

命 令 書 (写)

再 審 査 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）

再 審 査 被 申 立 人 新東陸運株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

以下、平成元年以降の年月日は、平成の元号を省略して表記する。

1 事案の概要

本件は、新東陸運株式会社（以下「会社」という。）が、①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嘱託従業員A（以下「A」という。）との有期雇用契約（19年1月15日から20年1月14日までの1年間を雇用期間とする契約）について、19年11月27日に雇止め通告を行い、

20年1月14日をもって期間満了であるとして、これを更新しなかったこと（以下「本件雇止め」という。）、②また、Aが19年10月19日に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（以下「本件言動調査」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為に当たるとして、20年1月10日、組合が、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

なお、上記①については、組合は、当初、19年11月27日の雇止め通告を申立事実としていたが、その後、20年2月6日に、本件雇止めを申立事実に変更したものである。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 本件雇止めの撤回及びバックペイ（本件雇止めの翌日から復職までの間に、Aが受け取るはずであった賃金相当額に年6分の金員を付加しての支払い）
- (2) 組合に加入しようとする従業員に対する言動調査及び加入した組合員に対する雇止めなどによる支配介入の禁止
- (3) 上記（1）及び（2）に係るポストノーティス

3 初審福岡県労委は、21年1月29日付けで、本件救済申立てを棄却する旨決定し、組合に対し同年2月14日、会社に対し同年2月16日、命令書を交付した。

4 組合は、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて、21年2月24日、再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 本件雇止めは、Aが組合員であること等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（労組法第7条第1

号及び同第3号)。

- 2 本件言動調査の有無、仮に調査したとして、これが組合に対する支配介入に該当するか(労組法第7条第3号)。

第3 当事者の主張要旨

1 組合の主張要旨

(1) 本件雇止めについて(争点1)

ア Aの本件雇止めの合理性の有無

初審命令においては、唯一、会社の不当なデジタルタコグラフ分析等によるAの業務懈怠の主張を採用し、本件雇止めを有効とした。しかし、次のとおり、その認定方法は、解雇権濫用法理における判断を経ず、デジタルタコグラフ分析等の問題を精査することなく採用し、またAの組合活動に関する認識を狭義に評価して不当労働行為性を排除したもので、その認定方法には重大な瑕疵が存在し、初審における本件雇止めに関する認定は相当ではない。

(ア) Aの身分は有期雇用契約の嘱託従業員であるが、入社時の説明、Aの担当業務、会社の嘱託契約の実態などから、契約更新及び正社員化の期待合理性が存在しており、本件雇止めについては解雇権濫用法理の類推適用をもって判断する必要がある。

(イ) Aの業務懈怠について、会社の19年11月27日付け雇止め通告の理由と11月16日のB部長代理(以下「B部長代理」という。)による指導行為、また初審申立て後のデジタルタコグラフ分析等による業務懈怠の立証内容との間に、その評価と実際の手続きとの関連性に整合性がない。会社がAへ直接の指摘を行った行為は、組合加入後のわずか一回に限られており、著しい業務懈怠の主張の程度に比して、十分な本人への確認に基づく是正指導並びに組合との協

議を経るなど適切な措置を講じていないことは不自然である。これは、Aの実際の業務が特段の支障を来たすものではなかった事実を示している。

また、Aの懈怠評価に関するC証言、D証言、E証言は漠然としており、具体的立証はなく詭弁に過ぎない。

なお、デジタルタコグラフ分析等によるAの勤務評価は、本件初審申立ての対策として行われたものであって、その事実確認を一切無視しての主観によるものである。このデジタルタコグラフ分析等は、Aの業務懈怠を客観的に立証するものではなく、それは、Aに対する報復的措置であり、その不当労働行為性を如実に示すものである。

(ウ) 他方、仮にAに何らかの問題が生じていたとしても、19年11月16日の指導記録簿の記載内容に鑑みると、それは以降の組合との協議で十分に解決し得る程度のものであり、雇止めを必要とするほどのものではない。それは、以降のAの勤務に問題がなかったことから認め得る。更に、19年11月16日のB部長代理による指導の結果を考慮することなく雇止め通告を行った行為は、指導行為の目的を逸するもので、適正手続きの問題として矛盾を生じ、その整合性は皆無である。

なお、指導記録簿に関してみると、①業務懈怠が顕著であったというのに、Aの状態をAの組合加入後まで一切放置してきたこと、また、会社は19年9月に雇止めを判断したこととその後11月にB部長代理が指導していることとの矛盾、②11月16日の重要な指導行為の効果の検討もなく11月27日の雇止めを決定したことは、指導記録簿作成の目的が、実は指導としての行為ではなかったこと、などの矛盾を生じている。

(エ) 以上のとおり、Aの勤務状態、更に適正な手続きの何れの要件においても、本件雇止めを相当と認め得る客観的・合理的な理由は存在しない。

イ 本件雇止めとAの組合加入等の関連性の有無

会社は、19年10月24日の団体交渉で、組合によるAの身分・労働条件に関する協議の申入れに応じ、次回の団体交渉を同年11月28日としてこれを合意しながら、その団体交渉の直前の11月27日になって直接Aに合理的理由のない雇止め通告を行った。本件雇止めは、このようにAの組合加入と雇止めとの近接性が明らかであり、会社が嘱託乗務員の給与等の改善が図られることを恐れ、A組合員の身分・労働条件をめぐる協議を実質的に阻止する目的をもって行われた不当解雇である。かかる会社の行為は、Aが、唯一組合に加入したことをもってなされた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

