

命 令 書

申 立 人 A組合

申 立 人 X 1

被 申 立 人 B会社

上記当事者間の徳島県労委平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年11月1日第535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

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の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人B会社（以下「会社」という。ただし、後記C主管支店と合わせ「会社」ということもある。）のC主管支店D支店に勤務する申立人X1（以下「X1」という。）が、平成22年5月21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22年とす

る。)の業務中に起こした車輛物損事故に対して、会社が行った降車措置及びそれに伴う一連の対応、同月22日に申し入れられた団体交渉に対する会社の対応及び6月9日に開催された団体交渉における会社の交渉態度、並びに同日の団体交渉や5月31日に行われた安全ミーティング終了後における管理職の発言が、労働組合法第7条第1号乃至第3号に該当する不当労働行為であるとして、7月28日付けで、申立人A組合（以下「組合」という。ただし、後記E分会と合わせて「組合」ということもある。）及びX1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、5月22日付け、団体交渉申し入れ書記載の「交通事故、発生者に対する措置」について、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は、5月21日の業務中の物損事故に対する組合の組合員への降車措置について、併存組合の組合員との比較における差別扱い及び組合員故の不利益な取扱いをしてはならない。
- (3) 会社は、組合の組合員に対し、降車措置がなければ得られたであろう賃金相当額との差額を支払わなければならない。
- (4) 会社は、組合の組合員に対し、組合からの脱退を勧誘するなど組合の運営に介入してはならない。
- (5) 謝罪文の掲示。

第2 争点

- 1 会社の降車措置及びそれに伴う一連の対応は、併存組合との差別的取扱いや組合員であるが故の不利益取扱いといえるか。
- 2 会社は、5月22日付け団体交渉申し入れに対して正当な理由がなく応じようとせず、また、6月9日に開催された団体交渉での対応は不誠実だったのか。
- 3 会社は、組合に対して支配介入を行ったのか。

- (1) 会社の降車措置及びそれに伴う一連の対応は、併存組合との差別的取扱いといえるか。
- (2) 6月9日の団体交渉におけるC主管支店長の発言及び5月31日の安全ミーティング終了後の個人面談における社会貢献課長の発言は組合の運営、方針に介入するものか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、他にも国内に10支社、69主管支店等を置く、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、徳島県（略）にC主管支店を置いている。

本件申立時の従業員数は約13万7千名であり、6月15日現在のC主管支店の従業員数は717名である。

- (2) 申立外F組合は、建設、交通、運輸及びその他の業種で働く労働者で組織された労働組合で、個人加入を原則とし、下部組織として産業・業種、地域、企業、事業所別に支部及び広域支部を有する労働組合である。

組合は、徳島県における支部及び広域支部の分会に所属するF組合の組合員で構成され、F組合の下部組織の労働組合である。

- (3) X1は、9年3月16日に会社に入社し、C主管支店に所属するセールスドライバー（以下「SD」という。）であり、17年5月16日から、C主管支店D支店Gセンターで勤務している。

X1は18年6月13日にF組合に加入し、広域支部である申立外F組合H支部に所属し、E分会（以下「分会」という。）を結成した。

その後、11月20日のF組合大会における決定により、分会は、申立外F組合H支部から、徳島県、高知県及び香川県のF組合組合員の一部で構成する申立外F組合I支部に所属することになった。

分会は、C主管支店に勤務するF組合の組合員で組織され、本件申立て時

の組合員は、X 1、1名である。

- (4) C主管支店には分会のほかに、四国地域に勤務する会社の社員で組織する申立外 a 組合がある。

C主管支店に所属する組合員資格のあるマネージ社員（正社員）は、X 1を除き、すべて a 組合に加入している。

2 本件事故発生までの経緯

- (1) X 1は、19年8月にサービス残業について、21年3月及び同年6月には割増賃金の未払いについて、4月19日には有給休暇の賃金算定において労使協定が締結されていなかったことについて、労働基準監督署へ各申告し、それぞれ会社に対し是正勧告が出た。

また、X 1は、21年5月1日付け及び同年9月18日付けで会社の割増賃金の未払い等の労働基準法違反について告訴をし、同年9月30日には、会社を相手に割増賃金の未払いについて労働審判を申立て、同年10月21日には未払賃金に対する少額訴訟を提起し、2月12日には割増賃金等請求の少額訴訟を提起した。

- (2) 20年2月11日、X 1は、業務中、道路の右端に駐車して配達後、発進したところ、右前方上部にある看板を見落とし、自車右上部を看板に接触させる事故を起こし、同日に安全ミーティングが行われた。

