

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人                      野崎興業株式会社労働組合

再 審 査 被 申 立 人                      野崎興業株式会社

## 主                                      文

- 1 初審命令主文第2項のうち、Aを除く組合員6名に対する配車制限に関する救済申立てを棄却した部分を取り消す。
- 2 再審査被申立人は、再審査申立人の組合員であるB、C、D、E、F及びGに対し、配車制限（夜勤及び日曜祭日勤務を中止し、また、1か月間における日勤、夜勤及び日曜祭日勤務の合計回数が22回を超えないよう制限することをいう。）を止めるとともに、上記配車制限がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 再審査被申立人は、上記組合員6名に対し、平成17年11月18日以降、上記配車制限を止めるまでの間の各月について、同人らと同種の業務に従事する再審査被申立人の非組合員である運転手に支払った乗務手当、日曜・祭日・夜勤手当及び超過勤務手当の平均額と同人らに支払った同手当の額との差額相当額を支払わなければならない。

## 理                                      由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人野崎興業株式会社（以下「会社」）が、①その貨物自動車の運転手で、再審査申立人野崎興業株式会社労働組合（以下「組合」）の組合員であるB、C、A、D、E、F及びGの7名に対し、平成17年11月18日（以下「平成」の元号を省略する。）以降本件救済申立てに至るまで、夜勤及び日曜祭日勤務を命じず、1か月間における日勤の合計回数が22回を超えないよう制限したこと（以下「本件配車制限」）が労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号に、②同月15日、非組合員である数名の運転手との「懇談会」（以下「11.15懇談会」）において、「組合ができたことを知っているか」などと組合に関する話を持ち出したこと（以下「本件言動」）が同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、翌月15日、組合から埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」）に救済申立てがあった事件である。

### 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件配車制限がなかったものとしての取扱い及びバックペイ
- (2) 本件言動による組合運営への支配介入の禁止
- (3) 文書手交及び掲示（上記(1)及び(2)に関して）

### 3 初審命令の要旨

埼玉県労委は、19年1月25日、本件言動は労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対して文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却することを決定し、翌月9日に命令書を交付した。これを受けて、会社は、同月15日までに、上記命令を履行した。

### 4 再審査申立ての要旨

組合は、19年2月26日、初審命令を不服として、上記2(1)及び(2)

の救済を求め、再審査を申し立てた。なお、組合は、同年7月13日、上記1の②に係る再審査申立てを、20年4月23日、上記1の①のうち、Aに係る再審査申立てを、それぞれ取り下げた。

## 5 再審査における争点

本件配車制限（Aに係る部分を除く。）は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

(1) 会社は、本件配車制限に関し、配車制限時には、組合の組合員が誰であったのか認識できなかつたから、組合員であることを理由として不利益取扱いをすることは不可能である旨主張する。

しかしながら、誰が組合員か分からなかつたのであれば、会社が組合員だけを11.15懇談会に呼ばなかつたことについての説明がつかない。また、組合結成以前、B以外の者も、就業規則の不利益変更、時間外賃金支払請求及び退職金の支給に関し、代理人弁護士を立て、労働組合結成の可能性にも言及しつつ、会社と継続的に交渉していた経緯があることや、17年11月5日付け労働組合結成通知書には、組合が上記交渉事項を引き継ぐことが明記されており、B以外の当該交渉当事者が、わざわざ別行動をとる理由はないから、会社は、これらの者が、組合に加入しているであろうことは容易に認識できたはずである。以上から、会社の上記主張は失当である。

(2) 会社は、同年10月11日に証拠保全手続が実施されたことを契機として、Bらによる時間外賃金の支払請求が訴訟に発展する蓋然性が高まったことから、同月中旬以降、同人らに夜勤明けの配車を行わない措置を講じており、組合結成前に講じた同措置と一連のものである本件配車

制限が、不当労働行為意思に基づくものでないことは明らかである旨主張する。

しかしながら、会社は、証拠保全手続が実施される以前の同年9月半ばごろから上記措置を実施し、同人らに対する配車調整を行っているのであるから、本件配車制限は、翌月11日の証拠保全手続の実施とは無関係に行われたものであり、会社の上記主張は失当である。

- (3) 初審命令は、本件言動について支配介入の不当労働行為に当たると判断しながら、本件配車制限については、組合が形骸化しており、抑圧すべき組合活動も弱体化すべき組合の実態もないことを一つの理由として、不利益取扱いの不当労働行為の成立を否定した。

しかしながら、労働組合の実態については、会社による不当労働行為が支配介入であるか不利益取扱いであるかによって、区別して判断することはできない。組合は、結成時から現在まで、結成前後の組合員の勧誘、ビラ配り、会社への意見書の提出のほか、時間外賃金請求訴訟や本件救済申立ての準備活動、団体交渉等実質的な活動を行ってきており、これに対し、会社としても組合への対応に配慮していたから（例えば、会社は、就業規則の変更に際し、組合には別途団体交渉において説明するとした。）、組合の活動が会社内で認識されていることは明らかである。

