

命 令 書

申 立 人 A組合 B支部

申 立 人 X 1

申 立 人 X 2

申 立 人 X 3

申 立 人 X 4

申 立 人 X 5

申 立 人 X 6

申 立 人 X 7

申 立 人 X 8

被 申 立 人 C会社

上記当事者間の徳島県労委平成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21年9月10日第509回公益委員会議において、会長公益委員笹谷正廣、公益委員豊永寛二、同井関佳穂理、同喜多三佳、同島内保彦合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7及び同X 8に対する休日の配送業務について、申立人ら以外の乗務員と公平に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7及び同X 8に対し、休日の配送業務に従事していたなら得られたであろう賃金相当額として、各人の平成19年4月分から平成20年3月分までの賃金の平均額が、平成20年4月分以降の各月の既支払賃金を上回る場合はそれぞれの差額を第1項がなされるまでの間、支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立てを、いずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、平成20年3月12日（以下、特に元号の記載のない場合は、平成とし、元号及び年の記載のない場合は、平成20年とする。）、被申立人C会社（以下「会社」という。）の徳島営業所に勤務する申立人X 1（以下「X 1」という。）、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7（以下「X 7」という。）及び同X 8（以下「X 8」という。）の8名（以下「X 1ら8名」という。）が、徳島労働基準監督署（以下「監督署」という。）に歩合給、休日の割増賃金が支払われていないことなどの労働基準法違反を申告して以降、①会社がX 1ら8名のみには、休日の配車を行わず、賃金の減少をもたらした

こと、②5月21日、徳島県労働委員会（以下「県労委」という。）においてA組合徳島県本部（以下「県本部」という。）と会社との間であっせんが行われ、配車問題について労使で誠意をもって協議するとの協定を締結したが、それを受けて行われた6月11日の団体交渉において、会社が現状の配車を続けるとの回答に終始し不調に終わったこと、さらに③X1ら8名を長期間経済的に不利益を伴う状態に置くことにより組織の動揺や弱体化を生ぜしめんとしたとし、これらの各事実が労働組合法第7条第1号（上記①）、第2号（上記②）及び第3号（上記③）に該当する不当労働行為であるとして、申立人A組合B支部（以下「B支部」という。）及びX1ら8名から救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X1ら8名が監督署に対し労働基準法第104条第1項に基づき労働基準法違反を申告したことを理由として、X1ら8名に対し休日配車廃止措置による不利益取扱いをやめること。
- (2) 会社は、X1ら8名に対し、通常配車によって得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 謝罪文の掲示

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和31年4月に設立され、肩書地に本社事務所を、徳島県吉野川市に徳島営業所を置き、主に貨物自動車運送事業を行っている。

代表取締役はY1（以下「Y1社長」という。）である。

徳島営業所は、隣接するa会社徳島工場の乳製品の搬送を主たる業務としている。

- (2) B支部は、肩書地に事務所を置き、徳島県その他1都2府9県の建設、交

通・運輸、流通関連産業及びその他の業種に従事するA組合の組合員で組織する労働組合であり、申立時の組合員は約1000名である。

(3) D組合（以下「組合」という。）は、会社に勤務する乗務員により5年5月に結成され、県本部及びB支部に所属する。申立時の組合員はX1ら8名である。

(4) 会社には、組合の他に、19年10月にb組合（以下「別組合」という。）が結成され、申立時の組合員は17名であり、徳島営業所においては、乗務員23名のうちX1ら8名を除く15名が加入している。

2 労使関係及び本件に至る経緯

(1) 組合の分裂

18年7月に、当時組合の組合員であった者（以下「申立外人」という。）が積荷の牛乳パックを余分に積み込んだことが原因で、懲戒解雇処分を受けた。

これに対し申立外人は、同懲戒解雇無効確認請求訴訟を提起した。

B支部のX9執行役員（以下「X9執行役員」という。）がその法廷を傍聴していたため、当時の組合の組合員が咎めたことがあった。

これらのことから、会社の処分を承認する組合の組合員十数名がB支部から脱退して、19年10月12日別組合を結成し、申立外人の解雇処分は重すぎるという考えであったX1ら8名は、組合に残った。