(2) 本件言動調査について（争点2）

19年11月28日の団体交渉において会社が明らかにしたAの言動などに関する同年10月23日付けB部長代理による調査報告書は、組合の活動を探り監視するもので、Aの組合加入以降の雇止め主張の一環とされており、これら従業員を動員した会社の調査は、職場の自由な人間関係を形成する自由を侵している。かかる会社の行為は、従業員の組合加入を妨害し、また、Aの加入以降には雇止め通告を行い、組合員を差別的に取り扱うことによる組合の弱体化を意図した支配介入であり、労組法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

2 会社の主張要旨

(1) 本件雇止めについて（争点1）

ア 本件雇止めの合理性の有無

本件雇止めは、次のとおり、Aの怠業行為を理由とするものであり、完全に合理的な理由がある。

(ア) 本件の背景事情等

トラック業界については、本件雇止め当時、規制緩和による事業者数の増大と、原油高騰による燃料費の急騰により、収支状況が極めて悪化しており、構造的に経営が非常に厳しい状況であった。また、会社が事業を存続させていくためには、引き続き保有設備の売却や人件費削減等の合理化を行い、事業効率を向上させるとともに、収益性の高い事業に絞った縮小均衡を図る必要があった。

そして、新規採用する乗務員を嘱託乗務員とし、採用した乗務員の勤務状況が極端に悪い場合には、契約更新をしないか、契約期間中でも事実上退職してもらおうという方針をとることになっていた。

(イ) Aの採用と本件雇止めに至る経緯

Aの勤務状況は、19年8月ころから、その表面上の勤務態度すら目に見えて悪化し、9月ころには、非常に問題視されるようになった。具体的には、このころから、業務内容や行き先から当然予想される帰社時間を1時間又は2時間も超えて連絡なく帰社しなかったり、同じ業務を行う他の乗務員がAの後から出発したのに、Aよりも大幅に早い時間に戻ってきたりということが重なるようになった。

さらに、帰社が異常に遅かった際に、配車係等から理由を聞かれても、反抗的に黙っていたり、「おなかが痛かった」などと型どおりの言い訳を繰り返すなどの態度が見られるようになった。

会社としても、会社建て直しが急務の状況下において、これ以上、Aのような不良な乗務員の雇用継続は不可能であると判断し、9月ころには、社内的にAの雇止めを決断するに至った。

(ウ) 19年8月ころ以降のAの実際の勤務状況

会社は、会社の認識していたAの怠業を、より正確に立証するための手段として、デジタルタコグラフ等の解析を行った。

その結果、9月から11月の間に、再三にわたり不正な休憩取得等が明らかになった。

なお、本件雇止めの決定時において、具体的事情が全て逐一、デジタルタコグラフやGPS (Global Positioning System) の分析結果として把握されていたわけではない。会社としては、具体的な経路までは把握できなくても、このような事実に基づく、不合理な帰社遅れや、不穏当な言動などから、Aに対する信頼を失い、最初の雇用期間満了にあたって、本件雇止めを決めたのである。

(エ) 業務懈怠に対する指導の有無

組合は、19年8月ころからのAの勤務態度の悪化について、会社からの注意や指導は全くなかったと主張するが、事実と異なる。

すなわち、毎日乗務員に業務上の指示を与える配車係は、何度となく、異常に遅い帰社時間についての理由の確認や注意は行っていた。Aは、その都度、合理性のない弁解に終始したり、携帯電話を操作しながら聞き流して黙っていたりといった態度を続けていたのである。また、19年11月16日に、B部長代理がAと面談を行い、Aの度重なる帰社遅れ等の事実を確認するために事情の説明を求めたが、Aは全く耳を貸さなかった。

イ 本件雇止めとAの組合加入等との関連性の有無

Aが組合に加入したのは19年10月19日（会社に対する通知は10月24日）であるが、それ以前のAの上記アに述べたような怠業等の勤務実態をみても、本件雇止めが、Aの組合加入とは別の点から

決定されたことは明らかである。

すなわち、Aは、組合に加入する2カ月前の8月中旬には、自らの怠業を自分自身理解しており、このままでは雇止めになる可能性が高いと考え、当時会社に対して非常に敵対的であり、会社もこれによって困惑していた組合に加入すれば、自らの雇止めを回避できると考え、組合加入を思い立ったことは明らかである。また、F（以下「F」という。）がAに対して「まじめに働くな」といった圧力を加えており、さらに後日判明したところによれば、Fが給与明細を見せるなどしてAにまじめに働かないように圧力をかけていたことも明らかになっている。

（2）本件言動調査について（争点2）

会社は、労務管理の一環として、当時すでにかなり問題視されていたAの怠業に関して、その情報を収集する作業は行っていたが、これらはいずれも会社内ないし業務に関連するもののみであり、組合の主張するような「プライバシーにわたる調査記録」を準備していたというような事実はない。よって、本件言動調査は支配介入には当たらない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者

