

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y株式会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委令和2年(不)第8号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年11月5日第2143回、同月12日第2144回及び同月19日第2145回公益委員会議において、会長公益委員山下昇、公益委員徳永響、同大坪稔、同所浩代、同上田竹志、同森裕美子及び同服部博之が出席し、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社(以下「会社」という。)の次の①から⑦までの行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号及び3号に該当

するとして、申立人X労働組合（以下「組合」という。）が救済を申し立てたものである。

- ① 会社が、始業前の残業手当として、組合員A2（以下「A2」という。）及び組合員A3（以下「A3」という。）以外の乗務員には2年間分を支払い、両名には1年間分だけしか支払わなかったこと。
- ② 会社が、A3に対し、令和（以下「令和」の年号は略す。）2年5月1日付けで注意書を通知したこと。
- ③ 会社が、A2に対し、2年6月15日付けで減給処分を行ったこと。
- ④ 会社が、A2に対し、2年6月25日付けで出勤停止処分を行ったこと。
- ⑤ 2年度の賃上げ交渉において、会社の組合への賃上げ回答が2年7月1日になったこと。
- ⑥ 会社が、A3と組合員A4（以下「A4」という。）に対し、時季変更権を行使し、年次有給休暇（以下「年休」という。）申請日の年休を認めなかったこと。
- ⑦ 会社が、A2及びA3に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当を平等になるよう配車しなかったこと。

2 請求する救済内容

- (1) A2及びA3に対する未払残業代を支払うこと。
- (2) A3に対する注意書を撤回すること。
- (3) A2に対する減給処分を撤回すること。
- (4) A2に対する出勤停止処分を撤回すること。
- (5) 2年度の賃上げ交渉において賃上げ回答が遅れたことを謝罪すること。
- (6) 合理的な理由なくA3及びA4に対し時季変更権を行使したことを謝罪すること。
- (7) A2及びA3に対し他の乗務員と平等になるよう配車すること。
- (8) 上記(1)から(7)に係る謝罪文を掲示すること。

3 本件の主な争点

- (1) 会社が、始業前の残業手当として、A2及びA3以外の乗務員には2年

間分を支払い、両名には1年間分だけしか支払わなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。

- (2) 会社が、A3に対し、2年5月1日付けで注意書を通知したことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (3) 会社が、A2に対し、2年6月15日付けで減給処分を行ったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (4) 会社が、A2に対し、2年6月25日付けで出勤停止処分を行ったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (5) 2年度の賃上げ交渉において、会社の組合への賃上げ回答が2年7月1日になったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (6) 会社が、A3とA4に対し、時季変更権を行使し、年休申請日の年休を認めなかったことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (7) 会社は、A2及びA3に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当を平等になるよう配車しなかったといえるか。いえるとするれば、そのことは労組法7条1号及び3号に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月に結成された合同労組であり、肩書地に本部を置き福岡県内に6つの支部を有している。本件申立時（2年12月8日）の組合員数は1,200名である。

平成23年10月、会社の小倉営業所の従業員であるA2が組合に加入し、分会を結成した。本件申立時の分会員数は小倉営業所にA2、A3、A4ら4名、大牟田営業所に3名の合計7名である。

(2) 被申立人

会社は、一般貨物運送業を主たる業務とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、北九州市小倉北区に小倉営業所、大牟田市に大牟田営業所を有している。本件申立時の従業員数は57名である。

(3) その他

申立日現在、会社には、組合以外に、C 1 労働組合大分合同支部 Y 分会のほか 1 つの労働組合が存在している。

2 A 2 及び A 3 に対する始業時刻前の残業代の支払い（本件申立事項 1）

(1) 会社の乗務員には、高圧ガスの液体をタンクローリー車で運搬する運転手（以下「ローリー運転手」という。）と高圧ガスが充填されたボンベを運搬する運転手（以下「バラ瓶運転手」という。）があった。

A 2 及び A 3 は、ローリー運転手である。

また、バラ瓶運転手は、小倉営業所にのみ配置されており、組合員の A 4 及び A 5（以下「A 5」という。）の 2 名が担当していた。

(2) 会社においては、従前終業時刻前に業務を終了することを認める代わりに、始業時刻（以下「出社指定時刻」ともいう。）前に点検点呼等の業務をしても残業代は発生しない取扱いをしていた。

当時、ローリー運転手については、会社の点呼者が、遅刻の有無を確認するためパソコンに各運転手の出社時刻を入力することで労働時間が管理されていた。

ローリー運転手は、出社後、始業時刻前にアルコールチェックを行い、点呼後、車庫まで移動し、車両のエンジン等の点検を行っていた（以下「始業時刻前の業務」という。）。

なお、バラ瓶運転手については、タイムカードによって労働時間が管理されていた。

組合は、現社長が就任した平成 29 年 2 月以前から、他の乗務員が始業時刻前の業務を行っていることについて、労働基準法（以下「労基法」という。）違反と主張し、始業時刻前の業務を止めるよう会社に解決を申し入れていた。

平成 30 年 6 月 7 日以降、A 2 及び A 3 は、点呼、アルコールチェック、点検については始業後に行うこととした。

(3) 元年 7 月 24 日、小倉営業所の組合員 4 名は、会社に対して平成 29 年 6 月 21 日から元年 6 月 20 日までの 2 年間の始業時刻前にアルコールチェックをした時間、退社処理後に日報を作成した時間について、未払残業代を同年 7 月 31 日までに支払うよう請求した。

(4) 元年 9 月 6 日に開催された団体交渉（以下「団交」という。）で、A 2

は、A2とA3が今まで言われていたことが間違いだったというのが分かったので、平成30年6月7日以降は始業時刻になってからすべてのことをやるようになった旨を発言した。

- (5) 元年9月、小倉営業所の組合員4名は、会社が7月の未払賃金請求に対する支払いを行わなかったため、北九州東労働基準監督署（以下「労基署」という。）に口頭で労基法違反の申告を行った。

同年12月12日、会社は、労基署から、A2及びA3について平成29年6月21日以降の始業時刻前の労働（点検、呼気測定等）の割増賃金を含む賃金の一部を支払っていないことについて是正勧告を受けた。

これを受けて、会社は、平成29年6月21日以降の始業時刻前の業務について、組合員に対し遡及して未払残業代を支払うことにした。

会社は、個々のローリー運転手が行う始業時刻前の業務の具体的な時間を特定できないため、労基署と協議の上、各営業所のローリー運転手に事情聴取を行い、営業所ごとに始業時刻前の業務として通常要する時間（以下「通常要する時間」という。）を算出した。

各営業所の通常要する時間として算出された時間数は、大分本社は13分間、大牟田営業所は13分間であり、小倉営業所については、点呼2分間、移動3分間、点検10分間で合計15分間として算出された。

- (6) 2年1月10日、会社は、上記(4)のA2及びA3が平成30年6月7日以降は始業時刻前の業務を行っていないという団交での発言を受けて、平成29年6月21日から平成30年6月20日までの1年間の始業時刻前の業務に対する未払残業代として、通常要する時間に出勤日数を乗じて残業時間を算出し、これに時間単価を乗じた額により、A2に145,293円、A3に120,771円を支払った。

- 3 2年4月1日の小倉営業所の全乗務員へ周知する文書（以下「2年4月1日通知書」という。）等

- (1) 2年3月3日、組合は、会社に対し、2年度の賃上げ要求額について、基本給を4月分より月額30,000円引き上げること及びアルコールチェック等は始業時刻以降に行わせること等を書面で要求し、具体的な回答は同年3月16日までに団交を開催して提示するよう求めた。
- (2) 2年3月11日、会社は、2年度の賃上げは他の労働組合と同様に定期

昇給分1, 500円とファックスで回答した。

また、会社は、出社指定時刻を全乗務員に守らせること、始業時刻以降にアルコールチェック、点検等を行わせること等といった組合からの労働条件改善要求について、今後文書通知により周知徹底を目指すとして回答した。

その後、会社は、他の労働組合と同様に、組合との間でも団交で最終的な賃上げ交渉の妥結をするため団交の日程調整を行った。

(3) 2年3月13日、会社は、組合に対し、同月23日17時に市内の貸会議室で団交を行うことをファックスで伝えた。

同月23日16時45分、組合は、会社に対し、駐車場代がかかることを理由に団交を延期すると電話で伝えた。

同月24日、会社は、駐車場代がかからない会場を検討したが、コロナの影響で休館だったため、他の労働組合との団交にも使用している今回の場所を設定して組合に周知したにもかかわらず、組合が開始15分前に駐車場代がかかるとして一方的に団交を延期したことについて抗議する旨の書面をファックスで組合に送付した。

(4) 2年3月31日、会社は、2年4月1日通知書について、弁護士、役員の立会いの下、説明会を乗務員控室で実施した。

会社は、上記(2)の、組合からの要求につき今後文書通知で周知徹底を目指すとして回答した点については、同通知書において、①始業時刻前の業務を禁止し、点呼、アルコールチェック、点検は始業時刻後に行うことと明記するとともに、その他に、②合理性のあるルートを走行し故意に遠回りを行う等しないこと、道路状況等によって迂回する等、合理性のあるルートを外れて走行する場合は事前に配車責任者へ連絡を行うこと、③客先への到着が遅延する場合は必ず配車責任者に事前連絡をすること、④日祝日等の出勤が他の乗務員に比べて少ない乗務員については会社から出勤指示書を交付するのでこれに従うことを明記し、注意喚起を行った。