安全ミーティングとは、SDが交通事故を発生させた場合、当該SD及び当日に出社していたSDが参加して、当該事故の原因を分析し、再発防止策を話し合う会議であり、X 1が入社した当時から、事故が起これば行われていたものである。

X 1は、翌12日にC主管支店へ出勤して面談を受け、午後から支店長と安全指導長が添乗し、3日間の降車期間を終えて、通常の乗務に復帰した。

- (3) 20年12月15日、X 1は、J宅急便センター内にて、荷下ろしが終わり自車を駐車場に移動させようと発進させたとき、自車左隣に運転席側ドアを開け停車していた車両のドアを引っ掛けて損傷させる事故を起こし、同日

に安全ミーティングが行われた。

X 1 は、翌 16 日に C 主管支店へ出勤して面談を受け、午後から支店長と安全指導長が添乗し、2 日間の降車期間を終えて、通常の乗務に復帰した。

- (4) 組合の組合員であり、会社から宅配業務委託を受けていた b 氏は、21 年 8 月頃、組合を脱退した。

3 本件事故における会社の降車措置及びそれに伴う一連の対応について

- (1)ア 5 月 21 日の業務中、X 1 は、丁字路交差点を右折時に、自車の左前バンパーを民家のブロック塀に接触させる事故（以下「本件事故」という。）を起こした。

イ 同日、午後 9 時 30 分頃から、D 支店 G センターにおいて、Y 2 社会貢献課長（以下「Y 2 課長」という。）、Y 3 支店長、Y 4 安全指導長、X 1 及び他の S D 4 名で、本件事故の安全ミーティングが行われた。

その中で事故原因についての協議が行われ、X 1 は、いつも使用している配送車とは形状が違っており、前にボンネットが出ていたが、その意識が薄く漫然と運転したことにより事故を起こした旨述べた。一方他の S D からは、一時停止を怠ったこと、アンダーミラーの確認をしなかったこと、普段乗車しているものと車両の形状が異なっていたが、それに応じた運転修正を行っていなかったこと、などが事故原因ではないかとの意見が出た。

そこで Y 2 課長は、X 1 に、漫然運転だけでなく、他にも本件事故を起こした原因があるのではないかとさらなる原因分析を求めたが、X 1 から、車が代わったことによる漫然運転であるとの回答しかなかった。

会社は、残業時間を短縮するため、22 時をもって閉店することを推進し、タイムカードにもその旨明記している。また、厚生労働省の改善基準告示に沿うため S D を 15 時間以上拘束しないよう努めており、Y 2 課長は、翌日の業務がある S D もいるため、健康面に配慮して、22 時 5 分に安全ミーティングを中断し、X 1 以外の S D には退社を指示した。

その後、Y 2 課長は、事故の当事者である X 1 と、事故原因についてさ

らに22時30分頃まで個別に話し合った。しかし、X1からは、それまで以上の話はなかったので、Y2課長はこの話し合いを打ち切った。

ウ 同日の安全ミーティングの議事録は、安全担当のSDが休んでいたため、他のSDが代理で書記をし、翌日、安全担当のSDが議事録に移し換え作成した。

また、安全ミーティングは、概ね30分から1時間で終了するが、繁忙期などには翌日や比較的暇な日に持ち越すことはあり、議事録についても当日中に作成しなければならないと決められてはいなかった。

エ そして、Y2課長はX1に、翌22日はX1の公休日のため、同月23日には内勤業務と荷物の積み降ろし業務を、同月24日にはC主管支店へ出社するよう指示した。

事故を起こしたSDの翌日からの勤務は一概に決まっていなかった。

なお、内勤業務とは、建屋において、顧客が持ち込む荷物の受付業務、顧客が取りに来る荷物を渡す業務、構内の整理整頓のことである。

(2) C主管支店管内では、過去3年間に3回の事故を起こしたSDはX1を含めて5名おり、その事故原因、降車期間等は次のとおりである。

| 乗務員 | 事故種別 | 事故原因 | 降車期間 | 事故発生日 |
|-----|------|---------|------|-----------|
| c | 衝突 | 一時停止不履行 | 6日間 | 19年 8月18日 |
| | バック | 後方不確認 | 32日間 | 19年12月25日 |
| | 接触 | 左方不確認 | 64日間 | 20年 2月27日 |
| d | 接触 | 前方不注意 | 3日間 | 19年 8月 8日 |
| | バック | 後方不確認 | 7日間 | 20年 5月12日 |
| | バック | 後方不確認 | 49日間 | 20年 8月28日 |
| e | バック | 後方不確認 | 6日間 | 19年12月18日 |
| | 側面衝突 | 前方不注意 | 7日間 | 20年 9月 5日 |
| | 接触 | 後方不確認 | 31日間 | 21年 4月22日 |