（1）組合等

組合は、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。

19年11月19日に組合に加入したAを含めて本件初審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、P（以下「P」という。）、Q、企業内労組であるRの3労組（以下「他労組」という。）が併存しており、20年4月現在、他労組に所属する会社従業員は、P4名、Q1名、R10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。

（2）会社等

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、本件初審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X1（以下「X1」という。）が全額出資する子会社であり、X1が請け負った貨物などの輸送業務を行っている。

イ 会社役員等

会社のG代表取締役（以下「G社長」という。）は、15年にX1から出向によって会社に入社し、16年、代表取締役に就任した。

会社のH常務取締役（以下「H取締役」という。）は、15年10月、X1から出向によって会社に入社し、16年4月、会社の取締役に就任した後、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、本件初審審査中の20年3月、G社長は退任し、後任としてI取締役が代表取締役に就任した。

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いた。同事務所には、H取締役が在席しており、その直属の部下であるB部長代理が両部門の配車その他の運行管理業務を担当し、他に配車係の社員及び乗務員が勤務していた。

なお、B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た。

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各部門の担当者が行っている。配車指示は、翌朝の最初の業務は前日の夕方に個々の乗務員に指示されるが、それ以降は業務終了後に個々の乗務員が配車係に連絡して指示を仰ぐこととされている。また、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。

(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、雨漏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。

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、16年に65台、17年に78台、18年に81台、19年に82台であったが、20年3月現在、61台に減少した。

(3) 従業員数の推移等

ア 全従業員数

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

16年1月から20年3月までの間に会社を退職した従業員は、A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(A)、定年退職1名、希望退職1名である。

イ 乗務員数

会社には、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。

17年4月以降、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P組合員）、正規雇用トラック乗務員1名（R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。

（4）デジタルタコグラフの導入

18年10月ころ、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、18年12月から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B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。

（5）デジタルタコグラフの分析

デジタルタコグラフは、時間、距離、速度の法定3要素を記録し、さらにエンジン過回転、アイドリング時間等の記録が可能なデジタル式運行記録計のことであり、パソコンで自動的に印刷することができる。

デジタルタコグラフには、GPSを装着することができ、GPSを装着している場合は地図ソフトとの連携により、時間と地点を表示することや走行軌跡の確認ができるものである。

会社のデジタルタコグラフには、GPS機能が付加されており、デジタルタコグラフのデータをコンピュータに入れて専用ソフトにより解析すると、デジタルで表示されたタコグラフと連動して、運行開始から運行終了まで車両が、どの時刻にどこにいたか、すなわち時刻と所在地点が正確に地図上に表示される仕組みとなっている。

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）。

(2) 嘱託従業員

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条第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）。

(3) 嘱託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、A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H取締役がX1からの出向により会社に入社した15年ころから、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

15年から役員報酬のカットを実施し、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20年4月、役員数をそれまでの3名から2名に減員した。

(2) 従業員の賃金カット

17年1月から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。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、これは本件初審申立時においても続いている。

(3) 会社設備等の処分

16年11月、X2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。

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。

(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、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。

(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。

(6) 乗務員の採用

H取締役が、会社に入社して以降、乗務員の雇用については、初めから正社員として雇用するのではなく、1、2年、能力、性格を見るため、嘱託という有期雇用契約で雇用することとした。

5 分会結成の経緯

(1) Fらの賃金カット訴訟闘争

会社は、上記4(2)認定のとおり、17年から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、P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FとJ（以下「J」という。）は、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K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、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) Fらの組合加入と分会結成

18年8月31日、FとJは、Pを脱退し、組合とP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F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

19年6月、会社では、B部長代理がF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、「Fの年休申請時のB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。

(4) 団交の開催状況

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か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か月点検書の問題について、X3による調査対象に3か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

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、FやJ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）、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。

その後、会社は、これを不服として最高裁に上告したが、同年9月19日に上告が棄却され、一審判決が確定した。

6 Aの入社と労働条件

(1) Aの入社経緯

Aは、17年5月から18年4月まで1年間、会社が備車契約を締結している下関市のX4（以下「X4」という。）に勤務し、会社が備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A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、本件初審申立時S歳である。

18年12月中旬、Aは、B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H取締役やB部長代理らが出席し、その際、Aは、担

当車について、他社からトラクターヘッドとそれに繋ぐ20トンのプラットフォーム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、Aは、19年1月10日、会社にアルバイトのプラットフォーム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、A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。

なお、E（以下「E」という。）も同時期に嘱託従業員として雇用された。

(2) Aの雇用期間及び賃金

A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、19年1月15日から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 勤務時間は、始業が午前8時、終業が午後5時（土曜日は午前12時）、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回当たり5000円が支給される。

(3) Aに支給された賃金額と労働時間数

A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、Aの早出、残業等の状況は別表2に記載のとおりである。

7 Aの入社後の勤務状況

(1) 会社の業務指示

入社後、A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。

19年3月、A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、B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B部長代理は、A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。

3～4月ころ、会社は、Aがトラック部門での仕事を嫌がり、コンテナの仕事がしたいとか、「トラック部門の仕事はクズの仕事だ」ということを乗務員や同僚に漏らし始めたのを知るようになった。

入社して輸送業務に従事し始めた後、A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、Aは、F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。

