

# 写 命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

被申立人 川崎陸送株式会社

上記当事者間の京労委平成23年（不）第2号川崎陸送不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年6月15日、第2192回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同岡本美保子、同後藤文彦、同笠井正俊、同松枝尚哉合議の上、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の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、申立人が、①被申立人が、その所有する事業用貨物自動車（以下「社有車」という。）の運転者（以下「乗務職」という。）として勤務してきた申立人の組合員 X1（以下「X1」という。）に対し、平成22年10月13日付けの降車、職種変更処分（以下「本件処分」という。）を行ったことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると主張し、また、被申立人の京都営業所（以下「京都営業所」という。）の社有車等で事業を行う部門（以下「社有車部門」という。）の廃止（以下「本件廃止」という。）に伴い、②被申立人が、同じく乗務職として勤務してきた申立人の組合員 X2、同 X3 及び同 X4（以下それぞれ「X2」、

「X3」、「X4」といい、3名を併せて「X2ら3名」と、また、3名とX1を併せて「本件組合員」という。)に対し、平成23年4月1日に乗務職からフォークリフト運転者(以下「現業職」という。)への配置転換を行ったとして当該配置転換が同条第3号の支配介入に該当すると主張し、さらに、③被申立人が、X1、X3及びX4に対し、平成23年6月20日をもって雇用契約を更新しないこととする雇止め(以下「本件雇止め」という。)を行ったことが同条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当すると主張し、また、④被申立人が、X2に対しても、同日をもって雇止めを行ったとし、当該雇止めが同条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、平成22年10月14日から平成23年6月20日までの間の乗務職との差額賃金相当額として、X1に対し、各月18万5,869円を支払うこと。
- (2) 被申立人は、平成23年4月1日から平成23年6月20日までの間の乗務職との差額賃金相当額として、X2に対し、24万7,314円、X3に対し、18万2,628円、X4に対し、21万9,934円をそれぞれ支払うこと。
- (3) 被申立人は、平成23年6月21日以降、本件組合員が乗務職としての地位を有するものとして取り扱い、平成23年7月から復職させるまで毎月25日限り、X1に対し、42万1,469円、X2に対し、41万3,432円、X3に対し、37万2,414円、X4に対し、39万2,647円をそれぞれ支払うこと。
- (4) 被申立人は、前記1の①から③までの各行為について謝罪する旨を掲示すること。

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 前提となる事実

#### (1) 当事者等

ア 申立人は、建設、交通、運輸その他の業種に従事する労働者で組織される労働組合である全日本建設交運一般労働組合の支部であり、生コンクリート運搬車両運転者、トラック運転手等を中心に組織されている。申立人は、下部組織として、被申立人を含む複数の多様な業種の企業に勤務する組合員で組織される東部地区分会(以下「分会」という。)を置いており、分会の分会長はX5(以下「X5」という。)である。本件組合員は、平成23年6月20日までは京都営業所に勤務していた(甲第2号証、乙第9号証、第1回審問X5証言、争いのない事実、審問の全趣旨)。

イ 被申立人は、貨物自動車運送業等を目的として昭和23年7月6日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を有し、申立日現在雇用期間に定めのある者も含めて500名を超える労働者を雇用して運送、倉庫業等を営んでいる。

被申立人の運送事業には下請先に委託する傭車部門（以下「傭車部門」という。）及び社有車部門があり、平成18年3月期時点では被申立人の売上の約65パーセントを傭車部門、約15パーセントを社有車部門、合わせて約80パーセントを運送事業が占めていた。

平成23年3月24日現在、被申立人は、近畿地方においては、京都営業所以外には赤穂営業所を有し、その他、関東、東海、中国及び九州地方に営業所や流通センターを有している。また、本件組合員が勤務していた京都営業所は組織上、第二事業部に属しており、京都営業所には、八幡市に所在する八幡倉庫（以下「八幡倉庫」という。）及び営業所と同じ久御山町に所在する久御山倉庫（以下「久御山倉庫」という。）並びに西日本配車センター（以下「配車センター」という。）がそれぞれ属している。

（乙第1号証、乙第33号証、第2回審問Y3証言、争いのない事実）

## (2) 安全運行に関する賞罰規程

被申立人は、安全運行に関する賞罰規程（以下「賞罰規程」という。）を定めており、同規程には以下の定めがある（乙第4号証）。

### 「第9条（事故処理委員会の設置）」

1 前条の第1項(2)、第2項並びに第14条、第15条の処分を審議する機関として事故処理委員会を設置する。

2 事故処理委員会の構成は、中央安全衛生委員会委員に社員代表（1名）が委員に加わり、委員長は中央安全衛生委員会の委員長が務めることとし、業務部に事務局を置く。

3、4 (略)

### 第10条（下車勤務）

運転者が事故を発生させた場合、当該事業所長は「事故の事後処理」「反省の機会」「再発防止策の策定」「教育指導」等のために以下により下車勤務を命ずる。

(1) (略)

(2) 下車勤務の日数は「別紙4-1、4-2①・②・③」の罰則ランクを適用し、（但し該当するランクが複数ある場合は最も重いランクを適用する。）「別紙5」により決定するものとしてその期間中は稼働歩

合給を支給しない。

(3)、(4) (略) 」

#### 「第14条（事故多発者の処分）

次の場合は第10条及び第11条に加え、事故処理委員会の審議を経た上で本部長会に付議し、その決定により、車種変更、職種変更、勤務地変更等の適正な処置を行う。

- (1) 5年以内に3回以上事故（別紙4-1、その他の免許停止等を含む）、かつ5年以内の罰則点（別紙4-2③）の累計が10点を超えたとき
- (2) 1年以内に3回以上の事故（別紙4-1、その他の免許停止等を含む）を起こしたとき

#### 第15条（重大な事故、悪質な運転者の処分）

次の場合（別紙4-1、4-2①・②のSランク）は前条に拘わらず職種変更、勤務地変更、就業規則による懲戒、場合によってはそれらを重課する等の適正な処置を行う。

- (1) 重大な事故を惹起したとき（別紙4-2①・②のSランク）
- (2)～(6) (略) 」

賞罰規程の別紙4-1は、「事故原因・免許停止に対する罰則ランク」であり、重い方から順にS、A、B、C、D、E、F、Gとされる罰則ランクそれぞれに対応する事故原因等が定められており、例えばSランクは「事故の報告を怠った・事故の隠蔽」の場合等に、Eランクは、「前方不注意」「後方未確認・側方未確認」の場合等に対し適用されることとなっている。

別紙4-2①は「① 人身加害に対する罰則ランク表」であり、Dランク以上の罰則ランクについてそれぞれ対応する人身事故の全治日数が定められている。

別紙4-2②は「② 物的加害に対する罰則ランク表」であり、罰則ランクごとに対応する物的損害額が定められ、順にS「重大な事故（800万円以上）」、A「300万円以上」、B「200万円以上」、C「100万円以上」、D「50万円以上」、E「30万円以上」、F「15万円以上」、G「15万円未満」となっている。

別紙4-2③は、「③ 罰則点数」であり、Aランク以下について順に、A「8」、B「6」、C「5」、D「4」、E「3」、F「2」、G「1」と定められている。

なお、別紙4-1及び別紙4-2①②が重複した場合は最も重いランクを適用することとされている。

別紙5は、「下車勤務日数」であり、Aランク以下について、1回目の事故の

場合、順にA「5」、B「5」、C「4」、D「3」、E「2」、F・G「1」の下車勤務日数が定められている。

### (3) 主な事実経過

ア 平成22年10月13日、被申立人は、分会に対し、本件処分を通知した（甲第10号証、争いのない事実）。

イ 平成23年3月31日、被申立人は、本件廃止を行った（乙第13号証）。

ウ 5月16日、被申立人は、本件雇止め予告通知を行うとともに、X2に対し、契約社員雇用契約書（以下「本件契約書」という。）を提示した（甲第30号証～甲第33号証）。

エ 5月18日、分会及びX2は、被申立人に対し、本件契約書への押印を辞退する旨通知した（甲第39号証）。

## 2 本件の争点

- (1) 本件処分が法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。
- (2) 被申立人は、X2ら3名を平成23年4月1日に現業職に配置転換したか。配置転換したとして、そのことが法第7条第3号の支配介入に該当するか。
- (3) 本件雇止めが法第7条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当するか。
- (4) 被申立人は、X2を平成23年6月20日をもって雇止めしたか。雇止めしたとして、そのことが法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