| | | | | |
|----|----|-------|------|-----------|
| f | 接触 | 前方不注意 | 7日間 | 20年 8月20日 |
| | 自走 | 操作不備 | 7日間 | 21年 6月26日 |
| | 接触 | 右側不確認 | 9日間 | 22年 2月19日 |
| X1 | 接触 | 上方不確認 | 3日間 | 20年 2月11日 |
| | 衝突 | 左方不確認 | 2日間 | 20年12月15日 |
| | 接触 | 左方不確認 | 67日間 | 22年 5月21日 |

乗務員 c の 3 回目の事故に対する降車期間は 64 日間であり、この間は、内勤業務、荷物の積み降ろし業務等、運転以外の業務を行った。

乗務員 d の 3 回目の事故に対する降車期間は 49 日間であり、この間は、内勤業務、荷物の積み降ろし業務等、運転以外の業務を行った。

乗務員 e の 3 回目の事故に対する降車期間は 31 日間であり、内勤業務をしたあと、C 主管支店内の K センターに転勤になった。

乗務員 f は、入社後間がなく、運転技術に問題があったので、早く乗務させ、この間指導長の指導や、添乗記録チャート紙による日々の管理、安全指導を行った。

X1 は大型免許、牽引免許を持ち、入社後 10 年間は事故はなく、相応の運転技術を有していた。

乗務員 c、d 及び e は、事故を発生させた当時、a 組合の組合員であったが、乗務員 f は有期契約社員であり、a 組合の組合員ではなかった。

(3) 5月23日、X1 は内勤業務と荷物の積み降ろし業務を行った。

そして、同日以降再乗務するまでの間、X1 は内勤業務、荷物の仕分け作業、荷物のトラックへの積み降ろし業務、リフト作業等を行った。

降車期間は各個人の事情に応じ決定しており、事前に本人に知らせる取扱いはしていない。

(4) 5月24日、X1 はC 主管支店に出社することになっていたが、Y2 課長の指示により、自動車事故対策機構徳島支所で安全運転適性診断を受けた。

(5) 5月25日、X1はY2課長と面談し、同月27日は安全ルートマップを作成するよう指示された。

(6) 5月28日、X1はY2課長と、上記(4)の安全運転適性診断の結果に基づいて面談した。Y2課長は思いやり運転度と予防安全運転度が問題だとして指導し、X1は、手前で一時停止できなかったことや、自転車が来るかもしれないという予防安全度が悪かったことを認めた。

さらに、X1は、Y2課長から、同月21日に行われた安全ミーティングの議事録に署名、捺印しない理由、また、同僚に向かって私文書偽造で詰め寄ったことについて尋ねられ、X1は安全ミーティングは途中閉会されたのだから、明らかにミーティングが終わったとしたような議事録には署名、捺印できないと説明したところ、Y2課長が、議事録に「拘束時間15時間を超えるため途中中断」などの追加記載を認めたため、X1はその旨記載し、議事録に署名、捺印した。

(7) 5月31日、上記(6)の経過の後に安全ミーティングが再開された。

同日の安全ミーティングにおいて、X1は本件事故原因は、丁字路交差点の手前で一時停止、二時停止を怠ったこと、アンダーミラーを確認しなかったことにあり、きちんと反省した上で、さらに集配能力を安全第一で高めていこうという気持ちでいると述べた。

同日の安全ミーティング終了後、Y2課長はX1とさらに面談した。その際に、Y2課長から「もっと協調性を持った方がよい」との発言があった。

(8) Y1主管支店長は、Y2課長、Y4指導長、Y3支店長らから定期的にX1の働きぶりについて報告を受けていた。

そして、会社は7月上旬にX1の再乗務を決定し、同月13日に添乗指導が、翌14日に再乗務許可試験が行われ、X1はこれに合格した。

(9) 7月22日、X1は、「今後については、二度と交通事故を発生させないように、改めて、運転者安全手帳を理解し、日々の業務を遂行するように誓います。」と記載された誓約書を会社に提出した。

