

命 令 書

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

申 立 人 X1

申 立 人 X2

申 立 人 X3

申 立 人 X4

申 立 人 X5

申 立 人 X6

申 立 人 X7

申 立 人 X8

申 立 人 X9

被申立人 株式会社アークフジオカ

上記当事者間の平成15年(不)第4号事件について、当委員会は、平成17年7月25日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が出席し、合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成 14 年 5 月における個人別歩合給の廃止について、申立人組合と誠実に協議を行わなければならない。
- 2 被申立人は、平成 14 年 7 月における賃金体系の変更がなかったものとして取り扱うとともに、これらの賃金体系の変更がなければ得られたであろう賃金相当額と既払額の差額及びこれに対する年率 5 分の割合による金員を付加して、申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8 及び同 X9 に対し支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員に対する配車につき、同人らの平均給与が申立人組合員以外の運転手の平均給与に比べ減少することのないように、申立人組合員以外の運転手と同等に取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、平成 14 年 7 月 27 日から同 15 年 1 月 8 日の間に申立人組合から申入れのあった団体交渉について、誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合 関西支部

執行委員長 X10 様

X1 様

X2 様

X3 様

X4 様

X5 様

X6 様

X7 様

X8 様

X9 様

株式会社アークフジオカ

代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合と協議することなく、平成 14 年 5 月に個人別歩合給を廃止したこと。

- (2) 貴組合と協議することなく、平成14年7月に貴組合員に不利益を与えることとなる賃金体系に変更するとともに、貴組合員に対する配車について、貴組合員以外の運転手と差別して取り扱い貴組合員の賃金を減少させたこと。
 - (3) 貴組合が平成14年7月27日から同15年1月8日の間に申し入れた団体交渉について誠実な対応をしなかったこと。
- 6 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社アークフジオカが、①申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部との間で締結した確約書に反し、申立人組合及び同組合員らに不利益を及ぼす賃金体系に変更するとともに、申立人組合員らに対して非組合員である従業員と比較して不公平な配車を行い、同人らの賃金を減少させたこと、及び②賃金規程の改定に関する申立人組合との団体交渉を拒否したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8 及び同 X9 に対する、平成14年8月分(同年9月5日支給)から同年11月分(同年12月5日支給)の賃金について、従前の賃金体系(同年5月の個人別歩合給の廃止がなく、かつ、同年7月の賃金体系の変更がない時期の賃金体系)が適用されれば得られたであろう賃金相当額と新しい賃金体系に基づき既に支払われた賃金額との差額の支払
- (2) 申立人組合員に対して他の従業員と同等の公平な配車を行うこと
- (3) 賃金規程の改定に関する申立人組合との団体交渉に応じること
- (4) 平成14年7月に賃金体系を変更したこと及び申立人組合員に対し配車差別を行ったことについての謝罪文の従業員全員への手交

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

被申立人株式会社アークフジオカ(以下「会社」という。)は、申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「組合」という。)及び同海上コンテナ分会(以下「分会」という。)所属の組合員を嫌悪し以下のとおりの支配介入、不利益取扱い及び団体交渉拒否の不当労働行為を行った(なお、組合の南大阪地域の運動

体として組合南大阪ブロックが、分会を構成する職場単位に設けられたグループとして分会アークフジオカ職場があり、以下、組合、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場を併せて「組合ら」という。また、組合らのうちのいずれかが組合らを代表して行う場合も、その行為主体を「組合ら」ということがある。)。

(1) 賃金体系の変更と配車差別について

ア 会社の組合嫌悪と確約書

平成 14 年 2 月頃、組合員であり申立人である X1(以下「X1 分会職場長」という。)、同 X2(以下「X2 組合員」という。)、同 X3(以下「X3 組合員」という。)、同 X4(以下「X4 組合員」という。)、同 X5(以下「X5 組合員」という。)、同 X6(以下「X6 組合員」という。)、同 X7(以下「X7 組合員」という。)、同 X8 及び同 X9(以下「X9 組合員」という。また、以下、これら 9 名を併せて「申立人組合員ら」という。)は、会社の分社化や廃業の噂が流れ会社従業員の中に当時の労働組合の組合員が増加したことを背景に、その組織を改め分会アークフジオカ職場を結成し、歩合給部分がある当時の賃金体系(以下「旧賃金体系」という。)に関して、歩合給部分を廃止して固定給を中心とした安定した収入を確保することを要求として掲げ、会社との間で、賃金規程変更についての団体交渉(以下「団交」という。)を開始した。これに対し、分会及び X1 分会職場長が初めて団交を申し入れた際に、当時代表取締役であった Y2(以下「Y2 元社長」という。)は、「恩をあだで返す気やな。私はそんな考え方の人はいらん」と述べ組合嫌悪を明らかにした。

平成 14 年 4 月 9 日の団交において、組合らと会社は、「今後の賃金規定については早急に労使協議し、歩合給廃止を前提に労使合意のうえ決定する」と記載された確約書(以下「本件確約書」という。)を交わした。

その後、同月 18 日に、会社の残業手当の計算方法に問題があると考えた X1 分会職場長は、堺労働基準監督署(以下「労基署」という。)に会社の時間外労働に関する労働基準法(以下「労基法」という。)違反の申告(以下「本件申告」という。)を行ったところ、会社は組合員に対し組合嫌悪発言や組合脱退を勧奨する発言を行うようになった。

イ 11 年歩合給の廃止

平成 14 年 5 月 20 日、会社は、同 11 年 4 月導入の個人売上額の 4.5%を申立人組合員らを含む会社の運転手(以下「運転手」という。)に支給する個人別歩合給(以下「11 年歩合給」という。)の制度を一方向的に廃止した。この歩合給の廃止は、組合が要求していた固定給を中心とした安定した収入を確保

する趣旨とは異なるものであり、申立人組合員らの組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いであるとともに、本件確約書という労働協約に反するものであって、不当労働行為に該当する。

なお会社は、11年歩合給については、「3年間の時限的な性質を有するものであり、それに従って廃止したに過ぎない」などと主張しているが、11年歩合給は、平成11年3月に会社が提案した「賃金額を約半額程度に下げるという賃金改定案」に従業員らが反対し、ストライキをするなどの紛争が生じたという経緯から妥協案として導入されたものである。その際会社から3年間の時限的なものであるという話はなく、また、11年歩合給が従業員の賃金額の1割以上を占める重要なものであることから、11年歩合給が3年間の時限的なものであれば、各従業員がこれに合意するとは考え難い。さらに、会社が同年4月30日にドライバー各位あてに11年歩合給の支給について行った通知をみても、時限的なものである旨の記載はないのであるから、11年歩合給が時限的なものでなかったことは明らかである。