Aは、会社に入社後、X4で会社専属の備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、荷主先の作業員と共に、乗務員も自ら下ろして倉庫内へ搬入する作業をいう。

職場の嘱託乗務員であるD（以下「D」という。）及びEは、手下ろ

し作業を行った後は水分補給などのため10分前後の休憩をする程度であった。コンテナ部門の配車係であるC（以下「C」という。）は、休憩時間を20分前後であると認識していた。

（2）19年1月から7月までのAの勤務状況

入社後、A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、19年7月までの間におけるA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

A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

A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

A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。

（3）横持ち作業日におけるAの勤務状況

ア 横持ち作業について

A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。

イ Aの横持ちの実態

Aは、X4に勤務していたころから手下ろし作業を終了した後に休憩を取っていた。

会社に採用された後も、A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。

Aが横持ちを行った日のうち、全証拠によって認められるA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A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。

(ア) 3月5日、Aは、7時59分に、太刀浦事務所で始業し、田野浦のX5や小倉北区日明のX6などを経て、17時18分に和布刈本社で終業した。

この日、A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、Aは、7時02分に門司区で始業し、太刀浦地区のX5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、A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、Aは、7時00分に和布刈本社で始業し、門司のX1や太刀浦地区のX5を経て新門司のX1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、A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、Aは、6時53分に下関で始業し、小倉北区日明のX6などを経て、16時06分に和布刈本社で終業した。

この日、A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、Aは、8時13分に太刀浦地区のX7（以下「X7」という。）倉庫で始業し、田川市に所在するX8を経て、23時13分に和布刈本社で終業した。

この日、Aは、コンテナ車による横持ち8回と、田川市X8までの往復1回の合計9回の輸送業務を行い、休憩を157分取った。

(カ) 4月7日土曜日、A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、Aは、コンテナ車による横持ち4回を行い、休憩を126分取った。

(キ) 4月11日、A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、A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、A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、Aは、コンテナ車による横持ち11回を行い、休憩を187分取った。

ウ A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下記14のとおりである。

8 Aの休暇等の取得状況

Aは、19年5月28日から同月31日までの間、Tのため年次有給休暇を取得して業務を休み、また7月9日から同月末までの間、U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。

9 Aの事故歴等

(1) 19年2月23日の事故

19年2月23日、Aは、X7の太刀浦倉庫構内で、荷物の手下ろし作業を終えた後、X7の従業員から道路へ出るよう指示された。A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、トラクターヘ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、A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。

(2) 19年3月26日の交通イエローカード交付

19年3月26日、Aは、X9（以下「X9」という。）構内で作業中であつたが、会社から携帯電話に連絡が入った。A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、X9の構内パトロール車に停車させられた。X9の保衛担当者は、A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、X9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、A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。

(3) 19年9月10日の事故

19年9月10日、Aは、大分県中津市のX10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ヘ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。

A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。

10 連続運行の指示

19年8月7日の夜、A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、同日昼前ころになってようやく荷下ろしを終了した。同日の夕方、Aは、太刀浦事務所に帰り着いたところ、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。その後会社事務所に帰る途中、A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A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L（以下「L」という。）とM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。

11 B部長代理からの呼出し

Aは、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、B部長代理から電話連絡を受け、会社に呼び出された。

B部長代理は、Aに、仕事に何か不満があるのかと尋ねた。A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。）に相談するなど答えた。

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

12 Aの夏以降の勤務態度

- (1) Aの業務は、19年7月以降、ほとんどがコンテナ部門の仕事となり、8月ころにはすべてコンテナ部門の仕事となっていた。
- (2) Aは、Eに対し、19年夏ころ、「もう、仕事なんかせんよ。」と述べ、10月ころ、「Eさんは更新はあるやろうけど、自分は更新はないですよ。」などの発言をするようになった。
- (3) Aは、Dに対し、19年9月ころ、「俺はもう仕事せんよ。」と述べ、9月から10月にかけて、「ユニオンの人間と仲良くしとったら、会社は俺に何にもしきらん。」「来年の契約更新はないと思う。」などの発言をするようになった。
- (4) 19年夏ころ以降、Aは、配車係のCが帰社するだろうと想定した時間よりも、大分遅れて帰社するようになったため、Cは帰社したAに対して「遅かったですね。何かありましたか。」などと確認することが多くなった。

Cが、Aに帰社遅れの確認をすると、Aは、「トイレに行っていた。」とか「道が混んでいた。」などと述べることがあった。また、Aの帰社があまりに遅いので、Cが電話を何度かかけた際、Aは「1時間くらい

おなかが痛くて待機している。」などと答えることがあった。Cは電話連絡をするように注意したが、その後も、Aは、「気分が悪かった。」などといって無断で帰社が遅れることがあった。

10月以降、Aは、配車係が配車指示をしても、下を向いて携帯電話の操作をしていたりという具合で、配車係の指示をきちんと聞いているのかどうか分からないことがしばしばあった。さらにAは引き続き通常想定される時間には帰社せず、遅く帰るような状況であった。

AからCに具合が悪いから遅れる旨の連絡は一度もなかった。

13 Aの組合加入と団交

(1) Aの組合加入と会社の対応

ア 19年8月14日にB部長代理に呼び出された後、A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F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。Fは、A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。

