

命 令 書

申立人 港湾労働組合

被申立人 丸功興運株式会社

主 文

- 1 被申立人は、C及びDに対して時間外勤務を命ずるに当たり、同人らが申立人組合員であること、あるいは組合活動を行ったことを理由に、本社事業所に勤務する自動車運転手と差別をしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員のC、D及びEに対し、同人らに係る平成9年年末、平成10年夏季及び同年年末の各賞与を次により再計算の上、それにより得られた額と現に支払った額との差額に相当する額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
 - (1) C
Cに係る各賞与の査定部分について、被申立人に勤務する自動車運転手の当該賞与における査定の平均値を用いること。
 - (2) D
ア Dに係る各賞与の査定部分について、被申立人に勤務する自動車運転手の当該賞与における査定の平均値を用いること。
イ 平成9年年末賞与計算式中の「d」について、0.2とすること。
 - (3) E
Eに係る各賞与の査定部分について、被申立人に勤務する作業員の当該賞与における査定の平均値を用いること。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙に下記のとおりかい書で明瞭に大きく記載し、被申立人本社の見やすい場所に、き損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合員に対し、時間外勤務を命じるに当たり、また、平成9年年末、平成10年夏季及び同年年末の各賞与の査定において差別したことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

港湾労働組合

執行委員長 A 殿

丸功興運株式会社

代表取締役 B

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人丸功興運株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く産業廃棄物の処理、運搬等を主な業務とする株式会社であり、本社事業所のほか、横浜営業所、金沢営業所、埼玉営業所及び久里浜営業所があり、本件結審時の従業員数は58名である。
- (2) 申立人港湾労働組合（以下「組合」という。）は、主に港湾、陸運関係の神奈川県及び東京都に主たる事務所を置く企業の労働者で組織している労働組合であり、本件結審時、分会数は45分会、組合員数は約550名である。
- (3) 申立外港湾労働組合丸功興運分会（以下「分会」という。）は、組合の下部組織として会社の従業員である組合員により組織され、本件結審時の分会員数は3名である。

分会長のC（以下「C」という。）は、昭和63年12月に、副分会長のD（以下「D」という。）は、同年10月にそれぞれ会社に運転手として採用され、以降、本社事業所に勤務している。分会員のE（以下「E」という。）は、昭和59年10月に一般作業員として会社に採用され、以降、短期間自動車運転助手の業務に就いたほかは廃棄物の分別・仕分作業に従事しており、平成8年4月から金沢営業所に勤務している。

なお、会社には、分会のほか全日産・一般業種労働組合連合会民間統合労働組合神奈川地域支部丸功興運支部があり、その組合員数は本件結審時49名である。

2 本件発生までの労使事情等

- (1) C及びDは、Dが業務上で起こした交通事故について、貨物自動車運送事業法に基づく会社の運行管理者で、業務部次長兼本社事業所所長のF（以下「F次長」という。）から退職金で損害を支払うように言われたことをきっかけとして、平成6年8月に組合に加入した。
- (2) 会社は、平成8年1月23日、C及びDに対して大型自動車による仕事がなくなったことを理由に、従来支給していた大型自動車運転手に対する技能手当及び無事故手当（それぞれ35,000円）を、同年2月分給与から普通自動車運転手に対する技能手当及び無事故手当（それぞれ25,000円）に変更する旨を伝え、同人らの了解を得て、同年3月10日に支給した。
- (3) 組合は、会社に、「要求書」と題する1996年2月26日付け文書を提出した。その内容は、分会結成と要求事項の通知であった。この要求事項は、「1、大型手当と無事故手当は、名目の変更を含め現状のままとすること。2、有給休暇の消化の際、皆勤手当を支給しないことは労働基準法違反であり是正すること。3、対物・対人保険に加入すること。4、パ

ッカーの助手を増員すること。5、事故の本人保障については、組合と協議すること。」などであった。

- (4) 組合は、「ストライキ通告書」と題する1996年5月20日付け文書を会社に提出した。その内容は、「労働条件の一方向的な改悪を問答無用で押し付け、団体交渉の約束もやぶる貴社に対し、全組織を挙げて闘うものである。」として、ストライキを通告するものであった。

組合は、平成8年5月22日に24時間の、同年6月6日・7日に48時間のストライキを実施した。

- (5) 組合と会社は、平成8年7月に「1. 技能手当、無事故手当は普通車乗車である25,000円のランクに戻す。ただし、特別手当10,000円を新設する。2. 皆勤手当10,000円は廃止し、奨励手当として、同額を月々支給する。3. 運転手を助手として、固定的に勤務させることのないようローテーションをくむこととする。労使協議会を開催し、具体化する。4. 夏期一時金については、つぎのように支給する。」などを内容とする協定書を締結した。

なお、協定書に明記されてはいなかったが、特別手当の支給については、平成8年12月までと合意していた。

- (6) 会社は、C及びDの平成8年11月分ほかの給与明細書に「ごねどく料」と記載して特別手当を支給した。この記載は、社長の意向に沿って行われたものであった。
- (7) 組合は、平成9年2月、当委員会に会社を被申請人としてあっせんを申請した。あっせん事項は、賞与一時金等の査定制度、分会員に対する査定制度の運用状況及びCを産業廃棄物関係の運転手の職に戻すことであった。

あっせんの結果、平成9年7月31日に協定書（以下「6項目協定」という。）が締結された。その内容は、「1 会社は、他の同僚運転手の残業時間等を勘案し、1か月につき、Cについては10時間以上、Dについては12時間以上の時間外労働をさせるよう努力する。2 会社は、組合に対し、昇給及び賞与一時金の査定基準及び査定方法を明らかにするとともに、その取扱いについては、公平を期す。3 奨励手当について、今後、双方、協議して解決するものとする。4 会社は、組合に対し、解決金を支払う。」などの6項目であった。

