

命 令 書

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4年（不）第3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5年10月27日第2190回、同年11月6日第2191回及び同月16日第2192回公益委員会議において、会長公益委員徳永響、公益委員大坪稔、同所浩代、同上田竹志、同森裕美子、同服部博之及び同丸谷浩介が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員A2、同A3及び同A4に対し、同人らが労働組合の組合員であることもしくは労働組合の正当な行為をしたことを理由として、就業規則43条に基づく時間外及び休日勤務を命じない配車差別をしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員A2に対し、上記1の配車差別がなければ得られたであろう給与額400,514円と、令和4年1月分以降の既に支払われた給与額との差額相当額を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、申立人の組合員A 3に対し、上記1の配車差別がなければ得られたであろう給与額388,451円と、令和4年1月分以降の既に支払われた給与額との差額相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人の組合員A 4に対し、上記1の配車差別がなければ得られたであろう給与額354,753円と、令和4年1月分以降の既に支払われた給与額との差額相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、A 1判の大きさの白紙（縦約84センチメートル、横約60センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人本社内の従業員が見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

令和 年 月 日

X労働組合

執行委員長 A 1 殿

Y株式会社

代表取締役 B 1

当社が、令和4年1月6日以降、貴組合の組合員A 2氏、A 3氏及びA 4氏に対し、就業規則第43条に基づく時間外及び休日勤務を命じない配車差別をしたことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

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。）が、申立人X労働

組合（以下「組合」という。）のA2組合員（以下「A2」という。）、A3組合員（以下「A3」という。）及びA4組合員（以下「A4」という。）に対し、令和（以下「令和」の年号は略す。）4年1月6日以降、残業が発生しないような配車を行い、A2、A3及びA4（以下、3名を併せて「A2ら」という。）の給与を減少させたことが、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、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 配車差別を行わないこと。
- (2) 配車差別により生じた従前の給与額との差額を支払うこと。
- (3) 上記(1)に係る謝罪文を掲示すること。

3 本件の主な争点

会社が、A2らに対し、4年1月6日以降、就業規則43条に基づく時間外及び休日勤務を命じない勤務とし（以下「本件配車措置」という。）、同人らの給与を減少させたことは、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

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5つの支部を有している。本件結審時（5年7月31日）の組合員数は1,025名である。

3年12月17日、会社の乗務員であるA2らが組合に加入し、A5支部Y分会（以下「分会」という。）を結成した。本件申立時（4年11月29日）の分会員数はA2ら3名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、一般区域貨物自動車運送事業等を営む株式会社である。本件申立時の従業員数は22名であり、乗務員数は20名である。

なお、会社は、下記(3)に記載の株式会社C1（以下「C1」という。）

の完全子会社である。C 1 が行う事業の一つを担っており、C 1 の北九州事業所という位置づけとされている。

会社には、事業所長が配置され、日常的な会社の運営管理を行っている。また、事業所長は乗務員を雇用する際の面接なども行っている。

(3) 申立外 C 1

C 1 は、東京都中央区〇〇丁目〇番〇号に本社を置き、貨物運送取扱事業及び一般貨物自動車運送事業等を営む株式会社である。

C 1 の代表者は、会社と同じく B 1（以下「B 1 社長」という。）である。

また、C 1 は複数の子会社を有しており、C 1 の組織である管理本部が、会社を含む事業会社の管理を行っている。

2 会社における乗務員の業務等

(1) 乗務員の業務及び A 2 らの入社

ア 乗務員の業務は、顧客から運送依頼があったシンナーやトルエン等の化学薬品を指定された化学工場等へ運送することであり、その際、運搬物の種類や重量、顧客の都合に応じて、10 トントラック又はトレーラーが使用されていた。

乗務は、2 日行程以上の日数で走行距離が 500 キロメートル以上の「長距離」乗務と、これ以外の「地場」乗務とがあった。

イ A 2 は平成 18 年 1 月 25 日に入社した。また、A 3 は平成 26 年 12 月 1 日、A 4 は平成 28 年 4 月 18 日にそれぞれ入社した。

A 2 及び A 4 は、けん引免許を取得していたことから、10 トントラックのほかトレーラーにも乗務していた。A 3 は、10 トントラックに乗務していた。

(2) 会社における車両の運行管理

会社では、あらかじめ電算システムに登録されている顧客からの依頼内容により、配車担当者が車両及び担当乗務員を決定し、当該乗務員へ配車指示を出すという運行管理が行われていた。

担当乗務員への指示は、対面での口頭伝達のほか電話で伝達することもあり、併せて指令書等の書面により内容を確認させていた。

担当乗務員を決定するに当たっては、乗務員が所持している免許の種類

や特殊な作業の有無、さらに体調や、家庭の事情等による乗務員の意向も考慮されていた。

A 2 人も、会社からの配車指示を受けて、上記（1）ア記載の「長距離」乗務及び「地場」乗務や休日出勤を行っていた。

（3）乗務員の勤務時間及び時間外勤務等

会社での就業時間については、別紙 1 の就業規則 29 条に、1 日の勤務時間は 60 分の休憩時間を含めて 8 時間とされ、始業時刻は午前 8 時 30 分、終業時刻は午後 4 時 30 分（ただし、土曜日の終業時刻は午後 2 時 30 分）等とされていた。

また、就業規則 32 条に、休日は①日曜日、②国民の祝日、③年末年始、及び④月 2 回の土曜日等とされ、就業規則 43 条には、「会社は、業務の都合により必要あるときは、時間外または休日に勤務させることがある。」と規定されていた。