## 3 争点に対する当事者の主張

### (1) 争点(1)について

#### ア 申立人の主張

申立人は、本件組合員が申立人に加入して以来、被申立人と未払賃金問題で合意するなどしてきたが、被申立人は平成22年7月の労務担当者の交替を機に、本件組合員に厳しく対応するようになり、職場代表世話人として中心的に活動してきたX1に対し、法令遵守や荷主への配慮上やむを得ない事情が存したにもかかわらず、アルコール検知を怠ったとして始末書を強要したり、慣行上運転手に委ねられてきた休日出勤の出勤時刻をめぐって、後の面談で寝坊により当日欠勤したと非難するなどしてきた。

そのような中で、被申立人は、X1に対し、不可抗力の疑いが強く、下車勤務命令も行わないなど当初は重視していなかった平成22年9月9日の事故を報

告遅れを理由に遡って罰則点1と評価し、しかも実際は事故の罰則点の累計は11点であったにもかかわらずX1に対して12点と説明するなど賞罰規程の恣意的差別的運用を行って、本件処分に及んだ。

被申立人は、これまで同様の職種変更処分を行ったことはなく、被申立人の富山営業所（以下「富山営業所」という。）で事故を多発させた非組合員に対しては、所長が事故をもみ消したり、本来事故扱いすべきものをしなかったりして処分を行わなかったのに、X1に対してのみ本件処分を行った。

また、被申立人は、本件廃止以前にも平成19年にいったん京都営業所の社有車部門の廃止（以下「19年廃止」という。）を行ったが、その際に当時同営業所に存在した管理職ユニオン・関西（以下「ユニオン」という。）の組合員を全員解雇する一方で、非組合員については出向させた後配置転換を行って、再開後の同営業所の社有車部門に復帰させており、このことから明らかなように労働組合嫌悪の姿勢を有している。

よって、本件処分は不当労働行為意思をもって行われた法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入である。

#### イ 被申立人の主張

X1は申立人の組合員として中心的に活動してきたことはなく、同人が職場代表世話人であることを被申立人が知ったのも本件処分後に過ぎない。

申立人が主張する始末書については、X1が京都営業所の所長の指示に反してアルコール検知を受けずに出発したことに對して提出を求めたもので、しかも提出の強要はしておらず、当日欠勤についても、出勤予定であったX1が出勤時間になっても出勤せず所長からの電話を受けてはじめて休む旨の連絡を行ったことに関して述べたものであり、いずれも組合嫌悪とは関係がない。

X1の9月9日の事故は、車両の破損状況から不可抗力とはいえないことは明らかであり、しかもX1が事故について報告したのは事故の翌々日になってからであるから、これを罰則点1と評価することに何ら問題はない。この事故を含めたX1の事故件数及びこれらの事故に対する罰則点の合計が賞罰規程上の職種変更処分の適用要件を充足していることは明確である。

被申立人は、X1以外にも賞罰規程を適用して職種変更処分を行っており、富山営業所の例は、事故件数は要件を充足してはいるものの、これらの事故に対する罰則点の合計が同規程に定める適用要件を充足していなかったもので、所長が事故をもみ消した事実はない。

また、19年廃止は赤字部門の廃止であること、非組合員の出向時期は19年廃

止とは時期を異にしていることから、これも組合嫌悪とは関係がない。

以上のとおり、本件処分は正当な処分であって、被申立人に不当労働行為意思はなく、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入には該当しない。

## (2) 争点(2)について

### ア 申立人の主張

被申立人は、本件廃止に伴い、平成23年4月1日から、X2ら3名を乗務職から現業職に配置転換し、同年6月20日をもって後記のとおり本件雇止め等を行った。

本件廃止について、被申立人は、京都営業所の社有車部門の赤字が理由であると主張しているが、同部門の赤字は、利益の大きいコカ・コーラ製造用シロップ（以下「シロップ」という。）の運送を備車部門に行わせ、社有車部門に行わせないという配車センターの操作によるもので、正当な理由とはいえない。

さらに、被申立人は、配置転換後のX2ら3名の作業場所を他の労働者への影響力の拡大を避けるために業務量と労働者の少ない八幡倉庫に指定し、しかも、業務指示を行わずに本件組合員に労働させず、X2ら3名が要求したフォークリフト研修の機会も与えていない。

このように、被申立人が行った配置転換は被申立人から申立人の影響力を排除することを意図して行われた法第7条第3号の支配介入に該当する。

なお、救済方法について、被申立人は、時間外の割増賃金及び交通費等は、上記の配置転換や本件雇止め等がなかったとすれば、支給を受けることができた賃金相当額の計算基礎から控除されるべきであると主張するが、被申立人においては時間外労働が常態化しており、交通費も一律に支給されていたから控除されるべきではない。仮に時間外の割増賃金を控除すべきであるとすれば、乗務手当は時間外労働がない場合の一律4,000円として計算されるべきである。

### イ 被申立人の主張

被申立人が行ったのは、業務内容の変更であり、現業職への配置転換ではない。仮に配置転換を八幡倉庫で業務を行うこととなったことと読み替えて検討したとしても、このことは、次のとおり不当労働行為には該当しない。

京都営業所の社有車部門は、全社的な売上、利益の減少及び巨額の借入金負担の中で、再開後も2年連続で赤字であり、しかも、その赤字が相対的に全社の社有車部門の赤字に占める割合も大きかったことから廃止に至ったものである。

配車センターが利益を操作したことはなく、シロップの運送についても、社有車部門で行うべく大型トラックを手配したが、その直後X1が事故を発生させ、前記のとおり本件処分を受け、営業所の事業の継続要件である最低5台の事業用車両の保有が困難な事態となったため、本件廃止を決断せざるを得なかったところである。

また、4月以降の作業場所を八幡倉庫に指定したのは、本件組合員の希望により、団体交渉で決定されたもので、配置後も業務について、本件組合員が自ら仕事を求めることはなく、業務のない時は休憩室で休息しており、X1に至ってはもともと被申立人からのフォークリフト講習の提案を拒否していた。

このように、申立人の主張には理由がなく、法第7条第3号の支配介入には該当しない。

なお、解雇期間中の賃金請求権が肯定される場合の賃金額には、実際に従事して初めて請求権が生じる時間外の割増賃金や実費補助的な交通費等は含まれないものと解されており、本件においても、これに準じて、仮に申立人が配置転換と主張する業務内容の変更や本件雇止めが不当労働行為と判断されたとしても、これらの費目は、不当労働行為がなかったとすれば支給を受けることができた賃金相当額の計算基礎から控除されるべきである。

### (3) 争点(3)について

#### ア 申立人の主張

本件廃止については前記(2)アのとおり正当な理由がない。さらに、被申立人は本件廃止に伴い、他の営業所で求人募集を行いながら、X1、X3及びX4の3名には配置転換の打診もしないまま本件雇止めを行う一方で、フォークリフト運転技能講習修了証（以下「修了証」という。）を持っていないX2にのみフォークリフト運転技能を必要とする現業職への配置転換を提示し、非組合員の乗務職は配車係に配置転換を行って雇用を確保するなど、組合員を排除しようとする意図が明白である。

これに関し、後記(4)アのとおり、京都営業所の所長はX2の修了証の取得要望を拒否したが、その際「転勤はないから、解決金をもらってやめろよ」と発言し、さらに、団体交渉で被申立人が転勤を打診したことについても「あくまでポーズだよ」と発言するなどしており、これは被申立人の不当労働行為意思の発露に他ならない。

また、被申立人の取締役 Y1（以下「Y1」という。）は、団体交渉で、本件不当労働行為救済申立てが本件雇止めの理由であると明言した。

以上のとおり、本件雇止めは法第7条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当する。

なお、救済方法については、前記(2)アのとおりである。

#### イ 被申立人の主張

本件廃止は前記(2)イのとおり、赤字等によるものであり、本件組合員の配置転換についても検討したが、申立人から提示された社宅の確保及び給与の保証との条件にあった転勤先がなく提示できなかった。その中で、雇用期間が比較的長いX2に対し限られた現業職の提示を行ったが、例え現在保有していなかったとしても修了証の取得は容易であるし、非組合員は運行管理者の資格を有していたため事務職への職種変更が可能であったものである。

また、後記(4)イのとおり、京都営業所の所長がX2の修了証の取得要望を拒否した事実もない。

このように被申立人には組合員排除の意思はなく、Y1が団体交渉で、X1の不当労働行為救済申立てが本件雇止めの理由であると明言した事実もない。

よって、本件雇止めは法第7条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入及び同条第4号の報復的不利益取扱いには該当しない。