- (8) 組合は、会社に「抗議書」と題する1997年11月4日付け文書を提出した。その内容は、6項目協定が締結されたのにもかかわらず、奨励手当についての団体交渉が行われないこと及び時間外勤務の保証がされていないことに抗議するものであった。

- (9) Cが、平成10年2月12日の朝、会社の自動車を運転して会社構内から道路に出たところで交通事故を起こした際、会社の専務取締役であるG（以下「専務」という。）は、事故現場に駆け付けた警察官に対して「罰金50万円とって、免許証を取り消しにしろ。」と大きな声で言った。

- (10) C、D及びEは、平成10年4月7日に、会社を被告として奨励手当のカット部分の是正やCに対する職務差別に対する慰謝料等を求め、横浜地方裁判所に民事訴訟を提起した。

3 Cの病気と会社の対応

- (1) Cは、平成8年7月22日から夏期休暇を含めて同年8月18日まで会社を休んだ。この間、8月2日から7日まで、脳動脈瘤が疑われ秦野赤十字病院に検査入院した。
- (2) Cは、会社に平成8年8月7日付け診断書を同日送付した。この診断書には、「病名 右動眼神経マヒ、耐糖能低下（境界型糖尿病）上記にて脳動脈瘤疑われ入院精査の結果上記診断 H8年7月25日より当科初診 H8年8月11日まで就労不能 H8年8月2日より、8月7日まで入院精査、8月11日まで自宅療養を要す。」と記載されていた。
- (3) 会社は、平成8年8月19日に出勤してきたCに対し、運転助手の業務を命じた。この業務は、同年12月25日に清掃作業等の業務を命じるまで続いた。
- (4) Cは、会社に平成8年9月5日付け診断書（秦野赤十字病院）を提出した。その診断書には「病名 右動眼神経マヒ、耐糖能低下（境界型糖尿病）上記によって脳動脈瘤凝われ、H8・8月2日より8月7日まで入院 CTスキャン脳血管撮影施行異常なし、動眼神経マヒについては加療にて治ゆ、現在病状認めずH8年8月12日以降は就労可能と判断する。（運転も含めて）」と記載されていた。
- (5) Cは、平成8年9月3日に受けた会社の健康診断の成績表に、「（総合判定・指導事項欄に）血糖値が高めです。念のために精密検査を受けて下さい。白血球増加が見られます。再検査してください。」とあったので、2次検査を受けたところ、血糖値は「C」の判定であった。
- (6) 会社の代表取締役であるB（以下「社長」という。）は、平成8年12月16日、Cに対して血糖値が高いので年内に精密検査を受けるよう指示をした。
- なお、会社が平成8年に実施した健康診断において再検査となったのは、Cのほかに本社事業所所属の運転手2名がいたが、F次長は、その内容を詳しく把握しておらず、また、引き続き運転手の業務に従事させていた。
- (7) 社長は、平成8年12月25日、Cを運転助手の業務から外し、事務所内の清掃作業等の業務に就かせた。
- (8) Cは、社長の指示により再検査を受け、会社に平成9年1月14日付け診断書（横浜中央病院）を提出した。その診断書には「病名 境界型糖尿病 附記 上記にて定期的受診を要す。仕事にはさしつかえない。」と記載されていた。
- (9) Cは、会社に平成9年2月26日付け診断書（横浜中央病院）を提出した。その診断書には、「病名 境界型糖尿病 附記 上記にて通院中、2

／26空腹時血糖125mg/dl。血糖コントロール良好で日常業務（運転を含め）には支障はありません。」と記載されていた。

この診断書の提出を受け、会社は、F次長らが横浜中央病院で診察した医師と直接面談して運転業務を再開して大丈夫であるとの確認を得た上、平成9年3月1日からCを運転業務に戻した。

4 時間外勤務等の状況

(1) 担当業務及び時間外勤務の状況

ア 担当業務の状況

Cは、昭和63年入社以来、産業廃棄物（会社等の事業活動に伴って生じる様々な廃棄物）を担当して、4 tパッカー車（コンテナを引掛けて巻き込み、その中の廃棄物を積載する車両）に乗務し、その後、平成3年4月から平成8年3月までダンバー車（主に汚泥などを吸収する車両）に乗務した後、平成9年3月から一般廃棄物（家庭などから出される紙類や弁当がらなど様々な廃棄物）を担当し、2 tパッカー車に乗務している。

Dは、昭和63年の入社以来、産業廃棄物を担当して、一時期アームロール車（コンテナを引掛けてそのコンテナごと搬送する車両）に乗務したときもあるが、平成8年11月までは4 tパッカー車に、同年12月には4 tユニック車（車に設置されたクレーンを利用して人の力ではもてないものを吊り上げて積載し搬送する車両）に乗務した後、平成9年1月及び2月に一般廃棄物を担当して2 tパッカー車に乗務した。その後再び産業廃棄物を担当し、同年3月からアームロール車及び4 tユニック車を担当している。このアームロール車、4 tユニック車については、D以前には専属の担当乗務員はいなかった。

イ 時間外勤務の状況

C及びDの時間外勤務並びに本社の運転手の平均時間外勤務の状況は、別表1から同5のとおりである。

(2) 会社の業務と時間外勤務の関係

時間外勤務の状況は、担当業務内容と、乗務している車両により異なっている。産業廃棄物の場合、4 tパッカー車は、時間外勤務になることが多いが、その他の車両や一般廃棄物の場合は、時間外勤務が少ない。なお、乗務している車両は、それぞれ担当者がきめられている。

4 tパッカー車、2 tパッカー車、アームロール車、4 tユニック車のいずれもが普通免許で運転できる車両である。このうち、4 tパッカー車による産業廃棄物の収集作業は、スイッチを押してコンテナを地上に降ろす作業とか、巻き込みボタンを押して産業廃棄物を荷台に移動させて収納させていく作業であり、簡単な作業である。運転手が直接手で積む場合もあるが、いずれも高度の知識を必要とする作業ではない。

