

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再審査被申立人 Y会社

前記当事者間の中労委令和3年（不再）第47号事件（初審福岡県労委令和2年（不）第8号事件）について、当委員会は、令和7年1月8日第328回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小坪淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、合議の上、次のとおり決定する。

主 文

- 1 初審命令主文中、平成31年1月から令和元年11月までに支給された普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当に係る配車を対象とする救済申立てに係る部分を取り消し、同部分に係る救済申立てを却下する。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）が、再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）による以下の(1)から(7)までの行為がいずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、令和2年12月8日（以下「令和」の元号は省略する。）、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件申立て」という。）事案である。

- (1) 会社が、所定始業時刻前に業務をしたことに対する割増賃金（以下「早出手当」という。なお、後記第3の4のとおり、会社においては、時間外勤務と深夜時間外勤務を区別して割増賃金を支給していたが、以下、早出手当について言及する際は、この2つを区別しない。）を遡及して支払うに当たり、会社の小倉営業所（以下「小倉営業所」という。）に所属する乗務員で組合の組合員であるA₁（以下「A₁組合員」という。）及びA₂（以下「A₂組合員」という。）以外の乗務員には、2年間分を支払い、A₁組合員及びA₂組合員（以下、両組合員を「A₁組合員ら2名」という。）には、1年間分しか支払わなかったこと
- (2) 会社が、A₂組合員に対し、2年5月1日付けで注意書を通知したこと
- (3) 会社が、A₁組合員に対し、2年6月15日付けで減給処分を行ったこと
- (4) 会社が、A₁組合員に対し、2年6月25日付けで出勤停止処分を行ったこと
- (5) 会社が、2年度の賃上げ交渉において、他の労働組合に対する賃上げ回答よりも遅れて2年7月1日に組合に対し賃上げ回答をしたこと
- (6) 会社が、A₂組合員及び小倉営業所に所属する乗務員で組合の組合員であるA₃（以下「A₃組合員」という。）による2年8月7日分及び同

年 9 月 1 0 日分の年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得申請について、時季変更権を行使し認めなかったこと

- (7) 会社が、A₁組合員ら 2 名に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して、普通残業手当（後記第 3 の 4 の「時間外勤務割増賃金」を指す。以下同じ。）、深夜残業手当（後記第 3 の 4 の「深夜勤務割増賃金」を指す。以下同じ。）、距離手当（後記第 3 の 1 3 (1)ア）及び乗換手当（同。以下、普通残業手当、深夜残業手当、距離手当及び乗換手当を併せて「各種手当」という。）が平等になるよう配車しなかったこと

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A₁組合員ら 2 名に対する未払の早出手当の支払
- (2) A₂組合員に対する注意書の撤回
- (3) A₁組合員に対する減給処分の撤回
- (4) A₁組合員に対する出勤停止処分の撤回
- (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についての謝罪
- (6) 合理的な理由なく A₂組合員及び A₃組合員に対し時季変更権を行使したことについての謝罪
- (7) A₁組合員ら 2 名に対する他の乗務員と平等な配車
- (8) 上記(1)から(7)までに係る謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

福岡県労委は、3 年 1 1 月 1 9 日付けで、組合の救済申立てをいずれも棄却することを決定し、同年 1 2 月 2 日、会社及び組合に命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

組合は、初審命令を不服とし、初審命令の取消し及び上記 2 の救済内容どおりの救済を求めて、同月 1 3 日、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 会社が、早出手当として、A₁組合員ら2名以外の乗務員には2年間分を支払い、A₁組合員ら2名には1年間分しか支払わなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）
- (2) 会社が、A₂組合員に対し、2年5月1日付けで注意書を通知したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）
- (3) 会社が、A₁組合員に対し、2年6月15日付けで減給処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）
- (4) 会社が、A₁組合員に対し、2年6月25日付けで出勤停止処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点4）
- (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他の労働組合とは異なり2年7月1日になったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点5）
- (6) 会社が、A₂組合員とA₃組合員に対し、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、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点6）
- (7) 会社は、A₁組合員ら2名に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して各種手当を平等になるよう配車しなかったといえるか。いえる場合、そのことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点7）

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（会社が、早出手当として、A₁組合員ら2名以外の乗務員には2年間分を支払い、A₁組合員ら2名には1年間分しか支払わなかったこ

とは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか)について

(1) 組合の主張

ア A₁組合員、A₂組合員、A₃組合員及び小倉営業所所属の乗務員で組合の組合員であるA₄(以下「A₄組合員」という。)の組合員4名(以下、A₁組合員、A₂組合員、A₃組合員及びA₄組合員の4名を「A₁組合員ら4名」という。)は、会社に対し、未払であった2年間分の早出手当の支払を請求し、会社が無視したため、労働基準監督署に申告していた。A₁組合員ら4名以外の乗務員は、会社に未払の早出手当の支払請求を一切していなかった。ところが、会社は、A₁組合員ら2名に対しては、1年間分しか早出手当を支払わず、その他の乗務員に対しては、2年間分の早出手当を支払った。

会社は、組合員間の差別的取扱いを行うとともに、他の労働組合の組合員や非組合員との間で差別的に取り扱い、組合の団結力及び組織力を弱め、組合の運営に多大な支障が出る悪質な干渉行為を行った。

イ 会社は、A₁組合員ら2名に対する支払が1年間分のみであった理由について、元年9月6日の団体交渉におけるA₁組合員の「そうなのが分かって、2018年6月7日の日から、出社指定時間になってから、あの、全てのことをやるようになったんです」との発言を根拠に、A₁組合員ら2名が平成30年6月7日以降、所定始業時刻前に業務をしていなかったと主張するが、前記発言における「出社指定時間」とは実際の出社時刻のことであり、同発言は所定始業時刻前に業務をしなくなった旨述べたものではない。2年7月1日の団体交渉における「時間どおりですよ。」とのA₁組合員の発言についても、同様である。A₁組合員ら2名は、平成30年6月7日以降も、所定始業時刻前に、配送先伝票の作成のほか、制服や安全靴等の作業装備、

配送先のゴム印の準備等の作業を行っていた。

また、会社は、2年7月1日の団体交渉において、A₁組合員ら2名に早出手当を1年間分のみ支払った理由について、「(所定始業時刻前に業務を)間違いなくしていないんだから、だって拒否したでしょ。」と発言し、他方、大牟田営業所の乗務員には早出手当を2年間分支払った理由について、「大牟田のほうが残業していないという証拠がない以上、仕方ない」「会社が立証できないんですよ」などと説明した。A₁組合員ら2名については所定始業時刻前に業務をしていなかったと一方的に決めつけ、大牟田営業所の乗務員が所定始業時刻前に業務していたかを調査せず、業務していなかったという証拠がなければ支払ったというのであるから、会社は、合理的根拠なく早出手当の支払を決定していたのである。

(2) 会社の主張

会社がかかる区別をしたのは、A₁組合員ら2名以外の従業員が平成29年から元年にかけて2年間、所定始業時刻前に業務を行っていたのに対し、A₁組合員ら2名は、平成30年6月7日より前は所定始業時刻前に業務をしていたものの、同日以降は所定始業時刻前の業務を行っておらず、業務を行っていなければ賃金を受け取る権利がないからであり、不当労働行為に当たるものではない。

すなわち、会社は、元年12月、労働基準監督署から、平成29年6月21日以降の早出手当の未払については是正勧告を受けたため、遡及的に早出手当を支給することにしたところ、会社の記録によれば、A₁組合員ら2名については、平成30年6月6日まではアルコールチェックや点呼を行った時刻が所定始業時刻よりも前となっているのに対し、同月7日以降は、ほぼ全て所定始業時刻よりも後になっていた。また、A₁組合員は、元年9月6日の団体交渉の場において、平成30年6月7

日以降は所定始業時刻前に業務を行っていないと発言していた（なお、A₁組合員は、2年7月1日の団体交渉の場においても、会社の「1年前から残業を自分たちはしないと行って、してないですよ。」との問いに対し、「ああそれですか。それは時間どおりですね。」と述べていた。）。

そこで、両名については、支払の対象期間を平成29年6月21日から平成30年6月20日までの1年間とした。他方、その他の乗務員については、A₁組合員らのように所定始業時刻前に業務をしていなかったという事実が認められなかったため、2年間分の早出手当を支払ったのである。

- 2 争点2（会社が、A₂組合員に対し、2年5月1日付けで注意書を通知したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、2年4月1日付け通知書（後記第3の7(3)。以下「2年4月1日通知書」という。）により無連絡で遅刻をしないよう注意喚起していたにもかかわらず、A₂組合員が同月30日に無連絡で遅刻をしたために注意書を通知した旨主張するが、その際の配送先については、従来の到着時刻が午後0時から午後0時15分又は午後0時15分から午後0時30分であったのに、会社が、当該配送に当たり、突如、出発時刻は変更しないまま、到着時刻のみを午後0時と限定する変更をしており、かかる着時間変更には必要性及び合理性がなく、A₂組合員に懲戒処分をすることを企図した不当なものであったし、A₂組合員が遅刻をしたのは配車責任者が時間に余裕のない配車をしたことに原因がある。

また、A₂組合員は数分遅刻したものの、これによる業務への支障

はなかった。さらに、A₂組合員が会社に入社した二十数年以上前から、荷主の敷地内にいれば遅刻とは扱われておらず、交通渋滞等で30分以上遅れる場合に連絡をするというのが慣行・慣例であった。加えて、会社は、過去に、業務に支障のない遅刻や、数分ないし30分以内の遅刻については注意や処分をしていなかった。

イ なお、会社は、2年4月1日以降、A₂組合員以外にも1名の乗務員に対し、無連絡での遅刻を理由に書面で注意をした旨主張するが、これは当初なされていなかった主張である上、A₂組合員らが当該乗務員から聴き取りを行ったが、交付の時期を答えなかったから、会社の主張には信憑性がない。

ウ したがって、会社がA₂組合員に対し、2年5月1日付けで注意書を通知したのは、同組合員を狙い撃ちにし、不当な圧力をかけた行為であって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 会社がA₂組合員に対して注意書を通知したのは、2年4月1日通知書において注意喚起が行われていたにもかかわらず、A₂組合員が無連絡で遅刻をしたからであり、不当労働行為に当たるものではない。

会社は、2年4月1日通知書の発出後に、無連絡で遅刻をした他の労働組合所属の乗務員に対しても、A₂組合員と同様に書面による注意を行っており、A₂組合員に対する注意は、組合の組合員であること等を理由としてなされたものではない。

イ 組合が主張する到着時刻の変更と無連絡遅刻は別の問題であるし、会社がA₂組合員を狙い撃ちにして突如到着時刻を変更したという事実はない。遅刻の場合に事前連絡を求めたのは荷主が客先に事前に遅延を伝えて信頼関係を維持する目的であり、実際の業務上支障がなかったことは本件無連絡遅刻を正当化する理由にならない。また、組

合は、会社が従前の慣行・慣例を無視してA₂組合員に注意書を出したなどと主張するが、組合が主張するような慣行・慣例は存在しなかったし、慣行・慣例等を主張して処分や注意を免れようとする従業員が現れることのないよう、会社は2年4月1日通知書により、指導や処分については前例に関わらずに実施する旨定めている。

3 争点3（会社が、A₁組合員に対し、2年6月15日付けで減給処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、2年4月1日通知書により合理性のあるルートを外れて走行する場合には配車責任者へ報告するよう定め、A₁組合員がこれに反し、指示された理由書の提出を拒むなどしたためにA₁組合員に減給処分をした旨主張するが、2年4月1日通知書を発するに当たり、従業員の代表者の意見を聞いておらず、就業規則に明記もしておらず、労働条件の事前協議制を合意している労働組合との事前協議も行っていないため、これを根拠に懲戒処分たる減給処分を行うことはできない。また、A₁組合員は、小倉営業所の所長であったB₁（以下「B₁所長」という。）が理由書については提出しなくてもいいと言ったため、提出しなかったのである。

イ 本件遠回りの際、A₁組合員は道を間違えたものの、会社は具体的ルートを命じていなかったから、業務上の命令に従わなかったとはいえないし、その後適切な判断をして走行したため到着予定時刻に遅れていないから、合理性のあるルートを走行したといえ、会社の信用を失墜させてもいないから、就業規則に定める懲戒事由がない。

ウ 乗務員が走行ルートを間違えることは度々あるところ、会社において過去に走行ルートを間違えたことを理由に事情聴取や理由書又は始

末書の提出指示、懲戒処分が行われたことはなかったのであるし、会社は、2年4月1日通知書を発出した後、暇があればA₁組合員ら2名の走行ルートをGPSで確認しており、その結果本件が発覚したのであって、A₁組合員に対する本件減給処分は公平性や相当性を欠く。

(2) 会社の主張

ア 会社がA₁組合員の減給処分を行ったのは、A₁組合員が合理的ルートを外れて走行したことにつき、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、かつ、業務として命令された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からであり、合理的理由に基づいており、不当労働行為に当たらない。

イ 組合は、A₁組合員の減給処分が、会社における他の処分と公平性を欠いている旨主張するが、懲戒処分の相当性は、過去の注意・指導・処分歴、本人の反省の態度も総合して判断されるものであるところ、平成28年以降4年間に3回も処分を受けていたのはA₁組合員及び退職勧奨を受けて退職した者1名のみであったし、A₁組合員は平成28年以前にも相当回数の注意、指導、処分を受けていたから、公平性を欠くとの指摘には合理性がない。

4 争点4（会社が、A₁組合員に対し、2年6月25日付けで出勤停止処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

会社は、A₁組合員が納入作業中に監視業務を怠って過充填を起こしたため出勤停止処分を行った旨主張するが、この納入作業当時、A₁組合員は自重計、液面計及び検液弁の反応に注意しており、監視業務を怠っておらず、自身の車両の空車重量を書き写す際に数字を書き間違え

るという過失から過充填を起こしたにすぎないから、就業規則に定めた懲戒事由に該当しないし、生じさせた過充填も数十キログラム程度にすぎないから、重い制裁を科すことは相当性を欠く。

また、過去に又は本件より後に、他の労働組合の組合員が過充填を起こした際には、始末書の提出等のより軽い処分にとどまるか、処分が行われておらず、A₁組合員に対する出勤停止処分は、処分としての公平性を欠いている。

したがって、A₁組合員に対する出勤停止処分は、労働契約法15条に違反し公平性も欠く無効なものであって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

(2) 会社の主張

充填時の監視業務は、会社の業務の中でも最も重要なものの1つであるところ、A₁組合員は、当該出勤停止処分以前から監視業務違反を繰り返していた上、2年5月19日、またも液面計の監視を怠り、120キログラムないし150キログラムの過充填を発生させ、かつ、その後も、液面計は当てにならないので見ていても意味がない旨述べるなど反省の様子が見られなかった。会社は、このような合理的理由に基づいて出勤停止処分をしたものであり、不当労働行為に当たるものではない。