会社では、タイムカード等の乗務員の出退勤時間を管理するシステムはなく、トラックやトレーラーに搭載されているデジタルタコグラフ（以下「デジタコ」という。）に記録される車両の運行記録によって乗務員の勤務状況を把握していた。

なお、会社では下記 4（1）イのとおり、乗務員への給与の一部である乗務手当の支給単価の中に、あらかじめ時間外業務分とする一定額を加えて乗務員に支給していた。

会社の規程上、時間外勤務手当といった手当は存在しなかった。

A 2 らの入社時に、会社から労働時間や給与等の勤務条件に関する書面の交付はなされなかった。

3 本件配車措置に至る経緯

（1）乗務員の要望活動等

ア 元年 8 月 30 日、A 2 は、会社に対し給与形態の変更及び早出出勤や残業についての手当等の支払を求めて、「〔乗務員の待遇改善〕に関する要望書」を乗務員一同名で B 2 事業所長（以下「B 2 所長」という。）に提出した。同書面には、A 2 らを含む会社の乗務員約 20 名分の要望書が添付されていた。B 2 所長は、東京で会議が行われた際に同書面と乗務員らの要望書を B 1 社長に渡した。

B 2 所長は、要望書を提出した乗務員のうち数名に対し個別に面談を行い、その後、A 2 らを含む乗務員らはそれぞれ要望書を取り下げた。

なお、会社はこの要望書に関して、何ら対応を行わなかった。

イ 3 年 9 月、会社の乗務員数名は A 2 を中心として、B 2 所長に対し、給与に関する待遇改善の要望を行った。同年 10 月、B 2 所長は A 2 に対し、会社で協議した結果、今回の要望には対応できないと回答した。会社の回答を受け、A 2 らを含む会社の乗務員数名は、給与の問題等について北九州東労働基準監督署（以下「労基署」という。）に申告に行くことを決意した。

なお、B 2 所長は、乗務員の間で労基署に申告に行く話が出ていたことを把握していた。

ウ 3 年 11 月 15 日、A 2 らは、労基署に行く予定を変更し、組合を訪問して、会社の給与制度等について相談を行った。

(2) A 2 らの組合加入と要望活動

ア 3 年 12 月 17 日、A 2 らが組合に加入し、分会を結成した。A 2 は分会長、A 3 は副分会長、A 4 は書記長にそれぞれ就任した。

イ 3 年 12 月 17 日付けで、組合は会社に対し、「組合加入通知書」及び「組合役員氏名通知」を送付し、A 2 らが組合に加入した旨を通知した。また、「要求書」及び「団体交渉申入書」を送付し、以下の項目を要求事項とする団体交渉（以下「団交」という。）を、同月 27 日に開催するよう申し入れた。

要求書

(略)

記

- 1、貴社の就業規則、賃金規定、退職金規程、雇用契約書について明示すること。
- 2、貴社は、労働基準法第 37 条に違反し、時間外割増手当、休日出勤割増手当、深夜割増手当を支払っていません。かかる行為は、厳しい刑事罰もあります。

従って、当労組 A 2 組合員、A 3 組合員、A 4 組合員が、2021 年 12 月 18 日付内容証明郵便で貴社に請求した労働基準法違反の未

払い賃金について12月28日までに支払うこと。

3、年次有給休暇取得時の賃金補償についてどのような計算で補償するのか説明されたい。

4、時間外割増賃金、休日出勤割増賃金、深夜割増賃金の計算方法を説明すること。

5、(略)

ウ 3年12月18日、A2らは会社に対し、元年11月25日支払分から3年10月25日支払分までの未払賃金を請求する「支払い催告書」を送付した。同催告書には、「貴社が支払っていない労働基準法で定められています時間外割増手当、深夜割増手当、休日割増手当^(マツ)について下記の未払い賃金・・・を令和3年12月28日まで支払うよう催告いたします。・・・尚、貴社が期日までに未払い賃金を支払わない場合は、労働基準監督署への申告、刑事告訴、民事訴訟など法的手続きを行わざるを得ないことも申し添えておきます。」と記載されており、その請求金額は、A2が6,608,429円、A3が6,973,073円、A4が5,258,681円であった。

(3) 会社の対応

ア 3年12月18日、会社に上記(2)イの「組合加入通知書」、「組合役員氏名通知」、「要求書」、「団体交渉申入書」及び上記(2)ウの「支払い催告書」がファクシミリにより届いた。B2所長は、C1のC2総務人事部長(以下「C2部長」という。)に組合から同書類が届いたことを電話で報告した。

イ 3年12月20日、C1のC2部長は、上記アの書類を確認し、B1社長及びC1のC3運輸事業本部長(以下「C3本部長」という。)に報告した。

3年12月20日から同月24日頃までの間に、B1社長、C1のC3本部長及びC2部長の3名で上記アの書類の内容に関して協議を行った。協議において、会社は、A2らの「支払い催告書」にある金額があまりにも高額であるとして、請求の根拠についてもよくわからないまま同人らの請求する金額を支払うことはできないと判断した。また、労働時間の捉え方についても、A2らと会社の考え方には根本的な違いがあることが推察されるとして、これ以上同人らの請求金額が増えることを

防ぐため、A 2 らには、2 日間以上の行程を避け、就業規則 4 3 条に基づく時間外及び休日勤務になるような乗務をしない配車にするという結論に達し、同月 2 4 日頃までには、A 2 らに対し 4 年 1 月から本件配車措置を行うことを決定した。

また、3 年 1 2 月 2 4 日、会社は組合に対し、4 年 1 月 1 4 日午後 5 時から北九州市内の会議室で、団交を行うことを回答した。

ウ 3 年 1 2 月 2 4 日頃、C 1 の C 2 部長は B 2 所長に対し、4 年 1 月から A 2 らについて本件配車措置を行うことを決定した旨伝えた。