残業の形態は、始業時間の午前8時以前の早出残業が全体の7割程度を占めている。早出残業が多い理由は、収集運搬場所が遠距離の場合や、

顧客が夕方に仕事をさせない場合のほか、夕方の残業の場合には、中間処理場や会社の事務所の職員も残業となってしまうからである。

(3) 団体交渉時のC、Dの発言

C及びDは、団体交渉のときに「体がきつい、手当をもっとよこせ、それから助手をつけろ」と言ったことがあった。

(4) 本社事業所に所属する運転手であるH（以下「H」という。）は、分会公然化当時、分会書記長をしており、Dと一緒に団体交渉の席で「仕事がきつい、助手をつけろ、手当をつけろ」と言ったことがあった。そのHから、Cは、残業が減って極端に収入が減り生活が厳しいことから、「アルバイトでもやろうか」と相談を受けた際、会社ではアルバイトは禁止されているので、「やることは危ないよ」と話したことがあった。

なお、Hの平成8年の残業時間は、1月が28時間、2月が18.5時間、3月が12.5時間、4月が15.5時間、5月が8時間、6月が6時間、7月が19時間、8月が12時間、9月が12.5時間、10月が17時間、11月が12.5時間、12月が29時間であった。

その後、Hは、平成9年2月末に組合を脱退した。

(5) 6項目協定締結後の会社の残業努力等

ア 会社は、平成9年8月から11月まで、Cに対して一般廃棄物の業務に加え、他の業務を行わせたが、一般廃棄物の回収業務に遅れが生じるなど支障が出たことから、以後一般廃棄物の業務だけを命じている。

イ 会社は、アーム車、4tユニック車に乗務しているDに対し、6項目協定締結後も、時間外勤務について特段、指示をしなかった。

ウ 会社は、早出残業を命じなくなった理由について、C、D、組合のいずれに対しても説明をしたことがなかった。

エ 組合が会社に6項目協定実施のために担当車両のローテーション勤務化の提案をしたことに対し、社長は、本社の運転手全員に組合の提案を伝えたが、分会員以外からは、同意が得られなかった。会社は、組合の提案を実施しなかった。

オ Cは、平成9年3月頃、F次長に対して「ぼくは残業時間が4時間程度あればいいです、Dさんは子供さんがいて大変だから、ぼくの残りの残業時間分を回してくれ。」と言ったことがあった。なお、Cは、居住地の秦野に引っ越して6年になるが、早出残業勤務に関し、会社に対して通勤がきついと話したことはなかった。

5 賞与査定状況

(1) C、D、及びEの賞与受給状況

ア 平成9年年末賞与

平成9年年末賞与は、「基準内賃金×(1.1+d)×査定ポイント/30」で算出された額が支給された。Cには303,000円(基準内賃金323,200円、dの値0.2、査定ポイント21)、Dには303,000円(基準内賃金328,400円、dの値0.1、査定ポイント23)、そしてEには238,000(基準内賃金289,600、d

の値0.2、査定点19)が、それぞれ支給された。

本社事業所の職員の査定はF次長と班長2名が行い、金沢営業所の職員の査定は所長と班長2名が行った。Dの「d」を0.1とする決定は、社長とF次長が協議して行った。なお、dの値は、D以外の全従業員が0.2であった。

査定は、平成9年6月1日作成の賞与査定基準書に基づいて行われ、その内容は、「勤務率、協調性、礼儀、職場秩序の維持、機具管理、責任感、理解力、正確度、能率度、積極性」の10項目それぞれについて、1から5までの5段階の絶対評価であった。従前の賞与査定基準との大きな相違点は、5段階の評価項目について具体的な記載がないことが挙げられる。また、「勤務率」については、「100%奨励手当が6回(+5) 4~4、5回(+4)、2~3、5回(+3) 2以下(+2) 0回(+1) 3,000円の奨励手当で取得者はプラス0.5点とする」とされている。また、従前の「実行力」の項目に代えて加わった「職場秩序の維持」については、「諸規則、規定等を遵守し、教唆煽動を行っていないか。職場の秩序維持を常に心がけているか。」と記載され、また、「正確度」については「査定期間中、本人の故意又は過失で会社に損害を与えていないか。※交通事故、災害事故、紛失事故、等。」となっていた。

その実際の運用では、評価点1は、正確度では間違いが非常に多い、理解力では理解できないことがはなはだ多い、協調性では仕事上仲間とのトラブルが多い場合といったかなり大きな問題点がある場合に初めてつくることになっていた。評価点2についてもかなり問題がある場合につく評点である。評価点3点が普通で、少しでも劣っている場合には2の評価であった。

そして、平成9年の年末賞与査定に関しては、平成6年から平成8年まで利用された賞与査定基準に一応依拠して行われた。この基準では、「正確度、能率度、責任感、理解力、実行力、管理力、積極性、協調性、礼儀、勤務率」の10項目が査定項目とされ、正確度については秀の5点の「何事も極めて正確である」から不可の1点の「間違いが非常に多い」まで、能率度については秀の5点の「何事も極めてスピーディーである」から不可の1点の「全てがスローである」まで、責任感については秀の5点の「きっちり仕事を行い責務を果たす」から不可の1点の「責任を転嫁し、責務を怠ることが多い」まで、理解力については秀の5点の「仕事の内容を完全に理解する」から不可の1点の「理解できないことが甚だ多い」まで、実行力については秀の5点の「指示の有無に拘らず即実行する」から不可の1点の「容易に実行に入らない」まで、管理力については秀の5点の「機器を大切に扱い万全である」から不可の1点の「機器管理を行わない」まで、積極性については秀の5点の「常時率先して積極的に遂行する」から不