(2) 配送コース変更に関する資料提出

同年11月16日開催の団体交渉において、会社が、同年3月に実施した配送コース変更後の検証は労使の約束なので行おうと回答したため、組合は同年11月19日、各コース別の稼働日数、みなし時間、時間外労働時間、休日出勤日数の資料提出を書面で求めた。

会社は、配送コースの変更については、残業時間、残業手当などの変更を3ヶ月毎に労使で確認することで合意済みであり、現在データ集約中なので、

完了次第提示すると回答した。

同年１２月２１日、Ｂ支部が年末一時金の団体交渉時に資料提出を再度求めたところ、会社は組合が組合と別組合に分かれたことを理由に、Ｘ１ら８名のデータしか公表しないと回答した。

(3) 監督署への申告

ア 組合は、２月２９日、組合員の賃金や労働実態を、さらに、３月３日、組合員の休日出勤、有給休暇取得時の賃金保障、みなし労働時間を超えた時間外労働に対する割増賃金が支払われているかを、それぞれ調査することを会社に通知した。

イ 同月４日、会社は組合に口頭で春闘団体交渉を同月１４日に開催したいと申し入れたが、組合は同月５日、諸般の事情により応諾できない旨を書面で回答した。

ウ 同月１１日、会社は組合に口頭で再度春闘団体交渉を申し入れたが、組合は同月１３日、既に他の交渉を予定しているため応諾できない旨を書面で回答した。

エ Ｂ支部は、上記アに基づき実態調査を行った結果、会社では有給休暇が指定した時季に認められていないこと、休日の歩合給に対する割増賃金が支払われていないことなど労働基準法違反の事実を確認した。

オ Ｂ支部は、上記(2)で求めた資料が提出されないことから、会社との協議は監督署の調査によって実態が解明された上で行う必要があると考え、会社と協議することなく、Ｘ１ら８名は、同月１２日、監督署に対し労働基準法第２４条（賃金の全額払い）、第３７条（休日・時間外労働割増賃金、歩合給の割増賃金）及び第３９条第１項（有給休暇の通常賃金）違反の申告を行った。

(4) 監督署の立入調査及び指導

ア ３月１９日、監督署が会社の徳島営業所に立入調査を行い、徳島営業所部長、配車担当のＹ２係長（以下「Ｙ２係長」という。）らが立ち会っ

た。

会社は監督署への申告の事実をこの日に初めて知った。

労働基準監督官は、同日口頭で、会社は所定休日を年間休日カレンダーにより定めているが、年間休日カレンダーどおりの運用ができていない、つまり勤務予定表に既に休日出勤が組み込まれ、所定労働日が判然としないので、有給休暇を申請する上で不都合になると指摘した。

イ 同月20日、会社と別組合は、有給休暇の取扱いについて、賃金締め切り期間において、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いはしない、所定休日数を超えた休日については有給休暇として取扱うものとするという確認書（以下「確認書」という。）を締結した。

ウ 4月4日、監督署は会社へ、指導票により以下のとおりの指導をし、同月30日までに改善状況を報告するよう指示した。

- ① 徳島営業所は1年単位の変形労働時間制を採用し、年間の労働日及び休日を指定しているが、実態は各月に個人ごとの勤務シフトを示すことにより、本来の1年単位の変形労働時間制とは異なる取扱いをしていること。
- ② 個人ごとの勤務シフトにおいては、休日労働日、代休も、それぞれ所定労働日、所定休日と同じように示しているものであり、本来の所定労働日、所定休日がどこになるのか判然としない状況にあり、これにより、年次有給休暇の取得を申し出ることができる所定労働日が判然としないものとなっていること。
- ③ 有給休暇の取得の申出に対しては、実際の休日数が上記勤務シフトによって所定休日数より少ない場合には所定休日数までは有給休暇として処理せず、所定休日数を超えた部分から有給休暇として処理しているが、この方法では、有給休暇を適正に与えているものとはいえないこと。
- ④ よって、1年単位の変形労働時間制の運用、所定労働日、所定休日の指定、休日出勤、代休の指定、区別、有給休暇の付与に関して適法、適