A₁組合員は、過去にも監視業務を怠り過充填を起こし、懲戒処分も受けていたのであって、過充填を起こした他の乗務員とは事情が異なるから、A₁組合員に対する出勤停止処分は、懲戒処分の公平性を欠くものではない。

- 5 争点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他の労働組合とは異なり2年7月1日になったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 組合は、２年度に係る賃上げ要求書を２年３月３日に提出していた。

会社は、他の労働組合については、同年４月３０日、賃上げを実施したにもかかわらず、それから約３か月も遅れた同年７月１日の団体交渉で組合への賃上げ回答を行ったのであり、差別的行為かつ組合の弱体化を狙った干渉行為でもあるから、不当労働行為に当たる。

イ 会社は、２年３月２３日の団体交渉を組合が拒否し、その後も団体交渉の申入れをしなかったことが原因で会社の組合に対する賃上げ回答が遅れた旨主張するが、会社と組合が長年にわたり小倉営業所内の応接室で団体交渉を行ってきたにもかかわらず、会社は、同日の団体交渉について、組合の要求を無視して、同営業所から遠く離れており駐車場代が１人３００円以上かかる代理人弁護士の事務所の隣のビルに開催場所を一方的に変更したのであり、これが同日の団体交渉が開催されなかった原因である。

また、会社には団体交渉申入れ義務はないといっても、事業主も、労働組合に団体交渉を申し入れて開催することはできるのであるし、他の組合に回答したのと同じ内容を書面で回答することもできたのに、会社は同日以降こうした対応をしていないから、不誠実極まりない。

(2) 会社の主張

会社の回答が２年７月１日になったのは、組合が同年３月２３日に予定されていた会社との団体交渉を直前にキャンセルし、その後も団体交渉の申入れをしないまま放置したためであり、不当労働行為に当たるものではない。団体交渉が駐車場代のかかる場所で開催されることになったのは、駐車場代不要の場所が休館で手配できなかったからであるし、会社は団体交渉の日時場所を１０日前には伝えていた。

このように団体交渉を自ら放棄した組合に対し、会社の側から積極的

に回答を行う必要があったとは到底いえないし、団体交渉での回答を求めているのは組合であり、会社が文書での回答を行わなかったのが不誠実であるとの組合の主張は理不尽極まりなく、合理性がない。

- 6 争点6（会社が、A₂組合員とA₃組合員に対し、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、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、A₁組合員ら4名が未払の早出手当の支払請求など労働組合活動を活発に行っている時期に、A₂組合員及びA₃組合員による2年8月7日及び同年9月10日の年休取得申請について時季変更権を行使した。会社が本件以外に時季変更権を行使したことはなかったのであり、本件の時季変更権の行使は、労組法第7条に定められている組合の組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合への支配介入行為である。

イ 会社は、やむを得ず時季変更権を行使した旨主張するが、本件の時季変更権の行使は、合理的かつ具体的な理由を欠くものである。

A₂組合員についてみると、同年8月7日に小倉営業所に出勤したローリー運転手はA₂組合員を除いて7名もおり、A₂組合員が休んでも業務に支障はなかった。また、会社は、A₂組合員に同年9月10日の業務として大分営業所の仕事と大分にある配送先の入門証の写真撮影を指示してきたが、大分営業所の仕事は同営業所で配車すれば済み、写真撮影は他の日でも良かった。

A₃組合員については、その代わりに業務ができる小倉営業所所属の従業員が他に4名いたにもかかわらず、会社は、その4名への出勤依頼や業務の調整等をせず、時季変更権を行使した。

しかも、会社と組合は、「自らの営業所内で代休日、休業日及び年

休日（有給休暇）を取得できない状況が発生した場合は、会社は他の営業所の運転手からの応援をおこなうこととする」という労使協定を締結しているが、会社は、本件の時季変更権の行使に当たり、他の営業所に応援を要請していなかった。

(2) 会社の主張

会社が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、不当労働行為に当たるものではない。

すなわち、A₂組合員及びA₃組合員は、いずれも2年8月6日から同月7日及び同年9月9日から同月10日の有給休暇を申請しており、同年8月6日及び同年9月9日については、納入先の日程調整等により業務の支障を避けて申請を認めることができたが、同年8月7日及び同年9月10日については、納入先に日程調整を受け入れてもらえず、他の営業所にも応援を断られ、小倉営業所の他の乗務員に代わりに業務を担当させることも不可能であった。

なお、同年9月10日にA₂組合員が担当したのは大分への運送業務であり、入門証の写真撮影はそれに付随して行われたにすぎない。大分への運送は、北九州発の仕事であったため、荷主から小倉営業所に依頼されたものであった。当日でなくても良い仕事であった、他の営業所に担当させるべきであったなどという組合の主張は合理性を欠く。

なお、組合が指摘する労使協定は、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ような状態を解消するために定めたものであり、本件のような単発の有休取得場面について定めたものではない。会社には、時季変更権が認められており、遠方の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はない。

- 7 争点7（会社は、A₁組合員ら2名に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して各種手当を平等になるよう配車しなかったといえるか。いえる場

合、そのことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか)について

(1) 組合の主張

ア 申立期間の制限について

使用者が労働組合の活動を嫌悪する行為を繰り返している場合、その間、不当労働行為意思が一貫して存在しており、労組法第27条第2項の行為が継続している場合に当たるといえる。本件における会社による配車差別行為も、そのような行為が継続する場合に当たるから、申立期間は、その行為が終了した日から1年となり、それ以前の連続する不当労働行為全てが申立期間の制限に抵触しないことになる。

組合は、元年1年間（平成31年を含む。以下同じ。）の配車差別行為を申立事実としており、元年12月分の賃金（各種手当を含む。）支払日（元年12月27日）が申立期間の起算日となる。組合は、救済申立てを2年12月8日に行っているから、平成31年1月から元年12月に支給された各種手当に関する全ての配車差別行為が、申立期間内に適法に申し立てられたものである。

イ 不当労働行為該当性について

(ア) 会社と組合は、労使協定で、「ローリー運転手の残業、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こととする」と合意しているのだから、会社はこれを遵守する義務がある。

(イ) 会社は、配車について、組合の組合員を差別し、申立外C組合の組合員（以下、同組合の組合員を「C組合員」という。）を有利に取り扱ってきた。

すなわち、元年1年間の乗換回数については、A₁組合員ら2名の平均、C組合員の平均が同水準で、普通残業時間については、C組合員の平均よりもA₁組合員ら2名の平均がわずかに多いが、深

夜残業時間及び走行距離については、C組合員の平均の方がA₁組合員ら2名の平均よりも大幅に多い。

したがって、会社は、A₁組合員ら2名に対し、他の乗務員と比較して、各種手当が平等になるように配車しなかったといえ、これによりA₁組合員ら2名は賃金について不利益を被っている。会社のかかる行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

なお、組合は、元年1年間の配車が差別的であるとして救済申立てを行ったのであり、十分ではないものの差別が是正された2年の配車については救済申立てを行っていないから、2年の配車実績についてどのように改善されたかを検討するのはかまわないが、元年1年間の配車実績と同様に平均値を計算して配車差別の検討をするのは誤りである。

- (ウ) 会社は、A₁組合員ら2名の深夜残業時間が少ないのは、両名が深夜残業時間が多い客先への配送業務を拒否したからであると主張するが、そのような事実はない。

(2) 会社の主張

ア 申立期間の制限について

本件における申立期間の起算点については、裁判例（東京地裁平成28年12月21日判決）の判示に従い、各種手当の支給日（原則として毎月末日）と解し、本件申立てがなされた日（2年12月8日）より1年以上前の日を支給日とする各種手当に係る救済申立ては、不適法として却下すべきである。

イ 不当労働行為該当性について

組合が指摘する労使協定は存在するが、各乗務員によって配送先や業務内容が異なる以上、完全に平等にすることは現実的には不可能で

あり、同労使協定は、努力義務を定めたものにすぎないし、深夜残業時間を平等にするという合意は存在しない。それでも、会社は、A₁組合員ら2名に対しても、他の乗務員と、各種手当が平等になるように配車していた。

- (7) 乗換手当については、A₁組合員ら2名と他の乗務員とで差は生じていないし、普通残業手当は、むしろA₁組合員ら2名の方が他の乗務員よりも多く支給されている。

距離手当については、A₁組合員ら2名と同程度の距離となっている乗務員が複数おり、A₁組合員ら2名が不利益に取り扱われている事実はない。

深夜手当については、元年のA₁組合員ら2名の深夜残業時間が平均よりも少ないが、平均して月にわずか1時間程度の差にすぎない。

- (4) A₁組合員ら2名と他の乗務員とで若干の差があるのは、組合員であることを理由として取り扱ったことによるものではない。

A₁組合員ら2名は、配車係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ため、これによる調整ができない状態だった。

また、1か月での平等化は困難であり、翌月以降の残業時間、深夜残業時間等の増減調整が必要となるが、A₁組合員ら2名は、深夜残業時間が多くなった月の翌月に深夜時間を削減して調整することに強く抗議し、このような調整を行うのであれば深夜残業時間が発生する業務を拒否する旨述べていたため、調整はより困難を極めていた。

特に深夜残業時間については、A₁組合員ら2名が、深夜配送の多い業務の担当を拒否するなどしていたため、調整は極めて困難であった。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、貨物運送事業等を目的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、大分県内に大分営業所がある。

(2) 組合

組合は、昭和37年8月に結成された合同労組であり、肩書地に本部を置いている。5年10月17日時点の組合員数は、1181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A₁組合員が組合に加入し、A₅分会（以下「分会」という。）を結成した。本件申立時、小倉営業所所属の従業員で同分会の会員だったのは、A₁組合員ら4名であった。

(3) その他

会社には、組合及びC組合を含む3つの労働組合があり、小倉営業所には、組合の組合員及びC組合員のほか、いずれの労働組合にも加入していない従業員（以下「非組合員」という。）が在籍している。

2 会社における運転手の種別等

(1) 会社には、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車両で運搬する運転手がおり、後者は「バラ瓶運転手」とも呼ばれている（以下「バラ瓶運転手」という。）。

(2) A₁組合員ら2名は、ローリー運転手である。

A₃組合員及びA₄組合員は、バラ瓶運転手である。

3 会社の就業規則

- (1) 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のとおり規定されており、懲戒処分としては、軽いものから順に、譴責、減給、出勤停止、降職、諭旨退職及び懲戒解雇の６種がある。
- (2) 会社の就業規則第２７条では、始業時刻について、以下のとおり定められていた。

「１日の始業及び終業の時刻並びに休憩時間は次の通りとする。

①始業は午前８時３０分とし、終業は午後４時５０分とする。

ただし乗務員については始業を午前７時３０分とし、終業を午後３時５０分とする。尚業務の都合により、この時刻を繰り上げ又は繰り下げることがある。(略)」

４ 割増賃金

会社は、給与規定において、時間外勤務、深夜時間外勤務及び休日勤務に対して、割増賃金を支給する旨定めて、これらを支払っている。

会社における割増賃金には、①時間外勤務割増賃金（普通残業手当）、②深夜勤務割増賃金（深夜残業手当）、③法定休日（日曜日）勤務割増賃金、④法定外休日割増賃金、⑤法定休日並びに法定外休日の深夜割増賃金がある。なお、会社は、就業規則において、法定休日は原則として毎日曜日とし、法定外休日は、国民の祝日（ただし日曜日と重なった場合はその翌日）、年末年始（１２月３０日から１月４日まで）、盆（８月１４日及び同月１５日）、夏季休暇２日（７月～９月の間に各人ごとに会社が認める日）、会社が月別に各人ごとに定める日及びその他会社が必要と認める臨時休日とすると定めている。

５ 早出手当

- (1) 会社のバラ瓶運転手は、出社した時点でタイムカードを打刻した上で作業を行い、全ての作業が終了した時点でタイムカードを打刻することとされており、タイムカードによって労働時間が管理されていた。

他方、ローリー運転手については、従前、タイムカードによる労働時間の管理は行われておらず、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。

- (2) 従前、会社の乗務員は、出社後、所定始業時刻前に、アルコールチェックを行い、点呼後、車庫まで移動して車両のエンジン等を点検する、配送先伝票を作成するなどの業務を行うことがあった。

会社では、所定終業時刻よりも前に業務を終了することを認める代わりに、所定始業時刻前に業務をしても早出手当は発生しないという取扱いをしていた。

- (3) A₁組合員ら2名は、平成30年6月7日以降、アルコールチェック、点呼及び車両の点検について、所定始業時刻後に行うようになった。

後に会社が調査した記録上も、A₁組合員ら2名がアルコールチェックを行った時刻は、同月6日までは、所定始業時刻よりも前であったが、同月7日以降は、ほぼ全ての日について、出社指定時刻よりも後であった。なお、会社では、アルコールチェックと点呼は、ほぼ同時に行われていた。

- (4) A₁組合員ら4名は、元年7月24日、会社に対し、書面で、平成29年6月21日から元年6月20日までの期間の未払の早出手当等を支払うよう請求した。

その後、小倉営業所の従業員が、同年8月13日、A₁組合員ら2名の出社指定時刻とアルコールチェックの実施時刻について調査を行い、平成30年6月7日以降は出社指定時刻より後にアルコールチェックが実施されている旨記載した書面を作成し、これを組合に提示したことを受け、組合は、会社に対し、平成29年6月21日から平成30年6月20日までの1年間の未払の早出手当を請求するに至った。

(5) 会社が上記(4)の請求に対する支払を行わなかったため、A₁組合員ら4名は、元年9月頃、労働基準監督署に対し、口頭で、労働基準法違反の申告を行った。

(6) 組合と会社は、元年9月6日、団体交渉を開催した。

同団体交渉において、会社が、「もともと会社の方は、出勤時間についても、本当は行政上、労基法上はよろしくない、ほんとはきちんと出勤時間を把握して、というのがあれなんだけど、そこを結構曖昧にしてた」「お互い本来の法律と違う、なあなあことをやってたんだけど」

「労働時間の始業時刻をきちんと把握して、残業代請求し直すということで、法律に従ってやりたいんだっていうことであれば、法律に従って再計算しないと。」などと言って上記(2)の取扱いが法令の定める内容と異なったものであったことを指摘し、上記(4)のA₁組合員ら4名による早出手当の支払請求に言及したところ、A₁組合員は、「そういうのが分かって、2018年の6月7日の日から、あの、出勤指定時間になってから、全てのことをやるようになったんです。あの、自分たちが、今まで言われとったことが間違いだったっちゃうのが分かって」などと発言した。

(7) 会社は、A₁組合員ら2名に対する未払の早出手当の算定方法等について会社と組合のそれぞれの見解を記載した元年11月11日付けの資料を作成して組合に交付するなどし、その算定方法等について組合と協議していた。