ウ 新賃金体系の導入

会社は、平成14年7月9日の団交で、歩合給の占める割合がより増加した賃金体系(以下、この賃金体系を「新賃金体系」という。)を書面で提案したが、組合はこれに反対した。それにもかかわらず、会社は、同月19日に、新賃金体系への変更等を従業員に通知するなど一方的に新賃金体系の導入を行い、その後も後記(2)で主張するように、会社は組合との団交を拒否し続けている。

歩合給的要素が大きい新賃金体系の導入は、申立人組合員らの組合活動を嫌悪した会社が、申立人組合員らに配車差別による経済的打撃を与えようとして、配車差別による賃金額への影響を大きくするために行ったものである。賃金の算定基礎となる個人売上額は、配車先によってほぼ決まるが、その配車先は専ら配車係が決定するものであることから、配車係が配車において恣意的に特定の個人を有利にも不利にも取り扱うことができる仕組みとなっている。ただでさえ、申立人組合員らは、組合加入以降、残業手当の見込める中・長距離の配車からはずされるなど差別的に取り扱われ、それぞれ個人売上額が減少していた。そこへ、歩合給的要素が大きい新賃金体系が導入されたため、配車差別をされた申立人組合員らの賃金額は著しく減少し、経済的な打撃を与えられた。

こうした配車差別や新賃金体系の導入は、会社側が「あんたたちが、監督署(労基署)に行くからこんな給料(新賃金体系)にしたのよ」、「一生長距離は

いかさない」「毎日定時であがらせたる」、「労基署なんか行くから、社長(Y2元社長)は意地になって徹底的にやったと言っている。もう組合やめてこっちに来るしか方法がないぞ」、「組合やめてこっちに来たら面倒みたる。戻ってくるんやったら非組の人間より給料上げたる」などと発言していることから明らかなように、本件申告を契機として、会社が組合及び申立人組合員らへの嫌悪をつのらせ報復の意図をもって行われたものである。

なお会社は、新賃金体系に変更した理由を、会社の営業成績が悪化したからであるとするが、経営状態が悪化したからといって、ただちに賃金額を半額程度まで引き下げる合理性は認められない。この点は、申立人組合員ら他が賃金仮払いを求めて仮処分申請を行った事件(平成14年(ヨ)第237号)に関し大阪地方裁判所堺支部(以下「大阪地裁」という。)が行った決定で、「本件変更が合理的なものとする認められない」と判断していることから明らかである。

また会社は、申立人組合員らには意図的に「効率の良い」業務を配車しているとも主張するが、会社が提出した資料を組合で整理した資料によれば申立人組合員らの賃金は非組合員の約41%しかないことからわかるように、「効率の悪い」業務をしているはずの非組合員らより申立人組合員らの売上げは少ない。これは、むしろ、申立人組合員らが効率の悪い業務を回されていることを端的に立証するものである。

(2) 賃金規程の改定に関する団交の経過について

組合は、会社による一方的な賃金規程の改定に対して、平成14年7月27日及び同月29日に団交申入れを書面にて行い、書留等でこれらを郵送したが、会社はその郵便物を受領することすら拒否し、組合との団交に応じなかった。また組合は、同年8月に大阪府地方労働委員会(当時)に団交の開催を求めるあっせんを申請したが、会社はこれに応じようとはしなかった。

その後も、組合は、同年9月5日、同年10月8日、同年12月2日、同月5日、同月21日及び同15年1月8日に、いずれも書面にて団交の開催を申し入れたが、会社はこれを拒否し続けた。このような会社の対応は団交拒否であり、不当労働行為であることは明らかである。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

会社の対応は以下のとおりであり、いずれも不当労働行為に該当しない。

(1) 賃金体系の変更と配車差別について

11年歩合給は、平成11年の賃金改定において一度に従業員の給与を下げないための配慮として3年間の限定で導入されたものである。同14年4月の本件

確約書に記載されている「歩合給の廃止を前提に」とは、この11年歩合給のことを意味しており、会社がこれを廃止したのは、既定方針のとおりである。

また、新賃金体系導入について、会社が本件確約書は無視し一方向的に行ったものであるとの組合の主張は当たらない。会社と組合は、賃金体系の変更について同年2月20日から同年7月16日まで13回にわたる交渉を重ねたが、結局、組合の合意を得ることはできなかった。会社は、社業を継続させるために成果主義を導入する他なかったのであり、そのため同年7月に、従業員代表の意見を聴取し就業規則の変更届を労基署に提出するという正当な手続を経て、新賃金体系を導入したのである。

このように、新賃金体系の導入は、あくまでも会社の経営上の必要性から行ったものであって、申立人組合員らの組合活動を嫌悪して行ったものではない。このことは、非組合員についても一律に新賃金体系が適用されていることから明らかである。むしろ、新賃金体系は、各人の労働意欲に応じた配分になっているという意味では、実質的に平等な制度といえる。

さらに会社は、組合が主張するように、申立人組合員らに対する不公平な配車を行ってはいない。確かに、配車係は一日の最初の業務を決定することができるが、前日の売上げが低かった者にはなるべく売上げの上がる業務を回しており、総じて売上げが低い申立人組合員らには効率の良い有利な業務が多く回っているはずである。配車係がこのような努力を行い、また、同14年度は同13年度に比べて仕事の量が増え、他社にまわしている状況からすれば、申立人組合員らが少なくとも組合に加入する前の同13年度当時の程度に仕事をこなせば、収入は減少せずにむしろ増加するはずである。これらにもかかわらず、申立人組合員らの組合加入前の1年間である同13年3月から同14年2月までと組合加入後の1年間である同年3月から同15年2月までを比較すると、申立人組合員らの売上額は、組合加入前後の1年間で合計して約1,706万円も減少しており、申立人組合員らの売上げは他の従業員に比べて極めて少ない。このような売上額の減少原因は、申立人組合員らの仕事に対する意欲が著しく低下したことによるものである。申立人組合員ら以外の運転手は、順番待ちの時間を短縮するために現場に早く到着するなど工夫しているが、申立人組合員らはこのような努力を行わないなど、効率的に仕事をしていないのである。

売上額の減少原因について、組合及び申立人組合員らは、会社が申立人組合員らに対し中・長距離運送の配車を行わないからであると主張するが、会社は申立人組合員らが中・長距離運送を希望した場合に拒否したことはない。申立人組合員らは中・長距離運送に行くことと不満を述べたり、同14年6月に会社が提

出を求めた中・長距離運送の時間外労働について承諾するのか辞退するのかの選択を求める文書に関し、選択を明らかにしなかったため、結果的に申立人組合員ら以外の者が行くことが多くなっているにすぎない。

また、会社は、組合が主張するような、組合に対する嫌悪発言は行っていない。組合は、組合が述べたことや、会社が述べたことを無理やりにつないで、組合嫌悪の発言となるように組み替えて主張しているにすぎない。