可の1点の「積極性は全くない」まで、協調性については秀の5点の「上司、同僚後輩と非常に良い状態を保つ」から不可の1点の「仕事上仲間とのトラブルが多い」まで、礼儀については秀の5点の「社内外に於いて非常に礼儀正しい」から不可の1点の「非礼なことが多い」まで、勤務率については秀の5点の「皆勤状態にある」から不可の1点の「欠勤が多く目に余る」までの5段階の評価であった。

イ 平成10年夏期賞与及び同年年末賞与

(ア) 平成10年夏季賞与は、「基準内賃金×1.1×査定率」で算出された額が支給された。査定率の計算方法は、「査定点÷平均点×100」であった。そして、Cには288,000円（基準内賃金327,100円、査定率80%）、Dには330,000円（基準内賃金333,200円、査定率90%）、そしてEには193,000円（基準内賃金293,000円、査定率60%）が、それぞれ支給された。

(イ) 平成10年年末賞与は、「基準内賃金×1.1×査定率+1万円」で算出された額が支給された。この査定率の計算方法は、「査定点÷平均点×100」であった。そしてCには283,500円（基準内賃金327,100円、査定76%）、Dには336,300円（基準内賃金333,200円、査定率89%）、Eには203,400円（基準内賃金293,000円、査定率60%）が、それぞれ支給された。

(ウ) 査定は、本社事業所の職員の査定はF次長と班長2名が、そして金沢営業所の職員の査定は所長と班長各2名が平成10年6月1日作成の賞与査定基準書に基づいて行った。その基準書の内容は、「勤務率、協調性、礼儀、職場秩序の維持、機具管理、責任感、理解力、正確度、能率度、積極性の10項目を各項目100点満点とし、平均50点の査定点にしてください。」と記載されていた。平成9年6月1日作成の賞与査定基準書の項目と違いはなく、項目の説明において勤務率が「100%奨励手当が1回×17点、90～99%奨励手当が1回×8点、90%以下0点」とされた点が相違点であった。平成10年夏季賞与、同年年末賞与の査定は、100点満点で50点を平均とした絶対評価で査定していたが、支給に際しては各個人の査定点の合計を全体の人数で割ったものを平均点として、この平均点を各個人の査定点で割り、各個人の支給額を算出していた。

(2) C、D及びEの賞与査定状況

	平成9年年末			平成10年夏季			平成10年年末		
	C	D	E	C	D	E	C	D	E
勤務率	3	4	5	93	100	-	42	67	-
協調性	2	2	1	50	50	-	60	50	-
礼儀	2	2	2	60	60	-	50	50	-
職場秩序の維持	1	2	1	50	50	-	50	50	-

器具管理	1	1	1	50	50	-	50	50	-
責任感	2	2	1	60	60	-	60	60	-
理解力	2	3	2	60	70	-	50	70	-
正確度	3	1	3	50	80	-	50	80	-
能率度	3	3	2	50	80	-	50	80	-
積極性	2	3	1	50	50	-	50	50	-
合 計	21	23	19	573	650	-	512	607	-
平均査定点	29		-	719		-	676		-

(注) E の平成10年度の査定の内容は不詳である。

(3) 分会員の賞与支給率の順位

会社の運転手中に占めるC及びDの賞与支給率の順位は別表6のとおりであり、また、会社の作業員中に占めるEの賞与支給率の順位は別表7のとおりである。

(4) 会社の賞与制度の概要

ア 会社の給与規定

会社の給与規定では、従業員の給与として「1 給料、2 賞与、3 退職金、4 その他 臨時に支払われるもの」である。給料の構成として基準内賃金として「(1)基本給、(2)年令給、(3)勤続給、(4)資格給、(5)職務手当、(6)技能手当」があり、基準外賃金として「(1)無事故手当、(2)家族手当、(3)特別勤務手当等」があり、その他として「3 超過勤務手当、4 深夜勤務手当、5 通勤手当、6 その他会社が支給を認めた給与」がある。

イ 賞与支給基準では、「1 賞与の支給対象期間 (1)7月(以下「夏季賞与」という。)は前年11月分から4月分までとする。(2)12月(以下「年末賞与」という。)は5月分から10月分までとする。2 賞与の構成 (1)普通賞与(基本給部分)夏季賞与、年末賞与とも基準内賃金(基本給、年齢給、勤続給、資格給(旧職能給)、職務手当(旧管理職手当)および技能手当の合計)に一定率(X%程度)を乗じた金額とする。(2)特別賞与(業績給(考課給)部分)夏季賞与、年末賞与とも基準外賃金合計額(通勤手当超過勤務手当等を除いたもの)に、普通賞与の支給定率がY%に満たないときは、X%との差額を加えた金額の全社合計額を各人の勤務成績、業績貢献度等により個々に配分する。(3)業績賞与(業績配分部分)原則として年末賞与のみに加算支給する(従って夏季無資格)。会社の決算(9月末…確定11月末)の結果、収益状況により配分する。配分方法は、その都度決定する。(例:少額…一律、多額…基本給スライド方式等)」等と規定されている。なお、XとYの数値は不詳である。

6 本件申立て

(1) 申立人らは、賞与の査定等に対する被申立人の措置に関し、次の2件

の不当労働行為救済申立てを行った。

ア 神労委平成10年（不）第8号事件（平成10年4月13日申立て）

会社が、組合員の平成9年年末賞与査定を低くしたこと並びにC及びDに対する時間外勤務を少なく命じたことが不利益取扱に当たるとして、救済を申し立てた。

イ 神労委平成11年（不）第2号事件（平成11年2月1日申立て）

会社が、組合員の平成10年夏季及び年末賞与の算定を低くしたことが不利益取扱に当たるとして、救済を申し立てた。

(2) 上記2件の不当労働行為救済申立ての「請求する救済内容」を整理すると、次のとおりである。

ア 被申立人は、C及びDに対し、本社事業所に勤務している自動車運転手に命じているのと同様の時間外勤務を命じなければならない。

イ 被申立人は、C、D及びEに対し、平成9年年末賞与、平成10年夏季賞与及び同年年末賞与の各査定を是正し、それを基に再計算して支給しなければならない。

ウ 被申立人は、謝罪文を手交し、掲示しなければならない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件格差の存否について

