

# 命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 彦島吉野水産有限会社

上記当事者間の彦島吉野水産不当労働行為事件(平成 17 年(不)第 1 号)について、当委員会は、平成 18 年 1 月 26 日第 554 回公益委員会議及び同年 2 月 9 日第 555 回公益委員会議において、会長公益委員加藤政男、公益委員柳澤旭、同中坪清、同大田明登、同北本時枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員の X1、X2、X3、X4、X5 及び X6 に対し、平成 15 年 5 月分以降、月額 1,760 円の賃上げ額及びこれらに各支払期以降年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、上記組合員に対し、平成 15 年 4 月分以降、その勤務実態に応じ、無欠勤の場合月額 3,000 円、欠勤 1 日以内の場合月額 2,000 円の精皆勤手当及びこれらに各支払期以降年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、組合員 X7 に対し、平成 16 年 6 月分以降、その勤務実態に応じ、無欠勤の場合月額 3,000 円、欠勤 1 日以内の場合月額 2,000 円の精皆勤手当及びこれらに各支払期以降年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、組合員 X1 のカートン搬入作業に対し、腰に過度の負担がかからぬよう作業環境の改善に必要な措置を講じなければならない。
- 5 被申立人は、本命令書受領後 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。(年月日は、文書を交付した日を記載すること。また、文書の大きさは日本工業規格 A 列 3 とし、文字の大きさは 15 ポイントとすること。)

記

年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部

執行委員長 X8 様

彦島吉野水産有限会社

代表取締役 Y1 ㊟

当社が行った下記の行為は、山口県労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、今後、このような行為を繰り返さないよう致します。

#### 記

- 1 貴組合員の X1 氏、X2 氏、X3 氏、X4 氏、X5 氏及び X6 氏に対し、平成 15 年 5 月分以降、月額 1,760 円の賃上げを実施していないこと。
- 2 上記貴組合員に対し、平成 15 年 4 月分以降、その勤務実態に応じ、無欠勤の場合月額 3,000 円、欠勤 1 日以内の場合月額 2,000 円の精皆勤手当を支払っていないこと。
- 3 貴組合員 X7 氏に対し、平成 16 年 6 月分以降、その勤務実態に応じ、無欠勤の場合月額 3,000 円、欠勤 1 日以内の場合月額 2,000 円の精皆勤手当を支払っていないこと。
- 4 貴組合員 X1 氏に対して、腰に過度の負担のかかるカートン搬入作業をさせていること。

6 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

7 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人彦島吉野水産有限会社(以下「会社」という。)が、申立人全国一般労働組合福岡地方本部(以下「組合」という。)の組合員に対して行った次の行為が、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として、救済を申し立てた事案である。

- (1) X7(以下「X7」という。)に対する工場長代理補佐手当の支給打切り及び平成 16 年夏季・年末一時金の不支給
- (2) X7 並びに X1(以下「X1」という。)、X2(以下「X2」という。)、X3(以下「X3」

という。)、X4(以下「X4」という。)、X5(以下「X5」という。)及びX6(以下「X6」という。)に対する賃上げの未実施

- (3) 上記(2)の組合員に対する精皆勤手当の不支給
- (4) X1 に対する腰に負担のかかるカートン搬入作業への従事
- (5) X7 及び X1 が行う作業を他の従業員が応援、補助を行うことを禁ずる行為及び同人らの作業を指導・注意する行為

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X7 に対し、平成 17 年 2 月分に遡って工場長代理補佐手当月額 1 万円及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払うこと。
- (2) 会社は、X7 に対し、平成 16 年夏季一時金及び年末一時金並びにこれらの額に年率 5 分を乗じた額を支払うこと。
- (3) 会社は、X1、X2、X3、X4、X5 及び X6 に対し平成 15 年 4 月から、X7 に対し平成 16 年 6 月から、月額 1,760 円の賃上げを実施して相当額を支払い、さらにこの額に年率 5 分を乗じた額を支払うこと。
- (4) 会社は、X1、X2、X3、X4、X5 及び X6 に対し平成 15 年 4 月に遡って、X7 に対し平成 16 年 6 月に遡って、精皆勤手当を支払い、さらにこの額に年率 5 分を乗じた額を支払うこと。
- (5) 会社は、X1 にさせているカートン搬入作業をやめさせ、腰に負担のかからない部署に同人を配置転換すること。
- (6) 会社は、X7 及び X1 が行う作業を他の従業員が応援、補助を行うことを禁止することや、同人らの作業に対してのみ監視するような行為をしないこと。
- (7) 会社は、本件命令交付の翌日から 2 週間、会社の費用で会社の入口に謝罪文(略)を掲示すること。

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、昭和 46 年 4 月 1 日に設立され、肩書地に本社を置く資本金 1,000 万円の有限会社であり、水産物加工販売等を業務内容とし、本件申立時の従業員数はパートを含めて 86 人である。
- (2) 組合は、昭和 37 年 8 月に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟方式の合同労組であり、主として福岡県内の一般産業、商業、サービス業及び中小企業労働者で組織されており、本件申立時の組合員数は約 2,300 人である。

### 2 労使関係について

- (1) 組合加入以前の状況

ア X7 は、平成 12 年 6 月 30 日、会社に入社し、同年 8 月 26 日に正社員として

採用された。平成 13 年 11 月以降、「めかぶ」用ミンチ機の導入に伴う説明を理解していなかったことや反抗的な態度をとったこと、ふくのたたきの製品に真空漏れのクレームが発生したときに会社が求めた謝罪と事故防止報告書を提出しなかったことなど、X7 の勤務態度を巡り、会社と X7 の間でトラブルが何度か発生していた。

平成 14 年 3 月 29 日、X7 は、Y1 代表取締役(以下「Y1 社長」という。)から、翌 30 日から会社に来なくてもよい旨の退職勧奨ないし解雇通告を受けた。イ X7 は、この通告に納得がいかず、会社に解雇されたことについて平成 14 年 4 月 17 日に組合に相談に行き、同日組合に加入するとともに、同月 21 日に会社内に彦島吉野水産分会を結成した。

(2) 組合加入後、当委員会に救済申立てをするまでの状況

ア 組合は、平成 14 年 4 月 22 日付けで会社に対し、組合員加入通知書、組合役員氏名通知、団体交渉申入書及び要求書を提出した。

なお、組合役員氏名通知には、組合北九州支部彦島吉野水産分会職場委員として、X7 の他に、X1、X2、X3、X4、X5、X6、X9 及び X10 の氏名が記されている。

イ 平成 14 年 4 月 25 日、X7 の解雇問題及び未払賃金問題を中心に最初の団体交渉を行ったが、ほとんど進展はなかった。この交渉の際、当日会社が雇ったというアルバイト従業員 2 名が会社側に同席したことを巡り、労使間で対立した。また、交渉終了後、この 2 名から組合員が「ぼけ」、「あほ」、「俺たちの給料はお前たちが払うんか」と怒鳴られるなどのトラブルが起これ、組合側は警察に通報し、Y1 社長は警察から事情聴取される事態となった。

ウ 平成 14 年 4 月 25 日の団体交渉後も、組合は、X7 の解雇撤回、給与体系の変更、時間外労働に対する賃金未払い等の紛争を巡り、団体交渉開催を会社へ再三にわたり要求するとともに、平成 15 年 8 月 1 日には団体交渉開催等を求めるあっせん申請を当委員会へ行った。