また、会社は、同通知書の中で、指導や処分は前例にかかわらず、本通知以降はこの通知の趣旨に則って実施することを定めた。

会社は、説明会の最後に、新たな事項で質問もあると思われるため、通知書はずっと掲示するので、質問があれば労働組合代表が質問票に記入の上所定ボックスに投函するよう伝えた。その後、他の労働組合から質問票の提出があったが、組合からは質問票の提出はなかった。

(5) 会社では、2年4月1日通知書以前から配送先（客先）へ延着しそうな場合に会社へ一報を入れることについて、毎月の保安対策会議で年間を通して触れており、かつ、年1回は荷主による講習も行っていた。

会社は、荷主から、客先からのクレームよりも早く一報を入れるよう要望を受けていた。

元年12月2日には、会社は、乗務員に対し、荷主の課長を講師として招いて、保安対策会議を実施した。会社は、その際、時間どおりに納品すること、到着が遅れそうなときは少なくとも15分前に連絡を入れること、荷主には30分以内に顧客のクレームより早く一報を入れること等の納入に当たっての事項について説明した。

また、2年2月14日には、会社は、荷主から、納入遅延時は事の大小にかかわらず、必ず会社の管理者にすばやく報告することを乗務員へ指導するよう指示を受けた。

この他、会社は、荷主から、元年12月2日の保安対策会議後も報告漏れや遅れが散見されるので、再度すばやい報告を徹底するよう指示を受けていた。

4 A2及びA3以外の乗務員に対する未払残業代の支払い等

(1) 2年3月31日、会社は、前記2(6)のとおりA2とA3に1年間分の未払残業代を支払ったのに対して、A2とA3以外のローリー運転手には、始業時刻前の業務を拒否した実態がなく、各営業所で行った事情聴取によっても、特定のローリー運転手が始業時刻前の業務をしていなかったという事実は認められなかったため、A2とA3以外のローリー運転手に対し、始業時刻前の業務に対する未払残業代を支払った。

その際、通常要する時間を用い、小倉営業所は1日15分間、大牟田営業所は1日13分間、大分本社は1日13分間に、労基署の是正勧告を受けた時点から2年間遡及して、平成29年12月21日から元年12月20日までの2年間の出勤日数を乗じて残業時間を算出し、これに時間単価を乗じた額を支払った。

(2) 2年4月30日、会社は、バラ瓶運転手のA4及びA5について、両名が始業時刻前の業務を平成29年6月21日から元年6月20日までの2年間行っていたことが確認できたことから、この期間の未払残業代として、

タイムカードの記録に基づき、組合の要求のとおり、A4に対し610,702円、A5に対し288,245円を支払った。

- (3) また同日、会社は、組合以外の2つの労働組合に加入する乗務員に対し、月額2,500円の賃上げを実施した。

5 A3に対する2年5月1日付け注意書（本件申立事項2）

- (1) 2年4月30日、A3は、客先に3分遅刻したが、会社への連絡を行わなかった。

なお、A3は、これ以前にも元年12月16日及び2年1月29日に客先に遅刻し、会社への連絡を行っていなかった。

- (2) 2年5月1日、会社は、A3に対し、4月30日に客先へ延着したことを配車責任者に報告しなかったことについて、書面による注意を行った。

なお、会社では、A3以外にも、2年4月1日通知後に現場に遅れ会社に連絡しなかった乗務員が1名おり、その者は連絡のない遅延を過去に行っていたが、会社は、A3と同様に書面による注意を行った。

また、A3は、平成28年7月14日に、自重計（後述）の操作ミスにより口頭注意を受けていた。

6 A2による2年5月19日の過充填

- (1) 会社では、重大事故防止のため、タンクローリー車のタンク（容器）へのガス充填時の監視業務を、業務の中でも最重要項目の1つに位置付け、保安講習会の項目として年1回は議題として取り上げ、過積載防止対策及び計量業務の手順を改めて各ローリー運転手に説明し注意喚起を行っていた。

平成31年2月20日にも、会社は、ローリー運転手に対し、液面計、自重計、検液弁の3つ（各計器等の説明は後述）のうち、最も早い条件をもって充填終了することなどの過積載防止対策、計量業務について講習を行った。

元年12月2日開催の保安対策会議では、荷主の課長を講師として招いて、重大事故防止のため液体ガスの取扱いの保安講習会を行った。

- (2) 2年5月19日、A2は、仕入先ガス製造基地からタンクローリー車のタンクにガス充填する仕入充填の場面で120キログラム乃至150キロ

グラム超過した過充填を起こし、B2所長（以下「B2所長」という。）は、ガスの仕入先会社の担当者から、口頭で報告を受けた。

なお、小倉営業所では、平成28年以降、過充填が発生した事例はない。

(3) 会社のローリー運転手は、タンクローリー車のタンクにガスの充填をする場合には、液面計、自重計及び検液弁を用いて計量業務を行う。

液面計とは、タンクローリー車のタンクに充填されたガスの体積を量る計器であり、満タンを示すところに赤い印がある。

また、自重計とは、タンクローリー車のタンクに積載されたガスの重量を量る計器であり、会社は定期的に点検、調整を行っていた。

検液弁とは、ガスの過充填を防ぐための装置であり、タンクローリー車のタンクに充填されたガスが積載すべき量を超えた場合に弁からガスが放出される。

ローリー運転手は、①液面計の計測値が規定指示値を超える前、②自重計の計測値が予め把握した積載可能重量に達する前、③検液弁からガスが放出されたときのいずれかに達した場合にガス充填を終了し、計量伝票を作成して、ガス充填量を確定させることになっていた。

したがって、ローリー運転手は、過充填を防ぐために、液面計、自重計、検液弁の3点すべてを注意深く監視する必要があった。

(4) 2年5月20日、B2所長は、A2に対し、過充填についての事情聴取を行った。

A2は、空車重量を搭乗表に書き写す際に書き間違えたため、過充填になったと説明した。

なお、ガス充填の際は、上記(3)②のとおり、タンクローリー車の積載可能重量を把握する必要があるが、それを求めるには、仕入先で空車重量を計量する必要があった。

また、A2はB2所長から液面計の監視をしていたか問われた際、液面計は当てにできない旨を説明していた。

B2所長はA2に経緯書を提出するよう指示した。

7 A2による2年5月28日の走行ルート of 遠回り

(1) 会社は、距離当たりの単価で荷主へ料金の請求を行っているため、荷主は定期的に走行ルートのチェックを入れていた。

遠回りについては、荷主から連絡を受ける場合と、配車責任者が業務の合間に見て発覚する場合があった。

- (2) 2年5月28日、A2は、北九州都市高速道路大谷ジャンクションで下りるところを下りず、戸畑インターチェンジまで行き遠回りし、そのことを配車責任者のB3（以下「B3配車責任者」という。）に報告しなかった。

同月29日、B2所長は、荷主から、A2が本来のルートを遠回りしていることについて、正規のルートなのかと照会を受けていたため、A2に事情聴取を行った。

A2は遠回りについて、大谷ジャンクション出口付近の渋滞を理由として説明した。

その後、会社は、A2が運転していた車両に搭載されているドライブレコーダーの映像を確認したところ、大谷ジャンクションの出口に車が並んでいることは確認されなかった。

また、会社は、福岡北九州高速道路公社に確認し、大谷ジャンクション出口付近で渋滞や事故は発生していなかったとの回答を受けた。

8 A2に対する2年6月15日付け減給処分等（本件申立事項3）

- (1) 2年5月30日、A2は、B2所長に過充填について経緯書を提出した。

経緯書には、A2は、仕入先で空車計量後に空車重量を書き間違えたが、その時点で気付かず、積込みの重量に届いていなかったものの検液弁を確認することで充填を終了したところ、実車計量で過充填となった旨が記載されていた。

- (2) 2年6月2日、B2所長はA2に対し、業務命令であることを伝えた上で、通常のルートと異なるルートを走行した理由について書面の提出を指示した。

これに対し、A2は、書面を提出させるなら今後は搬送道路を指定するべきであるとして、このことを何度も強く要求し回答を求めた。

B2所長は、何度も搬送道路の指定を求めるA2に対し、業務命令として理由書の提出を求めているのにそれに条件を付けるということは認められないため「もういい。」と言ってA2とのやりとりを打ち切り、それ以上理由書の提出は求めなかった。

なお、A 2 は、その後理由書の提出を行わなかった。

- (3) 2年6月15日、B 2 所長は弁護士同席の上で、過充填についてA 2 に再度事情聴取を行い、A 2 は、液面計の監視を怠っていたかという質問に対し、液面計は当てにならないから見ても意味がない旨の説明を行った。
- (4) 2年6月15日、会社はA 2 に対し、遠回りについて、就業規則に基づく減給処分を行い、同日付けの懲戒処分通知書を交付した。同通知書には、次の記載があった。