会社が「組合加入通知書」、「組合役員氏名通知」、「要求書」、「団体交渉申入書」（上記（2）イ）及び「支払い催告書」（上記（2）ウ）を確認してから本件配車措置を決定するまで、会社は、上記イの団交についてのやり取りを除き、組合や A 2 らと「支払い催告書」の内容等について協議することはなかった。

（4）A 2 らによる労基署への申告等

4 年 1 月 4 日、A 2 らは、上記（2）ウの「支払い催告書」に対する会社からの回答がなかったため、労基署に対し、過去 2 年間の残業代が休日出勤の所定労働時間分を除き支払われていないとして、労働基準法（以下「労基法」という。）3 7 条に違反する旨申告した。同日、労基署の担当監督官から B 2 所長に対し電話があった。

（5）本件配車措置の伝達

ア 4 年 1 月 5 日、B 2 所長は A 2 及び A 3 に対し、A 2 らが会社に対して請求している残業代の件が解決するまでの期間、A 2 らには「長距離」の業務や A 2 らが主張するところの残業になるような業務を差し控えるとして、本件配車措置を行う旨告げた。同日に会社の会議室で行われた、B 2 所長、A 2 及び A 3 の 3 名での面談の中で、A 2 が「会社も個人で戦う訳ではないので、労基署であつたり組合という組織として、組織どうしの戦いになるから、リスクと覚悟をもって、挑んで来ると思うのでお互いが無傷という訳にはいかないと思う」と述べたのに対し、B 2 所長は「我々も会社の指示に従わないといけない（。）だって会社側だから、そちら側ではないから（、）その労基署、組合の中で少しずつ衝突していったケンカになった所で、生まれてくる物もあるから」、「そこは対峙している関係だから（、）会社対組合という関係になっている」

などと発言した。

また、A 2 が「今後、それこそ会社のペナルティーとして絞っていくという事も、それは、会社のやってくる指示だと思う。」と発言したのに対し、B 2 所長は、「今回、申告という事で、交渉している話で残業時間という事で、交渉の所に入ってきているもんだからそこに、かかる仕事を本社側から、『つけない様にしてほしい』と（。）交渉が、うまくいって、残業手当が、お互い納得できる所で終わるまでは。」と述べた。

同日、B 2 所長は乗務を終えたA 4 に対し、翌日から本件配車措置を行う旨告げた。

イ 4 年1月6日以降、A 2 らに対し、本件配車措置が行われた。同日以降、A 2 らはいずれも、これまで受けていた「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなった。

4 会社の給与体系等と本件配車措置後のA 2 らの乗務及び給与支給の状況

(1) 会社における給与体系等

ア 会社では給与の種類や支払等について、別紙1の就業規則、別紙2の給与規程及び別紙3の給与規程細則のとおり定められている。

イ 給与の内容等

給与は、基本給、安全手当、整備手当等、乗務員へ定額を支給する固定給と、走行距離や乗務回数等により支給額が変動する変動給とがある。

なお、変動給の種類は以下のとおりである。

手当の名称	内容	支給単価
乗務手当	「地場」及び「長距離」と区別し、それぞれ走行距離1キロメートルにつき時間外業務分を含む単価を定めて支給する。	「地場」1キロメートル当たり19円(時間外業務分9円を含む) 「長距離」1キロメートル当たり13円(時間外業務分8円を含む) ※「長距離」とは2日行程以上の日数で走行距離が50

		0キロメートル以上 ※「長距離」に該当しないものは「地場」扱い
トレーラー乗務手当	①運行距離1キロメートルにつき単価を定めて支給する。 ②乗務1日につき定額支給する。	1キロメートル当たり3円 (トレーラーに乗務した場合に加算される金額) 1日当たり 800円
積卸手当	積卸に対して各1回につき支給する。	1回 500円
トレーラー積卸手当	積卸に対して各1回につき支給する。	1回 1,000円(送液作業のない場合は500円)
宿泊補助手当	「長距離」1運行につき定額支給する。	1泊 1,000円
食事手当	「長距離」1運行につき定額支給する。	2,000円(2泊目以降1日につき1,000円加算)
休日出勤手当	5時間以上を全日、5時間未満を半日として支給する。	全日 6,000円 半日 3,500円
タンク洗浄手当	洗浄する内容により単価を定めて支給する。	A洗浄 500円 B洗浄 3,000円 C洗浄 4,000円 D洗浄 5,000円
構内作業手当	客先構内で作業を行った場合、1日につき定額支給する。	1日 1,500円
複合手当	「長距離」運行で帰り荷を積んだ場合、定額支給する。	10,000円

これらのうち、乗務手当は走行距離に応じて支給額が算定され、宿泊補助手当、食事手当及び複合手当は、行程日数に応じて支給額が算定さ

れる。

また、上記 2 (3) 及び上記の表のとおり、乗務手当の支給単価の中に、時間外業務分として「地場」乗務は 1 キロメートル当たり 9 円、「長距離」乗務は 1 キロメートル当たり 8 円が組み込まれている。

(2) A 2 らの乗務の状況等及び給与支給額の推移

ア A 2 らの乗務の状況等

上記 3 (5) イのとおり、A 2 らは、「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなった。

本件配車措置前の A 2 らの月別の走行距離数は別表 1 のとおりである。

また、本件配車措置以降の A 2 らの月別の走行距離数は別表 2 のとおりである。

会社の本件配車措置以降、4 年 2 月からすべての月において、A 2 らの「長距離」乗務における走行距離がゼロとなった。

本件配車措置により「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなった乗務員は、A 2 ら 3 名のみであった。