(8) 会社は、元年12月12日、労働基準監督署から、A₁組合員ら2名に平成29年6月21日以降の所定始業時刻前の労働（車両点検、呼気測定等）等について割増賃金を含む賃金の一部を支払っていないこと等を違反事項として、是正勧告を受けた。その是正期日は、2年1月12日と定められていた。

- (9) 会社は、組合の組合員のみならずその他の会社の乗務員に対しても、遡及して早出手当を支払うこととした。

会社は、個々のローリー運転手が所定始業時刻前に業務を行った具体的な時間を特定できないため、各営業所のローリー運転手に事情聴取を行い、営業所ごとに通常要する時間を算出した上で、これに日数を乗じて、早出手当が未払となっていた時間を算出することとした。

上記事情聴取の結果、平成30年6月当時、A₁組合員ら2名以外の乗務員は、出社後、所定始業時刻前に、営業所において点呼を行った後、車庫まで移動し、車両のタイヤやエンジンルーム等の点検を行っていたことが確認され、会社は、この点呼、移動及び点検の業務について、早出手当を支払うこととした。これらの業務について通常要する時間は、小倉営業所では15分間と算出された。

- (10) 会社は、A₁組合員ら2名について、上記(4)の請求の対象期間の開始日である平成29年6月21日から平成30年6月20日までの1年間の出勤日数に通常要する時間である15分間を乗じて支払の対象となる時間を算出した上で、これに時間単価を乗じて、それぞれの早出手当の額を算出し、2年1月10日に支払った。

- (11) 会社は、2年3月31日、A₁組合員ら2名以外のローリー運転手に対し、労働基準監督署による是正勧告を受けた時期である元年12月から2年遡及した期間分の所定始業時刻前の業務に対する早出手当を支払った。

具体的には、会社は、平成29年12月21日から元年12月20日までの2年間の各ローリー運転手の出勤日数に通常要する時間を乗じて支払の対象となる時間を算出し、これに時間単価を乗じた額を未払の早出手当の額として算出した。

- (12) 会社は、バラ瓶運転手であるA₃組合員及びA₄組合員の2名（なお、

後記１２(２)のとおり、当時、会社のバラ瓶運転手は、両組合員のみであった。) に対しては、タイムカードの打刻時刻に基づき、２年４月３０日、上記(４)の請求どおり平成２９年６月２１日から元年６月２０日までの２年間分の早出手当を支払った。

６ ２年度の賃上げ要求及びこれに係る２年３月２３日団体交渉の中止の経緯等

(１) 組合は、２年２月２１日、会社に対し、組合が２年度春闘要求を決定したとして、「２０２０年度賃上げ及び付帯要求の主旨説明」等を議題として、団体交渉を開催するよう書面で申し入れた。

(２) 組合は、２年３月３日、会社に対し、①２年度の賃上げとして、基本給を４月分から月額３万円引き上げること、②労働諸条件改善要求として、所定始業時刻を全従業員に守らせること、所定始業時刻以降にアルコールチェック及び始業点検等を行わせること等を書面で要求し、具体的な回答は同月１６日までに団体交渉を開催して提示するよう求めた。

(３) 会社は、２年３月１１日、上記(２)の組合の要求に対し、回答書をファックスで送信して回答した。

同回答書で、会社は、２年度の賃上げに関し、定期昇給分１５００円とすると一次回答した。

また、会社は、所定始業時刻を全乗務員に守らせること、所定始業時刻以降にアルコールチェック及び点検等を行わせることについては、今後文書通知により周知徹底を目指す旨回答した。

その後、会社は、組合との間で、団体交渉の日程調整を行った。

なお、会社は、組合以外の労働組合に対しても、組合と同様に、２年度の賃上げについて、１５００円とすると一次回答し、その後、団体交渉の日程調整を行っていた。

(４) 会社は、２年３月１３日、組合に対し、同月２３日午後５時に北九州

市内の貸会議室で団体交渉を行う旨記載した書面をファックスで送信した。

- (5) 会社の役員らは、2年3月23日、組合と団体交渉を行うべく、団体交渉の会場である上記貸会議室に集合し、会場設営等の準備を行っていた。

組合は、同日午後4時45分頃、会社に対し、電話で、団体交渉の会場に駐車場代がかかることを理由に団体交渉を延期すると伝えた。

このため、同日に開催が予定されていた組合と会社の団体交渉は、行われなかった。

- (6) 会社は、2年3月24日、組合に対し、上記(5)の組合による団体交渉の延期申入れについて、「団体交渉の場所は3月13日に伝えていたはずである。今回の団体交渉の場所は、他の労働組合との団体交渉にも使用している。会社は、駐車場代がかからない会場を検討したが、コロナウィルス感染症等の影響で休館だったため、今回の場所にした。組合が団体交渉の開始直前になって、突然、せいぜい数百円にすぎない駐車場代を惜しんで、労働組合にとって重要であるはずの団体交渉を開始十数分前にドタキャンするなど非常識かつ著しく信義に反するものであり、嚴重に抗議する。」旨記載した書面をファックスで送信して抗議した。

- (7) その後、下記11(2)のとおり、組合は、2年6月19日に会社に対して春闘要求未解決事項等について団体交渉を申し入れたものの、それまでの間に、組合が会社に対して2年度の賃上げ要求に係る団体交渉の申入れをしたことはなく、上記(6)の会社の書面に対する回答をしたこともなかった。

- (8) なお、この間の2年4月30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2500円の賃上げを実施した。

7 会社における通知書の発出等

(1) 元年10月1日付け通知書の発出

会社は、元年10月1日付けで従業員に宛てて通知書を発出し、就業時間中に他の従業員に対し長時間にわたって抗議や意見を述べる行為、事務所内で業務上の必要性なく大声を出すなどの威圧的な言動をとる行為、業務を遅延し労働時間をいたずらに増やす行為及び合理的理由なく配車係の指示に従わない行為等を禁止する旨通知した。

(2) 配送先への延着に関する指導の状況等

会社は、荷主から、配送先（客先）への到着が遅延する場合、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。

会社は、下記(3)の2年4月1日付け通知書を発する以前から、会社内で毎月行われている会議において、配送先へ延着しそうな場合に会社へ一報を入れるよう年間を通じて言及していた上、年1回は、荷主による講習も行っており、元年12月2日に行われた講習には、荷主の課長を講師として招き、同講師において、A₂組合員を含む会社の乗務員に対し、時間どおりに納品すること、到着が約束の時間よりも遅れそうな場合には、すぐその場で連絡を入れること、少なくとも15分前に連絡を入れて何時頃に到着できるかを報告すること、荷主には顧客からのクレームより早く一報を入れることを徹底するよう説明していた。

その後の2年2月14日にも、会社は、荷主から、事故やトラブル発生後の報告漏れや報告の遅れが散見されるとの指摘があるなどとして、納入時間の遅延を含め緊急時には、事の大小にかかわらず、会社の管理者に素早く報告するように指導するとともに、乗務員から報告を受けた会社の管理者において、原則として30分以内に荷主に報告するよう指示を受けた。

(3) 2年4月1日付け通知書の発出

ア 会社は、乗務員の具体的遵守事項を定めた2年4月1日通知書を発

出することとした。

会社は、同通知書において、①所定始業時刻前の業務を禁止し、点呼、アルコールチェック及び点検を所定始業時刻後に行うことを明記したほか、②車両の運行について、合理性のあるルートを走行し故意に遠回りを行うなどしないこと、道路状況等により迂回するなど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すること、④日祝日等の出勤について、乗務員相互で協力し出勤すること、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等を定めて明記し、注意喚起を行った。

また、会社は、同通知書において、指導や処分については、前例にかかわらず、本通知日（2年4月1日）以降、同通知の趣旨に則って実施することを定め、その旨も明記した。

イ 会社は、2年3月30日、小倉営業所の乗務員控室において、同営業所の乗務員を集め、会社の代理人弁護士及び役員立会いの下、同通知書に関する説明会を実施した（なお、同説明会を欠席した乗務員2名に対しては、後日、個別に説明を行った。）。

会社は、同説明会において、同通知書の趣旨及び目的、具体的な内容を読み上げて説明を行った上、「通知書はずっと掲示するので、質問や意見があれば各労働組合の代表が質問票に記入し、所定のボックスに投函してほしい」旨伝えた。

ウ その後、実際に、通知書は小倉営業所内に掲示された。

組合以外の労働組合からは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。

8 A₂組合員による無連絡遅刻及びA₂組合員に対する2年5月1日付け書

面による注意

(1) A₂組合員による無連絡遅刻等

A₂組合員は、2年4月30日、客先への到着が約3分遅れたが、事前にも事後にも、会社への連絡を行わなかった（以下「本件無連絡遅刻」という。）。

(2) A₂組合員に対する注意

会社は、2年5月1日、A₂組合員に対し、本件無連絡遅刻に関し、書面による注意を行った（以下「本件注意」といい、同書面を「2年5月1日注意書」という。）。2年5月1日注意書には、以下の記載があった。

「1 対象となる事実

貴殿は、令和2年4月30日（木）、納入先（略）に指定時刻である正午までに到着しなければならなかったところ、午後0：03と遅刻したにもかかわらず、事前にも、事後にも、当社配車責任者へ報告をしなかった。

2 就業規則の根拠規定

社員就業規則第5条1項、第6条11号、同条15号、同条32号

以上」

(3) 他の乗務員への注意

なお、A₂組合員以外にも、2年4月1日通知書の発出後に無連絡で遅刻をしたC組合員である乗務員がおり、会社は、A₂組合員と同様に無連絡の遅刻について書面による注意をした。

9 A₁組合員による2年5月19日の過充填及びA₁組合員に対する同年6月25日付け出勤停止処分

(1) ローリー運転手によるガス充填時の計量業務の態様等

会社のローリー運転手が、ガス製造基地からタンクローリー車のタンクにガスの充填をする仕入充填の手順は、以下のとおりである。

ローリー運転手は、充填を行う前に、タンクローリー車をガス製造基地の台貫（注：車両やその積載物の重量を測定する大型の秤のこと）に乗せる。すると、台貫設置場所の横の室内に車両の空車重量が表示されるため、ローリー運転手は、その数値を搭乗表に書き込む。ローリー運転手は、車両総重量から空車重量を控除し、更に500キログラムを控除して、当該車両の積載可能充填量を算出する。

その後、ローリー運転手は、タンクローリー車を充填場に移動させ、バルブ操作、タンクローリー車側の弁とガス製造基地側の弁との充填ホースでの連結等を行った上で、充填を行う。

ローリー運転手は、過充填を防ぐために、液面計、自重計及び検液弁の三つ全てを注意深く監視する必要がある。

液面計とは、タンクローリー車のタンク内に充填されたガスの量を、液面計の針の位置を目視することで確認できるという計器であり、満タンを示す位置に赤い印がある。

タンクローリー車には、自重計という計器があり、積載した物の重量を計測することができる（なお、自重計は、「L I」と呼ばれることもある。）。

検液弁は、ガスの過充填を防止するための装置であり、タンクローリー車のタンク内のガスの容量が積載すべき量を超えると、検液弁からガスが放出され、検液弁から出る音が大きく変化する。

ローリー運転手は、充填を行う際、過充填を防止するため、①液面計の針が規定指示値を超える前、②自重計の計測値が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時点のうち、いずれか最も早い段

階で、充填を終了し、再び車両を台貫に乗せ、計量伝票を作成する。

(2) 会社における計量業務に関する指導の状況等

ガスの過充填ないし過積載は、重大な事故等につながる可能性があるため、会社では、ガス充填時の監視業務を最重要項目の1つに位置付け、毎月開催している保安講習会で少なくとも年1回は議題として取り上げ、乗務員に対し、計量業務の手順を改めて説明し、注意喚起を行っており、平成31年2月20日にも、A₁組合員ら乗務員に対する講習を行い、空車重量を把握し、液面計、自重計及び検液弁の三つを監視していずれかが上記(1)の①から③の状態に至った段階で充填を終了するという計量業務の手順について、改めて説明していた。

(3) A₁組合員による過去の監視業務懈怠・過充填

平成23年から2年5月19日に下記(4)のとおり過充填を発生させるまでの間にA₁組合員が非違行為により会社から受けた注意・指導・処分として、顛末書提出が4件、口頭注意が7件、始末書提出が1件、出勤停止及び始末書提出が1件あり、そのうち3件が、以下の監視業務懈怠ないし過充填を理由とするものであった。

①A₁組合員は、平成23年2月3日、充填の際に監視業務を怠っているところを顧客の安全パトロール担当者に写真撮影された。後日、会社に、当該写真を添付したクレームがあった。会社は、A₁組合員に顛末書を提出させた。

②A₁組合員は、同年3月25日、充填の際に監視業務を怠り、130 kilogramsの過充填を発生させた。会社は、A₁組合員に顛末書を提出させた。

③A₁組合員は、平成30年12月18日、納入作業の際に私物のスマートフォンを長時間操作して監視業務を怠っているところを顧客の保安責任者に写真撮影された。会社は、A₁組合員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（ただし会社は、組合及び A₁組合員の要求を受け、出勤停止期間の A₁組合員の賃金を削減しなかった。）。

なお、小倉営業所では、平成 28 年以降、下記(4)のとおり A₁組合員が過充填を発生させるまで、乗務員が過充填を発生させた事例はなかった。

(4) A₁組合員による 2 年 5 月 19 日の過充填

A₁組合員は、2 年 5 月 19 日、仕入先であるガス製造基地において、タンクローリー車にガスを充填した際、過充填を発生させた（以下「本件過充填」という。）。

B₁所長は、仕入先の担当者から、同車からガスが排出されているのを監視カメラで発見したとして連絡を受け、本件過充填の発生を把握した。

(5) 事情聴取時の A₁組合員の説明等

B₁所長は、2 年 5 月 20 日、A₁組合員から、本件過充填についての事情聴取を行った。

A₁組合員は、同事情聴取の際、「空車重量を搭乗表に書き写す際に 12750 キログラムと書くべきところを 12250 キログラムと書き間違えたため、過充填になった」旨説明した。

また、A₁組合員は、B₁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」「液面計を見ても意味がない」などと説明した。

B₁所長は、A₁組合員に対し、経緯書を提出するよう指示した。

(6) A₁組合員作成の経緯書

A₁組合員は、2 年 5 月 30 日付けで B₁所長宛ての本件過充填に関する経緯書を作成しているところ、同経緯書に、「空車計量後に空車重量

を書き間違え（見間違いかも？）この時点では気づかなかった」「総重量－空車重量－500kgで積み込みをしていたが、積み込みの（L I）重量に届かなかったが、検液で充填を終了した」「実車計量に乗ると数十kgの過積載になっていた」などと記載していた。

(7) 再度の事情聴取時のA₁組合員の説明

B₁所長は、2年6月15日、弁護士同席の下、再度、A₁組合員から、本件過充填について事情聴取を行った。

A₁組合員は、同事情聴取の際、「液面計を見ても過充填は防げない」旨説明した。

(8) 会社による調査の結果等

B₁所長が、2年6月16日及び同月18日、本件過充填の際にA₁組合員が乗務していた車両が上記(4)の仕入先で充填を行う際に同行し、乗務員による充填作業を確認したところ、液面計に異常は認められず、同乗務員からも「全く問題ない」との説明を受けた。