(10) 7月27日、X1は、Y1 主管支店長の面接を受け、翌28日から運転業務を再開した。

(11) 会社は賞罰取扱規程第23条により、社員が故意又は過失によって会社に損害を与えた場合の「求償」に関し規定しており、その中で損害額「5万円以上10万円迄」の求償額は「6,000円」である。

本件事故の損害額は5万4054円であり、X1は会社に6000円を支払った。

(12) 7月度の勤務交番表は6月16日から7月15日までである。

会社はSDに計画残業を取り入れており、7月度の労働時間は残業を含めて220時間となるよう計画していたが、X1は内勤業務であったため、計画残業の対象にはならなかった。

Y3支店長は、6月25日、X1に、残業を希望するかどうかを問いかけたところ、X1は、謝意を示し、残業を命じるなら勤務交番表を残業を含めた時間に変更するよう求めたが、勤務交番表は変更されなかったことから、X1は、勤務交番表で決められた時間に帰宅することが続いた。

X1の超勤手当は、SD業務では通常月約6万0000円であるが、内勤業務を行っていた6、7月度の給料においては、それぞれ4万1499円、1万5774円であった。

4 団体交渉の経緯

(1) 分会結成以降、分会と会社とは、本件申立時までに、30回以上の団体交渉を行い、組合費の給与からの控除や、組合員の労働環境及び諸制度の運用に関する事項について、団体交渉を通じて協議し、労使双方同意の上これを行うことなどの協定を締結した。

また、本件申立後も分会と会社とは、団体交渉を行っている。

分会と会社の団体交渉の日程等に関する窓口は、組合のX2書記長とC主管支店のY5人事総務課長（以下「Y5課長」という。）であった。

(2) 分会は、会社の東京本社に対し、5月22日付けで、「交通事故、発生者

に対する措置」を議題とする団体交渉を同月26日に開催するよう申入書を送付し、同月25日までに郵送にて諾否の回答をするよう求めた。

C主管支店では、同月24日に上記団体交渉の申し入れがあったことを知った。

- (3) 5月26日、X2書記長は、会社から団体交渉の諾否についての回答がなかったため、会社の東京本社へ電話をした。

そして、同日、C主管支店のY5課長は、X2書記長に同月28日までに回答をする旨電話で連絡した。

- (4) 5月28日、会社は、分会に対し、6月9日に団体交渉を開催したい旨を文書で回答した。

- (5) 分会は、会社に対し、5月30日付けで、6月9日に団体交渉を開催することについて了承するとともに、団体交渉時には「C主管支店下で過去（3年間）に発生した交通事故の発生者に対する『指導育成、業務命令、期日等』についての『具体的な資料』」を持参するよう求める文書を送付した。

- (6)ア 6月9日、団体交渉が開催された。組合からはX1とX2書記長が、会社からはY1主管支店長、Y6次長、Y5課長、Y7センター長の4名が出席した。

イ 団体交渉では、交渉議題の確認、5月21日に行われた安全ミーティングにおける会社の対応、業務中に交通事故を起こした場合の指導のあり方、X1を乗務させない理由、X1が安全運転できないと判断した根拠、X1が過去3年間に3回事故を起こしたことについての評価、X1の再乗務の時期等について質疑応答が行われた。

その中で、Y1主管支店長は、「安全教育させる前に団交させろって言っただろうって」、「売られた喧嘩は買うって言っただろうよ」、「水飲むつもりのない駱駝をね水飲み場に連れて行っても水飲まん話じゃねえ、わかりやすく言ったら」と発言した。

会社は、この団体交渉において、組合が求めるC主管支店管内で過去3

年間に発生した交通事故に関する具体的資料を提示することはなかった。

ウ なお、録音を反訳した甲第10号証は証拠として採用する。

団体交渉は労使間の正式な交渉の場であって、録音により団体交渉を記録することは一般的に行われていることであるから、組合が会社の承諾なく団体交渉を録音していたとしても、証拠能力を否定することにはならないものと解する。

第4 当事者の主張の要旨及び当委員会の判断

1 争点1について

(1) 申立人の主張

ア X1にとって、5月21日開催の安全ミーティングは、次の点において、過去に行われてきた安全ミーティングとは違い、不利益なものであった。

- ・ X1の事故原因の陳述に対しY2課長がそれを頭から否定したこと
- ・ 安全ミーティングが22時で中断したこと
- ・ その中断以降もX1だけを残し、供述の強要が行われたこと
- ・ 議事録が取られなかったこと