なお、病気療養のためあるいは本人の希望といった理由により、「長距離」乗務の配車指示を受けていない乗務員は、第 1 回審問時（5 年 6 月 7 日）において、少なくとも 2 名いた。

イ A 2 らの給与支給額の推移

本件配車措置前の A 2 らの月別給与支給額の推移は別表 3 ①ないし③のとおりである。

また、本件配車措置以降の A 2 らの月別給与支給額の推移は別表 4 ①ないし③のとおりである。

会社の本件配車措置以降、4 年 2 月からすべての月において、A 2 らの「長距離」乗務の走行距離により算定される乗務手当、「長距離」乗務により発生する宿泊補助手当、食事手当及び複合手当の支給がなくなった。また、会社は休日出勤を指示しなくなったため、A 2 らに対する休日出勤手当の支給がなくなった。支給がなくなったこれらの手当は、本件配車措置前の A 2 らの給与支給総額のおよそ 3 割を占めていた。

5 本件配車措置後の労使の状況等

(1) 団交の開催

ア 4年1月14日、団交が行われた。組合側出席者はA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）及びA2らの外2名、会社側出席者はC1のC3本部長及びC2部長の外C1の社員1名並びにB2所長であった。

イ 団交において、冒頭、A1委員長が、就業規則、給与規程及び雇用契約書について明示するよう求めたのに対し、C1のC3本部長は、「事務所で所長にお願いすればいつでも見れる。」、「雇用契約は口答^(マ)でやっています。」と答えた。さらに、C1のC2部長は、「会社にとっては給与規定^(マ)は1つの財産なのでお見せ出来ない」と述べ、組合に対し、会社の給与規程及び給与規程細則を開示することはなかった。

ウ また、A1委員長が残業代について尋ねると、C1のC2部長は、残業代については払っているという認識であるとして、「給与規定^(マ)上固定残業は特務手当^(マ)で運行手当の中で時間外手当として払っている。地場が9円、長距離が8円（、）休日出勤手当も払っている。」と答え、入社前の面接の際に書類を見せて説明していると述べた。これに対し、A2は、給与規程の存在自体を初めて知った旨述べたが、C1のC2部長は、給与規程の内容を変更するときはミーティング等で説明していると答えた。

さらに、C1のC2部長は、「いわゆる特務手当と、乗務手当・・・休日出勤手当、この3つの中で、いわゆる所定外の部分は見てますよと、こう言う仕組み。」と述べ、給与規程上は、残業代等について包括的に記載しており、計算方法等については記載していない旨説明した。

エ A1委員長が、A2らが他の乗務員と違う勤務体制になっているとして、誰の指示なのかと質したのに対し、C1のC3本部長は、「休日割増、残業代に対して、我々の考えている計算方法と乖理^(マ)が有るので、これが解決するまではそのままいこうと考えている。」、「特に不利益とは考えて無い」と答えた。

また、C1のC2部長が「時間外、休日労働をしない訳ですからその分は（給与は）下がる」と述べたのに対し、A1委員長が、A2らが仕事をしないと表明しているわけではないと答えたところ、C1のC2部長は、「組合員になったからとか、労基に行ったからとかでは無く、そこに感^(マ)して考え方が違うので仕事をさせない」と述べた。

さらに、A1委員長が、他の乗務員は時間外業務や深夜業務を行って

いるのに、なぜA 2だけを差別するのか質したところ、C 1のC 2部長は、「それは差別しているつもりは無いです。」と述べ、A 2らの業務を元に戻してほしいとの組合の要求に対して、C 1のC 3本部長は、「現状のままで」と答え、本件配車措置を継続する旨述べた。

A 1委員長は、会社が本件配車措置を止めなければ、会社を訴える旨述べた。

(2) A 2らの労基署への申告及び訴訟提起

ア 4年1月4日の残業代に関する申告（上記3（4））に続き、同月11日、A 2らは労基署に対し、本件配車措置が、労基法違反を申告したことを理由とする不利益な取扱いであるとして、労基法104条2項に違反する旨追加で申告した。

イ 4年1月13日、労基署が会社に立入調査を行った。調査は、B 2所長及びC 1のC 2部長の立会いのもと、労基署の担当官2名により2時間程度行われた。

ウ 4年2月24日、A 2らは、会社を被告として、残業代に関する未払賃金の支払等を求める訴えを福岡地方裁判所小倉支部に提起した（令和4年（ワ）第123号事件）。

A 2らは、訴状において「団体交渉を通じて、X組合に対して、現在に至るまで就業規則及び賃金規定は書面で開示されていない。」として、会社に対し、証拠提出を求めたところ、会社は就業規則、給与規程及び給与規程細則を証拠として提出した。

同訴訟において、A 2らは、始業時刻を就業規則で定められる午前8時30分又はデジタコ記録の開始時刻の20分前のどちらか早い時刻、終業時刻をデジタコ記録の終了時刻から30分を経過した時刻とした上で、会社から出発し戻ってくるまでの間、いわゆる劇薬物である化学薬品の管理を常に行う必要があるため、労働から完全に解放される時間はないとして、始業時刻から終業時刻までの間はすべて労働時間と認定されるべきであると主張し、未払賃金等の算定を行った。一方、会社は、厚生労働省労働基準局が定めた改善基準告示を遵守しているとして、乗務を終えてトラックを停めた時間以後、乗務員は完全に労働から解放されており、A 2らの主張する始業時刻から終業時刻までのすべてを労働時間とする計算方法はない旨主張した。