正な処理を徹底すること。

エ 5月1日、会社は監督署に、年間休日カレンダーで指定した休日を基に所定休日を明確にし、勤務予定表に休日出勤日、振替休日を明示することで乗務員に所定労働日と所定休日の区別ができるよう是正し、また、年次有給休暇の付与については、所定労働日を明らかにしたことで乗務員が指定した日に有給休暇の取得が行えるよう改善したとの是正報告書を提出した。

オ 同月20日、会社と別組合は、有給休暇の取扱いについて、賃金締め切り期間において、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いはしない、所定休日数を越えた休日については有給休暇として取り扱うものとするとの協定書（以下「協定書」という。）を締結した。

協定書には、確認書で定められていない懲戒解雇処分の基準も含まれていた。

(5) 会社の有給休暇の取扱い

ア 組合からの休日出勤を希望する人には増やしてほしいとの要望を受け10年以上前から、会社は乗務員が休日出勤できるよう配送シフトを組むこととしていたが、乗務員の休暇については、当該乗務員のその月の休暇日数が月の所定休日数を越えた分に限り有給とする取扱いをしており、これにつき組合から異議が唱えられることはなかった。

イ ところが、会社の1ヵ月間の所定休日数は9日間であるところ、X8の3月10日時点の既取得休暇日数は未だ6日であったが、同日、X8は、同月3日（月）、同月9日（日）及び同月12日（水）の有給休暇申請を行った。

ウ 所定休日に勤務を割り当てられた日に有給休暇を取得する場合には、会社は割増賃金分の給料を支給している。

3 監督署の立入調査後の配車と賃金減少

- (1) 会社は、土曜日を法定休日、日曜日又は祝祭日を法定外休日として年間休日カレンダーにより所定休日を定めている。

他方、配送業務は所定休日にもなされるが、これをX 1ら8名を含む乗務員が異論なく交代で休日出勤して行っていた。

会社は、法定休日は3割5分、法定外休日は2割5分の割増賃金を支給している。

- (2) 3月以前の配車は、会社からの配車ローテーションの提案を受け、乗務員は希望が共通する者で組むグループ内で、土曜日、日曜日にも配車しつつ曜日ごとにも平等になるよう工夫するなど、公平になされていた。

- (3) 会社が3月7日に作成し、同月18日にX 1ら8名に配付した同月21日から4月20日の間の勤務予定表には、従前どおり、X 1ら8名にも休日出勤が割り当てられていた。

- (4) ところが、会社は3月20日、上記勤務予定表を変更し新たな勤務予定表を配付した。

新たな勤務予定表では、X 1ら8名は、年間休日カレンダーどおりの勤務のみが割り当てられ休日出勤はなく、一方、別組合の組合員には従前どおりの休日出勤が割り当てられていた。この状況が現在まで継続している。

- (5) 同月24日、X 1及びX 7がY 2係長に対し、急に配車を変更した理由について説明を求めたところ、Y 2係長は、監督署の指導があり、年間休日カレンダーどおりに勤務予定を戻した旨述べた。

- (6) X 1ら8名の1月分から10月分までの給与支給額は別紙のとおりであり、3月21日以降、年間休日カレンダーどおりの勤務が割り振られた結果、休出手当と休日分の超過勤務手当や歩合給の支給がなくなり、賃金が減少した。その状況は現在も継続している。

- (7) 組合は、3月24日以降、不利益取扱いをやめ従前どおり休日出勤をさせるよう、会社に対し度々書面で申し入れを行った。

4 休日配車に係る団体交渉

(1) 県労委でのあっせん

ア 組合は3月25日、会社配車差別に関する抗議文を送付し、監督署へ申告した実態が解明されるまでの間は、正常な団体交渉を開催することが困難であるとして、同月28日開催予定の団体交渉には応じないことを通知した。