イ X1は、降車処分により次のとおり不利益を受けた。

(ア) バック事故、自走事故を起こした他のSDは事故の翌日から再乗務したが、物損事故を起こしたX1は再乗務までに67日間を要しており、その間の安全教育は、適性診断の受診、Y2課長との面談、安全ミーティング及び添乗指導のみであった。

(イ) 降車期間中、内勤業務を具体的に指示されず無視されたことにより精神的苦痛を受けた。

(ウ) 降車期間中、内勤業務に従事した結果、賃金が減少した。

(エ) 降車処分の終了時期が明示されなかったため、いつ再乗務できるかわからない状態で内勤業務に従事しなければならず精神的苦痛を受けた。

ウ X1は、会社から修理費の求償を受けたが、a組合の組合員が起こした

事故に対しては求償をしておらず、不利益取扱いである。

エ 上記ア乃至ウで主張する不利益取扱いはそれぞれ併存組合との差別的取扱いでもあり、その点においても不利益取扱いに該当する。

オ 以下の間接事実から、上記ア乃至エ記載の不利益な取扱いは会社の反組合的意図が決定的動機となりなされたものである。

- ・ C 主管支店においては、組合の組合員は X 1、1 名であること
- ・ 会社は団体交渉において合意に至った事項につき協定化しようとしなかったことが少なくなかったこと
- ・ Y 1 主管支店長の 6 月 9 日開催の団体交渉における言動
- ・ 会社から宅配業務委託を受けている b 氏が、Y 1 主管支店長からの勧奨により分会を脱退したこと
- ・ D 支店には、損傷のある配送車がそのまま放置されており、その損傷の原因となった事故を起こした者に対しての安全ミーティングは行われなかったこと

(2) 被申立人の主張

ア 安全ミーティングについては、繁忙期など S D 全員の勤務終了が遅い日には当日中に終了せず、議事録が当日中に作成されないことも稀ではなく、また、Y 2 課長が、事故当日の 2 2 時から 2 2 時 3 0 分まで X 1 と個別に面談したのは、1 対 1 の方が素直に話ができるだろうとの配慮からである。

したがって、本件安全ミーティングは何ら不利益なものではない。

イ 降車及びその間の会社の対応については、次の理由により不利益取扱いにも併存組合との差別的取扱いにも当たらない。

(ア) 会社は従業員に教育訓練を行う権限を有しており、本件事故の原因が、X 1 の業務に対する取り組み姿勢あるいは意識面にあると考えたことから降車を行ったものであり、その期間及び内容の点について裁量の逸脱、濫用は認められない。

C 主管支店では、X 1 以外の S D に対しても同様の対応をしており、

X 1 を殊更に不利益に取り扱ったわけではなく、併存組合との差別的取扱いにもあたらない。

(イ) 会社において「内勤業務」とは、顧客がセンターに持ち込んだ荷物の荷受け業務を意味するが、このことは会社従業員であれば当然に理解していることであり、X 1 に対する内勤業務の指示は十分に具体的である。

(ウ) X 1 の給与は、6 月分と 7 月分について若干減少しているが、それは降車により残業の必要性がなくなったためであり、本件降車に伴う減収であって不利益取扱いということとはできない。

(エ) 降車期間は X 1 の取り組み姿勢向上の程度にかかっており、あらかじめ期間を定めることにはなじまない。

したがって、降車に期間の定めがなかったということのみをもって不利益取扱いにあたるものではない。

ウ 事故の求償は「賞罰取扱規程」に基づき、全社員に対して公平に行っている。

エ 降車及び X 1 が主張する各不利益取扱いは、X 1 の業務に対する取り組み姿勢に問題があったため、安全及びサービスに対する意識の向上を意図して行われたものであって、およそ反組合的意図とは無関係である。

(3) 当委員会の判断

ア 安全ミーティングについて

申立人は、安全ミーティングについては、不利益取扱いによる救済は求めているが、謝罪文の掲示による救済は求めていると解されるため、以下判断する。

(ア) 前記第 3.3 (1) で認定したとおり、会社が 5 月 21 日の安全ミーティングを 22 時で中断したのは、「トラック運転者の 1 日の拘束時間は 13 時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても 16 時間が限度である」とする厚生労働省の改善基準告示に沿うようにするとともに、社員の残業時間を短縮するため、従前から 22 時閉店に努めていたこと

によるものである。

そして、安全ミーティングの議事録が同日作成されなかったことについては、安全担当のSDが休んでいたためであり、また、議事録は当日中に作成しなければならないものではない。

なお、この議事録については、代理のSDが同日記録した内容を、翌日に安全担当のSDが議事録として作成し、最終的に同月28日にX1がその議事録に署名捺印したことにより正式なものとして完成している。