エ 4年3月17日、労基署は会社に対し、①労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間等の法定事項について、書面の交付により明示していないことが労基法15条1項に、②年次有給休暇について、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金のうち、歩合給部分について支払っていないことが同法39条9項に、③給与規程細則を変更しているにもかかわらず、労基署長に届け出ていなかったことが同法89条に、それぞれ違反するものであるとして、是正勧告書を交付した。

併せて、④労働時間の適正な把握、⑤固定残業代を含めた賃金体系の見直しの検討及び⑥現在の賃金等の労働条件について関係労働者に対して労働条件通知書を交付する等の措置を講ずることの3点について、指導票を交付した。

なお、A2らが申告した労基法37条については民事訴訟に移行しており（上記ウ）、訴訟に影響を及ぼすおそれがあるため、同法違反があったか否かを含めて判断していないとして、調査を終了するとし、労基法104条2項については、A2らと会社の主張が異なるため、法違反の指摘は行わないとされた。

オ 4年3月18日、A2らは労基署に対し、同年1月14日から同年2月13日までの間に取得した年次有給休暇について、通常の賃金の歩合給部分が支払われていないとして、労基法39条9項に違反する旨追加で申告した。

カ 4年6月3日、会社は労基署に対し、上記エの①ないし③までの事項について是正したとする内容の是正報告書を提出した。

キ 4年7月11日、組合及びA2らは、会社を被告として、本件配車措置が労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であり、不法行為を構成する等として、損害賠償を請求する追加提訴を行った（令和4年（ワ）第541号事件）。本件は、上記ウの訴訟と併合された（令和4年（ワ）第123・541号事件。以下「本件訴訟」という。）。

なお、本件訴訟は、本件結審時において、福岡地方裁判所小倉支部に係属中である。

（3）本件救済申立て等

ア 4年11月29日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

イ A 2 らが組合に加入して以降、本件結審時に至るまで、会社において、組合に加入した乗務員は一人もいない。

ウ 本件結審時において、本件配車措置は継続している。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 不利益性について

本件配車措置が行われた4年1月前後でA 2らの月間走行距離が大幅に減少していることがわかる。また、本件配車措置を境に、A 2らに対して「長距離」の仕事が割り振られていないことも一目瞭然である。

A 2らは、本件配車措置の結果、走行距離が減少したことに伴い、特に乗務手当が減額となり、また、休日出勤時の手当を受給できない結果となり、経済的不利益を被った。

本件配車措置により、A 2らが現実収入減という経済的損失を被っていることからすると、明らかに不利益取扱いに該当する。

(2) 不当労働行為意思について

ア 労働時間に関する見解の相違がある場合、労務管理上、裁判で結論が出るまでの間、乗務員に残業が生じないようにするという対応もあり得る。しかし、見解に相違があったとしても、乗務員全員について残業が生じないようにするのであれば格別、労働者のうち、組合員であるA 2らだけを狙い撃ちして残業をさせないという対応をとることに合理性はない。

イ 3年12月17日にA 2らが組合に加入して分会を結成し、同日付けで、組合は会社に対し「組合加入通知書」及びA 2らの残業代請求に関する要求事項を含む「要求書」等を送付した。また、翌12月18日、A 2らは「支払い催告書」により会社に対し残業代を請求したが、期日までに支払がなかったことから、4年1月4日に労基署に申告した。同日、A 2らが申告した事実が会社に伝えられ、翌1月5日、会社はA 2らに対して本件配車措置を通告した。

上記のとおり、A 2らの分会結成と時間的に近接した時期に、分会結成等を直接の契機とする時系列の中で本件配車措置が行われたのは明らかであり、本件配車措置は、A 2らの分会結成、残業代請求、労基署へ

の申告という一連の組合活動が直接の原因である。

ウ 上記ア及びイのことから、会社の不当労働行為意思が推認される。

(3) 不当労働行為の成否

以上から、会社が本件配車措置により給与を減少させたことは、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

また、A2は分会長、A3は副分会長、A4は書記長であり、会社における組合活動の根幹を担う3名である。組合員であるA2ら以外に対して、残業が生じないような配車は一切行われていない。

会社が本件配車措置により給与を減少させたことは、組合及び組合員らの、自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある行為であり、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

2 被申立人の主張

(1) 不利益性について

会社の賃金の規程は、走行距離を前提とした出来高払い制を採用しており、その中で時間外業務の対価が含まれている。乗務員に対し「長距離」の仕事が配車すれば、労働時間が延びることもあるが、その際、会社は距離に応じた、時間外業務分を含む乗務手当を支払うだけであり、逆に「長距離」でなくても時間外業務の対価は発生している。また、「長距離」の仕事が配車されなければ、その分労働時間が延びることはなく、仕事、会社を離れた自身の自由な時間が増える。

また、会社においては、取引先からの注文により日々の乗務内容が変わるため、配車をいかように考慮しても、乗務員ごとに運行距離にばらつきが生じ、月ごとによっても異なる。したがって、それに伴った時間外業務の手当の支払についてもばらつきが生じる。

さらに、配車の順番やルールも定まっておらず、また、A2らのほかにも「長距離」乗務を受けない乗務員もいることから、何をもって差別とするのか、経済的損害とするのか不明であるといわざるを得ない。

(2) 不当労働行為意思について

ア A2らによる未払賃金の請求額が、極めて高額であったことから、会社において、A2らがどのような労働時間の計算をしているのか、全く見当がつかなかった。そのため、会社はA2らに対する4年1月以降の