(2) 賃金規程の改定に関する団交の経過について

平成 14 年 7 月 16 日の団交において、X11 組合執行委員(以下「X11 組合員」という。)が「俺の主張をのまないのなら決裂する。その後は団交の申入れをしない。団交がしたいならそちらから申し入れろ」と述べ団交が決裂したため、会社としては冷却期間が必要であると考え、その後に組合から会社宛に送られてきた書類や X1 分会職場長が直接もってきた書類は受け取っていない。また、組合が団交を申し入れたと主張するもののうち、同年 7 月 27 日付け及び同月 29 日付けの団交申入書以外は、実際に会社に提示されたものか否かも不明であり、会社として団交拒否との認識もない。

第 3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、一般区域貨物自動車運送、自動車回送運送、自動車運送取扱等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時 27 名である。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主に運輸業に従事する労働者が組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約 1,100 名である。

申立人組合員らは、会社の職場で働く組合員であるが、X9 組合員及び X1 分会職場長は平成 16 年 4 月 20 日付け、X5 組合員は同年 5 月 30 日付け、X7 組合員は同年 6 月 7 日付け、X2 組合員は同月 20 日付け並びに X6 組合員は同年 9 月 20 日付けでそれぞれ会社を退職し、組合を脱退した。これらにより、会社における組合員数は、本件申立時において 9 名であったものが、本件審問終結時において 3 名となった。また、組合の南大阪地域の運動体として組合南大阪ブロックが、組合の下部組織として分会が、また分会を構成する職場単位に設けられたグループとして分会アークフジオカ職場がある。

2 旧賃金体系と組合への加入について

(1) 昭和 57 年、X3 組合員が会社に入社する際の面接時に、当時代表取締役であった Y2 元社長は、「うちは全自連や全港湾はだめですよ」などと述べた。

同年、X3 組合員ら会社従業員 9 名が、会社内において分会アークフジオカ職

場の前身である労働組合(以下「前身組合」という。)を結成した。

- (2) 会社においては、平成9年8月21日以降、同年4月制定の就業規則の給与規定(以下、賃金に関する規程について「賃金規程」という。)に基づき賃金が支払われていた。

しかし、同11年3月、会社が、賃金規程の改定を提案し、前身組合がこれに反対したところ、会社は、同年4月、個人売上額の4.5%程度を各運転手に支給する11年歩合給を導入し、賃金体系は別紙1記載のとおりとなった(旧賃金体系)。

なお、旧賃金体系における乗務手当は各従業員に定額(正社員で9万4,990円)が支給され、中・長距離手当は、定時以外の時間に中・長距離運送がなされた場合に支給されるものであった。また、会社の賃金支払日については、毎月20日締めで翌月5日支給(ただし、11年歩合給については翌月10日頃に支給)であった。

同11年4月30日、会社は11年歩合給が支給されること及びその支給日について従業員に通知を行った。なお、同文書の内容は、以下のとおりであった。

「ドライバー各位

毎日お仕事ご苦労様です。

さて、4月分給与の件ですが、本日お渡し致しました給与以外に、個人売上歩合給も併せて支給することになりました。

しかし、資金繰りの都合上売上歩合給につきましては5月7日支給となりますのでよろしくご了承下さい。

平成11年4月30日

株式会社 アークフジオカ

代表取締役 Y2」

- (3) 平成13年11月頃、会社が分社化するという情報が流れるなどしたことから、前身組合への加入が増え、それまで2名であったのが、同14年2月までに、12名となった。
- (4) 平成14年2月、前身組合の組合員であった会社従業員12名が組合に加入し、分会アークフジオカ職場を結成することとなった。

3 賃金体系の変更と団交の経緯(1) 平成14年2月13日及び翌14日に、分会及びX1分会職場長は、会社に対し、同年の春闘要求を議題とする団交を申し入れた。その際、Y2元社長は、「恩をあだで返すんやな」などと述べた。

同月20日、団交が開催された。団交の席上、会社は、会社分社化の情報は誤報である旨述べた。

- (2) 平成 14 年 4 月 9 日、組合らと会社は団交を開催した。同団交で、組合と会社は、

「確約書

(一部略) 今後の賃金規定については早急に労使協議し、歩合給廃止を前提に労使合意のうえ決定する。

平成 14 年 4 月 9 日

(株)アークフジオカ

Y2

全日本建設交運一般労働組合関西支部

海上コンテナ分会 職場代表 X1」

と全て手書きで記載された本件確約書を交わした。

また、同日の団交において、当時社長であった Y2 元社長が「恩をあだでかえすのか」などと述べた。

- (3) 平成 14 年 4 月 18 日、X1 分会職場長は、労基署に対し、会社において、「時間外労働に関する労基法第 37 条(時間外、休日及び深夜の割増賃金についての規定)違反」があるとして「労基法に基づく未払い賃金の支払い及び、違反行為の是正」を求め、労基法第 104 条第 1 項(労基法等の違反の監督機関に対する申告についての規定)に基づく本件申告を行った。
- (4) 平成 14 年 5 月 20 日、会社は、「従業員各位、毎月 10～15 日前後に支給致しておりました分に付きましては、満 3 年の約束期限が満了いたしましたので、平成 14 年 6 月の支給分より廃止いたします」との文書を従業員に手渡し、同年 6 月 10 日頃が支給予定であった同年 5 月分より全従業員の 11 年歩合給の支給を停止した。
- 同日、本件申告について、労基署は会社に対し、賃金体系において残業手当の算定基礎となる賃金に、通勤手当、家族手当を除く手当も加えるよう是正勧告を出した。
- (5) 平成 14 年 5 月 22 日、組合らと会社は、団交を開催した。この席上、会社は、社会保険の会社負担を行わないこと及び 11 年歩合給の廃止という賃金体系の変更を提案した。しかし、組合らがこれに反対したところ、会社は、従来どおり旧賃金体系で支払う旨述べた。
- (6) 平成 14 年 6 月 6 日、組合らと会社は、団交を開催した。この席上、組合らは、会社に対し、固定給を基本とした賃金体系案を提案した。
- (7) 平成 14 年 6 月 11 日、分会と分会アークフジオカ職場は、Y2 元社長に対し、「最近組合員の時間外が極端に少なくなっているが、非組合員との差がかなり

あると思われます。よって、個別で従業員の平成14年度の残業時間数を文書にて、2002年6月18日までに解答を求める」と記載された「質問書」と題する文書を提出したが、会社はその受領を拒否した。