イ 組合は4月14日、監督署の是正勧告で実態が解明されたとして、会社に対し同月18日に団体交渉を求める申入書を送付したが、会社は、同日は業務の都合上団体交渉に応じられないので、後日改めて交渉の場を設けたいと回答した。

ウ 会社は同月23日、組合に対し5月14日に団体交渉を開催したい旨通知した。

エ 県本部は4月23日、県労委に、監督署に申告したことを理由とする配車差別をやめ、均等な配車を行うことについてあっせんの申請を行った。
一方、同日、会社から団体交渉の日程について通知を受けた組合は、あっせんに応じるよう会社へ通知した。

オ 5月21日、県労委であっせんが行われ、県本部と会社は、今後徳島営業所に係る配車問題について誠意をもって協議を行うとの内容で協定を締結した。

(2) 6月11日の団体交渉

ア 組合は5月24日、あっせんの協定内容に基づき、会社に対し同月30日に団体交渉を行うよう申し入れたところ、会社から業務上の不都合を理由に6月11日にしたいとの回答があり、組合がこれを受け入れ、同日に団体交渉が開催されることとなった。

イ 同日の団体交渉には、B支部のX9執行役員とX1ら8名が出席し、会社からY1社長、Y2係長らが出席した。

その席上でY1社長は、X1ら8名が監督署に申告した件に関し、十数

年にわたってすべて労使の協議の上でやってきたにもかかわらず、会社に事前の相談や申し入れもなく監督署に申告したことで、労使の信頼を根底からなくしてしまったなどと繰り返し不満を述べた。

また、休日出勤については、所定労働日と所定休日を明確にせよとの監督署の指導には従うが、配車は会社の裁量に属するものであるとの考えを示した。

これに対しX 9 執行役員が、配車を元に戻してほしいと要求したところ、Y 1 社長は、「それはなんともいえない。戻すこともあるかもわからんし、無いかもわからん。配車は会社が決定する。」と回答した。

それ以上協議が進まないまま、団体交渉は20分程で不調に終わった。

ウ 同日の団体交渉終了の際その場で、Y 2 係長はX 1 に、協定書と同一内容の書面を「見ておいてくれ。」と渡したが、同書面について、会社がその内容の説明や協議の申し入れをすることはなかった。

なお、B 支部と会社との間で締結した1999年度統一要求事項協定書には、組合員の身分、賃金、労働条件の問題については、会社は事前にB 支部と協議し同意の上円満にこれを実施するという規定がある。

エ B 支部と会社は、6月11日の団体交渉の他に、3月21日に春闘、7月9日に夏季一時金、9月26日に配車の正常化及び12月4日に年末一時金についての団体交渉を行っている。

会社と別組合との間では、3月14日と同月21日に春闘、7月8日に夏季一時金及び12月4日に年末一時金についての団体交渉が行われている。

第3 当事者の主張の要旨及び当委員会の判断

1 不利益取扱い及び支配介入

(1) 申立人の主張

ア 19年2月のコース変更後の検証のため、労使協議会の開催や資料の提

出を会社に要求したにもかかわらずなされなかったことから、B支部が、3月3日に独自の実態調査をする意向を会社に通知の上これを実施したところ、労働基準法に違反する実態が明らかとなった。B支部としては上記会社の対応からして、会社が自発的に是正改善することは期し難いとの判断からX1ら8名が監督署へ申告したものであって、当該申告は正当なものである。

イ 監督署の立入調査が行われて以降、会社はB支部と何らの協議をしないままX1ら8名について休日配車を取りやめて今日に至っているが、他方で、別組合の組合員には従前どおりの休日配車を行う差別的取扱いをしている。これにつき会社は、X1ら8名が監督署に申告したことで労使の信頼関係を損ねたなどと述べているが、差別的取扱いの合理的理由となるものではない。

ウ 乗務員の給与は、休日、時間外勤務とこれに対応する手当が常態として組み込まれ、給与全体に占める割合はかなり大きいものであって、生活設計もその支給があることを前提としており、休日配車の取りやめは不利益取扱いに該当する。