以上のとおり、同月21日の安全ミーティングが22時で中断したこと、当日に議事録が作成されなかったことには合理的理由が認められる。

(イ) 前記第3.3(1)で認定したとおり、5月21日の安全ミーティングでY2課長がX1に漫然運転以外にも事故原因があるのではないかとさらに問いかけ、そして、安全ミーティング中断後もX1だけを残しているが、これらのことは、事故を起こした当事者に対し、会社として通常行うべき安全ミーティングの範囲を逸脱したものであるとまでは認められず、不利益取扱いとはいえない。

(ウ) なお、22時で中断したことなど、安全ミーティングにおけるX1に対する会社の対応が、併存組合との差別的取扱いであることを認めるに足りる疎明はない。

(エ) 以上のことから、同日の安全ミーティングは、X1が組合員であるが故の不利益取扱いや、併存組合との差別的取扱いであるとは認められない。

イ 降車措置について

(ア) 交通事故において、物損事故は一步間違えれば人身事故につながる危険性を内在しており、ひとたび人身事故が起これば、会社の社会的信用にも関わりうる重大な問題となるので、物損事故であっても軽視できない。

それ故、貨物自動車運送事業を主な事業としている会社が、事故防止について積極的に取り組むことは当然のことであって、事故を発生させたSDに対し、必要な教育訓練を行う権限を有しており、また、そのSDにどのような教育を行うかについては、社会通念上相当と認められる限りにおいて、会社の裁量的判断に委ねられているといえる。

- (イ) 前記第3.3(1)、(10)で認定したとおり、X1は本件降車措置により、67日間乗務していない。

前記第3.3(2)で認定したとおり、C主管支店管内で、過去3年間に3回の事故を起こしたSDの3回目の降車期間は前2回に比べて長くなっており、事故発生時はa組合の組合員であった乗務員cの降車期間は64日間、同dは49日間、同eは31日間であり、X1の降車期間67日間は併存組合の組合員の降車期間と比べて特に長期にわたっているとまではいえない。

また、X1においても、1回目、2回目の事故発生時には既にF組合の組合員であったが、それぞれ3日間、2日間という短期の降車期間で再乗務している。

なお、降車期間中の業務についていえば、期間が長期にわたるときには、a組合の組合員についても、X1と同様に内勤業務や荷物の積み降ろし業務を行っていた。

このように、過去の例からみてX1に対する本件降車措置はやむを得ないものであり、また、X1の降車期間が殊更長いとはいえず、降車期間中には他のSDも内勤業務を行っていることから、降車期間及びその間の業務についても合理性を欠くものではなく、組合員であるが故の不利益取扱いや併存組合との差別的取扱いであるとはいえない。

- (ウ) 具体的に内勤業務を指示しなかった点については、前記第3.3(1)乃至(3)で認定したとおり、会社は、X1に対し、内勤業務や荷物の積み降ろし業務等に従事するよう指示しており、現にX1もそれらの業務を

行っていたことから、内勤業務の内容についても承知していたものと考えられ、会社が具体的業務を指示せず、X 1 の存在を無視したものではなく、組合員であるが故の不利益取扱いとはいえない。

また、a 組合の組合員に対し、降車期間中に具体的な業務指示を行っていたと認めるに足りる疎明はなく、併存組合との差別的取扱いであるとはいえない。

- (エ) X 1 が降車措置により賃金が減少したと主張する点については、前記第 3.3 (12) で認定したとおり、X 1 は内勤業務に従事していたため、計画残業の対象とはならず、確かに 6、7 月分の超勤手当が減少したことにより賃金が減少している。

しかしながら、上記(イ)で判断したとおり、会社の降車措置は合理性を欠くものではなく、組合員であるが故の不利益取扱いとはいえないことや、前記第 3.3 (12) で認定したとおり、X 1 の残業について、会社においても、相応の配慮をしていることから、会社が意図的に X 1 に残業をさせなかったわけではなく、組合員であるが故の不利益取扱いとはいえない。

また、降車期間中の残業の取扱いについて、a 組合の組合員に比べ、X 1 に対し差別的取扱いがあったと認めるに足りる疎明はなく、併存組合との差別的取扱いであるとはいえない。

- (オ) 降車期間を明示しなかった点については、前記第 3.3 (3) で認定したとおり、降車期間は各個人の事情に応じ決定しているのであるから、事前にその期間を明示することが難しい場合もあるといえ、X 1 に対し降車期間を明示しなかったとしても、そのことをもって直ちに組合員であるが故の不利益取扱いとはいえない。