また、B₁所長が、A₁組合員以外の乗務員8名と個別に面談して聴き取り調査を行ったところ、各乗務員から、「液面計、自重計、検液弁の3点を監視することは常識中の常識」「液面計を当てにしないということとはあり得ない」などという充填の際には液面計を監視する必要がある旨の説明があり、「液面計が当てにならない」旨説明した者はいなかった。

(9) A₁組合員に対する2年6月25日付け出勤停止処分

会社は、2年6月25日、A₁組合員に対し、本件過充填について、就業規則に基づき、5日間の出勤停止処分を行い、以下の記載のある同日付けの懲戒処分通知書を交付した（以下「本件出勤停止処分」という。）。会社は、A₁組合員の賃金から、出勤停止処分を受けた5日のうち3日分の4万5196円を控除した。

「【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」

(10) A₁組合員作成の始末書

A₁組合員は、本件過充填に関する2年6月29日付け始末書を作成しているところ、同始末書に、「空車重量の書き間違いか見間違い」と記載していた。

10 A₁組合員による2年5月28日の走行ルート of 遠回り及びA₁組合員に対する2年6月15日付け減給処分

(1) 会社における走行ルートに関する指導の状況等

ア 会社は、天候、事故又は工事等による交通渋滞や通行止め等の道路状況に対応するため、乗務員の走行ルートについて、合理的な範囲で乗務員の裁量に委ねていた。

イ 会社と荷主との間では、乗務員の走行距離が増加すると、会社から荷主に対する請求額も増加することとなっていた。

荷主は、会社の乗務員の走行ルートをチェックし、会社に対し、乗務員が遠回りしている旨連絡してくることがあった。

また、会社の配車責任者が、業務の合間に乗務員の走行ルートを確認して、遠回りが発覚することもあった。

ウ 会社は、上記7(3)のとおり、2年4月1日通知書を発出して、合理

性のあるルートを走行し、故意に遠回りをしないよう指導するとともに、道路状況等に応じて合理性のあるルートを外れて走行する場合には、事前に配車責任者へ連絡するよう指導していた。

(2) A₁組合員による走行ルートの遠回り

A₁組合員は、2年5月28日の乗務中、北九州都市高速道路大谷ジャンクションで下りるべきところを下りず、戸畑インターチェンジまで行くという遠回りをし（以下「本件遠回り」という。）、これを会社の配車責任者であるB₂（以下「B₂配車責任者」という。）に報告しなかった。

A₁組合員が本来走行することが想定されていたルートを走行した場合の大谷ジャンクション付近から目的地付近までの走行距離が約7.8キロメートルであったのに対し、A₁組合員が大谷ジャンクションで下りずに実際に走行したルートの走行距離は、約26.7キロメートルであった。

会社は、荷主から、A₁組合員が走行しているルートは正規のルートなのかとの問合せを受けたことから、本件遠回りを把握した。

(3) 遠回りに関するA₁組合員の説明及び会社による調査の結果等

B₁所長は、2年5月29日、A₁組合員から事情聴取を行った。

その際、A₁組合員は、本件遠回りをした理由について、大谷ジャンクションの出口付近が渋滞していた旨説明した。

その後、会社が、A₁組合員が本件遠回りの際に運転していた車両に搭載されたドライブレコーダーの映像を確認したところ、本件遠回りの当時、大谷ジャンクションの出口付近に車両は並んでいなかった。

また、会社は、高速道路公社に確認し、本件遠回りの当時、大谷ジャンクションの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。

(4) A₁組合員による理由書提出拒否

B₁所長は、2年6月2日、A₁組合員に対し、業務命令であることを伝えた上で、本件遠回りについて、通常のルートと異なるルートを走行した理由を書面で提出するよう指示した。

A₁組合員は、組合と相談した上で、B₁所長に対し、「会社が今後は走行ルートを指定することを約束しない限り、理由書は提出しない」旨繰り返し主張して、理由書を提出しなかったため、B₁所長は、「もういい」などと言った。

(5) A₁組合員に対する2年6月15日付け減給処分

会社は、2年6月15日、A₁組合員に対し、本件遠回りについて、就業規則に基づく減給処分を行い（以下「本件減給処分」という。）、以下の記載がある同日付けの懲戒処分通知書を交付した。会社は、A₁組合員の同月分の賃金から8089円を控除した。

「【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日通知書の発出後、A₁組合員による本件遠回り以外に、乗務員が合理性のないルートを走行し、配車責任者へ報告しなかった事例はなかった。

(6) A₁組合員作成の始末書

A₁組合員は、上記9(10)の2年6月29日付けの本件過充填に関する始末書のほかに、同日付けの本件遠回りに関する始末書も作成しているところ、同始末書に、「通りすぎた後に、きっと車が多かったのだろう?と思いこんでいた」と記載していた。

11 2年7月1日の団体交渉開催、会社による賃上げ回答等

(1) 組合によるA₁組合員の減給処分撤回等の申入れ

組合は、2年6月16日、会社に対し、A₁組合員に対する本件減給処分を撤回するよう求める申入書を提出し、同申入書の中で、所定始業時刻前又は所定終業時刻後に行った業務に関する未払賃金の問題等についても解決するよう求めた。

(2) 組合による団体交渉申入れ

組合は、2年6月19日、会社に対し、書面で、A₁組合員に対する本件減給処分の撤回、春闘要求未解決事項等を議題として団体交渉を申し入れた。

(3) あっせんの申請

組合は、2年6月29日付けで、福岡県労委に対し、未払賃金の支払、2年度の賃上げ、A₂組合員に対する2年5月1日注意書の撤回並びにA₁組合員に対する本件減給処分及び本件出勤停止処分の撤回等を申請事項として、あっせんを申請した。

(4) 2年7月1日の団体交渉

組合と会社は、2年7月1日、団体交渉を開催した。

ア 同団体交渉において、組合は、2年度の賃上げについて、会社が他の労働組合には同年4月に上積み回答を行い、4月支払分の賃金で支給しているのに組合には回答していないなどとして、会社に抗議した。

会社は、組合に対し、月額2500円の賃上げをする旨回答した。

イ また、同団体交渉において、組合は、早出手当について、A₁組合員ら2名にも他のローリー運転手と同じように、2年間分支払うよう主張した。

これに対し、会社は、「ノーワーク・ノーペイですよ」などと返答し、所定始業時刻前に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して支給できない旨説明した。

組合が、大牟田営業所については、残業していない従業員もいるのに、その従業員も含めて概算で早出手当を支払ったのではないかと尋ねたところ、会社は、「大牟田のほうが残業していないという証拠がない以上、仕方がない」「会社が立証できないんですよ」などと返答し、大牟田営業所の従業員については、所定始業時刻前に業務をしていなかったという証拠がなかったため、早出手当を支払った旨説明した。

そして、会社が、組合に対し、「1年前から残業を自分たちはしないと行って、してないですよ。」と尋ねた際、団体交渉に出席していたA₁組合員は、「ああそれですか。それは時間どおりですね。」と返答した。

さらに、A₁組合員は、「結局その俺らが、1年間、時間からちゃんとやってたってところで、それは払いませんよって話でしょ。」と言い、会社がこれを肯定すると、「うん。で、大牟田に関しては、勿論やってる人もいるけど、時間からしか動いていない人も当然いま

す。」と発言した。

これに続いて、同団体交渉に出席していたA₂組合員が、「調べたら分かる。」と発言し、さらに、A₁組合員が、「それもゼロじゃ、全くって数字じゃないです。数えるほどはやってた、っていう証言はとりました。」「結局はお互いが証拠がないところ、というところじゃないですか。その、先生が言う証拠がないところは証明できないでしょ、というのと一緒やないですか。」と発言したりした。

これに対し、会社は、再度、A₁組合員ら2名については、所定始業時刻前に業務をしなくなったということをもって、1年間分に限って早出手当を支払った旨説明した。

(5) 会社による大牟田営業所の調査結果に関する回答

会社は、2年7月22日付けで、組合に対し、「貴組合は、2年7月1日の団体交渉の席で、当社に対し、未払賃金の支給について（略）『大牟田営業所も、貴組合の小倉営業所と同様、残業をしていないのに支給の対象になっており不公平である』旨抗議していた」「貴組合から抗議を受け、当社社長は、大牟田営業所を訪問し、残業の事実があるかどうかの聴き取り調査をした」「調査の結果、大牟田営業所で残業をしていなかったなどという事実は確認されなかった」旨記載した書面を发出した。

(6) 賃上げの実施

会社は、2年7月末の賃金支払日に、組合の組合員に対し、同年4月分以降の給与の賃上げ差額分を支払った。

12 A₂組合員及びA₃組合員に対する時季変更権の行使

(1) 会社における乗務員の年休取得の方法等

ア 会社は、就業規則において、「年次有給休暇を受けようとする者は、所定の手続きにより事前に会社の承諾を得なければならない。その場

合、会社は請求のあった時期に休暇を与えることが業務の正常な運営に支障ある場合は、他の時期に変更を求める。」と年休の取得申請に対し時季変更権を行使することがある旨定めていた。

イ 会社では、配車責任者が月末に翌々月分の休暇表を貼り出し、乗務員に休暇希望日を記入させ、各乗務員の出勤希望日及び休暇希望日を把握して、配車を組んでいた。ただし、業務量に応じて、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。

従前、会社が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。

ウ なお、平成29年7月4日、組合と会社は、「会社は、代休について原則として取得させることとする。会社は、三営業所において休業日（法定外休日）の代休取得をしない運転手がいた場合は休業取得指示書を出して休業させることとする。また自らの営業所内で代休日、休業日及び年休日（有給休暇）を取得できない状況が発生した場合は、会社は、他の営業所の運転手からの応援を行うこととする。」との条項のある協定を締結していた。

(2) 時季変更権を行使した当時の会社の乗務員の状況等

2年7月下旬から同年9月中旬まで、小倉営業所には、A₁組合員ら2名を含めローリー運転手が10名配置されていたが、うち1名は入院加療中であった。

また、当時、バラ瓶運転手の業務をする資格を有する従業員がA₃組合員及びA₄組合員の他に4名いたが、うち1名（元バラ瓶運転手）は67歳（当時）と高齢で、当時の主な業務は点呼係であり、その余の3名はローリー運転手であった。そして、会社においては、バラ瓶運転手は小倉営業所にのみ配置されていた。したがって、会社において、バラ瓶運転手の業務を平素担当していたのは、A₃組合員及びA₄組合員の2

名のみであった。

なお、バラ瓶運転手の業務は、ガスボンベを車両に積み込む必要があるため、身体的負担が大きいものであった。

(3) 2年8月分の年休に関する時季変更権の行使

ア A₁組合員ら4名は、2年7月29日頃、会社に対し、同年8月6日及び同月7日について、年休取得申請を行った。

イ 会社は、納入先との日程調整を行ったが、同月7日分の業務の調整ができなかった。

ウ 会社は、上記アのA₁組合員及びA₄組合員の年休取得申請を2日分とも認めた。

エ 会社は、上記アの年休取得申請のうち、A₂組合員の同年8月6日分の申請を認めたが、同組合員の同月7日分の年休取得申請について、同月3日、時季変更権を行使した。

オ 会社は、当時主に点呼係をしていた元バラ瓶運転手（上記(1)）にバラ瓶運転手の業務を担当させることとし、上記アのA₃組合員の年休取得申請のうち、同月6日分の申請を認めた。会社は、上記元バラ瓶運転手の年齢及びバラ瓶運転手の業務の身体的負担を考慮し、2日連続でバラ瓶運転手の業務に従事させるのを避けることとして、A₃組合員の同月7日分の申請について、同年7月31日、時季変更権を行使した。

(4) 2年9月分の年休に関する時季変更権の行使

ア A₁組合員、A₂組合員及びA₃組合員は、2年9月1日頃、会社に対し、同月9日及び同月10日について、年休取得申請を行った。

なお、A₄組合員も、当初、同月9日及び同月10日に年休を取得したいとの意向を示していたが、同月9日に健康診断の予定が入っていたことから、結局、両日について正式な年休取得申請をしなかった。

イ 会社は、納入先との日程調整を行ったが、同月 10 日分の業務の調整ができなかった。

ウ 会社は、上記アの A₁組合員の年休取得申請を 2 日分とも認めた。

エ 会社は、上記アの A₂組合員の年休取得申請のうち、同月 9 日分の申請を認めた。また、会社は、当初、A₁組合員ら 2 名以外に、法令上半年に 1 回受診が義務付けられている健康診断を同月 10 日に受診する予定のローリー運転手が 1 名いたため、その健康診断の予約を変更させた上で A₂組合員の同日の年休取得申請を認めようとしたが、健診機関に確認したところ、同日の予約をキャンセルした場合、半年に 1 回の条件を満たす別の日に再度予約をとることが困難になる可能性があることが判明したため断念し、A₂組合員の同月 10 日分の年休取得申請について、同月 1 日、時季変更権を行使した。

オ 会社は、上記(3)オと同様、同月 9 日のみ元バラ瓶運転手の従業員にバラ瓶運転手の業務を担当させることとして、上記アの A₃組合員の年休取得申請のうち、同月 9 日分の申請を認め、同月 10 日分の年休取得申請について、同月 3 日、時季変更権を行使した。

(5) 各年休申請対象日の出勤者及び業務の状況等

ア 同年 8 月 6 日及び同年 9 月 9 日、A₁組合員ら 2 名が年休を取得し、他のローリー運転手（入院加療中の 1 名を除く。以下同じ）は出勤していた。また、同年 8 月 7 日、A₁組合員が年休を取得し、A₂組合員を含む他のローリー運転手は出勤していた。同年 9 月 10 日、年休を取得した A₁組合員及びもう 1 名のローリー運転手（上記(4)ウの健康診断受診者）が出勤せず、A₂組合員を含む他のローリー運転手は出勤していた。

会社は、同年 9 月 10 日、北九州発大分行きの輸送業務を A₂組合員に担当させるとともに、A₂組合員が同月中に大分の業者の入門証

の写真撮影を行うため大分に行く必要があったことから、この写真撮影も同日に行わせた。

イ 同年 8 月 6 日、A₃組合員及びA₄組合員が年休を取得したため、出勤したバラ瓶運転手はいなかった。

同月 7 日、A₄組合員が年休を取得し、A₃組合員が出勤した。

同年 9 月 9 日、A₃組合員が年休を取得し、A₄組合員が出勤（健康診断受診日）した。

同月 10 日、A₃組合員及びA₄組合員が出勤した。

13 A₁組合員ら 2 名に対する配車

(1) 会社における各種手当、残業時間等に関する組合と会社との協定等

ア 会社は、乗務員に対し、普通残業手当及び深夜残業手当（以下、両手当をあわせて「残業手当」ともいう。）を支給していた（上記 4）ほか、各乗務員の走行距離数に 1 キロメートル当たり 5.5 円（注：元年当時の単価）を乗じた金額を距離手当として支給し、各乗務員の乗換えの回数に 1 回当たり 1000 円を乗じた金額を乗換手当として支給していた。