エ 協定書と同一内容の書面の有給休暇の規定は労働基準法に反している上、身分、労働条件などの問題については事前協議する旨の労使協定があるにもかかわらず、懲戒及び解雇の規定は事前協議について定められていないことなど、B支部が同書面の締結に応じないことには相当の理由がある。

オ 会社は、何らの理由を示さないまま休日配車を取りやめたのであり、協定書と同一内容の書面を締結すれば休日配車を再開するなどの説明をしたことはない。それ故、組合は同書面を締結しないまま休日配車を再開させるという別組合より有利な労働条件を目指したものでないし、その結果として休日配車がなされないということも存在しないのであって、「組合併存下での不当労働行為の成否の問題」における前提事実がそもそも存在

しない。

カ B支部が協定書と同一内容の書面の締結に応じないことを理由とする配車差別は、仮にこれが事実であるとしても、X 1ら8名を長期間にわたって経済的に不利益な状態に置くことにより組合組織の動揺や弱体化を生ぜしめんとする意図に基づくものであり、B支部への支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア B支部は、団体交渉を拒否した上、会社との事前協議はもちろん一切の接触を持とうとせず、3月12日、突然監督署へ労働基準法違反の申告を行った。このようなB支部の行為は正常な労使関係にひびを入れる不誠実な態度である。

イ 会社は、組合併存後も両者に一切差を設けず完全に平等に対処し、両組合との協議についても誠実に対応してきたのであって、本件紛争に至るまでの間に組合間差別を行なったことはない。

ウ 会社が3月20日に休日配車を取りやめたのは、その前日の監督署の立入調査に際し、本来の所定労働日と所定休日がどこになるのかが判然としないとの指摘を受けて全乗務員について行なったものであり、組合間差別の事実はない。

エ その翌日、会社はB支部とは協議をしないまま別組合には休日配車を復活したが、それは、上記アのようなB支部の態度から、B支部とは協議ができるものでないとの合理的判断によるものであり、また、別組合とは確認書を締結した結果であり、組合間差別の意図はない。

オ 会社は、別組合とは確認書、後に協定書を締結したから休日配車を再開したのであるが、B支部とは協定書と同一内容の書面が締結できないからX 1ら8名に対して休日配車をなさないものであって、もし同書面を受け入れずとも休日配車を行えとのB支部の要求を容れれば、X 1ら8名だけに著しく有利な労働条件を認めることになるため、B支部が協定に応じない以上休日配車を行えないという会社の主張は極めて合理的なものである。

カ かようにB支部とは協定が締結できない結果、別組合の組合員との間に休日出勤の取扱いに差異が生じたにすぎず、これは各組合が異なる方針ないし状況判断に基づいて選択した結果によるものであって、会社がB支部の弱体化を意図したものでもなく、不利益取扱いや支配介入に該当しないことは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア B支部は、独自に実態調査をした結果、労働基準法違反が見つかったことから3月12日に監督署に申告した。それまでの間、会社からの2度にわたる団体交渉の申し入れを拒否し、事前に会社と協議をしなかった。以上の事実は前記第2の2(3)で認定のとおりである。

この点、監督署への申告に先立って会社に話し合いしないし是正を求めるのが労使の在り方として好ましいものであろうが、B支部として一応の実態調査を行った上で申告に及び、現に監督署から指導がなされている事実からして、このことをもって不適法とまでいうことはできず（公益通報者保護法第3条第2号参照）、正当な組合活動を逸脱したものであるとはいえない。

なお、監督署への申告はX1ら8名がそれぞれ個人として行っているのであるが、組合の組合員全員が同時に連名で行った一連の経緯からして、一部組合員の独自の行動ではなく労働組合活動の一環としてなされたものであることは明白である。

イ 前記第2の2ないし4で認定のとおり、会社は、組合分裂後も組合及び別組合を分け隔てなく公平に配車ローテーションを組んでいたが、他方では、組合員の解雇問題や配車コース変更についてのやり取りの過程で次第に組合との意見の相違が生じるようになっていた。そのような中で3月19日の監督署の立入調査の直後に、会社が突如何ら理由の説明をしないまま勤務予定表を変更してX1ら8名の休日配車を取りやめたことに加え、