配車については、当面、極力所定内の時間で終了できるような勤務とすることに決めたにすぎない。

また、本件訴訟において、A 2らは、運行中の休憩時間も運行停止後の就寝時間もすべて拘束時間と主張している。したがって、組合の主張に応じて、会社がA 2らに対し従前の配車を行った場合、それはA 2らの主張によると、乗務員らに厚生労働省が定める基準違反行為をさせることになってしまうのであり、申立人の主張は矛盾そのものである。

会社は、A 2ら自ら違反行為と主張する配車を、同人らに対し行うことはできない。

イ 会社は組合活動を理由としてA 2らに対する配車を行っているのではない。

また、本件配車措置は、A 2らが組合に加入して分会を結成したこととは全く関係がなく、本件配車措置による組合に対する影響などは全く認識していない。

(3) 不当労働行為の成否

したがって、会社が本件配車措置により給与を減少させたことは、不当労働行為には当たらない。

3 当委員会の判断

会社が本件配車措置を行い、A 2らの給与を減少させたことが労組法7条1号の不利益取扱いに該当するかについて、本件配車措置が、①労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に当たるか、②その「不利益な取扱い」が労働組合の組合員であることもしくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされたかを、検討する。

(1) 「不利益な取扱い」に当たるか否か

ア 本件における「不利益な取扱い」

労組法7条1号の「不利益な取扱い」には、労働者としての地位の得喪に関する不利益及び人事上の不利益のほか、精神的不利益や生活上の不利益も含まれるものと解され、経済的不利益についても当然に含まれるものである。

4年1月6日以降、会社はA 2らに対し、本件配車措置を行ったことが認められる（前記第2の3（5）イ）。よって、会社の本件配車措置

により、A 2 らが給与の減少といった経済的不利益が認められる場合は、本件配車措置は労組法 7 条 1 号にいう「不利益な取扱い」といえる。

イ A 2 らが乗務により走行した距離の状況

申立人は、本件配車措置の結果、走行距離が減少したことに伴い、A 2 らが経済的不利益を被ったと主張するので、まず、A 2 らが乗務により走行した距離の状況をみる。

A 2 らの月間の平均走行距離をみると、本件配車措置前の直近 3 か月では、3 年 10 月分は、A 2 は 9, 518 キロメートル、A 3 は 8, 822 キロメートル、A 4 は 8, 992 キロメートル、同年 11 月分は、A 2 は 10, 099 キロメートル、A 3 は 9, 874 キロメートル、A 4 は 8, 376 キロメートル、同年 12 月分は、A 2 は 8, 104 キロメートル、A 3 は 9, 134 キロメートル、A 4 は 8, 314 キロメートルとなっており、それぞれ平均すると、A 2 は 9, 240 キロメートル、A 3 は 9, 277 キロメートル、A 4 は 8, 561 キロメートルである（別表 1）。

一方、本件配車措置以降の 3 か月では、4 年 2 月分は、A 2 は 1, 878 キロメートル、A 3 は 1, 986 キロメートル、A 4 は 1, 901 キロメートル、同年 3 月分は、A 2 は 3, 452 キロメートル、A 3 は 3, 138 キロメートル、A 4 は 2, 550 キロメートル、同年 4 月分は、A 2 は 3, 840 キロメートル、A 3 は 3, 075 キロメートル、A 4 は 3, 752 キロメートルとなっており、それぞれ平均すると、A 2 は 3, 057 キロメートル、A 3 は 2, 733 キロメートル、A 4 は 2, 734 キロメートルである（別表 2）。

これらのことから、本件配車措置後における A 2 らが乗務により走行した距離は、本件配車措置前のそれと比較すると大幅に減少していることが認められる（別表 1 及び同 2 に記載の数値はいずれも前月 14 日から当月 13 日までの期間の距離を示すため、4 年 1 月分は比較の対象から除く。）。

ウ A 2 らに支給された給与の状況

次に、本件配車措置前後の給与の状況についてみる。

会社の給与は、毎月定額が支給される固定給のほか、走行距離や乗務回数等により支給額が変動する変動給で構成されている（前記第 2 の 4

(1) イ)。

本件配車措置後、変動給であるA2らの「長距離」乗務の走行距離により算定される乗務手当、「長距離」乗務により発生する宿泊補助手当、食事手当及び複合手当の支給がなくなり、会社が休日出勤を指示しなくなったことによりA2らの休日出勤手当の支給がなくなったことは、前記第2の4(2)イに認定のとおりである。また、これらの本件配車措置によって支給されなくなった変動給は、本件配車措置前のA2らの給与支給総額のおよそ3割を占めていた(前記第2の4(2)イ)。

A2らの給与支給総額をみると、本件配車措置前の直近3か月では、3年10月分は、A2は423,526円、A3は384,542円、A4は362,838円、同年11月分は、A2は412,175円、A3は400,568円、A4は365,907円、同年12月分は、A2は365,840円、A3は380,244円、A4は335,513円となっており、それぞれ平均すると、A2は400,514円、A3は388,451円、A4は354,753円である(別表3①ないし③)。

一方、本件配車措置以降の3か月では、4年2月分は、A2は218,828円、A3は204,234円、A4は216,454円、同年3月分は、A2は255,606円、A3は233,122円、A4は243,783円、同年4月分は、A2は293,847円、A3は254,470円、A4は283,729円で、それぞれ平均すると、A2は256,094円、A3は230,609円、A4は247,989円となっており(別表4①ないし③)、3名とも大幅に減少している(会社の給与は毎月13日締めで当月25日払いであるため、4年1月分は比較の対象から除く。)