なお、救済方法については、前記(2)イのとおりである。

#### (4) 争点(4)について

##### ア 申立人の主張

被申立人は、X2に対し、本件契約書を提示したが、到底X2が受け入れることのできない労働条件を内容とするなどとも雇用の意図はなく、これは雇止めであって、X2が修了証の取得のためフォークリフト運転技能講習の受講を求めても、京都営業所の所長が退職をほのめかして拒否するとともに本件契約書にはX2の提訴を封じようとして、紛争が生じた際には東京地方裁判所を第一審の専属的合意管轄とする旨の条項（以下「合意管轄条項」という。）を挿入するなど、被申立人がX2を排除しようとする意思は明白であり、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当する。

なお、救済方法については、前記(2)アのとおりである。

##### イ 被申立人の主張

申立人は雇止めと主張するが、被申立人の雇用契約の申込みをX2が拒否したものであって、雇止めには当たらない。

申立人が主張するX2のフォークリフト運転技能講習受講の要望と所長の発言は、本件契約書の提示前に行われたもので、その時点においては未だ修了証

を取得する必要はないとの趣旨のものであり、しかも所長には人事権はない。また、合意管轄条項は、本件の紛争発生前の平成22年10月頃から全ての契約書に導入したものにすぎない。

このように、申立人の主張には理由がなく、被申立人の行為は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入には該当しない。

なお、救済方法については、前記(2)イのとおりである。

#### 4 認定した事実

##### (1) 本件組合員の申立人加入及び賃金等についての被申立人との交渉の経過等

ア 昭和63年3月1日、被申立人は、賞罰規程を制定した。同規程は、各営業所において、就業規則と同じファイルに編綴されて従業員に閲覧可能な状態で保管されている。

過去、賞罰規程第14条の適用については、平成12年に同条が適用されて事務職に職種変更された例、平成12年頃及び平成20年に同条の適用対象となったが、職種変更前に自主退職した例がある。

一方、平成17年頃から平成21年頃までの間に富山営業所の乗務職であったZ（以下「Z」という。）は、同営業所の構内で他の乗務職の車両と接触したが、その事実を他言しないよう接触の相手方に申し入れ、逆に所長に報告するよう勧められたことがあった。Zは、これ以外に平成18年から平成19年にかけて、被申立人から賞罰規程上の罰則点の累計が10点となる3件の事故を発生させたとの認定を受けており、さらに、被申立人から同規程上の事故との認定は受けていないが、名神高速道路のジャンクションで割込み運転を行ったことにより、他の車両に急ブレーキをかけさせ、荷ズレを起こさせたことがあった。

（甲第28号証、乙第4号証、第2回審問Y1証言、審問の全趣旨）

イ 平成16年8月21日、被申立人は、X1と雇用期間1年の雇用契約を締結し、X1は被申立人の神戸営業所（以下「神戸営業所」という。）において乗務職として勤務するようになった。

また、同年11月、被申立人は西日本統括部で集中配車を開始した。同統括部は、平成18年7月、同様の業務を行う配車センターの設置に伴い廃止された。

（甲第53号証、乙第32号証）

ウ 平成18年4月頃、被申立人は、56歳以降の継続乗車制度の導入に伴う給与体系の改定の提案を行った。京都営業所にはユニオンの組合員が存在したが、この頃、組合員数が3名から12名に増加した。

給与体系の改定については、その後修正の上、被申立人とユニオンとの合意

が成立し、同年9月に実施された。

また、同年5月10日、被申立人は、X2と雇用期間1年の雇用契約を締結し、X2は神戸営業所において乗務職として勤務するようになった。

(甲第52号証、乙第34号証、審問の全趣旨)

エ 平成19年4月1日、被申立人は、京都営業所でユニオンの組合員ではなかった乗務職1名を取引先のグループ会社に出向させた(審問の全趣旨)。

オ 8月下旬から9月にかけて、被申立人は、ユニオンに対し、19年廃止を通告するとともに組合員の配置転換、職種変更等を提案し、併せて割増金の支給による希望退職の募集も行った。ユニオンは廃止の撤回を求めたが、11月1日、被申立人は、19年廃止を実施し、同月30日、希望退職に応じなかった組合員6名に解雇通告を行った。12月4日、6名の組合員は京都地方裁判所に地位保全等の仮処分命令を申し立てたが、平成20年3月18日、同裁判所で訴訟上の和解が成立した。

なお、京都営業所の社有車部門の収支状況は平成15年3月期から連続して赤字であったものの、営業所全体としては平成17年3月期までは、備車部門及び倉庫事業その他の黒字により黒字であったが、平成18年3月期においては、社有車部門の赤字が拡大するとともに備車部門の黒字も減少したため、全体としても赤字となり、平成19年3月期も同様の状況であった。

(甲第52号証、乙第25号証)

カ 8月31日、X1は、倉庫からの後進出場時、直前の電信柱に車両の左側を接触させた。これによる物的損害額は、26万2,370円であったが、被申立人は、事故原因が後方未確認・側方未確認であるとして、賞罰規程上罰則ランクE(罰則点3)の事故と認定し、事故歴ファイルに登載した。神戸営業所の所長は、この事故について、翌日、本社事業部に対し事故速報を提出したが、X1に対し、賞罰規程上の下車勤務は命じなかった(乙第6号証、乙第10号証、第1回審問X1証言、第2回審問Y1証言、審問の全趣旨)。

キ 平成20年1月31日、被申立人は上記エの出向を解除し、翌日から被申立人の名古屋営業所に復帰させた(審問の全趣旨)。

ク 平成21年2月14日、被申立人は、神戸営業所を3月末で閉鎖することとしたことに伴い、当時の同営業所の乗務職4名に対し、京都営業所での乗務職等の複数の選択肢を示して配置転換を打診した。4名のうち2名は退職したが、この時点まで雇用契約を更新して神戸営業所で乗務職として勤務していたX1及びX2は、京都営業所での乗務職としての勤務を選択した。

なお、被申立人は神戸営業所の他にも、平成14年に成田営業所の社有車部門、平成18年に埼玉営業所、平成21年以降も長野営業所、富山営業所、通関横浜営業所及び成田流通センターを不採算を理由に廃止しており、上記成田営業所の社有車部門廃止に当たっては、乗務職12名が、埼玉営業所廃止に当たっては、現業職ら2名が退職していた。

(乙第33号証、乙第45号証、第2回審問Y1証言、争いのない事実)

ケ 4月、被申立人は、京都営業所の社有車部門を再開し、前記キのとおり名古屋営業所において勤務していた従業員を京都営業所に配置転換し、乗務職として勤務させるとともにX1及びX2と6月21日に、京都営業所を勤務場所とする雇用契約を締結した。同日、被申立人はX3とも雇用契約を締結し、X3は京都営業所において乗務職として勤務するようになった。さらに、被申立人は、7月21日、X4と雇用契約を締結し、X4も京都営業所において乗務職として勤務するようになり、京都営業所の乗務職は合計5名となった。

なお、上記の雇用契約の主な内容は次のとおりであった。

就労場所 京都営業所

業務内容 トラックによる配送業務

フォークリフトによる構内荷役作業

期 間 平成21年6月21日～平成22年6月20日

給 与 本給13万7,600円

乗務手当1日当たり4,000円(みなし残業1日当たり4時間に見合うものとする。)

休日出勤手当

売上歩合(総売上ー有料道路使用料)×10.0パーセント

勤務時間 午前9時から午後6時まで(休憩1時間を含む)

契約更新 業務量、勤務成績、勤怠状況、業務遂行能力、会社の経営状況等により判断して更新する場合がある。

なお、懲戒解雇以外の懲戒処分に付した場合は、その契約期間満了をもって契約終了とし、次回の契約更新は行わない。

(乙第2号証、争いのない事実、審問の全趣旨)

コ 10月22日、申立人及び分会は、被申立人に対し、X1及びX2の加入を通知した(甲第2号証)。

サ 11月7日、X1は、構内待機場場にバックして駐車する際、目測を誤り運転する車両を右側に駐車していた車両のサイド部に接触させた。これによる損害額

は65万円であり、被申立人は、賞罰規程上罰則ランクD（罰則点4）の事故と認定し、事故歴ファイルに登載した。X1は、当該事故による下車勤務も命じられた（乙第6号証、第1回審問X1証言、審問の全趣旨）。

シ 11月17日、申立人及び分会は、被申立人に対し、X4の加入を通知した（甲第6号証）。

ス 12月15日、被申立人と申立人及び分会は、契約期間の満了のみを理由とする雇止めは行わない旨の規定を含む「賃金問題の和解交渉に関する基本協定」を締結した（甲第7号証）。

