分である。

以下に記載したX₂の休憩取得時間には、会社の就業規則で認められている90分の休憩時間が含まれている。

〔乙8、乙28、審②X₂証人〕

(ア) 3月5日、X₂は、7時59分に太刀浦事務所で始業し、田野浦の鶴丸海運や小倉北区日明の西部冷蔵などを経て、17時18分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、コンテナ車等を使用して13回の横持ちを行い、休憩を143分取った。

(イ) 3月6日、X₂は、7時02分に門司区で始業し、太刀浦地区の鶴丸海運や田野浦地区などを経て、18時21分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、コンテナ車を使用して10回の横持ちを行い、休憩を218分取った。

(ウ) 3月20日、X₂は、7時00分に和布刈本社で始業し、門司のシーゲートや太刀浦地区の鶴丸海運を経て新門司のシーゲートに戻るなどして19時51分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、コンテナ車による横持ちを9回行った後、終業前、翌日に輸送する荷物を平台車に積み込む「夕積み作業」を行い、合計して238分の休憩を取った。

(エ) 3月27日、X₂は、6時53分に下関で始業し、小倉北区日明の西部冷蔵などを経て、16時06分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、コンテナ車による横持ちや回送など計13回の輸送業務を行い、休憩を157分取った。

(オ) 3月30日、X₂は、8時13分に太刀浦地区の三井倉庫で始業し、田川市に所在するトライアルカンパニーを経て、23時13分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、コンテナ車による横持ち8回と、田川市トライア

ルカンパニーまでの往復 1 回の合計 9 回の輸送業務を行い、休憩を 1 5 7 分取った。

(カ) 4 月 7 日土曜日、X₂は、7 時 50 分に門司区内で始業し、太刀浦地区などを経て、13 時 57 分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、コンテナ車による横持ち 4 回を行い、休憩を 1 2 6 分取った。

(キ) 4 月 11 日、X₂は、6 時 48 分に和布刈本社で始業し、太刀浦地区や田野浦地区、下関市内を経て、17 時 35 分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、平台車による横持ち 1 回と、コンテナ車による横持ち 6 回を行い、休憩を 200 分取った。

(ク) 4 月 12 日、X₂は、7 時 06 分に和布刈本社で始業し、田野浦地区や太刀浦地区を経て、17 時 28 分に和布刈本社で終業した。

この日、X₂は、コンテナ車による横持ち 11 回を行い、休憩を 1 8 7 分取った。

ウ X₂が組合に加入した前後の時期における同人の勤務状況については後述の第 2 の 13 で認定した。

[乙 8]

8 X₂の休暇等の取得状況

X₂は、平成 19 年 5 月 28 日から同月 31 日までの間、感染症腸炎のため年次有給休暇を取得して業務を休み、また同年 7 月 9 日から同月末までの間、白内障の入院手術と治療のため業務を休んだ（有給休暇を 3 日取得、欠勤 14 日）が、それ以外の期間については支障なく輸送業務に従事した。

[甲 41、甲 45、乙 56、審② X₂証人]

9 X₂の事故歴等

(1) 平成 19 年 2 月 23 日の事故

平成 19 年 2 月 23 日、X₂は、三井倉庫九州株式会社（以下「三井倉庫」という。）の太刀浦倉庫構内で、荷物の手下ろし作業を終えた後、三井倉庫の従業員から道路へ出るよう指示された。X₂は、指示に従い乗務していた平台車を発進させ、ハンドルを切ったが、平台車の荷台に取り付

けられた荷物の転落防止用の開閉扉（以下「あおり」という。）を上げ忘れていたため、トラクターへッド後部に搭載されたバッテリーとあおりが接触し、それら両方が破損した。翌日、X₂は、会社に事故内容等を記載した事故報告書を提出した。その後会社は、5万3000円かけて破損箇所を修理した。

〔甲1、乙9、審②X₂証人〕

(2) 平成19年3月26日の交通イエローカード交付

平成19年3月26日、X₂は、三菱化学黒崎事業所（以下「三菱化学」という。）構内で作業中であったが、会社から携帯電話に連絡が入った。X₂は、会社へ電話をかけ直しながら、シートベルトを着用せずに車両を発進させたが、構内を約20メートルほど走行したとき、三菱化学の構内パトロール車に停車させられた。三菱化学の保衛担当者は、X₂に、シートベルトの未着用と運転時の携帯電話使用を理由に、翌日から7日間、黒崎事業所内での運転を禁止するとの内容の交通イエローカードを交付した。

翌日、X₂は、この交通イエローカード交付に至った経過を記載した顛末書を会社に提出した。

〔乙10〕

(3) 平成19年9月10日の事故

平成19年9月10日、X₂は、大分県中津市のTOTO株式会社中津工場の構内で、荷物を積んだまま輸送車両を重量計に乗せて積載荷物の重量を計測する「スケール作業」を行った際、乗務車両のトラクターへッドを工場内倉庫のプラットホームに誤って当て、助手席側ステップを破損させたため、翌日、会社に事故報告書を提出した。

〔乙11〕

X₂は、これら3回の事故等について会社から注意されたり、処分を受けたりはしなかった。

〔審②X₂証人〕

10 連続運行の指示

平成19年8月7日の夜、X₂は、長崎までの平台車による輸送業務のため会社を出発し、翌8日朝、長崎に到着したが、積荷が鉄材であったためクレーンでの荷下ろし作業に手間取り、同日昼前頃になってようやく荷下ろし

を終了した。同日の夕方、X₂は、太刀浦事務所に帰り着いたが、帰り着くとすぐに配車係から、広島県福山市まで40フィートシャーシのコンテナ車で輸送業務を行うよう指示を受け、翌9日の夜までかかってその業務を終えた。業務を終えて会社事務所に帰る途中、X₂は、再び会社の配車係から、佐賀県鳥栖市までの輸送業務を行うよう指示を受けた。しかしX₂は、この指示を受けると3日間も自宅に帰れなくなるため、この配車指示を断り、配車係のY₅（以下「Y₅」という。）とY₆に対し、このような連続運行の指示をしたことについて不満を述べた。

〔甲41、乙66、審②X₂証人〕

11 Y₄部長代理からの呼出し

X₂は、平成19年8月11日から14日までの間、盆休みで自宅にいたが、同月14日の朝、Y₄部長代理から電話連絡を受け、会社に呼び出された。

Y₄部長代理は、X₂に、仕事に何か不満があるのかと尋ね、X₂は、トラック業務に不満がある、他のトラック乗務員は帰ってきてているのに、自分は20トン平台車でいつも横持ちをさせられる、もっと余裕のある配車指示をしてほしい、場合によっては労働基準監督署（以下「労基署」という。）に相談するなどと答えた。