また、組合は、未払賃金問題について、平成 14 年 4 月 30 日に下関労働基準監督署へ労働基準法違反の申立てを行った。

エ 平成 14 年 6 月、X7 は、X7 解雇問題に対する会社の措置を不服として、山口地方裁判所下関支部に地位保全等仮処分申立てを行った後、翌 15 年 2 月に当該事件の本訴を提起した。この訴訟は、平成 16 年 5 月 27 日和解となった。

オ 平成 14 年 10 月、組合員である X7 ら 9 名は、会社に未払賃金(平成 12 年 6 月～平成 14 年 5 月)の支払いを求める訴訟(第 1 次未払賃金訴訟)を起し、平成 16 年 6 月 30 日、山口地方裁判所下関支部は、組合員の給与体系を月給

制であるとするなど原告ほぼ勝訴の判決を下したが、控訴審では、同年12月22日に当事者間で和解が成立した。和解内容は、一審判決とほぼ同じものであった。

また、平成16年4月、組合員であるX3ら6名は、会社に未払賃金(平成14年6月～平成15年11月)の支払いを求める訴訟(第2次未払賃金訴訟)を起こし、平成17年5月11日に、山口地方裁判所下関支部は、原告ほぼ勝訴の判決を下したが、会社は控訴し、係争中である。

カ 平成15年5月23日、会社は、組合員を個別に呼び出して、労働条件通知書を示し、署名を求めた。労働条件通知書には、雇用期間が1年間及び賃金が時給制である旨が記載されていたので、組合員は署名をためらった。会社側は、「この文書を見たということでもいいからサインをしてくれ」と組合員に求めたので、組合員は名前だけサインした。

これに対し、組合は、同年6月13日付け抗議文で、賃金は月給制でありこれを時給制に変更したり、期間の定めのない雇用契約を有期雇用に変更する意思はない旨を会社へ通告した。

キ 平成15年12月末頃、会社は、出荷場のフォークリフト用パレットの数が少なくなっていることを契機に、翌16年1月29日に、出荷担当のX5、バンド係のX6、洗浄担当のX1の各組合員を呼び出し、パレットの紛失に対する反省文を書くよう求めた。

これに対し、X5は反省文を書いたが、X6及びX1は反省文を書かなかった。会社は、反省文を書かない組合員に対して、組合が反省文を書くなと言ったのならその旨の文書を書くようにと求めたので、X6はその旨の文書を書いたが、反省文を書かないX1に対して、Y1社長は「お前の親は泣いているんだ」などと発言した。X1は、このとき洗浄係に所属しており、パレットを扱う出荷責任者を替わって約1年が経過していた。

組合は、こうした会社の行為に対して、平成16年2月4日付けで抗議文を会社へ送った。

ク 平成16年6月18日、組合は、会社に対し、2004年度夏季一時金及びその他付帯要求についての団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、同月29日付けの回答書により、7月13日午後6時から下関市彦島の玄洋公民館において団体交渉に応じる旨を組合に伝えた。

この団体交渉に当たり、会社は、組合に対し出席者を知らせるよう求めていたが、組合は出席者を会社に回答しないまま当日を迎えた。会社では組合からの団体交渉出席者の回答や連絡がないので、組合は都合が悪いのだろう

と判断して、会場の予約を取り消した。

結局、労使双方の連絡調整の不調により団体交渉は行われなかった。

ケ 平成 16 年 5 月頃、X5 が X2 及び X4 とともに、健康ドリンク販売「ホウルサム」への入会を X11 従業員に勧誘していることを知った会社は、同月 29 日に X5 を呼び出して、「ホウルサム」入会勧誘行為は副業に当たり、就業規則第 20 条第 7 号に違反すること、遅刻が多い上にその理由を虚偽報告したことなどを挙げながら、懲戒解雇の可能性もあると言い、今までのことを反省・謝罪して一からやり直す姿勢を見せるのか、会社の処分を受けるのか、又は自ら会社を去るのかなどと問い質した。

これに対し、X5 は、同日退職届を書いて会社へ提出した。会社側は、退職の意向を確認するとともに、申し開きがあれば話を聞くと言ったが、X5 は泣きながら退職届を置いて帰宅し、結局同日付けで退職した。

また、会社は、X2 及び X4 に対しても、ドリンクのあっせん勧誘行為は容認できないとし、同年 6 月 2 日付け通告文で、今後も当該行為を継続するのか否かについて回答を求めた。

これに対し、X4 は同年 7 月 7 日付けで、X2 は同年 7 月 30 日付けで退職届を会社へ提出し退職した。その後、X6 も同年 9 月 8 日付けで退職届を会社へ提出し退職した。また、X3 は、無断欠勤により平成 15 年 9 月 22 日付けで会社から懲戒解雇された。

これにより、現在、会社に在籍している組合員は、X7、X1 の 2 名となった。

コ 平成 17 年 3 月 31 日、組合は、分会結成以来会社が行った組合員に対するいじめ、団交拒否、退職強要、賃金不払い、賃上げの未実施、X7 の手当支給打切り及び平成 16 年一時金の不支給等の行為は、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として、当委員会に救済を申し立てた。

さらに、平成 17 年 7 月 8 日、組合は、X7 の昇給、X1 のカートン作業からの配転、組合員の行う業務援助を禁止する行為や組合員のみを監視し注意を与えるような行為の中止、精皆勤手当の支給等の救済を求める追加申立てを当委員会へ行った。

### 3 X7 に対する工場長代理補佐手当の支給打切りについて(争点 1)

(1) X7 の入社時の賃金は、正社員として採用された時点においては、月給 16 万円及び通勤手当月額 9,240 円であった。

その後、平成 13 年 4 月から、月給 17 万円、工場長代理補佐手当月額 1 万円及び通勤手当月額 9,240 円に変更された。

- (2) X7 が工場長代理補佐に就任した平成 13 年 4 月当時の工場長代理は 30 歳前後の若い Y3(以下「Y3 工場長代理」という。)で、当時、Y3 工場長代理は、機械オペレーター全般と生産チェック等を行っていた。会社が X7 を工場長代理補佐に就任させた理由の一つとして、X7 がかつてある会社の人事担当をしていた経歴を勘案したことが挙げられる。X7 は、工場長代理補佐に就任後、Y3 工場長代理の補佐や手伝いを行ったが、それは数日間であった。
- (3) 平成 13 年 11 月以降、会社と X7 の間でトラブルが発生して平成 14 年 3 月 30 日に X7 が離職するまでの間、既に工場長代理補佐としての勤務実態はなかった。なお、工場長代理補佐という役職は就業規則に定められている役職ではなかった。
- (4) X7 が、平成 16 年 5 月 27 日、裁判による和解により同年 6 月 7 日に会社に復職した際には、工場長代理補佐の役職及び手当の 1 万円は、解雇当時のままであった。
- 平成 16 年 5 月 27 日成立の和解調書(以下「和解調書」という。)の内容は、次のとおりである。