以上から、上記初審判断は不当である。

- (4) 初審命令は、本件言動について不当労働行為に当たるが、本件配車制限については、本件言動と近接して行われたことのみをもって、不当労働行為意思は推認されないと判断する。

しかしながら、「支配介入の行為自体が不当労働行為意思を含む行為である」から、支配介入の事実は、その前後に行われた不利益取扱いにおける不当労働行為意思を推認させる。本件では、11.15懇談会か

ら本件配車制限の開始（17年11月18日）に至るまで、わずか2日間しかない。しかも、①この間、労使間に交渉や紛争はなかったこと、②本件配車制限について事前に予告・説明がなかったこと、③会社は、Cの申立てに係るさいたま地方裁判所による証拠（同人が乗車した貨物自動車のタコグラフチャート紙）保全手続の実施（同年10月11日）が本件配車制限の契機となったと主張するが、同年11月17日まで本件配車制限を行うことができなかった理由について合理的な説明をしていないこと等の事情から、本件配車制限についても、11.15懇談会と同様に、組合結成を契機とした不当労働行為意思に基づくものであることが推認される。

以上から、上記初審判断は不当である。

## 2 会社の主張

- (1) 本件配車制限において、不利益取扱いの不当労働行為が成立するためには、Bら6名が組合所属の組合員であることを会社が当時認識していたことが必要である。しかし、①17年11月5日付け労働組合結成通知書には、「代表者をBとする」とのみ記載され、三役の記載もなかったこと、②組合は、組合員を匿名にする方針であったことから、会社は、本件配車制限の開始時点（同月18日）において、B以外に誰が組合員であるかを把握していなかったのであり、不当労働行為は成立しない。そもそも、上記組合結成通知以降、本件配車制限の実施に至るまでの間、組合の活動は皆無であったから、会社において、反組合的意図ないし動機は生じ得ない。

なお、本件配車制限実施後においても、特段の組合活動をしておらず、自主的に団体交渉を申し入れたこともなく、また、代理人弁護士の積極的な助言が時間外賃金請求の契機であり、組合の結成も同弁護士の勧めであることからすれば、Bら組合員が主体となって、自主的に組織・運

営されているとはいえない。組合は、同弁護士主導の下、同請求訴訟を中心とした労使間の紛争を優位に進めるために結成され、運営されているのが実態であるから、労組法に基づく不当労働行為救済制度により保護されるべき労働組合とはいえない。

- (2) 会社は、さいたま地方裁判所の証拠保全手続の実施（17年10月11日）により、Bらによる時間外賃金請求訴訟の提起の蓋然性が高まる中で、同月中旬以降、同人らに対して夜勤翌日の配車を行わない措置を講じ、その後、労働基準監督署等に相談した上で、法定労働時間内で勤務させる措置として本件配車制限を実施するに至った。すなわち、これらは、上記訴訟に係る紛争や将来的な時間外賃金債務の拡大を未然に防止するための一連の措置として実施されたものであり、組合結成以前の当初の配車制限が不当労働行為意思に基づくものでないことは明らかであることからすれば、本件配車制限についても、何ら不当労働行為意思に基づくものではないことが推認できる。実際、会社は、組合員であったことを退職の際に告白したHについて、時間外賃金請求を行っていなかったため配車制限を行っておらず、また、当時組合員であったAについては、時間外賃金請求訴訟を取り下げたため配車制限を解除している。

組合は、本件配車制限について、初審命令が支配介入の不当労働行為に当たると判断した本件言動と近接した時期に行われていることをもって、不当労働行為意思に基づくものであることが推認されると主張する。

しかしながら、本件配車制限が本件言動と近接した時期に行われたことをもって、直ちに本件配車制限が不当労働行為意思に基づくものであるとは何ら推認できない。まして、11.15懇談会は、会社の常務取締役のみにより実施されたものであり、他の役員はそのことを全く知らなかったのであるから、同懇談会が実施された事実をもって、本件配車

制限が不当労働行為意思に基づくものであるとは何ら推認できない。以上から、組合の上記主張は失当である。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 会社は、肩書地において、建設工事に伴って発生する建設汚泥の収集運搬及び処理を主な業務として行う株式会社であり、本件初審申立時の従業員は76名である。
- (2) 組合は、17年11月4日、貨物自動車による産業廃棄物や建設材料の運搬業務に従事する会社の従業員により結成された労働組合であり、本件初審申立時の組合員は10名である。

#### 2 組合結成以前の労使の状況

- (1) 17年5月14日、会社の総務部長であるI（以下「I部長」）は、会社の運転手に対し、公共事業の減少を踏まえ、受注単価を見直す必要が生じていることから、運転手の賃金体系を変更する旨予告した。
- (2) 17年7月5日、I部長は、会社の運転手に対し、運転手の賃金体系について、乗務手当を1日当たり7000円から1万5000円に引き上げた上で、従来の基本給、家族手当、超勤手当及び住居手当を廃止する等の変更を行うことを説明し、変更後の賃金体系（以下「新賃金体系」）は同年8月1日より施行された。
- (3) 17年8月16日、B、C、A、E及びGのほか会社の従業員であるJから会社との労働契約に関する交渉を依頼されたK弁護士（以下「K弁護士」）は、会社に対し、同日付けで「提案書」と題する文書を送付した。