これについての団体交渉の開催をめぐって行き違いが生じた末に、県本部から県労委へのあっせん申請がなされた。その経過を経てようやく実現した6月11日の団体交渉で、Y1社長がB支部に対して監督署へ申告したことについて、前記第2の4（2）で認定したとおり、十数年にわたってすべて労使の協議の上でやってきたにもかかわらず、会社に事前の相談や申し入れもなく監督署に申告をしたことで、労使の信頼を根底からなくしてしまったなどと不満を繰り返し強調した。このような一連の経過の中で、会社がB支部を嫌悪していたものと推認することができる。

ウ もとより、一般的に言えば従業員に残業を命ずることが会社の義務であるわけではない。しかし、現に残業手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めていたという労働事情のもとにおいては、長期間継続して残業を命ぜられないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となるものであるから、同一部門における併存組合のいずれの組合員に対しても残業を命ずることができる場合において、一方の組合員に対しては一切残業を命じないという取扱上の差異を設けるについては、そうすることに合理的な理由が肯定されない限り、その取扱いは一方の組合員であるが故の差別的不利益取扱いであるといわなければならない、同時に、それは、同組合員を経済的に圧迫することにより組合内部の動揺や組合員の脱退などによる組織の弱体化を図るものとして、その所属組合に対する支配介入を構成するものというべきである。

エ この点、会社は、監督署から本来の所定労働日と所定休日がどこになるのか判然としないとの指摘を受けたのであるから、これに基づき全乗務員に対して休日出勤を取りやめたことには合理的理由がある旨主張する。

しかし、会社が是正報告書で報告したとおり、監督署の上記指摘への対処としては勤務予定表に所定労働日、所定休日、休日出勤日、振替休日を明示することをもって十分であり、それ以上に休日配車自体をすべて取りやめるのは、明らかに過剰な対応である。そして、そもそも休日配車をす

べて取りやめると会社にとって休日の配送業務に支障を来すのであって、あえて指摘を受けた以上の対応をする理由に乏しい。しかも、休日配車をすべて取りやめた当日に、別組合とは協議が成立したので再開を決めたというのは経過として極めて不自然の感を否めない。むしろ、当初からX 1ら8名に対してのみ休日配車を取りやめることを意図したものであると判断できる。

オ さらに会社は、休日配車の再開に関し、別組合と差異が生じたのは協定締結の有無によるものであり、もし協定の締結なしに休日配車を再開すればX 1ら8名だけに有利な労働条件を認めることになって不合理であると主張する。

この点、確かに一般的には、使用者が多数派組合との間で合意に達した労働条件で少数派組合とも妥結しようとするのは自然の動きというべきであって、少数派組合に対し、当該条件を受諾するよう求める強い態度を示し、その結果合意が達成されず少数派組合に不利益が生じたとしても、そのことだけをもって使用者を非難することはできないといえる。

しかしながら、本件では、前記第2の2（4）及び同4（2）で認定のとおり、別組合とは3月20日に確認書を、5月20日に協定書をそれぞれ締結しているにもかかわらず、その間組合に対しては何らの申し入れもしなかった。また、6月11日の団体交渉終了時に初めて協定書と同一内容の書面を手交したものの、その内容の説明や協議の申し入れも何ら行わなかった。さらに、B支部が同書面の締結に応じれば休日配車を再開する旨の提案をすることもなかったのである。

かかる事実経過からすれば、そもそも会社がX 1ら8名に対して休日配車をしない理由がB支部の協定締結の拒否にあったとは認められないのであって、会社の上記主張は前提事実欠ける。

加えて、Y 1社長が第2回審問において、事前に相談なく監督署へ申告をしたことにより既に労使の信頼関係が破壊されているから、B支部が協

定締結に応じたとしても直ちに休日配車をするとは考えていなかった旨を証言していることからしても、会社は協定締結と休日配車とを別の問題であると捉えていたことが窺がえるのであり、この点からも会社の上記主張には理由がない。