- 1 原告(X7)と被告(会社)は、被告が原告に対し、平成 14 年 3 月 30 日付けで会社都合による普通解雇をしたことを確認する。
  - 2 原告と被告は、原被告が平成 16 年 6 月 1 日付けで労働契約を締結し、同日以降、原告が被告の従業員の地位を有することを確認する。
  - 3 原告と被告は、原告の雇用条件が、平成 14 年 3 月 30 日時点と同一であることを確認する。
  - 4 被告は、原告に対し、原告の処遇について、以下のとおり確約する。
    - (1) 原告は、平成 16 年 6 月 7 日から就労するものとする。
    - (2) 原告は、平成 16 年 6 月 1 日限り、退職金 4 万円の支払いを受ける権利を有するものとし、今後、退職共済資格を継続する扱いとする。
    - (3) 原告は、前記(1)の期日限り、有給休暇 19 日を取得する権利を有するものとする。
- (中略)
- 8 原告は、その余の請求を放棄する。
  - 9 原告と被告は、本件に関し、本和解条項に定めるものの外、何らの債権債務がないことを確認する。

- (5) 一方、会社では、X7 が離職中の 2 年数箇月の間に、工場において Y2 と Y4 課

長(以下「Y4 課長」という。)がきちんとした現場組織を作り上げ、また、Y3 工場長代理も実力をつけて部下も 4、5 名おり、補佐を必要とする状態ではなかった。復職時の X7 の業務は、出荷場でのバンド締めであり、工場長代理補佐としての業務は行わなかった。

- (6) 会社では、平成 17 年 1 月、Y2 統括工場長(以下「Y2 工場長」という。)がその職に就任すると同時に機構改革を実施し、この際、工場長代理補佐の役職も廃止することとして Y2 工場長が X7 に同年 1 月 11 日付けの通知書を手交し、同月 20 日をもって工場長代理補佐の役職を廃止することを通知したところ、X7 もこれに納得した。そして、X7 の同年 2 月支払い分の給与から、工場長代理補佐手当 1 万円が支給されなくなった。

#### 4 X7 に対する平成 16 年夏季及び年末一時金の不支給について(争点 2)

- (1) 会社では、一時金の支給対象者について就業規則や賃金規定では明確に規定していないが、Y1 社長が代表取締役就任する以前から、「勤続年数が 1 年以上の者」である旨の内規を定め、これを従業員に一般的に適用し、支給対象者を決定していた。会社は、この内容を組合に対しても、回答書により通知していた。

- (2) 組合は、会社に対し、平成 16 年 6 月 18 日付け要求書及び同年 11 月 5 日付け要求書により、夏季一時金及び年末一時金要求等に関する申入れを行った。

会社は、平成 16 年夏季一時金の支給対象者について、「勤務年数が一年以上の者(平成 15 年 8 月 1 日に在籍の者)で、夏季賞与の支給対象期間を平成 15 年 11 月 21 日より平成 16 年 5 月 20 日迄と定め、勤務に従事し夏季賞与の支給日に在籍している者」と定め、また、平成 16 年年末一時金の支給対象者については、「勤務年数が一年以上の者(平成 15 年 12 月 1 日に在籍の者)で、冬季賞与の支給対象期間を平成 16 年 5 月 21 日より平成 16 年 11 月 20 日迄と定め、勤務に従事し冬季賞与の支給日に在籍している者」と定めた上で、X7 を除き、組合員を含む他の従業員に対しては、平成 16 年夏季及び年末一時金を支給した。

- (3) X7 の一時金については、会社は、平成 14 年 3 月 30 日から平成 16 年 5 月 31 日までは普通解雇されている状態で勤務実態がないものと判断して夏季一時金及び年末一時金を支給しなかった。しかし、会社は、過去において、X7 が平成 12 年 6 月 30 日に入社した年(正社員になったのは同年 8 月 26 日)の夏季一時金については、勤続 1 年未満にもかかわらず支給していた。

- (4) この措置について、組合は、会社に対し、平成 16 年 12 月 22 日付けの「年末一時金支払い催告書」及び平成 17 年 3 月 3 日付けの「要求書」で、X7 への平成 16 年の一時金支払いを求め、さらに平成 17 年 3 月 17 日付けの「団体交渉申



入書」でこの問題も議題に入れた団交開催を求めた。これに対し、会社は、X7が冬季賞与の支給基準を満たしていないことを通知するとともに、組合が支給を求める根拠について説明を求めた。

なお、和解調書には、復職の年における一時金に関する定めがない。

#### 5 賃上げ未実施について(争点3)

##### (1) X1、X2、X3、X4、X5及びX6に対する平成15年4月分以降の賃上げの未実施について(争点3(1))

ア 組合は、会社に対し、平成15年3月3日付けで春闘要求書を提出した。これに対して会社は、同年5月9日付けの回答書で、支給対象者については平成15年4月25日現在在籍している従業員とし、組合員一人当たり、時間給を10円、所定の勤務日数22日を勤務した場合、正社員は月額1,760円の賃上げを行う旨の回答をしておきながら、同じ文書の中で「全国一般労働組合に加入の組合員の賃上げについては、X12執行委員長の要請もあって、月給制で賃金を支給している現状と、関連の事案が係争中のことも考慮して、従来通りとします。」とし、実際の賃上げを実施しなかった。

イ 就業規則第45条には、「昇給は、毎年4月分をもって、基本給について行うものとする。」として、時間給、月給の区別なく規定してあるが、会社は、平成15年の賃上げは、時給制従業員を対象にしたもので、月給制従業員については対象にならないし、また、現在組合員の給与体系が時給制か月給制かを巡り裁判で係争中であり、決着するまで組合側が給与体系及び賃上げを保留するように申し入れたからとして、賃上げを実施しなかった。

一方で、会社は、組合員以外の従業員について、平成15年5月分給与から賃上げを実施した。

ウ これに対して、組合は、平成15年6月13日付けの「抗議文」を会社に送って抗議するとともに、団交開催を申し入れた。

エ なお、組合員の給与体系が月給制であるか時給制であるかに関する裁判所の判断については、平成16年6月30日の山口地方裁判所下関支部における第1次未払賃金訴訟の判決及び平成17年5月11日の山口地方裁判所同支部における第2次未払賃金訴訟の判決において、いずれも組合側の主張を認め、組合員の給与体系を月給制と認定している。

##### (2) X7に対する平成16年6月分以降の賃上げの未実施について(争点3(2))

X7が離職中の平成15年5月に、会社が組合員以外の従業員に対して賃上げを実施したことについては上述(1)のイのとおりである。

X7が平成16年6月7日復職後、申立時までX7に支払われている給与は、和

解調書により平成14年3月30日時点の給与であり、賃上げが適用されていない。

なお、和解調書には、この賃上げの取扱いに関する定めがない。

6 X1、X2、X3、X4、X5、X6 及び X7 に対する精皆勤手当の不支給について(争点4)

- (1) 会社が平成14年5月18日付けで下関労働基準監督署へ変更を届け出て同年6月19日付けで受理された従業員就業規則第38条では、「精皆勤手当は、当該賃金計算期間における次の出勤成績により、次のとおり支給する。①無欠勤の場合月額3,000円、②欠勤1日以内の場合月額2,000円(以下略)」と規定されている
- (2) 会社は、組合員以外の従業員に対しては、精皆勤手当を支給している一方で、組合員に対しては就業規則の規定どおり勤務していてもこれを支給していない。
- (3) 会社は、「精皆勤手当は、時給社員が勤務に励んで出勤することを目的とした精励金であって、月額金16万円の保証金を交付する社員に対しては、もともと支給していない。」とし、組合側が自らの給与体系を月給制であると主張しているので、会社としては現在保証給月額16万円を組合員に給与として支給しており、その限りにおいて組合員は精皆勤手当の支給対象にはならないとして、精皆勤手当を組合員に支給していない。