同提案書の内容は、上記6名の氏名を明記した上で、K弁護士が同人らから、会社との間の労働契約に関する交渉の依頼を受けたことを通知

するとともに、①新賃金体系を採用する就業規則の変更及び退職金規程の廃止は就業規則の一方的不利益変更であるから法的に無効であり、②未払分の時間外賃金及び正当な退職金の支払等請求訴訟の準備を進めている、③今後のことについて会社の代表取締役と相談したいなどというものであった。

- (4) 17年8月26日、K弁護士は、会社の代表取締役であるL（以下「L社長」）及び常務取締役であるM（以下「M常務」）ら計7名と面会し、就業規則の変更が無効であること、上記6名に対する時間外賃金の未払及び退職金の支払について話し合った。

なお、この席で同弁護士は、駐車場から現場まで貨物自動車を運転する時間も労働時間であり、Bらの当該運転時間にかかる残業手当が未払であると主張し、その支払を求めた。

また、同弁護士は、席上、「組合とかつくられると面倒ですよ」、「1人当たり800万円ぐらい出して、Bらに会社から出て行ってもらったほうがよいのではないか」、「組合を買い取るような気持ちでお金を出したらいいんじゃない」などと話した。

- (5) 17年9月7日、当時、会社の代理人であったN弁護士（以下「N弁護士」）は、K弁護士に対し、上記「提案書」に関して、①賃金体系の変更には、経営上の合理的な理由があり、従業員からも異論が出なかったものであるから一方的な変更ではないこと、②現在も従前どおりの退職金規定は存在しており、B、C、A、E、G及びJが退職するのであれば、同規定に基づき退職金を支払う考えであること、③時間外労働に対しては、就業規則に基づき割増賃金を適切に支払っており、同人らに対する未払の時間外賃金があるというのであれば、その根拠を示してほしいこと、④会社としても話し合いによる解決に異議はなく、円満な解決を望んでいること等を回答した。



- (6) 17年9月14日、N弁護士は、K弁護士に対し、①Bら6名のみを退職金規定の例外扱いにはできないこと、②時間外労働に対する取扱いは、現場到着からプラントに戻るまでの時間を対象とし、同じ業界の中では最も優遇した扱いとなっており、また、単価も2500円、2000円の2種類で、深夜労働の扱いもあわせ考えれば合格水準であるというのが労働基準監督署の意見であること、③Bらが、意見を言う十分な時間があったにもかかわらず、一言の相談もなく突然弁護士を通じて話をしてくることは残念であり、どうしても争うということであればやむを得ないことが、K弁護士の主張に対する会社の結論の概要であると報告した。
- (7) 17年9月21日、Bらの代理人であるO弁護士（以下「O弁護士」）及びK弁護士は、N弁護士に対し、Bらを通知人とする「通知書」を送付し、①同年8月1日から施行された新たな賃金体系の無効を認め、従前の給与基準に従って同日以降の基本給及び諸手当全額を支払うこと、②時間外賃金単価が2000円ということは、Bらの賃金水準からみてありえず、時間外賃金の計算根拠を明示すること、③休日の夜勤について1日あたり一律5000円としている計算根拠を明示すること、④過去2年分の未払時間外賃金を速やかに支払うこと、⑤会社におけるこれまでの退職金の支払状況に関する資料を送付すること等を申し入れるとともに、⑥未払賃金に関しては、仮処分を含めた法的手続による支払請求を検討しており、その際には同一額の付加金の支払も求める旨を表明した。
- (8) 17年9月29日、N弁護士と、当時、会社の代理人であったP弁護士は、K・O両弁護士に対し、上記「通知書」に関して、同月7日付け回答で説明・報告した内容に変更がない旨回答した。
- (9) 別表1のとおり、会社は、17年9月1日から同年10月10日まで

の間において、B、E及びGには、夜勤翌日の勤務を割り当てず、Cに対しては同勤務を1回割り当てている。

なお、同期間中において、上記4名と同様の運転業務に従事する会社の運転手（以下「同種運転手」）のうち、同人らを除く27名中13名には1人当たり平均1.1回の上記勤務が割り当てられたが、14名については全く割り当てられなかった。