また、a 組合の組合員に対し、事前に降車期間を明示していたと認めるに足りる疎明はなく、併存組合との差別的取扱いであるとはいえない。

- (カ) 以上のことから、本件事故に関し、会社の行った X 1 に対する降車措

置については、組合員であるが故の不利益取扱いや、併存組合との差別的取扱いであるとは認められない。

ウ 本件事故により求償されたことについて

前記第3.3(11)で認定したとおり、「求償」については賞罰取扱規程により定められており、本件事故に係るX1への「求償」もその規程に基づいたものであり、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえない。

また、a組合の組合員に対し求償をしていなかったことを認めるに足りる疎明はなく、併存組合との差別的取扱いであるとはいえない。

エ まとめ

以上のとおり、本件事故におけるX1に対する降車措置及びそれに伴う一連の対応については、組合員であるが故に行われた不利益取扱いや併存組合との差別的取扱いであるとは認められず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

ちなみに申立人が会社の不当労働行為意思について他にも縷々主張しているので念のため判断する。

まず、前記第3.3(1)、4(6)で認定したとおり、団体交渉におけるY1主管支店長の発言については、感情的なところも見受けられるが、組合が、安全ミーティングも終了していない本件事故の翌日に「交通事故、発生者に対する措置」についての団体交渉を申し入れた事情からして、それが故に直ちに会社に反組合的意図があったとまでは認められない。

さらに、前記第3.2(4)で認定したとおり、宅配業務委託を受けている者の組合からの脱退については、会社からの働きかけを認めるに足りる証拠はなく、申立人の主張する反組合的意図があったとはいえない。

なお、前記第3.2(1)で認定したとおり、X1が会社を告訴するなどの組合活動を行っていたことに対して、会社が当然反組合的意図を有していたとする主張等については、それらを認めるに足りる疎明はない。

2 争点2について

(1) 申立人の主張

組合が申し入れた団体交渉に対し、会社から5月25日の期限までに応諾の回答がなかったことは、実質的な団体交渉拒否である。

また、会社は、団体交渉においても、論点をすり替えること、言葉尻をとらえること、あげつらうことなどで対処しようとしており、団体交渉を「売られた喧嘩」ととらえ、事前に分会から要求していた資料の提出もなく、不誠実な団体交渉であった。

(2) 被申立人の主張

C主管支店では、団体交渉の申し入れがあったことを5月24日に知り、翌25日にY2課長がX1に対し、団体交渉の日程の調整がつかないため後日連絡する旨を直接伝えている。

そして同月26日、電話によりY5課長がX2書記長に同月28日までに回答する旨伝え、同日付けで団体交渉を応諾している。

以上の経緯から、会社は組合の団体交渉申し入れに誠実に対応しており、同月22日付けで申し入れのあった団体交渉に対し、6月9日に開催したのであるから、これをもって実質的な団体交渉拒否とはいえない。

また、6月9日の団体交渉では、本件事故当日の安全ミーティングを中断した理由、安全ミーティング中断後、X1、1人を残して事情を聴いた理由、添乗指導し、面接において事故を再発させるおそれがないと確認できたら再乗務させることを説明し、X1についても、事故再発のおそれがないと判断できれば当然再乗務させることなどを説明しており、会社は団体交渉に誠実に対応している。

さらに、会社は、D支店の建屋における事故発生者についての資料を団体交渉に持参していたが、X1が事故の事実を認識していたため、提示はしなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第3.4(2)乃至(4)、(6)で認定したとおり、確かに組合が5月22日付けで申し入れた団体交渉について、諾否の回答期限である同月25日までは会社からの回答はなかった。

しかしながら、組合は会社の東京本社に団体交渉を申し入れているため、C主管支店がこの申し入れを知ったのは同月24日であり、即座の対応が困難だったともいえ、その翌日の25日までに開催日を確定して応諾の回答ができなかったとしても、やむを得ないものとも考えられる。そして、同月28日には団体交渉を6月9日に開催する旨の回答をし、現に団体交渉が開催されていることからすると、団体交渉の諾否の回答が遅れたことをもって正当な理由がなく応じようとしなかったということとはできない。

イ 前記第3.4(6)で認定したとおり、団体交渉でのY1主管支店長の発言には、感情的に対応したところも見受けられ、また、組合が求めるC主管支店管内で過去3年間に発生した交通事故に関する具体的資料についても提示されていない。