会社は、各種手当を含む賃金について、前月 21 日を起算日、当月 20 日を締切日として、支給金額を算出し、当月末日（ただし、末日が休日又は金融機関休業日の場合、その前日）に支給していた。

なお、会社では、残業手当について、各乗務員の基本給、年齢給、勤続給、役職手当、技術手当等の合計額を 1 か月当たりの平均所定労働時間で除した時間単価を算出し、これを普通残業手当の場合は 1.25 倍、深夜残業手当の場合 1.5 倍して、普通残業単価又は深夜残業単価とし、これに勤務時間数を乗じて支給額を決定していた。

イ 平成 27 年 4 月 6 日、組合と会社は、「各区事業所間の運転手の残業時間は公平になるよう努力する。」との条項のある協定を締結した。

ウ 平成30年9月27日、組合と会社は、「ローリー運転手の残業、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こととする。」との条項のある協定を締結した。

(2) 小倉営業所におけるローリー運転手への各種手当の支給状況等

ア 小倉営業所のローリー運転手に対し元年1年間に支給された普通残業手当及び深夜残業手当の額並びにこれらの算定の基礎となった残業時間等は、別紙2第1表のとおりであった。

イ 小倉営業所のローリー運転手に対し元年1年間に支給された距離手当の額及びその算定の基礎となった走行距離等は、別紙2第2表のとおりであった。

ウ 小倉営業所のローリー運転手に対し元年1年間に支給された乗換手当の額及びその算定の基礎となった乗換回数等は、別紙2第3表のとおりであった。

(3) 会社における配送業務の種別及び配車の決定方法等

ア 小倉営業所のローリー運転手が配送する先は、1か所ではなく、北九州市や大牟田市などの福岡県内にある配送先のほか、大分県、長崎県、熊本県など他県の配送先へ配送することもあった。

また、会社の配送業務には、定期的な配送業務のほかに、いつ荷主から配送の依頼がなされるかが不明な配送業務があり、かかる業務を「スポット業務」と呼び、スポット業務への従事を指示することを「スポット指示」と呼ぶことがあった。スポット業務には、荷主からある程度定期的に依頼されるものもあれば、完全に単発で依頼されるものもあった。

イ B₂配車責任者は、乗務員らが記入した休暇表（上記12(2)）で乗務員の出勤希望日及び休暇希望日を把握しており、スポット指示については、当該業務日に出勤希望を明示しており累計残業時間が少ない

乗務員に優先的に割り当てていた。

(4) A₁組合員による対馬行き業務の拒否及びA₂組合員による炭酸納入業務の拒否

ア 会社のローリー運転手の定期的な配送業務のうち、深夜残業が多くなる業務は、2か所の納入先への液体炭酸ガスの配送業務（以下「炭酸納入業務」という。）及び長崎県の対馬にある2か所の病院への配送業務（以下「対馬行き業務」という。）であった。

小倉営業所における元年の深夜残業時間は、全体で539時間であり、そのうち、炭酸納入業務が129時間30分（全体の約24パーセント）、対馬行き業務が70時間（全体の約13パーセント）であった。

これを深夜残業を伴った業務の件数でみると、全体で456件あり、そのうち炭酸納入業務が198件（全体の約43パーセント）、対馬行き業務が5件（全体の約1パーセント）であった。

イ A₁組合員は、船に酔うことを理由として、対馬行き業務の担当を拒否していた。

A₂組合員は、過去に追突事故で腰を痛めたことを理由として、納入口の位置が低く腰を曲げて作業する必要がある炭酸納入業務の担当を拒否していた。

(5) A₁組合員ら2名のスポット指示又は土日出勤依頼の拒否等

ア 深夜残業時間の削減調整とこれに対する組合の要求

会社では、組合の組合員であるか否かにかかわらず、ある乗務員について1か月間の残業時間が多くなった場合には当該乗務員の翌月の残業時間を減らすなどして、各乗務員の残業時間を平均化又は平等化するように調整していた（以下「削減調整」という。）。

会社は、平成31年2月におけるA₁組合員ら2名の深夜残業時間が

多かったため、両名について、同年３月に削減調整を行った。

この削減調整について、組合は、会社に対し、削減調整をされると生活が厳しくなるとして改善を要求した。

イ スポット業務を伴うスポット指示

スポット業務にも深夜残業を伴うものがあり、元年の深夜残業を伴った業務４５６件のうち、完全に単発で依頼のあったスポット業務が２５件（深夜残業時間にして１５３時間）それ以外のスポット業務が２２８件（深夜残業時間にして１８６時間３０分）あった。

ウ スポット指示の拒否及び土日出勤の状況等

小倉営業所は、日祝日も業務があり、１ないし３名程度が出勤することとなっていたが、Ａ_１組合員ら２名は、上記７(３)のとおり２年４月に日祝日の出勤を均等化する旨のルールが創設される前、他の乗務員と比較して日祝日に出勤することが少なく、Ａ_１組合員は、数年間にわたり、日曜日に全く出勤していなかった。また、Ａ_１組合員ら２名は、数年間にわたり、ゴールデンウィーク期間、お盆期間、正月期間に全く出勤していなかった。

Ａ_１組合員ら２名は、以下のとおり、スポット指示又は土曜日の出勤の依頼を拒否するなどした。

(ア) 平成３１年４月２７日（土曜日）の人員が足りなかったため、

Ｂ_２配車責任者が、同月２６日、休暇申請の優先順位が低かったＡ_１組合員に出勤交渉をしたものの、Ａ_１組合員は「こちらにいないので出勤できない」として拒否した。その後、Ｂ_２配車責任者がＡ_２組合員に出勤交渉したところ、Ａ_２組合員は、出勤に応じたものの、残業時間を多く伴わない業務を担当させられたとして不満を述べた。

(イ) 元年５月１１日（土曜日）の人員が足りなかったため、Ｂ_２配車

責任者が、同月 10 日、休暇申請の優先順位が低かった A₁組合員に出勤交渉をしたものの、A₁組合員は「こちらにいないので出勤できない」として拒否した。

その後、B₂配車責任者から依頼を受けて会社の役員が A₂組合員に出勤交渉をしたものの、A₂組合員は「旅行に行く予定であり出勤できない」として拒否した。結局、A₁組合員ら 2 名よりも休暇申請の優先順位が高かった他の乗務員に事情を説明し、出勤してもらうこととなった。

(ウ) 深夜残業を伴うスポット業務の依頼があったことから、B₂配車責任者が、「深夜残業が少ない」旨不満を述べていた A₁組合員ら 2 名のそれぞれに対し、元年 5 月 13 日、スポット指示をしたが、A₁組合員ら 2 名は、「会社から削減調整をしないとの回答が得られていない」旨返答して拒否した。

(エ) B₂配車責任者が、元年 6 月 11 日、A₂組合員に対し、深夜残業を伴うスポット指示をした。A₂組合員は、「会社の社長から団体交渉の回答がもらえていない」旨言って配車の変更を要求した。B₂配車責任者が、「今回の業務は深夜残業の穴埋めになるのでぜひ行ってほしい」「深夜残業少なくてもいいのですか」旨言うなどして説得しても、A₂組合員は拒否した。なお、その後、B₂配車責任者は、すでに配車の予定を連絡していた別の乗務員に事情を説明し、配車変更の了承を得た。

(オ) 元年 9 月 21 日（土曜日）の人員が不足するおそれがあったため、B₂配車責任者が、同月 19 日、休暇申請の優先順位が低かった A₁組合員に出勤するよう交渉したが、A₁組合員は、「前日に飲み事があるので出勤できない」として拒否した。

その後、B₂配車責任者は、A₁組合員が同月 21 日に休暇を取得

できるよう、荷主の担当者に調整を依頼していたものの、緊急の業務が追加されるなどし、同月20日、再度、A₁組合員に同月21日に出勤するよう交渉した。しかし、A₁組合員は、なお同月21日の出勤を拒否した。

B₂配車責任者は、同月20日、他の複数の乗務員に同月21日に出勤するよう交渉したが、「A₁が順番を無視して仕事を拒否したことはルール違反である」旨言われるなどし、出勤を拒否された。

B₂配車責任者は、荷主に業務を他社へ依頼するよう交渉したり、大分営業所に業務の分担を依頼したりしたが、いずれも断られたため、A₂組合員に対し、同月21日に出勤するよう交渉した。しかし、A₂組合員は、予約があるとして拒否した。なお、その後、B₂配車責任者は、再度大分営業所に相談し、一部の業務を同営業所で担当する了承を得た。

14 配車の点に関する組合の救済申立て及び主張立証の状況等

- (1) 組合は、2年12月4日付け申立書をもって、同月8日付けで本件申立てを行った。

組合は、同申立書に、配車の点に関して、「申立に至るまでの経過と被申立人の具体的な不当労働行為について」との項に、「A₂組合員とA₁組合員については、距離数（1km5.5円）、深夜時間が他のローリー運転手に比べ少ない。追って、具体的証拠を提示する。」と記載し、「請求する救済内容」として、「貴組合A₁組合員、A₂組合員に対して、小倉営業所の他の運転手と比較して距離手当、深夜手当、残業手当、乗り換え手当を平等になるよう配車しなかったこと」を内容とする謝罪文の掲示等を求める旨を記載していたが、いずれの時期の配車を対象として救済申立てをしたかについては、明記していなかった。

- (2) 組合は、初審において、3年1月20日付けで、組合が作成した「2

019年の残業深夜その他」と題する表（甲2号証）及び「2020年の残業深夜その他」と題する表（甲16号証）を証拠として提出した。

組合は、甲2号証の立証趣旨を「申立人組合員の距離、深夜手当が不利益になっている事実」とし、甲16号証の立証趣旨を「申立人組合員の距離、深夜手当が少し改善されたがまだ不利益になっている事実」としていた。

甲2号証及び甲16号証は、小倉営業所所属の各ローリー運転手について、1年間の合計の普通残業時間、深夜残業時間、走行距離、乗換回数等を記載したものであり、甲2号証には平成31年1月から元年12月に支給された各種手当の算出の基礎となった数値が、甲16号証には2年1月から同年12月に支給された各種手当の算出の基礎となった数値が記載されていた。

- (3) 組合は、3年3月4日に行われた初審の第2回調査期日において、「配車差別について甲2号証を用いて具体的に説明すること」との求釈明を受け、同月26日付け準備書面(2)を提出した。

組合は、同準備書面において、甲2号証に記載した数値に基づき、A₁組合員ら2名の走行距離や深夜時間が他のローリー運転手よりも少ないこと等を主張したが、甲16号証に記載した数値に基づく主張はしていなかった。

- (4) その後、組合は、初審において、3年9月15日付け準備書面(3)及び同年10月1日付け最終陳述書を提出しているところ、これらの書面においても、甲2号証に記載した数値に基づき、A₁組合員ら2名の元年の走行距離等が他のローリー運転手よりも少ないとして、「会社の配車係が行った甲2号証の配車内容は明らかな組合員への不利益な配車であることは明らか」で、かかる会社の行為が不当労働行為である旨主張し

ており、甲 16 号証に記載した数値に基づいた主張はしていなかった。

また、初審の調査期日及び審問期日において、組合が、2 年に支給された各種手当に係る配車について不当労働行為に該当すると明示的に主張したことはなかった。

なお、初審は、配車の点に係る争点を「被申立人は、A₁組合員ら 2 名に対して、小倉営業所の他の運転手と比較して距離手当、深夜手当、残業手当、乗り換え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、そのことは労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当するか。」と整理していた。

- (5) 初審命令は、元年 1 年間及び 2 年 1 年間における小倉営業所所属のローリー運転手の残業時間、走行距離、乗換回数及び各種手当の支給額等を認定した上で、各年における A₁組合員ら 2 名への平均支給金額とその他のローリー運転手への平均支給金額を比較するなどし、配車差別があったとは認められない旨判断した。

組合は、再審査において、前記第 2 の 7(1)イ(イ)のとおり、組合が不当労働行為であると申し立てたのは、元年の配車差別についてであり、2 年の配車については申立てをしていない旨主張している。

第 4 当委員会の判断

- 1 争点 1（会社が、早出手当として、A₁組合員ら 2 名以外の乗務員には 2 年間分を支払い、A₁組合員ら 2 名には 1 年間分しか支払わなかったことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか）について

- (1) 早出手当の支払対象期間に差違が生じた理由等

A₁組合員ら 2 名は、平成 30 年 6 月 7 日以降、点呼、アルコールチェック及び車両の点検を所定始業時刻後に行うようになっていたとこ

る（前記第3の5(3)）、同年9月の団体交渉において、未払の早出手当の支払の話題になった際、A₁組合員自身、「そういうのが分かって、2018年の6月7日の日から、出社指定時間になってから、全てのことをやるようになったんです」「自分たちが、今まで言われとったことが間違いだったっちゃうのが分かって」などと平成30年6月7日以降はそれ以前と異なり所定始業時刻後に全ての業務をするようになった旨発言していた（同5(6)）。さらに、会社の記録上も、A₁組合員ら2名のアルコールチェックの実施時刻は、同月6日までは出社指定時刻前であったのに対し、同月7日以降は、ほぼ全ての日について、出社指定時刻よりも後であったというのであり（同5(3)）、会社が、A₁組合員の上記発言が裏付けられていると判断したことには一応の合理性があるといえる。

他方、A₁組合員ら2名以外のローリー運転手及びバラ瓶運転手であるA₃組合員及びA₄組合員については、A₁組合員ら2名と異なり、所定始業時刻前に業務を行っていなかったと積極的に認定できるような事情や資料があったとはうかがわれない（前記第3の5(9)(12)、11(5)）。

そうすると、会社が、A₁組合員ら2名とその他の乗務員とで、未払であった早出手当の支払対象期間について上記のような異なる取扱いをしたのは、所定始業時刻前に業務をしていた期間が異なっていたと判断したことによるのであって、その判断が不合理なものとはいえず、会社が、組合の組合員間で差別をし、あるいは労働組合間で差別をしたとはいえない。

(2) 組合の主張について

ア 組合は、元年9月6日の団体交渉におけるA₁組合員の「そういうのが分かって、2018年6月7日の日から、出社指定時間になってから、全てのことをやるようになったんです」との発言における「出社指定時間」とは実際の出社時刻のことであり、同発言は所定始業時