- (10) 別表2のとおり、17年9月中の配車において、会社が割り当てた日勤、夜勤及び日曜祭日勤務の合計回数（以下「勤務回数」）は、B、E、G及びCについては1人当たり平均18.8回であったのに対し、同人ら以外の同種運転手の1人当たり平均は20.6回であった。
- (11) 17年9月30日、Cは、会社を相手方として、①時間外賃金の1時間あたり単価を労働基準法の定めに基づいて算定すると約5156円であるところ、会社は、これを2000円しか支払っていないこと、②会社は、実際に行った残業時間の一部についてしか時間外賃金を支払っていないことから、時間外賃金支払請求権を有すると主張し、この事実を立証するために必要であるとして、15年7月1日から17年8月31日までの間、自身が乗車した貨物自動車設置のタコグラフチャート紙等の証拠保全をさいたま地方裁判所に申し立てた。
- (12) 17年10月4日、B、C、A、E、G及びJは、会社を相手方として、新賃金体系の採用による就業規則の一方的不利益変更の無効を主張し、さいたま地方裁判所に賃金仮払仮処分を申し立てた。
- (13) 17年10月11日、さいたま地方裁判所は、会社が保管する15年8月1日から同年11月30日までの間にCが乗車した貨物自動車設置のタコグラフチャート紙について、証拠保全の手続を行った。
- (14) 別表1のとおり、会社は、17年10月11日から同年11月17日までの間において、B、E、G、C及びFには、夜勤翌日の勤務を全く

割り当てなかった。

なお、会社は、同期間中において、同人らを除く同種運転手26名に対しては、1人当たり平均3.9回の上記勤務を割り当てた。

- (15) 17年10月28日、K・O両弁護士は、会社に対し、Fから会社に対する残業代支払請求の交渉依頼を受けたこと等について通知した。

### 3 組合結成以後の労使の状況

- (1) 17年11月4日、Bを代表者とする組合が結成された。結成時の組合員は、B、C、A、D、E、F、G、J及びSらであった。
- (2) 17年11月5日、組合の代理人であるK・O両弁護士は、N弁護士に対し、会社あての「労働組合結成通知書」（B以外の組合員の氏名は記載なし。）を送付し（ただし、会社は同月7日に同通知書を確認した。）、組合が結成されたことを通知するとともに、賃金規則の改訂に関する会社の提案内容が決まり次第、連絡するよう求めた。

また同日、K・O両弁護士は、会社に対し、Dから会社に対する残業代支払請求の交渉依頼を受けたこと等について通知した。

- (3) 17年11月15日、M常務は、I部長とともに、会社の運転手が組合結成の事実をどのように受け止めているかを確認する趣旨で、運転手を帰社した順に2～4名単位で小会議室又は大会議室に呼び入れ、小会議室ではM常務が、大会議室ではI部長が、それぞれ運転手と「懇談会」と称する話し合いを行った（11.15懇談会）。その場において、M常務は、数名の運転手に対し、組合ができたことを知っているかなどと、自ら組合に関する話を持ち出した。

なお、「懇談会」には、組合員であるB、C、D、E、F、G（以下「Bら組合員6名」）並びに当時組合員であったA及びSの8名は呼ばれなかった。

また、「懇談会」が実施されるまでに、大多数の会社の運転手は、組

合が結成されたことを知っていた。

- (4) 17年11月18日午前、会社は、役員会において、Bら組合員6名に対し本件配車制限を実施することを決定し、当日に夜勤が割り当てられていたC、D及びGに対し、割り当てていた当日の夜勤を中止する旨電話で通告した。

なお、同日、Cから上記通告があった旨の知らせを受けたBは、会社の専務取締役であるQ（以下「Q専務」）に連絡し、早急な話し合いを求めた。

同日以降、会社は、Bら組合員6名に対して本件配車制限を実施し、本件再審査結審時においても同配車制限を継続している。

- (5) 17年11月19日の夕方、Q専務、M常務及びI部長は、B、C、A及びGと話し合いを行い、席上、I部長は、会社の方針と異なる残業代を請求するBらに対しては、他の運転手と同じ扱いはできず、夜勤や残業をさせるわけにはいかないし、労働日数も労働基準法の定めに則して月22日までに制限する旨を通告した。
- (6) 17年11月21日、組合の代理人であるK弁護士は、L社長に対し、「時間外賃金支払請求・労働組合組合員不利益扱の件について」と題する書面を送付し、時間外賃金を問題にしている運転手に対し夜勤を振り分けないという会社決定について、直ちに撤回するよう求めた。
- (7) 17年11月24日、N弁護士に替わり会社の代理人に就任したR弁護士は、K弁護士に対し、同月21日書面に関して、①配車の権限は会社の経営事項・専決事項であり、各労働者の個別の同意や承諾は不要と考えていること、②Bらは、労働基準法・就業規則上の本来の所定労働時間での勤務を希望しているようなので、そのような配車を行うという単純な話である等と回答した。
- (8) 17年12月15日、組合は、埼玉県労委に対し、本件救済申立てを

行った。

- (9) 17年12月20日ごろ、組合は、会社の出入口付近において、非組合員運転手十数名に対し、「野崎興業株式会社労働組合結成通知書」と題するビラを配布した。

同ビラには、「この度、野崎興業株式会社労働組合が労働委員会により正式に認定されました」、「組合に加盟希望の方がおりましたら労働組合委員長、B（又は組合員）まで連絡をして下さい」、「組合に加入したからと言って、一緒に訴えを起こすことは、考えておりません」等と記載されていた。

- (10) 17年12月27日、組合は、会社に対し、「労働組合結成通知」と題する書面を送付し、組合の結成及び組合役員名（委員長：B、副委員長：C及びA、書記長：F）並びに組合員は役員のほか6名である旨を通知した。