しかし、就業規則中には時給制や月給制といった給与体系により支給対象を限定する旨の規定や「保証給」などという文言の記載ないし規定はなされていない。

- (4) なお、X7以下関係組合員の平成15年4月以降における出勤状況について、X3は平成15年8月まで、X2とX5は平成16年5月まで、X4は同年6月まで、X6は同年8月まで、X1は平成17年7月まで、X7は平成16年6月から平成17年7月まで、それぞれ無欠勤であった。

7 X1に対する腰に負担のかかるカートン搬入作業について(争点5)

- (1) 会社で従業員が行う作業の一つに、カートンを資材置場へ搬入する作業がある。カートンとは、製品を入れるための組立て前の段ボール箱のことで、カートンの1枚当りの重量は、280グラム、これが10枚1束で、ヒモで結束されている。

この作業における1日当りのカートンのおよその搬入数量は、日曜日を除き、少ない日で4千枚、多い日で1万枚強であった。

- (2) 平成16年4月頃までは、カートン業者のトラックの運転手が、トラックからカートンを降ろしてフォークリフト用のパレットに載せ、それをフォークリフ

トで 1 階エレベーター前まで運んでエレベーターに載せかえて 2 階に上げ、2 階でエレベーターから運び出して資材置場へ搬入する作業を 1 人で全て行っていた。

なお、2 階資材置場付近の温度は、夏場では 45 度以上になる作業環境である。

- (3) その後、カートンの値上げを業者が申し入れてきたので、値上げを抑制するため、会社とカートン業者との協議により、カートン業者の請負う作業はトラックから降ろして 1 階エレベーター前まで運ぶところまでで、それから先の作業は会社の方で行うということで差し当たり話がついた。このため、平成 16 年 4 月頃から会社の指示により X1 と X9 の 2 人がフォークリフト用のパレットからカートンを 1 階エレベーターに載せかえる以降の作業を行うようになった。
- (4) X7 が平成 16 年 6 月に職場復帰後、同年 7 月頃から会社の指示により、X9 に替わり X1 と 2 人でこの作業を行うことになった。X7 は、フォークリフト用のパレットからカートンを 1 階エレベーターに載せかえる作業を行い、2 階には X1 がいて、カートンをエレベーターから運び出して資材置場へ搬入した。
- (5) 平成 16 年 8 月か 9 月頃、会社は、X7 に対し、それまで X1 と 2 人で行っていたこの作業を X7 1 人に行わせるとともに、それまで課してなかった時間制限を設けて時間内に作業を終えるよう指示した。X7 は、同年 11 月頃腰痛を発症し、会社に症状を訴えたが、会社側は、通院を勧める以外の措置は執らなかった。
- (6) 平成 17 年 2 月 3 日、会社はこの作業を、X7 から X1 に交替させ、X1 がこの作業を 1 人で行うことになった。会社は、「作業指示書」に作業終了予定時間を記して、この時間内に作業を終えるよう指示するとともに、予定時間内に作業が終了しない場合には、「遅れた理由と改善方法」を書いて提出することを X1 に指示した。

会社は、X1 が年休で休む際には、休む日の分のカートンを事前に発注してそれと当日発注分とを合わせた数量のカートン搬入作業を X1 にさせているが、事前発注しない場合には X1 の代わりに X7 にさせることもある。X1 も X7 も休みの時にはカートン業者にさせることがあるが、他の従業員にさせることはない。

- (7) X1 は、この作業に就いた後、約 2 週間ほど経ってから腰痛を発症した。その後、さらに腰痛の他に筋肉痛、足痛、胃酸過多、疲労等の症状が出たので、X1 は、平成 17 年 3 月頃、会社に対し、これらの症状を訴えて病院へ行くことを伝えた。これに対し、会社側は、病院にかかって療養して完治して仕事ができるようになってから出社したらいかかという旨のことを言ったが、配置転換等の措置は執らなかった。

X1 は、同月 18 日から 23 日まで及び同月 25 日から 29 日まで会社を休んだ。

X1 は、これより前の同月 9 日、私用で自動車を運転中に追突事故に遭ったが、X1 は追突された方で、負傷はしなかった。この時、X1 の運転する車の助手席に同乗していた X7 は、負傷し、約 100 日間通院した。

また、X1 は、本件申立後、労災申請を行ったが、これは不受理になった。

なお、X1 は、本件申立て以降も、カートン搬入作業に従事している。

#### 8 X7、X1 が行う作業に対する指導・注意について(争点 6)

- (1) 平成 16 年 8 月か 9 月頃、会社がカートン搬入作業を X7 1 人で行うよう指示したことは、上述 7 の(5)のとおりである。その際、X7 が行う作業を他の従業員が手伝ったところ、会社は、その従業員が先にしなければならない仕事を後回しにして手伝ったことについて、その従業員にその旨を注意した。

現在はカートン搬入作業を X1 がしているが、本件申立後は Y4 課長が若干 X1 の手伝いをすることがあるが、他の非組合員の応援はないという状況である。

- (2) 会社の本社工場内に現場事務所があり、ここに資材担当チーフの Y5(以下「Y5 チーフ」という。)が詰めて業務に従事している。そこから X1 及び X7 がカートン搬入やバンド締め作業を行っている状況が見える位置関係になっており、その距離は概ね 5~10m である。Y5 チーフは、本社工場のみならず第 2 工場も含めて会社の製造全般に係る資材の使用・管理状況に対して意見を述べることができる立場にあり、組合員のカートン搬入作業に対して指示を与えることも職務の範囲内である。

Y5 チーフは、組合員の作業中、カートンの置き方が不適切であったり、取扱いが乱暴である場合に注意を与えており、資材に関して不適切なことがあれば、組合員のみならず、他の従業員に対しても注意を与えている。

### 第 3 主張及び判断

#### 1 X7 に対する工場長代理補佐手当の支給打切りについて(争点 1)

##### (1) 当事者の主張

###### ア 組合の主張

平成 14 年 3 月時点の X7 の作業内容は出荷業務であり、工場長代理の補佐業務は一切していない。平成 16 年 5 月 27 日の裁判所の和解に当たっても、会社から工場長代理補佐の業務の要請は一切なく、職場復帰後の X7 の業務内容は出荷業務のバンド締め作業であった。

工場長代理補佐手当月額 1 万円については、労働基準法第 11 条の賃金であると解するのが相当であり、同時に職場復帰時の雇用契約内容の賃金の一部となっていることから、同手当の支給打切りは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たる。

## イ 会社の主張

X7の雇用に当たっては、その管理職経験を買ひ、管理職としての役割を期待しており、当初は従業員のまとめ役や機械のチェック等の業務に就かせていたが、工場長代理が既に十分成長して、補佐の必要がなくなり、業務ミスや他の従業員とのトラブル等もあり、梱包等の単純作業を委せるようになった。