(1) 時間外勤務について

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

分会が結成された平成8年2月以前の時期においては、C、Dとも本社に配属されている他の運転手と同様の時間外勤務を命じられていた。ところが会社は、分会結成以降C、Dに対してのみは、少ない時間外勤務しか命じないことを行い続けている。会社の本社の運転職としては、C、Dのほか6名がいるが、会社はこれらの運転手に対しては、一貫して月間25時間前後の時間外勤務を命じておきながら、C、Dに対してのみは、著しく少ない時間外勤務しか命じない不利益な取扱いをしている。

(イ) 被申立人の主張

時間外勤務は、分会公然化の後6か月程度は他のドライバーも残業時間が大幅に減少しており、何も兩名に限ったことではない。これは、景気の動向により受注量が減少したことによるものである。また、平成8年8月頃から平成9年2月までCにおいて残業が少ないのは、同人の病気により、運転助手や事務所内の仕事に従事させていたことによるものである。

(ウ) 当委員会の判断

被申立人は、時間外勤務の減少は分会員に限ったものでないと主張するので判断すると、本社勤務運転手の時間外勤務の状況は、前記第1の4の(1)のイで認定したとおりであるが、平成6年1月から

分会が公然化された平成8年2月までの運転手全員の1か月平均の時間外勤務は26.2時間であり、C及びDを除く運転手では、28.4時間であり、また、Cにあつては平均よりは少ないが1か月当たり19.7時間の、Dは、ほぼ平均の26.9時間の時間外勤務を行っている。このそれぞれの数字を100とする指数で残業状況をみると、平成8年3月から6項目協定を締結した平成9年7月までは、1か月平均では、運転手全体の平均は15.0時間で、指数は57.3、C及びDを除く運転手では、18.8時間で、指数は63となり、その中でCにあつては6.4時間で、指数は32.5となりDにあつては8.9時間で、指数は33.1となり、いずれも運転手全体と比較すると時間外勤務は大きく減少していることが認められる。

次に、6項目協定の締結後の平成9年8月から平成10年12月までは、1か月平均では、運転手全体では13.8時間で指数は、52.7となり、C及びDを除く運転手では、17.4時間で、指数は56.9となり、その中で、Cにあつては1か月当たり1.7時間で、指数は、8.6となり、また、Dにあつては4.5時間で、指数は16.7となり、運転手全体に時間外勤務が減少する中にあつても、C、Dの時間外勤務の減少はいずれも大幅であり、協定締結後に格差が更に拡大していることが認められる。

したがって、C、Dの時間外勤務については、分会公然化以後に同僚運転手との格差が大きくなっており、職場全体の時間外勤務が減る中でも、特に著しく減少しており、格差があることが認められる。

(2) 賞与査定について

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

a 平成9年年末賞与査定

平成9年年末賞与査定 of 具体的な査定項目は、正確度、責任感、礼儀などの10項目で、1項目の最高点が5点、1項目の平均点が3点とされていた。会社は、10項目合計の平均査定点が30点のところをDの査定を23点、Cの査定を21点、そしてEの査定を19点と、更に平成9年年末賞与支給額の計算式にある「d」の項目の平均0.2であるのに、Dのそれを0.1と極めて低く査定をした。

b 平成10年夏季賞与及び同年年末賞与査定

会社は、平成10年夏季賞与及び同年年末賞与について、分会員を除く従業員に対しては、その査定率を100%以上として支給しているにもかかわらず、分会員には、100%をはるかに下回る査定率をもって支給した。

(イ) 被申立人の主張

a 査定での著しい不平等の不存在

平成8年2月の組合加入後に著しく不平等な査定を行った事実はない。

b 各賞与査定の際の状況

平成9年年末賞与においては、Dは28人中26番、Cは28番、平成10年夏季賞与においては、Dは27人中22番、Cは25番、同年年末賞与においては、Dは26人中22番、Cは25番であるが、各賞与における査定点は平均的に分布しており、低い点においても相当数の分布状況を示しているもので、両名を特に不利益に査定した事実はない。

Eについても、査定率は、分会公然化前の平成7年夏季賞与からみると、公然化後も公然化前と変わらない。

(ウ) 当委員会の判断

被申立人は、著しく不平等な査定を行った事実はないと主張するので判断すると、個々の査定の数値の変化は、会社が平成8年以前の査定については記録用紙を廃棄したとして不明であるため、組合設立前後の査定数値の変化を比較できないので、賞与の支給率の従業員相互の相対的評価により比較する方法が相当であると考え。C、Dの支給率についてみると、前記第1の5の(3)で認定したとおり、分会公然化前の平成7年年末賞与までは、運転手全体の半数より上位を占めていたが、分会公然化以降では、最低かその近くまで順位を下げている。同じく、Eについては、前記第1の5の(3)で認定したとおり、組合加入の1年前の賞与から作業員の中で低くなってきていることが認められるものの、組合加入後は、一貫して最低にある。なお、会社においては前記第1の5の(1)のア及びイ並びに(2)で認定したとおり、勤務率についても査定項目としており、分会員に関しては、概ね平均以上となっていた。

また、被申立人は、従業員の査定分布が平均的に分布していることを理由に、C、Dを特に不利益に査定した事実はないと主張するが、上記で判断したとおり、分会結成以降の両名の支給率が最低かその近くまで順位を下げている、会社の運転手の中での相対的な査定順位の低下は明らかであるので、被申立人の主張は採用できない。

以上のとおり、分会員の支給率は、分会公然化以降低くなったといわざるを得ず、格差があると認められる。

2 本件格差の不当労働行為性

上記1のとおり、申立人組合員の時間外勤務並びに平成9年年末、平成10年夏季及び同年年末賞与査定に格差（以下「本件格差」という。）があることは明らかであるので、以下、申立人らに対する被申立人の対応を検討し、その不当労働行為性について判断する。