- (11) 17年12月28日午後5時ごろ、M常務は、会社の事務所内において、Eに対し、社内できちんと挨拶をしなかったことを理由に「ほかのダンプ屋を紹介してやる」旨発言した。

また、同日午後5時30分ごろ、M常務は、会社の事務所内において、有給休暇の届出に関してI部長と話をしていたDに対し、「ほかの会社を紹介してやる」旨の発言をし、さらに同日午後6時30分ごろ、I部長と言い争いをしていたSに対して、「ほかのダンプ屋紹介してやる」旨の発言をした。

- (12) 18年1月13日、Bらは、さいたま地方裁判所に対し、前記2(12)の賃金仮払仮処分申立てを取り下げた。

- (13) 18年2月17日、Bら組合員6名とA及びJは、会社を相手方として、駐車場から現場までの運行時間は労働時間に当たるとともに、残業手当の1時間当たり単価及び夜勤等手当の1日当たり単価が、いずれも



| 年月<br>氏名 | 17年     |         | 18年                |                    | 19年          |                    |
|----------|---------|---------|--------------------|--------------------|--------------|--------------------|
|          | 8月      | 12月     | 8月                 | 12月                | 8月           | 12月                |
| B        | 290,000 | 180,000 | 36,000<br>(△87.6%) | 46,000<br>(△74.4%) | 0<br>(△100%) | 24,000<br>(△47.8%) |
| C        | 300,000 | 170,000 | 34,000<br>(△88.7%) | 27,000<br>(△84.1%) | 0<br>(△100%) | 不明<br>( - )        |
| D        | 400,000 | 210,000 | 44,000<br>(△89.0%) | 51,000<br>(△75.7%) | 0<br>(△100%) | 23,000<br>(△54.9%) |
| E        | 300,000 | 不明      | 34,000<br>(△88.7%) | 48,000<br>( - )    | 0<br>(△100%) | 21,000<br>(△56.3%) |
| G        | 270,000 | 150,000 | 39,000<br>(△85.6%) | 43,000<br>(△71.3%) | 0<br>(△100%) | 18,000<br>(△58.1%) |

注 ( ) 内は、対前年同月増減率

- (18) 19年9月25日、K弁護士は、会社に対し、「質問書」を送付して、会社が組合員に対してのみ、同年8月の賞与を全く支給しなかった理由等を説明するよう求めた。
- (19) 19年10月1日、会社は、K弁護士に対し、上記「質問書」に関して、①賞与の件に関しては、回答する必要はないこと、②組合員にのみ賞与を支給しなかったものではないこと等を回答した。
- (20) 19年10月11日、組合は、会社に対し、①同年9月の配車制限、②18年12月及び19年8月の賞与、③一律残業手当の問題を要求項目とする団体交渉を申し入れた。
- (21) 19年10月23日、組合の申入れにより、団体交渉が開催された。  
席上、組合が、18年12月及び19年8月の組合員の賞与額に関する査定理由等について説明を求めたのに対し、会社は、「会社の従業員給与規則に定めたとおり、日常の挨拶、態度、服装、仕事に取り組む姿

勢などを個別に勘案した結果である」、「査定項目は何十項目にもなるが、それを一つずつ説明していくわけにはいかない」と回答し、上記賞与額の決定理由として、「専務に挨拶をしなかった」、「社長と顔をあわせても無視する」などを挙げたほか、「既に回答する必要がないと書面で報告している」、「団体交渉に持ち込むのは筋が違う」などと発言した。

#### 4 会社の賃金制度

会社における運転手の賃金は、17年8月1日から同年12月31日までの間は、①乗務手当1日当たり1万5000円、②日曜・祭日・夜勤手当（以下「夜勤等手当」）1日当たり5000円、③残業手当1時間当たり2000円、④バキューム手当1日当たり5000円、⑤バキューム車残業手当1時間当たり2500円のほか、皆勤手当、無事故手当等で構成され、基本給はなかった。

その後、18年1月1日からは、①月額12万円の基本給を支払うこと、②月間に22労働日を超えて勤務した場合には、超過勤務手当として当該超過労働日数1日当たり6000円を支払うこと、③乗務手当額を1日当たり7000円に引き下げること等の変更がなされた。

なお、会社は、賃金の計算に当たり、日勤、夜勤又は日曜祭日勤務のいずれか1回の勤務をもって1労働日と取り扱っている。

また、賃金の計算期間は、毎月1日から末日までとし、翌月5日を支払日としている。

#### 5 会社の配車方法及び本件配車制限実施以降の配車状況

- (1) 運転手への配車は、乗務を行う前日に、会社の配車係が受注に応じて各運転手に乗務の割当てを行い、会社事務所に設置された配車ボードに表示すること又は配車表のコピーを渡すことによって運転手に指示していた。