X7の仕事には、既に、工場長代理補佐としての実績はなかったので、同補佐の役職を廃止する職場改革を元々行う予定であったが、X7の職場復帰があったので、改革の時期を遅らせたのである。そして、職場復帰後7箇月が経過したので、現場の状況に即した改革を行ったのである。

また、役職がなくなることは口頭でも説明しており、X7も納得していた。

## (2) 判断

ア まず、手当の支給を打ち切ったことの不利益性について、判断する。

平成13年4月にX7が工場長代理補佐に任命され、同時に同手当の支給が開始されたことは第2の3の(1)で認定したとおりであり、X7自身も当該役職及びそれに伴う手当であると認識していたものと認められる。

また、X7が同役職の任命を受けた際、会社からY3工場長代理の業務を手伝うよう指示されたことも争いはない。X7証言によれば、その後、同役職の業務を行ったのは、ほんの数日であって、以後は全く行っていないとのことだが、以後の期間、会社がさまざまな現場経験をさせたのは、管理職を育成するという考えの下に行われたものと見ることもでき、たとえ代理補佐としての具体的な業務を行っていなかったとしても、そこに管理職業務の実態がなかったとは言い難い。しかしながら、その後は、会社から特にY3工場長代理の補佐として勤めるよう指示もなく、業務そのものが単純作業に特化し、代理補佐の実態がなくなっているにもかかわらず、同手当の支給が続けられていたものである。

組合は、会社が途中から役職としての実態がなくなった後も、同手当を継続して支給してきた実態から、手当の性格が変わり、賃金の一部となったと主張する。なるほど、会社は役職の実態のない事実を知りつつ、役職業務の指示をすることもなく、さりとて同役職及び手当を廃止することもなく、平成14年3月29日に退職勧奨ないし解雇通告を行うまで支給してきたことが認められる。

また、平成16年6月にX7が職場復帰する際の和解条件を受けるに当たり、会社は、「これ以上裁判してもしょうがないと思った」、「目をつぶる」との考

えから、組合の主張をそのまま認めたことが窺われる。

これらの状況から、X7 自身も少なからぬ受給への期待を抱くようになり、組合がもはや同手当は賃金の一部と化したものとして捉えたのも無理からぬところがあると思われる。

よって、第2の3の(6)で認定したとおり勤務実態のない役職廃止についてX7が納得したとの事実はあるが、平成17年1月に至り工場長代理補佐の役職を廃止し、同年2月から同手当の支給を打ち切ったことには不利益性が認められる。

イ 次に、手当の支給を打ち切ったことの不当労働行為性について、判断する。

工場長代理補佐手当の支給打ち切りを巡る背景として、次のような事実が認められる。

① 第2の2の(1)で認定したとおり、平成13年11月以降、「めかぶ」用ミナチ機を導入したときやふくのたたきの製品に真空漏れのクレームが発生したときなどにおけるX7の勤務態度を巡り、会社とX7の間でトラブルが何度か発生し、その態度が社員として不適切であったこと。

② 第2の3で認定したとおり、平成14年3月30日の離職時には、工場長代理補佐の役職の実態がなかったにもかかわらず、会社は、離職時まで同手当を打ち切っておらず、平成16年6月の職場復帰の際にも同手当は付けられ、平成17年2月に至って同手当が打ち切りとなったこと。

これらの事実からは、X7が管理職として不適任であること、会社との間にトラブルがあったとされるのは、平成14年4月の組合分会結成前の出来事であること、分会結成後も同手当を継続支給してきたこと、会社が工場長代理補佐の役職を廃止したのは同補佐の役職としての実態がなくなっていることに沿ったものであることなどが認められ、これらを総合的に判断すると、組合員であることを理由に同手当を打ち切ったとは見出し難く、そこに不当労働行為意思は認められない。また、組合を嫌悪し、組合員を排除しようとする組合の分裂を図ったものとは推認されず、支配介入行為も認められない。

ウ 次に、手当の支給を打ち切ったことの合理的理由の存否について、判断する。

会社が、和解協議に当たって、X7に工場長代理補佐の実態がないことを認識しながら、和解に応じたことが認められるが、上述アのとおりX7との裁判上の争いに早く決着をつけたかったとの思いもあり、そのため、雇用条件は平成14年3月30日の時点と同一であるという和解条件に応じたことも事実であるが、会社としては、いつの時期かに当該役職を廃止しなければならな

いとの考えの下で、和解に伴う当該手当支給の保証期間をどうするかを見定めつつ、結果として、平成16年6月から平成17年1月までの8箇月間、支給を続けたものと認められる。

そもそも、役職発令・廃止辞令は会社の人事権の範囲に属するものであり、手当支給は役職発令に伴うもので、役職を廃止すれば、手当の支給もなくなることは当然の事理であって、会社としては、役職の実態がなくなれば、速やかに役職を廃止し、それに伴う手当の支給も打切るべきであったと考える。とはいえ、会社がX7の管理職経験を買って、就業規則にない工場長代理補佐という役職を設けた事情を考慮に入れるならば、この役職をいつ廃止するかは、裁量の範囲にあるので、時機を失している面はあるが、会社の手当支給打切りについては、合理的理由があると認める。

#### エ 小括

以上のとおり、工場長代理補佐手当の支給打切りについては、不利益性は認められるが、不当労働行為性も支配介入行為も認められず、会社の執った措置には合理的理由がある。

よって、同手当の支給を打ち切ったことは、不当労働行為に該当しないと判断する。

### 2 X7に対する平成16年夏季及び年末一時金の不支給について(争点2)

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

平成16年5月27日の山口地方裁判所下関支部での和解で、「原告と被告は、原告の雇用条件が、平成14年3月30日の時点と同一である。」として、職場復帰の条件として勤続年数で不利益にならないことは退職金と年次有給休暇の件で確認していた。一時金の扱いも例外ではなく、勤続年数は支給基準を満たしているため、その不支給は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

##### イ 会社の主張

X7を再雇用するに当たって、本来は、全て新規雇用の扱いになるところであるが、和解調書で退職金及び雇用保険についてのみ、特別に継続の扱いとただけのことである。

したがって、夏季及び年末一時金に関し、勤務していない期間まで勤務していたように扱うことはできない。

#### (2) 判断

ア まず、一時金を支給しないことの不利益性について、判断する。

平成16年6月の職場復帰時の雇用条件に一時金は含まれるか否かについての双方の主張には食違いがあり、組合からは解釈のみが示されその主張を裏付ける疎明がされていないので、和解調書に明記された限りで判断せざるを得ない。

元来、一時金の法的性格としては、賃金後払いのもの、生活補助給的なもの、功績報償的なもの、あるいは収益分配的なものなどの考え方があがるが、いずれも、その支給に当たっては、対象期間を基礎としているものであるところ、X7の場合、和解調書によれば、平成14年3月にいったん会社都合で普通解雇となり、平成16年6月に改めて再雇用となっているので、再雇用に際し不利益とならぬようにとの了解があったと組合は主張するが、解雇された日から再雇用された日までの期間を勤続したものとみなすことはできない。

ところで、和解調書には、一時金の取扱いについての特別の条項もない。そこで、会社の一時金支給基準を見ると、就業規則には規定がなく、その都度、組合の要求に対する会社の回答という形で提示されてきており、就業規則ないし賃金規定という形で明文化されていないものの、慣行として明確化されているものと認められる。