記

【処分事由】

1 対象となる事実

貴殿は、令和2年5月28日（木）、（略）へ向かう途中、北九州都市高速道路大谷 J C で下りるところを下りず、そのまま戸畑 I C まで行き、

- (1) 遠回りを行った
- (2) (1) の事実について配車責任者へ報告を怠った
- (3) (1) の事実について虚偽の説明を行ったと共に、理由書の提出を命じられたにも拘わらず、これに従わなかった

2 就業規則の根拠規定

- (1) につき第66条、第67条②、第68条④号、⑥号
- (2) につき第5条1項、第6条11号、32号、第66条、第67条②、第69条③号
- (3) につき第5条1項、第6条1号、32号、第66条、第67条②、第69条③号、⑧号

以上

なお、会社においては、2年4月1日通知書が発行されて以降、A 2 以外の乗務員では、合理性のないルートを走行し、そのことを配車責任者へ報告しなかった事例はなかった。

また、A 2 以外にも、会社の乗務員が走行したルートについて、荷主から指摘を受けた事例はあったものの、そのうち、走行ルートを間違えた等と乗務員が事情を配車責任者へ報告した場合は、B 2 所長は、その乗務員を注意することはなかった。

- (5) 会社の就業規則には、服務心得や遵守事項、懲戒について、別紙1のとおりに規定されている。
- (6) 2年6月16日、組合は、会社に対し、A2の減給処分撤回の申入書を提出し、その中で、始業時刻前、終業時刻後に行った業務の未払残業代の支払いについても解決を求めた。

9 A2に対する2年6月25日付け出勤停止処分等（本件申立事項4）

- (1) 2年6月16日、B2所長は、液面計の確認のため、A2が過充填を起こした仕入先へ、A2の乗務した車両が仕入れに入る際に同行し、充填作業を確認した。

B2所長は、当日充填を行ったローリー運転手から、当該車両には問題がないとの説明を受けた。

また、B2所長は、他のローリー運転手へ個別に面談し聴き取り調査を行った。

その結果、他のローリー運転手からは、液面計が当てにならないような話はなく、充填の際には液面計を監視する必要があるとの説明を受けた。

- (2) 2年6月19日、組合は、会社に対し、A2の減給処分撤回、春闘要求未解決事項等について団交を申し入れた。

なお、同年3月23日に予定されていた団交を組合が延期して以降、これまでの間、組合からは団交申入れは行われていなかった。

- (3) 2年6月25日、会社はA2に対し、過充填について、就業規則に基づく5日間の出勤停止処分を行い、同日付けの懲戒処分通知書を交付した。同通知書には、次の記載があった。

記

【処分事由】

1 対象となる事実

貴殿は、令和2年5月19日（火）、仕入先（略）で液体窒素をLN5037P車輛に充填中に適切な監視業務を怠り、過充填を起こした。

2 就業規則の根拠規定

社員就業規則第66条、第67条③号、第68条⑥号、⑧号、⑩号
社員就業規則第5条1号、第6条32号

以上

(4) 2年6月29日、A2は会社に過充填と遠回りの始末書を提出した。

なお、過充填についての始末書には、経緯書と同様に書き間違いと自重計の不具合を理由とする説明が記載されていた。

また、遠回りについての始末書には、遠回りになったことについて、通り過ぎた後に車が多かったのだろうと思い込んでいたと記載した。

10 A2に対する会社の処分等

前記8(4)及び9(3)の懲戒処分以外でA2が平成23年以降に会社から受けた処分等は、顛末書提出が4件、口頭注意が7件、始末書提出が1件、出勤停止が1件であった。

このうち過充填に係る監視業務違反は下記の3件であった。

平成23年2月3日、A2は、客先の担当者から充填の際に監視業務を怠っているところを写真撮影され、会社はA2に顛末書を提出させた。

平成23年3月25日、A2は、仕入れの際に130キログラムの過充填を起こし、会社はA2に顛末書を提出させた。

平成30年12月18日、A2は、客先の保安責任者から、充填の際に監視業務を怠り、私物のスマートフォンを長時間操作しているところを写真撮影され出入り禁止となり、会社はA2に始末書を提出させるとともに出勤停止9日の懲戒処分を行った。

11 会社による2年7月1日の賃上げ回答等(本件申立事項5)

(1) 組合は、2年6月29日付けで、福岡県労働委員会に残業未払賃金の支払い等についてあっせんを申請したが、あっせんは同年9月9日に打ち切りとなった。

(2) 2年7月1日、団交において、組合は会社に対し、他の労働組合には4月に上積み回答を行い、4月支払いの賃金で支給しているのに組合には回答してないことについて抗議した。

この団交において会社は、月額2500円の回答を行った。

(3) また、団交の席上、組合は、A2及びA3にも他のローリー運転手と同

じように2年間の残業代を支払うよう主張した。

会社は、実際に始業時刻前の業務をしていないのであれば、ノーワーク・ノーペイの原則から概算であっても支給できないと説明した。

また、団交に出席していたA2は、会社から「1年前から残業を自分たちはしないと言って、してないですよね。」と残業について確認された際には、「ああそれですか、それは時間どおりですね。」と回答した。

(4) 会社は、組合に対し、2年7月末の賃金支払日に、4月給与以降の賃上げ差額分を支払った。

12 A3及びA4に対する時季変更権の行使（本件申立事項6）

(1) 会社における配車指示については、まず配車責任者が当月末に貼り出した翌々月の休暇表へ乗務員に休暇希望日を記入させ、休暇希望の記入がない日を出勤日として配車を組んでいた。乗務の増加により、休暇予定としていた乗務員に出勤を依頼することもあった。

乗務員は他の乗務員の予定を見ることができると、相互に年休取得申請日を調整することもあった。会社は、従前、乗務員の年休取得申請に対し時季変更権を行使したことはなかった。

また、会社は、乗務員の年休取得申請を認めるために、その調整として、同じ営業所や他の営業所の休日予定の乗務員へ出勤要請することは行っていないかった。

なお、平成29年7月4日、組合は会社との間で、年休代休取得に当たって日程調整が困難な場合には、他の営業所から応援を行うこと等を定めた協定を締結した。

(2) 2年7月29日、小倉営業所の組合員4名は、8月6日と同月7日について年休取得申請を行った。

同年7月31日、会社は、A4が年休取得申請した8月7日について、時季変更権を行使し、変更を求めた。

同年8月3日、会社は、A3が年休取得申請した8月7日について、時季変更権を行使し、変更を求めた。

(3) 2年9月1日、小倉営業所の組合員4名は、9月9日と同月10日について年休取得申請を行った。

同年9月1日、会社は、A3が年休取得申請した9月10日について、

時季変更権を行使し、変更を求めた。

同年9月3日、会社は、A4が年休取得申請した9月10日について、時季変更権を行使し、変更を求めた。

- (4) 会社は、A3が年休取得申請した8月6日と9月9日については、納入先と日程調整を行うことができたが、8月7日と9月10日については、納入先との日程調整ができなかったほか、多忙のため他の営業所から応援を得ることができなかった。

また、会社は、A4が年休取得申請した8月6日と9月9日については、当時点呼係をしていた元バラ瓶運転手にバラ瓶輸送を頼むことで年休取得申請を認めることができたが、当人は当時67歳と高齢であり、バラ瓶輸送は身体的負担が大きいため、安全配慮上の理由で2日連続で乗務を行わせなかった。

さらに、会社は、納入先との日程調整ができなかったほか、当時タンクローリー乗務も多忙であったため、ローリー運転手をバラ瓶輸送に回すこともできず、他の営業所からの応援も得ることができなかった。

- (5) 小倉営業所の乗務員は、当時12名のうち1名が2年8月から9月まで入院中であり、8月及び9月の出勤者数は9名乃至10名であった。

大分本社の乗務員は、当時25名のうち1名が8月から11月まで入院中であり、8月及び9月の出勤者数は20名程度であった。

大牟田営業所の乗務員は、当時7名であり、8月及び9月の出勤者数は、6名程度であった。

2年8月6日、8月7日、9月9日、9月10日の各営業所の出勤者数は同じ月の他の日と同程度かそれよりも下回っていた。

13 A2及びA3に対する配車（本件申立事項7）

- (1) 会社における乗務員への配車指示、組合との協定等

ア 会社における乗務員への配車指示は、前記12(1)のとおり、B3配車責任者が予め貼り出した休暇表へ乗務員に休暇希望日を記入させ、この休暇希望日以外の日配車を組んでいた。

イ ローリー運転手の定期的な配送業務のうち、深夜配送の多い業務は、2か所の納入先の液体炭酸ガスの納入業務（以下「炭酸納入業務」という。）のほか、対馬の2か所の病院への配送業務（以下「対馬行き」と

いう。)があった。

小倉営業所における元年の客先別で見た深夜残業時間の実績は、炭酸納入業務が、同営業所全体実績(539時間)の24パーセントを占め、対馬行きが、同営業所全体実績の13パーセントを占めていた。