なお、会社は、配車を行うに当たり、各運転手の同意や承諾を得ることとはなかった。

- (2) 別表3のとおり、会社は、17年11月18日以降18年1月31日までの間において、Bら組合員6名に対し、夜勤及び日曜祭日勤務（以下「夜勤等」）を全く割り当てなかった（当該期間中において、同人らと同種の運転業務に従事する会社の非組合員運転手（以下「非組合員運転手」）には1人当たり平均で5.3回割り当てた。）。

また、別表4のとおり、会社は、17年11月1日から18年1月31日までの間において、Bら組合員6名に対し、いずれの月においても、勤務回数が月間22回を超える勤務を割り当てず、会社が当該期間中に同人らに割り当てた1か月当たり平均勤務回数は20.6回であった（非組合員運転手の同平均勤務回数は25.5回であった。）。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 不当労働行為の成否

本件配車制限すなわち会社が、17年11月18日以降、Bら組合員6名に対し、夜勤等を中止し、また、1か月間における勤務回数が22回を超えないよう制限したことは前記第3の3(4)、(5)認定のとおりである。

よって以下、本件配車制限が、労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当するか否かを判断する。

##### (1) 本件配車制限の不利益性について

前記第3の3(4)、(5)認定のとおり、会社は、17年11月18日以降、Bら組合員6名に対して本件配車制限を実施しており（本件において、会社はこのことを争っていない。）、前記第3の5(2)認定のとおり、会社は、17年11月18日から翌年1月31日までの間、非組合員運転手には1人当たり平均5.3回の夜勤等を割り当てているのに対し、

Bら組合員6名にはこれを一切割り当てず、また、その間、いずれの月においても、非組合員運転手には1か月当たり平均22.5回の勤務を割り当てているのに対し、Bら組合員6名には、月間の勤務回数が22回を超える勤務を割り当てず、同人らに割り当てられた1か月当たり平均勤務回数は20.6回にとどまっているなど、同人らと非組合員運転手との間に明白な格差を生じさせ、このことにより、Bら組合員6名は、経済的不利益を被ったものである。

以上のことから、会社は、17年11月18日以降、Bら組合員6名に対し、非組合員運転手と差別して不利益に取り扱ったものと認められる。

(2) 不当労働行為意思について

前記第3の3(2)ないし(4)認定のとおり、会社は、17年11月7日、組合が結成されたことを認識すると、同月15日に、会社の運転手が組合結成の事実をどのように受け止めているかを確認する趣旨で11.15懇談会を実施した。同懇談会において、会社は、Bら組合員6名並びに当時組合員であったA及びSの合計8名を除いた運転手らを、帰社した順に2ないし4名単位で大会議室又は小会議室に呼び入れ、それぞれの会議室でM常務とI部長が話し合いを行い、席上、M常務は、組合ができたことを知っているかなどと、自ら組合に関する話題を持ちかけている。そして、本件配車制限は、上記懇談会の3日後である同月18日に開始された。

以上の経緯及び本件配車制限が組合の組合員のみを非組合員運転手と差別して不利益に取り扱うものであり、かつ、後記(5)イのように、このような差別的取扱いにつき合理性があるとも認められないことを併せ考えれば、会社は、Bら組合員6名が組合を結成したことを理由として不利益に取り扱ったものと推認することができる。

(3) 組合員を把握していなかったとの会社の主張について

会社は、①17年11月5日付け労働組合結成通知書には、「代表者をBとする」とのみ記載され、三役の記載もなかったこと、②組合は、組合員を匿名にする方針であったことから、本件配車制限の開始時点(同月18日)において、B以外に誰が組合員であるかを把握していなかったと主張する。

しかしながら、前記第3の2(3)、(15)及び3(2)認定のとおり、K弁護士は、17年8月16日に会社に送付した提案書において、B、J、C、A、E及びGから労働契約に関する交渉の依頼を受けたことを明記しており、さらに、同年10月28日にはFから、同年11月5日にはDから、それぞれ時間外賃金の支払請求に関する交渉依頼を受けたことを通知している。また、同日付けの労働組合結成通知書には、組合結成以前から時間外賃金の支払等を巡り会社と対立してきたBが代表者となって労働組合を結成したことを通知するとともに、当該対立の争点に少なからず影響する賃金規則の改訂について組合への提案を求め、それまでBらの代理人として会社との交渉を行ってきたK弁護士が組合の代理人となったことが明示されている。これらのことを併せ考えると、会社は、上記組合結成通知書により組合の結成を確認した同年11月7日時点において、時間外賃金の支払請求等を行っているB、C、D、E、F及びGは組合員であると認識したとみるのが相当であり、このことは、前記第3の3(3)認定のとおり、会社が11.15懇談会に同人らを含む組合員8名を呼んでいないことから裏付けられる。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