この回答書等の内容については、第2の4の(2)で認定したとおり、X7は平成15年8月1日あるいは同年12月1日に在籍せず、また、当該支給対象期間を充足していないことから、この支給基準に該当せず、一時金は支給されないと解するのが相当である。

以上のことから、X7に対する一時金の不支給には不利益性は認められず、また、組合を嫌悪し、組合員を排除しようとする組合に対する支配介入行為も認められない。

#### イ 小括

以上のとおり、一時金の不支給については、不利益性も支配介入行為も認められず、その不当労働行為性ないし合理的理由の存否を判断するまでもなく、不当労働行為に該当しないと判断する。

### 3 X1、X2、X3、X4、X5及びX6に対する平成15年4月分以降の賃上げの未実施について(争点3(1))

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

会社は、平成15年5月9日、組合員以外は5月分賃金支払日からパート時給10円、正社員月額1,760円の賃上げを実施することを回答してきた。

しかし、非組合員の賃上げだけを実施し、組合員には裁判で結論が出れば



実施すると言いながら、現在も賃上げを実施していないのは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

イ 会社の主張

賃上げの前提として給与体系の問題があり、従来から、会社は時給制を採用していたが、下関労働基準監督署から、就業規則上、わかりにくいとの指導を受けたので、これを改め、同規則を作り直したという経緯がある。

以上の状況の下で、組合に対し、時給を前提に賃上げをしたいと提案したが、時給制を受け入れず、問題解決まで現状のまま据え置くことを希望し、また、給与体系についての法的結論も出ていないので、係属中の裁判の結論が出るまでは、賃上げを保留としたのである。

(2) 判断

ア まず、賃上げを実施しないことの不利益性について、判断する。

会社は、組合に対する回答書の中で、正社員月額 1,760 円の賃上げを実施すると回答しているが、結果として、非組合員に対しては賃上げ分を含めた支給を実施したが、組合員に対しては未だ支給していないことは争いのないことから、賃上げの未実施には不利益性が認められる。

イ 次に、賃上げを実施しないことの不当労働行為性について、判断する。

賃上げの未実施を巡る背景として、次のような事実が認められる。

- ① 第2の2の(2)のイで認定したとおり、平成14年4月25日の団体交渉の終了後、同交渉に出席していた会社側の従業員から組合員が怒鳴られ、不安・恐怖を覚えたこと。
- ② 第2の2の(2)のウで認定したとおり、雇入通知書には賃金が月給制と記載されていたが、平成15年に時給制等を定めた労働条件通知書を一方的に提示し、署名を求めたこと。
- ③ 第2の5の(1)のア及びイで認定したとおり、平成15年の賃上げについて、同年5月の回答書で賃上げするとしながら、組合員の賃上げは、X12執行委員長の要請があったとして実施を保留していること。
- ④ 第2の2の(2)のケで認定したとおり、組合分会結成時に9名いた組合員が、次々と退職を迫られ、結局、在籍2名となったこと。
- ⑤ 第2の5の(1)のエで認定したとおり、時間外手当等の未払賃金訴訟で、組合員の賃金が月給制であると判断されたにもかかわらず、賃上げを実施しなかったこと。

これらの事実からは、団交に出席した氏名不詳の者の言動にY1社長の関与責任が全くなかったとは言いきれないこと、組合との関係で賃上げの未実施

の姿勢に組合との対決姿勢が窺われること、組合員激減に理由があるとはいえ、責任追及から退職に至るまでの期間が極めて短いことなどにより、組合員であることが賃上げの未実施に直接、関連があったものと認められ、これらを総合的に判断すると、賃上げを実施しないことにつき不当労働行為意思が推認されるとともに、組合を嫌悪し、組合員を排除しようとする組合に対する支配介入行為が認められる。

ウ 次に、賃上げを実施しないことの合理的理由の存否について、判断する。

賃上げについては、労使間で給与体系を巡る争いがあり、裁判でも係争中であることは第2の2の(2)のオで認定したとおりである。

会社は、従来から時給制を採用しているので、賃上げについては、時給制の従業員のみを対象とするもので、月給制適用の従業員は対象とならないとし、また、この「月給」は、残業の有無にかかわらず、毎月、決まった一定額を支払う保証給という会社独自の支給方法であり、通勤手当を除くすべての手当が含まれるものと主張する。

しかし、本来、給与体系が時給制か月給制かということと賃上げとの間には、直接的な関連は見出し難いし、賃上げを時給制従業員に限ることは就業規則に明文の規定はなく、会社からも明確な理由も示されておらず、会社主張を裏付ける疎明もなされていないので、月給制を主張する組合員には賃上げをしないという会社の主張には、理由がない。

また、会社は、組合から裁判で決着がつくまでは現行のままで行って欲しいとの要請があったと主張する。未払賃金訴訟では給与体系が時給制か月給制かが争点となっているため、会社は、その最終結論が出るまで賃上げを棚上げしていることが窺われるが、第1次未払賃金訴訟の決着がついた平成16年12月22日以降も賃上げを実施しておらず、賃上げを実施しない正当事由とはなり得ないし、給与体系が決まらなければ賃上げ分の支払いができないことにはならない。

以上のことから、月給制を主張する組合員には賃上げを実施しないとの合理的理由は認められない。

エ 小括

以上のとおり、賃上げの未実施には不利益性が認められ、そこに不当労働行為性及び支配介入行為が認められるが、会社の執った措置には合理的理由が認められない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると判断する。

#### 4 X7に対する平成16年6月分以降の賃上げの未実施について(争点3(2))

##### (1) 当事者の主張

###### ア 組合の主張

平成16年5月27日の山口地方裁判所下関支部での和解内容には、職場復帰の条件として勤続年数で不利益にならないことは退職金と年次有給休暇の件で確認しており、平成15年の賃上げ分は平成16年6月以降のX7の賃金に反映されるべきであることから、平成16年の賃金に平成15年賃上げ分を考慮していないのは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

###### イ 会社の主張

平成15年賃上げの際に、X7は会社に在籍していないことは、平成16年5月27日の和解調書で明らかである。また、平成16年6月7日のX7の職場復帰の際の雇用条件は、あくまで平成14年3月30日の時点と同じであって、平成15年賃上げ部分は反映させるべきでない。

##### (2) 判断

###### ア まず、賃上げを実施しないことの不利益性について、判断する。

非組合員に対しては賃上げを実施していながら、組合員に対しては未実施であることは争いのないところである。

平成15年賃上げの支給対象者については、第2の5の(1)で認定したとおり、平成15年4月25日現在在籍している従業員であると認められるところ、X7は、この時点では和解により普通解雇となって会社に在籍しておらず、職場復帰したのは平成16年6月7日である。しかも、和解調書では、職場復帰の際の雇用条件は、平成14年3月30日に会社を離職したときと同一であることを確認しており、平成15年賃上げ分を考慮ないし反映させるとの特別な定めもない。

以上のことから、X7は賃上げの対象者とはなり得ず、賃上げの未実施には不利益性は認められず、また、組合を嫌悪し、組合員を排除しようとする組合に対する支配介入行為も認められない。