セ 平成22年1月13日、被申立人と申立人及び分会は、覚書を取り交わした。その主な内容は、平成21年3月21日以降同年11月20日までに発生した未払金について申立人の組合員に係る合計相当分を一括和解金として申立人に支払うとのものであった（甲第8号証）。

ソ 4月10日、被申立人と分会は「旧賃金規程の取扱いに関する協定書」を締結した。その主な内容は、被申立人が解決金として金450万円を分会に支払うとのものであったが、これは、前記セとともに、前記ケの乗務手当に関し、申立人が1日4時間を超える時間外労働に対する割増賃金の支払を求めたことにより生じた紛争を解決することをその内容としていた（甲第9号証、第1回審問X5証言、第2回審問Y1証言）。

## (2) 本件処分までの経過等

ア 平成22年5月頃、国土交通省は、運送事業者に対し、点呼時にアルコール検知器の使用を義務付けること等を内容とする省令改正を行った（第2回審問Y1証言）。

イ 6月21日、本件組合員はいずれも被申立人との雇用契約を1年間更新した。その際、勤務時間は「午前8時30分から午後5時30分まで」と、また、「乗務手当」は「みなし残業手当」として、1日当たり4,000円であるが、「実働8時間以内の場合に限り、みなし残業手当として4時間分を支給する。ただし、時間外勤務が発生した場合は、4時間分までに限り相殺する」と、「休日出勤手当」は「時間外及び休日出勤手当」と変更された（乙第3号証、争いのない事実）。

ウ 7月、Y1が被申立人の取締役兼執行役員人事総務部長兼業務部長に就任し、申立人との団体交渉を担当するようになった。

Y1は、担当者となって初めての団体交渉で、申立人の要求を受けて、申立人の組合員の乗務する車種の大型トラックへの変更と当該車両によりシロップ

の運送を行うことにその場で同意し、後日、他の営業所から不要となった大型トラックを京都営業所に移動させるよう指示した。

なお、大型トラックによるシロップの運送は他の運送業務に比べて利益率が若干高いが、X 1 及び X 2 は京都営業所に勤務するようになってからは主としてトレーラーによるシロップ以外の製品の運送に従事していた。

また、Y 1 は、人事総務部長に就任後、雇用契約書の様式を見直し、10月頃から、一律に合意管轄条項を挿入することとした。

(甲第54号証、乙第45号証、第1回審問X 1証言、第2回審問Y 1証言)

エ 8月27日、X 1 は、昼過ぎに当時京都営業所所長であった Y 2 (以下「Y 2」という。) から翌日の午前5時30分からY 2 自ら対面点呼を行うとの連絡を受け、了解する旨返答した。同日、X 1 は、午前7時から午後10時まで運送作業に従事した。

Y 2 がこのような連絡を行ったのは、前記アの省令改正にもかかわらず京都営業所のみ対面点呼時のアルコール検知を実施していなかったため、被申立人からY 2 自ら立ち会って対面点呼及びアルコール検知を行うよう指示されたためであった。

(甲第19号証、乙第23号証、第1回審問X 1証言、第2回審問Y 1証言)

オ 8月28日、午前6時頃、X 1 は、対面点呼を受けずに出発しようとし、それに気づいたY 2 がアルコール検知を受けるよう指示したが、X 1 は時間がないと言って、アルコール検知を受けることなく出発し、午前8時頃出荷先である神戸デリバリーセンターに到着した。X 1 はその後午後4時まで運送作業に従事し、翌29日は休日であった(甲第19号証、甲第25号証、甲第26号証、乙第23号証)。

カ 8月30日、Y 2 は、X 1 に対し、前記オのアルコール検知の不受検について始末書を提出するよう指示した。これに対し、X 1 は、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(平成元年2月9日労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。)に基づき午前6時に出勤し、配車内容が午前8時に神戸デリバリーセンター必着となっていたため、アルコール検知を受ける暇がなかったにもかかわらず業務指示違反と言われ憤りを感じている旨の報告書を提出したが、被申立人は、それ以上始末書提出を求めなかった。

改善基準告示によれば、自動車運転者に対し、勤務終了後、継続8時間以上の休息時間を与えなければならないこととされているが、X 1 は8月18日は前日から当日午前0時まで運送作業に従事した後、同日の午前6時から運送作業

に従事し、翌19日は前日から当日午前1時まで運送作業に従事した後、午前6時30分から運送作業に従事している。さらに、9月1日にも午後10時まで運送作業に従事した後、翌2日の午前3時から運送作業に従事している。

(甲第18号証、甲第19号証、甲第23号証、甲第27号証、乙第23号証、第2回審問Y1証言)

キ 9月頃、X1の担当車両がトレーラーから大型トラックに変更された。同月9日午後8時頃、X1は、中央自動車道トンネル内で工事のため車線規制が行われていたところ、倒れていたカラーコーンを避けきれずこれに車両を接触させた。X1はこのことには気づいていたが、その時点では、被申立人にも警察等にも報告しなかった(乙第6号証、乙第11号証、第1回審問X1証言)。

ク 9月11日、X1は、前記キのカラーコーンとの接触について、この日に車両のバンパーにへこみが生じていることに気づいたとして報告を行った。同月14日、Y2は、これを事故として扱い、本社業務部に事故速報を提出した。これによる損害額は7万6,700円であった(乙第6号証、乙第11号証)。

ケ 9月16日、X1は、京都営業所構内待機場場でバック中に、脇の空タンクに気を取られ、運転する車両をパレットに接触させ、さらに、そのパレットが隣地の車両に当たり、破損させた。翌17日、Y2は、X1に対し、2日間の下車勤務を命じ、併せて、罰則点の累計が12点に達し職種変更処分の対象となる旨を説明した(乙第6号証、甲第29号証)。

コ 9月18日、Y2は、出勤時刻である午前8時30分を過ぎてもX1が出勤していなかったため、同人に対し、電話で出勤するよう要請した。同日は土曜日であり、休日であったが、X1は、前日に荷物を積載した車両を運転して京都営業所に帰所しており、その荷降ろしに立ち会うため出勤することが予定されていた。Y2が電話した後、京都営業所の担当者からX1に対し、荷物を急いで積み替える必要があるため、荷降ろしをしてよいかとの連絡が入り、X1はこれを了承した。その後、X1は、Y2に対し、当日は休む旨を連絡した。被申立人は、X1に対し、特に処分や賃金カットは行わなかった。

この日の経過について、X1は、9月22日に被申立人の第二事業部の部長と面談した際、寝坊による当日欠勤をしたものと通告された。

X1は、平成22年5月17日、当時の雇用契約上の出勤時刻は午前9時であったが、午前10時に出勤し、午後2時まで運送作業に従事したこと、同年7月31日、雇用契約上の出勤時刻は午前8時30分であったが、午前9時に出勤し、午後5時まで運送作業に従事したこと、同年8月22日には、午後2時に出勤し、

午後9時30分まで運送作業に従事したことがあった。

(甲第15号証、甲第18号証、甲第19号証、乙第23号証、争いのない事実)

サ 10月1日、Y3(以下「Y3」という。)がY2に代わって京都営業所の所長に就任した(第2回審問Y3証言)。

シ 10月2日、申立人と被申立人は団体交渉を行った。交渉において、被申立人は、前記イのみなし残業手当を廃止し、実績に応じて時間外の割増賃金を支給するとともにこれに伴い生じる賃金の減少分については、売上歩合の歩合率により調整するとの賃金改定案を提案し、平成22年の1月から8月までの実績に基づく1箇月の平均額による試算を示した。同試算によれば、実際に受け取る賃金額は改定前とほぼ同額となるように調整されていたが、これに対し、申立人は、月別の試算を示すよう要求した(甲第55号証、第1回審問X1証言、第2回審問Y1証言)。

ス 10月7日、被申立人は、事故処理委員会を開催し、X1及び同人の弁護人として出席したX2の意見を聴取した上で、X1の処分について検討した。前記キの9月9日のカラーコーンとの接触について、同委員会の中では、報告が接触の翌々日となっているため、事故の隠蔽に相当するとして罰則ランクはSとして認定すべきであるとの意見や他の車両はいずれもカラーコーンをよけて通行していることから事故原因は前方不注意であって罰則ランクはEとして認定すべきであるとの意見があった。これに対し、X1及びX2は当時の状況からカラーコーンとの接触は不可抗力であって事故として扱うべきではないと主張した。同委員会は最終的に、このような本人の主張も考慮した上で、やはり報告が遅れたことは問題であるとして罰則ランクとしては最も軽いGの事故として取り扱うことを決定した。

また、前記ケの9月16日の車両の破損について、損害額は29万5,000円であったが、同委員会は、事故原因が後方未確認・側方未確認であるとして、賞罰規程上の罰則ランクE(罰則点3)の事故と認定した。