この日以降、会社はX₂に連続運行の指示をしなくなり、X₂は、会社の配車係のY₇（以下「Y₇」という。）に、そのいきさつを尋ねたところ、Y₇は、X₂に配車指示するときは、勤務の間隔を8時間開けるようY₂取締役から指示を受けた、とX₂に告げた。

〔甲1、甲41、乙66、審②X₂証人〕

12 X₂の組合加入と団交

（1）X₂の組合加入と会社の対応

ア 平成19年8月14日にY₄部長代理に呼び出された後、X₂は、今後の契約更新に影響するのではないかと考え、たびたび組合分会長のX₄に、入社時の契約内容と仕事の中身が違うなどと話をし、組合加入の相談をするようになった。X₄は、X₂に、嘱託乗務員なので組合に入るかどうかよく考えた方がいいなどの助言をした。

〔甲41、審②X₂証人、審③X₄証人〕

イ 平成19年10月に入ってX₂は、会社の事務員らが、X₂が組合に入るらしい、あれはろくな組合ではない、などの話をしていたと他の従業員から聞き、自分が組合に加入することを会社に知られたと思い、同年10月19日、組合に加入した。X₂は、会社の嘱託従業員で初めての組合加入者であった。

〔甲40、甲41〕

ウ 同年10月中旬頃、Y₂取締役は、会社の従業員から、X₂が組合に入るらしいとの話を聞き、同月23日、部下のY₄部長代理に、X₂のことが組合との団交で話題になるかもしれないので、X₂に関する報告書を作成するようにと指示した。

〔審④Y₂証人〕

(2) 平成19年10月24日の団交とX₂の組合加入通知

平成19年10月24日、組合と会社は団交を行い、三六協定を締結する際の従業員過半数代表者の選出問題や、乗務員に対するアルコール検査の導入などについて協議を行った。

ア X₂の組合加入の通知

団交の冒頭、組合は、X₂が組合に加入したことを口頭で通知し、同人の労働条件について協議を申し入れるとともに、会社従業員から、X₂の組合加入に関連して、ろくな組合ではないとの発言がなされているので、そのことについて改めて問題提起したいと申し入れた。

イ 従業員過半数代表者の選出問題

組合は、会社に対し、組合に説明もなく従業員過半数代表者を選出する動きをしているのではないかと問い合わせた。会社は、就業規則の改正を計画しており、その主な内容は、①60歳定年により退職した従業員の再雇用基準の制度化と、②アルコール検査違反者への制裁規定の新設であると説明したうえで、③現在、社内で過半数組合がないので、従業員過半数代表者を選出して意見を聴くよう労基署から指導されている、④現段階での就業規則の改正案を見せるることは答かでないと回答した。

組合は、会社に、従業員過半数代表者は民主的に選ぶべきであり、会社は一切関与せず無記名投票により公開された状況で自主的に行わせるべきだと要求し、会社は、全体に同時に提案を出すと答えた。また組合

は、その間に三六協定を締結する際の相手方となる代表者についてはどうなるのかを問い合わせたが、会社は、調べて後日回答すると答えた。

ウ 賃金カット訴訟

組合は、会社に対し、いたずらに賃金カット訴訟を引き延ばすことなく福岡地裁の第一審判決に従って問題を解決するよう要求したが、会社は、具体的な見解を述べず、組合は、このままなら親会社のシーゲートまで争議行為を拡大せざるをえないと告げた。

エ アルコール検査問題

組合は、乗務員を対象としたアルコール検査に関する協約の案を会社に示し、組合の分会員がアルコール検査を受けることを前提に、協約書案を検討することを会社と確認した。

オ 業務車両の3ヶ月点検記録の問題

組合は、会社に対し、会社が福岡県トラック協会による検査の実施直前に業務車両の3ヶ月点検を実施したかどうかが検査項目であることを知り、3ヶ月点検を実施していなかったために、点検済みであるとの内容の記録簿をねつ造したとされる問題について、この話を所管する運輸支局事務所に持ち込むと告げた。

組合と会社は、次回団交を11月28日に開催することを確認して団交を終えた。

翌10月25日、組合は、会社に対し、文書により、同月19日付でX₂が組合に加入した旨を通知するとともに、今後、同人の身分・労働条件に関する一切の事項は組合と協議・同意し確認の上、実施するよう申し入れた。

〔甲16、甲36〕

13 X₂の組合加入前後の時期における勤務状況

(1) X₂の勤務状況

X₂が組合に加入した前後の時期である平成19年9月から11月にかけての同人の勤務状況は、次のとおりであった。

なお、X₂が組合に加入して以降、X₂の早出や残業を伴う輸送業務の指示は減り、特に22時以降の輸送を伴う深夜業務は、別表2のとおり、ほとんど指示されなくなった。

[甲 1、乙 4 3]

ア 9月27日、X₂は、7時32分に新門司車庫で始業し、下関市にある取引先のフォーデックや新門司地区などでの業務を経て、17時28分に新門司車庫で終業した。

この日のX₂の輸送業務は、横持ち4回であり、休憩を144分取った。

この日X₂は、関門トンネルの下関側出口から3キロメートル程度の場所に所在するフォーデックまで荷積みしたコンテナを運び、空コンテナを太刀浦事務所に持ち帰る輸送業務を行ったが、積荷下ろしの業務を終えた後、高速道路の壇之浦パーキングエリアで停車して休憩した。

太刀浦事務所に帰った後、X₂は、新門司地区に所在する取引先会社の「しまむら」まで往復して荷物を運んだ後、新門司車庫に戻り、そこで1日の業務を終えた。

イ 10月12日、X₂は、8時09分に新門司車庫で始業し、太刀浦地区と田野浦地区での業務を経て、17時17分に新門司車庫で終業した。

この日のX₂の輸送業務は、横持ち6回であり、休憩を155分取った。

ウ 10月22日、X₂は、8時08分に太刀浦事務所で始業し、下関市内や太刀浦地区での業務を経て、17時28分に新門司車庫で終業した。

この日のX₂の輸送業務は、横持ち5回であり、休憩を172分取った。

この日X₂は、下関市内と太刀浦地区で手下ろし作業を行ったが、始業時に太刀浦事務所で配車指示を受けて出発した後、門司港インターチェンジ付近で休憩し、10時10分に下関市内の松岡倉庫に到着して作業を行った。また、昼休みの後、X₂は、下関市内で2回、太刀浦地区で2回の休憩を取った。