###### イ 小括

以上のとおり、賃上げの未実施については、不利益性も支配介入行為も認められず、その不当労働行為性ないし合理的理由の存否を判断するまでもなく、不当労働行為に該当しないと判断する。

#### 5 X1、X2、X3、X4、X5、X6及びX7に対する精皆勤手当の不支給について(争点4)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

賃金規定には、精皆勤手当の支給が記載されており、また、会社は、平成14年8月と平成15年4月に組合員らに対して交付した労働条件通知書の中にも精皆勤手当月額3,000円を支払うことが記載されていたので、平成14年7月24日以降の団体交渉で精皆勤手当の支給を要求したが、会社は拒否し続けた。同手当の不支給は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

イ 会社の主張

精皆勤手当は、時給制従業員が勤務に励んで出勤することを目的とした精励金であって、月額16万円の保証給を交付する従業員に対しては、元々、支給していないし、月給制従業員に対する精励金という趣旨の手当は全く想定されていない。

(2) 判断

ア まず、手当を支給しないことの不利益性について、判断する。

精皆勤手当は、第2の6の(1)で認定したとおり、就業規則第38条の規定により、毎月の賃金計算期間を無欠勤ないし欠勤1日以内で勤務した者に対し、毎月支給されるものであると認められる。

ところで、この就業規則には、会社が主張するように、精皆勤手当は時給制従業員に限定して精励金として支給する旨の定めはなく、また、時給制従業員に対する精励金であるとの取扱いが古くからの会社の慣例として、広く従業員が認識し、了解していたとの会社の主張を裏付ける疎明もない。

よって、月給制を主張する組合員に対し精皆勤の勤務実態が認められる以上、同手当を支給しなかったことには不利益性が認められる。

イ 次に、手当を支給しないことの不当労働行為性について、判断する。

精皆勤手当の不支給を巡る背景として、次のような事実が認められる。

- ① 第2の2の(2)の力で認定したとおり、平成15年5月23日、会社が組合員に対し行った、月給制を時給制に変更する労働条件の通告と同手当の支給との間には密接な関連があり、組合としては、同年6月13日以降、抗議文等により労働条件変更の撤回を要求してきたこと。
- ② 会社は、月給制適用の社員には、精皆勤手当の支給は適用されないと主張するのみで、①のとおり組合の要求に誠実に対応してこなかったこと。
- ③ 第2の6の(3)及び(4)で認定したとおり、同手当の支給対象が時給制従業員で、勤労意欲を高めるための精励金として設けたとの会社の主張にも

かかわらず、就業規則第 38 条にその旨が明記されていない上、組合員に対しては月給制を理由に同手当を支給していないこと。

これらの事実からは、組合が月給制から時給制への変更を認めないため、会社が独自の主張に基づいて組合員に対して同手当を支給しなかったことが推認され、賃上げの未実施の項で見えてきたことを併せて総合的に判断すると、手当の不支給に不当労働行為意思が推認されるとともに、組合を嫌悪し、組合員を排除しようとする組合に対する支配介入行為が認められる。

なお、組合が手当の支給を追加申立時(平成 17 年 7 月)から 1 年以上遡って請求していることについて判断する。

精皆勤手当は、就業規則第 38 条により毎月の賃金計算期間を無欠勤ないし欠勤 1 日以内で勤務した者に対し毎月支給されるもので、しかも、同手当の請求権は、組合の請求する平成 15 年 4 月以降、毎月継続して発生している。組合としては、前記①及び②のとおり要求していたにもかかわらず、会社は、組合員が時給制従業員でないことを理由に不支給を続けているところから、本件紛争は追加申立時まで連続しており、全体として一つの行為と見るのが相当であり、しかも、会社の行為は、上述のとおり、不当労働行為意思をもって行われていることから、いわゆる「継続する行為」と認められる。よって、本件請求には理由があり、適法な申立てと認められることを付言しておく。

ウ 次に、手当を支給しないことの合理的理由の存否について、判断する。

月給制適用の組合員が無欠勤等の出勤成績で賃金計算期間を経過したときに、何故に同手当が支給されないのか会社からは理由が示されないばかりか、ただ単に過去からの慣例により会社の給与体系は時給制が原則で、この適用を受けている者に限られるとの主張に合理的理由は見出せない。

また、会社は、保証給の適用を受けている管理職員及び営業職員には精皆勤手当を支給していないとするが、このことは、月給制適用の組合員にも同手当を支給しないとの根拠にはなり得ない。

エ 小括

以上のとおり、手当の不支給には不利益性が認められ、そこに不当労働行為性及び支配介入行為が認められるが、会社の執った措置には合理的理由が認められない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為であると判断する。

6 X1 に対する腰に負担のかかるカートン搬入作業について(争点 5)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

カートン搬入作業は、従来は2～3人で行っていたが、会社はこれを1人でしかも組合員のみにも過重な労働をさせている。X7、X1が腰痛を訴え、組合として作業内容の改善を申し入れても、会社は適切な措置を講じようとしなない。

このため、X1は、下関労働基準監督署に腰痛の労災申請、作業内容の改善、休憩時間の改善を申告した。また、会社は、毎日の作業の終了予定時間を設定し、時間を守れなかったときに改善文書の提出を求めているが、これらの会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

イ 会社の主張

X1にさせていたカートン搬入作業の内容は、1人でできる作業であって、重労働ではない。同作業をX7からX1に替えたのは、いわば職場のローテーションである。

X7が会社に腰痛を訴えた事実はないし、X1の診断書は、X7とともに、平成17年3月9日、私用で外出する際に交通事故で傷害を負ったのであり、私傷である。

終了予定時間を守るよう指導するのも、X1組合員だけに指導したのではなく、会社全体で励行していたことである。また、改善文書の提出命令も、作業担当者から、前向きな提案を受けて作業の改善・合理化等をする目的で行っているもので、いじめではない。

(2) 判断

ア まず、作業に従事させていることの不利益性について、判断する。

会社は、X7、X1に入社以来、他部門の現場経験をさせてきたが、その都度不手際が多く、最終的に単純作業に行き着いたと主張して、カートン搬入作業を平成16年8月ないし9月頃からはX7に、平成17年2月からはX1に1人で従事させているが、いずれも結果的に組合員だけにさせた形となっている。

しかも、このカートン搬入作業は、以前は2～3人でやっていたものを組合員が従事することになってからは1人で行わせている上、この作業に終了時間制限を設定した。会社はそれを単なる目標としているが、X1がこの目標を達成できないときは、X7に比べて仕事ができないとの低い評価を下したりしている。

また、同作業が重労働かについて、作業時間及びその密度如何も関係しているので、カートンの重量だけで過重労働か否かを安易に判断することはで

きないが、重量の軽重にもかかわらず、X1 からも再度にわたり体の不調の訴えがあったことは乙第 23 号証から明らかであり、特に夏場の換気のよくない作業場で長時間にわたり継続し作業を続けさせると、少なくとも体力の消耗を来すことは容易に想像できるところである。

ところで、X1 は、平成 17 年 3 月に 2 回、計 11 日休んでいるが、これは、カートン搬入作業が原因ではなく、同年 3 月 9 日の追突事故によるものであることを会社は主張する。X1 の休みと追突事故ないしカートン搬入作業との因果関係は明らかではないが、上述の作業環境から総合的に判断すると、同作業との関係が強いことが窺われる。また、X1 が行った労災申請は不受理となっているが、一般に、腰痛など体の内面上の変調については、業務との因果関係が認められにくいとのケースが数多く報告されており、申請不受理だからといって、過重労働ではなかったとは言い難い。