(4) 組合の活動がなかったから、反組合的意図ないし動機は生じ得ないとの会社の主張について

会社は、組合結成通知以降、本件配車制限の実施に至るまでの間、組

合の活動は皆無であったから、会社が組合に特段の脅威を感じようがないとし、組合あるいは組合員を嫌悪し、反組合的意図ないし動機は生じ得ないと主張する。

よって、以下検討する。

ア 前記第3の2(4)認定のとおり、17年8月26日、K弁護士と会社との間で行われた交渉において、同弁護士は会社に対し、「組合とかつかれると面倒ですよ」、「1人当たり800万円ぐらい出して、Bらに会社から出て行ってもらったほうがよいのではないか」、「組合を買い取るような気持ちでお金を出したらいいんじゃない」などと発言している。このことと、同弁護士が同月16日付けで会社に送付した「提案書」において、就業規則変更の無効や未払賃金の請求訴訟の準備を進めている旨を通告していること（同2(3)）を併せ考慮すると、会社は、労働組合が結成された場合には、労働組合として未払時間外賃金や就業規則等の問題に取り組むものと考えたとみることができる。

イ また、組合は、会社は同年9月からBらに対する勤務回数の割当てを制限していたと主張し、前記第3の2(10)認定のとおり、会社が同月中にB、E、G及びCに割り当てた勤務回数は平均18.8回にとどまっているのに対し、同人ら以外の同種運転手については、1人当たり平均20.6回となっているところ、会社は、このことについて何ら合理的な理由を主張していない。そして、上記アの経緯を考慮すると、会社が、K弁護士の上記発言を受けて、労働組合を結成する可能性があるBらに対し、労働組合結成の動きを牽制する目的で勤務回数を調整したものの疑いを禁じ得ない。

ウ Bらは、同年10月4日、就業規則の一方的不利益変更の無効を主張して、さいたま地方裁判所に賃金仮払仮処分を申し立て（前記第3

の2(12))、同月11日には、Cの申立てにより、同人が乗車した貨物自動車設置のタコグラフチャート紙について証拠保全手続が実施された(同2(11)、(13))。同日以降、会社は、B、E、G及びCに対して、夜勤翌日の勤務を割り当てない措置を講じる(同2(14))など、会社と同人らとの間の対立が深まる中で、同年11月4日に組合が結成され(同3(1))、組合の結成及び従前からBらの代理人であったK弁護士が組合の代理人となったことが会社に通知された(同3(2))。

これらの経緯に加え、組合結成の前後に、F、Dの2名の運転手が、相次いでK弁護士に交渉を依頼して時間外賃金の請求を行うことを会社に通知していること(同2(15)、3(2))や、会社がことさらBら組合員を排除して11.15懇談会を実施し、運転手に対し会社自ら組合の話題を持ちかけており、同懇談会は、会社の運転手が組合結成の事実をどのように受け止めているかを確認する趣旨で実施されたものであること(同3(3))を考慮すると、会社は、今後も時間外賃金の請求を行う者が増加する可能性があり、組合の存在は、これを助長するものとみていたと考えるのが相当である。

エ 以上のことから、労働組合結成通知を受けた会社は、本件配車制限実施時点において、組合の活動を牽制し、組合の影響力が増大することを妨げる意思を有していたと推認することができる。

オ 加えて、前記第3の3(11)認定のとおり、M常務は、仕事納めの日である17年12月28日の午後5時から午後6時30分間に、組合員であるE、D及びSに対し、「挨拶ができなかった」、「上司と言い争いをした」等の些細な理由により、「ほかのダンプ屋を紹介してやる」などと、退職を慫慂するような疑いがもたれる発言をしている。

カ さらに、前記第3の3(17)及び(21)認定のとおり、会社は、18年

8月以降、Bら組合員に対する賞与の不支給又は大幅な減額を行っている。そして、19年10月23日の団体交渉において、こうした賞与支給額の不支給等を行った理由について組合が追及すると、「挨拶をしなかった」などと賞与の減額又は不支給の正当な理由とはいえない事情をあげた上、「これに関しては既に回答する必要がないと書面で報告している」、「団体交渉に持ち込むのは筋が違う」などと発言している。

これらのことからすると、会社は、Bら組合員の賞与額について、合理的根拠に基づいて査定し、決定することなく、組合に対する嫌悪の情により、継続的に大幅な減額又は不支給としたものとの疑いを禁じ得ない。

キ 以上のとおりであるから、会社の上記主張を採用することはできない。

- (5) 本件配車制限は、莫大な未払時間外賃金の支払義務の発生を防止するための措置であり、不当労働行為意思に基づくものではない旨の会社の主張について

会社は、本件配車制限は、17年10月11日のさいたま地裁による証拠保全手続の実施により、Bらによる未払時間外賃金の支払請求が訴訟に発展する蓋然性が高まる中、同月中旬以降、同人らに対し、夜勤翌日の配車を行わない措置（以下「夜勤翌日配車調整」）を講じ、その後、労働基準監督署等に相談の上、法定労働時間内で勤務させることで将来的な時間外賃金の拡大を防止しようと考え、一連の措置として本件配車制限の実施に至ったものであり、いずれも仮にBらの請求が裁判所に認められた場合に、企業存続が危ぶまれるほどの莫大な未払時間外賃金の支払義務を負うことを未然に防止するための措置として実施したものであるから、本件配車制限は、不当労働行為意思に基づくものではないと