また、これを件数で見ると、炭酸納入業務は198件であり、小倉営業所全体実績(456件)の44パーセントを占め、対馬行きは5件であり、同営業所全体実績の1.1パーセントを占めていた。

A2は、船に酔うことを理由として対馬行きの担当を拒否していたほか、A3は、追突事故で腰を痛めていたことを理由として、納入口が低いため腰を曲げて作業する必要がある炭酸納入業務を拒否していた。

ウ 定期的な配送業務以外に、突発的に荷主から依頼が入る配送業務を指示するスポット指示があり、このうち深夜残業が発生するスポット指示は、年間30件ほどであった。

配車責任者は、累計残業時間が少ない乗務員を優先し、出勤希望日にスポット指示を割り当てていた。スポット指示は、荷主の担当者により連絡時期が異なるため、配車責任者は直前に連絡することもあった。

エ 平成27年4月6日、組合は会社との間で、乗務員の残業時間は公平になるよう努力する旨の協定を締結した。

平成30年9月27日、組合は会社との間で、ローリー運転手の残業、走行距離、乗換、業務内容については、平等、平均化する旨の協定を締結した。

(2) 小倉営業所におけるローリー運転手への各手当の支給額等について

ア 元年及び2年における、小倉営業所所属ローリー運転手の普通残業手当及び深夜残業手当の支給金額等は、別紙2第1表のとおりである。

普通残業手当及び深夜残業手当の合計では、元年はA2及びA3への平均支給金額が他のローリー運転手への平均支給金額を22,000円余上回っており、2年は差がなかった。

イ 元年及び2年における、小倉営業所所属の各ローリー運転手の走行距離とそれに支給単価(1キロメートル当たり5.5円)を乗じて算出した距離手当の支給金額は、別紙2第2表のとおりである。

距離手当は、元年はA2及びA3への平均支給金額が他のローリー運転手への平均支給金額を16,000円余下回り、2年はほぼ差がなか

った。

各ローリー運転手の乗換回数とそれに支給単価（1回当たり1,000円）を乗じて算出した乗換手当の支給金額は、別紙2第3表のとおりである。

乗換手当は、A2及びA3への平均支給金額はいずれの年も他のローリー運転手への平均支給額との差がなかった。

(3) A2及びA3のスポット指示の拒否及び土日出勤の拒否

ア 平成31年2月、会社は、A2及びA3の深夜残業時間が多かったため、両名に対し3月に調整を行った（このような調整のことを以下「削減調整」という。）。

このことについて、組合は、会社に対して、翌月に削減調整をされると生活が厳しくなるとしてその改善を要求した。

なお、会社では、残業時間が多い月の翌月の削減調整は、他の乗務員についても行われていた。

イ 平成31年4月26日、A2は、B3配車責任者から、4月27日土曜日は人員が足りず、休暇予定であるが他のローリー運転手よりも土曜日の出勤が少ないとして出勤交渉を受けたが、その日は小倉にいないので出勤できないとして担当を拒否した。

ウ 元年5月10日、A2は、B3配車責任者から、5月11日土曜日は人員が足りず、休暇予定であるが他のローリー運転手よりも土曜日の出勤が少ないとして出勤交渉を受けたが、その日は小倉にいないので出勤できないとして担当を拒否した。

同日、A3は、B4専務（以下「B4専務」という。）から、5月11日土曜日は人員が足りず、休暇予定であるが他のローリー運転手よりも土曜日の出勤が少ないとして出勤交渉を受けたが、その日は旅行に行くとして担当を拒否した。

B4専務は、土曜日の出勤回数がA2及びA3よりも多い乗務員に理由を説明し、了承を得て出勤させた。

エ 元年5月13日、A2及びA3は、B3配車責任者から、A2は7時間、A3は4時間の深夜残業を伴うスポット指示を受けたが、削減調整をしないことの確認がとれていないのに行くことはできないとして担当を拒否した。

オ 元年6月11日、A3は、会社から3時間の深夜残業を伴うスポット指示を受けたが、団交で納得のある回答がないことを理由に担当を拒否した。

カ 元年9月19日、A2は、B3配車責任者から9月21日土曜日の出勤交渉を受けたが、その前の日に飲み事があるので出勤できないとして担当を拒否した。

キ 元年9月20日、A3は、B3配車責任者から9月21日土曜日の出勤交渉を受けたが、予約があるとして担当を拒否した。

ク A2らは、上記イ、ウ、カ、キのように、土曜日の出勤を拒否し、日曜日出勤をしないなどの行為を繰り返し、前記3(4)のとおり2年度に日祝日の出勤を均等化するルールが創設される前は、ほとんど土日に出勤希望を出さなかったため、B3配車責任者は土日のスポット指示ができなかった。

ケ 元年10月1日、会社は、弁護士指導の下、従業員に社内ルールの再構築を図ることを乗務員へ書面で通知した。

会社は、当該通知書において合理的な理由なく配車責任者の指示に従わない行為等を禁止ほか、業務を遅延し、労働時間を増やす行為は厳正な指導、注意、処分の対象となるものとした。

コ 元年11月21日、A2は、B3配車責任者から深夜時間を伴うスポット指示を受けた際、社長から残業調整を行わないという回答を得ていないことを理由に一旦は担当を拒否したが、保安課長からの説得を受け、スポット指示を受けた。

第3 判断及び法律上の根拠

1 A2及びA3に対する始業時刻前の業務に対する残業代の支払いについて

(1) 申立人の主張

ア 会社が、A2とA3には1年間分の未払残業代を支払い、他のローリー一運転手には2年間分の未払残業代を支払った行為は、組合員が請求した2年間は始業時刻前に出社し作業をしていたことから、組合員に対する不利益取扱いは明々白々である。

イ A2とA3は、平成29年6月21日から2年間も配送伝票の作成や作業着や安全靴等の装備、ゴム印の準備などを行っていたのである。

ウ 会社が、他のローリー運転手には未払残業代を2年間分支払い、A2とA3には1年間分しか支払わなかったことは、組合員を差別的に取り扱い、組合の団結力、組織力を弱める極めて悪質な干渉行為であり、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア A2及びA3以外のローリー運転手に2年間分の未払残業代を支払い、A2及びA3に1年間分を支払ったのは、A2及びA3以外のローリー運転手は2年間始業時刻前の業務を行っていたのに対し、A2及びA3は平成30年6月7日以降は始業時刻前の業務を行っていないため、賃金を受け取る権利がないからである。

イ 会社は、始業時刻前の業務に対する未払残業代を支払うに当たり、点呼、移動、点検に要した時間のみをその対象としており、配送先伝票を作る時間など他の業務に要する時間は対象としていないのである。

ウ 未払残業代算出の前提となる未払残業期間についての、A2及びA3とそれ以外のローリー運転手との違いは、ノーワーク・ノーペイの大原則に基づく当然かつ常識的な合理的区別であり、不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益な取扱いの存否について

会社は、始業前の時間外勤務について、A2及びA3に平成29年6月21日から平成30年6月20日までの1年間分、他のローリー運転手には、平成29年12月21日から元年12月20日までの2年間分の未払残業代を支給しており、支払対象となる期間に差があることから支給額にも差が生じ、一見すると不利益な取扱いであったと認められる。

なお、会社は、ローリー運転手への未払残業代の支払いの前提として、点呼、移動、点検に要した時間を支払対象としている(前記第2の2(5))。

このことから、申立人が主張する配送先伝票の作成等については、全乗務員が支払対象となっていないことは明らかであり、未払残業代に係る不利益取扱いの検討に当たっては支払対象となる期間に差があることのみを検討すれば足りる。

イ 不当労働行為意思について

(ア) A2及びA3と他のローリー運転手との間で未払残業代の支払対象

期間に差があることの理由について

会社が、A 2 及び A 3 と他のローリー運転手へ未払残業代を支払うに至った経緯は、前記第 2 の 2 (1) 乃至 (6) 及び第 2 の 4 (1) に認定のとおりである。

まず、A 2 及び A 3 に対する未払残業代の支払いは、その対象期間の起点を平成 2 9 年 6 月 2 1 日としている (前記第 2 の 2 (6)) が、これは、労基署から勧告された是正すべき期間が平成 2 9 年 6 月 2 1 日以降とされている (前記第 2 の 2 (5)) ので、合理的な措置と思料する。

次に、A 2 及び A 3 の支払対象期間を 1 年間としたことは、A 2 及び A 3 が平成 3 0 年 6 月 7 日以降に、点検、点呼等の始業時刻前の業務を行っていなかったことを会社が把握したためであることが認められる。

このことは、元年 9 月 6 日の団交において、A 2 が、始業後にすべての業務を行うことになった旨を自ら発言している (前記第 2 の 2 (4)) ことや、2 年 7 月 1 日の団交においても、A 2 が同様の発言をしている (前記第 2 の 1 1 (3)) ことから確認できる。