その結果、同委員会は、事故件数が1年以内に3回、5年以内の罰則点の累計が11点以上に達したとして、X1に対し、賞罰規程第14条により、本件処分を行うことを決定し、10月12日、役員会は当該決定を承認した。翌13日、被申立人は、分会に本件処分を通知した。

(甲第10号証、甲第53号証、第2回審問Y1証言、審問の全趣旨)

(3) 本件処分後、本件廃止を経て本件雇止めに至る経過等

ア X1は、本件処分後、八幡倉庫で構内作業に従事するようになった。職種変

更に伴い、X1はフォークリフトの社内講習を2日間受講したが、平成22年11月2日、研修レポートに「リフト等においては積極的に練習する意思はありません」と記入し、同月4日、Y3との面談で、Y3がフォークリフトの外部講習に参加するよう指示したのに対しても、フォークリフトに乗務する意思はなく、いつまでも現業職の仕事はしたくないので乗務職に戻れるよう団体交渉で決めてほしい旨発言した。これに対しY3は、現業職として勤務する意思がないのであれば、雇用契約の更新は困難ではないかとの趣旨の発言をした。

なお、X1が乗務職であった平成22年1月度から9月度までに支給を受けた賃金額の1箇月当たりの平均は、42万1,469円であったが、本件処分後の同年11月度及び12月度に支給を受けた賃金額の平均は、時間外手当及び休日出勤手当並びに売上歩合がなくなったため、1箇月当たり23万5,600円に減少し、その差額は18万5,869円であった。

(甲第53号証、乙第16号証の1～9、11及び12、乙第27号証、第2回審問Y3証言)

イ 11月8日及び12月13日、申立人と被申立人は団体交渉を行った。交渉において、被申立人は、本件処分について、無期限と説明し、撤回しない旨表明した。また、12月13日の交渉において、被申立人は、みなし残業手当を廃止し、売上歩合の対象となる売上からそれまで控除していた有料道路使用料を控除しないこととする賃金改定案を提案し、同時に同改定案に基づく1月度から11月度までの賃金額の試算表を提示した。この試算によれば、前記(2)シの試算と異なり賃金額は減少することとなっており、これに対して申立人は対案を示すと回答したが、その後示すことはなかった(甲第53号証、乙第36号証、第2回審問Y1証言)。

ウ 平成23年2月22日、被申立人は、分会に3月31日をもって本件廃止を行う旨通知するとともに、本件組合員に対し、同年4月1日から同年6月20日までの業務については久御山倉庫での倉庫内作業に従事するよう依頼した(甲第35号証、第2回審問Y1証言)。

エ 2月24日、申立人は、本件処分について、前記第1の1①のとおり不当労働行為救済申立てを行った(当委員会に顕著な事実)。

オ 2月25日、申立人及び分会は、久御山倉庫の現業職の従業員2名の加入を通知したが、その際通知書に分会役員として「川崎陸送職場代表世話人 X1」と記載した。

なお、職場代表世話人は規約上の役員ではない。

(乙第9号証、第1回審問X5証言、第2回審問Y3証言)

カ 3月26日、申立人と被申立人は団体交渉を行った。被申立人は、申立人に対し、本件廃止を提案し、その理由として、全社的に主要荷主の物流体制の変更により平成22年3月期から売上高が大幅に減少したこと、経常利益は黒字を確保しているものの本業である運送・倉庫部門の収支状況が改善していないこと、社有車部門についてみると、京都営業所は赤字幅が大きく、全体の伸びを押しとどめており、抜本的対策が必要であること、また、京都営業所の社有車部門は倉庫等の他部門の利益でカバーする形で維持してきたが、倉庫部門の荷主についても見直すこととなり、これに伴い維持が不可能となったこと等であると説明した。これに対して、申立人は混乱を避けるため、本件廃止を前提とした業務指示には従う旨を表明した。

なお、被申立人における社有車部門の収支状況は、全社では平成22年3月期は7,980万円の赤字であったのが、平成23年3月期は3,510万円の赤字に改善したのに対し、京都営業所は、平成22年3月期は2,490万円の赤字であったのが平成23年3月期には2,760万円の赤字に悪化し、その全社に占める割合も拡大していた。また、全社の平成23年3月期の経常利益の額は2億4,079万円であったが、同時期の有利子負債残高は22億8,000万円であった。

(乙第12号証、乙第13号証、乙第30号証)

キ 3月31日、被申立人は、前記1(3)イのとおり、本件廃止を行った。同日、Y3は本件組合員に4月1日以降は久御山倉庫においてピッキング作業に従事するよう指示したが、同意が得られなかったため、勤務場所等については同月9日に予定されていた団体交渉において決定することとし、それまでは八幡倉庫において3月末まで運行していた車両の清掃等を行うよう指示した。

また、被申立人は、本件廃止に伴い、5名いた乗務職のうち、1名の非組合員に対しては、退職も含めた選択肢を示したところ、同人が事務職への職種変更を希望したため、事務職への職種変更を行った。同人は運行管理者の資格を有していたため、事務職への職種変更が可能であったが、職種変更に伴い支給を受ける賃金額は大幅に減少した。本件組合員は運行管理者の資格は有していない。

(甲第53号証、乙第13号証、第1回審問X1証言、第2回審問Y1証言、第2回審問Y3証言、審問の全趣旨)

ク 4月9日、申立人と被申立人は団体交渉を行った。被申立人が本件組合員の勤務場所について八幡倉庫及び久御山倉庫の双方を提示し、双方で交渉した結

果、本件組合員の勤務場所を八幡倉庫とすること及び作業指示を書面で行うことが確認された。さらに、被申立人が本件廃止に伴う職種変更又は転勤の可否を確認したところ、申立人は条件次第である旨返答した。申立人はこの際明示的に社宅の確保を条件として提示しなかったが、X 1 及び X 2 は、前記(1)クの神戸営業所からの配置転換の打診の際社宅の有無について確認を求めている。

同日、被申立人は同月11日から16日までの作業指示書を本件組合員に交付した。その後被申立人は作業指示書を交付することはなく、本件組合員に対し、現業職の制服を支給することもなかった。作業指示書によれば、本件組合員は、各日とも午前8時30分から午後5時30分まで荷降ろし、積替え、検品、ラップ巻き、格納、棚卸し、その他付随業務及び環境整備に従事することとなっていたが、実際には毎日数分間の荷物の梱包作業の他清掃作業があった程度であった。

なお、八幡倉庫は面積は約600坪で従業員は本件組合員以外には事務職1名、作業員1名が配置されているのみであったが、久御山倉庫は面積は約6,000坪で従業員も事務職が約20名、作業員は約30名が配置され、取り扱う荷物の量は久御山倉庫の方が多かった。ただし、久御山倉庫の作業員のうち被申立人に直接雇用されている従業員は4名で、うち2名は既に申立人に加入しており、他の2名のうち1名はパートタイム労働者であった。

(甲第36号証、甲第40号証、甲第47号証、甲第53号証、乙第9号証、乙第29号証、第1回審問X 1証言、第2回審問Y 1証言、第2回審問Y 3証言)

ケ 4月14日、Y 3は本件組合員と京都営業所で雑談したが、修了証を有していなかったX 2が、転勤した場合に必要となるからとの理由でフォークリフト運転技能講習を受講したい旨を伝えたところ、Y 3は「転勤はないから解決金をもらってやめろよ」と発言した。修了証は一般にフォークリフト運転者の資格とされているが、四、五日程度の講習の受講後修了試験に合格すれば発行を受けることができ、講習を受講すれば取得できることがほぼ確実なものである。

また、Y 3は、雑談の中で、4月9日の団体交渉で被申立人が転勤の打診を行ったことについても「あくまでポーズだよ」と発言した。

(甲第38号証、乙第13号証、乙第38号証、第2回審問Y 3証言)

コ 5月12日、分会は、本件組合員を輸送業務に戻すよう求める求釈明書を提出するとともに、前記ケのY 3の発言に対する抗議文を提出した。抗議文について、Y 3は、本件組合員に対し、お互い腹を割った中での話ではなかったのかと抗議したが、闘争の材料になるものは何でも使うと返答された。その後、