エ 10月25日、X₂は、5時32分に新門司車庫で始業し、福岡市東区の香椎パークポートや太刀浦地区での業務を経て、17時16分に新門司車庫で終業した。

この日のX₂の輸送業務は、横持ち5回であり、休憩を121分取った。

この日X₂は、海上輸送用コンテナを太刀浦から香椎パークポートま

で輸送したが、コンテナを通関させ、コンテナ船に積み込むのに必要なコンテナ番号がわからず香椎パークポートで足止めされた。X₂は、会社の配車係にコンテナ番号を問い合わせたが、その回答待ちのため香椎パークポートで約3時間待機した。

オ 10月26日、X₂は、5時32分に新門司車庫で始業し、小倉南区のイトウ商会や太刀浦地区での業務を経て17時00分に新門司車庫で終業した。

この日のX₂の輸送業務は、横持ち4回であり、休憩を324分取った。

この日X₂は、小倉南区のイトウ商会まで、20フィートコンテナ車による輸送業務を行った。イトウ商会の倉庫は、JR下曽根駅前と苅田町の北九州臨空産業団地内の2ヶ所にあるためX₂は、それぞれの倉庫で積荷を下ろし、新門司地区にあるNTT北九州グラウンド付近で休憩した後、新門司車庫に戻った。その後、太刀浦地区で40フィートコンテナ車による横持ちを行い、新門司車庫で終業した。

カ 10月27日土曜日、X₂は、6時33分に新門司車庫で始業し、小倉南区のイトウ商会や北九州臨空産業団地、太刀浦地区などを経て、13時35分に新門司車庫で業務を終業した。

この日のX₂の輸送業務は、20フィートコンテナ車による横持ち1回であり、休憩を217分取った。

この日X₂は、新門司車庫から小倉南区のイトウ商会と太刀浦を往復する輸送業務を行ったが、7時30分頃、イトウ商会に到着し、太刀浦地区に戻るまでの間に3回、太刀浦地区に戻ってから1回、休憩を取った。

キ 10月29日、X₂は、5時44分に新門司車庫で始業し、山陽小野田市の藤井商会で手下ろし作業を行った後、10時頃、下関市内のドライブイン「みちしお」に到着し、13時過ぎまで休憩した後、太刀浦地区や下関市内の業務を経て、17時39分に新門司車庫で終業した。

この日のX₂の輸送業務は、20フィートコンテナ車と40フィートコンテナ車による横持ち4回であり、休憩を208分取った。

ク 11月2日、X₂は、6時28分に新門司車庫で始業し、下関市内や田野浦地区を経て、16時27分に新門司車庫で終業した。

この日の X₂の輸送業務は、横持ち4回であり、休憩を115分取った。

ケ 11月7日、X₂は、7時29分に新門司車庫で始業し、太刀浦地区や新門司物流センターなどでの業務を経て、16時55分に新門司車庫で終業した。

この日の X₂の輸送業務は、横持ち7回であり、休憩を156分取った。

コ 11月15日、X₂は、7時00分に新門司車庫で始業し、新門司の野中産業や太刀浦地区での業務を経て、17時29分に新門司車庫で終業した。

この日の X₂の輸送業務は、横持ち10回を含む計11回であり、休憩を148分取った。

この日 X₂は、平台車に乗務して新門司の野中産業まで往復する輸送業務を行ったが、野中産業での作業が14時30分頃に終了した後、通常であれば20分程度の所要時間で到着する新門司のコンテナヤードに16時30分頃到着し、その間にデジタルタコグラフのデータ上、理由不明の不走行時間が96分あった。

サ 11月21日、X₂は、6時18分に新門司車庫で始業し、小倉北区や太刀浦地区の鶴丸海運などでの業務を経て、17時46分に新門司車庫で終業した。この日の X₂の輸送業務は、横持ち5回であり、休憩を120分取った。

[乙8、乙35、審②X₂証人、審⑤Y₂証人]

(2) X₂の業務終了

その後、X₂は、12月に20日の稼働日のうち、14日間横持ち業務を行い、翌年1月12日で会社の全業務を終了した。

[乙64]

14 会社による事情聴取

平成19年11月16日、X₂は、その日の業務を終え、翌日の配車予定を教えてもらうため太刀浦事務所に立ち寄ったが、突然、Y₄部長代理から事務室に呼び出された。Y₄部長代理は、手元に多くの書類を準備していたが、それら書類の内容を X₂には説明しなかった。Y₄部長代理は、X₂の何

日間かの輸送業務日を指摘して、いつどこで休憩を取ったのかと尋ね、X₂の休憩の取りかたには問題がある、とX₂に告げた。X₂は、疲れていたから休んでいた、組合に入ったから、そういう話は組合を通してしてくれ、とY₄部長代理に答えた。その直後、事務室に組合分会員のX₅が入室してきたところY₄部長代理は、X₂との話を一方的に中止した。その後X₂は、Y₄部長代理から事情聴取を受けたことをX₄に報告したが、再度、Y₄部長代理から事情を聴取されることはなかった。

〔甲2の4、甲41、審②X₂証人〕

15 雇止め通告

平成19年11月27日の終業後、Y₂取締役はX₂を呼び出し、平成20年1月14日の契約期間満了をもって嘱託契約を終了させて、更新しないことと決定した旨を通告し、雇止めの通告書と雇止めの理由書をX₂に手渡した。雇止め理由書の内容は、①会社の経営状況は、荷主からの値引き要求が相次ぐなどして売上げが減少する一方、燃料代など経費が高騰して厳しい状況にあり、特に自車部門が赤字であること、②X₂個人の平成19年1月から10月までの間の運賃収益から運送経費を除いた差引収益が199万8759円の赤字であること、③X₂について、所定の時間を大幅に上回る休憩時間が多く取るなどの業務懈怠の事実が判明し、配車係から繰り返し注意を受けてきたこと、④トラック乗務員として雇用したにもかかわらず正当な理由なくトラック部門での20トン平台車への乗務を嫌がったことなどを考慮して雇止めにしたというものであった。

Y₂取締役は、X₂に、あなたは組合に所属しているので、明日、組合との団交を行うから、その際、この雇止めの件について話してもいい、と告げた。その際、Y₂取締役は、X₂に、このまま穩便に辞めてくれれば30万円払うと告げたが、X₂はこの申入れに応じず、組合に話してほしいと答え、すぐX₄に雇止めの通告を受けたことを報告した。