(1) 前記第1の2の(3)及び(4)で認定したとおり、組合は平成8年2月26日

に公然化した後、同年5月22日に、そして同年6月6日・7日にストライキを実施しており、労使関係は大変緊張していたと認められる。

また、前記第1の2の(6)で認定したとおり、このストライキ後の労使交渉で新設された特別手当の支給に際して、給与明細書に「ごねどく料」と記載したことは、社長の意向に沿って行われたものである。

- (2) 前記第1の3で認定したとおり、Cが平成8年8月に脳動脈瘤が疑われ、検査入院の結果、右動眼神経マヒ、耐糖能低下（境界型糖尿病）と診断され、会社が診断書の内容からCを運転業務から運転助手の業務に変更したことには合理的な理由が認められる。しかし、その後、会社とCの間で業務に関して及び病状に関してやり取りがなされていたが、平成9年1月14日付け診断書には「仕事にはさしつかえない。」との医師の判断があったのにもかかわらず、会社は、組合が当委員会にあっせんを申請するまでCを運転業務に従事させなかったことについて合理的な説明をしておらず、また、会社の健康診断において、Cの他にも本社事業所所属の運転手2名が再検査とされたのにもかかわらず、F次長は異常所見の内容を詳しく把握していないなどの状況があり、会社が、Cの健康状態及び業務についてだけ特に意をもちいていたものと認められる。
- (3) 前記第1の2の(8)で認定したとおり、組合から協定の内容にある奨励手当についての団体交渉が行われないなどについて抗議書が出されるなど、協定締結後の労使関係は、なお緊張していたものと認められる。
- (4) 前記第1の2の(9)で認定したとおり、専務は、「罰金50万円とって、免許証を取り消しにしろ。」と、やや感情的な発言をしている。

以上のことを総合して判断すると、会社は、分会が公然化した後、2回にわたるストライキの実施や、その後の労使交渉で特別手当が新設され、あるいは団体交渉を行わないことに対する抗議書が提出されるなどしたことから、組合や組合員の活動を嫌悪して弱体化を企図し、その一貫として時間外勤務や賞与査定について不利益な取扱いをしたものであると推認せざるを得ない。

3 本件格差の合理的理由の存否について

(1) 時間外勤務について

ア 被申立人の主張

(ア) 本件格差の合理性

C及びDが行っている廃棄物の収集業務において残業時間に差異が生じるのは、主として乗務している車種及び収集する廃棄物の種類によるものであり、組合員を理由とするものではない。このことは、Dと同様のアーム車に乗車している非組合員においてもほぼ同様の残業の増減を示していること、また、別の非組合員においても残業の減少がみられることなどから明らかである。

また、申立人は、平成9年2月末まで組合員であったHにも一貫して月25時間前後の時間外勤務を命じたと主張しており、組合差別

とする主張と明らかに矛盾する。

なお、Cが現在の車両を担当するようになった理由は、平成8年3月をもって油水分離の業務がなくなったこと、従来から同人は4tパッカー車乗務はきつくていやだときらっていたこと、境界型の糖尿病であり、平成9年1月に新規に開始した一般廃棄物業務においては比較的体力を使わなくてすむことなどからであり、Dについても、4tパッカー車乗務はきつくていやだということから4tユニック車及びアーム車への乗務にしたものである。

(イ) 6項目協定後の対応

6項目協定によれば、会社は、Cについては1か月10時間以上、Dについては、12時間以上の時間外勤務をさせるよう努力することとなっている。そこで、Cに4tパッカー車及びアーム車に乗務させ早出残業を指示したりしたが、帰社時間が遅くなり本来業務に支障を生じたり、本人も4tパッカー車の乗務等を嫌がったことから残業指示をやめたものである。

なお、Cが早出残業のためには会社に午前6時40分頃到着する必要があるが、そのためには午前4時頃起床する必要があり、Cが産業廃棄物の4tパッカー車乗務等について「きつい」と言っていたことや乗務を嫌がっていることは、十分に首肯し得る。現に本人も「自分は残業はいい」と言っている。

(ウ) ローテーション勤務の困難性

会社では、客先との信頼関係維持や、運搬の経路、回収先での仕事手順の習熟による効率的業務遂行のため、従業員を同じ車に乗務させ、回収先等について担当を決めている。また、自車を持つことは整備点検等の車両の維持管理を図るためには不可決であり、短いローテーションでの車両変更は会社の業務に支障をきたすことになり、他の従業員の賛成も得られないからであり、C及びDの業務を固定化し、時間外勤務を行わせないことを理由としたものではない。

イ 申立人の主張

(ア) 業務の容易性

会社は、C、Dに関して仕事のなれ、体力の差、複雑な仕事の内容、車両管理、運転技術などによって4tパッカー車に乗車させられないと述べているが、兩人とも経験があるばかりでなく、作業そのものは単純な作業であり、特段労働者の能力が問われる作業ではない。

(イ) 6項目協定締結後の状況

会社は、平成9年7月31日にCについては1か月10時間以上、Dについては12時間以上時間外勤務をできるように努力するなどの内容の6項目協定を結んだが、その後組合としてその実施を会社に申し入れたが、時間外勤務についての状況は一向に進展がみられない。

(ウ) ローテーション勤務の可能性

本社勤務の運転手全員につき、時間外勤務を伴いがちな職務とそうでない職務とを、適宜ローテーションを組むことにより、時間外勤務の平等化、公平化を図ることが十分に可能であるのに、会社はかかる措置を全く取らないまま、C、Dに対してのみ時間外勤務のほとんどない職務を命じ続けることによって、残業をさせないという不利益な取扱いをし続けているのである。