カ 以上のことから、会社はX 1ら8名が監督署に申告したことなどからB支部を嫌悪し、その故をもって休日の配車を取りやめる不利益取扱いを行ったと認めることができる。

さらに、会社はX 1ら8名に対して配車差別を継続し、長期間経済的に不利益を伴う状態に置くことによって、組合組織の動揺や弱体化を図る支配介入を行ったものと認めることができる。

よって、会社の当該行為は労働組合法第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 不誠実な団体交渉

(1) 申立人の主張

ア 組合は、3月21日以降5回にわたり休日配車の再開を求め、さらに4月14日付申入書で会社に対し休日配車について団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉応諾の回答をしなかったので、やむなく県本部は4月23日、県労委にあっせんの申請を行った。かように会社は団体交渉の開催日時を意図的に遅らせた。

イ 6月11日の団体交渉で、会社は、配車は経営権に属する事項であり団体交渉事項ではないと主張し、話し合いに応じようとはしなかった。しかし、B支部が掲げたのは休日配車という賃金、労働時間に関わる労働条件であって、義務的団体交渉事項であることは明白である。また、会社は、X 1ら8名の監督署への申告を非難し、これを理由に休日配車について話し合いに応じようとしなかった。かように何ら合意達成の可能性を模索しようしない会社の態度は、誠実交渉義務に反するものである。

ウ 上記団体交渉終了後、会社と別組合との間で締結された協定書と同一内容の書面がX 1に渡されたが、これは、当該団体交渉事項である休日配車に関する重要文書であり、会社が団体交渉において合意達成を模索する態度をもっているとするならば、事前に開示してしかるべきものである。かかる会社の態度は、まさに不誠実団体交渉の徴表的態度である。

エ B支部は、会社に対し従前から配車台帳、賃金表などの開示を要求していたが、会社は応じなかった。これら配車台帳などは、配車の実態を知り乗務員各人の賃金の推移を把握する資料として、休日配車について団体交渉を進める上で欠かせないものである。会社がこれら文書の開示をしなかったことは誠実交渉義務に反する。

オ 9月26日にも配車についての団体交渉が開催されているが、会社は県労委に対してB支部及びX 1ら8名が本件申立をしていることを理由として実質的な協議を行わなかった。同団体交渉も会社がX 1ら8名には休日配車がなされていないという既成事実を維持するために形式的に行われたものであることは明白である。

カ 以上から、団体交渉における会社の一連の態度は、組合併存下におけるB支部に対する中立義務、平等取扱いの義務に反する団体交渉拒否である。

(2) 被申立人の主張

ア 6月11日まで団体交渉の開催ができなかったのは、B支部が2度にわたって団体交渉に応じなかったからであって、かかるB支部の態度こそ不誠実である。

イ 上記団体交渉においては、交渉を行ったとしてもB支部が会社の求める協定書と同一内容の書面の締結に応じないであろうことは容易に予測されたとし、また、現にB支部は手交した同書面について歯牙にもかけなかったのであって、会社の交渉態度だけが不誠実と非難されることは極めて公平性を欠く。

ウ 使用者が多数派組合との間で合意に達した労働条件で少数派組合とも妥結しようとするのは自然の動きであって、少数派組合に対し、当該条件を受諾するよう求め、これをもって譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、そのことだけで使用者の交渉態度に非難すべきものがあるとするとはできず、団体交渉における会社の態度は何ら不誠実とはいえない。

エ 以上のことからしても、会社が単に既成事実を維持するために形式的に団体交渉を行ったものでないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法上、使用者には労働組合からの団体交渉の求めに誠実に応じる義務があるが、労働組合からの期日を指定した団体交渉開催の求めに対して、会社はいついかなる場合にもこれに応じなければならないものではなく、業務の都合などの理由により近接する別の期日を要望することは会社として誠意を欠く対応であるとはいえない。