イ Aは、19年10月19日、組合に加入した。Aは、会社の嘱託従業員で初めての組合加入者であった。

ウ 19年10月中旬ころ、H取締役は、会社の従業員から、Aが組合に入るらしいとの話を聞き、同月23日、部下のB部長代理に、Aのことが組合との団交で話題になるかもしれないので、Aに関する報告書を作成するようにと指示した。

(2) 19年10月24日の団交とAの組合加入通知

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 Aの組合加入の通知

団交の冒頭、組合は、A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、A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質した。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ことは吝かではないと回答した。

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かを問い質したが、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X1まで争議行為を拡大せざるを得ないと告げた。

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か月点検記録の問題

組合は、会社に対し、会社がX3による検査の実施直前に業務車両の3か月点検を実施したかどうかを検査項目であることを知り、3か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19年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日付けでA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。

14 Aの組合加入前後の時期における勤務状況

(1) Aの勤務状況

Aが組合に加入した前後の時期である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。以下に記載したA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。

なお、Aが組合に加入して以降、A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。

ア 9月27日、A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X11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A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A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X11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、関門トンネル（有料の一般道）を使用しても所要時間は変わらないが、壇ノ浦パーキングエリアで休憩を取るため、通行料金の高い高速道路を利用して、壇ノ浦パーキングエリアで停車して144分休憩した。

Aは、その日の前日の夕方に、Dに対し、「明日、X11やけー、終わっても帰ってこんよ。ゆっくり寝て帰ってくるけー」と述べ、当日帰社した際も、「さぼってきたけー」などと述べた。

太刀浦事務所に帰った後、Aは、新門司地区に所在する取引先会社の「X12」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、A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Aの輸送業務は、横持ち6回であり、Aは太刀浦事務所に3～4分で帰社できる場所（X13）での輸送業務であったが、帰社しないで同場所において64分（9時36分から10時40分）の休憩を取るなど211分の休憩を取った。

ウ 10月22日、A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Aの輸送業務は、横持ち5回であり、Aは通常午前中に終

わる輸送業務（下関市、X14）であったが、帰社しないで同場所において132分（12時01分から14時17分）の休憩を取るなど172分の休憩を取った。

エ 10月25日、Aは、5時32分に新門司車庫で始業し、福岡市東区のX15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Aの輸送業務は、横持ち5回であり、Aは業務に必要もないのに往復40～50分程度の場所（新門司車庫付近）まで走行して同場所において57分（14時01分から14時58分）の休憩を取るなど260分の休憩を取った。

オ 10月26日、Aは、5時32分に新門司車庫で始業し、小倉南地区のX16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Aの輸送業務は、横持ち4回であり、AはX16の輸送業務終了後、帰社することなく業務と全く違う方向のX17に行き、同場所において115分（9時55分から11時50分）の休憩を取るなど249分の休憩を取った。

カ 10月27日土曜日、Aは、6時33分に新門司車庫で始業し、小倉南区のX16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A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、Aはこの日が土曜日で終業が12時であり、12時24分には輸送業務が終了し新門司車庫に帰社していたが、13時35分までの71分（12時24分から13時35分）の休憩を取り、その時間を時間外労働とするなど133分の休憩を取った。

キ 10月29日、Aは、5時44分に新門司車庫で始業し、山陽小野

田市のX18で手下ろし作業を行った後、10時ころ、下関市内のドライブイン「X19」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A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268分取った。

ク 11月2日、A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Aの輸送業務は、横持ち4回であり、Aは午前中の輸送業務（下関市、X20）が終了した後も帰社しないで同場所において145分（11時59分から14時25分）の休憩を取るなど200分の休憩を取った。

ケ 11月7日、Aは、7時29分に新門司車庫で始業し、太刀浦地区やX2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Aの輸送業務は、横持ち7回であり、休憩を118分取った。

コ 11月15日、Aは、7時00分に新門司車庫で始業し、新門司のX21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Aの輸送業務は、横持ち10回を含む11回であり、Aは輸送業務（新門司、X21）が終了したが、帰社しないで同場所において67分（14時21分から15時32分）の休憩を取るなど152分の休憩を取った。

サ 11月21日、A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X5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Aの輸送業務は、横持ち5回であり、Aは輸送業務（太刀

浦地区)が終了したが、帰社しないで同場所において54分(16時31分から17時25分)の休憩を取るなど120分の休憩を取った。

(2) Aの業務終了

その後、A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。

15 会社による事情聴取

19年11月16日、A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際、B部長代理から事務室に呼び出された。B部長代理は、手元に多くの書類を準備していたが、それらの書類の内容をAには説明しなかった。B部長代理は、A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、Aの休憩の取りかたには問題があるとAに告げた。A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くれ、とB部長代理に答えた。その直後、事務室に組合分会員のJが入室してきたところB部長代理は、Aとの話を中止した。その後Aは、B部長代理から事情聴取を受けたことをFに報告したが、再度、B部長代理から事情を聴取されることはなかった。

16 雇止め通告

19年11月27日の終業後、H取締役はAを呼び出し、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A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、②A個人の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、③Aについて、所定の時間を大幅に上回る休憩時間