刻前に業務をしなくなった旨述べたものではないと主張する。

しかしながら、まず、「出社指定時間」とは、出社するよう指定された時刻、すなわち所定始業時刻を指すと解するのが自然である。また、上記発言は、会社が、所定始業時刻前に業務をしても早出手当を支払っていなかったという従前の会社の取扱いが法令の想定するところと異なるものであることを指摘した際のA₁組合員の発言であること（前記第3の5(6)）からすると、A₁組合員は、「会社の従前の取扱いが本来法律で想定されているものとは異なっていると認識したため、法令で想定されているとおり所定始業時刻後に業務を行うようになった」旨発言したものと理解するのが合理的であるし、「出社指定時間」が実際に出社した時刻を指していたとすれば、A₁組合員は「実際に出社した時刻から業務を行うようになった」との不自然な発言をしたことになるから、そのように解することは困難である。したがって、組合の主張は採用できない。

イ 組合は、会社が、当初、A₁組合員ら4名から請求を受けても未払の早出手当を支払っていなかったのに、2年1月10日、A₁組合員ら2名に対し、組合と合意することなく一方的に1年間分の早出手当を支払い、他方で、その後、早出手当の支払を請求すらしていなかったその他の乗務員に対し、2年間分の早出手当を支払ったのであるから、組合を敵視する行為を行ったものであると主張する。

しかしながら、会社は、2年1月10日の支払の前後を通じて、組合との間で、A₁組合員ら2名に対する早出手当の支払額の算定方法等について協議をしていたと認められるし（同5(7)、11(4)イ）、定められた是正期日である2年1月12日（同5(8)）よりも前に、上記(1)でみたA₁組合員の発言等を踏まえて1年間分の早出手当を支払ったことが一方的ないし不合理であるとまではいえない。また、会社が、

是正勧告を機に、A₁組合員ら2名以外の乗務員についても、請求がなくとも遡及して早出手当を支払ったことが不当ないし不合理であるとはいえず、かかる事情が会社の不当労働行為意思を推認させるということとはできない。したがって、組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、A₁組合員ら2名は、平成30年6月7日以降も、所定始業時刻前に、配送先伝票の作成のほか、制服や安全靴等の作業装備、配送先のゴム印の準備等の作業を行っていたのであり、それにもかかわらず会社が両名のみ早出手当の支払対象期間を1年間としたことは不当労働行為に当たる旨主張しており、こうした事情が会社の不当労働行為意思を推認させる旨主張するものと解される。

しかしながら、会社は、ローリー運転手が、所定始業時刻前に、点呼、車庫への移動、車両の点検を行っていたことについて、遡及して早出手当を支払ったのであり（同5(9)）、組合がA₁組合員ら2名が行っていたと主張する配送先伝票の作成等については、他の乗務員に対しても、こうした作業を所定始業時刻前に行っていたとして早出手当を支払ったわけではないから、A₁組合員ら2名に対し配送先伝票の作成等の対価として早出手当が支払われなかったことをもって会社の不当労働行為意思が推認されるとはいえず、組合の主張は採用できない。

エ 組合は、会社が、2年7月1日の団体交渉において、①「大牟田のほうが残業していないという証拠がない以上、仕方がない」「会社が立証できないんですよ」などと説明したこと（同11(4)）から、大牟田営業所の乗務員が所定始業時刻前に業務していたかを調査せず、業務していなかったという証拠がなければ支払うという合理的根拠のない対応をしている一方で、②A₁組合員ら2名については、「(残業を)間違いなくしていないんだから、だって拒否したでしょ。」と一方的

に決めつける発言をしたから、合理的根拠なく早出手当の支払を決定した旨主張する。

しかしながら、まず、①の発言は、会社が大牟田営業所の乗務員について調査をしなかったという趣旨の発言とは解されないし、所定始業時刻前に業務をしていなかったという証拠がない乗務員に対し、業務をしていたものとして早出手当を支払うことが不合理であるとまではいえない。

また、②の発言は、元年9月の団体交渉におけるA₁組合員の発言等を踏まえ、A₁組合員ら2名が平成30年6月7日以降所定始業時刻前に業務をしていなかったと指摘したものと解され、会社がA₁組合員ら2名が所定始業時刻前の業務をしていないと不合理に決めつけたとはいえない。

したがって、組合の主張は採用できない。

(3) 小括

以上のとおり、会社が、早出手当として、A₁組合員ら2名以外の乗務員には2年間分を支払い、A₁組合員ら2名には1年間分しか支払わなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

2 争点2（会社が、A₂組合員に対し、2年5月1日付けで注意書を通知したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 会社がA₂組合員に注意書を通知した経緯等

ア(ア) 会社は、会議や荷主による講習の際に、A₂組合員を含む乗務員に対し、到着が遅れそうな場合には連絡するよう繰り返し指導し、2年4月1日通知書によって客先への到着が遅延する場合には必ず配車責任者に事前連絡するよう注意喚起もしていた（前記第3の7

(2)(3))。ところが、A₂組合員は、客先に遅刻し、事前にも事後にも会社への連絡をしないという本件無連絡遅刻に及んだのであり（同8(1)）、会社又は上司の指示命令に従わず、必要な連絡をしなかったのであるから、会社が2年5月1日注意書に記載した根拠規定のうち、少なくとも就業規則第5条第1項、第6条11号及び同条32号（同3）に該当する事由があったといえる。

(イ) 上記のように会社が乗務員に対し遅刻する場合には連絡するよう指導するなどしていたのは、荷主から、配送先（客先）への到着が遅延する場合、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おり（同7(2)）、乗務員が無連絡で遅刻すれば、会社と荷主との信頼関係に影響するからであったといえ、会社が本件無連絡遅刻について何らかの対処が必要であると考えたことは不合理とはいえない。また、本件注意は、会社が就業規則で定める懲戒処分ではなく（同3）、懲戒処分まではせずに書面による注意にとどめるという取扱いをしたものであったと解される。加えて、A₂組合員以外にも、2年4月1日通知書の発出後に無連絡で遅刻をしたC組合員である乗務員がおり、会社は、A₂組合員と同様に無連絡の遅刻について書面による注意をしたと認められる（同8(3)）。

(ウ) したがって、会社が、A₂組合員に対し、本件無連絡遅刻を理由として2年5月1日注意書による注意をしたことには、合理的な理由があったといえるし、これが不相当に重いものであったということもできない。

イ そうすると、会社が、A₂組合員に対し、2年5月1日注意書により注意をしたことは、A₂組合員が組合の組合員であること等の故をもってなされたものとはいえないし、組合を弱体化させるなどの意図に基づいてなされた特に重いものであるともいえない。

(2) 組合の主張について

ア 組合は、会社が、本件無連絡遅刻にかかる配送に当たり、突如、従来の出発時刻は変更しないまま、到着時刻を早めて限定する変更をしており、かかる変更は必要性及び合理性がなく、A₂組合員に懲戒処分をすることを企図した不当なものであったし、A₂組合員が遅刻したのは配車責任者が時間に余裕のない配車をしたことに原因があるなどと主張する。

しかしながら、会社が組合の主張するように突如到着時刻の変更を行ったと認めるに足りる的確な証拠はないし、上記(1)イのとおり、会社がA₂組合員以外の乗務員についても無連絡での遅刻を理由として注意をしていることも考慮すると、会社がA₂組合員に懲戒処分をすることを企図して到着時刻の変更をしたとは認め難い。また、そもそも、本件注意は、A₂組合員が遅刻をしたことではなく、遅刻について連絡をしなかったことを理由とするものであるから、遅刻をした原因が配車責任者にあるなどという組合の主張は当を得ていない。

したがって、組合の主張は採用できない。

イ 組合は、A₂組合員は数分遅刻したものの、これによる業務への支障はなく、過去に会社がこのような場合に注意を行ったことはなかったなどと主張しており、こうした事情が会社の不当労働行為意思を推認させる旨主張するものと解される。

しかしながら、遅刻による直接的な業務上の支障がなかったとしても、会社は、荷主との信頼関係維持の観点から遅刻をする場合には連絡するよう指導していたのであって、A₂組合員がこれに従わなかった以上、注意を行ったことが不合理であるとはいえない。また、会社は、2年4月1日通知書を発出するに際し、「指導や処分については、前例に関わらず、本通知日以降、本通知の趣旨に則って実施する。」

と定めていたのであり（同 7(3)ア）、過去に同種の事例で注意が行われたことがなかったとしても、本件について会社の不当労働行為意思が推認されるとはいえない。したがって、組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、会社では、A₂組合員が会社に入社した二十数年以上前から、荷主の敷地内にいれば遅刻とは扱われておらず、交通渋滞等で 30 分以上遅れる場合に連絡をするというのが慣行・慣例であったから、A₂組合員の本件無連絡遅刻は遅刻に当たらないなどと主張する。

しかしながら、組合が主張するような慣行・慣例があったと認めるに足りる的確な証拠はないし、会社は、2 年 4 月 1 日通知書により、客先への到着が遅れる場合は必ず配車責任者に事前連絡することを求めており、30 分以内の遅刻であれば許容されるなどとは定めていない（同 7(3)ア）のであるから、組合の主張は採用できない。

エ 組合は、会社が C 組合員に対しても無連絡遅刻を注意したとの点につき、会社が当該事実を主張・立証するに至ったのが福岡県労委による求釈明を受けた後であったことや上記 C 組合員に交付された注意書が証拠提出されていないこと、さらに、A₁組合員ら 2 名が上記 C 組合員に確認したところ、注意書を交付された時期を説明しなかったことを挙げ、会社が同人に注意をした事実は認められない旨主張するが、会社は、同人の氏名や無連絡遅刻の状況等を具体的に明らかにしており、当該事実に関する会社の主張が虚偽であるとはうかがわれない。組合が主張する各事情は、会社が同人の無連絡遅刻について注意をしたとの事実の認定を左右するものではなく、組合の主張は採用できない。

(3) 小括

以上のとおり、会社が、A₂組合員に対し、2 年 5 月 1 日付けで注意書を通知したことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に

当たらない。

- 3 争点3（会社が、A₁組合員に対し、2年6月15日付けで減給処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 本件減給処分に至った経緯等

ア(ア) A₁組合員は、合理性のあるルートを外れて走行する場合には事前に配車責任者に連絡するよう指導されていた（前記第3の10(1)ウ）にもかかわらず、乗務中、本来想定されていたルートよりも約18.9キロメートル走行距離が多いルートを走行するという本件遠回りをし、B₂配車責任者に連絡しなかった（同10(2)）。会社は、走行距離に応じて荷主への請求額が決定されていたことや荷主からの連絡や会社の配車責任者による確認により乗務員の遠回りが発覚することがあったこと（同10(1)イ）を踏まえ、上記のような指導をしていたのであり、遠回りをする際の会社への連絡は会社が荷主との信頼関係を維持するために求められていたものと認められるところ、本件遠回りについて荷主から遠回りの事実を指摘される事態に至っている（同10(2)）。したがって、A₁組合員は、故意又は過失により会社の信用を失墜させたといえ、会社が本件減給処分に際しA₁組合員に交付した懲戒処分通知書（同10(5)）に記載された本件減給処分の根拠規定のうち、少なくとも就業規則第68条第6号に該当する事由があったといえる。

(イ) 上記のような遠回りの際に連絡が求められていた趣旨からすれば、これを欠いたA₁組合員の行為を軽くみることはできないといふべきである。また、A₁組合員は、本件遠回りの理由について事実と異なる説明をし（同10(3)）、B₁所長から業務命令として指示された理由書の提出にも条件を付けて応じておらず（同10(4)）、

本件遠回りの事後の対応にも業務命令違反等の問題があった。さらに、A₁組合員は、過去に多数回にわたり非違行為により処分を受けるなどしていたこと（同9(3)）、会社は、より重い懲戒処分もある中で譴責に次いで軽い減給の処分を選択したこと（同3）も認められる。

(ウ) したがって、会社が、A₁組合員に対し、本件減給処分をしたことには、合理的な理由があったといえるし、これが不相当に重いものであったということもできない。

イ そうすると、本件減給処分が、A₁組合員が組合の組合員であること等の故をもってなされたとはいえないし、組合を弱体化させるなどの意図に基づいてなされた特に重い処分であるともいえない。

(2) 組合の主張について

ア 組合は、会社が2年4月1日通知書により合理性のあるルートを外れて走行する場合には配車責任者へ報告するよう定めたことにつき、従業員の代表者の意見を聞いておらず、就業規則に明記もしておらず、労働条件の事前協議制を合意している労働組合との事前協議も行っていないため、これを根拠に懲戒処分たる減給処分を行うことはできない旨主張する。

しかしながら、会社は、就業規則において懲戒の種別及び事由を定めており（前記第3の3）、上記(1)のとおり、本件ではその就業規則に定められた懲戒事由があったと認められる以上、会社がA₁組合員に対し減給処分を行うことは可能であったといえる。組合の主張は採用できない。

イ 組合は、本件遠回りの際、A₁組合員は道を間違えたものの、会社は具体的ルートを命じていなかったから「業務上の命令」に従わなかったとはいえないし、その後適切な判断をして走行したため到着予

定時刻に遅れていないから、合理性のあるルートを走行したといえ、会社の信用を失墜させていない旨主張する。

しかしながら、会社と荷主との間の請求額の決定方法（同10(1)イ）からして、合理性のあるルートといえるか否かについては走行距離の長短が問題となると考えられるところ、A₁組合員は、本来想定されていたルートよりも約18.9キロメートルという相応の距離を余分に走るルートを走行したのであり、現にこれを把握した荷主から会社に問合せがあったというのであるから、A₁組合員が合理性のあるルートを走行したなどという組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、乗務員が走行ルートを間違えることはたびたびあるところ、会社において過去に走行ルートを間違えたことを理由に事情聴取や理由書又は始末書の提出指示、懲戒処分が行われたことはなかったのであるし、会社は2年4月1日通知書を発出した後、暇があればA₁組合員ら2名の走行ルートをGPSで確認しており、その結果本件遠回りが発覚したのであって、A₁組合員に対する本件減給処分は公平性や相当性を欠く旨主張する。

組合が主張する過去の事例が具体的にどのようなものであったかは証拠上明らかではない上、会社は、2年4月1日通知書により、指導や処分については、前例にかかわらず、同通知の趣旨に則って実施することを定めていたのであるし（同7(3)ア）、同通知書発出後、A₁組合員以外に、乗務員が合理性のないルートを走行して配車責任者へ報告しなかった事例はなかったのであるから（同10(5)）、本件減給処分が公平性を欠くというべき事情は見当たらない。また、会社が特にA₁組合員ら2名の走行ルートを監視していたという事実を認めるに足りる的確な証拠もない。したがって、組合の主張は採用できない。

エ A₁組合員は、「組合の助言に従い、走行ルートの指定を繰り返し求

めたところ、B₁所長が理由書を出さなくていいと言ったので理由書を出さなかった。その後、B₁所長から始末書を出せと言われ、組合に相談したところ、業務命令だから出すように言われたので、始末書を提出した。」旨証言しており、組合は、この証言を前提として、A₁組合員は理由書を出さなくていいと言われたため出さなかったにすぎない旨主張する。