よって、会社は、組合員が当初請求した 2 年間のうち、A 2 及び A 3 が始業時刻前の業務を行っていなかったことが確かな平成 3 0 年 6 月 2 1 日以降については支払対象とせず、平成 2 9 年 6 月 2 1 日から平成 3 0 年 6 月 2 0 日までの 1 年間分の未払残業代を支払ったものと認められる。

これに対し、会社は、A 2 及び A 3 以外のローリー運転手に対しては、未払残業代の支払対象期間の起点を平成 2 9 年 1 2 月 2 1 日としている (前記第 2 の 4 (1)) が、これは、労基署の是正勧告を受けたのが元年 1 2 月であるので、当月から 2 年間遡及したものと認められる。

また、会社は、各営業所で聴取を行い、各営業所のローリー運転手に始業時刻前の業務を行っていなかった者はいなかったことも確認している (前記第 2 の 4 (1)) 。

したがって、会社で始業時刻前に行われていた点呼、移動、点検に対する未払残業代について、A 2 及び A 3 へは平成 2 9 年 6 月 2 1 日

から平成30年6月20日までの1年間を支払対象期間とし、他のローリー運転手へは平成29年12月21日から元年12月20日までの2年間を支払対象期間としたことには、理由がないとはいえない。

なお、会社は、バラ瓶運転手であるA5及びA4に対しては、前記第2の4(2)に認定のとおり、平成29年6月21日から元年6月20日までの間に始業時刻前の業務が行われていたことを確認の上、2年間分の未払残業代を支払っている。

(イ) その他不当労働行為意思を推認させる事情について

会社は、未払残業代の支払いに当たり、ローリー運転手個別の始業時刻前の労働時間が把握できないことから、営業所ごとに通常要する時間を設定し(前記第2の2(5))、これに賃金単価及び支払対象期間内の各乗務員の勤務日数を乗じて未払残業代を算出していることが認められる。

そして、A2及びA3と他のローリー運転手のいずれも、通常要する時間を用いて未払残業代を算出している(前記第2の2(6)及び4(1))ことが認められる。

(ウ) 小括

これらのことからすると、始業時刻前の業務に関する未払残業代の算出及び支払いについて、A2及びA3と他のローリー運転手との間にその取扱いを異にしたものとは認められず不当労働行為意思は認められない。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社が始業前の残業手当として、他のローリー運転手には2年間分を支払い、A2及びA3には1年間分を支払ったことは、組合員であること又は組合の正当な行為を理由としてなされたものとは認められないので、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

また、申立人が主張する組合に対する干渉とも認められないので、同条3号の支配介入にも該当しない。

2 A3に対する2年5月1日付け注意書について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、配送先に到着する時間を従来の12時30分着から一方的に

12時着とし、2分遅延したA3に対し書面による注意という敵視行為を行ったものである。

会社は、組合が不当労働行為の申立てを行った後の3年3月26日からは、着時間を元に戻しており、A3に対する処分を目的に不当に着時間を変更したことは明らかである。

イ 会社が、A3に対し不当な文書交付をしたことは、組合員を狙った嫌がらせであり、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、A3に2年5月1日付け注意書を交付したのは、A3が複数回にわたり無連絡の遅刻をし、2年4月1日通知書による注意喚起にもかかわらずまた無連絡の遅刻をしたからであり、そもそも着時間の変更は全く別問題である。

当該客先の到着時間は、2年2月から12時に変更となっており、A3を狙い撃ちにして変更したものではない。

イ 会社は、A3に対し、懲戒処分も検討したが、2年4月1日通知書が出されて最初の無連絡の遅刻であることを考慮し、書面による注意に止めたものであり、不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益な取扱いの存否について

A3に対する注意書の交付は、就業規則に基づく不利益処分ではないものの、文書交付の事実は記録され、今後の懲戒処分等の参考とされる可能性があることから、不利益な取扱いといえる。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 会社がA3へ注意書を交付した理由について

a 会社が、配送先に延着しそうな場合には会社へ一報することを、乗務員が出席する毎月の保安対策会議で触れていることは、前記第2の3(5)に認定のとおりである。

同対策会議においては、荷主が直接、到着が遅れそうな場合の15分前の連絡等を要請していることが認められる。

また、会社は、荷主から、到着遅延は客先の苦情よりも早く報告することや、乗務員へ指導することを求められていたことが認めら

れる。

これらのことからすると、会社は、取引先との信頼関係を損なわないためにも、目的地到着遅延時の連絡を乗務員へ徹底させる業務上の必要性があったことが認められる。

- b 前記第2の5(1)に認定のとおり、A3は、2年5月1日付け注意書交付以前にも、元年12月16日及び2年1月29日に会社へ連絡することなく客先への到着が遅れたことがあった。

上記のとおり、会社が荷主の意向に従って到着遅延時の連絡徹底を行っている中、A3は、二度続けて無連絡の遅刻を行っており、2年4月1日通知書で注意喚起を行った後も、無連絡の遅刻を行ったという状況から、会社が書面により注意したことはやむを得ないと思料する。

したがって、A3に対する注意書の交付には、理由があったといえる。

- (イ) その他不当労働行為意思を推認させる事情について

会社は、無連絡の遅刻をなくすため、2年4月1日通知書を発し、この中で、前例にかかわらず本通知の趣旨に沿って指導や処分を行う旨を述べており(前記第2の3(4))、A3に対する注意書の交付は、この通知後の事案であることから、同通知書に基づいて発出されたに過ぎない。

実際に、2年4月1日通知書発行後に初めて無連絡の遅刻を行った乗務員が1名おり、その者に対しても、A3と同様に注意書交付を行っていた(前記第2の5(2))ことからすると、組合員のみ不当に取り扱っているとはいえない。

なお、申立人は、会社が予告もなく一方的に配送先の到着時間を変更したために、A3は遅刻した旨主張する。

しかしながら、A3へ交付した注意書は、遅刻したことではなく、遅刻しそうな場合に会社へ連絡しなかったことを問題としているので、申立人の主張は採用できない。

また、申立人は、A3を狙い撃ちすべく意図的に配送先の到着時間を変更した旨を主張するが、これも前述のとおり他の乗務員も注意書交付を受けていることからすると、直ちにその主張を採用する

ことができない。

(ウ) 小括

以上のことから、会社は、A3が組合員であるが故に2年5月1日付け通知書を交付したとはいえ、会社の不当労働行為意思を見出すことはできない。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社は、配送先到着遅延時の連絡指示の履行を確保するために、2年4月1日通知書に従わず連絡を行わなかったA3を、書面により注意したものである。

よって、会社が、A3に対し2年5月1日付けで注意書を交付したことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

また、組合員を狙ったものとはいえ、組合に対する弱体化行為とも認められないから、同条3号の支配介入にも該当しない。

3 A2に対する2年6月15日付け減給処分について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、搬送道路の指定はしておらず、これまで遠回りの理由も聞いたことはなく、理由書提出の指示もしていなかった。

A2は、道を間違え、結果的に遠回りになったが、配送先には何ひとつ迷惑もかけておらず、苦情もないのである。

イ A2は、会社に理由書を出すことを伝え、今後は搬送道路を指定するよう求めたところ、B2所長は、搬送道路指定の回答はせず、理由書は出さなくてよいので後日始末書を書くよう回答したので、A2は理由書は書かず始末書を提出したのであり、業務命令違反はしていない。

ウ にもかかわらず、会社がA2を減給処分としたことは、合理的な理由がなく、組合員を狙い撃ちした不当な処分であり、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、2年4月1日通知書で合理性のあるルートを外れた場合の配車責任者への報告を指示していたが、A2は、明らかに通常と異なる遠回りのルートを走行しながら、配車責任者への報告を怠ったものである。

会社の事情聴取の際、A2は、大谷ジャンクションの出口に車が並ん

でいたと説明したが、ドライブレコーダーの映像や福岡北九州高速道路公社へ確認の結果、渋滞や事故は発生していなかったため、A2が虚偽の説明をしたことが判明したのである。

イ 会社は、A2に業務命令であることを明確に伝えた上で、通常と異なるルートを走行した理由について書面の提出を指示したが、A2は「会社が今後運行ルートを指示することを約束しない限り理由書は出さない。」と主張し、理由書の提出を拒否したため、対応したB2所長は「もういい。」と言って議論を打ち切ったのである。

ウ 会社は、A2が2年4月1日通知書に反して配車責任者への報告を怠った上、その理由についても虚偽の報告をしており、業務命令としての理由書の提出も拒否するという重大な非違行為を行ったので、減給処分を行ったのであり、不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア A2に対する減給処分の不当労働行為成否の判断について

使用者が労働者に対して行う懲戒処分は、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされる（労働契約法15条）。

そこで、A2に対する減給処分が不当労働行為に該当するか否かの判断に当たっても、当該行為の懲戒事由該当性及び処分の合理性、相当性について考慮するのが相当であるので、処分事由ごとに検討する（後に4で判断する懲戒処分についても同様である。）。