Y 3は本社に対し軽率であった旨の報告を行い、注意を受けた（甲第37号証、甲第38号証、第2回審問Y 3証言）。

サ 5月16日、申立人と被申立人は団体交渉を行った。被申立人は、申立人に対し、社宅が確保され乗務職の給与水準が保証されるとの申立人の提示した条件に合う転勤先を捜したが見つからなかったと告げ、組織変更のため担当する業務がなくなったことを理由とする本件雇止めの予告通知を行うとともに、X 2に対し、本件契約書を提示した。本件契約書によれば、雇用期間は平成23年6月21日から平成24年6月20日まで、業務内容はフォークリフト作業を含む構内荷役作業及び関連事務、賃金は基本給が23万円とされており、また、本件契約書は合意管轄条項を有していた。

なお、基本給の23万円は同時期の京都営業所の同種の従業員と同水準に設定されていた。

（甲第30号証～甲第33号証、甲第47号証、第1回審問X 1証言、第2回審問Y 1証言）

シ 5月18日、分会及びX 2は、被申立人に対し、本件契約書について、乗務職から賃金が低下すること、合意管轄条項が含まれていること等を理由に、押印を辞退する旨通知した（甲第39号証）。

ス 5月28日、申立人は、インターネット上で、被申立人が就業場所を鳥栖営業所とする、雇用期間1年、基本給12万400円、総支給額32万円から36万円の乗務職1名、就業場所を土浦営業所とする雇用期間4箇月以上、基本給15万円、時間外手当を含めた支給例25万円から30万円の大型トラックドライバー1名、就業場所を埼玉県坂戸市とする雇用期間4箇月以上、基本給21万円から23万円の現業職3名及び就業場所を葛西流通センターとする雇用期間4箇月以上、基本給12万円から18万円の構内荷役作業員2名の求人を行っているとの情報を入手したが、これらの求人を本件組合員に提供するよう求めたりはしなかった（甲第41号証～甲第44号証、第1回審問X 1証言）。

セ 6月7日、被申立人は、分会に対し、本件契約書の合意管轄条項は削除する旨及び本件契約書について協議を求めるのであれば応じるので、申入れを行うのであれば、Y 3に対し連絡するよう求める旨を通知した。被申立人は、同月15日にも、分会に対し、X 2ら3名の賃金減少に対する救済策として4月度から6月度までの賃金に5万円を加算する旨連絡するのに併せて本件契約書について検討を求める旨の文書を送付し、同月17日にも、分会及びX 2に対し、本件契約書についての検討結果の連絡を求めたが、申立人は、被申立人に対し、

協議の申入れは行わなかった。

なお、X 2ら3名が平成22年4月度から平成23年3月度までの間、乗務職として支給を受けた賃金額の1箇月当たりの平均は、X 2、X 3、X 4の順に、それぞれ、41万3,432円、37万2,414円及び39万2,647円であったが、平成23年4月度及び5月度に八幡倉庫での勤務に対し支給を受けた賃金額の平均は、前記アのX 1の場合と同様時間外手当や売上歩合の減少により、それぞれ、28万9,775円、28万1,100円及び28万2,680円に減少し、その差額はそれぞれ、12万3,657円、9万1,314円及び10万9,967円であった。この差額の4月度及び5月度の2箇月分の合計額は、それぞれ、24万7,314円、18万2,628円及び21万9,934円となる。

(甲第47号証、乙第16号証の4～17、乙第17号証の4～17、乙第18号証の4～17、乙第19号証の4～17、乙第21号証、乙第44号証、乙第45号証)

ソ 6月21日以降、被申立人は、雇用関係が存在しないとして、本件組合員から健康保険の被保険者証及び京都営業所の事務所の鍵の返還を受けた。

また、同月24日、X 1に対し、雇用契約を更新しない理由は、前記サの予告通知に加え本件処分を受けたためであるとする退職証明書を交付した。

(乙第15号証、乙第20号証、争いのない事実)

タ 7月25日、申立人は、前記第1の1②から④までのとおり本件不当労働行為救済申立てを行った(当委員会に顕著な事実)。

## 5 判断

(1) まず、各争点の判断に先立ち、被申立人の本案前の主張について判断する。

被申立人は、既に平成23年3月末をもって本件廃止を行ったこと、関係する免許を返納したこと、一般貨物自動車運送事業営業許可の再取得に必要な事業用車両の再調達は極めて困難であること、被申立人自身は事業の継続、再開の意思を有していないことから、同年4月1日以降に係る申立人が請求する救済内容は、労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号。以下「規則」という。)第33条第1項第6号に規定する法令上も事実上も実現することが不可能であることが明らかである場合との却下事由に該当すると主張する。

これに対し、申立人は、被申立人が一般貨物自動車運送事業営業許可を再取得することは容易であり、被申立人の実態が存在し、事業も継続しているから、申立人の請求する救済内容の実現が不可能であるとはいえず規則第33条第1項第6号の却下事由には該当しないと主張する。

そこで以下判断する。

前記1(3)イのとおり、被申立人は、平成23年3月31日をもって本件廃止を行ったことが認められる。しかしながら、これは、被申立人事業所の一部廃止に過ぎず、被申立人は法人として存続しているところ、申立人は、本件組合員の乗務職への復帰を求めているが、これに対する救済内容として、例えば、本件組合員を京都営業所以外の事業所の乗務職あるいは京都営業所の乗務職相当職に復帰させることを命じることは可能であるから、救済内容は実現不可能とはいえない。

よって、被申立人の主張は採用できない。

(2) 本件処分が法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点(1))

申立人は、前記3(1)アのとおり、本件処分は、被申立人が平成22年7月の労務担当者の交替を機に、分会で中心的に活動してきたX1に対し、厳しく対応するようになる中で、賞罰規程の恣意的差別的運用により行ったもので、被申立人は、これまで同様の職種変更処分を行ったことはなく、富山営業所で事故を多発させた非組合員に対しては、所長が事故をもみ消したり、本来事故扱いすべきものをしなかったりして処分を行わなかったのに、X1に対してのみ本件処分を行ったこと、また、被申立人が19年廃止を行った際に当時京都営業所に存在したユニオンの組合員を全員解雇する一方で、非組合員は出向させた後配置転換を行って再開後の京都営業所の社有車部門に復帰させており、このことから明らかなように労働組合嫌悪の姿勢を有していることから、本件処分は、不当労働行為意思をもって行われた法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入であると主張する。

そこで以下検討する。

前記4(1)ア、ウからキまで及びケからソまで並びに(2)アからコまで及びス並びに(3)オのとおり、昭和63年、被申立人は、賞罰規程を制定し、その後、各営業所において就業規則と同様従業員に閲覧可能な状態で保管してきたこと、賞罰規程第14条の職種変更処分の適用については、平成12年に事務職に職種変更された例、平成12年頃及び平成20年に同条の適用対象となったが、職種変更前に自主退職した例があったこと、富山営業所のZは、3件の事故により罰則点の累計が10点との認定を受け、それ以外にも他の車両との接触等を起こしていたが職種変更処分は受けなかったこと、平成18年被申立人は給与体系の改定を提案し、当時京都営業所に存在したユニオンの組合員数が増加したこと、平成19年11月、被申立人は19年廃止を実施し、ユニオンの組合員は解雇等により京都営業所に存在しなくなったこと、京都営業所の非組合員の乗務職1名が19年廃止より前の同年4月

に出向し、平成20年出向解除されたこと、平成19年8月31日、X1は、電信柱との接触により、被申立人から事故原因が後方未確認・側方未確認であるとして罰則ランクE（罰則点3）の事故との認定を受けたこと、当該事故は事故歴ファイルに登載されたが、神戸営業所長は、下車勤務を命じなかったこと、平成21年4月、被申立人は京都営業所の社有車部門を再開したこと、再開後の10月から11月にかけて、本件組合員が申立人に加入したこと、同年11月7日、X1は、駐車時の他の車両との接触により、被申立人から物的損害額が65万円であったため罰則ランクD（罰則点4）の事故との認定を受けたこと、当該事故は事故歴ファイルに登載され、下車勤務も命じられたこと、同年12月以降、被申立人は分会との交渉の中で、契約期間の満了のみを理由とする雇止めは行わないことに合意するとともに時間外の割増賃金について1日当たり4時間分の乗務手当として支給していた取扱いについて1日4時間を超える時間外労働に対する支給も行う取扱いに改め、解決金も支払ったこと、その後の平成22年7月、団体交渉の担当者がY1に交替したこと、同年8月27日、X1は、当時京都営業所の所長であったY2から翌日対面点呼を行う旨の連絡を受けたこと、Y2はアルコール検知の徹底に係る国土交通省令の改正に伴い本社からの指示を受けていたこと、翌28日X1はY2の指示に従わず対面点呼を受けなかったこと、同月30日、Y2は、X1に対し、アルコール検知の不受検について始末書を提出するよう指示したこと、これに対しX1は改善基準告示の厳守及び荷主への到着時間厳守のためアルコール検知を受けることはできなかった旨の報告書を提出したが、被申立人はそれ以上始末書の提出は求めなかったこと、X1は改善基準告示に定められた8時間の休息時間を取得することなく勤務した日もあったこと、同年9月9日、X1は中央自動車道トンネル内で車両をカラーコーンに接触させ、同月11日になってから報告を行ったこと、同月16日、X1は、バック中に他の車両を破損させるなどし、その後2日間の下車勤務を命じられ、併せて、罰則点の累計が12点に達し職種変更処分の対象となる旨の説明を受けていたこと、同月18日、X1は、出勤時刻である午前8時30分に出勤せず、立ち会う必要があった担当車両の荷降ろしに間に合わなかったこと、これに対し、被申立人の第二事業部の部長が、面談の際に、X1に対して、寝坊による当日欠勤したものと通告したこと、X1は雇用契約で定められた出勤時間より遅く出勤していた日もあったこと、10月7日、被申立人は社員代表も委員に含む事故処理委員会を開催し、X1及びその弁護人であるX2の出席を求め、その弁明も聞いた上で、9月9日の接触については、罰則ランクG（罰則点1）、同月16日の車両の破損については、罰則ランクE（罰則点3）