エ 「不利益な取扱い」に当たるか否かについての結論

上記イ及びウのことから、本件配車措置以降、A2らの走行距離が減少し、また、A2らに対し「長距離」乗務の走行距離により算定される乗務手当、「長距離」乗務により発生する宿泊補助手当、食事手当及び複合手当が支給されなくなり、休日出勤の指示を受けなくなったことにより休日出勤手当が支給されなくなった結果、A2らの給与支給総額は減少し、A2らは経済的に不利益を被ったといえる。

よって、4年1月6日以降、会社がA2らに対し本件配車措置を行ったことは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であると認められる。

なお、被申立人は、「長距離」の仕事が配車されなければ、その分労働時間が減少し、会社を離れた自身の時間が増えること、また乗務員によって運行距離にばらつきが生じる以上、時間外業務の手当の支払についてもばらつきが生じるのは当然であることから、本件配車措置に不利益性はない旨主張する。

しかし、4年1月14日に開催された団交において、C1のC2部長が、A2らは時間外業務や休日出勤をしていないのであるからその分給与は下がると述べたのに対し、組合のA1委員長が、A2らが仕事をしないと表明しているわけではないと答え、A2らの勤務を元に戻してほしいと要求したことが認められる（前記第2の5（1）エ）。このことからすると、A2らの労働時間は、勤務を元に戻してほしいという組合及びA2らの意思に反して、会社の本件配車措置により減少させられたものといえ、また、乗務員によって時間外業務の手当の支払にばらつきがあるとしても、上記のとおり、本件配車措置によりA2らに経済的不利益が生じているのは明らかであるため、被申立人の主張は採用できない。

（2）不当労働行為意思について

このA2らに対する不利益な取扱いが、A2らが組合員であることもしくは組合の正当な行為をしたことを理由として行われたものであるか否か、すなわち、会社の不当労働行為意思によって行われたといえるかについて検討する。

ア 本件配車措置が組合員に対してのみ行われたこと

会社の本件配車措置により「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなった乗務員はA2ら3名のみであり、非組合員である会社の他の乗務員に対し本件配車措置が行われた事実はない（前記第2の4（2）ア）。よって、本件配車措置は、A2らに対する差別的取扱いであるといえる。

イ 本件配車措置には合理的理由が見出し難いこと

（ア）被申立人は、本件配車措置の理由について、A2らによる未払賃金

の請求額が極めて高額でありどのような労働時間の計算をしているのか見当がつかなかったので、A 2 らに対する 4 年 1 月以降の配車は、当面は極力所定内の時間で終了できるような勤務とすることに決めたにすぎないと主張する。この点、A 2 らによる未払賃金の請求額が極めて高額であり、どのような労働時間の計算をしているのか見当がつかないからといって、未払賃金請求の積算方法の確認や解決のための協議もすることなく、一方的に会社が本件配車措置を行うということに合理性があるとはいえない。

(イ) また、A 2 らの要求は、労基法の趣旨に沿った残業代を適正に支払ってほしいというものであり、その請求金額の積算が適切であるか否かは別として、A 2 らが会社の給与体系に不満があるとして賃金請求を行うこと自体は自由であると考えられる。

一方、会社は、組合及び A 2 らから未払賃金請求を受けてから 6 日後の 3 年 1 月 24 日頃までに、本件配車措置を行うことを決定し、翌年 1 月 5 日に、A 2 らに対し本件配車措置の実施を告げていることが認められる（前記第 2 の 3 (3) イ及び (5) ア）。

しかも会社は、非組合員である乗務員に対しては、A 2 らが会社に未払賃金を請求した以降も、従来どおり「長距離」乗務の配車や休日出勤の指示を行っている（前記第 2 の 4 (2) ア）。

このように、会社が、本来自由である賃金請求に対し不利益を課し、A 2 らによる未払賃金請求を境に、組合員である A 2 らと非組合員である乗務員の取扱いを異にすることに、合理性は認められない。

(ウ) さらに、上記 3 (1) でみたとおり、本件配車措置後、A 2 らは、明らかに経済的な不利益を被っていることが認められる。

また、組合の「要求書」及び A 2 らの「支払い催告書」の内容や 4 年 1 月 14 日に開催された団交の内容からすると、A 2 らは、時間外業務を行わないとしているわけではないことが認められる（前記第 2 の 3 (2) イ及びウ並びに同 5 (1) イ、ウ及びエ）。よって、被申立人の主張は、会社が本件配車措置を行い、A 2 らにこのような経済的な不利益を被らせることについての合理性を根拠づけるものとはならない。

(エ) 以上のことからすると、会社が本件配車措置を行ったことについて、

合理性があるとは認められない。

ウ 本件配車措置が団交申入れを契機に行われたものであること

3年12月17日付けで組合が会社へ送付した「要求書」には、A2らの未払賃金の支払を求める内容が記載されており、組合は会社に対し、A2らの未払賃金の支払等を要求事項とする団交を開催するよう求めている（前記第2の3（2）イ）。また、翌18日に、A2らが送付した「支払い催告書」には、A2らが求める未払賃金の具体的な金額が記載されていた（前記第2の3（2）ウ）。会社は、3年12月20日から同月24日頃までの間に、これら書類の内容に関して協議を行い、同月24日頃までには本件配車措置を行うことを決定したことが認められる（前記第2の3（3）イ）。

さらに、4年1月5日に、B2所長は、A2及びA3に対し本件配車措置を行うことを告げた際に、「会社も個人で戦う訳ではないので、労基署であったり組合という組織として、組織どうしの戦いになるから・・・」とA2が述べたのに対し、「・・・その労基署、組合の中で少しずつ衝突していったケンカになった所で、生まれてくる物もあるから」、「そこは対峙している関係だから（、）会社対組合という関係になっている」と発言していることが認められる（前記第2の3（5）ア）。