- (8) 平成14年6月12日、Y2元社長が、X1分会職場長に対し「仕事もせずに監督署ばかり行って、やめてくれ」、「次回監督署に行くとクビよ」などと述べた。
- (9) 平成14年6月15日、会社の組合未加入の従業員ら13名が、会社未組織労働者の地位の確保のために労使協議会を結成した(以下「非組合員協議会」という。)として、13名署名押印の上、会社に対して、「労使協議会結成通知書」と題する文書を提出した。
- (10) 平成14年6月20日、会社は、従業員に対し、中・長距離運送に伴う時間外労働について、承諾するのか辞退するのかの選択を求める「承諾書、辞退書」と題する文書(以下「本件残業承諾書」という。)を配付して、承諾か辞退かの選択と署名押印を求めたが、申立人組合員らは、労働者の安全基準等を含めて会社と交渉中であることを理由として同文書に記入せず、残業を承諾するのか辞退するのかを明らかにしなかった。なお、同文書の内容は、以下のとおりであった。

「
承諾書、辞退書

昨今の実情をみまして、時間外労働時間が少なくなっております。そこで配車係より中、長距離による時間外労働を行って頂く事を各自に承諾頂きたく存じます

承諾	氏名
辞退	氏名

平成14年6月 日 ）」

また、同年6月の前後の時期において、会社は、申立人組合員らが中・長距離運送に行くとは不満を述べたり、本件残業承諾書においてその選択を明らかにしていなかったことを理由として、申立人組合員らに対する中・長距離運送の配車を減らした。

- (11) 平成14年6月21日、従前の例によれば同月10日頃に支給される予定であった同年5月分の11年歩合給が支給されなかったため、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、「抗議文及び請求書」と題する文書を提出した。同文書には、11年歩合給支給停止についての約束事は労使間で行われていないこと、及び同年5月22日の団交においてY2元社長が「労使合意のうえの新賃金体系ができるまで現行の賃金体系を継続する」と発言したなどとして、同年5月分の11年歩合給の支払いを同年6月29

日までに求める旨の記載がされていた。

- (12) 平成14年7月2日、組合らと会社は、団交を開催した。この席上、会社は、組合らから提案のあった固定給を基本とした賃金体系案を拒否した。
- (13) 平成14年7月9日、組合らと会社は団交を開催した。この席上、会社は、組合らに対し、時間外の割増手当を労基署の勧告に従って支払うと、人件費が増大するため、時間外の割増手当を法律どおりに支払っても従来の賃金と同額になるよう、業績給を重視する新賃金体系に、同月21日から変更したいとして、新賃金体系の案を書面で提示した。
- (14) 平成14年7月16日、組合らと会社は団交を開催したが交渉は難航し、結局、組合らが会社に対し、「今後の賃金は旧賃金体系で支払うこと」を会社に要求して交渉は決裂した。

その後、会社は、組合らから会社宛に送られてきた書類やX1分会職場長が直接もってきた書類は受け取っていない。

同日の前後に、Y2元社長は、申立人組合員らに対し、「あなた達が監督署に行って、申告したからその給料にしたのよ」、「是正勧告がでていのに給料体系を変えない訳にいかないでしょ」などと述べた。

- (15) 平成14年7月19日、会社は同月21日より就業規則を変更することを従業員に通知し、従業員の半数以上はこの通知を持ち帰った。申立人組合員ら一部の従業員は、この通知の受取を拒否したが、会社は、同通知の受取を拒否した従業員に対しては、書留郵便によりこれを送付した。また、従業員の半数以上が新賃金体系に基づく労働契約書により、会社と契約を行った。

組合らから新賃金体系についての同意は得られなかったものの、会社は、非組合員協議会の代表幹事であり、従業員の代表である者からの意見を聴取したとして、同日、従前の就業規則の賃金規程を変更し、労基署に届出を行った(同規程に基づく賃金体系のうち、運転手に適用される賃金体系が別紙2であり、これが新賃金体系である。)

新賃金体系と旧賃金体系とを比較すると、旧賃金体系で所定内労働時間を基準にほぼ定額(正社員で9万4,990円)支給されていた乗務手当や総売上げを基準に各従業員に平等に分配されていた能率手当等は、新賃金体系では廃止され、代わりに新賃金体系では業績手当が導入され、この手当は個人売上額に連動して支給額が定まり、他の手当等の要素により影響を受けるものの、基本的には個人売上額が月額91万円を下回ると支給されない内容となっている。

4 賃金規程の改定に関する団交の経過について

- (1) 平成14年7月23日、分会と分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対

し、「通告書」と題する文書を提出した。同文書には、新賃金体系には同意できないとし、11年歩合給を含む旧賃金体系による賃金支払いを求める旨、この件について組合として団交を受ける用意がある旨等が記載されていた。

(2) 平成14年7月26日頃、会社取締役Y3(以下「Y3取締役」という。)が、X2組合員に対し、「おまえらが労基署に行くから、社長(Y2元社長)が徹底的にやると言っている。組合をやめてこっちへこい」などと述べた。また、Y3取締役は、X4組合員他に対し、「X1(分会職場長)は、一生長距離に行かせない。毎日定時であがらせたる」などと述べた。

(3) 平成14年7月27日、分会アークフジオカ職場は、会社に対し、「就業規則の変更及び会社提案の一方的な賃金改定」等を議題とし、同月30日又は同月31日での団交を申し入れる団交申入書(以下「第1回団交申入書」という。)を書留で郵送した。

(4) 平成14年7月29日、会社は第1回団交申入書の受取を拒否し、同郵便物は、受取人が受取を拒絶したとして、分会アークフジオカ職場に返還された。

同日、分会アークフジオカ職場は、会社に対し、第1回団交申入書と同議題の団交申入書(以下「第2回団交申入書」という。)を書留内容証明郵便物として郵送した。

(5) 平成14年7月30日、会社は第2回団交申入書の郵便物の受取を拒否し、同郵便物は、受取人が受取を拒絶したとして、分会アークフジオカ職場に返還された。

(6) 平成14年8月1日、組合は当委員会に対し、会社の団交拒否及び不誠実団交を理由とするあっせん申請を行った。会社は「賃金規程の変更に関して4回の団体交渉に応じてきたが、第4回団体交渉において、組合は団交打切りを宣言しており、使用者として新賃金体系等について譲歩の余地はない」として、あっせんでんを辞退した。

(7) 平成14年8月2日、Y3取締役とX2組合員及びX11組合員との間で、組合らの活動について口論があった。

(8) 平成14年9月5日、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、「夏季一時金」等を議題とし、同月12日での団交を申し入れる団交申入書(以下「第3回団交申入書」という。)及び「労働契約書」等を議題とし、同月13日での団交を申し入れる団交申入書(以下「第4回団交申入書」という。)を会社に提出した。