しかしながら、B₁所長が、理由書を出さなくていいと言いつつ、今度は始末書を出すよう命じ、A₁組合員も組合も理由書の提出には条件を付して応じなかったのに始末書の提出には応じたというのは不自然であり、A₁組合員の上記証言は信用することができず、これを前提とする組合の主張は採用できない（なお、前記第3の10(4)のとおり、B₁所長が理由書をめぐってA₁組合員に対し「もういい」と発言したことは認められるが、同発言に至った経緯を踏まえると、B₁所長は、A₁組合員とのやり取りを打ち切る趣旨で同発言をしたにすぎず、理由書の提出を免除する趣旨であったとは解されない。）。

(3) 小括

以上のとおり、会社が、A₁組合員に対し、2年6月15日付けで本件減給処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

4 争点4（会社が、A₁組合員に対し、2年6月25日付けで出勤停止処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) A₁組合員による監視業務懈怠の有無等

ア A₁組合員は、2年5月19日、本件過充填を発生させ、これを仕入先に把握され会社に連絡された（前記第3の9(4)）。

本件過充填について、会社は、A₁組合員が液面計の適切な監視を

怠ったことにより発生したものであり、その量は１２０キログラムないし１５０キログラムであったと主張するのに対し、組合は、Ａ１組合員の「空車重量を５００キログラム間違えて書いたのが本件過充填を発生させた原因である。」「当時、自重計、検液弁及び液面計を確認していた。液面計と自重計が満タンを示す前に検液弁から液が出始めて満タンを示したので充填を終了したところ、数十キログラムの過充填が発生した。液面計は目盛りが１００キログラム単位で正確ではなく、引っかかって止まることもある。自重計も正確ではない。」旨の供述を前提として、本件過充填が発生した際、Ａ１組合員は監視業務を怠っておらず、空車重量を書き間違えたにすぎないし、過充填の量も数十キログラムにすぎなかった旨主張する。

イ　そこで検討するに、過充填の発生を防止するために必要なのは、乗務員が、充填の際、液面計、自重計及び検液弁の３点を適切に監視することであって（前記第３の９(1)）、乗務員が空車重量を書き間違えたとしても、液面計と検液弁も含めた監視を適切に行っていれば、直ちに過充填が発生するわけではない。

そして、本件過充填の発生後に会社が調査を行ったところ、液面計に異常は認められなかった（前記第３の９(8)）上、聴き取り調査の際、「液面計が当てにならない」旨述べた乗務員はおらず（同９(5)）、会社の小倉営業所で、平成２８年以降、Ａ１組合員による本件過充填を除き、乗務員が過充填を発生させた事例はなかった（同９(3)）というのであって、Ａ１組合員が液面計、自重計及び検液弁の３点を適切に監視していたにもかかわらずこれらの機器の問題等により本件過充填が発生したことを疑わせるような事情は見当たらない。

他方で、Ａ１組合員は、本件過充填に関する事情聴取の際、液面計の監視をしていたか問われ、「液面計は当てにできない」旨返答した

り、「液面計を見ているにもかかわらず過充填は防げない」旨説明したりしたと認められる（同9(5)(7)）上、自ら作成した経緯書に、「総重量－空車重量－500kgで積み込みをしていたが、積み込みの（L1）重量に届かなかったが、検液で充填を終了した」と、本件過充填を発生させた際、自重計や検液弁を確認していた旨の記載はしている一方で、液面計を監視していたことを示す記載はしていない（同9(6)）。

そうすると、A1組合員は、液面計の適切な監視を怠り、本件過充填を発生させたものと認められ、本件過充填の発生経緯等に関するA1組合員の上記供述は信用できず、これを前提とする組合の上記主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、A1組合員は、液面計の適切な監視を怠り、120キログラムないし150キログラムの本件過充填を発生させたと認められる。

(2) 本件出勤停止処分に至った経緯等

ア(ア) 会社では、過充填等による重大な事故等の防止のため、充填時の液面計等の監視業務を最重要項目の一つに位置付け、講習会等の機会に、乗務員に対し、空車重量を把握し、液面計、自重計及び検液弁の三つを監視して計量業務を行うこと等を繰り返し指導していたところ（前記第3の9(2)）、A1組合員は、液面計の適切な監視を怠り、過充填を発生させ（本件過充填）、これを仕入先に把握され会社に連絡された（同9(4)）。

そうすると、A1組合員は、監視業務懈怠により過充填を発生させて仕入先の会社に対する信用を失墜させ、かつ、事故等の防止のため充填時の監視を適切に行うという災害予防又は防災措置に関する会社の指示に違反したといえるから、会社が本件出勤停止処分の際に交付した懲戒処分通知書に記載された根拠規定（同9(9)）のう

ち、少なくとも就業規則第68条第6号及び第8号に該当する事由があったといえる。

(イ) 上記のような適切な監視が求められていた趣旨等からすれば、A₁組合員の行為は、重くみられてもやむを得ないものであったというべきである。また、A₁組合員が、以前にも3回も監視業務を懈怠し又は過充填を発生させ、懲戒処分を受けるなどしており、直近では、本件過充填の約1年5か月前、監視業務を怠っているところを顧客に発見され、会社から、始末書提出及び出勤停止9日という懲戒処分を受けていたこと（同9(3)）、本件過充填についての事情聴取の際、液面計を見ているにもかかわらず過充填は防げない旨述べており、反省の態度が乏しいと評価されてもやむを得ない言動をしていたこと（同9(5)(7)）、より重い懲戒処分もある中で会社が譴責及び減給に次いで軽い出勤停止の処分を選択し、その日数も、上限が10日とされているところ5日としたこと（同3）が認められる。

(ウ) したがって、会社が、A₁組合員に対し、本件出勤停止処分をしたことには、合理的な理由があったといえるし、これが不相当に重いものであったということもできない。

イ そうすると、会社が、A₁組合員が組合の組合員であること等の故をもって本件出勤停止処分をしたとは認められないし、組合を弱体化するなどの意図に基づき特に重い処分をしたとも認められない。

(3) 組合の主張について

組合は、会社においては、過去又は本件過充填の発生後に、A₁組合員以外の乗務員が過充填を発生させた事例があったものの、それらの乗務員については、始末書の提出等のより軽い処分にとどまるか、処分が行われておらず、A₁組合員に対する本件出勤停止処分は、そうした他の同種事例における対応との公平性を欠いており、不当労働行為に当た

る旨主張する。

組合が主張する他の事例が具体的にどのようなものであったかは証拠上明らかではない上、仮に他に過充填を発生させA₁組合員よりも軽い処分にとどまるなどした乗務員がいたとしても、懲戒処分を科すか否か、科すとしていかなる処分にするかは、必ずしも当該非違行為の種別のみによって決定されるべきものとはいえないのであって、上記(2)ア(イ)のとおり、A₁組合員の過去の処分歴及び事情聴取の際の言動等の諸事情に照らせば、A₁組合員に対する本件出勤停止処分が不当に重いとはいえない。したがって、組合の主張は採用できない。

(4) 小括

以上のとおり、会社が、A₁組合員に対し、本件出勤停止処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

5 争点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他の労働組合とは異なり2年7月1日になったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 2年度の賃上げ交渉の経緯等

組合が会社に対して2年度の賃上げ等を議題として団体交渉を開催するよう申し入れたのを機に、会社と組合との間で、団体交渉の日程調整が行われるなどし、同年3月13日、会社は、組合に対し、同月23日午後5時に北九州市内の貸会議室で団体交渉を行う旨連絡した上、同日、役員らが団体交渉の会場に集合し、準備を行っていた（前記前記第3の6(1)ないし(5)）。ところが、団体交渉開始時刻の約15分前に、組合が、会社に対し、団体交渉の会場に駐車場代がかかることを理由に団体交渉を延期すると伝えたため、同日は団体交渉が行われなかった（同6(5)）。その翌日である同月24日、会社が、組合に対し、前記団体交渉の延期申入れについて抗議した（同6(6)）ものの、組合は、これに回答せず、

団体交渉の申入れもせず（同 6 (7)）、同年 6 月 19 日になって、2 年度の賃上げを含む未解決事項等について団体交渉を申し入れるに至り（同 11 (2)）、同年 7 月 1 日、組合と会社の団体交渉が開催され、会社は、組合に対し、月額 2500 円の賃上げをする旨回答した（同 11 (4)）。

そうすると、2 年度の賃上げ交渉において、会社の組合への回答が他の労働組合と異なり 2 年 7 月 1 日になったのは、組合が、2 年度の賃上げ等を議題とする団体交渉について、その開始時刻の直前になって突然延期の申入れをし、その後同年 6 月に至るまで改めて団体交渉を申し入れず、同年 7 月 1 日の団体交渉において賃上げに関する交渉が行われるに至ったことによるものであって、会社が、組合を差別する、あるいは組合を弱体化するなどの意図に基づき、組合への回答を遅らせたとはいえない。

(2) 組合の主張について

ア 組合は、組合が会社に対し、他の労働組合との団体交渉と同様に、会社の事業所又は駐車場代がかからない場所で団体交渉を開催するよう再三申し入れていたのに、会社は、これを無視して敢えて駐車場代の必要な場所を団体交渉の場所として設定して強行しようとしたのであるから、組合を嫌悪し差別していた旨主張する。

しかしながら、会社が 2 年 3 月 24 日に組合にファックス送信した書面の記載内容（前記第 3 の 6 (6)）からすると、他の駐車場代を要しない会場が利用可能であったのに会社が敢えて駐車場代が必要となる会場を開催場所として設定したとしようかがわれず、組合の主張は採用できない。

イ 組合は、2 年 3 月 23 日の団体交渉が開催されなかったにしても、その後、会社が組合に対し団体交渉を申し入れて団体交渉を行い、あるいは文書で、より早期に回答することも可能であったのに、会社は

こうした対応をとっておらず不誠実である旨主張しており、会社に不当労働行為意思があった旨主張するものと解される。

しかしながら、同日の団体交渉が組合の直前の延期申入れにより開催されなかったという経緯（同6(5)）や、会社はその翌日に組合に対し抗議の意思を表明していながら、その後組合が何らこれに回答するなどしなかったこと（同6(6)(7)）等に鑑みれば、3月23日の団体交渉が延期された後、会社が積極的に組合に対し2年度の賃上げについて団体交渉を申し入れなかったことが不誠実ないし不当であるとまではいえないし、そもそも、組合と会社との間では、組合が団体交渉を開催して2年度の賃上げについて具体的な回答を提示するよう求めたことを受けて同年3月23日に団体交渉が開催される予定となったと認められるのであって（同6(2)）、会社が文書で回答をしなかったことが不誠実ないし不当であるとまではいえないから、会社に不当労働行為意思があったということはできない。組合の主張は採用できない。

(3) 小括

以上のとおり、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他の労働組合とは異なり2年7月1日になったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

6 争点6（会社が、A₂組合員とA₃組合員に対し、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、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 会社が時季変更権を行使した経緯等

ア A₂組合員が2年8月6日、同月7日、同年9月9日及び同月10日の年休取得を申請したのと同様に、A₁組合員も、これらの日の年休取得を申請していた（前記第3の12(3)ア、(4)ア）。当時、小倉営業所所属のローリー運転手10名のうち1名は入院加療中であり（同

1 2(2))、同年9月10日については、健康診断を受診する予定の者も1名いた(同1 2(4)エ)から、仮に会社がA₁組合員ら2名の年休取得申請を全て認めれば、それぞれ、2日連続で、所属していたローリー運転手10名のうち3名又は4名が欠けるという状況にあった。

A₃組合員が2年8月6日及び同月7日の年休取得を申請したのと同様に、A₄組合員も、両日の年休取得を申請していた(同1 2(3)ア)。また、A₃組合員は、同年9月9日及び同月10日の年休取得を申請しているところ、同月9日には、A₄組合員が健康診断を受診する予定であった(同1 2(4)ア)。会社のバラ瓶運転手はA₃組合員及びA₄組合員の2名のみであった(同1 2(2))から、両名の年休取得申請を全て認めれば、同年8月6日から同月7日にかけて2日連続で、乗務できるバラ瓶運転手がおらず、同年9月9日についても同様の事態となり、その翌日である同月10日については乗務できるバラ瓶運転手が半減するという状況にあった。

そうすると、会社としては、A₂組合員及びA₃組合員が年休取得を申請した4日について、乗務する乗務員を適切に確保できるかが問題となる状況にあったといえる。

イ そのような状況において、会社は、A₂組合員の年休取得申請を認めるため組合の組合員ではない従業員に出勤させることを検討した(同1 2(4)エ)ほか、納入先との日程調整を行い(同1 2(3)イ、(4)イ)、同年8月6日及び同年9月9日には当時別の業務を担当していた組合の組合員ではない従業員にバラ瓶運転手の業務を臨時で担当させるといった方策を講じた上で(同1 2(3)オ、(4)オ)、組合の組合員であるA₁組合員及びA₄組合員が申請した年休取得については、時季変更権を行使せず、いずれも認め、A₂組合員及びA₃組合員の年休取得申請についても、4日のうち2日は認め、業務の日程調整ができな

かったその余の２日についてのみ時季変更権を行使した（同１２(3)ウないしオ、(4)ウないしオ）。

かかる時季変更権行使は、乗務できる乗務員を適切に確保する必要があったことからなされたもので、不合理であるとはいえないし、組合の組合員が申請どおり年休を取得できるよう配慮もなされていたのであるから、会社に、組合の組合員の年休取得を不当に制限しようなどという意図があったとはうかがわれない。

ウ したがって、A₂組合員及びA₃組合員の年休取得申請に対し時季変更権を行使したことが、組合の組合員であること等の故をもってなされたとは認められず、組合を弱体化させるなどの意図に基づくものであったとも認められない。

(2) 組合の主張について

ア 組合は、会社が、他に時季変更権を行使した事例がなかったのに、A₁組合員ら４名が未払の早出手当の支払を請求するなど活発に組合活動をしていた時期に、A₂組合員及びA₃組合員の年休取得申請について時季変更権を行使したのであるから、不当労働行為に該当する旨主張する。

しかしながら、当時A₁組合員ら４名が上記のような組合活動を行っていたことから直ちに会社による時季変更権の行使が不当労働行為意思に基づくものであるということはできず、組合の主張は採用できない。

イ 組合は、①２年８月７日に小倉営業所に出勤したローリー運転手はA₂組合員を除いて７名もおり、A₂組合員が休んでも業務に支障はなかった、②会社は、A₂組合員に同年９月１０日の業務として大分営業所の仕事と大分にある配送先の入門証の写真撮影を指示してきたが、大分営業所の仕事は同営業所で配車すれば済み、写真撮影は他の日で