を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。

H取締役は、A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、H取締役は、Aに、このまま穏便に辞めてくれれば30万円払うと述べたが、Aはこの申入れに応じず、組合に話してほしいと答え、すぐFに雇止めの通告を受けたことを報告した。

17 19年11月28日の団交

19年11月28日、組合と会社は団交を開催し、Aも出席した。

(1) 雇止め理由の説明

H取締役は、前日、A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H取締役は、A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。A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 A個人の収支の赤字について

A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 Aが平台車の業務を嫌がったことについて

Aは、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ったので、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った。

エ Aの業務懈怠について

Aは、19年10月ころから業務懈怠が特に激しくなっており、デジタルタコグラフを見ても、それははっきりわかる。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、組合に入ったらさぼっていいのか。

(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、Aが乗っていたトラクターヘッドには、誰かを雇って乗せるのかを問うたが、会社は、A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 A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、A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った。

ウ A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Aは、B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、自分は平台車一本にしてくれと言ったと抗議した。

H取締役は、このAからの抗議に対し、その点はあとで確認すると答えた。

エ Aの業務懈怠について

上記(1)エの説明について組合は、H取締役に対し、Aが業務をさぼったというけれども、さぼ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、H取締役は、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質した。

H取締役は、Aは組合加入の通知があっ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A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B部長代理に言った、そのとき2件の業務日について追求されたが、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B部長代理には報告している、さぼったりはしていないと抗議した。

H取締役は、A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、H取締役は、Aに関する指導記録簿の写しを組合に手交した。

(3) A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Aに関する指導記録簿には、A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A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Cが、AとX40乗務員に、X22から40FEETER空コンオンシャーシを指示した。AがO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、O乗務員が先に空コンを積んで帰ってきた。担当CがO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A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：A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言った。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：Aが、08：00～14：30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にはなく、配車担当者が荷主であるX21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、15：15にAに連絡。X2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、17：00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：A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に事務所に呼んだ。
- ・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、16：45分、事務所内で嚴重注意した。

(4) 調査文書の読上げ

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

H取締役は、A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もので文書そのものは見せられない、と断ったうえで、
A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。

H取締役が読み上げた文書は、「A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、Aの経歴や、19年3月から10月までの間におけるAの言動
などが、A以外の乗務員からの聴き取り形式で記録されていた。

H取締役が読み上げた文書の内容のうち、A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(A)から直接聞いた。A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L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。長崎へ配送後、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B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。B部長代理の対応。B部長代理は、今後不満を言わずに真面目に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。真面目に仕事をしても仕方がない、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月ころ。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と。8月の福山行き配車内容などユニオンに相談し、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月ころ。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時間仮眠した。今後は休憩を多く取る。仕事を真面目にしても仕方がない。ある乗務員がAにB部長代理のおかげで会社に入社できた事を忘れたのか、真面目に仕事をしろと注意したが聞き入れない。
- ク 同年10月ころ。これも複数の乗務員からの話。A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月ころ、ある乗務員から。Aがユニオンが3か月点検の件を問題にすると言っとるぞ、ということと言った。

組合は、H取締役に対し、この文書はいつ作成したのかを尋ね、H取締役は、同年10月23日にB部長代理に指示して作成、提出させた、Aがさぼ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、H取締役に対し、同年10月23日という作成日は不自然であり、A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A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。

18 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

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R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。

19 19年12月17日の団交

19年12月17日、組合と会社は団交を行い、A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、従業員が話し合っただけで実施することで合意した。

また、組合は、会社に対し、Aの雇止め理由のうち、A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A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、Aに対する雇止め通告を撤回したうえで、A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、A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。

Aは、会社に対し、「B部長代理とH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、Aの雇止め通告の撤回を要求して12月20日にF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、Aの雇用期間が終わる翌年1月14日までに再度、A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。

20 組合の抗議行動

(1) ストライキの実施

19年12月20日、組合は、会社に対し、A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、Aの雇止め理由について、①A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、②Aが休憩時間をとってさぼったとか、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、F、J、A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20年の1月23日か同月28日にしたい、また、A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19年11月27日に、組合に対しては同月28日と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。

(2) 会社幹部宅への要請行動

20年1月2日、組合は、H取締役とG社長の自宅に出向き、A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、H取締役とG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。

A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、Aは、1月12日をもって会社の仕事を終了した。

21 本件雇止め

会社は、上記16の雇止め通告のとおり、20年1月14日をもってAとの有期雇用契約は契約期間が満了したとして、これを更新しなかった。

第5 当委員会の判断

- 1 争点1 (本件雇止めは、Aが組合員であること等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。)

(1) 本件雇止めの不利益性について

本件雇止めは、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るというものであり、Aにとっては最初の契約更新が拒否されたものである（前記第4の16、同21）。Aが入社を決めたのは、会社幹部から勧誘されたのが契機であり、採用面接時に、まじめに働けば正社員化の話もあると告げられており（同6(1)）、また、会社は、当時、乗務員は初めから正社員として雇用するのではなく、嘱託という有期雇用契約で雇用しており、H取締役が入社した16年以降は期間満了を理由に契約更新を拒否された嘱託乗務員は存在していないこと（同3(3)、4(6)）からすると、本件において、Aが嘱託契約を継続して更新されることにつき期待を有していたという事情が認められる。そうすると、本件雇止めは相当な不利益を伴うものであったと評価できる。