同日、会社は、申立人組合員らを含む従業員に対し、同年8月分以降の賃金を新賃金体系に基づいて計算し、支給した。

- (9) 平成14年9月7日、Y3取締役が、X1分会職場長及びX4組合員に対し、「戻ってくるんやったら、非組の人間より給料上がる」などと述べた。
- (10) 平成14年10月2日、X1分会職場長は、労基署に対し、「労基法第104条第2項(申告に対する不利益取扱いの禁止についての規定)違反」があるとして、労基法第104条第1項に基づく申告を行った。
- (11) 平成14年10月8日、全日本建設交運一般労働組合大阪府本部、組合、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、これまでの会社の団交拒否の態度を踏まえ「賃金・労働条件の変更」等を議題とする早期の団交開催を申し入れる団交申入書(以下「第5回団交申入書」という。)を提出した。
- (12) 平成14年12月2日、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、「未払い賃金確定分支払方法、2002年度冬季一時金」等を議題とし、同月9日での団交を申し入れる団交申入書(以下「第6回団交申入書」という。)を提出した。
- (13) 平成14年12月5日、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、第6回団交申入書と同議題で、同月16日での団交を申し入れる団交申入書(以下「第7回団交申入書」という。)を提出した。
- また、同日、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、「抗議文」と題する文書を提出した。同文書は、第6回団交申入書を渡そうとした際のY2元社長の「闘争中やのに受け取れるわけないでしょ、もっと勉強しなさい、一切受け取りません」との発言及び会社の団交拒否に対する抗議を内容とするものであった。
- (14) 平成14年12月21日、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、「2002年度冬季一時金」等を議題とし、同月27日での団交を申し入れる団交申入書(以下「第8回団交申入書」という。)を提出した。
- (15) 平成15年1月8日、組合南大阪ブロック、分会及び分会アークフジオカ職場は、連名で、会社に対し、「2002年度冬季一時金」等を議題とし、同月17日での団交を申し入れる団交申入書(以下「第9回団交申入書」という。また、以下、第1回団交申入書の提出から第9回団交申入書の提出までを「本件団交申入れ」という。)を提出した。なお、会社は本件団交申入れに関する書類の受取をいずれも拒否した。
- (16) 平成15年1月15日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った(平成15年(不)第4号)。
- (17) 平成15年3月3日、申立人組合員ら他が大阪地裁に賃金仮払いを求めて仮

処分申請を行った事件(平成14年(ヨ)第237号)の決定が行われた。同決定は、申立人組合員ら他が、同14年8月分から同年12月分として新賃金体系に基づき支払われた賃金と、同期間における従前の賃金体系(同年5月の11年歩合給の廃止がなく、かつ、同年7月の新賃金体系への変更がない時期の賃金体系)に基づき計算された賃金との差額に関し仮の支払いを命じるものであった。なお、仮処分の理由として、同決定書には「(新賃金体系への)変更が合理的なものと認めることもできない」と記載されていた。

5 組合員らの業務と給与の状況について

- (1) 運転手の主な業務は、港(コンテナヤード)にある取引先のコンテナをトレーラーに接続し、そのまま指定された取引先の倉庫や工場にコンテナを運送し、その後取引先から空のコンテナ(ときには荷物が入っていることもある)を受け取って再び港に運送するというものである。会社は取引先とのこうした形態の業務を取引の一単位として契約しており、運送代金(売上げ)もこれを単位に発生する。

運送代金は、取引先によっても異なるが、同じ取引先であっても運送する荷物の内容や運送距離によっても異なる。また、トレーラーには、20フィート車と40フィート車があるが、40フィート車の方が運送代金が1割から2割程度割高となる。なお、運送に要する時間は取引先等によって異なるが、運送代金と運送に要する時間は比例的対応関係にはない。会社では、翌朝一番に運送する荷物を前日のうちに予め会社に運びすぐに運送できる状態にしておく等の「ピック」と呼ばれる作業があるが、ピック自体では売上げは発生しないものの、1回につき1,500円又は1,800円の架空の売上げを設定し、運転手の売上げとして取り扱うなどしている。また、中・長距離運送は、運送代金が高いが、運転手にとっては残業を伴うこととなる。なお、新賃金体系における、業績手当の算定基礎となる「個人売上額」は、各運転手が行った単位毎の業務の運送代金を合計すること等により算出したものとなる。

- (2) 運転手の単位毎の業務は、配車係が配車先を決めることで決定される。配車係は、まず朝一番の配車先を決定し、その次の業務については、各運転手が前の業務が終わった時に、配車係に無線等で連絡して指示を仰ぎ、配車係が指示を与えることにより決定され、1日に何回かこれが繰り返される。運転手は、直接顧客の注文を受けるなど、配車係の指示なしに自分が行う業務を自ら決定することはできなかった。他方、配車係は、通常、取引先から注文を受けた業務を複数有しているが、取引先の希望時間に対応できる運転手に対し、先の業務を終えた順番に指示することとしていた。

また、平成14年頃、配車系の業務を行っていたのは、主にY3取締役であった。なお、同7年以降サブマネージャーとして配車など運行に関する業務を行い、同14年8月から同17年4月まで会社の代表取締役であったY4(以下「Y4取締役」という。)は、本件審問において、「配車係は、どの時間に、どの荷物を、どこに運ぶと、どれくらい時間がかかるかをある程度把握している」、「売上げの低いと思われる者になるべく売上げの上がる仕事を回している」、「意図的に、売上げが高くなる場所、低くなる場所を割り振ることもしようと思えばできるが、会社全体の効率性が下がることとなりかねないため、空いた順番に配車を行っている」、「会社としては、組合員の賃金が非組合員と比べて、12、3万円低いことを認識している」、「組合員の売上げが低いのは、与えた仕事に文句を言うことが多いこと、仕事のペースが遅いことが原因である。配車係も人間であり、配車は気持ちの問題なので、文句を言わず気持ちよく仕事をしてくれる従業員は仕事の量が増えてくる。配車には主観的感情が入る余地がある」などと述べた。

- (3) 申立人組合員ら及び非組合員の月例賃金額について、会社が当委員会に提出した別紙A及び別紙Cを当委員会において整理したものが別紙Dであるが、それによると、新賃金体系導入前(平成14年1月分から同年7月分)は、申立人組合員らの平均月例賃金額は30万940円、非組合員のそれは32万3,576円であり、申立人組合員らの平均月例賃金額は非組合員の約93%となっていた。これに対し、新賃金体系導入後(同年8月分から同年12月分)は、申立人組合員らの平均月例賃金額は20万4,930円、非組合員のそれは48万9,510円であり、申立人組合員らの平均月例賃金額は非組合員の約42%となっていた。

新賃金体系における月例賃金額と業績手当の割合は、会社が当委員会に提出した給与計算方式(概算)表によれば、月例賃金額(別紙3表中の総支給額)が同表で最も低い21万7,658円の場合の業績手当は5万9,778円であり、業績手当が賃金額に占める割合は約27%となっている。これに対し、月例賃金額が同表で最も高い41万985円の場合の業績手当は15万271円であり、業績手当が賃金額に占める割合は約37%となっている。また、会社が当委員会に提出した賃金支給明細書によれば、組合員と非組合員の平均額と考えられる額(別紙Dによれば約35万円となる)に比較的近い額である36万2,495円の場合(別紙Dにおける従業員Gの同年8月分とほぼ同額)の業績手当は17万311円であり、業績手当が賃金額に占める割合は約47%となっていた。これに対し、月例賃金額が最も高い114万1,976円である場合(別紙Dにおける従業員Fの同年12月分と同額)の業績手当は82万4,674円で、業績手当が賃金額に占める割合は約72%