Y1主管支店長の感情的な発言の点については、前記第4.1(3)エで判断したとおりである。また、資料については、提示することはなかったものの、団体交渉では、組合が疑問を有していた5月21日に行われた安全ミーティングにおける会社の対応、業務中に交通事故を起こした場合の指導のあり方、X1の再乗務の時期等について、会社からは一応の説明がなされていることからすれば、団体交渉に特に支障があったというわけでもない。したがって、6月9日の団体交渉における会社の対応が、不誠実であったとまではいえない。

ウ 以上のことから、組合が5月22日付けで申し入れた団体交渉に会社が正当な理由がなく応じようとしなかったとは認められず、また、6月9日に開催された団体交渉における会社の対応は不誠実とは認められず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

3 争点3(1)について

(1) 申立人の主張

会社が交通事故を起こした者に対して行う降車処分について、複数組合間で差を設けることは支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社の降車措置及びそれに伴う一連の対応は、併存組合との差別的取扱いにはあたらず、したがって、申立人組合に対する支配介入にはあたらない。

(3) 当委員会の判断

前記第4.1(3)で判断したとおり、X1に対する会社の降車措置及びそれに伴う一連の対応は、併存組合との差別的取扱いであるとは認められず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

4 争点3(2)について

(1) 申立人の主張

6月9日に開催された団体交渉におけるY1主管支店長の「団体交渉を申し入れたことが交通事故を起こしたことに對して反省の色が窺えない」とする言論及び5月31日にX1と面談した際のY2課長の「職場の同僚たちが、これまでのX1の組合活動による徳島労働基準監督署からの是正勧告等についてありがた迷惑だといっている」、「職場の同僚たちとの協調性に欠けているのではないか」、「今後の組合活動について改めていただきたい」という言論は、労働組合の運営、方針に対する介入であり支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 6月9日開催の団体交渉において、Y1主管支店長は、「団体交渉を申し入れたことが交通事故を起こしたことに對して反省の色が窺えない」との発言をしていない。

ただ、X1が安全ミーティングの翌日に団体交渉を申し入れたことにつ

いて言及したことはある。しかしながらそれは、X 1 が 2 年 3 ヶ月の間に 3 回の事故を起こした事実を反省せず、安全ミーティングで真剣に事故原因を分析しようともせず、安全ミーティング中断という事態を自ら招いた上、その翌日に交通事故に関して団体交渉を申し入れるのは、事故原因究明と再発防止という労働契約上の義務を免れようという意図のもとになされたのではないかという趣旨で発言したものであり、Y 1 主管支店長の発言は支配介入にあたらぬ。

イ 5 月 3 1 日の個別面談において、安全ミーティングの議事録を作成した同僚の S D に対し、X 1 が、私文書偽造だと非難したことについて、Y 2 課長は、「協調性を持って仕事してくれよ」と諭したが、X 1 の組合活動に関するものではなく、支配介入にはあたらぬ。

なお、Y 2 課長は、「今後の組合活動について改めていただきたい」、「職場の同僚たちがこれまでの X 1 の組合活動による労基署からの是正勧告等についてありがた迷惑だと言っている」などと述べたことはない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、6 月 9 日の団体交渉における、Y 1 主管支店長の「団体交渉を申し入れたことが交通事故を起こしたことに対して反省の色が窺えない」との発言については、組合の運営、方針に介入するものであると主張するが、Y 1 主管支店長が当該団体交渉においてそのような発言をしたと認めることはできない。

もつとも被申立人も認めるとおり、会社は、X 1 が安全ミーティングの翌日に団体交渉を申し入れたことについて言及したことはあるが、これが組合の運営、方針に支障を来すと評価されるようなものとはとはいえない。

イ 前記第 3.3 (7) 認定のとおり、5 月 3 1 日の安全ミーティング終了後の X 1 との面談の中で、Y 2 課長が「もっと協調性を持った方がよい」との発言をしているが、この発言をもって組合の運営、方針に介入したものとはいえない。

また、同日、Y2課長が、「職場の同僚たちが、これまでのX1の組合活動による徳島労働基準監督署からの是正勧告等についてありがた迷惑だといっている」、「今後の組合活動について改めていただきたい」との発言をしたと認めるに足りる疎明はない。

ウ 以上のおりであるから、6月9日のY1主管支店長の発言及び5月31日のY2課長の発言は、組合の運営、方針に介入したものとは認められず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

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おり命令する。

平成23年11月1日

徳島県労働委員会

会 長 笹 谷 正 廣