本件では、前記第2の4(1)で認定のとおり、組合は3月25日、監督署への申告事項の実態が解明されるまでの間は団体交渉には応じない旨を会社に通知していたが、4月14日に、監督署の行政指導があり実態が解明されたとして、同月18日に団体交渉を開催するよう求めたところ、会社は、業務の都合上5月14日なら可能である旨返答したのに対し、組合は4月23日に、県労委にあっせんの申請をし、団体交渉ではなく同あっせんに応じるよう会社に通知したというのである。

かような事実経過からすると、B支部はもっぱら自らの都合により団体交渉の開催時期を設定することに終始していたといわざるをえず、少なくとも会社が団体交渉開催時期を意図的に遅れさせたということはできない。

イ しかしながら上記あっせんにより、配車問題につき誠意をもって協議を行うとの合意に至り、6月11日の団体交渉はこれを受けたものであった

ところ、前記第2の4（2）で認定のとおり、同団体交渉はわずか20分程で終了し、その中でY1社長は、B支部が休日配車の再開を要望したことについて会社が判断すると述べるだけで、X1ら8名が会社に事前の申し入れもなく監督署に申告をしたことについての不満に終始し、それ以上の協議はなされなかった。休日配車に従事することによる割増賃金の全賃金に占める割合などからして、組合員にとって休日配車は労働条件の重要な部分であって、もとより会社もこれを十分に認識していたはずであることに照らせば、会社のかかる交渉態度は誠実さを欠いたものといわざるをえない。

ウ また、上記団体交渉終了後、Y2係長がX1に協定書と同一内容の書面を手交したことに付き、会社は、組合が歯牙にもかけていなかったという。しかし、他方で会社は、B支部が同書面に応じることが休日配車の基本的条件であるというのである。そうであるならば、会社は団体交渉終了後ではなく、上記団体交渉において同書面をB支部に交付し、その内容を十分に説明した上で休日配車問題について協議を尽くすべきであったというべきであって、同書面について何ら説明や協議の申し入れをすることもなく団体交渉終了後に手交した会社の態度は、不誠実であるとのそしりをまぬかれない。

なお、B支部は、9月26日の団体交渉についても会社は形式的に団体交渉を行ったと主張するが、そもそもB支部は6月11日の団体交渉が不当労働行為であると主張していたものであり、9月26日の団体交渉の経過についての証拠は何ら提出されていない。よって、この点に関するB支部の主張は認められない。

エ 会社は、使用者が多数派組合との間で合意に達した労働条件で少数派組合とも妥結しようとするのは自然の動きというべきであって、少数派組合に対し、当該条件を受諾するよう求め、これをもって譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、そのことだけで使用者の交渉態度に非難すべき

ものがあるとする事はできないと主張する。

しかし、そもそも会社がX 1ら8名に対して休日配車をしない理由がB支部の協定締結の拒否にあるとは認められないことは前記第3の1（3）オのとおりであり、会社の当該主張は認められない。

オ 以上のとおり、6月11日の団体交渉に至る経過においてはB支部にも配慮に欠けたところが認められるものの、同日の団体交渉は県労委のあっせんを経て双方が納得の上で開催されたのであり、上記イ、ウで述べた同日における協議の状況からして、会社は誠実に団体交渉に応じたものとはいえず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第4 救済方法

- 1 前記第3の1（3）のとおり、被申立人が申立人X 1ら8名に対する休日配車を取りやめたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するので、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

これに加え、当該不利益取扱いがなかったならばX 1ら8名が得られたであろう賃金相当額の支払いを主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

- 2 また、前記第3の2（3）のとおり、被申立人の6月11日の団体交渉における対応は不誠実なものとして労働組合法第7条第2号に該当する。

これについて申立人らは、前項の同条第1号及び第3号と合わせて、謝罪文の掲示を求めているが、申立人組合が団体交渉事項として掲げたのはX 1ら8名に対する休日配車取りやめの撤回であるから、主文第1項により団体交渉の目的は達せられるというべきであり、将来的な再発防止措置としての謝罪文の掲示を命ずる必要性を認めることはできない。

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定により主文のとおり命令する。

平成 2 1 年 9 月 1 0 日

徳島県労働委員会

会 長 笹 谷 正 廣