〔甲1、甲41、乙3、乙4、審②X₂証人〕

16 平成19年11月28日の団交

平成19年11月28日、組合と会社は団交を開催し、X₂も出席した。

(1) 雇止め理由の説明

Y₂取締役は、前日、X₂に手渡した雇止め理由書の写しを組合側に手交し、その内容を読み上げた。そのうえでY₂取締役は、X₂の雇止めは、会社経営の赤字が理由であるが、本人の問題もある程度含まれていると述べたうえ、個々の雇止め理由について次のとおり述べた。

ア　自車部門の赤字について

会社の赤字は、燃料の高騰が一番の原因であり、会社の経営は悪化の一途をたどっている。X₂を雇止めにしたのは、自車部門を縮小するためであるが、具体的にどう縮小するかはまだ決めていない。

イ　X₂個人の収支の赤字について

X₂の責任がゼロとは思わないが、大部分の責任が彼にあるとも言わない。

ウ　X₂が平台車の業務を嫌がったことについて

X₂は、平成19年3月に、平台車は嫌だと不満を言い出したが、トラック部門のままコンテナ車を引かせたら不満が収まつたので、1年経過するのを待とうと思っていた。入社させた目的からして指示されたことを素直に聞いて動いてくれたら揉めなかつた。

エ　X₂の業務懈怠について

X₂は、平成19年10月頃から業務懈怠が特に激しくなつており、デジタルタコグラフを見ても、それははつきりわかる。その理由を本人に聞くと、気分が悪いから休んでいたと答えた、という報告が繰り返しなされている。組合を差別しているわけではないが、組合に入つたらサボつていいくのか。

〔甲1〕

(2) 組合の抗議と会社の回答

ア　会社の赤字について

上記(1)アの説明について組合は、X₂が乗っていたトラクターへッドには、誰かを雇つて乗せるのかを問うたが、会社は、X₂を雇止めにして誰かを補充するという計画はないと回答した。

イ　X₂個人の収支の赤字について

上記(1)イの説明に対して組合は、運賃収益は会社が乗務員をどのように走らせるかで決まることであり、X₂個人の問題ではないと抗議したが、会社は、この抗議について回答をしなかつた。

ウ X₂が平台車乗務を嫌がったかどうかについて

上記（1）ウの説明についてX₂は、Y₄部長代理に平台車一本にしてくれと言ったら、赤字になるからコンテナを引けと言われた、自分は平台車一本にしてくれと言ったと抗議した。

Y₂取締役は、このX₂からの抗議に対し、その点はあとで確認すると答えた。

エ X₂の業務懈怠について

上記（1）エの説明について組合は、Y₂取締役に対し、X₂が業務をサボったというけれども、サボったという事実を示し、証拠を出してくれと要求した。また組合は、Y₂取締役に、通常そういうことがあれば本人を注意したり指導したりするはずだが、そのような事実はあるのか問い合わせた。

Y₂取締役は、X₂は組合加入の通知があつてから明らかに変わってきた、終わってもすぐに帰ってこない、デジタルタコグラフを見たら、どこかで抜けていると述べた。

これに対してX₂は、手下ろし作業があつてきつかったので、壇之浦で休むとY₄部長代理に言った、そのとき2件の業務日について追及されたが、あと1件は本当に体調が悪かった、腹が痛かったから、休憩して帰ったとY₄部長代理には報告している、サボったりはしていないと抗議した。

Y₂取締役は、X₂の業務懈怠に対して会社が指導をしたことを裏付ける指導記録簿があると答え、組合は、この場で直ちにその記録簿を見せるよう要求したため、Y₂取締役は、X₂に関する指導記録簿の写しを組合に手交した。

〔甲1〕

（3）X₂に関する指導記録簿の記載内容

会社が組合に示した上記（2）のX₂に関する指導記録には、X₂の勤務態度や指導内容に関して次のとおりの記載がなされていたが、これら指導記録簿にX₂のサインあるいは押印はなかった。

ア 10月29日の指導記録

- ・ 指導形態：電話
- ・ 指導理由：配車担当Y₈が、X₂と大東運輸Z₂乗務員に、下関関光

汽船UPから40FEETER空コンオンシャーシを指示した。X₂がZ₂乗務員より約30分前に太刀浦を出発したにもかかわらず、Z₂乗務員が先に空コンを積んで帰ってきた。担当Y₈がZ₂乗務員に確認したところ、40分前に下関を出発したことがわかる。理由をX₂に確認した。

- ・ 弁明事項（本人）：腹痛のため下関のトイレに行っていた。
- ・ 指導内容：必ず事務所に連絡をしろ。体調が悪ければ病院に行くか、休暇を取りなさい。

イ 11月14日の指導記録

- ・ 指導形態：電話
- ・ 指導理由：X₂が乗務しているトラクターヘッドが故障したため、修理に和布刈に行かせた（ブレーキが故障）。配車担当が和布刈の予備車に乗れと指示を出したが、事故をしたら何か会社から言われるから乗りたくないと発言した。担当が予備車に乗るよう再度指示を出し、本人は納得した。

ウ 11月15日の指導記録

- ・ 指導形態：対面
- ・ 指導場所：事務所内
- ・ 指導理由：X₂が、AM08:00～PM14:30まで新門司間の平台車横持ちの仕事をした。作業終了の連絡が太刀浦事務所ではなく、配車担当者が荷主である野中産業に終了時間を確認したところ、14:30に終了していることがわかり、PM15:15にX₂に連絡。新門司物流センターから実入コンテナを太刀浦事務所に引っ張ってくる作業指示を出したが、PM17:00に帰ってきた。1時間45分何をしていたのか質問した。
- ・ 弁明事項（本人）：疲れていたから休憩した。
- ・ 指導内容：何も連絡せずに休憩することは業務に支障がある。疲れているならばすぐ病院に行くか、休暇を取って休みなさい。休憩は昼休み1時間です。

エ 11月16日の指導記録

- ・ 指導形態：対面
- ・ 指導場所：事務所内
- ・ 指導理由：X₂の運転日報を確認したところ、作業終了した後、休憩が2時間～3時間の日が何日もあり、本人に確認するため事務所に呼んだ。
- ・ 弁明事項（本人）：疲れていたから休憩した。
- ・ 指導内容：何も連絡せずに休憩することは業務に支障がある。疲れているならばすぐ病院に行くか、休暇を取って休みなさい。休憩は昼休み1時間です。11月16日、午後16：45分、事務所内で厳重注意した。

〔甲2の1～4〕

（4）調査文書の読み上げ

上記（3）の指導記録簿を受け取って確認した後、組合は、Y₂取締役に、それ以外にもX₂の雇止め理由を裏付ける記録があるのかを尋ねた。

Y₂取締役は、X₂の言動に関して、ほかにもあるが、発言した乗務員の名前が載っているので文書そのものは見せられない、と断ったうえで、X₂乗務員の事務所批判について、と題する文書を読み上げた。