これらのことからすると、会社は、組合に加入したA2らが未払賃金を請求し、それを要求事項として含む組合からの団交申入れを契機に、本件配車措置を行ったものであるといえる。

エ 会社の組合（員）に対する嫌悪意思も存すること

本件配車措置は、組合員に対してのみ行われた配車差別である。

(ア) 元年8月30日に、組合加入前のA2が会社に対し、乗務員約20名分の要望書を添付した「〔乗務員の待遇改善〕に関する要望書」を提出した際には、会社から乗務員に対し何らかの措置が行われた形跡は見当たらない（前記第2の3（1）ア）。しかし、A2らが組合に加入し、未払賃金を請求するや、会社は本件配車措置を行っている。

(イ) 本件配車措置後のA2らの給与支給総額は、本件配車措置前のそれと比較すると明らかに減少しており、この減少は本件配車措置によってA2らがこれまで受けていた「長距離」乗務の配車指示及び休日出勤の指示を受けなくなったことに起因するものであり、被申立人が主

張する取引先からの注文により生じた時間外業務の手当の支払のばらつきではないと判断したことは、上記（１）のとおりである。

(ウ) 会社が本件配車措置を検討するに当たり、A 2 らに「長距離」乗務や休日出勤をさせないことによって給与支給総額が減少することは、会社にとって容易に想像できたと思料する。

それでも本件配車措置を行い、その後開催された団交で会社は、A 2 らの請求についての積算根拠を尋ねることもなく、残業代は支払っているとの会社の認識を示して本件配車措置を継続することを述べ(前記第 2 の 5 (1) ウ及びエ)、本件結審時においても同措置は継続されている(前記第 2 の 5 (3) ウ)。

(エ) 被申立人は、A 2 らのほかにも「長距離」乗務を受けない乗務員がいると主張する。

しかしながら、それらの者は、病気療養や当該乗務員の希望により「長距離」乗務を受けていないものであり(前記第 2 の 4 (2) ア)、A 2 らのように「長距離」乗務や休日出勤を拒否しているわけではないにもかかわらず会社から「長距離」乗務や休日出勤の指示を受けていない者ではないことが認められる。

よって、被申立人が主張する「長距離」乗務を受けない乗務員と A 2 らを同列に扱うことはできず、被申立人の主張は採用できない。

(オ) これらのことからすると、本件配車措置は、組合員である A 2 らを狙い撃ちにし、経済的打撃を与えるものであったと評価でき、会社の組合(員)に対する嫌悪意思も認められる。

なお、被申立人は、A 2 らは運行中の休憩時間や運行停止後の就寝時間もすべて拘束時間であると主張しているので、会社が A 2 らに対し従前の配車を行った場合、乗務員らに違反行為をさせることになり、A 2 らが自ら違反行為と主張する配車を同人らに行うことはできない旨主張するが、そもそも本件においては、会社の組合(員)に対する嫌悪意思が認められることから、被申立人の主張は採用できない。

オ 不当労働行為意思の有無についての結論

以上から、会社が本件配車措置を行ったことについて合理性は認められず、本件配車措置は、組合に加入した A 2 らが未払賃金を請求し、それを要求事項として含む組合の団交申入れを契機に行われたものである

といえる。また、会社の組合（員）に対する嫌悪意思も認められることから、本件配車措置は、会社の不当労働行為意思によって行われたものと認められる。

（３） 不当労働行為の成否について

会社が、４年１月６日以降、Ａ２らに対し行った本件配車措置は、労組法７条１号の不当労働行為に該当する配車差別である。

また、本件配車措置は、組合員を経済的に圧迫することで組合内部の動揺や組合活動の萎縮を図るものであると認められるので、労組法７条３号の不当労働行為にも該当する。

４ 救済の方法

本件配車措置が不当労働行為に該当する配車差別であることは、上記３で判断したとおりであり、本件結審時においてもなお本件配車措置は継続していることが認められる。

ところで、本件配車措置が不当労働行為として問擬されるのは、それが組合員であることもしくは組合の正当な行為をしたことを理由としてされたためであって、組合員であることもしくは組合の正当な行為をしたこととは関わりのない合理的な理由によって本件配車措置を行うことは妨げられない。

したがって、主文第１項のとおり命じることとする。

また、Ａ２らが受けた本件配車措置による不利益を是正する必要があるため、本件配車措置がなければ得られたであろう差額相当額の支払を命じることとする。

なお、本件配車措置以降、Ａ２らに対し、「長距離」乗務の走行距離により算定される乗務手当、「長距離」乗務により発生する宿泊補助手当、食事手当及び複合手当並びに休日出勤手当の支給がなくなっているが、Ａ２らに対するそのほかの手当の支給額についても、必ずしも一定しておらず増減していることが認められる（別表３①ないし③及び別表４①ないし③）。そのため、差額の算定に当たっては、Ａ２らの給与支給総額を基礎とする。

さらに、会社の乗務員の給与は毎月一定していないため、Ａ２らの３年１０月分から同年１２月分の３か月間の給与支給総額の平均額（Ａ２は４０，５１４円、Ａ３は３８８，４５１円、Ａ４は３５４，７５３円）と、４年１月分以降、Ａ２らに対し実際に支給された給与支給総額の差額とするこ

とが相当である。

5 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 4 3 条に基づき、主文のとおり命令する。

令和 5 年 1 1 月 1 6 日

福岡県労働委員会

会長 徳永 響

(別表省略)