イ 懲戒事由の該当性について

(ア) 処分理由①遠回りを行ったこと

A2は、遠回りを行った理由について、2年5月29日のB2所長による事情聴取では、大谷ジャンクション出口付近の渋滞を理由として説明し（前記第2の7（2））、2年6月29日にA2が提出した始末書には、通り過ぎた後に車が多かったのだらうと思い込んでいたと記載した（前記第2の9（4））ことが認められる。これらのことからすると、A2は、車が多かったことを遠回りの理由としていたと推認できる。

なお、申立人は、遠回りの理由として、A2は道を間違えた旨を主

張するが、当時、A 2 がそのような説明をしていた事実は確認できず、申立人からも上記認定を覆す疎明もないため採用できない。

一方、会社は、A 2 が運転した車両に搭載のドライブレコーダーより、大谷ジャンクション出口に車が並んでいなかったことを確認し（前記第 2 の 7（2））、福岡北九州高速道路公社から、当日大谷ジャンクション出口付近の渋滞や事故が発生していなかったとの回答を受けた（前記第 2 の 7（2））ことが認められる。

したがって、A 2 は、正当な理由なく遠回りを行ったものであり、荷主からも指摘を受けている（前記第 2 の 7（2））ことから、就業規則 68 条 6 号に該当する。

また、本件事案が発生したときは、すでに会社は 2 年 4 月 1 日通知書を発しているため、就業規則 68 条 4 号に該当する。

(イ) 処分理由②遠回りを行ったことを配車責任者へ報告を怠ったこと

A 2 が、遠回りを行ったことを配車責任者へ報告しなかったのは、前記第 2 の 7（2）に認定のとおりである。

2 年 4 月 1 日通知書では、「合理性のあるルートを外れて走行する場合は事前に配車責任者へ連絡を行うこと」が掲げられ、従わなかった場合は、指導や処分の対象となり得るので、就業規則 69 条 3 号に該当する。

就業規則 69 条は、諭旨退職又は懲戒解雇を行う場合の根拠規定であり、減給処分の事由ではない。

しかし、これは、諭旨退職又は懲戒解雇の懲戒事由の存在を前提に、処分を軽減して減給処分としたものであると解することもできる。

したがって、遠回りを配車責任者に報告しなかったことが減給処分の事由に該当しないとはいえない。

(ウ) 処分理由③遠回りを行ったことについて虚偽の説明を行い、理由書の提出を命じられたにもかかわらずこれに従わなかったこと

A 2 の理由書提出拒否に係る経緯については、認定した事実（前記第 2 の 8（2））のとおり、B 2 所長が会社の業務命令であることを伝えた上で理由書の提出を指示しているのに対し、A 2 は搬送道路を指定することを提出の条件として要求しており、会社の業務命令に条件を付けることは認められないことから、B 2 所長は、その場での A

2とのやりとりを打ち切ったものである。

また、結局A2は、理由書を提出していない。

なお、申立人は、A2が理由書を提出することを会社へ伝え、今後は搬送道路を指定するよう求めたところ、B2所長は、理由書を出さなくてよいので始末書を書くよう回答したと主張する。

しかしながら、B2所長は、遠回りとなったことについて、弁明させるためにA2へ理由書の提出を指示したものと認められるため、この時点でB2所長が理由書提出から始末書提出に変更する理由に乏しく、にわかに信じられず申立人の主張は採用できない。

したがって、車が多かったとするA2の説明は、就業規則69条8号に該当し、また、業務命令としての理由書の提出指示に対して、これに応じる条件として搬送道路の指定を一方向的に提示し、結局は理由書を提出しなかったことは、就業規則69条3号に該当する。

就業規則69条は、諭旨退職及び懲戒解雇を行う場合の根拠規定であるが、上記(イ)と同様、このことをもって直ちに減給処分の事由に該当しないとはいえない。

ウ 懲戒処分の相当性について

上記のとおり、A2に対する減給処分理由のうち、処分理由①は、就業規則に定める減給処分の懲戒事由に該当し、処分理由②及び③についても、懲戒すべき事由に該当するものと認められる。

会社は、遠回りをしないことを全乗務員に対し、2年3月31日に説明会を開催した上で2年4月1日通知書で周知しており、会社が違反に対し厳しい態度で臨むのは仕方がないことであるといえる。

また、A2が配車責任者に遠回りしたことを報告しなかったことや理由書提出に応じなかったことも、情状を酌むべきところがないものといえ、A2のこれまでの処分歴（前記第2の10）からしても減給処分はやむを得なかったものといえる。

したがって、A2に対する減給処分は、社会通念上相当であると認められないとはいえない。

エ 不当労働行為の成否について

申立人は、従来は遠回りをしたことの原因を聞かれたことはなく、理由書の提出をしていなかったため、組合員を差別的に取り扱っている旨

主張する。

しかしながら、A 2 に対する減給処分は、上記のとおり 2 年 4 月 1 日通知書発行後の行為が対象であるから、申立人の主張は採用できない。

また、2 年 4 月 1 日通知書は、前述のとおり全乗務員一律に通知され、その後は A 2 と同様な行為を行った者がいない（前記第 2 の 8（4））ので、本件減給処分と同様の事案は発生していないが、このことをもって直ちに組合員を狙い撃ちした不当な処分であるとはいえない。

よって、会社に不当労働行為意思があったとは認められない。

以上のとおり、会社の A 2 に対する減給処分は、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当なものであり、会社の不当労働行為意思も認められない。

したがって、会社が A 2 に対し 2 年 6 月 1 5 日付で減給処分を行ったことは、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当しない。

また、組合員を狙ったものとはいえず、組合に対する弱体化行為とも認められないので同条 3 号の支配介入にも該当しない。

4 A 2 に対する 2 年 6 月 2 5 日付け出勤停止処分について

（1）申立人の主張

ア A 2 は、監視業務は怠っておらず、過充填は液面計と自重計の機械の不具合が原因であり、会社は、推測、事実誤認で監視業務をしていなかったと決めつけて客観的な調査や検分等もしていないのである。

イ これまで会社では、過充填は数回発生しており、他の労組の組合員で 1 トン以上の過充填を行った運転手の場合でも始末書、下車勤務だけで済んでおり、出勤停止処分などしたことはない。

A 2 に対する出勤停止処分は、過去の処分や他の乗務員の処分との公平性は全くなく、極めて不当である。

ウ 会社の処分には合理的な理由はなく、過去の事故や他の乗務員の事故との公平性もなく、組合員のみを狙い撃ちする不当なものであり、労組法 7 条 1 号の不利益取扱い及び同条 3 号の支配介入に該当する。

（2）被申立人の主張

ア 会社が A 2 に対し出勤停止処分を行ったのは、同人が計器の監視業務の懈怠を繰り返し、かつ、反省の様子も見られなかったからである。

A 2 は、事情聴取の際も、液面計は当てにならないので見ても意味がない旨を述べており、かかる弁明を受け、会社は乗務員の聴取や実地調査を行ったが、液面計を監視していれば本件のような過充填は防止できたことが判明したのである。

イ A 2 以外にも監視業務を怠り、過充填を引き起こした乗務員がいることは事実であるが、A 2 のように幾度も監視業務を怠り、過充填を引き起こした乗務員などいないのである。ましてや既に監視業務違反について懲戒処分を受けているにもかかわらず、再度監視業務を怠って過充填を引き起こしており、このことも踏まえているので何ら処分に公平性を欠くものではないのである。

ウ A 2 に対する出勤停止処分は合理的な理由に基づいてなされたものであり、何ら不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 懲戒事由の該当性について

確かに、前記第 2 の 6 (2) に認定のとおり、A 2 は、2 年 5 月 19 日に過充填を起こした。

このことについて、まず会社の事情聴取での A 2 の弁明内容を見ると、液面計は当てにできない、見ても意味がない旨を説明していた（前記第 2 の 6 (4) 及び 8 (3)）ことが認められる。

次に、A 2 が会社に提出した経緯書の弁明内容を見ると、空車重量の書き間違えとし（前記第 2 の 8 (1)）、始末書の弁明内容も、空車重量の書き間違えと自重計の不具合が過充填の理由として（前記第 2 の 9 (4)）おり、液面計については何も触れられていなかったことが認められる。

また、会社は、前記第 2 の 9 (1) に認定のとおり、A 2 が過充填を起こした車両で実地検証を行い、車両自体に問題がないことを確認したほか、乗務員への聴き取り調査でも液面計が当てにならないといった事実は確認されていなかったことが認められる。

これらのことや当委員会に提出された証拠及び弁論の趣旨から見ても、A 2 は、過充填を防ぐべく注意深く監視する必要があるとされる液面計、自重計、検液弁の 3 点（前記第 2 の 6 (3)）のうち液面計について、当てにならないという独自の判断の下、十分な監視を行わなかった結果、

過充填を引き起こしたものとわざるを得ない。

申立人は、過充填は機械の不具合に原因がある旨主張する。

しかしながら、少なくとも平成28年以降には本件以外に過充填は発生していない（前記第2の6（2））ため、計器の問題とは直ちにいえず、これを覆す疎明もないので、申立人の主張は採用できない。