Y₂取締役が読み上げた文書は、「X₂乗務員の事務所批判について、各乗務員から机上職に報告のあった内容を報告します」との書き出しで始まり、X₂の経歴や、平成19年3月から10月までの間におけるX₂の言動などが、X₂以外の乗務員からの聴き取り形式で記録されていた。

Y₂取締役が読み上げた文書の内容のうち、X₂の言動に関する主要な内容は、次のとおりであった。

ア 19年3月。本人（X₂）から直接聞いた。X₂はトラック部門に配属されており、業務内容で日々横持ちの移送が多く手作業の業務が多い。配車担当のY₅に作業終了を連絡する。作業が遅いといつも言われ、自己負担の都市高速を使用している。給料も時給のうえ、残業が少ない。

イ 同年8月。ある乗務員から。長崎へ配達後、コンテナ部門から翌日福山行きの指示があった。行きたくないけど無理して行った。

ウ 同年8月14日。太刀浦事務所の5階でY₄部長代理と面談。トラック業務についての不満があり、他のトラック乗務員は車庫に帰ってきて

いるのに20トン平台車でいつも4トン、10トンの横持ちをさせられる。4トン、10トンの乗務員は仕事を選んでいる。

エ 大分に朝一番荷下ろしを行い、13時に帰社したが、トラック担当から遅いと言われた。Y₄部長代理の対応。Y₄部長代理は、今後不満を言わずには面白く仕事を行えば会社も考えてみる。待機をしても売り上げがあがらないという趣旨の発言をした。

オ 同年8月。ある乗務員から。面白く仕事をして仕方がない、これから適当に業務を行うという趣旨の発言があった。

カ 同年8月頃。これは複数の乗務員から聞いているが、契約書及び業務内容についてユニオンに相談している。8月の福山行き配車内容などをユニオンに相談し、会社が契約更新しなければ問題にすると発言した、ということも8月に聞いている。

キ 同年9月頃。ある乗務員から。下関でコンテナ作業した後、壇之浦パーキングで2時間仮眠をした。今後は休憩を多く取る。仕事を面白くしても仕方がない。ある乗務員がX₂にY₄部長代理のおかげで会社に入社できた事を忘れたのか、面白く仕事をしろと注意したが聞き入れない。

ク 同年10月頃。これも複数の乗務員からの話。X₂が契約を更新しなければユニオンに入り団交に参加すると言った。

ケ 同年10月頃、ある乗務員から。X₂がユニオンが3ヶ月点検の件を問題にすると言つとるぞ、ということを言った。

組合は、Y₂取締役に対し、この文書はいつ作成したのかを尋ね、Y₂取締役は、同年10月23日にY₄部長代理に指示して作成、提出させた、X₂がサボりだしたと聞いているから、全体像をつかむ必要があるので報告を出させたと答えた。

組合は、Y₂取締役に対し、10月23日という作成日は不自然であり、X₂に対する指導記録簿も突然、今年の11月14日と15日、そして16日と作られている、会社の赤字状態は了解するが、なぜ雇止めがX₂なのか、年齢的にいっても納得できず、組合に入ったことを理由に雇止めされた疑いを持つ、契約の更新を行うことをこの場で要求し、今後この要求に基づいて話し合いを求めていくと主張し、この日の団交を終えた。

〔甲1〕

17 会社主導による従業員過半数代表者の選挙と組合の抗議行動

平成19年12月7日、会社は、「従業員代表選考の件」と題する文書を社内掲示し、12月14日を締切日として、高齢者の再雇用基準や飲酒運転者への制裁規定の新設などに関する従業員過半数代表者選挙の投票を従業員に指示し、会社管理のもとで投票を開始した。会社は、この投票の実施について新東陸労働組合には事前に通知したが、組合には通知していなかった。

同年12月10日、組合は、会社に対し、会社が従業員過半数代表者の選出を指示したことに抗議するとともに、就業規則などの改定内容は従業員に提案すること、従業員過半数代表者の選出に介入せず、従業員による自主的な代表者選挙に委ねることを要求した。

そのうえで組合は、会社従業員に対し、従業員過半数代表者の選出投票をボイコットするよう求める署名運動を始め、その結果、会社は投票の中止を決定した。

〔甲17、甲18、審①X₃証人〕

18 平成19年12月17日の団交

平成19年12月17日、組合と会社は団交を行い、X₂も出席した。

この日の団交は、12月7日に会社が従業員過半数代表者の選出のための投票を従業員に指示したことで紛糾したが、最終的に会社と組合は、従業員過半数代表者の選出を組合や他労組、従業員が話し合って実施することで合意した。

また、組合は、会社に対し、X₂の雇止め理由のうち、X₂個人の運賃収益が赤字であるとの問題について、詳しく説明するよう要求したが、会社は説明をしなかった。また組合は、会社が同年11月28日の団交で読み上げた報告書の内容やX₂の勤務態度に関する発言は事実と全く異なっていると主張し、X₂に対する雇止め通告を撤回したうえで、X₂の処遇について組合と協議を行うよう要求した。

これに対して会社は、X₂の雇止めは、会社の収益が赤字であることが一番の原因であるから、雇止め通告を撤回するつもりはないと述べた。

X₂は、会社に対し、「Y₄部長代理とY₂取締役が、自分を誘って入社させておきながら、いきなりクビというのはおかしい。自分は真面目に仕事をし

てきた。」と抗議した。

組合は、会社に対し、X₂の雇止め通告の撤回を要求して12月20日にX₄ら分会員3名によるストライキを実施する旨、口頭で通告した。

さらに組合は、会社に対し、X₂の雇用期間が終わる翌年1月14日までに再度、X₂の雇止めを議題とする団交を開催するよう要求したが、会社は、次回の団交期日は、日程の都合上、翌年1月23日か1月28日にしたいと回答した。

〔甲19、甲38、甲40〕

19 組合の抗議行動

(1) ストライキの実施

平成19年12月20日、組合は、会社に対し、X₂の雇止めの撤回を要求するとともに、同人の雇止めに対する抗議として団交で予告したとおりストライキを実施すると文書通告した。

組合は、ストライキ実施の通告文書のなかで、X₂の雇止め理由について、① X₂の個人収支が200万円の赤字であるというのは、根拠が全く示されておらず、団交での説明もない、② X₂が休憩時間をとってサボったとか、20トン平台車をいやがったというのは、全くのでっち上げであるなどと反論した。