よって、本件雇止めには、労組法第7条第1号にいう不利益性があるといえる。

(2) 本件雇止めの合理性の有無について

組合は、初審命令が会社の不当なデジタルタコグラフ分析によるAの業務懈怠の主張を採用し、本件雇止めを有効と判断したことは誤りであり、本件雇止めを相当と認め得る合理的な理由は存在しないとして、前記第3の1(1)のとおり主張する。よって、以下判断する。

ア Aの業務懈怠について

前記認定のとおり、会社は、19年11月27日の雇止め通告において、その理由として「③Aについて、所定の時間を大幅に上回る休憩時間を多く取るなど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」を挙げており、翌日の11月28日の団体交渉において、Aの業務懈怠について説明を行っている（前記第4の16、同17）。

すなわち、①19年3月から4月の間の横持ち作業日におけるAの勤務状況についてみると、この間の8日間において会社の1日の所定休憩時間の90分を大幅に上回る休憩時間（最長238分）を取っていること（同7（3））、②19年9月から11月のAの勤務状況についてみると、この間の11日間において会社の1日の所定休憩時間の90分を大幅に上回る休憩時間（最長268分）を取っていること（同14（1））が認められる。

組合は、上記認定事実の基礎資料の一つとされたデジタルタコグラフの分析結果は、Aの業務懈怠を客観的に立証するものではない旨主張する（前記第3の1（1）ア（イ））。

しかしながら、デジタルタコグラフの解析では、前記第4の2（5）のとおり、車両の運行開始から運行終了までの記録が機械的にデジタルで表示され、車両の所在地点が時刻と共に正確に地図上に表示される仕組みとなっており、客観的に信頼するに足りるものである。

会社は、これを利用して、Aの車両が業務上のルートから外れ、業務外の場所で相当長く停車している時間を休憩時間と捉えたものである。また、デジタルで表示されたAの車両が、荷主先又は会社の駐車場等で停車していた場合でも、業務の内容や他の乗務員と荷主先から知り得た情報及びデジタルタコグラフの内容を照合し判断して、これをAの休憩時間と捉えたものである。このようにして作成されたH取締役の報告書（乙75ないし乙85）はいずれも信用できるものであり、前記第4の14（1）の認定に誤りはない。

上記に説示したとおり会社の1日の所定休憩時間は90分間とされていたこと（同7（3）イ）、職場の嘱託乗務員であるDらは、手下ろし作業後の休憩時間は10分程度であり、Cは休憩時間を20分前後であると認識していたこと（同7（1））に照らすと、Aが再三にわた

って会社の所定休憩時間を大幅に超えた休憩を取った行為（同7（3）イ、同14（1）アないしサ）は、いずれも業務懈怠と評価されてもやむを得ないものである。

イ 配車係による注意指導等について

組合は、会社は業務懈怠の主張の程度に比して、Aに対する是正指導などの措置を講じていない旨主張する（前記第3の1（1）ア（イ）、（ウ））。

この点については、19年夏ころ以降、Aは電話連絡することなく帰社遅れを繰り返し、配車係であるCの注意指導をほとんど聞かないという態度をとっていたこと（前記第4の12（4））が認められるから、上記主張は採用できない。

なお、組合は、上記認定事実についてその根拠とされるC証言等は信用できないとも主張する（前記第3の1（1）ア（イ））。

しかしながら、上記アにみたとおりに、Aは、他の乗務員に比較して多くの休憩時間を取得していたことから、Cは配車係として乗務員に対する日常の配車指示に当たり、Aの帰社遅れの状態について把握していたことは容易に推認できる。したがって、CのAの19年夏以降の勤務態度が悪化した旨の証言（前記第4の12（4））は信用できるものといえる。また、Aはデジタルタコグラフの分析結果から19年9月以降も休憩時間を多く取得していたこと、乗務員は一つの業務が終了するごとに配車係に連絡し次の業務の指示を受けることになっていた（同2（1）イ）ところ、A自身が、輸送業務の終了後も配車係に常には連絡していなかったと証言していること（当審①A54頁）、AからCに具合が悪いから遅れる旨の連絡は一度もなかったこと（同12（4））からすると、Cが、Aに対し、帰社遅れの際には電話連絡を行うよう繰り返し指導していたとの証言も信用できる。

さらに、19年11月16日、B部長代理は、Aに対し休憩の取り方に問題がある旨を告げて是正指導を行っていたこと（同15）が認められる。

ウ 以上のとおり、Aには19年3月から4月の間においても、また同年9月から11月の間においても、再三にわたって会社の所定休憩時間を大幅に超過して休憩を取得していたという業務懈怠と評価すべき事実が存在しており、かつ、このような業務懈怠に対する配車係の注意指導等にも従わず、無視するような態度をとっていたものである。

したがって、会社の上記注意指導をもって十分なものといえるか否かは別としても、業務懈怠等を本件雇止めの理由としたことには、相当の合理性があるとみるべきである。

（3）本件雇止めとAの組合加入の関連性の有無について

ア 組合は、本件雇止めは、Aの組合加入と雇止めとの近接性が明らかであり、A組合員の身分・労働条件をめぐる協議を実質的に阻止する目的をもって行われた不当解雇である旨主張する（前記第3の1（1）イ）。よって、以下判断する。

