

命 令 書

再審査申立人 総評全国一般労働組合熊本地方本部

再審査被申立人 熊本高压工業株式会社

主 文

本件初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

再審査被申立人は、A1に対し金91,000円を支払わなければならない。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1認定した事実の一部を次のとおり改める以外は当該認定事実と同一であるので、これを引用する。

1. 1の(1)中、「申立人」を「再審査申立人」に、「本件申立」を「初審申立」に改める。
2. 1の(2)中、「被申立人」を「再審査被申立人」に改める。
3. 2の(20)中、「当労働委員会」を「熊本県地方労働委員会（以下「熊本地労委」という。）」に改める。
4. 2の(21)中、「納品書の作成」を「集配計画の策定及び納品書の作成」に、「6,000円」を「5,000円」に改める。
5. 3の(2)中、「車両管理等」を「高压ガス容器の検査作業、車両管理の見習、臨時の車両運転及び納品書作成など」に、A1の給料の変遷に関する表の(ロ)の備考欄の「給料支払明細書」を「昭和50年7月分以外の給料支払明細書」に改める。
6. 3の(5)中、「昭和52年6月27日に安全運転管理者を解任されるまでのA1の主な職務内容は、」を「の職務内容は高压ガス容器の検査作業が主たるものであり、そのほか、」に、「専任の」を「同52年3月9日までは専任の」に改め、同(5)の末尾に「なお、同年6月27日の安全運転管理者解任以降においても、A1の主な職務は上記検査作業であった。」を加える。
7. 3の(6)中、「A1の職務」を「A1の安全運転管理者としての職務」に、「記録させた。」を「記録させ、また、A1は昭和51年9月頃以降、同管理者の職務を殆ど行っていない。」に改める。
8. 3の後に次のとおり加える。

4 その後の事情

- (1) 昭和53年7月会社は、工事部門を分離独立させて有限会社龍田工業（以下「龍田工業」という。）を設立し、同部門所属の従業員7名の雇用は、会社、組合及び龍田工業の三者間の同月28日付協定に基づき、そのまま龍田工業に引き継がれた。これに伴い、会社の車両の一部が龍田工業の業務に使用されることとなったため、会社の業務に使用する車両数は安全運転管理者を選任すべき基準未満に減少し、以降、会社には同管理者を選任する必要はなくなった。なお、龍田工業に移籍したB1部長は、その後も

会社の安全運転管理者とされていたが、同部長は同年11月龍田工業を退職した。

(2) 昭和52年7月以降のC1に対する月5,000円の手当は、代理者手当あるいは運転代理者手当などと記され、同54年6月の同人退職時まで引き続き支給され、一方、A1に対する月8,000円の臨時手当は本件再審査結審時においても同様に支給されている。

(3) 会社は、初審命令を争っていないが、同命令主文第2項で命ぜられた陳謝文の掲示を昭和55年6月26日付で履行した。

なお、A1は同56年9月20日付で会社を退職したが、組合は、本件救済申立ての内容を、同52年7月以降A1の退職までの間に限って維持する旨の上申書を提出している。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 却下を求める会社の主張について

会社は、本件再審査申立書に不服の要点及びその理由の記載がなく、労働委員会規則第51条第2項の要件を満たしていないので、本件申立ては同条第5項により却下されるべきであると主張する。

しかしながら、本件においては、同条第2項の要件が補正されているから、同条第5項で規定する却下事由には該当せず、会社の主張は採用できない。

2 本件不当労働行為の成否について

組合は、熊本地労委に対して、「請求する救済の内容」として「会社はA1に対し、昭和52年7月の賃金改訂時に減額した手当額7,000円（時間外労働・休日労働がある場合においてはその割増分を加給すること）を同年7月以降、従前通り支給しなければならないこと」及び陳謝文の掲示を求める救済申立てを行い、熊本地労委が本件初審命令において、A1に対して金24,000円を支払わなければならないこと及び陳謝文の掲示並びにその余の申立ての棄却を命じたため、これを不服として再審査を申立て、次のように主張する。

初審命令はA1の安全運転管理者解任を不当労働行為にあたりと判断し、陳謝文の掲示を命じながら、解任に伴う「手当」の削減については昭和52年7月から初審結審までの間に限り、月1,000円の金員の支払を命じているが、その救済方法は誤りであって取消されるべきである、すなわち、会社がA1に対して支払っていた月15,000円の「手当」は、昭和49年4月30日付辞令では「車両管理者手当」、昭和49年4月分から昭和50年6月分までの給料支払明細書では「特別手当」、昭和50年6月30日付辞令及び同年7月分給料支払明細書では「運転管理者手当」、同年8月分から昭和52年6月分までの給料支払明細書では「管理者手当」、昭和51年7月付の辞令では「運転手当」と名称が変わっているが、その間の職務や業務内容にかかわりなく、一定額が支給されているところからみれば、「手当」とはいつでも職務等にかかわりをもたない、いわば基本給というべき性格を有するものである、そのことは、A1が正規の社員として採用された時の賃金を決定する際に、基本給は他の従業員と均衡を失わないようにしたが、総額が10万円になるよう「手当」を15,000円としたことから明らかである、また、組合が本件の安全運転管理者からの解任を不当労働行為と主張したものの、同管理者への復帰を求めず、解任に伴って減額された「手当」の回復のみを求めているのは、安全運転管理者が名目的な役職にすぎず、A1に支給されていた「手当」との間に対応関係がないと判断したからである、したがって、昭和52年6月27日の安全運