以上のことから、このようなカートン搬入作業は過重労働の疑いが強く、会社が X1 を同作業に従事させていることには不利益性が認められる。

イ 次に、作業に従事させていることの不当労働行為性について、判断する。

X1 にカートン搬入作業をさせていることを巡る背景として、次のような事実が認められる。

- ① 第 2 の 2 の (2) のキで認定したとおり、平成 15 年 12 月に、パレット紛失について、その出荷責任者のポストから外れて 1 年経過した X1 を現場にいたという理由だけで反省文を書くよう責任追及したこと。
- ② 同作業を重労働ではないとして 1 人体制とし、組合員である X7 にまず担当させ、ローテーションを理由に同じ組合員の X1 に替え、現在も担当させていること。
- ③ 第 2 の 7 の (5) で認定したとおり、もずく製造作業にも終了予定時間の設定はあるが、カートン搬入作業に関する限り、X7 になってから、時間制限が設けられたこと。
- ④ X7、X1 とも、他の部門で業務ミス等があったことを理由に、その部門から外し、最終的にカートンの搬入という単純作業をさせていること。

これらの事実からは、組合を嫌悪する会社が、X7、X1 の不手際の責任をことさらに追及し、同じカートン搬入作業場に置き、また会社が単純作業としているカートン搬入も満足にできないとの評価を下し、X7、X1 を精神的に追い込んだ形となり差別的な扱いをしていることが認められ、これらの事情を総合的に判断すると、当該作業に従事させていることにつき不当労働行為意思が推認されるとともに、組合を嫌悪し、組合員を排除しようとする組合に

対する支配介入行為が認められる。

ウ 次に、作業に従事させていることの合理的理由の存否について、判断する。

会社は、X1 に発生した腰痛はカートン搬入作業によるものではないとしているが、作業がきついため、何らかの改善を図って欲しいとの訴えは作業指示書により明らかである。会社としては、従業員の作業に対して安全配慮義務があり、Y4 課長が一時的に手伝えることはあっても作業負担軽減にはほど遠く、そのための必要な措置を講じているとは認め難い。

会社は、カートン搬入作業自体、重労働ではないと主張しているが、現実には X7、X1 が体の不調を訴えているのは 1 人で従事するようになってからのことであり、従事を命じることが業務上の必要性があるからといって、そこに合理的理由があるとは言い難い。

よって、体が悪くなれば病院に行くよう助言するだけで、引き続き、同作業に X1 を従事させることに合理的理由はなく、体への負担をできるだけ少なくするよう会社として何らかの措置を講ずる必要があると認められる。

エ 小括

以上のとおり、X1 に腰に負担のかかるカートン搬入作業をさせていることには不利益性が認められ、そこに不当労働行為性及び支配介入行為が認められるが、会社の執った措置には合理的理由が認められない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為であると判断する。

7 X7、X1 が行う作業に対する指導・注意について(争点 6)

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

X7 が職場復帰して以降、会社は、非組合員に対して組合員の作業を手伝うことを固く禁じている。また、監視行為を行う会社の資材部の Y5 チーフとの距離は 6~7 メートルしか離れておらず、大変な重労働を行っている作業中に監視される場合、きつくても作業を中断できず、極度の緊張と不安感が重なり精神的・肉体的苦痛は大変なものがある。これらの会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たる。

イ 会社の主張

Y3 工場長代理が組合員の仕事を手伝わないよう発言したこともないし、組合員の作業を手伝うことを固く禁じているという事実もない。また、Y5 チーフは、業務が円滑に遂行されるよう、資材の流れを把握して適時に指示を出しているのであり、監視しているのではない。むしろ、X7、X1 が Y5 チーフ



の指示を聞かず、指示されたとおりにしないため、何度も指導しなければならなかったことによるものである。

## (2) 判断

ア まず、指導・注意したことの不利益性について、判断する。

工場内の従業員は、各自、担当業務をもっており、カートン搬入の時間帯に手伝う余裕があったかどうかは不明であるが、会社側は、従業員が先にしなければならない仕事を後回しにしてまで、カートン搬入作業を手伝うなど言っているだけであることが認められる。

ところで、会社側の指導・注意も、その仕方によっては、組合員に対する差別的取扱いとなることは言うまでもない。そこで、X7 及び X1 のカートン搬入作業及びバンド締め作業をみると、これらの作業に終了時間制限を設けられた上、5～10 メートルの近いところから見えるという状況の中では、Y5 チーフから細かい指導・注意が出されたときは、これに過敏に反応せざるを得ず、精神的に追い込まれ、組合員だけを狙ったものとの受取り方をされても、やむを得ない面もある。

しかしながら、会社の業務は、水産加工といういわゆる生ものを扱う関係上、厳しい品質管理が要求され、全般的に全ての部署において従業員に対する指導を厳しく実施する必要がある、特に、カートンは会社の大事な財産であり、置き方一つにしても傷をつけないようきちんと整理させるため相当の注意が要求されるものと認められる。

Y5 チーフは、カートン等資材の流れ全般について意見を述べることのできる立場から他の従業員に対しても指導等を行っていることが認められ、X7、X1 に対する指導・注意も上述の品質管理の一環として行われたもので、適正な業務遂行の範囲内にあると認められる。

以上のことから、X7、X1 に対する指導・注意には不利益性が認められず、また、組合を嫌悪し、組合員を排除しようとする組合に対する支配介入行為も認められない。

## イ 小括

以上のとおり、X7、X1 が行う作業に対する指導・注意については、不利益性も支配介入行為も認められず、その不当労働行為性ないし合理的理由の存否を判断するまでもなく、不当労働行為に該当しないと判断する。

## 第4 結 論

### 1 救済方法

(1) 不当労働行為と認められる X1、X2、X3、X4、X5 及び X6 に対する賃上げの未

実施については、請求が平成 15 年 4 月分からとなっているが、非組合員の扱いと同様、同年 5 月分以降、月額 1,760 円の賃上げをすることとし、それぞれ、各支払期以降年率 5 分の利息を付加するのが相当であるので、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

- (2) 不当労働行為と認められる上記組合員及び X7 に対する精皆勤手当の不支給について、上記組合員に対しては平成 15 年 4 月分以降、X7 に対しては平成 16 年 6 月分以降、その勤務実態に応じ支給することとし、それぞれ、各支払期以降年率 5 分の利息を付加するのが相当であるので、主文第 2 項及び第 3 項のとおり命ずることとする。
- (3) 不当労働行為と認められる X1 の従事するカートン搬入作業については、作業環境の改善が求められる本件事情に鑑み、主文第 4 項のとおり命ずることとする。
- (4) 組合は、謝罪文の掲示について会社の入口の見やすい場所への掲示を求めているが、本件の救済方法としては、主文第 5 項の程度をもって足りると判断する。
- (5) 不当労働行為とは認められない組合のその余の申立ては、これを棄却する。

## 2 法律上の根拠

以上の次第であるから、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 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 2 月 9 日

山口県労働委員会

会長 加藤政男 ㊟