同日、X₄、X₅、X₂の分会員3名は、ストライキを実施した。

同月27日、会社は、組合に対し、次回の団交期日は、翌平成20年の1月23日か同月28日にしたい、また、X₂の雇止めについての説明及び聴取については、本人に対して平成19年11月27日に、組合に対しては同月28日と同年12月17日に、それぞれ説明しており、雇止め通告を撤回する意思はないと回答した。

〔甲20、甲21〕

(2) 会社幹部宅への要請行動

平成20年1月2日、組合は、Y₂取締役とY₃社長の自宅に出向き、X₂に対する雇止め通告の撤回を求める抗議行動を行ったが、Y₂取締役とY₃社長のいずれも不在であったため、両役員の自宅周辺で情宣ビラを配布するなどの街宣活動を行った。

X₂の雇用期間は同月14日までであったが、1月13日と14日は日

曜日と国民の祝日であり、X₂は、1月12日をもって会社の仕事を終了した。

[甲22、甲23、乙16、乙19]

第3 判断及び法律上の根拠

1 X₂の有期雇用契約の不更新について

(1) 申立人の主張

X₂に対する雇止めには、経営上の合理的理由は存在せず、X₂の勤務態度の評価は、組合に加入したX₂を雇止めにするために急遽ねつ造された差別的評価であり、X₂の雇止めは、唯一、同人の組合加入をもってなされたものである。

またX₂は、案件もわからず被申立人から呼出しを受け、自らの何が問題で、改善すべき理由も、反論も弁明の機会も改善の機会もないまま雇止めの通告を受けており、その雇止め手続には重大な瑕疵がある。

ア X₂の雇用継続の期待について

(ア) X₂は、1年契約の嘱託乗務員とはいえ、業務そのものが1年に限られていたわけではなく、賃金体系以外の労働条件は正社員と同一であった。また契約書類と雇用状況は明らかに更新を前提としたものであり、面接時に正社員化への期待を持たせる言動もあった。

(イ) 会社では嘱託乗務員が雇止めとなつた事例はこれまで存在しておらず、他の嘱託乗務員の契約更新手続は、会社が作成してきた契約書を本人が貰ってきてサインして提出するだけである。

(ウ) X₂は、あまりに過重な連続運行の指示については断ることがあつたが、正社員と一切の区別なく配車を受けて真面目に勤務していた。

イ 会社が主張する雇止め理由について

(ア) 自車部門の赤字

会社には、本件X₂の雇止めを伴つて赤字を解消する具体的計画はなく、きわめて漠然とした説明にすぎない。

会社は、自車部門の赤字をX₂の雇止め理由としているが、X₂は、会社が収支改善施策と主張する施策を実施した後に雇用されている。

会社がX₂ら嘱託乗務員を人員と車両の減少による業務上の支障を解消する目的で雇用したことからすれば、X₂の雇用は、むしろ会社

の収支改善策の一環であったと捉えてしかるべきであり、自車部門の赤字を雇止めの根拠とするのは失当である。

(イ) X₂個人の収支の約200万円の赤字

X₂個人の収益については、同人を雇止めにする目的のために経営側の責任を嘱託乗務員個人へ転嫁したものである。

(ウ) X₂の業務懈怠

X₂の勤務態度の評価について、X₂を雇止めにするための会社の一方的な主張である。被申立人会社によるX₂への業務に関する聴取は指導の通知も記録簿の提示もなく、単に経緯の聞き取りが行われたに過ぎない。指導記録簿記載の日付は事案のあった日付ではあるが、平成19年11月16日の聴取以外に当該日付にて指導がなされた事実はない。さらに弁明欄の記載はX₂の自書ではなく、またX₂の確認印もなく、すべてY₄部長代理の主觀により記載されたものである。

これをX₂への指導事実として主張するのであれば、指導記録簿は架空のものであり指導行為のねつ造である。

(エ) 正当な理由のない平台車業務の拒否

X₂は平台車業務へ一本化することを会社に求めており、それを拒否したのは会社側である。

（ウ）雇止めの通知手続の瑕疵について

平成19年11月27日、X₂は、唐突に雇止めを通知され、自らの問題が何で、改善すべき理由が何なのかについて反論・弁明の機会もないままで雇止めにされており、会社の行為は適正手続を欠くものである。

（エ）組合を無視した対応について

X₂と会社の雇用契約が個人契約であっても、X₂の組合加入通知により被申立人会社には、労組法に基づくX₂の身分に関する交渉義務が生じている。これら組合との交渉義務については、有期雇用の嘱託従業員であるか正規雇用従業員であるかにかかわらず、同様の扱いがなされなければならない。被申立人会社が組合からの平成19年10月25日付け申入れ事項を無視し、X₂の身分に関する協議を怠った行為は、同人が申立人組合員であること及び有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いである。

（2）被申立人の主張

ア 会社の自車部門の赤字

トラック業界を取り巻く経営環境は厳しく、被申立人が事業を存続させるためには、引き続き保有設備の売却や人員削減などの経営合理化を行い、事業効率を高めるとともに、収益性の高い事業に絞り込む必要がある。会社の自車部門は、大幅な赤字を計上しており、その赤字を傭車によって補っているのが現状であるから、余剰人員や勤務態度が悪く収益性の低い人員を抱えておく余裕はない。

イ X₂個人の収支の赤字

X₂に交付した雇止め理由書には、X₂個人の運賃収益が約199万円の大幅赤字であるという記載はあるが、これは同人の業務懈怠が著しいことの一つの表象として示したものにすぎない。この数字の根拠は被申立人会社内に存在するが、そのなかには業務単価やコスト内訳などの営業秘密が多く含まれていることから、その内容を明らかにすることは差し控えたものである。

ウ 業務指示の拒否

X₂は、トラック業務に従事する嘱託乗務員として採用したにもかかわらず、トラック業務はクズであると公言し、トラック業務を嫌がった。そのため被申立人は、やむなくX₂のコンテナ業務を徐々に増やして対応せざるを得なかった。

エ X₂の業務懈怠等

X₂の勤務状況は、極めて不良であり、事故の惹起や、違反事件による取引先からの処分等があるばかりか、勤務期間の後半においては、明らかな就労拒否ともいべき不正な休憩の取得を繰り返し、事業効率を大幅に低下させている。

(ア) 不正な休憩時間の取得

X₂は、平成19年8月頃までは、勤務時間中にきちんと乗務を行うという意味でまじめな勤務態度であったが、同月頃から、通常の帰社時間より2時間や3時間も経過して帰社するような事態が続き、配車係からの注意にもきちんとした説明をせず、ふてくされた態度をとるなど、その勤務態度の悪化は目に余るものがあった。被申立人は同年9月頃にはX₂の雇止めを決断した。