ウ 当委員会の判断

(ア) 本件格差の合理性

被申立人は、本件格差に合理性があると主張するので、以下、判断する。

- a 前記第1の4の(2)で認定したとおり、会社運転手の時間外勤務が多いか少ないかは担当車両による職務内容の違いによることが認められるが、社長及びF次長は、各運転手の担当車両を決定する立場にあって、明らかに時間外勤務の少ない職務である新規に開始した一般廃棄物の回収業務を、D及びにCにのみ割り当てていた。F次長は、前記第1の4の(3)で認定した分会員の発言を基に残業を伴いがちなパッカー車による産業廃棄物の収集作業に就かせなかった旨証言しており、会社が団体交渉時の発言を受けて、意図的に軽い仕事を分会員に担当させたものであると認められる。
- b 被申立人は、分会員であったHについては時間外勤務を行わせたことを理由に組合差別がないことを主張するが、F次長は、分会公然化後の一時期のHの時間外勤務の減少の理由として、Hが団体交渉の際「仕事がきつい」などの発言をしたことからである旨の証言をしている。また、この時間外勤務の減少によりHが困窮した状況になったことも認められる。さらに、F次長は、組合脱退後はHがやると言ったので時間外を増やした旨の証言をしており、これらのことから、会社は、組合を意識して、時間外勤務を操作していたことが認められ、Hが結局平成9年2月に組合を脱退したことをみれば、時間外勤務操作による組合対策があったことが推認でき、被申立人の主張を採ることはできない。
- c 前記第1の4の(1)のアで認定したとおり、平成2年にはCが4 tパッカー車を、Dがアームロール車を担当し、平成3年にはCが4 tパッカー車とダンパー車を、Dが4 tパッカー車をそれぞれ担当している。C、Dの4 tパッカー車を担当する能力について、社長は、分会員の勤務状況について平成二、三年頃は、模範生だった旨の証言をしており、また、Dについては、平成8年12月に担当車両が変わるまで4 tパッカー車勤務を行っていたことや、F次長はDがベテランであり、新人の指導をした旨証言している。

以上のことからすると、C、Dについてはいずれも4 tパッカー車の担当能力がないとは言えない。

(イ) 6項目協定後の状況

被申立人は6項目協定後の対応に合理性があると主張するので、以下、判断する。

a 被申立人の6項目協定後のC、Dに対する業務指示については、前記第1の4の(5)のアで認定したとおり、確かに、会社は、Cに対して残業確保のため一般廃棄物収集運搬のほかに他業務をさせて早出残業を指示するなどの対応策をとったことは認められる。

しかしながら、この対応策をとる以前の平成9年4月から7月までの残業実績と比べて、残業時間が増加するような措置であったとは言えない。また、Dに対しても、前記第1の4の(5)のイで認定したとおり、残業時間が増加するような何らの措置もとっていないことが認められる。

また、前記第1の2の(8)並びに4の(1)のイ及び(5)のウで認定したとおり、本社事業所の勤務運転手の時間外勤務は全体として減少しているものの、平均すると、なお13時間以上行っており、また、組合から時間外勤務の保証がされていない等の抗議書が提出されたにもかかわらず、会社は、協定のとりの残業時間が確保できなくなった事情について本人らにも組合にも説明していないことをみても、協定の実現に向けた努力は認められないと言わざるを得ない。

b 会社は、Cに残業をさせない理由として、通勤上の困難性、本人の「自分は残業はいい」との発言及び病気があることを主張するが、前記第1の4の(1)のイ及び(5)のオで認定したとおり、同人が分会公然化前は普通に残業を行っていたこと、C自身も通勤上問題があると特に会社に述べていないこと、残業についての発言の背景及び時間外勤務問題についての協定前という時期を考え合わせれば、協定後にCに残業させない理由とはならない。

そして、Cの病気については、前記第1の3の(9)で認定したとおり、会社が診断書の提出を受け、診察した医師に直接面談して、運転業務を再開して大丈夫との確認を得たのであるから、この時期以降、Cだけを特に軽い仕事のみに従事させる理由にはならない。

(ウ) ローテーション勤務の可能性

被申立人は、時間外勤務確保の手法として、短いローテーションによる勤務や車両の変更は困難であると主張するが、前記第1の4の(5)のエで認定したとおり、社長が組合の提案を受け、ローテーション勤務を本社勤務運転手に提案していることからして、ローテーション勤務に不都合があるとは直ちに認め難い。

以上のことから、会社は、6項目協定を締結したのにもかかわらず、この協定の実現に向けた努力は認められず、C及びDに対して時間外勤務を行わせないことについて、合理性があるとは言えない。

(2) 賞与査定について

ア 被申立人の主張

査定は、以下のとおり適正に行った。

査定は、本社勤務従業員については直属の上司3名に、金沢営業所従業員については直属の上司2名にさせたもので、適正なものである。また、「d」はプラス α 分であるが、会社の業績、本人の会社に対する貢献度、事故の有無などを評価して支給するもので、平成9年年末賞与については、ゼロから0.2か月の範囲で従業員に支給した。C、Eには0.2か月を、Dには査定期間中に事故を起こしていたことから0.1か月を支給したが、組合員を理由としたものではない。

平成9年年末賞与については、Dの査定点が23点となっているところ、正確度が1点となっているのは事故を起こしたことについて消極評価をしたものであり、仮に事故がなければ、平成10年度の正確度の査定が80点となっているのに鑑み、4点相当と査定された可能性が高く、その仮定による26点とした再計算による支給率は、平成7年夏季及び同年年末当時の水準とほぼ同じである。運搬業務の特質から、過去に事故を起こした場合、正確度等について低く査定することは、合理性があり許される。