となっていた。

申立人組合員らの売上額について、会社が当委員会に提出した別紙Eを当委員会で整理したものが別紙Fであるが、それにより申立人組合員らの組合加入前1年間(同13年3月から同14年2月)と組合加入後1年間(同年3月から同15年2月)の売上額を比較すると、同人らの組合加入後の売上額は、多い月で加入前の約98%(別紙Fの7月)少ない月で約74%(別紙Fの9月)となっており、加入前より増加している月はなく、また、同人らの組合加入後の1年間の売上額合計は、組合加入前1年間の合計額の約86%(別紙Fの合計の欄)であり、金額にして合計1,706万円の減少となっていた。なお、会社全体の仕事量は、同14年度は同13年度に比べて増えていた。

第4 判 断

1 不当労働行為の成否

(1) 賃金体系の変更と配車差別について

ア 組合及び申立人組合員らは、11年歩合給の廃止及び新賃金体系の導入は、本件確約書に反している、また、これらは、申立人組合員らの組合活動を嫌悪した会社が申立人組合員らに対し経済的打撃を与えることを目的に、配車差別によって賃金面で不利益を与えようとして実施したものである、現に会社は、新賃金体系を運用して非組合員の従業員と比較して申立人組合員らを差別した配車を行い賃金を減少させた、以上のような会社の行為は不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為である旨主張する。

これに対し会社は、11年歩合給は、導入当初よりその時期に廃止することが決まっていた旨、また、新賃金体系は、会社を継続させるためにやむなく導入した制度であり、非組合員に対しても一律に適用されており、組合及び申立人組合員らに対する不当労働行為ではない旨、及び、申立人組合員らの売上げが少ないのは、同人らが時間外労働を伴う中・長距離運送を拒否するなど、組合加入前は意欲をもって仕事をしていたのに組合加入後は効率的な仕事を行っていないからであるとして、申立人組合員らの売上げが少ないのは、同人らの勤務態度に起因するものであって、申立人組合員らに不公平な配車を行ったからではない旨主張するので、以下検討する。

イ 賃金体系の変更と本件確約書との関係について

まず、前記第3.3(2)認定のとおり、平成14年4月9日に、組合と会社が「今後の賃金規定については早急に労使協議し、歩合給廃止を前提に労使合意のうえ決定する」旨記載した本件確約書を交わしたことからすれば、本件確約書の文面からは、歩合給廃止の解釈が当事者間で異なっていたとしても、

少なくとも賃金規程については労使が協議し、合意して決定するという趣旨の労働協約が成立していたと解するべきである。

- (ア) しかしながら、11年歩合給の廃止についてみると、前記第3.3(4)ないし(6)及び(11)認定のとおり、①会社は、同年5月20日に11年歩合給を廃止する旨の文書を従業員に手渡し、同年5月分より11年歩合給の支給を停止したこと、②同月22日の団交において、会社は、11年歩合給の廃止を含む賃金体系の変更を提案したが、組合がこれに反対したため、従来どおり旧賃金体系での給与を支払う旨述べたこと、③同年6月6日の団交の席上で、組合は、会社に対し固定給を基本とした賃金体系案を提案したこと、④従前の例によれば、同月10日頃に支給される予定であった同年5月分の11年歩合給が支給されなかったこと、⑤同月21日に、組合らが会社に対し、11年歩合給の支給停止への抗議及びその請求を内容とする文書を提出したこと、がそれぞれ認められる。これらの認定事実からすれば、会社は、組合との間で協議をせずに、11年歩合給を廃止したことは明らかである。
- (イ) また、新賃金体系の導入についてみると、前記第3.3(1)、(2)、(5)、(6)、(9)及び(12)ないし(15)認定のとおり、①組合らと会社が、賃金体系の変更に関して、同年2月以降数回の団交を行っていること、②同年7月2日の団交において、会社は組合らから提案のあった固定給を基本とした賃金体系案を拒否したこと、③同月9日の団交において、会社は組合らに対し新賃金体系の案を書面で提示したこと、④同月16日の団交は難航し、組合らは会社に対し、「今後の賃金は旧賃金体系で支払うこと」を要求し交渉は決裂したこと、⑤そのわずか3日後の同月19日に、会社は、同月21日より就業規則を変更する旨を従業員に通知し、また、同年6月15日に結成された非組合員協議会の代表幹事の意見をもって、従業員の代表である者からの意見を聴取したとして、新賃金体系を導入した就業規則を労基署に届け出たこと、がそれぞれ認められる。これらの認定事実からすれば、会社は、新賃金体系について、組合と真摯に協議する姿勢はなく、一方的に強行したものとみるのが相当である。
- (ウ) 以上を総合すると、会社は、11年歩合給の廃止及び新賃金体系の導入など賃金体系の変更について、組合と真摯に協議することなく、労働協約たる本件確約書を無視して、事前協議や事前合意を経ずに、一方的に強行したものであり、このことは、組合の弱体化を企図した支配介入行為であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 新賃金体系への変更と配車差別について

次に、会社による賃金体系の変更が、申立人組合員らに対し経済的な打撃を与えることを目的として行なわれ、同人らに不利益を与えたかどうかについて検討するが、その前提として、会社の賃金体系が、配車係の配車行為によって運転手の賃金額の多寡が決定される仕組みとなっていたか否か、賃金体系の変更の前後において申立人組合員らの賃金額に変化があったか否か、及び新賃金体系に至った事情などについてみる。

(ア) 賃金制度と運転手の業務内容

まず、会社における賃金制度についてみると、前記第 3.2(2)、3(15)及び 5(3) 認定のとおり、①旧賃金体系における運転手の賃金は、基本給(11万円)に加え、乗務手当、愛車手当、能率手当、時間外手当、深夜手当、休日労働手当、Km 手当、中・長距離手当、所定外割増、家族手当、通勤手当等で構成され、その他 11 年歩合給が支給されていたこと、②旧賃金体系においては、乗務手当は各従業員に定額(正社員で 9 万 4,990 円)支給されるものであったこと、③旧賃金体系における中・長距離手当は、定時以外の時間に中・長距離運送がなされた場合に支給されるものであったこと、④新賃金体系における賃金は、基本給(11 万 5,000 円)、無事故手当、車両管理手当、時間外手当、深夜手当、休日労働手当、業績手当、調整手当、所定外割増等で構成され、旧賃金体系の下では定額支給される乗務手当は廃止され、代わりに、個人売上額に連動して支給額が決まる業績手当が導入されたこと、⑤業績手当の賃金に占める割合は、平均的な賃金額の場合では約 47%、賃金額が比較的少ない場合の試算でも約 27%、賃金額が多い場合には約 72%となっていること、がそれぞれ認められる。これらの認定事実からすれば、新賃金体系における賃金額は、個人売上額ひいては業績手当の多寡によってかなりの程度影響が出ることは明らかである。