したがって、A2が、適切な監視を怠った結果、過充填を引き起こし、仕入先の担当者から通報を受けたこと（前記第2の6（2））は、就業規則68条6号に該当する。

また、会社は、重大な事故等を引き起こす可能性もある液体ガスの過積載を防止するため、ガス充填時の監視業務を最重要項目の1つとして毎年講習を行っており（前記第2の6（1））、A2が引き起こした過充填は、こうした会社の講習に従わなかった結果であるので、就業規則68条8号に該当する。

イ 懲戒処分の相当性について

A2は、過去にも過充填を起こしている（前記第2の10）ほか、会社は、液体ガス充填時の監視業務を最重要項目として、保安講習会において繰り返し乗務員に注意喚起していた（前記第2の6（1））ところ、平成30年12月にも、A2は、充填の際にスマートフォンを扱い、計器の監視を怠ったために客先から通報され出勤停止処分を受けている（前記第2の10）。

これらのことからすると、今回のA2に対する出勤停止処分が過重であるとはいえない。また、A2のこれまでの処分歴（前記第2の10）からしても出勤停止処分はやむを得なかったものといえる。

したがって、A2に対する出勤停止処分が社会通念上相当であると認められないとはいえない。

ウ 不当労働行為の成否について

申立人は、他の乗務員が今回より量が多い過充填を過去に起こしていた件と比較して処分が重いため不当である旨を主張する。

しかしながら、会社は、過充填の量を処分の理由とはしていない。

また、A2が過去、過充填に関し懲戒処分を受けていたことは前記第2の10のとおりであることから、申立人の主張は採用できない。

したがって、会社が、A2のみに対し不当に重い処分を課したとはい

えず、他に会社の不当労働行為意思を推認させる事実も認められないので、会社に不当労働行為意思があったとはいえない。

以上のとおり、会社のA2に対する出勤停止処分は、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当なものであり、会社の不当労働行為意思も認められないため、会社がA2に対し2年6月25日付の出勤停止処分を行ったことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

また、組合員を狙ったものとはいえず、組合に対する弱体化行為とも認められないため、同条3号の支配介入にも該当しない。

5 会社による2年7月1日の賃上げ回答について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、賃上げ回答が遅れた理由として、組合が駐車場代がかかる場所で団交はしないと主張により団交が開催されなかったことを挙げているが、これまで社内で団交していたことや他の組合は駐車場代がかからない場所で団交していることから当然に主張しているのであつて、これをもって賃上げ回答が遅れた合理的理由とはならない。

会社は文書回答ならいつでもできるのに、組合に対して文書回答していないのである。

イ 会社が、組合だけ賃上げ回答を3か月も他の労働組合より遅らせ、賃上げ実施も結果として遅らせたことは、組合員への不利益かつ差別的行為であることはもちろん、併せて組織の弱体化を狙った干渉行為であり、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、最終的な賃上げ交渉の妥結を目指すべく、組合と団交日を調整し、会議室を確保して組合に伝えていた。

ところが、組合は団交開始時刻のわずか15分前に突然、電話で会場に駐車場代がかかることを理由に一方的に団交を延期すると言い出したため、団交を実施できなかったのである。わずか数百円の駐車場代を惜しんで団交を延期するなど、あまりに非常識かつ理不尽というほかない。

イ 組合への賃上げ回答が2年7月1日となったことは、組合が団交を一方的にキャンセルし、その後も団交申入れをしないまま放置したためであり、何ら不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益な取扱いの存否について

会社は、前記第2の11(2)及び(4)に認定のとおり、2年度の賃上げについて、組合に対して他組合と同様の2,500円で妥結し、7月に、給与の4月支給分から、妥結額との差額相当額を組合員へ支払っていることが認められる。

一方、組合員は、4月支給分の給与からの、妥結額との差額相当額は7月にまとめて受け取ったことになるから、4月支給分から6月支給分の差額相当額は遅れての受取りとなり、この点については不利益があったといえる。

申立人は、会社が他の組合と比して賃上げ回答を意図的に遅らせて不利益に取り扱った旨を主張するので、そうであったのか以下検討する。

イ 賃上げ回答が2年7月1日になったこと理由について

認定した事実の前記第2の11(2)のとおり、確かに、会社は2年7月1日に組合への賃上げ回答をしており、他の組合よりも遅い回答期日となっていることが認められる。

しかしながら、組合は、本来ならば他組合よりも早い3月23日に月額2,500円の賃上げ回答を得られた可能性があったところ、事前に会場の提示を受けていた(前記第2の3(3))にもかかわらず、団交開催15分前に駐車場代がかかることを理由として、団交延期を組合が一方的に申し入れて団交が延期されたことが認められる。

その後、組合は6月19日まで団交を申し入れておらず(前記第2の9(2))、団交申入れ義務がない会社としては、回答を団交で提示することを求められている(前記第2の3(1))中、組合からの団交申入れを待つほかに、この間組合が賃上げ回答を得られなかったことは、組合の対応によるところが大きいといわざるを得ない。

また、これらの認定を覆す申立人からの疎明もない。

よって、会社からの賃上げ回答が2年7月1日になったことについては理由があったと認められる。

ウ 不当労働行為の成否について

上記のとおり、組合に対する賃上げ回答が7月1日となったことは、3月23日予定の団交が延期され、その後組合が団交申入れを行わなか

ったことによるところが大きいのであって、他に会社の不当労働行為意思を認める事情も見出すことはできない。

よって、組合に対する会社の賃上げ回答が2年7月1日となったことは、労組法7条1号の不利益取扱いには該当しない。

また、申立人が主張する組織の弱体化を狙った干渉行為とも認められず、同条3号の支配介入にも該当しない。

6 A3及びA4に対する時季変更権の行使について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合員が年休を取得できるように作業内容の変更や代わりの乗務員の配置手続などを、社内でも他の営業所とも、ましてや本人とも一切話し合いを行っていない。

イ 会社は、組合との労使協定書により、営業所内で代休日、休業日及び年休を取得できない状況が発生した場合は、他の営業所の運転手からの応援を行うこととすることになっており、組合員の年休を安易に取得させないのは労使協定違反である。

会社は、他の営業所と調整すれば何の問題もなかったのである。

また、会社は、他の乗務員には時季変更権を一切行使していない。

ウ 会社が、A3とA4にのみ年休の時季変更権を行使したことは、合理的かつ具体的な理由もなく、労使協定にも明確に反しており、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、組合員4名が、業務の支障を顧みることなく行った4日間の年休取得申請のうち2日間分については、納入先の日程調整ができ、4人全員の申請を認めることができた。

しかし、A3が申請した2年8月7日及び9月10日は、納入先の日程調整ができず、多忙により他の営業所からの応援も得られなかったため、やむを得ず時季変更権を行使したものである。

A4についても、他の運転手に頼んで対応できた日もあったが、やはり他の営業所から応援を得られず納入先の日程調整もできなかったため、やむを得ず時季変更権を行使したものである。

イ 組合との協定は、恒常的に多忙な状況にあった大分営業所の代休も取

れない状況を解消するためのものであり、本件のような個人的な単発の場面を定めたものではない。

また、会社には他の営業所の乗務員の休日予定を調整してまで年休を取得させる義務など存在しない。

会社が、今まで時季変更権を行使したことがないのは、乗務員が年休取得申請の段階で相互に調整をしているほか、他の乗務員は、会社が年休取得の変更を依頼すれば理解して応じてくれるためである。

ウ 会社が、A 3 及び A 4 に時季変更権を行使したのは、そうせざるを得ない合理的理由があったからであり、何ら不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益な取扱いの存否について

組合員らは、会社の時季変更権行使によって、希望どおりに休暇を取ることができなくなったことから、その点については不利益性がある。

よって、このことに理由があったのか、以下検討する。

イ 会社が時季変更権を行使して組合員らの年休を認めなかったことの理由について

(ア) 本件については、以下の経緯が認められる。

- ① 2年7月29日、会社は、組合員4名から同年8月6日及び同月7日について年休取得申請を受け、8月6日については全員認め、8月7日についてA 4とA 3に対し、時季変更権を行使したこと（前記第2の12（2））。
- ② 2年9月1日、会社は、組合員4名から同月9日及び10日について年休取得申請を受け、9月9日については全員認め、9月10日についてA 4とA 3に対し、時季変更権を行使したこと（前記第2の12（3））。
- ③ 年休取得申請が出された時期は、小倉営業所に1名、大分営業所に1名の長期入院中の乗務員がいたこと（前記第2の12（5））。
- ④ 8月7日と9月10日についても、会社は、納入先と日程調整を行っていること（前記第2の12（4））。
- ⑤ 8月7日と9月10日についても、会社は、他の営業所に応援を求めていること（前記第2の12（4））。

⑥ バラ瓶輸送に関しては、8月7日と9月10日については、会社は、点呼係をしていた元バラ瓶運転手に乗務を行わせることができなかったこと（前記第2の12（4））。

(イ) これらのことから、次のことがいえる。

① 組合員4名の年休取得申請は取得日が1週間程度先のものであった。

② 小倉営業所においては、乗務員が計12名いる中、組合員4名の年休取得申請を認めると、長期入院中の者も含めて5名が欠けることとなり、当時の出勤者数ベースで見ると、およそ稼働乗務員数が半減する。