イ 申立人の主張

機具管理の項目における査定基準1点は「機具管理を行わない」とされていたところ、分会員いずれも1点となっているが、C、Dとも他の同僚運転手と同様、ごく普通に担当車両の整備、洗浄等を行っており、Eについても機具の片付けなどきちんとしていたものであり、査定の信頼性は乏しい。また、分会員に対する低い査定項目として、協調性、礼儀、職場秩序の維持及び責任感の4項目が挙げられるが、これらの項目自体、極めて恣意的な査定項目であり、どのような点数でも付けることができるという本質的な構造を持っている。

ウ 当委員会の判断

(ア) 給与査定に関する労使の状況

第1の2の(7)及び5の(1)のアで認定したとおり、平成9年6月1日作成の賞与査定基準書では、従来の「実行力」の評価項目が「職場秩序の維持」に変更されているが、この点について、社長は、特に理由はない旨の証言をしているものの、この時期は、6項目協定が締結されるなど、賞与査定について労使とも注目している状況にあり、組合の活動を意識して行ったものと認めざるを得ない。

(イ) 分会員の平成9年年末賞与査定

被申立人は査定は適正に行ったと主張するので、以下、判断する。

- a Cの査定に関して、F次長は、Cが職場秩序の維持の評価点が1点となっているのは、協調性が欠けていることと、会社への批判、それと丸功興運を潰してやると、そう言ったことを従業員から聞き、どんな立場にあってもそういうことを言うことではないと思い評価したためであり、機具管理の評価点が1点となっているのは、車の洗車、それからグリスアップ点検などを行っていないためである旨の証言をした。そこで、この内容を検討すると、この査定評価の内容は、協調性の項目があるのに、更に職場秩序の維持の項目でも協調性を評価対象としているものであり、また、会社への批判があったとされることについても、具体的な内容を把握しておらず、かつ、会社を潰してやるといったことについても、直接には聞いていなかったものであるのにもかかわらず、評価点を1点としたことが認められる。なお、機具管理の評価点が1点となっていることについては、Cが普通にやっていた旨の証言をしており、これを覆すだけの被申立人の疎明もないので、評価点を1点とする程の状況があったと判断することはできない。
- b Dの査定に関して、F次長は、機具管理の評価点が1点となっているのは、車の洗車、それからグリスアップ点検などを行っていないためであり、正確度の評価点が1点となっているのは、平成9年8月に追突人身事故を起こしたことによる運転の正確度に対する評価で、協調性に対する評価点が1点であることについても、本人が暗く、人をさけて口をきかないことであり、たとえ組合活動の一環としてだとしても、午前8時前に出勤して他の労働者の早出残業の状況を監視することは協調性に問題がある旨の証言をした。

そこで、この内容を検討すると、機具管理の評価点が1点となっていることについては、本人が普通にやっていた旨の証言をしており、これを覆すだけの被申立人の疎明もされていないので、評価点を1点とする程の状況があったと判断することはできない。

また、正確度の査定が1点であることについても、追突人身事故を起こしたためとしながら、正確度の評価基準である「まちがえが非常に多い」に該当しないのではないかとの旨の質問に対して、査定期間でない10年間の事故歴等を理由に追加して証言するなど、その評価の正当性には疑問が多い。さらに、協調性の項目では、勤務時間外の、しかも本件申立ての内容である労使間で問題となっている残業状況の調査といった組合活動自体を査定対象としていたものであり、査定の適正さについては疑問があるものと言わざるを得ない。

被申立人は、Dの平成9年年末賞与計算式中のdの値を0.1としたことについては、査定期間中の事故を理由に挙げているが、

過去に運転手が交通事故を起こした場合、どのように査定へ影響させていたのかについての当委員会の求釈明に対して、被申立人からは具体的な回答がなく、また、賞与査定は、前記第1の5の(1)のアで認定したとおり、F次長と班長2名により行われているのに対して、このdの査定のみが社長とF次長によりおこなわれていること、D以外は全員0.2とされていることを勘案すると、Dのみdを0.1としたことについての妥当性については疑問を抱かざるを得ない。

- c Eについては、前記第1の5の(2)で認定したとおり、1の評価が5項目あることについて、被申立人はその理由を「ワイヤーとかロープなどの道具をやりっ放しにしておく」とするのみで、それ以上の疎明はなかった。具体的な勤務状況の評価については明らかではないが、前記第1の5の(3)で認定したとおり、組合加入の1年前の賞与から賞与の支給率が作業員の中で低くなって来ていることが認められるものの、組合加入後は、一貫して最低に評価が固定化されており、上記(7)の会社による組合を意識したと思われる査定項目への変更などを考えると、査定の公正性については疑問があるものと言わざるを得ない。

以上のとおりであるから、6項目協定が締結された以降の平成9年年末、平成10年夏季及び同年年末賞与の分会員に対する低査定については、合理性があるとは言えない。

4 不当労働行為の成否について

本件格差については、前記2で見たように、被申立人が申立人やその組合員の活動を嫌悪して、その弱体化を意図して行ったことによって生じたことと推認されるところ、上記3で述べたとおり、合理的理由は認められず、したがって、本件格差は、Cら3名が、申立人組合員であること、あるいは組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱として労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断する。

5 救済の方法について

被申立人による組合員に対する6項目協定締結以降の時間外勤務の取扱いについては、協定で明示された時間外勤務時間が努力義務であるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、平成9年年末、平成10年夏季及び同年年末賞与の低査定については、C、D及びEについて、特に他の同僚と劣る点もないことなどから総合的に判断して、主文第2項のとおり命ずることとする。

さらに、6項目協定締結にもかかわらず、会社がこれを誠実に履行しなかったことに鑑み、今後このようなことが繰り返されることのないよう、主文第3項のとおり命ずることとする。

なお、当委員会としては、時間外勤務の実施については6項目協定の精神を生かして、申立人と被申立人との話し合いにより、業務内容や時間外勤

務時間について公平で、適切な措置が行われることを望むものである。
よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のと
おり命令する。

平成11年12月24日

神奈川県地方労働委員会
会長 榎本 勝則 ⑩

「別表 略」