次に、運転手の業務内容についてみると、前記第 3.5(1)ないし(3) 認定のとおり、①運転手の業務は、取引先のコンテナを港から倉庫等に運送し、その後空となったコンテナを港に運送するものであるが、こうした形態の業務が一単位の業務となっており、運送代金もこの業務を単位として発生すること、②個人売上額は、各運転手が行った単位毎の業務の運送代金を合計すること等により算出したものであること、③運転手の単位毎の業務は、配車係が配車先を決めることで決定されること、④どの運転手に、どの業務を指示するかは、配車係の意向で決定されること、⑤配車係は、運転手に指示する業務の内容や所要時間について把握していること、⑥かつ

て配車を担当していた Y4 取締役が、配車には配車係の主観的感情が入る余地がある旨認識していたこと、⑦平成 14 年頃は、主に Y3 取締役が配車係の業務を行っていたこと、がそれぞれ認められる。これらの認定事実及び上記判断からすれば、個人売上額ひいては新賃金体系における業績手当の多寡に大きな影響を与える業務の割当ては、配車係が、各運転手に配車指示することで決定されるのであるから、事実上、配車係は配車行為を通じて、運転手の賃金額に大きな影響を与えていたといえる。

(イ) 申立人組合員らの賃金額について

新賃金体系の導入と申立人組合員らの賃金額についてみると、前記第 3.5(3)認定のとおり、①新賃金体系導入前(平成 14 年 1 月分から同年 7 月分)は、申立人組合員らの平均月例賃金額は 30 万 940 円、非組合員のそれは 32 万 3,576 円であり、申立人組合員らの平均月例賃金額は非組合員の約 93%であったこと、②新賃金体系導入後(同年 8 月分から同年 12 月分)においては、申立人組合員らの平均月例賃金額は 20 万 4,930 円、非組合員のそれは 48 万 9,510 円であり、申立人組合員らの平均月例賃金額は非組合員の約 42%であったこと、がそれぞれ認められる。これらの認定事実からすると、申立人組合員らと非組合員の賃金額については、旧賃金体系においては、顕著な差はなかったが、新賃金体系導入後は、申立人組合員らの月例賃金額は新賃金体系導入前に比べて約 10 万円減少しているのに対し、非組合員の月例賃金額は、新賃金体系導入前に比べて 16 万円以上増加しているなど、申立人組合員らと非組合員の月例賃金額には、20 万円以上もの格差が生じており、その差は著しいものである。

(ウ) 申立人組合員らの売上額の減少についての会社主張について

会社は、申立人組合員らの売上額が減少しているのは、(i)申立人組合員らが中・長距離運送の時間外労働を拒否しており、さらに(ii)申立人組合員らが効率的に仕事をしていないからである旨主張するので、以下検討する。

前記第 3.3(3)、(4)、(7)、(10)、(14)、4(2)及び 5(1)認定のとおり、①中・長距離運送は、運送代金が高いことから、運転手にとっては個人売上額が高くなるが、残業を伴うこととなること、②平成 14 年 4 月に、X1 分会職場長が労基署に対し本件申告を行ったこと、③本件申告について、同年 5 月に、労基署が会社に対して残業手当の計算方法の是正勧告を出したこと、④同年 6 月 11 日に、組合らは、会社に対し、申立人組合員らの残業時間の減少を指摘して従業員のリストラを求めたこと、

⑤同月 20 日、会社は、従業員に対して本件残業承諾書への記入を求めたが、申立人組合員らは、労働者の安全基準等を含めて会社と交渉中であることを理由として同書面に記入せず、残業を承諾するのか辞退するのかを明らかにしなかったこと、⑥申立人組合員らが本件残業承諾書に関する態度を明らかにしなかったことを理由に、会社が、申立人組合員らに対する中・長距離運送への配車を減らしたこと、⑦Y2 元社長が、申立人組合員らが労基署に申告したため、賃金体系を変更することを余儀なくされた旨述べたこと、⑧Y3 取締役が、申立人組合員らに対し、同人らが労基署へ申告したことにより「社長(Y2 元社長)が徹底的にやると言っている」及び X1 分会職場長に長距離運送の配車を行なわないなどと述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらの認定事実から、まず、会社の(i)の主張についてみると、会社の残業手当の計算方法に問題があった経緯から、申立人組合員らが労働者の安全基準等を含めて会社と交渉中であることを理由として本件残業承諾書に記入しなかったとしても、それには相応の理由があるというべきであり、また、申立人組合員らが残業時間の減少を指摘し問題としていることから、申立人組合員らが残業そのものを積極的に拒否していたとまではみることはできない。従って、会社が、申立人組合員らに中・長距離運送の配車を一方的に減らしたことが正当であるとはいえない。

次に、会社の(ii)の主張についてみると、前記(ア)判断のとおり、運転手個人の売上げに大きな影響を与えるのは、配車係が決定する配車先であることから、運転手が個人の努力で売上げを上げることができる可能性はほとんどないとみざるを得ず、また、その他会社の主張する売上げに影響を及ぼすほど非効率な勤務態度を申立人組合員らが行ったと認めるに足る具体的な事実の疎明もない。

(エ) 新賃金体系に至った事情について

新賃金体系に至った事情についてみると、前記第 3.3(1)ないし(5)、(8)、(14)、(15)、4(2)、(9)及び 5(3)認定のとおり、①平成 14 年 2 月に組合らが団交を申し入れた際及び同年 4 月の団交の際に、Y2 元社長が「恩をあたでかえすんやな」などと述べたこと、②同年 4 月に、X1 分会職場長が労基署に本件申告を行い、これに対し同年 5 月に労基署が是正勧告を行ったこと、③同年 5 月下旬に、会社は、賃金体系の変更を検討したこと、④同年 6 月 12 日に、Y2 元社長が、X1 分会職場長に対し「仕事もせずに監督署ばかり行って、やめてくれ」、「次回監督署に行くとクビよ」などと述べたこ