転管理者解任を理由にして「手当」を減額することはできないものであり、組合が請求するように月7,000円の支払を命ずる救済が与えられるべきである、仮に初審命令の判断するように、「手当」に職務給的部分があるとしても、その額は月5,000円であるから、生活保障的部分は10,000円となり、臨時手当との差額2,000円が救済されるべきである、さらに、仮に救済されるべき金員が月1,000円であるとしても、初審結審時以降の部分も救済がなされるべきである。

これに対して会社は、次のように主張する。

A1が会社に採用された経緯及びその賃金決定の経緯からも明らかなおお、B2社長とA1はおじ、おいの血縁関係にあるところから、会社が温情として恩恵的に優遇した「手当」の支給を行ってきたところ、両者間の不信感から本件「手当」の削減問題が生じたものであり、これは「骨肉の争い」ともいうべきもので、本来不当労働行為として処理すべき問題ではない、なお、A1に支給していた15,000円の「手当」は、車両管理者あるいは安全運転管理者としての職務に応じたものであり（安全運転管理者を解任した昭和52年7月以降、臨時手当8,000円を支給したことは、会社の温情措置であるが、これをもって7,000円が実質的安全運転管理者手当だと認定されても、この際やむをえない）、A1が安全運転管理者としての職務を果さなかったため、同人を安全運転管理者から解任したものである、したがって、A1を安全運転管理者から解任したことには合理性があり、それに伴って「手当」を削減したことも不当労働行為に当たらない、さらに、組合がA1を安全運転管理者に復帰させるよう求めているわけでもなく、同管理者を設ける必要もないから、「手当」のみ支払うように求めることもできない。

そこで以下判断する。

- (1) A1を安全運転管理者から解任したことが不当労働行為にあたることについての当委員会の判断は、初審命令の理由第2判断の3の(1)と同一であるので、これを引用する。
- (2) A1に支給されていた「手当」の性格を考察するに、同人は昭和49年4月に正規採用された当時、賃金総額を10万円とし、基本給等は他の従業員との均衡を失わないように決め、その余の部分「手当」の名目で支給することになったものであり、職務内容としては検査業務とともに車両管理者の業務を見習いとして行っていたが、その後同人が車両管理あるいは安全運転管理の業務に次第に習熟し、昭和50年6月に道路交通法所定の安全運転管理者に任命されたものであるから、安全運転管理者手当はその業務に応じて支給されていたものと認めるのが相当である。このことは、A1が安全運転管理者を解任されて以降、その代理者に任用されたC1に代理者手当が支給されるようになったことからみても、推認できる（A1の後任として安全運転管理者に任命されたB1部長は、役員という理由で「手当」は支給されず、また、同部長は工事部門の責任者として工事現場に赴くことが多く、代理者をおく必要があったものと認められる。）。

A1に支給された安全運転管理者手当は15,000円であり、C1に対して支給された代理者手当は、5,000円であるが、会社には明確な賃金体系が確立されておらず、安全運転管理者手当も当該従業員の年齢、経験、能力、その他の事情によって異なることもありうるであろうし、また、C1に支給された手当が代理者手当であることからすれば、A1に支給された安全運転管理者手当のうち職務給に相当する部分が5,000円であると断定することはできない。また、会社はA1を安全運転管理者から解任した後、臨時手当とし

て8,000円を支給しているが、これは安全運転管理者解任に伴って、A 1の実収入が急激に減少することに対する配慮に基づくものと解されるから、これをもってしてもA 1に対する安全運転管理者手当が職務に関係のない生活給部分と職務給部分とから構成されていると解することもできない。要するに、B 2社長がA 1に対して「10万円やるから職員にならんか」と申入れたことは、職務給的要素を含めて実収入を10万円とするという趣旨にほかならず、名目のいかんを問わず10万円の賃金を保障するとの趣旨とは解しえない。

ところで、組合は本件の救済として安全運転管理者手当相当額の支給のみを求め、安全運転管理者への復職を請求していない。これは、本件の安全運転管理者手当の性格が生活保障給であって、職務に対応するものでないことを前提とするものであって、その点において当委員会の上記判断と見解を異にする。しかしながら、上記のとおり会社がA 1を安全運転管理者から解任したことが不当労働行為に該当し、かつA 1を解任した意図はA 1から安全運転管理者の職務をとりあげ、これに伴う給与を減額することにあつたと解される。したがって、解任がなければA 1は引きつづき安全運転管理者の職務を行いこれに対応する手当の支給を受け得たのであるから、結論的には本件の救済として、会社に対しA 1の安全運転管理者手当を減額した昭和52年7月から同管理者の職が消滅した昭和53年7月までの間の安全運転管理者手当相当額から臨時手当として支給された額を控除した金員91,000円の支払を命ずるのが相当であり、これに反する初審命令は変更を免れない。

よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和57年1月13日

中央労働委員会
会長 平 田 富太郎