の事故とそれぞれ認定し、その結果、賞罰規程第14条の1年以内に事故3回又は5年以内の罰則点の累計が11点に達したとの要件に該当したことから本件処分を決定したこと、この際9月9日の接触については、事故の隠蔽、前方不注意との意見もあったが、不可抗力との弁明も入れた上でやはり報告の遅延があったことから最も軽い罰則ランクのGを適用したこと、被申立人がX1が職場代表世話人である旨の通知を受けたのは平成23年2月25日であったことが認められる。

そうすると、確かに、被申立人が19年廃止を行った結果それまで京都営業所に存在し、組合員数が増加したユニオンの組合員と被申立人との雇用関係はなくなり、非組合員についてのみ出向等により雇用が継続することとなったこと、被申立人は、その後2年足らずで京都営業所の社有車部門を再開したが、本件組合員が申立人に加入後、交渉により被申立人が時間外労働の割増賃金等について申立人の要求を認めるなどしてきた経過があったこと、平成22年7月にY1が団体交渉の担当者となり、その後、被申立人は、X1に対し始末書の提出を求めたり、面談で当日欠勤したものと通告するなどしてきたこと、また、賞罰規程の運用についても同規程上の事故と認定されながら下車勤務が命じられなかった場合もあったこと、本件処分と同様な事例で職種変更処分がなされていないと疑われかねない事例があったり、本件処分に関し罰則点が変更されたと疑われかねない説明がなされたことなど申立人の主張に沿うような事実が認められる。

しかしながら、19年廃止については、非組合員は廃止より前に出向し、京都営業所の社有車部門の再開より前に出向解除されているなど必ずしもこれに伴って意図的に非組合員のみ雇用を継続したとは言いきれず、始末書の提出については、いかなる事情があったにせよ上司の命令に従わずに被申立人にとって重要な遵守事項であるアルコール検知を怠ったことからすれば、その提出を命じることは組合嫌悪によるものとはいいがたく、むしろ当然の措置であって、当日欠勤したもののとの通告についても、実際にはこれに伴う賃金カット等も行われておらず、実際に立ち会う必要のあった荷降ろしに間に合わずその結果出勤しないこととなった経過からすれば、これもことさらX1に厳しく対処したものともいいがたい。しかも被申立人がX1が職場代表世話人であったことを知ったのは本件不当労働行為救済申立ての翌日の平成23年2月25日になってからに過ぎない。そして、いずれにせよ、被申立人は、予め、事故多発者の職種変更等の処分について、賞罰規程を制定していたこと、同規程は従業員にも周知されていたと認められること、同規程に定められた手続により、社員代表も含めた事故処理委員会によって、X1は、同規程第14条の要件に該当すると認定されたこと、その判断は、事故歴

ファイルの記録上も事故原因等からみても同規程に違背する点があるとは認められないこと、過去同条が適用された例も存在し、同条が全く形骸化していたような事情も認められないことからすれば、本件処分は同規程を正当に適用された結果であるといわざるを得ず、そうすると、本件処分が不当労働行為に該当するとは考えられない。

よって、本件処分は、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

(3) 被申立人は、X 2ら3名を平成23年4月1日に現業職に配置転換したか。配置転換したとして、そのことが法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点(2))

ア 被申立人は、前記3(2)イのとおり、被申立人が行ったのは業務内容の変更であり、現業職への配置転換ではないと主張する。

確かに被申立人はX 2ら3名に対し、職種変更を行ったわけではない。しかしながら、前記4(3)キ、ク及びセのとおり、平成23年4月1日以降、X 2ら3名の業務は、それまで従事していた車両による配送業務から、八幡倉庫での車両の清掃等や荷物の梱包等の倉庫内作業に変更され、それに伴い支払われる賃金額もそれまでの平均支給額に比べて大きく減少したことが認められる。よって、これは実質的に配置転換であると判断される。そこで、以下、X 2ら3名に対するこのような平成23年4月1日以降の変更(以下「本件変更」という。)が不当労働行為に該当するかどうかについて判断することとする。

イ 申立人は、前記3(2)アのとおり、本件変更の原因となった本件廃止は、京都営業所の社有車部門の赤字を理由としているが、この赤字は配車センターの操作によって作り出されたものに過ぎないから、本件廃止には合理的理由はなく、本件変更後のX 2ら3名の作業場所が、業務量及び労働者の少ない八幡倉庫に指定され、しかも、業務指示も行わず、必要なフォークリフトの研修の機会も与えなかったことから、本件変更は申立人を被申立人から排除するために行った法第7条第3号の支配介入であると主張する。

そこで、以下検討する。

前記4(1)イからオまで、キ、ケ及びコ並びにシからソまで並びに(2)イ、ウ及びシ並びに(3)イ、ウ及びカからクまでのとおり、京都営業所の社有車部門の収支状況は平成15年3月期から連続して赤字であること、平成16年11月、被申立人は西日本統括部において集中配車を開始したこと、平成18年3月期の京都営業所全体の収支状況は赤字となったが、同期においては備車部門の黒字も減少していたこと、平成18年7月、被申立人は同統括部を廃止して配車センターを設置し、同センターで引き続き集中配車をを行ったこと、同年給与体系の改

定が提案され、当時京都営業所に存在したユニオンの組合員数が増加したこと、平成19年11月、被申立人は19年廃止を実施し、ユニオンの組合員は解雇等により京都営業所に存在しなくなったこと、京都営業所の非組合員の乗務職1名が19年廃止より前の平成19年4月に出向し、平成20年出向解除されたこと、平成21年4月、被申立人は京都営業所の社有車部門を再開したこと、再開後の10月以降、本件組合員が申立人に加入し、被申立人は分会との交渉の中で、契約期間の満了のみを理由とする雇止めを行わないことに合意するとともに時間外の割増賃金について1日当たり4時間分の乗務手当として支給していた取扱いについて1日4時間を超える時間外労働に対する支給も行う取扱いに改め、解決金も支払ったこと、その後の平成22年7月、団体交渉の担当者がY1に交替したこと、Y1は交替後最初の団体交渉で申立人の要求に同意して本件組合員を利益率の高い大型トラックによるシロップの運送に従事させることとしたこと、10月以降Y1は上記の申立人との合意により増加した人件費を抑制するためみなし残業手当の廃止等の賃金制度の改定を提案したが交渉は進展しなかったこと、被申立人は平成23年4月の本件廃止を提案したが、平成23年3月期において、社有車部門の収支状況についてみると全社的に赤字は改善していたものの京都営業所の赤字は拡大し、しかも全社の3,510万円の赤字のうち2,760万円を占めていたこと、被申立人の経常利益は約2億4,000万円であったのに対し、有利子負債残高が22億8,000万円あったこと、本件廃止に伴い被申立人は本件組合員の作業場所として久御山倉庫を提案したが、団体交渉により八幡倉庫となったこと、本件変更後、本件組合員の業務は各日数分で終了する程度のものしかなかったことが認められる。

以上のとおり、被申立人は、平成18年の配車センター設置後、19年廃止を行い、その結果それまで京都営業所に存在していたユニオンの組合員と被申立人との雇用関係はなくなり、非組合員についてのみ出向等により雇用が継続することとなった。また、被申立人は、その後2年足らずで京都営業所の社有車部門を再開したが、本件組合員が申立人に加入し、交渉により時間外労働の割増賃金等について申立人の要求を認めざるを得なくなり、人件費が増加し、その是正のための交渉も進展しなかったところ、再開後2年で、本件廃止を行った。被申立人は、本件廃止後は、本件組合員にほとんど業務指示も与えない状態であった。