主張する。

よって、以下検討する。

ア 組合は、会社がBらに対し、夜勤翌日配車調整を行ったのは17年9月以降であると主張するが、前記第3の2(9)認定のとおり、同月における夜勤翌日の勤務の割当てをみると、会社は、B、E及びG以外の相当数の同種運転手にも同勤務を割り当てておらず、同人らと同人ら以外の同種運転手との間に不自然な格差があるとまでみることはできない。そして、前記第3の2(14)認定のとおり、同年10月11日以降、B、E、G及びCには夜勤翌日の配車が割り当てられず、同人ら以外の同種運転手との間に明らかな格差が生じていることに加え、前記第3の2(13)認定のとおり、同日に証拠保全手続が実施されていることを考慮すると、同月中旬以降、同人らによる時間外賃金の請求が訴訟に発展する可能性が明らかになったことから、同人らに夜勤翌日配車調整を行ったとする会社の主張には、一応の整合性があると認めることができる。

イ しかしながら、本件配車制限は、夜勤翌日配車調整とは異なり、Bら組合員6名に対し、勤務回数を制限する上に、別途所定の夜勤等手当を支払うべき夜勤及び日曜祭日勤務を一切命じないものであり、しかも前記第3の3(4)認定のとおり、会社は17年11月18日午前  
の役員会においてこれを実施することを決定し、即日、当日予定されていたCら組合員3名の夜勤を中止している。会社は、本件配車制限は、同年10月中旬にBらに対し夜勤翌日の勤務を割り当てない措置を講じた後、労働基準監督署等に相談した上で法定労働時間内で勤務させることとしたものと主張するが、ことさら夜勤を命じないことが法定労働時間内で勤務させることとなるものとみることはできず、また、賃金の支払に関する見解の相違から係争に発展する懸念があるこ

とを理由に、組合員のみに対し配車制限を行うことに合理的理由があるとは言い難い。

そして、前記第3の2(11)ないし(14)認定のとおり、会社とBらとの間の対立が深まる中で、同年11月4日には組合が結成され、同月15日に実施された「懇談会」において本件言動がなされていることを考慮すると、本件配車制限が、夜勤翌日配車調整と一連のものであるとみることはできず、本件配車制限は、Bら組合員6名に対し、夜勤等手当の支給をしないことにより、同人らに経済的打撃を与えることを意図したものとみることもできるのであって、組合結成前に行われた夜勤翌日配車調整と同じ意図のもとに実施されたものとみることは相当ではない。

したがって、会社の上記主張を採用することはできない。

- (6) 組合は時間外賃金請求訴訟等を優位に進めるために結成されたものであるから、不当労働行為審査手続による保護に値しない旨の会社の主張について

会社は、組合が本件配車制限実施後においても、特段の組合活動をしておらず、自主的に団体交渉を申し入れたこともなく、また、代理人弁護士の積極的な助言が時間外賃金請求の契機であり、組合の結成も同弁護士の勧めであることからすれば、Bら組合員が主体となって、自主的に組織・運営されているとはいえず、同弁護士主導の下、同請求訴訟を中心とした労使間の紛争を優位に進めるために結成され、運営されているのが実態であるから、労組法に基づく不当労働行為救済制度により保護されるべき労働組合とはいえないと主張する。

しかしながら、組合は、本件配車制限実施後において、労働委員会の勧めがあったとはいえ、現に、2回の団体交渉の実施や組合加入を勧誘するビラの配付のほか、本件救済申立ての準備活動などの活動を行って



いる。また、仮に弁護士が組合の結成や運営に深く関与し、組合員が自らの時間外賃金請求訴訟等の労使間紛争を優位に進めることを意図していたとしても、このことをもって、組合員が主体となって自主的に組織・運営されていないと認めることはできない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

#### (7) 結論

以上の次第であるから、会社は、17年11月18日以降、ことさらBら組合員6名に対し、同人らが組合を結成したことの故をもって本件配車制限をし、非組合員運転手と差別して不利益に取り扱ったものであり、かかる会社の行為は、労組法第7条第1号に該当するといわざるを得ない。

#### 2 救済方法

本件配車制限は、上記1で判断したとおり、労組法第7条第1号に定める不利益取扱いの不当労働行為に該当するものであって、本件再審査結審時においても、会社がこれを継続していると認められるところ、その取り止めを命じるのが相当であるとともに、Bら組合員6名が本件配車制限によって受けた賃金（夜勤等手当、乗務手当及び超過勤務手当）上の不利益を是正する必要がある。

そして、別表5のとおり、本件配車制限が実施される以前であって、かつ、Bらへの配車について何ら調整・制限が行われていなかったと認められる17年6月から8月までの間において、Bら組合員6名に割り当てられた1人当たり平均勤務回数は、同期間中における非組合員運転手のそれと同じ水準であったとみることができるほか、夜勤等については、通常、会社は収入額をならず目的で、運転手間で可能な限り均等に割り当てていたものと認められる。

したがって、主文のと通りの救済を命じるのが相当である。

以上のとおりであるので、初審命令中Bら組合員6名に対する配車制限に関する救済申立てを棄却した部分を取り消し、主文第2、第3項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年11月26日

中央労働委員会