と、⑤同年7月中旬に、Y2元社長が、申立人組合員らに対し、「あなた達が監督署に行って、申告したからその給料にしたのよ」、「是正勧告がでていのに給料体系を変えない訳にいかないでしょ」などと述べたこと、⑥会社は、組合らの同意を得ないまま新賃金体系の導入を決め、同月19日に労基署に届け出たこと、⑦同月下旬に、Y3取締役が申立人組合員らに対し、「おまえらが労基署に行くから、社長(Y2元社長)が徹底的にやるといっている」、「X1(分会職場長)は、一生長距離に行かせない。毎日定時であがらせる」などと述べたこと、⑧同年9月に、Y3取締役が申立人組合員らに対し「戻ってくるんやったら、非組の人間より給料上がる」などと述べたこと、⑨会社の業務量は増えていたにもかかわらず、申立人組合員らの売上額は、同人らが組合に加入した前の1年間(平成13年3月から同14年2月)に比べて、その後の1年間(同年3月から同15年2月。なお、同14年8月より新賃金体系が導入された。)は、全ての月において減少していること、⑩新賃金体系導入前(同年1月分から同年7月分)においては申立人組合員らの平均月例賃金額は非組合員の約93%であったこと、がそれぞれ認められる。

これらの認定事実及び前記(ア)判断からすれば、会社は、申立人組合員らに嫌悪を抱き、同人らの売上額が減少するような配車を行っていたが、新賃金体系導入前においては、同人らの賃金額は非組合員と比べてその差があまりなかったことから、同人らの賃金額をより減少させるために、配車係の差配により賃金額に大きな影響のする新賃金体系の導入を企図していたと推認せざるをえない。

(オ) 結論

前記(ア)ないし(エ)及び後記(2)判断を総合すると、会社は、配車次第で賃金に大きな差が出る新賃金体系を導入し、同制度の導入後においては、申立人組合員らに不利な配車を行うことにより、同人らの賃金額を減少させるという不利益を与えたものとみざるを得ない。かかる会社の行為は、申立人組合員らの労働組合としての活動を嫌悪し、同人らに対し不利益を与え、もって組合の弱体化を図ったとみるのが相当であり、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である。

なお、11年歩合給の廃止については、前記第3.3(4)認定のとおり、平成14年5月分より全従業員の11年歩合給の支給を停止したことが認められることから、11年歩合給の廃止により申立人組合員らの賃金が減少することがあるとしても、その結果は全従業員に及んでおり、11年歩合給の廃

止が、賃金制度の変更として合理的なものであるかどうかはともかく、申立人組合員らが組合の組合員であること等を理由として、同人らに対し不利益な取扱いを行ったものとまでは認めることはできないから、労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為であるとまではいえない。

(2) 賃金規程の改定に関する団交の経過について

ア 会社は、平成14年7月16日の団交において、X11組合員が「俺の主張をのまないのなら決裂する。その後は団交の申入れをしない。団交がしたいならそちらから申し入れろ」と述べ団交が決裂したため、会社としては冷却期間が必要であると考え、その後に組合から会社宛に送られてきた書類やX1分会職場長が直接もってきた書類は受け取っておらず、また、組合が団交を申し入れたと主張するもののうち、第1回及び第2回団交申入書以外は、実際に会社に提示されたものか否かも不明であり、会社として団交拒否との認識もない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、組合らの賃金規程の改定に関する団交申入れとそれに対する会社の対応についてみると、前記第3.3(13)ないし(15)、4(1)、(3)ないし(5)、(8)及び(11)ないし(15)認定のとおり、①平成14年7月9日の団交において、会社は、組合らに対し、新賃金体系を書面で提示したこと、②同月16日の団交において、交渉が難航したところ、組合らが会社に対して「今後の賃金は旧賃金体系で支払うこと」を要求して交渉は決裂し、その後、会社は、組合らから会社宛に送られてきた書類やX1分会職場長が直接もってきた書類は受け取っていないこと、③同月19日、会社は同月21日より就業規則を変更することを従業員に通知したこと、④同月23日、組合らは、会社に対し、新賃金体系には同意できないとし、11年歩合給を含む旧賃金体系での賃金の支払いを求める旨、この件について組合として団交を受ける用意がある旨等が記載された「通告書」と題する文書を提出したこと、⑤同月27日、組合らは、会社に対し、「就業規則の変更及び会社提案の一方的な賃金改定」等を議題とする第1回団交申入書を郵送したが、会社はこの受取を拒否したこと、⑥同月29日、組合らは、会社に対し、第1回団交申入書と同議題の第2回団交申入書を郵送したが、会社はこの受取を拒否したこと、⑦その後も組合は、同年9月5日から同15年1月8日までの間に、会社に対し「夏季一時金」「労働契約書」「2002年度冬季一時金」等を議題とする団交を7回にわたり申し入れたが、会社は、これらの書類の受取をいずれも拒否したこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらの認定事実からすると、組合が、5ヶ月以上もの期間にわたり9度も

の団交申入書の提示を行ったにもかかわらず、会社は、いずれの場合も書類そのものについての確認も行わず、その受取を拒否したことは明らかであり、なおかつ、会社が「団交が決裂したため冷却期間が必要であると考えた」ことを組合らからの書類を受け取らなかった理由として主張していることから、会社は、これらの書類が団交申入書であることについての認識はあったというべきである。よって、このような会社の対応は、組合らからの団交申入れを拒否する姿勢を示したものであったといわざるを得ない。

エ 次に、平成 14 年 7 月 16 日の団交における組合のとした対応により、会社が「団交が決裂したため冷却期間が必要であると考えた」こと、が団交拒否の正当な理由に当たるかについてみる。

前記イ認定のとおり、会社が、組合らに対し新賃金体系を初めて書面で提示したのは同月 9 日の団交のことであり、その 7 日後に開催された同月 16 日の団交は組合らからの通告で一旦は交渉が決裂したものの、その団交の 7 日後の同月 23 日には、組合らが、賃金規程の改定の件について団交を受ける用意がある旨等が記載された文書を提出していることが認められるのであるから、組合らと会社の交渉が十分になされていたとみることはできず、また、その後、組合らが 9 度もの団交申入れをしていることから、新賃金体系についてはなお団交の余地があったとみるのが相当である。さらに、同月 27 日の第 1 回団交申入れ以降、少なくとも同 15 年 1 月 8 日の第 9 回団交申入れまでは、会社が組合らに対して団交についての連絡を行っていないこと及び会社と組合らとの間で団交が行われていないことは明らかである。

そうすると、仮に会社主張のとおり団交が決裂したため冷却期間が必要であったとしても、会社は、その旨の回答すら行わず、また、団交の余地がありながら、第 1 回団交申入書の提示から 5 ヶ月以上もの期間にわたって団交に応じようとしめない態度をとっていることからすると、会社の主張する団交拒否の理由が正当なものとは認められない。

オ 以上のことから、組合らの賃金規程の改定に関する団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当し、労働組合法第 7 条第 2 号に反する不当労働行為である。

2 救済方法

申立人組合並びに申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8 及び同 X9 は、謝罪文の従業員全員への手交をも求めるが、主文 5 をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働

委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

平成 17 年 9 月 7 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ⑩

「別紙 略」