③ 会社は、組合員4名のうち2名については、申請されたすべての年休取得を認めたほか、残り2名についても連続する2日のうち1日については年休取得を認めた。

④ 会社は、納入先と日程調整を行い、バラ瓶輸送について点呼係に対応させ、他の営業所への応援要請を行う等（前記第2の12（4））の調整の結果、上記③のように年休取得申請の全部又は一部について認めた。

(ウ) 上記(イ)からすると、会社は組合員4名の年休申請について、年休を取得できるよう納入先の日程調整等を行った上で、うち2名についてやむを得ず時季変更権を行使したものと見える。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社がA3とA4に対し時季変更権を行使したことには不当労働行為意思が認められず、会社が組合員らの年休取得申請日の年休の一部を認めなかったことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

また、年休取得申請をした組合員4名のうち、2名には申請したすべての年休取得を認めていることから組織の弱体化の意図があったとは認められないため、同条3号の支配介入にも該当しない。

7 A2及びA3に対する配車について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、A2及びA3に対し、他のローリー運転手と普通残業手当、

深夜残業手当、距離手当及び乗換手当が平等になるように配車しておらず、特に走行距離と深夜時間は、営業所平均と比較しても大きな格差がある。

組合と会社は、各乗務員の残業、走行距離、乗り換え、業務内容については平等及び平均化すると協定しており、会社は、これに基づき公正、平均化する義務がある。

イ A 2 は対馬行き以外の業務を拒否しておらず、A 3 は対馬行きの業務を拒否していないのである。

会社からのスポット指示も、組合員へ露骨な削減調整をしないよう社長への確認を求め、その確認がとれれば当然配車どおりに乗務することを配車責任者に伝えただけであり、拒否した事実はない。

ウ 会社が、普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当を平等になるように配車しなかったことは、組合員へ不利益を与える行為であり、労組法 7 条 1 号の不利益取扱い及び同条 3 号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、A 2 及び A 3 に対しても、他のローリー運転手と同様、普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当が平等になるように配車している。

確かに、組合との間に協定は存在するが、会社に各乗務員の距離手当等各手当が平等になるように配車する法的義務など存在せず、この協定は努力義務を定めたものに過ぎないことは明らかである。

イ A 2 及び A 3 は、深夜時間が多く発生する炭酸納入業務と対馬行きの業務を拒否し、スポット指示も断っており、さらに配車責任者の配車指示に従わず、土日出勤や休日出勤を拒否していたのである。

A 2 及び A 3 は、他の乗務員に比して調整を難しくする事情が多々存在していたが、その中でも会社は、可能な限り調整を図っており、A 2 及び A 3 を不利益に取り扱う意図など全くない。

ウ 会社は、A 2 及び A 3 に対し、他のローリー運転手と各手当が平等になるように配車しており、何ら不利益取扱いや支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 配車の差の有無について

申立人は、会社がA 2及びA 3に対し他のローリー運転手と比較して平等に配車していない旨主張するので、まず、配車に差があるのかについて、検討する。

この場合、普通残業手当と深夜残業手当は残業手当として一つで見るべきであるので、残業手当、距離手当、乗換手当の3つの手当で比較する。

そして、別紙2第1表、第2表及び第3表に認定のとおり、A 2及びA 3への3つの手当の支給総額は、他のローリー運転手へ支払われた支給総額で比較した場合、2年度（以下、この項では、年度は暦年を指す。）は4, 482円下回っているが、元年度は5, 660円上回り、著しく差が生じているとはいえない。

このように、各手当の支給総額では配車に差がないように実質的に調整されていたものと評価できる。

しかしながら、申立人は、普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当が平等になるように会社は配車をしていない旨主張するので、個別の手当について以下検討する。

イ 各手当の金額等について

(ア) 残業手当については、普通残業手当と深夜残業手当を合算すると、A 2及びA 3への平均支給金額は元年度は他のローリー運転手への平均支給金額を上回り、2年度はA 2及びA 3への平均支給金額と他のローリー運転手への平均支給金額との間に差がほとんどないことが認められる（別紙2第1表）。

また、乗換手当については、A 2及びA 3への平均支給金額は、他のローリー運転手への平均支給金額とほぼ同額あるいはそれを上回る支給金額を受けており、A 2及びA 3よりも低い支給金額のローリー運転手がいたことから、A 2及びA 3に対する配車に差があったとはいえない（別紙2第3表）。

距離手当については、2年度はA 2及びA 3への平均支給額が他のローリー運転手への平均支給額を3, 938円下回る程度に止まる上、A 2及びA 3よりも低い支給額のローリー運転手まで存在していた（別紙2第2表）。

これに対し、元年度は、A 2及びA 3への平均支給金額が他のロー

リー運転手への平均支給金額を16,859円下回っているため、A2及びA3に対する配車に差があったといえる（別紙2第2表）。

そこで、距離手当について、以下検討する。

なお、残業手当のうち深夜残業手当のみを見ると、元年度は、支給金額が、A2及びA3ともに他のローリー運転手への平均支給金額を47,000円余乃至49,000円余（ひと月当たり4,000円余）下回っているため、この点も念のため併せて検討する。

ウ 距離手当及び深夜残業手当の支給金額に他のローリー運転手と差があることの理由について

(7) 深夜配送の機会が多い客先の業務について

会社の小倉営業所での炭酸納入業務及び対馬行きは、元年度における深夜残業時間実績のおよそ4割を占め、少なくとも、A2は対馬行きの業務を、A3は炭酸納入業務を拒否したことは前記第2の13(1)イに認定のとおりである。

元年度における小倉営業所の炭酸納入業務及び対馬行きは、同営業所実績の456件中203件と4割強を占め（前記第2の13(1)イ）、これは平均すると1週間当たり9件ほどある業務のうちの4件程度の割合になるが、これを配車できない中での各手当の平均化は、特に炭酸納入業務を拒否していたA3については、困難を伴うことがうかがえる。

また、距離手当は、走行距離に支給単価を乗じて支給額を算出する（前記第2の13(2)イ）ため、こうした業務の拒否があれば当然距離手当の支給額にも影響を及ぼすものと思料する。

(イ) スポット指示の拒否等について

会社は、距離手当や深夜残業手当の平均化を図るために、炭酸納入業務等の定期的な配送業務を公平になるよう割り振るという方法の他、深夜残業を含むスポット指示を出すという方法のいずれも採用することが可能であり、本件では、会社は後者のスポット指示を出すという方法を選択したものといえる。

そして、実際会社がA2及びA3に対し、元年度に深夜残業を含むスポット指示を行ったことは、前記第2の13(3)エ及びオに認定のとおりである。

A 2は少なくとも1件（深夜時間を7時間含む）、A 3は2件（深夜時間を計7時間含む）のスポット指示を拒否しており、深夜残業手当を多く得られる機会を逸したことが認められる。

また、A 2及びA 3は、約半年にわたり、会社が残業時間の多い月の翌月の削減調整を行わないことが確認できない限りスポット指示に応じないという姿勢をとっていた（前記第2の13（3）コ）ため、その間、距離手当や深夜残業手当を得る機会が減少したことがうかがえる。

さらに、前記第2の13（3）クに認定のとおり、A 2及びA 3は、もともと土日出勤希望を出さなかったことから、会社が両名へスポット指示を割り当てる機会は、土日出勤の希望を出したローリー運転手と比べると、多くはなかったものと思料する。

これらのことは、会社が組合との協定に則り各手当の平均化を図るため、A 2及びA 3に、走行距離が伸び深夜残業が付くスポット指示を出して配車しようとしていたものと評価できるが、その一方で、A 2及びA 3は、距離手当及び深夜残業手当を得る機会を自ら選択しなかったものとも見ることができる。

なお、元年度において、A 2及びA 3が、会社から土日出勤の打診を受けるもそれを拒否していたことは、前記第2の13（3）イ、ウ、カ、キに認定のとおりである。

これらのことも、A 2及びA 3が、距離手当を得る機会を自ら選択しなかったといわざるを得ない。

(ウ) 結論

以上のとおり、距離手当及び深夜残業手当の支給金額に、A 2及びA 3と他のローリー運転手との間に差があるのは、もっぱらA 2及びA 3が深夜残業を多く含む炭酸納入業務や対馬行きを拒否したこと、スポット指示を拒否したこと及び土日出勤も拒否したことに起因するものである。

したがって、会社はA 2及びA 3に対し、小倉営業所の他のローリー運転手と比較して、距離手当及び深夜残業手当を平等となるように配車しなかったとは認められない。

エ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社は、A 2 及び A 3 に対し、普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当を他の乗務員と平等になるように配車していないとはいえないため、その余の点を判断するまでもなく、会社の A 2 及び A 3 に対する配車は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当せず、同条 3 号の支配介入にも該当しない。

8 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 1 2 及び労働委員会規則 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

令和 3 年 11 月 19 日

福岡県労働委員会

会長 山下 昇 ⑩