このような短期間の間に京都営業所の社有車部門の廃止と再開を繰り返すなどの被申立人の対応には、不自然な面が見られるとともに、被申立人は、本件

変更時点で、既に本件組合員を雇止めする意向を固めていたと見られる面もある。

しかしながら、上記の事実からすれば、京都営業所の社有車部門の収支状況は、集中配車実施前から赤字であり、19年廃止前の平成18年3月期の業績の悪化は備車部門の業績の悪化も一因であった。また、前記(2)で判断したとおり、必ずしも、被申立人が、19年廃止に当たり意図的に非組合員のみでの雇用を継続したとは言い切れず、さらに、京都営業所の社有車部門の収支状況は、本件廃止時期の平成23年3月期において、赤字が前年より拡大し、しかもその全社に占める割合も高く、被申立人の借入金負担が大きかったことも事実である。加えて、Y1は団体交渉で申立人の提案を受け入れてシロップの運送を拡大するなどしていることから、被申立人が社有車部門の業務からシロップの運送をことさらに除外しようとしていたとも認められない。

そうすると、本件廃止が赤字を理由とするものとの被申立人の主張には合理性が認められないとはいえず、配車センターが利益操作をしていたと認められるだけの証拠もない。加えて、本件変更後、本件組合員の作業場所が八幡倉庫とされたことについても被申立人が一方的に決定したことではなく、団体交渉で決定されたものであるから、これをもって、被申立人が、申立人の排除を意図して本件変更を行ったと認めることも困難であるといわざるを得ない。

よって、本件変更は、法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

- (4) 本件雇止めが法第7条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当するか。(争点(3))

本件雇止めについて、申立人は、前記3(3)アのとおり、本件廃止に正当な理由がないことに加え、被申立人は、他の営業所で求人を行いながら本件組合員には配置転換の打診もしないまま、本件雇止めを行う一方で、修了証を有しないX2にのみ現業職への配置転換を提示し、非組合員の乗務職は配車係に配置転換を行って雇用を確保するなど組合員を排除する意図が明白であり、さらに、Y3がX2の修了証の取得要望を拒否した際、退職を勧奨するような発言をしたり、被申立人による転勤の打診についてポーズに過ぎない旨の発言をしていたことは、被申立人の不当労働行為意思の発露に他ならず、また、Y1が団体交渉で、本件処分に係る不当労働行為救済申立てが本件雇止めの理由であると明言したと主張する。

そこで、以下検討する。

前記(3)で判断したとおり、本件廃止についての被申立人の主張に合理性がない

とまではいえない。また、前記4(1)ク並びに(3)ア、キ、ク、ケ及びサからセまでのとおり、本件廃止当時京都営業所の乗務職は5名であったが、うち1名の非組合員についても平成23年4月1日以降は事務職に職種変更され賃金額が大幅に減少したこと、同月9日の本件廃止に係る団体交渉において申立人は転勤の打診について条件次第と回答していたこと、X1は本件処分後フォークリフトに乗る気はないとの意向を示していたこと、同年5月16日被申立人は、団体交渉で社宅が確保され賃金が保証されるとの申立人の条件に合う転勤先はなかったと説明し、X2に対してのみ賃金が減少する本件契約書を提示し、同月18日、X2はこれを辞退したこと、X2は本件契約書の業務に必要な修了証を有しておらず、本件契約書の提示前の同年4月14日に修了証を取得するための講習の受講を申し出ていたが、Y3は、これを転勤はないから解決金をもらって辞めろよと言って拒否していたこと、しかも、上記の転勤の打診はあくまでポーズだよと発言したこと、一方、本件契約書の労働条件は京都営業所の同種の労働者と同水準のものであり、被申立人はX2の辞退後も申立人が難色を示していた合意管轄条項を削除した上で協議に応じる旨を何度か連絡していたこと、修了証の取得自体は四、五日の講習の受講により可能なものであったこと、被申立人は他の営業所等において求人を行っていたが、これらは九州又は関東地方の営業所等に係る募集であり、賃金も最も好条件のもので総支給額が1月当たり32万円から36万円であったこと、本件組合員の乗務職としての平均賃金額は1月当たり約37万円から42万円であったこと、被申立人は、京都営業所以外にも平成14年以降七つの営業所又は部門を不採算を理由に廃止し、これに伴う退職者も存在したことが認められる。

以上のとおり、被申立人は、X2以外の本件組合員に対しては配置転換の打診を行わず、X2に対しても現業職に必要な修了証を取得するための講習の受講をさせない一方で、現業職の本件契約書を提示し、しかも、被申立人が団体交渉で転勤の打診をしていたにもかかわらず、Y3がそれはポーズに過ぎない旨の発言をしたことがあるなど、その対応には、整合性を欠く面があり、また、当初から本件組合員を雇止めする意向を固めていたと見られる面もある。

しかしながら、他方、配置転換の打診については、団体交渉の経過からみれば、申立人は、配置転換については、社宅が確保され乗務職の賃金が保証されるとの条件を示していたと解され、X1が現業職での勤務に消極的な姿勢を示していたことも併せ考えれば、被申立人が、そのような条件に合った配置転換先を提示することは困難であったから配置転換の提示を行っても受け入れられないで

あろうと考えたとしても無理はなく、被申立人が他の営業所で行っていた求人にもそのような条件に合うような転勤先はなかったと認められるし、X2についても、同人がフォークリフトに係る講習の受講を希望したのは、本件契約書提示前であること、修了証の取得自体容易であること、本件契約書で示された労働条件は京都営業所の現業職の労働者と同じ水準であったこと、被申立人はX2の辞退後も一部契約内容を変更した上で検討を何度か要請するなどしていたことから、被申立人に全くX2を雇用する意思がなかったとも認められない。以上の事実に加えて、本件廃止に伴い京都営業所の乗務職であった非組合員についても大幅に賃金が減少する職種変更が行われており、過去の不採算事業所等の廃止において退職者が生じた場合もあったことも考慮すれば、被申立人が配置転換の打診を行わなかったことや、Y3の発言をもって、被申立人が本件雇止めにより、申立人を排除しようとの意思を有していたとまで認めることは困難といわざるを得ない。

また、Y1が団体交渉で本件処分に係る不当労働行為救済申立てが本件雇止めの理由であると発言したとの証拠はない。

よって、本件雇止めは、法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為には該当しない。

- (5) 被申立人は、X2を平成23年6月20日をもって雇止めしたか。雇止めしたとして、そのことが法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点(4))

ア 被申立人は、前記3(4)イのとおり、被申立人の雇用契約の申込みをX2が拒否したものであって雇止めには当たらないと主張する。

前記4(3)サ、シ、セ及びソのとおり、平成23年5月16日、被申立人は、X2に対し、本件契約書を提示したこと、同月18日、分会及びX2は、本件契約書への押印を辞退したこと、被申立人は、6月7日、15日及び17日、分会等に対し、本件契約書について連絡を求める等の働きかけを行ったが、これに対する申立人からの協議の申入れ等はなかったこと、同月21日以降、X2と被申立人との間に雇用関係が存在しなくなったことが認められる。

そうすると、これを雇止めと呼ぶかどうかは別として、結果として、X2と被申立人との雇用契約は平成23年6月20日をもって終了し、更新されなかったものであり、申立人はこのことが被申立人の申立人を排除しようとの意思に基づく不当労働行為であると主張し、被申立人は、そのような意思はなかったと主張しているのであるから、以下その点について判断する。

イ 申立人は、前記3(4)アのとおり、本件契約書の労働条件はもともとX2が受け入れられるようなものではなく、被申立人は本件契約書により提示された現業職に必要な講習の受講をさせず、さらに、X2の提訴を封じることを意図して合意管轄条項の挿入までしていたのであるから、被申立人にもともと契約締結の意図はなく排除の意思は明白であると主張する。

しかしながら、前記(4)で判断したとおり、本件契約書の内容や、X2に現業職に必要な講習の受講をさせなかった経過をもって、もともと被申立人にX2との雇用契約を締結しようとの意図がなかったとまでは認められず、また、前記4(2)ウのとおり、合意管轄条項は、平成22年10月頃からY1の指示により、雇用契約書に一律に挿入されたことが認められ、これもX2を排除しようとして挿入したものではないことは明らかである。

そうすると、X2の雇用契約が更新されなかったことに関しても、被申立人が申立人を排除しようとして行ったものとまでは認められず、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

### 第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年6月27日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