X₂の平成19年4月頃までの勤務状況と、同年9月以降の勤務状

況を比較すると、実稼働率は2割以上も低下し、本数も約44パーセント低下するなどしている。その原因は、無断で2時間ないし3時間以上も休憩を取るという同人の勤務態度の悪化にある。

(イ) 事故や取引先による処分

X₂は、入社後わずか1年間の間に2回の事故を起こし、それに加えて会社の取引先である三菱化学の事業所内でシートベルト未着用と運転中の携帯電話使用により交通イエローカードを切られ、同事業所内において7日間の運転禁止処分となっている。これにより会社は、X₂に三菱化学への配車を命じられなくなり、運行上の支障を來した。

荷主の作業場内での事故や違反行為は、荷主からの強いクレームとなり、発注の引上げ圧力などにつながるものである。実際に会社は、X₂の事故や違反により、荷主から厳しいクレームを受け、その信用を失墜しており、三菱化学については、X₂への配車について考慮せざるをえなくなり、円滑な配車が阻害されている。

以上のとおり、被申立人がX₂を雇止めとした理由は、いずれも正当なものであるが、そもそもX₂については、最初の有期雇用契約期間満了時になされた雇止めであることを併せ考えれば、解雇法理上、当該雇止めが有効であることは極めて明白である。

(3) 当委員会の判断

申立人及び被申立人は、X₂の有期雇用契約の満了を雇止めと表記しているが、以下の判断においては、これを単に契約不更新（または単に不更新）と表記することがある。

本件において申立人が救済を求めているのは有期雇用契約の期間満了による雇止めの撤回であるが、有期雇用契約の期間満了の場合であってもその理由によっては不当労働行為の成立する余地があることから、契約不更新の理由についても検討する必要がある。以下、X₂に対する不更新が労組法7条1号の不利益取扱いにあたるかどうか検討する。

ア 本件契約不更新の不利益性

契約不更新の場合、期間を定めた雇用契約において、予定された雇用期間の満了により契約が当然に終了するものであるため、不利益性の問題は通常生じない。しかし本件において申立人は、被申立人がX₂を従業員として雇用するにあたり、1年間の契約期間を超えて継続される期

待を抱かせるような言動をしていることなどの理由から、X₂の不更新には不利益性があると主張する。

X₂が被申立人に雇用された際の経緯については、第2の6（1）認定のとおり、被申立人会社幹部は、X₂に入社を勧誘し、採用面接時に、まじめに働けば正社員化の話もあるとX₂に告げており、また、第2の3（3）認定のとおり平成16年以降、有期雇用の乗務員で期間満了により不更新とされた者はいなかった。これらの事実は、X₂が1年間の契約期間を超えて継続雇用されるものと期待していたとする申立人の主張を裏付けており、本件不更新には、不利益性があるものと認める余地がある。よって以下では、X₂に対する不更新が被申立人の不当労働行為意思によるものかどうかについて不更新の理由を含めて検討する。

イ 不当労働行為意思の存否について

被申立人がX₂を不更新とした真の理由がどのようなものであったのか判断するにあたり、被申立人が主張する不更新理由についてまず検討する。

（ア）X₂の業務懈怠について

被申立人は、X₂が著しく長い休憩時間を持って業務を懈怠していたと主張する。

第2の7及び13認定のとおりX₂は、会社に入社後間もない平成19年3月頃から、横持ちに従事した日に、最長で3時間にも及ぶ長い休憩を頻繁に取っており、同年10月頃以降に至っても、同様の勤務態度が続いていた。

第2の3（1）イ認定のとおり、会社の就業規則により乗務員に付与された休憩時間は、正午からの昼休み60分、午前10時及び午後3時からの各15分の合計90分であるから、X₂が取った休憩時間は、最長で所定時間の3倍にも及んでおり、このような著しく長い休憩を取ることは、通常、相当な理由がなければ認められないものというべきである。

たしかにX₂が担当していた横持ちは、各業務日における積載荷物の種類や数量、作業回数や輸送経路などによっては重労働となるものと考えられ、そのため作業による疲労の度合いによって長い休憩を取らざるを得なかつた業務日もあったと推察される。

しかし X₂の日々の横持ちの回数と、それに対応する休憩の取得時間を比較、検討してみても、例えば、わずか1回の横持ちに対して217分の休憩を取るなど、その休憩時間は、各業務日の作業回数に必ずしも合致しているとはいえない。とりわけ平成19年10月頃以降、X₂の1日の横持ち回数は、同年3月頃に比べて、減少していたにもかかわらず、X₂は、従前と同様、長い休憩を取り続けている。

第2の16（3）認定のとおり X₂は、会社から、業務終了後、帰社するのが遅い理由について問われ、腹が痛かったからトイレに行っていたとか、疲れていたから休憩していた、と答えているが、これらの理由により、再三にわたって著しく長い休憩を取っていたことを説明できるものではない。

以上のことから、X₂が再三にわたって会社所定の休憩時間を大幅に超えた休憩を取った行為は、業務の懈怠と評価されてもやむを得ないものであり、被申立人が主張する不更新理由のうち、X₂が長時間の休憩を取って業務を懈怠したとの主張には、相当の理由があるものと認められる。

（イ）その他の不更新理由について

被申立人は、X₂を雇止めにした理由として、同人の業務懈怠以外に、①被申立人会社の自社部門が赤字であること、② X₂個人の営業収支が赤字であったことを主張する。しかし①については、X₂を雇用した時点ですでに被申立人会社は赤字に陥っており、しかも X₂を雇用するにあたって車両の購入という設備投資を行っていたことなどを考えれば、不更新の理由としての説得力に乏しく、また②についても組合との団交の際、その意味内容を説明していない。

また被申立人は、③ X₂が起こした事故等が、荷主からのクレームや信用の低下をもたらし、業務委託に影響したと主張するが、被申立人は、X₂が事故等を起こした後、X₂に対して処分等の措置をとっておらず、事故等の内容はいずれも自損事故や作業ルール違反にとどまっている。

さらに被申立人は、④ X₂が理由もなく平台車の乗務をいやがったとも主張するが、X₂は、入社後、平台車とコンテナ車の両方の業務を掛け持ちで行っていたため、会社に対し、どちらか一本にしてほし

いと申し入れたにすぎない。

(ウ) 使用者の組合嫌悪の意思について

(イ)で検討した X₂に対する不更新理由は、いずれもその内容が妥当とはいえず、また、X₂が組合に加入する以前より組合と会社が対立していた状況のもとで被申立人が、組合との団交の前日、いまだ組合が加入通知をしていなかった X₂の言動等を調査したり、X₂への事情聴取を一方的に中止したことなどをみれば、当時、被申立人が X₂の組合加入そのものを問題視していたと思われなくもない。