も良かったし、同日に小倉営業所のローリー運転手1名が健康診断を受診していたから、その日程を変更すれば良かった、③A₃組合員の代わりに業務ができる従業員が他に4名いたにもかかわらず、会社は、その4名への出勤依頼や業務の調整等をせず、時季変更権を行使した、④会社が時季変更権を行使するに当たり他の営業所に応援を求めた事実はなく、かかる扱いは労使協定に違反する、などとして、会社の時季変更権行使がやむを得ないものではなかったと主張する。

しかしながら、①相当数の乗務員が出勤していたとしても、業務の量によっては更に乗務員が必要になることはあり得るし、②会社は、同日にA₂組合員に担当させた大分行き業務は、荷主から小倉営業所に依頼があったのであり、小倉営業所の乗務員が担当するのが適切であったし、入門証の写真撮影はA₂組合員が同月中に済ませる必要があったため、上記業務に付随して行わせたものである旨主張するところ、同業務が北九州発のものであったこと（前記第3の12(5)ウ）からすると、小倉営業所に依頼があったとしても不自然ではないし、同月中に大分の業者の入門証の写真撮影を済ませる必要があったA₂組合員をして同業務を担当させ、これに付随して写真撮影をさせようと判断したのも合理的といえる。健康診断を受診した乗務員については、その日程変更が容易でない事情があったと認められる（同12(5)ア）。

また、③会社は、点呼係の従業員に1日目はバラ瓶運転手の業務をさせ、2日目はこれをさせなかった旨を、バラ瓶運転手の業務を担当しうる他の運転手が高齢で業務が身体的負担となるという合理的理由とともに明らかにしており、かかる事実は優に認められるし、その他の3名のローリー運転手については、当時、A₁組合員ら2名の年休取得申請により、乗務できるローリー運転手の確保も問題となってい

たことからすると、バラ瓶運転手の業務を担当させることは現実的ではなかったとうかがわれる。そして、④組合が主張する上記労働協約の存在を踏まえても、他の営業所へ応援を求めているなければ時季変更権の行使が不当労働行為意思に基づくものであることを推認させるまでとはいえない。

したがって、組合の主張は採用できない。

(3) 小括

以上のとおり、会社が、A₂組合員とA₃組合員に対し、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、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

7 争点7（会社は、A₁組合員ら2名に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して各種手当を平等になるよう配車しなかったといえるか。いえる場合、そのことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 申立期間の制限（労組法第27条第2項）について

ア 申立事実の範囲

組合は、2年12月4日付け申立書に、会社がA₁組合員ら2名に対し他の乗務員と各種手当が平等になるように配車しなかったことが不当労働行為である旨の救済申立てをしたことを示す記載をしているものの、いずれの時期の会社の行為について不当労働行為であると主張するのかは明記しておらず（前記第3の14(1)）、証拠として、平成31年1月から元年12月までの1年間に支給された各種手当の算定の基礎となった数値（残業時間等）を記載した表（甲2号証）のみならず、2年1月から同年12月までの1年間に支給された各種手当の算定の基礎となった数値を記載した表（甲16号証）も提出しており（同14(2)）、本件申立てが2年12月に行われていること（同1

4(1)) も考慮すると、元年のみならず2年に支給された手当に係る配車が不当労働行為に該当するとして救済申立てをしたとみる余地がないわけではない。

もっとも、その後の組合の具体的な主張をみると、組合は、一貫して、甲2号証に基づき、元年に支給された各種手当に係る会社の配車実績に関し、会社の配車が差別的であったと主張しており、2年に支給された各種手当に係る会社の配車が差別的であったと明示的に主張したことはなく（同14(3)(4)）、再審査においては、組合が不当労働行為であると申し立てているのは元年の会社の行為であり、2年の会社の行為は含まれない旨明示している（同14(5)）。

そうすると、組合は、平成31年1月から元年12月までに支給された各種手当に係る会社の配車が不当労働行為であるとして本件申立てを行ったものと解するのが相当であるから、以下、これを前提として検討する。

イ 申立期間の制限との関係

(ア) 組合は、会社が、A₁組合員ら2名に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して各種手当が平等になるように配車しなかったことが不当労働行為に該当するとして救済申立てを行っているところ、会社が各種手当について乗務員間で差を設けようという意図に基づき配車を行ったとすれば、その意図は、配車実績に基づき算定される各種手当につき、乗務員間で差のある金額が支給されることで具体的に実現するものといえる。

そうすると、会社による配車とこれに基づく各種手当の支給という各行為は、一体として一個の不当労働行為を構成し、支給する行為によって完結するというべきである。

(イ) 会社は、前月21日を起算日、当月20日を締切日として、当

該期間の配車実績に基づき、ローリー運転手に支給する各種手当の金額を算出し、当月末日（末日が休日又は金融機関休業日の場合は、その前日）に支給していた（同 1 3 (1)ア）。

会社による支給の時から 1 年以内になされた救済申立てについては、労組法第 2 7 条第 2 項が定める申立期間内になされた適法な申立てであるのに対し、支給の時から 1 年を超えてなされた救済申立てについては、申立期間を徒過した不適法な申立てとなるところ、組合は、2 年 1 2 月 8 日付けで本件申立てを行っているから（同 1 4 (1)）、これは、元年 1 2 月 2 7 日が支給日であった各種手当に係る配車を申立ての対象とする限度で適法であるが、これより前、すなわち平成 3 1 年 1 月から元年 1 1 月までに支給された各種手当に係る配車を対象とする部分については、不適法な申立てであるといわざるを得ない。

- (ウ) この点につき、組合は、本件では、会社が連続して一体をなす配車差別行為をしていたのであり、労組法第 2 7 条第 2 項にいう「継続する行為」に当たるから、行為が終了した日から 1 年が申立期間となり、元年 1 2 月末の賃金支払日が申立期間の起算日で、平成 3 1 年 1 月分の各種手当から元年 1 2 月分の各種手当までに関する配車差別行為全てが申立期間の制限に抵触しないことになる旨主張するが、本件では、一体性があるといえるのは各月の配車行為とそれに基づく各種手当の支払であり、それを超えて、組合の主張に係る配車差別行為全てにつき申立期間との関係で一体性を持つと評価されるような連続性や継続性があつたとうかがわせるような事情は見当たらず、組合の主張は採用できない。
- (エ) したがって、本件申立てのうち、平成 3 1 年 1 月から元年 1 1 月までに支給された各種手当に係る配車を対象とする申立てについ

ては、労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

- (2) 会社は、A₁組合員ら2名に対し、小倉営業所の他の乗務員と比較して、各種手当が平等になるよう配車しなかったといえるか。いえる場合、そのことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか

ア 検討方法

組合は、各種手当の支給額の算定の基礎となった普通残業時間、深夜残業時間、走行距離及び乗換回数について、A₁組合員ら2名の平均と、C組合員の平均を比較すれば、会社がC組合員を優遇するという労働組合間の差別をしていたことが明らかであり、このような行為が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する旨主張するので、以下、主にA₁組合員ら2名の平均とC組合員の平均を比較するとともに、そこから会社の組合の組合員に対する差別意図（不当労働行為意思）を推認できるかも考慮して、組合が主張するような労働組合間の差別があったといえるかを検討する。

イ 普通残業手当（別紙2第1表）

元年12月に支給された普通残業手当に係る普通残業時間（及び普通残業手当支給額）をみると、A₁組合員ら2名の平均が33.5時間（8万5513円）であるのに対し、C組合員の平均が30.7時間（7万7759円）であり、前者が後者を上回っている。

このように、会社がA₁組合員ら2名に対し、C組合員と比較して元年12月支給分の普通残業時間が少なくなるような配車をしていない以上、労働組合間の差別があったとはいえず、会社が不当労働行為をしたとは認められない。

ウ 深夜残業手当（別紙2第1表）

- (ア) 元年12月に支給分について、深夜残業時間（及び深夜残業時間支給額）をみると、A₁組合員ら2名の平均が2.5時間（76

57円)で、C組合員の平均6.0時間(1万8308円)、非組合員の平均3.5時間(1万266円)の両方を下回っている。また、検討対象となる乗務員10名の中で、A₁組合員ら2名は、深夜残業時間(及び深夜残業手当支給額)が少ない下位2名に該当する。

そして、組合が主張するように元年1年間でみても、A₁組合員ら2名の平均(37.3時間/11万3791円)が、C組合員の平均(54.4時間/16万5258円)、非組合員の平均(52.5時間/15万3506円)の両方を下回っており、検討対象となる乗務員10名の中で、A₁組合員ら2名が深夜残業時間(及び深夜残業手当支給額)が少ない下位2名に該当する。

- (イ) もっとも、A₁組合員ら2名の平均とC組合員の平均の差を元年1年間の合計でみると17.2時間(5万1467円)で、1か月当たりの平均にすると1.4時間(4289円)にすぎず、これが大きな差であるとはいえない。

また、上記(ア)のとおり、元年12月に支給された普通残業手当及びこれに係る普通残業時間については、A₁組合員ら2名の平均がC組合員の平均を上回っており、さらに、元年1年間の普通残業時間及び普通残業手当支給額についてみても、A₁組合員ら2名の平均(394.5時間/100万5327円)は、C組合員の平均(373.3時間/94万4637円)、非組合員の平均(370.5時間/90万3703円)の両方を上回っており、A₁組合員ら2名が、普通残業時間及び普通残業手当支給額の多い上位2名に該当している。

そこで、普通残業と深夜残業の合計でみると、元年12月支給分に関するA₁組合員ら2名の平均(36時間/9万3170円)は、

C組合員の平均（36.7時間／9万6067円）とほぼ同水準である上、元年1年間でも、A₁組合員ら2名の平均（431.8時間／111万9118円）とC組合員の平均（427.8時間／110万9895円）はほぼ同水準である。そうすると、会社は、普通残業と深夜残業の合計でみた場合にはA₁組合員ら2名が不利益を受けないよう配車していたとみられるのであって、C組合員を優遇して、組合の組合員であるA₁組合員ら2名を差別する意図を有していたとはうかがわれない。

なお、この点に関し、組合は、深夜残業と普通残業の合計によってではなく、深夜残業と普通残業をそれぞれ別個に平等化又は平均化すべきであると主張するものと解されるが、組合が、会社は平等に配車すべき義務を負っていたとの主張の根拠として挙げる組合と会社との協定においても、「ローリー運転手の残業、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こととする。」と定められており、「残業」について、普通残業と深夜残業は区別されていないのであって、会社が両方の合計で平等化又は平均化を図ろうとすることも不合理とはいえず、そのような事情は組合員に対する差別意図の有無の認定に際し考慮し得るものであるから、組合の主張は採用できない。

(ウ) また、配車に関する事情をみると、対馬行き業務と炭酸納入業務が小倉営業所の深夜残業を伴う業務の相当割合を占めていた（前記第3の13(4)ア）ところ、A₁組合員は対馬行き業務を、A₂組合員は炭酸納入業務を拒否していた（同イ）ため、会社としては配車をするのが困難であったと認められ、そのような事情の下、会社の配車責任者は、「深夜残業が少ない」旨不満を述べていたA₁組合員ら2名に対して深夜残業を伴うスポット指示をし、これを断られ

ると、「今回の業務は深夜残業の穴埋めになるのでぜひ行ってほしい」旨言って説得したりもしており（同13(5)ウ(ウ)(エ)）、A₁組合員ら2名の深夜残業時間を増やそうと調整を試みていたのであって、この点からも、会社に、A₁組合員ら2名を殊更差別する意図があったとは断じ難い。

(エ) なお、組合は、会社が残業等について平等及び平均化するとの方使協定における合意を遵守する義務があったのにこれに違反した旨主張するが、上記(イ)(ウ)で検討したとおり、会社が差別をしたとはいえず、会社が同協定に違反したとの組合の主張は採用できない。

(オ) そうすると、元年12月に支給された深夜残業手当に係る配車について、労働組合間の差別があったとはいえず、会社が不当労働行為をしたとは認められない。

エ 距離手当（別紙2第2表）

元年12月支給分の走行距離（及び距離手当支給額）をみると、A₁組合員ら2名の平均が4,408.5キロメートル（2万4247円）であるのに対し、C組合員の平均が4,580.3キロメートル（2万5192円）、非組合員の平均が5,380.5キロメートル（2万9593円）であり、A₁組合員ら2名の平均が、C組合員の平均及び非組合員の平均を下回っている。

もっとも、C組合員の平均とA₁組合員ら2名の平均の差は、171.8キロメートル（945円）であり、大きな差であるとまではいい難い。また、A₁組合員ら2名の走行距離はいずれも4000キロメートル台であるのに対し、C組合員の中には、走行距離が3000キロメートル台半ばにとどまりA₁組合員ら2名よりも少ない者が2名いる。

なお、念のため、組合が主張するように元年1年間でみても、A₁

組合員ら2名の平均が5万3034キロメートル（29万1691円）、C組合員の平均が5万6441.2キロメートル（31万4300円）で後者の方が上回っており、比較対象となる乗務員の中でA₁組合員が最下位、A₂組合員が下位から数えて3位となっているものの、A₁組合員ら2名の1か月当たりの平均とC組合員の1か月当たりの平均の差を求めると、283.9キロメートル（1562円）で、A₁組合員ら2名の平均値の6.4パーセント相当にとどまっており、やはり会社の差別意図を推認させるほどの大きな差であるとまではいい難い。また、会社がA₁組合員ら2名に配車をするに当たっては、両名が一部の業務や配車の指示・依頼を拒否するなどしていたという両名の側の事情による制約もあったと認められ（前記第3の13(4)(5))、そのような状況において、A₁組合員ら2名とC組合員の平均の差が上記の程度にとどまっていたのであるから、会社にA₁組合員ら2名を殊更差別する意図があったとは断じ難い。

したがって、元年12月支給分の距離手当に係る配車について、労働組合間の差別があったとはいえ、会社が不当労働行為をしたとは認められない。

オ 乗換手当（別紙2第3表）

元年12月に支給された乗換手当に係る乗換回数をみると、A₁組合員（1回）及びA₂組合員（3回）の平均が2回であるのに対し、C組合員の平均が3.3回であり、大きな差があるとはいえない。また、C組合員の中にも非組合員の中にも、A₁組合員と同じく乗換回数が1回にとどまっている者がいる。

なお、念のため、組合が主張するように元年1年間でみても、A₁組合員ら2名の平均が3.4回、C組合員の平均が3.3.3回であり、A₁組合員ら2名の平均の方が若干上回っているし（なお、この点に

については、組合も「同水準」であると主張している。前記第2の7(1)イ(イ)、A₁組合員ら2名よりも乗換回数が少ないC組合員も2名いる。

したがって、元年12月支給分の乗換手当に係る配車について、労働組合間の差別があったとはいえ、会社が不当労働行為をしたとは認められない。

(3) 小括

以上のとおり、元年12月に支給された各種手当に係る配車について、会社が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為をしたとはいえない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条、第55条及び第56条を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年1月8日

中央労働委員会

第一部会長 山川 隆一

(別紙省略)