イ 確かに、Aが組合に加入した19年10月当時、賃金カット訴訟が行われており、乗務員に対するアルコール検査実施方法などの事項について労使間の合意が成立しないこと（前記第4の5（4）、（5））からすると、本件労使関係は対立関係にあったと認められるものであり、また、Aは会社では組合に加入した初めての嘱託乗務員であり、会社に対する組合加入通知（19年10月24日）後の近接した時期に雇止めの通告（同年11月27日）を受けているものである（同13、16）。

しかしながら、本件雇止めとAの組合加入等との関連性についてみると、上記（2）に説示したとおり、Aには組合加入前の19年3月

から4月の間に長時間の休憩を取得するという業務懈怠の事実が認められ、同年夏ころ以降、Aは電話連絡することなく帰社遅れを繰り返し、配車係であるCの注意指導をほとんど聞かないという態度をとっていたことから、Aの組合加入前の同年9月ころには雇止めを決断するに至ったとする会社の主張（前記第3の2(1)ア(イ)）は不自然とはいえないものである。

一方、Aは、組合に加入する2か月前の19年8月14日にB部長代理により事情聴取を受けたとき以来雇止めを懸念し、Fに組合加入について相談する（前記第4の13(1)ア）中で、19年10月19日に組合に加入し、同月24日、組合は会社にAの組合加入を通知したものである。

ウ そうすると、本件雇止めとAの組合加入等の事実は近接しているものの、それぞれが別個に行われたものと判断すべきものであり、会社は、Aの組合加入等を理由に本件雇止めの通告を行ったものとは認め難いといわざるを得ない。

また、会社は、組合に対しAに対する本件雇止めの通告について、19年11月28日の団交で、①Aに手渡した雇止め理由書の写しを組合側に手交し、個々の雇止め理由について説明を行い、②Aの業務懈怠の説明には、組合側からの要求に応じて、指導記録簿の写しを組合に手交し、本件言動調査により得た調査文書の内容も読み上げる（同17）など、相当程度誠実に応じていたことが認められる。

(4) 以上のことから、本件雇止めは、Aが組合員であること等を理由とする不利益取扱いには該当するものということとはできず、組合に対する支配介入に該当するということもできない。

よって、この点に関する初審命令の判断は相当である。

2 争点2（本件言論調査の有無、仮に調査したとして、これが組合に対す

る支配介入に該当するか。)

(1) 組合は、19年10月23日付けB部長代理による調査報告書は、組合の活動を探り監視するものであり、かかる会社の行為は、従業員の組合加入を妨害し、組合員を差別的に取り扱うことによる組合の弱体化を意図した支配介入である旨主張する(前記第3の1(2))。よって以下、判断する。

(2) 本件言動調査の有無及びその目的について

会社は、19年10月中旬、従業員からAが組合に加入するらしいとの話を聞き、同年10月24日の組合との団交を行う前日の23日、B部長代理に、Aのことが組合との団交で話題になるかもしれないので、同人に関する報告書を作成するよう指示しており(前記第4の13(1)ウ)、11月28日の団交においてH取締役の読み上げた文書の内容からすると(同17(4))、本件言動調査を実施した事実は認められる。

上記のとおり、本件言動調査は、会社がAの組合加入の動きを把握したことを契機として実施されたものであるところ、その目的について検討するには、団交に際しての準備として労務管理上の観点から勤務状況を把握する必要があったとみるべきである。すなわち、19年夏ころ以降、配車係のCがAに対し、帰社遅れの確認をしても「トイレに行っていた」とか「道が混んでいた」などと述べるのみで、また、電話連絡もないまま、帰社遅れが続いていたこと(同12(4))から、会社としては、労務管理上、Aの勤務状況を確認するために、A本人からだけではなく、他の乗務員からも聴き取り調査をする必要があったということができ、また、会社は、本件言動調査を行った時点で既に組合との10月24日の団体交渉が予定されており、従業員からAが組合に加入するらしいとの話を聞いていたこともあり、Aの勤務状況を正確に把握しておく必要があったものと考えられる。

(3) 本件言動調査の内容について

本件言動調査の内容(同17(4)アないしケ認定の読み上げ文書)には、一部には「契約書及び業務内容について組合に相談している。8月の福山行き配車内容など組合に相談し、会社が契約更新しなければ問題にする。」、「契約を更新しなければ組合に入り団交に参加する。」とのAの組合加入に関する内容とか、また、「組合が3か月点検の件を問題にする。」との組合の活動に関する情報も含まれているものの、その大半はAの勤務態度に関するものである(同17(4))。

上記の組合加入の事実については、A自身が公言していたことであり(同17(4))、Aの組合加入及び組合の活動に関する内容も、会社が、従業員を動員してことさら組合の活動を探り監視したものとまでは認められない。

(4) 以上から、本件言動調査の目的及びその調査内容をみても、これをもって組合の組織運営に対する支配介入を意図したものとまでみることはできない。よってこの点に関する初審命令の判断は相当である。

3 結論

上記1及び2の判断のとおり、本件の争点1及び2については、いずれもこれを不当労働行為には該当しないとした初審命令の判断は相当である。

以上のとおりであるから本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労組法第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22年7月7日

中央労働委員会