しかし X₂は、申立人組合に加入したものの、不更新を通告されるまでの間、特に組合活動を行っていない。また被申立人は、X₂に不更新を通告する以前から、組合と再三にわたって団交を行い、事項によっては自らの非を認めるなど、相応の対応をしており、X₂の契約不更新についても、事後とはいえた席上、組合に対して不更新理由について一応の説明を行ったことは第 2 の 16 認定のとおりである。このような被申立人の申立人組合への対応をみると、被申立人が申立人組合の立場をことさらに無視し、組合嫌悪の意思を有していたものとはいえない。

一方で X₂は、すでに述べたとおり、入社した後、平成 19 年 3 月頃以降、横持ちに従事した際、再三にわたって所定の休憩時間よりも著しく長い休憩を取り、そのような X₂の勤務態度は不更新通告前の時期に至っても変わらなかったことからすれば、その勤務態度には問題があったと認めざるを得ない。またこのように X₂の勤務態度に問題があったことを考えれば、被申立人が X₂の言動等を調査したり、X₂から事情聴取をしたことにも、それなりの理由があったということができる。

そもそも X₂は、1 年間の有期雇用契約により入社した乗務員であり、しかも、業務懈怠と評価されるような勤務態度を続けていた事実が認められる以上、たとえ同人が 1 年を超える継続雇用を期待していたとしても、1 年間の雇用契約期間の満了をもって不更新とされることもやむを得ないところである。

以上のことから、X₂に対する契約の不更新が、被申立人の申立人組合に対する不当労働行為意思によってなされたものであると認める

ことはできない。

(イ) 結論

よって、本件 X₂に対する契約の不更新は、同人が申立人組合に加入したことまたは同人の組合活動を理由としてなされたものとはいえない、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いには該当せず、また同条 3 号の支配介入にも該当しない。

2 会社による組合加入者の言動調査について

(1) 申立人の主張

平成 19 年 1 月 28 日の団交において Y₂ 取締役が口頭で述べた X₂ の言動に関する報告書は、会社が秘密裏に行った素行調査であり、その内容は、組合加入に関わる時期の X₂ の言動や業務に対する意見など、プライベートな言動を中心に記録されており、そこには雇止めと関係のない同人の病歴まで含まれていた。

この調査報告書は、X₂だけを対象として、従業員からの伝聞により作成され、その内容が X₂ 自身に伝えられた事実はなく、しかもその記録の日付は、X₂が組合に加入した旨を会社に通知した平成 19 年 10 月 24 日から、団交期日の同年 1 月 28 日までに集中している。

このような調査報告書の作成は、X₂ の組合加入の動向を探り、監視するものであり、その報告内容は、組合加入以降の雇止め理由のねつ造に利用されている。また、これら従業員を動員した会社による調査は、職場の自由な人間関係を形成する自由を侵害している。

被申立人による X₂ の素行調査は、この情報に基づいて従業員の組合加入を妨害し、加入以降の雇止めを計画し実行するなど申立人組合員を差別的に取り扱い、組合を弱体化することを意図した支配介入である。

(2) 被申立人の主張

使用者として乗務員の運行状況、休憩の取得状況、運行本数の状況等について把握することは、通常の業務の把握にすぎず、素行調査にはあたらない。また申立人がどのような調査をもって問題にしているのか理解できない。

(3) 当委員会の判断

第 2 の 16 (4) 認定のとおり被申立人は、X₂ の言動等を調査してお

り、その調査結果には、X₂の勤務態度だけでなく、申立人組合の活動に関する情報も含まれていた。

使用者が、その雇用する従業員の勤務態度を把握することは、勤務評定など組織を管理、運営するうえで必要な業務であるが、その方法としては、管理監督者が日頃から直接、従業員の勤務態度を観察したり、本人に勤務状況の報告を求めて把握するのが一般的である。

第2の12認定のとおり被申立人は、X₂が組合に入るらしいとの話を従業員から聞き、組合との団交で話題になるかもしれないとしてX₂の言動等の調査を実施しており、このようなきっかけからX₂の言動等を調査したことには不自然さがある。

しかしX₂は、コンテナ車などの輸送車両の乗務員であり、勤務時間中、社外において単独で業務を行っていることから、管理監督者による日常の観察だけで従業員の勤務態度を把握することは容易でなかったものと考えられる。そのため被申立人がX₂本人から直接、その勤務状況の報告を受けたとしても、その報告内容が事実と相違ないかどうかを確認する必要があることから、他の乗務員等から聞き取り調査をしたことには必要性があったと認められる。

したがって、被申立人がX₂の言動等について他の従業員から聞き取り調査したことは、同人の日頃からの勤務態度を正確に把握する手段として必要やむを得ないものであったと認められる。

また、被申立人が行ったX₂の言動等の調査結果は、第2の16（4）認定のとおり、その大半がX₂の勤務態度に関するものであり、調査結果に含まれていた申立人組合に関する情報は、X₂自身が組合に相談していることや、場合によって組合に入るつもりであることなど、いずれもX₂本人からの発言である。これらの情報は、組合に関する情報であることに相違ないけれども、X₂自身からの発言として他の情報とともに報告文書に含まれたと考えられ、被申立人が、ことさらに申立人組合の活動を意識し、従業員を動員してこれら申立人組合に関する情報を聴取、記録したと認めるに足る疎明はなされていない。

またその調査結果は、聞き取り調査の対象者である乗務員の氏名が匿名化されているものの、X₂が発言等を行ったおおよその時期が特定され、発言等の内容も具体的に記述されていることから、それらの調査結果は、

それなりに信用できるものと考えられるのであり、被申立人がこれら X₂ の発言等の内容をねつ造して記載したと認めることはできない。

以上のことから、被申立人が X₂ の言動等を調査したことが支配介入にあたるとは認められない。

もっとも、付言するに、本件紛争の背景は、被申立人の乗務員に対する配車指示の在り方や、就業規則を改正せずに従業員の賃金をカットしたことなど、いずれも業務を運営し、労務管理を行ううえで求められる法令等の遵守が必ずしも適切に行われていなかったことにある。このような事態が生じることは雇用制度上、好ましいものとはいはず、当委員会としては、被申立人に対し、今後、同様の問題が起きないよう改善の努力がなされることを切に望むものである。

3 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 条の 12 及び労働委員会規則 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 21 年 1 月 29 日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 印